

義務役服役期間提繳退休金條例第 4 條
稅式支出評估報告

國防部

中華民國 112 年 11 月

目錄

一、 法規內容	4
(一) 背景說明	4
(二) 法規內容	5
(三) 具體目標	6
二、 有害租稅慣例評估及採行稅式支出之理由	7
(一) 未構成有害租稅慣例之評估	7
(二) 必要性分析	9
(三) 成本效益分析	12
(四) 可行性分析	16
三、 實施期間之合理性	19
四、 稅式支出評估	19
(一) 評估資料之內容及範圍	20
(二) 稅收影響數之評估	30
五、 財源籌措方式	36
六、 稅式支出績效評估機制	37
(一) 評估指標及其評量標準	37
(二) 評估期間及週期	38
七、 總結	38

表目錄

表 1、稅式支出法規是否構成潛在有害租稅慣例檢核表.....	7
表 2、113 年~120 年預估義務役役男服役人數	21
表 3、義務役不同情境服役人數	23
表 4、義務役服役期間薪資結構	24
表 5、義務役服役期間每月及服役一年薪資總額	25
表 6、義務役服役期間每人應依勞退級距提繳薪資總額.....	26
表 7、各年度各役別依勞退級距提繳薪資總額	30
表 8、各年度綜合所得稅稅收損失	31
表 9、各年度義務役自願提繳總額	33
表 10、各年度其他稅收影響數	34
表 11、各年度最終收入損失法評估之稅收影響數	35

一、法規內容

(一) 背景說明

遵循兵役法的規定，國防部於 111 年 12 月 29 日會同內政部公告，自 113 年 1 月 1 日起回復徵集常備兵現役，調整為一年的役期，並擬具「義務服役期間提繳退休金條例」(以下簡稱本條例)草案，其中本條例第 4 條具體規範役男在服役期間的退休金提繳方式與計算內涵，同時允許役男於自願基礎上進行退休金的提繳，並規範提繳退休金所需經費應由主辦機關編列預算支應，目的是期望役男將服役期間視作個人職涯發展的一部分，由國家為之提繳退休金，累積其職涯退休所得，嗣役男於退伍(役)後任職各職域，得依各職域退休(職、伍)資遣撫卹法令辦理退休金或年資銜接，藉此保障國民在從軍期間之權益並照護其未來職涯的穩定。

本條例第 4 條的設計，不僅展現了國家對役男未來職涯的關懷，也展現了政府促進社會公平與正義的責任感。在具體規範上，役男服役期間的退休金，按照其每月薪額及加給之總額計算，並依據勞工退休金月提繳分級表的規定，由主辦機關按月為其提繳百分之六退休金至勞工退休金個人專戶中。在此基礎上，役男也可自願選擇在百分之六的範圍內提繳退休金，而該筆自願提繳之退休金不計入提繳年度薪資收入課稅。

「財政紀律法」第 2 條關於「稅式支出」之定義，係指「政府為達成經濟、社會或其他特定政策目標，利用稅額扣抵、稅基減免、成本費用加

成減除、免稅項目、稅負遞延、優惠稅率、關稅調降或其他具減稅效果之租稅優惠方式，使特定對象獲得租稅利益之補貼。」又按「稅式支出評估作業辦法」第 4 條規定略以「業務主管機關制（訂）定或修正稅式支出法規，應確實依下列程序辦理稅式支出評估作業…」。

本條例第 4 條所涉及的稅式支出以及其潛在的財政影響，根據「財政紀律法」第 6 條、「納稅者權利保護法」第 6 條以及「稅式支出評估作業辦法」規定，進行稅式支出評估作業的需要顯得尤為重要。因此，本部依據「稅式支出評估作業辦法」及「稅式支出評估基本規範完整格式」，研提「義務役服役期間提繳退休金條例第 4 條稅式支出評估報告」（以下簡稱本報告）。旨在探討與評估本條例第 4 條對國家財政的具體影響，以確保其在財政層面的實施不僅符合國家的財政紀律，同時也確保能夠平衡國家的財政預算與役男們的權益保障。

（二）法規內容

本次涉及租稅減免須辦理稅式支出評估之法律條文，為「義務役服役期間提繳退休金條例」第 4 條：

主辦機關於役男服役期間，應按其支領每月薪額(俸)及加給之總額，準用勞工退休金月提繳分級表之規定，按月為其提繳百分之六退休金，儲存於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。

役男於服役期間，得按其所支領每月薪額(俸)及加給之總額，準用勞

工退休金月提繳分級表之規定，於百分之六範圍內，自願提繳退休金；其自願提繳之退休金，不計入提繳年度薪資收入課稅。

第一項提繳退休金所需經費，由主辦機關編列預算支應。

其中本條例 4 條第 2 項每年役男依法自願提繳退休金不計入提繳年度薪資收入課稅所生之實質影響數，為本稅式支出報告評估重點。

(三) 具體目標

本條例第 4 條目的是期望役男將服役期間視作個人職涯發展的一部分，由國家為其提繳退休金，役男可於自願基礎上進行退休金的提繳，亦可鼓勵役男提高自願提繳意願，累積其職涯退休所得，嗣役男於退伍(役)後任職各職域，得依各職域退休(職、伍)資遣撫卹法令辦理退休金或年資銜接，藉此保障國民在從軍期間之權益並照護其未來職涯的穩定。

二、有害租稅慣例評估及採行稅式支出之理由

(一) 未構成有害租稅慣例之評估

經檢視本稅式支出法規制度之整體規劃與設計，並依「稅式支出法規是否構成潛在有害租稅慣例檢核表」逐項評估，本報告所涉稅式支出條款非屬營利事業所得稅優惠範圍，未構成國際組織發布之標準、準則或指引認定之有害租稅慣例之理由。檢附「稅式支出法規是否構成潛在有害租稅慣例檢核表」如下。

表1、稅式支出法規是否構成潛在有害租稅慣例檢核表

法規名稱	義務役服役期間 提繳退休金條例	條次	第4條	主管部會	國防部
				聯絡人	林益台
提案委員	(非立法委員提案無需填寫)				
內容摘要	役男於服役期間，得按其所支領每月薪額(俸)及加給之總額，準用勞工退休金月提繳分級表之規定，於百分之六範圍內，自願提繳退休金；其自願提繳之退休金，不計入提繳年度薪資收入課稅。				
壹、檢視稅式支出之性質 <input checked="" type="checkbox"/> 非屬營利事業所得稅優惠範疇。【無須填寫貳、參項目】 屬營利事業所得稅優惠範疇： 符合填表說明壹、一清單所列曾被經濟合作暨發展組織(Organisation for Economic Cooperation and Development, OECD) 認屬潛在有害租稅慣例並進行檢視之租稅優惠措施。 不符合填表說明壹、一，但符合壹、二「有害租稅慣例論壇(Forum on Harmful Tax Practices, FHTP) 工作範圍之租稅優惠措施定義」。					

