

# 1

TAIWAN  
LABOR  
QUARTERLY



樂說頭條



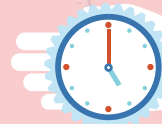
## 論述最低工資



## 基本工資

與

## 生活工資



台灣大學國家發展研究所副教授 辛炳隆

為解決國內薪資成長停滯問題，蔡總統於競選時曾主張「制定最低工資專法」，為落實這項競選政見，勞動部已積極研擬專法草案，而國民黨與時代力量更搶先一步，各自推出黨版之最低工資法草案。雖然「最低工資」(minimum wage)已經實施多年，但我國勞基法所規範實施的卻是「基本工資」(basic wage)，二者名稱不同，使得不少國人誤以為在現行基本工資之外，將另訂最低工資。再加上近年來國內勞工團體要求政府應參照國外的「生活工資」(living wage)作為基本工資的計算基礎，更加深國人的混淆，未來極可能因對相關名詞認知不同，而導致立法偏差。爰此，本文將先從我國基本工資之立(修)法沿革，釐清「最低工資」與「基本工資」之關聯性，接著說明「生活工資」的理念與國外實施經驗，最後探討此理念對我國未來制定最低工資法的政策意涵。

## 壹、「最低工資」與「基本工資」之關聯性

為了保護勞工最低生活條件並順應世界潮流，我國早在 1929 年就著手釐訂最低工資，並將最低工資的概念納入當時所頒布的「工廠法」中，根據該法第 21 條規定：「工人最低工資率的規定，應以工人所在地之工人生活狀況為標準。」但因施行細則並未訂定，所以該條文實際未曾實施；1930 年 2 月 28 日政府正式批准國際勞工組織第 26 號公約<sup>1</sup>，正式研議制訂「最低工資法」草案，該法終於在 1936 年 12 月 23 日完成立法程序並頒布實行，為我國在勞工立法上的重要措施之一。依該法最低工資制定之標準為「就當地生活程度及各項工業工人情形而定，成年工以維持其本身及親屬二人必要生活為準，童工工資不得低於成年工之半數。」此法公布後，惜因歷經抗戰、勦匪，致未能順利施行。

1950 年代初期，我國工商業尚未發達，以致無法吸收農村過剩的勞工，再加上通貨膨脹與失業的問題，勞工生活甚為艱困，政府基於保障勞工最低生活、維護社會安定之立場，於 1954 年 9

月成立工資研究專案小組研究會商，並於 1955 年 6 月制定「基本工資暫行辦法」，作為雇主給付勞工工資之依循，通令各行業於 1956 年起全面遵行。直至 1968 年 3 月 16 日行政院正式頒布「基本工資暫行辦法」，其中開宗明義指出「為保障工人生活，提高勞力效能，適應經濟社會發展需要，在最低工資施行前，特定本辦法。」往後依該法規定，按國民生活程度、經濟發展、就業狀況及勞動生產力等因素，由主管機關會同有關單位組成基本工資審議委員會，於審議後報請行政院核定。

1984 年 7 月 30 日施行「勞動基準法」，其中第 21 條規定「工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資。前項基本工資，由中央主管機關擬定後，報請行政院核定之」，基本工資因而取得正式合法的地位。基於勞基法的規定，行政院復於 1985 年核定「基本工資審議辦法」以取代「基本工資暫行辦法」。該法規定「基本工資之擬定及調整應以國家經濟發展狀況、躉售物價指數、消費者物價指數、國民所得與平均每人所得、各業勞動生產力及就業狀況、各業勞工工資、家庭收支調查統計等做為依據之

1 1928 年 6 月 16 日國際勞工組織通過第 26 號公約—「1928 年釐定規定最低工資機構公約」，其第一條規定，在工資決定過程中，由於雇主擁有較強大的優勢，因此有必要保護易受傷害的勞工免於工資下降或是獲得非常低廉的工資；而最低工資下限的設定將可提供勞工基本收入的保障。



1

TAIWAN  
LABOR  
QUARTERLY

樂說頭條

資料，基本工資經基本工資審議委員會審議通過，由行政院勞工委員會報行政院核定後公告實施。」立法院認為基本工資在配合勞動基準法施行後效果良好，故於 1986 年 11 月 21 日正式通過廢止「最低工資法」，以避免法令本身之衝突並確立基本工資之法律地位。

由上述立（修）法沿革可以看出，我國是先有立法而未實施之最低工資制度，後來才改以基本工資制度。至於變更名稱的原因，除了考量當時「最低工資法」尚未被廢除之外，這二套制度的立法宗旨與計算方式也有所不同。前者的立法宗旨較為單純，就是要維持勞工及其家屬的必要生活，故其金額以家庭各項必要開銷為計算基礎；後者的立法宗旨則較為多元，除了保障工人生活之外，還有提高勞力效能與適應經濟社會發展的需要，而其金額也改採由委員會審議決定，而審議指標與家庭必要開銷也大都無直接關聯。以最近幾年的經驗來看，基本工資審議開始出現一種「默契」，亦即以消費者物價指數變動率為主要調整依據，再視經濟景氣狀況作適度修正，若經濟情勢惡劣，縱使物價有所上漲，亦可能不調整基本工資。在此默契下，我國基本工資的調整已經傾向在兼顧雇主支薪能力的情況下，儘可能保持基本工資的實質購買力不變，亦即使基本工資調幅能追得上物價上漲幅度。



至於調整後基本工資的絕對金額是否足以維持勞工及其家人的基本生活，則未納入考量，而這也是造成國內勞工團體要求將生活工資理念落實於我國的基本工資中之原因。

## 貳、「生活工資」的理念與推動模式

根據 Anker (2011) 的文獻整理，生活工資的概念最早可以追溯古希臘時期柏拉圖與亞里斯多德，包括 St. Thomas Aquinas、Adam Smith 在內的知名學者在不同時期，皆曾對於生活工資的意涵與重要性提出精闢的見解。茲就其中主要見解歸納如下：

一、生活工資應該要能維持勞工「**尊嚴的生活水準**」(a decent living standard)，而不是僅足以支付食物、住房、穿著等基本所需。

二、由於「尊嚴的生活水準」是決定於社會規範，故生活工資必須因地制宜，不同時間、不同地區應該有不同的生活工資。

三、除了勞工個人外，生活工資尚須足以支付其家人生活所需。

四、家庭中應只要一人外出工作，而其所賺取的工資應可以滿足全家所需。<sup>2</sup>

在 20 世紀早期之前，生活工資的概念主要是由天主教教會推動，而歷任羅馬教皇對於生活工資大致有下列共同看法與宣示：

一、獲得生活工資是人的基本權利，透過生活工資才能使勞工及其家庭活出尊嚴。

二、生活工資的訂定應高於當前生活水平，如此一來才能讓勞工有機會存錢保障未來的生活安全。

三、生活工資應能供應其家庭生活所需，因此又被稱為“family wage”。

四、當許多人因工資太低而無法滿足生活的最低標準，這時政府便應予以介入協助。

五、生活工資應考量當前的總體經濟情勢變動而作調整。

隨後，「國際人權宣言」與許多國家的憲法（如墨西哥、巴西、納米比亞（位於非洲）和印度等國）都承認生活工資的重要性。國際人權宣言指出，「體面」和「尊嚴」是人類生活的價值，而要維持這些價值便需要給予足夠賴以為生的工資。在各國憲法中，印度及納米比亞的憲法提到「生活尊嚴的標準」；墨西哥的憲法提及「真正的需求」；巴西的憲法則更具體的指出「住房、飲食、教育、健康、休閒、穿著、衛生、交通、社會安全」等項目。也由此可看出，生活工資所應提供的不僅是勞工賴以為生所必須，而更是要能使其活出價值、活出尊嚴。

1919 年「國際勞工組織」（ILO）成立時，其憲章就已提及「世界上的和平與和諧是需要提供適足生活工資」（peace and harmony in the world requires the provision of an adequate living wage）。爾後在 1944 年與 2008 年的宣言中更呼籲各會員國應確保將成長的果實公平地分配給所有人，以及每位受僱者至少可以獲得最低生活工資。根據 ILO 的憲章與相關宣言，所謂「適足」生活工資應該是：

2 相較於其他見解，學者對此共識度不高，只有少數學者持此看法。



1

TAIWAN  
LABOR  
QUARTERLY

樂說頭條

- 一、超過維持生存所需，而是能夠維持勞工合理的生活水準，並且能滿足勞工基本需求
- 二、部分決定於所處社會對合理生活水準的認知，因此除了應該隨時間而改變之外，不同國家之間也要隨經濟發展程度而有所差異

國際勞工組織對生活工資的看法也反映在其歷次所提之最低工資公約與建議書的內容。在 1970 年最近一次所提的第 131 號公約與第 135 號建議書指出

- 一、最低工資應足以「克服貧窮」，並應包含「社會安全福利」
- 二、最低工資應考量其他社會族群的生活標準，且應符合各國國情與條件
- 三、最低工資不僅要能滿足勞工個人，也應能滿足其家庭生活所需

根據國際勞工組織專家委員會（ILO Committee of Experts）於 1992 年所蒐集到的資訊，在 99 個有提供資訊的會員國中有 26 個國家在制定最低工資時會考慮到勞工及其家人社會及經濟所需，另外，有 43 個國家則進一步遵照第 131 號公約的精神，在設定最低工資時會以能夠反映勞工需要與成本的要素，例如生活成本（cost of living），做為計算基準。由此可見，許多 ILO 會員國已將生活工資的概念納入制定基本工資的標

準當中，而這也是截至目前為止，大多數國家只訂定最低工資，而未另外制訂生活工資的主要原因之一。除此之外，造成大多數國家雖能接受生活工資的概念，在實務上卻未訂定的另一主要原因則是生活工資缺乏操作型定義，導致許多國家不知如何計算（Anker, 2011）。

美國於 1995 年在教會、社區組織改革聯盟（ACORN）以及工會等團體共同推動下，由巴爾的摩市率先制定《生活工資條例》。之後，底特律、舊金山、聖保羅、奧克蘭、明尼阿波利斯、芝加哥、聖莫尼卡、聖克魯茲等九個城市相繼制定生活工資條例。至 2007 年為止，已至少有 140 個城市、縣、州和學校區通過生活工資法令，且其條文也已進入美國國會，惟其尚未通過投票表決。

從已制定的生活工資條例來看，絕大多數城市採用了巴爾的摩的模式，即政府被要求僅能與肯支付生活工資的私人承包商簽訂合同。如此一來，生活工資條例的具體適用對象一般為兩種：



一是與政府簽訂公共合同的承包商雇員，或者是接受政府補貼的私人公司雇員；二為其所從事的行業主要是公共服務業。

繼美國之後，英國、加拿大、韓國等國家也開始推動生活工資制度。其中，英國的生活工資是由公民發起社會運動，促使企業應以生活支出為計算標準來給付員工薪資。由於倫敦的居住消費水準遠高於英國整體平均，若僅採用基本工資恐不敷生活使用，因此倫敦於2003年在公民運動組織的促進下，率先開始推行「倫敦生活工資」(London Living Wage)運動，並於2011年將生活工資的概念推廣至全國。不同於美國模式，英國的生活工資是由企業自願參加。目前的作法是由2011年成立的「生活工資基金會」(Living Wage Foundation)，以「認證」生活工資雇主的形式(頒發生活工資雇主商標)，爭取及推廣生活工資。現在已經有超過300家企業獲得該基金會認證，成為生活工資雇主。

加拿大的生活工資政策則是由公民團體、民營企業、加拿大各地的直轄市政府所聯合發起，並發展出「全國

生活工資架構」(National Living Wage Framework)組織，以制定出一致的生活工資定義與計算方式供全國使用。有關加拿大的生活工資是由下而上所發起，通常是以一個社區(community)同意使用生活工資標準，便可向「全國生活工資架構」通報，該組織便會將此社區當作模範社區，供其他尚未訂定生活工資之社區參考。<sup>3</sup>若是企業之所在地位於有訂定生活工資的社區時，便可向「家庭生活工資運動」(Living Wage for Families Campaign)申請成為「生活工資雇主」，採用該地的生活工資水準給付薪資。如此一來，實施生活工資之企業便會被認為善盡雇主責任，而獲得良好聲望。<sup>4</sup>

韓國國內針對生活工資議題的討論開始於2011年，在2014年6月的地方選舉中在野黨當作主要政見後，越來越被社會大眾所關注。目前實施的區域除了首爾市部分區域、京畿道富山市和水原市、大田廣域市儒城區之外，西南部的光州地區也有行政區域在施行(光山區、西區)。其施行方式為先從公家機關僱用的勞工開始適用，再逐步推廣至民間部門。推廣方式為先從與公家機構合作的民間企業著手，要求其對合作計

3 Living Wage Canada，網址：<http://livingwagecanada.ca/>。

4 Living Wage for Families Campaign，網址：<http://www.livingwageforfamilies.ca/>。



1

TAIWAN  
LABOR  
QUARTERLY

樂說頭條

畫上僱用的勞工實施生活工資制。但是若民間企業不自發性的配合實施，也不採取強制的方式。

## 參、推動生活工資制度之可能爭議

根據國外專家學者對這些國家實施經驗之分析，指出推動生活工資制度時容易出現下列爭議：

### 一、勞動報酬與滿足生活所需之間的疑義

對雇主而言，支付勞工的工資代表其付出勞動所獲得之報酬，亦即勞工的薪資乃是體現其工作的價值。然而，根據生活工資的意義，生活工資必須足以支應勞工及其家庭之生活所需，兩者之間存在本質上的差異。因此，支付生活工資給勞動生產力相對較低的勞工，反而會形成另一種社會公平的疑義。

### 二、生活工資的一致性的定義與估算模式的合理性

雖然根據ILO對生活工資的估算原則，生活工資涵蓋勞工個人食、衣、住、行及休閒娛樂之生活成本，亦包含勞工家庭的生活所需。事實上，施行生活工資的國家、組織與企業亦按照此原則估算其生活工資。然而，檢視各國對

於生活工資的估算模式，可以發現各國在定義生活工資之範疇上，並沒有一致性的定義例如美國在生活工資的估算上，涵蓋食品、醫療、居住、子女照護、交通運輸與其他雜項等6個主要部分；英國則包含最低所得預算、房屋租金、稅賦支出與子女照護4個部分；而日本在估算其生活工資時，則採用食物、居住、水電、家具家事、衣物、保健醫療、交通與通信、教育、教養娛樂、保險與其他費用等11個部分。也就是說，隨著各國在生活形態的不同，對於生活工資的範疇亦有所差異，在生活工資的範疇定義上並不一致。

