

# 論大學生兼任校內助理工作之「勞工」 身分爭議與相關社會保障權利： 以日本大學生兼任助理之教育勞動政策 及其轉換為中心\*

林良榮\*\*

## 目 次

壹、前言：從我國大學生兼任助理是否為「勞工」之爭議談起	肆、日本大學生兼任研究助理之「勞動者」性質 II：以 RA 制度為例
貳、日本「勞動者」之概念及其認定爭議	一、東京大學校內各種研究性支援之相關制度
一、勞基法上之「勞動者」判斷基準： 以 1985 年勞動基準法研究會報告書為主之討論	二、北海道大學校內各種研究性支援之相關制度
二、勞動從屬性概念的檢討與再確認： 以 2006 年勞動政策研究・研修機構報告書為主之討論	三、筑波大學校內各種研究性支援之相關制度
三、「非典型勞工」之擴大與實質雇用之偽裝樣態	四、日本文部省 21 世紀 COE 計畫（補助金執行關係）
四、勞動與社會相關法制之「勞動者」概念再定義與權利保護	伍、大學生兼任助理之社會保險權益－以職災保險之爭議案例為中心
參、日本大學生兼任教學助理之「勞動者」性質 I：以 TA 制度為例	一、我國部分工時勞工職災保險之適用法律關係
一、TA 制度之形成歷史與發展	二、日本部分工時勞工職災保險之適用法律關係
二、晚近 TA 制度之再定位與功能的多元化	陸、結論：大學生「勞動者圖像」的辨識與教育勞動政策的再建構

\* 本文之最初稿曾分別發表於以下之研討會：2013 年 12 月，「學生擔任兼任研究助理勞動權益暨法律關係之探討——台灣與日本之現行法比較為中心」，勞委會、台灣高等教育產業工會主辦「大專院校學生勞動權益暨法律關係」研討會；2015 年 12 月，「論大學生兼任校內助理工作之『勞工』身分爭議與相關權利保障——以日本大學生兼任助理之教育勞動政策及其轉換為中心」，台灣勞動學會主辦「2015 勞動學術研討會」。作者虔誠感謝當時與會者之懇切賜教以及兩位匿名審查委員之精闢指正。

\*\* 國立政治大學法學院 / (社科院) 労工所合聘助理教授，日本國立北海道大學法學博士。

## 摘要

自 2011 年台大研究生成立工會所生爭議事件為始，其所爭執者，即在於各該適用法律所定義之「勞工」身分之範疇與認定標準（勞工身分之合法性），包括：兼任助理是否為具有（僱用關係上之）勞工身分、是否為工會法、勞基法以及相關社會保險法上之勞工，乃至於是否為我國相關勞動或社會法令等權益規範之保障適用範圍。若以「助理」之身分從事工作，不論其是否兼任或有無在校學生之身分，即已明顯包含有為他人之目的而給付一定（特定）勞務之性質，但另一方面，亦不能以此勞務性之給付而否認該助理之工作可能同時具有為自己之目的或者以其為教育學習方式之性質。換言之，學生兼任助理於法律適用關係上尚難以「學生」或「助理」之形式身分而確定其工作性質，亦即，該所謂學生兼任助理之「工作」具有「偏向勞動」或「偏向教育」之位移可能，且多數之情形乃同時包含程度不一的「勞動」或「教育」性質。此外，由於實際上勞務給付樣態的多元性與變動性，所謂「學生兼任助理」之給付主體與內容並非是具有單一性或固定範疇之概念，因此往往也導致該給付行為於法律適用上之不確定性。本文將整理日本「勞動者」概念及其判斷基準之有關學說與實務見解的脈絡，進一步說明日本大學生兼任助理有關契約身分定性的現行制度運作與相關爭議，並以大學兼任助理之參加職災保險為例，比較台灣與日本現行相關制度規範之差異。

關鍵詞：學生兼任研究助理、學生兼任教學助理、勞工概念、部分工時勞工、職災保險

## 壹、前言：從我國大學生兼任助理 是否為「勞工」之爭議談起

自去年以來，台灣社會對於各大學校內兼任助理之學生是否適用勞基法，以及是否得加入相關社會保險等問題引發相當的討論與爭議。根據相關媒體之報導，此一爭議同時也陸續造成學生與學校、學生與政府，乃至學校（尤其是大學校長）與政府之間因各自不同解釋或政策立場的差異而有所對立。然而，此一與學生權益勞動相關之校園爭議事件，就其事件發生與演變之脈絡觀之，其實早在 2011 年因台大兼任助理之研究生籌組工會而遭台北市勞工局否准開始即引發爭議而至今未歇。

直言之，自最早之「大學兼任助理之學生得否籌組工會」，而「學生兼任助理是否得適用勞基法」，以至「大學是否應使兼任助理之學生加入社會保險」等相關之校園勞資爭議事件，皆與學生之權益或義務有所關聯，尤其是後二者之法律（勞基法與社保法）之適用與否，除民事私權關係外，並直接使雇主（學校）負有一定公法上之責任。

然而，上述之學生因兼任助理所涉及相關「權益」問題的共通前提或本質，乃在該兼任助理之學生是否具有各該對應法律上之勞工地位；亦即，是否分別具有我國工會法、勞基法與相關社會保險（例如勞工保險條例）上之勞工身分或地位。進一步言，「兼任助理」於我國集體勞動關係法律（尤其是工會法）上與個別勞動關係法律（尤其是勞動基準法）上之勞工概念為何，且是否具有一致性？又，勞動法律上之勞工概念是否該當社會保險法上之勞工，倘若不是，則社會保險法上之勞工定義為何？

此外，除了在法解釋上當然涉及何謂勞工之定義外，上述問題在有關勞動（保護）規範的立法政策上，同時也與以所謂助理身分而提

供勞務之行為究竟應如何定位有一定程度之相互連動：亦即，該當側重於作為「勞動者」之部分工時的勞動保護，抑或側重於「學習者」之教育涵養的學習保護？簡言之，就學生兼任助理工作之行為，於法律關係適用上究竟應以勞動保護法（政策）抑或教育保護法（政策）作為確認其相關權利義務之法律根據？

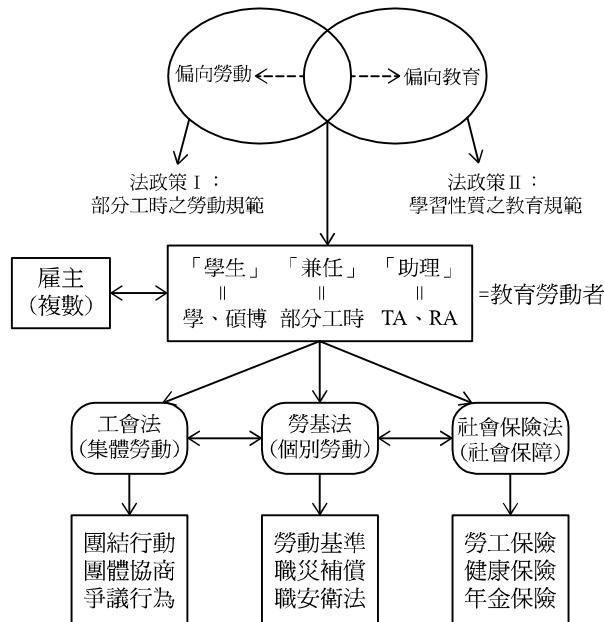
具體言之，就前者（側重於勞動屬性），乃強調部分工時勞工之保護政策，主要是就「助理」本於部分工時之勞工身分於相關勞動與社會保護法令之適用關係；就後者（側重於教育屬性），則強調在校學生之教育保護政策，主要是就「助理」本於在校之學生身分於相關教育學習法規之適用關係。

又，進一步言，以前者之（法政策）立場言，側重助理之勞工身分，不因其存在學生身分而剝離其勞動從屬性格，如為兼任之性質，乃一般社會所稱非典型勞動型態，屬於部份工時勞動政策之適用範疇。另，以後者之立場言，因側重助理之在校學生身分，而視助理之工作乃基於學生在校學習之性質而抑制（忽視？）其勞動從屬性格，故原則上使之適用於教育政策之範疇，除非法有例外規定（參見圖 1）。

但必須注意的是，所謂以「助理」之身分從事工作，本質上，不論其是否兼任或有無在校學生之身分，即已明顯包含有為他人之目的而給付一定（特定）勞務之性質，但另一方面，亦不能以此勞務性之給付而否認該助理之工作可能同時具有為自己之目的或者以其為教育學習方式之性質。換言之，學生兼任助理於法律適用關係上尚難以「學生」或「助理」之形式身分而確定其工作性質，亦即，該所謂學生兼任助理之「工作」具有「偏向勞動」或「偏向教育」之位移可能，且多數之情形乃同時包含程度不一的「勞動」或「教育」性質。

此外，由於實際上勞務給付樣態的多元性與變動性，所謂「學生兼任助理」之給付主體與內容並非是具有單一性或固定範疇之概念，因此往往也導致該給付行為於法律適用上之不確定性。

圖 1



舉例而言，首先，就給付主體而言，所謂以「(大) 學生」之身分兼任助理工作，就可能包括大學校內之學部生、研究所（碩、博班）學生、休學期間學生、多重兼職學生，具有專職工作之學生，以及外國學生等。

再者，就給付期間而言，所謂「兼任」性質，其兼任樣態亦十分多元，包括以（小）時計或以（一）日計、（一週或一日內）固定或非固定性、（單一雇主下）單一或多層兼任、特定時段（例如休假日）或臨時性之兼任等。

其次，就給付內容而言，所謂基於「助理」身分之工作，更是易於發生勞工定性爭議之來源；具體言之，一般校園內有關協助或支援性之勞務內容可能包括：單純事務型（一般教務）、研究型、教學（輔

