



日本高齡者就業的現象與問題

國立高雄第一科技大學應用日語系副教授 張瑞雄

台灣人口老化及出生率下降的速度均創世界第一

台灣的經濟表現曾為亞洲四條小龍（台灣、韓國、香港、新加坡）之首，被譽為「經濟奇蹟」，曾幾何時現在是敬陪末座。不過，台灣在出生率的表現上則是令人刮目相看，為全球倒數第一（2009年1.0%，2010年預測會更低，因為去年的結婚對數大幅下降到11萬7,099對，較2008年大幅減少24.4%，是歷年最低）。台灣經濟發展的結果，國民所得不斷提升（2008年每人GNP為1萬8,000美元），然而台灣社會卻成為全球生育子女最不友善的環境之一，實在是一大諷刺。

台灣在出生率下降的同時，由於死亡率的下降，國人平均壽命延長，社會邁向高齡化（2009年台灣平均壽命男性78.57歲，女性81.94歲）。1993年台灣邁入聯合國所定義的高齡化社會（即老人占7%，超過14%即為高齡社會）門檻。台灣生育率屢創歷史



新低，預測最快 4 年後，全國有一半以上的人的年齡超過 40 歲，老年人口（2010 年）有 248 萬名，占總人口數 10.7%，但是預測 15 年後（2026 年），老人將倍增為 475 萬人，占總人口的 20.3%，相當於每 5 個人，就有一位老人，2050 年時 65 歲以上高齡人口將高達 38%，趕上日本，並列全球最老的國家之一。50 年後，老年人口更將占 42%！

因此，台灣未來年輕人的壓力負擔會越來越沉重，目前平均是 6 名青壯年扶養照顧 1 名老年人，20 年後將變成 2 名青壯年扶養照顧 1 名老年人，等到 50 年後，將變成一個青壯年扶養照顧 1 名老年人。全球化競爭加速台灣產業空洞化的同時，少子化引起的人口銳減和人口結構快速老化恐會造成勞動力減少及老化、消費萎縮，經濟活力衰退、此對國內經濟規模及擴大內需不僅是負面的影響，對整個社會與經濟將產生重大影響。

日本是世界罕見的少子女超高齡社會

反觀鄰國日本，根據日本國立社會保障 / 人口問題研究所之資料顯示：2009 年日本男性的平均壽命為 79.59 歲，女性為 86.44 歲，均創歷史新高，為世界第一的長壽大國。日本於 1970 年老年人口達 7.1%，1994 年達 14%。另根據日本總務省公布的數據顯示：截至 2010 年 9 月為止，日本總人口數年減 15 萬人至 1 億 2,735 萬人，其中 65 歲以上（包含 65 歲）高齡人口年增 46 萬人至 2,944 萬人、占總人口比重至 23.1%，老年人數及比重皆創史上新高紀錄。就男女性別來看，日本男性高齡人口年增 19 萬人至 1,258 萬人，占男性人口比重達 20.3%，為史上首度突破 20% 關卡；女性高齡人口也年增 26 萬人至 1,685 萬人，占女性人口比重達 25.8%。預測 2020 年達 29.2%，2050 年更上升至 39.6%。至 2055 年時 75 歲以上的老年人口將達 26.5%，即每 4 人就有 1 人為 75 歲以上的高齡者。日本成為超高齡社會的同時也是人口減少的低出生率國家，其出生率近年雖有回升（2005 年曾降至 1.26%），2009 年的合計特殊出生率（每名婦女一生中（15-49 歲）所生產的子女數）仍維持在 1.37%。預測 50 年後總人口會減少至 9,000 萬人以下，小孩（15 歲以下）占人口的比重只有現在的一半，亦即，2.5 人中有 1 人為高齡者。

團塊世代的大量退休

探討現今日本超高齡社會的特徵，就必須提及所謂「團塊世代」（指二次大戰後日本於 1947-49 年出生的第一次嬰兒潮，每年有新生兒 270 萬，總計約 810 萬人，2008 年嬰兒出生數才只有 109 萬人）的高齡化及退休後再僱用的問題。團塊世代約占總人口的 2.7%，2007 年至 2009 年達到 60 歲，2012 年至 2014 年達到 65 歲。預測 2015 年時，每 5 人中就有 1 人是 60 歲以上的老人。再者，40 歲以上的中高齡者有 80% 希望



能至少工作至 65 歲才退休。因此，在少子化造成年輕勞動力不足的勞動市場結構下，如欲維持經濟的持續發展，就必須採取積極有效的對策才能增進僱用機會解決高齡者的僱用問題。

有效求供倍數創歷史新高，高齡者的失業率較高，再就業薪資低

日本高齡者的就業率與其他先進國家相較下，呈現很高的就業率。以男性（55-64 歲）為例：EU 為 53.1%、美國為 67.0%、日本則為 78.9%（2005 年）。相對於高齡者較高的就業意願，然而高齡者的再僱用並不容易，2006 年 9 月的有效求供倍數（有效求職的人數與勞動力市場有效需求人數之比）為 0.60 倍。尤其，日本在泡沫經濟瓦解後，企業為了減少人事成本，實施針對中高年齡層為主的僱用調整瘦身減肥和增加非典型員工僱用的人事管理對策。日本 2009 年平均有效招聘倍率為 0.47 倍，是自 1963 年開始統計以來最差的記錄。截至 2010 年 8 月止日本的完全失業人口數為 337 萬人，完全失業率達 5.1%。其中 15-24 歲的失業率 8.6%、25-34 歲 6.4%、35-44 歲 4.5%、45-54 歲 4.3%、55-64 歲 5.1%，65 歲以上為 2.4%，平均有效招聘倍率為 0.54 倍。雖有改善但仍然不樂觀，也顯示年輕人口和高齡者的失業率較高。日本從 1997 年到 2007 年非典型僱用勞工增加了 580 萬人，正式僱用人數相對減少了 371 萬人，非典型僱用已占日本全體勞動人口的 1/3。而正社員的有效招聘倍率（2009 年 12 月）只有 0.28 倍。

關於日本的高齡就業率，除了考量勞動供給率下降及勞動力供給不足的因素外。就企業的勞動成本而言，由於採取退休制度，高齡者的薪資較之年輕就業者低，降低了企業的勞動成本，因此高齡就業率不斷上揚。一、85% 的日本企業係採行 60 歲退休制度，這些企業有半數在員工達到 60 歲的退休年齡之後，以減少 40% 以上的薪資繼續僱用，二、薪資調降幅度較為和緩者，其延長退休的確定率相當高，繼續僱用率也相當高；至於薪資調降幅度過大者，則造成離職率及轉職率增加，繼續僱用率也較低。三、正社員比例較高的企業，其延長退休的確定率與繼續僱用率也較高，如果以原有薪資折算，正社員在延長就業期間的薪資水平也較高，應該是制度上提供了重要誘因。四、具有工會的企業，其延長退休的確定率與繼續僱用率反而較低，其原因有可能在於工會與資方協商延長退休期間的薪資水平，導致資方必須付出較高的勞動成本所致。（山田篤裕，2009：p.4）

依據日本勞動政策研究 / 研修機構（JILPT）2008 年 8 月針對日本全國從業員 50 名以上的企業進行高齡者僱用的調查，98% 採行退休制，96% 採行退休制及繼續僱用制度。退休年齡以 60 歲居多，比例為 84.5%；繼續僱用上限年齡以 65 歲最多，為 77.4%。繼續僱用期間的薪資水平，以僱用員工學歷比例最多為大學畢業而論，入社時為 20 萬日圓，最高為 45 萬日圓，到達 60 歲後則薪資調整為 16 萬日圓，比入社時還



低。僱用員工學歷比例最多為高中畢業的企業，入社時薪資為 18 萬日圓，最高時為 37 萬日圓，60 歲以後的繼續僱用期間則薪資調整為 11 萬日圓。(山田篤裕，2009：p.4，p.9-10)

階段性循序漸進積極有效的高齡者僱用政策

日本為因應高齡化社會而積極採取因應的對策，首先於 1995 年制定《高齡社會對策基本法》，2001 年制定「高齡社會對策大綱」，更於 2006 年 4 月、立法實施《改正高年齡者僱用安定法》，規定企業必須對高齡者實施：1. 延長退休年齡，2. 延長僱用，3. 廢止退休制度三者擇一的措施以確保高齡者的僱用。實施延長僱用的企業其延長僱用階段性退休年齡的緩衝期限如下：

1. 2006 年 4 月 1 日起至 2007 年 3 月 31 日止為 62 歲。
2. 2007 年 4 月 1 日起至 2010 年 3 月 31 日止為 63 歲。
3. 2010 年 4 月 1 日起 2013 年 3 月 31 日止為 64 歲。
4. 2013 年 4 月 1 日以後改為 65 歲。

《高齡社會對策基本法》其立法之目的在於綜合性的推動高齡社會對策，藉以達成社會的健全發展和國民生活的安定和提升。高齡社會對策的基本理念為建構公正又有活力的社會，並且積極發展成為兼顧自立及互助精神的幸福社會。揭櫫以下四個努力目標：

1. 建構有多樣化生活型態的老後自立支援體系。
2. 重新檢討改革僅以年齡考量而對高齡者歧視的制度和規定。
3. 加強不同世代間互助連帶關係。
4. 積極促進參與社區社會。

為達到上述的立法宗旨，日本政府也於 2009 年共編列 17 兆 1847 億日圓的預算來推動。此點和台灣有很大的不同。台灣的政策大多僅止於描繪美麗遠景的政令式宣示和宣導，並未積極制定具體的階段性「數值目標」，也未為達到階段性目標編列相對的預算來推動。故國人恐怕仍然是處於望梅止渴的期待，也只有「自立救濟」和「自求多福」了。

回顧日本高齡者僱用的歷史，在剛開始引進 60 歲退休制度時，是規定為企業的「努力義務」，而非有罰則的強制性立法。等到該項規定逐漸普及到有 7、8 成的企業皆能達到時，才開始實施強制性的義務規定。日本實施此立法之模式並非冒然實施，而是採取在立法的過程中，寧可花費很多的時間讓勞雇間能充分的溝通協調也在所不惜。等勞雇雙方都能接受且形成共識後，並隨著制度能逐漸普及的狀況下，才實施新的僱用規定。此證明了若政策未經周全考量和提供相關配套措施而冒然實施的話，容易造成「徒法不足以自行」及「欲速則不達」或「上有政策、下有對策」陽奉陰違的後遺症。



日本高齡僱用政策的體系和問題

為確保高齡者的僱用，高齡者對策體系主要致力推動之措施有以下三大重點：

1. 確保退休年齡至 60 歲的僱用

- 階段性的把退休年齡從 60 歲延長至 65 歲，立法強制性的實施繼續僱用等確保高齡者僱用。
- 提高退休年齡為 65 歲以上企業的比重：普及並促進高齡者可以工作至 70 歲企業的比例（增加企業延後退休年齡獎勵金的補助）（2006 年 4 月實施《改正高齡者僱用安定法》後，從 2008 年 6 月的 39.0%，至 2010 年底時增加至 50%）。
- 可延後退休，繼續工作至 70 歲的企業在 2010 年底增加至 20%。

2. 促進中高齡的再就業

- 強制禁止企業在招募聘僱時對年齡加以設限（2008 年 6 月 1 日達 12.4%）（2007 年 10 月實施《改正僱用對策法》）。
- 企業在招募聘僱時，對年齡加以設限時必須說明理由（2004 年 12 月實施《高齡者僱用安定法》）。

3. 促進高齡者各種就業和社會參與的機會

- 透過銀髮族人才機構以促進高齡者的就業機會。

根據日本厚生勞動省（2010.10.14）「就勞條件綜合調查」資料顯示：實際上，多數的日本企業並非採取延長退休，而是以再僱用的方式來對應。亦即，高齡者先行退休後再重新僱用的作法。僅採取繼續僱用方式的企業占 11.5%，只採取再僱用方式的占 68.5%，兩種制度併用的企業占 11.3%。實施繼續僱用或再僱用方式企業中，有規定僱用年齡上限的企業有 55.8%，實施再僱用制度的企業有 77.1%。規定退休年齡在 65 歲以上的企業占企業總數的 13.3%。並且規定僱用年齡上限為 65 歲以上的企業中，實施繼續僱用的企業達 92.5%，實施再僱用制度的企業達 91.8%，有顯著的增加。

為了增加高齡者受僱用的機會，重要的是加強高齡者的就業能力。所以必須針對即將邁向 60 大關的高齡員工建構一套完善的制度。例如開發其能力等的教育訓練。企業必須把眼光放在人事管理、培育人才及提供漫長的職業生涯所需要的生活規劃。國民年金和企業給予的退休年金會影響高齡者考慮是否繼續就業的因素。此外，影響高齡者繼續就業之動機還包括了身心是否健康，社會參與等因素。仍然有不少企業尚未發展出一套完整的「僱用保證原則」以適用 65 歲以上的員工。

