

大學兼任助理定位及權益案工作小組第 2 次會議紀錄

時間：103 年 2 月 12 日(星期三)下午 4 時

地點：教育部 216 會議室 (臺北市中山南路 5 號 2 樓)

主席：黃司長雯玲

出席人員：如簽到單

記錄：陳蓉慧

壹、主席致詞

貳、確認上次(第 1 次)會議紀錄：就處理原則與學生代表進行溝通納入作業時程表。

參、業務報告：

- 一、為研商解決大學兼任助理之定位與相關權益保障，前開 103 年 1 月 22 日本工作小組第 1 次會議決議略以，兼任研究、教學助理及研究計畫臨時工之學習與勞動分際，可能因原聘用目的及內涵涉及學習或勞動等面向，宜視其性質、目的、主要內涵(以研究學習為主或是以勞務提供獲取薪資)、是否具勞僱關係之從屬性等明確定義後，區分屬學習助理或勞務提供之助理，並明確定義其內涵以利後續執行。業務單位業依前開會議決議參酌與會代表意見及相關部會就勞僱關係及課程研究學習關係之定位及建議，研擬各類型兼任助理之操作型定義及相關規範草案。
- 二、大學或教師與學生兼任助理間如為勞僱關係，而產生低薪高保之情形，依本工作小組第 1 次會議決議請勞委會及衛生福利部研議調整投保薪資級距，並提出相關意見、評估及可能之衝擊影響。有關短期 3 個月之雇用，可選擇健保投保單位，亦依決議請衛生福利部參酌大學每學期上課時間約 4 個月，研議短期雇用延長之可行性。另學生兼任研究助理參與老師所主持研究計畫，其相關研究成果歸屬，業務單位業研擬規範草案，提本次會議討論。

肆、討論事項：

案由一：有關釐清大專校院兼任助理學習與勞動分際案，提請 討論。

說明：

- 一、為釐清大專校院兼任助理學習與勞動分際，爰擬具「大專校院強化學生兼任助理勞動與學習權益保障處理原則」草案，內容摘要如次：

- (一)學習與勞動之定義
- (二)學習、勞僱之操作型定義
- (三)學習及勞動助理之權益保障原則
- (四)學校就學習與勞動應為之配套作法
- (五)學校就學習與勞動爭議之處理機制

二、前開草案除確立兼任助理學習與勞動分際，尚涉校務運作之可行性，提請討論。

決議：

一、請教育部依專家學者、部會及學校代表意見修正處理原則草案後，於103年2月17日前將草案送專家學者、部會及學校與會代表於2月21日前再提供修正建議後，提下一次會議確認。

二、與會代表修正意見，略述如次：

(一)行政院勞工委員會

1. 建議學習範圍明定為修讀正式學位之研究助理從事以下範疇之研究或教學，屬「課程學習」及「服務學習」，並依據勞委會102年9月2日勞職管字第1020074118號函所定課程學習範圍。
2. 增訂非屬前開課程學習或服務學習範疇之研究或教學，學校與學生間存有提供勞務獲取報酬之工作事實者，皆屬勞動契約關係。
3. 研訂配套措施時，方案內容應具體，不宜存有不確定性，例如：(一)研究學習助理…並以「未來」欲從事…，以免滋生爭議。
4. 研究或教學工作助理、研究計畫臨時工與學校簽訂工作契約，屬勞僱關係，但改由與教師簽訂工作契約，卻定性為「承攬關係」？建議應回歸契約約定，另將「工作契約」修正為「勞動契約」。
5. 工讀生何以區分長期或制度性、短期或臨時性？除外籍勞工以契約為要式外，是否簽約不影響其勞僱關係，應予釐清。

(二)專家學者及學校代表

1. 學習範圍除課程學習外，亦應包括專業學習，不宜限縮其範圍。
2. 本處理原則係處理學校與學生之聘僱關係，爰學生接受教師僱用或承攬關係不宜列入。
3. 學校就學生兼任各類助理之爭議審議決定限定須勞動法專家學者之參與，考量學校可能無勞動法領域老師，建議修正為法律專家學者。
4. 有關學校章則是否提供範例，另處理原則是否應訂定日出條款。

