**不當的差別對待，將帶來毀滅的結果**

**編制外教研人員應全面一體適用勞基法！**

台灣高等教育產業工會

2016.10.19新聞稿

　　為爭取大專編制外教研人員之勞動權益保障，高教工會自2015年便開始積極訴求：要求勞動部，應立即將全國編制外教研人員納入勞基法適用範圍，以解決長年以來，大專兼任教師、專案教師、博士後研究人員、教練等編制外教研人員「既不適用教師法，也不適用勞基法保障」的窘境（原本公立學校編制外人員已於2008年1月納入勞動基準法，但其中的教學研究專業人員又於2008年6月遭排除適用，導致此一「法外孤兒」現象延宕至今）。

　　為期一年多的推動，原本以為教育部與勞動部終於願意正視編制外教師的勞動處境，給予其最基本的法令保障。然而我們卻發現，勞動部於上個月（2016/9/26）公告之「[大專院校編制外未具本職之兼任教師適用勞動基準法草案](http://gazette.nat.gov.tw/EG_FileManager/eguploadpub/eg022181/ch08/type3/gov82/num15/images/Eg01.pdf)」中，竟然僅願意將大專編制外之未具本職兼任教師納入勞基法，對於其他編制外教研人員（大專專案教師、約聘教師、博士後研究、教練；以及中小學的代課、代理教師等），依舊將其排除在勞基法的適用範圍外，無視於他們長年缺乏法律保障而面臨的各種勞動惡劣處境（無退休金、無法請假、隨意遭解聘…等）！除此之外，勞動部甚至在「兼任教師」的範疇內，為了替學校節省人事成本，再度進行碎裂切割，於草案中僅讓「？﷽﷽﷽﷽﷽﷽﷽﷽﷽﷽﷽﷽﷽﷽﷽﷽﷽﷽﷽﷽﷽﷽﷽，恐因差別大玉﷽﷽型工作者之契約﷽﷽﷽﷽﷽﷽﷽﷽﷽﷽﷽﷽﷽﷽﷽﷽未具本職」的兼任教師受到勞基法保障[[1]](#footnote-1)！

　　高教工會對於勞動部此種違法切割作法，於10/19（週三）下午，召開記者會表達強烈反對之意！工會指出：在勞動部往年的歷次勞基法擴大適用公告當中，從未發生過像今日兼任教師之狀況，在公告擴大適用於某種職業別之中，卻又切割掉「具本職」的勞工，可以不受到法令保障。勞動部今日之作法，是史無前例第一遭（見附件一、歷年來擴大適用勞基法之對象）！而且，恐因此一不當的差別規範，造成「有保障者遭解僱，無保障者普遍化」的就業歧視後果。我們必須嚴厲譴責勞動部，身為勞動主管機關，竟礙於教育部與大學校方之壓力，制定出這樣一個違法的勞基法適用草案，簡直是荒腔走板！豈可不懸崖勒馬！？

**一、切割「具本職」的兼任教師納入勞基法，是違反平等原則的差別待遇政策**

是否適用勞基法，依法應考慮的是「該行業」以及其中之「工作者（職業）」有無不得適用勞基法的特殊情事（所謂「除因經營型態、管理制度及工作特性等因素適用該法確有窒礙難行者」），否則依據勞動基準法第三條第三項之意旨，即應「適用於一切勞雇關係」。適用過程中，絕非考慮「該行業與工作者（職業）之外」的各種性質，例如根據受雇者「有無同時具有其他職業」，而僅將「未具本職」者適用勞基法，再把「具本職」者排除適用…；而應直接判斷該行業與職業有無不得適用勞基法之窒礙難行因素。也正因此，過去各種行業職業在適用勞動基準法的過程中，從未有此種依據「有無本職」而進行差別待遇之案例。此種區隔顯然違反我國憲法「平等原則」要求，屬於不合理的差別待遇。

