

大學兼任助理定位及權益案工作小組第 4 次會議紀錄

時間：103 年 6 月 18 日(星期四)下午 14 時 30 分

地點：教育部 5 樓大禮堂(臺北市中山南路 5 號)

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 2 次及第 3 次)會議紀錄

參、業務報告：

- 一、本部為研商解決大學兼任助理之定位與相關權益保障，業於本(103)年 1 月至 3 月間計召開 3 次工作小組會議就兼任助理學習與勞動分際、學校與兼任助理間視為勞僱關係之衝擊影響等進行討論，並研擬「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)。
- 二、另為聽取學生、工會及大專校院協(進)會就處理原則之意見，業於本(103)年 4 月 23 日召開研商「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，邀請學生與工會代表、專家學者及勞動部等部會代表就前開原則進行討論，以利後續處理；6 月 6 日與高教團體(臺灣高等教育產業工會等)就學生兼任助理學習與勞動權益保障等議題進行座談。
- 三、為使前開處理原則得以解決學校與學生間就兼任助理之相關爭議，於 4 月 25 日召開研商「大學兼任助理定位、權益保障及配套措施」會議，業請各協(進)會協調所屬會員學校就下列事項配合蒐集意見(詳附件 1)：
 - (一)就處理原則草案對學校的衝擊影響進行評估。
 - (二)請各校前開處理原則草案預先規劃相關配套措施(詳如處理原則第 5 點~第 11 點)及處理機制。
 - (三)對於學習關係之助理可能面對的危險擬定相關保障措施。
 - (四)請各校就下列事項與學生溝通，妥適說明對校內之衝擊，並廣泛蒐集學生意見報部：
 1. 就學生兼任助理是否有與學習無關之內涵及相關建議等調查了解。
 2. 學生對於處理原則之修正意見及具體建議。
 3. 對學校未來採取配套措施之意見。
- 四、本部為正確推估學校勞、健保費等經費及勞保財務負擔，業請校內各單位就兼任助理人數、領取獎助金數額等確實進行盤點，配合就 101 學年度兼

任助理薪資級距、人數及服務時間等進行調查(如附件 2)，並就學生兼任助理均視為勞僱關係為衝擊影響評估。

五、另工會已就前開處理原則(草案)提出對案，且各協(進)會業廣泛蒐集學校及學生意見，並於 6 月上旬函報本部，為使前開處理原則草案得以解決學校與學生間就兼任助理之相關爭議，並期教學、研究、學生學習及勞動權益保障取得平衡，爰召開本次會議研商前開處理原則及後續配合事項，並俟取得共識後，將進一步邀集工會、學生代表、學校及大專校院協(進)會等進行研商，以落實學生權益保障。

四、討論事項：

案由一：有關「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，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，並保障其學習與勞動權益，爰擬具「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，其研擬方向，摘要如次：

(一)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。

(二)定位學生兼任助理於學習與勞動分際；其中學習範疇係參酌前勞委會 102 年 9 月 2 日勞職管字第 1020074118 號函中，有關「課程學習」範疇或「服務學習」範疇。非屬學習範疇，兼任助理僅存有提供勞務獲取報酬之工作事實，並具從屬關係者，屬勞動契約關係。

(三)於學習關係及勞動契約關係下，學校分別應有之作為。

(四)學校應訂定校內保障兼任助理學習及勞動權益之處理原則，並廣徵校內各類兼任助理及教師之意見，且於學校章則規定津貼或工資給付範疇及事項。

(五)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，其相關審議決定應有法律專家學者之參與。

二、學生與工會代表對於大學兼任助理定位及處理原則草案之意見摘要如次：

(一)學習與勞動之分際應以勞僱關係為原則，學習關係為例外，且學習關係應從嚴定義。

(二)以畢業條件為區分，兼任助理工作將成為義務。

(三)研究生獎助金已多年未調整，學生實際領取報酬低於 98 元/小時。

(四)處理原則應納入工時保障，並對於工時及薪資建立監督機制。

(五)應正視實驗室工安問題，就職業災害投保。

(六)兼任助理被指派工作與學習無關，而是協助處理教師私人事務。

三、工會就前開處理原則(草案)提出對案，爰就對案為回應分析，並納入學生與工會代表之意見，經綜整為修正版。就工會所提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對案版與原訂處理原則(草案)之主要差異，說明如下：

(一)原訂處理原則(草案)係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；工會版本明定學生兼任助理係指具有勞僱關係之勞工，並強調實質認定從屬性。

(二)原訂處理原則(草案)明定學生兼任助理，包括兼任研究助理、兼任教學助理、兼任研究計畫臨時工等。工會版本尚包括工讀生及其他不限名稱之相類似助理工作者。

(三)原訂處理原則(草案)就學習範疇所定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；工會版本則限縮於與課程或論文研究內容具有直接關連性者，並以田野調查課程、實驗研究課程為限。

(四)原訂處理原則(草案)就學校保障兼任助理勞動及學習權益之處理原則訂定及爭議處理強調學生參與；工會版本要求應有工會參與。

四、復依各協(進)會配合蒐集之所屬會員學校及學生意見，經綜整為再修正版。

五、就前開「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)」各版本，提請 討論。

決 議：

一、本處理原則草案依與會代表意見並參酌工會意見修正(如附件 3)，修正重點摘要如次：

(一)第 1 點：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。

(二)第 3 點：考量教育單位立場以維護學生權益為考量，工會版本第 4 項建議修正後參採，爰對於兼任助理活動是否構成勞僱關係有疑義者，應充份考量學生權益，並循本處理原則第十點之管道解決。

(三)第 4 點：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釋為基礎研議，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。

- (四)第5點：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。
 - (五)第7點：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。
 - (六)工會所提第8點團體協約及第10點不服申訴之救濟規定已分別為團體協約法、勞資爭議處理法所保障權益，爰毋須另行納入本處理原則；其中雇主只能對工會成員履行團體協約約定，其效力尚不及於其他兼任助理。
- 二、另勞動部要求維持第8點團體協約規定，並於會後提供相關文字。該部提供文字與學者意見併列，並於後續與學生、工會代表及大專校院協(進)會代表進行溝通後，以確定兼任助理權益保障之推動方向。

案由二：有關相關部會協助推動大專校院兼任助理學習與勞動權益保障之相關配套措施，提請 討論。

說 明：

一、依各協(進)會配合蒐集之所屬會員學校及學生意見，就學生及學校主要意見(詳附件1)摘要如次：

(一)學生意見：

1. 學校應徹查校內勞動情形，是否有濫用助理、拖延學生畢業時限或經費流用混亂等情事，並對目前研究生勞動現況(包括薪資與工時，以本調查表中依每月補助金額來劃分並無法反映勞動究竟佔去多少時間)，進行調查並公開，再與學生(包括工會)就如何改善目前低薪現況進行討論。
2. 制訂中長期規劃，向政府及各方爭取經費，逐步改善兼任助理工作待遇，勿因勞工權益排擠學生經費。
3. 請教育部及校方籌措並挹注資源，提出薪資調升、提高工作權益及保障(著作權、工時、工作環境、保險等)，釐清工作內容，訂定明確權益，規劃兼任助理、學生之薪資與獎助學金等項目，設置聘用及管理辦法，明確書面化與透明化，供學校與學生遵循。
4. 保障學生基本收入的穩定性及一致性，同意透過工會和資方談判薪水，勿任意遲發或減薪；研擬違約特別條例、勞健保補助金透明化、

