

員工流動率與非主管員工薪資對公司避稅之影響

李桓伊

國立彰化師範大學

陳明進

國立政治大學

論文編號：200112

收稿 2020 年 8 月 24 日 → 第一次修正 2021 年 1 月 6 日 → 第二次修正 2021 年 4 月 7 日 → 正式接受 2021 年 5 月 3 日

員工人力資本是公司重要的智慧資本，員工流動與員工薪酬一向是公司重要的管理課題，而為了改善公司治理揭露品質並強化企業社會責任，我國上市櫃公司已開始揭露非擔任主管職務之員工薪資資訊。本文探討員工流動率、非主管員工薪資與公司避稅之關聯。本文以 2010 年到 2019 年我國上市櫃公司為研究對象，實證結果顯示，員工流動率愈大之公司，較不會從事租稅規避行為。其次，本文亦發現，非主管之全時員工薪資愈大之公司，較不會從事租稅規避行為。

關鍵字：員工流動率、員工薪資、公司避稅。

緒論

稅務成本為公司經營之重要成本之一，近年來隨著許多反避稅條款的制定¹，我國企業面臨更多的稅務風險，企業之稅務策略成為利害關係人所關注之議題。在企業經營的過程中，員工扮演重要的角色，適當的員工流動有利公司經營，另一方面，為因應國際資本市場環境快速變遷，近年來金融監督管理委員會積極推動我國公司治理朝國際化腳步邁進，在新版公司治理藍圖² (2018~2020) 中，要求上市櫃公司於 2018 年開始應揭露「非擔任主管職務之員工人數、年度員工福利費用」，以強化其企業社會責任。過去研

究少有探討員工流動率與員工薪資對公司稅務策略之影響，本研究認為員工流動率高的企業有經常性招聘員工的需求，會較重視公司聲譽，以人力市場的人工招聘，故會減少較激進的租稅規避稅行為；而員工薪資高的企業較重視企業社會責任，會傾向採取較保守的租稅規避政策。因此本研究結合上述議題，首先探討員工流動率對公司避稅行為之影響，並進一步探討非擔任主管職務之全時員工薪資高低對公司避稅行為之影響。

過去企業經營是以利潤極大化為主要經營目標，在成本極小化的目標驅使下，創造獲利的同時卻也衍生出許多的問題，包含環保、工安與低薪等問題，這些都是為了追求降低成本所導致的後果。近年來在公司治理發展的趨勢下，企業在注重獲利的同時也須注重企業社會責任，亦即更善待與回應利害關係人（包含員工、供應商、政府、社區成員等）之需求。當企業願意創造更友善的經營環境時，企業的營運效率與價值也會提升。我國近年來企業低薪現象引起大家關注，在物價不停攀升，然而薪資並沒有顯著成長下，引起社會對於企業是否善盡企業社會責任的檢討聲浪。在企業社會責任績效的評比指標中，員工構面是其中一部分，員工對企業的經營扮演重要的角色，本

通訊作者李桓伊為國立彰化師範大學會計學系助理教授，住址：彰化縣彰化市進德路 1 號，電話：(04)7232105#7516，E-mail：yi2201@cc.ncue.edu.tw。陳明進為國立政治大學會計學系教授。作者感謝特刊主編與三位匿名評審提供寶貴意見及 2020 年中華會計教育學會年會評論人提供之寶貴意見。

¹ 財政部財政史料陳列室網站，我國推動反避稅制度。
<http://museum.mof.gov.tw/ct.asp?xItem=18464&ctNode=35&mp=1>。搜尋日期：2020 年 8 月 9 日。

² 台灣證券交易所網站，新版公司治理藍圖。
<https://dsp.twse.com.tw/public/static/downloads/listedCompany/ff80808163000e03016315b8d1c000a6.pdf>。搜尋日期：2020 年 8 月 9 日。

研究即探討員工流動率與非全時員工薪資高低對公司避稅之影響。

本文以 2010 年到 2018 年我國上市上櫃公司為研究對象，檢視員工流動率、與公司避稅之關聯，實證結果顯示，員工流動率愈大之公司，較不會從事租稅規避行為。其次，以 2018 年到 2019 我國上市上櫃公司為研究對象，檢視員工薪資與租稅規避之關係，本研究發現，非主管全時員工薪資愈高之公司，較不會從事租稅規避行為。在額外分析中，本研究進一步發現，員工流動率較高之高研發密集度公司較不會從事租稅規避行為。本研究另外也控制海外子公司家數與公司治理特性對避稅之影響，實證結果仍支持員工流動率愈大與非主管全時員工薪資愈高之公司較不會從事租稅規避行為。此外，本研究另外以科技業樣本與法定稅率為 17%之樣本重新執行分析，實證結果仍支持主迴歸分析。最後，本文亦發現公司治理評鑑分數較高之高員工流動率公司，會更加重視公司聲譽，較不會從事租稅規避行為。本文之研究結果提供員工流動率、員工薪資與企業租稅規避關聯之實證證據。

本研究具有下列研究貢獻，首先，本研究問題在學術研究議題上具有原創性，研究成果可以補充現有學術文獻之不足。現有文獻大都探討企業社會責任績效或企業社會責任報告書對於租稅規避行為之影響 (Hoi, Wu, & Zhang, 2013; 汪瑞芝與李佳駿, 2019; 呂倩如、蘇淑慧與李念萍, 2019)。本研究首次探討企業社會責任績效構面中的員工構面，探討員工流動率與非主管員工薪資對企業避稅行為之影響，本文發現員工流動率高低與非主管員工薪酬高低皆會影響企業避稅行為，此一結果可以補充相關文獻的不足。其次，本研究主題具有政策實務意涵，目前尚無研究探討非主管薪資揭露與公司稅務決策之關聯性，本研究之結果可提供政府機關評估此項資訊揭露政策之意涵。政府鑒於員工低薪是國內重大經濟問題，要求上市櫃公司對非主管員工薪資之資訊揭露，以提升公司員工薪資資訊透明度，並促使公司重視員工權益之企業社會責任。本文的實證結果顯示，非主管之全時員工薪資較高之公司，從事激進租稅規避程度較低，顯示公司所揭露非主管全時員工薪資之資訊具有其重視企業社會責任之意涵，也與公司善盡租稅義務之社會責任有關聯性，支持政府要求公司揭露此項資訊之政策目的。最後，本文的實證結果亦可供公司經營管理與租稅政策之參考。稅務成本是企業經營重要的成本，但

過度激進的租稅規避可能引起公司更大的負面成本，包括近年來國際上倡議應對大型跨國公司採取更嚴厲的反避稅措施，我國亦於 2016 年陸續通過相關之反避稅條款。本文的實證結果顯示，公司的員工流動性高低與其租稅規避程度有顯著關聯性，顯示公司在勞動力市場招聘員工的競爭力會考量其租稅規避可能產生之聲譽效果影響，可供公司制定其租稅管理政策時參考。

本文共分六節：第壹節緒論，說明研究動機、研究問題及其重要性；第貳節為文獻探討與研究假說，先說明公司避稅文獻、員工流動率文獻與非擔任主管職務之全時員工薪資揭露規定，並進一步闡述研究假說；第參節為研究方法，分別建立實證模式以及說明樣本之篩選標準；第肆節為研究結果，解釋本文假說之統計分析之結果與發現；第伍節為額外分析；第陸節為結論。

文獻探討與研究假說

公司避稅相關文獻

公司避稅 (tax avoidance) 係指任何會影響企業外顯稅負的交易 (Hanlon & Heitzman, 2010)。近年來公司避稅議題愈來愈受到研究者之重視，文獻上有關租稅規避經常以有效稅率來衡量，有效稅率可分成 GAAP 有效稅率、當期有效稅率與現金有效稅率，另外常見的衡量替代變數也包含總財稅差異 (Total BTD) 與暫時性差異 (Temporary BTD) (Hanlon & Heitzman, 2010)，較低的有效稅率與較高的財稅差異反映公司的避稅行為 (Plesko, 2004; Hanlon & Heitzman, 2010)。企業從事避稅行為對企業本身的影響有兩個面向，一方面避稅可以為股東帶來稅金的節省，留下更多的現金可供使用，獲得更多的淨利成果邊際利益；然而，另一方面，避稅可能會被稅捐稽徵機關補稅、也可能會導致公司股價下跌等邊際成本，文獻上認為當邊際利益大於邊際成本，企業才會從事避稅行為 (Chen, Chen, Cheng, & Shevlin, 2010)。

近年來隨著企業社會責任受到愈來愈多重視，國內外皆有探討企業社會責任與租稅規避行為之相關文獻 (Hoi et al., 2013; 郭振雄、何怡澄、徐書凡與彭火樹, 2017; 魏妤珊, 2017; 呂倩如等人, 2019)。Hoi et al. (2013) 以 2003 年至 2009 年美國公司為研究樣

本，探討企業社會責任與公司避稅間之關係，實證結果顯示，從事較多不負責任行為的公司，有較大的永久性裁決性應計數與較低的現金有效稅率，亦即較沒有企業社會責任之公司有較激進的避稅行為。郭振雄等人（2017）探討不同策略之我國上市櫃公司出具企業社會責任報告書與租稅規避之關聯性，該文將企業策略區分為穩健者與先驅者，實證結果顯示出具企業社會責任報告書之先驅者企業的避稅程度高於穩健者企業。魏妤珊（2017）探討我國上市公司企業社會責任分數高低對於企業避稅的影響，將企業社會責任績效分成六個面向，包含經濟指標、法律指標、社會指標、環境指標與資訊揭露指標，實證結果並未發現企業社會責任績效較好的公司比較不會進行租稅規避活動，該文並進一步發現獨立董事在董事會的租稅管理策略上扮演關鍵性角色。呂倩如等人（2019）亦以我國上市櫃公司為研究對象，將公司出具企業社會責任報告書內容分成與營運相關及與營運不相關兩部份，實證結果顯示營運相關之企業社會責任活動與租稅規避行為呈現顯著正向關聯性，而與營運不相關之企業社會責任活動則與租稅規避行為呈現顯著負向關聯性，該文並發現，自願性揭露企業社會責任報告書之公司有較強之避稅動機。

KLD³指標是衡量企業社會責任重要的指標，包含七大構面，(1) 公司治理、(2) 社區、(3) 多樣性、(4) 員工關係、(5) 環境、(6) 產品品質、(7) 人權 (Li, 2012)。在七大衡量企業社會責任績效的構面中，員工是其中的一部分。過去文獻大都探討整體企業社會責任績效或是企業社會責任報告書的內容對公司租稅策略的影響（魏妤珊，2017；呂倩如等人，2019），目前少有文獻探討員工流動率與員工薪資對企業租稅策略之影響，本研究從員工流動率與非主管員工薪資的觀點出發，探討員工相關的因素對公司租稅策略之影響，可補足此方面文獻之不足。

員工流動率對公司避稅之影響

在知識經濟的時代，人力資本已經是企業最重要的資產，也是企業之核心所在，追求最適的員工流動率是公司經營的重要目標⁴。員工流動率，係指公司成

員進入或離開公司所產生之跨界移動，而組織內的升職、降職或遷調並不能稱為員工流動 (Price, 1977)。根據林揚舜與鍾俊文（2005）之研究，有關於員工流動率之計算，可以從員工服務年資與員工人數推算出來，員工流動率的推導模式如下：

$$N_t - X_{t+1} + Y_{t+1} = N_{t+1} \quad (1)$$

$$(N_t - X_{t+1}) \times (B_t + 1) + (Y_{t+1} \times 0.5) / N_{t+1} = B_{t+1} \quad (2)$$

求解第 (1) 和 (2) 式可以得到第 (3) 式

$$X_{t+1} = (2N_t B_t - 2N_{t+1} B_{t+1} + N_t + N_{t+1}) / (2B_t + 1) \quad (3)$$

$$L_{t+1} = X_{t+1} / N_t \quad (4)$$

其中，

N_t ：第 t 年底員工人數

B_t ：第 t 年底員工服務平均年資

X_{t+1} ：第 t 年底至第 $t+1$ 年底員工離職人數

Y_{t+1} ：第 t 年底至第 $t+1$ 年底員工新增人數

L_{t+1} ：第 $t+1$ 年度員工流動率

上述模式 (1) 可以得到第 $t+1$ 年底員工人數，透過模式 (2) 可以得知第 $t+1$ 年底員工服務平均年資，當有第 $t+1$ 年底員工人數與員工服務平均年資這兩個資訊，就可以推導出第 t 年底至第 $t+1$ 年底員工離職人數，最後，再透過模式 (4)，將第 t 年底至第 $t+1$ 年底員工離職人數除以第 t 年底員工人數就可以得到第 $t+1$ 年度員工流動率⁵。

過去文獻探討員工流動率對組織績效之影響，例如：Meier and Hicklin (2008) 研究發現在工作困難度較低的情況下，員工流動率與組織績效為負向關聯；然而，在工作困難度較高的情況下，員工流動率與組織績效間為倒 U 之關聯。文獻亦探討員工流動如何影響公司的行為，著重在探討公司如何降低員工流動的風險。例如：Agrawal and Matsa (2013) 探討員工失業風險對公司財務策略之影響，研究發現增加法律規定強制性的失業補助會增加公司的財務槓桿。Gao, Zhang, and Zhang (2018) 探討員工流動率與盈餘管理之關聯，由於美國有些州採用「不可避免揭露原則」(Inevitable Disclosure Doctrine)，「不可避免揭露原則」是一種事前救濟方式，用來禁止在其專業領域內

³ KLD 企業社會責任指標，是 1990 年 Kinder, Lydenberg and Domini & Co. Inc 所建立之公司企業社會責任評選準則。

⁴ 經理人月刊網站，2007，追求最佳而非最低的員工流動率。https://www.managertoday.com.tw/articles/view/731。搜

尋日期：2020 年 8 月 9 日。

⁵ 本文之員工流動率資料來自於台灣經濟新報 (TEJ) 資料庫，TEJ 資料庫提供之員工流動率計算公式係以本文模式 (1) 到 (4) 之公式計算。
http://www.tej.com.tw/webtej/doc/cgb.htm

