

# 基本工資工作小組第 9 次會議

## 與會人員發言紀要

**壹、時間：**106 年 6 月 27 日（星期二）上午 10 時

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

**參、主持人：**林部長美珠

**肆、出（列）席單位及人員：**詳如簽到簿

**伍、報告事項：**

**第一案：**報告基本工資工作小組第 8 次會議決議(定)案執行情形。

**第二案：**當前經濟社會情勢之影響評估報告案，提請 公鑒。

與會人員發言重點(按發言順序)：

**辛委員炳隆：**

- 一、會議資料內針對薪資的調查，包含受僱員工動向調查、受僱員工薪資調查、人力運用調查，其中受僱員工動向調查及受僱員工薪資調查是針對廠商的調查；人力運用調查是針對家計部門及勞工本人所做的調查，其計算基礎不同。
- 二、另外，使用受僱員工動向調查會產生時間落差，又受僱員工動向調查雖有區分全職勞工及部分工時勞工，但資料老舊，且此部分在人力運用調查已可呈現。建議不同資料的定義及調查方法，應在附件製成彙整表供委員參閱。
- 三、基本工資遵循率是無法 100%，以韓國而言中小企業的遵循率亦僅有 6 成不到。我國基本工資之遵循率，應該也是 5 成左右，與韓國差不多。若不重視遵循率，調高基本工資之政策效果會打折扣，拉高遵循率，有助改善低薪問題，且會比僅提高基本工資有效。

**詹委員火生：**

- 一、統計資料中非經常性收入未包含在統計調查範圍內，在社會調查中有一個趨勢，討論收入時會有低報的情形，但在調查支出時會有多報的情形。
- 二、附件一第 5 頁(一四)受僱就業者每月主要工作收入的統計，是

有參考價值，在主要收入部分，全時工作者與部分工時工作者有顯著的負相關，部分工時工作者趨向低薪的比例較高，全職工作者趨向低薪的比例較低，個人認為在政策上，應思考如何提高部分工時者收入。

- 三、 附件二第 13 頁附表十二初任人員每人每月經常性薪資部分，其中高中職畢業者，在 105 年的每月經常薪資為 23,380 元，大學畢業者是 28,116 元，大學生多付出 4 年學費，但每月經常薪資並未高出太多，就讀大學的價值是偏低的，這是國家整體發展的問題，應思考教育的本身的價值。
- 四、 附件二第 12 頁附表十一歷年最低生活費一覽表，是社會救助法所定的最低生活費，歷年在調整基本工資時，大都會討論勞工家庭所需照顧的人數，個人認為可思考基本工資需要照顧多少家庭成員。又在最低生活標準內，各縣市的費用均不同，但基本工資卻是全國一致，過去也曾討論是否有制定地區性的基本工資，但面臨很大的困難，個人認為在思考基本工資時，可一併思考與最低生活費的連結性。

#### **何委員語：**

- 一、 附件一第 5 頁(一四)受僱就業者每月主要工作收入，資料顯示有 14 萬 8 千人工資是低於 19,999 元，目前有些地下工廠並不一定遵守勞動基準法，還有一些小型經營者是採有做才有錢的日薪制方式，而非月薪制的概念。勞工可以從事很多種工作以增加所得，故薪資的統計內可以看出這幾個產業結構仍是不同的。
- 二、 附件二第 7 頁附表五受僱員工薪資來講，先進國家是以薪資的中位數 40%至 60%來計算基本工資，我國 105 年薪資的中位數是 40,612 元，若以目前的基本薪資 21,009 元做換算，占 105 年薪資的 51.73%，並未低於先進國家的範圍內。
- 三、 附件二第 15 頁的受僱人員報酬占比，希望可將新加坡的國際企業占比列入比較，因為新加坡有許多的國際型企業，另外香港

的國際金融企業也占 18%。國際型企業在台灣的比重很低，這是事實。國際企業的占比越高的地區，薪資及 GDP 越高。例如：台灣去年的 GDP 是 23,827 美元，韓國由前年的 27,519 美金提高至 30,112 美元，一年之內增加 2,593 美元，我國僅增加 1,539 美元，應考量我國產業結構與國際競爭力確實有差距，但本次統計資料並未列出，受僱人員占比仍是一樣，個人認為各個經濟基期及產業結構均不相同，建議均應列出比較，或是以 GDP 相同(約 23,000 美元左右)的國家的來做比較，較為確實。

