

大專校院強化學生兼任助理學習與勞動權益保障處理原則草案、
工會建議草案及國立大學校院協會建議對照表

工作小組 103.6.18 修正版	工會版本	國立大學校院 協會建議	說明
<p>一、教育部（以下簡稱本部）為兼顧大專校院培育人才之目的並保障學生兼任助理之學習及勞動權益，特訂定本處理原則；本原則所稱學生兼任助理，包括兼任研究助理、兼任教學助理、兼任研究計畫臨時工等。</p>	<p>一、教育部（以下簡稱本部）為兼顧大專校院培育人才之目的並保障學生兼任助理之勞動權益，特訂定本處理原則。本原則所稱學生兼任助理係指具有<u>勞僱關係之勞工</u>，包括兼任研究助理、兼任教學助理、兼任研究計畫臨時工、<u>工讀生及其他不限名稱之相類似助理工作者</u>。又其他純粹為學習行為而不具有勞動從屬性者，不問是否以兼任助理稱之，均須實質認定其從屬性之有無以為其身分定性。 第二項所列四種身分均為具有從屬性之勞工，惟勞工身分並不以此四種為限，仍應以有無從屬性為具體認定，其名詞定義如下： (一)「兼任研究助理」，係指約用以部分時間從事</p>	<p>1. 學生進大學之目的為求學獲得學位，大學教育的本質為「教育」及「訓練」，除課程學習外，最重要的是各種能力的學習及培養。學校與學生是教育學習關係，大學透過各式管道教育訓練學生，提供學生學習經驗之機會，鼓勵「做中學」，學生進入大學應以學習為主要目的。學校不是營利事業，工會版以勞動關係為原則，混淆學生與學校之教育學習關係。</p> <p>2. 教師培養及教導學生，可能要面臨學生主張教師損害學生勞動權益之控訴，增加老師額外負擔，造成師生之間不必要的糾紛對立，傷害師生信任關係，破壞校園師生倫理，損害我國高等教育競爭力，衝擊我國國際百大排名，對學生、老師、學校都是傷害，將得不償失。</p>	<p>一、大專校院強化學生兼任助理學習與勞動權益保障處理原則(以下簡稱本處理原則)係就釐清兼任助理學習與勞動分際所為行政指導，旨在引導學校保障學生兼任助理之學習及勞動權益，屬行政指導性質，爰本項僅就處理原則之目的及校內兼任助理可能同時涉及學習與勞動關係樣態相關類型明列，毋須就現有校內的各類助理加以定義或加入無涉學習關係者。</p> <p>二、因此，工作小組版本之兼任助理，不包括工讀生，係因與學習無涉，其僱傭關係的認定回歸勞工主管機關權責，爰毋須納入工會版本的工讀生類型。至於工會版本後段，既純粹為學習行為而不具有勞動從屬性，自無實質認定其從屬性，以定性</p>

工作小組 103.6.18 修正版	工會版本	國立大學校院 協會建議	說明
	<p><u>研究之工作人員，協助執行計畫研究工作者。</u></p> <p>(二)「<u>兼任教學助理</u>」，係指為<u>提升教學品質，由學生以協助教師進行教學活動，負責分組討論、分組實驗或實習、課業諮詢服務、批改作業或語文練習等相類工作之助理。</u></p> <p>(三)「<u>兼任研究計畫臨時工</u>」，係指<u>兼任助理聘任確係為計畫所需之臨時性工作人員，且能以部分時間從事計畫研究工作者。</u></p> <p>(四)「<u>工讀生</u>」，係指<u>領取校內助學金或獎勵金等不限名目之薪資，並協助從事各項行政、研究、庶務等相關工作。</u> <u>第三項所稱計畫，包括各種研究計畫，不以科技部之研究計畫為限。</u></p>	<p>3. 如果勞僱關係是萬靈丹，就不會產生因為保障超過負擔能力，導致企業不想用建教生，產學合作受衝擊之問題，請再審酌。</p>	<p>其身分之必要。</p> <p>三、另有關學生及工會建議就兼任研究助理、兼任教學助理、兼任研究計畫臨時工定義，考量各類助理的定義在身分別的处理上目前為學校實務上運作的常態並無區分的困難，自無再定義之必要，且工會版本之定義亦未有關相關學理或法令的名詞定義，以例示方式的定義恐掛一漏萬。</p> <p>四、爰本項仍維持工作小組版本。</p>

