

國立臺灣大學研究生獎勵金暨相關議題(101121、101207)專案會議會議紀錄

日期：102 年 4 月 22 日（星期一）中午 12 時 30 分至 15 時 10 分

地點：校總區第 1 行政大樓第 1 會議室

主席：杜學務長保瑞

記錄：趙文理

出席：如簽到表

壹、會議主題：討論校務會議 101121 及 101207 號提案內容及相關議題。

貳、主席致詞：

一、研協代表於本校 101 學年度第 1 學期第 2 次校務會議中提出 101121 案，針對研究生獎勵金之修法程序、延遲發放、申訴管道、同意書、工時薪資、保險等表達相關訴求。另於本校 101 學年度第 2 學期第 1 次校務會議再提 101207 案，重申相關訴求並提公開歷年資料之請求。102 年 4 月 19 日再提修法對照表，以上是召開會議的緣由。

二、會議資料包含工會來函、學務處致專案委員及系所同仁和列席代表的書面說明、學務處與系主任有約的文宣、行政院勞工委員會訴願決定書，以及研究生協會所提修法案。學務處文宣希望讓與會代表清楚新舊制度的改變及出發點，同時即時掌握最新的狀況。我們今天的議程原來是要針對研究生協會所提出來的獎勵金的修改的法案，進行逐條的討論，但這個逐條討論的前提是一個很根本的政策理念或教育定位的問題，需要事先處理。研究生協會的提案及臺大工會的提案，是把所有的專兼任助理、教學助理及領取研究生獎勵金的研究生都視同勞工，並且是以發放薪資的方式來定位這個校園勞動的問題，與我們以往的認知不同。臺大工會，在臺北市政府勞動局獲准其申請設立的時候，只允許專任的助理及專職工讀生可以成為工會的成員，但是臺大工會又再度行文，提起訴願，認為學校的兼任助理、教學助理也可以是工會的成員，俟後勞委會 102 年 4 月 11 日的訴願決定書主張駁回勞動局對臺大工會申請的裁決，當然目前勞動局還未做出最後的處分，校方對這個訴願書，也還有一些法律見解上的差異。但仍顯現出工會要的是另一個方向的發展，因此廣納各位與會人員的看法更是本次會議的重要任務。

參、報告事項：

一、學務處報告：

- (一)學務處生輔組趙輔導員文理：宣達扣稅影響及勞健保沉重負擔等重要事項，逐條說明訴求主題並予以回應(如會場簡報)。
- (二)學務處生輔組蔡主任貞慧：說明研究生獎勵金之定位、法源與精神，薪資認定、勞務關係對經費運用方向上可能產生的影響及變化，以及維持助學獎勵性質在現階段所遇到的相關問題探討，例如員額計算標準，是否排除在職專班？請領資格是否排除在外有工作者？是否有勞務負擔？是否持續免稅？(如會場簡報)。

二、研究生協會林會長飛帆報告：

- (一)本人是代表研究生協會提案並非代表工會提案，如果臺大工會有任何的關於勞資方面的問題要處理的話，他們會透過學校的勞資會議來處理。
- (二)本次修法提案主要有5大方向:經費公式化以穩定分配、經費來源之公開透明、系所與學生之獎勵金權責明確化、保障研究生勞動權益、保留系所自主施行空間；以及4個重點：增加遲發禁止、檢討分配公式、增加工時工資保障、承認勞動身分。當中如有牽涉到意識形態跟核心價值差異的部分，可花一些時間討論，但有關遲發禁止、分配公式、分配合理化..等問題，建議優先討論(修法對照表如會議資料)。

