



■所址：116台北市文山區羅斯福路6段142巷11號 ■電話：02-89310462 ■網址：http://www.mofti.gov.tw ■中華郵政台北誌字第六四九號執照登記為雜誌交寄 ■印刷：炬暉企業有限公司 ■2917-5830

95年新春記者會部長談話

財政部秘書室 / 科長 張國賢提供



財政部林部長於1月3日上午舉行「95年新春記者會」，林部長除了向媒體記者拜個早年，也對過去一年來的工作做一檢視與回顧，並對新年的工作目標提出規劃與展望，希望財政部的各項業務在新聞界的支持與指教之下更為精進、更為落實。

林部長首先表示：回顧過去一年(94年)來的工作成效，在財政收支方面已具初步成果，例如：94年度中央政府總預算稅課收入執行，截至11月底止，累計實徵數為新台幣(下同)1兆0,147億元，預算達成率107.6%，較上年度同期累計實收數8千643億元，增加1千504億元，預估全年度實際執行數可較預算數超徵1千131億元左右，政府財政困難的現象已獲得具體改善；另在稅制改革方面，我們順利推動通過「所得基本稅額條例」，適度擴大稅基並促進租稅公平，為稅制改革立下重要的里程碑。其他例如在建立移轉訂價查核制度、規範員工認股權課稅、技術入股課稅及信託課稅問題，以及簡化通關作業程序、提升國有土地利用效益...等等方面，也都獲得良好的成績。

另財政部自95年元月份起實施的重要新措施有：

- 一、推動本部所屬公營金融事業建立獨立董監事制度，強化公營事業公司治理機制。
- 二、實施進口酒類查驗制度，提升民眾飲酒安全。

- 三、實施所得稅最低稅負制度，促進稅負公平合理。
- 四、營利事業於辦理94年度所得稅結算申報時，應揭露關係人及關係人交易資料，並備妥移轉訂價報告。
- 五、調高95年度綜合所得稅之免稅額及各項扣除額，減輕納稅人租稅負擔。
- 六、調高遺產稅及贈與稅之免稅額、扣除額及課稅級距金額。
- 七、實施期貨交易稅條例第1條、第2條修正案，分別規定各類期貨之課稅基礎及稅率區間。
- 八、實施利用晶片金融卡透過網際網路轉帳繳納稅款作業。
- 九、實施報關業跨關區報關業務，建構無障礙通關環境。
- 十、小汽車及其底盤實施關稅配額之核配方式改按貨物先到先配方式電腦控管。
- 十一、入出境旅客攜帶外幣等值達新台幣150萬元以上者須填報登記。
- 十二、開始執行林班地以外未登記之國有土地測量登記。

此外，財政部亦說明95年即將陸續推動的重點工作為：

- 一、加速推動財政改革方案，健全國庫管理。推動「公共債務法」及「公庫法」修正案，以因應各級政府施政及財政改革之推動；另廣續推動公債發行時程規律化政策，且明確規劃各種年期公債發行頻率，以有效建構市場債券殖利率曲線。

- 二、廣續健全稅制及強化稅政，以建構公平合理稅制，提升服務品質。另研議改革銷售稅制；並研修「遺產及贈與稅法」，適度調降遺產稅與贈與稅最高級距稅率，研擬建立「終生財富移轉制」之可行性。
 - 三、建構無紙化、無障礙通關環境，並簡化通關程序，提升通關效率。全面檢討不合時宜之關務行政規章，並通盤檢討修正「海關緝私條例」；另加強與更多國家或地區簽署關務合作協定或備忘錄及貨品暫准通關證協定。
 - 四、提升國家資產運用效率，增裕國庫收入。廣續辦理國有公用建築用地清理；實施委託便利超商代收租金及使用補償金，另並加強辦理國有非公用土地之出售、出租、委託經營業務；及籌建中央合署辦公大樓，解決中央機關無辦公廳舍或辦公廳舍不足的問題。
- 最後，林部長表示將繼續做好各項興革的工作；同時也希望各位記者朋友繼續給予我們支持，並對於本部的各項施政績效及財稅改革的情形多多報導。



行政院人事行政局局長 張俊彥

財政部94年人力資源發展共識營 行政院人事行政局張局長俊彥專題演講

「學習型組織的建構與經營」重點摘要

各位財政部的夥伴，大家好：
很高興今天有機會來參加「財政部94年人力資源發展共識營」。人力資源是一個組織最珍貴的資產之一，也是決定一個組織能不能繼續發展、成長、茁壯的關鍵因素；非常高興看到貴部將人力資源的發展看成是整個組織都該關心的問題，讓各單位的主管、參事、所屬各機關（構）首長或副首長以及相關人事主管，一起來參加今天的共識營，在此個人要向貴部如此支持人力資源發展表示感謝。

貴部依行政院93年2月2日函頒「型塑學習型政府行動方案」推動組織學習，成效良好，也一直是本局辦理組織學習相關研討會時的標竿機關之一，今天我就以「學習型組織的建構與經營」為題目，來和大家探討組織學習的概念與實務。
今天的簡報，大綱包括如下：
(1) 前言：大環境的演變
(2) 概念篇：組織學習之概念
(3) 方法篇：如何建立學習型組織

- (4) 實務篇：個案及實例應用
- (5) 結語
Intel 的總裁說：
「我們現在處在一個10倍數的時代裡。」這時代中的兩個特色就是「變動」及「不確定」，所以有人說：在這個時代中，唯一確定的事就是「不確定」，唯一不變的真理就是「變」。



(接第一版)

以下幾張圖片，讓我們一起來感受大環境的改變：

圖片中的船代表「組織」，組織就如同駛向目的地的「船」一樣，必須達成它的任務，達到它的目的地。圖片1—風平浪靜，沒有激烈競爭和挑戰的時候，人人可以輕易掌握，這兩個人主導的這條船可以很輕易地到達目的地；組織漸漸龐大，外在一點點的小波浪，一點點的小挑戰，只要同心協力，稍加控制，還可順利達成目標（圖片2）；當組織規模更大及外在挑戰更激烈時，像這張圖片（圖片3）波濤洶湧，措手不及的時候，團隊不但需要團結一心、目標一致，更要找出策略和方法來共度難關，創造佳績。身處10倍速的時代中，我們千萬不要忽略大環境的變動速度，稍不留意就會被淘汰。

物種進化的最佳生存法則—適者生存，不是最大、最強、最能生存下來，而是最能適應的才能存活。面對進步快速的環境，適應它最好的方法就是「學習」；因為學習是獲取知識保有優勢的不二法門；學習也是為未來的機會做準備、為未來的問題作防備的最佳方法。

接著，我們從人類謀生活動的型態來體會一下大環境及時代的改變：

18世紀中葉以前，人類以農業謀生最重要的生產要素就是土地、勞力；到了瓦特發明蒸汽機以後，人類歷史走進工業經濟時代，最重要的生產要素就是：機器設備、原料、資金、勞力等；21世紀，人類文明快速進步，知識成為最重要的生產要素。在知識經濟時代中，無形資產取代了有形資產，看不見的才最有價值，知識雖然看不見，但會在人的身上具體化，因為知識存在人的腦袋裡，擁有知識的人就有機會一夕致富。

全世界最有錢的男人之一比爾蓋茲，沒有土地、沒有工廠、也沒有大量的勞工，只帶著幾個工作伙伴在一間小小破破的辦公室進行研發，靠微軟致富；全世界最有錢的女人之一「哈利波特」的作者羅琳，一個單親媽媽一邊照顧小孩，一邊完成她的巨著「哈利波特」，大受歡迎，名利雙收。他們都是靠腦袋裡的創意來致富的，因此有人說：「在知識經濟時代裡，腦袋就是錢袋，知識就是現金。」

知識經濟時代的競爭特色就是「拼腦力，比創意」，創意需要知識，知識來自學習，所以我們每一個人都應終身學習，不學習就沒有競爭力，就會被淘汰。我們不但要學習，而且還要比對手學得快「One step ahead」，只要比對手快一步，強一著，就是贏家。

接下來為各位介紹組織學習的概念之前，我想以一個簡單的故事來做比喻。我最近讀到一篇動物學家的文章，其中講到兩種完全不同典型的鳥類性格，很有意思。

知更鳥是獨行俠的性格，習慣上獨來獨往，個性高傲而不願與同儕親近。科學家實驗，如果有一隻知更鳥學會了如何啄開瓶蓋而喝到牛奶，它通常不會與其他同伴分享，當然也不會將這個技巧傳授給其他夥伴。所以，這個技巧在它死亡後就斷絕了。

而藍山雀在性格上就跟知更鳥完全相反。藍山雀的生性喜好群居，同伴之間互動情形良好，而且也會彼此觀察學習。當科學家進行同樣的實驗時，他們發現，如果一隻藍山雀學得了啄開蓋子喝牛奶的技巧，沒多久，整個族群也都學會了，甚至可以代代相傳下去。

從以上分析，我們可以瞭解到知更鳥是屬於封閉式的個人學習（獨善其身）；而藍山雀透過分享交流促進集體成長，則是擴散式的組織學習（兼善天下）。所以，學習型組織就是要把知更鳥變成藍山雀，也就是要把獨善其身的個人學習變成兼善天下的組織學習。

接下來，我想從幾個方面來談談組織學習的概念。

一、組織學習VS.學習型組織

在討論學習型組織前，我想先釐清一個觀念：「組織學習」VS.「學習型組織」。事實上這兩者為不盡相同的概念，當討論「學習型組織」時，我們應將重點放在「WHAT」；當討論「組織學習」時，應將重點放在「HOW」。

此外，「組織學習」與「學習型組織」應是一組因與果的關係，藉由「組織學習」的各種學習行為，我們才得以成爲一個「學習型組織」。最重要的，組織學習不只是一種型式上的學習，而是要強調學習的結果，學習的結果必須留下紀錄，這個學習紀錄是要回饋給組織的，以做為修正標準作業程序、技術文件、法令規範的依據，也就是說學習要與日常業務結合，來提升業務績效。因此，「組織學習」是組織為了成爲「學習型組織」而採用的一種學習方法和程序。

二、學習型組織VS.教導型組織

各位也許聽過坊間有一本書「教導型組織」，係密西根大學商學院教授提區(Noel M. Tichy) 研究奇異公司成功致勝的原因所提出來的研究成果。提區教授認為「教導型組織」是達成超高速轉型及超高度成長的兩條致勝之道。他在「教導型組織」一書中推舉奇異公司執行長威爾許為成功教導型組織的領導者。例如，威爾許將奇異公司1萬5千名資深主管列為「黑帶」講師，他們以2年的時間教導公司30萬名員工，如何創造新知識和新產品、精簡作業流程及加強品管。接著，員工也提供回饋教導「黑帶高手」。威爾許並規定每位主管，必須定期每季參加主管訓練中心安排的教導與學習相關會議，俾高階管理團隊成員藉此機會相互教導，彼此學習。

