

中央研究院
三民主義研究所

專題選刊

(七十九)

勞動基準法與勞動市場之運作：
理論與部份實證結果

林忠正

中華民國
臺灣 臺北 南港
中華民國七十七年三月

目 錄

壹、前 言	1
貳、退休金規定對工資水準與就業的影響	2
參、資遣費的規定對工資水準的影響	5
肆、退休與資遣規定造成短期財富重分配之效果	7
伍、勞基法與勞動市場的分割	8
陸、勞基法與員工的流動	9
柒、勞基法與退休或資遣的公平負擔問題	10
捌、勞基法工時與工資規定的勞動市場效果	11
玖、勞基法與重工女工之工作限制和職業災害	13
拾、部份實證結果	15
拾壹、註 釋	27
拾貳、參考文獻	28
表 一 相關變數與指標之說明	18
表 二 勞基法與男女每月薪資所得之迴歸分析結果	19
表 三 勞基法與男女每小時工資率之迴歸分析結果	20
表 四 勞基法與男女工時不足指標之迴歸分析結果	21
表 五 勞基法與男女勞動所得偏低指標之迴歸分析結果	22
附表一 勞基法對男女月薪之影響——迴歸結果	23
附表二 勞基法對男女工資率之影響——迴歸結果	24
附表三 勞基法對勞動工時不足指標的影響——迴歸結果	25
附表四 勞基法對勞動所得不足指標的影響——迴歸結果	26

勞動基準法與勞動市場之運作：

理論與部份實證結果*

林 忠 正

壹、前 言

勞動基準法（勞基法）自民國七十三年七月三十日公佈施行以後，台灣地區的勞資糾紛僅在民國七十四年一年之間就增加了近百分之五十（行政院主計處，1986）。勞動基準法除了對勞資雙方的權益有重大的影響外，對勞動市場的運作結果也有相當程度地改變。自勞基法執行以來，在這段相當短的期間內，我們常常發現資方有許多逃避勞基法的行爲（呂榮海，1985）。大致說來，這些逃避行爲都與資方不願負擔資遣費或退休金有關，因此退休金與資遣費的規定應該是目前勞基法對勞資雙方權益影響最大也是糾紛最多的規定（林忠正，1987）。

不過本文的重點在討論勞基法中重要的法規對勞動市場的影響。這些法規對勞動市場的影響程度，事實上也依賴法規的執行效率與法規的合理性；但是本文並不打算探討政府執行勞基法的意志或能力，我們將這些因素加以忽略。同時，我們也將部份資方蓄意欺騙勞方行爲加以忽略，而僅重視勞基法在理論上對工資或就業方面的影響。所以，在文章的安排上，我們先試圖以簡單的經濟模型，探討退休金與資遣費規定對勞動市場的影響。然後，我們才依次討論勞基法中規定工資與工時所產生的勞動效果，最後我們才對勞工切身相關却比較不被重視的職業災害補償作概略性的評估。

*本文部份內容曾發表在1987年中國經濟學會所舉辦之「當前經濟問題研討會」上。作者感謝劉篤釗教授與二名未具名之評審員意見。文中若有謬誤皆由作者自行負責。

貳、退休金規定對工資水準 與就業的影響

勞基法第六章規定勞工需要在同一事業工作十五年以上，年滿五十五歲，或工作二十五年以上，方得自請退休。這個規定使得勞動市場受到很大的衝擊，它的影響可分為二個層次來討論，第一個層次是勞動市場的工資與就業效果，第二個層次是個別勞動力的流動效果。下面，我們以一個最簡單的模型來探討退休金對勞動市場的工資水準與就業水準的影響。

退休金是一種遞延工資 (deferred wage payment)，因此當退休制度是資方的自願制度時，有退休金廠商的當期工資率必然低於無退休金制度的廠商。否則，廠商之間的競爭將迫使有退休金的廠商因高勞動成本而退出市場。現在勞基法強迫資方建立退休制度，這個法規將使廠商之間不同退休制度所造成的當期工資差異消失，因此退休金制度的建立對工資率的影響方向是不確定的。我們以下面一個非常簡化的勞動市場模型來說明這種現象，這個模型為二期模型，一期為工作，一期為退休。勞動供給函數 S_L 為

$$S_L = a + b \left[(1 - p)w + \frac{p \cdot w (1 + r)}{1 + t} \right] \quad (1)$$

$$1 \geq p \geq 0, a > 0, b > 0, r > 0, t > 0$$

p 為工資中提存退休金準備的比率， r 為退休基金運用的投資報酬率， t 為勞工的時間偏好率或者也可以當作個別勞工的運用投資的報酬率。因此均衡時， $(1 - p)w$ 為勞工當期實領的薪資所得， $[p \cdot w (1 + r)]$ 為退休金額。(註1)

勞動需求函數由勞方的邊際產值決定，而且邊際產值遞減

$$D_L = c - dw \quad c, d \geq 0 \quad (2)$$

均衡時，工資 w^* 可化成下列函數型態

$$w^* = \begin{cases} \frac{c - a}{b(1-p) + bp\left(\frac{1+r}{1+t}\right) + d} & c > a, (1-p)w \geq w_0 \\ w_0 & \end{cases} \quad (3)$$

w_0 是最低工資率或維生水準的工資率。

退休金提存比率提高時（例如由 0 至退休金提存率 p ），我們可以得到

$$\frac{\partial w^*}{\partial p} = \frac{b(c-a)(t-r)/(1+t)}{[b(1-p) + bp\left(\frac{1+r}{1+t}\right) + d]^2} \geq 0, \text{ 如果 } t \geq r \quad (4)$$

從這個式子，我們可以推論勞工的時間偏好率 t （或者勞工個自的投資報酬率）與退休基金投資報酬率相等（ $t = r$ ）時，退休金提存的規定或提存率的提高都不致引起資方實際支付的工資率 w^* 有所增加；或者勞動力的供給是無工資彈性（ $b = 0$ ），且

$(1-p)\frac{c-a}{d} \geq w_0$ 時，任何退休金提存的規定也不會對資方實際所支付的工資有

所影響。當 $b > 0$ 且 $t > r$ ， p 的上升，勞方工作時所領的當期工資率却未必一定要下

降，因為 $\frac{\partial w^*}{\partial p} > 0$ 所造成之故，可以下式表示之：

$$\frac{\partial (1-p)w^*}{\partial p} = -w^* + \frac{(1-p)\partial w^*}{\partial p} \geq 0 \quad (5)$$