試用期緩衝；對教授針對學生工作指派進行限制與督責。

5. 不應以畢業條件為區分，兼任助理工作成為義務，校方不該為了規避勞雇關係而刻意將助理工作納入課程或畢業條件與論文研究。

(二) 學校意見：

1. 勞動部所訂「僱用部分時間工作勞工應行注意事項」，僅就勞動權益作原則性規範，實務執行上恐有窒礙。為避免爾後勞資爭議，建議勞動部應針對部分工時人員提供更明確且整體性之勞動權益規範、實務範例及契約書範本，並辦理宣導說明會。
2. 學生兼任助理人數龐大，將大幅增加學校原住民及身心障礙者需進用人數，屆時將面臨原民及身心障礙者來源不足，部分性質工作不適合身心障礙者擔任之困境，倘不符進用規定，學校須繳納龐大的差額補助費或代金，將產生經費排擠效應，且學生兼任助理流動量高，無法估算一定基本安全量，實務運作上確有窒礙難行之處，建請研擬配套機制或鬆綁法令。
3. 勞保局放寬規定，對於計畫人員因委託補助機關核定延遲，致無法及時加保者，同意得檢附相關資料追溯加保。
4. 勞健保最低月投保金額分別為 11,100 元及 19,047 元，大部分兼任研究助理支領之工作酬金遠低於此金額，為避免勞健保低薪高保不合理現象，建請勞健保主管機關研修相關規定或就不同工時者加以區隔。
5. 部分工時與全時工作者權益(如年資、休假及勞健保等)不衡平，日後恐多爭議。另工時過低或工作期間短之勞務型兼任助理可參考日本以最低工時或韓國以身份直接明確劃分，將部分工時之學生兼任助理與全時就業勞工工作者之保險制度有所區隔，非一體適用。
6. 未來勞務型兼任助理，因畢業而未續聘，失業期間可依就業保險法規定請領失業給付，政府財政負擔增加，衝擊就業保險制度。另不同過去獎勵金發放對象係以照顧本校學生為主，未來受雇者對象不得侷限於本校系(所)研究生，否則將違反就業服務法，屆時本校學生必須與校外人士公平競爭工作機會，將排擠本校學生任職機會，相關經費無法全面用於本校學生上。
7. 所得稅法第 4 條第 8 款略以，為獎勵進修、研究或參加科學或職業訓練而給與之獎學金得免納所得稅，但受領之獎學金或補助費，如係為授與人提供勞務所取得之報酬，不適用之。依全民健康保險法第 31 條、第 34 條及全民健康保險扣取及繳納補充保險費辦法第 3 條規定略以，保險對象薪資所得，應依規定之補充保險費率計收補充保險費。

依處理原則(草案)，學習型兼任助理其每月支領之獎勵金，不涉勞務對價關係，建請教育部協調主管機關辦理免納(扣)所得稅及健保補充保費。

8. 依科技部臺會綜二字第 0990020546 號函略以，科技部計畫下之專任助理人員、兼任助理人員、及臨時工者，應依規定建立適點之出勤管控機制並加強內部管控，其進用程序、出勤管控、工作酬金之請領及撥付等作業，應依會計法、審計法及支出憑證處理要點等有關規定建立積極有效管控機制並加強內部查核。因學習活動較難以明確以出勤紀錄界定，針對學習型之兼任助理不宜設有出勤機制，建請科技部配合研修相關規定。
 9. 建議教育部協調勞動部制訂專門保障學生勞動權益之專法，學生兼任助理與「就業勞工」之身分有所區隔；與全時工作者之保險制度有所區隔，考量制定例如：每週工時低於 20 小時、非持續雇用 25 日以上者均不適用雇用保險法，毋須投保。
- 二、有關前述學校及學生針對兼任助理學習與勞動權益保障之建議配套措施，提請討論。

決 議：

- 一、為推動大專校院兼任助理學習與勞動權益保障，就各部會應配合事項，將函請研議辦理，並進行跨部會協商。
- 二、勞動部所召開涉學校勞資爭議之相關會議，建議應邀請相關教育領域學者及教育主管機關出席。

案由三：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：另提相關會議討論。

伍、臨時動議：

陸、散會

教育部就各協(進)會彙整學生擔任兼任助理意見調查綜整意見

103.6.17

一、學校意見

(一)處理原則

1. 學習

- (1) 草案第五點之(六)關於著作權乙節之落實，能否提供具體作業程序與協議範本，以免各校作業落差太大，運作後因彼此比較而產生爭議。
- (2) 草案有關課程學習之定義係參照勞委會 102 年 9 月 2 日勞職管字第 1020074118 號函，該函主要係說明屬課程學習之研究助理或教學助理無需申請工作許可證，然草案引用作為學生兼任助理之學習範疇是否妥當，應再商榷。
- (3) 課程學習似乎過於狹隘，不利學生參與統整性較高的實務研究，以獲取延伸學習經驗的機會，建議應將研究案與產學案歸納入學生參與之學習活動。
- (4) 第五點智財權之歸屬對於勞務型兼任助理較易明確定義，但對於學習型兼任助理則相對不易劃分，建請教育部再明確定義，並提供定型化契約參考，以避免學校在研究成果的使用及授權產生問題，同時也可能對學校研究計畫推廣及與民間機構合作造成影響。
- (5) 如以草案第四點規範：「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」，是否造成日後學生變成義務工作，無法取得報酬。
- (6) 按勞資關係學理及相關法令之規範，均強調勞資關係存續必須有一定期限為條件，否則各項勞資實務將難以操作。為期更明確規範及便利操作起見，建議將後段文字調整為「本原則所稱學生兼任助理，係指協助從事專案或研究計畫之研究助理、教學助理、研究計畫臨時工等」。

2. 勞動

- (1) 關於處理原則第七點，與學生訂定勞動契約部分，建議工作小組研訂範例子各學校參考。
- (2) 建議草案第七點第一項請增訂通用勞動契約參考版本，並就一般重要事項統一規範，避免各校相同事項規範差異過大造成紛爭，以提升法制作業效能。
- (3) 依草案第六點，聘僱型兼任助理有勞動法規之適用，是以聘僱助理如因續聘等原因與本校形成「不定期契約」關係，未來助理離職時，須依勞動基準法核發資遣費，另如係該名聘僱助理在校服務期間曾在不同計畫

主持人下執行計畫，資遣費之合法核支（計畫經費項目是否有編列資遣費預算）以及分擔（計畫主持人分擔）均須考量，徒增學校經費負擔。

- (4)聘僱型兼任助理有勞動法規之適用，即可支領年終獎金：基於軍公教人員年終工作獎金發給注意事項訂有「按日計酬臨時人員依其十二月份所支薪酬數額乘以一點五個月乘以實際在職月數比例計算發給」，未來經費支應更將使學校經營雪上加霜。
- (5)有關處理原則草案要求訂定明確之工作時間及地點，現行 TA 要點雖有規定每月工作時數並要求 TA 填寫每月出勤紀錄，但因多數 TA 工作時間係配合教師課程，且課程以外時間教師未必要求 TA 全時協助。再者，除了上課時間 TA 需到班協助之外，TA 協助教師課前準備需求或課後輔導學生課業疑難部分，TA 多透過數位學習平台或於課後安排自己方便的時段於研究室或其他非上課教室以外之地點完成，校方實難要求或規定統一之工作時段及地點。
- (6)第六點，如係將兼任助理劃分為學習型及勞務型 2 類，相關主管機關規定建請同步配合修正予以區分，俾利學校遵循，如：建請科技部依學習型及勞務型兩類之兼任研究助理及臨時工，於相關要點中明定相關之權利義務事項等（嗣後本校亦將同步配合修訂現有業管法規，分流管理）。
- (7)學生在學校如果成立勞雇關係，學生畢業是否算解僱，學生畢業如可支領失業給付，將造成政府財政支出增加。

3. 配套措施

- (1)科技部計畫兼任助理限定由學生身分擔任，其他單位補助之計畫兼任助理主要也以具學生身分者擔任。為減少爭議，渠等是否屬課程學習或服務學習宜有一致之規範，建議在提送計畫時併予提報是否屬課程學習或服務學習，如不是，應一併編列保險費用及資遣費用，由核定機關併予審酌。
- (2)本處理原則通過後，應有緩衝期間或階段性完成時間，俾使各學校得以訂定校內程序，辦理相關人員簽約、加保等作業。依草案第八、九點，由學校明確劃分學習與勞動之學生兼任助理，惟目前有關學生勞健保低薪高保、增加學校財務與行政負擔、學習範疇之定義等問題皆尚未解套，因此學校在劃分學習或勞動屬性部分，確有其窒礙難行之處。對於研究計畫，建請教育部（或科技部等經費補助單位），對於「兼任助理」名詞能先行分類定義。如科技部將計畫約用人員分類為「專任助理人員」、「兼任助理人員」、「課程與學習服務助理人員」、「臨時工」，而非目前僅分類為「專任助理人員」、「兼任助理人員」、「臨時工」，在計畫執行前即能有

