



發行人：李永然
社長：張世泰
總編輯：姜志俊
編輯顧問：高長

焦點主題：蕭新永
責任主編：林千右 林永法 鄭瑞崙
編輯委員：袁明仁 蕭新永 石錫亮
林中和 陳文孝 呂錦峯
陳揚傑 洪國基 鄧岱賢
邱創盛

執行編輯：巫毓美
攝影：黃偉遜
發行所：臺北企業經理協進會
地址：臺北市信義區基隆路一段
149 號 10 樓之 6

電話：(02)2756-3266
傳真：(02)2756-5518
E-mail：cpmaot@ms22.hinet.net

設計：瑞明彩色印刷有限公司
地址：新北市新莊區化成路 267
巷 13 號

電話：(02)2991-7945
(02)2991-7529
傳真：(02)2991-9113
E-mail：rayming@so-net.net.tw

本刊圖文均有著作權，未經同意不得轉載、翻印

臺商張老師
諮詢服務申請表



愛滋病防治衛教宣導

AIDS 如何預防愛滋病

- ★避免性濫交及嫖妓
- ★不與人共用針頭、針筒
- ★正確使用保險套

AIDS 諮詢與檢驗

詳見衛生署疾病管制局
http://www.cdc.gov.tw/
FB: www.facebook.com/TWCDC
微博: weibo.com/u/3963161340

目錄

本月刊全文均已登上「大陸臺商經貿網」
網址：http://www.chinabiz.org.tw



臺商張老師月刊

臺北企業經理協進會發行
中華民國八十七年五月創刊
中華民國一一三年七月十五日出版

焦點主題

- | | | |
|---|-----------------------------|-----|
| 2 | 中國大陸勞動人資發展新趨勢與因應之道 | 蕭新永 |
| 4 | 國際經貿情變遷下臺商對外投資的人資策略 | 林永法 |
| 6 | 臺商面對海峽兩岸產業經濟與合作競爭下的人力資源盤點分析 | 劉邦寧 |

法律保障實務

- | | | |
|----|------------------------------|-----|
| 8 | 中國大陸新修訂《公司法》加強監管有限責任公司治理的新規定 | 王泰銓 |
| 10 | 臺灣對於中國大陸地區民事仲裁（裁決）之立場 | 廖湖中 |

產業服務實務

- | | | |
|----|-----------------|-----|
| 11 | 中國大陸 + 1 的選擇－越南 | 邱顯樹 |
| 13 | 歐企動向給臺商的啟示 | 洪清波 |

特定議題報告

- | | | |
|----|-------------------|-----|
| 14 | 貿易戰六年兩岸經貿關係的質變與量變 | 張明杰 |
|----|-------------------|-----|

諮詢解答

- | | | |
|----|------------------------------------|-----|
| 16 | 在中國大陸可以用錄音錄影的方式訂立遺囑嗎？ | 李永然 |
| 17 | 中國大陸法院作成的民事調解書，可否在臺灣法院聲請裁定認可及強制執行？ | 姜志俊 |
| 18 | 中國大陸地區人民如何申請進入臺灣探親未成年子女？ | 鄭瑞崙 |

兩岸資訊站

■臺灣地區資訊

- | | | |
|----|--------------|--------|
| 19 | 國人赴陸港澳應注意事項 | 大陸委員會 |
| 20 | 兩岸經濟交流統計速報 | 陸委會經濟處 |
| | 兩岸重要經濟指標統計速報 | 陸委會經濟處 |

■中國大陸地區資訊

- | | | |
|----|--------------|-----|
| 21 | 中國大陸最新法規動態摘要 | 姜志俊 |
|----|--------------|-----|

臺商張老師現場駐診活動時間（八月份）

地點	日期	類別	地點
北部	8/01	稅務會審類	臺北企業經理協進會會議室 14:00 ~ 16:00
	8/06	法律服務類	
	8/13	產業服務類	
	8/15	海關物流類	
	8/20	法律服務類	
	8/27	法律服務類	

駐診活動採「預約制」，並提供現場、電話、視訊等多元諮詢服務，請先致電本會秘書處 (02)2756-3266 盧小姐，索取駐診諮詢服務申請單，以利後續安排事宜！



中國大陸勞動人資 發展新趨勢與因應之道

■ 蕭新永

壹、前言

2023 年疫情後，企業人資管理因應中國大陸的政經環境與國際局勢的激烈變化，在法律層面的勞動人資規定，必須與時俱進地進行調整，企業更要因應勞動人資發展新趨勢，提出操作對策方向與內容。

貳、中國大陸人資發展趨勢

一、人資管理中國大陸特色化的發展趨勢

中國大陸勞動人資的法律規定，除了遵守 ILO(International Labor Organization；國際勞工組織)的規定，與國際接軌外，更多的是社會主義特色，吾人稱為具有中國大陸社會主義特色的人資管理。例如《女職工勞動保護特別規定》所制定的女職工產假日數為 98 天，遵守了 ILO 所規定的 14 週日數，但在實施計劃生育政策時期，政府為了鼓勵職場員工配合計劃生育政策，授權各地方的《計劃生育條例》，分別制定出不同日數的娩育假，因此除了基本的產假 98 天外，再增加若干天的娩育假日數，而在 2022 年中國大陸確定實施「三孩政策」後，各地方則依舊維持娩育假日數，只是把名稱改為鼓勵假或延長假，例如北京、上海、天津等地除了基本 98 天產假外，再增加 60 天的鼓勵假等等，顯示出人資管理的中國大陸特色化內容，到處可見。

在中國大陸人資管理內涵上，有太多具有中國大陸特色化的規定條款，人資管理中國大陸特色化應當成為未來的發展趨勢。

二、用工（就業）模式靈活化的發展趨勢

中國大陸自改革開放迄今，隨著經濟的快速發展，對人力的招聘任用，其需求渠道呈現出多元化趨勢，企業的用工模式不再是傳統的全日制用工以及勞務派遣等等的固定用工模式，而是尋找出各種不同的用工渠道，例如除了勞務派遣

外，將非核心業務外包給外部企業或人資服務市場的服務外包模式，以及疫情前後出現靈活用工的新渠道，更有勞動者共享的用工政策，以解決企業用工及人才需求的燃眉之急。

另一方面，九零年代以後的勞動者（Y、Z 世代），不想再受制於朝九晚五綁住勞動合同的傳統就業模式，藉由新科技及互聯網等工具之運用而出現網約車、外賣企業等新業態企業所建立的用工平台，滿足了勞動者工作與生活的平衡需求。例如網約車司機、快遞員、外賣騎手（小哥）、平台主播（網紅）等新就業形態勞動者，以及可以自由自在的依靠中介平台或直接接單（工作）的斜槓族、兼職人員，都是用工（就業）模式靈活化的表現。九零後員工熱衷於靈活就業的觀念，更是未來的發展趨勢。

三、勞動關係合規化的發展趨勢

中國大陸《勞動法》的規定，只有建立勞動關係，依法簽訂「勞動合同」是明確規定勞資雙方權利義務的法律基礎，因此特別強調「勞動關係主體（勞動法）、個人所得稅繳納主體（個稅法）、社保費用繳納主體（社保法）」的「三統一」政策一致性。

過去許多企業不遵守勞務派遣的規定，用人單位是勞務派遣單位，勞資雙方具有勞動關係，而用工單位（要派企業）接受勞務派遣工，只有管理權，雙方不具勞動關係，以及在服務外包模式的執行上出現「真派遣、假外包」的不合規現象，致使員工的個人所得稅繳納義務與社會保險的參保權益產生混亂與失序現象。因此各地方於今年開始以正式或非正式的方式推行更加嚴格的「三統一」管控政策。例如 2024 年 1 月施行的上海《關於規範本市勞務派遣用工問題的意見》特別強調「三統一」政策一致性，這也就是合規化趨勢。

四、工作模式多元化的發展趨勢



企業的人資部門必須適應不斷變化的工作模式，無論企業採用何種方式來招聘任用員工，員工在企業職場的工作將趨向混合工作模式，工作場所的定義已經超越了物理界限，不再是固定的地方、場所。也就是說企業如何創造混合工作模式的最大效用是未來重要的課題，平時就要習慣混合工作模式的操作，以因應未來發生重大疫情或自然災害（機率不大但不可避免）的實際需要。

在人資管理數位化、雲端化、AI 化的今天及未來，企業配合實際的高鐵網路和 5G 網路、互聯網+的人資管理數位化，再加上疫情時所推動的員工不在同一個辦公室上班或遠距辦公的事實經驗，是中國大陸人資管理的未來趨勢。

五、人資管理國安化的發展趨勢

中國大陸於 2017 年 6 月施行《網絡安全法》、2021 年 9 月施行《數據安全法》、2021 年 11 月施行《個人信息保護法》、2023 年 7 月新修正施行《反間諜法》、2024 年 5 月新修正施行《保守國家秘密保護法》，這些法律的規定都有「人、員工」的元素，都將影響人資管理的操作。

（一）《個人信息保護法》規定企業及個人作為個人信息處理者，必須建立告知與同意模式、告知與不必同意模式、單獨同意模式、敏感信息等等《個人信息保護法》的重要條款。

企業從招聘面試任用、規章制度、合同與協議簽訂、在職考勤、解除終止、跨境傳輸等人資管理過程中，涉及到收集、存儲、使用、加工、傳輸、提供、公開、刪除等等個人信息的作業，都應依照《個人信息保護法》的規定來處理，否則可能有法律責任的經營管理風險。企業應當在規章制度裡面內建個人信息保護章節、個人信息處理同意書或協議書，也要在勞動合同或協議書內建個人信息條款等等因應對策。

（二）新修正的《反間諜法》的規定，最大亮點為擴大及完善間諜行為的解釋及範圍，企業做為反間諜安全防範工作的主體責任，應謹慎處理個人及單位的資料，慎防商業間諜的侵入，建立人資管理的保密制度以及對員工的培訓教育。有關「國家秘密、

情報」以及「其他關係國家安全和利益的文件、數據、資料、物品」等資料的保護上，可能關連到商業情報的國安及利益的價值。詳而言之，企業不能單獨或與中國大陸境內外的間諜組織相互勾結實施竊取或非法提供國家秘密、情報。

因此企業人資部門要謹慎處理個人信息，在員工檔案、工資福利、績效考核、員工離職、商業秘密以及競業限制等等範圍內建立人資管理保密制度。

（三）新修正《保守國家秘密保護法》，除了國家秘密外，尚規定有「工作秘密」的範圍，無論有否涉及國安與利益的國家秘密、工作秘密，企業都必須重視及因應。企業日常管理上的工作秘密、商業秘密、競業限制等等日常作業，必將與《保守國家秘密法》的實施息息相關，因此要落實在人資管理層次上。

