

薪資所得課稅後 軍人留任意願之探討

◎廖乃慧

摘 要

軍人自101年起開始繳稅了，其薪資所得課稅後，稅後所得是否對其原有的工作價值觀與生活品質產生影響，本文之目的在於藉由實證研究之數據顯示，提供決策部門關於薪資所得課稅對軍人留任意願影響之參考。

本研究採問卷調查研究法，研究對象為北部地區志願役校級軍官，採用分層隨機抽樣，計得有效問卷316份，回收率95%。實證研究結果顯示：年齡不同及薪資不同的軍人，其在薪資所得課稅後留任意願均有顯著差異

根據上述研究結果，對相關機關及單位之建議：(一)調整薪資結構，增列超時勤務加給；(二)建立政策透明化窗口；(三)精簡作業流程。

因應組織變革，對現役軍人之建議：利用現行軍事教育體系之多元進修管道，培養自我歷練各級職務所需的智能；另可透過「簡易個人綜合所得申報試算軟體」及「個人綜合所得

稅電子結算申報程式」相關程式，作為參考試算的工具。

關鍵字：所得稅、軍人留任意願

壹、前 言

「租稅公平」議題歷經長時間討論、沉澱以及大環境蛻變，最後，經立法院財政委員會在民國100年1月7日完成《所得稅法》第4條修正條文並通過立法院院會三讀程序，宣告取消「身份別」及「職業別」之免稅規定，軍人自101年起取消薪資免稅制度。

然而，「軍教免稅」政策之爭論過程中，尤以對「軍人免稅」部分最為劇烈。支持者咸認軍人對國家的貢獻有其特殊之處，免稅是一種補償與鼓勵的方式；然而，反對者卻認為基於「賦稅公平」角度而論，繳稅是國民應盡義務。雖然，國防部於100年7月1日宣佈軍人待遇（本俸及專業加給）加薪3%，然其它相關配套措施仍未審核通過，如此是否會影響其「留任意願」，促成

作者研究動機之一。

其次，自國防部實施精實案、精進案及精粹案以來，國軍人員由原來的60萬大軍裁減至21萬5千人，工作量並未因組織調整而相對減少，反而因為員額減少而使留任人員工作量變相增加，現今，薪資所得課稅後，是否對其原有的工作價值觀與生活品質產生影響，此為筆者研究動機之二。

依據前述研究動機，本文研究目的在於藉由實證研究數據顯示，提供決策部門關於薪資所得課稅對軍人留任意願影響之參考。

貳、文獻探討

一、軍人恢復課稅相關文獻之分析

財政部自民國69年提出修改所得稅法取消軍教身分別的免稅意提後，軍教免稅問題已經歷一段長時間的爭辯與討論，但因政治因素的考量與干擾，法案於立法院進出多次都未能完成修法，直至民國98年財政部重新擬定所得稅法修正草案送行政院審議，終能在建國百年時，完成此劃時代的修法程序。但是，幾十年來此一備受社會大眾討論的議題，因遲遲未能定案，故有關軍人課稅之學術著作並不多見，以下僅就筆者搜集之相關論文資料，說明如後。

(一)期刊論文

國內相關主題研究與本研究關係較密切的文獻，依年代先後順序臚列如次：

作者/年分	研究主題	研究內容
李素如 (2005)	志願役軍人實施課稅後，如何申報所得稅及應繳稅額釋例	此研究就現行綜合所得稅申報相關作業及申報方式作一介紹，以利志願役軍人先期做好節稅規劃與準備，有效降低納稅對軍人之衝擊。文中並探討現行綜合所得稅申報相關問題、各階志願役軍人繳納稅額分析等，使納稅義務人（志願役官兵）能事先了解申報綜所稅的相關課稅項目及租稅優惠規定，以設法將稅負降至最低，達到節稅的目的。
陳美芳 (2006)	取消「軍教免稅」對福利及經濟影響之研究—可計算一般均衡分析模型的應用	以可計算一般均衡分析模型為基礎，建立適當的所得福利指標，連結經濟與福利的分析。其重要發現經模擬結果得知取消軍教免稅政策對所得福利之影響效果大於經濟影響效果，並可擴大稅基、增加政府整體稅收，以達稅制的公平與效率。
王偉航 (2012)	因應軍人薪資所得稅課稅主計部門發揮之功能—以後備司令部為例	以後備司令部主計部門為案例，探討其因應軍人薪資所得課稅，除了配合國防部主計局規劃所得稅各項政策指導，使所得稅課徵事務得以順利進行，扮演「協助者」角色，並訂定扣繳相關規範，以工具軟體協助簡化作業，提升效率。

資料來源：本研究整理

綜合以上有關軍教免稅議題之期刊研究論文得知，雖其研究對象並不相同，而研究方法也不一樣，但都是探討所得稅扣繳之重要性、所得稅應行注意事項及如何填報各類所得繳款書、現行綜合所得稅申報相

關問題、繳納稅額分析等，使志願役官兵能了解申報綜所稅的相關課稅項目及租稅優惠規定，將應納稅額降至最低，達到節稅的目的。

(二)學位論文部分

作者年分	研究主題	研究內容
劉建華 (2007)	國軍人員免稅與恢復課稅對所得影響之研究	以國防大學國防管理學院受訓學員為研究對象，探討國軍各階軍士官應納稅額與國防部辦理調整志願役加給方案所產生淨所得之差異影響，及國軍對恢復課稅之認知程度與實施後是否影響其工作士氣、家庭生計，留營意願之期望。
莊善智 (2007)	我國軍人課稅之研究	該研究採文獻分析法，從分析薪資制度基本架構、Herzberg的兩因素理論、各國軍人相關薪資結構概況及現行綜合所得稅申報相關問題為主，找出各階可能繳稅額度，以提供志願役軍人參考。
彭萃蓁 (2009)	我國志願役軍人課稅對所得影響之研究	該文研究結果顯示志願役軍人未來課稅後不同軍階階級及身分別之平均應繳稅額，但軍人所得是否已領取合理之待遇，而致應予繳稅，這些都應詳細評估，在實施課稅前先行全面檢討薪資結構之合理性，並充份考量部隊加班與戰備值勤費用等超時工作津貼，以符合公平正義之賦稅精神。
林育安 (2010)	軍人課稅的公平認知、工作滿意與組織承諾之探究	該文以台北縣市志願役之國軍人員為問卷調查對象，計發放1000份問卷，有效問卷共950份，以SPSS統計分析軟體作驗證假設，並針對軍階輔以訪談的方式，據此本研究獲致以下結論：1、軍人對恢復課稅的公平認知對工作滿意產生顯著正向的影響；2、軍人對恢復課稅後的工作滿意對其組織承諾將產生顯著正向的影響；3、軍人對恢復課稅的公平認知對其組織承諾產生顯著的影響。
方志恆 (2011)	取消薪資所得免稅政策對志願役官兵工作滿意度之調查研究 - 以花東地區陸軍部隊為例	該研究採問卷調查法，以花東地區陸軍部隊志願役官兵為研究母群體，採分層隨機抽樣按比例法抽取40個單位，發送600份樣本施測，收回有效樣本588份，以SPSS for Windows 17.0統計分析，執行描述性統計、檢定及單因子變異數分析等統計方法。

