

# 「中小企業發展條例」

## 第三十六條之二

### 基層員工加薪費用加成減除

### 稅式支出評估報告

經濟部中小企業處

中華民國 104 年 5 月

## 壹、法案內容

### 一、背景說明

自金融海嘯以來，國內外經濟景氣雖有緩和復甦，但仍有相當之不確定性。使得企業雖不斷創造營業額新高，但考量環境之不確定性，少有企業願意替員工加薪。近年來物價不斷上漲，但國內薪資水準卻未隨著調升，尤其經濟景氣不佳時，企業調薪意願更低。根據行政院主計總處調查，102 年僅有一成八的企業加薪，同時台灣工時，一度居全球第三。行政院鑒於勞動市場環境惡化，唯有透過誘因鼓勵企業將盈餘分配予員工，進而刺激國內消費，以提升國內經濟情勢。爰提案修訂「中小企業發展條例」第三十六條之二，以具體鼓勵中小企業替員工加薪。

### 二、法案內容

法案修正內容，如表 1 所示：

【表 1】 中小企業發展條例第三十六條之二修正草案對照表

| 修正條文   | 現行條文   | 說明   |
|--|--|--|
| 第三十六之二條 為因應國際經濟情勢變化，促進國內中小企業投資意願及提升國內就業率，經濟景氣指數達一定情形下，新投資創立或增資擴展之中小企業達一定投資額，增僱一定人數之員工且提高該企業整體薪資給付總額時，得就每年增僱本國籍員工所支付薪資金額之百分之一百三十限度內，自其增僱當 | 第三十六條之二 為因應國際經濟情勢變化，促進國內中小企業投資意願及提升國內就業率，經濟景氣指數達一定情形下，新投資創立或增資擴展之中小企業達一定投資額，增僱一定人數之員工且提高該企業整體薪資給付總額時，得就其每年增僱本國籍員工所支付薪資金額之百分之一百三十限度內，自其增僱當年度營 | 一、第一項未修正。<br>二、增訂第二項如下：<br>(一)由於中小企業相對大企業而言，因經營規模與特性，較無法享受政府相關租稅優惠措施，基於改善就業率與提高薪資水準同為當前社會關切課題，且現行條文第一項所規範之促進企業為員工加薪仍屬間接誘因，為因應嚴峻之 |

| 修正條文   | 現行條文   | 說明  |
|--|--|---|
| <p>年度營利事業所得額中減除。</p> <p><u>中小企業於經濟景氣指數達一定情形下，調高基層員工之平均薪資給付水準時，得就每年非因法定基本工資調整而增加支付本國籍現職基層員工薪資金額之百分之一百三十限度內，自其增加薪資當年度營利事業所得額中減除。但因增僱員工所致增加之薪資給付金額已適用前項規定者，不得重複計入。</u></p> <p>中小企業於本條適用期間，不符合前二項要件，自不符合要件之年度起，依所得稅法規定計算其營利事業所得額及應納稅額。</p> <p><u>第一項及第二項所定經濟景氣指數達一定情形、適用期間、投資額、增僱員工之對象及人數、企業整體薪資給付總額、<u>基層員工範圍及平均薪資給付水準計算方式、核定機關、申請期限、申請程序及其他相關事項之辦法，由中央主管機關會同財政部定之。</u></u></p> | <p>利事業所得額中減除。</p> <p>中小企業於本條適用期間，不符合前項要件，自不符合要件之年度起，依所得稅法規定計算其營利事業所得額及應納稅額。</p> <p>第一項經濟景氣指數達一定情形、適用期間、投資額、增僱員工之對象及人數、企業整體薪資給付總額、核定機關、申請期限、申請程序及其他相關事項，由行政院定之。</p> | <p>國際經濟情勢，鼓勵中小企業提高基層員工薪資水準，爰增列本項。</p> <p>(二) 例如中小企業本國籍現職基層員工薪資總額為新臺幣(下同)五百萬元，該企業當年度調高基層員工之平均薪資給付水準百分之二十，其中百分之八屬於法定基本工資之調整。當年度得自營利事業所得額中減除之基層員工薪資金額，除原本薪資總額五百萬元及法定基本工資調整四十萬元外，尚可就增加支付之六十萬元部分適用薪資費用加成減除之規定，總計可減除之基層員工薪資金額為六百十八萬元。</p> <p>(三) 另例如中小企業增僱一定人數之本國籍員工，約定全年度支付薪資金額為六百萬元，而於當年度中另為前開員工加薪，增加支付薪資金額一百萬元。增僱當年度中小企業得依第一項規定，以薪資總額七百萬元適用費用加成減除之規定，總計可減除之增僱本國籍員工</p> |

| 修正條文 | 現行條文 | 說明   |
|------|------|--|
|      |      | <p>薪資金額為九百十萬元，又前開增加支付員工薪資一百萬元部分，即不得重複計入第二項之適用範圍。</p> <p>三、現行條文第二項改列第三項，並酌作文字修正。</p> <p>四、現行條文第三項改列第四項，配合增訂第二項，就有關啟動本租稅優惠條文之經濟景氣指數、基層員工範圍及平均薪資給付水準計算方式及其他相關事項，明定於授權辦法中。</p> |

