

# 我國薪資狀況分析及因應對策

110 年 12 月

# 我國薪資狀況分析及因應對策

壹、前言	1
貳、我國薪資狀況分析	1
一、薪資定義	1
二、薪資變動趨勢分析	2
三、薪資現況分析	4
四、低薪族群分析	8
參、影響我國薪資成長之要因及對策檢討	11
一、影響薪資成長之要因	11
二、促進薪資成長措施之執行檢討	13
肆、因應疫情紓困保就業穩經濟	28
一、啟動紓困方案減輕疫情衝擊	28
二、保就業穩經濟	28
伍、結語	29

# 我國薪資狀況分析及因應對策

## 壹、前言

薪資是廣大民眾維持生計的重要憑藉，也是反映國人生活水平的重要指標，薪資水準雖係取決於勞動市場供需，惟供需背後則牽涉諸多複雜因素，如政策制度、經濟環境、勞工條件、企業盈虧及策略等。民國 90 年代以來，全球實質薪資成長低緩，改善薪資問題成為許多國家施政要務，我國亦然。為提升國內薪資水準，行政院透過政策、法規及長短期措施，致力優化經濟環境、提升勞工素質、引導企業為員工加薪，並於 107 年提出「我國薪資現況、低薪研究及其對策」報告，在政府與民間共同努力下，國內經濟溫和成長，失業率降至 90 年以來新低，107 年及 108 年每人每月經常性薪資連續兩年成長逾 2.2%，總薪資繼 106 年突破新臺幣(下同)5 萬元後，也續創新高。

109 年以來，嚴重特殊傳染性肺炎(COVID-19) 蔓延全球，對我國亦造成相當衝擊，政府除超前部署，積極推動防疫措施外，並推出紓困及振興措施，全力協助企業維續營運、保障國人就業機會，維護國人生命財產安全；展望未來，無論在疫病防制或經濟發展面，仍須面對諸多挑戰，政府將持續加強各項政策措施，紓解可能衝擊，期使國人享有安居樂業好生活。

## 貳、我國薪資狀況分析

### 一、薪資定義

薪資依發放性質分為經常性薪資與非經常性薪資，其中經常性薪資指按月發放的薪資項目(含本薪、固定津貼與獎金)，非經常性薪資為加班費與非按月發放的薪資項目(如年節獎金、不休假獎金、員工酬勞及非按月發放的績效獎金等)，經常性薪資與非經常性薪資兩者合計為總薪資。為反映薪資收入與購買力間之關係，另有實質薪資(以下所稱薪資，其未敘明實質薪資者，概指名目薪資)，係將名目薪資經物價平減之金額，即(當期名目薪資/當期消費者物價指數

(CPI)\*100。

## 二、薪資變動趨勢分析

### (一) 整體薪資變動趨勢

民國 100 年以來，經濟成長率平均年增 2.89%，工業及服務業受僱員工每人每月名目總薪資平均年增 1.95%，101 年、102 年及 105 年受油電雙漲、二代健保、工時縮短等因素影響，增幅低於 1%，109 年因美中貿易摩擦與 COVID-19 疫情影響，總薪資成長 1.32%，不及前 3 年均有 2% 以上之表現；剔除物價因素後之實質總薪資平均年增 1.07%。106 年名目總薪資突破 5 萬元，實質總薪資亦自 106 年起連續 4 年呈穩定成長，擺脫多年以來實質薪資倒退情形(詳圖 1)。

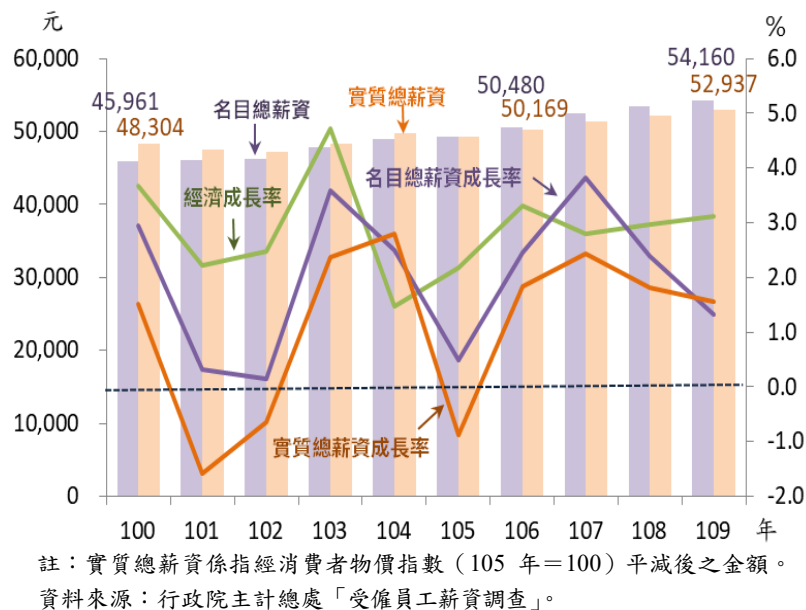


圖 1 金融海嘯後薪資變動趨勢

### (二) 各行業薪資變動趨勢

金融海嘯後，隨著金融科技(Fintech)應用層面擴大、基本工資調整、智慧及自動化機械應用發展，以及近期不動產交易熱絡，相關行業員工總薪資均有明顯成長。與 100 年相較，109 年以不動產業增加 23.76% 最多，批發及零售業增加 22.83% 次之，金融

及保險業增加 22.82% 再次，製造業亦增加 21.08% (詳表 1)。

表 1 近年總薪資概況

單位：元；%

	100 年	101 年	102 年	103 年	104 年	105 年	106 年	107 年	108 年	109 年	較 100 年 增減金額	較 100 年 增減率
	<b>總計</b>	<b>45,961</b>	<b>46,109</b>	<b>46,174</b>	<b>47,832</b>	<b>49,024</b>	<b>49,266</b>	<b>50,480</b>	<b>52,407</b>	<b>53,457</b>	<b>54,160</b>	<b>8,199</b>
製造業	44,603	45,238	45,448	47,018	48,713	49,162	50,678	52,948	53,776	54,004	9,401	21.08
批發及零售業	42,562	41,815	42,249	44,377	45,422	45,345	47,260	49,798	51,328	52,281	9,719	22.83
金融及保險業	76,920	77,957	77,864	83,085	84,742	85,452	86,425	89,215	93,059	94,473	17,553	22.82
不動產業	43,783	41,546	42,165	44,786	44,075	42,897	44,893	47,658	50,431	54,188	10,405	23.76
專業、科學及技術服務業	54,097	54,950	53,835	55,491	56,132	56,427	57,585	58,773	63,534	64,568	10,471	19.36
醫療保健業	59,900	60,261	59,908	61,298	64,100	65,236	65,681	67,014	68,517	68,709	8,809	14.71

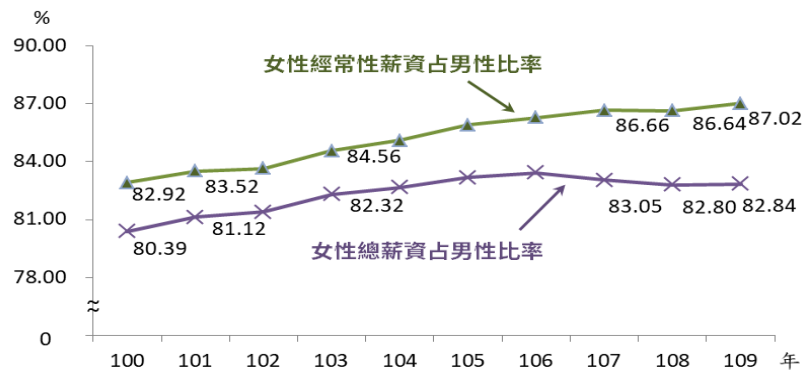
註：1. 本統計結果不含農業、政府機關、小學以上各級學校、宗教、職業團體及類似組織等行業，107 年以前不含「研究發展服務業」、「學前教育」及「社會工作服務業」。

