

專案質詢

8-1-6-0411

立法院議案關係文書 中華民國 101 年 4 月 4 日印發

案由：本院吳委員秉叡，針對審計部在財政、經濟委員會第 1 次聯席會議所提「台灣中油公司、台灣電力公司、台灣自來水公司之人事成本暨審計部查核情形報告」一文述及該等公司之人事員額、結構、績效獎金等資訊，其中員工平均年齡偏高、員工年齡結構老化、用人費用偏高暨績效獎金制度不合理等處，本席建議應儘速改善，特向行政院提出質詢。

說明：

- 一、台灣中油公司員工平均年齡 50.4 歲，台灣電力公司 49.1 歲，台灣自來水公司 49.18 歲，均屬偏高，對該等公司之經營管理均屬不利，應有短中長期之人力資源發展方案。
- 二、人事成本方面，台灣中油公司 100 年度用人費用 247 億餘元，平均每人 1,622,971 元，每人每月 135,248 元；台灣電力公司 100 年度用人費用 435 億餘元，平均每人 1,595,686 元，每人每月 132,974 元；台灣自來水公司 100 年度用人費用 72 億餘元，平均每人 1,323,575 元，每人每月 110,298 元。分析該等公司之人事成本均較一般民營企業為高，且並未揭露其薪酬結構，無從考核其制度之合理性。
- 三、在績效獎金方面，該等公司均編有年度預算，而實際決算數，除中油公司外，其餘二公司卻經常超過預算數之一至二倍，即便在公司決算稅前虧損的情下，折合為每人仍可領取績效獎金最高達 4.6 個月。詳見下表（引用自審計部提供資料）。

中油公司 97 至 100 年度經營績效獎金列之情形表

單位：萬元

項 目	97 年度	98 年度	99 年度	100 年度
預算數	530,020	521,604	513,760	520,174
決算數	331,214	466,937	471,209	482,321
(月數)	3.29	4.60	4.60	4.60

立法院第8屆第1會期第6次會議議案關係文書

決算數/預算數	0.62	0.90	0.92	0.93
決算稅前損益	-13,868,111	2,892,260	2,410,200	-3,869,801

台電公司 97 至 100 年度經營績效獎金列之情形表

單位：萬元

項 目	97 年度	98 年度	99 年度	100 年度
預算數	401,519	399,673	403,908	399,944
決算數	648,106	852,371	840,026	841,416
(月數)	3.58	4.60	4.47	4.34
決算數/預算數	1.61	2.13	2.08	2.10
決算稅前損益	-10,089,551	-137,226	-1,810,616	-4,334,816

自來水公司 97 至 100 年度經營績效獎金列之情形表

單位：萬元

項 目	97 年度	98 年度	99 年度	100 年度
預算數	91,723	108,626	76,828	77,089
決算數	126,643	103,533	119,791	129,935
(月數)	3.75	3.07	3.45	3.80
決算數/預算數	1.38	0.95	1.56	1.69
決算稅前損益	7,651	-148,105	-8,416	-36,721

四、據瞭解，該等公司經營績效獎金之發放，係依「經濟部所屬事業經營績效獎金實施要點」

規定辦理，該要點第四條第二項規定「當年度審定決算無盈餘或虧損之事業，不發給績效獎金。」惟其但書規定當年度無盈餘或虧損係受重大政策因素之影響，經申算該影響金額後可為盈餘者，仍得核算發給績效獎金。查所謂「重大政策因素」係指：1、為配合政府穩定物價政策，致無法反映成本，調整產品售價。2、配合專屬該事業政策任務之法令規定，致成本增加部分。3、為配合政府政策，從事國內外投資以致虧損。綜觀上列例外規定不無模糊及主觀成分，實有檢討必要。

五、綜上所述，建請行政院加強督導經濟部，針對國營事業人力資源調整、薪酬暨績效獎金核給制度、績效獎金實際發放數嚴重偏離預算數等，提出改善計畫，以提升國營事業經營績效，並使符合一般社會期待。