

中小企業增僱員工薪資費用加成減除辦法

條 文	說 明
<p>第一條 本辦法依中小企業發展條例（以下簡稱本條例）第三十六條之二第三項規定訂定之。</p>	<p>本辦法訂定依據。</p>
<p>第二條 本辦法所稱中小企業，指依法辦理公司或商業登記，並合於中小企業認定標準第二條之事業。但不包括所得稅法施行細則第五十六條第一項免課營利事業所得稅之小規模營利事業。</p> <p>本辦法所稱經濟景氣指數達一定情形，指行政院主計總處按月發布之失業率連續六個月高於一定數值，且經中央主管機關認定公告者。</p> <p>前項經濟景氣指數達一定情形，中央主管機關自本辦法施行之日起，應每二年檢討調整之。</p>	<p>一、本條例第三十六條之二第一項所定獎勵優惠之適用主體需屬營利事業所得稅之課稅對象，爰於第一項明定本辦法適用對象為依法辦理公司或商業登記並合於中小企業認定標準第二條之事業，排除依所得稅法施行細則第五十六條第一項免課營利事業所得稅之小規模營利事業。</p> <p>二、參照所得稅法施行細則第五十六條對小規模營利事業規範，指規模狹小，交易零星，每月銷售額未達使用統一發票標準而按查定課徵營業稅之營利事業。另依財政部七十五年七月十二日臺財稅第七五二六二五四號函釋，訂定營業人使用統一發票銷售額標準，為平均每月新臺幣二十萬元。</p> <p>三、為符促進就業率及財政平衡之政策目標達成，爰於第二項明定以失業率作為評估經濟景氣指數達一定情形之依據，其數值由中央主管機關定之。</p> <p>四、第三項明定中央主管機關每二年依實際情形酌予檢討調整經濟景氣指數標準。</p>
<p>第三條 經濟景氣指數達一定情形時，除第九條情形外，自中央主管機關公告生效日起連續二年內，中小企業符合本辦法規定增僱本國籍員工者，得申請適用本條例第三十六條之二第一項加成減除營利事業所得額之優惠（以下簡稱申請優惠）。</p>	<p>一、第一項明定本條例第三十六條之二第一項獎勵優惠之啟動條件及適用期間。</p> <p>二、考量本辦法適用期間係自中華民國一百零三年五月二十日起十年止，又因設有啟動條件及優惠適用期間，故可能使最後一次優惠適用期</p>

<p>前項優惠適用期間，自中央主管機關公告生效日起至本辦法施行期間屆滿之日不足二年者，其申請優惠適用期間至本辦法施行期間屆滿之日止。</p>	<p>間不足二年，爰於第二項明定適用期間之終止時點。</p> <p>三、前二項公告生效日期，由中央主管機關於公告時指定。</p>
<p>第四條 申請優惠之中小企業，應符合下列要件：</p> <p>一、自中央主管機關公告經濟景氣指數達一定情形之生效日起，依法完成公司或商業設立登記或增資變更登記，不包括原企業合併、分割、轉讓、或解散而未實質增僱員工者。</p> <p>二、新投資創立之實收資本額或增資擴展之增加實收資本額達新臺幣五十萬元，且企業淨值應為正值。</p> <p>三、當年度自中央主管機關公告經濟景氣指數達一定情形之生效日起，增僱二人以上本國籍員工。</p> <p>四、當年度本國籍員工勞工保險平均月投保人數較前一會計年度本國籍員工勞工保險平均月投保人數增加二人以上；如於會計年度中增僱未滿一年者，該會計年度增僱後之經常僱用員工數較增僱前之經常僱用員工數增加二人以上。</p> <p>五、當年度增僱本國籍員工後之整體薪資給付總額高於比較薪資水準總額；如於會計年度中增僱未滿一年者，其比較薪資水準總額應按增僱期間相當全年之比例計算，增僱期間不滿一月者，以一月計算。</p> <p>六、增僱本國籍員工之薪資相當或高於當年度中央勞動主管機關公告之基本工資。</p> <p>於前項第一款公告之生效日起完</p>	<p>一、第一項明定申請加成減除營利事業所得額之中小企業應具備之資格要件。</p> <p>二、為鼓勵營利事業增僱員工，增加本國國民就業機會，並杜絕企業利用組織型態之轉換而並未實質增僱員工之情形，爰訂定第一項第一款。</p> <p>三、關於第一項第二款資本額門檻之訂定，係為確保經濟效益與稅式支出之衡平，爰依稅式支出評估結果，以新臺幣五十萬元為準。</p> <p>四、關於第一項第三款，根據行政院主計總處民國一百年工商普查資料顯示，我國製造業之中小企業，每家就業人數平均為十三人；非製造業之中小企業，每家平均就業人數為六人，為鼓勵企業主提供工作機會並避免過重人事支出負擔，不宜就新增僱人數設立過高門檻，爰以二人以上為準。</p> <p>五、為防止企業利用裁撤原有員工再另新聘員工，規避實質提升就業率之目的，爰訂定第一項第四款，當年度本國籍員工勞工保險平均月投保人數需較前一會計年度增加二人以上，惟若中小企業增僱員工時點較晚，致以前後會計年度進行平均月投保人數比較時，無法達成增加二人之要件享受全年度租稅優惠，爰訂定以當年度進行經常僱用員工數比較之計算辦法，放寬要件成就可能性。並配合於第三項明訂本款後段所稱「經常僱用員工數」之計算</p>

