

【專題一】

員工分紅制度之探討

許崇源 (政大會計系 教授)

壹、前言

在這知識經濟的時代，員工成為企業非常重要的資產，如何爭取、獎勵與保留努力、忠實而有創意的員工，係企業生存與發展之重要條件。企業給予員工酬勞之型式甚多，如薪資（包括薪金、俸給、工資、津貼、歲費、獎金等）、各種福利（如休假，健康，保險等，甚至有關殘障、原住民、員工訓練等自願性或法定義務）、退職金（如退休金、資遣費、退職金、養老金等）、員工分紅（現金或股票）、員工認股權（新股或庫藏股；酬勞性或非酬勞性）等。在上述酬勞中有的以現金給付，有的係給與權益商品（如股票、認股權或其他權益商品）；有的以預定金額給付（如薪資、保險），有的則以目前不確定的金額給付（如員工分紅、認股權）。通常屬員工獎勵計畫之員工分紅、認股權，其衡量及會計處理爭議較大，值得進一步探討。¹有關以股票或認股權等權益商品給付之員工酬勞，其會計處理屬我國財務會計準則公報第三十九號（草案正在徵詢意見中，預定九十六年八月發布）之一部分，不屬本文討論範圍，本文主要係討論與員工分紅制度及其金額計算相關之議題。

我國員工分紅之會計一向以盈餘分配方式處理，分紅配股亦以股票面額認列，此項處理引起極大爭議，例如 1997 年美國美光公司控我電子廠商隨機存取記憶體傾銷案，部分爭議即與員工分紅之會計處理有關，2002 年 7 月 18 日亞洲華爾街日報更以頭版頭條嚴厲指責台灣員工分紅制度，並指出「台灣高科技產業對員工大量

¹ 退休金之衡量與認列爭議亦大，雖財務會計準則公報（如我國財務會計準則公報第十八號）已有規定，但值得探討之議題仍多。

配發紅利，是全世界對員工最慷慨的企業，此舉造成外國投資人的權益與日劇減，外資甚至已經準備『處罰』這些企業。」（鍾惠珍，2002）雖然會計專業認為員工分紅應認列為費用（許崇源、張仲岳、葉疏，2003），但業者主張「調整會計制度涉及公司法與商業會計法的修法，且會對國內企業影響很大，必須從長考量」（王淑美，2002）。歷經 90 年公司法有關「去會計條文」之修正及 95 年商業會計法第 64 條之修改，自民國九十七年起，「員工分紅費用化」已為各界之共識。²因會計處理方法之改變亦影響員工分紅金額之計算，故本文亦根據新規定探討員工分紅制度，至於員工分紅認列費用之會計處理，則另文討論。

貳、我國員工分紅制度之基本規定

分紅制度起源於 19 世紀的歐洲，西元 1842 年法國巴黎福查奈斯油漆裝潢公司（Le Fancheur Nestier & cie 25 Rue Bleue Paris）老闆—艾密·羅克萊（Edme Jean Le Claire）率先創設分紅制度，甚得工人歡迎，工人更加努力工作，減少勞資雙方爭議，被尊稱為「分紅制度之父」（The Father of Profit-Sharing）（LoveToKnow 1911 Online Encyclopedia. © 2003, 2004）。³員工分紅制度以法國開其端，進而流傳到英國、德國、荷蘭、義大利、日本及北歐等國，十九世紀下半葉再傳入美國及加拿大，其中以美國最為盛行，成為廣泛的獎酬項目（張天開，1980）。

