

立法院議案關係文書 (中華民國41年9月起編號)
中華民國109年2月19日印發

院總第 1121 號 委員提案第 23887 號

案由：本院委員曾銘宗、費鴻泰等 18 人，鑒於我國低薪狀況日益嚴重，薪資水準停滯不前甚至倒退數十年，造成人民生活困窘、社會氣氛不安、人才外流嚴重、我國競爭力更是逐年下降。行政院主計總處公布 107 年工業及服務業受僱員工全年總薪資中位數為 49 萬元、第 1 十分位數為 27.9 萬元；依 107 年平均受僱員工人數 787.7 萬人計算，即約有 393.9 萬人年薪領不到 49 萬元、78.8 萬人全年總薪資低於 27.9 萬元。為提升整體薪資以改善員工生活品質，確保勞工生活水準及尊嚴，創造青年友善就業環境並維持安全穩定的經濟社會，爰提出「提高薪資執行特別條例」草案。是否有當？敬請公決。

提案人：曾銘宗 費鴻泰

連署人：賴士葆 吳斯懷 吳怡玓 鄭麗文 陳玉珍

葉毓蘭 林奕華 馬文君 廖婉汝 鄭正鈴

謝衣鳳 陳雪生 溫玉霞 李德維 萬美玲

鄭天財 Sra Kacaw

提高薪資執行特別條例草案總說明：

低薪問題已成為台灣嚴重社會問題之一，依據行政院主計總處調查，民國 108 年 5 月全體受僱就業者（含部分工時者）912.8 萬人，每月主要工作經常性收入平均為 3 萬 9,191 元，每月主要工作經常性收入未滿 3 萬元者占 32.8%，3 萬元以上至未滿 5 萬元者占 47.32%；107 年全體受僱員工每人每月經常性薪資平均為新台幣 4 萬 980 元，雖係近 18 年最高增幅，但扣除物價後的實質經常性薪資為 3 萬 8,235 元，尚不及 100 年的水準，等同薪資水準倒退 17 年。根據某求職網所公布「勞工薪資滿意度」調查指出，高達 88.9% 的上班族「不滿意」目前的薪資待遇，創 6 年新高，且勞工平均「被凍薪」約 3.1 年，數據同樣創下 6 年以來新高。薪資水準停滯、物價上漲，房價更是暴增，低薪問題更讓年輕人組織家庭欲望降低，影響生育率，甚至造成人才大量外移。

自 2002 年以來，除 2009 年金融海嘯外，我國實質 GDP 歷年均呈現正成長，然而民國 81 年至 106 年間我國受僱人員報酬占 GDP 比重，從 51.0% 逐年減少至 44.2%，顯示經濟成長果實並未雨露均霑，落入勞工口袋。經濟有所成長但薪資不漲反縮減的現象，已嚴重影響社會安定，造成青年薪資成長停滯，據國家發展委員會調查指出，主要原因包含：國內產業升級面臨瓶頸、全球化壓抑薪資成長、以及高等教育持續擴張、無法與勞動市場接軌等問題。為保障廣大勞工獲得合理薪資，並提升整體薪資以改善勞工生活品質，爰擬具「提高薪資執行特別條例」草案，本條例有助於我國自上而下、自公部門到私部門，建立起合理薪資之友善就業環境。

