



# 「精彩一百 電子金流業務回顧與展望」慶祝活動

本會一般業務委員會

我國金融電子金流業務，在政府支持與全體金融機構共同努力下，展現豐碩成果，欣逢建國百年，本會與財金資訊股份有限公司特別於本（100）年7月5日至6日假圓山大飯店舉辦「精彩一百 電子金流業務回顧與展望」慶祝活動，包括慶祝典禮、成果展覽及國際研討會，以「全民詮釋歷史（過去），讓世界看見台灣（現在）及攜手邁向未來（未來）」，展現我國電子金融業務發展成果，促進國際相關機構合作交流，持續推動金融機構發展e化金流業務。

## 一、慶祝典禮

承蒙 蕭副總統萬長及吳院長敦義親臨致詞嘉勉，蕭副總統特別肯定全體金融機構歷年來的努力與成果，期勉配合政府「壯大台灣、連結亞太、布局全球」的整體經濟發展戰略，以嶄新的思維，發展出高效率且多元化的電子金流服務，提升整體競爭力與國力，迎接下一個百年榮景。

吳院長則表示對於銀行及企業支持「政府挺銀行、銀行挺企業、企業挺勞工」的三挺政策，「特別代表行政院感謝在座銀行業先進代表們對臺灣經濟復甦做出的重大貢獻」，並期許金融業以福國利民的觀點，持續推動雲端服務，落實節能減碳政策，以提昇金融業的績效及競爭力，共同促進臺灣整體產業蓬勃發展。

本會張理事長秀蓮及財金公司趙董事長揚清亦於致詞時提出，各金融機構推展業務的歷程中，電子金流的發展及資訊系統的演進，對銀行經營績效和服務品質的提升扮演非常重要的角色；除各銀行自身的努力外，財金公司肩負提供金融機構及社會大眾便捷的金流服務、穩定的作業系統及安全的交易環境之重任。全球金融環境變化快速，金融業仍需隨著科技不斷創新，提供企業和大眾更安全便捷的電子金融服務，以提升經營績效、降低營運成本，才能持續茁壯成長。

慶祝典禮另邀請到財政部李部長述德、金融監督管理委員會李副主任委員紀珠、中央銀行周副總裁阿定等各金融主管機關首長、中華民國全國商業總會張理事長平沼、中華民國工商協進會駱理事長錦明、各金融機構代表、國外貴賓及媒體記者共同參與，參與貴賓總計超過300人。

## 二、超越過去 精彩傳承

慶祝典禮特別請蕭副總統、行政院吳院長、財政部李部長、金管會李副主任委員、中央銀行周副總裁、本會張理事長及財金公司趙董事長等長官進行「薪傳儀式」，展現我國電子金流業務不斷超越過去，「承先啟後 繼往開來」的歷史意義。

為感謝各金融機構過去推動電子金融業務之付出與貢獻，彙計自西元2000年至2010年止相關電子金流之跨行交易總筆數（晶片金融卡消費扣款業務則以刷卡金額計算）業務績優銀行，進行頒獎表揚，頒發獎項分11項，受獎名額計31名，受獎單位為17家。

另為配合政府活動公益化之政策，本會及財金公司擲節部份活動費用，關懷並資助弱勢團體，分別捐贈「財團法人勵馨社會福利事業基金會」及「財團法人創世社會福利基金會」各新臺幣30萬元。期許渠等受助之長者及幼童，亦能將這份關懷和付出傳承下去，讓社會充滿希望和未來。

## 三、成果展覽

本次活動特別規劃成果展覽，呈現從民國41年迄今電子金流業務推廣歷程及成果，並將臺灣銀行、兆豐國際商業銀行、臺灣中小企業銀行及國立臺灣博



物館（由臺灣土地銀行捐獻文物）等單位珍藏之文物，齊聚一堂展示，並以互動媒體方式，分享全體金融機構開創電子金融業務之績效，現場亦提供結合展示內容設計的金融小遊戲，使與會者有互動式體驗。

