

我國薪資現況、低薪研究及其對策

行政院

107 年 5 月 14 日

簡報大綱

壹、薪資現況

- 106年全年、107年第1季台灣實質總薪資創歷史新高

貳、薪資不成長的可能原因

參、低薪範圍分析

肆、薪資成長策略

伍、採行措施

陸、結語

壹、薪資現況

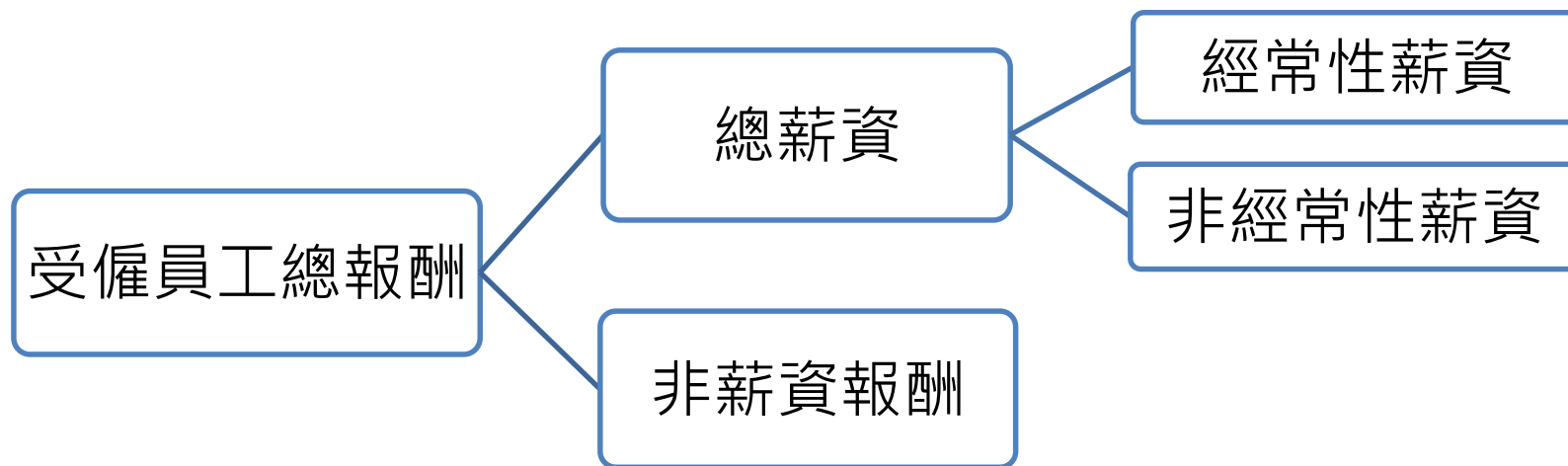


一、薪資之定義及分類

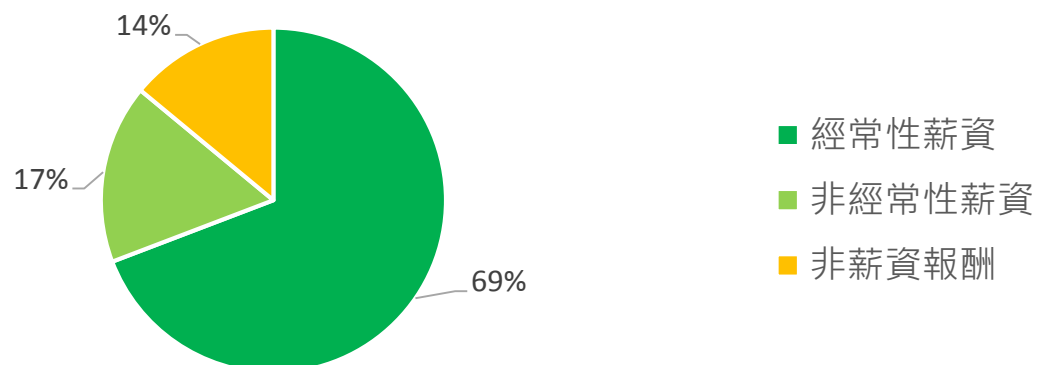
二、106年臺灣實質總薪資創歷史新高

三、107年第1季實質總薪資續創歷年同期新高

一、薪資之定義及分類 (1/2)



2016年受僱員工總報酬



一、薪資之定義及分類 (2/2)

● 平均每人每月各類名目薪資情況:

元

	經常性薪資(A)	非經常性薪資(B)	總薪資=(A)+(B)	非薪資報酬 (C)	總報酬 =(A)+(B)+(C)
2000年	33,953	7,908	41,861	5,600	47,461
2016年	39,238	9,552	48,790 (中位數40,612)	7,920	56,710
2017年	39,953	10,036	49,989	8,138	58,127

● 平均每人每月各類實質薪資情況:

CPI基期年為2011年；元

	經常性薪資(A)	非經常性薪資(B)	總薪資=(A)+(B)	非薪資報酬 (C)	總報酬 =(A)+(B)+(C)
2000年	37,801	8,804	46,605	6,235	52,840
2016年	37,334	9,088	46,422	7,536	53,958
2017年	37,781	9,490	47,271	7,696	54,966

