

大學學生兼任助理事宜相關處理過程及評估說明

壹、緣起

查國立臺灣大學學生因校方近年調整教學助理薪資、研究生助學金措施，認為勞動權益受影響，組成學生工會，凸顯兼任助理的身分歸屬問題。臺灣高等教育產業工會(以下簡稱高教工會)就兼任教師與兼任助理投保健保問題向相關單位反映，學生及高教工會基於學生兼任助理之勞動事實，應全面認定為僱傭關係，要求大專校院為學生兼任助理投保勞健保，並保障其勞動權益。惟學校則認為兼任助理係以學生身分參與研究計畫執行，其性質係屬教育學習之一環，與有對價之僱傭關係有別。僱傭關係認定雖屬勞動部之權責，惟所涉教學與學習，卻非僅以全面僱傭關係之認定即可解決，其對於師生關係角色的轉變、學術研究、學校財務、學生工讀機會及未來勞保財務影響，須為通盤考量。

貳、現況

一、部會研議過程：

為研商解決相關問題及兼任助理之定位與相關權益，勞動部及本部召開多次會議研商，以凝聚共識：

1. 勞動部前於 102 年 7 月 4 日召開「學校兼任助理勞務型態及契約關係研商會議」，針對學校與兼任助理是否為僱傭關係，僅重申需依個案認定。
2. 本部於 102 年 7 月針對大專校院就兼任助理投保健保問題進行意見調查，大專校院分別就該議題在「投保義務是否存在」、「僱主認定」、「經費支給性質」、「投保實益」、「財務負擔」及「排擠效應」等方面提出影響評估。
3. 本部於 102 年 9 月 6 日邀集專家學者、學校及高教工會代表等進行研商，結論略以：
 - (1) 學生兼任助理是否納入健保，請勞動部提供大專校院明確認定兼任助理聘僱關係操作型定義，以利學校依循辦理。
 - (2) 衛生福利部(以下簡稱衛福部)對 84 年間所發布「每週工作時數滿 12 小時以上(含 12 小時)，視為專任員工」解釋函進行檢討時，一併考量大學校院作為研究、教學場所之特性。
 - (3) 本部將函請學校協助對於無眷可依之特殊境遇學生，基於照顧學生立場，協助其投保全民健康保險。
4. 勞動部於 102 年 12 月 8 日召開「大專院校學生勞動權益暨法律關係」研討會，與會專家學者、學生及學校代表對於學校與學生兼任助理間之法律關係

業進行充分溝通與對話，各方均期望能基於保障學生權益之前提，建立學校、學生與勞政單位之溝通協調平臺，期使大學教學研究、學生學習及勞動權益保障取得平衡。

5. 本部另於 102 年 7 月針對大專校院就兼任助理投保健保問題進行意見調查，並於 102 年 10 月請各協(進)會協助就學生兼任之型態及其工作內容進行調查，並於 102 年 12 月 23 日召開「研商大專校院兼任助理定位及權益事宜會議」決議：

- (1)儘速邀集專家學者、勞動部、行政院國家科學委員會及衛福部共同組成工作小組，針對學習與勞動的分際及兼任助理之內涵研商相關認定準則及定型化契約，並於 3 個月內完成，俾提供各大專校院作為釐清學習與勞動分際之參考。
- (2)請學校針對學生權益保障與意見處理等建立溝通管道，並與學生進行溝通後，明定於學校規範，俾共同遵守。
- (3)有關兼任助理可能有「低薪高保」之不合理情形，爰請勞動部、衛福部中央健康保險署(以下簡稱健保署)再就勞、健保及勞退之投保薪資級距進行研議。
- (4)另勞動部於本次會議重申對於僱傭關係的認定係採個案實質審查，爰請該部及勞工保險局等避免再針對通案性規範發函學校，以免造成誤解。
- (5)學生兼任助理是否納入健保，請勞動部提供大專校院明確認定兼任助理聘僱關係操作型定義，以利學校依循辦理。

6. 依本部部長於立法院第 8 屆第 4 會期教育及文化委員會第 19 次會議承諾，將於 3 個月內與相關部會共同釐清大學兼任助理相關問題並研擬相關處理原則及配套措施。本部業組成工作小組，擬定工作時程及議題，預定於 103 年 3 月底前針對相關議題召開會議，以完成相關處理原則及配套措施，俾提供各大專校院作為釐清學習與勞動分際之參考。

7. 工作小組已於 103 年 1 月至 3 月召開三次會議，針對大專校院兼任助理學習與勞動分際釐清，並就學習相關配套措施、勞僱關係之衝擊影響、延伸問題及因應措施進行研商，據以訂定處理原則草案。

8. 另本部於 3 月間函請駐外館處蒐集相關國外資料並邀集相關勞動法專家學者於 4 月上旬召開會議研商相關國外處理類此兼職工作者之規定。

二、蒐集現有學校資料評估結果：

經本部以 102 年 2 月 1 日至 102 年 7 月 31 日為期間，調查大學學生兼任之人次與領取費用情形、樣態與工作內容摘要如次：

(一)人次與領取費用情形：

依調查結果顯示，每學期約 70 餘萬人次(每年 140 餘萬人次)，支給金額每月 3,000 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，其中近 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。

參、對校園之衝擊影響

評估如現行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：

(一)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 30 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。

(二)經費行政負擔及投保級距：

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。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。

(三)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。

(四)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：

(一)學習機會與資源之減少：

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與工作之機會，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。

(二)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)。

(三)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，亦即雇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。

(四)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：

(一)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。

(二)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：

(一)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，經勞保局估算如下：包含工讀生、兼任助理等人員於兼任期間勞保費收入為 32 億 5,097 萬餘元。渠等人員未來請領老年年金金額每年總計 17 億 7,115 萬餘億元。以國人 65 歲後平均餘命 20 年計算，預估給付總金額為 354 億 2,303 萬餘元。共增加年金給付支出為 321 億 7,205 萬餘元。

(二)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。

(三)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之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。

肆、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。

另為聽取學生就處理原則草案之意見，俾解決學校與學生間相關爭議，本部業於本(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進行討論。有關學生與工會代表意見摘要如次：

- 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。