

調 查 報 告

壹、案由：有關台灣中油股份有限公司勞工董事疑透過高階人員提名人選審議小組影響高階人事，且未注意利害關係人迴避，參與其主管人選之決定。究該公司經營管理機制有否違反公司治理原則，實有深入瞭解之必要案。

貳、調查意見：

有關台灣中油股份有限公司勞工董事疑透過高階人員提名人選審議小組影響高階人事，且未注意利害關係人迴避，參與其主管人選之決定¹。究該公司經營管理機制有否違反公司治理原則，實有深入瞭解之必要案。經研析案情後，就勞工董事制度、台灣中油股份有限公司(下稱中油公司)勞工董事執行業務情形等相關爭點，向經濟部調閱相關卷證資料。為深入瞭解勞工董事制度及中油公司勞工董事執行業務所生疑義，本院於民國(下同)108年4月17日及5月1日辦理2次諮詢會議，諮詢國立政治大學(下稱政治大學)法律系林佳和副教授、政治大學會計學系馬秀如教授、國立中山大學張玉山教授、中油公司林聖忠前董事長、中國文化大學勞工關係學系陳正良助理教授、台灣糖業股份有限公司蕭俊傑前勞工董事等6位學者專家提供專業意見，復於同年6月18日詢問經濟部國營事業委員會(下稱國營會)執行長劉明忠、鄭英圖組長、胡文中主任、中油公司陳明輝副總經理、徐雅蓉主任、馮建春處長、湯守立處長等相關主管人員，並參酌該等機關復函、詢問書面資料及會後補充說明等相關卷證，已完成調查。調查意見如下：

一、中油公司為遴選高階人員，希望透過公平、公開之方

¹今周刊於108年1月21日(第1152期)「誰綁架了全民的中油」。

式，且避免董事會議太過冗長，設置「董事會高階人員提名審議小組」作為董事會之延伸，其組織功能性質上僅具建議權，人事准駁之權力仍由董事會決定，但該小組審議中油公司高階人事案件，竟以緩議、擱置、擇期再議、撤案、提下次董事會等事由，未提報具有人事核定權之董事會，且有部分勞工董事參與其部門主管之審議，未能注意利害關係人之迴避，顯有未當。國營事業高階經理人之更替常非以績效與專業為標準，卻多因政權之更替而調整，產生定位不清、權責不明之情況，造成公司治理之困境，經濟部身為中油公司唯一股東，董事長、董監事、總經理均由該部指派，對中油公司營運責無旁貸，該部僅以「基於公司治理原則」消極的要求中油公司自行妥處，未能積極協助中油公司處理所面臨之公司治理困境，顯有未當。

(一)中油公司為避免董事會議太過冗長，在董事會前先行討論高階人事案，依據經濟部加強所屬事業董事會及監察人功能實施要點第4點規定：「本公司重大案件應提請董事會議決、董事會對重大案件或決策事項得指定董事、獨立董事或交由功能性專案小組先行研究或審查。」設置董事會高階人員提名審議小組作（下稱審議小組）。本院調查中油公司近5年（103至108年5月）審議小組審議案件情形，發現：

- 1、共計有8次審議小組會議，11個高階人員提案，因緩議、擱置、擇期再議、撤案、提下次董事會等情事未提報董事會，茲因中油公司董事會高階人員提名人選審議小組作業要點（下稱作業要點）第5條規定：「提案經審議小組審議後，由董事會秘書室陳董事長核定後列入董事會議程。」是以，審議小組之權責係將經理部門提出之高階

人事案審議後，由董事會秘書陳董事長核定後列入董事會議程，並無權決定是否列為董事會議程，雖經濟部函復本院資料表示：「審議小組若對高階人員提名人選有疑義且可經補充資料予以釐清者，則決議於補充後提董事會討論；若無法經補充資料予以釐清者，則予以緩議，由經理部門釐清並補充資料後再重新提報審議。」

