

## 調 查 報 告

壹、案由：據悉，有科技業等公司招募校園的身心障礙學生為校園代表，給予基本工資及投保，提報為身心障礙定額進用的員額。因為招募過程未公平透明，以致發生有大學承辦教師向學生要求薪資回捐，甚或影響學生職涯認知。究實情如何？有深入瞭解之必要案。

貳、調查意見：

本院為瞭解全案事實，爰就相關疑義，分函教育部、勞動部查復說明並檢附相關佐證資料到院。另於民國(下同)114年11月19日邀請曾經被聘僱為校園代表的2位身心障礙青年、2位於大學資源教室擔任輔導員等4人，為本院提供實務經驗與建議後，再函請教育部及勞動部查復到院<sup>1</sup>；復於115年3月17日邀請教育部學生事務及特殊教育司副司長、勞動部常務次長率業務有關人員到院接受詢問，綜合以上所得資料，茲臚列調查意見如下：

- 一、定額進用制度之立法目的，在於促進身心障礙者進入實質職場，建立穩定之僱傭關係，並累積職涯能力。然而，近年實務上出現部分企業以「校園代表／校代學生」方式，招募仍具在學身分之身心障礙學生，並計入定額進用名額之情形，已引發制度是否偏離立法初衷之疑慮。此類模式若長期被容許，恐導致企業以形式上符合法定名額之方式，取代提供真正就業機會，進而弱化定額進用制度促進身心障礙者實質就業之

---

<sup>1</sup> 教育部114年11月6日臺教學(四)第1140108202號函(或稱教育部第一次函復公文，其中，行政小組報告均列為密等)、勞動部114年11月6日勞動發特字第1140517443號函(或稱勞動部第一次函復公文)、教育部115年1月29日臺教學(四)第1150000251號函(或稱教育部第二次函復公文，本件至125年1月21日解密)、勞動部115年1月23日勞動發特字第1150500547號函(或稱勞動部第二次函復公文)。

政策效果。勞動部應釐清可計入定額進用名額之最低實質就業要件，包括是否實際進入企業工作、雇主是否負擔指揮監督與績效管理責任，並訂定相應查核指標，以防止制度流於形式化操作。

又，勞動部作為定額進用制度之主管機關，對於校園代表被計入定額進用名額、其全國規模、分布情形及企業採用樣態，卻尚缺乏完整可檢證之統計資料與查核機制，顯示制度治理仍有明顯缺口。勞動部允宜就「校園代表／在學身心障礙學生納入定額進用名額」之實務運作情形，進行全面盤點，並建立明確之統計分類與掌握資料，以作為政策評估與監督之基礎。

- (一)我國為增加身心障礙者就業機會，身心障礙者權益保障法第38條第2項規定：「……私立學校、團體及民營事業機構員工總人數在67人以上者，進用具有就業能力之身心障礙者人數，不得低於員工總人數1%，且不得少於1人。」此外，為使無法全時工作之身心障礙者得依本法之保障進入職場，並保障身心障礙者獲得一定薪資以維護其基本生活，於同法條第4項規定：「……前項身心障礙員工之月領薪資未達勞動基準法按月計酬之基本工資數額者，不計入進用身心障礙者人數及員工總人數。但從事部分工時工作，其月領薪資達勞動基準法按月計酬之基本工資數額二分之一以上者，進用2人得以1人計入身心障礙者人數及員工總人數。」復於同法條第6項規定：「依第1項、第2項規定進用重度以上身心障礙者，每進用1人以2人核計。」以增加重度、極重度障礙者受僱機會。從而有關身心障礙者之定額進用係以一般職場為主（參見立法院第6屆第4會期第4次會議議案關係文書，身心障礙者權益保障法

之修法理由<sup>2</sup>)。又依同法第11條第1項規定：「各級政府應至少每5年舉辦身心障礙者之生活狀況、保健醫療、特殊教育、就業與訓練、交通及福利等需求評估及服務調查研究，並應出版、公布調查研究結果。」是以，行政機關負有調查研究身心障礙者需求與影響之責。