資料來源：本研究整理

從文獻探討中筆者認為方志恆（2011）與林育安（2011）研究構面與變項符合本研究之研究架構與項目，在方志恆研究架構中自變項之個人背景變項為性別、階級、年齡、婚姻、薪資及服務年資；單位環境變項為單位規模、工作性質及居住地與工作單位所在地。依變項之工作滿意度構面為薪資福利、組織認同、人際關係、進修升遷及工作成就等，主構面 值為0.916，顯示問卷量表具有良好的信度；林育安所編製之問卷共分為四個部分，第一部分為「公平認知量表」，第二部分為「工作滿意量表」，第三部分為「組織承諾量表」第四部分為「個人基本資料」包括性別、年齡、婚姻、教育程度、軍種、階級、服務年資等，各構面的 值為0.800~0.932之間，亦顯示該量表具有高信度。

由於本研究對象為志願役校級軍官，故參考上述二位研究者之量表，並將其轉換修訂成適用本研究「現役軍人留任意願」構面，變項為組織認同、薪資結構與工作滿意、政策溝通、福利制度、待遇公平、留任與甄補、自我實現、堅守本分等8項，計有44題問項，各問項衡量方式採用Likert的五點尺度加以衡量，分別使用「非常同意」、「同意」、「無意見」、「不同意」及

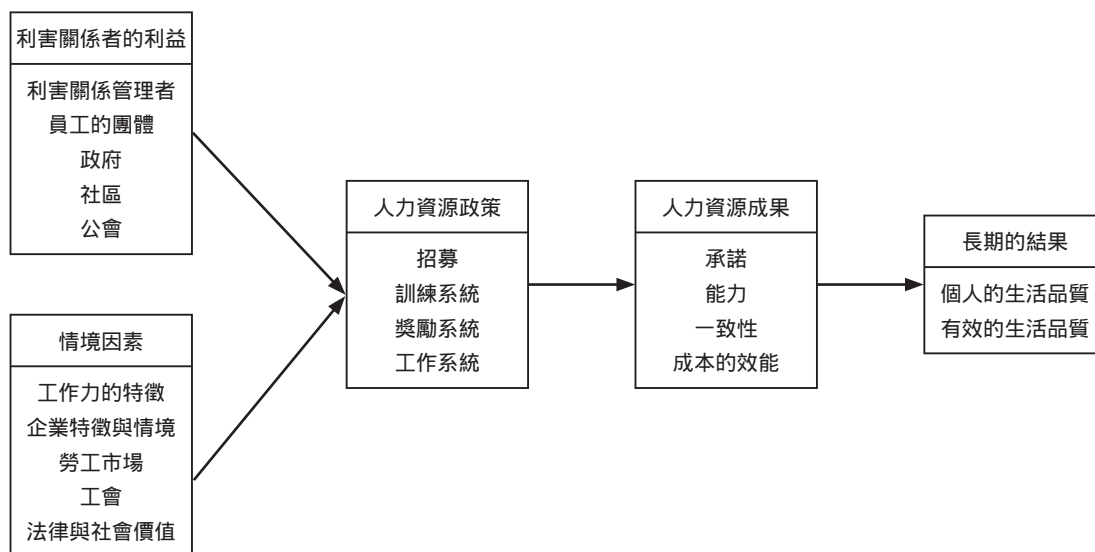
「非常不同意」等5個等級給予5、4、3、2、1之評分，分數越高表示越同意，分數越低表示越不同意；個人背景變項為性別、階級、年齡、婚姻、薪資、服務年資、教育程度、扶養子女人數等8項；單位環境變項為工作性質、眷住地區等2項。

二、留任意願之相關研究

留任意願與離職意願雖為一體兩面，然而，與離職意願不同的是，留任意願所關心的不僅在於保留組織關鍵的人力資本，也在於推動成員間正向的工作行為，例如組織認同、績效表現與組織公民行為。1984年，學者Beer等人提出了契合性人力資源模型，該模型強調組織策略與人力資源管理策略的相互聯結，以及策略如何帶給組織努力的目標與限制，研究指出，人力資源管理系統與外在競爭條件的相互一致性，以及人力資源管理系統內部各項功能的一致性，方為建立高績效組織的要件。其所建立的模型如圖一所示。

所以從組織的角度來看，企業經理人構建的薪資制度，除了考量薪資的成本問題外，對於薪資所能發揮的功能，包括員工的激勵、績效的改善，都是規劃的重點。

圖一 Beer等人建構的策略性人力資源管理模型



資料來源：Beer M., Spector B. & Lawrence P. R.(1984)

綜上所述，離職所造成的影響，將對組織造成相當的負擔，影響離職因素包括薪資、升遷、組織承諾、工作環境及其他相關因素，後續針對志願役校級軍官設計問卷調查薪資所得課稅後留任意願（包含個人因素、環境因素及組織認同、薪資結構與工作滿意、政策溝通、福利制度、待遇公平、留任與甄補、自我實現、堅守本分等）進行探討。

拘束性大，除了無法在「同工同酬」原則下得到「對價報酬」外，更無法比照公、教、警職人員發給加班費與超勤津貼，而今又面臨朝野以「擴大稅基」及「公平正義」為題對軍人恢復課稅，但其真的符合公平正義嗎？抑或是朝野政黨討好民意的舉措？此為本研究所欲探討之議題，故據此提出兩點研究問題，一為軍人課稅對不同背景人員之影響，二為軍人薪資課稅對軍人留任意願之影響。

