

科技部補助

大專學生參與專題研究計畫研究成果報告

* ***** ***** *
* 計 畫 *
* : 大專以上學生在校工讀身分探討 *
* 名 稱 *
* ***** ***** *

執行計畫學生： 李思怡
學生計畫編號： NSC 102-2815-C-005-019-H
研究期間： 102年07月01日至103年02月28日止，計8個月
指導教授： 林炫秋

處理方式： 本計畫可公開查詢

執行單位： 國立中興大學法律學系

中華民國 103年03月31日

大專以上學生在校工讀身分探討

目錄

壹、前言

貳、在校工讀生的勞動狀況

一、大專生在校工讀名稱

二、大專生在校工讀內容

參、在校工讀生與學校是否成立勞動契約

一、勞動契約定義

二、在校工讀生與學校成立勞動契約

肆、在校工讀生與學校間是否為獎助法律關係

一、各學校使用在校工讀生法律依據

二、在校工讀生與學校成立行政契約

三、學校給予在校工讀生獎助學金是否為附條件之公法上行政給付

伍、研究所得與建議

陸、參考資料

壹、前言

在校工讀生可分為依教育部 100 年 8 月 1 日「臺高通字第 1000129572 號」函「大專校院弱勢學生助學計畫」之助學工讀及一般生亦得申請，依各校自訂辦法及籌措經費者。又在校工讀生依其工作內容亦可略分為三部分，為一般行政工讀生、兼任研究助理及兼任行政助理三大類。¹一般行政工讀生即在學校各行政單位如學務處、系辦及圖書館服務者；研究助理則多為研究生擔任，不似行政工讀生多為大學部學生組成，而其主要係由教授執行國科會計畫、產學合作時，協助教授完成其計畫者；兼任行政助理則係由系上或學校分配協助處理相關行政、課程庶務等工作，亦多由研究生擔任。兼任研究助理及兼任行政助理之差異係前者工作內容多與學生自身主修之專業相關，故含有較大部分學習色彩，且時間較不固定，甚至得帶回家中完成；兼任行政助理則係兼具行政及少數研究內容，如其多處理報帳、協助上課、用具管理等，其工作時間既不似一般行政工讀生固定，也不同於研究助理彈性，介於二者之間。而本文中主要探討部分為在校工讀生中，係占校內工讀生人數最大部分且吾人認最有可能符合勞工身分之一般行政工讀生部分，以下簡稱為在校工讀生，所領取之

¹葉兆恩，雲嘉地區公立大專院校校內工讀生適用勞基法疑義之研究，國立中正大學勞工關係學系論文，2012 年 1 月，頁 52。

金錢稱生活助學金、獎助學金。

貳、在校工讀生的勞動狀況

一、大專生在校工讀名稱

目前大學生在校工讀身分具有多種名稱，如「教育學習獎助學金」或「生活助學金」²、「弱勢學生助學」³、「工讀助學金」⁴、「助學工讀」⁵、「生活助學金」⁶、「學生生活學習獎助金」⁷等各校皆有所不同。並大部分學校皆將此項分類於生活助學金、弱勢助學、助學措施等，屬於獎勵或救助措施。但學校主張此為獎助措施，屬幫助弱勢學生，但又將其中分為一般生身分或弱勢生身分，使吾人不禁感到混亂，何以弱勢學生中又區分一般生及弱勢生？而其中「教育學習生」之定義即為「為校服務獎助學金非工讀，故無勞健保與最低時薪規定，而是由指導員依學習生表現決定是否給予獎助學金。」⁸非屬工讀生，而是比照

²參考中興大學生活輔導組網站，<http://www.osa.nchu.edu.tw/osa/laa/edulearn.html>，最後瀏覽日期 2013/10/22。

³參考中山大學生活輔導組網站

http://ag.osa.nsysu.edu.tw/files/15-1035-72126_c6291-1.php，最後瀏覽日 2013/10/22。

⁴國立中山大學學生工讀助學金作業要點，網址

<http://www2.nsysu.edu.tw/vshow/act/swork.htm>，最後瀏覽日期 2013/10/27。

⁵參考政治大學生活輔導組網站 <http://osa.nccu.edu.tw/modules/tinyd2/index.php?id=12>，最後瀏覽日期 2013/10/22。

⁶參考清華大學生活輔導組網站，<http://meo22.wvlc.nthu.edu.tw/dosa/liveadv.php>；東海大學生活輔導組網站，

http://deanstu.thu.edu.tw/subweb/stulife/02_unit_servic.php?SID=111，最後瀏覽日期 2013/10/22。

⁷參考臺灣大學生活輔導組網站，

http://love.ntu.edu.tw/editor_model/u_editor_v1.asp?id={2F2B587F-D0E0-4950-B257-1B68F10F1651}，最後瀏覽日期，2013/10/22。

⁸同註 1。

「生活學習生」採相同定義。但二者所需條件並不相同，生活學習生部分有家庭年所得及前一學期學業成績平均，甚至係本國生身分等要求；而教育學習生則無上述要求，僅需具本校學籍即可。⁹其他學校雖未如中興大學有明確統一之規定，仍得由其各不同處室所發佈之工讀生徵求公告中略見其中差異。如東海大學即列出是否限共同助學生申請，即有無弱勢身分限制等要求。¹⁰且各學校及不同處室單位給予之金額亦有所不同，故學校並未為工讀學生統一辦理勞健保等一般勞工所應有之待遇。

二、大專生在校工讀內容

學生在校擔任一般行政工讀生者，其工作內容多樣且繁雜，大部分係於學校各處室、系辦協助文書處理、公文傳送、電話接聽、影印等雜務處理、環境整理，亦有於上下課指揮交通、圖書館服務等，而這大部分都是生活助學金及教育學習生名義進行。

而一般行政工讀生中於各校中占相當部分者，又屬圖書館工讀生。以圖書館工讀生為例，其工作內容除一般認知之借、還書外，尚包括了讀者各項證件辦理、書籍整理、登錄，及讀者諮詢等。其如同一般公司、政府部門中直接面對客戶、人民之

⁹ 同註 2。

¹⁰ 東海大學助學勞作資訊系統，最新消息，102 學年第一學期，徵短期助學勞作生。網址 http://tlabor.thu.edu.tw/00v2_loginA.php，最後瀏覽日期 2013/11/11。

服務人員，可直接處理大部分業務，而部分業務則需其上級(館員)核可蓋章始可通行。如同郵局人員可直接處理儲匯等業務，而更換存摺則需其主管蓋章相同。

如同上述「為校服務獎助學金非工讀」，或者如大部分學校之助學金辦法所述，「生活服務學習，係經濟弱勢學生利用課餘時間，透過服務實做，幫助學生認識自己的優勢與資源，厚植就業力。」¹¹故學校多將其歸類於服務學習、給予獎助學金。吾人不否認學生係基於其為該校學生身分，始獲得該份工作；亦不否認學生在此服務中同時也是學習的一種方式。但同時不可否認的是，其服務內容實際上與一般人所認知「工讀」並無太大差別。故僅得知學生服務內容，而未得知其服務名義時，一般人皆僅以「在學校工讀」來稱呼。故以下便依學生在校工讀內容探討學生與學校間是否成立勞動契約。