假設 $t = r$ 時，但勞動市場有低工資或維生水準之工資 w^0 的限制，我們可用圖一解說退休金規定與 w^0 的交互效果。原先均衡水準之工資為 w^* ；就業量為 L^0 ； $p \cdot w^0$ 為提存的退休金準備； $[(1-p) \cdot w^0]$ 為勞工當期的實領工資。現因 $[(1-p) \cdot w^0]$ 低於 w^m ，在這種情況下，即使 $r = t$ ，勞工當期實領的工資必需提高至 w^m ，社會出現的失業量是 U ，而真正由受退休金規定所造成的失業量是 $(L^0 - L^1)$ ， $(L^0 - L^1) < U$ 。這個分析說明了，就業勞工的工資若在最低工業水準或維生水準附近，將是目前勞基法退休金規定下的真正受益者；但是也會有部份低生產力的勞工立即受到失業的威脅。高工資勞動力的福利則不受退休金規定的影響，如果我們可以確信「退休基金將相當有效率地運用，使得勞工的時間偏好率（或勞工自己的投資報酬率）恰好等於退休金基金投資報酬率」。此時， p 的改變並不會影響 S_L 曲線的位置與形狀，因此 p 的提高並不太可能改變均衡點。所以，高工資勞動力的當期工資所得雖然下降了，但終生工資的折現值（lifetime earnings）當沒有改變。

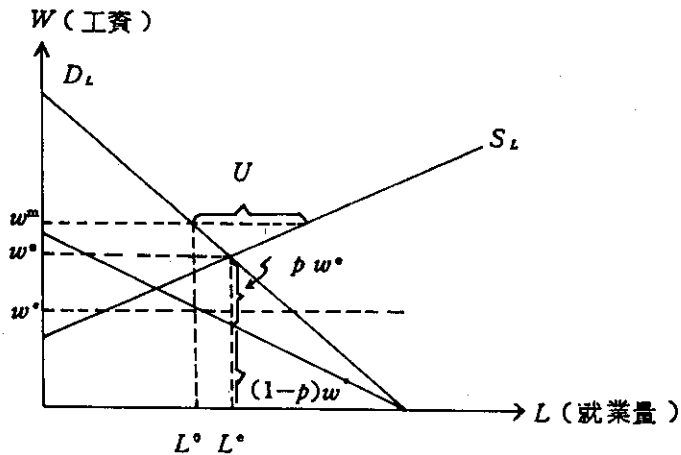


圖 一

參、資遣費的規定對工資水準的影響

如果我們再考慮遣散費這個因素，上述模型可以修改成

$$S_L = a + b \left[(1-p)w + R \frac{p \cdot w (1+r)}{(1+t)} + \frac{(1-R)}{(1+t)} \alpha w \right],$$

$$0 \leq R \leq 1, \text{ 且 } \alpha < p(1+r) \quad (6)$$

$$D_L = c - dw$$

除了 $(\alpha \cdot w)$ 代表資遣費與 $(1-R)$ 代表被解僱的比率，其他符號意義同前（當資遣費發放的規定與退休金一樣時，資遣費的分析就與前述退休金的分析一樣，不再具有特別意義），現在新的均衡工資及其變化方向就如下列式子所示：

$$w^* = \frac{c - a}{b(1-p) + bRp \left(\frac{1+r}{1+t} \right) + b(1-R) \left(\frac{\alpha}{1+t} \right) + d} \quad (7)$$

$$\frac{\partial w^*}{\partial p} > 0, \text{ 如果 } b > 0$$

$$\frac{\partial w^*}{\partial \alpha} < 0, \text{ 如果 } b > 0$$

$$\frac{\partial w^*}{\partial (1-R)} = - \frac{\partial w^*}{\partial R}$$

$$= \frac{b \left(\frac{p(1+r) - \alpha}{1+t} \right) (c - a)}{\left[b(1-p) + bRp \left(\frac{1+r}{1+t} \right) + b(1-R) \left(\frac{\alpha}{1+t} \right) + d \right]^2} > 0$$

如果 $b > 0$

資遣費 (α) 愈低，資方實際所付工資率 w^* 愈高；遣散比率 ($1 - R$) 增加，資方實付工資上升愈多。遣散費低於退休金或遣散率過高，將使勞工預期的工資下降而造成勞動供給減少，因此迫使資方實付工資 w^* 上升。同時，我們也可以確定退休金的規定將使資方實付的工資率 w^* 提高，無論 t 是否等於 r ，因為 p 受到法規的限制並不能完全隨 R 的變動作自由調整。若且 p 的調整可由資方依 R 的變化而作調整，資遣費的規定對資方實付的工資率 w^* 之影響將會隨著下降。(註2)

肆、退休與資遣規定造成 短期財富重分配之效果

第二、三節的分析無法涵蓋某些行業因退休金或遣散費規定而造成短期的重分配效果。勞基法實行以前只有具有發動機工廠的廠商訂有退休辦法（台灣省工廠工人退休規則）與資遣規則（礦工人受僱解僱辦法），現在有很多廠商因為過去沒有退休金或遣散費之規定，或者原有規定條件對勞方而言劣於勞基法，在新勞動法規下，可能來不及從資深員工未來的薪資中扣除其以往沒有提存的退休金準備或遣散費準備，因此廠商只得負擔起資深員工大部份的退休金或遣散費用。所以，勞基法另一部份真正受益者，是過去沒有退休制度或退休制度劣於勞基法規定的資深員工。本節的討論正解釋了為什麼退休與資遣的糾紛占台灣地區勞資糾紛案件的首位（林忠正，1987）；也解釋了為什麼目前資方因為不干於法令所造成的財富重分配，而傾向採用各種途徑來逃避退休金或資遣費發放的行為（呂榮海，1986）。但是這種財富重分配的效果應隨著目前資深員工的退休而逐漸減少。

伍、勞基法與勞動市場的分割

目前勞基法並不管轄所有的勞動市場（勞基法第一章第三條），因此勞基法的退休金與遣散費之規定對非勞基法管轄的市場究竟有何影響，也是一個有趣的問題。我們假設 D_{L_1} 為勞基法管轄的勞動需求， D_{L_2} 為非勞基法管轄的勞動需求，那麼全體的勞動需求為 $D_L = D_{L_1} + D_{L_2}$ ，由圖二我們可以發現勞動市場均衡時，資方所付出的工資在市場都是 w^* ，但在勞基法所轄市場裏，當期工資只有 $[(1-p)w^*]$ ，非勞基法所轄市場之當期工資比較高，為 w^* 。在勞動分割市場下，只要勞力不是垂直供給曲線，