### 三、具體目標

經由本條例租稅優惠之修訂，預計可達成以下目標：

- (一) 促進國內企業改善薪資結構，提高留才可能性。
- (二) 透過實質所得之提升，進而刺激國內消費市場，強化景氣反轉動能。

## 貳、整體評估

### 一、環境分析

根據行政院主計總處 103 年 7 月發布之薪資與生產力統計顯示，103 年 1 至 7 月工業及服務業受僱員工薪資平均為 47,953 元，雖較 101 年及 102 年增加，但仍略低於 15 年前之水準（88 年為 48,376 元）。雖然 103 年薪資較 88 年同期間增加了 16.43%，惟仍低於消費者物價指數增幅 17.46%，以致於實質薪資不及 88 年水準。近年來，經濟情勢雖有緩和復甦，但環境之不確定性提高，使得企業無意願為員工加薪，根據人力銀行 103 年 7 月份公布之調查結果，僅有 16.07% 的企業願意全面加薪，而 38.93% 的企業願意視盈餘、績效為企業內部 39% 的員工加薪，更證明企業加薪意願不高。

再者，我國實質薪資水準及工作時數等勞動條件不如日本、韓國、香港及新加坡等地區，使得國內人才流失情況嚴重，進而導致經濟陷入惡性循環。

有鑑於此，政府若能透過法規鼓勵在國內僱用 72.06% 員工的中小企業普遍為員工加薪，將可有效改善國內整體薪資水準。

### 二、國際作法

#### （一）日本<sup>1</sup>—加薪額度抵減（Tax Credits for Salary Growth）

根據 2013 年的稅制改革，為提高個人所得水準，以刺激國內需求，日本提出新的租稅激勵政策。雇主替員工加薪之企業，

---

<sup>1</sup> 資料來源：PWC, "Japan Tax Update", 2013；KPMG, "Taxation in Japan", 2013

其加薪額度可享有稅收抵減。

## 1. 適用條件：

表 2 為日本於 2013 年提出企業加薪可抵減企業稅的適用條件。

**【表 2】 日本企業加薪抵減企業稅適用條件**

| 項目   | 內容                                   |
|------|--------------------------------------|
| 適用年限 | 自 2013 年 4 月 1 日起，至 2016 年 3 月 31 日止 |
| 適用條件 | 雇主替本國籍員工加薪，其加薪幅度相較於前一年薪資至少 5% 以上。    |

資料整理自：PWC, "Japan Tax Update" 2013；KPMG, "Taxation in Japan", 2013

本租稅優惠，後續又進行了一次修改，不僅將適用年限延長，其薪資增加幅度的門檻也下降，請參閱表 3。

**【表 3】 日本企業加薪抵減企業稅再度修正條件**

| 項目   | 內容  |
|------|---|
| 適用年限 | 適用年限延長兩年。(即至 2018 年 3 月 31 日止)  |
| 適用條件 | 依照下列不同期間有不同適用門檻：<br>1. 2015 年 4 月 1 日以前：其加薪幅度至少 2% 以上。<br>2. 2015 年 4 月 1 日至 2018 年 3 月 31 日：其加薪幅度至少 3% 以上。 |

資料整理自：PWC, "Japan Tax Update" 2013；KPMG, "Taxation in Japan", 2013

## 2. 租稅優惠：

該企業薪資費用較前一年增加的部分可享有最高 10% (中小企業為 20%) 的企業稅抵減，且是在應納稅額 10% 限度內。

## (二) 新加坡<sup>2</sup>—工資補貼計畫 (Wage Credit Scheme, WCS)

由於新加坡的薪資水準逐步上漲，2013 年政府提出工資補貼計畫，以幫助面臨工資成本上升的企業，緩和目前勞動市場的緊繃狀況。不僅如此，工資補貼計畫將使得企業得以釋放其資源，將原應付出的工資成本轉而投資，增強新加坡內部經濟動能。

### 1. 適用條件：

表 4 為新加坡工資補貼計畫企業適用期間及條件。

【表 4】 新加坡工資補貼計畫適用期間及條件

| 項目   | 內容   |
|------|--|
| 適用年限 | 自 2013 年起，至 2015 年止  |
| 適用條件 | 企業在適用期間僱用新加坡公民符合下列條件，將有資格獲得加薪補貼：<br>1. 該企業於申請年度之前一年，至少繳納三個月的公積金 <sup>3</sup> 。<br>2. 該企業或任何單一雇主，於申請年度之前一年，至少繳納三個月的公積金。<br>3. 接受加薪獎勵之員工，其加薪前一年薪資不得超過 \$ 4,000 元新幣（約 96,000 元新臺幣）。<br>4. 每名員工加薪額度以 50 元新幣（1,200 元新臺幣）為單位。<br>5. 接受加薪獎勵之員工不得為公司之業主，即公司的股東兼董事、獨資人或合夥人。 |

資料整理自：新加坡稅務局，<http://www.iras.gov.sg/irashome/WCS.aspx>

### 2. 租稅優惠：

若符合上述條件之企業為員工辦理加薪，適用工資補貼

<sup>2</sup> 資料來源：新加坡稅務局，<http://www.iras.gov.sg/irashome/WCS.aspx>

<sup>3</sup> 新加坡屬於新興發達國家，採取“國家資本主義”模式，強調政府在經濟社會運行中的調控和主導作用。在新加坡中央公積金（Central Provident Fund, CPF）制度運行中同樣中體現了政府集中管理的特點。中央公積金繳交率為 36%，長期的 CPF 繳交率目標區間訂為 30-36%，景氣好時提撥多，景氣不好時提撥少，受雇者的繳交率固定為 20%，雇主繳交率為 10%-16%。