助) 型、執行特定計畫內容，或者具有高度監視性、待命性質工作，或者同時與自己之目的完成具緊密關聯性等之工作。

據此，以「學生兼任助理」身分而從事工作（提供一定勞務）之事實行為，如要判斷是否為我國相關勞動法（個別或集體勞動關係）或社會保險法（以具有職業身分為前提之保險關係）上之「勞工」（即法要保護適用之主體），就一般法學方法之解釋上，除根據不同法律之適用關係所給予之定義規範之外，尚必須考慮本於立法政策基於個別法律要保護目的之差異而對勞工概念應有不同之認識。事實上，由於上開所述勞務給付樣態的多元性與變動性，即使根據不同法律對於勞工概念所給予之定義規定，就要件該當之判斷上仍不免有其不確定性。

簡言之，如果從上述的問題意識重新檢視大學兼任助理爭取權益事件的始末，自台大研究生成立工會所生爭議事件為始，以及爾後之要求勞基法適用，乃至要求校方便之加入勞健保等一連串的權益爭取運動觀之，其所爭執者，即在於各該適用法律所定義之「勞工」身分之範疇與認定標準（勞工身分之合法性），包括：兼任助理是否為具有（僱用關係上之）勞工身分、是否為工會法、勞基法以及相關社會保險法上之勞工，乃至於是否為我國相關勞動或社會法令等權益規範之保障適用範圍。

所謂他山之石可以攻錯，本文以下，將藉由梳理日本「勞動者」概念及其判斷基準之相關學說與實務見解的脈絡，以期進一步說明日本大學生兼任助理有關契約身分定性的現行制度運作與相關爭議，並以大學兼任助理之參加職災保險為例，比較台灣與日本現行相關制度規範之差異，並嘗試就大學生「勞動者圖像」的辨識與教育勞動政策的再建構提出政策建議之方向<sup>1</sup>。

<sup>1</sup> 本文之研究主要是以日本法制為對象，並兼論我國實務現況。另，就有關我國「勞工概念」或「勞動從屬性」等問題之爭議而提出討論之學者甚多，主要之學說文獻有：

## 貳、日本「勞動者」之概念及其認定爭議

### 一、勞基法上之「勞動者」判斷基準：以 1985 年勞動基準法研究會報告書為主之討論

首先必須說明，有關日本大學生兼任助理之「勞動者」身分於實務上迄今並無太大爭議，亦幾無相關法院之判決可尋。唯一較引起社會討論者，乃前幾年有關日本大學附設醫科之實習醫生（具學生身分）因過勞致死，而有實習醫生是否該當於勞工身分，以及過勞職災之勞基法如何保護適用之爭議。

但必須注意者，日本社會自 1980 年以來，由於勞務給付型態的持續多樣化，以致對於勞基法上之勞工概念無論在學界或實務界一直存在相當熱烈的討論，該國政府（勞動省）並於 1985 年以勞動基準法研究會的研究成果對外公佈《勞基法上「勞動者」之判斷基準》報告書，提出對於何謂（勞基法上）勞工之判斷基準。該報告書認為判斷是否

---

臺灣勞動法學會編，《勞動基準法釋義—施行二十年之回顧與展望》，新學林，2009 年第 2 版，頁 54-69（王松柏執筆）；鄭津津，《職場與法律》，新學林，2010 年第 3 版，頁 6-7；劉志鵬，〈論勞動基準法上之「勞工」（以經理人為檢討重點）—評釋台北地方法院 83 年度勞訴字第 4 號判決〉，《台灣社會研究季刊》第 24 期，1996 年，頁 79-108；邱駿彥，〈勞動基準法上勞工之定義—台灣台中地方法院 75 年度訴字第 5026 號判決評釋〉，《勞動法裁判選輯》，1998 年，頁 14-20；魏千峰，〈勞動基準法上之勞工—評釋台灣高等法院 83 年度勞上字第 37 號判決〉，勞動法裁判選輯，月旦出版，1998 年，頁 107-109；林更盛，〈論勞動契約之特徵「從屬性」—評最高法院 81 年度台上字第 347 號判決〉，《台灣本土法學》，2002 年，第 36 期；林佳和，〈業務性質變更／新竹地方法院九八勞訴二四〉，《臺灣法學雜誌》，2010 年，頁 141-144；陳建文，〈業務性質變更、工作安置義務與法人格形骸化／高院九六勞上四六〉，《臺灣法學雜誌》，2010 年，頁 236-239；拙著，〈僱用契約的「偽裝」與勞動權利之保護〉，林良榮、孫迺翔主編《勞動市場變遷與社會安全制度》，政治大學法學院出版，2013 年 12 月，頁 43-72；拙著，〈是「委任」的經理，還是「僱傭」關係的經理？高院 99 勞上 47 判決評釋〉，《臺灣法學雜誌》，第 168 期，2011 年 1 月，頁 177-182。

為勞基法上之勞工，主要以該勞務之給付型態是否具有「指揮監督下之勞動」以及所獲致之工資是否具有「勞務對價性」為其判斷要素。

如進一步說明該等之判斷基準，其主要判斷要素包含如下：其一、是否於指揮監督下勞動之判斷基準；包括：(1)對於雇主所為工作指示是否有承諾與否之自由；(2)該業務遂行之過程中有無雇主之指揮監督；(3)拘束性之有無；(4)代替性之有無等。其二、是否具有勞務對價性之判斷基準：基於指揮監督下而提供勞務所獲得之報酬是否基於一定之工作時間為其計算基礎。其三、其他補助性要素之判斷基準；包括：(1)勞工是否具有雇主（事業主）之性質、勞工本人之專屬性程度等。

## 二、勞動從屬性概念的檢討與再確認：以 2006 年勞動政策研究・研修機構報告書為主之討論

承上，由於近年以來日本社會陸續出現不少「非典型勞工」之勞資爭議，因而使學界對於何謂「勞動者」的概念再提出全面性的檢討，尤其是對於「從屬性」的概念與其判斷基準。其中，日本知名（獨立行政法人）勞動政策研究・研修機構乃於 2006 年對於勞動從屬性概念再加以檢討並提出《有關勞動者法概念之比較研究》（日文：《労働者の法的概念に関する比較法研究》）勞動政策研究的報告書（No.67）。

該報告書除了檢討上述 1985 年報告書所提的判斷基準以外，並介紹「（勞動）從屬性」之各種理論學說發展，以及針對各種特殊勞務給付型態之工作者，例如：騎機車的運送者、金融保險業的外務員、在家工作者、含有教育訓練性質的見習生或學徒等之勞動從屬性質加以深入檢討。具體而言，2006 年報告書以上述勞動省於 1985 年所提出的報告書為基礎，根據法院相關實務判決之見解，就前述之各種勞務給付之特殊工作者分析其有關涉及勞動條件認定之爭議，例如：最低工資、工作時間、休假、安全衛生、職災補償、解雇、差別待遇禁止

等之相關勞動保護規範有無適用之爭議並加以檢討，且以個案其勞動關係上的特殊性為例，提出所謂「綜合性要素」作為勞工「從屬性」有無之判斷基準<sup>2</sup>。

然而，雖然上述 1985 年報告書所提出之判斷基準至今仍可視為日本法院之「支配性」見解，但面對日本社會越來越多樣化之勞務給付型態，日本學界即使近年以來對於上述報告書以及法院見解仍提出不少質疑<sup>3</sup>。具體而言，圍繞著「從屬性」判斷之爭議，相關評論者提出之主要論點簡要整理如下<sup>4</sup>：

1. 此一「綜合性要素」的判斷手法欠缺「客觀性」與「預測可能性」；
2. 由於經濟性之要素對勞工而言也具有同等保護的重要性，是以，「人的從屬性」（指揮命令關係）之要素應該佔多少的比重較為適當；然因「人的從屬性」因素所佔比例過於稀薄而排除其「勞工性」是否妥當；
3. 屬於被排除的「勞工」於法律上又該如何予以保護；
4. 除了從客觀上判斷工作的實際狀況之外，應該也要注意主觀上當事人之間的「真意」，即便是當事人之間主觀上合意排除勞基法的適用，亦有可能客觀上因違反具有強行性格之勞基法而屬無效之合意；
5. 必須參照「法的目的」而為判斷，具體而言，例如解僱限制、

<sup>2</sup> 有關該報告書之「綜合性要素」內容，請參照前揭註邱駿彥，〈勞動基準法上勞工之定義—台灣台中地方法院 75 年度訴字第 5026 號判決評釋〉。

<sup>3</sup> 例如：川口美貴，〈勞動者概念再構成〉，《季刊勞動法》209 號（2005 年夏季），頁 133；柳屋孝安《現代勞動法と労働者概念》，信山社，2005 年，頁 411；鎌田耕一〈労働基準法上の労働者概念について〉，《法学新報》111 卷 7・8 号，2005 年，頁 28 以下。

<sup>4</sup> 請參見西谷敏，〈勞動者概念〉，《ジュリスト增刊，勞動法の爭點》，有斐閣出版，頁 4-6；另部分內容引自林良榮，〈是「委任」的經理，還是「僱傭」關係的經理？高院 99 勞上 47〉，《台灣法學雜誌》，第 168 期，2011，頁 177-182。

工資保護或職災補償等，乃個別具有不同之法政策上的目的設定，因此，何謂「勞工」的概念範圍，應該考量法的目的性而為相對性的範圍決定；

#### 6. 各要素之間的相互關係為何，如何整合地加以判斷。

再者，進一步言，自 1985 年勞動省提出「勞基法上『勞動者』之判斷基準」報告書以來，雖然學界早就不斷地對於「從屬性」的定義提出批判，且普遍性地主張應擴大有關勞工概念的範圍，但是，對於如何擴大勞工概念範圍的操作方式則有不同立場與見解。對此，值得特別注意的是，近年以來即有學者為文指出，過去法院判決特別重視「業務命令性」或「拘束性」等之「指揮監督的從屬關係」，顯有忽略實際勞動社會的勞動型態發展與勞動市場的就業多元化，而應該擴大經濟從屬性或者組織從屬性要素的比重，而不能使之居於「補強性的要素」地位；持贊成此立場者，例如有鎌田耕一教授與川口美貴教授等主張，但也有持反對者，例如柳屋孝安教授等。

