

勞動社會法領域專題研究報告

從「微型企業」之投保資格

論勞工保險條例 5 人以上強制納保之適當性

國立中興大學法律學系四年級

鄭晴予

摘要

查民國 68 年 2 月 19 日全文修正勞工保險條例時，為期達成逐步擴及全民保險之目標，勞工保險之強制納保對象自受僱於僱用 10 人以上降至 5 人以上，惟歷經 40 年載，4 人以下之微型企業員工卻仍被排除在外，致其或未加入勞工保險，或透過錯誤之投保單位非法加保。又雖主管機關曾試圖修正此一錯誤，以保障弱勢勞工之權益，然礙於職業工會和微型企業雇主等既得利益者之大力反對，而遲遲未能修法。故本文擬於下：(一) 探求勞工及雇主於社會保險關係中所享有或受限之權益為何；(二) 從公法上平等原則與比例原則檢驗勞工保險條例第 6 條與第 8 條之立法適當性；(三) 自民事法與勞社法之角度出發，得出勞工得對雇主主張之事前及事後救濟途徑，期能略盡綿薄之力。

關鍵詞：勞工保險、強制納保、自願投保、微型企業、職業工會、生存權、營業自由、平等原則、比例原則、事前及事後救濟途徑

目 次

壹、研究動機	p.1
貳、研究目的	p.1
參、研究方法	p.2
肆、研究過程—文獻回顧與探討	p.2~9
一、微型企業之投保資格	p.2~4
(一) 勞工保險	p.2
(二) 就業保險	p.3
(三) 全民健康保險	p.3
(四) 勞工職業災害保險	p.3
(五) 新制勞工退休金	p.4
二、勞工於社會保險關係中取得之憲法保障	p.4~5
三、雇主於社會保險關係中受限之基本權利	p.5
四、勞工保險條例第 6 條及第 8 條之立法問題	p.5~8
(一) 公法上平等原則之檢驗	p.5~6
(二) 公法上比例原則之檢驗	p.6~7
(三) 立法體系之紊亂與現況	p.7~8
五、雇主未替勞工投保之救濟途徑	p.9
(一) 債務不履行損害賠償請求權	p.9
(二) 侵權行為損害賠償請求權	p.9
伍、研究結果與問題討論	p.10
陸、建議	p.10~11
柒、參考文獻	p.11~12

壹、研究動機

猶記初次知悉微型企業¹非勞工保險強制納保對象之爭議，係於大二上修習「勞工保險條例」之選修課程。彼時教授於課堂中大力批評此一區分方式之不公，而坐在台下的我卻僅將此視為立法機關之怠惰與不作為。

直至大二升大三之暑假期間，因為在司法院暑期工讀的薪資超過基本工資，而被認定為不再符合遺屬年金給付之請領資格時，我才知道原來自父親於民國 100 年生病逝世後，我和弟妹皆持續受有遺屬年金扶助一事，亦係自此時開始，我才逐漸意識到勞工保險存在的必要性及重要性。

然而，真正讓我萌生研究此一議題之動機者，實係源於今年暑假敝校與台中地方法院合辦之「司法實務」課程。姑不論不同背景出身之法官，對於雇主是否皆十惡不赦，而勞工定為極弱勢者之看法不一，光是與勞工保險有關之案件數量，即已多到令人瞠目結舌之程度。本於射人先射馬，擒賊先擒王之想法，我決定自紛爭之源頭——立法適當性開始探討。

貳、研究目的

按無論係勞工保險、就業保險、全民健康保險、勞工職業災害保險，甚或是新制勞工退休金等多項社會保險福利，皆應為立法者基於憲法及其增修條文所規定之基本國策²而建構之社會福利措施，又其之性質當屬人民享有之「法定權益」。惟直至網路發達、交流頻繁且資訊流通迅速之今日，仍不乏許多企業將此等勞工固有之法定權益，渲染成企業內部自行提供之員工福利，進而將其作為招募手段之一種。究其根本，應為勞工保險條例設有 5 人以上始為強制納保對象之故，因此，本文擬於下就此進行研究。