計畫，其受補貼的額度如下式：

$$\text{每位員工的加薪補貼} = \text{加薪補貼率 (40\%)} \times \text{當年度的加薪} \\ \text{額度} \times \text{當年度該企業繳交之公積金} \\ \text{月數}$$

上式表示，當年度為員工加薪的額度，政府將根據公積金補貼企業四成。

### 三、我國作法

目前國內並無相關措施鼓勵企業加薪，而薪資原是由勞動市場的供給與需求所決定，但為了擴大內需、改善經濟景氣，日本、新加坡等國都已針對企業加薪給予租稅優惠與補貼措施。更證明在經濟景氣不佳的時候，政府應適度調整勞動市場之失靈現象。為鼓勵中小企業加薪，政府能依賴的政策工具包括租稅措施及非租稅獎勵措施。

#### (一) 租稅措施

租稅工具具有確定性與普遍性，有利於鼓勵企業去執行。由於符合租稅抵減條件之企業均享有租稅優惠，不排斥特定產業。在行政成本方面，業者只要合乎一定資格、標準，就具普遍適用性。不需每年編列預算送審，行政成本較低。

由於政策執行效果通常需要時間才顯現，因此租稅獎勵政策在短期而言可能造成租稅扭曲，但長期來看，政策效果的發生會產生稅收增加的可能。此外，租稅工具通常限制租稅減免額度須為該企業應納稅額之一定比率，不致於因稅收減少造成

財政困難。

## (二) 非租稅措施

補貼政策財源來自各類基金或直接由政府編列預算執行，不會直接造成稅制的扭曲。但涉及政府預算之編列、立法院審議等程序、耗費時間較長，可能失去政策施行之最佳時機，無法充分發揮政策效果。

此外，補貼政策可能發生關說、圖利特定企業之疑慮。由於資源有限，為爭取經費補助，易造成利益團體介入關說或有利利益輸送等弊病。

綜合上述分析，直接補助和租稅誘因之優缺點分析如表 5。

【表 5】 直接補助和租稅誘因之分析

| 優/缺點 | 補助措施  | 租稅優惠  |
|------|---|---|
| 優點   | 1.有利政策引導；<br>2.易聚焦於政府須扶植的特定產業，產生規模經濟優勢；<br>3.透過政策主導，有利關鍵技術、領域突破，尋求快速升級轉型。 | 1.普及性高；<br>2.具法定性不易受利益團體操作；<br>3.基於租稅公平，租稅措施多屬功能別獎勵，各產業多能適用 |
| 缺點   | 1.須事前編列預算；<br>2.補助計畫之遴選，相較於租稅優惠易產生弊病；<br>3.須有事後追蹤管考機制之搭配，方能達成政策目標。        | 較不易全面配合產業政策之引導（相對於補助措施）。                                    |

資料來源：王健全等（2009），「產業政策工具研究計畫」，經濟部工業局。

## (三) 綜整各種措施之優勢

我國目前的施政目標主要為提高工資水準，進而帶動我國內需市場；而非如新加坡係以降低企業工資成本為目標，故我國與日本之案例較為類似。依據上述租稅與非租稅政策之優缺

點，以及考量國家財政之情況，爰提出透過租稅獎勵做為誘因，誘導企業為員工提高薪資。

補助與租稅優惠各有功能，彼此無法完全取代，為兼顧產業發展與財政收支，多元化政策工具應搭配使用。透過中小企業發展條例的租稅優惠與其他政府相關措施之搭配，希望能讓中小企業員工提高生活水準，全民共享經濟成長之果實。

#### 四、預期效益

透過租稅優惠鼓勵中小企業為員工加薪，預計可達成以下效益：

- (一) 促進民間消費：根據主計總處 102 年家庭重要收支指標，我國國人平均消費傾向為可支配所得之 79.38%。本報告模擬情境下，分別推估中小企業將替員工增加薪資約 148.13 億元（詳見肆、稅式支出評估），以平均消費傾向 0.7938 計算，預計將會帶動 117.59 億元的民間消費，約為國內生產毛額之 0.08%。
- (二) 改善勞動環境，提高企業留才之可能性：藉由租稅優惠鼓勵，提升企業加薪意願，有助於企業留才，進而改善國內勞動環境。

## 參、採行稅式支出的理由

### 一、必要性

為鼓勵中小企業加薪，政府僅能依賴有限的政策工具，其中獎補助受限於政府財政困難，難以執行，而若採租稅優惠，則需有法源依據，同時為避免稅收大幅減少，因此建議於經濟不景氣時，為員工加薪的中小企業才能適用，一方面達到鼓勵企業加薪的目的，另一方面也避免過度衝擊國家財政，因此，有修訂本條文的必要性。

### 二、衡平性

在本「中小企業發展條例」第三十六條之二修正案中，對繳稅能力相同的納稅義務人之利益比較上（水平公平），僅有為基層員工加薪之中小企業可享有薪資費用加成減除，可能產生租稅扭曲，不過由於減少幅度相當小，因此扭曲程度不大；對不同繳稅能力的納稅義務人之利益比較（垂直公平），則中小企業為員工加薪，因對特定族群提供租稅減免，將產生租稅扭曲，但也因抵減幅度小，因此租稅扭曲程度不大。