- 2、經濟部稱審議小組為董事會功能之延伸，其組織功能性質上僅具建議權，人事准駁之權力，仍由董事會決定，依據該部所做「中油近期公司治理事項調查處置小組專案報告」指出「依該規定審議小組並不具備准駁權。惟目前實際運作上該小組具備准駁權，而非單純提供建議意見予董事會參酌，與最初之設置目的有間。」是以，審議小組僅為董事會功能之延伸，主要目的是避免董事會議太過冗長，僅具有建議權，該小組審議後，逕自將經理部門所提之高階人員人事案予以緩議、擱置、擇期再議、撤案、提下次董事會等事由，未提報具有人事核定權之董事會，顯有未當。另經濟部身為中油公司唯一股東，董事長、董事、總經理等，均由該部指派，惟本院諮詢學者張玉山教授即指出：「國營事業的公司治理，因為他們是定位很不清，權責很不明的狀態，因此不像一個有主體性、有人格的私法人，因此執政者都會把國營事業，尤其是百分之百的國營事業當作一種工具，便宜的工具，因此每次政府改選以後，所有國營事業的董監事通通要換人，不管做得好不好，甚至閣揆換掉了，他所帶來的董事長、董事都要換掉」為強化國營事業之公司治理，經濟部對中油公司營運責無旁貸，實不宜僅

以「基於公司治理原則……其後續存廢與否以及是否改變作法，宜請中油公司本於權責提報董事會自行妥處」該部明知中油公司所面臨之公司治理困境，亦有權交付該公司董監事及高階經理人積極處理該等事件，卻未盡職責，顯有未當。

(二)中油公司設置審議小組之目的係希能透過公平、公正、公開之程序選賢與能，選任符合該公司所需之高階人員，並避免董事會審查時過於冗長，但：

- 1、本院調查近5年中油公司審議小組董事出席情形(詳表1)，該小組共計召開47次會議，各次會議出席董事最多9人，共計2次，出席最少之人數為3人，則有6次；董事出席4人之次數最多為14次，其次為5位董事出席之10次，中油公司現有董事13人，董事出席審議小組過半(即7人)之次數僅8次，僅占該等會議總次數之17%。

表1 中油公司董事出席審議小組會議情形

出席人數	9	8	7	6	5	4	3
次數	2	1	5	9	10	14	6

資料來源：經濟部提供，經本院彙整編製。

- 2、中油公司原作業要點規定審議小組成員工5人，出席人數應達4人以上，於102年9月時，將審議小組成員放寬為全部董監事，並將應達4人以上出席之條件予以刪除，顯示，董事出席情形不佳。

高階人員選任本應注重人選之領導能力、整體性之策略思維、決策品質能力、危機處理能力，對於公司競爭力及未來發展有極為重要之影響，中油公司既想透過該小組對高階人員案提出建議，以選任適合該公司之高階人員，然多數董事都未能出席，參照公司法第206條規定：「董事會之決議，除本法另有規定外，應有過半數董事

之出席，出席董事過半數之同意行之。」該公司之章程第18條亦規定：「董事會之決議，除公司法另有規定外，應有過半數董事之出席，並以出席董事過半數之同意行之。」雖審議小組會議不能逕以董事會會議標準認定其有效性，然將送董事會之議案，僅由少數董事出席之延伸會議即予擱置、撤案，而未送董事會審議，致該等人事決定權無法於董事會行使，造成少數董事操縱中油公司高階人員選任之疑義，是否符合該小組設置之目的，實有疑義，且董事出席人員比率明顯偏低，多數董事並未審議過高階人員人選，是否可達成原規劃之避免董事會議太過冗長，亦有疑問，該等制度執行是否健全，經濟部及中油公司允應確實檢討。

- (三)本院調查發現審議小組審議後未送董事會審查之案件，計有4案係有勞工董事審議其部門主管人選情事，其中有2案(同一提名人選)係後續再送審議後，因緩議或未再送董事會審議。雖經濟部所指稱勞工董事係以董事身分出席審議小組會議，執行董事職權，並表達其個人意見，其「利害關係」不易界定，迴避有其執行之困難。但經濟部所撰擬之「中油近期公司治理事項調查處置小組專案報告」亦明確指出「中油公司於107年12月7日召開審議小組會議時，竟未請孫○偉等任職於王田供油中心之勞工董事迴避，致發生渠等審查張○蘋升任台中營業處處長升遷案，確有不妥，實應檢討改進。」顯見該公司調查即發現勞工董事審查其部門主管，確有不妥，且審議小組為董事會之延伸，參酌中油公司董事會議事規範第15條規定：「董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次