成公司或商業設立登記者，不受前項第四款及第五款規定之限制。

第一項第四款後段所定經常僱用員工數，以該會計年度增僱時點前後之中小企業本國籍員工每月勞工保險平均月投保人數比較之。

第一項第五款所稱比較薪資水準總額，指前一年度薪資給付總額，加計前一年度薪資給付總額乘以基準僱用比例之百分之三十計算之總額；所稱基準僱用比例，指當年度增僱本國籍員工人數占前一年底總僱用人數之比例。計算公式如下：比較薪資水準總額=前一年度薪資給付總額+前一年

度薪資給付總額 $\times \frac{\text{當年度增僱本國籍員工人數}}{\text{前一年度總僱用人數}} \times 30\%$ 。

第一項第五款之整體薪資給付總額，應符合營利事業所得稅查核準則第七十一條規定之範圍為準，但不包含非本國籍員工薪資給付額之部分。

方式，舉例如下：

某中小企業一百零四年每月僱用員工數一至四月各五人、五至九月各六人、十至十二月各八人，該公司採曆年制，則當年度勞工保險平均月投保人數為六人 $[(5 \times 4 + 6 \times 5 + 8 \times 3) / 12]$ ，倘一百零三年度勞工保險平均月投保人數為三人，則該公司一百零四年度全年可享增僱租稅優惠。承上例，倘一百零三年度勞工保險月投保平均人數為五人，則一百零四年尚無法全年度享租稅優惠，惟十至十二月經常僱用員工數八人，較一至九月經常僱用員工數為五人 $[(5 \times 4 + 6 \times 5) / 9]$ 增加二人以上，故該公司自一百零四年十月起可享增僱租稅優惠。

六、為避免企業不願提高人事成本，而利用不當扣減原有員工薪資之手段以使用本辦法之優惠，造成該企業平均薪資水準降低，爰於第一項第五款參考日本僱用促進稅制之設計，以「比較薪資水準總額」作為比較基準。並配合於第四項規定本款所稱「比較薪資水準總額」之計算方式，舉例如下：某中小企業前一年度原僱用員工五名，年薪分別為兩百萬元、一百五十萬元、一百萬元、五十萬元及五十萬元，合計五百五十萬元，倘當年度增僱兩名本國籍基層員工，則比較薪資水準

總額為 $550 + 550 \times \frac{2}{5} \times 30\% = 616$ 。續上

開案例，倘當年度於九月十日起增僱員工，則比較薪資水準總額為

$550 + 550 \times \frac{2}{5} \times 30\% \times \frac{4}{12} = 572$ 。

七、第一項第六款參考勞動基準法第二

	<p>十一條訂定，保障增僱員工之薪資不低於基本工資。</p> <p>八、為因應新設企業尚在起步之特殊狀況，排除增僱員工人數之要求，且無須比較前後年度勞工保險月投保平均人數或當年度一定增僱時點前後之經常僱用員工數，爰訂定第二項。</p> <p>九、第五項明定依營利事業所得稅查核準則認定薪資之計算範圍。</p>
<p>第五條 中小企業有下列情形之一者，不得申請優惠：</p> <p>一、提供之增僱工作機會，位於中華民國境外。</p> <p>二、提供之增僱工作機會，係屬部分工時或定期契約之性質。</p> <p>三、屬經營舞廳、舞場、酒家、酒吧、特種咖啡茶室之行業或人力派遣服務業。</p> <p>四、使用票據經拒絕往來尚未恢復往來，或於最近三年內有欠繳已確定應納稅捐情事。</p> <p>五、收購他企業之營業或財產而增僱員工，或屬公司法第三百六十九條之一所稱關係企業間人員流動之情形。</p> <p>六、增僱行為違反民法第一百八十四條、公平交易法第十九條第三款、第五款、第二十四條或營業秘密法第十條規定，經主管機關處分確定或司法機關判決確定。</p> <p>七、最近三年內違反環境保護、勞工、食品安全衛生相關法律且情節重大，經主管機關處分確定或司法機關判決確定。</p> <p>中小企業無前項規定情形，應以切結書聲明之。</p>	<p>一、第一項明定中小企業不得申請優惠之情形：</p> <p>(一)本辦法立法目的在促進國內中小企業投資意願及提升國內就業率，增僱工作機會之工作地點，應位於臺灣、澎湖、金門、馬祖及中華民國政府統治權所及之其他地區，爰於第一款排除位於中華民國境外者。</p> <p>(二)本辦法立法目的在鼓勵提供長期、穩定性之就業機會，爰於第二款排除部分工時（如：計時人員或受工作事業單位輪派到工者）及定期契約（依勞動基準法第九條及勞動基準法施行細則第六條進用者）之工作。</p> <p>(三)參考臺北市舞廳舞場酒家酒吧及特種咖啡茶室管理自治條例及高雄市舞廳舞場酒家酒吧及特種咖啡茶室管理自治條例，有陪侍之營利事業係屬政府需加強管理以維公共安全及社會安寧之特定行業，爰不予獎勵；又人力派遣服務業係因應企業將人力需求外部化之行業，由於企業短期或彈性之業務需求，在派遣關係下，企業可隨時向人力派遣服務業要求替換支援人力，派遣勞工無法受</p>

