

一般論述或譯文

自主監外作業受刑人之勞動權益初探－ 以參加勞工保險之權利為探討重心

The labor rights study of non-custodial work released inmates -
focusing on the right to participate in the labor insurance program

蘇宸毅

中正大學法律學研究所碩士
法務部矯正署新店戒治所輔導員

DOI : 10.6905/JC.202007_9(2).0004

摘要

蘇宸毅

矯正機關的「作業」具有強制性，其作業條件亦受到監獄行刑法等相關法規限制，且受刑人與矯正機關間為公法關係，與一般勞工與雇主基於私法關係而締結的勞動契約有所不同，故現行受刑人從事作業並無勞動基準法之適用，亦無法參加勞工保險，對其勞動權益影響甚鉅，是否逐步開放受刑人參加勞工保險，尚須相關單位審慎評估。然而，自主監外作業係由矯正機關安排受刑人至矯正機關外工作，並向合作廠商（雇主）提供勞務獲取報酬，其工作內容與條件均與一般勞工相同，惟勞動部卻認定自主監外作業受刑人不可參加勞工保險，蓋因矯正機關與合作廠商（雇主）間的自主監外作業契約為勞務承攬契約，故受刑人與合作廠商（雇主）並非僱傭關係。

本文擬從勞動契約之從屬性判斷為開端，觀察自主監外作業合作契約與作業確認單之內容，進而主張縱自主監外作業受刑人與矯正機關間為公法關係，然其與合作廠商（雇主）間勞動關係仍應有勞工保險條例之適用，申言之，本文認為按其工作性質與內容，於提供勞務之給付地點、時間、給付量及勞動過程，均須依合作廠商（雇主）指揮監督，且不用負擔經營風險，並為雇主的事業提供勞務，屬於經營生產團隊之一員，與其他勞工居於分工合作狀態，勘認符合人格從屬性、經濟從屬性、組織從屬性等特徵，足資認定其勞動關係應有勞基法之適用，且為保障自主監外作業受刑人之勞動權益，合作廠商（雇主）為其投保勞工保險，乃符合社會公平。

關鍵字：自主監外作業受刑人、勞工保險、從屬性。

DOI : 10.6905/JC.202007_9(2).0004

The labor rights study of non-custodial work released inmates - focusing on the right to participate in the labor insurance program

Abstract

Chen-Yi Su

It is mandatory for the inmates to work in the correctional institutions according to Prison Act. The relationship between the inmates and the correctional institutions regulated by the public law differs from the relationship between the general laborers and the employers regulated by the private law. For this reason, Ministry of Labor considers that non-custodial work released inmates are not employed by the cooperative manufacturers (employers). Therefore, non-custodial work released inmates are not regulated by Labor Standards Act, which means they are not qualified to participate in the labor insurance program.

This study evaluated the subordinate relationship of the labor contracts. First of all, according to the contracts and the work contents, the inmates' workplace, working hours and labor process are all supervised by the employers. Also, non-custodial work released inmates are irresponsible for management risk, must provide labor service for the cooperative manufacturers' (employers') business, and collaborate with the other laborers. As discussed above, it can be determined that there is personal, economic and organized subordinate relationship between the inmates and the cooperative manufacturers (employers). Therefore, these inmates should be regulated by Labor Standards Act, and the cooperative manufacturers (employers) should help them to participate in the labor insurance program based on the labor right, which is in line with the social equity.

Keywords : Non-custodial work released inmates. Labor insurance program. Subordinate relationship.

壹、前言

勞動基準法雖是勞動者的根本大法，惟發生勞資糾紛時，仍須先確認雙方是否存在勞動契約，始有勞基法、勞工保險條例、職業災害勞工保護法等法律之適用。勞動契約係指約定勞雇關係而具有從屬性之契約，勞動基準法第 2 條第 6 款訂有明文，而契約內容應按契約自由原則，由勞資雙方合意約定，惟契約內容不得違反法律禁止或強制規定，亦不可違背公序良俗。按我國實務與學說見解，通常以「從屬性」作為勞動契約之判斷標準，其中約具有下列特徵¹：（1）人格從屬性、（2）親自履行、（3）經濟從屬性、（4）組織從屬性。然而，自司法院釋字第 740 號針對保險公司與保險業務員間勞雇關係提出新的認定標準後，此一標準是否可以適用於其他類型之勞務提供者，仍須值得注意。

日前勞動部發布函釋，認為自主監外作業廠商與受刑人非僱用關係，自主監外作業受刑人不具有勞保資格²，恐將造成已投保之受刑人之投保年資將全部作廢，且日後若發生職災時亦無保障，影響層面甚鉅，本文擬先以勞動契約判斷為出發，先論述其從屬性特徵，並輔以司法院釋字第 740 號解釋文之新裁量標準，再予以分析矯正機關現行作業制度之特性，最後提出本文見解判斷自主監外作業受刑人是否適用勞保規範與建議。