董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。」若無法界定是否具有利害關係，該小組亦應透過會議說明確認是否應予迴避，是以，該公司勞工董事參與審議小組審議所屬部門主管，確有不妥。

- (四)我國勞工董事制度係參考德國之共同決定制度，本院諮詢之學者林佳和即表示：「德國聯邦憲法法院在1979年對1976年共同決定法做出判決，是合憲，1976年共同決定法是所有2,000人以上之企業一定要有勞工董事，德國企業主團體就主張違憲，提起憲法訴訟，德國聯邦憲法法院審了3年，作出判決，我們一般叫做1979年聯邦憲法法院共同決定法判決，裡面提到一點……『這個對雇主有限制，但沒有限制到違憲的程度，沒用因為賦予勞工共同決定權，影響企業主擁有的**人事高權**』所以意思是說**人事高權**你不可以來碰，**這個法沒有給勞工董事人事高權**。董事可以參加人事審議的前提是目前制度是這樣，所以應該要有一個功能最適的安排，其實我是同意不應該讓他們參加人事審議委員會，他們可以去做別的事情，別的事情也需要他。」、「基本上勞工董事參加人事審議委員會，如果是針對勞工個人的事情，我認為是極為不妥的，如果是針對企業的人事，站在董事的立場，其他董事可以做，勞工董事當然可以做，至於有無倫理或其他問題，我覺得那是另外一個層次的問題，這不是法律問題。」
- (五)根據公職人員利益衝突迴避法第5條亦規定「本法所稱利益衝突，指公職人員執行職務時，得因其作為或不作為，直接或間接使本人或其關係人獲取利益者」。本院於調查期間亦請經濟部就適法性進行研

議，該部研議結果認為「勞工董事於審議小組審核其部門主管人事，主要是依董事職權協助公司選任人才。至於勞工董事在執行職務時，如其本人或關係人有獲得財產上或非財產上之利益，自應依利衝法規定申請自行迴避。」是以，以本案為例，勞工董事等審議後(其中1次是由總經理及3位勞工董事出席)，要求部門處長人事案予以緩議，而未送董事會審議，經濟部與中油公司允應確實檢討勞工董事參與審議小組，審議利害關係人時，應否訂定利益衝突迴避作業程序，以避免外界質疑由單一部屬選擇主管情事發生。

(六)綜上，中油公司為遴選高階人員，希望透過公平、公開之方式，且避免董事會議太過冗長，設置「董事會高階人員提名審議小組」作為董事會之延伸，其組織功能性質上僅具建議權，人事准駁之權力仍由董事會決定，但該小組審議中油公司高階人事案件，竟以緩議、擱置、擇期再議、撤案、提下次董事會等事由，未提報具有人事核定權之董事會，且有部分勞工董事參與其部門主管之審議，未能注意利害關係人之迴避，顯有未當。國營事業高階經理人之更替常非以績效與專業為標準，卻多因政權之更替而調整，產生定位不清、權責不明之情況，造成公司治理之困境，經濟部身為中油公司唯一股東，董事長、董監事、總經理均由該部指派，對中油公司營運責無旁貸，該部僅以「基於公司治理原則」消極的要求中油公司自行妥處，未能積極協助中油公司處理所面臨之公司治理困境，顯有未當。

二、經濟部管理所屬機關事業機構遴派之公股董事，訂有相關管理規範，以遴選、考核公股董事，但該部依據

國營事業管理法第35條第2項所派任之勞工董事，竟與該部自行遴派之公股董事於遴選及考核等事項採用相同管理規範，致該部明知勞工董事之遴派係由工會推派，連任次數並非該部得以核准，且該部亦未交付勞工董事政策任務，仍流於形式進行勞工董事遴派之核准與政策執行情形之考核，經濟部允應重新檢視公股董事之相關管理規範，對於勞工董事之管理事項，基於工會自主及實務之運作，訂定符合實際之管理規範。

