

各校相關提問回應

一、有關勞動部指導原則部分

| 序號 | 提問議題 | 問題內容 | 勞動部回覆 |
|----|----------|---|--|
| 1 | 短期工讀權益保障 | 有關校內部分工時人員(臨時工)，其月薪資總額低於部分工時人員勞工保險投保薪資下限 11,100 元者(例如月薪資 1,500 元)，是否仍需依勞工保險投保薪資下限 11,100 元額度投保？ | <p>1、被保險人月投保薪資應按其月薪資總額，依「勞工保險投保薪資分級表」規定之等級金額覈實申報，現行部分工時人員適用之投保薪資等級最低為 11,100 元，如月薪資總額低於 11,100 元，依規定仍應歸級至 11,100 元。至勞工退休金月提繳工資分級表最低下限為 1,500 元，如月薪資 1,500 元，則應申報月提繳工資 1,500 元。</p> <p>2、惟學校亦可按短期工作人員方式，斷續於到、離職日按日投保及提繳勞工退休金，惟其投保薪資及月提繳工資應由日薪換算至月薪申報投保薪資及月提繳工資(以日薪×30 日)。例如：日薪資 1,500 元須乘以 30 日，勞保投保薪資應以 43,900 元申報，勞退提繳工資應以 45,800 元申報。)</p> |
| 2 | | 學校工讀若每月為短時數且非固定及有可能隔月就無需求，是否也需加勞健保？ | 如工讀生與學校間具有勞動關係，則學校應於其到職當日申報參加勞、就保及提繳勞工退休金，離職當日辦理退保及停止提繳。 |
| 3 | | 臨時工每月在不同單位聘任，該如何報支勞健保費(含勞退金)，是否有簡化行政流程配套措施？ | 勞保局係針對投保單位(即學校)開具保險費繳款單及勞工退休金繳款單，學校應自行整合校內各單位之保險費及勞工退休金，統一向勞保局繳費。 |
| 4 | | 為學生投保健保，因工讀時間短暫，又得退保，造成學校及學生困擾(依附加保問題)，是否可不加保健保，僅加勞保及提勞退？ | (健保署提供) |
| 5 | | 校內工讀生可否不必加保或借由團體保險方式，以校為單位統一為工讀生加保。 | 勞工保險為強制保險，不可借由團體保險方式取代勞保，各校應依法為工讀生申報加保及提繳勞工退休金。 |
| 6 | | 部分工時人員按月薪投保，但如果每週固定一至二天，應視為部分工人員或視 | 1、部分工時人員係受雇主輪派定時到工者，則其整月均屬在職狀態，應申報其勞保整月加保及提繳勞工退休 |

| | | | |
|----|---------|---|--|
| | | 為短期工作人員按日投保？ | <p>金，勞保月投保薪資及勞退月提繳工資應按其全月薪資所得總額申報。如其月薪資所得總額低於11,100元，依規定其月投保薪資仍應申報11,100元。</p> <p>2、學校亦可按短期工作人員方式，斷續於到、離職日按日投保及提繳勞工退休金，惟其投保薪資及月提繳工資應由日薪換算至月薪申報投保薪資及月提繳工資（以日薪×30日）。例如：日薪資1,500元須乘以30日，勞保投保薪資應以43,900元申報，勞退提繳工資應以45,800元申報。）</p> |
| 7 | | 若為臨時性聘用之工讀生，比如已經接近下班或臨時調派，該生之加保如何視之辦理。 | 勞保加保日係以申報之郵遞日期為準，惟學校可透過網路申報方式加退保，保險效力自網路申報當日生效，可解決臨時調派的申報需求。至勞工退休金部分，亦可以網路申報辦理提繳手續。 |
| 8 | | 應如何訂定勞動契約規範內容，是否能請勞動部協助提供範本，以利各校依循？ | 勞動部與教育部刻正研訂學校與學生兼任助理之勞動契約範本，將於近期提供各校參考，以利學校與兼任助理雙方約定彼此權利義務，並符合勞動法令。 |
| 9 | 實務操作及期程 | 請問兼任助理勞健保及勞退有規定最晚何時要辦理完加保作業？ | 學校依規定須於勞工到職當日申報參加勞、就保，保險效力自申報當日生效，如學校延遲申報，將影響勞工權益，並有罰則之適用。至勞工退休金部分，應於到職的7日內申報提繳手續（如以網路申報勞退提繳，則可申報當日往前追溯15日資料）。 |
| 10 | | 學校訂定之課程學習與服務學習標準，勞動部是否會採認，或有其他認定標準？ | 依教育部所訂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，學校規劃學習型兼任助理時，學習關係應呈現之依據、目的、範疇與要件皆有所規範。另考量學習關係認定非屬勞工作行政機關業務範疇，爰本部及教育部刻正研訂學習檢核表及建意協助認定處理機制，以輔助學校。 |
| 11 | | 學生兼任助理其「差假規範」如：各類假別、加班(加班費、加班補休)等之規範為何？ | 查凡適用勞動基準法之勞工，不論為按件計酬或按時計酬，其工資、工時等勞動條件均有該法之適用。公立學校殆有其他適用勞動基準法之勞工，可依相關規定辦理。 |

| | | | |
|----|--------|--|---|
| 12 | | 請教部分工時勞工勞動檢查原則為何？ | 部分工時勞工如受僱於適用勞動基準法之事業單位，執行檢查時將依相關勞動法令規定、函釋及「僱用部分時間工作勞工應行注意事項」等實施檢查。 |
| 13 | 勞動檢查相關 | 勞檢單位針對科技部兼任助理的工時進行檢查，兼任助理領取獎助單位，勞檢以低於基本工資指出違反法令，例如月領 3000 元，現況為助理進出實驗室皆登記時間，但勞檢單位皆將其列入工時及待命時間，指出平均工資低於基本工資違反法令；是否表示助理每月僅能進出實驗室 25 小時為不違反法令？如真為學習實驗操作及進行實驗研究，如此認定模式如何兼顧學生與老師之間的學習與指導關係？ | <p>1、查勞動基準法施行細則第 13 條規定：「勞工工作時間每日少於 8 小時者，除工作規則、勞動契約另有約定或另有法令規定者外，其基本工資得按工作時間比例計算之。」；另依本部改制前行政院勞工委員會訂定之「僱用部分時間工作勞工應行注意事項」陸、勞動條件基準下二、工資（一）規定：「工資由勞雇雙方議定之。但按月計酬者，不得低於按工作時間比例計算之每月基本工資；…。」復查勞動基準法第 21 條規定：「工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。」現行基本工資為每月新臺幣（以下同）20,008 元；每小時 120 元；前者係指勞雇雙方約定按「月」計酬，且依法定正常工作時數上限（兩週 84 小時）履行勞務之最低報酬，後者則係勞雇雙方約定按「時」計酬者單位時間之最低報酬。</p> <p>2、基上，採按月計酬之部分工時勞工其每月正常工作時間之工資，應不得低於 20,008 元乘以勞雇雙方約定之平均每兩週正常工作時數除以 84 小時後得到之金額。例如每 2 週正常工作時間為 21 小時且按月計酬之部分時間工作勞工，其每月正常工作時間之工資應不得低於 5,002 元（$21/84 \times 20,008$）。</p> <p>3、雇主本應依法覈實記載工作時間，並據發給工資。校方如認為學生進出實驗室之時間並非工作時間，可與學生釐清工作時間覈實記載。</p> |
| 14 | | 誠如勞動部長官於說明會所言，勞動部對教育/學習方面之專業不足，於勞檢時恐有誤將學習活動視為勞動關係之虞，且提出勞檢結果異議也是向勞檢處 | 兩部會發布兩原則，明確將「勞動」與「學習」所應具備要件及指標等訂於指導原則中，若為「學習型」兼任助理，學校應依據教育部所定原則，明確將相 |