- 四、附件二第 14 頁附表 13 歷年國內生產與成本構成，說明過於簡略，應與十年來國內機器自動化、減少人力及外勞比重與智慧型產業發展提高相關，建議在統計數字上應分析產業結構轉型，較為合理。
- 五、附件二第 13 頁附表 12 初任人員每人每月經常性薪資，提到薪資應該僅是基本薪，另外的紅利、獎金、津貼並不包含在內。目前因應一例一休，許多企業做薪資結構的調整，改變支付項目，在統計上數字也會有所不同，部分廠商用基本薪資，年底統一結算其他津貼，也可能造成統計數字其盲點，在此提出一些結構上的問題供參考。

#### **徐委員國淦：**

- 一、附件二第 14 頁附表十三歷年國內生產與成本結構，可看出勞動者的勞動生產力一直往上攀升，但勞動報酬卻是下降的，相對地雇主營業盈餘部分，近幾年來都是呈現上升現象，這些數字可以看出資方有低給勞工應得的報酬，藉低薪政策來增加雇主的獲利。剛才資方代表有人指出，雇主的盈餘往往是用到機器自動化的投資上，這根本是誤導視聽。因為勞工產值一直往上升，那麼持續壓低勞工的工資就很難說得過去。尤其是勞工薪水沒有增加，反而下降，這種現象是否彰顯資方吃光了勞工努力提升生產力的成果？故個人認為大家可以多元看待統計資料，也可從多個角度去解讀，但不得違反真實狀況，偏離式的解讀。

二、台灣低薪問題持續惡化，其中基本工資遵循率偏低部分，政府應落實勞動檢查制度，加強檢查機制才能避免雇主脫法、違法。

**鄭委員富雄：**

- 一、基本工資牽涉到消費者物價指數及 GDP 的經濟成長，主計總處資料顯示，GDP 有 2% 的成長，但就基本工資而言，GDP 成長 2% 的意義為何？目前全世界的 GDP 成長至少在 2.5% 至 3% 以上，建議仍應努力增加 GDP。
- 二、附件二第 14 頁附表十三歷年國內生產與成本結構，及第 15 頁附表十四企業獲利相關統計部分，建議應請專家學者再深入探討。因為附表十三顯示企業的盈餘增加但勞工的收入減少，在附表十四的附圖一又顯示台灣的受僱人員報酬占比偏低，但目前台灣的工業、製造業有五成以上在國外拿訂單，在國外生產，這部分的利潤是否有計入盈餘？又台積電的資本有 80% 是國外投入的資金，許多的電子產業都是如此，賺的錢也是跑到國外去，個人建議應該再深入研究，否則會扭曲事實。

**游委員振偉(胡組長貝蒂代)**

- 一、法令當然是應該遵循，但過於嚴格且密集的查核是否能改善勞資雙方的信任關係，應該要去思考，不應透過嚴格的查核，讓勞資雙方的關係更為緊張。
- 二、附件二第 14 頁歷年國內生產與成本構成中，受僱人員報酬占比的部分，目前設備自動化的趨勢很蓬勃，企業必須大量投入機器設備或系統的改善，企業盈餘雖然部分會進到企業主口袋，但企業主也是希望可以有多一點現金用於做必要的投資，這也是在統計上是無法顯現的。

**鍾委員淑玲：**

- 一、企業的轉型不是企業主單方面問題，而是勞資雙方要一起面對的，企業要轉型時，企業內是否有適時適用的人才，而員工是否具備第二專才供企業使用等，都要一併思考。
- 二、大家要一起面對工業的轉型，個人認為不單只是要討論數據，尚須考量整個大環境。

### **蔡委員宏駿：**

- 一、基本工資的內涵是勞工的生存權及勞動尊嚴的社會性，不能以經濟性條件來阻擋基本工資的合理調升。今日在座的資方代表的員工的薪資大多在 3 萬元以上，他們在提升自我能力上應無問題，但基本工資應是以最低生活費做標準。
- 二、附件二第 14 頁附表十三歷年國內生產與成本構成內顯示，自民國 85 年 104 年 GDP 是提升的，但勞工的薪資所得卻下降 7%，雖然資方表示企業須將盈餘投入設備，但個人認為也應將盈餘適當分享給勞工。再由附表十一可看出，104 年最低生活費是 10,869 元，105 年是 11,448 元，增加了 5.3%，故個人認為基本工資也應隨著適當增加。

