

主要國家最低工資制度發展經驗及  
對我國之啟示

經濟研究處

連欣儀、郭涵如、施禹岑

2018年8月

## 摘 要

全球工資成長率自 2012 年起持續滑落，加以近年隨工作型態變遷，無法受工會保護之非全職工作者增加，削弱勞工之工資議價能力，使最低工資政策益受矚目。

就制度面而言，國際間的最低工資制度結構因個別國家之需求而異，除工資組成範圍存在是否包含津貼、小費或實物給付等差異，可能規範特定勞工群排除適用最低工資，或適用較低之最低工資標準。

此外，有些國家制定單一最低工資水準適用於全體勞工，部分國家則依據產業、職業、地理區域及企業規模等，實施多元最低工資制度。單一最低工資制度的優點在於標準簡單明瞭，便於政府與勞資雙方溝通及宣導，且易於監督，惟並未考量不同產業或區域之需求差異；多元最低工資制度能更貼近不同產業或不同區域之需求，惟若設定標準過多，恐造成勞資雙方因無充分了解而產生衝突及質疑。目前全球採行多元最低工資制度國家數約為單一最低工資制度者之 3 倍。

各國最低工資制度之設定方式亦不同，大致可分為勞資雙方集體協商、工資委員會設定及政府當局設定等方式，目前大多為經協商後由工資委員會或政府機關制定。設定過程除須考量物價、勞動生產力，以及與國家競爭力等有關之總體經濟指標變化，亦須衡量勞工及其家庭之生活成本與所得結構，保障勞工生活，同時避免降低出口競爭力或衝擊就業等負面效應。

近年主要先進經濟體陸續調整制度結構或提高最低工資水準，如德國設定法定最低工資，補強原先集體協商訂定最低工資之不足，英國新增國民生活工資，強制大幅提高 25 歲以上勞工之最低工資，日本及南韓則階段性調升法定最低工資。美國之聯邦最低工資雖未調整，惟許多地方政府開始透過立法機關審議或公民投票方式，分別調升其最低工資水準。

部分學者認為，採行或調升最低工資恐衝擊就業，惟近期研究多支持調升最低工資可提升勞工薪資成長，且對就業幾無負面影響，並有助改善所得分配不均現象。

我國現行之基本工資與國際所稱最低工資近似，且已行之有年。惟相對於主要國家包括美、英、德、日及南韓等國均已有的最低工資專法，多對適用對象、調整方式及審議組織運作等清楚規範，並定期檢視及調整其最低工資水準，透過法制化明確區分權責，並以較高強度罰則強化協助規範落實，我國之基本工資則尚未有專法規範，歷次調整時程不一，勞資團體較難產生調整共識，且罰則強度似略顯不足。

我國刻正推動「最低工資法」立法，似可參考主要國家最低工資制度發展之經驗，就主要制度、適用對象及調整機制等考量我國國情充分研議後訂立，諸如：

1. 我國屬小型開放經濟體，可能較適合採單一最低工資制度；
2. 目前我國實務為時薪與月薪並行制，未來立法似以時薪與月薪並行制較為合宜；
3. 考量最低工資對特定族群就業之影響，適用對象或可適度排除；
4. 宜取法主要國家定期審議方式，明訂最低工資審議時間與期限；
5. 依據違規情節適度強化罰則，以落實最低工資制度之施行；
6. 可訂定檢討法案成效之期限，確保規範之合宜性。

雖然我國近年受惠於基本工資幾乎每年調整且景氣回溫，低薪情形與所得分配皆獲改善，且實證研究亦顯示適度調升基本工資未傷害就業。然而，我國薪資成長低緩主要係反映勞動供需、產業及制度面等長期結構問題，提高最低工資僅是整體改革配套措施之一，尚須透過中長期之產業轉型、提振投資與教育改革，提高企業獲利能力與生產力，方為根本解決之道。

## 目 錄

一、前言 .....	1
二、近年勞動市場諸多困境促使最低工資政策獲得重視 .....	2
(一) 工資成長下滑 .....	2
(二) 勞動所得份額下滑 .....	2
(三) 所得不均程度提高 .....	3
(四) 勞資協商機制減弱 .....	4
(五) 最低工資制度漸獲各國重視 .....	5
三、最低工資之基本概念 .....	5
(一) 最低工資之意涵 .....	5
(二) 最低工資之組成內容 .....	6
(三) 常被排除適用或另訂最低工資之群體 .....	7
四、單一與多元最低工資制度 .....	9
(一) 單一最低工資制度 .....	10
(二) 多元最低工資制度 .....	11
(三) 單一及多元最低工資標準之適用考量 .....	13
五、最低工資之制定方式 .....	13
(一) 勞資雙方集體協商 .....	14
(二) 由工資委員會設定 .....	14
(三) 由政府當局設定 .....	15
六、最低工資水準之設定及調整 .....	17
(一) 設定最低工資水準之考量因素 .....	17
(二) 最低工資宜參考社經情況定期調整 .....	18

<b>七、主要國家最低工資規範與新措施—以德國、英國、美國、日本及南韓為例 .....</b>	<b>19</b>
(一) 改變最低工資制度—以德國、英國為例.....	19
(二) 調整最低工資費率—以美國、日本、南韓為例.....	24
<b>八、採行或調升最低工資對就業與經濟之影響 .....</b>	<b>32</b>
(一) 部分學者認為採行或調升最低工資將衝擊就業.....	32
(二) 近期學者支持提高最低工資有助改善所得分配及提升需求.....	34
<b>九、我國基本工資發展現況與實施影響評估 .....</b>	<b>36</b>
(一) 我國基本工資發展概況.....	36
(二) 適度調升基本工資未傷害就業，且或有助促進企業調薪.....	39
<b>十、主要國家最低工資制度與發展經驗對我國之啟示 .....</b>	<b>41</b>
(一) 我國訂立最低工資專法宜參酌的主要國家經驗並考量國情.....	42
(二) 改善薪資成長低緩根本之道係中長期結構改革.....	43
<b>參考資料 .....</b>	<b>45</b>

# 主要國家最低工資制度發展經驗及對我國之啟示

## 一、前言

最低工資係指雇主在特定期間內給付勞工之最低工作報酬，且不得因集體或個別契約約定而減少。實施最低工資的目的在於保護勞工的最低生活條件，此外，亦是政府用來因應貧窮、所得不均，或是性別不平等社會問題之重要對策。

各國制定最低工資標準時，可參酌勞工及其家庭之生活需求，以及經濟相關因素，採取平衡及具有事實依據的方法（balanced and evidence-based approach），並透過後續的執行及監督，持續強化對勞工之基本保障。

國際勞工組織(International Labour Organization, ILO)逾90%會員國(或地區)有採行最低工資制度，以歐洲為例，多數國家最低工資約為勞工所得<sup>1</sup>中位數之45%~60%，或平均所得之40%~55%。最低工資的訂定主要有勞資協商議定(collective bargaining)、工資委員會(wage council)制定及政府制定等模式，實施方式可能為全國適用單一標準，或依地區、產業或年齡等分類而有不同標準。

因各國最低工資體制各有不同，規範繁雜且各界對此褒貶皆有，遂撰此文整理比較，第一部分為前言，第二部分探討促使最低工資制度獲各國政府重視之國際勞動市場發展背景，第三部分至第六部分就最低工資之涵義、組成、通常排除對象、制度及水準之設定與調整進行介紹，第七及第八部分介紹近期改變最低工資制度或調升最低工資之5個國家之作法，並整理採行或調升最低工資對就業與經濟等影響之實證研究，第九及第十部分整理我國基本工資概況及影響評估，並由國際經驗探討對我國之啟示，期能作為政策研參。

---

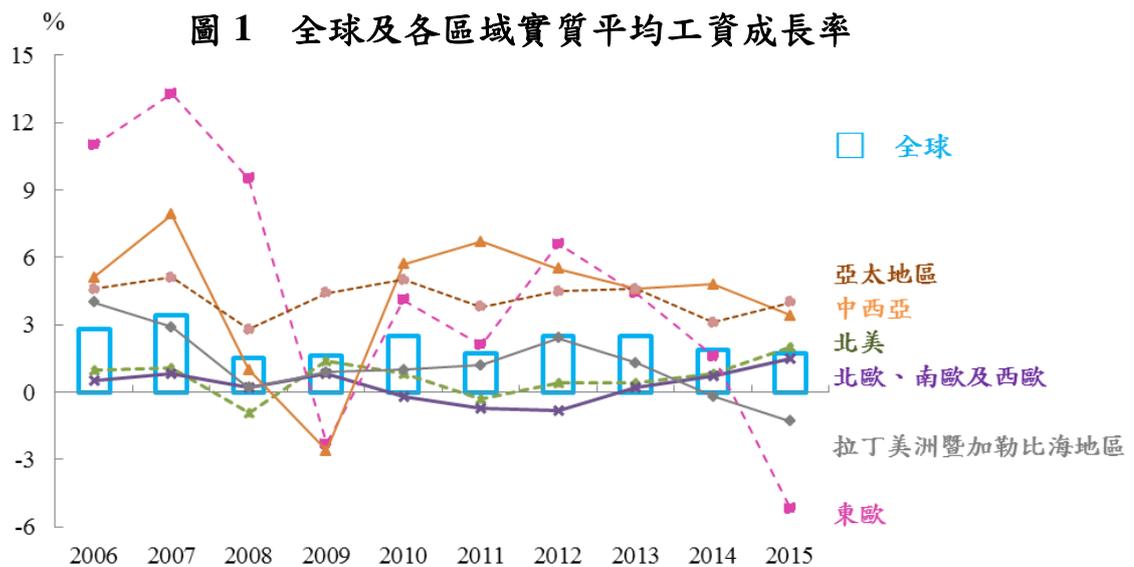
<sup>1</sup> 包含薪資及移轉性收入。

## 二、近年勞動市場諸多困境促使最低工資政策獲得重視

當前全球勞動市場面臨**工資成長下滑**、**勞動所得份額降低**及**所得不均**等問題，在此背景下，**最低工資成為各國提振薪資及改善所得分配之重要工具**。而為更有效**確保勞工權益**，部分先進經濟體陸續採行法定最低工資，訂立較為明確之標準推動最低工資制度運行。

### (一) 工資成長下滑

2008年全球金融危機後，**全球工資成長率**一度走升，然而**2012年起**再度**滑落**，其中北美、北歐、南歐及西歐等以先進經濟體分布為主之區域雖呈現上揚走勢，東歐、中西亞及拉丁美洲等新興經濟體則大幅下滑，而亞太地區則呈震盪走勢（見圖1）。



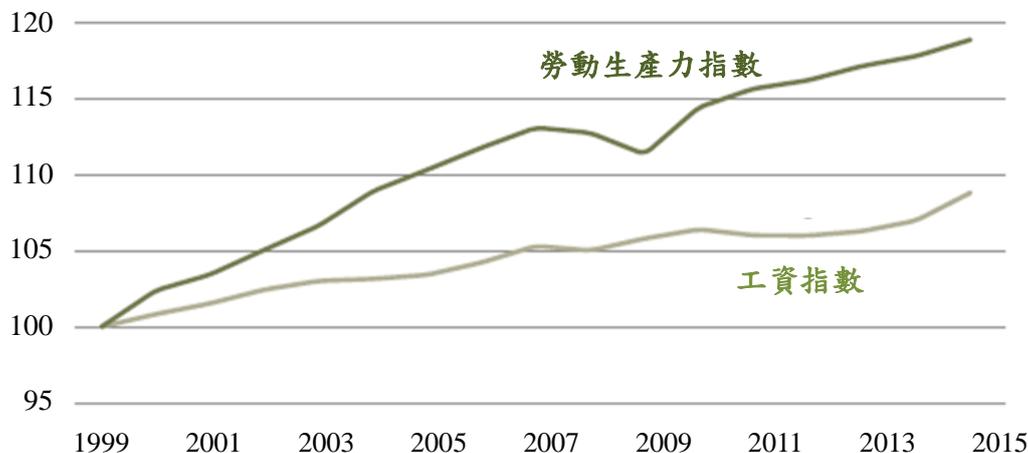
資料來源：ILO (2016c)

### (二) 勞動所得份額下滑

近年來，**先進經濟體之工資成長率**持續低於**勞動生產力成長率**（見圖 2），除因**全球化使各國競爭加劇**，勞力充沛的國家進入全球經濟體系亦抑制薪資成長，另**自動化與人工智慧等科技創新**導致部分**低技術勞工被取代**，加以**工會協商力量減弱**，降低勞工薪資議價能力

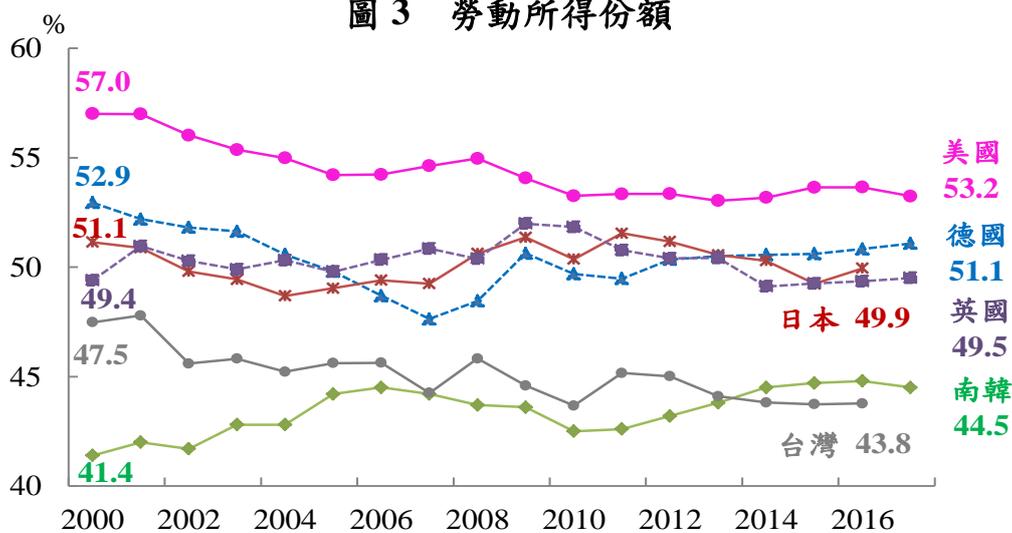
等，使**主要國家勞動所得份額**<sup>2</sup>多呈**下滑趨勢**<sup>3</sup>（見圖3）。