整體而言，儘管本條例之租稅優惠可能產生租稅扭曲，但其影響的族群具有針對性，因此對租稅影響有限，且此措施具有改善勞動環境、協助國內企業留才、促進國內消費，對整體經濟有正向影響，使得社會全面獲益。

### 三、執行性

#### （一）估算納稅義務人之依從成本

適用基層員工加薪薪資費用加成減除之中小企業，須提交該接受加薪獎勵之個別員工之前一年與當年度薪資相關資料證明，以適用本措施。由於該薪資費用上升之相關證明是例行性的申報財稅文件，因此本項優惠措施適用並不會增加企業之依從成本。

## **(二) 規劃納稅義務人知悉稅式支出運作之宣導措施**

本項租稅優惠措施，未來在政策的宣導上，政府相關部會各層級窗口，例如中小企業處以及目的事業主管機關，均會提供企業相關諮詢服務，並透過媒體、廣告的方式，向企業宣導，還可透過邀請各工、商協會團體召開說明會向外界說明，協助宣導，促成政府與業界的支援與交流。

## **(三) 估算稽徵機關及相關機構之行政成本**

政府為了鼓勵中小企業為員工加薪，提供增加之薪資費用加成減除的獎勵措施，而中小企業申請加成減除於辦理營利事業所得稅申報時一併審查，故未增加稽徵單位行政成本。

# **四、關聯性**

## **(一) 對其他機關施政目標之貢獻**

本租稅優惠措施，長期可提升國內薪資水準、刺激民間消費，因此除了可配合經濟部的施政目標外，也可促進國發會及勞動部等單位施政目標之達成，產生綜效。

## **(二) 與現行稅式支出政策重複之問題**

我國現行並未有鼓勵企業加薪之相關租稅優惠或補貼措

施，因此未存在政策重覆之問題。

### (三) 與政府其他計畫配合

推動企業加薪是政府既定的政策，勞動部主要透過調漲基本工資政策來實施，但對於基本工資以上的薪資則無法著力。其次，政府常在景氣嚴峻時期，推動相關的及時性措施，來改善經濟情況，如金融海嘯時期的擴大就業方案等，然從方案提出至執行常須耗費相當時間，若改以租稅獎勵方式則能及時協助中小企業為員工加薪。然因目前並無相關法令或措施可運用，若能在「中小企業發展條例」中，訂定獎勵企業加薪之作法，則一旦要件滿足，即可自行啟動加薪抵稅的配套機制並與其它即時性的提振景氣措施相互搭配，達到更好的政策效果。

本租稅優惠措施除可配合勞動部推動基本工資調漲之政策，並能夠有效帶動我國薪資水準的調整，不僅提升個人可支配所得，進而改善國內勞動條件、所得不均與貧富差距問題。此外，個人可支配所得之提升，更能夠刺激民間消費，帶動國內經濟復甦，亦與政府推動擴大內需方案等相關政策目標一致。

## 肆、稅式支出評估

本條例之租稅優惠為獎勵於經濟不景氣時，中小企業為本國籍基層員工加薪，新增的薪資費用得以加成 130% 的方式，自應納營利事業所得額中減除。所謂基層員工，綜合立法院法制局與勞動部之相關意見，採取「每月經常性薪資五萬元以下」者為基層員工。以下說明估算條件及結果。

### 一、評估資料內容及範圍

- (一) 根據勞動部統計處提供之資料，中小企業受僱人員每月經常性薪資 5 萬元以下之全年勞動報酬為 1.58 兆元。
- (二) 由於缺乏官方之企業加薪意願調查，因此根據 1111 人力銀行於 103 年 7 月發布的調查結果，16.07% 企業願意全面調薪，38.93% 的企業調整內部三成九 (39%) 的員工薪資，平均調薪幅度 4.51%。因此推估企業調薪比率為 31.25% ( $16.07\% \times 100\% + 38.93\% \times 39\%$ )。(詳附表)
- (三) 加薪幅度以 3% 估計。
- (四) 中小企業為基層員工加薪，其增加之薪資費用，可加成 130% 於營利事業所得額中減除，因此多認列 30% ( $130\% - 100\%$ ) 的薪資費用。
- (五) 營所稅率 17%。
- (六) 實質稅收損失率為 85%。

根據財政部賦稅署委託研究計畫「稅式支出效益評估具體內容及模式之研究」(2006)，實質稅收損失為 70%。

另考量所得稅法修正案已於 103 年 5 月 16 日經立法院三讀通過，調整我國境內居住者個人股東獲配股利淨額之可扣抵稅額為原可扣抵稅額之半數，假設此部分實質稅收損失為  $15\%(30\%/2)$ 。兩者合計為  $70\%+15\%=85\%$ ，此作為本報告設定的實質稅收損失（增加）率。