企業要建立「工作秘密管理辦法」，並且在勞動合同文本增訂保守國家秘密條款及脫密期條款。所謂脫密期是指企業可以約定掌握商業秘密的人員在離職之前必須提前通知企業，並為企業再工作一定期限（一般是 6 個月），該期限期滿，員工才可以正式離職。在這段時期之內，企業可以把員工調至不需保密的部門工作，以確保員工不再接觸新的商業秘密或工作秘密。

參、企業的因應對策及結語

以上所提到的五個勞動人資的發展趨勢並提到個別的因應對策，最後小結如下：

1. 企業要隨時掌握變動中的環境趨勢之變化，並且研判對企業管理的影響程度。
2. 對人資管理實務影響最大的是勞動法律新規定，有的勞動法律沒有規定的，卻在其他法律有相關規定，企業人資部門需要隨時關注，同時進行依法合規修訂人資管理制度。
3. 對相關部門員工進行新規定（修正）勞動法律或相關法律、新的人資管理、勞動人資觀念與技術工具的培訓。（本文作者蕭新永現為遠通國際經營管理顧問公司總經理、臺商張老師）



國際經貿情勢變遷下 臺商對外投資的人資策略

■ 林永法

一、國際經貿情勢變遷下臺商的對外投資布局

自 2019 年以來，臺商為因應國際經貿情勢變遷，陸續採取分散投資布局，是以突破歐美與中國大陸的貿易障礙及避開地緣政治風險為主要考慮。也有臺商分散供應鏈的目的在取得人才、技術、市場，突破貿易保護，取得當地投資獎勵，逐步取代被動投資以降低成本為目的，成為臺商趁機轉型升級以及布局全球的關鍵策略。臺商對外投資的首選地區，初期主要為東南亞的越南、柬埔寨、泰國與星馬，後來逐步擴大至南亞的印度，乃至於歐洲。在歐洲的投資主要集中在英國、荷蘭及德國。在英國投資主要是因為英國語言溝通容易，加上英國產業發達、基礎建設佳、人力素質高、研發能力強，又有非常優惠的投資獎勵措施，因此吸引不少的臺灣企業前往；荷蘭因自身定位為歐洲大陸的門戶，其基礎建設及運籌能力在歐洲首屈一指，因此臺商在荷蘭設立發貨倉庫及售後服務據點的亦相當多。至於德國則是歐洲最大的市場，加上德國科技技術頂尖，因此也吸引一些臺商前往投資。近幾年西歐勞工成本不斷上升，使得臺商企業在當地經營愈來愈困難，因此在降低成本的壓力下，有些企業開始逐漸將生產據點移往東歐國家，加上歐盟東擴的效應，這種趨勢未來將會愈來愈明顯。例如一樣身處歐陸的捷克，人力成本、土地價格等相對較低，加上位於歐洲大陸的中心點，運輸四通八達，也是一個很好的臺商投資跳板。自 2023 年以來，為了符合美國的貿易政策，也有不少臺商也在美墨邊境設立簡易加工廠或發貨倉庫。因此，臺商的經營管理，已經從兩岸化，逐步邁向世界各國，對外投資策略與人才策略已經變成國際化，臺商無論採取 China + 或 + China 的投資布局，均應面對國際化人才策略問題。

二、臺商在進行對外資可能遭遇之人資策略問題

臺商由於從三十年前開始的兩岸化投資，演變成在世界各國遍地開花的跨國性投資，其無論地緣、交通、語言文化差異、以及各國法律制度與國情的不同，臺商所需的經營管理人才，變得複雜化，管理幅度也有所改變。因此，臺商的人資管理，也要審時度勢有所精進。臺商對外投資大致分為人的問題、基礎建設不足的問題以及社會體制等問題。臺商無論在墨西哥、中南美洲、印度、越南以及泰國、東協其他國家投資，可能面臨的問題，大同小異。人的問題方面，除印度使用英文外，越南與泰國均面臨語言溝通問題。因此，需要在投資前，要對幹部做好語言培訓，儲備語言人才。當地人才技能不足問題，要建立一套技能培訓體系，以快速培訓企業所需的人才。當地文化與法律制度問題，則需要事前瞭解做好功課。基礎設施不足問題，以及缺電問題，臺商可能需要多備資金以應付基建不足所需的投入或自備發電機以應付缺電問題。至於供應鏈不完整問題，則需要臺商依據需求，找同業共同克服供應鏈問題。這些問題，不僅中小企業要面對，中大型企業也同樣可能發生。例如路透社於 6 月 25 日發布的調查報導發現，鴻海位於坦米爾那都邦（Tamil Nadu）的印度主要 iPhone 工廠，系統性地將已婚女性排除在工作崗位外，理由是她們比未婚女性承擔更多家庭責任。鴻海的招聘中介及人資消息人士接受路透社訪問時指出，家庭責任、懷孕和缺勤率較高，是當地鴻海工廠不僱用已婚女性的原因。對此，印度聯邦政府勞動就業部發布聲明，呼籲展開調查，並引用 1976 年同工同酬法（Equal Remuneration Act of 1976）表示，法律「明確規定在招聘男女員工時不得歧

視」。¹此即為對外投資，招聘國際化人才，因國情不同，產生的認知差異。

三、多國籍大企業的國際化人資策略思維

(一) Google

Google 的人資策略認為企業的管理模式有兩種極端。「低自由度」的企業，主管一個口令，員工一個動作；員工受到嚴格管理，拚命工作，最後被丟在一旁。「高自由度」的企業講究自主，員工有尊嚴，對於公司的營運有發聲權。世界上的人才菁英無不想要投靠自由開放的企業，而這些企業也受惠於員工的專業與熱誠。²

(二) Microsoft 的人才策略

Microsoft 認為「找到對的人，而非技能。」夏可涵說明，微軟徵才會鎖定擁有「成長心態」(growth mindset)、而非「知者心態」(knower mindset)的人，像是微軟很多 AI 高手，一開始可能不一定熟悉 AI，但卻能順應趨勢快速改變方向並學習新技能，發展潛能。³

(三) TSMC 的人才策略

在 AI 浪潮下，台積電人資副總何麗梅認為人才的新價值，先消失的是重複性高、有標準答案的工作。人資策略是以創新力、溝通力以及終身學習能力作為判斷基礎。⁴

(四) 台塑的人資管理策略

面臨高科技與通訊產業列強環伺的局面，台塑仍能以傳統產業大老之姿，穩居大學生最喜愛的企業之一，善用 ERP 一向務實與穩健的經營風範，便是台塑吸引人才的最佳利器。⁵

四、臺商在企業經營環境國際化下的人資管理策略

依據人力資源集團藝珂 (Adecco) 發布最新薪資指南與產業報告 (Adecco 2024 Taiwan Salary Guide)，受訪企業認為，一些軟實力例如溝通與協作、產業知識和經驗仍是人才最需要具備的能力，其次才是特定的技術或技能。⁶國際化人才涉及企業本身、地主國法律文化環境、子公司特性等各種複雜的影響因素。母國企業與

地主國之間的文化距離愈大，企業愈需要對子公司的各項資訊、訊息溝通等加以掌握，以符合企業對子公司控制與整合的組織管理需要。尤其在初期，由於對於當地國文化、法令、政治風險等的不確定性較高，而且企業對於地主國尚未建立足夠的信任，無法完全信任地主國所傳達的訊息等。基於此情形，企業需調派母國資深的專家或經理人，以確保子公司知識移轉與控制、整合目標的達成，以符合企業的預期，因此多採母國中心型的國際人資策略。⁷因此，臺商對外投資，可運用的人資策略，可以大致分為兩大判斷：屬於科技創新型，AI 創意領域之臺商企業，以及未來產業之領域，其人資策略可以仿效跨國型企業，採行「高自由度」的人資策略，以吸收自主性較高的跨國型創新人才；屬於傳產性、加工型企業，則仍可繼續沿用台塑型的人資策略，以嚴謹紀律兼顧降低成本的目標作為人資策略。(本文作者林永法現為兩岸與國際經貿研究者、臺商張老師)

註 1：路透揭鴻海印度廠徵才性別歧視 莫迪政府下令詳查，The Central News Agency 中央通訊社，2024 年 6 月 27 日，<https://tw.news.yahoo.com/%E8%B7%AF%E9%80%8F%E6%8F%AD%E9%B4%B%E6%B5%B7%E5%8D%B0%E5%BA%A6%E5%BB%A0%E5%BE%B5%E6%89%8D%E6%80%A7%E5%88%A5%E6%AD%A7%E8%A6%96%E8%8E%AB%E8%BF%AA%E6%94%BF%E5%BA%9C%E4%B8%8B%E4%BB%A4%E8%A9%B3%E6%9F%A5-180940228.html?guccounter=1>

註 2：Google 人資長揭密：7 步驟學會 Google 的人才管理學，關鍵評論，the news lens，<https://www.thenewslens.com/article/21842>

註 3：數位轉型容易忽略的部門，微軟：人資需要新的能力與思維 <https://www.bnnext.com.tw/article/51390/microsoft-hr-digital-transformation>

註 4：在台積電 20 多年，何麗梅：做過的所有工作裡，人資是最難的一個，<https://www.cw.com.tw/article/5128117>

註 5：林孟儀，台塑：蹲馬步的工夫要扎實 2000-11-01，<https://www.cheers.com.tw/article/article.action?id=5026111>

註 6：人力資源集團藝珂 (Adecco) 發布最新薪資指南與產業報告，<https://www.bnnext.com.tw/article/79524/high-salary-recruit>

註 7：張宏梅、劉念琪，全球化任用策略：台灣企業國際人才新挑戰，p.2-5，T&D 飛訊第 247 期，107 年 10 月 1 日發行。



臺商面對海峽兩岸產業經濟與合作競爭下的人力資源盤點分析

■ 劉邦寧

一、前言

隨著全球化的發展和經濟一體化進程的加速，臺商在海峽兩岸的經濟合作和競爭螺旋賽局中，面臨著巨大的挑戰與機遇。

二、競爭螺旋賽局對臺商的挑戰

(一) 成本壓力

隨著中國大陸經濟發展，勞動力成本不斷上升，臺商面臨的成本壓力增大。且環保法規的日益嚴格也增加了企業運營成本。

(二) 技術競爭

中國大陸在科技創新領域的快速發展，使得技術競爭愈加激烈。臺商應持續提升技術水平，才不會被市場淘汰。

(三) 市場競爭

中國市場日益飽和，本土企業崛起，市場競爭更加激烈。臺商應在這樣的環境中維持競爭優勢。

三、人資盤點管理策略

(一) 人資盤點的重要性

通過盤點，可以了解企業現有的人資狀況，發現問題，制定相應的解決方案，從而提高人資的利用效率。

(二) 人資盤點的步驟：

1. 確定目標與範圍：明確人資盤點的目標，確定盤點範圍，涵蓋所有部門和職位。
2. 數據收集與分析：通過問卷調查、面談、數據庫查詢等方式，收集相關人資數據，進行分析，找出優勢與不足。
3. 制定改善方案：根據盤點結果，制定相應的改善方案，包括人才招聘、培訓與發展、績效管理等方面。
4. 實施與跟進：將制定的改善方案付諸實施，並持續跟進，確保方案的落實與效果評估。