- 清楚的定義，以免認知不同產生差異，亦利學校遵循。建議教育部於徵詢各校、學生意見並考量現實環境後，擬定明確規範供學校遵循為宜。
- (3) 草案第十一點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。
 - (4) 認定爭議裁處機制(草案第 10 條)，各校應置爭議申訴機制，惟若有一方對爭議裁處結果仍有不服時，其爭議究係向教育部再申訴或逕向勞工局申請調處，建議應有較明確規範。
 - (5) 為保障學生兼任助理權益與教師責任，建議於處理原則草案第八項增列：正視實驗室工安問題，應幫學生兼任助理投保相關職業災害險。
 - (6) 第十點本校學生或勞工爭議處理，目前已有相關申訴平台及爭議處理機制，學生可透過學生申訴管道，另教學助理及研究計畫人員亦設有申訴管道，教職員工之申訴則可透過申訴評議委員會、勞資會議或工會辦理。未來兼任助理按學習或勞務關係不同作分流，將依分流結果修正各該申訴管道，以維其相關權益。
 - (7) 有關勞動部建議增列，有工會者，爭議機制應有工會代表參與一節，勞工涉及勞資爭議事件，除透過上開處理機制外，亦可依「勞資爭議處理法」向相關主管機關提出調解、仲裁及裁決。因此，學生兼任助理如屬勞僱關係，涉勞資爭議應循上述機制處理，與校內其他勞工應無二致，且絕多數學校並無工會，無增訂之必要。
 - (8) 為保障學生兼任助理權益與教師責任，建議於處理原則草案第八點增列：正視實驗室工安問題，應幫學生兼任助理投保相關職業災害險。
 - (9) 本原則第七點之(二)提及依勞動相關規定提供應有之保障(勞保、健保)及相關申訴管道，按全民健康保險法規定，幾乎絕大多數學生係由其家長以「眷屬身份」辦理健保。如學生參加校內兼任助理或臨時性工作要改變原先投保身份，但一旦不兼任助理工作時又要將其改以「眷屬身份」辦理，這麼一來，將增加學校、健保局不少工作負荷及家長們的不便利。有關健保一項，建議可考量於適當處加列「可由學生自行決定是否由學校辦理健保」等文字，讓作法上保有操作彈性。

(二)其他

1. 學生兼任助理人數龐大，學校對於身心障礙者、原住民之進用困難，受限於法令限制並無得以從寬處理或解釋之空間。
2. 「身心障礙者權益保障法」第 38 條第 4 項的規定：部分工時勞工均以 1 人計算員工總人數，但部分工時身心障礙勞工薪資需達基本工資 1/2 以

上始計入進用人數，且進用 2 人僅得以 1 人計算。顯然違反平等原則。建議修正對於部分工時人員「計算員工總人數」與「計算進用身心障礙人數」之基準應一致。

3. 有關兼任助理「流動性高」及「低薪高保」之疑慮，雇用人應考量聘雇勞動助理之必要性，降低助理之流動性應為工作效率之基本考量。此外，若雇用人認為「低薪高保」造成困擾，則應設法降低聘雇助理之人數並提升每位助理之工作時數。不應因為低薪就不保，罔顧受雇人之權益。
4. 勞動類學生兼任助理，為免各校自行定義為定期或不定期契約人員，造成互相比較滋生疑義，為求一致性，建議統一規範為勞動基準法中之定期契約人員。
5. 勞動部及健保署修訂部分工時者合理之勞健保費投保級距，以及部分工時者合理的權益保障；協調各中央機關(如科技部、內政部、農委會…等)同意委辦補助計畫編列勞健保及勞退經費。
6. 學生在不同學校擔任助理加保問題：學生如同時在不同學校擔任兼任助理，支領相同工作酬金，要在那個學校加保，須有明確規定。
7. 高等教育經費不足的問題應該正視解決，而不是由學校自行定義「學習」或、不是「工作」來逃避應負擔的成本。建議修訂「教育經費編列與管理法」第三條：「各級政府教育經費預算合計應不低於該年度預算籌編時之前三年度決算歲入淨額平均值之百分之二十二點五。」從 22.5% 提高到 23.5%，每年約可增加 200 億的教育經費，即可解決投保與研究生薪資過低跟不上物價的問題。
8. 「勞工保險投保薪資分級表，將部分工時勞工月投保薪資現行最低分級 11,100 元，修正為比照「勞退月提繳工資分級表」之投保薪資級距（最低分級自 1,500 元起）」，大學兼任助理多數僅月領 6,000 元以下，卻需多繳超過實領金額數倍之保險費，低薪高保，多繳交保險費，違反比例原則之問題。
9. 若能按照處理原則草案，明確劃分出學習兼任助理與勞動兼任助理，則只有勞動兼任助理須訂定勞動契約明訂各項權利義務。而多數勞動兼任助理的聘用皆來自獲得經費補助之各類計畫，對於學校的行政及財務負擔影響有限。
10. 若本校兼任助理等如經確認適用勞雇關係後，直接衝擊為用人經費之附加成本大幅提高。建議中央部會如科技部等之補助計畫，調高各計畫之管理費補助比例，或相關經費皆改由業務費支應，讓用人單位得以全面評估新聘人員之成本，不致造成學校過重負擔。

11. 建議研修身心障礙者權益保障法及原民者權益保障法，增訂「大學學生兼具勞工身分且其月領薪資未達勞動基準法按月計酬之基本工資數額二分之一者，不計入員工總人數」。
12. 建議研修原民者權益保障法，增訂「大學學生兼具勞工身分，不計入員工總人數」。
13. 以科技部計畫為例，計畫核定時間為 4 月 1 日，但學校實際接獲公文通知為 4 月中下旬，聘任人員時間若為 4 月 1 日，但投保時間無法追溯，應如何處理？
14. 兼任助理因流動性高，工時過短，人員控管不易，如無法及時辦理加保，則違反勞保條例第 11 條之規定：投保單位非於勞工到職之當日為其辦理勞工保險通知勞保局者，按自僱用之日起至參加保險之日起，應負擔保險費金額，處以二倍罰鍰。另，雇主未於所僱勞工到職之當日辦理勞工保險，勞工或其受益人所受之損失（包括各種保險給付），應由雇主比照勞工保險條例規定之給付標準，負責賠償。
15. 部分兼任助理屬追溯進用，但勞保屬在職保險且加保日期無法往前追溯，很難落實加保作業。
16. 兼任助理之計畫經費核撥時間不確定性高，若經費無法核撥或無法如期核撥，容易造成勞健保及勞退費用帳目錯誤及難以收取費用，勞健保費如未於規定期限內繳納又會產生滯納金，其責任歸屬實難以釐清。故一旦完成加保手續，用人單位應每月按時繳納保險費，避免因經費核撥問題，致本校勞健保專款帳戶不足以繳納勞健保費。
17. 以目前專任而言，皆需於加退保時填寫報到單或離職程序單；但兼任助理(臨時工)無相關管理機制，無法精確掌握兼任助理進出，容易造成人員已經異動(離開)卻未退保，導致多餘投保的費用的支應及兼任助理個人個人代扣沖銷問題。
18. 勞動部所訂「僱用部分時間工作勞工應行注意事項」，僅就勞動權益作原則性規範，不易瞭解，實務執行上恐有窒礙。為避免爾後勞資爭議，建議勞動部應針對部分工時人員提供更明確且整體性之勞動權益規範、實務範例及契約書範本，並辦理宣導說明會。
19. 學生兼任助理人數龐大，將大幅增加學校原住民及身心障礙者需進用人數。屆時將面臨原民及身心障礙者來源不足，部分性質工作不適合身心障礙者擔任之困境，倘不符進用規定，學校須繳納龐大的差額補助費或代金，將產生經費排擠效應，進而相對壓縮本校教學資源，其沉重財務負擔亦將嚴重影響校務運作。且學生兼任助理流動量高，無法估算一定

