

國立臺灣師範大學校務基金 106 年度預算評估報告目錄

頁次

一、林口校區資訊與教學大樓新建工程計畫之執行過程諸多違失經監察院糾正，允宜檢討改善-----	1
二、大幅縮減勞僱型助理人數而衍生規避納保經費負擔之爭議，允宜確實依兼任助理實質工作內容給予勞動權益保障，以杜爭議-----	3
三、彈性薪資措施普遍用於留任現職教師之獎勵，允宜適度增加延攬國內外優異人才，俾利學術績效國際化與卓越化-----	7
四、主要營運項目分析表未納入推廣教育及建教合作之成本資訊，不利成本管理-----	9
五、連年決算短絀數超出預期，且短絀情形未見改善，允宜積極研謀擴增收 入及擲節支出對策-----	11

國立臺灣師範大學校務基金 106 年度預算評估報告

一、林口校區資訊與教學大樓新建工程計畫之執行過程諸多違失經監察院糾正，允宜檢討改善

國立臺灣師範大學(以下簡稱師大)於 95 年 3 月 22 日經行政院核定與國立僑生大學先修班整合，併入成為師大林口校區。該校考量本部與公館校區已趨飽和，於 96 年 1 月提出「林口校區資訊與教學大樓興建工程計畫」構想說明書，預定興建地上 8 層、地下 2 層、面積近 9 千坪之大樓，總經費 7 億元，預計於 98 年底完工啟用。惟該案工程執行過程有諸多違失，經監察院 104 年 2 月 12 日糾正在案，說明如下：

(一)招標、施工及進駐期程嚴重延宕

該校於 96 年 12 月 14 日完成新建大樓工程議約決標，遲至 97 年 1 月 23 日始將完整評選結果送達其他參與投標廠商，行政院公共工程委員會(以下簡稱工程會)因未得標廠商提出異議申訴，於 97 年 5 月 1 日召開預審會議，該校始於 97 年 5 月 5 日公告決標及評選結果，相關作業有未循採購時程及延宕採購效率之情事。

復該校因未能妥善保存及提供基地舊有擋土設施相關資料，設計單位須補辦「加強山坡地雜項執照審查」程序，99 年 6 月 4 日始取得建造執照，已逾原定開工時間 2 年。主體工程於 99 年 8 月 8 日開工後，預定 101 年 1 月 12 日完工，惟因安全監視及緊急求救系統變更設計程序不當而展延工期，致主體工程於 101 年 7 月 20 日竣工，102 年 9 月始驗收合格。且至 103 年底進駐使用率僅 7 成，尚有 2 層樓未進駐，係因未及早規劃因應相關辦公設備、宿舍整修及上班交通等銜接事宜，各項工作均有延宕。

(二)進駐使用單位與原規劃內容未盡相符

師大林口校區資訊與教學大樓主體工程規劃功能定位包括國家中等學校考試及評量中心(嗣後改為心理與教育測驗研究發展中心)發展所需之空間，以因應每年國中基測近 50 萬人次之考生需求，並有推廣僑民教育、華語文教學、發展尖端科技院系所及國際與僑教學院之發展等功能，負有國家教育長遠發展及政策需求目標，整體業務執行及經驗傳承之穩健性，具重要性及急迫性。

惟該校實際進駐使用情形包括綠色環保雲端機房、國際會議中心及餐廳、進修推廣學院、育成中心、文書檔案及營繕工程檔案庫房、國家華語測驗推動工作委員會、心理與教育測驗研究發展中心等相關用途，與國際與僑教學院、學術研討中心、遠距教學及數位學習中心等原規劃內容未盡相符。

(三)水電工程未完成契約變更程序即同意廠商進場施作，導致廠商藉此追加工期掩飾主體工程延宕，該校喪失逾期罰款之權益

該案新建工程之安全監視及緊急求救系統(CCTV)設備於規劃設計階段未審慎納入評估，該校於施工階段提出變更規格設計需求，承商允諾不影響原工期下配合施作，該校以備忘錄通知廠商辦理設備採購及進場施作，未儘速依雙方合意事項完成變更設計議價程序。然該承商卻於議價投標時毀棄先前之承諾，備註工期另案辦理，而該校仍完成變更設計議價程序，同意追加工期 96 天。CCTV 系統之水電工程費 790 萬元，占契約金額 5.5 億元僅 1.42%，卻同意以水電工程次要徑極小部分工程變更追加工期 96 天，顯欠合理性、正當性，不符比例原則。