表註1. 經常性薪資：指每月經常性薪資，含本薪、按月給付之固定津貼及獎金等。

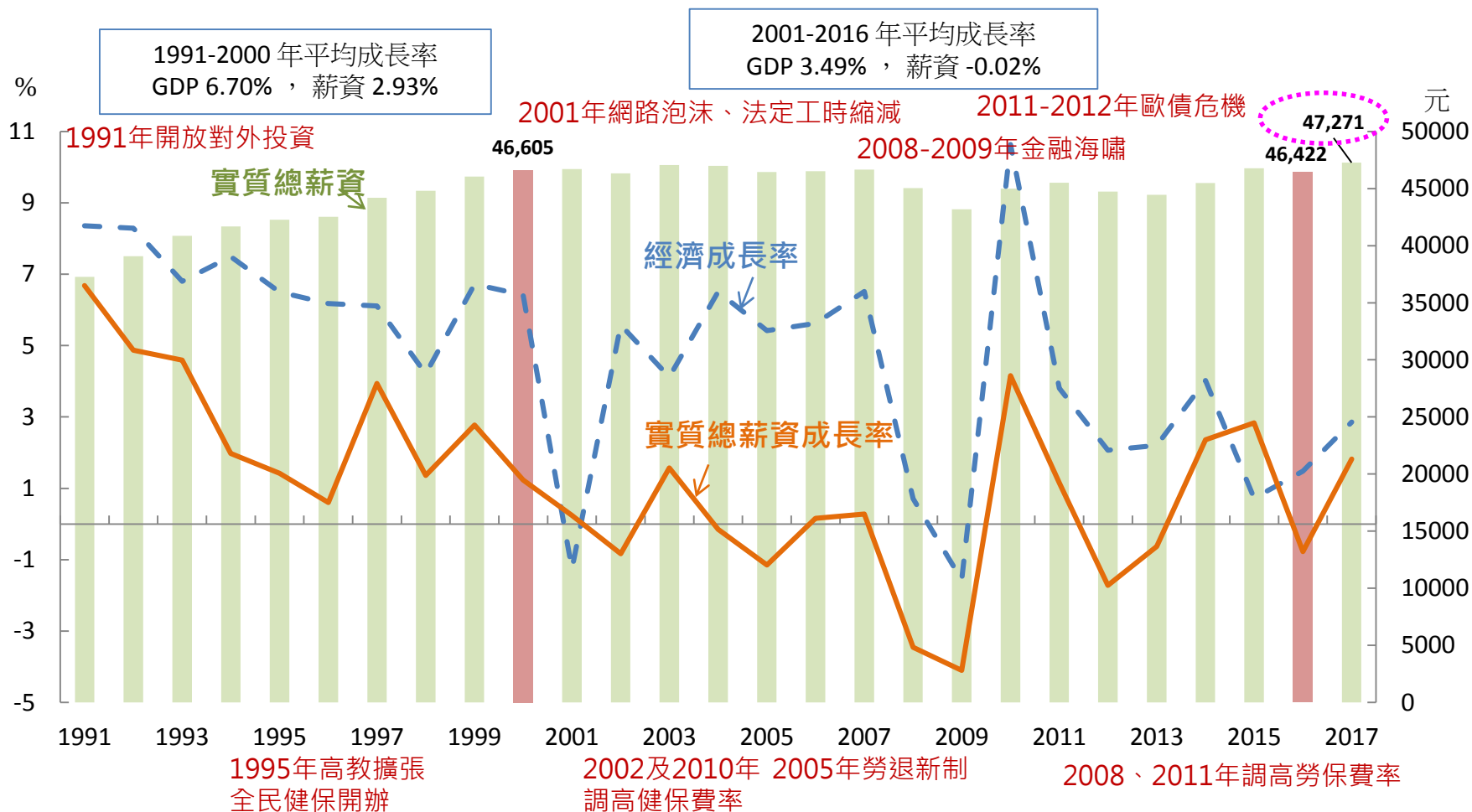
表註2. 非經常性薪資：加班費、年終獎金、非按月發放之績效獎金與全勤獎金等。

表註3. 非薪資報酬：雇主為員工支付之保險費（勞健保等）、退休準備金、退休金、資遣費及其他福利津貼。

表註4. 實質薪資：名目薪資經物價調整之金額，即（當期之名目薪資/當期消費者物價指數（CPI））×100，以反映實際購買力。

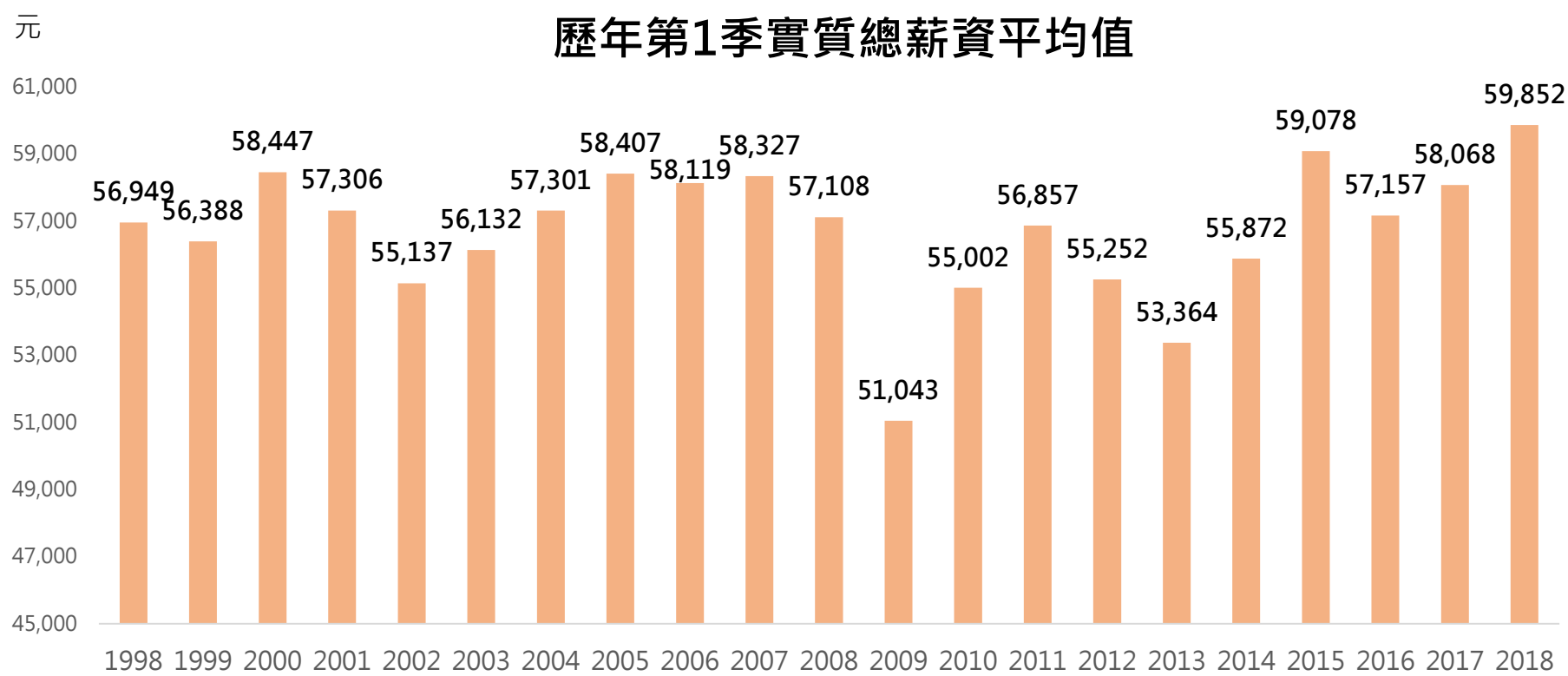
二、106年台灣實質總薪資創歷史新高

- 2000-2016年，受網路泡沫、金融海嘯及歐債危機影響，經濟成長趨緩，實質總薪資不成長，2016年的實質總薪資不及2000年的水準。
- 2017年實質總薪資創歷史新高，擺脫多年以來實質薪資倒退情形。



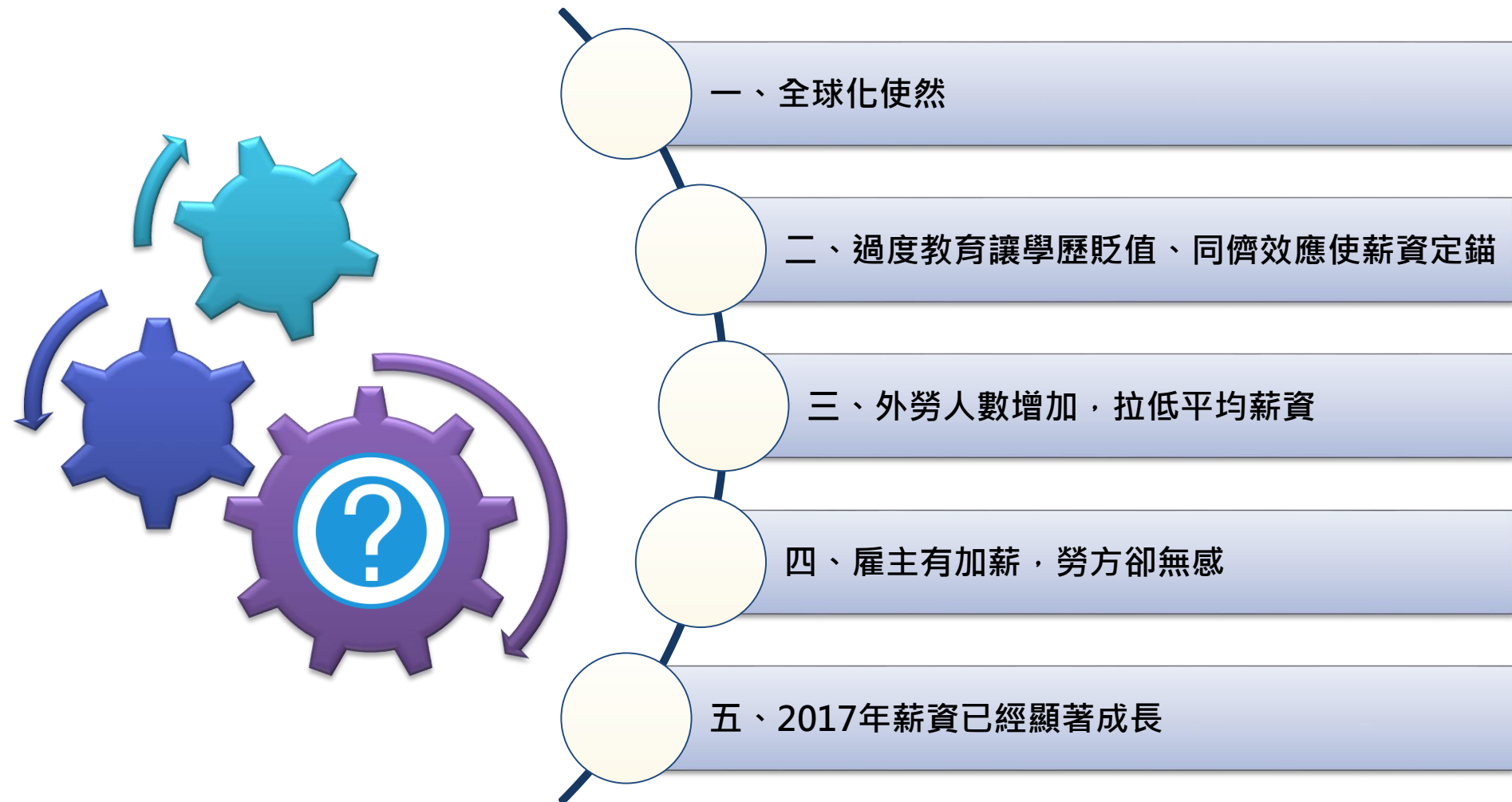
三、 107年第1季實質總薪資續創歷年同期新高

- 2018年第1季名目經常性薪資年增2.71%，為18年來同期最高，加入非經常性薪資且剔除物價因素後，實質總薪資每月達59,852元，續創歷年同期新高。



資料來源：行政院主計總處

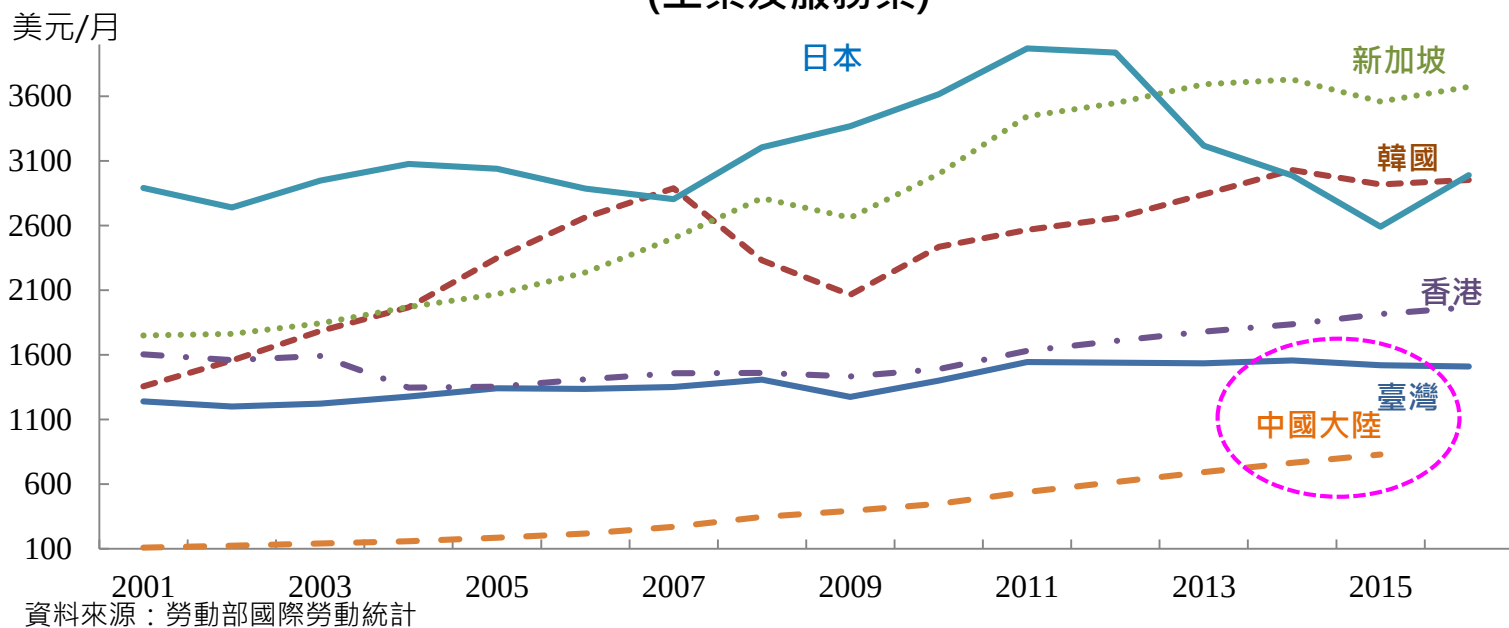
貳、薪資不成長的可能原因



一、全球化使然（要素價格均等化）

- 根據要素價格均等化原理，透過國際貿易，將使各國的工資水準趨於一致。
- 國外研究發現，美國企業若外移至低所得國家，對薪資會有負面影響；若外移至高所得國家，則有正向影響¹。
- 國內研究亦發現，臺灣與中國雙邊貿易與投資關係使雙方實質薪資差距縮小：臺灣與中國經貿關係緊密，2001年起台灣薪資與中國薪資逐漸趨同，而韓、新之薪資則維持成長，因此其水準明顯高於我國²。

2001-2016年中國主要貿易國名目薪資趨勢變化
(工業及服務業)



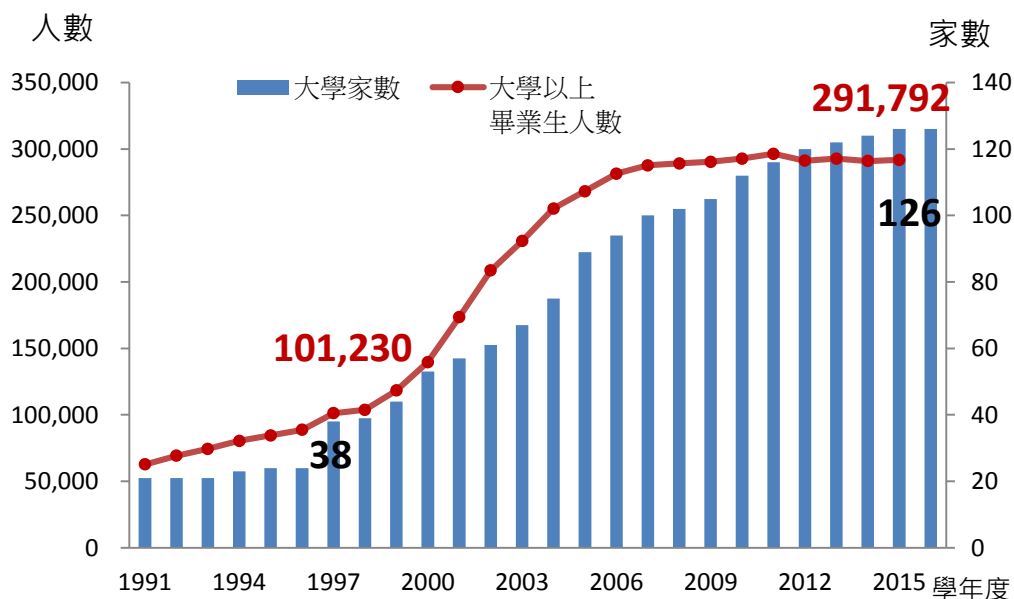
註1：A. Ebenstein, A. Harrison, M. McMillan and S. Phillips (2014), "Estimating the Impact of Trade and Offshoring on American Workers Using the Current Population Surveys," *Review of Economics and Statistics*.

