

專案研究報告

中國大陸勞動合同法與企業所得稅法對台商的衝擊 與因應

研究主持人：徐之強 教授
姜志俊 律師

行政院大陸委員會委託研究
中華民國九十八年六月

專案研究報告

中國大陸勞動合同法與企業所得稅法對台商的衝擊 與因應

研究主持人：徐之強 教授

姜志俊 律師

研究人員：沈建宏

江 蕾

行政院大陸委員會委託研究
中華民國九十八年六月

本報告純為學術研究，不代表委託單位立場

摘要

本計畫主要目的為探討中國大陸勞動合同法及企業所得稅法對台商的衝擊，了解台商對中國大陸勞動合同法及企業所得稅法實施後的應變措施、投資策略及人力資源管理模式。我們將比較中國大陸新舊勞動合同法與企業所得稅法的異同，並與其他國家的相關法規與優惠措施進行分析，探討這些法規對不同產業台商的影響，嘗試評估鼓勵台商回台投資的不同政策可行性，以及擬定具體的政策建議。

本計畫利用實地考察、問卷調查及深度訪談方式，歸納出以下幾點發現：(1) 勞動合同法與企業所得稅法對台商的影響，其負面效應大於正面效應。兩法規的實行將增加台商的勞動成本，進而使得毛利率下降、風險提升，對勞工密集型產業的影響尤其嚴重。(2) 中國大陸施行勞動合同法的本意，除保障其勞工權益外，亦希望能改善中國大陸投資環境，俾使其產業結構從勞動密集，逐漸轉型為技術密集。然而，該法實施將對未來外商赴中國大陸投資的意願造成影響，亦對已經在中國大陸投資發展之廠商造成衝擊，導致部份台商回流的現象。(3) 企業所得稅法的實行，對於原本稅率高於 25% 的產業有利，但對原本稅率低於 25% 的企業而言，大幅壓縮企業的獲利能力，亦增加其稅務風險。

本計畫建議政府當局為因應國際經濟不景氣，降低勞動合同法及企業所得稅法對台商的衝擊，宜規劃多項政策鼓勵台商回流，提升台灣國內投資與競爭力。另一方面，為了掌握中國大陸內需市場，以台灣作為營運樞紐，商議簽訂兩岸「經濟合作架構協議」(ECFA)，避免貿易邊緣化，才能在全球化的競爭中脫穎而出。

在全球景氣不佳的環境下，政府宜鼓勵企業增加國內投資，拓展中國大陸內需市場，並提供土地、租稅與勞工等優惠，幫助廠商進行技術轉型，加強研發能力與創新能力的培養，同時對外尋求新的機會，或重新檢視營運佈局，才是台商因應中國大陸勞動合同法及企業所得稅法的長遠之計。而一些可行的政策方向包

括：(1)改善勞動條件。(2)協助短期周轉金。(3)定位營運總部。(4)強化產業聚落與垂直分工。(5)簽訂自由貿易協定。期望兩岸在直航與法規鬆綁的基礎下，讓回台投資的廠商更具市場競爭力。

目次

摘要.....	i
目次.....	iii
圖次.....	v
表次.....	vi
第一章、緒論.....	1
(一)、研究緣起與目的.....	1
(二)、研究方法.....	2
(三)、研究限制.....	3
(四)、研究架構.....	3
第二章、企業所得稅法與勞動合同法之立法背景與法案重點解析.....	5
(一)、企業所得稅法.....	5
1. 《中華人民共和國企業所得稅法》立法過程.....	5
2. 新企業所得稅法之重點與內外資企業所得稅法差異及影響層面....	6
(二)、勞動合同法.....	10
1. 《中華人民共和國勞動合同法》立法過程.....	10
2. 《中華人民共和國勞動合同法》之主要立法內容重點.....	11
(三)、本章小結.....	17
第三章、企業所得稅法與勞動合同法對台商可能的影響與因應.....	19
(一)、問卷調查.....	20
1. 調查大綱.....	20
2. 樣本特性分析.....	20
3. 問卷調查結果.....	24
(二)、實地訪談.....	48
1. 企業對勞動合同法的看法及受到的影響.....	48
2. 台商對企業所得稅法的看法及受到的影響.....	51
3. 台商針對大環境的改變所做的應變措施.....	51
(三)、特定產業訪談結果.....	59
1. 民生紡織及服飾業產業.....	60
2. 消費性機械產業.....	60
3. 消費性橡膠產業.....	60
(四)、本章小結.....	61
第四章、台商在新法實施後，所面臨的實務法律問題及案例.....	62
(一)、深勞仲案[2008]E35 號仲裁裁決書.....	62
(二)、深勞仲案[2008]I609 號仲裁裁決書.....	63
(三)、深龍勞仲案字[2008]第 J016 號仲裁裁決書.....	66
(四)、深龍勞仲案字[2008]第 D1294 號仲裁裁決書.....	67

(五)、	深龍勞仲字[2008]第 J017 號仲裁裁決書	69
(六)、	深寶勞仲石岩庭(案)字[2008]第 605 號仲裁裁決書	69
(七)、	廣州市越秀區人民法院判決書	71
(八)、	廣州市越秀區人民法院判決書	73
(九)、	本章小結	76
第五章、吸引台商回台投資之政策建議		78
(一)、	台灣目前應對方案及現況	78
(二)、	台灣面對的競爭情勢	79
1.	大陸的因應措施	79
2.	越南的競爭優勢	81
3.	台灣的競爭優勢	82
(三)、	台灣未來可行政策	83
1.	改善勞動條件	83
2.	協助短期周轉金	83
3.	定位營運總部	84
4.	強化產業聚落與垂直分工	84
5.	簽訂自由貿易協定	84
(四)、	本章小結	85
第六章、結論		86
參考文獻		89
附錄一、製造業細業國內生產總值變化表		90
附錄二、新舊勞動合同法的差異比較		93
附錄三、中華人民共和國企業所得稅新舊稅法對照表		127
附錄四、「台商對中國大陸勞動合同法與企業所得稅法之因應策略」問卷		144
附錄五(一)訪談紀錄：○○科技電腦廠		152
附錄五(二)訪談紀錄：XX集團(企業所得稅法)		154
附錄五(三)訪談紀錄：XX集團(勞動合同法)		159

圖 次

圖 3.1 受訪公司行業別.....	21
圖 3.2 受訪公司資本額.....	22
圖 3.3 受訪公司總員工人數.....	23
圖 3.4 新勞動合同法對受訪公司的影響程度.....	24
圖 3.5 勞動合同法對受訪公司影響最大的部分.....	25
圖 3.6 勞動合同法對生產成本的影響.....	28
圖 3.7 受訪公司對於勞動合同法的因應策略.....	29
圖 3.8 新企業所得稅法對受訪公司的影響程度.....	30
圖 3.9 企業所得稅法對企業利潤的影響.....	31
圖 3.10 受訪公司對於企業所得稅法的因應策略.....	33
圖 3.11 若移往台灣投資所會考慮的因素.....	34
圖 3.12 受訪公司對於中國大陸未來三年經商環境看法.....	36
圖 3.13 受訪公司預期未來三年營收狀況.....	37
圖 3.14 受訪公司認為未來營收得以增加的原因.....	38
圖 3.15 受訪公司認為導致公司在未來營收減少的原因.....	39
圖 3.16 受訪公司預期未來三年生產成本的變化.....	40
圖 3.17 受訪公司預期未來三年的利潤.....	41
圖 3.18 受訪公司在面對大陸經貿政策上之調整所考量的未來發展方向.....	42
圖 3.19 受訪公司未來的上市計劃.....	44

表次

表 2.1 新舊企業所得稅法差異、解析、對台商的影响.....	6
表 2.2 勞動合同法主要法律條文、解析、企業因應方式.....	12
表 3.1 勞動合同法對受訪公司有利的部分.....	27
表 3.2 企業所得稅法對受訪公司影响最大的部分.....	32
表 3.3 受訪公司認為台灣所擁有的優勢條件.....	35
表 3.4 受訪公司給予政府吸引回台投資的政策建議.....	43
表 3.5 可促使受訪公司回台上市的措施.....	45
表 3.6 受訪廠商對大陸於 2008 年實施「勞動合同法」政策之影响度(Q2)與基本資料交叉分析.....	46
表 3.7 受訪廠商對大陸於 2008 年實施「勞動合同法」政策之生產成本影响度(Q5)與基本資料交叉分析.....	46
表 3.8 受訪廠商對大陸於 2008 年實施「企業所得稅法」政策之影响度(Q7)與基本資料交叉分析.....	47
表 3.9 受訪廠商對大陸於 2008 年實施「企業所得法」政策之利潤影响度(Q8)與基本資料交叉分析.....	47
表 3.10 新舊制企業所得稅法之應納稅額差別.....	51
表 3.11 各國投資環境比較.....	55
表 3.12 各國投資環境比較(續).....	58

第一章、緒論

(一)、 研究緣起與目的

中國大陸自 1979 年實施改革開放以來，在「招商引資」的政策下，對台商採取眾多鼓勵和優惠的政策。例如，1988 年 7 月《關於鼓勵台灣同胞投資的規章》，1993 年 4 月《關於台灣同胞到經濟特區投資的特別優惠辦法》等，這些獎勵措施吸引不少台商企業前往大陸投資發展，使得中國大陸成為台灣海外投資的首要國家。由於中國大陸自然資源豐富，土地與勞力供給充沛，致地價與工資相對低廉。加上台灣與中國大陸地理位置相近，語言文化風俗相通，其廣大的內需市場能使企業擴大生產和銷售規模。此外，全世界有 36 個國家提供中國大陸優惠關稅待遇（Generalized System of Preferences），這些誘因均使中國大陸成為台商海外投資、開拓市場的最佳選擇。

隨著中國經濟崛起，其政府對外資的態度也正在改變。當初放寬外資進入市場的條件，本意是希望以市場開放來吸引高、新技術的產業直接投資，但由於中國大陸廉價的土地與勞動力，大部分外資企業均屬於傳統且技術含量不高的加工製造業，這些高耗能、高污染產業對環境與能源造成過度消費，並影響中國大陸長期的經濟發展。其次，由於外資企業享有各種投資優惠與稅率抵減，使內資企業沒有受到平等的待遇，此將不利於自身產業的長期發展。而勞工權利在經濟成長的過程中受到限制，日益嚴重的勞資衝突問題也急待解決。因此，中國大陸於 2007 年起，重新針對投資與勞動條件等相關法律進行修正。例如，2007 年 12 月 1 日公佈的《外商投資產業指導目錄》，目標為節約能源和保護環境，淘汰落後產業，使外資向附加價值高的產業轉型，促使中國產業結構調整與升級。2008 年的《企業所得稅法》促使內外資企業稅率平衡，並配合國家區域發展，將稅賦優

惠地區轉為中西部及東北等工業基地。2008 年的《勞動合同法》為彌補原本勞動法的不足，並改善勞資雙方地位不平等的關係。以上中國所施行的新法規，將使台商在中國大陸的投資環境大幅改變，並衝擊台商企業的經營成本與利潤。

本計畫主要目的為探討中國大陸勞動合同法及企業所得稅法對台商的衝擊，了解台商對中國大陸勞動合同法及企業所得稅法實施後的應變措施、投資策略及人力資源管理模式。我們將比較中國大陸新舊勞動合同法¹與企業所得稅法²的異同，並與其他國家的相關法規與優惠措施進行分析，探討這些法規對不同產業台商的影响，嘗試評估鼓勵台商回台投資的不同政策可行性，擬定具體的政策建議，以俾利政府當局制定合宜可行的獎勵方案，達到鼓勵台商回台投資的目標。

(二)、 研究方法

由於台商赴中國大陸投資主因在於其人力成本較為低廉，企業為追求更高的毛利率和掌握市場佔有率而大舉西進。在此環境下，若某產業仍維持其在台灣的生產總值，甚至持續成長，代表該產業在中國大陸生產成本與吸引外資的優勢下，仍維持其產業的競爭力，一旦中國大陸投資環境發生改變，則該產業廠商回台投資的可能性較高。故本計畫研究方法為從台灣赴中國大陸投資的產業中，以製造業細業之國內生產總額的變化型態(詳見附錄一)，挑選出回台發展可能性較高的產業³，並採取實地考察、問卷調查⁴、深度訪談及搭配現有文獻資料等方式，加以整理歸納與分析，藉以

¹ 本文中所有提及的「新舊」勞動合同法為方便說明而使用，「新」勞動合同法係指 2008 年實施的「中華人民共和國勞動合同法」、「舊」勞動合同法為之前所實行的「中華人民共和國勞動法」。而實際上，後者目前仍在施行中。

² 本文中的舊企業所得稅法係指：中華人民共和國企業所得稅暫行條例及中華人民共和國外商投資企業和外國企業所得稅法。

³ 從製造業細分類的生產總額變化，我們將選取民生紡織及服飾品、消費性機械、消費性橡膠、消費性金屬、消費性化工等產業；另外，若是原先所選取的產業有訪談或資料蒐集上的困難時，我們將依實際可得資源擴大選取產業範圍。

⁴ 在問卷調查的部分，由於牽涉問卷回收的成效，我們無法得到原先所選取的所有產業細業樣本。不過在實際回收的樣本中，仍然有紡織、機械、橡膠、金屬、化工等產業的問卷資料。

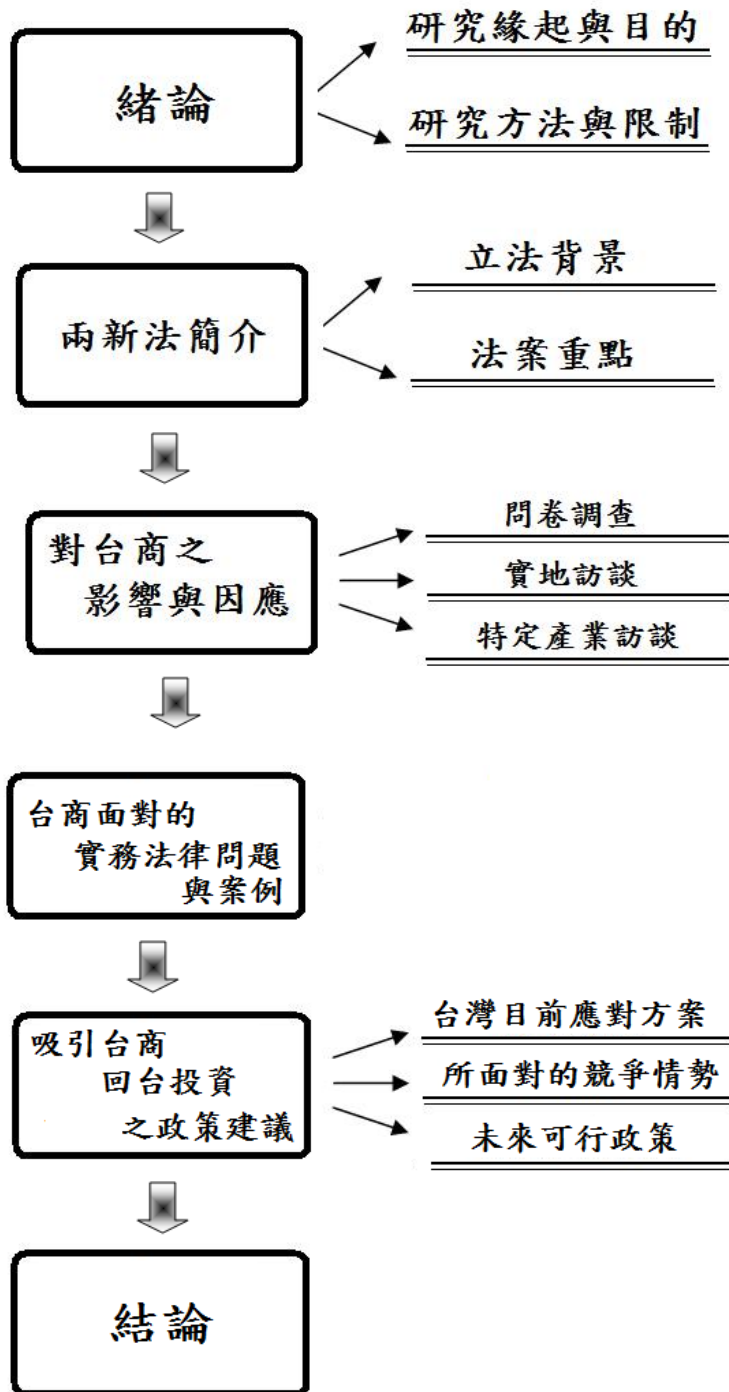
了解勞動合同法與企業所得稅法對這些產業的影響層面及其程度。

(三)、 研究限制

1. 本研究受限於訪談大陸的時間安排，無法深入訪談當初所選取的所有產業。另外，鑒於在訪談過程中，台商們大多針對該產業的整體層面提出因應策略及可能影響，但就兩新法對於不同產業或區域別的分析，可能較為薄弱。因此在資料不足時，我們將採實際訪談紀錄，搭配相關文獻資料進行探討。
2. 在問卷回收樣本較少的情況下，其所作的統計推論的精確度將受到限制。若有充足的樣本數，則可進行較完善的問卷交叉分析，並利用計量方法進一步探討。
3. 本計劃赴陸訪談時間為 2008 年底，由於當時兩新法才實施將近一年，因此所有訪談紀錄、相關文獻及問卷上所談到的法令所造成衝擊，皆只是初步估計結果，真正較精確的數字有待後續研究。

(四)、 研究架構

本文內容共分六章：第一章為緒論，說明研究緣起與目的、研究方法
及限制，並建立研究架構。第二章為兩新法的立法背景與法案重點解析，
我們將文獻資料整理成表格，期能對新舊法重點與差異一目了然。第三章
為勞動合同法與企業所得稅法對台商可能的影響與因應，分為問卷調查、
實地訪談及特定產業訪談結果。第四章為台商在新法實施後所面對的實務
法律問題及案例，內容包含八個案例及裁決書要旨。此為法律與實務面的
結合，可以深入了解台商所面對的法律問題。第五章為吸引台商回台投資
之政策建議，除了介紹台灣目前的應對方案之外，也探討大陸與越南現在
的投資競爭優勢，再依此並參考國際經驗設計台灣未來可行政策，吸引台
商回流。第六章為結論。文末為訪談紀錄、附錄及參考資料來源。



第二章、企業所得稅法與勞動合同法之立法背景與法案重點解析

中國大陸實行「勞動合同法」，一方面顯示官方開始重視勞工的相關權益。另一方面，也意味著廠商無法再藉由雇用中國大陸低薪勞工，大幅降低其生產成本。而「企業所得稅法」修法後，亦取消許多中國大陸政府原先對赴陸投資外商所提供的優惠措施。本章我們將簡述「企業所得稅法」與「勞動合同法」的立法進程，分析兩項法案的立法重點，並比較其與過去法案的異同。

(一)、 企業所得稅法

1. 《中華人民共和國企業所得稅法》立法過程

中國加入世界貿易組織後，施行《外商投資企業和外國企業所得稅法》，外資企業享有 15% 的「超國民待遇」稅率，而內資企業則採用《企業所得稅暫行條例》，稅率為 33%。但在現代世界稅制改革潮流中，『降低稅率、擴大稅基、稅收中性、嚴格征管』為主要的特徵，若繼續對內資企業課以較高稅率，將造成內資企業以「假外資」之名行逃稅之實，引發不公平爭議，並且不利中國大陸產業發展，若施行兩稅合一，則無此疑慮。

其次，近年來中國大陸已累積巨額外匯存底，人民幣面臨升值壓力，中國政府希望藉由修改企業所得稅法，使外資能加速產業結構升級，並平衡各區域發展。以往中國政府只針對東部沿海經濟特區施行租稅優惠，導致中國區域經濟發展呈現階梯狀的不均衡，而原本在中國就較不發達的農業、服務業、基礎設施等更是被忽略。故降低高耗能與高污染產業發展，將稅率優惠地區改限於中西部及高科技產業，並導引外資投資方向與技術外溢效果，將可促進經濟結構調整。

為符合世界稅制潮流，並根據中國共產黨第十六屆三中全會關於「統一各類企業稅收制度」的精神，在 2007 年 3 月 16 日，第十屆中國人民代表大會第五次會議通過《中華人民共和國企業所得稅法》，將外資企業與內資企業的所得稅稅率統一為 25%，並自 2008 年 1 月 1 日起施行。該法共分總則、應納稅所得額、應納稅額、稅收優惠、源泉扣繳、特別稅務調整、徵收管理、附則等八章，共六十條。另外，此稅法第五十九條規定，為了保障新企業所得稅法順利實施，由國務院根據本法制定實施條例，於 2008 年 12 月 6 日，中國國務院正式公佈《中華人民共和國企業所得稅法實施條例》，沿其母法分為八章，共一百三十三條，與新企業所得稅法在 2008 年 1 月 1 日起同步實施。我們將新舊企業所得稅法的對照表列於附錄三。

2. 新企業所得稅法之重點與內外資企業所得稅法差異及影響層面

- ◆ 將外資企業與內資企業的所得稅稅率統一為 25%
- ◆ 對原享受法定稅收優惠的企業實行過渡措施
- ◆ 整合原有的稅收優惠政策，稅收優惠從「區域優惠為主」轉向以「產業優惠為主，區域優惠為輔」

表 2.1 新舊企業所得稅法差異、解析、對台商的影響

新企業所得稅法與內外資企業所得稅法差異	解析及對台商的影響
<p>第六十條 本法自 2008 年 1 月 1 日起施行。1991 年 4 月 9 日第七屆全國人民代表大會第四次會議通過的《中華人民共和國外商投資企業和外國企業所得稅</p>	<p>將內外資企業由差別待遇、適用不同的企業所得稅率，改變為適用相同的企業所得稅率，符合 WTO 國民待遇原則，告別了因企業身分不同而課徵不同稅收的時代。</p>

<p>新企業所得稅法與內外資 企業所得稅法差異</p>	<p>解析及對台商的影響</p>
<p>法》和 1993 年 12 月 13 日 國務院發佈的《中華人民共 和國企業所得稅暫行條例》 同時廢止。</p>	
<p>第一條 在中華人民共和國 境內，企業和其他取得收入 的組織（以下統稱企業）為 企業所得稅的納稅人，依照 本法的規定繳納企業所得 稅。</p>	<p>不論是內外資企業，均需依照新法的規定繳納企 業所得稅，因而本法實現了下列四個統一：</p> <p>(一)統一內資、外資企業所得稅 (二)統一各項稅率，並適當降低 (三)統一稅前扣除辦法和扣除標準 (四)統一各項稅收優惠政策</p>
<p>第五十七條 本法公佈前已 經批准設立的企業，依照當 時的稅收法律、行政法規規 定，享受低稅率優惠的，按 照國務院規定，可以在本法 施行後五年內，逐步過渡到 本法規定的稅率；享受定期 減免稅優惠的，按照國務院 規定，可以在本法施行後繼 續享受到期滿為止，但因未 獲利而尚未享受優惠的，優 惠期限從本法施行年度起 計算。</p>	<p>新企業所得稅法取消許多過去提供給外商企業的 優惠措施。中國國務院於 2008 年 1 月提出《國務 院關於實施企業所得稅過渡優惠政策的通知》，原 本企業所享有的所得稅優惠政策，按以下辦法實 施過渡：</p> <p>第一，原享受低稅率優惠政策的企業，在新 稅法施行後五年內逐步過渡到法定稅率。享受企 業所得稅 15%稅率的企業，2008 年按 18%稅率執 行，2009 年按 20%稅率執行，2010 年按 22%稅 率執行，2011 年按 24%稅率執行，2012 年按 25 %稅率執行；原執行 24%稅率的企業，2008 年起 按 25%稅率執行。</p> <p>第二，原享受企業所得稅「兩免三減半」、「五</p>

<p>新企業所得稅法與內外資 企業所得稅法差異</p>	<p>解析及對台商的影響</p>
<p>法律設置的發展對外經濟合作和技術交流的特定地區內，以及國務院已規定執行上述地區特殊政策的地區內新設立的國家需要重點扶持的高新技術企業，可以享受過渡性稅收優惠，具體辦法由國務院規定。</p> <p>國家已確定的其他鼓勵類企業，可以按照國務院規定享受減免稅優惠。</p>	<p>免五減半」等定期減免稅優惠的企業，新稅法施行後繼續按原稅收法律、行政法規及相關文件規定的優惠辦法及年限，享受至期滿為止，但因未獲利而尚未享受稅收優惠的，其優惠期限從 2008 年度起計算。</p> <p>第三，根據財政部、稅務總局和海關總署聯合下發的《財政部、國家稅務總局、海關總署關於西部大開發稅收優惠政策問題的通知》，規定西部大開發的企業所得稅優惠政策繼續執行。</p> <p>第四，關於實施企業稅收過渡優惠政策的其他規定，例如享受企業所得稅過渡優惠政策的企業，應按照新稅法及實施條例中有關收入和扣除的規定計算應納稅所得額，並按通知的第一部分，規定計算享受稅收優惠。至於優惠政策存有重疊現象的企業，由企業選擇最優惠的政策執行，且一經選擇，不得改變。</p>
	<p>新稅法實施之後，大部分的台商要到 2013 年才會真正受到影響，中國大陸提供了五年的緩衝期，這主要是考慮已進入中國大陸投資多年的台（外）商，才剛要開始要適用「兩免三減半」，為避免引起台（外）商的反彈，才有這樣的制度設計。不過，緩衝期將自 2013 年起自動失效。另外，新的稅法雖明定了稅率統一為 25%，但是實務中，有</p>

<p>新企業所得稅法與內外資 企業所得稅法差異</p>	<p>解析及對台商的影響</p>
	<p>些地方政府會豁免外商 3% 的企業所得稅⁵，地方與中央法令的衝突，以及地方政策常改變，將對台商在所得稅的判斷上帶來困擾。</p>
<p>第四條 企業所得稅的稅率為 25%。</p>	<p>根據舊制，大陸內資企業的名義稅賦達 33%、實際納稅稅賦為 23%；外資企業的名義稅賦為 15%、實際納稅稅賦為 11%，兩者約有 10% 的差距。兩稅合一之後，台商企業所得稅稅率，可能維持現狀，但大陸內資企業一下子少繳納了 10% 的稅，兩者一來一往之間，台商企業對大陸內資企業的競爭力相對就降低了許多。</p>
<p>調整優惠戰略</p> <p>(一) 特區及保稅區優惠政策將逐步取消。</p> <p>(二) 稅收優惠政策改採「產業傾斜」及「區域傾斜」。</p> <p>(三) 為使社會進步，從而高新技術企業和節能環保產業將成為未來稅收優惠的重點。</p>	<p>大陸過去為了吸引外資，設立了許多「特區」、「經濟技術開發區」及「保稅區」，並給予外商在這些地區投資的優惠措施。一旦兩稅併軌後，上述地區的稅收優惠政策將會與其他地區一致。對於在經濟特區投資的傳統產業台商，將會因投資成本的增加，而喪失競爭力。因此，台商未來赴大陸投資，特區、經濟技術開發區及保稅區將不見得是傳統產業台商的最佳選擇。</p> <p>兩稅合一後，大陸的優惠政策將會由「地區傾斜」轉向「產業政策傾斜」及「區域傾斜」。「產業傾斜」是指符合有關產業指導目錄的項目，不論內外資企業都能給予稅收優惠。兩稅併軌後，能夠</p>

⁵ 此處我們呈現原始資料之文字。但實際上，地方無權豁免企業所得稅，且 2008 年的企業所得稅多數尚未申報，實務中應該尚不存在豁免的情況。

<p>新企業所得稅法與內外資 企業所得稅法差異</p>	<p>解析及對台商的影響</p>
	<p>享受稅收優惠的產業，應是高科技項目、軟件行業、半導體行業、農業、能源、交通、環保、重要原材料等投資項目。「區域傾斜」是鼓勵內外資企業開發投資大陸中西部地區。</p>

(表格內容主要參考以下研究所整理：姜志俊，中共施行企業所得稅法及勞動合同法對台商及兩岸經貿發展的影響。吳曜儼，中國投資環境轉變對西進台商的衝擊—勞動合同法與企業所得稅法的影響。袁明仁，內外資企所稅併軌影響評估。高長，新的《企業所得稅法》實施後對台商可能造成不良影響)

(二)、 勞動合同法

1. 《中華人民共和國勞動合同法》立法過程

《勞動合同法》起草工作始於 2004 年，也是《勞動法》頒佈十週年之際。在這十年間，中國的經濟體制、企業形式、與勞資雙方關係都起了重大變化，勞動爭議案件和勞動糾紛所引發的群體事件數目也大幅度上升。如 1995 年至 2006 年，勞動爭議案件從 3 萬 3 千起提升到 31 萬七千件，上升幅度將近 90%。其最主要的原因為勞動法未隨時代演進而修正，例如，勞動合同簽定率不高，勞動合同落實不夠確切等，使勞動者的權益得不到有效保護，甚至沒有救濟管道。

根據中國社會科學院所提供的數據，職工薪資總額在 GDP 中所占比例呈現連年下降的趨勢。從 1999 年的 53%，下降到 2005 年的 41%，反觀企業營業利潤卻從 21.9% 上升到 29.6%。由此可知，資本利潤的上升，有一部分是透過壓低勞動工資所獲得的。在利潤侵蝕工資的現象中，除了非國有企業員工長期收入偏低外，尚有中國本土企業大量使用臨時工以降低勞動成本。由於勞動成本太低，使得勞工很難享受到企業發展的成果。

為了建構和諧穩定的勞動關係，保護勞動者權益，推動產業升級與促進中國經濟結構轉型。2005年12月勞動合同法草案出現，針對勞動合同的訂立、履行、變更、解除和終止、平等協商和集體合同制度等，作了具體說明。草案公佈後，歷經兩年的修改與四次審議，終於在2007年6月29日，中國第十屆全國人民代表會常務委員會第二十八次會議中通過《勞動合同法》，將原先勞資雙方中不平等的權利義務關係透過法條的修訂加以改善，並自2008年1月1日起施行。《勞動合同法》分為總則、勞動合同的訂立、履行和變更、解除和終止、特別規定（集體合同、勞務派遣、非全日制用工）、監督檢查、法律責任、附則等八章，共九十八條。根據此法，中國國務院於2008年9月18日公佈《中華人民共和國勞動合同法實施條例》，實施條例沿襲母法，分為六章共三十八條，並自公佈之日起施行。在附錄二，我們比較新舊勞動合同法的異同。

2. 《中華人民共和國勞動合同法》之主要立法內容重點

- ◆ 規章制度由「單方制定」轉為「平等協商」
- ◆ 用人單位與勞動者建立勞動關係，應當同時訂立書面勞動合同
- ◆ 擴大無固定期限勞動合同的範圍
- ◆ 試用期的嚴格限制
- ◆ 勞動者承擔的違約金限培訓服務期與競業限制
- ◆ 規範勞務派遣
- ◆ 擴大經濟補償金的適用範圍

表 2.2 勞動合同法主要法律條文、解析、企業因應方式

法規要點	勞動合同法法律條文	解析及企業因應方式
<p>規章制度由「單方制定」轉為「平等協商」</p>	<p>第四條第二款 用人單位在制定、修改或者決定有關勞動報酬、工作時間、休息休假、勞動安全衛生、保險福利、職工培訓、勞動紀律以及勞動定額管理等直接涉及勞動者切身利益的規章制度或者重大事項時，應當經職工代表大會或者全體職工討論，提出方案和意見，與工會或者職工代表平等協商確定。</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 在選舉職工代表之前，企業要確定一個可作為職工代表的標準，這些職工代表必須是技術較好、工作表現較好和工作品質性較好的人員。 2. 用人單位制定規章制度時，應注意履行平等協商及公告的法定程序，同時保存好證據(會議紀錄、張貼的公告)，以免爭訟時因無法舉證而敗訴。
<p>用人單位與勞動者建立勞動關係，應當同時訂立書面勞動合同</p>	<p>第十條第二款 已建立勞動關係，未同時訂立書面勞動合同的，應當自用工之日起一個月內訂立書面勞動合同。</p> <p>第八十二條第一款 用人單位自用工之日起超過一個月不滿一年未與勞動者訂立書面勞動合同的，應當向勞動者每月支付二倍的工資。</p>	<p>新法規定企業自用工之日起即與勞動者形成勞動關係，但如果沒有簽訂書面的勞動合同，對勞動者終究起不了保護作用，因此法律用「支付兩倍的工資」的條件，強制企業儘早簽訂完成書面勞動合同的行為。</p>

法規要點	勞動合同法律條文	解析及企業因應方式
<p>擴大無固定期限勞動合同的範圍</p>	<p>第十四條第二款 用人單位與勞動者協商一致，可以訂立無固定期限勞動合同。有下列情形之一，勞動者提出或者同意續訂、訂立勞動合同的，除勞動者提出訂立固定期限勞動合同外，應當訂立無固定期限勞動合同：（一）勞動者在該用人單位連續工作滿十年的；（二）用人單位初次實行勞動合同制度或者國有企業改制重新訂立勞動合同時，勞動者在該用人單位連續工作滿十年且距法定退休年齡不足十年的；（三）連續訂立二次固定期限勞動合同，且勞動者沒有本法第三十九條和第四十條第一項、第二項規定的情形，續訂勞動合同的。</p>	<p>企業在第一次勞動合同期滿，準備與勞動者訂立第二次固定期限勞動合同的時，就應當慎重考慮，既要保持用工的穩定性，又要防止因頻繁更換勞動力而加大了用工成本。因此，建議企業在訂立勞動合同時，第一次可以先訂定一個較為短期的勞動合同(如 1-2 年)。經過第一次勞資雙方的考察之後，對於技術較好、工作表現較佳和工作品性較好的人員可以訂立一個較長期的勞動合同(如 5 年)；對於那些表現差、技術差或者工作品性不好的人員就不再續訂勞動合同，這時企業要補償的成本也會較低。</p>
	<p>第十四條第三款 用人單位自用工之日起滿一年不與勞動者訂立書面勞動合同的，視為用人單位與勞動者已訂立無固定期限勞動合同。</p>	
	<p>第八十二條第二款 用人單位違反本法規定不與勞動者訂立無固定期限勞動合同的，自應當訂立無固</p>	

法規要點	勞動合同法法律條文	解析及企業因應方式
	<p>定期限勞動合同之日起向勞動者每月支付二倍的工資。</p>	
<p>試用期的嚴格限制</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 試用期的期限：勞動合同期限三個月以上不滿一年的，試用期不得超過一個月；勞動合同期限一年以上不滿三年的，試用期不得超過二個月；三年以上固定期限和無固定期限的勞動合同，試用期不得超過六個月。以完成一定工作任務為期限的勞動合同或者勞動合同期限不滿三個月的，不得約定試用期。(§19) 2. 試用期的次數：同一用人單位與同一勞動者只能約定一次試用期。(§19) 3. 試用期的性質：試用期包含在勞動合同期限內。勞動合同僅約定試用期的，試用期不成立，該期限為勞動合同期限。(§19) 4. 試用期工資標準：勞動者在試用期的工資不得低於本單位相同崗位最低檔工資或者勞 	<p>建議企業在與勞動者簽訂勞動合同確訂勞動者的工資(包括試用期工資)時，可以參照相同崗位平均工資的標準，而且確定的試用期工資不低於當地最低工資標準。此外，試用管理重點不在試用期的長短，而在試用的考核管理；其目的是在彌補招聘程序的不足，考察試用人員對工作的適應與適合性，提供進一步了解企業及工作的機會。在錄用新員工時，明確告知試用期的試用考核以及考核標準，因為這牽涉到不符合錄用條件的證明文件，企業要負舉證責任。</p>

法規要點	勞動合同法法律條文	解析及企業因應方式
	<p>動合同約定工資的百分之八十，並不得低於用人單位所在地的最低工資標準。(§20)</p> <p>5. 違法的試用責任：用人單位違反本法規定與勞動者約定試用期的，由勞動行政部門責令改正；違法約定的試用期已經履行的，由用人單位以勞動者試用期滿月工資為標準，按已經履行的超過法定試用期的期間向勞動者支付賠償金。(§83)</p>	
<p>勞動者承擔的違約金限培訓服務期與競業限制</p>	<p>第二十二條第二款 勞動者違反服務期約定的，應當按照約定向用人單位支付違約金。違約金的數額不得超過用人單位提供的培訓費用。用人單位要求勞動者支付的違約金不得超過服務期尚未履行部分所應分攤的培訓費用。</p> <p>第二十三條第二款 對負有保密義務的勞動者，用人單位可以在勞動合同或者保密協議中與勞動者約定競業限制條款，並約定在解除或者終止勞動合同後，在競業限制期</p>	<p>所謂「違約金」是指員工提前離職，未履行剩餘服務期所應分攤的部份培訓費用。台商的培訓策略應該在建立嚴格招聘程序所嚴選的合適或核心崗位員工後的培訓計劃，讓服務期連結到員工的職涯規劃，以進一步激發員工的潛在能力，創造企業忠誠度。太多的服務期約定，如果管理不當又會衍生不可預料的勞動爭</p>

法規要點	勞動合同法法律條文	解析及企業因應方式
	<p>限內按月給予勞動者經濟補償。勞動者違反競業限制約定的，應當按照約定向用人單位支付違約金。</p> <p>第二十五條 除本法第二十二條和第二十三條規定的情形外，用人單位不得與勞動者約定由勞動者承擔違約金。</p>	<p>議，人資人員疲於奔命，得不償失。</p>
<p>規範勞務派遣</p>	<p>第九十二條 勞務派遣單位違反本法規定的，由勞動行政部門和其他有關主管部門責令改正；情節嚴重的，以每人一千元以上五千元以下的標準處以罰款，並由工商行政管理部門吊銷營業執照；給被派遣勞動者造成損害的，勞務派遣單位與用工單位承擔連帶賠償責任。</p>	<p>新法實施之後，勞務派遣形式用工僅限於臨時性、輔助性或者替代性的工作崗位，用工單位則富有提供與工作崗位相關的福利待遇及同工同酬等義務，且在派遣勞動者受到侵害時，用工單位與勞務派遣單位承擔連帶賠償責任。可見，在新法下的勞務派遣用工形式未必能為用工單位節省用工成本。</p>
<p>擴大經濟補償金的適用範圍</p>	<p>1. 新法在第四十六條詳細列舉了應給予勞動者經濟補償的情形，總體來說，勞動合同期</p>	<p>過去勞動合同期滿終止時，用人單位不須支付經濟補償金，因此用人單位多偏</p>

法規要點	勞動合同法法律條文	解析及企業因應方式
	<p>滿後，用人單位不與勞動者續簽勞動合同，或與勞動者續簽勞動合同時提供的條件比原始勞動合同約定的較低，導致勞動者不願續簽勞動合同者，用人單位需要支付經濟補償金。</p> <p>2. 第四十七條所規定的經濟補償標準則是按在用人單位工作的年限，每滿一年支付一個月工資。只有在勞動合同屆滿時，用人單位主動提出續訂勞動合同而勞動者拒不訂立時，用人單位才不必支付經濟補償金。</p>	<p>愛訂立短期勞動合同，以免因長期勞動合同解除而須給付勞動者經濟補償。新法為使用人單位繼續使用勞動合同期限屆滿的勞動者，以合同到期終止也要支付勞動者經濟補償的方式，迫使企業放棄簽訂短期勞動合同的舊習。用人單位為避免支付短期勞動合同終止時的經濟補償，因應之道惟有對勞動合同期限重新調整。</p>

(表格內容主要參考以下研究所整理：[經濟部國際貿易局](#)，台商對大陸經貿政策改變之因應策略調查報告。[羅侑南](#)，面對挑戰—中國勞動合同法分析。[姜志俊](#)，新法對企業利少不利多—大陸《勞動合同法》對台商的影響與因應。[張瑜](#)；[顧水洋](#)，勞動合同法七大亮點。[蕭新永](#)，中國大陸勞動合同法實施人資管理法時代來臨—及時做好過渡期管理作業。[曾文雄](#)；[王永元](#)，大陸《勞動合同法》對台的衝擊及其因應。)

(三)、 本章小結

中國在加入 WTO 之後，對外資實行 15% 的超國民待遇稅率，內資企業則需負擔 33% 的所得稅。此舉不但不符合世界稅制改革潮流，且造成許多內資以假外資之名逃稅，其引發的不公平頗受爭議。近年中國經濟體制達到一定基礎下，於 2008 年施行兩稅合一的企業所得稅法，並將稅收優惠從「區域優惠為主」轉向以「產業優惠為主，區域優惠為輔」。期望能阻止中

