

大專院校兼任助理勞動權益指導原則第2次研商會議 會議紀錄

壹、時間：104年4月10日（星期五）下午12時00分

貳、地點：本部602會議室

參、主席：王司長厚偉

記錄：劉政彥

肆、出席人員：（如附簽到簿）

伍、主席致詞：（略）

陸、業務單位報告：（略）

柒、討論事項：

議題：有關「大專院校兼任助理勞動權益指導原則(草案)」，提請討論。

說明：

- 一、鑒於近來工會及學生反應兼任助理未投保勞工保險、延遲給付工資及工作傷害風險等情事，學校對於學生兼任助理權益之維護，仍有改善空間。為使學生兼任助理得清楚自身權益，同時指導學校善盡照顧校園工作者之責任，爰擬具「大專院校兼任助理勞動權益指導原則(草案)」，以促進校園關係之穩定。
- 二、關於指導原則(草案)前於4月8日召開第1次研商會議後修正正版本如附，是否增刪或修正，請提供意見。

會議紀要：

關於各與會者對指導原則(草案)於會中所提具體修正建議，經參酌修正如附，另與會代表綜合意見摘要如下：

一、教育部：

- (一)勞動部對部分工時勞工訂有「僱用部分時間工作勞工應行注意事項」，若兼任助理亦屬部分工時工作樣態之一，建議將兼任助理態樣增訂於該注意事項中，以保障受僱兼任助理勞動權益。

(二)勞動部對於課程學習範疇，前已函釋在案，如學生為學習，而參與學校研究或教學事務領取獎助金，且符合勞動部課程學習函釋規定，即非屬僱傭關係，又課程學習認定原則應回歸教育部之處理原則，因此，學校或勞檢單位只需依據一個指導原則即可認定僱傭關係，尚無須再訂定此原則。若必須訂定此原則，建議勞動部與教育部同一時間發布各自原則，以供學校等相關單位適用。另期能再徵詢工會、學校、教師團體或兼任助理之意見。

(三)兩部會所制訂之原則，應互相引用，如學習認定有疑慮，應回歸教育部原則，如係對僱傭關係認定有疑慮，則應回歸勞動部指導原則，以便未來執行有所依循。

二、工會代表：

(一)應再確認指導原則之適用範圍是否包括兼任助理各種樣態，基於保護勞工之立場，勞動契約之成立均從寬認定，只要具有部分從屬性，即應認定為僱傭關係。

(二)各大學經費有限，教育主管機關應增加對大學補助，避免財政壓力過大有脫法行為。

(三)受學校僱用才適用此原則，是否受教授僱用即不適用？建議指導原則不應侷限受學校僱用。

(四)學習關係與勞動關係並非互斥，可以併存，因此，從屬性認定不因有無學習關係而有差別。

三、學校代表：

(一)師生之間為教育關係，老師主觀意識非僱用學生，學生亦未認知其為受僱人，如為僱傭契約應意思表示一致，老師指導學生本有人格從屬性要件，且一般學說看法認為學校內屬於特別法律關係，因此不應僅依據指導及給付金錢即認為屬僱傭關係。

(二)若師生間有成立僱傭關係，於僱用部分時間工作勞工應行注意事項中規範即可，教學現場為教育學習關係之認定，應尊重教育主管機關。

(三)教師會希望參與討論提供意見。

(四)勞動基準法未明定部分工時，應再思考部分工時勞工需一體適用勞基法之妥適性。

(五)為解決學校受僱兼任助理適用勞工法令及執行相關行政作業等問題，建議提供 Q&A 予學校參考。

(六)身障、原住民進用比例及勞健保低薪高保等對學校產生衝擊，應有完整配套措施。

(七)建議大專校院兼任助理應制定專法，以合理保障相關權益，同時避免制度間的扞格。

四、專家學者：

(一)建議先討論勞動部之指導原則，再討論教育部的處理原則，之後再就二原則中扞格部分綜合討論，最終朝二部會共同完成單一原則方向進行。

(二)指導原則名稱建議「大專校院」改為「專科以上學校」。

(三)學校如認為兼任助理工作具備從屬性，則雙方應簽訂勞動契約，至於參酌因素已於原則第二點例示。勞務契約應先由當事人自行判斷屬於何種契約，若有爭議，才由行政機關或司法機關依實認定。

會議結論：

一、與會代表意見列入紀錄，並參酌修正本指導原則。

二、另再安排與教師團體討論，以聽取意見。

捌、臨時動議：無

玖、散會：下午 1 時 30 分