本條例草案計三十一條，共分為「總則」、「基本方針」、「促進薪資提升」、「租稅優惠及獎補助機制」及「附則」等五章規範。其要點如下：

- 一、明定本條例立法目的。（草案第一條）
- 二、明定本條例主管機關。（草案第二條）
- 三、明定本條利用詞定義。（草案第三條）
- 四、明定中央及地方主管機關應定期擬訂勞工薪資提升發展計畫與地方企業薪資提升策略，並進行定期通盤性調查及評估分析。（草案第四條至第六條）
- 五、明定中央主管機關應定期調整最低工資。（草案第七條）
- 六、明定軍公教人員、國營事業員工及中央、地方各機關臨時、派遣及約僱人員定期調增薪資。（草案第八條）
- 七、明定主管機關應輔導青年就業、縮小學用落差。（草案第九條）
- 八、明定教育部應策訂青年求職行動協助方案，並定期調整招生科系。（草案第十條）
- 九、明定主管機關應訂定強化員工專業技術應用能力培訓計畫、擴大辦理產業職能鑑定業別及認證項目。（草案第十一條）
- 十、明定派遣勞工轉換為正職勞工之落實機制及相關薪資補助。（草案第十二條）

立法院第 10 屆第 1 會期第 1 次會議議案關係文書

- 十一、明定加速產業升級政策及相關稅捐優惠。(草案第十三條及第十四條)
- 十二、明定應公布每年度各產業薪資數據統計報告。(草案第十五條)
- 十三、建立全國性之就業資訊網。(草案第十六條)
- 十四、評選並公告每年度幸福企業，給予表揚。(草案第十七條)
- 十五、上市櫃公司、國營事業及泛公股事業單位之員工年度平均薪資低於同業標準者，公布其事業單位名稱或負責人姓名並要求說明原因；明定上市櫃公司獲利表現優良，但員工之年度薪資平均數低落者，勞動主管機關應加強勞動檢查。(草案第十八條、第十九條)
- 十六、明定上市、上櫃公司應揭露企業薪資結構。(草案第二十條)
- 十七、明定上市、上櫃公司，得依章程規定設置勞工董事。(草案第二十一條)
- 十八、明定公開發行股票之公司應訂立給與基層員工獎金或分配紅利之利潤分享計畫書。(草案第二十二條)
- 十九、主管機關對於促進薪資提升事項給予適當獎補助項目。(草案第二十三條)
- 二十、主管機關就推行員工職業訓練福利措施之企業給予獎補助金。(草案第二十四條)
- 二十一、建立青年就業儲蓄帳戶制度。(草案第二十五條)
- 二十二、給予加薪企業申請專案計畫之補助優惠。(草案第二十六條)
- 二十三、給予加薪企業減稅優惠。(草案第二十七條)
- 二十四、企業增加雇員得申請僱用獎助。(草案第二十八條)
- 二十五、明定法租稅優惠應擇一適用。(草案第二十九條)
- 二十六、訂立施行細則及本條例施行日期(草案第三十條及第三十一條)

提高薪資執行特別條例草案

條	文	說	明
	第一章 總 則	章名	
第一條	<p>為維護社會公共利益，有效提升全民薪資所得，促進經濟發展，特制訂本條例。</p> <p>關於提高我國勞工薪資之執行，依本條例之規定。但其他法律之規定，較本條例更有利者，適用最有利之規定。</p>	<p>一、第一項揭示本條例之立法目的。</p> <p>二、第二項明定本條例與其他法律之適用關係。</p>	
第二條	<p>本條例所稱主管機關：在中央為勞動部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。</p> <p>本條例所定事項，涉及中央目的事業主管機關職掌者，由中央目的事業主管機關辦理。</p>	列明本條例各層級之主管機關。	
第三條	<p>本條例用詞定義如下：</p> <p>一、低薪勞工：薪資中位數低於整體勞工薪資中位數三分之二者。</p> <p>二、低薪產業：薪資中位數低於整體產業薪資中位數者。</p> <p>三、國營事業：符合國營事業管理法第三條規定之事業單位。</p> <p>四、泛公股事業機構：依公司法之規定，由政府與人民合資經營，政府出資不超過百分之五十，但對於財務及人事有決定性影響力者。</p>	本條例用詞之定義。	
	第二章 基本方針	章名	
第四條	<p>本條例公布施行後一年內，行政院應提出勞工薪資提升綱領。</p> <p>各中央目的事業主管機關應訂定薪資提升發展計畫及獎補助案，報行政院核定，並定期檢討。</p> <p>各中央目的事業主管機關，應負責推動所主管產業員工之薪資提升。</p>	<p>一、低薪問題亟需各中央目的事業主管機關正視，共同協助提升勞工薪資之發展。為確立各產業低薪狀況之改善及發展政策方向，行政院應提出勞工薪資提升綱領，而各中央目的事業主管機關應訂定薪資提升發展計畫，報行政院核定，作為施政之依據。訂定時，得邀集產業、學術、研究機構等各界，並視需要參考直轄市、縣（市）政府意見，以匯集各界意見及凝聚共識。該等政策及方向，應視各產業環境之變化，定期予以檢討，並向各界加以宣導說明。</p> <p>二、另由於部分中央目的事業主管機關對所管</p>	

