審查各機關對CEDAW第2次國家報告總結意見與建議

(第27點、第31點)初步回應會議紀錄(第2輪)

時間：104年6月15日（星期一）上午9時30分

地點：行政院第7會議室

主席：黃處長碧霞　　**記錄**：鄭安婷

出席：詳如簽到表

壹、 主席致詞（略）

貳、 會議決議：

一、 結論性意見與建議第27點

(一)請勞動部及衛生福利部就現行法規進行 CEDAW 一般性建議第26號逐條檢視，並就不足部分研議納入家事勞工保障法。

(二)請勞動部加強落實聘用外籍移工之雇主參與講習，並注意外籍勞工居住隱私；另為保障外籍移工母性保護，請落實性別工作平等法、就業服務法等相關規定。

(三)請衛生福利部補充現行措施不足之處及未來規劃，如：外勞照顧訓練之規劃、照顧服務員之喘息服務等，並於訂定長照服務法相關子法時一併考量。

(四)請衛生福利部就長期照顧人力規劃，研議勞動合作社參與提供服務之可行性。

(五) 請財政部就內政部所提之「勞動合作社稅務問題研析」進行深入研議，並請兩部會密切溝通配合於第3輪會議提出報告。

(六) 有關合作社稅制之討論及補充後續辦理情形，請相關部會併於第30點填復。

(七) 請各機關參考與會委員與民間團體意見，重新檢視或修正補充原填列「初步回應表」之「具體適當措施」、「績效指標」及「預定完成時程」。

二、 結論性意見與建議第31點

(一)請原民會與教育部、衛生福利部充分合作討論部落在地托育需求（0歲至2歲、2歲至6歲托育服務），並於徵詢會議邀請原住民婦女參與，亦請教育部及衛生福利部就偏鄉部落在地托育服務於第25點補充說明具體適當措施及相關規劃。

(二)請衛生福利部與原民會充分合作，推動偏鄉地區長期照顧在地化相關工作。

(三)請原民會持續宣導促進原住民族婦女參與公共事務，尤應加強屬父權文化原住民族群之宣導。

(四)請內政部與原民會合作，推動原住民合作社相關事宜。

(五)請勞動部持續支持原住民就業措施與經濟參與，俾協助原住民有更多就業機會，並請就原住民族婦女參與社區就業與經濟方案之決策，及提升原住民族婦女參與決策部分，與原民會充分溝通合作，以利增加原住民婦女意見表達及參與決策機會。

(六)關於原住民族公務人員性別統計，由性平處洽請考試院提供相關資料。

(七) 請各機關參考與會委員與民間團體意見，重新檢視或修正補充原填列「初步回應表」之「具體適當措施」、「績效指標」及「預定完成時程」。

三、 其他

請各機關參考委員與民間團體之意見，於文到一個月內將修正資料送回性別平等處彙辦。

參、審查各機關對結論性意見與建議的初步回應第27點及第31點之發言要旨及決議：

一、結論性意見與建議第27點

（一）政府部門

1. 行政院性別平等處

關於104年5月7日審查各機關對 CEDAW 第2次國家報告總結意見與建議（第30點、第32點）初步回應會議第30點決議略以，有關合作社稅務問題，請內政部將勞動合作社稅務研議之資料提供予財政部，併於第27點討論一節，本次會議討論有關合作社意見及後續辦理情形，請於第30點填復。

2. 勞動部

（1）關於委員及民間團體所建議進行家事勞工保障法草案進行 CEDAW 檢視一節，業於草案行政程序階段進行CEDAW 檢視。

（2）現代婦女基金會建議，有關外籍家事移工是否適用性別工作平等法及性騷擾等議題，性別工作平等法適用所有受僱者，因此家事移工亦受該法保障。

（3）雖家事移工之工作時間與休息時間較難區隔，經參考國外法制並考量法律之實務執行，家事勞工保障法草案僅針對休息時間予以規範。

（4）現行替代人力及相關輔助措施尚不足以協助目前有需求的20萬個家庭，這也是家事勞工保障法推行阻礙之一。

（5）有關禁止雇主扣留或侵占外籍移工證件或財物一節，就業服務法尚未修法前，經外勞同意雇主及仲介可保管其相關證件，目前修正草案擬規定即便經過外勞同意，雇主及仲介仍不可保管其相關證件或財物。

（6）關於現代婦女基金會所建議宣導方式一節，勞動部積極暢通機場1955及各縣市政府申訴管道，於102年7月開始辦理機場入境講習並發放外勞手冊，及補助縣市政府辦理外勞輔導活動，包含針對雇主或仲介教育訓練，另委託廣播電臺製播外語節目提供外籍移工收聽。

（7）為保障外籍家事移工權益，勞動部業研修就業服務法規定，增加第一次聘僱家庭類雇主應進行聘前講習規定，該法草案於103年12月通過立法院一讀；另於契約部分，勞動部刻正研擬推動工資切結書驗證，期能達到落實保障外籍移工獲得約定工資之目的，目前台灣與菲律賓間較有問題需協商，預計104年8月召開台菲雙邊會議並就此議題進行討論。

（8）有關台灣障礙者權益促進會建議家庭看護工教育訓練部分，家庭看護工於入境前已受90小時訓練，惟實務上仍可能有不足之處，勞動部將就此議題持續努力；至家庭看護工休閒部分，勞動部補助縣市政府辦理輔導活動即包括休閒，如：目前已有辦理之潑水節、開齋月等。

（9）伍維婷委員所建議之 CEDAW 第26號一般性建議關於女性移工懷孕權利、住所隱私及家人團聚之相關配套措施，回應說明如下：

A. 女性移工之權利保障業於相關法規規定，並未於家事勞工保障法另作規範。

B. 目前勞動基準法等相關法規並未規定工作者需居住於雇主家中，由於家事移工工作場域即在雇主家中，因而於輸出國契約範本便規定雇主需提供膳宿，並於個別契約規定。

C. 外籍移工家人團聚涉移民法相關法規，非於家事勞工保障法內規範。

（10）有關聘前講習，勞動部目前已補助各縣市政府辦理外勞、仲介、雇主相關講習，並發放雇主手冊供雇主參考。

（11）關於蔡瓊姿委員所詢經費分配部分，粗估平均每一外勞分配60多元經費，但需會後統計才能得知實際平均分配經費；另關於展演節目單部分，涉文化部權責，倘有需要，勞動部願溝通配合。

（12）在移工住居所部分，無論廠工或家庭看護工在聘雇辦法規定須符合生活照顧服務計畫書，包含居住隱私，於移工入國3日內雇主須向勞工局通報，勞工局會在3個月內進行居住環境檢查。

3. 衛生福利部

（1）有關擴大喘息服務一節，說明如下：

A. 目前受限於政府財政困難，因此對於服務對象定有優先順序，第一為優先滿足現行長照十年計畫服務對象需求，次為發展長照資源不足地區，如：偏遠離島山區等社區化長照服務。

B. 逐步擴大長照服務對象部分，現行長照十年計畫之服務對象仍有年齡限制，經審視，目前有長照需要但未納入長照補助之失能者，尚有64歲以下低收及中低收入戶、49歲以下身心障礙者、聘僱外籍看護工家庭及64歲以下失能者，以上對象將配合政府財政及資源，逐步擴大服務對象。

（2）另關於外籍看護工休假期間之替代性服務，勞動部已有相關規劃，衛生福利部將配合勞動部相關規劃辦理。

（3）有關台灣障礙者權益促進會建議補充訓練部分，長照服務法於104年6月3日經總統公布，並自公布2年後施行，該法規定將個人看護者（包含外籍看護工）應接受訓練及補充訓練（按長照服務法第64條：「個人看

護者，應接受中央主管機關公告指定之訓練。於本法施行後初次入國之外國人，並受僱於失能者家庭從事看護工作者，雇主得為其申請接受中央主管機關所定之補充訓練。前項補充訓練之課程內容、收費項目、申請程序及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。」），衛生福利部刻正研擬相關子法。

