

技術生、工讀生、建教生與實習生各有哪些權利保障？

文:李俊璋（認證法律人） · 勞動·工作 · 2022-11-14

本文

在職場或各企業單位的招募訊息裡，我們經常會看到不同身分別的募集需求，例如：技術生、工讀生、見習生與建教合作生等。不同的法令規範，賦予不同身分者的權利義務不盡相同，相對地雇主的權利義務也會不太一樣，分別說明如下。（見圖1）

技術生、工讀生、建教生、實習生的權利？

	技術生	工讀生	建教生	實習生
他們是誰？	勞動部訂定「技術生訓練職類」中，以學習技能為目的，受雇主訓練	工時縮短的受僱者，法律上稱為「部分工時勞工」	由學校與機構簽約，學生到機構接受訓練，學校考察合格後給予學分	學校與政府、企業、民團或學術機構合作的校外實習課程，學生到機構實習
雇主要給工資？	<div>✗ 工資</div> <div>✓ 生活津貼</div>	<div>✓ 工資</div> 不給、少給、低於基本工資都違法！ <div>✗ 生活津貼</div>	<div>✗ 工資</div> <div>✓ 生活津貼</div> 不可低於基本工資	如果除了學習訓練以外有提供勞動力，要依勞動基準法處理
其他的權利？	工時、休息、休假、災害補償、勞保都依勞動基準法	跟一般勞工一樣（同樣有加班費、國定假日等），也有勞保，有些權利依照工作時間比例調整（工資、特休）	有團險、勞保 訓練時間： <ol style="list-style-type: none"> ① 不可超時 ② 禁止 22 點～6 點的訓練 ③ 訓練 7 日至少休息 2 日 職災： 依勞動基準法職災補償	尚無明文，按照草案區分 一般型： 學習，不提供勞務 工作型： 學習且提供勞務，兼具勞工身分
其他注意事項	雇主 不可 向技術生收訓練費用，且要將訓練契約送主管機關備查		<ol style="list-style-type: none"> ① 學校與機構不可有不當利益交換 ② 不可以要求學生負擔訓練費用、繳保證金、提前終止契約要賠違約金等 	請待「專科以上學校校外實習教育法」草案的後續發展

圖1 技術生、工讀生、建教生、實習生的權利？

資料來源：匿名 / 繪圖：Yen

一、技術生

(一) 什麼是技術生？

指屬於勞動部訂定的「技術生訓練職類」^[1]，例如：精密磨床工、移動式起重機操作或美容美髮等，以技能學習為目的，而接受雇主訓練的人^[2]。這樣的訓練是為了培養基層技術人力，招募的對象只限於15歲以上或國民中學畢業的國民^[3]。

(二) 技術生的訓練條件

首先，雇主不可以巧立名目向技術生收取訓練費用^[4]。其次，關於工作時間、休息、休假、災害補償以及勞工保險等權益，都準用勞動基準法等相關規定^[5]。至於生活津貼，不同於一般受僱者是提供勞動力取得工資；技術生主要透過「學習技能」換取雇主所提供的「訓練內容」，因此所領取的生活津貼，需要另外在書面訓練契約中訂明，並將訓練契約送主管機關備案^[6]。

二、工讀生

(一) 什麼是工讀生？

指工作時間相較於全部工時勞工來說，有一定比例縮短的受僱者，在法令用詞上稱「部分工時勞工^[7]」，例如：課餘時間在學校附近的餐廳打工。

(二) 工讀生的勞動條件

原則上工讀生與雇主雙方的權利義務，應依勞動基準法辦理^[8]。勞工保險的投保，則應依照勞工保險條例辦理加保；至於受僱於未滿5人或不屬於強制投保的事業單位，雇主可以自願加保^[9]。另外，除了生產育嬰相關假別、生理假及國定假日等跟全部工時勞工相同外；其他例如工資與特別休假，除依勞動基準法，並依照工作時間比例調整^[10]。