(二)卷查，近3年(112年至114年)，A科技企業從國立○○大學等63間公私立大學校院招募身心障礙學生擔任校園(服務)代表，於112年有230人、113年有168人、114年有119人，總計517人。據教育部查復，近2年(113年1月1日迄至114年10月止)該企業於甲學校招募計有29名身心障礙學生擔任A科技企業之校園代表(專案)，其中3名年齡超過55歲之重度肢體障礙學生；另經勞動部查復，勞動部係於111年11月追蹤地方政府輔導改善公、私立未足額進用單位改善未足額情形時，始知有企業以校園代表方式，將仍具在學身分之身心障礙學生，計入企業之定額進用名額，而A科技企業亦將此3名年齡超過55歲之重度肢體障礙學生列為定額進用人員。

(三)勞動部對於近年出現部分企業以「校園代表/校代學生」方式，招募仍具在學身分之身心障礙學生納入定額進用名額之函復內容摘略：

- 1、定額進用制度的施行，係要求由雇主釋出部分就業機會，讓身障者得以發揮所長、融入社會。
- 2、為保障身心障礙者就業機會，**身心障礙者權益保障法第38條**規範員工規模達一定人數以上之公、私立機關(構)應釋出一定比例職缺進用身心障礙者。依同條**第3項**規定略以，其員工總人數及進

---

<sup>2</sup> <https://db.lawbank.com.tw/GetFile.ashx?pfid=0000404044>

用身心障礙者人數之計算方式，以各義務機關(構)每月1日參加勞保、公保人數為準，揆其意旨係基於公、勞保在保人數無論全時或部分工時工作者皆屬渠等機關(構)員工，據以做為計算進用身心障礙者比率之母數；復查同條第4項規定略以，身心障礙員工月領薪資未達按月計酬基本工資者，不計入進用人數及員工總人數，但從事部分工時工作，其月領薪資達基本工資1/2以上者，進用2人得以1人計，係為使身心障礙者獲得工資保障並兼顧其可能因身心狀況而有從事部分工時工作之需要。爰如企業進用從事部分工時工作之身心障礙者且薪資達法規規定，自當計入該企業定額進用之名額。又，該條文所稱之「進用」，係指身心障礙者以受僱身分從事工作，其所對應之工作環境，即為「一般職場」，不包括職業訓練性質或庇護性就業等情形。

- 3、定額進用相關統計尚無依學生身分別進行彙整之資料。
- 4、綜合而言，促進身心障礙者就業，不宜因障礙者有無學生身分而有差別，如將身心障礙學生排除定額進用適用範疇，反不利有工作需求之身心障礙學生就業，又企業僱用身心障礙學生，仍應符合相關勞動法令規範，受勞動法令同等保障。

(四) 勞動部到院之說明：

本院因教育部查復「甲學校並未有明確遴選機制，也無明確工作內容，皆由學生自己分配排班及自行填寫工作時數」等情，遂請勞動部就其上開之定額進用情形，對於重申定額進用制度之立法旨意，是否應促進身心障礙者實際進入職場，接受雇主直接管理，承擔工作責任並累積職涯能力？在校園

代表模式下，若學生未實際進入企業工作，而由學校或資源中心安排工作內容與場域，勞動部是否仍認定其符合「受僱於企業」並可計入定額進用名額？其法律與政策依據為何？等節到院說明。

勞動部之詢問會議書面說明，除仍執上述觀點以外，並認為：「雇主僱用勞工後，關於勞動契約約定之工作事項及地點，得由勞雇雙方本誠信協商約定及依約履行，爰如雇主與勞工約定於事業單位場所外提供勞務，並無不可；至關於雇主就勞動契約事項委託他人代為管理一節，若確有涉及勞務提供對象之變更，雇主即應依民法第484條規定取得受僱人同意，始得為之。……如企業進用身心障礙者並依法令規定為其投保相關社會保險且薪資達法規規定，依規定得計入該企業定額進用之名額。」又據勞動部坦承，目前該部之定額進用系統無法勾稽教育部之工讀生現況，以瞭解部分企業以工讀生，當作定額進用之進用人數。如教育部可提供學生工讀生名冊，勞動部可配合辦理定額進用情形之勾稽。