民國 69 年，我國公司法修正時，「為配合推動員工分紅入股之政策」，行政院於公司法第 235 條增列第二項，要求「公司得於章程訂明員工分紅成數」「以為倡導」，立法院審查時部分委員為了不使此項「好的規定成為泡影」並「達成均富之民生主義」，乃將「得」改為「應」，使員工分紅從軟性倡導的政策，變成硬性規範的法律（立法院，1980）。但林柄滄會計師認為「我國公司法第 235 條第 2 項強制性員工分紅之規定，用意固然在保護勞工，但是並未規定最低成數，對於沒有誠意的雇主，毫無作用。現在許多高科技公司因為有利可圖，為延攬及留住優秀人才，縱使法律未規定，也勢必主動提供優厚之薪酬及福利條件，實不必政府以法律強行規定，反而使業者產生困擾。時空環境已經改變，值得政府官員深思。」（林柄滄，1998）施振榮（2006）先生提到員工分紅制度時，亦隱含企業會配合其獎勵制度及競爭環境而因應。惟該條文並未規定比率為何，章程如何訂定，故具有提醒管理當局及股東思考相關制度與功能的效果，尚可保留。

民國 69 年除了增訂公司法第 235 條第 2 項外，亦同時配合修正同法第 240 條增列第 2 項（現行條文為第 4 項），規定「前項以紅利轉作資本時，依章程員工應分配之紅利，得發給新股或以現金支付之。」此條文如從字面解讀，只有在股東會

² 90 年公司法之修正，有關會計之相關條文回歸會計法規及理論，如廢公司法第 238 條等與會計處理相關條文。95 年商業會計法第 64 條之修正，則將股息紅利不得作為費用或損失，侷限於商業對業主分配之盈餘，不及於員工分紅。

³ 其實中國佃農收成分配穀物，包含薪資及獎勵，也是類似制度。

決議「應於配發予股東之股息紅利轉作資本時」，方得將員工應分配之紅利發給新股（或仍給與現金），亦即必須配發股東股票紅利時，方得配發員工股票紅利。此項規定與第 235 條之修正意旨，「配合推動員工分紅入股政策」之精神似不相符。因而乃有經濟部民國 88 年 7 月 15 日商五字第 88215293 號函釋，認為公司法第 235 條及公司法第 240 條有關員工紅利規定，旨在推行員工分紅入股政策，而所謂紅利本就包括「股東紅利」以及「員工紅利」兩項；是以公司由股東會決議將應分派予股東之紅利以現金發給，而單獨就員工紅利部分發給新股，尚屬可行。我國有關紅利轉作資本配發新股，長期以來皆採面額計價，此方法對按持股比例配發之股東尚無不妥，因其實質屬股票分割，不影響股東權益，但以此法計算員工分紅配股數額，則有損股東權益，因為公司章程如果約定員工分紅為盈餘之 10%，則公司盈餘為 \$10,000,000 時，員工分紅應為 \$1,000,000，給現金時為 \$1,000,000，給股票時其公平價值（而非面額）亦應為 \$1,000,000，否則對股票每股公平價值 \$100 之公司，股東負擔分紅費用高達 \$10,000,000，等於將本期盈餘全額給與員工，有損股東權益，尤其在未先保留股東股息，且計算員工分紅金額不先彌補累積虧損時為然。上項解釋在以面額計算分紅配股之股數時，對股東權益之公平維護，實有所不妥，但如依主關機關函釋，自 97 年起回歸以股票之公平價值計算分紅配股之股數後，則已減緩對股東權益之減損，尚符合員工入股之精神。

至於受分配員工紅利之員工對象，依經濟部民國 83 年 2 月 5 日商 200851 號函釋要旨，基於獨立法人人格主義，所稱「員工」，應僅限於本公司員工，尚不包括公司於國內外投資設立之子公司員工在內。惟嗣後參照民國 90 年之經濟發展諮詢委員會（經發會）產業組總結報告，修正公司法第 235 條，增列第 4 項「章程得訂明員工分配股票紅利之對象，包括符合一定條件之從屬公司員工。」其修正理由為：「企業基於經營管理之需要，常設立研發、生產或行銷等各種功能的從屬公司，但按現行規定，從屬公司員工無法與控制公司員工享有相同的股票分紅權益，爰增訂第 4 項規定，使符合一定條件之從屬公司員工亦能享同等權益。」事實上，對於 100% 持股（其他高持股公司亦應準用）之子公司，其損益已全額認列於母公司，如採子公司員工分紅採配股方式，由母公司給與其本身股票亦屬適當，但在會計處理亦應顯示其實質，由子公司認列費用（母公司之投資收益亦將同額減少）及資本公積，而母公司亦認列長期投資（子公司）及股本與資本公積，即使所得稅亦應按此實質處理。