四、臺商人資管理的具體策略

(一) 人才招聘與選拔

在競爭激烈的市場環境中，臺商需要加強人才招聘與選拔工作，吸引高素質人才加入企業。

通過校園招聘、社會招聘、內部推薦等多種途徑，擴大招聘渠道，提升人才選拔的科學性和準確性。

(二) 員工培訓與發展

員工培訓與發展是提升企業競爭力的重要手段。並為員工提供多樣化的發展機會，以激發員工的潛力。

(三) 績效管理與激勵機制

有效的績效管理與激勵機制是提升員工積極性和工作效率的重要手段。應建立科學的績效評估體系，通過定期考核、反饋機制，幫助員工了解自己的工作表現，並根據評估結果，實施相應的激勵措施，如晉升機會、獎勵計劃等。

(四) 企業文化建設

臺商應重視企業文化建設，通過塑造良好的企業價值觀、營造積極向上的工作氛圍，增強員工的歸屬感與凝聚力，提升企業的整體競爭力。

五、未來展望

隨著海峽兩岸經濟合作的深入與競爭螺旋賽局的加劇，臺商在人資管理方面需要不斷探索與創新。未來，臺商應加強對市場變化的敏感性，靈活應對各種挑戰，通過提升人資管理水平，實現企業的持續發展與壯大。

六、案例分析

(一) 鴻海集團的成功經驗

鴻海集團作為全球領先的電子產品製造服務供應商，在人資管理方面，成功的關鍵在於：

1. 全球化招聘：鴻海積極進行全球化招聘，吸引來自不同國家的高素質人才。這不僅提升了公司的技術水平，還增強了國際市場的競爭力。
2. 員工培訓：鴻海通過設立內部培訓機構，提供專業技能、管理能力等多方面的培訓，提升員工的綜合素質。
3. 績效評估與激勵：鴻海建立了科學的績效評估體系，經由績效考核與反饋機制，激勵員工不斷提升工作表現，從而實現個人與公司的共同成長。

(二) 台積電的創新管理



台積電作為全球半導體行業的領軍企業，在人資管理方面的創新措施如下：

1. 技術人才培育：台積電注重技術人才的培養，設立專門的技術培訓計劃，並通過與國內外大學合作，培養高端技術人才，為公司的技術創新提供有力支持。
2. 多樣化發展機會：台積電為員工提供多樣化的發展機會，通過內部輪崗、跨部門合作等方式，幫助員工拓展技能，提升綜合能力。
3. 企業文化建設：台積電通過塑造良好的企業價值觀，營造積極向上的工作氛圍，增強員工的歸屬感與凝聚力。

七、人資管理的未來趨勢

（一）數字化管理

隨著科技的不斷發展，數字化管理成為人資管理的重要趨勢。臺商應積極推進數字化轉型，通過引入人力資源管理系統（HRMS）、人工智能（AI）等技術，提升人資管理的效率與準確性。

（二）靈活用工與體驗

現代企業的用工形式趨向靈活化。臺商應根據業務需求，靈活運用全職、兼職、臨時工等多種用工形式，以提高勞動力的利用效率，降低人力成本。臺商應通過改善工作環境、提供職業發展機會、加強員工關懷等措施，提升員工的工作滿意度，增強企業的吸引力與競爭力。

八、人資管理的具體實踐建議

（一）建立戰略性人資管理體系

臺商需要將人力資源管理提升至戰略層面。具體來說，可從以下幾個方面入手：

1. 高層參與：確保企業高層領導深度參與人資管理決策，將人資戰略納入企業整體戰略規劃中。
2. 數據驅動決策：利用大數據和人工智能技術，對人資進行精細化管理。通過數據分析，發現人才需求趨勢、員工流失原因等，制定有針對性的管理措施。
3. 人資預測：結合市場動態和企業發展需求，進行人資預測，提前佈局人才儲備，避免因人資不足而影響企業運營。

（二）優化招聘流程

有效的招聘流程是吸引優秀人才的重要環節。臺商應優化招聘流程，提高招聘效率和質量：

1. 多渠道招聘：通過校園招聘、社會招聘、內部推薦、線上招聘等多種渠道，擴大招聘範圍，吸引更多優秀人才。
2. 精準篩選：運用數據分析和人工智能技術，

對應聘者進行精準篩選，確保選拔出的候選人符合企業需求。

3. 面試優化：改進面試流程，提升面試官的專業能力，確保面試過程公平、公正、高效。

（三）加強員工培訓與發展

培訓與發展是提升員工能力、增強企業競爭力的重要手段。臺商應建立全面的員工培訓與發展體系：

1. 多層次培訓：針對不同層級、不同職位的員工，設計多層次的培訓計劃，包括基礎技能培訓、專業技能培訓、管理技能培訓等。
2. 持續學習：鼓勵員工參與持續學習，提供學習資源和支持，如在線課程、培訓津貼等，提升員工的學習積極性。
3. 職業發展規劃：幫助員工制定個人職業發展規劃，提供晉升通道和發展機會，激勵員工在企業內部長期發展。

（四）構建績效管理與激勵機制

科學的績效管理與激勵機制能夠有效提升員工的工作積極性和企業的整體效能：

1. 明確績效指標：根據企業目標，制定清晰的績效指標，確保每個員工都能夠了解自己的工作要求和評價標準。
2. 定期考核：實施定期的績效考核，通過月度、季度、年度評估，及時反饋員工的工作表現，發現問題並進行改進。
3. 多元激勵：除了薪酬激勵外，還應考慮精神激勵、職業發展激勵、工作環境激勵等多方面，滿足員工的多元需求。

（五）重視企業文化建設

企業文化是企業的靈魂，是凝聚員工、提升競爭力的重要因素：

1. 核心價值觀：明確企業的核心價值觀，通過各種方式傳達給每一位員工，讓員工在日常工作中自覺遵循。
2. 文化活動：定期組織各類文化活動，如團建活動、企業年會、公益活動等，增強員工的歸屬感和團隊凝聚力。
3. 領導示範：企業高層應身體力行，成為企業文化的最佳代言人，通過實際行動影響和帶動員工。

臺商的人資管理，可通過建立科學的人資管理體系，優化招聘流程，加強員工培訓與發展，構建績效管理與激勵機制，重視企業文化建設，以提升人資的利用效率，增強企業競爭力，實現可持續發展。（本文作者劉邦寧現為美國國際金融暨財務管理學會亞太區執行長、臺商張老師）



法律服務實務

中國大陸新修訂《公司法》加強監管有限責任公司治理的新規定

■ 王泰銓

2023 年 12 月 29 日中國大陸新修訂的公司法是 1993 年《公司法》以來的第六次修改，也是規模最大的一次修訂，大幅更新一系列公司治理監管規定，加強對有限責任公司董事、監事、高級管理人員（董監高）的監管。新增修訂條款在所不少，主要重點論述如下：

一、調整公司治理架構及相關機構之職權

（一）擴大有限責任公司的法定代表人人選範圍及其行為法律後果（第 10、11、20 條）

舊法規定公司法定代表由董事長、執行董事或經理擔任。新法明確有限責任公司法定代表人由代表公司執行公司事務的董事或經理擔任，辭任的視為同時辭去法定代表人；以公司名義從事的民事活動，其法律後果由公司承受；因執行職務造成他人損害的，由公司承擔民事責任；公司章程或股東會決議限制法定代表人的職權，不得對抗善意相對人的效力。公司承擔民事責任後，依照法律或公司章程的規定，可以向有過錯的法定代表人追償。

（二）簡化組織機構之設置，整合審計委員與監事會

有限責任公司規模較小的或股東人數較少的，經全體股東同意可以不設監事；董事會中設置由董事組成的審計委員會的，可以不設監事會或監事，由審計委員會行使監事會的職權。

（三）新增股東會、董事會、監事會的會議與決議相關事項

股東會、董事會、監事會的會議召開和表決可採用電子通信方式。吸收《公司法司法解釋（四）》相關規定，新增股東會、董事會決議程序僅存在輕微瑕疵而未產生實質影響的可撤銷事由之例外；未被通知參加股東會的股東撤銷權期

限的起算時點及撤銷權的最長行使期限。明確股東會、董事會的決議不成立的事由；決議無效、被撤銷或確認不成立的，公司根據該決議與善意相對人形成的民事法律關係不受影響（第 26 — 28 條）。

（四）明確董事是公司清算義務人（第 232 條）

除公司章程另有規定或股東會決議另選他人外，清算組由董事組成。清算義務人未及時履行清算義務，給公司或債權人造成損失的，需承擔賠償責任。

（五）賦予董事會更多職權核查股東的出資情況以及規定董監高相關責任

明確經理職權交由公司章程規定或董事會決定，充分尊重公司治理。配合股東認繳出資額五年期新規定，要求董事會核查股東的出資情況。公司成立後董事會對股東出資情況進行核查，未按期足額繳納公司章程規定的出資的，應當向該股東發出出資催繳書。未及時履行催繳義務造成公司損失的，負有責任的董事應當承擔賠償責任。董監高知道或應當知道公司設立時，股東未按期足額繳納出資，或作為出資的非貨幣財產的實際價額顯著低於所認繳的出資額的，而未採取必要措施，給公司造成損失的，應當承擔賠償責任；對於股東有抽逃出資的情形，亦同（第 47、51 — 53 條）。

（六）董事會成員應有職工代表（第 68 條）

舊法只規定在兩個以上的國有企業或其他國有投資主體設立的有限責任公司，董事會成員中才應當有公司職工代表。基於職工是公司重要的利益相關者，同時為了加強公司的民主管理制度，新法規定有限責任公司董事會成員為三人以上，其成員中可以有公司職工代表。職工人數三百人以上的，除依法設監事會並有公司職工代

表外，其董事會成員中應當有公司職工代表，由公司職工通過職工代表大會、職工大會或者其他形式民主選舉產生。

二、界定董監高忠實義務和勤勉義務之範圍（第 180 條）

舊法只規定董監高應當遵守法律、行政法規和公司章程，對公司負有忠實義務和勤勉義務（第 147 條）。新法確立以上舊法規定，明確界定忠實義務與勤勉義務的內涵與具體內容：董監高對公司負有忠實義務，應當採取措施避免自身利益與公司利益衝突，不得利用職權牟取不正當利益；董監高對公司負有勤勉義務，執行職務應當為公司的最大利益盡到管理者通常應有的合理注意。

新增事實董事的認定規則。控股股東、實際控制人不擔任公司董事但實際執行公司事務的，適用以上條款。

三、新增董監高關於利益衝突事項的報告義務與回避表決規則（第 182、185 條）

董監高直接或間接與公司訂立合同或進行交易，應當就與訂立合同或進行交易有關的事項向董事會或股東會報告，並按照公司章程的規定經董事會或股東會決議通過。董監高的近親屬，董監高或其近親屬直接或間接控制的企業，以及與董監高有其他關聯關係的關聯人，與公司訂立合同或者進行交易適用上述規定。董事會作出第 182 條至第 184 條的事項決議時，關聯董事不得參與表決，其表決權不計入表決權總數。出席董事會會議的無關聯關係董事人數不足 3 人的，應當將該事項提交股東會審議。

