

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「教育部獎勵私立大學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 | | <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> | |
|--|--|--|--|