肆、討論事項：

- 一、出納組張組長麗珍：遲發禁止在出納組不會有問題，因為請款程序是主計審核，再到出納，出納是最後一個步驟，所以要從前端開始檢討。
- 二、主計室歲計組連組長文發：應該從報帳端送達的程序開始檢視，讓我們能以最速件來處理。
- 三、學務處竇秘書松林：學務處所提的方案是用預估的方式來處理，一個月一個月發，如主計室能同意，那就不會有延遲發放的問題。
- 四、主計室歲計組連組長文發：我想這部分應該做一個比較廣泛的討論，才能夠做出決定。

- 五、**歷史系助教呂怡燕**: 我們系上有明文規定，例如每個月 5000 元，工時 24 小時，從來沒有研究生抗議的事件。核配金額如有變動，我們系上因應的方法其實是減少名額，學生都清楚一個月大概可以拿到多少錢，而且每小時也已超過學生代表要求的兩百元，因此我們系上多年來從來都沒有所謂勞資糾紛或是雇用關係的意見。
- 六、**理學院數學系主任王振男**: 理學院今年金額較往年少發了 300 多萬，數學系 97 年有 400 多萬，現在全年度僅有 200 多萬，我想這對系所整個運作是很大的障礙，因此我絕對支持這個經費分配的計算公式應該要更合理化，例如參考教學助理的申請，根據需要來核發，有實際參與學習的人，才能領取。另關於延退生、在職專班或在職生，放入計算的 BASE 裡，可能會有點浮報。其次，工時工資保障部分，可考慮就每項工作訂定一個月薪標準，以便落實這件事情。至於承認勞動身分，我個人採保守態度，一旦承認了，那五月一日就有一半的人必須放假。
- 七、**社科院新聞所洪所長貞玲**: 新制的獎勵金發放標準確實造成爭議，因此必須檢討把發放對象擴大到在職專班及第三年以上的研究生是否適宜？獎勵金是要給真正需要且實際參與學習的同學，以此觀點，將在職專班去除是可以重新考慮。會議中研協提出來的發放標準跟過去的發放標準是完全不同的邏輯，是從系所的規模，也就是從實際需求的角度來提議，對此方案可抱持開放態度。本所建議系所原本規劃的需求與最後實際的真正分配的對象有點落差時，可否定一個比例，在那個落差之間讓各個系所有某種程度的自主性？而無論獎勵金的性質為何，我還是認為應該給予同學來做這種服務學習最基本的合理保障報酬，同樣一種工作就有一個固定的每個月獎勵金。
- 八、**法律學院科際整合法律學所黃所長昭元**: 第一點，獎勵金現行計算標準與研協提出的修正草案其實是完全不同的思考邏輯，研協把學生人數職員人數通通納進去，但不太清楚要怎麼運作，例如小所老師人數跟職員一定比較少，若依此公式，對小系所會更不利，並且從系上的行政需求面，反而是職員少的系所會更仰賴研究生獎勵金。再回到獎勵金這個制度存在的目的探討，如果獎勵金是要發給研究生，那為什麼要把這些老師人數通通都納進去，邏輯上如何解釋？實務上也不知

