

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

時候，其依據是地方各地學校所制定的超額比序。免試入學是基於讓學生得到更多元的學習機會，鼓勵學生適性發展，但考慮地區特性與差異，允許適度因地制宜，即每個學校都會有所不同，比序的積分換算標準也不同。本席要求教育部能夠制定標準方案，地方僅能就固定部分的比率作微調，特向行政院提出質詢。

說明：

- 一、免試入學是基於同等關懷與尊重每位國中學生的性向、興趣及能力，提供充足且公平的免試入學機會，舒緩國中學生過度升學壓力，引導國中教學正常化及品質確保，讓學生得到更多元的學習機會，落實適性輔導工作，鼓勵學生適性發展。免試入學為確保學生學習品質，爰將國中教育會考列為參考項目，且所占比重不得超過三分之一。採計的比率變少，是否會讓學生更去鑽牛角尖，甚至連一些過往不需要加強的科目，也一併加強或補習，造成學生的困擾。
- 二、針對宜蘭地區跟彰化地區所示範的版本，二者的比序條件，有一則相同，就是就近入學的比序條件，可以加 1 到 2 分，在滿分只有 90 分的超額比序中，1 分 2 分都是很重要的，那會不會造成明星高中附近的住宅區，房價高漲，但若沒有這個標準，又與教育部當初要學生就近就讀的美意有所違背，教育部應該要更重視此問題。
- 三、本席建請第一教育部應制定統一標準，再由學校決議去挑選要採計的項目。第二研議如何避免學生為了維持成績，過於鑽牛角尖。第三十二年國教是對人民有利，但教材及配套都尚未臻完善，是否應加速研議完成，以保民眾的學習權利。

（五十四）本院江委員惠貞，針對政府機關人員編制情形，請檢討政府機關正式人員、聘僱人員及派遣人員的編制，特別是勞委會是為保障勞工權益而設，卻大量聘請聘僱及派遣人力。本席要求行政院針對勞委會所屬機關人員現行編制，檢討聘用大量的派遣人力是否有當，特向行政院提出質詢。

說明：

- 一、勞工委員會是為保障勞工的權益及促進勞資雙方的和諧而設置，但勞委會卻帶頭過度使用派遣人力，雖然勞委會曾就此問題作出回應，指全國政府部門所用的派遣人力並沒有占大多數的預算員額，只是由於人力的需要，又鑒於財政及時間性的考量才使用派遣人力。
- 二、派遣、承攬、外包是「換湯不換藥」的三胞胎，政府部門卻不將承攬及外包視為派遣人力，讓外界誤認並沒有如此嚴重之情事，但事實上派遣、承攬、外包都是對勞工權益有重大