（七）根據行政院主計總處家庭收支調查報告，102 年我國平均消費傾向為 79.38%。

（八）根據 103 年中小企業白皮書資料，中小企業內銷比重 87.42%。

（九）營業稅率 5%。

（十）根據 95 年產業關聯編製報告，消費對生產的波及效果為 0.76 倍。

民間消費的增加，以產業關聯的方式引起生產面的變化，此為消費對生產的波及效果。而生產面的產能增加又會導致其他相關部門的變化，但波及效果會因非直接之影響而逐漸減弱。

（十一）根據 100 年工商及服務業普查總報告，企業平均利潤率為 6.37%。

## 二、稅收影響數之評估

在政府租稅優惠政策之鼓勵下，企業加薪意願及加薪幅度仍屬不確定之變數。此外，缺乏政府官方對企業加薪計畫或意願之相關調查，本小節根據前述假設，模擬各種情境依照「最初收入損失法」及「最終收入損失法」進行評估，並針對本稅式支出對我國相關稅收之影響加以說明。

### (一) 情境之稅式支出估算

#### 1. 情境一：薪資費用加成減除 130%

A. 最初收入損失法：在經濟行為及其他租稅收入維持不變的前提下，採行減稅方案之稅收影響數。

##### 營所稅損失

＝中小企業基層員工薪資總報酬（1.58 兆元）× 中小企業加薪比重（31.25%）× 加薪幅度（3%）× 薪資費用額外加成比重（30%）× 營所稅率（17%）× 實質稅收損失率（85%）

＝6.42 億元

B. 最終收入損失法：採行減稅方案後，經濟行為改變或其他稅收受影響之稅收影響數。

本稅式支出增減對政府之稅收影響數，包含基層員工加薪費用加成減除之營所稅損失、基層員工加薪帶動民間消費，進而創造出營業稅及外溢效果。

(a)營所稅損失=6.42 億元

(b)營業稅增加

=中小企業基層員工薪資總報酬(1.58 兆元)×中小企業加薪比重(31.25%)×加薪幅度(3%)×平均消費傾向(79.38%)×中小企業內銷比重(87.42%)×營業稅率(5%)

=5.14 億元

(c)外溢效果

=中小企業基層員工薪資總報酬(1.58 兆元)×中小企業加薪比重(31.25%)×加薪幅度(3%)×平均消費傾向(79.38%)×消費對生產的波及效果(76%)×企業利潤率(6.37%)×營所稅率(17%)×實質稅收損失率(85%)

=0.82 億元

(d)稅收淨效益

=營所稅損失+營業稅增加+外溢效果=-6.42 億元+5.14 億元+0.82 億元

=稅損+稅增=-6.42 億元+5.96 億元

=-0.46 億元

以下針對考慮加薪費用加成減除 150%及 200%的情況，各以情境二、情境三說明於后。

## 2. 情境二：薪資費用加成減除 150%

### A. 最初收入損失法：

#### 營所稅損失

$$= \text{中小企業基層員工薪資總報酬 (1.58 兆元)} \times \text{中小企業加薪比重 (31.25\%)} \times \text{加薪幅度 (3\%)} \times \text{薪資費用額外加成比重 (50\%)} \times \text{營所稅率 (17\%)} \times \text{實質稅收損失率 (85\%)}$$

$$= 10.70 \text{ 億元}$$

### B. 最終收入損失法：

$$(a) \text{ 營所稅損失} = 10.70 \text{ 億元}$$

$$(b) \text{ 營業稅增加} = 5.14 \text{ 億元}$$

$$(c) \text{ 外溢效果} = 0.82 \text{ 億元}$$

若政府擴大加薪費用加成減除比重至 150%，則僅影響營所稅損失的部分，而營業稅增加及外溢效果仍與情境一相同。

#### (d) 稅收淨效益

$$= \text{營所稅損失} + \text{營業稅增加} + \text{外溢效果} = -10.70 \text{ 億元} + 5.14 \text{ 億元} + 0.82 \text{ 億元}$$

$$= \text{稅損} + \text{稅增} = -10.70 \text{ 億元} + 5.96 \text{ 億元}$$

$$= -4.74 \text{ 億元}$$

### 3. 情境三：薪資費用加成減除 200%

#### A. 最初收入損失法：

##### 營所稅損失

$$\begin{aligned} &= \text{中小企業基層員工薪資總報酬 (1.58 兆元)} \times \text{中小} \\ &\quad \text{企業加薪比重 (31.25\%)} \times \text{加薪幅度 (3\%)} \times \text{薪資} \\ &\quad \text{費用額外加成比重 (100\%)} \times \text{營所稅率 (17\%)} \times \text{實} \\ &\quad \text{質稅收損失率 (85\%)} \end{aligned}$$

$$= 21.40 \text{ 億元}$$

#### B. 最終收入損失法：

$$(a) \text{ 營所稅損失} = 21.40 \text{ 億元}$$

$$(b) \text{ 營業稅增加} = 5.14 \text{ 億元}$$

$$(c) \text{ 外溢效果} = 0.82 \text{ 億元}$$

若政府擴大加薪費用加成減除 200%，則僅影響營所稅損失的部分，而營業稅增加及外溢效果仍與情境一相同。

##### (d) 稅收淨效益

$$\begin{aligned} &= \text{營所稅損失} + \text{營業稅增加} + \text{外溢效果} = -21.40 \text{ 億} \\ &\quad \text{元} + 5.14 \text{ 億元} + 0.82 \text{ 億元} \end{aligned}$$

$$= \text{稅損} + \text{稅增} = -21.40 \text{ 億元} + 5.96 \text{ 億元}$$

$$= -15.44 \text{ 億元}$$

【表 6】 基層員工為每月經常性薪資 5 萬元以下者之稅收影響評估效果

單位：億元

| 情境模式                 | 稅收損失  | 稅收增加 | 稅收淨效益  |
|----------------------|-------|------|--------|
| 情境一<br>薪資費用加成減除 130% | 6.42  | 5.96 | -0.46  |
| 情境二<br>薪資費用加成減除 150% | 10.70 | 5.96 | -4.74  |
| 情境三<br>薪資費用加成減除 200% | 21.40 | 5.96 | -15.44 |

