

臺北市立建國高級中學 96 學年度
高二人文社會資優班專題研究

調整基本工資對便利商店勞工的影響

指導老師：張惠倩老師

學生：王震堯撰

中華民國九十七年五月十四日

目錄

第一章 緒論	5
第一節 研究動機	5
第二節 研究目的.....	5
第三節 研究方法.....	6
第四節 名詞界訂.....	7
第五節 本文架構.....	7
第二章 我國基本工資政策實施概況	7
第一節 我國基本工資立法沿革.....	7
第二節 我國基本工資計算公式之變革.....	10
第三節 我國基本工資歷年調整情形.....	11
第三章 文獻探討	12
第一節 基本工資之經濟理論.....	12
第二節 國內外之實證研究回顧.....	14
第四章 問卷設計	16
第一節 問卷架構與設計.....	16
第二節 研究對象.....	17
第三節 統計分析方法.....	17
第四節 研究限制.....	18
第五章 研究結果	18
第一節 敘述性統計分析.....	18
第二節 變異數分析.....	21
第六章 結論	21
第一節 研究結論.....	21
第二節 政策建議.....	22

參考文獻	23
附錄	24

摘要

工資乃勞工因工作所獲得之報酬，是勞工賴以生活的主要來源，亦為勞動條件中最為重要的項目，工資的合理化有助於一個社會的穩定和繁榮，並使總體經濟能夠穩定發展。自從十八世紀工業革命以來，工資問題向來是各個國家最重要的議題之一，在保障私有財產制的社會中，工資一向是勞資關係中爭議最多也最難決定的一環，在資本主義的運作邏輯之下，工資原應交由勞資雙方自由議定之，本不該由外力加以干涉，然而，工資的釐定關係到社會安定，為了保障少數低生產力的弱勢勞工（經濟學上稱之「邊際勞工」），許多國家紛紛採用以公權力介入就業市場的方式，透過制定最低工資法令，保障勞工之必要生活水準，以維護社會公平與正義，並促進勞資關係的和諧與社會安定繁榮。

基本工資的制定旨在防止少數弱勢勞工遭到雇主剝削、維持勞工基本生活水準、維護社會公平正義和穩定經濟發展。就勞工言之，一般薪資增加可以提高購買力、促進消費、刺激生產、增加就業機會，進而促進經濟繁榮。反之，對雇主言之，勞工生產力並不一定會隨一般薪資增加而提升，但有可能增加生產成本，影響市場競爭，減少雇主利潤，因此降低投資意願，限制工商業的發展，最後造成經濟成長下滑、失業率上升。

我國最近一次調整基本工資為民國 96 年 6 月 8 日由我國行政院核定、96 年 7 月 1 日實施，基本工資由原有之月薪 15840 元、每小時 66 元調整至月薪 17280 元、每小時 95 元，根據主計處 2006 年 5 月《人力運用調查報告》與勞工保險局 2007 年 3 月的統計資料顯示，如不包括不適用勞基法的外勞家庭監護工，每月投保金額低於基本工資 15840 元的勞工有約 55 萬人，其中本地勞工約 36 萬，外地勞工約佔 19 萬，這些本地勞工約有 25 萬人是按時計薪者，且大部份集中在製造業、連鎖超商及量販或零售業、住宿及餐飲業、以及屬教育服務業的補教業。目前國內外有關最低工資或基本工資普遍使用的研究方法有：計量經濟分析、系統決策途徑、相關文獻分析和問卷調查法，本文旨在透過對各自獨立的便利商店發放問卷，以探討基本工資對其勞工的影響及調查勞工對基本工資的看法。

關鍵字：基本工資、最低工資、遵循率、便利商店

第一章 緒論

第一節 研究動機

工資乃勞工因工作所獲得之報酬，是勞工賴以生活的主要來源，亦為勞動條件中最為重要的項目，工資的合理化有助於一個社會的穩定和繁榮，並使總體經濟能夠穩定發展。自從十八世紀工業革命以來，工資問題向來是各個國家最重要的議題之一，在保障私有財產制的社會中，工資一向是勞資關係中爭議最多也最難決定的一環，在資本主義的運作邏輯之下，工資原應交由勞資雙方自由議定之，本不該由外力加以干涉，然而，工資的釐定關係到社會安定，為了保障少數低生產力的弱勢勞工（經濟學上稱之為「邊際勞工」），許多國家紛紛採用以公權力介入就業市場的方式，透過制定最低工資法令，保障勞工之必要生活水準，以維護社會公平與正義，並促進勞資關係的和諧與社會安定繁榮。

我國亦有所謂最低工資制度，然在法律的制定和演進的過程中，最低工資由「基本工資」所取代，基本工資為我國之專有名詞，就其本質和立法精神而言，與最低工資並無差異，現今我國〈勞動基準法〉（以下簡稱勞基法）規定：「工資由勞資雙方議定之，但不得低於基本工資。」目前我國規範基本工資的相關法令為：〈勞動基準法〉、〈勞動基本法施行細則〉及〈基本工資審議辦法〉，又其適用範圍為〈勞基法〉第三條所規定之適用行業，並非全體勞工。

基本工資的制定旨在防止少數弱勢勞工遭到雇主剝削、維持勞工基本生活水準、維護社會公平正義和穩定經濟發展。就勞工言之，一般薪資增加可以提高購買力、促進消費、刺激生產、增加就業機會，進而促進經濟繁榮。反之，對雇主言之，勞工生產力並不一定會隨一般薪資增加而提升，但有可能增加生產成本，影響市場競爭，減少雇主利潤，因此降低投資意願，限制工商業的發展，最後造成經濟成長下滑、失業率上升。因此，調整基本工資成爲一項值得深入研究的問題，究竟如何能兼顧勞方與資方、又能保障邊際勞工的權益，激發筆者對基本工資議題的熱忱，希望透過本次研究，對基本工資政策作出實質建言，以延續前人之研究與成果。

第二節 研究目的

我國基本工資制度自 1956 年施行以來，由最初每月 300 元，至今已達每月 17,280 元的水準，期間共調整 18 次，自〈勞基法〉於 1984 年實施後，僅 1985、1987 和 1998 至 2006 年這三個區間未作調整，其餘皆年年調整，由於我國的勞、健保投保薪資等級、外勞薪資、就業安定費和國民年金等皆以基本工資為計算基準，使基本工資調整所牽動的層面更廣，連帶也影響到經濟與社會的安定。如前所述，基本工資調升可能會促使一般工資、物價指數及國民生活水準的提升，卻也可能造成經濟成長率和就業率之下降，政府當局理應對於基本工資的調整做出縝密的思考與規劃來決定最適合的基本工資。

就理論而言，若基本工資對一般薪資的決定具有影響力，那麼調升基本工資便會增加事業單位的勞動成本，並間接造成物價上揚，並且基本工資的提高將可能造成就業機會減少，然而，基本工資通常遠低於一般薪資水準，所以對一般的勞工並無太大的直接衝擊。真正會受到影響的，多半是薪資水準低於基本工資的邊際勞工，亦即年紀較輕、技術水準低、生產能力低之勞工。當其所處的勞動市場為完全競爭市場時，其就業將受到直接的影響。邊際勞工的就業機會之所以受到影響在於雇主在雇用時所需支付的薪資與其生產能力不符，一旦法定基本工資水準提升，超過該勞工所相對應的生產力時，雇主為追求利潤，將會減少對邊際勞工的僱用，而以較高技術水準的勞工或機器等資本財取代之。

2007年民國96年6月8日由我國行政院核定：基本工資由原有之月薪15840元、每小時66元調整至月薪17280元、每小時95元，月薪調幅9.09%，時薪調幅44%，自96年7月1日實施。

