

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)

- 一、教育部（以下簡稱本部）為兼顧大專校院培育人才之目的並保障學生兼任助理之學習及勞動權益，特訂定本處理原則；本原則所稱學生兼任助理，包括兼任研究助理、兼任教學助理、兼任研究計畫臨時工等。
- 二、大專校院應尊重教師專業自主權並支持學生法定權益，包括大學法、勞動法或相關社會保險法規，在確保教學、學習品質及保障學生權益的前提下，建構完整之法令執行環境。
- 三、教學與學習為校園核心活動，勞動與學習關係可以共存，各校應重新確認校園活動屬性，並明確劃分屬於教學學習或者勞動屬性，在確保教學品質與保障學生權益的原則下，各校應檢視兼任助理之內涵、配合教學、學習相關支持行為之必要性及合法性，以及學習與勞動的分際，以期教學、研究、學生學習及勞動權益保障取得平衡。
- 四、大專校院學生擔任屬「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，非屬於有對價之僱傭關係，其範疇包括：
 - (一)課程學習(參照勞委會 102 年 9 月 2 日勞職管字第 1020074118 號函規定)：
 1. 指為課程、論文研究之一部分，或為畢業之條件；
 2. 前述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。
 3. 該課程、論文研究或畢業條件應一體適用於本國學生、外國學生、僑生、港澳生或大陸地區學生。
 4. 符合以上三項條件，未有學習活動以外的勞務提供或工作事實者。
 - (二)服務學習：

學生參與學校為增進社會公益，不以獲取報酬為目的之各項輔助性服務，包括依志願服務法之適用範圍經主管機關或目的事業主管機關主辦或經其備查符合公眾利益之服務計畫，參與服務性社團或其他服務學習課程或活動。
- 五、學校於推動前項「課程學習或服務學習」範疇之學習活動，應符合以下原則：
 - (一)該學習活動，應與第四點所定範疇有直接相關性為主要目的，並於授課或指導教師之指導下，經學生個人與指導教師同意下為之。
 - (二)學校應有明確對應之課程、教學實習活動、論文研究指導、研究或專業學習實施計畫，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明定並公告之。
 - (三)教師應有指導學生學習專業知識之行為。

- (四) 學生參與前開學學習活動期間，得因課程學習、服務學習支領獎助學金或必要之研究或實習津貼或補助。
- (五) 屬學習活動範疇之助理，其權益保障或相關保險應依大學法、學位授予法及相關法規辦理，並於校內學生相關章則中規範。
- (六) 學生於學習活動之相關研究成果著作權之歸屬，其認定如下：
 1. 按學生在校期間所完成之報告或碩、博士學生所撰寫之論文，如指導教授僅為觀念之指導，而係由學生自己撰寫報告或論文內容，並未參與內容表達之撰寫，依著作權法規定，學生為該報告或論文之著作人，並於論文完成時，即享有著作權(包含著作人格權及著作財產權)。
 2. 如指導教授不僅為觀念的指導，且參與內容之表達而與學生共同完成報告或論文，且各人之創作，不能分離利用者，則為共同著作，學生與指導教授為報告或論文的共同著作人，共同享有著作權，此等共同著作(包括著作財產權及著作人格權)的行使，即應取得學生與指導教授之共同同意後，始得為之。
 3. 兼任助理與老師間得事先就相關研究成果著作權之歸屬及事後權利行使方式等事項，達成協議或簽訂合約。

六、非屬第四點之課程學習或服務學習範疇，學校與學生間存有提供勞務獲取報酬之工作事實，學生與學校間具從屬關係者，均屬勞動契約關係，其兼任樣態包括研究助理、教學助理、研究計畫臨時工等，應依勞動相關法規辦理；雙方如屬承攬關係，則另依相關法令規定辦理。

七、屬前點具勞動契約範疇者，學校於僱用學生擔任兼任助理時應符合以下原則：

- (一) 與學生訂定勞動契約，明定任用條件、工作場所、工作時間、定期或不定期之工作期間、內容、工資、工作準則及相關權利義務。
- (二) 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，並提供相關申訴及爭議處理管道。
- (三) 督導所屬教學單位及教師並依約保障學生之勞動權益。
- (四) 學生以受雇身分擔任兼任助理並參與研究計畫，由學校支給薪資或報酬，其與學校間如為勞僱關係者，有關其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，僱用之學校或教師享有著作財產權，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，至於著作人格權則由屬受雇人所有，因此雇用人行使著作財產權時，即須注意避免侵害受雇人之著作人格權，或於事前依契約約定對雇用人不行使著作人格權。
- (五) 前開研究成果之專利權之歸屬得由雙方合意以契約約定之。如未約定者，依專

利法第 7 條第 1 項及第 3 項規定，若為僱傭關係，研究成果之專利權歸屬歸屬於雇用人；若不具僱傭關係，則依專利法第 5 條第 2 項，學生自身為發明人、新型創作人、設計人之情形，對其所得之研究成果享有專利申請權，得依同條第 1 項向專利專責機關申請專利。但他人（如指導教授）如對論文研究成果之產出有實質貢獻，該他人亦有被認定為共同發明人之可能。

八、為保障各類學生兼任助理權益，學校應依前述原則，訂定校內保障兼任助理學習及勞動權益之處理原則並公告之，於訂定時應廣徵校內各類兼任助理及教師之意見為之，其內涵應包括：

(一) 明定校內屬學習活動之助理適用對象、兼任助理之學習或工作準則、各類助理之權利義務、經費支給項目(科目)、來源、額度及所涉研究成果之著作權歸屬相關規範。

(二) 校內相關單位及教師對於各類助理相關之權益保障應遵循之規定。

(三) 各類助理權益保障、申訴及救濟管道及處理程序，屬學習範疇應納入學生學則規範，屬工作範疇應納入學校員工相關規定。

九、除法律或法規另有規定外，學校應依處理原則明確劃分學習或勞動之學生兼任助理，並於學校章則規定津貼或工資給付範疇及事項，並依相關法令訂定處理程序，除依其章則規定核發獎學金或研究津貼或補助、支付勞務報酬外，並督導所屬教師及校內單位據以遵循，以保障學生權益。

十、學校就學生兼任各類助理之爭議處理，應建立申訴平台及爭議處理機制，並應有學生代表參與(註)。另對於相關審議決定應有法律專家學者之參與。前開申訴平台及爭議處理機制，學校得衡酌校務運作情形，與現行申訴機制整合或另行建置。

十一、依前述認定基準全面盤點並明確界定現有校內學生兼任助理之類型及人數，並依前述原則提供勞動或學習相關之保障措施。

註：勞動部建議增列「…爭議處理機制，有工會者，該爭議處理機制應有工會代表參與。另對於相關審議決定應有法律專家學者之參與。」