## 四、國際研討會

隨著行動商務之發展，及配合政府持續推動「M-Taiwan」政策，行動支付必然是未來金流發展趨勢及商機所在，電子金融業務的蓬勃發展，需結合金融業及資訊產業的共同研發及努力，方能提供消費者及企業安全便利的服務。為了解相關安全技術的發展，及吸取先進國家推動行動支付服務之經驗，本會與財金公司特別以「行動支付之應用與發展」與「電子商務支付之安全應用」兩大議題為主軸舉辦國際研討會，特別邀請到國立政治大學資訊管理學系、日本NTT DOCOMO公司、NTT DATA公司、中華電信研究所、法國Gemalto公司、德國TÜViT公司、VeriSign認證服務公司、勤業眾信聯合會計師事務所等8位國內外著名機構頂尖專家分享電子金流之應用與發展，行政院張政務委員進福亦特別親臨會場致詞。

## 五、行動支付 未來趨勢

本次國際研討會特地邀請日本NTT DOCOMO及NTT DATA公司講師分別就目前日本手機支付業務之應用與發展及相關技術議題進行演講。

NTT DOCOMO信用卡事業部iD業務部長，Mr. Takashi Komoro就「日本行動支付之業務應用」議題分享其經營iD（手機信用卡支付服務）業務的經驗。

NTT DATA公司第一金融事業本部卡片及支付事業部事業部長Mr. Katsuhiko Morimura就「日本行動支付之技術探討」議題與大家分享，在日本，現金仍為主要的支付方式，但因電子錢包的便利性和安全性，已漸成為另一替代支付方式，將FeliCa晶片使用於手機，即可當作電子錢包或IC卡車票使用，其容量增加且擁有較高之通信品質，而其主要應用於交通運輸、獨立服務、零售業及信用卡。

國內行動付款技術之演進與未來發展亦是大家所關注的議題，中華電信研究所鍾嘉新博士指出，行動付款未來將以近距離無線通訊技術（Near Field



Communication, NFC) 技術為主，與現行國際間非接觸式智慧卡相容，加上國際電信協會GSMA (GSM Association) 與GlobalPlatform等組織之支持，及相關廠商的加盟，相信將成為未來不可或缺之技術之一。

晶片卡供應商Gemalto公司安全交易支付事業群全球服務協理Mr. Eric LIM Thiam Siong提出，NFC技術與手機的結合使得行動支付成為可能，將手機和錢包合二為一，改變了人們對手機的傳統使用觀念。NFC的技術元素已漸趨成熟，如移動非接觸終端、應用程式、可信服務管理、卡片內容管理、安全模組等，且全球各主要支付和通信組織亦就NFC相關標準進行制定。

## 六、電子支付 安全信任

專業檢測認證機構德國TÜVIT公司執行長Mr. Antonius Sommer就「電子商務支付機制與憑證應用」議題分享指出，為了保證網站交易和網路商店的網站安全，必須有第三方可信任的組織進行安全認證，方可促進電子商務的發展。信任可以區別為不同層次等級，消費者可於瀏覽器或使用一個安全的ID透過網路商店或電子證書的信任標誌看到不同的信任等級，隨著第三方機構檢測和認證機制之建立，電子支付交易的安全強度將更為提升。

VeriSign認證服務公司亞太地區產品行銷經理Mr. Andrew Horbury就「建立21世紀網路線上交易之信任機制」議題分享提出，在99年1月至6月間全球至少有67,677網路釣魚攻擊事件，愈來愈多的釣魚網站改採IP位址顯示，輕易地隱