2. 本表僅列總薪資較高、自 100 年以來總薪資增加超過 8 千元或累計增幅超過 20% 之行業。

資料來源：行政院主計總處「受僱員工薪資調查」。

### (三) 兩性薪資變動趨勢

女性總薪資占男性總薪資比率由 100 年之 80.39% 升至 109 年 82.84%，二者差距縮小 2.45 個百分點；若不考慮加班費、非按月發放之獎金，則同期間女性經常性薪資占男性經常性薪資比率由 82.92% 升至 87.02%，亦縮小 4.10 個百分點，兩性經常性薪資差距改善效果比總薪資更為顯著(詳圖 2)。



資料來源：行政院主計總處「受僱員工薪資調查」。

圖 2 近年女性薪資占男性薪資比重

#### (四)薪資中位數

薪資中位數與平均數的差距，可呈現薪資分布的勻稱程度，亦可從薪資中位數占平均數的比值來觀察薪資分布情形。108 年總薪資中位數年增率 1.64%，低於總薪資平均數年增 2.39%，因此中位數與平均數比值為 0.774，略低於 107 年 0.780；與 101 年比較，108 年總薪資平均數成長 16.37%，高於中位數之增幅 12.68%，中位數占平均數比值緩降(詳表 2)。

表 2 工業及服務業受僱員工全年總薪資中位數、平均數

	101年	102年	103年	104年	105年	106年	107年	108年
總薪資中位數(萬元)	44.2	44.4	45.4	46.3	46.4	47.4	49.0	49.8
年增率(%)	-	0.28	2.42	1.84	0.39	2.00	3.52	1.64
總薪資平均數(萬元)	55.3	55.4	57.4	58.8	59.1	60.6	62.9	64.4
年增率(%)	-	0.14	3.59	2.49	0.49	2.46	3.82	2.39
中位數與平均數差距(萬元)	-11.1	-11.0	-12.0	-12.5	-12.7	-13.2	-13.9	-14.6
中位數與平均數比值	0.799	0.801	0.792	0.786	0.786	0.782	0.780	0.774

資料來源：行政院主計總處「薪資中位數及分布統計」。

### 三、薪資現況分析

#### (一)整體總薪資

109 年全體受僱員工每人每月經常性薪資平均為 42,394 元，較上年增加 1.48%；每人每月總薪資平均為 54,160 元，年增 1.32%；剔除物價因素後，實質經常性薪資年增 1.72%，實質總薪資年增 1.55%。

受僱員工之非經常性薪資可反映廠商獲利狀況或員工績效表現，109 年整體受僱員工之非經常性薪資平均為 11,766 元，較上年增加 0.73%，占總薪資之比重為 21.72% (詳表 3)。

表3 近3年薪資結構與實質薪資

單位：元；%

	107年	108年	109年	較108年	較108年
				增減值 (元、百分點)	增減率 (%)
總薪資(元)	52,407	53,457	54,160	703	1.32
經常性薪資	40,959	41,776	42,394	618	1.48
非經常性薪資	11,448	11,681	11,766	85	0.73
占總薪資比重(%)					
經常性薪資	78.16	78.15	78.28	0.13	-
非經常性薪資	21.84	21.85	21.72	-0.13	-
實質總薪資(元)	51,389	52,128	52,937	809	1.55
實質經常性薪資(元)	40,164	40,737	41,437	700	1.72

註：1.同表1註1。

2.實質薪資係指經消費者物價指數(105年=100)平減後之金額。

資料來源：行政院主計總處「受僱員工薪資調查」。

## (二)各行業總薪資

109年各行業總薪資除礦業及土石採取業、電力及燃氣供應業、用水供應及污染整治業、運輸及倉儲業外，均較上年增加，工業部門每人每月總薪資平均為53,136元，較上年增加0.51%，其中營建工程業增加1.76%，製造業增加0.42%；服務業部門每人每月總薪資平均為54,893元，較上年增加1.88%，其中不動產業增加7.45%，出版、影音製作、傳播及資通訊服務業增加2.63%(詳表4)。

表 4 近 3 年總薪資概況

單位：元；%

	107 年	108 年	109 年	較 108 年	較 108 年
				增減值	增減率
<b>總計</b>	<b>52,407</b>	<b>53,457</b>	<b>54,160</b>	<b>703</b>	<b>1.32</b>
<b>工業部門</b>	<b>52,005</b>	<b>52,865</b>	<b>53,136</b>	<b>271</b>	<b>0.51</b>
礦業及土石採取業	56,288	57,364	57,054	-310	-0.54
製造業	52,948	53,776	54,004	228	0.42
電力及燃氣供應業	96,054	96,137	94,360	-1,777	-1.85
用水供應及污染整治業	45,319	45,830	45,469	-361	-0.79
營建工程業	43,645	44,833	45,622	789	1.76
<b>服務業部門</b>	<b>52,708</b>	<b>53,882</b>	<b>54,893</b>	<b>1,011</b>	<b>1.88</b>
批發及零售業	49,798	51,328	52,281	953	1.86
運輸及倉儲業	54,994	55,588	55,097	-491	-0.88
住宿及餐飲業	34,077	34,686	35,018	332	0.96
出版、影音製作、傳播及 資通訊服務業	69,909	72,144	74,041	1,897	2.63
金融及保險業	89,215	93,059	94,473	1,414	1.52
不動產業	47,658	50,431	54,188	3,757	7.45
專業、科學及技術服務業	58,773	63,534	64,568	1,034	1.63
支援服務業	37,133	37,616	37,757	141	0.37
教育業(不含小學以上各級公私 立學校等)	26,033	30,535	31,014	479	1.57
醫療保健及社會工作服務業	67,014	64,045	64,223	178	0.28
藝術、娛樂及休閒服務業	38,742	39,520	40,629	1,109	2.81
其他服務業	34,966	35,594	36,303	709	1.99

註：同表 1 註 1。

資料來源：行政院主計總處「受僱員工薪資調查」。

### (三)薪資中位數

108 年工業及服務業受僱員工全年總薪資中位數為 49.8 萬元(平均每月約 4.2 萬元),其中女性為 46.5 萬元,男性為 53.0 萬元;各年齡層以 40 至 49 歲者 57.2 萬元較高,未滿 25 歲及 65 歲以上者因包括較多部分工時、在學打工、初入職場或二度就業者,分別為 34.9 萬元及 40.4 萬元較低;各教育程度以研究所 95.9 萬元及大專 53.9 萬元較高,國中及以下 40.1 萬元最低(詳表 5)。

表 5 近 3 年薪資中位數

單位：萬元

	106 年	107 年	108 年	較 107 年
				增減率 (%)
總計	47.4	49.0	49.8	1.64
性別				
男	50.7	52.1	53.0	1.57
女	44.1	45.6	46.5	1.94
年齡別				
未滿 25 歲	32.0	33.7	34.9	3.64
25-29 歲	44.7	46.2	47.3	2.22
30-39 歲	51.6	52.9	53.6	1.22
40-49 歲	55.2	56.5	57.2	1.10
50-64 歲	52.0	53.0	53.6	1.15
65 歲以上	38.5	39.8	40.4	1.36
教育程度別				
國中及以下	38.0	39.4	40.1	1.76
高中(職)	42.2	43.6	44.3	1.52
大專	51.8	53.2	53.9	1.43
研究所	90.4	94.1	95.9	1.87