註2：黃登興, 劉碧珍, 楊子茵 (2014), 「臺灣實質薪資的停滯現象: 全球趨勢與臺灣特徵」, 中央研究院經濟研究所學術研討論文。

二、過度教育讓學歷貶值、同儕效應使薪資定錨

- 1997年起高等教育擴張，2016年大學家數達126家，大學以上畢業生人數每年近30萬人³，20年間增加近2倍。高等教育普及使得學歷喪失作為求職者能力辨識指標的功能，過度教育貶低了學歷的價值。
- 業主如果無法從學歷鑑別求職者的能力，初入職場者即可能以最低工資起薪，進而引發同儕效應，最後導致各行各業皆採最低工資聘僱新人。

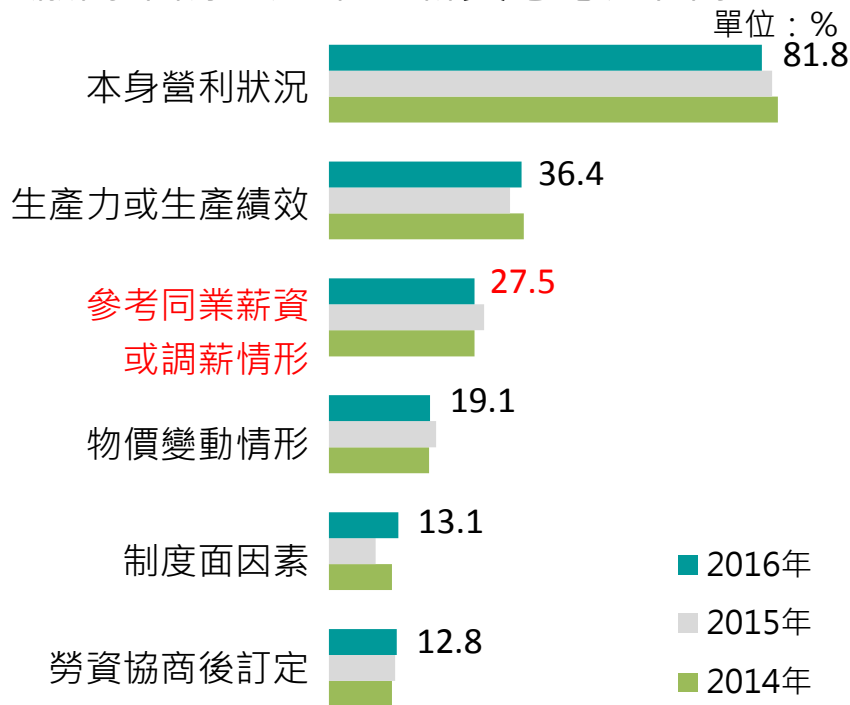
我國歷年大學家數及畢業生人數



註3：係2015學年度之人數。

資料來源：教育部，各級學校校數、學生及畢業生人數。

廠商未調整經常性薪資考慮之因素

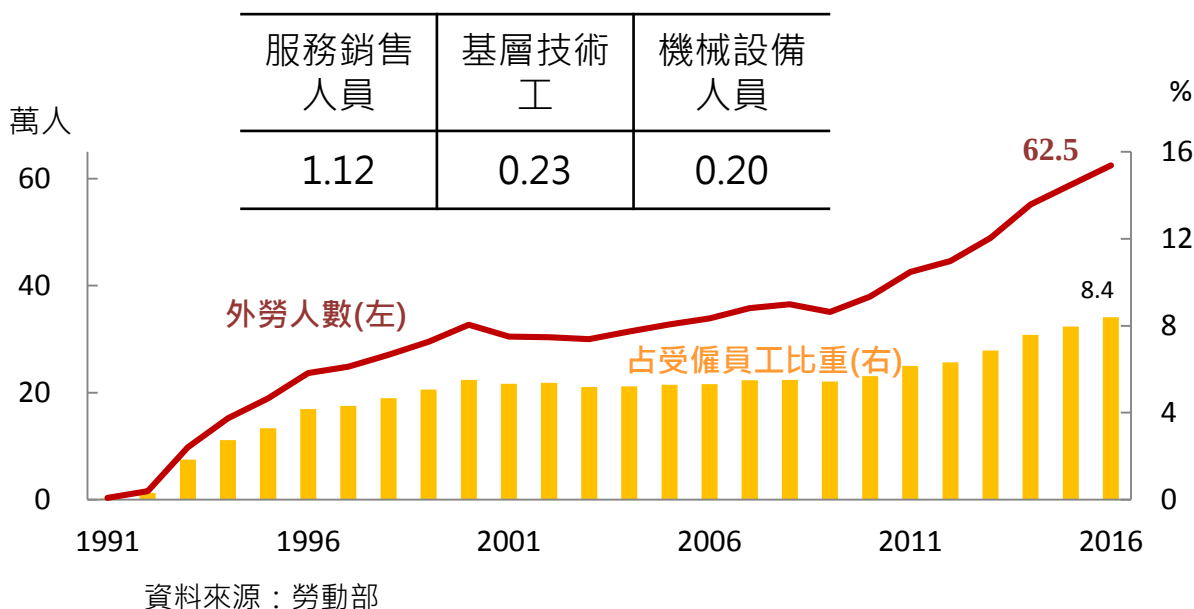


資料來源：行政院主計總處，受僱員工動向調查。

三、外勞人數增加，拉低平均薪資

- 臺灣外勞人數從1991年的不足1萬人增加至2016年的62.5萬人(占全國受僱員工8.4%)，由於外勞薪資比較低，所以拉低了全國平均薪資。
- 引進外勞，是增加非技術性勞工之供給，也阻升了同一類勞工(服務銷售工作人員、基層技術工等) 的薪資⁴。

2003-2016年非技術勞工平均薪資成長(%)



註4：勞動部委託研究計畫(2015),「低薪資對我國勞動市場的影響與政府因應策略」。

四、雇主有加薪，勞方卻無感

- 2001年起，相繼實施就業保險與勞退新制，並且數度調升勞健保費，致使企業給付員工的「非薪資報酬」增加，但勞方卻感受不到。
- 2016年「非薪資報酬」占總報酬的14%，較2001年增加了34%（平均每人每年增加 23,898元）。資方的付出，勞方沒有感受到。

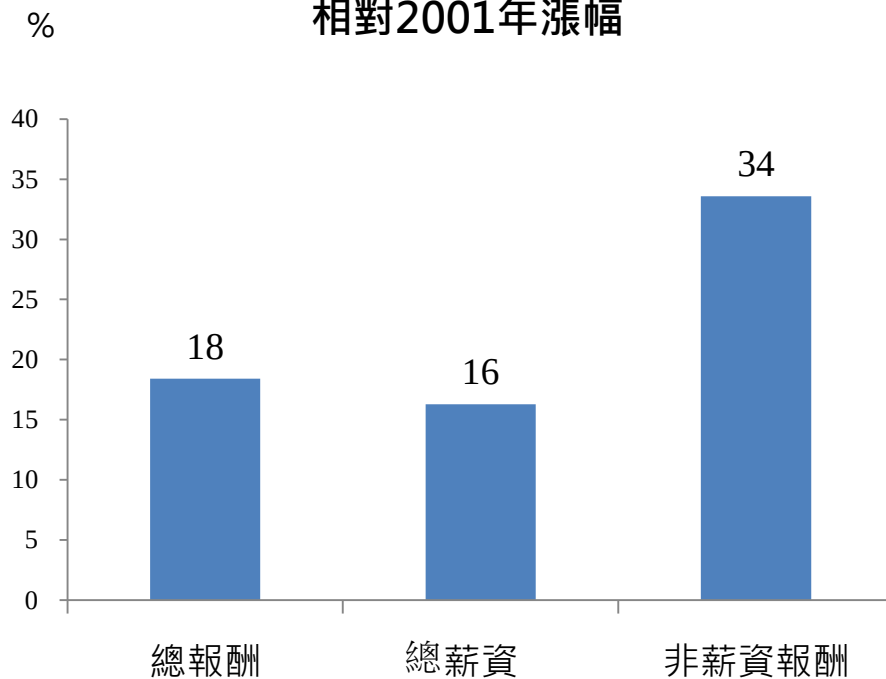
工業及服務業受僱員工每人全年總報酬

單位：元，%

	總報酬 (勞動成本) (1)=(2)+(3)	總薪資 (2)	非薪資報酬 (3)
2001年	574,795 (100)	503,652 (87.6)	71,143 (12.4)
2016年	680,521 (100)	585,480 (86.0)	95,041 (14.0) ↑

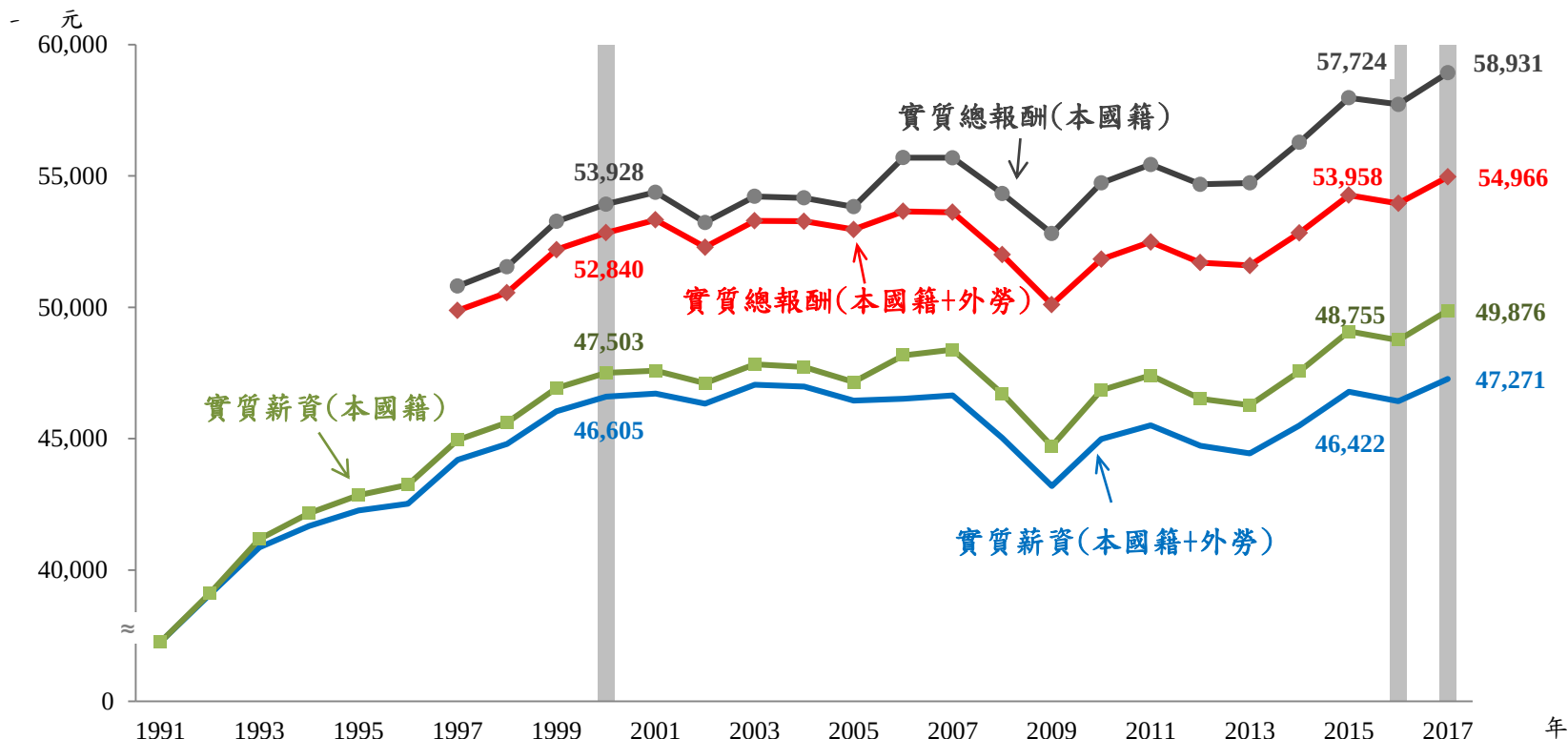
表註：非薪資報酬中勞保的雇主、勞工及政府分擔比例為7：2：1
健保的雇主、勞工及政府分擔比例為6：3：1。
資料來源：行政院主計總處「受僱員工動向調查」