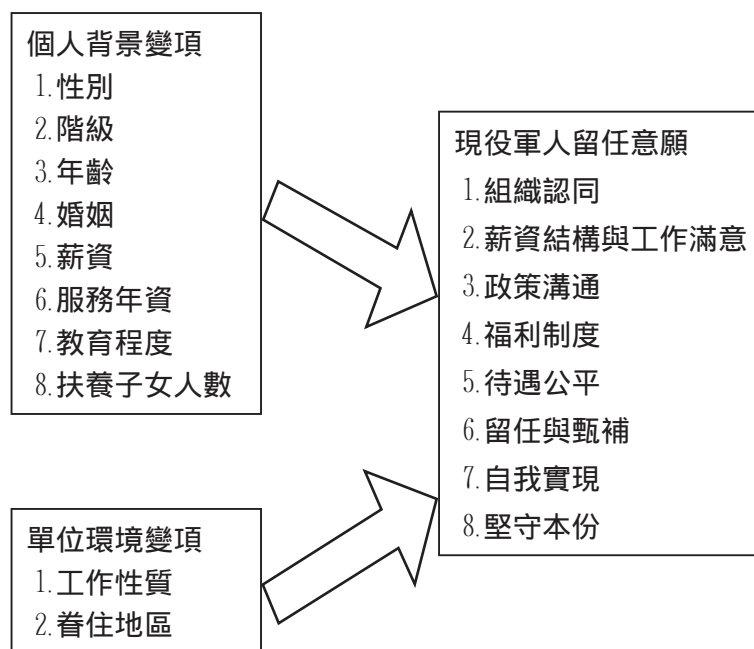
參、研究假設與操作

筆者在軍中服務已逾25年，深刻了解軍人之甘苦，許多人總認為軍人待遇平均比一般人高，未曾想到其工作艱苦、工作時間長、危險性高且

一、研究架構與假設

本研究即依據前述動機、目的並確定研究主題，綜合相關文獻分析與理論探討後，擬訂研究架構如下圖：

本研究架構圖



研究假設內容如下：

假設一：個人背景變項，其在課稅後留任意願無顯著差異存在。

包含：1-1性別不同的軍人，其在留任意願上無顯著差異情形存在。

1-2階級不同的軍人，其在留任意願上無差異情形存在。

1-3年齡不同的軍人，其在留任意願上無差異情形存在。

1-4婚姻狀況不同的軍人，其在留任意願上無差異情形存在。

1-5薪資不同的軍人，其在留任意願上無差異情形存在。

1-6服務年資不同的軍人，其在留任意願上無差異情形存在。

1-7教育程度不同的軍人，其在留任意願上無差異情形存在。

1-8扶養子女人數不同的軍人，其在留任意願上無差異情形存在。

假設二：單位環境變項，其在課稅後留任意願無顯著差異存在。

包含：2-1工作性質不同的軍人，其在留任意願上無差異情形存在。

2-2眷住地區不同的軍人，其在留任意願上無差異情形存在。

二、研究操作

本研究主要在軍人課稅的背景因素下，瞭解各構面因素對志願役校級軍官留任意願之影響，並運用獨立樣本 t 檢定及單因子變異數(one way

ANOVA)分析統計方法，分析各變項在留任意願的差異情形，說明如下：

- (一)以 t 檢定分析性別（男、女）；工作性質（領導職、幕僚職），對現役軍人留任意願構面中各個變項的差異情形。
- (二)以單因子變異數分析階級（少校、中校、上校）；年齡（28-32歲、33-36歲、37-44歲、45歲以上）；婚姻（已婚、未婚、其他）；薪資（5-6萬、6-7萬、7-8萬、8-9萬、9萬元以上）；服務年資（8-11年、12-15年、16-20年、21年以上）；眷住地區（北部、

中部、南部、東部及外離島）；撫養子女（無、1人、2人、3人「含以上」）；教育程度（專科、大學、碩士「含以上」），分析其對現役軍人留任意願構面中每個變項的差異情形。

其次，本研究採「問卷調查」方式，所使用問卷係研究者透過文獻探討建立研究架構編製成調查研究問卷，即進行預試（前測），透過項目分析、因素分析與信度分析等工作，以考驗研究工具的效度與信度，修定成正式問卷，如表一所示。

表一 現役軍人留任意願構面表

組織認同	29.課稅後，我仍願意貢獻自己的專業能力。
	30.課稅後，我仍滿意對於在工作中能有運用自己判斷能力的機會。
	31.課稅後，我仍滿意目前的工作中可嘗試運用自己的方法來處理事情的機會。
	27.課稅後，我仍保有工作的熱忱。
	23.課稅後，我仍覺得我是部隊的一份子。
	25.我非常珍惜目前的工作。
	28.課稅後，我仍滿意目前的工作環境。
	24.課稅後，我仍願意留在目前的單位工作。
	22.課稅後，我對目前工作職務的穩定性感到滿意。
	14.課稅後，單位仍值得我對它忠誠。
	21.課稅後，我對單位仍感到強烈的歸屬感。
	15.課稅後，我仍滿意目前這個工作賦予我發揮能力的機會。
	26.課稅後，我不會離開單位，因為我對單位負有責任。
薪資結構與工作滿意	32.與其它行業相比較，課稅後，我滿意目前的薪資待遇。
	44.課稅後，以我的工作環境而言，所得的薪資待遇是合理的。
	34.課稅後與其它同性質的工作比較，我的薪資待遇尚稱公平合理。
	43.課稅後，以我的值勤時間而言，所得的薪資待遇是合理的。
	40.就工作努力及工作績效而言，課稅後，我的報酬尚稱合理。
	33.在目前社會景氣下，課稅後，我的薪資待遇仍高於與我年齡、教育程度相近的朋友。
	38.課稅後，相較於我負責的工作職責及付出的努力，我對所得的薪資福利感到滿意。
	45.課稅後，本單位福利措施仍較其它政府機關來得優厚。
	35.課稅後，與本單位其他同仁相比，我的待遇尚稱公平合理。

政策溝通	1.您對於自101年起綜合所得稅應稅項目都瞭解。
	2.你同意軍人課稅政策能彰顯社會公平正義。
	7.您瞭解支領退休俸的退職所得採定額免稅，額度為73萬3千元。
	19.課稅後，不會影響您原來的生活品質。
	17.課稅後，我覺得社會地位提升了。
福利制度	47.課稅後，我對國軍進修管道的多元性，感到滿意。
	48.課稅後，國防部對眷屬福利的照顧仍然不變。
	20.課稅後，我覺得單位的問題，也是我的問題。
	46.課稅後，我對國軍官兵的升遷制度是有所期待的。
	41.課稅後，本單位的報酬仍足以反映個人的工作表現。
待遇公平	36.課稅後，本單位的薪資待遇仍相當符合同工同酬原則，沒有歧視。
	39.課稅後，本單位的薪資政策仍較重視內部的公平性。
	37.課稅後，本單位的薪資仍能充分反應工作的責任及難易程度。
留任與甄補	6.當您已符合支領終身俸規定時，您還有意願延長服役。
	5.課稅後，軍中的薪資待遇仍足以吸引社會優秀青年加入。
	3.你同意國防部補償政策（專業加給3%）能有效留住人才。
自我實現	18.課稅後，我仍滿意從工作中所得到的成就感。
	16.課稅後，我仍滿意這個能讓我在親友鄰居間獲得好評的工作。
	42.課稅後，單位發放獎金主要仍取決於個人工作表現，團體績效的影響不大。
堅守本分	13.課稅後，我仍覺得有「責任與義務」留在單位。
	8.依您現在的階級，課稅後，不會影響您原來的退休計畫。
	4.您與兄弟姊妹間的情感不會因為扶養直系親屬『列舉扣除額』的申報而產生變化。