復查該案主體工程之主要工項進度落後原因，主要為剩餘土石方外運程序延宕、施工廠商現場能力不足、小包施工錯誤

過多及出工數不足等歸因廠商之因素。該校於廠商允諾不追加工期後，未儘速依雙方合意事項完成變更設計議價程序，且未完成契約變更程序即同意廠商進場施作，導致廠商藉變更設計議價程序要求追加工期，掩飾建築工程進度落後，該校漠視歸因承商因素所致之工程延宕而核予展延工期，致該校喪失逾期罰款 5 千萬餘元之權益。且嗣後承包商及監造單位於 103 年度分別向工程會及法院提出履約爭議調解或訴訟，法院 105 年度判決該校敗訴，應給付監造單位延長監造費用，另承商提出主張該校應返還逾期罰款及賠償公司額外人事費及材料費用之訴訟仍在進行中，進而徒增工期及公帑支出。

又承商延遲提出竣工相關資料，該校卻將承商違反法令及契約規定解釋為書面缺失，並以事後追認方式認定竣工日期，已違反政府採購法施行細則及契約規定，核有違失。

綜上，師大辦理「資訊與教學大樓興建工程計畫」招標、施工及進駐期程嚴重延宕，進駐使用單位與原規劃內容未盡相符，辦理安全監視及緊急求救系統設備變更設計，未完成契約變更程序即同意廠商進場施作，致廠商藉變更設計議價程序追加工期掩飾主體工程進度落後，使該校喪失逾期罰款之權益，且竣工日期認定違反相關規定與契約規定，經監察院糾正核有違失，亟待檢討改進。

二、大幅縮減勞僱型助理人數而衍生規避納保經費負擔之爭議，允宜確實依兼任助理實質工作內容給予勞動權益保障，以杜爭議

臺灣師範大學 106 年度預算案於「服務費用—一般服務費—計時與計件人員酬金」科目項下編列勞僱型兼任助理相關經費 1 億 1,130 萬 8 千元，係以扣除寒暑假期間每人每年平均聘期 9 個

月、1,674人、每月7,388元(含薪資5,000元、勞保、健保及勞退雇主負擔部分2,388元)估算。其中納保負擔經費部分為每月2,388元、每人每年平均聘期9個月、1,674人估算約為3,597萬8千元。經查：

(一)學生兼任助理 104 學年度採分流管理，勞僱型享有勞健保等勞動權益之保障，學習型無勞動保障

勞動部及教育部於104年6月17日分別發布「專科以上學校兼任助理勞動權益保障指導原則」與「專科以上學校強化學生兼任助理學習與勞動權益保障處理原則」，對大專校院之兼任助理採「學習型」、「勞僱型」二類分流管理，其中勞僱型享有勞動法令之保障(含勞健保等)，學習型無相關勞動保障¹。

兼任助理分流結果，部分學生認為學校利用改為師徒制，或要求學生簽具自願擔任學習型兼任助理承諾書等手段，藉「學習型」名義降低僱用兼任助理之成本，引發「假學習，真僱用」之爭議²；另臺灣高等教育產業工會(下稱高教工會)認為學習與勞動權益保障並不相違背，一般正式工作亦具有學習功能，以學習名義未提供學生勞動保障，有欠合理³。