其次在估算的方法上，因為生活工資涵蓋家庭生活所需，在設算上多採用消費支出來計算其生活工資，然而在實務上，由於家庭的消費支出型態經常變動，故而一般家庭消費支出的資料大多存在不確定，因此可能造成估算生活工資上的偏誤。

### 三、薪資成本提高與企業維持競爭力之爭議

一般而言，生活工資的估算結果，通常高於基本工資，對企業而言，推動生活工資意味著企業的薪資成本將提高，從企業經營的角度來看，薪資成本提高可能排擠企業對於勞動力的僱用，

甚至可能轉嫁在生產之產品的價格，導致對於產業競爭力的負面效果。因此在實務上，如何在推動生活工資制度之下仍能維持企業的競爭力，成為相當重要的問題。根據 Adidas Group (2009) 的一項研究報告指出：「通過引入生活工資的建議，工資總額將增加顯著。以孟加拉為例，生活工資將高出目前最低工資的 6 倍，而斯里蘭卡將提高 3 倍。這引起了人們對這些提案的經濟可行性高度質疑，亦即這些國家一旦採行生活工資制度是否仍能保持企業的競爭力？」

#### 四、生活工資是否應為社會救助的爭議

根據 ILO 對生活工資的定義以及各國之生活工資的估算模式來看，生活工資的數額應確保勞工及其家庭生活無虞，若以這樣的原則來看，對於相對弱勢的勞工而言，支付勞工生活工資在意義上更接近社會救助的範疇。若將生活工資視為社會救助的一環，因為社會救助屬政府的公共福利政策，一旦政府推動生活工資制度可能隱含將政府的公共福利政策責任轉嫁至企業的身上。

#### 五、施行分區生活工資所產生的區域勞動市場的供需失衡。

由於不同的地區之生活水準不同，因此世界各國在估算生活工資時，大多

數皆依據不同的區域之消費支出資料估算其生活工資，故而不同的區域，其生活工資亦大不相同。然而，若推動分區之生活工資制度，在勞動自由移動的前提之下，高生活工資的區域對就業市場可能產生磁吸效應，亦即勞工可能會流向生活工資較高的區域，反而造成勞動市場的供需失衡。

#### 肆、以制訂最低工資法來落實生活工資理念

由上述國際經驗分析可知，雖然多數國家認同聯合國與國勞組織的公約，亦即雇主支付員工薪資應考量其與家人之生活需要，但真正有據此而在最低工資之外另訂生活工資的國家卻很少。然而，我國雖然不是聯合國會員國，卻也主動簽署「經濟社會文化權利國際公約」，並配合制定施行法。因此，對我國而言，簽署該公約不再只是道德宣示，而是具備法律約束力，亦即政府有必要在法制上設計一套機制來確保勞動者所賺取的薪資應足以維持其與家人合理生活水準，而這也是促使蔡總統將訂定最低工資法列入競選政見的主要原因。

為落實蔡總統競選政見，立法院民進黨團已具體主張廢止現行基本工資審議辦法，推動「最低工資法」立法。強調薪資水準的訂定，應該以保障勞工及





1

TAIWAN  
LABOR  
QUARTERLY

樂說頭條



其家庭最低生活所需為最高原則，全面考量總體的薪資成長及分配狀況（包括消費者物價指數、總體平均薪資、勞工生產力成長情形、所得分配比率、勞工最低生活費用等）。此外，時代力量主張訂定《最低工資法》，對於最低工資立法設計上的核心理念，即為滿足勞動者以及受扶養家屬的最低生活需求。在其具體條文上，主張設置「工資審議委員會」，除了改正過去基本工資審議委員會不透明且欠缺公眾討論的缺點，「工資審議委員會」對最低工資的決議必須高於最低標準，而該標準之計算公式為：以社會救助法所規定之最低生活費  $\times$ （勞工本人 + 就業扶養比）。

至於國民黨則提出《基本工資條例草案》，雖然以「基本工資」為名，但也是以上述時代力量版的計算公式訂定基本工資的下限，並進一步要求條例通過

之後第一年的下限為 2 萬 6 千元，爾後每年增加 1 千元，直到 3 萬元為止。此外，主張除中央政府訂定基本工資外，應授權各地方自治團體得經審議委員會，並參考最低生活費、平均每人每月消費支出及其他特殊情形，訂定區域性「特別基本工資」，且僅能高於中央所訂之基本工資。

由此可見，從主政之蔡英文總統，至立法院各主要政黨，都認為應透過訂定專法，使我國的最低工資或基本工資足以維持勞工本身及其家庭（受扶養家屬）之最低（基本）生活所需，而這也正是生活工資理念之具體落實。雖然從保障勞工權益的角度來看，這將是一項進步的立法工程，但必須審慎面對前一節所列之各項可能爭議。如果未來以生活工資理念所計算出來的最低工資金額遠高於現行基本工資，則建議可以依時程分階段進行調升，以降低對企業的衝擊。此外，目前時代力量與國民黨所提出來的草案都是以社會救助法所訂之「最低生活費」為計算基礎，其所量測的是「所得」水準，而非「消費」水準。為能更精準反映「生活工資」的理念，未來在計算最低生活費時應改以「消費」為基準。爰此，行政院主計總處應擴大現有家庭收支調查的樣本數，蒐集更多家戶的消費資料，以提高計算結果之正確性。☺

# 最低工資制度之跨國比較

## 台灣基本工資制度之省思

國立中央大學經濟系教授 黃麗璇



### 壹、簡介

各國最低工資（台灣稱為基本工資）政策的理念不外乎是擬藉公權力之介入，使勞工生活可以獲得基本的保障。近幾年，基於全球化等各種因素，許多國家勞工薪資收入之差異逐漸擴大，甚至出現國際勞工組織（International Labor Organization, ILO）所謂的”工作貧窮（working poor）”現象。基於此，各國紛紛開始重新檢視最低工資政策，期待透過最低工資政策之調整，以較完善的法令規章，保障邊際勞工，使其得以公平分享經濟發展的果實。因此，有些原本長期習慣仰賴勞資協議解決工資或其他勞工問題的國家，也開始加入最低工資立法之行列，改採法規訂定的方式，保障邊際勞工之基本生活，如德國。



1

TAIWAN  
LABOR  
QUARTERLY

樂說頭條

為了解台灣基本工資制度與其他國家（或地區）相關規定之異同，下一小節首先簡述幾個主要國家最低工資政策，並且著重近幾年這些國家的調整方向。接著，將其與台灣現行基本工資制度做比較，並提出政策建議，作為相關政策研擬之參考。

## 貳、主要國家最低工資制度

### 一、多以行政或立法機關訂定最低工資

多數國家最低工資的調整權限或者在行政或者在立法機關，只有很少數屬於司法部門。不論哪個單位負責最低工資之調整，多數國家通常都會在負責相關行政的機關轄下，設立最低工資委員會。該委員會主要的任務在於針對與最低工資有關的議題進行持續性的研究與追蹤，以了解最低工資對經濟與社會的影響；委員會也負責根據研究結果，擬定最低工資調整的建議方案。

採行政方式決定最低工資的國家，由最低工資委員會提出調整建議案後，

多數仍需要提交給其上級行政長官，由該長官做成調整與否之決議。日本、南韓、法國與德國即是屬於這樣的決策模式。台灣亦是如此，由基本工資審議委員會提出調整案後，提交行政部門首長（即行政院長）做最後的決定。

採立法部門決定最低工資的國家方面，上述委員會提出的調整建議案需提交至該國的立法部門，進行後續的修法事宜，並由該部門（如國會或議會）定奪，做出最後的決定，包括美國、香港與英國等。有些國家也規定，負責相關行政工作的部門必須定期提出總報告，連同最低工資委員會的調整建議，一併送交其立法部門。立法部門通常會邀請相關團體進行多方與多次的辯論，邀請的對象包括勞資雙方代表以及社會公正人士。然後，召開會議，由國會議員決定是否調整最低工資。若決定調漲，則由總統公布後實施。

### 二、最低工資涉及的工作項目與時程多明確入法

多數國家在相關法律中多明確規定最低工資委員會需要完成的工作項目及時程、負責各流程的單位或主管，如德國、法國、澳洲等。一般而言，調整最低工資牽涉的時程包括：每年開議的時間、提出調整建議案的時間、決議的時間、公告的時間以及新費率生效時間。



有些國家雖未明訂工作項目與完成時程，但是，他們通常都會在每年的固定時間召開最低工資的檢討會議，南韓與日本即是如此。不論如何，這些採取行政方式調整最低工資的國家，多半定期商議且定期調整其最低工資。

對於採行以立法方式調整最低工資的國家，雖然最低工資委員會需要經常針對相關議題進行了解，但是，基於立法通常必須滿足一定的流程，故其最低工資的調整頻率多半是非定期發生。基於此，有些國家或地區於其某一次的修法中，可能同時針對未來幾年即將適用的最低工資率事先預訂。例如，美國紐約州與加州的議會均已決定未來 3 年將按時逐步提高該州的最低工資率，直到每小時達到 15 美元的水準；又如洛杉磯市，其亦已完成相關的修法，並於該法令中規定，2020 年該市的最低工資將提高至 15 美元。

### 三、最低工資的種類

各國制定的最低工資種類不一，有些僅設定一種最低工資率，全國一體適用，在此稱為單一最低工資制度，例如南韓、德國、香港等即是；有些則會設定非常多種類的最低工資率，在此稱之為多元最低工資制度，如法國、澳洲、英國、日本、美國。

#### (一) 多元最低工資制度

以澳洲為例，澳洲政府針對各種行業以及行業內各不同年資等級的勞工，分別設定其適用的最低工資率。對按件計酬勞工、傷殘勞工、見習生與實習生等，也都設定其所各自適用的特別最低工資率。

英國的最低工資率基本上是按照年齡區分，不同年齡層的勞工適用不同的最低時薪。除了公布最低時薪之外，其最低工資法對於每位勞工時薪的計算方式也有相當仔細的規範。基本上，每位勞工都須根據法律的規定，計算其需要與最低時薪進行比對的時薪。無論如何，每位勞工計算出來的時薪不得低於該勞工適用的法定最低時薪。根據英國最低工資法，在計算勞工的上述時薪時，代表分子的薪資所得必須扣除執行職務的必要支出；屬於補償性的給付也不能被算入分子，這部分通常包括了加班費、輪值津貼、交通旅遊等。代表分母的工作時數方面，也有其可否採計的相關規定。同時，英國最新的相關法律規定，自今（2016）年 4 月份開始，25 歲以上成年人將適用較高水準的最低工資率，稱為生活工資率（living wage），該工資率是全國中位數工資乘上 55% 的水準。



1

TAIWAN  
LABOR  
QUARTERLY

樂說頭條



與英國類似地，法國最低工資率也是按照年齡進行分類。然新的最低工資率除固定於每年 1 月 1 日生效外，一旦通貨膨脹率超過 2%，當年的最低工資率將自動再次以相同的幅度予以調升。與其他國家之規定相較，這是法國最低工資制度較為特殊之處。

日本最低工資率的種類也相當多，基本上，可分為都道府縣等各種最低工資。同時，各縣之內，不同產業類別也適用不同的最低工資率。因此，日本相同產業若處於不同縣區，其所適用的最低工資率不一定相同。

美國聯邦政府公布的最低工資率有兩種，包括一般最低工資，以及適用青少年的特殊最低工資率，稱為次最低工資（subminimum wage）。因此，若以聯邦政府公布的最低工資而言，美國也可算是採用單一最低工資率制度之國家。只是，實務上，美國多數州政府也會依據該州的經濟狀況與勞動市場條件，訂

定高於聯邦水準的最低工資費率。此外，許多城市會依該城市的生活成本、物價水準等指標，設定該城市適用的更高的最低工資率。有些城市的最低工資率甚至直接與通貨膨脹率連動。

## （二）單一最低工資制度

南韓與香港採取的是單一最低工資制度，屬於相對較為簡單的設計。香港遲至 2011 年才開始實施最低工資制度，相對全世界高度經濟發展地區而言，是較晚才實施最低工資制度者。即便南韓與香港採行較為簡單且一體適用的最低工資率制，但是，他們對於不適用最低工資的排除對象之規定，卻有著詳細的規定，例如，南韓的傷殘及家庭傭工並不適用最低工資率。香港排除適用的種類明顯比南韓更多，其不適用對象包括實習學員、處於豁免學生僱用期的工作學員、留宿家庭的傭工，以及所有不適用香港「僱傭條例」的勞工，例如按照學徒制度註冊的學徒等等。

## 參、他山之石可以攻錯

按現行台灣「基本工資審議辦法」之規定，原則上，審議委員會議須於每年的第 3 季召開。該委員會負責決議是否調整最低工資，以及研擬調整方案。之後，由委員會的主席（即勞動部長）將審議通過的結果報請行政院長決定。

若行政院長核定該審議結果，且該結果為調整基本工資的話，則須公告新的費率以及生效的日期。新的基本工資率通常多於次年的1月1日開始生效。

另外，基本工資審議委員會除主席由勞動部長擔任外，委員的成員主要是以勞資雙方為主，其各有7位委員代表。委員會尚有代表社會公正人士的4位委員，以及3位政府部門的代表。這些規定與前述主要國家（地區）最低工資委員的組織辦法已經頗為相似。雖然許多國家的成員並未包含政府代表，但是，台灣審議委員會中勞資雙方代表比例必須相同的規定與多數國家都相同。不過，台灣基本工資審議委員尚需符合性別平衡之原則，雖非世界首創，但該原則適用勞資雙方委員之規定則較為特殊。以德國為例，其最低工資委員會與性別有關的規定僅適用於公正人士類別，並無須適用於勞方或資方代表。

此外，自2014年開始，台灣基本工資審議委員會下規定須設立工作小組。該小組的主要功能在於進行基本工資對經濟社會之影響分析，作為調整基本工資之參考。此機制呼應著上述許多國家最低工資委員會職掌之設計模式，可以讓所有審議委員對於最低工資之成效與影響有較完整且與時俱進之瞭解。

