

## 114年最低工資諮詢會議

### 與會人員發言紀要

壹、時間：114年3月25日(星期二)16時

貳、地點：本部1001會議室

參、主持人：洪召集人申翰（前段由李副召集人健鴻代理主持；洪召集人申翰公出，於18時10分趕回接續主持至會議結束）

肆、出（列）席單位及人員：詳如簽到簿

伍、報告事項：

第一案：報告113年最低工資審議會暨諮詢會聯席會議決定案執行情形，提請公鑒。

與會人員發言重點(按發言順序)：

勞動部勞動及職業安全衛生研究所

委員提供的意見，後續本所將整體考量並做修正。

辛炳隆委員

附件1的表5，對於勞動成本的估計係採用設算，為預評估而非實際影響，此研究方法是否妥適有待商榷。又，表中所列勞動成本高低主要取決於最低工資調幅與受影響人數，由於該迴歸模型已將最低工資調幅列入解釋變數，表示在控制最低工資調幅的影響之後，勞動成本高低主要是反映受最低工資調幅影響人數多寡。如果勞動成本增加越多，即該行業受影響人數越多，表示該行業低薪人數越多，其平均薪資自然越低，故表中所列勞動成本的估計係數當然就會呈現負值。因此，不宜將此估計結果逕解讀為若勞動成本提高，將排擠企業對其他受僱員工所提供的經常性薪資。另，研究報告並無考慮外籍移工，將低估調高基本工資對製造業的勞動成本影響。關於月薪與時薪差距的影響，當就業人數增加，選擇全時或部分工時工作的人數均可能增加，故不宜僅以全時勞工人數分析影響，建議用比例的方式評估。

## 張家銘委員

- 一、近年來基本工資(最低工資)的審議，均先決定月薪金額及調幅後，再等比例換算時薪金額並取整數，調幅上並無脫鉤處理。但如以時薪金額回算調幅，兩者會因為小數點是否進位有些微差距，長期累積下差距可能變大。建議請專家學者每隔個幾年對此進行研究，例如差距是否過大或是否需校正回歸，提供審議會參考。
- 二、過去審議基本工資(最低工資)，勞方除提出金額訴求，並強調月薪與時薪調幅不要脫鉤處理，以避免雇主選擇對其有利的僱用及給薪方式，產生道德風險。至於勞工選擇工作型態，薪資並非其考量的唯一因素，還包括福利、獎金、給假天數、升遷可能性及產業環境等。

## 戴國榮委員

本報告並未呈現時薪調幅太高，是否產生年輕人就業傾向的變化，建議深入分析各行業初入職場勞工，採時薪及月薪計薪的年齡分佈情形。產業結構造成薪資不再是常態分配，而行政院主計總處發布之薪資平均數或中位數，並未反映多數勞工薪資的實況，建議該總處能作調整。附件1第21頁倒數第3行提及「金融保險業月薪制受僱員工人數減少」、第24頁倒數第3行提及「醫療保健及社會工作服務業月薪制受僱人數逐年減少」，均與表7的數據有落差。觀察表9數據，以112年與101年比較發現，「批發及零售業」及「藝術、娛樂及休閒服務業」邊際勞工人數的占比高，但仍是相對低薪的行業，其低薪原因為何，將於第二案再說明。

## 林恩豪委員

薪資及工作型態是雇主方開出的徵才條件，各行業慣用的計薪方式本有不同。本報告如何反映各行業別月薪及時薪的比例變化？雇主的僱用型態，是否因最低工資調整或月薪與時薪的差距而有所變動？

## 楊芸蘋委員

針對月薪與時薪制度差距及產業別調整影響，建議：最低工資月薪與時薪調幅應盡量同步；加強保障時薪勞工的就業穩定與社會保險參與率；應由政策機制協助產業升級與人力結構轉型；建立產業轉型補助機制與小微企業勞動支出減免方案。關於最低工資調整對勞工的影響，企業若因成本增加而縮減人力或改採非正職僱用模式，可能導致部分勞工的總薪資收入不升反降，且影響勞工的就業穩定性與職業保障；若企業因應調漲商品或服務價格，可能引發通膨，影響勞工實質購買力；因此，調整最低工資應審慎，並考量區域別或產業別的特殊性。