另因多數學生月領金額低於勞健保之最低級距，爰部分學校產生低薪高保⁴之疑慮，惟勞健保等級距已存在多年，低薪高保情形並非首見，一般打工族之雇主亦面臨相同問題，並未因

¹參見立法院預算中心教育部106年度單位預算評估報告第11題。

²參考自105年07月4日自由時報「不滿學習型助理氾濫 學生在官員頭上『爆蛋…』」報導。

³參考自104年09月23日東森新聞雲「兼任助理還分學習型、勞僱型？ 民團：最大詐騙在校園」之報導。

⁴學習型兼任助理薪資未達勞健保最低之投保薪資標準，係按最低投保薪資投保，如105年5月1日施行之「勞工保險投保薪資分級表」中規定，未達基本工資之部分工時者，最低月投保薪資為1萬1,100元，故月領3,000元之學習型兼任助理按1萬1,100元投保，繳交保險費。勞保給付係以投保薪資為核發基礎，低薪高保可增加被保險人之保障。

而引發爭議。另據高教工會104年10月8日發布之聲明稿指出，世新、淡江等私立學校校內兼任助理目前已全面納保⁵。

(二)104學年度學生兼任助理納保後，兼任助理人數大幅減少，並新增師徒制助理，易衍生規避保障兼任助理勞動權益之爭議

師大於104年9月9日依上開教育部發布之處理原則，訂定「國立臺灣師範大學學生兼任助理學習與勞動權益保障處理要點」，將學生兼任助理依其屬性分為「學習型」與「僱傭型」兩類如下：

1. 「學習型」兼任助理，係指該校學生擔任屬課程學習或服務學習等以學習為主要目的及範疇之兼任助理，非屬於有對價之僱傭關係之活動者。課程學習例如為課程、論文研究之一部分，或為畢業之條件…。服務學習例如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等。參與課程學習或服務學習活動期間，得因學習、服務之學習，支領獎學金或必要之研究或實習津貼或補助。
2. 「僱傭型」兼任助理，係指非屬前項之學生兼任助理，其與本校具僱傭關係，雙方存有提供勞務獲取報酬之工作事實，且具從屬關係者。工資數額與工作時間，應符合勞動基準法及相關規定，並不得低於中央主管機關核定之基本工資。

另師大新增「師徒制學生學習獎勵方案」，教授選擇學生作為學徒助理並以獎勵金方式發放，屬學習型助理。

104學年度師大兼任助理分流管理後，兼任助理總數由103學年度之1萬0,276人次⁶降為3,731人次，其中「勞傭型」兼

⁵參考自臺灣高等教育產業工會網站，臺大工會、政大勞促會、高教工會等聯合聲明「反對漠視勞權的行政院 拒絕球員兼裁判的訴願委員！ 兼任助理站出來，爭取到底！」，104.10.08。

⁶該校103學年度期間尚未建置相關聘任資料，未區分學生及非學生身分，爰依各單位實際聘任情形計算，故103學年兼任助理包含學生及非學生之人次。

任助理由 7,652 人次降為 1,104 人次，工讀生總數由 2,444 人次降為 684 人次，而無相關勞動保障之學習型助理則由 180 人次增加為 1,287 人次，104 學年度並新增師徒制助理 425 人次(詳附表 1)。

師大曾回應高教工會倘若學生助理全部投保需 1 億 7 千萬經費⁷，而師大 104 學年度兼任助理納保實際支出經費為 3,033 萬 9 千元，主要係勞僱型兼任助理人數減少，提高學習型助理人數並新增師徒制助理所致。

由於師大大幅縮減助理人數，分配給予老師之學生助理人數減少，進而增加老師授課負擔及影響學生受教權益。近日師大即發生教師因遭學校臨時砍掉學生助理名額，嚴重影響其授課，罷課兩周以示抗議之情事⁸。又上開師大兼任助理人數之大幅調整，招致學校為規避兼任助理納保負擔而忽略其勞動權益保障之批評，爰學習型及師徒制助理之工作內容應避免與教學實務無關之行政庶務工作或屬勞僱型之工作內容，以杜爭議，並符社會期待。

附表 1：台灣師範大學 103 學年度及 104 學年度學生兼任助理人數一覽表 單位：人次

學年度	兼任助理總數	學習型		勞僱型		附服務負擔工讀生	勞僱型工讀生	其他(師徒制學生學習獎勵)
		研究助理	教學助理	研究助理	學習助理			
103 上學年度	10,276	無	180	7,652	無	1,379	1,065	無
103 下	10,276	無	180	7,652	無	1,379	1,065	無