| | | | |
|----|----|--|--|
| | | 提出，恐有影響學校教學自主與學生受教權之虞。 建請勞檢時有教育部人員在場陪同，或建置「學習檢查」機制。 | 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；若符合指揮、監督、勞務提供與報酬有對價關係的兼任助理，則為「勞動型」兼任助理。兩原則除提供學校對學習及勞動關係之判斷依據，勞動檢查也將依循上開原則辦理。 |
| 15 | 其他 | 學生與學校有學習關係，若同時有勞動關係，於須工作當日到校途中發生意外，是否認定為職災？ | <p>1. 查前勞工行政中央主管機關內政部 75 年 6 月 23 日臺(75)內勞字第 402308 號函：「勞工上下班必經途中之意外事故，應包括交通事故及其他偶發意外事故，此類事故非出於勞工私人行為而違反法令者，應屬職業災害，但仍應就個案發生之事實情況予以認定。」；本部改制前行政院勞工委員會 77 年 11 月 3 日臺(77)勞動 2 字第 24201 號函略以：「勞工於…上下班在『適當時間內』於必經途中發生之摔傷，如非出於私人行為或違反交通法令者，亦屬職業災害；…。」</p> <p>2. 基上，學校兼任助理在「適當時間內」自其日常居、住處所前往學校如係為逕予從事當日約定之工作；當日工作結束，如在「適當時間內」返回其日常居、住處所而發生之事故，應據前開內政部函釋，依個案事實認定是否屬職業災害。惟兼任助理前往學校如係先行上課再行從事工作或僅以上課為目的；當日下午下課後或當日先從事工作復行上課，於下課後返回其日常居、住處所，於途中發生之意外事故，因非屬上下班途中「適當時間內」發生之事故，應不屬職業災害。</p> <p>3. 又，該學生如為依法參加勞工保險之被保險人，於加保有效期間，因工作當日於適當時間前往學校上班之應經途中發生事故而致之傷害，如符合「勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則」第 4 條第 1 項規定，且無第 18 條規定之私人行為及違反交通規</p> |

| | | |
|----|---|--|
| | | 則情事，得視為職業傷害。 |
| 16 | 聘用學生簽訂一整年合約，合約期滿後再與另一名學生簽約，是否可視為不定期合約？(各單位進用之行政工讀生) | <p>勞動契約之性質，究是否為「定期契約」或「不定期契約」，應依勞動基準法第 9 條及本法施行細則第 6 條規定辦理，臨時性、短期性、季節性及特定性等非繼續性工作得簽訂定期勞動契約。因此，兼任助理所從事之工作，例如專案計畫研究、學期特定課程協助教學等，如係依據特定計畫或學校明確規範，且該等工作具有於一定期間完成之特性，則於該特定期間內，學校得與學生兼任助理簽訂定期勞動契約，但該契約中應載明契約期間、目的及依據。倘學校與學生所約定之勞動契約工作項目，為學校教學主要事務所衍生之勞務，則視為有繼續性之不定期契約。</p> |
| 17 | 投保級距一直無法修改，在衛福部及勞動部仍無相關之配套措施下，卻要求學校短期內因應，是否合理？ | <ol style="list-style-type: none"> 1. 勞工保險係屬社會保險性質，為社會安全制度中重要一環，為提供被保險人及其遺屬基本生活保障，故投保薪資設有一定之下限金額（按：投保薪資為計算保費及給付之基準）。依勞保投保薪資分級表規定，部分工時勞工（目前學生兼任助理多以部分工時勞工身分投保）之薪資報酬未達基本工資者，其投保薪資下限為 11,100 元。 2. 相較無工作、未有所得報酬之國保被保險人，其月投保金額現為 18,282 元，部分工時勞工係屬獲取薪資報酬勞動者，其投保薪資下限等級 11,100 元已屬偏低，如再調降，將有保障不足與不公平現象。又勞保年金給付之平均月投保薪資係按被保險人加保期間最高 60 個月平均計算，且加保年資均累計年資併入計算年金給付，故如調降下限金額，將產生「低繳保費、高領給付」之不合理現象，加重勞保基金財務負擔。 3. 依勞保局統計，目前部分工時勞工加保人數約 35 萬餘人，部分工商團體 |

| | | | |
|--|--|--|---|
| | | | <p>(如：賣場、超商、加油站等僱用部分工時勞工之雇主)屢建議調降部分工時勞工投保薪資下限等級，如僅放寬學生兼任助理得以低於 11,100 元等級投保，上開團體必將要求比照辦理。而全面調降部分工時勞工之投保等級，將嚴重衝擊勞保體制及財務之健全，故本部並無調降投保等級之規劃。</p> <p>4. 在勞動關係前提下，依法不得參加公教人員保險之公私立學校員工，應依規定參加勞工保險，為法所明定。本案如屬「勞動型」兼任助理，仍請依規定辦理加保。</p> |
|--|--|--|---|