- (五) 綜上，定額進用制度之立法目的，在於促進身心障礙者進入實質職場，建立穩定之僱傭關係，並累積職涯能力。然而，近年實務上出現部分企業以「校園代表／校代學生」方式，招募仍具在學身分之身心障礙學生，並計入定額進用名額之情形，已引發制度是否偏離立法初衷之疑慮。此類模式若長期被容許，恐導致企業以形式上符合法定名額之方式，取代提供真正就業機會，進而弱化定額進用制度促進身心障礙者實質就業之政策效果。勞動部應釐清可計入定額進用名額之最低實質就業要件，包括是否實際進入企業工作、雇主是否負擔指揮監督與績

效管理責任，並訂定相應查核指標，以防止制度流於形式化操作。

又，勞動部作為定額進用制度之主管機關，對於校園代表被計入定額進用名額、其全國規模、分布情形及企業採用樣態，卻尚缺乏完整可檢證之統計資料與查核機制，顯示制度治理仍有明顯缺口。勞動部允宜就「校園代表／在學身心障礙學生納入定額進用名額」之實務運作情形，進行全面盤點，並建立明確之統計分類與掌握資料，以作為政策評估與監督之基礎。

二、校園代表模式中，常見由大專校院身心障礙學生資源中心或學校端協助媒合，工作內容與工作場域多由校方安排，企業未必實質提供職務指導、績效管理或職場互動，與一般企業僱傭關係及實質職場運作存在顯著差異。

目前大專以上校院，係透過身心障礙學生資源中心參與校園代表之媒合與執行，惟迄未見教育主管機關就此類模式，是否符合學生學習權、職涯發展與未來就業適應，建立明確指引或影響評估機制，亦有權責不明與角色錯置之疑慮。是以，教育部應就校園端參與定額進用相關媒合行為，建立清楚之行政指引，明確區分「教育輔導／職涯探索」與「就業進用」之界線，以避免學生對職場權利義務產生混淆。

(一)依特殊教育法第1條：「為使身心障礙……之國民，均有接受適性及融合教育之權利，充分發展身心潛能，培養健全人格，增進服務社會能力，特制定本法。」同法第26條第1項：「身心障礙教育之實施，各級主管機關應依專業評估之結果，結合衛政、社政或勞政資源，提供身心障礙學生及幼兒有關復健、訓練等相關支持服務。」次依，各教育階段身心

障礙學生與幼兒轉銜輔導及服務辦法(112年12月19日修正)第2條第3項：「高級中等以上學校之轉銜服務，得依教育階段及身心障礙學生個別需求提供；其內容包括生涯試探、生涯定向、實習職場支持、訓練及職業教育與輔導。」同辦法第3條：「為辦理學生……轉銜輔導及服務工作，……專科以上學校應納入身心障礙學生個別化支持計畫，協助身心障礙學生達成獨立生活、社會適應與參與、升學或就業等轉銜目標。」是以，為協助身心障礙學生之職涯發展，順利接軌職場，教育部應結合勞政等行政機關，督促各大專校院依身心障礙學生之獨特性，結合相關資源，針對其需求進行職涯輔導，協助其多元職涯發展。

(二)查，教育部未要求學校應於招募過程採取公平透明方式，導致甲學校對A科技企業涉及招募申請、性質之簡章公告迥異於他校（參見下表）。但校園代表/校代學生均由資源中心或學校端協助媒合，其工作內容與場所由校方安排。

	甲學校	國立○○大學	國立○○大學
申請方式	1、填寫履歷表於每月1日洽該校 <u>特殊教育資源中心主任</u> 。 2、由特殊教育資源中心及A科技企業招募專員共同面談後決定。	<b>需完成兩步驟：</b> 1、向資源教室老師報名。 2、A科技企業之官網填寫履歷。 填寫完成後請回報資源教室老師……。	需完成兩步驟： 1、直接向資源老師報名。 2、A科技企業之官網填寫履歷。 完成後告知老師……。
性質	提供身心障礙學生 <b>工作機會</b> ，……，讓同學體驗職場環境從中學習，建立自信心及良好的工作態	<b>累積實務經驗</b> 、探索職場，為未來職涯發展做足準備。	提供 <b>工讀機會</b> ，讓同學認識工作世界，為未來正式進入職場做準備。

