

研商「學生兼任助理權益保障」會議紀錄

時間：104 年 8 月 6 日(星期四)下午 2 時

地點：中央聯合辦公大樓南棟 18 樓第 20 室(臺北市徐州路 5 號 18 樓)

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(略)

貳、業務報告：

- 一、本部於今(104)年 6 月 17 日將「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」周知大專校院及相關部會等，請各大專校院依處理原則訂定全校性處理規範，並於 104 學年開學前完成校內行政作業，就各單位負責之配合事項進行督導。勞動部亦於同日周知「專科以上學校兼任助理勞動權益保障指導原則」，以提供勞工行政主管機關、勞動檢查機構、學校及學生處理兼任助理勞雇關係認定及勞動權益注意事項之參考。
- 二、近來，學校刻正釐清兼任助理定位及建置相關配套措施，惟學生對於學校所進行之措施，認為影響其權益，爰舉辦本次會議進行意見交流。

參、說明與交流：

議程表：

時間	議程	主持/主講人
14：00-14：10	主席致詞	本部黃司長雯玲
14：10-14：30	教育部說明處理原則	本部代表
14：30-15：20	意見交流	本部黃司長雯玲 勞動部代表 科技部代表
15：20-15：30	結論	本部黃司長雯玲 勞動部代表 科技部代表

與會代表發言重點摘要：

一、工會(臺大工會及高教工會)代表意見摘要如次：

- (一)相關保費應由教育部補助，身心障礙者進用不足差額嚴重衝擊學校，應設法解決。
- (二)勞僱型助理參與研究計畫，經雇主同意，就可以研究成果發表學位論文，處理原則有關著作權歸屬規定應修正。
- (三)臺灣師範大學於 6 月 24 日片面暫停申請教學助理，其程序未符合校內規定，教育部應督促其改正。
- (四)學校如未成立工會，建議得由產業工會參與學校相關會議，且學校應採納工會意見。
- (五)計畫委託機構有能力決定研究成果之使用，在計畫下不可能出現學習助理。
- (六)對於微量勞動的助學服務，應不屬勞僱關係，建議教育部以附負擔行政處分解套。
- (七)兼任助理納保應視為進步，包括超時、年資累計等，現在應修正歷史不正義，學校亦應調整心態。
- (八)獎勵與僱傭應分清楚，另私立學校教師與學校應為勞僱關係，其發表研究成果不須經學校同意，學生卻須經學校同意，而且著作權歸屬是可以約定的。
- (九)教育部只傳達學校保費繳給政府的訊息，沒讓學生知道其權利、負擔有巨大差別，包括退休金。
- (十)18~29 歲有 7 萬 4,000 名身障者，而就讀大學的身障學生只 1 萬 2,000 名，於高等教育對身障者輔助不夠，學校編制外員工可以擴大進用身障者。

二、學生會代表意見摘要如次：

- (一)對於屬學習或勞僱型助理有疑義，是否有申訴管道。
- (二)同樣參加研究計畫，學習型助理有著作人格權及財產權；勞僱型助理卻只有著作人格權。
- (三)多數學生拿的錢少，要以 1 萬 1,000 元投保，或如果只工作 1 小時也要投保，是不合理的。
- (四)臺大每年支付近 4,000 萬元身障代金，排擠研究生權益，建議暫停行政指導原則，再研議修法。
- (五)學習型助理的勞動權益應如何保障？教育部如何避免學校規避勞僱型助理？另針對微量勞動，如何確定其僱傭關係？

- (六)應修正三限六不，讓陸生有工作權。
- (七)在沒有工會的情形下，是否可以邀專業代表參加學校會議，另學校有意願與學生溝通，礙於暑期間無法進行，是否可暫停原則的施行。
- (八)關於重製屬著作財產權，臺大同意與勞僱型助理約定。
- (九)部份學校學生未受邀參加會議，以後是否會定期舉辦，並可報名參加。

三、大專校院協(進)會及學校代表意見摘要如次：

- (一)建議勞動部對學校進行預擬勞檢，協助學校檢視相關措施，並了解相關勞動法令規範，且進行專案勞檢應有緩衝期。
- (二)學校是否可以派遣方式處理兼任助理及工讀生納保問題，勞動部相關 Q&A 亦應告訴學生有關受僱勞工的法律上義務，例如：競業禁止、約定服務年限、機密保持及終契約預告。
- (三)理工科實驗通常會超時，建議各校應約定超時，並依勞基法第 84 條之 1 向主管機關申請。
- (四)陸生權益不應因身分而有區別，另建議將兼任助理人數納入高教評鑑，對於驟低於平均值學校進行監督。
- (五)研究生出勤紀錄係防止冒名領取經費，所以未記錄到分鐘，也沒有超時問題，勞檢應酌情處理。
- (六)如果他校老師擔任本校研究計畫協同主持人，其學生擔任助理，如何進行認定，應有明確規範。