四、明確董監高不得利用職務便利為自己或者他人謀取屬於公司的商業機會

除有《公司法》第 183 條但書列舉的事由：（一）向董事會或股東會報告，並按照公司章程的規定經董事會或者股東會決議通過；（二）依

法公司不能利用該商業機會的。

五、確立董監高不得自營或者為他人經營與其任職公司同類的業務（第 184 條）

董監高未向董事會或股東會報告，並按照公司章程的規定經董事會或股東會決議通過，不得自營或者為他人經營與其任職公司同類的業務。

六、新增董監高執行職務違法行為之責任和股東雙重代表訴訟及其前置程序規則（第 188 — 192 條）

董監高執行職務違反法律、行政法規或公司章程的，給公司造成損失的，應當承擔賠償責任。股東以書面請求監事會向人民法院提起訴訟；對監事的情形以書面請求董事會向人民法院提起訴訟。監事會或董事會收到股東書面請求後拒絕提起訴訟，或自收到請求之日起三十日內未提起訴訟的，或情況緊急、不立即提起訴訟將會使公司利益受到難以彌補的損害的，股東有權為公司利益以自己的名義直接向人民法院提起訴訟。董高違反法律、行政法規或公司章程規定損害股東利益的，股東可以向人民法院提起訴訟。另外，新增董高對第三人責任，執行職務給他人造成損害的，公司應當承擔賠償責任；存在故意或重大過失的，也應當承擔賠償責任。新增影子董事、影子高級管理人員規則，規定控股股東、實際控制人指示董高從事損害公司或股東利益的行為的，與該董高承擔連帶責任；監事為違反忠實義務行為的公司歸入權的義務主體（第 186 條）。

七、新增董事責任保險制度（第 193 條）

公司可以在董事任職期間為董事因執行公司職務承擔的賠償責任投保責任保險。投保責任保險或續保後，董事會應當向股東會報告責任保險的投保金額、承保範圍及保險費率等內容。（本文作者王泰銓現為國立臺灣大學法學院教授、臺商張老師）



法律服務實務



臺灣對於中國大陸地區民事 仲裁（裁決）之立場

■ 廖湖中

一、前言

兩岸在長期分裂六十年後，兩岸之法律制度存在許多差異。在兩岸當前之政治現實及法律環境下，仲裁制度是目前最適合解決兩岸人民之民事爭議。兩岸之間確實存在著區際法律衝突，在目前之政治現狀及法律衝突環境下，若能承認各個法域間之地位對等，自然可以在各個法域衝突之中，尋求解決之道。兩岸之間基於互惠原則，在各自法域立法，解決區際法律衝突，為當前困局中之可行之道，當前兩岸之間也在各自立法中，透過互惠原則及不違背公序良俗解決之，此在臺灣之《臺灣與大陸地區人民關係條例》（下稱《兩岸關係條例》），中國大陸地區之《最高人民法院關於人民法院認可臺灣地區有關法院民事判決的規定》（下稱《認可規定》）均有規定。

二、兩岸透過互惠原則解決爭議

仲裁制度是高度體現當事人自治之糾紛解決機制，最能避免不必要之政治干預，因此，是涉及兩岸糾紛處理甚為合適之方式。為使兩岸人民間民事爭議獲得有效之解決，臺灣《兩岸關係條例》於1992年7月31日制定公布之初，第74條規定聲請法院裁定認可在中國大陸地區作成之民事確定裁判、民事仲裁裁決，不得違背臺灣公共秩序或善良風俗。如果以給付為內容者，可為執行名義。後來在修正《兩岸關係條例》時，增訂互惠原則，即以在臺灣作成之民事確定裁判、民事仲裁判斷，得聲請中國大陸地區人民法院裁定認可或可為執行名義者為限。《兩岸關係條例》修法時，採取兩岸間應以互惠為原則，來共同解決臺灣與中國大陸地區人民間之爭議問題，維護臺灣與中國大陸地區人民之合法權益。之後，中國大陸地區最高人民法院通過上述《認可規定》

之司法解釋，明確提出認可臺灣民事裁判或仲裁判斷之法規依據（第19條）。之後中國大陸地區最高人民法院又通過《認可補充規定》，是為了維護當事人的合法權益，解決認可臺灣法院民事裁判及仲裁協會之仲裁判斷問題。

三、重視公共秩序或善良風俗

中國大陸地區仲裁裁決不違背臺灣「公共秩序或善良風俗」者，係指中國大陸地區仲裁裁決認可或執行之結果，不違反臺灣之公共秩序或善良風俗，而非該中國大陸地區仲裁裁決之本身。臺灣最高法院83年度臺上字第130號判決認：《涉外民事法律適用法》第25條規定「關於由侵權行為」而生之債，依侵權行為地法。但另有關係最密切之法律者，依該法律。所以選擇適用之法律時，其規定與臺灣之公共秩序或善良風俗相衝突者，不適用該選擇適用之法律，是指適用該選擇適用之法律結果，是否抵觸臺灣之公共秩序或善良風俗者。所謂違背「公共秩序或善良風俗」者，是指認可或執行之結果違背，並非指仲裁裁決之本身，以尊重行為地之法律秩序。

四、結語

臺灣「海基會」與中國大陸地區「海協會」過去曾就兩岸間司法互助與相互聯繫事項，經過雙方本於平等協商原則，難得達成若干協議，雙方均同意共同基於互惠原則，在雙方均不違反相對方公共秩序或善良風俗之條件下，互相予以認可，及執行民事裁判與仲裁判斷（裁決）。總之，兩岸既有之民事仲裁（裁決）制度，可以有效為兩岸民事爭端提供解決最佳渠道。（本文作者廖湖中現為中律聯合法律事務所律師、臺商張老師）



中國大陸 + 1 的選擇 — 越南

■ 邱顯樹

在美國帶領的地緣政治興起，及經濟去中國化，去全球化後，企業紛紛採取中國 +1 的佈局，而政府間則在 WTO 機制外，更加著重 BTA（雙邊貿易協定）及區域經濟結盟。越南藉地理位置優越，豐富的人口紅利，加上政府致力於自由貿易，近年成為眾多企業青睞的海外投資熱點。

一、越南基本環境

人口：9980 萬人，世界排行 15，年齡中位數 32.4，勞動力充足。

地理：東南亞中心，面積 33 萬平方公里，世界排名 66，南北狹長達 1640 公里。

政治：越南共產黨一黨領導的社會主義國家。

經濟：國民生產總值 4275 億美元，人均 4284 美元。全球第 38 經濟體。

二、越南投資的機會和風險

（一）機會

1. 地理位置：越南位於東南亞地區中心。靠近中國，韓國，日本等經濟體。是亞太地區進入中南半島的門戶。
2. 市場潛力大：擁有一億人口的開發中國家，市場潛力大，特別是房地產及旅遊領域。
3. 勞動力充足：勞動人口佔總人口 67%，6700 萬的勞動大軍；年齡中位數 32.4，具有優質的人口紅利。
4. 經濟成長穩定：東南亞地區經濟增長最快的國家之一，除了疫情二年鎖國導致經濟成長低於 4% 外，近 10 年 GDP 每年成長都超過 5%，其中 2015、2018、2019 三年都超過 7%。
5. 國際合作與自由貿易協定：目前已加入 WTO、APEC、ASEAN（東盟）、RCEP、CPTPP 等區域經濟組織，又簽訂 EVFTA、JVFTA、UKVFTA 等多種自由貿易協定。積極建立經濟夥伴關係，減少貿易障礙，拓展市場和投資機會。
6. 政治穩定：越南共產黨一黨專政，最大程度

減少政治動蕩；但近年政府領導班子頻頻更換，導致有意在越南進行大規模投資的企業產生猶豫。

7. 政府強力持久的肅貪，減少貪腐文化對投資商在經營上的不確定性。

（二）風險

1. 法律風險：越南由於經歷南北越分治時期，法令制度相對複雜，在不同法令間存在彼此衝突的現象。
2. 政策風險：開發中國家，經濟及社會變化較快，政策可能隨時依社會及經濟發展需要而調整。
3. 行政風險：由於政府強力肅貪，導致官員普遍有多做多錯，不做不錯的心態。每一個簽字一定會辦各種可能有關的單位，每一件公函要溯源到事件的最開頭，將每一過往的歷程重新敘述一次，將每個單位的意見也再重複一次，導致行政效率較低。
4. 咖啡文化：官僚文化造就很多「黃牛」，專業的黃牛稱「顧問」。很多事情需要透過顧問處理才會順暢。越南民間將喝咖啡為日常休閒的一部分，因此和官員喝咖啡便形成顧問辦事的代名詞，每一次的咖啡都是成本，也埋下將來肅貪被波及的風險。

三、越南 2023 年的經濟表現及政經情勢

（一）經濟表現

2023 年經濟，在全球供應鏈從疫情後逐步復甦，又面臨俄烏戰爭，導致大規模通膨，影響國際整體需求，導致越南 2023 年各項經濟指標同比 2022 年均呈現下滑，在越南政府積極擴大貿易自由度，降低利率刺激消費，等措施下，2023 年逐月各項經濟指標環比於前一個月均穩步上升，全年 GDP 成長 5.05%，貿易順差 280 億美元，創歷史新高。相關經濟指標如下：

1. GDP：4275 億美元，較 2022 年成長 5.05%。
2. FDI：2023 年 366.1 億美元，年增 32.1%，

進入全球前 20 名外國人投資國。外國投資前五名為新加坡，日本，香港，中國，韓國。投資產業北部以高科技為主，三星，鴻海。等均有投資，南部以傳統製造為主如寶成鞋業，鴻儒紡織…等。

3. 國際貿易：2023 年對外貿易總額 6810 億美元，年減 7%；貿易順差 280 億，年增 2.31 倍。主要進出口內容分別為生產材料和加工製造品。名列全球第 20 大出口國，主要出口國為美國，主要進口國為中國。
4. 基準利率：2023 年政府為增加市場流動性，刺激經濟，將基準利率由年初之 6% 逐步降至年底的 4.5%
5. 匯率：政府極力穩定匯率，年初的 23635 越南盾兌 1 美元，到年底 24629 越南盾兌 1 美元，貶值 4.2%。在開發中國家中匯率相對穩定。

(二) 政經情勢

越南政府持續肅貪，從嚴要求黨公職人員的清廉，努力改進越南在國際清廉印象的落後排名。但大規模反腐運動，必然打擊官員及公務人員士氣，導致行政程序冗長，大量公務員流失。相關事件如下：