工作小組 103.6.18 修正版	工會版本	國立大專校院 協會建議	說 明
<p>二、大專校院應尊重教師專業自主權並落實學生法定權益，包括大學法、勞動法或相關社會保險法規，在確保教學學習品質與保障勞動權益的前提下，建構完整之學生權益保障法制。</p>	<p>二、大專校院應尊重教師專業自主權並落實學生法定權益，包括大學法、勞動法或相關社會保險法規，在確保教學學習品質與保障勞動權益的前提下，建構完整之法令執行環境。</p>		<p>同意修正為工會版本，另學校應建構完整之學生權益保障法制，以保學生權益，爰酌整文字。</p>
<p>三、<u>教學及學習為校園核心活動，在確保教學品質及保障勞動權益之原則下，各校應檢視學生兼任助理之內涵、配合教學、學習相關支持行為之必要性及合法性，及學習與勞動之分際，以期教學、研究、學生學習及勞動權益保障取得平衡。</u> <u>學校、教師或學生對於兼任助理活動是否構成勞僱關係有疑義者，應充分考量學生權益，並循本原則第十點之管道解決。</u></p>	<p>三、<u>教學與學習為校園核心活動，勞動與學習關係可以共存，在確保教學品質與保障勞動權益的原則下，各校應檢視兼任助理之內涵、配合教學、學習相關支持行為之必要性及合法性，以及學習與勞動的分際，以期教學、研究、學生學習及勞動權益保障取得平衡。</u> <u>學習與勞僱關係乃併存而非互斥之概念，若各校、教師或學生對於兼任助理活動是否構成勞動屬性有疑義者，基於保護勞工之立場，應從寬認</u></p>	<p>1. 建議尊重教師專業自主權，學校設置之目的為教育，「操作型知識」指必須經由實踐或是練習 (practice) 的體驗才能學會的知識，「做中學」可以提高學生能力，如果增加「做中學」的障礙，徒增多數認真教學教師之不必要負擔，澆熄學術殿堂對指導學生的熱情，擔心減少學生的學習機會。</p> <p>2. 草案第三點第二項「考量學習與勞僱關係可能併存」，建議修正為「學校與學生間為學習關係」，又草案第十點為「爭議」處理機制，爰第三點第二項「疑義」建議修</p>	<p>一、第一項同意修正為工會版本，惟本原則旨在究明「學生兼任助理之活動」屬學習關係抑或勞雇關係，為避免紊亂區別學習關係與勞雇關係之標準，刪除「勞動與學習關係可以共存」。</p> <p>二、第二項考量教育單位立場以維護學生權益為考量，爰工會版本建議修正後參採。</p>

工作小組 103.6.18 修正版	工會版本	國立大專校院 協會建議	說明
	<p><u>定。若有爭議，應循本處理原則第十點之管道解決。</u></p>	<p>正為「爭議」。</p>	
<p>四、大專校院學生擔任屬「課程學習」或「服務學習」等以「學習」為主要目的及範疇之兼任研究助理及教學助理，非屬於有對價之僱傭關係之活動者，其範疇包括：</p> <p>(一)課程學習(參照勞委會 102 年 9 月 2 日勞職管字第 1020074118 號函規定)：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 指為課程、論文研究之一部分，或為畢業之條件； 2. 前述課程或論文研究或畢業條件，係學校依大學法、專科學校法授權自主規範，包括實習課程、田野調查課程、實驗研究或其他學習活動。 3. 該課程、論文研究或畢業條件應一體適用於本國學生、外國學生、僑生、港澳 	<p>六、大專校院學生參加純粹以「學習」為目的，且非屬第四點所規範勞僱關係之活動者，其範疇包括：</p> <p>(一)課程學習：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 指為課程、論文研究之一部分，或為畢業之條件。 2. 前述課程或論文研究或畢業條件，係學校依大學法、專科學校法授權自主規範，且與課程或論文研究內容具有直接關連性者，其項目以下列二種為限： <ol style="list-style-type: none"> (1)田野調查課程 (2)實驗研究課程 3. 該課程、論文研究或畢業條件應一體適用於本國學生、外國學生、僑生、港澳生或大陸地區學生。 4. 符合以上三項條件，未有任何勞務提供或工作事 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 本草案對於學生之「學習」範圍卻僅限縮於課程教學及研究論文等非常狹義的學習，顯已違反大學教育之本質，嚴重限縮了學生學習環境與機會。 <p>草案四、(一)：「課程學習」1.2. 建議增列「專業學習活動」。</p> <p>部分研究兼具學習與提供勞務性質，草案四、(一)4.「且未有學習活動以外的勞務提供或工作事實者」，與大學鼓勵學生「做中學」背道而馳，且不符合實驗研究之學習活動，建議文字修正為「且有學習活動之事實者」。</p> 2. 草案四、建議增列「學校依大學法等相關規定辦理產學合作，合作機關、經費補助機關、或學校基於提供學生學習研究機會於研究計畫明定應由學生擔任者，視為學 	<p>本項學習定義範疇係依據前本部與勞動部多次研商後由勞動部函示為基礎研議，且其定義範疇已符合現行法令規範精神，並經跨部會工作小組研議並取得共識。</p>