事實上，「學習」與「教導」是一體兩面的事，從學習者的角度來講是「學習」，從施教者的角度來講是「教導」，所以，不論是「學習型組織」或「教導型組織」，都是在推動組織學習；也都共同強調「領導人」的重要性，因為推動組織學習，需要領導者的投入、支持與承諾。因此，「學習型組織」強調領導人是「願景的僕人」—領導人要用共同願景來凝聚大家的向心力，並用共同願景來為組織學習凝聚焦點與能量；「教導型組織」強調領導人是「諄諄善誘的良師」—領導人必須教導員工懂得分享專業新知，形成「善」的教導循環，來促進集體成長。

三、相關名詞解析—組織學習、學習型組織、知識管理、智慧資本

如前述，組織學習是一種用來建構學習型組織的重要方法；學習型組織會將學習的結果回饋給組織，並形成知識管理系統，促使個人與組織同步成長，因而提升集體的智慧資本。根據人力資本理論，員工擁有技術、知識及能力愈高，愈能為公司創造經濟價值。這也是我們為什麼要推動組織學習，型塑學習型政府的原因，就是要

提升整體公務人力素質；因為公務員是國家政策的規劃者、執行者，公務人力的素質直接影響到施政品質與國家競爭力。

四、五項修練的內涵

談到學習型組織，就會提到五項修練；西元1990年彼得·聖吉(Peter Senge)出版《第五項修練：學習型組織的藝術與實務》(The Fifth Discipline: The art and practice of the learning organization)一書後，掀起了全球的學習革命，從政府部門到私營企業都紛紛推行五項修練，期盼能使組織脫胎換骨、再創佳績。許多實例證明，凡是建構學習型組織的企業，都能在激烈的全球競爭中，始終保有持久的優勢。

彼得·聖吉本人對學習型組織的解釋是：「一種組織，持續地擴充能力以創造未來。」以下為各位介紹五項修練的內涵包括：系統思考、自我超越、改善心智模式、建立共同願景、團隊學習這5項修練。

1. 系統思考 —

它是五項修練的核心，如果沒有系統思考，各項學習修練到了實踐階段就失去了整合的誘因與方法。所謂系統思考就是見樹又見林，看見問題全貌的思考。彼得·聖吉認為人類群體生活的危機在於片段而局部的思考模式，以及經由此種思考模式製造的問題。這種思考模式處理問題的方法是「頭痛醫頭，腳痛醫腳」，卻不去真正瞭解病因，所以，面對問題我們要運用系統思考，全方位的、客觀的去釐清複雜，找出真正的因果關係，以對症下藥。

2. 自我超越 —

是學習型組織的精神基礎，這是個人願意自我挑戰、發揮潛能以達成自我實現的修練。個人經由自我瞭解、評估理想與現況間的差距，並顧及客觀事實，以保持創造性張力來提升自我能力，故自我超越是一種突破極限的自我實現。自我實現最好的方法就是終身學習，從學習中去開發潛能，從學習中去成就自我。

3. 改善心智模式 —

心智模式，就是主導我們外顯行為的一種內在想法，它根深蒂固的存在我們的心中，自己不易察覺，當有人挑戰我們的想法時，我們會盡力的去自我防衛，這也是人際間常有衝突的原因。彼得·聖吉認為要改善心智模式要修練「探詢」及「反思」的技巧，人只要不斷地反省和修正，就有助於改善心智模式，將自己真實而溫和的呈現出來，不需要自我防衛。

4. 建立共同願景 —

願景，是未來美好的圖像，是未來理想的藍圖。共同願景則是大家共同希望的未來景象。願景要經由「型塑的過程」不斷的溝通、內化而產生的承諾(Commitment)，它能幫助培養成員主動而真誠的奉獻和投入，讓大家心中有共同渴望實現的目標。所以在「第五項修練」一書中提



(續第三版)



(接第二版)

到，偉大的願景一旦出現，大家就會捨棄瑣碎的事，集中意志，全力以赴。

5. 團隊學習

團隊學習從「深度匯談」和「討論」開始，使團隊成員勇於攤出心中的假設，真正進入一起思考、一起學習、一起操練。彼得·聖吉說：「一個傑出的交響樂團，必須經過不斷的排練，才会有精彩的演出；一個成功的團隊也必須要經過好幾十次的練習，才能出賽。」所以，團隊學習就是要學習共同合作、整體行動搭配、及如何運用集體智慧解決問題，以提升團隊的整體績效。

從以上的說明，我們可以歸納出，要建立學習型組織，需要培養系統思考來看待問題，組織內的成員要有自我超越的決心，要改善心智模式，大家建立共同願景，一起學習如何共同合作與整體行動搭配。

當此五項修練逐漸聚合，便能釋放出組織中潛藏的巨大能量，促進個人與組織同步成長。

所以，學習型組織不僅是組織進化的工具，也是提升組織智慧資本的重要方法。我們也可以說學習型組織就是智慧型組織，它當然也是高績效組織。

接下來，為了讓各位對五項修練的應用更瞭解，在這裡以一個小故事「比狼學得快」來跟各位做更清楚、生動的說明：狼吃羊是天經地義的事，從古到今都是這樣。甚至羊群的老祖宗也是這樣告誡後生晚輩的：「身為羊就天生註定是要被狼吃掉的，這是我們的宿命！」

故事發生在一個水草豐富的山坡地，有一群羊在那裡生活著，羊群活動的地方，有好幾英哩長，用尖刺的鐵絲網圍著。但不管怎樣，狼還是進得來！

有一天，有一隻愛思考的小羊說：「我有一個夢想，希望不再有羊被狼吃掉！」牠把這個夢想跟其他的羊朋友們分享，大多數的羊都有了共同的願望。於是他們開始聚在一起共同思考這個問題，而且為了改變現狀，決定成為「學習型羊群」，目的就是要解決牠們共同渴望改善的問題。

突然有羊發現：「也許狼不是跳過護欄進來的，如果狼是跳過護欄進來，應該天天來才對，為什麼只是偶爾來呢？」因為這個發現鼓舞了大家繼續去發現事實和尋找答案，於是大家開始蒐集與狼有關的資料、數據。

當討論「與狼有關的傷亡」時間點時，又發現：「為何傷亡總在炎熱和乾燥的期間，而在大雨時減少？」愈來愈多的發現，使羊群精神大振，也帶來了希望。

一天，一隻羊上氣不接下氣地跑到大家聚會的地方，興高采烈地喊道：「大家快跟我來！」牠們來到護欄邊，一條小溪經過的地方，看到一小團羊毛掛在鐵絲網上。這隻羊說：「我四處找答案，發現了這個，但不知道是什麼意思？」其中一隻年紀比較大，看起來很有智慧的羊說：「我懂了！狼是從下面鑽進來的！乾旱的時候，護欄下沒有水，狼就從下面爬進來。」一隻看起來很精明的小羊拍著手說：「那表示狼不會游泳！只要河道裡有水，狼就進不來了！」

一隻眯眯眼的小羊說：「話雖如此，但是我們無法控制天空下不下雨，我們還是受制於狼和

天氣呀！我們還是沒辦法阻擋狼的入侵呀！」

大家議論紛紛後，陷入一片沉思。幾分鐘後，先前那隻智慧老羊說道：「唉！我想我們又找錯問題了！我們雖然不能控制天氣，但我們可以控制水量啊！」

「對！大家別呆在那裡，快來幫忙吧！」

於是牠們通力合作，一起用鼻子去頂石頭，將河道堆滿，只留下一條細小的出口，河道變窄了，水量被控制住了！

幾天之後，羊群建好了一個美麗的池塘，牠們可以在這裡聚會、喝水和遊戲。最棒的是「不再有狼進來，不再有羊不見了！」

故事講完了，各位不妨就這以下幾個問題來思考，您會對組織學習或五項修練更瞭解透澈。

改善心智模式 改善前後，想法及行為有何不同？

—— 改變老祖宗的宿命觀。

共同願景 何時發生？如何型塑？有何改變？

—— 從一隻小羊的夢想開始。

自我超越 為何要自我超越？超越了什麼？

—— 超越了每天吃草、曬太陽的日子，努力去學習、找答案、解決問題。

系統思考 察覺了什麼？如何釐清因果關係？

—— 不斷地釐清問題，找出因果關係。

團隊學習 如何進行？學到什麼？解決了什麼問題？

—— 大家定期聚在一起，把自己發現的資料、數據、事實等提出來分享和討論，終至解決了問題，達成了共同願景。

從以上幾個小故事，相信各位對組織學習已經有了一些概念，接下來各位也許會問，組織學習到底要如何推動？要怎樣做才能建構組織成爲一個學習型組織呢？

談到組織學習與學習型組織，我國政府已先後訂頒「政府再造綱領」、「建構完整公務人力資源發展體系，型塑學習型政府方案」及「型塑學習型政府行動方案」，並通函各機關實施。在「型塑學習型政府行動方案作業手冊」裡面，有很多推動組織學習的步驟和方法，很實用，各位可至本局全球資訊網 Down Load 下來參考運用。

前面我曾特別提到，包括彼得·聖吉本人也認爲五項修練是一種理念，理念是形而上的東西，要落實到日常工作中，最好的方法就是把它轉化成標準作業程序(SOP)，按步驟、走流程，每天不斷的做，去執行它。目前中央部會已有80%的機關依「型塑學習型政府行動方案」執行，以下謹就本局在實務上搜集到許多機關推動組織學習的案例，歸納出推動步驟、實施方法及如何評量成效與運用等，供大家參考：

一、推動步驟：

包括7項工作：1.機關首長的支持與承諾；2.導入組織學習的概念；3.設置組織學習推動團隊4.型塑共同願景；5.評斷組織學習障礙；6.訂定組織學習計畫；7.建構組織學習機制。其中，最重要，也是第一個要做的工作是爭取首長的支持與承諾，首長不僅要宣示建立學習型組織，同時更要親自參與及投入，並創造及強化各種學習機會，換言之，領導階層的支持與投入的程度，是建構學習型組織成功與否最重要的關鍵因素。

二、實施方法：

包括：1.落實五項修練；2.強化知識管理；3.採行有效學習方式。

彼得·聖吉提出以五項修練來培養學習型組織的三項核心能力。他指出透過自我超越與建立共同願景，有助於激發熱情，進而產生真誠的奉獻，全力以赴，實現共同願景。經由改善心智模式及團隊學習的修練，能夠培養探詢、反思的技巧，使我們不必自我防衛，真正的產生共識及默契，並集合眾人的智慧，產出卓越的績效。系統思考使我們更清楚有效看清事情的變化，釐清複雜，以整體觀來處理問題。當組織裡的每個人都做到了五項修練，個人與組織便能同步成長，一起「共好」；而當共同願景實現的時候，大家等於就是在「共享」美好的修練成果了。

