



時代變遷對工資規定之挑戰與因應

吳慎宜 | 中國文化大學勞動暨人力資源學系 助理教授

◎ 壹、前言

勞動基準法第 1 條明文規定該法之立法目的為規定勞動條件之最低標準，工資、工時為主要之勞動條件。勞動基準法對於工資之保障，於第一章訂有工資之定義（第 2 條），第三章設有「工資」專章之規定，不僅於此，第四章「工作時間、休息、休假」專章之第 39 條亦有假日工資之相關規定。整體而言，勞動基準法之工資保護，其要項有：一、工資之議定，包括（1）自由議定（第 21 條）與（2）平等議

定（第 25 條）；二、正常工時外工作之工資，包括（1）延長工作之工資（第 24 條）與（2）假日工作之工資（第 39 條與第 40 條）；三、工資之給付，包括（1）現金給付（第 22 條第 1 項）、（2）直接給付（第 22 條第 2 項）、（3）全額給付（第 22 條第 2 項與第 26 條）與（4）定期給付（第 22 條之 1、第 23 條與第 27 條）；四、工資債權之清償（第 28 條）；五、獎金紅利之給與（第 29 條）。

上述保護規定中，有關正常工時外工作之工資，分別於勞動基準法第 24 條明定延長工作之工資給付標準，第 39 條明定假日工作之工資給付標準。基本工資於法未有明確之標準，係經由基本工資審議委員會依經濟社會發展狀況，再行審議後訂出基本工資之數額。除此之外，其他有關工資保護之規定，如：工資之給付、工資債權之清償、獎金紅利之給與等，多屬程序性之規定。

勞動基準法自 1984 年 8 月 1 日實施迄今，已屆 40 年，面對勞動之轉變與經濟、社會之發展，前後共經 23 次之修正，其中涉及工資保護之修正，僅有 5 次，其日期與條次如下表 1。

表 1 工資章修正時序表

日期	條次	內容
2002 年 6 月 12 日	第 21 條	基本工資之審議
2015 年 2 月 4 日	第 28 條	工資債權之清償順序
2016 年 12 月 21 日	第 23 條	工資明細之提供
	第 24 條	休息日工作工資之給付標準 休息日工作工時之認定
	第 39 條	休息日照給工資
2018 年 1 月 31 日	第 24 條	刪除休息日工作工時認定
2019 年 5 月 15 日	第 22 條 之 1	派遣勞動關係中之限期給付

勞動基準法之立法目的在於：規定勞動條件最低標準、保障勞工權益、加強勞雇關係、促進社會與經濟發展。由此可知，勞動基準法雖以保護勞工為其主要之目的，但不可偏廢企業與經濟之發展，勞工政策具有社會政策與經濟政策之兩面性，

更可見一斑。本文將就工資之認定、基本工資之審議、正常工時外工作之工資、工資之定期給付與積欠工資之清償等事項，說明工資保護與經社變遷之關聯。

◎ 貳、工資之認定

勞動基準法第 2 條第 3 款明定工資係指勞動者因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。何謂「經常性」認定之標準，勞動基準法未就經常性予以正面明文之解釋，於勞動基準法施行細則第 10 條以反面列舉之方式，列有屬於非經常性給付之項目。對於實務上各種獎金項目是否屬於工資之範圍，又涉及延長工作工資之計算、勞工保險等保費之核計，迭有爭議。中央主管機關（或內政部、或行政院勞工委員會）先後就績效獎金以（77）臺勞動二字第 10305 號函，就久任獎金以（86）台勞動二字第 025402 號函，就團體獎金以（87）台勞動二字第 036795 號函，就全勤獎金以（87）台勞動



二字第040204號函等，函釋各該獎金是否屬於工資。

另，對於實務上常見之夜點費或誤餐費是否屬於工資，亦是常見之爭議，勞動基準法施行細則2005年修正時將第10條有關非經常性給與範圍，於第9款中刪除「夜點費」或「誤餐費」，並非為考量夜點費是雇主為體恤夜間輪班工作之勞工，給與購買點心之費用，誤餐費係因耽誤勞工用餐所提供之餐費，主要係因事業單位迭有將「輪班津貼」或「夜勤津貼」等具有工資性質之給付，以「夜點費」或「誤餐費」名義發放，以減輕日後平均工資之給付責任，故而刪除（2005年6月20日勞動2字第0940032710號令）。為此有關夜點費及誤餐費是否為工資，將個案依函令所示之原則認定。

