

從未調整，不但遠低於平均稅率達 25% 的 OECD 國家，也較鄰近的大陸（17%）、新加坡（7%）、日本（8%）、韓國（10%）為低，加上營業稅法中又授權行政機關可在 5% 至 10% 間調整，因此遇上政府缺錢、特定政策需要財源時，自然會想到提高營業稅率，如國民年金法明訂，政府負擔款項不足時，可調增營業稅 1 個百分點，但是始終沒有誰敢拍板定案，就可看出實施的難度極高。

五、理論上營業稅具有累退性，提高稅率使低所得的確負擔較重，這也是政治人物最理直氣壯的說法。行政院長林全已經表示，將對民生必需品免稅作為配套，就可以消除這個疑慮。而且目前最主要的稅收來源個人綜合所得稅，高達七成五是來自辛勤工作的薪資所得，賺取資本利得的富人反而得享輕稅，營業稅是消費多的人繳較多的稅，高所得者享受高檔消費，就要繳更多的稅，可能更為公平。

六、至於對物價的影響，理論上，加值型營業稅可全部轉嫁給消費者，但實際上要看廠商的訂價策略，也要看產品的需求彈性，需求彈性愈小的產品，愈容易轉嫁，民生必需品的需求彈性最小，最容易轉嫁，不過如前述，林全已表示將對民生必需品免稅，已沒有漲價疑慮，其它商品在不景氣下，未必能全部轉嫁。因此除非大幅調高稅率，否則對物價影響有限。

七、既然在稅率調高有限的情況下，這兩方面可能產生的不利後果都非常輕微，那麼政府就應該拿出魄力來推動，在財源穩定的情況下，建構可長可久的制度，不能長照已經上路，還弄不清楚以後錢從哪裡來。台灣人口老化的速度極快，長照不能等，在政府財政捉襟見肘的情況下，民眾理應為老後生活做準備並有所付出，不能只一味要求政府照顧，卻不肯付錢。

八、回顧當初營業稅的實施，是經過一段漫長的過程，就是因為擔心對物價造成波動引起民怨，所以從民國 57 年賦改會提出後，經歷幾任財政部長，不斷反覆研擬討論，直到 17 年之後，也就是民國 75 年才正式付諸實施，實施之前，財經單位卯足勁透過各種管道，不斷教育廠商，和消費者溝通，終於順利上路，並沒有造成物價波動，也沒有引起消費者抗議。這個經驗正告訴我們，營業稅並不像反對者描述的那麼可怕，既然過去可以用溝通化解民眾疑慮，現在的傳播管道更多元，溝通更容易，重點在政府願不願意以誠懇的心和謙卑的態度，與廠商及民眾對話。

（十三）本院許委員淑華，鑒於年金改革委員會初步完成改革輪廓，但並未得到若干軍公教團體的支持，反而釀成改革者與被改革者更尖銳的對立，要求行政院應尊重並理解被改革者的心情，與利益相關各方深度溝通，不該對其汙名化，更不能藉此挑動不同階級與族群的紛爭，謀取政治利益。更應鼓勵民間發動恢復軍公教名譽的社會運動，還給改革過程中長期受辱者的名譽，