2016年受僱員工總報酬、總薪資、非薪資報酬
相對2001年漲幅



五、2017年薪資已經顯著成長^(1/2)

- 「外勞人數增加，拉低平均薪資」的事實，可以從實質薪資（本國籍）高於實質薪資（本國籍加外勞）明顯看出，亦即下圖之綠線顯著高於藍線。
- 「資方有加薪，勞方卻無感」的事實，也可以從實質總報酬（本國籍）顯著高於實質薪資（本國籍）明顯看出，亦即下圖之黑線顯著高於綠線。
- 2017年實質總報酬（本國籍）為58,931元，為實質薪資（本國籍加外勞）47,271元的1.25倍。



資料來源：行政院主計總處

五、2017年薪資已經顯著成長_(2/2)

- 2017年本國籍實質薪資及實質總報酬年增率分別為2.3%及2.1%，成長幅度較2010年至2016年的年平均値1.3%明顯為高。
- 2000年至2017年本國籍實質薪資累積成長率達5%，高於全體（本國籍加外勞）的1.4%，若再加入非薪資報酬，則本國籍實質總報酬累積成長9.3%。

%

	實質薪資 (本國籍+外勞)	實質薪資 (本國籍)	實質總報酬 (本國籍+外勞)	實質總報酬 (本國籍)
2017年 年增率	1.8	2.3	1.9	2.1
2010~2016年 平均年增率	1.1	1.3	1.1	1.3
2000~2017年 累積成長率	1.4	5.0	4.0	9.3

表註:2000~2017年累積成長率之公式為， $(2017\text{年數值}-2000\text{年數值}) \times 100 / 2000\text{年數值}$ 。

資料來源：行政院主計總處

參、低薪範圍分析

- 一、臺灣低薪族占比漸減
- 二、非典型就業人數增加
- 三、低薪族集中之產業
- 四、上市櫃公司薪資概況
- 五、公務機關及國營事業
- 六、政府投資事業及捐助法人
- 七、政府機關外包派遣人員
- 八、其他

一、臺灣低薪族占比漸減

- 依主計總處「人力運用調查報告」，每月「經常性薪資」低於3萬元的受僱員工，人數及比例均逐年下降。
- 30歲以下年輕人，低薪之比例較高。原因是：國內高等教育普及，15至24歲就業者多係半工半讀，比較容易落入低薪一族。

受僱者每月經常性薪資未滿3萬元

單位：千人，%

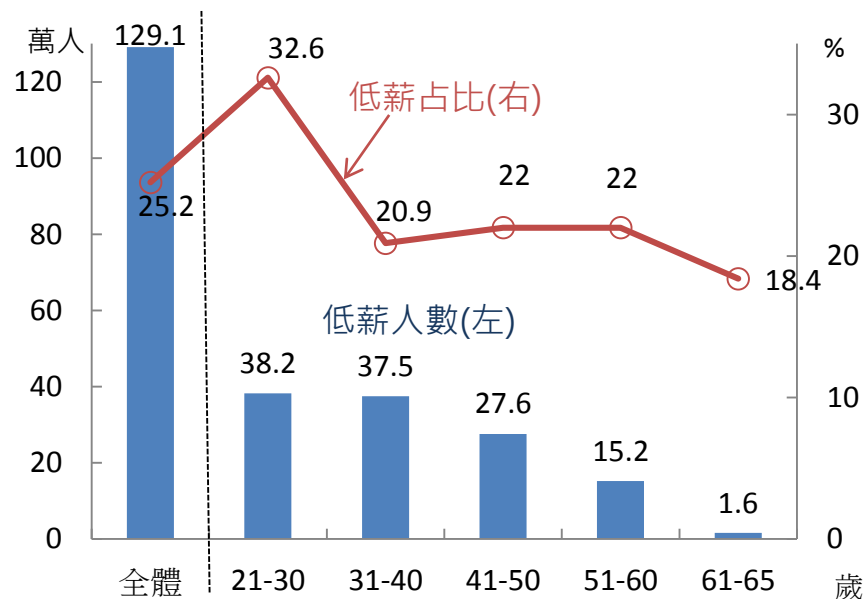
	整體經濟		15 - 29歲	
	人數	占比	人數	占比
2011	3,551	42.8	1,309	63.0
2012	3,528	41.7	1,265	61.5
2013	3,570	41.6	1,234	61.3
2014	3,484	40.0	1,134	58.4
2015	3,352	37.9	1,133	58.2
2016	3,270	36.7	1,082	55.4
2017	3,051	34.0	1,038	51.8

圖註：1.受僱人員經常收入，含薪資、獎金、傭金、加班費、小費等，但不包含非按月領取之生育、教育助金等非經常性收入

2.調查期間為每年5月；調查對象包括農、工、服務業

資料來源：行政院主計總處「人力運用調查報告」

2015年低薪族人數及占比

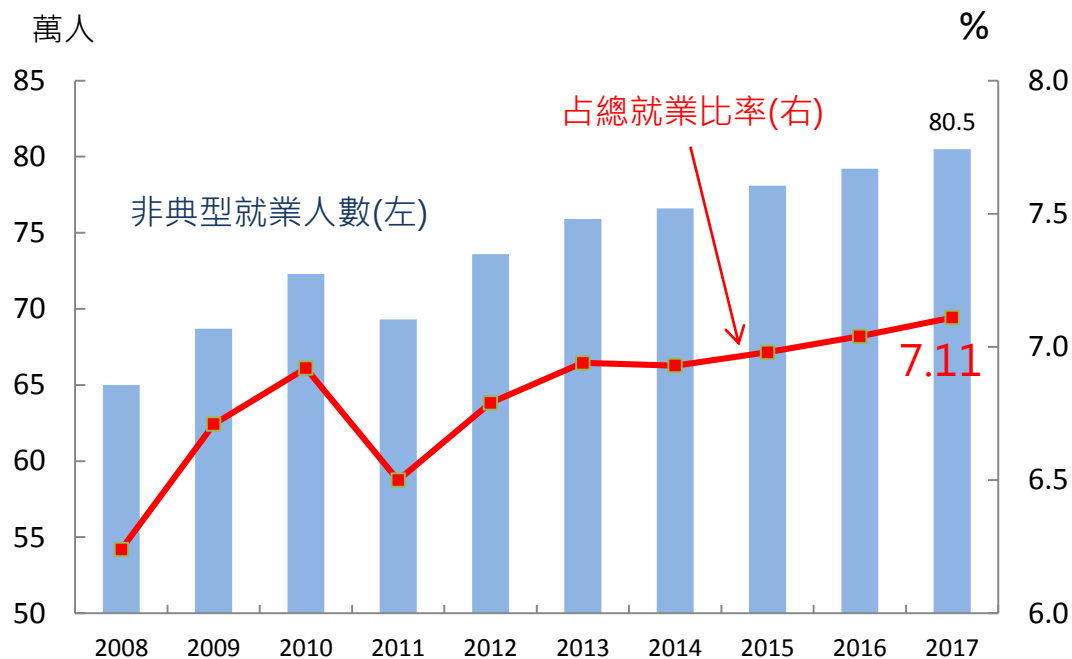


圖註：根據OECD指標，薪資低於中位數 2/3 屬低薪族，我國低薪族門檻約落在 2.2-2.3萬元。

資料來源：財政部(2017), 由財稅大數據探討臺灣近年薪資樣貌

二、非典型就業人數增加

- 非典型工作 (部分工時、臨時性或人力派遣等) 多屬臨時性、短期性的低薪職缺，臺灣非典型就業人數漸增 (2017年達80.5萬人)。
- 根據研究，派遣員工的比例愈高，對員工平均薪資的成長愈不利⁵。
- 部分工時者 2017年的每月經常性薪資僅 15,442 元。此外， 92% 的部分工時就業者，其薪資低於 3 萬元。



圖註：非典型就業包括部分工時、臨時性或人力派遣
資料來源：行政院主計總處

註5：辛炳隆、王健全、林嘉慧 (2014), 「從產業面探討薪資成長趨緩成因及具體對策」。

三、低薪族集中之產業 - 服務業 (1/2)

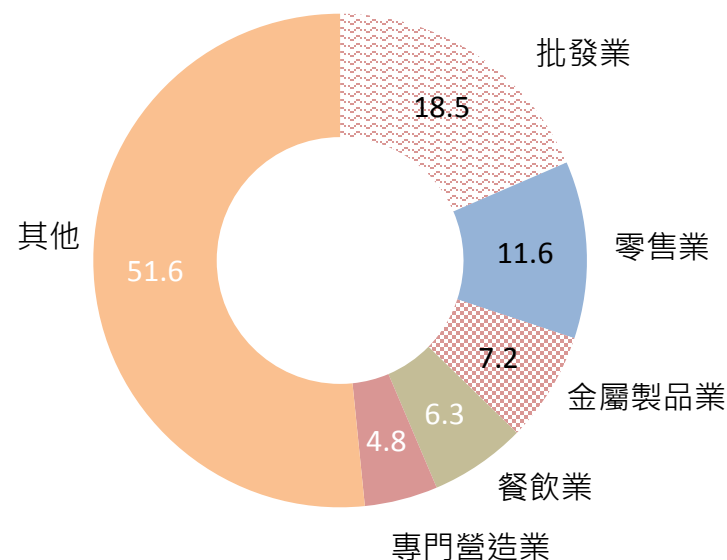
- 「人力運用調查報告」顯示，2017年低薪受僱者集中在服務業的「批發及零售業」、「住宿及餐飲業」與「支援服務業」⁶，顯示服務業低薪問題較嚴重。
- 財稅資料顯示，2015年低薪人數主要為服務業中的批發、零售、餐飲業，以及傳統製造業中的金屬製品業，合計占比近5成。