資料來源：本研究整理。

(二) 等額支出法：以補貼或移轉支出取代稅式支出，為達相同之稅後利益，補貼或移轉支出所必須付出之稅前金額

根據前文，中小企業基層員工加薪減除營利事業所得額之優惠措施，依設定情境約 31.25% 企業家薪、加薪幅度 3% 情況下，

#### 中小企業基層員工薪資增加金額

= 中小企業基層員工薪資總報酬 (1.58 兆元) × 中小企業加薪比重 (31.25%) × 加薪幅度 (3%)

= 148.13 億元

該薪資費用增加額度如以補貼或移轉支出取代稅式支出，則必須由國家其他財源來支付，相較於前述最初收入損失

法所估算之實質稅收損失金額，以補貼或移轉方式取代稅式支出所需之財政支出金額更高。

(三) 本稅式支出對其他稅收(土地增值稅、貨物稅、印花稅等)均無影響。

(四) 本稅式支出和其他稅式支出並無競合或排擠效果。

(五) 根據最終收入損失法之估算結果，本租稅措施若採情境一，則會產生稅收淨損失 0.46 億元，故對政府其他方案支出影響不大。

(六) 本稅式支出無附加條件，故無須調整稅收影響數。

## 伍、財源籌措方式

由表 6 稅式支出評估結果得知，本租稅優惠在加薪費用加成減除 130%的情況下，將會產生 4,600 萬元的稅收淨損失；若加成減除比例擴大至 150%及 200%時，將分別產生 4.74 億元及 15.44 億元之稅收淨損失。依據「稅式支出評估作業應注意事項」，研擬財源籌措方式。

### 一、情境一：加薪費用加成 130%

自表 6 稅式支出評估結果得知，「中小企業基層員工薪資費用加成減除」租稅優惠在 31.25%企業響應為員工加薪、加薪幅度 3%及加薪費用加成減除 130%的情況下，將會產生 4,600 萬元的稅收淨損失。

由於稅收淨損失缺口較小，且促進中小企業為基層員工加薪，有助於協助企業為員工創造優質的工作環境，並且協助企業留下優秀人才，與中小企業處一向協助企業建構健全的經營體質的目標一致。因此，規劃由中小企業處捐助給信保基金的經費中擷節。

以 103 年之捐助費用估算，修法後，中小企業捐助給信保基金的經費將由 36.77 億元，減少至 36.31 億元(=36.77 億元-0.46 億元)，減少約 1.25%。由於本租稅優惠為經濟救生圈措施，實施與否需視景氣情勢而定，並非永久施行之政策。此外，由信保基金歷年之保證金額及保證餘額來看(表 7)，基金來源減少 4,600 萬元(僅占 102 年保證餘額約 0.0067%，占 102 年保證金額更僅有 0.0043%)，不至於影響中小企業申請信用保證之權益。

**【表 7】 近五年中小企業信用保證基金承保情形**

單位：百萬元新臺幣

| 年度<br>/項目 | 98 年    | 99 年    | 100 年   | 101 年   | 102 年     |
|-----------|---------|---------|---------|---------|-----------|
| 保證金額      | 475,248 | 692,598 | 808,423 | 911,183 | 1,056,065 |
| 保證餘額      | 393,928 | 489,571 | 554,119 | 610,065 | 681,357   |

資料來源：102 年中小企業信用保證基金年報

再者，中小企業基層員工薪資所得增加後，除可促進國內薪資結構之改善及增加企業留才的可能性外，也可透過可支配所得之增加促進民間消費，提振經濟發展，增加企業獲利能力，進而減少信用保證呆帳的發生。爰修法後對中小企業、中小企業信保基金及政府單位均有正面效益。

## 二、情境二：加薪費用加成減除 150%

### 情境三：加薪費用加成減除 200%

#### (一) 方案一

台灣中小企業占我國企業 97%以上，經常僱用人數逾 78%，而中小企業輔導向來為政府施政重點。根據「三挺」政策，即「政府挺銀行、銀行挺企業、企業挺員工」，銀行對中小企業融資取得之協助應責無旁貸，故加薪費用加成減除 150%及加薪費用加成減除 200%之情況下，所造成之稅收淨損失，爰建議由復徵至 5%之金融營業稅支應，除有助於解決我國低薪問題，協助中小企業健全發展，亦有助於金融機構穩健發展。

#### (二) 方案二

由於鼓勵雇主為員工加薪，透過加成扣抵的租稅措施，受益者除雇主外，基層員工也因加薪而使得薪資所得永久性提高。因此，建議相關行政機關應採一體性施政方向，衡酌政策目標一致性，俾利籌措此項財源，建議由勞動部、財政部及經濟部共同籌措財源，即運用勞動部之就業安定基金等提升勞動條件之預算來源、財政部之財政健全方案中未分配預算來源以及經濟部中小企業之信用保證基金與中小企業發展基金等預算來源等，為此租稅優惠之預算來源。