亦即，日本所實施的《改正高年齡者僱用安定法》對增加 60 歲以上高齡者的僱用機會，可說是功不可沒。但仍然存在以下的問題：

1. 很多企業都導入「再僱用制度」（再度僱用已退休的員工），但壓低了續約員工的薪資。



2. 導入短時間、短日數工作型態的企業不多，尚未能滿足高齡者想選擇多樣性就業環境的需求。
3. 針對 50 歲以上的員工為對象，所實施的教育訓練仍然太少。

「生涯現役社會」(ageless society) 日本做為世界高齡社會的典範當之無愧

日本的高齡者繼續僱用的現況：在量的方面，確實達到可觀的績效進展（達退休年齡者中可以持續獲得僱用者的比例從 2005 年的 48.4%，至 2007 年時大幅增加到 76.7%）。事實上有 98.4% 的企業實施高齡者繼續僱用制度，以確保高齡者的僱用機會。而在質的方面，繼續僱用後的工作內容並無太大的變化，惟獨在薪資、年終獎金及僱用型態、職位上有較大的改變，因此薪資仍是勞雇間主要的課題。

總之，延長退休年齡和再僱用的企業為了緩和年功薪資的人事成本造成企業的負擔，大都採取降低延長退休高齡者薪資的措施來因應。然而，過猶不及若沒有考慮到高齡者的生計和士氣，過度的調降薪資恐會引起負面的影響，這是企業在重新規劃制度時，絕不可掉以輕心之處。

高齡者能否順利的就業，取決於及早規劃完善的制度因素（國民年金制度、退休制度）的影響最大。除此之外，高齡者本身的工作意識與就業能力也很重要。企業採取的人事管理對策，特別是延長退休時薪資問題及 60 歲之前的工作狀況（包含企業與勞工雙方對高齡者退休規劃所做的對應情況）也有影響。

日本雖是世界第一的長壽大國，但日本的高齡者仍保有很高的工作意願且健康有活力的繼續以不同的僱用型態貢獻社會，此點可稱譽是世界第一。日本與其他先進國家相比，在高齡者僱用政策上有一貫的政策，亦即日本採取了階段性的延後退休年齡政策。尤其是在實施《改正高年齡者僱用安定法》的過程中，採取開放務實的態度、廣納各方的意見，最終由勞雇雙方及代表公共利益的「學者實務專家」三者所組成的勞動政策審議會充分討論形成共識後，而制定具體可行的政策。日本的此種決策模式頗值得台灣借鏡參考。

讓健康有工作意願的高齡者都能僱用至 65 歲退休，安享有尊嚴的老後生活，不僅是政府責無旁貸的施政責任，同時也是企業的社會責任，更是每一位高齡者本身應未雨綢繆及早規劃的「自己責任」。唯有以日本為師，在政、勞、雇三者共同的參與及不懈的努力，台灣才有可能減少高齡社會所帶來的負面影響。並以實際行動證明「日本能，我們也能」事在人為的決心，則「老吾老以及人之老，幼吾幼以及人之幼」之理想「大同社會」的實現，並非遙不可及。✎

A central graphic featuring a brown silhouette of a person wearing a hard hat, facing right. Two thought bubbles, also in brown outline, are positioned on either side of the person's head, suggesting global communication or analysis. The background consists of three overlapping, semi-transparent blue globes with white grid lines, set against a light blue sky.

重要國際評比之 勞動指標分析

勞委會綜規處編審 易永嘉



瑞士洛桑國際管理學院（International Institute for Management Development，簡稱 IMD）、世界經濟論壇（World Economic Forum，簡稱 WEF）、世界銀行（World Bank，簡稱 WB）等三家主要國際評比機構，近年來均對主要國家（或經濟體）進行國際評比。因評比結果對於推動政府檢討相關施政措施、資源配置及國家吸引工商投資等，具導引及參考作用，各國政府均相當重視各項評比結果，一些國家甚至將國際評比之相關改革列入其經濟復甦計畫，期使企業能夠多進行投資及獲得良好發展，同時創造更多就業機會。

目前國際競爭力評比機制已行之多年，且逐年進行調整，各國政府皆難以迴避這類的排名與評比。上述國際評比中，我國整體排名還算不錯，依據瑞士洛桑國際管理學院（IMD）今（2010）年 5 月公布《2010-2011 世界競爭力年報（WCY）》，在全球 58 個受評比國家，我國排名第 8。世界經濟論壇（WEF）今（2010）年 9 月公布「2010-2011 全球競爭力排名（GCI）」，在 139 個受評比國家，我國排名第 13。世界銀行（WB）去（2009）年 9 月公布「2010 經商環境報告」，在 183 個受評比經濟體，我國全球總排名第 46。然而，國際評比下相關勞動指標，卻常被認為是拖累我國家競爭力未能進一步提升的原因，因此，本文先就上述國際重要評比機構 2010 年之評比指標體系、評比排名之制定及相關勞動指標內容作一說明，並探討上述勞動指標之關連性及弱勢項目，最後提出我國國際評比勞動指標之優先改革方向，以作為政府相關政策規劃之參考，進而提升國家整體競爭力之排名。





壹

IMD 世界競爭力年報暨勞動指標概述

IMD 自 1989 年起就開始出版《世界競爭力年報》，分析的國家逐年增加，大致包括 OECD 國家以及新興工業化國家，主要分析各國（或經濟體）過去一年經濟與社會模式，以及財富創造過程的關係，係屬國家之競爭力評比報告。

一、發布日期、受評比國家數及調查時間

IMD 每年約 5 月時會公布《世界競爭力年報 (WCY)》；2010 年時共有 58 個受評比國家。IMD 統計指標約占 2/3，問卷指標約 1/3，問卷寄發時間為當年度 1 月，問卷回收時間約在當年度 4 月，我國調查對象為在台之國內外企業高階經理人。

二、評比指標體系及說明

IMD 評估競爭力有四大面向指標，包括：經濟表現、政府效能、企業效能及基礎建設，每個面向下各有五個次指標，共計 20 個中項，每個次指標皆占 5% 權重，次指標之下的細項指標則每年略有變動，2010 年時有 327 項細項指標，包含 131 項統計指標及 115 項為問卷指標，另 81 項背景指標不列入排名，僅作參考。IMD 四大面向次指標說明如下：

1. 經濟表現面向

IMD 選定國內經濟、國際貿易、國際投資、就業及價格等五大次指標作為經濟表現的評估，總計 76 個細項指標。

2. 政府效能面向

IMD 選定財政情勢、財政政策、法規體制、企業法規及社會架構等五大次指標作為政府效能的評估，總計 71 個細項指標。

3. 企業效率面向

IMD 選定生產力及效率、勞動市場、金融、經營管理及行為態度及價值觀等五大次指標作為企業效率的評估，總計 67 個細項指標。

4. 基礎建設面向

IMD 選定基本建設、技術建設、科學建設、醫療與環境及教育等五大次指標作為基礎建設的評估，總計 113 個細項指標。





三、評比排名之制定及我國排名

IMD 評分基礎是先以 58 個國家 246 項指標（包括 131 項統計指標及 115 項為問卷指標）統一競爭力各項指標尺度（標準化），再將標準化的數據乘以權數，最後將 20 項中分類指標加權後（每一個分項要素權重固定為 5%），求其平均數進行國家競爭力排名。

依據 IMD 之《2010 年世界競爭力年報（WCY）》，我國經濟表現排名第 16、政府效能排名第 6、企業效能排名第 3，基礎建設排名第 17，我國總排名第 8。

四、2010-2011 年 IMD 評比勞動相關指標

經檢視 2010 年 IMD 所列勞動相關指標及排名整理如下表 1，包括：經濟表現面向下（就業次指標）之八項細項指標；政府效能面向下（財政政策及勞工法規次指標）之七項細項指標；企業效率面向下（生產力及效率，及勞動市場次指標）之二十四項細項指標。

根據 IMD 年報顯示在政府效能面向，我國勞工法規並未阻礙企業活動並列為優勢項目（指標編號 2.4.17），但解僱成本（指標編號 2.4.17）及勞動市場彈性（指標編號 2.4.21）排名較低則為我國弱勢項目；在企業效率面向，我國勞工工作意願為優勢項目（指標編號 3.2.07），但我國女性勞動力占總勞動力的比率（指標編號 3.2.14）、勞動力參與率（指標編號 3.2.11）、人才外流（指標編號 3.2.19）、財務技能（指標編號 3.2.17）及專業人員的報酬（指標編號 3.2.03）則同為我國之弱勢項目。

若比較 IMD 2009 年及 2010 年之細項勞動指標數據，則以失業率（指標編號 1.4.06）、長期失業者占勞動力的比率（指標編號 1.4.07）及青年失業率（細項指標編號 1.4.08）之數值明顯退步，主要應係受金融海嘯衝擊就業市場之影響。

表 1：2010 年 IMD 所列相關勞動指標及排名彙整表

2010 年 IMD 所列勞動指標	排名
一、經濟表現	16
1.4 就業	
1.4.01 就業人數 (Employment, Total employment in millions)	28
1.4.02 就業率 (Employment, Percentage of population)	33
1.4.03 就業成長率 (Employment-growth, estimates: Percentage change)	35
1.4.04 就業部門 (Employment by sector)	背景指標不列入排名
1.4.05 公部門就業人數比率 (Employment in the public sector, Percentage of population)	背景指標不列入排名
1.4.06 失業率 (Unemployment rate)	17
1.4.07 長期失業者占勞動力的比率 (Long-term unemployment of labor force)	16
1.4.08 青年失業率 (Youth unemployment of labor force, under the age of 25)	22



2010 年 IMD 所列勞動指標	排名
二、政府效能	6
2.2 財政政策 (fiscal policy)	
2.2.10 受僱員工對社會保險之貢獻 (employee social security contribution rate)	13
2.2.11 雇主對社會保險之貢獻 (employer social security contribution rate)	17
2.4 勞工法規 (Labor regulations)	
2.4.17 勞工法規 (Labor regulations-do not hinder business activities)	8
2.4.18 失業救助法規 (Unemployment legislations)	18
2.4.19 移民法規 (Immigration laws-do not prevent your company from employing foreign labor)	37
2.4.20 解僱成本 (Redundancy costs*)	49
2.4.21 勞動市場彈性 (Labor market flexibility*)	48
三、企業效能	3
3.1 生產力及效率 (productivity & efficiency)	
3.1.04 每單位受僱員工勞動生產力 (labor productivity ,ppp)	24
3.1.05 每單位受僱員工 GDP 成長率 (labor productivity growth ,ppp)	4
3.2 勞動市場 (labor market)	
3.2.1 製造業的薪資水準 (compensation levels, total hourly compensation for manufacturing worker)	16
3.2.02 製造業單位勞動成本變動率 (unit labor costs in the manufacturing, Percentage)	5
3.2.03 專業人員的報酬 (remuneration in services professions)	27
3.2.04 管理人員的報酬 (remuneration of management)	17
3.2.05 平均年工作時數 (working hours)	13
3.2.06 勞工關係 (labor relations)	15
3.2.07 勞工工作意願 (worker motivation)	4
3.2.08 勞資爭議數 (industrial disputes)	背景指標不列入排名
3.2.9 受僱者訓練 (employee training)	11
3.2.10 勞動力 (labor force)	28
3.2.11 勞動力參與率 (labor force, Percentage of population)	37
3.2.12 勞動力參與率之成長率 (labor force growth, Percentage change)	32
3.2.13 部分工時就業者比率 (part-time employment, Percentage of total employment)	48
3.2.14 女性勞動力占總勞動力的比率 (Female labor force, Percentage of total labor force)	38
3.2.15 外籍勞動力占總勞動力的比率 (Foreign labor force, Percentage of total labor force)	背景指標不列入排名
3.2.16 技能勞工 (skilled labor)	12
3.2.17 財務技能 (finance skills)	28
3.2.18 人才留用 (attracting and retaining talents is a priority in your economy)	11
3.2.19 人才外流 (Brain drain,well-educated and skilled people does not hinder Competitiveness in your economy)	30
3.2.2 外籍專業人員 (Foreign high-skilled people)	25
3.2.21 國際經驗 (international experience)	16
3.2.22 能幹資深高級主管 (competent senior managers)	21

備註：* 代表 IMD 引用非本身調查之資料來源 (指標 2.4.20 及指標 2.4.21 係引用世銀調查問卷調查內容)



貳

WEF 全球競爭力排名報告暨勞動指標概述

WEF 自 1990 年代起，每年與 IMD 聯名公布國家競爭力報告，但至 1996 年以後，WEF 與 IMD 各自進行國家競爭力評估報告，WEF 為了展現不同經濟發展階段所面臨之問題，將評比之經濟體區分為三階段¹，分別是生產要素導向階段、效率驅動階段及創新導向階段，目前我國正處於由「效率驅動」之中度發展國家轉型為「創新驅動」之高度發展國家階段。

一、發布日期、受評比國家數及調查時間

WEF 每年約 9 月時會公布《全球競爭力排名 (GCI)》，2010 年時共有 139 個受評比國家。WEF 調查時間約在當年度 2 至 3 月間，我國調查對象為在台之國內外企業高階經理人。其中 7 成為問卷調查指標，3 成為統計指標（大多使用 2008 年至 2009 年間的資料）。

二、評比指標體系及說明

WEF 評估全球競爭力指數有三大面向指標，依序為：基本需要指標、效率增強指標及創新因素指標，並依據不同的發展階段給予指標不同比例之權重如下表。

表 2：WEF 評估不同發展階段三大面向指標之權重

指標	發展階段	生產要素導向階段	效率驅動階段	創新導向階段
基本需要		60%	40%	20%
效率增強		35%	50%	50%
創新因素		5%	10%	30%