基本安全量，實務運作上確有窒礙難行之處，建請研擬配套機制或鬆綁法令。

20. 勞保局放寬規定，對於計畫人員因委補助機關核定延遲致無法及時加保者，同意得檢附相關資料追溯加保。
21. 勞健保最低月投保金額分別為 11,100 元及 19,047 元，大部分兼任研究助理支領之工作酬金遠低於此金額，投保金額與實際薪資不符合比例原則，低薪高保，需繳納較高額之保費。由於此類人員人數眾多，對學校或國家財務將造成沉重負擔，建請勞健保相關主管機關研修規定。
22. 部分工時與全時工作者權益(如年資、休假及勞健保等)不衡平，日後恐多爭議。另工時過低或工作期間短之勞務型兼任助理可參考日本以最低工時或韓國以身份直接明確劃分，將部分工時之學生兼任助理與全時就業勞工工作者之保險制度有所區隔，非一體適用。
23. 未來勞務型兼任助理，因畢業而未續聘，失業期間可依就業保險法規定請領失業給付，政府財政負擔增加，衝擊就業保險制度。且不同過去獎勵金發放對象係以照顧本校學生為主，未來受雇者對象不得侷限於本校系(所)研究生，否則將違反就業服務法，屆時本校學生必須與校外人士公平競爭工作機會，將排擠本校學生任職機會，相關經費無法全面用於本校學生上。
24. 所得稅法第 4 條第 8 款略以，為獎勵進修、研究或參加科學或職業訓練而給與之獎學金得免納所得稅，但受領之獎學金或補助費，如係為授與人提供勞務所取得之報酬，不適用之。依全民健康保險法第 31 條、第 34 條及全民健康保險扣取及繳納補充保險費辦法第 3 條規定略以，保險對象薪資所得，應依規定之補充保險費率計收補充保險費。因該處理原則(草案)訂定後，學習型兼任助理其每月支領之獎勵金，不涉勞務對價關係，建請教育部協調主管機關辦理免納(扣)所得稅及健保補充保費。
25. 依科技部臺會綜二字第 0990020546 號函略以，科技部計畫下之專任助理人員、兼任助理人員、及臨時工者，應依規定建立適點之出勤管控機制並加強內部管控，其進用程序、出勤管控、工作酬金之請領及撥付等作業，應依會計法、審計法及支出憑證處理要點等有關規定建立積極有效管控機制並加強內部查核。因學習活動較難以明確以出勤紀錄界定，針對學習型之兼任助理不宜設有出勤機制，本案施行前，建請科技部配合研修相關規定。
26. 建議教育部協調勞動部制訂專門保障學生勞動權益之專法。或建議學校向相關單位爭取學生兼任助理與「就業勞工」之身分有所區隔；與全時

工作者之保險制度有所區隔，考量制定例如：每週工時低於 20 小時、非持續雇用 25 日以上者均不適用雇用保險法，無須投保。

27. 勞動局一手取締以少報多詐領勞保給付的違法案件，一手要求各學校要以少報多將支領微薄薪資的兼任助理加保，明顯不妥。
28. 擔任國科會等專案計畫之編列人員，其雇主理應為國科會等相關機構，學校不宜取代其角色，無義務為該等約聘人員投保；在政府計畫案申請時，可預先編列單位投保負擔經費，以減輕學校負擔。
29. 建議應參考其他國家之法規，修法明確的定義具學生身份者擔任教學助理、研究助理或臨時工每週工時幾小時以上及連續聘期幾日以上屬「勞僱關係」？
30. 各類工讀助學金請款、加保作業流程複雜，例如各類工讀金加保後須依照勞動基準法規定辦理，休假年資如何計算、部分單位工讀時段特殊屬非正常上班時間，時薪如何計算及 1 次性活動、臨時性活動如何加保等很多細節與流程等等，均須先確立規範。
31. 目前各單位自行支付之臨時工，時數不一且不高。建議低於現行最低投保金額者不列入，或者規定最低金額、低於該金額以下之臨時工，不需參與此項保險。
32. 倘能清楚定義並規範服務學習、課程學習與單純勞動換取報酬的雇傭關係之本質差異，學校也應嚴格要求所有教師與行政單位同仁遵守規範不得逾越或曖昧模糊，則服務學習與課程學習性質之兼任助理，其所領取的獎助金意義不同，不宜納入勞健保，甚至該所得性質加以釐清不應列為薪資者，均應請國稅局同意在實務上放寬認列。
33. 部分工時與全時工作者間之保險制度及退休制度應有所區隔。
34. 學生屬於非勞動力人口，就學期間擔任兼任助理其主要身分仍為學生，非屬勞動力人口中的就業者或失業者，故不宜適用就業相關勞工保險、失業給付及退休制度等。
35. 學生在學期間投保的加保年資、提繳勞工退休金、資遣的權利及義務皆不易釐清。故建議以加強學生平安保險或職災保險等之保障權益即可，毋須強行納入適用勞動法令。
36. 校園可視為學生進入社會之模擬場所，故即便校園內與學生發生的「勞動關係」其目的亦為達成教育目標非以提供薪資獲取報酬之關係。如真要模擬社會運作狀態，建議不適用勞基法、不適用勞保條例，廢除學生平安保險，以勞保為模型另創「學保」，或可為兼顧保障與公平的解決之道。

37. 兼任助理及臨時工讀生，具有學生身分，應由"學生平安保險"方面改革，不應適用"勞動基準法"。
38. 兼任助理為兼任工作者，建議學生擔任兼任助理、臨時工資，比照日本規定，每週工作時數若低於 20 小時(含 12 小時)或非持續雇用 31 日以上者，均不視同專任員工，無須為其保勞、健保。
39. 有關助學金支用範疇與認定
- (1) 釐清助學金之定義：
依據所得稅法第十四條第一項第三類：助學金被財政部歸類為 50，是列屬於薪資所得。助學金究竟是為照顧學習者之故，讓學生安心就學。財政部將歸類薪資所得，是否合宜建請教育部協助釐清？
- (2) 請教育部發函各校確認助學金之定義其支用範疇與認定權責：
助學金校內款，該部分能否於學期間按月依比例給付給無法申請工作證之陸生。依前項所得稅法之規定助學金屬薪資，陸生依據「大陸地區人民來臺就讀專科以上學校辦法」，第十九條明訂「大陸地區學生在臺就學期間，不得從事專職或兼職之工作。」雖於臺教高(四)字第 1020140814C 號，解釋令納入「課程學習」與「服務學習」概念語多疑義，敬請教育部能有具體明確之操作型定義說明，以利各校執行。
40. 加入勞保就有所得即有課稅問題，但依財政部解釋文獎助學金屬於獎助性質(TA 也是)是免所得，既然免所得怎會有勞保，或是這一些人也須繳稅？

二、學生意見

(一) 處理原則

1. 無論是否有實質上的「學習」，若具有勞雇關係的特質，都應將其納入勞動保障的範圍，不得以「學習」為由規避勞雇關係的責任。
2. 校方不該為了規避勞雇關係而刻意將助理工作納入課程或畢業條件與論文研究。
3. 教育部及大學校方沒有權力去認定助理是否與校方為勞雇關係，勞雇關係的確認應統一由勞動部處理，教育部及校方只是執行單位。因此，若校方依是否具有「學習」性質而去劃分工作及學習之舉動，學生們將不會接受，因為校方沒有專業也沒有權力。
4. 教育部強調學生學習之重要性，但此原則卻沒有實質保障學生之勞動權益。
5. 關於處理原則草案第七點，其中提到與學生訂定著作權合約、勞動契約部

