



# 學生兼任助理定位及 權益保障

---

教育部

104. 7. 16

# 大綱

---

- 問題背景
- 衝擊影響
- 處理原則
- 學校實務
- 爭議事項
- 未來方向

# 問題背景-緣起

---

○○大學

調整教學助理薪資

調整研究生助學金措施

勞動權益受影響

學生組成工會

# 問題背景-立場與定位

---

高教工會及學生工會  
全面認定為僱傭關係

學校  
教育學習之一環

勞動部  
依個案認定

# 問題背景-立場與定位



# 問題背景-研議過程

盤點  
現況

- 針對大專校院就學生兼任助理之樣態及投保所涉相關問題與意見等進行調查(102.10)
- 以102年2月1日至102年7月31日為統計時間，就兼任助理人次進行調查，並以103年1月1日費率計算保費(103.1)
- 針對美國等13國學生擔任兼任助理勞動權益暨法律關係相關資料蒐集(103.3)
- 依據調查結果作成衝擊影響評估(103.4)
- 以101年8月1日至102年7月31日(101學年度)為統計期間，並以人數為單位進行調查(103.5)

組成  
工作小組  
103.1-103.6

- 由專家學者、勞動部等部會、大學校院協(進)會及部份學校代表組成，計召開6次會議
- 就兼任助理定位及權益等相關問題與配套措施進行研商
- 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

進行  
溝通

- 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及處理原則草案進行溝通(2次)
- 學校代表-就處理原則草案及學校配套措施進行溝通(4次)
- 工會代表-就處理原則草案及學校與工會所提對案進行溝通(2次)
- 學生-
  - 1.就處理原則草案及學校與工會所提對案進行溝通(2次)
  - 2.請學校進行衝擊影響評估，並預先規劃相關配套措施後，與學生充分溝通，說明相關衝擊影響，並廣泛蒐集學生意見(全面性)
- 函行政院進行跨部會研商-透過政務委員進行部會首長間協商(2次)

# 問題背景-調查結果(101學年度)

項目	說明
人數	約近23萬人(1學期約46餘萬人次，不含工讀生)
樣態	1.研究助理2.教學助理3.研究計畫臨時工
津貼支領情形	1.支給金額每月1,500元至上萬元均有 2.其中約佔7成5之學生所領費用低於6,000元 3.近4成學生所領費用低於3,000元
保費支出	1.勞、健保最低投保薪資分別為11,100元及19,273元 2.學校(雇主)至少1,803元/人/月；學生尚須自付492元 3.學校每年支付勞、健保費及提繳勞退基金，總計約31億元
勞保財務負擔	經勞保局估算每屆次兼任助理增加年金給付支出約為321億元。

# 衝擊影響

影響面向	衝擊影響	影響面向	衝擊影響
學校財務與行政	1.低薪高保，致須負擔高額勞健保費用(31億/年) 2.身心障礙者及原住民進用困難 3.動輒觸法，致須繳交高額罰款 4.增加行政人力負擔	教學研究 術及研	1.師生關係角色轉變 2.學術研究資源排擠效應
	1.學習機會與資源減少 2.低薪高保，致領取之費用減少(3000元/492元/) 3.著作權歸屬學校 4.無健保投保選擇權	未健 來保 勞財 、務	1.增加勞保財務負擔(321億/年) 2.衝擊就業保險制度 3.影響健保收入
學生權益		社會公益	1.專兼任工作者之保險權益失衡 2.政府每年負擔保費約計4億元 3.影響相關助學政策

# 「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」要項

---

- **適用對象**: 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(**第1點**)。
- **學習與勞動之定位(第4點)**：
  - 學習範疇**：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。
  - 勞動範疇**：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。

# 「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」要項

## 定位學生兼任助理於學習與勞動分際

### 課程學習：

1. 指為課程、論文研究之一部分，或為畢業之條件。
2. 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. 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. 符合前三目條件，未有學習活動以外之勞務提供或工作事實者。