#### 結語：

行政院於 103 年 6 月 12 日函請立法院審議「中小企業發展條例第 36 條之 2 條文修正草案」，中小企業為基層員工增加薪資，其企業增加之薪資費用可加成 130%於營利事業所得額減除。立法院經濟委員會於 103 年 10 月 6 日初審通過本條例修正草案，並提出 2 個修正動議，即加薪費用加成減除比例提升至 150%及 200%。

稅式支出核算後之淨稅額依財政部賦稅署建議之估算方式為負值，爰此，經濟部中小企業處於 103 年 10 月 22 日召開跨部會(局處)會議。由於財政部及勞動部函復，有關運用復徵至 5%之金融營業稅或財政健全方案中未分配預算來源，或運用勞動部之就業安定基金等提升勞動條件之預算來源支應，尚非可行。經濟部復於 104 年 3 月 27 日召開跨部會研商會議，決議加薪費用加成 130%產生之稅收淨損失 4,600 萬元，規劃運用經濟部捐助中小企業信用保證基金預算來源支應；另加薪費用加成減除 150%及 200%情形下，將產生 4.74 億元及 15.44 億元的稅收淨損失，建議擬由財政部、勞動部及本部各分別支

應三分之一，但因財政部及勞動部持不同意見，故函請行政院召開跨部會協商會議。

經行政院秘書長 104 年 5 月 1 日函復，有關本條例修正草案，仍依行政院 103 年 6 月 12 日函送立法院之版本推動，即中小企業提高基層員工平均薪資給付水準，得就每年非因法定基本工資調整而增加支付本國籍現職基層員工薪資金額之百分之一百三十限度內，自其增加薪資當年度營利事業所得額中減除之，所產生 4,600 萬元之稅收淨損失，由捐助中小企業信用保證基金預算內支應。

## 陸、稅式支出績效評估機制

### 一、評估指標及其評量標準

本條文主要內容為「在經濟景氣指數達一定情形下，中小企業為基層員工加薪，其增加之薪資費用加成減除 130%認列費用扣除。」目的是在景氣不佳的狀況下，鼓勵中小企業透過替員工加薪，刺激消費來加快景氣反轉的速度。可將全面加薪之企業比例，以及加薪幅度作為評估指標。

### 二、評估期間及週期

本條例適用期間作為評估期間。由於本條例適用之中小企業於當年度增加之薪資額度，是要在隔一年的所得稅申報期間進行申請營所稅加成減除，故建議評估週期為每 2 年定期評估。

### 三、績效評估公開

本條例租稅優惠實施後之成效評估，將由主管機關定期掌握及檢討預期效益之達成情形，並公開於機關網站。

## 柒、總結

鑒於我國名目薪資水準停滯，透過加薪費用加成減除的租稅優惠，促進國內企業改善薪資結構，並提高留才之可能性，同時刺激消費強化景氣反轉動能。根據本報告評估，本條例可創造出 117.59 億元之民間消費<sup>4</sup>（約為我國 GDP 之 0.08%），顯示本條例之修正能夠適時帶動民間消費之意願，以提升景氣。

本租稅優惠將造成直接營所稅損失，但國人所得及消費的增加將帶動消費、創造外溢效果，故可帶動其他稅收的增加。以下依據行政院秘書長 101 年 8 月 14 日院臺財字第 1010045484A 號函頒「稅式支出評估基本規範格式」，分別就「最初收入損失法（租稅優惠所造成之直接稅收損失）」、「最終收入損失法（直接稅收損失＋外溢效果）」及「等額支出法（為達相同政策效果，以補貼或其他方式所須付出之金額）」總結各個情境之稅收影響。

### 一、情境一：加薪費用加成減除 130%

1. 採「最初收入損失法」，營所稅實質損失 6.42 億元；
2. 採「最終收入損失法」，稅收淨效益為-0.46 億元；
3. 採「等額支出法」政府補貼該增加之薪資費用，須支出 148.13 億元。

### 二、情境二：加薪費用加成減除 150%

1. 採「最初收入損失法」，營所稅實質損失 10.70 億元；

---

<sup>4</sup> 中小企業加薪幅度為 3% 情況下，本租稅優惠措施將能夠產生 117.59 億元之民間消費[中小企業基層員工薪資總報酬（1.58 兆元）× 中小企業加薪比重（31.25%）× 加薪幅度（3%）× 平均消費傾向（79.38%）]。

2. 採「最終收入損失法」，稅收淨效益為-4.74 億元；
3. 採「等額支出法」政府補貼該增加之薪資費用，須支出 148.13 億元。

### 三、情境三：加薪費用加成減除 200%

1. 採「最初收入損失法」，營所稅實質損失 21.40 億元；
2. 採「最終收入損失法」，稅收淨效益為-15.44 億元；
3. 採「等額支出法」政府補貼該增加之薪資費用，須支出 148.13 億元。

依據 104 年 5 月 1 日行政院秘書長函，有關「中小企業發展條例」第 36 條之 2 基層員工加薪費用加成減除，仍依行政院 103 年 6 月 12 日院臺經字第 1030034556 號函送立法院審議之版本推動，並持續與立法院相關委員說明。即加薪費用加成減除 130%之租稅優惠產生 4,600 萬元之稅收淨損失，由捐助中小企業信用保證基金預算內支應。