	<p>產業多著重管理面向，較欠缺推動產業薪資調整之思維，爰於第三項明定各中央目的事業主管機關應負責推動員工薪資提升。</p>
<p>第五條 直轄市、縣（市）政府得訂定地方企業薪資提升策略；訂定時，應會商各中央目的事業主管機關。</p> <p>各中央目的事業主管機關得獎勵或補助直轄市、縣（市）政府，以推動地方提升勞工薪資。</p>	<p>一、改善低薪問題不僅是中央各部會之權責，爰於第一項明定各直轄市、縣（市）政府亦可積極主動規劃地方產業提升薪資之策略，並得會商各中央目的事業主管機關後訂定，以利與中央之政策接軌。</p> <p>二、另為鼓勵直轄市、縣（市）政府積極配合各中央目的事業主管機關所定之政策方向，爰於第二項明定各中央目的事業主管機關得運用獎勵或補助之方式，鼓勵直轄市、縣（市）政府配合推動薪資提升。</p>
<p>第六條 行政院應就國內外經濟情勢對我國勞工薪資之影響，進行通盤性調查及評估分析，提出薪資提升之扶助計畫，並定期檢討。</p>	<p>為因應經濟全球化趨勢，減緩國際性區域經濟合作對我國產業之衝擊，爰明定行政院應就國內外經濟情勢對我國勞工薪資影響進行評估，並提出薪資提升扶助計畫，給予受影響之產業支援。</p>
<p>第七條 為保護勞工權益，中央主管機關應依據消費者物價指數及經濟成長率建立工資調整標準機制，並定期調整最低工資。</p>	<p>為保護我國勞工權益，改善低薪現象，爰明定中央主管機關應建立一套隨物價指數和經濟成長率連動之薪資調整機制，並定期調整調高最低工資，且調整後之數額不得低於前一年度。</p>
<p>第八條 公務人員、現役軍人、公立學校教師之俸給及國營事業員工、中央及地方各機關臨時、派遣及約僱人員之薪資，應定期以定額或定率之方式檢討並調整之，但不得低於調整前之標準。其調整之額度、比率及其他相關事項之辦法，由主管機關或各事業主管機關會同相關機關定之。</p>	<p>為改善我國低薪現象，藉由公部門主動加薪帶動民間企業跟進，爰明定軍公教人員、國營事業員工及中央、地方各機關（含公立學校、公立醫療機構）臨時、派遣及約僱人員應定期調增薪資，以帶動民間企業加薪並提高消費能力，進一步促進我國經濟成長。</p>
<p>第九條 各中央目的事業主管機關及教育部為縮小學用落差，促進青年就業競爭力提高，得以補助或輔導方式，推動下列事項：</p> <p>一、整合企業及技職資源，策訂青少年職涯規劃相關計畫。</p> <p>二、擴大投資技職教育。</p> <p>三、增加企業實習機會。</p> <p>四、全面擴大產學專班。</p> <p>五、推動區域教學設備中心。</p> <p>六、建置青年就業資訊整合平台。</p> <p>七、建立職業訓練評估制度。</p>	<p>一、低薪狀況與大學教育過於普及之影響密不可分，應縮小學用落差，推動多元化高等教育，促進青少年提升競爭力進而獲得更好的薪資。為強化產學交流，得運用補助方式，鼓勵企業提供在學學生實習機會，使學校培育之人才得符合職能所需，俾對產業創新亦有加乘效果。而為協助產業加速創新，爰於第一項明定主管機關及教育部得運用補助或輔導方式，推動產學交流合作事項。</p> <p>二、第二項授權各中央目的事業主管機關訂定</p>

