

雇主要怎麼處理工讀生、兼職人員的健保、勞保和勞退呢？

文:陳琦妍（認證法律人） · 勞動·工作 · 2025-09-30

案例

人氣打卡餐廳的老闆A因為週末來店人潮眾多，實在忙不過來，除了正職員工外，再僱用了在學的B來長理工讀，約定B每週五至週日來打工，週五晚上來工作4小時，週六、日則各工作6小時，每週合計16小時。

此時，雇主A要如何處理工讀生B的健保、勞保和勞退呢？如果工讀生不想繳保費，簽切結書自願放棄投保，雇主就可以不用投保嗎？

如果要投保，勞保、勞退的部分，因為工讀生B只有週末假日才到班，雇主A可以在B每週五上班時加保、週日下班退保，以減輕勞保、勞退的負擔嗎^[1]？

註腳

[1] 案例取材自本站問答：《[假日工讀生健保、勞保怎麼處理？](#)》，作者略改編問答情境為本文案例，特此感謝提問人同意改寫為案例。

本文

一、工讀生、兼職人員的法律地位

工讀生、兼職人員、計時人員等都是通俗用語，在勞動相關法令說明中被歸類為「部分工時勞工」。部分工時勞工，是工時比正職員工短，一天中可能只工作幾小時，或是一週中只工作幾天，例如案例中的工讀生B每週只有週五晚上至週日才上工^[1]。