換言之，最近幾年台灣「基本工資審議辦法」歷經數次修訂之後，基本工資的調整機制已經與各主要國家頗為類似，這些修改都是屬於較正面的修改。以下將針對台灣基本工資制度與上述國家較不相同且值得深思的5個問題進行討論，並提出建議。

### 問題一：是否將基本工資調整時程明定於法規中？

如前所述，台灣基本工資修訂的規定，不論是行政流程、委員會組織與成員，或者是工作小組的設立等之規定，均與國外多數採取行政部門決定最低工資的辦法十分雷同。但是，台灣「基本工資審議辦法」關於時程方面的規定不多，這點與其他國家較不相同。目前審議辦法針對委員會應該召開會議的時間設有原則性之規定。該辦法規定“原則上”委員會應該於每年第3季召開會議，討論是否以及如何調整基本工資。

關於這一點，台灣或可參考國外，在辦法中明文規定每個工作項目及其完成時間。這些時程包括：審議委員會每年開始開議的時間、完成提交建議案的時間、行政院長完成決定的時間，以及新費率生效時間。實際上的做法，或可以國人較為習慣的1月1日作為新的基本工資率生效之日期，其他各流程應完成的時程則可依序往前訂定。



1

TAIWAN  
LABOR  
QUARTERLY

樂說頭條

如此明確訂定工作項目與時程的作法，可以讓基本工資的水準得以獲得定期檢視與修訂之機會。對於像台灣這種缺乏勞資協商機制，勞工通常無法參與薪資議價程序的制度而言，此作法或可成為各企業勞資雙方商談工資的標準流程。此外，也可考慮參考國外許多國家的做法，將各工作項目與進度隨時上網公布，以公開透明資訊的方式，讓民眾對於最低工資的調整有更明確清楚的了解。

## 問題二：是否改以公式調整基本工資？

關於基本工資調整方式，上述各主要國家最低工資制度並無採用公式進行調整。其背後的原因或許在於，最低工資畢竟是一種對市場進行價格管制的制度，僵化的機制可能對經濟發展造成過多負面的影響。況且，實務上，自最低工資制度實施以來，各國最低工資鮮少調降，即使面對經濟不景氣時亦然。尤其近年來全球化已使各國經濟景氣循環的波動幅度加劇，例如 2008 年發生的全球金融海嘯，此向下僵固的價格管制措施的制定理應更為謹慎，以免加長與加強經濟的不景氣。

上述各國不論是採行政、立法或司法部門決議最低工資率，其均設有最低工資委員會，以勞資政學協商的方式，在參考諸多面向的情況下，擬定具共識

的方案。這種調整方式，可以將各種負面衝擊以及該衝擊的短期、中期與長期的影響均納入考量，此乃利用公式進行調整較無法達到的境界。

不過，參考這些國家的設計機制，雖然以公式的方式調整基本工資不是個適當的方法，但或許其中有一點值得相關單位進一步思考。由於各國調整最低工資時，一定會參考的共同指標是物價水準，因為通貨膨脹的結果將直接蠶食勞工的購買力，並傷及其基本之生活。因此，或可考慮將基本工資與通貨膨脹率進行某種程度的連動。不過，這種連動尚須注意一個台灣在經濟體質上異於其他國家的地方。此乃由於台灣天然資源短缺，許多物資如石油等原物料極度仰賴國外進口。一旦發生輸入性通貨膨脹，對台灣經濟的衝擊必不能忽視。若基本工資隨輸入性通貨膨脹大幅的上升，那麼，台灣發生停滯性通貨膨脹的機率將會遠高於其他國家。因此，制度設計上必須將台灣可能因此受到的負面傷害納入考量。

總之，以公式調整基本工資雖有其便利性與優點，然其對經濟社會而言，確存在一定程度的危險性，其可能加大景氣循環幅度並延長台灣不景氣的期間。如此，反倒會讓此制度欲保護的邊際勞工受到更大更久的負面衝擊。基於

上述各種原因，吾人並不建議台灣採用公式調整基本工資率。即便未來仍欲往公式的方向調整，對於上述問題亦需設有因應的條款才是。

### 問題三：行政院長若否決審議委員之決議，可否重提修正案？

根據目前之審議辦法，行政院長對於審議委員會所決議的調整案具有決議權，但不具修改權。根據過去的經驗，一般而言行政院長都尊重與接受審議委員會的決議，只有極少次是例外的情況。只是，一旦行政院長否決了委員會的決議之後，是否應該於制度上加入得以請審議委員重提修正案呢？

參考與台灣相同採行政部門議決最低工資機制的其他幾個國家，譬如南韓，其制度中便存在所謂重提修正案的機制。首先，若南韓勞動部長否決了委員會的提案，則其需將原調整案發還委員會，請其重新思考調整幅度。接著，

最低工資委員會必須於 10 天內研擬出修正案，重新提交勞動部長決定之。另外，其制度上也規定了若委員會有 2/3 出席委員決議維持原方案，則勞動部長只能接受原方案，並公布實施。此機制的好處是，其最低工資制度存在重新思考與審議的機會，也尊重了委員會的專業決定。只要在法規上設定每個相關工作項目的期限，即使加入重提修正案的機制，最低工資調整案仍可在法定時程內完成。

### 問題四：基本工資委員會如何議決案由？

吾人發現多數國家在其相關法律中明訂了委員會對於議案的決議方式。以行政決定最低工資調整案的德國為例，其最低工資法規定（Section 10），最低工資委員會應至少有一半以上具投票權的委員出席（主席與另兩位來自科學界的諮詢委員並不具投票權）。投票時由







1

TAIWAN  
LABOR  
QUARTERLY

樂說頭條

具投票權的委員參與投票，採多數決的方式決定。但若具投票權的委員投票之後無法產生決議，則由主席提出折衷建議案，再次投票；若再次投票仍無法獲得超過半數同意票數，主席才可加入投票。此外，日本對於最低工資調整建議案也是採取多數決的方式議決；南韓的調整建議案則需 2/3 以上的同意票，才算通過。

反觀台灣，「基本工資審議辦法」對於基本工資委員會如何議決案由並無規範。因此，實務上審議委員會召開時都採用所謂的共識決，議決案由，台灣這一點與其他國家較不相同，其亦可能導致後續較多的爭議。上述國家將議決方式明確入法的做法，值得我們參考。

### 問題五：是否應於基本時薪與月薪中擇一訂定？

根據了解，多數主要國家法定最低工資採取的衡量單位視其民間支薪習慣而定。其中，訂定最低時薪是最大公約數。雖然有些國家會因應國情，也同時訂定最低日薪，如日本的少數地區；有些則同時訂定最低週薪或年薪，如澳洲。

基於台灣長期習慣同時使用時薪制與月薪制，同時公布這兩種基本工資率是合於情理之事，應無變更之必要。



## 肆、結論

不論是採取行政或立法機關的方式制定最低工資率，一般而言，世界主要國家最低工資率的調整機制都相當完備、謹慎且詳實，有些國家最低工資的制度甚至可謂相當繁瑣。這些謹慎的態度與繁瑣規定背後的原因，不外乎是希望儘可能讓最低工資制度欲保護的邊際勞工，能夠獲得真正的保障；同時，也希望邊際勞工不會因為最低工資制度反而受到傷害。換言之，“愛之不能害之”應該是這些國家設計最低工資制度時，念茲在茲最重要的原則。台灣目前基本工資審議辦法之規定相對較為簡略，在台灣經濟結構與勞動市場特性下，參考國外的經驗，設計出適合我們自己的法規應是其時也。☺

# 從基本工資到最低工資： 論臺灣的最低工資法制化

文化大學勞工關係學系副教授 李健鴻

## 壹、前言

自從 1998 年發生亞洲金融危機之後，臺灣的薪資水準就持續陷入低迷不振的情形，對於廣大勞工的生活，造成實質的不利影響。不僅實質平均薪資水準與 15 年前相同，而且根據調查，每月平均薪資在 2 萬元以下的受僱勞工有 62 萬 5 千人，占受僱勞工的 7.1%，每月平均薪資在 3 萬元以下的受僱勞工有 348 萬 4 千人，占受僱勞工的 40.01%（主計總處，2014，人力運用調查），顯示台灣出現明顯的「低薪化問題」，成為社會各界關注的社會問題。

由於勞工低薪化的問題持續惡化，因此引發社會輿論的關注，有勞工團體呼應國際勞工組織提出的「確立最低工資制度」訴求，呼籲政府應該改變目前實施成效不佳的基本工資制度，改而訂

立「最低工資法」，以保障低薪勞工可以維持最低生活的需要（勞工陣線，2016）。不僅勞工團體提出呼籲，勞動部強調正在研擬「最低工資法草案」，而二大在野政黨的立法院黨團也已經提出了「最低工資法草案」或「基本工資條例草案」，使得制定「最低工資法」儼然成為臺灣朝野與勞工團體的共同政策方向。有鑒於制定「最低工資法」已成為各界的共同期待，顯示臺灣社會均期待針對基本工資制度進行制度性的變革，進而制定適合臺灣的最低工資制度。

基於上述，為了探討合理的「最低工資法」的制度內涵，本文擬反思基本工資制度在決策機制、審議程序、調整指標、強制執行機制等各方面的制度實踐問題，做為思考台灣制定最低工資法的基礎。本文以下的論述，首先將說明



1

TAIWAN  
LABOR  
QUARTERLY

樂說頭條

台灣基本工資制度面臨的制度性困境問題，其次將說明基本工資制度面臨的制度實踐難題，第三部分從基本工資制度變革為最低工資法的主要目的以及制度設計原則，最後將提出台灣未來制定最低工資法的建議。

## 貳、基本工資制度變革的必要性：薪資保護成效有限的制度性困境

回顧我國建立「基本工資制度」的制度化歷程，前後歷經三個階段，第一階段是政府於 1930 年簽署加入國際勞工組織第 26 號「最低工資訂定機制公約」，嗣後政府於 1936 年通過「最低工資法」，其中第 3 條規定，最低工資率為「成年勞工以維持其本身及足以供給無工作能力親屬二人之必要生活」。雖然已經立法，但是由於抗日戰爭及國共內戰因素，加上多數產業認為前述標準過高，導致最低工資法一直未實施，並於 1986 年廢止。1955 年時，失業問題與通貨膨脹導致勞工生活困難，政府為了保障勞工的生活，乃於 1956 年公布行政命令，規定「基本工資每月不得少於新台幣 300 元」，並以 1.8 人為最低工資率的計算基準，成為臺灣最早實施基本工資制度的起源（單驥，1988）。第二階段是行政院於 1968 年實施「基本工資暫行辦法」，這是臺灣首次以法令明文規定「基本工資」，其立法目的強調「保

障工人基本生活」，規定「每月基本工資不得少於 600 元」，由此可知，「基本工資」與「最低工資」的目標相同，都是保護勞工，只是為了避免資方反對，而採取「基本工資」這項折衷用語（張雅君、李志偉，2014）。第三階段則是政府於 1984 年實施「勞動基準法」（以下簡稱「勞基法」），其中第 21 條規定「工資由勞資雙方議定之。但不得低於基本工資」，其主旨在於「保障勞工的基本生活」，特別是對於工資在基本工資數額邊緣的低薪勞工，更是優先保護的對象。依勞基法的授權，政府於 1985 年通過「基本工資審議辦法」，以取代「基本工資暫行辦法」，明訂基本工資制度的審議機制與參考指標，規定基本工資之調整應經基本工資審議委員會審議通過，報請行政院核定公告後實施。

從上述基本工資制度的演變歷程，可以清楚得知：直到勞基法實施後，基本工資制度才正式確立在法制上的合法地位，而基本工資制度的政策目標是：保障勞工的基本生活，藉以補強因為「勞資集體協商機制不足」而難以保障勞工生活的問題。長期以來，臺灣經濟是以出口導向為主要特徵，特別是以代工生產為主的出口型中小企業，一直是臺灣產業結構內的多數，受限於中小企業為主的產業結構，各產業的工會組織率普遍偏低，導致臺灣一直未能建立健全的勞資集體協商體制，難以藉由各產業

的集體協商機制來調高新資水準，因此以基本工資制度為主的新資保護制度，就成為臺灣調整新資水準的重要機制。

基本工資制度雖然已經實施多年，但是在實踐上，卻始終面臨「薪資保護成效有限」的制度性困境，難以貫徹落實「保障勞工基本生活」的主旨。基本工資制度的困境，可以從歷年來基本工資的調整結果發現：「限縮基本工資調整範圍」已經成為常態，致使基本工資制度的薪資保護成效有限。具體而言，常見的限縮作法有二種，第一是「凍結基本工資」，由於勞基法並未明確訂立「調整基本工資的下限門檻」規定，因此當勞資代表雙方無法達成調整基本工資幅度的共識時，往往會產生「不調整基本工資」的審議結果，凍結基本工資的調升，最為明顯的例子就是：自從 1997 年調整基本工資為 15,840 元後，有長達 10 年之久未曾調整，而在 2007 年調整為 17,280 元後，又有 2 年未再調整，直到 2010 年才調整為 17,880 元。第二種作法是「微幅調升」，即使社會各界出現「調高基本工資」以因應低薪化問題的輿論壓力，但是在勞資代表雙方歧見甚大的情況下，往往會採取「微幅調升」的決定，將基本工資的調升水準限縮在微幅範圍內，明顯的例子就是：2012 年時，「基本工資審議委員會」就以「恐影響產業發展」為由，要求「緩漲」基本薪資，調整基本工資從 18,780 元調整

至 19,047 元，調幅只有 1.42%，僅等同於 2011 年的消費者物價指數，如果扣除消費者物價指數的話，實質的基本工資等同於「未調整」。

不論是「凍結基本工資」或是「微幅調升」，其實都導致基本工資制度日益偏離「保障勞工基本生活」的目標，陷入難以有效回應低薪化問題的困境，進而使得社會各界對於基本工資制度的認同度與正當性日益下降，而這一點也正是基本工資制度必須進行制度性變革的主要理由。在確認基本工資制度必須進行制度性變革之後，進一步必須思考的問題是：要想有效改善基本工資制度面臨的制度性困境，究竟應該在現有基本工資制度架構內進行局部性的改變？又或者應該重新建構一種新的制度架構——例如，世界各國普遍實施的「最低工資制度」？而要想回答這個問題，合理的途徑是先檢視分析基本工資制度的運作機制以及衍生的問題，以做為制度變革途徑選擇的依據。