2017年受僱者每月經常性薪資-按行業分

行業別	受僱人數占全體比重(%)	3萬元以下之占比(%)
總計	100.0	34.0
農業	1.0	69.7
工業	40.3	32.2
製造業	30.8	35.0
營造業	8.3	24.7
服務業	58.7	34.5
批發及零售業	13.7	47.2
住宿及餐飲業	6.0	69.2
支援服務業	2.9	57.4

資料來源：行政院主計總處、人力運用調查報告

2015年低薪族人數結構-按行業別分



資料來源：財政部(2017)，由財稅大數據探討臺灣近年薪資樣貌

註6：依據行業標準分類定義，支援服務業包括租賃、就業服務、旅行、保全及私家偵探、建築及綠化服務業、業務及辦公室支援服務業。

三、低薪族集中之產業－全貌 (2/2)

II. 資本份額低於平均 但薪資高於平均

資訊及通訊傳播業
運輸及倉儲業

金融及保險業－證券期貨及其他金融業

金融及保險業－保險業

專業、科學及技術服務業

醫療保健服務業

服務業

資方利薄
勞方薪多

↑薪資高於平均

I. 資本份額高於平均 且薪資高於平均

電力及燃氣供應

製造業－化學材料製造業

製造業－電腦、電子產品及光學製品製造業

批發及零售業－批發業

製造業－電子零組件製造業

金融及保險業－金融中介業

金融及保險業

勞資
雙贏

資本份額高於平均→

III. 資本份額低於平均 且薪資低於平均

製造業－機械設備製造業、塑膠製品製造業

住宿及餐飲業

藝術、娛樂及休閒服務業

營造業

其他服務業

製造業－金屬製品製造業

支援服務業

慘業？

薪資低於平均↓

IV. 資本份額高於平均 但薪資低於平均

不動產業

用水供應及污染整治業

批發及零售業

租賃業

批發及零售業－零售業

製造業

工業

資方利豐
勞方薪少

四、上市櫃公司薪資概況 - 上市櫃員工平均總薪資 (1/2)

- 2017年上市、上櫃公司員工 (含外國籍) 分別為122.7萬人、21萬人，平均每人每月總薪資分別達 80,327元、60,065元，為全國平均的 1.6、1.2 倍。
- 每人每月「受僱員工總報酬」，包括總薪資、雇主負擔之勞健保、退休金及其他福利費用，上市、上櫃公司平均分別高達 96,749元、70,911元。
- 上市、上櫃公司雇主負擔之勞健保費用相當於每人平均總薪資之 7.34%、8.04%。

單位：元；人

	總薪資(A)	雇主負擔相關費用(B)			受僱員工總報酬 (C)=(A)+(B)	員工人數
		勞健保	退休金	其他員工福利		
上市	80,327	5,895	4,057	6,470	96,749	1,226,916
上櫃	60,065	4,831	2,602	3,413	70,911	209,808

資料來源：證券交易所
表註：為初步申報資料。

四、上市櫃公司薪資概況－薪資低於3萬元之分析 (2/2)

- 上市櫃公司員工每月總薪資仍有低於 3萬元者，其人數及占比，分別為 8,261人 (占上市員工1.2%) 及 11,149人 (占上櫃員工6.6%)。
- 檢視各產業員工總薪資，上市公司主要在電子通路業、通信網路業及紡織纖維等 3 個產業有低於 3 萬元的員工；上櫃公司則有12 個產業，約占產業總數之半。
- 上市櫃公司之部分工時人員，以觀光事業及百貨事業人數最多，共計 16,207人，時薪約143元，僅維持在基本時薪之標準。

上市櫃公司員工每月經常性薪資低於3萬元統計表 單位：元

調查 類型	總家數	調查 家數	經常性薪資 (A)	非經常性薪資 (B)	平均總薪資 (A+B)	每月總薪資低 於3萬元人數	占比 (%)
		占比(%)					
上市	843	748	25,692	7,904	33,596	8,261	1.2
		89					
上櫃	716	693	25,597	4,573	30,170	11,149	6.6
		97					

五、公務機關及國營事業

- 行政院所轄各部會聘僱之各類人員，包含公務機關、國營事業、政府投資事業、政府捐助法人等四類，每月總薪資低於3萬元者，共計11,934人。
- 公務機關員工每月總薪資低於3萬元者，計9,732人，占4.1%。此類員工多從事庶務性之電話服務、檔案管理、駕駛、清潔、保全、資訊維護，以及文書處理等簡易工作。
- 國營事業員工每月總薪資低於3萬元者，計1,437人，占1.3%。主要為郵局及鐵路局之員工，在郵局工作者，多從事郵務窗口、郵件處理及投遞等工作；在鐵路局工作者，多從事售票、剪收票、基本路線養護等工作。

調查類型	總家數	調查家數	經常性薪資 (A)	非經常性薪資 (B)	平均總薪資 (A+B)	每月總薪資低於3萬元人數	占比 (%)
公務機關	197	197	24,783	178	24,961	9,732	4.1
國營事業	18	18	25,836	7,898	33,735	1,437	1.3
政府投資事業	57	57	25,963	9,317	35,281	276	0.4
政府捐助法人	55	55	24,424	2,858	27,281	489	1.9
合計						11,934	

六、政府投資事業及捐助法人

- 政府投資事業員工每月總薪資低於3萬元者，計276人，占0.4%。以約僱人員、工讀生及實習生之比例較高，所從事之工作多為事務性及一般行政庶務，其次為司機、技工、工友、操作工及清潔員等。
- 政府捐助法人員工每月總薪資低於3萬元者，計489人，占1.9%。主要因新進人員比例較高，所從事之工作多為非技術性、單純或重複性庶務工作。

調查表類型	總家數	調查家數	經常性薪資(A)	非經常性薪資(B)	平均總薪資(A+B)	每月總薪資低於3萬元人數	占比(%)
公務機關	197	197	24,783	178	24,961	9,732	4.1
國營事業	18	18	25,836	7,898	33,735	1,437	1.3
政府投資事業	57	57	25,963	9,317	35,281	276	0.4
政府捐助法人	55	55	24,424	2,858	27,281	489	1.9
合計						11,934	

表註:政府投資事業包括財政部、交通部、經濟部及輔導會等轉投資事業。

表註:政府捐助法人主要係指政府具經營主導權、監督或業管之法人等。

七、政府機關外包派遣人員

- 行政院所屬各機關之派遣人員計7,600人，每月總薪資未達3萬元者有4,133人，占54.4%，其平均每月總薪資介於22,103至29,887元。外包派遣人員較多之機關，包含農委會、法務部、財政部。

機關別	每月總薪資未達3萬元人數	平均每月總薪資（元）
行政院	12	26,665
外交部	79	25,865
財政部	419	22,103
法務部	712	25,648
科技部	163	29,887
金管會	57	23,277
農委會	2,655	24,961
環保署	36	28,574
合計	4,133	--

八、其他

- 中央納健保醫療機構員工每月總薪資低於3萬元者，計6,523人，占15.3%。
- 衛生福利部統計全國916家托嬰中心，5,522人在職托育人員中，總薪資低於3萬元者，計2,634人，占47.7%。
- 長照居家服務人員每月總薪資低於3萬元者，計2,636人，占22.7%。
- 通傳會及文化部抽樣瞭解18家電子媒體及平面媒體，顯示記者總薪資低於3萬元者，計48人，占1.2%，主要是新進人員。

調查類型	總家數	調查家數	經常性薪資 (A)	非經常性薪資 (B)	平均總薪資 (A+B)	每月總 薪資低 於3萬元 人數	占比(%)
中央納健保範圍醫療機構	46	46	23,634	4,484	28,118	6,523	15.3
托育人員(全國托嬰中心)	916	916	22,000~30,000	0~5,000	22,000~35,000	2,634	47.7
長照服務人員(居家服務)	236	236	27,155	347	27,502	2,636	22.7
電子媒體及平面媒體之記者		18	23,406	94	23,500	48	1.2
合計							11,841

九、小結

- 檢視相關類別人員，總薪資低於3萬元者，僅4.7萬人，占3.5%。其中以托育、長照、醫療機構，以及派遣人員之低薪比例較高。
- 上市櫃公司總薪資低於3萬元者，計19,410人，其中介於2.9萬元至3萬元者，約占六成。

調查表類型	總家數	調查家數	經常性薪資 (A)	非經常性薪資 (B)	平均總薪資 (A+B)	每月總薪資 低於3萬元人 數	占比 (%)
		占比(%)					
上市公司	843	748	25,692	7,904	33,596	8,261	1.2
		89					
上櫃公司	716	693	25,597	4,573	30,170	11,149	6.6
		97					
公務機關	197	197	24,783	178	24,961	9,732	4.1
國營事業	18	18	25,836	7,898	33,735	1,437	1.3
政府投資事業	57	57	25,963	9,317	35,281	276	0.4
政府捐助法人	55	55	24,424	2,858	27,281	489	1.9
派遣人員	96	96			25,014	4,133	54.4
中央納健保範圍醫療機構	46	46	23,634	4,484	28,118	6,523	15.3
托育人員(全國托嬰中心)	916	916	22,000~30,000	0~5,000	22,000~35,000	2,634	47.7
長照服務人員(居家服務)	236	236	27,155	347	27,502	2,636	22.7
電子媒體及平面媒體之記者		18	23,406	94	23,500	48	1.2
承包政府標案廠商			22,853	1,145	23,998		
合計						47,318	3.5

肆、薪資成長策略



➤ 拼經濟是為了提高人民所得

拼經濟之目的在提高人民所得：新政府2016年上任以來，積極推動經濟、產業及能源轉型。行政院在生生不息、安居樂業、均衡台灣三大施政主軸下，致力優化投資環境，加速產業創新升級，已逐步使經濟好轉。在出口連續六季雙位數成長，企業獲利及投資信心提升，實質薪資創歷史新高的正面趨勢下，可望持續增加投資，創造優質就業，帶動整體薪資成長。

➤ 提升薪資的策略構想

S 提高公部門薪資帶動加薪

S 薪資透明化

S 提高基本工資

M 增加投資，創造就業機會

M 降低受薪階級負擔

M 補助及獎勵加薪企業

M 降低學用落差

M 提升人力素質

L 產業升級

O 其他(例如：保障非典、制訂最低工資法)



S 短期策略1： 調高基本工資

根據國際勞工組織 ILO⁷，最低工資政策有助於提升低收入勞工所得。晚近，日、韓均逐步調高基本工資，其作法可供我國借鏡。

● 國際作法 - 日本及韓國均宣示基本工資目標：

日本於2017年3月實施「勞動型態改革實行計畫」，計畫每年提高基本工資3%，直至平均時薪達1,000日圓為止。韓國宣示在2020年前，將基本時薪調高至1萬韓元，並已於2018年調漲16%至7,530韓元。

(《彭博》報導指出，南韓3月失業率躍升至2010年來新高，招致許多經濟學家批評，其大幅提高最低薪資的作法，已嚴重影響就業⁸。)

● 臺灣近兩年基本工資大幅調升

- 自2016年5月新政府執政以來，連續兩年調高基本工資，由20,008元調高至22,000元，共調升1,992元，平均每年調幅高達5%，較2007年至2015年(基本工資調漲四次)，平均每年調幅1.97%為高。
- 另每小時基本工資時薪，共調漲三次，由120元調高至140元，調幅達16.67%。

註7：ILO(2016), “Global Wage Report 2016/17: Wage Inequality in the Workplace”, Dec. 15.

