

（行政院函 中華民國 103 年 11 月 11 日院臺專字第 1030066763 號）
（立法院函 編號：8-6-8-244）

對江委員惠貞書面專案質詢之答復，江委員就研議訂定我國版本之「投開票所檢核表」問題所提質詢，經交據中央選舉委員會查復如下：

- 一、中選會向來極為重視身心障礙者投票權益，為因應 103 年地方公職人員選舉設置投票所之需，該會前於 102 年 5 月函請各直轄市、縣（市）選舉委員會普查投票所之設置情形，如有未符合規定之無障礙場地等不適合繼續沿用之投票所地點，應另覓合適地點設置投票所。
- 二、另為協助各直轄市、縣（市）選舉委員會依公職人員選舉罷免法第 57 條第 2 項規定，選擇具備無障礙設施場地設置投票所，已參考美國身心障礙者法案投票場所檢查表及我國建築物無障礙設施設計規範相關規定，於 103 年 1 月 20 日邀集各直轄市、縣（市）選舉委員會召開 103 年地方公職人員選舉第 2 次選務工作協調會議討論通過，訂定「投票所選擇具備無障礙設施場地注意事項」，並已於 103 年 1 月 29 日函請各直轄市、縣（市）選舉委員會依上開規定選擇無障礙設施場地設置投票所在案。
- 三、又為確認 103 年地方公職人員選舉投票所設置地點之適當性，已於 103 年 3 月 28 日召開 103 年地方公職人員選舉第 3 次選務工作協調會議決議，本次選舉，各直轄市、縣（市）選舉委員會依法於 103 年 9 月 1 日前公告投票所設置地點之前，應邀集各鄉（鎮、市、區）公所開會溝通協調，並邀請轄內無障礙環境檢測小組與會，提供投票所無障礙環境檢測之意見，各直轄市、縣（市）選舉委員會均已依上開決議辦理。
- 四、中選會並以 103 年 10 月 9 日中選務字第 1033150178 號函請各直轄市、縣（市）選舉委員會於辦理 103 年地方公職人員選舉時，應依「投票所選擇無障礙設施場地注意事項」，就各投票所之無障礙環境確實進行檢查，如仍有不符合無障礙環境之投票所，應於投票日前改善完竣。投票所如有設置於二樓以上樓層或地下室者，應有電梯通達該樓層，並應提前與該場地所有權人或管理人協調，於投票日當天開放電梯供選舉人使用，以利身心障礙選舉人行使選舉權。
- 五、我國辦公職人員選舉所設置之投開票所，依公職人員選舉罷免法第 57 條規定，係以機關（構）、學校、公共場所等為主，且係臨時洽借而來，上開公共建築依法本應規劃設置便於身心障礙者行動與使用之設施。中選會藉由「投票所選擇具備無障礙設施場地注意事項」之訂定及上開各項措施之執行，應有助於提供身心障礙者友善投票環境，進一步保障其投票權益。

（二十三）行政院函送顏委員寬恒就中華電信公司成立子公司宏華人力資源股份有限公司係「假承攬真派遣」等問題所提質詢之書面答復，請查照案。

（行政院函 中華民國 103 年 11 月 11 日院臺專字第 1030066767 號）
（立法院函 編號：8-6-8-248）

顏委員針對中華電信公司成立子公司宏華人力資源股份有限公司係「假承攬真派遣」等問題所提質詢，經交據交通部查復如下：

一、中華電信公司為推動數位匯流及貼近客戶需求，並於門市拓展數位通路品牌形象、創造目標市場行銷價值，策略規劃成立子公司承作門市等一線作業之客戶服務，在子公司未成立前，由中華國際黃頁公司（下稱「黃頁公司」）招募客網人員，派駐中華電信客網單位。中華電信公司於 102 年 1 月 30 日成立 100%轉投資的專業服務子公司-宏華國際（股）公司（原名「宏華人力資源（股）公司」，業於 103 年 7 月 4 日向經濟部商業司辦理更名為「宏華國際（股）公司」，營業項目亦刪除人力派遣項目）。宏華國際公司員工均為正職，宏華工會所稱派遣工云云，並非事實。

二、黃頁公司員工轉職一切依勞動契約書及相關法令辦理，並無不法，黃頁公司員工依勞動契約第 17 條得「選擇」：(1)轉職至相關業務子公司、(2)依法終止勞動契約，其選擇皆由員工自由意志為之，絕無「強迫情事」。又黃頁公司員工依勞動契約書第 17 條，得轉職至宏華國際公司，且保障員工之「年資併計」及「相關福利」。黃頁公司轉職少數員工指稱被迫簽約、年終縮水等情，純屬誤解，特此澄清。