承上，川口教授與鎌田教授認為，如果勞工是在一定的「指揮監督關係下」從事勞動，而且不具有「事業者性」，亦即是為他人的利益計算（危險）而提供勞務，則應視為具「勞工」身分而使之受有勞動法令的保護。川口教授更明確地指出，所謂「勞動者的從屬性」乃是一種與「經濟從屬性」複合的「人（格）的從屬性」，兩者乃不可分離<sup>5</sup>；即，如果符合「以自身為勞務之提供者」，並以「勞務的給付做為報酬的對價」，而且非屬於「獨立的事業者」等之三要件，則應該當於「勞工」之受雇身分。

不過，另一方面，柳屋孝安教授則認為，「勞工」的概念與如何保護「非勞工」（未能該當於嚴格勞工概念要件的工作者）的權利，乃是

<sup>5</sup> 川口美貴，同前揭註 2。川口教授於此所指之經濟從屬性內涵，乃謂「勞工的社會經濟地位，或者契約締結時，有關契約內容的被決定性」。

不同的事項範疇，應予分別討論；簡言之，鎌田教授不贊成過度加重「經濟從屬性」的要素，但主張要更重視「組織從屬性」的要素，應考量「人才的不可欠缺的重要性與勞工嵌入組織的程度」<sup>6</sup>。

### 三、「非典型勞工」之擴大與實質雇用之偽裝樣態

日本近一二十年來之勞動市場，所謂非典型勞工已大量增加，其中除了派遣勞工之外，尤其是部分工時型態的勞動力需求，更是使大量中高齡乃至學生兼職之勞工投入雇用市場<sup>7</sup>。對此，日本政府為使該等非典型勞工受到應有之保護，乃於 1994 年公布「改善短期勞工之僱用管理法（短期間労働者の雇用管理の改善等に関する法律，一般簡稱為部分工時勞動法）」，強調部分工時勞工應受均等待遇之保護。

但事實上，日本社會之勞動力市場卻經常有以實質之正式（非定期）雇用而於外部偽裝成非典型雇用的情形；就此，於早期之雇用市場即出現以實質雇用派遣勞工而偽裝成承攬勞工的現象，而晚近則是擴大至雇主僱用部分工時之勞工但長期性、甚至是固定性地要求延長工時（加班）工作，甚而發生違法超時工作或未給付加班費等之爭議<sup>8</sup>。

雖然長期以來日本各公私立大學幾乎很少有關於學生因兼任（RA、TA）助理而引發之勞資爭議，但卻經常有大學附設醫院之實習醫生以該當於勞基法（第 9 條）上之勞工而被偽裝成承攬或委任之情形（一般所謂「偽裝請負」），甚至引發是否適用於勞災保險之相關

<sup>6</sup> 柳屋孝安，同前揭註 2。

<sup>7</sup> 有關日本勞動市場之人力運用，請參考「平成 26（2015）年就業形態の多様化に関する総合実態調査の概況」；日本厚生勞動省網站 <http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/keitai/14/>。

<sup>8</sup> 有關偽裝雇用之相關文獻，請參考橋口昌治，〈偽裝雇用の実態と抵抗〉，Core Ethics Vol.4 (2008)，頁 277 以下；脇田滋，〈偽裝雇用問題〉，法と民主主義，No.418，(2007) 頁 12-14；安西愈，《勞動者派遣と請負・業務委託・出向の実務》，勞動調查會出版，2007 年（初版），頁 54-62；水町勇一郎、《勞動法（3 版）》，2010 年，頁 396-399。

爭議事件。

舉例而言，如以教學型醫院之實習醫生所引發相關職災爭議事件為例，最早知名爭議案件為「關西醫科大學研修醫過勞死事件」（大阪地方裁判所平成 11 年第 4723 号、大阪高等裁判所平成 13 年 3214 號），法院於判決中已明確表示此種型態之實習工作乃屬勞基法上所認定之勞工，應受勞基法、勞災保險法之適用。爾後，日本文部科學省亦隨之於 2008 年 6 月全面要求醫院與實習醫生締結僱用契約，同時應使之加入勞災保險。

知名勞動法學者脇田滋亦曾就近年日本「偽裝雇用」的嚴重性提出嚴厲的批判，並指出此乃日本立法與行政之怠惰。脇田教授指出，「偽裝雇用」的結果造成對於「勞動者性（格）」的否定，並使雇主得以「潛逃」其法律上應有之責任，進而規避包括個別勞動關係法、勞動市場規範法制、勞工保險與社會保險、集體勞動關係等法規範上之雇主責任<sup>9</sup>。

#### 四、勞動與社會相關法制之「勞動者」概念再定義與權利保護

再進一步言，雖然日本已使具有於僱傭關係之勞工皆屬勞基法之保障對象範圍，但必須特別指出的是，並非勞基法上之「勞工」概念即相當於其他勞動或社會法令上之定義範疇。就整體勞動法制而言，所謂勞工之概念（要件）乃分別規範於以下與勞工身分利益相關之不同法群領域；具體而言，可大致區分為以下之相關法律適用：

其一、屬於個別勞動關係法領域，包括：勞基法、最低工資法（第 2 條 1 項）、工資支付確保法（第 2 條 2 項）、勞動安全衛生法 37（第 2 條 2 項）、塵肺法，以及個別勞動關係紛爭解決促進法。

其二、屬於集団勞動關係法領域，包括：工會法、勞動關係調整

<sup>9</sup> 請參照脇田滋，前揭註 7，頁 4 以下。

法（由於該法之適用對象乃雇主與工會，基本上並無關於是否該當「勞工」之間問題）。

其三、屬於勞動市場法領域，包括：雇用對策法、職業安定法、勞動者派遣法、高齡者雇用安定法、障礙者雇用促進法等。

其四、屬於勞動・社會保險法領域，包括：(1)勞動保險，即勞災保險法與雇用保險法；(2)社會保險，主要即健康保險法、厚生年金保法等；(3)企業年金制度，即同屬於厚生年金保險法域之確定給付企業年金法、確定拋出年金法等。

特別要注意的是，日本勞災保險法並未規定所謂「勞動者」之定義，由於勞基法上的災害補償事由乃生勞災保險之給付（勞災保險法 12 条の 2、2 項（因此，就解釋上，日本勞基法上之「勞動者」乃與災保險法所適用之「勞動者」概念與具有同一之定義範疇。此外。有關工會法上之勞工概念，一般而言乃較個別法（尤其是勞基法（為寬鬆之解釋，但實務上並未有明確之判斷基準，仍以個案之事實為定性之判斷。

不容諱言的，由於傳統勞工概念之界線越顯模糊以及隨之而來的對於勞工定義之困難，故本文前述之柳屋教授與鎌田教授曾主張，為能擴大傳統一般勞工的保護，或應於勞工與自營作業者之間創設所謂「第三領域」之勞務提供者的概念，並從立法論的角度，認為應該提供對此之第三領域勞務提供者一定之勞動、社會權利的保障<sup>10</sup>。另一方面，早稻田大學島田陽一教授則進一步引自法國學者 Alain Supio (A・シュピオ) 教授的理論，從社會風險承擔與勞動給付的關聯性角度分析，提出所謂社會法保障的「四個同心圓理論」；一方面認為應擴大雇用勞動者的概念，但也可就不同勞務給付型態之勞工給予不同

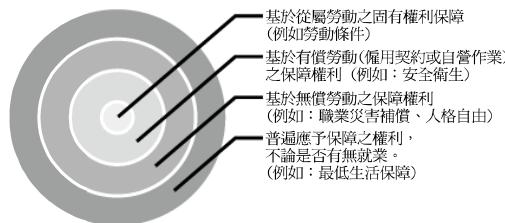
---

<sup>10</sup> 同前揭註 2 參照。

層次的權利保障<sup>11</sup>。

具體而言，根據該同心圓理論，其不同層次的權利內涵主要包括（由外而內）：其一、屬於普遍應予保障之權利，而不論是否有無就業（例，最低生活保障）；其二、基於有償勞動之保障權利（例，職業災害補償）；其三、基於無償勞動（僱用契約或自營作業）之保障權利（例，安全衛生）；其四，基於從屬勞動之固有權利保障<sup>12</sup>。

圖 2 Alain Supio (A・シュピオ)：同心圓保障理論



## 參、日本大學生兼任教學助理之「勞動者」性質 I：以 TA 制度為例

有關日本大學學生之兼任助理人員，其於相關勞動法上並無特別明文規定，換言之，是否該當於勞動基準法上之勞工，乃至有無勞災保險之適用，仍依勞動基準法第 9 條所定使用從屬之要件判斷。

然必須注意者，所謂兼任之「助理」身分性質因有其工作內容之差異，因此尚必須進一步說明相關大學校園之各種兼任助理制度，以

<sup>11</sup> 島田陽一，〈雇用類似の労務供給契約と労働法に関する覚書〉，西村健一郎、小嵩典明、加藤智章、柳屋孝安編《新時代の労働契約法理論－下井隆史先生古希記念－》，信山社出版，2003 年，頁 27 以下；勞動政策研究・研修機構勞動政策研究報告書 No.67，《「労働者」の法的概念に関する比較法研究》，2006，頁 42（島田執筆）。

<sup>12</sup> 島田陽一，同前揭註。

辨其勞動關係身分（勞務給付之主體）性質。其中，最主要者乃具有研究性質（RA），以及具有教學協助性質（TA）之兼任性助理工作。

## 一、TA 制度之形成歷史與發展

整體而言，就日本大學生身分兼任助理之相關制度，日本的大學傳統上原本就有所謂專任之助手（類似研究員）制度，爾後在 68 年開始大學出現任用博士課程的學生擔任所謂「非常勤助手」（Part-time Teaching Assistant）。又，在 90 年代後半開始，基於文教政策之一環，大學內開始設置兼任性而有支付薪資的「個人式指導教師（Tutor）」制度<sup>13</sup>。此之「個人式指導教師」之職務地位介於大學部學生以上，但又未達到一般專任助理或研究員的資格，對此一職位又可稱為「教學助理（Teaching Assistant，簡稱 TA）」或「研究助理（Research Assistant，簡稱 RA）」；其中之 RA 制度之利用者較接近於研究員之地位，實際上類似於兼任研究員之身分，一般而言乃具有僱用（勞動契約）關係。