1. 2023/01/05 越南國會開會免除兩位副總理范平明、武德瞻的黨政職務，國家主席阮春福負起一把手的政治責任，辭去越南國家主席。
2. 2024/03/21 越通社表示，國家主席武文賞同志因違法行為和缺點，辭去國家主席職務。成為 14 個月以來第二位下台的國家主席。
3. 2024 年 4 月 26 日越南共產黨中央委員會解除王廷惠第十五屆全國人民代表大會主席的職務。依中央監察委員會的報告稱，王廷惠行為違反黨規，影響黨、國家的聲譽。
4. 越南女首富萬盛發集團董事長張**被指控涉嫌證券詐騙，行賄，挪用公司資產，掏空西貢商業銀行 SCB 近 130 億美元。中央銀行審計員杜氏仁 (Do Thi Nhan) 被指控收受 SCB 執行長 Vo Tan Hoang Van 520 萬美元的賄賂。
5. 房地產開發商 FLC 集團董事長 Trinh Van Quyet 被指控欺詐性挪用資產和股票操縱，

從股票操縱活動中非法獲利 7,230 億越南盾 (合 2,900 萬美元)。7 名官員被發現協助 FLC Group 前董事長 Trinh Van Quyet 操縱多檔股票。

四、外商投資越南個案參考

越南房地產投資在近年都位居外國人直接投資第二名 (第一名為製造加工業)，胡志明市的房價依據 CBRE 市場報告 (中檔 mid-end 公寓) 從 2017 年的 1175 美金 / 平米 漲到 2021 年的 1562 美金 / 平米，平均年漲 8%。樓市越南的快速發展，吸引不少中國，香港及東南亞投資者到胡志明及河內尋找投資機會。

有一外資在胡志明市 周邊區購買約 60000 平米土地，分期開發平價住宅 (affordable) (下稱 A 案)，第一期於 2016 年銷售興建，1 年完銷，初始售價 680 美金 / 平米，最後均價約 750 美金 / 平米，投資效益不錯，目前二手房價格約 1150 美金 / 平米，整體趨勢有利再投資。A 案正在申請第二期建照，但因反貪腐行動中，胡志明市前副主席接受調查，由於 A 案的土地購買及建築審批均由前述副主席核決，因此 A 案亦受牽連列入中央稽查項目。稽查內容從土地使用費的計算到建築指標…等。雖然 A 案的申請均經政府主管機關核准，也依財政機關的繳費單完成各項稅費，包含土地使用費，但在稽查時均需一一重新檢視。從中央稽查問題到地方政府回覆，歷時 5 年尚未結案，在此期間，A 案全部暫停，對投資商產生巨大壓力。胡志明市類似開發案有 100 餘個，胡志明房地產協會也不斷向政府報告需要加速解決法令及程序問題，但政府還是非常謹慎的處理歷史遺留問題，顯見政府對反貪腐的重視超過對企業發展的支持。

從以上個案看得出越南市場趨勢是好的，但行政效率跟不上經濟發展，甚至影響投資商的權益。要前往越南投資的廠家，除了掌握越南各項投資機遇外，也要重視越南官僚文化的風險。投資一定要堅持依法依規，企業經營經得起檢驗，任何投機取巧可能減少一時有限的成本，但也埋下未來巨大損失的種子。(本文作者邱顯樹現為達欣開發股份有限公司總經理、臺商張老師)



歐企動向給臺商的啟示

■ 洪清波

一、前言

法國國際廣播電台(Radio France Internationale, 簡稱RF)於2024年5月10日題為「歐洲企業對華投資意願降至歷史最低點」的文章指出,中國大陸歐盟商會週五公佈一項調查顯示,隨著企業尋求規避地緣政治風險並轉向東南亞和歐洲,中國大陸作為最佳投資國的地位正在喪失。恢復對世界第二大經濟體的信心需要數年時間。中歐關係一向不錯,歐洲更是中國大陸試圖達成「脫美」目標的戰略重地。如今歐企降低對中國大陸的投資,這些轉折將帶給臺商什麼警訊,臺商該如何因應,本文僅略抒拙見,提供臺商參考。

二、RFI 文章摘要

1. 今年早些時候,只有13%的受訪企業將中國大陸視為投資的首選目的地,這是自2010年有記錄以來的最低水準,低於2021年的27%。
2. 超過三分之二的受訪者表示,2023年在中國大陸做生意變得更加困難,這是自2014年首次提出該問題以來的最高比例。建築行業的情況尤為嚴峻,他們表示,隨著中國大陸房地產危機導致建築活動放緩,競爭環境更加有利於中國大陸本土的競爭對手。
3. 從德國總理蕭茲到美國財政部長耶倫,已有多位外國領導人最近幾周向北京抱怨在華經營的外國公司受到不平等待遇。
4. 歐盟和美國加大了對中國大陸貿易和經濟行為的打擊力度,尤其是對中國大陸工業產能過剩,以及試圖通過向全球市場充斥廉價產品(包括電動汽車和鋼鐵)來重振其經濟增長的做法,表示不滿。
5. 超過三分之一的歐盟在華企業表示,他們看到了各行各業產能過剩的問題,其中建築和汽車行業最為突出。他們將此歸咎於對國內產能的過度投資和中國大陸國內需求的不足,認為產能過剩壓低了價格,增加了中國大陸的競爭壓力。
6. 歐盟委員會主席馮德萊恩和法國總統馬克宏5月6日敦促正在巴黎進行國事訪問的習近

平確保與歐洲的貿易更加平衡,但中國大陸領導人在訪問期間沒有做出重大讓步。

7. 歐盟委員會主席馮德萊恩表示,在巴黎與習近平會晤後,歐盟準備部署所有可用工具來捍衛歐洲經濟。
8. 調查顯示,中國大陸當局模糊的規則和不可預測的法律環境仍然是最大的管理障礙。金融服務企業最關注的問題是與數據相關的法律。

三、臺商警惕因應之道

1. 誠如RFI文章說的,「中國當局模糊的規則和不可預測的法律環境仍然是最大的管理障礙」。營商環境不好,勢必衝擊外商投資意願與效益。
2. 調查顯示,歐洲企業投資目的地已由中國大陸轉向東南亞國家聯盟,其次是歐洲、印度和北美。
3. 今年4月26日,中國大陸國安部公佈《國家安全機關安全行政執法程式規定》及《國家安全機關辦理刑事案件程式規定》,上述《規定》將於7月1日實施。根據《規定》,國家安全機關得「依法」隨時檢查有關個人及組織的電子裝置、設施及相關應用程式、工具。《規定》加上去年開始實施的【反間諜法】及最近實施的《保守國家秘密法》,加劇外商投資與人身安全與自由的風險。
4. 根據2023年12月14日德國《商報》的資料,德國對中國大陸投資第三季度大幅下滑,創六年來最低水準,為負22億歐元。特別是德國對中國大陸股權投資大幅下降到負39億歐元。德國外長貝爾博克5月5日在澳大利亞訪問時提出警告,不要過度依賴中國大陸。貝爾博克的警告與《商報》的資料相呼應。德國是最親中的歐洲國家之一,德國的轉變值得臺商參考。
5. 歐盟的調查與忠告,德國的轉變,加上兩岸的特殊微妙關係,臺商應以「他山之石」做為戒鑑,投資中國大陸必須做好進退取舍與風險控管。(本文作者洪清波現為橋投資服務公司執行董事、臺商張老師)



貿易戰六年兩岸經貿關係的質變與量變

■ 張明杰

自中美貿易戰以來，陸確實喪失美第一大進口國地位，甚至迎來高失業率、房地產景氣下行及地方政府債務居高不下等風險；再者，伴隨貿易戰而來的科技戰，也著實讓陸科技自主創新之路變得越來越荊棘。然而，誠所謂禍兮福之所倚，即便市場認為，中國大陸即將喪失世界工廠地位，但近年來，中國大陸也不畏貿易及科技戰壓力，迎來出口結構改變與成熟產業及新興市場上的絕對競爭優勢。

貿易戰六年：臺出口數據的表象與實質

一般認為，拜貿易戰之賜，臺灣將因此迎來轉單效益與出口市場的騰籠換鳥；然而，中國大陸雖貴為全球第二大進口市場，但消費品占進口比重其實不高，且臺對陸出口商品，九成係臺商在中國大陸加工出口所需之中間品；因此，中國大陸對臺出口影響，隨歐美景氣浮沈的來料加工出口角色，肯定重於消費品進口需求角色；凡此說明，為何近六年來，陸WTO出口占比大增1.55百分點，但臺灣卻未見任何轉單效益僅微增0.04百分點。另從數據表象看，受近6年來，臺對美出口大增106.17%影響，市場無不樂觀認為，臺灣已成功作好市場分散；惟相較於臺對美出口的倍數增長，同期的接美外銷訂單卻才僅增長29.37%；顯見，近年來的臺對美出口大幅增長，顯係受臺商為應對美加徵關稅，不得不將接美外銷訂單拿回臺灣自行出口所影響（2017年接美外銷訂單在臺出口比重26.83%，去年大幅拉升至42.76%）。

貿易戰六年：中國大陸迎來出口結構改變

不畏美對中加徵關稅，近6年來，中國大陸出口金額反逆勢增長近8兆人民幣；凡此說明，受美友岸外包政策影響，美國或許已確實作到降低對中國大陸進口依賴；但中國大陸製造還是透過新產品、新出口市場與轉口貿易效應，以提供原物料及半成品方式，經由東盟及墨西哥等地間接出口至歐美，紮紮實實保住中國大陸世界工廠地位的裏子。近幾年來，即便外資及歐美市場占陸出口比重下降，但東南亞及一帶一路等發展中國家，反正式取代歐美成近年中國大陸最重要出口市場；而電動汽車及鋰電池等新三樣及成熟半導體產品更一躍而為近年中國大陸出口新驅動力（合計出口占比近10%）；在此同時，民營企業出口占比，亦從貿易戰開打前的不到50%，一路躍升至目前的63%左右。

貿易戰六年：供應鏈群雄並起

受美脫勾中國大陸經濟政策影響，製造業紛紛將生產基地從中國大陸移出；但在此同時，臺灣一向引以為傲的供應鏈生產環節優勢，也因品牌企業的供應鏈風險分散考量，開始面臨陸企及印企等群雄並起的挑戰。2017年，Apple前200大供應商，臺企42家、陸企21家；去年，陸企以53家反超臺企的43家。除此之外，為應對美友岸外包政策衝擊，中國大陸亦從價值鏈最底端的生產組裝，改朝原物料及關鍵元件等中間品提供者方向轉型。貿易戰開打六年來，臺對新南向18國出口增加33.83%，但同期中國大陸對東盟及印度出口增長反高達87.64%及60.13%；在此同時，中國大陸對墨、印及越南

等地之貿易順差，更從 2017 年的 1423.4 億美元跳增至 2023 年的 2072.9 億美元；凡此說明，貿易戰開打 6 年來，紅色供應鏈已不僅在終端產品組裝環節趕超臺灣，更已逐步挑戰，臺商原本最引以為傲的全球中間品核心供應地位。