實施方法之二是「強化知識管理」。所謂知識管理可以一個公式來做說明： $KM=(P+K)^S$ ，這個公式表達的是：「知識管理的架構乃是透過科技將人與知識充分結合，而在分享的組織文化下達到乘數的效果。」換句話說，知識管理就是有計劃地將所有成員腦袋裡的知識透過網路串聯起來，並且善用網路上的各種資訊，快速、有效的處理日常業務，及應變緊急突發事務。

再來是「採行有效的學習方式」。由組織學習的2大來源（親身體驗或借鏡他人）及組織學習的2大方向（開發新領域或善用既有機會），可構成4種不同的學習方式，即實驗學習、提升能力、標竿學習及不斷改良等4種學習方式。

三、評量成效與運用：

包括過程評估、結果評估及其運用等。

接下來在實務篇方面，有關本局願景型塑經過及人力資源管理策略運用等，因受限於時間因素，請各位自行參閱書面簡報。最後，我想以一張中華民國組織學習協會今年9月初在維也納參加組織學習國際研討會的一張海報「型塑學習型組織整體觀」爲各位再整理、歸納學習型組織的觀念。此圖的底座是一片綠色草園代表我們共同的家園，政府本身就是一個大家庭，在此大家庭下，我們大家一起來進行五項修練。就領導人而言，他是最重要的帶動者，要以道德來領導，以身作則，領導人必須全心投入帶動正向的組織文化，讓大家在共同願景下，不斷自我超越、改善心智模式、系統思考，團隊學習解決問題，提升績效，實現共同願景，所以說領導人是願景的僕人，而大家都是共同願景的追隨者與實現者。學習型組織同時會將學習的成果、成功的案例保存起來，儲存到組織的記憶庫中（知識管理系統），以利經驗傳承及持續不斷改善（如：流程改造、技術文件及規範的修訂……），整體的智慧資本因而提升，實現了共同願景，並達到卓越的境界（績效管理）。如果每一人、每一個機關都這麼做，則我國政府就是一個真正的學習型政府了！

學習型組織是一種不斷學習與轉化的組織，其學習的起點係發生在成員個人、工作團隊、整體組織，甚至與組織互動的社群中；學習的結果，將導致知識、信念與行為的改變，並可強化組織創新與成長的能力。更進一步，促進組織更深層的變革、開創新局，展現更亮麗的成績。

組織學習是一種概念，最重要的是懂了這個概念之後，要把它實施出來，真正的去落實它，才會產生效益。就如同我們每個人都懂得要成爲一個音樂家的過程及方法，但不去投入，不去學習，不去練習，就不會熟習，那是永遠不可能成爲音樂家的，所以，最重要的是要去做。希望各位人事同仁、工作伙伴回去後，能夠把今天學到的組織學習的概念運用在日常工作中，幫助機關建構學習型組織，以強化及活化公務人力素質，提升我國國家競爭力。

最後敬祝大家身體健康、學習快樂、快樂學習！

(全文完)

「2005國際租稅—金融商品課稅班」 訓練紀實

財稅資料中心管理師 周素卿

近年來衍生性金融商品推陳出新，稽徵機關為因應所面臨課稅問題之挑戰，唯有充分了解其特性，方能兼顧金融市場的發展與維持稅制之公平合理。由於這些金融商品彼此間不公平的稅負及不相等的租稅減免待遇，影響市場的成長性，有鑒於此，財稅人員訓練所於歲末時舉辦「2005國際租稅—金融商品課稅班」，學員來自財政部所屬之五區國稅局、審計部及銀行界之專業人士，當然教授也是國際一時之人選。很榮幸本人獲得長官推薦提攜得以參加此次研討班，深感彌足珍貴。一方面能在課堂上獲取最新國際金融商品專業知識，另一方面也能和所有學員共處，建立良好的深厚友誼，並彼此交換心得，實在是難得的好機會。

由於衍生性金融商品課稅問題在國內尚屬新的課稅議題，稅務界同仁在此領域相當陌生。此次獲邀來擔任講師共有兩位：一是Mr. Law, Shee Boon，原籍馬來西亞，曾任職於紐西蘭稅務局，目前是OECD「財稅政策及行政中心」的資深稅務專家，對於衍生性金融商品有極深入的研究。二是Mr. Edgar, Timothy William，目前是加拿大Western Ontario大學，國際租稅中心法學院主任。兩位均是當前金融商品課稅專家，藉由此此次訓練計畫，彼此間之國際經驗分享，有助於專業知識的提升。就整體而言，「2005國際租稅—金融商品課稅班」不論在課程規劃或講座設計上，兼具順序性與完整性。此次課程首先由Mr. Law揭開序幕，先介紹OECD的組織、概況及職責，而後分別就金融商品的意義、種類與課稅問題，作深入淺出的剖析，讓學員們建立正確且全面性的認知。隨後，Mr. Edgar 講解何謂「可轉換公司債」？何謂「債券」？等，並以加拿大公司的例子來解說，在所得稅法下之股票、債券、金融證券產品之課稅問題。這些議題都是目前我們稅務單位面臨最新的租稅問題。讓學員們了解國外公司如何以金融商品來避稅，同時我國學員們也以他們在查核上所經辦的案例請教老師們，以達到教學相長的目的。

接下來三天則是此次課程的重點。Mr. Law對衍生性金融商品下了以下的定義：衍生性金融商品就是由傳統或基礎金融市場上衍生出來的產品；其種類共分為基本四大類：選擇權（Options）、遠期契約（Forwards）、期貨契約（Futures）及交換契約（Swaps）。由這四大類又再衍生出更多種類的組

合，而交易策略也更多樣化，可提供投資者許多不同的風險與報酬的組合。Mr. Law 針對此類問題做了精闢的講解與分析，同時也對課稅問題提出他深入的看法。並以紐西蘭為例提供實務案例，供學員們分組練習，並依各組討論的結果進行報告，藉由分組的討論凝聚共識，讓學員們了解相關課稅問題所在，協助提升查核技巧，達到雙向溝通的目的。

由於Mr. Law具華裔血統，中文流利，因此在課堂上不時有學員以中文向老師請教問題，此時Mr. Edgar也會逗趣的湊進來假裝聽的懂，總會惹來陣陣笑聲。不論中文也好，英文也好，學員們遇有不甚瞭解的問題，都能立刻向教授提出，這種學習的熱忱，令人敬佩。

在這一週，正值今年入冬以來第一波寒流來襲，雖然如此，但教室內學員的討論聲此起彼落，經過分組討論後，學員均勇敢的以英文表達各組討論的結果。

尤其是金融商品的交易方興未艾，想藉由OECD的指引及實務經驗之交流，對於國內維護租稅公平及推動租稅改革應有所助益。以我個人非商務背景來接受這樣的訓練確實有點吃力，幸好平時對於金融市場有所注意，也時常閱讀一些金融業相關的報章雜誌，因此不論於上課時或下課後，在在都享受著和老師及同學們互相討論及交流的結果。部分來自銀行界，金融業務經驗豐富的學員們總會不吝分享他們的實務經驗，我如進入寶山般，真是一大收穫。

Mr. Edgar也提出銀行未來獲利之關鍵將繫於能否對各項風險進行有效、精確的管理。此部分讓銀行界的學員們了解國際銀行的做法，進一步思考如何提升銀行內部風險管理之品質與效益。同學們也都覺得這一週的訓練讓他們得到很多的啟示，了解國外金融商品領域內是如何面對課稅問題，而老師們也提供一些策略性做法供參考，只是囿於時間，無法更廣泛及深入的提供經驗，殊為可惜。



Mr. Timothy William Edgar

加拿大西安大略大學法律教授及該大學國稅中心主任



Mr. Shee Boon Law

「國際經濟合作暨發展組織」之「租稅政策及行政中心」主管

金融商品是新的課稅議題，在這一週內老師們將精華濃縮在短短五天內教授，而學員們也必須在短時間內對各項議題有所了解與認識，何況又是全程以英語授課，這並不是一項輕鬆的任務，但彼此雙方都做到了，不斷的督促與鼓勵促進了我們的成長。不但吸收了新的專業知識也讓自己的英文在聽、說能力均有進步，每位學員均滿載而歸。

「2005國際租稅—金融商品課稅班」於12月16日畫下句點，在財政部財稅人員訓練所王所長、桂副所長及全體同仁的努力下，完成此次的訓練計畫。王所長及桂副所長不但專精於財稅金融領域，為人更是和藹可親，尤其是桂副所長生動活潑的介紹，令人印象生刻，且對本班的伙食非常注重。在這寒冷的冬天，熱騰騰的伙食，讓大家有如如家的感覺。尤其此次特別採輪流制，每天有6-7學員與老師們同桌用餐，縮短了老師們與同學們的距離，也增加學員們英語對話的機會，可謂用心良苦。

最後再次感謝財政部財稅人員訓練所所有同仁，因有你們的辛勞得以讓我們有機會參與國際租稅研討，了解現今國際趨勢，亦是我國積極回饋國際社會所需之具體行動。再次感謝你們。



「九十四年度稽徵首長、副首長研討班第二期」側記

財稅人員訓練所
簡任秘書 曾欲明

「稽徵首長、副首長研討班」為本所規劃財金公務人力訓練中相當重要的班次，本所九十四年度之財金人力發展計畫，所規劃之人力發展計畫架構計有六大訓練，包括地方財稅人員專業訓練、配合政策法令專業在職訓練、機密性專業在職訓練、中高階層管理人才養成訓練、專業財經外語訓練及國際人才訓練。稽徵首長、副首長研討班即為中高階層管理人才養成訓練中極重要的一環，參加受訓首長、副首長涵括稅務主管機關之賦稅署、國稅主管機關之國稅各區局、地方稅主管機關之各縣市稅捐稽徵處、關務主管機關之關稅總局及各關稅局等。九十四年度計開辦二期。第一期原則由去年未克參加之首長、副首長參加，本次第二期大部分為去年曾經參加受訓者為主。

我們知道稽徵業務相當繁重，擔負全國稅捐稽徵重任之首長、副首長們，必須承受各種不同壓力，平日理萬機，能暫時拋開手中業務，參加本所二天之訓練，實難能可貴。為能使稽徵首長及副首長們能不虛此行，在所長及副所長精心擊劃下，課程以壓力調適，修身養性，聯誼互動為主，課程內容包括養生講座、生活藝術講座、參訪及健行活動等，生動活潑而具互動特色。因此報名相當踴躍，惟美中不足就是為因應立法院預算審查，由原訂十二月五、六日舉辦，延至十二月十九、二十日，不巧又適逢地方縣市長就職典禮之舉行，原報名之稅捐稽徵處處長不能參加，人數由三十二名減至二十六名。但已包括了全國四面八方的首長參與，從南台灣的屏東縣、東台灣的台東、花蓮，以及遠在連江縣的馬祖等，相當不容易。所以希望未能參加之首長及副首長們，排除萬難得於明年再相聚。