貳、勞動契約之判斷

一、勞動契約、僱傭契約、承攬契約、委任契約之區分

勞動契約之定義，參照勞動契約法第 1 條規定，謂當事人之一方，對於他方在從屬關係提供其職業上之勞動力，而他方給付報酬之契約。另勞動基準法第 2 條第 1 款、第 2 款、第 6 款亦分別規定：「勞工謂受雇主僱用從

1、參照最高法院 81 年度台上字 347 號判決、行政院勞工委員會 90 年 5 月 9 日台 90 勞保 2 字第 0017758 號函。

2、「法務部「德政」落漆！受刑人監外工作投勞保喊卡」，蘋果新聞電子報，2019 年 9 月 7 日，參考網址：<https://tw.appledaily.com/new/realtime/20190907/1629233/>，最後瀏覽日期：2019 年 9 月 18 日。

事工作獲致工資者」、「雇主謂僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人」、「勞動契約謂指約定勞雇關係而具有從屬性之契約。」

有關僱傭契約、承攬契約、委任契約，我國民法第 482 條、第 490 條與第 528 條分別定有明文。稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約；而稱承攬者，謂當事人約定，一方為他方完成一定之工作，他方俟工作完成，給付報酬之契約；稱委任者，謂當事人約定，一方委託他方處理事務，他方允為處理之契約。易言之，僱傭契約之目的係指當事人為勞務給付，在一定期間內受僱人應依照雇用人之指示並從事一定種類之工作，其所提供之勞務具有繼續性及從屬性之關係；而承攬契約之當事人則以勞務所完成之結果為目的，承攬人只須於約定之時間完成一個或數個特定之工作，與定作人間無從屬關係，可同時與多位定作人成立數個不同之承攬契約，二者性質並不相同³；如受託處理一定之事務，得在委任人所授權限範圍內，自行裁量決定處理一定事務之方法，以完成委任之目的，則屬於委任契約⁴。是以，各契約之目的與性質均有所不同，僱傭契約係以勞務給付為目的，承攬契約係以完成一定工作為目的，委任契約則以處理特定事項為目的，且在委任範圍內具有自行裁量權限。

然勞動契約與僱傭、承攬及委任間關係又為何？就德國法而言，認為僱傭契約為勞動契約之上位類型作為出發點，換言之，勞動契約必為僱傭契約，而僱傭契約卻未必該當勞動契約⁵；就日本法而言，勞動契約係以勞動從屬性之有無為判斷，縱為委任或承攬，但若明顯具有勞動從屬性關係時，亦屬之⁶。我國學說認為勞動契約可分為廣義與狹義二種，就廣義而言，民法之僱傭契約、承攬契約及委任契約等，只要一方對他方負勞務給付義務之契約即屬之；狹義勞動契約則專指勞動法規所規範之勞動契約⁷，而判斷勞動契約可從人格從屬性、

3、參照最高法院 94 年度台上字第 573 號民事判決。

4、參照最高法院 97 年度台上字第 1542 號民事判決。

5、參照莊靜宜，勞動契約法修法芻議，台灣勞工，第 13 期，頁 41，2008 年 5 月。

6、參照莊靜宜，同註 5，頁 41-42。

7、參照鄭津津，職場與法律，新學林出版，頁 1，2015 年 9 月 5 版。

經濟從屬性、組織從屬性分別判斷之⁸。另就僱傭、承攬及委任契約之性質判斷，以僱傭契約較符合從屬性要件，故日前在討論美食平台外送員相關勞動權益時，多聚焦於外送員與平台間是否為僱傭或承攬關係⁹。

就實務見解而言，按最高法院在 81 年台上字第 347 號判決中表示：「基於保護勞工之立場，一般就勞動契約關係之成立，均從寬認定，只要有部分從屬性，即應成立。足見勞基法所規定之勞動契約，非僅限於典型之僱傭契約，只要該契約具有從屬性勞動性格，縱有承攬之性質，亦應屬勞動契約。」次按臺北高等行政法院 103 年度簡上字第 115 號判決亦認為：「勞動契約不以民法所規定之僱傭契約為限，凡勞務給付之契約，具有從屬性勞動之性質者，縱兼有承攬、委任等性質，仍應認屬勞動契約。」是以，勞動契約之重要判斷標準仍應以從屬關係為斷，非僅限於典型僱傭契約。

又，勞工與雇主間勞務關係應以契約之實質關係為斷，非以員工職稱或契約名目判斷，若具有指揮命令與從屬關係者，則為勞基法第 2 條第 6 款之勞動契約。換言之，縱該契約名目上為承攬契約，惟按其勞務給付事實認定屬於勞動契約時，雇主仍適用勞基法上相關工資、工時、加班費、資遣費等規定。