貳、檢視潛在有害租稅慣例標準【該稅式支出法規有下列情形者，請予勾選（可複選）】

一、關鍵因素

- (一) 有效稅率為零或很低。
- (二) 具藩籬制度（排除居住者或國內市場適用該租稅優惠）。
- (三) 資訊透明度不足。
- (四) 訂有保密規定或保護措施，使稅務機關無法進行有效資訊交換。
- (五) 不具實質活動。

二、其他因素

- (一) 超過政策所需合理必要範圍之減免稅（例如允許免稅收入相關成本費用得自其他應稅收入扣除；允許認列扣除未實際發生之費用等措施）。
- (二) 國內移轉訂價制度悖離國際移轉訂價常規交易原則。【由財政部評估】
- (三) 對國外來源所得免稅。
- (四) 視投資人居住地（稅制）彈性諮商稅率或稅基。
- (五) 訂有保密規定（例如銀行保密條款、無記名債務工具或票券等規範）或保護措施，使稅務機關無法取得相關資訊。

參、總評

一、評估風險程度

- (一) 屬高風險潛在有害租稅慣例【勾選關鍵因素（一），並勾選關鍵因素（二）～（五）或其他因素（一）～（五）中1項以上者】
- (二) 屬中風險潛在有害租稅慣例【勾選關鍵因素（二）～（五）或其他因素（一）～（五）中1項以上者】
- (三) 屬低風險潛在有害租稅慣例【未勾選以上任一因素者】

二、分析評估結果

- (一) 分析屬高風險潛在有害租稅慣例，經評估極可能構成國際組織發布之標準、準則或指引認定之有害租稅慣例，不提稅式支出法規。

(二) 分析屬中風險或低風險潛在有害租稅慣例

1. 經評估，可能構成國際組織發布之標準、準則或指引認定之有害租稅慣例，不提稅式支出法規。
2. 經評估尚無構成國際組織發布之標準、準則或指引認定之有害租稅慣例，研提稅式支出法規。無構成有害租稅慣例之理由說明如下：

三、研提稅式支出法規理由（例如立法目的、必要性、有效性）

肆、財政部意見

(二) 必要性分析

1、租稅措施之必要性

採取租稅措施與非租稅措施，各有其功能及優缺點，相較於其他補助措施，實施租稅優惠之優點在於其「普及性高」、「具法定性，不易受利益團體操作」及「基於租稅公平，租稅措施多屬功能別獎勵，各產業多能試用」，惟其相對於補助措施，較不易全面性地配合產業政策之引導。我國將自 113 年 1 月 1 日起實施之徵集常備兵制度調整，回復為期一年之役期，在積極維護國家安全之同時，役男的職涯規劃亦應被同等重視。因應此次役期調整，將役男服役期間視為其個人職涯的一部分，同時依據本條例第 4 條規範，役男服役期

間可依其每月支領薪額(俸)及加給之總額，按勞工退休金提繳分級表之規定，在百分之六範圍內自願提繳退休金，該部分不計入年度課稅收入。綜觀本稅式支出，目的為確保役男於服役期間，其職涯退休所得能獲得一定的累積，由於其非產業政策本質，並無預期引導產業配合的效果，因此租稅優惠的採行顯現出其必要性。

2、本稅式支出之必要性

役男於服役期間與國家之間屬於「公法上職務關係」，儘管非勞工身份，退休金仍具重要性。自 113 年 1 月 1 日起，我國將恢復一年常備兵役期，役男之服役被視為職涯一環，透過提繳退休金累積退休所得，可保障役男未來退休生活，使其在後續職場之退休安排享有連貫性。比照勞工退休金條例規定，役男得按月薪額與加給總和，在百分之六範圍內，自願提繳退休金，該部分金額不列入年度薪資收入課稅，藉此可提升役男自願提繳意願，除了保障其退休生活，亦預防未來政府承擔過大社會福利支出，以維持經濟發展與社會安定。因此，本條例第 4 條對役男於服役期間提繳退休金之稅式支出設定，具有積極的必要性與深遠影響。

3、國際做法

本條例將役男服役期間視為個人職涯一部分，由國家為役男提繳退休金，以累積其職涯退休所得，嗣其退伍(役)後任職各職域，得依

各職域退休(職、伍)資遣撫卹法令辦理退休金或年資銜接，有助實質增進役男的退休權益。查詢國際相關作法，並無推動類似服役年資銜接勞退制度之設計，但歸納各國公務人員自願提繳退休金，不計入提繳年度薪資收入課稅，類似減稅做法之行政行為著有前例，簡述如後。

美國聯邦政府公務人員退休制度，包含三層退休所得計畫：

一、社會安全給付(強制性)，類似國民年金；二、基礎年金計畫，為職業年金性質(強制性)，類似我國公務人員現行退撫制度；三、個人儲蓄計畫，屬第三層保障，個人可視本身需要，自由選擇參加(最高為薪資 10%)，類似我國的勞退金自提制度，該扣款金額免課稅，且政府亦提撥相同金額(但最高為薪資 5%)，提撥款項及運用收益均可遞延課稅。

英國公務人員在租稅待遇上，於提撥階段所繳納之年金保費原則免稅，於累積階段之退休儲金帳戶的增額部分亦原則免稅，但前二者在額度設有上限；於給付階段，如採年金給付，視同薪資課稅，如係一次性給付則免稅。

加拿大政府「公共服務年金計畫」為確定給付制度，在職階段個人及雇主共同繳付年金保費，在職所繳納保費可於計算課稅所得時扣除(但有可扣除額度上限)，年金給付為課稅所得，每月

給付淨額為減除所得稅後之餘額。

韓國賦稅制度不論按「國家年金法」、「退伍軍人年金法」、「公務人員年金法」等規定所繳納之年金保費，皆可於計算所得稅負時全額扣除。年金給付時則為應稅所得，但可定額扣除。