工資認定較為完整之函釋，則為2012年6月21日勞動2字第1010015745號函，

認為何項給付內容屬於工資，係以是否具有「勞務之對價」及「是否為勞工因工作而獲得之報酬」之性質而定，至於其給付名稱如何，在非所問。勞動基準法第2條第3款後文字係例示屬於工資之各項給與，規定包括「工資、薪金」、「按計時……獎金、津貼」或「其他任何名義之經常性給與」均屬之，但非謂「工資、薪金」、「按計時……獎金、津貼」必須符合「經常性給與」，仍應視其是否為勞工因工作而獲得之報酬而定。再者，「其他任何名義之經常性給與」，應指非臨時起意且非與工作無關之給與而言。倘雇主為改善勞工之生活而給付之非經常性之給與；或縱為經常性給付，惟其給付係為雇主單方之目的，具有勉勵、恩惠性質之給與，仍非屬勞工工作之對價，可不認屬工資。

至此，工資之認定由「經常性」之時間因素，回歸至「勞務之對價」之本質因素。



◎ 參、基本工資之審議

勞動基準法係規定勞動條件最低標準，對於最低標準之工資，立法之初尚有已公布而未施行之最低工資法，故以「基本工資」替代表徵工資之最低標準。



一、審議時間

為應基本工資之審議，訂有基本工資審議辦法，就審議之主體、程序等予以規範，但就審議之時間則未有規定，以致1998年～2006年之近10年間未有調整基本工資，工資保護停滯，影響所及也使得我國工資水準偏低。基本工資審議辦法於2010年8月31日修正第5條，明定基本工資審議委員會原則於每年第三季進行審議。基本工資審議之時間雖非強制於每年第三季，然自2010年迄今，不論基本工資是否調整，除2021年因疫情三級警戒於10月審議外，每年於第三季皆有基本工資之審議，實有助於基本工資審議制度之落實，也可令勞資雙方審視下一年度之勞動條件。

二、審議資料

依基本工資審議辦法第4條規定，基本工資審議時之參考資料包括：國家經濟發展狀況、國產與進口品物價指數、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。各個資料或攸關雇主之支付能力，或攸關勞工之生活能力，究應以何者為要，因未為明定，也常為基本工資審議委員會中勞資雙方各有堅

持之處。以基本工資係為保障勞工基本之生活所需，消費者物價指數與基本工資之關聯性應為最大，再者考量邊際勞工（低技術、低學歷或中高齡之工作者）之生活能力，於基本工資審議時，亦有於消費者物價指數中，更進一步將17項重要民生物資之消費者物價指數列入考量因素，以期審議之基本工資得確實保障邊際勞工。

三、審議結論

在基本工資審議對於基本工資與薪資結構之連結，是以月薪制為基礎，而後按工作日數計算日薪，再按每日工作時數計算時薪。隨著勞動情事之發展，非典型勞動關係（尤其是部分時間工作）之人數日漸增多，原有以月薪制為基礎之基本工資，對其之保護顯有不足，2007年起基本工資分立月薪制或時薪制而不同之標準。10餘年來，時薪制基本工資已由每小時95元調整至每小時183元，調整之幅度已近翻倍。勞動實務上，使用時薪制者之部分時間工作者多為在學學生、負擔家計之婦女或邊際勞工，時薪制與月薪制基本工資之分立，使此等勞工之保障較為周延。

歷年基本工資審議之調整情形，如表 2。勞動基準法於 1984 年 8 月 1 日實施之後，自 1986 年第一次調整基本工資後，1985 年、1987 年、1998 年～2006 年間、2008 年、2009 年、及 2010 年未有調整基本工資。自 2011 年起每年均有基本工

資之審議，除 2015 年審議決定進一步周延觀察，其餘年度均有做成調整之審議結論，縱使新冠肺炎疫情期間，2021 年月薪制仍微幅調整 200 元之基本工資，調整率為 0.84%。就月薪制基本工資之調整率，除 2013 年、2014 年及 2021 年未達 3%，