如何計算？其實問題真正的根源是在把在職生及研三以上的學生納了進來，是需要一些數據去檢視此類學生納入前、後對母數差異的影響，比較能夠再做進一步的考量。第二點是關於金額的問題，現在全校沒有一個校訂的最低金額，而是讓系所自主，其實這個問題是兩難，依研協的方案也希望讓系所所有自主權，但每個系所需求不一，譬如文學院 24 小時 5000 元，是相對較高的金額，由此可見各系所有不同時數、不同金額的需求。究竟是不是應該訂一個最低全校性的標準，還是讓系所維持目前自主，其實是各有利弊的。研協很強調讓各系所自主，可是如果讓各系所自主可能沒有辦法去定義一個全校的共同的最低標準，如果勉強訂出來也會非常低，不同的科系擔任的教學助理到底是不是應該要同工同酬？還是說只是很單純的，我今天兩個小時就大家都一樣？其實恐怕也很難用這個數字去計算，因此基本上我還是贊成各系所自己去應用及制訂，因為校方如果真的要介入大概也只能定義一個最低標準，實益不大。第三點，如獎勵金定位是薪資，那整個獎勵金的辦法就要廢除，而不是修正，會是一個完全不一樣的問題，這筆錢確實可能要放在人事費，直接撥給各系所去應用，對象也不會是以臺大學生為限，因為本來從契約自由來說，雇主當然可以選擇適合的勞工，這才是貫徹薪資的概念，至此，是不是對研究生真正有利？要請研究生評估一下。然而在現有獎勵金非勞動的定位下，對同學參與種種服務的相對負擔，應該要有一個合理性的安排，包括程序上的申訴，救濟的機制能夠完整的建立，我想這一部分應該是可以有共識。但是說往這方面安排跟從根本的改變，讓他是工會化讓他是勞資僱傭化，其實這是可能是在兩個完全不一樣的路，這一點恐怕沒有辦法跳過，不管是稱為意識形態或是根本法律定位的不同，而直接只是在下面加進工時這些用語，因為一旦加進去，那就是。因此從我系所及行政的觀點來看，建議學校解除管制，不再以研究生為適用對象。

九、電資學院電信工程所吳所長宗霖:本次討論的重點在獎勵金適用的定義及來源，教育部規範需以學雜費 3%，用於學生就學獎補助費，臺大已採用 23.5% 比例，既然經費來源為學生，以老師或職員的人數來代表此比例就不適當，而是以院、系研究生人數決定較適合。至於獎勵金適用範圍，電資學院的作法是鼓勵、協助學生學習，有些學生適

合擔任教學助理輔助老師，有些則是參與系所的服務，本學院甚至幫助在學習上或才藝上有些問題的同學，因此系所對於經費要有彈性調配的權力及能力，以便發展、促進學生學習的效果。另外，經費如果成為人事費用，任用身分上不再侷限於研究生，以教學助理而言，我們可以改聘具碩士或博士學位的專業人員擔任，1人可兼4~5門課，與現在研究生1人或2人負責1門課，在促進教學的品質及效果上的差異，是可以思考的。至於工資工時的保障，是避免學生會受到老師的剝削，因為電資學院一直沒有這種聲音，我認為在整個學校應該是少數，不是多數，那如何解決問題？而不要變成一個普遍性的議題，甚至於造成對立，我覺得學校跟同學們之間要有這個智慧，大部分的系所不至於有這個問題。

十、**工學院應用力學所張所長家歐**：研究生的意見是勞動身分，勞動身分就是跟學生工會是相應的，最終是要納入健保勞保，僱主及學生負擔保險高達一億多。目前學校已把助教員額都收走，改用助理教授或副教授，以前助教是公務員，獎勵金制度如果承認了勞動身分，建議改用聘僱人員。助教要四萬多，加上保險及退休等一個月可能要五、六萬，而聘僱人員按勞委基金算可能3萬左右就夠了，比22K高。而且有時我們確實不能影響學生上課權益，專任人員配合度反而較高。臺大學生都有理想主見，如果終究要走上法律途徑，建議採雙軌制，獎學金制與勞動身分並行。像工學院大部分會走獎學金制，要進入勞保身分非常少，學生可能願意跟老師做事，學習做研究及論文，順便學習一些做人處事及行政事務，但如果真的認為被老師壓榨很多，壓榨去寫PAPER，壓榨做雜事，那就不要加入勞務制度，而且勞動身分需要投入一定的確定工作時間，真正實施起來不會很多學生想投入，應可避免耗時間在勞雇對抗上。

十一、**獸醫專業學院周院長晉澄**：我們學院的施行辦法是研究生與老師共同制定的，這學期金額有減少，院內立即召開了財務委員會，將制度重新修改，因應此變革，所以我們學院運作沒有問題。但我也同意雙軌制，因為師生關係還是要維護，如果有學生跟老師關係不好也有路走。至於延遲發放部分我主張同學既然工作了就應該給獎勵金，先給一部分，3成也可以，這應該要幫學生爭取。

