

台灣各大學學生兼任助理與雇主是否構成僱傭關係的實證研究

林柏儀¹²

壹、背景脈絡與問題提出

隨著台灣各大學碩博士班的擴張，學生擔任兼任助理的人數亦跟著持續上升。根據教育部統計資料顯示，2012年（民國101學年度）全台灣各大學碩博士學生人數為215,825人；相較於2002年（民國91學年度）全台灣碩博士生人數122,130人，10年間成長了超過80%³。而根據新聞資料，目前「國科會有62,992名兼任助理...19,530名臨時人員⁴」，原則上皆屬我國各大學碩博士班學生所擔任的學生兼任助理工作。

然而，台灣各大學學生兼任助理與雇主是否構成僱傭關係？以及因此是否受相關勞動法令的保障？此一基本問題，儘管在勞動法學上或許不構成難以判定的問題，但在現實上，卻長期懸而未決。非但勞動主管機關長期未做出明確的定性，認定學生兼任助理與雇主是否構成僱傭關係；其他事業主管機關（如教育部、國科會）以及作為雇主的各大學院校，也未正面處理此一問題，而長期徘徊在各種模糊空間中；學生兼任助理自身對此的批評聲音和權利捍衛行動，雖總有零星出現，但在過去始終不足以要求有關當局做出正面回應。

以致於，儘管按照勞動法學的常理，不難判斷各大學學生兼任助理儘管具有學生身份，但基於其工作「有為雇主給付勞務事實，以換取報酬」的客觀事實，其與雇主也該被認定構成僱傭關係，應受相關勞動法令的保障。但現實上，主管機關在過去始終未做出相關認定（雖也未否定），學生兼任助理應享有的各種勞動權益保障，使其經常是「看情況」地適用，缺乏一貫的法律解釋⁵。

¹ 英國倫敦大學 Goldsmiths 學院社會學博士生。聯絡方式：mibow0525.tw@yahoo.com.tw

² 感謝台灣高等教育產業工會對學生兼任助理權益倡議的支持與協助，特別是高教工會辦公室主任陳書涵對問卷內容的設計，以及執行秘書胡清雅的修改和接續執行，使本文的寫作成為可能。本文的分析與判斷，內容責任仍由筆者所單獨承擔。

³ 教育部統計處，〈大專校院概況表(80~101 學年度)〉。資料來源：

https://stats.moe.gov.tw/files/main_statistics/u.xls

⁴ 自由時報，〈大學兼任助理 逾 8 萬人無勞健保〉。2013 年 10 月 30 日。資料來源：

<http://www.libertytimes.com.tw/2013/new/oct/30/today-life1.htm>

⁵ 舉例而言，學生兼任助理在過去儘管未被明確認定與雇主構成僱傭關係，但在政府有意的管制措施下，其實際上受依據勞動基準法訂定的基本工資的保障。然而，理應更為普遍適用，受僱勞工應由雇主為其投保勞保與健保的權益，現實中卻絕大多數都落空。

此一問題的相關論爭，至遲於 2007 年公部門臨時人員擴大適用勞基法⁶時，才開始較明確地受到正視。

當時，各公立大學人事單位紛紛曾組成工作圈⁷，或安排相關研習，以因應公立大學臨時人員納入勞基法之相關變革。細究當時各公立大學的研習內容，多傾向承認所謂「公立大學臨時人員納入勞基法」的適用對象，包括學生專兼任助理。換言之，研習內容非但承認(1)學生專兼任助理與雇主構成僱傭關係，且認定(2)學生專兼任助理屬公部門臨時人員，而應受勞動基準法保障⁸⁹。

2008 年，在各公立大學的遊說施壓下，勞委會儘管曾對「公立學校臨時人員納入勞基法」做出限縮解釋，排除十五類公立學校臨時人員不適用勞基法；然而當時的公告排除對象，並未包括專兼任教學助理、研究助理、系所行政助理、學生校內工讀生...等。換言之，公立大學專、兼任教學助理、研究助理、系所行政助理...等學生專兼任助理，若屬構成僱傭關係之勞方當事人，非但應享有由雇主加保勞保、健保等法定保障，且已屬適用勞基法之對象，應無疑義。而私立大學專、兼任各類助理是否適用勞基法，儘管尚有爭議，但晚近之法院判決、主管機關公開說法、學界論述，皆傾向同意私立大學非依教育法令進用之「編制外各類人員」亦受勞動基準法之保障，是故私立大學專、兼任各類助理亦在保障之列¹⁰。

在這之後，學生專任助理與其雇主構成僱傭關係，應受相關勞動法令保障的事實，漸次受到了相關主管機關的肯認。國科會在編列計畫預算的過程中，開始將

⁶ 勞委會 96.11.30.勞動 1 字第 096130914 號函。

⁷ 可參考：國立台北藝術大學人事室（2008）〈國立大學編制外人員適用勞基法後之人事因應措施工作圈成果報告〉。資料來源：www.edu.tw/userfiles/國立大學編制外人員適用勞基法後之.doc

⁸ 舉例而言，國立中央大學於 2008 年 1 月 4 日，即曾舉辦「勞基法說明會」，安排由該校人力資源管理研究所教授黃同圳演講「國立中央大學員工擴大適用勞動基準法之因應措施」。黃同圳即指出，公立大學擴大適用勞基法之對象包括：「適用之工作者(經費來源)：教育部、國科會或其他政府預算補助經費或建教合作計畫進用人員(研究助理及行政助理)；校務基金進用之教學、研究或行政人員；控留預算員額進用之契僱行政人員；各校依教育部訂定之「大學校院辦理學生就學補助原則」僱用之工讀生。」(頁 5。)以及「適用之工作者(職稱)：技工、工友、駕駛人(87 年 12 月 31 日已適用)；專案計畫工作人員；97 年 7 月 1 日起新制助教(專案助理)；各專題計畫項下之專任助理；各專題計畫項下之兼任研究生或兼任大學部研究助理；各專題計畫項下之臨時工；工讀生。」(頁 6)。資料來源：<http://www.ncu.edu.tw/~ncu7060/cla/cla4.ppt>

⁹ 台灣科技大學人事室（2007）〈勞基法研習會紀錄〉中，摘要研習講師台灣大學法律系王能君教授之見解，指出：「計畫研究助理：應是適用勞基法，受到學校代理人(教授)監督從事學校工作，所以納入適用對象。」資料來源：www.ym.edu.tw/pnl/9612151.doc

¹⁰ 例如，新聞報導中，「勞委會說明，根據該會在 87 年 12 月 31 日作的解釋，各級學校教職員，以及公立學校的工作者，除了技工、工友、司機之外，不適用勞基法。所以在公立學校打工的工讀生，除非擔任技工、工友與司機職務，否則不適用勞基法。而私立學校雇用的工讀生，除非擔任教職員工作，否則都適用勞基法。」引自聯合報，2007，〈校園工讀時薪〉私校剋扣 勞局可開罰。資料來源：http://mag.udn.com/mag/edu/storypage.jsp?f_ART_ID=75553#ixzz2UsExAPQF。另外，對於私立學校「編制外教師職員」是否適用勞動基準法之問題，士林地院 94 年度勞訴字第 44 號判決曾做出肯定適用勞基法的判決。可得知儘管勞動主管機關尚未明文認定，但現行制度下私立學校學生兼任助理也應受勞基法保障，並非缺乏論理基礎。

專任助理之勞保、健保費用編入人事預算內。然而，學生兼任助理與其雇主同樣構成僱傭關係，也應受相關勞動法令保障的事實，卻依然未獲正視。儘管 2007 年公立大學臨時人員擴大適用勞基法的歷程中，如前所述，各校研習內容原本皆肯認學生不論專兼任助理皆開始受勞動基準法保障，自然也同意其與雇主構成僱傭關係；但在校政實務上，始終未將學生兼任助理視為與其雇主構成僱傭關係，應享有由雇主為其投保勞保、健保的權益。究其原因，與勞動主管機關始終未表明清楚立場有關，也與須負擔雇主責任的各大學為了節省成本，不願負擔大量學生兼任助理之相關法定權益費用有關。

此一懸而未決的狀況，曾歷經青年團體的抗議，質疑學生兼任助理或校內工讀生為何未獲雇主為其投保勞保、健保¹¹，但依然未果。直到自 2011 年起，國立台灣大學諸多研究生試圖發起籌組工會，才發生了根本改觀。

由台大諸多研究生所主導，多位專、兼任研究助理、兼任教學助理、校內工讀生、研究計畫臨時工等試圖發起籌組「台大企業工會」，卻遭台北市勞工局以「兼任研究助理、兼任教學助理、研究計畫臨時工三類人員與國立台灣大學不構成僱傭關係」為由，否准工會成立，經提出訴願後，勞委會訴願委員會則做出「原處分撤銷，由原處分機關於 2 個月內另為適法之處分。」之決定，並於訴願決定書中認定學生兼任研究助理、兼任教學助理、與研究計畫臨時工大亦構成僱傭關係¹²。後經台灣大學校方台北高等行政法院提起行政訴訟，亦遭駁回。

此一遲來的宣示，終於迫使各主管機關正視 8 萬名以上學生兼任助理也與其雇主構成僱傭關係，應享有相關勞動法律權益。雖然目前的發展狀況仍尚未完全明朗，其中最主要的爭議標的——學生兼任助理應由其雇主（校方）為其投保勞保與健保——儘管已遭學生兼任助理大規模具名檢舉¹³，但權益還尚未獲實現，過去因雇主違法未投保所導致的損害¹⁴，也還有待追討。

¹¹ 可參考：<http://blog.roodo.com/youthlabor95/archives/4071491.html>；

<http://blog.roodo.com/youthlabor95/archives/5838461.html>

¹² 行政院勞工委員會訴願決定書，勞訴字第 1010036365 號。資料來源：

<http://websuit.cla.gov.tw/peti/QueryCaseDataPreview.aspx?CaseNo=10102624111F09&txtDecisionWord=%E5%8B%9E%E8%A8%B4&txtDecisionNo=1010036365&txtCaseNo=&selCaseType=&txtKeyword=&txtPunishWord=&txtPunishNo=&txtOriginalWord=&txtOriginalNo=&txtYear=&>

¹³ 可參考：

<http://2012theunion.blogspot.tw/2013/11/2013-11-6-2-83-11-6-14-9-13-38-64-14-14.html>。

<http://2012theunion.blogspot.tw/2013/11/blog-post.html>

¹⁴ 以勞保老年給付現行的月退制（即勞保年金）來計算，少投保勞保一年的年資，就將會減少 1.55% 的所得替代率。倘若未來每名勞工在老年平均能夠領取的勞保年金有 15 年（65 歲至 80 歲），以碩士以上畢業生終身最高 60 個月的投保薪資能達到 43,900 元來推算，那麼，因為他年輕時校方便宜行事「少投保一年的年資」，就將讓該名勞工晚年每年少領取 8165 元（ $1.55\% \times 43,900 \times 12$ ），老年終身少領取 122,481 元（ $8,184 \times 15$ ）。也就是說，當前每一個月校方應為勞工投保，卻未投保，實質上至少侵害了該名勞工晚年一萬元以上的勞保年金（ $122,481/12$ ）。這還只是計算勞保的老年給付部分。該項因雇主（校方）違法未替學生兼任助理投保勞保所造成的損害，數額相當可觀。

然而，在這正視僱傭關係、落實權利的過程中，我們不難觀察到，諸多大學、教育主管機關、或部分教師，仍不願正視學生兼任助理作為受雇勞工的法律事實。許多諸如「教授與學生是教導與學習的關係¹⁵」、「大學兼任助理是以拿碩士或博士學位為目的，仍以學習為主體，不能算勞工¹⁶」仍不時在大眾媒體上出現。「懸而未決」的論爭狀況，尚未結束。

或許，光是透過法律論理或是對校園生態的常識理解，仍不足夠說服上述反對者的觀念。因此本文試圖以實證研究的方式，另闢蹊徑，透過依據「判斷僱傭關係是否成立的各個要件」設計出相關問題指標，並整合為問卷，向全國大專院校抽樣寄發，供各大學學生兼任助理填答。並以此填答結果進行分析，探究現實上學生兼任助理的工作處境為何？以此事實來判斷其工作是否具有「從屬性」？與雇主有無構成「僱傭關係」？而因此是否享有各種勞動法令權益保障？以及目前各種權益受侵害的情況為何。

以下，本文主要分為三個部分：一、研究方法與問卷設計，二、研究發現與問卷分析，三、小結與綜合討論。

貳、研究方法與問卷設計

一、問卷調查進行方式

為判斷學生兼任助理與其雇主是否構成的僱傭關係，以及為了解學生專兼任助理目前各種權益受侵害的情況，台灣高等教育產業工會於 2013 年 6 月開始設計「現任（或兩年內曾任）專/兼任研究（教學）助理勞動條件調查¹⁷」網路問卷，並於 2013 年 7 月完成抽樣寄發與公開發布。本文即以該份問卷的回收資料為主要的分析對象。問卷設計的過程，筆者也參與在之中¹⁸。（問卷內容設計、相關問題指標，將在以下進行說明）

此份問卷調查的進行方式包括兩種：

¹⁵ 蘋果日報，〈台大學生工會抗議 李嗣涇：師生是教導與學習關係〉。2013 年 6 月 8 日。資料來源：<http://www.appledaily.com.tw/realtimenews/article/new/20130608/184176/>

¹⁶ 自由時報，〈大學兼任助理 逾 8 萬人無勞健保〉。2013 年 10 月 30 日。資料來源：<http://www.libertytimes.com.tw/2013/new/oct/30/today-life1.htm>

¹⁷ 完整的問卷內容，可參考：

<https://docs.google.com/forms/d/1lcPSH90wufhaKSRcCHmfv88MrzVHJaOf1xdMhfS6Hvc/viewform>

¹⁸ 但多數的設計定稿、修正、排版、寄發、公開工作，是由陳書涵與胡清雅完成。

(一) 寄發網路問卷至抽樣學校之各系所

考量到人力、資源、聯絡資料的限制，本問卷調查無法向全國所有大學學生專兼任助理寄發實體問卷或網路問卷，是故改為透過寄發網路問卷至抽樣之大學（的全部各個系所的碩博士生事務行政負責人員），委請其轉發至該系所的全體碩博士學生。

大學抽樣方式採用立意抽樣，抽取之大學考量需平衡呈現國立／私立大學，一般大學／技專院校，特殊類別大學（藝術大學、教育大學），大學所在地理位置（包括台灣的北中南東）的分布。總共抽取 17 間大學，其中包括：

國立一般大學四間（國立交通大學、國立中山大學、國立中正大學、國立東華大學）、國立藝術大學一間（國立台北藝術大學）、國立教育大學一間（國立屏東教育大學）、國立技專校院四間（國立台灣科技大學、國立虎尾科技大學、國立雲林科技大學、國立台北商業技術學院）

以及私立一般大學六間（私立長庚大學、私立東吳大學、私立淡江大學、私立逢甲大學、私立元智大學、私立南華大學）、私立技專校院兩間（私立聖約翰科技大學、私立景文科技大學）

寄發時間為 2013 年 6 月 25 日，回收期限為 2013 年 7 月 21 日，轉寄與填答時間約有一個月。

(二) 開放網路問卷填答

除了透過學校轉發網路問卷至碩博士生以接近學生兼任助理的方式外，本問卷調查亦透過「開放網路問卷填答」，於各個公開之討論區張貼網路問卷，供不特定的學生兼任助理可進行填答，以確保蒐集資訊的多樣性與非偏誤性。

網路問卷之公開處包括：PTT Master 版、PhD 版，高教工會 FaceBook 頁面、Blog，高教工會部分理事、會員之 FaceBook 頁面...等。