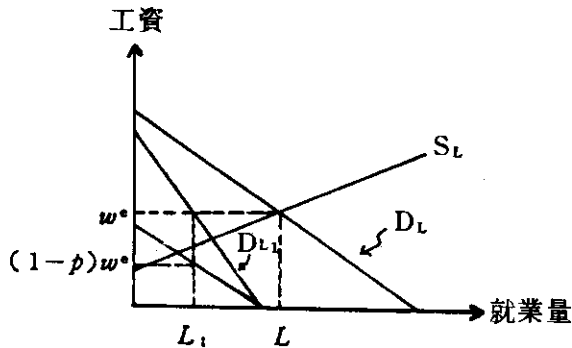


圖 二

$\partial w^* / \partial p$ 大於零的機會就可能下降了，也就是目前部份產業退休金與資遣費的創立對工資上升的影響力下降了，因為時間偏好高或擁有較高投資報酬率的勞工可選擇非勞基法所轄市場，領取較高的當期工資，降低勞基法的衝擊。從這個圖形也可以說明，勞基法雖然將勞動市場分割為二，但是二個市場的實際工資所得必定是一樣的；而且，勞基法所轄市場裏資方實付之工資上升，非勞基法所轄市場的工資也一定上升，除非這兩個市場之間的勞動力流通受到障礙的限制，形成雙元市場（dual labor market）。

陸、勞基法與員工的流動

接下來，我們要討論的是勞基法對個別勞動力所產生的流動效果。在勞基法所轄之市場，由於勞方當期所領之工資， $[(1-p) \cdot w]$ ，僅是資方實際所支付工資的一部份，另一部份， $(p \cdot w)$ ，被提存作為退休金準備（或資遣準備）。所以就業在勞基法管轄的產業裏，勞方等於將部份工資所得寄存在資方的退休準備金中。勞方改變工作時，這部份遞延工資是否可以繼續保留在勞方身上或提出給勞方，變成了勞方在考慮更換工作時的一個重要因素。

若且計算勞方退休金或資遣費的工作年資會因為更換資方對象而消失，那麼勞方在勞動市場自願性移動（voluntary turnover）的機會成本（亦即退休金或資遣費）將隨工作年資增加而上升。從這個觀點來看，目前勞基法的退休或資遣規定一定會阻礙整個勞動市場的流動。由於年資而形成的機會成本可能會造成一種普遍現象，那就是歷史悠久或制度優良的廠商將因員工流動小而造成平均年齡過度老化。表面上勞基法強化了資方地位，但是實際上減弱了資方僱用適當人才的機會，因此生產力反而不能達到最有效率的境界，這個規定將會造成廠商競爭的反淘汰力量。

柒、勞基法與退休或 資遣的公平負擔問題

青少年在勞動市場的流動性一向比較高 (Mincer 1978 , Parsons 1977) , 而婦女的勞動參與因婚姻與生育的關係一般而言較少是連續不斷的 (張清溪 1979 ; 1982 ; 張清溪、曹慧玲 1981) 。當然資方與勞方透過經驗或統計預期會將這些因素加以考量, 而逐漸將退休 (或資遣) 提存準備從工資中扣除的比率加以調整。但是青少年或婦女對退休金 (或資遣) 的提存都會有貢獻, 除非這個社會沒有一婦女領到退休金或資遣費, 沒有一個青少年得到遣散費或從第一份工作就作到退休 (這個情況相當於 $p = 0$) ; 否則青少年或婦女對退休金 (或資遣) 的準備金必定有所貢獻。而這些貢獻就是一般女性勞工對職業婦女 (career women) 的移轉支付, 也是流動者對非流動者的移轉支付。但是這個負擔 (incidence) 是否公平? 值得我們找出適當的方法加以解決。(註 3)

從第一節到第五節的討論, 作者認為爲了促進勞動市場的流動性, 或者減少資方短期內的因退休金規定所造成對資方不公平的財富重分配。建立全國性的退休金與遣散費準備基金, 承認勞方在不同僱主的所有工作年資, 應該可以解決這二個問題。不過, 承認勞基法實行以前的工作年資, 又會造成代間移轉 (generational transfers) 支付不公平的問題, 也就是勞基法實行下的幾個較老年齡層的勞工都是得到多於付出的成員, 因爲他們在勞基法以前沒有退休金規定所以領的工資是十足工資, 並沒有任何工資被遞延爲退休或資遣支付, 現在突然問他們被賦於了退休金或資遣費的資格, 而有意外收穫 (windfall) 。

捌、勞基法工時與工資規定 的勞動市場效果

勞基法第一章第二條規定平均工資之計算方式，第三章除了確定基本工資必要性外，比較重要的是(1)延長工時的工資(加班費)有了最低加碼的規定；(2)支付工資的方式與條件；(3)建立工資墊償基金與其費率規定。第四章除了規定正常工時每日不得超過8小時，每週不得超過48小時，以及正常工時調配的條件外，也規定勞資雙方延長工時(加班工時)的條件，休假的方式與休假工資支付的辦法。這些工時與工資之規定對勞資方的權益(福利)有相當程度的影響。

我們以圖三先來說明這些規定對勞方的影響。原先個別勞工的效用函數 $U(Y, L)$ ，與預算線 AA (斜率為工資率) 的切點(如 E_0^* 或 E_1^*) 決定了工時與所得。現在由於加班費的規定使用每週工作48小時以上的工資率(包括遞延工資部份)提高了，但是每週總工時的大致限制在59.5小時以內(勞基法第四章32條)，而每週總工時在28.8小時以下，因為在計算平均工資的時候，牽涉到退休金與資遣費的計算方式不同

