

# 大學學生兼任助理事宜相關衝擊影響評估說明

教育部 103.7

經教育部以 101 學年度(101 年 8 月 1 至 102 年 7 月 31 日)為統計期間，蒐集全國大專校院學生擔任兼任助理現況及評估如次：

## 一、學生兼任助理概況

### (一)人數(次)與領取費用情形：

依調查結果顯示，該學年約近 23 萬人(1 學期約 70 餘萬人次)，支給金額每月 1,500 元至上萬元均有，其中約佔 7 成 5 之學生所領費用低於 6,000 元，近 4 成學生所領費用低於 3,000 元。

### (二)兼任之樣態與工作內容：

1. 研究助理：學生在教師指導下，協助相關研究調查、實驗、搜集與整理資料及報告撰寫。
2. 教學助理：在授課教師指導下，於課前、課中、課後從事與教學活動相關之學習與協助。
3. 研究計畫臨時工：在教師督導下進行研究工作相關協助工作。

二、如就前述兼任助理均視為勞僱關係，其對校園之相關衝擊影響說明如下：

### (一)對於學校財務影響：

對學校財務確有影響，每年約計增加 31 億，在有限資源下勢必影響相關資源之配置及經費可支應之人數。

#### 1. 負擔高額勞健保費用：

以上述統計人數及 103 年 1 月 1 日新費率計算保費，學校每年支付勞、健保費及提繳勞退基金，約 31 億元。兼任助理人數眾多，學校為其加保勞健保及提繳勞退基金，造成學校財務負擔沉重。

#### 2. 經費行政負擔及低薪高保：

無論兼職時間之長短，學校須依法為其加保勞工保險、就業保險及提繳勞工退休金及健保，增加用人成本及行政作業負擔。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，雇主負擔含勞保、健保及勞退每月每人至少需負擔 1792 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，學生兼任助理近 4 成所領費用低於 3000 元，確有未盡合理之低薪高保情況。另因學生兼任流動性，致學校辦理加、退保頻繁，將產生嚴重

人力及行政負擔。

3. 依勞工保險條例第 72 條第 1 項規定，投保單位違反本條例規定，未為其所屬勞工辦理投保手續者，按自僱用之日起，至參加保險之前 1 日或勞工離職日止應負擔之保險費金額，處 4 倍罰鍰。因教育現場的複雜性，學校可能動輒觸法，致須繳交高額罰款。

4. 身心障礙者及原住民進用比例及相關財務負擔：

依身心障礙者權益保障法第 38 條及原住民族工作權保障法第 4 條、第 5 條規定，學校應依法進用身心障礙者、原住民，如未達標準，則應繳納身心障礙者就業基金差額補助費、代金。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，而須繳納龐大的差額補助費或代金。

(二)對於學生的影響：

1. 學習機會與資源之減少：

以前述調查顯示在兼任之樣態與工作內容中，「研究助理」主要係學生在教師指導下，協助相關研究調查、實驗、搜集與整理資料及報告撰寫。而「教學助理」則在授課教師指導下，於課前、課中、課後從事與教學活動相關之學習與協助。尤其理工類科學生，如無法參與其指導老師所主持之研究計畫，其學位論文之相關實驗將無法進行，老師亦無法藉研究實務為指導，培養其研究能力，顯示多數學生擔任兼任助理非以工作獲取報酬為主要目的。設若兼任助理與學校具勞僱關係，學校既為雇主，教師為執行人，將改變師生關係，教師對學生由指導轉為指揮監督，並須依校方規定進行管理。學校囿於教育資源之限制，極有可能採取刪減部分工時人員(含學生)，改採校外全時專職人力，或直接委外等替代方案因應，屆時，學生將失去於校園內學習機會及相關資源。

2. 低薪高保致領取之費用減少：

按勞、健保最低投保薪資分別為 1 萬 1,100 元、1 萬 9,047 元，惟依調查結果顯示，約 7 成 5 學生所領費用低於 6,000 元；其中 4 成學生所領費用低於 3,000 元，如學校支付勞、健保費及提繳退休金計 1,792 元~1,882 元，學生尚須自付 492 元之勞、健保費。縱取得勞保年資，惟低薪高保以致領取之費用減少。兼任助理多為在校學生，現行多以眷屬身分投保，對學生而言，亦增加其投保經費負擔(學校部份兼任助理反映，因月支薪額少，倘加保健保於學校，需多支付健保費，將導致可領之月支薪額更少之現象)。

3. 著作權歸屬：

學校如為雇主，學生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，享有著作人格權，僱用之學校或教師則享有著作財產權，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。學生如以研究計畫之部分研究成果為學位論文，除雙方合意約定外，須經學校同意。