註8：Bloomberg(2018), “Moon’s Goal of Becoming Korea’s ‘Jobs President’ in Jeopardy”, Apr. 23.

公部門帶頭調薪，對企業具有示範作用，有助於提升整體薪資，進而擴大內需，邁向經濟成長的正向循環。韓國近期分別提高2018年公務員薪資2.6%、義務役軍人月俸87.8%，期能提高韓國薪資水準。

- **2018年中央政府總預算將軍公教薪資待遇調升 3%**，賴清德院長於2017年12月12日與工商協進會會談時，亦呼籲企業為員工加薪。根據1111人力銀行去年12月調查，2018年逾5成企業願調薪，平均調薪幅度3.7%。
- **調升公務機關、國營事業、政府投資事業、政府捐助法人、機關外包派遣人員之敘薪標準**
訂定合理的起薪樓地板，帶動民間加薪。

- **薪資透明化 – 消除勞動市場資訊不對稱**

- 於勞動部現行「職類別薪資調查」動態查詢系統、「薪資行情與大專生就業導航查詢系統」⁹，增加揭露企業加薪及支給非薪資報酬（例如：退休金提撥、員工福利金等）資訊，協助初入職場的就業者爭取合理待遇，降低勞資雙方對薪酬的認知差異。

註9：職類別薪資調查始於2003年，薪資行情與大專生就業導航查詢系統則已於2017年9月上線。

促進國內投資，擴大內需，有助於創造就業機會並拉動薪資成長，故政府應積極排除投資障礙，營造良好投資環境，提升企業投資意願。

- **排除投資障礙**，加速落實解決「五缺」之各項策略與方案。建構明確及有效率之環評制度，檢討各種環保法規及執行面之問題。
- **推動「前瞻基礎建設」**，提升公共建設執行力。促進民間參與公共建設，盤點前瞻基礎建設適合採取促參之計畫，並且完備促參法制環境。
- **鬆綁法規**，即刻著手從函釋做起，並建置新創法規調適平臺，擴大新創事業發展空間。
- **簡化外人投資審議程序**，強化招商投資服務。

薪資為中產階級及中低收入者主要所得來源，減輕受薪階級租稅負擔，有助於提高其可支配所得，保障受薪階級生活水準。

- **完善社會安全網**：興辦社會住宅、建構長照服務體系、擴大公托等公共服務，以保障經濟弱勢，減輕其生活負擔。
- **減稅降低受薪階級負擔**：立法院已於2018年1月18日三讀修正通過所得稅法部分條文，減輕薪資所得及中低所得者的負擔，將標準扣除額自9萬元提高至12萬元，薪資所得特別扣除額由12.8萬元提高到20萬元，因各項扣除額之提高，預計可讓每月總薪資3萬元以下的受薪者免繳所得稅，特別是社會新鮮人。
- **定期檢視並調整受薪階級稅負**，以降低薪資所得者之負擔。

為鼓勵企業加薪，透過政府補助計畫及政府採購案，對加薪企業給予獎勵，並促使企業善盡社會責任。例如：美國藉由政府採購案，要求承包商與分包商必須提供員工一定水準以上薪資¹⁰。

政府於 2014 年 1 月起，**將加薪列為政府補助計畫之評分項目**，例如：經濟部之「產業升級創新平台輔導計畫」對加薪企業予以優先補助。

- **加薪企業參與政府標案審查時之評分獎勵**：2015年8月工程會公告政府採購案，可視案件性質，將企業社會責任(包含為員工加薪、縮減工時、提供工作與生活平衡措施)納入評分項目，以促使企業為員工加薪。
- **參與政府標案廠商之受僱人員薪資至少3萬元**：研議直接訂定參加政府標案之企業，受僱人員每月薪資至少3萬元。
- **鼓勵企業落實社會責任(CSR)**：研議上市櫃公司自願揭露董監、經理人報酬及一般員工加薪幅度。對詳細揭露加薪幅度的公司，在櫃買中心與證交所辦理的公司治理評鑑中，當作加分項目。另政府於頒發企業相關經營獎項時（如國家品質獎），將是否提供員工合理薪資列入評分項目。

註10：美國聯邦政府於1931年、1965年分別通過 Davis-Bacon Act、McNamara-O'Hara Service Contract Act，以確保政府採購之廠商，給予勞工符合當地市場行情之工資。另 Baltimore 於1994年通過生活工資法案，要求承接政府採購之包商與下包商，發給受僱者的薪資，不得低於生活工資。

年輕之低薪勞工多集中在服務業及部分傳統製造業，為提升其薪資，根本之道在強化教育訓練及其勞動生產力。新加坡所實施的「漸進式調薪模式」及日本的「工作卡」制度均值得借鏡¹¹。

- **增強員工在新科技下的技能**：研議結合AI、物聯網等新興科技之應用，提升其產業競爭力及附加價值。另，加速培訓低薪產業員工的科技應用能力，提高生產力，創造加薪條件。
- **擴大職訓機構對低薪產業勞工的職業訓練**：針對國內每月總薪資3萬元以下之餐飲、保全、補習班、大樓清潔、美髮、家具製造等低薪工作，可借鏡新加坡「漸進式調薪模式」，從提升勞工技能著手，提供職訓補助，協助取得職能認證，並建構勞工完整職涯發展願景，包括技能升級、職場晉升、工資調升等，提高低薪勞工參訓意願。

註11：根據駐新加坡代表處經濟組2014年「新加坡漸進式薪金模式(Progressive Wage Model)報告」，該計畫由新加坡全國職工總會(NTUC)及所屬工會進行推廣，自2014年首先以清潔、保全和園藝三個行業切入，再逐漸擴及其他行業。作法包括若清潔、園藝及保全等業者採用漸進式薪金制度，將補助向該等公司採購服務之業者每案10%的契約價金，每案最高補助15萬星元。政府則扮演法規制定及採購者之角色，如2014年生效的環境公共健康修正法案中，要求凡提供一般公共清潔服務之清潔公司，在向國家環境局申請營業執照前，須提供漸進薪資計畫。

- **提升在職青年專業職能**

- **擴大辦理鑑定業別及認證項目**：建議各相關部會積極協調企業及公協會擴大辦理經濟部「產業人才能力鑑定」能力鑑定項目之業別（如觀光服務業、住宿餐飲業等），以協助青年適應新型態及跨領域工作技能需求¹²。

- **強化青年訓練補助及增設證照獎勵金**：建議將低薪青年納入「產業人才投資方案」全額補助對象¹³，提升低薪青年參訓意願(一般對象補助額度為八成)。另針對通過能力鑑定取得認證青年，除優先獲得企業錄用或加薪的機會外，亦發給個人獎勵金。

- **協助失業青年就業**：規劃建置「工作卡 (Job Card) 」制度，研議透過就業服務機構，整合「職涯輔導」、「就業媒合」、「職業訓練」體系，建立完整服務歷程紀錄，以提供推介、職涯諮詢與徵才廠商用人時參考，目前勞動部積極試辦中。

註12：五缺方案之育才七大策略提及將擴大推動「產業人才能力鑑定」，但尚未列出未來將擴大之鑑定類別。

註13：該方案結合民間訓練單位辦理多元化實務導向訓練課程，並補助參訓勞工80%或100%訓練費用，每人3年內最高補助7萬元，以激發勞工自主學習，加強專業知識或技能。全額補助對象包括：低收入或中低收入戶、原住民、身心障礙、中高齡者、獨立負擔家計者、家庭暴力被害人、更生受保護人等特定對象勞工，或65歲以上者，及因犯罪行為被害死亡者之配偶、直系親屬或其未成年子女之監護人。

國內高學歷勞動供給增加，技職教育式微，人力供給與產業需求脫節¹⁴，不利於國家整體產業與經濟發展。

- **強化青少年職涯規劃，提升初次就業能力**：整合教育部及勞動部資源，強化「職涯諮詢」與「訓用合一」之結合，讓青年從學校體系、職業訓練體系，有效聯結企業所需技能，進而讓青年初次尋職即具備良好就業能力。
- **精進「雙軌訓練旗艦計畫」**：勞動部自2003年起，與教育部合作，引進德國「雙軌制」(Dual System)職業訓練模式，整合事業單位及技職體系資源，訓練生(學生)每週分別在業界實習至少3日、學校上課2~3日，由政府補助50%學費¹⁵。該計畫自推動以來具有成效，惟自 2015 年度起，將招生員額納入各校招生總量管制，降低學校招生員額分配彈性，限縮訓練規模，建議未來可再檢視並調整，以強化推動力道。
- **依據社會及產業需求，調整科系招生**，作為高職及大專校院科系增設及調整之審查依據。
- **推動五專展翅計畫**，由政府補助學雜費、企業提供實習機會、學校輔導媒合追蹤，透過三方共同合作，提供務實致用技術人力，創造產學雙。
- **加速推動產業育才7大策略**，包括推動企業協力教學等。

註14：以德國為例，其技職教育採雙軌制，由業界主導，課程內容包含訓練時間、必修課程及考試要求，均由商會或同業公會決定，避免學用落差問題。

註15：該計畫開設有高職、二專、四技及二技學制，該計畫推動以來，就業情形每年皆超過8成，具有成效。

臺灣製造業偏重中間財出口，但國際競爭激烈且為價格接受者，附加價值不易提升；服務業在創新不足且國內薪資不成長下，成長動能疲弱。未來宜加速產業轉型升級，積極推動「5+2」產業創新計畫，以強化企業加薪意願。

- **促進服務業創新加值**，促進軟硬整合，強化服務業創新能量及開發新型服務模式，以提升服務業的成長動能。
- **設立中小企業物聯網平臺**¹⁶，協助中小企業排除參與物聯網商機時面臨之技術與資金障礙，加速中小企業科技應用，進而提高其附加價值。
- **優化新創事業投資環境**，強化資金協助、活絡人才、法規鬆綁、鏈結國際等面向作為，以打造良好的新創發展環境，帶動臺灣產業成功轉型升級。
- **強化低薪產業經營體質**：針對低薪產業，提供適切之企業體質改善、規模擴展及人才培育等課程，如電子商務、品牌經營與行銷能力等，以強健企業營運機制並提升競爭力，進而創造加薪空間。

註16：經濟部「2016年中小企業白皮書，智慧經濟下中小企業發展策略」指出，考量物聯網需具備跨領域之資源、企業與人才共同發展特性，可設立中小企業物聯網平台，提供產業物聯網知識與應用，並作為人才與企業交流，以及尋求合作夥伴管道

● 制定「最低工資法」並保障非典型就業者

- 為落實將基本工資制度化，勞動部刻正研擬「最低工資法」草案，研議納入勞工最低生活所需之社經參考指標。
 - 目前多數國家均已透過立法定期調整最低工資¹⁷。國際勞工組織 ILO 建議最低工資之設定，應綜合考量生活成本（如消費者物價、一般薪資水準等）以及經濟指標（經濟發展、勞動生產力等），以顧及勞工及其家庭生活之所需¹⁸。
- ### ● 保障非典型就業者：研訂「派遣勞工專法」與「部分工時勞工保護」相關法律，以加強對非典型工作者之保障

註17：如日本在1959年通過「最低賃金法」、韓國亦於1988年實施「最低工資法」；德國於2014年通過「最低工資法」，於2015年起實施，每兩年調整一次，但部分產業仍可依集體協商設定最低工資。