¹ 所謂「微型企業」，係泛指雇主聘僱之員工（包含兼職、工讀生等部分工時人員）未達五人之事業單位。

² 諸如憲法第 153 條第 1 項、第 155 條前段及憲法增修條文第 10 條第 8 項。

參、 研究方法

查自民國 68 年 2 月 19 日全文修正勞工保險條例後，為貫徹政府保障勞工利益、改善勞工生活之政策，並兼顧勞工保險業務之執行，勞工保險條例之強制納保對象將受僱於僱用 10 人以上之限制降低至 5 人以上，以期達成逐步擴及全民保險之目標³。亦即，有關應否擴大勞工保險範圍之議題並非近年始新興者，故與此相關之國內著作、期刊論文，乃至學位論文等文獻資料之比對分析，皆應成為研究方法之一種。另勞動部勞保局係執掌勞工保險業務之主管機關，故無論是早期之行政院勞委會，抑或是現行之勞保局所為之解釋令函，更甚為各級法院乃至司法院大法官所作成之實務見解等，亦應屬之。因此，「文獻分析法」與「實務見解彙整分析」將成為本研究方法之兩大基礎，至於更深入之「問卷調查或訪談分析法」，則僅能留待日後吾人擁有較為充裕之研究時長時，始得為之。

肆、 研究過程—文獻回顧與探討

一、 微型企業之投保資格

(一) 勞工保險

按勞工保險條例第 6 條第 1 項第 1~3 款規定可知，僅受僱於僱用 5 人以上事業單位，且介於 15~65 歲之勞工，始具勞工保險強制投保之資格，亦即，微型企業之勞工非為我國勞工保險強制納保之對象。惟此並無將微型企業員工排除於勞工保險納保對象以外之意，而係以同條例第 8 條第 1 項第 2 款，使其成為得自願加保者。至於該「得自願加保」，究係指員工得請求雇主為其辦理加保業務，抑或僅係繫於該雇主之意願者，則未可知⁴。

³ 楊通軒、許淑華、賴國欽，勞工保險條例逐條釋義，初版，2011 年 12 月，頁 26~31。

⁴ 就此，郭玲惠教授即表示，因我國法並無明確規定，故似難將其視作強制規定。參郭玲惠，勞動契約法論，初版，2011 年 09 月，頁 324。

(二) 就業保險

按就業保險法第 5 條第 1 項規定可知，只要該介於 15~65 歲之受僱勞工具有我國國籍，或為與我國國民結婚，並獲准居留且依法在臺灣地區工作者，即應以其雇主作為投保單位，申報加保就業保險。亦即，就業保險法並未如同勞工保險條例一般，設有僱用入數之限制，故縱微型企業之受僱人數未達 5 人，因該事業單位有僱用員工，則微型企業之雇主即應為其辦理就業保險。

(三) 全民健康保險

按勞動部勞工保險局「投保單位投保申請書及加保申報表」⁵填表說明中之全民健康保險法第 10 條第一、二、三類被保險人與勞工保險條例規定之相關被保險人對照表可知，微型企業勞工為同法第 10 條第 1 項第 1 款第 3 目所稱之第一類被保險人。又就同法第 8 條第 1 項第 2 款第 3 目及第 15 條第 1 項第 1 款規定綜合觀之，可推得微型企業之雇主應為其員工辦理全民健康保險。

(四) 勞工職業災害保險

按民國 111 年 5 月 1 日甫生效之勞工職業災害保險及保護法第 6 條第 1 項第 1 款規定可知，只要為年滿 15 歲，而有一定雇主之勞工者，該雇主即應以己作為投保單位，使員工參加職業災害保險而為被保險人。亦即，勞工職業災害保險及保護法同未設有僱用入數之限制，故微型企業之雇主應辦理該職業災害保險。又此一最新立法，確實很大程度地解決了勞工保險條例「5 人以下非為強制納保對象」之問題，進而收穫頗多好評，惟本文以為，就勞工保險普通事故之部分，依然存有待人處理之未解爭議。

⁵ 搜尋方式：勞動部勞工保險局 > 業務專區 > 勞工保險 > 書表下載 > 承保業務所需表格 > 單位新成立類 > 投保單位投保申請書及加保申報表（勞保、就保、職保、健保及勞退合一表格）。網頁超連結：<https://www.bli.gov.tw/0009832.html>，最後瀏覽日：2023 年 09 月 30 日。

(五) 新制勞工退休金

按勞工退休金條例第 7 條第 1 項之規定可知，凡事適用勞動基準法之本國籍勞工、與我國國民結婚且獲准居留而在臺灣地區工作者、雖已與其配偶離婚或其配偶死亡，然依法得在臺灣地區繼續居留工作者，及依法可永久居留且在臺灣地區工作者，皆為適法之適用對象。又因本條例並未設有僱用數人之限制，故微型企業之員工自亦屬之，而其雇主即應依同條例第 6 條規定，為其按月提繳退休金，並儲存至勞保局設立之勞工退休金個人專戶。