三、綜合上述建議，處理原則修正方向如次：

1. 有關學習範圍朝勞動部(前勞委會)102年9月2日勞職管字第1020074118號函所定課程學習範圍為範疇。
2. 有關勞動的定義依勞動相關法令另於「工作助理」作處理。
3. 關於學習與勞動相關配套措施整合於各類助理之範疇後，以茲明明確。
4. 考量學校部分工作(如校稿、打字)確實有承攬關係之可能，為避免產生所有勞務給付均為勞僱關係之疑義，有關承攬關係另為規定。
5. 處理原則之架構應簡化，並減少加諸於學校行政之框架，惟各校助理樣態及工作內容不一，相關章則應由各校自訂，至於是否訂定日出條款，於處理原則確定後再議。
6. 其餘文字修正依與會代表之建議修正。

案由二：有關大學或教師與學生兼任助理間如為勞僱關係之衝擊影響及延伸之問題及因應措施，提請 討論。

說明：

一、本工作小組第1次會議有關調整投保薪資級距、短期雇用延長之可行性及學生兼任研究助理參與研究計畫相關研究成果歸屬等問題，分別由勞委會、衛生福利部及教育部研議：

(一)投保薪資級距調整：

1. 目前勞、健保最低投保薪資分別為11,100元及19,047元，惟依本部前開調查顯示，學生兼任助理每月所得居多者為1500至3000元。為短期兼職人員負擔全時投保之責任(無論支領金額多寡，健保部分雇主負擔至少954元)，大部分兼任研究助理支領之研究金遠低於此金額，有低薪高保，多繳交保險費，不符合比例原則。
2. 勞委會、衛生福利部就調整投保薪資級距，提出之意見、評估及可能之衝擊影響(會中提供)。

(二)短期雇用延長之可行性：

計畫案兼任助理身分多為在校學生，現行多以眷屬方式投保健保，而受雇者於短期3個月之雇用，可選擇健保投保單位，惟大學每學期上課時間約4個月，就短期雇用延長之可行性，衛生福利部研議結果(會中提供)。

(三)身心障礙者及原住民進用比例：

1. 依身心障礙者權益保障法第 38 條規定，公立學校及私立學校進用具有就業能力之身心障礙者人數，分別不得低於員工總人數 3%、1%。同法第 43 條規定，進用身心障礙者人數未達第 38 條標準之機關（構），應定期向所在地直轄市、縣（市）勞工主管機關之身心障礙者就業基金繳納差額補助費；其金額，依差額人數乘以每月基本工資計算。
2. 另原住民族工作權保障法第 4 條、第 5 條定有僱用原住民規定，雖限於約僱人員、駐衛警察、技工、駕駛、工友、清潔工、收費管理員、其他不須具公務人員任用資格之非技術性工級職務，惟公立學校除位於澎湖、金門、連江縣外，其僱用下列人員之總額，每滿 100 人應有原住民 1 人；原住民地區之公立學校則應有三分之一以上為原住民。同法第 24 條規定，未達第 4 條及第 5 條所定比例者，應每月繳納代金，依差額人數乘以每月基本工資計算。
3. 以學生兼任助理人數龐大，學校對於身心障礙者、原住民之進用可能有困難，而須繳納就業基金繳納差額補助費或代金。

(四)研究成果歸屬：

學生以受僱員工身分參與研究計畫，得否以該研究成果之一部份作為學位論文發表並以之取得學位。爰學生兼任研究助理參與老師所主持研究計畫，其相關研究成果歸屬，教育部業研擬規範草案(會中提供)。

決 議：

- 一、有關調整投保薪資級距，雖基於社會保險制度保障及財務考量無法調整，將依學校經費增加之評估結果，再進行協調。
- 二、受雇者於短期 3 個月之雇用，可選擇健保投保單位，係基於行政成本考量，如配合實務情況延長為 4 個月，經衛生福利部初步評估認為可行，將配合修正細則。
- 三、身心障礙者及原住民進用比例，係依身心障礙者權益保障法及原住民族工作權保障法，就身心障礙者進用比例如有修法需求，建議提衛生福利部身心障礙者權益推動小組討論。
- 四、請經濟部智財局針對工作助理之研究成果著作權歸屬規定進行確認，俾明定於本處理原則。

