

# 基本工資工作小組第 8 次會議

## 與會人員發言紀要

壹、時間：106 年 3 月 21 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 7 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)：

莊委員爵安(戴秘書長國榮代)：

議程第 12 頁有關「受僱員工薪資表」，105 年年增率部分更新版與舊版中有何差異？

本部統計處：

舊版僅累計 1 至 11 月，更新版為全年度資料。

詹委員火生：

- 一、調整基本工資目的係為讓低薪者獲得實質照顧，特別是部分工時者。透過分析具參考價值的統計數據，能更了解國內低薪勞工薪資狀況。
- 二、議程第 4 頁有關「受僱就業者每月主要工作之收入」統計部分，顯示薪資未滿 2 萬元者佔整體受僱者 5.18%，前開統計數據就是每次調整基本工資關心的焦點。另建議持續追蹤基本工資調整後，實質受益者相關數據變化。

莊委員爵安(戴秘書長國榮代)：

- 一、照慣例今年第三季應召開基本工資審議委員會，討論是否調整基本工資，全國產業總工會建議今年應持續調漲基本工資，主張理由如下：

(一)、議程第 2 頁「消費者物價指數年增率」部分，105 年年增率

為 1.4%，「行政院穩定物價小組關注之 17 項重要民生物資年增率」部分，105 年年增率為 0.63%。前開資料比較第 12 頁附表 5「受僱員工薪資」，105 年薪資增減率，工業及服務業為 0.62%、工業為 0.64%、服務業為 0.57%，凸顯薪資調整趕不上物價成長，表示受僱員工薪資為負成長。

(二)、第 17 頁附表 11「歷年最低生活費一覽表」，以 104 年為基準相較 106 年，臺灣省增加 579 元，增加 5.33%；臺北市增加 750 元，增加 5.07%；高雄市 456 元，增加 3.65%等，表示 106 年最低生活費平均增加幅度高達 6.8%，勞工生活越來越困難。附表 13「歷年國內生產與成本構成」，受僱人員報酬占比從民國 81 年 51.04%、104 年下降至 43.97%，減少 7.07%，企業營業盈餘占比則從 81 年 29.28%、104 年上升至 35.08%，增加比例 5.8%，中間差距高達 12.87%，表示企業有獲利但勞工薪資卻減少。呼籲企業盈餘應勞資共享，以達所得分配的合理化。

(三)、附表 14 中「受僱人員報酬占比」部分，我國企業盈餘分配於勞動份額明顯偏低，2015 年受僱人員報酬占 GDP 比重，南韓 44.5%高於我國 44%，且南韓今年最低工資已調整至 41,000 元，我國只有 21,009 元，主要原因為我國基本工資 87 年至 96 年上半，10 年未調整基本工資，97 年至 99 年 3 年亦未調整基本工資，顯示基本工資調整過慢。

(四)、依勞工保險局 105 年勞保月投保薪資分佈圖分析，以基本工資 20,008 元來看，投保人數高達 221.9 萬人，占總投保人數 21.83%；至低於基本工資的人數有 41 萬人，其投保薪資為 19,047 元。因此唯有調高基本工資，才得使社會、經濟弱勢維持基本生活保障。

二、目前爭議最大的一例一休，全國產業總工會自始至終堅持週休

二日，一例一休係為落實週休二日過渡期，觀察十幾年來勞動條件，許多產業勞工實際工時未減少，整體薪資未增加。今年縮減法定工時為每週 40 小時，實施一例一休，並刪減 7 天國定假日為配套措施，惟我國產業勞工之勞動環境並未改善，勞工薪資亦未提升，問題在於配套措施。呼籲勞動部應堅持執法決心，尤其不能用函釋或行政命令方式放寬適用責任制或彈性工時之產業，易使雇主規避加班費，不但影響勞工收入，更讓世代薪資失衡情況更嚴重。

- 三、呼籲積極輔導 30 人以上之企業成立工會，中小企業超過 100 萬家，企業工會僅 9 百多家，工會組織率偏低。另雖然法定工時縮減，惟按件計酬之服務業，實際工作時間還是 7 休 1，沒有上班便無薪資，建議檢討按件計酬行業，是否有壓低勞工薪資之情形。另外，非典型就業已超過 1 百萬人，其中部分工時工作者或派遣勞工，除了沒工作沒薪資外，實務上仍有許多人休息日需出勤，無法落實週休二日。最後，重申本會兩點建議，持續調漲基本工資，並審慎處理一例一休問題。

**鄭委員富雄：**

- 一、基本工資工作小組會議是基本工資審議委員會之會前會，主要討論當前經濟情況，如 CPI、GDP、失業率等背景資料，至是否調整仍應於基本工資審議委員會由勞資雙方共同討論。新政府曾提及最低工資要立法，建議應從長計議。依議程提供之數據，GDP 全年度不到 2%，去年為負成長，應未達調整基本工資之門檻。
- 二、因資方訂單因有淡旺季，一例一休之規定彈性較為不足。電電公會外銷總值 10 年來占全台灣一半，1 至 2 月外銷出口占 2 成，進口占 3 成 3，前開數據 80% 來自境外生產，我國整體境外生產比例為 60%，所以影響本國勞工就業環境。

