

財團法人中央廣播電臺第五屆第八次 董事會會議紀錄

時間：101年4月6日(星期五)上午10時-12時

地點：中央廣播電臺4樓會議室

主席：張董事長榮恭

出席人員：王常務董事振臺等11位出席(含委託1人)，(詳如簽到表，附於後)。

列席人員：謝常務監事英士、樊總臺長祥麟、孫主任秘書文魁、陳經理錦榮、邱組長學發、劉法務專員志華、許執行秘書雯娟、工會代表黎承繩、海青青(詳如簽到表，附於後)。

紀錄：許雯娟、席瑞瑛

會議議程：

一、宣佈開會：簽到出席人數共11位，已達法定2/3之出席人數，宣佈開會。

二、主席致詞：略。

三、確認上次會議紀錄：確認通過。

四、確認本次會議議程：確認通過。

五、報告事項

第一案：本臺總體業務執行概況報告案。

說明：詳見會議資料。

補充說明：

1. 分臺遷建整併案目前面臨的困境：

(1) 政府財政困窘，影響到經建會對提撥公共建設經費補助本案的態度，進而提出各種理由拖沓。

(2) 經建會提出建議之一，是本臺須在短波之外發展新媒體，甚至以新媒體取代廣播，但發展新媒體需要大筆經費，且根據VOA發展經驗，靠網路、IPTV、手機等新媒體，根本進不了中國大陸，所以至今中短波播出仍無法被新媒體所取代。

(3) 虎尾分臺94年即被雲林縣政府徵收，原協調同意該臺102年年底搬遷，但土地所有人之一的國防部軍備局要求本臺須支付租金，按民法規定，租金追溯期為5年，且其他土地所有人也會跟進要求比照辦理，茲事體大，目前該案已送國軍老舊營舍改建基金管理委員會討論。

2. 鑑於臺灣新移民和外籍勞工人數日益增多，立法院於95年提出外語廣播服務構想，由新聞局廣電處邀集本臺和漢聲電臺共同執行任務，央廣負責節目內容製作，漢聲則是提供頻道播出。由於當

初政策並未付諸文字，隨著電臺人事更迭，漢聲電臺繼任主事者認為央廣競標勞委會補助款是商業行為，堅持收取代播費用。雖經多方溝通協調後維持現狀不變，但未來不確定因素仍大，故根本解決之道是確定節目經費來源和固定國內播出頻道。

3. 本臺其他營運收入主要是來自於國際代播業務，但據新聞局外館回報，美國家庭電臺最近大量拋售資產折現，為自2月1日起再減少新臺幣60萬元的代播費增添變數；另澳洲國家廣播電臺通知7月1日起停止代播業務，所以今年服務收入勢必大幅減少。由於政府補助款每年遞減，加上分臺遷建整併本臺須自籌資金新臺幣3億元、電費漲價等因素，預估今年收支短絀將達新臺幣6千萬元。

突破方向：1. 確定政府補助款下限；2. 適度鬆綁設置條例；3. 籌建公共廣播平臺。

決議：本案洽悉。

第二案：本臺八里機室閒置建築物辦理拆除執行情形案。

說明：

- (一) 本案前經考量建物自民國87年移轉本臺後，長期皆無使用之需要及事實，且因建物陳舊，本臺工程部評估未來亦無使用之規劃；另因建物座落之土地產權，尚由交通部就標的物所有權塗銷登記，與中廣公司進行爭訟中，鑑於考量訴訟時程與結果之不確定性，且中廣公司亦就本案建物使用現況，提出土地租金之爭議，綜合上述因素，並杜減土地租金給付之疑慮，乃依本臺捐助章程第8條規定，報經第五屆第三次董事會議（99年4月2日）同意辦理捐贈國有財產局。
- (二) 本案建物座落之土地產權訴訟，經最高法院宣判（99年12月22日）由交通部取得最終民事確定勝訴判決。茲因土地產權經法院最終判決確定權屬交通部，前所顧慮給付中廣公司土地租金之疑慮已消除，情勢已然有所變更，乃就本案重行評估，並提報第5屆第6次董事會議（100年3月2日）決議，本案建物是否捐贈國有財產局，適時再作討論及處理（附件一）。
- (三) 交通部於100年8月完成八里機室土地產權移轉作業，並於9月13日由該部總務司邀集國有財產局、中國廣播公司及本臺辦理現地會勘，並決議有關本臺3棟建物現況不堪使用，且修復無經濟效益，捐贈國有已無實益，爰請本臺辦理建物拆除。（會議紀錄，如附件二）
- (四) 為配合交通部土地點交時程，以及確保建物拆除過程之安全與權責歸屬明確，經陳報本臺權責主管核准後，本臺所屬3棟建物乃