離職員工為原雇主之競爭對手工作，研究結果發現公司總部所在的州有採用「不可避免揭露原則」，這些公司會降低向上的盈餘管理行為，該文之研究結果支持留住員工是盈餘管理重要的誘因。過去文獻指出員工的離職會造成企業產生聘任新員工的顯著成本，包含聘任前及聘任後之二方面成本。在聘任前公司需要在勞動市場找尋新員工，可能因資訊不對稱招募到不適合或較預期差的員工而承受損失；在聘任後公司則須再花費新員工的訓練及組織磨合等之成本，這些因為員工流動導致公司所增加之成本皆會對公司產生影響 (Globerson & Malki, 1980; O'Connell & Kung, 2007)。因此，本研究認為員工流動率愈高的公司，公司需要花費成本去聘僱新的員工，會增加公司營運的不確定性與成本。公司為了在市場上招聘新員工，會較注重聲譽，避免因激進避稅對公司聲譽之負面影響。惟目前尚無研究探討員工流動率與公司避稅之關聯性，本研究預期對員工流動率較大的公司而言，從事租稅規避產生聲譽之損失成本會大於節稅帶來的利益，公司因此較不會從事租稅規避之行為，本文提出以下假說：

H1：員工流動率愈高的公司，租稅規避程度愈低。

非擔任主管職務之全時員工薪資對公司避稅之影響

新版公司治理藍圖 (2018~2020)，在提升資訊揭露品質方面，提出一個策略目標為，「提升資訊揭露時效、可比較性及內容」，其中一個推動的重點為，要求上市櫃公司揭露「非擔任主管職務之員工人數、年度員工福利費用（含中位數、平均數）及與前一年度之差異」，以強化其企業社會責任。故我國上市櫃公司自 2019 年開始首次於揭露 2018 年公司非擔任主管職務之全時員工薪資資訊，包括員工人數、薪資總額及薪資平均數。

「非擔任主管職務之全時員工薪資資訊」係為強化公司治理資訊揭露品質所揭露之額外資訊⁶，故與公司年度財務報告之附註揭露之全體員工人數、全體員工福利費用、全體員工薪資費用資訊並不同，其差異點如下：

1. 員工人數：年度財務報告書附註所揭露之員工人數

係為公司全體人員工人數，包含本國籍及外國籍之所有受僱人員，包括經理人、一般員工及約聘僱人員等，不包括監察人、派遣人力、業務承攬或外包人員，且經扣除「未兼任員工之董事人數」。而新版公司治理藍圖所要求揭露的是非擔任主管職務之員工人數，故係以全體員工人數排除擔任主管職務之員工人數。其中，擔任主管職務係指員工為「總經理及相當等級者、副總經理及相當等級者、協理及相當等級者、財務部門主管、會計部門主管、其他有為公司管理事務及簽名權利之人」。

2. 員工薪資費用：年度財務報告書附註所揭露之薪資費用屬於員工福利費用之一部分，指的是年度全體員工的薪資，包含本薪、加班費、獎金、酬勞等經常性及非經常性薪資，亦可能包括依股份基礎給付之評價金額（如員工認股權憑證）。而新版公司治理藍圖所要求揭露的是非擔任主管職務之年度員工薪資，包含經常性薪資（本薪與按月給付之固定津貼及獎金）、加班費（不論應稅或免稅）及非經常性薪資（非按月發放之津貼、獎金、員工酬勞等）。有關員工獎酬部分，除依公司章程分派之員工酬勞（現金或股票）應計入薪資總額外，其餘以股份基礎給付之估列金額（包括取得員工認股權憑證、限制員工權利新股、庫藏股轉讓予員工或參與現金增資認購股份等）不予計入。

3. 員工服務性質：年度財務報告書附註所揭露之員工薪資費用所定義之員工，可能以全職、兼職、永久、不定時或臨時之方式提供服務，因此只要當年度符合這些服務型態之員工皆會計算至員工人數中。而新版公司治理藍圖所要求揭露的是非擔任主管職務之員工人數，而員工服務的型態以「全時」為計算基礎，故「全時員工」才會計算至人員工人數中。

比較「非擔任主管職務之全時員工薪資資訊」與「財務報告附註揭露之員工福利（薪資）資訊」兩者提供的薪資資訊，可以發現「非擔任主管職務之全時員工薪資資訊」是扣除主管薪資後的全職員工薪資，這個資訊更能讓投資人精確掌握每家上市櫃公司實質給予基層普通全時工作員工的薪資。特別是在現今國內各行業普遍都低薪的時代，透過非主管薪酬揭露政策的推動，鼓勵企業落實企業的社會責任，適度提升員工的待遇與福利，創造勞資雙贏。

過去文獻發現，企業社會責任績效會影響公司的

⁶ 公開資訊觀測站，非擔任主管職務之全時員工薪資資訊。
<https://mops.twse.com.tw/mops/web/t100sb15>。搜尋日期：2020年8月9日。

各種決策行為，亦即道德行為會影響公司的財務與稅務決策。例如：Kim, Park, and Wier (2012) 探討企業社會責任對財務報導決策之影響，該文研究結果顯示有企業社會責任的公司較不會透過裁決性應計數與實質營運活動從事盈餘管理行為，也比較不會被 SEC（美國證券交易委員）會調查，亦即有較好的財報品質。Lanis and Richardson (2012) 檢視企業社會責任與激進租稅規避之關聯，該文以澳洲公司為研究對象，實證結果顯示企業社會責任揭露程度愈高的公司，會從事較低的激進租稅規避活動，該文認為企業社會責任會負向的影響租稅規避活動。呂倩如等人（2019）研究發現非營運相關之企業社會責任活動與租稅規避呈現負向關係，亦即企業投入愈多非營運相關之企業社會責任活動會減少避稅行為。本研究認為「非擔任主管職務之全時員工薪資資訊」並未包含經理人及部分工時人員等，主要衡量一般經常員工之薪資水準，更能反映企業對一般多數非主管之員工照顧程度。臺灣證券交易所認為此一資訊揭露的象徵意涵為，「公司應更加重視員工權益、增進基層員工薪資待遇、促進勞資雙贏，俾落實公司治理及企業社會責任」。本文探討此一政策意涵所延伸之租稅規避意義為，公司給予非擔任主管職務之全時員工薪資愈高，願意給予基層員工較多的基本薪酬，表示愈重視落實公司治理及企業社會責任，因而較不會從事租稅規避之行為，因此本研究預期非擔任主管職務之全時員工薪資愈高之公司較不會從事租稅規避行為，本文提出以下假說：

H2：非擔任主管職務之全時員工薪資愈高的公司，租稅規避程度愈低。

資料與研究方法

資料來源與研究期間

本研究以我國上市櫃公司為研究對象，有關財務資料、員工流動率資料係取自台灣經濟新報社之上市櫃公司財務報表資料庫與公司治理資料庫，其次，有關「非擔任主管職務之全時員工薪資資訊」取自公開資訊觀測站。最後，避稅衡量指標之當期所得稅費用資訊，係以人工方式蒐集財務報表揭露之當期所得稅費用。

員工流動率與租稅規避關聯之研究期間為 2010 年至 2018 年止，係因我國自 2010 年起調降營利事業所

得稅稅率為 17%，為使樣本期間法定稅率一致，因此以 2010 年至 2018 年為研究期間。其次，非擔任主管職務之全時員工薪資與租稅規避關聯之研究期間為 2018 年至 2019 年止，我國為提升公司治理資訊揭露品質及強化社會責任，要求上市櫃公司自 2018 年開始，需揭露「非擔任主管職務之全時員工薪資資訊」，因此自 2018 年開始才有相關資訊之揭露。

實證模式

員工流動率對公司避稅影響之實證模型

本文假說 H1 是探討員工流動率對於對公司避稅行為之影響，本研究預期員工流動率會影響公司的租稅策略，然而，公司的租稅策略也可能影響員工流動率，當公司從事較激進的避稅行為時，公司股價可能會下跌，進而導致公司價值降低 (Hanlon & Slemrod, 2009)，會影響員工的權益（如股份基礎給付酬勞之價值）或員工對公司的未來展望，進而影響員工的流動率。因此，員工流動率與公司避稅行為之間可能存在內生性問題須解決。

為控制潛在內生性問題可能對本文迴歸模型估計產生偏誤之影響，本文採兩階段最小平方法 (Two Stage Least Square, 2SLS) 估計迴歸結果。第一階段先估計實證模型 (5)，取得員工流動率之估計值，第二階段以員工流動率之估計值做為自變數，以最小平方法 (OLS) 進行實證模型 (6) 估計。在實證模型 (5) 中，依 2SLS 法，自變數須納入實證模型 (6) 的外生變數再加上工具變數。

有關兩階段最小平方法中的第一階段，應變數為員工流動率 (*EMPTURN*)，自變數包含工具變數及實證模型 (6) 之控制變數，實證模型 (5) 與實證模型 (6) 之模型如下：

$$\begin{aligned} EMPTURN_{it} = & \alpha_0 + \alpha_1 EMPYEAR_{it-1} + \alpha_2 EMPAGE_{it-1} \\ & + \alpha_3 SIZE_{it} + \alpha_4 RDA_{it} + \alpha_5 CAPINT_{it} + \alpha_6 ROA_{it} \\ & + \alpha_7 LEV_{it} + \alpha_8 EQINC_{it} + \alpha_9 MB_{it} + \alpha_{10} INTAN_{it} \\ & + \Sigma_t YEAR_t + \Sigma_j IND_j + \varepsilon_{it} \end{aligned} \quad (5)$$

$$\begin{aligned} TAXAVOID_{it} = & \beta_0 + \beta_1 EMPTURN_{E_{it}} + \beta_2 SIZE_{it} + \\ & \beta_3 RDA_{it} + \beta_4 CAPINT_{it} + \beta_5 ROA_{it} + \beta_6 LEV_{it} + \beta_7 EQINC_{it} \\ & + \beta_8 MB_{it} + \beta_9 INTAN_{it} + \Sigma_t YEAR_t + \Sigma_j IND_j + \varepsilon_{it} \end{aligned} \quad (6)$$

實證模型 (5) 與 (6) 中，下標號 *i* 代表個別公司，*t* 代表年度別，*j* 代表產業別。

實證模型 (5) 與 (6) 之變數定義及衡量方式如下：

EMPTURN=員工流動率。員工流動率資料來自於台灣經濟新報(TEJ)資料庫，TEJ 資料庫提供之員工流動率計算公式係以本文模式(1)到(4)之公式計算⁷。

EMPYEAR=員工年資，以員工平均年資取自然對數。

EMPAGE=員工年齡，以員工平均年齡取自然對數。

TAXAVOID=租稅規避，以三個有效稅率衡量，分別是 GAAP 有效稅率(*ETR*)、當期有效稅率(*CETR*)與現金有效稅率(*CASHETR*)。*ETR* 為所得稅費用÷稅前淨利；*CETR* 為當期所得稅費用÷稅前淨利；*CASHETR* 為現金支付所得稅費用÷稅前淨利。

EMPTURN_E=以實證模型(5)估計出的員工流動率。

SIZE=公司規模，期末權益市場價值取自然對數。

RDA=研發支出，研發費用÷營業收入淨額。

CAPINT=資產密集度，期末財產、廠房及設備總額÷期末總資產。

ROA=資產報酬率，稅前淨利÷期末總資產衡量。

LEV=負債比率，期末總負債÷期末總資產。

EQINC=權益法認列的盈餘，權益法認列的盈餘÷期末總資產。

MB=成長機會，期末權益市場價值÷期末權益帳面價值。

INTAN=無形資產，期末無形資產總額÷期末總資產。

YEAR=年度虛擬變數。

IND=台灣證券交易所產業別虛擬變數，參見表 1 之分類。

ε =殘差項。

在第一階段的實證模型 (5) 中，應變數為員工流動率 (*EMPTURN*)，自變數包含兩個工具變數及實證模型 (6) 之控制變數。有關工具變數部分，本研究選擇前一度之員工年資 (*EMPYEAR_{t-1}*) 及員工年齡 (*EMPAGE_{t-1}*) 作為本文之工具變數。在採用兩階段工具變數估計法過程中，良好的工具變數須滿足兩個條件：(1) 工具變數相關性 (relevance)，所選擇之工具變數需與主要測試變數 (員工流動率) 有相關。(2) 工具變數外生性 (exclusion)，所選擇工具變數需與應變數無關。本研究的二項工具變數定義為，*EMPYEAR* 係以員工平均年資取自然對數衡量，本研究預期員工平均年資愈高之公司，代表員工在公司服務的期間愈長，對工作較熟悉，員工流動率會較低⁸。*EMPAGE* 係以員工平均年齡取自然對數衡量，本研究預期員工平均年齡較高之公司，代表員工轉職的成本較高，故員工流動率將較低⁹。因此，*EMPYEAR* 及 *EMPAGE* 符合與主要測試變數 (員工流動率) 有相關性之條件，且 *EMPYEAR* 及 *EMPAGE* 模型 (5) 中係採用前一年度變數衡量以避免與當年度 *EMPTURN* 有內生性問題。本文第一段迴歸結果中也顯示，*EMPYEAR* 與 *EMPAGE* 之迴歸係數顯著異於零，故應符合工具變數相關性 (relevance) 之要求。此外，公司租稅規避通常是特定部門主管或管理階層之決策，與公司整體員工之平均年資及年齡應無相關性，且過去亦無文獻發現員工年資及年齡對公司之租稅規避有影響，故本研究認為 *EMPYEAR* 及 *EMPAGE* 與模型 (6) 之應變數 (租稅規避) 應無關，符合外生性 (exclusion) 之條件。

本文首先在第一階段先估計實證模型 (5)，取得員工流動率之估計值 (*EMPTURN_E*)，第二階段以員工流動率之估計值作為自變數，重新以 OLS 進行實證模型 (6) 估計。在實證模型 (6) 中，應變數為租稅規避 (*TAXAVOID*)，租稅規避係指任何會影響公司外顯稅負的交易行為 (Hanlon & Heitzman, 2010)，由於租稅規避無法直接觀察，因此必須用財務報表的數字計算代理變數，用以衡量公司避稅之程度。本研究參考過去文獻以 GAAP 有效稅率 (*ETR*)、當期有效稅率 (*CETR*) 與現金有效稅率 (*CASHETR*) 作為租稅規避之