**圖2 先進經濟體之實質平均工資及勞動生產力指數之成長趨勢**  
指數（1999=100）



資料來源：ILO (2016c)

**圖3 勞動所得份額**



資料來源：各經濟體官網

### (三) 所得不均程度提高

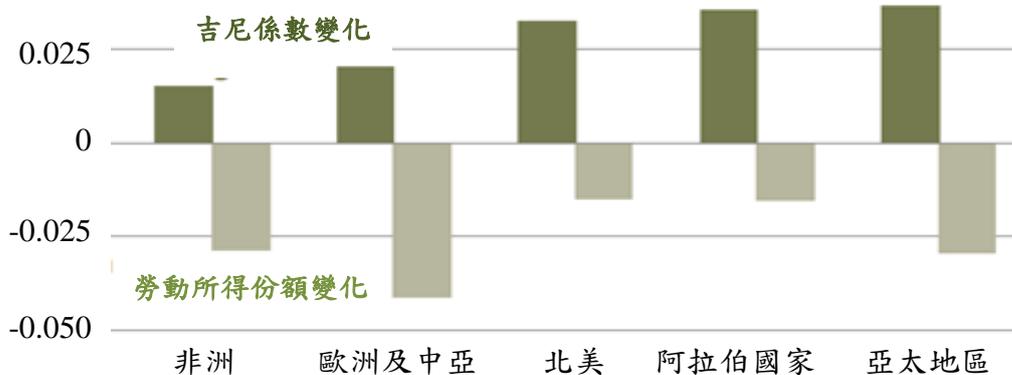
**2012年全球平均吉尼係數較1995年增加2個百分點**，**所得不均程度提高**，**亞太地區尤其明顯**（見圖4）。**所得不均可能造成社會凝聚力下降、家庭消費減少以及經濟成長不振**，研究顯示，**資本所得份額增**

<sup>2</sup> 係指國民所得（National Income）中屬於勞動所得之部分。

<sup>3</sup> OECD (2017)。

加（亦即勞動所得份額下滑）係所得不均之主因，且與所得不均現象同時於全球多數地區並存<sup>4</sup>。

圖 4 1995 年~2012 年間吉尼係數及勞動所得份額變化

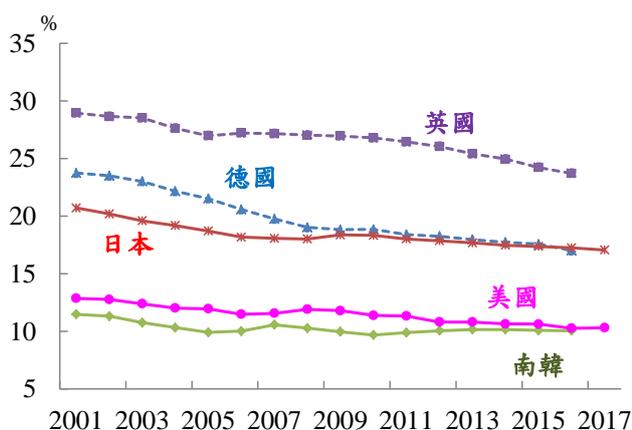


資料來源：ILO (2016c)

#### （四）勞資協商機制減弱

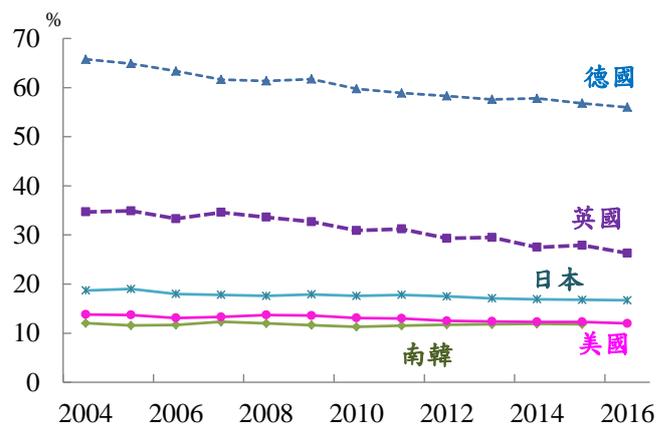
近年主要國家工會會員占總勞工人數比重普遍減少至30%以下（見圖5），工資集體協商覆蓋率<sup>5</sup>（coverage of collective bargaining）亦下滑，2016年德國降至56%，英國約26%，美、日、韓持續低於20%（見圖6），顯見透過集體協商保障勞動權益之機制逐漸減弱。

圖 5 工會會員占總勞工人數比重



資料來源：OECD

圖 6 工資集體協商覆蓋率



資料來源：OECD

<sup>4</sup> Bengtsson and Waldenstrom (2015)。

<sup>5</sup> 係指工資或勞動條件受至少一份集體協議決定之勞工占總勞工比重。

## （五）最低工資制度漸獲各國重視

為改善工資成長疲弱及所得不均等問題對基層勞工之生存威脅，並加強對勞工及其家庭之生活品質保障，許多國家開始採行或修訂最低工資制度，且將其列入改善所得分配之重要政策方針。而由於工資集體協商覆蓋率降低，若僅依賴集體協商制定最低工資，恐無法有效確保勞工權益，因此部分先進經濟體陸續採行法定最低工資，由政府訂立標準並擔任推動最低工資制度運行之主要角色。

此外，許多國家於近年陸續提高最低工資，促使最低工資制度成為近期備受矚目之重要政策工具，惟其調升之效果亦廣受各界爭論。本文將於後續章節以德、英、美、日、韓等國為例，就其最低工資規範之重要內容及近期發展進行探討及分析。

## 三、最低工資之基本概念

各國對最低工資組成內容之規範，受文化及國情影響，存在極大差異，主要表現在津貼、小費、實物給付以及工時範圍之界定等項目上，另實務上可能有排除適用最低工資或另設最低工資群體。

### （一）最低工資之意涵

最低工資係指雇主對勞工在一定期間內提供之勞務或服務之最低給付金額，不論以時間或產出為計算基礎，不得因單方決定或經由協商而減少，係受到法律保證且為可修訂，以保障勞工及其家庭在當時國家經濟或社會情勢下之最低生活需求<sup>6</sup>。不論係透過協約或立法方式所制訂，通常訂有具懲罰性的措施以確保該制度之落實，且因具生活保障性質，受社會或經濟情勢變化之影響甚大，其金額與制度本身常需調整。

---

<sup>6</sup> ILO (2014)。

實施**最低工資**的主要目的，在於協助僅能領取**最低工資**者脫離貧窮，且能維持個人及家庭日常生活所需之購買力。部分國家如日本，甚至賦予最低工資制度具有促進各事業間公平競爭之功能。

## (二) 最低工資之組成內容

最低工資制度對於勞工所得與生活之保障程度，與其所領取報酬納入**最低工資**規範之程度極有關聯，惟 ILO 並未在國際勞工公約中明確界定最低工資所包含的範圍。實務上各國**最低工資**組成項目受文化及國情影響，差異極大，即使 ILO 曾針對會員國進行相關調查，惟結論亦認為，在最低工資之組成內容上，難以歸納出主要趨勢，主要差異表現在津貼、小費、實物給付以及是否包含超時工資等。

### 1. 依是否包含津貼分類

部分國家如馬來西亞、匈牙利及智利等，最低工資僅包含本薪，未納入其他津貼項目。有納入津貼者，可能採廣泛納入如銷售佣金或生產獎金等多項津貼，例如法國、葡萄牙等；亦可能規範排除特定項目，如獎金、因輪值班或工作環境特殊（如異常高低溫、地下或其他暴露於危險之環境）所提供之額外津貼、家庭補貼，或雇主為特定職務需求提供之補貼等，其中以排除獎金最為普遍。包括烏克蘭、亞美尼亞及亞塞拜然等國均屬此類。

### 2. 依是否包含小費分類

小費是否納入最低工資計算對於基層勞工之保障甚為重要，尤其對餐飲業員工而言，影響力更為顯著。各國對於小費在最低工資制度之規範分歧甚大。例如摩洛哥及法國之最低工資均包含小費，惟摩洛哥設有僅適用非農產業之限制，而法國則另有規定以小費收入為主之勞工，工資收入未達最低工資門檻時，須由雇主支付其差額。英國的規定方式則較為不同，其勞工即使有收取小費，雇主仍應按照國家最

低工資標準另支付工資。

此外，美國與加拿大針對收取小費的勞工，另訂定費率略低於一般勞工之最低工資，惟在加拿大雇主須支付之最低工資不包含小費，美國則若雇主支付之工資加計小費收入後低於聯邦最低工資時，須由雇主補足其差額。

### 3. 依實物給付之處理分類

許多國家的最低工資僅包含貨幣工資，例如阿根廷、智利，及墨西哥等；亦有部分國家如法國及宏都拉斯等，將實物給付視為工資的一部分。日本則規定非以現金支付的工資，或者雇主有提供實物，並於支付之工資中扣除該類實物價值，應對該類實物予以公平合理之評價，且此類包含實物給付之工資亦須符合最低工資規定。

### 4. 依最低工資是否包含超時工資分類

各國最低工資所適用的工時範圍亦多有不同，許多國家明確規定最低工資係指正常工時內之工資，如以色列、尼加拉瓜及羅馬尼亞等，部分國家如宏都拉斯則將超時工資納入最低工資之計算。

#### (三) 常被排除適用或另訂最低工資之群體

實務上並非所有勞工均被納入最低工資保障，未被納入之團體依據各國法規及社會背景多有不同，主要包括農漁業工作者、家庭傭工、公部門員工，以及家族企業員工等。而學徒或身心障礙者等群體，則常適用較低的工資標準，支持論點表示如此有助促進其就業，惟亦可能引發歧視特定族群之爭議。決策者宜秉持同等價值工作獲得同等報酬之原則，避免有歧視青年或身心障礙勞工等特定對象之現象<sup>7</sup>。

---

<sup>7</sup> ILO (2016a)。

## 1. 可能被排除適用最低工資標準之群體

農業工作者及家庭傭工為實務上最常見未被納入最低工資保障之群體。家庭傭工或家族企業員工可能因未納入勞動法規而不適用最低工資，另家庭傭工亦可能因其僱用條件已包含食宿等內容，在此基礎下，將渠剔除適用最低工資規定。而部分國家為鼓勵企業發展，則可能將規模較小或營業額較低之企業排除適用最低工資（見表1）。

表 1 被排除適用最低工資標準之群體

群體	說明
農漁業工作者	美國、加拿大、南韓排除部分農漁業工作者適用最低工資。
家庭傭工	可能因該類勞工未納入勞動法規因此無法適用最低工資，或因其僱用條件已包含食宿等內容而剔除適用最低工資規定，如加拿大、南韓及香港等。
公部門員工	公職人員或廣義的公部門員工薪資經常歸屬行政法規管理，因此不適用最低工資。
小企業員工	部分國家為鼓勵企業發展，將規模較小或營業額較低之小企業排除適用最低工資，例如菲律賓極小城鎮的微型企業不適用最低工資。
學徒	如德國將 18 歲以下的青少年勞工，或基於職業培訓、實習中之勞工排除適用最低工資，英國則排除特定種類之學徒。
家族企業員工	家族企業可能因排除適用勞動法規，致其員工不適用最低工資，如香港。

資料來源: ILO (2014)、ILO (2016a)

學徒或青少年勞工亦經常被排除適用最低工資，且此現象受到經濟學家持續關注與討論。以德國為例，其最低工資法於2014年方制定完成，屬於較近期訂立相關法規之先進國家，惟其條文中依舊設有例外條款，排除部分對象適用，如18歲以下的青少年勞工，或基於職業培訓而受僱的勞工以及實習生等。立法考量主要基於擔憂青少年可能因能與成年勞工同樣領取最低工資，而喪失學習與培養技能之動力，

轉而直接投入職場，恐不利整體生產活動之發展。

德國之團體協約大多規範資方有僱用實習或培訓人員之義務，惟近年因企業偏好依生產需求彈性聘僱勞工，致培訓勞工意願降低，轉而增設短期低薪職缺，在此背景下，排除最低工資適用恐造成青少年從事低薪工作成為常態，使其陷入貧窮困境<sup>8</sup>。

## 2. 可能另外適用較低工資標準之群體

學徒、青年勞工及身心障礙人士為實務上最常見另外設置最低工資標準的群體。部分國家對青年勞工另訂定較低的最低工資水準，或依年齡設置不同的最低工資水準，主要目的在於讓青年較容易進入勞動市場，惟批評者認為此制度形同對青年勞工的歧視。

另一個常見適用不同最低工資費率者為身心障礙人士。近年世界各國正進行反歧視立法，保護身心障礙人士的工作權利，惟這些反歧視規定並不一定能確保渠等與一般勞工適用相同的最低工資水準。

目前對身心障礙勞工之工資制訂可分為兩種，一種係適用較低的最低工資水準，目的在於提高渠等之就業，如紐西蘭或美國可能在政府機構或雇主及勞工雙方同意下，對於身心障礙勞工採用較低的最低工資水準；另一種則為適用與一般勞工相同的最低工資水準，並認為較低的最低工資為歧視行為，例如在英國及法國，身心障礙者有權適用一般的最低工資，惟法國的身心障礙勞工可向政府註記具較低之勞動生產力，給予雇主獲得工資補貼的權利。