國高耗能、高汙染產業的繼續開發，並鼓勵內外資從事高新技術產業及開發內陸中西部地區。但此對在經濟特區投資的傳統產業台商，將會因投資成本的增加，而喪失競爭力。

另一方面，素有「世界工廠」的中國，其廉價且豐富的勞動力一直以來吸引著內外資企業。但企業主為節省更多成本，不惜犧牲廣大勞動者的權益。例如大量使用臨時工，不簽訂勞動合同等情形更是嚴重。因此中國於 2008 年施行勞動合同法，其中對於簽訂勞動合同、試用期與經濟補償金等，有一定程度規範。中國當局希望藉由此法，讓企業主重視勞動者的權益。此外，在勞動成本上升的情況下，再搭配著企業所得稅法的推出，使企業主重新檢視其勞動力的使用，盼望企業有機會可以進行產業升級，以促進中國經濟結構轉型。此兩新法所帶來的衝擊，將對台商造成巨大的考驗。

第三章、企業所得稅法與勞動合同法對台商可能的影響與因應

本章以 1996-2004 年製造業各細分類的國內生產總值作為基礎（詳見附錄一），分析國內製造業細分類的發展情形。根據各細分類之產值變化及其佔國內生產總值的比率變化，作為分析產業外移情形之基礎。我們發現許多產業自 1996 年至 2004 年國內生產總值持續遞減，顯示該產業已逐漸萎縮，加上國內環境亦不適合該產業發展。因此，即使中國大陸的投資環境不適合該產業發展，該產業亦會轉往他國投資發展，回台發展的可能性較低。另一方面，國內生產總值仍持續增加之產業，表示該產業在台灣仍逐漸成長，而在中國大陸政府對台商的優惠措施減少，且限制增加之際，我國政府若針對此類型產業制定優惠政策引導其返台投資，定能發揮相當的效用。

準此，本計劃從國內生產總值持續增加的產業中，針對以下五類產業作為研究標的。其標準如下：1、研究標的盡量挑選下游消費性產業，因下游產業的動向，會引導上游產業的決定。2、在製造業各分類中，分別挑選具代表性之產業作為研究標的。3、根據過去經驗，判斷在台灣仍有發展可能性的產業。依據上述標準，我們主要挑選下列代表性產業：民生紡織及服飾品、消費性機械、消費性橡膠、消費性金屬、消費性化工等，上述產業跨越紡織、塑化、金屬、機械與化工等不同領域。

為了降低研究報告與業界觀感兩者間的落差，並充分了解台商在中國大陸的投資實況，本計畫特別前往中國大陸實地考察與深入訪談，並對台商進行問卷調查，以了解台商因應企業所得稅法與勞動合同法的實際運作模式，掌握兩項法規對台商企業的影響層面及其程度。我們將比較具代表性的企業訪談記錄列在附錄五（一）～（三），其中包括 O O 科技電腦廠與 X X 集團，並將 X X 集團為因應

新勞動合同法所修改的雇用契約列在訪談記錄之後，從這些資料我們可以瞭解台商如何調整其人力資源運用。在問卷調查方面，我們利用拜訪各地台商協會與實地考察的機會進行調查，詳細的問卷題目請參考附錄四。

(一)、 問卷調查

1. 調查大綱

- (1) 受訪公司行業別—Q1
- (2) 勞動合同法對台商的影響及程度—Q2~Q5
- (3) 台商對於勞動合同法的因應策略—Q6
- (4) 企業所得稅法對台商的影響及程度—Q7~Q9
- (5) 台商對企業所得稅法的因應策略—Q10
- (6) 若回台灣投資會考慮的因素及重要性—Q11~Q13
- (7) 台商預測年度營收情況與原因—Q14~Q19
- (8) 台商對於中國大陸經營環境變化的應對策略—Q20
- (9) 台商認為可吸引回台投資的政府措施—Q21~Q23
- (10) 受訪者基本資料—S1~S6

2. 樣本特性分析

(1) 抽樣過程

於大陸實地訪談時，透過崑山、深圳、徐州、東莞等台商協會會長，將問卷發送給台商會員填寫。總共發送問卷 50 份，回收 20 份，回收率達四成。此次調查總計完成 20 份有效樣本，在 95% 信賴水準下，抽樣誤差為±13.9%，其計算方式如下：

$$\begin{aligned} \text{Sample Error} &= \pm Z_{1-\alpha} \sqrt{\frac{p \times q}{n} \times \frac{N-n}{N}} \\ &= \pm 1.96 \sqrt{\frac{0.5 \times 0.5}{20} \times \frac{50-20}{50}} \\ &= \pm 13.9\% \end{aligned}$$

Z ：臨界值，在 95%信賴水準下， $\alpha = 0.05$, $Z = 1.96$ 。

$p \times q$ ：在二次抽樣分配下， p 為獲得成功樣本機率， q 為失敗機率， $p = 1 - q$ 。 $p \times q$ 為獲得成功樣本之最大可能

能機率值， $p \times q = \frac{1}{2} \times \frac{1}{2}$ 。

N ：樣本母體數。

n ：有效樣本數。

(2) 受訪公司行業別

本次受訪公司行業別中，以占 25%的「其他」為最多數(主要包含消費性化工與機械業，如化妝品業、金屬家俱業、車用電子業、製傘業、太陽能產業等)，其次為「木竹藤製品業」、「橡、塑膠製品業」、「非金屬礦物製品業」、「金屬基本工業及其製品業」及「資訊電子及通訊業」，各占 10%。

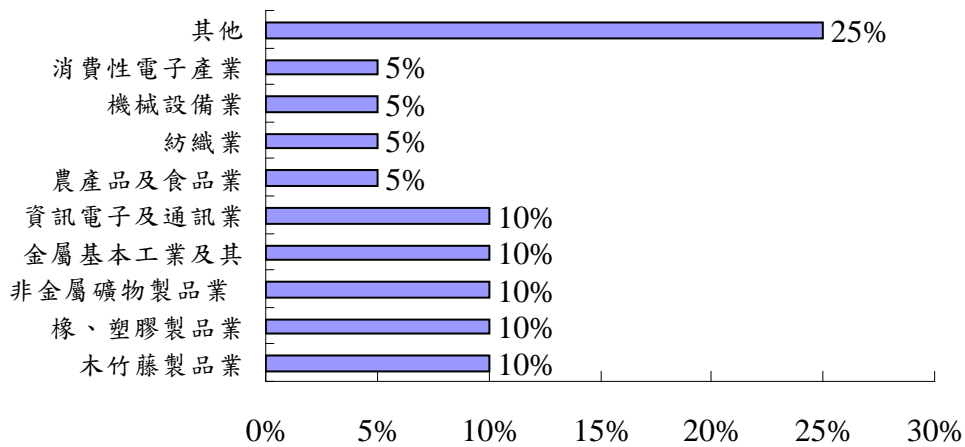


圖3.1 受訪公司行業別

(3) 受訪公司資本額

本研究參考經濟部國際貿易局出版「台商對大陸經貿政策改變之因應策略調查報告」，亦以中華徵信所做製造業企業類型為依據，區分以下不同規模企業：

- ◆ 「中型企業」係指登記資本額在新台幣八千萬元以上未滿五億元。
- ◆ 「大型企業」係指登記資本額在新台幣五億元以上未滿三十億元。

本次調查中，資本額在新台幣八千萬元以上未滿五億元之「中型企業」占 73%、資本額在新台幣五億元以上未滿三十億元之「大型企業」占 27%。

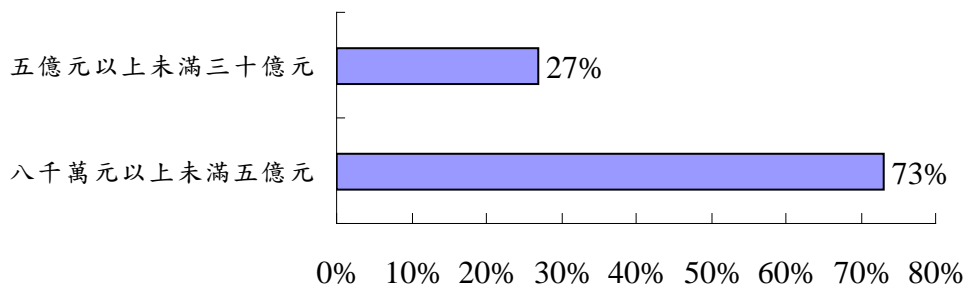


圖3.2 受訪公司資本額

(4) 受訪公司員工人數

參考「台商對大陸經貿政策改變之因應策略調查報告」與中華徵信之製造業企業分類，以員工人數作為區分公司規模的標準：

- ◆ 員工人數未滿兩百人(小規模)
- ◆ 員工人數兩百人以上未滿一千人(中規模)
- ◆ 員工人數一千人以上未滿五千人(大規模)

本次調查受訪公司的員工人數中，「未滿兩百人」的公司占 21%、「兩百人以上未滿一千人」的公司占 58%、「一千人以上未滿五千人」的公司占 21%。

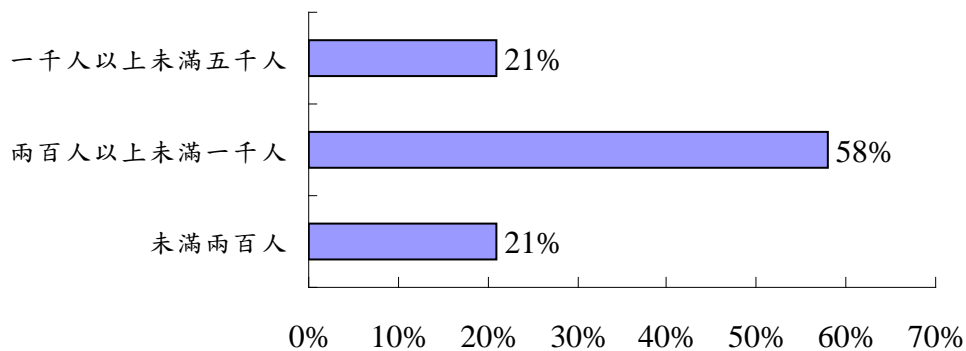


圖3.3 受訪公司總員工人數

3. 問卷調查結果

(1) 「勞動合同法」對台商的影響程度

根據本次調查結果發現，有 84% 的受訪公司表示，中國大陸實行勞動合同法具有負面影響，其中包含「非常負面影響」(17%) 與「負面影響」(67%)；有 5% 的受訪公司表示具有正面影響；有 11% 的受訪公司則表示「無影響」。其顯示勞動合同法對於此次受訪公司所帶來的影響以負面居多。

Q2. 大陸於 2008 年實施「勞動合同法」對貴公司的影響程度為何？

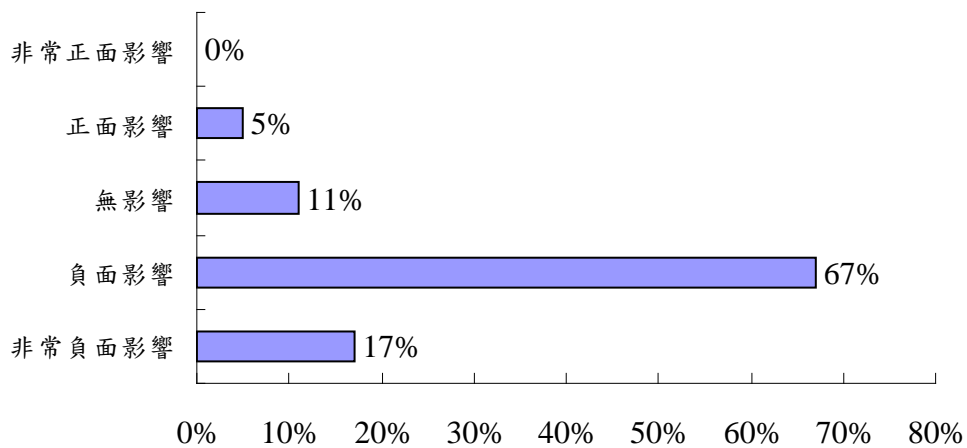


圖3.4 新勞動合同法對受訪公司的影響程度

(2) 「勞動合同法」政策中對受訪公司的影響程度分析

本次調查中，勞動合同法對受訪公司影響最大的部分為「加班費至少給三倍」(71%)、「裁員規定嚴格，不利企業用人」(71%)、「工人維權意識過度膨脹，勞動糾紛增加」(71%)，其次依序為「違約金法有限制，不得自由約定」(65%)、「無固定期限合同的潛在風險」(61%)。

Q3. 大陸所實施「勞動合同法」中，哪些部分對貴公司的影響程度最大？

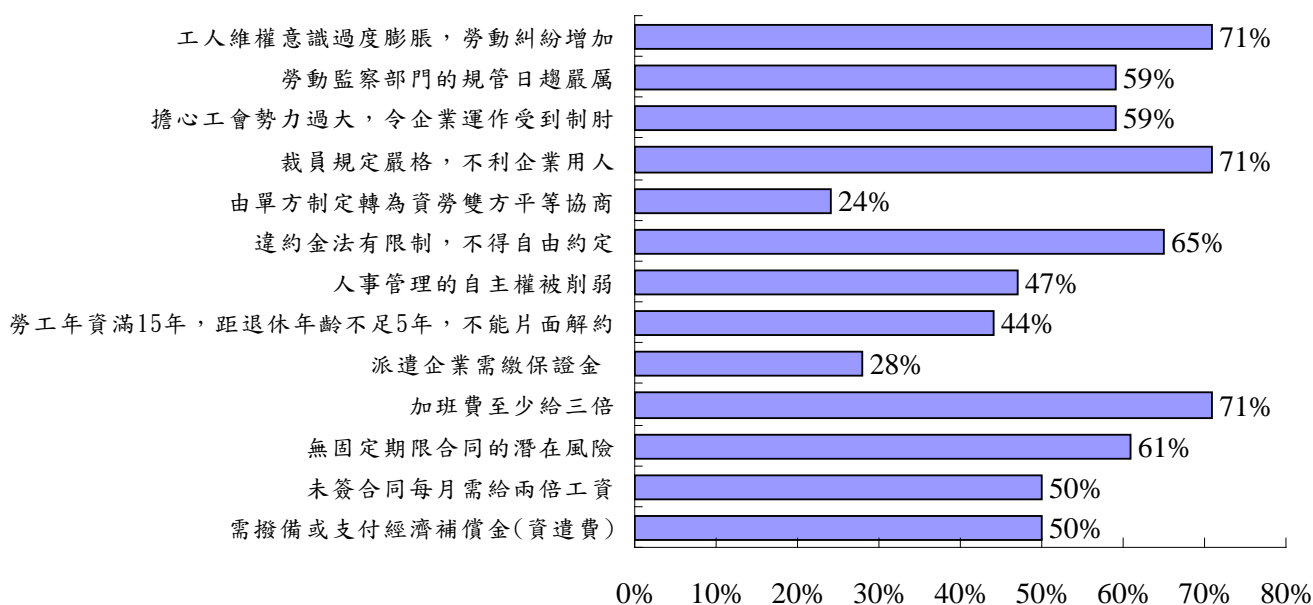


圖3.5 新勞動合同法對受訪公司影響最大的部分

(3) 「勞動合同法」政策中對用人單位的有利規定

以下為受訪公司認為勞動合同法中對用人單位有利的規定，此題為開放題。有 47% 的受訪公司表示勞動合同法有利勞工但不利企業主，且目前感受不到任何有利的規定。20% 受訪公司提到在高薪員工、重大缺失職工的補償金方面有封頂限制，以及在開除員工的條件有了明確規範。另外，認為此法可促使企業進行制度化管理，和有利原本就守法的企業，各占 13%。相關的意見如下表所列：

Q4. 請問貴公司認為「勞動合同法」對用人單位有何有利規定？

表 3.1 勞動合同法對受訪公司有利的部分

回答內容	百分比
無、目前感受不到、利工不利企.....	47%
在支付經濟補償金中，對於高薪員工的補償部分有封頂現制；在開除員工的條件中，有了明確規範。	20%
無理取鬧者減少。	
職工因重大缺失所涉及的經濟補償金與解除勞動合同。	
促使企業進行制度化管理、合同制度化。	13%
對合法企業有利之處在於使全中國的企業能公平的競爭，因很多的企業並未支付五險一金給員工，或只部分支付。	13%
實施勞動合同法對守法的企業影響不大，反而有利(因為原本其勞動成本比競爭對手高，現在則一樣)。	
員工是企業的根本，老員工更是企業無形的財富；勞動合同法可減少員工的流動，對於需要發展壯大的企業，留住老員工有一定的幫助。	3.5%
保密與競業禁止規定有利企業	3.5%

(4) 「勞動合同法」對企業生產成本的影響程度分析

本次調查中，在受訪公司預估勞動合同法對生產成本的影響，有 28% 的受訪公司認為此法將造成生產「成本上升 1-5%」，「成本上升 5-10%」及「成本上升 10-15%」結果顯示各占 22%，另外 28% 的受訪公司認為「成本上升 15% 以上」，甚至成本上升達到 20% (占 12%)，或 30% (占 5%)，足見勞動合同法會對受訪公司的生產成本產生不利。

Q5. 預估「勞動合同法」將對企業在中國大陸的生產成本產生何種影響？

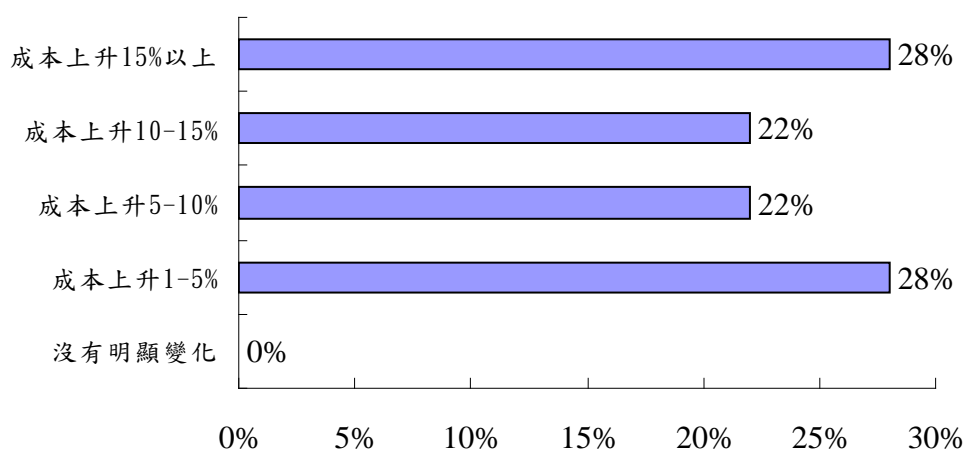


圖3.6 勞動合同法對生產成本的影響

(5) 受訪公司對「勞動合同法」政策的因應策略分析

本次調查結果中，受訪公司對於勞動合同法的因應策略，依序分別為「依法建立內部規章制度」(72%)，「加強其他成本控制，期能抵銷其衝擊」(72%)，「增加人力派遣員工的使用」(17%)，轉移到他國（台灣除外）投資(17%)。其顯示在勞動合同法的影響下，依法建立公司內部的規章制度，並加強其他成本控制，以抵銷其衝擊，為受訪公司主要的因應策略。⁶

Q6. 請問貴公司對「勞動合同法」所帶來的改變，會採取何種因應策略？【可複選】

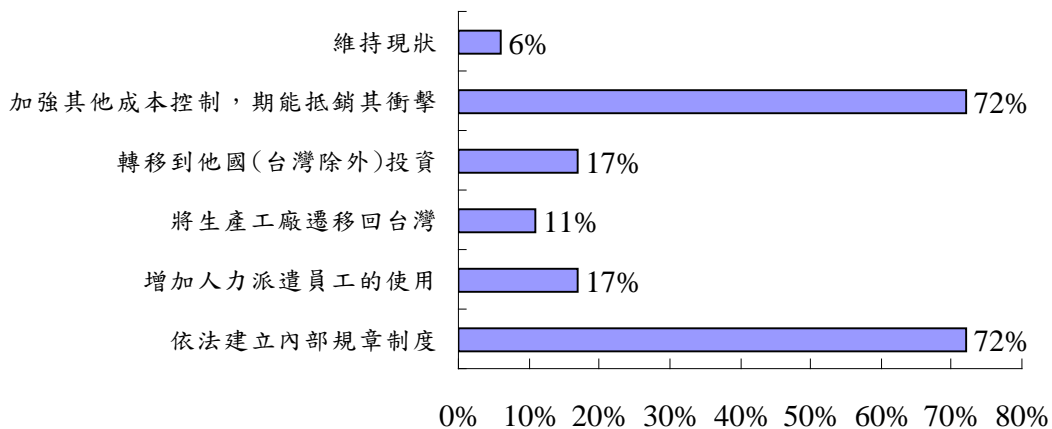


圖3.7 受訪公司對於勞動合同法的因應策略

⁶ 此份問卷調查時間為 2008 年年底，不論是 2008 年初才實施的兩新法、或是台灣 2008 年 5 月才推出的台商回台投資之技術升級轉型輔導計劃，皆存在法律施行的遞延性。因此，雖然在回覆的問卷之中(Q6、Q10、Q20)，回台投資並非台商當時的優先選擇，但在日後經濟部的統計之中，我們發現台商回流投資案明確上升。由此可知，結論中所提到的台商回流趨勢與此並非矛盾，實因法令有延遲效果的关系。

(6) 「企業所得稅法」對台商的影響程度

根據本次調查結果，中國大陸實行企業所得稅法對受訪公司的影響，有 81% 的受訪公司表示具有負面影響，有 19% 的受訪公司則表示「無影響」。其顯示企業所得稅法對約八成的受訪公司造成負面的影響。

Q7. 請評估新「企業所得稅法」對貴公司的影響

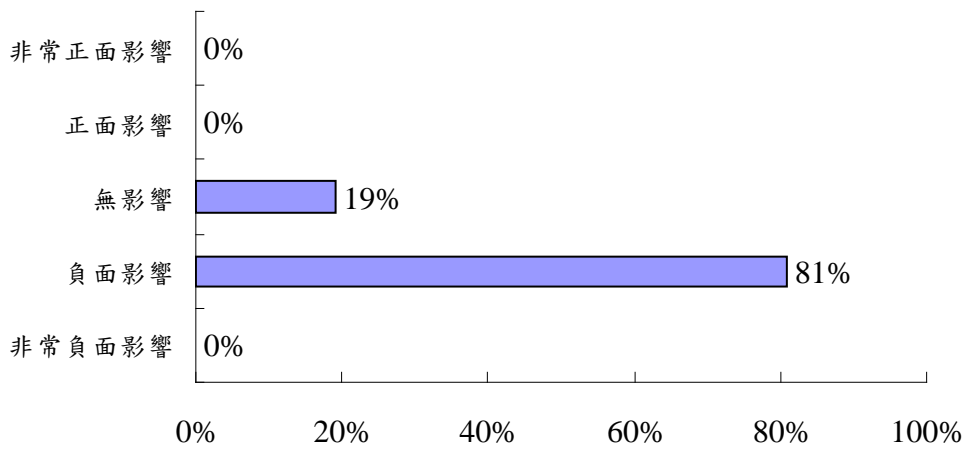


圖3.8 新企業所得稅法對受訪公司的影響程度

(7) 「企業所得稅法」對企業利潤的影響程度分析

本次調查中，在受訪公司預估企業所得稅法對其利潤的影響，有 25%的受訪公司認為「沒有明顯變化」，但有 75%的受訪公司表示此法會造成「利潤下降 1-10%」，足以可見企業所得稅法對受訪公司的利潤侵蝕。

Q8. 預估「企業所得稅法」將對企業在中國大陸的利潤產生何種影響？

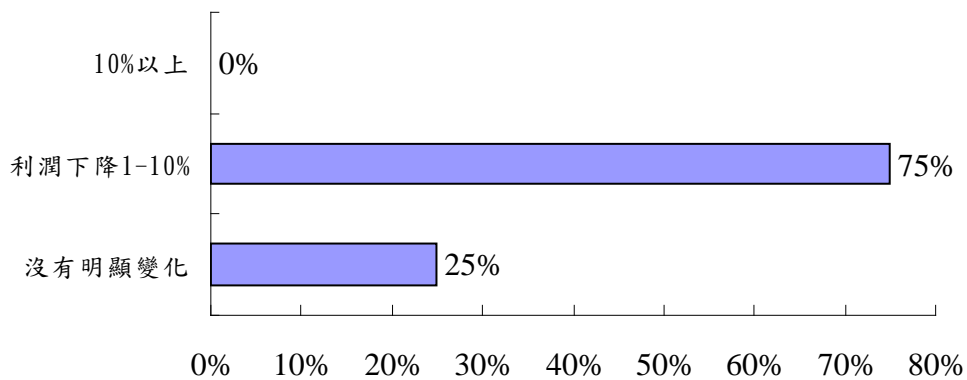


圖3.9 企業所得稅法對企業利潤的影響

(8) 「企業所得稅法」政策中何者影響受訪公司最為嚴重？

以下為受訪公司認為企業所得稅法中對公司影響最嚴重的部分，此題為開放題，相關的意見如下表所列：

Q9. 請問貴公司認為「企業所得稅法」哪些規定對貴公司影響最大？

表 3.2 企業所得稅法對受訪公司影響最大的部分

回答內容	百分比
取消出口型優惠政策，使公司所受優惠大幅減少。	64%
取消出口企業所得稅減半的優惠政策且未給予過度期。	
對外資企業沒有優惠政策。	
外資企業稅率提高。	
高新技術產業門檻太高，企業較難取得。	36%
原本帳務處理比較注重稅法規定，現在稅法規定與會計制度差異性極大。例如對交際費列支的規定不同，因此將有財簽與稅簽的利潤差異。	
2008 年及以後年度外商投資企業新增利潤分配給外國投資者，依法繳納企業所得稅 10%。	

(9) 受訪公司對「企業所得稅法」政策的因應策略分析

受訪公司對於企業所得稅法的因應策略，依序分別為「重新調整中國大陸投資架構」(50%)，「維持現狀」(36%)，「將未分配利潤進行再投資」(29%)。其顯示在新企業所得稅法下，重新調整中國大陸投資架構，為受訪公司的主要因應策略。

Q10. 請問貴公司對「企業所得稅法」所帶來的改變，會採取何種因應策略？【可複選】

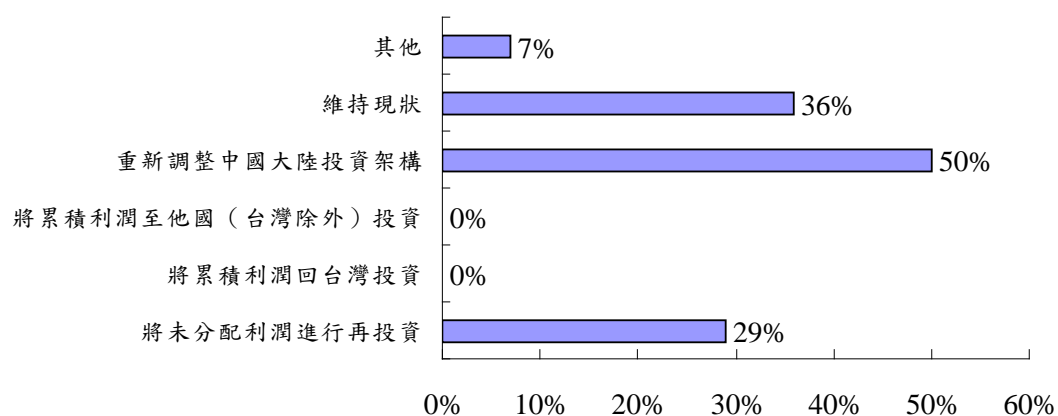


圖3.10 受訪公司對於企業所得稅法的因應策略

(10) 若移往台灣進行投資轉移所會考慮的因素

受訪公司認為回台投資會考慮的因素，依序為「勞工成本」(100%)，「政府的開明度及效率」(100%)，「上下游產業配套」(81%)，「台灣金融與租稅政策改革」(79%)，「勞動力的供應及素質」(78%)，此為未來政府施政所必須考量的重點。

Q11. 若貴公司計畫由中國大陸移往台灣進行投資轉移，將考慮哪些因素？

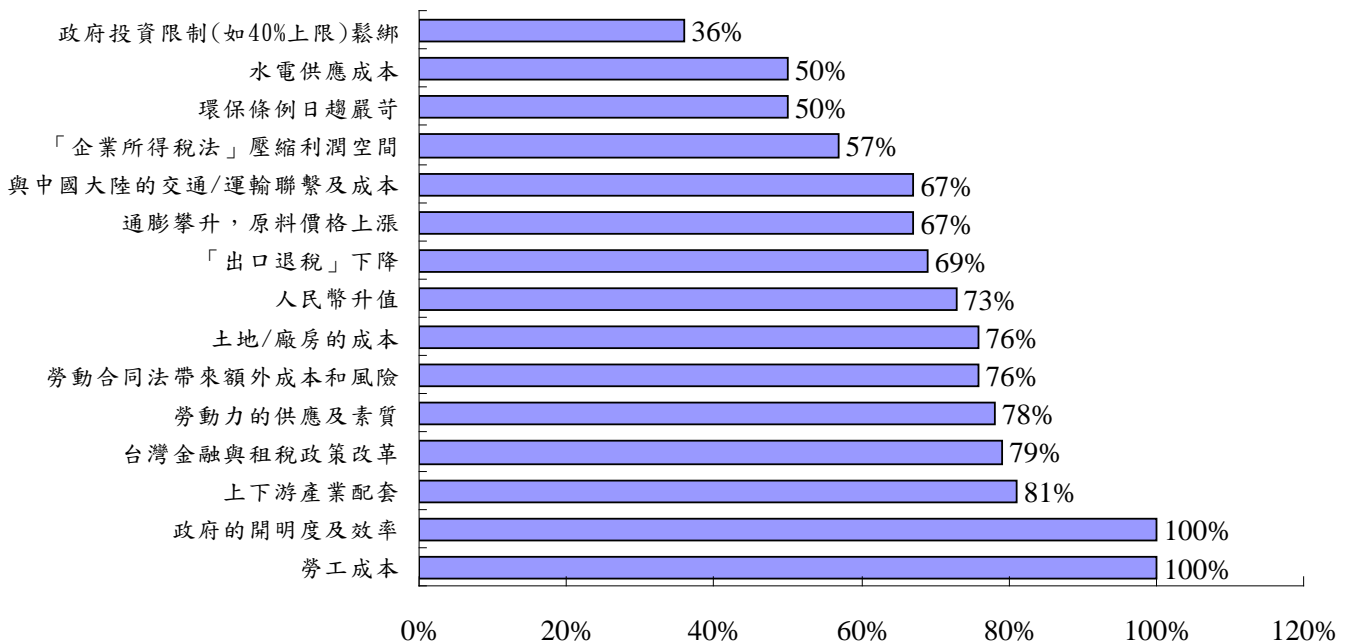


圖3.11 若移往台灣投資會考慮的因素

Q12. 就前題請依次選出最重要的五項影響因素

根據調查結果，經加權處理過後，五項重要因素依次為「勞工成本」、「勞動力的供應及素質」、「土地/廠房的成本」、「通膨攀升，原料價格上漲」、「人民幣升值」、「勞動合同法帶來額外成本和風險」。

(11) 台灣的優勢層面

受訪公司認為台灣與中國大陸相比擁有的優勢層面，有 53% 的受訪公司認為員工素質及效率高為台灣的優勢，27% 的受訪公司表示台灣的稅制及融資配套條件較優，相關的意見如下表所列：

Q13. 與中國大陸相較，台灣的優勢在於哪些層面？

表 3.3 受訪公司認為台灣所擁有的優勢條件

回答內容	百分比
人員素質、忠誠度	53%
員工素質高、穩定、效率高	
人力資源較易溝通	
台灣增值稅較低、出口零稅率	27%
融資配套條件	27%
生產加工技術較高、營銷策劃水準較高	
企業經營累積的經驗較多	
管理經驗與人們的理念	
國際觀、管理系統、品質意識	20%
政府開明度及效率	
政府部門依法行事、熟悉法律法規、無陷阱	
政策較為穩定	20%
其他(配套的產業鏈較完善且寬裕、企業守法的均質性、投資環境較穩定)	
無，沒有優勢	13%

(12) 受訪公司預測未來經商環境分析

受訪公司對未來三年在中國大陸的經商環境看法，持「審慎樂觀」與「中性」看法的公司，各占 39%，另外有 17% 表示對未來經商環境的看法為「悲觀」。

Q14. 貴公司對中國大陸未來三年的經商環境有何看法？

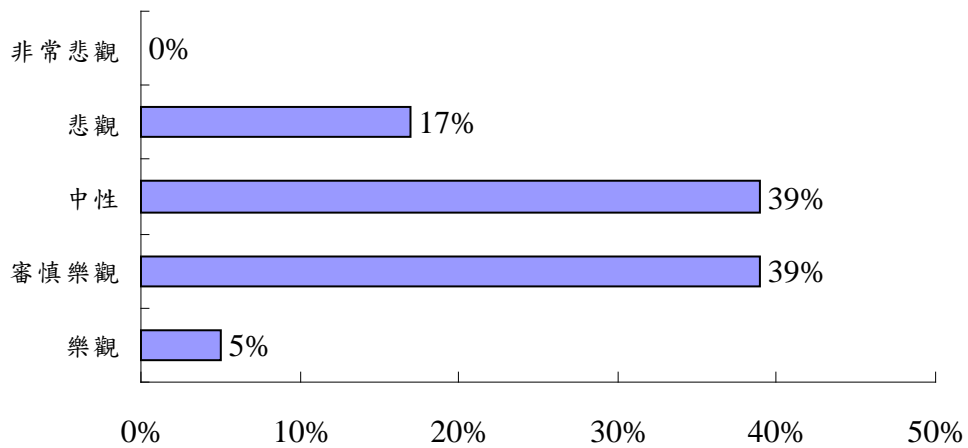


圖3.12 受訪公司對中國大陸未來三年經商環境的看法

(13) 受訪公司預測營收情況分析

根據本次調查，受訪公司預測未來營收將「減少」與「持平」，各占 35%，認為「增加」的則占 30%。

Q15. 請問貴公司預期未來三年營收將會？

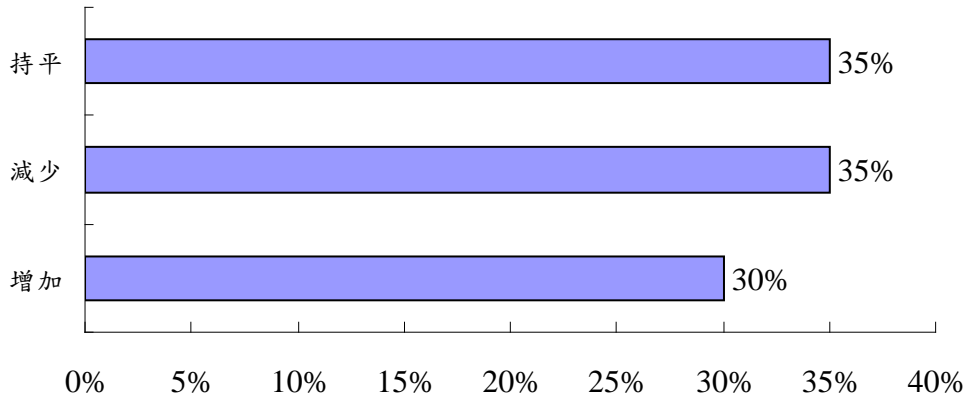


圖3.13 受訪公司預期未來三年營收狀況

(14) 受訪公司預期未來營收增加原因分析

受訪公司預期未來營收增加的原因，大部分認為是「產業整體市場產值的提升(景氣好)」(69%)，與「新產品的開發」、「生產或銷售(服務)效率的改善」各占62%，其次依序為「出口量的擴張」(54%)，「內銷市場擴大」(54%)。

Q16. 請問你認為貴公司未來三年營收得以「增加」的原因為何？

【可複選】

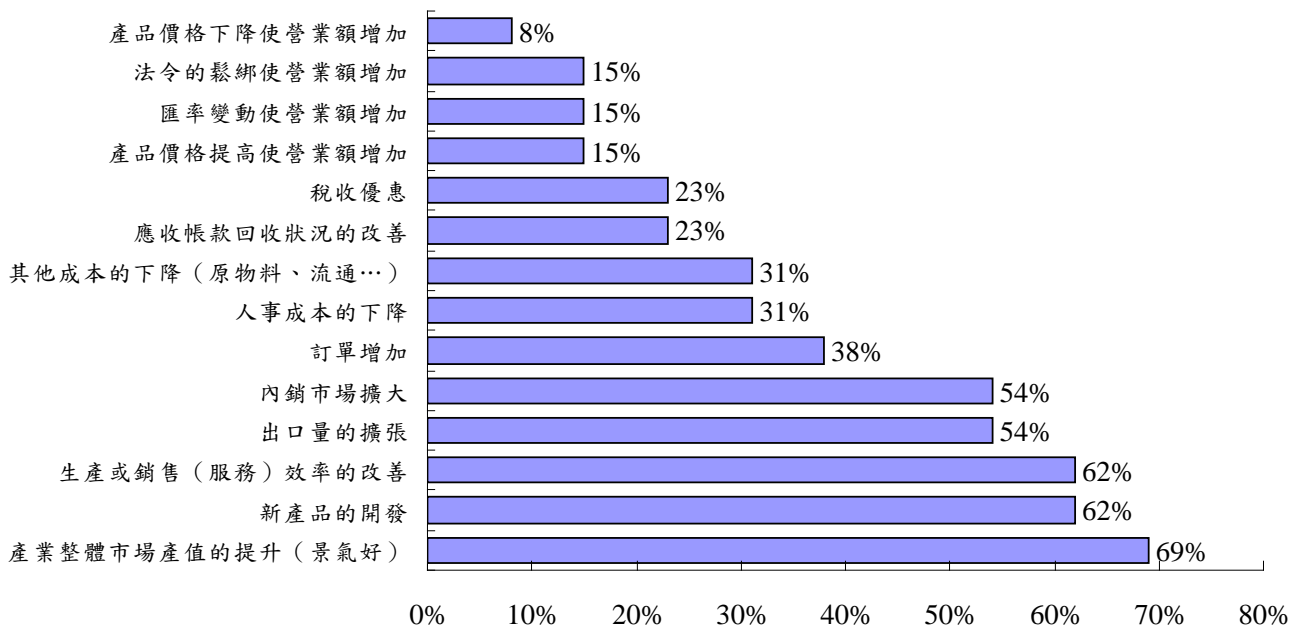


圖3.14 受訪公司認為未來營收得以增加的原因

(15) 受訪公司預期未來營收減少原因分析

本次受訪公司預期未來營收狀況減少的原因中，大部分的受訪公司認為是「人事成本的上升」(76%)，與「產業整體市場產值的下滑(景氣差)」、「其他成本的上升(原物料、流通...)」各占71%，其次依序為「出口量的縮減」(59%)、「匯率變動使營業額減少」(47%)。

