

糾 正 案 文

壹、被糾正機關：行政院

貳、案由：行政院長期以來就所屬機關捐助(贈)、投資之財團法人或事業機構負責人暨從業人員之任用，未思基於機會平等積極建立健全、透明及公平之遴聘機制，政府機關高階主管再(轉)任比例仍偏高，復以支領優渥薪資待遇，迭遭社會大眾認有酬庸之訾議不斷，影響政府形象至鉅。又訂頒之薪資處理原則未竟周全，仍存諸多缺失，尚無法改善退休(職、伍)人員再(轉)任機構薪資待遇漫無標準等問題，造成爭議不斷，問題叢生。復以就退休(伍)軍職及教育人員中部分再(轉)任人員之支薪違反立法院決議及該院函示之規定，且處理方式不一，亦未見具體作為，又未建立查核機制，致生爭議及弊端。另該院未就所屬機關捐助(贈)、投資之財團法人或事業機構負責人暨從業人員之非經常性給付如獎金等予以規範，致部分財團法人獎金核發標準及名目浮濫等情，該院亦未予以導正，以上各節，核均有怠失，爰依法提案糾正。

參、事實與理由：

- 一、行政院長期以來就所屬機關捐助(贈)、投資之財團法人或事業機構負責人暨從業人員之任用，未思基於機會平等積極建立健全、透明及公平之遴聘機制，政府機關高階主管再(轉)任比例仍偏高，復以支領優渥薪資待遇，迭遭社會大眾認有酬庸之訾議不斷，影響

政府形象至鉅，核有違失。

- (一)經查行政院為加強公股股權管理，於 88 年 10 月 1 日訂頒實施「國營事業民營化前轉投資暨民營化後公股股權管理要點」（93 年 9 月 17 日修正為「公股股權管理及處分要點」），該要點第 12 點明訂，有關公股代表之遴派等事宜，已民營化事業之公股代表，宜由學有專長及經驗豐富人士擔任，以發揮監督功能；公股代表之遴選、考核及解職，由公股股權管理機關參照國營事業之人事法規，訂定管理考核要點辦理。其後行政院所屬各部會旋依規定，就人員之派任，訂頒或修訂遴派及管理相關作業規範，除規範應符合之資格條件，並明定遴派程序及考核等相關措施，如財政部訂定之「財政部派任公民營事業機構負責人經理人董監事管理要點」；另轄管有財團法人之相關部會，則一併將人員之派任，納入前揭遴派及管理作業規範，如經濟部修訂之「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」。
- (二)惟查行政院所屬各部會就該等機關人員之遴派，雖訂有資格條件及遴派程序等相關規範，然截至 101 年底止銓敘部全球資訊網所公告之行政院所屬各機關主管之 168 家財團法人中，據行政院人事行政總處 101 年度清查資料統計，高達 33 家之董(監)事或總經理等重要職務，係由行政院所屬相當公務人員簡任 10 職等(含)以上之退休(職、伍)人員擔任，占比達 19.64%，如再包括其他由簡任 10 職等以下擔任者或由現職政府機關人員兼任者，比率將更高；且據上開資料統計發現，其中金融監督管理委員會（以下簡稱金管會）主管之財團法人中，依法規命令成立之 8 家財團法人董事長或總經理係由

財金相關部會退休官員擔任者，即有 5 家，比率高達 6 成多。足見長期以來行政院所屬各部會就該等機關人員之遴派選任，均沿襲舊往之作業模式，未能因應經濟整體環境之變化，尋求更健全、透明公平之評選機制。而本院前就退休人員擔任政府捐助設置之財團法人董(監)事者比率過高等情，已於 98 年提案糾正行政院在案，現猶見此問題，顯見該院並未確實改善，核有怠失。