本期輔導員由陳專門委員正義及本人擔任，負責接待照應本期長官們。於十二月十九日當天早上八點半起陸續報到，由於大多是舊識，或有業務面常見面者，或有久未見面者，或有首次見面者，均熱絡相互問候寒暄，所長亦拿出上好特級茶葉，泡出濃郁香茶款待先後報到之老朋友們。所有學員到齊後，隨即開始第一天課程參訪烏來內洞、坪林茶葉博物館及坪林農會總幹事之茶藝講座。九點五十分搭乘遊覽車開拔至第一天行程之參訪，其間小插曲就是烏來至內洞一段，係禁止大客車進入，在入口處即遭到「勤勞的」巡邏員警「適時」攔截禁入，只得臨時招徠七輛當地計程車及聯絡



■茶道講座



■內洞參訪合影

林務局同仁協助開車接送，因處理得宜，始能順利前往，虛驚一場。此一插曲歸因於舉辦第一期時，學員係分乘二輛中型遊覽車前往，巧遇高雄市國稅局同仁亦同時舉辦自強活動，有四輛大遊覽車進入，本期為能安排學員共同行動達到聯誼目的，爰集中一輛豪華舒適之大遊覽車，未料無意中被高雄市國稅局所「誤導」，幸好本期各長官體諒，並稱繁榮當地經濟，亦不失為好事一樁，並沒有影響大家參訪心情。到達內洞森林遊樂區，本所事先已聯繫林務局遴派國家森林解說員趙老師講解導遊，趙老師深入精闢導說森林植物保育、水源保護及森林生態介紹，並拜訪號稱負離子全臺第一且氣勢磅礴的內洞瀑布，呼吸清爽的空氣，真的令人心曠神怡，有如置身世外桃源。歇腳時，除品嚐本所同仁準備的溫馨茶點與水果外，並合照留影後往回走，已將近中午十二點。大夥到中餐廳用餐地點烏來「大納養生館」，享用具有特色的鮎魚大餐，餐後午間二點繼續前往下一站課程坪林茶葉博物館參訪。



■茶道講座

約四十分鐘路程到達坪林茶葉博物館，坪林農會林總幹事文恭已率同仁恭候，由解說員導覽展出館，館內共有茶史展示、茶事展示及茶藝展示三大單元，解說員鉅細靡遺又生動的解說：我國飲茶起源、文化、用具、製茶方法；茶樹品種、茶葉分類、產銷、分布；五花八門的飲用方式等。參觀結束，享受雨中的寧靜，欣賞雨中坪林之山林美色，漫步至坪林農會，已由農會同仁沖泡極負盛名的包種茶，及準備茶葉糖果與茶葉粽子，在一片茶香中，渡過下午美好時光，最後在王所長與農會理事主席及總幹事互贈禮品後，完成當日參訪，晚間六點半回到財訓所享用晚餐。晚上課程則為生活藝術蜂蜜養生，由台灣知名養蜂專家廖信恆先生親自授課，教導蜂之生態及如何辨識蜂蜜真偽優劣，如何藉由蜜蜂產出之蜂蜜、蜂蛹、蜂王漿、蜂膠等養生保健，長官們除享用免費的各種蜂蜜產品外，亦得到相當多的有關蜜蜂的知識，在有獎趣味問答中，中區國稅局鄭局長宗典獲得最多獎品。全班在滿意的笑聲中結

束一天滿滿課程後，熄燈就寢，準備第二天一大早五點十五分morning call起床仙跡岩健行。

十二月二十日清晨五點十五分晨喚，其實已有幾位長官早起到廣場先行熱身，可見身經百戰的首長們已躍躍欲試，亟欲好好鍛鍊身體。在氣功養生課程的講座戴玉樞老師帶領作了十分鐘熱身操後，即由桂副所長帶隊往仙跡岩，約十來分鐘即到達登山入口，一開始就是面對具挑戰性的陡峭階梯拾級而上，是本健行最累的一段路程，中途在涼亭集合休息及整隊後，過五分鐘到達仙跡廟，眺望整個台北市盆地及幾座地標性高樓，包括新光大樓、台電大樓與一〇一大樓，美景盡收眼底，之後由戴老師帶動，作極具養生實用的氣功招式，學員們調好氣息，全身舒暢後再出發至傳說中八仙之一呂洞賓留下的仙跡足印地點，觀看其三大傳說源由牌示，似有其傳神之處。回程在足跡岩處階梯及登山入口處合照留念，往返一趟約一個半鐘頭，早起健身，長官們都表示對身心相當有助益。有些首長去年來過，舊地重遊，亦有第一次參加者，對此一台北市區最熱門之一的健行路線，所有長官都完成整個健行行程，且留下極深刻印象。

第二天最後一堂課是生活藝術音樂與人生講座，由音響專家林耀崙先生帶來百萬級音響設備及原音重現的昂貴膠質唱片，除教授音響組成及音響要訣基本知識，亦讓我們知道如何靜下心聆聽天籟音樂傳達的聲音，現場聽百萬級音響，比較西洋、東洋、藝術等音樂所呈現不同音質及感受，在開燈及關燈不同情境下，關燈情境下較能排除雜念，降低室溫，心平氣和地將心靈與音樂結合，達到更佳品質的音響享受。

短短兩天「稽徵首長、副首長研討班」，很快就須互道珍重，明年再見。首長與副首長們認為此類型中高階層管理人才養成訓練，極具意義，可在百忙中，舒解壓力，與相關首長聯誼互換業務心得，增加橫向聯繫深度，提供國稅、地方稅及關稅等不同領域首長得有固定聯繫機會，咸認應持續辦理。財訓所將在現有基礎下，持續提供稽徵首長、副首長聯繫的平台。



■仙跡岩健行合影

本所參加「第三屆亞洲稅務行政及研究組織訓練機構首長會議」所提報告

How to Motivate People to Learn

Experience Sharing from Perspectives of the Training Institute

Training Institute, Ministry of Finance Chinese Taipei

財稅人員訓練所組長 唐志明

Preface:

The Training Institute, Ministry of Finance (MOFTI) was formally established on October 16, 1969 to serve as a platform for promoting service quality, administrative efficiency, and the policy planning abilities of various agencies subordinate to the Ministry. In the past thirty-six years, over 170,000 civil servants have undergone training at the MOFTI with the purpose of acquiring the latest knowledge and techniques to deal with the complex tasks performed by the Ministry.

Being a first-level subordinate agency of the Ministry of Finance, MOFTI serves to provide trainings for tax officers, customs officers, financial supervisors, public finance officers, specifically designated civil servants, and other government employees dealing with public finance in Chinese Taipei. In addition, through its international training programs, the MOFTI provides international civil service personnel with a platform for knowledge and technology learning plus face-to-face interaction.

Over the years, the smooth operation of tax collection and administration, financial supervision, national treasury functions, national property management and the various other legal responsibilities of the Ministry owes a great deal to the contribution of the MOFTI. Moreover, many trainees of the MOFTI training programs have taken the positions at tax policy decision levels in both Chinese Taipei and overseas economies.

There have been many academic theories on the motivation of learning. From a governmental training institute's points of view, it would be more appropriate to share the practical experiences on how to motivate civil service personnel to learn. Factors that motivate people to learn may fall into a broad range of matters. However, this report will focus on the main and effective factors of motivating civil servants to learn. The experiences in enhancing these factors will be elaborated in the following paragraphs.

As far as the MOFTI is concerned, the major motivation factors may be divided into two parts, those that the training institute is able to take initia-



tive to create; and those that rely on the cooperation of other agencies. The first part contains training designs, training methods, training facilities, and trainee services. The second part needs the concerted efforts with other agencies, such as linking appointment requirements with training records, awarding physical compliments to outstanding trainees, providing promotional opportunities for trainees conferred cum laude, and recommending potential employees to receive useful and correlative trainings.

Factors of effectively motivating civil servants to learn :

Being a member of SGATAR, MOFTI would like to share its experiences in enhancing the motivation of tax officers to learn. This report elaborates MOFTI experiences by dividing factors of motivating tax officers to learn into two aspects, i.e. those can be developed by the training institute itself, and those need the cooperation with other agencies.

Factors can be developed by the training institute :

■ Training Designs

◎ Training arrangements in a proper and order sequence :

The motivation of adults to learn has a goal-oriented feature. Adult trainees are usually conscious of the learning goal. Every level of tax officers has different learning needs and learning curves. Consequently, to boost the attractiveness of different programs, trainings shall be developed

and designed in a proper and orderly sequence for entrance / junior, middle and senior level tax officers.

* entrance / junior level :

Pre-job training may include overview of the taxation work, basic tax laws and regulation as well as civil service personnel regulation, etc.

* middle level :

On the job training for experienced tax technocrats is developed to cope with new policies and changes in tax rules and regulations, as well as enforcement actions that involve confidential-

ity and specialty (e.g. tax audits, price evaluation and anti-money-laundering), etc.

* senior level :

Courses regarding public administration, public policy process, inter-agency coordination and panel discussion or seminars concerning controversial issues as well as newly promulgated laws or regulations are offered to senior tax officials.

◎ Provision of timely, accurate & meaningful courses for performing current responsibilities of trainees :

Adult trainees would have a better learning motivation if there are clear and specific reasons. In case that the knowledge and expertise offered by the courses are applicable to the trainees' current responsibilities, it would be deemed as valuable courses. Training programs must offer different courses to satisfy the needs of tax officers in performing their current responsibilities.

* Generic courses :

General courses may cover fundamental rules and regulations, basic auditing skill, introductory administration courses, IT classes, etc.

* Targeted courses :

The targeted courses could include advanced tax auditing, special and in-depth tax rules and regulation, customs inspection, and international training for cross-border participants under the framework of international organizations etc.

* Language courses :

Foreign language proficiency enhancement training in the areas of taxation, finance and economics could be conducted to equip the trainees with the language ability to promptly grasp the up-to-date global trend, etc.

(接第六版)

◎ **Appropriate curriculum design :**

Adult trainees are always interested in the detailed contents of the curriculum design. Delicate and thoughtful planning for the details of every program curriculum is a solid ground to encourage the motivation of learning.