	<p>有穩定的工作保障，不符增加國內實質就業機會及降低失業率之立法意旨，爰於第三款將前開行業排除之。</p> <p>(四)中小企業應非屬銀行拒絕往來戶且無欠繳稅捐之情事，爰訂定第四款。</p> <p>(五)為確保申請優惠之企業有實質增加國人就業機會，中小企業所增僱員工，不宜屬於收購他公司之營業或財產（如 A 公司收購 B 公司之手機部門，使手機部門的原有員工移轉與 B 公司成立僱用關係）或因關係企業間人事流動所致者，爰訂定第五款。另本款所定「收購」，僅限於企業併購法第四條第四款所定取得他公司之營業或財產之情形，不包括取得他公司之股份。</p> <p>(六)增僱行為應使就業人力結構良性流動，不得屬惡意挖角之行為，爰訂定第六款。</p> <p>(七)企業應負起一定社會責任，如有違反環境保護、勞工或食品安全衛生相關法規規範，且受行政處分或司法機關判決確定者，不應享有租稅優惠，爰訂定第七款。</p> <p>二、為便利中小企業申請優惠，爰於第二項規定其以切結書聲明無前項規定之情形，必要時再行查核。</p>
<p>第六條 申請優惠之中小企業，應於辦理當年度營利事業所得稅結算申報時依規定格式填報，並檢附下列文件，送請公司或商業登記所在地之稅捐稽徵機關核定本條例第三十六條之二第一項加成減除營利事業所得稅之數額：</p> <p>一、中小企業增僱員工薪資費用加成</p>	<p>一、第一項序文明定申請增僱員工優惠之程序及所需文件，並由中小企業送請其公司或商業登記所在地之稅捐稽徵機關核定。</p> <p>二、應稅捐稽徵主管機關審查作業之需求，爰於第一項各款訂定各項應檢附之證明文件。</p> <p>三、第二項明定由財政部訂定申報表格</p>

<p>減除申請表。</p> <p>二、公司或商業設立登記或增資變更登記之文件影本。</p> <p>三、當年度與前一年度勞工保險投保單位被保險人名冊。</p> <p>四、增僱員工之勞工保險被保險人投保資料表及薪資明細資料。</p> <p>五、第五條第二項規定之切結書。</p> <p>六、其他有關證明文件。</p> <p>前項申報表格之格式，由財政部定之。</p> <p>中小企業依第一項規定填報之資料如有疏漏，得於所得稅法規定申報期限屆滿前補正；屆期未補正者，稅捐稽徵機關得不予受理。</p>	<p>格式。</p> <p>四、第三項明定申請資料補正期限。</p>
<p>第七條 中小企業申請優惠，其薪資費用支出，不包括政府補助款在內，且應以稅捐稽徵機關核定數為準。</p>	<p>為避免同一筆薪資費用支出享有雙重優惠，薪資費用支出應排除政府補助款。</p>
<p>第八條 中小企業有違反環境保護、勞工、食品安全衛生相關法律且情節重大者，中央主管機關應依稅捐稽徵法第四十八條第二項規定，通知財政部停止並追回其違章行為所屬年度享受本條例第三十六條之二第一項加成減除營利事業所得額之優惠待遇。</p>	<p>依稅捐稽徵法第四十八條第二項規定。政府給予企業稅賦優惠有其政策考量與目的，若發現企業有重大違法行為，即應依法取消其優惠。</p>
<p>第九條 中央主管機關首次公告經濟景氣指數達一定情形時，優惠適用期間溯及自中華民國一百零三年五月二十日起，連續適用二年。</p>	<p>本條例第四十條明定同法第三十六條之二施行期間自一百零三年五月二十日起算，爰配合母法規定，例外回溯起算首次優惠適用期間。</p>
<p>第十條 本辦法施行期間，自中華民國一百零三年五月二十日起十年。</p>	<p>本辦法施行期間。</p>