(三) 成本效益分析

政府的直接支出均會進行成本效益分析 (Benefit-Cost Analysis)，直接支出是根據「預算編列」並進行「預算審查」；此類支出以財務管理為基礎，並且嚴格遵守總體經濟均衡的原則，確保其在程序上滿足預算法的法定要求。但對於稅式支出，政府在預算年度之前不需要編列具體數額，可能會因「應收未收」的狀況而侵蝕政府的稅基，進而影響國家的財政狀態。因此，要衡量稅式支出的「租稅損失」與「政策目的」之間的關聯，以確保它是最有效的方法。為了避免稅式支出的濫用而損害稅基和國家財政，本部已經對「義務役服役期間提繳退休金條例」第4條進行了詳細的稅式支出影響評估，包括從稅收面(請參考本報告「四、稅式支出評估」)和非稅收面(包括垂直及水平公平、效率、經濟或社會發展等)來探討其具體的效益和成本。

1、稅收面成本效益分析

根據本報告「四、稅式支出評估」，評估 113 年至 120 年的稅收影響，以 120 年的影響數最高，120 年以「最初收入損失法」的稅收

損失約為新臺幣(以下幣制同)400萬元，「最終收入損失法」的淨稅收損失約為394萬元，「等額支出法」估算預計國庫支出約400萬元，亦即本稅式支出法案最大可能年度稅損僅約400萬元。詳細評估過程請參考「四、稅式支出評估」。

2、非稅收面成本效益分析

(1) 水平公平

當代財政學界針對租稅公平原則區分為水平公平(Horizontal Equity)與垂直公平(Vertical Equity)。水平公平是指「不論所得來源如何，凡是所得相同之人，應該對政府繳納相同之稅」；垂直公平則指「所得愈高之人，應該負擔相對較高的稅，即不同所得之人應負擔不同稅賦」。

由於此次役期調整，役男服役期間被視為職涯的一環，國家為其提撥退休金，使其於退伍後在不同職域都能享有相關退休金或年資銜接的福利。役男於服役期間，與國家建立了「公法上職務關係」，其身份並非勞工，然而，多數役男退伍後將融入勞動市場。考量勞工退休金條例已有完善的退休金提撥制度，役男在服役期間的退休金提撥應「準用」勞工退休金條例。從水平公平的角度看，不管役男在服役前後的身分如何，他們於服役期間與國家的職務關係確保了他們得以提繳與其他勞工相同的退休金，達

到了水平公平的要求。此外，現行勞退自願提繳部分均不計入提繳年度薪資收入課稅，因此役男服役期間自願提繳退休金不計入提繳年度薪資收入課稅之作法，與一般勞工作法相同，亦符合公平原則。

(2) 垂直公平

在垂直公平的部分，我國現行老年經濟安全保障制度，包括第零層之社會救助制度、第一層社會保險制度、第二層職業別退休金制度，及第三層屬個人自願之私人商業保險、儲蓄、家庭互助等保障，乃多層次老年經濟保障體系，從政府照顧義務到個人生涯理財規劃，建構一套垂直而綿密的老年經濟安全網，各層次之主要區別乃福利性質程度高低及人民所得。針對垂直公平中所得愈高之人，應該負擔相對較高的稅，即不同所得之人應負擔不同稅賦之要求，在現行社會保險制度、各職業別退休金制度可完整體現。本條例所涉及之第二層退休金制度，係政府為實踐社會照顧目的，使人民退休後享有基本之經濟生活保障，役男服役期間與其他職業同樣提繳退休金，合乎役男依其所得在受政府照顧程度高低之政策下垂直公平之要求；而自願提繳退休金不計入提繳年度薪資收入課稅，因僅是針對自願提繳的部分進行優惠扣除，亦無違反垂直公平情形。

(3) 效率分析

役男於服役期間與國家之間屬於「公法上職務關係」，儘管非勞工身份，退休金仍具重要性，透過提繳退休金累積退休所得，可保障役男未來退休生活，使其在後續職場之退休安排享有連貫性。自願提繳退休金金額不列入年度薪資收入課稅，藉此可提升役男自願提繳意願，除了保障其退休生活，更有助於減少政府未來的社會福利負擔，租稅優惠雖產生些微稅損，但也將帶動營利事業所得稅及營業稅等相關稅收之增加，確保經濟的持續發展和社會的穩定。因此，本條例第 4 條對役男於服役期間提繳退休金之稅式支出設定，具有效率性及永續性。

(4) 經濟或社會發展分析

臺灣處在威權主義擴張的第一線，「備戰才能夠避戰，能戰才能止戰」，臺灣必須強化自我防衛能力，才能更有力的確保國家的安全與利益。恢復一年期的義務役可以使兵源的量能和訓練品質（包含備役期間之戰力補充），能因應迅速而且瞬息萬變的戰備局勢，滿足當前的戰備需求。役男履行國民義務，政府應給予更大的鼓勵與支持，透過本條例可使役男累積退休所得，本條例第 4 條稅式支出的租稅優惠，可提升役男自願提繳意願，進一步保障其退休生活，租稅優惠雖產生些微稅損，但也將帶動營利事業所

得稅及營業稅等相關稅收之增加，更重要的是能維持國家安全、帶來社會經濟穩定成長，將是利大於弊。

(5) 行政及遵從成本

役男服役期間與國家係成立「公法上職務關係」，其身份非屬勞工，惟考量多數役男於退伍(役)後進入勞動職域，且勞工退休金條例就退休金提撥已有完整規範，透過現行勞工退休制度，本條例使役男服役期間得「準」用勞工退休金條例相關規定提繳退休金，且提繳作業、程序與手續均準用勞工退休金條例及其相關規定辦理，因此應不至於增加過多行政及遵從成本。

(4) 總體成本效益分析

綜上，基於成本效益考量，本條例第 4 條之稅式支出不僅符合水平公平、垂直公平之要求，國家得以兼顧國家安全及實現社會照顧目的，並符合永續經營等，均係對經濟、社會正向發展。而以稅式支出作為推動前述政策目標誘因之一，堪認為成本低、效益高之最適政策推動工具。

(四) 可行性分析

1、成本效益可行性

根據本報告中的「四、稅式支出評估」，評估 113 年至 120 年的稅收影響，以 120 年的影響數最高，120 年以「最初收入損失法」估

計的稅收損失約為 400 萬元，「最終收入損失法」則是約 394 萬元，「等額支出法」估算預計國庫支出約 400 萬元，亦即透過此稅式支出法案，最大的可能年度稅損僅約 400 萬元。恢復一年期的義務役不僅確保我國兵源的量與質，更能迅速因應現今多變的戰備局勢。在此背景下，政府提供的本條例第 4 條稅式支出的稅務優惠，鼓勵役男進行退休金提繳，在役男履行國民義務的同時，使役男累積更多退休所得，也能帶動營利事業所得稅及營業稅等相關稅收的增加。綜觀各方面，國家安全的保障和社會經濟的正面影響，無法用客觀數據作綜效評估，因此本條例稅式支出雖可能造成一定的稅損，但考量到其對國家安全和社會經濟的正面影響，本條例稅式支出應具成本效益可行性。