二、勞動部及衛福部回覆

| 序號 | 提問議題 | 問題內容 | 勞動部回覆/ 衛生福利部回覆 |
|----|-----------|---|---|
| 1 | 執行期程協調 | 教育部與勞動部規定完成校內行政作業之期程不同，請問該依何部會之時間？是否可以請相關部會先行協調，以免學校無所適從？ | 勞動部發布「專科以上學校兼任助理勞動權益保障指導原則」後，提醒學校在下一學年開始前，應依據勞動部及教育部之指導原則，儘速就校園內相關研究、行政或教學工作，於學校內部規範進行調整與盤點，未能符合法令之處，應予以改善。 |
| 2 | | 長官簡報內容中，勞雇關係的「雇」字部分為「僱」，是否可釐清應為「勞雇關係」抑或「勞僱關係」？ | 「勞雇關係」係指勞工與雇主的關係，故應採用「雇」字；「勞僱型」意指「受僱型態」，故採用「僱」字。 |
| 3 | 學習及勞動關係釐清 | 請教有關勞動關係、指揮監督關係、對價關係之認定原則？ | 查勞動關係之有無，應就個案情形以「人格從屬性」、「經濟從屬性」及「組織從屬性」等原則，作綜合判斷。而所稱從屬性，即在雇主指揮監督下，提供勞務(指揮監督關係)，同時從雇主處獲有從事上述勞動對價之工資(對價關係)。又，本部6月17日發布之專科以上學校兼任助理勞動權益指導原則，業就學校與兼任助理是否具有勞動關係之認定內涵，例示人格從屬性及經濟從屬性等參考指標，提供學校、兼任助理及勞政單位參考。 |
| 4 | | 有關教育部訂定之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與勞動部訂定專科以上學校兼任助理勞動權益保障指導原則之學生權益原則，其中勞動關係與學習關係之課程學習，是否有同時存在或發生於同一個行為事實(既有勞動關係以同時擁有學習關係之課程學習)，抑或係一個行為事實係以對立方式存在(即當屬於勞動關係時則無學習關係之課程學習之適用，反之，亦然)，敬請鈞部釋疑！ | <ol style="list-style-type: none"> 1. 兩部會所發布之兩原則，係將「勞動」與「學習」所應具備要件及指標等明訂於指導原則中，以提供學校對學習及勞動關係之判斷依據，將「學習型」與「勞動型」之兼任助理做明確分流。 2. 其中，「學習型」兼任助理應依據教育部所定原則，明確將相關學習準則、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；若符合指揮、監督、勞務提供與報酬有對價關係的兼任助理，則為「勞動型」兼任助理，校方應依勞動法令為兼任助理辦理相關權益保障事項。 |

| | | | |
|----|--|--|---|
| 8 | | <ol style="list-style-type: none"> 1. 研究計畫助理，領有研究津貼或補助，若符合學校規範學習範疇時，可否認定為學習型？ 2. 學習型範疇是否有進一步明確界定或實務上定義、構成要件，以避免勞檢爭議。 3. 研究計畫臨時工，是否均為勞動型，沒有學習型臨時工？ | <ol style="list-style-type: none"> 1. 「學習型」兼任助理應依據教育部所定原則，明確將相關學習準則、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；若符合指揮、監督、勞務提供與報酬有對價關係的兼任助理，則為「勞動型」兼任助理，校方應依勞動法令為兼任助理辦理相關權益保障事項。 2. 考量學習關係認定非屬勞工行政機關業務範疇，爰本部及教育部刻正研訂學習檢核表及協助認定處理機制，以輔助學校。 3. 勞動關係非以職務名稱作為認定依據，各計畫所需兼任助理屬學習或勞動關係，各學校應依兩部會之參考原則明確分流，若發生爭議時，仍應就個案情形是否具人格從屬性與經濟從屬性綜合判斷。 |
| 9 | | <p>請問有關世新大學「守護天使」學生是否須納保？是否受勞基法規範？</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 該校為關懷與協助學生適應大學生生活及探索未來生涯發展，設有「守護神課程」，每一組(班)除守護神老師之外並配置一名學長姐擔任輔導員，協助老師課程安排、聯繫(聽講座、聚餐、服務學習等)，並擔任老師及學生間的溝通橋樑。 2. 擔任學生須參加學務處辦理研習或說明會，每學期可領12000元(分2-4次撥付)；學校並未規定每個月工作時數，僅於學期結束時須繳交課程紀錄與成果資料。(未繳交亦無罰則) | <p>「學習型」兼任助理應依據教育部所定原則，明確將相關學習準則、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；若符合指揮、監督、勞務提供與報酬有對價關係的兼任助理，則為「勞動型」兼任助理，校方應依勞動法令為兼任助理辦理相關權益保障事項。</p> |
| 10 | | <p>學校招募一批學生，並進行上課與訓練，當有活動(營隊、校園導覽等)時，要求完成受訓學生協助活動辦理，並給予津貼(工讀助學金)，此類學生性質較像志工，像委任關係，是否須納保？是否受勞基法規範？</p> | <p>學校可依據兩部會所發布之兩原則，將「學習型」與「勞動型」之兼任助理做明確分流。若屬「學習型」兼任助理，須符合教育部所定原則；若學校所辦活動招募學生協助辦理，在過程中包含指揮、監督、勞務提供與報酬有對價關係，則屬「勞動型」兼任</p> |

| | | | |
|----|--------|--|--|
| | | | 助理，校方應依勞動法令辦理相關勞動權益保障事項。 |
| 11 | | 學生從事服務學習與學校並非勞動關係，屬學習關係，且本校實施服務學習皆有明確訂定課程內容、實施方式、評量方式及畢業條件採計方式等且明定公告之(依據國立勤益科技大學服務學習實施要點及施行細則)，是否仍一定要與學生學習或勞動關係確認？若可由學校自行決定，是否需會議決議？會議層級為何？ | <p>1. 兩部會發布兩原則後，學校可依據勞動部及教育部之指導原則，就校園內相關研究、行政或教學工作，於學校內部規範進行調整與盤點，若為「學習型」兼任助理，學校應依據教育部所定原則，明確將相關學習準則、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；倘若符合指揮、監督、勞務提供與報酬有對價關係的兼任助理，則為「勞動型」兼任助理</p> <p>2. 學校將兼任助理制度明確分流為學習關係或勞動關係時，應充分與工會或學生溝通，以使學生對於兼任助理為學習或勞動關係具有共識，不宜由學校單方決定，避免造成紛爭。</p> |
| 13 | 身障人員進用 | 請問若學生兼任助理納保後，是否會學校提高之原住民及身障人士之進用比例，應如何視之計算。 | 有關身心障礙定額進用比例，依據身心障礙者權益保障法第 38 條第 3 項「前 2 項各級政府機關、公、私立學校、團體及公、民營事業機構為進用身心障礙者義務機關(構)；其員工總人數及進用身心障礙者人數之計算方式，以各義務機關(構)每月 1 日參加勞保、公保人數為準；」規定辦理。 |
| 14 | | 兼任助理加保後導致需進用之身障人數驟增，造成校方財務負擔，是否可將是類人員排除該校員工總人數計算。 | 同上說明。 |
| 15 | 契約書簽訂 | <p>1. 二項以上不同性質之勞務，是否須個別簽訂契約書？</p> <p>2. 各自契約書的內容是否個別視為獨立，例如：工作時間，如學生於 A 勞務上午工作 4 小時、下午於 B 勞務工作 6 小時，有無加班之爭議？是否需給予加班費？又計算基準為何？</p> <p>3. 學校是否須個別核發服務證明，同一時間於同一僱主有多張服務證不盡合理。</p> | 1. 依勞動基準法施行細則第 7 條規定，應從事工作事項及工資議定為勞動契約之內容，得由雙方依契約自由原則本誠信議定，有變更或調整時，亦同。因此，若勞雇雙方於勞動契約期間，合意增加勞工工作事項並加給薪資，係屬勞動契約內容之變更及調整，得於原契約中修訂工作內容及勞動條件，或另行議定契約內容作為勞動契約之補充。 |