1. WEF 根據世界各國平均每人 GDP 水準，將經濟發展升級過程，區分為：1、生產因素驅動階段 (Factor-driven state)：平均每人 GDP 低於 2,000 美元。2、效率驅動階段 (Efficiency-driven state)：平均每人 GDP 介於 3,000-9,000 美元。3、創新驅動階段 (Innovation-driven state)：平均每人 GDP 高於 17,000 美元。



WEF 三大面向計有 12 項次指標說明如下：

1. 基本需要面向

WEF 選定體制、基礎建設、總體經濟的穩定、健康與初等教育等四大次指標作為評估，每個次指標占 25% 權重，次指標下又有各項細項指標及權重，總計有 46 個細項指標。

2. 效率增強面向

WEF 選定高等教育與訓練、商品市場效率、勞動市場效率、金融市場成熟度、技術準備度及市場規模等六大次指標作為評估，每個次指標占 17% 權重，次指標下又有各項細項指標及權重，總計有 49 個細項指標。

3. 創新因素面向

WEF 選定企業成熟度及創新等兩大次指標作為創新因素的評估，每個次指標占 50% 權重，次指標下又有各項細項指標及權重，總計有 16 個細項指標。

三、評比排名之制定及我國排名

WEF 的評分基礎是由 3 大類、12 個次類、111 個細項指標組成。WEF 先判斷 111 項細項指標之資料來源是問卷資料或統計資料，若問卷資料，將請受訪者就問卷題目在分數 1-7 分勾選，分數越高，表示越正面的評價，排名也越高。若為統計資料，則轉換為 1 至 7 分的分數，以符合問卷計分方式；依序先從各細項指標分數 \times 各細項指標權重 = 各次項指標分數，各次項指標分數 \times 各次項指標權重 = 各大類指標分數，確認各國三大類指標之標準化數據，WEF 再依據前述不同發展階段之權重加權後，計算國家競爭力排名（全球競爭力 = 權重 \times 基本需要 + 權重 \times 效率增強 + 權重 \times 創新因素）。

依據《2010 年全球競爭力報告 (GCI)》，我國基本需要排名第 19、效率增強排名第 16、創新因素排名第 7，我國總排名第 13。

四、2010-2011 年 WEF 評比勞動相關指標

經檢視 2010 年 WEF 所列勞動相關指標及排名整理如下表 3，皆集中於效率增強面向，包括：高等教育與訓練次指標項下之「在職訓練」（指標編號 5.07 及 5.08）；勞動市場效率次指標項下之「彈性」及「效率」（指標編號 7.01 至 7.09）。上述指標以就業僵固性、解僱成本，以及婦女占勞動力的比例為我國排名落後之指標項目。

此外，2010 年 WEF 評比訪談國內企業經營人關於不利經營之因素，並由企業經營人選出 5 項最不利他們在自己國家經營企業的難題，其中在臺灣有 21.2% 的受訪者認為最



表 3：2010 年 WEF 所列相關勞動指標及排名

2010 年 WEF 所列重要勞動相關指標		排名
二、效率增強 (10% - 30%)		16
5. 高等教育與訓練 (17%)		11
在職訓練 On-the-job training-33%	5.07 當地可利用之專業研究和訓練服務 (Local availability of specialized research and training services)	21
	5.08 人員培訓的程度 (The extent of staff training)	31
6. 商品市場的效率 (17%)		15
國內競爭 Domestic competition	6.06 開辦企業所需的程序 (Number of procedures required to start a business)	34
	6.07 開辦企業所需天數 (Time required to start a business)	77
7. 勞動市場效率 (17%)		34
彈性 Flexibility -50%	7.01 勞資關係的合作 (Cooperation in labor-employer relations)	19
	7.02 工資決定的彈性 (Flexibility of wage determination)	18
	7.03 就業的僵固程度 (Rigidity of employment*)	114
	7.04 僱用與解僱的實施 (Hiring and firing practices)	26
	7.05 解僱成本 (Redundancy costs*)	114
	6.04 徵稅的程度和作用 (Extent and effect of taxation ^{1/2})	25
人才使用效率 Efficient use of talent-50%	7.06 支付與生產 (Pay and productivity)	3
	7.07 專業管理的可信度 (Reliance on professional management)	26
	7.08 人才外流 (Brain drain)	25
	7.09 婦女占勞動力之比率 (Female participation in labor force*)	96
備註： 一、* 代表 WEF 引用非本身調查之資料來源。 二、7.03 就業的僵固程度及 7.05 解僱成本係引用世銀 (WB) 經商便利度報告 2010。 三、7.09 婦女占勞動力之比率係引用國際勞工組織勞動市場關鍵指標 (International Labour Organization, KILM Net) 四、6.06 及 6.07 開辦企業所需程序及天數係引用世銀經商便利度報告 2010，該報告調查將申報勞保加保、勞工退休金之扣繳，及申報工作規則等項所需天數及成本之計算。		

不利經營因素為政策不穩定 (Policy instability)，其次，有 17.3% 認為政府行政效率不佳 (Inefficient government bureaucracy)，不過，沒有受訪者 (0%) 認為台灣公共衛生不健全 (Poor public health)，表現不好。

WEF 所列出 15 項不利企業經營的因素²，有三項與勞動因素有關，其中，有 11% 的受訪者認為勞工規範限制過多 (Restrictive labor regulations) 排名第三高、另有 3% 的受訪者認為缺乏高素質勞動力 (Inadequately educated workforce) 及有 2.2% 的受訪者認為工作道德低落 (Poor work ethic in national labor force)，但非主要影響不利企業經營的因素。

2. WEF 列出 15 項不利企業經營的因素，包括：政策不穩定、缺乏效能、稅率、外幣政策、稅賦制度、貪腐、融資取得、通膨、基礎建設不健全、缺乏高素質勞動力、犯罪與竊盜、工作道德低落、政府不穩定、勞工規範限制過多和公共衛生不健全。



WB 經商環境報告暨勞動指標概述

WB 自 2003 年起，每年都公布經商環境報告 (Doing Business)，調查各國中小企業，在企業生命週期各個階段所適用的法規及成本，以瞭解各國經商環境之管制規則，及提供各國評比之數據。目前，許多國家都將世界銀行經商環境報告作為政府管制規定對商業活動影響的衡量工具。

一、發布日期、受評比國家數及調查時間

WB 每年約 9 月 -11 月間會公布下一年度「經商環境報告 (Doing Business)」；2010 年報告計有 183 個受評比的經濟體。WB 為蒐集全球各受調查經濟體之相關資料，會徵求當地專業人士為「本地受訪員」(local partner)，代為蒐集該國與各分項指標相關之法規及資訊，依世界銀行報告顯示，我國參與「2010 經商環境報告」之本地受訪員約有 55 位，WB 調查時間約在當年度的 1-4 月間。

二、評比指標體系及說明³

WB 評比指標體系計有十大面向說明如下：

1. 「開辦企業」指標，係調查設立一家公司從申請至可以完全營運所須歷經之程序、花費時間、開辦成本及是否有最低資本額規定等。
2. 「申請建築許可」指標，係調查申請建造一個標準化倉儲需歷經的程序、時間及成本。
3. 「聘僱員工」指標，主要係調查該國勞動法規對僱用及解僱員工的僵固程度、工時靈活程度，及解僱成本。
4. 「財產登記」指標，主要係調查企業取得不動產所有權所需之程序、時間及成本(規費及稅捐)。
5. 「獲得信貸」指標，主要係調查借貸雙方的法定權利及信用資訊分享。
6. 「投資人保護」指標，主要係調查法律對少數股東受保護的程度。
7. 「繳納稅款」指標，主要係調查該經濟體中型企業年度應繳納之各項稅費繳納次數、花費時間及總租稅負擔率。
8. 「跨境貿易」指標，主要調查該經濟體進行海運進出口所須準備文件數、花費時間及成本費用。

3. WB 2011 年評比指標體系除原先十項指標外，增列：「獲得電力能力」指標(該指標係調查該國基礎設施服務的質量和可得性，如發電能力、消費價格，及供電可靠性的數據)合計為十一大面向，但獲得電力能力指標及聘僱員工指標僅做參考，不列入國際評比排名。



9.「執行契約」指標，係衡量該經濟體透過民事法院執行商業契約之難易程度。

10.「關閉企業」指標，主要係衡量該國法院解決企業破產所需時間、成本費用及回復率。

三、評比排名之制定及我國排名

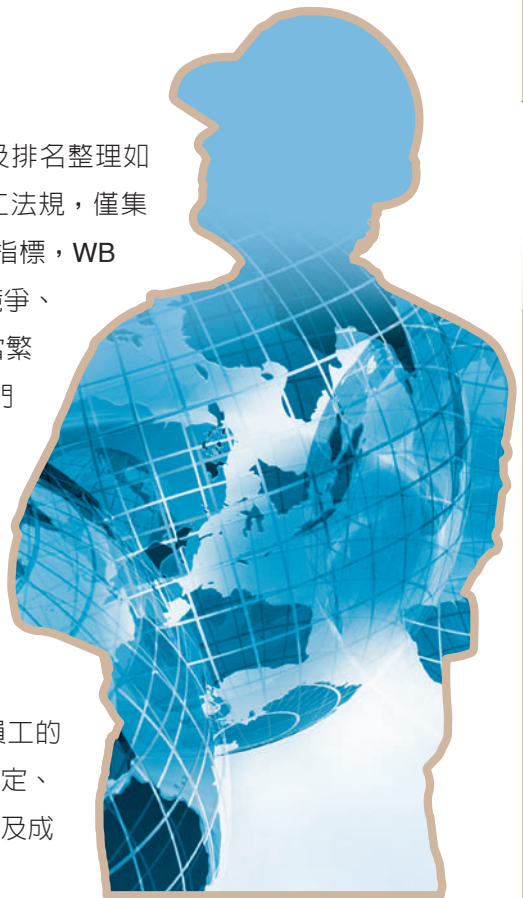
WB 調查內容主要包括兩類數據，第一類數據來自對法律及管制規定的檢視。第二類數據是時間、程序與成本，主要參考官方資料。為使調查報告具有客觀性及專業性，各分項指標均設有「標準化案例」；受調查經濟體即依此「標準化案例」進行調查，採用簡單平均方法計算各項指標排名。最後將十項面向指標排名加總後，得出總排名。

依據「2010 經商環境報告 (Doing Business)」，我國 2010 經商環境報告全球總排名第 46，其中開辦企業排名第 29 名、申請建築許可排名第 97 名、聘僱員工排名第 153 名、財產登記排名第 30 名、獲得信貸排名第 71 名、投資人保護排名第 73 名、繳納稅款排名第 92 名、跨境貿易排名第 33 名、執行契約排名第 90 名、關閉事業排名第 11 名。

四、2010 年 WB 勞動相關指標概述

經檢視 2010 年 WB 相關勞動指標調查內容及排名整理如表 4，WB 評比所列勞動指標並不包括所有的勞工法規，僅集中於聘僱員工及開辦企業兩大指標。在開辦企業指標，WB 經商環境報告注重正式部門，並認為中小企業是競爭、成長和創造就業機會的關鍵動力，若政府法規相當繁瑣，經濟體非正式的程度就會較高，而非正式部門的企業通常僱用的員工人數較少，且員工常不受勞動法的保障，因此，在開辦企業的標準化案例中，設定為僱用 50 名員工之企業，在開辦企業時所需克服的行政和法規規定。因此，調查有關申報勞保加保、勞工退休金之扣繳，及工作規則所需天數及成本。

至於聘僱員工指標，WB 主要測量企業僱用員工的靈活程度，包括：僱用一名職員的難易度、工時規定、外聘定期契約工之規定，及解僱一名職員之難易度及成





本，因此，在聘僱員工的標準化案例中，設定為勞工為年齡 42 歲，非主管人員，屬全日製之男性員工，且在同一家公司工作 20 年。

整體而言，WB 報告支持 ILO 核心勞動基準（自由結社和集體談判的權利、消除一切形式的強迫勞動、廢除童工、採用平等僱用方式領域的 8 項國勞公約），並對於 102 個國家是否執行國際勞工組織兩個童工問題公約（第 138 號最低僱用年齡公約、第 182 號最惡劣形式兒童勞動）進行調查，但不予測量或排名，未來將擴大到更多經濟體和核心勞動基準的更多領域。此外，WB 經商環境報告有關聘僱員工指標也被世界銀行國際發展委員會之「國家政策與制度評鑑，CPIA」移除，不會使用該指標做為政策諮詢和國家發展計畫或援助的基礎。

