

台灣勞工

季刊

中華民國 105 年 12 月
DECEMBER 2016

NO.

48

最低工資

立法及制度比較

樂說頭條

與生活工資
論述最低工資、基本工資

活用法規

化勞動權益保障
勞工應行注意事項」，強
修正「僱用部分時間工作

動態瞭望

資調整制度初探
南韓與新加坡中高齡者新





雇主續聘申請好

外勞工作3年期滿免出國

《就業服務法》第52條修正條文，取消外籍勞工在臺工作滿3年須出國1日規定，已於105年11月5日生效。

因此，外籍勞工聘僱許可期間於105年11月5日屆滿者，由雇主向勞動部申請續聘並經許可後，即不用出國而可繼續留臺工作。若無原雇主續聘或由新僱主轉聘的外籍勞工，仍應在聘僱許可期間屆滿日前出國，以免違反規定而受罰。

續聘申請書表下載網址

勞動部勞動力發展署首頁>主題服務>跨國勞動力服務>下載專區

www.wda.gov.tw/home.jsp?pag-eno=201310280103&flag=E

[編輯手記] Editor's Introduction

一個國家中，最低工資的調整不僅影響企業、勞工，更緊密關係物價與經濟成長。

以我國現況來說，基本工資調整，除造成企業成本增加，也造成物價上漲的壓力，同時對就業、失業、勞動力參與率也帶來衝擊。如何透過工資調整，有效在勞資雙方取得妥協及平衡，更有賴政策的決定。

本期《勞工季刊》「樂說頭條」討論最低工資、基本工資、生活工資，釐清「最低工資」與「基本工資」之關聯，說明「生活工資」的理念、我國未來制定最低工資法的政策意涵。以「最低工資」為主，延伸做深度的跨國比較、探討我國最低工資法制化、工資調動對企業影響，另分析我國勞動報酬的變動。

「活用法規」裡說明，「僱用部分時間工作勞工應行注意事項」內容包含調整婚、喪、事、病假計算方式、明確謀職假計給方式等。因僱主與勞工簽訂離職後競業禁止條款之情況日益增加，另外補充勞動基準法增修條文第 9 條之 1，明定競業禁止條款要件及競業期間最長不得逾 2 年的說明。

在「勞工心聲」，採訪 5 家獲得 105 年度「工作與生活平衡獎」的優良企業，台灣陶氏化學公司，以友善、彈性的福利制度吸引年輕優秀人才；中華機械公司，不只做定期的員工意見調查，還設定特別制度，在員工年滿退休後可繼續擔任顧問，培育新進人才；而一零四資訊科技公司也透過內部調查，深入了解員工需求，開辦托嬰中心；裕隆汽車製造公司，則對於子女剛上幼稚園、小學的員工，給予全薪「子女開學假」，他們認為為人父母者，在面對子女最重要的一天，是相當重要的人生經驗；康舒科技公司，更透過獎勵生育、孕期安心照護及員工子女暑假實習等措施，致力打造幸福職場。

在「動態瞭望」裡，以臨近臺灣的東南亞國家為借鏡，初探南韓與新加坡中高齡者薪資調整制度初探，也觀察日本勞動教育的現況與實施。在「國際勞動力專業人員協會 IAWP 第 103 屆年會暨國際論壇」中，分享各國勞動體系最新發展資訊。

樂

說頭條

- 04 論述最低工資、基本工資與生活工資
辛炳隆
- 13 最低工資制度之跨國比較—台灣基本工資制度之省思
黃麗璇
- 21 從基本工資到最低工資：論臺灣的最低工資法制化
李健鴻
- 29 基本工資調升對我國企業的影響
黃仁德、王縉玗、鍾建屏
- 40 我國勞動報酬變動之分析
譚文玲、葉玉卿

活

用法規

- 52 勞動基準法施行細則增訂第 7 條之 1、第 7 條之 2 及第 7 條之 3 競業禁止約定之補充規範
李佳佩
- 54 修正「僱用部分時間工作勞工應行注意事項」，強化勞動權益保障
陳玫婷

著作權利管理資訊

勞動部保留對本書依法所享有之所有著作權利，欲重製、改作、編輯或公開口述本書全部或部分內容者，須先徵得財產權管理機關之同意授權（請洽勞動部綜合規劃司，電話：02-85902858）

勞 工心聲

- 56 「彈性」制度 滿足員工生活需求
台灣陶氏化學股份有限公司
蔡佩吟
- 59 提升人才競爭力 創造企業永續發展
中華機械股份有限公司
蔡佩吟
- 62 自設托嬰中心員工享生日快樂假
一零四資訊科技股份有限公司
陳婉菁
- 65 將員工視為最重要的家人
康舒科技股份有限公司
游姿穎
- 68 精益求精 打造友善職場環境
裕隆汽車製造股份有限公司
蔡佩吟
- 71 勞動教育向下扎根，輕鬆戲劇深植勞動概念
莊乃欣

動 態瞭望

- 74 南韓與新加坡中高齡者薪資調整制度初探
郭振昌
- 84 日本勞動教育的現況與實施：
以勞動權利教育為中心
林良榮
- 90 參加「國際勞動力專業人員協會 IAWP 第 103 屆
年會暨國際論壇」勞動力發展新趨勢
陳雅雯

封面故事

為了保護勞工最低生活條件並順應世界潮流，最低工資的立法訂定，應該以保障勞工及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。



台灣勞工季刊 第 48 期

| | |
|--------|---|
| 發行人 | 郭芳煜 |
| 總編輯 | 王厚誠 |
| 副總編輯 | 莊美娟 |
| 編輯 | 羅文娟 王金蓉 白麗真 張惠鈴 王素琴 吳敬華 張國明 徐嘉珮 郭文玲 陳忠良 陳彥夫 陳文宗 |
| 執行編輯 | 易永嘉 邱欣怡 |
| 發行所 | 勞動部 |
| 地址 | 台北市大同區延平北路二段 83 號 9 樓 |
| 電話 | 02-85902858 |
| 網址 | www.mol.gov.tw |
| 美術編輯 | 左右設計股份有限公司 |
| 地址 | 台北市仁愛路三段 17 號 3 樓 |
| 電話 | 02-27810111 |
| 著作人 | 勞動部 |
| 著作財產權人 | 勞動部 |
| 展售處 | 國家書店 台北市松山區松江路 209 號 1 樓 TEL: 02-25180207 五南文化廣場 台中市區中山路 6 號 TEL: 04-22260330 三民書局 台北市中正區重慶南路一段 61 號 TEL: 02-23617511 |

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¹，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。²

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。³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。⁴

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的爭議

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





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 |
| 2015 年平均 | 102.52 | 107.38 |
| 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。¹

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 |
| | 7 | 25,200 | 24,001 至 25,200 |
| 第二組 (1,200 元) | 10 | 28,800 | 27,601 至 28,800 |
| | 11 | 30,300 | 28,801 至 30,300 |
| 第三組 (1,500 元) | 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 |
| | 7 | 25,200 | 24,001 至 25,200 |
| 第二組 (1,200 元) | 10 | 28,800 | 27,601 至 28,800 |
| | 11 | 30,300 | 28,801 至 30,300 |
| 第三組 (1,500 元) | 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。

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

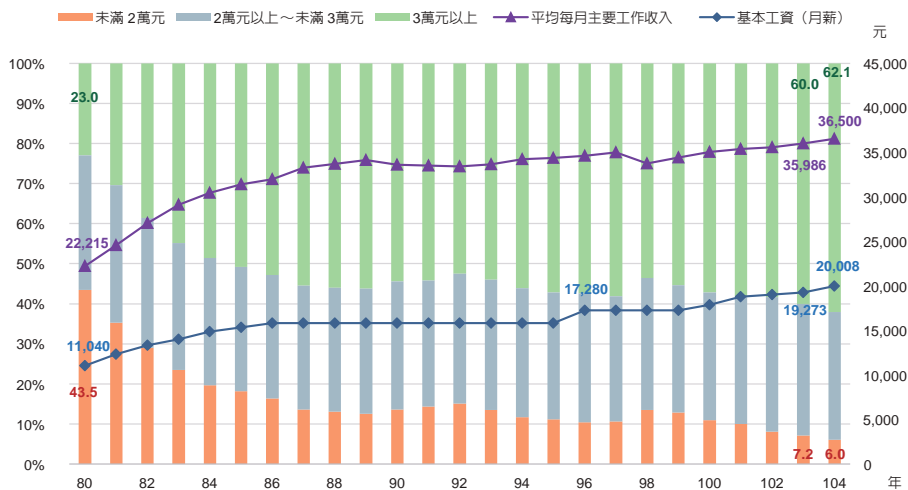
行政院主計總處「人力運用調查」，104 年 5 月受僱者每月主要工作之經常性收入為 36,500 元，較 80 年 22,215 元增加 64.3%，幅度遠低於基本工資調幅（同期間月薪增加 8,968 元或 81.23%、時薪增加 74 元或 160.87%）。其中達 3 萬元以上者占 62.1%，較 80 年之 23.0% 增加 39.1 個百分點；收入未滿 2 萬元者則僅占 6.0%，較 80 年之 43.5% 減少 37.5 個百分點，二者間彼此消長之勢明顯（詳圖 1）。

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¹；二是非經常性薪資，包含加班費、其他非經常性薪資²。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）。