Q17. 導致貴公司未來三年營收得以「減少」的原因為何？【可複選】

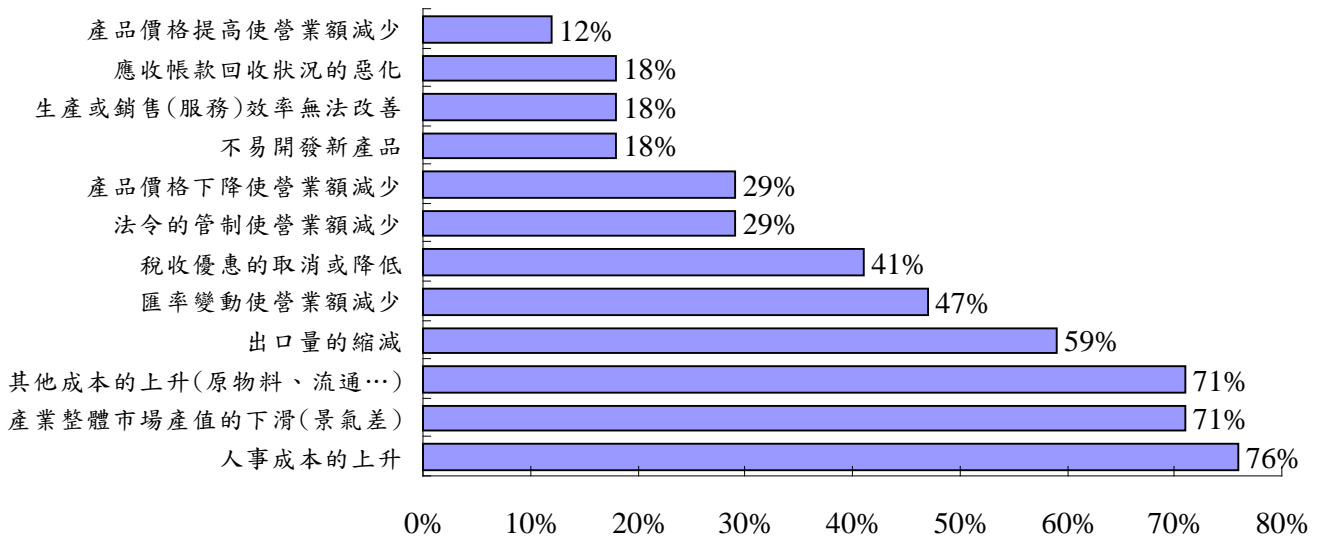


圖3.15 受訪公司認為未來營收可能會減少的原因

(16) 受訪公司預期未來三年生產成本的變化

本次調查中，有 59% 的受訪公司認為未來三年生產成本將會「上升 5-10%」，24% 的受訪公司則預期成本「上升 10-15%」，12% 的受訪公司則認為「沒有明顯變化」。

Q18. 貴公司預計未來三年貴公司在中國大陸的生產成本將會有何變化？

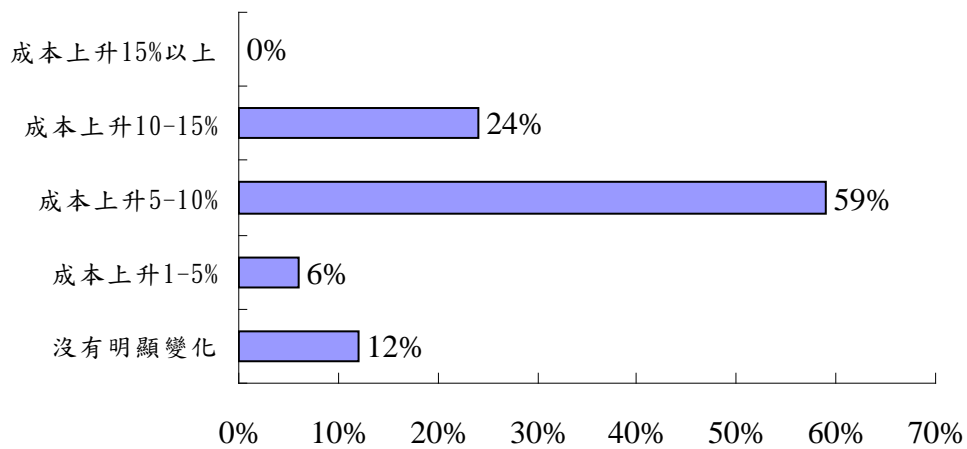


圖3.16 受訪公司預期未來三年生產成本的變化

(17) 受訪公司預期未來三年利潤的情況

本次調查中，56%受訪公司認為未來三年的利潤將會「減少」，28%則表示「持平」，17%的受訪公司表示利潤將會「增加」。

Q19. 請問貴公司預期未來三年利潤將會？

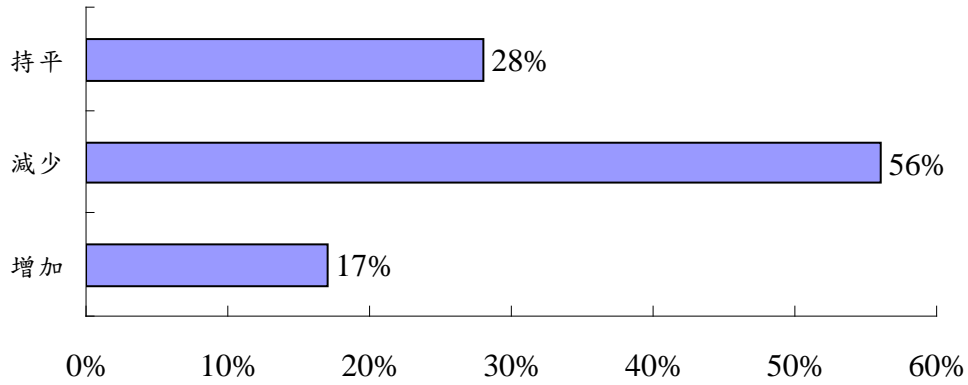


圖3.17 受訪公司預期未來三年的利潤

(18) 受訪公司面對大陸經貿政策改變，考量的未來發展方向分析

在面對大陸經貿政策改變，受訪公司考量未來發展方向，有78%的受訪公司表示「開發高增值的產品」，67%的受訪公司表示「提升設備和技術」，其次依序為「創建自己的品牌」(50%)、「積極拓展內銷市場」(44%)、「進行企業重組或合併」(33%)。

Q20. 面對中國大陸經營環境的變化，貴公司會考慮採取哪些應對策略？【可複選】

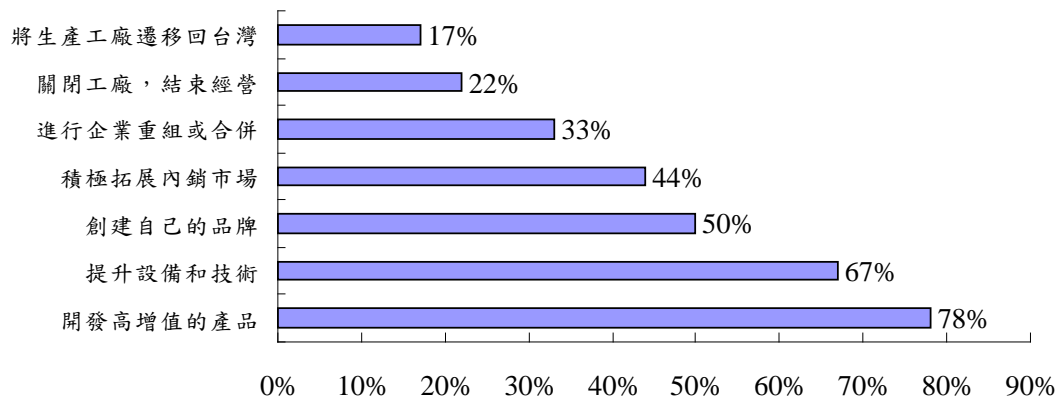


圖3.18 受訪公司在面對大陸經貿政策上之調整所考量的未來發展方向

(19) 受訪公司建議可吸引台商回台投資的施行措施

此題為開放題，相關意見如下表：

Q21. 若要吸引台商回台投資，您覺得政府應採取哪些措施？

表 3.4 受訪公司給予政府吸引回台投資的政策建議

回答內容	百分比
提供廠房能以承租的方式給企業	23%
降低土地及廠房取得成本	
動力設施保障	
穩定的勞動力和勞動成本	15%
政局穩定	15%
良好的市場競爭機制與市場環境	31%
建立一個穩定的經營環境，保持並發展台灣自身優勢	
適度放寬環保成本	54%
改善政策模糊度	
因台灣目前的製造成本對傳統產業來說相對較高，因此若要吸引台商回台投資則租稅制度的優惠政策更顯為重要。	
明確未來產業方向	15%
改變產業主力方向	
其他(尖端科技與高素質人才的引進、擴大內需市場、外勞工資與台灣人工資脫鉤，比照香港工資)	23%

(20) 受訪公司未來的上市計劃

有 76% 的受訪公司表示未來沒有上市計劃，計劃在香港上市的則有 12%，在中國大陸上市的為 6%。

Q22. 請問貴公司未來有無計畫在中國大陸或香港股票市場上市？

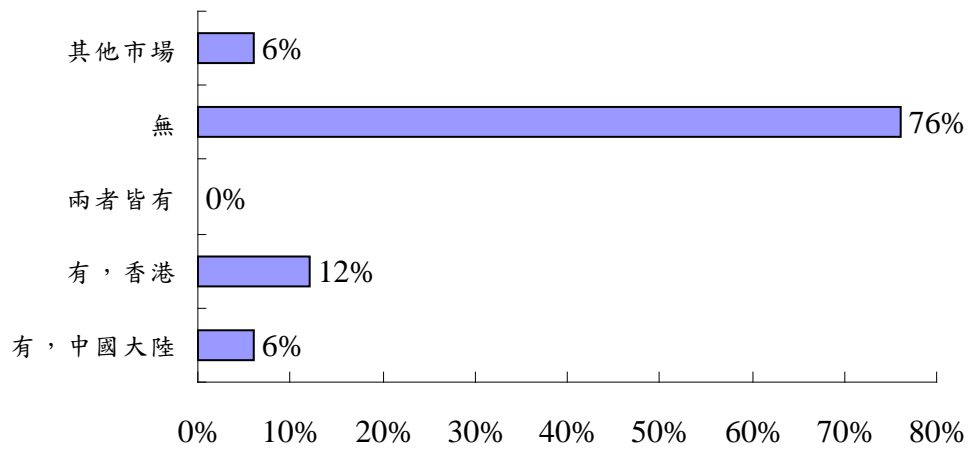


圖3.19 受訪公司未來的上市計劃

(21) 可促使該受訪公司回台上市的政府措施

此題為開放題，相關意見如下表所列：

Q23. 政府應該採取哪些措施，可以促使貴公司回台上市？

表 3.5 可促使受訪公司回台上市的措施

回答內容	百分比
證券管理辦法明確頒布	50%
建立良好股市基本面	
排除上市過程的租稅障礙	
財富稅政策明確	17%
其他(開放透明便利的相關規定、主管 機構採取跨國的監理稽查措施)	33%
財富稅政策明確	17%
目前無計劃、無此打算	33%

表 3.6 受訪廠商對大陸於 2008 年實施「勞動合同法」政策之影響度(Q2)與基本資料交叉分析

	次數	非常負面影響	負面影響	無影響	正面影響
總次數	18	3	12	2	1
總百分比	100%	17%	67%	11%	5%
所在地區					
江蘇	7	29%	71%	0%	0%
廣東	4	0%	100%	0%	0%
天津	5	0%	40%	40%	20%
企業資本額					
中型企業	11	0%	73%	18%	9%
大型企業	5	40%	60%	0%	0%
員工人數					
小規模	4	0%	75%	0%	25%
中規模	9	11%	78%	11%	0%
大規模	3	33%	67%	0%	0%

表 3.7 受訪廠商對大陸於 2008 年實施「勞動合同法」政策之生產成本影響度(Q5)與基本資料交叉分析

	次數	成本上升 1-5%	上升 5-10%	上升 10-15%	上升 15%以上
總次數	18	5	4	4	5
總百分比	100%	28%	22%	22%	28%
所在地區					
江蘇	7	14%	0%	29%	57%
廣東	4	50%	50%	0%	0%
天津	5	40%	40%	20%	0%
企業資本額					
中型企業	11	45%	9%	27%	19%
大型企業	5	0%	40%	20%	40%
員工人數					
小規模	4	50%	0%	50%	0%
中規模	9	22%	22%	22%	34%
大規模	3	0%	67%	0%	33%

表 3.8 受訪廠商對大陸於 2008 年實施「企業所得稅法」政策之影響度(Q7)與基本資料交叉分析

	次數	非常負面影響	負面影響	無影響	正面影響
總次數	16	0	13	3	0
總百分比	100%	0%	81%	19%	0%
所在地區					
江蘇	7	0%	86%	14%	0%
廣東	4	0%	100%	0%	0%
天津	4	0%	50%	50%	0%
企業資本額					
中型企業	10	0%	70%	30%	0%
大型企業	5	0%	100%	0%	0%
員工人數					
小規模	4	0%	75%	25%	0%
中規模	7	0%	86%	14%	0%
大規模	3	0%	100%	0%	0%

表 3.9 受訪廠商對大陸於 2008 年實施「企業所得法」政策之利潤影響度(Q8)與基本資料交叉分析

	次數	沒有明顯變化	利潤下降 1-10%	下降 10%以上
總次數	16	4	12	0
總百分比	100%	25%	75%	0%
所在地區				
江蘇	7	29%	71%	0%
廣東	4	25%	75%	0%
天津	4	25%	75%	0%
企業資本額				
中型企業	10	30%	70%	0%
大型企業	5	20%	80%	0%
員工人數				
小規模	4	50%	50%	0%
中規模	7	14%	86%	0%
大規模	3	33%	67%	0%

(二)、 實地訪談

我們實地走訪大陸 11 天，除了參訪 XX 集團、○○科技電腦廠、崑山佳○電子、徐州一製帽工廠、徐州一木材家具工廠、○天紡織、徐州國台辦、徐州勞工局之外，亦訪問崑山、深圳、徐州、東莞等台商協會會長，並實地參與當地台商大會、勞工協商大會等。共計深度訪談六家廠商、拜訪八位會長，並在台商大會與勞工協商大會時與各台商企業負責人晤談，以了解企業受到兩新法實施的影響。

1. 企業對勞動合同法的看法及受到的影響

根據訪談結果，企業對勞動合同法的看法及其影響如下：

(1) 對原本不守法或用人成本較高的企業影響較劇烈

- ◆ **從中國政府的態度來看**—政府認為過去勞動法已施行多年，若是守法的公司，過去勞動成本應都已包含在內，現在勞動合同法只是增加對合同的簽訂和相關罰則加以規範。合同的簽訂無需成本，故真正增加的成本即是違法僱用勞工的違法成本，企業只要不違法就沒有增加成本的問題。
- ◆ **從台商企業的角度出發**—對以往用人政策較無規範（例如基本工資、加班費、社會保險等未依循勞動法規定）的企業影響較大。但即使原本就守法的企業，也會面臨無形的管理成本上升。諸如勞動合同法對勞方較有優勢，資方的指揮權不復存在，轉為勞資雙方平等協商，勞資糾紛增加等。共產主義國家在其勞工政策中，仍依稀感受到意識形態的味道，對勞工的保護和偏袒讓許多台商難以接受。
- ◆ **從產業別**—據台商非正式估計，2008 年比 2007 年增加的用人成本約 40%，對於總用人成本占營收比重越大的企業（特別是勞力密集的傳統產業），影響更是劇烈。在激烈競爭的價格戰中，用人成本增加造成利潤減損，並沒有辦法透過轉嫁移到客戶身上，

對於某些利潤率偏低的企業，將構成嚴重的負擔。此外，東北地區因執法較嚴，影響也比其他地區來得嚴重。

(2) 人員調派機動性受影響

- ◆ **企業不敢隨意新進員工**—根據受訪台商的說法，依照過去經驗，通常年底需要新進員工來趕工出貨。但現在廠商寧可讓員工加班，也不敢請新人，因為沒辦法預測未來訂單穩定度，及是否能給員工保障。新勞動合同法關於資遣費的規定讓雇主壓力過大，沒辦法如往常依據訂單的多寡而加減人員。勞動合同法施行的過程中，也許不會造成瞬間的失業，但是企業願意僱用勞工的程度與幅度將會大大的減少。
- ◆ **加班費的問題**—根據加班費的規定，平日加班為薪資的 1.5 倍，休息日 2 倍，法定休假日 3 倍以上。從訪談的結果得知，台商普遍認為此規定太偏袒勞工，加班費率也並非經由學者專家計算出的結果，如此硬性的規定是台商覺得加班費不合理之處。
- ◆ **兩倍薪資賠償問題**—違反薪資相關規定的雇主，必須以兩倍薪資之罰金賠償給勞工，而非提供政府從事相關勞工管理政策所需經費。等於是變相鼓勵勞工興訟，勞工不是在爭取自己的權益，而是希望取得高於自己應得薪資之賠償金。

(3) 員工不願配合法令

- ◆ **各省分治差異嚴重及員工配合性低**—勞動者依法享受社會保險待遇，所謂的「五險一金」指的是五種保險，包括養老保險、醫療保險、失業保險、工傷保險和生育保險；「一金」指的是住房公積金。其中養老保險、醫療保險和失業保險，這三種險是由企業和個人共同繳納的保費。工傷保險和生育保險完全是由企業承擔的，個人不需要繳納。但台商在大陸所面對五險一金的問題時，並非雇主本身不願意投保，而是員工不願意繳交。一來是因

為員工希望拿取全額薪資，不願被提撥；二來是大陸各省分治的差異嚴重，由於各省稅率不同，若跨省更換工作，原本所保險的保費沒有辦法轉移，此種不確定性更讓員工投保的意願降低。

(4) 因新法施行導致勞資對立之氛維

- ◆ **工傷問題嚴重及各省標準不一**——依據訪談的結果，台商表示各省分治嚴重的問題不僅反應在保險的不可攜帶性上，還有工傷判賠標準的不統一。舉例來說，同樣因工受傷的程度，在徐州的判賠標準卻是深圳的三、四倍以上。另外，根據政府有關部門的規定，在中國境內的企事業單位和個體工商戶都要參加工商保險統籌，為勞動者繳納工傷保險費；發生工傷事故，應當由工傷保險予以賠付。但最近在大陸竟然掀起故意用工傷而獲取保險金的風潮，有受訪的台商表示，耳聞員工故意用斷手指以獲取八萬塊人民幣的賠償金。這對資方來說，無法和捍衛自己的權益，所受到的壓力非常大。
- ◆ **打官司的新興行業**——由於大陸勞動合同法的代理人不需要有律師資格，所以在製造業為主之城市，竟出現以代理打官司為業之人，不需律師身分，鼓勵勞工向業主提出訴訟，打輸不需付任何費用，打贏官司即分取相當成數之佣金。受訪的台商表示，這種新興行業很多，譬如東山、東莞等許多勞工密集的地方，導致他們有打不完的官司，沒辦法完全盡心力在企業上。
- ◆ **司法不公的問題**——大陸對台商的人權保護薄弱，只要有相當規模的勞動問題，台商就有可能有限廠管理（限制在廠區中，不得離開）或入獄等未經調查或審判就限制人身自由的強制處分。對台商人身自由迫害極大；此外，還有司法有利當地人省份和城市（如是台灣人對大陸人，大陸人有利；若在深圳打官司，上海人對深圳人，深圳人有利）的不公現象。

2. 台商對企業所得稅法的看法及受到的影響

根據訪談結果，台商對企業所得稅法的看法及受到的影響為：

以 X X 集團為例，根據 X X 集團投資處處長戴 O 芳表示，企業所得稅法對 X X 的影響為每年獲利減少 2-3%，一直持續到 2012 年。大多台商皆認為與勞動合同法相較，企業所得稅法反而相對單純，就是取消租稅優惠措施而已，至少還有五年的緩衝期，不如勞動合同的立即性衝擊來影響的大。稅率的調整以下表來說明：

表 3.10 新舊制企業所得稅法之應納稅額差別

新制		舊制		
企業應納所得稅額：	稅率	二免(0%)	減半(7.5%)	15%
中國大陸企業所得稅	25%	0%	7.50%	15%
稅後盈餘加徵股息預提所得稅額 $(1-25%) \times 20\%$	15%	0%	0%	0%
有效稅率	40%	0%	7.50%	15%
差異		+40%	+32.5%	+25%

(資料來源：中國企業所得稅法變革與台商因應策略，吳德豐/徐麗珍，資誠會計師事務所稅務法律服務部會計師)

3. 台商針對大環境的改變所做的應變措施

根據訪談結果與文獻資料，了解目前台商針對勞動合同法、企業所得稅法實施後及對於近年中國大陸大環境的改變所做的應變措施、投資策略及人力資源管理模式如下：

(1) 提前因應

- ◆ 在新法上路之前，結清員工年資—根據過去中國的勞動法相關規定，在勞工契約到期後，企業是不需要給予補償的。導致企業紛紛在 2007 年底，新法上路之前，進行清算員工年資、裁員等動作，如 LG 電子位在中國的公司已在 2007 年 6 月裁減 5-9 年的老員工、中國通訊設備廠華為科技要求 7000 名年資為 8 年以上勞工自動離職，再重新簽署一份新勞動合同以清算員工年資等，以

避免新法中對於無限期勞動合同的規範。⁷

(2) 整合物流平台以提高企業競爭力

- ◆ **降低運輸及倉儲成本**—目前台商企業皆自行報關出口運送貨物，而部分數量不夠大的廠商得需併櫃出口，造成企業在成本和時間上難以控制。為因應新法，先採取壓低其他生產成本的方式，如東莞台商計劃與當地政府與台商協會合作，採「共同運銷、集體議價」的方式，將貨櫃集中出口，以降低運輸及倉儲成本、充分發揮物流平台整合綜效，提高企業的競爭力。

(3) 轉為內銷市場

- ◆ **打造品牌通路、成立「台灣精品專區」**—深圳、東莞一帶的台商，目前想開通大陸內銷市場以因應受到國際金融海嘯不景氣影響而縮減的歐美、日本的外銷市場。但台商以中小型企業為主，無論是在人力、財力還是資源方面，以單一企業的力量，要設法打造品牌通路是困難重重。目前東莞台商計劃以集體的力量，整合台商資源，設立東莞台商產品大賣場，或以連鎖加盟的方式，把台商產品推出去。此將有利於整合台資企業形成共同品牌，以降低產品被層層壓價的弊端。

(4) 以科技創新方式轉型

- ◆ **製造業服務化**—如巨大捷安特，從單純生產腳踏車的製造商，在引進工研院的新技術之後，將車體改良創新，反映出人性化的一面，創造高價位的產品形象；從製造商轉變為腳踏車業的服務商，並設計各種產品以符合不同需求，擴大市場。許多台商也積極參加台灣工研院所舉辦的台商高階經理研習營，在各種領域分享商機，找出讓自家產品差異化進而創新轉型的機會，不再走傳

⁷ 國際貿易局，「中國最新經貿調整措施及對台商之影響」，民國97年2月。

統產業的低價土地與人力成本模式。⁸

(5) 遷廠/觀望

- ◆ **遷廠中國中西部地區及東南亞**—中國當局目前對於中西部地區，仍提供部分優惠措施，以吸引台商遷往內陸發展。除此之外，也有相當多的台商選擇轉進越南、印尼等地，除了擁有當地工資僅為大陸三分之一的優勢之外，越南地理位置臨近廣西，交通便利，為台商選擇第二次投資轉移的有利地點。
- ◆ **遷廠面臨的困境：政策的不確定性**—許多台商仍保持觀望的態度，中國中西部投資優惠政策的持續時間長短，為遷移工廠的風險之一。另一方面，運費部分至少會與東莞相差 7% 以上，台商勢必得多作考量。
- ◆ **遷廠面臨的困境：重蹈覆轍的後顧之憂**—目前北越地區工廠用地價格，因需求帶動及遭到當地有心人士的炒作而大漲。在越南特殊專長的勞工因供不應求而跳槽機會多，大批外資搶進越南的後遺症將漸漸浮現。⁹無論台商搬遷到什麼地方，若干年後，企業仍將同樣遭遇轉型的問題。

(6) 其他因應措施

- ◆ 根據國際貿易局所研究「中國最新經貿調整措施及對台商之影響」：長江三角洲一帶的台商紛紛成立「蒐證課」，收集職工怠惰、違規事證等等，以便有需要時作為辭退員工的證據。
- ◆ 積極改善員工福利，參與第一線工作，與員工們共進退成長，培養以企業為家的觀念，去除勞資對立的氛圍。如 X X 總部的大廳，「責任」二字匾額，員工對他們的意義是希望與企業同步成長，而不是負擔。

⁸ 林朝易(2008)，「只有上進，才能前進—專訪工研院執行長王鳳奎」，兩岸經貿第 199 期。

⁹ 林立臻(2008)，「中國投資優勢不在 台商尋求新出路」，國際投資季刊第 35 期。

綜合以上所結，面對整體中國大陸環境的改變，除依法調整企業用人體制的規範外，其自身的創新成長也扮演重要角色。一味追求低價土地與勞工成本，若干年後還是無法避免相同問題的產生。以下附上各國相關法規與優惠措施進行比較，由表可見各國對於創新工業及高新技術事業皆有所投資獎勵，傳統產業將會慢慢被淘汰，企業的升級轉型在所難免。

表 3.11 各國投資環境比較

法律相關規定 國家	企業所得稅	獎勵投資措施	工時限制	加班費規定	最低工資
中國	2008 年統一內資、外資企業所得稅 25%	電子信息技術、生物與新醫藥技術、航空航天技術、新材料技術、技術服務業、新能源及節能技術、資源與環境技術、高新技術改造傳統產業等可按相關規定申請享受稅收優惠政策。	國家實行勞動者每日工作時間不超過八小時、平均每周工作時間不超過四十四小時的工時制度。	1. 安排勞動者延長工作時間的，支付不低於工資的 150% 的工資報酬； 2. 休息日安排勞動者工作又不能安排補休的，支付不低於工資的 200% 的工資報酬； 3. 法定休假日安排勞動者工作的，支付不低於工資的 300% 的工資報酬。	各省規定不同，2008 年最低工資標準：深圳特區內 1000 元、上海 960 元、廣州 860 元、南京 850 元、天津 820 元、北京 800 元...
俄國	營利事業所得稅 (corporate profit tax) 15%	特定產業優惠(銀行、保險業、國際運輸公司、航空公司、醫院、農場等)。	每週 40 小時。	加班前 2 小時之加班費不得低於時薪之 1.5 倍，之後的加班費不得低於時薪的兩倍。	最低工資為 2000 盧布。
韓國	法人稅—1 億韓元以下	高新技術事業、產業支	每週工作時數為 40 至	每月工時超過四週，皆	最低工資為 3480 韓

表 3.11 各國投資環境比較

法律相關規定 國家	企業所得稅	獎勵投資措施	工時限制	加班費規定	最低工資
	稅率為 13%，1 億韓元以上超過部分為 27%。	援服務業、外商投資地區進駐事業、自由貿易區進駐事業等享有租稅之減免優惠。	48 小時。	視為加班，假日及大夜班亦等同加班；加班薪資為 1.5 倍。	元。
日本	日本的企業所得稅稅率為 39.5%。	日本政府對於外商來日投資者，提供 1. 「特定對內投資事業者」想有稅制優惠暨接受債務保證。 2. 日本政策投資銀行之低利貸款。 3. FAZ(Foreign Access Zone)地區優惠措施等。	每週 44 小時。	加班工資計算，按正常工作時間或出勤日之工資，加給 35% 以上。	中央政府未訂定全國一體適用之基本工資，委由各地方政府自定「每小時最低薪資」。
新加坡	公司稅(company Income Tax)18%。	創新工業、擴充產能自動化 and 提升服務業水	標準工作小時為每週 44 小時，但允許雇主	工人平日加班工資為平常工資的 1.5 倍，星	新加坡無最低工資標準，工資係由全國工

表 3.11 各國投資環境比較

法律相關規定 國家	企業所得稅	獎勵投資措施	工時限制	加班費規定	最低工資
		準的獎勵，以及對現有公司在進行機械化或新技術開發等產業升級方面的獎勵。	彈性調整至 48 小時。	期例假日加班工資則為平常工資之 2 倍。	資理事會提出建議，再由雇主及受雇員工依此談判結果及市場行情而議訂。
越南	訂定國內外企業之營利事業所得稅稅率皆為 28%。	1. 特別鼓勵投資項目(生產新品種材料、高科技、農業、保護生態環境、興建開發基礎設施、發展教育等。) 2. 55 個投資優惠地區。	每日上班時間不超過 8 小時，每週不超過 48 小時。	越南法令規定加班費是正常工資的一倍半。	依地區別訂定三個不同之最低薪資標準(87 萬越盾/79 萬越盾/71 萬越盾)。
英國	公司稅 28%、小公司的公司稅率為 21%。	1. 研發費用上的稅收減免。 2. 環保產品的減稅。	限定每週最高工作時數 48 小時。	加班費通常是正常工資之 33% 至 100%。	成人勞工(年滿 22 歲以上)5.52 英鎊/小時。

(表格內資料來源：經濟部投資業務處/中華民國廠商海外投資叢書)

(表格為本研究自行整理)

表 3.12 各國投資環境比較(續)

法律相關規定 國家	其他
中國	<ul style="list-style-type: none"> ● 雇用契約 用人單位自用工之日起超過一個月不滿一年未與勞動者訂立書面勞動合同的，應當向勞動者每月支付二倍的工資。同一用人單位與同一勞動者只能約定一次試用期。 ● 經濟補償 經濟補償按勞動者在本單位工作的年限，每滿一年支付一個月工資的標準向勞動者支付。六個月以上不滿一年的，按一年計算；不滿六個月的，向勞動者支付半個月工資的經濟補償。
俄國	<ul style="list-style-type: none"> ● 雇用契約 雇主必須依照勞工法的規定內容與每個勞工簽署勞動契約，外籍勞工的雇主要注意的是契約必須以俄文簽訂或備俄文翻譯。
韓國	<ul style="list-style-type: none"> ● 勞工保險 勞工得加入國民年金、醫療保險、產災保險及雇用保險等 4 大保險，由雇主及受雇勞工各自負擔保費之 50%。 ● 工會 依據韓國勞工法律規定，為維護勞工權益，員工在 2 人之上之公司，員工依法可籌組工會。 ● 解雇/資遣費 依據勞動基準法規定，雇主不得任意解雇勞工。
日本	<ul style="list-style-type: none"> ● 日本企業經營特點 多採「終身僱用制」及「年功序列制」(年功序列制係依員工年資敘薪，年資越久者薪資越高)。 ● 解雇/資遣費 依法雇主仍可視狀況解雇員工，並無義務保障員工終身受雇權。
新加坡	<ul style="list-style-type: none"> ● 工會 勞工法規規定各公民警工廠之勞工人數超過五十名，得成立工會組織 以保障勞方權益。 ● 勞工保險

法律相關規定 國家	其他
	<p>社會保險方面，雇主負擔勞工薪資總額之 15% ，勞工自行負擔薪資總額之 5%。</p> <p>● 解雇/資遣費</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 連續為雇主服務至少三年 才可享有資遣給付。 2. 就業法中並未明文規定資遣費之金額，而是由勞資共同商議。
越南	<p>● 勞工保險</p> <p>社會保險基金從下列來源募集：1. 勞動使用者繳納總工資額比列的 15%；2. 勞動者繳納工資額 5%；3. 國家再籌集和資助部分基金，以便保障落實對勞動者的社會保險制度；4. 其他來源。</p>
英國	<p>● 雇用契約</p> <p>雇用契約應該在雇員被雇用後兩個月內出具。同一雇主可與同一雇員簽訂第二份短期契約。</p> <p>● 解雇/資遣費</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 協議到期日，如果沒有續約，雇主可能面臨不公正解雇的起訴或是被勒令支付遣散費。 2. 臨時性員工或受雇未滿二年員工外，雇主須有充分之理由方可解雇員。 3. 工作滿 2 年以上，依法應發給遣散費，並需通知政府及相關工會。 4. 資遣費之給付以解雇前最後之薪資為基準，計算時需考慮雇員之年齡、服務年限及週工資總額。 5. 高給付額不超過 20 週。

(表格內資料來源：經濟部投資業務處/中華民國廠商海外投資叢書)

(表格為本研究自行整理)

(三)、 特定產業訪談結果

有鑒於在訪談過程中，台商們針對大方向、整體因應策略及影響說明較多，故我們從訪談紀錄、相關文獻資料中選取幾個較具代表性的產業，作為有回台發展潛力之相關產業的探討。另外選取兩個較完整的廠商訪談紀錄於附錄五中呈現。

1. 民生紡織及服飾業產業

中國大陸原本擁有多項吸引成衣產業投資的優勢(包括工資低廉、勞力充沛、土地租金便宜、可享有投資獎勵與租稅優惠等)，但在 2008 年 1 月 1 日施行《企業所得稅法》與《勞動合同法》後漸漸消失。除了稅率由原有的 15%調升至 25%以外，根據紡織綜合所的相關調查顯示：紡織業台商預估勞動合同法將會提高平均勞動成本約 15%-20%左右，加上中國大陸目前逐年調漲 13%-15%的最低工資，成衣產業的台商預估 4-5 年間營業利益將會快速下滑，促使台商重新衡量中國以外地區的投資計劃。除柬埔寨、越南等地，約中國大陸沿海地區勞動成本的 30%-40%，吸引成衣產業的台商外，也必需考慮當地勞工素質、基礎建設、投資環境等因素。而廠商考量台灣具有高階管理人才，素質穩定的員工，加上政府提供了相關優惠及鼓勵措施，並不排斥回台投資。但仍希望政府輔助設計方面的研發投入，以及外勞比例政策的開放。紡織業預計回台設立研發中心、進行差異化的產品生產，以因應全球化市場的競爭，並促成產業升級。¹⁰

2. 消費性機械產業

消費性機械產業在大陸投資，一直遇到人才培育及仿冒的問題。除了員工自主能力不足，無法自己做決策外，高階研發人才難尋，零件製造品質不如預期。加上大陸對污染防治的標準提高，以及實施新的企業所得稅法與勞動合同法後，廉價人力的優勢消失。目前台商已考慮外移，雖然越南的勞動成本仍占優勢，但罷工問題不斷，通貨膨脹問題嚴重。且在東南亞設廠缺乏產業群聚效應，零組件供應問題尚需解決。相對台灣的上中下游供應鏈完整，供貨品質穩定。目前已回台投資的合騏工業為成功案例，已轉向高附加價值的重型機種發展。

3. 消費性橡膠產業

以輪胎為代表的消費性橡膠產業，據訪談結果，在近年中國

¹⁰ 李信宏(2008)，「紡織業台商的抉擇—鮭魚返鄉」、「中國大陸產業政策環境的改變對成衣業台商佈局策略的影響」，紡織綜合所。

大陸的宏觀調控之下，受挫不少。除勞動合同法實施後必須調整的加班費、資遣費、經濟補償費、派遣勞工的保證金，使人工成本的增加外，另外匯率升值亦造成相當大的影響。由於在大陸生產的人工成本及機械設備，均以人民幣計算，人民幣升值導致台商負擔的成本增加，且在同業激烈競爭下，無法轉嫁給客戶。預計因美元貶值所造成的匯兌損失，加上勞動成本的提高，會使利潤降低 10% 以上。此外，國際原油上漲導致汽車需求降低，連帶拖累到輪胎的銷售，其影響也是非常大。

(四)、 本章小結

雖然在樣本數過少的情況下，用問卷結果的交叉分析，探討兩新法對不同區域與不同規模台商企業的影響稍嫌薄弱，但我們也利用了實地考察及深度訪談方式，歸納出以下幾點發現：(1)勞動合同法與企業所得稅法對台商的影響，其負面效應大於正面效應。兩法規的實行將增加台商的勞動成本，進而使得毛利率下降、風險提升，對勞工密集型產業的影響尤其嚴重。(2)中國大陸施行勞動合同法的本意，除保障其勞工權益外，亦希望能改善中國大陸投資環境，俾使其產業結構從勞動密集，逐漸轉型為技術密集。然而，該法實施將對未來外商赴中國大陸投資的意願造成影響，亦對已經在中國大陸投資發展之廠商造成衝擊，導致部份台商回流的現象。(3)企業所得稅法的實行，對於原本稅率高於 25% 的產業有利，但對原本稅率低於 25% 的企業而言，大幅壓縮企業的獲利能力，亦增加其稅務風險。而在因應措施方面，面對整體中國大陸環境的改變，除依法調整企業用人體制的規範外，創新研發也扮演著重要的角色。不僅是中國大陸，世界各國皆鼓勵創新工業及高新技術事業的發展，進行差異化的產品生產以因應全球化市場的競爭；調整內部機制與推動產業升級，才能將兩新法所造成的衝擊降到最低。

第四章、台商在新法實施後，所面臨的實務法律 問題及案例

勞動合同法實施後，台商碰到最多的法律問題，厥為加班工資、經濟補償金、賠償金、社會保險費、解除勞動合同等方面，茲將珠三角地區具有代表性的有關案例（仲裁裁決、民事判決），分別說明如(一)~(八)：

(一)、深勞仲案[2008]E35 號仲裁裁決書

深圳市勞動爭議仲裁委員會 2008 年 4 月 10 日深勞仲案[2008]E35 號仲裁裁決書

事實：

1. 申訴人(勞動者)於 2006 年 4 月 23 日入職被訴人單位工作，雙方未簽勞動合同，被訴人未為申訴人辦理養老保險。
2. 申訴人在職期間每天上班 10 小時，每月上班以 26 天的計算標準來核算基本工資，超出上開時間的，按超出時間計算加班工資；不足標準基本工資的時間，相應扣除基本工資。
3. 被訴人未發放申訴人 2008 年 1 月份及 2 份的工資。
4. 2008 年 3 月 2 日申訴人以中國郵政特快專遞方式向被訴人郵遞律師函，並離開被訴人單位；同年 15 日被中國郵政以「無此人，廠方拒收」為由退回申訴人。

裁決要旨：

1. 申訴人與被訴人雖未簽訂勞動合同，但雙方已經形成事實勞動關係，雙方合法權益均應受到法律保護。
2. 員工工資係通過勞動取得的合法報酬，受法律保護，用人單位應按時足額支付。(1)申訴人關於 2008 年 1 月份工資的請求，事實清楚，法律依據充分，本會予以支持。但其要求雙倍支付 2008 年 1 月份工資的請求，無法律依據，本會不予支持。(2)申訴人以被訴人未同申訴人簽訂勞動合同為由要求支付 2008 年 2 月份工資雙倍工資的請求，事實清楚，法律依據充分，本會予以支持。

3. 從申訴人予以確認的工資表看，被訴人每月均已支付申訴人加班工資，但確實存在未足額支付加班工資的情形。(1)故申訴人關於 2006 年 4 月至 2008 年 2 月份加班工資的請求，應扣除被訴人已支付部分，本會予以支持。(2)被訴人未足額支付申訴人加班工資，構成克扣，應支付加班工資 25% 的經濟補償金，故申訴人加班工資 25% 的經濟補償金請求，本會予以支持。
4. 申訴人 2008 年 2 月 2 日快遞律師函，以被訴人不依法計算和支付加班工資、拖欠 2008 年 1 月、2 月工資、長期不與勞動者簽訂勞動合同，從未為申訴人辦理社會保險為由，要求從 2008 年 3 月 2 日起解除與被訴人的勞動關係，於 2008 年 3 月 5 日前支付所欠工資，在職期間的加班費、經濟補償金、補辦在職期間的養老等社會保險。申訴人的律師函雖未送達給被訴人且被訴人不予確認，但鑒於申訴人於離職後兩日內向本會申請勞動爭議仲裁，故本會視為自申訴之日起提出解除勞動關係，因被訴人存在克扣加班工資的事實，申訴人據此解除同被訴人的勞動關係符合法律規定，故對申訴人要求解除勞動關係及解除勞動關係的經濟補償金的請求，本會予以支持。
5. 申訴人關於額外經濟補償金及賠償金的請求，無事實及法律依據，本會不予支持。
6. 被訴人未為申訴人辦理在職期間的社會養老保險，違反法律規定，故申訴人訴請被訴人為其補辦在職期間的養老保險，根據法律規定，被訴人應予以補辦申訴人離職前兩年內的養老保險，本會予以支持。

(二)、深勞仲案[2008]I609 號仲裁裁決書

深圳市勞動爭議仲裁委員會 2008 年 7 月 28 日深勞仲案[2008]I609 號仲裁裁決書

事實：

1. 申訴人於 2006 年 8 月入職被訴人處，任工程安裝主管，雙方當事人簽訂的最後一份勞動合同期限為 2007 年 4 月 1 日至 2008 年 3 月 31 日。申訴人 2007 年 9 月前被派駐惠州工作，2007 年 9 月後被派駐東莞工作。

