

伍、政府推動縮減貧富差距與經濟弱勢扶助執行情形

在全球化浪潮與新興科技應用推動下，無論是已開發國家、新興經濟體或開發中國家，在追求經濟成長過程中，普遍面臨所得分配公平性之挑戰。依據世界經濟論壇（World Economic Forum, WEF）2026 年 1 月發布之「2026 全球風險報告」指出，「不平等」已被列為最具連鎖效應風險之一，深刻影響社會凝聚力、地緣政治穩定及經濟永續發展。政府為因應所得分配不均議題，前於 99 年 8 月成立「行政院改善所得分配專案小組」，100 年 2 月間提出「改善所得分配具體方案」之短、中、長期策略，國家發展委員會（下稱國發會）續於 106 年 9 月公布 3 年期（107 至 109 年）方案內容，包含社福策略、就學及就業策略、薪資策略、租稅策略 4 大面向；嗣基於既有機制或平臺，已可發揮強化及檢視相關措施實施效益，該方案於 107 年 8 月間停止適用，原方案重點工作項目，回歸各部會持續推動；其後政府為實現包容成長之政策目標，於 113 年 7 月成立之行政院經濟發展委員會（下稱經發會）架構下，列入「所得分配合理化」對策，並由相關部會提出創新措施；復為改善所得分配差距可能衍生之弱勢處境加劇及貧富世襲問題，政府亦透過租稅、社會福利及經濟弱勢扶助措施，依據「社會福利基本法」、「社會救助法」（下稱社救法）等法規，針對低收入戶、中低收入戶、身心障礙者及中低收入老人等經濟弱勢族群，提供生活扶助、醫療、就學及就業補助等多元福利，透過所得重分配機制調節家戶所得，俾提升其生活保障，降低經濟風險及貧窮衝擊，以促進社會公平正義。

前述相關政策執行成果，亦與臺灣永續發展目標連結，如核心目標 10 列有「透過推動社會保障措施，照顧經濟弱勢、強化就業能力、促進薪資成長及提升租稅公平，持續改善所得分配」；核心目標 1 列有「增加經濟弱勢人口自立比率」、「持續推動辦理社會救助，照顧低收入戶、中低收入戶及救助遭受急難或災受害者，並協助其自立」等具體目標。政府為因應全球不平等趨勢及貧富差距擴大風險，均持續推動相關措施，期使經濟發展成果共享，依行政院主計總處（下稱主計總處）114 年 10 月公布之「113 年家庭收支調查報告」，我國每戶可支配所得基尼係數為 0.341，近 10 年均維持於 0.339 至 0.342 間，低於國際基尼係數 0.4 之警戒線，顯示各項策略已發揮一定成效。茲將政府推動縮減貧富差距與經濟弱勢扶助執行情形暨審計機關重要審核意見，說明如次：

一、政府推動縮減貧富差距相關措施執行情形

(一) 提升薪資及薪資透明化

所得分配攸關社會公平與經濟均衡發展，政府為縮減貧富差距並提升國人薪資水準，經發會已將所得分配合理化納入包容成長政策目標之一，據以持續推動「提升薪資及薪資透明化」及「資本利得與薪資課稅」，並於 113 年 10 月 30 日召開之委員會議中，針對提升薪資及薪資透明化部分提出「政府作為加薪引擎」、「薪資透明化」、「中小企業賦能」等 3 大面向，暨推動提供企業加薪抵稅優惠、上市櫃公司於永續報告書揭露員工薪資資訊等 8 項創新對策，並由行政院人事行政總處（下稱人事行政總處）、行政院公共工程委員會（下稱工程會）、金融監督管理委員會（下稱金管會）、勞動部及經濟部等權責機關負責辦理（表 1）。截至 115 年 4 月底止，除由勞動部主責推動之修正就業服務法部分（薪資揭露門檻由 4 萬元提升至 5 萬元），仍處於研議階段未進入實質修法作業外，其餘措施皆已由相關部會依規劃內容推動；另有關「資本利得與薪資課稅」議題，自經發會 113 年成立以來，雖已召開 3 次委員會議及 2 次顧問會議，惟相關議題尚未進入實質討論。

表 1 「提升薪資及薪資透明化」3 大面向 8 項創新對策辦理情形

項目	創新對策	主辦機關	截至 115 年 4 月底止辦理情形
政府作為加薪引擎	提升公部門及公營事業所僱勞工薪資	人事行政總處	113 年 12 月 30 日函請各中央機關自 114 年起約僱、工友及約用人員等基層員工月薪應高於最低工資 1.1 倍。
	檢討勞務採購	工程會	113 年 12 月 20 日函請各機關就已訂約採購案件協議調整勞工薪資至最低工資 1.1 倍以上；同年 12 月 26 日修正發布勞務採購契約範本及相關採購契約範本，明定派駐勞工及全職從事採購案之廠商勞工薪資應高於最低工資 1.1 倍，並修正發布「評選（審）委員評分表」範本，採行分級加分機制鼓勵投標廠商自願加薪。
	修正證券交易法要求企業分潤員工	金管會	113 年 8 月 7 日修正公布證券交易法第 14 條，規定上市櫃公司應於章程明定以年度盈餘提撥一定比率作為基層員工薪資調整或酬勞分配；並於同年 11 月 8 日發布令要求上市櫃公司至遲於 114 年股東會完成章程修正，另督請證交所及櫃買中心加強宣導及建置資訊申報平臺，以資訊公開引導企業適度提升員工薪酬。
薪資透明化	提高職缺薪資揭露門檻	勞動部	勞動部已研議修正就業服務法薪資揭示門檻提高至 5 萬元，嗣為因應 115 年 2 月與美方簽署「臺美對等貿易協定」涉及修正同法相關內容，先就該案進行修法，至薪資揭示門檻調整案將另案辦理。
	薪資條件列入企業上市櫃審查標準	金管會	金管會於 114 年 2 月修正審查有價證券上市櫃作業程序，增訂基層員工薪資審查機制，規定申請上市櫃公司最近一個會計年度基層員工月平均經常性薪資未達當年度每月最低工資 1.3 倍者，應說明原因及提出具體改善措施。
	上市櫃企業員工薪資資訊透明	勞動部/金管會	金管會於 114 年 5 月修正上市櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法，規定加強揭露非擔任主管職務之全時員工薪資資訊，包括薪資平均數、中位數及其年度變動情形，並開放得以公開資訊觀測站查詢索引方式揭露。

項目	創新對策	主辦機關	截至 115 年 4 月底止辦理情形
中小企業賦能	擴大輔導，創造企業獲利及加薪能力	經濟部	經濟部於 113 年 8 月 7 日修正「中小企業發展條例」，刪除員工加薪租稅優惠之景氣啟動門檻，將加薪薪資費用加成減除率由 130% 提高至 175%，並於同年 12 月 4 日由經濟部會銜財政部修正公告「中小企業員工加薪薪資費用加成減除辦法」。
	鼓勵有獲利之中小企業對員工加薪	經濟部	經濟部配合行政院啟動「中小微多元振興發展計畫」，於 114 年 1 月 15 日公布「鼓勵中小企業為員工加薪額外額度保證措施」提供最高 3,500 萬元保證融資額度、最高 9.5 成保證成數及 0.1% 保證手續費優惠，鼓勵有獲利之中小企業善盡社會責任，對員工加薪，以期帶動國內薪資水準成長。

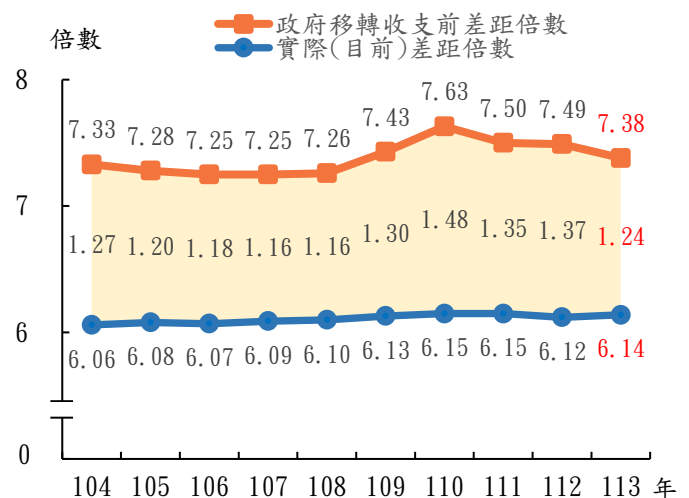
資料來源：整理自各部會提供資料。

（二）政府收支移轉措施

政府改善所得分配主要係透過租稅及社會福利等收支移轉措施進行。在租稅方面，藉由租稅制度設計及提供各項租稅減免與扣除額措施，調節家庭可支配所得，持續推動稅制改革，如 106 年度起將每人基本生活所需費用排除課稅、107 年度實施所得稅制優化方案，大幅調高標準扣除額、薪資所得、身心障礙及幼兒學前特別扣除額，108 年度增訂長期照顧特別扣除額，並配合物價變動調整免稅額及相關扣除額，以減輕中低所得家庭租稅負擔；另透過推動房地合一稅制、將個人未上市櫃股票交易所得納入最低稅負制及實施個人受控外國企業制度等措施，提升高所得者稅負，以落實量能課稅及維護租稅公平。

另在社會福利方面，我國依社會福利政策綱領，以社會保險為主、社會津貼為輔，並透過社救法等相關制度，提供低收入戶及中低收入戶生活扶助、健保費及學雜費減免、急難救助、急難紓困及實物給付等協助，以維護經濟弱勢族群基本生活。依主計總處家庭收支調查結果，112 及 113 年最高所得 20% 家庭與最低所得 20% 家庭於未計入政府移轉收支前，可支配所得差距分別為 7.49 倍及 7.38 倍；加計政府社會福利移轉收入後，差距縮小為 6.28 倍及 6.29 倍；再扣除政府租稅移轉支出後，降為 6.12 倍及 6.14 倍（圖 1），顯示政府透過社會福利及租稅移轉，有助縮小不同家庭間之所得差距，收支移轉相關措施已發揮一定程度之重分配功能。