(三)復經統計發現渠等支領之月薪高於五院院長月薪(32 萬餘元)者有 5 人；高於五院副院長月薪(21 萬餘元)者有 15 人；高於各部(會)首長(主委)月薪(19 萬餘元)者有 6 人；高於各部(會)政務次長(副主委)月薪(16 萬餘元)者有 23 人；高於或相當各部(會)常務次長(副主委)月薪(14 萬餘元)者亦有 17 人。該等人員工作艱辛度、困難度是否高於院長及部(次)長，尚存疑義，然薪資竟較院長及部(次)長為高，難免招致酬庸之訾議。又前揭人員中，部分人員任職之財團法人財源係基於法律規定行使而取得，如財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心，該中心不同於一般營利事業，需自行謀求營運收入以維持事業之營運，惟渠等再任薪資卻高於政府轉投資事業主持人(董事長、總經理等)薪資，甚且高於院長級薪資，顯失合理。

(四)再者，上開人員再(轉)任支薪額度，雖尚未逾現行相關規範，惟鑑於近年來經濟景氣欠佳，失業率居高不下，相對於部分軍公教人員退休(職、伍)前為政府機關高階主管，具有一定之影響力，於退休(職、伍)後再(轉)任職於政府捐助成立之財團法人或轉投資事業等，其中甚有部分人員退休與再(轉)任日期為同一天，或甫退休短期內即再(轉)任，且

支領優渥薪資待遇，外界觀感不佳，輿論屢有抨擊。而據行政院說明：優秀人才之延攬，不以其是否為退休（職、伍）軍公教人員而有異，薪資處理原則已於制度面規範政府捐助財團法人從業人員之薪資上限，除兼顧延攬優秀人才之需要，亦保有適度彈性核薪空間，並授權各主管機關得視實際需要訂定較嚴格之規定，爰再任人員之支薪基準宜由各主管機關衡酌業務實際需要，本於權責依薪資處理原則規定辦理。惟查各主管機關多僅參照薪資處理原則辦理，並未依財團法人之業務特性另訂較嚴格之標準。

(五)另教育部、經濟部及財政部等主管機關所屬部分人員，退休(伍)前係擔任該等機關高階主管，於退休(伍)後至政府機關捐助(贈)成立之財團法人或轉投資事業擔任董事長、總經理等職務，該等人員支領之薪資待遇，雖係依各該主管機關「派任或推薦至公股民營事業及其轉投資事業薪資標準規範」等規定辦理，惟支領之月薪除逾各該人員退休時同等級現職人員待遇2倍外，並再支領津貼、紅利及績效獎金等其他非固定性收入；且渠等人員於退休(伍)前為政府機關高階主管，對各該政府機關具有一定之影響力，於退休後再任職於政府轉投資事業等重要職務，除監督與被監督之角色衝突，且支領優渥薪資待遇，易遭外界質疑淪為酬庸或利用職權之嫌，致社會觀感不佳，影響政府施政形象。

(六)綜上，基於人盡其才，退休人力再運用，對政府實屬貢獻，且政府本不應限制退休公務人員之工作權，然因財團法人及轉投資事業董事長、總經理職務甚至一般職員之進用，未對退休公務人員予以設限，致使原屬監督機關之軍公教及公營事業、公營銀

行等退休(職、伍)人員公務人員，享有較高之機會，得於退休之後轉任財團法人任職。復因任用機制不透明、機會不均，又該等人員非屬高科技、稀少性或其他特殊研究領域，難以羅致之人才，再支領優渥薪資，部分薪資甚且高於院長及部會級首長薪資，顯不符公平正義原則。因而長期為民眾所詬病，恐淪為酬庸與安排行政機關高官退休轉任，良有以也。而對此問題，本院前已多次糾正行政院，並請該院宜建立適當任用機制，嚴予導正，尤不應讓財團法人董監事、執行長等職位成為酬庸行政機關高階人員(甚至黨務人員)，復對一般職員之進用，亦應建立合理而明確之規範與透明機制在案，然迄今該院僅就政府捐助之財團法人從業人員薪資部分訂頒薪資處理原則及責由財政部就轉投資事業之主持人(董事長、總經理)薪酬訂定薪資標準規範，對於人員之進用仍未建立適當任用機制，以導正此風，造成社會不良觀感，洵有怠失。