資料來源：行政院主計總處「薪資中位數及分布統計」。

## 四、低薪族群分析

### (一)人口特徵別

每月主要工作經常性收入(不含非經常性獎金、紅利等收入)未滿 3 萬元之全時受僱者人數由 100 年之 324.2 萬人逐年下降至 109 年 237.1 萬人，占全體全時受僱者比率亦由 100 年之 40.7% 降至 109 年 27.0%，減少 13.7 個百分點。各年齡組低薪(未滿 3 萬元)占比以 15 至 29 歲之年輕族群最高，惟自 100 年之 60.0% 降至 109 年之 39.4%，計減 20.6 個百分點，改善幅度最為明顯；各教育程度低薪占比則以國中及以下者最高，109 年為 46.8%，較 100 年之 60.3% 減少 13.5 個百分點，高中(職)者 109 年低薪占比 36.4%，亦高於整體水準(詳表 6)。

### (二)行業別

除受工時較少影響之補習班外，近年來受僱員工總薪資平均低於 3.5 萬元之行業為其他汽車客運(主要為遊覽車、交通車)、美容美髮、廢棄物清除、建築物清潔綠化、家具製造、餐飲等業，惟前揭各行業薪資係其受僱員工之整體平均，個別受僱員工薪資尚受職位、工作年資等因素影響，有可能高於(或低於)整體平均水準(詳表 6)。

表 6 薪資偏低族群分布及相關行業概況

	100 年	101 年	102 年	103 年	104 年	105 年	106 年	107 年	108 年	109 年	較 100 年增減百分點(增減率)
<b>一、家戶面統計</b>											
<b>全時受僱者主要工作經常性收入未滿 3 萬元(註)</b>											
人數(千人)	3,242	3,212	3,240	3,155	3,018	2,932	2,712	2,674	2,641	2,371	-26.9
占比(%)	40.7	39.6	39.4	37.8	35.6	34.3	31.5	30.8	30.2	27.0	-13.7
<b>各年齡組占比(%)</b>											
15~29 歲	60.0	58.4	58.1	55.0	54.7	51.9	48.5	46.0	44.7	39.4	-20.6
30~44 歲	34.7	34.7	34.7	33.1	31.4	29.8	26.6	26.0	27.0	22.7	-12.0
45 歲以上	34.5	32.6	32.8	33.1	29.1	29.4	27.1	27.4	25.1	25.1	-9.4
<b>各教育程度占比(%)</b>											
國中及以下	60.3	58.3	56.5	53.7	50.9	51.0	48.8	49.1	43.7	46.8	-13.5
高中(職)	52.7	50.5	51.2	50.4	46.3	45.8	42.5	42.4	42.5	36.4	-16.3
大專及以上	26.9	26.9	27.1	26.0	25.6	23.8	21.4	20.6	20.8	18.3	-8.6
<b>二、場所面統計(元)</b>											
<b>員工總薪資平均低於 3.5 萬元行業(含部分工時人員)</b>											
教育輔助及其他教育業(主要為補習班)	22,416	22,773	22,923	24,226	24,304	24,876	25,288	26,033	26,972	27,081	20.8
其他汽車客運業(主要為遊覽車、交通車)	25,301	26,718	27,570	29,269	30,713	30,662	29,470	30,243	29,954	29,161	15.3
美髮及美容美體業(髮廊)	25,979	26,722	25,973	26,438	27,215	27,573	28,029	29,072	29,623	30,546	17.6
廢棄物清除業	29,120	29,280	28,473	29,707	29,594	29,981	30,262	30,427	32,059	32,671	12.2
建築物及綠化服務業	27,649	28,801	28,703	29,604	29,682	30,838	31,111	31,695	32,431	32,782	18.6
家具製造業	31,055	32,298	32,360	32,485	32,297	32,635	31,827	32,103	33,114	33,489	7.8
餐飲業	28,694	29,084	29,496	30,674	31,696	31,707	32,472	33,413	34,146	34,425	20.0

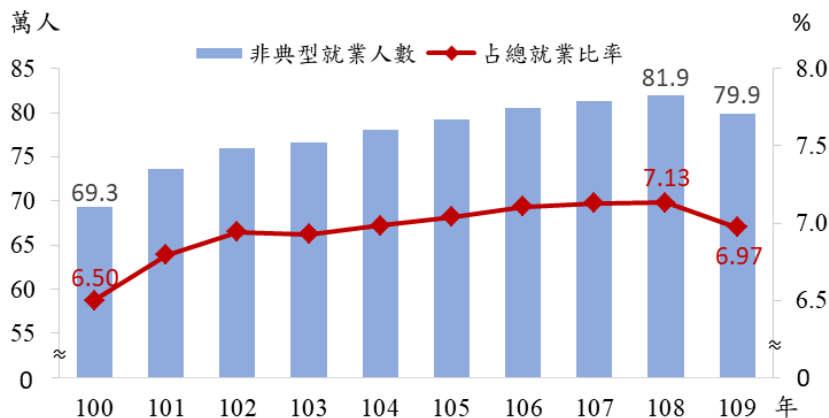
資料來源：家戶面資料取自行政院主計總處「人力運用調查」，場所面資料取自「受僱員工薪資調查」。

註：經常性收入不含非經常性獎金、紅利等收入。

### (三)非典型就業

非典型(部分工時、臨時性或人力派遣)工作多屬工時短、臨時性、定期契約型態的職缺，101年以來，非典型工作者人數呈緩增趨勢，至108年約有81.9萬人，達近年高點，至109年COVID-19疫情期間，減為79.9萬人，其占全體就業人數之比率6.97%，分別較108年減少2萬人或減0.16個百分點(詳圖3)；其中部分時間工作者約42.1萬人，因固定工作時數較少，每月主要工作經常性收入僅18,127元，逾92%未滿3萬元。

再就非典型工作者是否想改做全時、正式工作觀察，109年除本身偏好此類工作型態(自願從事)者約11.6萬人外，「想改做全時、正式工作」者約17.6萬人或占21.98%，是政策可協助改善其景況之族群。



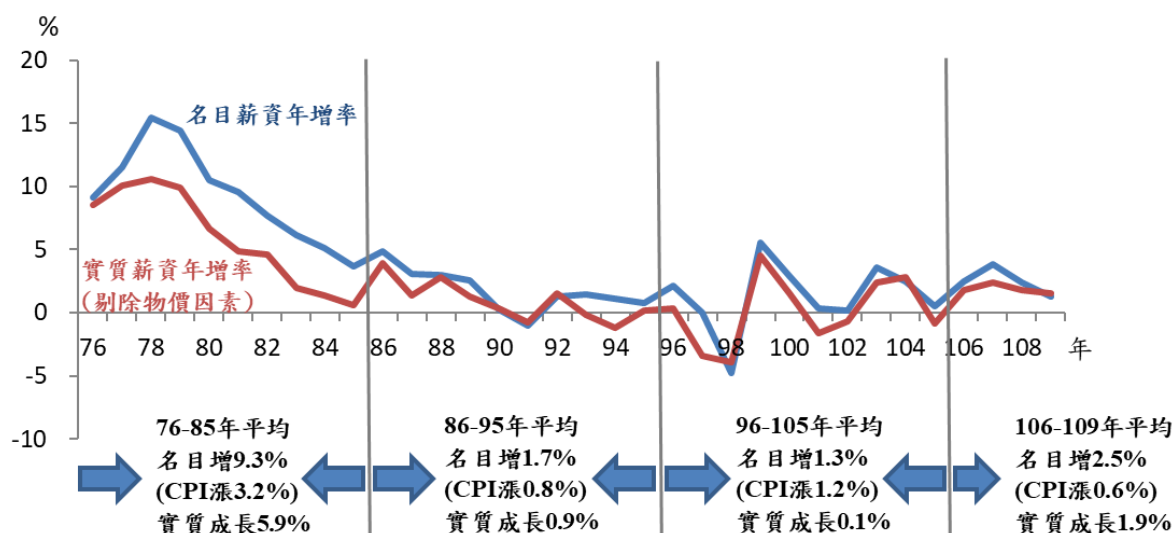
註：非典型就業包括部分工時、臨時性或人力派遣工作。  
資料來源：行政院主計總處「人力運用調查」。

