

國立政治大學勞工研究所

碩士學位論文

學生校內工作法律關係認定與權益保障之研究—

以國立政治大學為例

A study on Legal Relationship and Right Prtotection of
Students Working in Campus : Case of National Chengchi
University.

The logo of National Chengchi University is a large, faint watermark in the background. It features a central emblem with a stylized character, surrounded by the university's name in both Chinese and English: 'National Chengchi University'.

指導教授：成之約 博士

研究生：林姣利 撰

中華民國一〇九年七月

致謝辭

能夠完成這篇論文絕非只靠自己的力量，在此須謝謝求學過程中遇到的師長、學長姐以及同學們，以及提供協助的人們。首先，最想感謝是指導教授成之約老師，對於早早訂立題目，卻遲遲不肯落筆的我，在學校見面也會關心近況及敦促進度，給予指導方向及鼓勵，讓人溫暖；在離開校園後，人生遭遇許多改變，投入職場後又轉念想完成學業，在此非常感謝老師給予機會，讓我在完成論文的這里路，老師不吝指教、給予協助，成為莫大的助力，最終促使我完成論文，為學生時代畫下完美的句點。此外，要感謝兩位口試委員李庚霈老師、許雲翔老師，在口試當天仔細審視論文並點出待修正的地方，並提供寶貴的建議，促使本研究能更加充實。

同時感謝彥蓁學姊及婷筠在這段期間內，細心提供各項協助，不厭其煩地為我解惑。而在最辛苦的幾個月，情義相挺的夥伴們-伶安、婷筠、俞圻、怡君、俞穎、媛婷，一直為我加油及幫助我撐過難熬的論文寫作。想到幾年前還在研究室聚在一起吵鬧的夥伴們-陳佑、博全、翊宇、亭鈞、千晉、人瑋，因為有你們才有難以忘懷的青春歲月。

在此也感謝公司人事課的姍蓉課長、郁宸、詩涵，不時督促我及鼓勵我，並支持我完成論文，讓我無後顧之憂。

最後，想感謝的是我的家人-爸爸、媽媽、大哥、二哥、二嫂，給予我無限的支持與包容，讓我感到備受疼愛，而成就現在的我；即便遇到困難，家人們的支持成為一劑強心針，使我更有勇氣面對未來的挑戰，並期望自己能同等地回饋予身邊的人。

林姣利 謹致
2020年8月

摘要

從近年來對於兼任助理是否視為勞工之爭議紛紛，直至 2015 年 6 月 17 日，勞動部與教育部發布指導原則(以下簡稱「兩原則」)，將兼任助理分流為勞僱型與學習型，並由各校依照指導原則來進行分流之程序，將主導權轉交學校處置。緊接著又修正了分流機制，去除學習型兼任助理，重新定義為「獎助生」，更加強調學習目的、工作與學習的關聯性，避免濫用的情況。本文就學生校內工作之型態，加以歸納整理，並對於「兩原則」頒布前後之學生助理類型分類，並從目前法律實務及學理上之勞工認定，來檢視目前之規範對學生兼任助理或校內工作的保障是否充足，以及是否有尚未討論之模糊地帶。另一方面，本文經由實際訪談的現況，檢視在現行的政策施行下，學生於校內工作過程是否有哪些問題尚未解決，抑或產生其他衍生性的問題，發現撇除長期以來爭議的勞工身分認定問題外，工資與工時亦是影響學生生活最重要的部分。最後，本文認為學生與勞工身分並不衝突，不論是否以學習為目的，有給付勞務之實，即便學習成分較高，都應將雇傭關係納入校園，使得學生之勞動權益獲得保障。

關鍵字：兼任助理、校內工讀生、服務學習時數、教學助理、獎助生

Abstract

In recent years, there have been controversies over whether part-time assistants are regarded as employees. Until June 17, 2015, the Ministry of Labor and the Ministry of Education issued guidelines (hereinafter referred to as the "two principles"), dividing part-time assistants into labor-employed and learning-oriented, and each school will carry out the diversion procedure in accordance with the guiding principles, and transfer the leading power to the school for disposal. Subsequently, the triage mechanism was revised to remove the learning-type part-time assistant, and redefine it as "awarded student", and put more emphasis on the purpose of learning and the relevance of work and study to avoid abuse. This article summarizes and sorts out the types of students on-campus work, and classifies the types of student assistants before and after the promulgation of the "Two Principles", and examines the current regulations for students serving as assistants or on-campus from the current legal practice and academic labor identification. Whether the job security is adequate, and whether there are ambiguities that have not been discussed. On the other hand, through actual interviews, this article examines whether there are any unresolved problems in the work process of students in the school under the current policy implementation, or other derivative problems that have arisen, and it is found to exclude the long-standing controversial issue of labor identification. In addition, wages and working hours are also the most important part of students' lives. Finally, this article believes that there is no conflict between student and labor status, regardless of whether it is for the purpose of learning, there is a real payment of labor, even if the learning component is high, the employment relationship should be included in the campus, so that the labor rights of students are protected.

Keywords: part-time assistants, students working in campus, service learning students, teaching assistants, scholarship students

目錄

第一章、緒論.....	1
第一節、研究動機與目的.....	1
第二節、研究方法.....	3
第三節、研究範圍.....	4
第四節、研究限制.....	4
第二章、學生校內工作之法律關係.....	5
第一節、學生校內工作型態.....	5
第二節、學生勞工之認定.....	15
第三節、勞僱關係與學習關係之衝突.....	27
第四節、小結.....	31
第三章、外國學生校內工作權益保障.....	35
第一節、美國工讀助學制度.....	35
第二節、德國助學制度.....	39
第三節、小結.....	41
第四章、訪談結果分析.....	43
第一節、對象設計.....	43
第二節、訪談發現.....	44
第三節、訪談分析.....	66
第四節、小結.....	70
第五章、結論與建議.....	74
第一節 結論.....	74
第二節 建議.....	76
參考文獻.....	77
附錄.....	81
附錄一 訪談題目.....	81
附件二 訪談紀錄.....	82

第一章、緒論

第一節、研究動機與目的

學生開始意識到自己在校園內做為一個勞動者的可能，並試圖以籌組工會、司法爭訟或抗議行動等方式來主張其權益，在這過程中激起了學生、校方以及政府部門對於學生與學校之間是否存在勞動關係的討論。而經過多年的奮戰與變革，學生於校內之勞動權益受到重視，是否適用勞僱關係的認定與判斷基準，也從諸多文獻、法院判決、行政機關解釋、訴願決定書等窺知一二。

校園內學生之勞僱關係界定困難，在於學校與學生之特殊關係，乃是重要因素。大學校園以學術自由與大學自治為重點，賦予大學相當大的權力與空間去制定校內的規章辦法，作為推進學術研究發展及成果展現之助力。然而校園以教學與學習為目的，校園內部所存在的勞動關係或僱傭關係，若及於學生，是否能因學生乃係以學習為目的，其所從事給付勞務之行為並獲得對應報酬之關係，得以排除於勞僱關係之外呢？抑或是，一旦肯認學生於校內具有勞僱關係，則是否因此影響其學術自由、教學及學習之定位呢？

觀察我國過去，各大學提供學生校內工讀機會，並以助學金名義發放薪資，不論學生所從事工作是為行政庶務、教學或研究工作，皆未納入勞僱關係規範，所為何致？具有學生身分在校園內從事給付勞務致獲報酬的工作，被視為勞僱關係，部分學生亦能從中獲得學習成果，例如幫老師作研究，汲取相關專業知識、技能，甚至作為完成論文、獲得學位、研究成果之最佳途徑。但在實際上，在教育部及大學校方，對於勞動法延伸至校園，有不同之看法，認為大學內應以學習為主，學生在校內從事的活動具有學習意義，尚不能以勞僱關係來打破學習關係，否則學校之運作及師生關係，將大受影響。

勞動部與教育部分別在 2015 年 6 月公告發布「專科以上學校兼任助理勞動權益保障指導原則」及「專科以上學校學生兼任助理學習與勞動權益保障處理原

則」(以下簡稱：兩原則)，試圖解決學生兼任助理的問題。「兩原則」所稱之學生兼任助理，泛指在學校協助從事研究、教學或行政等工作，如兼任教學助理、兼任研究助理、研究計畫臨時工等不限名稱之學生兼任助理。並依據「勞動從屬性」及「學習目的」將學生兼任助理區分成非勞工身分之「學習型」兼任助理與具勞工身分之「勞僱型」兼任助理。然而，「兩原則」之適用結果，卻因教育部所訂定之「學習範疇」定義模糊及校方與學生立場不同，反而衍生更多的爭議。根據教育部之處理原則規定，凡是與課程學習或服務學習等非屬於有對價僱傭關係之活動者為「學習型」兼任助理。而此「學習範疇」係學校依據大學法、專科學校法授權自主規範，導致許多學校為了規避勞動成本，採取相對性的措施，例如將學生兼任助理一律視為「學習型」，失去了最初保障學生權益之最初目的。為解決因「學習範疇」概念不清所產生的爭議，教育部於2017年5月，將「專科以上學校學生兼任助理學習與勞動權益保障處理原則」修正為「專科以上學校獎助生權益保障指導原則」，並於同年8月開始實施。將原本「學習型」兼任助理改成「獎助型」兼任助理，並區分成研究、教學以及附服務負擔獎助生等。

然而，這些變革與歷程，在現行校園實務施行上又引發哪些問題呢？本文欲針對學生在校內工作之型態，逐一探討其法律上之定位；並探討學習與勞動之關係，是否具有高度關聯性；目前對於學生勞工身分之認定與規範已臻明確，本文欲透過深度訪談，來檢視法規、制度的改變，對於學校及學生造成之影響加以分析；再加以介紹外國針對此部分之立法與政策，作為我國未來之參考建議。

第二節、研究方法

一、文獻分析法

整理我國相關之專書、期刊、碩博士論文及相關研究，並瀏覽網路相關新聞、文章，加以研讀分析，並從我國勞動法之理論基礎，針對學生校內工作法律關係試圖予以定性，區分學習與勞動之關係。並參考近年來我國勞動部、教育部及其他部會之政策、指導原則，對「大專院校兼任助理權益保障」進行多次的討論及修正，而校方依循指導作出因應辦法，對學生權益影響重大。藉由實務上運作，來檢視學生從事校內工作所遭致之困難及權益受損部分，多方面審視學生校內工作之法律關係，其權益予以重視，並思量未來之發展性。

二、比較研究法

本文將蒐集美國、德國對此部分之相關規範及文獻，除介紹他國制度設計與立法政策外，試圖引以為借鏡，為我國學生校內工作之相關規範提供建議。

三、深度訪談法

本文著重於認定兼任助理與學校間之勞動關係存在與否，故透過與目前擔任兼任助理之學生進行深度對談，蒐集兼任助理在實務上執行職務的相關資訊，並將訪問結果對應至勞動關係中人格、經濟與組織從屬性，藉此判斷學生兼任助理的僱勞動關係。本文將透過深入訪談方式獲取兼任助理制度的執行情形，以及對於工作與學習關聯性之主觀意見，再呼應助學制度的理論分析，由理論與實務兩方面認定其法律性質。

第三節、研究範圍

本文欲探討學生校內工作法律關係之認定與相關權益保障，首先論述我國目前法律規範與實務見解，並援引勞動法理論，以釐清學生校內工作是否為勞僱關係，並區分態樣，以及目前法律規範、政策內容是否提供完善權益保障。而在法規政策不斷地變更下，後續所遇到的問題及困難，是否能在未來有修正的可能性。此外，校園內勞僱關係與學習關係之關聯性是否密不可分，或本為一體，亦是亟待釐清的重要問題，否則校園仍然無法打破傳統框架，而學生仍被以「學習」之由而排除在勞動法規範之外，致使學生淪為校園廉價勞動力。

第三章欲參考外國立法，以美國、德國對學生校內工作之權益保障作為比較部分，期望能夠為我國未來立法及政策帶來啟發。

第四章為作者訪談各大專院校從事校內工作之學生，礙於研究限制，訪談對象將以政大之學生。將深度訪談之資料謄打成逐字稿，並依據訪談題目編排，加以整理分析，協助釐清研究目的。

第五章為本文經過深度研究後所得之結論，並論述作者之想法及建議，以供往後研究者，甚至是立法者作為參考。

第四節、研究限制

本研究採取深入訪談方式，蒐集目前校內不同類型之兼任助理執行職務之狀況，及目前領取生活助學金者之實際工作概況，雖然可獲得較為深入、詳細之資訊，但全國大專院校運用兼任助理的方式及校內規章辦法不盡相同，進而與法規政策所產生的問題與矛盾，亦無法一一檢視。本研究所得出之訪談結果僅就校內部份呈現之問題，並輔以其他資料、政策法規，推論目前的法規政策框架下可能產生之問題與影響。

第二章、學生校內工作之法律關係

第一節 學生校內工作型態

本節欲探討學生校內工作之相關權益，首先定義何謂「校內工作」。若從字面上意思來看，凡學生受僱於校方，並受教師、行政單位、系、所、院及中心等單位人員指揮監督，而勞務給付之對價報酬是由校方發給，可謂之。

教學助理 (TA)、兼任助理 (PA)、計畫研究助理 (RA)、臨時工等，為較常見的學生勞工類型，為勞動基準法(以下簡稱勞基法)所保障之勞工，即便尚有爭議，但實務上與理論上經過不斷修正，而趨向於鞏固。但「學生校內工作」如單純以聘僱名義、給付名目加以區分學生勞工，是否適用勞動基準法，以表列方式定義學生勞工，則不免將勞工定義範圍限縮，這也是長久以來爭執不下的原因，學生從事校內工作需要「被定義」才能成為勞基法所保護的對象嗎？從過去臺大工會成立過程，屢因助理類型非全部視為勞基法上之勞工，因此無法成立工會。

從勞動法判斷勞工之基準來看，只要學生從事校內工作，有給付勞務之實、受領具有對價性報酬、受指揮監督、被納入雇主組織等，就應被視為勞工，享有勞動法及社會保險的權利保障，而校方作為雇主，亦須為其投保勞工保險、全民健康保險、提撥退休金等。然而，實際上在學校、教育部及勞動部、學生及勞工團體三方一來一往的僵持戰下，透過分流機制，一部分學生校內工作類型已被認為屬勞僱關係，為法令上所保障之勞工；另一部分「特定對象」學生以服務時數、給付勞務(不一定有對價性的勞務)作為負擔條件，並發給獎助學金或獎勵金。若以獎勵金給予而言，乃對學生之照顧保護，給予固定數額，補助學生生活費、學雜費，或是具有獎勵優秀學生之性質。若要求學生給付具有對價性之勞務，才能領取獎助學金，不免讓學生淪為廉價勞動力，就業安全及勞動權益無法受到應有之保障。

而在學生勞動者權益尚未獲得重視以前，學校訂定規則辦法作為行政依據，

學生從事校內工作，以研究助理、兼任助理、工讀生、臨時工、服務學習生等名義，作為校內的勞動力來源，本節將探討在尚未有明確規範時期，學生校內工讀之實質類型，以及 2016 年教育部及勞動部頒布兩原則，將學生助理劃分為二：勞僱型兼任助理與學習型兼任助理，又在 2017 年修正為：勞僱型兼任助理與獎助生。在多方勞工團體及政策趨動下，對於學生勞工的身分轉變，筆者整理始末緣由，並歸納各學者、理論及實務見解，對學生校內工作之地位加以剖析，並加以批判及省思。

一、 尚未有明確規則時期¹

長久以來，不少學生成為校園勞動力供應來源，作為推行行政庶務、教學及研究事務不可或缺的助手。校內各單位皆有隸屬的工讀生，包含各系所、教學單位、行政單位、研究單位等，以不同的名義與經費來源聘僱學生，但是否具備明確的法律關係則備受爭議。若非以簽訂契約，明文列出僱用人與受僱人等語句，否則難以界定此為僱傭契約或勞動契約。更有將工讀生與臨時工納入校內規章管理，抑或將工讀視為校內學習與教育之一部份，培養學生具備服務、獨立自主的精神，而漠視其工作權益。

如以聘用程序及大學校內人員編制來看，校內之正式員工，包含教師、行政職員，須符合教育人員任用條例 規定之聘用資格，並且經過人事單位資格審查與聘用程序，得視為編制內員工。而學生於校內工作者，多數為編制外工作人員，工作時間通常較短，更因其具有學生身分而難以跳出「學校與學生」的框架，校方傾向否認勞雇關係的存在。儘管校內學生工作人員所擔任之工作，通常為較簡單、且輔助性質居多，但亦有與學校職員從事相同工作內容者，如圖書館之工讀生，可能跟全職工作人員從事完全一樣的工作。學生從事校內工作的類型大致可分為：協助研究、教學、行政及臨時工作。

¹ 周兆昱，大學編制外工作人員契約性質之研究-以學生兼任工作人員與兼任教師為中心，臺北大學法學論叢第 97 期，2016 年 3 月，第 88 頁。(2016)

二、 在兩原則公布之後

為因應學生兼任助理、工讀生與學校之法律關係成為爭吵不止的議題，勞動部與教育部在 104 年 06 月 17 日頒布「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」、「專科以上學校兼任助理勞動權益保障指導原則」，作為參考指標，對於學生與學校間之勞僱關係有更加具體化之規範與保障，並衡量學校作為教育與學習之殿堂，對於學生是否全盤適用勞僱關係，亦在此次提出其劃分之原則與基準，以下分別說明。

(一)教育部「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」

在諸多學生與學校是否具備勞僱關係的爭議當中，「勞動」與「學習」之區分相當重要。教育部以此處理原則界定「學習」範疇及相關權利義務，分述如下：

1、學習範疇：

(1)課程學習：

- a. 指為課程、論文研究之一部分，或為畢業之條件。
- b. 前項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。
- c. 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。
- d. 符合前三項條件，未有學習活動以外之勞務提供或工作事實者。

(2)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。

上述課程學習之定義，係參照行政院勞工委員會 102 年 9 月 2 日勞職管字第 1020074118 號函規定，此函文之主旨，原係針對外籍學生、僑生擔任「課

程學習」範圍之研究助理、教學助理，毋須申請工作許可。依其主旨，雖然並無直接闡明擔任「課程學習」之兼任助理「不屬於」僱傭關係範疇，但在處理原則的定義中，說明必須無「勞務提供」、「工作事實」者，方屬「課程學習」。

在教育部處理原則之中，認為「學習」與「僱傭關係」為互相排斥的概念，並且主張以學習為主要目的及範疇之兼任助理及教學助理，非屬有對價之勞僱關係。然而「學習」相關的實施辦法係由學校所自主定訂，換言之，課程之擬定與開設，亦是由校方全權決定。高教工會認為，校方得以依據該原則，任意定義「學習範疇」，將可能會架空兼任助理的僱傭關係。基於大學自治之精神，由校方界定「學習」的範疇，並無不可。但當學校身為「雇主」之角色時，難免基於人事成本考量，因而有規避勞動法令之動機。而此原則所指稱之「學習型助理」，不適用勞動法令，很可能給予學校一個後門，以學習之名義規避雇主之法定責任，亦可能在兼任助理之管理實務上引起爭議，並影響部分學生從事校內工作之機會。總而言之，在教育部的指導原則下，學習活動與僱傭關係為互相排斥、無法共存的狀態，即便校方劃定學習之範疇，在關係的實質判斷上，仍須檢視學生所從事學習活動的過程中，若存在具有勞務對價或從屬關係的情況，則回歸到僱傭關係之範疇，並給予同等的保障，避免校方假借「學習」之名義而行「勞動」之實。

(二) 勞動部「專科以上學校兼任助理勞動權益保障指導原則」

勞動部之指導原則係以人格從屬性、經濟從屬性作為判斷兼任助理與校方間是否具有僱傭關係的標準，並提醒校方與受僱之兼任助理應注意遵守相關勞動法令，諸如：社會保險、就業或性別歧視、職業安全衛生、組織工會與協商等事項。其所提供之僱傭關係判斷標準如下：

1、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。

2、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)其他有關兼任助理領取報酬具有勞務對價之事項。

由上述內容可得知，勞動部指導原則將兼任助理於校內的勞動樣態加以歸納，並援引從屬性理論，提供校方可以更加簡便地確認僱傭關係存在與否。此外，該指導原則已推翻過去行政院在協調會議中，認為工讀生、研究計畫助理不同於一般僱傭關係之結論。換言之，在校內給付勞務並獲得報酬之學生，仍應遵循從屬關係之判斷標準，確認是否具有僱傭關係。

然而，該指導原則僅是提供從屬性的具體樣態，並非通案性的認定兼任助理與校方間具有僱傭關係，亦非將兼任助理全部納入勞基法的適用範圍，換言之，基本上仍是依「個案認定」的方式，交由校方自行判斷，或係僅能在遭遇爭議時，透過勞動檢查、司法訴訟來進行僱傭關係之確認。

除此之外，在勞動部指導原則的最後一項要點：「學校與學生之學習關係認定原則，依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辦理」，使勞動部與教育部指導原則在處理兼任助理之爭議時，除依據勞動部所示之從屬性認定「僱傭關係」外，同時亦須依據教育部之處理原則認定是

否具備「學習關係」。

1、 兼任研究助理

研究助理泛指大學教師為執行研究計畫所聘僱的研究人員，研究計畫來源可能來自國科會、科技部或其他機關(構)所委託執行。通常學生擔任研究助理，多以兼任為主，工作內容五花八門，包括：調閱檔案、蒐集文獻資料、操作實驗、行政庶務等勞務付出都有可能屬於協助研究的範疇。研究助理依據教師的指示提供勞務，並且接受其指揮與監督，而其報酬來自於教師的研究經費。

除了大學教師以私人經費聘僱兼任助理外，通常學生兼任研究助理在法律上之「雇主」為大學，而教師則是研究計畫之主導者，在執行研究計畫的過程中，兼任研究助理與教師皆屬大學之受僱者，而教師僅是代表雇主行使管理權之人，並無具備雇主身分。²如以「為他人勞動，且成果歸屬他人」之勞動關係來看，研究計畫之成果通常以主持人教師之名義對外發表，且計畫完成之成果通常歸屬於學校或委託機構，難謂有具備「為自己勞動」的性質。而兼任研究助理因具備學生之身分，甚至得以研究成果之一部份作為學業論文，故而難以肯認其與大學間之僱傭關係，乃是備具爭議之問題。依據教育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(以下簡稱教育部指導原則)³第三點：「教學及學習為校園核心活動，在確保教學品質及保障勞動權益之原則下，各校應檢視學生兼任助理之內涵、配合教學、學習相關支持行為之必要性及合法性，及學習與勞動之分際，以期教學、研究、學生學習及勞動權益保障取得平衡。」校園應以教學與學習作為核心，但兼任助理之實際工作內涵，不能單就目前法理上之判斷便認定為勞僱關係，亦須兼顧其學習之目的。並於同原則第四點說明，將論文研究之一部分訂為

² 同註 1，第 111 頁。

³ 104 年 6 月 17 日臺教高(五)字第 1040063697 號函。

課程學習的內容之一，屬於「以學習為主要目的及範疇之兼任研究助理及教學助理等，非屬於有對價之僱傭關係之活動」，換言之，教育部指導原則著重於教學與學習之目的，如學生能從中獲得學習成果、達到學習目的者，則其付出之過程，被否認為對價之僱傭關係。但學習關係與勞動關係同時存在，並無任何違背法理或矛盾之處，勞動關係之存在亦不因學生合理利用研究成果作為畢業論文而有所改變；換言之，即便兼任研究助理從事與論文相關之工作及活動，大學更不得以學習型研究助理之名義指派工作，免除雇主法律上之責任。綜上所述，兼任研究助理與學校間具有勞動從屬性，在兼職工作的部分具有勞動契約關係⁴，

2、 兼任教學助理

以政治大學為例，校內兼任教學助理區分：教學類教學助理、一般課程類教學助理⁵。前者限碩士生以上始可擔任，後者學士班三年級以上始可擔任。教學兼任助理主要負責帶領討論課、或協助授課教師「從事課程經營相關學習活動為主要目的，且未有學習活動以外之勞務提供或工作事實者。」⁶大致上來說，教學助理之工作內容包含：上課前置作業、準備教學設備、點名、批改考卷及作業、成績統計、上助教課及為同學解題等。

擔任教學助理亦是教育部指導原則第四點所明定「學習活動」之範疇，課程使用教學助理之目的在於協助教學工作、提升教學品質，因此通常擔任教學助理者，乃是已具備該課程專業知識之學生，如擔任教學助理但須授課教師花費很多時間指導如何協助教學工作，如何擔任教學助理，則相當於增加授課教師之工作負擔，亦不符合教學助理制度之宗旨。然而，擔任教學助理固然有學習成分，但未必能符合教育部指導原則所規範之內容，如做為課

⁴ 同註 1，第 112 頁。

⁵ 國立政治大學教學助理申請公告，105 年 12 月 28 日政教發字第 1050037702 號發布。

⁶ 同註 5。

程、論文研究之一部分，或是課程實習、田野調查、實驗研究等，僅能解釋為其他學習活動。

3、 服務學習

依照 109 年國立政治大學學生生活助學金作業要點，主旨在為「培養弱勢學生獨立自主精神，並厚植其畢業後之就業或就學能力，安排領取生活助學金之學生參與生活服務學習，特依據教育部大專校院弱勢學生助學計畫訂定本要點。」每月核發生活助學金 6,000 元，全年以核發 8 個月為原則。每週生活服務學習時數以 6 小時為上限，每月不超過 24 小時。服務學習時數當中包含，參加校內主辦的講座 16 小時，其中職涯講座至少 8 小時，以提昇學習含量。並闡明服務學習時數與生活助學金金額無對價關係，且明定學生因疾病、公假、臨時補課、家庭重大事故而請假，各教學、行政單位不得要求學生補足未執行之服務時數，否則將難以否認出席時數與助學金之關聯性。且該要點亦聲明，「生活服務學習內容係強調服務與學習的相互結合，在服務的過程中獲得學習的效果，不以獲取報酬為目的之各項輔助性服務。」換言之，服務學習時數與助學金不具對價性，並強調以「學習」為主的重要性。然而，儘管服務學習不具備對價性，如以實質工作內容檢視，學生於服務學習時數內從事之工作內容，與一般兼任助理、臨時工無異，是否能全盤否定其不具備勞僱關係呢？服務學習的概念較為廣泛，給付勞務之實質行為與助學金發放之目的，應是不相悖且合理的範疇內，畢竟無法將行政庶務如掃地、泡茶、傳遞公文的工作，解釋為透過「服務的過程中獲得學習的效果。」儘管目前服務時數限制較低，且非以完成固定時數為發放助學金之要件，校內單位更不得要求學生補行時數，然而助學金之發放是否不應掛上「時數」，較為妥當呢？否則，發放助學金之目的，難以達成，亦難免會陷入將服務學習之學生當作另類的工讀生使用。

4、 兼任行政助理/工讀生

兼任行政助理(或稱工讀生)所從事之工作內容種類繁多，舉凡環境清潔打掃、辦公室行政庶務、圖書館、電腦設備操作維護、體育館設施之管理等，各校差異甚巨，唯一共同點在於其工作內容與研究、教學無關，主要是分擔大學內部行政人員之工作，解決人力缺口。此外，兼任行政助理通常在工作時會受到高度之時間與空間之拘束，對於工作內容較無自主性，且勞動成果歸屬於學校，具有明確之勞工從屬性。因此，依其工作內容及人格從屬性來看，很難認為其是一種學習而非勞動，與學校間之法律關係應是明確的勞僱關係，較難有例外。

三、 獎助生

教育部於104年6月17日訂定「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」供各大專校院進行分流輔導。並於106年5月18日，將處理原則名稱修正為「專科以上學校獎助生權益保障指導原則」(以下簡稱獎助生指導原則)。此處之「獎助生」，包括研究獎助生、教學獎助生及附服務負擔助學生。但有勞工團體認為，此舉僅是換湯不換藥，將兼任助理以獎助生包裝，並規避學校應負之雇主責任。⁷教學助理之工作內容包含：上課前置作業，準備教學設備、點名、批改考卷及作業、成績統計、上助教課及為同學解題等。教學助理實質上受到教師的指揮監督，儘管有些老師可能在評分機制與授課方式下放極大的權力及自由度給予助教，但不可置否，其受到教師的指揮監督，勞務付出的成果非自己所有，歸屬於學校，擔任教學助理亦非以自身學習為目的。在原本分流的制度下，校方傾向將教學助理分為學習型兼任助理，並可能因此而減少勞僱型兼任助理的名額。而在獎助生指導原則頒布後，「教學獎助生」亦引起各界紛議，在多方的壓力下，教

⁷ 資料來源：<https://www.civilmedia.tw/archives/64377>。最後瀏覽日期：109/05/16。

教育部於 107 年 12 月 3 日發布「教育部補助大專校院辦理教學助理納保作業要點」，明訂於 108 年 2 月 1 日起，學生兼任教學助理應全面納保，並由教育部補助學校作為雇主所須負擔的勞保費、健保費、勞退等⁸。另外，兼任助理一律納保後，將使學校須進用的身心障礙者、原住民人數定額增加，於作業要點明訂教育部補助 50%的經費，其餘由學校自行支應。

擔任教學助理者，不再分流為屬於學習範疇之教學獎助生或屬於僱傭關係之兼任教學助理，將一律由學校為教學助理納勞、健保及提撥勞退等，在 107 年 11 月 20 日修正獎助生指導原則，刪除第二項「教學獎助生」及相關說明的條文。



⁸教育部補助大專校院辦理教學助理納保作業要點，第三點，「補助範圍：(一)學校辦理學生兼任教學助理納保之雇主應負擔之勞保費、健保費及勞退費，以及學校依身心障礙者權益保障法、原住民族工作權保障法規定應進用足額身心障礙者及原住民人數，而增加所需身心障礙者人事費用（包括薪資及年終、勞保費、健保費及勞退費）及原住民人事費用（包括薪資及年終、勞保費、健保費及勞退費）；身心障礙者及原住民之薪資，不包括學校自訂之加給及獎金等費用；本部所補助經費，不得作為學校因依法未足額進用身心障礙者或原住民人數需繳納之差額補助費。」

第二節、學生勞工之認定

一、勞基法上勞工之定義

勞動關係之基本型態乃源自於民法第二編債篇第七節的僱傭契約，依我國民法第 482 條規定：「稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約。」僱傭契約乃係以自由理念作基礎，契約內容依雙方當事人合意為主要規範，進而形成私法契約關係。契約自由則是私法契約關係的核心，如以僱傭契約之雙方經濟、社會地位來看，雇主乃係資源擁有者，而勞工僅能以自身具備的知識、技術、體力等作為談判條件⁹，似乎相當薄弱。

學生於校內之勞動行為，若有收受報酬者，則已合乎僱傭關係的表徵，除非有排除適用的正當事由，否則學生與學校即具有僱傭關係。在公法、私法二分原則下，基於私法契約提供勞務者則屬勞工；如因公法關係所為之勞動行為，即便具備僱傭關係的外觀，但本質上不屬於法理上勞工的定義範疇，例如：政府給予符合社會救助法之低收入戶生活扶助，提供以工代賑的方式，減輕生活負擔；或人民遭受天然災害及其他災害，導致損害重大影響生計者，政府提供災害救助、分派工作等相關措施，以獲取救助金或津貼，協助紓緩經濟困境等。儘管救助金或津貼係以給付勞務而獲取相當報酬，但其性質乃自於公法救助關係，僅有救助、扶助之性質，並非私法契約關係，更無相關勞動法規之適用。就勞動的表徵而言，學生在校內從事勞動行為具有多樣化的型態與勞務對價的方式，因而產生模糊的灰色地帶。而大學自治乃係憲法所保障之權利，校方以校內規章辦法將部分校內勞動行為作為實現教育目的之手段及過程，導致限縮了勞動關係與相關法規之適用。¹⁰

