

投稿類別：法政類

篇名：

臺灣勞工工時長與低薪問題

作者：

楊朝麟。國立玉里高中。資處三班

陳鍾和。國立玉里高中。資處三班

邱宇承。國立玉里高中。資處三班

指導老師：

何金燕老師

## 壹、前言

### 一、研究動機

時代不停的進步，基本薪資的成長在我國的規範中卻一直牛步停滯，反觀鄰近的南韓、日本、汶萊、新加坡國家等的基本薪資卻高出我國許多，而東南亞各國的薪資成長率大都較我國高，很明顯的可看出我國經濟成長率和薪資成長率在東亞洲地區屬於相對弱勢國家，會造成這樣的原因跟勞資結構和法律規範絕對脫不了關係。

### 二、研究目的

根據蕃新聞（許湘宜，2018）2016 年全球勞工工時調查排名來看，我國以絲毫不遜色的態度穩坐全球第五多。由此看來臺灣如果再找不到解決方法，不僅會造成勞工的不滿且還會讓自身在國際競爭力日漸下滑，而我們將會在網路上蒐集文獻資料，以問卷調查結果提出相關意見，希望能幫助目前臺灣所遭遇的問題。

（一）了解臺灣近三年來的平均月薪資與平均月工時的變化幅度。

（二）探討勞基法的修正能否改善平均工資及工時。

### 三、研究問題

目前臺灣工資由勞雇雙方議定，但現實狀況臺灣七成以上的中小企業。有工會組織的勞工的比例偏少，勞動者個人的薪資議價能力相當有限，遠不如工會的組織。

現有大企業中有成立工會的勞工，工會的運作，過去受威權壓制，近年來因解嚴和工作權觀念的普及，工會較明顯過去的功能有所改善，但是因為經濟大環境不佳，大量產業外移，本土產業近八成服務業，據資料顯示服務業卻是工時長、平均薪資差。勞動市場呈現資方有利買方市場，所以工會很不易調高工資，故本組研究問題如下：

（一）探討臺灣近三年來勞基法中薪資條例的修改與訂定，以及修改後的平均月工時及平均月工資對勞工是否確實有效益的顯現？

（二）政府針對勞工所實行的勞基政策能否有效落實？

### 四、研究方法

（一）文獻蒐集法

（二）問卷調查法

## 五、研究流程



圖一：研究流程圖

(圖一資料來源：本組自製)

## 貳、正文

### 一、工資

#### (一) 基本工資的意義：

依勞動基準法第 21 條規定，工資由勞僱雙方議定之，但不得低於基本工資上開規定旨在保障勞工基本生活並維持其購買能力；對於工資在基本工資數額邊緣的弱勢勞工，尤其重要。現行基本工資每月為新台幣（以下同）22,000 元，每小時基本工資調整為 140 元（自 108 年 1 月 1 日起，每月基本工資調整為 23,100 元，每小時基本工資調整為 150 元）。前者係指按月計酬者，且依法定正常工作時數上限（現為 40 小時）履行勞務之最低報酬。後者係為約定按「時」計酬者單位時間之最低報酬。（勞動部。基本工資的意義。2019 年 1 月 2 日，取自：<https://www.mol.gov.tw/topic/3067/5990/5999/14482/>）

#### (二) 三年來勞工薪資的變動調查

1、民國 105 年 9 月 19 日發布，自 106 年 1 月 1 日起實施，每月基本工資調整為 21,009 元，每小時基本工資調整為 133 元。

2、民國 106 年 9 月 06 日發布，自 107 年 1 月 1 日起實施，每月基本工資調整為 22,000 元，每小時基本工資調整為 140 元。

3、民國 107 年 9 月 05 日發布，自 108 年 1 月 1 日起實施，每月基本工資調整為 23,100 元，每小時基本工資調整為 150 元。

（勞動部。基本工資之制訂與調整經過。2019 年 1 月 2 日，取自：<https://www.mol.gov.tw/topic/3067/5990/13171/19154/>）

### 二、工時

(一) 一例一休異動內容大要

一例一休從 2017 年上路至今，當中勞工爭議不斷，就在 2018 年開始，政府三讀通過修正此法案，於 2018 年 3 月 1 日正式上路，異動內容以下圖呈現：

一例一休修法異動內容

異動前	異動項目	異動後
以4小時為單位 做1給4，做5給8	休息日加班 (刪24條第3項)	取消「做1給4，做5給8」之規定，改由 <b>實際工時</b> 認列
每月加班時數上限為46小時	每每月加班時數 (32條第2、3項)	以三個月為週期，三個月加班上 <b>限138小時</b> ，每月上 <b>限為54小時</b>
無	加班換補休 (新增32-1條)	工作日、休息日加班換補休，以 <b>1:1</b> 方式換算 補休期限屆滿或離職時之未補休時數，需依 <b>原加班工資折現</b>
特休年度終了，未休完特休需折現	特休遞延 (38條第4項)	當年度未休完特休，允許 <b>遞延一年</b> 若次年度仍未休完，需折算現金