- (一)按經濟部及所屬機關事業機構遴派公民營事業與財團法人董監事及其他重要職務管理要點(下稱管理要點)第4點第2項規定：「政府代表董事連任人數不得超過三分之二，除有特殊原因，報經本部核准者外，連任以一次為限。但任期中新任者，不計入連任次數。」另按國營事業管理法第35條規定：「國營事業董事、監察人或理、監事，不得兼任其他國營事業董事、監察人或理、監事……(第一項)。前項董事或理事，其代表政府股份者，應至少有五分之一席次，由國營事業主管機關聘請工會推派之代表擔任(第二項)。前項工會推派之代表，有不適任情形者，該國營事業工會得另行推派之(第三項)。」立法院第5屆第3會期第15次會議(92年6月)通過「國公營事業移轉民營後之事業，政府資本合計超過20%以上時，代表政府股份之董事或理事，應至少有一名該事業工會代表擔任」之決議。是以，政府代表擔任國營事業董事，除報經經濟部核准者外，以連任1次為限，且國營事業或國公營事業移轉民營後，政府資本合計20%以上事業，代表政府之董事應有事業工會推派之代表擔任。
- (二)查依據上開管理要點第4點規定，政府代表董事連任

人數不得超過2/3，除有特殊原因，報經經濟部核准者外，連任以1次為限。但任期中新任者，不計入連任次數。意即倘有特殊原因，報經經濟部核准者，可連任超過1次。依據經濟部所提供資料顯示，中油公司由臺灣石油工會所推派擔任董事之代表人孫○偉，自第25屆董事會(91年6月起)起至32屆董事會(至108年6月11日止)連任8屆董事，依據上開要點規定政府代表董事除經經濟部核准者外，以連任1次為限。惟依據102年5月3日、104年5月6日、106年5月19日經濟部簽擬之中油公司第30屆、31屆、32屆董事人選案(詳表2)，就該工會所推派之代表孫○偉續任勞工董事案，除32屆董事人選選任時提出：「基於勞資和諧，建議維持工會推派人選續任。」外，僅述明與該工會理事會²任期相同，是否符合管理要點所規定之「有特殊原因」？另經濟部亦於函復本院資料表示，考量依國營事業管理法第35條規定，中油公司勞工董事係由經濟部聘請工會推派代表擔任，基於工會自主及求勞資和諧，倘針對已連任1次以上之勞工董事，請工會重新選舉推派，恐引起中油公司勞資關係緊張，有鑑於此，尊重工會選舉結果。

表2 中油公司勞工董事連任1次以上經濟部簽擬理由

屆次	經濟部簽擬	
	時間	理由
30	102年5月3日	3席勞工董事經中油公司洽臺灣石油工會結果略以，勞工董事任期與該工會第13屆理事會任期相同，爰與現任勞工董事人選相同
31	104年5月6日	3席勞工董事經中油公司洽臺灣石油工會結果略以，勞工董事任期與該工會第13屆理事會任期相

² 臺灣石油工會理事會任期1任4年，中油公司董事任期1任2年。

屆次	經濟部簽擬	
	時間	理由
		同，爰與現任勞工董事人選相同。
32	106年5月19日	考量3席勞工董事任期至108年4月理事會改選，基於勞資和諧，建議維持工會推派人選續任。

資料來源：依據經濟部提供資料繪製。

參酌大法官釋字第733號解釋所述「憲法第14條規定人民有結社之自由，旨在保障人民為特定目的，以共同之意思組成團體並參與其活動之權利，並確保團體之存續、內部組織與事務之自主決定及對外活動之自由（本院釋字第644號解釋參照）。結社團體代表人或其他負責人產生方式亦在結社自由保障之範圍……」之意旨，中油工會有自由推派代表人擔任勞工董事之權利，且國營事業管理法第35條亦僅規範其代表政府股份者，應至少有1/5席次，由國營事業主管機關聘請工會推派之代表擔任，經濟部亦強調請工會重新選舉推派，恐引起中油公司勞資關係緊張，有鑑於此，尊重工會選舉結果，茲因臺灣石油工會出任事業單位董事會代表實施辦法第4條規定：「本會勞工董事之任期與本會當屆理事會任期同，連選得連任1次」惟該工會理事會之任期為4年，若該會所提之勞工董事人選連任1次，將會擔任中油公司8年之董事，造成勞工董事連任3次之情事，經濟部明知勞工董事連任次數非其得以核准，但仍流於形式予以核准，且是否有權核准工會所推派之代表亦有疑義？經濟部允應重新檢視遴派勞工董事之相關規範，以符合實際需求。