十二、**植物科學所鄭所長石通**：分配公式方面，同學的提案是考慮到專

任教師的人數，職員人數，但我支持應該考慮研究生人數，有些所的最所辦只有一位，所以應該要反過來，應該跟職員人數成反比，因為我們需要一些研究生來協助行政事務。第二點有關最低工資，我們提到150元跟200元這件事情，我不知道年後基本工資會不會調高，還是維持這個水準，這個是按基本工資還是按怎麼樣加權計算？否則很快又要修改。第三點，關於勞工關係，因為同學來學校希望能夠受到最好的教育，因此我們當然希望聘到最好的助理助教，運用最好的教學人力資源，我支持本項經費應該變成人事費，聘用適當的人來幫我們教學，無論這個人是校內校外，專任兼職，以及是否為研究生等等。

十三、 生命科學院生化科學所張所長震東：對於這個獎勵金的應用，每個系所都有不同的任務，所以保持系所的自主性是非常重要的，而且每個系所給研究生做的事情其實都不一樣。而同樣的事情在不同的系所領有不同的待遇，那也是很自然的，因為同樣工作性質，有人喜歡也有人不喜歡，因此我帶領的方式是學生不喜歡做的事情，反而是給比較多的獎勵金，而學生喜歡做的事情是給比較少的獎勵金，所以學校不大適合去統一這個給予的標準，因為系所的自主性真的是很重要。第二點，關於分配的經費計算，個人覺得還是以研究生的總人數來分配比較洽當，也就是當考慮一個系所的規模大小，事實上都是跟研究生人數呈正比的，大的系所他的研究生人數就比較多，所以把老師這些因素算進去其實都是同樣的考慮，因為研究生人數已經代表了一個系所的大小，但如果要矯正小所會吃虧的因素，提議採用先給一個基本金額，然後再加上研究生人數的計算方式，如此一來也許對小系所可提供保障。其次，我們除了教學助理是以月薪概念發給外，其他學習項目都是以小時計算或按件計酬，學生需要做完事情，經過審查之後我們才會發給獎勵金，所以事實上一定是事後才發給，若是學生表現不好，沒能在約定時程完成，我們會有處罰的條款，而這些條件在學生申請時就已明文規範。另外，校方若考慮相同的工作性質，要制訂統一給予標準，事實上也不太合適，頂多只能保障一個最低時薪，至於其他部份要統一給予標準，我覺得會讓系所在運作上增加困難度。另關於獎勵金的性質，建議保留其原本的特性比較妥當，一旦認定為勞動所得，牽涉到扣稅或是勞健保給付，結果是研究生所領到的錢真的會減少，這對研究生並沒有真正的幫助。其實問題的癥結是

因為餅不夠大，如果這個錢平均分給每一個研究生，就只是兩三千元，如果系所能夠從其他的管道爭取到經費給研究生，譬如從計畫裡面給研究生一筆經費，就能讓比較少的研究生來申請，申請的員額減少相對可以拿到比較多的獎勵金，因為採平均分配，對研究生的生活真的沒有實質幫助。

十四、 牙醫專業學院牙醫學系林主任立德：口腔生物所的學生是協助老師做實驗，以及學習一點行政事務；臨床牙醫學所的學生主要是協助牙醫系臨床方面的教學，臨床的實驗課程也跟醫療技術上一些很基礎的東西有關，真的是教學相長，跟其他系所實驗課不太一樣，未來會直接應用在與病人相處及治療方面，所以研究生很少跟我們反應這一方面的事情，因此我建議系所應該保留自主分配權。另外，不同的實驗課助教所花的精神、時間都不同，很難用簡單的公式計算，經費的使用如果是一個勞動的性質，帶課程是應該得到一些金錢回饋；但如果以研究生人數來計算，其實比較接近獎勵金的性質，兩者觀念不同，研協提供的計算式是勞動需求，而不是學生獎勵金。但仍然很難想像公式的設計，單單以學生的人數、老師的人數、職員的人數..等等，可以算出一個系所真正的需求？