⁹ 張修齊，大專院校兼任助理僱傭關係認定之研究，頁 13。(2015)

¹⁰ 曾大千、陳炫任，從在學關係論大學學生校內勞動行為之法律定位，市北教育學刊第八十五期，2017 年 12 月，頁 24。(2017)

(一) 勞動契約特徵

目前，現行對於勞動契約之法律規範除了民法第二編債篇第七節「僱傭」外，即為勞動基準法(以下簡稱勞基法)第二章之「勞動契約」專章規定以及同法第 2 條明訂勞動契約、雇主、勞工之定義。從勞基法第二章(條文內容第 9 條至第 20 條)規範的內容來看，大部分條文規範著重於勞動契約終止時之相關權益保護，諸如勞動契約終止事由、預告期間、資遣費等，對於勞動關係之「成立」、「性質」與「生效要件」、「當事人權利義務關係」等主要內容卻並未明文規定於勞基法¹¹。另一方面，勞基法對於勞動契約之定義為「指約定勞雇關係而具有從屬性之契約」；勞工係指「受雇主僱用從事工作獲致工資者」；雇主則涵括「僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人」。這些定義固然無誤，但對於如何區分勞動契約與民事之僱傭契約及其他勞務給付契約並無顯著幫助¹²。我國在現行法上縱然有勞動契約之概念，但實務上如何區分勞動契約與僱傭契約，難從法條上的定義去作區分。目前實務上司法判決、行政機關解釋或是學術見解大多採用有無「從屬關係」作為區分標準，以下分別說明之。

法律上以當事人一方提供勞務或服務作為當事人主要義務之契約並非僅限於勞動契約，換句話說，並非全部的勞務給付者皆具備勞工或受僱人之身分¹³。實務上對於契約成立之見解，依民法第 153 條¹⁴，對於必要之點當事雙方意思表示一致，則不問其他非必要之點是否合意，均推定契約成立。而在民法第 482 條¹⁵之「為他方服勞務」及「他方給付報酬」即是前述所謂之「必要之點」，如勞資雙方當事人在此二點上意思表示一致，均推定僱傭契

¹¹ 侯岳宏，勞動契約法律規範立法方式之檢討—日本法之啟示，第 83 期，頁 218。(2012)

¹² 王松柏，勞動基準法釋義—施行二十年之回顧與展望，新學林出版股份有限公司，頁 54。(2010)

¹³ 同註 10，頁 9。

¹⁴ 民法第 153 條：「當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約即為成立。當事人對於必要之點，意思一致，而對於非必要之點，未經表示意思者，推定其契約為成立，關於該非必要之點，當事人意思不一致時，法院應依其事件之性質定之。」

¹⁵ 民法第 482 條：「稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約。」

約成立。又僱傭契約與勞動契約之必要之點本質上相同，勞動契約著重於「受他方僱用」及「獲得工資」，準此，勞雇雙方意思表示一致時，勞動契約即成立。¹⁶又，依勞基法對於勞工之定義，可知勞工身分之具備以下構成要件：勞工與雇主間有僱用行為，且勞工須依照雇主之指示提供勞務，並因提供勞務而獲致工資。綜上所述，勞動契約之成立除了在重要之點意思表示成立之外，勞工是否具備該當身分的判斷，亦牽涉到法律上的適用，因此藉由勞動契約的特徵，以區別與其他勞務給付契約之差異。

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」，此定義對於勞動契約之重要性在於指出勞工是在「從屬關係」之下提供勞務，而該特徵亦為判斷「勞務給付契約」是否屬於「勞動契約」的關鍵因素。「從屬性」的詳細內容，我國學者將其分為人格上從屬性、經濟上從屬性及組織上從屬性等三項特徵，另有學者亦提出技術上從屬性、階級上從屬性作為輔助判斷¹⁷。茲分述如下：

1、人格上從屬性

就勞動契約而言，勞工所提供販賣的為其勞動力，但勞動力並無法獨立於勞工本人，換言之，勞動力與勞工的身體是無法切割分離的，在現實提供勞務的過程中，兩者密不可分。因此人格從屬性乃是強調雇主將勞工納入其事業單位組織並指示、決定勞工勞務給付地、給付時間、給付量與勞動強度、勞動過程，即等於是將勞工個人置於雇主控制範圍之內，並得支配勞工之人身、人格；又在勞工有妨礙企業生產秩序或企業運作之情形時，雇主更得予以懲罰，以維護企業之正常生產與運作及資方經營管理權之權威¹⁸。

在如何更加具體化判定人格從屬性，學者有提出更詳細之認定基準¹⁹：

(1)服從營業組織中之工作規則：如工作時間之起迄、休息時間、請假、

¹⁶ 黃程貫，新學林分科六法-勞動法，頁 A-78。(2019)

¹⁷ 同註 16，頁 A-3。

¹⁸ 同註 16。

¹⁹ 黃越欽，勞動法新論(修訂三版)，翰蘆圖書出版有限公司，頁 122。(2006)

休假等，經雇主規定。

(2)服從指示：勞動契約具有繼續性法律關係之特性，因此在契約存續期間，勞動者工作內容及義務會不斷發生變化，換句話說，可能無法永遠詳盡規範工作內容，因此雇主有指示之權，勞工則有服從之義務。

(3)接受檢查之義務：受僱人有義務接受考察與檢查義務，以確定是否遵守工作規則，或雇主個人指示。

(4)接受制裁之義務：受僱人應對錯誤行為負責，制裁方式可以從口頭申誡到開除解僱。

亦有學者²⁰認為，人格從屬性為判斷勞工之唯一標準，且人格從屬性之具體化，於認定提供勞務者之身分時，須依細部的具體化標準(或稱為下位標準)：係指提供勞務者在工作時間、地點或專業上是否應受他方指示權拘束而言。此處實質認定標準之從屬性，以雇主是否具有指揮命令權作為重要判準，原則上勞工並無決定組織工作之自由。

另有學者認為「人的從屬性」或「使用從屬性」的特徵為「受指揮監督勞動」及「勞務對償性」，其中「受指揮監督勞動」之判斷基準為²¹：

(1)對雇主所為工作指示是否有承諾與否之自由：有拒絕雇主為具體的工作指示之自由者，難謂從屬於他人提供勞務。其與雇主之間視為對等之當事人關係。反之，若無拒絕雇主所為之工作指示之自由，則為推認指揮監督關係存在之重要因素。

(2)業務遂行過程中雇主之指揮監督：業務內容與遂行方法必須接受雇主之指揮命令。但該指揮命令若僅止於一般程度之指示，仍不得即謂受有指揮監督關係。若雇主得指揮命令從事通常所予定業務範圍以外之工作者，則可視為補強判斷受有雇主指揮監督之重要因素。

²⁰ 楊通軒，個別勞工法，頁 189。(2019)

²¹ 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，月旦出版股份有限公司，頁 95-97。(1998)

(3)拘束性：工作場所及工作時間是否被指定與管理。

(4)替代性：是否得以他人代替本人提供勞務，或是得否依自己判斷使用助理，若勞務提供具有替代性者，可視為否定當事人間存有指揮監督關係。

此外，「勞務對價性」之判斷基準，如缺勤會扣薪、加班領津貼報酬，被認為係在雇主指揮監督下，且於一定時間內提供勞務而獲取之對價時，視為有人的從屬關係存在。

2、經濟上從屬性

所謂經濟上的從屬性，係指受僱人完全被納入雇主經濟組織與生產結構之內，受僱人並非為自己之營業勞動，而是從屬於他人，為他人之目的而勞動。

學者黃越欽進一步分析經濟從屬性之內涵²²：

(1)生產組織體系屬於雇主所有：雇主基於經營權之行使對生產所必備之組織、結構、設備，有充分支配、管理之權，勞工並無參與組織體系之可能，不但在所有權方面無此可能，在經營管理方面亦無參與之權利

(2)生產工具或器械屬於雇主所有：以廣義而言，生產工具包含甚廣，但此處所指則為勞工實際操作時所使用之器械，諸如鉗子、扳手等。此類工具屬雇主所有，通常由勞工使用，亦有勞工自備之例外情形者，但不影響生產或操作工具由僱主供給之原則。

(3)原料由雇主供應：在勞動契約中，雇主不但提供生產組織與工具，並提供生產所需之原料，雇主對原料自始有所有權，勞工以其勞力在原料上加工，並不影響所有權的歸屬，亦不發生所有權之變動，即使加工之價值遠超過原料之價值，亦不發生民法物權有關附合之規定效果。

(4)責任與危險負擔問題：由於雇主自始對組織、工具、原料等享有所有

²² 同註 20，頁 123-124。

權，因此在危險發生時，勞工無危險負擔之可言。

學者黃程貫，以資方對於勞工的「三重控制」來闡述經濟從屬性：勞工並非如事業主擁有資本、生產材料，勞工唯有依賴提供勞務而獲致工資來維持其生存之基礎，無工作便無法生存，因此勞工對雇主有經濟、財產關係上之從屬性、依賴性，此乃第一重控制；第二重控制乃基於資方在勞動市場之強勢地位，對於勞工之工資及其他勞動條件之決定性控制；第三重控制發生於一般商品市場，勞工勞動所得終將於商品市場中消費、購買商品或服務，但商品之價格乃是由資方控制、決定，身為單純消費者地位之勞工對於商品價格幾乎無撼動之可能²³。

3、組織從屬性

組織從屬性強調勞工除了受制於雇主指揮命令，更屬於雇主底下經營、生產團隊的一員，必須遵守團隊及組織的內部規則或規定。因此，勞工的勞務給付行為構成雇主事業經營體系的一部分，而非只是雇主之事業經營的附屬品。

有論者認為組織上的從屬性與人格上的從屬性之內涵相同，可以將之涵蓋在人格從屬性的範圍內²⁴。但學者王松柏(2010)認為，如以人格從屬性判斷勞動契約存在與否，此標準有其極限，特別是在醫師、工程師、發明研究人員等，需要其進一步提供專業知識、技能、判斷力的職業類別，雇主大多容許此類勞工於勞務給付過程中，擁有相當的自主性，並對於勞工控制強度會受到限制。組織從屬性之特徵正可彌補人格從屬性之不足，如具有專業性、自主性的勞工若屬於雇主生產、經營過程中不可欠缺的一部份，並須遵守組織內部的規定，即便其人格從屬性上有欠缺，仍應被歸納為勞工。

(二) 法院實務見解

²³ 同註 16，頁 A-3

²⁴ 同註 16，頁 65。林更盛，德國法上近來對勞工概念之討論與立法，勞動法裁判選輯(三)，頁 12。

最高法院判決²⁵認為，按勞動契約當事人之一方，從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，且由他方給付報酬，勞工與雇主間之從屬性，其內涵通常包含：「(1)人格從屬性，即受僱人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。(2)勞務須親自履行，不得使用代理人。(3)經濟上從屬性，即受僱人並不是為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動。(4)組織上從屬性，即納入雇方生產體系，並與同僚間居於分工合作狀態」等多項特徵。除了從屬性做為判斷基準之外，在區別勞動契約與承攬契約時，契約目的亦是作為區分基準：「勞動基準法所規定之勞動契約，係指當事人之一方，在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約。而承攬，係謂當事人約定，一方為他方完成一定之工作，他方俟工作完成，給付報酬之契約。前者，當事人之意思以勞務之給付為目的；其受僱人於一定期間內，應依照雇主之指示，從事一定種類之工作，即受僱人有一定雇主；且受僱人對其雇主提供勞務，有繼續性及從屬性之關係。後者，當事人以勞務所完成之結果為目的；其承攬人只需於約定之時間完成一個或數個特定之工作，既無特定之雇主，與定作人間尤無從屬關係，其可同時與數位定做人成立數個不同之承攬契約。」²⁶

此外，最高法院亦提出見解認為，基於保護勞工立場，就勞動契約關係之成立從寬認定，只要有部分從屬性即應成立²⁷。換言之，只要該勞務給付契約具有從屬勞動性質者，儘管兼有承攬、委任等性質，仍應屬於勞動契約

²⁸。

²⁵ 最高法院 81 年度台上字第 347 號民事判決。最高法院 83 年度台上字第 72 號判決。最高法院 88 年度台上字第 1864 號民事判決。最高法院 96 年度台上字第 2630 號民事判決。

²⁶ 最高法院 89 年台上字第 1620 號民事判決。

²⁷ 最高法院 92 年度台上字第 2361 號民事判決。最高法院 96 年度台上字第 160 號民事判決。

²⁸ 最高法院 81 年度台上字第 347 號民事判決。最高法院 89 年度台上字第 1488 號民事判決。

(三) 勞工行政機關見解

勞委會於 2007 年 11 月 30 日發布勞動 1 字第 0960130914 號公告：「指定公部門各業非依公務人員法制進用之臨時人員適用勞動基準法，並自 2008 年 1 月 1 日生效。」該公告除了將臨時人員納入勞基法適用範圍，同時也說明公部門各業包含公務機構、公立教育訓練服務業、公立社會福利機構、公立學校研究服務業及公立藝文業等五業。換言之，公立大學確實已屬於適用勞動基準法的單位，在校內聘用的臨時人員自 2008 年起開始適用勞動基準法。

而後又於 97 年 6 月 23 日勞動 1 字第 0970130317 號公告，將臨時人員加以區分，不包括「依教育人員法令進用之編制外教學、研究及專業等人員」²⁹，排除在勞基法適用範圍外。

在 97 年 6 月 10 日勞委會發布勞資 2 字第 0970125625 號函：「主旨：有關公部門各業僱用之工讀生是否適用勞動基準法及可否配合其『在學身分』，與之簽訂定期契約一案，詳如說明，請查照。說明：……二、依勞動基準法第 2 條第 1 款規定，勞工：謂受雇主僱用從事工作獲致工資者；同條第 6 款規定，勞動契約：謂約定勞雇關係之契約。同法第 9 條規定，勞動契約，分為定期契約及不定期契約。臨時性、短期性、季節性及特定性工作得為定期契約；有繼續性工作應為不定期契約。合先敘明。三、公部門各業非依公務人員法制進用之臨時人員與各該機關（構）是否具有勞雇關係，以具有以下特徵判斷之：（一）人格之從屬性，即負有勞務給付之一方，基於明示、默示或依勞動本質在相當期間內，對於作息時間不能自行支配，勞務給付內容不能自行支配，而係從屬於勞務受領者決定之。具體言之：即服從事業單位內之工作規則、服從指示、接受檢查及制裁之義務。（二）經濟上之從屬

²⁹ 行政院勞工委員會 97 年 6 月 23 日勞動 1 字第 0970130317 號令，附件表格：公立教育訓練服務業依各教育人員法令進用之編制外教學、研究及專業人員，非屬本會 96 年 11 月 30 日勞動 1 字第 0960130914 號公告所稱臨時人員一覽表。

性，即受僱人，非為自己之營業而勞動，而係從屬於他人，為他人之目的而勞動。四、公部門各業臨時人員是否適用勞動基準法，應依上述原則認定之。另，學校基於提供工作機會給在校學生工讀，如有上述之勞雇關係存在，仍應適用勞動基準法，如符合特定性契約之性質，學校擬簽訂特定性定期契約，最長之工作期間，應以學生在學期間為限。」公部門各業非依公務人員法制進用之臨時人員與各該機關是否具有勞雇關係，以人格從屬性及經濟從屬性作為判斷基準，準此，此一說明對於校內工讀生是否準用勞動基準法持肯定之見解，並依實際上校方與學生之實際互動，依人格從屬性、經濟從屬性判斷是否具備勞雇關係，判斷基準亦與法院實務、學說理論無悖。此外，勞委會對於勞動關係之有無之判斷，提出更具體的見解，並依下列三項作為判斷標準³⁰：

(一)「人格之從屬」係指：

1. 對雇主所為之工作是否有承諾與否之自由；
2. 業務進行過程中，有無雇主之指揮監督；
3. 拘束性之有無；
4. 代替性之有無。

(二)「勞務之對價報酬」係指在指揮監督下因工作所獲得之工資。

(三)「其他法令之規定」者，如勞工保險適用之對象、薪資所得扣繳之對象、事業單位工作規則適用之對象等。

以上之函釋對於學生勞工之認定有了初步的雛形，但卻仍然未有明確的規定與解釋能夠界定。然而，勞動部於2014年1月17日勞動1字第030130055號公告，指定「私立各級學校編制外之工作者（不包括僅從事教學工作之教師）」適用勞動基準法，造成私立與公立學校在於兼任助理的認定上，有截然不同的結果。換言之，公立學校內之兼任助理尚無法直接適用

³⁰ 行政院勞工委員會98年4月3日勞保2字第0980006307號函。

勞基法，須再以個案認定的方式適用之³¹。

在前述勞動部所頒布「專科以上學校兼任助理勞動權益保障指導原則」，該指導原則已經推翻過去認定工讀生、研究計畫助理不同於一般僱傭關係之結論，換言之，在校內給付勞務的學生，仍應依循從屬關係之標準判斷是否具有僱傭關係。

二、 工會法上勞工之定義

在臺大研究生成立工會之訴願案³²中，發起人身分有專任研究助理、兼任研究助理、研究計畫臨時工、教學助理、校內工讀生等，台北市勞工局以僅專任研究助理與校內工讀生與學校間有僱傭關係，其餘三類人員因與該校之間不具備僱傭關係，故發起人人數僅 11 人，不符合工會法第 11 條勞工 30 人以上之聯署發起之規定，並於 101 年 5 月 16 日以府勞資字第 10133896900 號函否準工會成立之申請。這樣的決定亦遭到質疑，勞工局是否未進行實質的勞僱關係認定就否決成立工會。這也讓臺大工會發起人向行政院勞工委員會(以下簡稱勞委會，勞動部前身)提起訴願。

(一) 行政院勞工委員會訴願決定書第 1010016500 號

訴願決定書首先指出，「本件訴願人所組工會類型為企業工會，依工會法第 6 條規定，該工會類型為結合『同一事業單位』之勞工所組織之工會，是要求渠等勞工與事業單位間具有從屬性應為當然，故原處分機關以從屬性之具備與否，用以判斷訴願人之發起人身分，並無不妥。」故在此可認為，台北市勞工局以僱傭關係之從屬性具備與否來判斷臺大研究生工會發起人等身分，並無不妥。此外，訴願決定書分別就兼任研究助理、研究計畫臨時工、教學助理分別審視，表示此三類人員與校方之法律關係有再予以查明之必要，爰將原處分撤銷，並於 2 個月內另為適法之處分。

台北市政府則再度以兼任研究助理、研究計畫臨時工及教學助理與該校

³¹ 同註 10，頁 18。

³² 行政院勞工委員會訴願決定書，勞訴字第 1010036365 號。

間不具僱傭關係，以致發起人人數不符合工會法第 11 條應有勞工 30 人以上之聯署發起之規定為由，於 2012 年 11 月 5 日以府勞資字第 10102949700 號函否准登記。因而迫使臺大研究生工會發起人再度提起訴願。

(二) 行政院勞工委員會訴願決定書第 1010036365 號

在第二次訴願之訴願決定書中，首先對兼任研究助理、研究計畫臨時工與該校間是否具僱傭關係，「認定重點應在於計畫主持人對於前揭身分者之指揮監督權限，究係本於雇主身分而來，抑或是基於 ○大授權所得。」在此，雖原處分機關認為約用前述人員時，其工作時間、內容、酬金皆係由該專題研究計畫主持人提出，而計畫主持人對前述人員具指揮及監督之權力，學校無權干涉，故校方非專題研究計畫執行主體。而依據政府科學技術研究發展成果歸屬及運用辦法、行政院國家科學委員會科學技術研究發展成果歸屬及運用辦法及行政院國家科學委員會補助產學合作研究計畫作業要點等，執行研究計畫之機構及單位，皆係公立大專校院，而非計畫主持人，且相關研究成果歸屬於執行單位所有，換言之，計畫研究成果歸屬於學校，且校方亦有管理運用之責任，並定期向國科會報告運用情形及配合查核的義務。其次，依照兼任研究助理、計畫臨時工之進用方式及酬金給付方式，「兼任研究助理與研究計畫臨時工之進用皆須依 ○大所訂之相關規定辦理進用申請手續，工作酬金亦係由國科會補助予 ○大後由 ○大依相關規定發給，計畫主持人並無決定酬金支給標準之權限，又計畫主持人對於兼任研究助理與研究計畫臨時工之差勤管控亦係由 ○大授權所為，故 ○大對於前揭人員，具有約用、工作酬金支給及出勤管理等權限，應可認本件兼任助理及研究計畫臨時工對於 ○大具有人格上之從屬性。」肯認在此案中，兼任研究助理、計畫臨時工與該校確實有僱傭關係。

針對教學助理的部分，第一點從該校教學助理制度實施辦法及施行細則等來檢視，該校對教學助理之申請資格、人員配置、助學金發放標準及方式、

工作內容及相關考評皆有規定，而教學助理制度係為協助教師進行教學活動，提升教學品質而設，按其類別需負責分組討論、分組實驗或實習、課業諮詢服務、批改作業或語文練習等事務。第二點對於聘僱方式來檢視，雖教學助理雖係由授課教師或教學單位推薦任用，但其並無最終決定權。而學校亦要求「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、申訴管道等。故該校對於教學助理，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。」第三點針對教學助理助學金之發放，依據該校教學助理制度實施辦法、研究生助學金實施辦法等規定，「受領研究生助學金者，均須確實協助系、所從事教學及其他相關系務工作，故教學助理所領助學金應具有勞務對價性。即教學助理並非為自己之營業勞動，而是從屬於○大而勞動，故具有經濟上之從屬性。」據前述所言，認為教學助理與該校具有人格上從屬性及經濟上從屬性，可認定其具有僱傭關係。

因行政院勞工委員會訴願決定書第 1010036365 號肯定兼任研究助理、臨時工、教學助理與該校間具有僱傭關係，故台北市政府於 102 年 4 月 1 日核准「國立臺灣大學工會」之登記申請。之後，學校以利害關係人之身分提行政訴訟，主張行政院勞工委員會認定兼任研究助理、研究計畫臨時工及教學助理與學校間為僱傭關係而具備勞工身分，係屬違法認定³³，但此案遭法院裁定駁回³⁴。

綜上所述，台北市政府先以「難以認定兼任研究助理、教學助理與臺大之僱傭關係，致發起人人數不足以成立工會」為由，否准工會成立的申請。後續向勞委會提起訴願，經過多次的曲折，終於在勞訴字第 10036365 號訴願決定書中，確定教學助理與兼任研究助理與學校具有人格從屬性及經濟從屬性，因此確認台灣大學與此類人員具有勞動關係。但當時，助學金工讀生

³³ 李春玉(2014)，論工會法中勞工之範疇，國立中正大學法學集刊，頁 223。

³⁴ 臺北高等行政法院 102 年訴字第 742 號行政判決。

尚未有明確的認定與規範，且此訴願決定之適用範圍亦僅限於個案認定，其他大專院校之兼任助理身分仍處於未認定勞僱關係的狀態，使得校內的學生兼任助理是否具有勞動關係就一直處於灰色地帶。³⁵

第三節、勞僱關係與學習關係之衝突

一、大學自治與勞動關係的衝突

目前我國在各階段的教育過程中，因遵循校內規範，學生或多或少須要從事打掃教室、校園環境清潔、支援教學事務等實質勞動的行為，這些勞動的意義卻是學習與教育之延伸，不以等價之報酬交換，而是以學習之名義來達成教育目的。在規模更大、自由奔放的大學校園中，需要更多的人力推行校務運作，除了校內正式員工外，學生成為最佳的勞動力供應來源，作為補充性、支援性的人力運用，且在組織層級化、專業分工下，每一個人力運用盡可能達到最佳效益，因此，更加難以用學習與教育的名義去涵蓋所有於校園內的實質勞動行為。

學生從勞動意識的覺醒，正視校園內部的勞動問題，到實質展開行動係經由多年醞釀，並於多年前臺灣大學(以下簡稱臺大)研究生向台北市政府提出申請籌組「國立臺灣大學工會」揭開一連串的抗爭序幕。備受爭議的是，學生與學校間之關係從未以「雇主與受僱人」的角度來適用法律，對於在學關係與勞僱關係間的轉換、並存，產生極大的討論空間。

在學關係係指學校與學生間之法律關係，建構雙方之權利義務。而在傳統觀點認為，學校與學生之間乃是行政法上之特別權力關係，致使學校、教育機關作為行政主體，以其優越之地位訂定相關規範，進而影響學生的權利義務。而這樣的作為若無相關法律依據作為基礎，則教育機關、學校與學生

³⁵ 同註 10，頁 19。

則形成權力極端不對等的狀態。³⁶

目前我國國民受憲法保障之受教育權，僅限於中小學十二年之國民義務教育，作為保障人民學習及受教育的權利，且實現教育之目的，為人民得依法主張之權利。然而大學教育卻不再此範圍內，換言之，國家並無提供、甚至保障所有國民接受大學教育之義務，但因受教育權乃是憲法所保障之權利，故是否享有平等機會接受大學教育，則為國家應給予之保障。³⁷在大法官解釋，基於憲法對於學術自由之保障，賦予大學於教學、研究與學習之學術事項，諸如內部組織、課程設計、研究內容、學力評鑑、考試規則及畢業條件等，均享有自治權。如在校內勞動行為乃係基於教學、研究之學術事項而衍伸，則立法及行政措施之規範密度，於大學自治範圍內，均應受適度之限制，以不妨礙教學、研究之自由為核心。有學者的觀點認為，若基於在學關係而從事相關勞動行為，因在學關係屬公法關係，於大學自治及學術自由之範疇內，將有排除適用私法關係的正當性與可能性；相反地，若學生校內勞動行為與在學關係無涉，則有適用勞動法規範之餘地。關於學術自由之保障，按大法官釋字第 380 號所指「學術自由制度性保障」，應屬於大學組織及其他建制方面所構成的制度性保障，在此前提下，則須肯認大學自治的制度，對於研究、教學及學習之相關活動能免於不當干涉，並使大學享有組織自治之權力。而個人享有之學術自由，應延伸至其他相關之學術活動，諸如研究動機、計畫提出、預算分配、成果發表等，亦應受到保障。

而大學課程設計、研究內容、設定畢業條件等均屬於大學自治範疇，換言之，如在校學生具有兼任之研究助理、教學助理、助學金工讀、臨時工等身分，其所從事之內容若與課程相關或是作為畢業條件之一，基於大學自治的原則下，且遵循大學內部之組織程序及相關規範，內容並無不合理且制訂與執行皆符合正當程序，則此課程可視為實現教育目的之安排，而可能排

³⁶ 同註 10，頁 26。

³⁷ 同註 10，頁 29。

除適用僱傭關係。同理，如大學針對學生兼任前述之身分，不論其是否有在學身分，一律視為一般受僱勞工，並同時適用校內之人事管理辦法，亦為大學自治下的組織管理範疇。

二、 學習與勞動

知識生產的各個環節也並非皆是在知識勞動者的腦中運作，且單純在腦中運作也是相當耗費精神與體力，各種學術產業中最基礎的工作，包括：設計問卷、發放回收問卷、實驗測試、資料整理、統計數據資料等，乃至與知識生產較無關聯性的行政庶務工作，例如：執行研究計畫須要報帳申請撥款、跑行政流程等，皆需要大量的勞動力來支援。而學生成為「勞動力供給者」，並非只是提供知識勞動力而已，乃係大學學術生產的「勞動者」。從大學研究功能擴張至研究生作為學術勞動力的觀點來看，不僅是個人對於高等教育需求擴張，亦是高等教育機構如大學、研究所，需要研究生來進行學術生產，以維持大學的運作，並體現高等教育之目標。如將前述之從事學術生產所衍生出的勞動行為，定義為「學術勞動³⁸」，則研究生所從事的學術勞動，被視作學術訓練的一環，但無論是教育或勞動，如對廣泛的勞動定義來說，這是將勞動力轉化為勞動的過程，而這樣的訓練模式，亦包含著勞動行為的具體性。更進一步，若研究生之學術勞動具有交換關係、為他人之目的、受他人指揮監督，則不免衍生出勞資問題³⁹。

做中學本來就是一種普遍的情形，甚至可以說，做中學、用中學就是學習的原始形式，係難以分離人體之隱性知識，唯有透過實作的過程才能習得。

「熟能生巧」係因為對技能、技術以及對工作掌握的增長，使勞工能更有效率從事勞動，換言之，勞工的能力因為勞動的過程而增進。這代表勞動本身這項行為，包含了增進自身能力的功能，易言之，勞動和學習是可以融入混

³⁸ 林柏儀，求學作為勞動：一個學校教育的馬克思主義分析。(2007)

³⁹ 曾翔，知識經濟下的大學學術生產體制與研究生的學術勞動：政治經濟批判，頁 71。(2012)

合，並將此種以勞動作為學習的手段稱之為「勞動學習」。⁴⁰教育體系開始趨向資本主義運作，市場競爭不僅發生在勞動力與商品市場，也影響教育體系，迫使學生積極培養自己的勞動力，作為日後待價而沽的勞動力商品⁴¹

同樣地，在職場上從來都是做中學。即便在招募過程經過遴選人才，符合工作所需條件，亦因為產業別、公司、職務不同，即便相同職稱之工作，在實際操作上仍有差異性。不可否認，工作，是要到「工作場所」、「工作環境」，甚至是接觸到「工作內容」本身，才能瞭解「工作」具體是要做什麼、要達成什麼樣的目標。換言之，投身職場，本身就是學習。在勞動法理上，勞工是給付勞務換取對價報酬、具有從屬性特質等，作為判斷是否為勞工的依據，進而適用勞動法規範，保障個人勞動權利及利益。而給付勞務過程中的學習及模仿的成效，不僅反映在勞工對雇主組織營運上的貢獻，例如提高生產量、促進組織運作順暢、提高利潤及盈餘等，亦對勞工有相當重要的影響力，例如促進職能、培養特殊技能、專業知識的發展，透過經驗累積並內化為勞工自身的工作能力，並間接使勞工具備就業市場的競爭優勢，並給予勞工轉換工作時，有籌碼去博得更佳的機會與條件。簡言之，勞務給付並非單純地付出時間，同時獲得之報酬亦不僅止於對價給付，「工作經驗」亦是重要收穫，對於尋求下一份工作的可能性，在現實社會中是有相當大的影響力，因為過去的經驗成為檢視個人能力、危機處理的指標，評估是否適任該職務。這樣的職場學習成果，是相輔相成，給付勞務的過程同時培養工作能力，在求學時期亦無不同，不能以「學習」作為擋箭牌，進而否認學校與學生間勞動關係之存在。

⁴⁰ 同註 38。

⁴¹ 同註 38，頁 74。

第四節、小結

僱傭關係之判定標準，以前一章節所述，從屬性、對價性作為重要的判斷依據。若將在學關係中之勞動行為依此標準判斷，因學習過程中本就受到相當程度的指揮監督，成為教學常態，進而具備人格及勞務從屬性之外觀。因此，是否具備勞務的對價性，成為學生校內勞動行為構成僱傭關係與否之重要判準，並可能因其為課程學習之一部份，而排除僱傭關係適用之可能性。有學者認為，基於大學自治及在學關係之公法性質而言，若校內之勞動行為屬於在學關係，且依據合理妥適的大學自治規章，應排除僱傭關係之可能性與正當性。若大學將學生校內勞動行為視為僱傭關係，且勞動權益之保障並無損害教育目的之實現，則應給予支持，並尊重其自治精神。如為實現教育目的而為必要之勞動行為，舉凡打掃教學環境或整理實驗室等，則適用僱傭關係之可能性似乎不大。準此，學生校內勞動行為應就教育之目的與本質衡酌考量，並非單就以「勞務對價性之有無」作為「僱傭關係與否」的判斷重點。