2. 申訴人每月稅後實發工資為 2851.73 元左右，被訴人已向申訴人發放了部分加班工資。
3. 申訴人主張其每天工作 9 小時，每周僅休息 2 天，被訴人從未支付加班費，並主張加班費是以實發工資為基數來計算。被訴人則主張申訴人每天工作 7.5 小時，每周工作 5.5 天，不存在加班，每周 40 小時支付工資。
4. 申訴人於 2008 年 3 月 3 日離職，申訴人主張，被訴人的一負責人在 2008 年 2 月份左右以無法調動人事關係為由口頭辭退申訴人，申訴人提交的由申訴人及其他一系列人員署名的《管理人員離職通知書》上亦載明離職類型為辭退，離職原因為無法調轉人事關係。被訴人對該通知書不予確認，並主張沒有辭退申訴人，申訴人為自動離職。
5. 申訴人還主張根據被訴人薪酬制度規定，其應得勞動報酬中工資僅佔其總收入的 60%，另外 40% 為年終獎金，被訴人沒有向申訴人發放 2007 年年終獎金。被訴人則主張沒有發放年終獎金的規定，被訴人已向申訴人預先發放了 2007 年年終獎金 5000 元，在申訴人離職後另外發放了一筆 2007 年度延時工資及獎金，該筆延時工資款項為支付給申訴人每周六的加班工資。申訴人確認收到該款項，但不確認被訴人主張的項目。

裁決要旨：

1. 有關申訴人工作時間。用人單位對員工工作時間依法負有舉證義務。被訴人雖然提交了申訴人的電子考勤記錄，但由於該記錄出自被訴人操作和控制下的內部網絡系統，而被訴人無法證明其為未經修改的第一手原始記錄，其真實性存疑，因此本會對該記錄依法不予採信。申訴人未提任何加班工作記錄，本會基於合理性裁量，對申訴人的有關係工作時間的主張，依法不予採信。本會依法確認申訴人每天工作時間為 9 小時，加班 1 小時，每周休息日加班 1 天，法定節假日沒有加班。
2. 用人單位依法應當按時、足額支付員工包括加班工資在內的工資。被訴人已安排申訴人加班，依法應當支付加班工資。申訴人提交的經被

訴人確認的部分工資條均顯示被訴人未支付申訴人加班工資。雖然被訴人主張申訴人離職後支付的款項為加班工資，但這一主張與其未安排申訴人加班的主張相矛盾，且申訴人不予確認，因此，本會對其已支付申訴人加班工資的主張依法不予採信，被訴人依法構成拖欠申訴人加班工資，對申訴人要求被訴人支付 2006 年 8 月至 2008 年 3 月加班工資並支付加班工資的經濟補償金的訴求，本會依法予支持。對申訴人主張的拖欠加班費的賠償金的訴求，因沒有法律依據，本會依法不予支持。因被訴人未提供申訴人工資發放記錄，申訴人以被訴人實發的稅後工資作為計算加班工資基數的主張，並無不妥，本會依法予以採信。根據申訴人主張的工資和本會依法確認的申訴人的加班時間，被訴人依法應支付申訴人 2006 年 8 月至 2008 年 3 月加班工資人民幣 33419.8 元，因被訴人未支付，依法還應支付拖欠加班工資的經濟補償金人民幣 8354.95 元(33419.8×25%)。

3. 有關申訴人離職的性質。用人單位對解除與員工勞動合同依法負有舉證義務。被訴人未提供證據證申訴人為本人提出解除勞動合同並離職，而申訴人提交的《管理人員離職通知書》上已載明離職為辭退，除申訴人外，該表另外有多達十人簽名，被訴人雖然對其不予確認，但未提供證據證明該表為申訴人偽造，因此，被訴人依法應承擔舉證不能的後果。對被訴人有關申訴人為自動離職的主張，本會依法不予採信，本會依法採信申訴人被辭退的主張。由於被訴人辭退申訴人行為既非與申訴人協商一致解除勞動合同，亦不合法定的被訴人可以解除勞動合同的情形，因此，被訴人已構成違法解除勞動合同。因被訴人違法解除勞動合同後，申訴人未要求繼續履行勞動合同，被訴人依法應向申訴人支付違法解除勞動合同的賠償金（2008 年 1 月 1 日後部分）和經濟補償金（2008 年 1 月 1 日前部分），被訴人未支付 2008 年 1 月 1 日前的經濟補償金，還應當支付額外經濟補償金。對申訴人要求申訴人支付解除勞動合同的經濟補償金和額外經濟補償金、賠償金的訴求，本會依法予以支持。申訴人訴求的未依法支付經濟補償金的賠償金，因沒有法律依據，本會依法不予支持。因申訴人主張的計算經濟補償金和額外經濟補償金、賠償金的工資基數符合法律的規

定，本會依法予以支持。根據附表數據，申訴人離職前十二個月的平均工資為人民幣 4654.98 元。依據申訴人的工作年限，被訴人依法應支付申訴人違法解除勞動合同的經濟補償金(2008 年 1 月 1 日前)人民幣 6982.46 元(4654.98 元/年×1.5 年)，額外經濟補償金人民幣 3491.23 元(6982.46×50%)，賠償金(2008 年 1 月 1 日後)人民幣 4654.98 元(4654.98÷2×2)。

4. 關於獎金問題，申訴人雖然主張被訴人應支付其 2007 年年終獎金，但申訴人既未向本會提供其應納入被訴人發放年終獎金範圍的相關薪酬制度等證據，也未提供證據證明被訴人已向與其相同崗位的其他人發放了年終獎金，且被訴人已在申訴人離職之後向申訴人支付了一筆款項，雖然該款項的性質仍存在爭議，但由於其總額與申訴人主張的 2007 年年終獎金在數額上沒有太大出入，因此，基於公平性考慮，對申訴人有關被訴人未向其發放獎金的主張，本會依法不予採信，對申訴人要求被訴人支付獎金的訴求，本會依法不予支持。

(三)、深龍勞仲案字[2008]第 J016 號仲裁裁決書

深圳市龍崗區勞動爭議仲裁委員會 2008 年 9 月 1 日深龍勞仲案字[2008]第 J016 號仲裁裁決書

事實：

1. 申訴人於 1999 年 6 月 19 日入職被申訴人處工作，從事普通崗位工作。2008 年 7 月 18 日，申訴人以被申訴人未足額支付其加班工資和超時加班為由，以快遞形式向被申訴人發出《解除勞動合同通知書》。2008 年 7 月 31 日起，申訴人離開被申請處，未在該申訴人處上班，也未辦理離職手續。被申訴人確認已收到該份《解除勞動合同通知書》。
2. 申訴人及申訴人提供的書面證據證明：勞動關係存續期間，雙方簽訂了勞動合同，合同約定了工資標準。最後一份勞動合同期限自 2008 年 6 月 2 日到 2009 年 6 月 18 日止，工資約定為 750 元/月，未約定津貼。
3. 被申訴人提供的書面證據《工資簽收表(06.5-08.6)》證明：從 2006 年 5 月至 2008 年 6 月，被申訴人以合同約定的工資標準為基數，按 150% 的標準計算並發放了申訴人的平時延長工作時間的加班工資，按 200%

的標準計算並發放了休息日加班工資，按 300% 的標準計算並發放了法定休假日加班工資，申訴人均親筆予以簽收確認。

裁決要旨：

1. 申訴人與被申訴人已就工資標準在合同中進行了約定，被申訴人按約定的工資標準為基數計算，並足額支付了申訴人平時延長工作時間、休息日和法定休假日的加班工資，故對申訴人的第一、二項請求缺乏事實依據，本委不予支持。
2. 申訴人作為勞動法律關係的一方主體，在勞動關係存續期間，與用人單位發生對法律適用理解上的差異，應當首先通過平等協商等方式解決。申訴人以特快專遞的形式向被申訴人郵寄《解除勞動合同通知書》的行為，違背了中國法律規定的勞動者提出解除勞動關係應當提前 30 日通知用人單位的法定義務，也是對雙方勞動關係的隨意處置，其行為不符合《中華人民共和國勞動合同法》第三十八條規定的情形。因此，對申訴人的第三項請求，本委不予支持。

(四)、深龍勞仲案字[2008]第 D1294 號仲裁裁決書

深圳市龍崗區勞動爭議仲裁委員會 2008 年 7 月 6 日深龍勞仲案字[2008]第 D1294 號仲裁裁決書

事實：

1. 入職時間和崗位：申訴人朱○榮、崔○慶、郭○弟、朱○旦分別於 2003 年 8 月 6 日至 2006 年 8 月入職被申訴人處，分別擔任組長、技工、焊工等職務。
2. 簽訂勞動合同的情況：被申訴人 2007 年 9 月 7 日與朱○榮簽訂勞動合同，約定月工資起點為 1600 元；2007 年 8 月 11 日與朱○旦簽訂勞動合同，約定月工資起點為 1000 元；2007 年 9 月 9 日與郭○弟簽訂勞動合同，約定月工資起點為 950 元；2008 年 2 月 16 日與崔○慶簽訂勞動合同，約定月工資起點為 1200 元，申訴人崔○慶對該合同提出異議，認為不是其所簽，但未提交其他合同有效的證據證明。
3. 工資標準：被申訴人提交的申訴人的工資統計表顯示，申訴人的工資計算結構為基本工資+各項補貼+加班費。其中朱○榮每月的基本工資

為 1200 元，崔○慶、郭○弟、朱○旦均為 750 元。申訴人朱○榮、崔○慶、郭○弟、朱○旦解除勞動關係前 12 個月的平均工資分別為 1916.6 元、1801.3 元、1242.5 元、1129.5 元。

4. 考勤情況：被申訴人提交的考勤匯總表顯示，申訴人均除請假及法定節假日外，每月均上班 30 天或 31 天，存在平時超時加班及周六日加班的事實。
5. 解除勞動關係的時間和原因：申訴人於 2008 年 6 月 10 日以特快專遞的形式給申訴人發出《被退解除勞動合同通知書》，以被訴人未足額支付其加班費及單方變更申訴人崗位為由，要求解除與被申訴人的勞動關係。被申訴人稱收到該通知書。四申訴人在被申訴人處工作至 2008 年 6 月 6 日。

裁決要旨：

1. 申訴人與被申訴人已經簽訂書面勞動合同，勞動關係合法有效，依法受到法律保護。申訴人有存在平時超時加班和休息日加班的事實，被申訴人應足額支付申訴人加班費。根據被申訴人提交的工資單及考勤匯總表，經本會核算，被申訴人還應支付申訴人朱○榮、崔○慶、郭○弟、朱○旦加班費分別為 10176 元、5952 元、5952 元、5016 元及 25% 經濟補償金分別為 2544 元、1488 元、1488 元、1254 元。
2. 對於申訴人要求被申訴人支付解除勞動關係經濟補償金的請求，在 2008 年 1 月 1 日以前因不符合法律規定的用人單位應支付勞動者解除勞動關係經濟補償金的情形，本會對申訴人 2008 年 1 月 1 日以前的解除勞動關係經濟補償金的請求不予支持。對於 2008 年 1 月 1 日以後的經濟補償金，根據法律關於經濟補償金的規定，符合被申訴人應支付申訴人解除勞動關係經濟補償金的情形。故，被申訴人應支付申訴人朱○榮、崔○慶、郭○弟、朱○旦解除勞動關係經濟補償金分別為 958.3 元、900.6 元、621.3 元、564.8、564.8 元，及 25% 額外經濟補償金分別為 239.6 元、225 元、155.3 元、141.2 元。
3. 對於申訴人崔○慶要求被申訴人支付未簽訂勞動合同的賠償金的請求，因申訴人未提供合法有效的證據證明合同不是其所簽，故本會對

其該項請求不予支持。

(五)、深龍勞仲字[2008]第 J017 號仲裁裁決書

深圳市龍崗區勞動爭議仲裁委員會 2008 年 9 月 1 日深龍勞仲字[2008]第 J017 號仲裁裁決書

事實：

1. 申訴人於 1999 年 6 月 19 日入職被申訴人處工作，任職普工。2008 年 7 月 18 日申訴人以被申訴人未足額支付其加班工資和超時加班為由，以快遞形式向被申訴人發出《解除勞動合同通知書》，並從 2008 年 7 月 31 日起未在被申訴人處上班，未辦理離職手續。被申訴人於 2008 年 7 月 20 日前收到該份《解除勞動合同通知書》。
2. 勞動關係存續期間，雙方簽訂有勞動合同，最後一份勞動合同期間從 2008 年 6 月 2 日至 2008 年 6 月 18 日止，工資約定為 750 元/月。
3. 被申訴人未支付申訴人 2008 年 7 月份的工資和加班工資。
4. 被申訴人於 2008 年 8 月 19 日在工廠通告欄貼出對申訴人按自動離職處理的通知。

裁決要旨：

1. 申訴人與被申訴人簽訂了勞動合同，建立了勞動法律關係，雙方應按合同約定履行各自的權利與義務。申訴人於 2008 年 7 月 1 日至 7 月 30 日均按被申訴人安排考勤上班，被申訴人未支付申訴人 2008 年 7 月份的工資和加班工資，應予以支付。
2. 被申訴人應支付申訴人 7 月份基本工資 858.62 元；7 月份加班費 601.3 元、職務津貼及住房補貼 584.82 元；以上各項扣除社保費用後，被申訴人應支付申訴人 7 月份工資共計 1965.74 元(包含加班費)。

(六)、深寶勞仲石岩庭(案)字[2008]第 605 號仲裁裁決書

深圳市寶安區勞動爭議仲裁委員會深寶勞仲石岩庭(案)字[2008]第 605 號仲裁裁決書

事實：

1. 申訴人於 2007 年 10 月 6 日入職被訴人，任職技術員。雙方未簽訂書面勞動合同。申訴人月平均工資為人民幣 2097 元。2008 年 3 月 25 日，

申訴人申請勞動爭議仲裁要求解除與被訴人的勞動關係，並要求被訴人支付工資、經濟補償金及加班工資。

2. 申訴人平時每天上班 8 小時，星期一三五或二四六晚上加班，晚上加班的時間為 2 小時；星期六上班 8 小時，星期天休息。
3. 2008 年 2 月初，廠方要求申訴人簽訂勞動合同，當時申訴人不願簽訂是因為合同的權利義務不明確，且降低了底薪，以前是 1050 元/月，而合同是 850 元/月。
4. 廠方計薪周期為本月 26 日至下月 25 日，工資在下月 20 日左右發放，如 2008 年 2 月 26 日至 2008 年 3 月 25 日工資在 2008 年 4 月 20 日發放。申訴人上班到 2008 年 3 月 24 日，申訴人未領取 2008 年 3 月份的工資。

裁決要旨：

1. 雙方雖未簽訂勞動合同，但存在事實勞動關係，雙方發生的勞動爭議依法屬本委處理範圍。
2. 《勞動合同法》第八十二條：「用人單位自用工之日起超過一個月不滿一年未與勞動者訂立書面勞動合同的，應當向勞動者每月支付二倍的工資。」被訴人未與申訴人簽訂書面勞動合同屬實，而降低申訴人工資底薪在工資表中有反映，申訴人以降低底薪為由拒簽勞動合同理由成立，被訴人應給付申訴人 2008 年 3 月份的雙倍工資 3742 元。
3. 對於被訴人提交的考勤記錄，申訴人認為無本人簽名不予認可，根據庭審情況，本委對該考勤記錄不予採信，被訴人應對申訴人的考勤情況負舉證不能之後果，綜合申訴人考勤及工資發放情況，被訴人存在不足額支付申訴人加班工資的情形，被訴人應依法補足申訴人的加班工資，故本委對申訴人 2007 年 10 月至 2008 年 3 月加班工資的訴求給予支持，具體數額為 3102 元，該訴求的賠償金，依法無據，本委給予駁回。
4. 被訴人存在未依法足額支付申訴人加班工資的情形，申訴人以被訴人長期不依法計算支付申訴人加班工資提出解除勞動關係，符合《最高人民法院關於審理勞動爭議案件適用法律若干問題的解釋》第十五條的

規定，被訴人應給付申訴人解除勞動關係的經濟補償金，故本委對申訴人提出的解除勞動關係及經濟補償金的訴求給予支持，經濟補償金的具體數額為 2097 元。額外經濟補償金不符合法定給付情形，本委對申訴人額外經濟補償金的訴求給予駁回。

(七)、 廣州市越秀區人民法院判決書

事實：

- 1.X 是 Y 的員工，任職銷售工程師，雙方簽訂了勞動合同，合同期限從 2007 年 12 月 1 日起至 2009 年 11 月 30 日止，合同沒有約定工資數額。
- 2.2006 年 4 月至 2008 年 4 月期間，Y 為 X 繳納了社會保險費，據 X 提供的《個人繳費歷史資訊》記載，單位編號為 80006554。
- 3.2008 年 4 月 12 日，Y 以 X「嚴重違反與我單位勞動合同的約定，給公司造成了重大經濟損失及惡劣的影響」為由，向 X 發出《解除勞動合同通知書》，通知 X 在接到該通知後 3 日內完成交接手續。X 在 Y 處工作至 2008 年 4 月 15 日。另據 X 提供的 Y《企業註冊基本資料》記載，Y 成立於 1998 年 10 月 13 日。

裁決要旨：

- 1.關於 X 的入職時間問題。Y 稱 X 於 2006 年 3 月入職其公司，但未能提供確鑿的證據證明，本院不以其公司於次月為 X 辦理社會保險的情形，推定雙方於 2006 年 3 月建立勞動關係。根據《最高人民法院關於民事訴訟證據的若干規定》第六條規定，在勞動爭議糾紛案件中，因用人單位作出解除勞動合同、計算勞動者工作年限等決定而發生的勞動爭議的，由用人單位負舉證責任。Y 作為用人單位，在與 X 建立勞動關係之初，本應有相應的填表登記手續備查。現 Y 不提供或不能提供 X 入職其公司確切時間的相關證據，應承擔舉證不能的法律後果，X 入職 Y 的時間以 X 主張的時間認定。現 X 主張其 2002 年 6 月 1 日入職 Y，提供了通過銀行轉帳領取工資的相關銀行卡、存款存摺和銀行個人帳戶明細予以證明，並申請證人華○榮出庭作證。雖然上述銀行資料反映的轉帳金額不能直接證明就是 Y 從 2002 年 6 月起每月向 X 支付的工資，但現實中用人單位通過銀行轉帳發放工資的情形是存在

的，Y 也未能提供證據證明其公司從未通過銀行轉帳的方式向員工發放工資，且結合證人華○榮的證言，可以認定 X 入職 Y 的時間為 2002 年 6 月 1 日。另 Y 承認證人華○榮是在 2002 年 8 月入職其公司，證人除出庭作證外，還提供其在 Y 工作時的社會保險憑證佐證，其證言的可信程度高，本院予以採信。

2. 關於 X 月薪金問題。X 主張其每月的工資為 2785 元，提供了 2008 年 2 月工資條予以證明。Y 雖然不承認是其公司的工資條，但又不能舉證證明該工資條是 X 作假。且從 Y 提供的《廣州分公司珠三角業務組 2008 年經營目標責任書》載明的「銷售工程師的月度工資為現有基本工資和績效工資進行打包成月度工資+伙食補貼」的內容，證明 X 所稱的其每月的工資由基本工資、績效工資和伙食補貼等構成以及所提供的工資條屬實。Y 提供的《2008 年科○特 2 月、3 月份工資》記載 X 簽收的 1000 元，應是 X 當月基本工資的部分，並非是工資的全部。Y 是在本市經營的企業，X 作為其公司的「業務組負責人」，Y 稱 X 每月工資只有 1000 元是違背事實的說法，本院不予採信；本院採信 X 對工資數額的主張，認定其每月工資為 2785 元。

3. 關於 X 是否存在私自炒單、營私舞弊的行為的問題。本院認為，如出現了 Y 所稱的 X 存在上述行為被發現的情形，Y 應有對 X 的談話筆錄或會議記錄等為證，但 Y 未能就其公司所稱的曾找 X 調查，其對上述事實供認不諱提供原始書面證據。而 Y 提供的廣州市安○貿易有限公司出具的《證明》，因該公司與 Y 有業務關係，該證言的證明力小，且作出證言的該公司員工無出庭接受質證，依照《最高人民法院關於民事訴訟證據的若干規定》第六十九條第（五）項的規定，該證據不能單獨作為認定事實的依據。另從單號為 155902 的《科○收款單》顯示，X 提走貨物的貨款與 Y 收回貨物的貨款總數相等，並未給 Y 造成重大經濟損失。至於 Y 針對此稱「單據上的價格是由 X 確定的，其以虛假客戶的名義以優惠價申請出貨，再以高價賣出的私自炒單、營私舞弊的行為」也未提供相應的證據證實。此外，即使出現有些單據不填客戶姓名、只留電話號碼以及電話號碼與實際交易的客戶不符等情況，

也可能是 X 工作不細緻的原因，不能就此確定是 X 營私舞弊行為的表現。綜述，Y 稱 X 存在私自炒單、營私舞弊的行為證據不足，本院不確認 Y 是因 X 存在營私舞弊，給其公司造成重大損失而解除與其的勞動合同的真實性。

4. Y 提前解除與 X 的勞動合同，依法應當向 X 承擔相應的經濟補償責任。

《中華人民共和國勞動合同法》第九十七條第三款規定，本法施行之日存續的勞動合同在本法施行後解除或者終止，依照本法第四十六條規定應當支付經濟補償的，經濟補償年限自本法施行之日起計算；本法施行前按照當時有關規定，用人單位應當向勞動者支付經濟補償的，按照當時有關規定執行。因《中華人民共和國勞動合同法》2008 年 1 月 1 日起實施，故計算 X2008 年 1 月 1 日前在 Y 工作年限的經濟補償，應參照《違反和解除勞動合同的經濟補償辦法》[勞部發（1994）481 號]第五條、第八條、第十一條的規定執行。X 在 Y 至 2007 年 12 月 31 日止的實際工作年限為 5 年 7 個月，而 X 被解除勞動關係前十二個月的月平均工資按 2785 元計，故 Y 應支付 X2007 年 12 月 31 日以前的經濟補償金 16710 元(按 2785 元/月×6 個月計)。對於 2008 年 1 月 1 日後經濟補償的計算，由於 Y 對 X 作出的解雇行為屬違法，故 Y 應當依照《中華人民共和國勞動合同法》第八十七條、第四十七條的規定，支付 X 經濟補償金標準的二倍的賠償金。鑒於 X 請求 Y 按《裁決書》裁決的金額支付賠償金，本院予以照准。

(八)、廣州市越秀區人民法院判決書

事實：

1. X 於 2004 年 11 月與 Z（原上海○達展覽服務有限公司）簽訂《勞動合同》，約定的合同期限從 2004 年 9 月 20 日至 2005 年 9 月 19 日，職務為營運經理。2006 年 11 月 27 日，X（乙方）與上海○達展覽服務有限公司廣州分公司（甲方，2006 年 12 月 11 日經工商部門批准變更登記為 Y）簽訂最後一期《勞動合同》，其中約定：期限從 2006 年 11 月 1 日起至 2007 年 10 月 31 日止。工作崗位為高級專案經理。甲方根據本單位依法制定的工資分配制度，確定乙方的工資為每月 6888 元。

2. 合同期滿後，雙方沒有續簽勞動合同。X 繼續在 Y 工作。2008 年 4 月 8 日，Y 向 X 發出一份函件，其中內容：致：X 先生本公司與閣下之勞雇關係由即日（2008 年 4 月 8 日）起正式解除。2008 年 4 月 21 日與 30 日，Y 先後向 X 發出一份函件，其中均有內容：本公司與你在 2008 年 4 月 8 日終止雙方勞雇關係，以下情況為有關的基礎條件，本公司將不會給予你任何形式的賠償。.....2、由於你拒絕本公司向你提出的好意，預期你不會有任何改善，為不損害公司長久有效的管理權威，本公司被迫選擇與你終止勞雇關係，並於 2008 年 4 月 8 日起執行。3、2008 年 4 月 7 日 5 時 15 分左右，本公司經人事部準備好的《雙方同意解除勞動關係》的書面函件後，希望主動與你協商雙方均有利的解除勞雇關係方法.....。4、2008 年 4 月 14 日，.....由於你選擇了《解除勞雇關係》的書面函件卻不簽取《雙方同意解除勞動關係》的書面函件，你已主動放棄與本公司以協商辦法解決終止勞雇關係，本公司現按你的選擇處理。

判決要旨：

1. 《最高人民法院關於審理勞動爭議案件適用法律若干問題的解釋》[法釋（2001）14 號]第十六條規定，勞動合同期滿後，勞動者仍在原用人單位工作，原用人單位未表示異議的，視為雙方同意以原條件繼續履行勞動合同。
2. Y 在勞動合同期滿後近半年時間未與 X 續簽勞動合同，是導致後來雙方為續簽勞動合同產生糾紛並最終解除勞動合同的原因。雙方在當日協商過程中，即使 X 說過「開除我」的話，也不能視為是其主動向 Y 提出辭職。因為現 Y 不能提供證據證明當日是因其他原因與 X 協商過程中其提出辭職，故當日雙方協商的目的是為了簽訂勞動合同，在此情形下，無理由相信 X 會突然向 Y 提出辭職。
3. Y 於 2008 年 4 月 8 日作出的解除與 X 勞動關係的行為已構成違法解除勞動關係的事實，Y 應當按法律規定承擔相應經濟補償責任。《中華人民共和國勞動合同法》第九十七條第三款規定，本法施行之日存續的勞動合同在本法施行後解除或者終止，依照本法第四十六條規定應當

支付經濟補償的，經濟補償年限自本法施行之日起計算；本法施行前按照當時有關規定，用人單位應當向勞動者支付經濟補償的，按照當時有關規定執行。因《中華人民共和國勞動合同法》於2008年1月1日起實施，故計算X於2008年1月1日前在Y工作年限的經濟補償，應參照《違反和解除勞動合同的經濟補償辦法》第五條、第八條、第十一條的規定處理。

4. 至2007年12月31日止，X在Y的實際工作年限為3年3個月，而X被解除勞動關係前十二個月的月平均工資為10488元，故Y應支付X2007年12月31日以前的經濟補償金41952元(按10488元×4個月計)。對於2008年1月1日後經濟補償金的計算，因Y對X作出的解雇行為屬違法解除，X該期間至2008年4月8日在Y的工作年限不滿六個月，故Y應當依照《中華人民共和國勞動合同法》第八十七條、第四十七的規定，向X支付經濟補償標準的二倍的賠償金，應支付的賠償金為9081元(按本市職工月平均工資3027元×3倍×0.5個月×2倍計)。
5. 《中華人民共和國勞動合同法》第八十二條第一款規定，用人單位自用工之日起超過一個月不滿一年未與勞動者訂立書面勞動合同的，應當向勞動者每月支付二倍的工資。因《中華人民共和國勞動合同法》於2008年1月1日起實施，故Y最遲應在2008年1月31日前與X簽訂勞動合同，但雙方至勞動關係解除之日止仍未簽勞動合同的行為，已違反了上述法律的規定。從電子郵件記錄證明，Y是在2008年4月1日徵詢X關於簽訂合同的意見，現沒有證據證明在此之前其公司就簽訂勞動合同事項有向X提出，故造成雙方在2008年2月1日起至2008年4月1日止沒有簽訂勞動合同的原因在Y。因此，Y應當支付X2008年2月1日至2008年4月1日期間沒有簽訂勞動合同的二倍工資，因Y已支付X一倍工資，故Y需再另行向X支付一倍工資20976元(按每月10488元×2個月)。另2008年4月2日至7日，X仍在上班，該6天工資Y也應按二倍補差額共2097.6元給X，合共23073.6元。
6. 因Y違法解除X的勞動關係在《中華人民共和國勞動合同法》施行之

後，《中華人民共和國勞動合同法》沒有規定用人單位解除勞動合同後，未按規定給予勞動者經濟補償，要向勞動者支付百分之五十額外經濟補償金，故 X 請求 Y 支付該額外經濟補償金不當，本院不予支持。

7.Z 與 X 簽訂首期《勞動合同》，X 實際在 Y 工作，Y 是 Z 的下屬分公司。兩公司是本案的用人單位一方，應共同享有和承擔對勞動者一方即 X 的勞動關係的權利和義務。

(九)、 本章小結

勞動合同法實施後，台商碰到最多的法律問題，為加班工資、經濟補償金、賠償金、社會保險費、解除勞動合同等方面，除了從法律條文及訪談者中得知現今勞動合同的實施現況外，我們也加入了實際法律問題及案例供大家參考，並歸納以下重點：

1. 依法不簽訂勞動合同、克扣加班費、未為勞動者辦理社會保險、不法辭退員工等，在實際案例中皆已開罰，除兩倍薪資賠償外，尚有 25% 之經濟補償金，台商企業勿心存僥倖。
2. 用人單位對員工工作時間依法負有舉證義務。如案例(二)中，被訴人雖然提交了申訴人的電子考勤記錄，但由於該記錄出自被訴人操作和控制下的內部網絡系統，而被訴人無法證明其為未經修改的第一手原始記錄，其真實性存疑，依法不與採信。企業為維護自身權益，各種制定規章制度或紀錄薪資、出勤等紀錄，應注意履行平等協商及公告的法定程序，並同時保存好證據(必要時請公正第三人見證)，以免爭訟時因無法舉證而敗訴。
3. 雖說勞動合同法對勞工較有利，但並非所有案例皆是企業主敗訴，勞工也需遵守法律的程序，如案例(三)中，申訴人以特快專遞的形式向被申訴人郵寄《解除勞動合同通知書》的行為，違背了法律規定的勞動者提出解除勞動關係應當提前 30 日通知用人單位的法定義務，也是對雙方勞動關係的隨意處置，其行為不符合《中華人民共和國勞動合同法》第三十八條規定的情形。因此，對申訴人的請求，最後法律裁定不予支持。
4. 本研究建議企業應積極改善員工福利，參與第一線工作，與員

工們共進退成長，培養以企業為家的觀念，去除勞資對立的
氛圍才是上策。

第五章、吸引台商回台投資之政策建議

(一)、 台灣目前應對方案及現況

依經濟部投資業務處所掌握回台投資案源，自 2006 年 9 月到 2008 年 11 月止有具體投資計畫之投資案有 220 件，預估投資金額約新台幣 374 億元，其中中國大陸案源計 161 件，金額為 330 億元。明確地，大陸台商有回流趨勢。台商回流對國內景氣帶來正面刺激，也使台灣各地工業區認租熱度攀高。

回流台商比較明顯集中的區位，包括高雄縣岡山本洲工業區，有十幾家螺絲螺帽業者回流，形成產業聚落；宜蘭利澤工業區有耀華電子和億鴻工業等；高雄軟體園區也有近十家台商回流。從中國大陸回流的台商以傳統產業為主，包括電子和精密機械，多為中小企業。多數廠商當時為了低價成本要素和中國廣大內需市場等誘因而西進大陸，但近年來中國各類成本上漲、稅賦優惠大減，迫使台商不得不調整投資布局。台商主要回台原因為想藉由台灣的優越人才、技術及完整產業群落，進而提高研發競爭力。但台商有兩個可考慮的調整方向，前往勞動和土地更便宜的地點如中國西部或東南亞；或者改變經營策略，提高產品附加價值。

台灣方面為了掌握此契機，規劃了多項計畫鼓勵台商回流。首先經濟部為協助海外台商順利回台投資，於 2008 年 5 月間推出「台商回台投資技術升級轉型輔導計畫」，由 16 家財團法人針對台商技術升級需求，協助台商進行技術診斷及研發輔導，及進一步申請相關研發補助。截至 2008 年 10 月底有 57 家符合資格之台商申請案，已有 33 家由財團法人針對台商技術升級需求，協助台商進行技術診斷及研發輔導。此外，經濟部已設立「台商回台投資服務辦公室」，將提供有意回台投資台商協助找尋土地廠房、技術輔導、投資優惠與融資諮詢與轉介，及回台投資考察安排等服務。台灣目前所做的相關配合政策如下：

1. 土地優惠。包括工業區土地租金「006688」方案¹¹，釋出台糖土地，國有土地租金「四免六減半」¹²。
2. 強化資金協助，提供各項租稅優惠，政策性專案貸款，中小企業信用保證，及國發基金百億投資中小企業等措施。
3. 政府針對辛苦製程的三K¹³產業及三班制廠商，放寬外勞引進，從過去定期開放申請，到隨時開放有需要的廠商提出申請，希望台商積極回台。
4. 協助升級轉型，例如，主導新產品開發輔導計畫，協助傳統產業技術開發計畫，業界開發產業技術計畫，小型企業創新研發計畫(SBIR)，產業升級轉型服務計畫，中小企業即時技術輔導計畫等多項計畫。
5. 智慧財產局將委託專業機構，調查台商赴大陸投資相關智財權權益保障現況，並研議與大陸建立對話窗口及智財權相互承認機制，保障台商智慧財產權。
6. 企業診斷。經濟部自 2008 年起將加強廠商診斷諮詢服務，協助提高台商企業營運效率及產品競爭力。近期將籌組專業團隊前往大陸輔導至少 120 家台商，進行企業診斷，尤其針對受投資環境變動衝擊較大之傳統加工製造產業，提出改善建議、可行做法。此外為擴大執行廣度，將另於大陸地區辦理講座，討論企業經營管理及技術升級事宜，並舉辦台商負責人經驗座談，藉此交流大陸投資經驗。
7. 對過去違法大陸投資之處理。台灣政府對主動提出補辦許可之大陸台商，將依廠商投資金額或技術合作價值標準，從輕處以罰鍰。

(二)、台灣面對的競爭情勢

1. 大陸的因應措施

— 提出十大惠台政策，降低新法衝擊。

在一連串中國大陸的經濟改革風潮中，採行宏觀調控措施，公

¹¹ 即「工業區土地租金優惠調整措施」(簡稱「006688 方案」):提供承租工業區土地廠商前 2 年免租金，第 3、4 年採審定租金 6 折，第 5、6 年採審定租金 8 折，第 7 年起恢復原租金。

¹² 國有土地四免六減半優惠措施，以「前四年免租金、第五至第十年租金減半」的優惠誘因，提供事業興辦人來投資。

¹³ 三 K (辛苦、汙穢、危險)指工作性質較辛苦、國人工作意願較低、缺工嚴重等行業，這些行業主要包括鑄造、鍛造、焊接、熱處理、表面處理，重物運搬等工作。

布勞動合同法、企業所得稅法及加工貿易新制等新施法令，對大陸台商營運影響甚劇。在大陸政府重視台資的前提下，在 2008 年 12 月 21 日國台辦主任王毅正式宣布多項優惠台商措施。這其中包括增加大陸三大銀行對台商的融資貸款服務，幫助台資企業轉型升級，推動兩岸合作，擴大採購台資液晶面板，與擴展台灣農產品銷售。詳細內容如下：

- (1) 支援大陸台資企業發展。大陸扶持中小企業的財稅和信貸政策，同樣適用於台資中小企業。支援台資企業參與大陸擴大內需的建設工程和項目。
- (2) 加強台資企業融資服務。大陸三家銀行將在兩至三年內，提供大陸中小型台商達人民幣 1300 億元（約合新台幣 6200 億元）的融資貸款。
- (3) 支援和幫助大陸台資企業轉型升級。成立由兩岸專業人士共同組成的台資企業轉型升級服務團隊，向台資企業展開有關法規政策、產業資訊、技術創新、專利轉讓、人才培訓等方面的輔導服務。
- (4) 鼓勵和扶持台資企業自主創新。鼓勵台資企業參與國家和地方相關科技計劃。支援台資企業參與國家和區域創新體系建設，並享受有關扶持企業自主創新能力的政策。
- (5) 推動兩岸雙向投資。中國大陸支援有實力、信譽好的大陸企業，遵循市場經濟規律，根據台灣方面的需要，參與台灣經濟建設項目。
- (6) 加強兩岸產業合作。重點推動兩岸在開發利用新能源、促進傳統中藥現代化、電子資訊產業以及其他優勢互補的產業合作，共同提高兩岸產業在國際市場上的競爭力。
- (7) 促進面板顯示產業發展。大陸電子視像行業協會組織兩岸相關企業，為此成立了工作組，大陸企業決定擴大採購台灣企業的面板，先期達成二十億美元的採購意向。
- (8) 拓展兩岸農業合作平台。經有關部門批准，新增設立多處台灣農民創業園。中國進出口銀行將台灣農民創業園基礎設施建

設，納入國家出口基地建設貸款支援範圍。

(9) 擴大台灣鮮活農產品在大陸銷售。推動兩岸儘早就台灣鮮活農產品在大陸銷售的通關和檢驗檢疫合作進行協商。加快建立兩岸檢驗檢疫聯繫和通報機制，促進兩岸農產品貿易健康發展。

(10) 允許符合條件的台灣居民在大陸從事律師職業。

2. 越南的競爭優勢

— 有成本優勢的投資環境。

越南在 1980 年代中期開始在經濟上進行改革，1990 年代初期進入經濟發展的高峰期，2000 年以後在亞洲國家當中越南經濟成長的速度僅次於中國。越南的經濟表現，不僅大幅改善其國民生活水平，對外資企業吸引力也日漸加深。目前越南正致力於改善投資環境以吸引更多的外資，其中在 2009 年初實施新企業所得法，透過優惠稅率，降低廠商成本、增加競爭力。此外，越南政府規劃下降存款利率以刺激投資；並積極簽署自由貿易協定，增加出口。

台商在 1990 年代越南經濟發展初期，相中其勞動和土地成本低廉之優勢，前進投資，目前已成為越南的主要外資廠商。依據越南的計畫投資部 (Ministry of Planning and Investment; MPI) 數據顯示，2008 年越南累計 FDI 投資案件共 1171 件，投資總額超過 602 億美元，約較前一年成長 2 倍。若以產業面向來分析，外資主要集中於工業和營建業 (共 326 億美元，占 FDI 總額 54%) 及服務業 (約 274 億美元，占 FDI 總額 45%)；而馬來西亞 (149 億美元)、台灣 (86.4 億美元)、和日本 (72.8 億美元) 分居外人投資的前三名。由此可知，近年來越南的外人投資不論在件數或是金額上都有大幅攀升之趨勢，除了政府積極改善投資環境之外，以下兩點優勢亦為主要原因。

(1) 勞動條件佳

對以出口導向為主的中小企業以及投資勞動密集型產業的台商來說，越南仍不失為一個較為理想的投資地，因為越南的工資水準較低、勞動力資源充沛。

(2) 積極簽署自由貿易協定

越南利用簽署與他國之自由貿易區的優惠稅率，降低廠商

出貨成本、提升出口，成為吸引外資的重要條件。其一，在東協自由貿易區計畫實施後，各項原料及工業半成品流通成本相對降低，隨著投資環境的逐步改善，有助於經貿交流。其二，越南加強與美國交涉，積極促成簽署低關稅的協定。若該協定簽署成功，越南輸往美國的 3500 種貨品的稅率將得到大幅下降。其三，越南與日本在成功簽署“東亞經濟夥伴關係協定”(EPA)之後，成衣紡織品輸往該市場原本 10% 的稅能下降到 0%。

但就目前越南的總體投資環境來說，仍有其隱憂。主要問題有二：其一，通膨嚴重。越南的通膨問題持續影響總體環境。其中在 2008 年 11 月越南的消費者物價指數超過 20%。有鑑於此，越南政府宣布在 2009 年之經濟主要任務之一為控制通貨膨脹，穩定物價。此外金融環境動盪不安，越南匯率劇烈波動，加上近期越南央行大幅升息，熱錢大量湧入，炒外匯房地產，有經濟泡沫之隱憂。

3. 台灣的競爭優勢

— 整體投資環境佳，有研發研究和人才優勢。

在整體國家競爭力評比，2008 年台灣IMD整體國家競爭力排名全球第 13 名，優於中國大陸；在商業效能和基礎建設上更是領先。WEF的成長競爭力和商業競爭力排名，亦優於中國大陸，不論基本需要、效能提升、創新與成熟度等項目皆優於中國大陸。表示成長與商業競爭力此優勢台灣可加以妥善運用，成為吸引台商回台的誘因之一。在EIU經商環境方面評比，台灣在 2005-2009 年的經商環境在全球排名前 20 名，在亞洲排名第三，展望為非常好、投資環境穩健。另外在 2008 年BERI第二次「投資環境風險評估報告」中，台灣名列適合投資的低度風險國家。¹⁴

以上各項競爭力台灣表現優異外，台灣的製造實力優勢也是有目共睹。主要表現在 IC 製造和封裝測試、晶圓代工、LCD 面版等產

¹⁴ IMD 整體國家競爭力的評比單位為瑞士洛桑國際管理學院，WEF 成長競爭力和商業競爭力排名是由世界經濟論壇評比。BERI 為美國商業環境風險評估公司，EIU 為英國經濟學人資訊中心。