圖 1 政府移轉收支縮減所得差距情形



註：1. 所得差距倍數改善情形，係以政府移轉收支前差距倍數與實際（目前）差距倍數取小數點 2 位相減計算之。

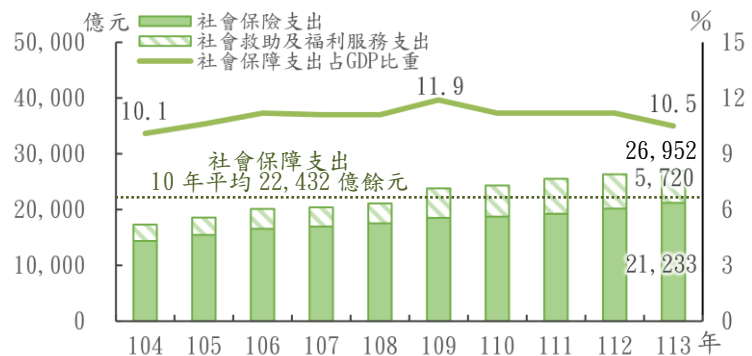
2. 資料來源：整理自主計總處家庭收支調查報告。

二、政府推動經濟弱勢扶助措施執行情形

社會福利政策為我國基本國策之一，依國際勞工組織（International Labour Organization, ILO）社會安全調查（Social Security Inquiry, SSI）手冊定義，社會保障支出（Social Protection Expenditure, SPE）係指政府透過社會保險計畫、社會救助及福利服務計畫，以現金或實物給付方式，提供健康及生活保障，以減輕家庭或個人因高齡、身心障

礙、疾病、失業及家庭照顧等風險所產生之經濟負擔，並兼具所得重分配及促進特定保障目的之功能。據主計總處統計，113 年度我國社會保障支出達 2 兆 6,952 億餘元，並按該總處 104 至 113 年社會保障支出統計資料

圖 2 社會保障支出概況



資料來源：整理自主計總處社會保障支出統計資料。

觀之（圖 2），近 10 年平均每年支出為 2 兆 2,432 億餘元，占國內生產毛額（GDP）比重約介於 10%至 12%之間，113 年總體社會保障覆蓋率已達 94.80%，顯示政府持續投入資源強化社會安全網及弱勢照顧體系。

政府為照顧低收入戶、中低收入戶，於社救法明定由地方政府編列預算提供其生活津貼等各項扶助，具前開身分者，尚依全民健康保險法、兒童及少年未來教育與發展帳戶條例、兒童及少年醫療補助辦法等規定，由衛生福利部（下稱衛福部）社會救助及社工司、社會及家庭署（下稱社家署）等機關編列預算補助其健保費、醫療費用、兒少教育發展帳戶存款、長照營養餐飲費用，暨依其他法規或計畫方案，由教育部、勞動部、內政部等機關補助在學學生助學金、學習輔導經費、失業者職業訓練生活津貼、求職交通補助金、住宅貸款利息及租金補貼等（表 2）。此外，對於經濟弱勢族群扶助措施，除前述對象外，尚有依國軍退除役官兵輔導條例、特殊境遇家庭扶助條例、高級中等學校經濟弱勢學生就學費用補助辦法等規定，對於無職榮民給予公費就養、家庭總收入及財產未達一定標準以下之特殊境遇家庭給予家庭扶助、對家庭經濟困難而無法順利受學校教育之在學學生給予就學所需相關費用補助，主管機關分別為國軍退除役官兵輔導委員會、衛福部社家署、教育部。前開各項措施，均致力於透過促進低所得家庭資產累積、強化就業連結及社會救助體系銜接等方式，協助改善其經濟處境，以維持基本生活水準及縮減所得差距。

表 2 政府扶助低收入戶、中低收入戶相關措施概況

主管機關	扶助措施
衛福部	1. 依社救法規定，補助低收入戶全額健保費、中低收入戶 1/2 健保費。 2. 依公益彩券回饋金運用及管理作業要點規定，協助符合要點規定之民眾（含低收入戶、中低收入戶）繳納就醫相關費用及健保欠費。 3. 依兒童及少年未來教育與發展帳戶條例規定，具低收入戶、中低收入戶資格，且於 105 年 1 月 1 日以後出生者，政府採同額相對提撥，家長每年最高可存入 1.5 萬元。 4. 依全民健康保險法規定，補助低收入戶門診及住院部分負擔費用。 5. 依兒童及少年福利與權益保障法及其授權訂定之兒童及少年醫療補助辦法規定，中低收入戶內未滿 18 歲兒童及少年，補助全額健保費。 6. 依長期照顧服務申請及給付辦法第 14 條規定，補助經濟弱勢者（含低收入戶、中低收入戶）長期照顧-營養餐飲服務費用。 7. 依行政院院會決議，配合社救法部分修正條文施行，補助地方政府辦理新增扶助項目經費不足差額，及中低收入戶身心障礙者生活、日間及住宿式照顧、輔具等費用。
教育部	1. 依教育部國民及學前教育署補助國民中小學弱勢學生實施要點規定，補助符合該要點規定之學生（含低收入戶、中低收入戶）代收代辦費。 2. 依社救法、高級中等教育法、高級中等學校經濟弱勢學生就學費用補助辦法等規定，補助符合規定之公私立高級中等學校學生及公私立大專校院學生（含低收入戶、中低收入戶）就學費用、學雜費。 3. 依教育部學產基金補助高級中等以上學校辦理工讀服務實施要點規定，補助高級中等以上學校辦理弱勢家庭（含低收入戶、中低收入戶）學生工讀服務經費。 4. 依教育部辦理大專校院學生校內住宿補貼要點規定，補助一般、經濟弱勢學生住宿費 5 千元至 7 千元不等。 5. 依教育部補助大專校院精進校務經營計畫作業要點規定，補助大專校院辦理低收入戶、中低收入戶等學生獎助學金、學習輔導經費等。 6. 依教育部學產基金補助培訓具特殊專長需要協助學生實施要點規定，就低收入戶、中低收入戶等困境家庭學生，補助各級學校培訓具特殊專長需要協助之學生出國參加國際比賽、培訓費用等。 7. 依教育部學產基金設置低收入戶學生助學金實施要點規定，每學期補助低收入戶學生助學金。
內政部	1. 依整合住宅補貼資源實施方案規定，補貼符合該方案規定之民眾（含低收入戶、中低收入戶）住宅貸款利息或修繕費用。 2. 依 300 億元中央擴大租金補貼專案計畫規定，提供符合該計畫規定之民眾（含低收入戶、中低收入戶）租金補貼。
勞動部	1. 依雇主聘僱外籍家庭看護工薪資補助要點規定，符合該要點規定之雇主或被看護者（含低收入戶、中低收入戶等），於一定期間內提供薪資補助。 2. 依就業促進津貼實施辦法規定，符合該辦法規定之族群（含低收入戶、中低收入戶等），提供求職交通補助金、職業訓練生活津貼、臨時工作津貼等。
地方政府	1. 依社救法規定，編列預算提供低收入戶及中低收入戶生活扶助、急難救助及醫療補助。 2. 依中低收入老人生活津貼發給辦法，編列預算提供中低收入老人生活津貼。 3. 依身心障礙者生活補助費發給辦法，編列預算提供身心障礙者生活補助費（含低收入戶、中低收入戶）。

資料來源：本部自行整理，並僅就主要扶助措施予以摘述，詳細內容請參閱各主管機關所訂之規定。

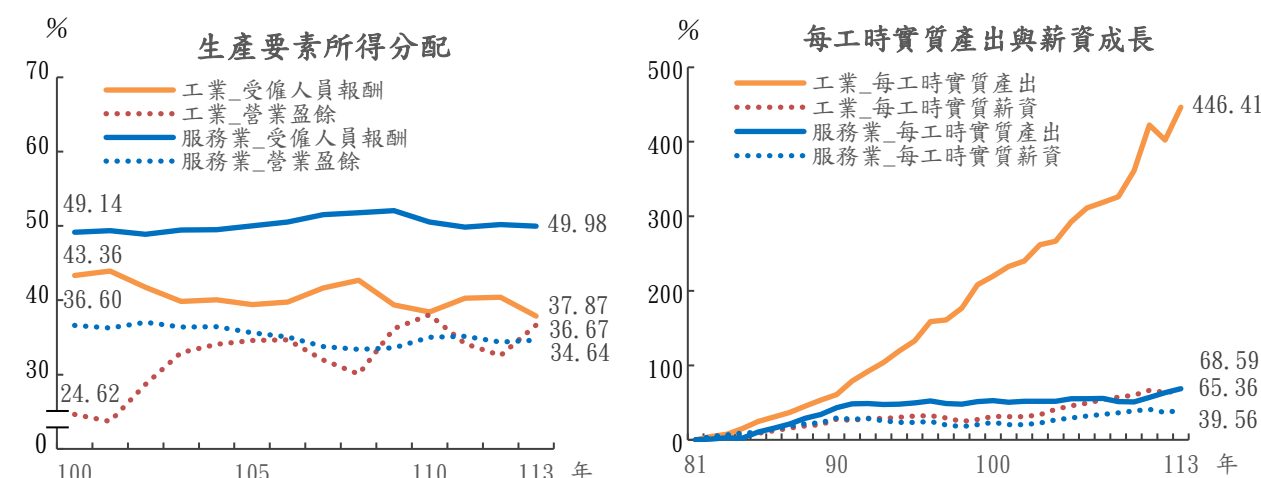
三、審計機關重要審核意見

縮減貧富差距及促進所得分配公平，攸關社會穩定、經濟永續發展及人民福祉。本部自 112 年度起，業於中央政府總決算審核報告以專章揭露政府改善所得分配相關措施查核結果，並向行政院建議就所得分配合理化各項創新對策辦理情形，研擬一致性之揭露規範及時間，並適時督促權責機關檢視其有效性與合宜性等。114 年度本部持續追蹤各機關改善情形，並聚焦國家經濟成長成果分配及各項改善低薪措施成效、政府移轉性收支（租稅及社福）重分配效果、經濟弱勢扶助執行情形等面向深入查核，茲將本部所提重要審核意見，區分整體性、租稅公平、強化就業、協助就學、經濟弱勢扶助等 5 個面向，歸納摘述如次：