二、行政院原希藉訂頒之薪資處理原則，對政府捐助之財團法人負責人及其他從業人員薪資，予以適當之監督，然該原則未竟周全，仍存諸多缺失，尚無法改善退休(職、伍)人員再(轉)任機構薪資待遇漫無標準等問題，造成爭議不斷，問題叢生，猶未見該院有具體之監督作為，亦有怠失。

(一)按薪資處理原則規定，現行各財團法人董事長或經理人薪資基準之評定，係以政府捐助(贈)財產之累計比率之高低，如超過50%，則由各主管機關依薪資處理原則第3點規定，應衡酌設置性質、規模、人員屬性、民間薪資水準及專業人才市場供需等因素，於不超過中央部會特任首長待遇範圍內核定或備查。惟如屬羅致不易或具有專長特殊者外，且待

遇未超過 30 萬元者，則由主管機關邀集外部學者專家，共同評定不同等級之薪資基準，逕行核定或備查後實施。倘超過 30 萬元者，主管機關應就主管相同性質財團法人之董事長或經理人所需資格條件及人力市場供需狀況等因素，邀集外部學者專家，共同訂定其薪資基準，並陳報行政院核定後實施；同原則第 4 點則規定各主管機關對政府捐助之財團法人專任顧問或研究、技術及其他專業從業人員，應衡酌專業性、產業別、責任輕重及羅致困難程度等因素，在不超過中央部會比照簡任第 14 職等政務次長待遇範圍內，核定或備查其薪資基準。前項人員屬高科技、稀少性或其他特殊研究領域，難以羅致之人才，經主管機關認定者，如不超過中央部會特任首長待遇範圍者，由主管機關核定或備查後實施。如屬超過中央部會特任首長待遇範圍者，由各主管機關參酌相關市場薪資調查水準，邀集外部學者專家，共同訂定其薪資基準，並報經行政院核定後實施。該等人員應由各政府捐助之財團法人每年實施績效考核，並將考核結果送主管機關備查；考核結果未達工作目標者，應自下年度起檢討酌減其薪資基準。另如非屬政府捐助之財團法人，接受捐助（贈）之財產合計占財團法人財產總額 20% 至 50% 者，則依上述薪資處理原則第 7 點規定，由各主管機關視實際需要，準用該薪資處理原則之規定辦理。

- (二) 惟查上開薪資處理原則就各財團法人董事長或經理人之薪資基準，係授權主管機關衡酌設置性質、規模、人員屬性、民間薪資水準及專業人才市場供需等因素，於不超過中央部會特任首長待遇範圍內核定或備查；如屬羅致不易或具有專長特殊者之薪

資於 30 萬元範圍內，支薪高低，亦均由主管機關核定或備查。此形成因各部會審查標準寬鬆有別，致支薪高低不一，顯失公平合理，以均綜理涉外業務之「海峽交流基金會」（以下簡稱海基會）及「中華民國對外貿易發展協會」（以下簡稱貿協）等 2 財團法人董事長支薪基準之評定情形為例，海基會之專任董事長原屬無給職，迨薪資處理原則施行後，因政府對其捐助(贈)之比率達 74.66%，且該財團法人自訂之薪資標準超過中央部會特任首長待遇（現為 19 萬 500 元），惟未超過 30 萬元，主管機關行政院大陸委員會，經依規定邀集外部學者專家辦理評定後，核給每月薪資 24 萬 6,815 元；至貿協專任董事長之支薪標準，因政府捐助(贈)之比率為 50%，薪資處理原則施行前後，均由主管機關經濟部依其自訂之作業規範辦理評定，經評定核給每月薪資為 19 萬 500 元。惟查貿協及海基會 101 年度之業務規模，貿協為 71 億餘元，海基會僅 4 億餘元，兩者相去甚遠；又近年來海基會對政府之補助經費依存度較貿協為高，均達其年度收入 5 成以上。然而貿協董事長之薪資，卻反較海基會董事長低，似有不合理之處。類此情形諸多，不一而足，顯示薪資基準之高低，由各主管機關自行認定，將產生標準不一，無法反映出工作任務之繁簡程度及實際付出程度。