<p>八、建構區域產學合作機制。 九、擴大辦理在學生海外實習。 前項補助或輔導之對象、資格條件、審核基準、申請程序、核定機關及其他相關事項之辦法，由各中央目的事業主管機關會同教育部定之。</p>	<p>產業補助或輔導辦法，俾資適用。</p>
<p>第十條 行政院應成立跨部會專責小組，策訂青年求職行動協助方案，針對各產業求職青年設計就業支持方案及提供求職態度之學習及再教育課程，並定期檢討。 教育部及各中央目的事業主管機關應加強職涯規劃，訂定整合企業及技職資源計畫及獎補助案，並依據社會及產業需求定期調整專科學校及大學之招生科系。</p>	<p>一、政府應成立專責小組策訂青年求職行動協助方案，設計各產業青年就業支持方案，透過開設課程等方式提供求職青年所需之相關協助。 二、為強化青年職涯規劃及學用銜接，明定教育部及各中央目的事業主管機關應定期調整招生科系，以符合社會及產業需求。</p>
<p>第十一條 為協助勞工適應新型態及跨領域工作技能需求，主管機關應會同各中央目的事業主管機關訂定員工強化專業技術應用能力培訓計畫、擴大辦理產業職能鑑定業別及認證項目。 主管機關及各目的事業主管機關應針對月平均經常性薪資低於三萬元以下之員工，提供相關職能訓練方案及給予勞工職業訓練費用補助；對於協助辦理員工職業訓練之企業，得給予人才培訓費用補助。 前項職業訓練費用，主管機關得提供就業服務法第二十四條所列各款人員全額補助。 前二項職業訓練相關補助辦法由主管機關會同各中央目的事業主管機關定之。</p>	<p>一、礙於全球化影響及產業結構發展失衡，部分產業員工面對產業科技化及轉型常有銜接上困難，為提升其競爭力，主管機關應會同各中央目的事業主管機關辦理科技應用技能等專業技術能力培訓，並擴大辦理產業職能鑑定業別及認證項目，以協助勞工適應新形態及跨領域工作技能需求，爰訂定第一項。 二、為提升人力素質，針對每月平均薪資三萬元以下之員工，主管機關及目的事業主管機關應提供職訓方案，協助其提升就業競爭力，同時得給予相關補助。另針對就業服務法第二十四條所列各款人員，為協助其增進工作技能，主管機關得提供其職業訓練全額補助，爰訂定第二項及第三項。 三、有關職業訓練補助事宜，於第四項規定授權主管機關會同各中央目的事業主管機關訂定。</p>
<p>第十二條 主管機關為協助派遣勞工轉換為正職勞工，應策訂相關計畫，印製並宣導轉換指南等相關資訊。 依前項計畫將派遣勞工轉換為正職勞工之企業，主管機關得發給僱用補助。 前項補助金之申請資格條件、項目、方式、期間、經費來源及其他應遵行事項之辦法，由主管機關定之。</p>	<p>一、2018 年我國非典型工作者攀升至 81.4 萬人，屬於臨時性或人力派遣性質工作者約 63.7 萬人，使用派遣勞工雖大幅降低企業人力成本，但仍有薪資低落、勞動權益欠缺保障等問題。為落實勞工權益維護，公部門應儘速減少派遣工數量，爰規定第一項，主管機關應策訂相關計畫，印製轉換指南等相關資料作為協助派遣勞工轉換為正職勞工宣傳之用。</p>