藏假冒的網域名稱。由於網路瀏覽器無法辨識憑證管理單位核發的SSL憑證，所以需由可信賴的第三方機構進行網站身分驗證，以確保電子交易之安全。

勤業眾信會計師事務所企業風險管理服務部門吳佳翰副總經理指出，銀行或企業都應建立數位鑑識及犯罪舞弊之風險管理制度，並建立企業資訊安全系統，確保盡到善良管理的責任。資訊安全為電子商務健全發展之重要基礎，故提升電子商務安全等級與應變能力，是奠定電子商務是否可以蓬勃發展之基石。

本次國際研討會計有主管機關、各銀行業務及資訊部門主管、國外貴賓及產業界等逾220人與會，藉與國際相關機構之交流，瞭解國際行動支付及資訊安全之趨勢，提供銀行未來規劃電子金流業務之參考。本會業將上述講師演講資料放置於網站 (<http://www.ba.org.tw>) 「精彩一百 電子金流業務回顧與展望國際研討會專區」，供會員銀行下載使用。

## 七、續創佳績 迎向未來

臺灣金融機構隨著市場及科技的演進創新進步，不斷地透過電子金流服務的強化，提供最佳服務、降低營運成本，以提升經營績效。未來，本會亦將結合會員銀行與財金公司等機構，加強與國際相關機構合作交流，持續推廣e化金流服務，以促進我國電子金融業務之蓬勃發展，續創佳績。

# 台資銀行須知的大陸勞動法令政策及因應對策

蕭新永 (本會大陸小組代表、海基會台商財經法律顧問)

## 一、前言

根據大陸台商的經驗，企業在經營管理操作上，有兩個最令人頭痛的核心問題，其一為對外的政商關係的處理，其二為對內的勞資關係的處理，從利益關係人 (Stakeholders) 的角度來看，這兩個處理對象都是利益關係人。本文只探討內部的勞資關係，其實內部的勞資關係也受到外部勞動法令的制約，而勞動法令的探討是本文主要的議題。

## 二、兩岸勞動法律政策的差異分析

台商問：「為什麼在台灣經營企業，不一定要簽勞動契約，但在大陸就要簽書面的勞動合同，否則會有賠償兩倍工資的風險？」又問：「兩岸的用語差異性有多大？」

(一)其實兩岸都要簽勞動契約，只是因為台灣民法強調的是不要式契約，按照台灣民法第153條的規定，當事人互相表示意思一致，無論為明示或默示，契約即為成立。亦即不以訂立書面契約為必要，勞動契約也是一樣。

大陸則是直接在《勞動合同法》第10條規定，建立勞動關係，應當訂立書面勞動合同。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1個月內訂立書面勞動合同。此即強制性規定要簽「書面」的勞動合同。

另外，兩岸立法宗旨對勞動契約的名稱與內涵亦不太相同，台灣強調的是繼續性工作應為不定期契約的原則 (常態)，非繼續性工作為定期契約是例外；大陸則是約定合同的終止時間為固定期限合同的原則 (常態)，約定無確定終止時間為無固定期限合同是例外 (表一)。

表一 兩岸勞動法令立法宗旨的差異

差異項目	台 灣		大 陸	
	定期契約	不定期契約	固定期限	無固定期限
	非繼續性工作	繼續性工作	約定合同終止時間	約定無確定終止時間
名稱與內涵				
勞動契約的屬性	例外	常態	常態	例外
勞動契約的性質	不要式契約		要式契約	

(二)兩岸勞動法令的法律用語不一樣，雖然兩岸用語可以對照，但是內涵 (涵義) 可能或多或少有差異，這是從事人資管理操作的人資部門應該注意的事項，因為將來要溝通的對象是大陸員工，使用大陸的法律用語 (無論是書面或口頭) 來溝通是必要的，但是如何掌握大陸用語涵義的正確性，就要認真的從法律條條以及大陸的思維習慣去理解了，絕對不能以台灣的法律用語對照大陸用語後硬套上去，認為是相同的內涵。