**二、將造成排擠效應，反導致「未具本職」之兼任教師失去工作！產生「有保障者遭解僱，無保障者普遍化」的惡果！**

　　基於納入勞基法將會使受雇者確保「勞工退休金（由雇主提撥6%的薪資至專戶）」、「繼續性工作視為不定期契約，不得隨意被解聘或不續聘」、「若資遣應發給法定資遣費」、「享有勞工法定休假」等各種勞基法上的法定基本保障，若在納入過程中，將該類工作者中區隔出一特殊區塊不適用保障，將反而成為資方逃避勞動保障的「後門」，並產生「無保障者排擠有保障者」的就業排擠效應。如果按現行勞動部「僅保障『未具本職』兼任教師納入勞基法」的做法，校方為了節省人事成本，將高度可能僅聘僱所謂「具本職」而不受勞基法保障的兼任教師，反而恐導致「無本職」兼任教師失去機會（通常即為「全職兼任教師」），造成排擠效果。

　　實際上，最近工會已經接獲許多來公私立大專院校的兼任教師反映，表示學校目前就已經開始進行準備工作，調查學校兼任教師當中，有誰「具本職」，誰「未具本職」，名義上是宣稱要提供調查資料給教育部，以做相關統計數據。但事實上，許多兼任教師卻也表示：已經遭到學校「口頭」告知，由於按照勞動部目前規劃的草案，日後只有「未具本職」的兼任教師會受到勞基法保障（換句話說，就是會增加學校人事成本），而「具本職」的兼任老師，卻可以繼續像以前一樣便宜聘任，不用提供任何法律保障，因此，學校已經預計下學期，會開始盡量只聘任「具本職」的兼任教師，來迴避法律規範，節省人事成本！

之所以導致「有保障者遭解僱，無保障者普遍化」等亂象，問題不在於勞動基準法等保障本身，而是主管機關惡意地針對同類工作者中採取不當的差別對待所致。屆時若造成大量「未具本職」的教師失業，而能獲聘的兼任教師僅剩有本職、依然無勞基法保障的狀況，豈是勞動基準法擴大適用之本意？

**三、辭本職就突然有勞基法保障？錯誤區隔必將造成大規模混亂！**

何況，倘若勞動部堅持兼任教師是否受勞基法保障，取決於在這工作外「有無本職」來認定，而影響其是否享有「勞工退休金」等法定基本保障。那麼兼任教師在任職期間，倘若出現工作外「有無本職」的轉換，例如從原本兼課時仍有一份正職工作（有本職），中途辭去正職工作改為單純兼課（未具本職），難道學期中學校就變成要為其提撥勞工退休金？並且才享有各種勞基法權利？

這種錯誤區分導致的法理謬誤，適用上必將造成大規模混亂。勞動部若執意而為，不但是踐踏自身的勞動專業，而且全然無助提供編制外教師應有的保障。

**四、並無合乎理論與事實的差別對待理由**

固然截至目前為止，勞動部並未公開提出合乎理論與事實的區隔適用理由；其於正式公告之「[總說明](http://gazette.nat.gov.tw/EG_FileManager/eguploadpub/eg022181/ch08/type3/gov82/num15/images/Eg01.pdf)」中亦未說明差別對待之必要。然而據工會了解，教育部與勞動部對外的私下說法多為：「這些已有本職的兼任教師，本職可能都是大老闆或者是大教授，不需要再額外有保障，不然會享有雙重保障」、「這些已有本職的老師多半已有公保，適用勞基法將會額外再享有勞保」、「我們優先重點應該放在幫助這些『未具本職』的弱勢兼任老師」…。但實際上這些說法，都不合乎事實。