| | | |
|----|--|--|
| | <p>4. 如其中一項勞務因工作不能勝任，提前終止契約，因仍有他項勞務，是否無資遣情事(即為勞務上減少、薪資調降)?</p> | <p>2. 勞動基準法工作時間之規範及計算，係指於同一雇主指揮、監督與控制下之時間，案內勞工如係受僱於同一雇主，其工作時間應合併計算；工作時間合併計算後有逾法定正常工作時間者，屬延長工作時間。按月計酬勞工於逾法定正常工時之時段延長工時(加班)，仍應依勞動基準法第 24 條規定計給延時工資(加班費)，其據以核計延時工資之「平日每小時工資額」究應如何計算，應視勞動契約之內容而定。倘勞雇雙方約定月工資總額(但不包括延時工資及假日出勤加給之工資)相當於 240 小時者(即「平日每小時工資額」係以月工資總額除以 30 再除以 8 核計者)，應屬可行。又如兼任助理屬按月計酬之部分時間工作者，其據以核計加班費之「平日每小時工資額」得以月工資總額除以【兼任助理每 2 週正常工作時數除以 84 再乘以 240 核計】。</p> <p>3. 依勞動基準法第 19 條規定，勞動契約終止時，如勞工向雇主請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕。因此，若勞動契約載明勞工須從事複數工作事項，雖某項工作結束後，勞動契約尚未終止，則勞工尚無法依規定請求雇主發給服務證明書。</p> <p>4. 承上，勞雇雙方於勞動契約期間，雇主對於勞工之處罰，例如調整工作、減薪，應於事前明定於勞動契約中，且雇主應避免權利濫用。若雇主係依約定就勞工工作表現不佳之情形，調整工作及減薪，與終止勞動契約無涉。</p> |
| 16 | <p>1. 需簽訂勞動契約之兼任助理類型 (1) 因於 7 月 8 日草擬勞動契約書草案時曾致電教育部詢問，契約書為定期</p> | <p>1. 契約若無違反法律強制禁止規定及公序良俗，依私法自治原則，當事人互相表示意思一致者，契約即</p> |

| | | | |
|----|----|--|--|
| | | <p>或不定期契約，教育部回應為定期契約，不定期之兼任助理不須與其簽訂勞動契約。</p> <p>(2)是否確定須簽訂勞動契約之兼任助理類型，僅為定期兼任助理？</p> <p>2. 前揭定期契約之定義：</p> <p>(1)定期契約之每月之工資是否需固定？</p> <p>(2)如契約時間為3個月(104年1月1日至104年3月31日)短期聘任，是否亦可歸類為定期契約？</p> | <p>為成立。故勞動契約非以簽訂書面契約為必要，口頭約定達成合意即生效力，惟為免爭議，不論為定期或不定期勞動契約，仍建議以書面為宜。</p> <p>2. 勞動契約為定期或不定期，非以兼任助理類型為區分，仍需依個案狀況判斷。如學校具有臨時性、短期性、季節性及特定性等非繼續性工作需求，始得與學生簽訂定期勞動契約。</p> <p>3. 採按月計酬之部分工時勞工其每月正常工作時間之工資，應不得低於20,008元乘以勞雇雙方約定之平均每兩週正常工作時數除以84小時後得到之金額。按時計酬者，於正常工作時間內應以不低於每小時120元按時數計給。</p> |
| 17 | 其他 | <p>學生兼任助理是自104學年度開始聘任者，才需學習或勞動關係確認，勞動關係者加勞健保，或是溯及既往，現在任學生兼任助理均需關係確認及加勞健保？</p> | <p>兩部會發布兩原則，明確將「勞動」與「學習」所應具備要件及指標等訂於指導原則中，若為「學習型」兼任助理，學校應依據教育部所定原則，明確將相關學習準則、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；若符合指揮、監督、勞務提供與報酬有對價關係的兼任助理，則為「勞動型」兼任助理。建議學校在下一學年開始前，應依據勞動部及教育部之指導原則，就校園內相關研究、行政或教學工作，於學校內部規範進行調整與盤點，倘學生兼任助理為勞動關係，學校須依法加勞保及提撥勞退，如有未能符合法令之處，應予以改善，欲因應調整之方向則應與工會或學生代表妥為溝通說明。</p> |
| 18 | | <p>全面盤點作業</p> <p>1. 全面盤點之兼任助理類型：本校之兼任助理(含研究助理、教學助理、計畫臨時工、其他-工讀生)，定期與不</p> | <p>建議學校依據兩部會發布兩原則作全面盤點。</p> |

| | | | |
|--|--|--------------------------------------|--|
| | | 定期聘任者均須盤點或僅盤點定期聘任？ 2. 全面盤點須留存備查資料 | |
|--|--|--------------------------------------|--|

各校相關提問回應(教育部提供)