二、勞動契約之從屬性判斷

按我國學者及實務見解，勞動契約之判斷標準係以「從屬性」判斷¹⁰，而從屬性又可分為「人格從屬性」、「經濟從屬性」及「組織從屬性」三個面向。

（一）人格從屬性：

所謂人格上從屬性，謂勞工對於工作時間不能自行支配，且對於雇主

8、參照鄭津津，同註 7，頁 2。

9、參照「勞動部鄭重強調，食物外送平台業者皆應善盡其企業與社會責任，並兼顧消費者與外送員勞動權益。」，勞動部新聞稿，2019 年 10 月 15 日，參考網址：<https://www.mol.gov.tw/announcement/2099/41957/>。最後瀏覽日期 2019 年 10 月 21 日

10、參照鄭津津，同註 7，頁 2。

工作上之指揮監督有服從義務¹¹，包括工作進行的指示、工作種類的安排、完成工作的手段、工作時間的指定、工作地點的規劃等¹²。

（二）經濟從屬性：

係指勞工完全被納入雇主經濟組織與生產結構之內，即勞工不是為自己之營業而勞動，而是從屬於雇主，為雇主之目的而勞動¹³。而勞工只要依雇主之指揮命令提供勞務，不論雇主的經營是否獲利，雇主即有給付報酬之義務，勞工無需承擔任何風險¹⁴。

（三）組織從屬性：

謂勞工納入雇方生產組織體系之一環而非獨立作業¹⁵。該特點強調勞工為雇主經營團隊之一員，必須遵守該經營團隊之內部相關關係¹⁶。

另我國實務宣示基於保護勞工之立場，一般就勞動契約關係之成立，均從寬認定，只要有部分從屬性，即足成立¹⁷。

三、司法院釋字第 740 號解釋文之判斷標準

有關保險業務員與其所屬保險公司所簽訂之保險招攬勞務契約，是否為勞動基準法第 2 條第 6 款所稱勞動契約，按司法院釋字第 740 號解釋文：「應視勞務債務人（保險業務員）得否自由決定勞務給付之方式（包含工作時間），並自行負擔業務風險（例如按所招攬之保險收受之保險費為基礎計算其報酬）以為斷，不得逕以保險業務員管理規則為認定依據。」，是以，大法官認為應依勞務債務人與勞務債權人間從屬性程度高低來判斷雙方勞務契約之類型，而其認定標準為「自由決定勞務給付之方式」與「自行負擔業務風險」。本文認

11、參照最高法院 103 年度台上字第 2465 號民事判決。

12、參照鄭津津，同註 7，頁 2。

13、參照最高法院 103 年度台上字第 2465 號民事判決。

14、參照鄭津津，同註 7，頁 2。

15、參照最高法院 104 年度台上字第 1294 號民事判決。

16、參照鄭津津，同註 7，頁 2。

17、參照臺灣高等法院臺南分院 103 年度勞上易字第 13 號民事判決。

為「自由決定勞務給付之方式」似屬於人格從屬性判斷範疇，「自行負擔業務風險」則為經濟從屬性之範疇。

次按黃大法官茂榮之協同意見書謂：「法律既未明文規定保險招攬勞務契約必須是勞動契約，則基於私法自治及契約自由，自應容許保險業務員與保險公司，自由選擇其勞務契約之類型究欲為承攬、委任或僱傭關係，並視雙方實際約定之內容是否具備勞動契約之類型特徵，判斷其是否應適用勞基法相關規定。」析言之，基於私法自治原則，當事人間具有選擇契約形式之自由，應視個案事實及整體契約內容加以論斷從屬性程度之高低，進而判斷是否適用勞基法等相關規定，不得僅以契約名稱或相關管理規則等而據以認定，免得不符合事實又妨害契約關係發展。

參、我國矯正機關現行作業制度之特性

一、矯正機關現行作業制度類型

各國監獄作業制度可分為：（1）契約作業制：委託加工制、租賃制、僱工制；（2）自營作業制：自營制、公用制、公共事業制¹⁸。而有關我國監獄之作業相關法令規定於監獄行刑法第 27 條第 2 項、第 3 項規定：「監獄應按作業性質分設各種工場或農作場所，並得酌令受刑人在監外從事特定作業。」、「炊事、打掃、看護及其他由監獄經理之事務，視同作業。」及同法施行細則第 36 條第 2 項規定：「作業方式，以公辦為主，接受委託或承攬作業為輔。」本文將我國現行實務之作業類型歸納為：

（一）監內作業¹⁹

1、承攬委託加工

受刑人原則上應於監獄內從事作業，故監獄按作業性質分設各種工場

18、參照黃徵男，21 世紀監獄學理論、實務與對策，一品出版，頁 184-186，2007 年 12 月修訂 4 版。

19、學者黃徵男認為監內作業係指監獄腹地內，包括腹地內之農場、畜牧場等，而非僅指圍牆內。參照黃徵男，監獄行刑法論，三民出版，頁 142、145-146，2000 年 6 月。