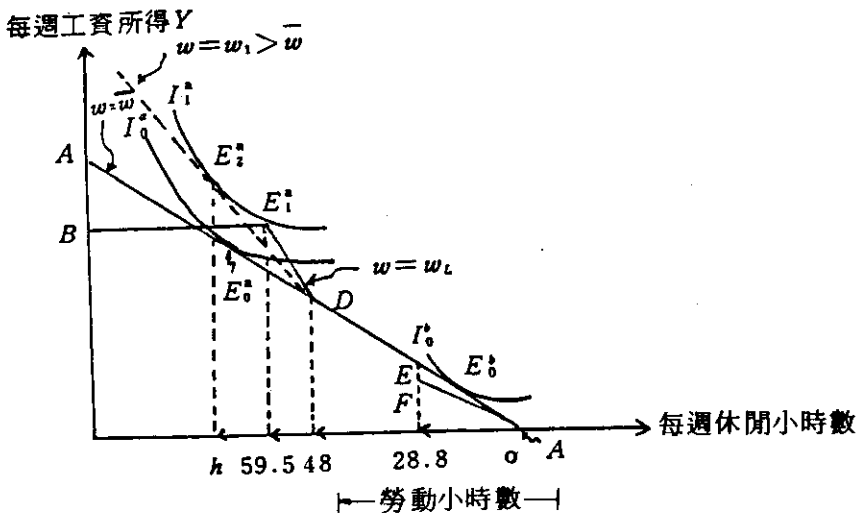


圖 三

(勞基法第一章第二條第4項)，在工資(包涵遞延工資部份)計算上比較不利，因此新預算線變成 BE_1DEFA 。如果原先工時在每週 59.5 小時以上的，現在只能最多工作 59.5 小時且效用不一定提高；非全職工作者，例如原來每週工作 28.8 小時以下的勞工，效用一定會下降，而工時是否會減少並不一定，但是通常工時大致會減少。至於原來工時在 28.8 至 59.5 小時之間的勞工，每人平均工資只可能不變或者提高二種情況而已。就全體勞動市場而言，勞動供給曲線向左移動的機率非常高，如果勞動邊際產值不變且為負斜率，勞動市場的均衡工資大致會上升，均衡時總工時就下降了。因此，就業勞動量就跟著下降了。

如果台灣目前每週工作超過 59.5 小時的勞工所占比率不高時，勞動工時的總供給減少幅度就比較小。非全職工作(例如工時在 28.8 小時以下)的因勞基法計算平均工資的規定很可能造成兼職勞力供給減少了，但是希望長工時工作的勞工並未得到滿足，這時候這些勞工可能以增加兼職而提高工時。當然，長工時的勞工比率若是很高，那麼勞動總工時供給現在受到法律的限制就可能顯著地下降，對資方而言，實付工資就可能升高很多。特別是後者的狀況將造成大量的勞資雙方違犯工時工資規定而無法發現的案子；因為休閒邊際效用相對於所得效用較低的勞工願意以低於法定最低加班工資率 (w_L) 的代價換取更長的工時。例如圖三中個別勞工 a 在新法規下只能工作 59.5 小時，這時候他的效用滿足程度為 I_1^* ；但是 E_1^* 不是預算線與效用無異曲線的相切點。此時必然可以存在至少一加班工資率小於法定最低加班工資率 (w_L)，使得 a 的效用水準提高而又可以增 a 的工時。這種情況表現在圖三就是任何加班工資率大於 w_L ，就可以切一高於 I_1^* 的無異曲線，而且使工時上升至 h ， $h > 59.5$ 。這個新均衡點是勞資雙方的最適境界 (pareto optimum)，但是却違反勞基法。因此，工時與工資之限制規定，基本上有違反勞動市場之運作效率，同時不易執行這些法規。也會因這些規定創造出許多無受害者之犯罪案件 (no-victim crime)。

玖、勞基法與童工女工之 工作限制和職業災害

勞動法律對工資或工時或工作資格的干涉，作者認為應該侷限在工作牽涉到「外部效果」(external effects)，或勞資雙方資訊不相當(asymmetrical information)，或現有知識領域明顯不足的時候。譬如童工或孕婦從事可能危害身體或胎兒發育的工作；或者當工作本身或工作場所具有危險性或職業性災害發生的可能，而勞方或資方很可能沒有這些充分的知識，這時候適當的法律規範是必要。因此，勞基法第五章關於童工與女工的工作條件，第七章關於職業災害的規定可能是整個勞基法中對勞動市場運作最有正面意義的法規。但是第五章第49條限制女工不得於午後十時至翌晨六時之時間內工作，其條件相當嚴苛，應考慮加以修改，才不至於嚴重妨害勞動市場的自由運作功能。若且醫療安全設施合乎要求，加上交通運輸已有妥當安排，無孕女工自願從事夜間工作應該是個人選擇的自由，不應加以干涉。

勞基法第七章有關職業災害的規定，認定「勞工保險條例」下的勞保具有職業災害補償的作用，得以抵充部份資方的責任。勞基法並不追究職業災害發生的原因與責任，無論資方是否應負起職業災害的過失責任，資方一律最高賠償額為四十個月平均工資，若再扣除勞保的補償金額，資方責任就更為有限了。這個規定更因目前勞保局並未建立公平的職業災害保險收費制度，而相當於勞基法在鼓勵資方採用高度危險或高污染的生產方式，因為勞保收費並未確實依據工作場所與行職業不同的危險性或僱主之經營經驗來制定費率。結果是勞基法的規定與勞保費率政策一起，造成了低度危險的行職業（或廠商）補貼高度危險的行職業（或廠商）、勞方補貼資方的不公平現象。

解決這個職業災害的賠償問題必需將勞保費率政策與勞基法的規定都加以修改才能有效。在勞基法方面，應修改條文鼓勵公私單位建立職業災害的公平保險制度來強制僱

主為其員工投保，且應追究僱主在職業災害中是否有過失責任，僱主的賠償責任應與其過失責任之大小呈正比，才能增加僱主對工作場所安全衛生的重視程度。職業災害賠償金額的大小也應該有上下限之規定，才能有所彈性來盡量適合個別不同受害人的需要，而不是目前單一標準的賠償規定。在勞保方面，勞保當局應主動評估各職業與各行業的工作危險程度，再依各工作場所的實際安全衛生措施與資方發生職業災害的頻率配合僱主之經營經驗來製定更合理而更公平的費率。同時也要考慮將死亡或殘廢補償改成年金或月金支付，才可能長期確保受害者或其家屬生活的安定。

拾、部份實證結果

本節的實證資料分別來自民國七十年至七十五年的勞動力運用調查報告與勞工統計年報，以迴歸分析方法試圖尋找出勞動基準法對各行業男女當期工資與勞動力運用狀況（含失業）的影響。

本文第二節至第五節的理論模型都預測勞基法的退休與資遣規定，必然造成勞基法所管轄行業的當期工資（相對於其他行業的工資）呈現降低的現象，除非僱主預期每一僱員都不會從其場所退休或資遣，而不用準備任何遞延工資的準備金。在第二節內，我們也討論到退休（或資遣）規定與最低工資（或基本工資）交互作用時，勞基法可能造成失業的增加。但是，若以失業率來分析勞基法的效果，可能由於台灣地區失業率過低且波動範圍太小，常不容易有令人滿意的結果。因此，我們使用勞動力運用狀況中的工時不足指標，作為取代失業率的分析。工時不足或失業也都可能造成勞動所得偏低的現象，所以我們也分析了勞動所得偏低指標與勞基法的關係。