## 四、單一與多元最低工資制度

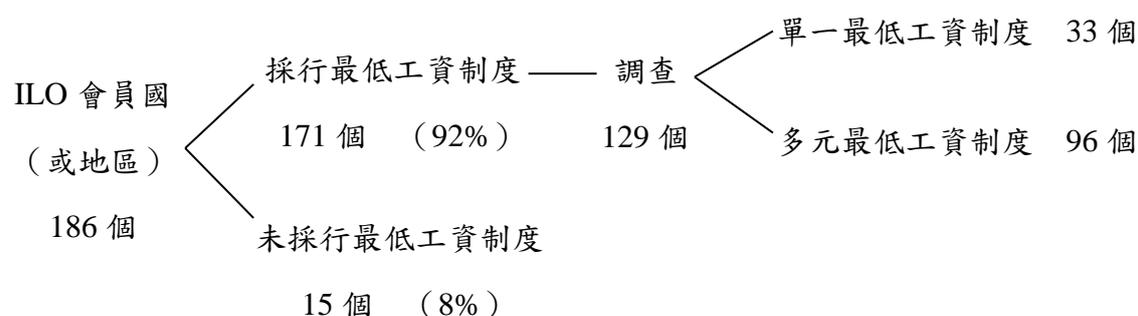
國際間最低工資制度因個別國家之需求而異，部分國家制定單一最低工資標準適用於全體勞工，另亦有依據產業、職業(occupation)、

---

<sup>8</sup> 邱羽凡、Martin Krämer (2014)。

地理區域、企業規模等，訂定不同最低工資標準之多元方式。目前全球較多經濟體採行多元最低工資制度，約為採行單一最低工資制度者之3倍（見圖7）。

圖 7 主要經濟體採行最低工資之概況



註：1. ILO 目前共有 186 個會員國（或地區），本圖所列 ILO 會員國（或地區）總數、採行及未採行最低工資制度國家（或地區）數目，係根據 ILO (2016a) 截至 2015 年 9 月底止之資料。  
2. 採行單一或多元最低工資制度國家（或地區）之數目，係根據 ILO (2014) 所蒐集之 129 個會員國（或地區）提交之工資資料計算而得。

資料來源：ILO (2014)、ILO (2016a)

### （一）單一最低工資制度

單一最低工資制度係以單一最低工資適用於全體勞工，建立在國內全體勞工應有相同基本薪資保障權利的基礎上。目前採行之經濟體包括南韓、泰國、葡萄牙及荷蘭等（見表2）。

表 2 採行單一最低工資制度之經濟體

<p>單一最低工資制度 (共 33 個)</p>	<p>哥倫比亞、南韓、塞爾維亞、埃及、土耳其、伊朗、泰國、阿爾巴尼亞、安地卡及巴布達、拉脫維亞、立陶宛、葡萄牙、東帝汶、烏克蘭、貝南、茅利塔尼亞、尼日、阿爾及利亞、亞美尼亞、亞塞拜然、巴哈馬、白俄羅斯、玻利維亞、智利、克羅埃西亞、古巴、愛沙尼亞、蒙特內哥羅、荷蘭、斯洛維尼亞、伊拉克、吉爾吉斯、香港</p>
------------------------------	---

資料來源：ILO (2014)

設定單一最低工資的**優點**在於工資**標準簡單明瞭**，便於政府與勞資雙方**溝通及宣導**最低工資制度。另因相關數據統計較為單純，**工資決策者分析參考較易**。但另一方面，**不同區域或產業之商品及勞務成本**可能存在顯著差異性，單一最低工資制度未能考量此差異。

## (二) 多元最低工資制度

多元最低工資制度係指因**考量不同區域或產業等存在顯著差異性**，依據一項或多項分類，制定差異化的最低工資標準，普遍之分類方式如下<sup>9</sup>。

### 1. 依據地理區域分類

**各區域間生活成本、經濟發展及勞動市場供需情況存在顯著差異性之大型經濟體**，如巴西、俄羅斯及美國等，**通常允許地方政府在國家法定最低工資標準之外，另訂最低工資標準**。例如美國除政府制定之聯邦最低工資外，各州或州以下的地方政府亦可透過地方立法機構立法，或舉行公民投票等方式自訂最低工資。

### 2. 依據產業或職業分類

**考量產業及職業特性之差異**，對其最低工資進行差異化。例如若干產業之平均生產力較高，或者就職業方面而言，若干職業較需技術性，該類勞工亦較具生產力，則最低工資水準應較高。

### 3. 依據企業規模分類

主要係**考量中小企業生產力較低而較無能力給付**，因此，**為減輕其負擔**，採用企業規模為分類依據，**制定較低的最低工資標準**，**惟通常為階段性之措施**。

---

<sup>9</sup> ILO (2014)、ILO (2016a)。

實施多元最低工資制度之經濟體大致係依據地理區域、職業或產業分類（見表3），亦有以年齡別分類者，如英國。若干國家結合法定與分類別的最低工資制度並行，例如德國<sup>10</sup>；亦有部分國家實施多重類別的最低工資制度，例如日本最低工資分為地區別及產業別最低工資兩類<sup>11</sup>。

**表 3 採行多元最低工資制度之經濟體**

<b>多元最低 工資制度</b>	<b>依地理區域別</b> (共 23 個)	印尼、日本、菲律賓、巴拿馬、宏都拉斯、越南、委內瑞拉、加拿大、美國、印度、馬來西亞、墨西哥、巴基斯坦、俄羅斯、波士尼亞與赫塞哥維納、南非、肯亞、尼泊爾、敘利亞、坦尚尼亞、比利時、德國、巴西
	<b>依職業別</b> (共 39 個)	哥斯大黎加、斯洛伐克、捷克、印度、模里西斯、南非、比利時、法國、加彭、冰島、義大利、挪威、瑞典、多哥、賽普勒斯、牙買加、加拿大、巴基斯坦、秘魯、孟加拉、澳洲、塞席爾、巴貝多、巴拿馬、馬利、聖文森及格瑞那丁、辛巴威、芬蘭、納米比亞、菲律賓、西班牙、摩洛哥、奧地利、阿根廷、德國、盧森堡、匈牙利、越南、突尼西亞
	<b>依產業別</b> (共 49 個)	澳洲、厄瓜多、甘比亞、圭亞那、宏都拉斯、印度、日本、馬爾他、尼加拉瓜、巴拿馬、南非、斯里蘭卡、烏拉圭、模里西斯、加拿大、瓜地馬拉、柬埔寨、尼泊爾、秘魯、薩爾瓦多、莫三比克、聖文森及格瑞那丁、坦尚尼亞、布吉納法索、中非、象牙海岸、摩洛哥、多哥、突尼西亞、阿根廷、肯亞、馬達加斯加、德國、奧地利、比利時、丹麥、芬蘭、冰島、義大利、挪威、瑞典、瑞士、納米比亞、喀麥隆、法國、加彭、羅馬尼亞、馬其頓、越南

資料來源：ILO (2014)

<sup>10</sup> 德國於 2015 年起實施法定最低工資制度，惟允許部分產業於調整寬限期前，仍可依集體協商設定最低工資。

<sup>11</sup> 在日本，若勞工所屬產業符合產業別所列舉者，適用產業別最低工資，否則適用地區別最低工資，惟若地區別最低工資高於產業別，則適用地區別最低工資。

多元最低工資制度的優點在於能更貼近不同產業或不同地理區域的需求，可避免不同產業或區域別對最低工資費率之意見過於分散時，造成制訂作業之困難。

然而，若設定的最低工資類別及對應標準過多，恐使勞、資或執行勞動檢查機關之間，較易因對規範瞭解不足而產生誤解或衝突；另如產業別若分類過細，恐因未能即時因應產業變化調整，導致制度過時而不適用；未獲明確分類的勞工亦可能無法獲得最低工資保障。

此外，雇主亦可能設法規避較高的最低工資標準，致分類制度無法有效落實。如若企業規模係以員工人數為依據，增加正式員工之僱用將加重勞動成本負擔，則企業可能為了規避較高的勞動成本，要求現有員工加班或是聘用臨時人力；或大型企業可能透過另成立較小型的衛星企業，以適用較低的最低工資標準。

### （三）單一及多元最低工資標準之適用考量

單一與多元最低工資標準並無好壞之別，各國應考量社會環境及政策目標，選用適合的最低工資標準，且在盡可能貼近需求下極簡化最低工資制度，並保留勞資雙方可議價的彈性空間；制定多元最低工資標準須注意複雜程度是否在可管理範圍內，考量國家能力、薪資統計品質、勞工管理機關執行力等，若過於複雜導致政府能力無法負荷，恐削弱最低工資制度作為社會保護及工資政策的有效性<sup>12</sup>。

## 五、最低工資之制定方式

最低工資之制定大致分為由勞資雙方集體協商設定、由工資委員會設定，以及由政府當局設定（其中又分為政府直接制定，或是政府與社會夥伴<sup>13</sup>進行協商後制定）等方式。目前僅有少數國家單獨採行

<sup>12</sup> ILO (2016a)。

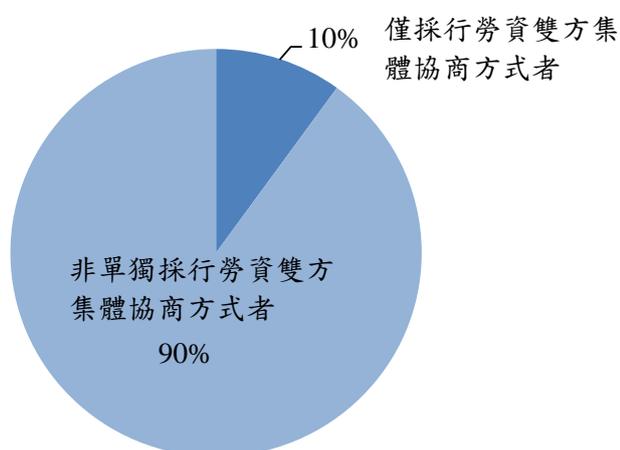
<sup>13</sup> 社會夥伴（social partners）一般係指代表勞方及資方的社會團體或民間組織。

勞資集體協商或是政府直接制定之方式，大多數國家係採行政府與工資委員會或社會夥伴協商後，再由工資委員會或政府設定之方式。

### (一) 勞資雙方集體協商

由資方（或資方聯盟）與單組或多組勞方聯盟進行協商後制定，為社會夥伴最直接參與制定最低工資的方式。目前全球僅約有10%的國家係以集體協商為設定最低工資的唯一方式（見圖8），這些國家的主要特性為集體協約涵蓋了大多數的勞工。

圖 8 全球最低工資制定方式占比



資料來源: ILO (2016a)

採行集體協商方式之國家主要為北歐國家，其中丹麥和瑞典使用集體協商作為設定最低工資的唯一機制，挪威、芬蘭和冰島則將集體協商的最低工資延伸，擴大適用於其他勞工。

而部份國家集體協商設定最低工資之涵蓋範圍雖高，惟因考量其仍不足以提供多數勞工最低標準的保護，因此同時採用法定最低工資以彌補其不足。例如巴西除有涵蓋整體三分之二勞工，且數量逾40萬件的集體協商契約外，並輔以全國或州法定最低工資作為補充。

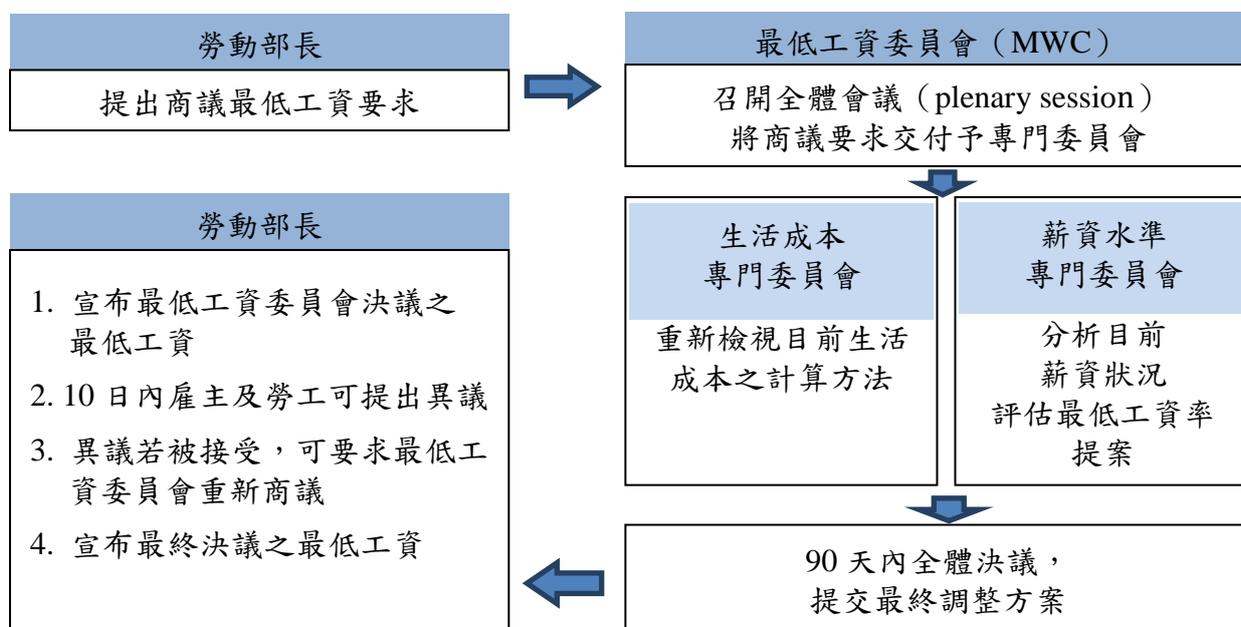
### (二) 由工資委員會設定

此種設定方式大多由政府與工資委員會協商後制定，惟當協商出

現意見相左，則**工資委員會具有決策權**。工資委員會多由勞工代表、資方代表及公益（public interest）代表等三方（tripartite）所組成。

例如南韓係由資方代表、勞工代表及公益代表組成**最低工資委員會**（Minimum Wage Council, MWC），**另可邀請**相關政府機關**官員**，**抑或專精**經濟、社會問題及勞資關係的**專家作為特別委員**。MWC 每年集會，由其中的各類專門委員會（Technical Committee）評估目前勞工生活成本、可類比勞工薪資、勞動生產力及所得分配比等情形後，據以**調整並決定最新之最低工資**（見圖9）。