二、勞工於社會保險關係中取得之憲法保障

按釋字第 456、568、609 號等與勞工保險條例有關之解釋，皆以憲法第 23 條之規定作為審查標的之標準及依據，又該適用之前提應為基本權利受有限制。然遍查該等解釋理由書，僅能尋得憲法第 153 條第 1 項、第 155 條前段及增修條文第 10 條第 8 項等基本國策條款，而未特定至某一基本權利，至多僅以「勞工依法參加勞工保險所生之公法上權利，亦應受憲法保障」等語草草帶過。

就此，即生基本國策究竟僅為具有客觀法規範之方針條款，抑或已為得結合其他基本權之人民主觀公權利等前階爭議。又雖現今通說不再堅持基本國策定然僅為方針條款之看法，甚有就其是否具備形成部門憲法之資格，進行大膽之假定及論述者。惟多數學者仍僅認為，此應以規範內容而定，不得一概而論，至於如何認定，乃至於其判斷之標準或依據為何，皆尚無明確結論。⁶

承上所述，由於學者多係以規範內容之解釋進行定性，故不同之角度則必然產生相異之結果。以本文所欲探討之「勞工保險」為例，針對勞工依照勞工保險條例取得參加勞工保險而成為被保險人之法律

⁶ 李惠宗，憲法要義，第 8 版，2019 年 09 月，頁 772~775。

地位，究應受到何種基本權利之保障，即有認為其係源於憲法第 7 條平等權中「在『法律』上一律平等」者⁷，亦有認為此一社會保險權利係經由憲法委託具體實現憲法第 15 條生存權之內容者⁸。

本文基於保險具有承擔危險及分散風險等特性，且勞工發生保險事故，可能直接導致其暫時無法工作、永久失去工作能力，甚或直接喪失性命，進而影響收入及其生活品質，而認後者之生存權說較貼切可採，況若法律本身即有問題，似亦無從以平等權作為論述之基礎。

三、雇主於社會保險關係中受限之基本權利

相較於上述勞工成為勞工保險之被保險人所取得之法律地位究竟為何，有難以定性之問題，雇主因成為勞工保險之投保單位而受限之基本權利則較易理解。亦即，若將微型企業納入勞工保險之強制納保對象，則該微型企業之雇主將面臨「保費等非工資人事成本之增加」以及「無負責辦理勞保手續之多餘人力」等問題⁹，進而影響其之營業自由。又因營業自由常非單屬財產權或工作權保障之問題，而有合併適用之情形，故雇主於勞工保險關係中受到限制之基本權利，即應為憲法第 15 條中的財產權與工作權。

四、勞工保險條例第 6 條及第 8 條之立法問題

(一) 公法上平等原則之檢驗

按所謂「平等原則」，非指絕對且機械式之形式上平等，而係保障人民在法律上地位之實質平等，又立法機關基於憲法之價值體系及立法目的，自得斟酌規範事物性質之差異而為合理之區別對待，亦即「相同事情為相同對待，不同事情為不同對待」。

⁷ 張桐銳，國民年金保險遭屬年金請求權之財產權保障——兼評釋字第 766 號解釋，月旦法學雜誌，第 318 期，2021 年 11 月，頁 145~148。

⁸ 林炫秋，社會保險權利之憲法保障—以司法院大法官解釋為中心，國立中正大學法學集刊，第 24 期，2008 年 05 月，頁 20~25（註：此為法源法律網重新校編之頁數）。

⁹ 藍科正、陳美慧，論強制受僱於四人以下事業單位勞工參加勞保之可行性，政大勞動學報，第 24 期，2009 年 01 月，頁 121~124。

承前所述，必先存有差別對待之情事，始有適用平等原則之餘地，又自上述微型企業之投保資格可知，僅勞工保險設有 5 人以上之人數限制，至於就業保險、全民健康保險、勞工職業災害保險以及新制勞工退休金等部分則無，故就其同為社會保險制度之層面而言，勞工保險條例之立法確有區別對待。

雖勞工保險條例自民國 47 年制定公布時起即設有人數限制，惟此一限制之目的與依據為何，現已無從查證，僅能大致推知其可能係考量到當時政府及勞資雙方之負擔能力¹⁰。另本條例或係參照日本立法例，按無論係健康保險法¹¹，抑或勞動者災害補償保險法¹²，皆曾設有 5 人以上始為強制納保對象之限制。