表 4：2010 年 WB 所列相關勞動指標調查內容及排名

一、開辦企業細項指標及調查內容（2010 年）	回答	分數	排名
開辦企業指標 = (開辦企業所需之程序 + 天數 + 成本 + 最低資本額要求) /4			29
天數 = (公司名稱預查及申請核准 2 天 + 刻公司印鑑 1 天 + 取得會計師查核資本額簽證報 2 天 + 申請公司登記 3 天 + 申請勞健保加保所需天數 6 天 + 申報工作規則 14-15 天) ⁴	23 天		96
(5) 申請勞健保加保及勞工退休金之扣繳所需天數成本 Apply for Labor Insurance, National Health Insurance and Pension Plan Report with the Bureau of Labor Insurance	6 天 免費		
(6) 依勞基法提報勞工退休計畫及工作規則所需天數及成本 Register with Labor Standard Legislation (LSL) scheme for retirement and works rules	14-15 天免費		
三、聘僱員工細項指標及調查內容（2010 年）	回答	分數	排名
(一) 就業僵固性指數 = (聘用困難指數 + 工時僵固指數 + 解僱困難指數) /3		46	153
1、僱用困難度 Difficulty of hiring index (0-100)		78	154
(1) 定期契約禁止適用於繼續性工作? Are fixed-term contracts prohibited for permanent tasks?	是	1	
(2) 定期契約最長期間（包括續約）？（以月計） What is the maximum duration of fixed-term contracts (including renewals) ? (in months)	12 月	1.0	
(3) 法定最低工資占員工的平均附加價值的比率? What is the ratio of mandated minimum wage to the average value added per worker?	0.26	0.33	
2、工時僵固程度 Rigidity of hours index (0-100)		20	65
(1) 是否限制在「例假日」工作? Are there restrictions on "weekly holiday" work and do these apply when continuous operations are economically necessary?	否	0	

4. 依據世銀網站計算說明，我國問項一至四累計天數為 9 天，問項五及問項六之天數計算可重複合併採計為 14 天（以最長天數計算），上述問項一至六累計為 23 天。



(2) 是否限制夜間工作？ Are there restrictions on night work and do these apply when continuous operations are economically necessary?	否	0	
(3) 為因應生產旺季，每年得有 2 個月的週工時可達 50 小時（含加班工時）？ Can the workweek extend to 50 hours (including overtime) for 2 months per year to respond to a seasonal increase in production?	是	0	
(4) 每週的最多工作天數？ What is the maximum number of working days per week?	6 天	0	
(5) 工作年資 20 年之勞工，其有給年假（工作日天數）？ What is the paid annual vacation (in working days) for an employee with 20 years of service?	24 天	1	
3、解僱困難程度 Difficulty of redundancy index (0-100)		40	111
(1) 解僱冗員是否有優先順序之規定？ Are there priority rules applying to redundancies?			
(2) 對於被解僱勞工是否有優先再僱用之規定？ Are there priority rules applying to re-employment?	是	1	
(3) 雇主是否需要得到第三者核准，方可解僱 9 位冗員？ Does the employer need the approval of a third party to terminate a group of 9 redundant workers?	否	0	
(4) 雇主是否需要得到第三者核准，方可解僱 1 位冗員？ Does the employer need the approval of a third party to terminate one redundant worker?	否	0	
(5) 有法令依據可解僱勞工？ Is the termination of workers due to redundancy legally authorized?	是	0	
(6) 勞工如果無法被重新安排工作或再訓練時，才能將勞工以冗員處理？ Is there a retraining or reassignment obligation before an employer can make a worker redundant?	是	1	
(7) 雇主在解僱 9 位冗員前，必須通知第三者？ Must the employer notify a third party before terminating a group of 9 redundant workers?	是	1	
(8) 雇主在解僱 1 位冗員前，必須通知第三者（例如政府機構）？ Must the employer notify a third party before terminating one redundant worker?	是	1	
(二) 解僱成本（以週薪數計） Redundancy costs (weeks of salary)		91.0	154
1. 資遣冗員的法定罰款？ What is the legally mandated penalty for redundancy dismissal? (weeks of salary)		0.0	
2. 資遣連續工作 20 年勞工之預告期？ What is the notice period for redundancy dismissal after 20 years of continuous employment? (weeks of salary)		4.3	
3. 資遣連續工作 20 年勞工之資遣費？ What is the severance pay for redundancy dismissal after 20 years of employment? (weeks of salary)		86.7	



肆

國際評比勞動指標之關連性及弱勢項目分析

經檢視上述 IMD、WEF 及 WB 評比之勞動指標之內容，並進行勞動指標之關連性及弱勢項目整理分析如下：

一、勞動指標關連性分析

(一) 屬整體經濟表現面向指標，其主要意涵顯示勞工就業及失業狀況多為經濟景氣循環之參考指標，且為重要經濟表現之評估指標。

指標內容：包括就業人數、就業率、就業成長率、就業部門比率、公部門就業人數比率、失業率、長期失業者占勞動力的比率、青年失業率（以上為 IMD 認定勞動指標）。

(二) 屬政府效能面向指標，其主要意涵顯示政府應提供良好的制度及法規，以營造競爭環境的形成。

指標內容：包括受僱員工及雇主對社會保險之貢獻、勞工法規是否妨礙企業的活動、失業救助法規是否妨礙企業的活動、移民法規是否妨礙企業的活動（以上為 IMD 認定勞動指標）；申請勞保加保、勞工退休金之扣繳，及核備工作規則所需天數及成本、解僱成本、就業僵固性（以上是 WB 認定勞動指標，WEF 及 IMD 亦引用 WB 之解僱成本及就業僵固性資料）。

(三) 屬企業及勞動市場效能面向指標，其主要意涵顯示高效能的勞動市場及高生產力是來自高素質的勞工、經營者的管理績效、和諧的勞資關係、有利在職進修的環境，及能充分參與之勞動力市場。

指標內容：包括每單位受僱員工勞動生產力、每單位受僱員工 GDP 成長率、製造業的薪資水準、製造業單位勞動成本變動率、專業人員的報酬、管理人員的報酬、平均年工作時數、勞工關係、工作意願、勞資爭議數、受僱者訓練、勞動力、勞動力參與率、勞動力參與率之成長率、部分工時就業者比率、女性勞動力占總勞動力的比率、外籍勞動力占總勞動力的比率、技能勞工、財務技能、人才留用、人才外流、外籍專業人員、國際經驗、能幹資深高級主管（以上是 IMD 認定勞動指標）；當地可利用之專業研究和訓練服務、人員培訓的程度、勞資關係的合作、工資決定的彈性、僱用與解僱的實施、人才使用支付與生產、專業管理的可信度、人才外流、婦女占勞動力之比率（以上為 WEF 認定勞動指標）。

二、弱勢勞動指標之分析及優先改革方向

本節經整理上揭勞動指標在國際評比最後 30% 排名之弱勢勞動指標項目如下：

IMD 之弱勢勞動指標：包括部分工時就業者比率、女性勞動力占總勞動力的比率、就業僵固性、解僱成本。

WEF 之弱勢勞動指標：包括就業僵固性、解僱成本、開創新事業所需之天數（申請勞保加

保、勞工退休金之扣繳，及核備工作規則所需天數及成本)、女性勞動力占總勞動力的比率。

WB 評比不佳指標：聘僱員工指標（含就業僵固性及解僱成本）及「開辦企業」指標項下開創新事業所需之天數（申請勞保加保、勞工退休金之扣繳，及核備工作規則所需天數）。

上揭弱勢勞動指標，又以世界銀行（WB）經商環境報告所揭示之勞動指標關連度最高，對我國評比分數影響也最大。「聘僱員工」指標項下「解僱成本」細項指標及「就業僵固性」細項指標分別為 IMD（指標 2.4.20 及 2.4.21）及 WEF（指標 7.03 及 7.05）共同引用；WB「開辦企業」指標項下開創新事業所需之天數（申請勞保加保、勞工退休金之扣繳，及核備工作規則所需天數），WEF（指標 6.07）亦引用此資料。就上述三項指標（解僱成本、就業僵固性、開創新事業所需之天數）之性質而言，皆屬攸關政府效能面向，可透過政府部門改革立即改善評比結果。

至於我國其他弱勢項目，如部分工時就業者比率、女性勞動力占總勞動力的比率等兩項，屬勞動市場效能面向，且問題癥結多屬結構性因素⁵，政府相關改革計畫短期內難以見效，但政府部門仍須在消除婦女職場障礙、保障部分工時工作者之勞動權益等面向，營造有利婦女、部分工時者參與勞動市場之環境，進而提升我國整體勞參率。

綜上，世界銀行（WB）經商環境報告（Doing Business）之勞動指標排名較差，是影響我國弱勢勞動指標之關鍵因素，也是政府優先改革國際評比勞動指標之重點方向。

伍 結語

本文認為國際評比機制已行之多年，各國政府皆難以迴避這類的排名與評比，因此，現階段提升國際評比勞動指標之優先重點工作，應為如何改善我國在 WB 經商容易度「聘僱項目」之評比，未來則可以鄰近標竿國家（如日本）之運用機制及發展經驗為鏡，研究應用於我國之可行性。

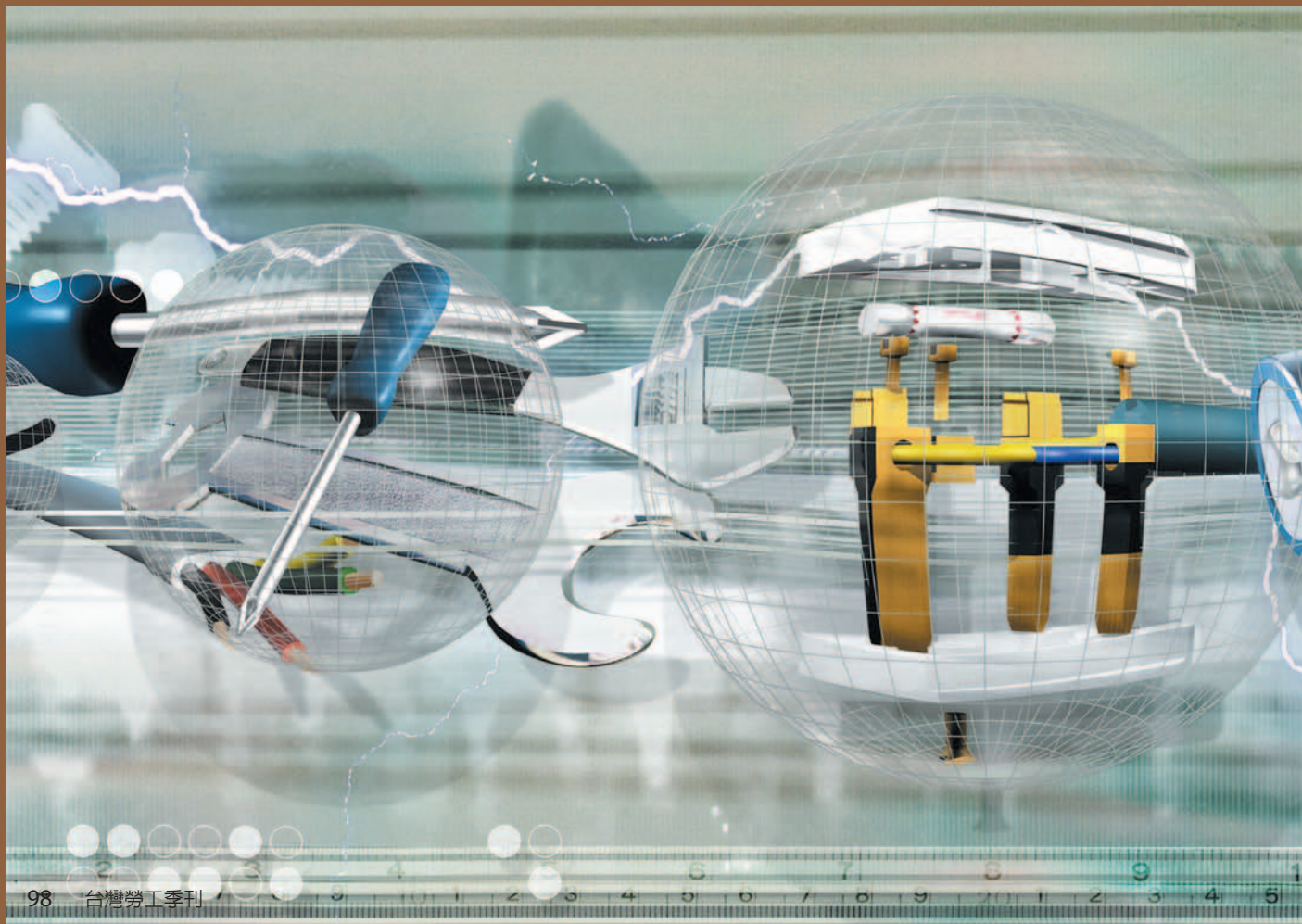
本文同時發現國際評比組織對我國勞工法規是否阻礙企業經營之看法意見不一。IMD 認為勞工法規並未阻礙企業活動並列為我國政府效能之優勢項目，但 WEF 卻指出有 11% 的受訪者認為勞工規範限制過多，以及 WB 經商環境報告聘僱員工指標國際評比不佳，則持不同意見，應屬評比設計方式不同之故，惟我國可針對看法較為不同之 WB 進行澄清與說明。☺

5. 目前社會上女性在家中仍被期望育兒及托老，甚多女性仍須兼顧家庭與工作，使得兩性勞動力參與率始終維持一段距離。此外，我國女性勞動力占總勞動力的比率在 2010 年 WEF 排名為 96 名，與鄰近國家差距不大，香港排名 71 名、新加坡排名 86 名、日本排名為 88 名、韓國排名為 93 名、馬來西亞排名為 111 名。



