



國立臺灣大學學生兼任助理
學習與勞動權益保障案
整體規劃說明

報告人：林達德主任秘書

報告日期：104年7月6日



大綱

- 一、前言
- 二、規定重點
- 三、本校面臨問題
- 四、本校因應及整體規劃
- 五、結語





一、前言 (1/3)

教育部

學生兼任助理之權益近來受各界關注，為研商解決兼任助理學習與勞動權益之定位及相關權益保障，因涉層面複雜，自102年起研議，除邀請專家學者、勞動部等相關部會、學校代表、大專校院協(進)會、工會、學生會代表開會外(摘要如下表)，並廣泛蒐集學校及學生意見，經溝通整合意見後，104/6/17訂定並發布「**專科以上學校強化學生兼任助理學習與勞動權益保障處理原則**」。

年度	會議名稱	備註(開會時間)
102	研商大專校院兼任助理定位及權益事宜會議	102/12/23
103	大學兼任助理定位及權益案工作小組會議，4次	103/1/22、103/2/12、103/3/6、103/6/18
103	研商「大學兼任助理定位、權益保障及配套措施」會議，2次	103/3/19、103/4/25
104	大專校院學生兼任助理學習與勞動權益保障配套措施工作小組會議，2次	104/3/27、104/3/31



一、前言 (2/3)

勞動部

- 學生兼任助理從事協助研究、教學或相關行政工作，**具學習與勞動併存特性，與一般產業受僱者不盡相同**。自102年起持續與學生及工會溝通，並於104年4月至5月間密集召開數次會議(104/4/8、4/10、5/12)，進入校園蒐集意見，分別與教育部、學校代表、教師團體、工會、學生代表及學者專家等溝通與說明。
- 為降低雙方認知歧異，並增進學校、師生瞭解彼此權利義務，經共同研商，104/6/17訂定並發布「**專科以上學校兼任助理勞動權益保障指導原則**」。





一、前言 (3/3)

- 上開2原則訂定後，各校應重新檢視兼任助理類型及內涵，以及其學習與勞動的分際，調整內部規範，並儘速建置學習及勞動相關保障措施。
- 本校獲邀參與研議過程，提供具體意見。目前已規劃校內因應配套，並擬訂本校學生兼任助理學習與勞動權益保障處理要點（草案），擬透過2場次座談會，說明規劃重點，並廣徵校內意見。





二、規定重點 (1/4)

教育部原則，重點如下：

- 學生兼任助理**範圍**：包括兼任研究助理、兼任教學助理、兼任研究計畫臨時工及其他不限名稱之學生兼任助理。
- 定位學生兼任助理於**學習與勞動分際**（詳如**附表1**）；
 - 學習關係**：包含「**課程學習**」或「**服務學習**」**範疇**。學校對學習活動**範疇**，應有明確對應之課程或實施計畫，並就其相關學習準則等事項明定公告，學生參與學習活動，權益保障應有規範。
 - 勞動關係**：雙方具僱傭關係，有提供勞務獲取報酬之工作事實，並具從屬關係者。**僱傭關係之認定，依勞動部之指導原則**。
- 學校應訂**校內處理原則**，並廣徵各類兼任助理及教師之意見。
- 學校就各類助理之爭議處理，應**建立申訴平臺及爭議處理機制**。



二、規定重點 (2/4)

學習與勞動關係之區分

(附表1)

	學習關係	勞動關係
定義	<p>以學習為主要目的及範疇，非有對價之僱傭關係，如下（教§4）</p> <ol style="list-style-type: none"> 課程學習：課程、論文研究之一部分，或為畢業之條件。 服務學習：參與學校為增進公益，不以獲取報酬為目的之輔助性服務（如：服務性社團活動或服務課程）。 	<ol style="list-style-type: none"> 與學校間存有提供勞務獲取報酬之工作事實，且具從屬關係，屬僱傭關係。如屬承攬關係，另依相關法令辦理。 僱傭關係之認定，依勞動部原則（以人格從屬性、經濟從屬性及其他法令之規定綜合判斷）（教§6）
重點	<ol style="list-style-type: none"> 與學習有直接相關性，有指導行為，經師生雙方同意。 有明確對應課程、教學實習、論文研究指導、研究或學習活動計畫，就學習準則、評量方式、學分或畢業條件採計等明定且公告之。 得支領獎學金或必要之研究、實習津貼或補助。 提供權益保障或相關保險。 提供申訴及救濟管道。 規範研究成果歸屬。 <p>（教§5）</p>	<ol style="list-style-type: none"> 訂定勞動契約，明定權利義務。 辦理勞健保、提繳勞退金等。 提供申訴及爭議處理管道。 規範研究成果歸屬。 <p>（勞動權益事項依勞動部原則辦理）。</p> <p>（教§6、§7、§10）</p>