### **余委員玉枝：**

- 一、台灣 GDP 的成長大多是鴻海、台積電及台塑這三大公司貢獻的，但中小企業的卻是在衰退。一例一休在修法時，政府有無思考後續適用問題？修法後物價上漲將近二成，是政府、企業及勞工都要一起承受的。勞動部在一例一休的政策上，是否仍有緩衝期？建議政府應積極協助中小企業因應。
- 二、個人在審核新北市中小企業的信用保證基金發現，送件事業單位從 105 年開始衰退 80%，今年上半年也還是衰退的，中小企業在研發或創新上也無法提升，青創也是面臨同樣的問題，90% 左右都無法貸到款，建議在制定法令及政策時應考慮周全，才能協助中小企業的發展。

### **曾委員寶祥(葉秘書長雲龍代)**

- 一、勞動部對於典型及非典型勞動的政策為何？若是相關配套未做好，反而可能使微型企業、獨資合夥人企業傾向僱用部分工時工作者。
- 二、統計數字的比較，在微型企業、非公司組織型態與上市櫃公司是相差甚大的，但平均的數據卻很好看，建議勞動部將中小企業及微型企業放入做比較分析。對於行業別間之差異，建議勞動部在制定政策時，應一併思考。又統計表格的呈現上，建議不要過於簡單，應統整國外同期之比較，這樣才有意義。

## 本部統計處

關於方才各位委員提出的意見，若是我們可以蒐集到的資料，會於下次會議中完整呈現，供各位委員參考。至有關呈現規模別的薪資資料，目前主計總處的受僱員工薪資調查是未按照規模別呈現，但各行業的薪資資料是可以呈現的。

### 辛委員炳隆：

- 一、有委員提到以中位數計算基本工資，但是受僱員工薪資調查包含部分工時，這部分應該要註明。例如：附件二附表五第 7 頁受僱員工薪資，與附件一第 6 頁（一五）受僱員工動向調查之工業及服務業全時與部分工時受僱員工薪資，同時比較 104 年 12 月，受僱員工動向調查的平均總薪資為 46,000 多元，但受僱員工薪資調查是 48,490 元，若只看全職工作者，受僱員工動向調查是 48,018 元，比受僱員工薪資調查低，但受僱員工薪資調查 48,490 元包含部分工作者，而受僱員工動向調查是以全職工作者計算，故當不同的資料在比較時，資料的一致性若未交代清楚，會產生很多不必要的困擾，若未有一致性的把握，建議不要將那麼多來源的資料同時呈現，會產生混淆。
- 二、在附件二附表十三歷年國內生產與成本構成部分，受僱人員的報酬占比確實是下降的，但這是一個現象，不必然是問題，造成這個現象的原因有很多，例如：方才委員提到的係將盈餘投入機器設備等，個人建議若要呈現此表，可將總金額除總受僱人數，計算出平均每名受僱人員之報酬，在 101 至 104 年受僱人員的報酬是增加 6% 的，再將此資料對應到（一五）受僱員工動向調查之工業及服務業全時與部分工時受僱員工薪資，可看出 101 年至 104 年總薪資是減少的，但總報酬是增加的，便可看出資方對於每名員工的人事成本並未減少，而是投入勞健保及勞退金等，因為這部分無法反應在薪資上，且對勞工而言，或許認為這部分的利益是政府給予的，而非雇主對勞工的照顧，導致造成勞資雙方間對話上的不一致，故建議增列平均每位受僱者的報酬金額變動。

- 三、若要提供附件二第 13 頁附表十二初任人員每人每月經常性薪資，建議應增列行業別的比較，因為行業別差距很大。
- 四、受僱人員報酬占比部分，台灣確實是偏低，但是否就與基本工資的提升有一定的關聯？過去幾年基本工資提升幅度頗高，但報酬占比並未提升，換句話說，基本工資影響的僅是基層勞工，但受僱人員報酬占比是涵蓋所有受僱人員，若是要解決受僱人員報酬占比偏低問題，不能只靠基本工資，還要靠公司內部盈餘分配機制。

#### **徐委員國淦：**

剛才資方代表提及現今企業變化大，勞工應自我學習，提升職能，然而企業主在推動企業轉型時，已將所需成本計算在內並做好轉嫁，但在組織變革中，勞工是否有足夠時間自我提升，或企業主有無確實辦理勞工教育？若企業主未投入教育訓練的時間及經費，卻要求勞工要自我提升，是否合理？另有統計顯示，20%的企業投入教育訓練的費用不到 1%，且部分弱勢勞工要再投入教育充實自我，是相對困難的，個人認為不應將所有的責任都丟到勞工身上。