（一） 整體性面向

1. 政府積極推動高科技產業發展帶動經濟成長，惟整體產業擴散與薪資提升效果有限，相關成果集中資訊及通訊科技（ICT）產業，允宜督導妥適研提國家層級整體戰略，強化資源配置引導擴散，以促進產業均衡發展及經濟成長成果共享：高科技產業能否帶動產業升級、薪資成長及經濟成果共享，攸關我國產業均衡發展及經濟韌性。經查整體產業政策推動情形，核有：（1）我國 113 年及 114 年經濟成長率分別達 5.27% 及 8.76%，名目 GDP 亦成長至 114 年之 28.71 兆餘元，較 100 年 14.26 兆餘元增加約 101.34%，整體經濟規模已持續擴張。按我國 GDP 分配面觀察，113 年受僱人員報酬占 GDP 比重降至 43.10%，為歷年低點，同期間營業盈餘占比則由 32.30% 上升至 35.06%，受僱者分享經濟成長成果程度相對減少；又工業部門受僱人員報酬占比自 100 年以來下降 5.49 個百分點，營業盈餘占比則增加 12.05 個百分點，服務業之受僱人員報酬與營業盈餘占比則介於 48.88% 至 52.06% 及 33.39% 至 37.04% 間（圖 3）。而 114 年工業、服務業就業人口分別為 404 萬餘人、709 萬餘人，其中服務業吸納我國逾六成就業人口，經濟成果由較大規模勞動人口共同分享，致經濟成長成果未能充分反映於多數受僱者所得成長；又近年帶動我國經濟成長之主要動能集中於資訊及通訊科技（ICT）產業，惟從業人數僅 113 萬餘人，就業人口吸納規模有限。復依主計總處薪資與生產力統計資料顯示，81 至 113 年間工業部門每工時實質產出累計成長 446.41%，服務業成長 68.59%；惟同期實質薪資增幅僅 65.36% 及 39.56%（圖 3），另 ICT 相關產業每工時實質產出成長約 1,614.66%，惟實質薪資亦僅成長

圖 3 工業及服務業—生產要素所得、生產力與薪資情形



註：1. 每工時實質產出=實質 GDP/受僱人員總工時；每工時實質薪資=每人每月實質總薪資/總工時；另以 81 年作為基期計算成長率。

2. 資料來源：整理自主計總處國民所得及經濟成長資料庫及新聞稿（115 年 5 月 29 日）、薪資及生產力統計資料。

128.94%，經濟成長及企業經營成果之共享程度仍有提升空間；(2) 行政院近年推動「五大信賴產業推動方案」及「AI 新十大建設推動方案」等政策，有助於強化我國關鍵科技競爭優勢，惟相關規劃較少就整體產業發展面向或策略進行長期資源配置，又跨部會計畫多已落入細部執行方案層面，或分散於各主管機關之施政計畫、發展方案或推動措施，未能針對上下游產業鏈、產業間關聯及產業擴散效果等，建立跨部會整體產業發展規劃架構或整合機制；又產業發展資源配置仍以半導體及人工智慧等高科技

產業為主要投入方向，舉如經濟部依產業創新條例提供研究發展支出投資抵減等租稅優惠措施，99 至 112 年間製造業累計申請家數達 10,705 家，申請金額約 2.46 兆餘元，其中電子零組件製造業申請金額占比最高，電腦、電子產品及光學製品製造業次之；若以企業規模分析，108 至 112 年間大企業及中小企業申請金額分別約 1.38 兆餘元及 679 億餘元，租稅優惠及創新資源仍主要集中於大型企業及特定高科技產業，中小企業參與程度及

資源取得情形相對有限；又相關計畫績效指標多以輔導家數、導入家次、核貸金額、培訓人次及創造產值等投入或產出型指標為主，較難完整反映對生產力提升、附加價值增加、薪資改善、技術擴散及產業鏈帶動效果等結果面向之實際影響，且部分政策目標涵蓋範圍有限。另政府近年積極推動產業高值化及數位轉型，惟依主計總處統計，109 至 113 年間多數產業附加價值率呈下降趨勢，相關政策成效尚未明顯反映於整體產業附加價值率提升(表 3)。鑑於政府各項重大產業政策為促進經濟成長之重要動能，經函請行政院督促國發會審酌我國整體產業發展現況，推動傳統產業及服務業升級與創新，並強化跨部會統籌協調及整體產業發展策略規劃功能，俾促進高科技產業成果擴散至中小企業、服務業及傳統產業，達成產業均衡發

表 3 各產業附加價值率變化情形

單位：％、百分點

產業別	109 年	113 年	附加價值率變化
礦業及土石採取業	57.35	48.03	- 9.32
製造業	33.88	35.77	1.89
電力及燃氣供應業	40.33	24.41	- 15.92
用水供應及污染整治業	45.27	40.99	- 4.28
營建工程業	30.07	32.01	1.94
批發及零售業	72.28	70.12	- 2.16
運輸及倉儲業	42.89	49.85	6.96
住宿及餐飲業	46.96	48.86	1.90
出版影音及資通訊業	57.26	59.54	2.28
金融及保險業	68.59	67.78	- 0.81
不動產及住宅服務業	76.53	75.95	- 0.58
專業、科學及技術服務業	58.93	55.09	- 3.84
支援服務業	69.55	68.88	- 0.67
公共行政及國防；強制性社會安全	72.50	67.90	- 4.60
教育業	82.21	82.25	0.04
醫療保健及社會工作服務業	64.23	63.34	- 0.89
藝術、娛樂及休閒服務業	63.77	64.93	1.16
其他服務業	65.63	65.05	- 0.58

註：1. 灰底者為附加價值率下滑產業。

2. 資料來源：整理自主計總處 114 年國民所得統計摘要。

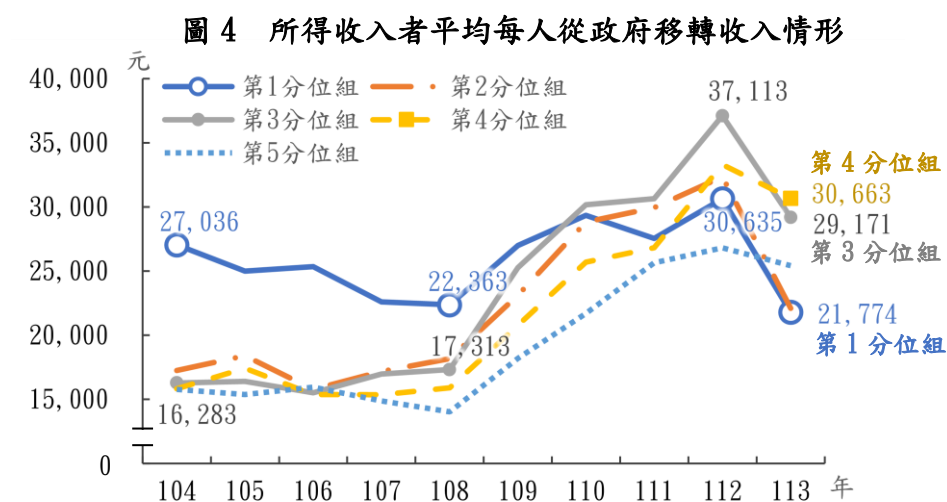
展、經濟韌性及包容性成長之政策目標。【詳總決算審核報告第2冊丙、貳、行政院主管項下重要審核意見（三）】

2. 政府整體稅收規模持續成長，社會保障亦具高度覆蓋，惟租稅重分配功能及直接移轉型社福比重相對有限，允宜督促通盤檢視稅制結構及社福資源配置，以強化重分配功能及效果：我國政府近年持續透過稅制改革與社會福利等收支移轉措施調節家庭所得，藉此擴大對弱勢族群照顧，經查其執行情形，核有下列事項：(1) 政府為落實量能課稅，自107年實施「所得稅制優化方案」，透過調高標準或特別扣除額等措施，適度減輕中低所得者租稅負擔，惟按111、113及115年度配合物價指數調整之免稅額及扣除額措施多屬全民適用，致改善長期所得差距與發揮實質重分配效果仍相對有限。又107年將綜合所得稅（下稱綜所稅）最高邊際稅率自45%調降至40%，雖據112年度綜所稅結算申報統計，適用最高稅率40%之高所得者合計7萬戶（占總申報戶之1%），繳納稅額占全部應納稅額之45.37%，惟該稅率之適切度尚待持續檢討評估，且依主計總處家庭收支調查結果，租稅措施對所得差距之縮減效果僅約0.15至0.16倍，現行租稅制度對所得重分配之影響相對有限。另近年資本市場規模及交易動能均大幅成長，惟現行證券交易稅係按成交金額課徵0.3%，屬交易稅性質；至股票股利課稅部分，現行制度提供相對彈性課稅機制；再者，個人股票交易所得目前停徵所得稅，期貨交易所得亦未納入綜所稅累進稅率課徵範圍，至薪資所得部分，則須納入綜所稅累進稅率課徵，且最高邊際稅率為40%，不同所得來源間之租稅負擔結構存有相當差異，勞動所得者相對弱勢。復依主計總處「110年家庭財富分配統計」，最富裕20%家庭與最低20%家庭財富差距達66.9倍，惟同期所得差距僅為6.15倍，財富集中程度顯著高於所得分配，反映資本累積效果持續擴大。又113年成立經發會時，雖已提出「所得分配合理化」並納入「資本利得與薪資課稅」研討議題，惟截至115年4月底止，相關議題仍未進入實質討論，整體租稅制度在所得重分配及財富調節功能上仍有精進空間；(2) 依主計總處公布之「社會保障支出統計」名詞定義，「社會保險計畫（Social Insurance Scheme）」屬繳款型，如勞工保險、公教人員保險、全民健康保險、國民年金保險等；至「社會救助及福利服務計畫（Social Assistance and Welfare Services Scheme）」則為非繳款型，被保障者不須繳費即享有政府提供之社會福利，其中社會救助計畫係針對脆弱群體提供濟助及急難救助。若以113年統計資料觀之，整體社會保障支出為2兆6,952億餘元，其中社會保險支出為2兆1,233億餘元