二、規定重點 (3/4)

勞動部原則，重點如下：

- 兼任助理：指受學校僱用之學生，並受學校或其代理人指揮監督，從事協助研究、教學或行政等工作，而獲致報酬者。
- 訂定學校與兼任助理間認定僱傭關係之參考指標，提供雙方當事參考。
- 僱傭關係之有無，以人格從屬性、經濟從屬性及其他法令之規定綜合判斷。例示如下：

<p>人格 從屬性</p>	<p>1. 學校對兼任助理有指揮監督、考核、管理或懲罰處分之權。 2. 學校對兼任助理之進用、工作、報酬、管理及終止契約等有一定之權限或最終決定權。</p>
<p>經濟 從屬性</p>	<p>1. 兼任助理之報酬與協助研究或教學等工作有勞務對價性。 2. 報酬依學校訂定標準，不因領取報酬名稱或經費來源而有差異。 3. 兼任助理提供勞務所生成果，非為自己，而係歸屬於學校。</p>

- 兼任助理勞動權益事項依勞基法辦理
 - 宜以書面載明權義事項、依時發給工資、遵守工時規定、記載出勤情形、辦理勞(健)保、就業保險及提繳勞退金等。



二、規定重點 (4/4)

小結-

學習關係之認定，依教育部原則，由教育單位認定；

勞動關係之認定，依勞動部原則，由勞政單位認定。

➤ 學習關係：

符合學習(課程學習或服務學習)範疇及規範，應有對應之課程或實施計畫，有指導行為，並經師生雙方同意。

➤ 勞動關係：

屬僱傭關係者，依勞動法令辦理，包括：訂勞動契約，明定雙方相關權利義務(報酬、管理、勞健保及勞退金、終止契約等)。





三、本校面臨問題

未來面臨問題如下：

- 師生關係轉變（師生關係→→勞動關係）
- 在有限經費及資源下，須調整兼任助理制度（含經費及名額分配）
- 身障及原住民人力不足，須繳納龐大差額補助費（因勞保人數遽增）
- 學校財務負擔大增（勞健保、勞退金、資遣費、身障差額補助費）
- 行政管理及人事作業成本增加（人數多，異動大，管理不易，加退保頻繁等）



四、本校因應及整體規劃 (1/4)