例如台灣所講的雇主，大陸稱為用人單位；台灣稱勞動契約，大陸稱勞動合同，前述的文字表述、內容涵義兩岸幾乎相同，容易理解。但如兩岸都

有特休假，大陸稱為帶薪年休假，同樣都是員工在一定年資後所享受的福利，但享受的年資條件卻不一樣，台灣是以在本公司的年資為計算基礎，但是大陸是以累計工作日數，亦即以不同的用人單位 (企業) 的工作年限累計出工作日數後作為計算基礎而算出可以享受的帶薪年休假日數，換句話說，後面的企業負責前面幾個企業單位的勞動成本。其他的兩岸用語的差異性不勝枚舉。

因此，人資部門對涉及大陸人資作業必須用到大陸的法律用語時，應當先行對照整理，析出其中的涵義，再根據大陸法條涵義與思維習慣，絕對不能以台灣的法律用語套用，因為內容涵義可能不大一樣，否則會造成溝通上的誤解以及錯誤的決策。

## 三、大陸勞動法律的特色

台籍人資主管問：「大陸勞動法律為什麼那麼複雜？」

大陸勞動法律法規是層級性 (中央到地方)、時效性 (政策執行一段時間後會調整)、區域性 (分佈在31個省、市、自治區) 很強的勞動關係管理規定，地方之間的勞動法規同時存在著差異性。

這些規定都會落實到人資管理作業及操作細節裡，處理不當就會產生嚴重的勞資糾紛，同時增加了勞動成本與法律風險。

台資銀行將來隨著業務的擴展，會有好幾個分佈在不同區域的分行 (子行)，這時就會遇到上述的政策差異化的問題。如何兼顧各地政策的差異與人資策略、政策的統一性，如何協調處理各地法規政策的矛盾，滿足每個地區員工區域性、個性化的需求，對負責的人資主管而言，是一大挑戰。

## 四、與人資管理相關的大陸勞動法律、行政法規、部門規章

台籍人資主管問：「大陸人資管理作業要讀哪些勞動法律、法規與規章？」

其實要讀的還不少，下面羅列出比較重要的來自中央的法律、行政法規、部門規章，但中央的規定都是原則性的，一般會授權給地方一級政府 (省、市、自治區)，結合區域的特色與需要，提出各自的實施細則或辦法，分行 (子行) 對所在地的地方法規、規章是不容忽視的，否則無法順利操作。

諸如：勞動法、勞動合同法、社會保險法、人口與計劃生育法、勞動爭議調解仲裁法、勞動合同法實施條例、職工帶薪年休假條例、工傷保險條例以及相對應的地方法規、規章等等都是應瞭解的勞動法律法規。

## 五、大陸新用工法律政策解析

### (一)企業與員工必須建立書面的勞動合同

《勞動合同法》第10、82條規定，勞雇雙方建立勞動關係，應自用工之日起1個月內訂立書面勞動合同。已建立勞動關係，未同時訂立書面勞動合同的，企業自用工之日起超過一個月不滿1年末與員工訂立書面勞動合同的，應當向員工每月支付2倍的工資；企業違反規定不與員工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員工每月支付2倍的工資。



從上述條款來看，訂立書面合同與不訂書面合同處罰2倍工資的規定是強制性的。

另外《勞動合同法實施條例》第5條規定，企業自用工之日起1個月內，經企業書面通知後，員工不與企業訂立書面勞動合同的，企業應當書面通知員工終止勞動關係，無需向員工支付經濟補償，但是應當依法向員工支付其實際工作時間的勞動報酬；同條例第6條規定，企業自用工之日起超過1個月不滿1年未與員工訂立書面勞動合同的，企業有證據證明員工不與企業訂立書面勞動合同的，企業應當書面通知員工終止勞動關係，並依照規定支付經濟補償。

