

# 立法院議案關係文書

(中華民國 41 年 9 月起編號)  
中華民國 101 年 4 月 25 日印發

## 院總第 1696 號 委員提案第 13375 號

案由：本院委員羅淑蕾、李慶華等 24 人，鑑於我國公營事業經營年年虧損者多，卻仍享有超出社會一般上班族不符績效比例的高獎金發放，雖公營事業與民營事業在本質上有其相異之處；但公營事業的福利制度、人事薪資結構、採購成本，長期以來總是不透明以致社會各界高度質疑，具獨佔性質之公營事業卻仍舊連年依「職工福利金條例」規定，提撥高額職工福利金，在基於預算透明度及民意監督之要求下，有關國營事業職工福利金提撥是否合理，實有檢討之必要。爰擬修正職工福利金條例第二條，是否有當？提請公決。

### 說明：

- 一、我國公營事業經營連年虧損卻仍享有績效獎金。以台電公司為例（見下表），自 2007 年~2012 年的五、六年間裡，其經營績效連連虧損，其公司員工卻依舊享有高額職工福利金，甚不合理。

台電公司近 5 年盈虧金額與獎金發放金額表

單位：億元

年份	盈虧	績效	考核
2007	-310.75	41.62	36.13
2008	-1,008.96	28.63	36.18
2009	-13.72	48.18	37.06
2010	-181.06	46.39	37.62
2011	-433.48	--	--
2012	-754.50	--	--

備註：2012 年為預算案所提的虧損額

資料來源：經濟部國營會、台電公司。

## 立法院第 8 屆第 1 會期第 9 次會議議案關係文書

二、現階段我國公營事業無論其營運經營狀況，仍年年依法提撥職工福利金。以 98 年預算案營業基金提撥福利金為例（見下表），目前國內國營事業之職工福利金係就營業收入所提撥者為主，幾不考量該營運經營之盈虧，此不對稱條件之發放設計，實有持續擴大我國公營事業虧損黑洞（如：中央健康保險局財務黑洞卻享有高額福利金提撥）之嫌。

98 年度預算案營業基金提撥福利金概況表

單位：千元

	提撥福利金之金額	員工人數預算數 (人數)	平均每人提撥金額
中央銀行	60,690	830	73.12
台灣國際造船股份有限公司	117,134	2,850	41.09
中國輸出入銀行	5,000	208	24.03
中央存款保險股份有限公司	6,110	179	34.13
台銀人壽保險股份有限公司	27,266	271	100.61
台灣中油股份有限公司	794,698	15,549	51.10
台灣電力股份有限公司	795,995	27,513	28.93
台灣金融控股股份有限公司	7,517	65	115.64
勞工保險局	98,277	2,030	48.41
中央健康保險局	146,824	3,202	45.85

資料來源：立法院預算中心。

註 1：由於每一機關之人數不盡相同，為比較基礎較趨一致，爰計算其平均提撥之金額供參，並非實際領取之金額。

註 2：本表僅擇選 98 年度預算案營業基金中平均每人提撥金額之前 10 個單位，且未按次序排序。

三、在台灣過去經濟成長階段，企業組織資本額規模多數不大，我國營事業對於經濟發展實有不可磨滅之具體貢獻；在其沒有年終獎金發放、分紅共享制度的時代中，經由政府立法強制企業提撥福利合乎人情，但時至今日經濟社會等時空發展條件已然丕變，為兼顧社會公平正義原則，職工福利金條例應有符合發展潮流之妥適規範。

四、為降低現階段社會大眾對公營事業不合理獎酬制度之質疑，和緩民眾的不公平感，應先就公營事業特性基礎之不同，將公營事業職業福利金之提撥與民間企業予以區隔。

五、綜上，為回應民眾對社會公平價值之期待，與世界潮流接軌，擬修正職工福利金條例第二條，以緩解社會人民對當前公營事業長期以來的經營及財務不透明之質疑。

立法院第 8 屆第 1 會期第 9 次會議議案關係文書

提案人：	羅淑蕾	李慶華			
連署人：	黃偉哲	陳其邁	段宜康	楊瓊瓔	蔡其昌
	詹凱臣	林佳龍	王進士	潘維剛	陳亭妃
	徐欣瑩	李俊俤	姚文智	葉宜津	陳鎮湘
	陳碧涵	林明溱	蕭美琴	丁守中	張慶忠
	李鴻鈞	蔡煌瑯			

職工福利金條例第二條條文修正草案對照表

修正條文	現行條文	說明
<p>第二條 工廠、礦場及其他企業組織提撥職工福利金依下列之規定：</p> <p>一、創立時就其實收資本總額提撥百分之一至百分之五。</p> <p>二、每月營業收入總額內提撥百分之〇·〇五至百分之〇·一五。</p> <p>三、每月於每個職員、工人薪津內各扣百分之〇·五。</p> <p>四、下腳變價提撥百分之二十至四十。</p> <p>依前項第二款之規定，對於無營業收入之機關，得按其規費或其他收入，比例提撥。</p> <p>公營事業職工福利金不適用第一項第二款、第四款之規定，原則上依照年度正式員額本俸百分之二提撥，但需依照公營事業當年度損益情形，作不同程度、比例的提撥，且列入國營事業預算送立法院審議。</p>	<p>第二條 工廠礦場及其他企業組織提撥職工福利金，依下列之規定：</p> <p>一、創立時就其資本總額提撥百分之一至百分之五。</p> <p>二、每月營業收入總額內提撥百分之〇·〇五至百分之〇·一五。</p> <p>三、每月於每個職員工人薪津內各扣百分之〇·五。</p> <p>四、下腳變價時提撥百分之二十至四十。</p> <p>依第二款之規定，對於無營業收入之機關，得按其規費或其他收入，比例提撥。</p> <p>公營事業已列入預算之職工福利金，如不低於第二款之規定者，得不再提撥。</p>	<p>一、我國公營事業經營連年虧損卻仍享有績效獎金。以台電公司為例（見下表），自 2007 年~2012 年的五、六年間裡，其經營績效連連虧損，其公司員工卻依舊享有高額職工福利金，甚不合理。</p> <p>二、現階段我國公營事業無論其營運經營狀況，仍年年依法提撥職工福利金。以 98 年預算案營業基金提撥福利金為例（見下表），目前國內國營事業之職工福利金係就營業收入所提撥者為主，幾不考量該營運經營之盈虧，此不對稱條件之發放設計，實有持續擴大我國公營事業虧損黑洞（如：中央健康保險局財務黑洞卻享有高額福利金提撥）之嫌。</p> <p>三、在臺灣過去經濟成長階段，企業組織資本額規模多數不大，我國營事業對於經濟發展實有不可磨滅之具體貢獻；在其沒有年終獎金發放、分紅共享制度的時代中，經由政府立法強制企業提撥福利合乎人情，但時至今日經濟社會等時空發展條件已然丕變，為兼顧社會公平正義原則，職工福利金條例應有符合發展潮流之妥適規範。</p> <p>四、為降低現階段社會大眾對公營事業不合理獎酬制度之質疑，和緩民眾的不公平感，應先就公民營事業特性基礎之不同，將公營事業職業</p>

## 立法院第 8 屆第 1 會期第 9 次會議議案關係文書

		<p><u>福利金之提撥與民間企業予以區隔。</u></p> <p><u>五、綜上，為回應民眾對社會公平價值之期待，與世界潮流接軌，擬修正職工福利金條例第二條，以緩解社會人民對當前公營事業長期以來的經營及財務不透明之質疑。</u></p>
--	--	---