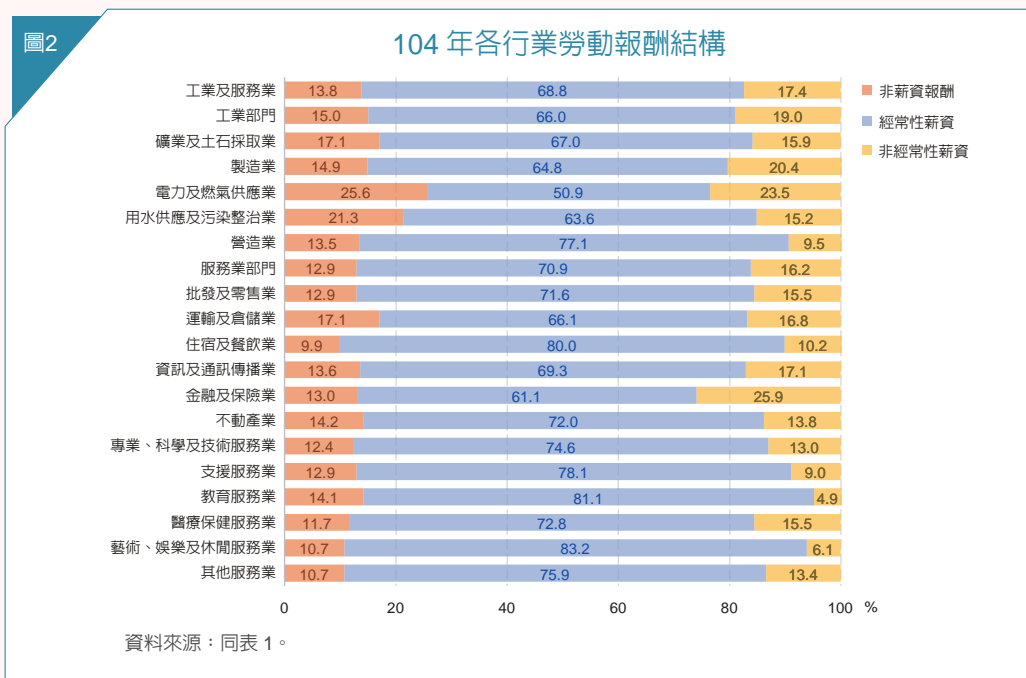
表 1

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）。

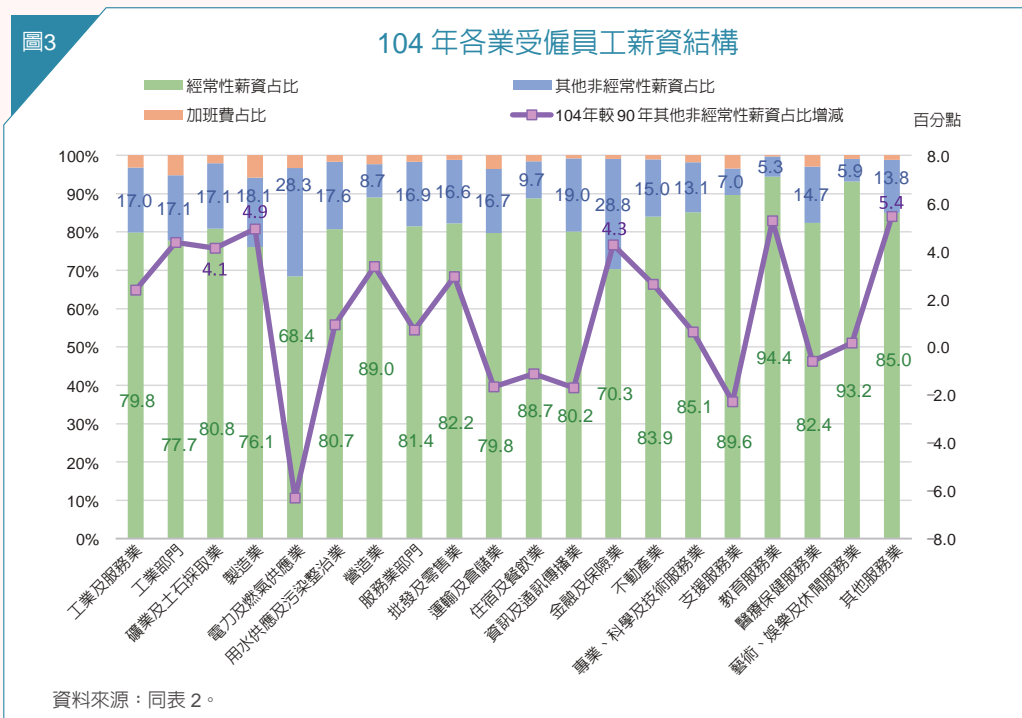
表2

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)。



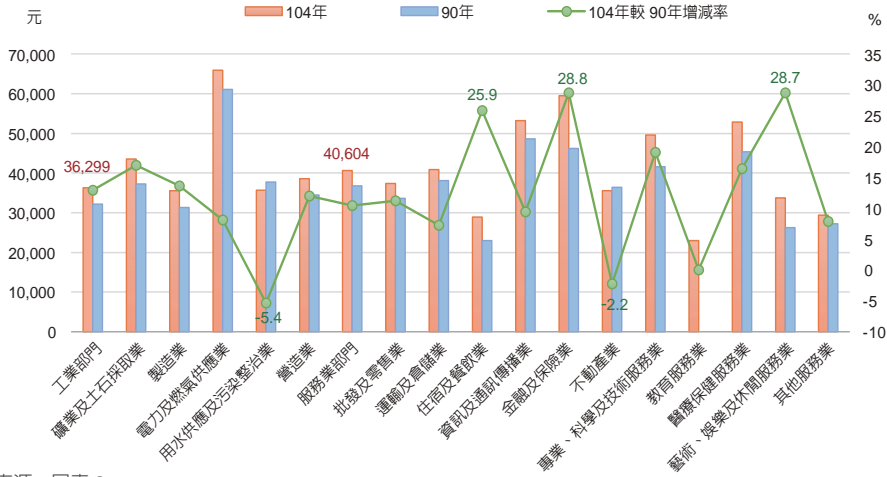
1

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

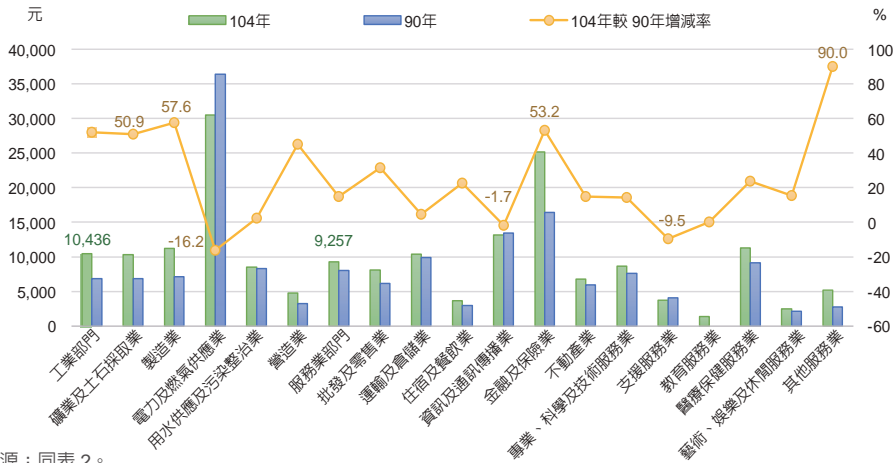


資料來源：同表 2。

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）。



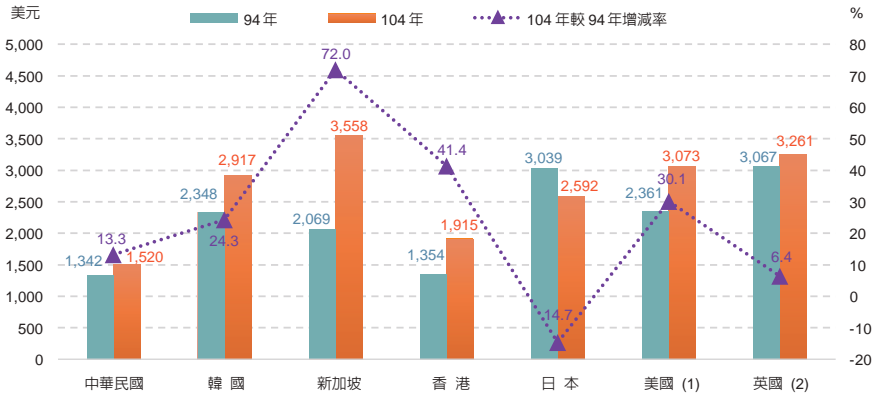
1

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)

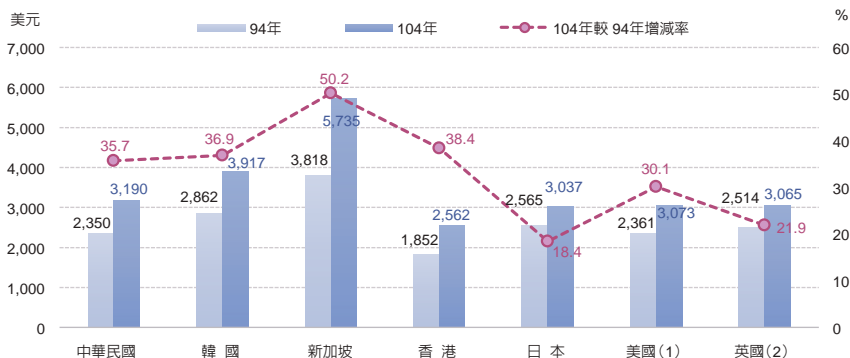


資料來源：中華民國－行政院主計總處「薪資與生產力統計年報」。
 韓國－ <http://www.moel.go.kr/english/pas/pasMOEL.jsp>。
 新加坡－ <http://www.mom.gov.sg/Pages/default.aspx>。
 香港－香港統計局，工資及薪金總額按季統計報告。
 日本－ <http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/monthly/27/27r/27r.html>。
 美國－美國勞工統計局，Current Employment Statistics。
 英國－英國國家統計局 <http://www.ons.gov.uk/ons/index.html>。

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³，且保全業之保全人員工作

時間審核參考指引業已修正⁴，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。



勞動基準法施行細則增訂第7條之1、第7條之2及第7條之3競業禁止約定之補充規範

勞動部勞動關係司科員 李佳佩



近年因全球化趨勢，產業競爭激烈，雇主為保護其營業秘密，與勞工簽訂離職後競業禁止條款之情況日益增加，亦衍生相關爭議，為利調和勞工權益與企業利益，同時也減少爭議，104年12月16日勞動基準法增修條文第9條之1經總統公布施行，明定競業禁止條款要件及競業期間最長不得逾2年之規定，且為更明確競業禁止內容應符合之要件，勞動部修正勞動基準法施行細則，於本(105)年10月7日修正發布該細則第7條之1、第7條之2及第7條之3，本次修法重點摘要如下表：

雇主對所欲保護之營業秘密或技術資訊，於各行各業不盡相同，於判斷競業禁止合理期限時，應考量營業秘密與技術資訊之生命週期，如生命週期為1年，競業禁止期間即最多以1年為限；再者，即使合理期間超過2年，考慮離職勞工之工作權，亦應縮短為2年；競業禁止之區域，應以勞工離職時，原雇主實際從事營業活動範圍為限，如該企業具有地域性，即應以該企業實際從事營業活動之地理區域或行政區域為限；至競業禁止所限制之職業活動範圍，應具體明確，即勞工離職後不得從事之工作或業務，應與勞工原所從事之職業活動

| 勞動基準法 施行細則條文 | 競業禁止 規範事項 | 內容 |
|-----------------|-----------------|---|
| 第 7 條之 1 | 勞資雙方約定方式 | 應以書面為之，且應詳細記載競業禁止合理範圍及補償等內容，並由雇主與勞工簽章，各執一份。 |
| 第 7 條之 2 | 明確合理範圍 | 不得逾越雇主欲保護之營業秘密或技術資訊之生命週期，且最長不得逾二年 |
| | | 區域應以原雇主實際營業活動之範圍為限 |
| | | 職業活動範圍，應具體明確，與勞工原職業活動範圍相同或類似 |
| 第 7 條之 3 | 合理補償應綜合 考量事項 | 就業對象，應具體明確，與原雇主之營業活動相同或類似，且有競爭關係者為限 |
| | | 每月補償金額不低於勞工離職時一個月平均工資 50% |
| | | 足以維持勞工離職後競業禁止期間之生活所需 |
| | | 與勞工遵守競業禁止之期間、區域、職業活動範圍及就業對象之範疇所受損失相當 |
| | | 其他與判斷補償基準合理性有關之事項 |

範圍相同或類似；且競業禁止之就業對象，以與原雇主本身所從事之主要業務或營業活動相同或類似，且實際從事之特定行業或產業有競爭關係者為限。

勞工離職後競業禁止之約定，固然以保障原雇主之營業秘密或技術資訊為目的，但勞工因而不能取得符合其個人技能之勞務對價，影響其技術之提昇，因此雇主對離職勞工遵守競業禁止約定，應約定給予合理補償，且補償方式應約定離職後一次預為給付或按月給付。補償金額應綜合考量下列事項，包括：每月補償金額不低於勞工離職時 1 個月平均工資之半數，且補償金額足以維持勞工離職後競業禁止期間之生活所需，並與勞工遵守競業禁止之期間、區域、職業活動範圍及就業對象之範疇所

受損失相當，並綜合考慮其他與判斷補償基準合理性有關之事項。舉例而言，若限制期間愈長，或區域、範圍愈廣泛，對勞工就業權利及生活維持即愈不利，原雇主的補償金額即應相對提高；另合理補償得為現金、有價證券或其他具相當價值之財產。

勞動基準法施行細則修正後，對雇主與勞工約定離職後競業禁止條款有更明確之規定，除保障勞工因遵守競業條款之生活，也保護原雇主之營業秘密與技術資訊，維持企業競爭力。期許雇主能確實遵守，使勞工於約定勞動契約時能受到最基本保障，且得據以衡量必要性、合理性及可行性之前提下，兼顧勞雇雙方權益，以促進整體勞動環境正面積極之發展。☺



修正「僱用部分時間工作勞工應行注意事項」，強化勞動權益保障

勞動部勞動條件及就業平等司視察 陳玫婷

壹、前言

部分工時勞工係謂其所定工作時間，較該事業單位內之全部時間工作勞工（以下簡稱「全時勞工」）工作時間，有相當程度縮短之勞工，其縮短之時數，由勞雇雙方協商議定之。部分工時勞工多為學生或家庭主婦（夫）兼職，因能自由選擇工作時段，達到工作兼顧學業、家庭生活之目的。

勞動基準法及相關法令並未排除部分工時勞工之適用，為保障部分工時勞工之勞動權益，勞動部業就工資、休假及請假、資遣及退休、職工福利、勞工保險、安全衛生等相關議題，前於 103 年訂定「僱用部分時間工作勞工應行注意事項」（以下簡稱應行注意事項）。配合法令之修正，105 年 8 月 16 日修正「應行注意事項」，使部分工時勞工之勞動權益有更細緻化的保障規範，並通函各地方勞工行政主管機關，轉知相關單位參考辦理。事業單位如有違反相關規定，回歸各該條文處罰。

貳、本次「應行注意事項」主要修正內容

一、配合法定正常工時縮減，調整婚、喪、事、病假計算方式，現修正為

按勞工平均每週工作時數除以 40 小時（原為 42 小時）乘以應給予請假日數乘以 8 小時。

二、明確謀職假計給方式

勞工接到資遣預告後，為另謀工作得請假外出（謀職假），請假期間之工資照給。其請假時數，每星期不得超過 2 日之工作時間。謀職假之每日時數，得參考下列方式計給：按勞工平均每週工作時數除以 40 小時乘以應給予請假日數並乘以 8 小時。

三、明確性別工作平等法所規定之假別計給方式及相關權益

（一）產假、安胎休養及育嬰留職停薪

基於母性保護之精神，部分工時勞工請休產假者，其產假期間應依性別工

作平等法第 15 條第 1 項規定，依曆連續計算；懷孕期間經醫師診斷需安胎休養者，雇主應按所需期間，依曆給假。至於有親自照顧養育幼兒需求而申請育嬰留職停薪者，其期間依曆計算，不因部分時間工作而依比例計給。

(二) 產檢假、陪產假及家庭照顧假

部分工時勞工相較全時勞工，於工作與家庭生活之時間運用較富彈性，且部分工時勞工之每日工作時數型態多元，爰部分工時勞工於請求產檢假、陪產假及家庭照顧假時，依均等待遇原則，按勞工平均每週工作時數依比例計給（平均每週工作時數除以 40 小時，再乘以應給予請假日數並乘以 8 小時）。

(三) 生理假

部分工時勞工依性別工作平等法第 14 條規定，每月得請生理假一日，該假別係基於女性生理特殊性而定，爰每次以一曆日計給為原則。生理假全年請假日數未逾 3 日者，不併入病假計算，薪資減半發給；逾 3 日部分，按規定應併入病假計算，其有薪病假之給假時數，按勞工平均每週工作時數除以 40 小時之比例計給，薪資減半發給。另部分工時勞工年度內所請應併入未住院普通傷病假之生理假，連同病假如已屆上開按比例計給時數上限，仍有請生理假需求者，雇主仍應給假，但得不給薪資。

(四) 哺（集）乳時間

基於部分工時勞工每日工作時段及時數有不固定之情形，哺（集）乳時間若按其平均每週工作時數除以 40 小時之比例計給，於實務執行上恐有無法完整運用哺（集）乳時間之疑慮，爰部分工時勞工若有哺（集）乳之需求，雇主仍應依性別工作平等法第 18 條規定給予哺（集）乳時間。

參、結論

部分工時勞工之勞動權益與全時勞工均受勞動基準法及相關法令保障，休假及相關權益均依照均等待遇原則及比例原則，給予相當日數。勞動部將持續宣導部分工時勞工勞動權益，督促雇主遵守規定。並針對僱用部分工時勞工較多之行業，列入重點勞動檢查對象，如有違反將依各該違反之法令予以裁罰。未來，勞動部將研議部分工時勞工權益法制化，參酌國際勞工組織「第 175 號部分時間工作公約」與歐洲聯盟「部分時間工作指令」，並蒐集各國部分工時立法資料，凝聚社會共識，以強化部分工時相關法制。☺





「彈性」制度 滿足員工生活需求

台灣陶氏化學股份有限公司

採訪撰文 蔡佩吟



創立自 1897 年，總公司於美國的陶氏化學股份有限公司，分公司遍布全球 35 個國家，目前在台灣共有四個工廠、兩個辦公室及一個農技研發中心，員工人數約六百多人。百年來的根基、讓台灣陶氏擁有完善的制度，為員工創造一個友善的環境、福利與待遇，讓員工與企業得以共同穩定成長。

2018 年即將滿 50 周年的台灣陶氏化學股份有限公司，在台灣的知名度不算特別高，然而近年來，不管是在環境或者人力資源上，陶氏以「責任關懷」落實永續發展；而作為一間化學公司，陶氏特別注重「安全」，以安全為出發點，擴及到員工的身心靈健康與環境保護，逐漸提升雇主形象、吸引優秀人才，替公司與員工創造雙贏局面。