另外，同工不同酬亦是校內勞動行為的爭點之一。如校內單位及系所係因經費來源限縮，而致使在學學生從事相同勞動行為，產生同工不同酬，甚至是無勞務對價關係，致使對價基準不一致等情況。同工卻無酬者，反而是最需要受到保障之勞動工作者。

無論是哪種類型的學生兼任助理，於校內從事相關研究、教學及行政等工作，係在學校正式員工、教師的監督下進行，亦非取代正式員工之工作，僅有支持、協助的性質，亦有學者認為，助學金工讀或其他計畫之兼任助理，應該較接近「實習」的概念，所謂「校內實習」⁴²。

目前聘僱學習型、勞僱型兼任助理的經費來源，為校內的獎助學金⁴³，獎助

⁴² 魏裕昌，大學獎助學金制度與學生在校工作權益爭議之剖析，《學生事務與輔導》第 54 卷第 4 期 2016 年 3 月，頁 23-36。(2016)

⁴³ 國立政治大學研究生獎助學金實施辦法，第十條：「研究生助學金限核予本校在學研究生，並得支給研究獎助生之學習津貼或勞動型兼任助理之薪資，研究生得兼領之。各學院、系（所）應於分配額度內依支用項目自行管控使用。」；國立政治大學大學部學生助學金實施辦法，第五條：「大學部學生助學金得支給研究獎助生之學習津貼或勞動型兼任助理之薪資，學生得兼領之。」

學金制度之基本概念不得被任意扭曲，亦不能因學生不具備正式員工身分，即便其有校內勞動工作的事實而不給予勞基法上之合理保障。

助學金制度主要是協助學生在學習過程中，能夠免於經濟壓力的脅迫而能專心致志於課業，降低經濟壓力。如校內獎助學金來源不穩定，甚至可能因教育部經費預算等限制，更應以協助經濟弱勢學生作為優先考量，或者滿足生活最低需求之標準來決定核發人數。

學生校內工作引起糾紛之原因之一，在於是否具有合理的工作內容及工作量。如工作量大、工作時數長，相對獲得的報酬或獎助學金低，甚至比基本工資時薪還低，更遑論如校內工作有一定之風險時，例如實驗室、在傳送公文路途上受傷等，都係屬於職業災害的範圍，在諸多的情境交互作用下，不免讓學生認為自己比一般勞工還不如，而反映出校內工作並不受到勞動法之保障，且學生之工作權益受到漠視。全國各大專校學均採用工時制度來計算工作量，且並以基本工資之時薪作為參考基準，約定每週、每月之工作時數，超時工作更是不允許的，避免本末倒置，使學生變成全職工作者，忽略最初教育學習之初衷。

此外，在校內學生兼任助理之工作考核，並非有績效考核之性質，亦不影響其升遷、調薪、獎勵，甚至是續聘。主要是因為學生通常非承擔業務上的工作權責，因其主要係輔助、提供協助、完成交辦事項之工作內容，因此督導責任與工作之成果均由正式員工承擔。

將薪資替代獎助學金，瓜分原本獎助學金之經費，如以總量不變、受惠者皆為學生的觀點來看，似乎僅是資源上的重新分配而已。然而，「薪資」與「助學金」是完全不同且各自獨立的概念，兩者之存在本質上並無相悖，而基於經費預算之限制，目前僅能將助學金之一部分挪移作為薪資之用。但不可置否，助學金轉化為薪資，並以勞僱關係解決工作平等之問題，不免影響到原本助學金之使用原則。如單獨以職務薪資科目編列預算，在不影響原始獎助學金科目的情況下，勢必會增加編列預算，反映人事成本；如不期望人事成本增加，則獎助學金之預

算定會減少，進而影響整個獎助學金制度。「薪資」係代表肯認僱傭關係，如將學生勞工視為校內編制人員，以校方角色來看，掌管單位為人事單位，人事預算經費依校內組織章程及教育人員任用條例，規劃學校業務所需之人力或合乎規定進用之臨時性人力，並公告任用資格、公開招聘程序等，即便學生多為兼任、部分工時工作者之角色，且會因為畢業而終止僱傭關係，無疑增加了校內編制人員之員額，並徒增繁瑣行政程序，來聘僱短期人力。學生乃是校園內能被靈活運用的勞動力供應者，如此具備彈性運用的勞動力(筆者在此將學生皆視為可運用的勞動力，不論其身分及收受報酬之方式或名目為何。)目前獎助學金提供給學生作為薪資或附負擔之報酬佔較高的比例；而無須附負擔之助學金，亦提供給符合特定身分之學生申請，如低收入戶、中低收入戶、身心障礙、弱勢身分、特殊境遇家庭等學生申請，相較之下，領取人數較少。助學金轉化成薪資給予學生並無不可，本就實質勞動關係來認定，並須兼顧學生之勞動權益，但可能動搖原本獎助學金之制度；但是，單就將學生勞工之薪資「獨立」於獎助學金，在經費預算沒有額外增加的強況下，勢必減少獎助學金之額度，進而影響大多數學生領取獎助學金之可能性。

另外，勞、健保費之公平性亦是被探討的問題，有學者認為，學生兼任助理不具備學校員工的身分，且在校內之工作不須負擔工作成果之成敗，工作之貢獻度遠低於學校正式職員，卻要比照正式員工投保勞、健保、勞退之「福利」，顯失比例原則⁴⁴。筆者認為，投保勞、健保及提撥勞退作為公法上雇主對於勞工之「法定義務」，乃是勞工之權利，而非係以「福利」來定義。至於是否符合勞保制度的公平原則，則尚有待討論。目前針對部分工時工作者之投保級距，最低級距為11,100元⁴⁵。目前學生勞工多以此級距投保，給付與其他部分工時被保險人的權益一樣，並擁有職災保險、普通事故保險的給付保障，勞保年資並未因投保

⁴⁴ 同註 42，頁 32。

⁴⁵ 勞工保險投保薪資分級表，備註第二點：「分工時勞工保險被保險人之薪資報酬未達基本工資者，其月投保薪資分 11,100 元(11,100 元以下者)及 12,540 元(11,101 元至 12,540 元)二級，其薪資總額超過 12,540 元者，應依前項規定覈實申報。」來源自：

<https://www.mol.gov.tw/media/2687817/勞工保險投保薪資分級表-108年1月1日起適用.pdf>

薪資低而打折。且學生如係以定期契約受聘僱，便能享有就業保險之保障。於定期契約期滿離職，未能在一個月內就業，且離職前一年內，符合投保就業保險滿六個月，即符合非自願離職的定義，便能請領失業給付及其他相關之就業保險給付及補助等，給予學生勞工充分之保障。儘管如此，在教育部及勞動的指導原則，對投保級距並無相關規範，換言之，多數學生以最低級距 11,100 元投保；以政大來說，教學助理薪資，博士生每門課每月 10,000 元、碩士生 75,000 元、大學生 6,000 元⁴⁶，在學生並未有多份兼職的情況下，一律以 11,100 元投保是否能夠符合實際薪資級距及公平，則仍待探討。儘管薪資低於 11,100 元之工作者佔勞動力比例低⁴⁷，但不免呈現出低薪高報的問題。



⁴⁶ 國立政治大學教學助理經費補助要點。

⁴⁷ 勞動部勞動統計查詢網：<https://statfy.mol.gov.tw/default.aspx>

第三章、外國學生校內工作權益保障

第一節、美國工讀助學制度

在美國針對學生所提供的助學措施，以 Federal Student Aid(FSA)計畫較為著名，對學生的經濟援助包括了獎學金、學生貸款以及工讀助學(Federal Work-Study, FWS)。此外，各大學分別組成之研究生工會(Graduate student employee unionization)乃是具有實質集體協商能力的強大工會，對研究生勞動條件之提升有重要的影響。以下就簡介其中，結合助學金與時數之工讀助學制度及美國研究生工會之緣起。

一、Federal Student Aid (FSA)

(一)目的

鼓勵有財務需求的學生，包含大學生、研究生或博士生，透過在特定機構就業並獲得報酬，茲以支付就學所需之費用。同時也透過此工讀助學計畫，鼓勵學生參與社區服務活動或課程學習有關的工作，有助於提升學生對社會責任之認同，並累積工作經驗⁴⁸。

(二)申請資格

FSA 計畫所提供的經濟援助可以一併透過聯邦助學金申請表 (Free Application for Federal Student Aid, FAFSA)進行申請，除了基本資料外，最重要的是關於學生與父母之收入、資產計算，並得出「家庭自付額(Expected Family Contribution, EFC)」。後續將申請表交給就讀之學校，且該校有加入 FSA 計畫，後續學校的財務協助部門會依據 EFC 與就讀大學之總費用(Cost of Attendance, COA)間的差距，決定學生可獲得的助學金額與類型⁴⁹。

(三)工作內容

在 FWS 計畫下有三種類型的機構可以提供職位：(1)校內單位、(2)校外的

⁴⁸ 42 U.S. Code § 2751 - Purpose; appropriations authorized

⁴⁹ FAFSA. <https://fafsa.ed.gov/index.htm>，最後瀏覽日期：2020/6/10。

非營利組織、政府機構、(3)校外營利組織。但前述機構所提供的工作皆必須要與學生的課程有相當程度的關聯性，且不得使學生擔任有關宗教設施之建設、營運或維護等工作。

此外，FWS 計畫也要求上述機構依計畫所提供給學生的職位，不能取代機構內部原本已僱用的人員，或是損害其勞動條件。且必須提供學生合理的勞動條件與安全的工作環境⁵⁰。

(四)工資與工時

在校內單位、非營利組織或政府機構，FWS 計畫基本上會給付學生工資的 75%，剩餘 25%則由該僱用機構自行負擔。較不同的是，25%的工資除了可以用金錢直接給付之外，亦可以用在學雜費減免、提供住宿、伙食、書籍或生活用品等實物給付⁵¹。另外，若非營利組織或政府機構無法負擔學生 25%的工資時，FWS 計畫最高可補助僱用機構之學生工資 90%，但此為例外情況，且學生數量不得超過同一機構中以 FWS 計畫僱用的全體學生之 10%⁵²。至於校外的營利組織，FWS 計畫僅會補助 50%的工資。但少數的例外情況，當學生受僱擔任輔導(tutoring)或掃盲(literacy)工作時，FWS 得資助 100%的工資⁵³。

在工資計算上，大學生以時薪計算；研究生及博士生則根據工作內容來決定薪資以時薪計算或以月薪計算，僱用機構須至少每月支付一次薪資，並且工資不得低於聯邦的最低工資規定⁵⁴。薪資必須直接支付給學生，但學生得與學校約定轉入其銀行帳戶，更甚者，以薪資來支付就學所需的費用，如學費雜費與伙食住宿等⁵⁵。

在工時規定方面，學生不得長時間擔任工作，因為 FWS 主要係一種財務助學的性質，所以雇主或學校的財務援助部門，應考量學生選課情形及申請到的金

⁵⁰ 42 U.S. Code § 2753 - Grants for Federal work-study programs

⁵¹ 42 U.S. Code § 2755 - Flexible use of funds

⁵² 42 U.S. Code § 2753 - Grants for Federal work-study programs

⁵³ U.S. Department of Education(2012), Federal Student Aid Handbook: Vol. 6 Chapter 2, Washington, DC

⁵⁴ 42 U.S. Code § 2753 - Grants for Federal work-study programs

⁵⁵ 42 U.S. Code § 2755 - Flexible use of funds

額來決定其在學工讀時數之上限。

二、 Graduate student employee unionization

在美國，公立和私立大學之集體協商權受到不同的規範。在公立大學中，州訂立之勞動法集體談判和承認受僱身分。在私立大學中，國家勞動關係委員會（National Labor Relations Board, NLRB）有權確定研究生是否被視為受僱者，並決定是否賦予集體談判的權利。依據 1935 年的國家勞工關係法（National Labor Relation Act, NLRA），美國設置國家勞工關係委員會，專責裁決不當勞動行為，並裁判工會是否有具備資格及協商代表權利，足以代表其下轄之勞工。除特定產業，如鐵路業、航空業、農業與政府單位員工有其他適用法律外，原則上國家勞工關係法適用於全體勞工。⁵⁶

在此情況下，被認定為「政府單位員工」的公立學校研究生，須向各州政府下屬的公部門勞動關係委員會（Public Employees Relations Board, PERB）爭取組織工會的權利。在部分法律對勞工較友善的州裡，多能夠與公立大學校方公平談判；而此時，私立學校研究生則仍不被承認為勞工，且無法被認可組織工會。私立學校研究生工會運動則如火如荼地進行長期抗爭，訴求被納入 NLRA 所定義的「勞工」範疇，並讓 NLRB 裁決其具有合法代表協商單位內全體勞工的權利。⁵⁷

美國最早在 1969 年就有助教工會，所謂的助教聯合會（Teaching Assistant Association, TAA），他們不僅發動罷工，也簽訂團體協約。而私立大學研究生則相較艱苦，一直到 2000 年的 NYU 爭議，才獲得 NLRB 承認其與學校間具備僱傭關係，並得組織工會的權利（所謂的 NYU decision）。但在 2004 年，又因為小布希政府保守黨的影響，在布朗大學的裁定（Brown decision）中，NLRB 翻轉了對紐約大學的裁定，否決僱傭關係存在及勞工組織工會的權利⁵⁸。在布朗裁決中，

⁵⁶ 苦勞網，【美國研究生工會運動】系列二-大學是「工廠」，因我們「運轉」，2016/08/24，瀏覽自：<https://www.cooloud.org.tw/node/86174>

⁵⁷ The News Lens 關鍵評論，11 個 QA 看懂「兼任助理」爭議，回應網路上那些紛紛擾擾，2016/07/12，瀏覽自：<https://www.thenewslens.com/article/43963>

⁵⁸ Deeb-Paul Kitchen, I. (2011). The Union Makes Us Strong: a Case Study in the Graduate Labor.

NLRB 提出三項理由，認為私立學校研究生與大學間不存在勞動關係：1、NYU decision 並不符合之前的先例；2、研究生助理主要是「學生」(primarily students)，並不符合 NLRA 定義的「勞工」；3、團體協商過程有害教學及教育過程，團體協商內容可能會影響課程。⁵⁹到了 2011 年，NLRB 官員表態認為研究生既具有學生也有勞工的雙重身分⁶⁰，2012 年 NLRB 重啟 2004 年 Brown decision 的認定，為私立學校的研究生工會開啟新的可能性⁶¹。經過多年的奮戰，2015 年，NYU 的研究生工會已經順利和 NYU 簽下為期 5 年的團體協約⁶²。協約內容包含：校方承諾每年至少調薪 2.25%、給予研究生助理一到兩週的帶薪休假，以及由校方負擔健保、牙科保險、醫療保險、育兒津貼等社會保險與福利。薪資方面，同時擔任教學助理與研究助理的博士生，薪資最高可獲得 35,000 美元。毫無疑問，NYU 為各私立大學帶來激勵的正向效果，促使其他私立學校之研究生串聯起來，紛紛組織工會並展開與大學間之拉鋸戰。

Philosophy UNIVERSITY OF FLORIDA. PHD.

⁵⁹ 同註 56

⁶⁰ Peter Schmidt (2011/06/20). NLRB Official's Ruling Bolsters Drive to Unionize NYU Teaching Assistants

⁶¹ Scott Jaschik (2012/06/25) Revived Fight on Grad Unions, INSIDE HIGHER ED

⁶² Colleen Flaherty (2015/03/11) Gains for Grad Students , INSIDE HIGHER ED

第二節、德國助學制度

一、教育訓練

德國「聯邦教育與研究部」制定許多關於教育補助方案或措施，其中新改革之「聯邦教育訓練補助法」(Bundesausbildungsförderungsgesetz, BAföG)使德國大學四分之一的學生獲得補助金。高達三分之二接受補助的學生，若無此項補助金將無法繼續於大學求學。這也顯示出，此項辦法協助學生接受高等教育，甚至是促使父母更加願意讓孩子到高等學校求學。德國聯邦政府在教育訓練補助上的投資自 1998 年開始明顯提升，至 2003 年單就聯邦部分投資 13 億 1 千 9 百萬歐元，較 1998 年增加百分之七十，補助金額從每人每月 527 歐元增加為每人每月 585 歐元。⁶³ 以下說明有關學生得以請領之相關補助措施：

(一) 學生教育訓練補助金⁶⁴

凡是在「主幹學校」、「實科學校」、「專門學校」、「文理中學」就讀，或是參與「職業準備課程」者，皆具備此申請資格。且必須完成十年級之教育、不再與父母同住。對一般學校學生要求是客觀上不可能與父母同住，例如：住所距離求學場所過遠，而補助額度依學生及其父母的收入能力而定。

(二) 教育信用貸款⁶⁵

凡是學生準備參加職業認證課程或參與目前學校辦理之教育訓練，都可申請教育信用貸款。申請此貸款之學生必須參與全年課程者，且並不看父母及學生之收入及能力。

⁶³ 梁福鎮，德國高等教育的改革，教育資料集刊第三十五輯-高等教育，頁 15。(2007)

⁶⁴ 梁福鎮，比較教育學：起源、內涵與問題的探究，第八章-德國教育，頁 245。(2013)

⁶⁵ 同註 63。

二、社會保險

對一般學生或大專院校學生受僱從事工作者，於德國並無專法的規定。但由於德國傳統認為不在僱傭關係下之勞務提供者，係指公務員、法官、軍人等，且有關學生的法令規章並未排除其勞工的身分，其自應有部分時間及定期勞動契約法之適用。惟在社會保險法部分，根據其分項保險的規定，則有部分免除或自願保險的規定。⁶⁶

較特別的是，中學生如從事實習，一般並不適用勞工法令，因為其目的是協助學生逐步進入勞動世界，故不適用。惟如其在寒、暑假為他人工作，即有勞工法令之適用。如僅從事微量工作，月平均工資低於 450 歐元，通常免除其加入法定的社會保險義務（社會法典第六部第 8 條規定），但雇主仍須支付給微量工作中心（為德國於 2003 年針對微量工作者處理相關社會保險保費事務的統合公法人組織）總保費；而若月平均工資逾 450 歐元者，則有加入退休金保險之義務，學生與其雇主須各自負擔工資 9.75% 之保費。⁶⁷

依據德國社會法典第三部就業保險第 27 條第 4 項、第五部疾病／健康保險第 6 條第 1 項第 3 款相關規定，學生只要「主業為學生、副業為勞工」，即被免除於強制加保法定的就業保險、疾病／健康保險、年金保險等保險適用範圍之外，但德國司法實務也有認為在某些要件下：若學生於寒暑假期間，乃是非以學業為主之學生身分，其可自由打工，且工資數額並不影響其是否投保上述社會保險之資格。在寒暑假之外的求學期間，則必須以學業為主，是以必須「每週打工未逾 20 小時、不論工資數額高低」或「每週打工雖逾 20 小時、但主要是在夜間或週末等學校未上課期間」，兩者必須滿足其一。⁶⁸

⁶⁶ 藍科正、林洺秀、楊通軒、吳啟新、林良榮、徐嘉珮，各國學生校內兼職者加保規定之研究，勞動及職業安全衛生研究季刊，民國 106 年 6 月第 25 卷第 2 期，頁 97。

⁶⁷ 同註 66。

⁶⁸ 同註 66，頁 98。

第三節、小結

美國的 Federal Student Aid (FSA)係針對有需求的學生，並考量其個人收入、父母收入及資產，依照比例決定學生可以獲得助學金的金額與類型。目的係讓學生在特定機構就業並獲得報酬，除了減輕經濟負擔外，並鼓勵參與社區服務或課程學習有關的工作，有助累積社會經驗及對社會責任之認同。對於僱用方面的鼓勵，校內單位、政府機構、非營利組織，FSA 會補助學生之薪資 75%；校外營利組織，FSA 會補助學生之薪資 50%。由於是屬於財務支援，儘管大學生以時薪、研究生及博士生以月薪計算，在工時規定方面，學生不得長時間擔任工作。

目前台灣兼任助理的相關規範，除明確劃分勞僱型及獎助生外，對於工資、工時之規範亦有考量到學生應以學習為主，而制定工時的上限。除非獎助學金限定符合條件之特定對象方能申請，否則擔任兼任助理、工讀生並無任何的限制。而在鼓勵制度方面，各校僅能用自己的經費進行聘僱學生或發放獎助學金。除了教育部補助兼任教學助理的保費外，很難獲得額外補助。

德國制定聯邦教育訓練補助法，使德國大學四分之一的學生獲得補助，協助學生接受高等教育，並增加父母讓孩子繼續求學之意願。補助措施包含「學生教育訓練補助金」，提供給正在接受相關學校課程的學生申請，且補助額度依學生及父母的收入而定；「教育信用貸款」則係提供給正準備參加職業認證課程或教育訓練者。在社會保險部分，根據其分項保險的規定，則有部分免除或自願保險的規定。從補助的角度來看，德國發放的對象及範圍相對較廣，紮根於高等教育或職業訓練培養上，較於我國目前針對特定身分且有經濟需求的少數族群相比，著實差距甚異。

美國之公、私立大學研究生之集體協商權受到不同的規範，公立大學研究生受到州立法肯認其組織工會的權利；而私立大學研究生則受到國家勞動關係委員會 (National Labor Relations Board, NLRB) 規範，且不被承認其受僱身分及

組織工會的權利。因此私立大學研究生工會便展開如火如荼的抗爭，直至 2000 年 NYU 獲得 NLRB 承認其與學校間具備僱傭關係，並得組織工會的權利(所謂的 NYU decision)。而在 2004 年又受到推翻並打壓私立大學研究生工會，爭議直至 2015 年 NYU 研究生工會與 NYU 簽訂 5 年的團體協約，正式為私立大學研究生組織工會之路拓展大道。台灣最廣為人知的便是臺大研究生工會抗爭之路，目前研究生組織工會的權利已告確定，而對於研究生、大學生於校內工作的勞僱關係認定，已由混亂而趨向穩定，並有明確的規範與解釋，唯獨工會是否具備堅強的談判實力，卻是令人擔憂。在 NYU 研究生工會崛起時，是與強大的外部工會結盟，才有後續的出擊，並簽訂有利的團體協約。總而言之，美國私立大學研究生工會之路，值得我國借鏡參考。



第四章、訪談結果分析

本章節欲透過與學生進行深度訪談，探討在目前的制度，中央主管機關之政策及校內規章辦法制定的框架下，是否確實符合校內學生的實際情況，抑或者係在此制度下，仍尚有學生之權益漏未納入考量及保護的情況；更甚者，檢視這樣的制度規範，是否能有最佳的修正方向及配套措施。

第一節、對象設計

訪談對象以政治大學學生為主，設定條件為曾擔任兼任助理(種類包含：研究助理、教學助理、行政助理)、臨時工讀生、獎助生(研究獎助生、教學獎助生、附服務負擔獎助生)等，以任何在校內提供相當勞務或對價條件，以獲取報酬、助學金、薪資、減免學雜費等之情況。訪談對象以本校大學生、研究生為主。

受訪者為 8 位研究生、4 位大學生。其中，曾擔任不同類型之職務者或目前身兼多重身分者，依下列表格作區分：

編號	受訪者代號	性別	類別	勞僱型	學習型	教學助理	研究助理	服務時數
1	A	男	研究生	V	V			
2	B	女	研究生	V	V		V	
3	C	女	研究生	V	V		V	
4	D	男	研究生			V	V	
5	E	男	大學生					V
6	F	女	研究生	V				
7	G	男	大學生				V	V
8	H	女	研究生	V		V	V	
9	I	女	研究生	V				
10	J	女	大學生				V	
11	K	男	研究生	V		V		
12	L	女	大學生					V

作者自行整理

第二節、訪談發現

一、動機

首先，多數受訪者因為經濟考量，可以賺取生活費、零用錢等，而選擇擔任兼任助理，抑或是申請生活助學金(受訪者 E、F、G、L)；其次，包含複合原因，部分受訪者表示，除考量經濟因素外，於校內工作較具方便性(上班方便)，且同時獲得工作經驗、學習經驗，甚至是能夠兼顧學業的情況下而接受工作。此外，以學習為主要動機的受訪者表示，一方面能夠與自身專業、課業、未來規劃、培養自身能力等有較強的關聯性，藉由觸及不同層面的工作事務來增加個人之涵養，一方面能夠與老師能有更多的互動，增加學習過程的正面效益。另外，有少數受訪者表示係由老師主動詢問工作意願，提供工作機會。

受訪者 A：「一開始是，主要目的就是想賺一點零用錢，但是另外就是在系所，也比較近。」

受訪者 B：「我覺得經濟考量是怎麼有一點，另外也覺得到碩班都沒打工過事件有點奇怪的事情吧，我覺得這個成分比較大一點，就是雖然經濟上可能是一個原因，但最大的原因是我想要累積一些工作上的經驗，雖然在學校裡面可能還是跟外面不太一樣，就是比起來算是學習的一環。」

受訪者 B：「主要還是因為工作經驗上的考量，我剛開始做有想過畢竟系所的工作跟老師助理的工作還是有一點差別，因為系所這個工作比較細，老師那邊比較專業的研究，雖然還是有接觸到，但是原則上來是以工作上經驗的累積為主，學到一些很神奇的事情這樣。」

受訪者 C：「開始是經濟考量，裡面其實你也沒辦法學到什麼，我在系所工作，其實說真的你是幫老師工作跑計畫的話，你一個學期你應該會學到裡面很多核銷阿、跑行政的眉角，我是覺得其那個是值得學啦，只是我在那個當下已經筋疲力竭，我覺得其實已經完完全全影響到我現在的工課還有生活，所以我就不想要繼續了。所辦這邊因為我是作海報啦，然後其實我以前就有再作小小設計海報，現在在系所作海報設計也算是另一種斜槓的學習這樣，但是經濟考量還是佔大部分。」

受訪者 D：「OK，好，國科會的話，其實目的很單純，那時候就是剛上來台北，然後就想找工作而已，所以...對，然後順便惡補啦，因為我本身就不是這個領域出身的，我是臨時轉換，然後也沒讀過，就是所以就剛好想說有一個老師可以問這樣，對，然後助教的話，基本上就是打工，因為系上剛好缺助教，因為研究生都會被叫去，對，大概是這樣。」

受訪者 E：「要應該是經濟上想說就可以...既然都...因為我是住雲林，所以

想說就都來台北，那順便類似當打工之類的。」

受訪者 F：「我純粹只是因為...就學校比較方便，因為我是一年級的時候就接了，一上就接了，所以那時候其實剛來政大，對這裡都很不熟，我也不知道外面長什麼樣子，就覺得可以...就是其實只是零用花費，想說就是多少加減賺一點，然後可以支付平常開銷，……但你做這個或者是說我們電腦室是有什麼規定，或者是有問題想要問 OO 話，也比較好開口，我自己這麼覺得，就是跟所上的關係可以比較緊密一點，然後也比較方便。」

受訪者 G：「就是我家...家裡有點經濟狀況沒那麼好，所以我去申請這東西。」

受訪者 H：「先講研究助理跟課堂助教的部份，其實我跟的都是同一位老師，我當過兩堂課的助教，然後還有當了三年多的研究助理，可是我跟的都是同一位老闆，所以其實我一直都是跟著他，然後只是他就...一開始做研究助理，後來他就問我說要不要做助教，然後我就也去做了助教這樣子，那最一開始的動機，應該算是...我覺得應該是學習為主，經濟為輔，因為那個時候是我大學一年級的時候，然後大一上結束，因為我家是中低收，然後我要申請獎學金，可是我的班導師還沒有教過我，所以我就去找了現在...就是我去找了我老闆來幫我寫獎學金的推薦函，然後就是他知道我的...我家庭的狀況之後，就跟我聊一些未來的規劃，那我就跟老師說我有計畫要去打工怎樣樣子，就是想辦法去讓自己更有經濟能力，那老師就覺得...因為他覺得我是有...跟其他同學比起來，比較有學術能力的，那他覺得把時間花去譬如飲料店、什麼打工，太浪費了，所以他提供給我這一個助教的...研究助理的機會，那雖然薪水沒有很多，不過就是可以邊做邊學這樣子，所以我會覺得是以學習為主，因為如果要說經濟的話，其實真的沒有很多錢。」

受訪者 I：「其實應該是...本來就是那種經濟的考量，對，因為這個是我學姐介紹的，然後最主要是因為我想說可以邊工作邊寫論文，因為在課務組還是會有...大部分會有自己的一個時間，比較沒有那麼忙啦，沒有那麼忙的話，可以做自己的事情，所以就可以邊工作，然後邊寫論文這樣。」

受訪者 J：「我會接其實是因為...因為我是 OO 系的，然後我是雙主修 OO 系，然後我現在這個計畫的老師是 OO 系的老師，其實是老師主動找我的，就是老師主動問我說我就是下學期有沒有空，然後如果有空，有沒有興趣當助理這樣。」

受訪者 K：「因為就是...這個可以...就是會帶來那個實習課，然後就是我想要練...就是想要訓練一下就是上台表達，然後一部份也是說就是跟教授可以...更認識這樣子。」

受訪者 L：「經濟上的考量。」

二、工作類型與工作內容

(一) 研究助理

兼任研究助理的工作內容略可分為：與執行研究計畫內容相關及行

政事務，直接與研究相關的工作包括蒐集文獻、撰寫摘要、進行問卷調查及訪談、逐字稿謄打、讀書會等；行政事務包含報帳、經費核銷、傳送公文等校內流程，或其他活學術活動支援雜務等，以及計畫主持人交辦事項。基本上，兼任研究助理之工作多以協助執行研究為主，作初步的文獻蒐集整理與分析資料，但其相關行政事務之工作量卻不少，亦仰賴兼任助理協助完成。僅有一位受訪者表示，當時參與完整研究計畫後，其成果之一部份得以作為畢業論文，意即同時做研究計畫，並結合自身的論文，使得研究與學習達到高度之關聯性。

受訪者 C：「然後老師那邊，老師是因為一個計畫，一個勞動部的計畫案，然後找我去幫忙，然後我那時候是做...，反正就是包辦他所有計畫的事，除了那個研究，還有那個老師要找誰一起做研究這件事之外，就是什麼，那個時候要投標，就是還處在採購投標的階段，那時候就是負責幫老師處理資料、蒐集資料這樣，然後就去做投標，然後一直幫他跑校內流程，就是一直跑，一直被打槍這樣。」

受訪者 D：「老師只是教...他會跟我說他遇到什麼問題，然後叫我去找 Paper，然後去讀，讀完過後，真的整篇了解完過後，跟他說適不適用而已，因為老師那時候也是沒有頭緒，他其實就是說希望就是找個人陪他讀書而已。」

受訪者 G：「對啦，我一開始沒有想到這個...就那是一個寒假的計畫吧，就是 OO 系會針對...針對大選後的結果去做一對一面訪的調查。」「對，OO 中心的計畫，他們有充足的經費。」

受訪者 G：「九合一大選完的民意調查，它會調查很多不同的面向，會問很多很多的問題，就是...所以很可怕，會問...至少要問 30 分鐘到 1 個小時那一種，對，它是會...就會拿著題目，然後開始在那邊問...然後有一整本，有一整本題目本，然後會開始問第一個問題是什麼，然後你的是哪一個選項，就是哪一種，然後開始問，然後你平常會看什麼電視，你的身家...各種身家調查，你的學歷、經歷，然後你的各種政治理想，都會問。」