（4）長照制度除過去長照十年計畫外，104年通過長照服務法，未來2年將針對機構及相關人員部分建立相關子法，並於研擬過程邀請各界參與討論。

（5）有關台灣障礙者權益促進會建議之雙老家庭及身心障礙日間照顧等，將於會後補充辦理情形。

4. 財政部

（1）關於合作社租稅優惠詳見填列之具體適當措施，另補充說明如下：

A. 依合作社法規定，合作社為可對外營業的法人組織，亦可進行盈餘分配，與一般事業組織無異。

B. 近年來，有民間團體建議合作社可否比照公益文化慈善機關團體有免稅優惠。在此澄清非所有公益慈善團體皆可免稅，現行稅法對公益慈善機關團體免稅範圍，係就本身所得（如受贈所得、利息收入、會費等）為限且必須符合一定要件，至公益慈善機關團體倘屬銷售購物或勞務，則與一般事業相同，必須依規定課徵營業稅、所得稅。

C. 查所得稅法第4條第1項第14款規定，依法經營不對外營業消費者合作社之盈餘，免納所得稅；復查加值型及非加值型營業稅法第8條第1項第4款規定，依法經主管機關許可設立之社會福利團體、機構及勞工團體，提供之社會福利勞務及政府委託代辦之社會福利勞務，

免徵營業稅。綜上，合作社與一般營利事業無異，且在稅制上已有較優惠措施。

（2）另有關內政部於今日會上提供之「勞動合作社稅務問題研析」，俟收到內政部來文後，財政部將進一步研擬相關建議之可行性。

（3）104年6月3日總統公布內政部新修訂之「合作社法」，其中增列第7條之1略以，政府應以自行辦理、獎助合作社或結合民間資源等方式，提供多元化獎勵與扶助措施，並設置合作事業發展基金。

（4）承上，設置合作事業發展基金應有助於弱勢合作社發展，未來個人或營利事業對於該基金之捐贈，財政部將比照其他部會扶植產業發展設置基金規定，視為對政府捐助，因此捐助之個人或營利事業於申報所得稅時，可全額扣除，期有助於提高個人或營利事業捐助基金意願。

（5）有關中國合作學社建議修正所得稅法第4條第1項第14款應納入各類合作社，目前合作社定位與一般營利事業無異，當初立法係考量合作社若皆享有免稅規定，可能有財團藉此成立合作社規避課稅，而不成立營利事業，因此立法院通過僅不對外營業消費合作社免納所得稅，爰建議從行政措施來提升合作社競爭力，而近期總統公布之合作社法規定設立之合作事業發展基金，應為較立即可扶助弱勢合作社方式。

5. 內政部

（1）「勞動合作社稅務問題研析」詳如補充資料。

（2）勞動者若以個人身份提供勞務獲得報酬，依現行稅法規定，僅須繳納個人綜合所得稅；反之，勞動者一旦組織或加入勞動合作社後，獲得的報酬除須繳納個人綜合所得稅外，尚須承擔合作社依法完納之營業稅、

營利事業所得稅及印花稅等稅賦，因此有關勞動合作社稅務問題，並非要求免稅，而是要求合理稅制。

（二）**民間團體**

1. **現代婦女基金會**

（1）國際審查委員建議政府，提供家事及外籍移工法律保障並需符合 CEDAW 及 CEDAW 一般性建議第26號，請問勞動部所提之家事勞工保障法草案是否有進行 CEDAW 及其第26號一般性建議之檢視？

（2）承上，目前家事移工仍以女性為主，而經檢視家事勞工保障法草案似無 CEDAW 精神、似未見性別平等工作法、勞動基準法等對女性保障精神或相關條文規定；又本會實際服務個案時，常見有雇主對勞方施行暴行、性騷擾或重大侮辱等情形，而家事勞工保障法草案內亦未見有對遭遇上開情形之勞工的保障規定。

（3）家事勞工保障法草案業於102年函請立法院審議，迄今尚未通過，又勞動部於103年6月發布新聞稿說明家事勞工不適用勞動基準法，爰建議於家事勞工保障法通過前，規劃暫行特別措施來保障家事勞工權益。

（4）有關勞動部所填之計畫/方案二、禁止雇主扣留外勞證件一節，依實際服務經驗來看，通常扣外勞證件者非雇主而是仲介，請問勞動部是否對禁止仲介扣留外勞證件有相關規定或規劃？

（5）目前移工權益宣導時機大多為移工入境時，試想移工剛到陌生環境，對新環境尚無概念，對其宣導相關權益，效益不足，建議於移工健檢時進行宣導或勞動部可規劃適當時機加以宣導。

2. **勵馨基金會**

（1）有關勞動部具體適當措施一、於家事勞工保障法立法程序未完成前，研議將重要勞動條件納入契約，以保

障勞工權益；實務上，契約分為移工與仲介之契約、仲介與雇主之契約，而通常問題出在移工與仲介間的契約，契約內常有許多不合理或超收應有費用情形，而我國對於前述涉詐欺之仲介處罰較重視移工權益之國家輕，建議勞動部未來對於就業服務法修法應有對於保障移工權益更進一步思考。

（2）贊同王如玄委員所提目前法規已有規定女性勞工權益，但問題在於執行面，實務上關於懷孕或重大疾病女性移工，確實有雇主依相關法規提供女性移工相關權利，但問題在於誰來照顧懷孕、罹癌或患有重大疾病之女性移工？建議衛生福利部、勞動部研擬後續安置、協助等配套措施。

3. 婦女新知基金會

（1）目前家事勞工保障法草案主要規範係將許多勞動條件放入契約內來解決，契約在家事勞工保障法的定位仍是私法關係，即勞工與雇主雙方合意即可，工時甚至可無限制，此情形是該法所許可的，因此即便該法通過亦無法解決女性移工過勞問題，建議勞動部就家事勞工保障法草案進行 CEDAW 及其一般性建議第26號之檢視。

（2）又衛生福利部所提之計畫/方案略以，當外籍家事勞工請假，雇主可申請喘息服務但最高僅能獲得21天之補助，其規定是極重度才能獲得21天補助，若雇主無法或未聘僱照顧服務員，那麼家事勞工可能仍無法休假。

（3）綜上，勞動部及衛生福利部所提之計畫/方案，光就家事勞工工時部分便已無法回應 CEDAW 國際審查委員所提之建議。

4. 台灣障礙者權益促進會

（1）建議勞動部或衛生福利部提供 care givers 有關相關基本訓練（如語言、照顧技巧等）及休閒抒壓等。

（2）失能者家庭未來將面臨障礙者及照顧者的雙老問題，建議衛生福利部應及早規劃因應措施，如：成人日照中心、自立生活培育等。

（3）關於勞動部說明已補助各縣市辦理外籍移工相關輔導活動，但各縣市辦理成效不一，建議勞動部應監督各縣市政府辦理成效及外勞受益人數。

5. **台灣婦女團體全國聯合會**

（1）建議於家事勞工保障法通過前，儘速辦理第一次僱用家庭看護工之家庭/雇主講習，如：心態調整、相關法律及移工權益等課程內容。

（2）由於合作社多為許多基層弱勢婦女組成，並涉及許多行業別，建議財政部於稅制上減少用對大型企業防弊概念，應多支持基層婦女發展合作社。

6. **中華民國婦女協會**

實務上申請家庭看護工時，有時簽約者（雇主）與實際被照顧者不同，因而發生被照顧者不清楚契約內容、不清楚應給家庭看護工多少休息時間等情事，建議勞動部訂定法律或相關政策時，應注意實務發生雇主與被照顧者不同人之情形，以避免法律成為虛設。

7. **社團法人中華心理衛生協會**

詳如發言單。

8. **中國合作學社**

詳如發言單。

（三）**委員**

1. **林委員春鳳**

（1）肯定勞動部、衛生福利部的努力，惟建議同時考量整體外籍移工數量與在地勞工（尤其原住民勞工）工作權。

（2）瞭解政府為防止財團規避課稅用意，惟弱勢合作社對於複雜稅制可能需要聘用會計師協助，對於極弱勢合作社可能無力負擔聘雇費用，建議各部會就此部分集思廣益。

2. **葉委員德蘭**

請勞動部及衛生福利部就其規劃、推行之政策及具體適當措施進行 CEDAW 一般性建議第26號第26段之各項次逐一檢視落實情形並補充說明。

3. **伍委員維婷**

（1）有關勞動部回應家事勞工保障法草案業經 CEDAW 及 CEDAW 第26號一般性建議之檢視及符合性別工作平等法一節，倘確實經第26號一般性建議檢視，該建議文內說明應保障懷孕女性移工權利，如：提供產假，且依性別工作平等法可申請育嬰留職停薪，請問勞動部上開權利是否已納入家事勞工保障法內？

