什麼是最低工資?

撰稿人：蔡明芳(淡江大學產業經濟學系教授) / 113 年撰

檢視單位：勞動條件及就業平等司/ 115 年 2 月 2 日修

勞動觀測站

為完善最低工資審議機制，保障勞工及其家庭的生活，勞動部推動「最低工資法」立法，將最低工資所需參考的社會經濟指標入法，並建立最低工資審議會的議事規則及設置研究小組先行評估機制，使最低工資審議制度更為完善周延。該法已自 2024 年 1 月 1 日施行，接續基本工資保障基層勞工維持生活水準。2026 年 1 月 1 日起，每月最低工資調整為 29,500 元，每小時最低工資調整為 196 元。這對於許多領取最低工資的受僱勞工或打工族群當然是一項福音，更讓許多月薪受僱者每月薪資遠高於 29,500 元。當然，對雇主而言，最低工資的調漲會造成其供給成本增加，對其產品的市場競爭力帶來不利的影響，特別是出口依存度高的廠商。

由於台灣的最低工資或外國的最低工資都是往上調的趨勢，因此，在調整最低工資的時候，勞工團體往往會引用外國的例子來說明台灣最低工資上漲的必要性。反對提高最低工資的團體則是提出外國企業不服從的例子來說明調漲最低工資可能產生的負面影響。即使資方與勞方均同意調整最低工資，雙方對於調漲的幅度往往也有不小的差距。此外，資方往往強調最低工資的調漲會帶動物價上漲，導致勞工的實質工資或實質購買力（薪資可以購買的商品數量）降低，對勞工反而帶來不利的影響。有關最低工資調整對於勞動就業市場的影響，有些研究認為提高最低工資確實會導致失業人數上升，但是，也有許多研究認為最低工資的提高並未對於就業市場帶來衝擊。換句話說，國內與國外研究對於最低工資調整對就業市場的影響方向並無一致的看法。

包含勞動、土地、資本與企業能力等是經濟學教科書中所強調的四大生產要素，因此，不管是資方（勞動市場的需求者）或勞方（勞動市場的供給者）都是生產過程的重要因子。在最低工資的協商過程或事前喊話過程中，我們常聽到「勞方好資方才會好」或「資方好勞方才會好」的論述都沒有錯，這是因為，經濟生態系中的每一份子都必須要健康，經濟體系的運作才會健全，經濟體系的生產力才得以提高。因此，唯有提高勞動的生產力才可以使得一個國家的企業具有更高的競爭力。由於勞工的努力以及廠商提供給勞工的工作誘因均會影響勞動的生產力，因此，勞工生產力能否提高一定會受到勞工與廠商努力程度的影響。

勞動放大鏡：什麼是「最低工資」？

依最低工資法第 4 條及第 5 條規定，最低工資分為每月最低工資及每小時最低工資，勞工與雇主雙方議定之工資，不得低於最低工資；其議定之工資低於最低工資者，以該法所定之最低工資為其工資數額。」。上開規定旨在保障勞工基本生活並維持其購買能力，對於工資在最低工資數額邊緣的弱勢勞工，尤其重要。如前文所述，2026 年最低工資每月為 29,500 元，每小時最低工資為 196 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。

一、 訂定最低工資一定會導致失業的迷思

雖然最低工資的基本精神是為了保護「最不具薪資談判力」的基層勞工或邊際勞工，但是，許多經濟學者或唸過經濟學的人常會以經濟學教科書已指出「最低工資會導致勞動市場失業」為由，來反對訂定最低工資，更不用說提高最低工資。

事實上，訂定最低工資會導致勞動市場供過於求或發生失業的結論確實已是經濟學教科書的標準教材。但是，既然訂定最低工資會導致失業，為何世界各國的政府仍然訂定最低工資。當經濟學理論與各國政府作法的不一致時，許多人會好奇是經濟學理論有誤或各國政府忽視訂定最低工資對失業的影響。平心而論，經濟學教科書中有關訂定最低工資會產生失業的結論並沒有錯，各國政府訂定最低工資也並非不考慮失業。真正的原因在於，僅引用教科書的結論就批評政府不應該訂定最低工資的評論者對理論背後的假設環境不清楚或誤解。