1. 「兼任教師」此份工作，目前並未受教師法或勞基法保障，此一需要法律保障的事實，與任職者是否有其他份工作，或是否是大老闆或大教授無關。
2. 再者，就是大老闆下班後到麥當勞打工，一樣在麥當勞該份工作享有勞動基準法保障，但這無涉於他擔任老闆時作為雇主，自然並無勞基法保障。顯然所謂的「雙重保障」並不存在，而只是針對不同的工作身份，提供不同的保障。
3. 至於是否適用勞動基準法也與是否要投保勞保無關，我國勞保局早已明確要求各大專院校對兼任教師應投保勞保，也早已普遍適用；至於若已加入公保之人士，則可選擇聲明放棄勞保，或者同時加保將生放棄公保之效力，也無「雙重保險」的可能。
4. 至於「應優先保障『未具本職』」的說詞，若非是缺乏管制上的基本專業判斷，就是惡意要透過操作操別待遇來讓適用勞基法全成一場空，並非勞動基準法第三條第三項之意旨：「本法適用於一切勞雇關係。但因經營型態、管理制度及工作特性等因素適用本法確有窒礙難行者，並經中央主管機關指定公告之行業或工作者，不適用之。」。

　　 我們要再次重申：我們要求勞動部應修正於9/26所公告之「大專院校編制外未具本職之兼任教師適用勞動基準法」草案，並廢止其於2008年6月對「公立學校編制外教學研究專業人員」、以及2014年8月對「私立學校僅從事教學工作之編制外教師」排除適用勞基法的命令（可參考附件二、附件三），立即指定「編制外教學、研究及專業人員」（包含兼任教師、專案教師、博士後研究、代課老師…等）全數適用勞動基準法，拒絕任何毫無勞動保障的「法外孤兒」繼續在校園中出現！

新聞聯絡人：

陳書涵（高教工會辦公室主任）0978312775

附件一、勞動基準法歷來擴大適用之公告（資料來源：[勞動部](http://www.mol.gov.tw/topic/3066/5834/22675/)）

1. 指定驗船師事務所、海事檢定服務等適用勞動基準法，並自中華民國七十七年四月五日生效。
2. 指定運輸工具設備租賃業等適用勞動基準法，並自中華民國八十年十月七日生效。
3. 指定電影片製作業等適用勞動基準法，並自中華民國八十一年七月二十一日生效。
4. 指定銀行業等三行業適用勞動基準法，並自中華民國八十六年五月一日生效。
5. 指定電影工業、信託投資業等二行業適用勞動基準法，並自中華民國八十五年十二月三十一日、八十六年五月一日生效。
6. 指定金融及其輔助業等行業及醫療保健服務業（醫師除外）之工作者、國會助理、公務機構技工、駕駛人、工友與公務機構清潔隊員等工作者適用勞動基準法，其中金融及其輔助業等行業自中華民國八十七年三月一日生效，醫療保健服務業（醫師除外）之工作者、國會助理、公務機構技工、駕駛人、工友與公務機構清潔隊員等工作者自中華民國八十七年七月一日生效。
7. 指定保險業等十行業及法律及會計服務業（律師、會計師除外）之工作者、國防事業非軍職人員等工作者適用勞動基準法，並自中華民國八十七年四月一日生效，國防事業非軍職人員之工作者自中華民國八十七年七月一日生效。。
8. 指定藝文業中之公立單位技工、工友、駕駛適用勞動基準法，並自中華民國八十九年一月七日生效。
9. 指定地方民意代表僱用之助理人員適用勞動基準法，並自中華民國八十九年三月九日生效。
10. 公告政黨僱用之勞工適用勞動基準法，並自中華民國九十二年十月一日生效。
11. 公告勞工團體適用勞動基準法，並自中華民國九十二年十二月一日生效。
12. 公告公立醫療院所進用之臨時人員（不包括：依聘用人員聘用條例及行政院暨所屬行政機關約僱人員僱用辦法進用之人員、醫師及業經本部八十六年九月一日公告指定自八十七年七月一日起適用勞動基準法之技工、駕駛人、工友）自中華民國九十四年六月三十日起適用勞動基準法。
13. 指定公部門各業（包含公務機構、公立教育訓練服務業、公立社會福利機構、公立學術研究服務業及公立藝文業等五業）非依公務人員法制進用之臨時人員（不包括依聘用人員聘用條例、行政院暨所屬行政機關約僱人員僱用辦法進用之人員，及業經本部公告指定適用勞動基準法之技工、駕駛人、工友、清潔隊員、國會助理）適用勞動基準法，並自中華民國九十七年一月一日生效。
14. 公告工商業團體及已完成財團法人登記設立之私立幼稚園教師及職員適用勞動基準法，並自中華民國九十八年一月一日生效。
15. 公告社會團體適用勞動基準法，並自中華民國九十八年五月一日生效。
16. 公告自由職業團體適用勞動基準法，並自中華民國九十八年七月一日生效。
17. 公告依立法院通過之組織條例所設立基金會適用勞動基準法，並自中華民國九十八年九月一日生效。
18. 公告傳教機構僱用之勞工適用勞動基準法，並自中華民國九十九年一月一日生效。
19. 公告會計服務業僱用之會計師適用勞動基準法，並自中華民國九十九年一月一日生效
20. 公告私立藝文業、私立學術研究及服務業之研究人員、私立特殊教育事業、社會教育事業、職業訓練事業等之教師及職員適用勞動基準法，並自中華民國九十九年三月一日生效。
21. 公告法律服務業之律師適用勞動基準法，並自中華民國自一百零三年四月一日生效。
22. 公告未分類其他社會服務業中之大廈管理委員會適用勞動基準法，其中依公寓大廈管理條例成立並報備者，自中華民國一百零三年七月一日生效；未依該條例成立或報備者，自中華民國一百零四年一月一日生效。
23. 公告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，並自中華民國一百零三年八月一日生效。
24. 公告農民團體(不包括農田水利會)適用勞動基準法，並自中華民國一百零四年一月一日生效。
25. 公告農民團體中之農田水利會適用勞動基準法，並自中華民國一百零七年七月一日生效。