圖 9 南韓最低工資調整流程



資料來源：Minimum Wage Commission, Republic of Korea

### （三）由政府當局設定

**全球主要經濟體之最低工資多由工資委員會建議，或加入**如聯合國經濟及社會理事會（Economic and Social Council）等**顧問機構的參與，與勞、資方團體進行事先協商後，由政府當局制定**，為目前最廣為使用之方式。採行國家如**日本、加拿大、法國及馬來西亞**等，以下就日本、法國及馬來西亞作簡單說明。

## 1. 日本

日本係依據「最低工資法」於厚生勞動省設置中央最低工資審議會，每年綜合考量勞工之基本生活費<sup>14</sup>、工資上漲率，以及一般企業支付能力，將各行政區（都道府縣）分級，並提出地區別最低工資調整額度目標<sup>15</sup>，再加上各地勞動局所作「關於最低工資之基礎調查結果」<sup>16</sup>作為參考，最後由都道府縣勞動局長決定地區別最低工資。

目前47個都道府縣均各自有其最低工資，並於各自之勞動局下設置地區最低工資審議會（由勞工、雇主及公益代表所組成），以因應厚生勞動大臣或都道府縣勞動局長之諮詢，並負責調查及審議最低工資之重要事項。

產業別最低工資則由勞資雙方提出申請，若地區最低工資審議會考量該地區特定產業之勞動條件及企業之公平競爭，認為須設定產業別最低工資，將參考產業工資實況調查結果等各種統計資料並審議<sup>17</sup>，最後由都道府縣勞動局長決定產業別最低工資。

## 2. 法國

法國的法定最低工資係根據最低工資法規定，經由政府、雇主及勞工組織代表，以及國會社會事務委員長（President of the Social Section of the Council of State）組成之國家集體協商委員會（National Collective Bargaining Commission）提出建議，再由政府當局調整。

---

<sup>14</sup> 基本生活費係為讓勞工人能過健康且文明生活之最低費用。

<sup>15</sup> 係將都道府縣依據經濟實況分為A、B、C、D四個等級，依各等級提出不同目標，以2016年為例，A、B、C、D等級之調高額度目標分別為25、24、22、21日圓。

<sup>16</sup> 包含視察勞工之工作及工資實況，並實地訪談勞資雙方意見，以檢討最低工資調高額度。

<sup>17</sup> 玉田桂子（2009）建議於決定產業別最低工資時，應更明確訂定選擇特定產業之過程及決定最低工資之依據，以利決策過程之透明化。

### 3. 馬來西亞

馬來西亞係由政府根據國家工資諮詢委員會（National Wages Consultative Council）的建議，並徵詢相關利益者之意見後，決定最低工資水準，該委員會設有一套指導最低工資調整的標準和方法，政府可直接同意該委員會建議，亦可指導渠提出新建議。

#### 六、最低工資水準之設定及調整

最低工資水準須依據勞工與其家庭之生活成本及經濟因素制定，並訂立清楚的調整準則，隨時間調整，且應考慮個別國情、產業及區域等影響因素。

##### （一）設定最低工資水準之考量因素

設定最低工資水準應綜合考量勞工及其家庭之生活成本及該國經濟指標（見表4），水準若過低將無法支應勞工生活所需，且有礙國內消費；過高則恐推升通膨、降低出口競爭力及影響就業。

表 4 最低工資設定之參考指標

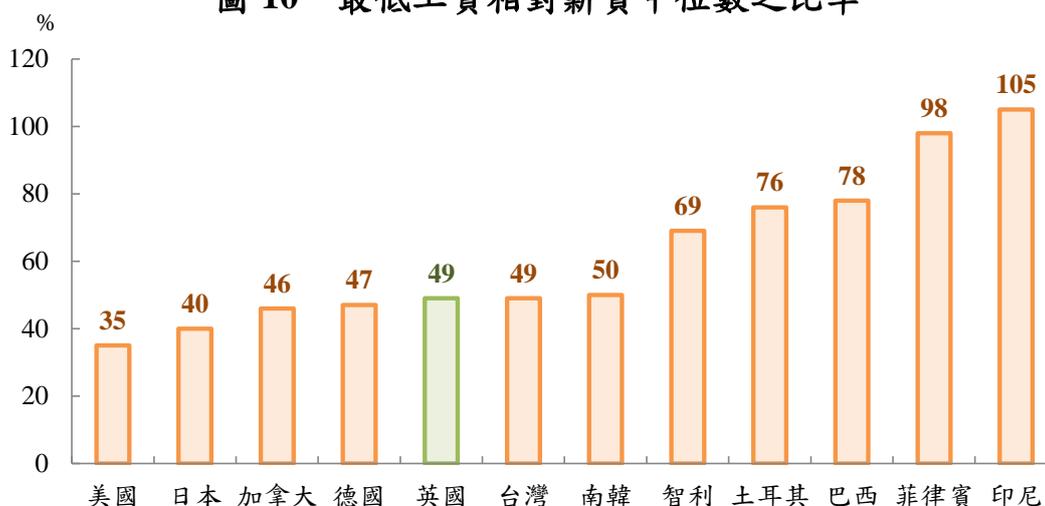
指標	說明
勞工及家庭生活成本	<ul style="list-style-type: none"><li>● 包括食物、住所、健康醫療、子女教育等花費。</li><li>● 搭配考量家庭成員數或單一家庭中領取最低工資人口等，有助更明確評估家庭生活成本受最低工資影響之程度。</li></ul>
總體經濟指標	<ul style="list-style-type: none"><li>● 如物價、勞動生產力*、總需求，以及與經濟成長、國家競爭力和投資等相關經濟指標。</li><li>● 評估受最低工資變動影響之勞工人數，有助衡量最低工資變動對整體工資結構之影響程度。</li></ul>

\*：勞動生產力代表現有資本及技術水準下，平均每位勞工或每單位工時產出之市值，一般以 GDP 除以勞工人數，或 GDP 除以總工作時數計算。

資料來源：ILO、OECD

ILO 及 OECD 以最低工資相對薪資中位數或平均薪資之比率，作為國際比較指標，其中因平均薪資易受極端值影響，以最低工資相對薪資中位數之比率較具參考價值。先進經濟體之最低工資約為薪資中位數之35%~60%<sup>18</sup>（見圖10），新興經濟體則因位於薪資中位數者多屬低薪勞工，此比率通常高於先進經濟體。

圖 10 最低工資相對薪資中位數之比率



註：係指全職工作者之最低工資相對工資中位數之比率，其中除巴西、菲律賓及印尼為 2009 年資料外，其餘為 2016 年資料。

資料來源：OECD、ILO、主計總處

## （二）最低工資宜參考社經情況定期調整

最低工資水準應隨前述生活成本及經濟指標調整，且為避免使雇主與勞工感受到不確定性，調整頻率宜固定。大多數國家透過立法定期調整，以一年調整一次較為常見。

為避免實質最低工資受通膨侵蝕，最低工資常根據消費者物價指數（CPI）調整。一般而言低所得家庭受最低工資影響較大，且食物支出占低所得家庭所得比重較高，部分國家除整體 CPI 外，亦針對低所得家庭編製 CPI，據此調整最低工資更能反映底層勞工生活成本。

<sup>18</sup> 詳見 OECD Employment And Labour Market Statistics Database。

根據勞動生產力調整最低工資，可確保勞工獲得生產力進步的果實。以總體經濟觀點，將工資成長率設定為中期勞動生產力成長率加上央行之通膨目標，可避免過高或過低之工資成長率造成通貨膨脹或通貨緊縮<sup>19</sup>。實務上部分國家採用 GDP 成長率或人均 GDP 成長率為替代指標，例如巴西運用數學公式，根據通膨率及 GDP 成長率調整最低工資。

調整最低工資時，檢視受最低工資變動影響的勞工人數，除可判斷工資水準是否適當，亦可分別檢視不同產業、城市、性別及種族之勞工受影響程度，了解最低工資調整是否有偏重或忽略特定族群，並據以改善。

## 七、主要國家最低工資規範與新措施—以德國、英國、美國、日本及南韓為例

近年最低工資成為強化勞工基本生活保障之重要政策工具，主要國家多訂有最低工資法規，使最低工資規範內容經過立法機關審查，透過法制化明確區分權責，並將審議及檢視機制透明化與常態化，避免決策爭議，另透過法律懲戒落實規範內容，均有助制度推廣。本節列舉德國、英國、美國、日本及南韓等國有關最低工資規範之重要內容及近期新措施加以說明。

### (一) 改變最低工資制度—以德國、英國為例

#### 1. 德國實施法定最低工資制度，廣泛提供勞工最低工資保障

以往德國最低工資係由各產業集體協商訂定，政府僅扮演監督角色。然而，集體協商設定最低工資雖已涵蓋約60%之勞工，惟仍無法提供整體勞工最低標準的保護，因此於2014年通過「最低工資法」，

---

<sup>19</sup> ILO (2016a)。

並於2015年起實施，且訂於2020年檢視此法案成效。

最低工資法設定時薪水準，每2年調整一次（目前為每小時8.84歐元），且設有過渡時期，部分行業可延後適用，實施對象有排除部分勞工適用。最低工資之調整係由最低工資委員會決定後送交聯邦政府，聯邦政府有調整之權利。決定最低工資時，應考量勞工最低水準生活保障所需工資、整體工資發展，同時不影響就業（見表5）。

表 5 德國最低工資法之重要內容

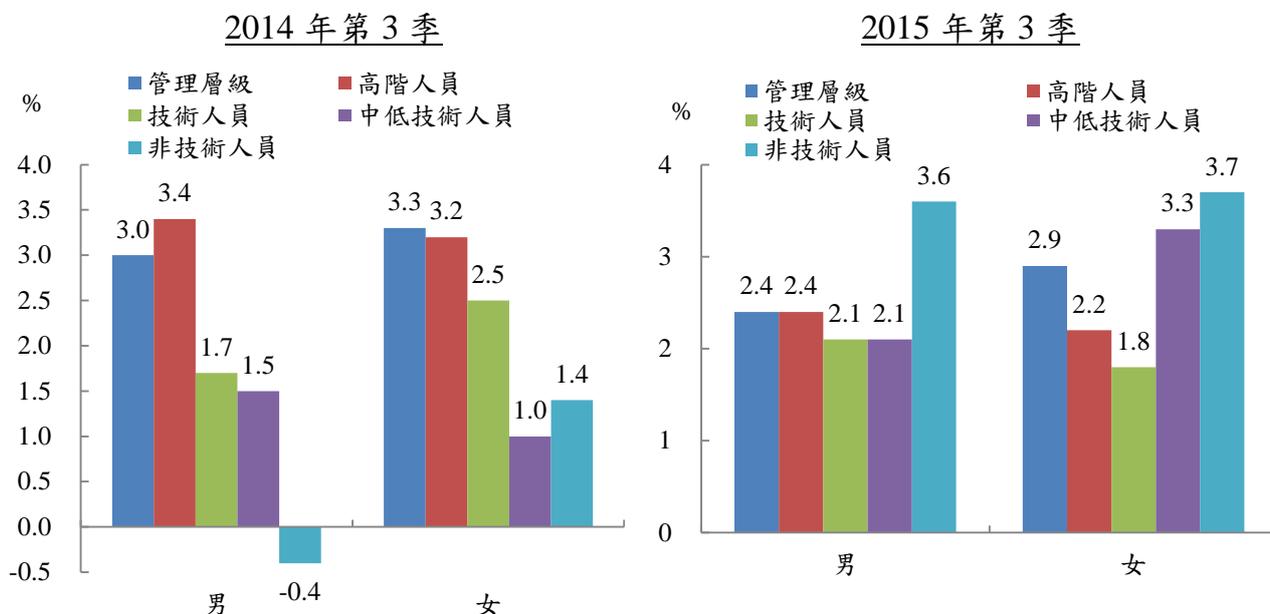
項目	內容
立法時間	2014 年通過最低工資法，2015 年起實施
最低工資水準	時薪
規範實施對象	排除基於職業培訓而受僱的勞工及實習生等群體
最低工資調整之決定權	政府
最低工資委員會之組成	1 位主席（勞方及資方組織共同推舉，再經聯邦政府任命）、6 位具投票權委員（由勞方及資方組織分別推出後，由聯邦政府各選 3 人出任），及 2 位不具投票權之學者委員（由勞方及資方組織共同推舉，並不得於勞方或資方組織或其關係組織任職），每 5 年由聯邦政府重新任命
參考指標	勞工最低水準生活保障所需工資、整體工資發展及就業等
檢視及調整期間	每 2 年
罰則內容	對支付工資低於最低工資水準之雇主，處 50 萬歐元以下罰款

資料來源：德國聯邦司法與消費者保護部

根據德國經濟及社會研究所(WSI)之研究，最低工資法實施後，各薪級勞工工資年增率變化明顯（見圖11），工資較低之技術人員、

中低技術人員及非技術人員工資年增率皆有所提高，管理層級及高階人員工資年增率則較為下滑<sup>20</sup>。

圖 11 德國實施法定最低工資前後各薪級勞工之工資年增率



資料來源：WSI

此外，德國實施法定最低工資補強原先僅倚賴集體協商訂定最低工資之不足，確實使低所得者工資成長加速，另就業迄今未受法定最低工資制之衝擊，持續穩定成長，失業率由2014年之6.7%降至2017年之5.7%。WSI指出，實施法定最低工資制度在一定程度上增加勞工購買力，有助提升國內需求及促進就業。

## 2. 英國推出國民生活工資制度，強制企業加薪以保障家庭財務安全

英國於1998年制訂最低工資法，並於1999年實施，將最低工資名稱訂為國民最低工資（National Minimum Wage），另考量青年勞工因缺乏經驗，在面臨就業市場競爭時恐較為弱勢，因此設定依年齡分類。該法案係參考1997年成立之獨立的低薪委員會（Low Pay

<sup>20</sup> Amlinger, Marc, Reinhard Bispinck and Thorsten Schulten (2016)。

Commission) 向政府提供之最低工資制度涵蓋範圍，及最低工資金額等意見而訂定。

英國之最低工資法設定時薪水準，亦有排除部分勞工適用，最低工資水準之設定係每年由低薪委員會檢視勞動生產力、通膨、勞工薪資等情形，評估是否需調整，而政府則依照當時經濟狀況及低薪委員會提供之意見，訂定最低工資水準後，由國會決定（見表6）。