先行於今年 2 月，與中廣同步進行拆除。目前地上所有建物均已完成拆除（附件三），尚待廢棄物處理完成後，即可依法辦理建物滅失登記作業，全案預計於 4 月份辦理簽結。

（五）以上所擬，謹提請 核備。

備註：本臺八里機室建築物計三筆，面積及價值明細表。

（單位：新臺幣元）

品名規格	面積 (平方公尺)	接收價格	累計折舊	帳面價值	備註
辦公大樓	258.54	2,149,943	993,568	1,156,375	詳附圖 折舊提列 至101.02
警衛室	101.50	133,320	111,120	22,200	
倉庫	50.15	685,600	410,042	275,558	
合計	410.19	2,968,863	1,514,730	1,454,133	

（註：上述建物均為 70 年 6 月建造完成，目前帳上資產係於 90 年完成捐贈後，以原建造費用開始提列折舊。依稅捐單位提供之房屋核課現值資料：辦公大樓為 374,600 元、倉庫為 137,300 元，警衛室則未課稅）

決議：本案洽悉。

六、討論事項

第一案：本臺 100 年度收支決算書暨工作成果，提請審議案。

案由：100 年度收支決算書暨工作成果，提請審議案。

說明：

（一）營運收入

1. 補助收入

預算數 4 億 9,035 萬 7,000 元，決算數 4 億 9,035 萬 7,000 元。100 年度政府編列預算補助 4 億 9,035 萬 7,000 元。

2. 委辦收入

預算數 2,081 萬 5,000 元，決算數 2,167 萬 5,947 元，決算數較預算數增加 86 萬 947 元，比率 4.14%。主要係爭取外交部、陸委會、文建會、勞委會、客委會、僑委會等單位委託辦理事項收入。

3. 其他收入

預算數 1 億 7,569 萬 6,000 元，決算數 1 億 6,648 萬 8,140 元，決算數較預算數減少 920 萬 7,860 元，比率 5.24%。

（1）. 捐贈收入決算數 8 萬 1,000 元，係各界對本臺之捐贈

款。

(2). 服務收入預算數 1 億 7,569 萬 6,000 元，決算數 1 億 6,640 萬 7,140 元，決算數較預算數減少 928 萬 8,860 元，比率 5.29%。主要係為代播國外電臺節目及電信基地臺之合作服務及場地出租等收入。

(二) 營運支出

1. 人員維持費

預算數 3 億 2,959 萬 9,000 元，決算數 3 億 1,222 萬 2,454 元，決算數較預算數減少 1,737 萬 6,546 元，比率 5.27%。係支付本臺員工之薪餉、勞健保補助、年終獎金、考績獎金、勞退準備金等人事費用。

2. 發射機用電費

預算數 8,416 萬 2,000 元，決算數 7,312 萬 7,036 元，決算數較預算數減少 1,103 萬 4,964 元，比率 13.11%。

發射機用電費包括圓山發音中心、8 個發射分臺、11 個微波站執行業務使用發射機、微波機、機具、變電設備及辦公之電費，主要係因美國家庭電臺自 100 年 7 月 18 日起減播枋寮分臺每日代播節目 27 小時及鹿港分臺經評估播音效率，自 100 年 2 月起改採單機 500KW 維持播音，節省電費支出。

3. 業務維持費

預算數 2 億 7,004 萬 6,000 元，決算數 2 億 3,325 萬 5,007 元，決算數較預算數減少 3,679 萬 993 元，比率 13.62%。係行政財物管理、新聞企劃製作、節目企劃製作、工程維護作業、數位資訊發展及公共服務推廣等業務活動支出，包括：統籌業務費、維護費、旅運費、誤餐費、節目費、油料費、郵電費、租金支出、稅捐、行政費、發射機零配件、交際費、規費及保險、其他費用、水費等。