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

勞工
心聲



建立雇主形象 吸引優秀年輕人才

創建歷史相當悠久的陶氏化學股份有限公司，近年來為落實企業永續發展的目標，在人力資源的開發上不遺餘力，為吸引優秀人才，陶氏對於政府舉辦、有關企業間的評比與競賽多有參與，一方面希望透過參賽與獲獎，提升雇主品牌形象及知名度，讓更多優秀的年輕人了解到陶氏對於化學產業的專業發展，另一方面也希望公司為員工打造的友善職場環境，能跳脫出一般企業對於員工福利的既有窠臼，讓員工能在工作中常保愉悅心情，將之反饋於工作，同時也提升對所在企業之認同感與榮譽感。經年累月的落實相關政策，造就台灣陶氏穩定的工作環境，也反應在公司員工人數上面，2009年員工人數從原本的100多位增加到如今的六600多位，足見得陶氏對人才招募之用心。

特別注重員工身心健康的陶氏，其理念與勞動部舉辦之「工作生活平衡獎」不謀而合，從初期的書面資料送審，到評審實地訪查、隨機訪問公司員工，都能藉由評選過程檢視公司既有制度，而隨著獲獎名單出爐，也能以其他獲獎企業作為仿效楷模，參考其有利員工之制度，激發出更多創新的想法，以百年企業打下的根基，輔以與時俱進的創意點子，讓台灣陶氏成為更多優秀年輕人趨之若鶩的幸福企業。

友善制度 有效提升工作效率

在陶氏，員工享有相當彈性的休假制度，以產假來說，一般規定為兩個月，但陶氏足足多給了1個月的全新產假，而之所以有這樣的制度，來自於員工的期盼、也來自陶氏希望員工能在工作與家庭之間取得滿足與平衡。「很多員工在生產完覺得陪小孩的時間不夠……」基於這樣的反應，陶氏開始思考改變的可能，而產假所產生的人員空缺是由臨時員工遞補，應徵進來的臨時員工，約聘期間最少也在6個月以上，因此，產假兩個月或者3個月，對公司而言並不會產生多餘的成本開銷，但是能夠多出1個月的時間用以調養身體、陪伴小孩，對一位生產完的員工來說，卻是非常重要的福利。「在這樣的友善制度之下，員工給公司的回饋會增加很多」，對這些媽媽員工而言，家庭生活中所獲得的滿足，能相當程度地造就她們重返職場時的拚勁。除了女性員工，男性員工也可以請陪產假，一共10天的陪產假，比起一般規定的陪產假足足多出5天，更特別的是，10天陪產假不必連續，而是在配偶生產前後1個月內「需要」的時候再排休，陶氏認為，彈性的休假制度，能讓員工在最需要時間處理私事的時候請假，也才能發揮休假的最大效益。



友善的休假制度，除了讓員工能適當休息、取得工作與生活平衡之外，也是讓員工認同公司、甚至在心中產生優越感的關鍵，以新進員工來說，剛進公司的第一天就享有一年 10 天的特休，不像一般公司為了提防投機取巧、穩定性不夠的新進員工，陶氏希望能以正向的福利，吸引人才、留住人才，形成公司與員工之間的良性循環。

另外，陶氏相當強調「效率」，「如果員工一直加班，可能是有兩個原因，一個是人力不足，另一個是員工效率不好」，因此，當發現員工有大量加班現象，內部便會開始觀察原因，並積極檢討、改進，雖然在陶氏工作難免會有特別忙碌、勞累的時候，但如何在工作與休息之間取得平衡，並獲得最大化的效率，是陶氏不斷推動的信念，「就像父母陪小孩，與其陪伴小孩兩個小時，自己卻都在划手機，不如認真陪伴小孩 30 分鐘，獲得的成果會更顯卓。」秉持著這樣的信念，陶氏盡力打造良好的工作環境，要讓員工能在不被打擾的環境中、無後顧之憂地安心工作。

彈性合理 因時制宜持續演進

在陶氏，放假可以很「彈性」，員工請假最小單位為 0.5 小時，「假設今天小孩提早下課，員工可以請假半小時，提早



下班去接小孩；讓員工自行運用假期，才會『有感』，私事處理好了、員工心情好了，工作起來效率也就更好了。」注重員工的心靈層面，是陶氏在擬定、修改制度時的最大特色，「有項數據顯示，陶氏主管休假的比例要來得比員工低，所以我們也會鼓勵主管休假」，沒有絕對的規定、因時制宜的制度，讓員工能有很大的空間去做調適、進而達到平衡。

在未來，陶氏希望能以員工協助方案（EAP）照顧員工在生理、心理上多面向的問題，包括理財、法律、健康都能依循相關管道，獲得專業解答。而在對員工的照顧、制度的擬定與修改，陶氏也將會持續不斷演進，不管是參考員工天馬行空的 idea、或是參考其他企業既有的友善制度，「只要『合理』，沒有什麼不可能的」，像是生日假、小年夜假、有薪事假……等創意休假的 idea，也在陶氏的口袋名單內，以因應政府對勞工假期可能的變動。在這樣友善的制度之下，陶氏沒有許多企業和員工之間的對立，而注重生活與工作平衡的陶氏相信，用心照顧員工的身心及日常生活，是對企業的成长與進步最直接、也最有效的方法。☺



提升人才競爭力 創造企業永續發展

採訪撰文 蔡佩吟

中華機械股份有限公司



中華機械股份有限公司主要業務為代理機器設備，是美國卡特彼勒公司在台灣唯一的授權代理商，負責其所製造的產品銷售及相關服務，在台灣四個主要業務地點分別為桃園大園、台中南屯、台南善化、高雄大寮，相當注重員工安全及成長的中華機械，藉由創新友善的制度，提升員工工作績效，也有效提升企業整體競爭力。

獲得本次勞動部舉辦之工作生活平衡獎的中華機械股份有限公司，由於相當重視員工福利、工作狀態，因此一直都有在關注相關競賽活動，也一直參考其他企業的既有政策，檢視公司對於員工的照護是否完善，對於企業在員工生活與工作平衡的推動上可以說是不遺餘力。



藉參賽促進企業永續發展

成立於 2004 年的中華機械股份有限公司，雖然只有十多年的時間，但是之前因為經歷代理權的轉變，因此公司實際營運的時間也超過四十多年，這些年的耕耘讓公司了解到員工之於公司的重要性，因此特別注重員工在工作之餘的身心狀態，不論公司本身或者員工，中華機械都希望能不斷增強永續發展的競爭力，在人才策略上，希望能以優良的品牌形象、友善的福利制度，留住既有人才、並吸引新一代年輕人才。

在決定參與工作生活平衡獎競賽後，中華機械整理出過去相關的活動、政策，再經由初審、決審的過程脫穎而出，而在評選期間，評審委員提出的相關意見，對中華機械來說都是非常寶貴的參考依據。如此謙遜的改革態度足以見得企業對員工的用心，對於員工給予百分之百的信任，使企業與員工之間得以互相尊重，讓員工有良好的發展、得到足夠的學習成長，自然能提升工作績效，因此，致力於訂定各式員工福利、政策，一直都是中華機械所具備的優良文化。

因應員工需求 訂定友善政策

由於公司實際營運時間已有四十餘年，因此企業內有許多中高齡員工，而因

應這些員工的需求，中華機械也訂定了許多友善措施。以病假來說，為了不讓需要好好休養身體的員工還要煩惱經濟問題，員工一年有 30 天的全薪病假；而不只資深員工享有特休假的福利，中華機械的新進員工也享有一年 12 天的特休假，而之所以從法定的 7 天增加到 12 天，也純粹是因為企業希望員工在真的有事需要請假的時候不會求助無門，而這樣的福利，讓已經有工作經驗、想要轉換跑道的員工免除了來到新公司，特休假必須重新累積的擔憂，除此之外，公司正面、友善的福利，也成功吸引許多社會新鮮人的注意。

其他特別的創意制度，包括彈性的上下班制度，像在元旦前一天，員工能提早兩個小時下班準備跨年；為體恤有返鄉需求的員工，農曆過年連續假期的前一天，一樣能提早兩個小時下班；而對於政府所訂定的彈性放假補班日，若營運狀況許可，中華機械也會全員彈性調整放假。在中華機械，每天的工作時數是低於勞基法規的 7.5 小時，除此之外，企業並不鼓勵員工加班，沒有主管認為「加班才表示有在做事」的觀念，而由於公司總部地點位於桃園，公司安排的交通車每到五點便會準時啟動，為的就是要提醒員工務必準時下班。

特別注重員工身體狀況的中華機械，在兩年一次的例行性健康檢查中，發現員

工最需要注意的是體重過重與三高問題，因此在平日也會獎勵員工自發性運動，像是送員工計步器並舉辦競賽，讓員工組成團體互相督促，為期 21 天的競賽，比的除了是哪一個組別所記的步數最多，更重要的是希望員工在這 21 天內能養成運動的好習慣，同時促進團隊的互動；而近年來很流行的路跑，企業也會贊助員工相關報名費用，希望能藉此鼓勵員工走出戶外、釋放壓力、舒展身心。

除了員工個人身心狀況之外，在公司硬體設備的建設上，也是中華機械非常講究的，以企業在台南新蓋的工廠來說，除了基本的舒適、整潔，建築還獲得美國綠建築（LEED）銀級認證，要讓員工能在一個無毒、健康的環境下安心工作。另外由於員工外勤人員的比例相當高，因此中華機械也提供員工相當完善的電傳工作裝備、油資補助，讓員工能無後顧之憂在外工作。

廣泛採納意見 建立幸福職場環境

中華機械特別注重員工對政策、制度的反應，也因為如此，在定期的員工意見調查中，員工也會依實際需求向公司提出建議。這樣的用心反應在企業的低流動率，另外還有一項特別的制度，為員工年滿在 65 歲之後，也能夠轉換工作角色、繼續擔任顧問一職，在自己熟悉的領域

上，替企業持續輔導、培育新進人才，解決世代交替問題，也富含傳承的意味。

在徵才、留才與人才培育下足功夫的中華機械，當初之所以會參選工作生活平衡獎，也是希望藉由參選過程，檢視內部人才政策是否禁得起考驗；而獲得工作生活平衡獎對企業的影響，除了備感榮耀與喜悅之外，更重要的是從評選過程中能看見企業本身不足的制度，除了參考專業評審委員所給的建議，中華機械也能從其他參賽企業既有的政策、制度中，歸納、統整出一套在企業裡可行的創意政策，「好的政策不一定要花很多的錢，主要是對員工有實際幫助」，是中華機械不斷改革既有政策的主要宗旨。

提到將來對於工生活平衡的想法，中華機械也將針對企業本身還有待改進的大項進行加強，像是由於多數員工已成家，因此在家庭面，包括夫妻、親子等家庭照護以及健康照護，中華機械也將持續了解員工可能會遭遇到的困難，進而提供相關協助，目前除了現有的員工協助方案之外，企業也將進一步關懷、照顧員工心理層面上問題，提供張老師專線，讓員工不管遇到任何問題，都能依循專業管道獲得有效的解決之道。秉持著這樣的優良文化，在未來中華機械也將持續以員工做為企業進步的最大依歸，繼續致力提升員工在生活與工作上的平衡與穩定。☺



自設托嬰中心 員工享生日快樂假

撰文·攝影 陳婉菁
圖片提供 一零四資訊科技

一零四資訊科技股份有限公司



一零四資訊科技開辦托嬰中心後，員工請育嬰假的比率明顯減少。新人一報到就享有生日快樂假，滿3個月就有3天特休，羨煞不少勞工。

新手爸媽最頭痛的問題之一，就是如何兼顧工作與育兒，一零四資訊科技為營造友善家庭溫馨職場，斥資約500萬元於企業內部設立托嬰中心，大大減輕員工托育的負擔，也讓員工能參與子

女的成長歷程。由於諸多體恤員工的制度與措施，一零四獲得勞動部105年度「工作生活平衡獎」工作悠活、家庭樂活雙料獎章。

托嬰中心開辦 育嬰假比例下滑

一零四人力資源處專員王鈐沆任職3年多來，明顯感受到公司對員工的照顧。一零四曾於2013年進行內部調查，了解員工的需求，因同仁平均年齡約34歲，正值生兒育女階段，票選出的第一名需求就是托嬰中心。公司花了1年多時間籌備，去年8月獲新北市社會局許可，開始招收3歲以下幼兒，其中近80%使用者為內部員工，其餘為鄰近的hTC、裕隆、通用等企業員工的孩子，最多可收50人。

最特別的是，一般企業附設托嬰中心多委外經營，但一零四招聘11名正職員工，依法配置托嬰老師、護理師、廚工等，用自己的同事照顧自己的小孩，以維護托育安全。

本身就是新手爸爸的王鈐沆說，孩子出生後，他上班前得急忙送去保母家，下了班又趕著去接，托嬰中心成立後，就能從容地帶孩子一起到公司，不僅便利性提高，也更加安心。不過，一零四托嬰中心的延托費用較高，以鼓勵員工在上班時間內完成工作，盡早下班帶孩子回家。

有了托嬰中心之後，一零四員工請育嬰假的比例大幅下滑，從30%以上，

減少至20%左右，可見只要盡量排除干擾工作的因素，員工的穩定度就能提升。

親子活動多元 創造和諧家庭關係

一零四員工的男女比例約為35:65，因女廁不敷使用，公司前兩年特別改建廁所，雖然建築物所有權歸屬大樓管委會，但公司仍願做此投資。王鈐沆透露，董事長楊基寬曾在內部平台發表一段話，令他印象深刻。楊董事長覺得做了兩件事，比公司上市還開心，一是成立托嬰中心，二是改建員工廁所，一零四是上市公司，要兼顧股東權益，因此希望提供良好工作環境給員工，自然而然地，員工就會對公司有相對回報。

除了改建廁所，一零四也在3個樓層分設哺集乳室，女性同仁可透過線上預約使用，裡頭備有紫外線和蒸氣奶瓶消毒鍋、保鮮集乳袋、溢乳墊等設備，並放置哺乳衛教手冊，協助媽咪了解育兒知識。