分，建議列範本讓師生得以遵循。

6. 關於處理原則草案第十點，其中提到學生兼任各類助理之爭議處理部份，建議應明確訂定爭議處理程序及相關規範，俾使學生權益獲得保障。
7. 校內的工讀職務太多了，草案中只包含"教學"和"服務"性質，不符事實。那一般的行政工讀生呢？他們的權益學校也應該保障。
8. 勞健保本就該替學生保，減少工讀時數或是機會都不是好的方案。
9. 學生未必須要學校幫忙支付勞健保，可以讓學生自由選擇，畢竟有些學生以決定考公職，未來參加的可能是公保，而勞保並非所需。
10. 服務學習之範圍應該更加限縮和明確化，且應規範各大學不可強制學生接受服務學習課程，以避免學校以服務學習之名行將學生視為免費勞動力之實。
11. 服務冠上學習又怎麼能夠稱為服務，校方不應為了節省開支而使師生關係凌駕僱傭關係，更不應為了規避勞健保的費用而巧立名目逃避。
12. 科技部、教育部等應研擬調整兼任助理薪資規定之上下限，而非萬年不漲。科技部、教育部相關計畫下之兼任助理應享有勞健保。
13. 在學生同時具有學生、臨時工、兼任助理身分，並且在多個單位(教學單位和行政單位)都有支領工讀金和臨時工資，計畫又分別隸屬多個計畫主持人身分多元，投保問題不無疑義。
14. 在實驗室安全方面，希望能有職災類的投保，依照不同的危險程度給予適當的保費補助。
15. 學生如擔任高危險之教學助理，可視實驗室之學術研究，訂定相關投保規範，以確保學生研究之安全。
16. 學生繳交學費時已包含學生平安保險，而台灣公民也皆享有全民健保，再者，各個系所工作環境不依，應依照所屬環境另外找保險公司投保即可，況且現實台灣社會根本不會接受學生跟勞工畫上等號，因此，不需特地將學生加入勞工勞保，又如學生離開學校，政府仍須支付失業給付，制度不盡合理。
17. 若要投保勞健保，依照所給薪資對照最低投保金額等比例投保即可。但此舉可能會造成學校或各個實驗室的經費負擔，抑或另立一個對於學生的研究助理的勞健保法條，來調整投保的金額。
18. 對於額外臨時工讀及實驗助理，薪資須依照勞基法，給予應有最低薪資保障。
19. 在處理草案中未見教育部對於僑生及外籍生的相關權益說明，不曉得對於這個部份教育部持何種態度，在兼任助理與臨時工權益上是否與本國籍學

生有所不同？

20. 助理工讀金已經很低了，還要另外扣除一筆勞保自負額的負擔，將導致所領工資所剩無幾，如果未來認定是僱傭關係，學生有權利選擇不投保嗎？
21. 有勞健保多少會有些保障，但會申請助學金服務的通常都是家境比較屬於中低階級的學生，加上每月都要配合課程安排服務時間，所以實際上能領到的助學金其實也不多，若再扣除勞健保費用收入更少外，也失去助學金的意義了。
22. 不希望再投保勞、健保，我領的薪資已不高，再扣勞、健保的費用後，領的薪資又更低。是否應以工作場所危險性的高低，作為是否投保的依據。
23. 建議以薪水的高低來決定是否投保勞保，6,000元應該是一個可以投保的基準門檻。
24. 「大學學生兼任助理事宜相關處理過程及評估說明」所列第三部分對校園之衝擊影響，明顯不符事實，有恐嚇之虞。諸如第一條第四項對於身障者與原住民之財務負擔，係學校因不符規定而產生之額外費用，不得將其視為產生差額費用之肇因，列入財務影響評議。
25. 避免學校會亂改助理名稱規避法令，應加上勞工身分並不以此為限，仍應以有無從屬性為實質認定，「包括兼任研究助理、兼任教學助理、兼任研究計畫臨時工」後面再加上「工讀生及其他不限名稱之相類似助理工作者。」
26. 就有些人具有助理名目，但純領錢不用工作，非本原則要規範的對象，應排除在外，同時應新增：「又其他純粹為學習行為而不具有從屬性者，不適用之。」
27. 反對第四條，若畢業條件不算在內，恐會有系所把助理變成畢業條件或以「服務課/教學實習課」課程化規避教育部的處理原則之現象，若本條如果通過，根本是強制勞動。
28. 勞工的權益不因為工作量少了而被剝削，無論工讀時數多寡皆應提撥勞健保退金，而且應有勞工的完整權利。
29. 低於20小時就不納保不合理。
30. 勞健保退金是對於勞工的保障，應該專款提撥，不宜和助學金、薪資混為一談。
31. 學生聯合會建議：每月50小時工讀時數範圍內，不適用勞雇關係。
32. 既然學生有勞動事實，則權益亦該受到相對保障，除了應明顯界定工作範疇、不應被要求做超出範疇之外的工作之外，更應該要符合法律規定的工時與薪資標準，並且不應被延遲給付薪水或是被任意解雇。

33. 學校實施上的確會有許多困難，政府可以協助學校進行投保或退保作業，例如成立專門的承辦或協助的部門，並且簡化作業流程。第二，由於學生數量龐大且數量相當固定，但是學校未必能夠找到此龐大數量的 3% 的身心障礙人士雇用，希望能夠再研議解決方法，畢竟學生多是從事研究工作，使得學校與一般企業的組成結構大不相同，比照企業同樣規定 3% 是否太過嚴格。
34. 建立完整的全國性兼任助理與工讀法規，將助理權責法制化，以便申訴無門時有法律管道可上訴。
35. 勞健保修法，增加對兼任助理及工讀生的規範及保費調整，讓其保費可以適度呼應實領薪資。身心障礙部分也可針對此範疇修訂應聘用人數百分比。
36. 應重新檢視勞保最低薪資級距，考量臨時工工時不及保費的問題。
37. 應檢視如何將學生保險與勞工保險可能重疊的部分進行劃分。
38. 學生欲與學校建立勞僱關係之重要原因，最重要的即為勞保的投保，因日後未投保勞保所造成的勞退年資減少及職災賠償，才是學生最為重視的，如果完全適用勞基法後，似乎剝奪了學生生為兼任助理的彈性工作時間與研究方式，能否針對學生所重視自身權益加以考量，力求在學生和勞工身份間取得平衡點。
39. 這個草案辦法通過了，那未來學校與教育部將主張所有研究助理和教學助理都是來學校學習，就跟實習生一樣，不僅沒有任何勞動保障，而且還會變成是非做不可的「義務」。
40. 所有工作都有學習的面向，兩者是不衝突的，重點是學生幫老師執行國科會(科技部)計畫，學校也透過國科會(科技部)計畫的管理費在賺錢。而教學助理其實也一直被定位在減輕老師工作負擔，更不用說許多幫忙辦研討會的行政助理人力，研究生的勞動成果不能被抹煞硬說成是學習。
41. 依據臺灣大學研究生協會 2010 年針對台大研究生進行的勞動調查報告，抽樣近千名碩博士生，結果發現有接近兩成的學生，每個月工時超過 80 小時，換算時薪卻不到基本工資。教育部應該正視研究生的工作時數、薪水、勞動保障，把注更多資源進入研究生教育體制，提升高等教育品質，才能讓學生真的有競爭力！
42. 在國際潮流上，研究生助理被承認為勞工早已經是世界趨勢。美國第一個助教工會是 1969 年在 Wisconsin 成立 (Teaching Assistant Association, TAA)。加拿大在 70~80 年代之間，就完全確立了全國的研究生助理具有勞工身份，並且得以組織工會和集體協商。美國到 2006 以前，