受訪者 G：「應該說它會給你名單，就是他們會用亂數去從台北市的地址去抽，它會先針對台北市抽出幾個他們選定的里，然後從那個里的戶籍，戶籍資料中...門牌資料中，一次就選出 20 幾個樣本出來，然後開始要你去跑，一個一個跑，然後你就要去按門鈴，然後去被...被屋主罵。」「然後薪水的計算方式，比較複雜一點點，它不是按照時間來算的，它是按照就是以件...論件計酬，然後它計酬方式就是一個奇特的曲線，就是一開始...一開始的件數比較少...就是一開始單價會比較少，它會隨著你的件數變多，你單價也會變高，就是它就是那種激勵獎金的感覺吧。」

受訪者 H：「目前的話，我身上是有三個計畫，那第一個是我系上教授的科技部的研究計畫，然後是學習型，現在好像叫獎助型。」

受訪者 H：「那最後一個是研究助理的部份，那...這個就比較...我想一下，反正基本上就是協助老師去完成他的研究，但我的老闆他並沒有...就是逼

得很緊或是非常有規劃什麼，所以通常...比較常做的可能像是幫他做系統性文獻回顧，幫他做論文摘要，或是以前有...以前也有幫他打過逐字稿，然後有時候訪談會一起去，大概這樣子吧。」

受訪者 H：「不一定，有時候他會要我們就自己去蒐集，就是他可能會給我們一個大方向，然後說我們覺得什麼可能會有幫助的去找就好了，或者是因為我自己的研究跟我的老師的研究領域是類似的，他就會說我做我自己研究的時候，如果覺得有一些同樣的東西，就順便分享給他，然後也可以算在時數裡面。」

受訪者 H：「對，但是其實比較常是我們助理...就是反而自己不知道要做什麼，然後就去問老師能不能派一點具體的工作給我們，反而比較常是這樣的狀況。」

受訪者 J：「我現在是延畢中，然後我是在那個...OO 系陳 OO 老師，他科技部有一個計劃，下面當他的研究助理這樣。」

受訪者 J：「我們的工作是每個月...因為老師那個計劃是關於文學批評，然後我們每個月老師就會指定書目，然後我們就是讀書，那要產出一篇類似自己的思考的延伸，然後一個報告，然後我們每個月會定期聚會一次，就是討論那一本書，然後老師其實就是站在一個...聽我們討論，然後我們遇到瓶頸給我們...給我們...就是救援我們，然後帶我們討論的角色，這是主要的工作，然後偶爾會...因為老師這個月有一個精讀會，就是有一個類似工作坊，然後我的部分，因為我們有三個助理，後來又加一個，我的部分是...就比較雜，比如說我要幫忙寫一些...那叫什麼？寫一些...譬如說寄給主持人、與談人，然後參與者的信，然後設計海報，就簡單設計海報，然後...對，然後其他助理可能是...因為現在就是疫情的關係，就是用遠距，其他助理可能是譬如說用去規劃那個遠距的...就遠距的教學，簡易教學等等，對，大概是這樣。」「就是他要把它打成一個 Word 檔給與談人跟參與者，有一個比較好的指引這樣。」「就是會邀請一些學者，然後來...大家一起細讀某一本書，然後大家...學者跟學者之間會有對話這樣子，然後學妹可能...新加入的學妹他的工作就是譬如說他要有一個逐字稿，然後有一個梗概的產出之類的。」

受訪者 J：「與談人的譬如說那個講座的費用那些核銷這些，比較行政事務的，就是可能要幫老師弄這樣。」

(二)教學助理

教學助理主要是為協助授課教師推行課程運作，其中包含了課程指導與相關行政庶務等，課程指導包含上助教課、討論課、為同學解答問題、批改考卷等；行政庶務包含課程設備前置準備、監考、收發考卷及作業及其他庶務等。

受訪者 D：「然後教學助理的話，基本上就是上課，然後改考卷，還有出小考。」「討論課，因為我們系上規定就是統計學的話，要 1 小時，1 小時討論課。」

受訪者 H：「第三個是一個課輔，身心障礙的課輔老師，是由學校的應該算是資源教室提供的經費，然後也是勞僱型。」

受訪者 H：「就是資源教室就是它會給身障學生一些幫助，然後教育部也是有給資源教室一筆經費，是可以讓學生去申請課業輔導員。」

受訪者 H：「對，然後反正就是有資源教室的學生，他覺得課業上遇到困難，然後就來找我去幫他做指導這樣子。」

受訪者 H：「它其實就是做課業輔導，那...我不確定它申請的時候，有沒有具體跟哪一堂課，或就是這一個學生，他在某一個課堂上遇到狀況，那我就要去協助他，去完成他的期中報告、期末報告，陪他討論這樣子，或是他在課程上有什麼...可能老師講太快，他覺得跟不上，那我就幫他再講解一次，大概是這樣。」

受訪者 H：「那第二個是那個 TA，就是課堂助教，課堂助教我當過兩堂課，一堂正在當，一堂是上學期已經結束了，工作內容主要就是像是...我想想，譬如說要幫同學改作業、改報告，然後要協助他們進行小組討論，就是會有一個期末報告，然後協助他們去凝聚主題之類的，大概是這樣。」

受訪者 K：「這學期的這一個？目前的，就是會幫老師準備一些就是上課的教材，然後批改就是期中考卷，然後就是會協助安排演講，然後就是可以...就會也會說帶領同學一起...就是討論就是有關的議題這樣。」

受訪者 K：「上學期的話，是每個禮拜都是，因為它就是...OO 中心的那個部分，就是因為它是核心通識，然後就是每一個禮拜都是固定要上一個要...1 個小時的那個通...就是...那叫什麼？就是助教的課這樣，那這學期的話是...它等於算是這個課程的助理，那老師是覺得不用每個禮拜，所以只有就是可能期中考前幫他們...幫同學複習一下這樣。」

受訪者 K：「也就是可能監考，然後也是就是批改考卷這樣，大概就這些，對。」

(三)勞僱型兼任助理

勞僱型兼任助理的工作內容多以行政庶務為主，支援系所、校內行政單位的工作，包括了文書處理、收發信件、依照校內行政流程跑公文、櫃台接待、接聽電話、公告訊息、網站維護、電腦設備維護、清潔打掃環境、支援活動現場、完成行政人員交辦事項等，工作項目多樣化且繁瑣。

受訪者 A：「我目前就是就讀 OO 系所的碩一，是在系所當行政工讀的助理。」

受訪者 A：「其實就是一些行政雜務，比較雜的，比如說送公文、打掃、登記整理資料、消毒，就是最近因為那疫情的關係，就是每天都要消毒，那然後就是像寄信，到大門口外那個郵局去幫忙寄信，那另外比較複雜的工作就是像是接待外賓、弄評鑑或是像研討會這種，辦研討會就會有一些跨校的程序要去弄，就比較麻煩這樣。」

受訪者 B：「工讀單位就是 OO 系所的辦公室工讀生，是我在碩二的時候接到一通電話問我要不要去工作，然後就做到現在。」

受訪者 B：「一般就是送公文、拿信，然後有演講的話，需要去幫忙整理

一下教室、倒茶水阿、看一下狀況、要拍照阿、作活動紀錄，如果是有外籍教授來的話，……之前有接待過一個教授，我們就要去跟他說怎麼去使用宿舍的一些設備，……帶他認識環境這樣，……看他有什麼需求需要協助的。……交辦的事項吧，比如說文件的處理、文件的整理，比如說活動之前整理出席人員名單阿，偏文書類的、office 類的、文書處理這樣，跑腿買東西採買文具之類的，最近還要再加一個消毒，可能有老師用完教室就要消毒，」

受訪者 C：「現在在 OO 系所當工讀生。」

受訪者 C：「系所就是例行工作較多，就是收發信阿，如果有辦活動就支援活動阿，就是處理一些學生的資料，還有就是一些行政上的跑公文阿，一些有的沒的，或資料整理，如果比較特殊的是，如果要設計海報，我是設計的那個，就是在應徵的時候就會問說你會不會設計海報，你有沒有相關證照什麼的這樣，就是會需要有一個人，他設計海報，因為設計海報要外包的話還要一筆錢，那就叫工讀生設計這樣，就是最好是有一個工讀生他是有設計海報的底子這樣」

受訪者 F：「就是都是很簡單的行政庶務，一般就是可能接電話，然後跟...他們安排的...交代的事項要去做，那...對，我還有當過 OO 大學的 OO 中心的行政助理，但因為我的角色比較特別是我不是 OO 中心...單位下的行政助理，是裡面某一個職員的...算是助理嗎？因為我通常都是他直接指派給我工作，不會是其他的行政人員指派我工作，但是譬如說 OO 學院的話，因為 OO 學院裡面可能有兩個行政人員，然後我就是他們兩個那個交代的工作我都會做這樣，然後如果是 OO 所的話，就是因為只有一位 OO 所以就是那位 OO 交辦的工作我就做，所以就是可能譬如說...也有包括網站的更新，或者是學校行政庶務的流程跟聯絡事項，都是一些比較基本的行政的事情而已。」

受訪者 F：「我薪水是領 OO 中心沒錯，但是我的工作內容就是跟一般 OO 中心的行政助理不太一樣，就是我是比較獨立出來的，因為像一般的不是就坐在...可能坐在門口，然後接電話那種，或者是人來要跟他說你要做什麼，但我不是，我是在另外的辦公室。」「因為我是比較是因為徵才月這個活動，衍生出來比較多的行政事務，所以我是來支援這個部份的，然後其他是職涯所本身可能其他東西的事務的話，我可能就比較...不會需要到我做，所以是其他的工讀生去做。」

受訪者 F：「文書的那個，就是流程的處理，就是可能要去跑...有些比較急件要自己去跑，就是要去跑整個學校的行政單位，那不然就是一般的...OO 交代譬如說可能網站上要更新什麼東西，那就要去做，或者是學校系所上有什麼講座，那就要去幫忙，譬如說可能設計海報或者是說...安排處理一些行政上的文書資料，也是跑流程，就跟第一項一樣，所以大概是這三個，就是比較基本的文書的東西。」

受訪者 F：「因為我那時候是比較處理美術的事情，譬如說設計海報跟場地布置，然後跟...譬如說如果有演講者的話，就是會去支援說...簽到或者是拍照，對，還有拍照，現場活動拍照，對，跟...如果是活動部份的話，就是這樣，然後...不然就是...有一些很多其實就只是因為...因為我們學校...我們可能有一些東西是會比較久沒有更新的，然後譬如說可能像...有時候還有可能像電腦的事情的處理，這是比較瑣碎的東西，就譬如說要把電腦

室的東西要去整理一下，那個電腦...可能你要更新，就是你要去把每一台電腦按更新之類的。」

受訪者 I：「我目前是在那個...就是 OO 大學裡面的 OO 組，就是 OO 處裡面的 OO 組擔任那個工讀生，然後是哪一類的話，應該就是行政的那種兼任助理。」

受訪者 I：「就是早上 8 點到，然後就幫忙...現在就是消毒，然後籌備...就開機器，然後就是做一些行政上打掃類，然後如果有送印考卷或是借教室的話，我們就要去印考卷，然後協助他們，就是協助學生或是助教來借教室，大部份的工作內容都是這樣子，少部分就是可能掃地之類的，比較庶務方面，對。」

受訪者 K：「上學期跟這學期都是在 OO 系，當那個...就是勞...看一下，勞僱型兼任助理。」

(四) 生活助學金

領取生活助學金的三位受訪者表示，於特定單位提供「生活服務學習時數」(以下簡稱服務學習時數)每週不超過 6 小時，每月不超過 24 小時，如有請假之情況，其服務之單位並不會特別要求補行時數。此外，尚須兼顧學習之目的，全年應參加相關講座、會議 16 小時。申請生活助學金後，由學校分發至特定單位，如該受訪者所屬之系所尚有名額，則可以要求分發到其系所單位進行服務時數。其工作內容依交辦事項為主，包含傳遞公文、列印資料、謄打逐字稿、清潔環境、電腦軟體設備操作等行政庶務，其中尚有一位在圖書館進行服務時數，須要協助借閱書籍、影片、整理書架、點書等工作內容。綜觀上述受訪者於「服務時數」內所從事的工作內容，似與勞僱型兼任助理所從事之行政庶務工作十分相似，可謂並無差異，僅在於工作時數與給付之名目不同。縱然生活助學金之給付目的在於協助弱勢學生就業、就學之能力，但如讓學生於校內單位從事行政庶務之工作，儘管強調給付與時數非具「對價性」(且報酬給付相對高於基本工資 158 元)，但筆者認為，在同工同酬的概念下，且有確實給付勞務的行為，並與學習、教育之關聯性低，是否應一視同仁，或者應調整生活助學金之相關規範，應確實落實「為培養弱勢學生獨立自主精神，並厚植其畢業後之就業或就學能力」之目的，強調學習的過程與成果，而非係以規定於特定

單位提供服務學習時數，似是被當作另類的校內工讀生來使用。

受訪者 E：「我應該是從大的一上學期就開始在 OO 院辦做工讀生，那它的身分是類似給那種弱勢家庭或者是中低收入戶那種申請的一個叫生活助學金的名義，然後它是說一個月不可以超過 24 小時，然後就是固定就是 6000 元這樣，總之就是一個禮拜不能超過 6 個小時，一個月不能超過 24 小時。」

受訪者 E：「大部份的時間通常都是比較沒有事情，不然就是做一些文書處理，譬如傳送文件之類的，或者是你必須處理一些文書處理，像是譬如說你要印一些資料，或者是有時候必須也要打逐字稿，有時候，或者是他也會有一些你可能必須有時候要布置一下，他會請你幫忙之類，總之在那幾個小時內，如果他們有事情，他可以請我們幫忙，對。」

受訪者 E：「基本上我們工作就是寫清楚，譬如說上午要做哪些事，然後下午的人要做哪些事，那你就是做完這些事，他其實也不會管你，那我們也...應該說我們院辦的人都算是...人算好吧，所以就是不會特意的去要求你一定要做什麼，因為其實我們沒事我們也可以做自己的事，我們可以看書，我們可以做報告之類的，就是沒有事情的話，他不會管你，那就有事情，然後我們再去做就好了。」

受訪者 E：「可能我進 OO 的時候，他就說今天可能有哪些事情要我幫忙，譬如說幫忙洗碗、洗杯子，或者是幫忙掃一下地之類的。」

受訪者 G：「我的工讀類型是生活助學金，就是它那個生活助學金是每個月會給你 6000 塊錢，然後它要你服務 24 個小時，一個月，就是現在，現在是 24 小時一個月，但是其實更早之前是 40 個小時一個月，是在我大一...大一的時候還是這樣，大二我不太確定。」「對，就原本在大一的時候，那個感覺就很明顯會有那種對價的感覺，就是一個小時大概多少錢，然後就是基本時薪的那種感覺，很明顯，但是變 24 小時就...就是心理上會好一點，比較 OK。」

受訪者 G：「其實原則上就是幫忙...幫忙系所處理一些雜物，對。」「看有什麼雜物，可能像...因為我本身對電腦了解，所以有時候有關電腦的東西會交給我處理，然後如果有什麼...當就是那個時段可能有什麼活動，像是研討會或是可能是面試之類的，我也會幫忙做一些事情這樣子。」「就是可能是有些軟體上的操作，像是 Word，可能是海報，然後可能是 Word...Word 檔的呈現方式之類的，編排呈現之類的，那可能就是助教畢竟年紀比較大，可能不太會使用那種東西，那這種情況，我可能就會有比較大的話語權可以決定我要幹嘛，怎樣會比較好這樣，或者是有一些可能 Excel 的表格要怎麼操作之類的。」

受訪者 G：「有需要，可能是跑跑公文，可能是要你幫忙碎個紙，然後可能是要你幫忙影印東西，或是幫忙做...叫你幫忙做個東西這樣子。」

受訪者 L：「我現在是在 OO 那邊當生活助學金的工讀生。」「在這邊的話，

是要幫忙人家借閱書或...OO 那邊還有 CD 的部份，然後還有一些...有時候要整理書、書架，或者是你要去點書這樣子的事情，就是還有一些...或者是論文的校正之類的。」

三、工作時間

多數受訪者係以排班制的方式值班，又因所屬單位、工作類型不同，而致使工作時間長短不一定。以勞僱型兼任助理來說（受訪者 A、C、F、I），因簽訂勞動契約時每月有約定工時，且時數較長，如課程、生活安排容許，較能夠排班一整天，但通常都會以課餘空檔短短幾小時排班。於校內工作一天上班工時最高為 8 小時，為勞基法所規範的正常工時，而延長工時亦須依照勞基法規範給付加班費。受訪者 A 表示，如事情處理不完，會帶回家處理，但屬於鮮少會發生的特例。

受訪者 A：「上班時間我是沒有調過，但是下班時間如果有些事情沒處理完，就會處理完再走，那真的沒處理完就會拿回家處理。」

受訪者 A：「多做也沒多做多少，如果真的不行就明天做，比較沒有遇到那種真的超級無敵趕要趕在今天之前要做完的，比較少，或是說真的事情很多的話，就會請其他同學看能不能來支援，竟是同時有兩個人上班，或是三個人一起做完，不會讓一個人就是做到超過八小時，不然他太累了。」

受訪者 C 則表示，在籌備某次研討會花相當長的時間進行前置作業、活動規劃以及活動當天現場支援，其所投入的時間不免會超過正常工時，但卻無法拿到勞基法所規範之加班費，僅就投入工作之時數實際填報。

受訪者 C：「有，曾經有過，偶爾都會超過八小時，像是去年研討會就絕對都超過，可能一天就有超過 12 小時都花在那邊吧，前置作業加上你當場在研討會要做的工作，可能要幫忙整理學者的論文、幫他們做成一本書、幫他們做目錄、幫他們設計封面，這只是一小部份而已，有的要負責訂餐點、負責找廠商、負責準備場勘，然後這些全部整理完，還有前一兩天的場勘，場勘還不只有一次，場勘完還要貼海報，布置一下會場，然後當天還要提早可能半個小時一個小時到，然後結束也要晚半個小時離開，這一類可能維持至少兩個禮拜，因為研討會比較大，如果只有兩個工讀生跟一個人力不夠，還會再找其他的人來幫忙，因為像我那時候要準備老師投過來的文章，可能 OO 一收到文章就會馬上丟給我，我可能那時候不是上班時間，我是在家裡，那我可能就要挑一個專門的時間，因為在系所時間做不完，所以我就是在家挑一個專門的時間整理老師的文章排版，然後在做一本書出來，因為那時候要印兩三百本吧，要印的數量很大，我就要

負責一直跑影印店調排版，然後晚上要去看他們進度 o 不 o k，這是我下班要去做的事情，所以我們兩個工讀生的工時都會比別人長，就是做多少算多少，就是沒有加班費，你下班做幾個小時你就填幾個小時，就填進去沒關係，但沒有 1.33、1.66 這種東西。」

受訪者 F 之工作內容，除了單位交辦之事項、行政庶務外，因為擅長設計海報，有時必須協助設計活動海報，會將設計工作帶回家完成。

受訪者 F：「所以只是...可是如果像你要說回去做的那個時間會不會超時，其實我還真的沒有算過，因為通常就可能下班回家，然後就可能 8 點後，然後自己去...就自己去想要怎麼設計，然後要怎麼弄，然後這整個用完，然後可能隔天，隔兩天，然後拿給 OO 看，就說這樣是成品可不可以，對，所以就是回家的事情。」

較特殊的是，受訪者 I 表示，每月工作時數於當初簽訂勞動契約時約定 64 小時，但會因為所屬單位需求，如當月工作超過 64 小時，則會用來抵消往後的時數。亦因單位聘僱員額的限制，導致 I 與同事須要盡可能地值班，以填補人力不足，但工作時數早已超過約定工時。

受訪者 I：「譬如說我不是簽 64 嗎？可是如果我這個月做 80，不是它還要...它還有剩下的那些時數沒有給我錢，它就會直接可能就是以後或是暑假、寒假有...就是比較沒有那麼忙，它可能就會叫你不用來上班，它不用給你錢，它就是可能抵消後面的時數。」

受訪者 I：「因為像之前的話，還是有...可能有 5 個人吧，但是因為現在它就是講說因為經費考量，所以沒辦法聘第 4 個人，我們目前 3 個人，沒辦法再聘第 4 個人，所以就變成是我跟兩個學姐要去支應...就是每個禮拜的排班，然後這樣排下來，其實我們都比原本簽定的那個 64 或是...我不知道他們簽幾小時，都超過了，對，然後它可能就是一個很像歷年來的習慣吧，就是之後扣掉時數，對，就是你如果少...就是你少上班你就要補工時，然後如果你多上班，你就是後面減掉工時這樣子。」

受訪者 I：「而且我們其實有一直有在反應說真的排不出班了，因為每個...我們其實是應該是要以課業為主，然後工...就是工...就是可能工讀為輔，可是現在可能...它會比較希望就是我們盡量能幫忙，盡量來上班，就是盡量來配合這個出勤，就變成是我們可能就是...要很趕的去上班，明明就是我們已經就是超過我們原本的時間，我們還是要來幫忙，對。」

以研究助理來說，從前述之工作內容來看，研究助理的工作時間是否有相關約定，似乎不像勞僱型兼任助理明確。受訪者 C 擔任兼任研究助理時，認為其所從事的工作量相當繁重，主要是協助研究計畫之相關行政事務。但因為校內行政流程相當繁瑣，C 本身為兼任助理，尚須兼顧課業，認為其負責之工作應為專任助理負責較為合適。此外，C 認為其獲得之報

酬相對於付出之時間，短少很多。更重要的是，因工作太繁重，而致使生活失衡。

受訪者 C：「我覺得這是一體兩面，因為當老師助理就是太累，然後太過影響我真正應該要作的事，我進去是因為經濟，但我進去之後變成生活失重，我出來之後，我生活就比較回到正軌嘛」

受訪者 C：「但問題就是我覺得我拿到的錢跟我作的事不成比例，我還不如趕快出來」

受訪者 G 則擔任過 00 中心的訪談員，須要逐一拜訪被分配到的住戶。

如訪談不成功，尚須要達到特定條件才能視為失敗，例如：住戶不在家，須經過不同時段之拜訪，皆無人在家才能視為失敗；若住戶願意接受訪談，訪談時間會達一小時以上。通常工作時間依個人排定，並無固定哪天或哪個時段，G 表示約隔一兩天，一次會花三小時輪流拜訪住戶，如有住戶願意接受訪談，則當日工作時間會拉長。

受訪者 G：「對，因為那個...因為那個還滿麻煩的，就它還會再分，分說你要去訪問的時間，就它會選...它會要求你說你要去訪問那個人，那個人你需要早上、下午跟晚上都要失敗過一次，你才可以算沒辦法訪問到那個人，所以就變成限制你一天不可以直接拜訪那個人三次，就是你要隔日，或是隔幾天之類的。」

受訪者 G：「有成功的話就會變長很多，變長不少，如果沒有成功的話，一次大概三個小時吧，差不多，就是我會花三個小時去拜訪一輪。」「因為我一次...一次的樣本量就那些，就我也沒有辦法拿太多樣本，一直跑一直跑，就是就大概這樣，就是一次大概就是三個小時出去，然後如果有成功的話，就...就會延長不少，因為成功一個人就可以到...多一個小時出來，就會直接佔一個小時以上。」

受訪者 H 擔任獎助型研究助理，整月發給固定數額的報酬，雖然並非以時數計算報酬，但是其老師有要求須完成一定時數(報酬/時薪)，如有受到老師指派工作，則依所花費的時間記錄下來，作為當月工時之參考，但實際上，老師並無強制要求時數與報酬之對價。

受訪者 H：「因為獎助型它是算月的，它不是算工時的，勞僱型才是，但是我的老闆他會...就是一樣用工時換算，譬如說當時時薪可能 150，那我假如一個月領 6000，那就 6000 除以 150，這樣我這個月就是做 4 個...40 個小時，就是他不曾讓我做超過，如果真的做超過，還會再想辦法從其他地方挪經費來補給我。」

受訪者 H：「就是譬如說老師會派工作給我們，那我們就自己去紀錄時間，譬如說我打逐字稿我花了 4 個小時，那我就紀錄做 4 個小時這樣子，而且

這個時數...因為它不是一個報帳核銷會需要報給學校的，只是老師做一個參考，所以其實就算你沒有做滿這個月要求的時數，老師也不會說什麼，就跟你說下個月要再加油這樣。」

受訪者 J 擔任之研究助理，其所負擔之工作內容(其實更接近學習內容)為每月讀完指定書籍，並與老師進行導師課討論，並交出報告。J 認為，其雖然是在學習，但因為須要投入相當多的時間進行閱讀及報告產出，並獲得每月固定之報酬，乃是具有對價關係之報酬。

受訪者 J：「我覺得我們有一部份滿像責任制，就是我們要把那一本論文集讀完，老師有要求就是盡量讀完，那通常大家都會讀完，因為老師很可怕，就是盡量讀完，就是要讀完，然後你還要有一個報告出來，然後你要參與一個月一次在禮拜一的導師課時間，就是 10 點到 12 點，你要參與這個討論，就一個月討論一次，那看書跟寫報告就是看每個人不同的...就是安排時間，就是如果你讀得比較快，然後你有很多的靈感，就會比較快完成，可是有一些書可能就比較不好讀，就會讓工時拉得很長。」

以教學助理的工作時間來看，每月時數有一定之規範，受訪者 D 表示，每月填寫時數不能超過 40 小時，但實際上每月助教課的時間，再加上偶爾小考批改考卷的時間，每月頂多花 7、8 小時在課程上；然而在期中考、期末考當月，因為需要解題、批改考卷等，工作時數會超過 40 小時。受訪者 K 因須事先備課，連同上課時間在內，一週約會花 7、8 小時在課程上面。

受訪者 D：「教學助理的話，是一個月 40 個小時。」「我們就壓 40 小時，不可以超過 40 個小時，因為我要填單子，但是其實坦白說，除了期中考跟期末考周那一個月會破 40 小時以外，其他的你可能每個月才 8 小時、7 小時。」「因為你就一小時去固定，就是固定上討論課，然後也就大概就 4 小時過去了，然後有時候如果有小考的話，改考卷可能是 3 小時而已，3、4 小時而已，所以其實很多時候都是空的，所以我可以接受...就拉長補短，我覺得很合理。」「就不一樣，對，平均上來說絕對不會超過 40 個小時，絕對不會。」

受訪者 K：「一個禮拜，大概就是如果要備課的話，通常...7 到 8 個小時。」

以領取生活助學金的受訪者來看(受訪者 E、G、L)，其每月固定服務時數 24 個小時，每週不得超過 6 小時，受訪者皆得依照課餘空閒自由排定服務時間，且亦無臨時性支援致使服務時數延長的情況。

受訪者 E：「它不會要求你一定要做到 24 小時，那就是我是想說本來就 24 小時，那我就做 24 小時好了。」

受訪者 G：「就每周可能哪一天上午、下午這樣子。」「這樣...因為一個月

大概就四周，一次就大概 6 個小時。」「但我原則上我還是會把時間補滿，就是如果我請假的話，我就是會挖其他時間去補掉那個...那一個時段，就是我 Loss 掉的時段這樣子。」

受訪者 L：「規定就比較彈性，它一個月是規定說不能超過 24 小時，然後我的這邊的單位是一個月 20 個小時就夠了。」

四、工作報酬

(一) 研究助理

受訪者擔任研究助理所獲得之報酬約為 3000 元至 6000 元之間，並依據研究計畫之經費，每月定額撥款，並由計畫主持人(通常為老師)決定撥款金額，或是得與老師協商調整每月報酬。

受訪者 D：「因為我沒有讀過這些東西，他說比較辛苦，然後我回覆他是過了一星期才回覆他，比較晚，他那時候就是剛好手頭上就剩下 4 萬多塊，就是剛好可以用來給我這樣，所以那時候薪資比較少，就 4500，其實原本薪資會更高才對，就剛好剩...我比較晚答應他，因為他收了其他學生，所以就變得比較少錢可以撥給我。」「分月，每個月，每個月 4500，共十個月。」

受訪者 H：「那大一下剛開始做的時候，是一個月 3000，然後大二開始是...對，大二開始提高到 6000，對，研究助理的部份」

受訪者 H：「那不過到我大三...好像大三下的時候吧，就再調降為 3000，那調降的原因是因為我覺得我的課業量太多，我不足以去負荷...同時又負荷研究助理的工作量，所以就跟老師討論後，覺得把薪水降低，然後就時數稍微低一點。」

受訪者 J：「晉用單，就是成為研究助理都會有一個晉用單，然後我現在...