或農作場所。工場，係指手工加工或機器加工等工業設備場所；農作場所，係指農藝作業場所。承攬委託加工為我國實務最普遍之作業方式，由外界各工商業者向矯正機關提出申請，在不影響戒護安全與衛生情形之原則下，雙方初步討論成品試作單價（或雇工工資），俟試作期滿雙方同意合作後，再由矯正機關召開作業評價委員會議訂定契約相關規範及產品單價，其工作內容有：各矯正機關代工製作紙袋、原子筆、電子零件、摺紙蓮花等委託作業，作業性質類似家庭代工方式。

2、自營作業

由矯正機關自行經營之作業制度，亦即作業原料、生產機具設備、銷售作業成品，完全由矯正機關自負盈虧。近年來，矯正署積極拓展自營作業規模，以「矯正出品／實在安心」為發展主軸，並設計自營商品標章，希望透過品牌形象，將自營作業朝向精緻化、多元化及量產化方向，並引進企業經營理念，開發出結合地方特色之優質自營作業產品，例如新竹看守所的米粉、臺中女子監獄的巧克力、屏東監獄的醬油、金門監獄的手工麵線、嘉義看守所的美白精華液等。

（二）監外作業

1、戒護監外作業

依據受刑人監外作業實施辦法第2條規定，戒護監外作業係由矯正機關派員戒護受刑人至矯正機關外面從事作業，而外出受刑人須具備一定條件方可參加遴選²⁰：刑期在一年以下，執行已逾一個月；或刑期逾一年執行已逾六分之一、健康情形適於監外作業、最近一年內無違規紀錄。現行外役監受刑人在矯正機關派員從旁戒護至外面的農場或工廠從事工作，其成效深獲肯定²¹。

2、自主監外作業

受刑人監外作業實施辦法第2條規定，自主監外作業係指受刑人自主往返

20、受刑人監外作業實施辦法第4條。

21、參照「無縫接軌出獄人生 外役雇工超搶手」，新新聞電子報，2016年10月6日，參考網址：<https://www.new7.com.tw/NewsView.aspx?t=03&i=TXT2016092816394908S>，最後瀏覽日期：2019年9月18日。

作業及監禁處所，監獄無須派員戒護之監外作業。然因自主監外作業受刑人之自由度較高，考量戒護安全與脫逃風險等因素，其遴選條件比戒護監外作業受刑人有更多限制，除須符合上述戒護監外作業之遴選條件外，尚須具備「於監獄執行已逾三個月、殘餘刑期未逾一年或一年內可達陳報假釋」之要件。該制度自 2017 年推行迄今，已獲得外界支持與肯定，例如彰化監獄安排受刑人至二林慈恩庇護農場²²，新店戒治所安排受刑人至財團法人利伯他茲基金會工作²³。

（三）視同作業

各矯正機關依「法務部矯正署所屬矯正機關遴調服務員及視同作業收容人注意事項」，調用受刑人從事炊事、打掃、看護及其他由監獄經理之事務，因與一般受刑人相同，均需付出勞力，且其服務成果為全體受刑人所共同享受，按監獄行刑法第 27 條第 3 項規定為「視同作業」，準用作業規定辦理，例如各矯正機關炊場、清潔隊、合作社、看護等單位。

二、矯正機關作業具有強制性

監獄行刑法施行細則第 36 條、第 37 條第 2 項分別規定：「受刑人的作業以訓練其謀生技能，養成勤勞習慣，陶冶身心為目的」、「除法令別有規定或罹疾病、或基於戒護之安全，或因教化之理由者外，受刑人一律參加作業。」，聯合國在監人處遇最低標準規則第 71 條、第 72 條亦規定：「對於受執行人應令其作業。但須由醫務人員認定其身心狀況是否適合。」、「受執行人作業，應以其本身之利益，及職業訓練為主要目的，不得因圖財政上之利潤，而予忽略²⁴」。學者 Barnes & Teeres 的研究亦指出，監獄作業目的除具有懲罰與獲利性質外，尚有矯治之功能，培養受刑人養成勤勞習性，並

22、參照「受刑人監外自主作業 與社會生活接軌」，中時新聞電子報，2017 年 10 月 20 日，參考網址：<https://www.chinatimes.com/realtimenews/20171020001927-260402?chdtv>，最後瀏覽日期：2019 年 9 月 18 日。

23、參照「為提神拚大考染毒 落榜入獄「第 1 次拿菜刀」出監拚上法律系助人戒癮」，ETtoday 新聞雲，2019 年 10 月 13 日，參考網址：<https://www.ettoday.net/news/20191013/1552304.htm>，最後瀏覽日期：2019 年 10 月 28 日。