再按勞工保險條例第 1 條規定可知，勞工保險之制定，係為保障勞工生活，並促進社會安全，且主管機關早已知悉我國 4 人以下之微型企業眾多，其勞動條件及福利待遇，均較中大型企業為差，故更應予以納入勞工保險等情事¹³。

然於經濟大幅進步之今日，微型企業之員工卻仍處於得自願加入勞工保險之地位，而除本條例外之其餘較新立法則皆已改為強制納入投保範圍，故無論係自本條例之立法目的，乃至更上位之基本國策觀之，其皆違反平等原則之要求，而應盡速檢討¹⁴。

(二) 公法上比例原則之檢驗

按勞工保險具有社會保險之性質，故立法機關自得衡酌勞工保險政策之目的、社會安全制度之妥適建立、勞工權益之保護、

¹⁰ 立法院公報第 47 卷第 21 會期第 18 冊，頁 16。

¹¹ 周兆昱，普通事故給付請求權與職業傷害給付請求權之競合——最高行政法院 89 年度判字第 211 號判決，收錄於勞工保險條例精選判決評釋，初版，2016 年 08 月，頁 165~166。

¹² 李玉春，日本勞動災害補償給付制度之研究——兼論對我國推動職災保險專法之啟示，國立中正大學法學集刊，第 69 期，2020 年 10 月，頁 11。

¹³ 楊通軒、許淑華、賴國欽，前揭註 3，頁 71。

¹⁴ 相似論點及相同結論請參李玉春，勞工保險之自願加保對象——最高行政法院 87 年度判字第 675 號判決，收錄於勞工保險條例精選判決評釋，初版，2016 年 08 月，頁 69~70。

社會整體資源之分配及國家財政之負擔能力等因素，形成一定之必要照顧範圍，甚有較大之自由形成空間（釋字第 568、609 號解釋參照），惟基於憲法保護勞工之本旨，立法機關亦應衡酌社會安全機制之演進，配合其他社會保險制度之發展，就勞工在保險關係地位之改善，隨時進行檢討（釋字第 683 號解釋參照）。

又由上可知，最初勞工保險設有強制納保範圍之人數限制，或係為追求勞工保險之財政穩定，並顧及多數被保險人之權益，進而該當憲法第 23 條「增進公共利益」之合憲目的，且其亦得避免部分雇主因負擔不起保費，致破壞整體社會安全制度之情形發生，故亦具備手段確可達成目的之適當性要件。

然於經濟相對發達且資訊流通迅速之今日，微型企業之雇主是否仍有負擔不起保費等情事，已非無疑，又勞工應受社會保險制度保障，亦為各界人士之共識¹⁵，故勞工保險緊守 5 人以上始為強制納保對象之界限，似已不符人民最小侵害之必要性要件。另就保險事故發生後，勞雇雙方仍須以司法途徑進行救濟之層面觀之，其亦不符比例原則之衡平性要件，而有違憲之虞。

(三) 立法體系之紊亂與現況

按勞工保險條例原係包含普通事故保險以及職業災害保險之統合性立法，姑不論此等立法模式正確與否¹⁶，於全民健康保險施行後，生育給付分娩費及普通事故保險醫療之給付部分即停止適用（同條例第 76 條之 1），至普通事故保險失業給付部分亦自就業保險法施行之日起，不再適用（就業保險法第 41 條），又就職業災害保險之部分，因為勞工職業災害保險及保護法已有完整

¹⁵ 孫美月，社會正義與我國勞保政策之決策——以四人以下事業單位強制加保為例，國立中正大學勞工關係研究所碩士論文，2015 年，頁 113。

¹⁶ 就此，周兆昱教授即認為，此等以單一社會保險制度負擔多樣化社會安全功能之立法模式，在比較法上並非常態。參周兆昱，前揭註 11，頁 164。

規定，故其同自該法施行之日起即不再適用（勞工職業災害保險及保護法第 107 條），亦即，我國已逐漸脫離最初之立法模式，而就不同之給付項目設有不同立法及其配套措施。

承前所述，立法機關就社會保險制度之建構固有形成空間，然若各社會保險之強制納保範圍不同，則易因立法體系之紊亂，致人民適用法律不便，又微型企業雇主之投保義務即為一例。在現行制度之運作下，微型企業員工就除勞工保險外之其他部分，皆取得強制成為被保險人之地位，而於去年勞動節施行勞工職業災害保險及保護法之前，因勞工保險條例含有職災保險之給付，許多微型企業員工選擇藉由工會加保之非法方式，取得勞工保險之被保險人地位，進而導致保險費用負擔比例之增加（勞工保險條例第 15 條參照），以及日後修法之困難¹⁷。