公開宣傳時間約為 2013 年 7 月 1 日，回收期限為 2013 年 7 月 21 日，填答時間約有 3 週。

經（一）、（二）方式回收有效問卷總共 369 份。扣除薪資、工時達專任標準（月薪 19047 元以上，或工時 40 小時以上）之專任助理填答者、或不具學生身份之

填答者後，共有 272 份問卷¹⁹，屬學生兼任助理填答。本文以此資料為核心進行分析，初探台灣各大學校院學生兼任助理之勞動狀況。

二、問卷內容設計

本問卷調查的主要目的在於，(1)判斷學生兼任助理與其雇主是否構成的僱傭關係，以及(2)了解學生專兼任助理目前各種權益受侵害的情況。以下將依此二主要目的，分別敘述所設計的問題指標與其理論原因。

(一) 如何判斷學生兼任助理與其雇主是否構成的僱傭關係

勞動法學上，對於受僱勞工與雇主是否構成僱傭關係（勞動契約關係），已有許多的判斷標準。例如，「依據前述勞基法對於勞動契約、勞工、雇主之定義，勞動契約最重要的內容莫過於「從事工作」及「獲致工資」兩點²⁰」。是否構成僱傭關係（勞動契約關係）在勞動法上有相當關鍵的重要性，因為「只有當提供勞務者屬於基於勞動契約而為他方（雇主）服勞務的勞工，其契約及勞動條件才有勞動法的適用²¹。」

然而，有「從事工作」及「獲致工資」的特性，並不代表就構成僱傭關係（勞動契約關係），而很可能僅是構成勞動給予契約中的其他種類，如承攬關係、委任關係。「法律上以當事人一方提供勞務或服務作為該當事人主要義務的契約非僅限於勞動契約，因此並非全部的勞務給付皆具備勞工或受僱人的身分²²。」、「勞動契約法將勞動契約定義為「當事人之一方，對於他方在從屬關係提供其職業上之勞動力，而他方給付報酬之契約。」...勞動契約法對於勞動契約之定義的重要性，在於其指出勞工是在「從屬關係」下提供勞務，此一特徵亦為判斷勞務給付契約是否屬於勞動契約的決定性因素，至於「從屬性」的詳細內容，我國學者將其約略分為人格上從屬性、經濟上從屬性及組織上從屬性等三項特徵²³。」

因此，若要判斷受僱勞工與其雇主是否構成僱傭關係，應從觀察其是否是在「從屬關係」下提供勞務，是否具有人格上從屬性、經濟上從屬性及組織上從屬性等三項特徵。而不只是考察有無「從事工作」及「獲致工資」的特性²⁴。以下將繼

¹⁹本文根據分析的問卷樣本數為 272 份，基於本問卷調查和本文的目的在於藉此 272 個受訪者指出學生兼任助理的通常狀況，觀察其相關特性與處遇，而並非在嚴格社會科學意義下進行「推論母體」，故抽樣上並未完全符合隨機抽樣原則，樣本數也還可再擴大的以用為「推論母體」所用的狀況，原則上並不影響本文的敘述和分析。

²⁰台灣勞動法學會編（2009），《勞動基準法釋義：施行二十年之回顧與展望》。頁 71。

²¹台灣勞動法學會編（2009），《勞動基準法釋義：施行二十年之回顧與展望》。頁 49。

²²台灣勞動法學會編（2009），《勞動基準法釋義：施行二十年之回顧與展望》。頁 54。

²³台灣勞動法學會編（2009），《勞動基準法釋義：施行二十年之回顧與展望》。頁 54-55。

²⁴ 僱傭關係或勞動關係的構成與否，勞動法上有多種判準。除依據是否具有「人格上從屬性」、

續針對從屬性與指標問題設計進行論述。

(二) 從屬性與指標問題設計

從屬性如前所述，可約略分為人格上從屬性、經濟上從屬性及組織上從屬性等三項特徵。然而，構成僱傭關係的工作內容，基於各類工作性質的差別，未必會包含所有的從屬性特徵。但「**基於保護勞工之立場，一般就勞動契約關係之成立，均從寬認定，只要有部分從屬性，即應成立。**足見勞基法所規定之勞動契約，非僅限於典型之僱傭契約，只要該契約具有從屬性勞動性格，縱有承攬之性質，亦應屬勞動契約。²⁵」

下述我將分別闡述三類從屬性，並且依據每一類從屬性的內涵，設計出能用以判定學生兼任助理工作是否具有「從屬性」、是否與雇主構成「僱傭關係」的九項指標問題。值得再次說明的是，「由於勞務給付的方式與內容具備多樣性，個別勞工與雇主間無須符合以下列舉的全部事項才可被歸類為勞動契約的當事人²⁶」而是應基於保護勞工的立場，從寬認定。

1. 人格上從屬性

判斷受雇者是否與雇主構成僱傭關係，是否具有「從屬性」，其中「人格上從屬性」屬最核心之指標。

何謂人格上從屬性？「此一特徵強調，勞動契約下的勞工，其勞務給付行為必須受雇主的指揮、命令。換言之，勞動契約的雇主對受其僱用之勞工，在勞務給付的方法上有廣範的控制權，致使勞工之勞務給付行為亦因為隨時受到雇主之監督、控制而顯示出較強烈之個人的、正式的從屬或附屬色彩。²⁷」、「人格上從屬性所凸顯者為雇主可對勞工下指示，並對工作之進行給予指導，其中包括由雇主

「經濟上從屬性」、「組織上從屬性」為判準外，例如勞委會曾指出的判斷標準為：「本會 88 年 11 月 18 日台勞資二字第 0049975 號函：「一、有關僱傭關係有無之判定標準，向以『人格之從屬』、『勞務之從屬』、『勞務之對價』及『其他法令之規定』為依據，『人格之從屬』係指 (一) 對雇主所為工作指示是否有承諾與否之自由 (二) 業務遂行過程中有無雇主之指揮監督 (三) 拘束性之有無 (四) 代替性之有無；勞務之對價報酬係指，在指揮監督下因『工作所獲得之工資』；『其他法令之規定』如勞工保險適用之對象、薪資所得扣繳之對象、事業單位規則適用之對象等，……。」轉引自行政院勞工委員會訴願決定書，勞訴字第 1010036365 號。筆者認為，『勞務之從屬』、『勞務之對價』等判定標準亦可包括在「經濟上從屬性」、「組織上從屬性」的概念之內，故不同的判斷標準或許僅為用詞、概念切割的差別，但並無根本上的差異。

²⁵ 參照最高法院 81 年度台上字第 347 號民事判決。最高法院 88 年度台上字第 1864 號民事判決、最高法院 92 年度台上字第 2361 號民事判決亦部分引用。轉引自台灣勞動法學會編 (2009)，《勞動基準法釋義：施行二十年之回顧與展望》。頁 60。

²⁶ 台灣勞動法學會編 (2009)，《勞動基準法釋義：施行二十年之回顧與展望》。頁 65。

²⁷ 台灣勞動法學會編 (2009)，《勞動基準法釋義：施行二十年之回顧與展望》。頁 56。

決定勞工從事何種工作、完成工作的手段、工作時間的指定及工作地點的安排；勞工則對雇主負有忠誠義務、保密義務及遵守雇主指示的義務。²⁸」

進一步分析，隨著現代專業受雇者工作過程的獨立判斷空間提升，受雇者未必完全受僱主所直接指揮，但只要雇主仍保有最後的指揮監督權力，仍可視為構成「人格上從屬性」。「從現代社會在經濟生活上講求分工的角度來看，完全以有無人格上從屬性來判斷勞動契約關係的有無已非得宜。實則，人格上的從屬性是建立在雇主兼具技術及管理上的功能的前提，卻可能忽略了現代事業經營注重專才、專業的趨勢...因此，如能以雇主對特定勞工「保有」如何達成勞務目的之指揮功能，作為判斷從屬性有無之標準，繼而決定勞動契約是否存在，將會較強調「實際」指揮監督權的行使，更符合現代職場的實況。²⁹」

依循前述對人格上從屬性的判準論述，本問卷設計出三項指標問題，用以判斷學生兼任助理的工作是否具有人格上從屬性：

- (1) 你的工作的內容，是否由雇主/老師分派與指導？（是 否）
- (2) 你的工作的內容與執行方式，最後有決定權的，是否為雇主/老師？（是 否）
- (3) 如果雇主/老師指派給你的工作與你的論文方向無關，你是否也需要執行？（是 否）

2.經濟上從屬性

受雇勞工與雇主成立僱傭關係，其中的要素除了人格上從屬性之外，往往還包括受雇勞工具具有「經濟上從屬性」。

什麼是經濟上的從屬性？「此種從屬性所強調者，通常指勞工在資力尚處於相對弱勢，以致於必須**依賴對雇主提供勞務獲致工資以求生存**，或藉以尋求更多的收入、累積更多的財富。³⁰」...「勞工...對於勞動條件鮮有能與雇主立於平等地位談判或參與決定的機會。對於**雇主所提出的勞動條件，勞工通常只有決定接受、不接受的自由**，而欠缺對勞動條件的決定權，此乃經濟上的現實所造成...³¹」

除此之外，勞動法學界對是否具有經濟上從屬性的判準，還包括：「勞工提供職業上勞動力以換取維生的資源，其契約必屬有償³²」、「勞工之義務僅限於**提供勞**

²⁸ 台灣勞動法學會編（2009），《勞動基準法釋義：施行二十年之回顧與展望》。頁 57。

²⁹ 台灣勞動法學會編（2009），《勞動基準法釋義：施行二十年之回顧與展望》。頁 56-57。

³⁰ ³⁰ 台灣勞動法學會編（2009），《勞動基準法釋義：施行二十年之回顧與展望》。頁 57。

³¹ ³¹ 台灣勞動法學會編（2009），《勞動基準法釋義：施行二十年之回顧與展望》。頁 57。

³² ³² 台灣勞動法學會編（2009），《勞動基準法釋義：施行二十年之回顧與展望》。頁 66。

務，其勞務給付依附於雇主³³，...不直承擔雇主事業經營的風險或分享其利潤。³⁴」

依循前述對經濟上從屬性的判準論述，本問卷設計出兩項指標問題，用以判斷學生兼任助理的工作是否具有經濟上從屬性：

- (1) 你的薪水怎麼談，是否主要是由雇主/老師在事前就決定好（例如：碩士生每月工作 40 小時，月薪 5000 元），你原則上僅能選擇接受或拒絕這份工作？（是 否）
- (2) 如果雇主/老師靠你的工作成果獲得利潤、獎金，你能要求分配利潤嗎？（是 否）

3.組織上從屬性

進一步說，亦有部分當代勞動法論述認為，要判斷受僱勞工與雇主是否成立僱傭關係，有無從屬性的存在，除了人格上從屬性、經濟上從屬性外，還有所謂組織上從屬性值得納入考量³⁵。

組織上從屬性指的是：「勞動契約下的勞工經常非僅受至於雇主個人的指揮命令，更屬於雇主底下經營、生產團隊的一員、必須遵守團隊、組織的內部規則或程序性規定。因此，雇主屬於雇主事業組織的成員，其勞務給付行為構成**雇主事業經營整體（integral）的一部分，為事業生產過程中必要的一環**，而非只是雇主事業經營的附屬（accessary）。進言之，勞工勞力給付的內容及其職務為雇主企業運作的要素而非偶素。...組織上的從屬性特徵正可以彌補人格上從屬性的不足，致有助於解釋為何具專業性、自主性的勞工其勞務給付契約仍屬於勞動契約。³⁶」

並且，和經濟上從屬性有所重疊，本問卷設計認為，「除外勤人員外，**勞工通常有固定工作地點**，而且是由**雇主提供工作場所**³⁷」亦可作為組織上從屬性的指標。

以及「勞工因結婚、患病、親屬死亡、有事須親自處理、分娩致無法為勞務給付時，**須向雇主請假**³⁸。」

³³ 是故所謂「經濟上從屬性」，指涉的也包括受僱勞工是否「為雇主提供勞務，以換取工資」——此一判斷是否構成僱傭關係的關鍵要素之一。

³⁴ ³⁴台灣勞動法學會編（2009），《勞動基準法釋義：施行二十年之回顧與展望》。頁 66-67。

³⁵ 依筆者之觀點，三項從屬性之間的性質並非明顯相互排斥，是故一項指標可能被視為是反映人格上從屬性，也可能可以反映組織上從屬性。本問卷設計和分析對三項從屬性的區分，未必能周延而互斥，但應不影響對整體從屬性是否存在的判斷，在此先行說明。

³⁶台灣勞動法學會編（2009），《勞動基準法釋義：施行二十年之回顧與展望》。頁 59。

³⁷台灣勞動法學會編（2009），《勞動基準法釋義：施行二十年之回顧與展望》。頁 67。

³⁸台灣勞動法學會編（2009），《勞動基準法釋義：施行二十年之回顧與展望》。頁 68。

再者，本問卷設計上，為強調判斷受雇勞工與雇主之間僱傭契約關係成立與否，並排除被視為構成承攬契約的可能，同時援引強調僱傭關係所提供之勞務須具有「繼續性」的觀點。相對於承攬契約僅重視勞務完成的結果，「勞動契約下，...在一定期間內受僱人應依照雇主之指示，從事一定種類之工作，而且其所提供之勞務尚須具有**繼續性**及從屬性之關係。³⁹」、「為維持雇主組織的正常運作，勞工通常必須**持續為雇主提供勞務，且於一定期間內必須工作相當時數**⁴⁰。」

依循前述對組織上從屬性的判準論述，本問卷設計出四項指標問題，用以判斷學生兼任助理的工作是否具有組織上從屬性：

- (1) 你做的這些工作，雇主/老師是否長期需要有人來做呢？（是 否）
- (2) 工作期間，你是否常常需要到特定的工作場所（例如：研究室、教室、實驗室）出勤？（是 否）
- (3) 工作期間，你如果有生病而無法出勤的狀況，是否需要告知雇主/老師（或管理者）請假？（是 否）
- (4) 工作期間，你是否會要填寫你工作時數的表單？（是 否）

（三）僱傭關係與在學關係、助學關係的差別

如前所述，許多對學生兼任助理與校方構成僱傭關係的認定持反對立場的觀點，認為「教授與學生是教導與學習的關係」、「大學兼任助理是以拿碩士或博士學位為目的，仍以學習為主體，不能算勞工」。以法律語言稱之，其認定學生兼任助理與學校（老師）成立的法律關係，僅構成「在學關係」或單純的「助學關係」，而不包括「僱傭關係」。

是故，除了指出學生兼任助理與其雇主構成僱傭關係外，我們還需要有指標問題用以說明，為何其不是構成「在學關係」或單純的「助學關係」。

值得進一步分析或回應的是，在學生至學校求學、接受老師教學或指導的過程中，與學校構成「在學關係」，其進行過程中亦經常存有「人格上的從屬性」——學生須接受學校聘僱的老師的指導，以完成種種教學要求，例如在老師之指導下撰寫或修正其學位論文內容或課堂報告。另外，學校亦有可能單純給付學生助學金，而不要求其負擔勞務，或僅附部分條件要求其達成，但與一般受雇勞工所給付勞務與獲取報酬間的比例有相當大的差別，而構成單純的「助學關係」（或稱「公法上的給予助學關係」）。

³⁹台灣勞動法學會編（2009），《勞動基準法釋義：施行二十年之回顧與展望》。頁 60。

⁴⁰台灣勞動法學會編（2009），《勞動基準法釋義：施行二十年之回顧與展望》。頁 68。

此類學生和校方成立的「在學關係」或單純的「助學關係」下，儘管學生和校方或老師間可能具有「人格上的從屬性」，或有「收受金錢給予」的事實，但仍不等同於成立「僱傭關係」。這之間核心的差別為何？該如何進行區別？有探究的必要。