二、健保

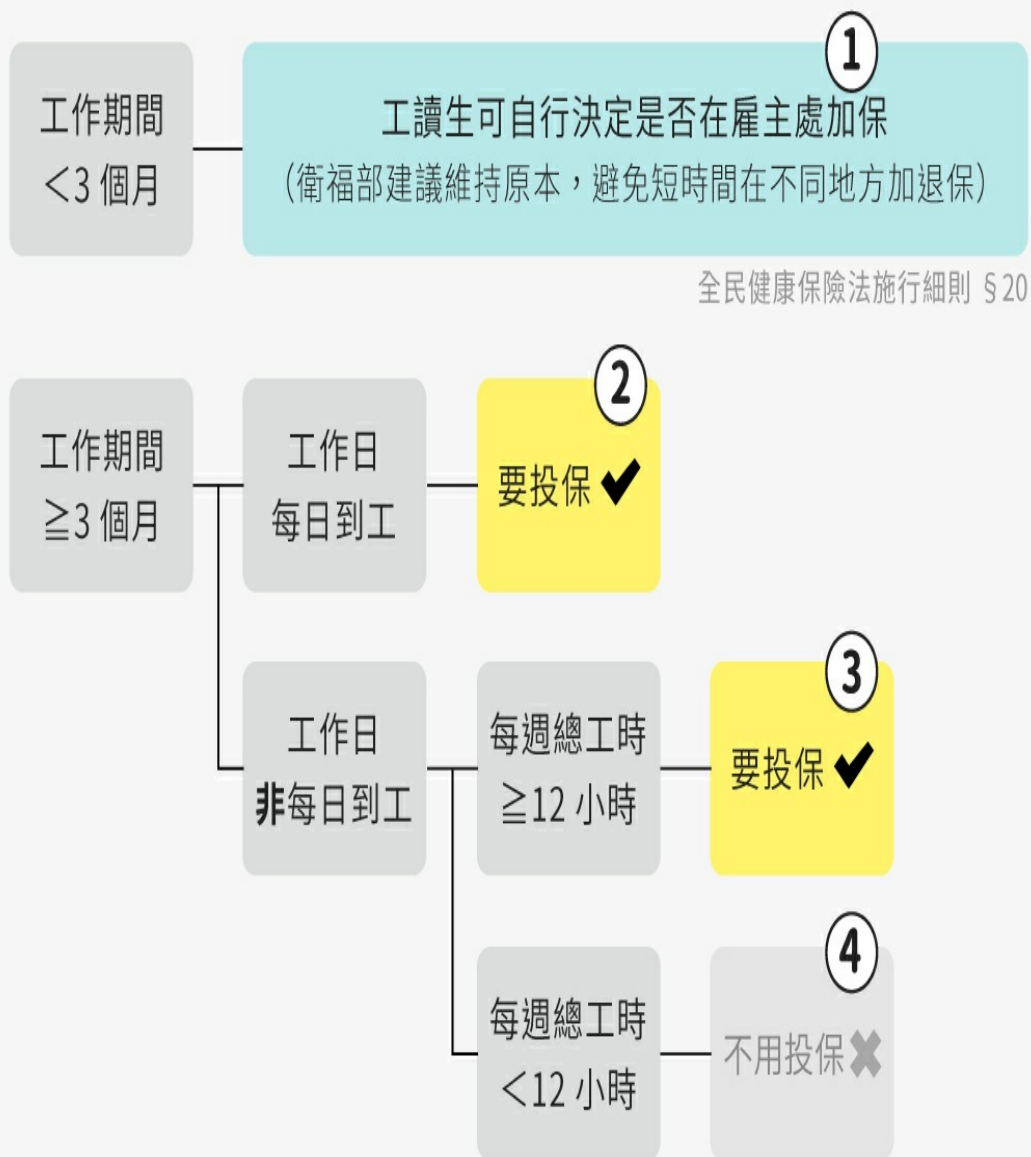
（一）工讀生、兼職人員的健保怎麼保？

首先，衛生福利部的新聞稿《[在學工讀生 健保權益報你知](#)》，清楚說明工讀生的健保投保規則^[2]，兼職人員也是相同的標準。

本文中要不要幫間職的工讀生B投保呢？先將工讀生、兼職人員的投保原則簡單整理如圖1：

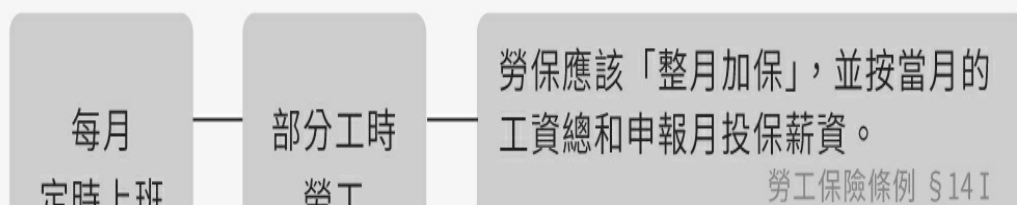
雇主要怎麼處理工讀生的健保、勞保和勞退呢？

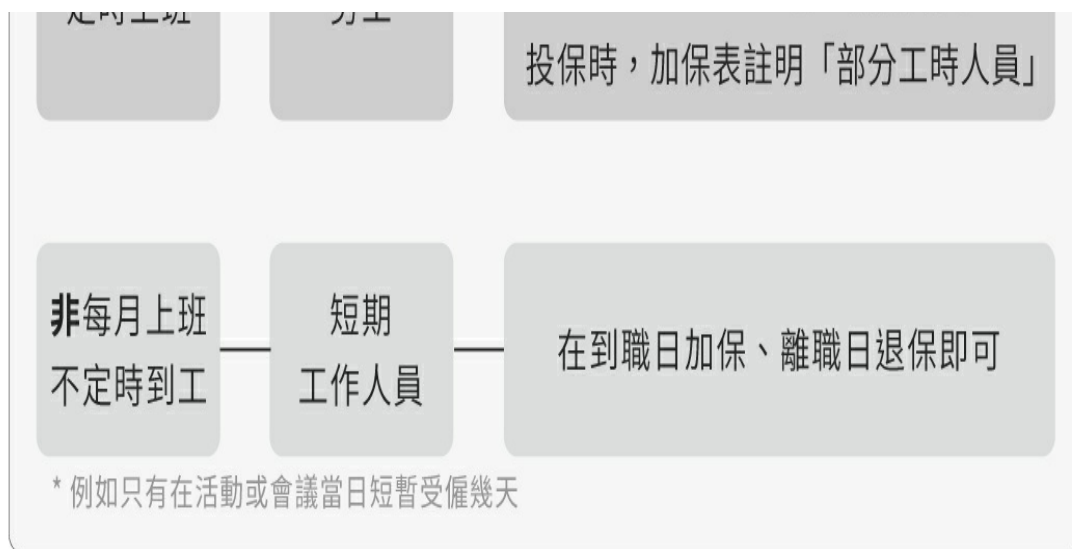
工讀生的全民健保。



工讀生的勞保。

(只要是僱用 5 人以上的雇主，都要為員工投保)





工讀生的勞退。

(適用勞動基準法的公司，無論有無雇用 5 人以上，都要為員工提繳勞退)