又為解決此一問題，立法者於多次推動修法皆失敗後，選擇將職業災害保險自勞工保險條例中獨立抽出，另立勞工職業災害保險及保護法。此一作法固然能最大程度地降低微型企業員工非勞工保險強制納保對象所生之問題，惟就普通事故保險之部分，仍舊存有：是否（一）應直接修法，使微型企業之員工取得成為勞工保險之強制投保地位¹⁸；還是（二）應採迂迴修法，即同意其得以職業工會作為投保單位自願加保¹⁹；甚或（三）無須進行任何修法，並維持交由行政²⁰或司法²¹處理之現狀等待解爭議。

¹⁷ 有關勞工保險強制納保範圍應否修法之不同立場及訴求，請參藍科正、陳美慧，前揭註 9，頁 107~126；孫美月，前揭註 15，頁 80~83。

¹⁸ 參李玉春，前揭註 12，頁 29~30。

¹⁹ 參藍科正、陳美慧，前揭註 9，頁 126~128；郝鳳鳴、郭信甫，故意將不合勞保條例規定之人員加入保險領取給付——最高行政法院 88 年度判字第 3449 號判決，收錄於勞工保險條例精選判決評釋，初版，2016 年 08 月，頁 89~90。

²⁰ 按行政機關深知微型企業員工不惜非法加保亦要铤而走險之原因，故其多係採取睜一隻眼，閉一隻眼之放任模式，而不依勞工保險條例第 24 條規定取消其保險資格。

²¹ 司法實務曾有直接承認自願加保員工不得不經雇主投保而以職業工會為投保單位者（行政法院 85 年度判字第 2800 號判決參照）。

五、雇主未替勞工投保之救濟途徑

(一) 債務不履行損害賠償請求權

按所謂勞動契約，係指一方基於從屬關係提供勞務，而他方給付報酬之契約。又因該勞動契約具有特別信賴關係，進而產生人格上特性，故勞工之人性尊嚴及合理生存條件應該受到保護，此即構成雇主附隨義務之內涵。若雇主未善盡此等義務，則應依民法第 227 條不完全給付規定，負起債務不履行之責任。亦即，受有損害之勞工，得依民法第 487 條之 1 請求損害賠償；至未受損害者，則得依民法第 483 條之 1 請求雇主善盡保護義務，並得類推適用民法第 264 條之同時履行抗辯權作為督促手段。²²

(二) 侵權行為損害賠償請求權

按民法第 184 條規定所稱之侵權行為損害賠償請求權，共有第 1 項前段、第 1 項後段及第 2 項等三種類型。其中，若自勞工生命、身體、健康等權利作為保護客體之角度出發，應為第 1 項前段²³之類型。若認雇主依民法第 483 條之 1 所生之保護義務，係自誠信原則所生者，則其或可主張第 1 項後段²⁴之類型。至於將民法第 483 條之 1 或勞工保險條例第 72 條第 1 項後段規定視為保護他人之法律者，即屬第 2 項²⁵之類型。另有自我國實務見解出發，而認勞工得直接以勞工保險條例第 72 條第 1 項後段²⁶作為請求權基礎者，惟該得請求者須為 5 人以上之強制納保對象。

²² 郭玲惠，勞工及就業保險法釋義，初版，2017 年 12 月，頁 313；劉春堂，民法債編各論（中），初版，2020 年 05 月，頁 14~16；林誠二，論勞工服勞務受害之賠償請求權，台灣本土法學雜誌，第 15 期，2000 年 10 月，頁 125~126；游進發，民法上之權益歸屬秩序，東吳法律學報，第 28 卷第 3 期，2017 年 01 月，頁 73。

²³ 林誠二，同前註，頁 126。

²⁴ 游進發，前揭註 22，頁 72~73。

²⁵ 郭玲惠，前揭註 22，頁 17~21；林誠二，前揭註 22，頁 126~127；游進發，前揭註 22，頁 72~74。

²⁶ 侯岳宏，工資之定義與投保單位不依法辦理勞工保險之責任——最高行政法院 93 年度判字第 1031 號判決，收錄於勞工保險條例精選判決評釋，初版，2016 年 08 月，頁 197~199。

伍、研究結果與問題討論

綜觀勞工保險、就業保險、全民健康保險、勞工職業災害保險及新制勞工退休金等五種社會保險制度，僅勞工保險仍將微型企業之員工排除於強制納保範圍外。又究其最初意旨，可約略推知其或係為追求勞工保險之財政穩定，並顧及多數被保險人之權益。