圖3 非典型就業概況

## 參、影響我國薪資成長之要因及對策檢討

### 一、影響薪資成長之要因

綜觀歷年我國工業及服務業受僱員工每人每月平均總薪資，在 76 年至 85 年間，名目及實質總薪資平均年增率分別為 9.3%、5.9%，其後 10 年(86 年至 95 年)則降為 1.7%、0.9%，再後 10 年(96 年至 105 年)更降至 1.3%、0.1%，3 階段平均年成長率呈現縮減之勢。惟 106 年總薪資突破 5 萬元，並持續穩定增加，近 4 年間名目及實質總薪資平均年增率分別為 2.5%、1.9%，逐漸擺脫薪資成長幅度縮減態勢(詳圖 4)。



資料來源：行政院主計總處「受僱員工薪資調查」。

圖 4 歷年受僱員工薪資變動概況

歷年薪資變化率消長軌跡，實係反映勞動市場長期以來受政策制度、經濟環境、勞工條件、企業盈虧及策略等多重因素交互影響之綜合結果。其中，90 年以降，多年薪資成長呈現低緩、停滯，乃至倒退狀態，不利整體經濟良性發展，成為輿論關注及施政亟欲改善之課題。為謀求對策，經探究歸納相關原因，其要者包括：高等教育擴張影響職場結構、海外生產比重偏高影響國內就業、勞動市

場僱用彈性化影響薪資水準、非薪資報酬漸增及獲利因素影響企業調薪意願等。

#### (一)高等教育擴張影響職場結構

民間團體於 83 年 4 月 10 日發起大遊行，提出廣設高中大學等訴求後，高等教育逐漸鬆綁擴張，其中大學由 86 年之 38 家增至 109 年 126 家，近年大學以上畢業人數每年約 27 至 29 萬人，約較 20 年前增加 2 倍。許多學者研究指出，在高等教育擴張政策下，大學品質顯著下降，技職教育功能弱化，高等教育勞動力供給量大增，生產力卻未提升，學用落差擴大，造成職場人力供需失調，勞方不易找到適性工作，資方不易找到適用人才，整體薪資水準也不易提升。

#### (二)海外生產比重偏高影響國內就業

在經貿國際化趨勢下，全球產業激烈競爭，各國企業紛將生產據點移往低成本國家，或透過「離岸外包」，委由他國組織執行企業部分功能，以降低生產成本，維護競爭力。在此國際浪潮下，臺灣產業也逐年外移，外銷訂單海外生產比重自 88 年 12.28%，逐步攀升至 104 年 55.40% 之歷史高點，許多就業機會亦隨之流失，壓抑國內薪資成長。107 年後，受美中貿易紛爭影響，全球經貿及產業供應鏈發生結構性變化，部分臺商選擇返臺投資，對增加國內就業機會有正面效益，108 年海外生產比重緩降至 52.57%。109 年受 Covid-19 疫情帶動數位發展商機影響，高度仰賴海外生產之資訊通信產品接單大幅成長，加上傳統貨品業者優先開出海外產能，致海外生產比重回升至 54.02%。面對後疫情時代，全球供應鏈加速重整，臺商回臺趨勢可望延續，惟國際局勢詭譎，未來效益能否持續發酵，仍有變數。

#### (三)勞動市場僱用彈性化影響薪資水準

企業在全球競爭環境中，產品漲價不易，為追求利潤極大化，多採降低成本策略，國際間也發展出勞動市場僱用彈性化之作法，

如進用薪資相對低廉之外籍移工，以及部分工時、臨時人員或人力派遣等非典型就業者等，我國亦然。在外籍移工方面，我國自 78 年正式引進 3,000 人後，人數逐漸增長至 90 年 30.5 萬人，至 109 年已達 70.9 萬人；在非典型就業者方面，行政院主計總處自 97 年進行調查以來，人數由 65.0 萬人增至 109 年 79.9 萬人。外籍移工及非典型就業者持續增加，由於渠等薪資多較一般國內典型就業者低，難免對整體薪資成長產生壓抑效果。

#### (四)非薪資報酬漸增及獲利因素影響企業調薪意願

企業用人成本除薪資報酬外，尚有非薪資報酬，如勞工保險、就業保險、全民健康保險、勞工退休金、資遣費、職工福利金及其他福利等相關支出。隨著維護勞動權益之法令日趨完備，企業於非薪資報酬之負擔亦日漸加重，尤其 91 年後，陸續調升全民健康保險費率、勞工保險費率、實施就業保險及勞工退休金新制等，資方給付勞方的非薪資報酬也持續增加。109 年非薪資報酬約占總報酬 14.2%，企業支付員工之每人非薪資報酬約較 90 年增加 50.9%，惟因不計列薪資，勞方較無感，薪資亦未能完全反映企業人事成本，加以企業在全球化微利競爭環境中，獲利日漸不易，難免影響企業調薪意願。

## 二、促進薪資成長措施之執行檢討

針對我國薪資成長課題，行政院透過政策、法規及長短期因應措施，致力優化經濟環境、提高勞工素質、引導企業為員工加薪，以提升整體薪資水準，並於 107 年提出「我國薪資現況、低薪研究及其對策」報告，其中短期措施包括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、提高時薪等 5 項，中長期措施則有增加投資、加速產業升級、降低受薪階級負擔、提升人力素質及縮小學用落差等 5 項。各項措施均經相關部會積極推動，短期措施部分，已完成階段性目標，中長期措施部分，亦漸次展現成效，並持續推動中，主要成果如次：

(一) 短期措施已達階段目標

1、公部門主動解決低薪

- (1)108 年實施「公部門主動解決低薪方案」，提高約僱人員、臨時及派遣人員薪資，除將全國 1 等約僱人員全面改僱為 2 等、部分 2 等改僱為 3 等外，中央機關臨時及派遣人員計有 5,770 人次受惠調薪，每月總薪資低於 3 萬元人數較 107 年減少 49%，薪資平均數及中位數提升 3.5%至 6.5%，並帶動地方政府 7,451 名臨時人員比照（含部分比照）中央調薪，改善公部門低薪狀況。
- (2)108 年補助大專校院教學助理全面納保所需負擔之勞健保與勞退費，以及所衍生應進用身心障礙者及原住民所需負擔之薪資、勞健保與勞退費。
- (3)108 年調高公立國民小學兼任及代課教師鐘點費，由每節 260 元提高為 320 元；另自 108 年 8 月起，調增公立大專校院兼任教師鐘點費，以教授為例，日間授課鐘點費由每節 925 元提升至 955 元。
- (4)107 年 8 月起，補助私立大專校院調升專任教師學術研究加給至公立學校標準；另於 108 年 4 月修正「公立大專校院兼任教師鐘點費支給基準表」，自 109 年起，比照該表標準補助私立大專校院調高兼任教師鐘點費。
- (5)109 年實施「公部門社工人員薪資調整案」，調升薪資，並增訂「社工人員執行風險工作費支給表」，依分級規定按月支領，調整金額 1,569 元至 3,000 元。
- (6)107 年調升補助民間社工專業服務費，社工員調至 34,000 元；督導調至 38,200 元；109 年再提高補助民間社工專業服務費，原定額補助改為依年資、學歷、執照、執行風險業務等級等階梯式之專業服務費補助制度，社工員進用第 1 年以 34,916 元起薪，社工督導進用第 1 年以 40,901 元起薪。