	<p>二、為促進企業降低派遣勞工使用比率，規範主管機關得發給企業相關補助，並於第二項授權主管機關訂定補助金相關之申請資格及發放條件。</p>
<p>第十三條 為加速產業升級，以強化企業提高員工薪資意願，行政院應負責下列事項： 一、促進服務業創新加值之諮詢及協助。 二、投資程序與相關事項之諮詢及協助。 三、重要投資計畫之推動及協調事項。 四、其他促進投資事項之諮詢及協助。</p>	<p>由於我國產業結構發展失衡，面臨產業附加價值率持續下降、製造業大量外移、中小企業獲利較低、服務業佔比高但規模小且國際化程度不足等問題，需積極進行產業升級。為優化臺灣產業結構，提升產業附加價值，爰規定政府應就促進產業投資等事項進行協調、整合工作，並加速重要投資計畫之推動。</p>
<p>第十四條 行政院應策訂產業升級政策，並制定服務業創新加值計畫，優化新創事業投資環境。 公司投資於產業轉型升級及人才培訓支出金額，得依相關稅法或其他法律規定減免稅捐。</p>	<p>一、服務業對於我國經濟穩定具非常重要地位，但臺灣長期忽略服務業發展，使服務業發展停滯、獲利低迷，為提升服務業附加價值率，爰參考文化創意產業發展法第二十七條，要求行政院應訂定產業升級政策及制定服務業創新加值計畫。 二、為鼓勵企業積極投入產業轉型發展及人才培訓，以提升其獲利及人才素質，爰於第二項明定得依相關規定減免稅捐。</p>
<p>第三章 促進薪資提升</p>	<p>章名</p>
<p>第十五條 行政院主計總處應會同財政部公告每年度各產業薪資統計報告。 行政院應依前項統計報告有關薪資分布之資料，就低薪產業訂定產業升級計畫，以促進國民薪資待遇提升。</p>	<p>一、為使我國產業薪資結構更加透明化，爰於第一項規定行政院應每年定期公布薪資分布狀況，其中應包含薪資所得水準及分布情形、月平均薪資所得、中位數、低薪產業人數及占比等相關資料。 二、薪資分布統計狀況可做為行政院訂定產業升級計畫之參考，爰規定第二項。</p>
<p>第十六條 為使就業相關資訊更加透明，主管機關應建立全國性之就業資訊網。 前項資訊網應整合就業諮詢、職業訓練、創業輔導、薪資行情等就業市場資訊。</p>	<p>為便利民眾迅速獲悉企業薪資福利狀況、就業諮詢、職涯規劃、職業訓練等相關就業資訊，主管機關應整合公部門及民間資源建立全國性之就業資訊平台。</p>
<p>第十七條 主管機關應就員工福利方面進行評選並公告每年度幸福企業名單。 各級主管機關及中央目的事業主管機關對於評選優良之企業，得予以表揚及獎勵。 前二項評選對象、評選內容、幸福企業之條件、表揚方式、獎勵對象、資格條件、適用範圍、核定機關、審查程序、審查基準及其他相關事項之辦法，由各級主管機關及中央目的事業主管機關定之。</p>	<p>為鼓勵企業主動推行優於法令之友善措施制度，增進勞工福祉，主管機關應每年舉行幸福企業甄選，就工作環境、待遇與培育、福利與獎勵制度等面向進行評選並公開頒獎、優予獎勵，以促進勞工福祉，創造勞資雙贏。相關辦法授權由各級主管機關及中央目的事業主管機關訂定。</p>