改善我國 在世界銀行 勞動指標評比 之對策與建議

勞委會綜規處編審 易永嘉





有鑑於我國國際評比勞動指標弱勢項目，以世界銀行（World Bank，簡稱WB）經商環境報告（Doing Business）之勞動指標關連度最高，影響評比也最大，因此，改善我國在世界銀行（WB）經商環境報告（Doing Business）弱勢勞動指標評比項目，應為提升我國國際勞動評比之優先重點工作。

依據世界銀行（WB）公布「2009經商環境報告」及「2010經商環境報告」，在183個受評比經濟體，我國聘僱指標排名分別為159名及153名，雖然世界銀行（WB）今（2010）年11月公布「2011經商環境報告」僅於附錄中提供聘僱指標之調查內容並不列入評比排名，但該報告表示目前來自ILO、OECD、私部門及民間團體等勞動法學者、雇主代表、勞工代表及專家學者對聘僱指標評比標準之諮詢仍未完成，故暫不列入國際評比，因此，無法排除該指標明年不列入國際評比，及被其他國際評比機構之繼續引用。以下本文先就世界銀行（WB）今（2010）年11月公布「2011經商環境報告」勞動指標之案例假設、評比標準、調查內容及最新修正作一說明，並分析WB勞動指標內容及研提因應對策，以作為政府相關政策規劃之參考。

壹

世界銀行（WB）勞動指標之案例假設、調查內容、評比標準及最新修正

世界銀行（WB）所調查勞動指標主要集中在聘僱員工指標（Employing Works）及開辦企業指標（Starting a Business）等兩大指標，其中聘僱員工指標，WB主要是參考Botero等學者於2004年所發表研究報告¹（The Regulation of Labor），測量企業僱用員工的靈活程度，包括：僱用職員的難易度、工時規定、外聘定期契約工之規定，及解僱一名職員之難易度及成本。至於開辦企業指標則是調查一家僱用50名員工之企業有關申報勞保加保、勞工退休金之扣繳，及工作規則所需天數及成本。各分項指標均設有「標準化案例」；受調查經濟體即依此進行調查詳如下述：

一、標準化案例假設

（一）聘僱員工指標

關於員工及企業假設

該員工是一個42歲，非主管的全職員工；於同一家公司已工作20年；此員工受僱期間薪水加上津貼等於此經濟體之平均薪資；合法公民（屬於此經濟主要人口相同種族及信仰宗教）；居住在此經濟體最大的商業城市；非工會會員，除非成員是受強制入會。

1. See Juan C. Botero and others, The Regulation of Labor, Quarterly Journal of Economics, June 2004. 該報告調查85個國家就業法令規定（包括：可供選擇的勞動契約、增加工時之成本、解僱成本及解僱程序）、集體勞資關係（包括：工會力量、集體勞資爭議數）及社會安全法令規定（包括：老年、傷殘及死亡的撫卹金、傷病津貼、失業津貼）等指數，發現較偏左之政治立場及採大陸法系勞動法規之國家，規範較嚴格勞動規章且擁有較完善社會安全制度，但這些國家卻常伴隨較低的勞動參與率和高失業率。該報告認為台灣勞工法規師承德國（大陸法系），但不認為台灣政治立場偏左。



該企業是有限責任公司；設立在該經濟體最大的商業城市；100% 為國內所擁有；製造業部門；有 60 個員工；須執行集體協商協議（在此類協議包含製造業部門半數以上企業，甚至適用於非協議方企業的經濟體）；遵守所有法規及命令，但未給予員工高於其他基於法規或集體協商規定的範圍。

(二) 開辦企業指標

關於企業、時間及成本之假設

企業是有限責任公司；設立於該國家最大的商業城市；100% 為該國 5 位國民所擁有，其中沒有法律實體；公司設立最低資本額為該國 10 倍人均所得（2008 年底），並以現金出資；從事一般工業或商業活動，如生產或銷售產品或服務給民眾，不從事外貿活動，而且產品不需繳納特別稅收（例如酒或菸類），不採用污染嚴重的生產流程；租賃商用廠房或辦公室，且非公司所有人（股東）所有；該公司從事營業項目不符合投資獎勵規定；於公司營運後，於 1 個月內需至少有 10 到 50 個本國籍員工；公司契據需有 10 頁長。

時間以日曆天數為單位，假設辦理每個程序所需最短時間為 1 天，雖然程序可同時辦理，但不能在同一天開始（換言之，同時辦理的程序，需在不同日期開始辦理及計算天數），如果繳交額外成本之後能加快辦理速度，則選擇辦理速度快的程序。假設創業者一開始就知道所有關於成立企業的法規及辦理順序。

成本按經濟體人均收入的百分比顯示，成本包括所有官方收費和法律或專業服務收費，計算成本時依據相關商業法規（公司法、票據法、海商法及保險法）及收費表。如果沒有政府官方數字，則採用企業成立律師提供的估計數字，如果幾個企業成立律師提供的估計數字有差異，則採用中間值，所有採計成本都不含賄賂。

二、調查內容及評比標準

依據上述標準化案例假設，在開辦企業指標下之申請勞健保加保及勞工退休金之扣繳指標所需天數為 1 天（成本免費），依勞基法提報勞工退休計畫及工作規則指標所需天數為 7 天（成本免費）²。

至於 WB 聘僱員工指標評比係由僱用困難指數、工時僵化指數、解僱困難指數及解僱成本所構成。上述四大項下分別有數個問項組成，其分數值介於 0-100（百分制），數值越大表示政府管制越大越僵固。目前，WB 2011 年聘僱員工指標評比標準仍未完成，因此，

2. 依據我國《勞工保險條例施行細則》第 14 條規定，自投保單位將加保申報表交保險人（勞保局）或郵寄當日零時起算，即發生加保之效力；另依據勞委會 2010 年 1 月 20 日（勞動 1 字第 0980121041 號）修正發布《工作規則審核要點》第 3 點，增訂事業單位報核之工作規則係使用行政院勞工委員會所定「工作規則參考範本」者，主管機關審核工作規則之行政作業時間不得逾 7 個工作天相符。



本文就世界銀行（WB）網站所公布聘僱員工指標調查內容及 WB 2010 年評比標準依序進行說明如下：

（一）僱用困難指數

1. 問項一：定期契約禁止適用於繼續性工作，如果定期性契約禁止適用繼續性工作得 1 分，反之，不禁止適用為 0 分。
2. 問項二：定期契約最長期間（包括續約，以月計），如果定期性契約大於 3 年但少於 5 年，得 0.5 分；如果定期性契約可延長或大於 5 年，得分為 0。
3. 問項三：法定最低工資占員工的平均附加價值的比率（工人平均增加值為經濟體人均國民總收入與工作年齡人口占人口百分比之間的比率），如果最低工資占員工附加價值率大於或等於 0.75 時，得 1 分；小於 0.75 但大於或等於 0.5，得 0.67 分；小於 0.5 但大於或等於 0.25，得 0.33 分；小於 0.25 時，得 0 分。

除上述三項問項外，WB 2011 年新增兩問項分別為年滿 19 歲勞工之最低薪資、單一定期契約之最長期間，但無評比標準之說明。

我國僱用困難度係依據問項一至三平均值之計算，分別為定期契約禁止適用於繼續性工作得分 1 分 + 定期契約最長期間得分 1 分 + 法定最低工資占員工的平均附加價值的比率得分 0.33 分 /3=0.78 分，僱用困難度為 78 分級（未採計上述 2011 年新增兩問項）。

（二）工時僵固指數

1. 問項一：是否限制在「例假日」工作。
 2. 問項二：是否限制夜間工作。
- 上述問項一至二，如果除加班費外還有其他限制，則給 1 分；如果沒有限制，則給該經濟體 0 分。
3. 問項三：為因應生產旺季，每年得有 2 個月的週工時可達 50 小時（含加班工時）。
 4. 問項四：每週的最多工作天數是否為 5 天半以上。
 5. 問項五：工作年資 20 年之勞工，其有給年假是否為 21 天或更短。

上述問項三至五，如果答案為「否」則給 1 分，反之為 0 分。

除上述五項問項外，WB 2011 年新增 12 項問項，包括：製造業標準工作日之時數、法律規定每日最少的休息時數、正常情況及特殊情況之最高的工作時數、加班、夜間及例假日工作之獎金、連續工作 9 個月、1 年、5 年及 10 年勞工之（含平均）有給年假，其中僅對夜間及例假日工作之加班費（以時薪的 % 計算），提出根據經濟體加班費的四分位數位置給 0 分、0.33、0.66 或 1 分之評比說明，其他問項並無評比標準說明。

我國工時僵固度係依據問項一至五平均值之計算，我國調查結果為問項五：工作年資 20 年之勞工，其有給年假（為 25 日）得分 1 分 /5=0.2 分，工時僵固度為 20 分級。（未採計上述 2011 年新增 12 問項）



(三) 解僱困難指數

1. 問項一：有法令依據可解僱勞工。

上述問項一，如果答案為「否」（禁止解僱員工）則給 10 分，以下問項不用回答，若回答為「是」得 0 分。

2. 問項二：雇主在解僱 1 位冗員前，必須通知第三者（例如政府機構）。

3. 問項三：雇主是否需要得到第三者核准，方可解僱 1 位冗員。

4. 問項四：雇主在解僱 9 位冗員前，必須通知第三者。

5. 問項五：雇主是否需要得到第三者核准，方可解僱 9 位冗員。

6. 問項六：勞工如果無法被重新安排工作或再訓練時，才能將勞工以冗員處理。

7. 問項七：解僱冗員是否有優先順序之規定。

8. 問項八：對於被解僱勞工是否有優先再僱用之規定。

若非上述問項一回答「否」之情形，問項二、四、六、七、八，回答為「是」得 1 分，回答「否」為 0 分。問項三及五回答為「是」（需核准才能解僱，監管機制最強）得 2 分，回答「否」為 0 分。

WB 2011 年並無新增解僱困難問項，我國解僱困難度係依據問項一至八平均值之計算，我國調查結果為問項二、四、六及八各得分 1 分共 4 分 /10=0.4 分，解僱困難度為 40 分級。

(四) 解僱成本

解僱成本問項測量資遣連續工作 20 年勞工之預告期間（週薪數）、資遣費（週薪數），及解僱冗員的罰鍰（週薪數），如果解僱成本等於或低於 8 週薪數，且勞工享有失業救濟，則在經商容易度總排名時給 0 分，如果解僱成本等於或低於 8 週薪數，但勞工沒有任何失業救濟，則在經商容易度總排名時給 8.1 週的分數，如果成本超過 8 週工資，則分數計算用週薪數表示；1 個月，以 4 又 1/3 週計算。

除上述三項問項外，WB 2011 年新增 10 項問項，包括：資遣連續工作 9 個月、1 年、5 年及 10 年勞工（含平均）預告期及資遣費，我國 2011 年 WB 所列相關勞動指標調查內容及排名詳如下附表 1。





表 1：2011 年 WB 所列相關勞動指標調查內容及排名

一、2011 年開辦企業細項指標及調查內容	回答	2011 年 排名
開辦企業指標 = (開辦企業所需之程序 + 天數 + 成本 + 最低資本額要求) / 4		24
天數 = (公司名稱預查及申請核准 1 天 + 刻公司印鑑 1 天 + 取得會計師查核資本額簽證報告 2 天 + 申請公司登記 3 天 + 申請勞健保加保所需天數 1 天 + 申報工作規則 7 天)	15 天	71
(5) 申請勞健保加保及勞工退休金之扣繳所需天數成本	1 天, 免費	
(6) 依勞基法提報勞工退休計畫及工作規則所需天數及成本	7 天, 免費	
三、聘僱員工細項指標及調查內容	回答 (分數值)	2010 年 排名
(一) 就業僵固性指數 = (聘用困難指數 + 工時僵固指數 + 解僱困難指數) / 3	(46)	153
1、僱用困難度	(78)	
(1) 定期契約禁止適用於繼續性工作?	是 (1)	
(2) 定期契約最長期間 (包括續約)? (以月計)	12 月 (1.0)	
(3) 法定最低工資占員工的平均附加價值的比率?	0.26 (0.33)	
(*) 年滿 19 歲勞工之最低薪資 (月薪以美元計)	525.2	
(*) 單一定期契約之最長期間	12 月	
2、工時僵固程度	(20)	65
(1) 是否限制在「例假日」工作?	否 (0)	
(2) 是否限制夜間工作?	否 (0)	
(3) 為因應生產旺季, 每年得有 2 個月的週工時可達 50 小時 (含加班工時)?	是 (0)	
(4) 每週的最多工作天數?	6 天 (0)	
(5) 工作年資 20 年之勞工, 其有給年假 (工作日天數)?	25 天 (1)	
(*) 製造業標準工作日之時數	8	
(*) 法律規定每日最少的休息時數	12	
(*) 正常情況下最高的工作時數	1. 一天不得超過 12 小時工作 2. 每兩週工作總時數不得超過 84 小時 3. 延長之工作時間一個月不得超過 46 小時	
(*) 特殊情況下最高的工作時數	沒有時數上限之規定, 延長工作時數經與工會或地方政府同意備查後, 需事後補給勞工適當休息	
(*) 加班工作之獎金 (以時薪的%計算)	67	
(*) 夜間工作之獎金 (以時薪的%計算)	0	
(*) 例假日加班工作之獎金 (以時薪的%計算)	100	
(*) 連續工作 9 個月勞工之有給年假	0	
(*) 連續工作 1 年勞工之有給年假	7	