(78.78%)，並以全民健康保險為主要項目，金額達 8,173 億餘元 (30.32%)，具高度涵蓋性與普及性，重分配效果相對有限；至社會救助及福利服務支出則為 5,719 億餘元，占比約 21.22%。據主計總處自 114 年起按年編布我國總體社會保障覆蓋率 (Social Protection Coverage, SPC) 並溯至 105 年，113 年總體 SPC 已達 94.8%，為近 9 年最高，顯示我國社會保障制度已具相當廣泛之覆蓋程度，惟具直接移轉功能及具較強重分配性質之社會救助與福利服務比重相對有限，進而影響整體所得重分配效果；(3) 依近 10 年家庭收支調查報告分析，將所得收入者平均每人所得按五等分位排序，來自政府之經常移轉收入於 108 年以前仍以第 1 所得分位組最高 (圖 4)，惟 109 至 112 年受新型冠狀病毒肺炎 (COVID-19) 影響，政府為振興經濟採取發放三倍券、五倍券、普發現金 6 千元等措施，因以全民共享為原則，致各分位組皆呈上升趨勢；又 112 年起取消育兒津貼排富條款

(0 至 6 歲每一幼兒每年補助 6 萬元以上)，由於第 1 分位組以老人居多，反而由第 3 及第 4 所得分位組獲配較高金額。108

至 112 年第 1 所得分



資料來源：整理自主計總處 104 至 113 年家庭收支調查報告。

位組自政府移轉收入係由 22,363 元成長至 30,635 元，增幅為 36.99%；第 3 所得分位組則從 17,313 元增加至 37,113 元，增幅為 114.36%；113 年雖未再普發現金，各所得分位組經常移轉收入呈下降趨勢，然第 3 及第 4 所得分位組仍獲較高移轉金額，現行資源配置精準程度似有提升空間。以上，經函請行政院督促有關部會兼顧租稅公平與經濟發展，通盤檢視整體稅制結構，並妥適衡酌社會保障覆蓋率、普及性及弱勢群體之優先順位，適度檢討社福資源配置，以強化重分配功能。

【詳總決算審核報告第 2 冊丙、貳、行政院主管項下重要審核意見 (四)】

3. 政府將薪資提升及透明化列為重要政策，惟高低薪資差距倍數相對偏高，中小企業員工薪資中位數多未達整體水準，又物價漲幅抑制實質薪資成長幅度，允宜督促持續評估改善低薪措施成效並滾動檢討，以逐步達成提升薪資水準之政策目標：經發會為達成「所得分配合理化」政策目標，針對「薪資提升及薪資透

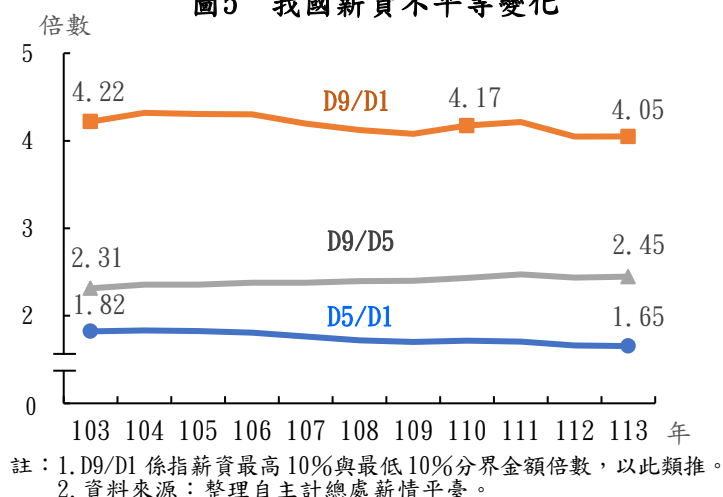
明化」議題，提出「政府作為加薪引擎」、「薪資透明化」、「中小企業賦能」3大面向、8項創新對策，並由5個主辦機關負責推動。經查其辦理情形，核有下列情事：

(1) 據國際勞工組織 (ILO)「2024-2025 年全球工資報告」，以高低薪資差距倍數指標(D9/D1)衡量 2021 年全球 84 個國家不平等程度，經按該指標計算我國為 4.17 倍，高於南韓 3.6 倍，於 30 個高收入國家中排名第 4，相對偏高。其次，依 113 年「人力資源調查統計年報」我國就業人數 1,159 萬餘人，其中受僱者達 939 萬餘人 (81.02%)，又按「家庭收支調查報告」平均每人所得收入為 72 萬餘元，受僱人員報酬者占個人所得 59.33%；再按財政部統計家戶所得最高之前 20%，其薪資收入占全國近半數。經查人事行政總處等機關雖於「政府作為加薪引擎」面向提出 3 項創新對策，惟前開對策施行前，中央機關聘用人員薪資已高於最低工資 1.1 倍，且約僱及約用人員薪資高於標準者達 97.92%及 89.44%，多數人員早已符合標準，實質提升效果有限；又工程會雖已修正政府採購契約範本中廠商勞工最低應給付薪資，惟未事前掌握採購案勞工人數及薪資分布等相關資訊，致實施後難以評估政策實際成效；再者，金管會雖已推動上市櫃公司完成修正公司章程，明定盈餘提撥比率為基層調薪，惟實際多偏重一次性酬勞分派，且提撥率偏低，恐未能有效反映於長期薪資結構；(2) 經發會另針對「薪資透明化」面向提出 3 項創新對策，其中勞動部主責推動修正就業服務法職缺薪資揭露門檻由 4 萬元提升至 5 萬元，迄至 115 年 4 月底仍處於研議階段；至金管會主責推動項目，雖已於 114 年 2 月及 5 月完成相關作業規範修正，惟 114 年申請上市櫃之 83 家公司中，僅 1 家基層員工薪資水準未達每月最低工資 1.3 倍；又上市櫃公司非擔任主管職務之全時員工薪資變動勞權指標揭露，早於 108 年起已定期公布於公開資訊觀測站，且據 113 年公布全時員工薪資平均數之 1,767 家公司，其每月薪資平均數達 77,717 元，約為當年每月最低工資 (27,740 元) 之 2.80 倍，僅 7 家公司低於當年度最低工資 1.3 倍。上開「薪資透明化」對策之強化揭露及透明化目的雖已達成，卻未能同步發揮改善低薪之積極引導效果；(3) 勞動部 103 至 113 年間已連續 10 次調升每小時、9 次調升每月之最低工資，經參考前述 ILO 全球工資報告，以 D9/D1 及 D9/D5 (中位數)、D5/D1，衡量高低薪資差距及薪資分布上 (下) 半部不平等程度，計算我國同期間相關數據，其中 D9/D1 指標呈現下降趨勢，D5/D1 指標由 1.82 倍逐年下降至 1.65 倍，不平等程度均因最低工資調升，而有所改善，惟薪資分布上半部 (D9/D5) 不平等程度，仍呈現持續擴大情形 (圖 5)；再者，我國 114 年人均 GDP 達

3 萬 9,489 美元，高於日本及韓國，惟每小時最低工資為 5.81 美元(190 元新臺幣)，僅為兩國之 82.18%及 84.45%，即使 115 年繼續調升至 196 元，仍與其存有差距，基層勞工薪資成長推升力道，尚未能與整體經濟發展成果充分契合；(4) 據經濟部中小及新創企業署(下稱中企署)統計我國 113 年中小企業(實收資本額在新臺幣 1 億元以下，或

經常僱用員工數未滿 200 人之事業)家數為 171 萬餘家，占全體之 98.87%，受僱人數為 699 萬餘人(74.45%)，銷售額為 31.0 兆餘元(51.99%)，為我國經濟發展重要骨幹。經參考 110 年工業及服務業普查資料，中小企業未滿 50 人之家數及僱用員工分別逾 9 成 8 及 7 成 5，再據主計總處統計資料，113 年全體受僱員工全年總薪資中位數為 54.6 萬元，4 人(含)以下及 5 至 99 人(含)之企業受僱者全年總薪資中位數分別為 39.5 萬元、47.8 萬元，均低於全體受僱員工中位數，顯示我國中小企業近 8 成員工薪資中位數未達整體水準。經發會對於前述現象於「中小企業賦能」面向提出 2 項創新對策，並由中企署配合修正中小企業發展條例相關規定，及新訂頒「鼓勵中小企業為員工加薪之額外額度保證措施」，經查相關執行情形，加薪受惠員工分別為 3 萬 1,769 人、1 萬 8,739 人，併計約僅占 113 年中小企業受僱人數 699 萬餘人之 0.72%，受惠占比未及 1%，政策效果影響層面尚屬有限；又據中企署調查分析，有 6 成 1 企業主不知道中小企業發展條例提供之租稅優惠措施，以上各項對策驅動加薪效能是否適足，尚待持續觀察評估及調整與精進；(5)據主計總處物價統計資料庫，我國 105 至 110 年消費者物價總指數(CPI)年增率均維持 2%以下，111 年起連續 3 年達 2.95%、2.49%、2.18%，114 年始趨緩降至 1.66%，其中食物類年增率連續 4 年逾 3%，111 年更高達 5.66%，居住類亦有類同情形。再據該總處薪情平臺資料，114 年工業及服務業受僱員工每人每月(名目)總薪資較 110 年成長 12.93%，扣除非經常性薪資及物價上漲因素後，實質經常性薪資僅成長 1.50%，其中部分行業更呈現負成長，如住宿及餐飲業、醫療保健及社會工作服務業、支援服務業、專業、科學及技術服務業、不動產業等，