十五、 管理學院會計學系徐助教靖婷(代理劉主任啟群)：因為同學還是想早點拿到獎勵金，所以改善延遲發放一向是學生們關心的議題。至於分配方式上，要追求一個很公平的方法去分配確實有一些困難性。此外，我認為每一個學期拿到的獎勵金的穩定性也是一件很重要的事情，維持每一個學期領到的獎勵金額度的相對穩定度，對系所的規劃及發放會比較有幫助。

十六、 醫學院代表：醫學院有臨床的科系，有很多大學部的課程對助教的需求量是很高，因為獎勵金制度的透明度低，在沒跟總區比較之前，我也不知道領的獎勵金差別那麼大，但我們認為這是獎勵金，是用這樣的一個態度，所以除了全職的同學外，一律都要做這個服務，而服務內容也不限於大學部的教學服務，因為事實上老師們花了很多的心思在教導同學。以同學的立場，是希望不要延遲發放，具有良好的穩定度，而且與其他同學比起來不要差太多，但系上仍然需要許多同學參與學習，學系的自主還有同學的權益應該如何取得一個平衡，我想是今天最大的一個問題所在，因此可否對計算的過程討論出一個

基本的水準，然後在那個上下讓系所做彈性的調整。

十七、 **生農學院園藝暨景觀學系研究生代表陳彥惠**:因為各系所會有不太一樣的情形，不適合都套在同一個制定的範圍裏，雖然各系所比較起來好像有不公平的感覺，但我覺得就像未來出社會工作，在不同領域，你可能做差不多的事情，可是工資可能會不一樣，所以這是沒有辦法比較的，還是要回歸各系所去做分配。第二個是關於獎勵金發放時間，有的時候同學搞不清楚到底發下來的是哪一個月的獎勵金，每個月可能也會有一點波動，甚至研究計畫、教學助理及研究生獎勵金的收入項目弄不清楚，建議系所在發放的時通知學生，這樣會比較清楚。再則，如果有部分學院不是所有的研究生都需要付出勞動，就可能是比較屬於獎助金這一方面，就是每一個學生可能都可以領到一部分的獎勵金，那如果你有多做工作的話，就是會有更多額外的金額，如果要把它變成勞資雙方，是不是會有一些學生的權益受損，就是原本的權益可能會有變動。關於獎勵金發放希望請農院系辦做詳細的解釋。

十八、 **生農學院園藝暨景觀學系系辦莊立綺**:本系經費分配是由系務會議決議，原則上分配給碩一二以及博一二的同學，因為分配給某一個老師是一定的金額，在運用上有超出，此時其他同學(比如博四的同學)就可以領到分配給那位老師的金額，皆由老師做分配，並決定指派給同學的服務項目，然後再分配給同學獎勵金。如果同學有其他意見，我希望他可以透過我們系上的申訴管道，然後讓我們老師來解決這件事情。

十九、 **公衛學院職業醫學與工業衛生所研究生代表黃姿瑋**:學生最關心的兩件事情，第一個我這個月可以拿多少錢？第二件事情是哪時候可以給我？如果延遲發放這件事情可以被解決，例如下個月的十五號以前給我們的話，學生會比較安心。另外以我們所上的經驗來說，這學期的錢的確比上學期的錢來的多，有可能是剝削到其他的所的學生權益，我們同學之間也不樂見，因此我覺得公平性還是要在。至於所謂的公式的調配，我覺得像這學期比上學期核給金額的增減差異幅度比例太大了，是不是可以增加一下穩定度，真的可能是因為我們所上的在職專班太多了，可考慮排除在職生。