2、環境分析

除上述成本效益分析之結果外，由於本條例租稅優惠係為支持役男履行國民義務，將服役期間視為個人職涯一部分，由國家為役男提繳退休金，以累積其職涯退休所得。台灣目前正面臨前所未有的挑戰，恢復一年期的義務役能確保兵源的量與質，迅速因應瞬息萬變的台海局勢，進而維護國家安全。這項租稅優惠或許會造成稅收損失，但它能激勵役男提繳，提升役男自願提繳意願，進一步保障其退休生活，也更能支持國家安全政策的推動。

此外，美國半導體協會 2021 年 3 月的研究報告指出，「如果台灣一整年無法生產晶片，全球電子業營收將減少近 5000 億美元」。2020 年新冠疫情與中美矛盾，使得全球對台灣的依賴日益加劇，突顯台灣在全球供應鏈中不可或缺的地位，若國際情勢變動，而我國兵源、訓練和戰備不足，未來的風險將不僅是戰爭，更有可能觸及經濟的核心，因此，此租稅優惠方案的實施在目前的環境下顯得更為重要。

3、是否與其他稅式支出重複或計畫配合

本租稅優惠為新訂優惠措施，目前並未與其他租稅優惠政策重複。

4、具體貢獻

根據稅式支出的評估報告顯示，本條例的稅式支出，不僅對於國家安全提供支援，稅式支出的誘發效果可增加其他稅種的收入，將對我國的經濟與社會發展產生正面效應。此外，本條例的租稅優惠政策能夠激勵役男主動提繳，進一步保障他們的退休生活，藉由支持役男履行國民義務，能確保兵源的量與質，更能迅速適應瞬息萬變的台海局勢，堅固國家安全。

5、前期政策成效

本次稅式支出乃獨立於現行制度，單獨就 94 年 1 月 1 日以後出生

之役男設計之退休金提繳制度，故無前期實際政策成效可供評估。

三、實施期間之合理性

退休金制度為國家實現社會照護目的、保障人民晚年基本經濟生活之措施，應具長期且永續之規劃。於義務役役男適用之個人專戶退撫制度下提供與現行退休金制度(包含同職業別與不同職業別者)相當之租稅優惠，有助於政策目標之推動、並實現公平原則。本報告所涉稅式支出條款因係配合國家退休金政策，屬長期、穩定之規劃，無涉實施期間合理性。

四、稅式支出評估

稅式支出是政府為了特定活動或對象而犧牲的稅收，作為一種間接的補助方式。然而，考慮到政府的財政資源有其局限性，稅式支出的採用很可能會對其他公共預算產生「排擠效應」。為了保持財政健全並兼顧經濟整體利益，根據「納稅者權利保護法」第6條的規定，任何特定政策的稅收優惠都應明確指出實施期間，且目的應在達到合理的政策目標範圍內，不得過度，並提出稅式支出評估。行政院亦於，109年2月4日行政院院臺財字第1090160036號令訂定發布「稅式支出評估作業辦法」及「稅式支出評估基本規範完整格式」，讓各業務主管機關制(訂)定或修正稅式支出法規時，依程序辦理稅式支出評估作業。

本報告針對「義務役服役期間提繳退休金條例」第4條，役男服役

期間其自願提繳之退休金不計入提繳年度薪資收入課稅，應評估之免課稅捐為「役男服役期間其自願提繳之退休金」免徵之所得稅，依「最初收入損失法」、「最終收入損失法」、「等額支出法」等三項評估方式作稅式支出評估，並分別估算「在經濟行為模式和減稅方案外之其他租稅收入維持不變前提下，採行減稅方案之稅收影響數」、「考量採行減稅方案後，因經濟行為模式或其他租稅收入受影響之稅收影響數」，以及「為達相同之稅後利益，以補貼或移轉支出取代稅式支出，所需支付之稅前金額」。

(一) 評估資料之內容及範圍

1. 役男服役人數估算：

(1) 依「兵役法」兵役分為軍官役、士官役、士兵役、替代役，而義務役可區分為預備軍官役、預備士官役、常備兵役、補充兵役及替代役。其中補充兵役以適合服常備兵現役，因家庭因素，或經教育部、勞動部核定之國家代表隊者，或替代役體位未服替代役者服之，由國防部依軍事需要，施以 14 天之軍事訓練，合格後列管、運用。由於補充兵役時間短、人數少而且不確定，因此本報告對於役男服役人數估算不考慮役男服補充兵役的情況，將役男均視為一年役期，如此可估算本案稅式支出之最大可能影響。

(2) 本稅式支出報告估算所需之役男服役人數，是由國防部及內政部依照

我國人口結構變化、出生人口數、94 年以後出生役男之兵籍調查或戶籍人數、訓練流路、歷年徵集狀況，推估 113 年~120 年¹之義務役預備軍官役、預備士官役、常備兵役、替代役徵集人數（如表 2）。

表2、113年~120年預估義務役役男服役人數

年度	預備軍官	預備士官	常備兵	替代役
113	0	1,694	12,405	2,322
114	0	2,902	18,067	3,940
115	0	4,664	21,434	5,264
116	1,000	5,552	37,288	8,548
117	1,000	6,596	50,904	11,381
118	1,000	6,622	55,589	12,591
119	1,000	6,622	58,707	13,531
120	1,000	6,622	60,974	14,414

資料來源：國防部、內政部提供

2. 義務役因故停止提繳比例：

義務役常備兵於入伍訓後，有部分比例會因病驗退、轉服志願役，亡故或其他因素退伍，而停止提繳退休金。本報告依國防部提供數據設定因故停止提繳比例為每年常備兵人數之 7.74%。

3. 擔任主管職務人數比例：

義務役預備軍官及預備士官任官後如擔任主管職務（排長、班長），可支領主管職務加給。依據國防部資料，義務役預備軍官主要將任排長或醫

1. 稅式支出評估屬於減稅方案推動前，於不確定情況下所作的一系列推估，依據稅式支出評估作業辦法第 7 條，稅式支出法規公（發）布施行後，業務主管機關應檢視稅式支出法規預期效益之達成情形，定期檢討評估實施成效並公開於機關網站。役男實際服役人數受許多因素影響，長期的預測容易產生偏誤，因此本報告採用國防部與內政部對未來 8 年（113 年~120 年）預估義務役役男服役人數，評估這 8 年的稅收影響數，未來則利用定期檢討評估時，滾動估算以後年度之稅收影響數，以維持稅式支出報告之資訊品質。