**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。

**學生與學校間存有提供勞務獲取報酬之工作事實，且具從屬關係者，均屬勞動契約關係**

### 學習關係

與第4點所定範疇 有直接相關性為主要目的

1. 對應之課程、教學實習活動、論文研究指導、研究或相關學習活動實施計畫及研究成果著作權歸屬學生
2. 明定學習準則、評量方式、學分或畢業條件採計及獎助方式等
3. 於學校章則規定津貼給付範疇及事項
4. 對於具危險性學習活動額外投保保險
5. 爭議處理機制

### 勞動契約關係

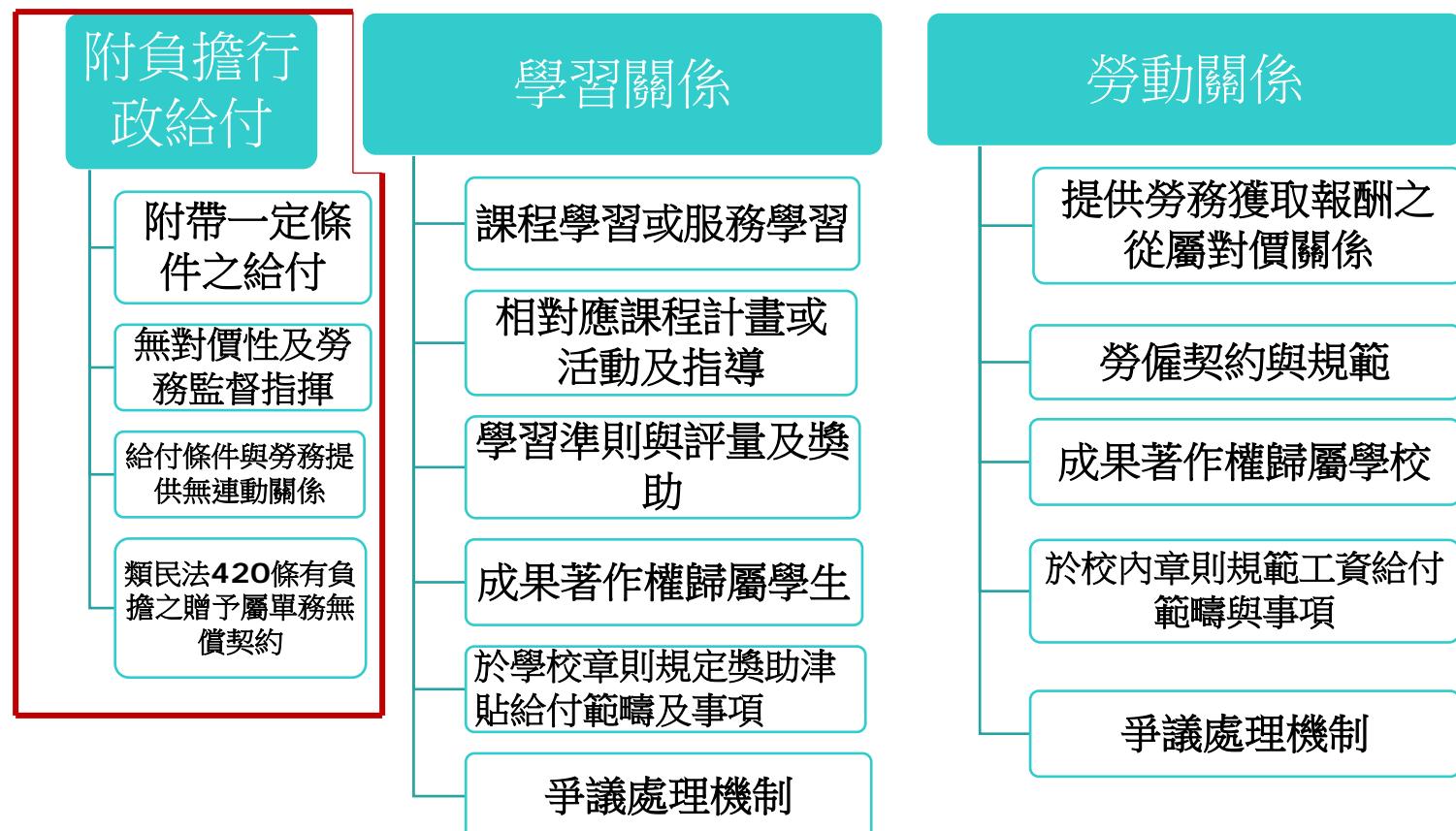
1. 與學生訂定勞動契約，包括任用條件及相關權利義務、研究成果之著作權歸屬等
2. 辦理勞工保險、全民健康保險及提繳勞工退休金
3. 建立申訴及爭議處理管道、督導所屬教學單位及教師，並依約保障學生之勞動權益
4. 於學校章則規定工資給付範疇及事項
5. 餘依勞動部之「專科以上學校兼任助理勞動權益保障指導原則辦理」