根據經濟部民國 91 年 4 月 8 日商字第 09102057230 號函釋，公司法第 235 條第 4 項所稱之「從屬公司」，係指：「一、公司持有他公司表決權之股份或出資額，超過他公司已發行有表決權之股份總數或資本總額半數者為控制公司（即為母公司），該他公司為從屬公司（即為子公司）。除前項外，公司直接或間接控制他公司之人事、財務或業務經營者亦為控制公司，該他公司為從屬公司。二、有下列情形之一者，推定為有控制與從屬關係：1、公司與他公司之董事有半數以上相同者

。2、公司與他公司之已發行有表決權之股份總數或資本總額有半數以上為相同之股東持有或出資者。」此解釋給予實務運作寬廣的運作空間，但對持股不多之母公司實有所不宜，此項作法對子公司之外部股東（即聯屬公司之少數股權）補貼過大，對母公司股東之權益有損，實務運用時必須謹慎。

參、員工分紅金額之計算

在員工分紅金額當作盈餘時，員工分紅的計算較為簡單。因為既然財務會計與稅務會計都不將員工分紅列為費用，計算員工分紅時只要將本期盈餘，按章程規定調整未彌補虧損（部分公司亦加計未分配盈餘），再減除依法應提列之法定盈餘公積及依法令或章程規定應提列之特別盈餘公積後的餘額，乘以章程所規定員工分紅比率即可。上述按章程規定調整未彌補虧損或未分配盈餘及按章程規定之特別盈餘公積後的餘額是否調整，皆依章程規定是否列入而定，如規定應調整則應列入，如規定不應列入則通常不必列入。其中依法令應提列之法定盈餘公積或特別盈餘公積，通常應規定減除較為合理，至於按章程規定提列之特別盈餘公積，是否調整則依章程規定是否列入而定，各公司之公司章程規定各有不同（見表 1）。

表 1 樣本公司之員工分紅計算標準

員工分紅計算標準*	本期稅後盈餘	彌補虧損	減法定盈餘公積	減特別盈餘公積	加計以前盈餘	扣除普通股股息
長榮航空股份有限公司	V	V	V	X	V	X
彰化商業銀行股份有限公司	V	V	V	V	X	X
台灣化學纖維股份有限公司章程	V	V	V	V	X	V
遠傳電信股份有限公司章程	V	V	V	V	X	X
神腦國際企業股份有限公司	V	V	V	X	X	V

* 本表僅提供作為參考比較，公司選樣來自網路資源，而無一定標準，各公司之規定請直接查閱其公司章程。表中 V 代表包含該項，X 代表不包含該項，但部分公司留有類似「由董事會提請股東會決議保留」之規定。

按主管機關所提供之公司章程範例，「公司年度總決算如有盈餘，應先提繳稅

款，彌補已往虧損，次提 10%為法定盈餘公積，其餘除派付股息外，如尚有盈餘作百分比再分派如左：(一)董事酬勞百分之 X，(二)股東紅利百分之 Y，(三)員工紅利百分之 Z。」(見股份有限公司公司章程範例第 20 條，及有限公司公司章程範例第 15 條)⁴，其建議顯然是以當年度之稅後盈餘，繼而彌補以往尚存的虧損，如有剩餘先提 10%為法定盈餘公積，其餘額並應先扣除股息（非紅利）後，才是計算員工(及董監與股東)紅利之基礎。⁵在「有限公司章程範例」中，未彌補虧損應先彌補，但未分配盈餘則未計入，這應是合理的，因為未分配盈餘部分，在以前年度已列入分配之計算基礎，再加入計算有重複計算之缺點，而彌補以往之虧損及提列法定盈餘公積，本即公司法第 232 條之規定，係分派股息及紅利之前提。該範例未提及依法令應提列之特別盈餘公積（如非銀行兼營之證券商應提列之 20%特別盈餘公積，因其他綜合所得（other comprehensive income）借項而提列之特別盈餘公積等），是否應提列。一般而言，此項目既然不能拿來分配股息及紅利，自亦不宜列入計算基礎，但此項保留應依未來是否回轉而決定是否列入分紅基礎，如非銀行兼營之證券商應提列之特別盈餘公積，其權益屬股東，於規定員工分紅基礎（或比率）時，應列入增加之考慮因素，至於因其他綜合所得借項而提列之特別盈餘公積等，本即減少股東權益，僅因現行會計原則而暫時不列入本期損益，故不宜列為增加員工分紅比率之考慮因素。此外，在章程範例中，分派紅利前皆先派付股息，雖然現行公司章程常不列入，但如同施振榮（2006）先生所言，「對股東而言，先分派股息是合理的，因為很多經營風險是由股東在承擔」，扣除股息以後之利潤，由股東與員工分享才符合「社會正義」。⁶