針對所有員工，一零四更規劃約50坪的多功能休息室，比照咖啡館陳設，空間明亮舒適，並提供咖啡機、血壓計、運動器材等設施，不限制使用時間，甚至能在裡面辦公，最多可容納7、80人。這裡也是舉辦活動的最佳場地，為促進員工家庭關係，一零四積極推動



多項親子活動，包括親子美術、音樂、體適能課程及說故事活動等，強化員工與眷屬的互動，創造溫暖和諧的家庭。

每年一零四固定舉辦家庭日，邀家庭成員參加，前幾年以園遊會的形式進行，今年則到宜蘭南澳做插秧體驗，大小朋友都玩得過癮。到了7、8月，則結合父親節、祖父母節，規劃感謝長輩的活動，分享員工成長歷程及勉勵的話，而針對外地北上就業的同仁，公司幫忙準備明信片茶包，請同仁寄送回家，書寫對長輩的感謝，也隔空奉茶獻上問候。

票選肯定金句 激勵員工正向思考

王鈞沆表示，楊董事長積極打造幸福職場，在工作制度設計上，給予彈性工時，有十分鐘的遲到緩衝時間，針對個人需求可提早半小時上下班；新人特休假也優於勞基法保障，滿3個月試用期，按職等最少有3天特休。此外，不限入職年資，同仁皆享「生日快樂假」，在生日當月可擇日休假1天，並有生日禮金1千元，大家對此制度都感到很窩心。

為創造正向支持的企業文化，一零四曾舉辦「員工肯定」活動，票選出同仁之間最常鼓勵的金句，比如：「有你真好」、「交給你搞定了」，激勵員工正向思考，營造出感謝與溫馨的工

作氛圍。另外，也在內部舉辦黑客松(hackathon，馬拉松式的科技創作活動)，通過公司評選，可延續至實際工作中，藉此激發員工發揮創意，帶動組織更加活潑多元化。

一零四並聘有專業護理師，負責員工健康促進，像是體檢後，提醒員工注意事項，另曾舉辦減重比賽、健走活動，報名即送小米手環，達到一定步數就能直接戴回家，藉此鼓勵大家多走路。而為紓解工作壓力，公司也鼓勵員工成立社團，每年補助個人費用，目前約有十幾個社團，包括拳擊有氣、羽球、電影欣賞、讀經班等。

王鈞沆從外商公司轉戰本土企業，深刻了解兩者的差異，他認為現在本土企業的福利已不輸外商，一零四成立20年來，致力於打造具歸屬感的工作環境，讓員工能兼顧工作與家庭生活，正是最佳示範。☺





將員工視為最重要的家人

整理撰文 游姿穎

康舒科技股份有限公司



將員工視為家人的康舒科技，透過獎勵生育、孕期安心照護及員工子女暑假實習等措施，致力打造幸福職場，同時將環保永續理念深耕下一代，積極落實企業社會責任，共創勞資雙贏。

座落在悠閒氛圍、風光綺麗淡水小鎮的康舒科技，外觀是一棟樸實的建築廠房，很難想像這裡是一間擁有 1,300 多名員工的世界級專業電源研發製造廠。走進這間擁有 35 年歷史的工廠，歲月並未在它身上留下老舊的痕跡，只見

陽光灑落在几淨的落地窗上，映照著室內舒適乾淨的工作場域，看著牆上掛滿各式各樣「幸福企業」、「標竿企業」的獎牌，不難看出康舒科技對員工和企業營運的用心。



盡心盡責實踐土地承諾

以電子零件銷售起家的康舒科技，在董事長許勝雄的帶領下，秉持著「深耕台灣、照顧地方」的核心精神向外拓展業務，發展至今已成為以電源產品為主的专业設計製造廠，更成功跨足智慧電網及 LED 照明等節能產品，並積極布局綠色能源、儲能設備、醫療照護及電動車車用與週邊設備電源等相關產品研發。

康舒科技總經理高青山表示：「『根留台灣』是康舒科技對台灣這片土地的永續承諾；雖然在經營成本考量之下，企業紛紛將工廠生產線外移到海外低工資的地區發展；但我們疼惜這塊土地，也樂於承擔照顧在地的責任。」也因此，為提供本地居民工作機會，他們保留國內的生產線，並將營運及研發部門留在台灣，同時和大專院校合作，希望夠過產學互動，提升未來競爭力。

獎勵生育做員工最佳後盾

這份對土地的關懷，康舒科技也同樣回饋在員工身上。員工不僅是企業最大的資產，更是最重要的家人，打造快樂幸福的職場，一直是康舒科技努力的目標。為了讓員工兼顧工作與家庭，維持身心健康及生活平衡，除了旅遊假及專為投入志工服務的「公假」外，每年



更補助每位員工最高 6,000 元的旅遊津貼，減輕員工經濟壓力輕鬆度假去。康舒科技的員工婉如表示：「我和我先生都是在公司服務，我們每年都會利用旅遊假及補助，攜家帶眷到南部度假，放鬆充電之後再回到公司繼續打拚。」

同樣關注到台灣日益嚴重的少子化問題，為獎勵員工生育，康舒科技在 2011 年便提出「六六大順」生育補助計畫，凡是每位新誕生的「康舒寶寶」皆可獲得獎金 66,000 元的補助，以減輕員工養兒育女的經濟壓力。總經理高青山強調：「從 2011 到 2016 年我們共有 310 位康舒寶寶報到，獎勵金額已達 2,046 萬元；當然，獎勵補助會一直繼續下去，讓公司成為年輕人最好的後盾。」而有著一對可愛雙胞胎的員工柏豪也笑著說：「當初知道懷了雙胞胎，還在煩惱育兒費用要從哪裡來？幸好公司有生育獎勵，頓時減輕了我們夫妻不小的經濟壓力。」

除了生育獎勵，員工孕期及育兒的照顧支持也同樣規劃許多巧思。從懷孕

開始，公司專職的護理師及人資同仁便會展開「孕釀幸福、呵護寶貝」的關懷計畫，包括工作業務的評估及異動、身心健康衛教宣導等，並提供「孕婦優先停車位」讓孕婦媽媽減少停車的路途；同時規劃溫馨舒適的集乳室，讓女性同仁上班期間不限時間及次數的使用。雖然目前員工子女的人數還不足以支持成立公司附設的幼兒園，但康舒科技與鄰近幼稚園合作，給予學費優惠，透過多元措施來滿足員工的需求。

深耕教育為下一代提供永續環境

為了讓更多年輕學子及早與職場接軌，避免學用落差，康舒科技推行「員工子女暑期實習方案」，每年暑假開放並鼓勵員工子女到公司實習，同時比照正式員工任用給薪，讓員工在暑假期間不用擔心家中小孩的日常作息，子女們也可以透過親身體驗及學習，認識並熟悉職場環境，更棒的是子女也能體會父母工作的辛勞，進而增進親子關係。已經是第二年實習的晨瀚說：「去年工作內容是公益活動的推廣，今年則是擔任資產盤點，兩種截然不同的工作模式，讓我可以學習到不同的思維。」晨瀚的爸爸則驕傲地說：「經過兩年暑假實習，晨瀚變得內斂穩重，待人處事也更為圓融，很感謝公司推動此實習方案。」

不僅提供員工子女良好的職場教學環境，康舒科技更向外實踐環境教育理念。透過與淡水鄰近國小合作免費舉辦「節能減碳學習營」的暑期活動，出動公司的研發工程師，以專業活潑的解說以及讓小朋友親自動手做，將生活中常見的節能用品，如智慧電表、LED 燈管等透過實驗與拆解，將節源觀念化為生動活潑的知識，在小朋友心中種下環保的種子。

採訪及參觀過程中，發現康舒科技對員工真的很用心，除了隨處可見的員工休息區，方便員工紓解壓力，還有營養師設計的免費午餐，讓員工吃得健康又滿足。公司更補助成立的近 10 種社團，鼓勵員工在工作之餘，促進同事情誼，顧及家庭生活、增進親子關係。像是「戶外活動社」便負責舉辦「家庭親子活動」，像是登玉山、運動健走、生態導覽等，都吸引許多同仁或眷屬參加。同時，每週也提供家庭醫師或心理醫師進行免費諮詢服務，搭配防癌篩檢及年度健康檢查，全方位照顧員工的健康。

讓員工快樂工作是企業經營的不二法門，康舒科技落實「員工是最重要的家人」理念，以貼心、用心和關心照顧員工家庭及生活，提供員工「安心、放心、盡心」的「3 舒心」工作環境，讓幸福職場成為企業永續的競爭力。☺



精益求精 打造友善職場環境

採訪撰文 蔡佩吟

裕隆汽車製造股份有限公司



成立於 1954 年、相當重視員工身心健康狀態與工作環境品質的裕隆汽車，曾榮獲 2014 年幸福企業最高榮譽三星獎，在今年度也獲得工作生活平衡獎當中的工作悠活獎及家庭樂活獎，足見得在推動員工全方位的照護始終不遺餘力。

成立至今已有 60 多年歷史的裕隆汽車，期間曾歷經由傳統汽車製造轉型為汽車產業價值供應者的轉變，在這樣的背景之下，企業特別重視員工在工作壓力上的調適，而由此延伸出許多友善、創意的制度。而近年來屢屢獲獎的裕隆汽車，也不斷督促企業內部，繼續營造一個讓員工安心、幸福的工作環境。

以檢討作為參賽初衷

近年來在勞動部舉辦有關企業環境，或者企業優良制度的相關競賽中，常能見到裕隆汽車的蹤影，然而實際上，早期的裕隆汽車並不常參加此類相關競賽，原因在於當時企業認為，企業內部有做到讓員工滿意的狀態即可，不需要特別追求外在

的獎項，不過在一次收到勞動部發文邀請參加相關競賽時，發現在徵選過程中，有匯集產、官、學的徵選過程，而這些經驗與評審建議可以做為相當重要的參考指標，進而檢視企業內部措施是否得宜。因為意識到「不是企業內部認為完善就是完全沒問題的」，裕隆汽車開始參與相關徵選，而在一次又一次的徵選過程中，也強化了原本較為不足的面向。

因此，除了徵才、留才、增進企業形象之外，裕隆汽車最重視的，還是藉由第三者的專業建議，檢討本身內部的不足之處。在這樣開放的思想之下，裕隆汽車對於員工也由原本單純的薪資福利回饋，提升到依員工需求關懷員工的層次，對於員工壓力釋放、家庭與個人事務的照顧，都有相關制度的訂定，不論是佔員工比例高達七成的客家籍員工，還是只有 8% 的女性員工，裕隆汽車都能給予相當「量身訂做」的制度，要讓在日常中扮演各種角色的員工，都能在生活與工作中取得最大的平衡。

體貼員工 訂定友善制度

成立 60 多年、曾經產業結構轉變的裕隆汽車，了解員工在面臨工作型態的轉變上會有心情調適上的不適，以及因工作難度提升而造成的高度壓力，因此在員工的需求及福利制度上多有琢磨，希望能有效紓解員工因工作而生的壓力，在家

庭及個人生活中獲得滿足後，進而樂在工作。以休假制度來說，因企業中有部分員工適逢兒女到了適婚年齡，特地給予「子女結婚假」，讓辦喜事的喜悅不會成為工作上的負擔；而對於子女剛上幼稚園、小學的員工，也給予「子女開學假」，諸如此類的休假，在過去是以事假或者特休來請假，但裕隆汽車認為，為人父母者，在面對子女嫁娶的忙碌、子女第一天上學的擔憂，是相當重要的人生經驗，而對於這種「重要卻非常態性」的私人事務，既然不會對生產線造成影響，企業乾脆直接給予假期，讓員工可以專心處理於人生中重要的事務。

其他休假制度，像是因應汽車業有淡季、旺季之分，在休假上也有做相關調整，以農曆年後買氣較弱的狀況來說，就會在過完年後多排幾天假期，讓員工晚點收假、不必擔心返鄉人潮眾多所造成的不便；而在兒童節與清明節連假該週，也會依照該年狀況作彈性休假，假期最多可達一星期；另外也因為員工高達 7 成為客家人，在農曆正月 16 日的客家掃墓節時也能讓員工彈性調整假期……諸如此類的小寒假、小春假、小暑假，都是裕隆汽車針對企業本身及員工需求所擬定的制度，足見得企業對員工在休假安排上的重視。

除了休假制度外，裕隆汽車也希望員工能在工作之餘顧及興趣、休閒，因此會



對員工進行問卷調查，在得知大多數員工對哪一方面議題較感興趣後，會請到該領域專家來到公司進行演講，例如關於旅遊就請到導遊林龍分享相關趣聞、關於理財就請到財經專家賴憲政分享相關論點……等，一年 8 場的講座，幾乎場場座無虛席。

持續檢視既有制度 好還要再更好

裕隆汽車從過去參選活動的過程中，對原本忽略的「家庭」面向進行補強，對於企業內僅有 8% 以內的女性員工，設計全面性的福利與更友善的制度，例如從懷孕到生產後享有企業系統性的關懷，包括新生兒賀禮、產檢費部分補助、護理師諮詢與交流、育兒分享會、生養育專家提供諮詢照護等措施，讓懷孕的員工也能受到友善、妥善的對待。

為深化員工對於相關友善制度的感受，裕隆汽車也會舉辦生活營或者因應員工身體狀況而舉辦的健康減重計畫，從這些活動、資源，能看見裕隆汽車對於員工在下班後的軟性活動相當重視，也給予相當大的協助與鼓勵。

裕隆汽車為增進企業與員工之間的互動，藉由定期的問卷調查，了解員工對於企業目前的滿意度與建議，同時企業本身也會作反思、檢討以及實際改進。在如此虛心檢討、積極改進的文化之下，讓裕隆汽車成了如今備受外界肯定的優良企業。

對裕隆汽車來說，得獎並不是臻於完美的結束，反而是要繼續砥礪企業本身的開始，「該如何繼續修改既有制度，有利於員工在生活與工作上的平衡發展，並營造正向的循環，對於企業來說是相當重要的議題。」而所謂正向的循環，即為當員工擁有發展良好的身心狀態，自然也會回饋到工作品質、效率，進而讓企業擁有越來越好的競爭力。

因此，在未來，裕隆汽車目前裕隆汽車在提升政策制度上的辦法，除了參考政府提倡的政策之外，也會參考其他企業既有的制度，針對企業本身文化與條件再做修改，如今的裕隆汽車，秉持著當初參加徵選的初衷，以謀求員工福利為最大目的，繼續致力於打造友善職場，將企業塑造為一個和樂大家庭，凝聚員工的向心力，進而和裕隆汽車一同持續成長進步。☺