因為我 6 月要離職，本來聘期是到 7 月 31，所以我就要再去拿一個異動

單。」「我們都是一個月 5000 塊，然後學姐是一個月 1 萬塊，可是學姐的

工作就是...譬如說我們只要產出大概 2000 字以內，可是學姐的份量就會

是我們的 Double，然後他還會有其他...可能譬如說監考，就是段考監考的那一些雜事，對。」

(二)教學助理

教學助理則依據學校辦法發給，現行為「國立政治大學教學獎助生經費補助要點」，碩士生依每學期 30000 元為限，分 4 個月發放。

受訪者 D：「因為我們助教就是固定薪資，對，就是我碩一是 5500，碩二是 7500，那是固定的。」

受訪者 H：「勞僱型第一個那個助教的，助教的那個叫高教深耕計畫附冊大學社會責任實踐計畫，然後(USR)，那具體的計畫名稱叫台北大學城，社會實踐萌芽計畫，邁向共學、共教與公共化，然後最後一個那個課輔的是教育部補助 109 年招生身心障礙學生工作計畫。」

受訪者 K：「然後一個學...一個月好像是 7500。」

(三)勞僱型兼任助理

受訪者擔任勞僱型兼任助理時，遇到薪資相關問題較為多元。受訪者 A 表示，因當時雖然係從事行政庶務之工作，但其報酬來源自教學助理之計畫經費，每月定額領取薪資，但實際上，計算報酬之方式是以當月實際工作時數乘以時薪，因此薪資會有多退少補的問題。

受訪者 A：「這個是有幾波轉折的，一開始就是我是九月進去的嘛，九月到十二月是掛行政，是掛有點像是教學助理的，那他是用 OO 院 OO 計畫去申請的，那他是每個月會匯八千塊到你的帳戶，再根據當月份的時數去計算你的薪水去多退少補，那時候的薪資就是一小時一百五，那之後就是薪資有漲，法律有修，修成一百五十八，然後我記得好像是十二月到一月之間那時候是有短暫成為學校的員工一陣子，就是他就是直接做多少就直接打錢到我帳戶。」

受訪者 A：「對，他這個就是用 OO 的方式去給這些教學助理錢，就是用這筆經費去支付報酬給教學助理，所以我會比較像教學助理，可是實際上我是行政工讀。」

受訪者 F 表示，每月工作時數並不一定，可能因為請假或是幫忙代班而使得工時增減，但每月領取固定數額的薪資，因此須要再額外計算當月的實際工時乘以時薪，並同樣須要多退少補薪資。

受訪者 F：「我那時候會來的原因是因為這邊是有一個月大概就多少錢，雖然說可能會加加減減，因為說實在上班的時數不一定，因為譬如說有時候可能有別同學請假，我代班那我就多一點點，或者是今天有活動要加班，我就會多一點點，也或許是可能有時候比較閒沒事，所以就提早下班，那就是會少一點，但大部分其實都會有一個譬如說 9000 塊附近，就是每個月」「就是這邊是譬如說一個月給你 9000 塊好了，就多退少補。」「定額，然後多退少補，可是其實平均下來真的差不多，就真的是就是...因為這裡也有所謂的淡旺季，就是忙不忙，所以就是薪水可能會有點浮動，但我覺得都是我可以接受的範圍內」

受訪者 F：「我們有...對，我們會需要填寫一個表單，就自己寫自己的時數，然後就到時候真的整個月下來，因為像我剛剛說，不是一個月定額是多少，然後你真的拿多少錢，就是以那一張表算，然後如果說你這個月上比較少錢，你可能就要把一些錢還 OO，如果你上比較多，然後 OO 就會給你錢，這是比較特別的地方。」

受訪者 I 表示自己所屬單位，會依照固定工作時數簽訂定期契約，每月給付額固定數額之薪資，但實際上，仍須依當月工作時數乘以時薪去計算薪資，增減之部分，以次月或寒暑假來做時數的追補或扣抵，受訪者 I 稱之為「工時銀行」。

受訪者 I：「因為像我們排班的話，其實他一開始在面試的時候，就會問說可不可以先排 80 小時？他們都是先排 80，或者是 74、64 這樣子去排，對，然後每一天工作的話，他們會比較希望是 8 小時為基礎，如果沒辦法就是半天 4 小時。」「還要再講一下就是我們都是簽定期契約。」受訪者 I：「在去年的時候，我是簽 80 小時，對，然後在今年的時候就被降到 64 小時，可是 64 小時就是我...就是他跟我簽 64 小時，但是我正常就是有上班的時間都是大於 64，可是他...因為他們基於預算，就是還有就是當初簽的那個費用，都是低於我正常上班的時間的費用。」

受訪者 I：「他就很像是工時銀行，就是學校竟然會有工時銀行這件事情。」

五、 投保情形

勞僱型兼任助理(受訪者 A、B、C、F、H、I、K)於契約期間內，校方

皆有為其投保勞、健保、勞退等；而研究助理僅一位(受訪者 D)表示於擔任期間，有被加保。而受訪者 G 因為擔任訪談人員，所屬單位並無為其投保勞、健保，但有為其投保商業保險。有受訪者表示，因為勞僱型兼任助理所簽訂的是定期契約，期滿後離職，但是須間隔 90 天才能再簽訂新約，繼續聘僱。在尚未重新被聘僱的期間內，受訪者的勞健保中斷。

六、工作與學習

不論其工作類型或受僱型態，受訪者對於自身勞工身分的認同與否，以及能否從中獲得學習效果，皆是重要的探究方向。首先，檢視受訪者對於勞工意識及勞動權益的認知是否充足，有助於了解受訪者對目前校內現行制度、相關之法律權益是否有一定的認識，並試圖從中指出受訪者之認知、所處之情境與校內制度規範，是否具有矛盾、衝突之處。其次，校園須以教育與學習為本，對於諸多規範及措施，能否達到學習的宗旨，亦是透過受訪者之深度訪談才得以比較分析。

受訪者 A、B、C、F 擔任勞僱型兼任助理，就實際工作內容、固定工時、工資的部分，認為此特徵與一般勞工無二致。

受訪者 A：「我覺得我就是最像勞工的，因為我其實就是系所請的工讀生，那他是有固定的工時或固定的薪資，……，所以我自己覺得行政工讀，就是我這種工作是最像勞工的。」

受訪者 B：「我覺得應該滿明顯的，我就是在幫 OO 系所做事啊，指揮監督的成分非常高，因為如果沒有下達任何指令的話，我是沒有工作做的，我就是在做自己的事，我覺得沒什麼疑問。」

受訪者 C：「我覺得我是勞工，不管是在老師的工作上還是系所。」

受訪者 F：「我覺得算吧，這就是一般的打工，只是今天場地在學校，跟外面沒有什麼不一樣。」

受訪者對於勞工的意識，在這些工作類型(或是服務時數)的名稱下，可能會產生混淆及疑惑。而依工作內容來看，例如：受訪者 D 擔任教學助

理付出勞務時間相對較短、或是付出勞務的過程相對輕鬆許多，即便在勞動關係對價的框架下，他並不會認為自己是處於在僱傭關係內，而否定自己為勞工。

受訪者 D：「因為我對勞工的定義是你要賣勞力，我做這個完全不需...我完全不會累，因為完全不用動腦，就是本...就是直覺上在勾叉勾叉勾...就勾叉勾叉，然後你問問題，我可以馬上回答我就回答，不馬上回答的就是一句補...那個我不懂，就這樣，我覺得其實我自己不算。」

受訪者 D：「就是每一次幫他們上課，其實我都是把...我都會覺得就是在檢視自己到底懂多少，因為我被教育就是你只有講得出來，然後讓人家聽懂了，你才是懂的。」

受訪者 D：「很輕鬆，就是完全...像...我其實很常做一個事情，是今天上討論課，我今天才寫我要上課的筆記，對，就是可能 3 點半吧，我 2 點半開始寫筆記，對，然後就去了，完全沒有什麼準備，就是很輕鬆的，不用特別去準備。」

受訪者 K 雖然擔任勞僱型兼任助理及教學助理，但因工作較彈性，非須定時定點常駐在固定工作場所，或係完成交辦事項即可，讓他覺得自己並不向勞工身分。

受訪者 K：「因為我覺得就是...一般勞工感覺就是...每天...有點像是...可能每天都要去上班吧，就是感覺上就是可能要在同一個場所，固定的場所去做一樣的工作這樣，可是我覺得就是助理好像是比較有彈性一點，就是可以不用到固定的場所，然後只要完成就是交辦的事情就好了，對，所以不太...我覺得不太像是...就是自己感覺不太像。」

此外，從事服務時數、領取生活助學金之受訪者，對於其身分之認同有不一樣之看法：受訪者 E 認為自己為學校工讀生，但並非具備勞工之身分，主要原因是其認為在校內從事服務時數的時候，沒有受到任何指派工作時，皆可做自己的事情或是念書、寫報告，即便接到指示，也是從事相當輕鬆的工作，且實際工作的時間相對較短，故傾向認為自己並非具備勞

工身分。

受訪者 E：「我覺得應該沒有到勞工這個身分，因為我會可能傾向認為就是在學校工讀，當工讀生，然後就是做一些雜事而已，不會到勞工這個層次。」「因為其實實際上做的事情真的也沒有到很...很多或覺得很麻煩，因為他們交代的事情就是算是簡單，或者是...就是稍微學一下，知道說順序什麼之類就好了。」「相對就是 24 小時裡面，實際上工作的量跟時間是沒有到很多，我覺得。」

受訪者 E：「因為其實在這段時間，假如我沒做事，我是在讀書，或者是做報告，或者是有時候會耍廢之類的，可是他們其實也不會管，管你要做什麼事，對。」

受訪者 G 認為，服務時數是處於待命的狀態，佔用了相當時間，接受指派工作的時間相對少。

受訪者 G：「它就是把你卡在那邊。就是一直在那邊 Standby，然後不知道在幹嘛。就是沒什麼意義的勞動。而且有時候通常是...雖然通常是不太會勞動到啦，沒什麼勞動到，但是就...就那樣。」

而 G 亦表示，即便校方提供此助學金之目的係期望可以從中學習，但在從事服務時數過程中，通常受到指派的工作相對容易，很難達到學習的目的。

受訪者 G：「其實因為...他們有期望可以學到...希望我可以學到東西吧，就學校的那一個助學金，他們應該是有期望我可以學到東西，但是我覺得實際上應該是沒有人會學到東西，就是大家...因為做的事情就那些，然後會給學生做的，通常也就是那種不太重要的事情，對，那你要...那你能從中學到什麼嗎？其實也很難吧。」

受訪者 L 認為，其具備勞工身分之特徵在於聽命做事，但又覺得，與一般在外工讀相較之下，從事服務時數較有彈性，且無太多規範，並在空閒時間可以做自己的事情，因此對於是否認同勞工身分有較大的疑惑。

受訪者 L：「勞工嗎？有一點像又有點不太像，因為...像的話，就是因為都是聽別人做事，然後不像的話就是...他...因為他比較...它很彈性，然後沒有

太多的規範，所以我覺得它的...不像是在外面打工的感覺，但嚴格...但是其實應該還比較算是...它是勞工這樣子。」

(沒有事情忙的時候，你可以做自己的事情嗎?)

受訪者 L：「對，就是可以自己做自己的事情，可是...還滿常可以做自己的事情的。」

受訪者 L：「它可以幫助我...讓我在...讓我可以邊讀書邊工作，讀我自己的書，然後邊工作，因為有時候滿清閒的這樣。」

若以學習的角度來看，L 認為在此單位所從事的內容，傾向是一般工作，學習的成分較少。

受訪者 L：「對我來講比較像是一個工作，因為它沒有學習...它頂多讓我比較知道圖書館的操作模式，可是它的東西我還是都不知道。」

受訪者 L：「它學習的部份是...學習的部份是在其他領域，可是這裡的打工是希望我們有服務的精神。」

另一方面，擔任這些職務能否讓自身「學習」到某些技能，透過累積知識、反覆練習等機會，不斷提升自我的能力，並內化為個人職能，此部分可認為是從事校內工作的附加價值，亦是少數受訪者相當注重的部分。以受訪者 B 來說，擔任勞僱型兼任助理須要與外籍教師進行溝通，對於提升自己的英語能力有正向幫助，並有助於閱讀外國文獻。

受訪者 B：「我覺得對課業上的幫助是有的，因為我們都需要跟外籍老師溝通，英文就不能太爛，……可能這就是在工作上最有學習價值的吧，因為我幾乎不會有跟外國人溝通的機會，如果說對於研究上的話，可能也是因為這樣子，所以比較不會抗拒外國文獻，如果說就是一般學術上的討論，也會再遇到老師的時候跟老師討論一些學術上的問題，當然是對學習或研究上有幫助，但我覺得比例上沒有那麼高，因為畢竟還是行政事務為主，只是剛好會碰到這些可能我自己本身沒有具備的能力在裡面，當然對於工作經驗上的累積來說是有的。」

受訪者 H 認為，擔任教學助理帶助教課時，相當於重新複習課程內容，但因為其內容較為基本，並非高強度的學習，成長幅度有限。H 認為，這

是順便從工作中學習。

受訪者 H：「就譬如說我去做...帶了研究法...研究方法的助教，那我在做助教的過程中，我也是重新複習了一次當時的課程內容，那一樣，那個身心障礙的課輔也是，只是因為畢竟你去做輔導的時候，它畢竟不是一個那麼高強度的知識學習，都是一些比較基本的而已，所以我覺得你真的要說學習的話，成長的幅度應該是很有有限，那在研究助理這一塊有比較明顯。」
受訪者 H：「我個人覺得我比較傾向於認為這就是一份工作，只是我順便從這份工作中學習而已。」

當然，有受訪者認為，受到指示再去行動，其餘時間能待在辦公室念書及做自己的事情，對於本身的經濟與課業較能兼顧。受訪者 I 認為，擔任勞僱型兼任助理係在課業之餘還有一份收入，相對輕鬆。因為 I 本身出社會工作後再回學校念書，認為雖然目前擔任的工作對於學習的效果較小，但對於尚未出社會的新鮮人來說，擔任兼任助理亦是一種學習過程。

受訪者 I：「可能寫自己論文，或者是上課的時候，還有一份收入，會比外面還輕鬆，就只有這樣子而已，對。」

受訪者 I：「對，因為我比較特殊，我是出社會之後再回去念書的，所以這一份工作，對我來說好像比較還好，我覺得沒有到很學習，但是如果我覺得說如果對於大學生或是其他研究生，他們沒有出過社會或是沒有上班，就是工作過，我覺得也算是一種...就是學校學習的過程吧。」

就附加價值而言，幾位受訪者因為工作地點在系所辦公室、院級辦公室，除了較容易獲取第一手資訊外，因為接觸人的機會較高，與老師及學生有較多的互動，對於融入校園環境有正面影響，且對於向老師諮詢問題或進行討論，會因為較為熟識而能更輕易進行。受訪者 A 認為，在學校的時間相對長，與老師接觸的機會變多，透過日常的互動熟稔，請教課業相關問題較不會覺得難以開口。受訪者 C、F 亦同。

受訪者 A：「我覺得有幫助啦，是在學校的時間多，然後跟老師接觸的機會也滿多的，就比如說老師常見到我，就打個招呼他就會覺得開心，然後他有什麼小麻煩，比如說電腦有什麼問題，或是不會買車票，就是幫他解

決一些小生活的小困難，他就會很開心，所以因為這樣子，我想請教依些問題或是論文的一些東西的話，就會比較方便，他們也會比較願意回答我的問題，或是說像我會接觸到研討，會幫忙弄一些研討會的事，或是辦演講，或是甚至是一些實習機會，我這邊其實也都是第一手接觸到這些資訊的，就是會比其他同學更快知道，所以說其實是對不管是學習或是說研究，多少會有點幫助，我也認為他是在校學習的一部份，不過我也覺得其他人就算是沒有的話也不會怎樣，也沒有什麼損失啦，就是我覺得有幫助，但其他人如果沒有參與這個其實也沒差，就是沒有來當行政工讀，他也沒有什麼損失，有幫助代也不是每個人都有需要。」

受訪者 C：「對我來說就只是一個單純的工作，我覺得在系所如果活潑一點的話應該可以藉由認識老師，然後進而，不能說可以讓自己的論文更精進啦，但就是有個機會可以跟不同老師接觸這樣，也比較沒有隔閡感。」

受訪者 F：「很微小的幫助，是因為我在系所工作，所以老師會認識我，所以我去跟老師講話會比較容易，就譬如說比較好開口問老師一些東西，那如果我今天我只是個單純的學生，然後平常不太會見老師，老師甚至可能不記得我的名字，就會很難去跟老師...不管是詢問一些問題，或者是想要請教老師給建議，我自己的話，會比較不敢，但因為我在系所工作，老師通常都記得我是誰，那我就會覺得這一部分會比較方便一點。」

受訪者 C 表示，擔任老師之研究助理，亦是有學習動機，期望透過擔任助理一職，能夠與老師較為親近，並且協助研究計畫的同時，亦能夠幫助自己完成論文。

受訪者 C：「擔任老師助理這個工作，我那時候其實還有一個出發點就是我想要找他指導，但現在就有點尷尬，因為是我自己退出來的，如過你要去找老師工作，基本上有很大的部份就是你要當他的研究生，就是讓他指導論文，因為老師那時的案子是有關於 OO 的，所以如果你幫老師做案子，譬如說整理逐字稿，或在跟他去訪談的時候，你就可以做出一份論文來，就變成說你的計畫結束的時候你的論文也同時結束，就是你如果需要訪談對象的話，老師找得人就是你要找的人，就是很方便。」

受訪者 J 擔任研究助理，因為每月須與老師、同學進行例行性之讀書會與文章摘要，過程須要閱讀大量書籍，儘管是學習的過程，學習成分及目的相當明確，但 J 認為縱然是學習的過程，但每月要花許多時間、精力準備讀書會，且有獲得報酬，即有對價關係，認同自己具備勞工之身分。並且認為，閱讀文章對於個人之思辨，並能做出延伸與批判，對於增加自己的軟實力有相當幫助。

受訪者 J：「應該是吧，就是我有付出我的勞務換取報酬。」「為什麼我不

是勞工的身分呢？因為我有領錢，雖然我也有學習到，就是因為我之後是要當高中老師，然後其實讀很多書，對我來說也算是一種學習，我有很多我不會的，可是畢竟我還是有產出，然後有花了我的時間、精力在這個東西，然後我拿到錢，就有一個對價關係。」

受訪者 J：「可是我覺得學到的比較像是...譬如說讀那種很硬的文章，然後在讀文章過程，讀文章過程那種思辨，你要去咀嚼這一些比較深入的東西，然後硬是要做出一些你自己的延伸跟產出，跟一些批判，那個...我覺得那個軟實力應該算是幫助滿大的。」

受訪者 K 認為，擔任助教帶領學生能夠複習基礎理論，甚至將過去一知半解的問題解開，才能夠去引導同學；此外，在台上授課演講，對於往後發表論文，亦會有幫助。

受訪者 K：「我覺得有，就是你可以透過說...就是...因為教...可能帶領學生的會是以以前學過的，然後以後會在可能寫論文或是...學習上會有一些就是基本的這些...可能因為像我們是比較偏經濟，然後就會去帶同學就會比較去複習到以前...可能以前不懂的地方，現在就要去弄到會，才可以教別人，然後上台的話，也會...我覺得對以後的發表，可能論文要上台演講之類的，會有幫助，對。」

受訪者 K：「研究生就是可能要當老師的助理，然後你可以學到一些就是...可能一些就是課堂上有關的練習吧，對，所以我覺得說它其實...如果說沒有薪水的話，我應該也是會做。」

第三節、訪談分析

一、 工資給付

勞基法第 22 條：「工資之給付，應以法定通用貨幣為之。但基於習慣或業務性質，得於勞動契約內訂明一部以實物給付之。工資之一部以實物給付時，其實物之作價應公平合理，並適合勞工及其家屬之需要。工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限。」

透過訪談發現，有部分受訪者在擔任勞僱型兼任助理時，當月工作時數應獲得之工資，無法於當月全額領取；或是先以預付工資的概念，作為下個月或往後月份之時數折抵。在受訪者中，其雇用單位原本應至少五人輪值排班，方能應付單位之業務，因為僱用單位之勞僱型兼任助理聘用員額不足，致使受訪者及其兩位同事，總共三人，須要不時挪出時間排班；因勞僱型兼任助理簽訂契約時間為學期初，並簽訂定為期數月之定期契約，並於勞動契約內約定勞方每月得支領之工時。如當月實際工作時數大於勞動契約約定之工時，僅能拿到勞動契約所約定之時數；在當月實際工作時數低於約定工時，亦一樣申報約定之時數，作為截長補短之用。此舉無疑是違反勞基法工資直接全額給付之規定，且有積欠工資之疑慮。

關於勞僱型兼任助理之工時規定，在「國立政治大學學生兼任助理及臨時性人力運用公告事項」(已廢止)薪資由用人單位及補助機關核定之經費支應，對於工時之限制：每週不得超過 20 小時，博士生至多 25 小時。換言之，每月工時最高可達 80 小時。依目前「國立政治大學獎助生與學生勞動型兼任助理權益保障處理辦法」，除明訂勞動型兼任助理準用勞基法外，工作酬勞不得低於基本工資，工作時數並無總額限制，而該辦法第八條「勞動型兼任助理工作酬勞之給付，依勞資雙方約定時間核發。但另有約定者，從其約定。」換言之，除依原本約定外，雙方得另行約定給付時間。

目前由校務基金管理委員會每年 3 月召開，並由主計室公布年度經常預

算分配表，而各項獎助學金之分配由教務處、學務處、國合處、教發中心辦理。各單位聘僱勞動型兼任助理，須使用該單位所分配之經費來進行聘僱。換言之，在準用勞基法以及校內規章的情況下，縱使定期勞動契約約定每月工作時數，並不代表用人單位得以毫無彈性地使用經費，發給薪資。讓學生每月一定要申報勞動契約所約定之時數，不能做多少算多少。或許是基於每年度之預算經費浮動，用人單位深怕日後請款不易，抑或者是盡可能地運用經費，將效益極大化。

儘管 12 位受訪者並非代表校內所有單位，但同時有部分受訪者呈現相同的問題，合理推論其他單位亦可能有這樣的情況，從而檢視目前制度是否合乎實務需求及使用。另外，經費之變動所產生的影響不容小覷，若因經費問題而致使減少聘僱兼任助理之人數，勢必增加現有員額之工作負擔，而工時超過每月應領之薪資，用人單位勢必要想辦法補足應給付之薪資。當用人單位有臨時性之需求時，聘僱臨時工讀生之名額可能受到控管，僅能使現有兼任助理增加工作時數，甚至高於每月約定之工時，而受訪者僅能自行記錄實際工時，無法當月做多少領多少，更遑論在特殊性、臨時性及年度性的活動中，仰賴學生的協助，極有可能產生工作超過 8 小時以上，但卻無支領加班費的情況。前述種種反應出學生兼任助理在現行的規制下無法彈性地使用，而欲彈性運用人力配合單位需求時，卻很難兼顧其法律權益。

二、 工時問題

勞基法上對於工時的規範相當嚴謹，除有變形工時的需求外，每週正常工時不得超過 40 小時、每天 8 小時的規範，而延長工時亦有上限。然而這樣的規範套用到時薪的兼任助理身上，卻顯得無法適用。受訪者當中，有因須要支援特殊活動，例如講座、研討會等，進行事前籌備規劃、場地勘查、場地布置以及活動現場支援等，儘管非屬經常性的活動，但在活動籌備期間或是活動當天，即

可能超時工作；或是未完成之交辦事項，將工作帶回家做的情況，在這樣的情境下，基本上是無法領取到加班費。此外，研究助理之工時不像教學助理、勞動型兼任助理具有固定性，亦非以時薪計酬，是以每月給付之報酬，因此在受訪者當中，可以發現研究助理之工作時間較不固定，且會有報酬與付出之工時，難以符合合理比例的情況，甚至低於基本工資。

三、 學生勞工之認定

就目前勞動部與教育部頒布之指導原則、學理與實務上的見解，勞動型兼任助理、教學助理、研究助理視為勞工，並與學校/教師間形為勞僱關係，相關規範應遵循勞動法令，使權益受到保障，與一般勞工並無不同。在過去，學生於校內工作的型態是否為僱傭關係，依實質個案去認定，並無法全面通案性的肯定勞僱關係，給予妥適保障。就目前尚未納入勞僱關係範疇的為獎助生，但亦有認為學校是為了規避將學生納為「勞僱型」兼任助理所產生的人事成本，而以「學習」來合理化學生在校勞動的事實。綜觀之，學生兼任助理在整個學術生產體系中，扮演地位最低的隱形技工，無論名稱是兼任助理、獎助生，應全面將學生視為勞工，不應以「學習」做為擋箭牌，將學生視為非勞工身分，其理應享有相對應的社會保障。

以實例觀之，一個兼任教學助理的工作內容包含準備上課設備、講義、教材、點名、批改考卷與作業、登記並計算成績，甚至在討論課授課、解題等等。由此可知，兼任教學助理一方面需協助從事例行性的行政庶務工作，另一方面需精進與該課程的專業知識，的確同時具有勞動事實與學習的效果。若是以「獎助型」兼任助理的名稱聘僱，會產生以「學習」的關係來掩蓋學生「勞動」事實的疑慮。此外，工作內容相同的兼任教學助理，卻因為學校策略的不同，因此在法律上所享有的地位也不相同，似乎也顯示出目前的分流方式無法解決學生兼任助理的爭議。另外，根據教育部 2014 年 7 月所提出之「大學學生兼任助理事宜衝擊影響」

⁶⁹中，指出若將學生兼任助理視為勞工，會對學校、學生以及政府三方產生影響。首先，學校在經費沒有增加的情況下，每年須負擔龐大的勞工保險、全民健康保險以及提繳勞工退休基金等費用。無論學生工讀時間的長短，學校若均須為其加保勞工保險、就業保險以及提繳勞工退休金、負擔健保費，再加上學生流動性高，辦理加退保頻繁，將增加勞僱費用以及行政作業的成本，導致學校財務負擔沉重。再者，學校必須遵守身心障礙者權益保障法第 38 條之規定「公立學校員工總人數 34 人以上，身障員工進用人數至少 3%；私立學校 67 人以上者，至少 1%」，以及遵守原住民族工作權保障法第 4 條、第 5 條之規定，僱用一定比例之原住民族籍學生。若任用身心障礙者或原住民人數未達標準，則需繳納身心障礙者或原住民就業基金差額補助費、代金。由此可見，將學生兼任助理視為勞僱關係對學校的衝擊很大，也因此造成資源的排擠，學校必須挪部分經費使用在代金上，勢必得減少工讀的機會，或者採取其他將學生兼任助理規避為非「勞僱型」的措施。另一方面，因目前勞健保對於最低投保薪資級距的標準，雇主負擔並沒有按照受僱者實際薪資而按比例調整，也導致聘請短期工讀生、不固定工讀生或兼職計畫助理等的工作成本增加，產生低薪高保的情況，造成學校龐大的額外負擔。

另外，在諸多受訪者當中，有因弱勢經濟條件而符合申請生活助學金之受訪者，如以社會救助之角度來看，每月領取生活助學金並於校內行政單位、教學單位進行服務學習時數，可視為為達成助學之目的，而給予附負擔之行政給付，相對於給付勞務換取報酬的勞僱關係來說，乃是以相對輕鬆的條件獲得相當的金額補助。對此，為弱勢學生提供助學措施之目的尚不容置疑，但就手段之外觀及實質內涵，能否因此而撇除社會保險之保障呢？以受訪者為例，受分發至校內教學單位或行政單位，出席時間、時數長短、每週天數皆自行安排，雖不受到時間上之規範，但仍須遵循時數總額之限制。而約定每月服務學習時數，相當於賣出了

⁶⁹ 教育部,2014/07,大學學生兼任助理事宜相關處理過程及評估說明
https://announce.ndhu.edu.tw/message_0/1400748613/%e6%95%99%e8%82%b2%e9%83%a8%e7%9b%b8%e9%97%9c%e8%99%95%e7%90%86%e9%81%8e%e7%a8%8b%e5%8f%8a%e8%a9%95%e4%bc%b0%e8%aa%aa%e6%98%8e.pdf

時間，且受訪者表示，有時會受到指派工作，包含傳遞公文、列印資料、謄打逐字稿、清潔環境、電腦軟體設備操作等行政庶務，其中尚有一位在圖書館進行服務時數，須要協助借閱書籍、影片、整理書架、點書等工作內容。如以勞動契約從屬性來看，確實符合人格上之從屬性及經濟上之從屬性的外觀。從生活助學金之辦法中，不免有提到提升就業、就學能力等之字眼，作為實踐學習之目標，然而對照到受訪者前述的交辦事項與工作內容，實際上與協助行政庶務無異，難以與學習掛上等號，僅有服務性質，既然有提供服務之事實，就應要納入勞工之範疇，給予相對之社會保障。否則，生活助學金也僅是另一種規避雇主責任的方式，挾持著助學的名義提供校方另一種勞動力使用。

第四節、小結

依據受訪對象的工讀動機，除了經濟考量為主因之外，選擇校內工讀而非校外工讀，大多與地緣性、與生活範圍鄰近有關，縮短通勤距離、工作地點方便、與老師、同學較為熟稔，並可以配合課程時間，種種因素比較起來便利許多。另外，以為學習主要工讀動機的受訪者，認為校內工讀可以結合自身所學的專業，並且透過擔任教學助理、研究助理等，培養通才能力。

在工作類型的區分上，擔任研究助理所從事的工作內容，縱然與研究計畫密不可分，但受訪者當中僅有一位係藉由擔任研究助理，並透過參與計畫之執行而完成個人之畢業論文。受訪者當中，常有協助文獻蒐集、固定與老師討論以腦力激盪的時候，亦有需要協助行政事務，包含報帳、經費核銷、傳送公文、協助辦理活動等。在無聘僱專任研究助理的情況下，行政事務的推行反而完全仰賴兼任助理，也造成工作繁重的情況。擔任過教學助理的受訪者較多，而主要工作內容係協助課程運行順利及課程指導，包含帶討論課、批改考卷、解題等，通常課程

時間及時程固定，較好掌握工作狀況及時間安排。擔任勞僱型兼任助理者不在少數，多以支援行政事務為主，工作項目多樣化且較為繁瑣。另有領取生活助學金之受訪者，因符合特定身分而獲得助學金資格，須於每月進行 24 小時之生活服務學習時數，並領取固定金額之助學金。而領取生活助學金之受訪者表示，於服務學習時數時，其從事的工作內容與行政庶務無異，近似於勞僱型兼任助理的工作內容。而生活助學金之目的與辦法皆強調給付與時數不具對價性，並期望增進學生就業及就學能力，而筆者認為，學習的過程與成果應該作為評量核發助學金的要件之一，而非係單以提供服務學習時數作為要件，不免讓人將實際工作內容、時數、金額聯想，並直接換算為勞務對價給付，似是被當作另類的校內工讀生來使用。

在工作時間上，以勞僱型兼任助理來說，因簽訂勞動契約時每月有約定工時，一天上班工時最高為 8 小時，但因從事的單位及工作內容之不同，例如籌備活動，其投入的時間不免會超過正常工時，甚至會有需要將工作帶回家做的情況。而超過的部分，在實際上無法獲得應有之加班費。較為特殊的是，有一位受訪者表示該單位每月核發固定時數之薪水，如當月工作時數超過固定時數，則會從下月時數扣抵，形成工作時數彈性化，但卻無法如實核發薪資的情況。在擔任研究助理的情況下，多數受訪者表示工作時間不會太固定，不像勞僱型兼任助理明確，且相對自由，也變成工作時間與獲得報酬難以確實量化。在擔任教學助理的受訪者中，每月固定申報 40 小時，發給固定金額，並自行評估每週備課工時，因課程有固定時間，工時較為固定。

在工作報酬的差異上，受訪者擔任研究助理所獲得之報酬約為 3000 元至 6000 元之間；教學助理則依據學校辦法發給，現行為碩士生依每學期 30000 元為限，分 4 個月發放；勞僱型兼任助理則依現行基本工資時薪計算，但一位受訪者表示因報酬來源為計劃經費，每月定額領薪資，如有超過當月之工時，則薪資會有多退少補的情況。

單位是否會幫兼任助理投保勞、健保的部分，勞僱型兼任助理之受訪者皆表示於受僱期間有被投保；而研究助理僅一位受訪者表示有被投保；另一位受訪者亦因從事特殊工作(訪談員)，單位並無為其投保勞健保，但有為其投保商業保險。另外，值得注意的是，勞僱型兼任助理雖有被投保，但因簽訂定期契約，且若新、舊約間斷超過 90 天以上，則視為兩份不同定期契約。如又重新聘僱相同的人員，則等同於 90 天內處於失業且無投保勞健保的窘境。

就受訪者對於自己所從事的工作是否認同具備勞工身分擔任勞僱型兼任助理之受訪者，依實際工作內容、固定工時及薪資的部分，有認為自身與一般勞工無異；亦有認為，其工作較彈性，完成交辦事項即可，而否定自己為勞工。在受到工作量多寡或是工作類型的名稱下，可能會產生混淆，舉例來說，一位受訪者擔任教學助理，因為付出勞務時間相對短，且迎刃有餘，便不認同自己是處在僱傭關係內，否定自己為勞工。而生活服務時數的受訪者對於此方面的認知有相當大的不同，有認為未接受指示工作時皆可以做自己的事情，相對輕鬆，而傾向認為自己並非勞工；有認為雖然接受指派工作時間少，但服務時數是處於待命狀態，就是勞工。以獲得學習成效的部分來看，有受訪者認為受到指派工作相對容易，學習成分較少；另一方面，擔任這些職務能否學習技能、累積知識、拓展人際關係、提升自我能力等，並內化為個人職能，軟實力的培養可認為是從事校內工作的附加價值，亦是少數受訪者重視的部分。

從上述訪談發現，工資給付的問題可以窺探出目前潛在於學生勞工的風險。有部分受訪者在擔任勞僱型兼任助理時，當月工作時數應獲得之工資，無法於當月全額領取；或是先以預付工資的概念，作為下個月或往後月份之時數折抵。校內單位無法實支實付，與全校單位預算編列相關，在有限的員額編制跟經費控管下，僅能做出這樣的應變方式。而工資給付及發放方式，於勞動法理自是應由勞資雙方協商同意；而每月工時之約定亦同。另外，兼任助理雖然種類眾多，且給付基準相異，但勞基法規範之正常工時相當嚴謹，套用到兼任助理身上，卻顯得