（2）第26號一般性建議文提及必須保障女性移工住所隱私，但就實務面而言，女性移工於雇主家中並無隱私可言，請問勞動部於家事勞工保障法通過前，是否有相關措施讓女性移工於雇主家中有獨立空間以確保隱私？

（3）第26號一般性建議文亦提及，須讓女性移工有家庭團聚的權利，請問勞動部相關配套措施為何？

（4）另第26號一般性建議文強調，不僅移工須接受教育訓練，雇主亦必須接受教育訓練，經實際與雇主經驗交流得知，目前並未辦理向雇主講授女性移工權利等課程，僅發予雇主書面文宣，此與第26號一般性建議規

定未合，請勞動部說明就該建議文提供雇主講習之配套措施為何？

4. 蔡委員瓊姿

（1）外籍移工的生活照顧包含休閒，然而政府休閒供應不足，雖勞動部說明已編列預算辦理潑水節等節慶，但成效及受益族群有限，請問勞動部平均每位移工所能分配到的年度預算為多少？

（2）本人曾進行外籍移工休閒生活訪談，從訪談瞭解，移工想努力融入台灣生活，但語言能力的不足成為參與文化藝術的障礙，如：看不懂節目單、表演內容等，建議勞動部研議如何保護移工權益。

5. 王委員如玄

（1）家事勞工保障法關注外籍勞工工作權益、聘僱外勞的失能家庭權益，因此應為衛生福利部及勞動部共同努力解決，衛生福利部非僅為配合角色。

（2）性別工作平等法適用所有軍、公、教及所有僱用關係，足以保障在家庭之外籍移工的婦女權益，惟現行問題在於執行力不足，如：女性移工懷孕可能馬上被遣送回國，因雇主對於移工工作權益及性別工作平等法之女性工作權益保障觀念不足，建議於家事勞工保障法通過前，加強對雇主的教育（如移工權益、性別工作平等法規範之女性工作權益等），另一方面加強宣導，進行有違反性別工作平等法規定者之裁罰。

（3）建議勞動部、衛生福利部就 CEDAW 一般性建議第26號逐條檢視目前現行法規已做到及不足之處條列出來，並補充說明那些不足部分已納入家事勞工保障法中。

（4）建議收集鄰近國家對於合作社稅制設計，並建議針對特定社區互助合作社，如：符合國家發展方向之社區互助合作社（如長照或家庭照顧產業等）適用稅制優惠。

6. 陳委員芬苓

（1）目前聘用外勞之家庭被排除在長照制度外，建議衛生福利部開放雇用外勞家庭能於外勞休假時，可從長照制度內尋求替代人力。

（2）有關本點談到剝削移工問題，順帶提及居家服務員權益問題，居家服務員鐘點費用相當低，致多數人不願投入照顧服務員工作，亦連帶影響到外勞休假時替代人力不足問題，建議衛生福利部研議因應措施。

二、 結論性意見與建議第31點

（一）政府部門

1. 原住民族委員會

有關前述委員及民間團體代表建議，原民會皆帶回部內研議，並視需要跨部會協調辦理。

2. 人事行政總處

更新本總處所填之具體適當措施關於原民會女性委員比例統計：截至104年4月15日止，原民會女性委員比例為43.48%。

3. 內政部

（1）內政部每年度舉辦合作社幹部教育研習班，其中亦有原住民合作社幹部報名；另本部曾試辦專門針對原住民合作社幹部訓練，惟參與情形不踴躍，倘原民會欲協助邀集原住民合作社幹部參與訓練，內政部將配合辦理（如提供師資、課程規劃等）。

（2） 另國發會推動之花東產業六級化發展方案中，關於原住民合作社部分，如有需要，內政部皆配合辦理。

4. **勞動部**

關於促進特定對象或原住民就業部分，就業服務法業業將原住民列入致力促進就業對象（第24條）；另依原住民族委員會所訂之「103-105年促進原住民就業方案」，勞動部運用多元就業開發方案、培力就業計畫，提供雇主僱用獎助津貼及臨時工作津貼，辦理原住民職業訓練等相關措施，協助原住民婦女就業，預計自103至105年，每年度協助原住民婦女就業達8,000人次。

5. **中央選舉委員會**

(1) 中選會編製有候選人及當選人統計資料，倘原民會需要，中選會可配合提供。

(2) 關於原住民婦女參選統計資料，必須參選人主動以原住民身份登記參選，中選會始能進行原住民參選人之性別統計；另中選會有印製相關文宣來推動鼓勵全民參政，期提高各族群參政。

(二) 民間團體

1. **部落互助托育行動聯盟**

(1) 近年來，部落內的照顧與教育基礎建設不斷地裁撤，部落婦女承擔的照顧責任更加吃重，如：偏鄉小校裁撤及許多原本分散於各村里的鄉立托兒所，幼托整合後，許多鄉、里合併區域內各分所而設立一個聯合公幼，致有些部落內無托育設施，缺乏近便性，因而加重婦女無償照顧責任。

(2) 部落人才外流已不僅是就業機會不足及經濟等因素，教育、照顧等普及性基礎建設的裁撤使得在部落生存日益困難，造成人口不斷向都市外移的惡性循環。因此目前部落需要一個在地的、公共化及符合族群特殊文化性之幼兒/長期照顧系統，可使部落以互助網絡自己人照顧自己人。

(3) 原民會之具體適當措施之「社區互助式及部落互助式教保服務中心設置」較符合上述部落互助的概念，惟請原民會或教育部提供目前全國部落無在地托育之統計資料、「社區互助式及部落互助式教保服務中心」設置數及與需求之間的落差為何？

(4) 關於原住民女性決策階層部分，不應僅統計原住民族公務人員性別比例，建議原民會亦應關注實際在部落婦女的意見，除部落會議主席外，在地社區發展協會之理監事、工作者等。

(5) 有關原住民女性優秀人才之篩選，並非受許多課程訓練者才是優秀人才，真正優秀人才應為真正在部落工作的婦女、工作者，其對部落實際情形較瞭解，應讓部落有機會發聲。

(6) 在地自我照顧體系統計數據，建議以部落為統計單位(根據原民會公布的全國部落總數資料)，非學區、村、里，統計全國幼托資源的普及情形為何?是否涵蓋所有部落及不同年齡層(特別是2-4歲幼小年齡的部分)?；而幼托部分；目前社區互助式及部落互助式教保服務中心已有考量文化及地區特殊性，但長期照顧部分也同樣存在現有系統無法顧及文化特殊性也難以輸送至部落的問題，這問題不是僅用補助交通車接送就可解決，如何規劃因地制宜的部落長期照顧措施，使部落在地人才似得以與長照系統接軌，也是政府相關部會需要共同思考的議題。

2. 婦女權益促進發展基金會

有關國際審查委員關切原住民婦女在決策階層代表性部分，應係指各領域原住民婦女代表性，建議各部會統計簡任以上或原住民公務員之性別比例，藉此統計

資料瞭解目前原住民女性在那些領域的參與率較低，並運用暫行特別措施提升該領域之原住民女性參與。

3. **台灣婦女全國聯合會**

建議原民會建立原住民族女性優秀人才庫，俾原住民婦女有機會發聲並可為公、私部門運用之人力資本。

4. **社團法人中華心理衛生協會**

詳如發言單。

（三）委員

1. **林委員春鳳**

（1）肯定原民會針對國際審查委員會的具體回應與努力，原住民族婦女高階公務人員升等機會，在近年來，原民會有針對女性主管努力拔擢新秀，惟仍有進步空間，建議持續努力。

（2）原住民族婦女參與意見表達機會，仍然相當少數，不僅輔導、增加原住民女性參政機會，建請其他部會主動發掘人才，提升少數族群代表人數。

（3）另有關原住民婦女就業機會，建議不僅有原民會思考、運作，應跨部會思考如何協助弱勢文化族群的工作權，並思考永續競爭力的提升。

（4）原住民各族民族性及文化差異相當大，而原民會亦就各族性別角色進行研究，建議對於較偏向父權文化之族群，除對婦女培力及意見領袖培訓外，請原民會與地方政府一同協力對其組織運作加以倡議協助改變父權結構，俾協助較弱勢之原民婦女有發揮空間。