一、有關教育部處理原則部分

| 序號 | 提問議題 | 問題內容 | 教育部回覆 |
|----|----------|--|--|
| 1 | 推動期程 | 近期教育部來文，函請學校於7月底前完成行政準備，想了解教育部請推動納保的期程？ | 本部於6月17日發布專科以上學校強化兼任助理學習及勞動權益保障處理原則(以下簡稱處理原則)屬引導學校就學生兼任助理屬學習關係或勞動關係分流規劃後據以推動，並非要求學校應將兼任助理全數納保，而針對分流後屬勞僱關係者始依據勞動法規辦理，請學校於9月開學前完成內部規劃。 |
| 2 | 兼任助理定義釐清 | 學生如從事研究、教學或行政等相關服務學習，並依據服務表現情況領取生活學習獎助學金、弱勢學生助學金、研究生獎助學金、清寒獎助學金等獎助學金，是否應視為學習型學生兼任助理？ | <p>「大專校院弱勢學生助學計畫」助學金及生活助學金規定：</p> <ol style="list-style-type: none"> 104年7月24日臺教高通字第1040096833號函修正「大專校院弱勢學生助學計畫」，業已刪除「助學金」服務學習規定，並將經濟弱勢學生領有每月新臺幣6,000元以上之生活助學金者，由學校「應」安排學生生活服務學習時數，修正為學校「得」安排學生生活服務學習時數。 且依據生活服務學習精神，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，且不得因服務學習時數差異，致使核發助學金金額有別。 <p>研究生獎助學金規定：</p> <ol style="list-style-type: none"> 學校應依本部「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」辦理，清楚區分校內領有研究生獎助學金之學生為學習型兼任助理或具有僱傭關係之助理。 如屬僱傭關係助理，得使用本部補助之研究生獎助學金支應研究生納保之勞健保人事費用。 |

| | | | |
|---|----------|---|--|
| 3 | | 弱勢助學服務學習時數是否需要投保勞健保？現行各校有何種工讀項目需投保勞健保？ | 承接本項序號2本部回應說明：領取生活助學金所負擔之生活服務學習，不應具有對價僱傭關係，爰無須投保勞健保。 |
| 4 | | 在校擔任課程的教學助理或補救教學助理，如何界定「學習」？ | 學習之界定請參照處理原則第四點及第五點規範定義 |
| 5 | 處理原則相關疑問 | 校內自定相關法規是否有教育部的母法可參考？ | 請參照處理原則規範訂定，另本部將協調各大協進會提供相關學校運作模式供參 |
| 6 | | 處理原則第五點提到之「相關學習活動實施計畫」教學計劃可包括？是否需與課程搭配？ | 學習活動範圍可由學校參照校內相關人才培育計畫訂定之，或搭配課程實習亦可 |
| 7 | | 教育部處理原則第五點第二款內容：「學校應有明確對應之課程、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。」-相關學習準則、評量方式、學分或畢業條件採計及獎助方式是擇一明定且公告即符合標準，或需均具備明定且公告，才符合標準？ | 屬課程學習則訂定學習準則或評量方式或學分；如屬畢業條件則納入畢業條件規範之，任何學習活動均屬明定公告據以實施 |
| 8 | 獎助學金 | 學校依據處理原則，對於校內獎助學金訂定因應方案，可能調整獎學金(30%)、助學金(70%)的比例，請問得否由學校自訂比例？另外助學金的定義與項目為和？如何界定？ | 一、大專學雜費調整之助學指標規定獎助學金之助學金比率逾70%，主要目的是希望學校重視弱勢學生助學，因此要求學校投注於助學的經費需高於獎學的經費，且訂定此規範對外具有宣誓政府及學校共同協助學生就學的意義存在，此外，該立法意旨係為避免學校過於投入獎學金之發放，尤其是入學獎學金之大筆支出，而忽略弱勢助學，同時檢視學校助學機制之建立，其助學係指廣義之助學，包含助學所衍生相關人事費用，如二代健保等。 二、目前本部於審議學雜費調整申請案時，對於上開規定，數據上係採用各校最近一年度決算書，計算公式為：(民間捐贈助學金支出 + 學校自付助學金支出) |

| | | | |
|----|------|--------------------------------|---|
| | | | /(民間捐贈獎學金支出 + 學校自付獎學金支出 + 民間捐贈助學金支出 + 學校自付助學金支出))，為減輕學校疑慮，未來於計算助學金時，將於相關表件增列註記，各校因助學金發放所產生之勞健保支出可以納入計算。 |
| 9 | | 104 學年度即將上路，針對正執行教育部計畫經費上如何調配？ | <ol style="list-style-type: none"> 1. 本部業於 5 月份邀集部內相關單位研商就本實施原則分流後請各單位檢視所提供補助大學之計畫檢視並修正相關計畫經費使用原則。 2. 目前已明確發文並調整者包括邁向頂尖大學計畫、獎勵大學教學卓越計畫及教育部弱勢助學計畫等，均同意可依學校分流後的結果調整經費支用及預算，並報部調整後進行。 3. 另弱勢助學計畫業已明定生活助學金應屬服務學習無對價關係之學習範疇。 |
| 10 | 經費來源 | 各類教育部補助計畫可否編列工讀生之勞保勞退健保等相關費用？ | <ol style="list-style-type: none"> 1. 可以，依教育部補助及委辦計畫經費編列基準表第 18 項可編列臨時人員勞、健保及勞工退休金等費用。 2. 本部業於 103 年 11 月 20 日發布 104 年度「教育部獎勵私立大專校院校務發展計畫要點」，又各校依上開要點於 104 年 1 月提交支用計畫書向本部申請計畫，經本部審查及核定經費後，均於 104 年 7 月底報送支用修正計畫書，並據以執行中。基於本處理原則係於 104 年 6 月函送各校，爰未能納入本（104）年度規劃。針對本方案之通過實施，後續本部預定於 104 年 8 月 27 日召開 105 年度前開計畫要點說明 |

| | | | |
|----|--|--|--|
| | | | <p>會，屆時將參酌各校意見後研議調整納入 105 年度要點，俾據以執行。</p> <p>3. 領取生活助學金所負擔之生活服務學習，不應具有對價僱傭關係，爰無須投保勞健保。</p> |
| 11 | | 教育部補助之研究生獎助學金可否用以支應研究生納保之勞健保人事費用？ | <p>研究生獎助學金規定：</p> <p>1. 學校應依本部「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」辦理，清楚區分校內領有研究生獎助學金之學生為學習型兼任助理或具有僱傭關係之助理。</p> <p>2. 如屬僱傭關係助理，得使用本部補助之研究生獎助學金支應研究生納保之勞健保人事費用。</p> |
| 12 | | 研究計畫中屬勞僱關係之兼任助理勞、健保費(含二代健保)之雇主負擔部分，除科技部已有明確規範得由業務費列支外，其他補助/委託機關是否亦可提供明確規定以供遵循？ | <p>1. 依教育部補助及委辦計畫經費編列基準表規範，如屬僱傭關係型之兼任助理係編列於人事費用項下，其勞健保等費用應於人事費項下列支；另臨時人員(含工讀生)係編列於業務費項下，其勞健保等費用則由業務費項下列支。</p> <p>2. 本部業於 103 年 11 月 20 日發布 104 年度「教育部獎勵私立大專院校務發展計畫要點」，又各校依上開要點於 104 年 1 月提交支用計畫書向本部申請計畫，經本部審查及核定經費後，均於 104 年 7 月底報送支用修正計畫書，並據以執行中。基於本處理原則係於 104 年 6 月函送各校，爰未能納入本(104)年度規劃。針對本方案之通過實施，後續本部預定於 104 年 8 月 27 日召開 105 年度前開計畫要點說明會，屆時將參酌各校意見後研議調整納入 105 年度要點，俾據以執行。</p> |