圖5 我國薪資不平等變化



受僱員工計 246 萬餘人(2 成 8)，計有逾四分之一受僱勞工面臨「實質減薪」困境；復依主計總處「113 年家庭收支調查報告」分析，第 1 及第 2 所得分位組家戶中經濟戶長為 65 歲以上者，占比達 67.85%及 32.81%，為各年齡層中最高，且其就業多集中於薪資相對較低之產業，又第 1 所得分位組多屬經濟弱勢家庭，所得來源約有 14%仰賴政府移轉收入，其中「55 歲至 64 歲」及「65 歲以上」家戶之可支配所得均不足支應其消費支出，物價上漲對低所得及高齡家庭之實質購買力及基本生活支出影響更為明顯，亦可能抵銷部分社會福利及所得移轉措施之調節效果。行政院針對前述物價水準問題，已成立跨部會穩定物價小組，持續透過各項措施穩定物價，近年亦陸續採行調降多項民生物資或原物料之關稅、營業稅，及減徵汽油、柴油貨物稅等機動降稅措施，迄今已延長 14 至 16 次不等，並連續實施超過 4 年，惟部分進口品項之營業稅或關稅皆已降至免稅，已無額外調節空間。綜上，經函請行政院持續督促有關機關研謀善策，滾動調整各項對策內容，及督促經濟部針對中小企業經營困境，妥為提出適切發展策略，協助提升獲利能力，並妥適評估最低工資調升幅度，及持續督促主責機關關注物價變動，以逐步達成提高勞工所得水準與實質購買力之政策目標。【詳總決算審核報告第 2 冊丙、貳、行政院主管項下重要審核意見（五）】

4. 政府持續針對低收入戶、中低收入戶或經濟弱勢者推動各項扶助措施，惟對於相同身分或具有多重弱勢者，尚未建立跨機關完整資訊整合機制，又部分未能得到扶助之原因及態樣亦未能妥為分析運用，允宜研謀善策妥處：政府為照顧低收入戶、中低收入戶及救助遭受急難或災受害者，由衛福部制定社救法，明定由地方政府編列預算提供生活津貼等各項扶助，該部社家署主管老人福利法、身心障礙者權益保障法，針對低收入戶、中低收入戶年滿 65 歲長者或領有身心障礙手冊（證明）者，考量其多重弱勢身分，亦於中低收入老人生活津貼發給辦法、身心障礙者生活補助費發給辦法明定由地方政府編列預算提供中低收入老人生活津貼、身心障礙者生活補助費。衛福部為協助地方政府辦理上開 3 項津貼或補助之資格審查及發放作業，已建置「弱勢 E 關懷—全國社會福利資源整合系統」（下稱弱勢 E 關懷系統），有關其申請、核准及支領情形，系統均有詳細歷程及資料，惟因分由該部社會救助及社工司、社家署掌理有關業務，目前尚未能跨單位針對多重弱勢身分家戶，妥適運用系統資訊進行發放金額之相關統計作業，致其實際生活基本需求與補助或津貼總額有無缺口，是否需另行媒介民間社福團體協助等，尚無針對家戶有完整數據資料可供參考，又上開法規對於補助額度相關事宜均不定期進行檢討，

若無跨身分別之整體數據，對於後續修正相關規定或提高補助或津貼額度等評估作業，均有相當程度之影響。次查，低收入戶、中低收入戶除依社救法請領生活津貼等項目外，另依該法及其他法規由該部社會救助及社工司、社家署等機關編列預算補助健保費等費用（表 4），暨由教育部、勞動部、內政部等機關補助在學學生助學金、失業者職業訓練生活津貼、住宅貸款利息及租金補貼等補助資訊，目前係由各部會或執行單位（如各級學校）執行發放，亦未建立相關資料整合機制統整有關資訊。又對於經濟弱勢族群扶助措施，除前述低收入戶、中低收入戶外，尚有依國軍退除役官兵輔導條例、特殊境遇家庭扶助條例、高級中等學校經濟弱勢學生就學費用補助辦法等規定，對於無職榮民給予公費就養、家庭總收入及財產未達一定標準以下之特殊境遇家庭給予家庭扶助、對家庭經濟困難而無法順利受學校教育之在學學生給予就學所需相關費用補助，主管機關為國軍退除役官兵輔導委員會、衛福部社家署、教育部，亦因身分別、適用法規或主辦機關不同，未能由「整個政府」觀點就「經濟弱勢者」建立資訊整合機制，對於跨機關協作及整體經濟弱勢支持等政策，尚難就其制定之適足性及完備性等予以整體評估，亦難以就各機關資源進行妥適配置。復查，地方政府對於民眾申請低收入戶、中低收入戶未通過者，倘有年滿 65 歲或身心障礙者，市縣政府社會局（處）經徵詢民眾同意後，雖有協助其申請其他福利之機制，惟對於民眾未通過低收入戶、中低收入戶之原因及態樣，衛福部並未協同地方政府充分運用弱勢 E 關懷系統介接之財稅、勞保、身障等跨部會資料，瞭解分析個案之經濟實況是否有需要進一步扶助，或另行媒介民間社福團體協助，亦未就個案收入或財產分布態樣進行整體性分析，以瞭解民眾需求與法規標準之差距。按衛福部統計，114 年度申請低收入戶、中低收入戶審核未通過之案件數尚有 6 萬 4 千餘件，尚待積極運用系統資訊分析未通過案件經濟實況，以作為後續修法之參據。以上，經函請行政院允宜督促衛福部協同相關部會及地方政府建立低收入戶、中低收入戶各項扶助資訊整合機制，及就未獲扶助案件加強分析

表 4 衛福部推動低收入戶、中低收入戶相關扶助措施

依據規定	預算編列機關	扶助(補助)項目
社會救助法	社會救助及社工司	低收入戶全額健保費、中低收入戶 1/2 健保費
兒童及少年未來教育與發展帳戶條例		具低(中低)收入戶資格，且於 105 年 1 月 1 日以後出生者，政府採同額相對提撥，家長每年最高可存入 1.5 萬元
全民健康保險法		低收入戶門診及住院部分負擔費用
公益彩券回饋金運用及管理要點	社會保險司	協助弱勢民眾（含低收入戶、中低收入戶）排除就醫障礙
兒童及少年醫療補助辦法	社家署	中低收入戶內未滿 18 歲之兒童及少年，補助全額健保費
長期照顧服務申請及給付辦法	長期照顧司	補助經濟弱勢者（含低收入戶、中低收入戶）長期照顧營養餐飲服務費用

資料來源：本部自行整理。

相關資訊，並責成有關機關妥為蒐整經濟弱勢族群相關扶助措施資訊，以提升社福資源運用效益，並保障經濟弱勢國民得到適切之照顧。【詳總決算審核報告第2冊丙、拾柒、衛生福利部主管項下重要審核意見（十三）】

5. 政府持續透過跨部會合作協助經濟弱勢自立脫貧，惟有工作者平均每月收入尚屬偏低，允宜督導相關主管機關瞭解其整體困境，研提因應對策，以達改善生活條件之目標：政府為協助經濟弱勢家庭自立脫貧，由衛福部依據社救法第15條之1第3項規定，於105年6月6日訂定協助積極自立脫離貧窮實施辦法，輔導直轄市、縣（市）主管機關辦理低收入戶及中低收入戶脫離貧窮相關措施；勞動部勞動力發展署（下稱勞動力發展署）依據就業服務法第24條第1項及就業促進津貼實施辦法等規定，運用各項就業促進措施，協助低收入戶或中低收入戶中有工作能力者就業。據衛福部統計，114年底列冊之低收入戶、中低收入戶共51萬餘人，其中有工作能力者計18萬餘人（36.34%），已就業者計17萬餘人（12萬餘戶），就業比率93.68%，有工作能力而未就業者尚有1萬餘人（表5）。另上開有就業者之家戶（12萬餘戶）中，僅有4戶113年所得為36至60萬元者，其餘家戶113年所得均未及36萬元，平均每月收入未及3萬元；111年底列冊之低收入戶、中低收入戶各157,479戶、117,027戶，截至114年底止，渠等均維持各該資格未曾調整者計105,916戶、56,968戶，占比各為67.26%、48.68%，中低收入戶於112至114年間曾調整為低收入戶者有31,654戶次，依前揭數據分析，低收入戶、中低收入戶脫貧自立比率仍待提升。再查，上開已就業者所得偏低原因，依據該部113年10月編印之112年「低收入戶及中低收入戶生活狀況調查報告」所示，家計負責人「有工作者」（約15萬餘人）之職業類型，擔任基層技術工及體力工者39.05%最高、服務及銷售工作人員者27.08%次之、機械設備操作及組裝人員10.40%第三；至其教育程度為高級中等（高中職）以下者約12萬餘人，約占8成；另家計負責人「具工作能力者」約16萬餘人，沒有接受過職業訓練之比率約有

表5 114年底低收入戶及中低收入戶有工作能力者就業情形

單位：人、%

身分別	總人數 (A)	有工作能力者					
		人數 (B)	比率 (B/A×100)	已就業者		未就業者	
				人數 (C)	比率 (C/B×100)	人數 (D)	比率 (D/B×100)
合計	510,995	185,705	36.34	173,969	93.68	11,736	6.32
低收入戶	262,072	64,608	24.65	59,560	92.19	5,048	7.81
中低收入戶	248,923	121,097	48.65	114,409	94.48	6,688	5.52

資料來源：整理自衛福部提供資料。

91.92%，不願接受職業訓練之比率約 77.43%。據前述低收入戶、中低收入戶「有工作者」及「具工作能力者」調查資料顯示，其面對基本生活維持、教育程度提升、技術能力改善等多重門檻下，可能已處於「貧窮陷阱（Poverty Trap）」之狀況，若持續無法改善，亦可能陷入世代延續之困境。為有效提升低收入戶、中低收入戶就業自立能力，經函請行政院允宜督促衛福部協同勞動力發展署、市縣政府社會局（處）瞭解其就業困境，並就渠等不願接受職業訓練之原因，研提因應對策，暨協同教育體系妥為協助提升其子女就學就業能力，以確實達成改善生活條件及自立脫貧之目標。

