

專案質詢

9-2-1-0122

立法院議案關係文書 中華民國105年9月7日印發

案由：本院許委員淑華，鑒於國營事業經營績效獎金核算制度已行之有年，雖歷經數次考核獎金發放標準之修正，卻無法具體落實公正的薪資獎酬，造成民眾質疑國營事業獎金發放之合理性。因此，為維護國營事業之健全發展以及消弭社會大眾之疑慮，要求行政院重新檢討並研擬相關法令的修正。爰此，特向行政院提出質詢。

說明：

- 一、行政院曾提出檢討方案，該方案主要改進方向即為「明確區分考核獎金與績效獎金」，考核獎金以各考成面向之工作表現作為基礎；績效獎金則以決算盈餘為基礎。然而，參據各國營事業主管機關所訂104年度國營事業工作考成細目，仍多與績效獎金所用之「決算盈餘」目標具正向直接之關聯性，所占權重甚至高達3成以上，如：財政部所屬之印刷廠所列「業務經營」及「財務管理」項下之8項指標，合計竟高達員工績效考核總評分之45%。行政院之檢討方案自實施以來，各事業主管機關似求簡便仍循舊制，偏重盈餘達成之考核。造成同一標準重複考核國營事業經營績效並據以核發二種獎金之爭議。
- 二、另外，此行政院檢討方案雖將現行政府直接投資之17家國營事業劃分為「競爭型事業」及「非競爭型事業」兩類，惟其核發標準仍均採考核獎金上限2個月績效獎以超過法定盈餘比率、三級距計核及上限2.4個月等同一核算方式。雖行政院國發會（前研考會）曾提具「宜根據各事業特性重新調整國營事業經營績效獎金制度」之建議，然而行政院檢討方案所規畫之「依事業型態設計差異化獎酬結構」未見有效具體落實。
- 三、行政院檢討方案就績效獎金核算標準將原採「決算總盈餘×用人成本占營業支出比例×營業生產力進步比例」修正以「總盈餘（決算稅前盈餘±政策因素影響金額）」之預算達成率為唯一評核標準。該修正易促使國營事業刻意低估盈餘預算目標，且在未配合適當配套管控機制的情況下，恐不當高估國營事業之經營績效。
- 四、雖行政院檢討方案將經營績效獎金之上限由4.6個月（考核獎金2個月、績效獎金2.6個月

立法院第9屆第2會期第1次會議議案關係文書

），調降為 4.4 個月（考核獎金 2 個月、績效獎金 2.4 個月），如經行政院評選特優者酌增，並由各主管機關依事業類別設計具差異化獎酬結構。然而，多數國營事業仍與檢討方案實施前相同，領足績效獎金上限。參據 103 年度受評 21 家國營事業，高達 18 家領取最高限，占比約 85.71%。經營績效之評核級距及鑑別度未臻公平合理，難以覈實評和各國營事業之經營績效。

五、政策因素影響績效獎金之認定，多偏重不利因素。如：經濟部所屬之中油公司主要為液化石油及天然氣配合政府政策，產品價格未能隨國際市場調整、配合政府油電緩漲政策未能反映成本、辦理公共運輸業油價補貼及高雄政策性關廠無法增建之損失。就部分國營事業因政策有利因素而產生超額盈餘，並未予通盤考量，其公平性及合理性，實有待審酌。