| | | | |
|----|----|---|--|
| 13 | | <p>學習關係之兼任助理是否需修習正式課程問題：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 兼任助理是否需修習正式課程、且具學分數？ 2. 若「課程」為正式課程，是否須納入學分計畫表，學分數設定是否可由本校自行決定？ 3. 本校之兼任助理(含研究助理、教學助理、計畫臨時工、其他-工讀生)，若認定為學習關係，是否可開同一科目正式課程修習，或應依性質加以區分？ | <ol style="list-style-type: none"> 1. 屬課程學習、畢業條件或服務學習均可，學校課程中屬正式課程則建議有學分的配套，如屬非正式課程之學習活動則亦應有相關學習準則及計畫搭配 2. 課程設計及學分數設定屬學校自主決定權責 3. 因為研究與教學之學習內涵有差異建議依性質加以區分 |
| 14 | | <p>本校教學助理 TA 是否符合教育部處理原則第四點第一款第一目「課程、論文研究之一部份，或為畢業之條件」？</p> | <p>由學校依照教學助理之實施目的分流後，屬教育實習性質者可歸為課程學習的一部分；如屬系所人才培育之目標而列入畢業條件者，本部亦尊重</p> |
| 15 | 其他 | <p>依據教育部處理原則第四點第一款第二目內容「前目課程或論文研究或畢業條件，係學校依大學法、專科學校法授權自主規範，包括實習課程、田野調查課程、實驗研究或其他學習活動。」，其他學習活動之定義為何？例如：本校之教學卓越計畫聘任之兼任助理所學習之團隊合作、溝通技巧等範疇是否符合？</p> | <p>請依照貴校系所發展及辦學目標及學習活動計畫內涵及學生擔任教學助理的目的釐清後決定</p> |
| 16 | | <p>教育部補助或委辦計畫往往無法於計畫期程前核撥，以致學生薪資及加保程序被延宕，該由誰負責？</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. 學校如認定所聘兼任助理為僱傭型助理，則應依相關規定確實納保，並先行編列校配合款支應，俟計畫核定後再行勻支相關費用。 2. 本部業於 103 年 11 月 20 日發布 104 年度「教育部獎勵私立大專院校務發展計畫要點」，又各校依上開要點於 104 年 1 月提交支用計畫書向本部申請計畫，經本部審查及核定經費後，均於 104 年 7 月底報送支用修正計畫書，並據以執行中。基於本處理原則係於 104 年 6 月函送各校，爰未能納入本(104)年度規劃。針對本方案之通過實施，後續本部預定於 104 年 8 月 27 日召開 |

| | | | |
|----|--|--|--|
| | | | 105 年度前開計畫要點說明會，屆時將參酌各校意見後研議調整納入 105 年度要點，俾據以執行。 |
| 17 | | 勞僱型兼任助理是否於聘用前先查閱有無性侵害之犯罪紀錄才可進用？ | 宜事先查閱 |
| 18 | | <p>1. 教育部同意附負擔的給付行政，請問經驗分享學校的研究生助學金為何未採用，是否於實務上有實施困難？</p> <p>2. 從學生公費所為附負擔的給付行政是否仍應符合學習型或服務型的要件？</p> | <p>研究生獎助學金規定：</p> <p>1. 學校應依本部「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」辦理，清楚區分校內領有研究生獎助學金之學生為學習型兼任助理或具有僱傭關係之助理。</p> <p>2. 如屬僱傭關係助理，得使用本部補助之研究生獎助學金支應研究生納保之勞健保人事費用。</p> |
| 19 | | <p>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第八點第二項第三款：「各類助理權益保障、申訴及救濟管道及處理程序，屬學習範疇者，應納入學生學則規範...」，此處「學則」係指各校學則或可放寬為學生相關章則？</p> <p>因本校學生權益保障、申訴、救濟管道及處理程序係依大學法、大學及專科學校學生申訴案處理原則及本校組織規程等相關規定，制定「學生申訴評議委員會設置及運作辦法」，非於學則內規範。</p> | <p>1. 學則即包括校內相關章則</p> <p>2. 學生申訴得納入學生申訴規定內辦理。</p> |

二、有關勞動部指導原則部分

| 序號 | 提問議題 | 問題內容 | 勞動部/衛福部回應 |
|----|----------|---|--|
| 1 | 短期工讀權益保障 | 有關校內部分工時人員(臨時工)，其月薪資總額低於部分工時人員勞工保險投保薪資下限 11,100 元者(例如月薪資 1,500 元)，是否仍需依勞工保險投保薪資下限 11,100 元額度投保？ | 詳如勞動部回應 |
| 2 | | 學校工讀若每月為短時數且非固定及有可能隔月就無需求是否也需加勞健保？ | 衛生福利部回覆： 一、在校工讀若非每個工作日到工，亦非每周工時達 12 小時者，並非學校之健保被保險人，毋須在校投保健保。 二、另依全民健康保險法施行細則第 20 條之規定，從事短期性工作未逾三個月之保險對象，得以原投保資格繼續投保。是以，在校工讀若屬從事未逾三個月之短期性工作，且工讀者選擇以原投保資格繼續投保時，學校得不為其投保健保。 |
| 3 | | 臨時工每月在不同單位聘任，該如何報支勞健保費(含勞退金)，是否有簡化行政流程配套措施？ | 詳如勞動部回應 |
| 4 | | 為學生投保健保，因工讀時間短暫，又得退保，造成學校及學生困擾(依附加保問題)，是否可不加保健保，僅加勞保及提勞退？ | 衛生福利部回覆： 一、在校工讀若非每個工作日到工，亦非每周工時達 12 小時者，並非學校之健保被保險人，毋須在校投保健保。 二、另依全民健康保險法施行細則第 20 條之規定，從事短期性工作未逾三個月之保險對象，得以原投保資格繼續投保。是以，在校工讀若屬從事未逾三個月之短期性工作，且工讀者選擇以原投保資格繼續投保時，學校得不為其投保健保。 |
| 5 | | 是否可請教育部協調校內工讀生可不必加保或借由團體保險方式，以校為單位統一為工讀生加保。 | 詳如勞動部回應 |
| 6 | | 部分工時人員按月薪投保，但如果每週固定一至二天，應視為部分工人員或視 | 衛生福利部回覆： 依照現行全民健康保險法之規定，健保 |