註18：ILO (2016), "Minimum Wage Policy Guide," 及中央銀行2017年12月21日「央行理監事會後記者會資料」。

伍、採行措施



快速有效之措施

提高時薪

- 增加零售、住宿餐飲業及派遣人員收入

政府主動解決低薪

- 提高公部門低薪員工待遇

提高兼任教師鐘點費

- 改善儲備教師所得

TA全數納入勞健保 及提撥勞退

- 保障學習型教學助理(TA)之生活

薪資水準列入政府採購 及頒發獎項之加分項目

- 獎勵高薪之企業，提高加薪誘因

鼓勵企業加薪

- 鼓勵企業主創造勞資雙贏

薪資透明化

- 讓尋職者瞭解勞動市場行情

持續推動之政策

增加投資

- 創造就業機會，嘉惠全體就業者

降低學用落差

- 照顧年輕人，提高就業職能

提升人力素質

- 增強技能，擴大職訓，協助薪資提升

調高基本工資

- 快速提高弱勢低薪族群之所得

降低受薪者負擔

- 完善社會安全網，減稅降低受薪者負擔

產業升級

- 提高全體就業者薪資水準，創造高薪職缺

措施一、提高時薪

- **目前基本工資之時薪與月薪已脫鉤** - 現行基本工資月薪為22,000元，以每月工作22天、每天8小時為準，基本工資之月薪工資率為125元。現行每小時之基本工資為140元，較125元，高12%。
- **時薪可高於月薪工資率之考量** - 按時計酬者之工作時間及時數不固定，且不享有休假日權利，故其薪資應反映此類非典工作應有之貼水，而給予較優渥的時薪。
- **擴大時薪與月薪之脫鉤應有配套措施** - 如果基本工資時薪與月薪工資率的差距過大，依據勞基法施行細則第13條規定，雇主可換軌，回到月薪制按比例計酬，以迴避高時薪的規定。故為落實政策目的，政府會訂定有利於勞工且為企業主接受之規範，以保障時薪制之勞工。
- **調整幅度** - 假設時薪由140元調高至150元，則較基本工資之工資率高20%，此涉及時薪調整幅度或改為按月計酬之門檻，政府將會商各界意見，取得共識。
- **受益對象** - 就產業面而言，有助於提升部分工時人數最多之觀光、百貨業、美容美髮業、飲料店業、餐館業之所得。就年齡層而言，青年打工族亦均可受惠。此外，由於時薪的調高，對於基本月薪亦有一定拉升之影響，有助於提升低薪受僱人最多之服務業（零售、住宿及餐飲、支援服務業）薪資水準。

基本工資時薪	140元	150元	160元	170元
與月薪工資率125元之差距	12%	20%	28%	36%
按時計酬月薪	24,640	26,400	28,160	29,920

措施二、公部門主動解決低薪（1/4）

- 受益對象4.7萬人，若未來薪資提高至3萬元，初估總費用年增19億元- 本次調查涵蓋人數，共134.5萬人，包括上市櫃公司、行政院所屬之公務機關、國營事業、政府投資事業、政府捐助法人、各機關外包派遣人員、中央納健保醫療機構、長照居家服務人員、托育人員、記者等10大類別。其中，每月總薪資低於3萬元者，約為4.7萬人，占調查總人數3.5%。未來設若針對上開10類低薪員工，將總薪資全面提高至3萬元，初估薪資總費用一年增加之金額在19億元之譜¹⁹。

調查類型	總家數	調查家數	經常性薪資 (A)	非經常性薪資 (B)	平均總薪資 (A+B)	每月總薪資 低於3萬元 人數	占比 (%)	提高總薪資至樓地板之年經費(元)	
		占比(%)						樓地板2.9萬元	樓地板3萬元
上市公司	843	748 89	25,692	7,904	33,596	8,261	1.2	16,485,179	83,473,909
上櫃公司	716	693 97	25,597	4,573	30,170	11,149	6.6	76,334,052	165,500,496
公務機關	197	197	24,783	178	24,961	9,732	4.1	474,481,668	590,701,104
國營事業	18	18	25,836	7,898	33,735	1,437	1.3	67,449,948	83,561,568
政府投資事業	57	57	25,963	9,317	35,281	276	0.4	6,340,368	12,302,544
政府捐助法人	55	55	24,424	2,858	27,281	489	1.9	22,446,699	28,558,093
派遣人員	96	96			25,014	4,133	54.4	199,406,928	247,267,956
中央納健保範圍醫療機構	46	46	23,634	4,484	28,118	6,523	15.3	415,333,476	488,643,960
托育人員(全國托嬰中心)	916	916	22,000~30,000	0~5,000	22,000~35,000	2,634	47.7	48,440,688	79,003,488
長照服務人員(居家服務)	236	236	27,155	347	27,502	2,636	22.7	82,044,000	126,432,000
電子媒體及平面媒體之記者		18	23,406	94	23,500	48	1.2	3,168,000	3,744,000
承包政府標案廠商			22,853	1,145	23,998				
合計						47,318	3.5	1,411,931,006	1,909,189,118

註19：本表係納入所有低薪員工，對於進用學歷較低、工作性質簡單、工讀生、實習生等是否一併提高至3萬元應予以斟酌考量。

措施二、公部門主動解決低薪（2/4）

- 若未來僅調高5類別低薪員工1.6萬人，初估年增費用9.6億元 – 假設僅針對五類別低薪員工(約1.6萬人)，未來薪資若提高至3萬元，薪資總費用一年初估將增加9.6億元。
- 因應高齡及少子化之整體規劃由衛福部另案處理 - 至於提升中央納健保醫療機構、長照人員、托育人員之薪資，涉及我國邁向高齡及少子化之整體規劃，相關對策將由衛福部另案處理，例如日前衛福部已要求特約長照服務單位應保障長照服務員之起薪（經常性薪資）至少應達3.2萬元，以及每小時時薪應為200元以上。
- 科技部專題研究計畫專任助理人員之敘薪標準已達3萬元以上 – 科技部將持續推動提升薪資相關措施，以鼓勵研究。

調查類型	總家數	調查家數	經常性薪資(A)	非經常性薪資(B)	平均總薪資(A+B)	每月總薪資低於3萬元人數	占比(%)	提高總薪資至樓地板之年經費(元)	
								樓地板2.9萬元	樓地板3萬元
公務機關	197	197	24,783	178	24,961	9,732	4.1	474,481,668	590,701,104
國營事業	18	18	25,836	7,898	33,735	1,437	1.3	67,449,948	83,561,568
政府投資事業	57	57	25,963	9,317	35,281	276	0.4	6,340,368	12,302,544
政府捐助法人	55	55	24,424	2,858	27,281	489	1.9	22,446,699	28,558,093
派遣人員	96	96			25,014	4,133	54.4	199,406,928	247,267,956
合計						16,067		790,125,611	962,391,265

措施二、公部門主動解決低薪 – 提高兼任教師鐘點費 (3/4)

➤ 提高兼任教師鐘點費，解決儲備教師低薪問題：

- 國小兼任及代課教師每分鐘之鐘點費為6.5元，低於國中及高中之8元，為一致性考量，政府已規劃對國小兼任代課教師每分鐘之鐘點費，提高至與國、高中相同，以符衡平性，預估國小兼任代課鐘點費將由現行每節260元提高為320元²⁰，受惠教師約1.5萬人，初估總經費增加7億元。
- 公立大專校院兼任教師（1.6萬人）鐘點費自2014年迄今未曾調整，為解決儲備教師低薪問題，兼任教師鐘點費應定期檢討，適度提高，以提升教學品質及延攬優秀人才。此部分，刻正研議比照軍公教調升3%。
- 政府鼓勵私立學校比照公立各級學校，提高教師之待遇。為提升私立學校未具本職兼任教師待遇，教育部自2016年1月1日起，針對「比照公立學校標準支給未具本職兼任教師鐘點費」之學校，核予獎勵經費。2018年教育部共核予補助36所私立大專校院，補助經費約1億元，受惠兼任教師約9,300人，約占私立大專校院兼任教師34%。

註20：國小每節課為40分鐘；國中每節為45分鐘；高中則為50分鐘，因此換算成每分鐘之鐘點費，國小為6.5元(260元/40分鐘)，國中為8元(360元/45分鐘)、高中亦為8元(400元/50分鐘)。

措施二：公部門主動解決低薪— 教學助理全數納入勞健保及提撥勞退（4/4）

- 目前只有「勞僱型」助理納入勞健保及提撥勞退
 - 教學助理(TA)可分為「勞僱型」與「學習型」。
 - 勞僱型助理1.6萬名，學習型助理3.7萬名，總計5.3萬名。目前只有勞僱型教學助理，納入勞工保險、全民健康保險及提撥勞工退休金，學習型教學助理則無。
- 規劃將TA全面納入勞健保及提撥勞退
 - 政府預計於2019年1月1日起，將TA一律歸類為「勞僱型」，皆納入勞健保及提撥勞退，不再區分學習型及勞僱型，以保障TA基本生活。
 - 學校所需負擔勞健保費及勞退費用，全數由教育部編列預算補助，預估經費為2.5億元。

措施三：薪資水準列入政府採購及頒發獎項之加分項目

➤ 利用政府採購案帶動加薪

- 工程會「政府電子採購網」中，每年約有18萬餘件決標案件，數量眾多。將於政府採購評選廠商時，對於員工薪資均達3萬元以上之投標廠商，給予加分，帶動民間加薪。

➤ 強化政府補助、計畫及獎項之加薪誘因

- 現行作法已將企業員工待遇納入爭取政府補助、計畫及獎項之評選指標。例如：卓越中堅企業獎、國家品質獎、國家磐石獎、新創事業獎等。金融研訓院舉辦之「傑出金融業務菁英獎」，也將金融機構調薪狀況納入「最佳社會責任獎」之評分標準，鼓勵金融機構為員工加薪。
- 檢討現行各項政策評估及審核機制，包括計畫推動、補助及獎項頒給，訂定更具體有效之評選指標，以強化政府資源投入帶動全體薪資成長之制度誘因。

措施四、鼓勵企業加薪

- 政府請企業主動加薪，創造勞資雙贏之正面循環

- 企業加薪有助於提高生產力：X-Efficiency 理論

-根據哈佛教授 Leibenstein²¹ 所提出的X-Efficiency 理論，決定企業產出的因素，非僅僅是人力、技術等要素投入，尚有一個能影響生產效率的X要素。因此，企業可採取有效作法提升勞動生產效率。

-透過適當的激勵方案，改善勞工待遇，可有效帶動勞動生產力的成長，此作法在荷蘭、英國、美國等國家的研究中皆獲得證實。

- 福特汽車之例

-1914年，Henry Ford為其員工加薪一倍，使日薪增至5美元，並縮短工時。此策略不僅誘使優秀員工加入，亦大幅減少員工流動率，使得勞工生產力大增，因此福特汽車之獲利不減反增。

- 根據ILO報告，實資薪資上升，可帶動勞動生產力²²

-根據1984~2004年OECD國家(共20國)的實證結果，實質薪資成長率上升1%，會使勞動生產力成長率增加0.38%。

註21：Leibenstein, Harvey (1966), “Allocative efficiency vs. “X-efficiency” ”, *American Economic Review*.

註22：Storm and Naastepad (2017), “Wage-led or Profit-led Supply: Wages, Productivity and Investment,” *Wage-led Growth: An Equitable Strategy for Economic Recovery*, Palgrave Macmillan.