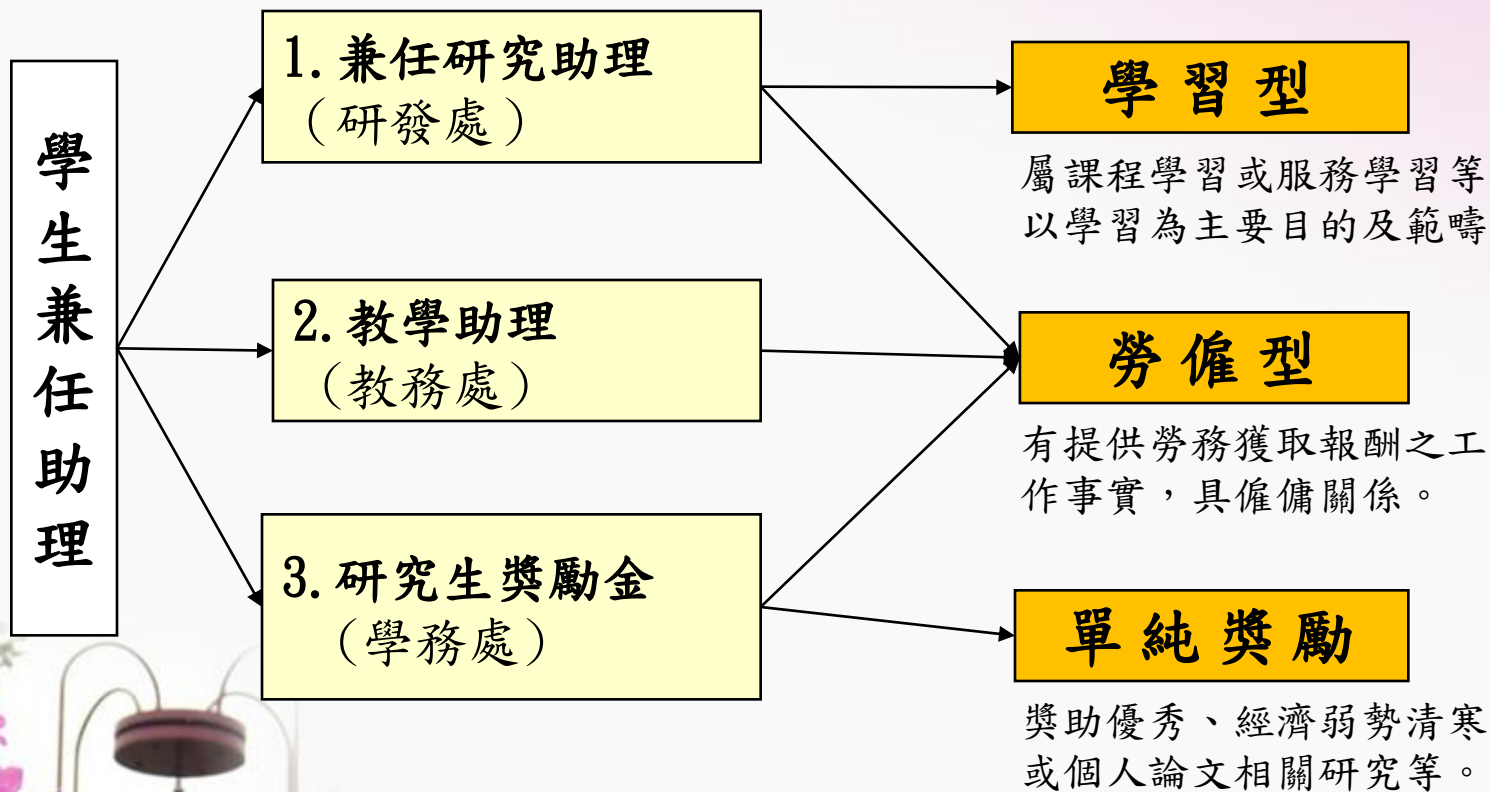
- 本校於103年10月間組成專案小組，不定期開會，通盤檢視兼任助理制度，並依分工規劃因應配套措施。
 - 各類兼任助理制度，由各權責單位（教務處、研發處及學務處）研擬具體規劃及配套措施。
 - 涉勞(健)保作業，由人事室負責。
- 訂定本校學生兼任助理學習與勞動權益保障處理要點（草案），作為全校通案性規範。重點如下：
 - 學生兼任助理分「學習型」、「勞僱型」2類分流管理(如附表2)。
 - 進用時，應以書面或電子文件確認雙方關係（學習型或勞僱型），並充分告知權利義務。
 - 研究成果歸屬依「學習型」及「勞僱型」有所不同。
 - 「勞僱型」到職時，應辦理勞(健)保作業。
 - 考量學校財務、管理及行政作業成本，並兼顧彈性用人需求，明定同一期間擔任「勞僱型」以1個為限（分析如附表3）。
 - 建立學生兼任助理申訴機制（如附表4）。



四、本校因應及整體規劃 (2/4)

「學習型」及「勞僱型」分流
(附表2)

—本校要點草案 2-3



四、本校因應及整體規劃 (3/4)

—本校要點草案 6

「勞僱型」職務個數問題分析 (採甲案) (附表3)

兼職個數	甲案：以1個「勞僱型」為限 (但可再兼「學習型」)	乙案：不限制 (可有多個「勞僱型」職務)
優點	<ol style="list-style-type: none"> 1. 僅限制「勞僱型」為1個，但未限制可再兼「學習型」，學生經濟影響有限。 2. 學生僅負擔1個兼職之勞健保費，對實領費用影響較小。 3. 用人成本(勞健保、資遣費)相對較低。 4. 1個兼職須符合勞基法，管理相對單純。 5. 減省各單位或計畫主持人之人事行政作業。 6. 降低身障及原住民進用人數控管之複雜性。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 符合用人單位或計畫主持人彈性用人之需求。 2. 學生得有數個兼職，收入增加。 3. 學生勞保投保金額高，保險給付金額相對提高。
缺點	<ol style="list-style-type: none"> 1. 學生勞保投保額度較低，勞保給付金額相對較少。 2. 用人單位或計畫主持人用人彈性受限。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 學生兼職多，負擔保費增加，實領費用相對減少。 2. 同時符合多個兼職規定，如未全面了解，易違反。 3. 學生兼職過多，易影響學習成效。 4. 增加學校財務負擔(如勞健保、資遣費)，且人員異動頻繁，易造成帳務收支不平衡。 5. 多個兼職均須符合勞基法(給假、加班、資遣)，增加管理困難度。 6. 用人成本增加，限縮可分配學生之工作機會。 7. 人員異動難掌控，未及加保，影響勞動權益。 8. 人員工時短，異動大，進用離職、加退保，須投入更多行政人力。 9. 數個兼職分屬不同單位，不易控管各單位身障及原住民進用人數。