三、樣本選取

根據學者吳明隆（2011）所提，問卷調查中對於抽樣樣本數的大小，若是知道母群體的大小，可以套用學者Dillman(2000)所提估算方法來

抽取適宜的樣本數，此為統計法則的應用。但多數的問卷調查中，研究者對於母群體真正的大小或數目很難確定，此時統計法則便無法應用，但研究者可採用傳統可接受的數量（經驗法則）與統計分析法來決定抽樣樣本的大小，若是小區域

的研究，適當抽樣樣本數的大小約為300份至500份。本研究對象以國防管理學院、安全局、國防部、軍事情報局、軍事情報學校、陸軍司令部關渡指揮部、財務中心等7個單位志願役校級軍官為研究母群體，採用「分層隨機抽樣法」，從

各單位中隨機抽選樣本調查。總計抽取330個樣本，收回316份，收回比率達95.76%，檢查去除填答不完整及所有題目以同一答案回答問卷共計13份，實得有效問卷303份比率達91.82%，樣本分配及問卷發放、回收情形如表二所示。

表二 正式樣本分配表

單位名稱	國防管理學院	安全局	國防部	軍事情報局	軍事情報學校	陸軍司令部 關渡指揮部	財務中心	合計
發出問卷數	50	50	50	100	30	30	20	330
收回問卷數	50	44	50	95	30	28	19	316
無效問卷數	3	6	0	2	0	1	1	13
有效問卷數	47	38	50	93	30	27	18	303

資料來源：本研究整理

肆、研究分析

本研究依研究架構、研究問題、研究目的，考慮變項之性質及分析工具本身的適切性，選擇適當且正確衡量本研究欲探討主題的統計分析。問卷資料蒐集後，刪除不適用問卷後進行編碼與計分，以SPSS for windows17.0版統計套裝軟體進行資料處理，分別進行敘述性統計及推論性統計分析。

一、研究結果分析

(一)樣本個人基本資料之特性分析

為瞭解本研究回收303份有效問卷之個人基本資料特性，茲將受訪者樣本之性別、階級、年齡、婚姻、薪資、服務年資、工作性質、眷住地區、扶養子女人數及教育程度

等10項資料作基本資料統計量分析，分析結果發現本研究樣本特徵以男性軍官居多，其中以少校階層為主，年齡面向則以37~44歲最多，已婚者占大多數，薪資約在6~7萬元居多，服務年資則有近半數達可退年紀，以幕僚職居多，眷住地區以同住者較多，大部分軍官須扶養子女，大部分志願役校級軍官教育程度為大學（含）以上。由此得知本研究樣本結構分析結果與目前國軍組織結構特性相符，志願役校級軍官階級分佈呈金字塔型，因此具有相當高的代表性。

(二)研究變項之描述性統計

研究變項之描述性統計係針對有效樣本在研究架構中各變項的次數分配、平均數及標準差，描述其樣本分布情況，本研究之調查問卷係採用Likert五點量表分數算法，其結果設定為「非常同意」5分、「同意」4

分、「無意見」3分、「不同意」2分、「非常不同意」1分，分數越高，代表同意程度越高；最後根據調查資料結果，以瞭解駐地於北部地區志願役校官於課稅後其留任意願之強度。

從各變項的平均數比率，可瞭解樣本對變項感受的強度，本研究「現役軍人留任意願」構面的描述性統計情形如表三所示，分析得知「組織認同」變項平均數比率最高，

為73.72%，顯示志願役校級軍官在「組織認同」方面的認同度高，其他變項平均數比率依次為「堅守本分」為66.13%，「自我實現」為65.53%、「薪資結構與工作滿意」為65.28%、「福利制度」為61.88%、「待遇公平」為61.66%、「政策溝通」為59.36%，比率最低為「留任與甄補」為53%，顯示志願役校級軍官對「留任與甄補」感受並不強烈。

表三 現役軍人留任意願構面各變項描述性統計表

$n=303$

變項名稱	最小值	最大值	平均數	標準差	平均數比率
組織認同	16	65	47.92	9.317	73.72%
薪資結構與工作滿意	9	45	29.38	7.742	65.28%
政策溝通	5	25	14.84	15.47	59.36%
福利制度	5	25	15.47	4.116	61.88%
待遇公平	3	15	9.25	2.508	61.66%
留任與甄補	3	15	7.95	2.803	53%
自我實現	3	15	9.83	2.508	65.53%
堅守本分	3	15	9.92	2.402	66.13%
現役軍人留任意願	47	220	144.56	28.201	65.70%

註：平均數比率=平均數/最大值

(三)不同個人背景變項的現役軍人留任意願之差異性分析

本節主要是以獨立樣本 t 檢定及單因子變異數分析來探討志願役校級軍官之個人背景變項在現役軍人留任意願構面的差異情形。針對個人背景變項中之「性別」

項目以檢定予以分析；而「階級」、「年齡」、「婚姻」、「薪資」、「服務年資」及「教育程度」等項目，以單因子變異數分析進行構面的檢定；若 F 值達顯著水準時 ($p < 0.5$)，再以事後檢定法 (post hoc tests) 之最小顯著差異法 (Lest Significant

Difference，簡稱LSD）進一步檢查那幾組間差異情形達顯著水準，並就其組別之間做差異性比較分析。本研究之虛無假設 H_0 ：個人背景變項，在課稅後留任意願上無顯著的差異存在。從研究結果顯示，男性與女性於課稅後其留任意願無顯著的差異存在，綜言之研究結果顯示性別不同的志願役校級軍官，於課稅後其留任意願無顯著的差異存在；階級不同的志願役校級軍官，其在現役軍人留任意願構面中之「自我實現」變項有顯著差異存在，經以事後檢定法之 *LSD* 法比較發現，「上校」組高於「中校」及「少校」組；年齡不同的志願役校級軍官，於課稅後其留任意願有顯著差異存在；婚姻狀況不同的志願役校級軍官，於課稅後其留任意願無顯著差異存在；薪資不同的志願役校級軍官，於課稅後其留任意願有顯著差異存在。經以事後檢定法之 *LSD* 法比較發現，「9萬以上」組高於「5~6萬」組及「7~8萬」組，另「8~9萬」組高於「5~6萬」組及「7~8萬」組；年資不同的志願役校級軍官，於課稅後其留任意願無顯著差異存在；教育程度不同的志願役校級軍官，於課稅後其留任意願無顯著差異存在；另「留任與甄補」變項中各組間之差異達統計上顯著水準，經以事後檢定法之 *LSD* 法比較發現，「碩士（含）以上」組高於「專科」組。