手足無措。如因特殊活動，須進行協助與籌備，當下產生之延長工時，在現實上很難獲得法定之加班費；另外研究助理之工時規範相較於其他種類兼任助理，顯得較為彈性，當工作量與工作時間增加，但薪資不成比例時，則容易淪為血汗剝削的情況。

綜合上述，學生兼任助理在整個學術生產體系中，扮演地位最低的隱形技工，無論名稱是兼任助理、獎助生，應全面將學生視為勞工，不應以「學習」做為擋箭牌，將學生視為非勞工身分，其理應享有相對應的社會保障。



第五章、結論與建議

第一節 結論

學生校內工作之權益從過去一直被忽視，在傳統的思維下，學校與學生間屬於特別權力關係，形成強與弱的對比，對於學生兼任助理的勞動保障，卻遲遲無法受到肯認。為解決學生兼任助理在校內勞動的爭議，勞動部與教育部發布「兩原則」，將學生兼任助理區分為「勞僱型」以及「獎助型」。但「兩原則」發布實施之後，卻沒有解決問題，反而衍生許多問題。首先，教育部所發布的指導原則中所指之「學習範疇」，在大學自治下創造一個灰色地帶，讓各校得以不同方法將學生兼任助理之勞動行為「學習化」，使得從事相同工兼任助理，享有不同之社會保障，且薪資也因為兩者之聘僱成本不同，造成同工不同酬的情況。「學習」是一個不確定法律概念，而且難以證明擔任該課程之兼任教學助理或參與該研究計畫之兼任研究助理與其課程或畢業論文相關。只要具有學習經驗之性質，亦可將其歸類為獎助生，將學生兼任助理之勞動行為「學習化」，影響學生兼任助理的勞動權益與社會保障。其次，「學習」與「勞動」並不是非此即彼的關係。對此，勞動部亦認同兩者可同時存在。然而，在實務上可能存在以「學習」之名，將具有「勞動從屬性」之學生兼任助理排除於勞工身分之外。在學理以及實務上皆以「勞動從屬性」為判斷基準，亦即只要具有「勞動從屬性」即應視為勞工之身分。但因現行對於校內工作學生全盤適用勞基法，尚未有足夠的資源與空間去進行調配，而不得不迫使勞資雙方皆須讓步。

若因學生之身分而排除僱傭關係，進而全盤不適用勞基法之保障，亦非合理的考量，就現況而言，如何能在有限範圍內，給予學生相當之保障，才是符合勞資雙方所期待的改善方向。舉例來說，在適用勞動法規之部分，增加彈性空間，如建教生、技術生或部分有領取津貼之實習生，其與廠商或企業間非屬僱傭關係，但卻適用部分勞動法規，享有勞工保險；「以工代賑」之臨時工，與政府機關或

機構、團體間不管是公法救助關係抑或私法僱傭關係，皆享有勞工保險。此外，對於學校來說，成本支出與經費預算亦是學生適用勞動法的一大阻礙，無論是在公私立學校，皆會面臨左支右絀的窘境，而在社會保險費用負擔的部分，能否提出合比例的計費方式，亦是勞、資、政三方應該要協調的方向。準此，本研究認為無論如何，絕不能以「學習」之名，將在校勞動之學生兼任助理排除在勞工身分之外，但相關之配套措施與未來之改善方向，應透過勞資雙方協商，或由政府機關參酌專家學者、勞資雙方之意見，做出符合勞資雙方之有利決策。



第二節 建議

一、助學金制度調整

現行校內的助學金辦法，「國立政治大學大學部學生助學金實施辦法」、「國立政治大學研究生獎助學金實施辦法」得以用來支付研究獎助生之學習津貼或勞動型兼任助理之薪資，以對應校內的人力需求。然而，與前兩者不同的是，「國立政治大學學生生活助學金作業要點」係針對弱勢學生，符合特定申請條件，錄取後每月核發生活助學金新臺幣 6,000 元，並由學務處生僑組分發至校內各教學、行政單位，約定每月、每週之「生活服務學習時數」。但經由實際訪談過程中，不難發現，受訪者在單位從事服務學習時，做的事情可能與行政庶務相同。縱然有規定每學期須參加講座來提升學習含量，但在校內單位實際上很難將「生活服務學習時數」導向以學習為目的，使得同學疑似變成另一種可以被運用的勞力來源，使得助學金之助學意義被沖淡。因此，本文建議修正方向：

(一) 將助學金與時數脫鉤，以類似獎學金方式給付

領取生活助學金的學生不再需要負擔勞務給付而係依據學生的財務狀況、優異表現或係繳交與學習相關之成果報告、作業、參與課程等，作為發放標準，藉此強調助學金的助學性質，同時也達到厚植就學能力。亦可以避免因提供勞務而造成僱傭關係認定之爭議。

(二) 提供教育訓練補助，作為助學措施

此一制度乃是參考德國於學生教育訓練補助金之制度，獎助學金之概念乃係協助學生於求學過程能減輕、免除經濟上之負擔，避免須額外花時間工作賺錢而影響學習成果。然而隨著觀念改變，打工、實習成為學生累積工作經驗及社會歷練的墊腳石，國內多數學校有建教合作、實習學分等銜接教育與職場的管道，作為培植就業能力的方法之一。針對弱勢學生，可以開設職業訓練課程，並給予訓練補助，一方面可以達成助學目的，同時提供學生提升就業能力的機會。

參考文獻

一、中文文獻

- 李春玉 (2014)，論工會法中勞工之範疇，國立中正大學法學集刊。
- 林佳和 (2015)，法律意見書。
- 林柏儀 (2007)，求學作為勞動：一個學校教育的馬克思主義分析。
- 邱駿彥 (1998)，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，月旦出版股份有限公司，頁 93-100。
- 侯岳宏 (2012)，勞動契約法律規範立法方式之檢討—日本法之啟示，臺北大學法學論叢第 83 期，頁 21-252。
- 張修齊 (2015)，大專院校兼任助理僱傭關係認定之研究，國立政治大學勞工研究所碩士論文。
- 梁福鎮 (2007)，德國高等教育的改革，教育資料集刊第三十五輯-高等教育。
- 梁福鎮 (2013)，比較教育學：起源、內涵與問題的探究，第八章-德國教育。
- 陳繼盛 (1989)，我國勞動契約法制之研究，行政院勞工委員會委託研究。
- 曾翔 (2012)，知識經濟下的大學學術生產體制與研究生的學術勞動：政治經濟批判。
- 黃程貫 (2015)，勞動法，新學林出版股份有限公司。
- 黃越欽 (2010)，勞動法新論(修訂三版)，翰蘆圖書出版有限公司。
- 藍科正、林泓秀、楊通軒、吳啟新、林良榮、徐嘉珮，各國學生校內兼職者加保規定之研究，勞動及職業安全衛生研究季刊，民國 106 年 6 月第 25 卷第 2 期。
- 魏裕昌 (2016)，大學獎助學金制度與學生在校工作權益爭議之剖析，《學生事務與輔導》第 54 卷第 4 期 2016 年 3 月，頁 23-36。

二、網路資料

Science, 2019/9/20, Grad student unions dealt blow as proposed new rule

says students aren't 'employees.' , 瀏覽自 :

<https://www.sciencemag.org/careers/2019/09/grad-student-unions-dealt-blow-proposed-new-rule-says-students-aren-t-employees>

The News Lens 關鍵評論, 11 個 QA 看懂「兼任助理」爭議, 回應網路上那些紛紛擾擾, 2016/07/12, 瀏覽自 :

<https://www.thenewslens.com/article/43963>

Wikipedia, Graduate student employee unionization, 瀏覽自 :

https://en.wikipedia.org/wiki/Graduate_student_employee_unionization

教育部 (2013), 研商大專校院兼任助理定位及權益事宜會議紀錄

立法院 (2014), 立法院第 8 屆第 5 會期第 10 次會議議案關係文書

教育部 (2015) 兼任助理 Q&A

勞動部 (2015) 兼任助理 Q&A

勞動部新聞稿, 勞動部尊重監察院對大學兼任助理納保案提出糾正, 104/11/06,

瀏覽自 : <http://www.mol.gov.tw/announcement/2099/24069/>

勞動部新聞稿, 勞動部公告「專科以上學校學生兼任助理不計入身心障礙定額進

用人數」, 104/09/25, 瀏覽自 :

<http://www.mol.gov.tw/announcement/2099/23856/>

勞動部新聞稿, 大專校院之兼任助理, 應釐清係屬「學習」或「僱用」關係,

104/07/31, 瀏覽自 : <http://www.mol.gov.tw/announcement/2099/23460/>

勞動部, 僱用部分時間工作勞工應行注意事項, 勞動部-業務專區-兼任助理勞動

權益, 瀏覽自 : <http://www.mol.gov.tw/topic/23616/>

勞動部, 勞工在事業場所外工作時間指導原則, 勞動部-業務專區-兼任助理勞動

權益，瀏覽自：<http://www.mol.gov.tw/topic/23616/>

苦勞網，【美國研究生工會運動】系列二-大學是「工廠」，因我們「運轉」，

2016/08/24，瀏覽自：<https://www.cooloud.org.tw/node/86174>

行政院訴願決定書，國立成功大學因勞工保險及就業保險罰鍰事件，104/10/07

三、外文文獻

Gleason, Philip M. (1993), College Student Employment, Academic Progress, and Postcollege Labor Market Success.

Judith Scott-Clayton and Veronica Minaya (2014), Should Student Employment Be Subsidized. A CAPSEE Working Paper.

Maarja Beerkens • Eve Maägi • Liis Lill(2010), University studies as a side job causes and consequences of massive student employment in Estonia.

National Center for Education Statistics (2013), 2011-2012 National Postsecondary Student Aid Study. U.S. Department of Education. Abstract retrieved May 25, 2015, from <http://nces.ed.gov/pubs2013/2013165.pdf>.

Rosemary Lucas and Lisa Ralston-Youth (1996), gender and part-time employment, A preliminary appraisal of student employment.

U.S. Department of Education (2011), Federal Work-Study Program: Funding Status. Abstract retrieved May 25, 2015, from <http://www2.ed.gov/programs/fws/funding.html>;

U.S. Department of Education (2014), Federal Campus-Based Programs Data Book 2013. Abstract retrieved May 25, 2015, from <http://www2.ed.gov/finaid/prof/resources/data/databook2013/databook2013.html>;

U.S. Department of Education (2014), Federal Student Aid Handbook: Vol. 6 Chapter2. Washington, DC.

Westat (2000) , The National Study of the Operation of the Federal Work-Study Program:
Summary Findings From the Student and Institutional Surveys. Rockville, MD.



附錄

附錄一 訪談題目

【學生校內工作法律關係認定與權益保障之研究-以政治大學為例】

受訪者：

訪談方式：

訪談日期：年月日

1. 請問目前或過去是在哪個單位工讀呢？是屬於哪種類型的工讀呢？
2. 從事校內工讀的動機為何？基於學習考量或經濟考量？
3. 如何得知職缺資訊呢？
4. 請簡單說明目前工作內容。
5. 是否了解薪資報酬來源？薪資計算方式、薪資名目及發放方式？
6. 工作期間學校是否有幫你投保勞、健保呢？
7. 是否有管理人員指派工作、監督工作呢？是否為必要服從指示，或是享有自主性，得決定工作方式呢？
8. 對於工作地點、出勤時間是否受到規範呢？
9. 對於出勤、請假、休假有無相關規範？
10. 管理人員是否會對工作表現進行考核呢？如何進行？未達到會有何種懲處呢？
11. 你認為從事這份工作，是否具備法律上「勞工」的身分呢？
12. 你認為這份工作對於學習或研究有幫助嗎？是否認同這是在校學習過程中的一部份呢？

附件二 訪談紀錄

受訪者 A	訪談方式： 電話訪談
性別： 男	訪談地點： -
身分： 研究生	訪談日期： 2020 年 5 月 10 日
<p>1. 請問目前或過去是在哪個單位工讀呢？是屬於哪種類型的工讀呢？</p> <p>我目前就是就讀政大 00 所的碩一，是在所辦當行政工讀的助理，學校的助理大概有三種，第一種是研究助理，第二種是教學助理，第三種是行政助理，第一種研究助理其實就是幫教授去做實驗或是做一些企劃案，錢的來源當然是跟科技部或是國發會的那一些中央單位去申請，因為做企劃他們就會給錢，那第二種教學助理是比較像是教授的助教，他就是在課堂上幫教授處理一些事情，然後幫忙改考卷、監考的那些行政工作，那他錢的來源也很多都是教授本身接的企劃案來的，最後一種就是行政助理，行政助理就是我這種，他大多都是所辦或是科室之間請的工讀生，那它其實是最接近一般傳統上勞工定義中的工讀生的性質的助教，就是他是名義上是叫助教，可是他是最接近工讀生的，然後他錢的來源的話有直接給錢的，就是當他是助學金的時候他就會直接匯到你戶頭，也有透過單位去申請企劃案，就是用另一種名目去申請錢才給你的，也有這樣子的，就是當我員額被凍結時，就會用這種申請企劃案的方式去給我錢，大概是這樣。</p> <p>2. 從事校內工讀的動機為何？基於學習考量或經濟考量？</p> <p>一開始是，主要目的就是想賺一點零用錢，但是另外就是她就在所辦裡面，也比較近。</p> <p>3. 如何得知職缺資訊呢？</p> <p>那時候研究所考完，二月考上之後，然後他大概是在暑假的時候，00 就有發信過來說所辦現在缺人，缺這個行政工讀，我那時候就想說好像是一個不錯的工作，就去應徵，然後就來做，九月就去做了。</p> <p>4. 請簡單說明目前工作內容。</p> <p>其實就是一些行政雜務，比較雜的，比如說送公文、打掃、登記整理資料、消毒，就是最近因為那疫情的關係，就是每天都要消毒，那然後就是像寄信，到大門口外那個郵局去幫忙寄信，那另外比較複雜的工作就是像是接待外賓、弄系所評鑑或是像研討會這種，辦研討會就會有一些跨校的程序要去弄，就比較麻煩這樣。</p> <p>5. 是否了解薪資報酬來源？薪資計算方式、薪資名目及發放方式？</p> <p>這個是有幾波轉折的，一開始就是我是九月進去的嘛，九月到十二月是掛行政，是掛有點像是教學助理的，那他是用 00 計畫去申請的，那他是每個月會匯八千塊到你的帳戶，再根據當個月的時數去計算你的薪水去多退少補，那時候的薪資就是一小時一百五，那之後就是薪資有漲，法律有修，修成一百五十八，然後我記得好像是十二月到一月之間那時候是有短暫成為學校的員工一陣子，就是他就是直接做多少就直接打錢到我帳戶。</p> <p>6. 工作期間學校是否有幫你投保勞、健保呢？</p>	

當行政工讀的時候直接由學校投保勞健保，然後是學校的員工這樣。

7. 是否有管理人員指派工作、監督工作呢？是否為必要服從指示，或是享有自主性，得決定工作方式呢？

就是如果講從屬性的話，我的上司就是 00，他的工就是他派給我的，指揮監督的程度的話就是我覺得是還好，就是肯定會有，可是不會緊迫盯人啦，然後我的工作的話，就是每天早上九點上班嘛，然後我可能也不會剛好九點到，我可能是九點多一點，可是會在九點十分之前到所辦，然後就看有沒有事情，沒事的話就吃早餐，有事情的話 00 就會交代下來，就可以按照自己的分配進度去做，除非有說哪個比較急需要馬上做，或是提前做的話，才會優先去弄，不然就是當天弄好就好了，甚至比較不重要的可以往後延一兩天再做也沒關係。

8. 對於工作地點、出勤時間是否受到規範呢？

那我就先回答工作地點，工作地點就是系所辦公室，然後偶爾會到校外去，郵局去寄信，或是出差去弄別的事，舉例來說之前有學者來演講，他就事也來滿久的，所以我就是要去幫忙處理他飯店的事，然後就坐捷運去大安站，去幫他的飯店去繳費，去跟他協調講一些事這樣子，另外就是像上學期所辦有來一個大陸學者，他在新光路有租一棟房子，我也是要去幫他弄一些事情，然後還鑰匙阿等等的事情去處理這樣。

工作就是一到五，上下午各一個時段，一個時段就是三小時，那排班就是我跟另外兩個 00 一起去調，一個禮拜是十個時段，都是我們三個主動去協調好就 ok 了，上多上少講好就好了，比較特別的是說當天如果是同一個人值整天班的話，那他十二點到一點半是不用值班的，不是不用值班，就是他可以不用做事，他可以休息，等於說他只要從九點做到…，阿還有一點比較特別的是同學可以在十一點半或十一點四十分左右就出去買飯，00 說可以為了避開人流，所以等於是你實際時間會從九點做到十一點四十分或四十五分，如果值整天的同學可以休息到一點半，再做到三點半就下班，其實中間休息時間也算工作時間，就滿好的。

9. 對於出勤、請假、休假有無相關規範？

事假就是提前跟 00 說，看能不能請別人幫忙代班，那病假的話，我就不知道，因為我沒有請過病假，身體還滿健康的，基本上只要同事能代班的話，00 都不會有意見。

10. 管理人員是否會對工作表現進行考核呢？如何進行？未達到會有何種懲處呢？

考核是比較沒有一些書面上或是實際上的考核，不過滿意程度算是看的出來的，看口氣跟表情就看的出來，實際上這也是一種考核，就沒有所謂考績的考核，因為我個人是覺得說因為還在學校裡面，還是帶點教育性質，比較沒有像外面公司那樣以績效或是什麼去評比，如果沒有犯什麼太大的錯誤，或是跟同事處的太不愉快的話，應該是不太會有什麼懲處。

11. 你認為從事這份工作，是否具備法律上「勞工」的身分呢？

我覺得比起其他兩種，我覺得其實我剛提到的，就是研究助理跟教學助理，我覺得我就是最像勞工的，因為我其實就是 00 辦公室請的工讀生，那他是固定的工時或固定的薪資，可是其他兩種是不一定會有固定的工時跟固定的工資的，他們有時候會有點

像承攬制，就是你完成一定工作為目的，然後會給付一定的報酬，工時是不固定的，可能很多也可能很少，反正就是處理完這些事情就沒事了，所以我自己覺得行政工讀，就是我這種工作是最像勞工的。

12. 你認為這份工作對於學習或研究有幫助嗎？是否認同這是在校學習過程中的一部份呢？

我覺得有幫助啦，是在學校的時間多，然後跟老師接觸的機會也滿多的，就比如說老師常見到我，就打個招呼他就會覺得開心，然後他有什麼小麻煩，比如說電腦有什麼問題，或是不會買車票，就是幫他解決一些生活的小困難，他就會很開心，所以因為這樣子，我想請教依些問題或是論文的一些東西的話，就會比較方便，他們也會比較願意回答我的問題，或是說像我會接觸到研討會幫忙弄一些研討會的事，或是辦演講，或是甚至是一些實習機會，我這邊其實也都是第一手接觸到這些資訊的，就是會比其他同學更快知道，所以說其實是對不管是學習或是說研究，多少會有點幫助，我也認為他是在校學習的一部份，不過我也覺得其他人就算是沒有的話也不會怎樣，也沒有什麼損失啦，就是我覺得有幫助，但其他人如果沒有參與這個其實也沒差，就是沒有來當行政工讀，他也沒有什麼損失，有幫助代也不是每個人都有需要。



受訪者 B	訪談方式： 電話訪談
性別： 女	訪談地點： -
身分： 研究生	訪談日期： 2020 年 5 月 10 日

1. 請問目前或過去是在哪個單位工讀呢？是屬於哪種類型的工讀呢？
工讀單位就是 00 辦公室工讀生，我剛開始大概 2015 年左右開始做的時候，是叫助學金，我記得金額不多，因為每個人只上 3 個小時，那時候因為還有在上課，所以不可能做很多班，然後碩二下學期就開始有一些變化，我不太確定時間點到底有沒有弄錯，後來就改成兩個，就我跟 00 這樣，好像一直都是維持這樣。

2. 從事校內工讀的動機為何？基於學習考量或經濟考量？
我覺得經濟考量是少有一點，另外也覺得到碩班都沒打工過事件有點奇怪的事情吧，我覺得這個成分比較大一點，就是雖然經濟上可能是一個原因，但最大的原因是我想要累積一些工作上的經驗，雖然在學校裡面可能還是跟外面不太一樣，就是比起來算是學習的一環。這個學習考量也有包含有些人想說對於學術上的研究會有些幫助，所以需要當老師的兼任助理，去幫助自己完成想要做的事情，所以會問說是不是有學習上的考量，還是說你只是單純因為經濟上的考量。主要還是因為工作經驗上的考量，我剛開始做有想過畢竟所辦的工作跟老師助理的工作還是有一點差別，因為所辦這個工作比較細，老師那邊比較專業的研究，雖然還是有接觸到，但是原則上來是以工作上經驗的累積為主，學到一些很神奇的事情這樣。

3. 如何得知職缺資訊呢？
是我在碩二的時候接到一通電話問我要不要去幫 00 工作，然後就做到現在。

4. 請簡單說明目前工作內容。
一般就是送公文、拿信，然後有演講的話，需要去幫忙整理一下教室、倒茶水阿、看一下狀況、要拍照阿、作活動紀錄，如果是有外籍教授來的話，需要跟他說，我覺得要看狀況，之前有接待過一個中國籍教授，我們就要去跟他說怎麼去使用學人宿舍的一些設備，就是我要跟著他去講說這個設備要怎麼使用，帶他認識環境這樣，然後超出業務範圍就是，有一個老師來的時候，要帶他去買電話卡，然後跟老師聊天也是業務範圍內，看他有什麼需求需要協助的，再來就是可能 00 交辦的事項吧，比如說文件的處理、文件的整理，比如說活動之前整理出席人員名單阿，偏文書類的、office 類的、文書處理這樣，跑腿買東西採買文具之類的，最近還要再加一個消毒，可能有老師用完教室就要消毒，真的太瑣碎了，瑣碎到我都不記得了。

5. 是否了解薪資報酬來源？薪資計算方式、薪資名目及發放方式？
沒有到很清楚，但基本上就是時薪為主，如果還有擔任老師助理每月會領到的錢這樣。

6. 工作期間學校是否有幫你投保勞、健保呢？
是 105 年就是 2016 年開始，我記得那時候就是因為發生了一些爭議，所以學校開始要保護自己，他要同學去簽臨時型工作認定表或是短期工作認定表，我這邊是簽到六月，我簽了兩份，後來就變成 105 年 3 到 6 月我是簽了一個叫做臨時型或短期型工作認定表，反正學校就是怕被檢舉或是怎樣，所以就希望同學在做這個工作之前可以有個契約之類的東西，然後 105 年 9 月就改成我們現在這樣，就是勞動型兼任助理，就沒有

簽這個臨時型或短期型工作者關係認定表，以前要做這份工作之前一定要簽這個切結書加契約書，現在就沒有這個東西，只是單純的契約，我這邊是這樣，就一直到現在，一直到我畢業。

7. 是否有管理人員指派工作、監督工作呢？是否為必要服從指示，或是享有自主性，得決定工作方式呢？

基本上還是由 00 擔任管理者。

像現在 00 給我的，00 就會覺得有些工作是一個人處理就好的，就有點類似直接外包，就像去年底有個研討會，然後老師要退休，我就是準備做一個退休獎牌，那 00 就直接把要做獎牌這件事情就交給我，就他就有給我 00 系他們在做老師退休獎牌的一些資料直接給我直接去跟製作獎牌的公司聯絡，我只要把那個獎牌生出來就好了，中間我還要跟老師討論說這樣子的安排好不好之類的，字要不要有顏色之類的，這就比較像是可以自主決定要怎麼完成，因為我也沒有一定要在辦公室裡面做，我可以任意調配，但就我花多少時間就寫進時數裡面，他一樣還是會給我費用，就比較自主性的部分，其他一般都還是 00 說什麼我就做什麼這樣子。其他可能就是帶 00 老師到勞動部開會，這比較像是跑腿，就是受指派工作，只是地點不太一樣。

8. 對於工作地點、出勤時間是否受到規範呢？

我現在是固定九點半到三點半工作，但是有的時候會需要留久一點，最近的話，但是每個人不太一樣，主要就是跟 00 約定好工作時間，一天大概就是六小時。

9. 對於出勤、請假、休假有無相關規範？

這個好微妙，這個我到現在其實都搞不太懂部分工時勞工請假跟休假這件事情，像我在 00 工作，假設我今天有事，我就會跟、我就會問 00 說可不可以幫我代班，就是我們兩個時間互換，就是我們私底下協調，協調好再去跟 00 說，那好像也沒有請不請假的問題，有做就是有薪水，沒做就是沒薪水這樣，那我要怎麼調配跟學弟學妹們工作時間都是我們自己想辦法去協調，就沒有什麼強制性的休假或什麼這樣。

10. 管理人員是否會對工作表現進行考核呢？如何進行？未達到會有何種懲處呢？

我覺得考核一直都沒有，00 會被考核但我們好像比較不會，就只是會說你的處理方式可以調整一下啊這樣，好像也沒有什麼。

比較沒有這麼明確的表單，或是什麼其他比較具體說如果做得不好就要換掉你還是怎麼樣，就是他其實不會去選擇要什麼人來幫他做這件事，只要你可以做得好，他就覺得不會有什麼懲處或是怎麼樣，只是會希望你再調整，因為做的事情也不是什麼太難、太有技術性的東西，所以不太會涉及到責任上的問題，因為這些就是很雜事，所以考核上也比較沒有，但這都是去學就行，不會因為你不會就有什麼獎懲。

11. 你認為從事這份工作，是否具備法律上「勞工」的身分呢？

我覺得應該滿明顯的，我就是在幫 00 做事啊，指揮監督的成分非常高，因為如果沒有下達任何指令的話，我是沒有工作做的，我就是在做自己的事，我覺得梅什麼疑問，他當時會有爭議應該也是這樣，這工作跟老師教學一點關係也沒有，他如果編列在獎助生的話會有點奇怪，因為有時候那個工作量很大，你如果要邊在獎助那塊的話有點

牽強，有時候工作量又很少，邊在獎助就還好，我覺得這是一個工作量不是很穩定的性質，有淡旺季。

12. 你認為這份工作對於學習或研究有幫助嗎？是否認同這是在校學習過程中的一部份呢？

我覺得對課業上的幫助事有的，因為我們都需要跟外籍老師溝通，英文就不能太爛，雖然我也沒有像 00 那樣可以跟外籍老師用書信或口頭上的溝通，可能這就是在所辦工作上最有學習價值的吧，因為我幾乎不會有跟外國人溝通的機會，如果說對於研究上的話，可能也是因為這樣子，所以比較不會抗拒外國文獻，如果說就是一般學術上的討論，也會再遇到老師的時候跟老師討論一些學術上的問題，當然事對學習或研究上有幫助，但我覺得比例上沒有那麼高，因為畢竟還是行政事務為主，只是剛好會碰到這些可能我自己本身沒有具備的能力在裡面，當然對於工作經驗上的累積來說是有，但是就學術上的學習那塊，我覺得真的沒那麼高，但是也不是沒碰到，真的不多，例如說幫老師寫研究案。



受訪者 C	訪談方式： 電話訪談
性別： 女	訪談地點： -
身分： 研究生	訪談日期： 2020 年 5 月 11 日
<p>1. 請問目前或過去是在哪個單位工讀呢？是屬於哪種類型的工讀呢？</p> <p>現在在系所辦公室當工讀生，之前有幫老師做過，算是助理那一類的吧，大概就是這樣，是在研究所的時候。然後老師那邊，老師是因為一個計畫，一個勞動部的計畫案，然後找我去幫忙。</p> <p>2. 從事校內工讀的動機為何？基於學習考量或經濟考量？</p> <p>一開始是經濟考量，裡面其實你也沒辦法學到什麼，我在所辦工作，其實說真的你是幫老師工作跑計畫的話，你一個學期你應該會學到裡面很多核銷阿、跑行政的眉角，我是覺得其那個是值得學啦，只是我在那個當下已經筋疲力竭，我覺得其實已經完完全全影響到我現在的工課還有生活，所以我就不想要繼續了。所辦這邊因為我是作海報啦，然後其實我以前就有再作小小設計海報，現在在所辦作海報設計也算是另一種斜槓的學習這樣，但是經濟考量還是佔大部分。</p> <p>3. 如何得知職缺資訊呢？</p> <p>其實我從碩一還沒進來就看到網路上在 po 的，然後之後碩二，我是從碩二之後才開始做的，就是那時候就會到系所交東西，那時候 OO 就強力的拉攏看大家誰要來，所以就算是直接透過 OO 的口頭知道的，然後那個基本上都要 po 在系所網站，都要 po，然後老師工作那個有點是人脈，就是我之前在工會打工，不是打工，是實習，我們所不是都要實習嗎，之前剛好去工會實習，剛好那個工會的總幹事任是 OO 老師，然後我因為幫那個工會做一個小小的計畫，然後到了開學，實習都在暑假，到了開學我還是有幫他們忙，結果反正有一天那個總幹事就到台北跟 OO 老師有聯繫，然後他們莫名其妙的就聊到我，於是 OO 老師就問我有沒有興趣去工作，就這樣。</p> <p>4. 請簡單說明目前工作內容。</p> <p>就是例行工作較多，就是收發信阿，如果有辦活動就支援活動阿，就是處理一些學生的資料，還有就是一些行政上的跑公文阿，一些有的沒的，或資料整理，如果比較特殊的是，如果要設計海報，我是設計的那個，就是 OO 在應徵的時候就會問說你會不會設計海報，你有沒有相關證照什麼的這樣，因為設計海報要外包的話還要一筆錢，那就叫工讀生設計這樣，就是最好是有一個工讀生他是有設計海報的底子這樣。老師那邊的話，然後我那時候是做…，反正就是包辦他所有計畫的事，除了那個研究，還有那個老師要找誰一起做研究這件事之外，就是什麼，那個時候要投標，就是還處在採購投標的階段，那時候就是負責幫老師處理資料、蒐集資料這樣，然後就去做投標，然後一直幫他跑校內流程，就是一直跑，一直被打槍這樣。</p> <p>5. 是否了解薪資報酬來源？薪資計算方式、薪資名目及發放方式？</p> <p>知道阿，OO 都會說，所辦的話就是我們在去年的時候是領那個薪資報酬的，就是領學校的時薪計算的薪水。</p> <p>6. 工作期間學校是否有幫你投保勞、健保呢？</p> <p>是有報勞健保的，反正我們就是勞工就對了。</p>	

7. 是否有管理人員指派工作、監督工作呢？是否為必要服從指示，或是享有自主性，得決定工作方式呢？

我覺得基本上就是有指揮監督，就是 00 派工作給我們，他有派就有工作，沒派就沒工作，就是因為我是設計海報的，00 就會直接跟我說我就是要做這張海報，其他的不管我在所辦作或是我要帶回家作都可以，基本上 00 只要求該有的資訊要有，其他的就是我自己決定，就只有設計海報這塊是這樣，其他都是一個口令一個動作，除非有時候我工作太多了，就也可以問 00 看可不可以拜託其他人作這樣，工讀生之間就互相 cover 這樣，有時候會是老師走進來就是請你幫他一些小忙，偶爾幫他看一下電腦阿、收一下信阿，大概就是這樣。