科技戰五年：中國大陸反在成熟產業領域崛起

長久以來，日韓挾亞洲最早興起的製造大國優勢，在部分關鍵電子元件、家電、汽車、造船、面板及記憶體 IC 等領域取得絕對領先優勢；而今，令人玩味的是，原本美國用來阻斷中國大陸科技進步的科技產品禁售政策，反倒逼陸企在成熟產業領域崛起。近十年來，陸家電產值全球占比從 44% 躍升至 52%；造船方面，連續 14 年拿下全球第一造船王國寶座；去年，更依託新能源汽車換道超車優勢，取代日德成全球第一大汽車出口國。此前，日韓接棒蟬連全球 LCD 面板霸主，而今，卻因陸企的 70% 市占全部黯然退出；更令人驚訝的是，就在韓企剛退出 LCD 面板市場不到 1 年時間，陸企又將內捲捲向韓企原本獨占九成以上的 OLED 面板市場；今年 Q1，以京東方為首的陸企聯手拿下過半市占；無獨有偶地，中芯國際也在同一時間，超越格芯及聯電成為全球第三大晶圓代工廠。

科技戰五年：歐美企業自陷降維競爭困境

所謂「降維打擊」，原係指實力懸殊的雙方對戰，弱的一方肯定被吊打；這就好比大聯盟球隊降維參加地方球賽，後者肯定毫無招架之力；基此，市場普遍認為，美對中科技產品禁售，中國大陸勢將因美科技技術卡脖子困境，喪失好不容易才剛建立的科技產業競爭力。然而，抱持此一論點的人，似乎忽略了，這世上還有中國大陸、印度、非洲、東南亞及拉丁美洲等五大經濟體，不僅合計人口 55.65 億，且只偏好選擇中低價位商品。今年第一季，全球手機銷售 2.894 億

支，五大新興經濟體合計銷售 1.752 億支、全球市占 60.54%；且值得注意的是，Apple 雖貴為全球第二大手機品牌，但除中國大陸市場排名第 3 外，印度、東南亞、非洲及拉丁美洲等新興市場，Apple 反因高單價始終無緣躋進前五。智慧型手機如此、家電及新能源車市亦如此；美對中加徵關稅六年來，陸家電出口全球占比自 2018 年的 50.3%，躍增至去年的 66.2%；在此同時，陸新能源車銷量全球占比亦至少六成以上。誠所謂失之東隅 收之桑榆，正當市場聚焦，中國大陸即將喪失先進科技技術競爭優勢時，陸企卻已先行藉由高性價比，倒逼歐美企業自陷降維競爭困境，在全球中產階級增長最快的新興市場上拿下所有競爭優勢。

家家有本難唸的經

繼越南女首富淘空西貢銀行，加劇越南股、債、匯三市動盪及越政府希當地製造業自主節電等新聞報導曝光後；受熱浪高溫影響，印度首都德里也傳出 52.9 攝氏度的歷史高溫新紀錄，除此之外，素有印度矽谷美譽之稱的班加羅爾也紛傳缺水、缺電危機。美友岸外包政策倒逼全球供應鏈重整，越南及印度等伺機接棒成下一個世界工廠；惟「福兮禍之所伏」，臺商反因此得獨自承擔，越南及印度等新興生產基地基礎建設依舊不佳等問題。美國為自己供應鏈安全強壓製造業從中國大陸移出，但又柿子只挑軟的吃；舉凡資金需求、重複投資、產能過剩、景氣波動及因基礎建設不佳所衍生的生產效率不足與毛利率下降等問題，則一概由臺商自行買單負責。面對全球暖化的無差別衝擊，任誰都無法單獨應對突如其來的供應鏈斷鏈風險；在現階段的國際情勢下，中國 +N、互為備援的供應鏈彈性思維，已無疑成為，臺商為應對越南及印度等基礎建設依然不佳的唯一應對策略。（本文作者張明杰現為富拉凱投資銀行首席經濟學家、臺商張老師）

在中國大陸可以用錄音錄影的方式 訂立遺囑嗎？

■ 李永然

■ 臺商諮詢問題摘要

臺商王董在中國大陸上海經商，並在上海購買了兩間房子，王董的配偶多年前死亡，王董與其妻子共生育四個兒子，即王甲、王乙、王丙、王丁四人。臺商王董生病住院，其兒子王丁在醫院陪伴，王董向兒子王丁表示自己即將往生，兒子王丁及王丁的妻子李美二人隨即用手機「錄影」，王董親口表示自己在上海的兩間房子全給王丁，至於在臺灣的其他財產兄弟四人均分；嗣後再過兩天即死亡。請問王丁可以用該被繼承人王董生前「錄影」，主張單獨繼承在上海的兩間房子？

■ 臺商張老師諮詢解答

中國大陸《民法典》繼承編規定：自然人可以依照《民法典》規定以「遺囑」處分個人財產，並且可以指定「遺囑執行人」（中國大陸《民法典》第 1133 條第 1 款）；被繼承人可以立「遺囑」將個人財產指定由「法定繼承人」中的「一人」或「數人」繼承（中國大陸《民法典》第 1133 條第 2 款）。

在問題中王董死亡後，即成為王甲、王乙、王丙、王丁四人（註 1）的「被繼承人」，王董死亡後在臺灣及中國大陸所遺產即由其繼承人繼承。

在題示被繼承人王董在臺灣的遺產由四人平均繼承，法定繼承人王甲、王乙、王丙、王丁並無爭議；但對於在中國大陸上海的兩間房子，王丁認為被繼承人在醫院中已有用「錄影」做了交代，由王丁單獨繼承；但其他三位繼承人王甲、王乙、王丙並不認同。王丁認為醫院的錄影即為父親王董生前的「遺囑」，王甲、王乙、王丙不得否認其效力。

就該問題，中國大陸《民法典》第 1137 條固然規定「錄音錄影遺囑」，但此為「要式行為」，即：「錄音」、「錄影」形式立的遺囑，應當有「兩個以上見證人」在場見證，「遺囑人」和「見證人」應當在「錄音」或「錄影」中記錄其姓名或者肖像以及年、月、日。

中國大陸原來《繼承法》只規定「錄音遺囑」，後由《民法典》訂立時，將之修改為「錄音、錄影」遺囑，即增加「錄影遺囑」做為法定遺囑的形式（註 2）。

筆者特就「錄影遺囑」說明，所謂「錄影遺囑」是立遺囑人表達遺囑內容並用「錄影」的方式記錄而成的遺囑。這種遺囑應當有兩個以上的見證人在場見證，見證人須具備相應的「見證能力」，並且與「遺囑繼承人」、「受遺贈人」無利害關係（註 3），符合要求的見證人須在場見證，參加錄影遺囑製作的全程。

依題示當時王董在醫院口頭交代上海房產，是由繼承人王丁及其妻子李美二人，但這二位見證人依中國大陸《民法典》第 1140 條規定，並不具備見證人的資格，所以王丁如欲以該「錄影內容」主張為「錄影遺囑」，並不符合中國大陸《民法典》所規定的遺囑「方式」，恐因而被其他繼承人主張為「無效」，以上說明供讀者參酌。

註 1：王甲、王乙、王丙、王丁為臺商王董的兒子，依中國大陸《民法典》第 1127 條第（一）項為第一順序的法定繼承人。

註 2：法律出版社法規中心編：《民法典》註釋本，頁 648，2021 年 11 月 1 版 12 刷，法律出版社出版。

註 3：中國大陸《民法典》第 1140 條規定：下列人員不能作為遺囑見證人：（一）無民事行為能力人、限制民事行為能力人以及其他不具備見證能力的人；（二）繼承人、受遺贈人；（三）與繼承人、受遺贈人有利害關係的人。（本文作者李永然現為臺北企業經理協進會理事長、臺商張老師）

中國大陸法院作成的民事調解書，可否在臺灣法院聲請裁定認可及強制執行？

■ 姜志俊

■ 臺商諮詢問題摘要

本人在中國大陸東莞經營製鞋公司，公司所雇用之中國大陸籍員工挪用公司資金人民幣 150 萬元，經公司對他提起民事訴訟，經廣東省東莞市第一人民法院立案後，雙方在法院達成調解，並做成「民事調解書」。不料該員工拒不履行調解內容，並遠嫁為臺灣媳婦，經查其在中國大陸並無任何財產，但在臺灣有銀行存款、汽車及夫妻共有之房屋一棟。請問：我可以拿中國大陸法院作成之民事調解書，向臺灣管轄法院聲請裁定認可及強制執行嗎？如果不可以，有無其他方法可以保障我的權利？

■ 臺商張老師諮詢解答

- 一、按照現行《臺灣地區與大陸地區人民關係條例》第 74 條規定：「在大陸地區作成之民事確定裁判、民事仲裁判斷，不違背臺灣地區公共秩序或善良風俗者，得聲請法院裁定認可。前項經法院裁定認可之裁判或判斷，以給付為內容者，得為執行名義。前二項規定，以在臺灣地區作成之民事確定裁判、民事仲裁判斷，得聲請中國大陸地區法院裁定認可或為執行名義者，始適用之。」由此可見，在中國大陸地區作成之法律文書，必須符合四個條件才可以獲得臺灣管轄法院的裁定認可及強制執行：（一）中國大陸地區作成之法律文書必須是民事確定裁判或者是民事仲裁判斷；（二）該民事確定裁判或民事仲裁判斷必須不違背臺灣地區公共秩序或善良風俗；（三）臺灣地區作成之民事確定裁判或民事仲裁判斷，可以在中國大陸地區法院獲得裁判認可及為執行名義；（四）經臺灣地區法院認可的民事確定裁判或民事仲裁判斷，以給付為內容者，可以作為執行名義而聲請強制執行。
- 二、次按中國大陸最高人民法院於 2015 年 6 月 30 日分別以法釋【2015】13 號、14 號，公布《關於認可和執行臺灣地區民事判決的規定》及《關於認可和執行臺灣地區仲裁裁決的規定》，均自 2015 年 7 月 1 日起施行。依據前者第二條第一項規定：「本規定所稱臺灣地區法院民事判決，包括臺灣地區法院作出的生效民事判決、裁定、和解筆錄、調解筆錄、支付命令等。」此外，第二條第二項規定：「申請認可臺灣地區法院在刑事案件中作出的有關民事損害賠償的生效判決、裁定、和解筆錄的，適用本規定。」又第二條第三項規定：「申請認可由臺灣地區鄉鎮市調解委員會出具並經臺灣地區法院核定，與臺灣地區法院生效的民事判決具有同等效力的調解文書的，參照適用本規定。」依據後者第二條規定：「本規定所稱臺灣地區仲裁裁決是指，有關常設仲裁機構及臨時仲裁庭在臺灣地區，按照臺灣地區仲裁規定就有關商事爭議作出的仲裁裁決，包括仲裁判斷、仲裁和解和仲裁調解。」由此可見，中國大陸最高人民法院上述兩個司法解釋，允許臺灣地區作成之民事確定裁判、民事仲裁判斷得申請中國大陸地區法院裁定認可或為執行名義，因此，在中國大陸地區作成的「民事確定裁判」及「民事仲裁判斷」在不違背臺灣地區公共秩序或善良風俗者，可以聲請臺灣法院裁定認可；經管轄法院裁定認可之裁判或判斷，以給付為內容者，得作為強制執行之執行名義。
- 三、本件申請人提出之中國大陸廣東省東莞市第一人民法院作成之民事調解書，觀其文書名稱及法律性質，並非「民事確定裁判」或「民事仲裁判斷」，不符《臺灣地區與大陸地區人民關係條例》第 74 條第一項規定之要件，此與中國大陸最高人民法院《關於認可和執行臺灣地區民事判決的規定》第二條第一項將民事判決擴大範圍及於「民事判決、裁定、和解筆錄、調解筆錄、支付命令等」大為不同，基於兩岸法域不同，自難比附援引，因此，申請人欲持中國大陸法院作成之民事調解書，其內容雖係給付金錢，但因不符合「民事確定裁判」或「民事仲裁判斷」之條件，因此持向臺灣管轄法院聲請裁定認可，依現行法律規定，尚無法獲得許可及強制執行名義之裁定。此觀法務部 83 年 12 月 22 日（83）法律決字第 27860 號函釋「臺灣地區與中國大陸地區人民關係條例第 74 條所指民事確定裁判，不包括民事調解書在內，及其依據司法院秘書長 83 年 11 月 19 日 83 秘臺廳民三字第 20524 號函，見解均同。
- 四、綜上所述，申請人雖無法以中國大陸地區法院作成之「民事調解書」向臺灣管轄法院聲請裁定認可及強制執行，但是可以檢具相關證據向臺灣管轄法院另行提起民事訴訟請求給付人民幣 150 萬元，惟須特別注意的是，請求權基礎因侵權行為損害賠償、不當得利或違反勞動契約之債務不履行損害賠償，其請求權時效亦有「2 年」或「15 年」的不同。因事涉法律專業及當事人重大利益至鉅，建議申請人委聘合法且有經驗的律師處理，以保障自己的合法權利。（本文作者姜志俊現為翰筭法律事務所主持律師、臺商張老師）

