



國立中興大學

National Chung Hsing University

N  
C  
H  
U

# 國立中興大學學生兼任助理 學習與勞動權益保障案 整體規劃說明

報告單位：人事室

報告日期：2015年08月

National Chung Hsing University

[www.nchu.edu.tw](http://www.nchu.edu.tw)



# 大綱

- 一、前言
- 二、規定重點
- 三、本校面臨問題
- 四、對學生之影響
- 五、本校因應及整體規劃
- 六、結語



# 一、前言

## 教育部

104/6/17訂定並發布「**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**」。

## 勞動部

104/6/17訂定並發布「**專科以上學校兼任助理勞動權益保障指導原則**」。

上開2原則訂定後，**各校應重新檢視兼任助理類型及內涵，以及其學習與勞動的分際**，調整內部規範，並儘速建置學習及勞動相關保障措施。本校已在今年度召開四次分工會議。



# 本校兼任助理樣態

職稱	定義
(一) 兼任研究助理	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。
(二) 兼任教學助理 (TA)	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。
(三) 兼任研究計畫臨時工	在教師督導下進行研究工作相關協助工作。
(四) 工讀生/教育學習生	透過工讀服務換取生活津貼以取代無償性補助



## 二、規定重點(1/4)

### 教育部原則，重點如下：

- 學生兼任助理**範圍**：包括兼任研究助理、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。
- 定位學生兼任助理於**學習與勞動分際**（詳如附表1）
  - 學習關係**：包含「**課程學習**」或「**服務學習**」範疇。學校對學習活動範疇，應有明確對應之課程或實施計畫，並就其相關學習準則等事項明定公告，學生參與學習活動，權益保障應有規範。
  - 勞動關係**：雙方具僱傭關係，有提供勞務獲取報酬之工作事實，並具從屬關係者。**僱傭關係之認定，依勞動部之指導原則。**
- 學校應訂**校內處理原則**，並廣徵各類兼任助理及教師之意見。
- 學校就各類助理之爭議處理，應**建立申訴平臺及爭議處理機制**。



# 二、規定重點(2/4)

## 學習與勞動關係之區分

(附表1)

	學習關係	勞動關係
定義	<p>以<b>學習</b>為主要目的及範疇，非有對價之僱傭關係，如下(教§4)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>課程學習</b>：課程、論文研究之一部分，或為畢業之條件。</li> <li><b>服務學習</b>：參與學校為增進公益，不以獲取報酬為目的之輔助性服務(如：服務性社團活動或服務課程)。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>與學校間存有<b>提供勞務獲取報酬</b>之工作事實，且具<b>從屬關係</b>，屬<b>僱傭關係</b>。如屬承攬關係，另依相關法令辦理。</li> <li>僱傭關係之認定，依勞動部原則(以<b>人格從屬性、經濟從屬性及其他法令之規定</b>綜合判斷)</li> </ol>
重點	<ol style="list-style-type: none"> <li>與學習有<b>直接相關性</b>，有<b>指導行為</b>，經<b>師生雙方同意</b>。</li> <li>有<b>明確對應課程、教學實習、論文研究指導、研究或學習活動計畫，就學習準則、評量方式、學分或畢業條件採計等</b>明定且公告之。</li> <li>得支領獎學金或必要之研究、實習津貼或補助。</li> <li>提供<b>權益保障</b>或相關保險。</li> <li>提供<b>申訴及救濟</b>管道。</li> <li>規範<b>研究成果歸屬</b>。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>訂定<b>勞動契約</b>，明定權利義務。</li> <li>辦理<b>勞健保</b>、提繳<b>勞退金</b>等。</li> <li>提供<b>申訴及爭議處理</b>管道。</li> <li>規範<b>研究成果歸屬</b>。 (<b>勞動權益事項</b>依<b>勞動部原則</b>辦理)。</li> </ol>



## 二、規定重點(3/4)

### 勞動部原則，重點如下：

- **兼任助理**：指受學校僱用之學生，並受學校或其代理人指揮監督，從事協助研究、教學或行政等工作，而獲致報酬者。
- 訂定學校與兼任助理間認定僱傭關係之參考指標，提供雙方當事參考。
- 僱傭關係之有無，以人格從屬性、經濟從屬性及其他法令之規定綜合判斷。例示如下：

人格 從屬性	1. 學校對兼任助理有指揮監督、考核、管理或懲罰處分之權。 2. 學校對兼任助理之進用、工作、報酬、管理及終止契約等有一定之權限或最終決定權。
經濟 從屬性	1. 兼任助理之報酬與協助研究或教學等工作有勞務對價性。 2. 報酬依學校訂定標準，不因領取報酬名稱或經費來源而有差異。 3. 兼任助理提供勞務所生成果，非為自己，而係歸屬於學校。