三、建教生

(一) 什麼是建教生？

指學校透過與建教合作機構簽訂建教合作契約^[11]，約定在一定期間在機構內接受職業訓練^[12]，並領取一定數額生活津貼的在學學生^[13]，例如資訊科的學生到電子公司、餐飲管理科的學生到餐廳接受訓練。

學生一方面可以在學校學習學科與專業科目，另一方面則利用學期間或寒暑假，到相關的企業單位進行技能訓練，經過學校考查合格，可以採計為職業技能訓練學分^[14]，以達到提升職業技能、利於就業準備的目標。然而，為了避免學校與合作機構之間有不當的利益交換，法律限制雙方有任何報酬或回饋等約定^[15]。

（二）建教生的訓練條件

機構應跟學生簽立建教訓練契約^[16]，內容應該包含生活津貼、團體保險、申訴或協調處理等^[17]，並準用勞工保險條例為學生辦理勞工保險^[18]。此外，不能要求學生負擔任何訓練費用、繳納保證金以及提前終止契約應賠償違約金等等^[19]。

對於建教生的訓練時間、生活津貼、職災補償權益保障的部分，法律明定不可以超時訓練，尤其在晚間10點後到隔天早上6點前，機構不可以要求學生接受訓練；另外，每訓練7日至少要有2日的休息，遇到勞動基準法規定應該放假的時間比照辦理^[20]。生活津貼的部分，機構也必須依照訓練契約訂定的條款給付生活津貼，金額則不能低於基本工資^[21]。如果建教生在訓練過程中發生職業災害，導致死亡、殘廢、傷害或疾病的情形，機構應該依勞動基準法有關職業災害補償的規定給予補償^[22]。

此外，針對建教合作事項發生爭議，學生可以向學校申請協調，並可以向學校的主管機關提出申訴^[23]。機構不可以因為學生提出申訴、協調、調解或訴訟，就給予不利或是差別待遇^[24]。

四、實習生

（一）什麼是實習生？

指為連結企業學術參與、促進研發潛能與培植人才，並讓學校發展實用性技術研究，由學校與政府機關、事業機構、民間團體或學術機構合作，透過修習校外實習課程，且一定期間內於實習機構學習的在學學生^[25]。

（二）實習生的權益保障？

然而，相較於法律對建教生的權益保障；實習生不論是在訓練時間與費用、生活津貼及勞工保險等都沒有法律來具體規範，只透過學校與合作機構以簽訂書面契約的方面來處理。不過，學生實習期間如果有從事學習訓練以外的勞動力提供，則書面契約條款的訂定，應該要依照勞動基準法規定辦理^[26]。

值得觀察的是，為了改善實習生勞動權益保障不足等問題，教育部曾在2018年提出「專科以上學校校外實習教育法（草案）」^[27]，將實習學生分為「一般型」和「工作型」兩種，一般型實習生是指以學習為目的，不進行額外勞務提供，屬於學生身分，工作型實習生則在學習以外並且提供勞務，兼具學生及受僱者的身分^[28]，兩者的權利義務關係及保障也會不同。草案後續的發展，值得再觀察。

[1] [職業訓練法第11條](#)第2項：「技術生訓練之職類及標準，由中央主管機關訂定公告之。」

完整的技術生訓練職類請見，[行政院勞工委員會勞職訓字第0970500983B號函](#)（2009/1/5）。

[2] [勞動基準法第64條](#)第2項：「稱技術生者，指依中央主管機關規定之技術生訓練職類中以學習技能為目的，依本章之規定而接受雇主訓練之人。」

[3] [勞動基準法第64條](#)第1項：「雇主不得招收未滿十五歲之人為技術生。但國民中學畢業者，不在此限。」
[職業訓練法第11條](#)第1項：「技術生訓練，係事業機構為培養其基層技術人力，招收十五歲以上或國民中學畢業之國民，所實施之訓練。」