二十、 學務長: 很顯然我們今天沒有辦法做動議表決之類的動作，但是我們這個校務會議的專案委員，勢必還是要有一個結論，所以之後我們還是得召開會議，當然屆時除了院主管及學生代表委員外，還是要邀請系辦參加，因為他們是第一線的行政，提供的意見相當的重要。此外，我有跟台大工會接觸，希望他們今天在現場，明確表達他們的訴求，真正的底線在哪個地方，不然我們跟他們在法律上是有一定的關係，我必須尊重他們的意見。接著整個中華民國的勞動政策，教育部的助學金的政策是不是要慢慢朝向這個方向來走，朝向薪資或是勞動這個方向走，或是朝向剛剛老師提出有創意的建議，就是雙軌制，這個部分我希望大家能給學校一些空間，讓我們再做一些溝通與協調，把這些問題釐清。

二十一、 中文系朱助教靜怡: 延遲發放主要是卡在計算的方式是用註冊學生的人數，註冊人數要等到開學後才能統計，再跟系辦確認員額，計算出基點，依行政程序簽准已至 10 月，然後系辦再處理，因此拿到就會那麼晚，所以如果是用註冊學生的人數就是那麼慢。第二個就是申報的問題，系上要知道學校的經費數，才能告知同學大概多少錢、開放讓同學提申請，所以在不知申請人數的情況下，能報 50 個員額，會有人報 20 個嗎？另外，對於計算基準的問題，大家認為計算範圍應該侷限在碩一二跟博一二三，但提醒大家，學則上面的修業年限，碩士生是二到四年，博士生是四到七年，至少就我們系的狀況，碩士生念到三四年畢業是正常，博士生念四五年畢業是正常，念到七也是常見，文學院大概都是這樣，所以說如果妳們只發給碩一二還有博一二三，請問那些需要寫論文，沒有辦法去兼差的學生們，他們反而連這個也沒有，是不是合理？

二十二、 學務長: 今天很多問題我都沒有做回應，但事實上我們過去做了很多說明，因為今天時間不允許，所以我就不做說明，等下一次需要表決的會議，需要說明的時候，學務處再說明。

二十三、 生物科技所鄧助教化瑜: 延遲發放部分建議系所先由教學經常費支付，等到學校金額確認的時候再轉回來教學經常費。依據的額度，可比照上學期發的額度，如金額有變動，系所再調整；或者同意先讓系所按一定比例申報，到時候再由校內的經費轉支，如此學生拿到獎

勵金的時間不會有延遲。

二十四、**教學發展中心教師發展組葉組長丙成**：一旦變成勞動關係，教發中心是面對助教的第一線，所以只要助教碰到甚麼問題我們都會提供幫助，未來工會有碰到任何的案例，我們也非常樂意和他們一起合作保護同學。但變成勞動關係以後的聘僱是不是就不只限臺大學生？或者就法律層面而言，是不是就不能只限臺大學生？希望能夠釐清是不是還是可以只聘臺大學生？而且當沒有辦法把它歸屬成只能聘臺大學生時，學生抱怨時要如何處理？第二件事情是，這個經費有限，如果變成勞動所得需要報稅，大概會減掉三分之一，助教的名額變少了，又要怎麼面對？我想確認以後是不是還可以只聘臺大同學當助教？還是因為法律因素無法只聘臺大同學？

二十五、**學務長**：這個問題也是我想釐清的問題，我諮詢的對象是臺大工會，臺北市勞動局，行政院勞委會和教育部，請大家給學校一個空間一點時間，把問題弄清楚，但不會影響會議進行。

二十六、**理學院數學系主任王振男**：會議的討論中對於遲發這件事情是有共識的，建議學務長產生一個工作小組，由主計、出納和各系的一些承辦人員共同討論。另外整個會議的問題就是因為我們的餅太小，在此情況下怎麼解決這件事？我想合理的計算公式，是否可參照教學改善計畫那種方式，或先就文學院的助教所提出來的方案，同理也可以研究生的人數來預估需要多少，真正在撥放的時候是依據實際工作人數來給錢，我想對於每個系所的調配會比較好。