- 兼任助理**勞動權益事項依勞基法辦理**
  - 宜以書面載明權義事項、依時發給工資、遵守工時規定、記載出勤情形、辦理勞(健)保、就業保險及提繳勞工退休金等

## 二、規定重點(4/4)

### ➤ 學習關係：

符合學習(課程學習或服務學習)範疇及規範，應有對應之課程或實施計畫，有指導行為，並經師生雙方同意。

### ➤ 勞動關係：

屬僱傭關係者，依勞動法令辦理，包括：訂勞動契約，明定雙方相關權利義務(報酬、管理、勞健保及勞退金、終止契約等)。



### 三、本校面臨問題

未來面臨問題如下：

- 師生關係轉變（師生關係→勞動關係）
- 在有限經費及資源下，須調整兼任助理制度（含經費及名額分配）
- 身障人力不足，須繳納龐大差額補助費（因勞保人數遽增）
- 學校財務負擔大增（勞健保、勞退金、資遣費、身障差額補助費）
- 學生得到報酬須扣除勞健保個人負擔，實領費用減少
- 行政管理及人事作業成本增加（人數多，異動大，管理不易，加退保頻繁等）



## 四、對學生之影響

衝擊	影響事項
(一)實領金額減少	月領2,000元的助理或工讀生為例，學生每月個人需負擔492元保費（依法直接自薪資內扣繳），學生實領剩下1,508元，而學校的保費負擔為1,882元。若月領8,000元，實領剩下7,508元。
(二)學習機會減少	鼓勵「做中學」，經費產生排擠效應後，計畫案可用經費減少，請學生擔任兼任助理之人數及學生之學習機會亦相對減少。

改變	影響事項
(三)增加勞保及勞退年資	對於屬於擔任「工作助理」的同學，提早開始投保勞保，將可增加勞工保險工作年資及勞工退休金。
(四)校外打工增加	必須靠工讀金生活之同學，只能到校外打工從事與所學領域較無相關的工作。