(三) 營運外收入

1. 利息收入預算數 90 萬元，決算數 464 萬 6,407 元。決算數較預算數增加 374 萬 6,407 元，比率 416.27%。

係 100 年銀行利率提高及將資金存入銀行專案利率較高之大額定期存款，故利息收入增加。

2. 雜項收入預算數 301 萬 4,000 元，決算數 187 萬 9,060 元。決算數較預算數減少 113 萬 4,940 元，比率 37.66%。

係配合政府政策雇用身心障礙人員獎勵金；郵資機酬金、宿舍清潔費等。

(四)營運外支出

1. 資產報廢損失預算數 347 萬元，決算數 341 萬 7,112 元，決算數較預算數減少 5 萬 2,888 元，比率 1.52%。
2. 兌換損失決算數 4 萬 8,861 元，係美金兌換為新臺幣之匯率差價。

(五)本期餘絀

100 年度收入總額 6 億 8,504 萬 6,554 元，支出總額 6 億 2,207 萬 470 元，收支相抵賸餘 6,297 萬 6,084 元。

(六)以上所擬，謹提請審議。

決議：本案照案通過。

第二案：本臺副總臺長人事，提請審議案。

說明：

- (一) 依據本臺設置條例第十條董事會掌理事項第八款「遴聘總臺長並同意副總臺長及其他一級主管之遴聘」之規定辦理。
- (二) 擬推薦朱康震先生擔任本臺副總臺長乙職，任期自 101 年 4 月 7 日至 101 年 9 月 6 日止。
- (三) 以上所擬，謹提請審議。

決議：本案照案通過。

第三案：財團法人中央廣播電臺一級主管委任制，提請審議案。

提案人：高常務董事惠宇、楊董事憲宏

說明：

- (一) 央廣身為國家廣播電臺，負責國家新聞與資訊的傳播，並需配合政府政策將臺灣社會之核心價值向國際傳遞，因此，一級主管對央廣任務之認知及其領導統御能力至為重要。在央廣內部暫無適當管理人才時，自外部遴聘高階專業管理人才或有所需，然應以制度化加以規範，以防人事任用弊端產生。
- (二) 央廣自民國八十七年改制後，歷經七任董事長及總臺長。14 年來不斷自外部安插人事(空降人員)，因無退場機制，不但導致內部員工升遷管道受阻，員工士氣低落，且空降者多佔高階職等，更造成央廣人事成本負擔。
- (三) 為解決相同問題，公視董事會於 100 年 5 月通過一級主管委任辦法，並於今年 1 月通過相關施行細則。同受新聞局監督管理之央廣，亦應比照公視之制度化作法並參考公務機關政務官任用精

神，建立一級主管委任制度(附件一)。

(四)一級主管委任辦法待董事會通過並公告後，自第六屆董事會開始實施。

(五)以上所擬，提請審議。

補充報告：

劉法務專員志華：央廣係勞動基準法第3條7款規範之大眾傳播業，因此央廣適用於勞動基準法。勞基法對員工的法律關係一般推定為僱用契約，任用期超過一年以上繼續僱用，為不定期僱用契約，委任制法律關係定性是委任契約，與僱用契約有很大的差異性。勞動契約是基於保障勞工法律立場，不准勞僱雙方約定為委任或承攬關係，即使雙方合意約定為委任或承攬法律關係，仍然會被認定是勞僱關係。

就實務面來說，在某些侷限的條件下，或許有討論的空間，以公視為例，宏觀衛視當年是僑委會支付定額預算給無線電視臺承作節目向海外播出，如此較易達成委任關係。原民電視臺及客家電視臺亦復如此。故公視在這些環境下較易實行委任制，甚至大量使用派遣勞工。反觀央廣，目前沒有這樣的環境，如果貿然實施，於法抵觸。

陳經理錦榮：本部基於主管人事業務，銜命就本草案提出如下評估意見，敬供董事會參酌。

首先，從法的構成要件而言，所謂委任經理其特質是擁有絕對經營管理權，在受委託處理一定目的事物的範圍內，具有獨立的裁量權，對委任人並無從屬性，即可不須聽從委任人的指揮監督。從實務面觀之，目前央廣內部對經理職權之授予，不論就人事、財務或政策等面向觀之，均無賦予獨立裁決之權限。經理純係在副總臺長以上之任期制主管之指揮監督下執行業務，因此，並不具備法律上委任經理人特性；相反的，在絕大多數範圍內，經理皆須接受董事長、總臺長、副總臺長（僱主）之指揮監督（此為人格從屬性）；也並非為自己的經濟活動而工作（此為經濟從屬性）；同時在央廣的行政體系中必須扮演承上啟下之中介角色，並與其他部門居於分工及協調之必要（此為組織從屬性），其屬法律上之僱傭經理，而非委任經理，其理至明。倘董事會擬將僱傭經理變更為委任經理，除了必須慎重評估適法性外，同時亦須考量上述3大工作屬性之重大調整，其將牽動現行組織運作的所有環節，變動甚大。