2、薪資列入政府採購、頒發獎項及補助計畫之加分項目

- (1)訂定「採購評選委員會（評審小組）評選(審)委員評分表（評選項目含廠商企業社會責任指標）」範本，並函請各機關配合辦理，自 107 年 6 月 26 日至 110 年 11 月 18 日止，各機關辦理評選（審）案件計 218,120 件，其中評選項目包含廠商企業社會責任指標案件計 27,698 件，比率為 12.7%，將持續宣導推廣，鼓勵各機關提高採用率。
- (2)於行政機關各類採購契約範本增列廠商於履約期間給付全職從事該採購案員工薪資（採按月計酬者）之最低金額欄位，鼓勵機關於契約中要求廠商給付員工之薪資應在 3 萬元（含）以上，以保障勞工薪資。
- (3)有關照顧服務員薪資等勞動條件，係由服務提供單位與照顧服務員雙方合意約定適切之薪資與工時。為保障居家照顧服務員薪資，已於「直轄市、縣(市)政府特約長期照顧服務契約書參考範本」載明特約提供居家服務者，照顧服務員薪資應達 3.2 萬元、部分工時者每小時至少 200 元，且在個案轉換間之交通時間應計入工作時間，時薪不得低於基本工資 160 元，確保合理薪資待遇。
- (4)將托嬰中心之薪資水準，列為其參與 0 至 2 歲建立托育準公共化機制之條件，並運用合作契約機制與托嬰中心約定托育人員薪資條件，以保障托育人員薪資水準。經勾稽比對勞工保險局托育人員投保薪資，109 年準公共托嬰中心 67.04%托育人員投保薪資達 2.8 萬元。
- (5)將企業加薪列為公部門補助計畫及表揚獎勵機制之評選參考或加分項目，激勵企業善盡社會責任，例如國家磐石獎、新創事業獎、國家品質獎、總統創新獎、民間參與公共建設金擘獎民間團隊公益獎等各類獎項，以及中央部會各類補助計畫等，已將提升員工薪資或福利列為加分項目，促使企業更加重視員工權益，並帶動諸多企業薪資成長。
- (6)辦理「全國兒童及少年收出養媒合服務者評鑑」，將訂有

各類員工合理薪資給付規定(含專業年資加給)納入評分標準，以引導民間團體建置友善職場環境。

### 3、鼓勵企業加薪

- (1)持續宣導公司法第 235 條之 1 規定(公司應於章程訂明以當年度獲利狀況之定額或比率，分派員工酬勞)，並透過相關輔導業務、訓練活動或媒合活動等場合，鼓勵企業為員工加薪。
- (2)辦理 20 項產業人才能力鑑定，鼓勵企業優先聘用獲證者或為獲證者加薪，107 年至 110 年 10 月底，推動企業認同優先聘用獲證者或為獲證者加薪累計超過 1,750 家次，如鴻海、中華電信、啟碁等公司。
- (3)鼓勵衛生福利部所屬醫院於職務出缺時，優先進用具專業證照(書)者，並給予專業證照加給(其他福利)，另有相關工作性質之年資者，酌予提高其薪點。
- (4)於補助地方衛生局辦理傳染病防治計畫時，鼓勵各縣市衛生局依規定進用個案管理師，可就其先前相關工作經歷年資，併計提敘酬金，提高薪資水準。
- (5)編製「臺灣高薪 100 指數」及「薪酬指數」，將員工薪酬較高之上市(櫃)公司納入指數成分股，並每年定期更新及公布成分股，引導資金投資於發放較高薪酬之上市(櫃)公司。
- (6)規範上市(櫃)公司應於年度個體財務報告中揭露員工福利費用與人數相關資訊，並於年報揭露員工酬勞之分派情形，以及公司各項員工福利及權益維護措施，促使雇主重視員工福利薪資情況，善盡企業社會責任。

### 4、薪資資訊透明化

- (1)持續強化「職類別薪資調查」、「薪資行情與大專生就業導航」查詢系統，並連結「薪情平臺」、「違反勞動法令公布專區」等網站資訊，提供最新勞動報酬概況、廠商調薪情形、薪資結構、薪資中位數及違反勞動基準法等勞動法令

之事業單位或事業主之相關資訊，以利國人參考。

- (2)於公開資訊觀測站公布上市(櫃)公司非擔任主管職務之全時員工人數及薪資平均數資訊，並自 109 年 6 月起增加揭露薪資中位數。公司如符合「員工平均薪資(年薪)低於 50 萬元」、「公司每股盈餘高於同業平均，惟員工平均薪資低於同業者」或「公司每股盈餘較前一年增加，惟員工薪資平均數較前一年減少者」3 項特定篩選指標之一，公司並應提出「公司經營績效與員工薪酬之關聯性及合理性說明」。
- (3)規範金融業者比照企業社會責任報告書揭露內容，於年報增列揭露其非擔任主管職務之全時員工人數及薪資等相關資訊。

#### 5、提高時薪

- (1)111 年起，每小時基本工資由 160 元調高為 168 元，受惠勞工約 51.11 萬人；每月基本工資由 24,000 元調升至 25,250 元，受惠勞工約 194.28 萬人，此為蔡總統就任以來，連續 6 年調升基本工資。
- (2)為確保勞工合理之最低工資，提高勞工及其家庭之生活水準，已擬具最低工資法草案，循序推動立法作業。

### (二) 中長期措施持續精進

#### 1、增加投資

##### (1)排除投資障礙

A、解決用地問題：推動「公有土地優惠釋出、民間閒置土地輔導釋出、產業用地開發與更新」3 大策略及 12 項具體措施，估計 106 年至 111 年可提供 1,431 公頃產業用地。

B、解決用電問題：政府已規劃 116 年長期電源開發方案，燃氣機組約淨增 1,450 萬瓩新增裝置容量，燃煤機組則不再新增。另將積極改善電力系統弱點，在新機組商轉、既有機組歲修歸隊及水情改善下平穩運轉，確