根據主計處2006年5月《人力運用調查報告》與勞工保險局2007年3月的統計資料顯示，如不包括不適用勞基法的外勞家庭監護工，每月投保金額低於當時基本工資15840元的勞工有約55萬人，其中本地勞工約36萬，外地勞工約佔19萬，這些本地勞工約有25萬人是按時計薪者，且大部份集中在製造業、連鎖超商及量販或零售業、住宿及餐飲業、以及屬教育服務業的補教業。當基本工資調整時，往往會對上述產業帶來較大的衝擊。而且，中小企業所能因應的措施大多較大型企業少。當基本工資進行調整時，會造成中小企業的產出、人員僱用、薪資或物價等變數產生較大的影響，本文便旨在透過各自獨立的便利商店加盟店，探討2007年基本工資調整對於便利商店勞工的影響¹以及便利商店勞工對於我國基本工資政策的態度。

第三節 研究方法

根據前人之研究，我們可以知道，基本工資政策與國家經濟發展、社會制度、政治體制甚至文化背景，有著緊密的關連性，所以基本工資政策兼具社會性、經濟性與政治性的特點，茲分述如下²：

一、基本工資政策的社會性

此指出基本工資在本質上旨在調和社會上各個階級的利益，以避免社會階級的對立，並防止社會階級的鬥爭，對於國民經濟活動採取直接或間接的介入，以影響人民所得及財富分配，調和階級對立情形與衝突，進而促進社會健全、穩定。

二、基本工資政策的經濟性

此指出基本工資政策可當作是防止經濟衰退的一種機制，當一個國家在遭遇經濟嚴重不景氣、大量失業的情況下，基本工資政策可以防止工資和價格相互追逐緊縮，支撐購買力，而有助於一國的經濟脫離不景氣或衰退。此外，基本工資

¹民國96年6月8日由我國行政院核定：基本工資由原有之月薪15840元、每小時66元調整至月薪17280元、每小時95元，月薪調幅9.09%，時薪調幅44%，自96年7月1日實施。

²參閱徐育珠及黃仁德《最低工資：理論與實際》(台北：華泰書局，民國86年6月出版)

政策還可能產生「震撼效果 (Shock effect)」(詳見第三章)，及基本工資調高後將導致雇主設法尋求更有效率的生產方式，例如：引進新式機器設備、停止低利潤產品的生產，因而使勞工生產力得以提升，將有利於經濟發展。

三、基本工資政策的政治性

此指出基本工資政策在本質上是為求與其他政策的配合，切實達到國家預定目標，以促使該政策的制定與執行符合社會公平與正義，並避免勞工採取對立性與報復性行動，而導致社會的不安。

如上所述，由於基本工資的本質是多面向的，因此其影響亦十分廣泛，目前國內外有關最低工資或基本工資普遍使用的研究方法有：計量經濟分析、系統決策途徑、相關文獻分析和問卷調查法，由於前三者相對而言國內研究較為豐富，因此，本研究試圖採取不同的研究方式，運用問卷調查法來探討我國的基本工資問題。

第四節 名詞界訂

基本工資：依據〈勞基法〉第 21 條第 1 項規定：「工資由勞雇雙方議定，但不得低於基本工資。」，根據此項定義，我國所謂的「基本工資 (basic wage)」在實質意義上與西方國家的「最低工資 (minimum wage)」所指稱的意涵是一致的，並無不同的指涉。而根據國際勞動組織 (International Labour Organization, ILO) 在 1970 年「第 131 號最低工資訂立公約」指出，最低工資的訂定對於保障弱勢工資所得者 (protecting disadvantaged groups) 及保障一般勞工抵抗不當的低薪待遇 (against unduly low wages)，具有重要的意義，最低工資最主要的基本原則在於保障勞工及其家屬的需求，此主張也與我國基本工資的立法精神不謀而合。

第五節 本文架構

本文共分六章。第一章為緒論，包括研究動機、研究目的、研究方法、名詞界定和本文架構。第二章介紹我國基本工資政策之實施概況，探討我國基本工資之立法沿革、我國基本工資公式之演變經過及我國基本工資歷年調整情形。第三章為文獻回顧，闡述基本工資之相關經濟學理論基礎與國內外之實證研究探討。第四章為第五章為，詳述本研究的問卷架構、問卷設計、研究對象等。第六章為問卷之統計結果分析。第七章為結論與建議。

第二章 我國基本工資政策實施概況

第一節 我國基本工資立法沿革

民國 17 年 5 月，國際勞工組織 (ILO) 於日內瓦舉行第十屆大會，會中通過「創設規定最低工資機構公約」(第 26 號公約)。該公約指出各簽約國應創設或維持最低工資立法，並將實施情形向國際勞工局逐年提出報告。我國乃於民國

18年公佈「工廠法」，第21條規定：「工人最低工資率之規定，應以各廠所在地之工人狀況為準。」自此開啓我國基本工資政策制定之濫觴。但由於時代背景而從未真正施行，形同具文。以下依序介紹我國基本工資立法沿革過程中一些重要的法令³：

一、國營企業最低工資暫行辦法

國民政府於民國19年2月20日批准國際勞工組織第26號公約，有鑑於歐美各國皆有基本工資立法規定，且為履行國際勞工公約義務，不得不重視工資保護立法的規定與實施，實業部於是擬從國營事業某一部分著手試辦最低工資公約辦法，民國23年1月間兩次召開會議擬定草案9條，經呈行政院核准於同年3月22日公佈及施行〈國營企業最低工資暫行辦法〉，這是我國第一個專門性最低工資立法，其要點摘錄如下：

- 1.本辦法在最低工資法未公佈之前，各部會就其主管範圍的國營企業部分工人工資特低者試行。
- 2.最低工資率，由國營企業機關斟酌該地生活情形規定，呈請主管部會核可。
- 3.殘廢老弱堪任部分工作工人，或臨時短工，其工資得經主管部會核准，少於最低工資率。
- 4.工資以每日工作時間由經常性薪資為準，除供膳宿併入工資外，延長工時工資、獎金不得併入計算。
- 5.應將核准之最低工資率，張貼場內顯明處或領款處。
- 6.最低工資實行後，得經主管部會核准修改。
- 7.國營企業機關每年將下列各款呈報，並轉送實業部備案：(1)工人姓名、年齡、性別及人數(2)工作類別及時間(3)最低工資率。
- 8.遇天災、戰事或其他意外事變，各主管部會得斟酌情形，暫停本辦法施行。該辦法僅具暫行性質，且範圍僅限少數國營企業，實行後不久即告終止，今可當作參考資料。

二、最低工資法

為繼續上述試行辦法，正式訂立最低工資法，國民政府乃於民國25年2月3日公佈〈最低工資法〉，其重要規定如下：

- 1.適用範圍：工人無團體協約或以其他方法已確定工資，而其工資特別低廉者。(原第1條)
- 2.工資標準：就當地生活程度及各項工業工人情形而定，成年工人以維持其本身及親屬二人必要生活為準，童工工資不得低於成年工半數。(原第3條)
- 3.管理機構：成立最低工資委員會(原第7至15條)

以上規定本來十分具體，但也從未實際推行，其原因包括：不少雇主認為所定之最低工資標準過高難以負擔、若干條文與現實不符以及當時政經局勢不穩定，導致最低工資的實行不斷延宕。

³ 邱志偉：《基本工資政策對一般薪資影響之分析》，成功大學政治經濟研究所碩士論文，頁51-57。

三、各臨時訓令與辦法

由於上述〈最低工資法〉公佈後未予施行之故，致國內工資缺乏最低收入之保障，政府不得不另行訂定有關工資而屬於臨時應付性質的各種辦法或訓令來替代實施。期間所制定的辦法或訓令，如：民國 32 公佈之〈平定工資實施辦法〉、民國 34 公佈之〈復員期間民營企業工資調整辦法〉、民國 36 年公佈之〈評議工資實施辦法〉、同年台灣前行政長官公署工礦處亦頒行〈暫定台灣工礦各公司處理工資辦法〉、民國 37 年行政院訓令規定之〈經濟部所屬各生產事業工人待遇辦法〉等，作為多年來工資標準依據，但這些皆非正式法律，其拘束力薄弱，成效不彰。