24、參照矯正法規輯要，法務部矯正署編印，頁 1076-1077，2012 年 12 月。

進而陶冶身心使其習得謀生技能，強化未來出獄適應社會生活之能力²⁵。

又，為使受刑人獲得一技之長，出獄後能夠自力更生，各矯正機關於受刑人收容期間舉辦各類技能訓練課程，而技能訓練又可分為技藝訓練與職業訓練兩大類²⁶：技藝訓練為心靈教化陶冶為目的，例如沙畫班、交趾陶班等；職業訓練則考量受刑人出監後職涯生活，例如汽車美容班、木工班、電銲班、烘焙食品班、長照看護班等。並得按監獄行刑法第29條第3項規定，由監獄聘請當地工業技術人員協同指導受刑人之各種作業技藝，藉以達到矯正機關處遇多元性與專業性。

是以，矯正機關作業制度具有強制性，為「矯正教育刑」之一環，作業的教育目的與作業的行刑價值乃教化手段之一，而非滿足受刑人經濟生活與營利為目的²⁷，至於技能訓練則係為培養受刑人獲得一技之長，所採取方式為自由參加方式並無強制性，與監內作業、監外作業、視同作業，不盡相同。

肆、自主監外作業受刑人得否參加勞工保險？

因矯正機關作業屬於特殊勞務，受刑人必須接受強制勞務，受刑人之作業條件亦受到監獄行刑法等相關法規限制，與勞動基準法係基於勞雇關係而訂之勞動條件尚有不同，並非私法上之自由契約，基此，勞動部主張受刑人不適用勞動基準法，亦不可參加勞工保險。另外，勞動部亦認為自主監外作業的合作廠商（雇主）與矯正機關所簽訂之契約，係屬於勞務承攬契約，即自主監外作業受刑人與合作廠商（雇主）間並無僱傭關係²⁸，故自主監外作業受刑人亦不得參加勞工保險。

有學者主張既然受刑人有參與勞作之義務，各矯正機關就有支付他們勞作

25、參照黃徵男，同註18，頁182。

26、參照林憲銘，監獄技能訓練成效之質性研究，頁3、6，國立中正大學犯罪防治學研究所碩士論文，2011年7月。

27、加值型及非加值型營業稅法第8條第14款：監獄工廠及其作業成品售賣所銷售之貨物或勞務，免徵營業稅。蓋因矯正機關之作業成品銷售非以一般營利為目的，故無需徵收營業稅。

28、參照勞動部勞工保險局108年8月14日保納新字第10813032022號函。

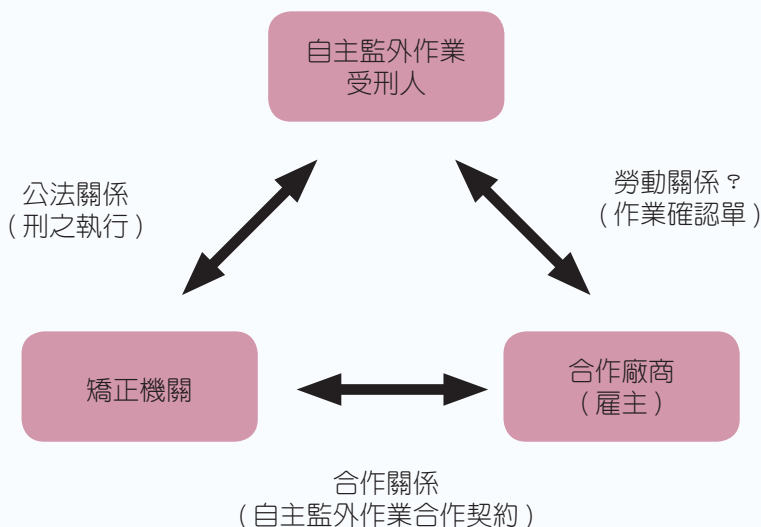
金之必要，也有投勞保之需求²⁹，惟根據法務部公布的2019年監獄行刑法修正草案，迄今尚未將受刑人納入勞工保險之範疇，究其爭議在於受刑人與矯正機關間之勞動關係是否成立僱傭關係？因受刑人入監服刑係為執行國家刑罰，而監獄作業又屬於刑之執行一環，二者間並無實質僱傭關係。