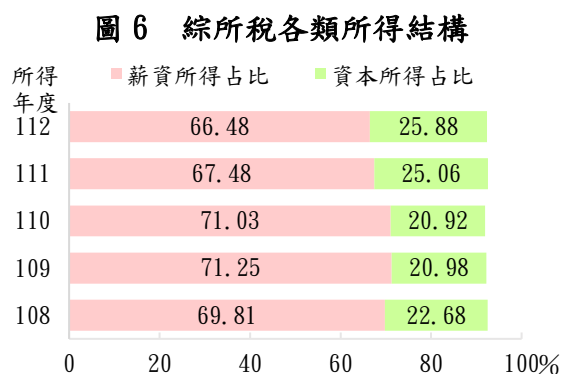
【詳總決算審核報告第 2 冊丙、拾柒、衛生福利部主管項下重要審核意見（十四）】

（二） 租稅公平面向

1. 政府為促進所得分配合理化，持續建構合理稅制，惟綜所稅各類所得結構仍以薪資所得為主，加以近年資本報酬增幅高於薪資所得，且部分資本所得未完全納入綜所稅累進課稅，恐不利縮減所得差距，允宜研謀因應：據財政部綜所稅申報核定統計專冊資料，108 至 112 年間綜所稅各類所得結構仍以薪資所得占比達六至七成為大宗，同期間資本所得（含財產交易所得、股利所得等）占各類所得比率約二成（圖 6），且資本所得增幅達 49.09%，較薪資所得增幅 24.46% 高 24.63 個百分點；另將綜合所得總額以

5 分位分析，其中最高所得者之資本所得成長動能相對較強，最低所得者則較仰賴薪資所得增長。又 110 至 114 年間全體受僱員工平均經常性薪資僅成長 11.24%，相較近年資本市場及投資報酬持續擴增，惟部分資本所得因採分離課稅或免稅（證券及期貨交易所得），而未完全納入綜所稅累進課稅，影響量能課稅及租稅公平，恐

不利縮減所得差距，經函請財政部督促研謀因應，盤點現行資本所得相關課稅制度及租稅優惠措施對綜所稅累進效果及重分配功能之影響，研議改善相關稅制衡平性，俾達成提升租稅公平之目標。【詳總決算審核報告第 2 冊丙、拾、財政部主管項下重要審核意見（九）】



註：1. 本表資本所得包含利息所得、租賃及權利金、財產交易所得、股利所得。

2. 資料來源：整理自財政部綜所稅申報核定統計專冊。

2. 政府為防杜避稅建立受控外國企業(CFC)申報制度，惟案源多來自申報及其他通報資訊，且尚未與主要 CFC 所在地建立資訊交換機制，允宜強化跨境稅務資訊蒐整分析，並評估深化租稅合作之可行性：財政部為落實實質課稅原則，於 105 年及 106 年間修正所得稅法及所得基本稅額條例，建立受控外國企業(Controlled Foreign Company, CFC)申報制度，自 112 年度起，營利事業或個人持有符合一定條件之境外關係企業股份或資本額者，應將該 CFC 當年度盈餘併入其當年度所得課稅。據財政部賦稅署統計，各地區國稅局於 114 年度查核 112 所得年度 CFC 案件，個人及營利事業分別補徵 55 件及 86 件，補徵稅額合計逾 12 億元，惟上開補徵案源多來自納稅義務人自行申報及其他稅務案件通報資訊，尚待強化高風險案件之主動發掘機制；另依 112 及 113 所得年度 CFC 申報核定資料，個人及營利事業持有之 CFC 家數分別有 1 千餘家及 4 千餘家，主要分布於英屬維京群島、薩摩亞群島及香港等地，惟我國與多數 CFC 主要分布地尚未建立相關租稅協定或稅務資訊交換機制，恐致關鍵查核資訊取得不易，影響跨境所得課稅管理效能及 CFC 制度反避稅效果，經函請財政部督促持續強化跨境稅務資訊之蒐集與整合分析，並評估深化國際租稅合作之可行性，以擴大稅基及強化所得重分配。【詳總決算審核報告第 2 冊丙、拾、財政部主管項下重要審核意見(十)1.】

3. 財政部為因應國際稅改趨勢，已擬具調高大型跨國企業營利事業所得基本稅額徵收率之修正草案，惟尚未公告施行，加以現行最低稅負制架構尚未接軌國際標準，允宜加速完備相關法制程序：財政部鑑於我國長期採行各項租稅減免措施，使部分高所得之個人或營利事業因適用租稅減免而僅需負擔極低稅負甚或完全免稅，有違量能課稅原則，於 94 年建立我國最低稅負制度(Alternative Minimum Tax, AMT)，並經行政院公告營利事業 AMT 徵收率為 12%。嗣財政部為因應國際稅制發展並維護我國課稅權，於 113 年間擬具「營利事業所得基本稅額之徵收率」修正草案，規劃將大型跨國企業集團在我國境內營利事業適用之 AMT 徵收率調高至 15%。據賦稅署統計，113 年我國符合第二支柱適用門檻之營利事業，其集團母公司位於我國境內及境外者分別有 174 家及 1,213 家，而與我國經貿往來密切之國家(地區)自 113 年起已陸續實施第二支柱相關規範，惟截至 115 年 4 月底止上開修正草案尚未公告施行，加以我國大型跨國企業最低稅負制度之課稅範圍及稅基計算方式與全球最低稅負制(Global Minimum Tax, GMT)存有差異，尚未及時完善法制並研議修正相關配套措施，恐使跨國企業集團成員於我國繳納之稅負未符 GMT 標

準，而由其他租稅管轄區補徵差額稅款，造成我國稅收流失，損及稅收利益及整體租稅競爭力，經函請財政部督促積極研議稅制接軌 GMT 之可行性，加速完備相關法制及配套措施，俾使稅制符合國際標準，以維護課稅主權，及持續改善所得分配。

【詳總決算審核報告第 2 冊丙、拾、財政部主管項下重要審核意見（十）2.】

（三） 強化就業面向

1. 勞動部為促進求職者薪資透明化，落實同工同酬規定，推動徵才薪資揭露門檻、同工同酬自我檢核表等措施，惟徵才薪資揭露門檻多年未調整，另同酬日連年遞延，允宜研謀檢討改進：勞動部為保障勞動權益，消除就業不平等，逐步推動各項薪資透明化措施，經查執行情形，核有：（1）政府為促進求職薪資透明化，於就業服務法規範雇主招募員工時，針對經常性薪資 4 萬元以下之職缺，應公開揭示或告知其薪資範圍，以杜絕徵才薪資資訊不對稱情事，惟上開揭露門檻已逾 7 年未檢討調整，113 年 10 月行政院經發會召開第 2 次會議，決定：請勞動部研議修正就業服務法薪資揭露門檻，提升至最低工資 1.75 倍，即新臺幣 5 萬元。惟該部迄未完成相關法制研修作業；（2）勞動部與金管會共同推動上市櫃公司薪資揭露事宜，惟我國以中小企業為主，多數企業仍未納入薪酬揭露範疇，另勞動部於 112 年訂定「事業單位同工同酬自我檢核表」，惟該檢核表未具強制性或外部稽核機制，無法評核導入運用之成效，又我國性別薪資差距未有明顯縮減，同酬日連年遞延等情事，經函請勞動部積極研議檢修可適當反映勞動市場實質薪資水準之徵才薪資揭露門檻，並會同有關部會賡續研謀提升整體企業薪資透明程度與性別同酬意識，以營造友善平權職場環境，落實保障勞工權益。【詳總決算審核報告第 2 冊丙、拾伍、勞動部主管項下重要審核意見（二）】

2. 政府已修法引導上市櫃公司與員工共享經營成果，惟企業實際分配年度盈餘多偏重一次性酬勞，基層員工獲配金額有限，又薪資資訊揭露完整性及可比較性不足，允宜研謀強化相關措施：政府為使基層員工得依法分享企業經營成果，於 113 年間修正公布證券交易法增訂第 14 條第 6 項條文，規定上市櫃公司應於章程訂明以年度盈餘提撥一定比率為基層員工調整薪資或分派酬勞，但公司尚有累積虧損時，應予彌補。據公開資訊觀測站資料分析，截至 115 年 4 月 10 日止，計有 876 家本國上市櫃公司實際提撥 114 年度盈餘予基層員工，惟提撥方式採分派酬

勞者計有 861 家，占比 98.29%，又實際提撥率低於（含）1%者計有 384 家，占比 43.84%；另按提撥總金額除以基層員工人數分析，平均每位基層員工分派金額低於（含）1 萬元者計有 220 家，占比 25.11%，其中甚有 26 家上市櫃公司平均每位基層員工分派金額低於（含）1,000 元，多數公司以一次性酬勞方式分配年度盈餘，且逾 4 成實際提撥比率偏低，企業經營成果恐未能有效反映於員工長期薪資水準及薪資結構之改善。另計有 1,741 家上市櫃公司申報 114 年度員工福利政策及權益維護措施揭露資訊，其中 286 家自願揭露新進員工平均起薪金額，占比 16.43%，尚有逾 8 成公司未自願揭露，薪資資訊透明度仍待提升。又經檢視第三屆永續金融評鑑前 25%之 9 家銀行業者 113 年度永續報告書，雖均已依規定揭露非擔任主管職務之全時員工薪資資訊，且部分銀行自願揭露性別薪資差異、基層薪資或生活工資及調薪幅度等資訊，惟揭露內容及細緻度仍有差異。經函請金管會研謀強化相關措施，以提升對基層員工薪資改善之實質效益及強化薪資資訊透明度。【詳總決算審核報告第 2 冊丙、貳拾參、金融監督管理委員會主管項下重要審核意見（六）】

3. 經濟部中企署配合推動中小企業加薪減稅優惠措施，惟受惠企業多集中都會地區，且部分縣市中小企業尚未申請，允宜加強宣導並建立追蹤與檢討機制：政府為提升國人薪資水準，於 113 年 8 月 7 日修正公布中小企業發展條例第 36 條之 2 條文，並由經濟部會銜財政部於同年 12 月 4 日修正發布中小企業員工加薪薪資費用加成減除辦法（下稱加薪費用加成減除辦法），規定中小企業調增本國籍基層員工薪資金額者，得就調增金額加成 75%，自當年度營利事業所得額中減除。截至 114 年底止，臺北市等 17 個市縣計有 854 家中小企業申請 113 年度適用加薪費用加成減除辦法之優惠措施，惟其中 735 家企業集中在 6 都地區，占 854 家企業之 86.07%，其餘非 6 都之縣市家數僅 119 家，占 854 家企業之 13.93%。按每人平均加薪資料分析，加薪幅度低於平均值逾 10%者計有桃園市等 7 個市縣，甚有臺東縣申請適用加薪租稅優惠措施之企業受惠員工平均月薪僅調增 869 元。又中企署於 114 年度辦理宣導說明會 17 場次，包含同年 3 月間前往金門縣、連江縣、嘉義市及澎湖縣等 4 縣市推廣加薪租稅優惠方案，惟該等縣市中小企業申請件數均為零等情事。經函請經濟部督促中企署加強宣導並建立成效追蹤與檢討機制，以擴大加薪減稅優惠政策效益，俾提升國人整體薪資水準。【詳總決算審核報告第 2 冊丙、拾參、經濟部主管項下重要審核意見（十四）1.】