(三)經濟部為加強管理及考核所屬國營事業政府代表，訂定「經濟部及所屬機關事業機構遴派公民營事業

與財團法人董監事及其他重要職務管理要點」對其指派之董事予以考核，且對所有該部遴派之董事一體適用。依據前開要點第14條所規範，對董事之考核內容為：

- 1、對本機構或法人中長期經營方針，是否有所構想，並提出適當意見。
- 2、對本機構或法人年度營運目標是否注意檢討，並提出具體意見。
- 3、對本機構或法人年度計畫報告及預決算，是否研審確實，並提出中肯意見。
- 4、對本機構或法人經營上所遭遇困難問題之解決，是否熱心協助，並具有貢獻。
- 5、對本機構或法人業務之執行，是否注意監督，並具指導效果。
- 6、對法定之會議是否按時主持或出席。
- 7、對核派機關（構）交付之政策性特定任務，是否多能圓滿解決。

本院調查發現，經濟部對於勞工董事之考核均與勞工董事之自評一致，以106、107年之考核情形為例(詳表3、4)其中考核項目「對本部交付之政策性特定任務，是否多能圓滿解決」該部均評為優良，惟經濟部亦稱「目前本部所屬各公司勞工董事除受本部提名擔任董事及指派擔任股權代表外，並無交付勞工董事政策性特定任務之情事」顯示，該部並無交付政策性特定任務予勞工董事，但該部考核均列為優良，該等考核實流於形式，且勞工董事之考核結果亦未提供予推派人選之工會。經濟部允應確實檢討應否對於勞工董事進行考核，若需考核，是否應與工會進行密切溝通，以達考核時實效。另，該部允應重新檢

視對於該部遴派公股董監事之各項管理規範，釐清哪些係屬一致性適用所有公股董事，若非該部得以管理部分，宜應予以修正。

表3 107年中油勞工董事考核彙總表

考核項目	考評	孫○偉	葉○安	陳○章
對派任機構中長期經營方針，是否有所構想，並提出適當意見	自評	優良	優良	尚可
	複評	優良	優良	尚可
對派任機構年度營運目標是否注意檢討，並提出具體意見	自評	優良	優良	優良
	複評	優良	優良	優良
對本機構或法人年度營運目標是否注意檢討，並提出具體意見	自評	尚可	優良	尚可
	複評	尚可	優良	尚可
對派任機構年度計畫報告及預決算，是否研審確實，並提出中肯意見	自評	優良	優良	優良
	複評	優良	優良	優良
對派任機構經營上所遭遇困難問題之解決，是否熱心協助，並具有貢獻	自評	優良	優良	優良
	複評	優良	優良	優良
對派任機構業務之執行，是否注意監督，並具指導效果。	自評	優良	優良	優良
	複評	優良	優良	優良
對本部交付之政策性特定任務，是否多能圓滿解決。	自評	優良	優良	優良
	複評	優良	優良	優良
國營會意見		積極關注員工權益	積極關注員工權益	積極關注員工權益

資料來源：中油公司提供，本院編製。

表4 106年中油勞工董事考核彙總表

考核項目	考評	孫○偉	葉○安	陳○章
對派任機構中長期經營方針，是否有所構想，並提出適當意見	自評	優良	優良	尚可
	複評	優良	優良	尚可
對派任機構年度營運目標是否注意檢討，並提出具體意見	自評	優良	優良	尚可
	複評	優良	優良	尚可
對本機構或法人年度營運目標是否注意檢討，並提出具體意見	自評	尚可	優良	尚可
	複評	尚可	優良	尚可
對派任機構年度計畫報告及預決算，是否研審確實，並提出中肯意見	自評	優良	優良	尚可
	複評	優良	優良	尚可
對派任機構經營上所遭遇困難問題之解決，是否熱心協助，並具有貢獻	自評	優良	優良	尚可
	複評	優良	優良	尚可
對派任機構業務之執行，是否注意監督，並具指導效果。	自評	優良	優良	尚可
	複評	優良	優良	尚可
對本部交付之政策性特定任務，是否多能圓滿解決。	自評	優良	優良	優良
	複評	優良	優良	優良

