

# 基本工資工作小組第 10 次會議

## 與會人員發言紀要

**壹、時間：**106 年 12 月 22 日（星期五）上午 10 時

**貳、地點：**本部 601 會議室(台北市大同區延平北路 2 段 83 號 6 樓)

**參、主持人：**林部長美珠

**肆、出（列）席單位及人員：**詳如簽到簿

**伍、報告事項：**

**第一案：**報告基本工資工作小組第 9 次會議決議(定)案執行情形。

**第二案：**當前經濟社會情勢之影響評估報告案，提請 公鑒。

與會人員發言重點(按發言順序)：

**鄭委員富雄：**

- 一、主計總處對未來經濟預測是客觀而嚴謹，過去預測的數據均頗為精確，其中 GDP 更是討論基本工資的重要指標。明年全球經濟成長預測是 3.5% 至 3.7% 之間，韓國、香港、新加坡明年的預測雖然不佳，但仍優於台灣，希望政府能提出對策，勞資雙方共同努力把餅做大。
- 二、附件二頁 15 提到受僱人員報酬占比，相較其他各國是偏低的，又勞動生產力是以生產總值計算。比照目前國內 6 成以上產業是台灣接單海外生產模式，在計算勞動生產力及勞動分配率時可能產生扭曲，建議應由專家學者做精確的分析。
- 三、統計數據並無對錯，皆可拿出來檢討、參考，例如：服務業勞動生產力相對低，可討論以提高售價或薪資的方式，使物價提昇，促進經濟流動，進而提高服務業勞動生產力。
- 四、最後，建議應儘速訂定最低工資法，並建立最低工資決策模式。

**林委員至美(賀麗娟專門委員代)：**

- 一、近 20 年來走向自由經濟，加上全球化影響，自由經濟要完全依照政府規劃計畫經濟方向發展，是相對困難。國發會除了整體經濟發展外，並兼顧社會公平，經濟部分，最近在推動亞州矽谷及新創，明年會有持續進展。

- 二、 低薪問題，以產業來看，服務業使用較多人力，薪資相對較低，拉低整體平均薪資，將持續努力讓服務業加值。
- 三、 由於基本工資包含時薪，建議提供按時計酬的部分工時工作者相關統計資料，例如：基本工資時薪的調整，是否影響其就業內容及薪資是否跟隨調整等。
- 四、 另主計總處公布統計數據中，事業單位調薪參考因素顯示，100年之前基本工資非重要參考因素，但在100年之後基本工資每年均有調整，企業視基本工資調整為重要調薪考慮因素者，自101年的4.6%增加至105年的27.3%，建議放入此部分資料，供委員參考。

**行政院主計總處：**

- 一、 有關GDP(國內生產毛額，Gross Domestic Product)的統計部分，係以「國內」生產成果為標的，國外生產則不計入。另根據經濟部106年12月20日發布的「外銷訂單統計」，104、105年外銷訂單海外生產比重分別是55.1%、54.2%，106年1-11月則是52.9%，統計數據並未顯示海外生產比重持續升高的現象。
- 二、 時薪部分，本總處整理許多國家的計薪方式，亞洲國家(包含新加坡、日本、韓國、台灣、香港等)多以月薪為主要計薪模式，歐美國家則以時薪或週薪為主。鑒於時薪統計與目前我國、亞洲鄰近國家的普遍習慣並不一致，參考價值應屬有限。
- 三、 本總處已於今(106)年7月起調整「受僱員工薪資調查」問項，蒐集全時/部分工時工作者之人數、工時、薪資等相關資料，自明(107)年1月起將會定期發布統計結果，可初步提供部分工時工作者的資料供各界參考。
- 四、 在調薪統計部分，本總處已將明(107)年初舉辦的廠商面專案調查問項調整得更為深入、細緻，蒐集調薪項目、考量因素、調整人數占比及調幅等，預計在明年5月底發布統計結果。