(三)再者，部分財團法人之設置，係政府為執行特定公共事務，依法規命令成立，並賦予執行特定任務，如：金管會主管之「證券投資人及期貨交易人保護中心」、「汽車交通事故特別補償基金」、「住宅地震保險基金」、「保險事業發展中心」、「保險犯罪防制中心」、「中華民國證券櫃檯買賣中心」

、「保險安定基金」等 7 家財團法人，該等財團法人之收入係基於執行公權力而取得，性質等同於「公款」，政府對其人事、財務或業務有控制權，然其從業人員之薪資基準所受之規範強度，卻反較政府捐助(贈)財產達 5 成之財團法人，應依據薪資處理原則支薪之規範寬鬆，甚且前述財團法人中，有 4 家財團法人之董事長或總經理係由退休官員擔任，不無存有酬庸之疑慮。又該等財團法人董事長或經理人之薪資基準，係依金管會訂定之「金融監督管理委員會派任或推薦至事業機構、財團法人及其轉投資事業之董事長、總經理薪資標準規範」規定，以中國輸出入銀行之董事長或經理人薪資 2 倍為支給上限，致該等財團法人董事長或經理人之薪資，動輒高達 2、30 萬元，超逾中央部會特任首長待遇（現為 19 萬 500 元），甚有高於五院院長月薪（現約為 32 萬餘元）之情事，且尚可支領高額之非固定性收入（年終、工作獎金、津貼及其他酬勞），顯非合理。又本院前已就「財團法人薪資待遇漫無標準且普遍有過高現象及遭致酬庸退休官員之訾議」糾正行政院在案，迄今該等問題仍懸而未決。

(四)綜上，行政院原希藉薪資處理原則，對政府捐助之財團法人負責人及其他從業人員薪資，予以適當之監督。然該原則未竟周全，存有標準不一及欠缺合理性等問題，致該等人員薪資諸多高過於部會首長，然其工作任務之繁簡程度及其實際付出是否高於部會首長，不無疑義。甚且行政院允應審酌各財團法人、轉投資事業之性質、規模及獲利情形等因素，檢視派任人員支薪之合理性，並強化監督管理，提升經營效能，然卻未見該院有具體之監督作為，

任由所屬機關恣意評定薪資標準使該薪資處理原則之訂定形同具文，造成爭議不斷，問題叢生，顯無法改善退休(職、伍)人員再(轉)任機構薪資待遇漫無標準等問題，亦有怠失。

三、行政院未確實處理退休(職、伍)人員再(轉)任支薪之問題，坐視退休(伍)軍職及教育人員中部分再(轉)任人員之支薪違反立法院決議及該院函示之規定，且處理方式不一，亦未見具體作為，又未建立查核機制，致生爭議及弊端，核有未當。

(一)有關軍公教退休人員(含政務人員)退休(職、伍)後再(轉)任，除支領再任職務薪資，並同時支領退休給與或優惠存款利息，迭遭外界抨擊支領雙薪，未符社會觀感及公平正義原則。立法院為杜絕退休(職、伍)軍公教人員再(轉)任支領雙薪爭議，於審議中央政府 95、98 年度總預算案時決議，於完成法制化前，要求支領軍公教退休(伍、職)給與人員再(轉)任中央政府暨其營業與非營業基金持股或捐助(贈)比率達 20% 以上之轉投資事業或財團法人職務者，依該職務之月薪超過委任第一職等本俸及專業加給合計數者(現為 32,160 元)，其實支月薪應依該職務薪資標準減去其「所支領月退休(伍、職)金加上公(軍)保養老(退伍)給付優惠存款利息合計數或一次退休(伍、職)金加上公(軍)保養老(退伍)給付優惠儲蓄存款利息合計數額」後之差額支給之，超過上述支薪標準者，政府對該財團法人不得編列預算補助或委辦業務。行政院並於 98 年 2 月 12 日及 8 月 12 日通函其所屬機關配合辦理。