工作小組 103.6.18 修正版	工會版本	國立大學校院 協會建議	說明
<p>生或大陸地區學生。</p> <p>4. 符合以上三款條件，未有學習活動以外的勞務提供或工作事實者。</p> <p>(二)服務學習： 學生參與學校為增進社會公益，不以獲取報酬為目的之各項輔助性服務，包括依志願服務法之適用範圍經主管機關或目的事業主管機關主辦或經其備查符合公眾利益之服務計畫，參與服務性社團或其他服務學習課程或活動。</p>	<p>實者。</p> <p>(二)服務學習： 學生參與學校為增進社會公益，不以獲取報酬為目的之各項輔助性服務，包括依志願服務法之適用範圍經主管機關或目的事業主管機關主辦或經其備查符合公眾利益之服務計畫，參與服務性社團或其他服務學習課程或活動。</p>	<p>習活動。」</p> <p>3. 學術研究成果具有不確定性，故無論實際結果有無應用於學位論文，仍應承認其具有教育學習之目的，教師指導學生之研究是否為四、(一)1. 「論文研究之一部分」宜從寬認定。</p> <p>4. 依大陸地區人民來臺就讀專科以上學校辦法第 16 條、第 19 規定，陸生在台灣不能領取工作報酬，只能領取獎學金，而且獎學金的經費來源須非政府預算，但草案第四點規定，課程學習是對陸生一體適用，易使陸生產生誤解(可領取報酬)。</p>	
<p>五、學校於推動前項「課程學習或服務學習」範疇之學習活動，應符合以下原則：</p> <p>(一)該學習活動，應與第四點所定範疇有直接相關性為主要目的，並於授課或指導教</p>	<p>七、學校於推動第六點「課程學習或服務學習」範疇之學習活動，應符合以下原則：</p> <p>(一)該學習活動，應與第六點所定範疇有直接相關性為主要目的，並於授課或指導教</p>	<p>1. 目前之制度規劃忽略學校之 knowledge 源自於教師，為保障學生權益採取過度限制教師之制度，可能造成教師不想收那麼多學生，如果教師沒有花更多時間指導研究，沒有教</p>	<p>一、本項各版本之精神與內涵相似，參酌工會版本修正。</p> <p>二、學校建議刪除第六款，著作權歸屬依相關法令規定辦理。考量本原則為行指導，第六款仍予維</p>