## 黃麗璇委員

以經濟學角度，邊際勞工人數持續增加並非好事。最低工資是政府干預勞動市場的工具，如欲瞭解干預的程度或最低工資設定是否過高，通常會比較各國最低工資占平均薪資的比重，OECD 國家落於40%至45%左右，我國以去年資料來看，工業部門45%、服務業部門48%；對於薪資不均度大的勞動市場，則通常以薪資中位數作比較。而我國最低工資分為月薪及時薪，與其他國家不同，因此也可分別觀察其比重，以瞭解月薪及時薪的保障與干預程度。

## 邱一徹委員

附件1的表1及表9均有呈現112年各行業的受影響人數，但兩者數值有落差。關於調漲最低工資的受影響人數部分，職業團體的會員中約20%至30%為自營業者，另112年我國國人赴海外工作約62萬人，這兩類勞工為節稅常以基本工資(最低工資)投保，依勞動部說法，這些人也算調漲最低工資之受惠族群。然這兩類勞工都得自行繳納勞保費用，調漲最低工資代表他們支出會增加，對這類族群而言，收入並沒有增加，不會感謝，但會抱怨受到通膨影響。若扣除這些人數，真正受影響的邊際勞工究竟有多少？我認同應照顧邊際勞工，但要用社會福利措施來救濟，而不是每年調漲最

低工資。根據我的了解，絕大部分本勞之待遇都在最低工資以上，因此，是否調漲最低工資對本勞基本上沒有影響。雖然每年調漲最低工資，但絕大多數本勞無感。但調漲最低工資會誘發通膨，讓全民(不僅是勞工)都感受到物價壓力。另外，目前仍有不少企業主主張最低工資應本/外勞脫鉤。有鑑於，調漲最低工資本勞受惠者僅為少數，建議改透過其他救濟方式照顧邊際勞工。最低工資不調，本/外勞工資自然脫鉤，不會有獨厚移工現象。

### 何語委員

- 一、提供過去審議的經驗，供各位委員參考。早期審議，會先決定月薪金額，將月薪金額按時數換算後，再乘以1.1作為時薪金額，係考量時薪工作者沒有年終獎金等相關福利，彌補其損失，這作法資方並不反對。但因長期下來，時薪與月薪的工資率差距過大，需慎重考量月薪與時薪如何適當的銜接，而去年審議最低工資時，決定時薪不加成處理，資方也同意。我們不會爭執時薪與月薪的換算，在意的是調整金額的高低。另，因為社會型態改變，年輕人的工作觀念及需求轉變，喜愛從事工作時間自由的就業型態。
- 二、勞工國定假日由19天縮減為12天，是當時行政院勞工委員會舉辦勞、資、學、政四方會談，討論法定工時縮減議題所作成的共識結論。另外，令人痛心的是，會議相關資訊都會上網公開，每次審議結束後，都會受到網路的大量攻擊，全家都受波及，但本人問心無愧。

### 許驥洪委員

微型企業的社會保險成本，包括勞保費12%、健保費5.3%、勞工退休金提繳6%及社會責任保險費等，合計近30%，本次報告有反映微型企業的成本，值得讚許。最近討論增加國定假日的提案，倘若三讀，企業的成本也會增加。勞工國定假日由19天縮減為12天，是配合法定工時縮減，刪除部分不合時宜的假日，倘若恢復這些假日且經三讀，能有其他的變通辦法，本人是支持的。本人所代

表的是全國產職業總工會，本會理事長之淨零轉型政策，談及達到公正轉型的最重要目標是永續的經濟轉型，要讓勞工能有工作職場上的尊嚴，很重要的工具就是最低工資，可以同意慢慢調整。關於最低工資會議的紀錄，希望能謹慎、詳實的記載，避免外界誤解本會出席者發言不具代表性。另，官網上呈現有本人的經歷，但資訊不夠完整，其中寫到曾任某工會的常務理事，恐讓人誤解感覺代表性不足，希望能作修正。