勞動教育向下扎根， 輕鬆戲劇深植勞動概念

勞動部勞動關係司科員 莊乃欣



為深耕勞動教育，勞動部與如果兒童劇團合作，辦理 105 年度「深植勞動概念—校園巡迴列車活動」，自 9 月起至 11 月，為期 3 個月的故事列車於全臺 100 所國中、國小校園巡演，演出地點包含都會、鄉村以及離島等地區學校，不同於一般課堂上的課本閱讀，以活潑戲劇表演並結合演畢後有獎徵答互動，期望透過輕鬆詼諧的戲劇表演，讓「勞動關係與工作價值」等尊嚴勞動概念，從國中小學生時期開始扎根，進而帶回家庭影響父母親及家人。



壹、活動目的及作法

依據勞動統計資料，每年有近千件的勞動權益爭議事件，大多數的勞資爭議事件究其原因往往是因為勞雇雙方未具有正確之勞動權益、勞動意識等概念。公民勞動意識之培養非常重要，應自學生時代展開，勞動部也將此項工作列為長期施政目標。勞動教育向下扎根，於國中小學階段開始正確傳達勞動概念及落實勞動權益保障，長遠而言，將有助穩健勞動關係之發展。

雖然中小學的教科書中已有涉及部分勞動權益，為使勞動權益、工作平等、勞動人權、職場倫理等相關勞動概念於學校階段逐漸深植並建立，勞動部嘗試以更多元的方式強化勞動教育。考量國中小學生之學習效果，採取活潑且容易吸引學生的宣導模式，邀請劇團進

入國中小校園展演，將生硬勞動議題融入劇本中，再配合不同年齡層規劃合適的劇目，透過生動有趣的戲劇演出，讓學生們更深刻感受勞動概念的重要性，真正達成落實勞動權益之保障，以促進勞工福祉提升。

貳、活動內容與紀實

本活動延請小朋友熟悉的如果兒童劇團，推出適合國小及國中學生觀賞的兩齣劇目。國小學童觀賞以「職場倫理與工作態度」勞動概念為核心的「蚱蜢先生湊熱鬧」，改編自經典伊索寓言童話故事，敘述在昆蟲王國裡，螞蟻、蝴蝶、蜜蜂、青蛙、蜘蛛都各司其職，偏偏主角阿蚱卻覺得自己的工作十分無趣，喜歡偷懶玩耍到處抱怨。一天因阿蚱沒有堅守崗位，造成昆蟲王國大混亂，讓阿蚱重新思考工作與生活之間的



105年9月1日於桃園市自強國小辦理第1場次校園巡迴展演，學校特頒感謝狀予勞動部。



105年10月20日於雲林縣北辰國小由立法委員劉建國舉辦雲林場次開跑記者會，圖為戲劇展演活動有獎徵答頒獎。左起為雲林縣北辰國小校長陳明誌、立法委員劉建國、勞動部勞動關係司專門委員黃琦雅。



105年11月1日於桃園市山東國小學童與演員大合照



105年9月23日於屏東縣勝利國小演出實況

意義。藉由故事的引導，將勞動基準法融入故事裡，深入淺出的將勞動基本概念傳遞給兒童，同時也讓孩童瞭解分工合作及認真負責的重要性。

國中學生部分則推出「魔法城市歷險記」，以「勞動關係與工作價值」為主軸，是一齣能讓國中學生高度參與的「狀況選擇劇」，在魔法城市裡與主角一起找工作，當主角遇到問題時設計不同情境，讓學生選擇故事的發展，並引導學生思考如何說服工作夥伴一起團結起來與雇主協商，捍衛勞動權益。



105年9月6日於澎湖縣石泉國小演出實況

校園巡迴列車駛進多個縣市國中、國小校園，演出廣受好評、反應熱烈，透過1堂課約莫40分鐘的戲劇表演，無論是現場互動或是學習單回饋，都可以發現學童對於基本的勞動意識有所認知與提升。許多學生觀看演出後，紛紛表示勞動議題很陌生，但從劇中學到工作沒有分好與壞，都要用認真負責的態度面對，還有瞭解到父母親為了家庭每天努力工作，表示回家要跟父母親分享看劇心得，還貼心的想著要回家提醒父母親注意自己勞動權益。

參、結語與展望

勞動部本（105）年度規劃由戲劇表演讓學生們體認勞動價值，未來將持續推動各式勞動權益向下紮根活動，將勞動價值與認知內化於學生心中，落實提升國民勞動概念認知及意識，達到相互尊重與合作，以促進更穩定、更正向的勞動環境。☺

4

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY



動態瞭望

南韓 與 新加坡 中高齡者薪資 調整制度初探

台北海洋技術學院副教授 / 社會工作師 郭振昌



壹、臺灣中高齡者急退的背景

為應對高齡化問題，經合組織（OECD）就業政策倡議「活得更長，工作更長」（live longer, work longer），並於2006年出版綜合報告，該報告提出了改革的議程，其中包括三大政策行動領域：1、加強財政誘因，獎勵中高齡者繼續工作；2、為雇主解決僱用障礙，如避免增加勞動成本，以績效本位薪資制度取代年資本位薪資制度；3、提高年長員工的就業能力等。（OECD，2006）

中央大學國鼎講座教授李誠示警，台灣已出現男性未滿55歲就「急退」的現象，且趨勢持續往下，有違外界認知的「常理」，呼籲政府正視「消失中的中高齡男性勞動力」，勞動部說，經與專家學者初步討論，可能與企業成本考量鼓勵優退或予以資遣有關，但中高齡再找工作不易，因此未再就業，也可能是表面失業但實際有就業，沒有被調查到（許俊偉，2016）；俟後，李誠（2016）也說：他們正在50幾歲的年齡，生涯或職涯正要更上一層樓，負擔也最重，上有父母，下有子女要付學費，卻被雇主或人力資源管理部門主管叫進辦公室，說要他們優退，也就是給他們比勞基法更優的一年薪資要他們自動辭退。或許他們是接近了退休年齡，但無法向周圍親友說出「被公司辭退」的話，多數只

能說，「生涯另有規劃」、「自動辭職」，實際上是被雇主或人力資源部門逼著辭職。雇主與人力資源部門並非錯誤，他們根據一些迷思，認為中壯人口，年紀大了工作績效下降，體力衰退，於是把他們辭退，以便聘請更年輕的勞動人口來代替中壯勞動人口。45歲後有做過工作者中，曾經離職者占3成6；其第一次離職原因屬非自願性因素者（不含屆齡退休）占38.43%，其中5萬5千人，占2.78%是被解僱（行政院主計總處，2015b）；中高齡者非自願離職轉換工作中，工作場所整頓人事被資遣占3.56%（勞動部統計處，2016b），值得正視。我國的勞動基準法第54條已規範：若非勞工年滿65歲，雇主不得強制其退休。故已不需再透過立法來規範企業員工的退休年齡，只是未訂罰則。

臺灣地區年齡歧視一直占就業歧視第二位（勞動部，2016）；工業及服務業缺工廠商各職缺均不考慮僱用45歲以上中高齡者，主要原因以「體力、反應較差」占60.6%最多，其次為「不符所需職類技能」占32.5%，再次為「不易溝通管理」占28.0%，「學習事務較慢」亦占26.0%，「人事成本較高」占19.1%，「創新能力較差」占16.8%（可複選）（行政院主計總處，2015c），顯見人事成本較高是廠商即使有職缺也不考慮僱用中高齡者原因之一。



台灣地區每五年齡組的薪資狀況，45 到 49 歲達最高點，50 歲之後開始下降，受僱就業者績效敘薪制僅占 3.03%（行政院主計總處，2015c），很明顯的，雇主不希望用中高齡者，也不希望依年資敘薪，以免增加成本，50 歲之後就會軟硬兼施希望中高齡者離開，中高齡的薪資制度該不該將以年資敘薪改以依生產力或績效敘薪？國際上有中高齡者就業專法，並將此種薪資調整納入法規的，主要為南韓與新加坡，因此本文擬分別探討這兩個國家的相關制度與成果檢討後，再初步評估在台灣這種制度的可行性。

貳、南韓中高齡者薪資高峰制度

南韓 1980 年和 2010 年之間平均壽命從 65.7 歲上升至 79.6 歲。然而，員工仍然在 53 歲離開他們的主要工作，和平均在 57 歲完全退休，且嬰兒潮世代（在 1955 年和 1963 年之間出生的 712 萬人）開始成群結隊地退休。在此背景下，2013 年 5 月修訂的「禁止就業年齡歧視與年長者就業促進法」，強制規定雇主的最低退休年齡為 60 歲以上。這項修正案是一個先發制人的法案，以應對南韓的人口在世界上最快速度老化的重大現實意義。

為了確保及時進行軟著陸的 60 歲以上的法定退休年齡，與保護法律修訂案實施之前退休的員工，政府擴大了「薪資高峰制補助」（subsidy of salary peak system）勞動者資格，和提出基於其退休年齡延長的最高補貼限額，由 840 萬韓元到 1,080 萬韓元（約新台幣 32 萬元），年長者延長就業補貼也進行了改造，以加強與 60 歲以上超過法定退休年齡的連結。因此，如果公司提高其退休年齡為 60 歲以上，還提供了這種補貼。

一、薪資高峰制對於員工的補助主要分為 3 大方面：

（一）在延後退休年齡方面，如果退休年齡延長到 56 歲以上，每人每年可以補助達 1,080 萬韓元，最長可以補助 5 年，但是前提是員工的薪資



在第 1 年要減少 10%，在第 2 年的時候減少 15%，在第 3-5 年減少 20%，如果是少於 300 人員工的企業，其補助前提是員工的薪資要減少 10%。

(二)在退休後再就業方面，適用對象是退休年齡在 55 歲以上，他的補助可以到 1 年 600 萬韓元，但是他的薪資必須要減少 20%，如果是在 300 人員工以下的企業就 10%。

(三)在減少工時方面，作為減少工時的標準是每 1 周減少到公司只有 15 到 30 個小時，每年的補助可以到 500 萬韓元，最高 5 年，補助的標準是他減少薪資 30%。

二、延長高齡者僱用對雇主的補助方面也是分為三項：

(一)有關延長退休年齡的補助，對於少於 300 人員工的企業，必須僱用員工至少 18 個月到 60 歲以上，依延長退休年齡年數，每個月補助每位年長員工 30 萬韓元。

(二)補助 55 歲以上退休員工至少再就業 18 個月，在 300 人以下員工的企業，依提供再就業 3 個月期間，每個月也是一樣每個人補助 30 萬韓元。

(三)補助 60 歲以上員工方面，對於少於 300 人員工的企業，未設定退休年齡，從 2017 年開始，在特定的產業裡面，僱用 60 歲以上員工超過特定的標準至少 1 年，按季補助超過僱用員工每位 18 萬韓元。

(四)在減少工時方面，作為減少工時的標準是每 1 周減少到公司只有 15 到 30 個小時，每月的補助可以到 30 萬韓元，最高 5 年。(MOEL, 2015；新田堯之，2016)

南韓 2016 年薪資高峰制度由 300 人以上的大企業與國營企業先實施；2017 年才由不足 300 人企業與政府部門實施。其經費來源為就業保險基金。

根據南韓產業聯合會 (the Federation of Korean Industries, FKI) 與南韓經濟研究院 (the Korea Economic Research Institute, KERI) 研究顯示：估計到 2020 年薪資高峰制度可以增加 107 兆韓元，55 歲以上者每年減少 10% 的薪資可以省下 25.9 兆的韓元，此情況之下企業大概可以在 2016 年到 2019 年創造 8 萬到 13 萬個工作機會。(Kim, 2015)

對於南韓提高退休年齡效果方面的分析，有些工會認為延退但也沒有升遷



機會為什麼要延退？另外在一般的觀察裡面，大企業或者是公部門的職場可以立即享受到延退的優惠，但是對於中小企業來講，低薪的狀況根本沒有辦法解決，所以也不見得延退會獲益，還有因為延退的話會增加公司的負擔而且會減少僱用，在勞雇關係上還有再加強的空間；另外有一些雖然提高了退休年齡但卻降低薪資，所以工會團體持反對的態度。(Lee, 2013)

採用薪資高峰制通常需要對現有工作規則或就業公司的契約進行修訂。工作規則可以由公司透過與員工協商修正 (Lee, 2016)。南韓的薪資高峰制度充滿了爭議，勞雇雙方並沒有共識，年資本位薪資制度要改成績效本位薪資制度，誘因不足。雖然南韓最高法院的解釋：對員工工作規則改變的不利狀況，如屬於社會規範合理範圍內，可以接受，所謂合理要考慮的因素有底下幾種：1、對員工不利的程度，2、公司必要的程度與性質，3、這種變動的公平性，4、與其他勞動條件改善的相關性，5、是否有充分與工會或員工協商，6、當前一般產業的做法等。顯然目前這些原則均不見得相符合。(Lee, 2015)

在 2015 年 9 月 13 日勞雇政三方達成協議辦理薪資高峰制度，但雇主還是認為會增加人事成本，薪資高峰制度的

目的在於：減少接近退休年齡員工 5 到 7 年薪資，以僱用青年並維持年長員工部分工作，但是他的一項缺失是他只是一種行政指導沒有強制力（無罰則）。在這樣的情況之下，沒有清楚的規範會造成可能的勞資衝突，因為節省的薪資成本未必創造青年的工作機會，對於工會來說他們會拒絕減少薪資並延長退休，因為雇主減少薪資的效益不大，對企業來說只有大企業比較能夠接受，贊成這一塊的人主要是政府跟雇主 -- 他們認為可以增加青年與高齡員工就業保障；反對比較激烈的是工會，他們拒絕減薪，因為這樣減少實質薪資只會增加雇主的利潤，所以工會一直拒絕上談判桌。但最近這幾年南韓青年失業創新高，所以這樣的情況之下，工會也只好被迫接受這樣的協議，這可以說是一種政治的妥協；還有所謂的薪資高峰制度，只有述說薪資制度的改善 (wage system improvement)，雖然碰到爭議的時候會有一些仲裁，但是它的效果還是會遭質疑，因為必須要勞雇雙方都能夠接受，政府的規範變成只有指導方針與提供諮詢而已。

