

說明：如案由。

（三十三）本院許委員淑華，鑒於公營事業移轉民營條例之規範，政府將股權釋出低於 50%以下即達成民營化。由於不再受制於預算法、審計法、決算法、政府採購法、國營事業管理法及人事任用等相關法令之規範，且不需受民意機關之監督，民營化前、後之監督及管理機制差異頗大，然部分國營事業民營化後，實際仍由政府主導公司經營，且大部分公股代表由政府機關現職或退休（伍、職）（含民意代表）人員派任，部分派任人員享優渥待遇，恐難脫國營事業酬庸或利用職權之訾議。要求行政院應堅持公股代表應由專業經理人擔任，不應派任政治或政黨人士。爰此，特向行政院提出質詢。

說明：

- 一、國營事業之經營在法令上受到頗多限制，除受主管機關、審計機關等管轄督考外，尚需受到民意機關之監督，致經營自主性不足，組織結構缺乏彈性及人力資源運用受限，因而冀望民營化可提高其經營自主性及彈性以提升營運績效。然部分國營事業民營化後，仍由政府主導公司經營，且大部分公股代表由政府機關現職或退休（伍、職）（含民意代表）人員派任，部分派任人員享優渥待遇，恐難脫酬庸或利用職權之訾議。
- 二、由已民營化國營事業之公股代表席次觀之，公股代表超過（含）50%者，計有臺鹽實業公司（下稱臺鹽）、臺灣國際造船公司（下稱臺船）、漢翔航空工業公司（下稱漢翔）、臺灣肥料公司（下稱臺肥）、兆豐金融控股公司（下稱兆豐金控）、第一金融控股公司（下稱第一金控）、臺灣中小企銀（下稱臺企銀）、中華電信公司（下稱中華電信）及陽明海運公司（下稱陽明）等 9 家公司，且其董事長及總經理（臺船除外）皆由政府指派；而合作金庫金融控股公司（下稱合庫金控）、彰化商業銀行（下稱彰銀）及華南金融控股公司（下稱華南金控）公股代表雖未過半，然公股代表皆逾 40%，且董事長及總經理亦皆由政府指派。
- 三、按我國現行公司法對股份有限公司之設計，主要係仿效政治上三權分立之精神，設立董事會、監察人及股東會，由董事會執行業務，監察人監督公司業務之執行。爰此，前揭事業雖已民營化，政府仍透過指派董、監事代表或指派董事長、總經理等方式實際主導公司之經營與管理。

（三十四）本院許委員淑華，鑒於國營事業職工福利金之提撥，原則上多採從寬、從高提列，完全無視當初法律制定之時空環境、

市場經濟結構型態、營運獲利狀況及產業類別，不符績效管理精神。而面對部分國營事業競爭力大幅衰退，獲利能力不如往昔，為避免具有獨占或寡占性質之企業，不斷以調高公用費率方式挹注營收，變相增加職工福利金或連年產生虧損公司仍提撥鉅額職工福利金等怪異現象，要求行政院及相關主管機關應儘速且全面性衡酌各國營事業適用職工福利金條例之標準，以提高各國營事業經營績效，避免國家資源被扭曲配置。爰此，特向行政院提出質詢。

說明：

- 一、職工福利金條例第 2 條第 1 項規定：「工廠、礦場及其他企業組織提撥職工福利金，依左列之規定：一、創立時就其資本總額提撥百分之一至百分之五。二、每月營業收入總額內提撥百分之 0.05 至百分之 0.15。三、每月於每個職員工人薪津內各扣百分之 0.5。四、下腳變價時提撥百分之二十至四十。」故國營事業有關職工福利金之提撥，即依上述規定在營業收入總額 0.05% 至 0.15% 之間及下腳收入 20% 至 40% 之內提撥，無需考量公司營運狀況、獲利能力及產業特性等因素。雖國營事業職工福利金之提撥有上述法源依據，惟若不考量職工福利金條例原始制定之時空環境背景、市場結構型態、公司營運前景、獲利狀況及產業類別，而一體適用同一範疇之福利金提撥比率，且在法定範圍內，由各國營事業任選一提撥率提撥福利金（大部分國營事業均從高從優提撥），不僅無法反映員工貢獻程度，且易造成國家資源被扭曲配置，有違社會公平正義原則。
- 二、職工福利金條例係於民國（下同）32 年 1 月 26 日國民政府時期公布施行，其間雖於 37 年 12 月 16 日修正第 2 條、第 5 條及第 7 條；72 年 8 月 27 日行政院以台 72 第 15825 號函提高第 11 條及第 12 條罰鍰 10 倍；92 年 1 月 29 日以總統華總一義字第 09200015250 號令公布增訂第 9 條之 1 及第 13 條之 1，並修正第 1 條及第 7 條；104 年 7 月 1 日以總統華總一義字第 10400077891 號令修正公布第 5 條條文。職工福利金條例雖 4 度修法，惟除 37 年曾對福利金之提撥做修訂外，其他 3 次之修法主要係對其管理、違規罰鍰、企業變更組織及使用等規定進行修訂，有關職工福利金之提撥比率迄今已逾 66 年未曾檢討修正過。經歷時代變遷，國內政治、經濟、市場結構型態及國際競爭環境與 37 年迥然不同，然目前有關職工福利金之提撥仍適用 66 年前老舊法規，令人質疑。
- 三、依憲法第 144 條規定：「公用事業及其他有獨占性之企業，以公營為原則，其經法律許可者，得由國民經營之。」基於此規定，我國目前大部分國營事業，仍具有獨占或寡占性質，如臺灣電力公司、臺灣中油公司、臺灣菸酒公司及中華郵政公司等，在法律保障其市場經濟結構下，每月營收總額均非常龐大，相較一般處於自由競爭狀態、創造營收不易之民營企業，此類國營事業按營收總額所提撥之福利金，無法呈現員工對公司經營績效貢獻程