考核項目	考評	孫○偉	葉○安	陳○章
國營會意見		積極關注員工權益	參與研議探勘相關業務，積極關注員工權益	積極關注員工權益

資料來源：中油公司提供，本院編製。

(四)綜上，經濟部管理所屬機關事業機構遴派之公股董事，訂有相關管理規範，以遴選、考核公股董事，但該部依據國營事業管理法第35條第2項所派任之勞工董事，竟與該部自行遴派之公股董事於遴選及考核等事項採用相同管理規範，致該部明知勞工董事之遴派係由工會推派，連任次數並非該部得以核准，且該部亦未交付勞工董事政策任務，仍流於形式進行勞工董事遴派之核准與政策執行情形之考核，經濟部允應重新檢視公股董事之相關管理規範，對於勞工董事之管理事項，基於工會自主及實務之運作，訂定符合實際之管理規範。

三、基於公司治理原則，中油公司因職務、工作性質特殊，對於勞工董事經專案簽准採行之特殊考勤方式辦理，尚無不妥。惟仍應落實相關人員考勤之配套措施，並強化督管機制，以避免產生同屬公司員工而有特殊待遇之情形；勞工董事給予公關費用係屬中油公司治理之事項，然仍應衡平考量公關費運用之制度，以避免外界產生勞工董事享有特殊待遇之情事：

(一)有關中油公司勞工董事差勤享有特殊待遇部分：

- 1、本院前調查勞工董事制度案(本院派查字號：1020800146)時，係針對中油公司探採事業部吳勞工董事之考勤，吳勞工董事之考勤當時確實已將簽到改為刷卡方式。
- 2、油品行銷事業部(下稱油銷部)於本院調查時，尚在規劃推動電子考勤，勞工董事(台中處孫董

事)、福利會主任委員(台中處羅主任)依中油公司工作人員考核獎懲注意事項第7條及事業部考勤管理要點第4條之規定，因職務、工作性質特殊經專案簽准以紙本簽到退，並須符合勞動基準法第30條之規定，該出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。

- 3、各單位少數工作因地點或作業考量經專案簽准以紙本簽到退者，中油公司業要求特殊簽請不用電子考勤部分，除應提送總公司核定，並應提出相關管理配套措施。
- 4、基於公司治理原則，中油公司因職務、工作性質特殊，對於勞工董事經專案簽准採行之特殊考勤方式辦理，尚無不妥。然因經濟部一再強調，勞工董事於非執行董事職務時，仍為公司員工，自應回歸適用公司內部員工管理規定，與公司其他員工無異。是以，中油公司仍應落實相關人員考勤之配套措施，並強化督管機制，以避免產生同屬公司員工而有特殊待遇之情形。

(二)有關勞工董事公關費部分：

- 1、中油公司勞工董事於任期內可報支公關費，因公司員工眾多，常致送花(藍)圈、喜(輓)障、儀金之需，不勝負荷，業經簽准可取據報銷，年度之可報支累計金額比照副總經理上限原為新臺幣(下同)8萬元/人，105年6月15日調為12萬元/人。
- 2、勞工董事、執行業務董事外，其餘董事並無公關費，勞工董事運用公關費於其公務往來有關人員，每位可支用額度均相同。至是否有利於下一屆工會推派勞工董事之推派，尚無相關討論。
- 3、中油公司董事僅勞工董事報支公關費，須經會計程序管控，其可報支之項目或用途，均依相關規

定，不因具勞工董事身分而有差異。

4、足見，勞工董事給予公關費用係屬中油公司治理之事項，然除執行業務董事外，僅勞工董事得運用公關費，惟其他一般董事，亦可能有致贈員工儀金等事項，並非僅有勞工董事始有該等公關事項，該公司允應衡平考量公關費運用之制度，以避免外界產生勞工董事享有特殊待遇之情事。

(三)綜上，基於公司治理原則，中油公司因職務、工作性質特殊，對於勞工董事經專案簽准採之特殊考勤方式辦理，尚無不妥。惟仍應落實相關人員考勤之配套措施，並強化督管機制，以避免產生同屬公司員工而有特殊待遇之情形；勞工董事給予公關費用係屬中油公司治理之事項，然仍應衡平考量公關費運用之制度，以避免外界產生勞工董事享有特殊待遇之情事。

參、處理辦法：

- 一、抄調查意見一，函請經濟部及台灣中油股份有限公司確實檢討改善。
- 二、抄調查意見二至三，函請經濟部及台灣中油股份有限公司研處。

調查委員：王美玉、趙永清

中 華 民 國 108 年 8 月 7 日