

說明：

- 一、過去所熟知的霸凌現象，多發生在校園中，尤以中小學生為多，這些造成的傷害及陰影都容易伴隨一生，難以消除。過去也發生過中小學生因為不堪霸凌以致自殺的案例。而今網路風行，霸凌病象藉網路傳播無限度的擴張蔓延，已成為新的社會公害，英美等國有青少年因遭逢網路霸凌而自殺的案例，台灣目前也發生知名楊姓藝人因不堪網路匿名攻擊而輕生的事件。
- 二、針就網路霸凌的行為，美國、及歐盟都有許多判例，其中法國最為嚴厲，法國 2014 年通過修法，加重處罰所有霸凌，網路霸凌與一般騷擾或霸凌同罪，可處 2 年有期徒刑及 3 萬歐元；美國在 2000 年後，開始注意立法制定反霸凌法，網路霸凌研究中心（Cyberbullying Research Center）成立，並且追蹤各州網路霸凌立法，目前至少有 44 個州在州憲法中制定反霸凌條文。其中有 6 個州的法規明文提到「網路霸凌」屬於霸凌的一種類別，而 31 個州制定反霸凌法條的州則特別提到「利用電子通訊造成騷擾」。據此，針就楊姓藝人遭網路霸凌輕生事件，檢調及專責電腦及網路犯罪的刑事警察局科技犯罪防制中心，除應立即進行刑事偵查找出匿名誹謗藏鏡人外，主管機關也應比照外國立法例，迅速針就此種匿名攻訐網站明確予以法律規範。

（十）本院丁委員守中，針就全台估計有超過 400 萬外食人口，各大超商莫不積極開發鮮食搶攻市場，然根據民間團體抽查四大超商共二十款鮮食便當，其中有十五款，高達七成五的內容物，分量均比外包裝圖片少，整體以麵類和便當類差距最大，此已涉及廣告不實，有欺騙消費者之嫌，本席要求主管機關應積極查察，以維護消費者權益，特向行政院提出質詢。

說明：

- 一、據統計台灣目前有超過 400 萬的外食人口，各大超商莫不積極開發鮮食搶攻外食市場，但也屢遭投訴，詬病產品外觀包裝廣告，與實際食品差距過大，或者縮水，消費者有被欺騙的感覺。
- 二、有民間團體抽查四大超商二十款鮮食便當與食品，其中有十五款高達七成五的內容物，其分量均比外包裝圖片少，其中以麵類與便當類差距最大。例如 OK 超商的北方炸醬麵，圖中拌麵醬至少有十二顆青豆，實物僅八顆；全家超商翡翠吻魚粥，整碗粥幾乎看不到菠菜，沒幾條完好的吻仔魚，都是魚碎末。此皆已涉及廣告不實，有欺騙消費者之嫌，主管機關應主動積極查察，以維護消費者權益。

（十一）本院丁委員守中，針就大部分政府資助成立之財團法人，皆呈

現仰賴政府挹注財源，而自籌財源偏低之現象，有違政府捐助設立財團法人之目的，中央及地方政府各機關應積極檢討捐助財團法人團體，及增撥（補）特種基金之合理性及必要性，以減輕政府財務負擔，特向行政院提出質詢。

說明：

- 一、大部分政府資助成立之財團法人，皆呈現仰賴政府挹注財源，而自籌財源偏低之現象，以農委會主管之財團法人為例：「中華民國對外漁業合作發展協會」104 年度預算收入 7,949 萬 4 千元，來自政府委辦計畫與補助款收入共 7,546 萬 9 千元，占收入總額 94.94%；「中央畜產會」104 年度預算收入總額 6 億 3,292 萬 2 千元，接受政府機關補助及委辦計畫收入共 5 億 2,096 萬 4 千元，占收入總額 82.31%；「農業科技研究院」104 年度預算收入總額 6 億 2,054 萬 7 千元，其中包含政府補助計畫收入 5 億 1,571 萬 6 千元及委辦計畫收入 1,774 萬 8 千元，占收入總額 85.91%。
- 二、以國外經驗，健全的財團法人來自政府捐助經費合理的比例應該是 40%以下，而來自企業及民間委辦的經費應在 50%以上，此與前述以農委會資助財團法人為例，政府補助經費動輒在 80%以上比較，政府補助財團法人經費實有偏高之現象，且多年以來顯未檢討改進，據此，中央及地方政府各機關應更積極檢討捐助財團法人團體，及增撥（補）特種基金之合理性及必要性，降低政府捐助之比例，以減輕政府財務負擔。

（十二）本院丁委員守中，針就台糖公司獲利連年下滑，雖已實施責任中心制度多年，但考核制度已流於形式化，獎酬制度與績效評量之間連結功能不足，據此，台糖公司應針對考核制度與獎酬制度及績效評量之關連性進行檢討，並積極建立獎懲激勵辦法之合理措施，特向行政院提出質詢。

說明：

- 一、台糖公司 8 個事業部營業損益表現欠佳。量販、畜殖及精緻農業等 3 個事業部，98 年度至 102 年度均產生虧損，其他 5 個事業部累計同期間之營業損益，亦多呈虧損狀態。而近 5 年來台糖公司之本期淨利、總資產報酬率及權益報酬率等重要財務指標皆呈下降趨勢，其中本期淨利由 100 年度 52 億 1,530 萬 1 千元，下降至 104 年度預計為 25 億 9,850 萬元，減幅高達 49.82%。
- 二、台糖雖已實施責任中心制度多年，但考核制度已流於形式化，獎酬制度與績效評量之間連結功能不足，據此，台糖公司應針對考核制度與獎酬制度及績效評量之關連性進行檢討，並積極建立獎懲激勵辦法。