## 參、基本工資制度的實踐 難題：系統性的法制 規範不足

基本工資制度在實際運作上出現的「薪資保護成效有限」困境，其制度性的根源來自於：基本工資制度產生了系統性的「法制規範不足」問題，導致



1

TAIWAN  
LABOR  
QUARTERLY

樂說頭條

基本工資制度在調整指標、決策機制、審議程序、執行機制等各方面，都面臨了制度實踐難題，以下分別說明之。首先，在「調整指標」方面，明顯出現了「拘束效力不足」問題，導致現行的調整指標，難以產生「合理決定調整幅度」的效果。依照「基本工資審議辦法」第4條的規定，基本工資審議委員會應先蒐集經濟與勞動市場變化的相關指標資料，做為審議參照依據，包括：經濟發展狀況、躉售物價指數、消費者物價指數、國民所得與平均每人所得、各業勞動生產力及就業狀況、各業勞工工資、家庭收支調查資料等，但是由於指標項目過多，難以聚焦討論，再加上這些指標只是參考指標，並不具有拘束性的法律貫徹效果，導致基本工資審議委員會在每次審議時，勞方代表與資方代表對於「調整指標為何」的問題，往往分歧頗大，難以形成調整共識。

第二，在「決策機制」方面，目前勞基法並未針對基本工資的決策機制有明確規定，只有在基本工資審議辦法第5條規定：基本工資經基本工資審議委員會審議通過擬予調整時，由勞動部報請行政院核定後公告實施，前述規定有二項重點，第一是「基本工資審議委員會」只是「政策諮詢性質」的審議機制；第二是「行政院擁有最終的基本工資核定權」。在這種定位之下，即使基本工資審議委員會的勞資雙方代表好不容易勉



強協商決定了調整幅度，若是未能符合行政院的政策方針時，仍有可能遭到行政院的否決，最為明顯的案例，發生於2012年時，行政院直接否決了基本工資審議委員會的審議結果。

第三，在「審議程序」方面，各國法定的「最低工資審議程序機制」包括：定期調整時間機制、社會夥伴在定期調整機制的角色、調查社會經濟情勢與蒐集統計資料的機制（ILO,2014）。反觀臺灣「基本工資審議辦法」的審議程序規定，可以發現二項實踐上的問題，第一，雖然基本工資審議辦法第5條規定「每年第三季召開基本工資審議委員會」，但是並未明確訂立基本工資審議委員會的定期召開會議時間與完成審議期限，導致每年基本工資審議委員會的時間並不固定，連帶影響基本工資審議結果的完成審議與公布時程。第二，自從基本工資審議辦法實施以來，始終未制定關於「蒐集調查社會經濟情勢統計資料的機制」、「社會夥伴在定期調整機制的角色」等規定，導致長期以來，在基本工資審議委員會正式召開審議會議前，勞資雙方代表之間並無任何社會對

話的機制，不易形成調整基本工資的共識，直到 2014 年 12 月，勞動部修改「基本工資審議辦法」第 5 條，增訂「基本工資審議委員會得組成工作小組，就基本工資審議事宜研究之」，才開始提供了勞資代表藉由工作小組機制進行對話溝通的有限途徑，但是並未能如同澳洲、韓國一般，賦予工作小組具有蒐集指標資料及研議調整幅度的功能。

第四，在「強制執行機制」方面，各國落實最低工資制度的強制執行措施包括：賦予最低工資具有約束效力、禁止調降最低工資、勞動檢查、對於勞動檢查發現的違法情事施以處罰、保護勞工權利、勞工受損害後的回復措施等多種措施（ILO,2014）。但是檢視勞基法，除了勞動檢查與罰鍰之外，卻未見有其它強制措施的規定。單就罰鍰的效果來看，依照勞基法第 79 條的規定，對於違反第 21 條第 1 項規定的雇主，只有處以 2 萬元至 30 萬元的罰鍰，由於罰鍰金額偏低，導致長期以來的強制執行效果有限，進而使得領取工資低於基本工資的勞工人數一直居高不下，以 2015 年 7 月已經實施每月基本工資為 20,008 元為例，根據調查，2015 年領取月薪低於 2 萬元的勞工人數高達 53 萬 4 千人，其中有多達 18 萬 9 千人是正職勞工，顯示領取低於基本工資的正職勞工人數仍然不少（主計總處，2015，人力運用調查）。

## 肆、從基本工資制度到最低工資法：主要目的與規劃原則

綜合上述，臺灣的基本工資制度實施多年以來，在調整指標、決策機制、審議程序、強制執行機制等各方面，都出現了制度實踐的難題，顯示這是一種整體系統性的制度實踐困境，而要想改變基本工資制度面臨的制度困境，顯然只針對基本工資制度進行局部性的改變，已經難以達到目的，比較有效的可行途徑應是仿效世界各國的普遍作法，重新訂立制度完整的「最低工資法」。

從基本工資制度到訂立最低工資法，其主要目的在於：藉由最低工資法制化的途徑，制定「可預期的法定調整指標」以及「穩定運作的決策機制與審議程序機制」，建構形成制度性的最低工資調整機制，以達到「保障勞工最低生活需要」的目標。當臺灣建立「法制化的最低工資調整機制」時，不僅可以有效提高薪資保護成效，提升低薪勞工的





1

TAIWAN  
LABOR  
QUARTERLY

樂說頭條

薪資水準，而且也能夠提供雇主在一種「可預期的穩定制度環境」中，擬定長遠的事業經營方針，對於臺灣社會而言，則可以促使社會走出多年來因為基本工資制度規範不足而引發的紛擾，邁向更健全的社會。

為了達到上述目標，建議「最低工資法」採取的基本規劃原則是：藉由「拘束力的法定指標」、「三方參與的決策機制」、「制度性的調整程序機制」等三項配套性的制度設計，使勞資政三方可以形成最低工資調整的共識，具體的制度內涵建議如下：

### 一、建構法制化的「調整指標」

為了改善「參考指標的拘束力不足」問題，參考多數國家都已制定具有「拘束力」的法定指標，因此建議應該於最低工資法訂立具有「拘束力」的最低工資調整指標，同時也可以訂立一些參考性指標項目，「拘束力指標」的建議如下：

#### (一) 訂立「勞工生活成本」指標

許多國家都在最低工資法內，明訂「生活成本」是調整最低工資的指標，以達到「確保本國勞工可以擁有一定程度的購買力」的目標，同時考量目前的基本工資審議制度已有多次採用消費者物價指數漲幅的先例，因此建議可將消

費者物價指數漲幅明訂為「勞工生活成本」指標的主要項目，並且調查低薪勞工的生活成本中，生活費用較高的支出項目，列為「勞工生活成本」指標的其它項目。

#### (二) 訂立「勞工薪資之比較」指標

臺灣受僱勞工每月平均薪資在 20,000 元以下的受僱勞工占全體受僱勞工的 7.1%，30,000 元以下的受僱勞工占全體受僱勞工的 40.01%，顯示臺灣社會確實已出現「低薪勞工占相當比例」的問題。有鑑於最低工資制度的優先保障對象與目標是「保障低薪勞工」，因此建議應該將「勞工薪資之比較」指標訂為法定指標，也就是將「低薪勞工之平均薪資」占「全體勞工之平均薪資」的比率變化情形，訂為最低工資的法定指標。

#### (三) 訂立「勞動生產力」指標

勞動生產力水準提高，代表了總產出值的向上成長，因而勞動生產力成長往往是整體國力向上提升的先行指標，將「勞動生產力」訂為法定指標，將可以建立「勞工的最低工資」與「生產力成長水準」二者之間的關聯性。根據調查，台灣在 2000 年代台灣的勞動生產力平均成長 3.96%，但是實際的工資增加率卻只有 0.02%，遠低於 1980 年代的 8.05% 與 1990 年代的 5.91%（林慈

芳，2010)，顯示勞動生產力的成長，多數並沒有使勞工的薪資增加，這種不合理的分配模式，有必要透過制度加以修正，因此建議將「勞動生產力成長率」訂為法定指標。

## 二、設立「最低工資委員會」： 勞資政三方參與的決策機制

根據國際勞工組織的分析，各國的最低工資決策機制，可以分為「政府自行決定最低工資」、「政府諮詢社會夥伴後決定最低工資」、「三方協商機制決定最低工資」、「集體協商機制決定最低工資」等4種（ILO,2014），從前述決策機制類型來思考臺灣的最低工資決策機制時，謹建議如下。首先，由於臺灣長期缺乏勞資協商薪資的傳統，因此臺灣難以實施「集體協商機制決定最低工資」的機制；其次，臺灣長久以來實施「政府諮詢社會夥伴後決定最低工資」的決策機制，但是卻曾經發生「行政院否決審議結果」的事件，可見這種決策機制有待改進；第三，勞動部多年以來積極推動「政府、勞工團體、雇主團體」三方社會對話的政策，形成了勞資政三方共同審議勞動政策的慣例傳統。因此「政府自行決定最低工資」的決策機制，並不符合現有三方審議與對話的現況。

「勞資政三方參與」決策機制，由勞資政三方代表共同參與協商，最為符合

民主社會的民主參與精神，同時三方協商與妥協之後獲得的共識，將具有相對較為穩定的落實成效。因此，為了使最低工資制度可以符合目前三方審議對話的國情，達到「民主參與」以及「落實成效」的目標，建議應於最低工資法內明訂設立「勞資政三方代表共同參與」的「最低工資委員會」，並訂立三方委員會的總人數、委員會的代表產生方式、審議通過的門檻規定。

## 三、建構制度性的「最低工資調整程序」機制

有鑑於目前基本工資未能建立制度性的調整程序機制，並未明確訂立審議委員會的召開時間與完成審議的期限，為了建構完整的「最低工資調整程序」制度性機制，建議最低工資的調整程序機制應包括下列三項內涵：

### （一）設立「最低工資研究工作小組」

建議應於勞動部設立「最低工資研究工作小組」，建議「最低工資法」應該明訂「研究工作小組」的任務是：蒐集分析各項法定指標的變動情況資料、調整最低工資後的實施結果、各產業的勞工薪資水準變動情況資料，檢視各項資料完成後，並於法定時程內向最低工資委員會提交「最低工資研究報告」。





1

TAIWAN  
LABOR  
QUARTERLY

樂說頭條

## (二) 建立制度性的審議程序機制

「最低工資委員會」在收到「研究工作小組」提交的「調整最低工資研究報告」之後，必須於法定時程內召開「最低工資委員會」，並於法定期限前完成審議，以決定下一年度的最低工資調整幅度，決定之後，由行政院長核定後，再交由勞動部正式公布審議結果。

## (三) 每年定期召開「最低工資委員會審議會議」

由於目前臺灣的基本工資審議制度採取「每年審議」的原則已經行之有年，同時考量多數國家也是採取「每年定期調整一次」的作法，因此建議「最低工資法」應該明訂「每年定期召開最低工資委員會審議會議」。

## 四、建立有效落實的最低工資執行機制

有鑑於目前台灣仍然有 18 萬 9 千名正職勞工的實際薪資低於基本工資，同時參照多數國家都會制定最低工資制度的強制執行措施，因此為了落實最低工資制度，建議應該建立有效落實的最低工資執行機制，以下分別說明之。

### (一) 明訂最低工資具有法定的約束效力

為使最低工資制度具有執行上的強制性，藉以貫徹要求法定適用範圍內的所有勞工與雇主都能夠共同遵守與實施

最低工資制度，建議必須明訂經由「最低工資委員會」決定的最低工資調整幅度具有法定的約束效力，不遵守實施之違法雇主將受到「最低工資法」的強制性處罰。

### (二) 對於違反最低工資規定者施以適當的強制性處罰

目前多數國家都已透過立法的方式，針對違反最低工資規定者施以處罰，因此建議應該針對「雇主給付之工資低於最低工資或是降低了先前根據最低工資水準而給付的工資」的違法情形，施以適當的強制性處罰，在一般情況下，應該對違法之企業施以罰款，並公布違法企業之名稱與雇主之姓名，但是對於累犯之企業，則應該施以「加重罰款」之處罰，並且強制要求違法之雇主必須參與「最低工資法」的講習會。

### (三) 保護勞工權利受損害後的回復措施

由於目前多數國家都已經透過立法方式，對於受到雇主以訴訟或是歧視之方式對待的勞工，提供保障與協助，以保障實際領取工資少於最低工資的勞工，因此建議應該明訂：強制要求違法之雇主補足勞工可以領取低於最低工資之差額，並且禁止雇主對於維護自身擁有最低工資權利或是要求支付未給付報酬的勞工，採取處罰或惡意對待的措施。☹

# 基本工資調升 對我國企業的影響

開南大學財務金融學系教授 黃仁德  
佛光大學應用經濟學系助理教授 王綾炫  
實踐大學國際經營與貿易學系副教授 鍾建屏



最低工資，在我國稱為基本工資。傳統的經濟分析認為，基本工資的調升將使得失業增加，進而影響一國的經濟成長。廠商也以基本工資調升將會增加企業勞動成本，進而削弱企業的競爭力，並降低廠商的利潤等理由，反對基本工資的調升。相反地，許多勞工團體與社會組織卻認為政府應確保勞工的工作所得，以期維持家庭基本生活所需，並讓勞工共享經濟成長的成果，因此認為基本工資應該被維持與適度調升。本文除了介紹我國歷年的基本工資調整外，同時透過統計資料的彙整與分析，來探討 2015 年 7 月 1 日基本工資的調升對我國企業（包括製造業、營造業、批發零售業、或住宿餐飲業）受僱人數、平均工時、平均薪資、勞動成本、勞動生產力、勞健保費、及勞保投保勞工人數等變數的影響。



1

TAIWAN  
LABOR  
QUARTERLY

樂說頭條

## 壹、我國歷年基本工資的調整

最低工資（基本工資）的制定乃是基於勞資關係上的不對等和社會經濟情勢將會造成不公平的過低工資，所以政府才介入勞雇雙方工資的決定，並設定其最低標準。最低工資乃是一種人為的「制度工資」（institutional wage），是一種政府干預勞動市場的工具，政府透過最低工資的調整來干預勞動市場工資機能的運作，以法律或行政命令規定雇主工資給付的最低金額，以保障勞工之最低或基本生活的需求，並防範雇主對勞工的剝削，保障勞工權益。根據台灣勞動基準法第 21 條規定，工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資。因此，凡受僱於適用該法行業之勞工，不論屬本國籍或外國籍者，雇主給付之工資均不得低於基本工資。