從上述條款來看，員工故意不簽合同的處理方式就是終止勞動關係。那麼企業如何避免員工故意不簽？我們提出以下的對策：

- 1.企業可在規章制度（員工手冊）或錄用通知中向員工明確錄用時要在1個月內簽訂書面勞動合同，否則不予錄用，以避免由於員工原因不簽而致企業遭受罰則的法律風險。
- 2.人資部門要作好勞動合同管理作業。於入職1個月內發出「簽訂勞動合同通知書」，並取得簽收回條，同時持續跟催。

## （二）簽訂固定期限或無固定期限勞動合同要視用人需求策略而定

大陸的勞動合同種類有3種，如下所述：

- 1.固定期限：雙方約定確定終止時間的勞動合同。
- 2.無固定期限：雙方約定無確定終止時間的勞動合同。
- 3.完成一定工作任務為期限：雙方約定以某項工作的完成為合同期限的勞動合同。

按照《勞動合同法》第14條規定，下列情況（表二），勞動合同到期時，除了員工提出要訂立固定期限勞動合同外，當員工提出或者同意續訂、訂立勞動合同的，企業應當與員工訂立無固定期限勞動合同。

表二 固定期限轉為無固定期限的條件	
10年大限	員工在該企業連續工作滿10年
二次固定	連續訂立二次固定期限勞動合同，且員工沒有本法規定違規、違紀、違法的行為和患病、非因工負傷，不能勝任的行為，續訂勞動合同
視為無固定	企業自用工之日起滿1年不與員工訂立書面勞動合同，視為企業與員工已訂立無固定期限勞動合同（關係）。

## （三）銀行要重視試用期限與錄用條件

### 1.試用期與勞動合同期的關係

銀行要注意的是員工的法定試用期限是6個月，亦即約定的試用期限應該在6個月以下，而且要視勞動合同期限而定（表三）。

表三 試用期與勞動合同期的關係	
試用期限	勞動合同期限
不得約定試用期	不滿3個月或以完成一定工作任務為期限
不得超過1個月	3個月以上不滿1年
不得超過2個月	1年以上不滿3年
試用期不得超過6個月	3年以上固定期限和無固定期限的勞動合同

### 2.錄用條件

按照《勞動合同法》第39條規定，在試用期間被證明不符合錄用條件的，可以解除勞動合同。因此銀行應該與新進員工在勞動合同裡面約定錄用條件。

- (1)能力因素：如工作任務、資質績效等（通過試用考核）。
- (2)態度因素：如守紀守法狀況。
- (3)身體因素：如有特殊疾病，像精神病等。
- (4)法律因素：如無解除勞動合同證明、持用假證件、兼職行為等。

## （四）企業參加社會保險的必要與強制性，以降低法律風險

《社會保險法》建立社會保險費強制徵收制度

- 1.《社會保險法》第63條規定，對社保費強制徵繳的規定，若企業未依照規定繳納社保費，社保管理部門可以查詢其銀行存款帳戶，並申請縣級以上行政部門書面通知其開戶銀行或其他金融機構劃撥社保費；企業帳戶餘額少於應當繳納的社保費，社保費徵收機構可以要求該企業提供擔保，簽訂延期繳費協議；企業未足額繳納且未提供擔保，社保管理部門

還可以申請人民法院扣押、查封、拍賣其價值相當於應當繳納社會保險費的財產，以拍賣所得抵繳社保費。

- 2.同法第41條規定，職工所在企業未依法繳納工傷保險費，發生工傷事故，由企業支付工傷保險待遇。企業不支付，則從工傷保險基金中先行支付再由企業償還。企業若不償還，社會保險經辦機構可以依照本法第63條的規定追償。

## （五）企業單方解除勞動合同要有證據

企業單方解除員工的勞動合同，不論是員工有過失，按照《勞動合同法》第39條規定解雇，抑或員工無過失，按照同法第40、41條規定解雇，都要有證據，證明該員工的行為不符合或違反了法律、法規、勞動合同、規章制度的條款，才能單方解除勞動合同。