由於我們無法掌握廠商是否遵守勞基法規定之資料，分析的結果在解釋上必然有其限制，因為我們僅能以虛擬變數（見表一之說明）代表勞基法的出現，而無法掌握實質的量化資料來代表勞基法是否被合理執行或被普遍遵守，所以分析結果是現象之變化，而非因果關係之完全確立。表二是男女每月薪資的迴歸分析結果。由係數的顯著性來看勞基法的當期薪資效果（各 SD_i 的係數），除了礦業與土石採取業的女性員工在實施勞基法後反而顯著地增加了薪資外，勞基法之實施並沒有顯著地降低勞基法所管轄行業的當期薪資。這個迴歸結果並不令人驚訝，因為薪資之增減可能與工時變動有關，因此我們再分析各行業的每小時工資率之變動情況，其結果（列於表三）果然顯現出較合理的現象，雖然勞基法的實施效果（各 SD_i 的係數）大多為負值而合乎本文模型的預測，

但是皆不顯著地異於零。如果以較寬的顯著水準來檢驗勞基法的工資率效果，例如略高於10%的水準，營造業內的男女工資率就可呈現出負的工資率效果。當然，我們必需瞭解各解釋變數 SD_i 並不能完全代表勞基法的實施狀況，如果相關行業並不遵守勞基法的規定，譬如不依法提撥退休準備金， SD_i 就失去意義了（註4）。很不幸地，近來台灣各大眾傳播媒體與勞工委員會都指出，國營企業與許多大型企業大多未依法將退休準備金提撥入帳。如果由此推論台灣地區大多數企業在過去二年並不依提撥退休準備金，固然失之偏頗，但也不是不可能；或許表三的結果部份是根源於勞基法未被普遍遵守的事實。不過，我們也不能排除表二與表三可能遺漏了其他重要解釋變數，但是在這麼短暫的期間內觀察值的樣本數相當有限，要涵蓋太多的解釋變數，在統計技術上也不太允許，就工資的分析而言，基於上述的考慮我們仍然不能大意地推翻「勞基法的實施造成工資遞延效果而致使當期工資相對降低」的假說（hypothesis）。

表四與表五分別是工時不足與勞動所得偏低兩指標之迴歸分析結果。表四顯示勞基法實施之後，勞基法所管轄之行業內，工時不足指標並沒有顯著地增加。這個結果大致是可以事先就加以預知的現象，因為目前台灣的最低工資規定大約略高於就業者平均月薪資的一半而已，而且學徒與見習生或建教合作下的工讀生皆不受基本工資之約束。若要進一步探討勞基法對工時或就業的影響，未來研究的範圍可能應局限在低收入職業或青少年方法，因為他（她）們的工資較接近於基本工資，較易受到勞基法的可能影響。表五是勞動所得偏低的分析結果，迴歸分析顯示勞基法實施後，營造業的男性勞動所得偏低指標顯著地提高了。然而，礦業及土石採取業內的男性勞動所得偏低指標卻顯著地降低了。但是如果我們檢視礦業及土石採取業內男性從業人員近年來快速流失的情況（行政院主計處，1987），我們很難肯定勞基法的影響會造成此產業內男性勞動所得偏低指標的下降，因為在夕陽產業內勞動所得偏低者很可能是最先離開者，主要是由於他們流動的機會成本最低。更何況 SD_2 也不能完全代表勞基法在礦業及土石採取業內的實施狀況， SD_2 係數的顯著性很可能是一種統計上的偶然相關而已。（註5）

事實上，民國七十三年開始實施勞基法以前，工礦與製造業就存在「台灣省工廠工

人退休規則」與「台灣省礦工退休規則」兩法令。雖然目前的勞基法規定略優於此二法令，廠商必需適度提高退休或資遣準備金；但是，廠商若短期內並未面臨很多的退休或資遣案件，廠商調整提撥率的差距可能尚需一段期間才能顯現，尤其台灣地區目前勞動力老化的現象並不明顯，每年退休人數占全體勞動力之比尚低。這也可能是造成各行業工資率之差距並未隨勞基法之實施而有所擴大之部份原因。但是在勞資糾紛案件方面，民國七十二年以後每年發生的案件數遠高以往的紛糾案件數，主要是由於勞基法之規定造成短期財富重分配的效果所致。根據學者的研究，勞資糾紛案件自民國七十三年以來都以退休和資遣糾紛合占全數糾紛案件的第一位（林忠正，1987）。本節的實證與過去的相關研究大致指出勞基法主要的立即影響反映在退休與資遣的權益爭執方面；勞基法對勞動市場的影響，例如當期工資水準與就業方面，至今並未呈現出顯著的衝擊。