本文認為，不論是「在學關係」與「僱傭關係」，學生都和校方/老師間儘管可能都存有「人格上的從屬性」，但差別在於，學生「是否給予勞務、為雇主所有」，以及「是否以此換取報酬」？若有「給予勞務、為雇主所有」且「以此換取報酬」，則成立「僱傭關係」（雖亦可能同時成立「在學關係」）。若否，則儘管學生在學過程具有「人格上的從屬性」，也僅是構成「在學關係」，並非「僱傭關係」。

而在較為複雜的單純的「助學關係」與「僱傭關係」區別中，儘管兩者之下的學生都收受校方的「金錢給予」，但核心區別亦同樣在於，學生與校方是否有「給予勞務、為雇主所有」且「以此換取報酬」的對價關係？且該對價關係須並未明顯失衡，與一般的受雇勞工給付勞務、領取報酬之比例並無極大的差距⁴¹。若兩者間有「給予勞務、為雇主所有」且「以此換取報酬」的對價關係，則當屬構成「僱傭關係」。若否，則儘管有「金錢給予」，則也僅屬構成「助學關係」，並非「僱傭關係」。

若形式上的「助學關係」中，校方要求收受金錢給予的學生所需達成的附條件，不但已使學生得負擔如同一般受雇勞動者的勞務給付、其所領取的報酬亦雷同，則此種形式上的「助學關係」應被視為是「僱傭關係」，應獲得相關勞動法令的保障，以避免雇主以形式上的助學之名，行規避勞動保障責任之實。

順此分析，本文設計了以下五項指標問題，用以回答學生兼任助理受訪者究竟有無與校方/老師構成「給予勞務、為雇主所有」且「以此換取報酬」的「僱傭關係」，或僅是構成「在學關係」或單純的「助學關係」：

- (1) 你擔任這份助理工作，對於你的論文進展有何影響？（非碩博士學生身分者不用填答）加快了論文完成的進度 沒有影響 延後了論文完成的進度
- (2) 你是否曾經被雇主/老師要求去幫忙處理私人事務？是 否
- (3) 承上題，若有被要求處理私事，你被交待的私人事務內容是什麼？（開放填

⁴¹ 舉例而言，學生向校方領取獎助學金，或許將被要求參與相關頒發儀式的出席義務，否則將取消給予獎助學金。此一出席義務儘管構成某種給付勞務的要求，屬於收受獎助學金之條件，但其因與一般的受雇勞工之給付勞務、獲取報酬之比例明顯不同（受雇出席某項會議的一般受雇勞動者，其勞務報酬的金額應遠低於於此項獎助學金之金額），是故仍不得因此認定為構成「僱傭關係」。

答)

- (4) 你認為你擔任的助理工作，是否應當屬法律上的「僱傭關係」，而享有相關的勞動保障？是 否
- (5) 你為什麼選擇要擔任這份助理工作？」（複選）學費與生活費等經濟因素考量 「雇主/老師的主動邀約」 「對學業進展有幫助」 「對助理工作有興趣」

(四) 相關勞動法律權益的受侵犯狀況

前述的討論內容與指標問題，主要目的皆為用以判斷學生兼任助理與其雇主間的僱傭關係是否存在，以說明其是否適用相關勞動法令保障。在這之外，本問卷調查亦試圖觀察學生兼任受雇者在相關勞動法律權益的受侵犯狀況。

一位與雇主構成僱傭關係的受雇勞工，依據《勞工保險條例》與《全民健康保險條例》應享有由其雇主為其投保勞保、健保之權利，並提撥 6% 勞工退休金。根據《民法》規定，不得有延遲給付薪資的情況。若適用《勞動基準法》，則若單日工作時間超過 8 小時，應可有領取加班費。工作在處理相關業務時，有額外開銷，應由雇主負擔。依據《著作權法》和我國學術倫理規範，不應有代替雇主/老師撰寫研究論文、國科會計畫或其報告（的部分），但卻不被列為（共同）作者之情事。針對這些項目，問卷擬定了相關的指標問題⁴²，如下：

- (1) 雇主（校方）是否為你投保勞保？是 否
- (2) 雇主（校方）是否為你投保健保？是 否
- (3) 雇主（校方）是否為你提撥 6% 勞工退休金？是 否 有提撥；但從薪資中扣除
- (4) 你是否曾經遭遇到延遲給付薪資的情況？是 否
- (5) 你是否曾經單日工作時間超過 8 小時？是 否
- (6) 那天工作超過 8 小時，你有沒有領取加班費？是 否
- (7) 如果你的工作在處理相關業務時，有額外開銷，你是否需要自己負擔？是 否 工作當中沒有任何額外開銷
- (8) 你是否曾幫助雇主/老師撰寫研究論文（部分），但最後的發表人卻僅有雇主/老師的名字？是 否
- (9) 你是否曾幫助雇主/老師撰寫國科會計畫申請案或成果報告（撰寫內容達 2/3 以上）？是 否

(五) 問卷說明

⁴² 基於分析上的簡潔，尚有部分問題未於此處載入，請參考原始問卷完整內容。

為增強填答者安全感，提升填答意願，問卷開頭敘述中特別註明：「問卷不會具名對外公開，因此你無需擔心影響現在的工作。」

並基於一位學生兼任助理或許有多份兼任助理工作經驗，且有不同的處遇。故於問卷開頭註明：「若你於過去兩年間，任職超過一份工作，請以距離現在時間最近的這份工作為填答依據。假使你現在正從事一份以上的助理工作，如果你願意，麻煩請填寫兩次問卷，或是以你工作期間最長的這份工作做為填答依據。」

參、研究發現與問卷分析

一、受訪者基本資料

在 272 份學生兼任助理受訪者中，依學歷區分，共有大學生 42 位，碩士生 194 位，博士生 35 位。

依據取得該份工作的方式區分，171 位是由「雇主/老師主動詢問」，43 位是「自己主動向雇主/老師詢問」，44 位是「透過公開管道（例如：學校、系所佈告欄...）獲得徵才訊息」。

依據工作約定的期間區分，125 位是「一年一聘」，81 位是「一學期一聘」，66 位屬其他聘期（短則 3 個月，長則 3 年，亦有極少數表示為「不定期契約」）

而依據不同工作性質、工作經費來源、就職單位科系分布的差別，可於下述「參、三、不同工作性質、經費來源、科系分布，是否導致學生兼任助理從屬性上有差別？」中得知。

薪資、工作時數的問題，基於需要更細緻的分析，暫時不在此份文章中提及，將來日再行處理。

二、學生兼任助理工作的人格上、經濟上、組織上從屬性

(一) 學生兼任助理工作的人格上從屬性

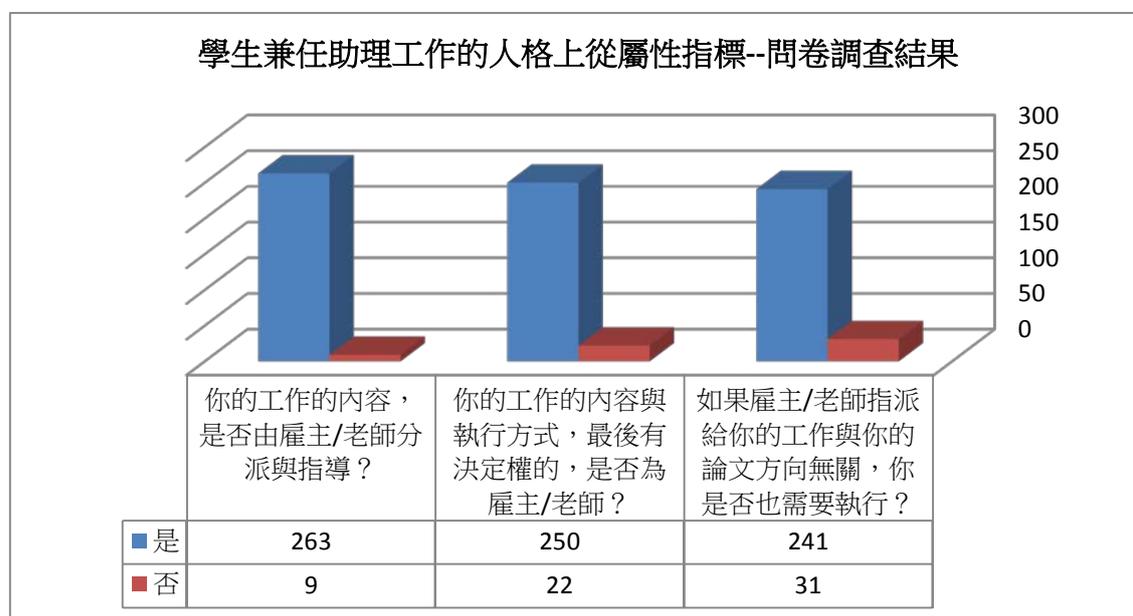


圖 1. 學生兼任助理工作的人格上從屬性指標—問卷調查結果

當被問及「你的工作的內容，是否由雇主/老師分派與指導？(□是 □否)」時，263 位受訪者填答「是」，9 位受訪者填答「否」。

再者，對於「你的工作的內容與執行方式，最後有決定權的，是否為雇主/老師？(□是 □否)」此問題，250 位受訪者填答「是」，22 位受訪者填答「否」。

而關於「如果雇主/老師指派給你的工作與你的論文方向無關，你是否也需要執行？(□是 □否)」，仍有多達 241 位受訪者填答「是」，31 位受訪者填答「否」。

綜合而言，將近 9 成以上的學生兼任助理受訪者，皆表達了他們的工作「是由雇主/老師分派與指導」，雇主/老師對「工作的內容與執行方式，最後有決定權的」，並且有 8 成 5 以上的學生兼任助理受訪者認為，儘管指派的工作內容和論文方向無關，也需要執行。

這樣的事實顯示了，絕大多數學生兼任助理的工作的確具有「人格上從屬性」，必須接受雇主/老師的指揮、支配進行工作，或者其工作內容由雇主/老師握有最後決定權。而儘管指派的工作內容和論文方向無關，學生兼任助理也需要執行的狀況，則應證了(1)受指揮支配的勞動關係事實，以及(2)該工作成果主要為雇主/

老師所有，而非單純是學生基於學業上需求所為。

(二) 學生兼任助理工作的經濟上從屬性

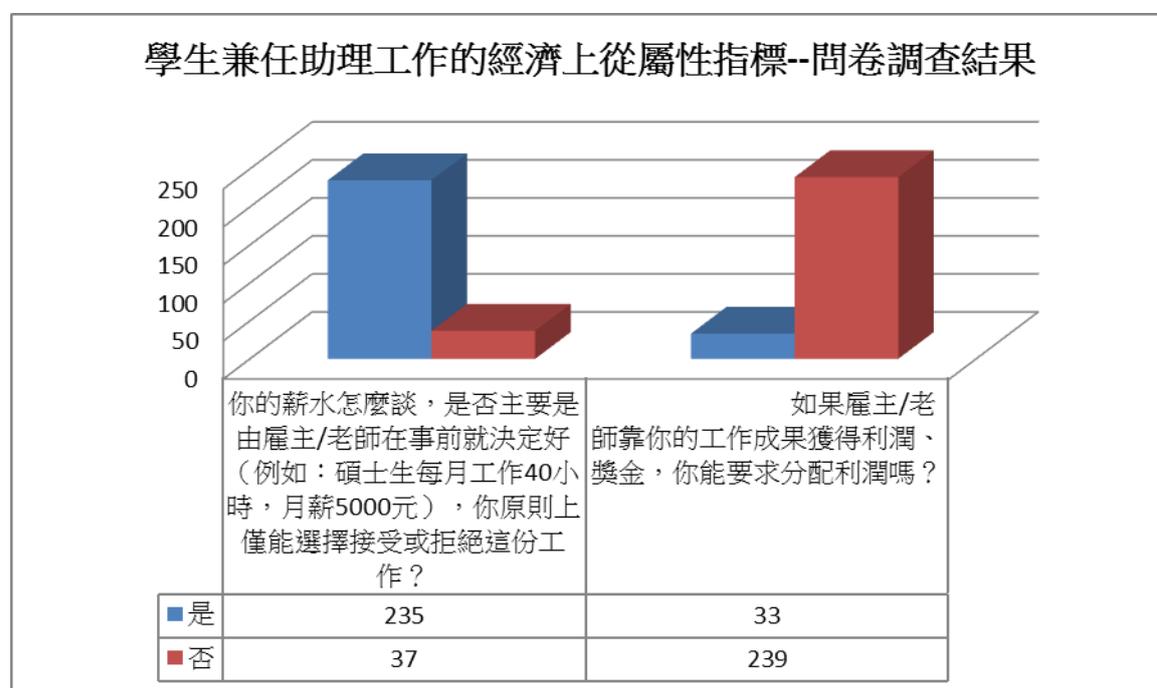


圖 2. 學生兼任助理工作的經濟上從屬性指標—問卷調查結果

關於學生兼任助理的工作，是否具有「經濟上從屬性」的相關指標回答，和前述「人格上從屬性」相似，絕大多數學生兼任助理受訪者皆表達工作具有這樣的從屬性質，雖比例上略有減少。

當學生兼任助理受訪者被問及：「你的薪水怎麼談，是否主要是由僱主/老師在事前就決定好（例如：碩士生每月工作 40 小時，月薪 5000 元），你原則上僅能選擇接受或拒絕這份工作？（□是 □否）」，有 235 位受訪者填答「是」，37 位受訪者填答「否」。

再者，當被問及：「如果僱主/老師靠你的工作成果獲得利潤、獎金，你能要求分配利潤嗎？（□是 □否）」，33 位受訪者填答「是」，239 位受訪者填答「否」⁴³。

此一回應結果反映了，8 成以上的學生兼任助理的薪資狀況，「主要是由僱主/老師在事前就決定好」，學生兼任助理僅能「原則上僅能選擇接受或拒絕這份工

⁴³唯獨此一問題設計上，與其他問題不同，答「是」表示否定經濟上從屬性存在，答「否」表示同意經濟上從屬性存在。其他問題設計上，皆屬答「是」表示同意從屬性存在，答「否」表示否定從屬性存在。

作」，這一具有「經濟上從屬性」的現實。而亦有 8 成以上的學生兼任助理表達了工作成果若產生了利潤、獎金，自身並無法要求分配利潤，同樣反映了其(1)經濟上的從屬地位以及(2)工作成果為雇主所有的事實。