（四）不同環境背景變項的現役軍人留任意願之差異性分析

本節主要是以獨立樣本 檢定及單因子變異數分析（One Way ANOVA）來探討志願役校級軍官之環境背景統計變項在現役軍人留任意願構面的差異情形。針對環境背景變項中「工作性質」項目以 *t* 檢定予以分析；而「眷住地區」項目以單因子變異數分析進行各變項的檢定；若 *F* 值達顯著水準時（ $p < 0.5$ ），再以事後檢定法之最小顯著差異法進一步檢查那幾組間差異情形達顯著水準，並就其組別之間做差異性比較分析。本階段之虛無假設為 H_0 ：環境背景變項，在課稅後留任意願無顯著的差異存在。實驗結果如下：工作性質不同的志願役校級軍官，於課稅後留任意願無顯著的差異存在；眷住地區不同的志願役校級軍官，於課稅後其留任意願無顯著差異情形存在；另「政策溝通」變項各組間之差異達統計上顯著水準。經以事後檢定法之 *LSD* 法比較發現，「南部」組高於「北部」組及「東部及外離島」組；扶養子女人數不同的志願役校級軍官，於課稅其留任意願無顯著差異存在。

伍、驗證假設

本研究之目的為探討課稅後軍人留任意願，所擬定研究假設一、二經由 檢定與單因子變異數分析方法，以驗證假設支持與否，彙整如表四所示：

表四 本研究假設之驗證結果彙整表

研究假設	假設內容	驗證情形
假設一： 個人背景變項 在課稅後留任 意願無顯著的 差異存在	1.性別不同的軍人，其在課稅後留任意願無差異情形存在。	成立
	2.階級不同的軍人，其在課稅後留任意願無差異情形存在。	部分不成立
	3.年齡不同的軍人，其在課稅後留任意願無差異情形存在。	不成立
	4.婚姻狀況不同的軍人，其在課稅後留任意願無差異情形存在。	成立
	5.薪資不同的軍人，其在課稅後留任意願無差異情形存在。	不成立
	6.服務年資不同的軍人，其在課稅後留任意願無差異情形存在。	成立
	7.教育程度不同的軍人，其在課稅後留任意願無差異情形存在。	部分不成立
	8.扶養子女人數不同的軍人，其在課稅後留任意願無差異情形存在。	成立
假設二： 個人環境背景 變項在留任意 願上無顯著的 差異存在	1.工作性質不同的軍人，其在課稅後留任意願無差異情形存在。	成立
	2.眷住地區不同的軍人，其在課稅後留任意願無差異情形存在。	部分不成立

陸、研究論證與發現

一、研究論證

本研究依據前述之研究結果，從回收問卷填答情形之得分平均數、標準差、最大值、最小值說明了現役軍人對課稅的認知及留任意願現況之外，又以檢定及單因子變異數分析統計方法，分析不同個人背景變項及個人環境變項的差異情形，茲將本研究做綜合性討論，分述如次：

(一)現役軍人在課稅後留任意願之現況

依據研究結果顯示現役軍人留任意願調查問卷的整體得分平均數為144.56分，每題平均數為3.285分，顯示目前志願役校級軍官留任意願現況屬於中度滿意，其中以「組織認同」變項滿意度最高，屬於「高度滿意」，其餘七個變項為「中度滿意」，依次為「堅守本分」、「自我實現」、「薪資結構與工作滿意」、「福利制度」、「待遇公平」、「政策溝通」，最末為「留任與甄補」。

就各變項而言，以「組織認同」變項滿意度最高，顯示志願役校級軍官仍對目前的工作中的自主性和發揮能力的空間感到滿意，他們對單

位仍有強烈的歸屬感與使命感，可見軍隊長期以往的精神教育成效顯著。使其不因「軍人課稅」而改變他們投入軍旅的熱忱，顯見他們仍然認為

軍人不僅是一種職業，更是一種以生命相許的志業。

表五 現役軍人留任意願構面分析表

變項名稱	題數	平均數	標準差	量表分數	滿意度	比序
組織認同	13	47.92	9.317	3.686	高度滿意	1
薪資結構與工作滿意	9	29.38	7.742	3.265	中度滿意	4
政策溝通	5	14.84	4.233	2.968	中度滿意	7
福利制度	5	15.47	4.116	3.094	中度滿意	5
待遇公平	3	9.25	2.809	3.083	中度滿意	6
留任與甄補	3	7.95	2.803	2.55	中度滿意	8
自我實現	3	9.83	2.508	3.276	中度滿意	3
堅守本分	3	9.92	2.402	3.306	中度滿意	2
現役軍人留任意願	44	144.56	28.201	3.285	中度滿意	

註：平均數4.51分以上：極高滿意

3.51分~4.50分之間：高度滿意

2.51分~3.50分之間：中度滿意

1.51分~2.50分之間：低度滿意

1.50分之間：極低滿意

(二)不同個人背景變項的現役軍人留任意願構面之差異分析

1.性別不同的軍人，其在課稅後留任意願無顯著差異

探究其原因，主要是因為軍中現行做法為強調「兩性平權」、「同工同酬」，在工作的分配上並不會因為性別的差異有所不同，另在升遷及獎勵更無「天花板效應」，據研究者瞭解，女性主管比比皆是，是故在

「組織認同」、「薪資結構與工作滿意」、「政策溝通」、「福利制度」、「待遇公平」、「留任與甄補」及「自我實現」、「堅守本分」等八個變項中皆無顯著差異。

2.階級不同的軍人，其在課稅後留任意願無顯著差異

但其中「上校」組在「組織認同」、「政策溝通」、「福利制度」、「待遇公平」、「留任與甄補」認同及滿意的程度

都高於「中校」組及「少校」組，尤其在「自我實現」變項上更是到達顯著水準，正如學者Maslow(1954)所提出的需求層級理論中之自尊需求（例如自尊心、身分地位）及自我實現需求，由此研究得知，階級、權責愈大者，其工作滿意度也越高。

3. 年齡不同的軍人，其在課稅後留任意願有顯著差異

其中「45歲以上」組在「組織認同」、「薪資結構與工作滿意」、「政策溝通」、「待遇公平」、「留任與甄補」、「自我實現」及「堅守本分」滿意的程度都是最高，弔詭的是「37~44歲」組在上述變項中滿意的程度都是最低，尤其是在「薪資結構與工作滿意」變項上更是顯著低於其他組別，在整體的現役軍人留任意願構面中顯著低於「45歲以上」組，由此得知37歲~44歲，正是將到達可支領終身俸的關鍵年紀，心情較為浮動，容易產生不滿的感覺，因此留任意願比起其他組別明顯地低了許多。