度。

- 四、無論企業獲利能力，逕以「營業收入總額」為提撥基礎，不符績效管理，例如當電價或油價調整時，不論其員工努力與否，臺電及中油之營業收入總額必會隨之變動，提撥職工福利金亦隨之變動。此外，部分連年產生虧損之公司（如臺灣鐵路管理局近 5 年來均為淨損），仍連年得依前揭規定提撥鉅額福利金，更造成公司虧損情況加鉅，顯見目前依營業收入總額提撥職工福利金，而不問公司營運獲利狀況之制度，不符績效管理精神。
- 五、各產業性質不同，員工對企業所能創造之產值也將因而有所不同，如以 103 年度台灣地區各行業員工產值分析，製造業每人平均年產值約 152 萬元、營造業約 49 萬元、資訊及通訊傳播業約 191 萬元，而金融保險業之產值約 250 萬元。製造業及營造業因屬勞力密集行業，員工數量較多，個人對產業產值之貢獻，反映在營業收入總額並不高；反之，資訊及通訊傳播業和金融保險業係屬資本密集程度較高之行業，員工人數較少，但卻能產生較高之營業收入總額。故營業收入總額多寡，並不能反映出不同產業員工工作成果及努力程度，在此情況下，一體適用同一範疇之職工福利金提撥比率，有違公平正義原則。
- 六、鑑於企業組織變更非屬新創，職工福利金條例第 9 之 1 條第 2 項規定：「工廠、礦場或其他企業組織變更組織而仍繼續經營，或為合併而其原有職工留任於存續組織者，所提撥之職工福利金，應視變動後留任職工比率，留備續辦職工福利事業之用，……。」另參據企業併購法及金融控股公司法規定，配合組織變更整併之國營事業，非屬新創企業，允宜排除職工福利金條例第 2 條第 1 項第 1 款有關依創立資本一定比率提撥職工福利金之規定。臺灣港務股份有限公司係由原 4 家港務局整併改制成立，卻於 103 年度以創立資本額之 1% 提撥職工福利金 6 億 5 千萬元，應檢討改正。
- 七、民營企業在考量成本管控、競爭力及利潤極大化等因素下，有關職工福利金之提列多以最低標準提撥。然國營事業除少數性質特殊者，如中央銀行、勞工保險局及臺灣銀行公保部（前中央信託局公保處）等因有「代收代付」性質之保費或屬於全民所有之外匯存底，因此職工福利金係以最低標準提撥外，大多數國營事業職工福利金之提撥率，無論其產業特性為何，均以接近上限標準提列，顯然未能反映員工對其企業之貢獻程度。

（三十五）本院許委員淑華，鑑於 105 年度國營事業仍編列近 2 千億元固定資產投資預算，當中 7 成以上資金均須仰賴舉債支應；要求行政院應責成各國營事業之主管機關應嚴加督導其改進以往缺失，落實風險評估作業，俾使國家有限資源妥善運用。爰此，特向行政院提出質詢。

說明：

- 一、105 年度中央政府總預算案編製附屬單位預算之國營事業計有 15 家，固定資產投資預算編列 1,919 億 0,976 萬 1 千元，自有資金支應 557 億 6,569 萬 4 千元，其餘 1,361 億 4,406 萬 7