

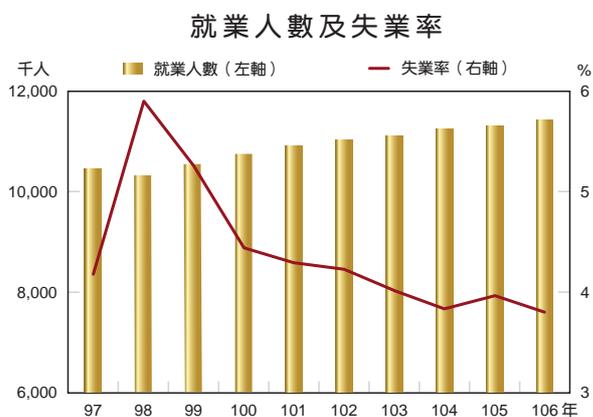
五、就業與薪資

(一) 就業人數增加

106年以來，國內景氣持續復甦，勞動市場情勢改善，全年平均就業人數為1,135.2萬人，較上年增加8.5萬人或0.75%。

以行業別言，服務業及工業部門全年平均就業人數分別較上年增加6.5萬人或0.98%，以及2萬人或0.49%；惟農業部門則減少1千人或0.14%。就業比重以服務業部門的59.31%最高，較上年上升0.14個百分點；工業與農業部門的就業比重分別為35.79%與4.90%，各降0.09及0.05個百分點。

以職業別言，白領階級（包括民意代表、主管及經理人員、專業人員、技術員及助理專業人員、事務支援人員，占就業比重44.99%）全年平均就業人數增加5萬人或0.99%；服務及銷售工作人員（就業比重為19.65%）增加2.5萬人或1.13%；藍領階級（包括農、林、漁、牧業生產人員、技藝工作、機械設備操作及勞力工，就業比重為35.36%）增加9千人或0.22%。



資料來源：行政院主計總處編「人力資源統計月報」。

(二) 失業情況改善

106年失業率除於春節後（2月）及暑期（6至8月），受轉職及畢業生尋職等季節性因素影響而上升外，大致呈下降走勢，至12月為3.66%；全年平均3.76%，係90年以來最低。

由於勞動市場情勢改善，全年平均失業週數較上年減少0.85週，為24.22週。以年齡層言，青少年（15至24歲）及中高年（45至64歲）失業週數分別增加0.01週及0.24週，各為19.92週及26.32週；壯年（25至44歲）則縮短1.54週，為25.47週。又長期失業人數（失業期間長達53週以上）為6.3萬人，較上年減少6千人。