銀行分行（子行）要做好證據管理作業，一般而言，證據分為3種：

- 1.事實證據：違紀員工的「檢討書」、「求情書」、「申辯書」、員工本人簽字的違紀記錄、其他員工及知情者的證明等等書證或人證文件。
- 2.法律實體證據：勞動法律、勞動合同、細化後規章制度的實體內容。
- 3.法律程序證據：企業制訂規章制度要經過通知討論與公示的程序、企業單方解除勞動合同時通知工會的程序。

## 六、台派人員的派遣管理

### （一）台派人員是否要申請就業證及簽勞動合同？要不要參加社保？

根據《臺港澳居民在內地就業管理規定》第4條的規定，台港澳居民在大陸就業必須辦理就業證，作為就業的有效證明和保障合法權益的依據；根據同規定第11條的規定，企業與聘雇的台、港、澳人員應當簽訂勞動合同，並按照《社會保險費徵繳暫行條例》的規定繳納社會保險費；根據《社會保險法》第98條的規定，外國人在中國境內就業，必須參照本法規定參加社會保險。

然而由於台派人員在台灣已經投保（勞保、眷保）以及繳納新制6%退休金（或舊制提撥），形成重複。台派人員要不要參保？下列兩點供人資部門思考：

- 1.從參保的成本分析，企業以及高層或高薪的台派人員參保徒增勞動成本，以上海市為例，企業要繳納的社會保險與住房公積金費用一共是工資收入的44%，員工則要繳18%，對勞資雙方都是負擔。
- 2.對台派人員並無實質幫助：
  - (1)你會在大陸退休領養老金嗎？而且金額不高。
  - (2)生病時用個人帳戶基金，同時自負額高，大病才用到統籌基金，再說大病可能會回台治病，台灣治病的收據大陸不能報銷。
  - (3)只有工傷保險較有用處。

對此問題，我們建議對策如下：

- (1)海基、海協兩會協商建立社保費用互免協議。
- (2)如果可以的話只參加工傷保險。
- (3)台派人員投保商業保險的必要性。

### （二）台派人員個人所得稅分析及稅務難題？

- 1.大陸《個人所得稅法》、《個人所得稅法實施條例》所規定的個人所得包括工資、薪金所得、獎金、年終加薪、勞動分紅、津貼以及任職的其他所得。另外個人應納稅所得額之形態，包括現金、實物和有價證券，所得為實物，應當按照取得的憑證上所註明的價格計算應納稅所得額，或參照當地的市場價格核定應納稅所得額。然後按月由用人單位代扣代繳。

外籍人士個人所得稅計徵方式：應納稅額=【工資、薪金全月收入額－3500元（減除費用）－1300元（附加減除費用）－三費一金】×適用稅率－速算扣除數。所謂三費一金是指基本養老保險費、基本醫療保險費、失業保險費、住房公積金，按《個人所得稅法實施條例》規定，可自個人應納稅所得額中稅前扣除。

2. 12萬元以上高所得者自行申報

大陸《個人所得稅實施條例》規定，明確個人所得超過一定數額（12萬元人民幣）的高收入者必須依法自行申報，包括從大陸境內兩處或者兩處以上取得一項或多項薪資所得，除扣繳義務人應向主管稅務機關報送其支付所得個人的基本資訊、支付所得數額、扣繳稅款的具體數額和總額、以及其他相關涉稅資訊外，對高收入者平時採全員扣繳申報，每年初自行申報納稅。建立支付所得的單位與取得所得的個人雙向申報，交叉稽核納稅制度等，以杜絕逃漏稅。

- 3.台派人員的納稅身份

由於大陸個人所得稅採用屬人主義，台派人員到底在大陸要待多久時間就要繳納個人所得稅？如何不要變成納稅居民？茲按照大陸相關個



人所得稅法的規定說明之（表四）。

表四 台派人員納稅身份的規定

所得來源		來源於境內所得 （境內工作期間）		來源於境外所得 （境內工作期間）	
身份	居住期限	由境內支付	由境外支付	由境內支付	由境外支付
非居民 認定	居住未超過90日	V	X	X	X
	居住超過90天不滿1年	V	V	X	X
居民認定	居住滿1年未滿5年	V	V	V	X
	居住超過5年	V	V	V	V