參、在校工讀生與學校是否成立勞動契約

各大專院校雖主張學生與學校間屬獎助關係，但吾人觀察學生平常之工作內容、範圍、性質等，認學校與在校工讀生間有成立勞動關係之可能性。故吾人以下將就學校與在校工讀生間是否成立勞動契約討論。

¹¹ 東海大學生活助學金實施辦法第二條。

勞動契約，廣義而言係指「一方對他方負勞務給付義務之契約」¹²，其中包含了僱傭契約、承攬契約、居間契約、委任契約等。而狹義之勞動契約則係指勞動法上的勞動契約，此勞動契約因具身分契約之性質、從屬性、有償性等，及契約雙方當事人間多不具對等地位等，故德國、奧地利等國家，除以民法中僱傭契約法規定外，更進一步以工資續付法、休假法等加以規定；瑞士更將其民法僱傭契約章改為勞動契約章。¹³

由上述可知，勞動契約之原型可謂為民法中之僱傭契約，然而依我國民法第 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。」此種個人對個人之契約雙方當事人地位平等為前提之民法規定，並無法解決狹義勞動契約中雇主與勞工間事實上並不平等之勞動契約關係。因而我國制定了公法性質極為強烈之「勞動基準法」，用以規範雇主與勞工間之法律關係，作為民法之特別法，關於勞動契約相關問題，將優先於民法之適用。

一、勞動契約定義

依我國勞基法第 2 條第 6 款規定「勞動契約：謂約定勞雇

¹² 史尚寬，勞動法原論，台北重刊，1978 年 6 月，頁 13；鄭津津，職場與法律，修訂四版，2012 年 9 月，頁 1。

¹³ 黃越欽，勞動法新論，修訂三版，2006 年 9 月，頁 105。

關係之契約。」由此可得而知，勞動契約乃指約定勞工及雇主雙方關係之契約。而依同法第2條第1款及第2款可知，「勞工：謂受雇主僱用從事工作獲致工資者。」、「雇主：謂僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人。」故可謂勞動契約乃是約定當事人一方(勞工)受他方(雇主)僱用，從事工作，獲致工資之契約。¹⁴而狹義之勞動契約與廣義之勞動契約如僱傭契約、承攬契約等最大差異性在於勞工對雇主之從屬性。

從屬性並非明文訂於勞基法中，卻係學理及實務上判定勞動契約與否之重要關鍵。而一般而言可分為人格從屬性、經濟從屬性及組織從屬性三方面。雖學理間及實務對從屬性各自有不同分類，有僅採人格從屬性者¹⁵，認僅有人格從屬性係勞工之第一重控制，其餘皆非屬必然之特徵；亦有採人格及經濟從屬性二者，即接示指示、檢查及制裁，服從命令之人格上服從表現。經濟從屬性則指受僱人被納入雇主經濟組織，為他人勞動之意。¹⁶而實務上多數所採則更加入了組織從屬性及其他判定要素，組織從屬性係指「納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態。」與學理上經濟從屬性有所重疊之處。其

¹⁴ 黃程貫，勞動法，修訂再版，1997年10月，頁377。

¹⁵ 同前註，頁63-65。

¹⁶ 黃越欽，前揭註13，頁121-123。

他判定要素如「親自履行，不得使用代理人。」¹⁷。

二、在校工讀生與學校成立勞動契約

於討論在校工讀生與學校間是否成立勞動契約前，須先確認在校工讀生與學校間係契約關係，始得進一步討論其屬何種契約關係。

(一) 一般民法契約之成立要件，依民法第 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。」

而契約係法律行為之類型之一，而法律行為之要件為當事人、標的、意思表示，依此可得而知契約之要件為雙方當事人具行為能力、標的可能、確定、適法、妥當、及雙方意思表示合致。¹⁸

故依上述要件，在校工讀生依民法第 12 條及第 13 條反面，須年滿 20 歲或依第 77 條得法定代理人同意具行為能力，而學校係公營造物之一種，並不排除其成立私法關係¹⁹；而契約標的之勞務給付內容如上所述影印、環境整理等應屬可能、確定、適法、妥當，無法規禁止之內容；且在校工讀生與學校雙方意思表示合致，如學生向學校提出申請，而學校回覆學生前來工

¹⁷ 最高法院 81 年台上字第 347 號判決；最高法院 89 年台上字第 2371 號判決；臺灣高等法院 88 年勞上字第 8 號判決。

¹⁸ 王澤鑑，民法總則，增訂版，2010 年 4 月，頁 272；邱聰智，新訂民法債編通則(上)，新訂一版，2003 年 1 月，頁 30、31。

¹⁹ 李惠宗，行政法要義，第 4 版，2011 年 9 月，頁 232。

讀，係屬相對之法律行為。

故本文認在校工讀生與學校間之法律關係係具相對性之契約關係，而非單方之行政處分，關於在校工讀生與學校間是否為單方執行行政處分關係，詳見本文 肆、。

(二) 勞動契約屬僱傭契約之一種型態，而法律目前僅明文規定僱傭契約要件，而尚未具明文規範勞動契約。故上述勞動契約成立要件，非由法律明文規定，而係由實務及學理發展而成，屬目前大多數見解所認同。依上述勞動契約要件，檢驗在校工讀生與學校間之契約是否符合勞動契約特別構成要件。

1、 誰是雇主

勞動契約之雙方當事人，一為勞工，另一則為雇主。而依勞基法第2條第2項，雇主：謂僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人。即指在私法契約中僱用勞工，並將之納入其勞動組織中者。²⁰ 自然人、法人及公權力主體皆得為雇主。而工讀生在校工讀時，雇主究竟係其所屬之執行業務機關；或係學校、教育局、教育部？

有學者認，雇主依勞基法第2條第2項「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」可知，勞基法上之雇主非純粹以契約當事人或權利義務人來認定，而是依照執行雇主功能與職權之自然人來認定。即對受僱人具「勞務請求權」以及「指示命令權」者，所謂「功能性的雇主概念」。且勞務請求權及指示命令權可能非屬一人所有，而係享有勞務請求權或指示命令權者，皆為雇主。²¹ 則依此見解，在校工讀生之雇主則非契約相對人學校，而係執行雇主功能與職權之自然人，如各組組長、教務長、圖書館館長、學校校長。

亦另有學者認雇主於法律上最主要意義雖在於對受僱人之「勞務請求權」以及「指示命令權」，但二者卻可分屬不同人

²⁰ 黃越欽，前揭註13，頁126。

²¹ 黃程貫，前揭註14，頁77。

行使，在採兩罰主義時容易產生危險，可能被當作分割雇主責任之藉口，對法律安定性有害。因此其認雇主必須是事業最高指示命令權人，而僅就特定部分勞務被授權行使指示命令權人則非雇主。而依此說，在校工讀生以中興大學為例，「國立中興大學學生生活助學金實施辦法第三條」及「國立中興大學學生教育學習獎助學金實施辦法第四條」中皆明文，執行單位為學務處。因此，應認事業最高指示命令權人應為學務處負責人學務長。