| | | | |
|----|---------|--|---|
| | | 為短期工作人員按日投保 | 費係按月繳納，與勞保得按日計費並不相同。但納保規定亦不同，請見序號 2、4 之回復。 |
| 7 | | 若為臨時性聘用之工讀生，比如已經接近下班或臨時調派，該生之加保如何視之辦理。 | 詳如勞動部回應 |
| 8 | | 應如何訂定勞動契約規範內容，是否能請勞動部協助提供範本，以利各校依循？ | 詳如勞動部回應 |
| 9 | 實務操作及期程 | 請問兼任助理勞健保及勞退有規定最晚何時要辦理完加保作業？ | 衛生福利部回覆： 依全民健康保險法第 15 條第 6 項規定，投保單位應於保險對象合於投保條件之日起三日內，向保險人辦理投保；並於退保原因發生之日起三日內，向保險人辦理退保。 |
| 10 | | 學校訂定之課程學習與服務學習標準，勞動部是否會採認，或有其他認定標準？ | 詳如勞動部回應 |
| 11 | | 學生兼任助理其「差假規範」如：各類假別、加班(加班費、加班補休)等之規範為何？ | 詳如勞動部回應 |
| 12 | | 請教部分工時勞工勞動檢查原則為何？ | 詳如勞動部回應 |
| 13 | 勞動檢查相關 | 勞檢單位針對科技部兼任助理的工時進行檢查，兼任助理領取獎助單位，勞檢以低於基本工資指出違反法令，例如月領 3000 元，現況為助理進出實驗室皆登記時間，但勞檢單位皆將其列入工時及待命時間，指出平均工資低於基本工資違反法令；是否表示助理每月僅能進出實驗室 25 小時為不違反法令？如真為學習實驗操作及進行實驗研究，如此認定模式如何兼顧學生與老師之間的學習與指導關係？ | 詳如勞動部回應 |
| 14 | | 誠如勞動部長官於說明會所言，勞動部對教育/學習方面之專業不足，於勞檢時恐有誤將學習活動是為勞僱關係之虞，且提出勞檢結果異議也是向勞檢處提出，恐有影響學校教學自主與學生受教權之虞。 | 詳如勞動部回應 |

| | | | |
|----|----|---|---|
| | | 建請勞檢時有教育部人員在場陪同，或建置「學習檢查」機制。 | |
| 15 | | 學生與學校有學習關係，若同時有勞僱關係，於須工作當日到校途中發生意外，是否認定為職災？ | 詳如勞動部回應 |
| 16 | | 聘用學生簽訂一整年合約，合約期滿後再與另一名學生簽約，是否可視為不定期合約？(各單位進用之行政工讀生) | 詳如勞動部回應 |
| 17 | 其他 | 投保級距一直無法修改，在衛福部及勞動部仍無相關之配套措施下，卻要求學校短期內因應，是否合理？ | <p>衛生福利部回覆：</p> <p>一、由於健保與勞保分屬各自獨立之社會保險，雖然勞保制度訂有兼職工作者之投保薪資分級表，惟健保給付係提供醫療服務，與勞保現金給付不同，健保除未允許民眾重複投保外，亦無併計投保金額之設計，與勞保實不相同，尚無法援引比附。</p> <p>二、目前，以受僱者身分納健保者，若其月薪資所得未達基本工資(20,008元)，仍須以基本工資為投保金額計算健保費，係屬民眾參加健保之基本責任。此一基本責任不分是否受僱，即使未受僱者亦須以適當身分參加健保及繳交保費。</p> <p>三、由於以基本工資計算健保費已屬基本責任之性質，若再將前述分級表級距向下調整，或單獨為大專校院兼任助理另設較低級距，將破壞社會保險應有基本責任之精神，甚或引發其他行業比照辦理之訴求，對整體健保財務肇生嚴重侵蝕之負面效果。</p> |

三、教育部及衛福部回覆

| 序號 | 提問議題 | 問題內容 | 教育部回覆 |
|----|-----------|---|--|
| 1 | 執行期程協調 | 教育部與勞動部規定完成校內行政作業之期程不同，請問該依何部會之時間？是否可以請相關部會先行協調，以免學校無所適從？ | 目前期程規範均一致為9月初開學前完成初步校內規範並逐步與學校師生及行政單位溝通。 |
| 2 | 學習及僱傭關係釐清 | 長官簡報內容中，勞雇關係的「雇」字部分為「僱」，是否可釐清應為「勞雇關係」抑或「勞僱關係」？ | 詳如勞動部回應 |
| 3 | | 請教有關僱傭關係、指揮監督關係、對價關係之認定原則？ | 詳如勞動部回應 |
| 4 | | 有關教育部訂定之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與勞動部訂定專科以上學校兼任助理勞動權益保障指導原則之學生權益原則，其中僱傭關係與學習關係之課程學習，是否有同時存在或發生於同一個行為事實（既有僱傭關係以同時擁有學習關係之課程學習），抑或係一個行為事實係以對立方式存在（即當屬於僱傭關係時則無學習關係之課程學習之適用，反之，亦然），敬請鈞部釋疑！ | 本部處理原則係針對學習關係詳予規範，並請學校分流規劃，學校依照本部處理原則分流後，應明確劃分以學習關係為主軸或以勞動關係為主軸，如以勞動關係為主軸則適用勞動部原則。 |
| 5 | | 兼任助理學習關係或勞雇關係認定問題：若相同之計畫名稱之兼任助理，因教師或計畫主持人、服務單位不同，造成有學習關係或勞雇關係認定差異，如何處理？ | 依處理原則第5點規定，學習關係或勞雇關係應經學生與老師共同合意下為之，其事後有爭議者應循校內所設計之爭議處理管道為之。 |
| 6 | | 從屬關係和對價關係之認定，在學習型和勞雇型有何差異？ 1. 在學習型中也有「指導」、「考核」、「給評」和「核定獎助金」之指導人員或老師，和勞雇型的「從屬」如何區分？ | 1. 學習指導以學習為目的，指揮監督及從屬則限定於為了完成勞務工作之監督。 2. 對價關係指其是否會因其勞務提供之多寡而浮動或扣減其所領取之費用。 |