工作小組 103.6.18 修正版	工會版本	國立大學校院 協會建議	說明
<p>師之指導下，經學生個人與指導教師同意下為之。</p> <p>(二)學校應有明確對應之課程、教學實習活動、論文研究指導、研究或<u>相關學習活動實施計畫</u>，其相關學習準則、評量方式、學分或畢業條件採計及獎助方式等明定並公告之。</p> <p>(三)教師應有指導學生學習專業知識之行為。</p> <p>(四)學生參與前開學習活動期間，得因學習、服務學習支領獎學金或必要之研究或實習津貼或補助。</p> <p>(五)<u>學生參與學習活動</u>，其權益保障或相關保險應依大學法、學位授予法及相關法規辦理，並於校內學生相關章則中規範。<u>另針對有危險性之學習活動</u>，應增加其保障範圍。</p> <p>(六)學生於學習活動</p>	<p>師之指導下，經學生個人與指導教師同意下為之。</p> <p>(二)學校應明訂<u>相關學習活動實施計畫</u>並公告之，該計畫內容應包括<u>學習準則、評量方式、學分或畢業條件採計及獎助方式</u>。</p> <p>(三)教師應有具體指導學生學習專業知識之行為。</p> <p>(四)<u>參與學習活動期間</u>，得因學習、服務學習支領獎學金或必要之研究或實習津貼或補助。</p> <p>(五)<u>學生參與學習活動</u>，其權益保障或相關保險應依大學法、學位授予法及相關法規辦理，並於校內學生相關章則中規範。</p> <p>(六)學習活動之相關研究成果著作權之歸屬，其認定如下： 1. 學生在校期間所完成之報告或碩、博士學生所撰寫之論文，如指導教授僅為觀</p>	<p>師爭取研究計畫提供設備材料給學生實驗學習，結果降低學生接受教師更多指導以學習更精深專業研究能力的機會。長遠將影響學校培育提供產業界的人才素質，損害整個國家的競爭力。</p> <p>2. 建議教育部：請協助強化學生平安保險，針對實驗室等危險性較高之情形，增列保險種類及其保障。</p>	<p>持。</p> <p>三、參採學生意見，就相關研究成果著作權之歸屬及事後權利行使方式等事項，應事先達成協議或簽訂合約，並對於有危險性的學習活動應增加其保障範圍。</p>

工作小組 103.6.18 修正版	工會版本	國立大學校院 協會建議	說 明
<p>之相關研究成果 著作權之歸屬，其 認定如下：</p> <p>1. 按學生在校期間 所完成之報告或 碩、博士學生所撰 寫之論文，如指導 之教授僅為觀念 指導，而係由學生 自己撰寫報告或 論文內容，並未參 與內容表達之撰 寫，依著作權法規 定，學生為該報告 或論文之著作 人，並於論文完成 時，即享有著作權 （包含著作人格 權及著作財產 權）。</p> <p>2. 如指導之教授不 僅為觀念的指 導，且參與內容之 表達而與學生共 同完成報告或論 文，且各人之創 作，不能分離利 用者，則為共同 著作，學生與指 導之教授為報告 或論文的共同 著作人，共同享 有著作權，此等 共同著作（包 括著作財產權 及著作人格權） 的行使，即應 取得學生與指 導之教授之共 同同意</p>	<p>念之指導，而係 由學生自己撰寫 報告或論文內 容，並未參與內 容表達之撰寫， 依著作權法規 定，學生為該報 告或論文之著作 人，並於論文完 成時，即享有著 作權（包含著作 人格權及著作財 產權）。</p> <p>2. 指導教授不僅為 觀念的指導，且 參與內容之表達 而與學生共同完 成報告或論文， 且各人之創作， 不能分離利用 者，則為共同著 作，學生與指導 教授為報告或論 文的共同著作 人，共同享有著 作權，此等共同 著作（包括著作 財產權及著作人 格權）的行使， 即應取得學生與 指導教授之共同 同意後，使得為 之。</p> <p>3. 兼任助理與老師 間得事先就相關 研究成果著作權 之歸屬及事後權 利行使方式等事</p>		