- 已經有超過的個研究生工會獲得承認，並且與學校簽下團體協約，還有 20 個學校的研究生工會正在爭取協商權。現在最新的進展是，連私立大學 NYU 這個指標，也已經承認研究助理和教學助理與學校之間的僱傭關係。美國的研究生工會，都會與校方協商要求加薪，甚至不惜罷工。
43. 台灣投資在高等教育的經費絕對還有繼續增加的空間，和 OECD 國家相比，OECD 國家高等教育經費占國內生產毛額比率平均為 1.3%~1.4%，台灣卻只有 0.8%~0.9%。高等教育經費不足的 8、問題應該正視解決，而不是用是「學習」、不是工作來逃避應負擔的成本。
 44. 建議修法「教育經費編列與管理法」第三條規定的：「各級政府教育經費預算合計應不低於該年度預算籌編時之前三年度決算歲入淨額平均值之百分之二十二點五。」從 22.5% 提高到 23.5%，每年約可增加 200 億的教育經費，就可以立刻解決投保與研究生薪資過低跟不上物價之問題。
 45. 勞動與學習及服務之範疇，有模糊空間，定義不明確。「工作中學習」與「學習關係」是兩回事，不應該以此理由來規避實質的勞僱關係。
 46. 建議可針對【職業災害保險】層面進一步進行完整規範。建議可先行定義教學助理之類型，並針對各類型教學助理對職業災害投保之適用性，進行相關評估，以將投保之效益最大化。
 47. 認為教育部能提出此保障原則很好，看來似乎能夠保障學生權益，然而是否能夠達到原本目的，得視學校最後所訂立的契約內容。
 48. 贊成勞動部增列條款「…爭議處理機制，有工會者，該爭議處理機制應有工會代表參與。另對於相關審議決定應有法律專家學者之參與。」
 49. 須顧及沒有工會的學校的助理(勞工身分)參與方式，建議增列「無工會者，應有一定比例之兼任助理代表參與」。
 50. 不認同「『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」，研究和教學助理將沒有任何勞動保障，還變成非做不可的「義務」；儘管是「學習」，卻也同時都對於課程、老師乃至學生有實際上的幫助，與教師共同承擔了教學成效的效果，學生擔任助理工作，具有「學生」與「勞工」雙層意義，不應簡單以「非對價僱傭關係」涵蓋之。
 51. 學生就是學生，學生不是員工：加入所謂的勞健保後所得相對減少，是不公平的對待。除了每月多繳保費以外，其中的保障對本人並沒什麼影響。
 52. 學生不為勞動力：太過理想，應該執行上有一定難度，希望能提議不通過。研究生的學習萬萬不可以勞務關係界定，應讓學生了解，行政工作也是學術環境的一部分。

53. 對勞保基金運作不抱持信心，不期望繳納的勞保金額日後能領回，對於勞保基金的運作是否能長久營利感到懷疑，工讀金已經不多，還是全額領到比較實際。
54. 為雇主關係，論文本身則變為老師所擁有，而非老師與學生之共同財產，反而剝奪學生應有之權益。保留原施行方式，無須改成僱傭關係。師生互動良好，維持良好合作關係最好。

(二)目前相關權益問題

1. 校方迴避與同學的勞雇關係，同時也會喪失對同學進行勞動教育的機會，甚至導致同學們將誤以為雇關係中幾乎沒有應該被保障的權益。這會讓同學們在未來求職的過程中，缺乏在職場中保護自己權益的基礎知識與概念，甚至造成整體勞動條件的惡化。大學作為高等教育機構，這是不可迴避的教育責任。
2. 中山大學海洋科學系一名博士生與教授出海做研究，然因發生意外而落海死亡，但卻無法有任何職災給付。此等意外，有可能就發生在任何研究生身上，若無加保勞保，實有損勞動權益。
3. 目前兼任助理工作時間係由計畫主持人與學生約定，若改依工讀金及助學金時薪標準訂定工作時間，經人事室問卷調查，76%兼任助理表示不贊同。
4. 大專校院學生擔任之兼任助理（「研究助理」及「教學助理」），是否包括處理教師所負責的行政工作或私人事務？此二者的分際須詳細規範。
5. 承上，是否能有「研究助理」及「教學助理」之外的第三種兼任助理，協助處理教師所負責的行政工作部份？因為「研究助理」及「教學助理」應該不包含處理教師的行政工作。
6. 大專校院學生擔任之教學助理，與課堂授課教師之權責是否有劃分不清之處？例如課堂事務、教材準備、監考、作業批改、考卷批改等等，此處是否需要再詳細明訂？
7. 大專校院學生擔任之研究助理及教學助理，二者是否有劃分不清之處？以致於研究助理須兼任教學助理之職，而教學助理需協助教師研究的進行。
8. 由於教師可能掌握兼任助理的分數高低或畢業條件，是否會有兼任助理因此不敢反映教師所付予的工作方面問題？
9. 偶有耳聞助理遭教師要求負擔內容以外之工作，造成助理不小之負擔。若擔任助理為畢業之門檻，則或有造成教師以此為由，要求學生負擔額外工作之可能。
10. 教育部提供的草案與評估報告中，不但充斥著許多片面性的誤導資訊，而且此法案名為「保障學生勞動權益」，實際上卻是公然規避勞動法令規

範、片面將學生的「工作」定義為「學習」、甚至授權校方可以將擔任助理工作列為「畢業條件」、必修「服務學習」等義務工作的「侵害學生勞動權益」法案。

11. 一項工作是不是屬於「勞動」、雙方是否具有「勞僱關係」，在勞動法規中皆有明確的定義，絕非教育部與教育法規的管轄範圍。而且教育部意圖將「學習」和「工作」以二元對立的方式進行劃分，認為「非屬學習範疇者才是勞動」，也與目前的現實完全脫鉤。我們都很清楚，不管是校園中或是業界職場上，「學習」與「工作」往往是同時存在的，學習的同時可以工作、工作之時也同時是在學習，兩者絕非互斥關係。
12. 理工學院實驗室工作具高度危險性，國內各校已經發生過數起學生因為做實驗導致傷殘、甚至重度失能的案例；日前本校化工系實驗室發生意外緊急撤離師生，雖未造成傷亡，但更凸顯此問題的重要性。學生助理工作應全面納入勞保，並享有勞保職災醫療、失能、傷病等給付，而不是僅由學生團體保險支付醫藥費。這是校方身為雇主應盡的責任和義務，風險不應該由教師和學生來吸收承擔。
13. 本校與高教界中，皆可時常聽聞有不肖教師將學生助理作為私人用途，甚至要學生助理處理接送小孩、打掃家中等私人事務。如確立學生助理工作的身分與勞僱關係，不僅不會毀滅師生關係，反而能夠更加鞏固師生關係，使師生雙方皆能夠了解工作和私人事務的分際，研究成果與專利歸屬也將更加明確。
13. 學生工作應有一定範圍，而不應做老師私人事務。工作時間應盡量限定在上班時間(8:00~18:00)內，不應無限上綱到晚上甚至半夜，應該明白規定其時數，不應該由指導教授強制規定其工作時數(大部份常見一天要工作10小時以上且六日皆要工作)。
14. 博士班學生兼任助理與助學金的延遲，致使學生生活費短缺，必須尋求朋友或家人週轉資金或幫助度過薪資空窗期。
15. 學生名義上擔任數個研究案之研究助理，但實際最終獲取之報酬，並非實際報酬之金額，且部分學生從事與自己論文無關之研究，易衍生爭議。
16. 就勞工身分認同方面，90%的同學認同自己的工作具有勞動性質，是勞工應受勞基法保障。另外約有75%的人認為該納入勞保、反對教育部聲稱具有「學習」性質就不是勞工的說法。
17. 依會議現場調查結果顯示，支給金額每月不到1,000元至上萬元均有，其中約佔1成之學生所領費用高6,000元，其中近3成學生所領費用介於於3,000~6000元，剩下約6成學生所領費用低於3000元，故倘加入勞健保