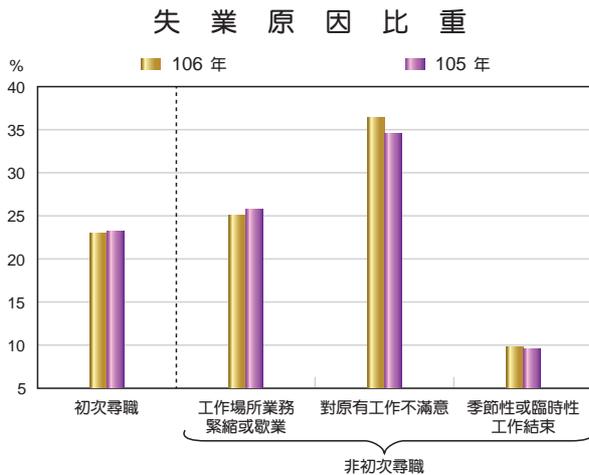
以下分別就失業原因、年齡與教育程度別失業情形析述如次：

1. 失業原因：仍以對原有工作不滿意為主因

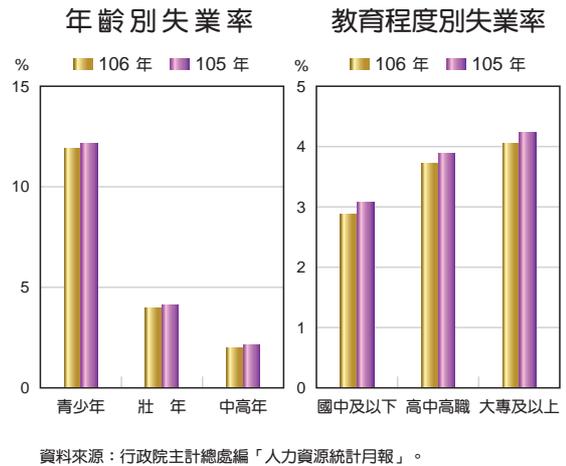
106年平均失業人數為44.3萬人，較上年減少1.7萬人或3.52%，主要係非初次尋職失業者減少1.2萬人或3.31%；其中，以工作場所業務緊縮或歇業而失業者減少7千人或5.98%最多，因該項原因而失業者占總失業人數比重由上年之26.30%降至25.63%。至於占總失業人數比重最高者仍為對原有工作不滿意而失業者，較上年微增1千人或0.95%。

2. 年齡與教育程度別：青年及高學歷失業率較高

106年青少年（15至24歲）失業率較上年減少0.20個百分點，為11.92%，在各年齡別中



資料來源：行政院主計總處編「人力資源統計月報」。



仍屬最高。至於壯年（25至44歲）與中高年（45至64歲）失業率亦分別較上年減少0.15與0.16個百分點，為3.93%與1.99%。

在教育程度別方面，大專及以上教育程度者失業率雖較上年減少0.17個百分點，為4.06%，惟仍為各教育程度別中最高；國中及以下與高中高職教育程度者失業率亦分別較上年減少0.19與0.16個百分點，為2.90%與3.74%。

（三）勞動力增加，勞動力參與率上升

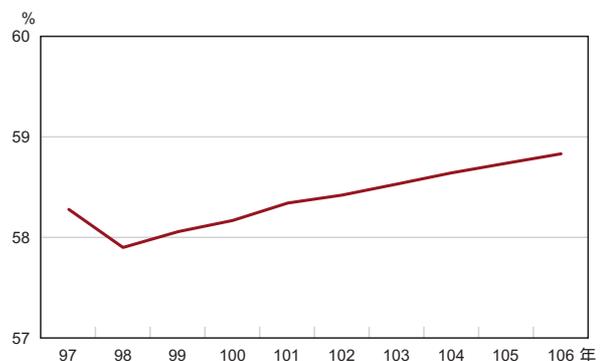
106年勞動力（就業人數加上失業人數）較上年增加6.8萬人或0.58%，為1,179.5萬人；非勞動力亦增加1.9萬人或0.23%，為825.4萬人。全年平均勞參率為58.83%，較上年上升0.08個百分點。

就性別分析，男性勞參率上升0.08個百分點，為67.13%；女性勞參率亦上升0.12個百分點，為50.92%，顯示近年政府致力落實性別平

等，改善職場環境及輔導婦女就業等政策成效顯現。

就年齡別而言，各年齡層勞參率均持續上升；青少年、壯年及中高年勞參率分別較上年增加1.31、0.44及0.40個百分點，至32.68%、88.26%及62.82%。雖自99年以來國內勞參率逐年緩步上升，惟仍低於美國、日本、南韓及新加坡等國，主要係因青少年就學年齡延長，較晚投入勞動市場，且中高年齡者提早退休所致。因應國內勞動力逐漸高齡化，近年政府積

勞動力參與率



資料來源：行政院主計總處編「人力資源統計月報」。

極推動促進中高齡者就業措施，並強化青年多元就業方案，成效可望逐漸顯現。

106年主要國家勞動力參與率

單位：%

國家	台灣	美國	日本	南韓	新加坡
勞動力參與率	58.83	62.9	60.5	63.2	67.7

資料來源：各國官方統計。

另由教育程度別分析，國中及以下與高中高職勞參率分別較上年增加0.20及0.18個百分點至40.57%及62.24%；惟大專及以上勞參率則減少0.62個百分點至66.67%。