本文認為受刑人是否可以參加勞工保險乃國家重大政策，相關部會應審慎評估，畢竟矯正機關作業並非以受刑人獲得收入為主要目的，尚涉執行國家刑罰與教化性質，與一般勞工提供勞務獲得報酬之性質，洵屬有別，若均適用勞工保險制度，是否符合社會公平正義，值得深思？又，現行矯正機關作業項目多以低經濟價值產業為主，受刑人是否有能力負擔勞保自付額，是否徒增矯正機關財務負擔，是否會出現「低薪高保」之不合理情況，均有待斟酌。再者，矯正機關各類作業性質不盡相同，是否均可全體適用勞工保險，尚需一併考量。是以，相關權責單位應綜合考量各方財務、國情現況與年金負擔等，俟規劃完整配套措施後再予以實施，始為正辦。另外，若受刑人因參加勞工保險而對其權利義務有所影響，應以法律或法律明確授權之命令予以規範，其手段與目的亦須符合憲法第23條之規定，乃屬當然。然有關自主監外作業部分，本文認為其契約關係應屬於勞動契約，並非勞動部認定之勞務承攬契約，應可優先開放適用勞工保險，說明如下：

一、自勞動契約之從屬性判斷

本文認為按從屬性關係判斷，受刑人與合作廠商（雇主）間的勞動關係應具有勞動契約特徵，其三方關係簡圖如下：

29、參照「保障受刑人權益 法務部擬修法納勞保」，蘋果新聞電子報，2018年7月20日，參考網址：<https://tw.appledaily.com/new/realtime/20180720/1395570/>，最後瀏覽日期：2019年9月18日。



自矯正機關與合作廠商（雇主）間的「合作契約」，以及合作廠商（雇主）與受刑人間的「作業確認單」之內容觀察，受刑人於提供勞務時，除了必須接受矯正機關指揮監督以外，合作廠商（雇主）亦對自主監外作業受刑人具有指派督導工作之權限，要求自主監外作業受刑人必須遵守合作廠商（雇主）之工作規則與矯正機關相關規範，洵勘認定具有人格從屬性；再者，自主監外作業受刑人並非為自己營業勞動而是從屬於合作廠商（雇主），並與其他員工均為合作廠商（雇主）經濟組織與生產結構之一員，居於分工合作狀態，且同時間不可兼任其他工作，只能為合作廠商（雇主）提供勞務，具有經濟從屬性與組織從屬性。退步言，若認為僅有矯正機關具有懲戒權得對自主監外作業受刑人辦理違規等不利效果，合作廠商（雇主）僅能請求矯正機關替換不適合之受刑人，不具有懲戒實權，惟按最高法院在 81 年台上字第 347 號判決：「基於保護勞工之立場，一般就勞動契約關係之成立，均從寬認定，只要有部分從屬性，即應成立。足見勞基法所規定之勞動契約，非僅限於典型之僱傭契約，只要該契約具有從屬性勞動性格，縱有承攬之性質，亦應屬勞動契約。」簡言之，從屬性常有程度上之不同，在勞動關係判斷上應以該從屬性之程度來決定，而非僅依從屬性之有無加以判斷，是以，本文認為合作廠商（雇主）與自主監外作業受刑人間勞動關係具有人格從屬性、經濟從屬性與組織從屬性，乃符合勞動契約特徵。

又，自主監外作業受刑人無法自由決定勞務給付之方式（包含工作時間、工作地點、工作方式），亦無自行負擔業務風險，若按司法院釋字第740號之判斷標準，合作廠商（雇主）與自主監外作業受刑人間亦可認定為勞基法之勞動契約關係。

二、現行法規並無強行規定受刑人均須退出勞工保險

勞工保險條例第9條規定，被保險人因案停職或被羈押，未經法院判決確定者，得繼續參加勞工保險。按其文義之反面解釋似可推導出，經法院判決確定者，不得繼續參加勞工保險。然查勞工保險條例之立法宗旨係為保障勞工生活，促進社會安全，且被保險人是否得繼續參加勞工保險之影響至鉅，推論上自應按勞工之工作性質、權利義務關係及各種規範為整體觀察，未可執其一端，遽下論斷，故法條未明文規定入監服刑之規範，即不當然推論出必須退出勞工保險之結果。有論者亦認為，被保險人經法院判決確定而入監服刑，原則上不得參加勞工保險，但仍須考量其他例外情形³⁰。

另，矯正機關按職業訓練法附設之技能訓練中心，如經報請政府登記在案者，即屬於「在政府登記有案之職業訓練機構」，於技能訓練中心參加職業訓練之收容人亦可依據勞工保險條例第6條第1項第6款規定辦理投保。復按勞工保險條例第9條之1，被保險人參加勞工保險，年資合計滿15年，被裁減資遣而自願繼續參加勞工保險者，由原投保單位為其辦理參加普通事故保險，至符合請領老年給付之日止，藉以保障被裁減資遣之中高齡勞工之老年給付權益，故依該規定辦理續保之被保險人，如因案入監服刑者，仍得繼續於原投保單位辦理續保³¹。

申言之，按現行法令並無強制規定經法院判決確定入監服刑之受刑人均須一律退出勞工保險，受刑人因特殊情事仍得繼續參加勞工保險，此與2011年修法前之全民健康保險法第11條明文排除在監、所接受刑之執行或