表一 相關變數與指標之說明

一、勞基實施後管轄之行業變數（虛擬變數）

SD 1：農林漁牧業

SD 2：礦業及土石採取業

SD 3：製造業

SD 4：水電燃氣業

SD 5：營造業

SD 7：運輸倉儲通信業

二、各行業之虛擬變數

D 2：礦業及土石採取業

D 3：製造業

D 4：水電燃氣業

D 5：營造業

D 6：商業

D 7：運輸倉儲通信業

D 8：金融保險不動產及工商服務

D 9：公共行政社會服務及個人服務

三、行業內職位構成指標

RM：男性職員與全體員工之比或（服務業內）監督、專技人員與全體員工之比。

RF：女性職員與全體員工之比或（服務業內）監督、專技人員與全體員工之比。

四、各行業景氣變動指標

G：各行業產值在民國七十年至七十五年之間，產值成長率與其時間趨勢之殘值。

五、時間變數：T

六、工時不足指標：每週工作時間不足40小時而希望增加者與全體勞動力之比（單位為%）。

七、勞動所得指標：就業者按性別、教育程度與受僱與否分為三十六組，以各組所得中位數之半數為基點，低於此點為勞動所得不足者，其占全體勞動力之比（單位為%）。

表二 勞基法與男女每月薪資所得之迴歸分析結果

被解釋變數 解釋變數		男性每月薪資 (對數值)			女性每月薪資 (對數值)		
VARIABLE NAME	ESTIMATED COEFFICIENT	STANDARD ERROR	T-RATIO	VARIABLE NAME	ESTIMATED COEFFICIENT	STANDARD ERROR	T-RATIO
			32 DF				32 DF
SD2	0.11020E-01	0.39767E-01	0.27712	SD2	0.16528*	0.86652E-01	1.90740
SD3	0.16158E-01	0.38452E-01	0.42022	SD3	-0.18534E-01	0.86383E-01	-0.21455
SD4	0.25869E-01	0.40441E-01	0.63966	SD4	-0.30594E-01	0.90956E-01	-0.33637
SD5	-0.11787E-01	0.55607E-01	-0.21197	SD5	-0.14603	0.10564	-1.38250
SD7	0.71636E-02	0.38280E-01	0.18714	SD7	0.13543	0.83583E-01	1.62040
D3	-0.18731***	0.43724E-01	-4.28380	D3	0.80788E-02	0.72054E-01	0.11212
D4	0.12407	0.84475E-01	1.46870	D4	0.76636***	0.16520	4.63900
D5	-0.14744***	0.31634E-01	-4.66100	D5	0.24700***	0.67683E-01	3.64940
D6	-0.90149E-01**	0.42050E-01	-2.14380	D6	0.20006**	0.85735E-01	2.33350
D7	0.11436***	0.30115E-01	3.79740	D7	0.28910**	0.14419	2.00490
D8	0.19864**	0.78558E-01	2.52860	D8	0.48512***	0.67962E-01	7.13810
D9	-0.22658E-01	0.73259E-01	-0.30929	D9	0.51057***	0.99707E-01	5.12070
G	-0.10787E-02	0.82633E-03	-1.30540	G	-0.34341E-02	0.18066E-02	-1.90080
T	0.48630E-01***	0.49088E-02	9.90670	T	0.59080E-01***	0.12834E-01	4.60340
RM	0.12968E-01	0.73611E-01	0.17617	RF	-0.15878	0.13495	-1.17660
CONSTANT	4.83060	0.14101	34.25600	CONSTANT	3.77860***	0.25625	14.74600
R ²	0.96280			R ²	0.91550		
\bar{R}^2	0.94530			\bar{R}^2	0.87590		
F	55.18500			F	23.12000		
N	48			N	48		

*** 1%時顯著; ** 5%時顯著; * 10%顯著

表三 勞基法與男女每小時工資率之迴歸分析結果

被解釋變數 解釋變數		男性每小時工資率 (對數值)			女性每小時工資率 (對數值)		
VARIABLE NAME	ESTIMATED COEFFICIENT	STANDARD ERROR	T-RATIO	VARIABLE NAME	ESTIMATED COEFFICIENT	STANDARD ERROR	T-RATIO
			32 DF				32 DF
SD2	-0.10987	1.62520	-0.67603E-01	SD2	0.48675E-01	1.64860	0.29525E-01
SD3	-0.20909	1.57150	-0.13306	SD3	-0.21069	1.59410	-0.13217
SD4	-0.29119	1.65280	-0.17618	SD4	-0.30859	1.67660	-0.18406
SD5	-2.88320	2.27260	-1.26870	SD5	-3.18490	2.30530	-1.38140
SD7	-0.40707	1.56440	-0.26020	SD7	-0.28036	1.58700	-0.17666
D3	-2.34190	1.78700	-1.31060	D3	-2.18950	1.81270	-1.20780
D4	-4.81860	3.45240	-1.39570	D4	-4.54050	3.50220	-1.29650
D5	0.53912	1.29280	0.41700	D5	0.93722	1.31150	0.71464
D6	-3.10460*	1.71850	-1.80650	D6	-2.82120	1.74330	-1.61830
D7	0.12786	1.23080	0.10389	D7	0.45609	1.24850	0.36532
D8	-4.78600	3.21060	-1.49070	D8	-4.64540	3.25680	-1.42640
D9	-3.93500	2.99400	-1.31430	D9	-3.66180	3.03720	-1.20570
G	-0.17933E-01	0.33771E-01	-0.53103	G	-0.20668E-01	0.34258E-01	-0.60332
T	-0.57277***	0.20062	-2.85250	T	-0.57446***	0.20351	-2.82280
RM	4.88140*	3.00840	1.62260	RM	5.05070*	3.05170	1.65500
CONSTANT	14.05500	5.76310	2.43880	CONSTANT	13.64400***	5.84610	2.33380
R ²	0.41960			R ²	0.40950		
\bar{R}^2	0.14760			\bar{R}^2	0.14700		
F	5.45300			F	4.71500		
N	48			N	48		

*** 1 %時顯著; ** 5 %時顯著; * 10 %時顯著

表四 勞基法與男女工時不足指標之迴歸分析結果

被解釋變數 解釋變數		男性工時不足指標 (%)			女性工時不足指標 (%)		
VARIABLE NAME	ESTIMATED COEFFICIENT	STANDARD ERROR	T-RATIO 32 DF	VARIABLE NAME	ESTIMATED COEFFICIENT	STANDARD ERROR	T-RATIO 32 DF
SD 2	-0.24618	2.06820	-0.11903	SD 2	-1.10170	0.84726	-1.30030
SD 3	-1.25240	2.01480	-0.62161	SD 3	-1.13440	0.86379	-1.31330
SD 5	2.61880	2.08350	1.25690	SD 5	-0.95266	0.87689	-1.08640
SD 7	-2.00180	2.00340	-0.99921	SD 7	-1.26620	0.84672	-1.49550
D 3	-0.25379	1.32720	-0.19123	D 3	3.14800***	0.73205	4.30020
D 5	7.37940***	1.65360	4.46270	D 5	2.28410***	0.61035	3.74230
D 6	-0.63586	1.11410	-0.57072	D 6	2.89870***	0.79522	3.64510
D 7	-0.61059E-01	1.57160	-0.38852E-01	D 7	-1.32350	1.06950	-1.23750
D 8	0.79421	1.15860	0.68551	D 8	0.76148	0.69041	1.10290
D 9	0.78043	1.11190	0.70189	D 9	5.30610***	0.45217	11.73500
G	0.97405E-02	0.41850E-01	0.23275	G	-0.39026E-02	0.17931E-01	-0.21765
T	0.45051*	0.23886	1.88600	T	0.36889***	0.10949	3.36930
RM	-2.27630	1.42930	-1.59260	RF	-1.32280**	0.59021	-2.24120
CONSTANT	-2.43850	2.08120	-1.17170	CONSTANT	-1.46440	0.84472	-1.73360
R ²	0.79380			R ²	0.89100		
\bar{R}^2	0.71490			\bar{R}^2	0.84930		
F	10.06700			F	21.38300		