措施五、薪資透明化－消除勞動市場之資訊不對稱

- **消除勞動市場資訊不對稱**- 雇主招聘員工時，薪資若未達一定水準，即應明示其金額，不得以「面議」隱藏資訊，如此方能讓應徵者知悉薪資水準，消除勞資間的資訊不對稱。
- **讓年輕人瞭解市場報酬情形** - 勞動部現行「職類別薪資調查」動態查詢系統，或「薪資行情與大專生就業導航查詢系統」中，增加揭露企業加薪及非薪資報酬（如退休金提撥、員工福利金等）資訊，協助尋職者爭取合理待遇，並降低勞資雙方的資訊不對稱。
- **適當揭露資訊有助於薪資成長**- 公布上市上櫃公司平均的福利水準，可鼓勵企業多僱用員工，促進就業，鼓勵企業加薪，留住人才。
- **上市櫃公司透過CSR報告書揭露**
 - 上市櫃公司，應將基層員工之薪資總數、薪資平均數及薪資成長幅度等資料，納入企業社會責任報告書（CSR）揭露事項。
 - 強化企業加薪誘因，例如在公司治理評鑑中，將加薪當作加分指標，或於高薪企業及優質企業社會責任等指數編制中，將加薪程度當作納編條件。
- **其他有助於薪資透明化之措施**，政府皆應積極規劃與推動。

持續推動企業加薪之各項策略



陸、結語 (1/3)

- 一. 薪資不成長是全球性現象，臺灣過去因要素價格均等化，學歷貶值，以及勞資認知差異等因素，致使薪資成長緩慢。但 2017年已脫離停滯，實質薪資創下歷年新高，達到47,271 元的水準。
- 二. 拼經濟之目的是提高人民所得，蔡總統近期揭示將全力改善國內薪酬待遇，政府因此提出整體性規劃，從調高基本工資、對公教人員加薪、鼓勵企業加薪、提升人力素質、降低學用落差、促進產業升級等策略著手，期能有效提升國內薪資水準，使勞資雙方共享經濟成長的果實，邁向符合「創新、就業及分配」價值的經濟發展新模式。

陸、結語 (2/3)

- 三. 提高全體就業者薪資的最佳策略，就是從基本面著手，推動經濟結構轉型，利用短中長期政策多管齊下。政府將持續鬆綁法規、優化投資及創新環境，並加強國內投資，以帶動我國產業轉型升級，提高生產力，創造更多高薪職缺。
- 四. 短期而言，在經濟成長許可的情形下，政府將研議適時調整基本工資，並提高政府影響所及的員工薪資水準。除了已推動軍公教加薪3%，調高個人所得稅相關扣除額之外，未來也將繼續鼓勵企業發揮社會責任，提供可激勵生產力的勞動待遇，以強化競爭力，形成員工高薪及企業高獲利的正向循環。

陸、結語 (3/3)

- 五. 中長期而言，政府將持續推動現行政策及配套，例如解決五缺、降低受薪階級負擔、縮小學用落差等措施，期望能在整體政策的綜合作用下，發揮最大效果，顯著提升臺灣的薪資水準。
- 六. 唯有打造具有競爭優勢的投資環境，加速產業轉型及創新，才能吸引更多的投資，以帶動經濟成長，達到提高人民所得的終極目標。

簡報完畢

1. 提高低薪族薪資之行動方案 - 短期措施

目標

- 提高低薪族之薪資
- 創造高薪職缺，建構美好社會

政策

公部門主動解決低薪

薪資列入政府採購及
頒發獎項之加分項目

鼓勵企業加薪

薪資透明化

提高時薪

受益對象

受益對象4.7萬人/
儲備教師及 TA

競標廠商之員工/
政府獎補助之對象

全體就業者

尋職之勞動供給者

觀光、百貨、服務業/
青年打工族

• 經調查10類員工，包括上市櫃公司、行政院所屬公務機關、國營事業、政府投資事業、政府捐助法人、各機關外包派遣人員、中央納健保醫療機構、長照居家服務人員、托育人員等，其每月總薪資低於3萬元者，計4.7萬人，占比為3.5%。

• 政府每年約有18萬件採購案，數量眾多。未來將藉助這些採購案，帶動民間加薪。

• 政府請企業為員工主動加薪，創造勞資雙贏之正面循環。

• X-Efficiency 理論

透過激勵方案，改善勞工待遇，可有效帶動勞動生產力。此策略在荷蘭、英國、美國的實證研究中皆獲得證實。

消除資訊不對稱

- 適當揭露資訊，有助於薪資成長。
- 消除勞動市場的資訊不對稱：雇主招聘員工時，應公告薪資或其範疇，讓受僱人知悉薪資水準及福利待遇。

- 部分工時人數最多的觀光業、百貨業、美容美髮業、飲料店業，以及餐飲業等。
- 青年打工族可同受其惠。

政府標案加分機制

• 研議政府採購案受評選廠商之加分機制。對於廠商員工薪資均達3萬元以上之投標廠商給予加分優惠。

福特公司之例

• 1914年，Henry Ford為員工加薪一倍，使日薪增至5美元，並縮短工時。此策略不僅誘使優秀員工加入團隊，亦大幅減少員工流動率，使得勞工生產力大增，福特汽車之獲利不減反增。

強化薪資訊息查詢

- 在勞動部現行「職類別薪資調查」動態查詢系統及「薪資行情與大專生就業導航查詢系統」中，增加揭露企業加薪及非薪資報酬（如退休金提撥、員工福利金等）資訊，協助尋職者爭取合理待遇，並降低勞資雙方的資訊不對稱。

適度調高時薪

- 按時計酬者，工作時間及時數不固定，且不享有休假日權利，應反映此類非典工作應有之貼水，給予較高報酬。
- 調整幅度：適度調高時薪，例如將基本時薪調至高於基本工資月薪之工資率的20%。

強化政府獎補助案之
加薪誘因

• 目前已經將企業員工待遇納入爭取政府補助、計畫及獎項之評選指標。例如卓越中堅企業獎、國家磐石獎、最佳社會責任獎等。

增進勞動生產力

• 根據 ILO 報告，實質薪資上升，可帶動勞動生產力

• 根據OECD實證研究，實質薪資成長率每增加1%，勞動生產力的成長率會增加0.38%。

強化薪資訊息揭露

- 上市櫃公司，應將基層員工之薪資總數、薪資平均數及薪資成長幅度等資料，納入企業社會責任報告書（CSR）中的揭露事項。
- 為強化企業加薪誘因，在公司治理評鑑中，應將加薪當作加分指標，或於高薪企業及優質企業社會責任等指數編制中，將加薪程度當作納編條件。

時薪與月薪調幅脫鉤

- 現行基本工資月薪與時薪已經脫鉤：基本工資月薪為22,000元，折合每小時工資率為125元。但基本工資時薪為140元，較125元高出12%。
- 配套措施：政府會訂定有利於勞工且為資方所接受之規範，以保障時薪制之勞工。

總薪資若提高至3萬元
初估約需19億元/9.6億

- 針對上開4.7萬人，未來若將薪資提高至3萬元，初估約需19億元。
- 若只針對行政院所屬公務機關、國營事業、政府投資事業、政府捐助法人及各機關外包派遣人員等5大類別中，總薪資未達3萬元之1.6萬名員工之薪資調高至3萬元，初估約需9.6億元。

調高兼任教師鐘點費

- 公立大專校院兼任教師鐘點費研議比照軍公教調升3%，嘉惠1.6萬名教師。
- 獎勵私校比照公立學校，提高教師待遇。2018年補助1億元，受惠教師9,300人，占私校教師34%。
- 國小兼任代課教師鐘點費由每節260元提高為320元，總經費增加7億元，可嘉惠1.5萬名教師。

TA全數納入勞健保及提撥勞退

短期措施

2. 提高全民薪資之行動方案－持續推動、持之以恆的措施

目標

- 提高低薪族之薪資
- 創造高薪職缺，建構美好社會

政策

增加投資

加速產業升級

降低受薪階級負擔

提升人力素質

縮小學用落差

受益對象

全體就業者

全體就業者

經濟弱勢受薪族/
學習型TA 3.7萬名

在職員工、失業者

年輕人及初入職場者

排除投資障礙

促進服務業創新加值

完善社會安全網

強化員工技能

強化青少年職涯規劃

- 加速落實解決「五缺」。建構明確及有效率之環評制度，檢討各種環保法規及執行面之問題

- 促進軟硬體整合，強化服務業創新能量及開發新型服務模式。

- 透過興辦社會住宅、建構長照服務體系，及擴大公共托育等公共服務，保障經濟弱勢者，減輕其生活負擔。

- 結合新興科技之應用，提升產業競爭力。
- 加速培訓低薪產業員工科技應用能力，提高生產力，創造加薪條件。

- 整合教育部及勞動部資源，結合職涯諮詢與訓用合一，讓青年初次尋職即具備良好就業能力。

推動前瞻基礎建設

設立中小企業物聯網平臺

TA全數納入勞健保及提撥勞退

擴大對低薪者職訓

整合企業及技職資源

- 提升公共建設執行力。促進民間參與公共建設，盤點適合採行促參之前瞻基礎建設，並且完備促參法制。

- 協助中小企業掌握物聯網商機，加速中小企業科技應用，進而提高其附加價值。

- 教學助理(TA)原分為勞僱型(1.6萬名)和學習型(3.7萬名)，共5.3萬名。未來TA皆為「勞僱型」，納入勞健保及提撥勞退，可保障所有TA基本生活，預估增加2.5億元經費。

- 針對國內每月總薪資3萬元以下相關行業之員工，提供職訓補助，強化職能訓練，協助建構職涯發展願景。

- 強化「雙軌制」職業訓練，該制整合企業及技職資源，接受訓練之學生每周在業界實習至少3日，由政府補助50%學費。

鬆綁法規

優化新創事業投資環境

減稅降低受薪者負擔、促進生活保障

提升在職青年職能

依產業需求調整招生

- 即刻進行修正函釋，並建置新創法規調適平臺，擴大新創事業發展空間。

- 強化資金協助、活絡人才、法規鬆綁、鏈結國際等面向作為，以打造良好的新創發展環境，帶動臺灣產業成功轉型升級。

- 立法院已於2018年1月18日三讀通過，減輕薪資所得及中低所得者的負擔，將標準扣除額自9萬元提高至12萬元，薪資所得特別扣除額由12.8萬元提高到20萬元。

- 擴大辦理鑑定業別及認證項目，例如觀光服務業、住宿餐飲業等，協助青年適應新型態及跨領域工作技能需求。

- 依據社會及產業需求，調整科系招生，作為高職及大專科系增設及調整之依據。

簡化外人投資審議程序

強化產業經營體質

- 預計可讓每月總薪資3萬元以下之受薪者免繳所得稅，特別是社會新鮮人。
- 定期檢視並調整受薪階級之稅負，以降低其負擔。

獎補助青年訓練

- 將低薪青年納入產業人才投資方案之訓練，並可全額補助。通過者，企業優先錄用或加薪，並發給個人獎勵金。

推動五專展翅計劃

- 由政府補助學雜費、企業提供實習機會、學校輔導媒合追蹤，透過三方共同合作，提供務實致用技術人力，創造產學雙贏。

加速推動育才7大策略

- 加速推動產業育才7大策略，包括企業協力教學。

持續推動之措施