* **Lecturers :**

The source of trainers could include senior officers from tax agencies of different jurisdictions, scholars from local and foreign academic institutions, experts from legal, accounting and financial industries as well as international organizations. Diversity of trainers is a critical attraction to trainees. Adult trainees could broaden their visions by learning views from different angles.

* **Participants :**

The number and the eligibility of participants must be most optimal and appropriate to maximize the effect of learning.

* **Curriculum :**

From the past experience, adult trainees prefer to take courses on an exclusive topic and theory. It is crucial to develop the curriculum with clear and specific concepts on one topic. The length of the training period within 5 days for a single topic is most acceptable. The training hours per day should be at the maximum of 8 hours.

* **Evaluation:**

Multiple methods for the evaluation on trainees should be considered including written or oral test, term paper, homework assignment, oral presentation, and group discussion, etc.

◎ **Special program for executives :**

In order to let managerial level officials to keep pace with the latest change in the field of taxation as well as public administration, periodical training programs are offered to tax executives at different levels. It is always workable to train ranking officials first for the purpose of fostering a favorable environment of encouraging their subordinates to learn.

◎ **Access to information on training programs via the internet :**

Full disclosure of the training information via the internet is vital for interested people who may need to acquire the related information to the extent possible before making decision of attending any training program.

■ **Training methods :**

Multiple and dynamic training should include the followings or their combination:

- ◎ Classroom lectures
- ◎ Mutual discussions between the trainer and the trainees with open-ended questions
- ◎ Panel discussion
- ◎ Seminars
- ◎ Elites speeches - to learn the experiences of success in different fields
- ◎ Study tour
- ◎ Experience sharing of best practices or case study workshop
- ◎ Video presentation at the Audio-visual laboratory

■ **Training facilities:**

According to Mr. Abraham Maslow's theory, the physiological needs come first in a person's search for

satisfaction. The person does not feel the second need until the demands of the first have been satisfied. The hardware of a training institute may satisfy the physiological needs of trainees. As a result, a training institute should provide a comfortable learning environment with the following facilities.

- ◎ Modern audio-visual equipments
- ◎ Dining facilities
- ◎ Dormitory
- ◎ excise equipment e.g. tennis, basketball, table tennis, badminton
- **Training services**
- ◎ IT oriented administration e.g. Management Information system (MIS), Internet, Intranet, Extranet.
- ◎ Efficiency-oriented management including establishing Standard Operating Procedures (SOP), annual plan, checklist, time table, etc to entail smooth and efficient operation
- ◎ Executive assistant (EA) practice through assigning EA to each program based on the participant number to give trainees the most immediate assistance.
- ◎ Program evaluation according to the surveys filled by trainees and the evaluation results must be references to improve the future training programs.

■ **Factors which require coordination with other agencies:**

■ **Linking appointment requirements with training records:**

The head and the personnel chief of each agency have to recognize the importance of training in improving office performance. To impose the training record requirements on the appointment of

certain positions should be an effective means to motivate tax officers to learn.

■ **Awarding physical compliments to outstanding trainees:**

Awarding physical compliments to top and excellent trainees has encouraging effect of learning. The feedback of trainees from learning in turn will bring real benefit to their agencies.

■ **Providing promotional opportunities for trainees conferred cum laude:**

To make it a compulsory minimum learning hours (30 hours) requirement has a positive effect on learning motivation. Moreover, promotional opportunities for trainees with good performance will give larger incentives for the civil servants to learn.

■ **Recommending potential employees to receive useful and correlative trainings:**

Young and potential employees are most welcome to receive trainings. However, those who have potentiality, good performance, active attitude, positive manner and highly learning interest in various agencies are also welcome to attend training programs that are useful and correlative to their responsibilities, regardless age.

Conclusion

Although there are many academic theories on the motivation of learning, we consider, from our point of view as a government training institute, that the most useful way to understand about how to motivate civil service personnel is to learn from practical experience and also from the exchange of such experiences with other similar institutions. Your feedback and comments are most welcome. Thank you very much. (全文完)

開班訊

95年1月至3月

訓練期間	班名	期別	訓練地點
2006/01/02 - 2006/01/06	綜所稅稽徵實務班	1	401
2006/01/02 - 2006/01/06	電子商務研討班	1	410
2006/01/03 - 2006/01/13	營利事業所得稅查核班	1	402
2006/01/03 - 2006/01/04	稅、關務主管研習班	1	407
2006/01/05 - 2006/01/06	稅、關務主管研習班	2	407
2006/01/09 - 2006/01/13	房屋稅及契稅稽徵實務班	1	401
2006/01/09 - 2006/01/13	電子商務研討班	2	410
2006/01/16 - 2006/01/27	營利事業所得稅查核班	2	401
2006/01/16 - 2006/01/20	綜所稅稽徵實務班	2	402
2006/01/23 - 2006/01/24	稅、關務主管研習班	3	407
2006/02/06 - 2006/02/10	徵課管理作業實務班	1	401
2006/02/13 - 2006/02/17	房屋稅及契稅稽徵實務班	2	402
2006/02/13 - 2006/02/17	金融商品實務研討班	1	401
2006/02/20 - 2006/02/24	綜所稅稽徵實務班	3	401
2006/02/20 - 2006/02/24	金融商品實務研討班	2	402
2006/03/13 - 2006/03/17	徵課管理作業實務班	2	410
2006/03/20 - 2006/03/24	房屋稅及契稅稽徵實務班	3	402
2006/03/27 - 2006/04/07	營利事業所得稅查核班	3	410

§ 另有就地施訓及專題研修班次不含在表內 §

「與瑞典代表Mr. Soren漫談歐盟對電子發票之要求」(上)

財政部財稅資料中心科長 周子元

本次有幸得以參加第七屆聯合國貿易便捷化與電子商務理事會（UN/CEFACT, United Nations / Centre for Trade Facilitation and Electronic Business, 以下簡稱UN/CEFACT）於法國里昂所舉行之討論會，除增廣見聞、結交國際友人外，另於專業領域亦分享了豐盛的知識。

豐碩的收穫非三言兩語所能言畢，若有機會將會另文分享之，本文謹以筆者與瑞典代表Soren Lennartsson先生談論歐盟對電子發票之要求及瑞典的執行狀況等重點與讀者分享。

瑞典代表Soren Lennartsson先生為Ooi Data公司貿易促進及電子商務合作部的資深顧問，對電子發票的推動有多年經驗，由其口中得知瑞典的稅收25%來自營業稅，因發票的主要功能為對付款的請求、具有交易雙方間潛在法律意含，也是營業稅申報與開拓（reclamation）的主要文件，因此雖然該國不對電子發票進行數位簽章之要求，但對電子發票的正確性要求亦相當重視。僅將訪談內容分為：1. 歐盟的指導法規、2. 檔案記錄、3. 由組織所建立的記帳資訊、4. 組織接到發票時的處理、5. 儲存期限、6. 儲存資料之擺放位置、7. 安全、8. 在發票上的資料、9. 其他種類的發票、10. 補註事項等類，摘錄重點如下，至於在營業稅中電子發票的資訊需求，亦可由下列摘要中看出一些端倪，供大家參考。

（一）歐盟的指導法規（EU directive, European Union directive）

有關歐盟指導法規中的相關法規規定，瑞典已於2004年1月1日正式納入瑞典的國家法規中生效執行（Soren表示其他正處於申請加入歐盟，但目前尚為候選國家（candidate countries）者，將該歐盟指導法規納入該國國家法規的執行生效日可往後延），這些歐盟的會員國，只要遵從並建置（implement）相關的法規即可，至於要用何種方法（method）來建置，則不限制，可由該國自由決定，只要在生效日之前完成並執行之即可。這些法規中的強制法規（mandatory elements）部分，是各國均須遵從並涵蓋之的，至於其他選擇性的（options）規定部分，可根據該國的喜好自己選用。

在瑞典，歐盟的電子發票指導法規影響了三種法律（laws），分別是：1. 加值稅法（the law on value added tax），亦即我國現行所謂的營業稅稅法；2. 記帳法（the bookkeeping law）法；3. 稅的支付（the tax payment law）。所以很明顯地在準備建置前的工作時，一些相關規定的考量，就須加入原有的課稅法（tax rules）與記帳法（bookkeeping rules）法規中，以強化這些法規的周延性。因為Soren表示截至目前他所知的瑞典法中，尚未編製英文版本，因

此無法以書面方式提供參閱，因此僅將與Soren討論時Soren所提及之相關法規重點摘述。

（二）檔案記錄（archiving）

有關瑞典的國家檔案法（archiving rules）中，對紙本發票（paper form）與電子發票（electronic form）的要求，有所不同。解釋如下：一個很明顯的要求就是，當電子發票要儲存時，必要的科技設備、系統等須呈現於「可使用狀態」（available），以確保這些發票在儲存的期間仍屬清晰易讀，亦即使用者看得懂。

（三）企業組織建置帳務資訊（bookkeeping information created by an organization）

基本的規則（rule）就是：所建立的帳務資訊，必須以其原始型態儲存。然而，機器可讀的資訊（亦即電子訊息），若存有可信賴（reliable way）的轉換方式，則可在任何時間轉換成另種儲存形態，亦即，若發票是用紙本文的方式開立出去，那就須以該紙本發票的原始影像（paper form）儲存相關發票資訊；若該發票是以電子的形式開立出去（開立電子發票），則可以將之轉換成紙本文的形式（paper）、微縮影檔（microfiche）的形式、或其他不同的電子形式（包括電子格式改變、語法改變等的改變）。電子發票通常是以數位形式（digital form）方式加以儲存。

（四）企業組織收受發票時如何處理（invoices received by an organization）

當收到發票，該發票如為「紙本發票」，即須將此張紙本發票保存起來。如果收到該發票收受人願意將該發票用影像掃描的方式加以儲存，亦可以接受。

若收受的是媒體（如磁碟片、光碟片等）資料，媒體存放有電子發票的相關資料，那在這種情況下，僅有資料的備份（copies）是不夠的，3年後（從接到該發票的當年度開始起算3年）就算過期了，存放在媒體之發票資料應予以列印，以紙本的形式存放，一直放到法律要求的存放期限為止。

若收受的發票乃是經由電子傳輸的方式傳送而來，則應該以電子形式加以儲存。此需求亦即：發票的內容應原封不動的加以儲存，但若是因不同技術格式（如語法的不同）造成彼此之間的轉換，或從某一儲存媒體轉移到另一儲存媒體，則是允許的。從第4年起，此儲存的電子發票須轉成其他形式加以儲存（亦即以紙本或微縮影片的方式儲存），儲存的期限同上段說明，一直存放至法律要求的存放期限為止。

除了上述的一般規定外，對某些特定的記

帳資料，交易雙方可以請求得到一個較短的儲存期要求，而這樣的申請准否，係採逐案審查方式進行。此種申請案在紙本發票中很常見，特別是在他們要將該紙本發票先行掃描成影像檔並加以儲存時會提出類似的申請。