減輕反對壓力，增加改革的合理性。爰此，特向行政院提出質詢。

說明：

- 一、年金改革委員會初步完成改革輪廓，但並未得到若干軍公教團體的支持，反而釀成改革者與被改革者更尖銳的對立，最後一次委員會開會前，反改革公教團體聚集國發會大門前丟雞蛋抗議，並宣布退席抗議，為年金改革引發社會衝突留下了不祥之兆。
- 二、民進黨政府就任半年，牽涉勞資關係的「一例一休」爭議陷入僵局，蔡總統說她非常痛苦，但年金改革涉及政府雇用與非政府雇用兩個族群的利益分配問題，涉及面更廣，如果不能處理好社會溝通，取得一定程度的社會共識，小英總統恐怕會更痛苦。
- 三、誠然，現行年金制若不改革，不僅財務難以支撐，政府很快就會有破產風險，不同族群與世代間的不公平現象也會加深，年金改革確有必要推動，但改革的同時，也必須保障已退休者合理的權益，更不能以汙名化、挑動社會階級對抗方式施壓被改革者。
- 四、這次年金改革雖把所有退休年金都納入討論，但重點仍在公、教，軍人則因身分、工作性質和國家契約關係的特殊，委員會決定暫時排除，勞工年金爭議較少。社會對改革公教年金的期望，主要在處理「退得太早」、「領得太多」問題，教師平均退休年齡 53 歲，公務員 55 歲，都退休太早；所得替代率平均達 95%，甚至有 2 成退休者在加計 18 趴後，所得替代率達百分之百，遠高於勞工的 62%，確有改革的必要。
- 五、年改會初步決定把教師與公務員領取全額退休年金年齡一體化為 65 歲，與勞工相同。至於所得替代率，年改會的腹案是降低到 60%到 70%左右，爭議非常大的 18 趴問題，年改會有意大幅刪減「過度保障」者領取金額，低階早年退休者則儘量減輕其影響。
- 六、從整體經濟與社會發展來看，延後退休是必要選擇。台灣早期訂定年金制時，經濟體處於較佳情況：政府財政有盈餘、經濟快速成長、人口正成長且結構正常、平均年齡較低等。近 10 多年來國家經濟遲緩、政府債務沉重、人口結構老化，原本的年金規畫難以為繼，改革是不得不選擇。
- 七、年改會初步提出的改革方案原則，大體符合現實條件，也相對較符合社會公平，但實施前仍需要更細緻的內容規畫與社會溝通工作，才能取得多數民眾支持，減輕反對者的障礙。改革方案，公部門體系退休條件與退休後保障已與勞工體系縮小差距，退休年齡同樣為 65 歲，所得替代率都在 60 左右。反對者認為 65 歲才退休，「老教師很悲哀」，這一點社會恐怕很難認同；不過，未來應考慮給予個人更多選擇，無論是公教與勞工，都可以提早退休，但未達可請領年齡，就暫時不能領，如提早開始領則每提早 1 年就要減額（勞工是減少 4%）領取，也就是說 60 歲開始要退休領年金，應領取全額的 80%。
- 八、至於所得替代率的降低，不該是「齊頭式平等」的減少。退休年金制初衷是保障退休者基本生活所需，退休後能有尊嚴的生活，降低替代率不應導致退休人員生活更窮困，甚至難以存活。先進國家採取的方式是低所得者所得替代率保持在 7 成左右，中所得降到 5 成左

右，高所得則剩下 3 成左右，國內改革亦應採階梯式降低，甚至應該設「最低金額」，年金如低於基本生活所需，不僅不應減少，反而應補貼不足金額。如果能夠設定最低領取金額，讓退休者生活能得到必要保障，18 趴應該可以取消。

九、有關改革是否「溯及既往」爭議，其中有不少誤解，主管單位應說明清楚。改革後的新制當然是一體適用，包括現在領取年金者與未來退休者，應一體適用，不能讓已領取年金者一毛不減繼續領，這將失去改革的意義，所有國家年金改革必然會適用所有領取年金者，這是某種意義的「溯及既往」。不過，所謂「溯及既往」並非表示要追討已領取金額，領取年金是依據國家法令制度，並非巧取豪奪、非法領錢，絕不應依據新制，要求已領取者「繳回」過去已領取的年金。

(十四) 本院許委員淑華，鑒於國內復興航空驟然宣布解散，留下大量旅客滯外及員工失業的爛攤，讓投資人和社會大眾錯愕不已。兩次飛安事故及過度擴張造成營運困境，加上兩岸關係倒退陸客止步使載客率大跌，讓興航選擇黯然退出航空市場。要求行政院應善盡監督、應變或管理的角色。爰此，特向行政院提出質詢。

說明：

- 一、復興航空之所以選擇「解散」，而不同於一般艱困企業宣告「破產」或申請「重整」，原因是：一，興航的資產仍大於負債，依法不能宣告「破產」。二，一般申請「重整」的企業多因財務困境暫停營業，仍試圖維持公司的存續；而興航資方則已完全失去經營意願，所以片面宣告解散。
- 二、但興航銀行團卻抱持不同看法，他們反對直接解散，將向法院提出重整之議清算債權，並尋找新的經營者接手，讓飛機續飛。這個想法，為這家已有六十五年歷史的公司提供了另一個解決可能：若真有人願意接手，至少可避免該公司兩千名員工立即失業，包括既有航權及離島旅客的輸運也可以保住。然而，如果客觀環境因素不變，有沒有人願意接手這個「每天開門即虧一千萬」的燙手山芋，則是個大問號。
- 三、從這次興航宣布停飛手法之粗糙，恰可看出該公司第三代接班後的暴走作風：好大喜功式的擴充、缺乏責任感的飛安管理、缺乏深思的經營決策，短短幾年即把公司推向絕境。我們不能說新生代接班都不可靠，但這種不知先人創業之艱苦、卻把龐大事業當成兒戲般揮霍的故事，在台灣恐怕不是罕見案例。否則，上個月才在那裡慶祝加開五個日本航線，這個月就把旅客和員工全都死當，請問這是什麼企業責任？而停飛當天的訊息遮遮掩掩、反反覆覆，把信賴公司的股民耍得團團轉，這又把信譽和形象放在哪裡？
- 四、興航宣布解散的草率，對照政府主管部門從交通部、金管會、民航局到證交所的一路「狀