雇主須申報整月提繳勞退，提繳方式是用工讀生全月工資總和，對照「勞工退休金提繳分級表」所對應的月提繳工資，以不低於 6% 的金額提繳。

勞工退休金條例 § 14 I

法律百科
Legispedia

圖1 雇主要怎麼處理工讀生、兼職人員的健保、勞保和勞退呢？

資料來源：陳琦妍 / 繪圖：Yen

以下簡單說明長期工讀及寒暑假工讀不到3個月的短期工讀時，健保該如何處理：

1. 不到3個月的短期工讀（圖1①）

如果同學是趁寒暑假打工，兼職工讀期間不到3個月，也沒有喪失原本的投保資格，就是圖1①的情形，可以由工讀生自行決定要不要在雇主這邊加保。但衛福部建議可以維持原來依附父母親以眷屬身分繼續參加健保，避免短時間不斷在雇主、父母之間加保退保，不但麻煩，也擔心轉換時失誤導致投保中斷^[3]。

2. 3個月以上的長期工讀（圖1③）

本件B是長期工讀，但因為B每週五晚上至週日來工作，不是每天到工，所以要再依他每週的總工時判斷要不要投保健保：B每週總工時是16小時，已經超過12小時，所以就是圖1③的情形，雇主A必須幫B投保健保。如果A沒有依法幫B投保，或高薪低報的話，會被處保費2至4倍的罰鍰^[4]。

附帶一提，如果工讀期間3個月以上，而且工作日每天到工（圖1②），雇主就必須幫工讀生投保健保；但如果不是每天到工，每週的工時合計也不到12小時（圖1④），這位工讀生就不在強制投保健保的範圍。

（二）不到5人的公司要幫工讀生、兼職人員投保健保嗎？起始日怎麼算？

坊間有公司員工不到5人就不用幫勞工投保的誤解。5人以上的門檻只限於公司投保「勞保」這個項目；當雇主僱用的勞工人數未滿5人，即使只有1位員工，無論是正職或兼職勞工，在勞工到職的第一天就要投保健保^[5]、就保^[6]、災保^[7]，並提繳勞退至勞工的勞工退休金個人專戶^[8]。

因此，即使公司不到5人，工讀生、兼職人員的工作日及工時如果符合圖1②、③的投保資格，在他們到職的第一天，就必須幫工讀生、兼職人員投保健保。

三、勞保

（一）5人以上公司，在工讀生到職的第一天幫他投保勞保

只要是僱用5人以上的雇主，不論是兼職工讀生或正職員工，都要依法在勞工到職的第一天替他們投保勞保^[9]。如果公司員工未滿5人，確實不強制老闆幫勞工投保勞保，但仍要為勞工投保健保、就保、災保和提繳勞退。

（二）工讀生、兼職人員的勞保可以只保上班天數嗎？（圖1）

工讀生、兼職人員雖然是「部分工時勞工」，但只是工時比正職員工短，一般而言，也一樣是依照雇主的排班要求，每月定時前來，屬於整月在職的員工。此時，勞保應該「整月加保」，並按照當月的工資總和申報月投保薪資^[10]。投保時，加保表上記得註明「部分工時人員」或在「部分工時者請打V」欄打勾^[11]。雇主不可以當週上班日時加保、下班日退保。

除非是另外一種「短期工作人員」的勞工，他們不是整月在職，而是不定時到工，例如臨時點工短暫受僱幾天，或是只有在活動或會議當日來工讀的同學，此時，雇主在他們到職日加保、離職日退保即可。

案例中的B不是臨時來1、2天的短期工作人員，而是長期工讀，所以是整月在職的部分工時勞工。因此，如果雇主A的員工有5人以上，就必須在B到職的第一天幫B整月加保勞保，不可以週五上班時加保、週日下班退保。如果雇主A不依法幫工讀生B投保，或高薪低報，會依情形被處保費4倍或2倍的罰鍰！如果B因此有損失，A也要賠償^[12]。

四、勞退

（一）不到5人的公司，也要在工讀生、兼職人員到職的第一天幫他提繳勞退

此外，只要是適用勞動基準法的公司，無論有沒有僱用5人以上，只要有1位員工，雇主都必須依法在勞工到職的第一天起，按月幫勞工提繳勞退^[13]。

（二）如何幫工讀生、兼職人員提繳勞退？（圖1）

對於整月在職的工讀生、兼職人員，雇主應申報整月提繳勞退，提繳方式是用工讀生、兼職人員全月工資總和，對照「勞工退休金提繳分級表^[14]」所對應的月提繳工資，以不低於6%的金額提繳^[15]。如果雇主沒有提繳或沒有繳足的話，會被處應繳金額3%至1倍的金額，勞保局還可以就雇主欠繳的勞退直接送強制執行^[16]，並公布違法公司名稱、雇主的姓名等^[17]，目前勞動部確實也在「違反勞工退休金條例公布專區」網站公告相關資訊。