於學校，勞健保費每月需多支付自付額 492 元，將導致可領之月支薪額更少之現象，依據現場調查近 9 成兼任助理表示薪資若高於 5000 元，才建議納入勞健保。

18. 教育部和校方應該正視學生生的工作時數、薪水、勞動保障，挹注更多資源進入高等教育體制，提升高等教育品質，才能讓學生安心學習、又有競爭力！校方應該積極主動調查目前研究生的勞動現況，改善學生薪資低廉的事實。
19. 重點不在於有沒有學習，而在於付出勞動的事實。我們幫老師執行國科會（科技部）計畫，學校也透過國科會（科技部）計畫的管理費在賺錢。擔任教學助理時減輕老師工作負擔、擔任辦研討會的行政助理人力、處理報帳等。我們所付出的時間和精力都不能被當成是只有學習沒有勞動，或者是因為這和畢業有關所以不是勞工。
20. 無論薪資多少與工時長短，只要是作為勞動人口、有實際勞務產出，就必須納入勞健保的投保範圍。低薪高保並非學生造成的問題，而是由於薪資低廉、社會長期凍漲勞工薪資、加以漠視勞工權益等因素導致。
21. 學生擔任兼任助理，應以實際勞務多少與相關效益為評估依據，當前學生擔任兼任助理效益多被嚴重低估，應予以加薪。
22. 目前無人反映薪資起落或有被教授要求強制超時工作，然相關的規定適用全國，為避免實際上被剝削的學生投訴無門，應盡速推動大學生助理相關的勞動保障條款。
23. 一個月領的薪水是固定 6,000 元，本來金額就不高，如果再扣除勞保費用，一個月領到的薪水就會更少，若是一個月只領不到 400 元薪水的工讀生，那還有可能要自己拿錢出來貼勞保，不符合比例原則，所以我覺得不要扣除勞保費用。
24. 助學金為幫助家庭經濟困難學生之用，且因為是利用課堂空餘時間，學生一個月實際所得並不多，因此若是每個月收取勞健保費，對學生的負擔會加重的。
25. 清寒學生每月能獲得之工讀金，約 NT\$5-6,000 元，若增加勞保，會使工讀金因而減少，造成我們的負擔，更何況有些清寒工讀生因課業因素無法排較多的工作班數，倘若繳交相同保費，無疑扼殺這些生活較為困苦之學生原先得來不易的生活改善，也會部分學生需要校外上班，增加許多不必要風險。
26. 受訪學生初估有九成以上不願意於學校加保。
27. 目前兼任助理的薪資普遍與過去薪資並無顯著差異，應依物價水準適時調

整薪資。

28. 兼任助理時數未有統一標準，有失公平且無保障。
29. 若依照現行相關法規，學生的薪水可能會因為還要負擔勞、健保而減少。對學生的經濟狀況可能會造成極大的負擔。導致每個月的收入還要被扣繳保費，雖然僱傭關係應該要保障勞工的權益，但是扣繳的級距仍需再做調整。
30. 徹查校內勞動情形，是否有濫用助理、拖延學生畢業時限或經費流用混亂等情事。
31. 請學校對目前研究生勞動現況（包括薪資與工時，以本調查表中依每月補助金額來劃分並無法反映勞動究竟佔去多少時間），進行調查並公開，再與學生方（包括工會）進行討論，如何改善目前低薪現況。
32. 制訂中長期規劃，向政府及各方爭取經費，逐步改善兼任助理工作待遇，勿因勞工權益排擠學生經費。
33. 請教育部及校方籌措並挹注資源，提出薪資調升、提高工作權益及保障（著作權、工時、工作環境、保險等），釐清工作內容，訂定明確權益，規劃兼任助理、學生之薪資與獎助學金等項目，設置聘用及管理辦法，明確書面化與透明化，供學校與學生遵循。
34. 保障學生基本收入的穩定性及一致性，同意透過工會和資方談判薪水，勿任意遲發或減薪；研擬違約特別條例、勞健保補助金透明化、試用期緩衝；分配適當資金於該款項，確實驗收外聘人員之實責與工作情形，對教授針對學生工作指派進行限制與督責。
35. 若將學生納入勞工身份具有著作權與勞保費用過高的疑慮，是否可制定特別條例，以因應「學生勞工」的複雜狀況，而並非全然二分。政府應建立適合兼任助理的勞健保法規。
36. 心障礙及原住民在入學時已提供保障政策，兼任助理是否適用進用比例，須更妥善思考。
37. 校學生兼任助理，工作內容依教授分配任務不同，常有工時過長，薪資過低之問題。
38. 由於學校計畫案經費是固定的，若是全面納保後，是不是就相對壓縮了學生的工時及聘用學生的員額。
39. 勞、健保最低投保薪資，應依實際領取之工讀金額細分，不宜僅限於目前勞、健保最低投保薪資僅有 11,100 元及 19,047 元二個級距。

(三)學校配套措施

1. 建議在教學評量的部分，納入教學助理名額之評估，考量其業務量適當分

配名額，同時也詢問執行業務方，其業務是否過量，造成自身學習與研究時間上之阻礙。建議高危險或粗重之項目由專職人員處理，學生非專業人士，且多無相關工作經驗，易發生危險，造成不可挽回之傷害。

2. 重新討論以擔任助理為畢業門檻必要。
3. 除教師自行接洽的產學合作案外，科技部計畫案的締約雙方皆為「校方」與「科技部」，計畫主持人只是執行者；而勞僱雙方皆為「學生」與「校方」，在工作申請書上亦有明定。勞健保費用由計畫案經費支出，本屬天經地義；從專任助理勞健保費用的往例來看，科技部亦會相關編列計畫預算。校方的說法一再將「計畫主持人」解釋為「雇主」，公開表示受雇學生的檢舉與訴訟若勝訴，應由主持人個人負擔；此言論不僅規避雇主責任，更造成師生之間的對立，應立即修正此說法。
5. 因學生兼任助理與工讀人數眾多，關於身心障礙或原住民等特殊身分人式工作人數保障比例，建議可將學生兼任助理與其餘正式員工分開計算。
6. 應該由學校明言規定其學生兼任助理之工作時數，指導教授不應該另行規定不合理之工作時數。
7. 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、工作準則及相關權利義務。就上點，目前並沒有明訂工作時間，有時工作時數過長，喪失了生活品質，卻沒有補救措施。若確認實施，是否教授會依法遵照執行？
8. 兼任助理現行多以眷屬身分投保健保，倘若由學校統一納保，對其就醫權益並未增加。就上點，領取專任助理金錢的大多為學生，擁有婚姻的應為少數，”喪失以『眷屬身份』參加健保之選擇權→可能導致學生多繳健保費”並不存在，應以大多數人權益為權益，其餘應給於其他的補救方法。
9. 除說明會外，應有相關管道讓學生理解本草案的相關內容，並讓學生知道校方協助加保的相關行政作業流程，才不至流於形式，也才不會造成學生在沒有全面性瞭解的狀態下，因追求自身權益而盲從的狀態，同時間，也讓學生與學校間有管道可以進行溝通。
10. 學保的投保應該要有彈性，尤其是實驗室的安全，學校可以考慮讓有意願的學生多繳費用，將學保投保的範圍增加，以增加學生權益保障。
11. 勞保是強制性規定，投保後學生將來的勞保年資會有所增加，這對學生有好處。學保則比較屬於商業性質的保險，它往往受限於保險公司有關成本及利潤的考量，而有所限制。建議學校將學保的投保範圍擴大。
12. 學保應可以讓學生採取彈性的方式加保，除基本項目外，應該讓學生可以依個人意願及外在學習環境來決定是否增加學保的投保範圍。

13. 學保的保障範圍應該加強。尤其是危險性高的場所，應該加保。應該以危險性的高低來區分是否要投勞保。
14. 建議學校可就學保及勞保之保險範圍，以及擴大學保與投保勞保對於學校與學生兩者需增加的費用進行比較。
15. 增加學保投保的範圍，主要是因為工作場所有危險性，我覺得至少碩士生都該投保，無論是投保勞保或增加學保的範圍，以保障學生的權益。
16. 建議學校要求教育部修法「教育經費編列與管理法」第三條規定的：「各級政府教育經費預算合計應不低於該年度預算籌編時之前三年度決算歲入淨額平均值之百分之二十二點五。」從 22.5% 提高到 23.5%，每年約可增加 200 億的教育經費，就可以立刻解決投保與學生薪資過低跟不上物價的問題。亦同時要求教育部正視台灣高等教育資源萎縮的事實，要求教育部課徵資本利得或教育捐，專款專用於高等教育。
17. 關於低薪高保之問題，由於本校兼任助理薪資所得是按照法定時薪標準或相關規定核實發給，但因多數學生為按月繳交保費自付額，造成學生實際所得漸少，希望藉由教育部與相關部會研議，能夠給予兼任助理更加合理的投保原則。
18. 研究經費來自諸多機關，應在計畫提案編列時即列入兼任助理的相關人事費用，並明定工作內容、工時及相關權益，避免學生從事危險性過高之工作，或被以薪資威脅，假學習之名行勞役之實。
19. 成立教職人員審退機制，爭議處理後若判定教職人員有錯或違法應處以降等或革職等處分，否則學生永遠只會被畢業證書威嚇。