#### **許委員舒博(劉副秘書長恆元代)**

- 一、雇主對勞工在政策上已有很多付出，例如：自 105 年 1 月 1 日開始工時縮減由雙週 84 小時減為單週 40 小時全年共縮減了 104 小時，去年 9 月基本工資月薪調漲 5%，時薪分兩階段調整，調漲幅度達 10.8%，年底又通過勞基法部分條文修正，也就是大家熟知的一例一休，這些都增加了許多成本，也都是由雇主負擔，但是大部分勞工卻沒有感覺。
- 二、落實週休二日雖然立意很好，但在規劃上不夠周延，造成負面評價多過於正面評價。為因應勞動基準法修法，事業單位需增加人力，商總詢問過服務業業者，有些業者有意願配合增加人員，但又遇到專業人才不足問題，如方才詹委員提到的，大學畢業生是否具備專業能力，確實是值得質疑。雖然勞動部做了

許多教育訓練，但針對服務業中一些確實是勞工不願意從事的職業，仍然是非常缺乏專業人才，這些服務業卻又是民眾生活上必需的，造成企業主必須要多付出很多成本去維持服務。這樣的情況下，不斷墊高資方的勞動成本，最後受影響的仍是勞工。

- 三、基本工資的調整並不會使所有受僱勞工受惠，而一例一休也不一定可以增加勞工福利，資方成本確實在增加，但勞工所得是否有相同幅度的增加，這仍有疑問？呼籲勞動基準法新制應全面檢討，回歸到更公平的情況下討論。也不要將所有的數據都納入基本工資是否調整的討論內，而是在勞資雙方和諧下，共同協商如何達成雙贏的局面。

#### **何委員語：**

- 一、基本上留在台灣的製造業的薪資都頗高，由平均薪資即可看出。10年來基本工資薪資調升已超過21.6%。
- 二、附件二第13頁附表十二初任人員每人每月經常性薪資統計部分，經濟部、資策會、電機電子公會及機械公會等，有聯合考照機制，連續三年大專生參與考試取得證照的比例不超過三成，若能取得證照，在與這些公會簽約之廠商任職，薪資可增加6,000元，但通過證照考試的比例僅有32%，最後召開檢討會議，大學校方也承認學校所學不足以應付證照考試，剩下三分之二的人員，產業界尚需重新培訓，前述狀況是否就可以認定廠商培訓期提供之薪資過低？希望勞工代表可以理解，即使是大學畢業生，仍須經過企業培訓，職位有限，又加上台灣對於專業人才在技術教育上是有落差的，這些結構問題導致之落差又該如何補救？
- 三、資方也希望經濟快速發展，專業及技術快速成長，勞工待遇越來越好。勞工薪資低，企業也不一定有競爭力，國內國外都要面臨競爭，現在早已不是勞力密集時代，已經進入智慧型時代，用勞力換取利潤已經很困難。

### **莊委員壽安：**

- 一、 方才勞資雙方對數據提出很多說法，基本上我同意。像是附件二第 14 頁歷年國內生產與成本結構，及第 15 頁的受僱人員報酬占比等，請勞動部就委員提出質疑的地方，做比較詳細之說明。但是若資方認為這些數據是無法單方面做比較，資方應提出該如何比較，且若是要與其他國家，像是：新加坡或香港等比較，亦應一併比較其他國家的水電及租稅等因素。
- 二、 統計數據呈現企業盈餘成長，受僱人員報酬占比降低，勞方並非單純認為受僱人員報酬占比提高，與提高基本工資就有很大的關聯，但這是整體性問題。
- 三、 今天談的是基本工資，台灣仍有很多低薪工作者領的是基本工資，在參考這些數據後，我們認為可以做協商，去討論提高這些邊際勞工的薪資。今年各項數據看起來都不錯，各項景氣燈號也都不錯，建議可在今年基本工資審議委員會做討論。

### **邱委員一微：**

- 一、 勞動部在公布數據時，應將細節說明清楚，避免讓外界產生誤解。目前已是 106 年，但部分統計資料提供的數據是 104 年，時間落差過大。
- 二、 台灣目前高階人才及低階人才皆不足，這是產業發展面臨很大的問題，要從技職教育或學校教育著手，並非在短時間內可改善的。
- 三、 企業主有責任照顧員工也不反對週休二日，但企業經營需要彈性，現行勞基法過於僵化與複雜，不利企業發展！
- 四、 我國企業結構，95%屬於 5 人以下之小微型企業，密集調升基本工資恐對這類公司造成衝擊。大部分勞工每月薪資都超過基本工資，調高基本工資對大多數勞工並沒有影響，但會排擠邊際勞工之工作機會。

### **陸、臨時動議：無**

### **柒、散會(中午 12 時)**