

受僱員工薪資調查常用統計指標編算概念簡介

受僱員工薪資調查是政府按月辦理之抽樣性調查，調查區域範圍涵蓋臺灣地區（不含金門縣、連江縣）約 11,000 家廠商，而為了獲得各層面的資料，協助政府釐定政策時能同時兼顧各規模企業的需求，所以全國無論大小規模的廠商，都是抽選受查的對象。本項調查的方式是採用由政府指派調查員逐家發送問卷、或將問卷寄送予廠商、或請廠商採用網際網路填報等三種方式進行，所獲取受僱員工人數、薪資、工時及人員進入退出狀況的資料，經過縝密統計估計程序後，所產生的統計結果除了可以了解整體勞動市場人力需求以及工時與薪資變動趨勢，同時也是政府規劃勞動及產業政策的重要依據。以下簡單介紹本調查常用的統計指標：

- 一、「受僱員工人數」：係為月底仍然在職，且有領取該公司薪資之員工，如果因為公、病、事、例、休、婚、娩假，而有若干時日未參加工作的員工，仍然應該計算在內，但不包括以下 4 種員工：1.參加作業而不支領薪資的雇主、自營作業者及無酬家屬工作者；2.僅支車馬費未實際參加作業之董、監事、顧問；3.應徵召服常備兵役保留底缺支領部分薪資與留職停薪，全月未參加作業者；4.不在廠地工作之計件工作者。透過員工人數的變動，可反映出廠商面對經濟情勢改變時的因應之道，如經濟景氣回溫時，廠商通常會擴充生產線或增補人力，失業率因此而下降，反之則可能減少人員需求，導致失業率攀升。



例：李先生係印尼外籍人士，在台灣從事製造業生產的薪薪股份有限公司，擔任電機工程師的工作，李先生是否算是受僱員工？

答：雖然李先生為印尼外籍勞工並非本國籍員工，但依據「月底在職」且「領薪」的原則來判定，因李先生有支領薪水且有從事工作，所以應計入當月受僱員工人數內。

二、「薪資」：薪資對受僱者而言，是企業或政府所給予的報酬，對廠商來說，則是使用勞動所需支付的成本，通常是勞動市場供需重要指標之一，也是提供勞動部研擬基本工資調整、教育部訂定大專院校學雜費基本調幅、法院訂定民事賠償標準、公民營企業調整員工薪資、提撥退休金及訂定營運計畫的重要參據。在薪資調查中，薪資的計算是採給付原則，即是指每月實際支付月底在職受僱員工的薪資總額，包含經常性薪資、加班費及其他非經常性薪資；但不包含保險費、退休金與資遣費等非薪資報酬，有關薪資的常用統計名詞說明如下：

- (一) 受僱員工平均薪資：月底在職受僱員工薪資總額／月底在職受僱員工人數。
- (二) 經常性薪資：指每月給付受僱員工的工作報酬，包括本薪與按月給付的固定津貼及按月發放之工作（生產、績效、業績）獎金等；以上均不扣除應付所得稅、保險費及工會會費。
- (三) 加班費：指因延長工作時間所給付的報酬。
- (四) 其他非經常性薪資：指「非按月」發放之工作或績效獎金、年終獎金、員工紅利、端午、中秋獎金或其他節慶獎金、誤餐費、補發調薪差額等。

- (五) 受僱員工名目薪資：指按當期價格計算的受僱員工薪資。
- (六) 受僱員工實質薪資：指受僱員工名目薪資經消費者物價指數平減後所獲得之薪資，亦是剔除價格變動因素後的實質購買力，可表示成：

$$\text{實質薪資} = \text{計算期名目薪資} / \text{計算期消費者物價指數} * 100。$$



例 1：加加公司為了讓員工可以過一個好年，於過年前預借過去一年工作表現優良的員工一個月獎金，此部分獎金應如何歸類？

答：因預借獎金並不屬於該月工作應得之報酬，故應歸於其他非經常性薪資。

例 2：美美公司每月準備一筆業績獎金，並依照員工達到工作目標的程度發放不同金額的獎金，此部分在薪資分類上應如何歸類？

答：美美公司發放的業績獎金雖然起伏不定，但因為該項業績獎金是屬於按月必須支付的性質，不論幾位員工獲得，皆屬於經常性薪資。

小叮嚀

問：員工每人月平均薪資與勞基法之平均工資的差異？與所得的差異？

答：

- 1.勞基法之平均工資係指計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額，除以該期間之總日數所得總額。其中工資係按計時、計日、計月或計件之經常性給予，相當於受僱員工薪資調查之經常性薪資與加班費之總合，但不包括紅利、非按月獎金及津貼、以及非薪資報酬等福利津貼。
- 2.凡個人及民間非營利機構提供生產要素從事生產而得之報酬，加上政府、企業與國外部門對家庭之經常移轉收入，稱為個人所得。就個人而言，包括受僱報酬或產業主所得，加上財產所得、移轉所得等。