(二)惟審計部前調查退休(伍)軍公教人員再(轉)任情形，業發現部分人員之支薪，存有未依立法院決議

辦理之情事，並函請行政院應督促檢討妥適處理。案經追蹤，據行政院人事行政總處依立法院審查101年度中央政府總預算案附屬單位營業與非營業部分通案決議，清查退休(伍、職)軍公教人員102年度1至3月份再(轉)任之資料統計發現，未依立法院決議及行政院函示辦理者，退休教職人員尚有1人，占有退休教職再任人數19人之5.26%；退伍軍職人員部分，則有302人，占有所有退伍軍職再(轉)任人數487之62.01%。顯示行政院處理退休(職、伍)人員再(轉)任支薪之問題，未見具體作為，坐視退休(伍)軍職及教育人員中部分再(轉)任人員之支薪處理方式不一。甚至衍生爭議及弊端，例如：媒體報導，任職於財團法人國家實驗研究院國家太空中心之退役軍官，因填寫聲明書不實，遭控詐領雙薪。本院就退休人員再(轉)任之支薪有無建立相關查核制度，經詢據行政院表示，查核制度設計目前僅公務人員部分，由銓敘部透過完整之查驗系統查核且運作良好，軍職人員跟教職人員目前均無，行政院將協調相關主管機關，訂出完整之追蹤方式。

(三)綜上，行政院未確實處理退休(職、伍)人員再(轉)任支薪之問題，坐視退休(伍)軍職及教育人員中部分再(轉)任人員之支薪違反立法院決議及該院函示之規定，且處理方式不一，亦未見具體作為，又未積極檢討建立退休(伍)人員再任薪資資料相關查核機制，致生爭議及弊端，洵有怠失。

四、行政院未就所屬機關捐助(贈)、投資之財團法人或事業機構負責人暨從業人員之非經常性給付如獎金等予以規範，致部分財團法人獎金核發標準及名目浮濫，或未與績效連結；又部分事業主管機關未比照財政部訂

頒之規範，訂定評核指標，肇致薪資標準與事業經營之良窳，未具關聯性等情，該院亦未予以導正，核有未當。

(一)薪資處理原則未就財團法人負責人暨從業人員薪酬內包含之非經常性給付如獎金等予以規範，又未確實全面檢討，建立各項獎金、福利或其他給與之核算管控機制，洵有未當。

1、按立法院於102年1月11日第8屆第2會期第17次會議決議，略以：行政院應立即全面檢討現行財團法人之績效核算及獎金發放標準，並整合各部會意見，儘速完成法制化；又102年2月6日總統公布之102年度中央政府總預算案審查總報告(修正本)通案決議第17項，略以：自102年度起政府捐助成立之財團法人，年終獎金(包括工作獎金、考核獎金、考績獎金或績效獎金)，應比照公務人員標準考核發放：年終工作獎金(以下簡稱年終獎金)1.5個月；考績獎金：甲等1個月、乙等0.5個月；另無績效等其他名目獎金。案經行政院依上述決議於102年4月整合各部會意見，提出「財團法人經營績效獎金核算制度檢討報告」，據該報告載明：財團法人中大部分性質類同行政機關者，獎金比照公務人員標準考核發放，少部分具營利性質者，比照國營事業發放，又考量政府捐助之財團法人組織態樣及執行公共任務性質多元，不宜亦不適訂定統一規範。

