

## 議題研析

### 一、題目：研議調整基層員工薪資之法規範

### 二、議題所涉法規

公司法、證券交易法

### 三、背景說明（緣起）

據報載，上市（櫃）公司也「薪」酸，學者指出，面對低薪問題，國際上通常建議二大政策工具，包括調高最低工資及勞資協商。前者臺灣一直在進行，而後者因為臺灣缺乏健全的勞資關係及有力量的工會組織，因此較難發揮。學者表示，過去政府提供租稅優惠或補貼來鼓勵企業加薪，但只是錦上添花，因為租稅優惠只有一年，而調薪是永久的，很少有企業會為短期的優惠去增加長期的支出，因此效果有限<sup>1</sup>。

### 四、問題爭點

臺灣企業薪資出現 M 型化，也就是企業高層經理人員與基層員工薪資差距拉大。政策上雖調高最低工資，但仍難以有效改善低薪問題。據學者主張應推動 ESG 報告<sup>2</sup>揭露，以施壓企業改善低薪。如何透過公司治理公開透明、揭露公司各階層薪資差距資訊、加強員工參

---

<sup>1</sup> 徐子苓，「上市櫃薪資 M 型化 學者：ESG 報告揭露 施壓企業改善低薪」，自由時報，2024 年 9 月 22 日，第 A6 版。

<sup>2</sup> 在台灣證券交易所的相關法規上，實收資本額達新臺幣 20 億元以上之上市櫃公司，從 2023 年起需要編定與申報永續報告書。ESG 為永續報告書中的重要元素，ESG 指標主要由 3 個部分組成，分別是代表 E - Environmental（環境）、S - Social（社會責任）、G - Governance（公司治理），這 3 個面向的 ESG 指標將會作為評量企業的標準，讓衡量企業表現的指標不再只有財務報表，而能夠更全面的審視在環境與社會面向的發展。

與薪酬調整等方式，以有效改善薪資合理，確為應積極面對之問題。

## 五、探討研析

### (一) 強化公司治理資訊公開透明

在公司管理階層僅持有少數股份，且股東因過於分散而無法監督公司之經營時，管理階層極有可能僅為自身利益而非基於全體股東最大利益考量來利用公司資產。因此，如何在公司所有者與經營者間建構制衡機制，以調和兩者利益，並防範利益衝突發生，乃公司治理需面對之核心課題。學者及國際組織提出應強化公司經營者責任之公司治理紀律與效能訴求。再加上國際知名投資機構為加深各國對公司治理體系之重視，故將推行公司治理，列為選股的重要評估指標，因此各國政府紛紛參考經濟合作與發展組織（OECD）、世界銀行（World Bank）及歐盟等發表之原則，推動公司治理<sup>3</sup>。

公司治理（Governance）主要涵蓋公司管理高層、主管薪酬、審計、內部控管、股東權利、企業道德、資訊透明、董事多元、企業合規等議題。ESG 報告應如同公司的健檢報告，針對公司內外部做評鑑，評估公司的整體表現，不僅要財務表現亮眼、照顧好員工與股東，更需要承擔更多社會責任，企業規模不僅需要做大，更要長久達到永續經營<sup>4</sup>。因此，建議強化公司治理資訊公開透明，合理揭露各階層主管同仁之待遇、福利資訊，促進公司整體合作之動能。

### (二) 研議調整基層員工薪資之法規範

學者曾主張從上市櫃公司的管理機制切入，以資訊揭露方式解決低薪問題。上市櫃公司向社會大眾募資，本來就應該承擔更多的

---

<sup>3</sup> 什麼是公司治理，中華公司治理協會，網址：

[https://www.cga.org.tw/f\\_1\\_01\\_company\\_govern.aspx](https://www.cga.org.tw/f_1_01_company_govern.aspx)，最後瀏覽日期：2024 年 10 月 7 日。

<sup>4</sup> 「【2024 最新】ESG 是什麼？企業 ESG 怎麼做？3 大 ESG 指標帶你了解！」，dun & bradstreet (鄧白氏)，網址：<https://www.dnb.com.tw/Thoughts/What-is-esg/>，最後瀏覽日期：2024 年 10 月 7 日。

企業社會責任，而且現在上市櫃公司強調 ESG 治理，其中一個重要面向就是善待公司員工，因此上市櫃公司是適合推動 ESG 治理的對象。目前上市櫃公司副總以上的薪資有揭露在財報中，但公司基層員工薪資則沒有揭露，只有揭露公司非主管職的平均薪資，因此學者主張政府要求上市櫃公司揭露高階主管與基層員工的薪資差距倍數<sup>5</sup>。

立法院頃於 2024 年 7 月 16 日三讀通過《證券交易法》第 14 條修正案，旨在鼓勵企業為員工加薪，並提高公司財務透明度。此次修法修正第 14 條第 6 項<sup>6</sup>及第 7 項<sup>7</sup>，其內容明定，上市、上櫃公司應在章程中規定，以年度盈餘提撥一定比率，用於基層員工的薪資調整或酬勞分配。

《公司法》第 235 條之 1 規定：「公司應於章程訂明以當年度獲利狀況之定額或比率，分派員工酬勞。但公司尚有累積虧損時，應予彌補。」而依前揭《證券交易法》第 14 條第 6 項修正內容，主要強調上市櫃公司應於章程訂明所提撥一定比率之盈餘係為「基層員工」調整薪資或分派酬勞，相較於《公司法》規定，新修正的《證券交易法》更著重於「基層員工」的保障，避免多數盈餘獲利仍流向中高階主管或企業領導人。透過這種盈餘重新分配的方式，可提高基層員工的向心力，在大缺工時代更有利於留住人才<sup>8</sup>。爰建議主管機關參酌此次《證券交易法》第 14 條之修正意旨，研議評估修正《公司法》第 235 條之 1 規定：「公司應於章程訂明以當年度獲利狀況之定額或比率，分派員工酬勞及調整基層員工薪資。但公司尚有累積虧損時，應

---

<sup>5</sup> 徐子苓，同註 1。

<sup>6</sup> 證券交易法第 14 條第 6 項規定：「前項公司應於章程訂明以年度盈餘提撥一定比率為基層員工調整薪資或分派酬勞。但公司尚有累積虧損時，應予彌補。」

<sup>7</sup> 證券交易法第 14 條第 7 項規定：「前項調整薪資或分派酬勞金額，得自當年度營利事業所得額減除之。」

<sup>8</sup> 溫為翔，「證交法修正三讀通過！上市櫃公司有盈餘，就要分給基層員工加薪」，經理人，2024 年 7 月 17 日，網址：<https://www.managertoday.com.tw/articles/view/68893>，最後瀏覽日期：2024 年 10 月 7 日。

予彌補。」

撰稿人：曾耀民