四、基本工資暫行辦法

由於最低工資法公佈後始終未能建立合理的工資制度，在最低工資法實施前，特另行擬定〈基本工資辦法〉草案，作為最低工資法實施前的過渡法規，作為實施最低工資法的基礎，此法案的草擬可說是困難重重，幾經會商後，行政院於民國 57 年 2 月 22 日通過「基本工資暫行辦法」草案，3 月 16 號公佈施行。其內容共計 9 條：

1. 為保障工人基本生活，提高勞動產能，適應經濟發展需要，在最低工資法施行前，特定本辦法。
2. 工礦、交通、運輸、公用事業與農林漁牧之企業工人均適用本辦法。
3. 工資之主管機關在中央為內政部，在省市為省市政府，在縣市為縣市政府。
4. 基本工資訂為每月新台幣 600 元，每日 20 元（包括食米或其代金在內），但原有最低級工資超出此基本工資者，仍維持其原有工資。
5. 基本工資之調整，按最低生活，生產力及就業狀況等因素，由主管機關會同有關方面組織基本工資審議委員會審議後報請行政院核定之。
6. 計件工人之基本工資除特殊情況外，依每日 8 小時之標準生產額或工作量計算，由勞雇雙方共同協定之。
7. 工人工資不得低於基本工資，其低於基本工資者應以基本工資為準，由主管機關隨時檢查責令補償之。
8. 未滿 16 歲之童工工資不得低於成年工人基本工資百分之七十。
9. 本辦法自公佈日施行。

五、勞動基準法

由於過去訂立之各項法條失其效力，於是在制定〈勞動基準法〉時，有關「最低工資」或「基本工資」的問題，於民國 72 年在立法院內政、經濟、司法三委員會聯席審查，經 31 次漫長的審議後，在民國 73 年 7 月 19 日始三讀通過，並自同年 8 月 1 日起正式施行。

依據〈勞基法〉第 21 條第 1 項規定：「工資由勞雇雙方議定，但不得低於基本工資。」按此規定，一方面皆示契約自由原則，另一方面係為保障勞工最低收入，以維護基本生活需求。

六、基本工資審議辦法

依勞基法第 21 條第 2 項規定，內政部訂立〈基本工資審議辦法〉，由行政院於民國 76 年 12 月 29 日臺勞字第 30475 號函頒訂，並在 77 年 1 月 13 日由勞委會發佈，依本辦法規定，勞委會擬定基本工資，報請行政院核定，邀集相關部會、省市政府、全國總工會、工業總會、商業總會等組成基本工資審議委員會，搜集以下資料以審議基本工資：

1. 國家經濟發展狀況
2. 躉售物價指數
3. 消費者物價指數
4. 國民所得與平均每人所得
5. 各業勞工生產力及就業狀況
6. 各業勞工工資
7. 家庭收支調查統計

本法公佈施行後，民國 74 年 4 月 22 日行政院廢止「基本工資暫行辦法」，民國 75 年 11 月 21 日正式廢止「最低工資法」，但通過一附帶決議文，其內容為：「最低工資法雖予廢除，今後基本工資標準仍應參酌最低工資法第 3 條第 1 項的規定：成年工以維持本身及足以供給無工作能力親屬二人之必要生活為準之精神為計算標準之目標。以後基本工資調整並應參照最低工資法第 16 條規定：最低工資率實行滿十二個月後，得依法修改之。」

第二節 我國基本工資計算公式之變革

在 1983 年以前，我國調整基本工資未有任何參考公式。為使基本工資調整數額公平合理，且能夠維持勞工基本生活所需。基本工資的審議與釐訂，通常先依據「基本工資計算公式」所計算出的數據，作為調整的主要參考項目。

依照所考慮的變數，我國基本工資計算公式可大略分為兩個階段。第一階段於 1984 到 1994 年間，計算公式為：

當年基本工資參考水準 = { (前兩年台灣經濟戶可支配所得十等分位中最低分位戶平均每一就業人口每月所負擔之最終消費支出) × 【1 + (上一年消費者物價指數上升率) + (上一年製造業平均薪資÷2)】 ÷ 2 }

由於 1986 年以來歷次基本工資調升幅度過大，故於 1990 年修正為：該公式所算得之當年基本工資上升率，不得高於上一年製造業勞動生產力的成長率，否則需以〔該公式所算得之上一年基本工資 × (1 + 製造業勞動生產力指數成長率)〕作為當年基本工資之參考水準。

第二階段為 1994 年至 2001 年，經勞委會邀請專家學者組成專案小組詳為研究，咸認為過去公式之計算過程較為複雜，不易了解，宜朝簡單易懂的方向修正，並兼顧勞工購買力之維持及經濟成果之分享，故以「消費者物價」及「勞動生產力」之變動情形作為調整之考量因素，其公式如下：

基本工資 = [上次行政院核定之基本工資 × (1 + 消費者物價指數上升率 + 1/2 工業部門勞動生產力上升率)]

第三階段為 2001 年至今，有鑒於〈勞動基準法〉已擴大適用於所有行業，以工業勞動生產力成長率半數為調整的計算公式已不符現狀。經 2001 年 4 月 3 日勞委會「基本工資計算公式專案研修小組」討論，將該調整變數由工業部門勞動生產力上升率半數，改以國內生產毛額上升率半數取代。由於我國近年來國內生產毛額上升率低於工業部門勞動生產力上升率，由此次公式之調整，除可加強基本工資調整的合理性外，其調升幅度將予以緩和，而使基本工資佔各業或製造業平均工資之比例下降，以減少調整基本工資對國內經濟之負面衝擊。

第三節 我國基本工資歷年調整情形

我國基本工資之歷年調整情形，見於下表：

調整時間（民國）	調整金額（元）	各業平均薪資（元）	基本工資佔當年各業平均工資之比率
45 年	300		
53 年	450		
57 年	600		
67.12.1	2400		
69.5.1	3300		
72.5.1	5700		
73.7.1	6150		
75.11.1	6900	15131	45.60%
77.7.1	8130	18412	44.16%
78.7.1	8820	21263	41.48%
79.8.1	9750	24336	40.06%
80.8.1	11040	26904	41.03%
81.8.1	12365	29473	41.95%
82.8.16	13350	31735	42.07%
83.8.20	14010	33689	41.59%
84.8.1	14880	35421	42.01%
85.9.1	15360	36735	41.81%
86.10.16	15840	38530	41.11%
87 年	15840	39726	39.87%
88 年	15840	40908	38.72%
89 年	15840	41938	37.77%
90 年	15840	42042	37.68%
91 年	15840	41667	38.02%
92 年	15840	42287	37.46%

93 年	15840	43021	36.82%
94 年	15840	43615	36.32%
95 年	15840	44107	35.91%
96.7.1	17280	44720	38.64%

資料來源：行政院主計處

由表中可得知，總體而言基本工資佔當年各業平均工資的比率是逐漸下降的，在民國 86 年到民國 95 年之間基本工資始終維持在 15840 元的水準，此段時期正值台灣經濟成長率逐漸緩和之際，但到了民國 95 年基本工資佔當年各業平均工資的比率僅達 35.91%，因此促成了民國 97 年的基本工資調整。

第三章 文獻探討

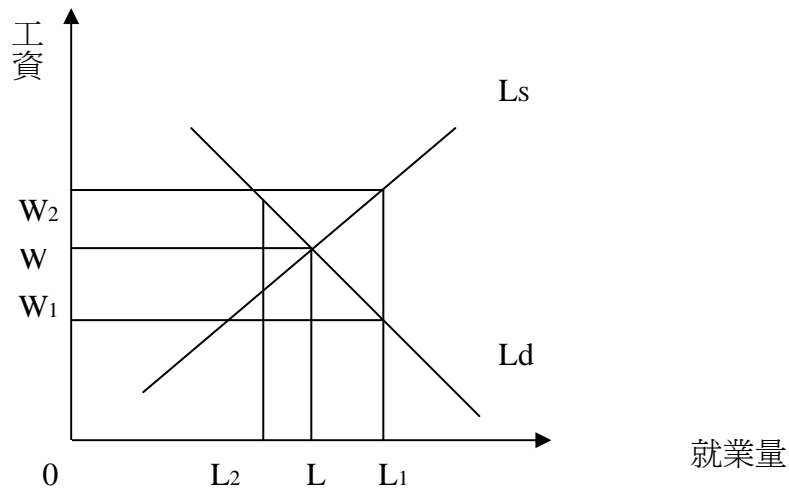
第一節 基本工資之經濟理論

本節將從經濟效率的觀點，分析基本工資政策在不同類型的勞動市場所產生的情況，並就短期資本設備固定不變以及長期生產要素可相互替代的情形下，探討基本工資變動對於勞工就業量和工資所可能導致的結果。近年來的研究顯示：關於基本工資理論的描述已經從依價格下限的簡單供需模型（simple supply-and-demand model of price floors）對照獨買模型（monopsony），並逐漸衍生出震撼效果（Shock effect），最後發展到兩部門模型（two-sector economy），因此，以下將逐步探討不同情況下的經濟理論：