## 「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」要項

---

- 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(第9點)。
- 學校就學生兼任各類助理之爭議處理，應建立申訴平臺及爭議處理機制，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(第10點)。

# 學校實務 學習與勞動分軌



# 學校實務-應有作為(104年9月前)

## 建置統籌單位

- 全面盤點學生兼任助理之類型及人數
- 評估原住民及身心障礙者應進用人數
- 確認津貼、薪資及獎助金等經費會計科目
- 訂定全校性處理規範，並進行督導
- 負責統籌、溝通及聯繫。擔任對教育部及所屬協(進)會聯絡窗口

## 依類型分工 、訂定章則

- 就學習關係，應規劃課程、教學實習活動、論文研究指導、研究或相關學 習活動實施計畫，訂定學習準則、評量方式、學分或畢業條件採計及獎助方式，並訂定相關獎助規定
- 就勞僱關係，應訂定保障及相關處理原則及勞動契約，並就相關業務運作及分工進行規劃與配置人力

## 支援行政單位 及人力配置

- 評估勞健保辦理單位及會計單位之負擔，進行人力配置與調整
- 評估原住民及身心障礙者應進用人數，控管是類人員之進用
- 就加退保及津貼(或薪資)核發等行政流程簡化
- 就一人兼多職，建立控管機制，以免重複加保

## 建立相關申 訴及爭議處 理管道

- 就申訴及爭議事項處理進行規劃，並建立處理機制。
- 得與現行申訴處理機制合併

# 學校實務-面對勞檢

學校反映勞檢問題	建議勞政主管機關	面對與處理
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 勞檢要求全面納保，未進行個案實質認定</li> <li>○ 未依處理原則或指導原則辦理</li> <li>○ 以開罰脅迫學校限期全面認定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 屬學習關係之認定回歸教育主管機關權責及教育部處理原則</li> <li>○ 屬勞僱關係之認定請勞檢單位確實依據勞動部指導原則之規範進行個案認定，並依據勞資雙方資料據以判定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 清楚敘明學校業依兩部處理原則據以訂定校內規範</li> <li>○ 在規範下學習與勞僱助理之不同及學校相關文件及說明(含學習指導關係,準則及合意文件)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 未給予學校申覆說明或準備期程</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 予學校一定時間依處理原則及指導原則訂定校內學習與勞僱之相關規定並據以規劃後續配套措施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 如勞檢於是否屬於學習有認定困難，教育行政主管機關可提供認定學習之行政協助</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 以全面認定為基礎，要求學校比照勞僱關係提供相關文件與作為，如缺乏則認為未符規定，補正後又據以認定為勞僱關係</li> <li>○ 不熟悉相關勞檢規定及程序或認定基準</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 善盡勞政主管機關之行政指導及輔導之義務，給予學校充分之指導及改善期程</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 如屬學校基於學習目的之附負擔給付行政行為，明確以校內規定說明其費用與勞務內容無勞務對價性之經濟從屬性及指揮監督關係。</li> <li>○ 必要時向勞政主管機關申復或申訴</li> </ul>