另教育局及教育部，依行政院勞工委員會民國 100 年 10 月 28 日勞資 2 字第 1000126586 號函，「教師係受聘僱於學校，接受學校之指揮監督，因教師與學校間存在勞動關係，故學校應為教師之雇主，教育行政主管機關僅為編列教師權利義務相關預算、訂定與教師相關之法規(職權)命令或法律者，屬學校之目的事業主管機關。」雖此函釋係關於教師之雇主，但可由此得而知，勞委會判定雇主主要係依其間存在「指揮監督、勞動關係」者。而既教師之雇主非為教育行政主管機關如教育局、教育部，則與教學較無關聯，多為協助行政事務處理之在校工讀生，依舉重以明輕之法理，其雇主當然亦非為教育局或教育部。

故本文認雇主應係事業最高指示命令權人，以避免雇主責任分割，則依此見解，雇主應為學務處負責人學務長。此乃功能性雇主之定義，而學務長仍係受聘於學校，如同受聘於公司之總經理，雖具有決策權而認其為雇主，但僱傭關係仍係存在於公司與員工之間。故本案例中僱傭關係則係存在於在校工讀生與學校間。²²

2、 在校工讀生是勞工

依我國勞動基準法第 2 條第 1 款，勞工：謂受雇主僱用從事工作獲致工資者。即為給付勞務，而獲取報酬者。故受雇主僱用，在雇主的指揮監督下從事勞動，就其勞動之價值獲致工資者為具勞工身分。²³則依學生工讀時之工作內容，舉凡環境整理、影印、公文傳遞、文書處理、圖書館服務，如借還書、參考諮詢等等，除工作環境在學校內部、並且工作者兼具學生身分外，此提供服務行為，與一般認知勞務給付型態並無異處，工讀生係在其工作單位中從事工作，而工作內容同樣由單位主管分配，並於工作完成後獲取報酬。

²² 行政院勞工委員會中華民國 102 年 3 月 29 日勞訴字第 1010036365 號訴願決定。

²³ 邱駿彥，勞動法裁判選輯(二)，勞動基準法上勞工之定義-台灣台中地方法院七十五年度訴字第五〇二六號判決評釋，1998 年 9 月，頁 94。

又在校工讀同學而言，在校工讀生為學校提供服務，而學校給予同學報酬。學校給予同學之獎助金究竟是否因其為學校提供服務？學校方面主張係由其給予同學獎助學金，而未免造成同學不勞而獲之心態，培養其獨立自主之精神，故而要求同學進行工作。²⁴但依國立中興大學學生生活助學金實施辦法第8條但書，「但當月考核不及格者不發給助學金。學生亦不得同時領取本項助學金與教育學習獎助金。」可見得學校發給獎助金係依據同學服務結果，而非獎勵學生後要求其為校服務。

3、 是否符合勞工從屬性標準

而由上述勞動契約之定義可知，除依勞基法第2條第6款中勞動契約定義為「約定勞雇關係之契約。」；又依同條第1款及第2款中關於勞雇雙方之定義分別論述在校工讀生及學校間之身分關係後，以下將討論勞動契約與一般民法契約，尤其係與同為勞務供給契約之承攬契約、委任契約最大的差異處，勞動契約之從屬性。

²⁴ 國立中興大學學生生活助學金實施辦法第1條，落實照顧清寒學生，「厚植畢業後就業能力」，特訂定本實施辦法。

(1)人格從屬性：受雇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。²⁵此係實務上對人格從屬性之定義，而學理上亦有類似定義如「負有勞務給付義務之一方基於明示，暗示或依勞動之本質，在相當期間內，對自己之習作時間不能自行支配。」²⁶簡而言之即是受他人指示的拘束，於此契約時間、空間內自由權的壓抑而提供勞務。

上述人格從屬性之實務及學理見解略可分為二部分，一為受他人拘束，受他人指示及懲戒、制裁等；另一則為於一定期間內對於自己之習作時間、空間不能支配。而在校工讀生在學校工讀期間，一般上班地點為行政部門，如系所辦公室、註冊組、教務處、圖書館等特定地點，除教授之研究助理不需特別於研究室、實驗室等完成報告，僅須在規定期間內繳予教授，較類似於承攬契約外，一般行政工讀生通常須於特定地點及規定時間內上下班，甚至亦有藉由打卡以確認工讀生上、下班者，與一般勞工並無二致。至於在此特定時間及地點工作時，工讀生之工作內容，如影印、環境整理、接聽電話等，當然係由他人指派工作內容，例如註冊組職員請工讀生影印10份成績單；學校工友請工讀生打掃草皮垃圾；或係圖書館館員請工讀生接

²⁵ 同註17。

²⁶ 黃越欽，前揭註13，頁121。

聽電話等。以中興大學為例，其「教育/生活學習」²⁷網頁中，即列有「學習生電話禮儀」之注意事項，如鈴響三聲內必須接起電話、聽來電者敘述時，要以「對」、「好」或「是」來表達回應並注意聽其陳述、稱呼以職銜為主，音量須適當，並稱對方為「您」。等，亦可知工讀生受到一定程度之拘束。及「學習單位指導員認為學習生學習情況不佳，可隨時取消其教育學習生資格。」²⁸同樣可見雖學校以教育學習之名稱，亦具備懲戒、制裁工讀生之權力。

(2)經濟從屬性：實務上以「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。²⁹」為定義。而學說上也有相同概念，且不負擔經營之成虧。³⁰且有更進一步認包括資方對工資及其他勞動條件等勞動契約內容之決定性控制。³¹即在經濟上受限於雇主，非直接因自己勞動成果而獲利，而是由雇主獲得勞工勞動之成果，勞工僅得到勞動契約中約定之酬勞，且此勞動契約約定之內容，亦可能由雇主主導控制。

在校工讀生之勞動結果，當然係為學校，而非自己。雖學

²⁷ 中興大學生輔組網址 <http://www.osa.nchu.edu.tw/osa/laa/edulearn.html>，最後瀏覽日期 2014/1/26。

²⁸ 同前註，最後瀏覽日期 2014/1/26。

²⁹ 同註 17。

³⁰ 黃越欽，前揭註 13，頁 124；鄭津津，前揭註 12，頁 2。

³¹ 黃程貫，前揭註 14，頁 64。

校以學習之名義安排工讀生，且於網頁中說明「教育學習：是為校服務獎助學金非工讀，故無勞健保與最低時薪規定，而是由指導員依學習生表現決定是否給予獎助學金。若您的目的是工作賺錢而非學習，請勿申請教育學習獎助學金。」³²卻不可否認工讀生之工作成果，對學校事務推動之協助，且研究中亦有認工讀生有時甚至可代替正式人力之一部分。³³

而工讀生之勞動不負擔學校經營之成虧，亦當然之理。至於勞工僅得到約定酬勞，且此勞動契約約定之內容，可能由雇主主導控制。工讀生在校工讀之酬勞，通常係由學校單方決定，學生並無決定權。部分單位依照基本工資進行調漲，部分則無。³⁴