一、完全競爭市場

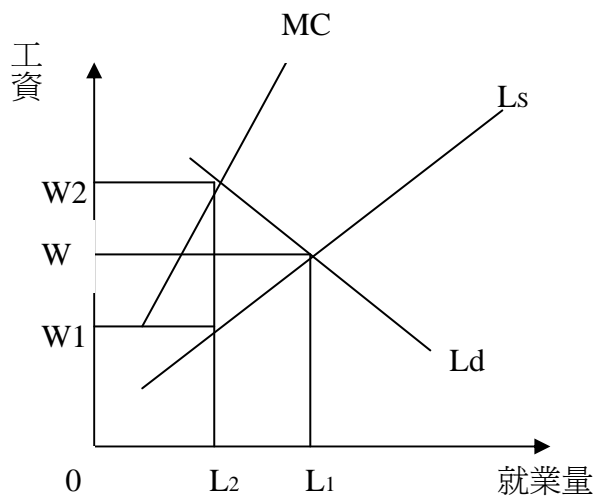
在短期內，由於資本設備固定，若由政府訂定的基本工資落在 W_1 ，那麼基本工資並無太大的意義，對就業量及工資不會產生絲毫影響。但是若基本工資的設定為 W_2 且高於均衡工資 W ，並且被有效地執行，那麼，我們可以由圖中看出，繼續留在勞動市場的勞工（ $0 \sim L_2$ ），其工資將由原先之 W 提高到 W_2 ，在此情況下，勞動供給量會增加至 L_1 ，但相對應的就業量卻由 L 減少為 L_2 ，所以， L 到 L_2 代表因為實施基本工資而被迫離職的勞工數量， L_1 到 L 則代表當勞動市場提高工資為 W_2 後，想進入勞動市場卻又找不到工作的勞工人數， $L_1 \sim L_2$ 即為勞工失業總數。

單從經濟效率的角度而言，若政府制定的基本工資高於原先勞動市場之均衡工資，雖然對有些人有利（ L_2 左側），卻對一部分的人不利（ $L \sim L_2$ ），在完全競爭市場，若要衡量兩者的利弊得失，需視該勞動市場的需求彈性大小而定。在需求彈性較大的勞動市場，工資提高所帶來的總利得小於總損失；反之，在需求彈性較小的勞動市場，提高工資水準將使工資總利得大於工資總損失。



二、獨買模型

基本工資導致就業減少的例外發生在獨買市場。在無基本工資的情況，獨買雇主的邊際勞動成本（marginal cost of labor）總是超過其供給價格，而邊際成本線與勞動需求線相等時決定其僱用量 L_2 ，由圖中我們可以知道，當基本工資設定在原始獨買市場均衡工資 W_1 與完全競爭市場均衡工資 W 之間，則就業量將由 L_2 上升至 L_1 。由此可知，當工資為 W 時，將使就業量達到完全競爭市場的水準 L_1 ，且如果工資再增加將會減少就業。

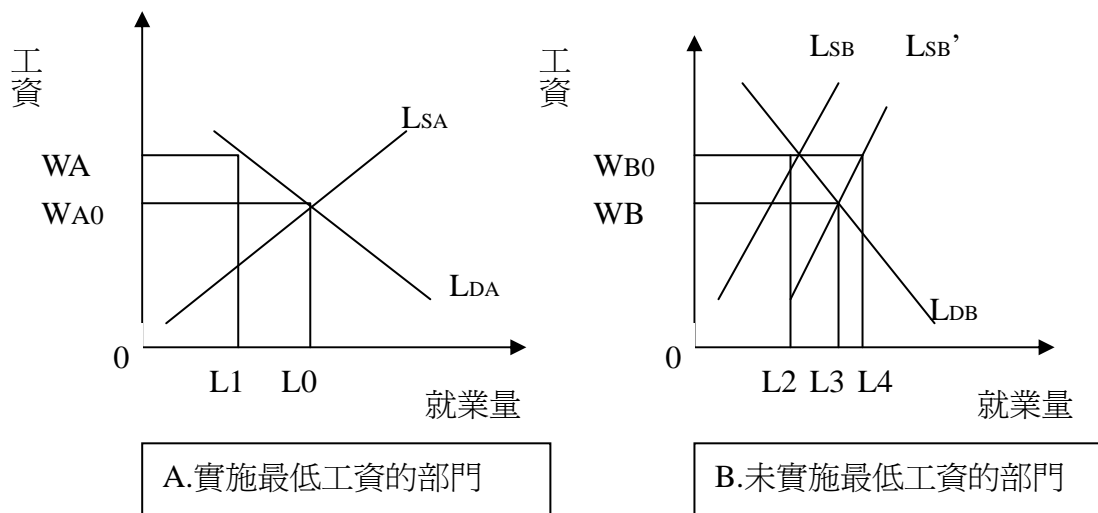


三、震撼效果

假設雇主原先並未追求成本極小化，則其可藉由改變管理方式以提升生產力，並抵銷因基本工資的釐定所帶來的影響。在極端的例子中，當生產投入固定，基本工資的釐定將促使產出增加（即等產量生產曲線往上移），此種情況被稱為震撼效果，意味著最低工資「震撼」雇主，對勞工採取較佳的監督與管理以促進生產力的提升。

四、兩部門模型

由於美國「公平勞動基準法」的最低工資條款所適用範圍逐漸擴大（由 1938 年的 43% 增加至 1990 年的 88%），所以有關最低工資影響的研究也逐漸發展至兩部門模型。在 Welch（1974）的最低工資部分適用模型中，最低工資的釐定將使適用部門勞工就業機會減少而轉移到未適用部門，使未適用部門的需求線右移，造成工資下降、就業量增加。



如圖所示，當基本工資釐定為 WA 時，被迫從 A 部門離職的勞工 $L1L0$ ，在移往未實施最低工資的 B 部門的過程，將導致 B 部門之勞動供給曲線由 L_{SB} 右移至 $L_{SB'}$ ，其中 $L1L0=L2L4$ 。在新的勞動供給曲線下，B 部門的工資由原本的 $W0$ 下降到 WB ，而部分由 A 部門移轉到 B 部門的勞工 ($L3L4$) 仍無法找到工作。如比較 A、B 部門的新均衡工資，則 $WA > WB$ ，工資有兩極化的趨勢。

總體而言，就業量在基本工資實施後，減少了 $L3L4$ 的就業量，國民生產亦隨之下降，至於總勞動所得較基本工資釐定前增加或減少，則視兩部門的勞動彈性需求大小及適用部門的規模等因素而定。

除此之外基本工資與失業的關連，不同於 Welch 只考量三種勞動市場（適用部門、未適用部門和非勞動參與情形）狀況。其模型顯示基本工資釐定對未適用部門的就業與工資水準的影響是不確定的，因為基本工資釐定使勞動力在適用與未適用部門相互流動。由模型中可得勞工流動的淨效果取決於適用部門的勞動需求彈性與勞工流動程度而定。

第二節 國內外之實證研究回顧

一、國外實證研究

國外探討最低工資調升對一般薪資、潛在替代效果（potential substitution）和勞工就業機會影響的資料十分豐富。其中以勞工就業機會影響的探討為重。實