二十七、**學務長**：關於遲發這件事情，我們立刻著手改善。

二十八、**研究生協會林會長飛帆**：首先，關於遲發的部分已達共識，學務長也已承諾會進行改善；第二點，現行公式造成本學期部分系所經費上大量短少、另一部分系所則暴增，因此有檢討的必要，希望大家討論的焦點可以放在修改哪些指標或放入哪些指標，集思廣益解決問題；第三點關於工時工資的保障，我倒不覺得像科法所的老師所講的訂定基本的標準會等於沒有訂定，我們應該是從優訂定這樣的一個規範，對臺大的教學、行政助理等等，有一個比外校更好的標準，我想臺大是頂尖的學府，訂定一個良好的對研究生的保障有其必要。雖然

與會代表剛剛有提到各系所不同的狀況，但也沒有否認應該要有一個合理的保障，我想大家對於合理保障有一定的共識。希望以上三點今天就可達共識，如無法達成，請針對其中某些環節先做出制度上的修正，形成初步共識，以便在六月校務會議中有結論。至於尚未完成的事我們可再開一次會繼續討論。

二十九、獸醫專業學院周院長晉澄:下次會議請提供各系所過去、現在與這個學期發放額度的差別統計，對委員公開，以利參考。

三十、學務長:之前考量相關員額由系所提供，學務處為行政部門不便自行決定公開資料，經過本次會議委員決議，取得了公開的權力，可向委員公開。在座諸位有投票權的委員，我們把資料整理好，會把資料給各位。

三十一、社科院新聞所洪所長貞玲:請提供在職生及高年級生納入前、後對各系所核配金額的影響，以瞭解落差程度，進而追求各系所的公平性。我完全同意學校經費分配這個資訊應該要公開，並且不只是對內部的委員公開。

三十二、研究生協會林會長飛帆:既然大家對資訊公開已有共識，建議今天就單獨通過修正條文第五條：「學務處生活輔導組應於各學期中前，公告該學期獎勵金之各項內容，包含總額度、基數、各系所分配情況與使用餘額等。

三十三、學務處生輔組蔡主任貞慧:考量修正條文第五條與第四條有連帶關係，而第四條及其他條款今天尚無法產生共識，單獨把第五條送行政會議，需思考是否值得？建議把第五條內容當作本次會議的共識和決議，等下次專案會議時一併修法。

三十四、生命科學院生化科學所張所長震東:修正條文第五條的實施事實上沒有急迫性，整個法案要修改的條文相當多，我覺得沒有必要非在這個時候通過這條的條文，提送行政會議，然後下一個月又有新的條文要修改，再走一次行政程序，我覺得沒有必要。

三十五、研究生協會林會長飛帆:尊重老師的意見，下一次會議再討論。

伍、主席結論:

- (一)全校共同努力讓研究生同學每個月都可以拿到獎勵金，不再延遲發放，追求這個目標，是今天達到的共識。
- (二)將於1個月內再次召開專案會議，除委員外，仍然會邀請各行政單位的同仁，同時開放旁聽跟列席，對於研協在分配公式設定上做的一個調整，將是我們下次專案委員會上最重要需要解決的問題。
- (三)資訊公開部分已達共識，現階段學務處會彙整會議中委員們要求提供的資料，向專案委員公開，相關條文的修改則在下次專案會議中一併討論。
- (四)至於工時工資部分，無論會中做了任何決議，固然是我們共同的決定，但會議開始我已說明必須再跟工會做一些溝通。
- (五)有關勞動身分的定位，希望大家給學校一些空間，讓我們跟教育部，勞委會，勞動局再澄清一下。

陸、臨時動議：無

柒、散會