企業省下的這些費用之後，他不見得會重新僱用，而且員工平均在一家公司的時間大概 85 個月（約 7.08 年），此情況之下解僱跟自願離職會頻傳，延



退與薪資高峰制度對於公司的勞動成本降低，還有員工就業保障的影響不大，要創造青年的工作機會也遭質疑，公司重組之後穩定的減少了員工，但是不見得會有同比例來增加僱用年輕人。(Kim, 2015)

南韓的高齡層勞動力參與率極高，特別是 65 至 69 歲年齡層的勞動力參與率高達 44.4%，幾乎是 OECD 國家平均值的兩倍，然而與日本同出一轍，這亮麗的表現僅止於量的層面，若進一步探討質的層面，將發現南韓顯然仍有許多課題有待解決。

南韓的高齡層勞動力參與率雖高，但南韓的高齡者並非為了追求人生價值或個人興趣而繼續工作，實乃受限於經濟因素而不得不工作。造成此種現象的原因有數個：首先是南韓勞工的典型僱用期間短而無法累積足夠的財產支應老年生活，男性青年（19 至 29 歲）因為

有服兵役的義務，加上為了擠進大企業窄門而以留學或升學至研究所等方式延長在學期間的現象頗為普遍，因此延後男性進入勞動市場的時間，造成其 19 至 29 歲年齡層勞動力參與率甚低的結果，同時壓縮男性的就業期間；女性則是在結婚生育後難以重返職場，不僅令 30 至 39 歲年齡層的勞動力參與率偏低還中斷女性的職涯發展；第二個原因是南韓的年金不足以支應老年生活，南韓自 1988 年起實施國民年金，須加入保險 40 年始可請領全額年金，因此最快也要 2028 年始有人可請領全額年金。於 2014 年的時點，南韓 55 至 79 歲的人口中僅 45.7% 的人在請領年金，且在年金請領者中超過 8 成的人其年金總額（包含公務員年金及私人年金等）低於 1 個月 50 萬韓元，與南韓勞工的平均薪資 1 個月 230 萬韓元相去甚遠，僅約占 21.74%；又儘管目前尚無人可請領全額年金，但國民年金的所得替代率已從原先預定的 60% 逐步下修，至 2028 年時將降低至 40%；第三個原因則是受限於政經環境與少子化，子女扶養長輩的能力已大不如前。

再進一步分析南韓高齡者的就業內容，60 歲以上勞工有 31.3% 是勞力工（勞力工占全年齡勞工中的 12.9%），26.4% 從事農林漁業（農林漁業勞工占全年齡勞工中的 5.7%），高齡者從



事此兩種業別工作的比例明顯高於其他年齡層的勞工，換言之，眾多高齡者是被迫投入單純的勞力工作，難以發揮所長，且 60 歲以上勞工的收入僅有 40 至 49 歲勞工收入的 61.3% 而已；另外南韓 65 歲以上高齡者的相對貧窮率高達 45.1%，遠遠超過 OECD 國家平均的 15.1%，南韓高齡者的艱難處境可由此窺知一二。

為打破此困境可考慮在維持薪資水準的前提下延長勞工的退休年齡，不過經由複雜的政經決策後南韓選擇採用不會增加企業負擔的薪資高峰制度，讓勞工在到達一定年齡後以削減薪資為代價，獲得延長退休年齡或退休後再僱用的機會，短少的薪資則由政府就業保險給付補助來支應。然而因為南韓的退休金是退休前 3 年內的平均薪資為計算基礎，該制度對於勞工的退休金數額計算非常不利，勞資間難以達成合意，故 2014 年時經常僱用人數 300 人以上企業導入該制度的比率僅有 13.4%，經常僱用人數未滿 300 人的企業更只有 9.4%。2015 年 9 月 3 日，南韓就業勞動部（MOEL）作出的修訂施行令和含有這些特徵的員工退休福利保障法的施行細則（the Enforcement Decree and Enforcement Regulations of the Employee Retirement Benefit Security Act）初步公告，並表示這些修正案在

2015 年第四季生效，該修訂將加強雇主義務要求，如果實行薪資高峰制或減少員工的契約工作時間可能會導致其退休福利的下降，員工可以要求提前支付他們的退休薪資，用人單位應當告知勞動者，並協商與員工代表有關必要的措施，如設置單獨的標準計算退休福利。另外，該制度對於政府財政的負擔亦是個兩難問題，補助太多則政府財政負擔沉重，補助太少則勞工的勞動條件及生活水準將大幅惡化。總而言之，該制度仍有許多問題有待克服。（齋藤尚登、新田堯之，2015）

參、新加坡中高齡者薪資調整制度

依新加坡退休與再就業法（Retirement and Re-employment Act, RRA）的規定，60 歲之後的薪資調整（Salary adjustment）方面：雇主在員工滿 60 歲的時候，有作出薪資調整的權利，但決不能以年齡的理由（包括但不限於員工的生產力、績效，義務和責任，而薪資制度如適用於該員工的資歷系統）降低薪資，且其幅度不得超過 10%；雇主必須向員工通知，說明減少幅度和有效日期，並給他一個合理的的機會聽證；如員工不同意減薪則可以退休。主要立基於年資為本位薪資制度，只依年齡自動增加薪資，不管員工的生

產力與績效，但是這樣會導致高齡員工缺乏市場競爭力，也因此薪資調整是必要的，以維護員工依年齡能夠具備不同的就業能力。

彈性薪資 (flexible wage system) 或績效本位薪資 (performance-based wage system)，乃基於全球化、快速科技發展、縮短景氣循環，為企業生存快速調整薪資成本；彈性的薪資和績效本位的薪資可以促使企業在景氣時可回報員工有更大的紅利，在不景氣時可調整掌握更好的薪資成本。

依過往的經驗，新加坡大企業約有 90% 實施薪資調整制度，但是中小企業實施率只有 68%，於是人力部就為中小企業編了一本執行彈性薪資的指導手冊，該手冊建議彈性薪資三個主要原則：

(一)擴大年度變動內容與確認公司與個人的 KPI 有緊密關係：年度變動內容建議至少占 20%，中高階主管更

高；KPI 依企業的性質與環境，可分為財務指標與營運指標；財務指標包括營收層次、銷售量、市場佔有率、成長率、股本回報率、投資報酬率；營運指標包括安全紀錄、顧客滿意度、生產量。

(二)建立月變動的內容：月的變動內容為備用的內容，讓雇主在突然與嚴重業務衰退期的時候，藉降低薪資成本來拯救與維持工作，通常減少中央公積金 (CPF) 的納費率與勞動成本，被視作是一種應急桿 (emergency lever)，其計算的方式月變動內容當作月基本薪資的一部分，並應包括計算加班費、中央公積金繳費約佔 10%；已約 40% 的企業用月變動內容，當彈性薪資調整的一部分；必須縮減月變動內容主要考慮公司遭受非常糟的企業績效，為降低成本措施所必須，及員工的就業安全已經受到威脅，需要讓所有員工共體時艱，充分溝通與了解。

(三)縮小依年資敘薪 (seniority-based wage system) 高低落差在 1.5 倍以內，並逐漸取消年資本位敘薪制度：在基於年資的薪資制度下，增加薪資對員工主要是對他們與公司的服務期限，很少或沒有考慮到他們





的表現。這樣的系統通常其特點是薪資範圍較長，最低點（即起始薪資）和最高點差價較大。薪資重整小組建議平均最高與最低的薪比率能維持在 1.5 倍以下，然而實際的薪資高低宜依各公司個別職業，透過基於職業評價訂定，其基礎指標通常包括職務的性質與範圍、職務所需的知識、技能、經驗，任務的複雜性與所需學習的時間，責任層次，以及公司職位層級的不同等。縮短公司薪資高低比的方式可包括：1、調高薪資最低或較低層級的常數；2、降低薪資最高比的常數；

3、縮短薪資範圍成為只有兩個到三個層級，使員工當績效達成後較易升遷。

因應 60 歲之後高齡員工的薪資調整，新加坡的配套處理方式主要有幾個方面：第一、調降高齡員工公積金（CPF）的納費率（2015 年一般 17%、50-54 歲 16%、55-59 歲 12%、60-64 歲 8.5%，65 歲以上 7.5%）（CPF, 2016），並以工作福利所得補充（the Workfare Income Supplement, WIS），來協助高齡低所得員工與補助降低的公積金納費率；第二、人力部（MOM）持續與勞資團體共同透過訓練、技能提升與職務再設計，加強高齡員工的就業能力，這樣就可以減少高齡員工面臨薪資調漲的困境。依照統計，民間企業對 60 歲以上員工減薪的僅佔 2.8%。（MOM, 2015b）

肆、臺灣中高齡者薪資遞減制度可行性分析

南韓工商協進會（KCCI）曾經調查：企業員工約有 6 成贊成薪資高峰制度，如減薪在 20% 以內，有八成員工可以接受（Kim, 2012）；南韓就業勞動部的民意調查也顯示：73% 贊成薪資高峰制度，其理由依序為促進高齡者就業安定 56.3%、青年有更多工作機會 37.6%、可減輕企業負擔 35%（Ho,





2016)。南韓政府估計，公營事業實施薪資高峰制約可創造出 6 千至 8 千個工作機會，朴槿惠總統下令不辦理的話不加薪，且要減預算，故已高達 91.69% 公營事業有實施，估約創造 4,400 個就業機會 (Park, 2016)；另南韓研究實施薪資高峰制，企業減最高薪資者 10% 的 1% 薪水，可創造青年 6 萬個工作機會 (Kim, 2015；Harrison, 2016)；但是南韓產業聯合會 (FKI) 今 (2016) 年 2 月公告調查結果：調查 49 家企業，只有 1/4 回復，其中只有 11 家集團辦理，約僅占 22.45%。(Jung, 2016)

在過去，新加坡年長員工在嚴格的年資薪資制度 (seniority-based wage system) 下缺乏薪資上的競爭力，政府、雇主和工會三方一直致力於推動增加靈活的績效薪資制度 (performance-based wage system)，員工的薪資將取決於其工作價值，而與年齡無關；新加坡政府在 1999 年將退休年齡從 60 歲提高至 62 歲時提出的。在該規定下，雇主可以在延長員工退休年限時為其減薪最高 10%。新加坡薪資調整制度，人力部的數據顯示，目前幾乎所有滿 62 歲的員

工都獲得重新僱用。而在 2015 年，65 至 69 歲年齡段的新加坡人中，有超過 4 成依然在工作，這個比例大大高於 2006 年的 24%；目前超過 98% 的企業已經不再這樣做，因此，人力部認為有必要取消這一規定。因此，政府近年來一直在考慮再次提高重新受雇年齡上限，隨著重新受雇年齡上限調高至 67 歲，政府也宣布從 2017 年 7 月 1 日起，取消允許雇主為年滿 60 歲員工減薪的法律規定。(馬玉潔，2016)

基於員工績效或生產力敘薪確實符合雇主合理的僱用成本，但是我國員工低薪問題一直遭詬病，再倡議中高齡者減薪會有歧視中高齡者之嫌，除非如南韓勞雇政三方真能不斷對話，有效協商與溝通，產生共識，倡議薪資高峰制與用就業保險經費的補貼與基於績效而非年資的薪資制度等，暫不適合於中高齡者就業專法立法規範，或可以鼓勵讓有意願者先行試辦，可如新加坡有部分基本薪後再以績效核薪，其占比則透過勞資協商；或代之以漸進 / 階段性退休制度的彈性工作安排 -- 部分工時領取部分薪資與部分年金。☺



日本勞動教育的現況與實施： 以勞動權利教育為中心

政治大學法律系助理教授
日本國立北海道大學法學博士
(前) 勞團教育推廣部主任
林良榮*

壹、如何朝向以勞工自我賦權的教育實踐？

任何的勞工運動，其形成與發展無非是以勞工之權利意識為基礎；勞動權利的認知與實踐，無疑也是個別勞工朝向集體團結的開始！就此，勞工的（勞動）權利教育從來就是工會的組織發展，乃至勞工運動所不能忽略的。不僅如此，作為現代公民社會的形構與創建，如何使每一位國民在進入職場之前即應培養其具備基本的勞動法律與相關權利知識而使之足以捍衛其工作上之權益而不致受雇主之不法侵害，當然也是現代政府於教育行政上不可或缺的重要一環。然而，必須注意的是，就近代史，若從國際勞動社會之運動與教育發展的經驗脈絡來看，勞動權利教育的萌芽往往是形成在民間，尤其是非屬工會的「草根」組織，或一般所謂的勞工團體。

基此，本文以下，嘗試就以下從三方面來觀察與說明日本勞動教育的現況與發展；其一從教育行政立場，其二從工會立場，其三從民間團體的立場。此外，作者最後並對台灣的勞動教育實施提出部分的檢討與感想，希冀政府未來能提出因應於台灣社會與時代需要的「勞動教育政策」，即使只是一個方向或藍圖。

貳、從教育行政立場的觀察：基於國民應享有的勞動權利教育

一、戰後日本勞動教育之實施： 「國民總勞動教育與團結促進」時期的展開

首先，戰後日本的勞動教育要從GHQ的占領政策談起；亦即，基於民主化政策的實施，如何解體日本軍國主義

* 政治大學法律系助理教授，日本國立北海道大學法學博士，(前) 勞團教育推廣部主任。

與財閥團體。基於此一政策之落實，政府迅速成立「勞動組合法」（甚至較憲法更早立法），以及爾後之憲法與勞動基準法的制定；其中，憲法第 28 條明文規範日本國民享有「勞動基本權」，即團結權、團體交涉權與團體行動權。

因此，戰後初期，日本全國各地透過都道府縣的勞政課與勞政事務所為據點而全面展開勞動法制教育，同時，在學校教育方面，則由「社會科」開始全面實施勞動基本權的基礎認識。此外。社會教育方面，國家廣播 NHK 亦開始實施勞動教育廣播，包括知名的「勞動組合談話」等廣播節目。另一方面，由於全國的經營者團體（以雇主為主要成員的聯合組織）對於各地的雇主指示全面協助民主化政策，因此也展開了企業內部的各式各樣的勞動教育課程，尤其是工會組織與運作的權利。