4. 婚姻狀況不同的軍人，其在課稅後留任意願無顯著差異

其中顯示「已婚」組對「組織認同」、「薪資結構與工作滿意」、「留任與甄補」、「自我實現」及「堅守本分」等變項的滿意度稍高，而「未婚」組對「政策溝通」、「福利制度」及「待遇公平」等變項的滿意度較高，顯示「已婚」者較有責任感，表現對家人負責、對工

作負責及對單位負責的認真態度；「未婚」者，因其時間較為充裕，故對周遭環境資訊較為敏感，對進修及升遷也較為關注。

5. 薪資不同的軍人，其在課稅後留任意願有顯著差異

其中「8~9萬」組及「9萬元以上」組在「組織認同」、「薪資結構與工作滿意」、「政策溝通」、「福利制度」、「待遇公平」、「留任與甄補」、「自我實現」及「堅守本分」等變項中滿意度均高於其他組別，顯示收入愈高其對於投入工作所得到的有形及無形的對價也愈高，而「5~6萬」組及「7~8萬」組等兩組在變項中的滿意度均較低，換算其階級大約是到了在工作上要有較突出的表現，以求有晉升機會的關鍵點，可能因工作壓力較大，而有較為不滿的情況產生。

6. 服務年資不同的軍人，其在課稅後留任意願無顯著差異

其中「21年以上」組在「組織認同」、「薪資結構與工作滿意」、「政策溝通」及「自我實現」等變項及「留任意願」構面中均高於其他組別，顯示高階軍官在其各方面的態度上，已到了學者Maslow(1954)所提出的需求滿足理論中，所言之自尊需求（例如身分地位）及自我實現需求（例如自我成長）的境界。

另相較之下「16~20」年組在「組織認同」、「待遇公平」及「留任與甄補」

等變項及「現役軍人留任意願」構面中均低於其他組別，顯示該年齡層在快到可支領終身俸的年資，會有要不要再撈一撈或是得過且過的心態，抑或是面臨晉升須有工作表現的壓力，兩極的想法造成這三個變項滿意度較其他組別低的原因。

7. 教育程度不同的軍人，其在課稅後留任意願無顯著差異

其中「碩士（含）以上」在「組織認同」、「政策溝通」及「留任與甄補」3個變項中滿意度均高於其他兩組，尤其在「留任與甄補」變項中更是顯著高於「專科」組，顯示高學歷在軍中的晉升機會較高，故對工作也較積極，認同度也較高。

8. 扶養子女人數不同的軍人，其在課稅後留任意願無顯著差異

其中顯示扶養子女人數「1人」組，在「薪資結構與工作滿意」、「政策溝通」、「福利制度」、「待遇公平」及「留任與甄補」等5個變項滿意度較其他組別高，而扶養子女人數「3人（含）以上」，其在「薪資結構與工作滿意」、「政策溝通」、「福利制度」、「待遇公平」、「留任與甄補」及「自我實現」等六個變項與「現役軍人留任意願」構面中滿意度均敬陪末座；顯示扶養子女人數較少的人其在生活壓力感覺上可能比較小，故對於工作及環境資訊等滿意度較高。

(二) 不同環境背景變項的現役軍人留任意願構面

之差異分析

1. 工作性質不同的軍人，其在課稅後留任意願無顯著差異

但其中各變項之平均數發現「領導職」組高於「幕僚職」組，顯示可能因為領導職擔任統籌管理及核判各相關計畫，受尊重又有主管職務加給，所以滿意的程度也較「幕僚職」組高。

2. 眷住地區不同的軍人，其在課稅後留任意願無顯著差異

其中眷住地「北部」組在「組織認同」變項中較其他3組滿意度高之外，其餘變項如「薪資結構與工作滿意」、「政策溝通」、「福利制度」、「待遇公平」、「留任與甄補」、「自我實現」及「堅守本分」均較「中部」組及「南部」組為低，顯示除了對組織的向心力及工作熱忱滿意度略高之外，可能因為眷屬居住在北部生活壓力較大，經常奔波家庭與工作之中，故較無法進修，所以滿意度較其他兩組為低。

四年齡不同的軍人，其在現役軍人留任意願之交叉分析

研究發現年齡不同的志願役校級軍官，其「現役軍人留任意願」構面因為 p 值小於 α 值 ($\alpha < 0.05$)，因此達到統計上顯著水準。其中「37~44歲」組與其他組別在「薪資結構與工作滿意」及「待遇公平」問項中差異達統計上顯著水準，茲將其交叉分析結果如下：

表六 薪資結構、工作滿意變項與37 44歲組交叉分析

n=149

問項內容	37 44 歲	非常同意 及同意 (%)	無意見 (%)	不同意及 非常不同意 (%)
32.與其它行業相比較，課稅後，我滿意目前的薪資待遇		57.71	20.8	21.47
44.課稅後，以我的工作環境而言，所得的薪資待遇是合理的		42.28	28.85	28.85
34.課稅後與其它同性質的工作比較，我的薪資待遇尚稱公平合理		50.33	26.84	22.81
43.課稅後，以我的值勤時間而言，所得的薪資待遇是合理的		30.20	18.79	51
40.就工作努力及工作績效而言，課稅後，我的報酬尚稱合理		44.96	30.20	24.83
33.在目前社會景氣下，課稅後，我的薪資待遇仍高於與我年齡、教育程度相近的朋友		44.96	24.16	30.87
38.課稅後，相較於我負責的工作職責及付出的努力，我對所得的薪資福利感到滿意		42.95	28.18	28.85
45.課稅後，本單位福利措施仍較其它政府機關來得優厚		36.24	22.81	40.93
35.課稅後，與本單位其他同仁相比，我的待遇尚稱公平合理		51	32.88	16.10

表七 待遇公平變項與37 44歲組交叉分析

n=149

問項內容	37 44 歲	非常同意 及同意 (%)	無意見 (%)	不同意及 非常不同意 (%)
36.課稅後，本單位的薪資待遇仍相當符合同工同酬原則，沒有歧視		41.61	29.53	28.85
39.課稅後，本單位的薪資政策仍較重視內部的公平性		37.58	31.54	30.87
37.課稅後，本單位的薪資仍能充分反應工作的責任及難易程度		29.53	26.84	43.62