⁷ 有關於員工流動率之計算，可以從員工服務年資與員工人數推算出來，員工流動率可以由下列四個公式推導出 (林揚舜與鍾俊文, 2005)：

$$N_t - X_{t+1} + Y_{t+1} = N_{t+1} \dots (1)$$

$$(N_t - X_{t+1}) \times (B_t + 1) + (Y_{t+1} \times 0.5) / N_{t+1} = B_{t+1} \dots (2)$$

求解第(1)和(2)式可以得到第(3)式

$$X_{t+1} = (2N_t B_t - 2N_{t+1} B_{t+1} + N_t + N_{t+1}) / (2B_t + 1) \dots (3)$$

$$L_{t+1} = X_{t+1} / N_t \dots (4)$$

其中， N_t ：第 t 年底員工人數； B_t ：第 t 年底員工服務平均年資； X_{t+1} ：第 t 年底至第 $t+1$ 年底員工離職人數； Y_{t+1} ：第 t 年底至第 $t+1$ 年底員工新增人數； L_{t+1} ：第 $t+1$ 年度員工流動率。

⁸ 資深的員工對於工作較熟悉，較願意續留在公司而不輕易轉職，且年資的累積對於升遷也有幫助，因此員工流動率會較低 (蘇家貞, 2019)。

⁹ 年齡較大的員工在薪酬與未來發展上都相對較穩定，較不會有轉職的念頭，故員工流動率會較低 (蘇家貞, 2019)。

代理變數 (Hanlon & Heitzman, 2010; Chen et al., 2010; McGuire, Wang, & Wilson, 2014)。有關租稅規避 (TAXAVOID) 之衡量，本研究分別採用 *ETR*、*CETR* 與 *CASHETR* 三個代理變數，*ETR* 係以所得稅費用÷稅前淨利衡量；*CETR* 係以當期所得稅費用÷稅前淨利衡量；*CASHETR* 係以現金支付所得稅費用÷稅前淨利衡量。GAAP 有效稅率 (*ETR*)、當期有效稅率 (*CETR*) 與現金有效稅率 (*CASHETR*) 愈高，表示租稅負擔愈大，租稅規避程度愈低。實證模型 (6) 之主要自變數為估計之員工流動率 (*EMPTURN_E*)，係以實證模型 (5) 估計所取得之估計值，本研究假說 H1 預期員工流動率愈高 (*EMPTURN_E*)，企業租稅規避程度愈低，*EMPTURN_E* 與 *TAXAVOID* 之間應為正向關係。

為了控制其他公司特性對公司租稅規避所產生之影響，本論文參考過去文獻 (Chen et al., 2010; Hoi et al., 2013; 汪瑞芝與李佳駿, 2019)，將公司規模 (*SIZE*)、研發支出 (*RDA*)、資產密集度 (*CAPINT*)、資產報酬率 (*ROA*)、負債比率 (*LEV*)、權益法認列的盈餘 (*EQINC*)、成長機會 (*MB*) 與無形資產 (*INTAN*) 作為控制變數。*SIZE* 為公司規模，係以公司期末權益市場價值取自然對數衡量。租稅負擔是企業所需負擔的政治成本之一，政治權力假說主張公司規模愈大者，有較多的資源可以從事政治遊說或參與政策之制定，以爭取較多的租稅優惠，故大公司相對於小公司較易從事相關的股權規劃 (Siegfried, 1974)。然而，政治成本主張認為，大型企業受到政府及公眾較多注意，所受監督管程度高於小型企業，故公司規模愈大者，較不易從事相關的股權規劃 (Zimmerman, 1983)。故本研究將 *SIZE* 作為控制公司規模對租稅規避影響之控制變數，但不預期 *SIZE* 之方向。*RDA* 為研發支出，係以研發費用÷營業收入淨額衡量。過去研究發現研發密度愈高，有效稅率較低，即公司投入研發支出愈高的公司，所享有投資抵減及稅盾利益愈多 (Gupta & Newberry, 1997)。故本論文將 *RDA* 作為控制變數，控制企業之研發支出對企業避稅之影響。*CAPINT* 為資產密集度，係以期末財產、廠房及設備總額÷期末總資產衡量。財產、廠房及設備總額愈高的公司，可以提列的折舊費用越高。過去研究發現資產密集度與租稅規避成本呈現正向關係，對於公司而言折舊費用為企業稅盾之一種，其大小影響租稅規避成本亦可能影響企業對其他避稅措施之採行 (Mills, Erickson, & Maydew, 1998)。故本文將 *CAPINT* 作為控

制變數，控制企業之資產密集度對公司租稅規避行為之影響。*ROA* 為資產報酬率，係以稅前淨利÷期末總資產衡量，資產報酬率用來衡量企業的獲利能力，過去文獻指出獲利能力愈佳之企業，所得也越高，因此有較大之誘因進行租稅規劃 (Gupta & Newberry, 1997; Wilson, 2009)。故本文將 *ROA* 作為控制變數，控制企業獲利能力對租稅規避行為之影響。*LEV* 為負債比率，係以期末總負債÷期末總資產衡量。當企業負債比率愈高時，需償還資金的壓力愈大，愈有可能有較大的誘因進行降低課稅所得的租稅規劃，以減少所得稅的資金支出。然而，Mills et al. (1998) 研究發現負債比率與有效稅率呈現負向關係，亦即舉債之利息費用享有稅盾利益，公司負債比率愈高，利息費用愈大，較不會從事避稅之租稅規劃。故本文將 *LEV* 作為控制變數，控制負債比率對公司租稅規避之影響。*EQINC* 為權益法認列的盈餘，係以權益法認列的盈餘÷期末總資產衡量。根據營利事業所得稅查核準則之規定，企業採權益法認列子公司投資收益，是永久性財稅差異的來源之一，認列時雖可增加公司帳上之所得，但報稅時並不計入課稅所得計算，過去研究發現權益法認列盈與有效稅率呈現負向關係 (Chen et al., 2010)，本文亦將 *EQINC* 作為控制變數，控制對租稅規避之影響。*MB* 為成長機會之代理變數，係以期末權益市場價值÷期末權益帳面價值衡量。過去文獻發現成長型機會愈大的公司有較低之有效稅率 (McGuire et al., 2014)。本文參考過去文獻控制 *EQINC* 對公司租稅規避之影響。*INTAN* 為無形資產，係以期末無形資產總額÷期末總資產衡量。文獻發現無形資產與有效稅率呈現正向關係 (Kubick, Lynch, Mayberry, & Omer, 2015)。本文參考文獻作法，控制無形資產對企業租稅規避之影響。

非主管全時員工薪資高低對公司避稅影響之實證模型

本文假說 H2 是探討非主管之全時員工薪資高低對公司避稅影響之影響，本研究採用最小平方方法¹⁰ (Ordinary Least Squares, OLS) 進行分析，並提出以下測試 H2 之實證模型 (7)：

¹⁰ 假說 H2 用以測試非全時員工薪資高低對公司避稅影響，由於資料期只有二年 (2018 與 2019 年為研究樣本)，使用兩階段最小平方方法將導致檢定力不足，故採用最小平方方法進行分析。

$$TAXAVOID_{it} = \gamma_0 + \gamma_1 SALARY_{it} + \gamma_2 SIZE_{it} + \gamma_3 RDA_{it} + \gamma_4 CAPINT_{it} + \gamma_5 ROA_{it} + \gamma_6 LEV_{it} + \gamma_7 EQINC_{it} + \gamma_8 MB_{it} + \gamma_9 INTAN_{it} + \sum_t YEAR_t + \sum_j IND_j + \varepsilon_{it} \quad (7)$$

在實證模型 (7) 中，下標號 i 代表個別公司， t 代表年度別， j 代表產業別。

實證模型 (7) 之變數定義及衡量方式如下：

TAXAVOID=租稅規避，以三個有效稅率衡量，分別是 GAAP 有效稅率(*ETR*)、當期有效稅率(*CETR*)與現金有效稅率(*CASHE**TR*)。*ETR* 為所得稅費用÷稅前淨利；*CETR* 為當期所得稅費用÷稅前淨利；*CASHE**TR* 為現金支付所得稅費用÷稅前淨利。

SALARY=非主管之全時員工薪資，非擔任主管職務之全時員工薪資總額÷稅前淨利衡量。

SIZE=公司規模，期末權益市場價值取自然對數。

RDA=研發支出，研發費用÷營業收入淨額。

CAPINT=資產密集度，期末財產、廠房及設備總額÷期末總資產。

ROA=資產報酬率，稅前淨利÷期末總資產衡量。

LEV=負債比率，期末總負債÷期末總資產。

EQINC=權益法認列的盈餘，權益法認列的盈餘÷期末總資產。

MB=成長機會，期末權益市場價值÷期末權益帳面價值。

INTAN=無形資產，期末無形資產總額÷期末總資產。

YEAR=年度虛擬變數。

IND=台灣證券交易所產業別虛擬變數，參見表 1 之分類。

ε =殘差項。

在實證模型 (7) 中，應變數為租稅規避 (*TAXAVOID*)，其衡量方式與實證模型 (6) 相同。實證模型 (7) 之主要自變數為 *SALARY*，*SALARY* 為非主管之全時員工薪資，係以公開資訊觀測站所公告之非擔任主管職務之全時員工薪資總額÷稅前淨利衡量。本研究假說 H2 預期非主管全時員工薪資愈高，顯示公司較具有企業社會責任，較不會從事租稅規避行為，*SALARY* 與 *TAXAVOID* 之間應為正向關係，其餘

控制變數與實證模型 (6) 相同，不再贅述。

樣本篩選及分布

表 1 列示實證模型 (6) 與 (7) 之樣本篩選及其分布。Panel A 為樣本篩選結果，第一欄為實證模型 (6) 之樣本篩選結果，實證模型(6)用以測試員工流動率對租稅規避之影響，樣本包含 2010 年至 2018 年，2010 至 2018 年我國上市櫃公司之原始樣本筆數為 12,749 筆，刪除稅前淨利小於零之樣本 2,730 筆，刪除其他財務控制變數之遺漏值 2,013 筆，最後所採用的樣本為 8,006 筆。第二欄為實證模型 (7) 之樣本篩選結果，實證模型 (7) 用以測試非全時員工薪資高低對租稅規避之影響，因為自 2018 年開始才有揭露非全時員工薪資之資訊，因此以 2018 與 2019 年為研究樣本，刪除稅前淨利小於零與其他變數之遺漏值後，最後所採用之研究樣本為 2,332 筆。Panel B 為樣本產業分布，電子業所占的比率最高。

研究結果

敘述性統計與相關係數分析

樣本敘述統計分析

表 2 列示各變數之敘述性統計，Panel A 為實證模型 (5) 與 (6) 變數之敘述性統計，實證模型 (6) 有 8,006 個觀察值。*ETR* 的平均值為 0.1507，表示平均而言，所得稅費用占稅前淨利的比率約為 15.07%。*CETR* 的平均值為 0.1378，表示平均而言，當期所得稅費用占稅前淨利的比率約為 13.78%。*CASHE**TR* 的平均值為 11.32%，低於有效稅率與當期所得稅有效稅率，此一結果和過去研究相似 (Chen et al., 2010)，各種有效稅率皆低於我國營利事業所得稅之法定稅率¹¹。*EMPTURN* 的平均值為 0.1429，表示平均而言，2010 年至 2018 年我國上市櫃公司員工平均流動率約為 14.29%。Panel B 為實證模型 (7) 變數之敘述性統計，實證模型 (7) 有 2,332 個觀察值。*SALARY* 的平均值為 1.92，表示平均而言，我國上市櫃公司非主管薪資占稅前淨利的比率約為 1.92 倍。從 Panel A 與 B 可以發現，2010 年至 2018 年 *CASHE**TR* 的平均值為

¹¹ 營利事業所得稅之法定稅率在 2010 年至 2017 年為 17%。營利事業所得稅之法定稅率在 2018 年 (含) 之後為 20%。

表 1 樣本篩選過程與樣本產業分配

Panel A：樣本選取過程		2010 年至 2018 年		2018 年至 2019 年	
原始上市櫃公司總樣本筆數（不含金融保險業）		12,749		3,126	
減：稅前淨利小於零之樣本		(2,730)		(726)	
其他財務控制變數遺漏		(2,013)		(68)	
樣本觀察值		8,006		2,332	
Panel B：產業分布		樣本數	百分比	樣本數	百分比
1	水泥工業	44	0.55	13	0.56%
2	食品工業	177	2.21	47	2.02%
3	塑膠工業	156	1.95	39	1.67%
4	紡織工業	297	3.71	70	3.00%
5	電機機械	419	5.23	136	5.83%
6	電器電纜	78	0.97	20	0.86%
8	玻璃陶瓷	32	0.40	5	0.21%
9	造紙工業	32	0.40	7	0.30%
10	鋼鐵工業	239	2.99	71	3.04%
11	橡膠工業	89	1.11	21	0.90%
12	汽車工業	148	1.85	42	1.80%
14	建材營造	380	4.75	113	4.85%
15	航運	86	1.07	26	1.11%
16	觀光	126	1.57	33	1.42%
18	貿易百貨	141	1.76	40	1.72%
20	其他	311	3.88	159	6.82%
21	化學工業	251	3.14	78	3.34%
22	生技醫療	469	5.86	149	6.39%
23	油電燃氣	44	0.55	20	0.86%
24	半導體業	710	8.87	223	9.56%
25	電腦及週邊設備業	600	7.49	166	7.12%
26	光電業	515	6.43	143	6.13%
27	通訊網路業	454	5.67	114	4.89%
28	電子零組件業	1182	14.76	314	13.46%
29	電子通路業	232	2.90	55	2.36%
30	資訊服務業	211	2.64	59	2.53%
31	其他電子業	460	5.75	120	5.15%
32	文化創意業	88	1.10	31	1.33%
33	農業科技業	11	0.14	8	0.34%
34	電子商務業	24	0.30	10	0.43%
觀察值		8,006	100%	2,332	100%

