



# 高雄大學學生兼任助理 學習與勞動權益保障說明會

人事室

104年10月23日



# 簡報大綱

壹、法源依據

貳、學習與勞動關係之區分

參、關係型態區分對學生權益影響之比較

肆、關係型態確認單

伍、學生兼任助理申訴及爭議處理機制

# 壹、法源依據

法源	重要內容摘錄
教育部於104.06.17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」	<ol style="list-style-type: none"><li>1、本原則所定學生兼任助理，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。</li><li>2、學生擔任屬課程學習或服務學習等以學習為主要目的及範疇之兼任研究助理及教學助理等，非屬於有對價之僱傭關係之活動者。</li><li>3、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，均屬僱傭關係，應依勞動相關法規規定辦理。</li></ol>
勞動部於104.06.17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」	<ol style="list-style-type: none"><li>1、本指導原則所稱兼任助理，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。</li><li>2、前項學校與兼任助理間僱傭關係之有無，應就其情形以人格從屬性、經濟從屬性及其他法令之規定綜合判斷。</li></ol>

\*依上開2原則本校訂定學生兼任助理學習與勞動權益保障處理辦法（如附件）

## 貳、學習與勞動關係之區分

項目	學習關係	勞僱關係
定義	<p>擔任屬課程學習或服務學習等以學習為主要目的。</p> <p>1、課程學習：課程、論文研究之一部分，或為畢業之條件。</p> <p>2、服務學習：參與學校為增進公益，不以獲取報酬為目的之各項輔助性服務（如參與服務性社團或其他服務學習課程或活動）。</p>	<p>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。</p> <p>*人格從屬性</p> <p>1、學校或其代理人對兼任助理提供工作之指揮監督關係，相較於專任助理之指揮監督關係，並無顯著不同者。</p> <p>2、學校或其代理人對兼任助理之提供工作，具有監督、考核、管理或懲罰處分之權。</p> <p>3、學校或其代理人對兼任助理之進用、工作內容、工作酬金支金、出勤管理及終止契約等事項，具有一定之權限或最終決定權。</p> <p>4、其他有關學校或其代理人對兼任助理提供工作之指揮監督事項。</p> <p>*經濟從屬性</p> <p>1、兼任助理領取之報酬與協助學校研究或教學等工作有勞務對償性；其領取報酬之計算，依學校訂定標準發給，不因領取報酬名稱或經費來源而有差異。</p> <p>2、兼任助理提供勞務所生研究、教學或其他成果，非為自己之營業勞動，而係歸屬於學校。</p> <p>3、其他有關兼任助理領取之報酬具有勞務對償之事項。</p>

## 貳、學習與勞動關係之區分

項目	學習關係	勞僱關係
應符合原則	<ol style="list-style-type: none"><li>1、與學習有直接相關性，有指導行為，並師生雙方同意。</li><li>2、有明確對應之課程、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，並就其相關學習準則、評量方式、學分或畢業條件採計及獎助方式等予以明定且公告之。</li><li>3、應有指導學生學習專業知識之行為。</li><li>4、參與前開學習活動期間，得因學習、服務學習，支領獎學金或必要之研究或實習津貼或補助。</li><li>5、學生參與學習活動之權益，應予規範保障或相關保險。</li><li>6、提供申訴及救濟管道。</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1、與學生訂定勞動契約，明定任用條件、工作場所、工作時間、工作時數、定期或不定期之工作期間、工作內容、工資、工作準則、終止及相關權利義務。</li><li>2、依相關規定辦理勞工保險、全民健康保險及提繳勞工退休金等。</li><li>3、督導所屬教學單位及教師，並依約保障學生之勞動權益。</li><li>4、提供申訴及爭議處理管道。</li></ol>