其次，本草案之訂定對內部營運管理可能造成如下之影響：

第一、本草案將內升人員一併納入規範，由現行不定期契約之僱傭關係，改為定期契約之委任方式。此一重大的勞動條件之變更，

不僅有違勞基法精神之虞，且對內升同仁顯然不利，勢將嚴重影響升遷意願，其結果是內部同仁寧願屈居副理層級，也不願意犧牲工作權益與保障來換取更高職務。又如草案第3條訂有「…委任契約解除係可歸責於該員，央廣得拒受理其復職申請，並視為該員同意離職」。委任契約之解除可歸責於該員的標準為何？應由誰界定？又視同同意離職之定義係指資遣或自願離職？其不確定性實在過高！倘此一高度不確定性普遍存在，其結果將會是內部有能力的人可能沒意願擔任委任經理，而會對此一職務有興趣者，恐怕只會侷限在特定條件者，譬如即將屆齡退休者或長期未獲重用、升遷機會的人，而非按步就班從基層主管培養歷練之合適人選。

第二、參照草案說明第一點『…在央廣無適當管理人才時，自外部遴聘高階專業管理人才或有需要…』的文字，似乎應該只有在央廣本身沒有適當人才的前提下，才有外聘之必要；但真正情形有可能是因為這項制度的引進，才造成央廣內部無人願意在高風險下擔任經理職務，進而衍生外聘之需要。換言之，非央廣無適當人才，而是這套制度所引發的心理恐懼結果，正好提供更多外聘的機會，對央廣內部員工升遷，產生一種無形的壓抑現象，為內部升遷管道受阻、員工士氣低落提供了溫床。影響所及，一方面，央廣現行常任文官最高層級將由一級主管降為一級副主管，不啻對央廣之升遷制度與精神造成嚴重衝擊；今日以前，央廣內部員工升遷可以達到一級主管層級，但爾後就只想做到副理層級。雖然制度上沒有限制升任經理職位之可能性，但心理上的陰影已產生了一定的阻卻跟打擊效果。另一方面，此一規定恐極易被誤解為替新任經營團隊安插外聘人事，大開方便之門。

第三、空降人員之任用與無退場機制造成央廣基層內部升遷阻塞，打擊員工士氣，央廣同仁對此一現象之不平與不滿，絕非僅限於一級主管層次，對於副理層級以降之二級正副主管，乃至資深、高級等高階非主管職之空降現象，亦為批評之處。然而，本提案只限制一級主管之進用與調轉任，並未將其他高階非主管職之空降一併納入，對於空降初任一級副主管、二級正副主管職務，或日後再升(轉)任高階非主管之現象，依舊無法可管。所謂空降與退場問題，依舊無解。此一現象可由歷年來所謂空降人員目前仍約有10數位散居於一級主管以下的各職等之中，可予佐證。

第四、依央廣現行內規，央廣一級主管的任免係屬董事會、董事長及總臺長共享之職權，遇有未能適任或無法配合政策之情事，隨時可透過行政命令方式解除其行政主管職務，進行人事調整，殆無疑問。央廣自改制成立迄今，亦多有前例可循，未曾聽聞拒不卸職或爭議之情事。換言之，現行一級主管之僱傭型態，並不影響或侵犯新經營團隊人事權之完整性與自主性，此可証諸央廣在歷任新經營團隊接手後，均有陸續更換之事實，而目前一級主管清一色均為內部員工升任。反而若改為委任制，不適任的經理恐會憑藉任期而拒不卸職，甚至引發訴訟情事，徒增紛擾。

第五、一級主管係屬組織中間骨幹，承上啟下，所負責之工作屬經常性之業務規劃指揮執行性質，此一常任性職務不像節目製作須隨節目政策或聽眾反應進行定期調整或改版。尤其，近年來央廣董事長、總臺長更動頻仍，一級主管擔負日常工作之責任更重，改為委任制是否有利於央廣營運管理及穩定運作，值得深思。