業。在全球資訊產業表現傑出，在多項產品掌握了全球超過八成訂單，包括 NB、主機板、LCD monitor 等產品。

(三)、台灣未來可行政策

依行政院主計處報告指出，2006 年台灣非農部門的 GDP 實質成長有近 5 成來自資本投入的貢獻，而來自於技術進步的成份並不高。2006 年台灣非農部門（工業及服務業）GDP 實質成長率 5.77%，其中有 46.6% 是資本投入增加帶來的貢獻，來自勞動投入增加的貢獻最低，僅 14.5%。這顯示帶動台灣經濟成長的最大動能仍來自於資本，而非技術進步，故如何吸引外資投資或吸引台商回流對台灣的經濟成長有一定程度的貢獻。

此外由經濟部投審會委託工總調查指出，台灣若要吸引台商回流，應從下列五大類型台商著手；分別為兩岸直航觀光商機型、兩岸資源整合型、兩岸投資佈局型、回台置產型及規避貿易爭端型。總括來說，這五大類型回流台商主要投資方向有針對台灣的優勢產業作轉投資，如台灣觀光。這需要台灣相關法律與投資環境配合。或為了資源整合和投資佈局而擴大市場規模，有尋求適合合作伙伴及購廠和環評需求。在規避貿易爭端方面，如紡織類出口多取決於配額多寡，近年來大陸紡織配額多被擠壓縮減，多轉從台灣出口。

台灣的整體競爭環境優越，必須掌握台商回流趨勢，加強推動相關配合政策，發揮其回台投資之成效，增進台灣經濟成長，與台商合作形成雙贏局面。可參考政策方向有以下，

1. 改善勞動條件

目前台灣已推行的勞動政策只有針對三 K 產業及三班制廠商，放寬外勞引進，影響有限。但勞動合同法對中國大陸台商影響重大，勞動成本大幅提升。若要吸引台商回台，必須提供更有競爭力的台灣勞動條件與環境。除了引進外勞，政府亦需積極推動產業升級，幫助產業轉型。

2. 協助短期周轉金

信保基金的功能在補充中小企業的信用，協助其自金融機構取得融通資金的機構。目前配合「投資台灣優先」政策，放寬保證規

定、開辦直接保證業務、和推動火金姑專案。前兩項措施主要皆針對廠商資本性支出給予貸款優惠；火金姑專案是捐款廠商和信保基金出資等額資金，由捐款廠商推薦其上中下游等企業可運用此筆資金，強化產業供應鏈達到資源共乘的效果。這其中缺乏廠商最需要營運資金的貸款，尤其在經濟嚴重不景氣之下，會擴廠增加資本投入的廠商少之又少，投資政策趨於保守的前提下，目前燃眉之急應協助大陸台商度過景氣不佳的衝擊，可考慮和中國大陸官方合作，提供台商周轉金或短期營運資金，解決台商融資問題。

3. 定位營運總部

由日本過去經驗可知，日本企業在面對全球化趨勢，所採行經營策略為將核心營運樞紐留在日本母國，讓海外分公司在資金與技術上密切結合。台灣截至 2008 年 8 月為止，有 611 家企業經濟部工業局審查通過認定為營運總部，相較前一年成長幅度約有 38.5%。台灣可參考日本成功經驗，往此大方向努力。

4. 強化產業聚落與垂直分工

目前台灣的產業群聚大致尚可分為數個重點發展區域。北桃竹苗以高科技產業為主軸、中彰地帶為光電和精密機械為主、雲嘉一帶則集合石化產業、台南高雄另有多個科技園區可供台資回台使用。此外，宜蘭地區也積極發展，吸引大批台商回台投資，且和台北距離近，有地點優勢。根據世界經濟論壇的「2007-2008 全球競爭力報告」，台灣產業群聚發展指標，在 2006 年和 2007 年的排名都高居世界第一，被譽為全球創新產業群聚的發展典範。產業群聚發展是台灣經濟的優勢，諸如資訊科技、機械、紡織等早已形成產業聚落，是中小企業回台投資應多加利用的特點。

5. 簽訂自由貿易協定

經濟自由化是世界趨勢，各國皆積極加入經濟組織，組成貿易伙伴，共享關稅優惠與撤除貿易障礙。例如，東協與中、日、韓預定在 2015 年前，形成一開放程度高的自由貿易區（即所謂東協加三），屆時台灣在貿易發展上將有被邊緣化的趨勢。此外，台灣經濟發展主要為出口導向，貿易依存度相當高，更應積極走向世界舞台，

尋求和他國合作的可能性，如簽訂自由貿易協定，或洽談雙邊投資協定等，讓台商在世界市場上更具競爭力。由於 2008 年新政府成立後，兩岸關係逐漸和緩，為因應全球金融海嘯，並協助台商掌握中國大陸內需市場，未來兩岸宜加速簽訂「經濟合作架構協議」(ECFA)，內容包括關稅減讓、投資保障、雙重課稅避免等議題，以加強台灣出口競爭力，提早脫離經濟不景氣，並維持台灣經濟永續成長。

(四)、本章小結

在中國近年來各類成本上漲、稅賦優惠大減之後，台商不得不重新調整其在中國大陸的投資布局。台灣方面為了掌握此契機，規劃多項措施與政策鼓勵台商回流，提升國內投資與競爭力。首先經濟部為協助海外台商順利回台投資，於 2008 年 5 月提出「台商回台投資技術升級轉型輔導計畫」，並設立「台商回台投資服務辦公室」，協助有意回台投資的台商找尋土地廠房、技術輔導、投資優惠與融資諮詢與轉介，以及安排回台投資考察等服務。但台灣所面對的週遭競爭情勢也不可忽略，如大陸方面提出的降低新法衝擊之十大惠台措施，以及勞動條件佳、積極簽署自由貿易協定的越南等，皆是政府必須留意的對象。

由於台灣整體經濟環境優越，政府必須掌握中國大陸實施兩法所造成的台商回流趨勢，加強推動相關的產業政策與股票上市計畫，發揮台商回台投資之成效，增進台灣經濟成長，與台商合作形成雙贏局面。建議未來參考政策方向包括：(1)改善勞動條件—降低台商勞動成本；(2)協助短期周轉金—解決台商融資問題；(3)定位營運總部—將核心營運樞紐留在母國；(4)強化產業聚落與垂直分工—資源集中，節省相關成本；(5)簽訂自由貿易協定—避免貿易發展邊緣化。期望在兩岸直航與法規鬆綁的便利下，讓回台灣投資的廠商在世界市場上更具競爭力。

第六章、結論

自 1990 年代末期，台商開始西進大陸投資，現今中國大陸已成為台灣對外直接投資最主要的國家。但近年來由於中國大力推動經濟改革，產業分工競爭局面已悄然變化。以高科技製造業而言，目前廠商營運模式是將台灣定位為總部或研發管理中心，製造重心全部移到中國大陸，以降低生產成本。2008 年 1 月中國大陸公布了新企業所得稅法與勞動合同法，實施一年以來，對大陸台商產生相當程度的衝擊。2008 年下半年全球金融風暴，使得中國大陸兩項政策對台商經營產生倍數影響，台資企業營收嚴重衰退。此外，中國政府近來頻頻調整宏觀經濟政策，造成政策不確定性大幅提高，更讓台商無所適從。例如，大陸六大經貿新政策中，出口退稅政策反覆，人民幣匯率波動頻繁，加工貿易限制由原來實轉或半轉，又回到了空轉。由於經濟政策的不確定，再加上政策執行力度南北不一（南鬆北緊），且薪資糾紛頻傳，使台商面臨經營艱難的考驗。

總結來看，勞動合同法與企業所得稅法對大陸台商影響最大，而中央立法與地方執法亦呈現寬嚴不一的情形。根據實地考察與訪談結果，我們歸納以下幾點看法，目前對台商主要影響方向為：

- (1) 為了建構和諧穩定的勞動關係，保護勞動者權益，推動產業升級與促進中國經濟結構轉型，於是有了《勞動合同法》的出現，將原先勞資雙方中不平等的權利義務關係透過法條的修訂加以改善。雖說現在勞動合同法只是增加對合同的簽訂和相關罰則加以規範，但即使是原本就合乎規定的企業，也因為新法的實施，而面臨到許多無形的管理成本問題。該法實施將對未來外商赴中國大陸投資的意願造成影響，亦對已經在中國大陸投資發展之廠商造成衝擊，可能導致部份台商回流的現象。
- (2) 勞動合同法對台商的影響而言，負面效應大過正面效應，此法的實行將增加台商的勞動成本，進而使得毛利率下降、風險提升，對勞工密集型產業的影響尤其嚴重。
- (3) 中國政府希望藉由修改企業所得稅法，達到內外資稅率的統一，並降低高耗能與高污染產業發展，使外資能加速產業結構升級，並平衡中國區域經濟發展呈現階梯狀的不均。在新企業所得稅法施行後，大陸內資企

業相對以往少繳納了 10% 的稅，造成台商企業的競爭力降低許多。此外，以往「特區」、「經濟技術開發區」的投資優惠措施不在，台商面臨投資成本的增加。未來赴大陸投資，特區、經濟技術開發區及保稅區將不再是傳統產業台商的最佳選擇。

由此可知，在中國近年來各類成本上漲、稅賦優惠大減之後，台商不得不重新調整其在中國大陸的投資布局。此外，兩岸關係隨著新政府上台而漸趨和緩，本計畫建議政府當局為因應國際經濟不景氣，降低勞動合同法及企業所得稅法對台商的衝擊，宜規劃多項措施與政策鼓勵台商回流，提升台灣國內投資與競爭力。日前，經濟部為協助海外台商順利回台投資，於 2008 年 5 月提出「台商回台投資技術升級轉型輔導計畫」，並設立「台商回台投資服務辦公室」，協助有意回台投資的台商找尋土地廠房、技術輔導、投資優惠與融資諮詢與轉介，以及安排回台投資考察等服務。由於台灣整體經濟環境優越，政府必須掌握中國大陸實施兩法所造成的台商回流趨勢，加強推動相關的產業政策與股票上市計畫，發揮台商回台投資之成效，增進台灣經濟成長，與台商合作形成雙贏局面。建議未來參考政策方向包括：(1)改善勞動條件—降低台商勞動成本；(2)協助短期周轉金—解決台商融資問題；(3)定位營運總部—將核心營運樞紐留在母國；(4)強化產業聚落與垂直分工—資源集中，節省相關成本；(5)簽訂自由貿易協定—避免貿易發展邊緣化。期望在兩岸直航與法規鬆綁的便利下，讓回台灣投資的廠商在世界市場上更具競爭力。

另一方面，由於大陸已成為台灣主要的出口市場，台灣亦需掌握中國經濟成長的有利條件，以大陸作為行銷的市場、台灣作為營運的樞紐，才能在全球化的競爭中脫穎而出。其中一個可行的作法是促成兩岸簽訂「經濟合作架構協議」(ECFA)，此綜合經濟合作協定內容包括逐步取消所有貨物的貿易關稅與非關稅壁壘，讓服務貿易自由化，並建立開放與競爭的投資機制，其中涵蓋金融業登陸，避免雙重課程，增加兩岸投資保障等議題。因為若兩岸貿易的交易成本能夠降低，直接與間接投資獲得保障，配合基礎建設的改進，如海、空貨運直航，則台灣必能掌握中國大陸內需市場，進而提早從全球金融海嘯的經濟谷底復甦。

雖然中國大陸在不景氣的失業潮下，對勞動合同法的執行力度減緩許多。例如，深圳地方政府提出建構「和諧勞動關係」，廣東高級人民檢察院亦明定，在沒有嚴重觸犯法律的前提下，保護企業主的利益。但政府仍應鼓勵台商回台投資

與上市，期能將台灣發展為企業營運中心。另一方面，兩岸政府應持續進行經濟事務的會談與溝通，透過兩岸直航與投資障礙解除，將對未來兩岸經濟發展有莫大助益。在全球景氣不佳的環境下，政府宜鼓勵企業增加國內投資，拓展中國大陸內需市場，並提供土地、租稅與勞工等優惠，幫助廠商進行技術轉型，從事研發能力加強與創新能力培養，同時對外尋求新的機會或重新檢視營運佈局，才是台商因應中國大陸勞動合同法及企業所得稅法的長遠之計。

參考文獻

- 中國民國對外貿易發展協會(2008)，「台商對大陸經貿政策改變之因應策略調查報告」，經濟部國際貿易局。
- 李信宏(2008)，「中國大陸產業政策環境的改變對成衣業台商佈局策略的影響」，紡織綜合所。
- 李信宏(2008)，「紡織業台商的抉擇—鮭魚返鄉」，紡織綜合所。
- 林立臻(2008)，「中國投資優勢不在 台商尋求新出路」，國際投資季刊，第35期。
- 林朝易(2008)，「只有上進，才能前進—專訪工研院執行長王鳳奎」，兩岸經貿月刊，第199期。
- 吳德豐/徐麗珍(2007)，「中國企業所得稅法變革與台商因應策略」，會計研究月刊，第258期。
- 吳曜儼(2008)，「中國投資環境轉變對西進台商的衝擊—勞動合同法與企業所得稅法的影響」，臺灣工銀證券投顧月刊，第114期。
- 姜志俊(2007)，「新法對企業利少不利多—大陸《勞動合同法》對台商的影響與因應」，電工資訊雜誌，第200期。
- 高長(2008)，「新的《企業所得稅法》實施後對台商可能造成不良影響」，全球台商e焦點，第94期。
- 袁明仁，「內外資企所稅併軌影響評估」，大陸台商簡訊月刊，〈資訊交流第164期〉。
- 張瑜；顧水洋(2008)，「勞動合同法七大亮點」，聯新國際集團—醫管e分鐘，第67期。
- 國際貿易局(2008)，「中國最新經貿調整措施及對台商之影響」，經濟部國際貿易局。
- 曾文雄；王永元(2007)，「大陸《勞動合同法》對台的衝擊及其因應」，交流，第94期。
- 經濟部投資業務處，《中華民國廠商海外投資叢書系列》，經濟部投資業務處。
- 蕭新永(2007)，「中國大陸勞動合同法實施人資管理法制時代來臨—及時做好過渡期管理作業」，貿易雜誌，第196期。
- 羅侑南(2008)，「面對挑戰—中國勞動合同法分析」，品質月刊，2008五月號。

附錄一、製造業細業國內生產總值變化表

製造業產業 細業別	1996 年度 各業國內 生產總值	1996 年度 國內 生產 總值%	2004 年度 各業國內生 產總值	2004 年度 國內 生產 總值%	1996-2004 各業國內 生產總值 變化	1996-2004 各業國內 生產總值 佔總值比 率	各業產值 變化佔 2004 年生 產總值%
皮鞋	39,033.00	0.36%	5,688.00	0.02%	-33345	-0.34%	-85.43%
塑膠鞋	62,809.00	0.59%	12,875.00	0.05%	-49934	-0.53%	-79.50%
合板	20,481.00	0.19%	8,697.00	0.04%	-11784	-0.16%	-57.54%
製材	14,180.00	0.13%	6,421.00	0.03%	-7759	-0.11%	-54.72%
毛及毛紡織品	14,587.00	0.14%	7,433.00	0.03%	-7154	-0.11%	-49.04%
照明設備	37,579.00	0.35%	20,554.00	0.08%	-17025	-0.27%	-45.30%
木竹藤製品	29,687.00	0.28%	17,769.00	0.07%	-11918	-0.20%	-40.15%
其他皮革製品	9,427.00	0.09%	6,000.00	0.02%	-3427	-0.06%	-36.35%
非金屬家具	42,321.00	0.39%	27,720.00	0.11%	-14601	-0.28%	-34.50%
瓷製品	30,909.00	0.29%	20,709.00	0.08%	-10200	-0.20%	-33.00%
罐頭食品	10,804.00	0.10%	7,439.00	0.03%	-3365	-0.07%	-31.15%
糖	10,596.00	0.10%	7,363.00	0.03%	-3233	-0.07%	-30.51%
酒	48,213.00	0.45%	33,633.00	0.14%	-14580	-0.31%	-30.24%
米	52,501.00	0.49%	40,987.00	0.17%	-11514	-0.32%	-21.93%
其他針織品	57,183.00	0.53%	45,394.00	0.18%	-11789	-0.35%	-20.62%
視聽電子產品	109,535.00	1.02%	87,536.00	0.35%	-21999	-0.67%	-20.08%
菸	32,736.00	0.30%	26,195.00	0.11%	-6541	-0.20%	-19.98%
水泥	41,415.00	0.39%	33,303.00	0.13%	-8112	-0.25%	-19.59%
家用電器	72,524.00	0.68%	58,920.00	0.24%	-13604	-0.44%	-18.76%
棉及棉紡織品	83,035.00	0.77%	67,977.00	0.27%	-15058	-0.50%	-18.13%
冷凍食品	54,724.00	0.51%	45,493.00	0.18%	-9231	-0.33%	-16.87%
味精	6,320.00	0.06%	5,492.00	0.02%	-828	-0.04%	-13.10%
紙漿及紙	85,605.00	0.80%	74,472.00	0.30%	-11133	-0.50%	-13.01%
飼料	54,613.00	0.51%	51,460.00	0.21%	-3153	-0.30%	-5.77%
其他人造纖維	9,044.00	0.08%	8,598.00	0.03%	-446	-0.05%	-4.93%
船舶	34,893.00	0.33%	34,912.00	0.14%	19.00	-0.18%	0.05%
針織成衣	66,604.00	0.62%	68,039.00	0.27%	1,435.00	-0.35%	2.15%
紡織製品及服飾品	51,860.00	0.48%	53,597.00	0.22%	1,737.00	-0.27%	3.35%
皮革	26,906.00	0.25%	28,361.00	0.11%	1,455.00	-0.14%	5.41%
其他非金屬礦物製品	34,128.00	0.32%	36,958.00	0.15%	2,830.00	-0.17%	8.29%
食用油脂及副產	26,799.00	0.25%	29,078.00	0.12%	2,279.00	-0.13%	8.50%
化學肥料	7,160.00	0.07%	8,013.00	0.03%	853.00	-0.03%	11.91%

製造業產業 細業別	1996年度 各業國內 生產總值	1996 年度 國內 生產 總值%	2004年度 各業國內生 產總值	2004 年度 國內 生產 總值%	1996-2004 各業國內 生產總值 變化	1996-2004 各業國內 生產總值 佔總值比 率	各業產值 變化佔 2004年生 產總值%
農藥及環境衛生用藥	7,474.00	0.07%	9,154.00	0.04%	1,680.00	-0.03%	22.48%
自行車	55,428.00	0.52%	68,919.00	0.28%	13,491.00	-0.24%	24.34%
非酒精飲料	36,809.00	0.34%	45,769.00	0.18%	8,960.00	-0.16%	24.34%
人造纖維紡織品	142,348.00	1.33%	177,336.00	0.72%	34,988.00	-0.61%	24.58%
屠宰生肉及副產	81,888.00	0.76%	105,189.00	0.42%	23,301.00	-0.34%	28.45%
合成纖維	115,757.00	1.08%	157,020.00	0.63%	41,263.00	-0.44%	35.65%
水泥製品	48,675.00	0.45%	69,708.00	0.28%	21,033.00	-0.17%	43.21%
橡膠製品	50,138.00	0.47%	74,345.00	0.30%	24,207.00	-0.17%	48.28%
機車	58,799.00	0.55%	88,446.00	0.36%	29,647.00	-0.19%	50.42%
製粉	11,082.00	0.10%	16,972.00	0.07%	5,890.00	-0.03%	53.15%
其他塑膠製品	259,111.00	2.41%	405,011.00	1.63%	145,900.00	-0.78%	56.31%
乳製品	16,515.00	0.15%	26,017.00	0.10%	9,502.00	-0.05%	57.54%
報紙及圖書雜誌	39,414.00	0.37%	64,039.00	0.26%	24,625.00	-0.11%	62.48%
印染整理	24,204.00	0.23%	41,043.00	0.17%	16,839.00	-0.06%	69.57%
糖果及烘焙麵食	19,141.00	0.18%	32,501.00	0.13%	13,360.00	-0.05%	69.80%
醫療藥品	32,052.00	0.30%	54,691.00	0.22%	22,639.00	-0.08%	70.63%
金屬家用器具	29,713.00	0.28%	50,711.00	0.20%	20,998.00	-0.07%	70.67%
鋁	36,180.00	0.34%	63,160.00	0.25%	26,980.00	-0.08%	74.57%
其他食品	50,590.00	0.47%	89,614.00	0.36%	39,024.00	-0.11%	77.14%
其他調味品	5,462.00	0.05%	9,880.00	0.04%	4,418.00	-0.01%	80.89%
塗料	34,502.00	0.32%	62,919.00	0.25%	28,417.00	-0.07%	82.36%
電機及其他電器	188,017.00	1.75%	352,014.00	1.42%	163,997.00	-0.33%	87.22%
清潔用品及化粧品	20,534.00	0.19%	39,225.00	0.16%	18,691.00	-0.03%	91.02%
其他機械	35,071.00	0.33%	67,610.00	0.27%	32,539.00	-0.05%	92.78%
其他印刷品及裝訂	54,735.00	0.51%	108,872.00	0.44%	54,137.00	-0.07%	98.91%
其他運輸工具	28,331.00	0.26%	56,371.00	0.23%	28,040.00	-0.04%	98.97%
汽車	201,431.00	1.88%	404,505.00	1.63%	203,074.00	-0.24%	100.82%
機械零件及修配	61,398.00	0.57%	123,486.00	0.50%	62,088.00	-0.07%	101.12%
紙製品	56,991.00	0.53%	116,247.00	0.47%	59,256.00	-0.06%	103.97%
生鐵及粗鋼	88,115.00	0.82%	180,020.00	0.73%	91,905.00	-0.09%	104.30%
其他金屬	49,255.00	0.46%	105,541.00	0.43%	56,286.00	-0.03%	114.27%
精密器械	58,064.00	0.54%	131,953.00	0.53%	73,889.00	-0.01%	127.25%
其他化工原料	30,459.00	0.28%	73,181.00	0.30%	42,722.00	0.01%	140.26%
工業專業機械	88,066.00	0.82%	211,727.00	0.85%	123,661.00	0.03%	140.42%
煤製品	14,642.00	0.14%	35,323.00	0.14%	20,681.00	0.01%	141.24%
其他化學製品	33,608.00	0.31%	81,167.00	0.33%	47,559.00	0.01%	141.51%

製造業產業 細業別	1996 年度 各業國內 生產總值	1996 年度 國內 生產 總值%	2004 年度 各業國內生 產總值	2004 年度 國內 生產 總值%	1996-2004 各業國內 生產總值 變化	1996-2004 各業國內 生產總值 佔總值比 率	各業產值 變化佔 2004 年生 產總值%
金屬手工具	23,297.00	0.22%	58,621.00	0.24%	35,324.00	0.02%	151.62%
金屬表面處理	19,620.00	0.18%	54,996.00	0.22%	35,376.00	0.04%	180.31%
一般通用機械	43,068.00	0.40%	122,687.00	0.50%	79,619.00	0.09%	184.87%
金屬加工機械	43,165.00	0.40%	122,966.00	0.50%	79,801.00	0.09%	184.87%
鋼鐵初級製品	298,582.00	2.78%	933,475.00	3.77%	634,893.00	0.98%	212.64%
資料處理設備	219,040.00	2.04%	778,872.00	3.14%	559,832.00	1.10%	255.58%
塑膠(合成樹脂)	131,382.00	1.22%	468,619.00	1.89%	337,237.00	0.67%	256.68%
玻璃及其製品	28,528.00	0.27%	120,057.00	0.48%	91,529.00	0.22%	320.84%
石油煉製品	169,888.00	1.58%	720,757.00	2.91%	550,869.00	1.33%	324.25%
通信機械器材	49,507.00	0.46%	227,185.00	0.92%	177,678.00	0.46%	358.89%
石油化工原料	98,612.00	0.92%	615,913.00	2.49%	517,301.00	1.57%	524.58%
其他化學材料	10,443.00	0.10%	80,901.00	0.33%	70,458.00	0.23%	674.69%
電子零組件	270,027.00	2.52%	2,195,874.00	8.86%	1,925,847.00	6.34%	713.21%
資料來源:1996,2004 年產業關聯表(依生產者價格計算)(含進口稅)							

附錄二、新舊勞動合同法的差異比較

法條	舊勞動法	新勞動合同法
適用範圍	第二條 在中華人民共和國境內的企業、個體經濟組織（以下統稱用人單位）和與之形成勞動關係的勞動者，適用本法。	第二條 中華人民共和國境內的企業、個體經濟組織、民辦非企業單位等組織（以下稱用人單位）與勞動者建立勞動關係，訂立、履行、變更、解除或者終止勞動合同，適用本法。
	國家機關、事業組織、社會團體和與之建立勞動合同關係的勞動者，依照本法執行。	國家機關、事業單位、社會團體和與其建立勞動關係的勞動者，訂立、履行、變更、解除或者終止勞動合同，依照本法執行。
基本原則	第十七條 訂立和變更勞動合同，應當遵循平等自願、協商一致的原則，不得違反法律、行政法規的規定。勞動合同依法訂立即具有法律約束力，當事人必須履行勞動合同規定的義務。	第三條 訂立勞動合同，應當遵循合法、公平、平等自願、協商一致、誠實信用的原則。
		依法訂立的勞動合同具有約束力，用人單位與勞動者應當履行勞動合同約定的義務。
企業規章制度	第四條 用人單位應當依法建立和完善規章制度，保障勞動者享有勞動權利和履行勞動義務。	第四條 用人單位應當依法建立和完善勞動規章制度，保障勞動者享有勞動權利、履行勞動義務。
	第八十九條 用人單位制定的勞動規章制度違反法律、法規規定的，由勞動行政部門給予警告，責令改正；對勞動者造成損害的，應當承擔賠償責任。	用人單位在制定、修改或者決定有關勞動報酬、工作時間、休息休假、勞動安全衛生、保險福利、職工培訓、勞動紀律以及勞動定額管理等直接涉及勞動者切身利益的規章制度或者重大事項時，應當經職工代表大會或者全體職

法條	舊勞動法	新勞動合同法
		<p>工討論，提出方案和意見，與工會或者職工代表平等協商確定。</p> <p>在規章制度和重大事項決定實施過程中，工會或者職工認為不適當的，有權向用人單位提出，通過協商予以修改完善。</p> <p>用人單位應當將直接涉及勞動者切身利益的規章制度和重大事項決定公示，或者告知勞動者。</p> <p>第四條第三款 在規章制度和重大事項決定實施過程中，工會或者職工認為不適當的，有權向用人單位提出，通過協商予以修改完善。</p> <p>第八十條 用人單位直接涉及勞動者切身利益的規章制度違反法律、法規規定的，由勞動行政部門責令改正，給予警告；給勞動者造成損害的，應當承擔賠償責任。</p> <p>第三十八條第一款 用人單位有下列情形之一的，勞動者可以解除勞動合同：……</p> <p>第四項 用人單位的規章制度違反法律、法規的規定，損害勞動者權益的</p>
<p>工會在勞動者合同簽訂、履行、解除、終止過程中的職能</p>	<p>第八條 勞動者依照法律規定，通過職工大會、職工代表大會或者其他形式，參與民主管理或者就保護勞動者合法權益與用人</p>	<p>第四條第二款 用人單位在制定、修改或者決定有關勞動報酬、工作時間、休息休假、勞動安全衛生、保險福利、職工培訓、</p>

法條	舊勞動法	新勞動合同法
	單位進行平等協商。	勞動紀律以及勞動定額管理等直接涉及勞動者切身利益的規章制度或者重大事項時，應當經職工代表大會或者全體職工討論，提出方案和意見，與工會或者職工代表平等協商確定。
	第三十三條 企業職工一方與企業可以就勞動報酬、工作時間、休息休假、勞動安全衛生、保險福利等事項，簽訂集體合同。集體合同草案應當提交職工代表大會或者全體職工討論通過。	第三款 在規章制度和重大事項決定實施過程中，工會或者職工認為不適當的，有權向用人單位提出，通過協商予以修改完善。
	集體合同由工會代表職工與企業簽訂；沒有建立工會的企業，由職工推舉的代表與企業簽訂。	第五條 縣級以上人民政府勞動行政部門會同工會和企業方面代表，建立健全協調勞動關係三方機制，共同研究解決有關勞動關係的重大問題。
	第三十條 用人單位解除勞動合同，工會認為不適當的，有權提出意見。如果用人單位違反法律、法規或者勞動合同，工會有權要求重新處理；勞動者申請仲裁或者提起訴訟的，工會應當依法給予支援和幫助。	第六條 工會應當幫助、指導勞動者與用人單位依法訂立和履行勞動合同，並與用人單位建立集體協商機制，維護勞動者的合法權益。
	第二十七條 用人單位瀕臨破產進行法定整頓期間或者生產經營狀況發生嚴重困難，確需裁減人員的，應當提前三十日向工會或者全體職工說明情況，聽取工會或者職工的意見，經向勞動行政部門報告後，可以裁減人員。	第四十一條 有下列情形之一，需要裁減人員二十人以上或者裁減不足二十人但佔企業職工總數百分之十以上的，用人單位提前三十日向工會或者全體職工說明情況，聽取工會或者職工的意見後，裁減人員方案經向勞動行政

法條	舊勞動法	新勞動合同法
	<p>用人單位依據本條規定裁減人員，在六個月內錄用人員的，應當優先錄用被裁減的人員。</p>	<p>部門報告，可以裁減人員：……</p>
	<p>第四十一條 用人單位由於生產經營需要，經與工會和勞動者協商後可以延長工作時間，一般每日不得超過一小時；因特殊原因需要延長工作時間的，在保障勞動者身體健康的條件下延長工作時間每日不得超過三小時，但是每月不得超過三十六小時。</p>	<p>第四十三條 用人單位單方解除勞動合同，應當事先將理由通知工會。用人單位違反法律、行政法規規定或者勞動合同約定的，工會有權要求用人單位糾正。用人單位應當研究工會的意見，並將處理結果書面通知工會。</p>
		<p>第五十一條 第二款 集體合同由工會代表企業職工一方與用人單位訂立；尚未建立工會的用人單位，由上級工會指導勞動者推舉的代表與用人單位訂立。</p>
勞動關係開始時間	<p>第十六條 勞動合同是勞動者與用人單位確立勞動關係、明確雙方權利和義務的協議。</p> <p>建立勞動關係應當訂立勞動合同。</p>	<p>第七條 用人單位自用工之日起即與勞動者建立勞動關係。用人單位應當建立職工名冊備查。</p>
訂立勞動合同前企業的義務	<p>無</p>	<p>第八條 用人單位招用勞動者時，應當如實告知勞動者工作內容、工作條件、工作地點、職業危害、安全生產狀況、勞動報酬，以及勞動者要求了解的其他情況；用人單位有權了解勞動者與勞動合同直接相關的基本情況，勞動者應當如實說明。</p>
可否要求提供擔保	<p>無</p>	<p>第九條 用人單位招用勞動者，不得扣押勞動者的居民身份證和</p>

法條	舊勞動法	新勞動合同法
		其他證件，不得要求勞動者提供擔保或者以其他名義向勞動者收取財物。
企業用工時間與合同訂立時間不一致的處理	第十九條 勞動合同應當以書面形式訂立，並具備以下條款：	第十條 建立勞動關係，應當訂立書面勞動合同。
	(一) 勞動合同期限；	已建立勞動關係，未同時訂立書面勞動合同的，應當自用工之日起一個月內訂立書面勞動合同。
	(二) 工作內容；	用人單位與勞動者在用工前訂立勞動合同的，勞動關係自用工之日起建立。
	(三) 勞動保護和勞動條件；	
	(四) 勞動報酬；	
	(五) 勞動紀律；	
	(六) 勞動合同終止的條件；	
	(七) 違反勞動合同的責任。	
	勞動合同除前款規定的必備條款外，當事人可以協商約定其他內容。	
事實勞動關係下勞動待遇如何確定	無	第十一條 用人單位未在用工的同時訂立書面勞動合同，與勞動者約定的勞動報酬不明確的，新招用的勞動者的勞動報酬按照集體合同規定的標準執行；沒有集體合同或者集體合同未規定的，實行同工同酬。
勞動合同期限	第二十條 勞動合同的期限分為有固定期限、無固定期限和以完成一定的工作為期限。勞動者在同一用人單位連續工作滿十年	第十二條 勞動合同分為固定期限勞動合同、無固定期限勞動合同和以完成一定工作任務為期限的勞動合同。

法條	舊勞動法	新勞動合同法
	<p>以上，當事人雙方同意續延勞動合同的，如果勞動者提出訂立無固定期限的勞動合同，應當訂立無固定期限的勞動合同。</p>	<p>第十三條 固定期限勞動合同，是指用人單位與勞動者約定合同終止時間的勞動合同。</p> <p>用人單位與勞動者協商一致，可以訂立固定期限勞動合同。</p> <p>第十四條 無固定期限勞動合同，是指用人單位與勞動者約定無確定終止時間的勞動合同。</p> <p>用人單位與勞動者協商一致，可以訂立無固定期限勞動合同。有下列情形之一，勞動者提出或者同意續訂、訂立勞動合同的，除勞動者提出訂立固定期限勞動合同外，應當訂立無固定期限勞動合同：</p> <p>（一）勞動者在該用人單位連續工作滿十年的；</p> <p>（二）用人單位初次實行勞動合同制度或者國有企業改制重新訂立勞動合同時，勞動者在該用人單位連續工作滿十年且距法定退休年齡不足十年的；</p> <p>（三）連續訂立二次固定期限勞動合同，且勞動者沒有本法第三十九條和第四十條第一項、第二項規定的情形，續訂勞動合同的。</p> <p>用人單位自用工之日起滿一年不與勞動者訂立書面勞動合同的，視為用人單位與勞動者已訂立無</p>

法條	舊勞動法	新勞動合同法
		<p>固定期限勞動合同。</p> <p>第十五條 以完成一定工作任務為期限的勞動合同，是指用人單位與勞動者約定以某項工作的完成為合同期限的勞動合同。</p> <p>用人單位與勞動者協商一致，可以訂立以完成一定工作任務為期限的勞動合同。</p>
勞動合同內容	第十九條 勞動合同應當以書面形式訂立，並具備以下條款：	第十七條 勞動合同應當具備以下條款：
	(一) 勞動合同期限；	(一) 用人單位的名稱、住所和法定代表人或者主要負責人；
	(二) 工作內容；	(二) 勞動者的姓名、住址和居民身份證或者其他有效身份證件號碼；
	(三) 勞動保護和勞動條件；	(三) 勞動合同期限；
	(四) 勞動報酬；	(四) 工作內容和工作地點；
	(五) 勞動紀律；	(五) 工作時間和休息休假；
	(六) 勞動合同終止的條件；	(六) 勞動報酬；
	(七) 違反勞動合同的責任。	(七) 社會保險；
	勞動合同除前款規定的必備條款外，當事人可以協商約定其他內容。	(八) 勞動保護、勞動條件和職業危害防護；
(九) 法律、法規規定應當納入勞動合同的其他事項。		
勞動合同除前款規定的必備條款外，用人單位與勞動者可以約定試用期、培訓、保守秘密、補充保險和福利待遇等其他事項。		

法條	舊勞動法	新勞動合同法
		<p>第八十一條 用人單位提供的勞動合同文本未載明本法規定的勞動合同必備條款或者用人單位未將勞動合同文本交付勞動者的，由勞動行政部門責令改正；給勞動者造成損害的，應當承擔賠償責任。</p> <p>第二十六條第一款 下列勞動合同無效或者部分無效：</p> <p>第二項 用人單位免除自己的法定責任、排除勞動者權利的；</p>
<p>勞動報酬約定不明確時的補救</p>	<p>第三十五條 依法簽訂的集體合同對企業和企業全體職工具有約束力。職工個人與企業訂立的勞動合同中勞動條件和勞動報酬等標準不得低於集體合同的規定。</p>	<p>第十八條 勞動合同對勞動報酬和勞動條件等標準約定不明確，引發爭議的，用人單位與勞動者可以重新協商；協商不成的，適用集體合同規定；沒有集體合同或者集體合同未規定勞動報酬的，實行同工同酬；沒有集體合同或者集體合同未規定勞動條件等標準的，適用國家有關規定。</p>
<p>試用期條款的規定</p>	<p>第二十一條 勞動合同可以約定試用期。試用期最長不得超過六個月。</p>	<p>第十九條 勞動合同期限三個月以上不滿一年的，試用期不得超過一個月；勞動合同期限一年以上不滿三年的，試用期不得超過二個月；三年以上固定期限和無固定期限的勞動合同，試用期不得超過六個月。</p>
	<p>第二十五條 勞動者有下列情形之一的，用人單位可以解除勞動合同：</p>	<p>同一用人單位與同一勞動者只能約定一次試用期。</p>

法條	舊勞動法	新勞動合同法
	(一)在試用期間被證明不符合錄用條件的；	以完成一定工作任務為期限的勞動合同或者勞動合同期限不滿三個月的，不得約定試用期。
	(二)嚴重違反勞動紀律或者用人單位規章制度的；	試用期包含在勞動合同期限內。勞動合同僅約定試用期的，試用期不成立，該期限為勞動合同期限。
	(三)嚴重失職，營私舞弊，對用人單位利益造成重大損害的；	第二十條 勞動者在試用期的工資不得低於本單位相同崗位最低檔工資或者勞動合同約定工資的百分之八十，並不得低於用人單位所在地的最低工資標準。
	(四)被依法追究刑事責任的。	第二十一條 在試用期中，除勞動者有本法第三十九條和第四十條第一項、第二項規定的情形外，用人單位不得解除勞動合同。用人單位在試用期解除勞動合同的，應當向勞動者說明理由。
服務期限條款	無	<p>第二十二條 用人單位為勞動者提供專項培訓費用，對其進行專業技術培訓的，可以與該勞動者訂立協議，約定服務期。</p> <p>勞動者違反服務期約定的，應當按照約定向用人單位支付違約金。違約金的數額不得超過用人單位提供的培訓費用。用人單位要求勞動者支付的違約金不得超過服務期尚未履行部分所應分攤的培訓費用。</p>

法條	舊勞動法	新勞動合同法
		<p>用人單位與勞動者約定服務期的，不影響按照正常的工資調整機制提高勞動者在服務期期間的勞動報酬。</p>
<p>競業限制義務</p>	<p>第二十二條 勞動合同當事人可以在勞動合同中約定保守用人單位商業秘密的有關事項。</p>	<p>第二十三條 用人單位與勞動者可以在勞動合同中約定保守用人單位的商業秘密和與知識產權相關的保密事項。</p> <p>對負有保密義務的勞動者，用人單位可以在勞動合同或者保密協議中與勞動者約定競業限制條款，並約定在解除或者終止勞動合同後，在競業限制期限內按月給予勞動者經濟補償。勞動者違反競業限制約定的，應當按照約定向用人單位支付違約金。</p> <p>第二十四條 競業限制的人員限于用人單位的高級管理人員、高級技術人員和其他負有保密義務的人員。競業限制的範圍、地域、期限由用人單位與勞動者約定，競業限制的約定不得違反法律、法規的規定。</p> <p>在解除或者終止勞動合同後，前款規定的人員到與本單位生產或者經營同類產品、從事同類業務的有競爭關係的其他用人單位，或者自己開業生產或者經營同類產品、從事同類業務的競業限制期限，不得超過二年。</p>

法條	舊勞動法	新勞動合同法
勞動者承擔違約金	無	第二十五條 除本法第二十二條和第二十三條規定的情形外，用人單位不得與勞動者約定由勞動者承擔違約金。
無效勞動合同	第十八條 下列勞動合同無效：	第二十六條 下列勞動合同無效或者部分無效：
	(一) 違反法律、行政法規的勞動合同；	(一) 以欺詐、脅迫的手段或者乘人之危，使對方在違背真實意思的情況下訂立或者變更勞動合同的；
	(二) 採取欺詐、威脅等手段訂立的勞動合同。	(二) 用人單位免除自己的法定責任、排除勞動者權利的；
	無效的勞動合同，從訂立的時候起，就沒有法律約束力。確認勞動合同部分無效的，如果不影響其餘部分的效力，其餘部分仍然有效。勞動合同的無效，由勞動爭議仲裁委員會或者人民法院確認。	(三) 違反法律、行政法規強制性規定的。
	第九十七條 由於用人單位的原因訂立的無效合同，對勞動者造成損害的，應當承擔賠償責任。	對勞動合同的無效或者部分無效有爭議的，由勞動爭議仲裁機構或者人民法院確認。
		第二十七條 勞動合同部分無效，不影響其他部分效力的，其他部分仍然有效。
		第二十八條 勞動合同被確認無效，勞動者已付出勞動的，用人單位應當向勞動者支付勞動報酬。勞動報酬的數額，參照本單