<p>第十八條 股票已在證券交易所上市或於證券櫃檯買賣中心上櫃買賣之公司、國營事業及泛公股事業機構，當年度營業獲利達一定條件者，其基層員工年度薪資平均數低於同業過去三年度平均時，主管機關應公布其事業單位、事業主之名稱或負責人姓名，並令其公開說明原因事由。</p> <p>前項適用範圍、獲利條件、薪資給付總額、基層員工範圍、同業平均之計算方式及其他相關事項之辦法，由主管機關定之。</p>	<p>為避免上市櫃公司、國營事業及泛公股事業單位獲利良好者，給予員工年度薪資平均數額低於同業過去三年平均，致員工生活水準低落，爰明定主管機關強制公布事業單位名稱及負責人姓名，並要求其公開說明就經營績效與員工薪酬之關聯性與合理性，以促進企業為員工提升薪資，並增進員工向心力，形成正向循環。相關辦法授權由主管機關訂定。</p>
<p>第十九條 股票已在證券交易所上市或於證券櫃檯買賣中心上櫃買賣之公司有下列情事者，主管機關應加強勞動檢查，並定期公告檢查結果：</p> <p>一、公司獲利表現較同業為佳，惟基層員工之年度薪資平均數低於同業水準。</p> <p>二、公司獲利表現較前一年度增加，惟基層員工之年度薪資平均數較前一年度減少。</p> <p>前項獲利表現認定、同業範圍、基層員工範圍及年度薪資平均數之計算方式等相關辦法，由主管機關會同目的事業主管機關定之。</p>	<p>為確保勞工權益、使員工得以共享公司收益，針對獲利良好之上市、上櫃公司，如給予員工薪資相對低落者，主管機關應加強勞動檢查。相關辦法授權由主管機關會同目的事業主管機關訂定。</p>
<p>第二十條 股票已在證券交易所上市或於證券櫃檯買賣中心上櫃買賣之公司，編製年度財務報告時，應依金融監督管理委員會規定揭露下列資訊：</p> <p>一、公司薪資酬勞政策。</p> <p>二、個別董事、監察人及經理人之薪資酬勞。</p> <p>三、全體員工薪資酬勞之總額、平均數及中位數。</p> <p>四、非擔任主管職務之全時員工薪資酬勞總額、平均數及中位數。</p> <p>五、第二款董事薪資酬勞與前款非擔任主管職務之全時員工薪資酬勞中位數之差距倍數。</p>	<p>透過揭露管理階層個別酬金、員工酬勞平均數和中位數，以及兩者薪酬差異倍數等企業薪資結構，供投資者評估公司實際執行業務者薪酬合理性，以查核獲利之企業所提供員工之薪資是否合理，進而改進目前社會普遍低薪現象。</p>
<p>第二十一條 股票已在證券交易所上市或於證券櫃檯買賣中心上櫃買賣之公司，得依章程規定設置勞工董事。但主管機關應視公司規模、股東結構、業務性質及其他必要情況，要求其設置勞工董事，人數至少一人。</p>	<p>為落實產業民主制度，有效維護與保障民營企業勞工權益，包含德國、法國、荷蘭等至少 19 個歐洲國家要求公司必須具備勞工（或工會）代表董事；另為打破勞工長期於薪資議價之弱勢地位，促進勞資和諧及提高生產效率，爰參</p>