⁷參考自公視新聞議題中心，104 年 7 月 29 日，

<http://pnn.pts.org.tw/main/2015/07/29/%E3%80%90%E7%87%A6%E7%88%9B%E6%99%82%E5%85%89%E6%9C%83%E5%AE%A2%E5%AE%A4%E3%80%91%E5%B8%AB%E5%A4%A7%E5%85%A8%E9%9D%A2%E5%8F%96%E6%B6%88ta-%E5%AD%B8%E7%94%9F%E6%89%93%E5%B7%A5%E8%AE%8A%E6%B7%B1/m>。

⁸蘋果日報，記者唐鎮宇台北報導，105 年 10 月 20 日

<http://www.appledaily.com.tw/realtimenews/article/new/20161020/971628/>。

學年度	兼任助理總數	學習型		勞僱型		附服務負擔工讀生	勞僱型工讀生	其他(師徒制學生學習獎勵)
		研究助理	教學助理	研究助理	學習助理			
學年度								
104 上學年度	3,731	1,287	無	1,104	231	176	508	425
104 下學年度	3,731	1,287	無	1,104	231	176	508	425

- ※註：1. 資料來源，臺灣師範大學提供。
2. 該校 103 學年度期間尚未建置相關聘任資料，依各單位實際聘任情形計算，又考量非學生者將亦有加保規定之適用，均將增加學校經費負擔，爰 103 學年兼任助理及臨時人員聘任資料係依學生及非學生之人次估算。
3. 師大兼任助理及勞僱型研究助理多隨計畫期程進用，通常為全學年度，故本案人數係以全學年度總人數除以 2，分別填列上下學期。

綜上，勞動部及教育部於 104 年 6 月 17 日發布對大專校院之兼任助理採「學習型」、「勞僱型」二類分流管理，其中勞僱型享有勞動法令之保障，學習型則無相關勞動保障，師大另於 104 學年度新創推出屬學習型之師徒制助理方案。該校 103 學年度學生兼任助理人數由 1 萬 0,276 人次大幅減少至 104 學年度 3,731 人，其中大幅縮減有勞動權益保障之勞僱型助理，衍生學校為規避經費負擔而忽略勞動權益保障之爭議，並衍生減少助理人數致增加教師授課負擔及學生受教權益等問題，爰師大對於兼任助理人數之進用，除考量經費負擔外，亦應遵守各類助理工作內容之規定，以杜爭議。

三、彈性薪資措施普遍用於留任現職教師之獎勵，允宜適度增加延攬國內外優異人才，俾利學術績效國際化與卓越化

為提升我國學術績效達國際競爭水準，引進國際高等教育人才及培育優質人力，以提升大學經營視野，教育部爰訂頒「延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案」，臺灣師範大學

亦自 99 年起訂定彈性薪資獎勵措施⁹，其經費來源以科技部補助專款經費、教育部邁向頂尖大學經費及學校校務基金 5 項自籌收入為主，期藉由該項措施對傑出表現之教研人員給予實質獎勵補助，以減少該校教研人員之流動性，進而留住傑出優秀人才，有效降低他校或國外其他學術機構高薪挖角，另對未獲獎勵之其他教研人員提供強烈誘因，吸引其專心從事學術研究，追求卓越，進而提高整體研發成果及競爭力，達成持續追求專精領域教學與研究之卓越成績。

臺灣師範大學校務基金 106 年度預算案編列實施彈性薪資經費 3,500 萬元，預計獎勵人數 218 人。經查：

(一)近年彈薪獎勵措施實施情形

該校務基金實施彈性薪資經費 100 年度至 104 年度決算介於 2,944 萬元及 3,307 萬 4 千元間，100 年度全數用於留任教師 160 人，其餘年度用於留任教師人數占支給彈性薪資人數之比率介於 93.49% 至 98.71%，而用於新聘教師人數之比率未及 1 成（詳附表 1）。106 年度預算案編列 3,500 萬元，預計用於留任教師 210 人，占支給彈性薪資人數之比率為 96.33%，其餘用於新聘國內教師 4 人、國外教師 4 人，合計 218 人，仍多用於留任現職教師。