度。		
----	--	--

資料來源：自行綜整教育部公文<sup>3</sup>。

(三)據勞動部函復，A科技企業之「校園代表-職場體驗計畫」提供遴選準則予各學校資源教室，由老師推薦符合條件之學生，經A科技企業進行評選，依評選結果完成聘任程序。而A科技企業為校園代表之雇主，並負有指揮監督之責，透過各校資源教室輔導老師或該企業之研發中心管理師，協助校園代表的輔導與日常管理。然據教育部表示：甲學校並未有明確遴選機制，也無明確工作內容，皆由學生自己分配排班及自行填寫工作時數，而該部因考量特殊教育學生工讀資料涉及個人身心障礙身分等敏感資訊，部分學生亦基於個人意願不願揭露其特殊教育身分，故實務上特殊教育學生之工讀管理需依個案情形彈性處理，且即時或頻繁填報，恐增加學校輔導人員行政負擔，影響學生輔導，爰尚無建置特殊教育學生擔任工讀生之全國動態系統。有關企業依身心障礙者權益保障法辦理定額進用一節，相關聘僱資料係以勞工身分為基礎建置及管理，並由各校自行發展與企業之合作，教育部尊重各校自主做法。

(四)本院再請教育部對於涉及學校數、學生人數、合作企業類型、聘用期間及畢業後是否有續聘或轉銜機制？若教育部未掌握，是否構成對學生權益影響重大之制度性監督缺漏？就此種將校園代表/校代學生納入定額進用模式等相關問題到院說明，該部書面說明內容摘略：

1、各校與企業之合作，係各校與企業之協議或契約

<sup>3</sup> 教育部114年11月6日台教學(四)第1140108202號函之附件3。

關係，企業以定額進用名義聘用身障學生，教育部尚未得知悉各校與企業之協議或私法契約內容（如是否有畢業後續聘或轉銜機制）；惟倘該協議或契約內容涉及勞工行政主管事項（如身障勞工員額、大專青年預聘計畫等），可依勞動部相關規定辦理，學校亦會提供學生適當協助。

- 2、學生學習權益之保障，係透過特殊教育支持服務協助，其中已包含職涯探索、轉銜輔導及就業準備等支持措施，由學校依學生個別需求訂定生涯轉銜計畫（ITP），並納入個別化支持計畫（ISP）。相關支持服務內容包括學習與生活適應輔導、職涯探索與職能評估、職場體驗與實習機會媒合、履歷撰寫與面試技巧指導、職場適應輔導、就業轉銜諮詢等，以協助學生在學期間逐步累積職場能力並銜接未來就業或其他生涯發展方向。
- 3、整體ISP訂定係以學生在學身分及教育需求為基礎，無論其是否於在學期間從事工讀、實習或與企業建立勞動契約並領有薪資，只要仍具學生身分並有特殊教育支持需求，學校應持續提供相關支持服務，並不以是否被企業列入定額進用為依據，亦不因其具勞工身分排除或中斷。另勞動部對於勞工權益已有相關制度，有關學生擔任勞工之權益亦適用之。

（五）綜上，校園代表模式中，常見由大專校院身心障礙學生資源中心或學校端協助媒合，工作內容與工作場域多由校方安排，企業未必實質提供職務指導、績效管理或職場互動，與一般企業僱傭關係及實質職場運作存在顯著差異。

目前大專以上校院，係透過身心障礙學生資源中心參與校園代表之媒合與執行，惟迄未見教育主

管機關就此類模式，是否符合學生學習權、職涯發展與未來就業適應，建立明確指引或影響評估機制，亦有權責不明與角色錯置之疑慮。是以，教育部應就校園端參與定額進用相關媒合行為，建立清楚之行政指引，明確區分「教育輔導／職涯探索」與「就業進用」之界線，以避免學生對職場權利義務產生混淆。