法條	舊勞動法	新勞動合同法
		<p>位相同或者相近崗位勞動者的勞動報酬確定。</p> <p>第八十六條 勞動合同依照本法第二十六條規定被確認無效，給對方造成損害的，有過錯的一方應當承擔賠償責任。</p>
勞動報酬	<p>第四十六條 工資分配應當遵循按勞分配原則，實行同工同酬。工資水準在經濟發展的基礎上逐步提高。國家對工資總量實行宏觀調控。</p> <p>第四十七條 用人單位根據本單位的生產經營特點和經濟效益，依法自主確定本單位的工資分配方式和工資水準。</p> <p>第四十八條 國家實行最低工資保障制度。最低工資的具體標準由省、自治區、直轄市人民政府規定，報國務院備案。用人單位支付勞動者的工資不得低於當地最低工資標準。</p> <p>第五十條 工資應當以貨幣形式按月支付給勞動者本人。不得剋扣或者無故拖欠勞動者的工資。</p> <p>第五十一條 勞動者在法定休假日和婚喪假期間以及依法參加社會活動期間，用人單位應當依法支付工資。</p>	<p>第三十條 用人單位應當按照勞動合同約定和國家規定，向勞動者及時足額支付勞動報酬。</p> <p>用人單位拖欠或者未足額支付勞動報酬的，勞動者可以依法向當地人民法院申請支付令，人民法院應當依法發出支付令。</p>
休息休假	第四十一條 用人單位由於生產經營需要，經與工會和勞動者協商後可以延長工作時間，一般每	第三十一條 用人單位應當嚴格執行勞動定額標準，不得強迫或

法條	舊勞動法	新勞動合同法
	<p>日不得超過一小時；因特殊原因需要延長工作時間的，在保障勞動者身體健康的條件下延長工作時間每日不得超過三小時，但是每月不得超過三十六小時。</p>	<p>者變相強迫勞動者加班。用人單位安排加班的，應當按照國家有關規定向勞動者支付加班費。</p>
<p>第四十二條 有下列情形之一的，延長工作時間不受本法第四十一條的限制：</p>		
<p>(一) 發生自然災害、事故或者其他原因，威脅勞動者生命健康和財產安全，需要緊急處理的；</p>		
<p>(二) 生產設備、交通運輸線路、公共設施發生故障，影響生產和公眾利益，必須及時搶修的；</p>		
<p>(三) 法律、行政法規規定的其他情形。</p>		
<p>第四十三條 用人單位不得違反本法規定延長勞動者的工作時間。</p>		
<p>第四十四條 有下列情形之一的，用人單位應當按照下列標準支付高於勞動者正常工作時間工資的工資報酬：</p>		
<p>(一) 安排勞動者延長工作時間的，支付不低於工資的百分之一百五十的工資報酬；</p>		
<p>(二) 休息日安排勞動者工作又不能安排補休的，支付不低於工資的百分之二百的工資報酬；</p>		

法條	舊勞動法	新勞動合同法
	<p>(三)法定休假日安排勞動者工作的，支付不低於工資的百分之三百的工資報酬。</p> <p>第四十五條 國家實行帶薪年休假制度。</p> <p>勞動者連續工作一年以上的，享受帶薪年休假。具體辦法由國務院規定。</p>	
勞動保護	<p>第五十六條 勞動者在勞動過程中必須嚴格遵守安全操作規程。勞動者對用人單位管理人員違章指揮、強令冒險作業，有權拒絕執行；對危害生命安全和身體健康的行為，有權提出批評、檢舉和控告。</p> <p>第九十二條 用人單位的勞動安全設施和勞動衛生條件不符合國家規定或者未向勞動者提供必要的勞動防護用品和勞動保護設施的，由勞動行政部門或者有關部門責令改正，可以處以罰款；情節嚴重的，提請縣級以上人民政府決定責令停產整頓；對事故隱患不採取措施，致使發生重大事故，造成勞動者生命和財產損失的，對責任人員比照刑法第一百八十七條的規定追究刑事責任。</p>	<p>第三十二條 勞動者拒絕用人單位管理人員違章指揮、強令冒險作業的，不視為違反勞動合同。</p> <p>勞動者對危害生命安全和身體健康的勞動條件，有權對用人單位提出批評、檢舉和控告。</p>
		<p>第三十八條 第二款用人單位以暴力、威脅或者非法限制人身自由的手段強迫勞動者勞動的，或</p>

法條	舊勞動法	新勞動合同法
		<p>者用人單位違章指揮、強令冒險作業危及勞動者人身安全的，勞動者可以立即解除勞動合同，不需事先告知用人單位。</p> <p>第八十八條 用人單位有下列情形之一的，依法給予行政處罰；構成犯罪的，依法追究刑事責任；給勞動者造成損害的，應當承擔賠償責任：</p> <p>（一）以暴力、威脅或者非法限制人身自由的手段強迫勞動的；</p> <p>（二）違章指揮或者強令冒險作業危及勞動者人身安全的；</p> <p>（三）侮辱、體罰、毆打、非法搜查或者拘禁勞動者的；</p> <p>（四）勞動條件惡劣、環境污染嚴重，給勞動者身心健康造成嚴重損害的。</p>
工商登記變更對勞動合同履行影響	無	第三十三條 用人單位變更名稱、法定代表人、主要負責人或者投資人等事項，不影響勞動合同的履行。
怎樣變動勞動合同	無	<p>第三十五條 用人單位與勞動者協商一致，可以變更勞動合同約定的內容。變更勞動合同，應當採用書面形式。</p> <p>變更後的勞動合同文本由用人單位和勞動者各執一份。</p>
解除勞動合同	第二十四條 經勞動合同當事人	第三十六條 用人單位與勞動者

法條	舊勞動法	新勞動合同法
	協商一致，勞動合同可以解除。	協商一致，可以解除勞動合同。
	第三十一條 勞動者解除勞動合同，應當提前三十日以書面形式通知用人單位。	第三十七條 勞動者提前三十日以書面形式通知用人單位，可以解除勞動合同。勞動者在試用期內提前三日通知用人單位，可以解除勞動合同。
	第三十二條 有下列情形之一的，勞動者可以隨時通知用人單位解除勞動合同：	第三十八條 用人單位有下列情形之一的，勞動者可以解除勞動合同：
	(一) 在試用期內的；	(一) 未按照勞動合同約定提供勞動保護或者勞動條件的；
	(二) 用人單位以暴力、威脅或者非法限制人身自由的手段強迫勞動的；	(二) 未及時足額支付勞動報酬的；
	(三) 用人單位未按照勞動合同約定支付勞動報酬或者提供勞動條件的。	(三) 未依法為勞動者繳納社會保險費的；
	第二十五條 勞動者有下列情形之一的，用人單位可以解除勞動合同：	(四) 用人單位的規章制度違反法律、法規的規定，損害勞動者權益的；
	(一) 在試用期間被證明不符合錄用條件的；	(五) 因本法第二十六條第一款規定的情形致使勞動合同無效的；
	(二) 嚴重違反勞動紀律或者用人單位規章制度的；	(六) 法律、行政法規規定勞動者可以解除勞動合同的其他情形。
	(三) 嚴重失職，營私舞弊，對用人單位利益造成重大損害的；	用人單位以暴力、威脅或者非法限制人身自由的手段強迫勞動者勞動的，或者用人單位違章指

法條	舊勞動法	新勞動合同法
		揮、強令冒險作業危及勞動者人身安全的，勞動者可以立即解除勞動合同，不需事先告知用人單位。
	(四)被依法追究刑事責任的。	第三十九條 勞動者有下列情形之一的，用人單位可以解除勞動合同：
	第二十六條 有下列情形之一的，用人單位可以解除勞動合同，但是應當提前三十日以書面形式通知勞動者本人：	(一)在試用期間被證明不符合錄用條件的；
	(一)勞動者患病或者非因工負傷，醫療期滿後，不能從事原工作也不能從事由用人單位另行安排的工作的；	(二)嚴重違反用人單位的規章制度的；
	(二)勞動者不能勝任工作，經過培訓或者調整工作崗位，仍不能勝任工作的；	(三)嚴重失職，營私舞弊，給用人單位造成重大損害的；
	(三)勞動合同訂立時所依據的客觀情況發生重大變化，致使原勞動合同無法履行，經當事人協商不能就變更勞動合同達成協定的。	(四)勞動者同時與其他用人單位建立勞動關係，對完成本單位的工作任務造成嚴重影響，或者經用人單位提出，拒不改正的；
	第二十七條 用人單位瀕臨破產進行法定整頓期間或者生產經營狀況發生嚴重困難，確需裁減人員的，應當提前三十日向工會或者全體職工說明情況，聽取工會或者職工的意見，經向勞動行政部門報告後，可以裁減人員。用人單位依據本條規定裁減人	(五)因本法第二十六條第一款第一項規定的情形致使勞動合同無效的；

法條	舊勞動法	新勞動合同法
	員，在六個月內錄用人員的，應當優先錄用被裁減的人員。	
	第二十九條 勞動者有下列情形之一的，用人單位不得依據本法第二十六條、第二十七條的規定解除勞動合同：	(六) 被依法追究刑事責任的。
	(一) 患職業病或者因工負傷並被確認喪失或者部分喪失勞動能力的；	四十條 有下列情形之一的，用人單位提前三十日以書面形式通知勞動者本人或者額外支付勞動者一個月工資後，可以解除勞動合同：
	(二) 患病或者負傷，在規定的醫療期內的；	(一) 勞動者患病或者非因工負傷，在規定的醫療期滿後不能從事原工作，也不能從事由用人單位另行安排的工作的；
	(三) 女職工在孕期、產期、哺乳期內的；	(二) 勞動者不能勝任工作，經過培訓或者調整工作崗位，仍不能勝任工作的；
	(四) 法律、行政法規規定的其他情形。	(三) 勞動合同訂立時所依據的客觀情況發生重大變化，致使勞動合同無法履行，經用人單位與勞動者協商，未能就變更勞動合同內容達成協定的。 第四十一條 有下列情形之一，需要裁減人員二十人以上或者裁減不足二十人但佔企業職工總數百分之十以上的，用人單位提前三十日向工會或者全體職工說明情況，聽取工會或者職工的意見後，裁減人員方案經向勞動行政

法條	舊勞動法	新勞動合同法
		<p>部門報告，可以裁減人員：</p> <p>(一) 依照企業破產法規定進行重整的；</p> <p>(二) 生產經營發生嚴重困難的；</p> <p>(三) 企業轉產、重大技術革新或者經營方式調整，經變更勞動合同後，仍需裁減人員的；</p> <p>(四) 其他因勞動合同訂立時所依據的客觀經濟情況發生重大變化，致使勞動合同無法履行的。</p> <p>裁減人員時，應當優先留用下列人員：</p> <p>(一) 與本單位訂立較長期限的固定期限勞動合同的；</p> <p>(二) 與本單位訂立無固定期限勞動合同的；</p> <p>(三) 家庭無其他就業人員，有需要扶養的老人或者未成年人的。</p> <p>用人單位依照本條第一款規定裁減人員，在六個月內重新招用人員的，應當通知被裁減的人員，並在同等條件下優先招用被裁減的人員。</p> <p>第四十二條 勞動者有下列情形之一的，用人單位不得依照本法第四十條、第四十一條的規定解除勞動合同：</p>

法條	舊勞動法	新勞動合同法
		<p>(一) 從事接觸職業病危害作業的勞動者未進行離崗前職業健康檢查，或者疑似職業病病人在診斷或者醫學觀察期間的；</p> <p>(二) 在本單位患職業病或者因工負傷並被確認喪失或者部分喪失勞動能力的；</p> <p>(三) 患病或者非因工負傷，在規定的醫療期內的；</p> <p>(四) 女職工在孕期、產期、哺乳期的；</p> <p>(五) 在本單位連續工作滿十五年，且距法定退休年齡不足五年的；</p> <p>(六) 法律、行政法規規定的其他情形。</p>
勞動合同終止	無	<p>第四十四條 有下列情形之一的，勞動合同終止：</p> <p>(一) 勞動合同期滿的；</p> <p>(二) 勞動者開始依法享受基本養老保險待遇的；</p> <p>(三) 勞動者死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失蹤的；</p> <p>(四) 用人單位被依法宣告破產的；</p> <p>(五) 用人單位被吊銷營業執照、責令關閉、撤銷或者用人單位決定提前解散的；</p>

法條	舊勞動法	新勞動合同法
		<p>(六) 法律、行政法規規定的其他情形。</p> <p>第四十五條 勞動合同期滿，有本法第四十二條規定情形之一的，勞動合同應當續延至相應的情形消失時終止。但是，本法第四十二條第二項規定喪失或者部分喪失勞動能力勞動者的勞動合同的終止，按照國家有關工傷保險的規定執行。</p>
經濟補償金規定	第二十八條 用人單位依據本法第二十四條、第二十六條、第二十七條的規定解除勞動合同的，應當依照國家有關規定給予經濟補償。	<p>第四十六條 有下列情形之一的，用人單位應當向勞動者支付經濟補償：</p> <p>(一) 勞動者依照本法第三十八條規定解除勞動合同的；</p> <p>(二) 用人單位依照本法第三十六條規定向勞動者提出解除勞動合同並與勞動者協商一致解除勞動合同的；</p> <p>(三) 用人單位依照本法第四十條規定解除勞動合同的；</p> <p>(四) 用人單位依照本法第四十一條第一款規定解除勞動合同的；</p> <p>(五) 除用人單位維持或者提高勞動合同約定條件續訂勞動合同，勞動者不同意續訂的情形外，依照本法第四十四條第一項規定終止固定期限勞動合同的；</p>

法條	舊勞動法	新勞動合同法
		<p>(六) 依照本法第四十四條第四項、第五項規定終止勞動合同的；</p>
		<p>(七) 法律、行政法規規定的其他情形。</p>
		<p>第四十七條 經濟補償按勞動者在本單位工作的年限，每滿一年支付一個月工資的標準向勞動者支付。六個月以上不滿一年的，按一年計算；不滿六個月的，向勞動者支付半個月工資的經濟補償。</p>
		<p>勞動者月工資高於用人單位所在直轄市、設區的市級人民政府公佈的本地區上年度職工月平均工資三倍的，向其支付經濟補償的標準按職工月平均工資三倍的數額支付，向其支付經濟補償的年限最高不超過十二年。</p>
		<p>本條所稱月工資是指勞動者在勞動合同解除或者終止前十二個月的平均工資。</p>
		<p>第四十八條 用人單位違反本法規定解除或者終止勞動合同，勞動者要求繼續履行勞動合同的，用人單位應當繼續履行；勞動者不要求繼續履行勞動合同或者勞動合同已經不能繼續履行的，用人單位應當依照本法第八十七條規定支付賠償金。</p>

法條	舊勞動法	新勞動合同法
解除合約後辦理的手續	無	第四十九條 國家採取措施，建立健全勞動者社會保險關係跨地區轉移接續制度。
		第五十條 用人單位應當在解除或者終止勞動合同時出具解除或者終止勞動合同的證明，並在十五日內為勞動者辦理檔案和社會保險關係轉移手續。
		勞動者應當按照雙方約定，辦理工作交接。用人單位依照本法有關規定應當向勞動者支付經濟補償的，在辦結工作交接時支付。
		用人單位對已經解除或者終止的勞動合同的文本，至少保存二年備查。
集體合同	第三十三條 企業職工一方與企業可以就勞動報酬、工作時間、休息休假、勞動安全衛生、保險福利等事項，簽訂集體合同。集體合同草案應當提交職工代表大會或者全體職工討論通過。	第五十一條 企業職工一方與用人單位通過平等協商，可以就勞動報酬、工作時間、休息休假、勞動安全衛生、保險福利等事項訂立集體合同。集體合同草案應當提交職工代表大會或者全體職工討論通過。
	集體合同由工會代表職工與企業簽訂；沒有建立工會的企業，由職工推舉的代表與企業簽訂。	集體合同由工會代表企業職工一方與用人單位訂立；尚未建立工會的用人單位，由上級工會指導勞動者推舉的代表與用人單位訂立。
	第三十四條 集體合同簽訂後應當報送勞動行政部門；勞動行政部門自收到集體合同文本之日	第五十二條 企業職工一方與用人單位可以訂立勞動安全衛生、女職工權益保護、工資調整機制

法條	舊勞動法	新勞動合同法
	起十五日內未提出異議的，集體合同即行生效。	等專項集體合同。
	第三十五條 依法簽訂的集體合同對企業和企業全體職工具有約束力。職工個人與企業訂立的勞動合同中勞動條件和勞動報酬等標準不得低於集體合同的規定。	第五十三條 在縣級以下區域內，建築業、採礦業、餐飲服務業等行業可以由工會與企業方面代表訂立行業性集體合同，或者訂立區域性集體合同。
		第五十四條 集體合同訂立後，應當報送勞動行政部門；勞動行政部門自收到集體合同文本之日起十五日內未提出異議的，集體合同即行生效。
		依法訂立的集體合同對用人單位和勞動者具有約束力。行業性、區域性集體合同對當地本行業、本區域的用人單位和勞動者具有約束力。
		第五十五條 集體合同中勞動報酬和勞動條件等標準不得低於當地人民政府規定的最低標準；用人單位與勞動者訂立的勞動合同中勞動報酬和勞動條件等標準不得低於集體合同規定的標準。
第五十六條 用人單位違反集體合同，侵犯職工勞動權益的，工會可以依法要求用人單位承擔責任；因履行集體合同發生爭議，經協商解決不成的，工會可以依法申請仲裁、提起訴訟。		
勞務派遣	無	第五十七條 勞務派遣單位應當

法條	舊勞動法	新勞動合同法
		<p>依照公司法的有關規定設立，註冊資本不得少於五十萬元。</p>
		<p>第五十八條 勞務派遣單位是本法所稱用人單位，應當履行用人單位對勞動者的義務。勞務派遣單位與被派遣勞動者訂立的勞動合同，除應當載明本法第十七條規定的事項外，還應當載明被派遣勞動者的用工單位以及派遣期限、工作崗位等情況。</p>
		<p>勞務派遣單位應當與被派遣勞動者訂立二年以上的固定期限勞動合同，按月支付勞動報酬；被派遣勞動者在無工作期間，勞務派遣單位應當按照所在地人民政府規定的最低工資標準，向其按月支付報酬。</p>
		<p>第五十九條 勞務派遣單位派遣勞動者應當與接受以勞務派遣形式用工的單位（以下稱用工單位）訂立勞務派遣協議。勞務派遣協議應當約定派遣崗位和人員數量、派遣期限、勞動報酬和社會保險費的數額與支付方式以及違反協議的責任。</p>
		<p>用工單位應當根據工作崗位的實際需要與勞務派遣單位確定派遣期限，不得將連續用工期限分割訂立數個短期勞務派遣協議。</p>
		<p>第六十條 勞務派遣單位應當將勞務派遣協議的內容告知被派遣</p>

法條	舊勞動法	新勞動合同法
		勞動者。
		勞務派遣單位不得剋扣用工單位按照勞務派遣協議支付給被派遣勞動者的勞動報酬。
		勞務派遣單位和用工單位不得向被派遣勞動者收取費用。
		第六十一條 勞務派遣單位跨地區派遣勞動者的，被派遣勞動者享有的勞動報酬和勞動條件，按照用工單位所在地的標準執行。
		第六十二條 用工單位應當履行下列義務：
		（一）執行國家勞動標準，提供相應的勞動條件和勞動保護；
		（二）告知被派遣勞動者的工作要求和勞動報酬；
		（三）支付加班費、績效獎金，提供與工作崗位相關的福利待遇；
		（四）對在崗被派遣勞動者進行工作崗位所必需的培訓；
		（五）連續用工的，實行正常的工資調整機制。
		用工單位不得將被派遣勞動者再派遣到其他用人單位。
		第六十三條 被派遣勞動者享有與用工單位的勞動者同工同酬的權利。用工單位無同類崗位勞動者的，參照用工單位所在地相同

法條	舊勞動法	新勞動合同法
		<p>或者相近崗位勞動者的勞動報酬確定。</p> <p>第六十四條 被派遣勞動者有權在勞務派遣單位或者用工單位依法參加或者組織工會，維護自身的合法權益。</p> <p>第六十五條 被派遣勞動者可以依照本法第三十六條、第三十八條的規定與勞務派遣單位解除勞動合同。</p> <p>被派遣勞動者有本法第三十九條和第四十條第一項、第二項規定情形的，用工單位可以將勞動者退回勞務派遣單位，勞務派遣單位依照本法有關規定，可以與勞動者解除勞動合同。</p> <p>第六十六條 勞務派遣一般在臨時性、輔助性或者替代性的工作崗位上實施。</p> <p>第六十七條 用人單位不得設立勞務派遣單位向本單位或者所屬單位派遣勞動者。</p>
非全日制用工	無	<p>第六十八條 非全日制用工，是指以小時計酬為主，勞動者在同一用人單位一般平均每日工作時間不超過四小時，每週工作時間累計不超過二十四小時的用工形式。</p> <p>第六十九條 非全日制用工雙方當事人可以訂立口頭協議。</p>

法條	舊勞動法	新勞動合同法
		<p>從事非全日制用工的勞動者可以與一個或者一個以上用人單位訂立勞動合同；但是，後訂立的勞動合同不得影響先訂立的勞動合同的履行。</p> <p>第七十條 非全日制用工雙方當事人不得約定試用期。</p> <p>第七十一條 非全日制用工雙方當事人任何一方都可以隨時通知對方終止用工。終止用工，用人單位不向勞動者支付經濟補償。</p> <p>第七十二條 非全日制用工小時計酬標準不得低於用人單位所在地人民政府規定的最低小時工資標準。</p> <p>非全日制用工勞動報酬結算支付週期最長不得超過十五日。</p>
勞動合同的監督檢查	<p>第八十五條 縣級以上各級人民政府勞動行政部門依法對用人單位遵守勞動法律、法規的情況進行監督檢查，對違反勞動法律、法規的行為有權制止，並責令改正。</p>	<p>第七十三條 國務院勞動行政部門負責全國勞動合同制度實施的監督管理。</p>
	<p>第八十六條 縣級以上各級人民政府勞動行政部門監督檢查人員執行公務，有權進入用人單位了解執行勞動法律、法規的情況，查閱必要的資料，並對勞動場所進行檢查。</p>	<p>縣級以上地方人民政府勞動行政部門負責本行政區域內勞動合同制度實施的監督管理。</p>
	<p>縣級以上各級人民政府勞動行</p>	<p>縣級以上各級人民政府勞動行政</p>

法條	舊勞動法	新勞動合同法
	政部門監督檢查人員執行公務，必須出示證件，秉公執法並遵守有關規定	部門在勞動合同制度實施的監督管理工作中，應當聽取工會、企業方面代表以及有關行業主管部門的意見。
	第八十七條 縣級以上各級人民政府有關部門在各自職責範圍內，對用人單位遵守勞動法律、法規的情況進行監督。	<p>第七十四條 縣級以上地方人民政府勞動行政部門依法對下列實施勞動合同制度的情況進行監督檢查：</p> <p>(一) 用人單位制定直接涉及勞動者切身利益的規章制度及其執行的情況；</p> <p>(二) 用人單位與勞動者訂立和解除勞動合同的情況；</p> <p>(三) 勞務派遣單位和用工單位遵守勞務派遣有關規定的情況；</p> <p>(四) 用人單位遵守國家關於勞動者工作時間和休息休假規定的情況；</p> <p>(五) 用人單位支付勞動合同約定的勞動報酬和執行最低工資標準的情況；</p> <p>(六) 用人單位參加各項社會保險和繳納社會保險費的情況；</p> <p>(七) 法律、法規規定的其他勞動監察事項。</p>

法條	舊勞動法	新勞動合同法
		<p>第七十五條 縣級以上地方人民政府勞動行政部門實施監督檢查時，有權查閱與勞動合同、集體合同有關的材料，有權對勞動場所進行實地檢查，用人單位和勞動者都應當如實提供有關情況和材料。</p> <p>勞動行政部門的工作人員進行監督檢查，應當出示證件，依法行使職權，文明執法。</p> <p>第七十六條 縣級以上人民政府建設、衛生、安全生產監督管理等有關主管部門在各自職責範圍內，對用人單位執行勞動合同制度的情況進行監督管理。</p>
勞動者權益救濟手段	第七十七條 用人單位與勞動者發生勞動爭議，當事人可以依法申請調解、仲裁、提起訴訟，也可以協商解決。調解原則適用於仲裁和訴訟程式。	第七十七條 勞動者合法權益受到侵害的，有權要求有關部門依法處理，或者依法申請仲裁、提起訴訟。
用人單位法律責任	<p>第八十九條 用人單位制定的勞動規章制度違反法律、法規規定的，由勞動行政部門給予警告，責令改正；對勞動者造成損害的，應當承擔賠償責任。</p> <p>第九十八條 用人單位違反本法規定的條件解除勞動合同或者故意拖延不訂立勞動合同的，由勞動行政部門責令改正；對勞動者造成損害的，應當承擔賠償責任。</p>	<p>第七十七條 勞動者合法權益受到侵害的，有權要求有關部門依法處理，或者依法申請仲裁、提起訴訟。</p> <p>第八十一條 用人單位提供的勞動合同文本未載明本法規定的勞動合同必備條款或者用人單位未將勞動合同文本交付勞動者的，由勞動行政部門責令改正；給勞</p>

法條	舊勞動法	新勞動合同法
	任。	動者造成損害的，應當承擔賠償責任。
	第九十一條 用人單位有下列侵害勞動者合法權益情形之一的，由勞動行政部門責令支付勞動者的工資報酬、經濟補償，並可以責令支付賠償金：	第八十二條 用人單位自用工之日起超過一個月不滿一年未與勞動者訂立書面勞動合同的，應當向勞動者每月支付二倍的工資。
	(一) 剋扣或者無故拖欠勞動者工資的；	用人單位違反本法規定不與勞動者訂立無固定期限勞動合同的，自應當訂立無固定期限勞動合同之日起向勞動者每月支付二倍的工資。
	(二) 拒不支付勞動者延長工作時間工資報酬的；	第八十三條 用人單位違反本法規定與勞動者約定試用期的，由勞動行政部門責令改正；違法約定的試用期已經履行的，由用人單位以勞動者試用期滿月工資為標準，按已經履行的超過法定試用期的期間向勞動者支付賠償金。
	(三) 低於當地最低工資標準支付勞動者工資的；	第八十四條 用人單位違反本法規定，扣押勞動者居民身份證等證件的，由勞動行政部門責令限期退還勞動者本人，並依照有關法律規定給予處罰。
	(四) 解除勞動合同後，未依照本法規定給予勞動者經濟補償的。	用人單位違反本法規定，以擔保或者其他名義向勞動者收取財物的，由勞動行政部門責令限期退還勞動者本人，並以每人五百元以上二千元以下的標準處以罰

法條	舊勞動法	新勞動合同法
		款；給勞動者造成損害的，應當承擔賠償責任。
	第九十七條 由於用人單位的原因訂立的無效合同，對勞動者造成損害的，應當承擔賠償責任。	勞動者依法解除或者終止勞動合同，用人單位扣押勞動者檔案或者其他物品的，依照前款規定處罰。
	第九十八條 用人單位違反本法規定的條件解除勞動合同或者故意拖延不訂立勞動合同的，由勞動行政部門責令改正；對勞動者造成損害的，應當承擔賠償責任。	第八十五條 用人單位有下列情形之一的，由勞動行政部門責令限期支付勞動報酬、加班費或者經濟補償；勞動報酬低於當地最低工資標準的，應當支付其差額部分；逾期不支付的，責令用人單位按應付金額百分之五十以上百分之一百以下的標準向勞動者加付賠償金：
	第九十六條 用人單位有下列行為之一，由公安機關對責任人員處以十五日以下拘留、罰款或者警告；構成犯罪的，對責任人員依法追究刑事責任：	(一) 未按照勞動合同的約定或者國家規定及時足額支付勞動者勞動報酬的；
	(一) 以暴力、威脅或者非法限制人身自由的手段強迫勞動的；	(二) 低於當地最低工資標準支付勞動者工資的；
	(二) 侮辱、體罰、毆打、非法搜查和拘禁勞動者的。	(三) 安排加班不支付加班費的；
	第九十三條 用人單位強令勞動者違章冒險作業，發生重大傷亡事故，造成嚴重後果的，對責任人員依法追究刑事責任。	(四) 解除或者終止勞動合同，未依照本法規定向勞動者支付經濟補償的。
	第九十二條 用人單位的勞動安全設施和勞動衛生條件不符合	第八十六條 勞動合同依照本法第二十六條規定被確認無效，給

法條	舊勞動法	新勞動合同法
	<p>國家規定或者未向勞動者提供必要的勞動防護用品和勞動保護設施的，由勞動行政部門或者有關部門責令改正，可以處以罰款；情節嚴重的，提請縣級以上人民政府決定責令停產整頓；對事故隱患不採取措施，致使發生重大事故，造成勞動者生命和財產損失的，對責任人員比照刑法第一百八十七條的規定追究刑事責任。</p>	<p>對方造成損害的，有過錯的一方應當承擔賠償責任。</p>
	<p>第九十三條 用人單位強令勞動者違章冒險作業，發生重大傷亡事故，造成嚴重後果的，對責任人員依法追究刑事責任。</p>	<p>第八十七條 用人單位違反本法規定解除或者終止勞動合同的，應當依照本法第四十七條規定的經濟補償標準的二倍向勞動者支付賠償金。</p>
	<p>第九十九條 用人單位招用尚未解除勞動合同的勞動者，對原用人單位造成經濟損失的，該用人單位應當依法承擔連帶賠償責任。</p>	<p>第八十八條 用人單位有下列情形之一的，依法給予行政處罰；構成犯罪的，依法追究刑事責任；給勞動者造成損害的，應當承擔賠償責任：</p> <ul style="list-style-type: none"> （一）以暴力、威脅或者非法限制人身自由的手段強迫勞動的； （二）違章指揮或者強令冒險作業危及勞動者人身安全的； （三）侮辱、體罰、毆打、非法搜查或者拘禁勞動者的； （四）勞動條件惡劣、環境污染嚴重，給勞動者身心健康造成嚴重損害的。

法條	舊勞動法	新勞動合同法
		<p>第八十九條 用人單位違反本法規定未向勞動者出具解除或者終止勞動合同的書面證明，由勞動行政部門責令改正；給勞動者造成損害的，應當承擔賠償責任。</p> <p>第九十一條 用人單位招用與其他用人單位尚未解除或者終止勞動合同的勞動者，給其他用人單位造成損失的，應當承擔連帶賠償責任。</p> <p>第九十四條 個人承包經營違反本法規定招用勞動者，給勞動者造成損害的，發包的組織與個人承包經營者承擔連帶賠償責任。</p>
<p>勞動者違反勞動合同法律責任</p>	<p>第一百零二條 勞動者違反本法規定的條件解除勞動合同或者違反勞動合同中約定的保密事項，對用人單位造成經濟損失的，應當依法承擔賠償責任。</p>	<p>第九十條 勞動者違反本法規定解除勞動合同，或者違反勞動合同中約定的保密義務或者競業限制，給用人單位造成損失的，應當承擔賠償責任。</p>

附錄三、中華人民共和國企業所得稅新舊稅法對照表

<u>中華人民共和國企業所得稅暫行條例</u>	<u>中華人民共和國外商投資企業和外國企業所得稅法</u>	<u>中華人民共和國企業所得稅法</u>
		<u>第一章 總則</u>
<p>第一條</p> <p>中華人民共和國境內的企業，除外商投資企業和外國企業外，應當就其生產、經營所得和其他所得，依照本條例繳納企業所得稅。</p> <p>企業的生產、經營所得和其他所得，包括來源於中國境內、境外的所得。</p>	<p>第一條</p> <p>中華人民共和國境內的外商投資企業生產、經營所得和其他所得，依照本法的規定繳納所得稅。</p> <p>在中華人民共和國境內，外國企業生產、經營所得和其他所得，依照本法的規定繳納所得稅。</p>	<p>第一條</p> <p>在中華人民共和國境內，企業和其他取得收入的組織（以下統稱企業）為企業所得稅的納稅人，依照本法的規定繳納企業所得稅。</p> <p>個人獨資企業、合夥企業不適用本法。</p>
<p>第二條</p> <p>下列實行獨立經濟核算的企業或者組織，為企業所得稅的納稅義務人（以下簡稱納稅人）：</p> <p>（一）國有企業；</p> <p>（二）集體企業；</p> <p>（三）私營企業；</p> <p>（四）聯營企業；</p> <p>（五）股份制企業；</p> <p>（六）有生產、經營所得和其他所得的其他組織。</p>	<p>第二條</p> <p>本法所稱外商投資企業，是指在中國境內設立的中外合資經營企業、中外合作經營企業和外資企業。</p> <p>本法所稱外國企業，是指在中國境內設立機構、場所，從事生產、經營和雖未設立機構、場所，而有來源於中國境內所得的外國公司、企業和其他經濟組織。</p>	<p>第二條</p> <p>企業分為居民企業和非居民企業。</p> <p>本法所稱居民企業，是指依法在中國境內成立，或者依照外國（地區）法律成立但實際管理機構在中國境內的企業。</p> <p>本法所稱非居民企業，是指依照外國（地區）法律成立且實際管理機構不在中國境內，但在中國境內設立機構、場所的，或者在中國境內未設立機構、場所，但有來源於中國境內所得的企業。</p>

<u>中華人民共和國企業所得稅暫行條例</u>	<u>中華人民共和國外商投資企業和外國企業所得稅法</u>	<u>中華人民共和國企業所得稅法</u>
	<p>第三條</p> <p>外商投資企業的總機構設在中國境內，就來源於中國境內、境外的所得繳納所得稅。外國企業就來源於中國境內的所得繳納所得稅。</p>	<p>第三條</p> <p>居民企業應當就其來源於中國境內、境外的所得繳納企業所得稅。</p> <p>非居民企業在中國境內設立機構、場所的，應當就其所設機構、場所取得的來源於中國境內的所得，以及發生在中國境外但與其所設機構、場所有實際聯繫的所得，繳納企業所得稅。</p> <p>非居民企業在中國境內未設立機構、場所的，或者雖設立機構、場所但取得的所得與其所設機構、場所沒有實際聯繫的，應當就其來源於中國境內的所得繳納企業所得稅。</p>
<p>第三條</p> <p>納稅人應納稅額，按應納稅所得額計算，稅率為33%。</p>	<p>第五條</p> <p>外商投資企業的企業所得稅和外國企業就其在中國境內設立的從事生產、經營的機構、場所的所得應納的企業所得稅，按應納稅的所得額計算，稅率為30%；地方所得稅，按應納稅的所得額計算，稅率為3%。</p>	<p>第四條</p> <p>企業所得稅的稅率為25%。</p> <p>非居民企業取得本法第三條第三款規定的所得，適用稅率為20%</p>
		第二章 應納稅所得額
第四條	第四條	第五條

<u>中華人民共和國企業所得稅暫行條例</u>	<u>中華人民共和國外商投資企業和外國企業所得稅法</u>	<u>中華人民共和國企業所得稅法</u>
<p>納稅人每一納稅年度的收入總額減去准予扣除項目後的餘額為應納稅所得額。</p>	<p>外商投資企業和外國企業在中國境內設立的從事生產、經營的機構、場所每一納稅年度的收入總額，減除成本、費用以及損失後的餘額，為應納稅的所得額。</p>	<p>企業每一納稅年度的收入總額，減除不徵稅收入、免稅收入、各項扣除以及允許彌補的以前年度虧損後的餘額，為應納稅所得額。</p>
<p>第五條</p> <p>納稅人的收入總額包括：</p> <p>(一) 生產、經營收入；</p> <p>(二) 財產轉讓收入；</p> <p>(三) 利息收入；</p> <p>(四) 租賃收入；</p> <p>(五) 特許權使用費收入；</p> <p>(六) 股息收入；</p> <p>(七) 其他收入。</p>		<p>第六條</p> <p>企業以貨幣形式和非貨幣形式從各種來源取得的收入，為收入總額。包括：</p> <p>(一) 銷售貨物收入；</p> <p>(二) 提供勞務收入；</p> <p>(三) 轉讓財產收入；</p> <p>(四) 股息、紅利等權益性投資收益；</p> <p>(五) 利息收入；</p> <p>(六) 租金收入；</p> <p>(七) 特許權使用費收入；</p> <p>(八) 接受捐贈收入；</p> <p>(九) 其他收入。</p>
<p>第六條</p> <p>計算應納稅所得額時准予扣除的專案，是指與納稅人取得收入有關的成本、費用和損失。</p> <p>下列專案，按照規定的</p>		<p>第八條</p> <p>企業實際發生的與取得收入有關的、合理的支出，包括成本、費用、稅金、損失和其他支出，准予在計算應納稅所得額時扣除。</p>

<u>中華人民共和國企業所得稅暫行條例</u>	<u>中華人民共和國外商投資企業和外國企業所得稅法</u>	<u>中華人民共和國企業所得稅法</u>
<p>範圍、標準扣除：</p> <p>(一) 納稅人在生產、經營期間，向金融機構借款的利息支出，按照實際發生數扣除；向非金融機構借款的利息支出，不高於按照金融機構同類、同期貸款利率計算的數額以內的部分，准予扣除。</p> <p>(二) 納稅人支付給職工的工資，按照計稅工資扣除。計稅工資的具體標準，在財政部規定的範圍內，由省、自治區、直轄市人民政府規定，報財政部備案。</p> <p>(三) 納稅人的職工工會經費、職工福利費、職工教育經費，分別按照計稅工資總額的 2%、14%、1 氦 5% 計算扣除。</p> <p>(四) 納稅人用於公益、救濟性的捐贈，在年度應納稅所得額 3% 以內的部分，准予扣除。</p> <p>除本條第二款規定外，其他專案，依照法律、行政法規和國家有關稅收的規定扣除。</p>		<p>第九條</p> <p>企業發生的公益性捐贈支出，在年度利潤總額 12% 以內的部分，准予在計算應納稅所得額時扣除。</p> <p>第十條</p> <p>在計算應納稅所得額時，下列支出不得扣除：</p> <p>(一) 向投資者支付的股息、紅利等權益性投資收</p> <p>益款項；</p> <p>(二) 企業所得稅稅款；</p> <p>(三) 稅收滯納金；</p> <p>(四) 罰金、罰款和被沒收財物的損失；</p> <p>(五) 本法第九條規定以外的捐贈支出；</p> <p>(六) 贊助支出；</p> <p>(七) 未經核定的準備金支出；</p> <p>(八) 與取得收入無關的其他支出。</p> <p>第十一條</p> <p>在計算應納稅所得額時，企業按照規定計算的固定資產折舊，准予扣除。</p>

中華人民共和國企業所得稅暫行條例	中華人民共和國外商投資企業和外國企業所得稅法	中華人民共和國企業所得稅法
<p>第七條</p> <p>在計算應納稅所得額時，下列項目不得扣除：</p> <p>(一) 資本性支出；</p> <p>(二) 無形資產受讓、開發支出；</p> <p>(三) 違法經營的罰款和被沒收財物的損失；</p> <p>(四) 各項稅收的滯納金、罰金和罰款；</p> <p>(五) 自然災害或者意外事故損失有賠償的部分；</p> <p>(六) 超過國家規定允許扣除的公益、救濟性的捐贈，以及非公益、救濟性的捐贈；</p> <p>(七) 各種贊助支出；</p> <p>(八) 與取得收入無關的其他各項支出。</p>		<p>下列固定資產不得計算折舊扣除：</p> <p>(一) 房屋、建築物以外未投入使用的固定資產；</p> <p>(二) 以經營租賃方式租入的固定資產；</p> <p>(三) 以融資租賃方式租出的固定資產；</p> <p>(四) 已足額提取折舊仍繼續使用的固定資產；</p> <p>(五) 與經營活動無關的固定資產；</p> <p>(六) 單獨估價作為固定資產入賬的土地；</p> <p>(七) 其他不得計算折舊扣除的固定資產。</p> <p>第十二條</p> <p>在計算應納稅所得額時，企業按照規定計算的無形資產攤銷費用，准予扣除。</p> <p>下列無形資產不得計算攤銷費用扣除：</p> <p>(一) 自行開發的支出已在計算應納稅所得額時扣除的無形資產；</p> <p>(二) 自創商譽；</p> <p>(三) 與經營活動無關的無形資產；</p> <p>(四) 其他不得計算攤銷費</p>