第六、草案第2條訂有「…得終止與央廣終止僱傭關係並結算年資，重新簽訂委任契約…」，亦即勞健保及勞退等相關義務及權利，皆改由委任人員自行承擔。然而，央廣現行任期制主管除董事長屬委任經理人外，餘者在法律上乃屬僱傭關係，故渠等之勞健保及勞退等事項，央廣悉依法以雇主身分按月提繳（撥）。如今一級主管倘改為任期制，並明定屬非僱傭關係之委任契約，此舉將造成央廣任期制主管分屬兩套制度的特殊現象！尤其，受董事長及總臺長等任期制主管指揮監督之下屬「經理」人員，反需辦理留職停薪，甚或終止僱傭關係，簽署委任契約，同意放棄法定權益，此一制度實屬不合理。

第七、草案第3條另訂有「…留職停薪者，其委任契約解除時，得申請復職，唯僅得回復原職等及本薪…」。留職停薪應由勞工自願請求，雇主難以強制要求。又辦理留職停薪應保留其原職等職務，待其復職，實屬常理。然而，此舉短期或可運作，但長期來看，一人無限期佔兩項職缺（原職缺及經理），勢將阻塞其他次階人員升遷之空間與權利，反使人事升遷陷入更嚴重之停滯現象。再者，卸任後強制回歸原職、本薪，不僅與本提案第3條「擔任委任主管之年資，得續予計算」原則有悖，而且也與循序晉升、保障權益的央廣薪給制度不同，影響個人權益至大。

第3條另訂有「…委任契約解除係可歸責於該員，央廣得拒受理其復職申請，並視為該員同意離職」。發生在委任契約期間的行

為，可否做為拒絕委任契約終止後申請回復僱傭關係之理由？此一條文涉及員工基本工作權益是否獲得保障，此屬勞基法對勞動權保障之重要內涵，必須嚴肅看待！何況，現任一級主管人員倘不同意，該如何處理？尊重意願或強制解職、資遣？本提案內容付諸闕如。

第八、草案第 4 條有關報酬、保險及福利等事項，恐需優於現行標準，以提供誘因，吸引同仁願意犧牲年資所衍生之相關權益，譬如享有年資衍生之特休假、員工福利、團體保險、晉級升等、補貼勞健保及勞退之差額等。其中特休假與福利措施皆屬內部行政管理裁量之權限，可彈性商議之空間較大，應不成問題。然而，觀諸央廣之職等與薪資制度設計，一級主管（約 9-12 萬）與總臺長或董事長（約 13-14 萬）之薪資級距甚小，在不違背行政倫理之前提下，未來要提高委任制一級主管薪酬空間甚小，自外覓才未必如願。另依行政院規定，央廣董事長、總臺長薪資不得超過主管機關首長（部長約 15-17 萬元）之待遇，爰此透過拉高董事長、總臺長薪資做為解套，也有難度。

另，若比照僱傭關係繼續提撥勞健保、勞退金，未來恐須設法說服政府主管機關、主計總處、審計部等對央廣何須對非僱傭關係人員支付非法定義務之額外費用等質疑。

第九、一級主管採用委任契約制，恐將造成人事成本之增加。如前所述，倘內部員工對於留任或內升一級主管之意願普遍不高，最終勢必走向外聘一途。在這種情形下，現行員工人數及薪資未減，卻又要額外負擔外聘主管之人事費用，造成央廣財務之負擔。

第十、囿於公視雖已通過相關辦法，但迄今仍未執行，缺乏無實務上可資參考之經驗或案例，爰此僅能依本草案條文內容進行邏輯推演，倘有過度推斷或未慎致曲解提案意旨等不周延之處，敬請諒察。另依照時程估算，央廣董事會今年 9 月即將改組，先於公視施行之可能性極高；建議待公視實施，並視其實際執行情形評估利弊得失後，再做議決，或能求其周延。以上建議，提請參酌、考量。