(二)彈性薪資獎勵多數用於留任現職教師，顯未積極優先延攬優秀新進人才

查該校彈性薪資暨獎勵施行準則第 2 點規定，彈性薪資暨獎勵補助適用對象有二：1. 本校現職及新聘專任特殊優秀教研人員。2. 申請科技部補助大專校院獎勵或延攬特殊優秀人才措

⁹國立臺灣師範大學延攬及留住特殊優秀人才彈性薪資暨獎勵施行準則於該校 105 年 1 月 6 日 104 學年度第 5 次學術主管會報修訂通過，105 年 3 月 23 日該校第 91 次校務基金管理委員會會議通過，教育部 105 年 4 月 26 日同意備查。

施者，須符合該部規定。3. 依本校臺灣人才躍昇計畫延攬國際優秀人才辦法聘任之人員。然由前述數據資料顯示，該校彈薪獎勵措施多數用於留住現職人才，用於新聘國內外優秀人才之比率不及 1 成，顯未發揮積極延攬國內外特殊優秀人才之功能。

綜上，該校彈性薪資普遍用於留任現職教師，允宜運用彈性薪資措施為誘因，積極延攬國內外優秀人才任教，以利學術績效國際化與卓越化。

附表 1：臺灣師範大學實施彈性薪資概況表 單位：人；%；千元

年度	全校專任教師人數	支給彈性薪資人數合計	(現職)留任教師人數		新聘教師人數		經費(千元)
			現職教師人數	占彈性薪資人數比率(%)	國內教師	國外教師	
100	895	160	160	100.00	0	0	31,231
101	882	155	153	98.71	1	1	29,440
102	870	169	158	93.49	7	4	30,530
103	861	215	208	96.74	5	2	32,861
104	856	190	185	97.37	3	2	33,074
105	1,054	206	200	97.09	3	3	31,500
106	1,054	218	210	96.33	4	4	35,000

※註：1. 資料來源，臺灣師範大學提供。

2. 104 年度以前為決算數，105 年度及 106 年度為預算案數。

四、主要營運項目分析表未納入推廣教育及建教合作之成本資訊，不利成本管理

臺灣師範大學校務基金自 99 年度起業將 5 項自籌收入併入預算案、104 年度起將學雜費收入等納入自籌收入送本院審議，106 年度預算案編列之建教合作成本為 15 億 3,298 萬 4 千元、推廣教育成本為 2 億 6,191 萬元，惟主要營運項目分析表¹⁰卻未包括該等成本資訊，不利成本管理。謹說明如次：

(一)建教合作及推廣教育之成本資訊應於預算書詳實表達

¹⁰國立臺灣師範大學校務基金 106 年度預算案，頁 68。

校務基金係依預算法第 4 條第 1 項第 2 款第 4 目：「凡經付出仍可收回，而非用於營業者，為作業基金」所定之作業基金，故依預算法第 89 條規定，凡為餘絀及成本計算者，其預算之編製應比照營業基金之規定辦理；復依預算法第 85 條第 1 項第 5 款規定¹¹，營業基金「應按產品別附具成本計算方式、單位成本、耗用人工及材料之數量與有關資料，並將變動成本與固定成本分析之。」因此，該校務基金之預算書應依產品別揭露相關單位成本資訊始為適法。

鑑於學校提供之教學服務即為其主要產品，另依國立大學校院校務基金會計制度之一致規定，教學成本之會計科目定義為「凡教學研究、建教合作、推廣教育所發生之一切必要成本屬之」，故除揭露教學研究之成本資訊外，建教合作及推廣教育之成本資訊亦應詳實表達。

(二)5 年來主要營運項目分析表未揭露推廣教育及建教合作成本，不利成本管理

國立大學校院校務基金管理及監督辦法第 12 條第 2 項規定：「學校辦理推廣教育之經費，以有賸餘為原則，…。」及同辦法第 13 條規定：「學校辦理建教合作計畫，應合理控制成本…。」是以，依上開辦法之規定建教合作及推廣教育應進行成本管理。惟該校 106 年度預算書檢附之 5 年來主要營運項目分析表，僅揭露教學訓輔成本之人數、單位成本及預算數等相關營運資料，