表八 課稅認知問項與37 44歲組交叉分析表

$n=149$

問項內容	37 44 歲	非常同意 及同意 (%)	無意見 (%)	不同意及 非常不同意 (%)
1. 您對於自101年起綜合所得稅應稅項目都瞭解		52.34	15.43	32.21
2. 你同意軍人課稅政策能彰顯社會公平正義		55.03	11.40	33.55
3. 你同意國防部補償政策（專業加給3%）能有效留住人才		22.81	11.40	65.77
4. 您與兄弟姊妹間的情感不會因為扶養直系親屬「列舉扣除額」的申報而產生變化		63.08	15.43	21.47
5. 課稅後，軍中的薪資待遇仍足以吸引社會優秀青年加入		33.55	21.47	44.96
6. 當您已符合支領終身俸規定時，您還有意願延長服役		22.14	20.80	57.04
7. 您瞭解支領退休俸的退職所得採定額免稅，額度為73萬3仟元		38.25	17.44	44.29
8. 依您現在的階級，課稅後，不會影響您原來的退休計畫		44.96	14.76	40.26
19. 課稅後，不會影響您原來的生活品質		34.89	16.77	48.32
17. 課稅後，我覺得社會地位提升了		20.13	20.80	59.06
43. 課稅後，以我的值勤時間而言，所得的薪資待遇是合理的		30.20	18.79	51

五、薪資不同的軍人，其在現役軍人留任意願之交叉分析

研究發現薪資不同的志願役校級軍官，其「現役軍人留任意願」構面因為 p 值小於 α 值

($\alpha < 0.05$)，因此達到統計上顯著水準。其中「7~8萬」組與其他組別在「薪資結構與工作滿意」及「待遇公平」問項中差異達統計上顯著水準，茲將其交叉分析結果如下：

表九 薪資結構與工作滿意變項與7~8萬組交叉分析

n=86

問項內容	非常同意 及同意 (%)	無意見 (%)	不同意及 非常不同意 (%)
32.與其它行業相比較，課稅後，我滿意目前的薪資待遇	62.79	23.25	13.95
44.課稅後，以我的工作環境而言，所得的薪資待遇是合理的	44.18	30.23	25.58
34.課稅後與其它同性質的工作比較，我的薪資待遇尚稱公平合理	45.34	31.39	23.25
43.課稅後，以我的值勤時間而言，所得的薪資待遇是合理的	34.88	17.44	47.67
40.就工作努力及工作績效而言，課稅後，我的報酬尚稱合理	43.02	32.55	24.42
33.在目前社會景氣下，課稅後，我的薪資待遇仍高於與我年齡、教育程度相近的朋友	47.67	27.90	24.41
38.課稅後，相較於我負責的工作職責及付出的努力，我對所得的薪資福利感到滿意	45.34	26.74	27.90
45.課稅後，本單位福利措施仍較其它政府機關來得優厚	45.34	18.6	36.04
35.課稅後，與本單位其他同仁相比，我的待遇尚稱公平合理	52.32	33.72	13.95

表十 政策溝通變項與7~8萬組交叉分析表

n=86

問項內容	非常同意 及同意 (%)	無意見 (%)	不同意及 非常不同意 (%)
1.您對於自101年起綜合所得稅應稅項目都瞭解	48.83	18.60	32.55
2.你同意軍人課稅政策能彰顯社會公平正義	55.81	11.62	32.55
7.您瞭解支領退休俸的退職所得採定額免稅，額度為73萬3仟元	39.53	18.60	41.86
19.課稅後，不會影響您原來的生活品質	37.2	16.27	46.51
17.課稅後，我覺得社會地位提升了	22.09	16.27	61.62

表十一 自我肯定變項與7~8萬組交叉分析表

$n=86$

問項內容	7 8 萬	非常同意 及同意 (%)	無意見 (%)	不同意及 非常不同意 (%)
18.課稅後，我仍滿意從工作中所得到的成就感		52.32	27.90	19.76
16.課稅後，我仍滿意這個能讓我在親友鄰居間獲得好評的工作		48.83	22.09	29.06
42.課稅後，單位發放獎金主要仍取決於個人工作表現，團體績效的影響不大		39.53	31.39	29.06

表十二 課稅認知問項與7~8萬組交叉分析表

$n=86$

問項內容	7 8 萬	非常同意 及同意 (%)	無意見 (%)	不同意及 非常不同意 (%)
1.綑 101 滌 糞		48.83	18.60	32.55
2.你同意軍人課稅政策能彰顯社會公平正義		55.81	11.62	32.55
3.你同意國防部補償政策（專業加給3%）能有效留住人才		16.27	16.27	67.44
4.您與兄弟姐妹間的情感不會因為扶養直系親屬「列舉扣除額」的申報而產生變化		59.03	19.76	20.93
5.課稅後，軍中的薪資待遇仍足以吸引社會優秀青年加入		32.55	20.93	46.51
6.當您已符合支領終身俸規定時，您還有意願延長服役		15.11	29.06	55.81
7.您瞭解支領退休俸的退職所得採定額免稅，額度為73萬3千元		39.53	18.60	41.86
8.依您現在的階級，課稅後，不會影響您原來的退休計畫		40.69	19.76	39.53
19.課稅後，不會影響您原來的生活品質		37.2	16.27	46.51
17.課稅後，我覺得社會地位提升了		22.09	16.27	61.62
43.課稅後，以我的值勤時間而言，所得的薪資待遇是合理的		34.88	17.44	47.67

二、研究發現

根據本研究分析與歸納，獲致兩項重要發現，依次為：

(一)年齡不同的軍人，其在課稅後留任意願有顯著差異

研究發現年齡不同的志願役校級軍官，其「現役軍人留任意願」構面因為 p 值小於 α 值 ($\alpha < 0.05$)，因此達到統計上顯著水準，所以年齡不同的志願役校級軍官，其在課稅後留任意願有顯著差異。

這與先前學者之研究結果有所不同，其原因「45歲以上」組在「組織認同」、「薪資結構與工作滿意」、「政策溝通」、「待遇公平」、「留任與甄補」、「自我實現」及「堅守本分」滿意的程度都是最高，「現役軍人留任意願」構面中之總平均數則有3.623分為高度滿意，弔詭的是「37~44歲」組在上述變項中滿意的程度都是最低，尤其是在「薪資結構與工作滿意」變項上更是顯著（平均數為3.092）低於其他組別；而在「現役軍人留任意願」構面中總平均數為3.189，也顯著低於「45歲以上」組，由此得知37~44歲，正是將屆可支領終身俸的關鍵年紀，心情較為浮動，容易產生不滿的感覺，因此留任意願比起其他組別明顯地低了許多。

其次，經由交叉分析得知，「37~44歲」組大多滿意於他們的薪資待遇，有52.34%的人對於101年起綜合所得稅應稅項目都瞭解並表示同意，以及55.03%的人同意軍人課稅政策能彰顯社會公平正義，有65.77%的人不同意國防部補償政策（專業

加給3%）能有效留住人才及57.04%的人不同意已符合支領終身俸規定時還有意願延長服役，有59.06%的人不同意課稅後會覺得社會地位提升，有40.26%的人表示會影響原來的退休計畫，顯見「37~44歲」組對於復徵所得稅內容都有一定的認知並且對留任意願產生了相當的變化。