(三) 學生兼任助理工作的組織上從屬性

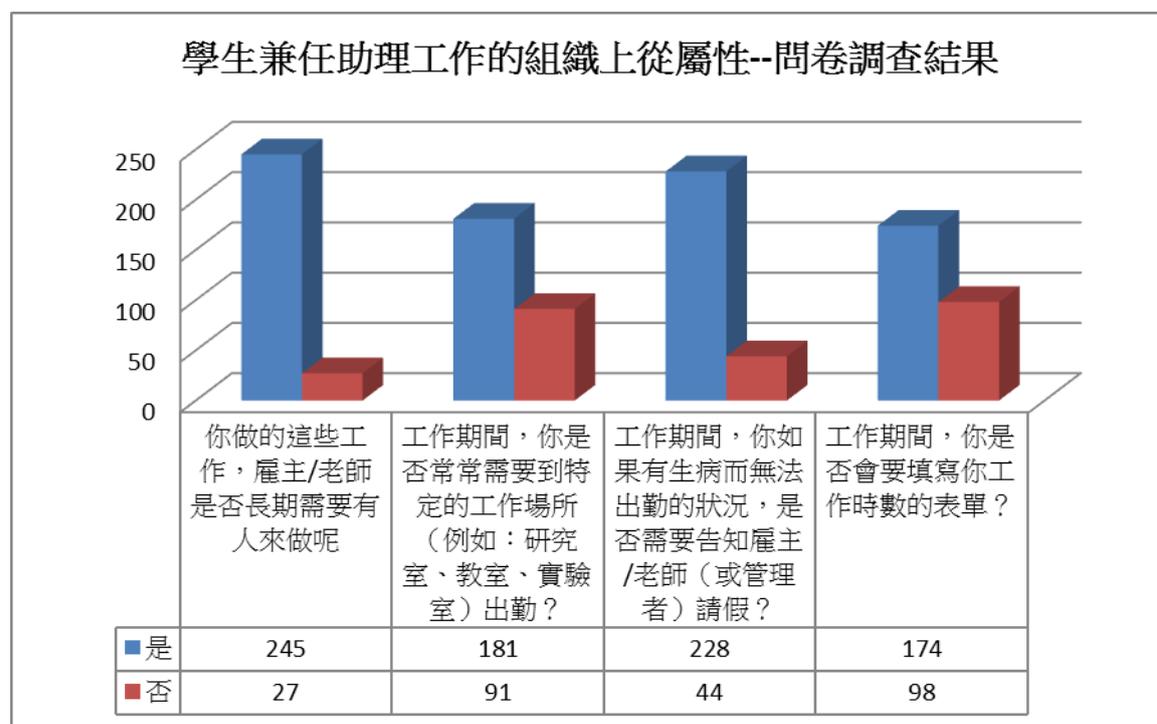


圖 3. 學生兼任助理工作的組織上從屬性指標—問卷調查結果

關於「組織上的從屬性」的相關指標問題，學生兼任助理的回應亦大多數傾向認定成立，雖然表示否定的比例比起「人格上的從屬性」和「經濟上的從屬性」的指標問題結果來得略多一點。

在四個相關的指標問題中，當被問及：「你做的這些工作，雇主/老師是否長期需要有人來做呢？（是 否）」，245 位受訪者填答「是」，27 位受訪者填答「否」。這反映了學生兼任助理的工作內容約 9 成都具備「繼續性」，屬於工作單位組織平常即有需要的一部分。

當被問及：「工作期間，你是否常常需要到特定的工作場所（例如：研究室、教室、實驗室）出勤？（是 否）」，181 位受訪者填答「是」，91 位受訪者填答「否」。代表約有三分之二的學生兼任助理需到約定好的特定工作場所（例如：研究室、教室、實驗室）出勤，受到組織所約制。

而關於「工作期間，你如果有生病而無法出勤的狀況，是否需要告知雇主/老師（或管理者）請假？（是 否）」此問題，228 位受訪者填答「是」，44 位受訪者填答「否」。大多數學生兼任助理受到工作單位組織的上下班、請假規則所約制，反映了其組織上的從屬性。

以及「工作期間，你是否會要填寫你工作時數的表單？（是 否）」，174 位受訪者填答「是」，98 位受訪者填答「否」。反映有約三分之二的學生兼任助理需要載明工作時數的表單，以供學校組織查核。

綜合而言，組織上的從屬性在多數受訪者的回答上同樣成立。但約有三分之一的學生兼任助理則沒有特定的工作場所出勤義務、不需要填寫工作時數的表單，這反映了部分學生兼任助理工作地點與時間上的彈性。

（四）綜合分析：學生兼任助理工作的從屬性事實與勞動契約關係成立

根據上述的問卷分析，我們得以觀察到，原則上大多數的學生兼任助理，皆具備有人格上的從屬性、經濟上的從屬性、組織上的從屬性。特別是勞動契約存在與否判斷核心——人格上從屬性——，三項問題指標的受訪回答上，都有 85% 以上表示人格上從屬性的存在。而在經濟上的從屬性、組織上的從屬性的各類問題指標上，都至少有三分之二的受訪回答表示該類從屬性的存在。因此，學生兼任助理的工作原則上多具有從屬性的特質，受其雇主/老師所指揮、監督，為其工作而換取薪資，並得接受整體組織的相關規範，與雇主構成「僱傭關係」，應受相關勞動法令之保障，應無疑義。

儘管在部分個別個案中，或許有從屬性的程度差異。但實際上，在勞動法學對受雇者是否具有「從屬性」與構成「僱傭關係」的判準中，如前所述，「基於保護勞工之立場，一般就勞動契約關係之成立，均從寬認定，只要有部分從屬性，即應成立。⁴⁴」是故，學生兼任助理其與雇主間僱傭關係之成立，依據目前助理工作生態的事實，主管機關應在整體立場上持肯認已構成僱傭關係之判斷，並要求相關勞動法令的保障落實。若有少部分學生兼任助理完全不具有從屬性，並未給付勞務、或勞務提供成果完全屬自己所有，單純屬在學關係或助學關係的狀況出現（儘管依本文調查結果顯示，此類狀況應屬極少數），則再經主管機關審查後，進行規範上的例外排除，較屬管制上的合適措施。

相形之下，過去勞動主管機關經常聲稱：「學生兼任助理是否構成勞動契約關係、

⁴⁴ 參照最高法院 81 年度台上字第 347 號民事判決。最高法院 88 年度台上字第 1864 號民事判決、最高法院 92 年度台上字第 2361 號民事判決亦部分引用。轉引自台灣勞動法學會（2009），《勞動基準法釋義：施行二十年之回顧與展望》。台北市：新學林。頁 60。

僱傭關係，應依據具體客觀上是否具有僱傭事實，再行判斷」的說法，流於模糊，並未承擔起認事用法的責任，實屬不當。勞動主管機關的模糊說詞，也造成其他事業主管機關或事業單位，有排除學生兼任助理相關權益的脫法空間⁴⁵；且在勞資地位不平等的情況下，也使絕大多數已具有從屬性、構成僱傭關係的學生兼任助理，連被視為受雇勞工，爭取自身法律權益或籌組工會的權利都被剝奪。實有立即改正的必要。

三、不同工作性質、經費來源、科系分布，是否導致學生兼任助理從屬性上有差別？

根據學生兼任助理受訪者在各類從屬性的回答資料，本文進一步依據學生兼任助理的工作性質類別、經費來源類別、以及科系分布類別進行細部區分，以了解是否該類差異將導致學生兼任助理在從屬性上有所差別，而需要做例外的管制。

為了能計算與比較分析，本文將每位受訪者對前述九項從屬性指標問題的回答結果，區別為「同意從屬性的存在」與「否定從屬性的存在」⁴⁶，並將其加總計算，以得到每位受訪者對其工作「同意從屬性存在的比例」與「否定從屬性存在的比例」。透過分析不同工作性質類別、經費來源類別、以及科系分布類別的學生兼任助理其對「同意從屬性存在的比例」與「否定從屬性存在的比例」的差別，我們能夠得否是否該類差異將導致學生兼任助理在從屬性上有所差別。以下為相關的分析結果：

⁴⁵ 舉例而言，作為主要各校學生兼任助理聘僱經費來源之一的行政院國家科學委員會，於其網頁上對此問題的 Q&A 說法是：「執行機構是否一定要幫兼任助理和臨時工辦理勞、健保？Ans：**兼任助理及臨時工是否須納保，請執行機構自行依政府相關法規辦理，本會並未規定須強制加保。**如執行機構須依勞工保險條例或全民健康保險法規定，為兼任助理、臨時工辦理勞保及健保，其雇主應負擔部分，得於業務費項下調整勻支。」資料來源：

<http://web1.nsc.gov.tw/ct.aspx?xItem=15639&ctNode=1645>。「執行機構自行依政府相關法規辦理，本會並未規定須強制加保」的結果導致，絕大多數的國科會兼任助理，皆未獲校方為其投保勞保與健保。

⁴⁶ 如前所述，僅「如果雇主/老師靠你的工作成果獲得利潤、獎金，你能要求分配利潤嗎？（是 否）」此一問題的回答中，答「是」表示「否定從屬性存在」，答「否」表示「同意從屬性存在」。而其他八項問題，皆屬答「是」表示「同意從屬性存在」，答「否」表示「否定從屬性存在」。

(一) 工作性質類別的影響

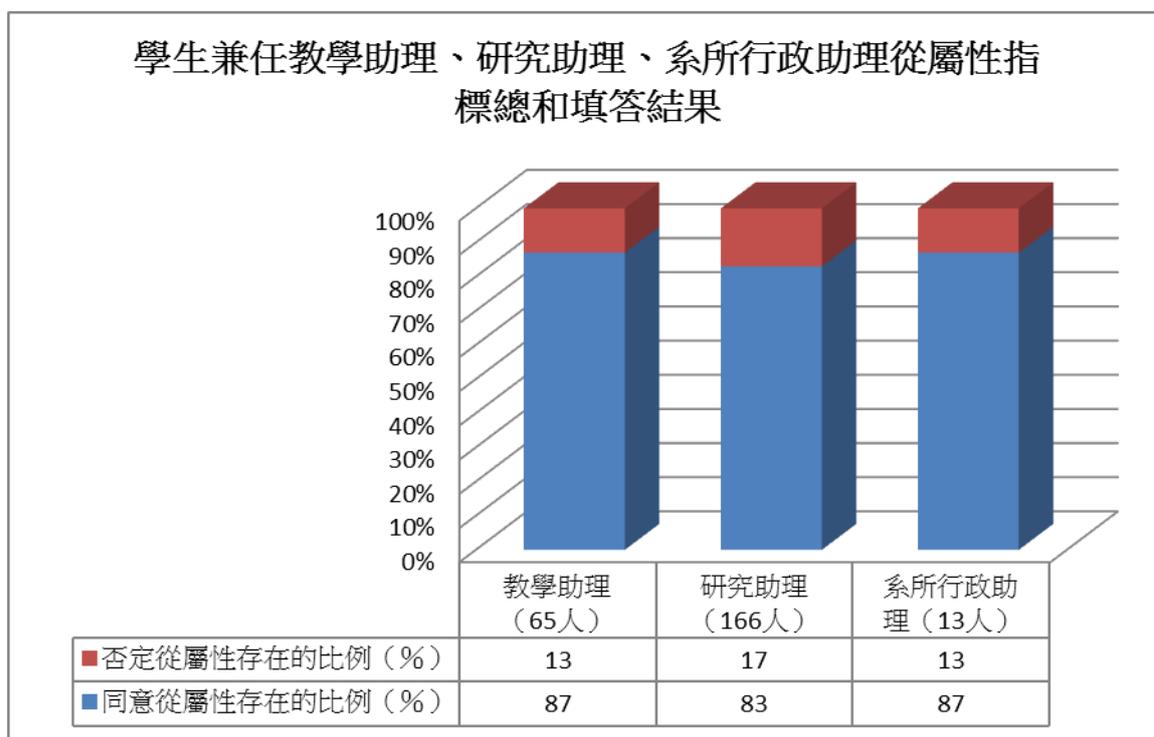


圖 4.不同工作性質學生兼任助理的從屬性指標總和填答結果

依據受訪者的工作性質類別進行區別，可分為三類學生兼任助理，包括：教學助理、研究助理、系所兼任助理。屬「教學助理」之學生兼任助理，共有 65 人。加總計算其在九題從屬性指標的回答，平均而言對於其工作「同意從屬性存在的比例」達 87%，「否定從屬性存在的比例」僅有 13%。

受訪者中工作性質類別屬「研究助理」之學生兼任助理，共有 166 人，佔受訪者的大宗。加總計算其在九題從屬性指標的回答，平均而言對於其工作「同意從屬性存在的比例」達 83%，「否定從屬性存在的比例」僅有 17%。

受訪者中工作性質類別屬「系所行政助理」之學生兼任助理，共有 13 人。加總計算其在九題從屬性指標的回答，平均而言對於其工作「同意從屬性存在的比例」達 87%，「否定從屬性存在的比例」僅有 13%。

綜合來說，三種工作性質類別的學生兼任助理，都高度表示「同意從屬性存在」。換言之，學生兼任助理工作具有「從屬性」的狀況，並不因工作性質類別的差異，有明顯的不同。其中教學助理與系所研究助理「同意從屬性存在」的比例，略高於研究助理一些些（多 4%），相對地，前者「否定從屬性存在」的比例，則略低後者 4%。但嚴格而言差別不大。究其差別原因或許在於，研究助理的工作時間

和地點較教學助理與系所研究助理更為彈性；儘管，此一特性並未根本改變研究助理的工作亦高度具有各類從屬性的事實。

(二) 經費來源類別的影響

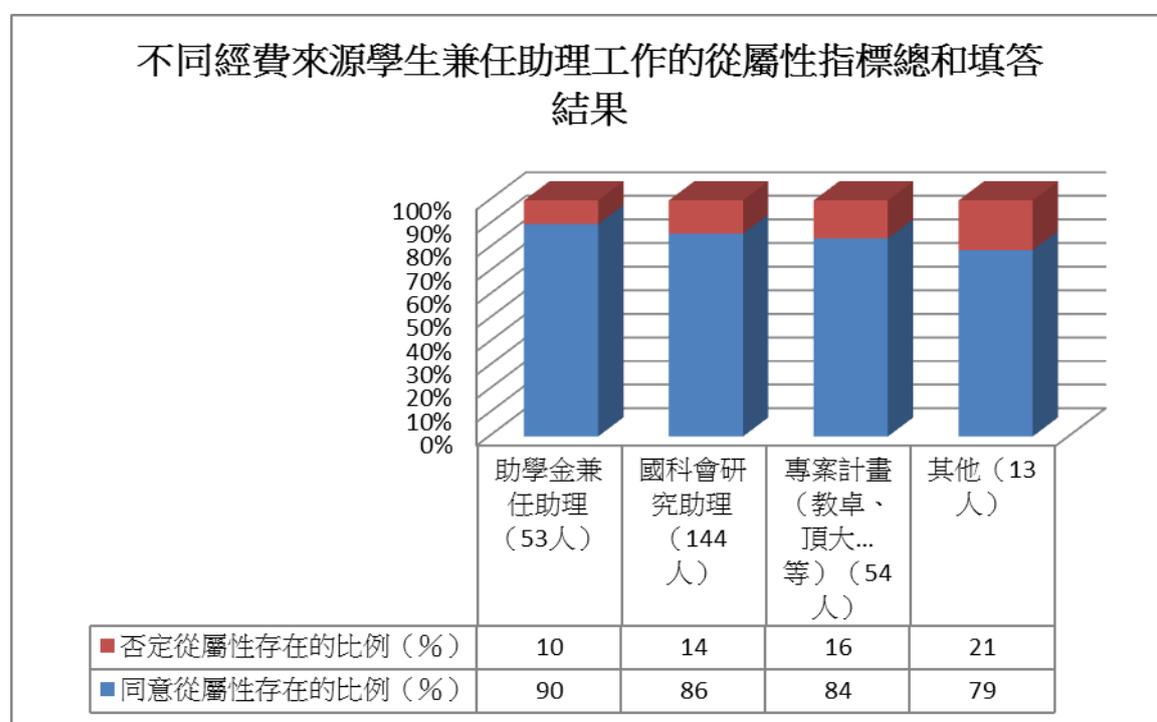


圖 5.不同經費來源學生兼任助理的從屬性指標總和填答結果

依據受訪者的工作經費來源類別進行區別，可分為四類學生兼任助理，包括：助學金兼任助理、國科會研究助理、專案計畫（教卓、頂大...等）助理、其他類別助理。

屬「助學金兼任助理」之學生兼任助理，共有 53 人。加總計算其在九題從屬性指標的回答，平均而言對於其工作「同意從屬性存在的比例」達 90%，「否定從屬性存在的比例」僅有 10%。屬各類經費來源的學生兼任助理中，表達「同意從屬性存在」比例最高的。