(3)組織從屬性：「納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態。³⁵」實務上如此認定。而學者則是有加上以「遵守該經營團隊之內部相關規定³⁶」作為參考者；另有學者將組織從屬性歸入人格從屬性及經濟從屬性範圍者。³⁷

工讀生於工讀期間係使用學校工具、機器、技術等，不論

³² 同註 23，最後瀏覽日期 2014/1/26。

³³ 「就是人力不足啊，因為學校聘的職員不多啊，…那你人力不充裕的話工讀生的需求就變大，那工讀生的需求就是相對的可以節省人事費啊」葉兆恩，前揭註 1，頁 72 訪談內容。

³⁴ 筆者自身經驗。

³⁵ 同註 17。

³⁶ ，前揭註 12，頁 2。

³⁷ 黃越欽，前揭註 13，頁 122-123；黃程貫，前揭註 14，頁 64-65。

係打掃工具、影印機、電腦、專業系統等，皆由工作單位提供，於工作場所使用。且工讀生如小小螺絲釘，雖係影印、打掃、輸入資料等機械性工作，亦不可謂其非為分工合作之一環，否則從事流水線統一規格化工作如包裝等之工作人員，豈亦不屬分工合作。而若採將組織從屬性歸入人格從屬性及經濟從屬性範圍，則上述人格及經濟從屬性皆符合，則當然符合組織從屬性。

4、 工讀金是否為工作所得之報酬-工資

依勞基法第 2 條第 3 款，「工資：謂勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。」即係勞工因工作而獲得之報酬；³⁸勞工給付勞務之對價，是給付與對待給付關係，是私法上債權債務契約關係。³⁹而依勞基法第 2 條第 3 款，可歸整出二個主要判斷工資之標準：因工作而獲得之報酬、經常性給與。學者間有認工資僅須符合上述二項標準之一者，即為工資；亦有認上述二項標準皆符合者，始為工資。而本文採前者見解，依勞基法第 2 條第 3 款，係指「包括工資、薪金及…及其他任何名義之經常性給與均屬之。」

³⁸ 鄭津津，前揭註 12，頁 100；林更盛，勞基法對工資之定義-最高法院七十八年度台上字第六八二號判決，勞動法裁判選輯(一)，1998 年 9 月，頁 2。

³⁹ 黃越欽，前揭註 13，頁 291。

可知該法條乃列舉各種工資可能之名義，而非指工資須符合上述所有名稱。

依照上述定義，在校工讀生所獲得之給付是否為工作而獲得之報酬？在校工讀生所獲得之給付，依學校說法雖為獎助學金之給予，而非工資給付，然以中興大學為例，雖學校稱「教育學習：是為校服務獎助學金非工讀」⁴⁰但實際上每位工讀同學拿到的「獎助學金」金額皆不相同，而此金額上之差異則是由每個月「為校服務」完畢後，結算當月工作時數後依照各單位時薪、月薪計算後獲得的，除名義上差異外，與一般勞工工作結束後獲得報酬並無二致。而其給付名義為何，則在所不問。⁴¹

不可否認確實有獎學金甄選方式是依筆試或口試，擇優錄取並定其名次後，依照名次給予不同金額之獎學金。⁴²但工讀生間不同金額之「獎助學金」卻是因「工作時間」或不同的時薪、月薪而有所差異，工作時間及薪資標準通常非工讀同學可決定，亦與其是否特別優秀無關，更無排定名次。因而本文認在校工讀生所獲得之給付，應屬其工作後所得之報酬，而非所謂獎助學金給予。

⁴⁰ 中興大學生輔組網址：<http://www.osa.nchu.edu.tw/osa/laa/edulearn.html>，最後瀏覽日期 2014/1/27。

⁴¹ 最高法院 92 年度台上字 2108 號判決。

⁴² 如李模務實法學基金會「甄選方式：依各校教授推薦書及有關資料進行初審後，聘請數位教授主持筆試及口試，擇優錄取並定其名次。」

而學校主張給予在校工讀生之給付乃係獎助學金，屬行政處分(給付)而非工資之給予，詳述參閱本文 肆、。

5、 在校工讀是否有一定期間

此非勞動契約之構成要件之一，而係依勞基法第9條第1項，「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。」將勞動契約分為定期及不定期二種。且由勞基法第9條第1項可明顯推知勞動契約乃係以不定期為原則，以定期為例外，僅臨時性、短期性、季節性及特定性四種工作性質者，得訂立定期勞動契約。繼續性工作係指勞工所擔任之工作，就該事業單位之業務性質與經營運作而言，係具有持續性之需要者，並非只有臨時性、短期性、季節性之一時性需要或基於特定目的始有需要者。⁴³而臨時性、短期性、季節性及特定性之定義，則由勞基法施行細則第6條第1項各款說明之。

一般行政在校工讀生之工作內容如影印、打掃、公文傳遞，屬對該服務單位之業務經營及運作，不論何時皆有此需求；或係占一定比例之圖書館工讀生⁴⁴之工作如借還書、圖書歸架、諮詢

⁴³ 黃程貫，勞動法，修訂再版，1997年10月，頁381。

⁴⁴ 葉兆恩，前揭註1，頁73。

服務等，則亦屬維持圖書館基本服務運作功能所不可或缺。而與勞基法施行細則第 6 條第 1 項各款規定，無法預期之非繼續性工作、可預期於短期間內完成之非繼續性工作、受季節性原料、材料來源或市場銷售影響之非繼續性工作、在特定期間內完成之非繼續性工作等，並不一致。且依工讀同學實際工作情況，大部分單位亦較傾向長時間如可持續 1、2 年之工讀生。⁴⁵故本文認在校工讀生與學校間成立之勞動契約屬繼續性契約。

綜上所述，學校，學生與學校間成立勞動契約。

而關於有學校主張在校工讀生與學校間關係非為契約關係，而係屬獎助學金之給與，係為行政處分之見解，由以下進行討論。

肆、在校工讀生與學校間是否為獎助法律關係

一、各學校使用在校工讀生法律依據

大部分學校目前給予生活助學金之法規依據，係為教育部 96 年 8 月 3 日「臺高（四）第 0960119262 號」函，「大專校院弱勢學生助學計畫」⁴⁶實施。另外教育學習生部分則是依據各學

⁴⁵ 葉兆恩，前揭註 1，頁 73、74。

⁴⁶ 見大專校院弱勢學生助學計畫，教育部 96 年 8 月 3 日「臺高（四）第 0960119262 號」函。

校自行訂立之實施辦法，如國立中山大學學生工讀助學金作業要點、⁴⁷國立中興大學學生教育學習獎助學金實施辦法⁴⁸，國立台灣大學學生生活學習獎助金設置要點則是將二者訂於同一要點中而區分一般生及弱勢生二種。由各學校辦法名稱可得而知，學校多將此定位為獎助學金，而非薪資。即便如中山大學辦法訂為「工讀助學金作業要點」稱其為工讀，卻仍然以助學金為稱呼，而不直接承認其為勞動對價對地位。