8. 對於工作地點、出勤時間是否受到規範呢？

基本上都在辦公室，我剛剛說的海報、工作沒做完的話就是可以帶回家做，然後你回家做幾個小時你就填幾個小時。

9. 對於出勤、請假、休假有無相關規範？

我覺得我們比較彈性，因為如果你要休假請假，我們是沒什麼休假啦，如果你請假你就找人代班就好，就比較彈性。

10. 管理人員是否會對工作表現進行考核呢？如何進行？未達到會有何種懲處呢？

我們基本上沒有考核標準，然後就沒有懲處。

11. 你認為從事這份工作，是否具備法律上「勞工」的身分呢？

我覺得我是勞工，不管事在老師的工作上還是辦公室。

12. 你認為這份工作對於學習或研究有幫助嗎？是否認同這是在校學習過程中的一部份呢？

對我來說就只是一個單純的工作，我覺得在所辦如果活潑一點的話應該可以藉由認識老師，然後進而，不能說可以讓自己的論文更精進啦，但就是有個機會可以跟不同老師接觸這樣，也比較沒有隔閡感，擔任老師助理這個工作，我那時候其實還有一個出發點就是我想要找 00 指導，但現在就有點尷尬，因為是我自己退出來的，如過你要去找老師工作，基本上有很大的部份就是你要當他的研究生，就是讓他指導論文，因為老師那時的案子是有關於移工的，所以如果你幫老師做案子，譬如說整理逐字稿，或在跟他去訪談的時候，你就可以做出一份論文來，就變成說你的計畫結束的時候你的論文也同時結束，就是你如果需要訪談對象的話，老師找得人就是你要找的人，就是很方便。

受訪者 D	訪談方式： 面訪
性別： 男	訪談地點： 板橋火車站
身分： 研究生	訪談日期： 2020 年 5 月 19 日

1. 請問目前或過去是在哪個單位工讀呢？是屬於哪種類型的工讀呢？

我目前...我過去，過去是兩個，一個是系上的那個就是教學助理，然後另外一個就是那個國科會的那個計畫助理，我碩一是國科會的計畫，是統計系的，然後鄭宗記老師底下的，然後那個助教的話是碩一跟碩二都有，也是...就是也是 00 系的，對，大概是這樣。對，就是助教或者是國科會助理。

2. 從事校內工讀的動機為何？基於學習考量或經濟考量？

OK，好，國科會的話，其實目的很單純，那時候就是剛上來台北，然後就想找工作而已，所以...對，然後順便惡補啦，因為我本身就不是這個領域出身的，我是臨時轉換，然後也沒讀過，就是所以就剛好想說有一個老師可以問這樣，對，然後助教的話，基本上就是打工，因為系上剛好缺助教，因為研究生都會被叫去，對，大概是這樣。

3. 如何得知職缺資訊呢？

4. 請簡單說明目前工作內容。

內容嗎？國科會計畫，國科會的話，那時候比較單純，老師只是教...他會跟我說他遇到什麼問題，然後叫我去找 Paper，然後去讀，讀完過後，真的整篇了解完過後，跟他說適不適用而已，因為老師那時候也是沒有頭緒，他其實就是說希望就是找個人陪他讀書而已。

5. 是否了解薪資報酬來源？薪資計算方式、薪資名目及發放方式？

大概有看過，因為它...它在寄來的時候，會用 EMAIL 去轉帳，轉帳都轉到郵局裡面，它會分...這應該說它會標註說是來自於哪裡，然後來自於哪裡這樣，大概知道，但是如果你說更詳細怎麼說那些...老實說我真的不知道，因為我們也不會這樣講，因為就是老師跟我們談的時候，大概就是跟你說你一個月可以拿多少錢，它就是計畫員可以撥到的錢給你，就是這樣。就是我碩一是 5500，碩二是 7500，那是固定的。然後那個國科會的話是...我跟老師談了，老師叫我回去好好想一下，因為我沒有讀過這些東西，他說比較辛苦，然後我回覆他是過了一星期才回覆他，比較晚，他那時候就是剛好手頭上就剩下 4 萬多塊，就是剛好可以用來給我這樣，所以那時候薪資比較少，就 4500，其實原本薪資會更高才對，就剛好剩...我比較晚答應他，因為他收了其他學生，所以就變得比較少錢可以撥給我。

6. 工作期間學校是否有幫你投保勞、健保呢？

有，都有。

7. 是否有管理人員指派工作、監督工作呢？是否為必要服從指示，或是享有自主性，得決定工作方式呢？

就是老師。老師覺得要怎麼幫學生這樣子，或者是問一點意見過後，他再跟我們說怎麼做，我們就幫忙這樣，對。

我想一下，好像老師只會跟我們...其實老師管我們很鬆，他就跟我們說他這禮拜要教什麼東西，或是說他這個月要教什麼東西，然後他也不 Care 我們要怎麼去改考卷或怎

麼樣，然後也不 Care 我們是怎麼去輔導學生，就是只要是跟著他的內容就好。對，所以他過程他不會 Care 我們，然後通常有學生，因為還是... 因為通常我們... 因為我本身是理工科出來的，就是我們都是理工科出來的，所以就是說對學生會比較硬一點，就因為商... 他們比較沒有飽受摧殘過，所以有時候我們在摧殘他的時候，他們會跟老師 Complain 之類的，那老師通常基本上都不會管，就是像... 其實滿多人有投訴，有投訴我們，就是教學助理，但是老師基本上都不會 Care，因為他就覺得就是必經之路。

8. 對於工作地點、出勤時間是否受到規範呢？

...因為我們是這樣子算的，國科會那個沒有的話，就是老師叫就做，那就沒有... 它就給你都是一樣的，所以他都沒有算時間，然後教學助理的話，是一個月 40 個小時。我們就壓 40 小時，不可以超過 40 個小時，因為我要填單子，但是其實坦白說，除了期中考跟期末考周那一個月會破 40 小時以外，你其他的你可能每個月才 8 小時、7 小時。因為你就一小時去固定，就是固定上討論課，然後也就大概就 4 小時過去了，然後有時候如果有小考的話，改考卷可能是 3 小時而已，3、4 小時而已，所以其實很多時候都是空的，所以我可以接受... 就拉長補短，我覺得很合理。

9. 對於出勤、請假、休假有無相關規範？

老師只是跟我們說你不要當天沒有來當天講就好。你就提前晚上發個公告都可以。

10. 管理人員是否會對工作表現進行考核呢？如何進行？未達到會有何種懲處呢？

會，他... 其實他是我指導教授，他其實不會 Care 我... 他其實對我的教學沒有意見，他只對我一個有意見就是我不會講，我不會表達，不善於表達，他說你... 因為他主要一直跟我說因為我不善於表達的話，很吃虧，他就一直唸我唸了一年這樣子。有，老師會有一個表格。對，但是他怎麼勾不知道，因為那個是只有老師可以看的，對，就是我們會有三... 兩張紙，然後我們上面要填一些東西，就是填一些可能自己的... 自己對自己的評價，然後自己學到什麼，然後覺得缺點是什麼，然後有一部份是給老師填完的，然後通常老師填完後，就會直接送去系辦往上交，所以基本上都看不到。

11. 你認為從事這份工作，是否具備法律上「勞工」的身分呢？

不算。「因為我對勞工的定義是你要賣勞力，我做這個完全不需... 我完全不會累，因為完全不用動腦，就是本... 就是直覺上在勾又勾又勾... 就勾又勾又，然後你問問題，我可以馬上回答我就回答，不馬上回答的就是一句補... 那個我不懂，就這樣，我覺得其實我自己不算。

就是每一次幫他們上課，其實我都是把... 我都會覺得就是在檢視自己到底懂多少，因為我從... 我可以告... 我被教育就是你只有講得出來，然後讓人家聽懂了，你才是懂的，對。對，而且很輕鬆，就是完全... 像... 我其實很常做一個事情，是今天上討論課，我今天才寫我要上課的筆記，對，就是可能 3 點半吧，我 2 點半開始寫筆記，對，然後就去了，完全沒有什麼準備，就是隨便啦，沒有，就是很輕鬆的，不用特別去準備，不能說隨便，隨便很不負責任，就不會很壓力那種。

12. 你認為這份工作對於學習或研究有幫助嗎？是否認同這是在校學習過程中的一部份呢？

沒有。因為它是很基礎很基礎的課。然後坦白說在做研究的話，你大概都不會把它用到...都用不上，因為那數學太複雜了，就好像你從小...它就是等...它對我來說就是像我們從小學到大的加減乘除，但是我在做研究的話，可能就是在做微積分這種概念。對，不管是教學助理還是國科會助理，其實它的數學對我來說就像是我們一般學的加減乘除，但是我在做研...我們做研究的...就是做純數理的研究的話，大概做的大概就是像大學學的微積分，大概落差就這樣子，所以不會有幫助，但它就是一個基本的東西。



受訪者 E	訪談方式： 面訪
性別： 男	訪談地點： 政大綜合院館南棟 12 樓
身分： 大學生	訪談日期： 2020 年 5 月 20 日

1. 請問目前或過去是在哪個單位工讀呢？是屬於哪種類型的工讀呢？

好，我應該是從大的一上學期就開始在理學院院辦做工讀生，那它的身分是類似給那種弱勢家庭或者是中低收入戶那種申請的一個叫生活助學金的名義，然後它是說一個月不可以超過 24 小時，然後就是固定就是 6000 元這樣，對，就是不能超過 24 小時，然後之後就是這幾個學期有改成就是一樣是一個月不可以超過 24 小時，可是一個禮拜不可以超過 6 個小時，所以變成說可能一個禮拜會有兩個 3... 兩次 3 個小時，要嘛是早上 3 小時、下午 3 小時，或者是分開的 3 個小時，總之就是一個禮拜不能超過 6 個小時，一個月不能超過 24 小時，那另外還要... 因為它是類似希望同學是透過類似做事情，然後去得到一些收穫，或者是是一些... 專業之類的，所以它還會有類似其他的講座... 就是職涯中心或者是身心健康中心會有辦一些講座，那它會要求我們去聽，那也是... 它是一個學期大概 6 個小時，6 個小時嗎？還是 8 個小時，然後要分... 就是必須去聽那些講座，然後也是包含在這個 24 小時裡面，所以一個月可能最多就是... 如果有去聽講座，譬如說聽講座 3 個小時，那你就實際上去院辦就會有 21 個小時，那它不一定要做滿到 24 小時。

2. 從事校內工讀的動機為何？基於學習考量或經濟考量？

主要應該是經濟上想說就可以... 既然都... 因為我是住雲林，所以想說就都來台北，那順便類似當打工之類的。

3. 如何得知職缺資訊呢？

我是上網查，就是學校生僑組有哪些獎助... 獎學金或助學金之類的，然後就剛好找到這工作，我想說就試試看，因為我不確定這個東西到底是什麼，大一剛進來不確定，然後就剛好說我符合這個資格，然後也可以去申請這個獎學金，我就去了。

4. 請簡單說明目前工作內容。

大部份的時間通常都是比較沒有事情，不然就是做一些文書處理，譬如說你要去... 或者是去那個叫什麼？送文件，傳送文件之類的，或者是你必須處理一些文書處理，像是譬如說你要印... 印一些資料，或者是有時候必須也要打那個... 就是文字檔。逐字稿，對，打逐字稿，有時候，或者是他也會有一些你可能必須有時候要布置一下，他會請你幫忙之類，總之在那幾個小時內，如果他們有事情，他可以請我們幫忙，對。

5. 是否了解薪資報酬來源？薪資計算方式、薪資名目及發放方式？

應該說我不太清楚，只是我印象中它可能跟希望... 就是近幾年好像跟希望種子計畫有關的樣子吧。應該說跟它有關，可是好像不是在希望種子計畫的一部份，就好像是算是獨立開來的，對，因為希望種子計畫好像有很多類別，只是獎助... 生活助學金好像是跟這個是不一樣的，可是我覺得其實可能性質就是... 目的性是差不多，就是希望給這些比較弱勢，或者是家庭經濟有困難的人，給他們去申請的。

6. 工作期間學校是否有幫你投保勞、健保呢？

這我不清楚，我覺得應該是沒有，因為它好像不是用勞工身分，它是助學金的。

7. 是否有管理人員指派工作、監督工作呢？是否為必要服從指示，或是享有自主性，得決定工作方式呢？

算是行政人員。基本上我們工作就是寫清楚，譬如說上午要做哪些事，然後下午的人要做哪些事，那你就是做完這些事，他其實也不會管你，那我們也...應該說我們院辦的人都算是...人算好吧，所以就是不會特意的去要求你一定要做什麼，因為其實我們沒事我們也可以做自己的事，我們可以看書，我們可以做報告之類的，就是沒有事情的話，他不會管你，那就有事情，然後我們再去做就好了。

8. 對於工作地點、出勤時間是否受到規範呢？

他們是沒有要求到就是很明確說9點就一定要人在現場，就是你可能早到也不會怎樣，你稍微晚個幾分鐘也不會怎樣，我基本上都是早到，所以我不太清楚...他會不會要求就是一定要很準時，感覺起來是不會，因為有時候他們也會稍微遲到一下下，然後會跟我們說他們可能會晚個幾分鐘進院辦，那我們可能就在院辦的外面等他們這樣。如果是這樣的話，可能譬如說...畢業典禮好了，因為他們有時候...因為院辦是要負責處理畢業典禮的事，就是算是院的畢業典禮的事，那可能我們會去幫忙，那可能它就是10點到2點，那中午他們也會給予我們就是餐費，不是餐費，他們會提供餐點，我們是不用付費，那可能就是10點到2點，那我們一樣就是算...這樣子是4個小時，我們就算4個小時，對，總之就是用時間去算到底做了多久的事情。

9. 對於出勤、請假、休假有無相關規範？

應該就是跟那...就是跟OO的人說好就好。

10. 管理人員是否會對工作表現進行考核呢？如何進行？未達到會有何種懲處呢？

基本上是沒有，就是一樣是那個...剛剛那個表格，譬如說我填24小時，那我必須交給行政人員，那他可能...我記得它下面有框框是講說有沒有通過嗎，還是是什麼的，就是要給行政人員審查，然後再交給可能生僑組之類的。算是有評量，因為他們其實也不用填文字，他們就可能類似通過或不通過，或者是...我不確定是不是通過或不通過，有點忘記了。

11. 你認為從事這份工作，是否具備法律上「勞工」的身分呢？

我覺得應該沒有到勞工這個身分，因為我會可能傾向認為就是在學校工讀，當工讀生，然後就是做一些雜事而已，不會到勞工這個層次。應該說...可能是我...對，應該是不會覺得我是勞...可能勞工吧，不會這樣認為，因為其實實際上做的事情真的也沒有到很...很多或覺得很麻煩，因為他們交代的事情就是算是簡單，或者是...就是稍微學一下，知道說順序什麼之類就好了。相對就是24小時裡面，實際上工作的量跟時間是沒有到很多，我覺得。

12. 你認為這份工作對於學習或研究有幫助嗎？是否認同這是在校學習過程中的一部份呢？

應該是沒有到幫助，可是就是可能這段時間，我還是可以拿來做自己的事，可能自己讀自己的書，或是做自己的報告，假如他們沒有交代事情的話，我們是可以做這件事的，所以也沒有到說幫助這件事，對。應該是沒有到幫助，可是就是可能這段時間，

我還是可以拿來做自己的事，可能自己讀自己的書，或是做自己的報告，假如他們沒有交代因為其實在這段時間，假如我沒做事，我是在讀書，或者是做報告，或者是有時候會耍廢之類的，可是他們其實也不會管，管你要做什麼事，對。



受訪者 F	訪談方式： 面訪
性別： 女	訪談地點： 政大綜合院館南棟 12 樓
身分： 研究生	訪談日期： 2020 年 5 月 20 日
<p>1. 請問目前或過去是在哪個單位工讀呢？是屬於哪種類型的工讀呢？ 其實這兩份都差不多，就是都是很簡單的行政庶務。</p> <p>2. 從事校內工讀的動機為何？基於學習考量或經濟考量？ 我純粹只是因為...就學校比較方便，因為我是一年級的時候就接了，一上就接了，所以那時候其實剛來政大，對這裡都很不熟，我也不知道外面長什麼樣子，就覺得可以...就是其實只是零用花費，想說就是多少加減賺一點，然後可以支付平常開銷，然後如果是所上的話，因為照我自己過去經驗，我覺得在所上辦公會比較方便，譬如說不管說可能跟這裡的行政助理比較熟悉，或者是比較知道所上有什麼資源，因為其實如果不當行政助理的話，很多東西我是不知道的，因為不會有個公告直接說我們提供什麼什麼東西，但你做或者是說我們電腦室是有什麼規定，或者是有些問題想要問 00 的話，也比較好開口，我自己這麼覺得，就是跟所上的關係可以比較緊密一點，然後也比較方便。</p> <p>3. 如何得知職缺資訊呢？ 那時候我是暑假就應徵的，所以我完全還沒踏過政大半步，只是因為在網路...就政大...網站上看到說他們有在招行政助理，我想說可以在閒暇時間多少加減賺一點。</p> <p>4. 請簡單說明目前工作內容。 一般就是可能接電話，然後跟...他們安排的...交代的事項要去做，那...對，我還有當過 00 大學的 00 中心的行政助理，但因為我的角色比較特別是我不是 00 中心...單位下的行政助理，是裡面某一個職員的...算是助理嗎？因為我通常都是他直接指派給我工作，不會是其他的行政人員指派我工作，但是譬如說 00 學院的話，因為 00 學院裡面可能有兩個行政人員，然後我就是他們兩個那個交代的工作我都會做這樣，然後如果是 00 所的話，就是因為只有一位學姐，所以就是那位學姐交辦的工作我就做，所以就是可能譬如說...也有包括網站的更新，或者是學校行政庶務的流程跟聯絡事項，都是一些比較基本的行政的事情而已。00 中心有比較特別一點，因為 00 中心跟...因為另外兩個都算是學校的，就是...一般學院系所的...就是行政庶務都差不多，但是 00 中心會比較特別是因為我那時候去的時候，還有牽涉到那個...徵才月的一個大型的活動，所以其實我比較多是支援那一個活動的事情，對，就比較不是那個單位的，但我不知道這樣算不算行政助理，因為我的名字也是掛在那下面。就是比較是...我的...我薪水是領職涯中心沒錯，但是我的工作內容就是跟一般職涯中心的行政助理不太一樣，就是我是比較獨立出來的，因為像一般的不是就坐在...可能坐在門口，然後接電話那種，或者是人來要跟他說你要做什麼，但我不是，我是在另外的辦公室。</p> <p>5. 是否了解薪資報酬來源？薪資計算方式、薪資名目及發放方式？ 名目的話，我知道它就是算時薪，就是因為學姐都是比較...因為我們這裡比較特別是...我那時候會來的原因是因為這邊是有一個月大概就多少錢，雖然說可能會加加減減，因為說實在上班的時數不一定，因為譬如說有時候可能有別同學請假，我代班</p>	

那我就多一點點，或者是今天有活動要加班，我就會多一點點，也或許是可能有時候比較閒沒事，所以就提早下班，那就是會少一點，但大部分其實都會有一個譬如說 9000 塊附近，就是每個月每個月，因為這邊的...政大的好像是...有點像是採月費制的感覺去申報...就是工讀生的工讀金，我那個時候是這樣，我現在不清楚，但因為像我之前大學的話，它就是單純是以時薪為計算，就不會有那麼多其它的東西，這也比較特別。對，我只知道反正我拿多少錢，然後怎麼算的，就是時薪多少錢，時薪多少，然後乘以幾個小時，就是等於我這個月的錢。我們有...對，我們會需要填寫一個表單，就自己寫自己的時數，然後就到時候真的整個月下來，因為像我剛剛說，不是一個月定額是多少，然後你真的拿多少錢，就是以那一張表算，然後如果說你這個月上比較少錢，你可能就要把一些錢還 00，如果你上比較多，然後學姐就會給你錢，這是比較特別的地方。

6. 工作期間學校是否有幫你投保勞、健保呢？

有投保勞保，沒有健保，但因為沒有健保是我自己說不用的，因為我...因為我自己覺得這邊的工作也不會做多久，所以如果這樣的話，我本來保的地方又要這樣加退，我覺得很不方便，所以我就覺得乾脆叫學校不要幫我保健保，我在原本的地方保就可以了。

7. 是否有管理人員指派工作、監督工作呢？是否為必要服從指示，或是享有自主性，得決定工作方式呢？

就只有行政人員，就是通常基本上我們的工作只會有 00 去做指派，除非...可是那種很零碎，譬如說今天老師進來，然後就叫你幫我印個東西，就可能只有這樣的程度，但真的說一直以來交派工作的話，是學姐為主。

8. 對於工作地點、出勤時間是否受到規範呢？

規範，地點就是辦公室，就是這也沒什麼好那個...但時間的話，因為像我們剛剛講了，我們就是多退少補，但因為為了要讓大家平均，其實學姐會說希望大家是差不多的時數，所以其實不會硬性說你每個月一定要幾個小時以上，但是通常大家就會有默契是我們就平均，就是譬如說假設今天 A 的時數本身就多一點點，因為其實也很難平均分，就是可能他多一點點，因為顯然就真的不行，那假如今天 ABC 三個人，然後 A 本來就多一點，然後 B 今天又請假，他可能就會找 C 去補，就是會讓大家結果來看是差不多的時數。就譬如說大概 9 點上班。

然後下班表定是 3 點，但如果有事情的話，就會沿到 4 點或 5 點，就是 3 點後就是做完走，然後最早就是 3 點走，最晚就大概...好像也沒有個限制，就是譬如說假設今天是晚上有講座的話，那我們就真的得待到講座完，然後收東西，因為可能講座老師的東西會放在所辦，然後一定要有人關門，那可能就是我們工讀生，所以那一天的就會...有人就會需要在晚上來上班，就是比較特別的情況是這樣，對。

9. 對於出勤、請假、休假有無相關規範？

休假，應該是沒...其實都沒有，請假就是...如果你今天要請假可以，那你就找個人來代班，如果就是找到的話，那你就請都可以請，你只要有找到人代班就可以，那如果沒有人代班的話，就要跟學姐講，但如果是真的是出於萬不得已的話，學姐也不

會逼迫，因為如果真的就不行，然後就真的沒有人可以替補的話，那也就真的沒辦法，那可能就學姐一個人，對，但通常就會找人代班，這樣就可以了，不會有說什麼你請太多，不能再請了，沒有什麼這種規定。

10. 管理人員是否會對工作表現進行考核呢？如何進行？未達到會有何種懲處呢？

對，所以應該是...我不知道有沒有，但是至少我沒有被正面告知說對於我的工作表現感覺怎麼樣，我是沒有被告...直接告知這一部分。

11. 你認為從事這份工作，是否具備法律上「勞工」的身分呢？

我覺得算吧，這就是一般的打工，只是今天場地在學校，跟外面沒有什麼不一樣。

12. 你認為這份工作對於學習或研究有幫助嗎？是否認同這是在校學習過程中的一部份呢？

很微小的幫助，是因為我在所辦工作，所以老師會認識我，所以我去跟老師講話會比較容易，就譬如說比較好開口問老師一些東西，那如果我今天我只是個單純的學生，然後平常不太會見老師，老師甚至可能不記得我的名字，就會很難去跟老師...不管是詢問一些問題，或者是想要請教老師給建議，我自己的話，會比較不敢，但因為我在所辦工作，老師通常都記得我是誰，那我就會覺得這一部分會比較方便一點。



受訪者 G	訪談方式： 面談
性別： 男	訪談地點： 政大綜合院館南棟 12 樓
身分： 大學生	訪談日期： 2020 年 5 月 20 日

1. 請問目前或過去是在哪個單位工讀呢？是屬於哪種類型的工讀呢？
我的工讀類型是生活助學金，就是它那個生活助學金是每個月會給你 6000 塊錢，應該是 6000 吧，6000 塊錢，然後它要你服務 24 個小時，一個月，就是現在，現在是 24 小時一個月，但是其實更早之前是 40 個小時一個月，是在我大一... 大一的時候還是這樣，大二我不太確定。

2. 從事校內工讀的動機為何？基於學習考量或經濟考量？
他是申請，然後他們... 我記得學校也會審核，對，但是因為我家狀況是... 算是清寒那一類的，所以基本上我申請就基本上就是會過，它... 就除了你有就是政府發的那幾個清寒的東西，證明之外，你也可以用年收入去申請吧，就好像年收入... 家庭年收入低於 100 吧，還是多少，以下也可以去申請，對，但反正... 反正我就是用另外一個途徑，就是我家... 家裡有點經濟狀況沒那麼好，所以我去申請這東西。

3. 如何得知職缺資訊呢？
應該就開學的時候，學校有一些通知吧，對，反正那時候我就看到了，我就申請了這樣。

4. 請簡單說明目前工作內容。
有些人好像會被隨機分配到其他單位去吧，但我的狀況不是這樣子，就是我... 我的狀況就是系辦就直接收留我，就直接在系辦工作這樣子。其實原則上就是幫忙... 幫忙系辦處理一些雜物，對。看有什麼雜物，可能像... 因為我本身對電腦了解，所以有時候有關電腦的東西會交給我處理，然後如果有什麼... 當就是那個時段可能有什麼活動，像是研討會或是可能是面試之類的，我也會幫忙做一些事情這樣子。

5. 是否了解薪資報酬來源？薪資計算方式、薪資名目及發放方式？
一個月 6000 塊應該是學... 教... 應該是教務處的經費吧？我不太確定。

6. 工作期間學校是否有幫你投保勞、健保呢？
這當然是沒有。

7. 是否有管理人員指派工作、監督工作呢？是否為必要服從指示，或是享有自主性，得決定工作方式呢？
就是系的助教。原則上他要我做的事情，通常就是他不太擅長的事情，或是比較簡單的事情，那比較簡單的事情就... 就沒什麼好講的，就是那樣而已，那他不擅長的事情的話，那應該就是由我決定的。就是可能是有些軟體上的操作，像是 Word，可能是海報，然後可能是 Word... Word 檔的呈現方式之類的，編排呈現之類的，那可能就是助教畢竟年紀比較大，可能不太會使用那種東西，那這種情況，我可能就會有比較大的話語權可以決定我要幹嘛，怎樣會比較好這樣，或者是有一些可能 Excel 的表格要怎麼操作之類的。

8. 對於工作地點、出勤時間是否受到規範呢？
都是自己排，就我會按照我... 我應該到的時間我就會出現。

9. 對於出勤、請假、休假有無相關規範？

對，然後一周不能...一周以6個小時為上限，我記得是這樣子，就是它上面表定是這個樣子，但我原則上我還是會把時間補滿，就是如果我請假的話，我就是會挖其他時間去補掉那個...那一個時段，就是我 Loss 掉的時段這樣子。

我記得助學金，它是規定說一個月不能超過24個小時，但是... 如果沒有上到24個小時，也是可以的。

10. 管理人員是否會對工作表現進行考核呢？如何進行？未達到會有何種懲處呢？

不會。基本上可能就是你只要一直符合這個身分的話，你就可以繼續去申請這個助學金。

11. 你認為從事這份工作，是否具備法律上「勞工」的身分呢？

可能會是吧，其實因為...他們有期望可以學到...希望我可以學到東西吧，就學校的那一個助學金，他們應該是有期望我可以學到東西，但是我覺得實際上應該是沒有人會學到東西，就是大家...因為做的事情就那些，然後會給學生做的，通常也就是那種不太重要的事情，對，那你要...那你能從中學到什麼嗎？其實也很難吧。對，它會有一個表，就是每天...就那一天可能學習的內容是什麼東西，然後有幾個小時，對，雖然那個我都是虛應故事，就隨便把它填一填了，我有時候會參考我做的內容。但其實一天...每天不一定會做到事，就每天事情工作量不一樣。其實有時候就只是在那邊做我自己的事，看我的書這樣。它並不是說你只要你去上班，然後就是會有事情讓你做，可能其實今天...可能等那個系所助教有指派工作。可能是跑跑公文，可能是要你幫忙碎個紙，然後可能是要你幫忙影印東西，或是幫忙做...叫你幫忙做個東西這樣子。

12. 你認為這份工作對於學習或研究有幫助嗎？是否認同這是在校學習過程中的一部份呢？

當然是不會有幫助。對，它就是把你卡在那邊。對，然後睡覺不能睡覺，要離開不能離開。就是一直在那邊 Standby，然後不知道在幹嘛。就是沒什麼意義的勞動。而且有時候通常是...雖然通常是不太會勞動到啦，沒什麼勞動到，但是就...就那樣。但是它比較大的問題應該是它會有點擠壓到我的選課吧，其實也還好啦，一點點。因為我勢必我需要空出一點時間給它，我至少要空兩個時段給它。是我決定，對，但是我...但還是會有一點點干擾。

受訪者 H	訪談方式： 電話訪談
性別： 女	訪談地點： -
身分： 研究生	訪談日期： 2020 年 5 月 20 日

1. 請問目前或過去是在哪個單位工讀呢？是屬於哪種類型的工讀呢？

我目前的話，我身上是有三個計畫，那第一個是我系上教授的科技部的研究計畫，然後是學習性，現在好像叫獎助型。它是...它是一個計畫，就是以前教育部可能會有什麼高教深耕、邁向頂尖大學，就是教育部每隔幾年就會有一個大計畫來發給各個國立...各個公私立大學的經費，那現在最新的就是大學社會責任，就是大學可以提出一個計畫，是說我們除了自己做學術研究以外，是可以跟大學周邊的社區有貢獻的，就是起到大學的社會責任，然後教育部就會給你經費這樣。第二個是教學，助教，然後第三個是一個課輔，身心障礙的課輔老師，是由學校的應該算是資源教室提供的經費，然後也是勞僱型。

2. 從事校內工讀的動機為何？基於學習考量或經濟考量？

其實都有，就...我想想看，先講研究助理跟課堂助教的部份，其實我跟的都是同一位老師，我當過兩堂課的助教，然後還有當了三年多的研究助理，可是我跟的都是同一位老闆，所以其實我一直都是跟著他，然後只是他就...一開始做研究助理，後來他就問我說要不要做助教，然後我就也去做了助教這樣子，那最一開始的動機，應該算是...我覺得應該是學習為主，經濟為輔，因為那個時候是我大學一年級的時候，然後大一上結束，因為我家是中低收，然後我要申請獎學金，可是我的班導師還沒有教過我，所以我就去找了現在...就是我去找了我老闆來幫我寫獎學金的推薦函，然後就是他知道我的...我家庭的狀況之後，就跟我聊一些未來的規劃，那我就跟老師說我有計畫要去打工怎樣樣子，就是想辦法去讓自己更有經濟能力，那老師就覺得...因為他覺得我是有...跟其他同學比起來，比較有學術能力的，那他覺得把時間花在去譬如飲料店、什麼打工，太浪費了，所以他提供給我這一個助教的...研究助理的機會，那雖然薪水沒有很多，不過就是可以邊做邊學這樣子，所以我會覺得是以學習為主，因為如果要說經濟的話，其實真的沒有很多錢。

3. 如何得知職缺資訊呢？

4. 請簡單說明目前工作內容。

不一定，有時候他會要我們自己去蒐集，就是他可能會給我們一個大方向，然後說我們覺得什麼可能會有幫助的去找就好了，或者是因為我自己的研究跟我的老師的研究領域是類似的，他就會說我做我自己研究的時候，如果覺得有一些同樣的東西，就順便分享給他，然後也可以算在時數裡面。對，但是其實比較常是我們助理...就是反而自己不知道要做什麼，然後就去問老師能不能派一點具體的工作給我們，反而比較常是這樣的狀況。