(*) 連續工作 5 年勞工之有給年假	14	
(*) 連續工作 10 年勞工之有給年假	15	
(*) 連續工作 1、5 及 10 年勞工之平均有給年假	12	
3、解僱困難程度	(40)	111
(1) 有法令依據可解僱勞工？	是 (0)	
(2) 雇主在解僱 1 位冗員前，必須通知第三者（例如政府機構）？	是 (1)	
(3) 雇主是否需要得到第三者核准，方可解僱 1 位冗員？	否 (0)	
(4) 雇主在解僱 9 位冗員前，必須通知第三者？	是 (1)	
(5) 雇主是否需要得到第三者核准，方可解僱 9 位冗員？	否 (0)	
(6) 勞工如果無法被重新安排工作或再訓練時，才能將勞工以冗員處理？	是 (1)	
(7) 解僱冗員是否有優先順序之規定？	否 (0)	
(8) 對於被解僱勞工是否有優先再僱用之規定？	是 (1)	
(二) 解僱成本（以週薪數計）	91.0	150
1. 資遣冗員的法定罰款？	0.0	
2. 資遣連續工作 20 年勞工之預告期？	4.3	
3. 資遣連續工作 20 年勞工之資遣費？	86.7	
(*) 資遣連續工作 9 個月勞工之預告期？	1.3	
(*) 資遣連續工作 1 年勞工之預告期？	4.3	
(*) 資遣連續工作 5 年勞工之預告期？	4.3	
(*) 資遣連續工作 10 年勞工之預告期？	4.3	
(*) 資遣連續工作 1、5 及 10 年勞工平均預告期？	4.3	
(*) 資遣連續工作 9 個月勞工之資遣費？	1.6	
(*) 資遣連續工作 1 年勞工之資遣費？	2.2	
(*) 資遣連續工作 5 年勞工之資遣費？	10.8	
(*) 資遣連續工作 10 年勞工之資遣費？	43.3	
(*) 資遣連續工作 1、5 及 10 年勞工平均資遣費？	18.8	

備註：

- (*) 代表 WB 2011 年新增問項內容。
- WB 評比之聘僱員工指標係由就業僵固性指數（僱用困難指數、工時僵化指數，及解僱困難指數三個次級指數的平均值，介在於 0-100 間，分數值越大表示政府管制越大越僵固）及解僱成本所構成。



三、聘僱員工指標之最新修正

世界銀行（WB）經商環境報告（Doing Business）期望能透過政府良好的法規及制度，以營造競爭環境的形成，該報告對於國家吸引工商投資具有相當重要的參考作用，但是，部分指標意涵不利勞工保障及就業安全，易造成國際勞動力的向下競逐，基此，WB 接受各國及國際勞工組織（ILO）公約之建議不斷改進，並自 2010 年起開始大幅修正原先純屬經商角度之評比標準，並進行問項設計及評比標準之修正，期能兼顧勞動市場彈性化及就業安全保障，說明如下：

（一）評比問項設計

首先，在標準化案例的研究假設條件由原先中型企業改為中小企業（原先設定一家有 201 名員工之企業改為有 60 名員工）。

第二，對於最低基本工資的計算方法進行修改（修改為法定基本工資占平均每位員工附加價值比率），以確保經濟體不會因為將最低工資減少到每天 \$1.25 美元以下（根據購買力均價調整後），而獲得好處，且新增僱用年滿 19 歲勞工實務上的最低薪資之調查。

第三，關於夜間工作和週末假日工作的範圍與製造業的活動，限制於該行業須有持續經營及經濟上的必要性。

第四，法律規定夜間工作和週末工作到達一定限度後須支付加班費的情況不再作一種限制，並採用四分制評分。

第五，對於有給年假、預告期間及資遣費之調查，新增不同期間之調查，修正原先聘僱工作年資長的全時工作勞工之假設，包括：連續工作 9 個月、1 年、5 年、10 年之有給年假、預告期間及資遣費（非原先只調查連續工作 20 年之案例），另新增正常情況及特殊情況下之最高時數之調查，更能貼近反應各經濟體之實際情況。

（二）評比標準

WB 接受各國及國際勞工組織（ILO）公約之建議，認為各經濟體在進行勞動彈性化之同時，就業安全不可偏廢，並對於過度彈性化之經濟體並不會給予較高的評比分數。

首先，對於解僱成本之計算進行調整，如果資遣費或失業救濟降低至某個程度，該經濟體評分不會高（規定 8 星期或 8 星期以下資遣費而且不提供失業救濟的經濟體，評分較低）。

第二，對於最低薪資之評比標準不再認為是越低越好，如果該經濟體沒有最低薪資制度，或有最低薪資制度但沒執行或僅在公部門執行則被 WB 認為是過度彈性化。

第三，對於每週的最多工作天數，如果超過 6 天，或一週休息時間少於 1 天（未符合國際勞工組織 14 號公約）則被 WB 認為是過度彈性化。

第四，對於工作年資 20 年之勞工，其有給年假（特休），若有給年假時間低於 15 天，則被認為過度彈性化，若超過 26 天，則被認為過度僵固，介於 22-26 天間則被認為有點僵固，給予中等評分。



貳

我國在世界銀行（WB）2011 年勞動指標調查結果分析及因應

一、調查結果國際評比比較

經檢視 WB 2010 及 2011 年我國相關勞動指標調查排名整理如下表 2，在 WB 2011 年所調查 183 個受評比經濟體，我國全球總排名第 33，其中開辦企業指標排名第 24 名，聘僱員工指標僅提供調查結果不列入評比。

為瞭解我國勞動指標評比項目在國際排名位置，本文以 2010 年 WB 經商環境報告聘僱員工指標調查項目為基礎，與亞太地區及 OECD 國家進行比較，2010 年 WB 我國僱用困難度指數為 78 分級，相較於亞太地區平均為 19.2 分級、OECD 國家平均為 26.5 分級明顯偏高，全球排名第 167 名；工時僵固程度，此項我國僵固指數為 20 分級，相較於亞太地區平均為 8.6 分級、OECD 國家平均為 30.1 分級差距不大，全球排名第 65 名；解僱困難程度，此項我國僵固指數為 40 分級，相較於亞太地區平均為 19.6 分級、OECD 國家平均為 22.6 分級略有偏高，全球排名第 111 名，上述三項指標構成就業僵固指數，我國就業僵固指數為 46 分級，相較於亞太地區平均為 15.8 分級、OECD 國家平均為 26.4 分級呈現偏高，全球排名第 153 名；解僱成本（資遣連續工作 20 年之勞工）此項我國為 91.7 週薪，亞太地區平均為 42.4 週薪、OECD 國家平均為 26.6 週薪明顯偏高，全球排名第 150 名。

2011 年 WB 經商環境報告調查開辦企業所需天數（包括：有關申報勞保加保、勞工退休金之扣繳，及工作規則所需天數），我國天數為 15 天，低於亞太地區平均為 39 天，但仍略高於 OECD 國家平均 13.8 天，全球排名第 71 名。（見表 2）

二、調查結果分析及因應

經檢視上述調查結果及國內現況整理分析如下：

（一）評比分數對我國有所誤解，需進行說明澄清³

1. 僱用困難指標編號 1. (2) 一般定期契約最長期間（包括續約）為 12 個月得分為 1 分，及 (*) 單一定期契約之最長期間為 12 個月

說明：

依據世銀調查，我國定期契約存續時間為 12 個月，但依據我國《勞動基準法施行細則》第 6 條並未明文規範定期勞動契約之期間上限，而實務上，曾有約定 8 年進行特定工程之情形。但就我國現行法規而言，特定性工作之定期契約，係

3. 若世銀接受意見澄清後，我國 2010 年聘僱困難指數由 78 分級降至 66 分級；工時僵固指數為 20 分級維持不變；解僱困難指數項由 40 分級降至 30 級分；我國就業僵固指數（聘僱、工時及解僱指數）由 46 分級降至 38.6 分級；我國解僱成本由 91.7 週薪降至 30.3 週薪。



表 2：2010-2011 年 WB 所列相關勞動指標細項調查比較

調查內容	台灣分數	台灣國際 評比排名	亞太區域分數 (East Asia & Pacific)	OECD 分數
一、2011 年開辦企業指標調查比較 (Starting a Business)				
程序 (Procedure)	6	43	7.8	5.6
天數 (Time)	15	71	39	13.8
三、2010 年聘僱員工指標調查比較 (Employing Workers)				
1. 就業僵固指數 (Rigidity of employment index)	46	153	15.8	26.4
僱用困難指數 (Difficulty of hiring index)	78	167	19.2	26.5
工時僵固指數 (Rigidity of hours index)	20	65	8.6	30.1
解僱困難指數 (Difficulty of redundancy index)	40	111	19.6	22.6
2. 解僱成本 (週薪數) (Redundancy costs)	91.7	154	42.4	26.6

指可在特定期間完成之非繼續工作，並未限制最長期間年限，可向世銀澄清我國定期契約存續時間無上限，且單一定期契約之最長期間非 12 個月。

2. 僱用困難指標編號 1. (3) 法定最低工資占員工的平均附加價值的比率 0.26 (得出為 0.33 分數值)

說明：

依據最新世界銀行評比調查計算基礎說明：所謂法定基本工資占平均每位員工附加價值比率為 = 該國之基本工資 / (該國國民平均所得 / 工作年齡人口 / 總人口數)，得出之數值如 $X \geq 0.75$ 者得 1 分，得出之數值如 $0.5 \leq X < 0.75$ 者得 0.67 分，得出之數值如 $0.25 \leq X < 0.5$ 者得 0.33 分，得出之數值如 $X < 0.25$ 者得 0 分，依我國 95 年度至 98 年度之相關數據計算值應介於 0.18-0.21 間 (基本工資 / 工人平均增加值之統計數據如下表 3)，因此，建議世界銀行明年度修正此項調查結果為 0.21 (我國分數值為 0 分)。



表 3：我國 95-98 年法定基本工資占平均每位員工附加價值比率表

年度	平均每人所得 = 國民所得 / 總人口 (1)	勞動力 (2)	總人口 (3)	勞動力 總人口	工人平均增加價值 = 國民所得 / 勞 動力人口	基本 工資 (6)	基本工資 工人平均 增加價值
	元	千人	千人	(4) = (2) / (3)	(5) = (1) / (4)	元	(7) = (6) *12/ (5)
95	478,968	10,522	22,738	0.4627	1,035,048	15,840	0.18
96	501,848	10,713	22,821	0.4694	1,069,044	17,280	0.19
97	482,982	10,853	22,905	0.4738	1,019,322	17,280	0.20
98	477,188	10,917	22,977	0.4751	1,004,337	17,280	0.21

3. 工時僵固指標編號 (*) 加班工作之獎金 (以時薪的 % 計算)，回答為時薪 67%。

依《勞動基準法》第 24 條規定，雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依左列標準加給之：一、延長工作時間在 2 小時以內者，按平日每小時工資額加給 1/3 以上。二、再延長工作時間在 2 小時以內者，按平日每小時工資額加給 2/3 以上。建議世界銀行修正此項調查結果，分列不同情況之加給加班費為時薪 34% 及 67%。

4. 解僱困難指標 3. (8) 對於被解僱勞工有優先再僱用之規定，回答為是，得分為 1 分。

說明：

依據世銀調查，我國對於被解僱勞工有優先再僱用之規定，惟依據我國《大量解僱勞工保護法》第 9 條規定，僅事業單位大量解僱勞工後再僱用工作性質相近之勞工時，應優先僱用經其大量解僱之勞工，如非屬大量解僱勞工情事則無明文規定，因此，我國現行法令並非對所有被解僱勞工均有優先再僱用之規定，且依據世界銀行所設定問卷內容（員工 60 人，解僱 9 人），並非屬於前述「大量解僱」之情形⁴，故並無對此等被解僱勞工有優先再僱用之規定。因此，建議世界銀行修正此項調查結果為否，得分為 0。

5. 解僱成本指標之資遣連續工作 20 年勞工之資遣費為 86.7 週薪、資遣連續工作 10 年勞工之資遣費為 43.3 週薪、資遣連續工作 1、5 及 10 年勞工之平均資遣費為週薪 18.8 週薪。

說明：

上述解僱成本問項之調查結果，係依據《勞動基準法》第 17 條（舊制）之規定，工作年資每滿 1 年發給 1 個月之平均工資計算，為合理調整企業聘僱勞工之成本及反應國

4. 依據《大量解僱勞工保護法》第 2 條之規定，所謂「大量解僱」，係指 (1) 勞工總數未滿 30 人者，於 60 日內解僱勞工逾 10 人者；(2) 勞工總數在 30 人以上未滿 200 人者，於 60 日內解僱逾三分之一或一日解僱逾 20 人者；(3) 勞工總數在 200 人以上，未滿 500 人者，於 60 日內解僱逾四分之一或一日解僱逾 50 人者；(4) 勞工總數在 500 人以上者，於 60 日內解僱逾五分之一者。



內現況⁵，我國《勞工退休金條例（勞退新制）》已於2004年6月30日經總統公布，並於2005年7月1日起施行，自該日起所有之新進或轉職員工之資遣、退休概依該條例之規定。