但綜合上述對勞動契約及在校工讀生之討論，可得而知在校工讀生與學校間關係事實上和一般勞工與雇主間關係並無二致，符合勞動契約要件，即應認其屬勞動契約之一種型態，而非如學校所言之獎助關係以規避勞動契約之責任。

二、在校工讀生與學校成立行政契約

如上所述，工讀生目前與學校間之工讀關係應屬勞動契約，而目前相關規範係依教育部函釋所規定，並由各學校自行訂立實施辦法實行之。而勞動契約雖為私法契約無誤，有鑑於現今社會高度發展，契約類型愈發複雜，工讀生與學校間之勞動契約，雖本屬民法範籌，但卻係與教育部函釋規範及各學校自訂之「實施辦法」密不可分，故以下就其是否亦具行政契約特性

⁴⁷ 同註 4。

⁴⁸ 國立中興大學學生教育學習獎助學金實施辦法第 1 條，本校為因應有意願參加校內教育學習之在校學生的需要，特訂定本實施辦法。

探討。

(一) 行政契約定義

1、依行政程序法第 135 條「公法上法律關係得以契約設定、變更或消滅之。但依其性質或法規規定不得締約者，不在此限。」

而所謂行政契約，係指兩個或兩個以上的法律主體，以設定、變更或消滅行政法上法律關係為目的，互為意思表示而合致成立之法律行為。⁴⁹另有學者定義，以「雙方行為」就「公法關係」創造出「公法效果」之行為，即為行政契約。⁵⁰又有「以行政法上之法律關係為契約標的(內容)，而發生、變更或消滅行政法上之權利或義務之合意。」⁵¹、「兩個以上之當事人，就公法上權利義務設定、變更或廢止所訂立之契約。⁵²」等以行政程序法第 135 條為出發點之相類似定義。

2、並行政契約之容許略可分為「除外說」及「授權說」二大理論。除外說係指除法律有排除締結行政契約之規定外，行政機關得選擇行政作用之方式；而後者則係行政契約受容許之範圍，以法律有明文規定者為限，法律無明文時行政機關不得與人民

⁴⁹ 陳敏，行政法總論，第 7 版，2011 年 9 月，頁 563；月旦法學教室，第 52 期，2007 年 2 月，行政契約：第一講—行政契約的概念，頁 53。

⁵⁰ 李惠宗，前揭註 19，頁 382。

⁵¹ 林明鏞，行政法(上)，翁岳生編，第 3 版，2006 年 10 月，頁 560。

⁵² 吳庚，行政法之理論與實用，第 10 版，2008 年 2 月，頁 427。

締結行政契約(從屬關係契約)。⁵³而依目前通說及行政程序法第135條，既已明行政契約之程序、方式，則應無需再經特別法律明文授權為限。⁵⁴

(二) 在校工讀生與學校是否符合行政契約要件

經由司法院大法官釋字348、533號解釋，且行政程序法第135條已明文規定行政契約定義，及實務判決⁵⁵之積累，學術研究之探討，已逐漸形成行政契約之判定標準，以下將討論在校工讀生與學校間之關係，雖係勞務契約，本應屬私法契約範疇，但是否亦符合行政契約要件，而屬混合契約。

1、行政契約要件

依行政程序法第135條「公法上法律關係得以契約設定、變更或消滅之。但依其性質或法規規定不締約者，不在此限。」，可將行政契約之要件略整理為以契約設定、變更或消滅及發生公法上法律關係二項積極要件；及依其性質或法規規定未有不締約情形發生之消極要件。故以下將以此三項要件對在校工讀

⁵³ 吳庚，同前註，頁429、430。

⁵⁴ 釋字348「由教育部發布之「國立陽明醫學院醫學系公費學生待遇及畢業後分發服務實施要點」，係主管機關為解決公立衛生醫療機構醫師補充之困難而訂定，並作為與自願接受公費醫學教育學生，訂立行政契約之準據。」；釋字533「中央健康保險局依其組織法規係國家機關，為執行其法定之職權，就辦理全民健康保險醫療服務有關事項，與各醫事服務機構締結全民健康保險特約醫事服務機構合約，約定由特約醫事服務機構提供被保險人醫療保健服務，以達促進國民健康、增進公共利益之行政目的，故此項合約具有行政契約之性質。」參照；另有學者解釋為原則上贊成除外說，例外採授權說之折衷說，李震山，前揭註56，頁370、371。

⁵⁵ 100年裁字第1121號，96年裁字第1531號，最高法院56年台上字第3372號判例，60年6月15日民刑庭總會決議參照。

生與學校間之法律關係進行分析。

(1) 以契約設定、變更或消滅

此項要件係指在分別私法契約或公法契約之前，首先該法律關係須先為契約。而如上述參、討論在校工讀生與學校間是否成立勞動契約時，已先行進行討論，確認在校工讀生與學校間屬契約關係，故此不再多加贅述。

(2) 發生公法上法律關係

行政程序法第 135 條中所謂公法上法律關係應係指當事人一方之行政機關以行政契約為行為方式，唯此行為性質上仍屬公權力行政，而非私經濟行政或國庫行政，蓋其適用規範及所生之效果均屬公法性質，而非私法。⁵⁶而究竟該以契約中之當事人、或契約標的或契約目的……，以何為該契約之判斷標準，並非毫無爭論。有以締約主體觀察之契約主體說；從契約內容觀察，即以契約標的之設定、變更或消滅為公法關係或私法關係而定之契約標的說⁵⁷；更有以契約目的為標準，如釋字 348、533 號解釋中提及「行政機關基於法定職權，為達成行政目的，得以行政契約與人民約定而成立行政契約關係。」⁵⁸等多項討論。

而依上述眾多學說及實務見解，本文認應依各實際案件作

⁵⁶ 吳庚，前揭註 51，頁 431、432。

⁵⁷ 李震山，行政法導論，修訂 7 版，2007 年 10 月，頁 381。

⁵⁸ 釋字 348、533 號解釋；高雄高等行政法院九十二年訴字第 439 號判決。

綜合判斷，如釋字 533 號解釋中吳庚大法官之協同意見書「辨別此類行政契約，首須契約之一造為代表行政主體之機關，其次，凡行政主體與私人締約，其約定內容亦即所謂契約標的，有下列四者之一時，即認定其為行政契約：(一) 作為實施公法法規之手段者，質言之，因執行公法法規，行政機關本應作成行政處分，而以契約代替，(二) 約定之內容係行政機關負有作成行政處分或其他公權力措施之義務者，(三) 約定內容涉及人民公法上權益或義務者，(四) 約定事項中列有顯然偏袒行政機關一方或使其取得較人民一方優勢之地位者。若因給付內容屬於「中性」，無從據此判斷契約之屬性時，則應就契約整體目的及給付之目的為斷」即係先依行政程序法第 136 條採主體說後依通說以契約標的作為判斷依據，仍無法判別時，則就契約目的為判斷，兼採主體說、契約標的說及契約目的說，為綜合判斷。

至於在校工讀生與學校間之勞務契約，雖勞務契約本係屬民法契約，然依釋字 324 號解釋中鄭健才大法官之協同意見書⁵⁹所論，不論法律或契約本不須有公私法之分，僅觀察角度之不