中國大陸地區人民如何申請進入臺灣探親未成年子女？

■ 鄭瑞崙

■ 臺商諮詢問題摘要

臺灣籍甲男與中國大陸籍乙女結婚後，育有一未成年子女丙女。丙女於臺灣出生，為臺灣籍。甲、乙二人於中國大陸協議離婚，約定由甲男取得丙女之單獨親權，乙女僅有探視權，探視時間由甲、乙二人協商。詎料，甲男將丙女帶回臺灣後，即阻斷乙、丙母女之所有聯繫，並阻止乙女來臺探視丙女。請問乙女是否能申請依親居留，或應如何申請進入臺灣探視未成年之丙女？

■ 臺商張老師諮詢解答

- 一、依據中國大陸地區人民在臺灣地區依親居留長期居留或定居許可辦法第 14 條第 2 項第 1 款規定，中國大陸地區配偶申請依親居留原因消失者，不予許可；已許可者，撤銷或廢止其許可。但已許可依親居留，有下列情形之一者，不撤銷或廢止其許可：
 1. 於依親對象死亡且未再婚；2. 於離婚後三十日內與原依親對象再婚；3. 於離婚後對在臺灣地區設有戶籍之未成年親生子女，有扶養事實、行使負擔權利義務或會面交往；4. 因遭受家庭暴力經法院判決離婚，且有在臺灣地區設有戶籍之未成年親生子女；5. 因依親居留許可被廢止而遭強制出境，對在臺灣地區設有戶籍之未成年親生子女造成重大且難以回復損害之虞。
- 二、本題中，乙女與甲男離婚，且未取得在臺設有戶籍的未成年親生子女監護權，喪失依親居留的事由，故無法繼續在臺居留。乙女僅能申請來臺短期探親，依照「中國大陸地區人民申請進入臺灣地區探親或延期照料送件須知」規定，停留期間規定如下：
 1. 父母及繼父母：1-3 個月，每次延期不得逾 3 個月，每年在臺總停留期間不得逾 6 個月；
 2. 子女及其配偶：3 個月，不得申請延期，每年申請來臺次數不得逾 2 次；
 3. 2 親等血親及其配偶：3 個月，不得申請延期，每年申請來臺次數不得逾 2 次；
 4. 3 親等血親及其配偶：1 個月，不得申請延期，每年申請來臺次數不得逾 6 次。
 因乙女為臺灣人民即丙女之父母親，得核給一至三個月停留期間並得申請延期，每次延期不得逾三個月，故乙女每年在臺總停留期間不得逾六個月。
- 三、另，「中國大陸地區人民申請進入臺灣地區探親或延期照料送件須知」規定，乙女應備文件如下等：
 1. 入出臺灣地區申請書；2. 中國大陸地區居民身分證影本；3. 親屬關係證明文件，並經財團法人海峽交流基金會查證、驗證或駐外機構驗證；4. 被探人之臺灣戶口名簿或臺灣身分證；5. 保證書：保證人應出具親自簽名之保證書及保證人國民身分證正、影本（正本驗畢退還）；6. 授權委託書：乙女若是委託其他臺灣人民代為送件者，應附委託書。
- 四、本題中，因丙女係在臺出生且已在臺設籍者，若其在臺戶籍資料之父母欄位載有母親乙女之姓名，且該戶籍資料當中載有母親乙女之其他年籍資料（如生日、統一證號、中國大陸地區身分證號碼等），可資證明乙、丙母女之親屬關係者，得免附 3. 親屬關係證明文件。
- 五、另外，乙女申請入臺，應有臺灣公民作為保證人。保證人需負擔並保證乙女申請入臺之申請事項及入境後之生活。若被保證人後續有依法須強制出境情事，保證人應協助有關機關將被保證人強制出境，並負擔強制出境所需之費用。而乙女以探親申請進入臺灣，其應依下列順序覓保證人資格：
 1. 配偶或直系血親；2. 有能力保證之三親等內親屬；3. 有正當職業之公民，其保證對象每年不得超過 5 人。
 本題中，若乙女在臺並無配偶、直系血親，或有能力保證之三親等內親屬，乙女僅能尋覓有正當職業之公民作為保證人，出具保證人，以申請申請來臺短期探親。（本文作者鄭瑞崙現為瑞瀛兩岸法律事務所所長、臺商張老師）



國人赴陸港澳應注意事項

■ 大陸委員會

一、大陸委員會調升中國大陸及香港澳門旅遊警示為「橙色」燈號，建議國人避免非必要旅行

陸港澳近年持續增（修）相關國安法令，目前已有相當多起國人赴中國大陸遭非法扣押、留置、盤查等情形。近期中共又發布「關於依法懲治『台獨』頑固分子分裂國家、煽動分裂國家犯罪的意見」（以下簡稱「意見」），嚴重威脅國人赴陸港澳之人身安全，政府經整體評估，認為有必要自本（113）年6月27日起提升赴陸港澳旅遊警示為「橙色」，建議國人避免非必要赴陸港澳旅行。

中共自104年迄今陸續增（修）包含「國家安全法」、「境外非政府組織境內活動管理法」、「網路安全法」、「反間諜安全防範工作規定」、「公民舉報危害國家安全行為獎勵辦法」、「反間諜法」、「愛國主義教育法」、「保守國家秘密法」、「國家安全機關行政執法程序規定」和「國家安全機關辦理刑事案件程序規定」；香港陸續實施「中華人民共和國香港特別行政區維護國家安全法」、「維護國家安全條例」；澳門亦修訂「維護國家安全法」。我方一再呼籲中共應避免阻礙兩岸良性互動，製造兩岸人員往來障礙，惜中共仍一意孤行且變本加厲，於6月21日發布「意見」，進一步提高國人赴陸港澳之人身安全風險。

陸委會再度提醒國人，應慎思赴陸港澳之必要性，並強烈建議國人非必要宜避免進入陸港澳。如確有赴陸港澳需求，建議應避免觸及或討論敏感議題及事務、拍攝港口、機場、軍事演習場所、攜帶政治、歷史、宗教等書籍，相關資訊可參考陸委會網站「容易觸犯中共國安罪嫌之行為態樣」、「香港涉嫌國安案件之行為態樣」、「對有需要前往大陸國人幾點提醒與建議」與「國人前往或過境香港或澳門幾項提醒與建議」等內容，審慎評估赴陸港澳之人身安全風險。

二、近日傳出多起國人到香港旅遊遭搜查案例，

陸委會提醒國人留意當地法規，隨身攜帶證件，急難可聯繫駐港澳辦事處，行前並至動態系統登錄，讓出遊多一份安心與保障

近期傳出多起國人在香港街頭、地鐵遭港警盤查，要求出示證件及翻查隨身包包之案例，依照港澳當地法令規定，警務人員在任何時地發現行為可疑人士時，可以防止、偵察或調查罪行之目的，截停並要求該人士出示身分證明文件供查閱，如合理懷疑有犯罪之虞時，更可進行搜查，如未能出示身分證明文件或配合搜查，即有可能構成違法。陸委會提醒國人留意港澳情勢及可能風險，在港澳應隨身攜帶護照、港簽等身分證件，及避免誤觸當地法規禁令，如遇急難事件，可聯繫陸委會駐港澳辦事處尋求協助。

為強化國人安全保障，陸委會官網已設置「陸港澳緊急服務資訊與旅遊警示專區」，提供「前往或過境港澳注意事項」相關資訊，提醒國人港澳法令對於入出境可以攜帶的物品項目之規範不同，切勿攜帶瓦斯噴霧器、電擊棒、伸縮警棍等違禁品。同時因應香港「維護國家安全條例」及「港版國安法」之實施，赴港澳風險升高，陸委會持續觀察相關執法情形，於官網揭露相關案例資訊，提醒國人留意可能引發的人身安全風險及應注意之事項，審慎以對。陸委會並建議國人前往港澳前，可多瀏覽官網資訊，行前至「國人赴陸港澳動態登錄系統」登錄個人資料及聯繫方式，以利政府必要時可即時提供協助。

倘在陸港澳遭遇相關問題，可撥打海基會緊急服務專線（+886-2-25339995）；陸委會駐港澳辦事處設有24小時緊急聯絡電話；如果赴香港國人或台商、台灣鄉親在香港遭遇問題，可撥打本會香港辦事處（駐地名稱：台北經濟文化辦事處）急難救助電話（852-61439012）；赴澳門國人或台商、台灣鄉親在澳門遭遇問題，可撥打本會澳門辦事處（駐地名稱：台北經濟文化辦事處）急難救助電話（853-66872557）。