(二)薪資不同的軍人，其在課稅後留任意願有顯著差異

研究發現薪資不同的志願役校級軍官，其「現役軍人留任意願」構面因為 p 值小於 α 值 ($\alpha < 0.05$)，因此達到統計上顯著水準，所以薪資不同的志願役校級軍官，其在課稅後留任意願有顯著差異。

這與先前學者之研究結果亦有所不同，其中「8~9萬」組及「9萬元以上」組在「組織認同」、「薪資結構與工作滿意」、「政策溝通」、「福利制度」、「待遇公平」、「留任與甄補」、「自我實現」及「堅守本分」等變項中滿意度均高於其他組別，其總平均數為3.507分及3.566分，為高度滿意；顯示收入愈高其對於投入工作所得到的有形及無形的對價也愈高，而「5~6萬」組及「7~8萬」組等兩組在變項中的滿意度，均較低其總平均數3.190及3.191分，屬中度滿意；如換算其階級應是少校待晉升中校、中校待晉升上校，約為「16~20年」的階段，因其在工作上要有較突出的表現，以求有晉升機會之關鍵點，故壓力較大心情也較為煩躁；抑或快到了屆退年限，而出現較為敷衍的心態，而有較為不滿的情況產生。

經交叉分析的知，「7~8萬」組的人

大多人滿意他們的薪資待遇，48.83%的人對於101年起綜合所得稅應稅項目都瞭解；55.81%的人同意軍人課稅政策能彰顯社會公平正義；67.44%人不同意國防部補償政策（專業加給3%）能有效留住人才；55.81%的人不同意已符合支領終身俸規定時還有意願延長服役；61.62%人不同意課稅後會覺得社會地位提升；39.53%的人表示會影響原來的退休計計畫，顯見「7~8萬」組對於復徵所得稅內容都有一定的認知，並且對留任意願產生了相當的變化。

柒、結論與建議

追求稅制的公平正義，是現今政府所要持續推動的重要政策，但在其過程中應該更審慎地評估，將整個配套方案公諸於眾，以免影響軍心士氣，造成不安之感，因而有了退伍的意念。因此，本研究針對上述之研究發現，提出相關建議，以供參考。

一、對相關機關及單位之建議

（一）調整薪資結構，增列超時勤務加給

國軍是國家安定的磐石，沒有國防就沒有國家安全，而軍人又是一種低報酬高風險的職業，軍人需承擔戰爭風險，軍隊須經常保持待命機動狀態，因此除了正常作息之演訓外，其餘時間留守營區戰備待命，所以薪資是以24小時計算；如果把軍人所得與一般人民平均所得相比較，將其換算成平均工資，其實遠低於平均薪資。

因此本研究建議政府方面在調整軍人薪

資政策時，要仔細計算每個不同型態的部隊與機關因應調整方式，並將超時工作時間併入計價內容並公諸於世，讓一般人民瞭解，也讓軍人覺得工作有其對價。

（二）建立政策透明化窗口

建議政府相關單位於擬定相關政策時，要審慎思考相關配套措施，建立政策透明化窗口，也期許軍隊能以優良的生活與工作環境，及更好的福利制度來吸引有志之熱血青年，願意投入軍旅志業，捍衛國家和平與維護家園富足安樂。

（三）精簡作業流程，因應組織變革

歷經「精實案」、「精進案」及現行的「精粹案」組織調整之後，造成目前國軍人口組成結構複雜，國軍人員素質差異等因素，導致其對工作的薪酬多寡滿足的感受也有所差距，軍人對工作環境、薪酬、福利滿意程度及客觀公平績效評估的良窳，都會影響續簽留營意願。

現單位內因組織整併與員額精簡，工作負擔並未因組織調整而減少，反而越來越多，讓人有不如歸去，解甲歸田的想法；故有工作幹部因工作倍增、工作負擔越來越重而自願辦理離職，因而造成組織人才斷層與人力銜接的困擾，故建議單位考量精簡作業流程，循序漸進修正幹部工作量，使其能兼顧家庭及工作，讓軍人能無後顧之憂，提升整體的戰力。

二、對現役軍人之建議

利用現行軍事教育體系之多元進修管道，培養自我歷練各級職務所需的智能，及結合部隊經管做好生涯規劃，多利用公餘時間進修汲取專業

知識，以期開拓更廣闊視野。保持旺盛求知慾，將終身學習當作一輩子的好習慣，相信在學以致用的過程中，必能得到樂趣與肯定。

另所得稅扣繳及申報作業對軍人是較陌生的，若是在繳交稅額及如何節稅方面有疑問，可從國防部主計局網頁所設置「稅務資訊」專區，查詢最新所得稅法規、問答集、節稅及作業軟體等資訊；也可透過「簡易個人綜合所得申報試算軟體」及「個人綜合所得稅電子結算申報程式」相關程式，作為參考試算的工具。

參考文獻

中文部份

1. 方志恆（2011），取消薪資所得免稅政策對志願役官兵工作滿意度之調查研究－以花東地區陸軍部隊為例，國立台東大學區域政策與發展研究所碩士論文。
2. 王偉航（2012），因應軍人薪資所得課稅主計部門發揮知功能－以後備司令部為例，主計季刊，336期53（1）。
3. 李素如（2006），志願役軍人實施課稅後，如何申報所得稅及應繳稅額釋例，主計季刊，314期47（3）。
4. 林育安（2010），軍人課稅的公平認知、工作滿意與組織承諾之探究，中華大學行政管理學系碩士論文。
5. 吳明隆（2007），SPSS統計應用學習實務：問卷分析與應用統計，加樺國際出版社。
6. 吳明隆（2011），論文寫作與量化研究，五南圖書出版股份有限公司，頁166-167。
7. 孫本初（2009），新公共管理，一品文化出版社，頁286。
8. 陳美芳（2007），取消軍教免稅對福利及經濟影響之研究－可計算一般均衡分析模型的應用，中原大學國際貿易學系碩士論文。
9. 莊善智（2007），我國軍人課稅之研究，佛光大學經濟學系研究所碩士論文。
10. 彭萃蓁（2009），我國志願役軍人課稅對所得影響之研究，佛光大學經濟學系研究所碩士論文。
11. 劉建華（2007），國軍人員免稅與恢復課稅對所得影響之研究，佛光大學經濟學系研究所碩士論文。
12. 立法院公報（2010），第100卷 第10期 委員會記錄。

英文部份

1. Beer, M., Spector, B. & Lawrence, P., R.(1984), Managing human assets, New York : Free Press, pp.145-151.

作者簡介



廖乃慧小姐，現任國防部軍事情報學校主計室會計員；省立斗六家商會計統計科、國立空中大學附設空專行政管理科、國立空中大學公共行政學系、國立政治大學行政管理碩士畢業；曾任營站經理、出納、會計等職。