(四)其他

兼任助理以及臨時工讀生納保問題，如以不提高學校財務負擔前提下，建議可以研議由教育部或是相關單位之補助來支應，畢竟勞健保對於勞工是不可或缺的保障。

學生擔任兼任助理人數調查彙整表(人數)

(以101學年度，即101年8月1日至102年7月31日為統計期間)

級距(元)	總人數	比例	聘用期間	總人數	比例	總額	比例
109-1500	37,199	16.3%	一個月	47,223	20.7%	316,175,186	5.1%
1501-3000	45,844	20.1%	二個月	18,097	7.9%	234,142,907	3.8%
3001-4500	40,911	18.0%	三個月	17,377	7.6%	290,064,249	4.6%
4501-6000	41,277	18.1%	四個月	24,966	11.0%	425,824,030	6.8%
6001-7500	13,697	6.0%	五個月	21,241	9.3%	518,439,022	8.3%
7501-8700	16,321	7.2%	六個月	12,384	5.4%	388,287,848	6.2%
8701-9900	5,815	2.6%	七個月	10,739	4.7%	406,121,263	6.5%
9901-11100	7,014	3.1%	八個月	15,057	6.6%	384,960,462	6.2%
11101-12540	3,982	1.7%	九個月	9,916	4.4%	352,778,444	5.7%
12541-13500	1,450	0.6%	十個月	12,470	5.5%	468,808,886	7.5%
13501-15840	3,125	1.4%	十一個月	9,975	4.4%	477,452,762	7.7%
15841-16500	1,491	0.7%	十二個月	28,407	12.5%	1,974,938,488	31.7%
16501-17280	553	0.2%	總計	227,853		6,237,993,547	
17281-17880	546	0.2%					
17881-19047	1,325	0.6%	聘用助理別	總人數	比例	總額	比例
19048-19200	157	0.1%	研究助理	90,644	39.8%	3,954,319,562	63.4%
19201-20100	1,406	0.6%	教學助理	61,948	27.2%	1,061,115,048	17.0%
20101-21000	400	0.2%	臨時工	75,261	33.0%	1,222,558,938	19.6%
21001-21900	318	0.1%	總計	227,853		6,237,993,548	
21901-22800	399	0.2%	註：本表計大專校院163校（不含高鳳數位內容學院）				
22801-24000	767	0.3%					
24001-25200	552	0.2%					
25201-26400	596	0.3%					
26401-27600	249	0.1%					
27601-28800	670	0.3%					
28801-30300	532	0.2%					
30301-31800	142	0.1%					
31801-33300	552	0.2%					
33301-34800	560	0.2%					
總人數	227,853						

學生擔任兼任助理人數調查彙整表(保費)

(以101學年度，即101年8月1日至102年7月31日為統計期間)

級距(元)	人數		人次		勞+健+勞退		
	總人數	比例	總人次	比例	單位保費	總保費	比例
109-11100	208,080	91.3%	1,170,627	91.7%	1792-2368	2,352,143,741	86.5%
11101-19047	12,473	5.5%	66,212	5.2%	2551-3380	188,265,439	6.9%
19048-34800	7,300	3.2%	39,270	3.1%	3407-6177	177,725,379	6.5%
總數	227,853		1,276,109			2,718,134,558	

註：本表計大專校院163校（不含高鳳數位內容學院）

學校兼任助理參加勞保之勞保財務評估(勞動部提供)

(以101學年度，即101年8月1日至102年7月31日為統計期間)

身分別	合計金額
兼任期間保費收入金額	2232929244 (約22.3億)
年金給付1年影響金額	1189066258 (約11.9億)
年金給付總金額	23781325160 (約237.8億)

註1:依據學生擔任兼任助理人數及其薪資級距計算，其中年資部分，除博士班以4年計算外，餘身分別均以2年計算。

註2:年金給付總金額係以國人65歲平均餘命20年計算

註3:據教育部提供校院學生擔任兼任助理人次表(含薪資級距)，兼任助理(含工讀生)等人員計714,441人次(總人數為119,074人)。

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及 工會建議草案對照表

工作小組 103.6.18 修正版	工會版本	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。</p> <p>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</u>及其他不限名稱之相類似助理工作者。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。</p> <p><u>第二項所列四種身分均為具有從屬性之勞工</u>，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：</p> <p>(一)「<u>兼任研究助理</u>」，係指約用以部分時間從事研究之工作人員，協助執行計畫研究工作者。</p> <p>(二)「<u>兼任教學助理</u>」，係指為提升教學品質，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。」</p> <p>(三)「<u>兼任研究計畫臨時工</u>」，係指兼任助理聘任</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</p>

工作小組 103.6.18 修正版	工會版本	說明
	<p><u>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</u>者。</p> <p>(四)「<u>工讀生</u>」，係指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。</p> <p><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>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>
<p>二、大專校院應尊重教師專業自主權並<u>落實學生法定權益</u>，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，<u>建構完整之學生權益保障法制</u>。</p>	<p>二、大專校院應尊重教師專業自主權並<u>落實學生法定權益</u>，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，<u>建構完整之法令執行環境</u>。</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>教學與學習為校園核心活動</u>，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<u>學生兼任助理之內涵</u>、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。</p> <p><u>考量學習與勞僱關係可能併存</u>，爰學校、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，應充份考量學生權益，並循本處理原則第十點之管道解決。</p>	<p>三、<u>教學與學習為校園核心活動</u>，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。</p> <p><u>學習與勞僱關係乃併存而非互斥之概念</u>，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，應從寬認定。若有爭議，應循本處</p>	<p>一、同意修正為工會版本。</p> <p>二、校園活動屬性宜由學校確認，另依學校意見酌整。</p> <p>三、另考量教育單位立場以維護學生權益為考量，爰工會版本第四項建議修正後參採。</p>

工作小組 103.6.18 修正版	工會版本	說 明
	<p><u>理原則第十點之管道解決。</u></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、港澳生或大陸地區學生。 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>(二)服務學習：</p> <p>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</p>	<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： <p>(1)田野調查課程</p> <p>(2)實驗研究課程</p> <ol style="list-style-type: none"> 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實者。 <p>(二)服務學習：</p> <p>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>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	說明
課程或活動。		
<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，應增加其保障範圍。</u></p> <p>(六)學生於學習活動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</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<u>第六點</u>所定範疇有直接相關性為主要目的，並於授課或指導教師之指導下，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並公告之</u>，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：</p> <p>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</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	說明
<p>之報告或碩、博士學生所撰寫之論文，如<u>指導之教授</u>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<u>指導之教授</u>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<u>指導之教授</u>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<u>指導之教授</u>之共同同意後，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>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項，達成協議或簽訂合約。</p>	
<p>六、<u>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</u></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</u></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	說 明
<p>辦理；雙方如屬承攬關係，則另依相關法令規定辦理。</p>	<p><u>理；雙方如屬承攬關係，則另依相關法令規定辦理。</u> <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等，並無關連。</u></p>	
<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、<u>工作準則</u>、<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</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、<u>工作準則</u>、<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，</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	說明
<p>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僱用人不行使著作人格權。</u></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>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>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</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</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。</p>

工作小組 103.6.18 修正版	工會版本	說明
<p>時應廣徵校內各類兼任助理及教師之意見為之，<u>若有工會者，得邀請工會代表參與相關會議並參酌其意見</u>，其內涵應包括：</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</u>、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。</p> <p>(二) 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。</p> <p>(三) 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。</p>	<p>時應廣徵校內各類兼任助理及教師之意見為之，<u>若有工會者，工會代表必須參與相關會議並納入其意見</u>，其內涵應包括：</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</u>，如為獎助學金，應以獎助性質為主，<u>不得涉及學生提供有對價關係之勞務</u>。</p> <p>(二) 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。</p> <p>(三) 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。</p> <p>(四) <u>本條所定之勞動權益相關規範</u>，若學校有工會者，<u>必須受該工會所訂之團體協約拘束</u>。</p>	<p>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>九、除法律或法規另有規定外，學校應依處理原則<u>確定義屬於勞僱關係之學生兼任助理勞動樣態</u>，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>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>

工作小組 103.6.18 修正版	工會版本	說明
<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，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。</u></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><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>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>
<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>