表 6 英國最低工資法之重要內容

項目	內容
立法時間	1998 年採行最低工資法
最低工資水準	時薪，依年齡不同
規範實施對象	排除基於職業培訓而受僱的勞工及實習生等群體
最低工資調整之決定權	國會
低薪委員會之組成	1 名主席及 8 名委員，由內閣大臣指派，主要職責係藉由雇主協會、工會及學界專家等多方蒐集之資訊，訂定合適之最低工資水準，並向政府提供意見
參考指標	勞動生產力、通膨、勞工薪資等
檢視及調整期間	每年
罰則內容	對支付工資低於最低工資水準之雇主將處以罰款，金額為當時法定最低時薪之 2 倍，乘以受害（工資低於最低工資）勞工人數，再乘以受害日數

資料來源：英國法規資料庫 legislation.gov.uk、英國政府入口網 GOV.UK

2016年4月，英國推出國民生活工資（National Living Wage）作為25歲以上勞工之最低工資率，以強制方式大幅提高渠等最低工資，初期設為每小時7.20英鎊，約為全體勞工時薪中位數之55%，目標設定2020年前調升至60%（估計約為每小時8.75英鎊），而21~24歲則仍適用政府依據年齡層制定之國民最低工資（見表7）。

表 7 英國之新舊最低工資制度比較

單位:英鎊

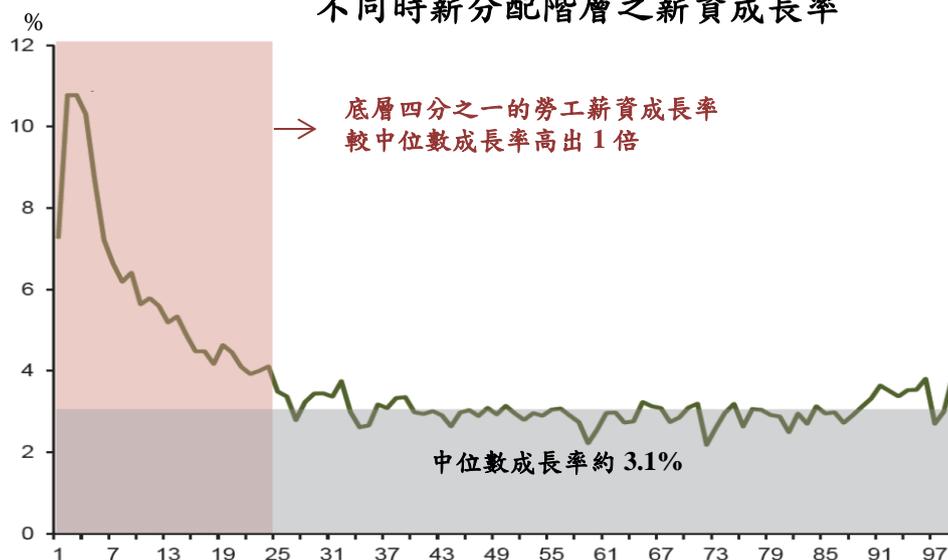
現行制度 (國民最低工資與國民生活工資並行)					
勞工年齡層 實施年月	25 歲以上	21~24 歲	18~20 歲	18 歲以下	學徒
2018/4 起	7.83	7.38	5.90	4.20	3.70
2017/4 至 2018/3	7.50	7.05	5.60	4.05	3.50
2016/10 至 2017/3	7.20	6.95	5.55	4.00	3.40
2016/4 至 2016/9	7.20	6.70	5.30	3.87	3.30
舊最低工資制度 (國民最低工資)					
勞工年齡層 實施年月	21 歲以上	18~20 歲	18 歲以下	學徒	
2015 年至 2016/3	6.70	5.30	3.87	3.30	

資料來源：英國政府入口網 GOV.UK，作者自行整理

英國低薪委員會初步評估，國民生活工資制度對於位在時薪分配底層四分之一的勞工（見圖12），以及非適用國民生活工資的青年勞工之薪資成長，均有提升效果。部分低薪產業雖在接受調查時表示可能以降低員工工時或削減就業機會因應成本上揚，惟短期間內整體就業未發現明顯衝擊。而物價則因雇主轉嫁成本而有上揚現象，12%~14%的受訪雇主表示已提高售價因應，惟提高售價行為因產業而有差異，如餐飲業表示在市場可容忍範圍內調高價格，零售或紡織等價格競爭激烈或倚賴外貿之產業則較未能調高售價<sup>21</sup>。

<sup>21</sup> Low Pay Commission (2016)。

圖 12 2015~2016 年英國 25 歲以上  
不同時薪分配階層之薪資成長率



資料來源：Low Pay Commission (2016), “The National Living Wage: A Summary of the LPC’s Findings on the £7.20 Introductory Rate,” *Autumn 2016 report*, Nov. 23

此外，**國民生活工資制度實施後，低薪勞工**（工資低於中位數三分之二者）**占比下滑，2016年該比重為19.3%，係1990年代以來首次低於20%，而就業水準處於歷年新高**，顯示該制度為英國勞動市場帶來正面影響<sup>22</sup>。

## （二）調整最低工資費率—以美國、日本、南韓為例

### 1. 美國各地方政府陸續調高最低工資

**美國**聯邦政府為防止弱勢勞工受到剝削及促進經濟發展，**於1938年公平勞動基準法中訂有最低工資規範**，明訂在勞工部下**設置專責機關**，執行該法及其他相關勞動法令，另州、郡或城鎮等地方政府亦可透過其自治權訂定最低工資。

美國之最低工資為時薪水準，聯邦最低工資有主要適用對象與排除對象（見表8），**調整須經國會表決通過**，**各州可自訂最低工資法保障非屬聯邦法律適用之勞工**，惟若勞工同時可適用州及聯邦最低工

<sup>22</sup> D’Arcy, Conor (2017)。

資法時，則適用較高者。州以下之地方政府亦可自行訂定最低工資，主要方式包括地方立法機構立法，或舉行公民投票等。

表 8 美國聯邦最低工資法之重要內容

項目	內容
立法時間	1938 年訂定公平勞動基準法
最低工資水準	時薪
規範實施對象	主要適用於年營業額 50 萬美元以上企業，或者規模較小惟從事跨州商業或生產活動企業之勞工，以及各級政府、醫院及學校等機構員工與家庭傭工等，並排除部分農業工作者等群體適用
最低工資調整之決定權	國會
檢視及調整期間	不定期
罰則內容	勞工領取之工資低於聯邦最低工資水準時，得提起訴訟要求雇主支付工資差額及損害賠償金等；故意違規者可能被處以最高 10,000 美元之罰款，且第 2 次定罪即可能遭監禁。雇主故意或反覆違反最低工資標準時，每次違規均會受到民事罰款處罰

資料來源：U.S. Department of Labor

2007 年美國政府通過「2007 年公平最低工資法」(The Fair Minimum Wage Act of 2007)，逐步調升聯邦最低工資，至 2009 年為時薪 7.25 美元，之後未再進行調整，惟許多州、郡或城鎮等地方政府透過其自治權限陸續調高最低工資。

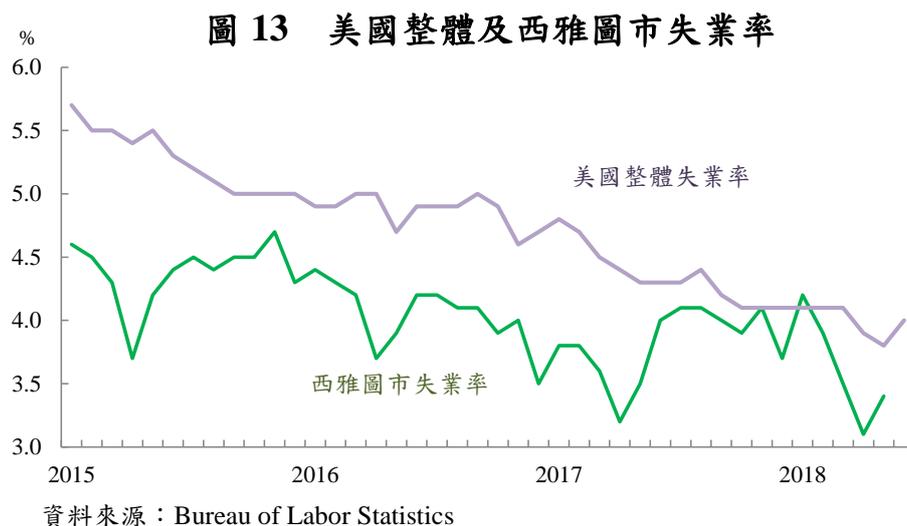
2018 年 1 月 1 日起，計有 18 州調高最低工資，目前美國共 50 州中計有 29 州之最低工資高於聯邦最低工資；另約有 41 個郡或城鎮等地方政府的最低工資高於所屬州訂定的最低工資，包括西雅圖、洛杉磯及舊金山等。Stonecipher and Wilcox (2015) 研究指出，2014 年提高最低工資的 25 州，以及 5 個郡或城鎮，其 2013 年底至 2015 年中之就業成長

率平均值均高於未提高者之平均值。

以西雅圖市為例，其於 2014 年通過最低工資法案，2015 年實施，根據企業員工人數、員工是否有醫療保險福利及小費等，制定不同的最低工資水準，最低工資由每小時 9.47 美元逐步調升，至 2018 年 1 月 1 日升至每小時 11.5~15.45 美元間。

西雅圖擁有波音、微軟、亞馬遜及星巴克等跨國企業總部，其員工數約占美國私部門員工數的 6%，為美國經濟重鎮，提高最低工資後之就業及工資成長情況亦成為學術界關注焦點。加州大學柏克萊分校針對最低工資勞工密集度高的餐飲服務業，就 2009 年至 2016 年西雅圖調升最低工資對其就業及工資成長影響進行研究。結果顯示，提高最低工資確實有助餐飲服務業整體工資提升，且就業未受衝擊<sup>23</sup>。

另華盛頓大學亦指出，2015 年調高最低工資後，低所得勞工就業率略下降 1 個百分點，總工作時數減少，惟其收入確有出現改善，而失業率雖一度上升，惟之後大致呈現下降趨勢，且大多低於美國整體失業率<sup>24</sup>（見圖 13）。



雖然許多城市皆成功地調高最低工資，且未有明顯衝擊就業之現

<sup>23</sup> Reich, Michael, Sylvia Allegretto and Anna Godoey (2017)。

<sup>24</sup> The Seattle Minimum Wage Study Team (2016)。

象，惟亦有部分原先偏向調高最低工資的城市，如巴爾的摩市及蒙哥馬利郡等卻改弦易轍，否決調高最低工資之提案，主要係考量調高最低工資將提高勞動成本，致許多面臨價格競爭的企業在無法負荷龐大的人事費用下，減少員工聘用，轉而投資自動化生產，或將工廠遷移至其他地區，而衝擊當地就業<sup>25</sup>。

## 2. 日本提出將地區別最低工資每年提高約3%至1,000日圓之目標

日本於1959年制定最低工資法並實施，旨在改善低工資勞工之勞動條件及促進其生活安定。最低工資分為地區別及產業別兩類，同樣係設定時薪水準，並分別規範中央及地區之最低工資審議會組成及運作。最低工資之調整係由中央最低工資審議會提出地區別最低工資調整額度目標，再由都道府縣勞動局長決定地區別最低工資（見表10）。

表 10 日本最低工資法之重要內容

項目	內容
立法時間	1959 年採行最低工資法
最低工資水準	時薪，依產業、地區不同
規範實施對象	排除船員適用
最低工資調整之決定權	政府
最低工資審議會之組成	中央及各都道府縣最低工資審議會係由勞工組織推薦之勞工代表、企業團體推薦之企業代表及政府指派之公益代表組成，各占 3 分之 1，任期 2 年。中央為 18 位，地方為 15 位
參考指標	勞工之基本生活費、工資上漲率，一般企業支付能力，以及實地訪查報告等
檢視及調整期間	實務上每年開會公布

<sup>25</sup> Calvert and Morath (2017)、Peterson (2017)、Turque (2017)。

罰則內容	對違反地區別最低工資水準之雇主，可處 50 萬日圓以下罰款，對違反產業別最低工資水準之雇主，可處 30 萬日圓以下罰款（依據勞動基準法）；勞工若因申訴雇主違反最低工資規定而遭解雇，雇主可能被處以 6 個月以下徒刑或 30 萬日圓以下罰款
------	--

資料來源：日本政府法規網站

在制定最低工資法之前，有關最低工資之規定係於勞動基準法中加以規範，僅在政府認為必要時方啟動，惟1次也未曾啟動過。最低工資法實施以來，**實務上每年均開會及公布最低工資水準，近15年來每年均調整最低工資水準。**

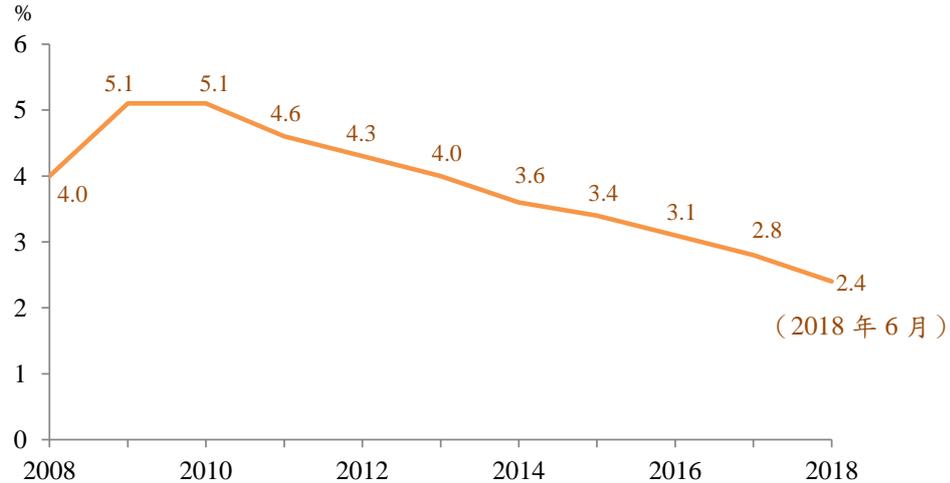
日本政府於2017年3月28日提出「**勞動方式改革實行計畫**」，目標為將**地區別最低工資每年提高約3%，至1,000日圓**。全國最低工資平均時薪於2017年下旬已自823日圓調升25日圓至848日圓，為2002年以來最大升幅。**2018年7月，中央最低工資審議會建議將最低工資平均時薪再調升26日圓至874日圓**，升幅進一步擴大，惟仍待各地區做最後定案。**最低工資水準雖逐年調升，惟近年失業率呈下滑趨勢**（見圖14、圖15）。