*** 1 %時顯著； ** 5 %時顯著； * 10 %時顯著

表五 勞基法與男女勞動所得偏低指標之迴歸分析結果

被解釋變數 解釋變數		男性勞動所得偏低指標 (%)			女性勞動所得偏低指數 (%)		
VARIABLE NAME	ESTIMATED COEFFICIENT	STANDARD ERROR	T-RATIO 34 DF	VARIABLE NAME	ESTIMATED COEFFICIENT	STANDARD ERROR	T-RATIO 34 DF
SD2	-13.6860***	4.18250	-3.27210	SD2	5.65520	5.74240	0.98481
SD3	-1.76980	4.07450	-0.43436	SD3	3.38010	5.85450	0.57735
SD5	7.36940*	4.21350	1.74900	SD5	5.31690	5.94330	0.89461
SD7	-1.13780	4.05140	-0.28086	SD7	-2.63180	5.73880	-0.45860
D3	-4.43000*	2.68390	-1.65060	D3	1.80330	4.96160	0.36345
D5	-4.12120	3.34400	-1.23240	D5	-2.00060	4.13670	-0.48363
D6	-5.16150**	2.25310	-2.29090	D6	-4.40600	5.38970	-0.81748
D7	-10.12700***	3.17810	-3.18650	D7	-10.26400	7.24840	-1.41610
D8	0.32903	2.34290	0.14043	D8	-5.19040	4.67940	-1.10920
D9	0.64234	2.24850	0.28567	D9	6.35000**	3.06460	2.07200
G	0.72686E-01	0.84631E-01	0.85886	G	0.11615	0.12153	0.95577
T	0.72661	0.48304	1.50420	T	1.67410**	0.74207	2.25600
RM	-10.56400***	2.89040	-3.65470	RF	-6.02050	4.00020	-1.50500
CONSTANT	-10.31900**	4.20870	-2.45180	CONSTANT	-6.11880	5.72520	-1.06870
R ²	0.51680			R ²	0.50390		
\bar{R}^2	0.33210			\bar{R}^2	0.31420		
F	3.79700			F	3.57000		

*** 1 %時顯著； ** 5 %時顯著； * 10 %時顯著

附表一 勞基法對男女月薪之影響——迴歸結果

解釋變數	男性月薪 (對數值)			女性月薪 (對數值)		
	係數	標準差	t 值	係數	標準差	t 值
勞基法實施後受管轄之行業 (虛擬變數) ^a						
SD 1 (農林漁牧業)	-0.0880***	0.0372	-2.366	-0.0528	0.0814	-0.648
SD 2 (礦石業)	0.0097	0.0384	0.252	0.1640**	0.0840	1.960
SD 3 (製造業)	0.0150	0.0372	0.403	0.0116	0.0815	0.143
SD 4 (水電燃氣業)	0.0251	0.0390	0.644	0.0092	0.0853	0.107
SD 5 (營造業)	-0.0059	0.0384	-0.153	-0.2160***	0.0841	-2.570
SD 7 (運輸倉儲通信業)	0.0065	0.0372	0.176	0.1380*	0.0814	1.696
各行業虛擬變數						
D 2 (礦石業)	0.2913***	0.0290	10.035	0.1759***	0.0635	2.7702
D 3 (製造業)	0.1094***	0.0287	3.808	0.2178***	0.0628	3.4647
D 4 (水電燃氣業)	0.4282***	0.0312	13.720	0.7610***	0.0682	11.145
D 5 (營造業)	0.1418***	0.0291	4.877	0.3981***	0.0636	6.258
D 6 (商業)	0.2062***	0.0262	7.861	0.4460***	0.0574	7.772
D 7 (運輸倉儲通信業)	0.4052***	0.0288	14.084	0.6132***	0.0629	9.742
D 8 (金融保險不動產及 工商服務業)	0.5024***	0.0262	19.161	0.6959***	0.0574	12.132
D 9 (公共行政社會服務 及個人服務業)	0.2800***	0.0263	10.642	0.5924***	0.0576	10.292
G (各行業景氣變動指標)	-0.0010	0.0076	-1.356	-0.0033**	0.0016	1.962
T (時間變數)	0.0490***	0.0045	10.957	0.0486***	0.0098	4.960
常數	4.5149***	0.0209	215.980	3.9031***	0.0457	85.350
N	54			54		
R ²	0.9725			0.9391		
\bar{R}^2	0.9606			0.9128		

*** 1%時顯著; ** 5%時顯著; * 10%時顯著。

a: 各SD_i之值在1984年以前為0, 1984年為5/12 (勞基法實施於該年8月), 1985年以後為

附表二 勞基法對男女工資率之影響——迴歸結果 a

解釋變數	男性每小時工資率 (對數值)			女性每小時工資率 (對數值)		
	係數	標準差	t 值	係數	標準差	t 值
SD2	-0.27275	1.66180	-0.16413	-0.11985	1.68830	-0.070991
SD3	-0.41691	1.60450	-0.25983	-0.42571	1.63010	-0.26115
SD4	-0.58334	1.68310	-0.34659	-0.61087	1.71000	-0.35724
SD5	-0.30367	1.66370	-0.18253	-0.51572	1.69020	-0.30512
SD7	-0.43509	1.60260	-0.27149	-0.30935	1.62820	-0.19000
D3	-0.22444	1.25060	-0.17946	0.14037E-02	1.27060	0.0011048
D4	0.29903	1.43860	0.20787	0.75454	1.46150	0.51627
D5	-0.22852	1.23260	-0.18540	0.14297	1.25220	0.11417
D6	-1.01500	1.16580	-0.87066	-0.65922	1.18440	-0.55658
D7	0.61732E-01	1.26020	0.048988	0.38767	1.28030	0.30281
D8	0.85962E-01	1.16460	0.073809	0.39541	1.18320	0.33418
D9	0.55260	1.17490	0.47035	0.98135	1.19360	0.82215
G	-0.13431E-01	0.34479E-01	-0.38954	-0.16010E-01	0.35030E-01	-0.45703
T	-0.47711***	0.19654	-2.42750	-0.47601***	0.19968	-2.38380
常數值	4.81970***	0.92587	5.20560	4.08820***	0.94065	4.34620
N	48			48		
R ²	0.3719			0.3700		
R ²	0.1054			0.1027		