五、工讀生、兼職人員可以自願不投保嗎？

從前面的說明可知，雇主為工讀生、兼職人員投保勞健保、提繳勞退，是法律規定的強制義務，雇主沒有依法投保就會面臨主管機關罰錢、勞工請求賠償的不利後果。就算是工讀生、兼職人員或正職勞工為了不想繳保費而自願簽切結書，請雇主不要投保，一樣是違法的，而且不只是雇主會被罰，勞工自身也會面臨新臺幣100元～1萬5千元的罰鍰^[18]，更重要的是少了面對傷病、失能、年邁、死亡等事故的經濟支援。

六、結論

總結說來，如果雇主A有5位以上員工，就必須幫工讀生B加保整月的勞保，即使雇主A的員工只有工讀生B一人，也應為B提繳勞退；健保部分，則依工讀生、兼職人員的工作期間、工作日是否均到工，以及每週總工時，而有不同的結果（圖1），本件A必須幫B投保健保。

最後，工讀生、兼職人員，或是正職勞工想知道雇主有沒有依法幫自己投保，可以上「勞動部e化系統」網站查詢，也可以透過電話、攜帶身分證件至勞保局各地的辦事處^[19]臨櫃查詢等方式查詢^[20]。具體投保疑問，建議勞資雙方都可以進一步諮詢健保署及勞保局。

註腳

[1] 僱用部分時間工作勞工應行注意事項第3條：「參、定義

部分工時勞工：謂其所定工作時間，較該事業單位內之全部時間工作勞工（下稱「全時勞工」）工作時間（通常為法定工作時間或事業單位所定之工作時間），有相當程度縮短之勞工，其縮短之時數，由勞雇雙方協商議定之。」

雖相關法令用語為部分工時勞工，基於通俗性，本文主要仍使用「工讀生」及「兼職人員」等用詞。

[2] 全民健康保險法施行細則第20條：「保險對象原有之投保資格尚未喪失，其從事短期性工作未逾三個月者，得以原投保資格繼續投保。」

行政院衛生署衛署健保字第84031133號（1995/7/4）。

- [3] 衛生福利部（2013），《健保報你知：學生暑假短期打工，仍可以用眷屬身分加保；打工所得未達基本工資，免扣取補充保險費。》。
- [4] 全民健康保險法第84條第1項：「投保單位未依第十五條規定，為所屬被保險人或其眷屬辦理投保手續者，除追繳保險費外，並按應繳納之保險費，處以二倍至四倍之罰鍰。」
- 全民健康保險法第89條：「有下列情形之一者，除追繳短繳之保險費外，並按其短繳之保險費金額處以二倍至四倍之罰鍰：
- 一、第一類被保險人之投保單位，將被保險人投保金額以多報少者。
 - 二、第二類及第三類被保險人，將其投保金額以多報少者。」
- [5] 全民健康保險法第15條第1項第1款：「各類被保險人之投保單位如下：
- 一、第一類及第二類被保險人，以其服務機關、學校、事業、機構、雇主或所屬團體為投保單位。但國防部所屬被保險人之投保單位，由國防部指定。」
- 全民健康保險法第10條第1項第1款：「被保險人區分為下列六類：
- 一、第一類：
 - （一）政府機關、公私立學校之專任有給人員或公職人員。
 - （二）公、民營事業、機構之受僱者。
 - （三）前二目被保險人以外有一定雇主之受僱者。
 - （四）雇主或自營業主。
 - （五）專門職業及技術人員自行執業者。」
- [6] 就業保險法第5條第1項：「年滿十五歲以上，六十五歲以下之下列受僱勞工，應以其雇主或所屬機構為投保單位，參加本保險為被保險人：
- 一、具中華民國國籍者。
 - 二、與在中華民國境內設有戶籍之國民結婚，且獲准居留依法在臺灣地區工作之外國人、大陸地區人民、香港居民或澳門居民。」
- [7] 勞工職業災害保險及保護法第6條第1項：「年滿十五歲以上之下列勞工，應以其雇主為投保單位，參加本保險為被保險人：
- 一、受僱於領有執業證照、依法已辦理登記、設有稅籍或經中央主管機關依法核發聘僱許可之雇主。
 - 二、依法不得參加公教人員保險之政府機關（構）、行政法人及公、私立學校之受僱員工。」
- [8] 勞工退休金條例第6條第1項：「雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶。」
- [9] 勞工保險條例第6條第1項第1款至第3款：「年滿十五歲以上，六十五歲以下之左列勞工，應以其雇主或所屬團體或所屬機構為投保單位，全部參加勞工保險為被保險人：
- 一、受僱於僱用勞工五人以上之公、民營工廠、礦場、鹽場、農場、牧場、林場、茶場之產業勞工及交通、公用事業之員工。
 - 二、受僱於僱用五人以上公司、行號之員工。
 - 三、受僱於僱用五人以上之新聞、文化、公益及合作事業之員工。」
- [10] 勞工保險條例第14條第1項：「前條所稱月投保薪資，係指由投保單位按被保險人之月薪資總額，依投保