30、參照莊永清，監獄受刑人社會的保險規範，頁72-73，國立高雄應用科技大學財富與稅務管理系碩士在職專班碩士論文，2013年6月。

31、參照行政院勞工委員會91年5月23日勞保2字第0910025753號函。

接收保安處分、管訓處分超過二個月執行期間之收容人不得參加全民健康保險之情況，並非相同³²。

三、自主監外作業受刑人所提供之勞務內容與一般勞工相同

依勞工保險條例第6條第1項第1款至第5款規定，符合相關條件之員工或勞動者，應以其雇主或所屬團體或所屬機關為投保單位。自主監外作業受刑人自2017年推行迄今，多從事長照、農作、食品包裝、金屬加工及環境清潔等工作，於工作場域中與其他一般勞工從事相同工作，按「等者等之，不等者不等之」之平等原則意旨，自主監外作業受刑人與一般勞工均提供相同勞務並受雇主監督管理，故雇主投保勞工保險之義務不應因其身分不同而有所歧異。準此，自主監外作業受刑人應允許參加勞工保險，始符合公平正義。

四、勞工保險之職災補償較為完善

自2013年起將受刑人納入全民健康保險後，渠等之醫療需求可藉由全民健保制度予以協助，惟若部分項目不適用健保給付時，仍須由受刑人自行負擔相關醫療費用，而各矯正機關亦設有受刑人作業慰問金與合作社急難救助金可資申請，易言之，蓋因現行受刑人不適用勞動基準法與勞工保險條例，若作業時遭受意外，不得主張勞動基準法與勞工保險條例之職業災害補償，僅能透過全民健康保險制度、受刑人作業慰問金、合作社急難救助金等予以協助，然該補助費用僅是杯水車薪，依監獄受刑人作業慰問金發給辦法第3條，因作業致死者至多可領取新台幣三十萬元，對於受刑人之勞動權益保障顯有不足，尚需相關部門持續研議改善。

依勞工保險條例第2條規定，勞工保險可分為普通事故保險及職業災害保險，乃基於自助與互助原則，採用危險分攤方式，集合多數人與政府的力量，保障勞工生活，具有社會連帶與社會扶助性質，且其補助範圍與金額均優於現

32、自2013年1月1日起，受刑人可享有健保醫療照護。參照衛生福利部中央健康保險署新聞稿，2012年9月3日，參考網址：https://www.nhi.gov.tw/News_Content.aspx?n=FC05EB85BD57C709&sms=587F1A3D9A03E2AD&s=18DE633114AC8D37，最後瀏覽日期：2019年9月18日。

行矯正機關慰問金規定。

是以，本文認為基於公平性，與一般勞工面臨相同工作環境之自主監外作業受刑人，合作廠商（僱主）應為其辦理參加勞工保險，且對於自主監外作業受刑人而言，其工作安全與相關勞動權益也較為周延。

五、建議比照建教生投保方式，合作廠商無須提撥勞工退休金

建教生主要由高中職的學生在透過學校與事業單位的合作下，在學校修習學科及專業科目後，再將其所學至相關企業或單位進行實務訓練，希望透過建教合作方式，讓學生在學校與職場的銜接更加順利。

按高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法，建教生與事業單位簽訂「建教生訓練契約」，而學校與事業單位在招收建教生時也會簽訂「建教合作契約」。因建教生係以學習技能為目的，與事業單位間為「訓練契約」非「勞動契約」，故不具有勞動基準法之勞工身分，其與事業單位間沒有僱傭關係，惟因建教生與一般勞工性質相似，故建教生於訓練期間準用勞工保險條例參加勞工保險，建教合作機構若未為建教生辦理勞工保險時，其違反效果將依勞工保險條例第六章規定處罰，惟事業單位不用再為建教生提繳勞工退休金。

是以，本文認為縱採自主監外作業受刑人與合作廠商（僱主）非勞動契約關係之見解，認定渠等不具有勞基法之勞工身分，惟自主監外作業受刑人和合作廠商（僱主）間關係與建教生和事業單位間關係相似，為保障渠等勞動權益，建議比照建教生參加勞工保險方式辦理之，而合作廠商（僱主）無須提撥勞工退休金，洵為妥適。再者，即便是非典型勞動的勞動派遣形式³³，其「僱用」與「使用」分離，仍應由派遣單位負責辦理派遣勞工之勞工保險，藉以保障派遣勞工之勞動權益，故本文認為自主監外作業受刑人為合作廠商（僱主）提供勞務，並受其指揮監督，而提供之勞務內容亦與一般

33、惟作者認為自主監外作業之性質與勞動派遣仍有所不同，蓋因勞動派遣是指派遣事業單位指派所僱用之勞工至要派單位，接受該要派單位指揮監督管理並提供勞務之行為，然矯正機關與自主監外作業受刑人非屬勞雇關係，故不當然適用勞動派遣相關規範，併予敘明。