然後後面兩個就是課輔...課程輔導跟那個 TA 的部份，就比較具體一點，因為是勞僱型的，所以就會有固定的工作，像是每周上課，我就要固定可能 1 個小時還是多久，就是陪學生討論，然後就改作業，就是每個禮拜他們學生的作業我要去改、要給回饋，這樣子，那那個身心障礙的課程輔導的部份，因為它的時數其實非常少，就是好像一

個月才5個小時嗎？還是多久，我忘了，所以... 對，所以它其實... 我不知道其他的課程輔導員是不是這個狀況，但以我的工作來說的話，我其實完全沒有... 不需要主動做任何事情，都是等到我的學生他說最近有怎樣怎樣，需要討論才來找我，然後找我討論的時候再去計時數這樣子。

5. 是否了解薪資報酬來源？薪資計算方式、薪資名目及發放方式？

這因為我做很久了，所以一直都有變，那大一下剛開始做的時候，是一個月3000，然後大二開始是... 對，大二開始提高到6000。研究助理的部份，就是後面兩個是大四才開始，就是先講研究助理，研究助理就是前半年3000，然後後續提高到6000，那不過到我大三... 好像大三下的時候吧，就再調降為3000，那調降的原因是因為我覺得我的課業量太多，我不足以去負荷... 同時又負荷研究助理的工作量，所以就跟老師討論後，覺得把薪水降低，然後就時數稍微低一點。對，就是... 就是我覺得我算是跟到不錯的老闆，因為獎助型它是算月的，它不是算工時的，勞僱型才是，但是我的老闆他會... 就是一樣用工時換算，譬如說當時時薪可能150，那我假如一個月領6000，那就6000除以150，這樣我這個月就是做4個... 40個小時，就是他不曾讓我做超過，如果真的做超過，還會再想辦法從其他地方挪經費來補給我。對，所以... 因為我聽說有一些獎助型可能會被教授一直過度使用，但是我自己的研究室沒有這種狀況。

6. 工作期間學校是否有幫你投保勞、健保呢？

對，勞僱型... 都有，然後獎助型的話，我印象中是沒有勞保和勞退，可是有那個二代健保的補充保費。

7. 是否有管理人員指派工作、監督工作呢？是否為必要服從指示，或是享有自主性，得決定工作方式呢？

我想一下，如果是課業輔導的話，就沒有，就是我跟學生而已，那但我不確定如果我學生對我的課輔不滿意，會不會有其他的這種其他的人來介入，因為還沒有遇過。助教跟研究助理的部份，就是直接對老師，老師負責這個監督指導。就是譬如說老師會派工作給我們，那我們就自己去紀錄時間，譬如說我打逐字稿我花了4個小時，那我就紀錄做4個小時這樣子，而且這個時數... 因為它不是一個報帳核銷會需要報給學校的，只是老師做一個參考，所以其實就算你沒有做滿這個月要求的時數，老師也不會說什麼，就跟你說下個月要再加油這樣。

如果是教學助理，就是非常明確是有指示的，就是這個禮拜要改作業，或是這個禮拜要把小組進度討論到哪個程度，這個是最明確的，然後研究助理的部份，相對來說比較有自主性，因為老師他不會真的派給你那麼多的工作，但多餘的時間就是可能有兩種狀況，一種是... 三種狀況，一種是我主動去找一些我覺得可能跟我們的大計畫有相關的，然後給老師，那另一種是我覺得我真的不知道要幹嘛，然後我去主動問老師說老師能不能再給我更多明確的工作指示，那第三種就是我直接放掉，就是沒有把時數做滿。

就是獎助型它不會因為你工作做得比較少，你的薪水就變少，它還是該給你6000就給你6000，然後最後一個那個課程輔導的部份，就真的算是彈性很大，因為學生可能就是一個... 他就只有要求說我現在期末報告不知道要怎麼做，那我要如何去指導他完成

這個期末報告，都是我自己去設計的。

8. 對於工作地點、出勤時間是否受到規範呢？

沒有。是基本上...我想一下，教學助理這一個就會...就是我定期可能會跟學生去約，譬如說每個禮拜哪一天，然後要做課輔這樣子，那這是比較明確的，然後...沒有，這是課程輔導，不是教學助理，教學助理的話，教學助理的話，原則是...就是這一堂課的前後，看有些課程是安排在之前，有些課程是安排在之後，那像上學期那一堂是上課前，前半小時，那這一堂可能就上課後半小時，那就是等到他們上課後的時候，我再去進教室陪他們做討論，然後研究助理的部份就沒有很硬性的規定了，就是因為工作其實那些資料蒐集什麼的，就是回家自己做，自己用電腦，那但是我們每個禮拜會 Meeting 一次，可是 Meeting 的時間，其實就是選在可能我有課，然後老師那一天也會到學校，我們就一起去吃...我們就一起吃午餐或一起吃晚餐，然後又可以用研究經費訂便當這樣子。

9. 對於出勤、請假、休假有無相關規範？

沒有。因為研究助理的話，就是時數是彈性的，所以他沒有一個固定的上下班時間，反正你就是這個禮拜或這個月，你把你的該完成的東西完成就好，中間怎樣無所謂，那教學助理的話，其實彈性也滿大的，就是雖然老師可能會希望你們...希望我們這些助理，可能在上課，我們可以去陪學生們討論，而且不是每堂課，就是有時候他會覺得現在進度還不到，就不用去急著討論，那但是如果你真的有事情，或者是睡過頭，沒有去討論，那其實也不會怎麼樣，因為現在都可以線上討論，就是跟學生直接開一個線上群組，然後就把要討論的討論一下就好了，就是老師也不會因為你這個禮拜沒到，然後就說什麼，可能就是一樣關心一下你是不是發生什麼事，那最後一個課程輔導的部份，我推測可能會...請假就會有比較大的問題嗎？可是我目前還沒有請過，所以就不是很確定。

10. 管理人員是否會對工作表現進行考核呢？如何進行？未達到會有何種懲處呢？

他頂多就是提醒你說...他會關心一下說你這個月怎麼好像進度不太好，是不是有遇到什麼狀況。

11. 你認為從事這份工作，是否具備法律上「勞工」的身分呢？

以勞僱型來說，當然就是，那學習型的話，我會覺得...我想一下，學習型我覺得應該也是，因為還是有那個什麼組織從屬性、人格從屬性，也都符合，我也是要聽老師的指揮監督，老師也有給我們錢，所以那個經濟從屬性也有，那感覺應該可以算勞工吧。

12. 你認為這份工作對於學習或研究有幫助嗎？是否認同這是在校學習過程中的一部份呢？

研究助理的話，當然是有，那另外兩個好像就稍微比較...沒有那麼具體，應該多少還是有啦，多少還是有，對。

就譬如說我去做...帶了研究法...研究方法的助教，那我在做助教的過程中，我也是重新複習了一次當時的課程內容，那一樣，那個身心障礙的課輔也是，只是因為畢竟你去做輔導的時候，它畢竟不是一個那麼高強度的知識學習，都是一些比較基本的而

已，所以我覺得你真的要說學習的話，成長的幅度應該是很有有限，那在研究助理這一塊有比較明顯。

我個人覺得我比較傾向於認為這就是一份工作，只是我順便從這份工作中學習而已。你剛剛提到有一種觀點是我是在學習，只是順便可以拿到薪資。



受訪者 I	訪談方式： 電話訪談
性別： 女	訪談地點： -
身分： 研究生	訪談日期： 2020 年 5 月 21 日

1. 請問目前或過去是在哪個單位工讀呢？是屬於哪種類型的工讀呢？
我目前是在那個...就是政治大學裡面的 00，就是教務處裡面的 00 擔任那個工讀生，然後是哪一類的話，應該就是行政的那種兼任助理，是要問這一種嗎？就是行政的

2. 從事校內工讀的動機為何？基於學習考量或經濟考量？
其實應該是...本來就是那種經濟的考量，對，因為這個是我學姐介紹的，然後最主要是因為我想說可以邊工作邊寫論文，因為在課務組還是會有...大部分會有自己的一個時間，比較沒有那麼忙啦，沒有那麼忙的話，可以做自己的事情，所以就可以邊工作，然後邊寫論文這樣。

3. 如何得知職缺資訊呢？
就是透過學姐的介紹。

4. 請簡單說明目前工作內容。
就是早上 8 點到，然後就幫忙...現在就是消毒，然後籌備...就開機器，然後就是做一些行政上打掃類，然後如果有送印考卷或是借教室的話，我們就要去印考卷，然後協助他們，就是協助學生或是助教來借教室，大部份的工作內容都是這樣子，少部分就是可能掃地之類的，比較庶務方面，對。因為像我們排班的話，其實他一開始在面試的時候，就會問說可不可以先排 80 小時？他們都是先排 80，或者是 74、64 這樣子去排，對，然後每一天工作的話，他們會比較希望是 8 小時為基礎，如果沒辦法就是半天 4 小時，對，但是...

5. 是否了解薪資報酬來源？薪資計算方式、薪資名目及發放方式？
它...就是關於那什麼薪資的報酬來源的話，因為它上面的契約有講說經費來源就是依照課務組的業務費，它是一個預算編列，就是...對，去年，然後編今年的，然後薪資發放的方式，其實就是很像現在的基本工時，每個小時 158，然後乘以 64 小時這樣來放，然後薪資名目它其實就是薪資，然後發放方式就是可能在每個月的...就下個月的 15 號左右會定期發給我們。
但是就是我去年有簽，還要再講一下就是我們都是簽定期契約。對，然後在去年的時候，我是簽 80 小時，對，然後在今年的時候就被降到 64 小時，可是 64 小時就是我...就是他跟我簽 64 小時，但是我正常就是有上班的時間都是大於 64，可是他...因為他們基於預算，就是還有就是當初簽的那個費用，都是低於我正常上班的時間的費用。他就很像是工時銀行，就是學校竟然會有工時銀行這件事情。
就是我把它解讀就是他現在...譬如說我不是簽 64 嗎？可是如果我這個月做 80，不是它還要...它還有剩下的那些時數沒有給我錢，它就會直接可能就是以後或是暑假、寒假有...就是比較沒有那麼忙，它可能就會叫你不用來上班，它不用給你錢，它就是可能抵掉後面的時數。

6. 工作期間學校是否有幫你投保勞、健保呢？
因為我覺得比較複雜的是他們是用定期契約，然後他們的契約...像我是去年 12 月進

來的，可是它契約就是 12 月底。

7. 是否有管理人員指派工作、監督工作呢？是否為必要服從指示，或是享有自主性，得決定工作方式呢？

這個的話，就是其實裡面應該有 1、2、3、4... 大概有 6 到 7 位就是行政人員，然後我們最主要的業務就是要... 可能他們如果有事情，我們就要幫忙分攤，所以就是我們會受到 6、7 個人指使，就是譬如說今天有事，我們就要去幫忙他們，就是一定要服從他們的指示，因為也沒辦法說我不要，對，然後自主性我覺得還是會有，就是行政上，就是比較簡單，就是譬如說印考卷，我們就直接去印，我們幾點要印我們就自己印，反正今天印好就好了，今天處理完其實就... 基本上就 OK 了，對，大概是這樣子。

8. 對於工作地點、出勤時間是否受到規範呢？

它相關規範，它其實比較沒有明文寫下來，但是我們其實按照慣... 就是一個習慣，就是我們的工作地點就是在課務組裡面，除非他們今天可能有其他的事情要安排，譬如說去幫忙跑公文，我們才會離開課務組的辦公室，不然其實我們從去年到現在，其實我都在課務組裡面。然後工作時間就是 8 點到 5 點，中間休 1 個小時，對。

9. 對於出勤、請假、休假有無相關規範？

出勤就是一定要寫那個出勤紀錄表，然後請假的話，其實我們大部分如果有... 突然有事情或是怎麼樣的話，我們都是用 Line 來跟他... 跟那個承辦員講，就是那個行政人員講，然後跟他講說我今天要請假，他就說好，然後可能就是... 因為我們一定是固定一個月 64 小時，如果我今天請假，然後變... 可能變 54 或是怎麼樣，我們下個月就要補回來，對，然後休假其實也沒有在休... 就是除了一例一休，因為大家都一定要周休二日之外，就是也沒有特休什麼的，都沒有，對。

10. 管理人員是否會對工作表現進行考核呢？如何進行？未達到會有何種懲處呢？

工作表... 如何進行考核，我覺得他們比較沒有在很細緻的那種制式，就是可能每次要重新簽約的時候，他就會講說你可不可以發表一下自己的... 就是現在有沒有遇到什麼狀況，你怎麼改善，他就大概這樣問，就是面談的方式，對，然後到現在其實應該沒有任... 沒有人受到處罰，因為其實事情都是滿簡單的，除非一直遲到，他就會稍微就是講一下，但原則上其實沒有什麼懲處，因為我覺得他們比較沒有實質的一個裁量吧，就是比較沒有實質的懲戒權，對，我覺得懲戒權應該不在他們手上之類的

11. 你認為從事這份工作，是否具備法律上「勞工」的身分呢？

我認為是，是，對，但... 這個我不知道，就是我覺得說我們都是勞工，但礙於他們... 就是上面寫說什麼因為經費來源，然後部門預算編列，所以我們就是用定期契約的方式來簽定，對，但是其實我們還是勞工，因為我從去年簽的那一份到今年簽的這一份，其實這樣我們就是不定期契約。

12. 你認為這份工作對於學習或研究有幫助嗎？是否認同這是在校學習過程中的一部份呢？

可能比較... 助益不大吧，就是實質上面沒有那麼明顯吧。可能就是我覺得有幫助嗎？可能就是在我們... 可能寫自己論文，或者是上課的時候，還有一份收入，會比外面還

輕鬆，就只有這樣子而已，對。

對，因為我比較特殊，我是出社會之後再回去念書的，所以這一份工作，對我來說好像比較還好，我覺得沒有到很學習，但是如果我覺得說如果對於大學生或是其他研究生，他們沒有出過社會或是沒有上班，就是工作過，我覺得也算是一種...就是學校學習的過程吧，就是提早...就是接觸到類似工作的那一種環境，提早...很像是提早就業吧，就業前的學習嗎？之類的，我覺得還是會有幫助，對，大概是這樣子。



受訪者 J	訪談方式： 電話訪談
性別： 男	訪談地點： -
身分： 大學生	訪談日期： 2020 年 5 月 21 日

1. 請問目前或過去是在哪個單位工讀呢？是屬於哪種類型的工讀呢？
我現在是延畢中，然後我是在那個...00 系老師，他科技部有一個計劃，下面當他的研究助理這樣。

2. 從事校內工讀的動機為何？基於學習考量或經濟考量？
我會接其實是因為...因為我是 00 系的，然後我是雙主修 00 系，然後我現在這個計畫的老師是 00 系的老師，其實是老師主動找我的，就是老師主動問我說我就是下學期有沒有空，然後如果有空，有沒有興趣當助理這樣。

3. 如何得知職缺資訊呢？

4. 請簡單說明目前工作內容。
其實我們助理...我覺得因為這個助理的型態還滿特別的，就是我們助理...因為還有我另外一個學弟跟一個學姐，我們都是研究助理，然後我們的工作是...等一下，我們的工作是每個月...因為老師那個計劃是關於文學批評的，然後我們每個月老師就會指定書目，然後我們就是讀書，那要產出一篇類似自己的思考的延伸，然後一個報告，然後我們每個月會定期聚會一次，就是討論那一本書，然後老師其實就是站在一個...聽我們討論，然後我們遇到瓶頸給我們...給我們...就是救援我們，然後帶我們討論的角色，這是主要的工作，然後偶爾會...因為老師這個月有一個精讀會，就是有一個類似工作坊，然後我的部分，因為我們有三個助理，後來又加一個，我的部分是...就比較雜，比如說我要幫忙寫一些...那叫什麼？寫一些...譬如說寄給主持人、與談人，然後參與者的信，然後設計海報，就簡單設計海報，然後...對，然後其他助理可能是...因為現在就是疫情的關係，就是用遠距，其他助理可能是譬如說用去規劃那個遠距的...就遠距的教學，簡易教學等等，對，大概是這樣。
對，就是前人在這方面的研究，然後老師好像是希望...就是他覺得他找的人是...就是怎麼講？比較有想法嗎？就是從我們的談論中，然後讓我們在這個領域可能說不定有別的想法這樣子。
精讀會就是會邀請一些學者，然後來...大家一起細讀某一本書，然後大家...學者跟學者之間會有對話這樣子，然後學妹可能...新加入的學妹他的工作就是譬如說他要有一個逐字稿，然後有一個梗概的產出之類的。與談人的譬如說那個講座的費用那些核銷這些，比較行政事務的，就是可能要幫老師弄這樣。

5. 是否了解薪資報酬來源？薪資計算方式、薪資名目及發放方式？
應該...我大概知道，因為這是科技部的計畫，所以應該是科技部發的，是嗎？我自己的推測是這樣，然後...每個月 5 號會入帳，大概是這樣，我大概只了解到這樣。5 月 5 號入帳，所以我應該是 5 月 5 號收...好像...他有一個國立政治大學入帳通知，那算是學校給的嗎？因為我是那個什麼...就是我成為老師助理之後，我的那個 INCCU 本來是學生的身分，那我現在是可以變成行政人員的身分登入，就是我有我自己的員工編號。我知道我們大學部，好像是不知道是什麼規定之類的，不能超過 6000 塊，然後我

跟學弟一個...我大五，然後那個學弟大三，我們都是一個月 5000 塊，然後學姐是一個月 1 萬塊，可是學姐的工作就是...譬如說我們只要產出大概 2000 字以內，可是學姐的份量就會是我們的 Double，然後他還會有其他...可能譬如說監考，就是段考監考的那一些雜事，對。

6. 工作期間學校是否有幫你投保勞、健保呢？

擔任助理到現在，應該學校都沒有幫忙投保勞健保。

7. 是否有管理人員指派工作、監督工作呢？是否為必要服從指示，或是享有自主性，得決定工作方式呢？

之前都是學姐，就是我們有一個碩班的學姐，之前都是那個學姐在負責的，可是最近因為就是精讀會的事情，直接就是對到老師，就變成老師在負責指派大家工作這樣。對，因為學姐在我跟學弟，因為我跟學弟是一起加入的，在我們加入之前，學姐已經當了老師一年的助理了，所以他...也是他帶我們晉用什麼的。我覺得...如果是以前那種就是討論會的那種報告的，那個其實就是還滿彈性的，所以我想怎麼報告就怎麼報告這樣，然後精讀會這個...海報設計我覺得也是我想怎麼做就怎麼做，你就是不要太醜，那個應該就 OK，可是像是譬如說...因為我要寄信給很多的教授、與談人，那這個老師就會比較謹慎，就是我在寄出之前就要跟老師討論我的措辭，或者是我的書寫方式，怎麼樣比較禮貌，類似這一種，那其他地方還好，對。

8. 對於工作地點、出勤時間是否受到規範呢？

我覺得我們有一部份滿像責任制，就是我們要把那一本論文集讀完，老師有要求就是盡量讀完，那通常大家都會讀完，因為老師很可怕，就是盡量讀完，就是要讀完，然後你還要有一個報告出來，然後你要參與一個月一次在禮拜一的導師課時間，就是 10 點到 12 點，你要參與這個討論，就一個月討論一次，那看書跟寫報告就是看每個人不同的...就是安排時間，就是如果你讀得比較快，然後你有很多的靈感，就會比較快完成，可是有一些書可能就比較不好讀，就會讓工時拉得很長。

9. 對於出勤、請假、休假有無相關規範？

沒有。

10. 管理人員是否會對工作表現進行考核呢？如何進行？未達到會有何種懲處呢？

我覺得老師...他的...評...評鑑方式嗎？比較像是我們在討論的時候，然後老師可能...你就會很明顯看出...譬如說就是誰比較忙，沒有讀得很認真之類的，然後老師就會稍微提醒一下，對，類似這一種。

11. 你認為從事這份工作，是否具備法律上「勞工」的身分呢？

為什麼我不是勞工的身分呢？因為我有領錢，雖然我也有學習到，就是因為我之後是要當高中老師，然後其實讀很多書，對我來說也算是一種學習，我有很多我不會的，可是畢竟我還是有產出，然後有花了我的時間、精力在這個東西，然後我拿到錢，就有一個對價關係。

12. 你認為這份工作對於學習或研究有幫助嗎？是否認同這是在校學習過程中的一部份呢？

我覺得有，就是... 雖然我現在是大學部，然後我近期內不會繼續升學，不會考研究所，可是因為我之後要去... 要去高中教書，那老師推薦我們看的書或者是... 老師都是按照順序，譬如說在 1980 年代有哪一些書出版，然後他們的論戰，然後慢慢進展到這個學者他的思想的轉變等等，然後就可以看到很多滿深入的東西，我覺得這個... 因為其實高中的教科書講得滿淺的，可是這個學的可能 5% 會用到高中的東西，可是我覺得學到的比較像是... 譬如說讀那種很硬的文章，然後在讀文章過程，讀文章過程那種思辨，你要去咀嚼這一些比較深入的東西，然後硬是要做出一些你自己的延伸跟產出，跟一些批判，那個... 我覺得那個軟實力應該算是幫助滿大的。



受訪者 K	訪談方式： 電話訪談
性別： 男	訪談地點： -
身分： 研究生	訪談日期： 2020 年 5 月 21 日

1. 請問目前或過去是在哪個單位工讀呢？是屬於哪種類型的工讀呢？
上學期跟這學期都是在 00 系，當那個...就是勞...看一下，勞僱型兼任助理。大概 7 個月左右。

2. 從事校內工讀的動機為何？基於學習考量或經濟考量？
因為就是...這個可以...就是會帶來那個實習課，然後就是我想要練...就是想要訓練一下就是上台表達，然後一部份也是說就是跟教授可以...更認識這樣子。

3. 如何得知職缺資訊呢？
系辦都會...就是詢問就是有沒有意願當助教這樣。

4. 請簡單說明目前工作內容。
這學期的這一個？目前的，就是會幫老師準備一些就是上課的教材，然後批改就是期中考卷，然後就是會協助安排演講，然後就是可以...就會也會說帶領同學一起...就是討論就是有關的議題這樣。
上學期的話，是每個禮拜都是，因為它就是...通識中心的那個部分，就是因為它是核心通識，然後就是每一個禮拜都是固定要上一個要...1 個小時的那個通...就是...那叫什麼？就是助教的課這樣，那這學期的話是...它等於算是這個課程的助理，那老師是覺得不用每個禮拜，所以只有就是可能期中考前幫他們...幫同學複習一下這樣。

5. 是否了解薪資報酬來源？薪資計算方式、薪資名目及發放方式？
一個禮拜，大概就是如果要備課的話，通常...7 到 8 個小時。然後一個學...一個月好像是 7500。其實也沒有，就是可能看...看說就是那一個禮拜要上的課程難度，就是會去...如果有些比較難去解釋，就是可能要久一點，就是...對，然後如果比較簡單的話，就可以...可能會比較...就有點彈性，不會說...就是老師不會說就是很硬性的規定這樣，對。
對，應該是記得上學期應該是...就是通識中心那邊的經費，就是他們每一個 TA...就是每一個核心通識都會有一個可能助教的經費，然後就可以依照學生人數可以...就是每個老師就會有一個...可能一個名額或兩個名額這樣，然後那邊是通識中心給的薪水這樣子。

6. 工作期間學校是否有幫你投保勞、健保呢？
有，都有。

7. 是否有管理人員指派工作、監督工作呢？是否為必要服從指示，或是享有自主性，得決定工作方式呢？
老師算...可能就是老師...就是通常都是老師交辦，就是他需要...課程需要什麼協助，然後就會就是跟我說，然後就是...應該算監...應該也不太算監督，就是...就是說他上...可能下一周上課要用的，然後就可能要幾天內可能要給他這樣，就是有關上課的教材，或是...習題，就是要出習題之類的這些，所以不太算監督，可是就是老師會給工作內容。

8. 對於工作地點、出勤時間是否受到規範呢？

對，因為就是可能說...也沒有說...可能...有些課可能就是老師會要求到現場，可是也不會說就是很長的時間，就可能就是某一個禮拜的某一堂課要去這樣。對，這學期，那上學期的話，就是會固定就是某一個時段的...某一個時...就是某一天的某一個時段要到教室去，就是帶同學這樣。

9. 對於出勤、請假、休假有無相關規範？

就是...老師就是都會提前跟我們說哪一天就是要到課，所以可能就盡可能那一個時間點不要排活動這樣子。

10. 管理人員是否會對工作表現進行考核呢？如何進行？未達到會有何種懲處呢？

因為就是上學期那個通識中心會要求寫一個老師對助教的一個...打分數吧，那一種的感覺，就是適不適任的...就是期末的時候，對，那老師的話，他自己是沒有習慣，就是如果沒有...不一定...就是因為那個是因為要申請經費就是一定要交那些文件，所以就是...他是可能就是根據就是要不要申請，才要填這樣子，不然他應該是不會主動去...打評量之類的。

11. 你認為從事這份工作，是否具備法律上「勞工」的身分呢？

我覺得不太像。因為我覺得就是...一般勞工感覺就是...每天...有點像是...可能每天都要去上班吧，就是感覺上就是可能要在同一個場所，固定的場所去做一樣的工作這樣，可是我覺得就是助理好像是比較有彈性一點，就是可以不用到固定的場所，然後只要完成就是交辦的事情就好了，對，所以不太...我覺得不太像是...就是自己感覺不太像。

12. 你認為這份工作對於學習或研究有幫助嗎？是否認同這是在校學習過程中的一部份呢？

我覺得有，就是你可以透過說...就是...因為教...可能帶領學生的會是以前學過的，然後以後會在可能寫論文或是...學習上會有一些就是基本的這些...可能因為像我們是比較偏經濟，然後就會去帶同學就會比較去複習到以前...可能以前不懂的地方，現在就要去弄到會，才可以教別人，然後上台的話，也會...我覺得對以後的發表，可能論文要上台演講之類的，會有幫助，對。我覺得...對研究生來講，我覺得是一部份，對，因為畢竟以後你也會有...就不是可能...不知道要怎麼講，就是感覺有點像是...研究生就是可能要當老師的助理，然後你可以學到一些就是...可能一些就是課堂上有關的練習吧，對，所以我覺得說它其實...如果說沒有薪水的話，我應該也是會做。

受訪者 L	訪談方式： 電話訪談
性別： 女	訪談地點： -
身分： 大學生	訪談日期： 2020 年 5 月 22 日
<p>1. 請問目前或過去是在哪個單位工讀呢？是屬於哪種類型的工讀呢？</p> <p>我現在是在 00 那邊當生活助學金的工讀生。</p> <p>2. 從事校內工讀的動機為何？基於學習考量或經濟考量？</p> <p>經濟上的考量。</p> <p>3. 如何得知職缺資訊呢？</p> <p>就是會去學校看一些獎學...獎助學金的那個連...的系統，它有一個網站專門就是放各種獎助學金，然後剛好在開學那時候有看到這個，然後就趕快申請。他是一個教育部的補助計畫，然後它是...我的身分是...我的身分是家庭收入 70 萬以下，可是它還有包含其他的那些...它還有包含其他這種身分的...像低收入戶或中低收入戶等等的家庭身分，然後你去申請那一個，你...它就是一個補助，它希望你有服務的精神，然後必且那個在學校參加一些獎助的學習，然後來幫助我們是...就是多元的發展這樣子，然後又可以不會有太大的經濟壓力。上課倒不用，就是你可能要去報名學校的一些講座的這個部分。我們要去報名，然後累積講座時數，對，所以就是培養我們去學習一些課外的能力。</p> <p>4. 請簡單說明目前工作內容。</p> <p>在這邊的話，是要幫忙人家借閱書或...達賢那邊還有 CD 的部份，然後還有一些...有時候要整理書、書架，或者是你要去點書這樣子的事情，就是還有一些...或者是論文的校正之類的。對，就是它主要是校正那種比較舊的書，你要去看有沒有太舊，難以閱讀，然後去...都標記，然後老師那邊會再去做處理。它有規...它有那個規定就比較彈性，它有些是 24...它一個月是規定說不能超過 24 小時，然後我的單位是...可是還是以各單位的...各各位要去協調，我的這邊的單位是一個月 20 個小時就夠了。</p> <p>5. 是否了解薪資報酬來源？薪資計算方式、薪資名目及發放方式？</p> <p>這我不是很清楚，但就是應該就是...應該就是給那種...因為它其實還有分那種不用做事的助學金跟要做事的助學金，像我這種都是要做事的助學金，它的申請條件就會比較低一點，主要是想要幫助更多的人，可是在哪個單位的話，我就不太確定了。每個月 6000。</p> <p>6. 工作期間學校是否有幫你投保勞、健保呢？</p> <p>這我不知道。</p> <p>7. 是否有管理人員指派工作、監督工作呢？是否為必要服從指示，或是享有自主性，得決定工作方式呢？</p> <p>會，一旁都會有一個館員，會負責就是在旁邊，我主要是協助他的工作。</p> <p>8. 對於工作地點、出勤時間是否受到規範呢？</p> <p>這個沒有規定，反正它就是比較彈性，你只要在課餘時間，你就可以過...就是你...它有其實有排班，它就是排每個月你沒有課的時間，你就固定那個時間去就好了。其實我們大概都會...大概一學期初排好之後，就不太會有太大...就不太有太大的變</p>	

動。

9. 對於出勤、請假、休假有無相關規範？

沒有，我們這邊都是主要是...這邊主要是...如果特別是你值櫃台的時候，你才需要找，如果你要請假，你就要找人幫你代班，如果其他像如果說沒有要值櫃台的話，就直接請假，然後你再找時間補，或是...把時數補回來就可以了。對，反正你不管要請假幾次，你只要能夠在這個月把時數給補齊都可以。就是寫...有個表單要手工填寫，有紙本報到還有紙本簽退。因為那個就比較沒有那麼急，像是那個整理書架，這種不會很急，但是也還是需要有人去做的工作，就你可以再緩...他們不會那麼趕，然後...嗯。就是因為值櫃台就是你要服務人，你不可能櫃檯沒有人，服務台那邊沒有人去那邊幫忙，這樣會...就是你已經營業了，你不能沒有人在那邊幫你服務這樣子，所以一定要有人在站...出來那邊幫忙，所以那時候就是...那在這部分的請假就會比較...就是麻煩，然後也比較強制一點。

10. 管理人員是否會對工作表現進行考核呢？如何進行？未達到會有何種懲處呢？

除非有太大的缺失，不然通常不太會有特別的績效的懲...績效的那個考核或者是...這個...我覺得不太會有這部分。除非你就是一直都沒有滿到...滿到要求的時數或者是做了就是...做了很不...很奇怪的事情之類的，才有可能會...就是下學期不想要繼續用你這樣子。

就是你的表現可能不太好，但是通常不太會有這個問題。

11. 你認為從事這份工作，是否具備法律上「勞工」的身分呢？

勞工嗎？有一點像又有點不太像，因為...像的話，就是因為都是聽別人做事，然後不像的話就是...他...因為他比較...它很彈性，然後沒有太多的規範，所以我覺得它的...不像是外面打工的感覺，但嚴格...但是其實應該還比較算是...它是勞工這樣子。就是可以自己做的事情，可是...還滿常可以做自己的事情的。

12. 你認為這份工作對於學習或研究有幫助嗎？是否認同這是在校學習過程中的一部份呢？

它可以幫助我...讓我在...讓我可以邊讀書邊工作，讀我自己的書，然後邊工作，因為有時候滿清閒的這樣。對我來講比較像是一個工作，因為它沒有學習...它頂多讓我比較知道圖書館的操作模式，可是它的東西我還是都不知道。它學習的部份是...學習的部份是在其他領域，可是這裡的打工是希望我們有服務的精神。