表 2 敘述統計

Panel A : 樣本敘述性統計 (2010 年至 2018 年)						
變數	樣本數	平均值	標準差	最小值 [#]	中位數	最大值 [#]
<i>ETR</i>	8,006	0.1507	0.1218	0.0000	0.1490	0.9992
<i>CETR</i>	8,006	0.1378	0.1471	0.0000	0.1206	1.0000
<i>CASHETR</i>	8,006	0.1132	0.1635	0.0000	0.0699	1.0000
<i>EMPYEAR</i>	8,006	1.7575	0.4992	0.6931	1.7918	2.9444
<i>EMPAGE</i>	8,006	3.5945	0.1187	3.2958	3.5835	3.8918
<i>EMPTURN</i>	8,006	0.1429	0.1171	0.0000	0.1100	0.6000
<i>SIZE</i>	8,006	15.2332	1.3418	12.7803	15.0586	19.6483
<i>RDA</i>	8,006	0.0365	0.0558	0.0000	0.0167	0.3067
<i>CAPINT</i>	8,006	0.1824	0.1629	0.0001	0.1359	0.6760
<i>ROA</i>	8,006	0.0804	0.0605	0.0018	0.0671	0.2853
<i>LEV</i>	8,006	0.3419	0.1582	0.0403	0.3340	0.7548
<i>EQINC</i>	8,006	-0.0161	0.0334	-0.1599	-0.0049	0.0454
<i>MB</i>	8,006	1.7591	1.2858	0.5040	1.3803	8.2754
<i>INTAN</i>	8,006	0.0048	0.0145	0.0000	0.0005	0.1045
Panel B : 樣本敘述性統計 (2018 年至 2019 年)						
<i>ETR</i>	2,332	0.1565	0.1263	0.0000	0.1610	1.0000
<i>CETR</i>	2,332	0.1544	0.1546	0.0000	0.1426	1.0000
<i>CASHETR</i>	2,332	0.1607	0.1907	0.0000	0.1228	1.0000
<i>SALARY</i>	2,332	1.9262	4.5864	0.0261	0.7053	35.1093
<i>SIZE</i>	2,332	15.3364	1.3664	12.8895	15.1304	19.7372
<i>RDA</i>	2,332	0.0397	0.0617	0.0000	0.0173	0.3531
<i>CAPINT</i>	2,332	0.1692	0.1587	0.0001	0.1234	0.6392
<i>ROA</i>	2,332	0.0795	0.0621	0.0014	0.0658	0.3019
<i>LEV</i>	2,332	0.3596	0.1671	0.0416	0.3519	0.7839
<i>EQINC</i>	2,332	-0.0193	0.0358	-0.1735	-0.0070	0.0397
<i>MB</i>	2,332	1.8033	1.2625	0.5066	1.4314	7.5959
<i>INTAN</i>	2,332	0.0049	0.0149	0.0000	0.0006	0.1123

* 變數定義：*ETR* (GAAP 有效稅率)=所得稅費用÷稅前淨利；*CETR* (當期有效稅率)=當期所得稅費用÷稅前淨利；*CASHETR* (現金有效稅率)=現金支付所得稅費用÷稅前淨利；*EMPYEAR* (員工年資)=員工平均年資取自然對數；*EMPAGE* (員工年齡)=員工平均年齡取自然對數；*EMPTURN* (員工流動率)=公司實際之員工流動率；*SALARY* (非主管全時員工薪資)=非擔任主管職務之全時員工薪資總額÷稅前淨利衡量；*SIZE* (公司規模)=期末權益市場價值取自然對數；*RDA* (研發支出)=研發費用÷期末總資產；*CAPINT* (資產密集度)=期末財產、廠房及設備總額÷期末總資產；*ROA* (資產報酬率)=稅前淨利÷期末總資產；*LEV* (負債比率)=期末總負債÷期末總資產；*EQINC* (權益法認列的盈餘)=權益法認列的盈餘÷期末總資產；*MB* (成長機會)=期末權益市場價值÷期末權益帳面價值；*INTAN* (無形資產)=期末無形資產總額÷期末總資產。

連續變數中，最小值與最大分別限制於第 1 及第 99 百分位之數值。*ETR*、*CETR* 與 *CASHETR* 本研究參考 McGuire et al. (2014) 之作法，數值限制於 0 至 1。

11.32%；然而在 2018 年至 2019 年平均值為 16.07%，本研究推論此差異係由於我國於 2010 年調降營所稅稅率從 25%至 17%，且以產業創新條例取代促進產業升級條例，由於促進產業升級條例之研發投資抵減可以往後扣抵五年之應納稅額，因此 2010 年至 2018 年樣本期間仍享有促進產業升級條例之研發投資抵減（2010 至 2014 年），故現金有效稅率（*CASHETR*）會低於 2018 年至 2019 年之平均值。

相關係數分析

表 3 列示實證模式中各變數間之相關係數，Panel A 為實證模型 (6) 之相關係數，其中 *EMPTURN* 與 *CETR* 及 *CASHETR* 的相關係數為正值，且達 5%顯著水準，顯示員工流動率愈高的公司當期有效稅率與現金有效稅率愈高，符合本文 H1 之預期。有關二階段迴歸中第一階段實證模型 (5) 之相關係數，其中工具變數 *EMPYEAR* 與 *EMPAGE* 皆與 *EMPTURN* 呈顯著負相關（*p*-值均達 1%顯著水準¹²），顯示員工平均年資與員工平均年齡與員工流動率之間為負相關，與預期相符。

Panel B 為實證模型 (7) 之相關係數，其中 *SALARY* 與 *ETR*、*CETR* 和 *CASHETR* 的相關係數為正值，且達 1%顯著水準，顯示非全時員工薪資與 GAAP 有效稅率、當期有效稅率與現金有效稅率之間有正向之關係，符合本文 H2 之預期。唯相關係數之分析結果僅能檢視各變數間相互關係，並無法檢定其因果關係及是否具有顯著性，故本研究將進一步以迴歸實證模型進行分析。

迴歸結果

員工流動率對公司避稅影響之實證結果

表 4 列式列示兩階段最小平方法 (2SLS) 的實證結果，在第一階段實證模型 (5) 之迴歸結果，工具變數 *EMPYEAR* 與 *EMPAGE* 的迴歸係數皆顯著為負，且達顯著水準，顯示員工平均年資愈高、員工平均年齡

¹² *EMPYEAR* 與 *EMPTURN* 的相關係數為-0.3722，*EMPAGE* 與 *EMPTURN* 的相關係數亦為-0.2436，且均達 1%顯著（因篇幅限制未列表）。此外，表 4 中，有關二階段迴歸中第一階段實證模型 (5) 之相關係數，其中工具變數 *EMPYEAR* 與 *EMPAGE* 皆與 *EMPTURN* 呈顯著負相關（*p*-值分別達 1%及 10%顯著水準），顯示員工平均年資與員工平均年齡與員工流動率之間為負相關，與預期相符。

愈大，員工流動率愈低¹³。其次，工具變數 *EMPYEAR* 與 *EMPAGE* 之聯合檢定達 1%顯著水準¹⁴，進一步做 *overidentification test* 後發現並未達顯著水準，顯示本研究納入的工具變數並無 *overidentification* 問題。

在第二階段中，當租稅規避以 GAAP 有效稅率（*ETR*）、當期有效稅率（*CETR*）與現金有效稅率（*CASHETR*）衡量時，*EMPTURN_E* 的迴歸係數顯著為正（0.0747，*t* 值 = 1.72；0.1459，*t* 值 = 2.78；0.1817，*t* 值 = 3.30），且達顯著水準，顯示在控制潛在內生性問題後，實證結果支持本文 H1 之推論，員工流動率愈大之公司，有效稅率愈高，亦即員工流動率愈大之公司較不會從事租稅規避之行為。表 4 之實證結果顯示員工流動率高的企業有經常性招聘員工的需求，會較重視公司聲譽，以利人力市場的人工招聘，故會減少較激進的租稅規避稅行為。

有關控制變數方面，資產報酬率（*ROA*）與 GAAP 有效稅率（*ETR*）、當期有效稅率（*CETR*）及現金有效稅率（*CASHETR*）呈顯著負向關係，顯示資產報酬率愈大的企業有較低之有效稅率，較會從事租稅規避。

非主管全時員工薪資高低對公司避稅影響之實證結果

表 5 列式實證模型 (7) 之迴歸結果。實證模型 (7) 之 *SALARY*，用以檢測非主管全時員工薪資對公司租稅規避之影響，以有效稅率、當期有效稅率及現金有效稅率作為租稅規避之替代變數，在控制其他可能影響租稅規避行為之變數後，迴歸結果發現 *SALARY* 的迴歸係數為正值且達顯著水準（0.0034，*t* 值 = 2.30；0.0102，*t* 值 = 5.29；0.0145，*t* 值 = 6.95），支持 H2 之推論，亦即非主管全時員工薪資愈高，有效稅率、當期有效稅率及現金有效稅率愈高，租稅規避程度愈低。

¹³ 本文另外在實證模型 (5) 中多增加控制前期員工流動率（*LEMPTURN*）與員工分紅（*EBONUS*）對員工流動率之影響，其中，前期員工流動率為落後期之員工流動率，員工分紅為員工分紅市值佔稅前淨利之比率。實證結果顯示，工具變數 *EMPYEAR* 與 *EMPAGE* 的迴歸係數皆顯著為負（-0.0657，*t* 值 = -16.20；-0.0279，*t* 值 = -1.74），此外，員工流動率（*LEMPTURN*）的迴歸係數為 0.2041 且達 1%顯著，員工分紅（*EBONUS*）的迴歸係數顯著為負（-0.0662，*t* 值 = -2.06）。本文另外以增加控制前期員工流動率（*LEMPTURN*）與員工分紅（*EBONUS*）之實證模型 (5) 做為第一階段之實證模型，並重新執行實證模型 (6)，實證結果仍支持員工流動率愈大之公司較不會從事租稅規避之行為，與假說 H1 之預期相符。

¹⁴ 工具變數聯合檢定是對實證模型 (5) 工具變數（*EMPYEAR* 及 *EMPAGE*），進行聯合檢定其迴歸係數是否異於 0。

表 3 相關係數 (括弧內為 p-value)

Panel A: 實證模型 (6) (2010 年至 2018 年)												
	<i>ETR</i>	<i>CETR</i>	<i>CASHETR</i>	<i>EMPTURN</i>	<i>SIZE</i>	<i>RDA</i>	<i>CAPINT</i>	<i>ROA</i>	<i>LEV</i>	<i>EQINC</i>	<i>MB</i>	<i>INTAN</i>
<i>ETR</i>	1.000											
<i>CETR</i>	0.4358 ($<.0001$)	1.0000										
<i>CASHETR</i>	0.2707 ($<.0001$)	0.5244 ($<.0001$)	1.0000									
<i>EMPTURN</i>	0.0016 (0.8874)	0.0225 (0.0439)	0.0462 ($<.0001$)	1.0000								
<i>SIZE</i>	-0.1340 ($<.0001$)	-0.0673 ($<.0001$)	-0.0466 ($<.0001$)	-0.1248 ($<.0001$)	1.0000							
<i>RDA</i>	0.0729 ($<.0001$)	0.0192 (0.0859)	0.0251 (0.0249)	-0.0621 ($<.0001$)	-0.0386 (0.0005)	1.0000						
<i>CAPINT</i>	0.0648 ($<.0001$)	0.0476 ($<.0001$)	0.0445 ($<.0001$)	-0.1295 ($<.0001$)	-0.0202 (0.0715)	-0.0418 (0.0002)	1.0000					
<i>ROA</i>	-0.1076 ($<.0001$)	-0.1211 ($<.0001$)	-0.1567 ($<.0001$)	-0.0775 ($<.0001$)	0.2800 ($<.0001$)	0.0806 ($<.0001$)	-0.0387 (0.0005)	1.0000				
<i>LEV</i>	-0.0120 (0.2839)	-0.0231 (0.0390)	-0.0137 (0.2200)	0.0546 ($<.0001$)	0.0435 ($<.0001$)	-0.2723 ($<.0001$)	0.0027 (0.8116)	-0.2515 ($<.0001$)	1.0000			
<i>EQINC</i>	0.2033 ($<.0001$)	0.2713 ($<.0001$)	0.2075 ($<.0001$)	-0.0158 (0.1586)	-0.2570 ($<.0001$)	0.0923 ($<.0001$)	0.2348 ($<.0001$)	-0.3223 ($<.0001$)	0.0911 ($<.0001$)	1.0000		
<i>MB</i>	-0.0414 (0.0002)	-0.0237 (0.0337)	-0.0330 (0.0031)	-0.0243 (0.0300)	0.3210 ($<.0001$)	0.1748 ($<.0001$)	0.0309 (0.0056)	0.5670 ($<.0001$)	-0.0132 (0.2395)	-0.1190 ($<.0001$)	1.0000	
<i>INTAN</i>	0.0032 (0.7750)	0.0085 (0.4454)	0.0042 (0.7072)	-0.0336 (0.0027)	0.0676 ($<.0001$)	0.2634 ($<.0001$)	-0.0254 (0.0231)	0.0489 ($<.0001$)	-0.0717 ($<.0001$)	0.0629 ($<.0001$)	0.1405 ($<.0001$)	1.0000
Panel B: 實證模型 (7) (2018 年至 2019 年)												
<i>ETR</i>	1.0000											
<i>CETR</i>	0.5578 ($<.0001$)	1.0000										
<i>CASHETR</i>	0.3554 ($<.0001$)	0.6284 ($<.0001$)	1.0000									
<i>SALARY</i>	0.1359 ($<.0001$)	0.3083 ($<.0001$)	0.3698 ($<.0001$)	1.0000								
<i>SIZE</i>	-0.0693 (0.0008)	-0.0583 (0.0049)	-0.0507 (0.0144)	-0.1878 ($<.0001$)	1.0000							
<i>RDA</i>	-0.0049 (0.8121)	0.0015 (0.9409)	0.0264 (0.2032)	0.1482 ($<.0001$)	-0.0131 (0.5285)	1.0000						
<i>CAPINT</i>	0.0959 ($<.0001$)	0.1365 ($<.0001$)	0.1439 ($<.0001$)	0.1220 ($<.0001$)	-0.0226 (0.2745)	-0.0229 (0.2701)	1.0000					
<i>ROA</i>	-0.0455 (0.0279)	-0.1208 ($<.0001$)	-0.1745 ($<.0001$)	-0.3330 ($<.0001$)	0.2617 ($<.0001$)	0.0937 ($<.0001$)	-0.0369 (0.0752)	1.0000				
<i>LEV</i>	-0.0121 (0.5578)	0.0249 (0.2288)	-0.0221 (0.2866)	0.0199 (0.3364)	0.0635 (0.0021)	-0.2579 ($<.0001$)	-0.0194 (0.3498)	-0.2655 ($<.0001$)	1.0000			
<i>EQINC</i>	0.1950 ($<.0001$)	0.3224 ($<.0001$)	0.2572 ($<.0001$)	0.1688 ($<.0001$)	-0.2404 ($<.0001$)	0.0403 (0.0520)	0.2538 ($<.0001$)	-0.3417 ($<.0001$)	0.0991 ($<.0001$)	1.0000		
<i>MB</i>	-0.0051 (0.8070)	0.0034 (0.8694)	-0.0045 (0.8296)	-0.0992 ($<.0001$)	0.3436 ($<.0001$)	0.2225 ($<.0001$)	0.0354 (0.0875)	0.5480 ($<.0001$)	0.0152 (0.4638)	-0.1252 ($<.0001$)	1.0000	
<i>INTAN</i>	-0.0281 (0.1749)	0.0156 (0.4512)	-0.0036 (0.8611)	0.0390 (0.0596)	0.0654 (0.0016)	0.2577 ($<.0001$)	-0.0205 (0.3218)	0.0744 (0.0003)	-0.0353 (0.0887)	0.0707 (0.0006)	0.1887 ($<.0001$)	1.0000