薪資分級表之規定，向保險人申報之薪資；被保險人薪資以件計算者，其月投保薪資，以由投保單位比照同一工作等級勞工之月薪資總額，按分級表之規定申報者為準。被保險人為第六條第一項第七款、第八款及第八條第一項第四款規定之勞工，其月投保薪資由保險人就投保薪資分級表範圍內擬訂，報請中央主管機關核定適用之。」

[11] 勞動部勞工保險局（2025），〈[勞保部分工時、臨時工之勞保投保薪資應如何申報？](#)〉。

[12] [勞工保險條例第72條](#)第1項至第3項：「

Ⅰ 投保單位違反本條例規定，未為其所屬勞工辦理投保手續者，按自僱用之日起，至參加保險之前一日或勞工離職日止應負擔之保險費金額，處四倍罰鍰。勞工因此所受之損失，並應由投保單位依本條例規定之給付標準賠償之。

Ⅱ 投保單位未依本條例之規定負擔被保險人之保險費，而由被保險人負擔者，按應負擔之保險費金額，處二倍罰鍰。投保單位並應退還該保險費與被保險人。

Ⅲ 投保單位違反本條例規定，將投保薪資金額以多報少或以少報多者，自事實發生之日起，按其短報或多報之保險費金額，處四倍罰鍰，並追繳其溢領給付金額。勞工因此所受損失，應由投保單位賠償之。」

[13] [勞工退休金條例第6條](#)第1項：「雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶。」

[14] 勞動部勞工保險局（2024），〈[勞工退休金月提繳分級表](#)〉。

[15] [勞工退休金條例第14條](#)第1項：「雇主應為第七條第一項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之六。」

相關文章可以參照勞動部勞工保險局（2022），〈[部分工時、短期工作人員之勞退提繳工資應如何申報？](#)〉。

[16] [勞工退休金條例第53條](#)第1項、第2項：「

Ⅰ 雇主違反第十四條第一項、第十九條第一項或第二十條第二項規定，未按時提繳或繳足退休金者，自期限屆滿之次日起至完繳前一日止，每逾一日加徵其應提繳金額百分之三滯納金至應提繳金額之一倍為止。

Ⅱ 前項雇主欠繳之退休金，經勞保局限期令其繳納，屆期未繳納者，依法移送行政執行。雇主有不服者，得依法提起行政救濟。」

[17] [勞工退休金條例第53條之1](#)：「雇主違反本條例，經主管機關或勞保局處以罰鍰或加徵滯納金者，應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及處分金額；受委託運用勞工退休基金之機構經依第四十五條規定處以罰鍰者，亦同。」

[18] [勞工保險條例第71條](#)：「勞工違背本條例規定，不參加勞工保險及辦理勞工保險手續者，處一百元以上、五百元以下罰鍰。」

[全民健康保險法第91條](#)：「保險對象不依本法規定參加本保險者，處新臺幣三千元以上一萬五千元以下罰鍰，並追溯自合於投保條件之日起補辦投保，於罰鍰及保險費未繳清前，暫不予保險給付。」

[就業保險法第37條](#)：「勞工違反本法規定不參加就業保險及辦理就業保險手續者，處新臺幣一千五百元以上七千五百元以下罰鍰。」

[19] 勞動部勞工保險局（2025），〈[各地辦事處地址電話](#)〉。

[20] 勞動部勞工保險局（2024），〈[保險年資及查詢投保資料管道](#)〉。

延伸閱讀

陳琦妍（2023），《兼職勞工有多份打工，任一邊的雇主都要幫勞工辦理勞保、勞退嗎？》。

曾友俞（2022），《勞保高薪低報的刑事責任》。

陳琦妍（2025），《勞健保費、勞退是雇主全部負擔嗎？雇主能從勞工的薪資中預扣嗎？》。

標籤

工讀生， 部分工時， 健保， 勞保， 勞退