#### 4. 無健保投保選擇權：

因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，倘若為僱傭關係，無論勞、健保，應以學校為投保單位統一納保，學生無選擇權及於無受聘期間須轉出，投保單位轉入轉出繁複。

### (三)對於教育及學術研究的影響：

#### 1. 對於師生關係角色的轉變：

設若兼任助理與學校具勞僱關係，學校既為雇主，教師為執行人，將改變師生關係，教師對學生由指導轉為指揮監督，並須依校方規定進行管理

#### 2. 對於學術研究資源之影響：

可能因龐大保險費用支出限縮研究經費運用，發生經費排擠效應，恐有礙學術研究水準之提昇，並影響學生受教權。

### (四)對未來勞、健保財務影響：

對勞保財務有巨大衝擊每年年金支出總額增加 321 億，且專兼任人員之勞退制度一體適用有其不合理性。

#### 1. 對勞保財務衝擊

本部前提供之大專院校學生兼任助理之人次、年資及投保薪資級距等資料，並就學(專科)、碩、博分別依 2、2、4 年計算年資，經勞保局估算前述兼任助理於兼任期間之勞保費收入約為 32 億元，以國人平均餘命 20 年計算，預估每屆次兼任助理給付總金額約為 354 億元，共增加年金給付支出約為 321 億元。

#### 2. 對就業保險制度之衝擊

學生兼任助理如未獲聘用或因畢業不得受聘，即可依就業保險法第 11 條第 1 項第 1 款規定請領失業給付，考量學生兼任助理及工讀之人數(約 12 萬人)眾多，恐將嚴重衝擊就業保險制度。

#### 3. 對健保收入之財務衝擊

依前開調查結果推算，每年約 147 萬人次學生以健保最低投保薪資 1 萬 9,047 元加保，其個人應付保費為 281 元，將造成健保費短收，如有直系血親尊親屬

以眷屬身分納保，將嚴重影響健保收入。

### (五)對於社會公益的影響：

我國勞動法，對於專兼任工作者之保險制度一體適用，惟部分工時之工作者其因其工作收入並非主要收入來源，應與全時工作者之保險制度有所區隔，參酌日本、韓國相關制度觀之，於日本每週工時低於 20 小時、非持續雇用 31 日以上者均不適用雇用保險法，無須為其投保；在韓國大學擔任教學助理 (TA)、研究助理 (RA) 者，其身分為「學生」，非屬「就業勞工」身分。縱就學生兼任助理保障其勞動權益，亦應衡酌公平性，使其所享社會保險之相關給付應與其投保薪資具關聯性，而其他勞工有別。

### 三、相關研處情形及目前爭議

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 103 年 1 月 22 日、2 月 12 日及 3 月 6 日召開工作小組會議就兼任助理學習與勞動分際案及學習相關配套措施、學校與兼任助理間如全面視為勞僱關係之衝擊影響及延伸之問題及因應措施、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、獎助學金學生與學校間是否涉及勞僱關係進行討論，惟有以下爭議，待解決：

- (一)勞健保最低薪資級距及低薪高保之不合理性：目前勞健保最低投保薪資為 11,000 及 19,047 元，兼任助理通常具不固定性、短期、核發金額少等性質(以 3000 元以下居多)，惟仍須學校仍須依最低投保薪資核算保費，造成低資高保(至少負擔近 2000 元)，顯未盡合理。
- (二)部分工時與全時工作者間之保障衡平性及勞退負擔之不合理性(詳如前述)
- (三)對學習範疇之定義：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，惟學校期望納入相關專業學習活動並由教育主管機關據以認定及解釋。
- (四)原住民及身心障礙者進用比例及法令限制：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
- (五)對於助學金之支用範疇與認定權責：有關研究生獎助學金部分，學校以其與學生間屬獎助關係，要求回歸獎助學金之目的辦理，惟勞動部以學校與學生間非屬勞僱關係，僅存教育或獎助關係者，始回歸獎助學金之目的辦理，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。

本部支持學生學習權益及其他法定權益，考量教學學習為校園核心活動，勞

動與學習關係可以共存，亦應協助勞政單位落實學生勞動權益，因此本部本於權責促使大學重新確認校園活動屬性，並明確劃屬於教學學習或者勞動屬性，並自 102 年 7 月起陸續盤點問題現況，並與勞動部、科技部、衛福部、大專校院代表、學生及學生工會代表等共計召開 10 餘次會議，以蒐集意見形成共識，並為求審慎，廣泛性了解各大專校院學生之意見，據以做為未來督導學校健全校內機制及配套措施以確保學生權益。