（五）儲存期限

在瑞典，以會計/記帳法（accounting/bookkeeping law）的要求而言，任何形式的發票其一般的儲存期限均為10年（當期會計年度底結束後開始起算10年），然而根據歐盟的指導法規要求，以求償稅負為目的的發票資料，其儲存年限為7年，因此，在瑞典若僅建置歐盟指導法規，事實上是違反瑞典本國法的規定，因此瑞典在資料儲存年限的規定，仍採資料保存年限10年之要求。

（六）儲存資料之擺放位置

以電子形式儲存的發票，其存放位置之所在，納稅義務人可以自行決定，只須先行知會稅務管理機關即可。這些發票資料甚至可以放在其他的歐盟會員國境內，但先決條件是：1. 資料的存放地須向所轄稅務主管機關回報、2. 稅務主管機關如需要相關的發票資料時，納稅人可於合理的時間內提供所需的資訊，不得有過度的資訊延遲等情況發生（亦即，在瑞典境內可以用電子的形式直接存取到發票資料，包括可以在螢幕上呈現出來或列印下來閱讀，不會發生任何錯誤）。電子發票也可以放在歐盟國境外，只要存放地的國家，其與歐盟國間簽訂有相互合作授權的檢閱協定（以利後續稅務資料的調閱、審視等查調動作之進行）即可。

若發票屬於紙本型態，則僅能存放於瑞典境內。

（七）安全

歐盟的指導法規提供3種方式，以確保發票的安全。其中2種要求強制性在建置時一定得包括。而瑞典法律則對該3種方式均在接受之列。對電子發票而言，並無要求須採用特定的技術安全措施，只要根據瑞典的會計處理準則留下可供稽核的稽核軌跡即可，這些稽核軌跡包括系統文件（system documentation）、所應用的會計程序的描述等。儲存（包括格式的改變與轉換等），須以可信賴的方式為之，亦即，在瑞典國內強調的是會計程序（processes）、發票處理、系統（systems）等均為可信賴、值得信任的機制與過程，並非單純以技術為導向，如數位簽章（e-signatures）等。

使用電子發票的前提是：交易雙方均事前同意，但交易人可能要事先決定預定採用的格式。

（待續下期）

簡介「統一發票使用辦法」、「兼營營業人營業稅額計算辦法」之修正

財政部賦稅署科長 許寧佑

一、前言

現行加值型及非加值型營業稅法相關法規命令或行政規則中，部分訂定有營業人發生逃漏稅或違章、欠稅等情形者，即不得適用相關規定。惟營業人發生逃漏稅或違章、欠稅等情形，如屬尚未確定案件，而日後經行政救濟確定營業人並無上開情形者，則營業人先前被排除適用相關規定，可能使其權益受到損害。為此，經檢視與加值型及非加值型營業稅法有關之法規命令或行政規則中，計有十一則訂定有營業人發生逃漏稅或違章、欠稅等情形者，即不得適用相關規定，為確保營業人權益，經逐一加以檢討修正，其中「統一發票使用辦法」、「兼營營業人營業稅額計算辦法」業經財政部分別於九十四年十月二十五日以台財稅字第0九四0四五七六七二0號令、九十四年十一月八日五日以台財稅字第0九四0四五七六七四0號令修正發布，除檢討修正與逃漏稅或違章、欠稅等情形相關條文外，並配合此次修正機會將其他應修正條文一併檢討修正。

二、統一發票使用辦法之修正

統一發票使用辦法第十五條之一規定，營業人具備左列條件者，得向所在地主管稽徵機關申請核准後，就其對其他營業人銷售之貨物或勞務，按月彙總於當月底開立統一發票：

1. 最近三年內無逃漏營業稅及營利事業所得稅，且無積欠各項稅捐者。
2. 最近二年度之營利事業所得稅係委託會計師查核簽證或經核准使用藍色申報書者。

為免影響營業人申請彙總開立統一發票之權益，對於營業人所謂發生逃漏營業稅、營利事業所得稅，且積欠各項稅捐之規定，應以已確定者為限，未確定者不應包括在內。故修正為積欠已確定之營業稅及罰鍰或營利事業所得稅及罰鍰者為限，以資明確，未確定者不包括在內。因此，該條第一項第一款修正為「無積欠已確定之營業稅及罰鍰或營利事業所得稅及罰鍰者。」

又統一發票使用辦法第四條第三十二款規定，營業人直接外銷貨物或勞務與國外買受人，得免用或免開統一發票。其理由為營業人外銷貨物或勞務，因買受人係屬國外廠商，無索取及保存我國營業人所開立統一發票之必要，故准營業人外銷貨物或勞務予國外營業人得免開立統一發票。惟依該款規定，營業人須「直接」外銷貨物或勞務，始得免用或免開立統一發票，為免影響營業人權益，並避免徵納雙方對「直接」一語之爭議，爰參照加值型及非加值型營業稅法第七條有關外銷貨物或勞務之規定，配合修正本款規定，將直接一語刪除。因此，統一發票使用辦法第四條第三十二款修正為「營業人外銷貨物、與外銷有關之勞務或在國內提供而在國外使用之勞務。」得免用或免開統一發票。

再者，統一發票使用辦法第九條第一項第四款規定，營業人銷售貨物或勞務與持有簽帳卡之買受人，應於開立統一發票時，於發票備註欄

載明簽帳卡號碼。但開立二聯式收銀機統一發票者不在此限。為維護消費者權益，避免消費者簽帳卡（信用卡）號碼洩露，致遭受損害，財政部業以九十二年八月十二日台財稅字第0九二0四五三四一六號令規定，有關營業人銷售貨物或勞務與持有簽帳卡（信用卡）之買受人者，除開立二聯式收銀機統一發票者外，應於發票備註欄載明簽帳卡（信用卡）號碼之規定，自該令發布日起，營業人僅需於統一發票載列簽帳卡（信用卡）卡號末四碼。為落實法制作業，爰配合修正統一發票使用辦法，以資一致。

三、兼營營業人營業稅額計算辦法之修正

兼營營業人營業稅額計算辦法第八條之一規定，兼營營業人最近三年內無重大逃漏稅，且帳簿記載完備，能明確區分所購買貨物、勞務或進口貨物之實際用途者，得向稽徵機關申請核准採用直接扣抵法，按貨物或勞務之實際用途，計算進項稅額可扣抵銷項稅額之金額及購買本法第三十六條第一項勞務之應納稅額。但核准後三年內不得申請變更。為免營業人如有發生重大逃漏稅但未確定案件，致影響營業人申請採用直接扣抵法之權益，對於上開兼營營業人重大逃漏稅之規定，應修正為積欠已確定之營業稅及罰鍰者為限，以資明確，未確定者不應包括在內。因此，兼營營業人營業稅額計算辦法第八條之一修正為「兼營營業人無積欠已確定之營業稅及罰鍰，且帳簿記載完備，能明確區分所購買貨物、勞務或進口貨物之實際用途者，得向稽徵機關申請核准採用直接扣抵法，按貨物或勞務之實際用途計算進項稅額可扣抵銷項稅額之金額及購買本法第三十六條第一項勞務之應納稅額。但核准後三年內不得申請變更。」

又兼營營業人營業稅額計算辦法第八條之三規定，經稽徵機關核准採用直接扣抵法之兼營營業人，如有發生短漏報應納稅額或其他重大逃漏稅者，主管稽徵機關得撤銷之。為免營業人取巧，於被撤銷一年後即復申請採用直接扣抵法，爰將原一年內不得申請變更之期限，修正為三年，以提示經核准採用直接扣抵法之兼營營業人，應核實計算、申報應納稅額。再者，兼營營業人經核准採用直接扣抵法者，依本辦法第八條之二第六款規定，具有下列情形之一者，於調整報繳當年度最後一期之營業稅，應經會計師或稅務代理人查核簽證：

1. 經營製造業者。
2. 當年度銷售金額合計逾新臺幣十億元者。
3. 當年度申報扣抵之進項稅額合計逾新臺幣二千萬元者。

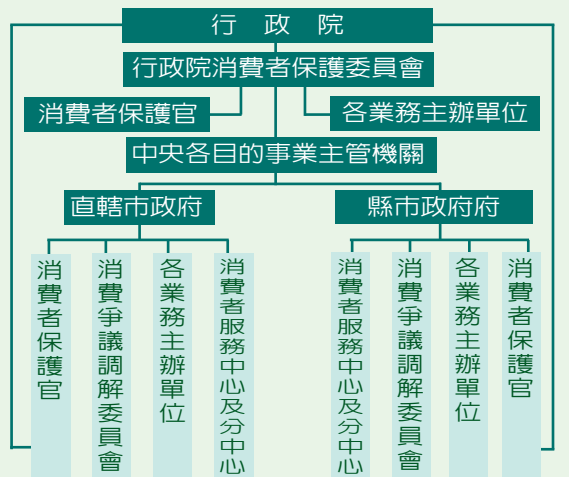
惟本辦法對於未依同辦法第八條之二第六款規定辦理者，應如何處理，尚乏相關規定，本次修正兼營營業人營業稅額計算辦法，爰增列第八條之三第二項規定，對於經核准採直接扣抵法之兼營營業人未依上開規定辦理者，撤銷其採直接扣抵法，且於三年內不得申請變更，以資配合。

最後，配合法制作業，本次修正兼營營業人營業稅額計算辦法增訂第九條第五項規定，明訂本次中華民國九十四年十一月八日發布修正之第八條之一、第八條之三條文，自中華民國九十五年一月一日施行。其原因係財政部考量年底將屆，兼營營業人即將於九十五年一月申報九十四年度最後一期營業稅，為便採直接扣抵法之兼營營業人及辦理查核簽證之會計師熟悉相關作業規定，該部爰增訂上開修正條文自九十五年一月一日開始施行，換言之，採直接扣抵法之兼營營業人於九十六年一月報繳九十五年度最後一期營業稅時，如未依上開計算辦法第八條之二第六款規定，經會計師或稅務代理人查核簽證，主管稽徵機關得依第八條之三第二項規定，撤銷其採直接扣抵法。

四、結語

法律是維護納稅人權益的根本手段。此次透過修正統一發票使用辦法、兼營營業人營業稅額計算辦法，充分展現政府對確保納稅人權利，維護納稅人合法權益的重視，不僅適應時代發展的需求，更是強調徵納和諧的具體表現，期盼透過此次修正營業稅之法規命令，能使稽徵機關同仁在一個更和諧徵納環境中，更順利達成依法課稅的使命與任務。