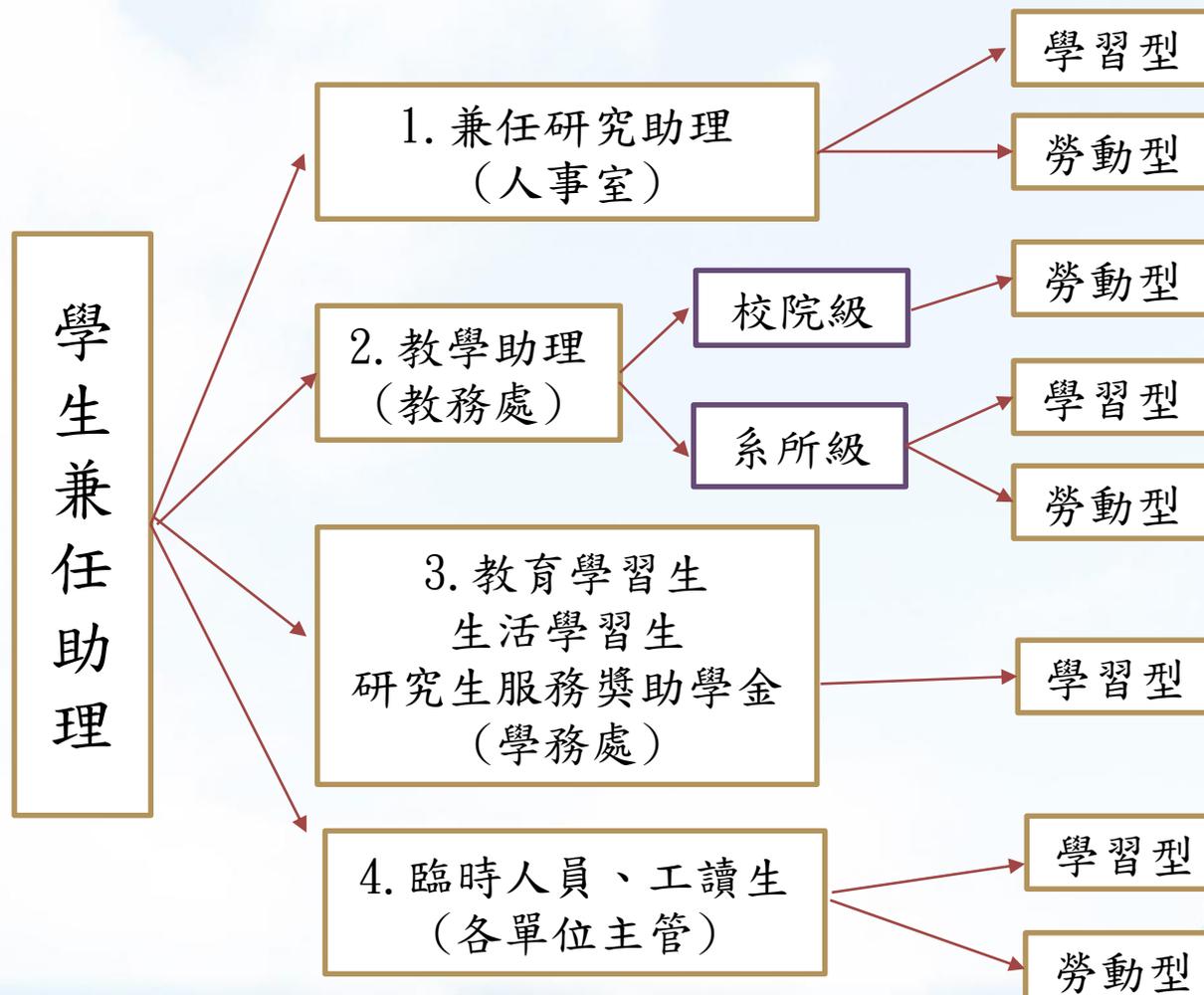
# 五、本校因應及整體規劃（1/4）

- ▶ 本校自今年已開四次分工會議，通盤檢視本校各類學生兼任助理制度，並依分工規劃因應配套措施。
  - 學生兼任助理包括：教務處(教學助理)、學務處(教育學習生、生活學習生、研究生服務獎助學金)、人事室(兼任研究助理)、各單位(臨時工、工讀生)
  - 各類兼任助理制度，由各權責單位(教務處、研發處及學務處)研擬具體規劃及配套措施。
  - 涉勞(健)保作業，由人事室負責。
- ▶ 訂定本校保障兼任助理學習及勞動權益處理規定(草案)，作為全校通案性規範。重點如下：
  - 學生兼任助理分「學習型」、「勞動型」2類分流管理。
  - 進用時，應以書面或電子文件確認雙方關係(學習型或勞動型)，並充分告知權利義務(ex. 勞健保費個人負擔、...)。
  - 研究成果歸屬依「學習型」及「勞僱型」有所不同。
  - 「勞僱型」到職時，訂定勞動契約，應辦理勞(健)保作業，並接受僱主(主管)指揮督導。
  - 考量學校財務、管理及行政作業成本，並兼顧彈性用人需求，明定同一期間擔任「勞僱型」以1個為限。