2. **王委員如玄**

（1）國際審查委員關於本點意見主要有以下2個重點：

A. 資料收集：目前原住民女性於決策階層所佔比例之資料收集。

B. 機制建立：檢視目前有關達到1/3性別比例原則之措施及其有效性，倘該措施有效性不足，應依 CEDAW 第4條提出暫行特別措施。

（2）關於本點有以下2點建議：

A. 資訊公開：各部會相關性別統計應公開，如：原民會於具體適當措施提出之部落會議主席性別統計等。

B. 機制建立：關於原住民女性參與地方公開選舉及公共事務機制之建議，尤其原住民婦女就業及經濟方案部分，應為事前運用什麼機制讓原住民婦女能參與決策、表達意見，而非事後服務端的性別統計，如：原民會之具體適當措施二（一）3.略以，透過原住民族女性意見領袖人才培訓諮詢原住民婦女有關原住民社區就業與經濟方案之意見，若決定前述方案前有諮詢小組等組織，建議應納入一定女性比例參與。

3. 葉委員德蘭

（1）有關原住民族女性優秀人才庫之建置不易，如：優秀人才標準及其他相關細節尚需審慎思考。

（2）關於國際審查委員建議「定期」諮詢原住民婦女意見一節，因所涉面向相當廣，建議原民會設立專案小組召集，俾原住民婦女的聲音被聽見，且國際審查委員強調「定期」諮詢，爰請原民會規劃每年度定期諮詢相關事宜。

肆、臨時動議：無

伍、散會：上午12時30分

審查各機關對CEDAW第2次國家報告
總結意見與建議初步回應會議
民間團體代表發言單

（請以正楷書寫，以利辨識）

會議場次	104 年 6月 15日　總結意見與建議第27、31 點
姓名	嚴祥鸞理事（由黃美瑜研究專員代表出席）
服務單位	中華心理衛生協會
職稱	理事（由黃美瑜研究專員代表出席）

❖ 建議內容：

第27點 女性移工與家事服務工作

政府應針對特定身份勞動者放寬保險與津貼申請門檻，或以特別措施提供所需資源(例如外籍看護工作者休假的照顧空窗期之補充支援)。同時，加強民眾對勞動相關權益的普及與倡議，以及強化經濟社會文化權利資源。改善移工-外籍勞工的勞動條件，有助於改善台籍家庭看護工作者的勞動條件，直接地提升接受服務家庭的服務品質。

第31點 原住民婦女

1. 建立都會/原鄉原住民婦女(含非正式經濟勞動者)的性別統計與相關分析，是目前最迫切的措施，她們的需求為合？勞動處境與需求?才能規劃後續措施與資源介入。相關調查分析，包括工作型態/內容/時間、薪酬、勞動歷程、社會保障(例：社會保險)、社區互助型態等等。
2. 創造穩定、充份就業環境與機會，去除性別+族群刻板化，消除性別+族群就業機會的差異。結合社區特色，創造有利原住民婦女勞動條件的工作機會，例如，發展行銷通路和技術，以及建構婦女互助聯絡網(社區勞動合作社)。
3. 普及、價格合理的公共托育與醫療照顧服務，當國家分擔照顧責任，提供有利的支持系統，才能減輕非正式經濟勞動者的負擔，她們才有機會離開非正式部門轉往正式部門就業。婦女肩負家庭照顧責任的現實、發

展均受限於男性，或農村現階段發展的困境，除非國家從體制面介入，婦女難以發展出更高的工作價值與自我肯定，甚至持續落入女性貧窮化的惡性循環。

※ 發言單繳交方式：

1. **會前1日**先行提供發言單之列席團體代表可於相關點次之討論中優先發言。請寄至kate26@ey.gov.tw，郵件標題請註明[發言單]，或傳真至(02)2356-8733。
2. **會中**發言後將發言要點書寫於發言單交予工作人員。
3. **會後**2日內 e-mail 至 kate26@ey.gov.tw，郵件標題請註明[發言單] ，或傳真至(02)2356-8733。

審查各機關對 CEDAW 第 2 次國家報告

總結意見與建議初步回應會議

民間團體代表發言單

（請以正楷書寫，以利辨識）

會議場次	2015 年　06 月　15 日　總結意見與建議第　27 點
姓名	**梁玲菁**
服務單位	臺北大學/ **中國合作學社/ 台灣婦女團體全國聯合會**
職稱	副教授/ **理事長/ 專案顧問**

❖ 建議內容：

針對第 27 點建議，本人從以下三個層次提出看法：

壹、　國際動向

一、　聯合國出版「合作社法國際手冊」(International Handbook of Cooperative Law)(2014)指出：合作社立法目的是為保護合作社的獨特性，則不應該以其他類別企業或組織的法律來規範合作社。更認為合作社應享有特殊的賦稅優惠，這並不是合作社的特權，而是因為合作社的設立宗旨有別於一般營利事業，在法律上，就應該以不同的規定來對待不同組織的狀況，以確保所謂公平原則。

二、　日本、德國的長照，開始徵收長照險後，出現營利化機構危機，被舉報做假,剝削照顧勞工，最後退出照顧的公共招標,頓時造成日本 65,000 個老人失去照顧服務。另保險費原計五年檢視修正，卻提早於三年檢討，每人每月保費由日圓 2,911 提高至 4,700 以上，增幅 160%。

由於長照實施存在缺失，各國朝向「參加型社會福祉」發展的趨勢，亦即公共部門、營利私部門、加上合作社部門參與。讓輕度、未失能者在合作社模式下照顧，保有生活尊嚴的選擇，延緩快速進入重度失能階段，減輕財政負擔。

高齡照顧在都會需求較大，日本高齡生活者俱樂部(即合作社)在東京約占 20%，神奈川 40%，亦即集於都會地區占大多數，因此合作社議題不應只限

於公約第 14 條。去年審查委員會主席特別求逐條念出，可見重視程度，該條款實具有公約之縮影。之所以強調偏鄉，則因開發中國家鄉村婦女散居各地，更需要多元合作社的服務與培植。

貳、　台灣的發展問題

就家事勞工問題，事關本國勞工以勞動合作社模式，以及 5/19 通過的「長期照顧服務法」的未來。台灣當前 20 多萬外勞照顧重度失能者約 10 萬人，每年約 40 億元。長照法通過 5 年 120 億元，足夠嗎?值得衛福部、勞動部、財政部與內政部共同思考外國失敗經驗並預防之，如何將婦女占大多數的照顧勞動合作社納入，以互補長照法之缺失。

參、　針對勞動合作社的稅制

一、如何從個人到成立合作社，免除在組織的稅制遭懲罰性待遇?又如何以稅制鼓勵婦女勞動參與增加，興利就業，增加偏鄉低收入婦女共同勞動，合作社創業以符合國際勞工組織的推動?