立法院第 10 屆第 1 會期第 1 次會議議案關係文書

<p>前項勞工董事之產生，公司設有工會者，由工會推派之；無工會者，由公司全體受僱者選舉之。</p> <p>勞工董事之選舉方式、由工會推派之程序及其他應遵行事項之辦法，由主管機關會同目的事業主管機關定之。</p>	<p>酌國營事業管理法第三十五條第二項規定，明定上市櫃公司得依章程規定設置勞工董事，且應由公會或全體員工推舉之，使勞工合理分享企業利潤。相關辦法授權由主管機關會同目的事業主管機關訂定。</p>
<p>第二十二條 公開發行股票之公司於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金外，對於符合一定條件之基層員工，應公平考量其年資、薪資、職位與績效等因素，會同工會訂立給與基層員工獎金或分配紅利之利潤分享計畫書；無工會者，於召開勞資會議共同訂立後，將計畫書報請當地主管機關備查，並於次一營業年度終了結算前實施；其計畫書變更時，亦同。</p> <p>前項基層員工範圍、利潤分享計畫書應記載事項及相關事項之辦法，由主管機關會同目的事業主管機關定之。</p>	<p>為給予勞工參與企業利潤與經營成果之分享機會，明定公開發行公司應公平考量勞工之年資、薪資、職位與績效等因素，會同工會提出具體利潤分享計畫書；相關辦法授權由主管機關會同目的事業主管機關訂定。</p>
<p>第四章 租稅優惠及獎補助機制</p>	<p>章名</p>
<p>第二十三條 各中央目的事業主管機關得以補助、獎勵或輔導方式，推動下列事項：</p> <ol style="list-style-type: none"> 一、強化推動專科以上學校產學合作及增加企業實習機會。 二、輔導就業者取得專業證照。 三、鼓勵企業提高低薪勞工薪資。 四、鼓勵企業對學校人才培育之投入。 五、鼓勵企業加強員工職前及在職訓練。 六、補助低薪勞工子女教育津貼。 七、補助低薪青年勞工交通津貼及租屋津貼。 八、其他促進薪資提升之事項。 <p>前項補助、獎勵或輔導之對象、資格條件、適用範圍、審核基準、申請程序、核定機關及其他相關事項之辦法，由各中央目的事業主管機關定之。</p>	<p>為改善工作環境，提升整體勞工薪資，明定各中央目的事業主管機關得運用補助、獎勵或輔導方式推動事項辦理臚列之相關事項。相關辦法授權由各中央目的事業主管機關訂定。</p>
<p>第二十四條 為促進員工自我投資以達成薪資提升目標，企業推行下列事項之一者，各中央目的事業主管機關得給予獎補助金：</p> <ol style="list-style-type: none"> 一、安排新進員工訓練。 二、舉辦企業內職業訓練課程。 	<p>為鼓勵企業為員工舉辦職業訓練、訂定加薪或升遷制度，以強化員工技能、提升競爭力並獲取更高薪資，明定企業推行員工福利措施可獲主管機關獎補助，並授權相關獎補助辦法由各中央目的事業主管機關訂定。</p>

<p>三、給予低薪勞工通勤補貼、職業訓練公假。</p> <p>四、建立員工考取證照或語言、學歷可獲加薪或升遷之制度。</p> <p>前項獎補助金之適用對象、申請資格、金額、期間、經費來源及其他相關事項之辦法，由各中央目的事業主管機關定之。</p>	
<p>第二十五條 為鼓勵青年儲蓄與穩定就業，行政院應建立青年就業儲蓄帳戶制度，並由政府、青年就業者及雇主共同提撥一定金額存入。</p> <p>前項青年就業儲蓄帳戶之適用對象、期間、雇主及政府個別負擔額度、基金來源、帳戶管理、補助方式、提領要件等及其他相關事項之辦法，由中央主管機關會同中央目的事業主管機關定之。</p>	<p>一、為培養青年良好儲蓄及理財習慣，提高青年實質所得，避免因低薪及未來勞保年金減少之窘境，造成國內青年對未來失去希望，欠缺儲蓄或投資動力，爰參考南韓政府推動之「青年明日共同帳戶制度」，規定由政府、青年就業者及其雇主於一定年限內分別投入一定金額共同存入帳戶，於符合一定條件後，青年就業者始得領出。</p> <p>二、有關青年就業儲蓄帳戶相關管理辦法，由中央主管機關會同中央目的事業主管機關訂定。</p>
<p>第二十六條 企業為基層員工之平均薪資給付水準調高至一定比率或以高於同業之平均薪資水準聘僱新進青年員工者，主管機關於其申請各部會專案計畫時，得優先給予補助。</p> <p>前項基層員工及青年員工範圍、調薪比率、專案計畫項目、補助額度、申請條件、程序及其他相關事項之辦法，由主管機關會同各中央目的事業主管機關定之。</p>	<p>為鼓勵企業為員工加薪，明定主管機關得優先給予加薪企業專案計畫補助優惠，相關實施辦法授權由主管機關會同各中央目的事業主管機關訂定。</p>
<p>第二十七條 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，得選擇以下列方式，就非因法定基本工資調整而增加支付本國籍現職基層員工經常性薪資金額部分，抵減應納營利事業所得稅額，並以不超過該公司當年度應納營利事業所得稅額百分之三十為限；一經擇定，不得變更：</p> <p>一、於支出金額百分之三十限度內，抵減當年度應納營利事業所得稅額。</p> <p>二、於支出金額百分之十五限度內，抵減自當年度起三年內各年度應納營利事業所得稅額。</p> <p>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</p>	<p>一、為鼓勵企業給予員工加薪，參酌產業創新條例第十條規定，企業調高基層員工之平均薪資給付水準時，得就增加支出薪資之部分，擇一抵減營利事業所得稅額。</p> <p>二、有關啟動本租稅優惠之經濟景氣指數、適用企業範圍及期間、僱用員工對象及人數、核定機關、申請期限、申請程序及其他相關事項，授權由主管機關會同各中央目的事業主管機關訂定。</p>