註：括號內數字為較前一年增加之金額。

資料來源：日本厚生勞動省

圖 15 日本失業率



資料來源：日本總務省統計局

**產業別最低工資**之特定產業，目前分為**235類**，其中234類為都道府縣內各特定產業，1類（非金屬礦業）則為全國適用。同一類產業於不同地區之最低工資亦不同，例如鋼鐵業之最低工資於北海道為時薪900日圓，於大阪府為908日圓，於東京都則為871日圓。

以東京都為例，由於物價較高，**地區別最低工資為時薪958日圓**，高於各產業別最低工資<sup>26</sup>，因此東京都之勞工均適用地區別最低工資，也因此自2014年3月後東京都之上述各產業均未再申請調整最低工資，導致東京都產業別最低工資仍為數年前之較低水準。

### 3. 南韓2018年之最低工資調升幅度達16.4%，遠高於近10年平均

**南韓於1986年訂定最低工資法**，旨在穩定勞工生活，提高勞動人口素質，從而促進國家經濟健全發展。惟**雇主擔憂恐推升工資水準**，加重企業財務負擔，**要求延緩實施**，該法因而遲至**1988年方生效**。

南韓之最低工資法同樣係規範時薪水準並排除部分勞工適用，除規定最低工資委員會之組成，並**強制每年須開會且於8月5日前決定最低工資水準**，調整程序係由**最低工資委員會集會評估後**，於90日內決

<sup>26</sup> 東京都各產業最低工資分別為：鋼鐵業（871 日圓）；通用、生產用機械器具製造業（832 日圓）；業務用、電力、資訊通訊機械器具，及鐘錶、眼鏡製造業（829 日圓）；汽車、船舶、飛機製造業（838 日圓）；出版業（857 日圓），及各種商品零售業（792 日圓）。

定新的最低工資水準調整方案送交勞動部長宣布（見表11）。

表 11 南韓最低工資法之重要內容

項目	內容
立法時間	1986 年訂定最低工資法，1988 年生效
最低工資水準	時薪
規範實施對象	適用於一人以上企業或工作場所之勞工，不論為臨時或固定雇用、本國或外國籍勞工均一體適用，惟排除部分群體適用，如家庭傭工、漁業工作者等
最低工資調整之決定權	最低工資委員會
最低工資委員會之組成	工商團體推薦之資方代表、工會總聯盟推薦之勞工代表及勞動部長提名之公益代表各 9 位，共 27 位委員組成，具有決議最低工資水準之投票權；尚可邀請相關政府官員，或研究經濟、社會問題及勞資關係之專家為特別委員
參考指標	勞工生活成本、勞工薪資、勞動生產力及所得分配比等
檢視及調整期間	每年 8 月 5 日前決定
罰則內容	支付工資低於最低工資水準之雇主將受到最高 3 年監禁處罰或最高 2,000 萬韓元罰款

資料來源：南韓法務部

南韓文在寅總統自 2017 年上任以來，推動就業機會創造，希冀提升工資增加家庭消費支出，降低經濟對出口的依賴，並解決所得不均問題，其重要政見之一即為至 2020 年將最低工資提升至時薪 1 萬韓元，亦即 2018 年~2020 年每年最低工資約須調升 15%<sup>27</sup>。2018 年起，南韓最低工資時薪由 6,470 韓元升至 7,530 韓元，調升幅度達 16.4%，遠高於近 10 年（2008 年~2017 年）平均值 6.4%。最低工資委員會估計，2018

<sup>27</sup> Lee (2017)。

年最低工資調升將使**463萬勞工受惠**。2018年7月，最低工資委員會決議，**2019年起最低工資將再調高10.9%至8,350韓元**。

南韓近年最低工資調升幅度約為5%~8%，惟其**失業率大致維穩於3%左右**，未因最低工資年增率變化而出現大幅波動。**2018年最低工資大幅度調升後，失業率自2月至5月一度升至逾4%**，6月後回降至3.7%（見圖16），而批發、零售及餐飲等領取時薪勞工占多數之行業，就業機會亦減少，**遭質疑恐因最低工資升幅過大所致**；惟近期造船及汽車業裁員，以及中國大陸組團遊韓禁令造成觀光業低迷等因素亦為可能原因<sup>28</sup>，**後續影響仍待密切觀察**。

圖 16 南韓最低工資年增率及失業率



資料來源：Minimum Wage Commission, Republic of Korea、Statistics Korea

此外，南韓企業擔憂，**大幅調升最低工資有礙企業獲利**，尤以**小型企業主所受衝擊最大**，據南韓中小企業聯盟估計，2018年調升最低工資使中小企業增加共16兆韓元的薪資成本<sup>29</sup>，可能**迫使其裁員、服務品質降低，甚或倒閉**。為減輕企業負擔，南韓財政部於**2018年規劃提撥約26.6億美元補助小型企業**並協助維持就業，另**提供減稅或協調**

<sup>28</sup> Lee (2018)、Oh (2018)。

<sup>29</sup> Lee and Jun (2017)、Yonhap News Agency (2017)。

金融業調降小型自營業者信用卡手續費等其他財政補助方案<sup>30</sup>。

南韓公平貿易委員會（Fair Trade Commission）主席 Kim Sang-jo 認為，財政部對小型企業財務補助僅為暫時性措施，應考慮政策永續性之問題。另最低工資若連續2年均大幅調升逾10%，再加上縮短工時政策生效，可能加速推升企業的自動化需求，部分中小型企業已表示考慮增加自動化設備或提高售價，恐導致自動化取代低技術勞工現象加劇，政府對此應妥善因應，否則將對弱勢勞工傷害加重<sup>31</sup>。

## 八、採行或調升最低工資對就業與經濟之影響

採行或調升最低工資對就業與經濟之影響，學者專家各持不同看法。新古典學派等傳統經濟學主張勞工應根據其勞動生產力獲得相對應之實質工資，認為提高最低工資將會使雇主裁撤勞動生產力低於最低工資的勞工，衝擊低技術勞工就業，惟近期多數研究與之看法相左，認為調升最低工資不僅對就業之負面衝擊微弱或不存在，且有助改善所得分配，多位學者及機構更呼籲調高最低工資以提升總需求及就業，進而促進經濟成長。

### （一）部分學者認為採行或調升最低工資將衝擊就業

#### 1. 初期研究聚焦於設定或調升最低工資對青年就業之影響

自1970年代起，便有學者研究最低工資對就業之影響，當時主要研究對象係針對多為低薪及低技術者之16歲~26歲年輕人口，在勞動市場為完全競爭市場之假設下，當政府設定之最低工資高於透過市場均衡決定之工資，企業將減僱勞工。

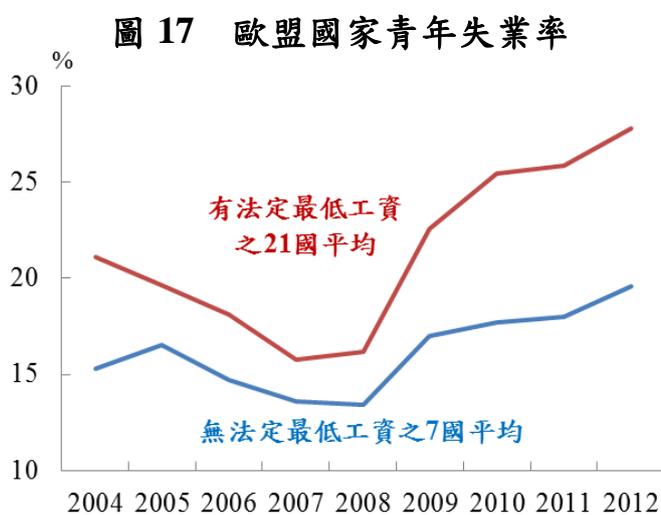
Brown, Gilroy, and Kohen(1982)提出，若以僱用彈性(employment

<sup>30</sup> Lee and Jun (2017)、Financial Tribune (2017)、駐韓代表處經濟組(2017)。

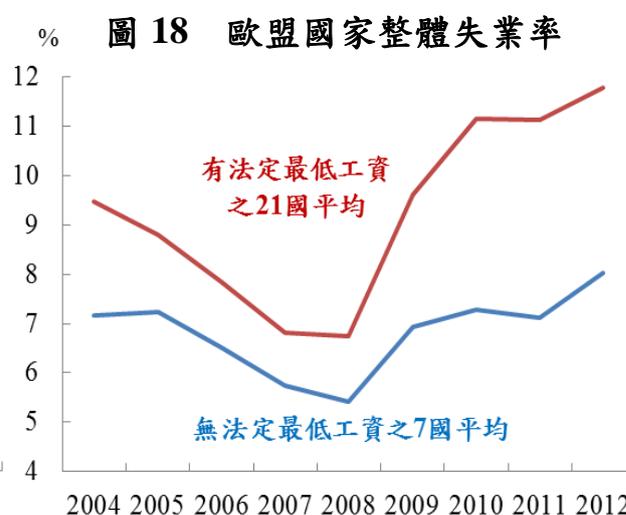
<sup>31</sup> Jhoo (2018)、Shin (2017)、Moon and Choi (2017)。

elasticity) 表示法定最低工資提高幅度與就業減少幅度之關係，則年輕人口之雇用彈性介於-0.1及-0.3之間，亦即當法定最低工資增加10%，年輕就業人口將減少1%~3%。Baskaya and Rubinstein (2011) 進一步指出，若將國家經濟狀況列入考量，則提高最低工資對青年就業者之負面影響更大，僱用彈性可達-1之水準。

較近期之研究如 Hanke (2014) 以歐盟為主要研究範圍，提出設定最低工資可能促使青年失業現象惡化之論述。當時歐盟28個成員國中，沒有法定最低工資之國家包含奧地利、賽普勒斯、丹麥、芬蘭、德國、義大利及瑞典共7國，其餘21國皆有法定最低工資。研究結果顯示，有法定最低工資規定國家之平均青年<sup>32</sup>失業率及整體失業率均較無法定工資規定國家高（見圖17、圖18），且差異於2008年後逐漸擴大。



資料來源：Eurostat



資料來源：Eurostat

## 2. 部分研究顯示，調升最低工資恐較不利低階層勞工就業

反對調升最低工資認為，調升最低工資將使雇主因成本考量而減少僱用，衝擊整體就業，諸如 Neumark (2008) 檢視逾100份研究最

<sup>32</sup> 愛沙尼亞、義大利及英國為16~24歲者，其餘國家為15~24歲者。

低工資對就業影響之文獻，發現將近三分之二的文獻，包括美國、加拿大、英國、墨西哥等國家均出現負面就業效果。**Braun-Pollon et al. (2011)** 對加拿大之研究估計，當最低工資調升10%，因企業裁員、減緩或暫停僱用新員工，將減少9.23萬~32.13萬個就業機會。

部分研究指出，提高最低工資主要衝擊之勞動族群較可能為低階層勞工，如 **Huang et al. (2014)** 針對中國大陸之研究，調升最低工資雖有助提升員工薪資，但對就業則產生負面影響，且該影響具遞延效果 (lagged effect)<sup>33</sup>，不同薪資水準之企業受影響程度不盡相同，其中對低工資水準企業之就業，具有較嚴重之負面影響。**Clemens and Eicher (2014)** 亦指出，美國調升聯邦最低工資對低技術勞工之就業及所得成長均有負面影響，2006年12月至2012年12月間，美國調升最低工資導致就業人口占總人口比重下滑0.7個百分點，亦增加實習工作等無報酬之勞工比率，且低技術勞工因就業機會減少，缺乏機會累積工作經驗，進而降低其向中產階級流動的可能性。

## (二) 近期學者支持提高最低工資有助改善所得分配及提升需求

### 1. 實證指出調升最低工資對就業無負面影響，且可改善所得分配

**Card and Krueger (1995)** 針對 1990 年代初期美國聯邦政府及部分州政府調升最低工資之影響進行研究，認為調升最低工資未對就業造成負面影響，還可產生良性漣漪效果 (ripple effect)，提高原本已略高於最低工資之勞工工資。**Schmitt and Rosnick (2011)** 則針對美國部分城市於 2004 年首度設定最低工資後之就業與薪資變化進行研究，發現包括餐飲服務及零售業等產業，低薪勞工之所得改善，就業則未受衝擊。此外，**Stewart (2002)** 針對英國 1999 年開始實施法定最低工資，**Harasztosi and Lindner (2017)** 針對匈牙利於 2000~2002

---

<sup>33</sup> 中國大陸於 2004 年強化最低工資規定，但自 2005 年起，調高最低工資對就業才有顯著之負向影響。

年調高最低工資一倍之研究均發現，大致上對就業僅有微小或幾乎為 0 之負面衝擊。

從全球經濟發展的角度來看，Lavoie and Stockhammer (2013) 研究顯示，全球經濟整體應屬於工資引導型 (wage-led) 之經濟體制，在此類經濟體制下，實質工資上漲將可能增加總合需求，同時提高勞動生產力。若所有國家同時採行工資引導型成長策略<sup>34</sup> (wage-led growth strategy)，將為未來帶來更穩定的經濟成長，對勞工及雇主均有利<sup>35</sup>。

此外，Dube (2017) 運用美國 1984 年至 2013 年之人口調查資料研究後指出，提高最低工資有助於改善低所得家庭之所得，減少貧困家庭之數量；Bodnár, et al. (2018) 針對逾 7,400 家中歐及東歐企業調查其因應最低工資調升之措施，發現提高最低工資僅使少數企業選擇減少僱用，且明顯具有帶動企業調薪之正向外溢效果，顯示最低工資或有改善所得分配不均現象及促進企業調薪等正面效果。