電子收文

## 行政院秘書長 函

機關地址：10058 臺北市忠孝東路1段1號  
傳 真：02-33566920  
聯 絡 人：何忠昇 02-33566500  
電子郵件：hcs@ey.gov.tw

受文者：如交換表單

發文日期：中華民國104年5月1日  
發文字號：院臺經字第1040021446號  
速別：最速件  
密等及解密條件或保密期限：  
附件：

主旨：貴部函院，有關「中小企業發展條例」第36條之2基層員工加薪費用加成減除稅式支出評估之財源籌措方式，擬請召開跨部會協商會議一案，仍請貴部依本院103年6月12日院臺經字第1030034556號函送立法院審議之版本推動，並持續與立法院相關委員說明。

說明：復貴部104年4月20日經企字第10402605510號報院函。

正本：經濟部  
副本：交1440章

表  
訂  
線



## 【附錄】 基層員工加薪相關保險支出

中小企業為基層員工加薪，增加勞工保險、就業保險、勞工退休金及健保費用等相關支出。

### 一、勞保、就保及勞退休金（新制）支出<sup>5</sup>

本條例租稅優惠措施，若 31.25%之中小企業為基層員工加薪 3%，則員工薪資增加，每年所增加的費用包括：

1. 勞工保險費：10.02 億元，其中資方負擔約 7.14 億元、勞方負擔約 1.92 億元、政府補助 9,615 萬元。
2. 就業保險費：1.23 億元，其中資方負擔 8,243 萬元、勞方負擔 2,749 萬元、政府補助 1,373 萬元。
3. 新制勞工退休金：資方需負擔勞工退休金 6.78 億元（詳試算表）。

<sup>5</sup>勞、就保及勞退費用之勞資政整體各增加支出試算表(年計)

單位：萬元

| 項目 | 勞保費    | 就保費   | 新制勞工退休金 | 總計      |
|----|--------|-------|---------|---------|
| 資方 | 71,426 | 8,243 | 67,791  | 147,460 |
| 勞方 | 19,230 | 2,749 | -       | 21,979  |
| 政府 | 9,615  | 1,373 | -       | 10,988  |

備註：

一、表列數據係以勞動部勞工保險局提供之被保險人數及提繳勞工人數、平均投保薪資(提繳工資)、保險費率、雇主提繳率等，估算 31.25%之中小企業為基層員工加薪 3%，勞、就保及勞退費用增加情形。

二、勞保費及就保費係以 103 年 8 月份受僱有一定雇主被保險人數(扣除 20% 投保薪資已達 43,900 元以上被保險人)366 萬 2,828 人，平均投保薪資 28,211 元、企業加薪率 31.25%估計。保險費率：勞保普通事故費率 8.5%，就業保險費率 1%，職災費率 0.21%。

三、新制勞工退休金估算係以受僱 200 人以下事業單位且提繳工資 5 萬 600 元以下之勞工人數 356 萬人、平均提繳工資 28,211 元、最低雇主提繳率 6% 為計算基礎。加薪 3%增加雇主每月新制勞工退休金支出約 67,791 萬元(356 萬人 x31.25%x3%x28,211 元 x6%x12)。

資料來源：本報告依據勞動部勞工保險局提供資料試算而得

## 二、健康保險支出

根據 102 年中央健保署統計資料，投保金額 50,600 萬元以下之受僱人員共有 536 萬 3,379 人，平均投保金額為 28,495 元，平均健保費率為 1.47%（其中資方需負擔 60%、勞方負擔 30%、政府補助 10%）。由上述稅式支出評估結果，中小企業基層員工加薪金額約為 148.13 億元，估計每年會產生 2.18 億元之健保費用，其中資方負擔 1.31 億元、勞方負擔 0.65 億元、政府補助 0.22 億元。

**【附表】 人力銀行之企業加薪計畫占比與幅度**

| 調查來源    | 調查時間        | 調查結果  |
|---------|-------------|---|
| Yes 123 | 2014 年、第一季  | 21.7%的企業全面調薪，平均調薪幅度 3%。   |
|         | 2014 年、第二季  | 32%的企業有調薪計畫   |
|         | 2014 年、第三季  | 44.1%的企業有調薪計畫   |
| 1111    | 2013 年、12 月 | 64%企業調整 46%之員工薪資（調薪規模），平均調薪幅度 4.47%。  |
|         | 2014 年、7 月  | 16.07%企業全面調薪，38.93%的企業調整內部 39%員工薪資（調薪規模），平均調薪幅度 4.51%。                      |
| 104     | 2013 年、11 月 | 13%企業全面調薪，平均調薪幅度 4.7%   |
|         | 2013 年、9 月  | 1.11%企業受基本工資調漲影響而調薪，調薪幅度約 3%。<br>2.37%企業視公司盈餘、個人績效，以及公司留才角度視度調薪（調薪規模未明確表示）。 |

資料來源：

1. <http://news.ltn.com.tw/news/life/breakingnews/1044014>
2. <http://www.chinatimes.com/newspapers/20131224000040-260202>
3. <http://www.epochtimes.com.tw/n97299/%E4%BA%BA%E5%8A%9B%E9%8A%80%E8%A1%8C%E8%AA%BF%E6%9F%A5-5%E6%88%905%E4%BC%81%E6%A5%AD%E8%A8%88%E7%95%AB%E8%AA%BF%E8%96%AA.html>