

案」後，引發公眾不滿，出現大量民眾向政府單位登記立案的機關，以申請參觀阿帕契的現象。國防部應針對此案後續衍伸效應提出檢討報告，爰此特向行政院提出質詢。

說明：

- 一、飛官勞乃成私帶親友參觀阿帕契直升機獲不起訴，引發網友揪團看阿帕契的熱潮，國防部 24 日表示「不接散客」，必須由機關團體正式提出申請，經審核後才能參訪；雖然條件嚴格，但包括台聯台南市黨部、台北萬華區的里長均已揪團提出申請。

(八) 本院邱委員志偉，鑒於「無人機」是未來新科技的趨勢，許多國家已著手針對無人機訂定相關的法規。在我國，除民航局在機場周圍的管制區域，「無人機」可以隨意穿梭在大街小巷，對公共安全和隱私權造成威脅。交通部民航局應盡速研擬新法，讓法律跟上科技腳步，爰此特向行政院提出質詢。

說明：

- 一、今(104)年 7 月底，一架由中國旅客操控的無人空拍機失控撞上台北 101，引發社會的譁然，「無人機」對公共安全的衝擊開始受到重視。根據台北 101 表示，今年 6 月和 7 月就已經有三起「無人機」撞擊台北 101 的事件，其中一次無人空拍機的墜落位置距離行人只有不到二公尺。
- 二、其他案例，如今(104)年 4 月底時，日本首相官邸的屋頂上出現一架小型「無人機」，上方裝有小型照相機，螺旋槳上端還印有核輻射的標誌，引發社會高度的關注。於是，日本政府有效率地在 2015 年 7 月修改《航空法》，針對「無人機」設下嚴謹的規範。另外，美國白宮的草坪也在今(104)年 1 月時發生一架「無人機」墜毀的意外；「無人機」的監管問題成為熱議話題。美國聯邦航空總署迅速的訂定出「無人機」的法規草案，該草案針對「無人機」的飛行範圍、機體的限制、廠商認證、操作人測驗都有詳細的規範。
- 三、無論是 Facebook 將用來提供偏遠地區網路服務的「巨型無人機」，或是 Amazon 的「無人機」送貨服務，在在顯示「無人機」是未來新科技的趨勢。
- 四、如上所述，「無人機」是未來趨勢，且其上方裝附載具恐被不肖份子用於特定目的。交通部民航局應盡速針對新型科技研擬新法，正視「無人機」可能對公共安全或個人隱私引發的威脅。

(九) 本院邱委員志偉，鑑於日前，近日因為大學校內兼任(教學、行政、研究)助理納入勞基法適用範圍，以及隨之而來的社會保險

（勞保與勞退）納保案，引發社會上許多的討論。而據傳，全國 160 多所大專校院的校長們，已完成一份致行政院毛院長的聯署書，其中要求「勞動部將校內兼任助理排除在勞動基準法適用範圍之外」，並將於近日送達行政院。針對大學校長們的這個行動，本席期期以為不可。因為，這不僅將創下全台灣首見的：「資方聯署要求勞動部排除本來已經適用勞基法勞工」的惡例，更將嚴重傷害學生兼任助理們最基本的勞動權益。而草率以大學自治之名，挑戰國家法律對於勞動者的基本保障，更是前所未聞的荒謬。爰此，特向行政院提出質詢。

說明：

一、兼任助理的確提供了大學運作的必要勞力

毫無疑問的，高等教育領域的知識生產與傳遞，除了各類教師與行政人員的付出之外，也必須仰賴於學生助理的諸多勞動。助理不僅在實驗室工作，課堂上帶領討論，在研究過程中收集與整理資料、書寫文字、甚至提出創新的觀點，也在報帳、核銷、安排會議、維護儀器、……等等，各種行政事務上提供必要的支援。每位在教學與研究現場的教師心理都明白，大學若缺乏助理的協助，所有的任務必然無以為繼。然而這些不可或缺的勞動，在 2007 年之前並沒有獲得制度上的肯認，從而使得助理被排除在社會安全制度與勞動保護之外，進一步使得濫用助理的現象成為常態。因此，承認助理與校方的僱傭關係，確認其在勞動基準法適用範圍內，可以說是遲來的正義，令之在國家勞動體系中，獲得了最基本的勞動使用、職災與退休等保障。從最基本的勞動權利保障來看，我們支持助理納入勞基法與社會保險。