1955 年，我國政府基於維護社會安定並保障勞工的基本生活，草擬了「基本工資暫行辦法」，並於 1956 年藉由命令來規定基本工資每月不得少於新台幣 300 元。到了 1968 年行政院正式發布「基本工資暫行辦法」，強調為保障勞工基本生活，進而提高勞動效能以適應經濟社會發展所需，在最低工資施行前特訂定本辦法，同時也將基本工資調整為每月新台幣 600 元。後來的 20 年中，政

府也依據「基本工資暫行辦法」，參考我國人民的就業情況、勞動生產力、及經濟成長等因素，推動了數次的基本工資調整。1984 年所頒布的「勞動基準法」第 21 條更進一步規定「工資由勞資雙方議定之，但不得低於基本工資」，基本工資則由中央主管機關擬定後，報請行政院核定，自此基本工資也正式地取得合法地位。

1980 年 5 月 1 日，基本工資調整為每月新台幣 3,300 元，之後每 1 至 2 年調整 1 次基本工資，以配合經濟情勢的轉變，至 1997 年基本工資已調升為每月新台幣 15,840 元。此後，經歷了近 10 年（1997 至 2007 年）基本工資並未調整，2007 年 7 月 1 日起，才又將基本工資由每月新台幣 15,840 元調高為 17,280 元，時薪更是大幅由原來的新台幣 66 元調高到 95 元。

2011 年 1 月 1 日起，基本工資調高為每月新台幣 17,880 元，時薪小漲至新台幣 98 元；2012 年 1 月 1 日起，月薪又進一步調整為新台幣 18,780 元，時薪漲至新台幣 103 元；2013 年 1 月 1 日起，時薪進一步調漲至新台幣 109 元，4 月 1 日起，月薪調整至新台幣 19,047 元；2014 年 1 月 1 日起，時薪進一步漲至新台幣 115 元；7 月 1 日起月薪調整為新台幣 19,273 元。2014 年 8 月 29 日

經基本工資審議委員會審議通過後報行政院核定後公告實施，2015年7月1日起，基本工資調漲至每月新台幣20,008元，時薪為新台幣120元（表1）。

表1

## 我國歷年基本工資的調整

單位：新台幣

調整時間 年/月/日	每月基本工資		每小時基本工資	
	金額	調幅(%)	金額	調幅(%)
1956	300	—	—	—
1964	450	50.00	—	—
1968	600	33.33	—	—
1978/12/1	2,400	300.00	—	—
1980/5/1	3,300	37.50	—	—
1983/5/1	5,700	72.73	—	—
1984/7/1	6,150	7.89	—	—
1986/11/1	6,900	12.20	—	—
1988/7/1	8,130	17.83	—	—
1989/7/1	8,820	8.49	—	—
1990/8/1	9,750	10.54	—	—
1991/8/1	11,040	13.23	—	—
1992/8/1	12,365	12.00	51.5	11.96
1993/8/16	13,350	7.97	55.5	7.77
1994/8/20	14,010	4.94	58.5	5.41
1995/8/1	14,880	6.21	62.0	5.98
1996/9/1	15,360	3.23	64.0	3.23
1997/10/16	15,840	3.13	66.0	3.13
2007/7/1	17,280	9.09	95.0	43.94
2011/1/1	17,880	3.47	98.0	3.16
2012/1/1	18,780	5.03	103.0	5.10
2013/1/1	—	—	109.0	5.83
2013/4/1	19,047	1.42	—	—
2014/1/1	—	—	115.0	5.50
2014/7/1	19,273	1.19	—	—
2015/7/1	20,008	3.81	120.0	4.35

註：表中1992至1997年每小時基本工資的計算，是以每月基本工資除以每月240個工作小時而得，2007至2012年則是以每月基本工資除以每月182.66個工作小時而得。自2012年開始，除了2012至2014年分兩階段實施時薪基本工資的調整，2015年的每小時基本工資是以每月基本工資除以每月182.66個工作小時，再乘以1.1計算而得。

資料來源：本研究根據勞動部資料彙整而得。



1

TAIWAN  
LABOR  
QUARTERLY

樂說頭條

## 貳、基本工資調升與受僱人數、平均工時及平均薪資

2015年7月1日基本工資由2014年7月1日制訂的新台幣19,273元調整至20,008元，調整幅度為3.81%，年化調整率亦為3.81%，2014至2015年的年化經濟成長率則為0.65%。表2顯示，2015年7月1日基本工資調整後的製造業與營造業受僱人數均增加，各自的平均工時與勞工（含外籍勞工）的月經常性薪資亦無多大改變。在製造業的

受僱人數方面，2015年7月的受僱人數相較於2015年6月的受僱人數增加了0.45%，而2015年7至12月的平均受僱人數也較2015年1至6月平均的受僱人數增加了4.05%，顯見基本工資的調升並未對於製造業的受僱人數造成負面影響。在營造業的受僱人數方面，2015年7月的受僱人數相較於2015年6月的受僱人數增加了0.57%，而2015年7至12月的平均受僱人數也較2015年1至6月平均的受僱人數增加了0.73%，顯見基本工資的調升也未對於營造業的受僱人數造成負面影響。

表2

2015年基本工資調整後的製造業與營造業的勞工僱用

製造業				
時間	受僱人數	月平均工時	月平均薪資(元)	月經常性薪資(元)
2015年6月	2,716,491	185.0	42,468	35,473
2015年7月	2,728,642	195.1	49,334	35,642
2015年1月至6月平均	2,711,624	176.7	49,922	35,379
2015年7月至12月平均	2,821,342	186.9	43,669	35,782
2015年7月較2015年6月增減(%)	0.45	5.46	16.17	0.48
2015年下半年較2015年上半年增減(%)	4.05	5.77	-12.53	1.14
營造業				
時間	受僱人數	月平均工時	月平均薪資(元)	月經常性薪資(元)
2015年6月	459,953	176.2	41,133	38,608
2015年7月	462,584	180.9	40,958	38,942
2015年1月至6月平均	459,018	168.4	45,221	38,174
2015年7月至12月平均	462,348	175.9	41,516	39,007
2015年7月較2015年6月增減(%)	0.57	2.67	-0.43	0.87
2015年下半年較2015年上半年增減(%)	0.73	4.45	-8.19	2.18

資料來源：行政院主計處，〈薪資及生產力統計〉，<http://win.dgbas.gov.tw/dgbas04/bc5/earning/ht456.asp>。

在製造業與營造業各自的平均工時與勞工（含外籍勞工）的月經常性薪資方面，不論用 2015 年 7 月資料與 2015 年 6 月比較，或者是用 2015 年下半年與 2015 年上半年做比較，基本工資調升後製造業與營造業勞工的月平均工時與經常性薪資均上升，顯示基本工資的調升有助於製造業與營造業勞工的月平均工時與經常性薪資的提升。

表 3 顯示，2015 年 7 月 1 日基本工資調整後的批發及零售業、住宿及餐飲業之受僱人數、月平均工時、及各自勞工的月經常性薪資均增加。在製造業

的受僱人數方面，2015 年 7 月的受僱人數相較於 2015 年 6 月的受僱人數增加了 0.31%，2015 年 7 至 12 月的平均受僱人數也較 2015 年 1 至 6 月平均的受僱人數增加了 0.64%，顯見基本工資的調升並未對於批發及零售業的受僱人數造成負面影響。在住宿及餐飲業的受僱人數方面，2015 年 7 月的受僱人數相較於 2015 年 6 月的受僱人數增加了 1.22%，2015 年 7 至 12 月的平均受僱人數也較 2015 年 1 至 6 月平均的受僱人數增加了 2.25%，顯見基本工資的調升也未對於住宿及餐飲業的受僱人數造成負面影響。

表3

2015 年基本工資調整後的批發及零售業、住宿及餐飲業的勞工僱用

製造業				
時間	受僱人數	月平均工時	月平均薪資 (元)	月經常性薪資 (元)
2015 年 6 月	1,636,546	172.6	41,528	37,412
2015 年 7 月	1,641,568	182.3	41,648	37,502
2015 年 1 月至 6 月平均	1,635,662	166.7	49,813	37,218
2015 年 7 月至 12 月平均	1,646,116	175.0	41,206	37,588
2015 年 7 月較 2015 年 6 月增減 (%)	0.31	5.62	0.29	0.24
2015 年下半年較 2015 年上半年增減 (%)	0.64	4.97	-17.28	0.99
營造業				
時間	受僱人數	月平均工時	月平均薪資 (元)	月經常性薪資 (元)
2015 年 6 月	386,487	160.4	30,228	28,624
2015 年 7 月	391,188	172.1	30,302	28,886
2015 年 1 月至 6 月平均	385,407	163.8	34,612	28,826
2015 年 7 月至 12 月平均	394,076	170.6	30,614	29,020
2015 年 7 月較 2015 年 6 月增減 (%)	1.22	7.29	0.24	0.92
2015 年下半年較 2015 年上半年增減 (%)	2.25	4.11	-11.55	0.67

資料來源：同表 2。



# 1

TAIWAN  
LABOR  
QUARTERLY

## 樂說頭條

在批發及零售業與住宿及餐飲業各自的平均工時與勞工（含外籍勞工）的月經常性薪資方面，不論用 2015 年 7 月資料與 2015 年 6 月比較，或者是用 2015 年下半年與 2015 年上半年做比較，基本工資調升後批發及零售業與住宿及餐飲業勞工的月平均工時與經常性薪資均上升，顯示基本工資的調升有助於批發及零售業、住宿及餐飲業勞工的月平均工時與經常性薪資的提升。



### 參、基本工資調升與勞動生產力及單位產出勞動成本

表 4 顯示，2015 年 7 月的單位產出勞動成本指數為 109.45，相較於 2015 年 6 月的 95.83 高出 13.62，然而在若以調整後 9 個月的 2016 年 4 月資料與調整前的 2015 年 6 月相互比較則可以發現，其單位產出勞動成本指數反而下降了 0.65，因此無法武斷地將 2015 年 7

月單位產出勞動成本指數的上升歸之於基本工資的調升。2015 年 7 月的勞動生產力指數為 98.92，相較於 2015 年 6 月的 102.55 減少了 3.63，然而在若以調整後 9 個月的 2016 年 4 月資料與調整前的 2015 年 6 月相互比較則可以發現，其勞動生產力指數反而上升了 6.88，因此同樣無法武斷地將 2015 年 7 月勞動生產力指數的下降歸之於基本工資的調升。

表 4

2015 年 7 月 1 日基本工資調整後對勞動生產力及勞動成本指數的影響

2015 年 7 月 1 日調整基本工資比較		
時間	勞動生產力指數	單位產出勞動成本指數
2015 年 6 月	102.55	95.83
2015 年 7 月	98.92	109.45
<b>2015 年平均</b>	<b>102.52</b>	<b>107.38</b>
2016 年 4 月	109.43	95.18

資料來源：同表 2。

## 肆、基本工資調升對勞健保費用的影響

表 5 顯示，2015 年 7 月 1 日基本工資調整後，製造業與營造業的雇主平均負擔每位勞工的勞保費用在 2015 年 7 月較 2015 年 6 月分別增加了新台幣 7.45 元與 18.33 元，批發及零售業與住宿及餐飲業的雇主平均負擔每位勞工的勞保費用在 2015 年 7 月較 2015 年 6 月分別減少了新台幣 1.23 元與 11.93 元。若以調整後 9 個月後的 2016 年 4 月的資料與未調整前的 2015 年 6 月資料比較則可知，雇主平均負擔每位勞工的勞保費用在基本工資調整 8 個月後，製造業增加新台幣 22.56 元、營造業增加新台幣 3.12 元、批發及零售業增加新台幣 20.95 元、住宿及餐飲業增加新台幣 24.41 元，顯示製造業與營造業的雇主平均負擔每位勞工的勞保費用，在基本工資調整後上升。

在健保費用方面，檢視製造業、營造業、批發及零售業、住宿及餐飲業勞工（包括外勞）在 2015 年 7 月 1 日基本工資調整前後月的平均投保薪資可以發現（表 6），製造業勞工的平均投保薪資皆落在第三組新台幣 1,500 元的保費級距中，月投保金額皆為新台幣 31,800

元；營造業勞工（包括外勞）的平均月投保金額皆落在第二組新台幣 1,200 元的保費級距中，月投保金額皆為新台幣 28,800 元；批發及零售業勞工（包括外勞）的平均月投保金額皆落在第三組新台幣 1,500 元的保費級距中，月投保金額為新台幣 30,300 元；住宿及餐飲業勞工（包括外勞）的平均月投保金額則皆落在第二組新台幣 1,200 元的保費級距中，月投保金額皆為新台幣 24,000 元（表 7），亦即製造業、營造業、批發及零售業、住宿及餐飲業雇主在 2015 年 7 月 1 日基本工資調整前後的應繳納保費沒有差異，顯示出雇主平均負擔每位勞工的健保費用並未因基本工資的調升而增加。然而，若雇主在基本工資調升前後都以基本工資為員工投保，則在基本工資調升後，雇主負擔每位勞工的健保費用將會增加新台幣 35.08 元。<sup>1</sup>