三、宏華國際公司成立迄今未滿 2 年，員工 3000 餘人，平均年資未滿 2 年，然自 103 年 1 月 1 日至 8 月 31 日止，員工平均薪資已達新台幣 36,034 元。宏華工會泛指待遇不如中華電信員工等情，惟年資之基準不同，無法逕為比擬。宏華國際公司與員工之團體協約、勞資會議如期進行中，關於團體協約部分，迄今已經進行 4 次之協商會議，並將於 103 年 11 月 12 日舉行第 5 次協商會議。又勞資會議部分，係於近日（103 年 10 月 29 日）方舉辦完成第 1 屆第 6 次之勞資協商。宏華國際公司多元接納員工心聲，勞資雙方針對員工於工作中所產生之疑惑、勞動條件等議題為討論，協助員工能安心、放心工作。

四、宏華國際公司就員工勞動條件之辦理情形：

(一)宏華國際公司於 103 年 9 月 25 日收受主管機關臺北市政府勞資字第 10335636600 號函示宏華國際公司工作規則已通過核備，宏華國際公司已依法公開揭示。

(二)宏華國際公司於 103 年 8 月 29 日以宏管字第 1030287 號函向全體同仁公告「女性同仁夜間乘車服務管理辦法」，俾使女性同仁於夜間 10 時至翌日 6 時工作之虞能無後顧之憂，並提供台灣大車隊之乘車服務。

(三)關於假日調移：

1. 宏華國際公司之排班原則、全年休假天數、每月工作時數均「公開揭示」於宏華國際公司之差假系統公告欄中。再為使宏華國際公司員工能明瞭每月休假時數，亦製作月工作時數及假日調移說明。是 103 年總休假天數為 110 日，係與各該休假規定相符。

2. 又宏華國際公司應員工所請，業已發函中華電信公司協同研擬明年就國定假日不再施行假日調移之替代方案。

五、自主管理及員工福利之落實：

(一)為落實宏華國際公司自主管理及凝聚同仁之向心力，第 1 期客服主任職能培訓學程暨認

證班、第 3 期通路店長認證訓練班、及第 2 期客網隊長及工程師培訓班，已陸續開課。

(二)宏華國際公司職位與職稱管理辦法、績效管理辦法、晉升管理辦法將於 103 年底前陸續頒佈。

(三)宏華國際公司員工進修研究所學費補助、員工涉訟補助等要點已在研擬中。

六、宏華國際公司自 102 年成立迄今，均恪遵相關法令行事，惟尚有誤會，或係部分勞資雙方認知之差距所致，宏華國際公司將持續與其進行溝通，並廣續維護員工權益。

(二十四) 行政院函送李委員昆澤就日前英國所發表的《泰晤士高等教育世界大學排名》我國排名落後及適時學習國外的教學方法等問題所提質詢之書面答復，請查照案。

(行政院函 中華民國 103 年 11 月 11 日院臺專字第 1030066768 號)

(立法院函 編號：8-6-8-249)

李委員昆澤就日前英國所發表的《泰晤士高等教育世界大學排名》我國排名落後及適時學習國外的教學方法等項所提質詢，經交據教育部查復如下：

一、世界大學排名表現分析：目前國際上常用之世界大學排名系統計有英國泰晤士報、英國 QS 以及上海交通大學所做的世界大學排名系統。但因各排名主辦單位使用的評比項目、項目權重以及資料收集的方法之不同，因此，排名結果會有明顯差異。但整體來說，我國研究型大學學生單位成本，雖與其他國際級大學相較明顯為低，但在世界大學排名上，仍有不錯的表現。詳細說明如下：

(一)學生單位成本相對較低，但國際排名表現良好：我國獲補助之頂尖大學學生單位成本相對較低，以國立臺灣大學為例，每年學生單位成本約僅為美國加州大學爾灣分校之 20%、日本東京工業大學之 30%。但根據上海交通大學排名結果顯示，我國世界大學排名在 2009 年共有 7 校進榜，到 2014 年仍維持 7 校。例國立臺灣大學，名次從 150 進步到 141 名。國立交通大學、國立成功大學、國立中山大學在排名表現上都有進步。我國頂尖大學學校在經費如此有限的條件下，仍有如此良好的表現，呈現各獲補助學校積極執行本計畫。

(二)排名結果易因評比機構評比項目差異而有迥異的結果：英國泰晤士報與英國 QS 同屬於英國系統的排名，但因評比機構與評比項目不同而有不同的評比結果。以國立臺灣大學為例，在英國泰晤士報排名從 142 名退步至 155 名，但在 QS 所做的世界大學排名，則從 82 名進步到 76 名，且為歷年最佳成績。此外，國立清華大學、國立成功大學、國立交通大學、國立陽明大學、國立臺灣科技大學、國立中山大學、國立臺灣師範大學、國立中興大學、長庚大學在 2014 年的 QS 排名，也均較 2013 年有顯著進步。

二、教學創新與創新創業：國內頂尖大學與獎勵大學教學卓越大學，均致力於教學創新與創新創業教育，並逐步扭轉以教師為中心的傳統教授模式，而以學生學習為中心推動教學改革，詳細說明如下：