1. 勞動合作社包含婦女占多數的居家照顧服務、原住民勞務、病患照顧、餐飲、以及運輸、園藝、造林、廢棄物處理等事業類別，跨不同目的事業主管機關。稅制，特別能協助婦女以社區型的勞動合作社發展，來照顧輕度或未失能的老者，以預防社會老者快速進入重度失能，才能互補 5/15 剛通過而無著落的「長期照顧服務法」以及減輕政府負擔。

2. 整理世界排名 50 名內的歐盟國家來看，不僅開放非社員交易比例高達 35%，大多未禁止與第三方團體交易，並且提供農業、文化、住宅、勞動、消費、運輸交通、手工業、漁業、建築、社會型等合作社優惠稅制或免稅，免所得稅、印花稅、遺產稅及贈與稅；甚至義大利提供身心障礙者所成立的合作社免所得稅、營業稅、土地交易稅、增值稅，政府再補貼相關社會福利保險，同時政府為勞動合作社媒介歐盟過國勞務或工程承攬。

3. 日前會議主席特請財政部、內政部、勞動部協力辦理，以落實國際公

約與我國憲法的精神。因此建議加上衛福部，鄭重地促請各部會研析內政部所提有關〈勞動合作社稅務問題〉的彙整，以避免雙重不公平的存在與漠視，並且預防長照法之不足與失敗，提高本國婦女自主就業機會。

二、由於立法院於 5/19 通過合作社法修正案，其中第 3 條之 1 開放非社員利用上限 30%，因此財政部應與內政部針對此部分修改「所得稅法第 4 條第 1 項第 14 款規定」，並本於國際性組織之推動修法趨勢，適用於各類合作事業別。

三、請將 4/22 之發言單的建議併入今日發言紀錄，謝謝各位委員關心與促進，也希望在修正後的合作社法，各部會能多予協力發展。

接續下一頁

❖ **建議內容：**

※ 發言單繳交方式：

1. **會前 1 日**先行提供發言單之列席團體代表可於相關點次之討論中優先發言。請寄至 kate26@ey.gov.tw，郵件標題請註明[發言單]，或傳真至(02)2356-8733。
2. **會中**發言後將發言要點書寫於發言單交予工作人員。
3. **會後** 2 日內 e-mail 至 kate26@ey.gov.tw，郵件標題請註明[發言單] ，或傳真至(02)2356-8733。

審查各機關對 CEDAW 第 2 次國家報告

總結意見與建議第二輪行政回應會議

民間團體代表發言單

（請以正楷書寫，以利辨識）

會議場次	2015 年 4 月 22 日　　回應結論 6 與 27 建議
姓名	梁玲菁
服務單位	臺北大學/ 中國合作學社/ 台灣婦女團體全國聯合會
職稱	副教授/ 理事長/ 專案顧問

❖ 建議內容：

回應建議 6：

一、審查委員們重申依兩公約，「政府制定應涵蓋性別平等各個領域的全面立法」，性平處研擬「性別平等基本法」，針對[人]，應同時考量自然人與法人，即婦女依 CEDAW 公約第 14 條運用的合作社組織，以符合第 2、3、4 條公約，落實第 11、13 經濟與信貸、工作就業機會。

二、其中[法案的起草與通過制訂時程表，並將公民社會成員入法案起草團隊中]，英國 2010-12 年開始擴大第三部門組織為[公民社會組織 Civil Society Organizations, CSOs]，長期歷史演進中，西方國家以及歐盟、聯合國、國際合作社聯盟均認定之，故處理過程中亦理應將合作社及公民團體、非營利組織納入起草團隊中。

回應建議 27：

一、 賦稅署與內政部協力解決台灣的勞動合作社長期發展困境

1.勞動合作社存在三重課稅問題，政府應提供稅法上有利發展環境，以鼓勵長期照顧多元需求的模式與勞動力就業，提供本國婦女勞動者，彈性運用的地方性組織。

(2015.04.15 發言，主席裁示部會協調與處理)

2.內政部應進行**稅務機關有關婦女與合作社教育**，瞭解合作社社員之內部互助行為，乃屬於成本之減少而儲蓄，並非利潤觀念，國際間特別針對農業、文化、社會型、教育、勞動者及住宅等合作社免稅或優惠，一者對社員交易屬於互助非營利行為；二者對社區服務屬於公益性組織行為，發揮公共利益，政府應予以免稅，乃具有學理基礎，符合 CEDAW 第 2、3、4 條消除歧視婦女所運用的組織，給予平等與保障，並回歸憲法第 145 條獎勵合作事業發展精神，促進落實 CEDAW 第 11、13、14 條自我創業與就業的積極性。

二、內政部與公共工程委員會、勞動部、衛生福利部的協調

1. 內政部上呈請行政院高層協調並召開跨部會之勞動部、國發會之公共工程委員會，確立勞務採購為「特殊商品」，並非屬工程建設的商品買賣，應免除押標金。

2. 勞動合作社之「合作關係」而非「僱佣關係」，研究合作社法與勞動基準法之間相容與相異處，至少給予合作社與工會、基金會提供社會照顧所應有的平等地位

3. 國際合作社七大原則之一「關懷地區社會」，各國政府鬆綁、彈性擴大、稅制鼓勵其營運空間，互補於社會福祉與照顧不足，創造就業，以符合國際勞工組織（2012）、國際合作社聯盟（2012）與聯合國（2001）準則等國際性組織對各國政府之呼籲，甚至在法律基礎上，承認具有「社會關懷哲理」與「經濟企業體」雙重性格的「合作社法人」獨立一格，永續在社會經濟活動中落實國民經濟政策，創造友善婦女合作創業空間。

勞動合作社稅務問題研析

一、前言

勞動合作社係由勞動者依《合作社法》第3條第1項第5款成立的互助組織。勞動者以合作社的名義向外承接勞務，透過社員協作，獲得勞務報酬後，再由合作社按照勞績分配給社員。勞動合作社即在創造自主就業的過程中，為社員維護有尊嚴的工作(decent work)，解決社員生活的問題。勞動合作社的業務經營項目有清潔、營建、搬運、照顧、造林、服務、綠化、殯葬、設計、文字處理及餐飲服務等十分多元。

勞動者籌組勞動合作社，目的不在營利，而是透過互助組織力量，以增加甚至創造個人社員工作機會，保障其工作權益。

勞動者若以個人身份提供勞務獲得報酬，依現行稅法規定，僅須繳納個人綜合所得稅；反之，勞動者一旦組織或加入勞動合作社後，獲得的報酬除須繳納個人綜合所得稅外，尚須承擔合作社依法完納之營業稅、營利事業所得稅及印花稅等稅賦，形式上該等稅賦為合作社的經營成本，但基於合作社係社員共同出資組成，相關稅賦最後會轉嫁到社員共同承擔，社員租稅負擔因而加重，實未盡公平合理，嚴重影響勞動者加入勞動合作社的意願及勞動合作社發展。

二、勞動合作社面對租稅之種類

目前勞動合作社應繳納租稅種類，與一般營利事業相同，包括印花稅（限於承攬契約，其他形態契約不須繳納）、營業稅、營利事業所得稅及未分配盈餘加徵所得稅等稅捐，稅負至為沉重。分述如下：

(一)印花稅

印花稅乃憑證稅，依《印花稅法》第5條規定，印花稅以銀錢收據，買賣動產契據、承攬契據及典賣、讓受及分割不動產契據四種憑證為課稅對象。其中承攬契據係指一方為他方完成一定工作之契據，與提供勞務有關。即勞動合作社如以承攬（包）方式取得勞務，有書立契約書時，依《印花稅法》第7條第3款規定，每件金額按承包總額千分之一課稅，於契據書立後交付或使用時，應貼足印花稅票，由立約人雙方各自以購買印花稅票方式繳納。

(二)營業稅

我國現行營業稅係以在中華民國境內銷售貨物或勞務及進口貨物，為課徵之對象與範圍。對一般營業人課徵加值型營業稅，對特種營業人課徵總額型營業稅。勞動合作社屬一般營業人，課徵加值型營業稅。

加值型營業稅應納稅額係採「稅額扣抵」法，即依營業人銷貨所開立統一發票銷售額乘以適用稅率（目前為5%）得出「銷項稅額」，再與進貨及支付費用所取得統一發票上所載之「進項稅額」相減，其差額即為應納稅額或留抵稅額。

計算公式：銷售額*5%-進貨及費用額*5%=應納稅額

為利了解勞動合作社營業稅負擔，舉例說明如下：

設 OO 勞動合作社民國104年全年對外提供勞務收入總額5,000,000元，全數開立三聯式統一發票。支出社員勞動報酬（即：社員工資）及相關管理必要費用如下表：

支出項目	金額	進項稅額	備　　註
社員工資	4,800,000		不可扣抵銷項之支出
租金支出	30,000		不可扣抵銷項之支出
文具印刷費	20,000	1,000	可扣抵銷項之支出