勞工相同，故由矯正機關依健保法負責健保責任，並由合作廠商（雇主）負起勞保責任，尚非不許。

伍、結語

受刑人從事作業具有強制性，受刑人與矯正機關為公法關係，與私人勞雇關係洵屬有別，是否一律排除勞工保險條例之適用，或是可按其作業類型不同而逐步開放參加勞保，仍須相關權責單位謹慎評估，且受刑人參加勞工保險一事，攸關受刑人因保險關係所生之權利義務事項，應以法律或法律明確授權之命令予以規範，且其立法之目的與手段，亦須符合憲法第 23 條之規定。

本文認為縱現行制度不允許矯正機關收容人全面參加勞工保險，然自主監外作業受刑人，核其工作性質與內容，與一般從事勞動工作獲取薪資報酬之勞工並無不同，對於提供勞務之給付地點、時間、給付量及勞動過程，均須依合作廠商（雇主）指揮監督，不得自行調整，且不用負擔經營風險，並為雇主的事業提供勞務，屬於經營生產團隊之一員，與其他勞工居於分工合作狀態，勘認符合人格從屬性、經濟從屬性、組織從屬性等特徵，足資認定其勞動關係應有勞基法之適用，且基於保障自主監外作業受刑人之勞動權益，合作廠商（雇主）應為其投保勞工保險，方符合社會公平正義。

退步言，若相關主管機關仍認定自主監外作業受刑人之勞動關係非適用勞基法，本文建議是否得先參照建教生投保方式，由合作廠商（雇主）為渠等受刑人安排勞工保險且無須提撥勞工退休金，對渠等勞動權益保障始為周延。

參考文獻

- 林憲銘，監獄技能訓練成效之質性研究，國立中正大學犯罪防治學研究所碩士論文，2011 年 7 月。
- 莊靜宜，勞動契約法修法芻議，台灣勞工，第 13 期，2008 年 5 月。
- 莊永清，監獄受刑人社會的保險規範，國立高雄應用科技大學財富與稅務管理系碩士在職專班碩士論文，2013 年 6 月。
- 黃徵男，21 世紀監獄學理論、實務與對策，一品出版，2007 年 12 月修訂 4 版。
- 黃徵男，監獄行刑法論，三民出版，2000 年 6 月。

- 鄭津津，職場與法律，新學林出版，2015年9月5版。
- 矯正法規輯要，法務部矯正署編印，2012年12月。
- 最高法院81年度台上字347號判決
- 最高法院94年度台上字第573號民事判決。
- 最高法院97年度台上字第1542號民事判決。
- 最高法院103年度台上字第2465號民事判決。
- 最高法院103年度台上字第2465號民事判決。
- 最高法院104年度台上字第1294號民事判決。
- 臺北高等行政法院103年度簡上字第115號判決
- 臺灣高等法院臺南分院103年度勞上易字第13號民事判決。
- 行政院勞工委員會90年5月9日台90勞保2字第0017758號函。
- 行政院勞工委員會91年5月23日勞保2字第0910025753號函。
- 勞動部勞工保險局108年8月14日保納新字第10813032022號函。
- 「法務部「德政」落漆！受刑人監外工作投勞保喊卡」，蘋果新聞電子報，2019年9月7日，參考網址：<https://tw.appledaily.com/new/realtime/20190907/1629233/>。
- 「勞動部鄭重強調，食物外送平台業者皆應善盡其企業與社會責任，並兼顧消費者與外送員勞動權益。」，勞動部新聞稿，2019年10月15日，參考網址：<https://www.mol.gov.tw/announcement/2099/41957/>。
- 「無縫接軌出獄人生 外役雇工超搶手」，新新聞電子報，2016年10月6日，參考網址：<https://www.new7.com.tw/NewsView.aspx?t=03&i=TXT20160928163949085>
- 「受刑人監外自主作業 與社會生活接軌」，中時新聞電子報，2017年10月20日，參考網址：<https://www.chinatimes.com/realtimenews/20171020001927-260402?chdtv>。
- 「為提神拚大考染毒 落榜入獄「第1次拿菜刀」出監拚上法律系助人戒癮」，ETtoday新聞雲，2019年10月13日，參考網址：<https://www.ettoday.net/news/20191013/1552304.htm>。
- 「保障受刑人權益 法務部擬修法納勞保」，蘋果新聞電子報，2018年7月20日，參考網址：<https://tw.appledaily.com/new/realtime/20180720/1395570/>。
- 衛生福利部中央健康保險署新聞稿，2012年9月3日，參考網址：https://www.nhi.gov.tw/News_Content.aspx?n=FC05EB85BD57C709&sms=587F1A3D9A03E2AD&s=18DE633114AC8D37。