兩岸經濟交流統計速報

113年5月份

大陸委員會經濟處製表
民國113年6月26日

項 目	當月統計數	當年累計數	歷年累計數	資料來源
兩岸貿易(億美元)(註1)	113年5月	113年1-5月	81年~113年5月	
貿易總額	145.1 (6.6%)	682.8 (6.4%)	26,840.0	財政部統計處
對中國大陸出口	80.5 (4.2%)	379.9 (3.1%)	16,885.7	
自中國大陸進口	64.6 (9.8%)	302.9 (10.8%)	9,954.3	
出(入)超	15.9 (-13.8%)	77.0 (-19.0%)	6,931.5	
兩岸(含港)貿易(億美元)	113年5月	113年1-5月	81年~113年5月	
貿易總額	186.2 (-0.9%)	882.3 (0.5%)	39,143.4	財政部統計處
對中國大陸(含港)出口	120.6 (-5.3%)	573.7 (-4.1%)	28,642.4	
自中國大陸(含港)進口	65.6 (8.5%)	308.6 (10.2%)	10,501.0	
出(入)超	55.0 (-17.8%)	265.2 (-16.6%)	18,141.4	
企業赴中國大陸投資	113年5月	113年1-5月	80年~113年5月	經濟部投資審議委員會
投資件數	31 (-8.8%)	125 (-19.4%)	45,648	
投資金額(億美元)(註2、註3)	1.9 (-68.8%)	12.7 (-15.7%)	2,076.4	
參考數據：中國大陸方面發布(註4)	111年1-11月	112年1-11月	截至111年11月	
投資項目(個)數	5,470	6,936 (26.8%)	129,251	
實際利用金額(億美元)	19.2	26.9 (39.9%)	732.6	中國大陸「商務部」
兩岸人員往來	113年3月	113年1-3月	90年~113年3月	交通部觀光署
赴中國大陸旅遊人數(萬人)(註5)	21.8 (216.6%)	61.1 (284.9%)	4,062.6	
中國大陸人民來臺人數(萬人)	113年5月	113年1-5月	76年~113年5月	內政部移民署
	2.9 (123.2%)	15.2 (173.2%)	3,203.0	

註：1. 依上表兩岸貿易金額，113年1-5月臺灣對中國大陸貿易占我外貿總額比重20.2%；其中，出口占我總出口比重20.5%，進口占我總進口比重19.7%。有關兩岸貿易貿易估算，配合經濟部國際貿易局自100年8月起，不再發布以估算方式統計的兩岸貿易貿易統計，自101年1月起按財政部每月發布之「海關進出口貿易統計月報」統計。財政部自105年起由廣義特殊貿易貿易制度改採一般貿易貿易制度，新制資料追溯(推估)至90年；另108年9月19日發布，配合聯合國「國際商品貿易統計」相關規範，追溯自90年1月起修正資料。

2. 自107年6月起，經濟部投資統計均含備辦案件。

3. 依經濟部統計，截至113年5月底止，企業赴中國大陸投資占我對外投資總額比重為49.25%。

4. 中國大陸自2019年起僅公布年資料，2022、2023年僅公布1-11月數據，因數據缺漏無法計算總和。

5. 中國大陸僅公布至2019年數據，爰自113年5月起改公布交通部觀光署數據。

兩岸重要經濟指標統計速報

113年5月份

大陸委員會經濟處製表
民國113年6月26日

項 目	臺灣 113年1-3月	中國大陸 113年1-3月	備註
國內生產毛額(GDP)	60,604.90 (億元新臺幣) 1,927.02 (億美元)	296,299.5 (億元人民幣) 41,761.7 (億美元) *	* 註2
經濟成長率	6.56%	5.3%	
物價(年增率)	113年5月	113年5月	113年1-5月
消費者物價(CPI)	2.24%	0.3%	0.1%
生產者物價/出廠價格(PPI)*	2.73%	-1.4%	-2.4%
對外貿易(億美元)	113年5月	113年5月	113年1-5月
貿易總額	686.6 (2.1%)	3,388.2 (6.3%)	24,643.2 (2.8%)
出口	373.6 (3.5%)	1,851.3 (9.1%)	14,007.6 (2.7%)
進口	313.1 (0.6%)	1,536.9 (3.2%)	10,635.6 (2.9%)
出(入)超	60.5 (21.6%)	314.4 (51.4%)	3,372.1 -
核准外人投資	113年1-5月	113年1-5月	68年~113年5月
件數	908 (-3.2%)	69,983	-
金額(億美元)	31.0 (-27.4%)	2,224.1	-
項目(個)數	-	-	21,764 (17.4%)
實際利用金額(億美元)	-	-	580.7 (-31.2%)
(億人民幣)	-	-	4,125.1 (-28.2%)
外匯存底(億美元)	113年5月底	113年5月底	113年5月底
國庫券(期末數)	5,728.03	32,320.39	32,320.39
新臺幣兌1美元	32.420	-	-
人民幣兌1美元	-	7.1088	7.1088

註1：()係指較上年同期增減比率。

註2：以113年5月人民幣兌美元匯率(期末數7.0950)估算。

註3：配合行政院主計總處公布PPI，並與國際間接統計，自111年1月份起追溯起，改以PPI替代WPI與RPI，俾利各界使用。

註4：有關貿易統計編製部分，財政部自105年起由廣義特殊貿易貿易制度改採一般貿易貿易制度，新制資料追溯(推估)至90年。

另108年9月19日發布，配合聯合國「國際商品貿易統計」相關規範，追溯自90年1月起修正資料。

另110年起，中國大陸1月份貿易統計資料，併同於2月份資料公布。

註5：中國大陸商務部未公布核准外人投資之累計投資金額，112年9月起亦未公布以美元計價之當期外資實際利用金額，此處之累計數係依2023年中國統計年報已公布08-11月之數據，再合計112年以後以人民幣換算之金額代替。

資料來源：1. 臺灣方面統計：(1)行政院主計總處(2)財政部統計處(3)經濟部投資審議委員會

2. 中國大陸方面統計：(1)中國大陸「國家統計局」(2)中國大陸「海關總署」

(3)中國大陸「商務部」(4)中國大陸人民銀行



中國大陸最近法規動態摘要

■ 姜志俊輯錄

行政法規

● 公平競爭審查條例

中國大陸國務院於 2024 年 6 月 6 日公佈，共 5 章 27 條條文，自同年 8 月 1 日起施行，其主要內容如下：

- 一、適用範圍：起草涉及經營者經濟活動的法律、行政法規、地方性法規、規章、規範性文件以及具體政策措施（以下統稱政策措施），行政機關和法律、法規授權的具有管理公共事務職能的組織（以下統稱起草單位）應當依照本條例規定開展公平競爭審查。
- 二、審查標準：起草單位起草的政策措施，不得含有限制或者變相限制市場準入和退出的內容，不得含有限制商品、要素自由流動的內容，沒有法律、行政法規依據或者未經國務院批准，不得含有影響生產經營成本的內容，不得含有影響生產經營行為的內容。
- 三、審查機制：開展公平競爭審查，應當聽取有關經營者、行業協會商會等利害關係人關於公平競爭影響的意見；涉及社會公共利益的，應當聽取社會公眾意見。
- 四、不得出台：政策措施未經公平競爭審查，或者今公平競爭審查認為違反本條例第 8 條至第 11 條規定且不符合第 12 條規定情形的，不得出台。
- 五、保密規定：有關部門和單位、個人對在公平競爭審查過程中知悉的國家秘密、商業秘密和個人隱私，應當依法予以保密。

部門規章

● 網絡暴力信息治理規定

中國大陸國家互聯網信息辦公室 2023 年第 28 次室務會議審議通過，並經公安部、文化和旅游部、國家廣播電視總局同意，於 2024 年 6 月 12 日公佈，共 7 章 34 條，自 2024 年 8 月 1 日起施行，其主要內容如下：

- 一、網絡暴力信息：本規定所稱網絡暴力信息，是指通過網絡以文本、圖像、音頻、視頻等形式對個人集中發佈的，含有侮辱謾罵、造謠誹謗、煽動仇恨、威逼脅迫、侵犯隱私，以及影響身心健康的指責嘲諷、貶低歧視等內容的違法和不良信息。
- 二、管理者主體責任：網絡信息服務提供者應當履行網絡信息內容管理主體責任，建立完善網絡暴力信息治理機制，健全用戶註冊、帳號管理、個人信息保護、信息發佈審核、監測預警、識別處置等制度。
- 三、禁止實施行為：任何組織和個人不得利用網絡暴力事件實施蹭炒熱度、推廣引流等營銷炒作行為，不得通過批量註冊或者操縱用戶帳號等形式組織製作、複製、發佈、傳播網絡暴力信息。

四、健全用戶帳戶管理：網絡信息服務提供者應當建立健全用戶帳號信用管理體系，將涉網絡暴力信息違法違規情形記入用戶信用記錄，依法依約降低帳號信用等級或者列入黑名單，並據以限制帳號功能或者停止提供相關服務。

五、論壇社區和群組的管理：網絡信息服務提供者應當加強對網絡論壇社區和網絡群組的管理，禁止用戶在版塊、詞條、超話、群組等環節製作、複製、發佈、傳播網絡暴力信息，禁止以匿名投稿、隔空喊話等方式創建含有網絡暴力信息的論壇社區和群組賬號。

地方性法規

● 北京市外商投資條例

中國大陸北京市屆人民代表大會常務委員會於 2024 年 5 月 31 日通過，同年 6 月 6 日公佈，共 7 章 44 條，自同年 7 月 1 日起施行，其主要內容如下：

- 一、投資促進：外商投資企業依法平等適用國家和本事支持企業發展的各项政策，不得針對外商投資企業制定、實施或者變相實施歧視性政策措施。市、區人民政府及其有關部門可以根據法律、行政法規、本是地方性法規的規定，在法定權限內制定費用減免、用地指標保障、人才引進保障、公共服務提供、招商引資獎勵等外商投資促進政策措施。
- 二、投資保護：外國投資者在本市的出資、利潤、資本收益、資產處置所得、知識產權許可使用費、依法獲得的補償或者賠償、清算所得等，可以依法以人民幣或者外匯自由匯入、匯出。外商投資企業外籍職工和香港、澳門、台灣職工的工資收入和其他合法收入，可以依法自由匯出，可以按照國家規定適用經常項目下外匯業務便利化措施。
- 三、糾紛解決：本市建立健全調解、仲裁、行政裁決、行政覆議、訴訟等有機銜接、相互協調的多元化糾紛解決機制，外國投資者外商投資企業提供高效、便捷的糾紛解決途徑。本市鼓勵國際商事調解組織設立辦事機構，鼓勵境外仲裁機構設立業務機構，開展國際商事、投資等領域仲裁業務。
- 四、投資服務：本市按照政府主導、多方參與的原則，建立健全外商投資服務體系，並引導專業機構、商會、協會、企業等主體參與外商投資服務工作。
- 五、投資管理：外商投資應當符合本市產業政策，需要辦理投資項目核准、備案的，應當按照有關規定向相關部門申請。本市依法實施外商投資訊息報告制度，並依法實施外商投資安全審查制度。（本文作者姜志俊現為翰笙法律事務所主持律師、臺商張老師）