會議費	10,000	500	可扣抵銷項之支出
職工福利	50,000	2,500	不可扣抵銷項之支出
郵電、折舊費用	40,000		不可扣抵銷項之支出
合　計	4,950,000		

該社全年繳納營業稅計算如下：

1. 銷項稅額＝銷售額5,000,000元×稅率5%＝250,000元
2. 不可扣抵銷項之支出：社員工資、租金支出、折舊費用均無三聯式統一發票可以取得，該等支出不能扣抵；另職工福利雖取得三聯式統一發票，惟依加值型營業稅法第19條規定，職工福利屬不得扣抵之進項稅額。
3. 可扣抵之進項稅額＝文具印刷費進項稅額1,000元＋會議費進項稅額500元＝1,500元
4. 應納稅額＝銷項稅額250,000元－可扣抵之進項稅額1,500元＝248,500元

*實質稅負＝248,500÷5,000,000＝4.97%

(三)所得稅

所得稅以人為課稅主體，以所得為課稅客體。有所得之人皆應繳納所得稅。人可分為自然人和法人。合作社社員為自然人，依個人所得繳納綜合所得稅；合作社為法人，繳納營利事業所得稅。

勞動合作社社員個人取得之勞動報酬，屬《所得稅法》第14條第1項第3類定義之薪資所得，社員每年應將之併入其個人所得申報繳納綜合所得稅。**勞動合作社**依現行稅法視為營利事業，應依法申報繳納營利事業所得稅。稅率則依該法第5條第3項，營利事業全年課稅所得額在12萬元以下者，免徵營利事業所得稅，超過12萬元者，就其全部課稅所得額課徵17%。

三、有關勞動合作社租稅減免規定

(一)營業稅法

《營業稅法》第8條第1項第10款：「合作社依法經營銷售與社員之貨物或勞務及政府委託其代辦之業務」免徵營業稅。依條文意旨，係以銷售貨物或勞務對象為社員始符免稅要件。

勞動合作社向外承攬勞務供社員勞作，此時向外承攬勞務所取得之勞務報酬，係向非社員（業主）銷售勞務所產生，不合免稅要件，仍應繳納營業稅；至於合作社向社員收取之手續費(合作社管銷費用之來源)，則屬對社員銷售勞務，始符合免稅要件。財政部75年7月7日台財稅第7540779號函釋：「依營業稅法第8條第1項第10款規定，合作社依法經營銷售與社員之貨物或勞務，免徵營業稅，台灣省○○勞動合作社對外承攬工程，其提供勞務之對象非限於社員，應無上項免稅條款之適用。」可資參照。

(二) 身心障礙者權益保障法

《身心障礙者權益保障法》第69之1：「各級主管機關應輔導視覺功能障礙者設立以從事按摩為業務之勞動合作社。前項勞動合作社之社員全數為視覺功能障礙，並依法經營者，其營業稅稅率應依《加值型及非加值型營業稅法》第13條第1項規定課徵。」《營業稅法》第13條第1項：「小規模營業人、依法取得從事按摩資格之視覺功能障礙者經營，且全部由視覺功能障礙者提供按摩勞務之按摩業，及其他經財政部規定免予申報銷售額之營業人，其營業稅稅率為百分之一。」準此，視覺功能障礙者設立以從事按摩為業務之勞動合作社，其營業稅稅率與小規模營業人相同，均為1%。

（三）所得稅法

《所得稅法》第4條第1項第14款：「依法經營不對外營業消費合

作社之盈除。」免納所得稅。勞動合作社年度所得之營利事業所得稅，並未在減免範圍。

（四）印花稅

《印花稅法》第6條免納印花稅憑證之規定，不包括勞動合作社以承攬（包）方式取得勞務所書立之契約書。

四、勞動者組織合作社所承受的稅賦問題研析

以案例說明：假設勞動者每人每月平均自營收入約為25,000元，邀集50人成立勞動合作社，約定繳交10％為合作社管銷費用，合作社每月租金、郵電等約7萬元，其稅負之比較如下:

（一）勞動合作社

對外取得年勞務總額＝25,000*12*50＝15,000,000

合作社手續費＝15,000,000*10％＝1,500,000

社員1人/年應繳納手續費＝25,000*10％*12＝30,000

合作社管理費支出＝70,000*12＝840,000

應納印花稅＝15,000,000*0．1%＝15,000

應納營業稅＝15,000,000*4.97%（依上例實質稅負估算）

＝745,500

應納營利事業所得稅＝（手續費收入1,500,000－管理費支出840,000）*17%＝660,000*17%＝112,200

加徵10％營利事業所得稅（如盈餘不分配時）＝（660,000－112,200）*10％＝54,780

勞動合作社稅負＝印花稅15,000+營業稅745,500+營利事業所得稅112,200+未分配盈餘加徵54,780＝927,480

合作社稅賦與收入佔比＝927,480/15,000,000＝6.18%

社員每人應承擔稅額＝927,480/50人＝18,550

社員每人應繳納手續費＝25,000*10%*12＝30,000

社員增加之負擔＝18,550+30,000＝48,550（未計其個人所得稅）

社員負擔與收入佔比＝48,550/300,000＝16.18%

（二）視障按摩合作社

對外取得勞務總額＝2,5000*12*50＝15,000,000

合作社手續費＝15,000,000*10%＝1,500,000

社員每人應繳納手續費＝25,000*10%*12＝30,000

合作社管理費支出＝70,000*12＝840,000

應納印花稅＝0（非承攬契約免繳）

應納營業稅＝15,000,000*1%＝150,000

應納營利事業所得稅＝（手續費收入1,500,000－管理費支出840,000）*17%＝660,000*17%＝112,200

加徵10%營利事業所得稅（如盈餘不分配時）＝（660,000－112,200）*10%＝54,780

視障按摩合作社稅負＝營業稅150,000+營利事業所得稅112,200+未分配盈餘加徵54,780＝316,980

合作社稅賦與收入佔比＝316,980/15,000,000＝2.11%

社員每人應承擔稅額＝316,980/50人＝6,340

社員每人應繳納手續費＝25,000*10%*12＝30,000

社員增加之負擔＝6,340+30,000＝36,340（未計其個人所得稅）

社員負擔與收入佔比＝36,340/300,000＝12.11%

（三）個人工作者

上開印花稅、營業稅、營利事業所得稅均不必繳納,亦無合作社

手續費之負擔，至多僅繳納其個人綜合所得稅而已。

勞動合作社所提供勞務取得之報酬，屬社員勤勞所得，亦為社員
賴以維生之來源。依目前稅制，社員勞動報酬須繳納印花稅、營業稅及營利事業所得稅，且該勞動報酬轉發給社員後，社員仍須再繳納一次個人綜合所得稅，此層層疊疊累積的租稅稅負擔與現階段「資本利得」者稅負相較，毋寧過於沈重，不利勞動者自主事業之發展。

五、相關問題探討

(一)《合作社法》第7條規定合作社得免稅之意旨

按《合作社法》第7條規定：「合作社得免徵所得稅及營業稅」，同法施行細則第5條規定：「依本法第7條規定，合作社得向主管機關申請免徵所得稅及營業稅」，應係合作社可免徵營業稅及所得稅之基本法源。惟財政部64年10月23日台財稅第37564號函釋：「合作社法第7條規定合作社得免徵所得稅及營業稅，並無強制免稅含義；至於何種合作社應予免稅，自應依照稅法之規定辦理，不發生與合作社法抵觸問題。」該函釋已成為各級稅捐稽徵機關「誤認」係對合作社應免稅之唯一依據，容有辨明之必要。

租稅法律原則所指法律，並非僅限定於「稅法」，其他法律依其立法目的，就特定事項規定稅捐之減免，與租稅法律主義之精神，應無違背。在當今非屬稅法之《農業發展條例》、《農產品市場交易法》、《儲蓄互助社法》、《原住民族工作權保障法》等法律已就特定種類合作社訂有減免稅之明文情況下，財政部該函釋否定合作社法免稅規定之理由，似不合時宜。