## 伍、基本工資調升與受影響的勞保投保勞工人數

根據勞動部勞動及職業安全衛生研究所所提供的資料庫分析，在 2015 年 7 月 1 日基本工資調升前，勞保投保勞工人數製造業為 50.65 萬人、營造業為

2 相較於其他見解，學者對此共識度不高，只有少數學者持此看法。





表5

2015年7月1日基本工資調整後的勞保費變化

製造業				
時間	職業災害保險費 (元) (1)	普通事故保險費 (元) (2)	工保險投保人 (3)	每位勞工雇主平均負擔金額(元) (4)=[(1)+(2)×0.7]/(3)
2015年6月	218,503,944	8,716,694,094	3,167,690	1,995.20
2015年7月	221,454,757	8,812,426,931	3,190,855	2,002.65
2016年4月	222036755	8755891683	3,147,628	2,017.76
營造業				
時間	職業災害保險費 (元) (1)	普通事故保險費 (元) (2)	工保險投保人 (3)	每位勞工雇主平均負擔金額(元) (4)=[(1)+(2)×0.7]/(3)
2015年6月	99,848,432	1,720,840,293	685,338	1,903.35
2015年7月	101,323,152	1,745,371,047	688,503	1,921.68
2016年4月	102,140,128	1,718,309,623	680,916	1,916.47
批發及零售業				
時間	職業災害保險費 (元) (1)	普通事故保險費 (元) (2)	工保險投保人 (3)	每位勞工雇主平均負擔金額(元) (4)=[(1)+(2)×0.7]/(3)
2015年6月	88,660,098	4,487,698,668	1,726,156	1,871.24
2015年7月	89,988,815	4,558,988,142	1,754,684	1,870.01
2016年4月	92,925,427	4,618,394,818	1,757,649	1,892.19
住宿及餐飲業				
時間	職業災害保險費 (元) (1)	普通事故保險費 (元) (2)	工保險投保人 (3)	每位勞工雇主平均負擔金額(元) (4)=[(1)+(2)×0.7]/(3)
2015年6月	19,108,926	1,061,432,254	487,965	1,561.82
2015年7月	19,681,050	1,094,689,712	507,109	1,549.89
2016年4月	24,004,938	1,126,114,237	512,086	1,586.23

資料來源：本文根據勞動部勞工保險局，〈統計月報〉資料計算而得。

表6

2015年7月1日基本工資調整後的平均投保薪資

單位：新台幣

時間	製造業	營造業	批發及零售業	住宿及餐飲業
2015年6月	31,006	28,377	29,142	24,063
2015年7月	31,168	28,711	29,234	24,064

資料來源：同表5。

表7

2015年7月1日基本工資調整後的健保費變化

調整前			
組別 (級距)	投保等級	月投保金額 (元)	每月薪資 (元)
第一組 (900 元)	1	19,273	19,273 以下
第二組 (1,200 元)	7	25,200	24,001 至 25,200
	10	28,800	27,601 至 28,800
第三組 (1,500 元)	11	30,300	28,801 至 30,300
	12	31,800	30,301 至 31,800
調整後			
組別 (級距)	投保等級	月投保金額 (元)	每月薪資 (元)
第一組 (900 元)	1	20,008	20,008 以下
第二組 (1,200 元)	7	25,200	24,001 至 25,200
	10	28,800	27,601 至 28,800
第三組 (1,500 元)	11	30,300	28,801 至 30,300
	12	31,800	30,301 至 31,800

資料來源：衛生福利部中央健康保險署，

[http://www.nhi.gov.tw/webdata/webdata.aspx?menu=18&menu\\_id=679&WD\\_ID=679&webdata\\_id=4110](http://www.nhi.gov.tw/webdata/webdata.aspx?menu=18&menu_id=679&WD_ID=679&webdata_id=4110)。

14.01 萬人、批發零售業為 60.55 萬人、住宿餐飲業則為 6.99 萬人。在整體產業的 190.31 萬勞保投保勞工中，製造業占比為 26.61%、營造業為 7.36%、批發零售業為 31.82%、住宿餐飲業則為 3.67%。若以基本工資調升前後的前三級薪資投保等級分析，基本工資調升前，分別以第一級、第二級、及第三級薪資投保的勞工人數占整體產業勞保投保勞工人數的比例分別為 16.79%、4.73%、及 4.05%，各產業也大致上呈現相似比例。在基本工資調升後，分別

以第一級、第二級、及第三級薪資投保的勞工人數占整體產業勞保投保勞工人數的比例則變動為 16.06%、4.24%、及 4.1%，以第一級薪資投保的勞工人數占各產業勞保投保人數的比例，製造業從 17.32% 下降至 17.22%，營造業從 19.80% 下降至 19.59%，批發零售業從 17.55% 下降至 17.27%，住宿餐飲業則由 18.53% 下降至 18.50%。顯示在基本工資調升之後，以第一級薪資等級投保的勞工人數不論在整體產業或是個別產業都略微減少（表 8）。



1

TAIWAN  
LABOR  
QUARTERLY

樂說頭條

表8 2015年7月1日基本工資調整後受影響的勞保投保勞工人數——產業別

產業別	投保薪資 等級	2015年第二季		2015年第三季		2015年第四季	
		人數	%	人數	%	人數	%
整體產業	全部	1,903,063	100.00	1,923,796	100.00	1,918,449	100.00
	第一級	319,456	16.79	319,370	16.60	317,167	16.53
	第二級	89,996	4.73	81,590	4.24	77,634	4.05
	第三級	77,054	4.05	78,883	4.10	78,413	4.09
製造業	全部	506,479	100.00	509,086	100.00	506,160	100.00
	第一級	87,743	17.32	87,686	17.22	87,535	17.29
	第二級	22,097	4.36	20,108	3.95	19,140	3.78
	第三級	22,163	4.38	22,268	4.37	21,928	4.33
營造業	全部	140,051	100.00	141,727	100.00	141,342	100.00
	第一級	27,734	19.80	27,758	19.59	27,533	19.48
	第二級	7,225	5.16	6,774	4.78	6,511	4.61
	第三級	5,870	4.19	6,082	4.29	6,089	4.31
批發零售業	全部	605,540	100.00	611,176	100.00	608,563	100.00
	第一級	106,265	17.55	105,575	17.27	104,657	17.20
	第二級	28,855	4.77	26,626	4.36	25,442	4.18
	第三級	22,682	3.75	23,387	3.83	23,314	3.83
住宿餐飲業	全部	69,926	100.00	72,719	100.00	72,928	100.00
	第一級	12,958	18.53	13,451	18.50	13,317	18.26
	第二級	4,122	5.89	3,786	5.21	3,540	4.85
	第三級	3,417	4.89	3,660	5.03	3,667	5.03

資料來源：本文整理自勞動部勞動及職業安全衛生研究所資料庫。

利用基本工資調升前的勞工保險投保薪資等級表，配合插補法計算可知，若將2015年第二季的資料視為基本工資調升前，則在2015年7月1日基本工資調升後，整體產業受到影響的勞工

人數為39.94萬人，占整體產業勞保投保勞工人數的比例為20.99%，其中受影響的勞保投保勞工人數，製造業達到10.74萬人、營造業3.42萬人、批發零售業13.19萬人、及住宿餐飲業的

1.66 萬人，占各產業的勞保投保勞工人數比例，製造業為 21.20%、營造業為 24.39%、批發零售業為 21.78%、住宿餐飲業則為 23.77%。

## 陸、結語

本文分析 2015 年 7 月 1 日基本工資的調升與廠商薪資成本及勞健保費用的變化，並估算基本工資調升後受到影響的勞工人數。統計資料分析結果顯示，基本工資的調升對於我國的勞動生產力及勞動成本並沒有發現存在不利的影響。在勞保成本方面，計算 2015 年 7 月 1 日基本工資調升後對廠商負擔每位勞工勞保費用的影響發現，基本工資調升對於廠商負擔每位勞工勞保費用都有不同程度的影響，亦即在基本工資調升後，廠商負擔每位勞工的勞保費用均有不同程度大小的增加。在健保費用方面，雖然利用各產業平均投保薪資計算廠商負擔每位勞工健保費用發現，基本工資調升後，廠商負擔每位勞工的健保費用均無太大變動，但若廠商在基本工資調升前後都以基本工資為勞工投保，則廠商負擔每位勞工的健保成本將有所增加。

2015 年 7 月 1 日基本工資調升後，各產業受到影響的勞保投保勞工人數占各產業總勞保投保勞工人數的比例大致



上都介在 19% 至 25% 之間，其中製造業受到影響的勞保投保勞工人數比例最少，介於 19.0% 至 21.5% 之間，其次是批發及零售業，受到影響的勞保投保勞工人數比例介於 20.5% 至 22.5% 之間，營造業及住宿餐飲業則分列第三與第四，受到影響的勞保投保勞工人數比例分別介於 21.5% 至 24.5% 與 22.5% 至 25.0%。

鑑於基本工資調升並未對我國的企業產生顯著不利的影響，我國目前的基本工資水準與其他先進國家的最低工資水準比較，仍然偏低，加上近年來許多國家紛紛調升最低工資以保障弱勢勞工、刺激國內經濟，以及考量我國薪資停滯、所得分配惡化等因素，企業應秉持樂觀態度看待基本工資適時及適度的調升，展現企業社會責任，來讓勞工共享經濟成長的成果，以創造和諧及雙贏的勞資關係。☺



# 1

TAIWAN  
LABOR  
QUARTERLY

## 樂說頭條

# 我國勞動報酬 變動之分析



「薪資」向來受社會大眾關注，為了解我國勞工勞動報酬變動狀況，本文應用行政院主計總處「受僱員工薪資調查」、「受僱員工動向調查」、「人力運用調查」及勞動部「職類別薪資調查」統計結果，分別就行業、職業、性別等面向簡要說明薪資之差異及變化；同時將主要國家之薪資水準作一比較，提供各界參考應用。

## 壹、基本工資

依勞動基準法第 21 條，工資由勞雇雙方議定，但不得低於基本工資；基本工資旨在保障勞工基本生活並維持其購買能力，對於薪資在基本工資邊緣的弱勢勞工尤為重要。

以往基本工資調整主要係參考經濟成長率、消費者物價指數等指標，近年更為照顧以本國勞工為主的打工族群而使基本工資月薪、時薪調幅脫鉤，且調幅多高於整體受僱者平均薪資上漲幅度；雖然基本工資調整的利弊得失爭議已久，姑且不論基本工資調高對弱勢勞工就業機會的影響，單就基層勞工的平均收入來看，確有相當的拉抬效果。根據

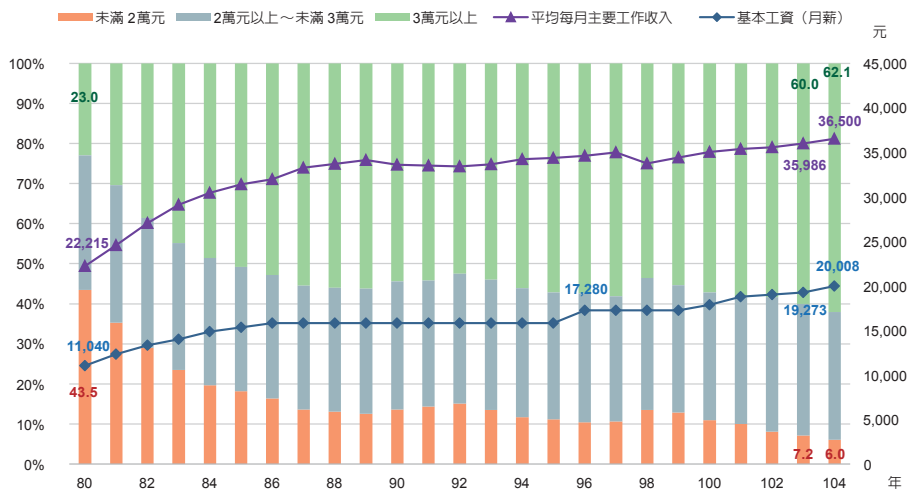
行政院主計總處「人力運用調查」，104 年 5 月受僱者每月主要工作之經常性收入為 36,500 元，較 80 年 22,215 元增加 64.3%，幅度遠低於基本工資調幅（同期間月薪增加 8,968 元或 81.23%、時薪增加 74 元或 160.87%）。其中達 3 萬元以上者占 62.1%，較 80 年之 23.0% 增加 39.1 個百分點；收入未滿 2 萬元者則僅占 6.0%，較 80 年之 43.5% 減少 37.5 個百分點，二者間彼此消長之勢明顯（詳圖 1）。

## 貳、勞動報酬結構

勞工為工作付出勞力而獲得報酬，勞動報酬包含薪資報酬及非薪資報酬，薪資報酬可再分為兩大類：一是經常性

圖1

## 歷年基本工資與受僱者每月主要工作之經常性收入



資料來源：勞動部勞動條件及就業平等司、行政院主計總處「人力運用調查」。

說明：1.80 年基本工資時薪係以每日 368 元、8 小時換算，即時薪 = 368/8；

2. 主要工作之經常性收入不含非經常性加班費、獎金、紅利等收入。

薪資，係指每月（或固定週期）給付員工之工價，包括本薪、按月給付之固定津貼及獎金<sup>1</sup>；二是非經常性薪資，包含加班費、其他非經常性薪資<sup>2</sup>。非薪資報酬則包括員工保險費（如：勞工保險、全民健保、就業保險、職災保險等）、退休準備金或退休金（包括勞退舊制、新制按月提撥之勞工退休金）、資遣費、職工福利金、其他福利金等。

### 一、104 年每人總報酬 67.5 萬元，非經常性薪資占 17.4%，為歷年最高

根據行政院主計總處「受僱員工動向調查」，104 年工業及服務業受僱員工每人總報酬平均約為 67.5 萬元，較 103 年之 65.9 萬元增加 1.6 萬元或 2.4%，其中經常性薪資增加 1.3%、非經常性薪資增加 7.5%、非薪資報酬增加 1.8%，

1 本薪係指按月、計日、計時之薪資，包括底薪、專業或職務津貼（加給）等；按月給付之固定津貼係指按月支領之固定津貼與補助費，如：房租津貼、危險津貼、水電費、交通費及膳食費等；按月獎金則包括按月發放之工作獎金（生產獎金/績效獎金/業績獎金）、載客獎金、路程獎金及全勤獎金等，不論金額多寡，也不論員工是否每人都有，只要是按月發放之獎金都被計入。

2 其他非經常性薪資係指員工因表現優異而獲得非按月發放之工作獎金（生產獎金/績效獎金/業績獎金/考績獎金）、全勤獎金、年終獎金、員工紅利（含現金及股票紅利）、端午/中秋或其他節慶獎金、不休假獎金、特別假獎金、差旅費、補發調薪差額等。



1

TAIWAN  
LABOR  
QUARTERLY

樂說頭條

三者占總報酬比重分別為 68.8%、17.4%、13.8%；非薪資報酬中，以雇主為員工支付之保險費占總報酬 7.7%、提撥退休準備金或支付退休金占 4.7% 為主。與 90 年相比，104 年工業及服務業受僱員工每人總報酬增加 10.0 萬元（或 17.4%），其中經常性薪資金額雖增加 0.4 萬元，但占比從 72.0% 降至 68.8%，減少 3.2 個百分點，為歷年最低；非經常性薪資金額、占比分別增加 0.2 萬元、1.8 個百分點，為歷年最高；非薪資報酬占比則受 94 年勞退新制實施及勞、健保費率調整所影響，增加 1.4 個百分點（詳表 1）。