表 2 我國歷年基本工資調整情形一覽表

調整時間	月薪制			時薪制		
	金額 元	調整金額 元	實際調整率 %	金額 元	調整金額 元	實際調整率 %
1984.7.1	6,150	450	7.89	-	-	-
1986.11.1	6,900	750	12.2	-	-	-
1988.7.1	8,130	1,230	17.83	-	-	-
1989.7.1	8,820	690	8.49	-	-	-
1990.8.1	9,750	930	10.54	-	-	-
1991.8.1	11,040	1,290	13.23	-	-	-
1992.8.1	12,365	1,325	12.00	-	-	-
1993.8.16	13,350	985	7.97	-	-	-
1994.8.20	14,010	660	4.94	-	-	-
1995.8.1	14,880	870	6.21	-	-	-
1996.9.1	15,360	480	3.23	-	-	-
1997.10.16	15,840	480	3.13	-	-	-
2007.7.1	17,280	1,440	9.09	95	-	-
2011.1.1	17,880	600	3.47	98	3	3.16
2012.1.1	18,780	900	5.03	103	5	5.10
2013.1.1	-	-	-	109	6	5.83
2013.4.1	19,047	267	1.42	-	-	-
2014.1.1	-	-	-	115	6	5.50
2014.7.1	19,273	226	1.19	-	-	-
2015.7.1	20,008	735	3.81	120	5	4.34
2016.10.1	-	-	-	126	6	5.00
2017.1.1	21,009	1,001	5.00	133	7	5.56
2018.1.1	22,000	991	4.72	140	7	5.26
2019.1.1	23,100	1,100	5.00	150	10	7.14
2020.1.1	23,800	700	3.03	158	8	5.33
2021.1.1	24,000	200	0.84	160	2	1.27
2022.1.1	25,250	1,250	5.21	168	8	5.00
2023.1.1	26,400	1,150	4.55	176	8	4.76
2024.1.1	27,470	1,070	4.05	183	7	3.97

註：我國基本工資，過往是以月薪制為基礎，而後推算日薪及時薪之數額，直至 2007 年才開始針對時薪另有不同於月薪之基本工資數額，表 2 是基於此一思維而有分月薪制與時薪制，非僅單純表述月薪與時薪之數額。



其餘有調整之年度，其調整率均達 3% 以上。時薪制之基本工資，自 2007 年之 95 元起，2011 年調整為 98 元，此後每年皆有調整基本工資之數額，縱使新冠肺炎疫情期間，2021 年時薪制仍微幅調整 2 元之基本工資。就調整率而言，自 2011 年過後，除新冠肺炎疫情期間，2021 年時薪制基本工資之調整率為 1.27%，其餘有調整之年度，其調整率幾乎達 4% 以上。整體而言，2011 年及 2022 年月薪制基本工資之調整率略高於時薪制基本工資之調整率外，其餘年度時薪制基本工資調整之幅度，皆高於月薪制。

依行政院主計總處之統計，自 2009 年以來，歷年消費者物價指數之年增率，總指數皆在 3% 以下，以基本工資之調整率似可因應物價之變動，但因能源（含燃氣、電費、油料費）之民生物資易受進口價格波動之影響，易影響成本進而影響物價，可能導致基本工資之調整無法因應物價之變動，名目工資縱有成長，實質工資卻仍可能原地踏步！

► 肆、正常工時外工作之工資

一、延長工作之工資

勞動基準法對於延長工作之工資，依勞動基準法第 24 條第 1 項之規定，分由延長工作之原因而予不同之工資標準，若因天災事變或突發事件而延長工作者，不論延長工作之時數為何，皆按平日每小時工資額加倍發給，若非因天災事變或突發事件而延長工作者，則按延長工作之時數，延長工作時間在 2 小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上，再延長工作時間在 2 小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。此一工資計算標準，40 年來未有更動。

二、假日工作之工資

勞動基準法第 36 條第 1 項有關週休之規定，由原先勞工每 7 日中應有 1 日之休息作為例假，歷經 2016 年 12 月 21 日修正為勞工每 7 日中應有 2 日之休息，其中 1 日為例假，1 日為休息日，確立週休 2 日。若非因天災、事變或突發事件等原

因，雇主縱經勞工同意，亦不得使勞工於例假日工作。因此，使勞工於休息日工作之難易度，將影響可否實質達成週休2日。為期確能落實週休2日，對於休息日工作之工資標準有別於例假日，而有勞動基準法第24條第2項之增訂。雇主使勞工於休息日工作，工作時間在2小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作2小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。就單位勞動成本而言，休息日工作遠高於例假日工作或國定假日工作，「以價制量」或許是提高休息日工作之困難度，而為落實週休2日之具體方法。