案由三：有關學生兼任助理如屬與學習相關獎助金性質，其因勞務提供可能衍伸的勞動權益保障及相關配套措施，提請討論。

說明：

- 一、依據高教工會調查指出，現有大學兼任助理因未納入勞保並明確定位其勞僱關係，致產生以下勞動及學習權益受損之情況：
 - (一)缺乏勞動相關權益保障：包含勞退年資累計、因工作受傷的相關保障、超時工作之加班費給付、額外開銷的負擔、延遲給付薪資以及勞資爭議的解決協商管道等。
 - (二)影響學習及研究進程：依照高教工會調查資料中指出，多數勞務內容不為學生兼任助理自身學業所用，甚至影響或延後論文之進展，且部分工作與研究無關，僅屬處理老師之私人事務。
 - (三)著作權歸屬及相關權益受損：部份研究助理表示，協助或代替老師完成研究報告或期刊論文（部分）卻不被列為共同作者，影響其著作人格權。
- 二、針對上述可能延伸的兼任助理因屬助學性質之勞務，其因勞務提供可能衍伸的勞動權益保障及相關配套措施，提請討論。

決議：提下次會議討論。

案由四：為究明大學所發放工讀助學金及研究生獎助學金，學校與學生間是否涉及勞僱關係案，提請討論。

說明：

- 一、有關「工讀助學金」部分，宜認定為屬勞僱關係：
 - (一)依行政院勞工委員會（以下簡稱勞委會）96年8月3日勞動1字第0960073037號函說明略以：
 1. 「一般工讀」如係學校基於校務運作考量，聘請學生協助辦理校務，自與學校間存有勞僱關係。
 2. 「助學工讀」各校作法尚無統一標準，亦非依特定法令規定辦理，如僅係學校選擇工讀生時，優先聘用具弱勢學生身分者，其本質似與「一般工讀」難謂不同。
 3. 公私立大專校院聘請工讀生是否適用勞動基準法及勞工保險條例，仍應依個案勞務給付實態具體判斷之。
 - (二)復依勞委會97年3月21日勞資2字第0970125276號函說明略以，倘

學校與工讀生間非屬勞僱關係，僅存教育或獎助關係者，自無須適用勞動基準法；反之，如工讀生係受學校雇用從事工作獲致工資者，即應依有關規定辦理。

(三)大學目前發放工讀助學金之方式，多要求學生協助文書行政、管理、校園整理等事務，並按作業時數計算受領金額，確實難與一般工讀區別，為保障學生權益，宜統一認定為屬勞僱關係。

二、有關「研究生獎助學金」部分，宜請進一步釐清：

(一)民國 61 年至 86 年間，本部曾訂有「大學暨獨立學院研究生獎助學金辦法」，係為獎助研究生專心從事研究，以提高學術水準，規定符合條件之研究生，成績較優者發給獎學金，未領取獎學金者發給助學金，惟領取獎助學金者，均需義務協助校內有關研究或教學工作。

(二)惟該辦法業於 86 年間廢止，現行研究生獎補助等相關事項，係依大學自主精神，授權由各大學校院自行訂定相關章則規範據以辦理。

(三)有關研究生領取之獎助學金其性質之判準，參依勞委會前揭解釋函，應以是否具有勞務對價及經常性給與之性質而定。若僅為教育或獎助關係，屬改善特定對象生活而非經常性給與，或為單方之目的、給付具有勉勵、恩惠等性質之給與，得不列入勞基法工資之範圍內。

(四)承上，研究生獎助學金主要係研究生養成過程中，協助教授專案研究或執行學術行政相關工作所領取之獎助學金，應非屬薪資範圍，不涉及勞僱關係；惟目前大學多將研究生領取獎助學金所應負擔之義務，授權各系所自行訂定，導致實務做法難有統一標準，宜釐清其與勞務工作之差異，並落實執行。

三、綜上，大學所發放工讀助學金及研究生獎助學金，學校與學生間是否涉及勞僱關係，提請討論。

決議：(案經提 103 年 3 月 6 日工作小組第 3 次會議確認，就研究生獎助學金尚待釐清，爰提第 4 次會議討論)

伍、臨時動議：

陸、散會(下午 7 時 35 分)