

薪資提升及薪資透明化議題 進度報告

 行政院人事行政總處

 行政院公共工程委員會

 金融監督管理委員會

 勞動部

 經濟部

 國家發展委員會 彙整

114年12月23日

報告 架構

- 一、緣起及政策措施
- 二、各措施辦理情形
- 三、精進作法

一、緣起及政策措施

行政院前於113年10月30日召開「經濟發展委員會第2次會議(下半場)」，決議推動以下措施：

面向1

政府作為加薪引擎
(人事總處、工程會、金管會)

- 1.1 提升公部門所僱勞工薪資
- 1.2 檢討勞務採購薪資標準
- 1.3 要求企業盈餘分潤員工

面向2

薪資透明化
(勞動部、金管會)

- 2.1 提高職缺薪資揭露門檻
- 2.2 薪資條件列入企業上市櫃審查標準
- 2.3 上市櫃企業員工薪資資訊透明化

面向3

中小企業賦能
(經濟部)

- 3.1 擴大輔導，創造中小企業獲利及加薪能力
- 3.2 提供額外信用保證額度，鼓勵中小企業對員工加薪

二、各措施辦理情形

面向1-政府作為加薪引擎

1.1-提升公部門所僱勞工薪資

人事總處

已於113年12月底發函要求部會自114年起落實

政府自行僱用

中央政府約聘/約僱/約用人員

月薪 > **最低工資
1.1倍**
(約31,449元)

1.2-檢討勞務採購薪資標準

工程會

已於113年12月底發函修正採購契約範本與評分表

政府勞務委外

政府採購承攬廠商員工

月薪 > **最低工資
1.1倍**
(約31,449元)

加薪越多 ▶ **評選加分越多**
(廠商CSR指標)

1.3-要求企業盈餘分潤員工

金管會

已要求至遲於114年股東會修正章程

已修正《證券交易法》



企業配合修正章程



企業應提撥年度盈餘
分潤基層員工

二、各措施辦理情形

面向2-薪資透明化

2.1-提高職缺薪資揭露門檻

勞動部

預定115年提出修正草案

修正《就業服務法》



薪資揭露門檻以定額**5萬元**
或**最低工資之倍數**調整



4萬元

2.2-薪資條件列入 企業上市櫃審查標準

金管會

已於114年3月底實施

基層員工
薪資門檻

>

最低工資
1.3倍
(約37,167元)



納入公司申請上市櫃(IPO)
審查事項

2.3-上市櫃企業員工 薪資資訊透明化

勞動部、金管會

薪資相關指標已於114年4月公布

非主管職務全時員工
薪資數額、變動比
(平均數及中位數皆有)

+

實收資本額 \geq 100億企業

性別薪資資訊

(預計115年開始揭露)



納入永續報告書或
公開資訊觀測站揭露範圍

二、各措施辦理情形

面向3-中小企業賦能

3.1-擴大輔導，創造中小微企業獲利及加薪能力

經濟部

中小微企業多元振興發展計畫
各項輔導措施

113.8.7已修正
《中小企業發展條例》



適用門檻放寬 **6.3萬元**

調薪加成減除 **175%**

放寬適用 **部分工時**

宣導說明 **21場次**

3策略

數位轉型、淨零轉型、通路發展

3配套

數位賦能與普惠貸款

租稅優惠、調薪額外信保額度

1窗口

↓
雇主**獲利**、勞工**加薪**

3.2-提供額外信用保證額度，鼓勵有獲利之中小企業對員工加薪

經濟部

114.1.15已公告實施
「鼓勵中小企業為員工加薪之額外額度保證措施」

為員工加薪之中小企業



保證融資總額度 額外提供最高**3,500萬元**

保證成數 最高**9.5成**

保證手續費 年費率**0.1%**從低計收

三、精進作法

- **檢討薪資政策，掌握數據脈動**

請勞動部利用勞退等數據，持續精進薪資平均數及中位數等不同面向分析，以利了解整體薪資分佈結構；另待8項薪資對策推動時程漸長、累積充足資料後，研議透過計量方法估算政策效益，作為後續資源投入依據

- **助攻企業加薪升級**

請持續擴大輔導中小企業，並將企業成功獲利後為員工加薪或分潤，研議納為後續政府輔導方案申請條件之一；亦研議從供應鏈角度切入，提升中小企業於供應鏈內之議價能力，創造獲利空間與加薪能力，讓企業營收與勞工薪資雙贏成長

- **加薪國人補充外國勞動力，創造雙贏**

符合資格之企業透過對本勞加薪，取得更多跨國勞動力，兼顧產業用人需求與提升本國勞工薪資，穩定國人就業及增加企業勞動力，創造雙贏