附件二、大專院校各類編制外人員適用勞基法時程

（資料來源：勞動部；整理：台灣高等教育產業工會）

1. 行政院勞工委員會於八十六年九月一日公告指定公務機構（含公立各級學校）技工、駕駛人、工友及清潔隊員自八十七年七月一日起適用勞動基準法。
2. 行政院勞工委員會九十六年十一月三十日勞動一字第0960130914號公告，公部門各業非依公務人員法制進用之臨時人員(不包括依聘用人員聘用條例、行政院暨所屬行政機關約僱人員僱用辦法進用之人員，及業經公告指定適用勞動基準法之技工、駕駛人、工友、清潔隊員、國會助理)，自九十七年一月一日起適用勞動基準法。
3. 行政院勞工委員會九十七年六月二十三日勞動1字第0970130317號公告，核釋本會中華民國九十六年十一月三十日勞動一字第○九六○一三○九一四號公告所稱公部門各業非依公務人員法制進用之臨時人員範疇，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（包括：教學人員：兼任教師、合聘教師；代課教師、代理教師；專業技術人員；專業及技術教師；技術及專業教師；實習臨床指導教師；教學支援工作人員；校務基金教學人員。研究人員：校務基金研究人員。專業人員：運動教練；特殊教育相關專業人員（醫師、物理治療師、職能治療師、語言治療師、社會工作師、臨床心理師、職業輔導專業人員、定向行動專業人員）及特殊教育相關助理人員（教師助理員、住宿生管理員）；海事人員；契僱副校長；夜間部留任人員；進修部聘僱人員）。
4. 行政院勞工委員會公告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，並自中華民國一百零三年八月一日生效。
5. 行政院勞工委員會一零四年六月三日勞動條1字第1040130177號令公告，核釋勞動基準法第三條規定，有關公部門各業原依「特殊教育相關專業人員及助理人員遴用辦法」進用之特殊教育相關專業人員及特殊教育相關助理人員（不包括依聘用人員聘用條例及行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法進用之人員），自中華民國一零二年九月十一日起，適用勞動基準法。

附件三、[行政院勞工委員會97年6月23日勞動1字第0970130317號](http://gazette.nat.gov.tw/EG_FileManager/eguploadpub/eg014118/ch08/type2/gov71/num21/Eg.htm)