工作小組 103.6.18 修正版	工會版本	國立大學校院 協會建議	說 明
<p>後，始得為之。</p> <p>3. 兼任助理與<u>指導之教授</u>間應事先就相關研究成果著作權之歸屬及事後權利行使方式等事項，達成協議或簽訂合約。</p>	<p>項，達成協議或簽訂合約。</p>		
<p>六、前二點規定以外，凡學校與學生間存有提供勞務獲取報酬之工作事實，學生與學校間具從屬關係者，均屬勞動契約關係，其兼任樣態包括研究助理、教學助理、研究計畫臨時工及其他不限名稱之學生兼任助理工作者等，應依勞動相關法規辦理；雙方如屬承攬關係，則另依相關法令規定辦理。」</p>	<p>四、<u>凡學校與學生間存有提供勞務、應獲報酬之事實而具勞動從屬性者，均屬勞僱關係其兼任樣態包括兼任研究助理、兼任教學助理、兼任研究計畫臨時工、工讀生及其他不限名稱之相類似助理工作者，應依勞動相關法規辦理；雙方如屬承攬關係，則另依相關法令規定辦理。</u></p> <p><u>因學習與勞僱關係可得併存，故是否屬勞動契約關係仍依勞動從屬性有無為斷，與該工作者職稱名目是否為助理、有無學生身分、該活動是否屬課程的一部分</u></p>	<p>1. 學生對與學習無關之研究計畫，有承諾參加與否自由，學校也不會對不參加研究計畫之同學施以任何懲戒，與學校間不具人格從屬性；學生不是學校員工。</p> <p>草案建議參照原工作小組版本修正為「非屬前述之課程學習或服務學習範疇，學校與學生間存有提供勞務獲取報酬之工作事實，學生與學校間具從屬性者，屬勞動契約關係，其兼任樣態包括研究助理、教學助理、研究計畫臨時工等，應依勞動相關法規辦理；雙方如屬承攬關係，則另依相關法令規定辦理。」</p> <p>2. 本案因經費排擠，造成學校無足夠經</p>	<p>一、此點係規範勞僱關係之範疇及規範，參酌工會版本修正。</p> <p>二、至於工會版本第二段屬觀念陳述，已於本原則草案第一點宣示，無需於本項行政作為指導中贅述。</p>

工作小組 103.6.18 修正版	工會版本	國立大學校院 協會建議	說明
	等，並無關連。	費聘那麼多學生參與研究計畫及工讀，導致學生原有之校內學習及工讀機會減少，或支領之獎助學金金額減少，降低學生安心讀書的可能性，造成學生到處打工，降低學習意願，恐引發其他社會問題。	
<p>七、屬第六點具勞動契約範疇者，學校於僱用學生擔任兼任助理時應符合以下原則：</p> <p>(一)與學生訂定勞動契約，明定任用條件、工作場所、工作時間、<u>工作時數</u>、定期或不定期之工作期間、<u>工作內容</u>、工資、工作準則、<u>終止</u>及相關權利義務。</p> <p>(二)依相關規定辦理勞工保險、全民健康保險及提繳勞工退休金等，並提供相關申訴及爭議處理管道。</p> <p>(三)督導所屬教學單位及教師並依約</p>	<p>五、凡屬第四點所稱具勞僱關係範疇者，學校於僱用學生擔任兼任助理時應符合以下原則：</p> <p>(一)與學生訂定勞動契約，明定任用條件、工作場所、工作時間、定期或不定期之工作期間、內容、工資、工作準則、<u>終止</u>及相關權利義務。</p> <p>(二)依相關規定辦理勞工保險、全民健康保險及提繳勞工退休金等，並提供相關申訴及爭議處理管道。</p> <p>(三)督導所屬教學單位及教師並依約</p>	<p>實務上兼任助理並無要求一定之工作時數，始得支領獎助單元之規定，基於老師鼓勵學生之立場，建議刪除「工作時數」。</p>	<p>一、採納工會版本，另著作權規定係經經濟部智慧財產局確認，建議採工作小組版本。</p> <p>二、回應 103 年 4 月 23 日研商「大專校院強化學生兼任助理學習與勞動權益保障處理原則(草案)」會議學生及工會代表針對工作時數之訴求，爰將工作時數納入勞動契約，並酌整文字。</p>

工作小組 103.6.18 修正版	工會版本	國立大學校院 協會建議	說 明
<p>保障學生之勞動權益。</p> <p>(四)學生以受雇身份擔任兼任助理並參與研究計畫，由學校支給薪資或報酬，其與學校間如為勞僱關係者，有關其協助或參與教師執行研究計畫所產出相關研究成果之著作權歸屬，得經雙方合意約定，如未有約定時，依著作權法第 11 條規定，受雇之學生為著作人，僱用之學校或教師享有著作財產權，亦即僱用人享有著作權法第 22 條至第 29 條之重製、改作、公開播送及公開傳輸等專有權利，至於著作人格權則由屬受雇人所有，因此僱用人行使著作財產權時，即須注意避免侵害受雇人之著作人格權，<u>或於事前依契約約定對雇用人不行使著作人格權。</u></p> <p>(五)前開研究成果之</p>	<p>保障學生之勞動權益。</p> <p>(四)學生以受雇身份擔任兼任助理並參與研究計畫，由學校支給薪資或報酬，其與學校間如為勞僱關係者，有關其協助或參與教師執行研究計畫所產出相關研究成果之著作權歸屬，得經雙方合意約定，如未有約定時，依著作權法第 11 條規定，受雇之學生為著作人，僱用之學校或教師享有著作財產權，亦即僱用人享有著作權法第 22 條至第 29 條之重製、改作、公開播送及公開傳輸等專有權利，至於著作人格權則由屬受雇人所有，因此僱用人行使著作財產權時，即須注意避免侵害受雇人之著作人格權。</p> <p>(五)前開研究成果之專利權之歸屬得由雙方合意以契約約定之。如未約</p>		