2、惟據行政院檢討報告所載資料，其中部分財團法人從事營利行為，依規應將所得之利益運用於捐助目的，然該等財團法人卻自訂標準比照國營事業發放高額獎金，顯失合理，例如：金管會主管之所有政府捐助之財團法人；經濟部主管之「中

小企業信用保證基金」、「台灣中小企業聯合輔導基金會」、「中興工程顧問社」及「全國認證基金會」；農委會主管之「農業信用保證基金」；又部分性質類同行政機關之財團法人，獎金發放之標準仍高於公務人員，如：國防部主管之「戒嚴時期不當叛亂暨匪諜審判案件補償基金會」與外交部主管之「國際合作發展基金會」，除發放1.5個月年終獎金外，尚再核發考績獎金最高分別可達2個月及3.3個月，較公務人員核發之最高限分別超出1個月及2.3個月，其中「國際合作發展基金會」核發獎金總數4.8個月，甚高於國營事業；另查仍有部分財團法人以其他名目發放獎金，有如：經濟部主管之「台灣電子檢驗中心」與交通部主管之「台灣網路資訊中心」分別核發最高3個月及固定2個月之三節獎金、經濟部主管之「紡織產業綜合研究所」，平均核發約1個月之目標管理獎金、衛生署主管之「病理發展基金會」，已發放年終獎金及考績獎金計2.5個月，尚再核發績效獎金最高可達2個月，合計4.5個月；經濟部主管之「自行車暨健康科技工業研究發展中心」平均核發約0.5個月專案獎金及衛生署主管之「鄒濟勳醫學研究發展基金會」依年度餘絀簽請董事長核示後發給其他獎金。以上均顯示該等法人獎金之核發標準與名目浮濫。

- 3、綜上，薪資處理原則規範不足，僅規範經常性薪資部分，然非經常性薪酬，迄今仍乏相關規範，行政院顯未依立法院決議確實全面檢討政府捐助之財團法人獎金核發標準及名目浮濫問題，並據以建立各項獎金、福利或其他給與之核算管控機制，洵有未當。

(二)各主管機關派任或推薦至公股民營事業及其轉投資事業董事長、總經理獎金之核發標準不一，且有未與績效連結，亦有主管機關未比照財政部訂頒之規範，訂定評核指標，肇致薪資標準與事業經營之良窳，未具關聯性等情，詎行政院均未予以導正，顯有失當。

- 1、經查行政院為合理規範派任或推薦至轉投資事業之主持人(董事長、總經理)薪酬，業由財政部研訂「財政部派任或推薦至公股民營事業及其轉投資事業之董事長、總經理薪資標準規範」草案，規定各該事業機構主持人之待遇上限，略以：派(薦)至各事業機構主持人(董事長、總經理)之待遇，以不超過相同性質、規模之公營事業同級人員待遇2倍以上為限，由各事業評定不同等級核定支給，且所支領之各項獎金等非固定性收入總額，不得超過月支薪俸、主管加給合計之固定性收入總額，超過部分則應予以繳回，並報經行政院公股管理督導小組第3次會議討論決議通過，自99年4月1日生效，且由各部會比照該規範據以實施。交通部於同年6月6日比照訂定「交通部派任或推薦至公股民營事業及其轉投資事業之董事長、總經理薪資標準規範」亦以不超過同級人員待遇2倍之上限範圍內，由各事業機構本於公司治理精神等因素評定不同等級核定支給。又經濟部針對該部所屬事業人員派任或推薦至轉投資及其再轉投資事業之董事長、總經理薪資，已於101年6月4日訂頒「經濟部所屬國營事業派任或推薦至轉投資及其再轉投資事業之董事長、總經理薪資標準規範」，其每月固定薪資(即月支薪俸、主管加給合計)，以原投資事業所任職位月支薪給之1.2倍為上限，並不得超過