證資料的分析中，可分為時間序列（time series）與橫斷面（cross-sectional）兩種，研究對象主要集中在青少年(teenagers)或青年(youth)，這些群組通常依年齡、性別和種族加以分類。時間序列的研究例如 Welch 以美國 1954 到 1968 年的資料分析，發現在最低工資調升時，第一波受到衝擊的是邊際勞動產值接近最低工資的勞工，在這群勞工之中，尤以青少年最容易受到失業的影響。

在橫斷面的實證研究方面，如 Welch 和 Cunningham 的結論提到，當最低工資調升 10%時，將導致所有勞工就業機會減少 4.82%；此外，Freeman 的研究則指出在相同情況下，將減少全體勞工就業機會 3.22%。大致而言，橫斷面資料在最低工資對就業效果的實證上，較時間序列無法提出較明顯的證據。但是，近年來學者利用橫斷面與追蹤資料（panel-data）進行實證研究有增多的趨勢。

相較之下，研究最低工資調升對一般薪資上漲的影響或潛在替代效果的文獻則數量較少。Gramlich 為最早探討最低工資調升導致一般薪資上漲的學者，其文的實證估計顯示，當最低工資調升 1%時，將直接導致一般薪資上漲 0.028%，其結果也發現僱主會調升原本就高於最低工資水準的僱員薪資，以維持既存工資差異結構，並避免影響員工工作情緒，而且此一間接影響不一定小於直接影響。美國在 1974 年調升最低工資 25%，就使當年全美一般薪資上漲了 0.8%。

Swidinsky and Wilton 的實證估計結果發現，加拿大之最低工資調升是否會導致民間部門工會薪資的上漲，需視不同行業而定。一般來說，最低工資調升只會對低工資水準的行業產生影響。

Grossman 則利用效用最大及成本最小的最適原則，檢視 1960 到 1975 年之間最低工資調升對於九個行業一般薪資上漲之影響，結果顯示一般薪資上漲的影響出自於公平及替代效果（equity and substitution effects）：公平效果即僱主為了避免因最低工資調升而使原有工資結構受到壓縮、降低工作效率，而被迫調高一般薪資。替代效果則是僱主可能以較高技術工人來替代薪資低於最低工資水準的勞工，而造成一般薪資上漲。

總結上述國外的實證研究結果顯示，最低工資的制訂會影響到市場均衡工資（一般薪資）的決定，且通常呈現上漲的趨勢。

二、國內實證研究

國內探討基本工資的相關實證研究多針對就業、失業和勞動參與率效果加以著墨，並以時間序列作為線性或對數模型的估計，且研究對象多針對青少年。如江美玲和單驥曾以我國青少年（15-19 歲及 20-24 歲兩個年齡組）為探討對象，其實證結果顯示基本工資對於 15-19 歲男性勞工之就業率與勞動參與率有顯著的不利影響⁴。此外，康淑靜、吳慧林、單驥和沈劍虹等人的文獻均顯示基本工資會對青少年與殘障者的就業產生不利的影響⁵。

⁴ 江美玲、單驥：〈基本工資制定對我國勞動市場之影響〉，《中國經濟學會年會論文集》（台北），民國 76 年，頁 96。

⁵ 分別參閱：康淑靜：〈基本工資對青少年的影響〉，逢甲大學經濟研究所碩士論文，1990 年 6 月，頁 85；吳慧林：〈基本工資在台灣的迷思〉，《勞資關係》（台北），15 卷 6 期（民國 85 年 10 月），頁 6-12；沈劍虹：〈基本工資的有效性及其對勞工就業的影響〉，政治大學勞工研究所碩士

有關國內探討基本工資調升造成一般工資水準上漲的文獻亦十分豐富。然而，多數相關實證研究結果顯示基本工資調整對一般工資水準並不會造成任何影響，有影響的範圍僅限於邊際、低技術與適用行業勞動者的一般工資，且影響程度並不顯著。

總體言之，國內多數實證研究結果均顯示基本工資提升對於主要總體經濟變數並不會產生顯著的負面影響，但根據江豐富〈2007年基本工資調整對經濟影響之初探〉⁶，基本工資上漲對於物價、工資水準、就業水準和人力資本投資皆造成一定程度的衝擊。這顯然與其他文獻的結論大相逕庭，究其原因，江豐富指出：「第一、這些評估研究所採用的失業率統計資料，都是全國性的『總和』（aggregate）『時間序列資料』，而上述文獻所採用的則是『個體』（micro）或各縣市的『長期追蹤資料』（panel or longitudinal data）。採用經過平均、整合之資料進行迴歸估計，易導致被解釋變數對解釋變數的彈性被低估。第二、由於基本工資的主要衝擊對象為中小企業的製造業與批發及零售業，因此，當基本工資調漲時，雖會對中小企業的產出、人員僱用、薪資或物價等變數產生較大的衝擊，但因同時期其他高科技大型企業不但不為所動，甚且仍在快速成長，致這些變數的總和平均水準無法充分反映其所受到的基本工資之影響，因而，採用經過平均的總和資料易導致被解釋變數的係數被低估。」所以，本研究試圖透過問卷調查法，以個別產業的角度觀察基本工資對便利商店勞工的影響以及便利商店勞工對於我國基本工資政策的態度。

第四章 問卷設計

第一節 問卷架構與設計

本研究旨在探討基本工資調整對便利商店勞工工資、工時的影響以及便利商店勞工對基本工資的功能性、滿意度、變革方向之態度，同時對於雇主的因應方式、遵循率（雇主遵守基本工資的百分比率）等額外問題進行研究，因此本次研究的問題主要分為：

一、工資與工時

由於本研究著重在基本工資的「調整」，所以，本次問卷即針對勞工每小時平均工資（即時薪）、每週工作時數、每月平均工資（即月薪）之調整幅度，先詢問勞工其每小時平均工資、每週工作時數、每月平均工資為「增加」、「減少」或「不變」，再進一步調查調整幅度，如此可使問卷不致於冗長，影響受訪者之填答意願。調整幅度在每小時平均工資方面，分為「0~10元」、「11~20元」、「21~30元」、「超過30元」四個選項，每周工作時數則分「0~5小時」、「6~10小時」、「11~15小時」、「超過15小時」四個選項，每月平均工資分「0~2000元」、「2001~4000

論文，1997年6月，頁109。

⁶ 江豐富：〈2007年基本工資調整對經濟影響之初探〉，《台灣勞工雙月刊》，8期（民國96年7月），頁74-82。

元」、「4001~6000 元」、「6001~8000 元」和「8000 元以上」五個選項。

二、功能性

本項目使用李克特（Likert）五點尺度良表，針對調整基本工資對於勞工是否能產生增加就業、反應物價起伏、維持勞工生活水準與保障勞工權益的功能，以達到基本工資之立意與精神。答案設計為「完全有」、「有」、「普通」、「沒有」、「完全沒有」五個選項。

三、滿意度

使用李克特五點尺度良表，探究勞工分別對本次基本工資調整與政府整體基本工資政策的滿意程度，驗證基本工資政策是否達到勞工的期望。答案設計為「非常滿意」、「滿意」、「普通」、「不滿意」、「非常不滿意」五個選項。

四、變革方向

以李克特五點尺度良表，對於基本工資是否應透過產業協商的方式、是否應該使用現行基本工資公式以及我國往後基本工資政策之適用範圍進行探討，了解勞工對於未來基本工資政策的意見，以利將來政策變革之方向。答案設計為「非常應該」、「應該」、「普通」、「不應該」、「非常不應該」五個選項。

五、其他問題

試圖尋找勞工對於其他基本工資面向的觀察與意見，就基本工資調整後雇主的因應方式、雇主是否遵守基本工資政策、勞工本身是否擔心基本工資使其失業、贊成或反對基本工資政策並說明理由、基本工資主要參考依據、基本工資之調整頻率設計六個問題，以補足上述問卷設計的不足。