### **徐銀樹委員**

本報告內容有特別強調住宿服務業，個人覺得非常好。本人代表中華民國觀光產業國際行銷協會，旅宿業者應徵員工的價碼，至少是以最低工資月薪乘以1.25倍，時薪至少給250元，提供太低的工資應徵不到勞工，企業也無法繼續生存；另一問題是勞動型態，雖然月薪工作的福利較高，但年輕人希望工作時間自由或其他自身因素，不願從事月薪工作。今天探討勞工的工作權益，但也應兼顧企業的營運，勞動基準法適用於百工百業，企業主也盡力配合，但有些規範必須脫鉤處理，例如第34條第2項規定輪班制工作更換班次時應間隔至少11小時，對於採8小時三班制的旅宿業來說，適用上有窒礙難行之處。個人認為，每年調整最低工資，邊際勞工好像有受益，但企業如反映成本調漲商品價格，物價的上漲反而對勞工未有實質受惠，因此，調漲最低工資時，建議經濟部能在其他方面給予企業協助，才能創造真正的職場幸福。

### **賴偉文博士**

關於模型的設定，後續可對此多變量時間數列模型，進行多方面的測試處理，以形成最合適的模型。後續亦可針對時薪制及月薪制勞工進行不同年齡別的資料分析。有關企業開職缺的僱用型態偏好，目前查無相關統計資料，但招募職缺最終目的是應徵到勞工投入工作，如果從最後的就業狀態來看，其實可反映職缺開立

的偏好趨勢，透過此方式來做對接解釋。至於最低工資占平均薪資的比重，可從多方面蒐集資料做計算。

### **黃執行秘書維琛**

黃委員所提最低工資占平均薪資的比重，可透過相關數據推演，但在進行跨國比較時，可能也要一併考量各國產業結構的演進及變化。關於月薪及時薪工資率的差距，過去曾有幾次審議，將月薪與時薪調幅脫鉤處理，例如：96年將應由雇主負擔之例假日工資及縮短工時後落差之6小時工資，折入基本工資時薪；101年時，考量部分工時工作者之時薪率較全時工作者約少10%，而將基本工資月薪金額按工作時數換算後，再乘以1.1%作為時薪金額，並分二年度調整；107及108年為照顧大多採時薪制之青年勞工，對基本工資時薪數額也曾作特別考量。但近幾年的審議，已無脫鉤處理。最低工資法已範定審議參採指標，最低工資之審議則係由審議會委員依法定機制處理。

### **李代理主持人**

本案洽悉。各位委員所提意見，納入本會未來重要的參考依據。

### **第二案：當前經濟社會情勢評估報告案，提請 公鑒。**

與會人員發言重點(按發言順序)：

#### **楊芸蘋委員**

一、最低工資不應僅看 GDP 或失業率，更應參考實質生活成本作為調整依據，將勞工實質可支配所得納入調整評估模型。且應該持續朝合理、可預期、制度化的調整方向前進，並建議考慮建構工資指數化機制，將調整標準透明化。對於政策建議，應考慮以區域或產業別訂定不同的最低工資標準，並應適度減輕企業負擔及協助企業提升勞動生產力，另加強監管非正職僱用比例，保障勞工權益。

二、最低工資涉及的面向多元，也非常重要，建議爾後提早開會時間。

### **戴國榮委員**

- 一、附件2附表十五，可否提供勞動參與率之行業別年齡層分佈狀況，以瞭解年輕人及高齡者就業情形；新登記求供倍數部分，可否提供行業別的狀況，以瞭解目前產業缺工情形。附表十七，建議作更細部分析，包括企業的規模、資本額及僱用的員工數，以瞭解實際狀況。觀察附表二十的數據，「農林漁牧業」、「藝術、娛樂及休閒服務業」、「住宿及餐飲業」及「其他服務業」是比較低薪的行業，而普遍低薪的行業中，「營建工程業」、「批發及零售業」、「不動產業」、「支援服務業」及「其他服務業」，其國中至專科的初任人員進用起薪相近，可否提供更詳細的資料供參考。而《中小企業發展條例》的加薪租稅優惠條款上路後，對提升國內薪資是否有實質助益，希望能透過一些數據資料，瞭解政策推動效果。另教育業部分，附表二十的初任人員月薪平均數與附表二十之一的平均每人每月經常性薪資，兩者金額有落差情形。
- 二、美國對等關稅政策衝擊最大的是汽車產業，個人贊同辛老師所提進行勞動市場的影響研究，包括衝擊的產業別、人力的輔導、準備或安置等。另勞方長期關心產業缺工問題，特別呼籲政府應召開全國性產業缺工會議，建構勞資政學的社會溝通對話平臺，透過跨部會的協商機制來做處理。