在經濟學的教科書中，是假設勞動市場的均衡工資是由市場機制所決定的。換句話說，前述教科書的結論是建立在勞資雙方有公平對等的薪資談判力下，勞動市場的資方(需求者)與勞方(供給者)可以「共同」決定市場的價格。因此，一旦勞方的談判力夠強(例如，許多歐洲國家的工會）或資方的談判力大(例如，東亞國家的廠商），則勞動市場的均衡工資決定就不是由市場機制所決定，而是工會的機制或廠商的機制。當勞工工作的可取代性高時，勞工的薪資談判力將會愈小，因此，這類勞工愈需要最低工資的保護，以避免廠商給予其過低的薪資或出現剝削的情況。由於這類型的受僱勞工存在於不同發展程度的國家，因此，我們可以看到美國或日本均有最低工資的制度，以保障邊際勞工。

由於經濟學教科書所假設的市場環境與現實世界中有所差異，因此，僅是將其結論拿來做為政府不應該訂定最低工資的理由，並不正確。換句話說，訂定最低工資一定會導致失業的說法是錯誤的。最低工資的訂定是為了矯正勞資談判力量不對等所產生的市場失靈，而非要創造失業。

二、 「大幅」調漲最低工資可能讓勞資受害

對資方而言，薪資的調整一定愈小愈好，反之，勞方則會認為愈大愈好。然而，當薪資漲幅極小時，對於領取最低月薪或時薪的員工而言，感受有限，對其消費的影響也不會太大。但是，過大的薪資漲幅，對於企業的經營也會產生不小的危害。有爬過大山經驗的人一定知道，當爬升的速度太快時，身體不一定可以適應大氣的壓力，進而導致身體出現不適的狀況。對於平常運動強度不足或身體延展性不夠的人來說，若面對高張力或強度高的比賽，往往會造成身體受傷。最低工資的調升對於廠商的影響也是如此，過高的最低工資漲幅將會造成許多廠商無法負荷，進而產生其他企業也無法吸納的大量失業，使得勞資雙輸。

最低工資調升對企業的影響也可回顧過去台灣旅美球員王建民或陳偉殷等的養成與受傷復出的例子，這些球員的所屬球團為了使其球員可以在高張力的美國職業運動中健康出賽，往往會安排球員從初階的聯盟賽事開始出賽，等到這些球員具備一定的水準後，再挑戰更高強度的賽事。球員受傷後的球團管理更是謹慎，球員康復後會安排許多不同等級的復健賽，為的就是希望運動選手可以健康在最高等級的職業運動中有好的表現。因此，不管球員健康與否，球團對於球員的養成都是逐步調整的。面對最低工資的上漲，大企業與中小企業的承擔能力高低有別，過高的調幅可能會讓原本體質良好的中小企業也無法生存。至於薪資漲幅的合理區間如何計算，則是另一個值得關心的議題。

除了最低工資的漲幅外，受僱勞工的生產力高低往往也會被當作是否提高薪資的依據。如前文所述，勞工的生產力是說明勞動的投入與商品產出的關係，產出的多寡或一間工廠的產能高低必然與老闆的領導統御能力或企業能力以及雇主所投入的資本財多寡有關。換句話說，勞動生產力的高低僅是說明在

既有的土地、資本投入或企業能力下，勞動可以創造出來的餅的大小。若資本投入不足或企業能力缺乏，勞動生產力必然不高。包含國際或台灣有許多家大型的上市公司，往往在更換主事者後，企業的業績一落千丈或一飛衝天。國外也出現許多專業經理人讓企業起死回生的例子，美國蘋果公司過去的專業經理人賈伯斯先生即是一個著名的例子。因此，勞動生產力不僅只受勞工努力程度的片面影響，甚至勞動生產力的上升可能主要來自於專業經理人的表現。不論如何，勞工生產力一定不是只有勞工或只有雇主可以創造出來的，因此，在了解該項指標時，我們切勿斷章取義。

勞動小提醒

許多企業也常會以外國勞工薪資與最低工資脫鉤作為降低薪資成本的理由。但是，在全球供應鏈重組的趨勢下，東南亞與南亞的外人直接投資已大幅增加，如果台灣雇主為了不想付給外國的邊際勞工較高的薪水而提出外國勞工薪資與最低工資脫鉤，最後受到傷害的應該是企業本身的獲利。這是因為，當外國勞動來源國的勞動需求大幅增加時，這些受僱勞工的母國薪資一定會上漲，若台灣企業要求外國勞工薪資與最低工資脫鉤，則更低的外國勞工薪水，只會讓這些企業面臨更大的缺工問題，不利於其公司的長遠發展。因此，外國勞工薪資與最低工資脫鉤的說法不僅違反勞動權益也非經濟理性的做法。