小叮嚀

問：彭先生日前看到主計總處發布的新聞稿，彭先生心裡想：「為什麼我的薪資比公布的平均薪資低這麼多？」

答：

- 1.行政院主計總處公布的平均薪資統計，範圍包括台灣地區非農業部門各行業廠商所有受僱員工的資料，不論是本國籍及外國籍員工、職員或是工員、專任及兼任、全時及部分時間參工作業之常僱員工、臨時員工、契約員工、建教合作工讀生(全月不參工作者除外)，全部都包含在內。
- 2.因為各行業薪資水準並不相同，且受僱員工薪資還受到職業、教育程度、工作年資等因素影響，致個人與整體的平均薪資水準有所差異；另本總處按年發布按行業、規模與年齡及教育程度別的薪資中位數及平均數統計，亦可參考比較。

三、「工時」：一般而言，公司除了有規定的工作時間外，若因應業務需求，還會要求員工加班完成工作，因此在薪資調查中，工時包含正常工時與加班工時兩項，其中加班工時為勞動市場領先指標之一，根據加班工時的變化，可以了解未來勞動市場變動的趨勢。例如在景氣回溫訂單增加時，若廠商人力來不及增補，可能先採取增加工時的措施以為因應，如此可反映出未來景氣可能即將好轉。相關定義說明如下：

- (一) 正常工時：指受僱員工在事業單位規定應工作時間內的實際工作總人時數，亦即不含週休、國定假日、員工輪休、自強活動以及員工請假未工作的部分。
- (二) 加班工時：指受僱員工在正常工作時間以外的有酬工作總人時數。



例：某廠商 1 月底受僱員工有 50 人，週休及國定假日 8 天，每日工作 8 小時，2 位新進員工實際工作 14 天，3 位各請假 2 天，另 2 位各超時工作 15 小時，但未支付加班費之超時工作時數分別為 10 小時及 3 小時，則正常工時如何計算？

答：

1. 應工作總人時數 = 50 人 * 8 小時 * (31-8) 天 = 9200 小時
2. 新進員工本月未工作時數 = 2 人 * 8 小時 * 9 天未工作 = 144 小時
3. 員工請假時數 = 3 人 * 8 小時 * 2 天 = 48 小時
4. 未支付超時工作時數應計入正常工作時數 = 10 + 3 = 13 小時
5. 正常工作時數 = 9200 - 144 - 48 + 13 = 9021 小時

四、「進入率及退出率」：由本月內實際進入或退出工作的受僱員工人數所計算的進入率及退出率，可以顯示出勞動市場的異動狀況。例如當進退率愈高時，表示勞動市場愈活絡，對勞動者而言，找工作或換工作機會較高較容易，對企業而言，人員進進出出，訓練與招募成本增加，且公司內部經驗不易累積；反之，進退率愈低，則表示勞動市場的流動趨於保守，員工想要轉換工作的機會相對較困難。

小叮嚀

問：受僱員工統計中，流動率如何計算？

答：一般受僱受僱員工流動率之計算，係將進入率與退出率平均，計算式如下：

$$\text{當月受僱員工流動率} = (\text{當月進入率} + \text{當月退出率}) / 2$$

$$\text{其中當月進入(退出)率} = \frac{\text{當月進入(退出)之受僱員工人數}}{\text{上月底受僱員工人數}}$$

五、「按產量計算之勞動生產力指數與單位產出勞動成本指數」：

1. 按產量計算之勞動生產力：指在單位時間內，每一員工所能生產的產品產量，此項指數可衡量勞動生產力的「變動趨勢」，用公式表示即為：

$$\text{產量勞動生產力指數} = (\text{工業生產指數} / \text{受僱者總延人工時指數}) * 100$$

式中工業生產指數即為產出，係來自於經濟部按月所編之工業生產指數；受僱者總延人工時指數即為投入，係包含行政院主計總處按月「受僱員工薪資調查」之受僱員工工時，及以「人力資源調查」估算之不在廠地工作之廠外計件工作者之工時。

2.按產量計算之單位產出勞動成本：指每一員工所生產的產品產量，相對得到的薪資報酬，此項指數可衡量雇主負擔薪資成本的「變動趨勢」，用公式表示即為：

單位產出勞動成本指數=(受僱者總薪資指數/工業生產指數)*100

式中受僱者總薪資指數計算方式，包含「受僱員工薪資調查」之受僱員工薪資，以及由「人力資源調查」估算之不在廠地工作之廠外計件工作者之薪資。

小叮嚀

問：生產力的意涵為何？如何運用？

答：

意涵：若生產力逐年提升，單位產出勞動成本指數逐年下降，可顯示勞力運用效率與產業競爭力的增加。

運用：勞動生產力提高有助於生產效率的提升，進而減少能源與資源的耗費，故為評估台灣環境永續發展重要指標之一。

查詢受僱員工薪資調查相關資訊：

1. 中華民國統計資料網—主計總處統計專區—薪資及生產力統計

<https://www.stat.gov.tw/np.asp?ctNode=522&mp=4>

2. 受僱員工薪資調查時間數列資料查詢系統：

https://earnings.dgbas.gov.tw/query_payroll C.aspx