

勞退新制實施對勞動需求之影響

勞退新制實施無疑為政府近年最重大勞工政策，對於勞工退休生活之保障，健全社會安全體制有著指標性的意義與助益，各界一般亦預期該制度對勞動市場將產生一定之影響。惟制度改變畢竟僅為眾多影響因素之一，為釐清勞動市場變化是否係受勞退新制作用，本文由需求面著手運用各項公務統計及調查資料，分別進行統計與計量分析。

黃于玲、苗坤齡、張一穗（行政院主計處第四局科長、研究員、視察）

壹、前言

勞退新制實施對廠商而言，首當其衝為短期勞動成本增加、競爭力下降，由於大型企業平均壽命較長，員工流動率較低，其在舊制下實際支付之退休金成本可能較高，受新制之衝擊較小，反觀中小企業，不僅平均壽命短，員工流動率也比較高，未依勞基法提

撥退休金之廠商中，絕大部分屬中小企業，故勞動成本易受新制影響而提升。惟廠商可能因應成本之增加而採取某些措施，如減少人力僱用、降低薪資調幅、改變僱用型態等；另勞退新制使勞動成本明確化，長期有助於企業選擇最適合的產量規模與生產要素組合，有利於降低生產成本。為明瞭以

上勞退新制對勞動需求面之可能影響是否屬實，本文運用公務統計及調查資料，分別進行統計資料分析及計量分析，並期相關結果可供作施政決策驗證與參考。

貳、統計資料分析

一、勞退新制實施對勞動成本之影響

● 勞退新制實施後，薪資雖呈
微幅成長，而加計退休金提
撥的勞動報酬仍呈增加

以受雇員工平均每月薪資
加上新、舊制退休金提撥金額
所表示之每員工平均每月勞動
報酬觀察，94年勞退新制實施
時，勞動報酬年增率2.7%，
95年為2.6%，高於勞退新制
實施前不及2%之水準。若將
勞動報酬區分為薪資與非薪資
報酬觀察，其中薪資報酬在勞
退新制實施後成長幅度縮小，
94年下半年、95年及96年上半

年分別較上年同期成長0.1%
、1.1%及1.6%。而以退休金
提撥金額表示之非薪資報酬，
勞退新制實施前(94年上半年)
每人每月僅1,099元，勞退新
制實施後(94年下半年)增為
2,104元，至96年上半年為
2,473元。若經消費者物價平減
，勞退新制實施後，實質薪資
呈現成長停滯，加計退休金提
撥的實質勞動成本則呈增加。

二、僱用型態轉變對勞 動成本之影響

● 製造業運用外包派遣人力所
支付每人每月費用為生產性
員工平均薪資的85.1%

運用外包派遣人力為廠商
普遍採取降低勞動成本之方
法，整理行政院主計處受雇員
工薪資調查之資料顯示，94年
下半年，製造業運用外包派遣
人力所支付之每人每月費用為
29,171元，分別為受雇員工每
月平均薪資38,654元及每月平
均報酬(平均薪資加上退休金
提撥)40,670元之75.5%、
71.7%，95年下半年占受雇員

表 1 製造業勞務委外費用與員工平均薪資

單位：元：%

年別	支付外包派 遣平均每人 每月費用 (A)	受雇員工		生產性 員工	外包派遣平均每人費用占各類人員 平均薪資及報酬比率		
		每月平 均薪資 (B)	平均薪資 + 退休金 提撥 (C)	每月平 均薪資 (D)	占受雇員工 平均每人 資薪比率 (A)/(B)*100	占受雇員工 平均每人 報酬比率 (A)/(C)*100	占生產性員 工平均每人 薪資比率 (A)/(D)*100
94年下半年	29,171	38,654	40,670	32,878	75.5	71.7	88.7
95年	30,107	42,293	44,560	35,392	71.2	67.6	85.1
上半年	29,995	45,725	48,015	37,830	65.6	62.5	79.3
下半年	30,212	38,898	40,947	32,975	77.7	73.8	91.6
96年上半年	30,535	46,398	48,776	38,408	65.8	62.6	79.5

註：製造業員工退休金提撥為製造業平均每人每月新制退休金提撥金額加上舊制工業及服務業平均每人每月提撥金額。

工平均薪資、報酬之比率則分別增為77.7%、73.8%；若以95年全年資料觀察，外包派遣人力每人使用成本，為受雇員工平均薪資的71.2%，為平均報酬的67.6%。由於委外與派遣人力雖含部分高階人力如設計人員等，惟仍以低階或非核心工作為主，若與95年製造業生產性員工平均薪資比較，外包派遣每人使用成本約占生產性員工平均薪資35,392元之85.1%，若就平均每人報酬觀察，比率將更低。