**莊委員爵安(戴國榮秘書長代)：**

- 一、當 GDP 及經濟成長率增加時，勞工是無感的，因為勞工的薪資、獎金、紅利並未因此增加。法國經濟學家湯瑪斯·皮凱提的 21 世紀資本論中提到，全球的投資報酬率大於經濟成長率，經濟成長率包括投資報酬及勞動報酬，投資報酬率又永遠大於勞動報酬率，當勞動成本不斷下降，企業營收增加，甚至利潤增加時，企業有無與勞工分享利潤，才是勞工真正在意的。
- 二、1992 年至 2015 年企業獲利占 GDP 的比重，與國內受僱勞工薪資占 GDP 的比重，差距是 12.87%，亦即企業賺錢，但利潤未與勞工分享。
- 三、設立基本工資工作小組的目的是希望制度性推升基本工資，若有參考指標，則遵循參考指標，並建議提升決策層級至行政院層級。未來，最低工資法的立法意旨或實質內涵倘未規範調整最低工資的完整機制，仍須透過行政核定，由勞資雙方協商，現有問題仍會存在。

**何委員語：**

- 一、台灣接單海外生產模式，由於仍在台灣的銀行押匯、繳稅，所以我國稅收五年來會超收，建議主計總處應深入分析。再者，台灣接單海外生產模式，商品雖未由台灣出口，但原料是由台灣出口，故近來連續出口成長，然未來仍有隱憂，因為原料廠恐逐漸往東南亞移動。另未來在全面自動化下，產業投資報酬率與勞動生產力報酬率差距會越大。
- 二、基本上，個人不反對每年適度調整基本工資，但建議應與經濟發展及產業結構及經濟實力取得平衡，薪資提高的幅度應與經濟成長率、經濟結構的健全度、消費力、消費物價做整體評估，否則導致國家競爭力退後，喪失企業競爭力。連續 5 年國內外來投資台灣在亞洲排名最後名次，最近聯合國公布我國的外來投資僅占 GDP 的 14.2%，低於全球平均的 35%，對台灣未來經濟發展是隱憂。
- 三、個人不反對制訂最低工資法，但最低工資法應有合理調整機制，

以避免製造更大的紛爭。

#### **廖委員修暖：**

建議時薪應該要有月薪換算下來的 1.5 倍。市場上部分事業單位利用現行法規，剝削部分工時工作者權利，例如：航空公司劃位櫃檯人員，半數以上都是部分工時工作者，每個月 20 日左右才會知道下個月的工作時數是 90 小時或 180 小時，每日的工作時間 4 小時，若需臨時加班，僅領取其原本之時薪，不像全職工作者加班費計算有乘數，爰上開建議係為周全保障部分工時工作者之權益。

#### **曾委員寶祥：**

現在的資方，尤其是中小企業相較以前更為辛苦，建議政府應建立良好的投資環境及良好的制度，可參考實價登錄，要求投資者公佈實際生產狀況，利潤三分之一給資方，三分之一留公司，剩下的三分之一與勞工分享，勞資雙方共同努力。另每個國家客觀條件不同，不需刻意比較，建議建立良善投資環境較為務實。

#### **余委員玉枝：**

製造業薪水高低不是問題，而是找不到工人，現在年輕人不願意從事黑手工作。台灣環保意識抬頭，已訂有相關環評標準，建議毋須針對已核定的礦業、印刷業、傢俱業之環評再加限制。

#### **邱委員一微：**

- 一、多數的企業主都是照顧勞工的，很遺憾每年有關基本工資的討論都引發勞團抗爭，使社會大眾誤解資方不願意分享利潤給勞方。其實 2016 年企業之營運狀況並不理想。
- 二、根據今年天下雜誌的調查報告中，我國排名 2000 大的製造業平均獲利率僅有 5.75%；服務業的平均獲利率是 3.7%，其中更有 1300 多家企業 2016 年的營運是負成長。另同一年，中華徵信所針對台灣地區 5000 大企業調查，2016 年總體營運結論是營收總額衰退、稅後獲利率衰退，而且是連續兩年衰退，平均純

益率下滑至 4.1%，顯見不是資方不願意替勞工加薪，而是大環境結構性的問題，台灣產業升級轉型太慢且整體投資環境不佳，建議日後討論基本工資時，應一併考慮企業之營運獲率情形。

- 三、個人贊成政府訂定最低工資法，不過，更重要的是，製訂後要嚴格落實，不可如現行機制，評鑑標準經常變更，引發爭議，俾利勞資雙方有所依循。

#### **張委員上萬：**

- 一、基本工資以往長期未調整，近年才開始調整，企業現在招不到人才，是因為長期低薪，造成年輕人失去進入職場的鬥志。另，近年多次調漲基本工資，卻發現部分企業藉此調降資深勞工薪資之情形。
- 二、建議政府應儘速訂定最低工資法，最低工資每年應有制度的調整，讓企業可遵守，新進職場的年輕人看得到希望。