另一方面，相對於 RA 制度，文部科學省在 1992 年基於對大學院（碩博般）學生之未來從事於教育學術之養成教育，乃提供大學院學生參與大學部之教學工作機會而頒布所謂「TA 實施要領（「ティーチング・アシスタント実施要領」）」。

此一要領之頒布乃正式揭開日本大學校園 TA 制度運作之開端，並於該要領中明記此一制度之目的（TA 定義）在於：

其一，使其進行教學協助業務，而對於大學部與碩士班學生課程中給予詳細的指導；

<sup>13</sup> 請參閱北野秋男，《日本のティーチング・アシスタント制度—大学教育の改善と人的資本の活用》，2006，東信堂。該原文為：「我が国で最初に TA 制度を導入した大学は、1968 年の ICU で、非常勤助手（Part-time Teaching Assistant）として博士課程の大学院生が採用されていた。しかし、文教政策の一環として具体的に TA 制度が登場するのは、1990 年代に入ってからのことである。」

其二，提供津貼，使其改善研究所學生之經濟狀況；

其三，同時對於將來欲從事教師、研究員工作的人，提供其訓練的機會。當時該要領之主要 TA 適用對象是博士班學生，不過現在已擴大至碩士班學生，甚至部分大學也進一步嘗試擴大至學部生。

但必須注意的是，爾後文部省於該「TA 實施要領」中將 TA 定義進一步更改為：其一，使其進行教學協助業務，而對於大學部學生課程中給予詳細的指導；其二，對於將來欲從事教師、研究員工作的人，提供其訓練的機會；其三，同時也提供津貼，使其改善研究所學生之經濟狀況。其中，要注意的是，修正後的 TA 實施要領更強調「訓練機會地提供」，但「勞工身分」的性質較為弱化，亦即更強調其教育政策之立場<sup>14</sup>。

進一步言，就學生從事於 TA 工作之報酬制度亦有其相當明確之規範。首先，就有關大學校園內所謂教育勞動制度之運作，一般如於日本學校擔任兼任性工作（教師或職員），通常稱之「非常勤」勞工（相對於常勤性，中文亦可稱「兼職」勞工），但是有關 TA 之工作者，雖然一般實務上不稱「非常勤（兼職）」勞工，但根據前述之 1992 年所頒「TA 實施要領」中有關「給與（報酬）」部分之規定，日本內閣乃於昭和 37 年 6 月頒布文人給第 119 号「非常勤職員の給与について」函釋而以所謂「非常勤職員」之項目為支出 TA 報酬。

又，根據相關學者研究調查指出，在日本全國 86 所國立大學中，現有 43 所大學將 TA 視為兼職勞工而適用於工作規則，其他則不明。但必須注意的是，日本國立大學於 2004 年進行大學法人化改革，使國立大學全數轉型為獨立之行政法人而不再隸屬文部省管轄，致使教職員皆適用於勞基法，換言之，即便是 TA 之身分也就不例外<sup>15</sup>。

<sup>14</sup> 請參見日本文部省文高大第 316 号函令行政解釋（1992・4・24）。

<sup>15</sup> 參閱貝原亮，〈我が国の TA 制度の事務管理に関する考察—国立大学を例に〉，名古

但是，當時進行相關國立大學法人化作業時，即有相關對於「大學校園勞動者定義範圍」之討論，雖然厚生勞動省最後並未給予統一見解，但指出所謂的「勞動者」並非基於職務名稱或外在之形式地位而決定，而且也存在非以締結僱用契約而得不適用於勞基法之可能性。具體而言，諸如大學之 RA 或 TA 乃同時具有學生和勞工之身分者，究竟如何使之適用於勞動關係，以及作為工作規則的適用對象所造成之困難如何克服，實有必要藉由法人化之機會以明確其僱用關係以及相關責任<sup>16</sup>。

換言之，早期乃因國立大學之便宜措施以及 TA 本身工作內容相當繁雜之故，而使 TA 之報酬歸類於「非常勤職員」之給付，然大學法人化改革之後則無此必然（或必要）之行政措施<sup>17</sup>。不過就實務上，由於相關國立大學的教務管理上，對於 TA 報酬支給之行政轉換卻仍有諸多實際執行上的困難。對此，即有學者明確指出，當時「TA 實施要領」因報酬支出而將 TA 視為兼職勞工，雖有不得不的行政（便宜）措施，但如果學校與 TA 之間有明確將 TA 定位於勞工，則學校應負起勞基法上之責任。而另一方面，同時也有部分文獻指出，對於將國立大學 TA 完全視為勞基法上之勞工，亦非沒有加以檢討之空間<sup>18</sup>。

就 TA 之工作性質而言，根據前述 1992 年 4 月 24 日所頒布「TA 實施要領」之規範，TA 對大學部學生、碩士班學生進行實驗、實習、討論課等實施之教育補助性之業務，係屬不得超過常勤職員一週內勤務時間四分之三之非常勤職員（亦即該勞務給付關係上之身份地位與

16 屋高等教育研究第 11 号（2011）。

17 請參閱國大協第 4 常置委員會作業委員會專門委員（一橋大學教授盛誠吾主持）所提供之「國立大學法人化に伴う就業規則作成に関する課題への対応」報告。

18 同前揭註參照。學者貝原亮指出，當時該 TA 制度創設時，日本文部省的通達（函釋）（將 TA 身分以非常勤職員視之，乃明顯地有意識賦予「勞動者」之性格；而將 TA 視為非常勤職員，使其事務作業煩雜並且有所限定。

19 同前揭註參照。

一般非常勤職員相當，除適用勞動基準法外，並具有組織或加入大學工會成為會員之資格），同時，規範雇用時間上限為每月 40 小時（每週 10 小時）以內，且該大學對於從事 TA 之學生應負有不得使之在研究指導、課業上產生妨害的注意義務。

具體而言，有關 TA 之身分，根據現行「TA 實施要領」所定職務內容、名稱、任用與報酬（給予）乃有以下之主要內容。

職務內容	對於大學部學生、碩士（修士）課程的學生施予相關實驗、實習或演習等之相關屬於教育補助性之業務。
職務名稱	兼任職員（非常勤職員）；不得超過一般專任（常勤）職員於一週期間之四分之三的時間範圍。
任用	原則上以博士後期課程（博班學生）的優秀學生為任用對象。 又，該當於一個人的雇用時間乃每月 40 小時（週 10 小時）以內為標準；應考慮不得對該學生的研究指導或教學等有所阻礙或困難。
報酬	根據昭和 37 年 6 月 28 日字號文人給第 119 号「有關兼任職員之給予（原文：非常勤職員の給与について）」支給相關報酬；但該報酬乃依勞務時間而定給予，其他給與則不予支出。
出典	文高大第 316 号、1992 年 4 月 24 日發出。

## 二、晚近 TA 制度之再定位與功能的多元化

總的來說，換言之，現今多數日本國立大學仍將 TA 工作者視為具有受僱性質身分之勞工，因此當然有勞基法等相關勞動保護法令之適用，但必須注意者，就實務運作上仍有少數國立大學對 TA 之定位並非明確。另一方面，就私立大學而言，TA 的定義、目的與類型早已多元化，難謂有勞務關係（內容）上之單一定性，其中包括 RA 等制度的運用上更是強調學術人才的培育，而且，由於日本私立大學之兼任助理經費可向文部省申請補助，因此，一般而言，私大之兼任助理亦與國立大學同樣具僱用關係性質，對於各種類型之兼任助理也必

須按規定將各助理工作的內容具體加以規範於定型化契約。

舉例而言，日本知名私立大學早稻田大學，根據該校頒布「教務補助（Tai・SA）雇用手續要領（2014 年度）」之規定，即將兼任性之助理工作區分為「教育補助（Tao）」與「教務補助（Tai、SA）」。具體而言，前者（Tao）之工作，主要是根據教師之授業方針而實施有關於「教育指導」上的協助；後者（Tai、SA）之工作，就 Tai 部分，僅碩博士班學生可擔任，主要是有關學生質問解答、補充講義、協助學生完成報告等有關於「教務準備」上的協助工作，就 SA 部分，則可由學部（學士班）學生擔任，包括出缺席調查、學生報告提出的整理、AV 機器的操作、教材印刷等，主要是「單純的事務性」之協助工作。又，就助理之工作時間上，一周不得超過 20 小時，一日不得超過 8 小時，而就報酬上，大学院生（碩博班），1 小時為日幣 1,100 円，若是大學部學生，1 小時為日幣 900 円。但該校前揭要領亦規定有關屬於教務補助性質之預算支出僅限於「從事工作時間」的人事費支出，而不包括交通費或保險費用等其他經費。

此外，特別值得注意的是，日本國立北海道大學自 2006 年開始，為該校所設置之 TA 制度而於全國首度發行 TA 專用手冊－「北海道大學・全學教育ティーチング・アシスタントマニュアル」（至今最新為 2011 年改訂第三版）；該手冊除詳細規範 TA 之各項工作內容與教育學習之參與方式外，並特別強調，學生雖因擔任 TA 工作而獲得具有勞務報酬意義之「給與」，但相較於一般勞務之報酬而言乃更具教育訓練之意義，但整體而言，該 TA 制度仍傾向於認定具有雇用關係。根據該手冊指出，所謂 TA，一般亦稱為「院生助手」，而就報酬而言，平均 1 時間之 TA 工作，屬於碩士（修士）課程身分之學生，日幣 1,200 円，若屬於博士課程之學生則為 1,350 円。