惟勞工保險條例自民國 49 年 2 月 24 日施行自今已逾 60 年載，則微型企業之雇主是否仍有負擔不起保費等情事，進而使其營業自由受有限制，已非無疑。另勞工自社會保險關係中取得之被保險人地位，是否仍應解為基本國策條款，而非涉及其生存權保障等事，亦容有探求餘地。

次就公法上平等原則及比例原則之檢驗結果觀之，勞工保險條例僅將受僱於僱用 5 人以上者納入強制投保對象，至屬自願加保者，則僅能繫於雇主意願之規定（即該條例第 6 條及第 8 條），在在存有違憲之虞。又此一錯誤立法，不僅直接導致微型企業員工被迫以職業工會作為投保單位非法加保，甚因既得利益者之大力反對而無從修正，反而頗有將錯就錯之勢。

為解決上述問題，立法者除另立新法，逐步減少勞工保險條例之給付項目，進而降低負面影響外，似無其他解套方式。且就雇主未替勞工投保之救濟途徑層面言之，無論係不完全給付之債務不履行損害賠償請求權，抑或是侵權行為損害賠償請求權，皆僅屬事後救濟。

陸、建議

依本文淺見，若立法者願意大刀闊斧地推動修法，則其應採「直接使微型企業之員工取得勞工保險強制投保地位」之立場，蓋此始為正本清源之道。亦即，本文認為，微型企業雇主所稱難以負擔保費以及無多餘人力云云之藉口，皆無從剝奪微型企業員工本應享有之社會保險福利，否則即無異於將此視為雇主之恩惠性給與，而與社會保險之本質相悖。另就職業

從「微型企業」之投保資格論勞工保險條例 5 人以上強制納保之適當性

工會主張之會員流失或補助費用減少等理由則更站不住腳，此乃因工會之本質應為團結勞方以提升勞工地位並改善生活（參工會法第 1 條），故若其志不在辦理投保業務，則該就此而生之經費補助即失所附麗，自不應存有補助費用減少一說。至若立法者暫無修法意願，則應肯認使微型企業員工得以民法第 483 條之 1 作為請求權基礎，而於保險事故發生前向雇主請求辦理投保業務，並輔以同時履行抗辯之類推適用，以求權利保障之周延。

柒、 參考文獻

一、 專書

- (一) 李惠宗，憲法要義，第 8 版，元照，2019 年 09 月。
- (二) 郭玲惠，勞動契約法論，初版，三民，2011 年 09 月。
- (三) 郭玲惠，勞工及就業保險法釋義，初版，新學林，2017 年 12 月。
- (四) 楊通軒、許淑華、賴國欽，勞工保險條例逐條釋義，初版，行政院勞工委員會，2011 年 12 月。
- (五) 劉春堂，民法債編各論(中)，初版，新學林，2020 年 05 月。
- (六) 鍾秉正等人合著（臺北大學法律學院勞動法研究中心主編），勞工保險條例精選判決評釋，初版，元照，2016 年 08 月。

二、 期刊論文

- (一) 李玉春，日本勞動災害補償給付制度之研究——兼論對我國推動職災保險專法之啟示，國立中正大學法學集刊，第 69 期，2020 年 10 月，頁 1~50。
- (二) 林炫秋，社會保險權利之憲法保障——以司法院大法官解釋為中心，國立中正大學法學集刊，第 24 期，2008 年 05 月，頁 297~353。

從「微型企業」之投保資格論勞工保險條例 5 人以上強制納保之適當性

(三) 林誠二，論勞工服勞務受害之賠償請求權，台灣本土法學

雜誌，第 15 期，2000 年 10 月，頁 123~134。

(四) 張桐銳，國民年金保險遺屬年金請求權之財產權保障——兼評

釋字第 766 號解釋，月旦法學雜誌，第 318 期，2021 年

11 月，頁 143~160。

(五) 游進發，民法上之權益歸屬秩序，東吳法律學報，第 28 卷

第 3 期，2017 年 01 月，頁 41~87。

(六) 藍科正、陳美慧，論強制受僱於四人以下事業單位勞工參加

勞保之可行性，政大勞動學報，第 24 期，2009 年 01 月，

頁 95~131。

三、 學位論文

孫美月，社會正義與我國勞保政策之決策——以四人以下事業單位

強制加保為例，國立中正大學勞工關係研究所碩士論文，2015 年。