三、勞退新制實施對員工薪資之影響

● 近1/4廠商因勞退新制實施後勞動成本負擔較重而未調升薪資

根據行政院主計處受雇員工動向調查統計結果，94年有81.6%之廠商未調升經常性薪資，其中因勞退新制實施後勞動成本負擔較重而未調升薪資之廠商占30%，可知有24.5%之廠商因勞退新制之原因而未調薪。95年薪資調整受勞退新

制影響廠商則下降為18.1%。

● 95年有調升薪資廠商較94年增加

勞退新制實施當（94）年有調升經常性薪資之廠商比率為19.7%，其中全面調升經常性薪資之廠商比率為6.3%，較93年減少5.8個百分點，部分調升經常性薪資之廠商比率為13.4%，則較上年增加3.3個百分點，致平均經常性薪資僅較上年增加1.0%；而95年有調升經常性薪資之廠商比率增為21.2%，其中全面調升經

表 2 工業及服務業廠商調升經常性薪資

單位：%

年別	項目別	有調升薪資			均未調薪	減薪
		全面調升薪資	部分人員調高薪資	均未調薪		
90年		16.9	9.2	7.7	77.9	5.4
91年		16.2	8.2	8.0	79.8	4.4
92年		19.0	9.7	9.3	79.4	2.1
93年		22.1	12.1	10.1	77.0	1.2
94年		19.7	6.3	13.4	78.2	3.4
95年		21.2	6.1	15.2	77.3	2.8
	受勞退新制影響占全體廠商比率	5.5	1.0	4.6	11.6	1.0
	不受勞退新制影響占全體廠商比率	15.7	5.1	10.6	65.7	1.8

資料來源：行政院主計處受雇員工動向調查。

註：由於部分人員調升薪資與部分人員減薪可複選，致有調升薪資、均未調薪、減薪廠商比率之和大於100%。

常性薪資之廠商比率減為6.1%，部分調升經常性薪資之廠商比率增為15.2%，此外，調降薪資之廠商占2.8%，均未調薪之廠商比率占77.3%，均較94年減少。

四、勞退新制實施對員工流動之影響

●勞退新制實施後，員工進出勞動市場趨於頻繁

根據行政院主計處受雇員工薪資調查結果，勞退新制實施前，工業及服務業員工流動率（流動率＝（進入率＋退出率）/2）未超過2.30%。勞退新制實施後，員工進出勞動市場趨於頻繁，流動率94年下半年增為2.57%，95年雖回穩，仍達2.45%，96年上半年雖降為2.27%，仍高於勞退新制實施之前。

五、勞退新制實施對廠商競爭力之影響

行政院主計處83年至95年

之受雇員工動向調查「受雇者每人報酬」與受雇員工薪資調查之「受雇員工人數」資料可計算各行業受雇者總報酬，用以觀察各行業總僱用成本，另以各行業實質GDP為產出，從3年的資料中可以觀察各行業每單位產出所須支付勞動成本之變化。當每單位產出勞動成本下降，表示廠商可用更低廉的勞動投入從事生產，反之則表示廠商生產所須的勞動投入

成本增加，故單位產出勞動成本可用來表示各行業競爭力之變化。

●廠商競爭力在勞退新制實施之後並未下降

就工業及服務業而言，勞退新制實施前之93年，每元實質產出所支付的勞動成本為0.3984元，94年由於勞退新制實施至年底僅半年，全年平均每元實質產出所支付的勞動成本為0.3933元，仍較93年下降

表 3 工業及服務業受雇員工進退勞動市場狀況

單位：%

年別	進入率	退出率	流動率
90年平均	2.01	2.47	2.24
91年平均	2.19	2.10	2.15
92年平均	2.31	2.15	2.23
93年平均	2.30	2.05	2.18
上半年	2.24	1.95	2.10
下半年	2.35	2.11	2.23
94年平均	2.45	2.29	2.37
上半年	2.15	2.08	2.12
下半年	2.71	2.43	2.57
95年平均	2.55	2.35	2.45
上半年	2.49	2.35	2.42
下半年	2.57	2.32	2.44
96年上半年	2.31	2.22	2.27