原投資事業總經理之薪資，但非原投資事業員工轉任者，以不超過原投資事業總經理之薪資為上限。另金管會訂定之「行政院金融監督管理委員會派任或推薦至事業機構、財團法人及其轉投資事業之董事長、總經理薪資標準規範」，規定董事長、總經理之薪資逕以台灣銀行或中國輸出入銀行董事長、總經理薪資之2倍為支領上限。揆諸上開各部會規範嚴苛不一，尚無標準可言。

- 2、又部分事業主管機關薪資標準之評定，並未比照財政部訂頒之規範，採多項評核指標（如：企業規模、經營目標達成程度及經營績效程度等），評定不同等級之薪給，或未確依所訂規範辦理評定，逕以同一標準核與薪資基準，肇致事業負責人之薪資標準，與事業經營績效之良窳未具關聯性，甚可能因缺乏激勵效果，產生人力反淘汰之虞，如：經濟部訂定之「經濟部派任直接投資事業之董事長、總經理薪資標準規範」，僅以「企業規模」一項作為評核指標。又如前已提及，金管會主管之「證券投資人及期貨交易人保護中心」等7家財團法人之財源係基於法律規定行使而取得，不同於一般營利事業，需積極提高營運收入以維持事業營運，然董事長、總經理薪資卻高於政府轉投資事業主持人（董事長、總經理等）薪資，動輒高達2、30萬元，超逾中央部會特任首長待遇，甚有高於五院院長月薪之情事，且尚可支領高額非固定性收入（年終、工作獎金、津貼及其他酬勞），顯失合理之情事。另據行政院人事行政總處清查政府機關高階退休（伍）人員再（轉）任機構之101年度敘薪資料顯示，部分政府轉投資事業營運虧損，卻仍支付負責人優渥之獎金

，顯示獎金之核發，顯未與績效連結，如：榮民工程公司及國軍退除役官兵安置基金轉投資之欣欣水泥公司、歐欣環保公司100年度各虧損2,311萬餘元、910萬餘元，其中歐欣環保公司甚自99年起已連續3年虧損，各該負責人101年度仍得支領2.2至3.7個月之獎金，約各為65萬餘元、29萬餘元。

- 3、綜上，為免造成社會不良觀感，行政院允宜監督各主管機關審酌各轉投資事業之性質、規模及獲利情形等因素，檢視派任人員支薪之合理性及衡平性，並強化監督管理，以提升經營效能。惟查各主管機關派任或推薦至公股民營事業及其轉投資事業董事長、總經理獎金之核發標準不一，且有未與績效連結，亦有主管機關未比照財政部訂頒之規範，訂定評核指標，肇致薪資標準與事業經營之良窳，未具關聯性等情，詎行政院均未予以導正，顯有失當。

綜上論結，行政院長期以來就所屬機關捐助(贈)、投資之財團法人或事業機構負責人暨從業人員之任用，未思基於機會平等積極建立健全、透明及公平之遴聘機制，政府機關高階主管再(轉)任比例仍偏高，復以支領優渥薪資待遇，迭遭社會大眾認有酬庸之訾議不斷，影響政府形象至鉅。又訂頒之薪資處理原則未竟周全，仍存諸多缺失，尚無法改善退休(職、伍)人員再(轉)任機構薪資待遇漫無標準等問題，造成爭議不斷，問題叢生。復以就退休(伍)軍職及教育人員中部分再(轉)任人員之支薪違反立法院決議及該院函示之規定，且處理方式不一，亦未見具體作為，又未建立查核機制，致生爭議及弊端。另該院未就所屬機關捐助(贈)、投資之財團法人或事業機構負責人暨從業人員之非經常性給付如獎金等予以規範，致部分財團法人獎金核發標準及名目浮濫等情，該院亦未予以導正，以上各節，核均有怠失，允應澈底檢討改進，爰依監察法第24條提案糾正，函請行政院確實檢討改善見復。

提案委員：趙榮耀

葛永光

吳豐山

中 華 民 國 102 年 12 月 12 日