註：V是指需課徵所得稅；X是指免徵所得稅。

（三）台派人員的薪資規劃

目前台派人員的薪資支領有幾種方式，其一為由母公司直接派出的台派人員，考慮到員工的勞健保福利，採用部分在台灣，部分在大陸支領，有可能分出一部份在海外支領的方式，這種方式會產生台灣國稅局認為不得認列費用的風險。因為如果沒有以會計「收入與費用配合原則」，即費用與薪資支出相應的收入時，會在營利事業所得稅申報時被剔除，《營利事業所得稅查核準則》第62條：「經營本業及附屬業務以外之費用及損失，不得列為費用或損失。」除了前述的薪資支出列報有問題外，這些人員的差旅費、勞健保費或其他由這些人所發生的費用在台灣公司列報都有問題。

其二為由大陸公司在大陸招聘的台派人員，因為面試時講好在大陸支領薪資，同時公司不負責台灣勞健保與勞退新制6%；其三為由台灣的母公司或代理單位代為招聘台派人員，這些台派人員的薪資一般依在大陸招聘的方式處理。

另外，不管全部或部分在大陸支領，實務上有些地區稅務機關會以投資來源國、投資額、產業類別、職稱等設定加權系數，核定薪資的標準（如東莞、福州、蘇州），若外籍人士自行申報所得稅比較高則無問題，否則會被約談，稅務機關會查核外籍人士個人所得稅是否反應真實收入。

由於台派人員薪資全部在大陸公司支付成為未來的趨勢，有的台派人員在大陸拿的是稅前薪資，則要扣所得稅，自負稅額，此點較無問題，只是要注意的是上述各地區的核定標準；有的台派人員拿的是稅後薪水，雖

然公司的會計處理沒問題，但是稅務處理有問題，按照大陸稅法規定，無法稅前認列由公司繳付的個人所得稅稅額，公司會有稅務利潤的損失。

而且台派人員薪資如果全部在大陸公司支付，台灣的健保好處理，勞保就比較有問題，勞退新制6%的勞工退休金提撥率或依舊制由企業按月提撥的退休金退休準備金也是無解。

對上述的這此問題，我們建議如下：

- 1.根據會計上「收入與費用配合原則」，若要將台派人員薪資由台灣母公司出帳（不管部分或大部分），母公司可規劃與大陸子公司簽訂「勞務服務合同」，由大陸子公司委託母公司派員到大陸公司提供相關勞務服務，並由母公司收取合理的服務收入，因此，母公司負擔台派人員的薪資等相關費用有了相應的收入，就成為合乎稅法的規定了。
- 2.兩岸簽訂租稅協議，避免大陸台商被雙重課稅。一旦協議簽了，台派人員在台灣領的薪資，將不必計入大陸所得的課稅範圍，稅負可望減輕。而在台灣合併申報兩岸所得，但在大陸已繳所得稅可扣抵。
- 3.若要降低台派人員的大陸所得稅負擔，可把個人收入轉換成企業的費用開支進行避稅，即善用大陸對外籍人員之稅捐優惠項目：以非現金形式或實報實銷形式取得合理的住房補貼、伙食補貼（應提供補貼的有效憑證）和洗衣費、到大陸任職或離職，以實報實銷形式取得的搬遷收入，免徵個人所得稅（應提供有效憑證供核）、境內外的出差補助（應提供出差的交通費、住宿費憑證或企業安排的出差計畫）、探親費、大陸境內發生的語言培訓費和子女教育費補貼等（應提供接受教育的支出憑證），免徵個人所得稅。