立法院第 10 屆第 1 會期第 1 次會議議案關係文書

<p>計算應納營利事業所得稅額。</p> <p>第一項所定經濟景氣指數達一定情形、基層員工範圍、適用對象及期間、企業整體薪資給付總額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，由主管機關會同各中央目的事業主管機關定之。</p>	
<p>第二十八條 企業於經濟景氣指數達一定情形下，增僱一定人數之青年員工且提高該企業整體薪資給付總額時，得申請僱用獎助。</p> <p>前項所定經濟景氣指數達一定情形、適用對象及期間、青年員工之範圍及人數、企業整體薪資給付總額、核定機關、獎助額度、申請期限、申請程序及其他相關事項之辦法由主管機關會同各中央目的事業主管機關定之。</p>	<p>一、為鼓勵企業創造就業機會，促進薪資提升，爰參考南韓政府實施「青年追加僱用獎勵金制度」，規定企業如增僱一定人數之青年員工得申請僱用獎助優惠。</p> <p>二、有關啟動本獎助優惠條文之經濟景氣指數、適用企業範圍及時間、僱用員工對象及人數、核定機關、申請期限、獎助額度、申請程序及其他相關事項，由主管機關會同各中央目的事業主管機關訂定。</p>
<p>第五章 附 則</p>	<p>章名</p>
<p>第二十九條 已依其他法令享有租稅優惠、獎勵、補助者，不得就同一事項重覆享有本條例所定之獎勵或補助。</p> <p>公司或企業最近三年因嚴重違反環境保護、勞工或食品安全衛生相關法律且情節重大經各中央目的事業主管機關認定者，不得申請本條例之獎勵或補助，並應追回違法期間內依本條例申請所獲得之獎勵或補助。</p> <p>依前項規定應追回獎勵或補助者，各中央目的事業主管機關應於追回之處分確定後，於其網站公開該公司或企業之名稱；依稅捐稽徵法第四十八條第二項規定停止並追回本條例之租稅優惠者，財政部應於該停止並追回處分確定年度之次年公布其名稱，不受稅捐稽徵法第三十三條規定之限制。</p>	<p>明定法租稅優惠應擇一適用，不得就同一事項重覆享有本條例所定之獎勵或補助。</p>
<p>第三十條 本條例施行細則，由中央主管機關定之。</p>	<p>明定本條例施行細則訂定之權責機關。</p>
<p>第三十一條 本條例自公布日施行。但第二十二條、第二十六條至第二十八條施行至○年○月○日止。</p>	<p>明定本條例施行日期。</p>

立法院第 10 屆第 1 會期第 1 次會議議案關係文書