## 2. 多位學者及國際機構呼籲調高最低工資以提升總需求及就業

Joseph Stiglitz 等學者主張提高法定最低工資不僅是讓領最低工資之勞工受惠，亦可望增加略高於最低工資之勞工工資，促使邊際消費傾向較高之低工資勞工提高消費支出，進而提升總需求及就業，於 2012 年即呼籲當時之美國總統歐巴馬應調升最低工資。

IMF 執行長 Christine Lagarde 亦曾表示，透過加強勞工技能訓練等勞動市場改革措施，並搭配提高最低工資，將有利促進經濟成長<sup>36</sup>。ILO (2016c) 則指出，最低工資政策對於提升低收入勞工所得具重要作用，有利解決低薪和貧窮問題，讓低工資勞工同享經濟成果。

<sup>34</sup> 即親勞工 (pro-labour) 的所得分配政策及結構性政策，例如提高最低工資，或增強勞工集體談判能力等。

<sup>35</sup> 該研究另指出個別經濟體採取工資引導型成長策略時，可能因經濟體制屬利潤帶動型或工資帶動型而對經濟成長產生衝擊或助益，惟全球整體而言，工資引導型成長策略係具正面效益。

<sup>36</sup> IMF (2016)。

## 九、我國基本工資發展現況與實施影響評估

我國勞動基準法第二十一條規定，工資不得低於基本工資，顯示基本工資即有保障勞工基本生活並維持其購買能力之意旨，與國際所稱最低工資近似，惟未有專法規範，歷次調整時程不一，勞資團體亦較難產生調整共識，且罰則強度似略顯不足。

近年我國受惠於基本工資幾乎每年調整且景氣回溫，低薪情形與所得分配皆獲改善，實證顯示適度調升基本工資未傷害就業。

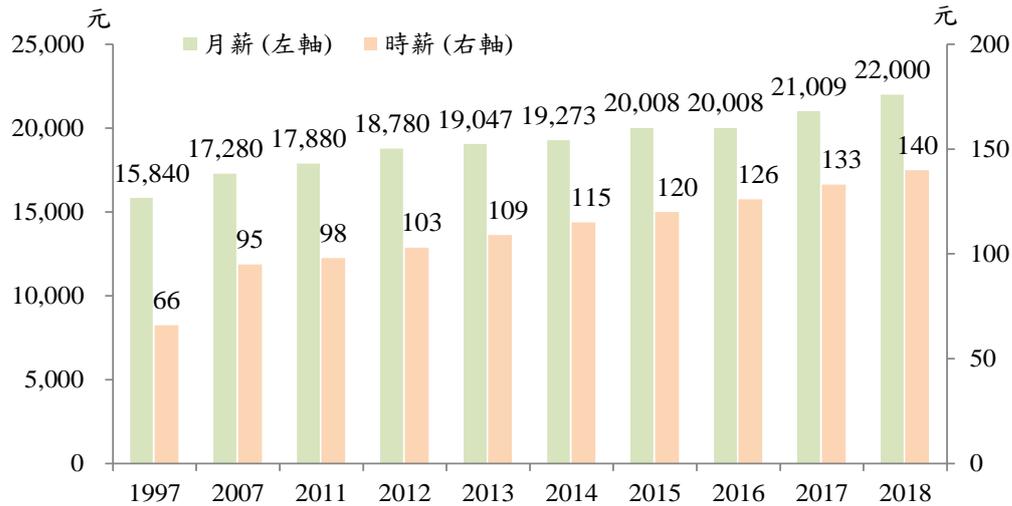
### (一) 我國基本工資發展概況

我國基本工資分為月薪及時薪2種標準，係依據基本工資審議辦法，參考國家經濟發展狀況、勞動生產力及勞工工資等指標制訂，惟未有專法規範，且雖於辦法中訂有參考指標，然對適用對象、審議組織運作及相關會議之召開時間與期限等未有明確規定。另相關罰則為雇主違反勞基法第21條第1項規定時，可處新臺幣2萬元以上100萬元以下罰鍰，與主要國家相比，強度亦似略顯不足。

我國基本工資之調整方面，歷次調整時程不一，如1998年~2006年間、2008年~2010年間均未調整，惟自2011年以來大約每年調整一次，近3年之調幅約為4%~5%。

2018年基本工資月薪及時薪分別為22,000元及140元（見圖19），2018年8月中旬基本工資審議會決議後報請行政院核定，由勞動部於9月5日發布，2019年起基本工資月薪及時薪將再分別升至23,100元及150元，調幅分別為5%及7.1%。

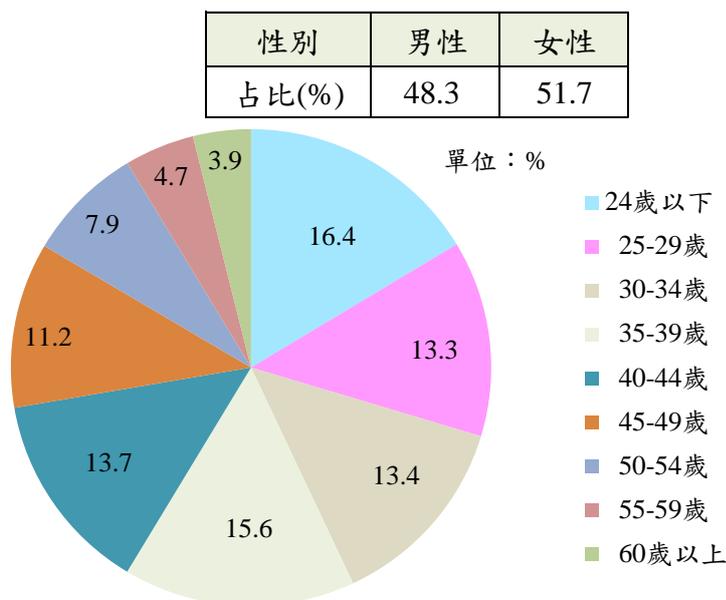
圖 19 我國近年基本工資調整情形



資料來源：勞動部

估計2018年受基本工資調整影響之勞工數將近200萬人<sup>37</sup>，觀察其特徵，若以性別區分，女性人數略多於男性；年齡以24歲以下占比16.4%為最高（見圖20）；而行業別則以製造業占26.7%較高，其次為批發零售業之16.8%，另包括住宿餐飲業、營建工程業及其他服務業等，占比亦均達8%以上（見圖21）。

圖 20 我國基本工資影響範圍（依性別與年齡別）

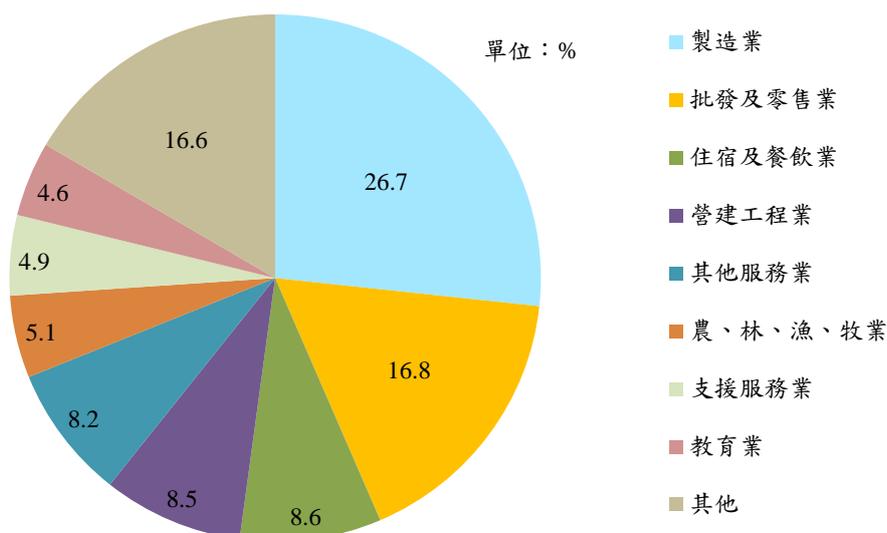


註：依據勞保投保薪資在 22,000 元以下之人數自行估算。

資料來源：勞動部

<sup>37</sup> 2017 年 9 月 6 日勞動部新聞稿指出，2018 年 1 月起每月基本工資調升至 22,000 元，預估有 166 餘萬名勞工受惠；每小時基本工資調升至 140 元，預估約有 39 餘萬名勞工受惠。

圖 21 我國基本工資影響範圍（依行業別）



註：依據勞保投保薪資在 22,000 元以下之人數自行估算。  
資料來源：勞動部

受惠於基本工資調升與景氣回溫影響，低薪族（薪資低於中位數三分之二者）占比由2011年的26.4%降至2015年的25.2%，且2016年與2009年相較，最低及次低薪資群體之薪資成長率均逾20%，較其他群體之11%~18%為高，最高與最低薪資群體之薪資差距倍數則由3.29倍縮小至3.16倍<sup>38</sup>（見圖22、圖23）。

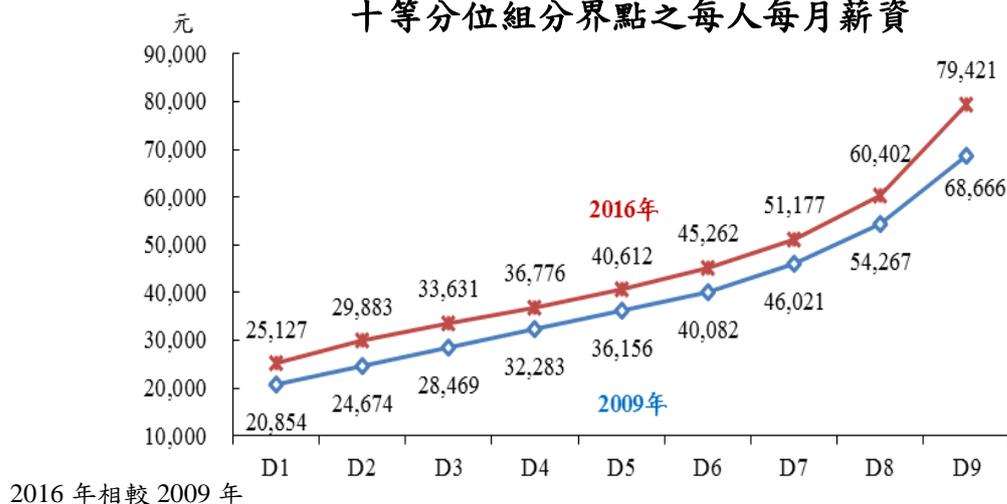
圖 22 我國低薪勞工人數及占比



資料來源：財政部（2017）

<sup>38</sup> 財政部指出，最高 10%與最低 10%之月均薪資平均數差距，由 2011 年之 13.3 倍降至 2015 年之 12.6 倍，此與近年基本工資數調整及景氣回溫等因素有關，參見財政部（2017）。

圖 23 我國工業及服務業受僱員工人數  
十等分位組分界點之每人每月薪資



增加值(元)	4,273	5,209	5,162	4,493	4,456	5,180	5,156	6,135	10,755
增加率(%)	20.5	21.1	18.1	13.9	12.3	12.9	11.2	11.3	15.7

註：十等分位組係將受僱員工薪資由小至大排列後，按人數等分為 10 組，各組間分界點即十分位數。如第 1 十分位數(D1)為第 1 十分位組與第 2 十分位組之分界點，以此類推。  
資料來源：主計總處

## (二) 適度調升基本工資未傷害就業，且或有助促進企業調薪

### 1. 近期實證研究顯示適度調升基本工資未傷害就業

盧其宏 (2018) 指出，我國**2007年7月調升基本工資**，使**低薪者所得明顯提升**，與其他薪資階層之薪資差距縮減，而且對就業未發現**不利影響**。該研究以22歲~54歲勞工為對象，且為獲得較確實之研究結果，係透過勞保資料找出實際受影響者，資料顯示2006年~2015年間，**基本工資調整對兼職者之影響比例**由2%左右逐漸**增加**至逾5%，影響全職者之比例約在14%~22%。

低薪者所得提升且未衝擊就業，**可能原因包括我國勞工議價能力較弱**，勞動市場屬於非完全競爭市場，工資比較會低於完全競爭市場下之均衡工資，**調高基本工資有助增加就業**；或可能係因廠商改以**削減福利或轉嫁成本等方式因應**。

黃仁德等 (2016) 透過薪資及生產力統計彙整與分析，認為我國**2015年7月調升基本工資後**，產業受僱人數增加，勞工經常性薪資上

升。分析指出，不論以2015年7月與6月比較，或2015年下半年與上半年比較，**製造業、營造業、批發及零售業、住宿及餐飲業等產業之受僱人數、月平均工時及月經常性薪資均增加**；而若以勞動生產力指數及單位勞動成本指數觀察，則2015年7月調升基本工資後，**並未出現勞動生產力持續下降或單位勞動成本明顯上升之情形**，因此認為基本工資調升**未對企業產生顯著不利影響**。

## 2. 我國基本工資與國際比較仍有調升空間，且或有助促進企業調薪

不論以**最低工資相對薪資中位數比率或相對平均薪資比率等指標**觀察，目前**我國與國際比較尚屬居中**（見表12），顯示該比率仍有調升空間，因此合理適度調高基本工資對於強化勞工生活保障應有助益。

**表 12 2016 年主要國家最低工資相對薪資中位數比率與平均薪資之比率**

國別	最低工資相對薪資中位數比率 (%)	最低工資相對平均薪資比率 (%)
美國	35	25
日本	40	35
英國	49	41
台灣	49	41
南韓	50	40
澳洲	54	45
法國	61	49

註：台灣係為基本工資相對薪資中位數比率及相對平均薪資比率。  
資料來源：OECD、主計總處

此外，據調查，2016年全體加薪廠商中，**逾20%將「基本工資調整」列為首要參考因素**，顯示提升基本工資或有助促進企業調薪（見表13）。

表 13 國內廠商調升經常性薪資之首要參考因素

	有調升薪資的廠商比例	首要參考因素				
		生產力或生產績效表現較佳	基本工資調整	本身營利狀況較佳	激勵員工士氣	留住或吸引人才
全體	20.9	29.6	22.9	16.4	10.7	7.6
製造業	29.3	34.7	20.7	13.7	10.7	10.5
服務業	20.3	27.5	23.4	17.6	10.4	7.1