中華人民共和國企業所得稅暫行條例	中華人民共和國外商投資企業和外國企業所得稅法	中華人民共和國企業所得稅法
		<p>用扣除的無形資產。</p> <p>第十三條</p> <p>在計算應納稅所得額時，企業發生的下列支出作為長期待攤費用，按照規定攤銷的，准予扣除：</p> <p>（一）已足額提取折舊的固定資產的改建支出；</p> <p>（二）租入固定資產的改建支出；</p> <p>（三）固定資產的大修理支出；</p> <p>（四）其他應當作為長期待攤費用的支出。</p> <p>第十四條</p> <p>企業對外投資期間，投資資產的成本在計算應納稅所得額時不得扣除。</p> <p>第十五條</p> <p>企業使用或者銷售存貨，按照規定計算的存貨成本，准予在計算應納稅所得</p>

<u>中華人民共和國企業所得稅暫行條例</u>	<u>中華人民共和國外商投資企業和外國企業所得稅法</u>	<u>中華人民共和國企業所得稅法</u>
		<p>額時扣除。</p> <p>第十六條</p> <p>企業轉讓資產，該項資產的淨值，准予在計算應納稅所得額時扣除。</p>
<p>第十一條</p> <p>納稅人發生年度虧損的，可以用下一納稅年度的所得彌補；下一納稅年度的所得不足彌補的，可以逐年延續彌補，但是延續彌補期最長不得超過五年。</p>	<p>第十一條</p> <p>外商投資企業和外國企業在中國境內設立的從事生產、經營的機構、場所發生年度虧損，可以用下一納稅年度的所得彌補；下一納稅年度的所得不足彌補的，可以逐年延續彌補，但最長不得超過五年。</p>	<p>第十八條</p> <p>企業納稅年度發生的虧損，准予向以後年度結轉，用以後年度的所得彌補，但結轉年限最長不得超過五年。</p>
<p>第九條</p> <p>納稅人在計算應納稅所得額時，其財務、會計處理辦法同國家有關稅收的規定有抵觸的，應當依照國家有關稅收的規定計算納稅。</p>	<p>第十七條</p> <p>外商投資企業和外國企業在中國境內設立的從事生產、經營的機構、場所的財務、會計制度，應當報送當地稅務機關備查。各項會計記錄必須完整準確，有合法憑證作為記賬依據。</p> <p>外商投資企業和外國企業在中國境內設立的從事生產、經營的機構、場所的財務、會計處理辦法同國務院有關稅收的規定有抵觸的，應當依照國務院有關稅收的規定計算納稅。</p>	<p>第二十一條</p> <p>在計算應納稅所得額時，企業財務、會計處理辦法與稅收法律、行政法規的規定不一致的，應當依照稅收法律、行政法規的規定計算。</p>
		第三章 應納稅額

<u>中華人民共和國企業所得稅暫行條例</u>	<u>中華人民共和國外商投資企業和外國企業所得稅法</u>	<u>中華人民共和國企業所得稅法</u>
<p>第十三條</p> <p>納稅人依法進行清算時，其清算終了後的清算所得，應當依照本條例規定繳納企業所得稅。</p>	<p>第十八條</p> <p>外商投資企業進行清算時，其資產淨額或者剩餘財產減除企業未分配利潤、各項基金和清算費用後的餘額，超過實繳資本的部分為清算所得，應當依照本法規定繳納所得稅。</p>	<p>第二十二條</p> <p>企業的應納稅所得額乘以適用稅率，減除依照本法關於稅收優惠的規定減免和抵免的稅額後的餘額，為應納稅額。</p>
<p>第十二條</p> <p>納稅人來源於中國境外的所得，已在境外繳納的所得稅稅款，准予在匯總納稅時，從其應納稅額中扣除，但是扣除額不得超過其境外所得依照本條例規定計算的應納稅額。</p>	<p>第十二條</p> <p>外商投資企業來源於中國境外的所得已在境外繳納的所得稅稅款，准予在匯總納稅時，從其應納稅額中扣除，但扣除額不得超過其境外所得依照本法規定計算的應納稅額。</p>	<p>第二十三條</p> <p>企業取得的下列所得已在境外繳納的所得稅稅額，可以從其當期應納稅額中抵免，抵免限額為該項所得依照本法規定計算的應納稅額；超過抵免限額的部分，可以在以後五個年度內，用每年度抵免限額抵免當年應抵稅額後的餘額進行抵補：</p> <p>(一)居民企業來源於中國境外的應稅所得；</p> <p>(二)非居民企業在中國境內設立機構、場所，取得發生在中國境外但與該機構、場所具有實際聯繫的應稅所得。</p>
		第四章 稅收優惠

<u>中華人民共和國企業所得稅暫行條例</u>	<u>中華人民共和國外商投資企業和外國企業所得稅法</u>	<u>中華人民共和國企業所得稅法</u>
<p>第八條</p> <p>對下列納稅人，實行稅收優惠政策：</p> <p>（一）民族自治地方的企業，需要照顧和鼓勵的，經省級人民政府批准，可以實行定期減稅或者免稅；</p> <p>（二）法律、行政法規和國務院有關規定給予減稅或者免稅的企業，依照規定執行。</p>	<p>第六條</p> <p>國家按照產業政策，引導外商投資方向，鼓勵舉辦採用先進技術、設備，產品全部或者大部分出口的外商投資企業。</p> <p>第七條</p> <p>設在經濟特區的外商投資企業、在經濟特區設立機構、場所從事生產、經營的外國企業和設在經濟技術開發區的生產性外商投資企業，減按15%的稅率徵收企業所得稅。</p> <p>設在沿海經濟開放區和經濟特區、經濟技術開發區所在城市的老市區的生產性外商投資企業，減按24%的稅率徵收企業所得稅。</p> <p>設在沿海經濟開放區和經濟特區、經濟技術開發區所在城市的老市區或者設在國務院規定的其他地區的外商投資企業，屬於能源、交通、港口、碼頭或者國家鼓勵的其他項目的，可</p>	<p>第二十五條</p> <p>國家對重點扶持和鼓勵發展的產業和專案，給予企業所得稅優惠。</p> <p>第二十六條</p> <p>企業的下列收入為免稅收入：</p> <p>（一）國債利息收入；</p> <p>（二）符合條件的居民企業之間的股息、紅利等權益性投資收益；</p> <p>（三）在中國境內設立機構、場所的非居民企業從居民企業取得與該機構、場所所有實際聯繫的股息、紅利等權益性投資收益；</p> <p>（四）符合條件的非營利組織的收入。</p>

<u>中華人民共和國企業所得稅暫行條例</u>	<u>中華人民共和國外商投資企業和外國企業所得稅法</u>	<u>中華人民共和國企業所得稅法</u>
	<p>以減按15%的稅率徵收企業所得稅，具體辦法由國務院規定。</p>	
	<p>第八條</p> <p>對生產性外商投資企業，經營期在十年以上的，從開始獲利的年度起，第一年和第二年免徵企業所得稅，第三年至第五年減半徵收企業所得稅，但是屬於石油、天然氣、稀有金屬、貴重金屬等資源開採專案的，由國務院另行規定。外商投資企業實際經營期不滿十年的，應當補繳已免徵、減征的企業所得稅稅款。</p> <p>本法施行前國務院公佈的規定，對能源、交通、港口、碼頭以及其他重要生產性項目給予比前款規定更長期限的免徵、減征企業所得稅的優惠待遇，或者對非生產性的重要專案給予免徵、減征企業所得稅的優惠待遇，在本法施行後繼續執行。</p> <p>從事農業、林業、牧業的外商投資企業和設在經濟不發達的邊遠地區的外</p>	<p>第二十七條</p> <p>企業的下列所得，可以免徵、減征企業所得稅：</p> <p>(一) 從事農、林、牧、漁業項目的所得；</p> <p>(二) 從事國家重點扶持的公共基礎設施項目投資經營的所得；</p> <p>(三) 從事符合條件的環境保護、節能節水專案的所得；</p> <p>(四) 符合條件的技術轉讓所得；</p> <p>(五) 本法第三條第三款規定的所得。</p>

<u>中華人民共和國企業所得稅暫行條例</u>	<u>中華人民共和國外商投資企業和外國企業所得稅法</u>	<u>中華人民共和國企業所得稅法</u>
	<p>商投資企業，依照前兩款規定享受免稅、減稅待遇期滿後，經企業申請，國務院稅務主管部門批准，在以後的十年內可以繼續按應納稅額減征15%至30%的企業所得稅。</p> <p>本法施行後，需要變更前三款的免稅、減征企業所得稅的規定的，由國務院報全國人民代表大會常務委員會決定。</p>	
	<p>第九條</p> <p>對鼓勵外商投資的行業、專案，省、自治區、直轄市人民政府可以根據實際情況決定免稅、減征地方所得稅。</p>	<p>第二十八條</p> <p>符合條件的小型微利企業，減按20%的稅率徵收企業所得稅。</p> <p>國家需要重點扶持的高新技術企業，減按15%的稅率徵收企業所得稅。</p>
	<p>第十條</p> <p>外商投資企業的外國投資者，將從企業取得的利潤直接再投資於該企業，增加註冊資本，或者作為資本投資開辦其他外商投資企業，經營期不少於五年的，經投資者申請，稅務機關批准，退還其再投資部分已繳納所得稅的40%稅款，國務院另有優惠規定的，依照</p>	<p>第二十九條</p> <p>民族自治地方的自治機關對本民族自治地方的企業應繳納的企業所得稅中屬於地方分享的部分，可以決定減征或者免稅。自治州、自治縣決定減征或者免稅的，須報省、自治區、直轄市人民政府批准。</p> <p>第三十條</p> <p>企業的下列支出，可以</p>

<u>中華人民共和國企業所得稅暫行條例</u>	<u>中華人民共和國外商投資企業和外國企業所得稅法</u>	<u>中華人民共和國企業所得稅法</u>
	國務院的規定辦理；再投資不滿五年撤出的，應當繳回已退的稅款。	<p>在計算應納稅所得額時加計扣除：</p> <p>(一)開發新技術、新產品、新工藝發生的研究開發費用；</p> <p>(二)安置殘疾人員及國家鼓勵安置的其他就業人員所支付的工資。</p> <p>第三十一條</p> <p>創業投資企業從事國家需要重點扶持和鼓勵的創業投資，可以按投資額的一定比例抵扣應納稅所得額。</p> <p>第三十二條</p> <p>企業的固定資產由於技術進步等原因，確需加速折舊的，可以縮短折舊年限或者採取加速折舊的方法。</p> <p>第三十三條</p> <p>企業綜合利用資源，生產符合國家產業政策規定的產品所取得的收入，可以在計算應納稅所得額時減計收入。</p> <p>第三十四條</p> <p>企業購置用於環境保護、節能節水、安全生產等專用設備的投資額，可以按一定比例實行稅額抵免。</p>

中華人民共和國企業所得稅暫行條例	中華人民共和國外商投資企業和外國企業所得稅法	中華人民共和國企業所得稅法
		<p>第三十五條</p> <p>本法規定的稅收優惠的具體辦法，由國務院規定。</p> <p>第三十六條</p> <p>根據國民經濟和社會發展的需要，或者由於突發事件等原因對企業經營活動產生重大影響的，國務院可以制定企業所得稅專項優惠政策，報全國人民代表大會常務委員會備案。</p>
		第六章 特別納稅調整
<p>第十條</p> <p>納稅人與其關聯企業之間的業務往來，應當按照獨立企業之間的業務往來收取或者支付價款、費用。不按照獨立企業之間的業務往來收取或者支付價款、費用，而減少其應納稅所得額的，稅務機關有權進行合理調整。</p>	<p>第十三條</p> <p>外商投資企業或者外國企業在中國境內設立的從事生產、經營的機構、場所與其關聯企業之間的業務往來，應當按照獨立企業之間的業務往來收取或者支付價款、費用。不按照獨立企業之間的業務往來收取或者支付價款、費用，而減少其應納稅的所得額的，稅務機關有權進行合理調整。</p>	<p>第四十一條</p> <p>企業與其關聯方之間的業務往來，不符合獨立交易原則而減少企業或者其關聯方應納稅收入或者所得額的，稅務機關有權按照合理方法調整。</p> <p>企業與其關聯方共同開發、受讓無形資產，或者共同提供、接受勞務發生的成本，在計算應納稅所得額時應當按照獨立交易原則進行分攤。</p>
		第七章 徵收管理
	<p>第十七條</p> <p>企業所得稅的徵收管理，依照《<u>中華人民共和國</u></p>	<p>第四十九條</p> <p>企業所得稅的徵收管理除本法規定外，依照《中</p>

<u>中華人民共和國企業所得稅暫行條例</u>	<u>中華人民共和國外商投資企業和外國企業所得稅法</u>	<u>中華人民共和國企業所得稅法</u>
	稅收徵收管理法》及本條例有關規定執行。	華人民共和國稅收徵收管理法》的規定執行。
	<p>第十四條</p> <p>除國家另有規定外，企業所得稅由納稅人向其所在地主管稅務機關繳納。</p>	<p>第五十條</p> <p>除稅收法律、行政法規另有規定外，居民企業以企業登記註冊地為納稅地點；但登記註冊地在境外的，以實際管理機構所在地為納稅地點。</p> <p>居民企業在中國境內設立不具有法人資格的營業機構的，應當匯總計算並繳納企業所得稅。</p>
<p>第十五條</p> <p>繳納企業所得稅，按年計算，分月或者分季預繳。月份或者季度終了後十五日內預繳，年度終了後四個月內匯算清繳，多退少補。</p>	<p>第十五條</p> <p>繳納企業所得稅和地方所得稅，按年計算，分季預繳。季度終了後十五日內預繳；年度終了後五個月內匯算清繳，多退少補。</p>	<p>第五十四條</p> <p>企業所得稅分月或者分季預繳。</p> <p>企業應當自月份或者季度終了之日起十五日內，向稅務機關報送預繳企業所得稅納稅申報表，預繳稅款。</p> <p>企業應當自年度終了之日起五個月內，向稅務機關報送年度企業所得稅納稅申報表，並匯算清繳，結清應繳應退稅款。</p> <p>企業在報送企業所得稅納稅申報表時，應當按照規定附送財務會計報告和其他有關資料。</p>

<u>中華人民共和國企業所得稅暫行條例</u>	<u>中華人民共和國外商投資企業和外國企業所得稅法</u>	<u>中華人民共和國企業所得稅法</u>
<p>第十六條</p> <p>納稅人應當在月份或者季度終了後十五日內，向其所在地主管稅務機關報送會計報表和預繳所得稅申報表；年度終了後四十五日內，向其所在地主管稅務機關報送會計決算報表和所得稅申報表。</p>	<p>第十六條</p> <p>外商投資企業和外國企業在中國境內設立的從事生產、經營的機構、場所應當在每次預繳所得稅的期限內，向當地稅務機關報送預繳所得稅申報表；年度終了後四個月內，報送年度所得稅申報表和會計決算報表。</p> <p>第二十一條</p> <p>依照本法繳納的所得稅以人民幣為計算單位。所得為外國貨幣的，應當按照國家外匯管理機關公佈的外匯牌價折合成人民幣繳納稅款。</p>	<p>第五十五條</p> <p>企業在年度中間終止經營活動的，應當自實際經營終止之日起六十日內，向稅務機關辦理當期企業所得稅匯算清繳。</p> <p>企業應當在辦理註銷登記前，就其清算所得向稅務機關申報並依法繳納企業所得稅。</p> <p>第五十六條</p> <p>依照本法繳納的企業所得稅，以人民幣計算。所得以人民幣以外的貨幣計算的，應當折合成人民幣計算並繳納稅款。</p>
		第八章 附則
	<p>第二十七條</p> <p>本法公佈前已設立的外商投資企業，依照本法規定，其所得稅稅率比本法施行前有所提高或者所享受的所得稅減征、免稅優惠待遇比本法施行前有所減少的，在批准的經營期限內，依照本法施行前法律和國務院有關規定執行；沒有經營期限的，在國務院規定的</p>	<p>第五十七條</p> <p>本法公佈前已經批准設立的企業，依照當時的稅收法律、行政法規規定，享受低稅率優惠的，按照國務院規定，可以在本法施行後五年內，逐步過渡到本法規定的稅率；享受定期減免稅優惠的，按照國務院規定，可以在本法施行後繼續享受到期滿為止，但因未獲利</p>

<u>中華人民共和國企業所得稅暫行條例</u>	<u>中華人民共和國外商投資企業和外國企業所得稅法</u>	<u>中華人民共和國企業所得稅法</u>
	<p>期間內，依照本法施行前法律和國務院有關規定執行。具體辦法由國務院規定。</p>	<p>而尚未享受優惠的，優惠期限從本法施行年度起計算。</p> <p>法律設置的發展對外經濟合作和技術交流的特定地區內，以及國務院已規定執行上述地區特殊政策的地區內新設立的國家需要重點扶持的高新技術企業，可以享受過渡性稅收優惠，具體辦法由國務院規定。</p> <p>國家已確定的其他鼓勵類企業，可以按照國務院規定享受減免稅優惠。</p>
	<p>第二十八條</p> <p>中華人民共和國政府與外國政府所訂立的有關稅收的協定同本法有不同規定的，依照協定的規定辦理。</p>	<p>第五十八條</p> <p>中華人民共和國政府同外國政府訂立的有關稅收的協定與本法有不同規定的，依照協定的規定辦理。</p>
<p>第十九條</p> <p>本條例由財政部負責解釋，實施細則由財政部制定。</p>	<p>第二十九條</p> <p>國務院根據本法制定實施細則。</p>	<p>第五十九條</p> <p>國務院根據本法制定實施條例。</p>
<p>第二十條</p> <p>本條例自一九九四年一月一日起施行。國務院一九八四年九月十八日發佈的《中華人民共和國國營企</p>	<p>第三十條</p> <p>本法自1991年7月1日起施行。《中華人民共和國中外合資經營企業所得稅法》和《中華人民共</p>	<p>第六十條</p> <p>本法自2008年1月1日起施行。1991年4月9日第七屆全國人民代表大會第四次會議通過的《中華人</p>

<u>中華人民共和國企業所得稅暫行條例</u>	<u>中華人民共和國外商投資企業和外國企業所得稅法</u>	<u>中華人民共和國企業所得稅法</u>
<p>業所得稅條例(草案)》和《國營企業調節稅徵收辦法》、一九八五年四月十一日發佈的《中華人民共和國集體企業所得稅暫行條例》、一九八八年六月二十五日發佈的《中華人民共和國私營企業所得稅暫行條例》同時廢止；國務院有關國有企業承包企業所得稅的辦法同時停止執行。</p>	<p>和國外國企業所得稅法》同時廢止。</p>	<p>民共和國外商投資企業和外國企業所得稅法》和 1993 年 12 月 13 日國務院發佈的《中華人民共和國企業所得稅暫行條例》同時廢止。</p>

附錄四、「台商對中國大陸勞動合同法與企業所得稅法之因應策略」問卷

您好：

此計畫為針對中國大陸勞動合同法修正所進行的研究，目的在了解台商如何因應新實施的勞動合同法，及可能採取的策略與作法。麻煩耽誤您幾分鐘的時間，請教您幾個問題，您的寶貴意見僅用於學術分析，絕不會對外公開，敬請放心。對於貴單位的協助，謹先致上萬分謝忱！

Q1. 請問貴公司的行業別？

- | | |
|-------------------|---------------------|
| (1) 農產品及食品業—5% | (9) 金屬基本工業及其製品業—20% |
| (2) 紡織業—5% | (10) 機械設備業—5% |
| (3) 皮革、毛皮及其製品業—5% | (11) 資訊電子及通訊業—20% |
| (4) 木竹藤製品業—20% | (12) 消費性電子產業—5% |
| (5) 印刷業—0% | (13) 電機器材及設備業—0% |
| (6) 化學材料及製品業—0% | (14) 運輸工具及零件業—0% |
| (7) 橡、塑膠製品業—20% | (15) 光學及精密器械類—0% |
| (8) 非金屬礦物製品業—20% | (16) 其他：_____—25% |

Q2. 大陸於 2008 年實施「勞動合同法」，請您評估此政策對貴公司所帶來的影響

- (1) 非常負面影響—17%
- (2) 負面影響—67%
- (3) 無影響—11%
- (4) 正面影響—5%
- (5) 非常正面影響—0%

Q3. 勞動合同法的實施是否對貴公司造成以下影響？

	非常嚴重	嚴重	普通	有些影響	沒有影響
(1) 需撥備或支付經濟補償金（資遣費）	22%	28%	22%	11%	17%
(2) 未簽合同（契約）每月需給兩倍工資	17%	33%	17%	11%	22%
(3) 無固定期限合同的潛在風險	33%	28%	11%	22%	6%
(4) 加班費至少給三倍	18%	53%	12%	5%	12%
(5) 派遣企業需繳保證金	11%	17%	33%	6%	33%
(6) 勞工年資滿 15 年，距退休年齡不足 5 年， 不能片面解約	17%	28%	22%	11%	22%
(7) 人事管理的自主權被削弱	24%	24%	28%	24%	0%
(8) 違約金法有限制，不得自由約定	35%	29%	6%	24%	6%
(9) 由單方制定轉為資勞雙方平等協商	18%	6%	52%	12%	12%
(10) 裁員規定嚴格，不利企業用人	46%	24%	0%	18%	12%
(11) 擔心工會勢力過大，令企業運作受到制肘	29%	29%	24%	6%	12%
(12) 勞動監察部門的規管日趨嚴厲	18%	41%	29%	6%	6%
(13) 工人維權意識過度膨脹，勞動糾紛增加	46%	24%	18%	6%	6%
(14) 其他：_____					

Q4. 請問貴公司認為「勞動合同法」對用人單位有何有利規定？

Q5. 貴公司預估「勞動合同法」將對企業在中國大陸的生產成本產生何種影響？

- (1) 沒有明顯變化—0%
- (2) 成本上升 1-5%—28%
- (3) 成本上升 5-10%—22%
- (4) 成本上升 10-15%—22%

(5) 成本上升 15% 以上，估計達____%—28%

Q6. 請問貴公司對「勞動合同法」所帶來的改變，會採取何種因應策略？

【可複選】

- (1) 依法建立內部規章制度—72%
- (2) 增加人力派遣員工的使用—17%
- (3) 將生產工廠遷移回台灣—11%
- (4) 轉移到他國（台灣除外）投資—17%
- (5) 加強其他成本控制，期能抵銷其衝擊—72%
- (6) 維持現狀—6%
- (7) 其他：_____

Q7. 大陸於 2008 年實施新「企業所得稅法」，請您評估此政策對貴公司的影響

- (1) 非常負面影響—0%
- (2) 負面影響—81%
- (3) 無影響—19%
- (4) 正面影響—0%
- (5) 非常正面影響—0%

Q8. 貴公司預估「企業所得稅法」將對企業在中國大陸的利潤產生何種影響？

- (1) 沒有明顯變化—25%
- (2) 利潤下降 1-10%—75%
- (3) 10% 以上，估計達____%—0%

Q9. 請問貴公司認為「企業所得稅法」哪些規定對貴公司影響最大？

Q10. 請問貴公司對「企業所得稅法」所帶來的改變，會採取何種因應策略？

【可複選】

- (1) 將未分配利潤進行再投資—29%
- (2) 將累積利潤回台灣投資—0%
- (3) 將累積利潤至他國（台灣除外）投資—0%
- (4) 重新調整中國大陸投資架構—50%
- (5) 維持現狀—36%
- (6) 其他：_____—7%

Q11. 如果貴公司計畫由中國大陸移往台灣進行投資轉移，將考慮哪些因素？

	非常重要	重要	一般	不重要	非常不重要
(1) 土地／廠房的成本	41%	35%	18%	6%	0%
(2) 勞動力的供應及素質	45%	33%	22%	0%	0%
(3) 勞工成本	45%	55%	0%	0%	0%
(4) 人民幣升值	20%	53%	27%	0%	0%
(5) 水電供應成本	14%	29%	57%	0%	0%
(6) 上下游產業配套	25%	56%	13%	6%	0%
(7) 通膨攀升，原料價格上漲	20%	47%	20%	13%	0%
(8) 環保條例日趨嚴苛	19%	31%	37%	13%	0%
(9) 勞動合同法帶來額外成本和風險	29%	47%	24%	0%	0%
(10) 「企業所得稅法」壓縮利潤空間	21%	36%	36%	7%	0%
(11) 「出口退稅」下降	38%	31%	25%	6%	0%
(12) 台灣金融與租稅政策改革	36%	43%	21%	0%	0%
(13) 與中國大陸的交通／運輸聯繫及成本	33%	33%	27%	7%	0%
(14) 政府的開明度及效率	47%	53%	0%	0%	0%
(15) 政府投資限制(如 40%上限)鬆綁	21%	14%	44%	14%	7%

(16) 其他：_____

Q12. 就前題請依次選出最重要的五項影響因素

Q13. 與中國大陸相較，台灣的優勢在於哪些層面？

Q14. 貴公司對中國大陸未來三年的經商環境有何看法？

- (1) 樂觀—5%
- (2) 審慎樂觀—39%
- (3) 中性—39%
- (4) 悲觀—17%
- (5) 非常悲觀—0%
- (6) 其他：_____

Q15. 請問貴公司預期未來三年營收將會

- (1) 增加—30%
- (2) 減少—35%
- (3) 持平—35%

Q16. 請問你認為貴公司未來三年營收得以「增加」的原因為何？【可複選】

- (1) 產業整體市場產值的提升（景氣好）—69%
- (9) 應收帳款回收狀況的改善—23%

- (2) 出口量的擴張—5.4%
- (3) 產品價格提高使營業額增加—15%
- (4) 產品價格下降使營業額增加—8%
- (5) 新產品的開發—6.2%
- (6) 人事成本的下降—31%
- (7) 其他成本的下降（原物料、流通...）—31%
- (8) 生產或銷售（服務）效率的改善—62%
- (10) 稅收優惠—15%
- (11) 匯率變動使營業額增加—15%
- (12) 法令的鬆綁使營業額增加—15%
- (13) 內銷市場擴大—54%
- (14) 訂單增加—38%
- (15) 其他：_____

Q17. 請問您認為導致貴公司未來三年營收得以「減少」的原因為何？【可複選】

- (1) 產業整體市場產值的下滑（景氣差）—71%
- (2) 出口量的縮減—59%
- (3) 產品價格提高使營業額減少—12%
- (4) 產品價格下降使營業額減少—29%
- (5) 不易開發新產品—18%
- (6) 人事成本的上升—76%
- (7) 其他成本的上升(原物料、流通...)—71%
- (8) 生產或銷售(服務)效率無法改善—18%
- (9) 應收帳款回收狀況的惡化—18%
- (10) 稅收優惠的取消或降低—41%
- (11) 匯率變動使營業額減少—47%
- (12) 法令的管制使營業額減少—29%
- (13) 其他：_____

Q18. 貴公司預計未來三年貴公司在中國大陸的生產成本將會有何變化？

- (1) 沒有明顯變化—12%
- (2) 成本上升 1-5%—6%
- (3) 成本上升 5-10%—59%
- (4) 成本上升 10-15%—24%
- (5) 成本上升 15%以上，估計達____%—0%

Q19. 請問貴公司預期未來三年利潤將會

- (4) 增加—17%
- (5) 減少—56%
- (6) 持平—28%

Q20. 面對中國大陸經營環境的變化，貴公司會考慮採取哪些應對策略？

【可複選】

- (1) 關閉工廠，結束經營—22%
- (2) 進行企業重組或合併—33%
- (3) 將生產工廠遷移回台灣—17%
- (4) 提升設備和技術—67%
- (5) 開發高增值的產品—78%
- (6) 創建自己的品牌—50%
- (7) 積極拓展內銷市場—44%
- (8) 其他：_____

Q21. 若要吸引台商回台投資，您覺得政府應採取哪些措施？

Q22. 請問貴公司未來有無計畫在中國大陸或香港股票市場上市？

- (1) 有，中國大陸—6%
- (2) 有，香港—12%
- (3) 兩者皆有—0%
- (4) 無—76%
- (5) 其他市場：_____—6%

Q23. 政府應該採取哪些措施，可以促使貴公司回台上市？

受訪者基本資料

S1. 請問貴公司的資本額? _____

S2. 請問貴公司的員工人數? _____

S3. 受訪者姓名: _____

S4. 受訪者職稱: _____

S5. 連絡電話: _____

S6. 公司名稱: _____

附錄五(一)訪談紀錄：○○科技電腦廠

專訪對象：○○科技電腦廠 電子事業群總經理 劉○人先生

訪談員：沈建宏先生

訪員沈建宏(後以“沈”表示)：想請教您關於大陸勞動合同的相關問題，可以嗎？

劉○人先生(後以“劉”表示)：好，不過可能沒什麼好問的，就大家都逃離大陸啊！(笑)

沈：有這麼恐怖嗎？自從大陸時行勞動合同法後，台商在大陸的投資環境有怎樣的改變呢？

劉：其實台灣產業過去會前往大陸發展，也就是因為那邊有廉價勞工。但大陸現在施行勞動合同法後，對大陸勞工的保護便使得勞工成本大增。像他們常常說的「五金」等福利措施，可能本來一個人的薪資一個月只要 700 元人民幣，但是加上這些福利措施，可能成本就會增加到 1300 元人民幣一個月，對企業的負擔當然增加。再加上現在他們週末加班，我們都必須給兩倍的薪資、平日加班一倍半，因此增加的成本使得大陸勞工不在有過去的優勢。

沈：那現在大陸台商大多如何因應？

劉：像五金的部份我們就只有逃啊！比如說這兩個保，那兩個不要保！但你就是怕遇到聰明的員工，他去告你你就會很慘了。還有一種就是透過人力公司以派遣方式任用，來逃避年資的限制。不然現在法規裡有一條，只要你在這家公司作十年就要養他一輩子，怎麼吃的消！只好由人力公司代為雇用勞工，而我們再跟他簽約，以避免相關年資所產生的問題。還有一點，就是大陸還是一個人治的國家，所以雖然法令是統一的，但各地方政府則有管理嚴密程度的不同，甚至有些地方

政府腦筋靈活，像崑山、廈門政府等，會想出配套措施，來紓緩法令對台商造成的壓力，也會使得其他地方的工廠向這些地方遷移。

沈：你知道他們有所謂的競業條款嗎？

劉：就我所知，就是為了保護當地產業智慧財產權的措施，使得高知識或高技能人才在離職後，有兩年的時間限制不得從事相關工作。這就是大陸希望能有所改變嘛！以前都是「Made in China」，都是低階的產業在大陸發展，但他們現在希望走向「Create in China」，競業條款就是為了讓大陸產業升級所提出的保護措施，讓企業願意花更多時間、金錢投資在大陸當地勞工身上。

沈：有公司因此轉向其他國家發展嗎？

劉：現在很多公司都轉往越南等地設廠，但越大的公司越跑不掉，只能說擴廠時轉往其他地方，但有的小的公司跑的很快的。

沈：那關於稅法的部分對台商造成的影響呢？

劉：以前中國為了吸引外商投資有像「三來一補」等的租稅減免措施，使得我們在當地投資時有更好的優勢。但現在就是對於這個租稅減免措施要逐步取消，大陸稅金是很重的，像開發票而言，大陸要加 17% 的稅。你想，台灣才 5%，他們是 17%，台商怎麼吃的消？過去可以不用開發票，而現在則逐步取消相關優惠，在大陸投資的成本和風險自然與日俱增。

附錄五(二)訪談紀錄：X X 集團(企業所得稅法)

訪談地點：X X 上海總部

訪談時間：2008/11/24 下午 2 時

專訪對象：X X 集團投資處處長 戴○芳處長(台籍)

稅務投資處 王○娟副處長(陸籍)

訪談員：沈建宏先生

第一段訪談主題：企業所得稅法對 X X 集團之影響

戴○芳處長(後以“戴”表示)：離開大陸不只是台商的問題，現在跑得最快的是韓商。你到上海附近的韓國街去看看，店關的關、倒的倒。韓元又貶的太厲害，當初來的時候美元對韓元是 900 元來的，現在就算房地產低，打個八折賣也值得。現在回去 1500，就算回去也是賺翻了！所以大家拼命賣。

戴：X X 集團是一個現金流極強的公司，是做品牌的公司。所以所受之衝擊較小，但台商百分之八十做代工，所受之影響可想而知。

訪員沈建宏(後以“沈”表示)：X X 是做內銷為主之公司在企業所得稅法施行後，相關稅率調降到 15% 左右，是否反而對像 X X 這樣內銷為主的公司產生正面的效益？

戴：企業所得稅法對所有的外資都不是正面的。因為外資企業本有享有的「兩免三減半」，現都恢復成國民待遇。內資由 33% 調降到 25%，外資企業從兩免三減半調到 25%，從去年開始抓五年的過渡期完了，大家就都回到 25%。2012 年起內外資都是 25%，所以對外資來說當然是有影響的。

沈：對 X X 的獲利影響評估？

戴：每年獲利減少 2-3%，一直持續到 2012 年。

戴：大陸政府近來推出一連串宏觀調控的措施，在明年將會出台的增值稅由生產型改為消費型，感覺上是減稅的，像過去你的機器設備過去是不能抵稅的，只有原物料可以抵稅，但從明年一月一號開始就開始可以抵 17% 的增值稅。在中國大陸政府決定的政策是無法變更的，但他可能會透過一些配套來舒緩企業的壓力。而且是內外資一體適用，而且連國外進口的設備都可以抵，從前國外的設備還要看免稅額度、或是否為鼓勵類設備，但現在將這些限制都拿掉，所以你現在的所有資產只要符合他的項目都可以提。

沈：中國政府在稅賦改革的政府政策推行及擬定上，貴企業感覺是否是有計畫性，穩定的推行？

王○娟副處長(後以“王”表示)：中國從過去計畫經濟走向市場經濟，這幾年以來吸取很多國際上的做法。像稅制的部分，甚至和香港、新加坡、台灣等國學習。

沈：當初 X X 在新加坡上市的考量為何？目前在台第二上市考量又為何？

戴：這次回台上市就是賣老股，股款是歸股東所有，所以和公司資金規劃是完全沒有關係的。而當初在新加坡上市主要就是因為台灣政府當時對台灣企業對陸投資有相關限制，但當時 X X 集團以在大陸市場十分強大，所以當初只好用新加坡上市將新加坡視為母公司，台灣視為子公司的方式來避免法令的限制。

沈：以 X X 深耕大陸的經驗，台灣政府提出何種政策是會有助於台商回台的？

戴：首先最重要就是雙重租稅的問題，像大陸政府和新加坡政府就訂有雙重租稅協定，所以不會雙重課稅。像現在公司盈餘匯至新加坡都不會被課稅，但匯回台灣就很有可能被課稅。台灣對這部分法令還是不清楚的，企業最關心的就是成本和稅賦問題。

沈：在企業所得稅法推行後，對台商開立發票的實務上有無改變？

戴：大陸現在正在推行稅務改革，像在上海過去都是給定額發票，但現在很多都是機打發票了，政府逐漸在強化稅務整體管理能力及機制。

王：現在中國大陸政府想把全國的發票全部聯網，目前實務上實在是各省各自為政，但感覺到政府在努力建構中。中國各省間的差異實在很大，大小、貧富程度、執行者、甚是對法規的認知都有所不同，所以這實在是個浩大的工程。

沈：現今面對全球性的景氣衰退, X X如何看待?如何因應?