表 4 員工流動率對公司避稅影響之迴歸結果

$$EMPTURN_{it} = \alpha_0 + \alpha_1 EMPYEAR_{it-1} + \alpha_2 EMPAGE_{it-1} + \alpha_3 SIZE_{it} + \alpha_4 RDA_{it} + \alpha_5 CAPINT_{it} + \alpha_6 ROA_{it} + \alpha_7 LEV_{it} + \alpha_8 EQINC_{it} + \alpha_9 MB_{it} + \alpha_{10} INTAN_{it} + \sum_t YEAR_t + \sum_j IND_j + \varepsilon_{it} \quad (5)$$

$$TAXAVOID_{it} = \beta_0 + \beta_1 EMPTURN_E_{it} + \beta_2 SIZE_{it} + \beta_3 RDA_{it} + \beta_4 CAPINT_{it} + \beta_5 ROA_{it} + \beta_6 LEV_{it} + \beta_7 EQINC_{it} + \beta_8 MB_{it} + \beta_9 INTAN_{it} + \sum_t YEAR_t + \sum_j IND_j + \varepsilon_{it} \quad (6)$$

	第一階段	第二階段 TAXAVOID = GAAP 有效稅率(ETR)	第一階段	第二階段 TAXAVOID = 當期有 效稅率(CETR)	第一階段	第二階段 TAXAVOID = 現金有 效稅率(CASHE TR)
Intercept	0.5366*** (9.08)	0.2346*** (5.48)	0.5366*** (9.08)	0.1523*** (4.03)	0.5366*** (9.08)	0.0410 (1.00)
EMPYEAR	-0.0855*** (-23.14)		-0.0855*** (-23.14)		-0.0855*** (-23.14)	
EMPAGE	-0.0262* (-1.65)		-0.0262* (-1.65)		-0.0262* (-1.65)	
EMPTURN_E		0.0747* (1.72)		0.1459*** (2.78)		0.1817*** (3.30)
SIZE	-0.0076*** (-7.17)	-0.0051*** (-3.21)	-0.0076*** (-7.17)	0.0051*** (2.93)	-0.0076*** (-7.17)	0.0065*** (3.74)
RDA	-0.1420*** (-5.40)	0.1069** (2.31)	-0.1420*** (-5.40)	-0.0130 (-0.27)	-0.1420*** (-5.40)	0.0631 (1.33)
CAPINT	-0.0824*** (-9.73)	0.0259* (1.95)	-0.0824*** (-9.73)	-0.0015 (-0.09)	-0.0824*** (-9.73)	0.0311* (1.85)
ROA	-0.1736*** (-6.55)	-0.1188*** (-2.98)	-0.1736*** (-6.55)	-0.1808*** (-4.10)	-0.1736*** (-6.55)	-0.3460*** (-7.77)
LEV	-0.0121 (-1.39)	-0.0175 (-1.30)	-0.0121 (-1.39)	-0.0723*** (-4.72)	-0.0121 (-1.39)	-0.0770*** (-4.90)
EQINC	-0.0917** (-2.24)	0.6787*** (10.98)	-0.0917** (-2.24)	1.3281*** (18.64)	-0.0917** (-2.24)	0.9223*** (13.79)
MB	-0.0008 (-0.65)	0.0022 (1.29)	-0.0008 (-0.65)	0.0048** (2.63)	-0.0008 (-0.65)	0.0038** (2.07)
INTAN	-0.2070** (-2.41)	-0.0969 (-0.79)	-0.2070** (-2.41)	-0.0363 (-0.25)	-0.2070** (-2.41)	-0.1042 (-0.77)
YEAR	YES	YES	YES	YES	YES	YES
IND	YES	YES	YES	YES	YES	YES
N	8,006	8,006	8,006	8,006	8,006	8,006
Adj. R2	20.37%	7.96%	20.37%	10.76%	20.37%	14.99%

註：* 表示達 10%顯著水準；**表示達 5%顯著水準；***表示達 1%顯著水準。

迴歸標準差是以公司群別調整 (Clustered Standard Error by Firms) 衡量之 (Petersen, 2009)。

我國為提升公司治理資訊揭露品質及強化社會責任，要求上市櫃公司自 2018 年開始，需揭露「非擔任主管職務之全時員工薪資資訊」，希望藉由揭露更多非主管員工薪酬的資訊，提升薪酬資訊的透明度。表

5 的實證結果顯示，非擔任主管職務之全時員工薪資愈高的公司，較善待員工，較有企業社會責任，因此較不會從事租稅規避行為。

表 4 與表 5 之實證結果支持員工流動率高與非擔

任主管職務之全時員工薪資愈高之公司，有較高之有效稅率，亦即較不會從事租稅規避之行為，此結果支持員工流動率較高之公司，基於在勞動力市場招聘員工競爭力之考量，因此會較重視公司聲譽。另一方面

非擔任主管職務之全時員工薪資愈高較不會從事租稅規避行為，此結果支持 Lanis and Richardson (2012) 之研究，企業社會責任揭露程度愈高的公司，從事激進租稅規避活動的程度亦較低。

表 5 非主管全時員工薪資高低對公司避稅影響之迴歸結果

$$TAXAVOID_{it} = \gamma_0 + \gamma_1 SALARY_{it} + \gamma_2 SIZE_{it} + \gamma_3 RDA_{it} + \gamma_4 CAPINT_{it} + \gamma_5 ROA_{it} + \gamma_6 LEV_{it} + \gamma_7 EQINC_{it} + \gamma_8 MB_{it} + \gamma_9 INTAN_{it} + \sum_t YEAR_t + \sum_j IND_j + \varepsilon_{it} \quad (7)$$

	<i>TAXAVOID</i> =GAAP 有效稅率 (<i>ETR</i>)	<i>TAXAVOID</i> =當期有效稅率 (<i>CETR</i>)	<i>TAXAVOID</i> =現金有效稅率 (<i>CASHETR</i>)
Intercept	0.1272*** (3.02)	0.0336 (0.75)	-0.0519 (-0.74)
SALARY	0.0034** (2.30)	0.0102*** (5.29)	0.0145*** (6.95)
SIZE	-0.0007 (-0.33)	0.0070*** (2.78)	0.0098*** (3.32)
RDA	-0.0479 (-0.80)	-0.1403** (-2.34)	-0.1106 (-1.29)
CAPINT	0.0238 (1.21)	0.0008 (0.03)	0.0437 (1.37)
ROA	0.0931 (1.36)	0.1276* (1.76)	-0.1315 (-1.52)
LEV	-0.0315 (-1.49)	-0.0262 (-1.12)	-0.1098*** (-3.89)
EQINC	0.7497*** (8.35)	1.4078*** (16.24)	1.2079*** (12.45)
MB	0.0033 (1.10)	0.0050 (1.57)	0.0099** (2.49)
INTAN	-0.3040*** (-2.00)	-0.0444 (-0.25)	-0.2410 (-1.13)
YEAR	YES	YES	YES
IND	YES	YES	YES
N	2,332	2,332	2,332
Adj. R2	8.60%	20.79%	24.16%

註：* 表示達 10%顯著水準；**表示達 5%顯著水準；***表示達 1%顯著水準。

迴歸標準差是以公司群別調整 (Clustered Standard Error by Firms) 衡量之 (Petersen, 2009)。

額外分析

研發支出密集度對員工流動率與公司避稅之影響

假說 H1 認為員工流動率高的企業有經常性招聘

員工的需求，會較重視公司聲譽，以利人力市場的人工招聘，故會減少較激進的租稅規避稅行為。研發支出密集度愈高之公司，對研發人力資本的需求較大，而研究發展是企業競爭力的核心關鍵，研發人才具有獨特性。在研發密集度較高的公司中，研發人才扮演重要且關鍵之角色，員工流動率愈高，公司為了招聘

更多擁有研發專長之人才，應該會更加重視公司聲譽。因此在額外分析中，本研究愈進一步探討，在人力市場進行員工招聘時，研發人才需求較高的公司是否會更重視公司聲譽？因而較不會從事租稅規避行為。本文採兩階段最小平方法 (Two Stage Least Square, 2SLS) 估計迴歸結果，第一階段之實證模式與實證模型 (5) 相同，在第二階段之實證模型，修改模型 (6) 新增加 $EMPTURN_E \times RDA$ ，其中， $EMPTURN_E \times RDA$ 是 $EMPTURN_E$ 與 RDA 之交乘項，係為捕捉員工流動率較高之高研發密集度公司對

租稅規避程度影響之邊際效果。

表 6 列示實證結果，第一階段實證模型與實證模型 (5) 相同 (請詳見表 4)，因篇幅限制在此不在贅述。在第二階段中，當租稅規避係以當期有效稅率與現金有效稅率衡量時， $EMPTURN_E \times RDA$ 的迴歸係數顯著為正 (2.6757, t 值 = 2.72; 1.6474, t 值 = 1.76)，且達顯著水準。表 6 之實證結果，員工流動率愈高之高研發密集度公司，會更重視公司聲譽，較不會從事租稅規避行為。

表 6 研發支出密集度對員工流動率與公司避稅影響之迴歸結果

	第二階段 $TAXAVOID = GAAP$ 有效稅 (ETR)	第二階段 $TAXAVOID =$ 當期有效稅率 ($CETR$)	第二階段 $TAXAVOID =$ 現金有效稅率 ($CASHETR$)
Intercept	0.2457*** (5.64)	0.1905*** (4.97)	0.1691*** (3.90)
$EMPTURN_E$	0.0388 (0.81)	0.0498 (0.86)	0.0422 (0.69)
RDA	-0.0230 (-0.25)	0.3401*** (-3.28)	-0.1786* (-1.69)
$EMPTURN_E \times RDA$	1.0590 (1.25)	2.6757*** (2.72)	1.6474* (1.76)
$SIZE$	-0.0053*** (-3.30)	0.0045** (2.61)	0.0045** (2.58)
$CAPINT$	0.0255* (1.92)	-0.0024 (-0.14)	0.0341** (2.05)
ROA	-0.0168 (-1.24)	0.0705*** (-4.61)	-0.0834*** (-5.34)
LEV	-0.1193*** (-3.00)	0.1751*** (-4.01)	-0.3585*** (-8.18)
$EQINC$	0.6763*** (10.92)	1.3285*** (18.49)	0.9181*** (13.78)
MB	0.0024 (1.45)	0.0047** (2.60)	0.0053*** (2.92)
$INTAN$	-0.0979 (-0.81)	-0.0354 (-0.24)	-0.1075 (-0.79)
$YEAR$	YES	YES	YES
IND	YES	YES	YES
N	8,006	8,006	8,006
Adj. R2	8.06%	11.31%	19.81%

註：* 表示達 10% 顯著水準；** 表示達 5% 顯著水準；*** 表示達 1% 顯著水準。

迴歸標準差是以公司群別調整 (Clustered Standard Error by Firms) 衡量之 (Petersen, 2009)

非主管全時員工薪資之其他衡量方式

在主要分析中，非主管之全時員工薪資衡量方式係以係以公開資訊觀測站所公告之非擔任主管職務之全時員工薪資總額÷稅前淨利衡量。為降低非擔任主管職務之全時員工薪資之平減變數與當期盈餘相關性較高之問題，本文在第二個額外分析中改用 (1) 以總資產作為平減變數、(2) 以主管之全時員工薪資作為平減變數（用以捕捉非主管全時員工薪資相對主管全時員工薪資比例之影響），重新執行迴歸分析。在敏感性分析中，本文重新衡量非主管之全時員工薪資，修改實證模型 (7) 中之 *SALARY*，改以 *SALARY_A* 與 *SALARY_M* 取代，其中，*SALARY_A* 之衡量方式為非擔任主管職務之全時員工薪資總額÷總資產衡量，*SALARY_M* 之衡量方式為非擔任主管職務之全時員工

薪資總額÷主管之全時員工薪資衡量。

表 7 列示實證結果，以有效稅率、當期有效稅率作為租稅規避之替代變數，在控制其他可能影響租稅規避行為之變數後，*SALARY_A* 的迴歸係數為負值且達顯著水準 (0.1268, t 值=1.86; 0.1695, t 值=1.90)，以現金有效稅率作為租稅規避之替代變數，在控制其他可能影響租稅規避行為之變數後，*SALARY_M* 的迴歸係數仍為負值且達顯著水準 (0.0053, t 值=1.68)，顯示非主管全時員工薪資相對主管全時員工薪資之比例較高者，公司相對亦較重視基層員工權益之企業社會責任，故有較低之租稅規避，上述結果仍支持本文 H2 之推論，顯示平減變數的敏感性分析並不影響迴歸分析結果。