受訪者中工作的經費來源屬「國科會研究助理」之學生兼任助理，共有 144 人，佔受訪者的大宗。加總計算其在九題從屬性指標的回答，平均而言對於其工作「同意從屬性存在的比例」達 86%，「否定從屬性存在的比例」僅有 14%。

受訪者中工作的經費來源屬「專案計畫（教卓、頂大...等）助理」之學生兼任助理，共有 54 人。加總計算其在九題從屬性指標的回答，平均而言對於其工作「同意從屬性存在的比例」達 84%，「否定從屬性存在的比例」僅有 16%。

在這三者之外被分類為「其他類別助理」之學生兼任助理，尚有 13 人。其經費來源包括：各中央或地方政府機關委託案（不含國科會或教育部專案計畫）、學校特別計畫、產學合作計畫、建教合作計畫...等。加總計算其在九題從屬性指標的回答，平均而言對於其工作「同意從屬性存在的比例」達 79%，「否定從屬性存在的比例」有 21%。

綜合而言，同樣地，四種不同經費來源的學生兼任助理，都高度表示「同意從屬性存在」，各類助理填答同意的比例至少平均都達 79%以上，至高為 90%。因此，學生兼任助理工作具有「從屬性」、應與雇主構成僱傭關係的狀況，並不因經費來源的差異，有明顯的不同。其中，領取傳統經費來源——助學金與國科會——之外的特殊經費來源的學生兼任助理，如專案助理（教卓、頂大）或其他類別助理（如其他政府計畫、產學計畫），表達相對弱一些些的「同意從屬性存在」，其原因或許在於新興經費來源的計畫有較高的工作彈性，能容許較低的從屬性狀況。但無論如何，其中「同意從屬性存在」至低也平均都達 79%以上，遠高於「否定從屬性存在」的比例。

另外，值得注意的是，一般而言因報酬名目為「助學金」，而較被忽視作為受雇勞工身分的「助學金兼任助理」，反而是對於其工作最強烈表達「同意從屬性存在」，比例高達 90%。這對於當前某些官方論述試圖差別對待「國科會研究助理」與「助學金兼任助理」，認為前者才具有從屬性、構成僱傭關係，後者則否...的說法，應有相當的批判與提醒作用。「助學金兼任助理」也與其雇主構成僱傭關係的事實，不應被否認。

(三) 科系性質類別的影響

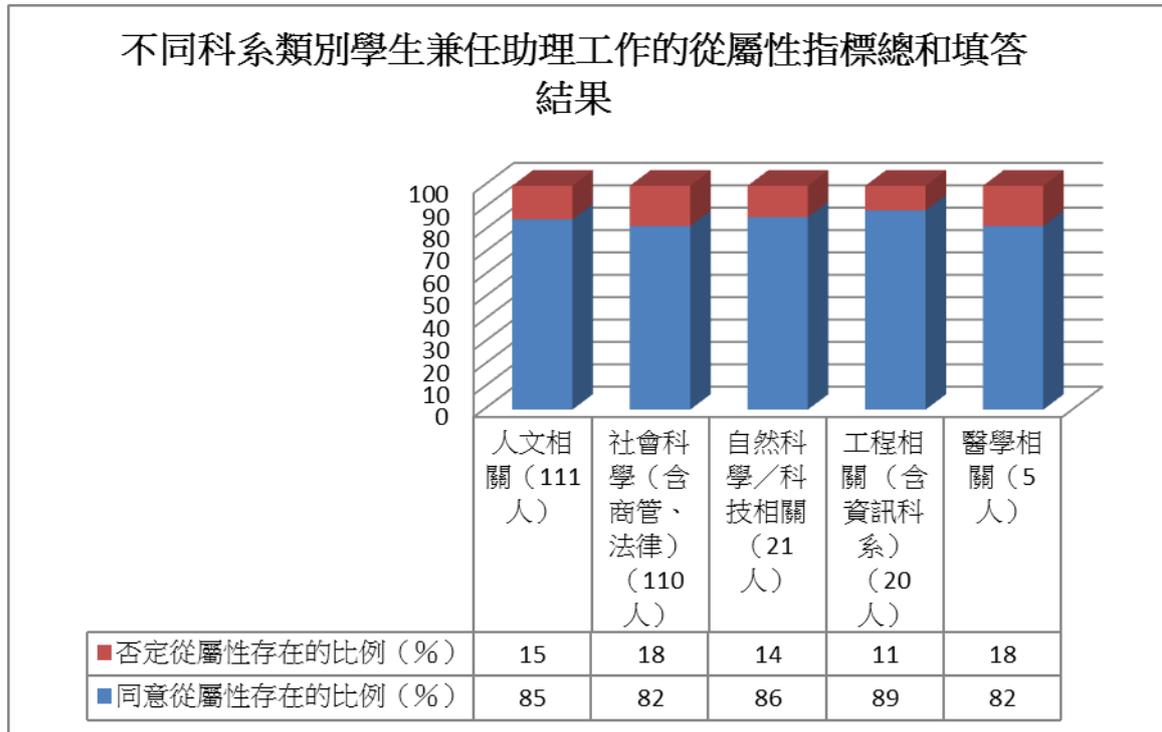


圖 6.不同科系性質學生兼任助理的從屬性指標總和填答結果

為了要回應是否有特定的科系性質的學生兼任助理工作較具有從屬性，有些則否的疑問（例如，一般認為理工科學生助理工作牽涉團隊工作，從屬性或許較高），本文進一步分析：依據受訪者的科系類別進行區別，可分為五類學生兼任助理，包括：人文相關（111 人），社會科學（含商管、法律）（110 人），自然科學／科技相關（21 人），工程相關（含資訊科系）（20 人），醫學相關（5 人）。

總體而言，五種不同科系類別的學生兼任助理，都高度表示「同意從屬性存在」，五種助理的類別內平均同意比例，在 82%到 89%之間，沒有太大差別。因此，學生兼任助理工作具有「從屬性」的狀況，同樣並不因科系類別的差異，有明顯的不同。

工程相關（含資訊科系）學生兼任助理的確較強烈表達「同意從屬性存在」，對於其工作「同意從屬性存在的比例」達 89%，「否定從屬性存在的比例」僅有 11%。

然而，這並不代表人文相關科系或社會科學相關科系的學生兼任助理，其工作就不具有從屬性。根據加總計算顯示，社會科學相關科系的學生兼任助理儘管認為其工作具有從屬性的比例，相對於工程相關（含資訊科系）學生兼任助理來得低一些，但也高達 82%。人文相關科系同意從屬性存在的比例則為 85%。

科系的差別並未根本改變助理工作的從屬狀態。也因此，在對學生兼任助理認定是否與雇主構成僱傭關係的原則上，並不需因其科系差別，有不同的認定。

（四）可能的例外：按件計酬、專案工作的從屬性模糊地帶

在經過前述分析後，本文認定，學生兼任助理儘管來自不同的工作性質、經費來源、或科系類別，但並原則上不會因這些類別差異存在，而明顯影響其工作的從屬性存在與否。過往某些社會觀念認為助學金兼任助理不該被視為受雇勞工、或人文社會科學類助理較不受約制的想法，並不合乎本問卷調查中觀察到的現實。

但在這之外，的確仍有極少數的學生兼任助理，相對不認為自己的工作具有從屬性。這導致其所從事的助理工作是否該被認定為與雇主構成僱傭關係，產生疑義。這些助理所負擔的工作處境與內容，究竟是否和其他一般學生兼任助理，的確有所不同？是有什麼樣的原因造成？儘管對指標問題的填答較否定從屬性的存在，是否就代表其與雇主較不構成僱傭關係？為探究是否存在學生兼任助理與雇主構成僱傭關係的可能例外，此類例外案例實有深入探究的必要。

在 272 受訪者中，本文試圖抽取「同意從屬性存在」加總平均在 50% 以下的個別受訪者（9 題問題填答中反映同意從屬性存在的題數在 4 題以下者），發現共僅有 4 名。針對這 4 名受訪者的填答進行細部觀察，其中一名僅同意 1 題從屬性指標問題成立，否定 8 題。然而，其回答的狀況與其自行描述的工作內容「現任是國科會兼任助理，幫老師找找資料，做摘要整理，一些簡單行政業務，但不用報帳，就是送送公文或編輯、校稿之類的」似有偏誤，其理應在多項從屬性指標問題上回答同意成立，卻皆填答否定（例如：工作內容雇主/老師具有最後決定權、雇主/老師能取得工作成果與利潤...等），故暫不納入討論。

另外三位中，其中一位受訪者計薪方式屬「按件計酬」，工作主要內容為「幫忙整理資料，將特定參考資料整理成一篇簡單的摘要」。或許是因按件計酬的特性，使該名受訪者在組織上從屬性的指標問題回答上，較傾向否定；但在「人格上從屬性」的 3 題中，仍同意有 2 題的從屬性成立。基於「人格上從屬性」屬僱傭關係是否構成的核心指標，主管機關仍應經整體細部判斷後，原則上推定此類學生兼任助理亦與雇主成立僱傭關係，例外才視為承攬或委任關係⁴⁷，以避免勞動法

⁴⁷ 「對於一般的藍領勞工及有固定工作地點、工作時間，且不論其薪資是按月、按日、依時、按件計算，但有底薪保障之非主管白領工作者而言，其與勞務受領者間存在勞動契約關係之事實較少遭受質疑。相對的，若是因工作的性質或雇主之要求致勞工的工作地點不固定、工作時間具備彈性、工資完整按件計算，或是由於制定法明文的規定勞務給付者與受領者間的契約性質，擇期勞務給付究竟是否是基於勞動契約而產生，即會引發爭議。換言之，勞動契約的存在與否之爭議常發生於自主性較高的勞工或是具備經理人、董事身份者。」引自台灣勞動法學會編（2009），

令保障遭採按件計酬形式的僱傭契約所掏空。

另外兩位填答者的主要工作內容為「國科會研究計畫，蒐集資料、辦會、田野訪問、資料整理、報帳等。」和「資料分析、文獻查找、行政工作、協助研究施測」。雖然計薪方式皆屬「月薪」給付，但工作內容較屬「**專案工作**」，具有較為高度的自主性（表現在蒐集資料、辦會、田野訪問等活動的彈性時間與內容安排上），推斷因此導致受訪者在組織上從屬性指標填答上較傾向否定，而拉低整體「同意從屬性存在」的回答比例。然而其在「人格上從屬性」的 3 題中，也都同意有 2 題的從屬性成立。是故如前所述，主管機關也應原則上推定此類工作內容屬「專案工作」之學生兼任助理，亦與雇主成立僱傭關係。除非確定較合乎法律上的承攬或委任關係，才排除成立僱傭關係。而不單獨因受訪者有較高的工作自主性，而斷定其與雇主不構成僱傭關係，以確保勞動法令的有效保障。

是故，綜合而言，在本研究蒐集到的 272 位學生兼任助理受訪者中，其工作內容皆一定程度具有「人格上從屬性」、「經濟上從屬性」，屬於應與雇主成立僱傭關係之個案。縱有極少數個案因薪資給付屬按件計酬或工作內容屬專案工作，有相對高之自主性，但皆未否定其工作具有「人格上從屬性」，仍應認定其與雇主成立僱傭關係。因此，主管機關應原則上宣告認定各類學生兼任助理皆與其雇主成立僱傭關係，屬法律上的受雇勞工，應受相關勞動法律的保障，殆無疑義。

四、僱傭關係與在學關係、助學關係的差別

前段依據問卷調查結果，指出學生兼任助理受訪者大多數對其工作皆同意存在「從屬性」（特別是「人格上的從屬性」），而主張其應與雇主構成僱傭關係。

然而，如前所述，需要進一步分析或回應的是，學生兼任助理和校方或許成立的僅是「在學關係」或單純的「助學關係」，儘管學生兼任助理可能具有「人格上的從屬性」，或有「收受金錢給予」的事實，但仍應不逕行等同於成立「僱傭關係」。而需要判斷學生兼任助理「是否給予勞務、為雇主所有」，以及「是否以此換取報酬」，若是，則與雇主構成「僱傭關係」（雖亦可能同時成立「在學關係」），若否，則可能僅屬與學校構成「在學關係」或單純收受獎助的「助學關係」。

以下為針對此一區別問題，所進行的問卷調查結果分析：

《勞動基準法釋義：施行二十年之回顧與展望》。頁 59-60。基本上，不論各類學生兼任助理，還是較合乎前項特性，而不容易被視為「自主性較高的勞工或是具備經理人、董事身份者」，而不構成判準上的難題或模糊地帶。

(一) 多數提供勞務的內容和成果不為學生兼任助理自身學業所用

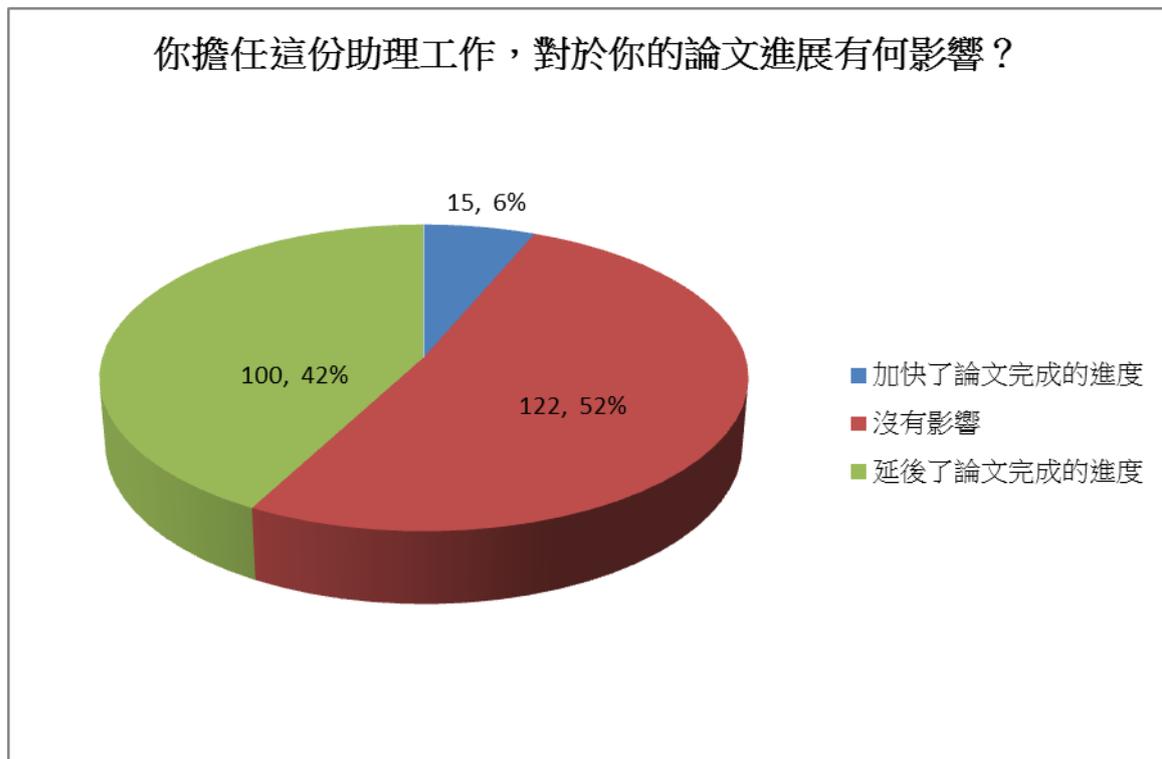


圖 7.擔任助理工作對學生論文進展的影響

根據問卷資料顯示，當學生兼任助理受訪者被問及「你擔任這份助理工作，對於你的論文進展有何影響？（非碩博士學生身分者不用填答）」時，僅有 15 位受訪者表示該工作「加快了論文完成的進度」，佔全體受訪者的 6%。其餘有 100 位受訪者表示該工作「延後了論文完成的進度」，佔 42%，而另有 122 位受訪者表示「沒有影響」。