[4] [勞動基準法第66條](#)：「雇主不得向技術生收取有關訓練費用。」

[5] [勞動基準法第69條](#)：「

I 本法第四章工作時間、休息、休假，第五章童工、女工，第七章災害補償及其他勞工保險等有關規定，於技術生準用之。

II 技術生災害補償所採薪資計算之標準，不得低於基本工資。」

[6] [勞動基準法第65條](#)第1項：「雇主招收技術生時，須與技術生簽訂書面訓練契約一式三份，訂明訓練項目、訓練期限、膳宿負擔、生活津貼、相關教學、勞工保險、結業證明、契約生效與解除之條件及其他有關雙方權利、義務事項，由當事人分執，並送主管機關備案。」

[7] [僱用部分時間工作勞工應行注意事項第3點](#)：「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。」

[8] [勞動基準法第3條](#)第1項、第2項：「

I 本法於左列各業適用之：

一、農、林、漁、牧業。

二、礦業及土石採取業。

三、製造業。

四、營造業。

五、水電、煤氣業。

六、運輸、倉儲及通信業。

七、大眾傳播業。

八、其他經中央主管機關指定之事業。

II 依前項第八款指定時，得就事業之部分工作場所或工作者指定適用。」

[僱用部分時間工作勞工應行注意事項第2點](#)：「貳、適用

事業單位僱用部分工時勞工，除依其應適用之勞工法令外，並參照本注意事項辦理；僱用中高齡及高齡之部分工時勞工，亦同。

本注意事項所引用或涉及之法令如有變更，應以修正後之法令為準。」

如果是不適用勞動基準法的勞工，權利義務也應該依照相關法令辦理者，例如仍然應依性別工作平等法，給予女性勞工產假等，請見，[勞動部勞動條4字第1050131141號函](#)（2016/6/27）。

[9] 僱用部分時間工作勞工應行注意事項第8點：「捌、勞工保險、就業保險及勞工職業災害保險

一、年滿15歲以上，65歲以下，受僱於僱用勞工5人以上工廠、公司及行號等之部分工時勞工，應依勞工保險條例第6條規定由雇主辦理加保。至於僱用勞工未滿5人及第6條第1項各款規定各業以外事業單位之部分工時勞工，依勞工保險條例第8條規定，得自願加保。惟雇主如已為所屬勞工申報加保者，其僱用之部分工時勞工，亦應辦理加保。

二、年滿15歲以上，65歲以下受僱之部分工時勞工，具中華民國國籍者，或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，應依就業保險法第5條規定，由雇主辦理加保。

三、年滿15歲以上，受僱於下列單位之部分工時勞工，應依勞工職業災害保險及保護法（111年5月1日施行）第6條規定，由雇主辦理加保：

（一）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。

四、部分工時勞工之勞工保險、就業保險及勞工職業災害保險之月投保薪資，分別依勞工保險條例第14條、就業保險法第40條及勞工職業災害保險及保護法第17條規定應由雇主依其月薪資總額，依各該保險適用之投保薪資分級表規定覈實申報。」

[10]請見，僱用部分時間工作勞工應行注意事項第6點。

[11]高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法第3條第1項第4款：「本法用詞，定義如下：……。四、建教合作契約：指學校與建教合作機構所簽訂，由學校安排建教生於一定期間前往建教合作機構學習職業技能之契約。」

[12]高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法第3條第1項第3款：「本法用詞，定義如下：……。三、建教合作機構：指與學校簽訂建教合作契約，傳授建教生職業技能之事業機構。」

[13]高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法第3條第1項第2款：「本法用詞，定義如下：……。二、建教生：指於學校就讀，參加建教合作計畫，在一定期間內於建教合作機構接受職業訓練，領取一定生活津貼之在學學生。」

[14]高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法第5條：「學校辦理建教合作，應依下列方式為之：