表 7 非主管全時員工薪資-其他衡量方式

	TAXAVOID =GAAP 有效稅率 (ETR)		TAXAVOID =當期有效稅率 (CETR)		TAXAVOID =現金有效稅率 (CASHETR)	
Intercept	0.1847*** (5.13)	0.2067*** (5.61)	0.1474*** (2.85)	0.1747*** (4.54)	0.2117*** (4.38)	0.2293*** (4.78)
SALARY_A	0.1268* (1.86)		0.1695* (1.90)		0.0676 (0.60)	
SALARY_M		0.0018 (0.91)		0.0007 (0.28)		0.0053* (1.68)
SIZE	-0.0016 (-0.73)	-0.0029 (-1.27)	0.0042 (1.62)	0.0004 (0.15)	0.0029 (0.98)	0.0009 (0.27)
RDA	-0.0165 (-0.26)	0.0023 (0.04)	-0.0570 (-0.94)	-0.0765 (-1.42)	0.0720 (0.79)	0.0536 (0.60)
CAPINT	0.0366* (1.92)	0.0370* (1.93)	0.0184 (0.71)	0.0344 (1.37)	0.1011*** (3.06)	0.0861*** (2.59)
ROA	-0.0278 (-0.40)	-0.0063 (-0.09)	-0.1889** (-2.59)	-0.1621** (-2.21)	-0.5469*** (-5.73)	-0.5350*** (-5.66)
LEV	-0.0347 (-1.63)	-0.0331 (-1.53)	-0.0376 (-1.59)	-0.0259 (-1.11)	-0.1149*** (-3.96)	-0.1158*** (-3.97)
EQINC	0.6983*** (7.77)	0.7205*** (7.75)	1.3672*** (14.55)	1.3265*** (14.45)	1.1429*** (10.84)	1.1435*** (10.59)
MB	0.0050* (1.69)	0.0053* (1.79)	0.0084** (2.52)	0.0102*** (3.10)	0.0156 (3.61)	0.0162*** (3.61)
INTAN	-0.3091** (-2.12)	-0.2991** (-2.00)	-0.0541 (-0.27)	-0.1037 (-0.55)	-0.2080 (-0.88)	-0.2262 (-0.97)
YEAR	YES	YES	YES	YES	YES	YES
IND	YES	YES	YES	YES	YES	YES
N	2,332	2,332	2,332	2,332	2,332	2,332
Adj. R2	6.04%	6.00%	13.71%	11.76%	13.24%	13.62%

註：* 表示達 10%顯著水準；**表示達 5%顯著水準；***表示達 1%顯著水準。

迴歸標準差是以公司群別調整 (Clustered Standard Error by Firms) 衡量之 (Petersen, 2009)。

控制海外子公司家數對避稅行為之影響

過去研究指出企業是否於租稅天堂設立子公司、是否有國外營運行為等皆與公司從事避稅之可能性呈顯著正相關 (Lisowsky, 2010)。因此在第三個額外分析中，本研究修改實證模型 (6) 與 (7)，增加控制海外子公司數目 (*SUB*)，海外子公司數目之衡量方式為樣本公司海外子公司數目平減樣本當年度最多子公司數衡量。

表 8 列示實證結果，以有效稅率、當期有效稅率

與現金有效稅率作為租稅規避之替代變數，在控制其他可能影響租稅規避行為之變數後，*EMPTURN_E* 之迴歸係數為正值且達顯著水準 (0.0880, *t* 值=1.95; 0.1839, *t* 值=3.30; 0.2717, *t* 值=4.67)，仍支持本文 H1 之推論。此外，表 9 顯示，*SALARY* 之迴歸係數為正值且達顯著水準 (0.0044, *t* 值=2.54; 0.0124, *t* 值=5.73; 0.0172, *t* 值=7.68)，仍支持本文 H2 之推論。表 8 與表 9 之實證結果顯示控制海外子公司數目後並不影響主迴歸分析結果。

表 8 員工流動率與公司避稅之關係-控制海外子公司數

	第二階段 <i>TAXAVOID</i> =GAAP 有效稅 (<i>ETR</i>)	第二階段 <i>TAXAVOID</i> =當期有效稅率 (<i>CETR</i>)	第二階段 <i>TAXAVOID</i> =現金有效稅率 (<i>CASHE</i> <i>TR</i>)
Intercept	0.2789*** (6.71)	0.2101*** (3.13)	0.0510 (1.35)
<i>EMPTURN_E</i>	0.0880* (1.95)	0.1839*** (3.30)	0.2717*** (4.67)
<i>SIZE</i>	-0.0061*** (-3.34)	0.0028 (1.38)	0.0055*** (2.74)
<i>RDA</i>	0.1403*** (2.79)	-0.0187 (-0.36)	0.0909* (1.73)
<i>CAPINT</i>	0.0165 (1.05)	0.0070 (0.35)	0.0409** (2.02)
<i>ROA</i>	-0.1018** (-2.16)	-0.1521 (-3.08)	-0.3138*** (-6.20)
<i>LEV</i>	-0.0181 (-1.14)	-0.0775*** (-4.69)	-0.0780*** (-4.38)
<i>EQINC</i>	0.7118*** (10.85)	1.3687*** (18.43)	0.9267*** (13.38)
<i>MB</i>	0.0028 (1.40)	0.0056*** (2.66)	0.0038* (1.80)
<i>INTAN</i>	-0.0443 (-0.30)	-0.0559 (-0.35)	-0.0416 (-0.25)
<i>SUB</i>	-0.0499* (-1.85)	0.0092 (0.27)	0.0151 (0.42)
<i>YEAR</i>	YES	YES	YES
<i>IND</i>	YES	YES	YES
N	6,660	8,006	8,006
Adj. R2	8.78%	11.95%	15.92%

註：* 表示達 10%顯著水準；**表示達 5%顯著水準；***表示達 1%顯著水準。

迴歸標準差是以公司群別調整 (Clustered Standard Error by Firms) 衡量之 (Petersen, 2009)。

表 9 非主管全時員工薪資對公司避稅之影響--控制海外子公司數

	<i>TAXAVOID</i> =GAAP 有效稅率 (<i>ETR</i>)	<i>TAXAVOID</i> =當期有效稅率 (<i>CETR</i>)	<i>TAXAVOID</i> =現金有效稅率 (<i>CASHETR</i>)
Intercept	0.1777*** (3.48)	0.0339 (0.62)	-0.0425 (-0.61)
SALARY	0.0044** (2.54)	0.0124*** (5.73)	0.0172*** (7.68)
SIZE	-0.0018 (-0.67)	0.0065** (2.25)	0.0134*** (3.81)
RDA	-0.0660 (-0.98)	-0.1694** (-2.56)	-0.1484 (-1.55)
CAPINT	0.0295 (1.23)	0.0007 (0.02)	0.0640* (1.76)
ROA	0.1171 (1.39)	0.2414** (2.90)	-0.0599 (-0.60)
LEV	-0.0467*** (-1.84)	-0.0159 (-0.58)	-0.1099*** (-3.27)
EQINC	0.7323 (7.78)	1.4084** (15.62)	1.1502*** (11.54)
MB	0.0026 (0.70)	0.0025 (0.69)	0.0063 (1.43)
INTAN	-0.2447 (-1.41)	0.0875 (0.42)	-0.0593 (-0.24)
SUB	-0.0867** (-2.31)	-0.0512 (-1.31)	-0.1474*** (-2.89)
YEAR	YES	YES	YES
IND	YES	YES	YES
N	1,926	1,926	1,926
Adj. R2	10.61%	25.45%	29.43%

註：* 表示達 10%顯著水準；**表示達 5%顯著水準；***表示達 1%顯著水準。

迴歸標準差是以公司群別調整 (Clustered Standard Error by Firms) 衡量之 (Petersen, 2009)。

控制公司治理特性對避稅行為之影響

過去研究指出家族企業與公司治理特性皆會影響公司的避稅行為 (林嬋娟與張哲嘉, 2009; 魏好珊、邱敬賢與黃淑惠, 2015)。在第四個額外分析中, 本研究修改實證模型 (6) 與 (7), 增加控制董事會規模 (*BSIZE*)、獨立董事 (*INBOARD*)、機構法人股東持股比例 (*INSIT*)、經理人持股比例 (*MSHARE*) 及家族企業 (*FAMILY*) 等公司治理特性變數。其中, 董事會規模 (*BSIZE*) 之衡量方式為董事會人數取自然對數; 獨立董事 (*INBOARD*) 之衡量方式為獨立董事人數平減董事會人數; 機構法人股東持股比例 (*INSIT*) 之衡量

方式為法人機構持有股數平減期末流通在外股數; 經理人持股比例 (*MSHARE*) 為公司經理人持有股數平減期末流通在外股數; 家族企業 (*FAMILY*) 為家族企業之虛擬變數, 樣本公司為家族企業者設 1, 否則為 0。表 10 列示實證結果, 在控制其他可能影響租稅規避行為之變數後, *EMPTURN_E* 之迴歸係數為正值且達顯著水準 (0.0770, t 值=1.82; 0.1077, t 值=2.02; 0.1106, t 值=1.97), 仍支持本文 H1 之推論。此外, 表 11 顯示, *SALARY* 之迴歸係數為正值且達顯著水準 (0.0034, t 值=2.31; 0.0102, t 值=5.28; 0.0144, t 值=6.91), 仍支持本文 H2 之推論, 上述實證結果顯示控制公司治理特性後並不影響主迴歸分析結果。

表 10 員工流動率與公司避稅之關係-控制公司治理特性

	第二階段 <i>TAXAVOID</i> =GAAP 有效稅 (<i>ETR</i>)	第二階段 <i>TAXAVOID</i> =當期有效稅率 (<i>CETR</i>)	第二階段 <i>TAXAVOID</i> =現金有效稅率 (<i>CASHETR</i>)
Intercept	0.2427*** (7.56)	0.1565*** (3.72)	0.0314 (0.66)
<i>EMPTURN_E</i>	0.0770* (1.82)	0.1077** (2.02)	0.1106** (1.97)
<i>SIZE</i>	-0.0059*** (-3.11)	0.0049** (2.09)	0.0027 (1.15)
<i>RDA</i>	0.0720 (1.59)	-0.0231 (-0.48)	0.0533 (1.11)
<i>CAPINT</i>	0.0178 (1.37)	-0.0063 (-0.38)	0.0210 (1.28)
<i>ROA</i>	-0.1322*** (-3.29)	-0.1991*** (-4.47)	-0.3684*** (-8.17)
<i>LEV</i>	-0.0139 (-1.04)	-0.0730*** (-4.75)	-0.0760*** (-4.85)
<i>EQINC</i>	0.6416*** (10.74)	1.3263*** (18.55)	0.9145*** (13.54)
<i>MB</i>	0.0018 (1.13)	0.0044** (2.41)	0.0031* (1.72)
<i>INTAN</i>	-0.1663 (-1.35)	-0.0673 (-0.46)	-0.1818 (-1.40)
<i>BFSIZE</i>	-0.0013 (-0.08)	-0.0149 (-0.76)	0.0415** (2.10)
<i>INBOARD</i>	0.1257 (1.55)	0.0154 (0.18)	0.0060 (0.07)
<i>INSIT</i>	0.0239** (2.07)	0.0485*** (3.69)	0.0995*** (7.40)
<i>MSHARE</i>	0.0059 (0.87)	0.0057 (0.73)	0.0182** (2.17)
<i>FAMILY</i>	0.0025 (0.63)	0.0048 (1.18)	0.0072* (1.72)
YEAR	YES	YES	YES
IND	YES	YES	YES
N	8,006	8,006	8,006
Adj. R2	7.32%	11.01%	15.96%

註：* 表示達 10%顯著水準；**表示達 5%顯著水準；***表示達 1%顯著水準。

迴歸標準差是以公司群別調整 (Clustered Standard Error by Firms) 衡量之 (Petersen, 2009)。

表 11 非主管全時員工薪資高低對公司避稅之影響-控制公司治理特性

	<i>TAXAVOID</i> =GAAP 有效稅率 (<i>ETR</i>)	<i>TAXAVOID</i> =當期有效稅率 (<i>CETR</i>)	<i>TAXAVOID</i> =現金有效稅率 (<i>CASHE</i> TR)
Intercept	0.1924*** (3.28)	0.0715 (1.14)	-0.0102 (-0.11)
SALARY	0.0034** (2.31)	0.0102*** (5.28)	0.0144*** (6.91)
SIZE	0.0011 (0.34)	0.0080** (2.17)	0.0068 (1.61)
RDA	-0.0564 (-0.94)	-0.1467** (-2.44)	-0.1170 (-1.39)
CAPINT	0.0287 (1.46)	0.0030 (0.12)	0.0473 (1.48)
ROA	0.0675 (0.98)	0.1062 (1.44)	-0.1628* (-1.85)
LEV	-0.0316 (-1.50)	-0.0264 (-1.13)	-0.1086*** (-3.89)
EQINC	0.7459*** (8.38)	1.4102*** (16.05)	1.2121*** (12.24)
MB	0.0027 (0.92)	0.0047 (1.48)	0.0094** (2.38)
INTAN	-0.3024** (-2.01)	-0.0428 (-0.24)	-0.2854 (-1.36)
BSIZE	-0.0909** (-2.29)	-0.0627 (-1.52)	-0.0397 (-0.85)
INBOARD	0.3812** (2.36)	0.2893** (1.97)	0.5427*** (3.01)
INSIT	-0.0708 (-1.61)	-0.0341 (-0.74)	-0.0049 (-0.09)
MSHARE	0.0115 (0.99)	0.0113 (0.90)	0.0338** (2.15)
FAMILY	0.0078 (1.27)	0.0107 (1.60)	0.0140* (1.75)
YEAR	YES	YES	YES
IND	YES	YES	YES
N	2,332	2,332	2,332
Adj. R2	9.30%	21.11%	24.70%