另外，根據該校「筑波スタンダードに基づく教養教育の再構築」所頒布之「TA 手冊（筑波大學 TA ハンドブック）」乃依據前述 1992

年日本文部科学省所頒布之 TA 制度；但該校同時參照美國大學等相關 TA 制度，對於經過一定資格審查與研修過程的 TA 賦予 TF（ティーチング・フェロー）的資格，認為是未來成為大學教員很重要的資格證明。

另一方面，日本文部省高等教育局在 2000 年 6 月提出「大學學生生活之充實對策：基於學生立場而建構大學的期待」報告書<sup>19</sup>，明確指出日本的大學應該從學生的立場（需求）強化對學生的指導與教育，並應使大學的功能由「教員為中心的大學」轉向為「學生為中心的大學」。基此，近年有不少大學為能使一般大學部的學生亦可藉由兼任助理之工作而達到「教育活動的活潑與充實化」而設置有別於 TA 制度的所謂 SA（スチューデント・アシスタント；Student Assistant）制度<sup>20</sup>。

例如大阪大學於平成 22 年 5 月曾全面檢討 RA 與 TA 制度<sup>21</sup>，而將傳統之 TA 制度再區分為以下三種類型：STA（資深 TA；カテゴリー、シニア TA）、JTA（新進 TA；ジュニア TA），以及 SA（學生助理；スチューデント・アシスタント）等，並對於不同之助理型態明確地區分其教育養成之能力與相對之必要訓練機會的提供。然而，上述就此種特別強調對學生之教育、訓練等機會之提供而創設學生參與各項教學活動之教學助理制度，則似更難以直接認定為適用於 SA 制度之學生即勞基法上之勞工。

<sup>19</sup> 該報告書標題之原文名稱：大学における学生生活の充実方策について：学生の立場に立った大学づくりを目指して；一般又稱「廣中レポート」。

<sup>20</sup> 日本其他大學亦有新設「SA」制度者，例如橫濱市立大學、同志社大學、沖繩國際大學等。另外，有關日本各大學「SA 制度」之運用情形，請參照，立山博邦，〈大学におけるスチューデント・アシスタント（SA）制度の考察—日米比較の視点から—〉，社會システム研究，第 26 号，2013 年 3 月，頁 137。

<sup>21</sup> 大阪大學於校內由副校長統籌設置「TA・RA あり方検討ワーキング」，每月兩回檢討 RA 與 TA 制度之運作。

另外，對於傳統之 TA 制度之未來改革或檢討方向，學界亦有論文指出，對於日本大學現行之 TA 制度提出以下之制度檢討方向<sup>22</sup>：

其一，就政策上有必要對於各大學現行之 TA 制度的目的（主旨）再定義；

其二，對於 TA 制度的教育效果有必要給予明確的保證，應該更強調其「訓練機會」之提供的意義；

其三，對於 TA 所支給的報酬，其意義應再重新定義，認為過去皆以授課之時間作為報酬計算之單位，將來應該從長期的觀點檢視 TA 其貢獻度所應有之報酬。

此外，日本教育學界近年以來，更有學者從所謂「職涯支援（キャリア開発論）」或「人材育成」的角度強調，原本在大學校內以經濟支援為目的的 TA 制度在 2007 年以後已經與其他相關制度，例如以學術業績評價為主之獎學金制度、海外研究派遣之支援制度（博士後期課程職涯形成支援制度），甚至是在 2010 年以後各校所設置之「博士職涯辦公室」等結合後，更重視的是碩博士學生基於學術職涯形成所應具備的相關知識與能力條件，進而成爲學術職涯形成制度之一環<sup>23</sup>。

## 肆、日本大學生兼任研究助理之「勞動者」 性質 II：以 RA 制度為例

本文上述已提及，近年以來日本各大學的助理制度已更為多元與活潑，除了傳統上原有的助手、研究員之外，並設置多樣之兼任助理制度；包括教學補助之 TA 制度，以及具有研究性質之助理制度，例

<sup>22</sup> 請參見貝原亮，前揭註 14。

<sup>23</sup> 請參見山菅善樹、本村廣司、山本修司、藤田直孝，〈大學院學生のキャリア形成に資する TA 研修プログラムの構築〉，大學行政研究（8 号），頁 20 以下。

如 RA 制度等<sup>24</sup>。事實上，本文前已大致說明日本（國立）大學之 TA 制度的主要內涵，但對於具有研究性質之兼任助理制度則較少深入說明。就此之故，一方面因為早期存在之助手或研究員乃屬專職工作，其僱用身分本較無具爭議性，但另一方面，晚近屬研究性質之兼任工作則因各大學——尤其是私立大學——之政策不同，加上來自政府各項多元之研究補助計畫（例如文部省 21 世紀 COE 計畫、或知能機械システム、ロボット技術支援計畫等），以致兼任之 RA 於各大學內部之人事政策上有其不同之定位與內涵。以下，本文乃根據各大學內部所設置之各種兼任助理制度（以研究性質為主）說明其助理身分之法律適用關係。

## 一、東京大學校內各種研究性支援之相關制度

1. 非常勤研究員（研究機關研究員）：為推進學術研究重點及發展新的研究領域，於專門的領域內讓有高度研究能力的年輕研究者於一定期間內從事研究，並藉此培育人才。其職務為參與共同研究計畫，分擔一定職務並從事研究工作。對象以未滿 35 歲取得博士目前尚未就職者。
2. 研究支援推進員（技能補佐員）：為支持高品質學術研究及強化研究支援體制，而設立此職位。僱用對象為具有熟練技術及特殊技能者（碩士生、研究生除外）。
3. 研究助理（RA）：充實並強化研究支援體制，以促進學術研究，並藉此培育年輕研究為目的，而設立此職位。職務內容為協助研究活動之業務。以研究所博士後期課程在籍學生為對象。
4. 產學合作助理：以提升共同研究、受託研究效率為目的。其職

<sup>24</sup> 例如文部省高等教育局於 2000 年 6 月公布之「大學生充實生活方案：立於大學生之立場」之報告書，一般通稱「廣中報告」。

務為基於契約從事共同研究及受託研究。對象亦為研究所博士後期課程在籍學生。

5. 基於「科學技術振興」研究制度（調整費）：包括科學技術振興特任教員、科學技術振興特任研究員必須是教員身分，但有關「科學技術振興助理（アシスタント）」則為大學院博士後期課程的在籍學生。

## 二、北海道大學校內各種研究性支援之相關制度

北海道大學於「研究費使用手冊」（平成 25 年 3 月；2013 作成）內詳記有關研究費使用之各項規定。其中關於「研究助理」的運用方式，有以下的規定。

1. 首先明記「必須遵守事項」：
  - (1) 須對學生說明業務內容、期間及單價，並確認其從事業務之意願。
  - (2) 事先提出僱用申請書等必要文件。
  - (3) 禁止使其從事記載於「勞動條件通知書」以外之業務。
  - (4) 確認業務實況，此外，業務結束後，須繳交出勤簿。
2. 關於薪資：若是基於僱用關係的研究助理者（短期支援人員），此薪資是基於僱用契約所給付的報酬，具有勞資從屬關係。因此，屬於僱用研究助理者，使其從事演講、會議出席、指導、建言、撰稿、翻譯等工作，因具有指揮命令之從屬關係，故必須締結僱用契約。
3. 關於「謝金」：若是未有締結僱用契約之情況下所給付之報酬稱為「謝金」。關於謝金，也有註明須遵守之事項：(1) 須向業務實施者說明業務內容、期間、單價等，並確認其從事業務之意願。(2) 須事前提出「謝金支給申請書」。(3) 確認及監督業務內容，對務結束後須提出「謝金支給依賴書」。

### 三、筑波大學校內各種研究性支援之相關制度

根據日本知名國立筑波大學所提出 Research Assistant (RA) 相關之 RA 制度之相關規範，包括「筑波大学リサーチ・アシスタント（委嘱）実施要項」（平成 27 年修訂），以及「RA（委嘱）制度の導入に関する Q&A」等，乃明文規定以下適用 RA 之主要內容：

1. 目的：為了強化研究支援體制並培養年輕研究者，故委託優秀的研究生參與研究計畫。
2. 委託之研究業務：為了實現前述之目的，使其從事有益於研究活動之業務。RA 必須合理地實踐其被委託之研究業務，但須在不妨礙課業的範圍下進行。
3. 委託對象：將來欲從事研究、具有優秀能力者，且目前是博士後期課程在學生。
4. RA 不適用於勞災保險：由於 RA 不是筑波大學所僱用的勞動者，故不適用「勞動者災害補償保險法」。因此，學生不需要支付勞災保險費。但因為學生已經加入「學生教育研究災害傷害保險」（一般簡稱為「學研災」保險），RA 業務中受災的情況，雖然不是學研災支給區分中的「正課中事故」，如果是在大學設施內適用「大學設施內事故」，如果滿足要件者，可從學研災支付保險金。

### 四、日本文部省 21 世紀 COE 計畫（補助金執行關係）<sup>25</sup>

1. 目的：本事業之執行，乃以在大學內形成世界最高水準之研究教育據點為目的。

---

<sup>25</sup> 請參見「21 世紀 COE プログラム（研究拠点形成費補助金）Q&A」之 3，補助金執行關係。

2. 僱用對象與工作時間：以研究所博士課程在籍之學生為對象，因此，研究所碩士生不得僱用為 TA，但若是屬於資料蒐集、整理等工作，可以支付謝金之方式僱用研究所碩士生。但無論是 RA 或 TA，每人每周之工作時間不得超過 30 小時。
3. 關於社會保險費：根據「人事費」的「研究支援者等的雇用」中記載，於支付人事費該當的情況下，此補助金有可能支付有關社會保險費的法人負擔費用。

據上述，基本上，東大、北海道大學，或者是文部省 21 世紀 COE 計畫的相關研究支援所使用「助理」乃具有僱用關係，但必須注意的是，同樣是國立大學的筑波大學則於近年另外提出「Research Assistant (RA) 實施要項」，對於 RA 則傾向否定僱用之立場。但上述學校對於研究助理的適用對象都是博士班學生（含）以上之研究者。