註：首要參考因素尚包括同業調薪情形、物價變動情形、勞資協商後訂定及其他等，因重要性較低，故未列於表中。

資料來源：主計總處

## 十、主要國家最低工資制度與發展經驗對我國之啟示

觀察主要國家最低工資與我國基本工資制度之發展，包括美、英、德、日及南韓等國均已有最低工資專法，多對適用對象、調整方式及審議組織運作等清楚規範，並定期檢視及調整其最低工資水準；我國之基本工資則未有專法就適用對象與審議架構等進行規範，且調整時程不一。

為強化對勞工基本生活之保障，落實基本工資制度化，我國刻正推動「最低工資法」立法，可望透過法制化明確區分權責，將審議及檢視機制透明化與常態化，避免決策爭議。

前述主要國家最低工資制度發展之經驗似可作為我國「最低工資法」立法方向參考，惟各國國情不同，不宜全然仿效，應就主要制度、適用對象及調整機制等考量我國國情充分研議後訂立。

此外，最低工資旨在保障弱勢勞工，調整最低工資宜溫和漸進，避免激進大幅調整對勞動市場造成負面影響；如欲改善薪資成長低緩問題，中長期仍須透過產業轉型、提振投資與教育改革等措施，方為根本之道。

## (一) 我國訂立最低工資專法宜參酌主要國家經驗並考量國情

### 1. 適合採單一最低工資制度

單一或多元最低工資制度各有其優缺點，政府宜考量國情採行。例如，美、日幅員較為遼闊、人口較多，官方確有詳盡統計各區域經濟情勢之必要；我國則屬小型開放經濟體，地域及人口規模較小，且欠缺對各縣市經濟發展情勢之完善統計，或須深化其統計內涵，才能作為訂立區域性最低工資之依據，因此可能較適合採單一最低工資制度<sup>39</sup>。

### 2. 以時薪與月薪並行之制度較為合宜

目前我國勞動基準法與基本工資審議辦法均未明確規定最低工資為時薪或月薪，實務上則為時薪與月薪並行制，由於我國薪資制度以月薪為主，將來最低工資法立法時，似以時薪與月薪並行制較為合宜。

### 3. 最低工資適用對象或可適度排除

儘管最低工資未必造成整體就業人數減少，惟政府在最低工資的決策過程中，仍應顧及對低技能、青少年勞工等部分族群就業之影響，方能符合政策之立意<sup>40</sup>。例如，部分國家為鼓勵企業發展，將規模較小或營業額較低之企業排除適用最低工資；部分國家為促進學徒、青年勞工或身心障礙人士等之就業，排除其適用最低工資，或另設最低工資標準。

### 4. 宜明訂最低工資審議的召開時間及審議期限

目前主要國家最低工資調整審議會議，以每年一次較常見；我國

<sup>39</sup> 部分學者則認為，宜針對特殊對象勞工或按行業特性訂定不同的最低工資，以滿足以中小企業為主、產業結構快速變遷、因貿易全球化造成衝擊各異的勞動市場之需求，以真正保障勞工基本生活需求之目標。參見黃麗璇（2016）。

<sup>40</sup> 詳參 OECD (2015)。

基本工資審議辦法則未明訂法定會議召開時間及審議期限<sup>41</sup>，致歷次最低工資調整時程不一，將來最低工資立法宜取法主要國家多採**每年定期審議是否調整最低工資**<sup>42</sup>。

## 5. 依據違規情節適度強化罰則，以落實最低工資制度之施行

目前我國規定，雇主違反勞基法第21條第1項規定時，可處新臺幣2萬元以上100萬元以下罰鍰，相較主要國家之罰則強度似有不足，或可參酌主要國家立法規定，對**支付工資低於最低工資水準之雇主**，除罰款外亦**配合徒刑等罰則**，或**提供勞工訴訟權**，**強制性落實對低薪勞工之保障**。

## 6. 可訂定檢討法案成效之期限

以近期開始實施法定最低工資之**德國**為例，其於**2014年制定最低工資法時即明訂於2020年檢視法案成效**，我國「**最低工資法**」立法時，亦可訂定**檢討法案成效之期限**，以確保規範之合宜性。

### (二) 改善薪資成長低緩根本之道係中長期結構改革

我國基本工資調整對**兼職者影響比例提升**，對**全職者亦有影響**。且實證研究顯示**調升基本工資有助減緩低薪情形**，且**未傷害就業**，可能因勞動市場屬於非完全競爭市場，在勞工議價能力較弱下可發揮效果；惟若係因**雇主以削減福利或轉嫁成本等措施因應最低工資調升**，恐無法對勞工總所得產生明顯助益。

若欲確實**衡量最低工資之效果**，尚需考慮其影響是否擴及相對較**高薪者**（產生外溢效果）、相關**法規落實**與否，以及**勞工總所得變化**等多項因素。且最低工資旨在保障低薪勞工權益，**調整最低工資宜溫和漸進**，**避免激進大幅調整對勞動市場造成負面影響**。

<sup>41</sup> 基本工資審議辦法第5條第1項規定，基本工資審議委員會原則於每年第3季進行審議。

<sup>42</sup> 黃麗璇（2016）。

我國薪資成長低緩主要係反映勞動供需、產業及制度面等長期結構問題，須透過中長期之產業轉型、提振投資與教育改革，提高企業獲利能力與生產力，方為根本解決之道。未來政府將透過提高公部門薪資帶動加薪、薪資透明化、補助與獎勵加薪企業，以及提高最低工資等作法，逐步拉高薪資水準；換言之，提高最低工資僅是整體改革配套措施之一<sup>43</sup>。

---

<sup>43</sup> 參見行政院新聞傳播處(2018)。

## 參考資料

玉田桂子 (2009), 「最低賃金はどのように決まっているのか」, *日本労働研究雑誌*, *労働政策研究・研修機構*, 12月。

行政院新聞傳播處(2018), 「2018年5月14日我國薪資現況、低薪研究及其對策記者會」, 行政院: 本院新聞, 5月14日。

邱羽凡、Martin Krämer (2014), 「德國最低工資法通過下潛藏之危機」, 苦勞網, 8月4日。

財政部 (2017), 「由財稅大數據探討台灣近年薪資樣貌」, 財政部統計處, 8月。

黃仁德、王綾炫、鍾建屏(2016)「基本工資調升對我國企業的影響」, *台灣勞工季刊*, 第48期, 12月, 頁29-39。

黃麗璇 (2016), 最低工資制度之跨國比較—台灣基本工資制度之省思, *台灣勞工季刊*, 第48期

駐韓代表處經濟組 (2017), 「韓國調升最低薪資至1萬韓元」, 6月13日。

盧其宏 (2018), 「基本工資的政策效果: 勞動經濟學的觀點與台灣的實證」, 台灣大學經濟研究所, 4月30日。

Amlinger, Marc, Reinhard Bispinck and Thorsten Schulten (2016), “The German Minimum Wage: Experiences and Perspectives after One Year,” WSI-Report No. 28e, Institute of Economic and Social Research, Oct.

Baskaya, Y. S. and Y. Rubinstein (2011), “Using Federal Minimum Wage Effects to Identify the Impact of Minimum Wages on Employment and Earnings across US States,” Central Bank of Turkey.

- Bengtsson, Erik and Daniel Waldenstrom (2015), “Capital Shares And Income Inequality: Evidence from the Long Run,” *IZA Discussion Paper No. 9581*, Dec.
- Bodnár, Katalin et al., (2018), “How Do Firms Adjust to Rises in the Minimum Wage? Survey Evidence from Central and Eastern Europe,” *ECB Working Paper Series*, Jan.
- Braun-Pollon, Marylin, Amelia DeMarco and Queenie Wong (2011), “Minimum Wage: Reframing the Debate,” CFIB, Feb.
- Brown, Charles, Curtis Gilroy, and Andrew Kohen (1982), “The Effect of the Minimum Wage on Employment and Unemployment,” *Journal of Economic Literature* , Vol. 20, No. 2, Jun.
- Calvert, Scott and Eric Morath (2017), “Has the Movement to Raise the Minimum Wage Reached Its Limit?” *The Wall Street Journal*, Apr. 6.
- Card, D. and A. B. Krueger (1995), *Myth and Measurement: The New Economics of the Minimum Wage*, Princeton University Press, Dec.
- Clemens, Jeffrey and Michael Eather (2014), “The Minimum Wage and the Great Recession: Evidence of Effects on the Employment and Income Trajectories of Low-Skilled Workers,” NBER, Dec.
- D’Arcy, Conor (2017), “Low Pay Britain 2017,” Resolution Foundation, Oct.
- Dickens, Richard (2015), “How Are Minimum Wages Set,” *IZA World of Labor*, Nov.

- Dube, Arindrajit (2017), “Minimum Wages and the Distribution of Family Incomes,” The IZA Institute of Labor Economics, Feb.
- Eyraud, François and Catherine Saget (2005), “The Fundamentals of Minimum Wage Fixing,” *ILO Publications*, Sep. 27.
- Financial Tribune (2017), “South Korea Gov’t Will Support Small Business,” Jul. 17.
- Hanke, Steve H. (2014), “Let the Data Speak: The Truth Behind Minimum Wage Laws,” The Stern Stewart Institute, Apr.
- Harasztosi, Peter and Attila Lindner (2017), “Who Pays for the Minimum Wage?” *The Society of Labor Economists*, May.
- Huang, Yi, Prakash Loungani and Gewei Wang (2014), “Minimum Wages and Firm Employment: Evidence from China,” *IMF Working Paper*, Oct.
- ILO (2014), “General Survey on Minimum Wage Systems,” Feb. 10.
- ILO (2016a), “Minimum Wage Policy Guide,” Jun. 8.
- ILO (2016b), “Wages in Asia and the Pacific and the Arab States,” Nov. 8.
- ILO (2016c), “Global Wage Report 2016/17: Wage Inequality in the Workplace,” Dec. 15.
- IMF (2016), “Decisive Action to Secure Durable Growth,” Lecture by Christine Lagarde, Managing Director, IMF, Apr. 5.
- Jhoo, Dong-Chan (2018), “Shares of Convenience Stores Hit by Minimum Wage Hike,” *The Korea Times*, Jul. 17.

- Lavoie, Marc and Engelbert Stockhammer (2013), “Wage-led Growth: Concept, Theories and Policies,” *Wage-led Growth: An Equitable Strategy for Economic Recovery*, Palgrave Macmillan.
- Lee, Jiyeun (2018), “Moon’s Goal of Becoming Korea’s ‘Jobs President’ in Jeopardy,” *Bloomberg*, Apr. 23.
- Lee, Min Sun and Kwanwoo Jun (2017), “South Korea to Raise Its Minimum Wage by 16%,” *The Wall Street Journal*, Jul. 17.
- Lee, Jiyeun (2017), “South Korea to Boost Minimum Wage by 16%,” *Bloomberg*, Jul. 17.
- Low Pay Commission (2016), “The National Living Wage: A Summary of the LPC's Findings on the £7.20 Introductory Rate,” *National Minimum Wage: Low Pay Commission Autumn 2016 report*, Nov. 23.
- Moon, Ji-Woong and Choi Mira (2017), “Four Out of 10 Korean SMEs to Reduce Hiring Next Year,” *Maeil Business Newspaper*, Dec. 18.
- Neumark, David and William Wascher (2006), “Minimum Wages and Employment: A Review of Evidence from the New Minimum Wage Research,” NBER, Nov.
- O’Connor, Sarah (2017), “UK Cuts Number of Low-paid to Smallest Portion of Workforce Since 1980s,” *Financial Times*, Oct. 12.
- OECD (2001), “Measuring Productivity: OECD Manual, Measurement of Aggregate and Industry-level Productivity Growth.”
- OECD (2015), “Employment Outlook 2015,” Jul.
- OECD (2017), “OECD Economic Outlook,” , Jun. 17.

- Oh Jennie (2018), “South Korea Unemployment Surges after Minimum Wage Hike,” *UPI*, Apr. 11.
- Peterson, Eric (2017), “Schaumburg Opts out of County’s Wage, Sick-leave Laws,” *Daily Herald*, Mar. 3.
- Reich, Michael, Sylvia Allegretto and Anna Godoey (2017), “Seattle’s Minimum Wage Experience 2015-16,” Center on Wage and Employment Dynamics, Jun.
- Schmitt, John and David Rosnick (2011), “The Wage and Employment Impact of Minimum-wage Laws in Three Cities,” Center for Economic and Policy Research, Mar.
- Shin, Ji-hye (2017), “Financial Aid for Minimum Wage Hike is Temporary: FTC Chief,” *The Korea Herald*, Jul. 17.
- Stewart, Mark B. (2002), “The Impact of the Introduction of the UK Minimum Wage on the Employment Probabilities of Low Wage Workers,” *Warwick Economic Research Papers*, Jan.
- Stiglitz, Joseph, *et al.* (2012), “Time to Raise the Minimum Wage,” Economic Policy Institute, Jul. 23.
- Stonecipher, Alan and Ben Wilcox (2015), “Minimum Wage Policy and the Resulting Effect on Employment,” *Integrity Florida*, Jul. 20.
- The Korea Herald (2017), “Surge in Minimum Wage,” Jul. 17.
- The Seattle Minimum Wage Study Team (2016), “Report on the Impact of Seattle’s Minimum Wage Ordinance on Wages, Workers, Jobs, and Establishments Through 2015,” University of Washington, Jul.

Torres, Blanca (2016), “Washington State Ranks No. 1 for Combined Job and Wage Growth,” *The Seattle Times*, Feb. 16.

Turque, Bill (2017), “Leggett Vetoes \$15 Minimum Wage in Montgomery County,” *The Washington Post*, Jan. 23.

Yonhap News Agency (2017), “Minimum Wage Increase to Raise Pay for Foreign Workers by 1.75 Trillion Won,” Jul. 18.