(四) 協助就學面向

1. 教育部國民及學前教育署推動高級中等學校學生學習扶助方案協助有效學習，惟經濟及文化不利學生易受家庭經濟、文化資本、語言環境及支持系統不足等影響，致休學率高於一般學生，且以非 6 都地區私立高中職學生休學情形較為明顯，允宜持續強化學習及輔導措施：教育部國民及學前教育署（下稱國教署）為強化學生學習動機，推動高級中等學校學生學習扶助方案，補助高級中等學校（下稱高中職）針對個別學生學習問題或其他特殊需求，進行差異化教學或補救教學，經查，111 至 113 學年度高中職一般學生休學比率分別為 3.13%、3.33%及 3.28%，惟經濟及文化不利學生【包含經濟弱勢學生（含低收入戶學生、中低收入戶學生及特殊境遇家庭學生）、原住民族學生、新住民子女、身心障礙學生或身心障礙人士子女，下同】休學比率分別為 6.77%、6.95%及 6.84%，為一般學生之 2.16 倍、2.09 倍及 2.09 倍，顯示經濟及文化不利學生受家庭經濟條件落差、文化背景差異、語言溝通障礙、學習資源等因素影響，其就學穩定度相較一般學生不足。次查，按學校地區別（學校所在市縣）及公、私立別分析，113 學年度非 6 都（6 個直轄市以外縣市）地區私立高中職之經濟弱勢學生、原住民族學生、新住民子女、身心障礙學生或身心障礙人士子女休學比率分別為 10.52%、20.61%、9.58%及 6.93%，均高於 6 都地區公立高中職之 4.34%、5.84%、3.44%及 2.72%，顯示非 6 都地區私立高中職各類經濟及文化不利學生之就學穩定度亟待加強改善。經函請國教署深入檢討分析各類經濟及文化不利學生就學穩定度較差原因，適時檢視調整相關學習及輔導資源之配置，以降低其休學比率。【詳總決算審核報告第 2 冊丙、拾壹、教育部主管項下重要審核意見（二）1.】

2. 高中職經濟及文化不利學生畢業升學比率雖有提高，惟仍低於一般學生，直接就業者多僅能領取最低工資之薪資，未能透過高等教育提升專業能力，取得較高薪資，允宜檢討研謀改善：教育部為協助因經濟、學習資源及文化背景處於較劣勢環境學生順利接受高等教育，鼓勵大專校院透過個人申請入學管道、特殊選才計畫招收經濟弱勢、區域弱勢（如原住民族學生）等多項入學措施，增進其入學機會。經查，113 年度（畢業學年度為 112 學年度，下同）經濟弱勢學生、原住民族學生、新住民子女、身心障礙學生或身心障礙人士子女升學比率，分別為 75.01%、70.74%、

78.26%及 74.64%，均較 112 年度(畢業學年度為 111 學年度，下同)之 69.91%、69.01%、76.05%及 73.11% 增加，與一般學生之差距，113 年度分別為 7.51 個百分點、11.78 個百分點、4.26 個百分點及 7.88 個百分點，顯示經濟及文化不利學

表 6 高中職畢業學生就業情形

單位：人、%

身分別	112 年度畢業學生人數			113 年度畢業學生人數		
	人數	就業		人數	就業	
		人數	比率		人數	比率
合計	178,634	19,686	11.02	169,456	16,358	9.65
一般學生	134,431	12,132	9.02	130,450	10,775	8.26
經濟弱勢學生	11,345	2,283	20.12	9,146	1,469	16.06
原住民族學生	5,028	1,135	22.57	4,901	957	19.53
新住民子女	20,032	2,900	14.48	17,790	2,129	11.97
身心障礙學生或身心障礙人士子女	7,798	1,236	15.85	7,169	1,028	14.34

註：1. 截至 115 年 4 月 30 日止，114 年度高中職畢業學生(114 年 6 月離校)畢業後流向資料國教署尚在辦理介接及比對作業。

2. 資料來源：整理自國教署提供資料。

生升學表現逐漸上揚，惟與一般學生仍有相當落差。次查，112 及 113 年度高中職畢業之經濟弱勢學生，畢業後直接就業人數分別為 2,283 人及 1,469 人，113 年度就業比率(就業人數／畢業學生人數)為 16.06%，較 112 年度(20.12%)減少 4.06 個百分點，惟仍高於一般學生之 8.26%；原住民族學生、新住民子女、身心障礙學生或身心障礙人士子女亦有類此情形(表 6)。又據勞動部 114 年度初任人員薪資統計結果，高中職畢業初任人員平均薪資為 3.1 萬元，低於大學畢業之 3.6 萬元；且高中職畢業初任人員以最低工資 2 萬 8,590 元起薪者占 52.3%，顯示學歷與初入職場薪資水準具有相當關聯，經濟及文化不利學生如因家庭經濟條件、升學支持度不足等因素，致較早投入就業市場，不利其透過高等教育提升專業能力，取得較高薪資條件，經函請國教署加強升學輔導及職涯探索，協助其選讀適性且具未來發展潛力科系，以提升經濟及文化不利高中職學生之升學比率，拓展其向上流動機會。【詳總決算審核報告第 2 冊丙、拾壹、教育部主管項下重要審核意見(二)2。】

3. 教育部透過高等教育深耕計畫引導提高經濟及文化不利學生入學就讀，惟其進入公立大專校院就讀比率仍低於一般學生，且逾 8 成校院 114 學年度該類學生實際招收人數未達預計目標，其中近 3 成連續 3 個學年度未達標，允宜督促檢討改善：教育部透過高等教育深耕計畫，引導公立大專校院提高經濟及文化不利學生入學就讀比率。經查，112 及 113 年度畢業之高中職經濟及文化不利學生，畢業後繼續升學人數分別為 3 萬 2,336 人及 2 萬 9,601 人，其中就讀公立大專校院人數分別為 1 萬 2,538 人及 1 萬 1,123 人，分別占其繼續升學人數之 38.77%及 37.58%，較同期間一般學生之 44.27%及 43.47%，分別減少 5.50 個

百分點及 5.89 個百分點，顯示高中職經濟及文化不利學生進入公立大專校院就讀比率仍低於一般學生。次查，47 所公立大專校院（不含國立空中大學、高雄市立空中大學）執行高等教育深耕計畫，列有規劃招收日間學制學士班一年級經濟及文化不利學生之目標，112 至 114 學年度預計招收人數分別為 1 萬 3,073 人、1 萬 1,280 人及 1 萬 1,616 人，實際招收人數分別為 1 萬 544 人、1 萬 974 人及 9,769 人，達成率分別為 80.65%、97.29%及 84.10%。其中 114 學年度實際招收人數未達預計目標者，計有 41 校，占 87.23%，已連續 3 個學年度（112 至 114 學年度）實際招收人數未達預計目標者，計有 14 校，占 29.79%，經函請教育部督促學校檢討改善。【詳總決算審核報告第 2 冊丙、拾壹、教育部主管項下重要審核意見（二）3.】

4. 大專校院身心障礙學生參與訂定個別化支持計畫比率已達預計目標，惟部分學校辦理前開計畫仍有未臻周妥情形，允宜督促改善：教育部為落實我國永續發展目標核心目標 4「確保全面、公平及高品質教育，提倡終身學習」，推動大專校院身心障礙學生個別化支持計畫（Individualized Support Plan, ISP），協助學生學習及發展。經查，該部針對永續發展目標之績效指標 4.a.2「大專校院身心障礙學生參與訂定 ISP 之比率」，訂定 114 年度達 83.75%之目標，實際值 85%，已達預計目標，惟依該部 114 年度大專校院特殊教育辦理情形書面審查結果，部分學校核有：（1）ISP 訂定時未邀請相關人員、學生、家長或實際照顧者參與，或未於完成課程加退選後 1 個月內訂定，或未於每學期至少檢討 1 次；（2）ISP 內容未完整涵蓋學生能力現況、家庭狀況及需求評估、支持服務及策略、轉銜輔導及服務；（3）特殊教育學生申訴案件處理規範未明定應增聘至少 2 名與特殊教育需求相關之校外委員，申訴評議機制仍待強化等情事，經函請教育部檢討及督促學校改善，以提升身心障礙學生學習支持服務品質。【詳總決算審核報告第 2 冊丙、拾壹、教育部主管項下重要審核意見（二）4.】

5. 教育部推動原住民族高等教育人才培育及就學支持，惟原住民族學生休退學比率仍高於一般生且退學比率逐年上升，另部分原住民專班招生情形未臻理想，且部分原住民族委員會建議人才需求領域尚未開設專班，允宜督促改善：教育部為保障原住民族學生升學權益及培育原住民族高等教育人才，鼓勵大專校院設置原住民族學生資源中心（下稱原資中心），辦理生活、課業及就業輔導、生