| | | |
|---|--|---|
| | 2. 核定獎助金如果以「分表為級距」,可視為對價關係嗎? 例如以 60 分以上核定 1,000 元、70 分以上 2,000 元諸如此類核發狀況。 | |
| 7 | 配合教育部弱勢學生助學實施計畫,由學校安排弱勢學生生活服務學習,並給予生活助學金,每月核發額度建議以提供學生每月生活費所需新臺幣 6,000 元為原則,這部分之弱勢學生是否也視同勞雇關係? | 「大專校院弱勢學生助學計畫」助學金及生活助學金規定: 1. 104 年 7 月 24 日臺教高通字第 1040096833 號函修正「大專校院弱勢學生助學計畫」,業已刪除「助學金」服務學習規定,並將經濟弱勢學生領有每生每月新臺幣 6,000 元以上之生活助學金者,由學校「應」安排學生生活服務學習時數,修正為學校「得」安排學生生活服務學習時數。 2. 且依據生活服務學習精神,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,且不得因服務學習時數差異,致使核發助學金金額有別。 3. 綜上,領取生活助學金所負擔之生活服務學習,不應具有對價僱傭關係,爰無須投保勞健保。 |
| 8 | 1. 研究計畫助理,領有研究津貼或補助,若符合學校規範學習範疇時,可否認定為學習型? 2. 學習型範疇是否有進一步明確界定或實務上定義、構成要件,以避免勞檢爭議。 3. 研究計畫臨時工,是否均為勞雇,沒有學習型臨時工? | 1. 應依照學校規範及雙方合意定位其關係而非以經費支給的名目 2. 定義請參閱處理原則 3. 臨時工通常以完成學校計畫為目的,難以範訂為學習。 |
| 9 | 請問有關世新大學「守護天使」學生是否須納保?是否受勞基法規範? 1. 該校為關懷與協助學生適應大學生生活及探索未來生涯發展,設有「守護神課程」,每一組(班)除守護神老師之外並配置一名學長姐擔任輔導員,協助老師課程安排、聯繫(聽講座、聚餐、服務學習等),並擔任老師及學生間 | 1. 請釐清該計畫是否屬服務學習或課程學習之性質,如有相關服務學習或課程學習之要件或學習指導行為則可納入學習關係範疇。 2. 其支領經費屬學習獎勵或津貼且無勞務對價者亦非屬薪資或勞雇關係範疇 衛生福利部回覆: 守護天使學生與學校間之法律關係是否為僱傭關係,仍須由勞動主管機關判斷;若確認屬僱傭關係,則其是否須納健保,端視該生是否每個工作日到工、 |

| | | | |
|----|--------|--|---|
| | | <p>的溝通橋樑。</p> <p>2. 擔任學生須參加學務處辦理研習或說明會，每學期可領12000元(分2-4次撥付)；學校並未規定每個月工作時數，僅於學期結束時須繳交課程紀錄與成果資料。(未繳交亦無罰則)</p> | <p>每周工時是否達12小時、是否從事短期性工作未逾三個月等而定，詳本件資料「二、有關勞動部指導原則部分」中序號2之回復。</p> |
| 10 | | <p>學校招募一批學生，並進行上課與訓練，當有活動(營隊、校園導覽等)時，要求完成受訓學生協助活動辦理，並給予津貼(工讀助學金)，此類學生性質較像志工，像委任關係，是否須納保？是否受勞基法規範？</p> | <p>1. 衛生福利部回覆：</p> <p>本項提問之學生與學校間之法律關係是否為委任或僱傭關係，仍須由勞動主管機關判斷；若確認屬僱傭關係，則其是否須納健保，端視該生是否每個工作日到工、每周工時是否達12小時、是否從事短期性工作未逾三個月等而定，詳本件資料「二、有關勞動部指導原則部分」中序號2之回復。</p> <p>2. 另詳如勞動部回應</p> |
| 11 | | <p>學生從事服務學習與學校並非僱傭關係，屬學習關係，且本校實施服務學習皆有明確訂定課程內容、實施方式、評量方式及畢業條件採計方式等且明定公告之(依據國立勤益科技大學服務學習實施要點及施行細則)，是否仍一定要與學生學習或僱傭關係確認？若可由學校自行決定，是否需會議決議？會議層級為何？</p> | <p>服務學習之規劃原即屬學校自主範疇，惟涉及學生權益仍宜由學生代表參與討論並至少經校級會議決定。</p> |
| 13 | 身障人員進用 | <p>請問若學生兼任助理納保後，是否會學校提高之原住民及身障人士之進用比例，應如何視之計算。</p> | <p>詳如勞動部回應 原民會</p> |
| 14 | 身障人員進用 | <p>兼任助理加保後導致需進用之身障人數驟增，造成校方財務負擔，是否可將是類人員排除該校員工總人數計算。</p> | <p>詳如勞動部回應 衛福部</p> |
| | 契約書簽訂 | <p>1. 二項以上不同性質之勞務，是否須個別簽訂契約書？</p> <p>2. 各自契約書的內容是否個別</p> | |

| | | | |
|----|----|--|---------|
| | | <p>視為獨立，例如：工作時間，如學生於 A 勞務上午工作 4 小時、下午於 B 勞務工作 6 小時，有無加班之爭議？是否需給予加班費？又計算基準為何？</p> <p>3. 學校是否須個別核發服務證明，同一時間於同一僱主有多張服務證不盡合理。</p> <p>4. 如其中一項勞務因工作不能勝任，提前終止契約，因仍有他項勞務，是否無資遣情事(即為勞務上減少、薪資調降)?</p> | 詳如勞動部回應 |
| 15 | | <p>1. 需簽訂勞動契約之兼任助理類型</p> <p>(1) 因於 7 月 8 日草擬勞動契約書草案時曾致電教育部詢問，契約書為定期或不定期契約，教育部回應為定期契約，不定期之兼任助理不須與其簽訂勞動契約。</p> <p>(2) 是否確定須簽訂勞動契約之兼任助理類型，僅為定期兼任助理？</p> <p>2. 前揭定期契約之定義：</p> <p>(1) 定期契約之每月之工資是否需固定？</p> <p>(2) 如契約時間為 3 個月(104 年 1 月 1 日至 104 年 3 月 31 日)短期聘任，是否亦可歸類為定期契約？</p> | 詳如勞動部回應 |
| 16 | 其他 | <p>學生兼任助理是自 104 學年度開始聘任者，才需學習或僱傭關係確認，僱傭關係者加勞健保，或是溯及既往，現在任學生兼任助理均需關係確認及加勞健保？</p> | |
| 17 | | <p>全面盤點作業</p> <p>1. 全面盤點之兼任助理類型：</p> | |

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | <p>本校之兼任助理(含研究助理、教學助理、計畫臨時工、其他-工讀生)，定期與不定期聘任者均須盤點或僅盤點定期聘任？</p> <p>2. 全面盤點須留存備查資料</p> | |
|--|--|--|--|