¹¹預算法第 89 條規定：「附屬單位預算中，營業基金以外其他特種基金預算應編入總預算者，為由庫撥補額或應繳庫額，但其作業賸餘或公積撥充基金額，不在此限，其預算之編製、審議及執行，除信託基金依其所定條件外，凡為餘絀及成本計算者，準用營業基金之規定。」同法第 85 條第 1 項第 5 款規定：「營業收支之估計，應各依其業務情形，訂定計算之標準；其應適用成本計算者，並應按產品別附具成本計算方式、單位成本、耗用人工及材料之數量與有關資料，並將變動成本與固定成本分析之。」

至屬於自籌收入之推廣教育及建教合作之成本資訊則付之闕如，除未符預算法規定外，亦不利成本管理。

綜上，臺灣師範大學校務基金雖已將自籌收入併入預算案送本院審議，惟預算書所檢附之 5 年來主要營運項目分析表並未納入推廣教育及建教合作之成本資訊，與預算法規定未合，且不利成本管理，允宜檢討改善。

五、連年決算短絀數超出預期，且短絀情形未見改善，允宜積極研謀擴增收入及擷節支出對策

臺灣師範大學校務基金 106 年度預算案估列政府補助收入等收支短絀 3 億 5,441 萬元、自籌收支賸餘 1 億 8,145 萬 9 千元，爰本期短絀為 1 億 7,295 萬 1 千元。經查：

- (一)該校 100 年度至 104 年度決算本期短絀介於 1 億 6,619 萬元至 1 億 7,608 萬 5 千元間(詳附表 1)，短絀情形未見改善，且歷年本期短絀決算數均較預計數增加。
- (二)臺灣師大 106 年度預算案自籌收支雖有賸餘，惟尚不足以彌補政府補助收支短絀，且自 100 年度起連年決算短絀超出預期，短絀情形未見改善，亟待加強成本費用之控管，並積極檢討研謀有效對策。

綜上，臺灣師範大學校務基金決算連年短絀超出預算數，且短絀金額未見改善，允宜積極研謀增加自籌收入或擷節支出等對策，俾有效改善收支失衡狀況。

附表 1：臺灣師範大學 100 年度至 106 年度基金餘絀統計表

單位：新台幣千元

科 目	100 年度		101 年度		102 年度	
	預算數	決算數	預算數	決算數	預算數	決算數
業務收入	4,310,840	4,543,369	4,613,911	4,535,702	4,601,814	4,496,780
業務成本與費用	4,635,641	4,898,383	4,985,252	4,921,898	4,980,874	4,880,351

科目	100 年度		101 年度		102 年度	
	預算數	決算數	預算數	決算數	預算數	決算數
業務賸餘	-324,801	-355,014	-371,341	-386,196	-379,060	-383,571
業務外收入	304,896	348,639	340,948	337,175	346,472	344,612
業務外費用	86,965	159,816	100,812	124,967	133,601	136,811
業務外賸餘	217,931	188,823	240,136	212,208	212,871	207,801
本期賸餘	-106,870	-166,190	-131,205	-173,988	-166,189	-175,770
科目	103 年度		104 年度		105 年度	106 年度
	預算數	決算數	預算數	決算數	預算案數	預算案數
業務收入	4,261,805	4,773,236	4,524,729	4,903,895	4,801,894	4,975,919
業務成本與費用	4,628,789	5,145,988	4,903,355	5,299,572	5,190,867	5,363,641
業務賸餘	-366,984	-372,752	-378,626	-395,677	-388,973	-391,984
業務外收入	329,219	352,247	352,150	387,952	382,966	387,722
業務外費用	125,230	150,108	140,073	168,360	163,111	168,689
業務外賸餘	203,989	202,139	212,077	219,592	219,855	219,033
本期賸餘	-162,995	-170,613	-166,549	-176,085	-169,118	-172,951

※註：1. 資料來源，摘錄自臺灣師範大學校務基金各年度預決算書，預算中心製表。

2. 資料取至千元，合計數可能產生尾差。