# 五、本校因應及整體規劃 (2/4)

## 「學習型」及「勞働型」分流



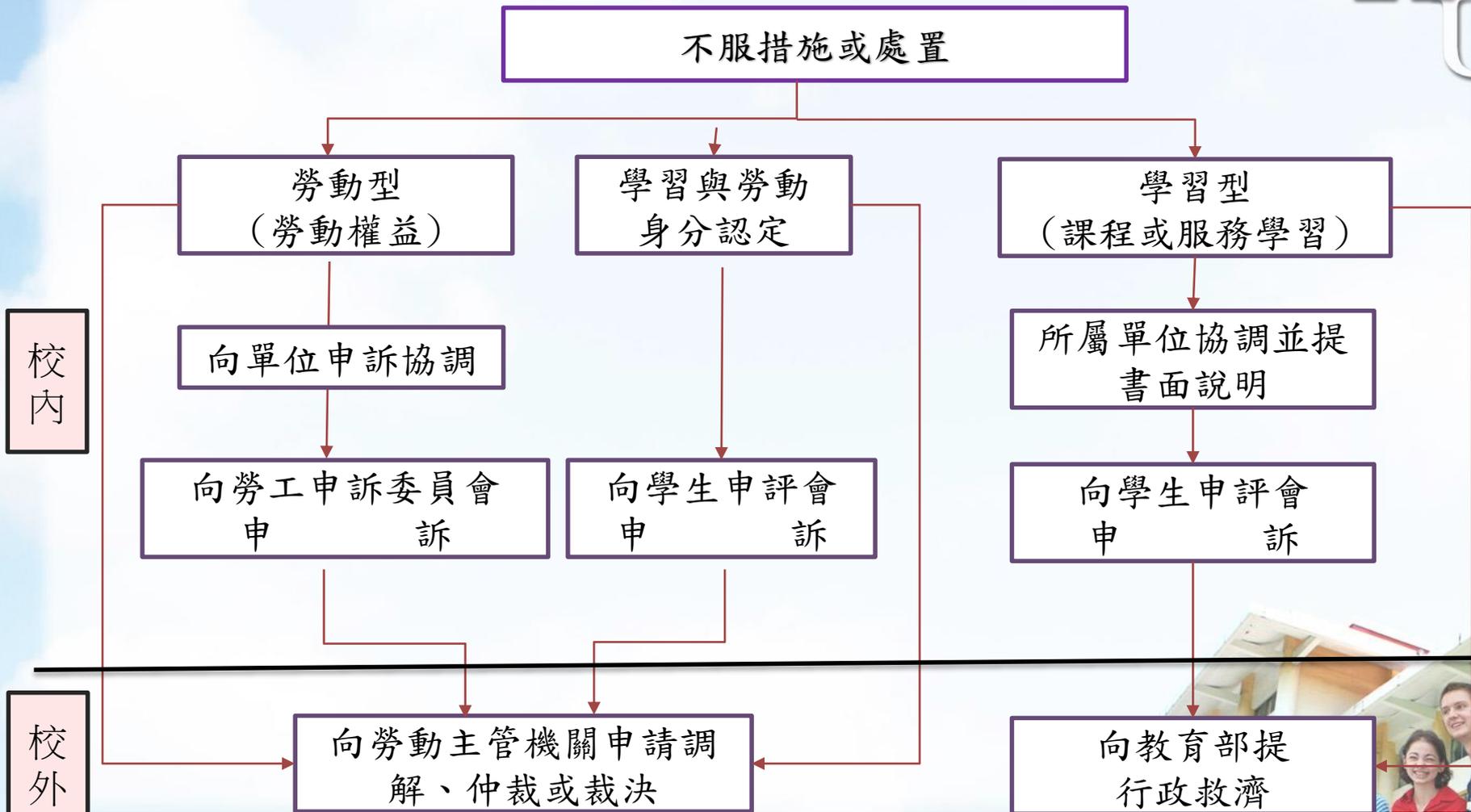
# 五、本校因應及整體規劃 (3/4)

## 「勞僱型」職務個數問題分析

兼職數個	以1個「勞僱型」為限 (但可再兼「學習型」)	不限制 (可有多個「勞僱型」職務)
優點	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 僅限制「勞僱型」為1個，但未限制可再兼「學習型」，學生經濟影響有限。</li> <li>2. 學生僅負擔1個兼職之勞健保費，對實領費用影響較小。</li> <li>3. 用人成本(勞健保、資遣費)相對較低。</li> <li>4. 1個兼職須符合勞基法，管理相對單純。</li> <li>5. 減省各單位或計畫主持人之人事行政作業。</li> <li>6. 降低身障進用人數控管之複雜性。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 符合用人單位或計畫主持人彈性用人之需求。</li> <li>2. 學生有數個兼職，收入增加，但實領金額須扣除相關費用。</li> <li>3. 學生勞保投保金額合併計算，保險給付金額相對提高。</li> </ol>
缺點	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 學生勞保投保額度較低，勞保給付金額相對較少。</li> <li>2. 用人單位或計畫主持人用人彈性受限。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 學生兼職多，負擔保費增加，實領費用相對減少。</li> <li>2. 學生兼職過多，易影響學習成效。</li> <li>3. 增加學校財務負擔(如勞健保、資遣費)，且人員異動頻繁，易造成帳務收支不平衡。</li> <li>4. 多個兼職均須符合勞基法(給假、加班、資遣)，增加管理困難度。</li> <li>5. 用人成本增加，限縮可分配學生之工作機會。</li> <li>6. 人員異動難掌控，未及加保，影響勞動權益。</li> <li>7. 人員工時短，異動大，進用離職、加退保，須投入更多行政人力。</li> <li>8. 數個兼職分屬不同單位，不易控管各單位身障及原住民進用人數。</li> </ol>

# 五、本校因應及整體規劃 (4/4)

## 學生兼任助理申訴機制



## 六、結語

- 未來學生兼任助理之學習與勞動權益規範，各權責單位、用人單位、教師、計畫主持人，應依教育部及勞動部之原則、本校處理規定(草案)及相關規範辦理。並提104/09/16行政會議討論。
- 相關部會之配套尚有不足(如：低薪高保不合理、身障人力進用不足問題)，本校將持續透過不同管道向主管機關反映。