53期第10版：如何消費不受害 <消費者保護行政機關體系表>勘誤更正



規範資產抵押債券發行人之嚴格標準隱然出現

資產抵押債券市場將進入資訊公開更為加強之新時代

譯自金融時報 (Financial Times) 2005年12月29日第21頁文章

作者為 Jennifer Hughes 及 Richard Beales/財政部財稅人員訓練所副所長 桂先農

美國資產抵押債券 (asset-backed securities 一 ABS) 市場以兩件事慶祝其20週年，首件事是第一次當年 (2005) 發行超過1兆美元債券，第二件事是以資產抵押債券等金融工具為基礎發展出新衍生性商品流通市場。

以上是2005年的事了，這個快速成長之市場在2006年將進入一個新時代，因為強化資訊公開的嚴格新標準將實施，發行人及投資人將面臨此嚴格新標準之執行。

資產抵押債券，與其老堂兄—不動產抵押債券類似，係基於債權資產組合發行之債券，債權資產包括如：住宅市價與抵押債務差價擔保放款及汽車貸款或信用卡放款。資產抵押債券第一次發行是在1985年，當時總發行金額只有12億美元，2004年美國資產抵押債券之發行量第一次超過傳統公司債之發行量，2005年11月美國資產抵押債券當年之發行量即已超過1兆美元。

但新的一年 (2006) 美國資產抵押債券市場的新挑戰隨之而來，新的挑戰就是美國證券管理委員會 (SEC) 所發布達500頁之整套規則，這套規則就是眾所周知之AB規則 (Reg AB)，AB規則第一次將ABS界定為獨立金融資產種類，並為ABS市場參與者釐清ABS之發行、服務提供及有關法律要點。

AB規則一個特別目的，是針對據以發行

ABS之放款債權，要提供投資人更多的資訊，並將資訊公開標準化。與SEC傳統之規定不同，ABS服務者 (servicers) 只要將資訊掛上其網站即視為遵循規定，而不必以書面寄送資訊。

Cadwalader, Wickersham & Taft法律事務所之Richard Schetman先生表示：“大約過去12年，因為准予備查函 (no action letters) 及其他SEC立場之整合及法規彙編，種種處理方式已變成標準。但SEC亦參酌一些觀點，認為投資人關於某些事需要更多之公開資訊。”

AB規則於2004年12月首次公布，俾使創始人 (originators)、服務者 (servicers) 及投資人有時間消化規定內容，以擬訂符合新標準之系統及程序。2005年9月一位業界律師形容AB規則像裸體海灘，“每個人都想去走走看看，但沒有要當第一個脫掉衣服的人。”

根據Schetman先生，一些發行人—尤其是參與SEC實驗計畫者，現在已作較佳準備，但其他發行人仍然審慎小心。渠表示：“很多發行人似正在等待並觀察方法。”對多數發行人而言，單一最大之挑戰，是AB規則之靜態資產組合規定，根據該規定，發行人必須就其之前所發行類似證券化資產組合，關於逾期還款、累積損失及預付款，提供五年詳細歷史資料，並須提供未來資產組合之其餘資訊。

Schetman先生表示：“增加之資訊公開規定並不會造成天搖地動之影響，但對系統及資訊追蹤會構成挑戰，某些情況下，很困難或很花時間去取得資訊。”渠補充表示：對已購買資產組合之發行人而言，此困難是最大的，因為遵循AB規則所須公開之資訊，可能是錯誤格式或根本不易取得。渠表示：“資產銷售者並無約定義務提供現在所需資訊。”

市場對於現行之規則已有一些經驗，2005年11月從事信用卡發行之第一資本公司 (Capital One)，為一筆以五億美元信用卡債權發行之交易，已實驗性提供 FICO 計分之完整資訊 (Fair Isaac & Co. Credit Scoring—美國個人信用評量標準)，根據AB規則必須公開之資訊，大約每半年應更新一次。

直到2005年底皆有趕忙發行ABS之情形，使一些觀察人士推測發行人正試圖使交易避開新規則，以免因新規則變化 (打嗝—hiccups) 有所影響。

同樣的，有看法認為2006年開始幾個月，發行量會降低，因為發行人及其法規團隊要測試SEC對於規定之解釋。也有顧慮認為執行AB規則，會使SEC之資源吃緊，Schetman先生表示：“如果SEC決定審查所有新申請案，且如果SEC未增加職員，2006年前半年可能會有積案及可能之延誤。”

德國與奧地利採取措施對抗加值稅舞弊

在歐洲每年估計損失達到600億歐元

譯自金融時報2005年12月12日第4頁文章 作者為 Bertrand Benoit / 財政部財稅人員訓練所 鄧婉真

德國和奧地利尋求歐洲委員會支持一項積極的稅改，他們認為將可以防止每年數十億歐元的稅收被舞弊者詐取。奧地利將把對抗加速上升的加值稅舞弊，列為下個月任歐盟主席的首要工作。德國財政部正努力遏制預算赤字，此類的加值稅舞弊問題無異成為德國財政部一大隱憂，慕尼黑的Ifo Institute估計德國每年的加值稅損失170億歐元占總收入的百分之十二，包含犯罪集團運作的所謂的“循環性犯罪”騙局所損失的35億歐元，在歐洲估計一年減少600億歐元，相當於超過歐盟每年預算一半以上。德國萊茵蘭州政府財政首長Gernot Mittler說“加值稅舞弊是財政的罩門”“隨著歐洲聯盟的擴張，加值型退稅舞弊持續惡化，變得無法控制”儘管幾個跨國境的循環性犯罪集團已經瓦解，犯罪者卻可在幾個月內虛偽不實冒退加值稅，累積數以億計的歐元，使政府難以回收此總額。

德國和奧地利認為加值稅徵收制度有瑕疵，徵收制度是由法國Ecole Nationale des Impôts在50年代所設計發展，非符合現在25個國家自由關稅市場的狀況而設計，一位主要稅改的提議人Mittler先生說“目前是以有瑕疵的制度在運作”“讓我們廢除助長犯罪的徵收制度”。英國加值稅一年減少119億英鎊，昨天一位支持稅改的歐洲司法法庭顧問，責難2002年稅法使所有的企業捲入詐欺交易，造成稅收損失。一個英國的企業聯盟在法庭前挑戰這項2002年稅法，他指出公司只有在其合理應該知道加值稅應繳納而未繳納的情況下，才應受裁罰。典型的循環性犯罪騙局允許公司跨國境的網路業務從事大量的交易，唯一的目的就是產生加值稅退稅，不需繳交加值稅。

隨著每年300億的發票提交到德國稅務當局，不太可能偵查發現。德國審計法庭一項機密檔案指出，犯罪集團在中國、以色列、英國及杜拜於今年循環性犯罪計劃被查獲之前，以銷售幽靈手機方式，竊取11.5億歐元的加值稅退稅，超過250個公司牽涉其他的詐欺事例。一位德國公務員提到“對調查者來說那些案例都太複雜而無法一窺全貌”“藉由時間可以查到作業手法底細，但永遠無法彌補損失的金錢”。德國主張加值稅徵收應於商品交付消費者時課徵而非在銷售過程中課徵，這種模式叫做“反向課稅機制”與美國的銷售稅相似，可防止當公司破產時加值稅無法課徵的情形。

在十月份，德國的十六個負責徵收加值稅的州，同意採取“反向課稅機制”的方式，但這需要修改歐盟指令，因此需要25個歐盟會員國及委員會同意。歐盟委員會長久以來對“反向課稅機制”質疑，但各國利用反向課稅機制處理加值稅詐騙極為成功，這說服委員會Laszlo Kovacs委員，重新檢視這個問題。

儘管如此，反向課稅機制這個模式，仍令人擔心是否會阻礙歐洲商品自由流通及藉由消費者購買免稅商品方式，而開啓新的舞弊機會，委員會同時也質疑德國沒有盡到積極偵查犯罪者的義務。因有這些疑慮，德國審計法庭致力於另一個替代方案，要求公司商品輸出要有繳稅證明。明年德國財政部將在布魯塞爾，提出一項由慕尼黑審計公司的研究報告，主張“反向課稅機制”為該國帶來一年36億歐元的淨收入，為了易於得到共識，德國希望限制“反向課稅機制”交易值超過5000歐元的貿易才適用及最初僅限三個部門來實施—建造業、臨時工作及清潔服務。

日本南紀京都賞楓之旅

彰化銀行董事會研究員 陳福隆

蘆葦花開，秋意漸深，猶記得剛陶醉在五月的京都自由行的美景，同行者對金碧輝煌的金閣寺、樸素的銀閣寺、富有哲學氣質的哲學大道和令人遐思的嵐山竹林，留下深刻印象。當時對於它們的美，至今仍舊依戀在心目中，因此曾經說過今年的秋天還要回到這些地方看楓葉，想不到真的應驗了，這次的南紀島與京都之行頗富曲折，最後要感謝於本所授日文課的陳老師的推薦與幫忙，一群人得以成行，同時更要感激的是老天的幫忙，今年的冬天來得晚。我們在十一月廿六日啟程時還懷著忐忑的心，深怕看不到楓葉，等到看到火紅的景色之後才放下一顆心，每個人臉上洋溢著滿足與感恩，以下就簡單記述此行之旅。

我們是十一月廿六日從台北搭日亞航班機到大阪的關西機場，雖是經濟艙，日亞航班機的餐點卻出奇的好，服務也親切，難怪票價最高。一早出發抵達日本關西機場已是下午二點多了，所以導遊特地安排到往和歌山中途一家叫井出商店的拉麵店用餐，一碗日幣五百元，一行二十幾人各叫一碗解飢，這間門面看來不顯眼的店，竟是觀光客必到的地方，可是我們覺得很奇怪，這麼鹹的麵怎麼有人那麼喜歡吃呢？懷著滿口的鹹味又繼續踏上旅途前往下一景點-紅葉溪庭園，園內景緻呈現出日式庭園之美，在此拍完照之後，我們登上石階去看德川家康當時的辦公處所一天守閣，日本古城雖富有詩意，但造型大都相仿，所以未有新奇感。接著前往紀三井，所謂的三井是指「吉祥水、楊柳水及清淨水」，要上紀三井寺要登231個階梯，來回就要走上462個階梯，所以如果腳力不行的話，還不能一睹古廟的面目呢。另值得一提

●紀三井寺門票



的是紀三井寺的門票頗富禪意，門票上寫著五個字「氣、心、腹、口、命」，氣寫得長長的喻氣要長，心寫得圓圓的喻心要圓融，腹橫著寫喻要有肚量，口寫得小小的喻不要多話，命最後一筆拉得長長的喻如此才會長命，真的很有意思。到了山下經過一家水果店，我們好奇一籃籃的紅柿子居然每顆算起來約等同台幣5元而已，我們就不客氣的買了一大籠，想不到足足吃了三個晚上，這一輩子沒有吃過那麼多好吃量又多的紅柿子，當日晚上住白濱御苑，雖是比較老的溫泉飯店，但其幽靜尤其是溫泉池令人玩味，所以大家在溫泉旅館內睡前泡一次，翌日起床泡一次，把第一天的旅途勞累全部拋在腦後。