## 二、金融保險業、電力及燃氣供應業之非經常性薪資占比較高

按行業別觀察，藝術娛樂及休閒服務業、教育服務業（僅含其他教育及教育輔助服務業）、住宿餐飲業之經常性薪資均占 8 成以上較高，支援服務業、營造業之經常性薪資亦近 8 成；非經常性薪資比重較高者為金融保險業、電力及燃氣供應業、製造業，分別占總報酬之 25.9%、23.5%、20.4%；至於非薪資報酬比重，則以電力及燃氣供應業之 25.6%、用水供應及汙染整治業 21.3% 較高，係因公營事業單位為配合公保法修正提繳公保年金所致（詳圖 2）。

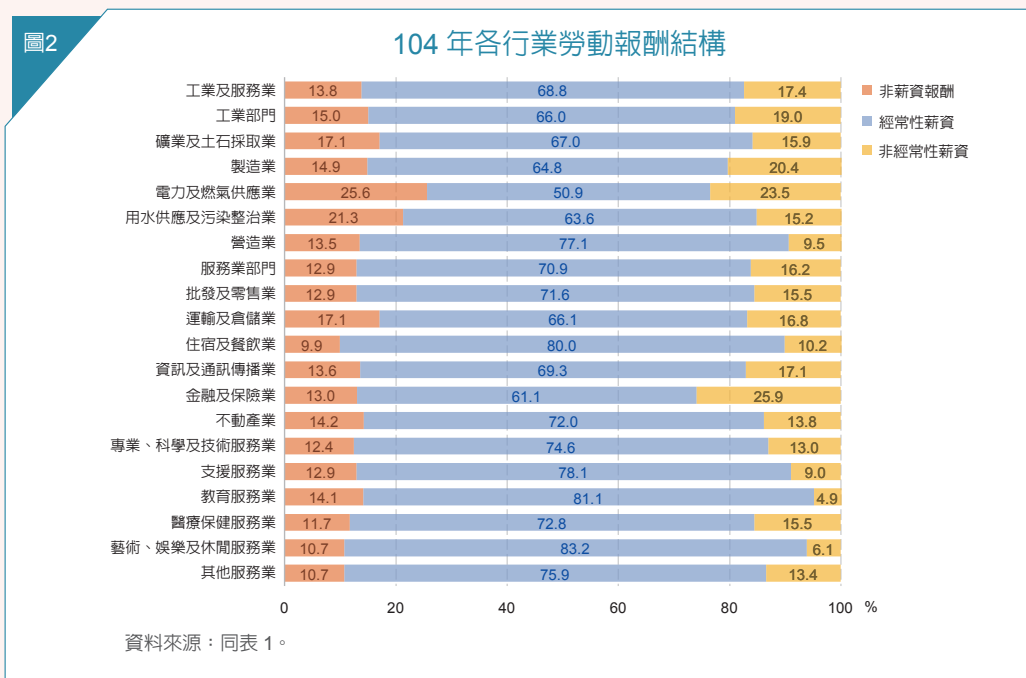
表 1

工業及服務業受僱員工勞動報酬結構

單位：元、%

年別	總報酬金額	總報酬結構	經常性薪資	非經常性薪資	非薪資報酬	員工保險費	退休準備金或退休金	資遣費	職工福利金	其他福利金
90	574,795	100.0	72.0	15.6	12.4	5.4	4.5	1.1	0.7	0.7
91	562,483	100.0	74.1	14.5	11.4	5.6	3.6	0.7	0.8	0.7
92	571,665	100.0	73.1	15.2	11.7	5.8	3.9	0.4	0.8	0.9
94	590,545	100.0	71.9	15.8	12.3	5.8	4.6	0.4	0.8	0.7
96	612,303	100.0	71.2	15.8	13.0	5.8	5.4	0.3	0.9	0.7
98	587,220	100.0	72.8	13.4	13.8	6.6	5.3	0.6	0.8	0.6
100	629,869	100.0	69.9	16.8	13.3	6.8	4.9	0.2	0.8	0.7
101	632,449	100.0	70.5	16.0	13.5	7.0	5.0	0.2	0.7	0.5
102	636,056	100.0	70.8	15.4	13.8	7.5	4.9	0.2	0.7	0.6
103	659,126	100.0	69.6	16.6	13.9	7.6	4.9	0.2	0.7	0.6
104	675,011	100.0	68.8	17.4	13.8	7.7	4.7	0.2	0.6	0.6

資料來源：行政院主計總處「受僱員工動向調查」。



## 參、薪資及其結構

### 一、近 15 年來名目薪資增加 15.56%，實質薪資僅增加 0.14%

根據行政院主計總處「受僱員工薪資調查」，104 年工業及服務業受僱員工每人每月薪資平均為 48,490 元，較 103 年增加 2.52%，較 90 年增加 15.56%；同期間消費者物價指數上漲 15.40%，經消費者物價指數（以 100 年為基期）平減後，104 年受僱員工每人每月實質薪資平均為 46,782 元，較 103 年增加 2.83%，較 90 年則僅增加 0.14%，顯示名目薪資的成長幾乎都被物價上漲所抵銷（詳表 2）。

### 二、近 15 年來，其他非經常性薪資增幅大於經常性薪資、加班費

104 年工業及服務業受僱員工每人每月經常性薪資為 38,716 元、加班費為 1,548 元、其他非經常性薪資為 8,226 元，依序占薪資之 79.8%、3.2%、17.0%；相較於 90 年，經常性薪資增加 4,227 元（或 12.3%）、加班費增加 197 元（14.6%）、其他非經常性薪資增加 2,106 元（34.4%），占比則分別減少 2.35 和 0.03、增加 2.38 個百分點（詳表 2）。







1

TAIWAN  
LABOR  
QUARTERLY

樂說頭條

### 三、製造業加班費占薪資比重居各行業之冠

按部門別觀察，104年工業部門受僱員工經常性薪資、加班費、其他非經常性薪資依序為36,299元、2,465元、10,436元，分別占薪資之77.7%、5.3%、17.1%，相較於服務業部門（40,604元、832元、9,257元）之81.4%、1.7%、16.9%，結構上主要差異在於工業部門加班費占比較服務業高出3.6個百分點，其中以製造業加班費占比5.8%居各行業之冠。

至於其他非經常性薪資，104年分別以電力及燃氣供應業 30,484 元、金融

保險業 25,193 元為工業、服務業之最高，依序占其薪資之 28.3%、28.8%。與 90 年相較，雖然整體上其他非經常性薪資占薪資比重明顯提高，但並非所有行業之變動方向都一致：除 90 年末調查教育服務業致無法比較外，電力及燃氣供應業其他非經常性薪資占比減少 6.3 個百分點、支援服務業減少 2.3 個百分點、資訊及通訊傳播業減少 1.7 個百分點、運輸倉儲業亦降低 1.7 個百分點，是減幅較大的行業，比重增加者則以其他服務業 5.4 個百分點、製造業 4.9 個百分點、金融保險業 4.3 個百分點、礦業及土石採取業 4.1 個百分點較為顯著（詳圖 3）。

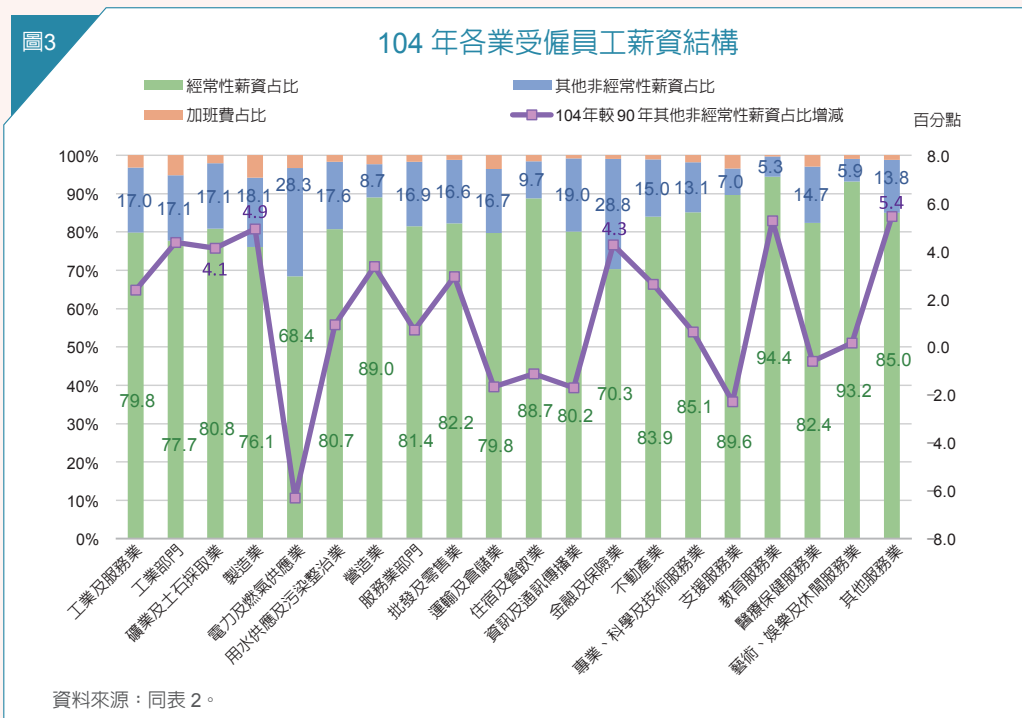
表2

工業及服務業受僱員工薪資

單位：元

年別	名目薪資				消費者物價指數 (100年=100)	實質薪資
	每人每月薪資	經常性薪資	加班費	其他非經常性薪資		
90	41,960	34,489	1,351	6,120	89.82	46,716
92	42,065	34,804	1,426	5,835	89.39	47,058
94	43,159	35,382	1,513	6,264	92.92	46,447
96	44,392	36,319	1,472	6,601	95.16	46,650
98	42,182	35,629	1,037	5,516	97.66	43,193
100	45,508	36,689	1,414	7,405	100.00	45,508
102	45,664	37,527	1,494	6,643	102.74	44,446
103	47,300	38,208	1,544	7,548	103.97	45,494
104	48,490	38,716	1,548	8,226	103.65	46,782
104年較103年增減(%)	2.52	1.33	0.26	8.98	-0.31	2.83
104年較90年增減(%)	15.56	12.26	14.58	34.41	15.40	0.14

資料來源：行政院主計總處「受僱員工薪資調查」。



## 肆、各行業薪資變動

### 一、近年來工業、服務業部門薪資差距維持在6至7個百分點，各行業中以金融保險業增幅最大

根據行政院主計總處「受僱員工薪資調查」，104年工業部門薪資平均為46,735元，較103年增加3.0%、較90年增加19.8%；服務業部門薪資平均為49,861元，較103年增加2.1%、較90年則增加11.3%。104年工業部門薪資占服務業之93.73%，二者差距除98年因金融海嘯重創製造業而擴大外，近年多維持在6~7個百分點的落差(詳表3)。

觀察各行業間近15年來的變動，除電力及燃氣供應業、用水供應及污染整治業等公用事業可能因嬰兒潮出生人口屆臨退休年齡，年資、薪資偏高的中高齡勞工逐漸退離勞動市場，新進年輕勞工薪資相對較低，致每人每月薪資平均分別減少955元(1.0%)、1,819元(4.0%)外，其他行業均有幅度不一的增長。就金額來看，以金融保險業增加22,039元最高，其次為礦業及土石採取業9,817元、醫療保健服務業9,619元、專業科學及技術服務業9,025元，另製造業增加8,369元亦相當可觀；就增幅來看，仍以金融保險業35.2%最高，而近年觀光產業高度成長則帶動藝



1

TAIWAN  
LABOR  
QUARTERLY

樂說頭條

術娛樂及休閒服務業、住宿餐飲業依序成長 27.7%、25.5%，其他增幅達 2 成者尚有礦業及土石採取業、製造業分別提高 22.3%、21.8%（詳表 3）。

## 二、服務業經常性薪資高於工業，工業增幅大於服務業，惟各行業變動方向與幅度不盡一致

104 年工業、服務業經常性薪資平均分別為 36,299 元、40,604 元，依序

較 90 年增加 13.0%、10.4%。工業部門中經常性薪資高於平均值者依序為電力及燃氣供應業 65,960 元、礦業及土石採取業 43,554 元、營造業 38,593 元；服務業部門中經常性薪資高於平均值者則有金融保險業 59,503 元、資訊及通訊傳播業 53,266 元、醫療保健服務業 52,824 元、專業科學及技術服務業 49,584 元、運輸及倉儲業 40,849 元。

表 3

受僱員工每人每月薪資

單位：元、%

行業別	90 年	104 年	104 較 90 年 增減金額	104 較 90 年 增減百分比
工業及服務業	41,960	48,490	6,530	15.56
工業部門	39,005	46,735	7,730	19.82
礦業及土石採取業	44,069	53,886	9,817	22.28
製造業	38,412	46,781	8,369	21.79
電力及燃氣供應業	97,399	96,444	-955	-0.98
用水供應及污染整治業	46,002	44,183	-1,819	-3.95
營造業	37,746	43,346	5,600	14.84
服務業部門	44,818	49,861	5,043	11.25
批發及零售業	39,775	45,488	5,713	14.36
運輸及倉儲業	48,017	51,219	3,202	6.67
住宿及餐飲業	25,973	32,596	6,623	25.50
資訊及通訊傳播業	62,100	66,453	4,353	7.01
金融及保險業	62,657	84,696	22,039	35.17
不動產業	42,277	42,351	74	0.18
專業、科學及技術服務業	49,227	58,252	9,025	18.33
支援服務業	35,579	35,671	92	0.26
教育服務業	...	24,302	...	...
醫療保健服務業	54,484	64,103	9,619	17.65
藝術、娛樂及休閒服務業	28,338	36,185	7,847	27.69
其他服務業	29,927	34,526	4,599	15.37