資料來源：行政院主計處「受雇員工薪資調查」。

1.3%，至95年平均每元實質產出所支付的勞動成本進一步減為0.3876元，較94年下降1.5%。可知整體而言，廠商競爭力在勞退新制實施後並未下降。

● 勞退新制實施之後工業部門單位產出勞動成本下降幅度較服務業部門明顯

工業部門每元實質產出所

支付的勞動成本在勞退新制實施後之94年、95年分別為0.4727元、0.4598元，均較上年下降2.7%，其中水電燃氣業下降最為明顯，製造業亦呈連續兩年減少現象；服務業部門於94年、95年每元實質產出所支付的勞動成本分別為0.3426元、0.3406元，亦分別較上年減少0.2%、0.6%，其

中以批發及零售業、運輸倉儲及通信業、文化運動及休閒服務業均呈現連續兩年下降現象，而醫療保健服務業與其他服務業則呈連續兩年上升。

● 勞退新制實施之後產業競爭力向上提升者多屬高科技產業，而競爭力下降者以勞力密集產業較為普遍

以製造業24個中行業觀

表 4 各業單位產出勞動成本之變化

單位：元/元：%

行業別	93年	94年		95年	
			變動率		變動率
工業及服務業	0.3984	0.3933	-1.3	0.3876	-1.5
工業	0.4860	0.4727	-2.7	0.4598	-2.7
礦業及土石採取業	0.1545	0.1536	-0.6	0.1649	7.3
製造業	0.4789	0.4654	-2.8	0.4535	-2.5
水電燃氣業	0.2622	0.2310	-11.9	0.1983	-14.2
營造業	0.7941	0.8100	2.0	0.7907	-2.4
服務業	0.3432	0.3426	-0.2	0.3406	-0.6
批發及零售業	0.4102	0.4003	-2.4	0.3873	-3.3
住宿及餐飲業	0.2234	0.2244	0.4	0.2235	-0.4
運輸倉儲及通信業	0.3090	0.3040	-1.6	0.2969	-2.4
金融及保險業	0.2783	0.2770	-0.5	0.2942	6.2
不動產及租賃業	0.3606	0.3620	0.4	0.3152	-12.9
專業、科學及技術服務	0.5382	0.5959	10.7	0.5776	-3.1
醫療保健服務業	0.4637	0.4749	2.4	0.4856	2.2
文化、運動及休閒服務業	0.2798	0.2636	-5.8	0.2613	-0.9
其他服務業	0.1786	0.1858	4.0	0.1888	1.6

察，94年、95年單位產出勞動成本均呈下降者有電腦、通信及視聽電子產品製造業與電子零組件製造業，兩年單位產出勞動成本均呈上升者有紡織業、成衣、服飾品及其他紡織製品業、橡膠製品業及塑膠製品業。

參、計量分析

一、勞退新制對廠商人員僱用之影響

(一) 資料來源

人力需求為廠商從事生產活動所引申出之需求，而廠商是否增加人員僱用涉及許多因素，包括景氣因素、訂單多寡、獲利能力等。經濟部工廠校正暨營運調查資料有完整的廠商營運資訊，可作為觀察廠商用人決策過程中之影響因素。

(二) 變數說明

為觀察廠商在勞退新制實

施後僱用人員之變化，實證模型係應用二元邏輯模型，在模型之設定上被解釋變數係比較92年、93年及94年之3年重複樣本，將93年與94年之員工人數分別與上年比較，增加者為1，不變或減少者為0；解釋變數包括廠商特性變數，如全年營業收入、全年營業支出、附加價值率、勞動生產力、行業別、規模別等，另外再考慮環境變數包括行業別工業生產指數與勞退新制實施虛擬變數。

在可獲得之變數中，另外再加工處理者有附加價值率、勞動生產力、行業別與規模別，各變數之設定依序說明如下：

- 1.附加價值率是附加價值占全年營收之比率，而附加價值係將全年營業收入扣除耗用原料、材料、物料、燃料金額、生產用電力費、生產用水費、外包加工支出與其他營業支出

後之餘額。

- 2.勞動生產力為平均每受僱員工創造之附加價值。
- 3.行業別係依據中華民國行業標準分類，採用製造業中行業分類碼，並令非傳統產業為0（註1），傳統產業為1。
- 4.規模別係依員工人數之多寡由小到大共細分為7類。
- 5.行業別工業生產指數係依據工廠校正中行業所對應之經濟部工業生產統計之生產指數，用來控制各行業景氣之變化。
- 6.勞退新制實施虛擬變數，係將勞退新制開始實施之94年設為1，93年設為0。在估計過程中，依變數特性，將92年、93年及94年3年重複樣本之數值變數進行隔年比較，亦即當年數值較上年增加時，給定此數值變數為1，不變或減少時則給定為0，