正航資訊製表

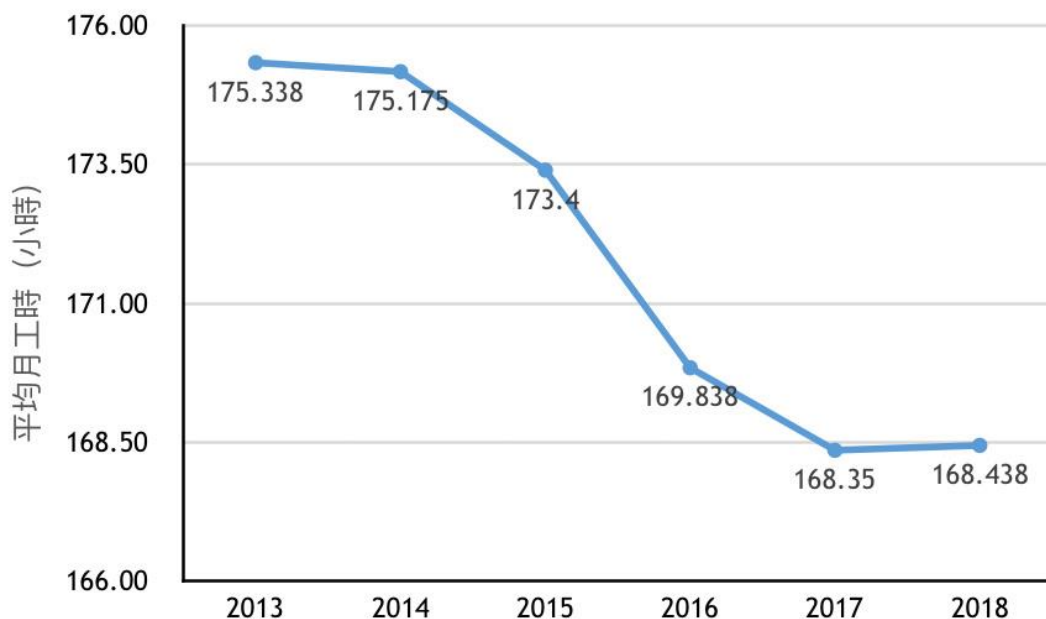
圖二：一例一休修法異動內容

(圖二資料來源：正航資訊。ERP 顧問專欄。2019 年 1 月 2 日，取自 <https://www.chi.com.tw/onebreak-fix-effect/>)

(二) 平均月工時近年來的增減幅度調查

2017 年和 2018 年的平均月工時，發現今年同期月工時比去年更加攀升。蘇子軒（苦勞網，2018）認為，這是因為 2017 年蔡政府第二度修惡《勞基法》，推動「放寬單月加班工時上限」、「鬆綁七休一」和「休息日加班費核實計算」等措施，直接造成工時上揚的效應。雖然勞動部最新資料僅更新到 8 月，但工會推估，在 2016 年後少了七天的國定假期的情況下，所以，雖然月平均工時下降，但，總工時反而上升，而 2018 因再度修法導致「周休二日」破產。工會預估今年年總工時恐將再攀升，創下三年來新高。（苦勞網。苦勞報導。2019 年 1 月 2 日，取自：<https://www.cooloud.org.tw/node/91889>）

台灣勞工工時長與低薪問題



圖三：平均月工時增減幅度

(圖三資料取自：苦勞網。2019年1月2日，取自：<https://www.cooloud.org.tw/node/91889>)

### 三、比較

#### (一) 臺灣的基本工資變動趨勢

中華民國勞動部基本工資審議委員會 107 年 8 月 16 日決議，自 108 年起，將基本工資由原來的月薪新台幣 2 萬 2000 元，時薪 140 元，調升至月薪 2 萬 3100 元，漲幅 5%；時薪 150 元，漲幅 7.14%。



圖四：臺灣勞工月薪與時薪的調整幅度

(圖四資料來源：中央通訊社。2019年1月2日，取自：  
<https://www.cna.com.tw/news/afe/201809050109.aspx>)

(二) 南韓的基本工資變動趨勢

經南韓最低薪資委員會多方交鋒協調後，南韓終於在 15 日敲定，2018 年的基本時薪，將從今年度的 6,470 韓元，調高至 7,530 韓元，上升幅度達 16.4%，成為 16 年來最大的調幅。基本月薪也因此從原本的 135 萬 2230 韓元（新台幣 3.8 萬元），大幅增加至 157 萬 3370 韓元（新台幣 4.5 萬元）。

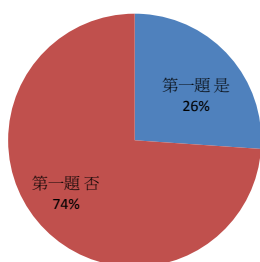


圖五：南韓勞工時薪的調整幅度

(想想網站。政策想想。2019年1月2日，取自：<http://www.thinkingtaiwan.com/content/6404>)