一、輪調式：學校與建教合作機構以二班為單位實施輪調，一班在校上課，另一班在建教合作機構接受職業技能訓練。

二、階梯式：學校之一年級及二年級學生在校接受基礎及專業理論教育，三年級在建教合作機構接受職業技能訓練。

三、實習式：學校依各年級專業課程需求，在不調整課程架構之前提下，使學生於寒暑假或學期中至建教合作機構接受職業技能訓練。

四、其他經中央主管機關核定之方式：由學校研擬辦理方式，經直轄市、縣（市）主管機關核轉中央主管機關核定之方式。」

高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法第10條第2項：「建教生於建教合作機構接受職業技能訓練，經學校考查合格者，得採計為職業技能訓練學分；其採計之學分數，不得超過應修畢業學分數之六分之一。但情形特殊，經報主管機關核准者，得採計至應修畢業學分數三十學分。」

[15]高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法第15條：「學校與建教合作機構間，不得有支付任何名

義之報酬、費用、禮物、獎金、回饋金或佣金予對方之約定。」

[16]高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法第3條第1項第5款：「本法用詞，定義如下：……。五、建教生訓練契約：指建教生與建教合作機構所簽訂，由建教生於一定期間內，在建教合作機構學習職業技能，受建教合作機構指導，並領取一定生活津貼之契約。」

[17]高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法第17條第1項：「建教合作機構應依前條第一項建教合作契約之內容，與建教生簽訂書面之建教生訓練契約，並將契約報主管機關備查；其契約內容應包括下列事項：

- 一、建教生職業技能訓練計畫。
- 二、勞工保險及團體保險。
- 三、訓練證明之發給。
- 四、終止契約之事由及程序。
- 五、膳宿、交通、生活津貼與其調整、給付方式及計算基準。
- 六、建教生權益之申訴或協調處理。」

[18]高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法第21條第2項：「建教合作機構為建教生辦理參加勞工保險，其保險效力之開始及停止、月投保薪資、投保薪資之調整、保險費負擔、保險費繳納、保險費寬限期與滯納金之徵收及處理、保險給付之計算與發給及其他有關保險事項，準用勞工保險條例及其相關規定辦理。」

[19]高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法第18條：「

I 建教合作機構不得有下列行為：

- 一、要求建教生應負擔任何訓練費用。
- 二、要求建教生應繳納保證金。
- 三、訂定不符第十六條第一項第十款規定之膳宿、交通、生活津貼與其調整、給付方式及計算基準。
- 四、排除建教生請求損害賠償之權利或限制其金額。
- 五、超時訓練建教生或向其推銷產品。
- 六、要求建教生提前終止契約應賠償違約金。
- 七、於建教生違反工作規則時扣除生活津貼。
- 八、限制建教生契約終止後之就業自由。
- 九、其他有關不當損及建教生權益之行為。

II 建教生訓練契約有前項各款約定者，其約定無效。」

[20]高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法第24條：「

I 建教生每日訓練時間不得超過八小時，每星期受訓總時數不得超過四十小時，且不得於午後八時至翌晨六時之時間內接受訓練。

II 建教生繼續受訓四小時，至少應有三十分鐘之休息。

III 建教生受訓期間，每七日至少應有二日之休息，作為例假。

IV 建教生受訓期間，遇有勞動基準法規定應放假之日，均應依該法及其相關法令之規定休息。

V 女性建教生因生理日致受訓有困難者，每月得申請生理假一日，建教合作機構不得剋扣其生活津貼，學校不得列入其學業成績評量之事項。

VI 因建教合作機構經營型態、工作特性、季節、地域或行業類別需要，並符合下列各款條件者，建教合

作機構得向主管機關申請核准，於建教生訓練契約中與建教生另行約定訓練及休息時間之起迄點：

一、建教生年滿十六歲。

二、建教合作機構提供必要之安全衛生設施。

三、無大眾運輸工具可資運用時，建教合作機構提供交通工具或安排宿舍。

VII 建教合作機構與建教生依前項規定另行約定訓練時間者，仍不得於午後十時至翌晨六時之時間內接受訓練。

VIII 建教生每日訓練時間之起訖，包括訓練及中間休息時間，合計不得超過十二小時。

IX 建教合作機構違反第一項至第五項、第七項或前項規定，應就違反規定之時數，發給建教生該時數換算之生活津貼數額二倍之金額，作為賠償金；違反規定之時數未滿一小時者，應以一小時計算。」