以觀察各項變數之變化對廠商人員僱用之影響。

(三) 結果分析

由表5可知影響廠商增僱員工與否之各項因素均呈顯著，當全年營業收入、營業支出、附加價值率、工業生產指

數較前一年增加時，會增進廠商增僱人員意願，而當勞動生產力較上年增加時，反減少廠商增僱人員意願；行業別、規模別估計之結果顯示傳統產業增僱員工意願較低，規模愈大，增僱人員意願亦愈高，而

勞退新制實施虛擬變數之係數為-1.92，亦呈顯著的負值。

若從解釋變數之勝算率(Odds ratio)觀察，營業收入之勝算率為3.016，表示營業收入較上年增加之廠商，其增加人員僱用機率為營業收入不

表 5 廠商人員僱用模型估計結果

解釋變數	係數估計值	Odds Ratio	Pr>ChiSq	變數說明
常數項	-2.3445		<0.0001	
全年營業收入	1.1041	3.016	<0.0001	類別變數：較上年增加者為1，不變或減少者為0
全年營業支出	0.7728	2.166	<0.0001	類別變數：較上年增加者為1，不變或減少者為0
勞動生產力	-1.9200	0.147	<0.0001	類別變數：較上年增加者為1，不變或減少者為0
附加價值率	1.5160	4.554	<0.0001	類別變數：較上年增加者為1，不變或減少者為0
行業別	-0.1222	0.885	<0.0001	類別變數：傳統產業為1，非傳統產業為0
規模別	0.5562	1.744	<0.0001	類別變數
行業別工業生產指數	0.0603	1.062	0.0021	類別變數：較上年增加者為1，不變或減少者為0
勞退新制實施虛擬變數	-1.9200	0.880	<0.0001	虛擬變數：93年資料為0，94年資料為1

模型其他說明：

1. 被解釋變數：是否增加僱用人員
2. 樣本數：32,961筆
3. 檢定所有解釋變數皆不顯著統計量：
 - Likelihood Ratio=25931.4643, d.f.=8, p-value<0.0001
 - Score=22898.1420, d.f.=8, p-value<0.0001
 - Wald=18071.4648, d.f.=8, p-value<0.0001

變或減少廠商之3.016倍；依此類推，營業支出較上年增加之廠商，其增加人員僱用機率為營業支出不變或減少廠商之2.166倍；勞動生產力較上年增加之廠商，其增加人員僱用機率為勞動生產力不變或減少廠商之0.147倍；附加價值率較上年增加廠商，其增加人員僱用機率為附加價值率不變或減少廠商之4.554倍；傳統產業增加人員僱用機率為非傳統產業之0.885倍；工業生產指數較上年增加之廠商，其增加人員僱用機率為不變或減少廠商之1.062倍；而勞退新制實施後，廠商增加人員僱用機率為勞退新制實施前的0.88倍。

二、勞退新制對僱用型態多元化之影響

(一) 資料來源

為了解廠商僱用型態是否受到勞退新制之影響，本文以經濟部工廠校正暨營運調查、

行政院主計處受雇員工動向調查與事業人力僱用狀況調查等三項調查進行碰檔處理，以獲取93年與94年廠商派遣人力運用情形與各項營業資訊資料。由於受雇員工動向調查與事業人力僱用狀況調查屬抽樣調查，而工廠校正暨營運調查屬全面性調查，為避免分析上之偏誤，本文以受雇員工動向調查所抽樣之廠商碰檔後之結果進行分析。

(二) 變數說明

實證模型仍為二元邏輯模型，被解釋變數為廠商是否運用派遣人力，有運用者為1，無運用者為0；解釋變數部分，與前揭廠商人員僱用模型相同者有全年營業收入、全年營業支出、勞動生產力、規模別、勞退新制實施虛擬變數，新加入變數有平均每位員工全年薪資；另外，因估計結果不顯著，不予考慮的變數有行業別、附加價值率、行業別工業

生產指數。在估計之前仍先依各變數特性及資料分布情形給定不同的資料級距，據以轉換為類別變數進行模型估計。

(三) 結果分析

影響廠商運用外包派遣人力之各項因素中，全年營業支出愈高之廠商運用外包派遣人力之情形較為普遍，勞動生產力高之廠商，其運用情形較勞動生產力低之廠商來得普遍，可能原因在於未將所運用之外包派遣人力計入勞動投入，而有較高的勞動生產力。廠商規模愈大，其人員僱用型態的多元化之考量較中小規模廠商來得迫切；另外，廠商每員工薪資成本愈高，對外包派遣人力之需求也愈高；最後觀察勞退新制實施虛擬變數之係數為0.3538且呈顯著狀態，表示勞退新制實施後廠商運用外包派遣人力情形較勞退新制實施前更為普遍。