# 參、關係型態對學生權益影響之比較

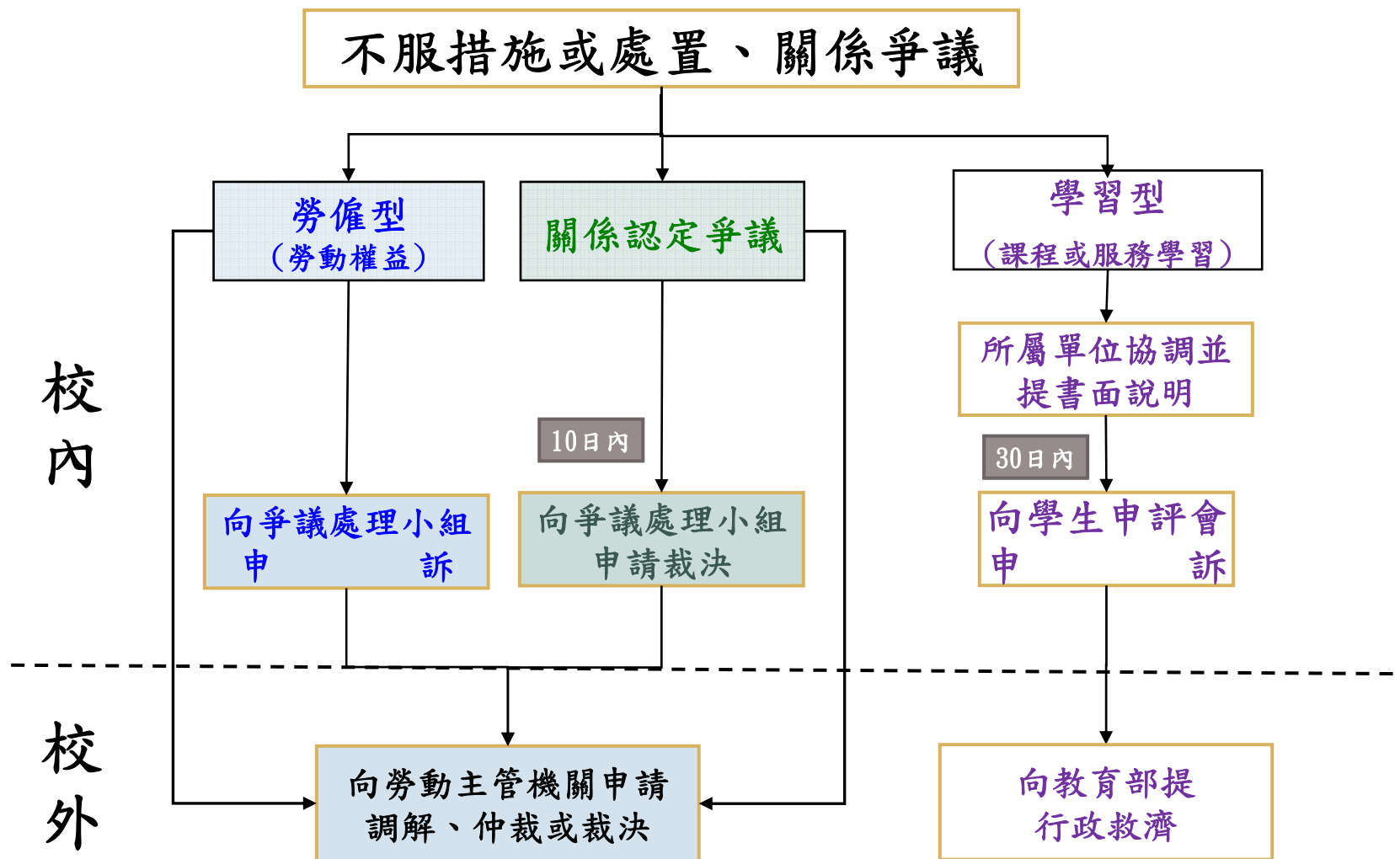
項目	學習型	勞僱型
經費發給	依約定津貼發給 (無須繳稅)	1、約定津貼需扣除個人負擔每用(實領數減少)。  *舉例說明如下： 以學生月領津貼3,000元為計算基準，則需扣繳222元之勞保費，實領金額為2,778元。  2、雇主增加額外經費負擔。  *舉列說明如下： 以月支付3,000元為計算基準，雇主需額外負擔勞保公提(791元)及勞退公提(180元)金額，共計額外增加經費負擔(971元)。
聘期計算	得依經費來源追溯聘期	聘期自投保日開始，不得追溯聘期
是否適用勞基法	否	是
保險/勞退金	1、適用學生團體保險 2、具危險性之學習活動，教師得為學生投保商業保險。	由雇主投保勞(健)保，並提撥勞退金。
差勤記錄	無	需按時簽到退
著作權歸屬	成果著作權歸屬學生	成果著作權歸屬學校

## 肆、關係型態確認單（如附件）

本校（各單位、計畫主持人、教師）進用學生兼任助理時，應以書面或電子文件確認雙方關係（「學習型」或「勞僱型」），並充分告知相關權利義務。

型態	範疇	本校作法
學習關係	<input type="checkbox"/> 課程學習（包括實習課程、田野調查課程、實驗研究或其他學習活動） <input type="checkbox"/> 論文研究或畢業條件 <input type="checkbox"/> 服務學習（學生參與學校為增進公益，不以獲取報酬為目的之各項輔助性服務，含社團、課程或活動） <input type="checkbox"/> 弱勢助學獎助措施（可能具有負擔但不具對價之弱勢助學等）	請各權責單位提供相對應之文件予本校各單位參酌運用。
勞僱關係	以獲取報酬為目的具勞務對價之指揮監督關係（人格從屬性、經濟從屬性）	請各計畫主持人、教師或所屬單位主管與僱用之學生簽訂勞動契約（ <u>契約書參考範本如附件</u> ）。

## 伍、學生兼任助理申訴及爭議處理機制







## 重要提醒：

在聘請學生擔任兼任助理前，**雙方**（老師、用人單位與學生）**務必先取得共識**。

在**未確認**雙方關係為『學習型』或『勞僱型』之前，**請勿先行要求學生從事勞務相關工作**，避免發生學生延遲加保等爭議。



簡報結束