## 伍、大學生兼任助理之社會保險權益 －以職災保險之爭議案例為中心

依本文前述，行政院勞委會（現改制為勞動部）於 102 年 4 月就台大研究生籌組工會一案做出訴願決定後<sup>26</sup>，即認定國立台灣大學「兼任研究助理」、「研究計劃臨時工」、「教學助理」三者與校方之間存在僱傭關係。台大校方對此訴願之決定雖不服而於同年 6 月提起行政訴訟以請求撤銷，但台北高等行政法院仍於同年 11 月判決台大校方敗訴<sup>27</sup>，而承認學生兼任助理具勞工之身分。爾後，基於學生助理該當勞工身分之確認，進一步引發各校兼任助理學生爭取加入相關社會保險權益之行動及後續爭議。例如有師大研究生因向勞動部檢舉師大校方

<sup>26</sup> 參照勞訴字第 1010036365 號訴願之決定處分（訴願決定書）。

<sup>27</sup> 請見臺北高等行政法院 102 年度訴字第 742 號判決。

遲發薪水及未使其納入勞健保，而使相關勞檢單位依法認定該系爭研究生之「科技部計畫兼任研究助理」身分確屬勞工，並因此對師大校方處以 3 萬多元罰鍰。對此，勞動部與教育部於 104 年 6 月 17 日同步公布「專科以上學校兼任助理勞動權益保障指導原則」與「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」（以下稱「學生兼任助理兩原則」）<sup>28</sup>，將學生兼任助理區分為「學習關係」與「勞動契約關係」之身分，明訂除該當於「學習」範疇（如實習課程、服務課程、研究生畢業學分與畢業條件）以外者，若屬於有對價的僱傭關係之助理工作都應使學生辦理勞工保險、全民健康保險及提繳勞工退休金。

不過，隨即而來的，除引發諸多學校與部分老師對於前述相關（新）兼任助理制度如何適用之疑慮外<sup>29</sup>，同時另有監察院於 104 年 11 月 4 日對於學生兼任助理是否具有僱傭關係之爭議一案，認為「勞動部未能務實廣納各方意見，審慎評估國情、社會現況及勞動法令適用於學生兼任助理之適法性，復未妥擬因應配套措施，迅即倉促上路，並全面入校勞檢，未予學校合理緩衝期，導致學校動盪不安，嚴重衝擊師生關係，影響學術研究，弱勢學生工讀權益受損，惡化政府財政負擔，原有問題未見解決，反衍生諸多重大爭議」，以及認為「教育部未能善盡教育主管機關權責，嚴謹審視勞動法令適用於學生兼任助理及勞檢入校裁罰之相關案例及作為，是否符合大學自治原則，反參酌勞動法令狹隘規範學習範疇；又該部明知大學財務狀況、師生倫理及學術研究等重大議題，尚待跨部會協商解決，竟貿然限期學校完成兼任助理

<sup>28</sup> 其他相關之中央機關修定行政規則尚有科技部補助專題研究計畫助理人員約用注意事項（104 年 7 月 9 日修正）。

<sup>29</sup> 請見自由時報電子報，「大學助理納保爭議－教授：後果是個災難」（報導日期：2014/06/04），檢索網址：<http://news.ltn.com.tw/news/life/breakingnews/1467796>（檢索日期：2016/01/10）。

分流，未給予合理緩衝期，導致學校動盪不安」，是以對勞動部、教育部提出糾正。

顯然，此一原先肇因於大學生是否得籌組工會而進一步引發是否為勞基法之勞工乃至是否適用於相關社會保險，似乎並未因政府相關單位提出上述之「學生兼任助理兩原則」而平息。其中，由於大學院校實驗室經常發生意外事件，導致未加入勞保之研究助理因而不能申請職災給付所生之爭議更是廣泛受到學生之重視與社會討論<sup>30</sup>。就此，本文以下就學生因兼任助理工作（以存在僱用關係身分為前提）而發生職災時有關勞工保險之給付，除概要說明我國現行法制之適用外，並介紹日本相關規定與實務運作之情形。

## 一、我國部分工時勞工職災保險之適用法律關係

實際上，學生兼任助理之工作如果得被認定為與學校之間存在僱用關係，則學生因執行該助理工作而發生職災時，自得因其「兼任」性質之工作而有適用於部分工作勞工之職災救濟的相關保護規範，其中，當然也包括適用於我國現行勞工保險條例之職災請求給付。

具體言之，根據我國現行勞工保險條例第 6 條規定：「年滿十五歲以上，六十五歲以下之左列勞工，應以其雇主或所屬團體或所屬機構為投保單位，全部參加勞工保險為被保險人：……四、依法不得參加公務人員保險或私立學校教職員保險之政府機關及公、私立學校之員工。」

<sup>30</sup> 有關大學院校實驗室發生意外事件但因研究助理未加入勞保因而不能申請職災給付所生之爭議事件與相關討論，請參照苦勞網報導「大專院校實驗室，竟是工傷重災區！17 年來發生 34 起意外，研究助理卻無勞保職災賠償！」（報導日期：2014/06/04），檢索網址：<http://www.coolloud.org.tw/node/78945>（檢索日期：2016/01/10）。另外，相關論文請見，姚景純，〈實驗室兼任助理的勞動生態與規範〉，發表於台灣法學會等主辦「大學兼任助理的權益保障與改革挑戰」研討會，105 年 1 月 10 日，台大法律學院萬才館。

但事實上，我國之部分工時者於 1996 年 9 月以前乃被排除於勞保加保之適用對象範圍，對此，行政院勞工委員會（現改制為勞動部）乃於 1996 年 10 月 16 日以臺(85)勞動一字第 139739 號函釋部分工時勞工投保勞保事宜而規定「部分工時勞保被保險人之薪資報酬未達基本工資者，其勞保投保薪資得依照勞工保險投保薪資分級表規定有關職業訓練機構受訓者及童工適用之投保薪資等級申報。」是以透過對於部分工時勞工之投保費用之計算間接肯認，部分工時勞工之投保資格。再者，勞委會於 2009 年 5 月 1 日，再以勞保 2 字第 0980140222 號令函釋受僱從事二份以上工作之勞工，若其雇主係強制加保勞保的單位，都應辦理參加勞保，不得再擇一加保，進一步提升對部分工時者的勞保保障<sup>31</sup>。

近年，包括我國在內之全球勞動市場，其非典型工作大幅增加，其中尤其是部分工時與派遣勞工，因此，我國勞工行政機關亦再於 2014 公佈「僱用部分時間工作勞工應行注意事項」，其中之第八點（勞工保險與就業保險）乃明文規定「（第一項）年滿 15 歲以上，65 歲以下，受僱於僱用勞工 5 人以上事業單位之部分工時勞工，應依勞工保險條例第 6 條規定由雇主辦理加保。至於僱用勞工未滿 5 人之事業單位部分工時勞工，依勞工保險條例第 8 條規定，得自願加保。惟雇主如已為所屬勞工申報加保者，其僱用之部分工時勞工，亦應辦理加保。」以及「（同第八點第三項）部分工時勞工之勞工保險月投保薪資，依勞工保險條例第 14 條規定應由雇主依其月薪資總額，依投保薪資分級表規定覈實申報。如其薪資報酬未達基本工資者，依現行分級表備註欄規定，其月投保薪資分為新臺幣 11,100 元、12,540 元、13,500 元、15,840

<sup>31</sup> 我國司法院大法官會議亦曾於釋字第 456 號中明確表示（舊）勞保條例施行細則（於 1996 年 9 月 13 日修正前）第 25 條第 1 項之規定係屬違憲，應使部分工時者也享有參加勞保的權益。

元、16,500 元、17,280 元及 17,880 元等級」。

## 二、日本部分工時勞工職災保險之適用法律關係<sup>32</sup>

首先，就一般社會概念或學說上之分類而言，日本所謂的「勞動保險」，其內涵乃指「職災（勞災）保險」與「就業（雇用）保險」制度兩種，與我國一般所稱之「勞工保險（制度）」並非具有相同之社會保險內涵。

再者，就制度之發展而言，日本於戰後 1947 年即制定「勞動者災害補償保險法」（以下簡稱勞災法），建立職業災害保險制度。根據該國勞災法第 1 條規定，勞動災害的補償保險是指，當勞動者因工作（業務上之事由）及通勤的原因而導致受傷、患病、殘障及死亡時，為能迅速、公平的予以保護，而應於必要的範圍內給予保險給付，且對於受傷或患病的勞工，應促進其回歸社會、支援其本人與遺族家屬，乃至確保勞工的安全衛生與相關福利的增進<sup>33</sup>。於該制度建立之初期，適用一般受僱勞工「勞工災害補償保險法」（有部分行業限制），但船員部分適用船員保險法、公務員部分適用公務員保險法（若屬於國家公務員者，適用「國家公務員災害補償法」，屬於地方公務員者，適用「地方公務員災害補償法」）。

爾後，經多次修正，該法乃逐步擴大適用事業範圍至所有全部行

<sup>32</sup> 有關日本職災保險之相關文獻，請參照西村健一郎、水島郁子、稻森公嘉等編著《社會保障法》，有斐閣出版，2015 年 3 月，頁 144-178；本澤巳代子、新田秀樹編著《社會保障法（第九版）》。

<sup>33</sup> 日本「勞動者災害補償保險法」1 條之原文：「労働者災害補償保険は、業務上の事由又は通勤による労働者の負傷、疾病、障害、死亡等に対して迅速かつ公正な保護をするため、必要な保険給付を行い、あわせて、業務上の事由又は通勤により負傷し、又は疾病にかかった労働者の社会復帰の促進、当該労働者及びその遺族の援護、労働者の安全及び衛生の確保等を図り、もつて労働者の福祉の増進に寄与することを目的とする。」

業，不論事業規模大小，包含雇用 1 人勞工、部分工時勞工，試用期間勞工、海外出差者、日僱型勞工，以及外國人勞工（包括不法就職勞工）等；該法至 2010 年以後，亦適用於船員之職災發生。就現行勞動保險制度之運作上，大體而言，除農業、林業及漁業等特定行業以外，一般事業單位只要有僱用員工，當然成為勞動保險的適用單位，而必須強制加入勞災保險及僱用保險。