四、專家學者意見摘要如次：

- (一)對於定期與不定期契約，勞動部應該向學校充分說明。
- (二)行政罰法第 7 條第 1 項規定，違反行政法上義務之行為非出於故意或過失者，不予處罰。學校進用身障學生應限於本校學生，如果身障學生人數不足，學校不足額進用，非出於故意，也無過失，應不予處罰。
- (三)身心障礙者進用不足差額補助是代金，不是罰款。
- (四)學校與教師為委任關係，非僱傭關係，自然無著作權歸屬問題。
- (五)裁罰有裁罰規則，非勞檢員個人決定。

五、相關部會代表及專家學者意見摘要如次：

(一)勞動部：

1. 政府委託案之經費已支付勞動成本，但不會調整投保薪資級距，否則將衝擊產業、勞保制度及財務。
2. 就國立大學財務衝擊對學生兼任助理機會的影響程度進行了解後，再研議

專案協助的可能性。

3. 校內規定研議過程應讓相關利害關係人參與，以補足程序正當性。
4. 針對勞檢相關問題，本部可提供學校諮詢或可提跨部會平臺會議由職業安全衛生署及本部人員協助。
5. 勞基法第 84 條之 1，政策已朝向緊縮，如有學校須依勞基法第 84 條之 1 提出申請，應透過跨部會平臺會議討論。
6. 勞檢裁罰是依違反情節輕重，進行裁量，不會因為沒有超時，就不處罰出勤紀錄不完整。

(二)科技部：

1. 跨校研究計畫，依學生就讀學校判斷究屬學習或僱傭關係。
2. 研究計畫之差勤管理係為防止詐領經費，相關表件被視為出勤記錄，學生被視為勞工，屬因果錯置，未來學習型助理則不須進行差勤管理。

(三)教育部：

1. 勞健保費應由雇主支付，本部及科技部已調整相關補助計畫經費使用原則，可支用相關保費。
2. 國立大學因須進用員工總數 3%之身障者，因校內身障學生不足，須繳交巨額之差額補助，建議勞動部就員工總數從寬釋示，據以解決。
3. 處理原則有關著作權歸屬規定，係由智慧財產局提供，請工會提供修正文字建議，俾利參考。
4. 由產業工會參與學校訂定辦法之相關會議，並無法令依據，除非經學校同意。惟處理原則已明訂應有學生代表參與，有工會者，得邀請工會代表參與。學校討論學生權益問題應邀學生代表或工會代表與會，至於另找專業代表之適法性，宜由學校進行討論。
5. 大學法僅就校務會議事項規定，校內法規修正程序，係由大學決定，臺灣師範大學暫停教學助理申請，係因學校正進行盤點、調整制度，應給學校空間及時間做調整，至於程序部份，屬於大學自主措施，本部原則尊重，惟將請學校加強與學生代表溝通。
6. 關於弱勢助學，已於 7 月修正弱勢助學計畫之生活服務學習規定，學校得安排學生參與不具有對價僱傭關係之生活服務學習活動，而且不得因為服務學習時數，使核發助學金金額有差別。換言之，生活助學金發放不具有對價關係。
7. 關於微量勞動是否不計入僱傭關係，因僱傭關係係由勞動部認定，對於助

學工讀為附負擔的行政給付，勞政單位向不同意，本部期望可以回歸過去對助學金的函釋。

8. 在三限六不下，陸生不能工作，但目前對於陸生權益漸有共識，將繼續進行研議。
9. 兼任助理聘用人數與大學評鑑之目標未相符，不宜納入高教評鑑，但可以計畫申請及成果進行檢視。
10. 學校擬草案涉及學生權益，建議應確實與學生進行溝通。

結論：

- 一、學習與僱傭分軌將減少衝擊，學校應依時程進行作業，另兩部將共同建立溝通平臺，相關共通性問題可提平臺研商解決。
- 二、考量兼任助理之學習與勞動分流原則業經兩年相關單位部會及學生工會代表研商，已有初步推動方向，爰現行先依照本部與勞動部分行周知之兩原則實施，後續視推動情形檢討調整。
- 三、本部 1 年半以前提出衝擊影響評估，惜未受重視，目前同學已願意同時顧及學校立場思考，相信後續問題將逐項獲得解決。
- 四、與會代表意見將納入後續推動或調整之重要參據，至於未能參與之學生相關意見及前述工會對處理原則之意見，可以書面提供本部參考。

肆、臨時提案(無)

伍、散會(下午 4 時 30 分)