依據勞退新制第12條規定，資遣費基數依工作年資，每滿1年為0.5個月，給付上限為6個月。自94年7月1日以後新成立之事業單位勞工，或事業單位新進或轉換工作之勞工，均強制適用勞退新制，已無適用《勞動基準法》資遣費規定之可能，故我國現行勞動法令所規定之「解僱成本」，應以勞退新制之計算方屬合理，因此，建議世界銀行修正此項調查結果如下，資遣連續工作20年勞工之資遣費應為26週薪（依勞退新制之規定：月薪*0.5*12）、資遣連續工作10年勞工之資遣費應為21.5週薪（依勞退新制之規定：月薪*0.5*10）、資遣連續工作1、5及10年勞工之平均資遣費應為11.5週薪（依勞退新制之規定：【月薪*0.5*1+月薪*0.5*5+月薪*0.5*10】/3=11.5週薪）。

6. 解僱成本指標之資遣連續工作1年勞工之預告期為4.3週薪、資遣連續工作1、5及10年勞工之平均預告期為4.3週薪。

說明：

依據《勞基法》第16條預告期間之規定，繼續工作三個月以上未滿一年之勞工，預告期間為10日；繼續工作一年以上三年未滿者，預告期間為20日；繼續工作三年以上之勞工預告期間為30日，因此，建議世界銀行修正資遣連續工作1年勞工之預告期為2.8週薪、資遣連續工作1、5及10年勞工之平均預告期為3.8週薪。

（二）雖評比分數較差，但為保障勞工權益及就業安全之作法，可再向評比單位反應

指標內容包括：給予勞工有給年假（特休）、雇主在解僱前須勞工如果無法被重新安排工作或再訓練時才能解僱，解僱前須通知政府機構，及給予解僱前之預告期間（後述3項屬我國解僱保護之規定），政府不應為提升評比排名而罔顧勞工權益，並向世界銀行（WB）反應此制度對保障勞工權益之重要性及調整該評比標準之適當評價。

（三）評比分數較差，但也提供改革方向之參考

僱用困難指標提及定期契約禁止適用於繼續性工作及定期契約續約為12個月，得分為1分。

說明：

考量社經環境變遷，民國73年《勞基法》勞動契約規定，難以符合勞務提供多元化之需求，有必要積極研修《勞動基準法》有關勞動契約相關法制（《勞基法》第9條暨

5. 我國是以中小企業為主力，但中小企業平均存活約不超過13年，以此WB工作20年之勞工業例實難以領取到退休及資遣費用，但勞退新制施行後，雇主在僱用勞工時即明確提撥勞工退休之費用，並合理反應雇主負擔之資遣費用，對勞工及雇主均較有實際保障。



施行細則第 6 條)，放寬「勞動定期契約」規範，將勞動契約性質、期間等規範適度調整。但為穩定就業安定，雇傭型態當以不定期契約為原則，定期契約為例外，且定期契約之約定應符合短暫勞動力需求之正當性，並參考先進國家之規範，刪除「有繼續性工作應為不定期契約」之規定，將得訂定定期契約之情事，予以明確化。政策規劃方向可參考日本定期契約規定，針對年齡 60 歲以上之勞工，定期契約由勞雇雙方約定，不禁止適用於繼續性工作，應有助於我國高齡人力之再利用及活化就業市場，讓適度放寬勞動彈性化並與就業安全保障獲得均衡。

此外，目前《勞動基準法》（勞動契約章）修正草案之修法，對於「依法律規定或勞資雙方約定停止履行工作需僱用替代性勞工者」之定期契約逾 3 年始需經主管機關核定，將定期契約報核年限放寬至 3 年，此改革方向應有利於提升我國評比。

參

結語

本文認為 WB 引用 Botero 等學者於 2004 年之研究作為聘僱員工評比問項之設計基礎，其主要意涵就是期能營造有效率的勞動市場，WB 並以企業經商容易度之標準，透過降低雇主依法申報勞工相關規定所需天數及成本，減輕雇主解僱冗員的規定，讓雇主能在工時運用上更具彈性，放寬聘僱定期契約工之限制及降低解僱成本等措施來達成。另一方面，WB 亦期望透過減輕繁瑣的勞工法規，能活絡投資，也創造更多正式部門的就業機會。對政府而言，有效率的勞動市場則代表有較高的勞動力參與率及較低的失業率。

但不可諱言，在勞動市場勞方與資方本來就不對等，各國政府多會訂定一些保護勞工權益的法規，包括：最低薪資、勞動契約、有給年假、加班費等等規定，或授權工會與雇主談判以維護勞工權益，及制訂就業安全與社會安全等規定來保障勞工權益，因此，政府在推動相關經濟發展及重視勞動市場效率之同時，仍須以整體國民利益通盤考量，並在經濟發展與社會正義及安全保障上須取得適度平衡。

雖然，WB 近來修正聘僱指標評比項目及標準之方向，應有助於提升我國評比⁶，例如，修正原先聘僱工作年資長的全時工作勞工之假設，及強調就業安全之重要性並給予適當的評分，但該指標之設計若依照 Botero 等學者研究觀點，採大陸法系之勞

6. 世界 2010 年我國僱用 20 年勞工之解僱成本調查為 91.7 週，國際排名第 150 名，若依 2011 年報告附錄以僱用 1、5、10 年勞工之案例設計之平均解僱成本調查，我國為 23.1 週，筆者與其他 183 個經濟體之解僱成本相較，我國國際排名第 137 名，倘若世銀全採我國勞退新制之計算標準為 15.3 週，國際排名則進步至第 99 名。



動法規國家（如德國、南韓及我國）相較於採英美法系之勞動法規國家（如美國、澳洲及新加坡），規範較嚴格勞動規章且擁有較完善社會安全制度，轉換至 WB 經商容易度之評比標準，則容易顯得勞動市場不夠彈性化及過度保護勞工。

以 2010 年聘僱指標排名為例，採大陸法系之勞動法規國家僅丹麥列入前十名，排名第九，但丹麥彈性安全制度（flexicurity）就不見得能完全應用於我國或其他採大陸法系之國家⁷。在此評分設計及法律體系基礎下，採大陸法系之勞動法規國家實難以名列前茅⁸。

現階段改善我國在世界銀行（WB）經商容易度勞動相關指標之評比，應先對 WB 調查結果有誤解部分，逕行向 WB 及當地受訪員澄清，尤其對解僱成本之計算，未能完全採計勞退新制之計算標準，我國 94 年已通過勞退新制並對資遣制度作一調整，世界銀行（WB）應考量以此為基點往後計算資遣費之成本，不再以民國 73 年《勞基法》之基點往後作為計算標準。

另對於問項設計不利就業安全及保障勞資權益項目，須再向世界銀行（WB）經商容易度聘僱員工調查團隊反應，就算 WB 不採納修正上述問卷項目，基於政府給予勞工「平等、人性、安全、尊嚴」勞動環境之立場，也不能為提升排名而罔顧勞工權益。

至於考量社經環境變遷，勞務提供多元化，勞委會正研修《勞動基準法》有關勞動契約相關法制，將對於勞動契約性質、期間等規範適度調整，雖然世界銀行（WB）經商環境評比的結果提供改革方向的參考，但各國國情不同難以一套的標準來論定，為穩定就業安定，我國雇傭型態仍應以不定期契約為原則，定期契約為例外，但對於因應全球產銷體制的變遷、季節性的循環、消費者偏好週期縮減所產生的彈性就業型態，如短期契約工、派遣工、自營作業者、季節工等等，政府仍應制訂合宜的規範，避免這些勞工落入工作貧窮（Working Poor）的惡性循環，甚至影響台灣整體經濟及國際競爭力。☉

7. 丹麥擁有良好社會（勞資）對話的傳統及人民願意負擔高稅率，因此，社會（就業）安全保障較為完備及勞動彈性化較為靈活，但台灣工會組織率不高、團體協約數少、社會對話共識不足，且多數人民不願意負擔較高稅率，上述情形未改變前，丹麥彈性安全制度實難以完全移植至台灣。

8. WB 經商國際評比報告聘僱指標之排名，我國與採大陸法系（勞工法規）之國家排名相較，相距不遠（2010 年我國排名為 153 名、南韓 150 名、法國 155 名、西班牙 157 名、德國 158 名）但整體落後英美法系國家（美國、澳洲、新加坡並列 1 名）之排名。



邁向「人、生活、未來」

日本厚生勞動省的組織改造願景

勞委會綜規處專員 林政諭

日本有「經濟一流，政治三流，外交五流」的說法。經濟一流是指日本擁有深厚的經濟力，其美譽源自有優質的經濟政策；而政策出自官僚（文官），經濟一流就等於官僚一流。文官較能獲得出世及社會地位的機會，因此，長年來一流大學畢業生以進入公部門任職為首選，在擔任公職後因襲前後、輩的常規下，互為提攜、照應、傳承，可預期及妥適的規劃其職涯及老年的生活，因此容易形成有同一串葡萄般的班底現象，及在行政部門的行政指導威力的挹注下，釀成技術官僚。日本施政政策大抵由事務官主導，即使貴為內閣總理大臣及其內閣閣員的權限常常受限，導致施政理念與措施往往有所脫節、不能貼近民意等情事而備受批評，對政府的不滿而反應在選票上。近年日本國會議員、都道府縣首長的改選，結果是現任者無法連任、或執政團隊優勢不在，「政權交代」一詞成為 2009 年的流行語並非無道理。在鳩山由紀夫擔任首相後祭出記者會由公務官召開，事務官層級不得為之的規定，或許是要打破文官壟斷政策的傳統。

另政府組織的改革，是為促進政府有效運作並達成現代社會所需求的各種功能及執政的延續，爭取國民支持與認同。日本在 2001 年將「1 府 22 省」大幅精簡為「1 府 12 省」，當時小泉純一郎內閣改革的重點在於中央省廳的改革細緻化，同時強化官僚權力的改革。取得政黨交替契機的民主黨為給國民施政耳目一新的感受，處處要求革新，也著手文官文化的改造，行政措施要注意民瘼，增進國民福祉為最大的公約數，避免遭受政黨輪替的命運或政黨的泡沫化。



調整組織架構 提列目標

2009年9月日本第45屆眾議院議員總選舉後，民主黨黨魁鳩山由紀夫接替自由民主黨執政的麻生太郎內閣，組成鳩山內閣擔任首相，達成政權交代，並且標榜解決年金紀錄不實問題（2007年5月計約5千萬件記錄不實、漏列等）為施政重點之一，並寄望原社會保險廳在2010年1月改制為特殊法人年金機構（Japan Pension Service）能有一番作為，以獲得國民在生活保障的信賴。然而，老人行蹤不明但其親屬仍續領年金、惡性不繳納年金保險費、委託年金紀錄查證標案洩漏底價等等問題接二連三的發生，對於鳩山由紀夫及續任首相的菅直人內閣，受到極大的挑戰，更體會到公務人員的工作態度有待強化。原為厚生勞動省大臣長妻昭副手的細川律夫（國會議員任內曾提出僱用保險法修正案、取消內定僱用規制法案、勞動者派遣法修正案、兒童買春色情處罰法修正案等）在2010年9月菅直人第二次組閣時升任為厚生勞動省大臣，更賡續前任大臣的政策，揭纛以「邁向人、生活、未來」的厚生勞動省組織改造的願景。除由各局處提出並執行以半年為一期的工作目標及達成數值指標外，並訂定同仁的工作態度指導原則，藉以強化行政能力，回應民衆的期待。此項規範亦擴及所屬行政法人、特殊法人等機構，毫無例外。

厚生勞動省於2010年4月20日公布該省組織改造的願景及提列職員工作規範，以強化該省的行政效能。當前日本框列的國家基本保障係為社會保障與安全保障的兩大支柱。前者以《憲法》第25條「所有國民均享有健康及文化的最低限度的生活之權利」的原則，因此保障生命的政策，又以社會保障與僱用政策為主要的施政主軸，推動勞動事務上尤其勞工福祉的實現，均有要有與時俱進的對策並推動，國內也曾經歷政黨交替、失業率攀高現象等與日本政經環境頗有類似，謹就該省的組織目標、工作規範並擇職業安定局的工作目標，介紹如下供請參考。

組織目標

厚生勞動省以獲取國民的信賴，建構少子女化高齡社會現象的日本模式，與國民共享優質的生活：

（一）政策方向：

- 1、研修最低生活的基準：落實健康及文化的最低限度，明確生活權利的基準，縮短生活落差。
- 2、積極推動福祉：以機會、平等為本，創造新的需求與能力；針對社會保障，以自助的觀點重新定位，作為經濟成長的基礎。
- 3、自助、互助、公助的妥當分工：整理自助、互助、公助各自的想法並明確其分擔功能。



4、推動以社會保障為核心的成長戰略：定位社會保障或僱用政策為未來國家投資的戰略核心，在醫療照護、育兒、新的職訓等面向，研擬發展策略並推動，並改進行政機關與市場之分擔功能，且在一定的規則下引進市場的活力，並導入亞洲新興國家的成長活力。