第四案：財團法人中央廣播電臺董事會增列員工董事席次，提請審議案。

提案人：高常務董事惠宇、楊董事憲宏

說明：

- (一)產業民主為民主國家經濟發展之重要趨勢，讓勞工參與公司管理決策過程，不但可改善勞資關係，更可促進勞方與決策階層之相互瞭解，促進和諧勞資關係，提升員工向心力。
- (二)立法院於民國 89 年通過「國營事業管理法」，明訂代表政府之董事席次中應有五分之一由工會推派代表擔任，臺灣的勞工董事制度於此正式確立。
- (三)與央廣同受政府預算補助之公視與公廣集團之華視皆已落實產業民主，由工會推派 1~6 名員工董事參與董事會。新聞局並已在公視法修正案中明列員工董事一職，讓勞資雙方共同為公司經營治理提供對策。
- (四)央廣身為國家廣播電臺，工會成立近 14 年，然基層員工的聲音仍無法於董事會中傳遞，實為一大憾事。因此，央廣董事會應於「中央廣播電臺董監事遴聘辦法」中明列員工董事席次至少 2 席(附件二)，以落實央廣產業民主，並讓董事會能聽見勞工的聲音。
- (五)以上所擬，提請審議。

綜合意見：

王常務董事振臺：

1. 公視雖通過一級主管委任辦法施行細則，但要到下屆董事會產生後才會實施，成敗未卜，央廣不宜躁進，建請行政管理部門根據工會的意見再行研議，不急於今日做成決議。
2. 董事會增列員工董事席次立意雖好，但不宜以華視、公視為例，畢竟成立宗旨、目的、定位與任務各有不同。目前公視雖有員工董事一名，但並無法源依據。公視法草案已將員工董事聘任、運作、解任等相關規定納入條文，建議待草案通過實行後再做討論，況且修改董監事遴聘辦法非央廣董事會職權，董事會只能提出建議，至於修訂與否，決定權在主管機關。
520 後央廣由文化部影視暨流行音樂發展司主管，行政院已責成文化部成立後組成跨部會小組研議央廣未來發展方向，建議到時再一併檢討較為周延。

楊董事憲宏：凡事都無法一蹴可幾，必須經過討論才能促成。時代在變，潮流在變，央廣應勇於嘗試新事物，兩案對央廣未來發展都有所助益，希望能在會議上有所決議，不要否決，也不要無疾而終。

何董事旭初：一級主管委任制不論從法律或實務面來看都存有問題，即便是實行，對經營團隊的指揮監督也有扞格難行之處，本人認為待公視實施後觀其成效再做討論。

林董事松煥：本人覺得提案立意良好，且工會的聲音有聆聽之必要，建議以併案方式處理。

領導團隊負有經營成敗之責，向外聘請人才無可厚非，但卸任時所帶來的人就應同時退場，如同外交部的作法。建議央廣可從管理條例中制定新規解決爭議。

增列員工董事案雖有困難，但有一折衷方案，即在遴聘辦法中明定召開董事會時，工會代表可參與會議，把工會的聲音帶進董事會。

張董事長榮恭：央廣是受政府捐助的單位，增列員工董事席次須經主管機關同意，建議此案提請主管機關處理。一級主管委任案表面看是對員工權益的保障，但關鍵點是法律不溯及既往，過去的問題依然存在。本人不認為該案會剝奪董事長的職權，反而是賦予董事長更大的權力，能否確實保障員工權益值得商榷，建議日後再做討論。

任董事弘：增列員工董事席次案，本人覺得並非難事，工會代表正式成為董事一員，對電臺的組織、人事任用並無太大影響。既然工會提出兩案，表示員工確實有不滿之處，董事會應有善意回應，建議央廣主管機關確定後，再提請處理。另委任案因牽涉面較為複雜，建議保留。

沈常務董事慧聲：這次會議臺方與工會首次深入討論電臺營運相關議題，誠屬可貴；彼此對「一級主管委任案」與「增聘員工董事」兩案均表達各自看法，雖有歧異，我仍認為這次坦誠的溝通是成功的。對今天的討論案，我建議呈請主管機關考慮增聘員工董事；員工代表參與電臺營運規劃，除凝聚共識外也可促進員工的向心力。另外，對「一級主管委任案」，我建議繼續溝通，相信同仁們必能找到一個對央廣最有利的方案。

張董事顯耀：

1. 政府刻正進行組織改造，央廣未來隸屬於文化部，而文化部的定位目前尚未明確，若董事會對第四案無任何異議，建議列入會議紀錄，再提請文化部考量。
2. 第三案今日不做任何決定，保留下次董事會再行討論。

決議：第三案暫不處理，待資料研議後再議。第四案待政府組織改造完成後，再建請主管機關考量。

七、臨時動議

無

八、散會

主席：

紀錄：