二、勞動市場的變化：非典型勞動者的增加與勞動教育的重要性

隨著非正規勞動者的逐漸增加、勞動契約的個別化、就業形態的多樣化等各種勞動市場情勢的發展，勞動相關法律制度的知識，特別是與勞動者權利有關的知識，由於未能使一般國民有充分的認知，而使勞動教育並未普及的現象已經成為在勞動教育上的一大問題。例如，在 2006 年日本厚生勞動省第一次勞動市場改革專門調查會議即指出，彼

時之高中生中僅有 6 成知道最低薪資，且對工會團結權有所理解的甚至僅有 1 成多。

為此，日本厚生勞動省於 2008 年 8 月成立「勞動相關法律制度的教育施行研究會」，希望能全面性地檢討未來包含學校教育、勞資雙方團體、地區 NPO、都道府縣勞動局，以及地方公共團體等等各應實現的機能，以期提出可落實勞動相關法制教育的方針。

因此，為能有效改善現有的勞動教育環境，上述研究會於結論建議，必須在內閣府、厚生勞動省、經濟產業省、文部科學省等政府相關部門共同合作下，從學校教育到正式進入職場後的階段，皆應充分落實有關勞動的意義、勞動相關法令或勞動應有之權利義務等教育。

具體而言，學校教育方面應以文部科學省為中心，在內閣府、厚生勞動省等有關部門的協力下，調查學校實際上就一般勞動所需的基本知識提供何種程度的教學，並針對不足部分加以補強。而對於中小型企業經營者，厚生勞動省、經濟產業省等相關部門應與中小企業團體、業界團體應一起計劃合作，利用如創業支援等一切機會，徹底普及最低限度所需之勞動相關法令知識。再者，中央政府部門在都道府縣（地方政府）層面，也應與各行政相關的民間合作單位緊密配合，檢討、實施能夠持續努力的政策方針。



其中，該研究會於 2009 年所提的報告書中也批判性的指出，雖現行各有關單位於勞動教育的實施上已提出改善措施，但仍有諸多不足之處。舉例言之，某些企業內並無工會組織，因此企業內的勞工無法獲得來自工會的教育機會；多數企業經營者對於法制度並未有充足理解；經營方面較為困難的中小企業，缺乏進行企業內教育或研修的人力及資金等等問題。另一方面，如就社會安全網的角度觀之，除對機關單位的要求外，也應積極從勞動者方面加強勞動者保護相關法制的知識。

無疑的，隨著僱用形態的多樣化，至今為止如仍以制定勞動領域相關法令，並規制企業遵守，或是透過工會來達成保護勞動者的政策手段，顯然是難以充分保障勞工權益。若勞動者本身並未有選擇何種勞動形式，則可擁有何種權利的知識，也當然無法實現該權利。以育嬰假為例，目前中小企業中多數仍無育嬰假的規定，但如勞動者有勞動法令相關知識的話，就能向雇主請求該權利。

因此，有關單位對於勞動者的勞動教育中，除了與工作有關的知識技能外，也需同時落實相關法學教育，如此才能確實完善社會安全網的功能。換言之，熟知勞動相關法律，除有助於勞動者維護自身生活品質，同時就雇主方面也較能確保企業經營的順利進行。對於勞資雙方來說，都是重要不可欠缺的要素。

參、從工會立場的觀察： 從職場走向社會的勞動教育

根據日本工會總聯合會（日文稱「連合」；rengo）擔任勞動教育推廣職務（公關・教育局）的杉山豐治局長指出，就目前日本之勞教現況，工會在勞動教育中扮演了舉足輕重的角色，不論是產業工會或是單一工會，皆對其會員實施勞動法學教育，致力於普及勞動法或勞動條件的基礎知識。此外，基於工會角色與勞工運動意義在教育上的重要性，也經常與外部的地區和學校共同合作，舉辦各種講座、研討會或研修教育等。

日本工會總聯合會為能於 2020 年以前實現「以勞動為主軸的安定社會」之理想，因而於 2014 年至 2015 年間以提高勞工運動力量為目標，積極展開有關人才的培訓。該具體培訓的施行內容包括：



- (1) 應對於連合總部、其成員的各產業總工會、連合的地方分會等共同強化其教育體制。
- (2) 應由連合總部進行教育材料設備(如讀本等)的開發。
- (3) 應成立「連帶社會機構(連合研究所)」,培育支援勞工、社會運動的專業人才,並於2015年4月開始運行。
- (4) 應由各產業總工會及企業工會,於實際勞動的現場發掘、培養工會幹部,以建立安定、健全的工會組織。

此外,為推動公眾對於作為集體勞資關係基礎的工會有進一步認識,亦著手進行以下的勞動教育事項:

- (1) 中央與地方應共同持續於各大學舉辦相關講座。
- (2) 製作以學生(包含中小學生)或未加入工會者為對象的讀本(教材),並積極活用如「勞動規則測驗」(ワークルール 定)等制度措施,加強推廣效果。

上述「勞動規則測驗」制度,是連合為了回應社會上對於職場上的權利知識需求,以提供勞動法之正確法規知識為目的,並透過與NPO「勞動文化網」、NPO「職場的權利教育網絡」以及「教育文化協會」而共同成立的「勞動規則測驗中央執行委員會」,而於每年5月、11月舉辦勞動法規則測驗,全面向社會推廣勞動教育。

肆、從民間團體立場的觀察：朝向全社會的勞動權利教育

根據現任NPO「職場的權利教育網絡」會長的道幸哲也指出,日本除工會外,NPO亦是現今日本勞動教育中重要的一環。舉例而言,其所屬之NPO「職場的權利教育網絡」即以透過實現、支援「勞動規則教育」制度實施的有關事業,進而提升勞動者本身對「勞動規則」的理解,以及勞動意願與工作穩定度等,是一種以確實的職業生活為基礎之公民活動。

具體而言,該組織所施行的措施主要包含以下5項:

- (1) 向學校派遣勞動規則教育的專家。
- (2) 結成勞動規則教育專家的網絡及人才資料庫的建立。
- (3) 製作及調查研究勞動規則教育、勞動教育等所需的資料與測驗。
- (4) 勞動規則教育的人才培訓及研修。
- (5) 勞動相關的諮詢協商。

必須特別說明的是,「勞動規則教育」的重要性亦為勞動法學者所重視。目前亦是北海道大學名譽(法學)教授的道幸哲也即指出,「從法的權利實現立場觀之,該如何教授勞動法的權利內容?權利的實現受到何種阻礙?正是基本問題所在。如何透過知識的釐清並教



導學生或一般民衆，使之有能力去實現勞動規則的課題，即有可能提供從新的角度來討論有關勞動法體系或個別法理之原則本質的機會。」¹ 基此，當然也需先闡明勞動法權利實現的機能，並據此提出基本的教育方針。道幸教授認為，就權利實現的觀點，可從以下五個層面來思考。

一、法律相關的知識或情報

如果不知有何權利當然就無法主張。因此，除必須經過一定的系統學習，了解條文及重要判決外，也應同時確實知悉自身在勞動契約上的權利內容，具體而言，包括勞動契約書或公司的工作規則等等。再者，對於有關工會，諮詢協商體制、救濟機關等有助於權利實現的措施也必須有一定的理解。

二、權利意識

知有權利，即會有所行動。為此，必須能使勞動者理解權利，並擁有妥適地將其傳達給他人的能力，以及不會因此而引發勞資對立的態度。尤其是在現實中的情況，妨礙權利行使的不僅是雇主，更多可能來自於同事間對行使權利厭惡的消極態度；在行使自己的權利或利益的同時，也應避免對他人，尤其是同事的權力行使有所敵視。換言之，此與講求權利義務的法律領域有所不同，現實職場上仍需重視「協調性」及「一致性」。

三、支持權利行使的結構

雖然權利行使系個人主體的行為，但來自工會、外部團體（如勞動NPO），或是同事間的支援也是不可或缺的。因為，勞動糾紛具有集體性質，其結果對同一職場的他人亦有決定性的影響；就職場問題的處理方法上，需要高度的資訊共享。此外，通過官方單位的法律扶助或是媒體報導的教育效果也相當重要。同時，作為促進權利行使的手段，對於因為勞動者以行使特定之權利、申訴或申請等事由而遭受不公平對待，亦需訂立並完善不利益待遇禁止的相關規定

四、實現權利的組織機構與程序

除各種諮詢體制以外，日本目前亦正逐漸在加強如勞動局所屬之個別勞資爭議協商制度，或者勞動委員會、勞動審判及法院等其他機制，不過，現實上是否能作為一個良好的制度而讓一般民衆得以適當地運用，仍不無疑慮。就實際運用上，上述等紛爭解決的手段，即經常未能被一般國民所充分運用。

五、規定具體權利內容的實體法

就此方面，其中最重要的是勞動基準關係的立法規範；勞動法規範幾乎是強制規定，故有關知識具有高度的教育必要性。首先，勞基法上的工作時間規定或勞動派遣法的規定本就相當複雜，對於一般勞動者而言難以理解。此外，

工作規則、契約終止等有關條文，也亦有判決法理對其內容的補充，上述知識顯然都有另外學習之必要。最後，如何將條文簡易、明確化，對權利實現而言，亦是重要的問題。

伍、受漠視的台灣勞動教育與未來政策之建構

他山之石，可以攻錯，但也容易望之卻步。在台灣社會，沒有人會懷疑「勞動教育」被全面的徹底漠視；無論是，從學校教育、職場教育以及到社會教育；從個別到集體勞動關係權利；從小到大甚至到老，從打工族、上班族甚至到大老闆。整個社會是朝向極端「資本（積累）教育」的建構，反之，談論「勞動（權利）教育」就好像是魯蛇專屬的話語。

雖然，立法院（上一屆）第8屆第7會期曾交付院會審查「勞動教育促進法草案」，但終究寂靜地下台，無聲也無影（雖然勞動部同時也研擬對案並於103年7月送請行政院審查，惟當時行政院對於是否制定專法有疑義）。該立院版的勞動教育促進法草案於「立法理由總說明」指出：

「檢視現行我國對於勞工教育之實施，主要以『勞工教育實施辦法』及『工會教育經費補助要點』為主，作為事業單位與工會辦理勞工教育之依據。因



該等辦法為職權命令，並無法律授權，拘束力薄弱；又勞工教育以補助方式辦理，缺乏多元化，且著重法令宣導或技能訓練之課程，勞動人權與意識、勞動倫理等觀念之養成均闕如；對於教材、課程之研究、編寫與學校教育系統之結合及經費來源等，均未有明文規範，亦無整體性之規劃。」誠然，台灣勞動教育之實施，從行政到民間、從「勞動」到「教育」、從實質（內容）到程序（經費分配等），早已千瘡百孔，實不知從何說起。

同時，作為一個勞動法學者而言，任何時候都有可能面對這樣的提問：如何使勞動法的知識作為是一種對於「勞工」所能理解並得加以運用的權利工具？然就此一提問的解答，無疑的，必須尷尬面對的是，台灣社會於勞動的法律化過程中，勞動權利的教育在知識的接近上早已面臨勞資嚴重失衡的考驗。☹



參加「國際勞動力專業人員協會 IAWP第103屆年會暨國際論壇」 勞動力發展新趨勢



國家發展委員會科長 陳雅雯

今(2016)年6月25日至30日筆者奉派赴美國出席「國際勞動力專業人員協會」(International Association of Workforce Professionals, IAWP)第103屆年會暨國際論壇，本次會議主題為「透過科技、創新及夥伴關係以搭建橋樑」(Building Bridges Through Technology, Partnership, and Innovation)，約有來自美國各州等代表200餘人與會，由筆者代表持中華民國國旗進場並致意，除參與大會各項會議、工作坊及參訪行程外，並於國際論壇擔任專題報告人，且在本屆國際文化交流展中以「臺灣茗茶」為展示主題宣揚臺灣國情與文化特色。

由於今年國際論壇及文化交流展主題以臺灣經驗為焦點，大會除以新聞稿及會訊等方式正面報導外，我國代表於會中獲頒獎狀表彰本次會議參與之貢獻，主辦單位亦於會後為臺灣製作會員標幟，並邀請筆者為其錄製分享影片，透過大會新設網站等管道宣傳，除與主辦單位及與會人員建立相互友好關係，並增進我國國際能見度。

壹、背景與目的

「國際勞動力專業人員協會」(International Association of Workforce Professionals, IAWP)，係創立於1913年

之全球性非營利專業協會；創立時原名為「美國公共就業服務協會」(American Association of Public Employment

Services)，1952年更名「國際就業安全從業員協會」(International Association of Personnel in Employment Security, IAPES)，2003年再度更名為現稱。成立目的主要在增進全體會員的成長與發展，包括提供美國各州政府就業服務政策與辦理現況等具教育性、適時性之相關訊息、分享勞動力發展相關研究資訊，提供從事就業服務相關業務人員專業認證等服務，並於每年舉辦教育研討會，讓會員們交換彼此工作心得、認識新的法令與專業技巧，並與國際會員分享各國勞動體系最新發展資訊。

目前 IAWP 會員超過 13,000 名，主要會員係來自於美國各州公民營就業服務單位的從業人員及退休人士。辦理每年舉辦的年度教育研討會，事務繁雜，故將美國各州代表區分 8 個區域，再加上加拿大、日本、我國、歐洲及其他等 5 個國際會員，共設立 13 個區會 (District)，協調辦理各區會間與總會之相關事宜。我國於 1965 年以中華民國 (Republic of China) 之名稱加入 IAWP，目前為協會第 11 區會。

貳、會議內容重點概述

一、年會開幕式

開幕式由大會主席 James Thomas 先生致詞，由各州代表及國際會員持舉



筆者於開幕式中持中華民國國旗進場並致意，與會者以熱烈掌聲表達歡迎之意。

代表旗或國旗進場。我國由筆者代表持中華民國國旗進場，於入場時高聲介紹我國國名並簡短致意，獲得全場熱烈的歡迎掌聲。

二、國際論壇

本次國際論壇以「勞動力的新趨勢及其進行式 (Workforce Trends: What's New and What's Working)」為主題，由我國及美國代表分別報告。國際論壇中，筆者說明我國當前人口結構變遷、勞動力發展趨勢及整體就業情勢面臨之課題，並就我國政府因應對策與執行績效等進行專案簡報，勾勒我國未來發展之目標與策略，與會人員對於我國政府積極推動相關策略之做法及成果多表示高度肯定及興趣，達到正面國際宣傳效果並增進國際經驗交流。