二、大學兼任勞動者早應適用勞動相關法令。

實際上，我國大法官於 1998 年做出 456 號解釋，就指明兼任受僱者也應納入勞工保險，勞工保險條例當時也已修正，要求兼任受僱者的雇主應為其投保勞保。而為了保障公部門的各類受僱者，2007 年 11 月 30 日勞委會也發布勞動 1 字第 0960130914 號公告，宣告了公部門內非公務人員的臨時人員自 2008 年 1 月 1 日起適用勞基法，此時公立大學兼任助理（以及其他編制外職員）就已經明確適用勞基法了。

與最近的狀況一模一樣，當時勞基法的擴大適用，就是由公立大學校長開始反對的。在校長施壓下，勞委會於 2008 年 6 月 23 日以勞動 1 字第 0970130317 號公告中說，公部門內非公務人員的臨時人員中的確有 15 種類型不適用勞基法（如兼任教師、兼任研究人員、教練……）；不過，兼任助理並不屬於這 15 類；換言之，兼任助理適用勞基法已是國家法令的基本事實。理論上來說，公立大學必須開始進行各種調整；但很可惜的，公立大學仍舊不願正視國家勞動法令。甚至 2011 年台大工會成立之初，台大校方都拒絕承認兼任助理

的勞動權益，還以「兼任助理非勞工」的理由加以阻撓，儘管台大已於訴願會與高等行政法院敗訴。

相形之下，在 2014 年 1 月 17 日私立大學兼任助理也經公告（勞動 1 字第 1030130055 號）納入勞基法後，部分私立大學（如世新大學）幾個月內便完成所有相關程序，全面為助理納保，並無困難。反觀公立大學依舊認為以「大學自治」之名便可以超越國家勞動法律。公立大學不願守法，更不願面對兼任助理在校園中提供了大量勞力的事實，實在令人難以想像。

三、「學習型與勞雇型」助理分流措施已在進行。

這一兩年，經過許多兼任助理向勞動部檢舉後，公立大學與教育部開始警覺到該是面對現實的時候了。經過教育部、勞動部與各大學校方多次的協調與討論，教育部與勞動部於今（2015）年 6 月 17 日同步發布了「專科以上學校強化學生兼任助理學習與勞動權益保障處理原則」與「專科以上學校兼任助理勞動權益保障指導原則」，兩部會都明確將「學習型助理」（亦即，助理工作乃是純粹的學習）排除在勞雇關係之外。將來若在實務運作上產生爭議，無法釐清時，自然是透過中央主管機關勞動部個案認定的程序加以解決。

而根據此指導原則，各大學於開學前後（2015 年 9 月）也已著手進行「勞雇型」與「學習型」助理的分流程序。即便諸多學校作法不一，誤把「學習型」無限放大，或發明「師徒制」以刻意縮小「勞雇型」範疇來節省人事成本；即便我們也可預見，未來必有諸多爭議個案，尋求勞動部的認定；然而，這個分流原則也算是承認「勞雇型」助理適用勞基法與基本的勞動權益了。過去，大學校長們與教育部共同推動了「勞雇與學習分流」的原則，宣告了大學將保障勞雇型兼任助理的勞動權益，更在校內各系、所、中心、單位推動分流作業，怎會於此時又自我否認，要求勞動部從根本上「排除兼任助理適用勞基法」？從事教育工作者實在不應如此反反覆覆，應以成熟的心態面對國家法令才是。

（十）本院邱委員志偉，鑑於中央政府編列各類保險經費逐年上漲，105 年度已達歲出 18.95%，在我國租稅負擔率低落的情況下，形成國家財政極大負擔。爰此，特向行政院提出質詢。

說明：

一、105 年度，中央政府總預算編列各類保險經費新台幣 3786.27 億元，佔歲出 18.95%為有史以來最高，在我國租稅負擔率低落的情況下，形成國家財政極大負擔。

單位：新台幣億元

	100 年度	101 年度	102 年度	103 年度	104 年度	105 年度
各類保險經費 總 計	2674.57	3241.2	3431.75	3303.77	3536.29	3786.27