（四）薪資與勞動生產力緩步上升

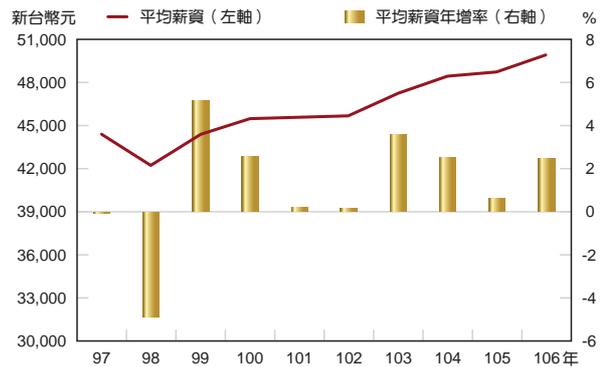
106年非農業部門每人每月平均薪資為49,989元，較上年增加2.46%；以消費者物價指數平減後之實質薪資增加1.83%，至47,271元之歷年最高。其中，經常性薪資為39,953元，增加1.82%，實質經常性薪資增加1.20%；非經常性薪資為10,036元，增加5.07%，實質非經常性薪資亦增加4.42%，主因105年下半年以來景氣回溫，106年廠商增加發放年終及績效獎金，加以勞動新制實施，加班費增加所致。

儘管106年薪資成長增溫，惟2000年代以來，國內薪資成長低緩情況較全球明顯（詳專題六），提振薪資須由政府、企業及勞工共同積極因應。

工業與服務業部門每人每月平均薪資分別為48,187元與51,374元，均較上年增加

2.46%，實質薪資亦均增加1.83%。而工業與服務業部門之經常性薪資分別較上年增加1.68%與1.89%，實質經常性薪資亦各增加1.05%與1.27%。

非農業部門每人每月平均薪資與年增率



資料來源：行政院主計總處編「薪資與生產力統計月報」。

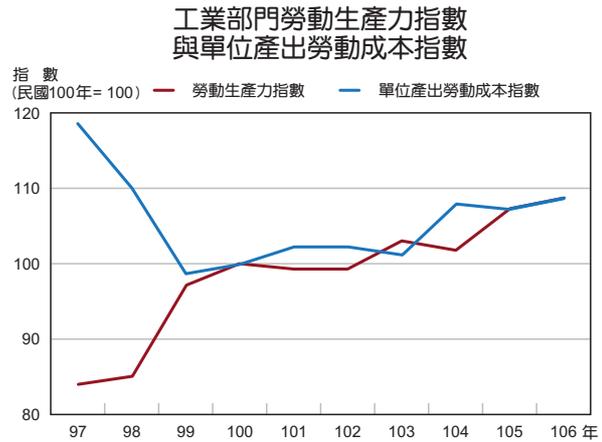
各中業別平均薪資中，以電力及燃氣供應業之94,551元最高，金融及保險業之86,294元次之；而教育服務業⁷之25,288元最低，住宿及餐飲業因部分工時受僱員工較多，為33,527元則係次低。在平均薪資變化上，106年除營造業較上年減少0.78%外，其他各業均見成長，並以礦業及土石採取業增幅7.45%最大，不動產業4.85%次之。

勞動生產力方面，由於全年生產增幅高於總工時增幅，致工業及製造業的勞動生產力指數分別較上年增加1.37%與2.10%。製造業中，以產業用機械設備維修及安裝業增幅15.47%最高，飲料及菸草製造業增幅13.79%次之。

單位產出勞動成本方面，由於受僱者總薪

⁷ 僅含短期補習班及汽車駕駛訓練班。

資增幅，高於生產增幅，致工業及製造業之單位產出勞動成本指數分別較上年增加1.25%與0.60%。製造業中，以成衣及服飾品製造業增幅17.10%最大，石油及煤製品製造業增幅10.40%次之。



專題六

台灣薪資成長低緩問題與建議

近年全球面臨薪資成長低緩現象，台灣亦然。薪資成長低緩，使勞動報酬份額 (labor income share) 下降，所得分配不均，抑制民間消費，影響經濟永續成長，成為各國施政高度關注議題。因此，南韓、日本、新加坡、美國、德國等主要國家積極採取調高最低工資及對加薪之企業減稅或補貼等提振薪資措施，值得借鏡。