第二天一大早，大家都精神抖擻的到室外走動，室外天氣其實還蠻涼的，大概十度以下，可是每個人都準備有厚重衣服，在附近的白濱四處走走看看，用過早餐後我們就前往當日第一個目的地圓月島，此島臨海灣，中央部分有個圓型的海蝕洞，狀似圓月因此命名，大家下車拍完照後就趨車前往千疊敷，千疊敷就



●圓月島



●千疊敷



●三段壁

像千層派一樣，海邊的岩石如第三張圖所示有其獨特之處。旁邊的三段壁懸崖相當深，聽說該處每年都有不少日本人從此跳海，蒙主寵召，我們在旁邊走時也覺腳癢癢的，觸目驚心，不過確實是很漂亮，景觀維護也很好。這裡據聞是以前海盜藏匿處所，我們從洞窟入口搭乘電梯下至36公尺的洞內參觀，內部陳列擺設著他們以往的生活環境及供奉的神祇，真是別有洞天，難怪海盜老是捉不到。用過午餐之後我們到橋杭岩，橋杭岩如圖五，幾塊大石頭緊密排列，其中有二顆好像是一個有修為的道士跟一個魔鬼在論道，聽說有個故事是這樣的，有二個仙人在比賽造橋，其中一位仙人使計令雞提早啼叫，結果使得對方橋只造好橋墩而橋面未造好，而認輸，變成如今這般奇景，



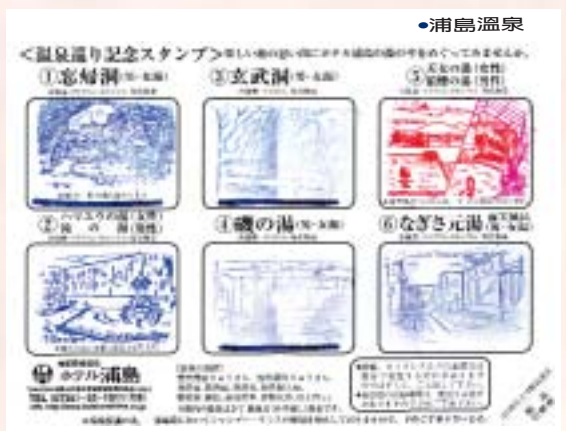
●橋杭岩

狀似二個人在論道，覺得相當有趣。下午至日本第13個世界遺址—那智黑瀑布參觀，它是日本第一高瀑布，高133公尺，聽聞其風水相當好，具左青龍、右白虎、前朱雀、後玄武之格。要看瀑布可是要爬上一階又一階的階梯，體力不行的話，南紀之行卻實會有麻煩，因很多景點都要爬階梯。那智黑盛產黑石，為做圍棋及硯台的原料，另一特產—那智黑糖，為一種黑糖加蜂蜜製成的糖果，其由來為當初一位弘法大師「花山法王」為保護當地和尚生活而發明並只准在當地販售的糖果。結束那智黑行程後，我們就直接到當晚下榻的旅館—浦島飯店，值得一提的是浦島飯店它為日本三大奇景之一，入館需搭船，飯店泡湯處就有6個之多，各有特色，其中一個最有名的叫「望歸洞」，「望歸洞」的典故是引用自一則故事，故事描述主人翁浦島太郎因好心救了一隻海龜，海龜為報恩帶主人翁入海龍宮遊玩，主角因而樂不思蜀，再回家時已人事全非的故事。在望歸洞中



●那智黑瀑布

泡湯可以看到外面的太平洋，真是漂亮無比，而且湯頭熱度也夠，熱到什麼程度呢？那天晚上外面太平洋漆黑一片，看到幾位日本的年青朋友，跳下泡湯池之後，不到5秒鐘，每個人都跳了起來，口中講著「あつい あつい」搗著下身就跑了出來，可見日本人安排的用心，因為能看到太平洋好風景的溫泉池，不能讓你泡太久。浦島飯店是以泡湯聞名，通往不同泡湯區的指標相當明顯，是舖在地上以不同顏色表示，循著指標顏色走，就不會迷路，真是貼心、周到的設計。每個人在此均意猶未盡，因未能將每個湯全部泡完就要離開。



●浦島温泉

(接第十一版)

●鬼之城



第三天我們就到徐福公園、鬼之城、伊勢神宮遊覽，當天行程值得一提的是伊勢神宮，神宮之大令人嘆為觀止，走一段路才到內宮正殿，聽說日本天皇每一年都到此參拜，只有日本天皇能進到內殿去，其他人只能在外面投錢、拍手致意，神宮四周都是參天的古木，走在地上細石子的沙沙作響聲，令人有一種返古的幽情，走完伊勢神宮之後，我們就到伊勢神宮對面的小街閒逛，在那吃一種名為「赤福」的當地的名產，紅豆包麻糬餡，真是好吃，在這條小街上賣的紀念品及特產小巧玲瓏各式各樣令人目不暇給，且有一種溫馨的感覺。這晚我們入宿合歡之鄉，這是山葉YAMAHA的俱樂部，飯店內有高爾夫球場設施，進入飯店時天色已晚，我們搭飯店專車去泡湯，泡完湯還不忘享用一下YAMAHA高級音響室的設備，真可說是達到身心完全放鬆的境地。晚餐還享用了好吃到不行的松阪牛肉。偌大的庭院及安靜的環境是這次旅遊當中令人難忘的一個休憩的地方，實在是很適合新婚夫婦來此住宿。

第四天來到我們念念不忘的京都，很可惜這天行程是從南紀一路往上走，搭車時間實在太久，所以行程稍趕。這天上午我們先至清水

寺，清水寺的秋天如照片跟我們春天來時完全是兩回事，全部火紅一片，楓葉在微風中搖曳，令人陶醉不已，火紅的楓葉更流露出令人興奮的氣息，這是清水寺，令大家讚嘆不已的地方。下午我們到金閣寺，想不到一進入金閣寺，裡面有好幾個旅行團不下二、三百人，連照個相都有困難，完全破壞掉五月來時人煙稀少能夠好好取鏡的優勢，不過每位同行者均對用金箔紙貼的金閣寺嘖嘖稱奇，相機猛拍個不停，能留下最美的倩影他們認為值回票價。最重要的是金閣寺旁邊的庭院，楓葉之美，無出其右，每個人要我為他們在金閣寺旁邊留影，著實殺了我不少底片，其實日本的美令人目不暇給，參觀完金閣寺後我們就風塵僕僕的趕往

●京都清水寺



嵐山渡月橋及天龍寺，嵐山有名的就是筆直高聳的竹林，可惜時間不夠，我們只能到天龍寺看看，整個寺院全部都是楓葉，美不勝收。這天算是收穫相當豐富的，畢竟我們今天看到了前一陣子大家心儀的金閣寺、清水寺，當然嵐山是有些遺憾，不過也算來此一回到此一遊了，結束第四天最後行程，我們就依依不捨的回到大阪我們住宿的凱悅飯店，明天中午就要

●金閣寺庭院



搭機離開日本。

想不到最後一晚住的是五星級飯店，飯店位於海埔新生地，離市區較遠。當晚發生了一段小插曲，我們在這次行程中，每天晚上都會喝些小酒、泡個茶，在凱悅的這晚也不例外，但不同以往這次我們在一個房間內同時插了三個熱水瓶，竟把保險絲燒斷了，房內一片漆黑。因為這是在日本最後的一個晚上，所以大家急著要把帶來的茶喝完，點心吃完，同時也熱烈的交換幾天來的心得，其樂無窮。這四天來消耗不少日本大吟釀跟不少的零嘴，想到了年紀之後能與好友同事一起放開心胸、敞開心情盡情的遊玩，實屬難得，我想基本上這次的南紀京都之行，堪稱近幾年來的經典之作，也就是該看的都看到了，興奮的心情溢於言表。

十一月三十日終於又搭乘日亞航踏上回台歸途，結束這五天四夜日本南紀京都賞楓之行，依據導遊的解釋，日本每個季節來都有不一樣的景色，我想確實也是，春天有櫻花的美，秋天有楓葉的風情，我想冬天的雪應該是更吸引人吧，雪去年已到過北海道，或許明年我們又想出什麼新點子來慰勞自己，因此，說不定我們下回又會找出什麼理由再去日本一遊呢。



在11月14日的晚上，我提了兩大袋行李踏入財訓所大門，開始了我為期六週的實務訓練。

一開始的心情是雀躍的，尤其想到暫時不用去面對那永無止境的工作，不過在拿到這六週的課程表後，心情倒是平靜了許多，在密密麻麻跟稅法相關的課程背後，開始想像我未來的幾週，只能用充實和豐富來形容。

班上同學來自全省各國稅局，負責稅目大都不一，正好可以相互研究，且大家年紀相仿，很快就打成一片了，尤其是三個以上的女人聚在一起更像來到了菜市場，且出門在外的我們，利用這難得的機會剛好可以好好熟悉一下台北，於是我們穿梭在各大夜市和台北街道，欣賞這台北的夜生活。

除了玩樂之餘，當然這六週的課程，大家還是努力地投力，而和我們最有密切關係的綜合所得稅，面對的納稅人是最多樣的，「一種米養百樣人」在這個稅目裡最能得到驗證，而在郭豐鈴老師的教導下，雖然相關條

文看似簡單，卻也隱藏不少學問在裡面；而營利事業所得稅，李慶華老師竭盡所能傾囊相授，尤其是老師對於法條熟悉之程度，實在令人感佩，另外營業稅法蕭樹村老師，透過不斷的舉例，幫助我們了解條文，更與實務上相互連結，且讓我們了解到整個營業稅法的歷史沿革和其重要性；當然還有其他各稅法的老師也在他們專業的領域教導我們工作上的知識和稅務人員應有的態度與素養，雖然稅務人員角色並不討喜，也不被一般社會大眾所喜愛，但我們還是應秉持我們專業，為財政拮据的國庫把關，這不是唱高調，這是我們稅務人員的使命。

而這六週也很快地過去了，非常感謝所有的老師及財訓所和餐廳的工作同仁，讓我們增長知識且吃住不愁，當然還有一些熱心的同學，在兵荒馬亂的考試期間，提供了不少寶貴的筆記，以上種種都在讓我們感謝。

在這裡除了結交不少朋友，還多了不少戰利品，於是12月23日，我提了五大袋行李，懷著感恩的心情，踏上回家的路途，回到我的工作崗位。