各公司之公司章程中，員工分紅計算標準不同，但通常皆有以本期稅後盈餘，先彌補虧損，再減法定盈餘公積之規定，其他部分則各有不同（見表 1）。基本上，只要公司章程不違反法令規定，雖然各公司有關員工分紅計算之規定不同，但皆各別影響該公司員工分紅金額之計算。此外，員工分紅之性質認定，亦影響其會計處理及員工分紅金額。當認定員工分紅之性質屬盈餘分配時，員工分紅不屬費用，在計算本期損益時不須考慮員工分紅金額⁷，上述規定之計算較為簡單；但如果認同員工分紅之性質不屬盈餘分配，而係取得員工勞務所支付之酬勞時，員工分紅屬費用，在計算本期損益時必須減除員工分紅金額，計算所得稅費用時亦應納入考量，員工分紅金額之計算較為複雜，但員工分紅之會計及稅捐處理，應依其本質決定，而不是依其金額計算之繁簡決定。繁簡的程度可因章程規定及實際經營結果而決

⁴ 股份有限公司公司章程範例見 http://www.stsipa.gov.tw/download/management/reg/reg_0503_07.doc，有限公司公司章程範例見 <http://www.moea.gov.tw/~meco/doc/ndoc/B2-04.doc>。

⁵ 但計算每股盈餘則應列入減除，詳見許崇源

⁶ 有關員工分紅爭議之實務探討，施振榮（2006）提供更多發展歷史與意見，請參見該文。另各公司員工分紅規定及分配比率是否適當不在本文探討範圍。

⁷ 但計算每股盈餘則應減除，詳見許崇源（2002）。

定，例如章程規定，員工分紅金額依彌補虧損後之當期稅前紅利前盈餘（此數為已知數）之 10%分配，且公司並無待彌補之虧損時，其員工分紅金額直接以當期稅前紅利前盈餘之 10%計算即得，計算簡易；如章程規定，員工分紅金額依（彌補虧損後之）當期稅前盈餘之 10%分配，且公司並無待彌補之虧損時，其員工分紅金額應為當期稅前盈餘除以 110%再乘以 10%計算（類似捐贈限額之計算），計算尚稱簡易。但現行公司章程之規定，大部分參考公司法規定之「分配」順序，以稅後盈餘為基礎，其規定之員工分紅金額，依彌補虧損後之當期稅後盈餘之一定比率分配。如上例改為以當期稅後盈餘之 10%分配，且公司並無待彌補之虧損時，其員工分紅金額應為當期稅前紅利前盈餘除以 107.5%再乘以 7.5%計算，計算較為複雜。上述三種計算彙總如表 2，其中第三例之計算公式係下列兩方程式聯解而得：

$$B = (A - B - T) * 10\%$$

$$T = (A - B) * t \text{ (假設 } t = 25\%)$$

其中：

A = 當期稅前紅利前盈餘

B = 員工分紅金額

T = 所得稅額

t = 所得稅有效稅率（本例假設 $t = 25\%$ ）

表 2 員工分紅之計算

員工分紅之規定 損益表項目	稅前紅利前盈 餘之 10%[例 1]	稅前盈餘之 10%[例 2]	稅後盈餘之 10%[例 3]
稅前紅利前盈餘(A)	A	A	A
員工紅利(B)	A*10%	A÷110%*10%	A÷107.5%*7.5%
本期稅前盈餘	A*90%	A÷110%	A÷107.5%
所得稅(T)	A*90%*25%	A÷110%*25%	A÷107.5%*25%
本期稅後盈餘（即本期純 益）	A*90%*75%	A÷110%*75%	A÷107.5%*7.5%