根據研究問題，進而設計出六個人口統計變項，分別為「性別」、「婚姻」、「年齡」、「教育程度」、「工時種類」、「薪資計算方式」。其中，工時種類為正常工時或部份工時，根據我國行政院主計處的分類，將每週工作時數在四十小時以下稱為部份工時，在四十小時以上為正常工時。薪資計算方式則分為「時薪制」、「日薪制」和「月薪制」三類。

第二節 研究對象

本次問卷發放係採非機率抽樣中的判斷抽樣(Judgement sampling)，以便利商店勞工為受訪對象，受訪者不包括職稱為店長的雇主。透過全家便利商店的營運部門，對桃園縣之全家便利商店發放 200 份問卷，一家店二到五份問卷，其中回收 152 份問卷，回收率為 76%，因本研究採取委託全家便利商店的營運部門送至各店家發放的模式，因此無效問卷達 68 份，有效問卷則為 84 份。

第三節 統計分析方法

本研究使用兩種統計分析方法，茲述如下：

- 一、敘述性統計分析：使用敘述性統計，對樣本結構和問卷調查結果進行分析。
- 二、變異數分析：檢定不同之「人口統計變項」，對「工資、工時的影響」、「功能性」、「滿意度」、「變革方向」以及「其他問題」等因素是否存在差異性。

第四節 研究限制

本研究因時間緊湊，無法進一步針對雇主進行問卷發放，以找出勞雇雙方之差異點，是本研究最大的遺憾，同時僅僅納入勞工的意見，頗有一廂情願之感，因此須排除個人情感因素至為重要。其次，本研究由於採委託他人發放，因此導致無效問卷過多，有效問卷即顯得不足。再次，本研究忽略了地域性的差異，只以桃園縣作為發放地點，代表性是否足夠還有待評估。最後，本研究僅發放 200 份問卷，有效問卷更少，若與動輒數十萬人的計量經濟分析進行比較頗有小巫見大巫之歎。

第五章 研究結果

第一節 敘述性統計分析

一、樣本結構分析

本次問卷調查之有效問卷共 84 份，勞工的個人基本資料包括「性別」、「婚姻」、「年齡」、「教育程度」、「工時種類」、「薪資計算方式」六項人口統計變項。

1. 性別：「男性」有 42 人，佔 50.0%。「女性」有 42 人，佔 50.0%。男女比例恰為 1 比 1。
2. 婚姻：「已婚」有 23 人，佔 27.4%。「未婚」有 61 人，佔 72.6%。
3. 年齡：「15-19 歲」有 11 人，佔 13.3%。「20-24 歲」有 24 人，佔 28.9%。「25-29 歲」有 19 人，佔 22.9%。「30-34 歲」有 17 人，佔 20.5%。「35 歲以上」有 12 人，佔 14.5%。平均年齡為 27.44 歲，標準差為 6.99 歲。
4. 教育程度：「國中」有 2 人，佔 2.4%。「高中職」有 20 人，佔 23.8%。「專科」有 41 人，佔 48.8%。「大學」有 18 人，佔 21.4%。「研究所」有 3 人，佔 3.6%。
5. 工時種類：「正常工時」有 50 人，佔 59.9%。「部份工時」有 34 人，佔 40.5%。
6. 薪資計算方式：「時薪制」有 32 人，佔 38.1%。「日薪制」有 13 人，佔 15.5%。「月薪制」有 39 人，佔 46.4%。

二、工資與工時分析

1. 本次基本工資調整對勞工每小時平均工資的影響，為「增加 1-10 元：11 人，佔 13.1%」、「增加 11-20 元：30 人，佔 35.7%」、「增加 21-30 元：14 人，佔 16.7%」、「超過 30 元：4 人，佔 4.8%」、「減少 1-10 元：2 人，佔 2.4%」、「減少 11-20 元，佔 1.2%」、「不變：22 人，佔 26.2%」。時薪增加的人數達 70.2%，減少僅佔 3.6%，顯示基本工資調整後，時薪增加的勞工佔大多數。
2. 本次基本工資調整對勞工平均每週工作時數的影響，為「增加 1-5 小時：8 人，佔 9.5%」、「增加 6-10 小時：12 人，佔 14.3%」、「增加 11-15 小時：3 人，佔 3.6%」、「減少 0-5 小時：7 人，佔 8.3%」、「減少 6-10 小時：9 人，佔 10.7%」、「減少 11-15 小時：3 人，佔 3.6%」、「不變：42 人，佔 50.0%」。每週工時增加的人數有 23 人，工時減少有 19 人，不變的人數則佔一半，顯示基本工資

調整對勞工工時的影響並不特別顯著。

3. 本次基本工資調整對勞工月薪的影響，為「增加 1-2000 元：12 人，佔 14.3%」、「增加 2001-4000 元：29 人，佔 34.5%」、「增加 4001-6000 元：6 人，佔 7.1%」、「減少 1-2000 元：6 人，佔 7.1%」、「減少 2001-4000 元：2 人，佔 2.4%」、「不變：29 人，佔 34.5%」。月薪增加的人數佔 56.0%，減少為 9.5%，顯示基本工資調整後，月薪增加的勞工占大多數。

三、功能性分析

為了統計上的方便，將「完全有」設為 1、「有」設為 2、「普通」設為 3、「沒有」設為 4、「完全沒有」設為 5，則若題目的平均分數越低，則代表勞工對基本工資的功能性越肯定、正面。反之，則勞工對基本工資的功能性越否定、負面。

1. 勞工對於基本工資調整是否有「增加就業」的功能，為「完全有：3 人，佔 3.6%」、「有：30 人，佔 35.7%」、「普通：29 人，佔 34.5%」、「沒有：19 人，佔 22.6%」、「完全沒有：3 人，佔 3.6%」。平均分數為 2.87，代表整體勞工對基本工資有無增加就業的功能介於「有」和「普通」之間，且較偏向於「普通」。
2. 勞工對於基本工資調整是否有「反應物價起伏」的功能，為「完全有：6 人，佔 7.1%」、「有：31 人，佔 36.9%」、「普通：31 人，佔 36.9%」、「沒有：12 人，佔 14.3%」、「完全沒有：4 人，佔 4.8%」。平均分數為 2.73，代表整體勞工對基本工資有無反應物價起伏的功能介於「有」和「普通」之間，且較偏向於「普通」。
3. 勞工對於基本工資調整是否有「維持勞工生活水準」的功能，為「完全有：3 人，佔 3.6%」、「有：24 人，佔 28.6%」、「普通：35 人，佔 41.7%」、「沒有：17 人，佔 20.2%」、「完全沒有：5 人，佔 6.0%」。平均分數為 2.89，代表整體勞工對基本工資有無維持勞工生活水準的功能介於「有」和「普通」之間，且較偏向於「普通」。
4. 勞工對於基本工資調整是否有「保障勞工權益」的功能，為「完全有：1 人，佔 1.2%」、「有：31 人，佔 36.9%」、「普通：36 人，佔 42.9%」、「沒有：11 人，佔 13.1%」、「完全沒有：5 人，佔 6.0%」。平均分數為 2.82，代表整體勞工對基本工資有無保障勞工權益的功能介於「有」和「普通」之間，且較偏向於「普通」。

四、滿意度分析

為了統計上的方便，將「非常滿意」設為 1、「滿意」設為 2、「普通」設為 3、「不滿意」設為 4、「非常不滿意」設為 5，則若題目的平均分數越低，則代表勞工對基本工資的滿意度越肯定、正面。反之，則勞工對基本工資的滿意度越否定、負面。

1. 勞工對於「本次基本工資調整」的滿意程度，為「非常滿意：4 人，佔 4.8%」、「滿意：23 人，佔 27.4%」、「普通：44 人，佔 52.4%」、「不滿意：9 人，佔 10.7%」、「非常不滿意：4 人，佔 4.8%」。平均分數為 2.83，代表整體勞工對本次基本工資調整的滿意程度介於「有」和「普通」之間，且較偏向於「普通」。
2. 勞工對於「政府整體的基本工資政策」的滿意程度，為「非常滿意：2 人，