### **勞動部統計處**

戴委員所提數據資料細分行業別等建議，因各該統計資料多數源自於行政院主計總處，倘若該總處有細分資料，就可以提供。另附表二十之初任人員月薪平均數係統計全時工作者，且因資料來源為社會保險檔，故涵蓋各級學校工作者，附表二十之一平均每人每月經常性薪資則包含全時及部分工時工作者，且統計範圍不包含小學以上各級學校，因二者統計範圍不同，致教育業之薪資有所差異。

## 李代理主持人

戴委員所提加薪租稅優惠規定的實施成效分析，需待5月報稅季過後，財政部才可能有數據資料。

## 張家銘委員

最低工資法已明定審議參考指標，美國對等關稅政策對CPI及GDP造成的衝擊，未來電價是否調漲與如何調漲，可能要等到7、8月才會較為明朗，這些相關影響，我們都要考量。

## 邱一徹委員

一、觀察附表十九的上市(櫃)財務報表統計，稅後純益由110年的4.2兆減少至112年的2.9兆；工廠校正暨營運調查，營業收入由110年的32.7兆逐年萎縮至112年的20.3兆。美國對等關稅政策，目前對我國企業已有影響，但還未達全面，可能還會繼續擴大。台積電是國人引以為傲之護國神山，但我國在半導體的領先程度，並不是大家想像那麼大，國人應謙虛。另外，美國要求台積電加碼投資，經濟部也鼓勵企業至海外設供應鏈，令人擔憂產業空洞化，國內缺工問題只會更嚴重，勞動部應提早因應。

二、不僅半導體業，電子業也缺人才，而目前大學數理基礎科學的科系招募的學生數不足，未來半導體的優勢不會長久，而傳統產業更為慘淡。川普2.0政策，看似對我國沒有那麼不利，但日前美國政府稱對美高貿易逆差的國家為the dirty 15，我國也名列其中，未來局勢很嚴峻。

## 李代理主持人

勞動部會密切關注美國對等關稅政策對國內勞動市場的影響。

## 凌韻生委員

附表十一出口總值，根據財政部海關進出口貿易初步統計，今年1至2月資通與視聽產品出口較上年同期成長48%，目前都是資通產

業帶動，但各行業差異大，仍須持續關注各產業的營業狀況。今年1至2月對美國出口較上年同期已成長30%，而後續的情形如何，須再關注其就業狀況。雖然最低工資係從整體面考量，依法不能依各別行業別來訂定，但建議4月2日川普公布關稅後，對於受到較大影響的產業，須特別關注因應。

### 辛炳隆委員

有關川普總統上任後對我國勞動市場的影響，建議勞動部進行預評估的研究。行政院主計總處辦理之人力運用調查，已不進行工作收入的問項，甚至因預算問題，可能停辦該調查。人力運用調查的數據，是勞動經濟研究最常採用的資料，希望行政院主計總處考量此影響。倘若人力運用調查確已不再做工作收入方面的調查，勞動部辦理之勞工生活及就業狀況調查，也有工作收入的問項，但薪資級距過大，建議再細緻化。

### 何語委員

- 一、國內產業傾斜化嚴重，傳產的勞動力相當不足，建議勞動部與經濟部進行調查，每個產業類別所需要的勞動力，如果不足，應給予補助。國際經濟變動大，目前國內整體經濟狀況未明，未來最低工資如何調整，建議待7、8月份再作深入探討。目前將近約10萬名逃逸移工，在政府統計上，是否有將其列入勞動力的統計。建議勞動部編列預算，探討赴海外工作者及自由職業工作者以最低工資投保的人數及其實際工作收入；金融監督管理委員會已要求上市（櫃）公司應以年度盈餘提撥一定比率為基層員工調整薪資或分派酬勞。台積電的關聯製造產業，未來勢必也會赴海外設廠，國內人才將更為短缺，希望勞動部能加強人力資源的培訓及職訓，當然教育也是重要的環節。
- 二、建議勞動部邀集審議會勞資委員、工會領袖、資方代表及學者專家，參訪產業，以瞭解部分產業缺工並非起因於薪資問題，而是

年輕人工作觀念的改變，不願從事勞動型或工作時間不具彈性的工作。

#### **洪召集人申翰**

因立法院行程，請李副召集人代為主持會議。委員們提到美國對等關稅的問題，本部也會持續密切關注。

**陸、臨時動議：無**

**柒、散會（18時20分）**