工作小組 103.6.18 修正版	工會版本	國立大學校院 協會建議	說 明
<p>專利權之歸屬得由雙方合意以契約約定之。如未約定者，依專利法第 7 條第 1 項及第 3 項規定，若為雇傭關係，研究成果之專利權歸屬於僱用人；若不具雇傭關係，則依專利法第 5 條第 2 項，學生自身為發明人、新型創作人、設計人之情形，對其所得之研究成果享有專利申請權，得依同條第 1 項向專利專責機關申請專利。但他人（如指導教授）如對論文研究成果之產出有實質貢獻，該他人亦有被認定為共同發明人之可能。</p>	<p>定者，依專利法第 7 條第 1 項及第 3 項規定，若為雇傭關係，研究成果之專利權歸屬於僱用人；若不具雇傭關係，則依專利法第 5 條第 2 項，學生自身為發明人、新型創作人、設計人之情形，對其所得之研究成果享有專利申請權，得依同條第 1 項向專利專責機關申請專利。但他人（如指導教授）如對論文研究成果之產出有實質貢獻，該他人亦有被認定為共同發明人之可能。</p>		
<p>八、為保障各類學生兼任助理權益，學校應依前述原則，訂定校內保障兼任助理勞動及學習權益之處理原則並公告之，於訂定時應廣徵校內各類兼任助理及教師之意見為之，若有</p>	<p>八、為保障各類學生兼任助理權益，學校應依前述原則，訂定校內保障兼任助理勞動及學習權益之處理原則並公告之，於訂定時應廣徵校內各類兼任助理及教師之意見為之，若有</p>	<p>1. 考量學位論文、畢業條件或專業課程有關之工作，屬於教育學習關係，應避免以勞資關係的衝突處理。例如：為自己學位論文進行之實驗，如實驗之績效與成績之評核勢必相關。因實</p>	<p>一、明定本處理原則之訂定由學校廣邀相關代表形成共識後訂定，惟考量企業工會之參與，參酌工會版本後酌修。 二、依學者建議：團體協約之效力僅及於工會會員，本原則之適用對</p>

工作小組 103.6.18 修正版	工會版本	國立大學校院 協會建議	說明
<p><u>工會者，得邀請工會代表參與相關會議並參酌其意見，其內涵應包括：</u></p> <p>(一) <u>明定校內學生參與課程學習或服務學習活動之學習準則、兼任助理之工作準則、各類助理之權利義務、經費支給項目(科目)、來源、額度及所涉研究成果之著作權歸屬相關規範。</u></p> <p>(二) <u>校內相關單位及教師對於各類助理相關之權益保障應遵循之規定。</u></p> <p>(三) <u>各類助理權益保障、申訴及救濟管道及處理程序，屬學習範疇應納入學生學則規範，屬工作範疇應納入學校員工相關規定。</u></p>	<p><u>工會者，工會代表必須參與相關會議並納入其意見，其內涵應包括：</u></p> <p>(一) <u>明定校內學生參與課程學習或服務學習活動之經費來源，如為獎助學金，應以獎助性質為主，不得涉及學生提供有對價關係之勞務。</u></p> <p>(二) <u>校內相關單位及教師對於各類助理相關之權益保障應遵循之規定。</u></p> <p>(三) <u>各類助理權益保障、申訴及救濟管道及處理程序，屬工作範疇應納入學校員工相關規定。</u></p> <p>(四) <u>本條所定之勞動權益相關規範，若學校有工會者，必須受該工會所訂之團體協約拘束。</u></p>	<p>驗績效不佳，致成績遭評核不及格；或因成績評核不及格，致需退出實驗團隊(尤其喪失學生身分時，亦當然喪失繼續兼任助理之身分)，不應提起勞資爭議，而係單純成績評定之公法上行政措施，參照釋字第 684 號解釋之意旨，大學及指導教授就此應有專業判斷餘地，行政監督應受相當之限制(含教育部及勞動部)。工會版(一)「如為獎助學金，應以獎助性質為主，不得涉及學生提供有對價關係之勞務。」建議刪除。</p> <p>2. 建議刪除(四)「本條所定之勞動權益相關規範，若學校有工會者，必須受該工會所訂之團體協約拘束。」。</p>	<p>象為全體兼任助理，爰工會版本有關團體協約之規定，依團體協約法辦理即可，毋須納入本原則。惟勞動部要求保留，並提供相關文字：</p> <p>(四) 本條所定之勞動權益相關規範，如學校與工會簽訂團體協約時，其應負有依團體協約履行之義務；如學校未依團體協約履行時，須負債務不履行之損害賠償責任。</p> <p>三、其餘文字參酌工會版本後酌修。</p>
<p>九、除法律或法規命令另有規定外，學校應依處理原則明確劃分學習或勞動之學生兼任助理範疇，並於學</p>	<p>九、除法律或法規另有規定外，學校應依處理原則明確定義屬於勞僱關係之學生兼任助理勞動樣態，</p>		<p>一、本處理原則主要係為兼顧學生學習與勞動權益，而工會版本僅針對勞僱關係，已涵蓋於工作小組</p>