⁵⁹ 釋字 324 號解釋，鄭健才大法官之協同意見書，「按法律之平等性，係就相同之前提事實，賦與相同之法律效果，使標準祇有一個。故「法律就是法律」，原不必有「私法」與「公法」之分；「契約就是契約」，原亦不必有「私法契約」與「公法契約」之分。祇因民事訴訟與行政訴訟分途，不得不削足適履，而將法律強分為「私法」與「公法」，又從而將契約強分為「私法契約」與「公法契約」。其實，兩者之區別標準何在，由於觀察角度之不同，各是其所是，各非其所非。」

同而已。且釋字 533 號解釋中亦認中央健康保險局與各醫事服務機構締結全民健康保險特約醫事服務機構合約具有行政契約之性質，可得而知契約之性質並非一定，保險契約並不一定係私法契約，而勞務契約亦同。而係如上所述，與其所依據之法規、契約之主體、標的、目的有所關聯。如釋字 324 號解釋中鄭健才大法官之協同意見書中「以勞務給付為標的之『公法契約』，一如以勞務給付為標的之『私法契約』然，乃以雙方之信任關係為基礎。」可得而知，以勞務給付為標的之契約，並非一定屬私法契約，亦有為公法契約之可能性。

既在校工讀生與學校間之勞動契約可能係行政契約，依上述判斷標準，當事人之一方須為代表行政主體之機關，而此契約中當事人之一方為學校，依釋字 382 號解釋係屬行政機關之一⁶⁰。而依該契約標的，勞務給付而言，勞務給付一般雖認其為民法上關係，但在校工讀生與學校間之勞動契約乃係依教育部 96 年 8 月 3 日「臺高（四）第 0960119262 號」函，「大專校院弱勢學生助學計畫」實施，而該函明文「為進一步協助弱勢學生順利就學……，並配合以往各校辦理公私立大專校院共同助學措施的經費，訂立本計畫。」及 二、生活助學金中「為完

⁶⁰ 釋字 382 號解釋，「公立學校係各級政府依法令設置實施教育之機構，具有機關之地位」

整提供經濟弱勢學生每月生活所需費用，爰參酌全額獎學金之精神，核發每生每月新臺幣 6,000 以上之生活助學金。」皆已明確顯示在校工讀生與學校間之勞動契約，其標的之勞務給付乃係依照教育部 96 年第 0960119262 號函釋為之，而教育部函釋之性質依行政程序法第 159 條第 1 項「本法所稱行政規則，係指上級機關對下級機關，或長官對屬官，依其權限或職權為規範機關內部秩序及運作，所為非直接對外發生法規範效力之一般、抽象之規定。」及該函釋內容乃對教育部協助學生就學之相關補助措施、實行方式及教育部、學校經費分配等事項說明，可認其符合行政程序法第 159 條第 2 項第 2 款之「為協助下級機關或屬官統一解釋法令、認定事實、及行使裁量權，而訂頒之解釋性規定及裁量基準。」係行政規則之一種。與釋字 348 號解釋中由教育部發布之「國立陽明醫學院醫學係公費學生待遇及畢業後分發服務實施要點」相同，皆為學校與學生間訂立契約之準則。故依教育部 96 年第 0960119262 號函釋所訂立之在校工讀生與學校間勞動契約，亦應依釋字 348 號解釋屬行政契約。

(3) 依其性質或法規規定未有不締約情形

在校工讀生與學校間之勞務給付與工資給予，並未違反公共秩序或善良風俗，亦未違反任何法規命令，應未有行政程序法第 135 條中不得締約對情形。

2、行政契約分類

行政契約與一般民法契約不同，其類型依目前通說略可分為對等關係契約及從屬關係契約(又可稱為隸屬關係契約)。而從屬關係契約下又可區分為和解契約及雙務契約二種。而行政契約類型區分之實益則在於強調從屬關係契約中，行政機關不得濫用其行政機關優勢的地位。⁶¹以下則對在校工讀生與學校間之契約屬何種行政契約略為討論。

(1)對等關係契約

行政主體或與其他不相隸屬的團體或個人相互間訂立的契約，而當事人間處於平等關係，則稱為對等關係契約⁶²，或稱「水平契約」。此類型之行政契約雖我國行政程序法中未明文規定，可從行政契約原則容許之規定(行政程序法第 135 條)導出。有行政機關間的行政協定、公權力行使委託

⁶¹ 李惠宗，前揭註 19，頁 385、386。

⁶² 李震山，前揭註 56，頁 376。

契約、或公權力之授與，如行政院大陸委員會委託財團法人海峽交流基金會處理中國與臺灣間之中介事務所定之契約。⁶³

(2)從屬關係契約

行政主體與統治權行使之相對人所訂立之公法契約，稱為從屬行政契約，又稱「隸屬契約」、「垂直契約」。通常係用以取代行政處分，而依契約目的，又可分為和解契約、雙務契約。

①和解契約

依行政程序法第 136 條「行政機關對於行政處分所依據之事實或法律關係，經依職權調查仍不能確定者，為有效達成行政目的，並解決爭執，得與人民和解，締結行政契約，以代替行政處分。」故和解契約旨在代替行政處分，實務上最常使用於欠稅額推定契約。

②雙務契約

又稱為「交換契約」、「互易契約」，依行政程序法第 137 條「行政機關與人民締結行政契約，互負給付義務者，應符合下列各款之規定：一、契約中應約定人民給付之特定用途。

⁶³ 李惠宗，前揭註 19，頁 386。

二、人民之給付有助於行政機關執行其職務。三、人民之給付與行政機關之給付應相當，並具有正當合理之關聯。」係締約雙方為達成行政目的而「互負給付義務」之契約。並契約應載明人民給付之特定用途及僅供該特定用途使用之意旨，且給付義務應符合上述行政程序法第 137 條中三款規定。

而在校工讀生與學校間之契約依上述說明，非屬對等關係契約，雖勞務契約依一般民法概念應係雙方當事人處於平等關係而訂立者，然依上述討論，可知學校係依教育部 96 年第 0960119262 號函釋給予學生工讀機會並發放「獎學金」，與釋字 348 號解釋中，公費醫學系學生領受契約、公費訓練公務員之繼續服務契約乃異曲同工之妙。行政機關皆為依照教育部行政規則而實施，行政機關義務皆屬金錢之給予，不同處在於在校工讀生之義務係生活服務學習，而公費醫學系學生則係接受分發公立衛生醫療機構服務之義務。故本文認在校工讀生與學校間之契約依上述討論，應屬從屬關係契約中之雙務契約。

三、學校給予在校工讀生獎助學金是否為附條件之公法上行政給付

則依多數大學規定，學生在校工讀與學校關係既為獎助學金而非工讀金，不需依據勞基法及勞保條例等實施，故以下將對工讀生與學校間是否符合公法關係，針對獎助學金之給予是否屬學校所為之行政給付進行討論。