進一步言，就日本勞災保險法上的「勞動者」（勞工），即指勞動基準法上第 9 條所定之勞工；即，「本法所稱之勞工，不論其所從事於何種職業，係指受僱於支付其工資之事業單位或事務所（以下簡稱事業單位）。」<sup>34</sup>

因此，為探討適用於日本勞災保險制度上之「勞工」概念（要件）的範圍，首先必須先了解勞基法上勞工之概念（勞工之定義）。就現行日本勞災保險制度，原則上，於該事業單位經營的勞動契約存續期間，所僱用的員工（即勞動者）即當然納入勞災保險的保障範圍內，而該勞動保險上所謂的「勞動者」與上述勞基法第 9 條所規定者相當，即必須該當於以下之要件；為事業單位所僱用之人，受雇主指揮命令並獲致報酬<sup>35</sup>。

因此，不論是全職受僱員工、臨時性受僱員工、按日計酬員工、臨時打工或計時兼職人員等，於 1972 年開始，即使是（僱用）1 人之事業單位，凡以實際勞動換取工資報酬之受僱勞工者均屬之。惟另必

<sup>34</sup> 日本現行勞動基準法第九條原文：「この法律で「労働者」とは、職業の種類を問わず、事業又は事務所（以下「事業」という。）に使用される者で、賃金を支払われる者をいう。」

<sup>35</sup> 雖然依日本現行法之規定與實務判決乃使勞災保險上之勞工同於勞基法第九條之規定要件，但學說上有認為勞基法上乃規範雇主的「補償」責任，而勞災保險法則是規範國家的「保障」責任，更進一步超越了損害填補之補償概念。相關文獻請參照清野覺，〈勞災保險法〉，收錄於山田省三編『リーディング社会保障法』，八千代出版，2003 年，頁 51。

須注意者，若與雇主同住之親人，只要符合下列條件者亦可視為勞工（被保險人），即具有受雇主指揮命令之從屬關係，並與其他勞工相比較，其薪資及工作時間等勞動條件皆相同時亦屬之。

此外，除上述受僱「勞工」概念以外，相較於其他國家制度，就該勞災保險制度上比較特殊者，乃日本勞災保險另有一所謂「特別加入制度」之設置。就保險政策上，該制度乃考量中小企業的雇主、自營作業者、家族事業經營者等勞工，或被派遣至海外工作的勞工，該等身分之「工作者」於事業經營期間（視為業務執行）或通勤期間，如有災害發生時，將無法受到社會保險之保障；因此，於 1965 年創設了「特別加入制度」，使上述勞工得加入勞災保險。惟該特別加入制度並非強制性，而由該等勞工任意選擇是否要加入，且加入及退出均須經過都道府縣勞動局長之同意許可。又，雇主有為上述等之勞工加保之義務，並根據勞工保險費用徵收法（原文名稱為「労働保険の保険料の徴収等に関する法律」，包括勞災保險與雇用保險費用計算之適用）規定，負擔所有保險費用。

此外，就勞災發生之保險利益（勞災之保險給付）而言，根據日本勞災保險之相關規定，勞動者在工作中或者上下班途中發生受傷、得病、殘疾、死亡等事故時，得以通勤職災之事由向勞災保險機構請求支付相關給付，且該勞災保險適用於日本國內工作之所有勞工。

必須注意的是，該勞災保險之各項相關給付乃按勞工實際的平均日薪（給付基礎日額）計算其得請領之保險給付，而與勞工年資計算無關；例如，因勞務給付不能而停工後的第四日起，支付受災勞工其休業（停職）的補償給付以實際的平均日薪的六成（有規定最低保障的額度），加上兩成的特別津貼，合計約原勞工平均薪資的八成為給付額度<sup>36</sup>。

<sup>36</sup> 除休業（補償）給付之外，其他相關之職災給付尚包括：因負傷或生病之療養（補償）

## 陸、結論：大學生「勞動者圖像」的辨識 與教育勞動政策的再建構

由於大學生兼任助理之爭議迭起，勞動部與教育部於去年（2015 年）6 月先後頒布「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」與「專科以上學校兼任助理勞動權益保障指導原則」，指出所謂「兼任助理」，係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。但其間有關學校與兼任助理間僱傭關係之有無，則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。

具體而言，教育部依上揭頒布處理原則將助理二分成「勞動型」與「教學型」；於該處理原則中特別指出教學型的範疇，「凡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，其與學校間非具僱傭關係，因而不適用勞基法之保障、無須納保。」顯然地，我國對於大學生兼任助理之工作型態並未以從事 RA 或 TA 之助理身分而加以區分，僅自人格從屬性及經濟從屬性之因素參酌<sup>37</sup>。但另一方面，卻將兼任助理區分為「僱用型（勞動型）」與「非僱

---

給付，或因治癒之障礙（補償）給付或介護（補償）給付，或因死亡之喪葬費、遺族（補償）給付等。

<sup>37</sup> 該函示對於從屬性之認定乃自人格從屬性及經濟從屬性之相關因素參酌，包括：(一) 人格從屬性：(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。(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。(3) 學校或其代理人對兼任助理之進用、工作內容、報酬支給、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。(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。(二) 經濟從屬性：(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價性；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。(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。(3) 其他有關兼任

用型（教學型），並使學校有相異之人事（成本）負擔。

此外，如觀察法院判決實務立場，至今則尚未有就兼任研究助理（RA）或教學助理（TA）是否該當勞工（僱用關係）身分之民事判決，僅見之相關判決乃是有關大學兼任助理人員是否得為工會法上之發起人所涉之爭議案（工會法事件）中，法院於判決中對於（國立）大學與兼任助理（包括教學與研究助理）之間是否具僱用關係之爭執間接表示肯定立場。

具體而言，於上述有關工會法之爭議案中，臺北高等行政法院 102 年度訴字第 742 號判決指出，就「兼任研究助理與研究計畫臨時工部分：……國科會研究計畫補助之目的係為補助原告執行科技技術研究工作，並得以工作酬金聘任上開人員從事研究工作，自不應僅以其研究計畫具教學與研究之功能，而否認上開人員協助研究執行工作（提供勞務）之事實。……原告（大學）將研究計畫及進用上揭人員之相關事項，全部交由計畫主持人行使，則該計畫主持人應係居於代雇主行使指揮、監督及管理權利之人，是原告並非僅為申請機構及協助研究計畫之行政作業，而屬實際上具有指揮監督權利之雇主。」此外，就「教學助理部分：……依前揭原告所訂規定，教學助理僅係由授課教師或相關教學單位推薦任用，授課教師或相關教學單位並無最終決定權，而上開規定既係由原告所訂定，足認原告即為最終決定任用教學助理之人。又原告亦得要求相關教學單位提高教學助理推薦之標準，並要求教學助理應詳實紀錄工作內容，定期呈報授課教師，以作為評鑑依據，並訂定有培訓、考核及獎勵、申訴管道；故原告對於教學助理，具有相當程度之監督、考核、管理及懲罰處分之權，應具有人格從屬性。……可知，教學助理係協助教師從事教學之相關輔助工作，

---

助理領取報酬具有勞務對價之事項。

已有提供勞務並獲取薪資（助學金）之事實，應屬私法上之關係。」<sup>38</sup>

此外，就有關「（專案、專職）研究助理」是否為僱用契約上之勞工而該當勞基法適用（終止僱傭保護）之爭議，臺北地方法院民事 102 年度勞訴字第 139 號判決指出，研究助理與大學之間因有簽訂「國立○○大學建教合作計畫約聘僱人員契約書」故認雙方之間存在「特定性工作性質」之僱用關係<sup>39</sup>。是以，似可推論法院肯認兼任性質之研究助理乃該當僱用關係之勞工身分。

然而，若此法院之判決立場，則教育部要求大學將兼任助理人員（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）依「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」區分為：具有課程學習或服務學習關係（第 4 點、第 5 點），與具有僱傭關係（第 6 點）契約身分之人員，則此一兼任助理人員之人事政策是否為法院所接受？

更甚者，於今年（2015）11 月初，監察院通過糾正案，質疑勞動

<sup>38</sup> 但必須說明者，就實質上，行政法院並未直接對兼任研究助理、研究計畫臨時工、教學助理是否為勞工或是否與台灣大學間具有僱傭關係有所判斷；該判決就本案系爭之點指出「……原告如認台北市政府 102 年 4 月 1 日核准工會登記處分函，同意林必修等 56 人於 102 年 1 月 7 日申請登記『國立臺灣大學工會』案，有損害其權利或法律上利益，仍應先依法對之提起訴願，方屬適法。所稱兼任研究助理、研究計畫臨時工及教學助理不具有勞工身分等語，核屬原告對系爭 3 類人員與其是否具私法僱傭關係之爭執，尚非本件訴訟標的，自未能據為本件仍有訴訟實益之依據。」

<sup>39</sup> 該判決指出，「依兩造於 102 年 5 月 9 日所簽訂系爭契約第 1 條約定「甲方自民國 102 年 5 月日至 102 年 7 月 31 日止，因執行下列建教合作計畫聘僱乙方為專任研究助理」、「乙方於新進時，應先經試用，試用期自本契約生效日起，以三個月為原則。試用期滿經計畫主持人同意者，依規定正式聘僱；不合格者終止契約，本契約並於停止試用日時失其效力，乙方不得異議」、「甲乙雙方同意本契約係執行特定性工作之定期契約。本契約如有因不可歸責於甲方之因素終止，乙方同意終止本契約」，可知被告係為執行黃明蕙教授擔任計畫主持人之系爭計畫，始依規定聘任專任研究助理，與原告成立僱傭關係，是計畫完成後，因無工作標的而無需繼續僱用，故應符合特定性工作之性質」。