核釋本會中華民國九十六年十一月三十日勞動一字第○九六○一三○九一四號公告所稱公部門各業非依公務人員法制進用之臨時人員範疇，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（詳如附表）。

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

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 類別 | 範疇 | 進用依據 | 授權法律 |  |
| 教 學 人 員 | 兼任教師、合聘教師 | （各大專院校自訂兼任教師聘任相關規定）、大學研究人員聘任辦法、國立大學校院與國立社會教育機構合作辦理研究所及學院試辦要點、高級中等學校兼任代課及代理教師聘任實施要點、中小學兼任代課及代理教師聘任辦法 | 教師法、大學法、高級中學法、職業學校法、國民教育法 |  |
| 代課教師、代理教師 | （各大專校院自訂代理、代課教師聘任相關規定）、高級中等學校兼任代課及代理教師聘任實施要點、中小學兼任代課及代理教師聘任辦法 | 教師法、高級中學法、職業學校法、國民教育法 |  |
| 專業技術人員 | 大學聘任專業技術人員擔任教學辦法 | 大學法 |  |
| 專業及技術教師 | 專科學校專業及技術教師遴聘辦法 | 專科學校法、教育人員任用條例、教師法 |  |
| 技術及專業教師 | 職業學校技術及專業教師甄審登記遴聘辦法 | 職業學校法、教育人員任用條例、教師法 |  |
| 實習臨床指導教師 | 專科學校改制技術學院與技術學院及科技大學設專科部實施辦法、專科學校改制技術學院並設專科部審核作業規定 | 專科學校法 |  |
|  |  |
| 教學支援工作人員 | 國民中小學教學支援工作人員聘任辦法 | 國民教育法 |  |
| 校務基金教學人員 | 國立大學校院校務基金管理及監督辦法、國立大學校務基金進用教學人員研究人員及工作人員實施原則 | 大學法、國立大學校院校務基金設置條例 |  |
| 研 究 人 員 | 校務基金研究人員 | 國立大學校院校務基金管理及監督辦法、國立大學校務基金進用教學人員研究人員及工作人員實施原則 | 大學法、國立大學校院校務基金設置條例 |  |
| 專 業 人 員 | 運動教練 | 各級學校專任運動教練聘任管理辦法 | 教育人員任用條例、國民體育法 |  |
| 特殊教育相關專業人員（醫師、物理治療師、職能治療師、語言治療師、社會工作師、臨床心理師、職業輔導專業人員、定向行動專業人員）及特殊教育相關助理人員（教師助理員、住宿生管理員） | 特殊教育相關專業人員及助理人員遴用辦法 | 特殊教育法 |  |
| 海事人員 | 教育人員任用條例施行細則 | 教育人員任用條例 |  |
| 契僱副校長 | 大學法施行細則 | 大學法 |  |
| 留任人員 | 大學校院夜間部設置辦法（民國90年10月23日廢止條文） | 大學法（民國71年7月30日修正公布條文） |  |
| 聘僱人員 | 國立空中進修學院員額編制基準、國立專科以上進修學校員額編制基準 | 補習及進修教育法 |  |

1. 按勞動部公告之「大專院校編制外未具本職之兼任教師適用勞動基準法草案總說明」，所謂「未具本職」指不具有下列人員身份：（一）具軍人保險被保險人身份者。（二）具公教人原保險被保險人身份者。（三）具農民健康保險被保險人身份者。（四）具勞工保險身分之全時工作者：1.以機關學校為投保單位：機關學校專任有給人員。2.非以機關學校為投保單位：(1)公、民營事業、機構之受僱者。(2)雇主或自營業主。(3)專門職業及技術人員自行執業者。（五）未具上開身分但符合勞工保險最高投保級距者。（六）其他經主管基關認定屬從事全時工作者。（七）已依相關退休（職、伍）法規，支（兼）領月退休（職、伍）給與人員。 [↑](#footnote-ref-1)