這一事實反映了，對於絕大多數學生兼任助理而言，其工作的內容與成果，對於其在學業上要完成的論文進度，是沒有直接正面的幫助的。換言之，學生兼任助理工作的內容，的確不是依據學生自身的學習需求而規劃，而是依據雇主/老師的需求而規劃，並且其成果是屬於雇主/老師所有。儘管約有半數的學生兼任助理表示工作對其完成論文的進度沒有影響，但也有四成表示造成延後。

試問，倘若學生兼任助理工作真的只是單純為自身學業有助益的「學習」活動，只和學校構成「在學關係」或「助學關係」，不具有為雇主給付勞務、成果為其所用的「僱傭關係」性質，又怎麼會有這樣的「延後學業進度」現象出現呢？

(二) 25%的學生兼任助理須替雇主/老師處理私人事務

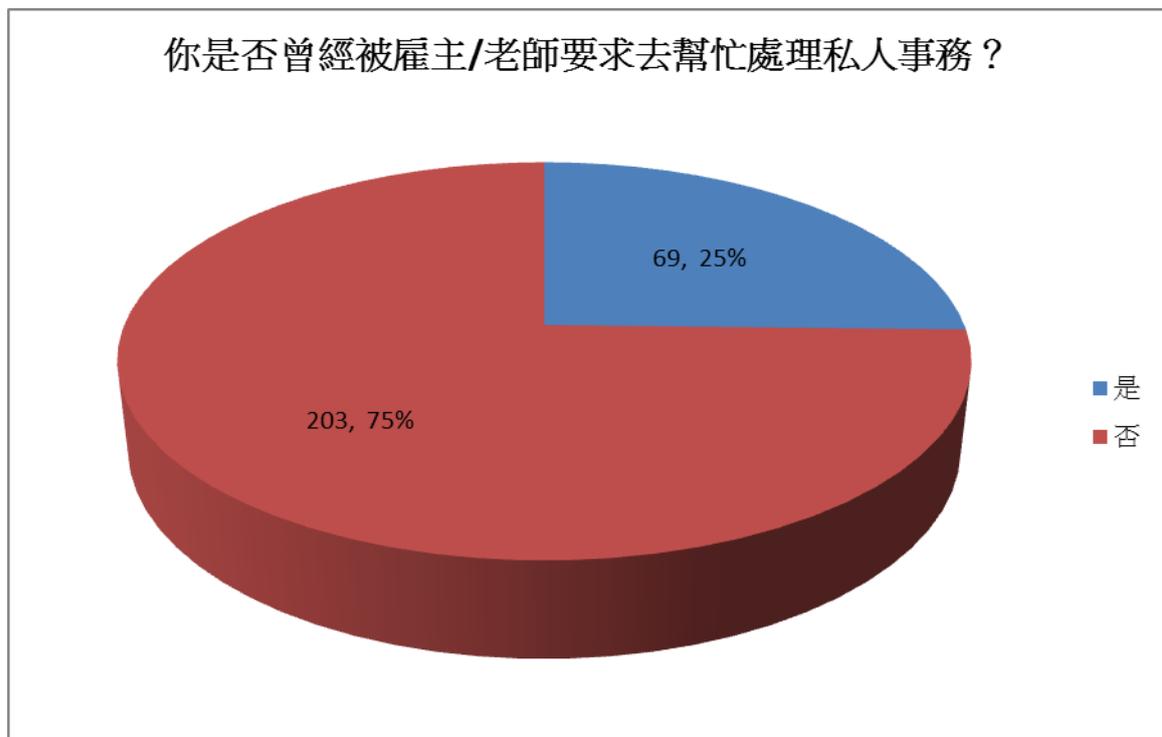


圖 8.是否曾經被雇主/老師要求去幫忙處理私人事務

根據問卷資料顯示，當學生兼任助理受訪者被問及「你是否曾經被雇主/老師要求去幫忙處理私人事務？」時，竟也有 69 位受訪者表示「是」，有被雇主/老師要求去幫忙處理私人事務的情事。佔全體受訪者的 25%。其餘有 203 位受訪者則表示沒有這樣的經驗。

合理地推論，倘若學生兼任助理所投入的勞力時間，是為了供學生自身所享有，僅是基於「學習考量」而不構成「僱傭關係」，那麼，學生並不會接受被雇主/老師要求去幫忙處理其私人事務，因這類私人事務與學生兼任助理的學習需求和學業進度無關，僅有學術上的事物可能和學生兼任助理的學習需求和學業進度有關。

因此，這 69 位受訪者表示有被雇主/老師要求去幫忙處理私人事務的極端情事，至少代表了其的確和雇主/老師構成了僱傭關係——儘管處理其私人事務，應不屬於法律上學生兼任助理的僱傭勞動所應給付的範圍。當然，並未被要求處理老師私人事務的學生兼任助理，不代表其和雇主/老師未構成僱傭關係。

進一步觀察，這 69 位受訪者被問到：「承上題，若有被要求處理私事，你被交待的私人事務內容是什麼？」我們可以看到，竟然包括了：

「陪老師購物, 要替老師餵貓, 陪老師應酬, 當老師的個人助理」、「翻譯文件」、「幫忙兌換銀行支票、寄包裹。」、「幫忙搬家」、「幫老師繳交各種帳單、費用」、「拿東西」、「幫老師繳停車費、籌辦老師私人舉辦的聖誕派對」、「寄東西回家進行研究」、「提醒要買東西」、「幫忙還書」、「幫忙去郵局劃撥錢、挑選包包的款式、訂機票」、「幫老師兒女借書影印資料, 幫老師家裡打掃等等」、「幫老師買飯、幫忙接催稿的電話」、「到住宿組開會, 確認是否能候補到宿舍」、「辦理出國簽證」、「買咖啡、買中餐」、「幫其母親搬家, 幫老師搬辦公室物品, 如: 按摩椅、資料櫃...等等」、「顧狗」、「做與計畫無關的海報」、「下班時間送資料到老師家」、「接小孩、到老師家接待客人」、「一起參與教會活動」、「打鑰匙」、「做帳單」、「個人司機」、「接送老師、買其私人用品並用國科會報帳」、「澆花」、「幫忙其他非本研究案之文章排版、潤稿以及翻譯」、「舉凡抓電影, 代墊錢都是我的責任」、「幫老師修車」、「修電腦」、「幫他寫論文」、「倒研究室垃圾」、「照顧寵物」、「低時薪擔任教授小孩的家教」、「幫老師拿便當盒到小孩的學校」...等。

處理事務包羅萬象的程度, 反映了部分學生兼任助理之於老師, 屬於可以恣意差遣使用的受僱勞動力, 而絕非需要尊重其學習發展狀況的學習主體。

(三) 學費與生活費等經濟因素是選擇要擔任這份助理工作的主要考量

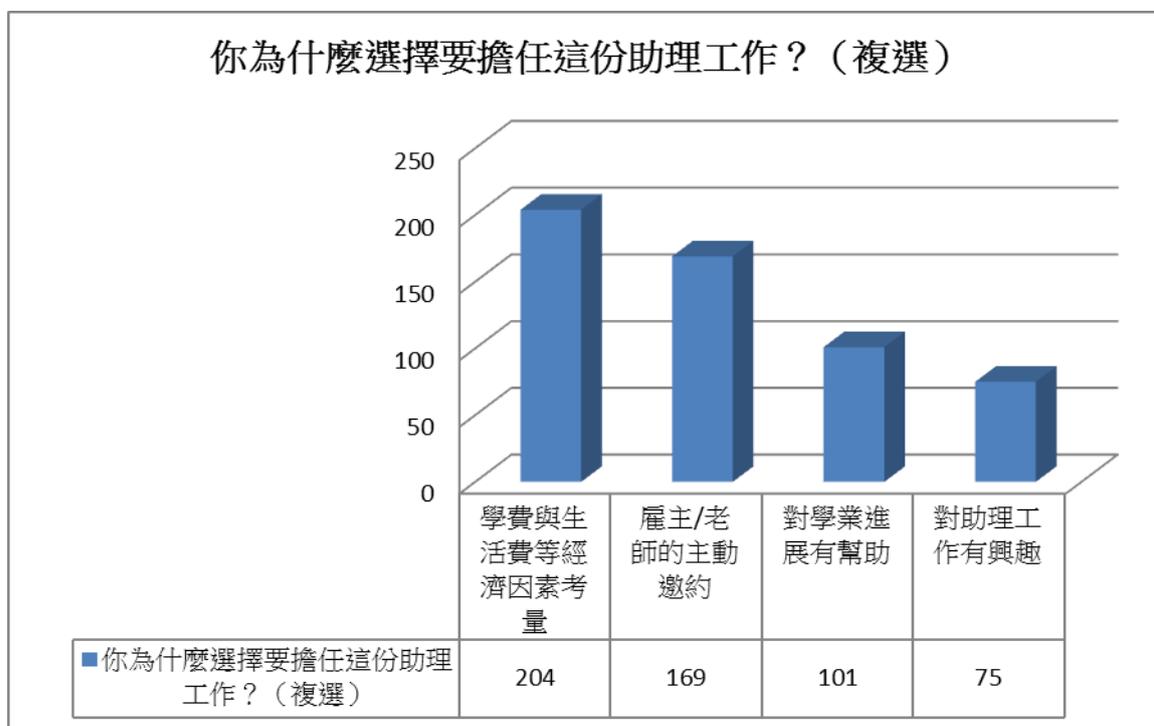


圖 9. 選擇擔任這份助理工作的理由

除了前述指出，學生擔任兼任助理並其工作內容和成果原則上並非為己所用，而是供雇主所用之外，兼任主理主觀上選擇助理工作的理由，也能透露出不少意義。根據問卷資料，當學生兼任助理受訪者被問及「你為什麼選擇要擔任這份助理工作？」時，四個複選的選項中，受訪者認為是因為「學費與生活費等經濟因素考量」的有 204 位，位居最多；而認為是因為「雇主/老師的主動邀約」的有 169 位，人數居次；是因為「對學業進展有幫助」的則下滑至僅有 101 位；是因為「對助理工作有興趣」的只有 75 位，屬於最少。

換言之，超過四分之三的學生兼任助理之所以選擇這份工作，是因為「學費與生活費等經濟因素考量」等「經濟上從屬性」而來，或是因為「雇主/老師的主動邀約」等「人格上從屬性」而來，而較不是單純為了自身的學業發展或工作興趣而來。這樣的現實情況下，兼任助理工作當然更屬於僱傭關係下的一般受雇工作，而不應將其和「學習」、「自身學業發展」混為一談。

(四) 絕大多數學生兼任助理主觀認定其工作應構成「僱傭關係」

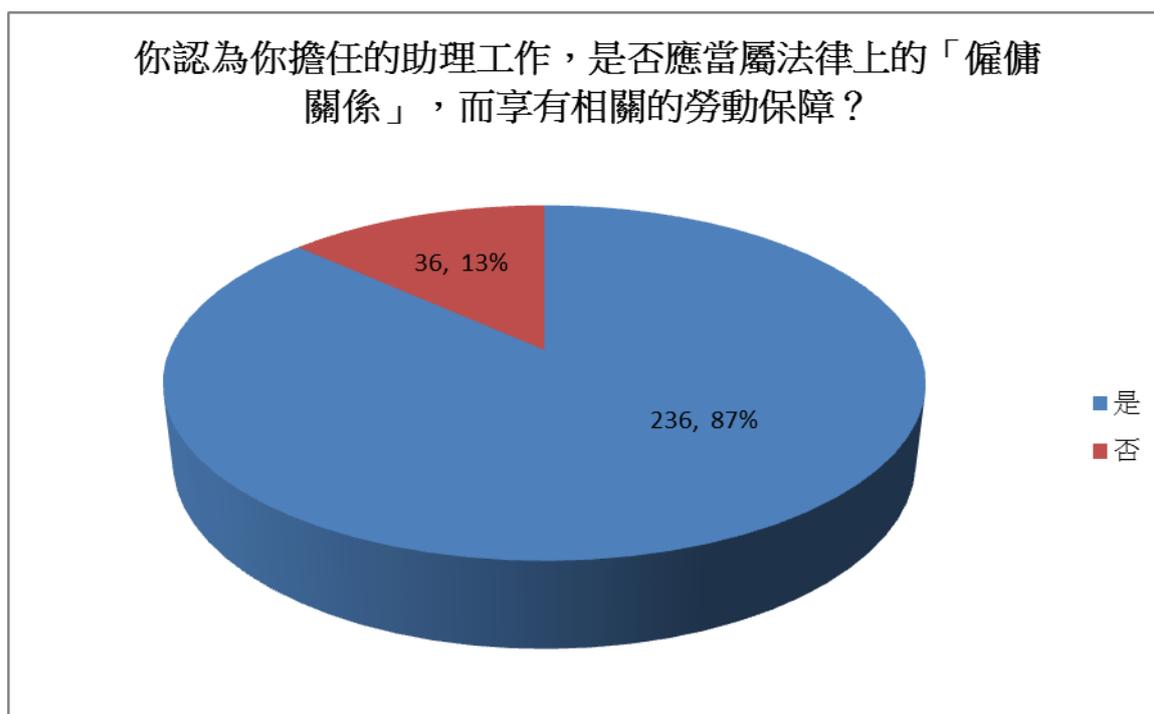


圖 10. 學生兼任助理主觀認定其工作是否應當屬法律上的「僱傭關係」，而享有相關的勞動保障？

最後，學生兼任助理對於其工作究竟是否屬法律上的「僱傭關係」的主觀判斷，也具有一定的參考價值。

根據問卷資料顯示，當學生兼任助理受訪者被問及「你認為你所擔任的助理工作，是否應當屬法律上的「僱傭關係」，而享有相關的勞動保障？」時，有 236 位受訪者表示「是」，同意構成「僱傭關係」，佔全體受訪者的 87%。其餘僅有 36 位受訪者表示「否」，不同意構成「僱傭關係」，佔全體受訪者的 13%。