邱委員一徹：

- 一、 勞動部不是勞工部，呼籲勞動部不應只服務勞工，同時也應服務企業，經濟要發展勞工固然重要，但企業能否永續經營更不可忽視！
- 二、 有關議程第 4 頁所提 105 年 5 月受僱者中，每月主要工作收入未滿 2 萬元者計 46 萬 1 千名勞工，請問這些勞工究竟係部分工時還是全時勞工？是本勞或是外勞？如是部分工時勞工請註明，避免誤解；若是全職勞工，已低於基本工資，請問勞動部有合作為？建請下次提供資料一併說明。
- 三、 依 OECD 數據，台灣工時是全世界第 4 高每年平均工時 2014 小時，德國最低每年平均工時 1,371 小時，荷蘭次低每年平均工時 1,419 小時，但 OECD 資料特別註明，平均工時資料並未區分全時與部分工時勞工，因此部分工時勞工占總勞動人口比例多寡會影響平均工時。德國部分工時勞工佔比為 22.4%，荷蘭更高達 38.5%，反觀我國部分工時比例僅 3.1%，我國之年平均工時自然較德國及荷蘭高。因此數據的解讀及呈現應更客觀、周全。建議勞動部主動說明澄清，避免以訛傳訛，造成不必要知誤解與對立。
- 四、 OECD 也提供另一數據即全時就業者每週經常性工時之比較表，根據這份資料，德國為 40.85 小時，荷蘭 39.12 小時，我國為 44.28 小時，新加坡為 47.1 小時，韓國為 47.7 小時，以色列 44.75 小時，日本則是 45 小時，可見我國的勞動條件並不是如一般民眾所想像的那麼負面，我國之工時與先進國家相差不多。現今國際社會競爭激烈，各國都在拼經濟，我政府卻鼓勵民眾多休息，民眾錯誤之訊息，若不加以導正對我國之國際競爭力將有不利之影響，建議勞動部適時澄清外界誤解之資料。

## 本部統計處：

105年5月受僱者中，每月主要工作收入未滿2萬元者計46萬1千名勞工，其中全職工作者為約18萬，部分工時勞工為約28萬人。

## 何委員語：

- 一、澄清韓國依時薪換算工資為28,225元，以每月22天X8小時計算時薪所得，目標為30,448元，韓國GDP為2萬9千美金左右，台灣GDP約為2萬3千美金，日本GDP為3萬4千多美金左右，香港GDP為4萬4千多美金左右，美國GDP為5萬6千多美金，比照台灣GDP在開發中國家排34名，勞動基準法之修訂卻比排名前5名以內之國家還嚴格的法規。
- 二、根據國際貨幣基金組織統計，以各國GDP與薪資所得換算物價指數，台灣為2.11倍、韓國為1.34倍、日本為1.17倍、德國為1.14倍、法國為1.09倍、加拿大為1.06倍、美國1倍，英國0.95倍，顯示台灣物價太低，全世界薪資所得換算物價指數台灣排第1名，但GDP排名則在34名左右，與葡萄牙、斯洛伐克等經濟體相同。如果台灣GDP能從2萬3千上升至2萬9，贊成給予勞工相當額度的薪資，惟我國物價偏低，中小企業比重太高，產業獲利空間相對受到壓縮，利潤低。
- 三、基本工資原本有公式計算，去年僅能調整2.44%，卻調整5%，多調整的部分應涵蓋至今年。美國的公平勞動基準法施行細則規定，主管人員不必打卡、無工資限制；年薪4萬8千美金以上人員，自由上班亦無打卡限制，排除在工時規範之外，但我國主管人員沒打卡就違反勞動基準法規定。德國與我國輪班休息時間皆為11小時，惟德國可由勞資同意上下2小時彈性調整，我國卻無此項彈性調整。贊成週休2日，臺灣已有60%事業單位週休2天，政府應推動70%、再推動80%、再推動90%，再推