三、教育部應檢視各級學校及身心障礙學生資源中心，在協助學生參與校園代表或類似安排時，是否已充分評估對學生學習權、職涯發展及未來職場適應之影響，並避免以教育體系承接或掩護勞動政策之缺口。因此一制度如未妥適安排，可能對身心障礙學生釋放錯誤的職場訊號，使其誤以為進入職場後不需承擔明確工作績效要求、不必遵守一般職場規範，即可領取基本工資以上薪資，對其畢業後進入一般職場之適應與穩定就業，恐造成不利影響。

勞動部與教育部宜建立跨部會協調機制，共同研議是否優化校園代表模式，俾使有益於身障學生運用此制度，成為職場訓練之協助方案（如實習轉正、畢業銜接制度），並提出具體政策方向與時程。勞動部及教育部亟宜分別就前揭事項提出具體改進方案，以確保定額進用制度回歸立法初衷，並實質保障身心障礙學生之長期職涯發展。

（一）按憲法第152條：「人民具有工作能力者，國家應予以適當之工作機會。」又身心障礙者權益保障法第16條第1項：「身心障礙者之人格及合法權益，應受尊重及保障，對其接受教育、應考、進用、就業、居住、遷徙、醫療等權益，不得有歧視之對待。」察其立法意旨在於具備工作能力之身心障礙者應與一般民眾有同等之工作機會。

(二)次依，各教育階段身心障礙學生與幼兒轉銜輔導及服務辦法（112年12月19日修正）第2條規定：「（第1項）為使身心障礙學生及幼兒服務需求得以銜接，各級學校……應評估身心障礙學生個別能力與轉銜需求，依本辦法規定訂定適切之生涯轉銜計畫，並協調社政、勞工及衛生主管機關，提供身心障礙學生及幼兒整體性與持續性轉銜輔導及服務。……（第3項）高級中等以上學校之轉銜服務，得依教育階段及身心障礙學生個別需求提供；其內容包括生涯試探、生涯定向、實習職場支持、訓練及職業教育與輔導。」同辦法第3條規定：「……專科以上學校應納入身心障礙學生個別化支持計畫，協助身心障礙學生達成獨立生活、社會適應與參與、升學或就業等轉銜目標。」益徵，為協助身心障礙學生之職涯發展，順利接軌職場，教育部應協調勞動部等主管機關依身心障礙學生之獨特性，結合相關資源，針對其需求進行職涯輔導，協助其多元職涯發展，固不待言。

(三)據勞動部查復亦指出，目前校園代表屬於非典型僱用類型，容有檢討空間，相關內容摘略：

國內部分企業對於這些定額進用的校園代表，倘有加保、有簽訂勞動契約，就無不適法。惟校園代表領最低工資，少有爾後的訓練發展，是非典型的僱用類型，容有檢討的空間，亦請地方政府持續改善，並推動協助試辦計畫鼓勵企業參與，透過專業輔導團與研習，支持身心障礙員工的後續發展。勞動部將就特殊教育學生之未來職涯發展準備，與教育部共同研議，協力合作。

(四)又據本院諮詢的專家指出，將工讀生納為定額進用之企業，對於安排特殊教育學生適度參與職場員工

之技能學習活動一節，部分企業有規劃協助特殊教育學生學習，獲益豐碩，但仍有企業會讓學生誤以為工讀很輕鬆，又可以拿到基本薪資，而不想離開學校，此類企業未能妥善規劃，造成學生價值觀扭曲，影響特殊教育學生對於職業之認知，使校方對特殊教育學生之未來就業輔導發生困難。而勞動部對於部分在辦理身心障礙者的就業輔導實務工作者指出，此類校園代表安排，可能使身心障礙學生形成錯誤的職場認知，可能增加其畢業後進入一般職場的挫折與衝突乙節，該部於詢問會議之書面說明略以：