三、國際文化交流展

國際文化交流展活動中，我國展示主題為「臺灣茗茶」，由筆者自臺灣構思準備多項具臺灣特色之茶組杯器等展示品、各類茶葉、特色名產與茗茶體驗，另亦同時播放國發會製作之臺灣簡介影片、觀光局提供之觀光宣傳影片以及農委會提供之臺灣茶文化主題影片，輔以數張大型臺灣意象及茗茶文化海報，以及相關部會文宣資料等，豐富與精緻的展示規劃與現場解說深獲與會人員讚賞，主辦單位對我國代表用心準備且獲熱烈回應乙節，數次表達感謝之意。

四、IAWP 主席迎賓會

IAWP 主席 James Thomas 先生特別邀請筆者、駐美秘書黃哲上與國際代表團及大會重要幹部參加晚餐會，會中



筆者於國際文化交流展中以「臺灣茗茶」為展示主題宣揚臺灣國情與文化特色，與 IAWP 理事長及大會主要幹部們合影。

主席向遠道而來的國際會員表示歡迎，並致贈紀念品。筆者亦致贈 IAWP 主席 James Thomas 先生及國際發展處召集人 Chris Crawford 女士等人紀念品，邀請來臺參訪或觀光，並謝謝渠等的支持與協助。

五、頒獎典禮

會中表揚過去一年中熱心推動會務卓有績效人員。我國代表亦獲頒國際會員獎狀，大會感謝我國代表本次參與各項會議之貢獻，顯示 IAWP 對於我國參與之重視。

六、就業情勢與產業發展專題演講

美國國內經濟已於金融衰退中持續復甦，民間企業的就業機會亦已連續成



我國代表獲理事長頒發獎狀，大會感謝我國代表之各項參與貢獻。

長，2016年5月失業率亦降至4.7%。然而，由於全球化的衝擊，美國許多就業機會外包至其他國家，包括移往中南美洲及中國大陸等國，人力、人才流失現象有愈趨嚴重情形，因此目前總統選舉的競選策略很大部分聚焦於此。未來如何將美國製造業重新提振，讓美國勞工能共享經濟成長的果實，將是未來美國總統的重要目標之一。

由於雲端計算與人工智慧的先進發展，機器人越來越普遍地出現在工作場所與人們日常生活中，例如自動導航與自動駕駛的汽車出現，不只造成人類生活的改變，也將使就業機會大幅被機器所取代。另外，由於3D列印越來越普及、開放式軟硬體等數位工具普及應用，生產走向少量客製化，不限於傳統量產模式與工廠空間，再加上創客（Maker）風潮逐漸興起，未來的產業模式將產生極大變化。有關發電模式之趨勢，預測未來主要發電方式將以太陽能發電為主，這種發電既環保又永續，未來產業將更多聚焦於如何使太陽能發電更有效率，以減少核能或石化燃料之消耗，對於傳統電力供給及相關能源產業會造成不小影響。此外，由於科技發展快速，也使得全球化加速進行，未來必無任何國家能自外於全球經濟的潮流。

網路發展亦影響就業模式，以紐約州政府為例，目前電話服務量下滑至24%，然而線上詢問服務量則上升至76%，顯示話務人員的工作內容逐漸有被網路取代的趨勢。紐約州勞工廳對於基本問題的詢問電話處理方式，都以機器自動回答或以線上回答方式處理，因此話務人員可將工作重心置於需要特殊處理、客製化之困難問題上。紐約州之所以可以建立如此標準化的機器回答問題系統，在於累積了40年的相關經驗與問題內容，他們並在官網上放置許多宣導影片，教導民衆瞭解該州的相關勞工福利措施，讓其勞動人力作最有效的運用與配置。

因應世界快速變化，人們的生活方式與勞動模式也必須跟著改變，如何發展出更優質的就業服務系統及建立更符合最新市場需求的職業訓練體系，是未來努力的課題。

七、勞動力發展趨勢（Workforce Trends）專題研討

面臨自動化與機械化潮流，未來美國就業機會流逝最多的產業，預測將集中於製造業（Manufacturing Industry）、建築業（Construction Industry）以及公用事業（Utility Industry）等行業；



筆者於國際論壇中就我國勞動力發展趨勢、整體就業情勢面臨之課題，與我國政府因應對策與執行績效進行專題簡報。

以職業別觀察，未來在人口結構快速高齡化，智慧化生產發展趨勢下，以及物聯網 (IOT)、雲端運算、虛擬實境 (Virtual Reality; VR)、擴增實境 (Augmented Reality; AR)、大數據 (或稱巨量資料) 等技術的積極推展，與環保意識抬頭下，醫療保健、照顧服務、資通訊及統計等相關職類人力需求預期將快速成長，亦將帶動如統計、作業研究分析、網站研發等電腦與數學相關職業，以及風力發電機組維修、太陽能板安裝等綠能設備安裝、保養及維修相關職業需求的增加。而工作性質單調且重複性高，如生產製造、行政支援等基層職類則將面臨工業電腦自動化的衝擊，主要因為基層生產人員及行政支援人員受電腦取代的機率較高。

受到人口高齡化趨勢影響，美國勞動力成長率將趨緩，但就業成長率仍維

持穩健成長。以紐約州為例，已藉由大數據 (或稱巨量資料) 的統計與經驗累積，建立出一套缺工情形的預測系統，這是一種包括長期 (10 年) 與短期 (2 年) 之就業機會與就業需求預測模式，透過就業市場的供需分析以及產業流動趨勢，建立各地區就業與職業分布圖。民衆如有尋職需要，政府就業服務單位可依照其就業需求，提供相關規劃內容並迅速媒合適當就業機會，以減少失業率、增加就業市場動能。

由於美國目前生育率下降、人口老化情形日益嚴重，使得國內人口成長停滯，亦面臨勞動力供需缺口問題。雖自 1950 年起美國外來移民快速湧入，多樣化的勞動力組合為美國勞動市場活力來源之一，來自不同國家的勞動者，協助支撐美國的發展與進步，但目前由於政策相關因素，移民人數以及增加幅度有減緩趨勢，未來有可能造成美國勞動力缺口問題。

八、擴大師徒制 (Apprenticeship) 專題研討

師徒制是美國州政府所推動的一項計畫，目的是經由工會訓練，使有意增進工作技能之勞工學習相關就業技能，以符合其就業需求，藉此提高工作收入。參與計畫的篩選機制由申請參訓開

始，包括填表、測試工作傾向、計算成績等；經過篩選之後，再經由專業人員進行面試，並依照申請者的居住地，安排適當訓練課程。參訓者之條件限制包括必須具有汽車駕照、年滿 18 歲高中或同等學歷以上、技能憑證亦應一併提供，最重要的是，必須通過毒品檢測。

師徒制訓練每年約辦理 30 至 36 場次，為期 27 週免費訓練（計 54 天訓練課程）。依據統計，受訓 1 年者，約有 54% 可獲得 15.44 美元之時薪；受訓 3 年者，約有 65% 可獲得 22.30 美元之時薪；至受訓 5 年者，約有 90% 可獲得 30.87 美元之時薪。

九、參訪教育機會及就業與訓練中心

紐約大學水牛城分校教育機會中心（University at Buffalo Education Opportunity Center, UBEOC）係以社區大學之運作模式為基礎，提供當地居民取得教育機會與就業機會之單位。在 UBEOC 系統中，提供人力發展教育課程以及大學準備教育課程，對於當地社區居民提供支持性服務，使居民取得就業市場所需學歷與工作能力。

在 UBEOC 裡，包括學歷課程（Academic Program）、健康照護課程（Healthcare Program）、資訊科技與職

訓課程（IT and Vocational Program）以及公共服務課程（Public Service Program）等。民衆可以透過參訓取得學歷資格，通過測驗後，可轉介至職業訓練中心以學習適當就業技能；或於完成訓練後前往牙醫護理診所或醫療院所、資通訊產業或一般公司從事文書工作、政府部門或非營利組織工作，並提供大學生實習機會，以結合教育系統與市場脈動，減少學用落差情形。

如民衆於 UBEOC 完成訓練並取得相關資格與證書後，亦可逕至水牛城就業與訓練中心（Buffalo Employment and Training Center, BETC）尋職。BETC 座落於 UBEOC 同一棟大樓兩側，對於參訓及尋職者非常方便，亦有助教育學習與職業訓練及就業服務之結合。中心的電腦設備、電話、網路等完全免費，讓尋職民衆能迅速找尋所需職缺，另外，並提供面試技巧及履歷撰寫等相關課程，甚至提供正式服裝供，讓有意就業的民衆，藉此取得政府最大的資源協助。

BETC 採取單一窗口式服務，讓民衆不會因為轉介而消磨就業意願，每年辦理至少 3 次就業博覽會（Job Faire），透過面對面就業媒合平台，讓民衆快速尋職。另外，對於退伍軍人、青年以及更生人也有相關服務管道協助就業及訓練，藉此提升當地就業率。



隨著資訊科技日新月異，美國就業發展公部門已推出一項名為 UI Online 的新系統網路線上服務，民眾可在手機、平板電腦及個人電腦上設立個人帳戶，透過線上帳戶查詢個人領取失業保險情形並取得相關就業資訊、預約就業服務申請等，好處是民眾不必等待辦公時間或經由電話提交申請，且可節省郵資，並且不必擔心申請是否會被接受，目前在美國相當受到歡迎。

參、結語

IAWP 是我國少數以「中華民國」為會員代表名稱加入之國際性的協會組織，此次會議我國代表受到 IAWP 主要幹部及美國各州代表等熱情歡迎，本次年會全體會議及各小型工作坊研討議題，都與美國各州及國際會員國最新勞動政策與措施相關，出席會議者，亦為美國各州及國際會員國深具勞工行政實務經驗之資深工作人員，因此，參加本次會議除可增進國際經驗交流，亦可藉由國際論壇專題報告及國際文化交流布展等方式，宣揚我國政府政策與文化觀光資訊，增進我國國際能見度，達到國際宣傳及國際交流之正面效益。

資訊科技日新月異，不僅改變人類的生活型態，亦影響了產業發展

及就業結構。借鏡於美國未來就業變動趨勢，我國同樣面臨人口結構少子化、高齡化，以及智慧化生產發展課題，勞動力成長減緩、工業自動化發展及醫療服務需求增加已為可預見趨勢，政府相關單位除應針對產業升級轉型等面向積極推動相關創新政策，亦應掌握未來就業職類與技能趨勢，強化產、學、研聯結，支援產業發展所需之人才養成與延攬，以強化我國人力資本之質量，提升我國家整體競爭力。☺



主辦單位為臺灣製作會員標幟，並邀請筆者錄製網路分享影片。

為青年儲蓄未來



青年教育與就業 儲蓄帳戶方案



高中職應屆畢業生
參加「青年就業領航
計畫」，加入「**青年
教育儲蓄帳戶**」，
政府提供補助，**至多
3年，共36萬元。**



先職業
探索
再升學

促進適才
適性發展

提升
競爭力

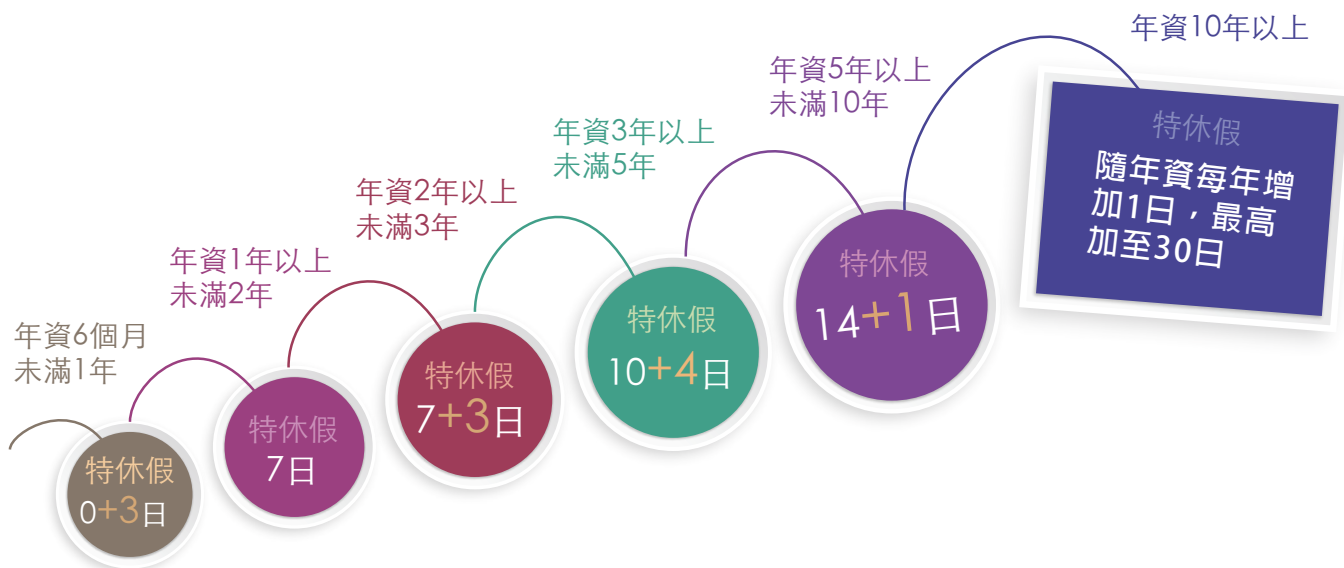
提升新進到資深勞工特休權益

因應作法(一)

下修取得特休門檻

因應作法(二)

上調勞工特休天數



年資未滿5年者預估有391萬人

☑ 落實特休假「看得到也吃得到」



特休假由勞工排定

若雇主基於企業經營上的急迫需求或勞工因個人因素，可以與他方協商調整。



雇主告知特休天數

符合特休年資，雇主須告知勞工有幾天特休。



未休完的特休須結算工資

「年度終結」或「契約終止」特休沒休完，雇主須結算未休假日數的工資給勞工。

安穩 · 安心 · 安全
安定 · 安樂 · 安養



勞工季刊電子書

ISSN 1991158-0



9 771991 158001

定價 NT \$ 180 元