而行政給付，則屬行政處分中之授益處分，故本文首先就學校對在校工讀生所為之給予金錢行為是否為行政處分討論。

(一) 行政處分定義

依行政程序法第 92 條第 1 項定義，「本法所稱行政處分，係指行政機關就公法上具體事件所為之決定或其他公權力措施而對外直接發生法律效果之單方行政行為。」故可略將行政處分要件分為行政機關、公法事件、特定或可得特定之具體事件、行政決定或其他公權力措施、對外發生法律效果、直接發生法律效果、單方行政行為等七項要素，並由以下進行討論。

(二) 在校工讀生與學校是否符合行政處分要件

1、行政機關

依行政程序法第 2 條「本法所稱行政機關，係指代表國家、地方自治團體或其他行政主體表示意思，從事公共事務，具有單獨法定地位之組織。」且依釋字 382 號解釋理由書，亦包含私立學校。⁶⁴故於本案例中，學校，不論公、私立大專院校，皆認其具行政機關地位。

2、公法事件

所謂公法事件，並非就其法律效果而言，而是就事件本身而論。⁶⁵而公私法之區別屬法學界近百年來之爭論，有認私法係規範私人間利益之法規總稱；而公法則為規範公共利益之法規體之利益說、主體說則認規範上下秩序關係之法為公法、修正主體說認對每一個人皆生效之法律規定，則為私法；只能對公權力主體產生權利義務關係者，即為公法，後修正放寬為只要有公權力主體作為規範之相對人，即屬公法，著重於動態的公權力行使作用之法。⁶⁶

⁶⁴ 釋字 382 號解釋理由書「而私立學校係依私立學校法經主管教育行政機關許可設立並製發印信授權使用，在實施教育之範圍內，有錄取學生、確定學籍、獎懲學生、核發畢業或學位證書等權限，係屬由法律在特定範圍內授與行使公權力之教育機構」

⁶⁵ 李惠宗，前揭註 19，頁 307。

⁶⁶ 李惠宗，前揭註 19，頁 9、10。

本文採目前德、日通說之修正主體說，而本案例中學校與在校工讀生間主要規範為教育部 96 年第 0960119262 號函釋，學校作為此大專校院弱勢學生助學計畫主要執行者，當然屬此規範作用之相對人之一，故應屬公法事件無誤。⁶⁷

3、特定或可得特定之具體事件

依行政程序法第 92 條第 2 項「前項決定或措施之相對人雖非特定，而依一般性特徵可得確定其範圍者，為一般處分，適用本法有關行政處分之規定。」本案例中之相對人為學校及具在校工讀生身分之學生，學校係特定之行政機關，具在校工讀生身分之學生則可依一般性特徵確定範圍。

4、行政決定或其他公權力措施

行政決定或其他公權力措施係指其法律行為具有公權力的「規制性效果」。所謂行政決定亦屬公權力措施之一種形態，指行政機關針對人民直接依據法規的規定，將抽象的法律規定予以具體化的意思表示，包含處分、下命、裁決、許可等。其他公權力措施則係指行政機關僅作某種事實的確認或形成，其法律效果另依其他法規定之。⁶⁸ 本案例中學校係依據教育部 96 年第 0960119262 號函釋及各校自行訂定之相關辦法，如

⁶⁷ 臺北高等行政法院 102 年度訴字第 742 號亦認為屬公法事件。

⁶⁸ 李惠宗，前揭註 19，頁 312、313。

國立中興大學學生生活助學金實施辦法，作成給予具在校工讀生身分之學生獎助學金之意思表示。

5、對外發生法律效果

指行政機關以該公權力決定，對行政主體以外之人之權利與義務關係發生規制的作用，從而產生創設、變更、消滅各該法律關係之效果；或就符合(或不符合)法律構成要件之事實予以認定從而產生確認之效果。⁶⁹於本案例中則係學生是否係行政主體以外之人，或其與學校間係內部關係學校；又給予獎學金之行為是否對學生就其之間之法律關係產生變動二部分。前者依釋字 382 號解釋及 684 解釋可得而知學生與學校間關係已不再使用特別權力關係加以解釋，學生與學校間並非屬內部關係；而學校給予獎學金之行為則依學校主張，係使學生增加一層領取助學金之身分，學校依學生申請後具有給予獎助學金之義務，而學生則具有領取獎助學金之權利及進行生活服務學習之負擔。

6、直接發生法律效果

法律效果的直接性，指如果具有「價值判斷性」，即屬「直接」對外發生法律效果，係行政處分與行政命令最核心的區

⁶⁹ 李惠宗，前揭註 19，頁 313-315。

別。依釋字 423 號解釋「不因其用語、形式以及是否有後續行為或記不得聲明不服之文字而有異。」不論其形式為何，實際上已對外發生效力者，即符合其意旨。故學生對學校而言，如上述屬外部關係，而學校之給付行為已直接使學校及學生各自產生享有權利及義務之效果。

7、 單方行政行為

即不須相對人民之同意即會發生直接法律效果之行為。⁷⁰此係行政處皆與行政契約之最大差異處，亦是本案之主要爭點。學校主張其獎助學金之給予係單方行政行為，為單方授益行政處分，為非勞動或僱傭契約，與受獎者之權益關係歸屬於公法層面而非私法上契約關係⁷¹。而將學生提出工讀生申請之行為認為係需當事人協力處分中之需申請之處分。而教育部 96 年第 0960119262 號函釋中「由學校安排弱勢學生生活服務學習，並給予生活助學金，每月核發額度建議以提供學生每月生活費所需新臺幣 6,000 元為原則。」但實際上實施結果則係依學生每月實際工作時間作為發放金額之依據。倘依學校見解認其屬授益行政處分，而學生之「生活服務學習」係屬其附款，為行政處分之負擔。則學校反而依據學生之工作時間決定發放金額，

⁷⁰ 李惠宗，前揭註 19，頁 316。

⁷¹ 臺北高等行政法院 102 年度訴字第 742 號。

如同以行政處分負擔為主，行政處分本身反而成為配角，需由負擔決定處分本身之「程度?」，豈非本末倒置。

故本文則認學校與學生間建立於雙方意思表示之合致，而非單方意思表示行為。本文亦同意學校與學生間之法律關係屬公法上關係，但應係公法上契約關係，而非為行政處分。學生提出申請工讀，進行工讀，最後學校給予對價，明顯與一般勞務給付關係無二致，而非如學校所主張之助學金非屬工資。⁷²最高法院 92 年度台上字 2108 號判決中已明確表示，工資之給付名稱為何，則非所問。而學校以助學金名義否認其為工資，「以助學金之名，行工作之實」，將使工讀生無法得到應有之保障。⁷³

⁷² 行政院勞工委員會中華民國 102 年 3 月 29 日勞訴字第 1010036365 號訴願決定。

⁷³ 當助學金變成了助劑金，黃守達 台灣大學工會理事長，苦勞網，網址 <http://www.cooloud.org.tw/node/68764>，最後瀏覽日期 2014/2/27。