戴：X X是個固定勞工占總勞工數百分比極高的公司，所以只要你不隨便解雇人，其實新勞動合同法對企業的影響實在有限。有些台商做製造業代工人數是隨著訂單增減，相信影響就比較大了。

沈：以過去這幾年來講台灣政府對台商的協助，你們的感受是如何？

戴：因為我們X X企業本來就沒有依靠台灣政府，資金方面也沒有依靠台灣的銀行，所以幫助不是那麼的大。

沈：那會感覺到壓力或者是阻撓嗎？

戴：當初這個會，因為報紙一寫他們不明究理，不曉得我們的投資架構，認為你就是有，然後就變成是報紙上傳來傳去，政府官員看報紙然後就照查，後來才發現罰不到，所以說影響一定會有啦，只是到最後查起來都是沒事的。

沈：如果現在貴公司相關的製造工廠要再擴廠的話，目前為止，考量的因素稅率的問題，還有哪些會是考量的方向？

戴：X X在中國大陸是以遍地設廠為原則，為了節省運費，所以工廠跟著市場走，但現今有考慮發展東南亞市場，不過考量現今集團尚無設立海外工廠之能力，

故尚無於東南亞設廠之考量，不過反倒積極佈局將對東南亞供給之工廠設於廣西之經濟特區，一出境即供給整個東南亞市場。

沈：所以現在貴集團製造工廠大部分分布在哪邊？

戴：我跟你說大陸省我們沒有的工廠，西藏、雲南、貴州外幾乎都有。

沈：所以說當地製造就是負責行銷當地的區域嗎？

戴：這是我們的目的，但當然也許會有工廠配置上的調配。

沈：我想請教貴公司下一個階段台商的挑戰，最大的部份會在哪裡？

戴：因為我們公司做品牌的，所以我覺得問我們的公司觀點會比較不正確。

王：主要兩點：第一，就是近年來成本的上升，原物料上漲，因為 X X 是傳統食品產業所以會壓縮我們的獲利；因為我們公司是做內銷的市場，近年來業務擴展十分快速，所以有後勤跟不上來的問題，但都屬於公司本身之問題。近年來幾乎我們已進駐中國大陸一二線的城市，並連結相關供應鏈，所以人力擴張十分快速，相關行銷服務人員有時訓練的速度會跟不上擴張的速度。

沈：有沒有給台灣政府的建議？

戴：我覺得就是金融開放，對中小企業東莞、蘇州，他們渴望的就是台灣銀行的支持，畢竟他們的信用基礎都在台灣，大陸的銀行根本就不認，讓這些台灣的銀行趕快進來，對台商而言幫助很大，因為他們會把台灣的資產抵押借錢，這是可以行的通的，但台商要跟大陸銀行借錢，台灣的房產要抵押給你，他不認識台灣，他沒辦法執行，所以根本不會收，所以金融業一定要趕快來，對台商才有幫助。

沈：我有聽到企業反應，如果在國外上市，往往都被低估，因為很大的牌子，如

在新加坡，人家不認得，但是在國內是很有知名度的。

戴：其實我覺得這不見得，就像我們公司我們在香港掛牌，因為香港是一個國際的透明的市場，難道只有台灣人認識 X X 嗎？所以我覺得是視野的問題。

附錄五(三)訪談紀錄：X X集團(勞動合同法)

訪談地點：X X上海總部

訪談時間：11/24 下午 2 時 30 分

專訪對象：稅務投資處 王○娟副處長(陸籍)

人力資源處 主任

訪談員：沈建宏先生

第一段訪談主題：勞動合同法對X X集團之影響

訪員沈建宏(後以“沈”表示)：台資企業在中國大陸這裡的投資情形，現在政府很關心，也覺得這是我們有義務要了解的，就像我們自己的兄弟在外面打拼，現在我們政府的想法就是要給台商資助資源，不能夠扯後腿，因此台灣政府希望能夠了解並更謹慎評估並給於支持，其中有一個是關於勞動合同法的部分，剛跟處長和副處長聊過大概了解勞動合同法對貴公司的影響不是那麼大，那它的影響可以小到多小？程度或相關的情形，這也是我們必須了解的部分，我想請教一下：當初一開始在設置在工廠的時候就沒有設置在沿海，而選擇在湖南，當時的考量是什麼呢？現在回頭去評估，覺得這樣的策略是否是成功的？

王○娟副處長(後以“王”表示)：當初我們之所以選擇湖南，源自當時蔡總裁到中國來考察時，因為那時大陸剛剛開放，湖南省長特別的熱心，希望X X來湖南發展，所以提供了很多協助，當時蔡總裁在中國大陸是第一個台商在中國設廠，政府的支持其實非常重要，所有的程序完全都不知從何開始 當時湖南剛好提供我們這方面有力的支持，所以就以湖南為點，這就是緣由。

沈：現在X X幾乎在全中國都有分公司，但是各省政府在執行政策的力度與標準都不同，像X X這樣的大集團如何去因應各省的政策執行方式？

王：我們總部從九六年開始在新加坡掛牌上市，那個時候我們的工廠就有二十家左右，當時我們所生產的產品大陸沒有人見過的，味道非常好，當時中國大陸休閒食品業未發展，沒有像我們這樣的休閒食品公司，非常新奇。後來又陸續就在杭州、北京逐步擴展。當時各地政府對台商的需求非常渴望，我們最早建廠在河南等地，很多地方都是非常支持的，都為了吸引廠商設廠願意提供許多政策配套及優惠。所以當初都是配合各地政府在重劃區中設立廠房，後來各地政府見 X X 發展順利，亦紛紛向 X X 招手，後就於上海成立事業總部負責政策制定及整合，包括人力、營運、生產、研發、採購、財務等部門包括我所負責的稅務區塊，而由總部控制各地政策及執行方式。各地的問題和困難都會回到總部處理及擬定解決方案，交至各地執行。

沈：各省份當中，有沒有覺得哪個省份執行力度特別強的？

主任：沿海經濟越發達的城市愈重視，力度也比較強，像上海，廣東，浙江這一帶，比內陸要強很多，但總來說，對我們的影響不太大。

沈：各個省份當中所簽訂的勞動合同是否都一樣呢？

主任：我們現在所簽訂的勞動合同是我們總部集團制定統一的規範模板，然後把這個模板發到各省的工廠及分公司交由他們當地的勞動機關去審議，大部分是直接審議通過，有一些當地的政府是提出自己的版本強制執行，包括南京，天津，他們是有自己的一套統一版本。

沈：那你們對於那個標準版本，有沒有意見，例如無法接受或是爭議的部分？

主任：集團的版本跟政府當地的版本比較，我們集團的版本內容更細一些，更細節、更多一些，而政府的勞動合同就是一張紙而已，非常的簡單，很多地方我們採用用它們的標準版本，用我們的版本作為備份條款。

沈：他們大部分有公訂條款的地區，他的執行力度是會特別強？還是他有規範了

就沒有特別去要求，還是說兩者沒有直接的相關？

主任：沒有直接的相關，很多地方制定標準的版本，很多就是操作起來比較方便，力度上來說，不是說有規範版本就一定強，以上海來說，它沒有規範版本，它的力度反而會強。(力度強弱與是否政府有公定版本無關)

沈：：以華南、華中、華北，這三個區或者是東北相較之下有差別嗎？

主任：相較之下南方比北方嚴，東方比西部嚴，經濟越發達區越嚴格。

沈：經濟越發展勞工數量多，對當地的影響層面也比較深，因此會比較要求。那以貴公司這麼多產業當中，這個勞動合同的影響有差別嗎？

王：現在 X X 還是以食品製造業為大宗，其他的副業畢竟還是在草創階段、起步期，所以還沒能非常了解其中的差異。

沈：剛才我們在樓下看到五萬多人的數字，以簽勞動合同的人數來算嗎？

主任：裡面包括勞務派遣。

沈：貴公司的勞務派遣跟固定員工的比例約多少？

主任：這個不是固定的，因為我們在生產旺季的時候，生產線上的人需求量會突然增加，生產旺季的時候大概多的工廠會加到百分之四十，小工廠大概百分之二十，隨著生產旺季的結束，這批勞務派遣工就由勞務派遣公司回收掉，所以這是根據生產的週期來運行的。

沈：所以以勞動合同法實務上的規定，約聘僱的是需要簽勞動合同嗎？

王：我們是跟勞務派遣公司簽的。

沈：那這個部分在運作上都沒有問題嗎？

主任：這個部分從新法出來以後，勞務派遣公司進行招標的流程，後期監管的流程，包括款項，發票，我們都有一個全套的流程，所以運作上跟以前相比現在更加規範了。

沈：有些企業在勞動合同法上台之前，先做一個評估，把一些不是讓他們滿意的人，規劃到勞務派遣的部分，貴公司有沒有類似這樣的運作呢？

主任：我們這邊完全沒有，因為我們的勞務派遣員工一直以來都是針對生產線的一線作業員。

沈：所以在這個新法到舊法之間，大概貴公司做的調整有哪些？本來有訂定合同法？

主任：本來就有

沈：所以只是更加規範，更細項的要求，而且在訂定勞動合同的時間也有一個限制對不對？

主任：我們現在人力方面的調整最大的就是勞動合同期限，以前的話是一年簽一次，現在新員工一入職要簽三年零一天的勞動合同，試用期以前是三個月，現在是六個月，這部分的話是有差異的，但這只是紙面操作，落實到員工身上，員工不會覺得有什麼差異的地方，因為一年還是三年都是做嘛！

沈：過去貴公司在多久之前會跟員工簽訂書面的勞動合同？從一開始就有嗎？

王：從我當年進公司、97年就有，只要是像我們這種正式勞工都會簽訂。

沈：貴公司在 2007 年 12 月之間有辦一個全國性的人力資源主管會議，這個時間點就是在新法上台之前，這跟勞動合同法的修訂有無直接的關係？當中有做什麼

宣示或宣導嗎？

主任：沒有直接的關係，據我了解這是我們每年例行的。當時也是藉這個機會對所有的人力主管就這個勞動合同的相關規定進行了一個全面的培訓，其實我們正式的培訓是在這之前的，我記得是十一月，十二月只是一個年底的聚會而已。

沈：在勞工的管理實務上，無論是請假、獎懲、福利、制度，這個新法、舊法的改變，有無實際上的差別？

主任：休假方面有差異，出了一個勞動合同的年休假制度是有差異的，主要是在於定義了員工休假的時間。但因為我們已前就是已經優於這個規定，所以我們就沒有做調整。勞動合同的規定是滿一年可以修五天年假，我們以前是七天到十天的。還有定義年假如果是多休，員工如果提前休完年假，離職的時候不可以提出扣回。

沈：關於五險一金，本來貴公司這個部分都有包含在原來的福利制度當中嗎？

主任：這個全國並不是統一規定的，因為像上海對有上海戶籍的，包括「上海人才引進居留證」的人，可以投繳五險一金，上海當地強制規定是三金，我們公司的規定是優於上海的規定，全國其他的地方每個城市都有自己的規定，有的是強迫繳納三金、有的是四金等等，不管是如何的規定，我們都會根據當地政府的政令來做調整。

沈：我看完五險一金的內容，很怕兩岸的認知有所不同，因此想請教您，說明一下五險一金大概包含的內容？

主任：五險：

(一)養老:退休以後，以前是大鍋飯，國家、企業養的，現在是退休之後國家不再承擔你任何費用，這部分轉到社會統籌，由社會統籌結合你帳戶裡的儲蓄來供給你養老，占薪資比例個人百分之八，企業百分之七。

(二)醫療:一部分個人支付，一部份企業支付，企業支付以前是直接進入個人帳戶，現在做了調整，現在做成是商業保險，當你需要醫療時，可以用它來報銷，現在帳戶裡完全是個人的部分，按照所需支付醫療相關費用一定比例支付。

(三)失業:失去工作的期間，可以根據投繳的年限，獲得不超過兩個月的補助，支撐到你找到下一份工作，跟遣散費不相關，是對暫時性失業的保障。

(四)工傷:企業支出，因公受傷四十八小時之內提報工傷申請，查明屬實，再拿相關醫療費用到勞動保障局告知，直接由保險局給付，因工傷而無法工作期間之薪資亦被保障，由企業支付。

(五)生育:只有女同胞，能夠得到津貼，這是國家所做計劃生育的規定，按照她固定的休假期，也就是產假，待薪假，以前沒有這項保險的時候，待薪假期間薪資是由公司發放，現在有了這個保險之後，一部分的薪資是由社保局支付的，中間的差額還是由公司支出，讓員工在生育的期間也能夠得到完整的薪資。

(六)一金:：房屋公積金：企業個人各占百分之七，進入統籌帳戶，可以以此為基礎，作為抵押及貸款。像上海就有這項公積金，各地政府也多有，但只是要看政府有沒有強制企業繳交。

沈：現在有沒有員工申訴或是故意找麻煩的情形，在新法上路之後，有無增加的趨勢？

主任：有

沈：新法上路對勞工的心態，與雇主對立有引導的方向？

主任：其實不是引導，而是希望值變高了，因為新法與舊法影響不是這麼大，只是大家對他的希望變高了，而且新法比舊法更普及。

沈：在公司內最常見的訴訟型態？

主任：加班費

沈：大部分爭執的問題在於薪資？時數？

主任：薪資，多出來的加班費不符合期望值。

沈：貴公司多久之前了解新法要頒布？

主任：勞動合同法修訂了滿長的時間，草案就出來了四次，最後一次是六月份，到了八月就宣布了正式的版本，所以當時全國上下對於這個新法已經是沸沸揚揚討論了一年了。

沈：在這一年當中貴公司有無為此辦任何的活動或研討？

王：應該是都有，因為勞動合同法不單是對公司，也是對個人的權益。即使像我不屬人力部門就已受過不下三次關於勞動合同法的相關訓練課程。

沈：有沒有辦法粗估勞動合同法施行對人事成本增加多少百分比？

主任：增加百分之十二左右，實際上這半年營運下來好像沒有這麼誇張，我個人感覺是百分之五到百分之十之間，主要產生的是資遣費。

沈：貴公司的勞動合同是否能方便提供我參考？如果你有天津或南京規定的版本是否也能夠提供？

（後以電子郵件方式寄送附件如下）

合同範本一 (x x集團總部)

劳动合同编号：_____

_____有限公司

劳动合同书

甲方：_____（以下称“甲方”）

主要经营地：_____

法定代表人或委托代理人：_____

乙方：_____（以下称“乙方”）

身份证号码：_____

实际居住地：_____

联系地址：_____

户籍所在地：_____

联系方式：_____（固定电话）_____（移动电话）

紧急联系人：_____ 联系电话：_____

甲乙双方就劳动关系的建立及其权利义务等事宜，根据《中华人民共和国劳动合同法》及有关劳动法律、法规、行政规章和企业依法制定的规章制度、集体合同，遵循自愿、平等、协商一致的原则，一致同意

订立本劳动合同（以下简称合同），共同信守合同所列各条款，并确认合同为解决争议时的依据。

第一章 合同的类型与期限

第一条 甲、乙双方约定劳动合同期限类型为（_____）。

（一）有固定期限合同，自_____年_____月_____日起至_____年_____月_____日止。

（二）无固定期限合同，自_____年_____月_____日起。

（三）以完成一定的工作任务为期限：自_____年_____月_____日起至_____工作任务完成时为合同终止期限。

第二条 若乙方开始工作时间与合同订立时间不一致的，以实际用工之日为合同起始时间，建立劳动关系。

第二章 试用期

第三条 甲乙双方约定试用期自_____年_____月_____日起至_____年_____月_____日止，共_____个月，试用期工资按照甲方薪酬管理制度支付。若用工之日与试用期约定起始之日不符的，以用工之日为试用期的起始时间。

第四条 录用条件：乙方须满足本合同附件《岗位描述》中录用条件的要求。

第三章 工作内容与工作地点

第五条 甲方聘用乙方从事_____工作，详见本合同附件《岗位描述》；

第六条 乙方的工作地点为_____。

第七条 乙方应认真履行甲方制定的岗位职责，按时、按质、按量完成其本职工作。

第八条 甲方因生产和工作需要，依据乙方的专业、特长、工作能力和表现，需调整乙方工作岗位的，原则上应协商一致，但以下情况除外：

- (一) 甲方因生产经营服务需要，产业、产品结构调整及工艺规程、组织机构设置等情况发生变化需调动乙方工作岗位时，乙方同意接受；
- (二) 甲方确因生产经营服务需要，可以临时安排乙方从事其他岗位工作，工作期限由双方协商确定；
- (三) 乙方因技能、身体等因素达不到生产服务、工作质量、产量等指标，不能胜任工作的。

第四章 工作时间与休息时间

第九条 乙方的工作时间：乙方所在岗位执行下述工时制度
(_____)，具体作息时间的按公司规定执行。

- (一) 标准工时制
- (二) 不定时工时制
- (三) 综合计算工时制

第十条 甲方按国家、省、市规定保证乙方的休息权利，乙方在合同期间享受法定休假日以及婚丧、计划生育、女职工劳动保护等有薪假期待遇。

第十一条 甲方因工作需要安排乙方延长工作时间或节假日、加班加点的，乙方应服从甲方统一安排。

第十二条 乙方未按甲方加班制度进行申请并取得同意的，不视为加班。

第五章 规章制度与劳动纪律

第十三条 乙方自觉遵守国家的法律、法规、规章和社会公德、职业道德，维护甲方的声誉和利益。

第十四条 甲方依法建立和完善各项规章制度，甲方应将制定、变更的规章制度及时进行公示或者告知员工，乙方应严格遵守。

第十五条 乙方不得从事第二职业或其他任何与甲方利益冲突的活动，并保守甲方的商业秘密和知识产权。乙方违反劳动纪律和规章制度的，甲方有权按国家和本单位的有关规定对乙方给予纪律处分或经济处罚，直至解除本合同并依法追究乙方的相关责任。

第六章 劳动报酬

- 第十六条** 薪酬：乙方在法定工作时间内提供正常劳动后，甲方根据乙方现任职务或工作岗位、本单位薪酬管理制度按月以货币形式支付乙方工资。
- 第十七条** 甲方于每月_____日以银行转帐或现金形式支付乙方上月工资。
- 第十八条** 本合同履行期间，乙方的工资调整按照甲方的薪资管理制度确定。甲方施行调岗调薪制度。
- 第十九条** 甲方安排乙方延长工作时间或休息日、法定节假日工作的，甲方按照国家规定给予加班工资或补休。
- 第二十条** 乙方对自己的薪资收入承担缴纳个人所得税等其他的义务，按照国家法律规定，由甲方代扣代缴。

第七章 社会保险和福利待遇

- 第二十一条** 甲方根据国家和省、市规定为乙方参加社会保险。乙方个人缴纳部分由乙方自行承担并由甲方在工资发放时代扣代缴。
- 第二十二条** 乙方患病或非因工负伤，其病假工资、疾病救济费和医疗待遇按照国家和本省、市相关规定执行。
- 第二十三条** 乙方患职业病或因工负伤的工资和工伤保险待遇按国家和本省、市相关规定执行。
- 第二十四条** 甲方依照其相关规章制度向乙方提供的单位福利甲方有权予以调整。

第八章 劳动保护、劳动条件和职业危害防护

- 第二十五条** 甲方建立健全生产工艺流程、操作规程、工作规范和劳动安全卫生制度及其标准。甲方对可能产生职业病危害的岗位，对乙方履行告知义务，并做好劳动过程中职业危害的预防工作。乙方应严格遵守相关操作流程与安全制度。
- 第二十六条** 甲方为乙方提供必要的劳动条件及安全卫生的工作环境，并依照企业生产经营特点及有关规定为乙方提供劳动防护用品，乙方严格按照要求穿戴劳防用品。
- 第二十七条** 甲方对乙方进行职业技术、安全卫生、规章制度等必要的教育与培训，乙方应认真参加甲方组织的各项必要的教育培训。

第九章 劳动合同的履行、变更、解除和终止

第二十八条 甲方与乙方应当按照劳动合同的约定，全面履行各自的义务。乙方应当认真履行自己的劳动职责，并亲自完成本合同约定的工作任务。

第二十九条 乙方在本合同期内履行全职工作，未经甲方书面允许，乙方不得在其他单位兼职。

第三十条 甲方与乙方协商一致，可以变更劳动合同约定的内容。

第三十一条 乙方提前三十日以书面形式通知甲方，可以解除劳动合同。乙方在试用期内提前三日通知甲方，可以解除劳动合同。

第三十二条 乙方有下列情形之一的，甲方可以解除劳动合同：

- (一) 在试用期间被证明不符合录用条件的；
- (二) 严重违反甲方的规章制度的；
- (三) 严重失职，营私舞弊，给甲方造成重大损害的；
- (四) 乙方同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成甲方的工作任务造成严重影响，或者经甲方提出，拒不改正的；
- (五) 因《劳动合同法》第二十六条第一款第一项规定的情形致使劳动合同无效的；
- (六) 被依法追究刑事责任的。

第三十三条 有下列情形之一的，甲方提前三十日以书面形式通知乙方或者额外支付乙方一个月工资后，可以解除劳动合同：

- (一) 乙方患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由甲方另行安排的工作的；
- (二) 乙方不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；
- (三) 劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经甲方与乙方协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的。

第三十四条 甲方有下列情形之一的，乙方可以解除劳动合同：

- (一) 未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；
- (二) 未及时足额支付劳动报酬的；
- (三) 未依法为乙方缴纳社会保险费的；
- (四) 甲方的规章制度违反法律、法规的规定，损害乙方权益的；
- (五) 因劳动合同法第二十六条第一款规定的情形致使劳动合同无效的；
- (六) 法律、行政法规规定乙方可以解除劳动合同的其他情形。

甲方以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫乙方劳动的，或者甲方违章指挥、强令冒险作业危及乙方人身安全的，乙方可以立即解除劳动合同，不需事先告知甲方。

第三十五条 乙方有下列情形之一的，甲方不得依照《劳动合同法》第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同：

- (一) 从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查，或者疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间的；
- (二) 在甲方工作期间患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的；
- (三) 患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；
- (四) 女职工在孕期、产期、哺乳期的；
- (五) 在甲方连续工作满十五年，且距法定退休年龄不足五年的；
- (六) 法律、行政法规规定的其他情形。

第三十六条 有下列情形之一的，劳动合同终止：

- (一) 劳动合同期满的；
- (二) 乙方开始依法享受基本养老保险待遇的；
- (三) 乙方死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的；
- (四) 甲方被依法宣告破产的；
- (五) 甲方被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者甲方决定提前解散的；
- (六) 法律、行政法规规定的其他情形。

第三十七条 劳动合同期满，有《劳动合同法》第四十二条规定情形之一的，劳动合同应当续延至相应的情形消失时终止。

第三十八条 乙方有下列情形之一的，劳动合同无效：

- (一) 乙方在应聘时向甲方提供的其个人资料是虚假的，包括但不限于：离职证明、身份证明、户籍证明、学历证明、体检证明、资格证明等是虚假或伪造的；应聘前患有精神病、传染性疾病及其它严重影响工作的疾病而在应聘时未声明的；应聘前曾受到其它单位记过、留厂察看、开除或除名等严重处分、或者有吸毒等劣迹而在应聘时未声明的；应聘前曾被劳动教养、拘役或者依法追究刑事责任而在应聘时未声明的等欺诈方式订立的劳动合同；
- (二) 乙方以胁迫的手段或者乘人之危，使甲方在违背真实意思的情况下订立或者变更合同的；

第十章 经济补偿与赔偿

第三十九条 本合同的解除或终止，凡属劳动合同法规定应给予经济补偿金的，甲方应按法律规定的标准支付经济补偿金给乙方。甲方依法应当支付的经济补偿金、医疗补助费等相关费用，在乙方履行完工作交接手续时支付。

第四十条 乙方欠付甲方任何款项的，或给甲方造成任何经济损失的，依照法律法规规定和本合同约定应承担赔偿责任。甲方有权从乙方的工资、奖金及津贴、补贴等（包括并不限于此）中做相应的扣除，但该扣除不得违反法律法规的规定，扣除部分不足以赔偿甲方所受到的损失的，甲方仍然有权就剩余部分向乙方追偿。

第十一章 后合同义务

第四十一条 本合同解除或终止时，乙方应履行下列义务：

- (一) 向甲方指定的人交接工作；
- (二) 完好归还其占有的甲方的办公用品、文件、设备等有形或无形资产；
- (三) 向甲方完整移交载有甲方重要信息的任何载体；
- (四) 协助甲方清理双方之间的债权、债务；
- (五) 完成甲方规定的离职流转程序，办理有关离职手续；
- (六) 其他：_____。

第四十二条 本合同解除或终止时,甲方应履行下列义务:

- (一) 为乙方办理终止劳动关系手续;
- (二) 自劳动关系终止之日起 15 日内为乙方办理相关社会保险的帐户转移或者封存手续;
- (三) 应乙方要求,及时、如实出具乙方的工作履历或绩效证明。

第四十三条 乙方不辞而别的,或者下落不明的,或者乙方违反本合同或合同附件约定解除本合同的、违反本合同或本合同附件约定的服务期协议、保密义务或竞业限制,或者未按本合同约定办理离职交接手续,或者由于乙方原因使得本合同无效的,乙方应承担因此造成的致使甲方无法办理或迟延办理与乙方离职相关的手续的责任,对甲方造成经济损失的,乙方应承担赔偿的责任。

第十二章 培训服务期与竞业限制

第四十四条 乙方在本合同期内接受甲方提供的出资专项技术培训的,双方可另行签订《服务期协议》作为本合同附件,约定具体服务期、违约责任。

第四十五条 乙方应当保守甲方的商业秘密,商业秘密系指不为公众所知悉,能为甲方带来经济利益,具有实用性并经甲方采取保密措施的技术信息和经营信息。包括但不限于下述内容:

- (一) 技术信息。技术信息的范围包括但不限于技术方案、工程设计、电路设计、制造方法、配方、工艺流程、技术指标、计算机软件、数据库、试验结果、图纸、样品样机、模型模具、操作手册、技术文档、涉及商业秘密的业务函电等等。
- (二) 经营信息。经营信息的范围包括但不限于客户名单、营销计划、采购资料、定价政策、不公开的财务资源、劳动报酬、进货渠道、产销政策、招投标中的标的及标书内容等。
- (三) 公司依照法律规定和有关协议约定对外应承担保密义务的事项等。

第四十六条 乙方负有保密义务的,甲、乙双方可另行签订《保密协议》作为本合同附件,约定具体保密内容或竞业限制期限、违约责任。

第十三章 劳动争议处理

第四十七条 甲乙双方因合同而发生争议可以向甲方所在地的劳动仲裁委员会申请仲裁。如不服仲裁裁决的，向甲方所在地的人民法院提起诉讼。

第十四章 其他规定

第四十八条 本合同如与法律、法规相抵触的，或者因法律、法规的变更而不一致的，以法律、法规规定为准。

第四十九条 本合同未尽事宜，双方另有约定的，按约定内容执行；双方没有约定的，按法律、法规和甲方规章制度的规定执行。

第五十条 乙方同意，在其处于联系障碍状态（包括但不限于乙方因病住院、丧失人身自由等情形）时，委托本合同中填写的“紧急联系人”作为乙方的受委托人，该受委托人享有代表乙方接受和解与调解，代领、签收相关文书的权限。

第五十一条 乙方联系地址为双方约定之信函联系地，乙方联系地址若有变更，应及时通知甲方，否则因此造成双方通讯障碍及相应的损失，甲方不承担责任。

第五十二条 甲方的规章制度（包括但不限于员工手册、岗位职责、培训协议、保密协议、安全准则等）均属合同的主要附件，其效力与合同条款等同；乙方在签订本劳动合同前确定已学习并接受甲方的规章制度（包括但不限于员工手册、岗位职责、培训协议、保密协议、安全准则等）。

第五十三条 经双方确认，以下文本作为本劳动合同的附件：

- （一） 附件 1：《岗位描述》；
- （二） 附件 2：《员工手册》；
- （三） 附件 3：《奖惩制度》；
- （四） 附件 4：《考勤制度》；
- （五） 附件 5：《道德规范、利益冲突排解及保密义务协议》；
- （六） 附件 6：_____

(七) 附件 7: _____

第五十四条 甲、乙双方另行约定条款:

(一) _____。

(二) _____。

(三) _____。

第五十五条 经甲乙双方协商一致,合同一式两份,甲乙双方各执一份,经双方签字(或盖章)后生效。

甲方: (签字盖章)

乙方: (签字或盖章)

签订日期:

签订日期:

签订地点:

签订地点:

南京市劳动合同书

(2008 版)

甲方(单位)全称_____

单 位 类 型_____法定代表人 (或负责人) _____

登 记 注 册 地_____ 邮 编 _____

实 际 经 营 地_____ 邮 编 _____

_____ 劳动保障证号 _____ 组织机构代码证号 _____

联系部门_____ 联系人_____ 联系电话_____

乙方(职工)姓名_____ 性别_____ 文化程度_____

出 生 年 月_____ 在本单位工作起始时间_____

居民身份证号_____ 劳动保障卡号_____

户 籍 所 在 地_____ 邮 编 _____

实 际 居 住 地_____ 邮 编 _____

职业资格证书名称及等级_____

就业登记证号_____联系电话_____

南京市劳动和社会保障局制

根据《中华人民共和国劳动合同法》及有关法律法规规定，甲乙双方本着平等自愿、协商一致、合法公平、诚实信用的原则，签订本劳动合同，并承诺共同遵守：

一、劳动合同期限

甲乙双方约定采用下列第（ ）种方式确定劳动合同期限

(1) 固定期限劳动合同：自_____年_____月_____日起至_____年_____月_____日止。合同期满，经双方协商一致可以续订；双方或一方不愿续订的，本合同终止。若乙方出现《劳动合同法》第四十二条情形之一的，本合同依照第四十五条规定顺延至情形消失时终止。

(2) 无固定期限劳动合同：自_____年_____月_____日起。乙方符合《劳动合同法》第十四条规定情形之一，并提出或同意签订无固定期限劳动合同的，双方应当订立无固定期限劳动合同。

(3) 本合同自_____年_____月_____日起始，以完成_____工作任务为合同终止时间（该工作为甲方事先确定并且完成目标是确切具体的）。

二、工作内容和工作地点

1、工作内容：甲方安排乙方在_____岗位从事_____工作。

甲方安排乙方从事工作的内容和要求应当符合国家制定的劳动基准。

2、工作地点：_____。

3、乙方应当提高职业技能，按相关标准及甲方依法制订并公示的劳动规章和

合同约定履行劳动义务。

三、工作时间和休息休假

1、工作时间：乙方的岗位实行（标准、综合计算、不定时）工时工作制。

其中，标准工时工作制度为（常白班、_____班_____运转工作制），每天工作_____小时，每周休息日为_____。

实行综合计算工时工作制或不定时工时工作制的岗位（工种），应当经甲方报经劳动行政部门批准。

2、乙方享有法定休息休假权利，乙方具体休息办法和时间按甲方规定由双方商定。甲方因工作需要安排乙方延长工作时间或在节假日加班的，应与工会和乙方协商同意，依法支付加班加点工资，或按规定安排补休。

3、乙方休息休假期间的工资支付或扣减办法按国家相关规定执行。

四、劳动报酬

1、每月_____15_____日为甲方工资发放日，工资发放形式为（现金直接发放、委托银行发放），乙方的工资标准采用下列第（_____）方式确定：

（1）月薪制：每月为_____元，具体办法按照甲方依法制订的相关规定执行。加班加点工资按国家规定的加班工资的计发基数标准计算。

（2）基本工资和绩效工资相结合的工资分配办法：乙方的基本工资为每月_____元（实行年薪制的每月预付工资为_____元）；绩效工资考核发放办法按乙方的业绩和甲方依法制订的相关规定考核确定。

（3）计件工资制：计件工资的劳动定额管理按照甲方依法制订的相关规定，乙方的定额单价为_____元。甲方确定、调整劳动定额的标准应当保证本单位与乙方同岗位 90% 以上的劳动者在法定工作时间内能够完成。超过法定工作时间及标准以外劳动定额，应当按照法定加班工资的标准计算计件工资。

(4) 其他工资分配形式：

2、乙方从事可能产生职业病危害的岗位工种、夜班劳动、高温等作业的津贴、补贴，按国家和甲方有关规定或集体合同执行。

3、甲方向乙方支付工资时，必须出具工资清单，包括乙方姓名、发放时间、应付工资、实发工资、代扣和扣减工资等项目内容，由乙方签字确认。

4、甲方应当根据本单位的经济效益增长情况、当地政府发布的工资指导价、工资指导价位等标准，通过工资集体协商以及工资正常增长制度，合理增加乙方工资报酬。

五、社会保险

1、自劳动关系建立之月起，甲乙双方应当依法参加社会保险，按时足额申报缴纳社会保险费，其中乙方应缴纳的社会保险费由甲方代扣代缴。

2、甲方应当每年至少一次向本单位职工代表大会或本单位住所的显著位置公布本单位和个人全年社会保险费缴纳情况，接受乙方监督。

3、合同履行期间，乙方依法享受国家规定和双方约定的福利待遇。

六、劳动保护、劳动条件和职业危害防护

1、甲方保证执行国家关于特种作业、女职工和未成年工特殊保护的规定，对可能产生职业病危害的岗位向乙方履行如实告知义务，对乙方进行劳动安全卫生教育，防止劳动过程中的伤亡事故，减少职业病危害。乙方从事有职业危害作业的，甲方应当定期为乙方进行健康检查，并在乙方离职前进行职业健康检查。

2、甲方承诺，为乙方提供符合国家规定的劳动安全卫生条件和必要的劳动防护用品。乙方应当严格遵守国家和甲方规定的劳动安全规程和标准。

3、甲方及其管理人员应当保障乙方在工作场所内的生命安全和身体健康。乙方有权拒绝甲方管理人员违章指挥、强令冒险作业，并不视为违反本合同。乙方

对危害生命安全和身体健康的行为，有权提出批评、检举和控告。

4、乙方因工作遭受事故伤害或患职业病，甲方应当负责及时救治，并按规定为乙方申请工伤认定和劳动能力鉴定，保障乙方依法享受各项工伤保险及相关待遇。乙方患病或非因工负伤，甲方保证其享受国家规定的医疗期和相应的医疗待遇。

七、其他约定条款

1、试用期：乙方试用期自_____年___月___日起至_____年___月___日止，试用期乙方的工资待遇为_____元/月(或合同约定工资的_____%)。

2、培训服务期：乙方由甲方出资进行专业技术培训的，双方可依法约定服务期；乙方违反服务期约定，承担的违约金不超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。双方约定的培训和服务期协议为本合同的附件。

3、保密和竞业限制：乙方依法负有保守甲方商业秘密和知识产权的义务。乙方的保密范围为：_____，竞业限制的范围_____，竞业限制的区域为_____，竞业限制期限为_____月。竞业限制期间，甲方按月向乙方支付经济补偿_____元。

双方约定的保密和竞业限制协议为本合同附件。

4、其他（补充保险、福利待遇等）约定：

八、本合同履行过程中，若甲方变更名称、法定代表人或者主要负责人、投资人等事项，不影响本合同履行；若甲方发生合并或分立等情况，本合同继续有效，由承继单位继续履行。

涉及劳动者切身利益的条款内容或重大事项变更时，双方应当协商一致，以书面方式变更本合同。

九、本合同的解除或终止，应当按照法定的条件、程序和经济补偿规定标准执行。甲方违反法律规定解除或终止本合同，按《劳动合同法》第四十八条规定

处理。

双方依法终止和解除劳动合同的，甲方应当自解除或终止劳动合同之日起15日内，办理完毕乙方档案和社会保险关系转移等手续；甲方依法应当支付的经济补偿金、医疗补助费等相关费用，在乙方履行完交接手续时支付。

十、本合同未尽事宜，法律法规有规定的，按法律法规规定执行；法律法规没有规定的，由双方协商解决；若双方协商不成或者发生劳动争议，应当依法向调解机构申请调解，或者依法申请劳动争议仲裁、向人民法院起诉。

十一、本合同一式两份，自双方签字盖章之日起生效；双方至少各执一份。甲方应按规定建立职工名册备查，并自本合同签订之日起30日内到劳动部门办理备案手续。

甲方（盖章）

乙方（签名）

法定代表人、负责人

或委托代理人（签名）

年 月 日

年 月 日

- 2、本合同代签、冒签、涂改无效；
- 3、本合同需用 A3 纸张双面打印使用，装订使用需加盖骑缝章；
- 4、本合同一式二份，甲乙双方各执一份。

甲乙双方根据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》等法律、法规、规章的规定，在合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实守信的基础上，订立本劳动合同，共同遵守本合同所列条款。

一、合同类型和期限

第一条 甲、乙双方选择以下第(一)种形式确定本合同期限：

(一)固定期限：自_____年_____月_____日起至_____年_____月_____日止，共叁年。

(二)无固定期限：自 / 年 / 月 / 日起。

(三)以完成一定的工作任务为期限。自 / 年 / 月 / 日至 /
 / 工作完成时即终止，其完成的标志事件为 / 。

实行有固定期限和无固定期限的劳动合同，双方约定的试用期为 / 月，自 / 年 / 月 / 日至 / 年 / 月 / 日止。试用期包括在合同期内。

二、工作内容和工作地点

第二条 根据甲方工作需要，乙方同意甲方安排其在上海工作地点从事内勤岗位(工种)工作。该岗位(工种)无(有或无)接触粉尘或放射性物质及其他有毒有害物质，无(有或无)可能产生职业病危害。

第三条 乙方应按照甲方的要求，按时完成规定的工作数量，达到规定的质量标准。

三、工作时间和休息休假

第四条 乙方实行1工时制。

- 1、标准工时工作制。
- 2、综合计算工时工作制。
- 3、不定时工作制。

第五条 实行标准工时工作制的，甲方因生产（工作）需要安排乙方延长工作时间或者在休息日、法定节假日工作的，应征得本企业工会和乙方的同意，并按《劳动法》第四十四条规定支付相应的工资报酬；实行综合计算工时工作制的，在综合计算周期内，乙方总实际工作时间超过法定标准工作时间或甲方在法定休假日安排乙方工作的，甲方应依法支付乙方相应工资报酬；实行不定时工作制的，甲方在法定休假日安排乙方工作的，甲方应依法支付乙方相应工资报酬。

第六条 乙方在合同期内享受国家规定的各项休息、休假的权利。

四、劳动保护、劳动条件和职业危害防护

第七条 甲方应严格执行国家和地方有关劳动保护的法律、法规和规章，为乙方提供必要的劳动条件和劳动保护用品，建立健全生产工艺流程，制定操作规程、工作规范和劳动安全卫生制度及其标准。

第八条 对乙方从事接触职业病危害作业的，甲方应按国家有关规定组织上岗前和离岗时的职业健康检查，在合同期内应定期对乙方进行职业健康检查。

第九条 甲方有义务负责对乙方进行政治思想、职业道德、业务技术、劳动安全卫生及有关规章制度的教育和培训。

第十条 乙方有权拒绝甲方的违章指挥，对甲方及其管理人员漠视乙方安全健康的行为，有权提出批评并向有关部门检举控告。

五、劳动报酬

第十一条 乙方试用期的工资为_____元/月。

第十二条 乙方试用期满后，甲方应根据本单位的工资制度，确定乙方实行以下第3种工资形式：

1、计时工资。乙方的工资约定为 元/月。本合同履行期间，乙方的工资调整按照甲方的工资分配制度确定；如乙方的工作岗位变动，按新的工资标准确定。

2、计件工资。甲方应制定科学合理的劳动定额标准，乙方的劳动定额为 ，计件名称为 ，计件单价约定为 元/件。

3、其他工资形式。具体约定可在本合同第三十四条中明确。

第十三条 甲方每月5日前以货币形式足额支付乙方的工资。甲方支付乙方的应发工资，不低于本单位集体合同约定标准，并不低于当地政府规定的最低工资标准。

第十四条 甲方按有关规定支付乙方加班加点工资的工资基数,按温劳社劳薪[2007]9号文件规定的标准确定。

第十五条 乙方依法享受年休假、探亲假、丧假等假期期间,甲方应按国家和地方有关规定的标准,或劳动合同约定的标准,支付乙方工资。

六、社会保险和福利待遇

第十六条 甲方应按国家和地方有关社会保险的法律、法规和政策规定为乙方缴纳各项社会保险费用,具体为养老-医疗-生育-工伤-失业;乙方应当缴纳的社会保险费,由甲方从乙方工资中代扣代缴。

甲乙双方解除、终止劳动合同时,甲方应按有关规定为乙方办理社会保险转移等相关手续。

第十七条 乙方患病或非因工负伤的待遇按照国家和地方有关政策规定执行。

第十八条 乙方工伤待遇按国家和地方有关政策法规执行。

第十九条 乙方在孕期、产期、哺乳期等各项待遇,按国家和地方有关生育保险政策规定执行。

第二十条 甲方为乙方提供以下福利待遇:

- 1、_____
- 2、_____
- 3、_____

七、规章制度

第二十一条 甲方依法制定的各项规章制度应向乙方公示。

第二十二条 乙方应严格遵守甲方依法制定的各项规章制度,完成劳动任务,提高职业技能,执行劳动安全卫生规程,遵守劳动纪律和职业道德。

八、劳动合同的变更、解除、终止、续订

第二十三条 订立本合同所依据的客观情况发生重大变化,致使本合同无法履行的,经甲乙双方协商同意,可以变更本合同相关内容。

第二十四条 经甲乙双方协商一致,本合同可以解除。

第二十五条 按照《劳动合同法》第三十九条规定,甲方可以随时解除乙方劳动合同;按照《劳动合同法》第三十八条规定,乙方可以随时通知甲方解除本合同。

第二十六条 按照《劳动合同法》第四十条规定，甲方可以解除乙方劳动合同，但应提前三十日以书面形式通知乙方本人或者额外支付乙方一个月工资，并不得违反《劳动合同法》第四十二条规定。乙方解除劳动合同，应当提前三十日（试用期内为三天）以书面形式通知甲方。

第二十七条 按照《劳动合同法》第四十一条规定，甲方因经济性裁员，可以解除本合同，但不得违反《劳动合同法》第四十二条规定。

第二十八条 本合同期满，劳动合同即行终止。甲乙双方经协商同意，可以续订劳动合同。乙方符合订立无固定期限劳动合同条件的，甲方应与其订立无固定期限劳动合同。

第二十九条 本合同期满时，如乙方有《劳动合同法》第四十二条规定情形之一的，本合同延续至相应的情形消失时终止。

第三十条 订立无固定期限劳动合同的，出现《劳动合同法》第四十四条规定情形的，本合同终止。

九、经济补偿和赔偿

第三十一条 甲方解除乙方劳动合同，符合《劳动合同法》第四十六条情形的，应按《劳动合同法》第四十七条的规定和地方有关规定支付乙方经济补偿金。

第三十二条 用人单位违反规定解除或者终止劳动合同的，应当依照《劳动合同法》第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。

第三十三条 乙方违反规定解除劳动合同，给甲方造成损失的，乙方应赔偿甲方下列损失：

- 1、甲方为其支付的培训费和招收录用费；
- 2、对生产、经营和工作造成的直接经济损失；
- 3、本合同约定的其他赔偿费用。

十、双方约定的其他事项

第三十四条 依据职务/岗位异动或业绩达成率可调整薪资；计算延长工作时间的劳动报酬基数为 870 元。

十一、劳动争议处理

第三十五条 甲乙双方因履行本合同发生的劳动争议，双方当事人可以依法

申请调解、仲裁、提起诉讼，也可以协商解决。

第三十六条 劳动争议发生后，提出仲裁要求的一方应当自劳动争议发生之日起六十日内，以书面形式向有管辖权的劳动争议仲裁委员会申请仲裁。对仲裁裁决不服的，可以自收到仲裁裁决书之日起十五日内，向人民法院提起诉讼。

十二、其他

第三十七条 本合同未尽事宜，双方可另协商解决；在合同期内，本合同的条款与国家法律、法规相抵触的，相关条款即行废止，按国家法律、法规执行。

第三十八条 本合同一式两份，甲乙双方各执一份。

第三十九条 乙方确定下列地址_____为劳动关系管理相关文件、文书的送达地址，如该地址发生变化，乙方应书面告知甲方。

甲方 (盖章)

乙方 (签名)

法定代表人(主要负责人)(签名)

或委托代理人(签名)

_____年____月____日

_____年____月____日