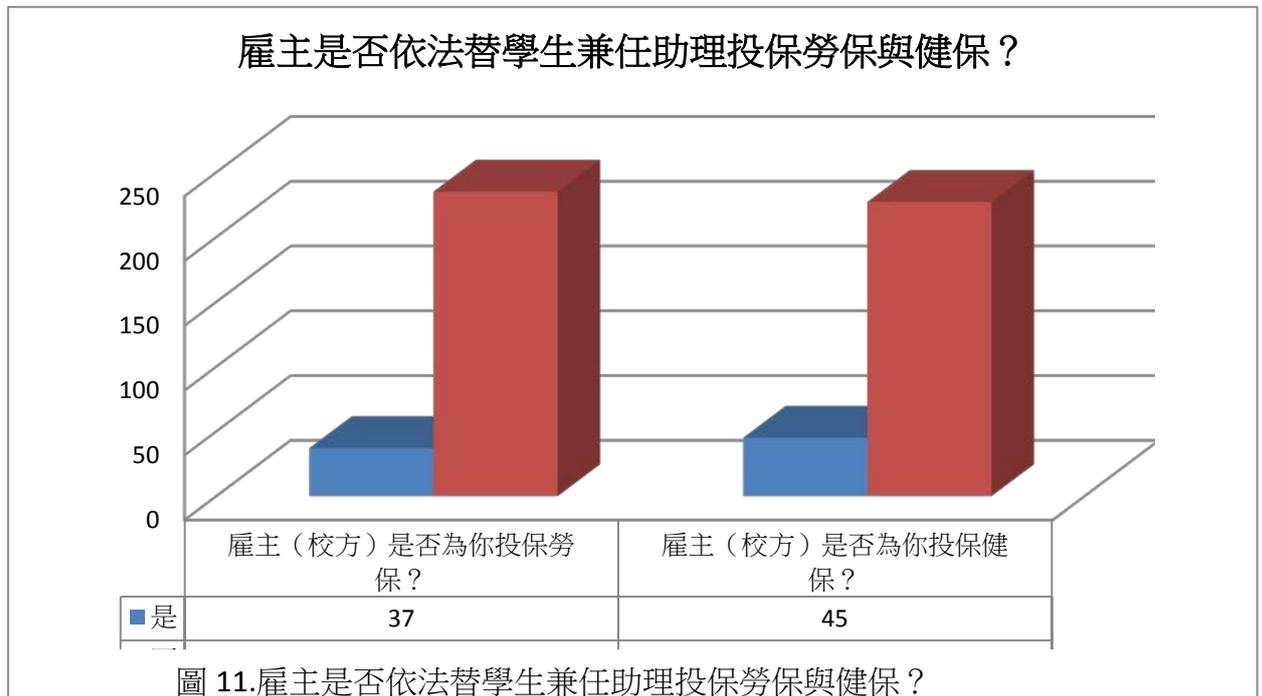
（五）綜合分析：學生兼任助理與校方構成「僱傭關係」，而非僅是「在學關係」或「助學關係」

綜合而言，學生兼任助理於校方/老師僅構成「在學關係」或「助學關係」，不具備「僱傭關係」的說詞，並未反映事實。實際上，根據問卷的資料顯示，(1)多數學生兼任助理提供勞務的內容和成果不為自身學業所用，(2)甚至有 25%的學生兼任助理須替雇主/老師處理私人事務，以及(3)學費與生活費等經濟因素是選擇要擔任這份助理工作的主要考量，可得知學生兼任助理具有「為雇主提供勞務，以換取薪資報酬」的「僱傭關係」性質。再加上(4)絕大多數學生兼任助理主觀認定其工作應構成「僱傭關係」，更確定認為學生兼任助理與校方/老師僅構成「在學關係」或「助學關係」，不足以成立。

五、相關勞動法律權益的受侵犯狀況

本文接續將討論，根據問卷調查資料顯示，學生兼任助理的相關勞動法律權益，有哪些明顯受侵犯的狀況？並且進一步討論，相關權利受損，其與學生兼任助理實際上已與其雇主構成僱傭關係，以及應受勞動基準法保障，但卻長期不被肯認，是否存有關係？

(一) 多數雇主（校方）未替學生兼任助理加保勞保與健保



根據問卷資料顯示，當學生兼任助理受訪者被問及「雇主（校方）是否為你投保勞保？」時，僅有 37 位受訪者表示，雇主（校方）有為其投保勞保，其餘 235 位受訪者則表示雇主（校方）並未替其投保勞保。

而當被問及「雇主（校方）是否為你投保健保？」時，也僅有 45 位受訪者表示，雇主（校方）有為其投保健保，其餘 227 位受訪者則表示雇主（校方）並未替其投保健保。

換言之，超過 8 成以上的學生兼任助理，其依據《勞工保險條例》與《全民健康保險條例》應享有之由雇主替其投保勞保與健保之權益，皆未實現。

這樣嚴重的脫法狀況，可推測一方面原因在於，長年來學生兼任助理儘管理應與校方構成僱傭關係，應受相關勞動法令的保障，但主管機關的模糊認定與怠惰不作為，導致大多數的校方雇主，皆未踐行應給予學生兼任助理各類勞動法律基本權益的義務，如為其投保勞保、健保，給付保費之中的雇主負擔。

另一方面的原因則也在於，台灣對於兼任工作者等部分工時工作者，儘管在法律制度上原則上皆給予其和全時工作者等比例的法律保障，但在實作上卻經常無法落實到實際工作場域中，使兼任工作者的各類法律權益經常落空。

是故，學生兼任助理在「不被校方承認僱傭關係」與屬於「部分工時工作者」的雙重因素下，竟有超過 8 成以上的學生兼任助理的勞保與健保權益遭到侵害。這雙重因素同樣也造成了下述諸多法律權益遭侵犯的現象出現。

(二) 多數雇主（校方）未替學生兼任助理提撥 6% 勞工退休金

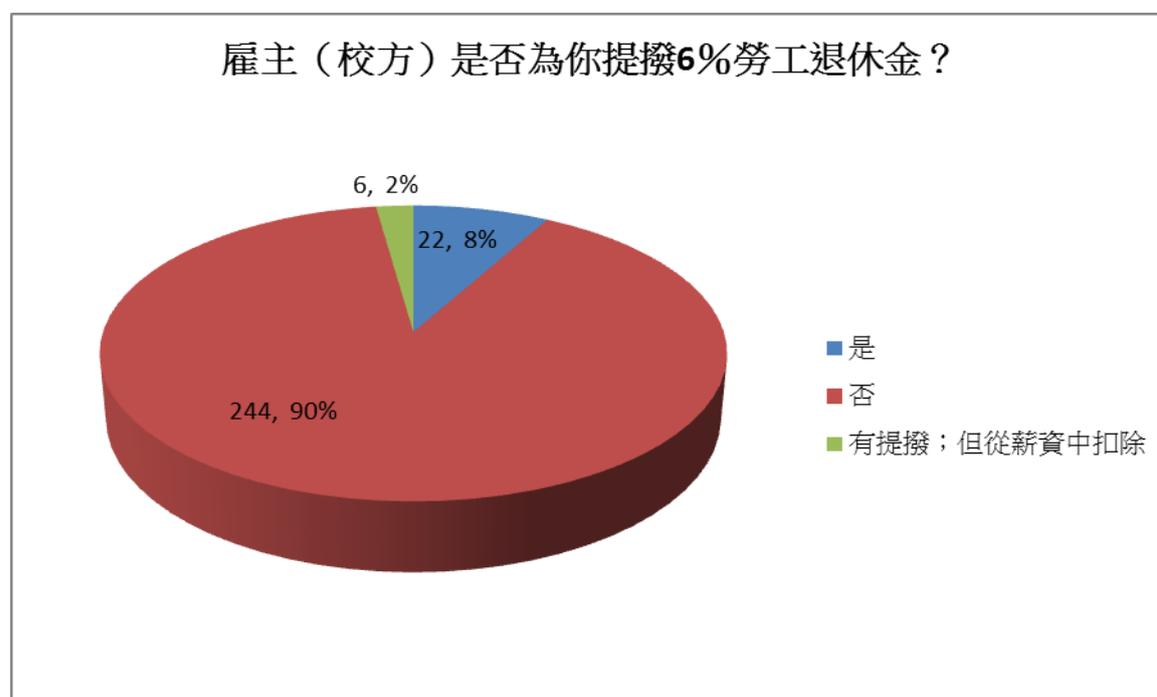


圖 12. 雇主（校方）是否替學生兼任助理提撥 6% 勞工退休金

根據問卷資料顯示，當學生兼任助理受訪者被問及「雇主（校方）是否為你提撥 6% 勞工退休金」時，僅有 22 位受訪者表示「是」，佔全體 272 位受訪者的 8%。有 6 位受訪者表示「有提撥；但從薪資中扣除」，佔全體的 2%。其餘佔絕大多數的 244 位受訪者，則表示「否」，雇主（校方）並未替依法提撥 6% 勞工退休金，佔全體的 90%。

此一狀況類同於前述的勞保、健保權益落空狀況。實務上，雇主未依法替其受雇主投保勞保，則將因勞工保險局並未有該一僱傭投保資料，導致也不會向該名雇主催收該位受僱勞工之 6% 勞工退休金。是故不難理解，當學生兼任助理的僱傭關係不被承認時，不但絕大多數未取得勞保權益，亦有近 90% 學生兼任助理皆未依法獲得 6% 勞工退休金。

(三) 44%學生兼任助理曾經遭遇到延遲給付薪資的情況

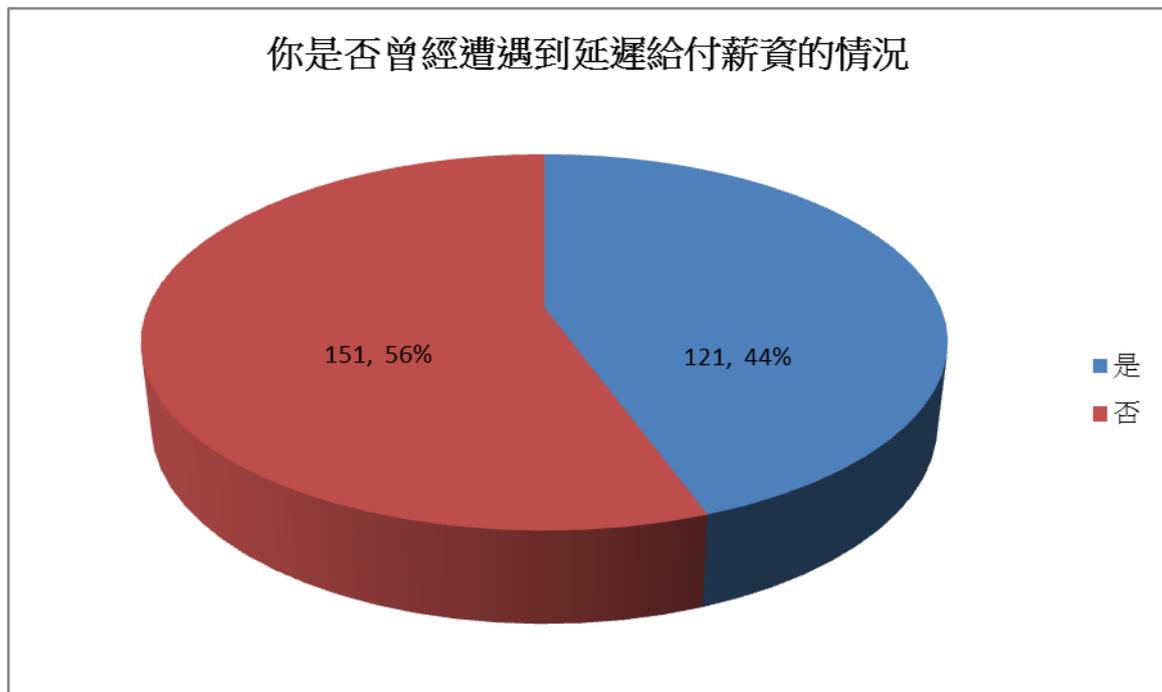


圖 13.學生兼任助理是否曾經遭遇到延遲給付薪資的情況

接著，根據問卷資料顯示，當學生兼任助理受訪者被問及「你是否曾經遭遇到延遲給付薪資的情況」時，有 121 位受訪者表示「是」，佔全體 272 位受訪者的 44%。其餘 151 位受訪者則表示「否」，表示曾經遭遇到延遲給付薪資的情況，佔全體的 56%。

換言之，有 4 成以上的學生兼任助理，曾遭遇校方雇主延遲給付薪資。以學生兼任助理相對於一般受雇勞工通常較為短期的工作經歷、較為少的薪資報酬，竟有比起一般受雇勞工高上許多的遭延遲給付薪資的情事發生，這反映了學生兼任助理在薪資穩定給予的基本權益上嚴重遭到侵犯。作為雇主的校方若不是相較於一般雇主而言特別惡劣，則就是並未正視應承擔僱傭關係上最基本的穩定給薪責任，相當有改進的必要。

(四) 工作若超過 8 小時，卻幾乎都沒能依法領取加班費

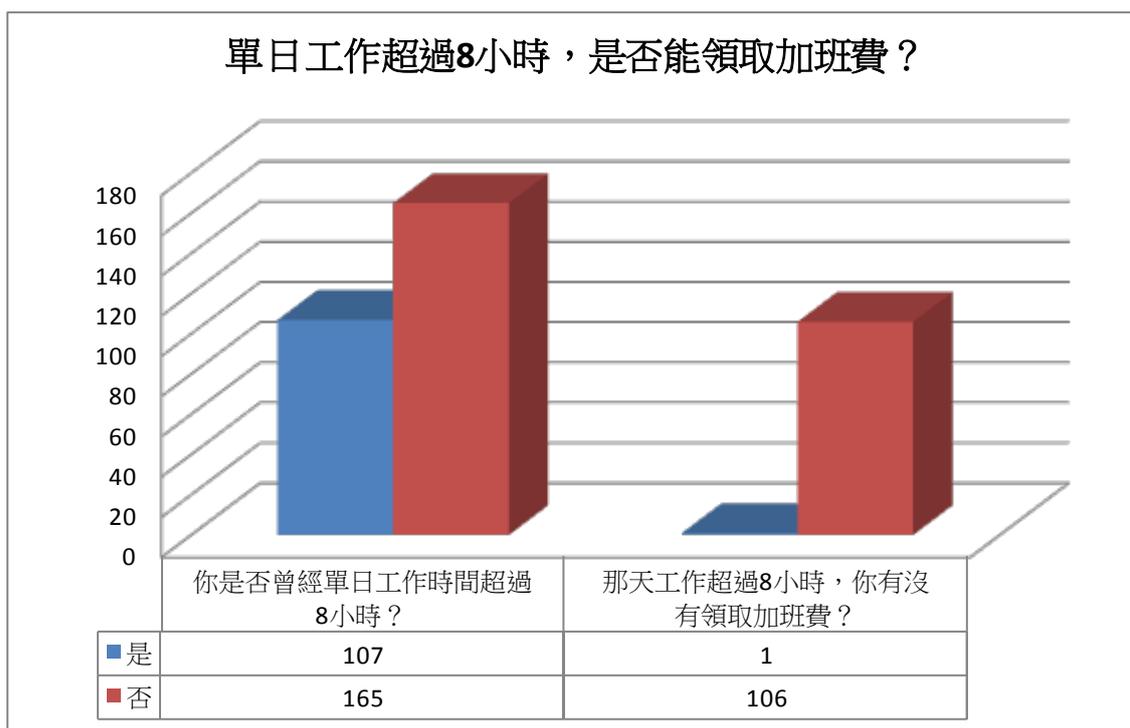


圖 14. 單日工作超過 8 小時，是否能領取加班費？

在前述的勞保、健保、勞退金、按時給薪的基本權意外，學生兼任助理基於因受勞動基準法保障之地位，若超時工作，應享有勞基法第 24 條保障之「加班費」⁴⁸，以及相關的勞基法特別保障。

根據問卷資料顯示，當學生兼任助理受訪者被問及「你是否曾經單日工作時間超過 8 小時」，有 107 位受訪者表示「是」，表示有延長工作時間的加班狀況，約佔全體的 4 成；其餘 165 位受訪者則表示「否」。

然而，這 107 位回答曾有延長工作時間的加班狀況的受訪者，當進一步被問及「那天工作超過 8 小時，你有沒有領取加班費」時，則竟僅有 1 位受訪者回答「是」，表示有領取到加班費，其餘 106 位的絕大多數受訪者，則都回答「否」。顯示勞動基準法上的延長工作時間應領取加班費之強制規定，並未落實到學生兼任勞動者上。儘管在多數的一般受雇勞工中，特別是服務業勞工，也僅有少比例在現實中能因延長工作時間而領取加班費。但學生兼任助理的加班費權益明顯幾乎完全未能實現，加上部分兼任助理（特別是研究助理）的工作時間較為彈性，工作內