《憲法》基本國策章第145條第2項明定：「合作社事業應受國家之獎勵與扶助」，憲法除具體表現合作事業係踐行民生福利原則外，

更具體指明合作事業係「國家」應予獎助之對象，至為彰明。依《憲法》獎勵合作社意旨及《合作社法》第7條及施行細則第5條規定綜合解釋，**應係責成中央合作行政主管機關與財政主管機關據此意旨，視合作事業經營不同情況，積極訂頒「各類合作社減免稅標準」之法令，以供政府與合作社雙方信守遵行**，而非消極的要求合作社適用規範營利事業之稅法，若然，則《憲法》第145條第1項及合作社法第7條已形同具文，並無實質規範效果。

職是，《合作社法》第7條規定：「合作社得免徵所得稅及營業稅」，同法施行細則第5條規定：「依本法第7條規定，合作社得向主管機關申請免徵所得稅及營業稅」，應係合作社可免徵營業稅及所得稅之基本法源。惟因《合作社法》第7條無授權訂定施行細則或辦法之條款，始終形同具文從未發生實際效力。爰未來修法朝增訂：「其免徵之項目與標準等施行細則，由合作社主管機關會同賦稅主管機關訂定之。」方向修正，俾能實現《合作社法》第7條之規定以及《憲法》第145條第2項獎助合作事業之旨意。

(二)勞動合作社適用加值型營業稅制，增加勞動者負擔

1. 加值型營業稅制採進銷項扣抵計算應納營業稅額，當初係以製造業為藍本設計，不利於以勞務為主之服務業。隨著經濟發展與產業結構的改變，服務業佔台灣GDP比重逐年成長，從1980年代的53%至2011年達66%，而服務業佔就業人數的比重也逾60%，可顯示台灣已轉向為服務業為主的發展型態。尤以信託投資業、證券業、期貨業、票券業及典當業，就其銷售額按總額型之稅率（僅2%）計算營業稅額之現況下，仍要求勞動合作社適用加值型營業稅制，稅率高達5%，難謂符合租稅公平原則。

2. 依《營業稅法》第3條第2項規定：「提供勞務予他人，或提供勞務予他人使用收益，以取得代價者，為銷售勞務。但執行業務者提供其專業性勞務，及個人受僱提供勞務，不包括在內。」準此，

個人受僱提供勞務所得報酬，原本即非營業稅初始劃定之課稅範圍，惟若個人加入勞動合作社為社員後，提供同樣之勞務，其所得勞務報酬卻成為營業稅課稅對象，名義上是合作社繳納，實際上依社員係合作社所有者與經營者，合作社經營過程所支付之費用最終必轉嫁給勞動社員承擔，而社員個人之勞動報酬（稅法為薪資所得）所課之綜合所得稅，並未因此而減除，社員稅負反而益發沉重，顯阻礙勞動者加入勞動合作社之意願。

（三）勞動合作社取得之勞務款項其實質應屬「代收轉付」款項，課　徵營業稅並無正當性

1. 依勞動合作社的本質，合作社乃介於外部業主與內部社員之間之作業平台，其對外取得之勞務款項，扣除必要管理費後應悉數返還勞動之社員，因係服務社員，非以營利為目的，並無就其中賺取價差之必要。準此，社員對外提供勞務所取得款項，究其實質應屬合作社「代收轉付」給社員款項性質，其本質仍屬「個人受僱提供勞務」之報酬，並非合作社之實質收入。就之課徵營業稅，依營業稅立法意旨，並無正當性可言。

2. 行政院函頒(103.6.4修)「行政院運用勞動派遣應行注意事項」，其中辦法四、(二)規定：「依招標業務及規模慎選招標及決標方式，並於招標文件明定派遣勞工實際領取之薪資、勞健保費用、提撥勞工退休金及給假、加班（費）、出差等屬固定費用之權益事項，不列入投標廠商之報價範圍，僅就管理費用報價，如機關認為投標廠商標價偏低，顯不合理，有降低品質、不能誠信履約之虞或其他特殊情形，應限期通知該廠商提出說明。」究上述注意事項之意旨，亦認定勞工「實際領取之薪資」、支付勞健保費用、提撥勞工退休金等屬勞工之基本權益，為得標單位之固定費用，並非其收入來源。若將之列入報價範圍，競標結果勢必造成剝削勞工所得現象。上述注意事項之見解，亦可證

在社員就其勞動報酬須繳納個人綜合所得稅情況下，於合作社營業稅計算時不准減除，明顯屬重複課稅。

（四）視覺功能障礙者組成勞動合作社，反增加稅負

1. 新增訂《營業稅法》第13條第1項：「小規模營業人、依法取得從事按摩資格之視覺功能障礙者經營，且全部由視覺功能障礙者提供按摩勞務之按摩業，及其他經財政部規定免予申報銷售額之營業人，其營業稅稅率為百分之一。」依據上述規定，視覺功能障礙者設立以從事按摩為業務之勞動合作社，其營業稅稅率與小規模營業人相同，均為1%。形式上似乎已將此類勞動合作社之營業稅率，由5%減為1%，稅負已減輕，實則不然。

2．經查財政部賦稅署77年3月7日台稅二發第770044235號函規定：「盲人投資經營按摩院（中心），如具有按摩院之設備並僱用按摩人者，自應依法辦理營業登記，課徵營業稅。但如以個人按摩或集數個按摩者，以本身勞力應顧客召喚外出或在住宅附設按摩室從事按摩，並無僱用按摩人者，則屬以技藝自力營生之人，依照營業稅法第3條第2項但書及同法施行細則第6條規定，免辦理營業登記，並免徵營業稅。」依上開函釋，如以個人按摩或「集數個按摩者」，以本身勞力應顧客召喚外出或在住宅附設按摩室從事按摩，可免辦理營業登記，並免徵營業稅。惟若各級主管機關依《身心障礙者權益保障法》「應輔導」視覺功能障礙者設立以從事按摩為業務之勞動合作社之規定，積極輔導其等組織勞動合作社，則原先「集數個按摩者」經營按摩業不須繳納營業稅之情況，成立合作社後反而應依法辦理營業登記並課徵營業稅。名義上對於弱勢者給予租稅優惠，實則弱勢者因為成立合作社反增加租稅負擔。

（五）勞動合作社之結餘，並非所得稅法之所得（利潤），針對結餘課徵所得稅，有理論上之矛盾

1. 《所得稅法》係針對營利事業之「所得」課稅。該法第24條就營利事業所得之計算方法，係以營利事業本年度收入總額減除各項成本費用、損失及稅捐後之純益額為所得額，該所得額即通稱之「利潤」。合作社之本質與營利事業迥然有別，合作社對社員提供貨物或勞務，收取手續費，係以滿足經營上必要支出為已足，殊無賺取「利潤」之必要，否則無異社員對其本身之榨取，理論上難以成立。質言之，合作社因內部互助行為年終產生之「結餘」款項，係來自平日向社員之多收之手續費，理應攤還交易社員，與營利事業向外賺取之「利潤」有別，針對並非利潤性質之結餘課徵所得稅，即有理論上之矛盾。

2. 合作社內部經濟行為，其本質應屬社員間彼此之互助行為，其間並無市場關聯性，故針對合作社之「結餘」課徵所得稅，實不符所得稅立法意旨。按《所得稅法》第4條第14款規定：「依法經營不對外營業消費合作社之盈餘」免徵所得稅，似以見及消費合作社屬對社員服務並未對外營業，其結餘不合所得課稅要件，故明文規定免稅。惟《所得稅法》僅將免稅範圍限定於「消費合作社」。對與消費合作社性質相同，其結餘亦來自社員之勞動合作社等，均排除在免稅範圍之外，亦難謂公平合理。

(六)政府委託代辦業務之認定問題

1. 按《合作社法》第3條之1第2項規定[1]，合作社得接受政府或公益團體委託代辦業務。《營業稅法》第8條第1項規定：「下列貨物或勞務免徵營業稅：第10款、合作社依法經營銷售與社員之貨物或勞務及政府委託其代辦之業務。」準此，合作社經營「政府委託代辦業務」應有免徵營業稅之適用。惟何謂政府委託代辦業務，內政部與財政部解釋不同，造成勞動合作社經營困擾。