# 爭議事項-法令研商

主要爭議	待研商事項	涉及法規	涉及部會
1.勞健保最低薪資級距、低薪高保之不合理性及不同兼職工作加退保及行政作業負擔	1.勞健保最低薪資級距及低薪高保不合理性之解決方向 2.學生同時兼任多項兼任助理且工時不一之行政作業問題	勞工保險條例第14條第4項之主管機關核定之投保分級表。	勞動部、衛福部
2.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	研修相關法令解決部分工時或全時工作者之保障衡平性(或針對學生兼任助理納入勞基法特別規範權利義務)之可行性	勞動基準法	勞動部、教育部
3.原住民及身心障礙者進用比例及法令限制	研議學生兼任助理不納入學校應聘用原住民及身心障礙者進用比例計算或相關法令研修可行性	身心障礙者權益保障法第38第2項、原住民族工作權保障法第12條	勞動部、衛福部、原民會
4.短期部分工時人員以全時工作者投保健保之不合理性及投保選擇權	研議一定工作時數以下之兼職工作者之納保彈性或於法令或函釋解釋「無職業」之認定為「月收入未達中央勞工主管機關公布之基本工資者，仍以眷屬身分加保	全民健康保險法第2條第1項第2款第3目	衛福部
5.附負擔之行政給付與具對價從屬關係之認定基準模糊	透過勞動部指導原則及本部督導學校依獎助學金之目的釐清提供相關實務實施模式供學校參酌		教育部、勞動部、縣市政府勞政主管機關、勞保局 15

# 爭議事項-對相關部會行政規則調整之建議

行政規則	建議修正事項	涉及部會
1.科技部補助專題研究計畫助理人員約用注意事項等中央部會委託補助計畫規定	1.僱用型建議改以日／時薪制且勞健保以業務費提撥 2.學習型不宜設出勤制度且應將其支給內涵明定於經費支用原則並以獎助金支給	科技部及相關部會之計畫經費原則
2.勞工保險投保薪資分級表、全民健康保險投保金額分級表	勞健保月投保金額調整符合兼任助理之薪資級距	勞動部
3.僱用部分時間工作勞工應行注意事項	1.應與全時工作者權益有所區隔(包括工作年資,休假日及勞保等)建議修正 2.提供勞僱契約範本及FAQ供參酌	勞動部
4.教育部補助及委辦計畫經費編列基準表以及中央各部會補助學校計畫經費編列相關規定	屬於勞僱性質支兼任助理得依法編列勞健保及勞退金,屬課程學習性質得編列二代健保費用	教育部及中央部會規定
5.邁向頂尖大學計畫及獎勵大學教學卓越計畫或典範科大計畫經費使用原則	分別就學習型研究助理獎學金支給與勞務型研究薪資以及勞健保費明定於經費使用原則中	教育部

# 爭議事項-對相關部會行政規則調整之建議

行政規則	建議修正事項	涉及部會
6.學校職業安全衛生管理要點	配合處理原則進行修正與調整	教育部
7.大專校院弱勢學生助學計畫	明定各校核發本助學金是否為學習關係或勞僱關係及其對於服務學習時數限定或附負擔之檢討	教育部
8.專科以上學校學雜費審議基準表	對於限制獎助學金為學雜費之3%,其中助學金應占70%獎學金30%之比例調整及計算基準釋示	教育部
9.所得稅法之釋示	所得稅法第4條第8款，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。 建議學習助理免稅	財政部
10.全民健康保險法之釋示	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。	衛福部

# 相關國家立法例

## 德國

- 學術定期契約法
- 學生助理在被容許之六年工作期間內，未完成博士學位者，於完成學業前，其有期限之工作時間，不算入勞動關係。

## 法國

- 2009年4月23日第2009-464號法令
- 招聘博士生協助研究或教學工作，簽訂固定期限工作合約的方式之博士生合約」(*le contrat doctoral*) 為受公法保障的合約。只適用於私法合約下的勞動法並不適用於博士生合約。

## 日本

- 雇用保險法、勞工保險法施行細則
- 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。
- 具有學生資格者，除非是預定畢業且畢業後會持續由適用事業所雇用情形外，學校（雇主）是無需為具有學生身分者投保雇用保險。

# 未來方向

---

- 督導並協助大學依處理原則將學習與勞動分流並訂定規範
- 提供相關校內規範及定型化契約參考
- 建立協助學校落實兼任助理權益保障之機制
- 協調相關部會調整相關規定或函釋
- 研商訂定專法及修正法令之可行性

---

報 告 完 畢  
敬 請 指 教