- 1、勞動市場之職場環境具多樣性，又事業單位僱用員工之工作任務依其組織需要具個別性，企業聘僱校園代表，並將職務設於校園環境中，如能明確設定相關職責、工作流程、服務標準與績效指標，亦可使校園代表在實際工作中學習時間管理、任務執行、回報與問題解決等核心職場能力，得以在相對支持性的環境中理解職場對責任、品質與紀律之要求。
- 2、勞動部勞動力發展署為協助大專校院青年瞭解就業市場，釐清未來就業方向，使其畢業後順利與職場接軌，結合大專校院補助辦理就業服務，包含校園徵才活動、座談會與講座、職涯諮詢服務、其他就業促進相關活動，如：就業歧視、求職防騙及勞動權益相關之宣導等。另該部勞動力發展署所屬各分署提供各項就業講座、職場參訪及辦理強化青年就業先備知能等相關服務，協助大專應屆畢業生進行就業準備。

(五)而教育部約詢時坦言，本案發生後才實地赴校瞭解，有關安排學習權等內容摘略：「職涯輔導計畫目的

是讓學生有職場體驗，不是專長養成，且需要資源挹注。教育部轄下有13個特殊教育中心，推動輔導特殊教育學生工讀。這個甲學校是個案，確有失當部分。去年（114年）8月教育部實地訪視該校，要求學校透過公正公開遴選，同年11月發文各大專校院對於特殊教育學生參加校內工讀要有規範，提供安全保障與身心支持，個別化合理調整與支持服務、薪資給付保障與禁止不當侵害、公開公平招募與申訴監督機制、融合理念推動與職涯能力培養等，並提供所需輔具。」

(六)另外，教育部對於該部與勞動部有無考慮將校園代表轉化為具職能訓練目標之實習與就業銜接制度，並設年限上限要求企業提出畢業後聘用或轉銜方案一節，詢問會議之書面說明：

- 1、實習課程屬於學校正式課程，目的係為培養學生專業能力，並使理論與實務得以相互驗證，爰學校安排實習課程前，須確保學生先具備紮實之理論基礎，並須依「專科以上學校產學合作實施辦法」第6條規定評估實務學習內容專業性，以落實學用相符並培養學生為具備系科屬性對應產業發展需求及核心專業技能、適配產業需求之人才。
- 2、案內「校園代表」規劃目的係為「提供工讀機會予身心障礙學生，以輕度工作方式建立學生自信心，並透過職場工作體驗學習成長」，申請資格為「持有身心障礙手冊並至少半年內具有在學身分」者，工作內容為校園招募、活動宣傳或所屬單位行政事務；爰該計畫非系科專業課程培育內容，與上開實習課程係為培養學生專業能力之宗旨不同。

3、教育部115年3月13日<sup>4</sup>規劃將於「大專校院推動身心障礙學生職涯輔導補助計畫」，強化納入請各校將類同本案校園代表之工作內容，研議轉化為具職能訓練目標之職能養成制度，以利就業銜接。

(七)綜上，教育部應檢視各級學校及身心障礙學生資源中心，在協助學生參與校園代表或類似安排時，是否已充分評估對學生學習權、職涯發展及未來職場適應之影響，並避免以教育體系承接或掩護勞動政策之缺口。因此一制度如未妥適安排，可能對身心障礙學生釋放錯誤的職場訊號，使其誤以為進入職場後不需承擔明確工作績效要求、不必遵守一般職場規範，即可領取基本工資以上薪資，對其畢業後進入一般職場之適應與穩定就業，恐造成不利影響。

勞動部與教育部宜建立跨部會協調機制，共同研議是否優化校園代表模式，俾使有益於身障學生運用此制度，成為職場訓練之協助方案（如實習轉正、畢業銜接制度），並提出具體政策方向與時程。勞動部及教育部亟宜分別就前揭事項提出具體改進方案，以確保定額進用制度回歸立法初衷，並實質保障身心障礙學生之長期職涯發展。

---

<sup>4</sup> 115年5月5日教育部承辦科長電稱，該計畫為辦理很久之計畫，但在115年3月13日開會討論將進行調整，相關會議持續討論修正中。

參、處理辦法：

- 一、調查意見一，函請勞動部檢討改善見復。
- 二、調查意見二，函請教育部檢討改善見復。
- 三、調查意見三，函請行政院督導教育部、勞動部研議見復。
- 四、經委員會討論通過後公布案由及調查意見。

調查委員：王幼玲