[1] 《合作社法》修正草案於104年5月19日業經立法院三讀通過，第3條之1有所修正，惟仍保留委託代辦規定。

2. 內政部於98年6月17日針對合作社辦理政府委託代辦業務發布內授中社字第0980732610號令：「合作社法第3條之1第2項有關政府委託合作社代辦業務規定如下：一、「政府」定義：指政府機關（構）、公立學校、公立醫療院所、公營事業、政府捐助超過百分之五十之財團法人等。二、委託範圍：政府職權範圍之業務、接受政府教育、照顧或收容對象之服務需求、加強便民服務措施、所屬員工及其眷屬、遺眷福利服務及其他政策性業務或措施等，得委託合作社代辦之。三、委託方式：政府為辦理委託範圍內之業務，完成採購、促參投資程序，得依政府採購法或促進民間參與公共建設法有關規定，委託合作社代辦之；合作社基於政府得委託其代辦業務之立法意旨，得與政府完成採購、促參投資程序，以取得代辦之業務。四、盈餘處理：委託代辦業務之服務對象非屬合作社之社員者，所得之盈餘不得分配予社員..。內政部上開函釋就合作社辦理政府委託代辦業務之政府定義、委託範圍、委託方式、盈餘處理及應行注意事項，闡述至為詳細，依法應可供合作社遵循。

3. 財政部於88年1月29日發布台財稅第881895307號函釋：「營業稅法第8條第1項第11款規定，農會、漁會、工會、商業會、工業會依法經營銷售與會員之貨物或勞務及政府委託其代辦之業務，免徵營業稅。上開規定所稱之「政府」，乃指政府行政機關而言，其屬政府投資之公營事業以及政府機關所屬商業性機構，均不包括在內；至所稱「政府委託其代辦之業務」，應以政府基於職能所應為之業務，並由政府直接委託代辦者為限。」該函釋將「政府」定義，限於行政機關，就「政府委託代辦業務」，限縮為以政府基於職能所應為之業務為限，北區國稅局更進一步認定應具有執行公權力者，致滋生合作社辦理政府委託代辦業務時，雖符合內政部規定，但卻有違財政部函釋意旨，因此被核定補稅併罰情事，迭有發生。

4. 依據財政部賦稅署102年8月14日臺稅銷費字第10204600350　號函略以：「現行稅法已提供合作事業下列租稅優惠：……（二）加值型及非加值型營業稅法第8條第1項第4款、第10款及第13條規定： 1、依法經主管機關許可設立之社會福利團體、機構及勞工團體，提供之社會福利勞務及政府委託代辦之社會福利勞務，免徵營業稅。 2、合作社依法經營銷售與社員之貨物或勞務及政府委託其代辦之業務，免徵營業稅。(3)視覺功能障礙者…營業稅稅率為1% 」。該函已明確指出：**合作事業之優惠措施適用對象，包括依法經主管機關許可設立經營合作事業之勞工團體（勞動合作社）在內**，且其提供之社會福利勞務及政府委託代辦之社會福利勞務，有免稅之適用。

5. 另按行政院人事行政總處103年8月7日總處組字第1030042173號書函略以：「說明二：查行政院為善用民間資源與活力，活化公務人力運用，降低政府財政負擔，提升公共服務效率及品質，訂頒「行政院及所屬各機關推動業務委託民間辦理實施要點」，並於要點3點明定，依本要點得委外辦理事項，係各機關業務屬公共服務或執行性質，經主管機關評估適合委託民間辦理者。至涉及公權力之委託項目則應另依相關法令辦理。爰**各機關委外項目均為依其組織法規訂定之職掌範圍**」。準此，凡各機關委外辦理事項，均係機關職掌範圍之事項，而依上開要點規定委託民間辦理。人事行政總處就政府委託代辦業務之範圍，明顯與財政部之限縮解釋迥然不同。

6. 再按財政部賦稅署103年10月29日臺稅銷費字第10300602100號函略以：「「說明二：……所稱政府委託代辦之業務，……，應以政府基於職能所應為之業務，並由政府直接委託代辦者為限。……不以行政程序法第16條規定之權限委託為限，亦**與其採購程序是否適用（或類推適用）政府採購法無關**」。準此，凡機關將職掌範圍之業務以委外方式處理，無論採購程序是否適

用（或類推適用）政府採購法，均屬政府委託代辦之業務，已臻明確。

7. 從上開各部會之先後函釋對照觀之，函釋將「政府」定義，限於行政機關，就「政府委託代辦業務」，限縮惟以政府基於職能所應為之業務為限(實務上更限縮為執行公權力者)，顯與其他機關扞格，有修正見解之必要。

六、建議事項

（一）建議將勞動合作社勞務收入中，區分為「代收轉付款」(社員工資）與「非代收轉付款」兩種，代收轉付社員款項不予列入營業稅課稅範圍。

（二）勞動合作社之結餘與消費合作社性質相同，並非對外賺取之利潤 ，建議比照消費合作社免徵營利事業所得稅。

（三） 有關《合作社法》第3條之1第2項所指政府委託代辦業務，與《營業稅法》第8條第1項所定政府委託代辦業務免稅之適用，攸關勞動合作社承辦政府勞務外包之適法性及經營成本之估算，建議由兩部會共同協調，基於政府委託事務已日益擴大及於私法關係而委外辦理現況，重新作成政府委託代辦業務免稅範圍函釋，以利遵行。

七、結語

勞動合作社係有工作意願且不願仰賴救濟的弱勢勞動者，基於自立自強精神，以組織的力量謀求工作機會，換取報酬以維持其基本生活。因此，推展勞動合作事業應屬積極性社會福利措施的重要方法，不僅可降低失業人口，安定社會，更可因而減少國家社會救助預算，國家予以獎助尚恐不及，而今卻對弱勢勞動者的勞動報酬與營利事業適用相同稅制，無形中增加弱勢勞動者極重的稅負，實

質稅負甚至高於一般營利事業，有失《憲法》奉行國民經濟、保障社會安全、保護勞工及獎勵與扶助合作事業意旨明顯不合。

勞動合作社勞動者共同出資設立，為社員共同所有之事業體，勞動合作社依法應繳納之印花稅、營業稅與所得稅，名義上是合作社繳納，實際上該等稅負最終必轉嫁給社員承擔，而社員個人之勞動報酬（薪資所得）所應課之綜合所得稅，並未因此而免除，亦不能依「執行業務者」的業務收入，減除業務所必要的成本及費用後的餘額為執行業務所得才予課稅。社員未入社前，「個人受僱提供勞務」者之身分其勞動報酬本非營業稅課稅範圍，僅須依法繳納個人綜合所得稅，一旦加入勞動合作社，反增加印花稅、營業稅及營利事業所得稅之之負擔，可謂對弱勢勞動者同一勞動報酬「重複課稅」，勞務所得因而降低。政府為照顧勞工輔導其組織勞動合作社，卻反使勞工增加稅負，不但良好政策目標因稅制問題而無法實現，且落得勞動合作事業經營困難，勞工怨聲載道，實應早日改善。此問題若未能及時合理解決，勢必阻礙國內勞動合作事業之推展。

合作事業是經濟弱勢者的社會經濟事業。基層庶民藉以追求安居樂業，社會賴以融和穩定。民主先進國家莫不重視，由政府積極獎助輔導，且有相當成效。聯合國爰於2001年第36屆大會議決「創造有利於合作社發展環境準則」，籲請各國政府採納;又將2012年訂為「國際合作社年」，用以加強宣導合作事業，足見推展合作事業已是世界潮流。

尤以當前世界各國因應經濟全球化後，所衍生之嚴重失業，以及貧富差距日益擴大問題，有紛採獎勵民眾成立勞動合作社，以自立自強方式解決生活困難之趨勢，各部會不應漠視。政府為照顧勞工輔導其組織勞動合作社，理應就相關稅制進行研修據以配套，方足協助其健全發展，爰提出本報告及建議措施，敬請參採。

參考資料：內政部100年【勞動合作事業經營問題之研究】