官職務，然而實際分配比例每年狀況不一，較難推估每年實際人數，因排長之主管職務加給金額較軍醫加給高，為估算本案稅式支出之最大可能影響數，本報告假設所有義務役預備軍官任官後均擔任排長，因此義務役預備軍官擔任主管職務人數比例設定為 100%，而預備士官擔任主管職務人數比例則參考國防部提供資料以 40% 做為設定。

4. 外離島服役人數比例：

義務役入伍訓結訓後將視狀況分發服役地點，根據國防部提供資料，義務役役男約有 7.7% 將分發外離島服役，以補充金門、馬祖及澎湖守備部隊為主，分發外離島服役人員均可支領外離島加給²。

5. 不同情境服役人數：

役男依不同役別、有不同服役階級、受訓期間、分發服役地區、服役職務等情境，依前述职役人數、因故停止提繳比例、擔任主管職務人數比例以及外離島服役人數比例，計算不同情境服役人數（如表 3）。

2. 由於役男自願提繳退休金之計算內涵，是以役男每月薪資總額對應勞工退休金月提繳分級表級距乘以百分之六範圍內之金額，自願提繳退休金，每月薪資總額越高，可能提撥金額越高。因此為估算本案稅式支出之最大可能影響數，本報告假設分發至外離島之預備士官均擔任班長職務，可支領主管職務加給及外離島加給。另預備軍官因人數較少，分發外島之人數也較難估算，因此本報告假設預備軍官全部於本島服役。

表3、義務役不同情境服役人數

服役 情境 年度	預備軍官		預備士官			常備兵			替代役
	一般 (1)	擔任主 管職務 (2) ³	一般 (3) ⁴	擔任主 管職務 (4) ⁵	擔任主管 職務且分 發外離島 (5) ⁶	一般 (6) ⁷	分發外 離島 (7) ⁸	因故停 止提繳 (8) ⁹	一般 (9) ¹⁰
113年	0	0	1,016	548	130	10,566	878	961	2,322
114年	0	0	1,741	938	223	15,390	1,278	1,399	3,940
115年	0	0	2,797	1,509	358	18,258	1,516	1,660	5,264
116年	0	1,000	3,330	1,796	426	31,763	2,638	2,887	8,548
117年	0	1,000	3,956	2,134	506	43,361	3,601	3,942	11,381
118年	0	1,000	3,972	2,142	508	47,351	3,933	4,305	12,591
119年	0	1,000	3,972	2,142	508	50,008	4,153	4,546	13,531
120年	0	1,000	3,972	2,142	508	51,938	4,314	4,722	14,414

6. 服役期間薪資結構：

義務役服役期間薪資依照不同役別、服役之不同階段、階級，而支領不同額度之薪額及專業加給，入伍訓結訓後將視狀況分發服役地點，如分發至金門、馬祖、澎湖等外離島¹¹將可支領外離島加給，義務役預備軍官任官後擔任排長職務、預備士官任官後有部分比例會擔任班長職務，也將支領主管職務加給。本稅式支出報告估算所需之服役期間薪資結構係由國防部及內政部提供（如表4）。

3.(2) = 表2 預備軍官人數 × 預官擔任主管職務人數比例

4.(3) = 表2 預備士官人數 - (4) - (5)

5.(4) = 表2 預備士官人數 × 預士擔任主管職務人數比例 - (5)

6.(5) = 表2 預備士官人數 × 外離島服役人數比例

7.(6) = 表2 常備兵人數 - (7) - (8) - (9)

8.(7) = (表2 常備兵人數 - (8)) × 外離島服役人數比例

9.(8) = 表2 常備兵人數 × 因故停止提繳比例

10.(9) = 表2 替代役人數

11. 根據國防部提供資料，義務役役男分發外離島服役，以補充金門、馬祖及澎湖守備部隊為主，因此本報告地域加給均以金門、馬祖及澎湖外離島加給數額設定。

表4、義務役服役期間薪資結構

役別	各階段與階級之薪資結構		
預備軍官	入伍訓 (8週)	分科教育 (10週)	少尉任官 (8.5個月)
	薪額 10,550 元	薪額：10,550 元 專業加給：10,800 元	薪額：22,070 元 專業加給：15,140 元 主管職務加給：4,000 元
預備士官	入伍訓 (8週)	分科教育 (5週)	下士任官 (9.5個月)
	薪額 10,550 元	薪額：10,550 元 專業加給：10,800 元	薪額：12,980 元 專業加給：14,740 元 主管職務加給：2,410 元 外離島加給：1,760 元
常備兵	入伍訓 (8週)	下部隊 (二兵 18週)	晉任一兵 (6個月)
	薪額 10,550 元	薪額：10,550 元 專業加給：10,800 元 外離島加給：1,030 元	薪額：11,360 元 專業加給：11,780 元 外離島加給：1,030 元
替代役	基礎訓練 (18天)	至需用單位 (比照二兵 5.1個月)	後期役男 (比照一兵 6個月)
	薪額 10,550 元	薪額：10,550 元 專業加給：10,800 元	薪額：11,360 元 專業加給：11,780 元

資料來源：國防部、內政部提供

7. 服役期間薪資總額：

由於役男依不同役別、有不同服役階級、受訓期間、分發服役地區、服役職務等情境，依表 4 薪資結構計算不同情境每月及服役一年薪資總額（如表 5）。

表5、義務役服役期間每月及服役一年薪資總額

役別	各階段與階級之每月薪資總額				服役一年 薪資總額	
預備軍官	入伍訓	分科教育		少尉任官		預備軍官 1 年薪資總額
	10,550 元	21,350 元		一般	37,210 元	353,550 元
				擔任主管職務	41,210 元	383,550 元
預備士官	入伍訓	分科教育		下士任官		預備士官 1 年薪資總額
	10,550 元	21,350 元		一般	27,720 元	290,338 元
				擔任主管職務	30,130 元	311,425 元
				主管職務且分發外離島	31,890 元	326,825 元
常備兵	入伍訓	下部隊二兵		晉任一兵		常備兵 1 年薪資總額
	10,550 元	一般	21,350 元	一般	23,140 元	244,445 元
		分發外離島	22,380 元	分發外離島	24,170 元	254,745 元
替代役	基礎訓練	至需用單位		後期役男		替代役 1 年薪資總額
	10,550 元	21,350 元		23,140 元		260,460 元