台灣薪資成長低緩問題，反映勞動供需、產業及制度面等長期結構問題。基於勞動市場並非完全競爭之有效率市場，工資比較會低於均衡工資。短期，政府宜針對勞動市場作為，保障低薪員工權益，並透過立法提升企業加薪意願；惟中長期，仍須透過產業轉型，提高企業獲利（加薪）能力；並提振投資與教育改革，提高勞動生產力，讓企業願意主動為員工加薪，

方為治本之道。

一、薪資成長低緩為全球現象，惟台灣較為明顯

2000 年代以來，全球實質薪資成長緩慢，2001~2015 年平均成長 2.2%¹；惟台灣 2001~2017 年平均名目薪資成長 1.1%，平均實質薪資則僅成長 0.1%。

國際勞工組織 (ILO)² 指出，受技術進步、全球化、金融化³，以及勞工議薪能力減弱影響，全球薪資成長趨緩，致勞動報酬份額下降⁴。1990 年至 2016 年間，台灣受僱人員報酬比重下滑 7.2 個百分點，主因薪資成長減緩，國內發展資本密集產業（固定資本消耗比重上揚），以及企業未充分將經濟成長果實分配給勞工（營業盈

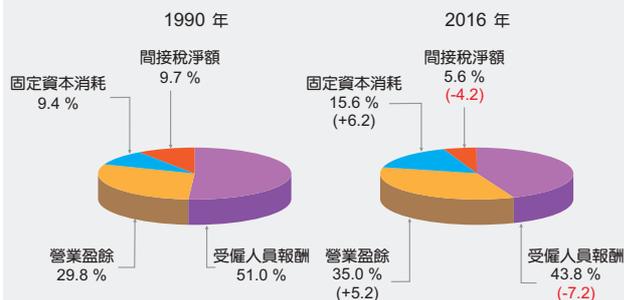
¹ 引述自國際勞工組織 (ILO) 資料庫。

² 詳 Lavoie, M. and E. Stockhammer (2013), *Wage-led growth: An Equitable Strategy for Economic Recovery*, ILO。

³ 金融化 (financialization) 係指企業金融活動日益頻繁，削弱勞工薪資議價的地位；(1) 公司治理追求股東價值極大化，企業提高利潤壓力增加，致採取壓低成本的经营策略，(2) 金融市場操作可獲高報酬，致企業將未分配盈餘投入金融市場，而非分配給勞工。

⁴ 2014 年全球 133 個國家勞動報酬份額之中位數為 53%，較 2005 年之 55% 降低 2 個百分點。其中，有 91 國的勞動報酬份額減少，10 國持平，32 國增加。詳 ILO (2016), "Global Wage Report 2016/17: Wage Inequality in the Workplace," Dec. 15。

台灣 GDP 分配



註：1. 括弧內為 2016 年數值較 1990 年數值之差距，單位為百分點。
2. 間接稅淨額，係生產及進口稅淨額。

資料來源：行政院主計總處。

餘比重上升)。

二、台灣薪資成長低緩主因

(一) 勞動供需面因素

近年國內經濟成長走緩、民間投資不振；加以技術進步，企業轉向自動化生產，且全球化帶來產業外移，低階勞力被新興國家取代，均降低勞動需求，不利薪資成長。2017 年受僱員工每月主要工作之經常性收入 3 萬元以下者，集中於低技術勞工（占 86%）⁵。

此外，高等教育快速擴張，高學歷勞動供給增加；技職教育式微，學用落差，致社會新鮮人薪資成長不易。2016 年大學學歷之初任人員經常性薪資僅略高於 2000 年，且低於 3 萬元⁶。

(二) 產業面因素

台灣產業轉型緩慢，且於全球價值鏈之附加

價值較低⁷，致企業多陷入壓低勞動成本的削價競爭模式。2017 年受僱員工每月主要工作之經常性收入 3 萬元以下者，集中於傳統服務業之批發零售、住宿餐飲及支援服務（三者占比 36%）及製造業（占 32%）。