伍、 研究所得與建議

在校工讀生與學校間之法律關係爭議，近日逐漸引起重視⁷⁴，而本文依照在校工讀生之實際狀況，對此進行討論其是否為勞動契約，是否屬行政契約，後針對學校所主張之行政處分進行探討。而學校依教育部 96 年第 0960119262 號函釋及各校自訂之相關辦法聘請工讀生，故雖雇主應為學務處負責人學務長，但學務長仍係受聘於學校，僅同公司經理人一般，於職務範圍內具負責人身分，僱傭關係則應係存在於在校工讀生與學校間。而工讀生於工讀期間受他人指示，亦不負擔學校經營之成虧，符合勞工之人格從屬性、經濟上從屬性及組織上從屬性之特質，且學生身分與其勞工身分並不衝突。而工讀生拿到的「獎助學金」係依每個月「為校服務」完畢後，結算當月工作時數後依照各單位時薪、月薪計算後獲得的，除名義上差異外，與一般勞工工作結束後獲得報酬並無二致。而最高法院 92 年度台上字 2108 號判決已表示，給付名義為何，在所不問。故在校工讀生既係於工讀後由學校給予工作對價，則二者間應屬勞動契約無誤。

而對於學校與在校工讀生間之公法上關係，本文探討其雙方間

⁷⁴兼任助理法定勞健保權益，不容「協調」！ 拒絕個案認定，勞委會應一體適用，捍衛全國兼任助理權益！網址 <http://www.coolcloud.org.tw/node/77325>；台大敗訴 學生兼勞工可組工會，中時電子報，網址 <http://news.chinatimes.com/society/11050301/112013110800122.html>，最後瀏覽日期 2014/2/27。

之契約是否具行政契約之特性。而行政契約，依上述所論，學校依釋字 382 號解釋係屬行政機關之一；且此契約標的勞務給付乃係依照教育部 96 年第 0960119262 號函釋為之，又教育部函釋之性質係行政規則之一種。故在校工讀生與學校間勞動契約，應屬行政契約。

又學校所主張之單方授益行政處分，本文認學校與學生間應係雙方行為，而非學校單方作成行政處分。且實際上工讀生之工作內容、工資之獲得方式等，學校係依據學生之工作時間決定發放金額，與負負擔行政處分並不相同。

學生在校工讀，本為尋求一安全、有保障之工作環境，但在現行制度下，卻反而成為學生工讀環境之隱憂，存在許多以獎助為名，實為剝削之情形，不具勞工身分、無法享有勞健保、勞工退休金年資計算等，相較於校外工讀環境，更為嚴峻。且在學校人力精簡的情況下，具有工讀生身分之學生數量愈發增加，相關單位如教育部、勞委會等實應盡速合作釐清，研擬因應對策。尤其係學校無法承認學生具勞工身分之原因，因一旦承認後，一連串之勞保、退休金提發所造成之財務困難進行改善。始得保障同時具有勞工身分之學生之權益。

陸、參考資料

一、專書

- 1、王澤鑑，民法總則，增訂版，三民經銷，2010年4月。
- 2、史尚寬，勞動法原論，台北重刊，史吳仲芳 史光華出版，1978年6月。
- 3、吳庚，行政法之理論與實用，第10版，三民經銷，2008年2月。
- 4、李惠宗，行政法要義，第4版，元照出版，2011年9月。
- 5、李震山，行政法導論，修訂7版，三民出版，2007年10月。
- 6、林更盛，勞基法對工資之定義-最高法院七十八年度台上字第六八二號判決，勞動法裁判選輯(一)，初版，元照出版，1998年9月。
- 7、林明鏘，行政法(上)，翁岳生編，第3版，元照出版，2006年10月。
- 8、邱聰智，新訂民法債編通則(上)，新訂一版，邱聰智發行，2003年1月。
- 9、邱駿彥，勞動基準法上勞工之定義-台灣台中地方法院七十五年度訴字第五〇二六號判決評釋，勞動法裁判選輯(二)，初版，元照出版，1998年9月。

- 10、陳敏，行政法總論，第7版，陳敏發行，2011年9月。
- 11、黃程貫，勞動法，修訂再版，國立空中大學，1997年10月。
- 12、黃越欽，勞動法新論，修訂三版，黃越欽發行，2006年9月。
- 13、鄭津津，職場與法律，修訂四版，新學林出版，2012年9月。

二、 期刊論文

- 14、行政契約：第一講—行政契約的概念，月旦法學教室，第52期，2007年2月。
- 15、葉兆恩，雲嘉地區公立大專院校校內工讀生適用勞基法疑義之研究，國立中正大學勞工關係學系論文，2012年1月。

三、其他參考資料

- 16、東海大學生活輔導組網站，
http://deanstu.thu.edu.tw/subweb/stulife/02_unit_servic.php?SID=111，最後瀏覽日期 2013/10/22。
- 17、東海大學助學勞作資訊系統，最新消息，102學年第一學期，徵短期助學勞作生。
網址 http://tlabor.thu.edu.tw/00v2_loginA.php，
最後瀏覽日期 2013/11/11。

18、國立中山大學生活輔導組網站，

網址

[http://ag.osa.nsysu.edu.tw/files/15-1035-72126,c6291-1.](http://ag.osa.nsysu.edu.tw/files/15-1035-72126,c6291-1.php)

php，最後瀏覽日 2013/10/22。

19、國立中山大學學生工讀助學金作業要點，

網址 <http://www2.nsysu.edu.tw/vshow/act/swork.htm>，

最後瀏覽日期 2013/10/27。

20、國立中興大學生活輔導組網站，

網址 <http://www.osa.nchu.edu.tw/osa/laa/edulearn.html>，

最後瀏覽日期 2014/01/26。

21、國立政治大學生活輔導組網站，

網址

<http://osa.nccu.edu.tw/modules/tinyd2/index.php?id=12>，

最後瀏覽日期 2013/10/22。

22、國立清華大學生活輔導組網站，

網址 <http://meo22.wvlc.nthu.edu.tw/dosa/liveadv.php>，

最後瀏覽日期 2013/10/22。

23、國立臺灣大學生活輔導組網站，網址

http://love.ntu.edu.tw/editor_model/u_editor_v1.asp?id=

{2F2B587F-D0E0-4950-B257-1B68F10F1651}，

最後瀏覽日期，2013/10/22。

24、黃守達 台灣大學工會理事長，當助學金變成了助削金，苦
勞網，網址 <http://www.cooloud.org.tw/node/68764>，

最後瀏覽日期 2014/2/27。

25、兼任助理法定勞健保權益，不容「協調」！ 拒絕個案認定，
勞委會應一體適用，捍衛全國兼任助理權益！

網址 <http://www.cooloud.org.tw/node/77325>，

最後瀏覽日期 2014/2/27。

26、台大敗訴 學生兼勞工可組工會，中時電子報，網址

<http://news.chinatimes.com/society/11050301/112013110800122.html>，最後瀏覽日期 2014/2/27。

27、東海大學生活助學金實施辦法

28、國立中興大學學生生活助學金實施辦法

29、國立中興大學學生教育學習獎助學金實施辦法

30、李模務實法學基金會，**法律系特優學生獎學金**>設立緣起
網址

<http://www.limo.com.tw/modules/tinyd2/index.php?id=6>，

最後瀏覽日期 2014/2/27。