a : 解釋變數之名稱請見附表一, SD1 與 D1 因農林漁牧業無工作小時而去除。
 *** 1 %時顯著; ** 5 %時顯著; * 10 時顯著。

附表三 勞基法對勞動工時不足指標的影響——迴歸結果^a

解釋變數	男性勞動工時不足指標 (%)				女性勞動工時不足指標 (%)							
	係	數	標	差	t	值	係	數	標	差	t	值
SD1	-0.47552		1.90130		-0.25011		8.7783***		1.68450		5.21110	
SD2	-2.41520		1.97260		-1.22440		-1.2893		1.74780		-0.73767	
SD3	-2.01530		1.90200		-1.05960		-1.6236		1.68520		-0.96346	
SD5	0.38597		1.97530		0.19540		-1.5734		1.75020		-0.89904	
SD7	-2.83070		1.90120		-1.48890		-2.0584		1.68450		-1.22200	
D2	-2.42000*		1.48690		-1.62750		-20.1780***		1.31740		-15.31700	
D3	-4.86100***		1.46380		-3.32080		-16.4370***		1.29700		-12.67300	
D5	4.22870***		1.49070		2.83670		-18.2470***		1.32080		-13.81600	
D6	-5.61020***		1.33840		-4.19180		-16.5430***		1.18580		-13.95100	
D7	-3.67480***		1.46700		-2.50490		-19.8530***		1.29980		-15.27400	
D8	-5.47550***		1.33770		-4.09310		-18.9820***		1.18530		-16.01500	
D9	-5.32750***		1.34390		-3.96410		-15.4390***		1.19070		-12.96600	
G	0.024516		0.047896		0.51186		-0.072162*		0.042437		-1.70050	
T	0.64909***		0.23163		2.80230		0.50173***		0.20523		2.44480	
常數項	5.24570***		1.06840		4.90990		20.5740***		0.94660		21.73500	
N	48						48					
R ²	0.8312						0.9686					
R ²	0.7595						0.9553					

*** 1%時顯著；** 5%時顯著；* 10%時顯著。
a：變數之說明，請見附表一。

附表四 勞基法對勞動所得不足指標的影響——迴歸結果 a

解釋變數	男性勞動所得不足指標 (%)			女性勞動所得不足指標 (%)		
	係數	標準差	t 值	係數	標準差	t 值
SD1	- 0.59561	3.76560	- 0.15817	0.57478	5.40610	0.10632
SD2***	- 15.39100	3.88570	- 3.96100	2.12420	5.57860	0.38078
SD3	- 2.10040	3.76970	- 0.55716	2.93170	5.41200	0.54169
SD4	- 1.32670	3.94820	- 0.33602	- 5.27630	5.66830	- 0.93084
SD5	0.91130	3.88970	0.23428	1.55240	5.58430	0.27800
SD7	- 1.84750	3.76620	- 0.49055	- 4.17510	5.40700	- 0.77216
D2**	6.38460	2.93880	2.17250	- 3.97650	4.21910	- 0.94250
D3	- 3.75120	2.90860	- 1.28970	- 2.74290	4.17570	- 0.65686
D4	- 6.00360	3.15990	- 1.90000	- 11.40800***	4.53650	- 2.51470
D5	2.86360	2.94380	0.97278	- 9.08150**	4.22630	- 2.14880
D6*	- 4.75560	2.65540	- 1.79090	- 8.12380**	3.81220	- 2.13100
D7*	- 4.73670	2.91280	- 1.62620	- 10.40300***	4.18170	- 2.48780
D8**	- 5.28510	2.65440	- 1.99110	- 10.24800***	3.81080	- 2.68920
D9	- 4.14970	2.66390	- 1.55780	- 3.54530	3.82440	- 0.92701
G	0.072425	0.077104	0.93931	0.074923	0.11070	0.67684
T*	0.74197	0.45320	1.63720	1.73570***	0.65064	2.66770
常數**	4.17800	2.1164	1.97420	10.53800***	3.03840	3.46830
N	54			54		
R ²	0.5799			0.6038		
R ²	0.3982			0.4325		

*** 1 % 時顯著；** 5 % 時顯著；* 10 % 時顯著。

a：變數說明，請見附表一。

拾壹、註釋

- 註 1：根據「勞工退休準備金提撥及管理辦法」，資方的退休金提存與工資之比率應在百分之二至十五之間，準備金充裕時得停止提撥。因此 p 可因應法定退休金的高低與其他因素的考慮，而由資方自行調節。為簡化起見，在模型中我們假設 p 為資方先決的變故 (predetermined variable)。
- 註 2：根據附註 1 相同的法令，資遣費可由退休金準備中支付。但退休金提存與工資之比率原則應在百分之二至十五之間，所以 p 的調整並非完全可依 R 的變化而由資方自行調整。
- 註 3：退休金提撥比率是依資方全休薪資支付的數目計算，而非以個別員工的情形而變化其提撥比率。所以這個負擔是否公平的問題源自「平均」與「個別」的不同。
- 註 4：據中國時報（民國七十七年一月二十五日第三版）引述勞委會官方談話，指出廠商應依法提撥職工福利金之單位為六萬五千多家，但實際上提撥者僅五、七七五家，僅占 8.82 %。可見勞動法規不被普遍遵守。
- 註 5：表二至表五之迴歸結果與附表一至附表二之迴歸結果相似，附表一至附表四多了農林漁牧業，但少了職員與全體員工比 (R_M 或 R_F)。這些是受資料限制所致，並非作者特意之安排。

拾貳、參考文獻

1. 行政院主計處，中華民國勞工統計年報，民國七十年至民國七十六年。
2. 行政院主計處，勞動力運用調查報告，民國七十年至民國七十六年。
3. 林忠正，「台灣地區勞資糾紛之分析」，第五次社會科學會議，中央研究院三民主義研究所，民國七十六年。
4. 張清溪，「失業率與台灣婦女勞動參與」，中國經濟學會年會論文集，民國六十八年，頁 97 ~ 111。
5. 張清溪，「台灣有偶婦女勞動參與」，中國經濟學會年會論文集，民國七十一年，頁 97 ~ 127。
6. 張清溪、曹慧玲，「台灣地區生育率的決定因素與婦女勞動參與率的聯立模型分析」，台大人口學刊，民國七十年，頁 71 ~ 118。
7. 呂榮海，勞動基準法實用，第三版，為理法律事務所，民國七十五年。
8. Jacob Mincer "Family Migration Decision" , JPE 86:5 (Oct. 1978) , pp.749 ~773.
9. Donald O. Parsons " Models of Labor Market Turnover: A Theoretical and Empirical Survey " , in Research in Labor Economics, ed. Ronald Ehreberg (Greenwich, Conn.: JAI Press, 1977) , pp.185 ~ 223.