部、教育部及行政院配套措施不足、未通盤檢討相關法制和缺乏合理緩衝期，貿然進行各大學兼任助理分流、納保，導致大學動蕩不安。但其中該糾正案所持之主要理由乃認為「……(二) 師生關係恐變質為勞雇關係，造成師生對立，不利學術研究創新，並影響學生受教權；(三) 學生兼任助理向來被視為學習教育之一環，勞動部遽然採取分流納保，忽略學校確有窒礙難行之處；(六) 勞動部固認係本於勞政主管機關職權，依法執行兼任助理納保措施，然其政策思維忽略師生倫理等傳統文化價值，有欠妥適；(七) 發布實施指導原則後，衍生以令釋限縮大學進用身障人士適法性疑慮、惡化政府未來勞保財務負擔、衝擊就業保險制度、未妥處「低薪高保」之不合理性暨因此減損之學生收入、專兼任工作者之保險權益失衡、預算排擠影響學術研究發展等諸多重大待商榷爭議，顯見勞動部僅從保護學生兼任助理勞動權益單一層面著眼，政策失周」。

對於上述監察院糾正案所主張之理由與結果，本文認為過於強調校園內部之「師生倫理」與「財政平衡」等因素，已然完全忽略對於助理工作之本質與目的之應有檢討，非但沒有掌握（大學）校園勞動政策之特殊性與意義，更是無視於從事於助理工作之基本勞動權益的保障；既未針對分流制度之實施成效有所檢討，亦無提出有效的解決方案或政策方向。無疑地，此一糾正案之提出，將只是進一步擴大學助理與學校（乃至老師）之間的不安與緊張關係，而更生學生兼任助理制度於運用上之困擾與爭議。由於我國長期以來對勞基法之適用（範圍）政策採取逐漸鬆綁之政策立場，加上對於公立機關學校之人事（勞動）制度一向採取「福利優惠、人權管制」之政策，以致有關（校園）教育人事之規範十分龐雜、混亂與瑣屑，甚難有所謂整體、清晰之教育勞動政策，非但連校園內所謂之教育勞動人員究竟該當於「勞工」身分定義之範疇亦難以認定，甚至政府不同部門之間對於教

育勞動法律之適用與政策決定亦有南轅北轍之立場與思維。<sup>40</sup> 進一步言，就大學生兼任助理所涉之法政策建構方向，應使兼任性質之助理工作得確認其功能與地位，以及實質上之工作內涵，進而使從事助理工作之人員得以明確其法律（契約）身分，而非一味地逃避勞動契約之可能而執著於：如何「依法＝運用法律形式手段」調整兼任助理之契約形式藉以得合法宣稱已取得所謂適用「去勞動（從屬性質）＝學習＝非僱用」之法律地位。就此，國家機關應適當地鬆綁對大學內部人事管理事務之管制，容許各大學於校園勞動關係事務的領域有其更高度的（勞資）自治空間，同時為避免勞資雙方之契約地位因過於不平等而使學校成為契約內容的單一（權力）決定者，國家應積極創造與協助勞資得以朝向平等對話的途徑與機會。

然而，若從更大的政策視野觀之，倘以相關學生兼任助理所引發的勞動爭議如何解決之思考著眼，事實上亦非僅在於如何確定兼任助理其勞工（身分）之定性一途而已。具體而言，就兼任助理基於契約上之勞工身分而應予保障之權益而言，首先，就兼任助理人員之勞動三權，尤其是「團結權」（組織工會）之保護，應全面開放使兼任助理之學生勞工得組織工會。再者，如就兼任助理之勞動（條件）基準的保護，則應自部分工時勞工乃至非典型勞工如何有效地予以保護之政策視角加以思考，甚得以立法或修正勞基法之手段而加強部分工時勞工之權益。其三，若屬社會保險等相關權益之保護，則應根據不同社會保障制度之立法目的而予以分別考量，即根據兼任助理工作之實際性質與時間等的差異程度而採取不同之立法保護設計。舉例而言，政府應立即檢討我國現行之職災保險政策，尤其是對於未來職災保險單

<sup>40</sup> 行政機關對於我國大學生兼任助理之加入勞工保險之相關政策研議，請參照勞動部（勞動及職業安全衛生研究所）委託研究報告「美國、英國、德國、韓國、及日本勞保最低加保年齡及學生校內兼職者加保規定及因應措施」（計畫編號：1040003），研究計畫主持人藍科正教授。

論大學生兼任校內助理工作之「勞工」身分爭議與相關社會保障權利： 95  
以日本大學生兼任助理之教育勞動政策及其轉換為中心

獨立法之設計，應就職災保險制度之保護對象範圍全面擴大適用，亦即，無論是專職或兼任，亦不問所謂「勞動型」或「學習型」的兼任助理，皆應使之因實際上執行職務（工作業務）而保障其加入職災保險之權利。

總的來說，俗諺有謂危機就是轉機，如能藉此一契機而使兼任助理所引發之校園勞動爭議能重新檢討、調整乃至建構校園教育勞動人員之應有勞動保護政策，亦難謂非使我國教育勞動法制得以從落後之境地逐漸迈向文明社會之可能。

## 參考文獻

### 一、中文部分

- 魏千峰，1998，〈勞動基準法上之勞工－評釋台灣高等法院 83 年度勞上字第 37 號判決〉，《勞動法裁判選輯》，台北：月旦出版。
- 臺灣勞動法學會編，2009，《勞動基準法釋義－施行二十年之回顧與展望》第 2 版，台北：新學林出版（王松柏執筆）。
- 鄭津津，2010，《職場與法律》第 3 版，台北：新學林出版。
- 林良榮，2013，〈僱用契約的「偽裝」與勞動權利之保護〉，林良榮、孫迺翊主編，《勞動市場變遷與社會安全制度》，台北：政治大學法學院出版。
- 林良榮，2011，〈是「委任」的經理，還是「僱傭」關係的經理？高院 99 勞上 47 判決評釋〉，《台灣法學雜誌》第 168 期。
- 姚景純，2016，〈實驗室兼任助理的勞動生態與規範〉，台灣法學會等主辦「大學兼任助理的權益保障與改革挑戰」研討會，台北：台大法律學院萬才館。

### 二、日文部分

- 島田陽一，2003，〈雇用類似の労務供給契約と労働法に関する覚書〉，《新時代の労働契約法理論－下井隆史先生古希記念－》，東京：信山社出版。
- 西谷敏，2004，〈労動者概念〉，《ジュリスト増刊，労動法の爭點》第三版，東京：有斐閣出版。
- 川口美貴，2005，〈労動者概念再構成〉，《季刊労動法》209 號，東京：労働開発。
- 柳屋孝安，2005，〈現代労働法と労働者概念〉，東京：信山社。
- 鎌田耕一，2005，〈労働基準法上の労働者概念について〉，《法学新報》111 卷 7・8 号，東京：中央大学法学会。
- 北野秋男，2006，〈日本のティーチング・アシスタント制度－大学教育

- の改善と人的資本の活用》，東京：東信堂。
- 脇田滋，2007，〈偽裝雇用問題〉，法と民主主義，No.418，東京：日本民主法律家協会。
- 安西愈，2007，《労働者派遣と請負・業務委託・出向の実務》，東京：労働調査会出版。
- 口昌治，2008，〈偽裝雇用の実態と抵抗〉，Core Ethics Vol.4，京都：立命館大學先端総合學術研究科。
- 水町勇一郎，2010，《労働法（3版）》，東京：有斐閣出版。
- 労働政策研究・研修機構労働政策研究報告書 No.67，«「労働者」の法的概念に関する比較法研究»，2006，東京：労働政策研究・研修機構出版。
- 貝原亮，2011，〈我が国の TA 制度の事務管理に関する考察－国立大学を例に〉，名古屋高等教育研究第 11 号，名古屋：名古屋大学高等教育研究センター。
- 立山博邦，2013，〈大学におけるスチューデント・アシスタント（SA）制度の考察－日米比較の視点から－〉，社会システム研究第 26 号，京都：京都大学大学院人間・環境学研究科社会システム研究刊行会出版。
- 菅善樹、本村廣司、山本修司、藤田直孝，2013，〈大学院学生のキャリア形成に資する TA 研修プログラムの構築〉，大学行政研究（8 号），京都：立命館大學行政研究・研修センター出版。
- 西村健一郎、水島郁子、稻森公嘉編著，2015，《社會保障法》，東京：有斐閣出版。
- 本澤巳代子、新田秀樹編著，2015，《社會保障法（第九版）》，東京：信山社出版。
- 清野覺，2003，〈勞災保險法〉，『リーディング社会保障法』，東京：八千代出版。

# Controversy of the Undergraduate Assistants' Working Status and their Labor Rights:

The theme of Educational Labor Policies and Role Changes of Japanese Undergraduate Assistants

*Liang-Jung Lin\**

## Abstract

Since the graduate students of National Taiwan University formed its union in 2011, the controversies of the definition of legal labor status have been risen. The issues include the student assistants' employment status and their rights covered by the Union Law, Labor Standards Law, and Social Security Law. When individuals work as an assistant, whether they are part-time students or without any student identity, it is clear that they are paid for doing a specific task to fulfil other person's purpose. However, it cannot be denied that the assistants may work for their own gain or for the educational purpose. It is difficult to rectify the nature of work done by student assistants under the role of a student or an assistant. The nature of their work can be either labor oriented or learning oriented. In most cases, it may involve different level of both labor and learning in nature.

Due to multiple and unstable forms of work payment, the

---

\* Assistant Professor, College of Law Ph.D. (Hoddaido University).

pay for the student assistants does not follow a single or standard rule. The payment results in uncertainty while applying to the law. This study will present the Japanese concept of workers as well as related studies and cases concerning standards for definition. The controversy and current policies related to Japanese college student assistants' employee status under contracts will be discussed. The examples of student assistants obtaining occupational hazard insurance will be used for comparing the differences of current policies between Taiwan and Japan.

**Keywords:** Student Research Assistant, Student Teaching Assistant, Worker Concept, Part-time Worker, and Occupational Hazard Insurance