* 本表之員工紅利比率 10%係假設數字，其實際數依公司章程規定或股東會決議而定。

** 本表之稅率 25%係假設數字，其實際數應依實際認列數而定，其金額之決定應依財務會計準則公報第 22 號規定計算。

上段計算係以無待彌補以前年度虧損之前提計算，如有以前年度虧損，其計算不同，如又減除法定盈餘公積其公式亦不同，上述情況可參考金融監督管理委員會證券期貨局「實施員工分紅費用化相關疑義問答集」之釋例計算。在該例中，假設甲公司 97 年度基本資料如下：

1. 扣除員工紅利前之稅前純益：\$100,000
2. 所得稅（T）稅率：20%



3. 累積虧損:\$10,000

4. 員工紅利 (B)：依據公司章程規定，每年度稅後純益於彌補虧損後，應先提撥百分之十為法定盈餘公積後，次提 10% 為員工紅利

$$B = [(\$100,000 - B - T) - 10,000] \times 90\% \times 10\% \dots\dots\dots (1)$$

$$T = (\$100,000 - B) \times 20\% \dots\dots\dots (2)$$

進而解出 B 為 \$5,877。如果該公司符合盈虧互抵條件，則 $T = (\$100,000 - B - \$10,000) \times 20\%$ ，解方程式之結果亦有不同。如有其他規定或情況，應比照上述原則處理。顯然列入考慮因素愈多，其計算愈複雜，但因受影響以 B 及 T 為主，其他變數為已知數，與現行計算基礎相同，只要謹慎列入即可。

肆、結論與建議

長期以來，我國會計實務將員工分紅列為盈餘分配而非費用。支持者之主要依據來自公司法第 235 條及商業會計法第 64 條規定。惟公司法第 235 條所規定者主要為利潤分享制度，並非會計處理原則，員工分紅之會計處理仍應依一般公認會計原則。至於商業會計法第 64 條規定，亦已修改，故經濟部 96.1.24 經商字第 09600500940 函及金管會金管證六字第 0960013218 號函皆規定自 97 年 1 月 1 日起，將員工分紅認列為費用。此項規定將影響員工分紅金額之計算方式，故本文檢討相關規定，並建議公司可考慮相關影響項目，並簡化章程規定。至於費用之認列方法，則另文檢討。研究者可對影響員工分紅之因素，員工分紅之績效，或各種員工酬勞比較及其影響因素與績效深入探討，以供主管機關及投資人參考。

參考文獻：

1. 王淑美，2002，員工配股制外資有疑慮財長指示研究會計制度，聯合報 2002.10.17 第 22 版。
2. 立法院，1980，第 23 期院會紀錄，立法院公報（第 69 卷）：p8-p28。
3. 張天開，1980，員工分紅入股計畫研究，私立中國文化大學勞工研究所未出版碩士論文。
4. 林柄滄，1998，員工分紅性質 應屬薪資成本，經濟日報，4 月 20 日 11 版。
5. 施振榮，2006，員工與股東利益宜平衡共享（下），財務人月刊（2006.03），p8-p9。
6. 許崇源，2002，員工分紅會計處理之探討—兼論相關之每股盈餘計算，會計研究月刊（202 期），p59-p64。
7. 許崇源、張仲岳，葉疏，2003，我們認為員工分紅應列為費用！會計研究月刊（213 期）：p100-p117。
8. 鍾惠珍，2002，員工分紅費用化？爭論不休！會計研究月刊 205：p91-p96。