(二) 個別政策及制度的改革方向：

- 1、建構少子女、高齡社會的日本模式：(1) 年金制度的改革 (2) 老人醫療制度的改革 (3) 醫療照護的一元化 (4) 身障者制度的改革 (5) 第二社會安全網的改進 (6) 幼保一體化等托養育協助制度的改革 (7) 僱用量的擴大及質的提升。
- 2、以保障未來安心的環境，全力解決「年金消失」的問題，喚回對政府的信賴。
- 3、提供穩定的醫療服務。
- 4、保障工作生活的兼顧，建構全體社會共同分擔家庭托兒育兒的負擔環境，厚生勞動省男性職員育兒休假率達 10% 以上、降低孩童貧困率。
- 5、提升就業率及實現 **Decent Work**：推動職業能力開發以謀求僱用安定及促進就業；新設常態性的協助求職制度健全第二社會安全網；改進勞動派遣制度，提高最低工資，縮短工時；防止職業災害等優質的工作環境的實現；各基金事業營運、職業訓練後就職率提升的數值目標的訂定。

政策的實現與推動的作法

- (一) 成本概念及節約經費：強化成本概念及隨時檢討改善經費支應的合理性；徹底改善法人機構或團體的安插、空降人事管理，必要時給予廢止。
- (二) 確實掌握國民的意識，落實國民意識主流。
- (三) 訂定使用者滿意度指標，強化滿意度。
- (四) 各、局處（各科）的施政目標，採數值化，並研訂執行做法。
- (五) 推動法令、規章、制度的改革。
- (六) 推動地方夥伴關係：為保障最低生活，強化中央與地方政府的分工。

強化厚生勞動省用人管道 提升行政人員能力

- (一) 對於厚生勞動省的用人予以明確化，並對養成、評估、選用等方式不拘於以往做法，重新建構人事選用制度，及全力推動人才培訓、健康管理、團隊合作等。
- (二) 根絕厚生勞動省的驕氣：不要不正視事實、不要裹足不赴現場、不要不接受批判，改善業務反應慢的習氣。
- (三) 厚生勞動省 7 項不足能力的提升：



- 1、掌握實態的能力
- 2、成本意識及節省公帑，降低經費無謂支出的能力
- 3、溝通能力
- 4、制度、業務的改善能力（如售後服務的作法）
- 5、政策市場需求及評估能力
- 6、資訊公開能力
- 7、規劃新政策的能力

職業安定局的目標

職業安定局的職掌為提供有工作意願勞工的就業機會，並強化工作穩定等事宜，設置總務課、僱用政策課、僱用開發課、僱用保險課、勞動

市場中心業務室、高齡・身障者僱用對策部（下設高齡僱用對策課及身障者僱用對策等兩課）、派遣・定期勞動對策部（2010年8月5日新設置，下設企劃課（課內另轄年青人僱用對策室、就勞協助室等2室）、供需調整事業課及外國人僱用對策課等三課）。在今（99）年4月提出的任務目標計有1. 強化各就業服務機構的供需功能及保障勞動派遣業的正常經營 2. 確保因應地區、中小企業、產業特性的就業機會 3. 保障及促進高齡身障者及年青人的就業安定 4. 就業保險制度的穩健與正當營運及提供便利的求職活動等四項，為執行該等目標提列截至2010年年底之九項重點工作：

- 1、制度的研擬及修正檢討：彙整僱用政策研究會所提之中長期僱用政策方向，並研擬於2011年設置求職者支援制度，檢討就業保險費恢復中央負擔1/4比率、因應身心障礙者權利條約相關制度的改進具體內容、配合制度改革、地方夥伴關係的調整動態的措施。而推動本案應確保一定的財源、符合公正的審查程序如由勞動政策審議會（中央部會之決策均需先經過該部會之審議會的討論才能送至國會，審議會是內部的正式會議，是由相關政策負責官員、學者專家、公正人士或業界代表組成，政策需經他們討論修正後才能送至國會。審議會在日本是政策、法案草案通過非常重要的程序）之審查、勞資雙方、跨部會的溝通共識及配合內閣府之障礙者制度改革推進會議的檢討進度等內容，其完成期限



日本菅內閣會議決議 2020年前男性育兒休假率達13%，推動短時間工作制度，強化男性分擔家事意識，實施男性因育兒及照護而休假的經濟協助措施。



鼓勵男配偶休假，分攤家庭照顧促進親子關係，兼顧生活品質。

最長為 9 個月，在時間、經費的確保，在在具有挑戰性。

- 2、制度的順利執行：針對國會已通過僱用保險法修正後之實施及正由國會審查中之勞動者派遣法修正案通過後，能圓滑順利執行，辦理宣導、與勞資、相關部會的溝通。本案的執行應加強國會的溝通以期早日審查通過，及勞資、雙方相關部會的溝通，以凝聚共識。其完成期限為 9 個月。
- 3、有關僱用保險之僱用安定、能力開發等兩項工作的改進：依照行政評估、監察機構等糾正的內容及業務重新編組的評估結果，對相關法人機構預算編列的改進，及相關業務的整合等，徹底檢討改進，並於 2011 年編列概算中提出。本案係在預防失業、改進僱用狀態、擴大僱用機會、提供第二專長訓練或協助轉職訓練等措施，由政府提供雇主或勞工相關津貼之業務，該等業務由厚生勞動



省、地方政府辦理外，亦部分委由獨立行政法人僱用，能力開發機構及獨立行政法人高齡、障者僱用支援機構等辦理，並配合 2009 年修正後之僱用保障法及行政、監察等機關的改進建議，重新調整整合該兩項業務，要合理反應在下年度預算中，以改進預算的不當浪費，積極推動及雇主的配合，故本項挑戰性頗高。

- 4、就業媒合：設定就業服務中心（hallo work）2010 年度的就業媒合成功率在 26% 以上、求才率 31% 以上，及強化媒合工作。本案的執行需要確實掌握經濟狀況、就業及失業情勢等動態。
- 5、協助年青人就業：運用就業促進員訪問學校或企業協助應屆高中（職）、大學畢業生首次就業，並透過 hallo work 的多樣化計畫協助措施，推動於 2010 年將飛特族等非典型勞工 22 萬人轉為正職。
- 6、促進高齡者就業：為實現不因高齡而能工作的社會環境，對於 301 人以上企業、或有意願的推動企業，透過協助、指導，有 50% 以上的企業的勞工能工作達 65 歲。本項的推動勢必充分掌握經濟狀況、就業及失業情勢等動態，及勞工延齡退休的意願強度及目標值達成的檢測方法。
- 7、促進身障者就業：為因應有工作意願身障者的日增，在 hallo work 設定媒合就職成功率在 16% 以上。計畫性的掌握媒合進度，以達成目標。
- 8、強化 hallo work 的功能：安排職業安定局的新進職員積極視察現場，確實掌握實情。透過電子郵件、視訊方式強化厚生勞動省職員與該中心的溝通。實施利用 hallo work 者滿意度調查。辦理提升效能評比並推廣優良單位或員工。
- 9、員工年度有給休假：為促進同仁在工作與生活的均衡，維持身心健康，鼓勵每月申請休假一次以上的人數率達 60% 以上。此項目標的達成對於職掌編審預算、與國會的聯繫、溝通（註：法令的研（修）定頻度高）等業務人員，休假的落實較具挑戰性。

審度勞動情勢調整組織編組

2010 年 8 月 5 日在職業安定局內新設派遣、定期勞動對策部，是職掌部分工時、工讀、派遣勞動、青少年未就業等屬定期性被僱全體勞動者的相關就業政策的研擬、推動相關協助措施等事宜。此對策部的設立，主要在於確實掌握非典型勞動的實態及改善渠等的勞動條件、勞動福祉等為標的，將定期契約有關的勞動政策的研定、推動改採一鞭化，以提供該等樣態勞動者就業的協助或建構就業安全網的措施。畢竟，日本中央部會組織的調整，常以短暫性政治的意圖或為增設高等職缺（如高級文官的再就職、空降人事等）而為之，但觀察此次該對策部的設置並非



如此，日本近年盛行含派遣勞動在內的非典型僱用樣態比重有逐漸上升趨勢（2009年 33.4%、2010年 33.7%；另 2010 年版勞動經濟白皮書顯示，5,071 萬人被僱者中，正職勞工為 3,363 萬人、66.3%，非典型勞工 1,708 萬人、33.7%，細分非典型勞工被僱型態，部分工時 1150 萬人、契約承攬 450 萬人、派遣員工 98 萬人），引發就業不穩定、收入不固定或減少等情事，而被歸為 **working poor** 一族，造成社會關注，此現象在自由民主黨執政時代既已浮上檯面，不但成為棘手問題，國會一再抨擊行政機關對非典型僱用對策的無能、無策，加上 2008 年美國雷曼兄弟公司引發的金融危機，使日本於非典型勞動者在以輸出導向的汽車製造業、電機製造業等紛紛祭出解僱或停止僱用等調整僱用措施後造成極大的衝擊，頓時失去工作，甚至無固定的安身之處，2008 年 12 月底在東京日比谷公園的「跨年勞動派遣村」事件曾喧騰一時，凸顯非典型工作者就業保障的脆弱。該事件雖然也有被批評是在野黨的操作，但不管如何確實讓日本社會大眾認知 **working poor**（工作貧窮）是社會結構問題，不再一味將之歸咎於個人怠惰，對於「網咖難民」、「窮忙族」、「勤貧族」等等的問題開始加以密切地注意。

另外，2009 年民主聯合內閣成立後，除繼續推動《勞動派遣法》的修正外，並針對非典型勞工因企業不預警解僱或派遣機構未善盡管理責任（如定期契約有效期間失去在要派公司的工作而派遣公司無後續妥適處理，甚且棄之不管等等情事）、縮短正職勞工與非典型勞工在勞動條件等落差等等問題，透過行政指導以謀改善。日本名古屋地方法院法官德永幸藏（主管民事訴訟）最近以「有關逸失利益與過失相抵之問題」為題發表論述，並舉非典型勞工，尤其是青年勞工為例，認為渠等因交通事故身亡或殘廢時的逸失利益（如尚生存所應得之利益——薪資或收入等）應較正職勞工來得少，因為非典型勞工選擇自己喜歡的工作型態或時段、不注重職涯生涯規劃，只選擇當前安易的工作，即使繼續工作，其收入也不會增加，就業市場在無回春的狀態下，晉身為正職勞工的機會是微乎其微等論點。易言之，非典型勞工的損害補償應較少，所以正職與非典型勞工的逸失利益應採不同的標準，此說法一經披露，引起軒然大波。部分學者、非典型勞工等認為這是對於直到死亡前的差別待遇，另也應該將青年的未來發展的可能性、可塑性充分考量才是。因此，此勞動對策部的成立極具重大意義。

另值得一提的是，在此對策部增設外國人僱用對策課。當前外國人得在日本工作仍依據各部會所管職責、或經濟協議或企業研修等方式透過法務省准駁是否同意居留工作，而藍領原則未正式開放，但考量產業的競爭力、少子女高齡化社會，服務業尤其是醫療照顧（類如國內之看護工）人力需求，或層出不窮非法居留打



工，顯示外籍勞動力在勞動供需市場漸漸擴大。日本厚生勞動省終於勇敢的面對，而於此次組織調整時增設，以統一外籍人力僱用的政策。此對策部的成立可謂是打破組織調整的慣例且務實的作法，日後，勞動派遣、定期契約等對策的提出、推動，值得拭目以待。

省思

日本在經濟全球化的波浪中，對勞動市場進行鬆綁、因應企業的要求，而帶來終身僱用制與年功序列（薪資）制的瓦解，代之而起的收入不穩定的部分工時、打工、派遣等的非典型工作，「正式員工」成為一種奢求。日本也提出強化職業訓練、改善就業輔導機制，降低失業率相關措施，但仍然有一群為數不少努力工作者，卻無法維持安定生活，2010年版日本勞動經濟白書顯示，非典型就業人數仍然攀高不下，「工作貧窮」的社會問題仍屬無解。國內就業樣態與促進就業措施，許許多多類似日本，但藉由日本推動促進勞工就業機會、改善收入不穩定等所帶來的不良後果及處理派遣的失敗經驗，都是我們在研擬就業政策時很好的借鏡。因此，既有的第二專長的職業訓練基礎上仍需加強推動，且對新興產業、文化創意產業等人才的培育更應加緊腳步，以提供學習新技術，改進、落實有效的就業媒合服務，創造足夠的優質工作機會，並在保障勞工工作條件及就業的穩定上，檢視、強化勞動勞動基準法有關契約的規範，均為當急之務。另國內中央部會組織的調整已定案，並將於2012年正式啟動，而勞委會將改為勞動部展開新面貌，在提升就業、保障勞工有優質的工作環境，仍是一大挑戰，何況有關職業訓練及就業服務等業務推動部門將有所調整，然而勞動部人力員額並未能增加的情況，更面臨經建部門及企業界推動勞動市場彈性化、改善聘僱僵化等要求，為實現「平等人性安全尊嚴」的願景，有關行政人員的效能提升是有必要，他山之石可以攻錯，或可參酌日本厚生勞動省強化員工的行政能力、傾聽現場的聲音、掌握現場狀態，站在使用者的立場思考、節省公帑、擬定業務目標達成度等面向，建構完成同仁與時俱進的積極作為及優質的公務員文化，則勞工權益的保障當可更上一層樓。☉

