

2026 薪資結構合法優化與節稅規劃建議表

【聯和趨動 專業提供 | 股票代號 7645】

【前言：在合規中找獲利，打造韌性薪酬體系】

面對 2026 年基本工資的連年調升，企業的人事成本壓力已來到臨界點。**聯和趨動** 發現，多數企業主最焦慮的並非支付工資本身，而是附加的勞健保費與勞退金負擔。然而，盲目的「薪資拆解」往往潛藏巨大的法律風險。一旦薪資項目的「勞務對價性」與「給付經常性」被勞檢認定為工資，企業不僅面臨補繳保費與罰鍰，更可能在發生職災或霸凌爭議時，因「原領工資」定義不清而承擔更鉅額的補償責任。

這份建議表由**聯和趨動** 顧問團隊根據《勞基法》及相關施行細則精心彙整，旨在協助企業在合規的框架下，透過合法的給付項目設計（如差旅費、交際費、紅利等），達到優化保費成本與員工節稅的雙贏。我們追求的不是逃避義務，而是透過專業的制度規劃，讓每一分人事支出都發揮最大的管理效用，同時建構起心理安全且法律穩健的職場環境。

📁 薪資項目屬性檢核表：工資 vs 非工資

依據《勞基法施行細則》第 10 條，以下為常見項目之合規判定建議：

1. 具勞務對價性 (應列入投保薪資計算)

- [] 底薪/基本工資：核心勞務報酬，絕對屬於工資。
- [] 職務津貼/技術加給：針對職務內容發給，具勞務對價性，屬工資。
- [] 全勤獎金：獎勵到工之報酬，屬工資。
- [] 績效獎金 (經常性)：若每月依標準達成即發放，極大機率被視為工資。

2. 非勞務對價/恩惠性給予 (可不列入投保薪資)

- [] 差旅費/差旅津貼：屬於「費用償還」性質，非勞務報酬。
- [] 婚喪賀慶慰問金：恩惠性、臨時性之給予。
- [] 年終獎金/紅利：盈餘分配性質，非經常性給與 (建議於工作規則明訂)。
- [] 交際費：實報實銷之業務開發費用。

▣ 薪資結構優化對企業成本之影響 (公式參考)

以下比例適用於一般受僱勞工，計算基準為員工之「月投保薪資級距」：

項目	雇主負擔 (Employer)	勞工負擔 (Employee)	政府補助 (Govt)	說明
勞工保險 (Labor)	70%	20%	\$10\%\$	含普通事故及就業保險費。
全民健保 (Health)	60%	30%	\$10\%\$	另含眷屬平均數計算。
勞工退休金 (Pension)	6%	0-6% (勞工可選自提)	0%	雇主負擔比例不得低於 6%。
職業災害保險 (Occupational)	100%	0%	0%	依行業別有不同之職災費率。

透過調整非工資項目，企業可【降低勞退 6% 及勞健保負擔】。

勞退金支出計算公式：

每月勞退成本 = {申報薪資分級} * 6%

舉例說明：

若將部分變動獎金合法轉化為「非經常性紅利」或「費用報支」，假設每月申報分級降低一個級距（如 3,000 元），每位員工每月約可節省：

- 勞退成本： $\$3,000 * 6\% = \180 元/月。
- 勞保成本（雇主負擔）：約 $\$3,000 * 12\% * 70\% = \252 元/月。

💡 聯和趨動顧問筆記 (Pro Tips)

- **優化副作用：**若過度壓縮工資基數，當員工發生職災或因霸凌要求補償時，由於「勞保給付」是依投保薪資計算，而「雇主補償責任」是依實際薪資（原領工資）計算，雇主需自行補足的「抵充差額」會變大。
- **實質意義勝於名稱：**不要以為叫「津貼」就不是工資。勞檢員會查看發放是否具備「經常性」。建議透過「勞資會議」通過薪資結構調整案，並更新「工作規則」。
- **2026 監控重點：**數位化薪資申報已與稅務系統聯網，薪資結構必須具備合理性，避免因「低報工資」引發勞保局與國稅局的聯合稽查。

📌 合法節流，是企業獲利的隱形引擎。

本建議表為通用型架構，各行業之職務津貼適法性不一。建議預約聯和趨動

專家進行「薪資結構深度合規健檢」。

👉 預約「2026 薪資結構優化與保費規劃」專案：掃描我/聯和趨動 line 官方帳號