工作小組 103.6.18 修正版	工會版本	國立大學校院 協會建議	說明
<p>校章則規定津貼或工資給付範疇及事項，並依相關法令訂定處理程序，除依其章則規定核發獎助學金或研究津貼或補助、支付勞務報酬外，並督導所屬教師及校內單位據以遵循，以保障學生權益。</p>	<p>並依相關法令訂定處理程序，並督導所屬教師及校內單位據以遵循，<u>以保障學生兼任勞動之權益</u>。</p>		<p>版本中，爰維持本部原條文內涵。</p> <p>二、校園活動屬性宜由學校確認，另本點係就學校作為事項為提醒，爰維持本部原條文內涵。</p>
<p>十、學校就學生兼任各類助理之爭議處理，應有爭議處理機制。</p> <p><u>前開爭議之審議</u>，應有學生代表參與，並宜有法律專家學者之參與。若有工會者，得邀請工會代表參與相關會議並參酌其意見。</p> <p>前開爭議處理機制，學校得衡酌校務運作情形，與現行申訴機制整合或另建機制。</p>	<p>十、學校就學生兼任各類助理之爭議處理，應建立申訴平台及爭議處理機制，並應有學生代表參與，<u>有工會者，該爭議處理機制應有工會代表參與，無工會者，應有一定比例之研究生勞方代表參與</u>。另對於相關審議決定應有法律專家學者之參與。前開申訴平台及爭議處理機制，學校得衡酌校務運作情形，與現行申訴機制整合或另建機制。</p> <p><u>前項之爭議，包含對身分於法律上定性見解之歧異</u>。</p>	<p>學校就學生兼任各類助理之爭議處理，應建立申訴平台及爭議處理機制，贊成應有學生代表參與。反對沒有法律依據，卻擬規定學校之爭議處理機制應有工會代表參與之意見。</p>	<p>一、本處理原則係針對學生權益之維護，依大學法第三十三條規定，涉及學生權益之相關校內章則應有經選舉產生之學生代表參與，爰本項依法納入學生代表參與。</p> <p>二、參酌工會與學生有關工會代表參與之建議，並酌整文字。</p> <p>三、工會版本第三項，為勞資爭議處理法所保障權益，未循校內申訴管道，亦可依法主張，爰不納入本原則。</p>

工作小組 103.6.18 修正版	工會版本	國立大學校院 協會建議	說 明
	<p><u>若對校內申訴管道之決定不服者，可依相關法令，向勞動主管機關續行權利救濟。</u></p>		
<p>十一、依前述認定基準全面盤點並明確界定現有校內學生兼任助理之類型及人數，並依前述原則提供勞動或學習相關之保障措施。</p>	<p>十一、依前述認定基準全面盤點並明確界定現有校內學生兼任助理之類型及人數，並依前述原則提供勞動或學習相關之保障措施。</p>		<p>兩版本相同</p>