同時對於休息日之工作時間及工資之計算，同條另有第3項之增訂，勞工於休息日工作在4小時以內者，以4小時計；逾4小時至8小時以內者，以8小時計；逾8小時至12小時以內者，以12小時計。勞動基準法第24條第3項之規定於立法後受到極大之批評，而於2018年1月31日修正時刪除。

伍、工資之定期給付

勞動基準法第22條第2項規定工資應全額直接給付勞工，第23條明定除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給2次，雇主未按期給付工資時，主管機關依第27條得限期令雇主為給付。典型勞動關係中，勞工對雇主負有給付勞務之義務，雇主因而對勞工有給付報酬之

義務；當報酬未被全額給付時，勞工可直接向雇主為主張或請求，也可經由申訴由主管機關依第27條限期令雇主給付。

隨著勞動情事之發展，勞動關係存在多樣性，派遣勞動關係即為態樣之一。派遣勞動關係涉及三方當事人，即派遣事業單位、要派單位與派遣勞工。派遣事業單位，是從事勞動派遣業務之事業單位，僱用派遣勞工；要派單位，指依據要派契約，實際指揮監督管理派遣勞工從事工作者；派遣勞工，指受派遣事業單位僱用，並向要派單位提供勞務之人。派遣勞動關係中，要派單位與派遣勞工間有實質之指揮監督關係，然工資給付責任卻在於派遣單位，若派遣單位未如期給付派遣勞工之工資時，縱主管機關依法令派遣單位限期給付，派遣勞工於工作中難能直接向派遣單位為任何之反應或主張，致工資給付之保障有破口之虞，並生勞動基準法第27條有關主管機關限期令雇主為給付之規定，在工資給付之保障上於派遣勞動關係是否充足之疑義。2019年5月15日修正增訂



第22條之1，派遣事業單位積欠派遣勞工工資，經主管機關處罰或依第27條規定期限令其給付而屆期未給付者，派遣勞工得請求要派單位給付。要派單位應自派遣勞工請求之日起30日內給付之。至於要派單位因此給付派遣勞工被積欠之工資時，得向派遣事業單位求償或扣抵要派契約之應付費用。



► 陸、積欠工資之清償

訂定最低勞動條件外，落實該勞動條件亦為勞動基準法之重點，尤其是工資之給付，勞動基準法第三章有關工資之規定中，對於工資給付之條文數也是最多。當勞工之工資被積欠時，勞動基準法中分別就清償順序及積欠工資墊償兩方面予以規範。

一、積欠工資清償順序

勞動基準法第28條第1項規定積欠工資之清償順序，雇主因歇業、清算或宣告破產，本於勞動契約所積欠之工資未滿六個月部分，有最優先受清償之權。「最優先受清償之權」之意涵，內政部勞工司（當時勞動基準法之中央主管機關）1985年5月21日以台內勞字第294903號函明確闡釋：「勞動基準法第二十八條規定，雇主因歇業、清算或宣告破產，本於勞動契約所積欠之工資未滿六個月部分，有最優先受清償之權。其優先順位除法律另有規定外，僅次抵押權，優先於其他一切債權受償。」此處最優先受清償之權，僅為普通債權之最優先。依此函釋對應於融資而有

物的擔保之抵押權等權利設定之概況，當雇主因融資需要，債權就雇主或第三人之其財產設定抵押權等予以擔保時，勞工被積欠之債權獲得清償的可能性微乎其微。

勞動基準法第28條第1項於2015年2月4日修正，重點有二：一為擴大債權範圍，除本於勞動契約所積欠之工資未滿六個月部分外，擴及雇主未依勞動基準法給付之退休金或資遣費，以及雇主未依勞工退休金條例給付之資遣費。二為調整清償順序，雇主有歇業、清算或宣告破產之情事時，勞工上述被積欠之工資、退休金或資遣費等之債權，其受償順序與第一順位抵押權、質權或留置權所擔保之債權相同，按其債權比例受清償；未獲清償部分，有最優先受清償之權。積欠之工資等之債權，其清償順序雖未能調整至優先於抵押權等所擔保債權，卻也可提高勞工被積欠工資受清償之可能，但因須與抵押權等所擔保債權按比例受清償，擔保品之拍賣價格與抵押權等擔保之債權總金額，都將影響勞工被積欠之工資等之實際給付金額。