七、結語

銀行分行（子行）瞭解與掌握大陸勞動法令，才能在進行人資管理策略時正確規劃出人資方向，同時在進行人資管理作業時，確立預防對策與實務操作技巧。

首先，銀行應對大陸新的用工法律對企業人資管理提出了新的規範條件，準備一套完備的人資管理法律文件，將對企業法律風險降至最小，也使日常的人資作業合乎法律的要求。

因此結合實務操作中的經驗，總結出12份企業人資管理中必備的法律文件。亦即「勞動合同、集體合同、職工名冊、勞動合同簽收單、職位告知書、人事資料登記表、簽訂勞動合同通知書、勞動合同變更協議書、解除或終止勞動合同通知書、解除（終止）勞動合同的證明、加班申請書、勞動合同續簽意向書」等等都是必備的法律文件。

接著，銀行分行（子行）依新的用工法律規定，落實到日常人資管理作業，以及在規避法律風險的情形下必要的預防管理對策，亦即建立規章制度（員工手冊）的迫切性與必要性。

中華民國銀行公會100年9-10月重要業務事項一覽表

項次	辦理事項
1	為配合政府開放「臺灣地區銀行辦理人民幣業務」，本會所報銀行辦理人民幣業務應向客戶揭露相關風險之自律規範，包括「銀行國際金融業務分行（OBU）辦理人民幣業務風險預告書」（範本）及銀行應事先告知客戶之方式乙案，業獲行政院金融監督管理委員會（以下簡稱金管會）100年8月25日復示，囑就本會建議排除「金融機構等專業機構投資人」之適用，應清楚界定範圍後准予備查並轉知銀行。經國際金融委員會9月8日討論通過比照金管會98年間頒定「銀行辦理衍生性金融商品業務應注意事項」第三條第(一)項所定「專業機構投資人」之範圍後，併同上揭自律規範逕函知會員銀行查照辦理，並副知金管會及中央銀行。
2	為增進會員銀行對大陸金融市場之瞭解，本會大陸小組於8月25日邀請花旗銀行上海分行裴行長奕根與本小組代表進行交流座談。會中就外資銀行於大陸之營運現況、大陸金融監管政策與方向及花旗銀行在大陸經營實務等議題交換意見與經驗分享。
3	銀行局本年9月20日囑本會協助蒐集銀行業因應美國「外國帳戶稅收遵從法」（FATCA）稅賦議題及FATCA對美國不利影響乙案，經本會「研商銀行業因應FATCA專案小組」依時限於9月26日提交我國金融機構是否能擔任美國稅務FATCA「扣繳代理人」（Withholding Agent）等3項稅賦議題及5點FATCA對美國不利影響。經銀行局內部

項次	辦理事項
	會議討論後，完成「銀行公會對於FATCA與我國稅法適用調和之疑義」，並囑本會本年10月17日再提具補充意見，藉供銀行局轉請財政部協助處理。
4	鑒於銀行辦理進出口外匯業務除須熟悉國內法規及國際慣例外，許多外匯疑難問題及貿易糾紛之處理，常須依據國際商會相關見解得以有效解決爭議，本會特於本年9月28日及10月5日舉辦「ICC Opinions 之瞭解與應用講習會」，由「國際商會銀行技術實務委員會資料研究推廣小組」4位成員擔任講師，與會員銀行分享小組研究成果，計有147人報名，深獲學員肯定。
5	研究發展委員會「大陸小組」於本年9月30日召開100年第3次代表會議： (一)就「兩岸貨幣清算協議之簽訂對於臺灣地區之影響、臺灣地區成為人民幣離岸中心應具備之條件與須配合修正之法令規定」等研提意見。 (二)就小組成員對「臺灣地區與大陸地區金融業務往來及投資許可管理辦法」新修正條文所提之意見進行討論並提出建議。 上述意見擬提供金管會卓參，期能適時反映我國銀行業者發展大陸市場之需求。