資料來源：國防部、內政部提供

8. 服役期間應依勞退級距提繳薪資總額：

由於役男自願提繳退休金之計算內涵，是以役男每月支領薪額(俸)及加給之總額對應勞工退休金月提繳分級表級距乘以百分之六範圍內之金額，自願提繳退休金。因此本報告進一步依據表 4 薪資結構及表 5 不同情境每月及服役一年薪資總額，再以各役別每個月支領薪資總額所對應

之勞工退休金月提繳分級表，計算每人應依勞工退休金提繳級距之總額，作為計算各役別自願提繳退休金之基礎（如表 6）。

表 6、義務役服役期間每人應依勞退級距提繳薪資總額

役別	服役情境	每人服役一年薪資總額	每人依勞退級距提繳薪資總額
預備軍官	一般	353,550 元	347,118 元
	擔任主管職務	383,550 元	375,218 元
預備士官	一般	290,338 元	289,259 元
	擔任主管職務	311,425 元	301,209 元
	擔任主管職務且分發外離島	326,825 元	326,409 元
常備兵	一般	244,445 元	243,736 元 ¹²
	分發外離島	254,745 元	248,800 元
替代役	一般	260,460 元	259,485 元

9. 自願提繳人數比率：

依勞工保險局公布勞工退休金新制提繳人數統計資料，個人提繳比例呈現逐年上升趨勢，因此本報告採用最新 111 年度之個人自願提繳人數占全體提繳人數，計算自願提繳率約為 13.28%，以估算本案稅式支出之最大可能影響。

10. 平均自願提繳率：

本條例第 4 條規定役男服役期間得按其所支領每月薪額（俸）及加給之總額，準用勞工退休金月提繳分級表之規定，於 6% 範圍內自願提繳退

12. 申請轉服志願役之常備兵僅計算入伍訓 8 周之薪資，依勞退級距提繳薪資總額計 22,200 元。

退休金。參考勞工保險局公布歷年來勞工退休金個人提繳率資料，本報告採用近 10 年(102 年~111 年)平均自願提繳率 5.49%做為評估參數。

11. 綜合所得稅有效稅率：

(1) 根據財政部財政資訊中心 112 年 6 月 29 日發布之「110 年度綜合所得稅申報初步核定統計專冊」，表 39(110 年度)綜稅依納稅義務人年齡區分之應納稅額及稅率申報統計表，其中「20-30 歲」之有效稅率為 2.76%¹³。

(2) 在評估稅收影響時，本文選擇使用「有效稅率」而非「平均稅率」作為計算依據。有效稅率被定義為應納稅款與綜合所得「總額」的比例，這表示若以平均來看，每收入一元所需支付的稅款。另一方面，綜合所得稅的平均稅率取決於應納稅款與綜合所得「淨額」的比例。這揭示了每一元所得「淨額」必須支付的平均稅額。通常，在稅務優惠措施中，若提高免稅或扣除額，則所得淨額會相對減少。若沒有其他假設，使用平均稅率作為估算稅收影響會更加合適。然而，若某些收入從稅基中被排除，這將導致所得總額的降低。在這樣的前提下，有效稅率的估算對於稅收影響的評估會更為精確。考慮到役男在服役期間選擇從薪資中自行提繳退休金，這部分的收入將被從稅基中排除。這

13. 依 2023 年之免稅額、標準扣除額、薪資所得特別扣除額等計算，年收入總額在 42.3 萬元以下可免繳稅。正常生涯規劃下，役男多為大學畢業後即先入營服兵役，年齡約介於 20-30 歲之間(多數為 22-25 歲)，服義務役時薪資待遇累算尚未達 42.3 萬之繳稅門檻，然而為估算本案稅式支出之最大可能影響，本報告仍以財政部公佈之全國統計數據「20-30 歲」之有效稅率為 2.76%做為評估參數。

並不涉及增加免稅額或扣除額的問題。因此，本報告認為使用有效稅率進行估算較為適宜。

12. 投資權益證券比率：

依加值型及非加值型營業稅法第 8 條第 1 項第 24 款，勞動基金自行投資運用之部分免徵營業稅，因此僅計算國內委託經營部分。本報告以勞動基金運用局公布截至 112 年 8 月止新制勞退基金運用情形，投資權益證券比率以 13.19% 做為評估參數。

13. 證券商交易手續費費率：

本報告參考勞動基金運用局公布資料，證券交易手續費費率上限為 0.1425%，買賣均收，以目前證券商電子下單最低折扣 28 折計算，本報告以證券商交易手續費費率 0.04% 做為評估參數。

14. 投信業者委託管理費率：

參考勞動基金運用局公布資料，依新制勞工退休基金 113 年度預算表(委託經營逕扣費用分析表)，國內委託經營投信業者委託管理費率為 0.2%。

15. 保管銀行保管費率：

參考勞動基金運用局公布資料，依新制勞工退休基金 113 年度預算表(委託經營逕扣費用分析表)，國內委託經營保管銀行保管費率為 0.00506%。

16. 營業淨利率：

新制勞退基金國內投資委託經營業務 110 年度第一次委託計有安聯投信、保德信投信、國泰投信、第一金投信、野村投信、富邦投信等 6 家證券投資信託公司取得資格，安聯投信、保德信投信、野村投信等三家未公開財報，故以國泰投信、第一金投信、富邦投信等 3 家之平均營業淨利率計算，本報告以營業淨利率 35.8% 做為評估參數。

17. 營業稅稅率：

依加值型及非加值型營業稅法第 11 條第 1 項第 3 款，關於銀行業、保險業、信託投資業、證券業、期貨業、票券業及典當業之營業稅稅率規定，本報告以營業稅稅率 2% 做為評估參數。

18. 營利事業所得稅稅率：

依所得稅法第 5 條營利事業所得稅稅率設定為 20%。

19. 證交稅稅率：

依證券交易稅條例第 2 條第 1 款，證交稅稅率設定為 0.3%。

(二) 稅收影響數之評估

以下將依據前述資料與參數，利用最初收入損失法、最終收入損失法和等額支出法計算可能產生的稅收影響數。

1、最初收入損失法

本方法假設在經濟行為及其他租稅收入維持不變前提下，採行本稅式支出之稅收影響數。個人綜合所得稅最大損失推估計算如下：

(1) 計算「義務役依勞退級距提繳薪資總額」

根據「表 3、義務役不同情境服役人數」、及「表 6、義務役服役期間每人應依勞退級距提繳薪資總額」，將表 3 不同情境服役人數乘上表 6 對應之不同情境每人應依勞退級距提繳薪資總額，可計算各役別依勞退級距提繳薪資總額，加總即可得到各年度「義務役依勞退級距提繳薪資總額」，計算結果如表 7。