佔 2.4%」、「滿意：13 人，佔 15.5%」、「普通：59 人，佔 70.2%」、「不滿意：9 人，佔 10.7%」、「非常不滿意：1 人，佔 1.2%」。平均分數為 2.93，代表整體勞工對政府整體基本工資政策的滿意程度介於「有」和「普通」之間，且較偏向於「普通」。

五、變革方向分析

爲了統計上的方便，將「非常應該」設爲 1、「應該」設爲 2、「普通」設爲 3、「不應該」設爲 4、「非常不應該」設爲 5，則若題目的平均分數越低，則代表勞工對基本工資的變革方向越肯定、正面。反之，則勞工對基本工資的變革方向越否定、負面。

1. 勞工對於未來是否應該延用「現行的基本工資公式」，爲「非常應該：2 人，佔 2.4%」、「應該：18 人，佔 21.4%」、「普通：54 人，佔 64.3%」、「不應該：9 人，佔 10.7%」、「非常不應該：1 人，佔 1.2%」。平均分數爲 2.87，代表整體勞工有意沿用現行基本工資公式的程度介於「應該」和「普通」之間，且較偏向於「普通」。
2. 勞工對於基本工資是否應該採取「產業協商」進行調整，爲「非常應該：10 人，佔 11.9%」、「應該：49 人，佔 58.3%」、「普通：19 人，佔 22.6%」、「不應該：3 人，佔 3.6%」、「非常不應該：3 人，佔 3.6%」。平均分數爲 2.30，代表整體勞工有意沿用現行產業協商模式作爲基本工資調整依據的程度介於「應該」和「普通」之間，且較偏向於「應該」。
3. 勞工對於基本工資是否應該依「地區」設立不同的標準，爲「非常應該：11 人，佔 13.1%」、「應該：44 人，佔 52.4%」、「普通：20 人，佔 23.8%」、「不應該：5 人，佔 6.0%」、「非常不應該：4 人，佔 4.8%」。平均分數爲 2.37，代表整體勞工有意設立依地區別的基本工資的程度介於「應該」和「普通」之間，且較偏向於「應該」。
4. 勞工對於基本工資是否應該依「職業」設立不同的標準，爲「非常應該：14 人，佔 16.7%」、「應該：38 人，佔 45.2%」、「普通：22 人，佔 26.2%」、「不應該：9 人，佔 10.7%」、「非常不應該：1 人，佔 1.2%」。平均分數爲 2.35，代表整體勞工有意設立依職業別的基本工資的程度介於「應該」和「普通」之間，且較偏向於「應該」。
5. 勞工對於基本工資是否應該依「年齡」設立不同的標準，爲「非常應該：9 人，佔 10.7%」、「應該：35 人，佔 41.7%」、「普通：24 人，佔 28.6%」、「不應該：11 人，佔 13.1%」、「非常不應該：5 人，佔 6.0%」。平均分數爲 2.62，代表整體勞工有意設立依年齡別的基本工資的程度介於「應該」和「普通」之間，且較偏向於「普通」。
6. 勞工對於基本工資是否應該替「身心障礙者」設立不同的標準，爲「非常應該：9 人，佔 10.7%」、「應該：42 人，佔 50.0%」、「普通：22 人，佔 26.2%」、「不應該：7 人，佔 8.3%」、「非常不應該：4 人，佔 4.8%」。平均分數爲 2.46，代表整體勞工有意爲身心障礙者另定基本工資介於「應該」和「普通」之間，

且較偏向於「應該」。

六、其他問題分析

1. 勞工就基本工資調整後觀察「雇主的因應方式」(複選)，為「減少勞工僱用時數：26人，佔31.0%」、「增加雇主自身僱用時數：45人，佔53.6%」、「減少僱用時薪工作者：23人，佔27.4%」、「增加僱用月薪工作者：35人，佔41.7%」、「減少勞工福利：10人，佔11.9%」、「提升勞工工作效率：22人，佔26.2%」、「自行吸收成本：3人，佔3.6%」。
2. 勞工就「雇主有無確實遵守基本工資制度」，為「有：69人，佔82.1%」、「無：15人，佔17.9%」。
3. 勞工是否擔心「調整基本工資會導致自身失業」，為「是：37人，佔44.0%」、「否：30人，佔35.7%」、「不知道：17人，佔20.2%」。
4. 勞工贊成或反對「設立基本工資」的理由(複選)，為「贊成一保障所有勞工的權益：29人，佔34.5%」、「贊成一減少勞資糾紛：25人，佔29.8%」、「贊成一使勞資雙方共享經營利潤：24人，佔28.6%」、「贊成一保障勞動條件較差者的基本生活：36人，佔42.9%」、「贊成一使工資的訂定有所依循：24人，佔28.6%」、「反對一減少勞動條件較差者的工作機會：13人，佔15.5%」、「反對一增加勞資糾紛：18人，佔21.4%」、「反對一增加雇主勞動成本負擔：25人，佔29.8%」、「反對一使某些勞工工資被壓低至接近基本工資：12人，佔14.3%」、「反對一規定無法配合徒增困擾：16人，佔19.0%」。
5. 勞工認為基本工資最重要的「參考依據」，為「物價水準變動：37人，佔44.0%」、「民間企業薪資變動：15人，佔17.9%」、「勞動生產力變動：11人，佔13.1%」、「軍公教人員薪資變動：10人，佔11.9%」、「低收入勞工生活負擔變動：11人，佔13.1%」。
6. 勞工認為適當的「基本工資調整頻率」，為「三個月：20人，佔23.8%」、「半年：15人，佔17.9%」、「一年：27人，佔32.1%」、「三年：17人，佔20.2%」、「五年：5人，佔6.0%」。

第二節 變異數分析

(待補)

第六章 結論

第一節 研究結論

自從民國17年5月國際勞工組織通過第26號公約後，各國紛紛立法以保障勞工的權益，許多勞工因而免於被剝削。時至今日，工資仍是一個十分重要的社會議題，左右一個國家的政治、經濟、社會乃至文化層面。我們希望基本工資能符合大多數人的利益、同時又能兼顧弱勢團體。我們期許基本工資能保障勞工權益、也能維持雇主的利潤。本研究主旨在於提供勞工對於基本工資政策的意見以

及勞工受基本工資影響的層面，作為將來研究的參考。由第五章之研究結果，可得出以下結論：

一、2007 年基本工資調整的結果使超過半數便利商店勞工的時薪、月薪增加，時薪增加多集中在 11-20 元，月薪則 2001-4000 元為最多。然而，本次調整對勞工每周工作時數的影響並不顯著，高達五成的受訪者表示即使基本工資調整仍不改變其每周工作時數。

二、整體便利商店勞工對於四個基本工資的功能(增加就業、反應物價指數、維持勞工生活水準、保障勞工權益)看法都介於「有」與「普通」之間，且偏向於「普通」。

三、整體便利商店勞工對於本次基本工資調整與政府的基本工資政策之滿意度都介於「有」與「普通」之間，且偏向於「普通」。

四、整體便利商店勞工對於基本工資的變革方向中，沿用現行基本工資及設立依年齡別的基本工資，看法介於「應該」與「普通」之間，且偏向於「普通」。

五、整體便利商店勞工對於基本工資的變革方向中，沿用現行產業協商模式、設立依地區別的基本工資、設立依職業別的基本工資、為身心障礙者另定基本工資，看法介於「應該」與「普通」之間，且偏向於「應該」。

六、2007 年基本工資調整後，雇主主要的因應方式為「減少勞工僱用時數」、「增加雇主自身工作時數」、「減少僱用時薪工作者」、「增加僱用月薪工作者」。

七、勞工認為基本工資的參考依據，依重要性為：物價水準變動、民間企業薪資變動、勞動生產力變動、低收入勞工生活負擔變動、軍公教人員薪資變動。

第二節 政策建議

一、基本工資調整與便利商店業的工資有顯著的關係，對雇主的衝擊也相對於其他行業來得大。做好調整基本工資的配套措施，對於工資接近基本工資產業的穩定有很大的幫助。

二、勞工對於基本工資的功能性和滿意度多表肯定，顯示基本工資對於勞工仍具有一定程度上的意義，在基本工資已是國際潮流的趨勢下，我國身為國際的一份子，不應貿然廢除基本工資，影響整體社會的穩定發展。