保系統穩定、整體供電無虞。

- C、解決用水問題：推行開源、節流、調度及備援四大穩定供水策略，加速水資源建設管理，106 年至 110 年已增加全臺水源每日 167 萬噸，滿足產業用水需求。另為因應未來全球環境變遷及整體發展用水需求，已重新檢討「臺灣各區水資源經理基本計畫」，將持續強化流域整合管理、水庫清淤、自來水減漏、推動多元水源、區域水源調度及再生水與海淡水等工作，提升供水韌性及供水安全。
  - D、解決缺才問題：推動「關鍵人才培育及延攬方案」，透過「培育本土數位人才」、「延攬國際關鍵人才」及「深化雙語能力及國際視野」三大策略，培育產業發展所需重點領域人才，完善外國人才來臺工作及生活環境，以補足人才缺口，創造競爭優勢及就業機會，促進整體經濟發展。
  - E、解決缺工問題：推動「媒合就業，開發勞動力」、「改善低薪，創造友善職場」、「產學雙贏，縮短學用落差」對策，改善職場環境、辦理短期專班、協助廠商與學校深度交流，藉以充裕產業人才。
- (2)推動前瞻基礎建設：規劃於 106 至 114 年投入經費 8,400 億元，逐步推動建構安全便捷的「軌道建設」、因應氣候變遷的「水環境建設」、促進環境永續的「綠能建設」、營造智慧國土的「數位建設」、加強區域均衡的「城鄉建設」、「因應少子化友善育兒空間建設」、「食品安全建設」及「人才培育促進就業建設」等 8 大類建設，期為臺灣未來長期發展奠定良基。推動以來，已發揮增加國內投資效益，並漸次提升地方交通、教育社福及環境整備等基礎設施水準。110 年起，更加強推動因應 COVID-19 後疫情時期之國家建設，包括數位經濟、區域均衡、六大核心戰略產業等相關建設，加速帶動民間投資、激發創業與創新活動，

厚植經濟成長潛能。

- (3)鬆綁法規：以興利簡政便民角度，持續檢討推動法規鬆綁，並成立新創法規調適平臺，作為新創業者與政府溝通窗口，解決法規適用疑義。自 106 年 10 月至 110 年 9 月止，已完成 1,090 項鬆綁成果，營造便利經商法制環境。
- (4)簡化外人投資審議程序，強化招商投資服務：規劃就「外國人投資條例」及「華僑回國投資條例」朝簡化投資流程、投資審查透明化之方向檢討，以有效提升來臺投資便利性。此外，110 年 3 月針對已取得梅花卡、就業金卡之外國投資人，建立「文件備齊後 7 日內完成審查」之快速審查機制，提升投資審議效率。
- (5)推動投資臺灣三大方案：於 108 年 1 月推動「歡迎臺商回臺投資行動方案」、108 年 7 月推動「根留臺灣企業加速投資行動方案」及「中小企業加速投資行動方案」。截至 110 年 11 月 18 日，計有 1,067 家廠商通過審查，總投資金額 1 兆 4,399 億元，估計可創造本國就業人數 116,862 人。

## 2、加速產業升級

- (1)推動六大核心戰略產業：為因應美中貿易衝突及 COVID-19 疫情對全球經貿版圖與供應鏈之衝擊，行政院於 110 年 5 月核定六大核心戰略產業推動方案，將在 5+2 產業創新之基礎上，推動「資訊及數位」、「資安卓越」、「臺灣精準健康」、「綠電及再生能源」、「國防及戰略」、「民生及戰備」等核心戰略產業，期使臺灣在後疫情時代，掌握全球供應鏈重組先機，成為未來全球經濟的關鍵力量。
- (2)促進服務業創新加值：辦理智慧應用創新示範案，輔導資訊服務業者運用物聯網技術，與龍頭企業合作，研發具專業深度及輸出效益之創新解決方案，107 至 109 年計輔導 5 家資訊服務業者與 18 家國內企業合作，於醫療、製造及餐飲業等產業打造應用標竿，成功取得日本、馬來西亞

及泰國等市場訂單及合作合約 8,688 萬元；補助業者運用精準行銷等智慧科技，改善服務效能、提高顧客滿意度，109 年補助 12 家業者共 23,742 個服務據點，帶動 214 億元營收；110 年徵選智慧流通服務 6 家示範案例，截至 10 月底已串聯上下游 2,387 個營運據點，共同導入智慧化服務方案，提升 10 億元服務營收。另輔導業者拓展新南向市場，以提升企業營運能量，107 至 109 年計促成國內業者與泰國、馬來西亞業者合作 33 案，取得訂單及合作金額約 1.48 億元。

### (3)精進新創發展環境

為進一步協助新創事業擴大規模、成功出場，由資金、市場、法規、出場等面向，逐步建構具國際競爭力之新創環境，並帶動生態系正向循環，重要成果如下：

A、協助取得投融資：創業天使投資方案迄 110 年 11 月已投資 163 家新創事業達 23.11 億元，帶動投資約 73.04 億元；開辦 600 億青創貸款，迄 110 年 11 月已核保逾 5.6 萬件，協助取得融資近 446 億元。另因應疫情，推動新創事業紓困融資加碼方案，自 110 年 6 月公布至 11 月底，已協助 572 家新創事業獲得融資達 55.65 億元。

B、加速拓展國際市場：打造台灣科技新創基地(TTA)、林口新創園等國際新創聚落，迄今已吸引逾 20 家國內外加速器及 600 家新創事業進駐。另推動沙崙 TTA South 及高雄亞灣新創園，帶動南部新創生態系發展。此外，並結合 Gogoro 等 9 家指標型新創(NEXT BIG)進軍國際市場，推廣國家新創品牌 Startup Island TAIWAN。

C、完善新創法規環境：外國專業人才延攬及僱用法自 107 年 2 月施行以來，迄 110 年 11 月之有效就業金卡計 3,319 張，充裕經濟轉型所需人才，首位持卡人

YouTube 創辦人陳士駿已回臺協助新創事業發展。另建立創新法規沙盒，通過金融科技、無人載具共 20 案創新實驗申請案，提供新型態商業模式測試環境，鼓勵發展創新應用。

D、提供多元出場管道：「臺灣創新板」及「戰略新板」於 110 年 7 月開板，協助具關鍵核心技術及創新能力之新創事業加速進入資本市場。另加速推動企業併購法修法作業，透過放寬非對稱併購適用範圍、無形資產攤銷及被併購新創股東緩課稅等措施，促進企業以併購新創方式外部創新。

### 3、降低受薪階級負擔

#### (1)完善社會安全網

A、興辦社會住宅：積極推動「社會住宅興辦計畫」，預定於 113 年底前興建 12 萬戶。截至 110 年 11 月底，政府興辦戶數已超過 5.1 萬戶，中央將持續與地方政府共同努力，全力推動，並結合公共托育、長照機構、民間組織等社會福利機構，同步推動老幼照顧政策，提升整體住宅品質。

#### B、建構長照服務體系：

(A)積極推動長照 2.0 計畫，建構普及、平價、質優之長照服務輸送體系，減輕長照家庭照顧負擔，推動社區整體照顧服務體系(ABC)，107 年布建 5,050 處服務據點，108 年為 7,814 處，109 年為 10,052 處，110 年 9 月底達 11,026 處，平均成長率 31%。推動以來，已發揮減輕民眾負擔、提升長照品質等效益。

(B)自 107 年 1 月起實施長照給付支付新制，凡經地方政府長期照顧管理中心評估符合收案條件之民眾，即可接受政府補助之長照服務，民眾僅需負擔部分費用。以照顧及專業服務為例，一般戶部分負擔為

16%，中低收入戶負擔 5%，低收入戶則無需部分負擔；長照服務使用人數 107 至 109 年分別為 180,660 人、284,208 人、357,457 人，110 年截至 9 月為 372,186 人，較去年同期成長 8.4%。

(C)108 年 7 月修正所得稅法第 17 條，增訂長期照顧特別扣除額每人每年 12 萬元，並於 108 年 10 月 23 日公告「個人符合長期照顧特別扣除額之須長期照顧之身心失能者資格」，符合資格者，自 108 年起，即適用該特別扣除額。

C、擴大公托等公共服務：持續補助地方政府布建公共托育設施，自 107 年至 110 年 10 月底，已布建 301 處，提供 9,809 個未滿 2 歲收托名額。