表 7、各年度各役別依勞退級距提繳薪資總額

單位：新臺幣 元

年度	預備軍官	預備士官	常備兵	替代役	義務役依勞退級距提繳薪資總額
113	0	501,382,846	2,815,093,068	602,524,170	3,919,000,084
114	0	858,923,168	4,100,122,184	1,022,370,900	5,981,416,252
115	0	1,380,436,226	4,864,166,563	1,365,929,040	7,610,531,829
116	375,218,000	1,643,254,068	8,462,212,583	2,218,077,780	12,698,762,431
117	375,218,000	1,952,251,564	11,552,079,331	2,953,198,785	16,832,747,680
118	375,218,000	1,959,942,198	12,615,243,299	3,267,175,635	18,217,579,132
119	375,218,000	1,959,942,198	13,322,939,206	3,511,091,535	19,169,190,939
120	375,218,000	1,959,942,198	13,837,310,386	3,740,216,790	19,912,687,374

(2) 綜合所得稅稅收損失 =

義務役依勞退級距提繳薪資總額 × 自願提繳人數比率 × 平均
自願提繳率 × 有效稅率

以最初收入損失法評估之各年度「綜合所得稅稅收損失」計算
如表 8，於 120 年發生最大綜合所得稅稅收損失 4,006,908 元。

表 8、各年度綜合所得稅稅收損失

單位：新臺幣 元

年度	義務役依勞退級距提繳薪資總額	自願提繳人數比率	平均提繳率	有效稅率	綜合所得稅稅收損失
113	3,919,000,084	13.28%	5.49%	2.76%	788,596
114	5,981,416,252				1,203,604
115	7,610,531,829				1,531,421
116	12,698,762,431				2,555,294
117	16,832,747,680				3,387,151
118	18,217,579,132				3,665,812
119	19,169,190,939				3,857,299
120	19,912,687,374				4,006,908

2、最終收入損失法

最終收入損失法考慮採行減稅方案後，經濟行為改變或其他租稅收入受影響之稅收影響數。本條例稅式支出讓役男得於每月薪額（俸）及加給總額中自願提繳退休金，不計入提繳年度薪資收入課稅，主要是鼓勵役男提升自願提繳意願，及早累積退休所得。

由於義務役時薪資待遇年度累算多數皆未能達到繳稅門檻，因此自願提繳退休金雖不計入提繳年度薪資收入課稅，實則對於役男因免稅所

增加之可支配所得影響不大，此外，役男於每月薪資中自願提繳退休金的額度不高，因此影響役男可支配所得亦有限，因此，本報告不考慮役男可支配所得增減所產生之營業稅、營利事業所得稅及證券投資所產生稅收之影響。

而役男提繳退休金，儲存於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶，由新制勞退基金進行保管與投資運用於銀行存款、債務證券、權益證券、另類投資等，其中新制勞退基金自營部分依勞工退休金條例第 44 條規定免課稅捐，因此本報告就新制勞退基金國內委託經營投資配置於權益證券部分，支付給證券投資信託業者之交易成本，該業者需繳納相關稅捐，如證券交易稅，或委託經營之經理費等所衍生之營業稅及營利事業所得稅等，進行相關租稅影響評估。

(1) 義務役自願提繳總額 =

義務役依勞退級距提繳薪資總額 × 自願提繳人數比率 × 平均
提繳率

「義務役自願提繳總額」即為役男自願提繳存入勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶之總金額，計算如表 9。

表9、各年度義務役自願提繳總額

單位：新臺幣 元

年度	義務役依勞退級距提繳薪資總額	自願提繳人數比率	平均提繳率	義務役自願提繳總額
113	3,919,000,084	13.28%	5.49%	28,572,332
114	5,981,416,252			43,608,831
115	7,610,531,829			55,486,257
116	12,698,762,431			92,583,121
117	16,832,747,680			122,722,850
118	18,217,579,132			132,819,269
119	19,169,190,939			139,757,204
120	19,912,687,374			145,177,828

(2) 其他稅收影響數：

■ 管理費及手續費之營業稅影響數 =

義務役自願提繳總額 × 投資權益證券比率 × (證券商交易手續費費率 × 2 + 投信業者委託管理費率 + 保管銀行保管費率) × 營業稅率

■ 營業利益之所得稅影響數 =

義務役自願提繳總額 × 投資權益證券比率 × (證券商交易手續費費率 × 2 + 投信業者委託管理費率 + 保管銀行保管費率) × 營業淨利率 × 營利事業所得稅稅率

■ 證交稅影響數 =

義務役自願提繳總額 × 投資權益證券比率 × 證交稅稅率

各年度「其他稅收影響數」即「管理費及手續費之營業稅影響數」、「營業利益之所得稅影響數」與「證交稅影響數」之合計數，計算如表 10。

表10、各年度其他稅收影響數

單位：新臺幣 元

年度	管理費及手續費之營業稅影響數	營業利益之所得稅影響數	證交稅影響數	合計 (其他稅收影響數)
113	215	770	11,306	12,291
114	328	1,175	17,256	18,759
115	417	1,495	21,956	23,868
116	696	2,495	36,635	39,826
117	923	3,307	48,561	52,791
118	999	3,579	52,557	57,135
119	1,051	3,766	55,302	60,119
120	1,092	3,912	57,447	62,451

(3) 最終收入損失法評估之稅收影響數：

最終收入損失法評估之稅收影響數 =

綜合所得稅稅收損失 - 其他稅收影響數

各年度「最終收入損失法評估之稅收影響數」¹⁴計算如表 11。 ，
於 120 年發生最大稅收損失 3,944,457 元。

14. 參考財政部 110 年度委託研究計畫「稅式支出評估報告編製之研究」最終收入損失法之稅收影響數評估指引三，誘發效果之稅收影響數金額如不具重大性，則可不必估列。因此，本報告設算金額未包括委託證券投資信託業者所需增加之基金經理人員、證券商增聘從業人員等就業人口的增加，所增加之綜合所得稅收；亦不考慮退休基金投入國內資本市場促進資本市場活絡所能增加之證券交易稅收、與促進國內資本市場發展之動能效益。