⁴⁸ 勞動基準法第 24 條（加班工資之計算標準）：

雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依左列標準加給之：

- 一、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。
- 二、再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。
- 三、依第三十二條第三項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給之。

容有獨立完成的性質，導致有不少超長工時卻未能領取加班費的現象出現，值得正視。

(五) 46%學生兼任助理處理工作上相關業務有額外開銷時，卻需要自己負擔

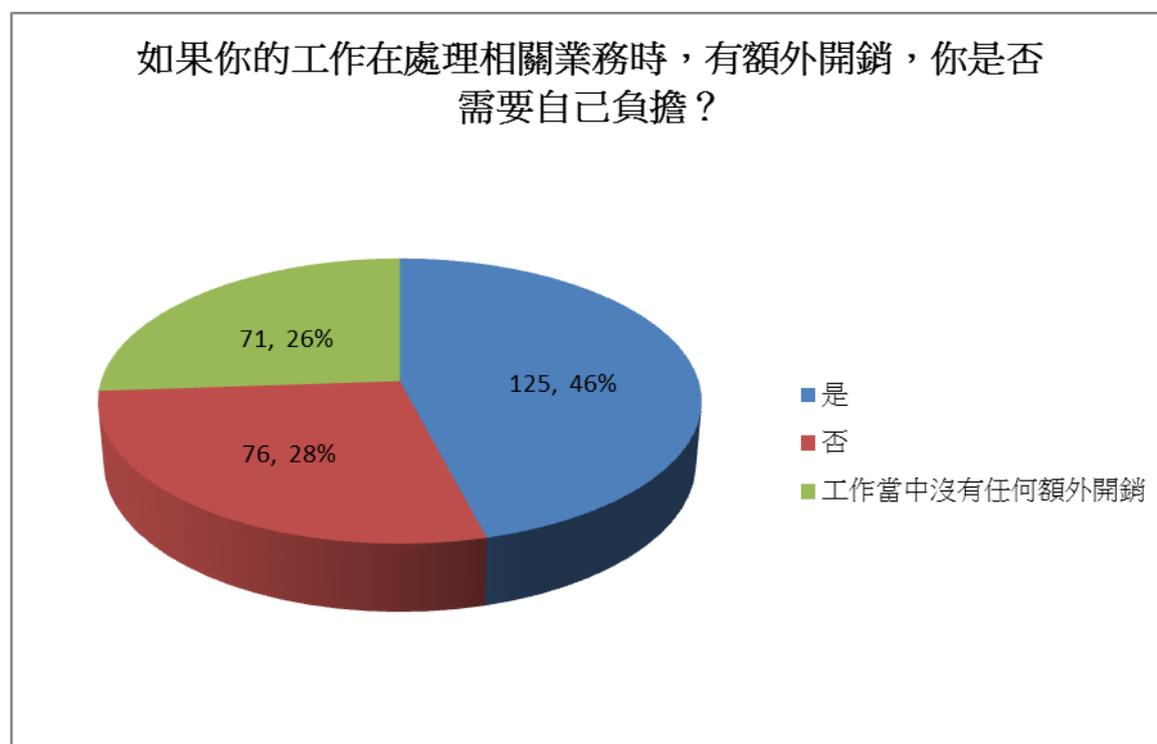


圖 15.處理工作上相關業務有額外開銷時，是否需要自己負擔

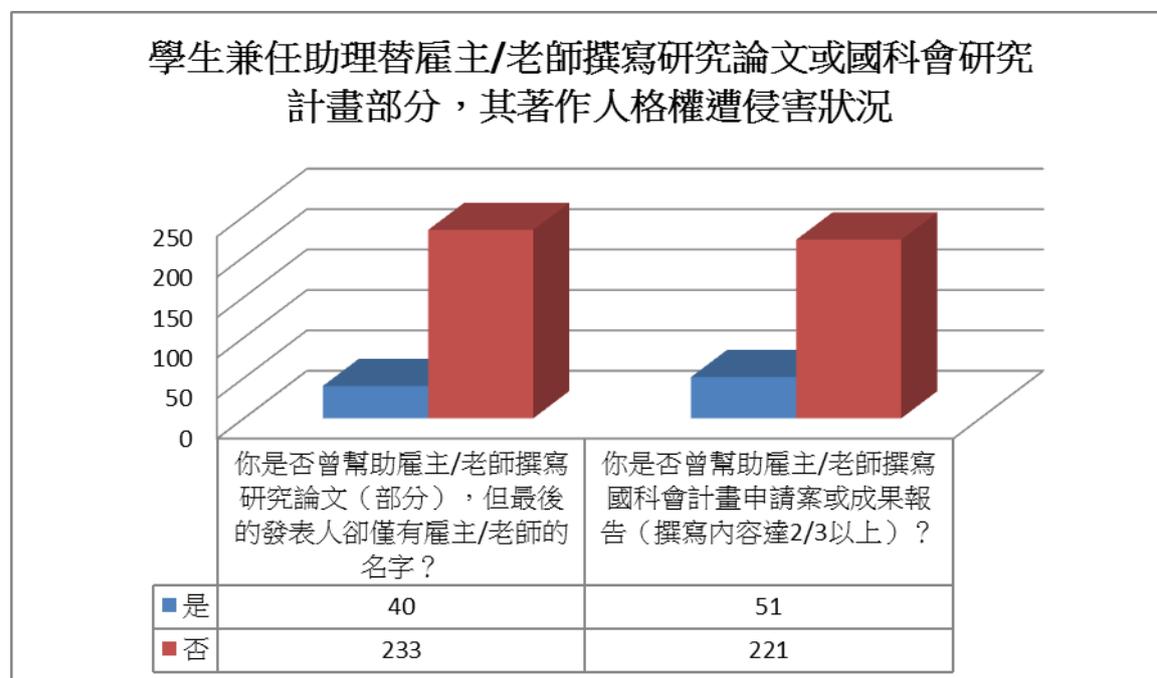
根據問卷資料顯示，當學生兼任助理受訪者被問及「如果你的工作在處理相關業務時，有額外開銷，你是否需要自己負擔？」，有 125 位受訪者表示「是」，表示須自行負擔工作上的額外開銷，佔全體的 46%之多；其餘 71 位受訪者表示「否」，若有額外負擔不需要自行負擔額，另有 76 位受訪者表示「工作當中沒有任何額外開銷」。

按僱傭關係中的常理，受僱勞工僅須提供自身的勞動力供資方利用，以換取工資，而不需承擔工作過程中所需要花費的各種原料、資本、費用。然而，竟有多達 46%的學生兼任助理表示「工作在處理相關業務時，若有額外開銷，需要自己負擔」，比表示「若有額外開銷，不需要自己負擔」的受訪者（佔 28%）還多。值得在未來的研究中進一步了解，學生兼任助理可能會負擔哪一些處理工作上相關業務的額外開銷，例如出差的交通費...等。以督促主管機關進行管制。

無論如何，這一狀況除表示學生兼任助理工作的權益缺乏明確保障外，也反映了基於實際上應構成的僱傭關係未被正視，導致種種僱傭關係上的基本規範（如受

雇勞工不需承擔工作過程的費用、風險）也未能實現的狀況。

（六）24%~29%的學生兼任助理的著作人格權遭侵害



除了前述的相關勞動權益經常遭受侵害外，本文發現，學生兼任助理（特別是研究助理）的工作成果多具有智慧財產權的形式，然而，卻有不少助理曾有著作人格權遭侵害的狀況出現。

根據問卷資料顯示，當學生兼任助理受訪者被問及「你是否曾幫助雇主/老師撰寫研究論文（部分），但最後的發表人卻僅有雇主/老師的名字？」時，有**40位**受訪者表示「是」，曾有此種狀況發生；其餘**233位**受訪者則表示「否」。

而當被問及「你是否曾幫助雇主/老師撰寫國科會計畫申請案或成果報告（撰寫內容達**2/3**以上）？」時，有**50位**受訪者表示「是」，有為雇主/老師撰寫國科會計畫申請案或成果報告，撰寫內容達**2/3**以上的情事；其餘**221位**受訪者則表示「否」。

此一學生兼任助理代替老師完成著作的現象，確實存在。雖然在問卷調查受訪者中回答「是」的比例上，僅約佔全體**15%~20%**。但若進一步考量，代替老師撰寫著作或申請案的學生兼任助理，應屬「研究助理」；而在全體受訪者中依其工作性質區分，屬於「研究助理」的人次為**166位**。是故，**相關情事發生佔受訪者的比例，應為24%~29%之多**。並且有不少受訪者表示，有為雇主/老師撰寫國科

會計畫申請案或成果報告，只不過撰寫內容未達 2/3，所以其回答被分類為「否」的類別。

這樣的「代筆」情事，一方面反映不少學生兼任助理的高度從屬地位，另一方面也反映了學生兼任助理應受保障的著作人格權卻未受保障⁴⁹，是僱傭關係不明確、師生權力地位不平等、學術倫理規範未落實下的結果。

肆、小結與綜合討論

一、學生兼任助理與其雇主是否構成僱傭關係？應受相關勞動法令保障？

本文根據台灣高等教育產業製作、回收之「現任（或兩年內曾任）專/兼任研究（教學）助理勞動條件調查」網路問卷，進行分析。試圖以實證研究的方式，在既有的法律適用觀點外另闢蹊徑，透過觀察現實上學生兼任助理的工作處境為何，並以此事實來判斷其工作是否具有「從屬性」？與雇主有無構成「僱傭關係」？一方面提供傳統以規範釋義方式來分析法律事實的勞動法律學界參考，另一方面則藉此客觀基礎，與目前仍持「學生兼任助理與其雇主不應構成僱傭關係」的觀點者對話。

綜合上述分析，在本問卷受訪者 272 人當中，本文認為絕大多數都可被認定與雇主構成僱傭關係，並應受相關勞動法令保障。經過將受訪者依據工作性質類別、經費來源類別、科系類別的差異進行區分為不同的小團體後進行其中「同意從屬性存在比例」（與「否定從屬性存在比例」）的檢視，本文發現，儘管受訪者在工作性質類別、經費來源類別、科系類別上有所區別，但該類別中的大多數仍傾向「同意其工作有從屬性存在」，特別是「人格上的從屬性」。在極少數表示「否定從屬性存在比例」的 4 個個案中，其計薪方式具有按件計酬或工作內容屬專案工作的較為彈性性質，儘管在「組織上的從屬性」因此傾向否定，但仍同意「人格上的從屬性」存在，且也的確受其雇主/老師所指揮或握有對工作內容的最後決定權，故仍應認定其與雇主成立僱傭關係。

⁴⁹ 學生兼任助理儘管受校方/老師所僱傭，其所創作之研究論文或研究計畫申請案，原則上著作人格權亦不得讓渡。換言之，校方/老師儘管得基於僱傭關係而獲取學生兼任助理勞務，得使用其創作之研究論文或研究計畫申請案的內容，但不得於作者欄位剝奪其著作人格權，竊為己有。再者，儘管在例外的狀況下，勞雇雙方得特別約定勞務讓渡其著作人格權，但在學術倫理規範下，此樣的特別契約亦應不得承認其有效性。因此，此類以僱傭勞動方式要學生助理代為撰寫研究論文或研究申請案，並排除其列入作者的狀況，至少在學術領域上的相關著作應被禁止，否則皆有侵犯學生兼任助理著作人格權之問題。

對於部分論述認為「教授與學生是教導與學習的關係」、「大學兼任助理是以拿碩士或博士學位為目的，仍以學習為主體，不能算勞工」，本文也透過理論上區別「僱傭關係」與「在學關係」以及單純的「助學關係」的不同，並以問卷調查資料中的結果提出回應：(1)多數學生兼任助理提供勞務的內容和成果不為自身學業所用，(2)甚至有 25%的學生兼任助理須替雇主/老師處理私人事務，以及(3)學費與生活費等經濟因素是選擇要擔任這份助理工作的主要考量，可得知學生兼任助理具有「為雇主提供勞務，以換取薪資報酬」的「僱傭關係」性質。再加上(4)絕大多數學生兼任助理主觀認定其工作應構成「僱傭關係」，更確定認為學生兼任助理與校方/老師僅構成「在學關係」或「助學關係」，不足以成立。

是故，我國勞動與教育主管機關應立即依據法律和事實，宣告各大學學生兼任助理與其雇主（校方）成立僱傭關係，相關的勞動法律權益保障及於該學生兼任助理，不因其「學生」身分或「兼任」性質，而和對待一般受雇勞工的勞動權益保障有所差別待遇。

二、學生兼任助理長年遭忽視的受雇勞動身分，導致的可能損害？

本文指出，一位與雇主構成僱傭關係的受雇勞工，依據《勞工保險條例》與《全民健康保險條例》應享有由其雇主為其投保勞保、健保之權利，並提撥 6%勞工退休金。但依據問卷受訪者的回答，目前有八成以上的學生兼任助理該項勞健保、勞退休金權益皆未獲保障。

再者，根據《民法》規定，不得有延遲給付薪資的情況。但根據問卷受訪者的填答，目前竟有 4 成以上的學生兼任助理，曾遭遇校方雇主延遲給付薪資。

學生兼任助理不分任職單位為公私立大學，皆應適用《勞動基準法》，若其單日工作時間超過 8 小時，應可有領取加班費。但問卷受訪者中，107 位回答曾有延長工作時間的加班狀況的學生兼任助理，竟僅有 1 位表示有領取到加班費，其餘 106 位的絕大多數受訪者則都未曾領取過加班費。

工作在處理相關業務時，有額外開銷，應由雇主負擔。但現實中，多達 46%的受訪學生兼任助理表示「工作在處理相關業務時，若有額外開銷，需要自己負擔」，比表示「若有額外開銷，不需要自己負擔」的受訪者（佔 28%）還多。

最後，依據《著作權法》和我國學術倫理規範，不應有代替雇主/老師撰寫研究論文、國科會計畫或其報告（的部分），但卻不被列為（共同）作者之情事。但受訪者中仍有 24%~29%之多，表示自身之著作人格權曾遭侵犯，為替雇主/老師撰寫文章或計畫，卻未被列為共同作者。

以上各類勞動或基本法律權益受侵害之情事，一方面來自於學生兼任助理與其雇主構成僱傭關係、受勞動基準法保障的事實，長期以來在官方眼中屬模糊地帶、妾身未明，導致雇主有脫法空間，主管機關也並未積極認事用法（如雇主為其加保勞、健保，提撥勞退金之權益）。

另一方面則牽涉到，學生兼任助理作為受雇勞工，其的確面臨著與雇主之間不平等的勞雇關係，故儘管法律上保障的相關權益（如加班費、著作人格權），若缺乏勞工團結性的力量（如加入相關工會），則也難以在現實中捍衛權益。是故，在爭取確認學生兼任助理與雇主成立僱傭關係的同時，更關鍵的是應強化學生兼任助理的工會組織或工運組織狀況。

最後，則容我以引用一位兼任教學助理在問卷填答中的開放問題所做的回應，作為本文結尾：

台灣每個人都在談民主，但這種民主只限縮在選舉投票，在職場的範圍內，老闆/老師卻如此獨裁與跋扈，換句話說，在學術界最底層的我們一點發言權都沒有。我只希望以後兼任助理能掌握一點論述的權力，不要幫老師付出了一堆勞力與心力，卻被老人說成草莓族、抗壓性不足的E世代。

我們期望台灣的民主能深入到職場，深入到校園的學生兼任助理工作現場中。作為學術界最底層的人們，他們的權益是否能被妥適維護，也正代表著這個社會的民主與進步程度。

參考資料

台灣勞動法學會編（2009），《勞動基準法釋義：施行二十年之回顧與展望》。台北市：新學林。