三、勞工對於設立不同的基本工資標準表示肯定，主管機關可評估設立不同基本工資標準的可能性，並加以實行。

四、本次調查中，仍有 17.9% 的雇主未能確實遵守基本工資政策，有賴主管機關加強基本工資的執行能力。

五、基本工資的調整頻率，以一年一次為最佳。

參考文獻

1. 林楷 (2003),《勞工對於基本工資態度之研究-以五股工業區為例》,大葉大學工業關係學系碩士班論文。
2. 楊家裕 (2002),《基本工資制度與邊際勞工保障之研究》,中正大學勞工研究所碩士論文。
3. 邱志偉 (2000),《基本工資政策對一般薪資影響之分析》,成功大學政治經濟研究所碩士論文。
4. 江美玲 (1986),《基本工資的制定對勞動市場的影響》,政治大學經濟研究所碩士論文。
5. 單驥 (1996),《基本工資制度的有效性及其對勞工就業影響之研究》,政治大學勞工研究所碩士論文。
6. 康淑靜 (1990),《基本工資對青少年的影響》,逢甲大學經濟研究碩士論文。
7. 謝宗學,《政策工具選擇的政治經濟學:以經發會基本工資的爭議為例》,《國立政治大學公共行政學報》,9期(民92年12月),頁89-121。
8. 曾敏傑、楊家裕,《邊際勞工基本工資保障程度之研究:1978至2003年的變遷》,《政大勞動學報》,16期(民93年7月),頁1-56。
9. 沈劍虹,《我國基本工資制度對勞工就業機會影響之研究》,《台灣銀行季刊》,49卷3期,頁221-241。
10. 李來希,《為基本工資脫勾把脈》,《台灣勞工雙月刊》,3期(民95年9月),頁10-16。
11. 陳慧敏,《基本工資調整及建立制度規範之可行性》,《台灣勞工雙月刊》,8期(民96年7月),頁94-103。
12. 陳正良,《基本工資的勞動觀點》,《台灣勞工雙月刊》,8期(民96年7月),頁83-93。
13. 江豐富,《2007年基本工資調整對經濟影響之初探》,《台灣勞工雙月刊》,8期(民96年7月),頁74-82。
14. 林佳如,《基本工資的政治經濟學—破解調漲基本工資的迷思》,《勞動保障雙月刊》15期(民96年7月),頁31-35。
15. 劉梅君,《正式基本工資的基本面—可以是最低工資 但絕不是貧窮工資》,《勞動保障雙月刊》15期(民96年7月),頁27-30。
16. 茆育佳,《因應基本工資調整勞保局進徑逕調作業》,《勞動保障雙月刊》15期(民96年7月),頁24-25。
17. 徐育珠、黃仁德《最低工資:理論與實際》(台北:華泰書局,民國86年6月出版)

附錄

您好：

這是一份爲了瞭解我國基本工資政策對便利商店員工影響之問卷，以作爲高中專題論文研究之依據，並針對我國基本工資政策提出建議以供參考，希望您能認真將整份問卷填寫完，以作爲本研究的寶貴參考資料！

祝

身體健康 萬事如意

台北市立建國高中人文與社會科學資優班

指導老師 張惠倩 老師

學生 王震堯 敬上

我國勞委會日前宣佈基本工資由每月 15,840 元、每小時 66 元調整爲每月 17,280 元、每小時 95 元，並於 96 年 7 月 1 日起生效。

1. 您認爲本次基本工資調整對您時薪有何影響？

增加 減少 不變

2. 承 1，時薪調幅爲多少？

0~10 元 11~20 元 21~30 元 超過 30 元

3. 您認爲本次基本工資調整對您平均每週工作時數有何影響？

增加 減少 不變

4. 承 3，每週工作時數調幅爲多少？

0~5 小時 6~10 小時 11~15 小時 超過 15 小時

5. 您認爲本次基本工資調整對您平均每月薪資有何影響？

增加 減少 不變

6. 承 5，月薪調幅為多少？

0~2000 元 2000~4000 元 4000~6000 元 6000~8000 元

8000 元以上

7. 就您的觀察，本次基本工資調整後，雇主如何因應？（可複選）

減少勞工僱用時數 增加雇主自身工作時數 減少僱用時薪

工作者（以小時為單位計算薪資者） 增加僱用月薪工作者（以月

為單位計算薪資者） 減少勞工福利 提升勞工工作效率

自行吸收成本 其他：_____

8. 雇主有沒有確實遵守基本工資制度？

有 沒有

9. 您是否擔心調整基本工資會導致自身失業？

是 否 不知道

10. 您認為大體而言，本次調整基本工資有沒有助於增加就業？（不

限定在便利商店）

完全有 有 普通 沒有 完全沒有

11. 您認為本次基本工資調整是否如實反應物價指數的起伏？

完全有 有 普通 沒有 完全沒有

12. 您認為本次調整基本工資是否具有維持勞工生活水準的功能？

完全有 有 普通 沒有 完全沒有

13. 您認為本次調整基本工資是否具有保障勞工權益的功能？

完全有 有 普通 沒有 完全沒有

14. 整體而言，您對本次基本工資調整感到滿意嗎？

非常滿意 滿意 普通 不滿意 非常不滿意

15. 您贊成政府應該規定基本工資嗎？

1. 贊成。理由為何？（可複選）

(1) 保障所有勞工的權益

(2) 減少勞資糾紛

(3) 使勞資雙方共享經營利潤

(4) 保障勞動條件較差者的基本生活

(5) 使工資的訂定有所依循

(6) 其他，請說明_____

2. 反對。理由為何？（可複選）

(1) 減少勞動條件較差者的工作機會

(2) 增加勞資糾紛

(3) 增加雇主勞動成本負擔

(4) 使某些勞工工資被壓低至接近基本工資

(5) 規定無法配合實際情況，徒增困擾

(6) 其他，請說明_____

16. 您認為未來是否應該延用我國目前的基本工資公式？

說明：我國現今之基本工資公式為：當年基本工資參考水準＝（上一年核定基本工資）×【1＋（上一年消費者物價指數上升率）＋（上一年國內生產毛額上升率÷2）】

非常應該 應該 普通 不應該 非常不應該

17. 您認為基本工資調整之最重要參考依據為？（單選）

- 物價水準變動 民間企業薪資變動 勞動生產力變動
軍公教人員薪資變動 低收入勞工生活負擔變動
其他，請說明_____

18. 您是否認為基本工資應該採取產業協商的方式進行調整？

說明：產業協商為不同產業的勞方和資方透過協商的方式訂定基本工資的水準。

- 非常應該 應該 普通 不應該 非常不應該

19. 您認為基本工資應該依各地區而有不同的標準嗎？

- 非常應該 應該 普通 不應該 非常不應該

20. 您認為基本工資應該依各職業而有不同的標準嗎？

- 非常應該 應該 普通 不應該 非常不應該

21. 您認為基本工資應該依年齡而有不同的標準嗎？

- 非常應該 應該 普通 不應該 非常不應該

22. 您認為基本工資是否應該替身心障礙者另外定立標準？

- 非常應該 應該 普通 不應該 非常不應該

23. 您認為基本工資應多久調整一次？

- 三個月 半年 一年 三年 五年 其他：_____

24. 整體而言，您對於政府整體的基本工資政策感到滿意嗎？

- 非常滿意 滿意 普通 不滿意 非常不滿意

個人基本資料

1. 性別：男 女
2. 婚姻：已婚 未婚
3. 年齡：_____歲
4. 教育程度：國小以下 國中 高中職 專科 大學
研究所
5. 工時種類：正常工時 部份工時（每週工作時數低於四十小時）
6. 薪資計算方式：時薪制 日薪制 月薪制