表11、各年度最終收入損失法評估之稅收影響數

單位：新臺幣 元

年度	綜合所得稅稅收損失	其他稅收影響數	最終收入損失法評估之稅收影響數
113	788,596	12,291	776,305
114	1,203,604	18,759	1,184,845
115	1,531,421	23,868	1,507,553
116	2,555,294	39,826	2,515,468
117	3,387,151	52,791	3,334,360
118	3,665,812	57,135	3,608,677
119	3,857,299	60,119	3,797,180
120	4,006,908	62,451	3,944,457

3、等額支出法

等額支出指政府為達相同之政策目的，以補貼或移轉支出取代本稅式支出所必須付出之稅前金額。此方法係評估本條例若不採行稅式支出，是否還存在其他替代政策工具足以實現役男服役期間得「準用」勞工退休金條例相關規定提繳退休金，以累積其職涯退休所得，嗣其退伍(役)後任職各職域，得依各職域退休(職、伍)資遣撫卹法令辦理退休金或年資銜接之政策目的。

首先，憲法第二十條明定人民有依法律服兵役之義務，國家面臨多變的台海局勢，必須確保兵源的量質，因此恢復一年期的義務役制度。在此背景之下，本條例第4條規定役男的服役期間被視為其職涯的一部分，並享有退休金及年資銜接的福利，並鼓勵役男在履行國民義務的同時，也能及早累積退休所得。因此本條例第4條稅式支出為一重要的公共政策，除了考量國家安全和經濟發展，也能減少政府未來的社會福利

財政壓力。

由於役男服役期間提繳退休金的做法，是考量多數役男於退伍(役)後進入勞動職域，且勞工退休金條例就退休金提撥已有完整規範，透過現行勞工退休制度，使役男服役期間得「準用」勞工退休金條例相關規定提繳退休金。為使役男自願提繳退休金能與勞工退休金條例的課稅規範一致，如不與勞工退休金條例一樣採取稅式支出方式，可能必需由政府額外編列預算，就役男自行提繳退休儲金計入薪資收入課稅部分所產生之綜合所得稅進行全額補貼，在此情形下，政府對役男補貼金額即是依最初收入損失法估算之稅損金額。

五、財源籌措方式

有關義務役退休金自願提繳之設計，可鼓勵役男及早儲蓄退休所得，充裕老年生活所需，以達成國家保障人民退休後生存安養之目的，同時藉此減少未來政府財政負擔，俾將國家資源作更有效分配，進而促進整體社會安全與經濟發展，此乃衡諸客觀社會經濟情勢及兼顧國家長遠發展所採行之重大公共政策，預計推動效益大於實質稅收。倘勞動者未及早儲蓄以備退休生活之用，勢必造成政府未來負擔更多社會福利支出並衍生老年社會問題，相關影響均非最初收入損失法及最終收入損失法所能反映。

此外，國家面臨多變的戰備局勢，必須確保兵源的量質，進而恢復

一年期的義務役制度。在此背景之下，本條例第 4 條稅式支出規定役男的服役期間被視為其職涯的一部分，並享有退休金及年資銜接的福利，並鼓勵役男在履行國民義務的同時，也能及早累積退休所得。本條例稅式支出為一重要的公共政策，除了考量國家安全和經濟發展，也能減少政府未來的社會福利財政壓力。因此，雖然本條例的稅式支出可能會帶來些微的稅損，但相對於長期所帶來的國家安全和社會經濟的正面效益，這一損失可謂微不足道。由此觀之，本條例稅式支出有其特殊性及必要性，且應無另籌財源之必要。

六、稅式支出績效評估機制

(一) 評估指標及其評量標準

本稅式支出配合「義務役服役期間提繳退休金條例」公布實施，役男得於每月薪額(俸)及加給總額準用對應之勞工退休金月提繳分級表級距乘以百分之六範圍內之金額，自願提繳退休金，且不計入提繳年度薪資收入課稅，藉此可提升役男自願提繳意願，除了保障其退休生活，亦預防未來政府承擔過大社會福利支出，以維持經濟發展與社會安定。稅式支出作為鼓勵役男自願提繳退休金之政策誘因，自當以義務役服役人數及提繳金額為評估指標，並按國防部及勞動部勞工保險局公告資料定期追蹤、勾稽。

(二) 評估期間及週期

本稅式支出將自 113 年 1 月 1 日施行，考量實施初期義務役服役人數尚未達峰值，建議評估週期以每 2 至 3 年評估 1 次，並依評估週期定期評估之。

七、總結

本報告旨在評估「義務役服役期間提繳退休金條例」第 4 條的稅式支出影響，該條款規定役男服役期間可自願提繳退休金，且不計入年度薪資收入課稅。本報告採用了最初收入損失法、最終收收入損失法與等額支出法評估稅式支出影響，並考量了稅式支出的必要性、成本效益、可行性和合理性等因素。本報告的主要結論如下：

- (一) 本稅式支出不構成有害租稅慣例，符合國際組織發布的標準、準則或指引。
- (二) 本稅式支出具有必要性，因為它能夠保障役男在服役期間的退休權益，並鼓勵他們累積職涯退休所得，嗣後可依各職域退休法令辦理退休金或年資銜接。
- (三) 本稅式支出具有成本效益，因為它能夠兼顧國家兵役政策和社會照顧的目的，並帶動營利事業所得稅及營業稅等相關稅收的增加。本報告評估 113 年至 120 年的稅收影響，以 120 年的影響數最高，120 年根據最初收入損失法，預估的稅收損失約為 400 萬元；根

據最終收入損失法，預估的稅收損失約為 394 萬元；根據等額支出法，預計國庫支出約 400 萬元。根據評估結果，整體可能發生的稅損相對於國家安全和社會經濟的正面效益，這些稅損是輕微可接受的。

(四) 本稅式支出具有可行性，因為它採用了現行勞工退休金制度作為參考，並準用其相關規定和作業程序，不會增加過多的行政和遵從成本。此外，本稅式支出也符合水平公平和垂直公平的原則，並沒有與其他稅式支出重複或衝突。

(五) 本稅式支出具有合理性，因為它是長期、穩定和永續的規劃，無涉實施期間限制。本稅式支出也能夠配合國家退休金政策和國防政策的推動，並符合當前國際情勢和社會需求。

綜上所述，經本報告評估相關稅式支出措施具必要性及可行性，本報告認為「義務役服役期間提繳退休金條例」第 4 條的稅式支出是一項符合國家利益和社會福祉的優惠措施，得因制度之有效推行而獲得綜效，評估結果應認符合《財政紀律法》第 6 條、《納稅者權利保護法》第 6 條之稅式支出評估之要求，屬於符合比例原則、公平原則且極具成本效益之租稅優惠措施。