動 100% 的五年漸進式推動週休 2 日，以免造成衝擊，但一個國家應漸進式擴大勞工福利，才有經濟動能。

**徐委員國淦：**

- 一、基本工資的公式設計應符合公平、合理及保障勞工最低生活為原則，並應依此前提下做必要調整。討論基本工資調升與否，勞資雙方應秉持理性討論，呼籲資方不要在立場上攻防，請將心比心。剛聽到資方委員發言，好像勞方非常強勢，硬是要逼迫資方妥協，但在權利結構上，勞方絕對不是優勢者，資方不應混淆視聽。
- 二、剛資方委員一再提及一例一休造成公司管理不便利性，並以總經理上下班都受規範，形成管理困擾，要求一例一休必須要調整。個人認為資方委員有擴大解釋之嫌，因為我國許多委任經理人因非屬勞動基準法規範之保勞工，工時並不受規範。有關實施彈性工時必須工會協商的程序部分，因台灣工會屬於廠場工會，工會幹部得仍受資方管理的約束，除了少數獨立性較強的工會外，大多受形勢所迫，並無足夠協商空間。另從勞保投保薪級表的投保人數分析，近千萬的勞保投保人中，高達 230 萬的投保人依基本工資投保勞工保險，可見勞工低薪現象及勞雇間薪資結構差距。

**蔡委員宏駿：**

- 一、台灣薪資所得在東南亞地區是偏低的，至於韓國之基本工資，經換算後，應為新台幣 4 萬元。
- 二、照顧弱勢勞工，應考量其最低生活費，以最低生活費乘上扶養人口為門檻，而不是光以 GDP、CPI 等經濟數據為標準。呼籲應持續調整基本工資，給予勞工基本生活保障。

**何委員語：**

首先回應韓國薪資問題，與會勞工代表提出韓國基本工資，是以

時薪來換算，且未工作不支薪，因此並非 4 萬元。另外 2 百多萬勞工以基本工資投保，係因其中有 60 多萬外勞及 108 萬海外工作者(含眷屬在內)均以基本工資投保，請勞動部詳細清查實際情況。

**廖委員修暖：**

鑒於以時計酬者較多為弱勢勞工，建議時薪換算應高於月薪，且應為月薪換算後之 1.5 倍。

**劉委員恆元：**

- 一、 調整基本工資應有門檻考量，包含經濟、物價成長層面，目前經濟成長應未有大幅調整薪資之空間。一例一休造成業者成本負擔，人力需求增加，專業人事不足，有其因應上的困難。服務業，如運輸業、汽車修復業、殯葬產業、零售業等，在政策衝擊下，影響民間便利。
- 二、 呼籲勞動部亦應同時考慮經濟發展，目前許多立法皆造成勞資對立，且資方成本不斷提高，稀釋對勞工的照顧，建議應從雙方立場出發，攜手為台灣經濟打拼。

**劉委員進發：**

- 一、 調整基本工資應雙方協商，並研究符合當年度且公平合理的計算公式。勞方希望收入增加，資方亦希望能多照顧勞工，提高基本工資或時薪，亦是照顧本國勞工之方式。
- 二、 一例一休刺激了物價，卻未見促進經濟成長，母法既已施行，建議勞動基準法施行細則政府不宜干預過多，應透過團體協商或勞資雙方協商方式處理。

**何委員語：**

有關議程頁 20 附圖一的說明部分，要澄清韓國大企業比重高於我國，我國的中小企業占 96.8%，南韓約為 60 多%；香港國際公司多且金融產業多；日本經濟結構大企業多，產品開發能力比我

國好，因此前開國家受僱人員報酬占 GDP 比重相對高。鑒於我國產業結構不同，中小企業比例較高，獲利率相對低，爰附圖一之說明恐未周全，不應該以我國勞工所得低落字體敘明，各國產業經濟體結構不同，很難依此比較。

**余委員玉枝（張秘書長文龍代）：**

以製造業來說，平均薪資 3 萬元，不是因為獲利較多，而是因為缺工。基本工資係為照顧弱勢，但提高基本薪資，是否會排擠弱勢邊際勞工，反使國家必須另外提供社會福利？

**詹委員火生：**

- 一、 90 年代發展出的基本工資公式，是依前次核定基本工資 $\times$ （1+消費者物價指數年增率） $\times$ （1+1/2 經濟成長率）計算之，前開之 1/2，實係基於經濟成長為勞雇雙方共同努力而來。
- 二、 比較各國數據，應考量背景結構上差異，工資結構可以反映整體經濟、勞動面，但從社會面來說，民間提倡便宜又大碗的觀念，薪資又該如何提高？

**莊委員爵安（戴秘書長國榮代）：**

- 一、 勞動基準法是勞動條件最低標準，基本工資係為維持勞工家庭之基本生活，所以有其調整之必要。產業應轉型，改善產業結構。雇主代表所提的同理心、夥伴關係，應建立於盈餘共享、利潤共享基礎上，惟台灣大部分中小企業卻很少達到。
- 二、 產業別無勞資對話機制，致無法聚焦議題，建議推動產業別勞資對話。台灣非典型就業越來越多，勞動部應營造穩定就業環境，創造正職就業機會，減少非典型就業。根據富比士雜誌調查，台灣有 150 萬邊際勞工，包含工讀生及建教生等，調整基本工資應考量前開人員之權益。

**陸、臨時動議：無**

**柒、散會（中午 12 時）**