(2)減稅降低受薪者負擔：自 107 年起實施所得稅制優化方案，調高綜合所得稅 4 項扣除額(標準扣除額、薪資所得、身心障礙特別扣除額及幼兒學前特別扣除額)額度，營造有利留才、攬才及投資之租稅環境。該方案實施後，年薪 40.8 萬元、雙薪家庭年薪 81.6 萬元、雙薪 4 口之家(扶養 2 名 5 歲以下子女)年薪 123.2 萬元，可免納所得稅，減輕薪資所得、中低所得及育兒家庭稅負，民眾普遍反映有感降稅。依 108 年度申報資料，約 559 萬申報戶受益(占總申報戶 637 萬戶之 88%)。

#### 4、提升人力素質

(1)強化員工技能：為協助在職勞工具備新興科技之應用能力，創造加薪條件，配合國家政策「臺灣 AI 行動計畫」培育智慧科技實務應用人才，107 年至 109 年分別訓練 1,375 人、4,033 人、5,073 人，110 年截至 10 月訓練 3,316 人。

(2)擴大對低薪者職訓：推動「產業人才投資方案」，規劃辦理多元化、實務導向之進修訓練課程，符合資格之在職勞工，可依所需選擇參訓，一般學員補助 80%訓練費，3 年

最高補助 7 萬元，特定對象全額補助訓練費，107 年至 109 年分別訓練 83,969 人、92,127 人、107,412 人，110 年截至 10 月訓練 64,162 人。

(3)提升在職青年職能：107 年至 109 年分別辦理 137 職類、136 職類及 140 職類技能檢定，110 年截至 10 月辦理 140 職類，應檢人次分別為 548,750 人次、503,603 人次、476,805 人次及 269,104 人次，其中 15 歲至 24 歲青年取得技能檢定技術士證者，分別為 250,040 人次、195,284 人次、203,336 人次及 108,466 人次。另為協助 15 歲以上未滿 18 歲之未就學未就業少年取得就業所需之技術士證，業於 108 年 8 月 30 日發布修正特定對象參加技術士技能檢定補助要點，將其納入補助對象，109 年及 110 年截至 10 月，分別補助少年 16 人、12 人，補助金額為 31,970 元、16,385 元。

(4)獎補助青年訓練：將在職青年納入「產業人才投資方案」輔導對象，補助 80%訓練費用，如具特定對象身分者，則全額補助，以累積個人職能。107 年至 109 年分別培訓在職青年 15,678 人、15,680 人、13,634 人，110 年截至 10 月培訓 8,367 人。

(5)協助失業青年就業

A、運用全國各地公立就業服務據點、「台灣就業通網站」、便利商店觸控式服務系統、就業服務客服中心免費服務專線 0800-777-888 等，提供就業服務。

B、設置青年職涯發展中心，提供青年職業適性測驗、職涯諮詢、企業參訪、職涯講座、團體課程、履歷健檢及模擬面試等服務，並鏈結公立就業服務機構之訓練與就業服務資源，協助青年提升技能及適性就業。107 年至 109 年分別服務青年 148,659 人次、165,506 人次、175,870 人次，110 年截至 10 月服務 145,998 人次。

C、提供僱用獎助、缺工就業獎勵及跨域就業補助等就業

促進措施，107 年至 109 年分別協助 2,473 名、3,236 名、2,736 名 29 歲以下失業青年就業，110 年截至 10 月協助 2,009 名青年就業。

D、推動「青年職得好評計畫」(工作卡)，提供失業 6 個月以上青年深度就業諮詢服務，以釐清職涯方向及獎勵尋職。108 年及 109 年分別有 1,776 名、3,050 名青年參加計畫，其中各有 1,022 名、1,326 名就業；110 年截至 10 月底有 2,712 名青年參加，其中有 1,340 名就業。

E、為加強協助青年就業，自 108 至 111 年，整合 8 部會資源推動「投資青年就業方案」，依青年不同階段就業需求提供差異化之就業協助。107 年至 109 年公立就業服務機構分別協助 154,266 名、160,004 名及 187,407 名青年就業，110 年截至 10 月協助 166,449 名青年就業。

## 5、縮小學用落差

### (1)強化青少年職涯規劃

A、為加強學生職業技能訓練，改善學用落差，明定高級中等學校招生科班審查原則，以利其開設專業群科能對應產業人力需求，穩健提供產業所需基礎人力。

B、辦理職涯與就業準備講座、參訪等，以利青少年做好就業準備，畢業後順利與職場接軌，107 年至 109 年分別服務青年 304,229 人次、267,510 人次、167,849 人次，110 年截至 10 月服務 203,159 人次。

C、為促進青年適性發展，培養職涯力，補助學校依其特色與青年學生需求，規劃多樣化職涯輔導及發展計畫，109 年補助 62 所學校、109 案，受輔導之學生計 153,022 人次；110 年補助 59 所學校、82 案，預計受輔導之學生約 130,000 人次。另建立大專校院職涯輔導專責窗口及支持網絡，深化校園職涯輔導，擴大大學校服務能

量。

## (2)整合企業及技職資源

A、推動「雙軌訓練旗艦計畫」，由學校與事業單位共同培訓，每週2日至3日於學校進行學科教育，補助參訓學員50%學費，另每週3日至4日於事業單位進行工作崗位訓練，訓練期間2年至4年，以輪流交替方式讓青年學習專業知能與技能，培訓契合企業需求之專業技術人力，107年至109年分別培訓3,090人、2,381人、2,055人，110年截至10月培訓1,850人。

B、自107年起建置「教育部促進產學連結合作育才平臺」，掌握產業發展趨勢，分析人才需求，鏈結技職學校(技術型高中與技專校院)，建立客製化人才培育模式，以共同培育產業所需專業技術人才。

C、推動「重點產業及重大投資跨部會人力供需合作平臺」，每年針對重點產業辦理座談會，促成產業與學界交流，並於會後進行人才需求媒合。107年成功媒合89家企業1,062名人才需求，媒合率71%；108年成功媒合106家企業777名人才需求，媒合率78%；109年成功媒合109家企業1,443名人才需求，媒合率達81%；110年截至10月成功媒合119家企業1,043名人才需求，媒合率達81%。

## (3)依產業需求調整科系招生

A、引導學校於規劃系所增設、調整時，主動調查分析畢業學生就業狀況，將產業人力需求回饋至系所增設調整及招生名額規劃事項，並於提報系科增設調整申請案時，公開校內既有系所畢業學生就業情形。

B、建置大專校院系所增設調整及招生名額調控機制，自109學年度起，針對學校所提各學制班別系所增設調整案，依國家發展委員會產業人才供需調查結果，及各部會對重點領域人才培育之建議，會同各部會進行

專業審查，以配合社會發展，回應產業需求。

(4)推動五專展翅計畫：自 106 學年度試辦補助大專校院辦理五年制專科學校畢業生投入職場計畫，107 學年度擴大辦理，並配合 12 年國教免學費政策，五專生前 3 年免學費，後 2 年每月另有企業贊助至少 6,000 元生活獎學金或實習津貼，畢業後就業獲正式職缺，讓學生安心就學。106 學年度核定 9 校 443 名參與學生、100 家企業；107 學年度核定 27 校 882 名參與學生、206 家企業；108 學年度核定 23 校 1,019 名參與學生、237 家企業；109 學年核定 22 校 1,081 名參與學生、256 家企業；110 學年核定 18 校 976 名參與學生、205 家企業。