#### **曾委員榮祥：**

每年物價不斷上漲，最明顯的是瓦斯，建議政府應抑制物價上漲，個人也同意每年調漲基本工資。另建議基本工資審議委員會層級提高至行政院層級。

#### **許委員舒博(劉恆元副祕書長代)：**

- 一、服務業的樣態眾多，產業特性是大眾消費，業者希望提供好的服務給民眾，惟需求量多集中在假日，爰僱用較多部分工時人員，有關再提高基本工資時薪部分，建議應多做考量。
- 二、建議政府應重視勞資和諧的重要，在制定法規或溝通時應避免以極端案例做為依據或說明。現有的法規或政策尚未有促進經濟發展的重大措施，請求政府應重視經濟成長率。

#### **蔡委員宏駿：**

許多餐飲業勞工都是領時薪，甚至沒有投保勞健保，即使六星級飯店，利潤很高，也未必願意聘用全時工作者。基本工資目的是要照顧弱勢勞工，適時調升基本工資將有助於改善邊際勞工基本生活。

**鍾委員淑玲(林榮燦理事代)：**

- 一、基本工資逐年調漲，勞動成本不斷增加，造成雇主承重負擔，雇主願意照顧勞工，但政府也應考量中小企業的負擔能力。建議政府除考量基本工資脫鉤問題外，應依經濟成長指標率等指標，研議勞資雙方都能接受的「基本工資調漲機制」，大家共同努力，薪資自然調漲，勞資雙贏。
- 二、建議政府應編列預算輔導及協助產業升級轉型，並朝高附加價值發展，將有助於中小企業成長茁壯，面對全球競爭，並朝向大型企業邁進，才有機會提高薪資。

**洪委員雅齡：**

- 一、我們支持政府創造和諧的勞資關係，但若透過抗爭即可達到提高基本工資的訴求，對整個產業並不公平。基本工資是否調升，在 10 年前對服務業影響頗大，近年資訊發達，年輕人在乎企業福利，且有許多管道可獲得資訊，企業為留用好的人才，自然提供優於基本工資的勞動條件。
- 二、建議建立公平的勞動檢查機制，不要僅針對遵守法規的連鎖品牌進行勞動檢查，卻未針對中小企業或夜市等進行檢查，恐無法確實照顧到真正需要的勞工。溫和的物價上漲，可帶動內需循環，對於工資上漲會有正向循環，大部分企業是支持政府調薪政策，但也應做好配套。

**廖委員修暖：**

基本工資倘與外勞脫鉤，恐造成事業單位競相使用外勞，反而影響本國勞工就業權益。倘若整體勞動環境不佳，薪資又僅有基本工資，試問如何會有勞工願意從事？

**鍾委員榮欽：**

- 一、目前物流被劃分服務業，但物流業跟零售業、餐飲業等一般服務業的性質是不相同的，物流業屬於製造業末端，但又服務零售業，因業別分類的定位關係，影響了雇用外勞的權益。另外部分年輕人對物流業也有一些誤解，認為物流作業的工作環境亂又不夠現代化，而較不願意從事物流工作。

- 二、 物流待遇其實不差，部分勞工，如使用摩托車以案件計酬方式進行餐飲配送的員工，有些從業人員每月薪資可到達7、8萬元，但仍不容易或招聘不到勞工；又因行業別劃分為服務業，而無法聘用外勞，建議主計總處在劃分行業屬性時，應考量產業結構來劃分行業屬性，依現在物流業的情況，雖歸屬為服務業，建議可依其營業額或規模，適當開放聘用外勞。

**許委員舒博(劉恆元副祕書長代)：**

服務業內亦有許多行業需要外勞的支持。

**莊委員爵安(戴國榮祕書長代)：**

- 一、 基本工資與外勞脫鉤是不可行的，除有國際勞動人權的規範，且涉及歧視議題。若脫鉤後，未來外勞也會因為我國薪資過低，不願來台工作，加上台灣的人才外流，將來缺工的問題會更嚴重。
- 二、 目前國內約有 67 萬名外勞，其中傳統製造業 40 幾萬外勞，且不斷急遽上升，勞動部應重視此議題。外勞與勞動派遣是造成台灣薪資停滯的主要兩大關鍵原因，勞動部應審慎思考。

**陸、臨時動議：無**

**柒、散會(中午 12 時)**