二、積欠工資之墊償

對於勞工被積欠工資之清償，不論清償順序有無修正調整，被積欠之工資未獲清償仍然存在，此一可能之結果於勞動基準法立法之初實已了然於胸，故而有積欠工資墊償制度之設立，規定於勞動基準法第 28 條第 2 項以下。雇主應按其當月僱用勞工投保薪資總額及規定之費率，繳納一定數額之積欠工資墊償基金，作為墊償積欠工資之用。雇主因歇業、清算或宣告破產，本於勞動契約所積欠未滿六個月之工資，經勞工請求未獲清償者，由積欠工資墊償基金墊償之；雇主應於規定期限內，將墊款償還積欠工資墊償基金。以 2014 年底為例，應提繳 485,466 個單位，已繳納 458,987 個單位，提繳率為 94.54%。

積欠工資墊償制度於勞動基準法 2015 年 2 月 4 日修正時，擴大其墊償範圍，除墊償積欠之工資外，擴及墊償積欠之退休金或資遣費。墊償之上限，積欠之退休金及資遣費其合計數額以六個月平均工資為限。「六個月」是墊付之上限，就實際墊付金額，積欠之工資與積欠之退休、資遣費仍有不同之計算標準。依勞動基準法第 17 條及第 55 條之規定，退休金或資遣費計算之基礎為平均工資，而勞工被積欠之工資是雇主依勞動契約每月或每期應給付之工資。

工資、退休金或資遣費均攸關勞工之生活，但各該權利之產生有其本質上之差異，工資為勞雇關係正常履行時所生權利，退休金或資遣費是屬勞雇關係之終了



（退休或單方終止勞動契約）所生權利。退休金或資遣費未獲全額給付時，對於勞工之生活影響更大，考量勞工於勞雇關係終了後之生活，本於法律所得之勞動債權若獲基本限度之清償，可避免頓失所依，故而將退休金、資遣費納入積欠工資墊償基金制度範疇，較有利於保障勞工於事業單位歇業、清算或宣告破產時之基本經濟生活。

► 柒、後語

「勞動價值」與「勞動價格」常為評定工資時考量點，前者乃論及勞工工作能對人類欲望與需求之滿足，後者則是將勞動價值以貨幣型態予以呈現，因此實務上，勞資雙方亦以勞動價格表徵勞動價值，如何藉由工資之提升強化勞動價值，或許是工資保護另一重要的思維。雖說薪資是勞力的需求與供給所決定的，僅以提高基本工資而不思產業結構改變，是無法達到提升工資之目的。然就基本工資提高可產生薪資水準之調升之效用，工資之提升縱非一蹴可就，仍可間接達成。

另，以勞動基準法、基本工資審議辦法及基本工資審議之實務為基礎訂定之最低工資法，於2023年12月27日公布，並於2024年1月1日施行。該法之適用對象為適用勞動基準法之勞工（第3條）。最低工資分為每月最低工資及每小時最低工資（第4條）。將消費者物價指數年增率列為最低工資審議時應參採之資料，其他如勞動生產力指數年增率、勞工平均薪資年增率、國家經濟發展狀況、國民所得及平均每人所得、國內生產毛額及成本構成之分配比率、民生物價及生產者物價變動狀況、各業產業發展情形及就業狀況、各業勞工工資、家庭收支狀況、最低生活費，則為得參採之資料（第9條）。基本工資與最低工資之銜接，在中央主管機關

依最低工資法第13條第1項規定公告實施最低工資前，原依勞動基準法公告之基本工資繼續有效；且最低工資法施行後第一次公告之最低工資數額，不得低於施行前最後一次依勞動基準法公告之基本工資數額（第15條）。

最低工資法與勞工退休金條例都是以勞動基準法原有規範為基礎而為獨立之法規，並未訂定適用範圍，以勞動基準法之適用範圍為其適用範圍，又與勞動基準法維持一定之連結。其中最低工資法所定最低工資，未來將接續基本工資作為政府保障勞工基本生活之重要政策工具，亦即勞動基準法之基本工資及其審議規定，將由最低工資法取代，至於其餘工資保護規定，仍由勞動基準法予以規範。