四、問卷分析

(一) 政府所制定的月薪資就個人近兩年來在職場就業的經驗來看，是否感受到薪資有確實增加的回答：

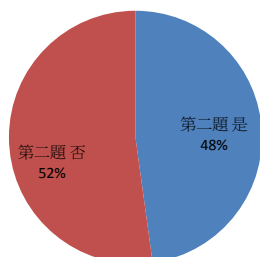


由圖六可知，有 74% 沒有感受到薪資確實增加。

圖六：問卷分析圖

(圖六資料來源：本組自製)

(二) 政府所制定的月工時就個人近兩年來在職場就業的經驗來看，是否感受到工時有確實減少的回答：

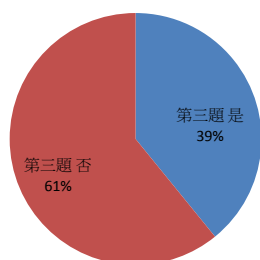


由圖七可知，有 52%沒有感受到工時確實減少。

圖七：問卷分析圖

(圖七資料來源：本組自製)

(三) 一例一休近年來爭議許多，就個人看法而言是否認同異動修改後對目前的勞工環境有所改善的回答：

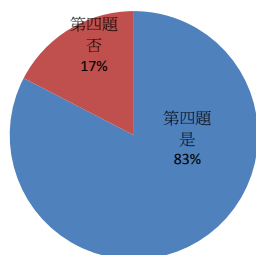


由圖八可知，有 61%對於勞工環境沒有改善。

圖八：問卷分析圖

(圖八資料來源：本組自製)

(四) 臺灣近年來經濟發展低迷，薪資問題也是影響的一部份，而就個人看法而言是否認為政府要持續在勞基法的薪資問題修正上持續加以檢討的回答：



由圖九可知，有 83%對於勞基法需要修正要加以檢討。

圖九：問卷分析圖

(圖九資料來源：本組自製)

根據問卷調查結果，普遍的就職民眾都認為政府要持續在薪資問題上找到更有效的解決方法，並希望政府能更關注勞工超時所影響的現況。

在此問卷調查中可看出接受調查的就職民眾除了提到勞基法尚要再修改外，並指出政府更要在課稅方面及物價調漲上做到不濫用人民的納稅錢以及無謂的物價調漲，而是能把多餘納稅錢與閒置的資源來妥善運用在薪資問題的解決上。

## 參、結論

當前的薪資與勞工工時是所有工作者所重視的議題，法律在薪資的調整上可有效地安撫勞工，但有確實遵從勞基法的商家卻占少數，政府應該更著重於法律有確實被實施的問題，對未來工作者予以保障，並實際在街上稽查商家，對未落實者提高罰鍰，以有效提升勞基法的規範力。

至於經濟發展上的提升可幫助臺灣工作者對外的競爭力，以藉此擴大整體的國家經濟，未來也可以穩定物價與薪資面的平衡，降低所得不均等問題。

政府也應定期開會討論政策實施的績效率，並應訂定出「短時間解決一問題」的法案，提升臺灣在解決問題上的能力，並適時採納民意，而不是表面親民私下妄為。



肆、引註資料

許湘宜（2018）。薪資環境嚴重失衡 台灣工時全球第五。2018年11月21日，  
取自 <https://n.yam.com/Article/20180517114698>

正航資訊（2018）。一例一休異動內容大要。2019年1月2日，  
取自 <https://www.chi.com.tw/onebreak-fix-effect/>

張智琦（2018）。平均月工時近年來的增減幅度調查。2019年1月2日，  
取自 <https://www.cooloud.org.tw/node/91889>

中央通訊社（2018）。政院核定基本工資 108年月薪2萬3100元。2019年1月2日，取自  
<https://www.cna.com.tw/news/afe/201809050109.aspx>

楊虔豪（2017）。臺灣與南韓的基本工資變動趨勢比較圖。2019年1月2日，  
取自 <http://www.thinkingtaiwan.com/content/6404>

中華民國勞動部全球資訊網（2017）。基本工資意義。2019年1月2日，  
取自 <https://www.mol.gov.tw/topic/3067/5990/5999/14482/>

勞動部（2016）。薪資變動。2019年1月2日，  
取自 <https://www.mol.gov.tw/topic/3067/5990/13171/19154/>

附錄

問卷調查

1：政府所制定的月薪資就個人近兩年來在職場就業的經驗來看，是否感受到薪資有確實增加？  
是 否 其他\_\_\_\_\_

2：政府所制定的月工時就個人近兩年來在職場就業的經驗來看，是否感受到工時有確實減少？  
是 否 其他\_\_\_\_\_

3：一例一休近年來爭議許多，就個人看法而言是否認同異動修改後對目前的勞工環境有所改善？  
是 否 其他\_\_\_\_\_

4：臺灣近年來經濟發展低迷，薪資問題也是影響的一部份，而就個人看法而言是否認為政府要持續在勞基法的薪資問題修正上持續加以檢討？  
是 否 其他\_\_\_\_\_

5：呈上述題，盡可能依個人的觀點提出對臺灣未來薪資朝正向發展的意見或做法？

A：\_\_\_\_\_  無意見