

說明：

- 一、日本發生福島核災後，我國已宣布福島災區五縣市之食品部不可進口我國，另非核災地區生產之食品，需檢附日本官方證明及輻射安全證明始能進入我國。其他如印尼、泰國、阿根廷、阿拉伯聯合大公國、香港、菲律賓、巴林、美國等國政府亦對於日本食品有增設進口限制。
- 二、日本受輻射污染的福島等五地區生產之泡麵、醬油、飲料等食品，經衛生福利部食品藥物管理屬於 3 月 24 日晚間公布已有品項輸台，其中包括森永牛奶糖、日清杯麵、龍角散、龜甲萬醬油等共計 283 產品須立即下架，封存之疑似違規產品總量高達 20.4 公噸，所有疑似問題產品均須送檢驗輻射。
- 三、持平而言，核災影響區的食品並非都不能吃，而是食物原料的放射性檢測，應該合乎安全標準，日本在這方面的把關已是相當嚴謹，但既然是輻射災區生產的東西，商人在產品標示上，就應該清楚誠實告訴消費者，而不是在某個環節，「換了另一個標籤」再賣出來，明顯隱匿的行為無法獲得消費者的認同，這也等同於是欺騙。
- 四、日本福島核災後，我國即已禁止福島、茨城、櫛木、群馬、千葉等五縣市的食品輸入，依《食品安全衛生管理法》，如若業者違規進口，每件可罰 3 至 300 萬元；若確認進口商竄改標籤，另依違反公告停止受理進口的品項，每件也可罰 3 至 300 萬元，政府應詳實討論是否合併罰鍰；業者涉及偽造文書的部分也應進行調查，不可放過不法者。
- 五、國內禁止輸入的日本核災區食品，經進口業者貼標、改標之後竟闖關成功，雖無法得知竄改標籤是日方或我國進口商，但無論何者皆已造成申報不實之事實，並造成我國再度面臨食安危機。本席要求政府應針對進口食品把關，進行通盤檢討並建立更加嚴實之審核制度。

(三十七) 本院黃委員昭順，針對行政院主計總處公布去(103)年全年平均薪資為 47,300 元，攀上歷年新高，但扣除全年消費者物價指數上漲 1.20%，實質薪資平均為 45,494 元，仍不如 15 年前 46,040 元的水準，籲請朝野再加把勁。薪資「倒退嚕」已成台灣另類奇蹟，充分顯示產業受僱人員長年深受低薪之苦，同時飽受物價不斷上漲折磨。隨著國際經濟形勢逐漸上揚，台灣走出國際金融海嘯陰霾，去(103)年經濟成長率為 3.47%，今(104)年預估為 3.78%，高居「亞洲四小龍」之首；然而，不解的是受僱人員薪資所得卻低於鄰近國家，與新加坡、南韓、香港差距更是越來越大。基於經濟成長應讓全民共享原則，企業沒有不為員工加薪的理由，儘管政府就企業應對受僱人員加薪道德勸說再三，無奈絕大多數獲利企

業不動如山，本席以為既然訴之情理未見立竿見影之效，建議於此財政見好之際，政府不如先為軍公教加薪，以時勢所趨迫使對企業加薪產生連動效應，特向行政院提出質詢。

說明：

- 一、推動企業加薪政策並非台灣創舉，其實近兩年美、日政府也是透過諸如租稅優惠鼓勵企業加薪政策，藉以擴大內需消費，進而拉抬經濟成長。亦即政府認為，若台灣經濟持續成長，則民眾薪資理應隨著提高，若透過租稅優惠，則可以鼓勵企業加薪。此外，再從國庫來說，雖少了營利事業所得稅，卻又多出員工個人綜所稅，尤其員工因薪資所得增加而擴大內需消費，更可刺激整體經濟成長，得失之間，不辯自明。
- 二、在理論上，受僱員工實質薪資是否增加與經濟成長之關聯極為密切。雖近年台灣 GDP 每年均有成長，但為何實質薪資倒退？若以國民所得統計分配來看，20 餘年以來企業「營業盈餘」分配受僱人員報酬比重呈現逐年下降，相對此一期間分配企業報酬比重則是逐年上升，由此顯示，分配企業比重明顯升高，似乎說明多數企業不是沒有能力加薪，而是沒意願加薪。
- 三、坦而言之，政府在推動企業加薪政策的同時，必須考量其經營所負載之能力，除非業主獲利大幅成長，否則難以逼迫其提出讓受僱員工滿意的加薪成果，甚至陷入「殺雞取卵」窘境。另一方面，則是政府與其想方設法創造加薪政策工具，不如回歸基本理念，亦即如何改善企業加薪的經營環境，以及加強受僱員工構築加薪機會之競爭能力，此才屬長久之計。但由於物價不斷上揚，企業員工加薪雖已成為當前最熱門的話題，中央與地方首長也陸續提出構想，大企業也紛紛表態響應，但為何只見樓梯響不見人下來？政府是否也該好好研議問題究因？
- 四、企業員工加薪確有必要，但也要視實際營運情況而定。「不加薪就加稅」的論述已引起社會程度的共鳴，凸顯財稅制度應該全面檢討，法令必須明定企業盈餘合理分配，把員工加薪列為減稅必要條件，以促使企業善盡社會責任。至於慘澹經營的中小企業，則應加強輔導轉型升級，並創造有利的經營環境，使其擁有為員工加薪的條件。
- 五、金管會所推動的全球首創的「台灣高薪一百指數」已於去年八月掛牌運作，此乃基於企業社會責任而編制的重要指數，期望能帶動 1400 餘家上市櫃公司乃至未上市櫃公司為員工加薪的動能，更希望藉此催喚獲利的企業秉諸反饋的用心為員工加薪。
- 六、「台灣高薪一百指數」，其實反映出所謂「薪資市場說到底是自由市場」的實質意涵，畢竟除了大陸這種施行社會主義的國家，可以動用公權力強制企業為員工加薪之外，任何具有資本主義社會形式的民主國家，都必須密切觀察經濟形勢變動，而將受僱人員的薪資所得交由雇主自行決定，不能以任何法令對雇主做出約束。爰此，如何在道德勸說與法規約束間取得最大平衡，是考驗政府如何落實為人民謀福利的最現實挑戰！