(5)加速推動育才 7 大策略

A、產學攜手合作計畫：結合學校及產業界，輔導技術型高中生透過甄審升讀合作技專校院，並成為合作廠商正式員工。107 學年度計核定 76 件計畫，技術型高中開設 163 班、5,313 名學生，技專校院開設 85 班、3,749 名學生；108 學年度計核定 66 件計畫，技術型高中開設 160 班、4,398 名學生，技專校院開設 84 班、3,756 名學生；109 學年度計核定 73 件計畫，技術型高中開設 150 班、4,585 名學生，技專校院開設 100 班、4,230 名學生；110 學年度計核定 75 件計畫，技術型高中開設 163 班、4,660 名學生，技專校院開設 99 班、4,127 名學生。

B、產業學院計畫：因應國家重點產業結構調整及業界需求，109 年修正產業學院實施要點，調整補助類型，其中「產業實務人才培育專班」鼓勵技專校院對焦國家重點發展產業，以就業銜接為導向，透過育才平臺媒合產學雙方以客製化模式共育人才，讓學生畢業後立即就業，經合作企業擇優留用的學生，將提供優於同領域、同職務畢業生的平均起薪，109 年、110 年分別

核定培育 526 人、717 人。

- C、新南向產學合作國際專班：鼓勵技專校院配合新南向國家產業發展，辦理客製化產學合作專班，培育當地產業所需人才。107 至 109 學年度分別招收 4,246 人、1,584 人、1,115 人；110 學年度第 1 學期專班招收 1,461 人。
- D、優化技職校院實作環境：自 106 年起推動「前瞻基礎建設計畫-人才培育促進就業之建設優化技職校院實作環境計畫」，投入教學設備與建置實習場域，並與產業共構實務導向課程及資源共享機制。截至 110 年，已核定技專校院 145 案、技術型高中 1,656 案。
- E、千人智慧科技菁英：推動「臺灣 AI 行動計畫」，培育千人 AI 菁英，每年預計核定外加名額 500 名，108、109 及 110 學年度各核定外加名額 450 名；「產學合作培育博士級研發人才計畫」110 學年度共核定補助 AI 相關領域 117 人；「產業碩士專班計畫」110 學年度核定 AI 領域相關計 10 校、14 班、192 人。
- F、萬人智慧應用先鋒：培育大學跨域學生 AI 應用技能，並開辦 AI 學苑及認證機制，加速培訓企業員工具備科技應用技能，每年至少培育 AI 實務應用人才 1,500 人。主要成果包括：充實大學 AI 教學能量、建構 AI 課程地圖；107 至 109 學年度核定補助 27 所大學校院辦理 46 件 AI 系列課程計畫，培養跨領域 AI 實務應用人才，計開設 259 門課，選修人數達 10,554 人次；舉辦 AI Cup 2019、2020、2021 競賽，提升學生應用能力，共 6,411 隊、9,501 名學生報名參賽。
- G、開放式大學：推動大學進修部 4 年制學士班彈性修業試辦方案，107 至 110 學年度分別核定 9 所大學校院 92 系（組）、9 所大學校院 63 系（組）、7 所大學校院 64 系（組）、7 所大學校院 52 系（組）及學位學

程。另辦理大學校院多元專長培力課程，課程內容依產業人力需求及專業實務導向規劃，107 學年度計核定 15 校、89 系、773 名外加名額，108 學年度計核定 41 校、174 系、2,512 名外加名額，109 學年度計核定 41 校、188 系、2,490 名外加名額，110 學年度計核定 30 校、162 系、1,958 名外加名額。

## 肆、因應疫情紓困保就業穩經濟

### 一、啟動紓困方案減輕疫情衝擊

109 年初以來，COVID-19 疫情快速蔓延全球、重創各國經濟，許多國家都面臨企業停工、民眾失業或減薪等問題。為減緩疫情衝擊，政府啟動紓困 1.0、2.0 及 3.0 方案，以從寬、從速、從簡原則，辦理「發現金」、「助貸款」、「減負擔」作業，協助產業及個人度過難關。截至 110 年 11 月 17 日止，已提供現金紓困約 1,465.5 億元，受惠民眾達 527.5 萬人；提供企業及個人貸款相關協助方面，累計核貸約 3.5 兆元，約 143.8 萬戶受惠；減負擔方面，已協助 704.5 萬個個人、企業及業者減輕利息、租金、稅金、水電費等負擔。

110 年 5 月中旬本土疫情急遽升溫，疫情警戒升至第 3 級，衝擊層面擴大，政府隨即推動紓困 4.0 方案，以「個人加快」、「產業加強」、「貸款加碼」原則進行紓困，期於最短時間發揮最大紓困效果，將疫情對國人及企業之影響降至最低。截至 110 年 11 月 17 日止，現金紓困達 1,722.3 億元，協助民眾約 971.9 萬人；貸款部分，已新增核貸 1 兆 3,313 億元，103.6 萬戶受惠；另協助逾 1,040.7 萬個家戶及企業減輕負擔。

### 二、保就業穩經濟

由於疫情控制得宜，疫情對國內生產製造活動影響有限，加上政府紓困、振興措施即時到位，有效減緩疫情對企業及個人衝擊，保住勞工就業，促進內需回溫。109 年我國經濟成長率達 3.36%，為近 6 年新高，在已開發國家名列第一，110 年前 3 季經濟成長率為 6.80%，

預估全年將達 6.09%，可望創 11 年新高。

政府提出保就業各項措施，如：對於艱困企業補助 4 成薪資、自營業者及非固定勞工薪資補貼等，有效穩定國內就業情勢，109 年平均失業率為 3.85%（季節調整後），較多數國家為佳（美國 8.1%、加拿大 9.6%、法國 8.0%、香港 5.8%、新加坡 4.1%、韓國 4.0%）。110 年 5 月我國雖遭逢新一波疫情衝擊，但在政府審慎防制疫情，並及時提供維繫企業營運及民眾生計之必要協助下，已有效紓緩衝擊，110 年 6 月失業率為 4.80%，明顯低於全球金融海嘯時期（98 年 9 月）之 6.04%，且隨國內疫情趨於穩定，勞動市場持續改善，10 月失業率 3.83%，較 6 月減少 0.97 個百分點。整體而言，各項紓困措施已發揮維繫企業營運、穩定國民就業、安定社會秩序等功能。

## 伍、結語

依行政院主計總處針對企業調升經常性薪資之主要因素調查，107 年至 109 年，前 3 名皆為：員工個人表現、基本工資調整、營利狀況較佳。由此可知，資方獲利與勞方績效均為促成調薪之重要因素。

為提高我國薪資水準，政府一方面致力優化經濟環境、鼓勵投資，協助企業轉型升級，以強化其競爭力、增加獲利，促使成為有能力且有意願為員工加薪之企業；另一方面則積極提升勞工素質，人才養成往前推進至大專校院科系調整階段（參酌產業需求趨勢決定科系調整），並透過校園教育與企業需求接軌，以縮小學用落差，同時強化技職教育質量及各類職業訓練，期培育有能力謀取工作、轉換工作、樂在工作，並創造績效之優質人力，俾合理分享經濟發展利益，逐步提高薪資。

近年我國薪資狀況漸次改善，106 年至 109 年實質總薪資連續 4 年呈現正成長，而在減稅降低受薪階級負擔方面，民眾也普遍反映有感降稅，顯示過去政策已展現具體成效，務實照顧受薪階級。未來政府將持續努力，與時俱進推動有利薪資成長之政策措施，為國人打造安居樂業的優質環境，共享臺灣發展的美好成果。