再者，國內產業多屬中小企業，獲利能力較低⁸，限縮企業加薪能力。2016 年調升經常性薪資之民營企業比重，中小企業低於 5.5 成，500 人以上大企業則近 8 成⁹。

(三) 制度面因素

企業用人成本包含薪資與非薪資報酬；隨勞退新制實施與勞、健保費率調高，雇主非薪資成本增加，影響雇主調薪意願。又國內工會力量薄弱，勞工對薪資議價能力低，加以企業僱用趨彈性化，相對低薪之非典型僱用¹⁰漸增，不利整體薪資成長。

三、強化提振薪資措施之建議；須由政府、企業、勞工共同積極因應

(一) 短期策略

1. 保障低薪員工基本生活薪資

(1) 勞動市場並非完全競爭市場，訂定最低工資可增加就業，且提升低薪勞工的工資。2016 年台灣基本工資相對薪資中位數、平均數比率分別為 49.3%、41.0%，相較主要國家尚有調升

⁵ 包含「技藝有關工作人員、機械設備操作及勞力工」、「服務及銷售工作人員」、「事務支援人員」、「農、林、漁、牧業生產人員」，詳主計總處 2017 年人力運用調查統計。

⁶ 詳勞動部 2016 年職類別薪資調查。

⁷ 台灣居全球供應鏈的中上游，擅長中間財製造與生產管理，中間財多屬標準規格，易成為價格接受者，擷取的附加價值相對較低。詳中央銀行(2017)，「全球供應鏈之發展—兼述近年美國製造業回流之議題」，理監事會後記者會參考資料，3 月 23 日。

⁸ 依經濟部資料，2016 年底中小企業家數及就業人數比重分別高達 98%及 78%；2015 年中小企業營業獲利率（=本期損益/營業收入淨額）為 2.94%，低於大企業之 5.39%。

⁹ 詳主計總處 2016 年受僱員工動向調查報告統計表之「表 19 各業廠商調整員工經常性薪資之廠商與員工人數比率—按公民營與民營事業單位規模分」。

¹⁰ 非典型業者多屬短期、非專業性工作，以時薪計薪居多。2017 年部分工時者每月經常性收入僅 15,442 元，且低於 3 萬元之比重達 92%。詳主計總處 2017 年人力運用調查統計。

空間；未來在經濟條件許可且搭配勞動生產力成長下，可合理適度調高基本工資。

(2)宜加速推動最低工資法等勞工專法立法，落實保障低薪勞工。

(3)借鏡新加坡「漸進式調薪模式」(Progressive Wage Model, PWM)精神，強化低薪族群之技職培訓；鼓勵企業將勞工技能認證列入加薪考量因素；勞工亦宜主動提升專業技能，以利爭取較高薪資。

2. 提升企業加薪意願

(1)宜加速有助提振薪資之相關法案立法時程（如公司法、醫療法修正草案），以擴大企業加薪成效。

(2)鼓勵善盡企業社會責任 (Corporate Social Responsibility, CSR)，政府與民間採購、政府補助企業研發計畫，宜將加薪列入評選項目，以增加企業加薪誘因。

(二) 中長期策略

1. 鼓勵技術創新，加速產業轉型，提高產品附加價值，強化企業加薪能力。

2. 提振投資，增加勞動需求：落實排除投資障礙；推動大型指標投資案，提振民間投資信心；積極爭取加入區域整合，以提振出口帶動投資意願，創造加乘效果。

3. 強化教育訓練，大學基礎學科研究及技職教育並重；改善學用落差，促進勞動生產力成長，讓企業主動為勞工加薪。

2016 年主要國家最低工資相對薪資中位數、平均數比率

單位：%

國別	台灣	澳洲	法國	德國	日本	南韓	英國	美國
最低工資相對薪資中位數比率	49.3	53.8	60.5	46.7	39.7	50.4	49.0	34.9
最低工資相對平均薪資比率	41.0	44.7	49.0	41.6	34.6	39.7	40.8	24.8

資料來源：行政院主計總處；OECD 資料庫。