註：* 表示達 10%顯著水準；**表示達 5%顯著水準；***表示達 1%顯著水準。

迴歸標準差是以公司群別調整 (Clustered Standard Error by Firms) 衡量之 (Petersen, 2009)。

租稅優惠對特定產業之影響

我國訂有研發投資抵減之租稅優惠措施¹⁵，而享

¹⁵ 產業創新條例第 10 條：「為促進產業創新，最近三年內無違反環境保護、勞工或食品安全衛生相關法律且情節重大情事之公司或有限合夥事業投資於研究發展之支出，得選擇以下列方式之一抵減應納營利事業所得稅額，一經擇

有研發抵減租稅優惠之公司及產業（例如：高科技產

定不得變更，並以不超過其當年度應納營利事業所得稅額百分之三十為限：

- 一、於支出金額百分之十五限度內，抵減當年度應納營利事業所得稅額。
- 二、於支出金額百分之十限度內，自當年度起三年內抵減各年度應納營利事業所得稅額。」

業)，將會有較低的平均有效稅率。為避免租稅優惠對本文之研究結果產生影響，而高科技業大都享有較多之研發抵減租稅優惠，因此本文另外以研發投入較多之高科技業樣本進行分析。在第五個額外分析中，本研究以台灣證券交易所產業別為「半導體業」、「電腦及週邊設備業」、「光電業」與「通訊網路業」作為高科技業之樣本，重新執行實證模型 (5) 到 (7)。有關實證模型 (5) 與 (6) 之迴歸結果，在以當期有效稅率與現金有效稅率作為租稅規避之替代變數下，控制其他可能影響租稅規避行為之變數後 $EMPTURN_E$ 之迴歸係數為正值且達顯著水準 (0.1661, t 值=2.30; 0.2223, t 值=2.00)，仍支持本文 H1 之推論。其次，有關實證模型 (7) 之迴歸結果，在以當期有效稅率與現金有效稅率作為租稅規避之替代變數下，控制其他可能影響租稅規避行為之變數後 $SALARY$ 之迴歸係數為正值且達顯著水準 (0.0089, t 值=2.64; 0.0127, t 值=3.49)，仍支持本文 H2 之推論。上述結果顯示以高科技業樣本重新進行分析仍支持本文之主要實證結果，亦即在平均有效稅率較低的高科技業中，實證結果仍支持員工流動率愈高與非主管之全時員工薪資愈高之公司，較不會從事租稅規避。

控制營利事業所得稅法定稅率之影響

營利事業所得稅之法定稅率在 2010 年至 2017 年為 17%，在 2018 年 (含) 之後為 20%，為控制營利事業所得稅法定稅率變動之影響，在第六個額外分析中，本文另外以 2010 至 2017 年樣本進行假說 H1 分析，控制法定稅率變動之影響。以法定稅率為 17% 之樣本進行分析，在以有效稅率、當期有效稅率與現金有效稅率作為租稅規避之替代變數下，控制其他可能影響租稅規避行為之變數後 $EMPTURN_E$ 之迴歸係數為正值且達顯著水準 (0.0669, t 值=1.66; 0.0961, t 值=1.73; 0.2406, t 值=4.16)，仍支持本文 H1 之推論，顯示法定稅率之變動並不影響本文之實證結果。

公司治理評鑑對員工流動率與公司避稅之影響

本研究認為公司會基於人才聘任之考慮，選擇維護企業形象與社會責任，較不會從事租稅規避之行為。我國於 2014 年開始辦理上市櫃公司之公司治理評鑑，評鑑指標涵蓋維護股東權益及平等對待股東、強化董事會結構與運作、提升資訊透明度與落實企業社

會責任等四大面向¹⁶，提供利害關係人瞭解公司治理實施成效。因此，在第七個額外分析中，本研究進一步探討公司治理評鑑指標對員工流動率與公司租稅規避間關聯性之影響，提供更進一步之證據。本研究修改實證模型 (6)，新增加 $CGRANK$ 與 $EMPTURN \times CGRANK$ 至模型 (6) 中。其中， $CGRANK$ 為公司治理評鑑結果，為虛擬變數，樣本公司該年度公司治理評鑑分數排名為當年度前 35% 者設 1，否則設 0。 $EMPTURN \times CGRANK$ 是 $EMPTURN$ 與 $CGRANK$ 之交乘項，係為捕捉公司治理評鑑分數較高之高員工流動率公司對租稅規避程度影響之邊際效果。由於台灣證券交易所自 2014 年開始才辦理第一屆公司治理評鑑，因此以 2014 年至 2018 年共計 3,516 個觀察值為研究樣本，實證結果顯示， $EMPTURN \times CGRANK$ 的迴歸係數顯著為正 (0.0753, t 值 = 2.00; 0.1022, t 值= 2.12; 0.0906, t 值= 1.67)，且達顯著水準，顯示公司治理評鑑分數較高之高員工流動率公司，會更加重視公司聲譽，較不會從事租稅規避行為。

結論

員工流動及薪資是人力資本管理重要的議題，而我國新版公司治理藍圖 (2018~2020)，在提升資訊揭露品質方面，要求上市櫃公司揭露「非擔任主管職務之員工人數、年度員工福利費用 (含中位數、平均數) 及與前一年度之差異」，以強化其企業社會責任。本研究結合討論員工流動、非全時員工薪資與租稅策略之關係。本文首先探討員工流動率對公司租稅規避行為之影響，其次，分析非主管全時員工薪資高低對公司租稅規避行為之影響。

本文首先以 2010 年到 2018 年我國上市上櫃公司為研究對象，檢視員工流動率、與公司避稅之關聯，實證結果顯示，員工流動率愈大之公司，較不會從事租稅規避行為。其次，以 2018 年到 2019 年我國上市上櫃公司為研究對象，檢視員工薪資與租稅規避之關係，本研究發現，非主管全時員工薪資愈高之公司，較不會從事租稅規避行為。本文之研究結果提供員工流動率、員工薪資與企業租稅規避關聯之實證證據。在額外分析中，本研究亦發現，員工流動率較高之高研發

¹⁶ 台灣證券交易所網站，公司治理評鑑系統指標介紹 <https://cgc.twse.com.tw/front/evaluationOverview>。搜尋日期：2020 年 12 月 9 日。

密集度公司與公司治理評鑑分數較高之公司較不會從事租稅規避行為。本研究另外也控制海外子公司家數與公司治理特性對避稅之影響，實證結果仍支持員工流動率愈大與非主管全時員工薪資愈高之公司較不會從事租稅規避行為。最後，本研究另外以科技業樣本與法定稅率為17%之樣本重新執行分析，實證結果仍支持主迴歸分析。本文之研究結果提供員工流動率、非主管全時員工薪資與企業租稅規避關聯之實證證據。

本研究具有下列研究貢獻，第一，本研究問題在學術研究議題上具有原創性，研究成果可以補充現有學術文獻之不足。現有文獻大都探討企業社會責任績效或企業社會責任報告書對於租稅規避行為之影響(Hoi et al., 2013; 汪瑞芝與李佳駿, 2019; 呂倩如等人, 2019)。本研究首次探討企業社會責任績效構面中的員工構面，探討員工流動率與非主管員工薪資對企業避稅行為之影響，本文發現員工流動率高低與非主管員工薪資高低皆會影響企業避稅行為，此一結果可以補充相關文獻的不足。第二，本研究議題具有實務意涵，首先，本文之實證結果支持員工流動率愈高的公司，在考慮聲譽成本下，避稅對公司產生的聲譽成本將大於節稅的利益，由於這些公司有聘任員工之需求，會較重視聲譽，而較不會從事租稅規避行為。租稅規避雖然可以為企業減少租稅成本，然而，租稅規避所產生之成本可能相當大，除了當企業避稅被稅捐稽徵機關發現時，可能會被補稅及處罰之成本外，也會對公司聲譽有不利影響，導致公司於勞動力市場招募較為困難，或是無法吸引最佳人才願意接受公司的聘任。這些不利於聘任員工的非租稅的成本，對於員工流動率高的公司而言，有較大招聘員工的需求，會更願意維護公司聲譽，而捨棄避稅可能帶來之稅負成本節省。因此，本研究發現對有招聘員工需求之公司，會權衡取捨其在勞動力市場招聘員工之競爭力與其租稅規避可能產生之節稅利益，可供公司制定其租稅管理政策時參考。其次，非主管薪資揭露提升公司薪資資訊透明度，使利害關係人對企業薪資有更多的了解。近年來企業低薪問題已是國內重大經濟問題，影響的層面相當廣泛，值得進一步探討。稅務成本是企业經營重要的成本，為了降低稅務成本，公司可能會透過一些國際租稅規劃進行節稅，可能安排前往租稅天堂投資設置子公司或受控制之公司，並且將投資收益保留在租稅天堂國家，藉此規避我國納稅義務，

為因應國際反避稅潮流，我國亦於2016年陸續通過許多反避稅條款，租稅規避亦是政府相當重視的問題。本文實證結果對於政府相關單位具參考價值，本文證實企業的避稅行為與非主管全時員工薪資高低有關聯，故稅捐稽徵機關可針對非主管薪資偏低的企業加強查核，以提升稅務查核效益。

參考文獻

- 呂倩如、蘇淑慧與李念萍，2019。營運相關及非營運相關之企業社會責任與避稅行為之關聯性。*中華會計學刊*，第十五卷第二期：287-327。(Lu, C. J., Sue, S. H., & Lee, N. P. 2019. Is the operations-related or non-operations-related corporate social responsibility activities associated with tax avoidance? *Taiwan Accounting Review*, 15(2):287-327.)
- 汪瑞芝、李佳駿，2019。企業社會責任對避稅行為之影響。*證券市場發展季刊*，第三十一卷第一期：47-86。(Wang, J. C., & Lee, C. C. 2019. The effects of corporate social responsibility on tax avoidance. *Review of Securities and Futures Markets*, 31(1): 47-86.)
- 林揚舜、鍾俊文，2005。員工分紅配股與員工流動率間之關係。*貨幣觀測與信用評等*，第五十二卷：88-98。(Lin, Y. S., & Chung, J. W. 2005. The association between employee stock bonus and employee turnover. *Money Watching & Credit Rating*, 52: 88-98.)
- 林嬋娟、張哲嘉，2009。董監事異常變動、家族企業與企業舞弊之關聯性。*會計評論*，第四十八卷：1-33。(Lin, C. J., & Chang, C. C. 2009. Abnormal change of board members, family firms and fraud. *The International Journal of Accounting Studies*, 48: 1-33.)
- 郭振雄、何怡澄、徐書凡與彭火樹，2017。企業策略，企業社會責任報告與租稅規避之關聯性。*中華會計學刊*，第十二卷第S期：367-421。(Kuo, J. S., Ho, Y. C., Hsu, S. F., & Peng, H. S. 2017. The relationship between business strategies, corporate social responsibility reports, and tax avoidance. *Taiwan Accounting Review*, 12(Special issue): 367-

- 421.)
- 魏妤珊，2017。有社會責任的公司比較不會避稅嗎?- 台灣上市公司實證。 *管理與系統*，第二十四卷第三期：393-431。(Wei, Y. S. 2017. Are socially responsible companies less likely to engage in tax aggressiveness? evidence from Taiwan's listed companies. *Journal of Management and System*, 24(3): 393-431.)
- 魏妤珊、邱敬賢、黃淑惠，2015。法人董事與企業避稅：台灣股票市場之實證研究。 *證券市場發展季刊*，第二十七卷第四期：1-42。(Wei, Y. S., Chiu, J. M., & Huang, S. H. 2015. Legal entity director and tax aggressiveness: evidence from Taiwan stock market. *Review of Securities and Futures Markets*, 27(4): 1-42.)
- 蘇家貞，2019。 *員工流動率之影響因素：員工福利所扮演之角色*。國立政治大學行政管理碩士學程未出版碩士論文。(Su, J. J. 2019. *The determinants of employee turnover of listed companies in Taiwan: the role of employee benefit*. Unpublished master's thesis, National Chengchi University, Taipei City.)
- Agrawal, A. K., & Matsa, D. A. 2013. Labor unemployment risk and corporate financing decisions. *Journal of Financial Economics*, 108(2): 449-470.
- Chen, S., Chen, X., Cheng, Q., & Shevlin, T. 2010. Are family firms more tax aggressive than non-family firms? *Journal of Financial Economics*, 95(1): 41-61.
- Gao, H., Zhang, H., & Zhang, J. 2018. Employee turnover likelihood and earnings management: Evidence from the inevitable disclosure doctrine. *Review of Accounting Studies*, 23: 1424-1470.
- Globerson, S., & Malki, N. 1980. Estimating the expenses resulting from labor turnover: An Israeli study. *Management International Review*, 20 (3): 111-117.
- Gupta, S., & Newberry, K. 1997. Determinants of the variability in corporate effective tax rates: Evidence from longitudinal data. *Journal of Accounting and Public Policy*, 16(1): 1-34.
- Hanlon, M., & Heitzman, S. 2010. A review of tax research. *Journal of Accounting and Economics*, 50(2-3): 127-178.
- Hanlon, M., & Slemrod, J. 2009. What does tax aggressiveness signal? Evidence from stock price reactions to news about tax aggressiveness. *Journal of Public Economics*, 93(1-2): 126-141.
- Hoi, C. K., Wu, Q., & Zhang, H. 2013. Is corporate social responsibility (CSR) associated with tax avoidance? Evidence from irresponsible CSR activities. *The Accounting Review*, 88(6): 2025-2059.
- Kim, Y., Park, M. S., & Wier, B. 2012. Is earnings quality associated with corporate social responsibility? *The Accounting Review*, 87(3): 761-796.
- Kubick, T. R., Lynch, D. P., Mayberry, M. A., & Omer, T. C. 2015. Product market power and tax avoidance: Market leaders, mimicking strategies, and stock returns. *The Accounting Review*, 90(2): 675-702.
- Lanis, R., & Richardson, G. 2012. Corporate social responsibility and tax aggressiveness: An empirical analysis. *Journal of Accounting and Public Policy*, 31(1): 86-108.
- Li, S. 2012. Further evidence on the association between corporate social responsibility and financial performance. *International Journal of Law and Management*, 54 (6): 472-484.
- Lisowsky, P. 2010. Seeking shelter: Empirically modeling tax shelters using financial statement information. *The Accounting Review*, 85(5): 1693-1720.
- McGuire, S. T., Wang, D., & Wilson, R. J. 2014. Dual class ownership and tax avoidance. *The Accounting Review*, 89(4): 1487-1516.
- Meier, K. J., & Hicklin, A. 2008. Employee turnover and organizational performance: Testing a hypothesis from classical public administration. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 18(4): 573-590.
- Mills, L., Erickson, M. M., & Maydew, E. L. 1998. Investments in tax planning. *The Journal of the American Taxation Association*, 20(1): 1-20.
- O'Connell, M., & Kung, M. C. 2007. The cost of employee turnover. *Industrial Management*, 49(1): 14-19.
- Petersen, M. A. 2009. Estimating standard errors in

- finance panel data sets: comparing approaches. *The Review of Financial Studies*, 22(1): 435-480.
- Plesko, G. A. 2004. Corporate tax avoidance and the properties of corporate earnings. *National Tax Journal*, 57(3): 729-737.
- Price, J. L. 1977. *The study of turnover*. Ames, IA: The Iowa State University Press.
- Siegfried, J. J. 1974. Effective average U.S. corporation income tax rates. *National Tax Journal*, 27(2): 245-259.
- Wilson, R. J. 2009. An examination of corporate tax shelter participants. *The Accounting Review*, 84(3): 969-999.
- Zimmerman, J. L. 1983. Taxes and firm size. *Journal of Accounting and Economics*, 5: 119-149.