[21]高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法第22條第1、2項：「

I 建教合作機構應依建教生訓練契約，給付建教生生活津貼，並提供其生活津貼明細表。

II 前項生活津貼，屬建教生參與職業訓練而給與之補助費，非屬薪資或勞務所得，免納綜合所得稅；其金額，不得低於勞動基準法所定基本工資，並應以法定通用貨幣給付之。」

[22]高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法第25條第1項、第2項：「

I 建教生從事訓練活動時發生災害而致死亡、殘廢、傷害或疾病時，建教合作機構應準用勞動基準法第七章職業災害補償規定予以補償。

II 前項補償金額所採計算基準，不得低於勞動基準法所定基本工資之數額。」

[23]高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法第20條第1項：「建教生因建教合作事項發生爭議，得向學校申請協調，並得向學校主管機關申訴。」

[24]高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法第26條第3項：「建教合作機構不得因建教生依本法提出申訴或協調或依勞動事件法聲請調解、提起訴訟，而給予不利之差別待遇。」

[25]專科以上學校產學合作實施辦法第2條：「專科以上學校（以下簡稱學校）辦理產學合作，應以促進知識之累積及擴散為目標，發揮教育、訓練、研發、服務之功能，並裨益國家教育及經濟發展。」

專科以上學校產學合作實施辦法第3條：「本辦法所稱產學合作，指學校為達成前條所定目標及功能，與政府機關、事業機構、民間團體及學術研究機構（以下簡稱合作機構）合作辦理下列事項之一者：一、各類研發及其應用事項：包括專題研究、物質交換、檢測檢驗、技術服務、諮詢顧問、專利申請、技術移轉、創新育成等。

二、各類人才培育事項：包括學生及合作機構人員各類教育、培訓、研習、研討、實習或訓練等。

三、其他有關學校智慧財產權益之運用事項。」

[26]專科以上學校產學合作實施辦法第6條之1：「

I 前條校外實習，學校應與合作機構就下列事項，納入第五條第一項之產學合作書面契約後，始得辦理：

一、合作機構依學生個別實習計畫提供學生相關實務訓練，並與學校指派之專責輔導教師共同輔導學生。

二、合作機構負責學生實習前之安全講習、實習場所安全防護設備之配置及相關安全措施之規劃。

三、為實習學生投保相關保險。

四、明定實習時間（每日學習時間、請假或例假規定）、合約期限、實習內容、實習獎學金或薪資之給付、膳宿及交通、成績評核基準等項目。

五、合作機構與實習學生發生爭議時之協調及處理方式。

六、學生實習期滿前終止或解除之條件及程序。

II 學生實習期間於合作機構有從事學習訓練以外之勞務提供或工作事實者，所定產學合作書面契約應依勞動基準法規定辦理。」

[27]專科以上學校校外實習教育法（草案）。

[28]專科以上學校校外實習教育法（草案）第3條第5款、第6款：「本法用詞定義如下：……

五、校外實習一般型：指實習生於實習機構實習期間，以學習為主要目的，無從事學習訓練課程以外之勞務提供或工作事實；實習生於實習機構之身分認定，僅具學生身分。

六、校外實習工作型：指實習生於實習機構實習期間，除從事學習訓練外，並有勞務提供或工作事實；實習生於實習機構之身分認定，兼具學生及勞工身分。」

標籤

► 技術生，工讀生，打工，建教生，實習生