表 6 廠商運用外包派遣人力模型估計結果

解釋變數	係數估計值	Wald Chi-Square	Pr>ChiSq	變數說明
常數項	-5.8011	608.1934	<0.0001	
全年營業收入	-0.1620	1.0308	0.3100	類別變數
全年營業支出	0.3300	4.3515	0.0370	類別變數
勞動生產力	0.0643	18.0613	<0.0001	類別變數
規模別	0.4317	170.9502	<0.0001	類別變數
員工平均年薪	0.1537	29.0529	<0.0001	類別變數
勞退實施虛擬變數	0.3538	22.1275	<0.0001	虛擬變數：93年資料為0， 94年資料為1

模型其他說明：

1. 被解釋變數：是否運用外包派遣人力
2. 樣本數：10,279筆
3. 檢定所有解釋變數皆不顯著統計量：
 - Likelihood Ratio=937.3018, d.f.=6, p-value<0.0001
 - Score=1075.7362, d.f.=6, p-value<0.0001
 - Wald=791.5197, d.f.=6, p-value<0.0001

肆、結論與建議

一、結論

(一) 勞退新制實施後勞動報酬明顯增加：

勞退新制實施後，雇主為員工提撥退休金金額大幅增加，以平均薪資加計退休金提撥所表示之勞動報酬年增率，由93年之1.8%增為94年2.7%，95年亦有2.6%增幅，

顯示短期間勞動報酬仍有增加。

(二) 勞退新制實施後，廠商競爭力因產業屬性不同各有消長：

勞退新制實施後，工業及服務業整體廠商單位產出勞動成本仍呈下降趨勢，顯示廠商整體競爭力並未因而下降。製造業各產業競爭力之變化則受產業屬性影響而各有消長。

(三) 勞退新制對廠商薪資調整影響程度近兩年呈下降現象：

勞退新制實施初期，近1/4廠商因擔心勞動成本增加而未調升薪資，至95年薪資調整受勞退新制影響之廠商不及1/5，顯示勞退新制對廠商薪資調整之影響程度逐年遞減。

(四) 勞退新制實施促進廠商僱用型態多元化：

勞退

新制實施後，製造業廠商運用外包、派遣人力之每人使用成本為傳統受僱型態下生產性員工平均薪資之85.1%，顯示廠商採勞務委外方式，可明顯降低勞動成本，促使廠商運用外包派遣情形更為普遍，僱用型態更為多元。

(五) 勞退新制實施降低製造業廠商增僱人員之機率：從製造業廠商增僱人員意願的模型中可知，勞退新制實施之後，廠商增加人員僱用之機率為勞退新制實施前的0.88倍，惟隨委外及派遣人力之運用增加，工業及服務業受雇人數94年較93年增加10萬6千人、95年亦增9萬9千人，總體人力需求仍維持穩定成長趨勢。

二、建議

(一) 加速擬定非典型受雇者

長期就業保障政策：政府近年推展之「服務業發展綱領及行動方案」對人力派遣行業與就業之創造有正面效果，而勞退新制實施所增進之勞動參與，極可能轉為非典型僱用型態進入勞動市場，更進一步促進人力派遣行業之發展，政府目前雖已對人力派遣相關法規擬訂草案，宜再考量非典型僱用型態之成本與就業期間擬定一套長期就業保障政策。

(二) 加強勞動市場統計資料

蒐集：勞退新制實施後，僱用型態多元化之發展更為迅速，有關就業、失業、薪資變動、勞動投入與產出等勞動指標之變化將更大，為利政府了解相關問題，除

應積極建立多元僱用型態相關統計外，並應加強其他勞動市場統計資訊之蒐集，俾供擬定相關勞動政策參據。

參考文獻

- 1.陳冠融（93年），「勞工退休金條例對企業、勞工與國家之影響及因應策略」，大和國泰證券股份有限公司研究部。
- 2.謝文元、李易駿、古允文（94年），「臺灣勞動市場風險的深化與擴大——既有統計資料的初步觀察」，社會暨健康政策的變動與創新趨勢國際學術研討會。
- 3.Maddala, G. S., (1983), "Limited-Dependent and Qualitative Variable in Econometrics", Cambridge University.

註釋

- 1.非傳統產業為製造業24個中分類行業中的機械設備製造修配業、電腦通信及視聽電子產品製造業、電子零組件製造業、電力機械器材設備製造修配業、運輸工具製造修配業、精密光學、醫療器材及鐘錶製造業計6個中行業，其餘行業再加上非製造業部分歸為傳統產業。❖