The Effects of Employee Turnover and Nonmanagement Employee Salaries on Corporate Tax Avoidance

Huan-Yi Li

National Changhua University of Education

Ming-Chin Chen

National Chengchi University

Paper No.200112

Received August 24, 2020 → First Revised January 6, 2021 → Second Revised April 7 → Accepted May 3, 2021

Employee human capital is a key corporate intellectual asset; thus, employee turnover and salaries are important to corporate human resource management. To strengthen the disclosure of corporate governance information and corporate social responsibility, Taiwanese listed and over-the-counter (OTC) companies are required to disclose information about the salaries of full-time nonmanagement employees. Using the sample of Taiwanese listed and OTC companies from 2010 to 2019, we investigate the relations between employee turnover, salaries of full-time nonmanagement employees, and corporate tax avoidance. We find that firms with higher employee turnover tend to have lower corporate tax avoidance. Further, firms with higher salaries for full-time nonmanagement employees tend to have lower corporate tax avoidance.

Key Words: *employee turnover, nonmanagement employee salary, corporate tax avoidance.*

Introduction

In recent years, research on corporate social responsibility (CSR) (Lanis and Richardson, 2012; Lu, Sue, and Lee, 2019) and tax avoidance (Plesko, 2004; Hanlon and Heitzman 2010) has gained wide attention. Employee human capital is a key corporate intellectual asset; thus, employee turnover and salaries are important to corporate human resource management. To strengthen the disclosure of corporate governance information and corporate social responsibility, the Taiwanese Financial Supervisory Commission (FSC) required—effective in 2018—all firms traded on the Taiwan Stock Exchange (TSE) and OTC to disclose salaries of full-time nonmanagement employees on the Market Observation Post System (MOPS). However, prior research has not

investigated the impacts of employee turnover and the disclosure of salaries of full-time nonmanagement employees on firms' tax strategies. Therefore, the research of interest in this study examines the relation between employee turnover and tax avoidance. Further, this study also investigates the relation between salaries of full-time nonmanagement employee and tax avoidance. Our study aims to fill this gap in the literature.

Literature Review and Hypotheses

The relationship between corporate social responsibility (CSR) and tax avoidance has been analyzed in several prior studies, such as Hoi, Wu, & Zhang (2013); Wei (2017); Wang & Lee (2019); and Lanis and Richardson (2012). Hoi et al. (2013) find that firms with more irresponsible CSR activities are more likely to engage in tax avoidance. Lanis & Richardson (2012) show that firms with greater CSR disclosures are associated with less tax avoidance. Prior studies suggest that CSR

Huan-Yi Li is an Assistant Professor of Department of Accounting, National Changhua University of Education, No.1, Jin-De Road, Changhua, Taiwan, ROC. Tel: +886-4-7232105#7516, E-mail: yi2201@cc.ncue.edu.tw. **Ming-Chin Chen** is a Professor of Department of Accounting of National Chengchi University.

performance tends to have a negative effect on aggressive corporate tax strategies.

Aggressive tax avoidance is considered to be detrimental to firms' CSR reputations. A high-quality employee workforce is essential for firms to be productive and competitive. Firms with higher employee turnover regularly need to recruit employees from the labor market. To be competitive in the labor market to attract talented employees, firms have an incentive to maintain their CSR reputation by not engaging in aggressive tax avoidance. The benefit–cost tradeoff could make it less beneficial for firms with higher employee turnover to avoid taxes. Accordingly, we posit a negative association between employee turnover and tax avoidance and propose our first hypothesis as follows.

H1: Firms with higher employee turnover are negatively associated with corporate tax avoidance.

The employee represents a key perspective of CSR performance. Lu et al. (2019) find that nonoperation-related CSR activities are negatively associated with tax aggressiveness. Kim, Park, & Wier (2012) find that socially responsible firms are less likely to manipulate real operating activities and manage earnings. The requirement by the FSC to disclose nonmanagement salary information emphasizes the importance of employee care for corporate governance and CSR. Firms with high nonmanagement employee salaries signify their value of employee care and CSR, thereby suggesting that they may engage in less aggressive tax behaviors. Accordingly, we posit a negative association between nonmanagement employee salaries and corporate tax avoidance. We propose our second hypothesis as follows.

H2: Firms with higher nonmanagement employee salaries are negatively associated with corporate tax avoidance.

Research Methods

Our financial statement data are from the Taiwan Economic Journal (TEJ) database. The TEJ database covers all firms listed on the Taiwan Stock Exchange

(TSE) and over-the-counter (OTC) in Taiwan. In addition, we manually collect nonmanagement employee salary data from the Market Observation Post System (MOPS). Since 2018, all firms traded on the TSE and OTC markets have been required to disclose information about nonmanagement employee salaries on the MOPS. Our sample period is from 2010 to 2019. We use data from 2010 to 2018 to examine the relationship between employee turnover and corporate tax avoidance and data from 2018 to 2019 to test the relationship between full-time nonmanagement employee salaries and corporate tax avoidance.

Our first hypothesis is to test the relation between employee turnover and corporate tax avoidance. We use an instrumental variable approach to address the potential endogeneity problem. The instrument we use for employee turnover (EMPTURN) is based on a previous study that calibrates employee seniority (*EMPYEAR*) and employee age (*EMPAGE*) (Su, 2019). Specifically, we estimate the following the two-stage least squares (2SLS) model.

First stage:

$$\begin{aligned} EMPTURN_{it} = & \alpha_0 + \alpha_1 EMPYEAR_{it-1} + \alpha_2 EMPAGE_{it} \\ & + \alpha_3 SIZE_{it} + \alpha_4 RDA_{it} + \alpha_5 CAPINT_{it} + \alpha_6 ROA_{it} + \alpha_7 LEV_{it} \\ & + \alpha_8 EQINC_{it} + \alpha_9 MB_{it} + \alpha_{10} INTAN_{it} + \sum_t YEAR_t + \\ & \sum_j IND_j + \varepsilon_{it} \end{aligned} \quad (1)$$

and

Second stage:

$$\begin{aligned} TAXAVOID_{it} = & \beta_0 + \beta_1 EMPTURN_{it} + \beta_2 SIZE_{it} + \beta_3 RDA_{it} + \\ & \beta_4 CAPINT_{it} + \beta_5 ROA_{it} + \beta_6 LEV_{it} + \beta_7 EQINC_{it} + \beta_8 MB_{it} + \\ & \beta_9 INTAN_{it} + \sum_t YEAR_t + \sum_j IND_j + \varepsilon_{it} \end{aligned} \quad (2)$$

Our second hypothesis is on the relation between nonmanagement employee salaries and corporate tax avoidance. We use Model (3) to conduct the test:

$$\begin{aligned} TAXAVOID_{it} = & \gamma_0 + \gamma_1 SALARY_{it} + \gamma_2 SIZE_{it} + \gamma_3 RDA_{it} + \\ & \gamma_4 CAPINT_{it} + \gamma_5 ROA_{it} + \gamma_6 LEV_{it} + \gamma_7 EQINC_{it} + \gamma_8 MB_{it} + \\ & \gamma_9 INTAN_{it} + \sum_t YEAR_t + \sum_j IND_j + \varepsilon_{it} \end{aligned} \quad (3)$$

We use the effective tax rate (*ETR*), current effective tax rate (*CETR*), and cash paid effective tax rate (*CASHETR*) to measure corporate tax avoidance

(*TAXAVOID*). *ETR* is defined as total tax expenses divided by pretax income. *CETR* is defined as current tax expenses divided by pretax income. *CASHETR* is defined as cash taxes paid divided by pretax income. High *TAXAVOID* means that firms pay their taxes at higher tax rates. Prior research suggests that a higher effective tax rate reflects a lower level of tax avoidance. In Model (1), *EMPTURN* is employee turnover, which is computed by dividing the number of employees left in the year by the total number of employees at the end of the previous year. *EMPYEAR* is the value of the natural logarithm of employees' job tenure. *EMPAGE* is the value of the natural logarithm of employee age. In Model (2), *EMPTURN_E* is the fitted value of the *EMPTURN* from the first-stage regression. In model (3), *SALARY* is the salaries of full-time nonmanagement employees divided by pretax income. As H1 and H2 hypothesized, we expect the coefficient on β_1 of Model (2) to be positive and the coefficient on γ_1 of Model (3) to be positive.

We also include control variables in our models to control the effects of other firm characteristics, including firm size (*SIZE*), research and development intensity (*RDA*), property, plant and equipment (*CAPINT*), return on assets (*ROA*), leverage (*LEV*), equity income (*EQINC*), market-to-book ratio (*MB*), and intangible assets (*INTAN*). *SIZE* is defined as the value of the natural logarithm of firms' market value of equity at the beginning of the fiscal year. *RDA* is defined as R&D expenses scaled by sales. *CAPINT* is defined as net property, plant and equipment divided by total assets. *ROA* is defined as pretax book income divided by total assets. *LEV* is defined as total liabilities divided by total assets. *EQINC* is defined as equity in earnings divided by total assets. *MB* is the ratio of the market value of equity to the book value of equity. *INTAN* is intangible assets divided by total assets. In addition, we also control for year and industry fixed effects (*YEAR* and *IND*) in our models.

Results

The results of the first-stage 2SLS regressions show that the coefficients on both the *EMPYEAR* and *EMPAGE* instrumental variables in Model (1) are significant, consistent with our predictions. The results of the second-stage 2SLS regressions show that the coefficient on *EMPTURN_E* in Model (2) is positive and significant, supporting Hypothesis 1. Finally, the coefficient on *SALARY* in Model (3) is also significantly positive, supporting Hypothesis 2. We further conduct several additional tests. The results of our additional tests show that the interaction term of employee turnover and R&D intensity is positively related to *TAXAVOID*. This result suggests that firms with high R&D spending and higher employee turnover are less likely to avoid taxes; thus, these firms have a stronger incentive to be competitive in the skilled labor market to attract R&D engineers by reducing their aggressive tax avoidance. Finally, we find that the interaction term of employee turnover and the ranking of corporate governance evaluation results is positively related to *TAXAVOID*, suggesting that good corporate governance can further enhance the negative relation between employee turnover and corporate tax avoidance, which is consistent with our prediction.

Conclusion

By taking advantage of the unique disclosure system in Taiwan, our paper is the first to provide evidence of the relations between employee turnover, full-time nonmanagement employee salaries, and corporate tax avoidance. The results of this study suggest that firms with higher employee turnover will adopt less aggressive tax strategies to be competitive in the labor market. Further, firms paying higher nonmanagement employee salaries tend not to avoid taxes, signifying that employee care is an important aspect of CSR. Our results contribute to the growing research on the relation between corporate social responsibility and corporate tax avoidance by underlining the effects of nonmanagement employee turnover and compensation in shaping these relations.

李桓伊為國立彰化師範大學會計學系助理教授，國立政治大學會計博士。主要教授稅務會計、租稅法規研討課程。研究領域為稅務會計實證研究與公司治理相關議題。學術論文曾發表於管理學報、證券市場發展季刊。

Huan-Yi Li received her Ph.D. in Accounting from National Chengchi University. She is an Assistant Professor of Department of Accounting, National Changhua University of Education. Her teaching areas include Tax accounting and Seminar on Tax Regulations. Her research areas include tax accounting and corporate governance. Her research papers have been published at Journal of Management and Business Research and Review of Securities & Futures Markets.

陳明進為國立政治大學會計學系教授，美國亞歷桑那州立大學會計博士。主要教授財務會計、租稅規劃、稅務會計及稅務實證研究。研究領域為稅務會計、財務會計、智慧資本、公司治理等。學術論文曾發表於 *European Accounting Review*、*Review of Quantitative Finance and Accounting*、*Journal of Contemporary Accounting & Economics*、*Asia-Pacific Journal of Accounting & Economics*、*Journal of Intellectual Capital*、*Taiwan Accounting Review*、管理學報、經濟論文、證券市場發展季刊、管理評論、會計評論、臺大管理論叢、交大管理學報、當代會計。

Ming-Chin Chen is Professor of Department of Accounting of National Chengchi University and teaches Financial Accounting, Tax Planning, Tax Accounting and Empirical Tax Research. He completed his Ph. D. degree at School of Accountancy of Arizona State University. His research areas include tax accounting, financial accounting, intellectual capital, and corporate governance. His research papers have been published at *European Accounting Review*, *Review of Quantitative Finance and Accounting*, *Journal of Contemporary Accounting & Economics*, *Asia-Pacific Journal of Accounting & Economics*, *Journal of Intellectual Capital*, *Taiwan Accounting Review*, *Journal of Management and Business Research*, *Academia Economic Papers*, *Review of Securities & Futures Markets*, *Management Review*, *International Journal of Accounting Studies*, *NTU Management Review*, *Chiao Da Management Review*, and *Journal of Contemporary Accounting*.