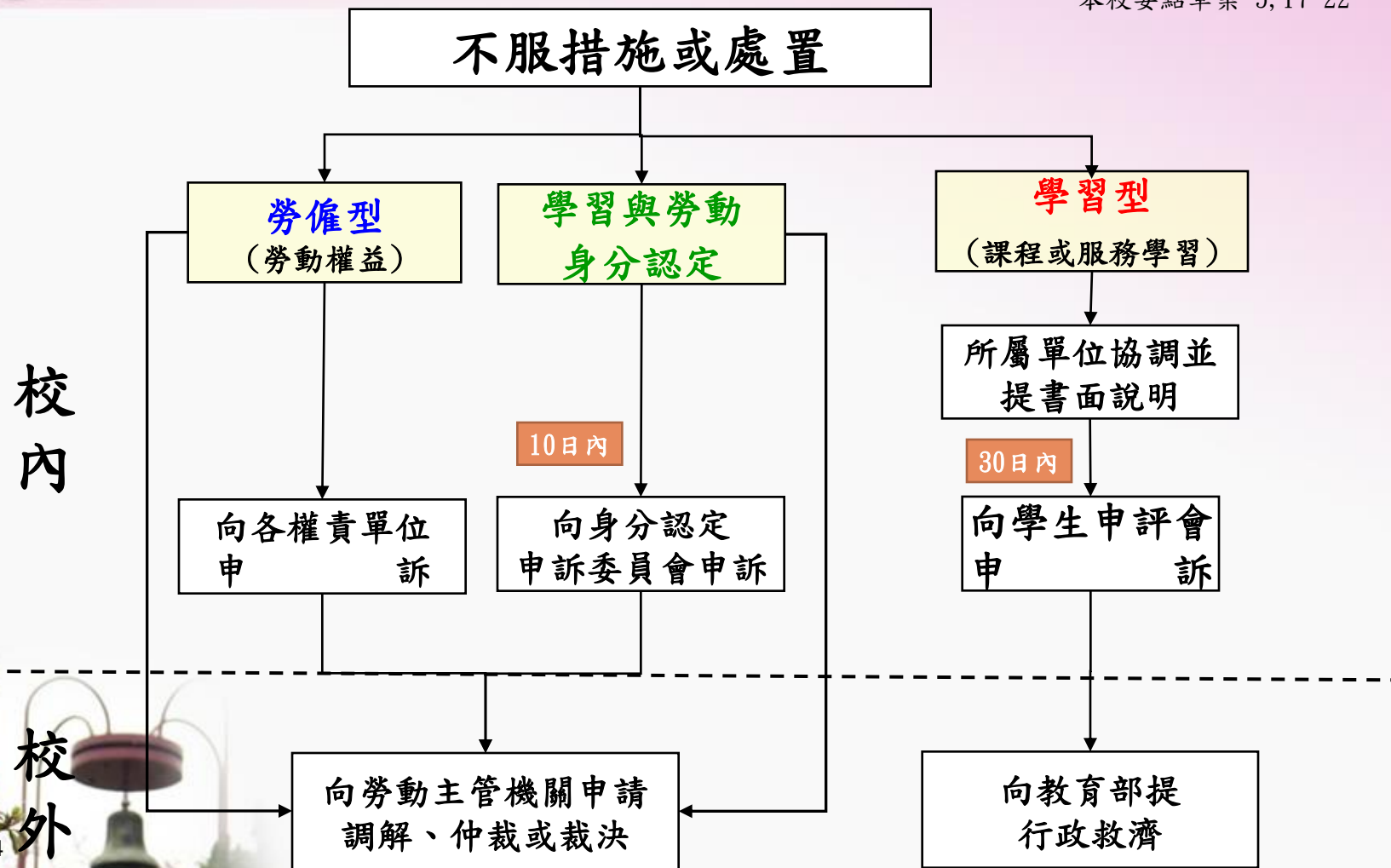


四、本校因應及整體規劃 (4/4)

學生兼任助理申訴機制

(附表4)

--本校要點草案 5, 17-22





五、結語

- 本校要點(草案)版本(通案性規範)，透過本座談會廣徵意見，後續將儘速完成校內行政作業(提勞資會議及行政會議)後發布，各權責單位(教務處、研發處、學務處等)亦將儘速完成各項具體配套措施。
- 未來學生兼任助理之學習與勞動權益規範，各權責單位、用人單位、教師、計畫主持人，應依教育部及勞動部之原則、本校要點及相關規範辦理。
- 相關部會之配套尚有不足(如：低薪高保不合理、身障及原住民人力進用不足問題)，本校將持續透過不同管道向主管機關反映。



謝謝聆聽
敬請指教