涯發展、民族教育課程與活動等支持措施；另依原住民族委員會（下稱原民會）所提人才培育領域類別建議，補助大專校院開設符合原鄉需求與部落發展之原住民族專班。經查執行情形，核有：（1）111 至 113 學年度大專校院學士班原住民族學生休學比率分別為 9.84%、10.33%及 9.33%，均高於一般生（即非原住民族學生）之 4.82%、5.15%及 4.89%；同期間退學比率分別為 10.69%、11.84%及 12.20%，呈逐年上升，且與一般生之差距由 111 學年度 4.88 個百分點擴大至 113 學年度 6.02 個百分點，顯示原住民族學生就學穩定度仍相對不足。另教育部辦理 114 年大專校院原資中心實地考評結果，部分學校原資中心諮詢委員會或相關諮詢輔導機制運作未臻穩定，會議決議或委員意見之後續列管追蹤機制亦待完備，原資中心功能仍待持續強化；（2）112 至 114 學年度大專校院原住民族專班核定名額分別為 690 名、730 名及 674 名，辦理學校及專班數分別為 17 校 27 個專班、17 校 28 個專班及 16 校 25 個專班；惟報名人數分別為 1,563 人、1,101 人及 1,021 人，逐年減少，亦有部分專班註冊率偏低或停辦情事。另 114 學年度開設之 25 個原住民族專班類別多集中於老年服務、公共行政、服飾音樂文化創意及法律等 4 類別，合計 13 個專班（52%），且未開設原民會列為人才需求之土木工程、環境工程、電資工程、博物館學、醫藥衛生及社會福利、外國語文學等類別，顯示專班設置與人才需求調查結果尚未充分銜接等情事，經函請教育部檢討及督促學校改善，以提升原住民族高等教育人才培育及就學支持。【詳總決算審核報告第 2 冊丙、拾壹、教育部主管項下重要審核意見（二）5.】

（五）經濟弱勢扶助面向

1. 政府推動社救法修法擴大照顧弱勢民眾，惟有關所得設算機制修法方向各方意見分歧，且對於經濟不利處境者之影響評估實證資料闕如，允宜研議改善，以利完善福利資格審查制度：依社救法第 5 條之 1 規定，有工作能力未就業者，依基本工資核算工作收入（下稱所得設算）。衛福部為擴大照顧弱勢民眾，持續研議社救法修法作業，於 113 年 4 月預告其修正草案（下稱預告修正草案），其中第 5 條之 1 規定，已增訂包括 55 歲以上未滿 60 歲、二度就業婦女、更生受保護人、長期失業者、政府列冊輔導街友等就業條件相對不利者之所得設算機制。又衛福部鑑於民間團體迭有所得設算機制易高估申請人實際收入，不利弱勢民眾申

請福利資格之訾議，並建議修法取消該機制，改由申請人自述工作收入再經審查機關核算，爰陸續邀集中央相關部會、地方政府、專家學者及民間團體召開研商會議，其中該部於 114 年 11 月 26 日召開之會議，部分與會專家學者建議政府應以實證數據為基礎及採漸進改革之方式修法等，並決議請該部通盤評估預告修正草案是否貼近經濟不利處境者工作收入、參考專家學者意見補充論述基礎、瞭解不符福利資格樣態等。且立法院三讀通過之 114 年度中央政府總預算案關於衛福部主管公務預算、中央政府因應國際情勢強化經濟社會及民生國安韌性特別預算案作成附帶決議，政府應就是否廢除虛擬收入政策（所得設算機制）進行可行性評估，惟截至 115 年 4 月底止，衛福部尚未蒐集研析修正所得設算機制對於經濟不利處境者之影響評估等實證資料，以加速推動社救法之修法進程。為利凝聚共識完善我國社會救助體系，經函請衛福部研議加強蒐整所得設算機制對於經濟不利處境者之影響評估實證資料，並協洽權責機關推動跨部會資料分析機制，以利完善福利資格審查制度，保障國人基本生存權益。【詳總決算審核報告第 2 冊丙、拾柒、衛生福利部主管項下重要審核意見（四）1.】

2. 政府為解決弱勢族群租屋需求，積極興辦社會住宅，惟因公有房舍轉型社會住宅出租弱勢戶比率較低，致部分市縣出租予弱勢族群比率未達住宅法所定標準，且間有因行政及驗收作業耗時或取得使用執照進度落後，致耽延招租入住期程，允宜研謀改善：政府自 106 年起推動只租不售之社會住宅政策，旨在以低於市場行情之租金，保障所得較低家庭、弱勢族群、婚育家庭及就業、就學需求者之基本居住權利，並於住宅法第 4 條明定，各市縣轄區之社會住宅應提供至少 40% 比率出租予經濟或社會弱勢。又依前內政部營建署（112 年 9 月 20 日改制為內政部國土管理署）「政府興辦社會住宅作業參考手冊」規定，社會住宅於取得使用執照後，即可辦理營運、公告招租及入住等作業。然截至 114 年底止，除 10 個縣市尚無營運中之社會住宅外，其餘 12 個市縣出租予經濟或社會弱勢者計 1 萬 2,906 戶，占承租總數 2 萬 7,567 戶之 46.82%，惟因公有房舍轉型社會住宅（台糖學苑）出租弱勢戶比例較低，致部分市縣社會住宅出租予經濟或社會弱勢族群比率偏低，未達住宅法規定之 40% 標準；又部分社會住宅於完工後因行政作業費時、驗收作業耗時或取得使用執照時程較預期延後，致耽延後續招租入住期程，與上述作業參考手冊規定

有間，因而影響政府住宅資源之供給運用效能等情事，經函請內政部督促權責機關研謀善策妥處。【詳審核報告非營業部分乙、壹、二、（一）營建建設基金項下重要審核意見（1）G.】

3. 教育部辦理疫後就學貸款補助方案協助減輕還款負擔，惟該方案屬短期措施，對於經濟及文化不利學生畢業後還款紓解效果有限，又原住民族及身心障礙學生或身心障礙人士子女逾期還款比率明顯高於一般學生，允宜研謀改善：教育部為協助高中職及大專校院經濟及文化不利學生安心就學，委託金融機構辦理學生就學貸款，補助申請學生之貸款利息。另為減輕就學貸款人還款負擔，於中央政府疫後強化經濟與社會韌性及全民共享經濟成果特別預算（112 至 114 年度），辦理疫後就學貸款補助方案，協助在學學生償還最近 1 學期就學貸款本金或畢業生 1 年就學貸款本息，112 至 114 年度累計分配預算數 220 億元，累計執行數 184 億 9,173 萬餘元，執行率 84.05%，已減輕 45 萬餘人就學貸款還款負擔，對於經濟及文化不利學生穩定就學及降低償債壓力具一定程度助益。經查執行情形，核有：（1）辦理疫後就學貸款補助方案，協助學生減輕就學貸款還款負擔，惟該方案屬短期措施，對於薪資偏低之經濟及文化不利學生畢業後還款負擔紓解效果有限；（2）就學貸款係協助學生安心就學之助學措施，學生畢業後負有還款責任，惟原住民族學生及身心障礙學生或身心障礙人士子女畢業後有較高逾期還款風險等情事，經函請教育部檢討研謀改善。【詳中央政府疫後強化經濟與社會韌性及全民共享經濟成果特別決算甲、參、重要審核意見一、（一）及（二）】

4. 勞動力發展署推動庇護性就業者就業力提升試辦計畫，協助強化社會融合適應能力及提升工作技能，惟庇護性就業者及事業單位參與情形欠佳，轉銜率仍待提升，允宜加強推動辦理：勞動部為協助庇護性就業者強化社會融合適應能力及提升工作技能，順利進入一般就業市場，與地方政府協力推動庇護性就業服務，並補助庇護工場籌設營運等費用，截至 114 年底止，全國共設立庇護工場 163 家、進用庇護性就業員工 2,025 人。經查，由於庇護性就業者轉銜至一般職場工作，常面臨就業技能不足、職場適應、支持系統等多重障礙，影響庇護性就業者（包含其家長）轉銜及雇主聘僱意願，導致轉銜率偏低，該部為加強協助庇護性就業者於一般職場融合穩定就業，於 114 年 6 月推動庇護性就業者就業力提升試辦計畫，

以鼓勵事業單位釋出職場見習訓練機會或就業職缺，並增加庇護性就業員工轉銜誘因，惟迄至 115 年 4 月 24 日止，僅有 21 家庇護工場、54 位庇護性就業者及 5 間事業單位參與試辦，成功轉銜 2 名個案至一般職場工作，執行成效仍有策進空間，經函請勞動部督促勞動力發展署賡續偕同地方政府協助庇護工場推動適性轉銜服務，以協助庇護性就業者順利進入一般職場。【詳總決算審核報告第 2 冊丙、拾伍、勞動部主管項下重要審核意見（六）】

5. 原民會積極推動強化原住民族促進就業方案，惟績效目標衡量設定及職業訓練課程配置未臻周妥，允宜持續檢討策進：原民會為全面提升原住民族就業技能及經濟生活品質，偕同有關部會於 111 至 114 年共同推動「強化原住民族促進就業方案第一期」（下稱第一期就促方案），其中原民會辦理各項就業輔導獎勵業務及原住民族就業狀況調查等，114 年度以原住民族綜合發展基金項下原住民族就業分基金及該會單位預算支應合計 8 億 3,351 萬餘元。經查執行情形，核有：（1）原民會定期透過分析原住民族與全體民眾薪資收入差距，檢視第一期就促方案成效，惟查該會未妥為解決主計總處變更全體民眾薪資收入調查方式衍生之比較基礎差異問題，致無法量測第一期就促方案所訂 4 年縮短原住民族與全體民眾薪資收入差距達 2,000 元之目標達成情形，又最新一期促進就業方案目標為 4 年提升原住民族有酬就業者每月主要工作收入 4,000 元，惟在我國近年經濟成長及最低工資調升之薪資環境下，恐較不具挑戰性；（2）查據 114 年原住民族就業狀況調查，曾經參加（或正在參加）職業訓練之原住民族僅占 3.99%，另表示有（再）參加職業訓練需求者，亦僅占 7.87%，顯示原住民族參與職業訓練之普及度及需求意願尚低，又原民會 114 及 115 年主要辦理之「餐飲服務類」及「文化產業技藝類」職業訓練課程類型，對應產業之薪資水準、就業穩定性及市場成熟度仍待提升，至於「電腦、資訊類」屬原住民族有意願（再）參加之主要課程，亦與勞動部調查事業單位期望增設課程高度相關，惟該類課程尚非原民會 114 及 115 年主要辦理之課程類型，凸顯相關課程配置仍未盡契合產業用人需求。經函請原民會儘速建立與全體民眾具一致比較基礎之原住民族薪資統計及衡量機制，妥適檢討就促方案相關目標值之設定，另研謀加強宣導提升原住民族參訓意願，並滾動檢討職業訓練課程配置，以促進原住民族就業及人力資本發展。【詳總決算審核報告第 2 冊丙、貳、行政院主管項下重要審核意見（二十九）】