

地點，如商場、車站等。但便利超商店員還是依照政府針對餐飲人員的要求，要做傷寒、A 肝等檢查，最主要是這些店員可能會接觸食材，因此食品衛生必須要顧到。但以台灣 3 大超商龍頭來說，7-11 認為員工處理食材，都會使用夾子等器具，並無直接身體接觸，因此無論正職、兼職人員，都只有一般健檢；而萊爾富表示，公司高規格自主要求，所有員工等同餐飲人員規定做體檢，至於全家，也只針對正職員工要求，需做傷寒、A 肝等細項體檢。

三、本席認為衛生署，第一如一般零售業有設有熟食專區，應該要將其人員納入強制健檢，以保民眾健康。第二納入強制納保的員工不應只限定在正職人員，應完全比照餐飲業的健檢辦理。第三應該擴大體檢的項目，現行並未就 B 肝等較低傳染性的疾病納入健檢，應該將其納入健檢項目，使民眾才能買得安心、吃的放心。

（五十二）本院江委員惠貞，針對政府機關約聘僱人員相關議題，與雇用（臨時）人員相同都是非經由考試而進入公家機關，約聘僱人員卻與雇用人員不同，不適用勞動基準法。本席要求行政院針對約聘僱人員不適用勞動基準法的部分，可能有違勞工最基本的權益，特向行政院提出質詢。

說明：

- 一、約聘僱人員是為機關需要一定專長人員，依照契約規定在一定期限內得在該機關擔任某項技術性職務工作。一年後視經費的狀況決定是否續雇用。但長期以來勞委會遲遲不肯將公務機關約聘僱員工納入勞基法，使得政府約聘僱勞工權益受損，也曾有將此問題拿出來討論過，但卻未有結果。
- 二、銓敘部及人事行政局認為政府部門約聘僱人員屬「公法上」契約關係，因此反對適用勞基法，對此約聘僱、雇用人員都以簽約方式受雇於政府機關，不應採取區別待遇，且約聘僱人員通常是屬於專門的技術人員，專業度應較雇用人員高，但卻不適用最基本的勞動基準法，似有可議之處。民國 100 年 11 月 3 日會議曾經已有研擬「聘用人員人事條例」，目前已在政府內部審議中，但其版本仍是將約聘僱人員給排除在勞動基準法的適用範圍之外，政府剝奪勞工最基本的權利，勞動基準法應該一體適用不應排除特例的勞工，否則不外乎是侵害人民的基本權利。
- 三、本席建請第一應將約聘僱人員納入勞基法的適用，不應有差別待遇，只要是勞工就應以勞動基準法保障。第二評估若將約聘僱人員納入勞動基準法的範圍中，政府的財政增加多少支出，應詳細敘明送參。第三未來在「聘用人員人事條例」中，如有影響勞工甚鉅的部分應依勞動基準法相同的條件，予以適用，不該侵害勞工的權益。

（五十三）本院江委員惠貞，針對免試入學的報名人數超過錄取名額的