資料來源：同表 2。

說明：本統計結果 104 年涵蓋「教育服務業（僅含其他教育及教育輔助服務業）」。

各行業中除用水供應及汙染整治業、不動產業受僱員工經常性薪資減少外，其餘各業 104 年經常性薪資均較 90 年增加，以金融保險業 13,291 元 (28.8%)、藝術娛樂及休閒服務業 7,515 元 (28.7%)、住宿餐飲業 5,946 元 (25.9%)、專業科學及技術服務業 7,948 元 (19.1%)、醫療保健服務業 7,451 元 (16.4%)、礦業及土石採取業 6,330 元 (17.0%) 增幅較為明顯 (詳圖 4)。

### 三、非經常性薪資較 90 年增加超過 5 成者有其他服務業、製造業、金融保險業、礦業及土石採取業

104 年工業、服務業非經常薪資依序為 10,436 元、9,257 元，分別較 90 年增加 51.9%、14.9%。工業部門高於平均值者有電力及燃氣供應業 30,484 元、製造業 11,200 元，服務業部門高於平均值者為金融保險業 25,193 元、資訊及通訊傳播業 13,187 元、醫療保健服務業 11,279 元、運輸倉儲業 10,370 元。

與 90 年相較，除電力及燃氣供應業、資訊及通訊傳播業、支援服務業外，其餘各業非經常性薪資均增加，增幅超過 5 成者有其他服務業 90.0%、製造業 57.6%、金融保險業 53.2%、礦業及土石採取業 50.9% (詳圖 5)。

## 伍、各職類經常性薪資

### 一、受僱員工薪資與專業技術高度相關

根據勞動部「職類別薪資調查」，104 年 7 月工業及服務業受僱人員經常性薪資平均為 38,869 元。各大職類中以主管及監督人員 71,702 元最高，為總平均之 1.8 倍；基層技術工及勞力工 24,869 元最低，為總平均之 0.6 倍；餘依序為專業人員 54,761 元、技術員及助理專業人員 40,141 元、事務支援人員 31,769 元、技藝 / 機械設備操作及組裝人員 30,403 元、服務及銷售工作人員 26,155 元，顯示受僱員工經常性薪資與專業技術高度相關，專業人員超過總平均 4 成以上，而服務及銷售工作人員、基層技術工及勞力工則遠低於總平均，差距超過 3 成。

### 二、各職類經常性薪資均有成長，以主管人員、專業人員、服務及銷售工作人員增幅較大

與 94 年 7 月相較，除組裝工因「第 6 次職業標準分類修訂」，從「非技術工及體力工」大類改列於「技藝有關工作人員、機械設備操作及組裝人員」大類，使其薪資平均值降低之外，其餘各大職類經常性薪資均有成長；其中以主管人員增加 22.9%、專業人員 14.7%、服務及銷售工作人員 12.3% 較多 (詳表 4)。



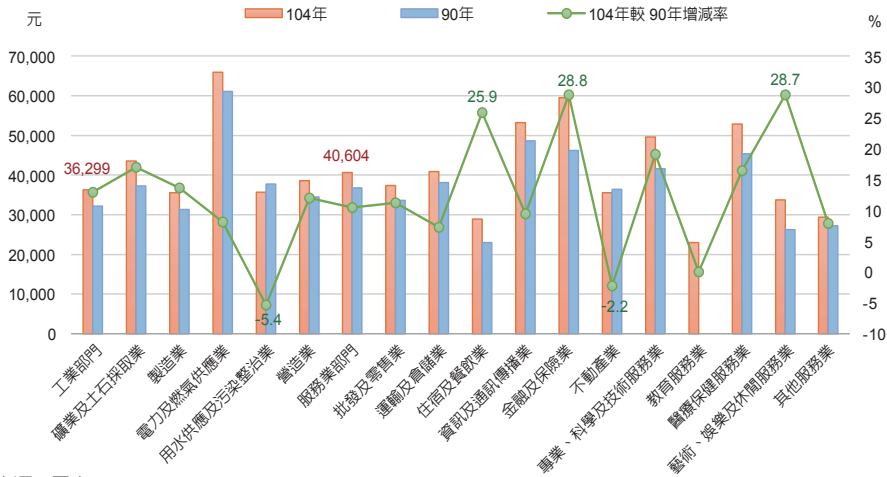
# 1

TAIWAN  
LABOR  
QUARTERLY

## 樂說頭條

圖4

### 各業受僱員工經常性薪資及增減情形

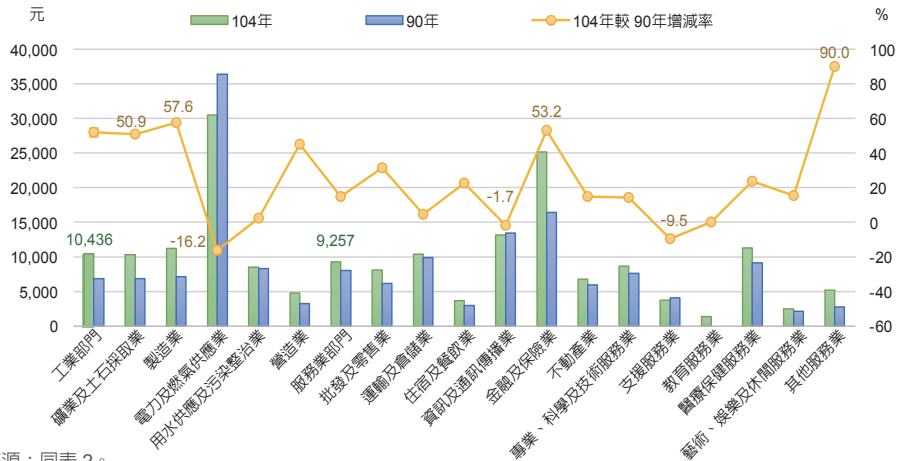


資料來源：同表 2。

說明：同表 3。

圖5

### 各業受僱員工非經常性薪資及增減情形



資料來源：同表 2。

說明：同表 3。

## 陸、國際比較

各國薪資定義略有差異，工資比較時需特別注意，日本係就規模 5 人以上事業單位加以統計，含特別及加班收

入，韓國含家庭及實物津貼，我國及新加坡均含加班費等；換算為美元時，亦需考慮匯率的變動。

表4

歷年各職類受僱員工經常性薪資

單位：元、%

年月別	經常性薪資	主管及監督人員	專業人員	技術員及助理專業人員	事務工作人員	服務工作人員及售貨員	技術工及機械設備操作工	非技術工及體力工	組裝體力工
94年7月	35,601	58,346	47,741	36,720	30,353	23,293	31,287	24,228	23,926
99年7月	36,207	59,881	48,784	36,195	31,220	22,377	31,478	23,984	23,783
年月別	經常性薪資	主管及經理人員	專業人員	技術員及助理專業人員	事務支援人員	服務及銷售工作人員	技藝、機械設備操作及組裝人員	生產線上組裝人員	基層技術工及勞力工
100年7月	36,765	60,059	48,607	38,131	31,756	23,571	29,648	25,171	23,878
103年7月	38,528	66,648	51,856	41,297	32,580	25,006	30,154	26,469	24,647
104年7月	38,869	71,702	54,761	40,141	31,769	26,155	30,403	26,941	24,869
104年較94年同期增減(%)	9.2	22.9	14.7	9.3	4.7	12.3	-2.8	12.6	2.6

資料來源：勞動部「職類別薪資調查」。

說明：自100年起採用「第6次修訂職業標準分類」。

## 一、折合美元之名目薪資

依美元計算，104年我國工業及服務業受僱員工每月名目薪資平均為1,520美元，低於香港1,915美元、日本2,592美元（為我國之1.7倍）、韓國2,917美元（為我國1.9倍）、美國3,073美元、英國3,261美元、新加坡3,558美元（為我國2.3倍）。與94年相較，除日本因日幣匯率大貶而減少14.7%外，其餘各國薪資均有成長，以新加坡增加72.0%最多，我國則增加13.3%，僅高於英國之6.4%（詳圖6）。

## 二、PPP平減後薪資

因國際資金大量流動易造成匯率換算薪資變動較大，且各國所得購買力與該國物價水準有關，故國際間薪資比較通常依購買力平價（Purchasing Power Parity, PPP）計算。104年我國工業及服務業受僱員工每月薪資經PPP平減後平均為3,190美元，高於香港2,562美元、日本3,037美元（為我國之0.95倍）、美國3,073美元、英國3,065美元，雖仍低於韓國3,917美元（為我國1.23倍）、新加坡5,735美元（為我國1.80倍），但與各國差距已明顯較匯率換算之名目值縮小（詳圖7）。



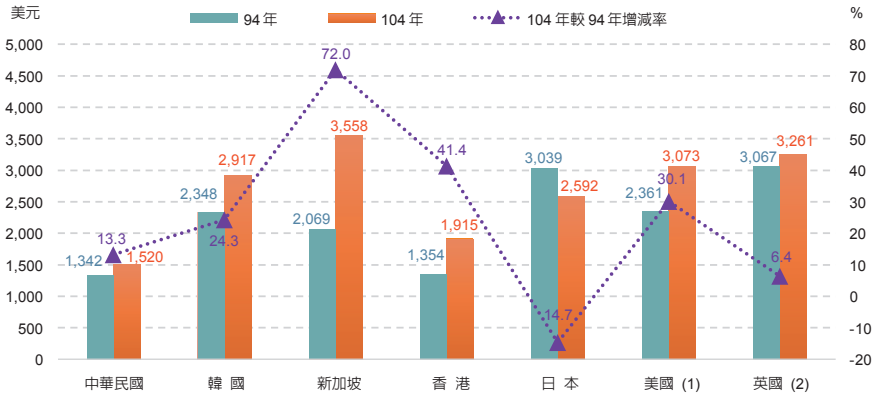
# 1

TAIWAN  
LABOR  
QUARTERLY

## 樂說頭條

圖6

### 主要國家工業及服務業員工每月名目薪資及增減情形 (折合美元)

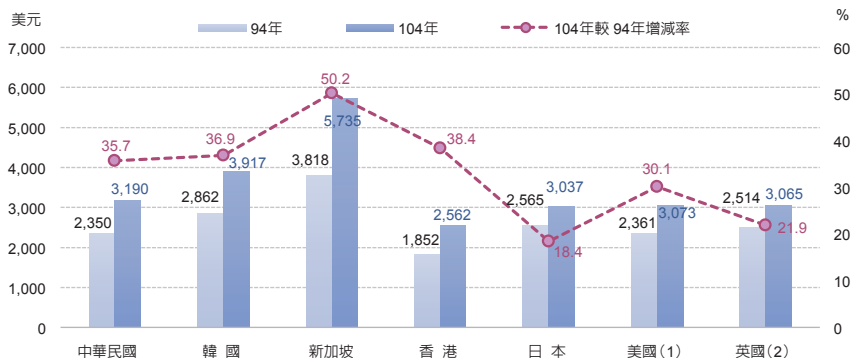


資料來源：中華民國－行政院主計總處「薪資與生產力統計年報」。  
 韓國－ <http://www.moel.go.kr/english/pas/pasMOEL.jsp>。  
 新加坡－ <http://www.mom.gov.sg/Pages/default.aspx>。  
 香港－香港統計局，工資及薪金總額按季統計報告。  
 日本－ <http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/monthly/27/27r/27r.html>。  
 美國－美國勞工統計局，Current Employment Statistics。  
 英國－英國國家統計局 <http://www.ons.gov.uk/ons/index.html>。

附註：(1) 美國為時薪 × 週工時 × 52 / 12。  
 (2) 英國為 (週薪 × 52 / 12) ÷ (對美元平均匯率)。

圖7

### 主要國家工業及服務業員工每月薪資及增減情形 (以 PPP 平減)



資料來源：同圖 7，購買力平價指數 (PPP) — IMF, World Economic Outlook Database, April 2016  
 (<http://www.imf.org/external/index.htm>)。

附註：(1) 美國為時薪 × 週工時 × 52 / 12。  
 (2) 英國為 (週薪 × 52 / 12) ÷ (PPP conversion rate)。

## 柒、結論

回顧近年我國勞動報酬變化，可約略歸納出以下 3 項趨勢：

### 一、基本工資連年調升

因為對於弱勢勞工和低所得家庭確有實質助益，所以被政府納為保障邊際勞工收入的主要方法之一。據勞動部推估，最近一次基本工資調整（105 年 9 月 8 日第 31 次基本工資審議委員會會議決議）月薪、時薪將分別影響 162 萬、39 萬名勞工，不僅收入可能因此增加，至少可因投保薪資提高而間接拉抬其勞保老年給付。

### 二、政府逐步限縮責任制範圍

服務業部門受僱員工薪資多以經常性薪資為主，主因其正常工時較高、加班工時較低，二者分別對應經常性薪資和加班費，導致其薪資結構與工業部門差異顯著；惟勞動基準法第 84 條之 1 工作者（俗稱責任制適用職業）陸續有部分廢止適用<sup>3</sup>，且保全業之保全人員工作

時間審核參考指引業已修正<sup>4</sup>，可逐漸改善部分服務業從業人員長工時、加班費微薄等問題（近兩年工業部門加班工時呈減勢，但服務業卻微增）。

### 三、非經常性薪資占比提高

部分廠商傾向於減少經常性薪資調幅，而改以非經常性薪資提高勞動報酬。景氣好或獲利佳時，以高額獎金來分享利潤、激勵員工；景氣不好時，則縮減獎金、減少支出，91 年網路泡沫化與 98 年全球金融海嘯時非經常性薪資占比曾分別下降至 14.5%、13.4% 即為顯例。

除了努力提升勞動報酬外，政府也設法維持購買力；或許民衆仍感覺「物價漲、薪資不漲」，但比起其他國家，我國算是物價相當平穩，尤其所得或薪資經 PPP 平減後，往往可以縮減與其他國家的差距，甚至翻轉國際排序。影響薪資變動的因素繁多且複雜，惟有勞、資、政共同打拼，才可能創造和諧雙贏、工作與生活平衡發展的環境。☺

3 例如：醫療保健服務業部分場所之醫事及技術人員、托兒所保育員、廣告業客務企劃人員、建築師事務所之個案經理人員及建築規劃設計人員、證券商之外勤高級業務員及業務員、管理顧問業之管理顧問、室內設計裝修業之個案經理人及專業規劃設計人員、建築 / 工程技術服務業之計畫主辦人員及工程規劃設計人員等，相關細節可由勞動部網頁查詢到最新資訊（網址為 <http://www.mol.gov.tw/topic/3067/14530/19536/>）。

4 104 年 6 月 24 日修正發布，自 105 年 1 月 1 日起實施。