

第一章 緒論

第一節 研究動機

台灣勞動市場一向以彈性化著稱，並造就過去舉世欽羨的經濟奇蹟，惟難以避免的，隨著勞工意識抬頭，政府為保障勞工福利，諸多有關就業、工時、薪資、退休等勞工法令一一施行，使得原有市場的彈性條件不若以往，近年來更受到東協國家興起，大陸成為世界工廠影響，勞動投入競爭優勢亦逐漸喪失，加上全球化影響促使廠商布局全球或選擇外移，就業機會、就業結構與就業型態均與 80 年代呈現迥然不同的局面；反觀國內勞動供給，隨著老年人口逐漸增加，出生率降低，台灣人口年齡層將逐漸成為頭重腳輕的結構，老年人口增多並逐漸退出職場，一方面對社會工作人口帶來供養的負荷，另一方面也造成政府老年福利的沉重財政負擔。雖民國 73 年實施之勞動基準法內有勞工退休制度之設計，但是退休金請領條件除一般的年齡要件外，還要有服務於同一事業單位之工作年資限制，未能落實嘉惠退休勞工。

為促進勞動市場彈性化，達成照顧勞工老年生活之目的，90 年 8 月 25 日經濟發展諮詢委員會達成退休金改制共識，經建會並於 91 年提出的『當前台灣失業率攀升之分析與對策』中，將「退休金的改革」與「主動性勞動市場方案」、「工資彈性化」、「工時彈性化」同列於「勞動市場彈性化與就業創造」的方案之中，後經 92 年立法院第 5 屆第 4 會期衛生環境暨社會福利委員會審查，確立勞工退休金採「個人退休金專戶」為主，「年金保險」為輔之體例，「勞工退休金條例」於 93 年 6 月 30 日制定公布，並於 94 年 7 月 1 日施行。

勞退新制實施後，我國退休金制度由確定給付制調整為確定提撥制，一方面解決舊制限定勞工於同一事業單位工作年資必須滿 15 年以上方能領取退休金之問題，另一方面也解決業者原先面臨成本不確定之困境，一般預期兩者皆有助於增進勞動市場的彈性化，此外制度面促使業者面臨勞動成本之改變，亦可能影響勞動供需雙方之行為，進而對整體勞動市場之

就業、薪資、僱用型態與員工流動產生一定之影響。然究竟是否有影響？影響為何？則是本文研究之重點。

第二節 研究方法與架構

為觀察勞退新制實施引起勞動市場供需之變化，本研究擬以勞動市場彈性化之觀點切入分析勞退新制實施與勞動市場供需之關係，並蒐集與連結勞退新制實施前、後各項供需面公務統計及調查資料，分別進行統計與計量分析，研究架構如圖 1-1。在計量模型上，由於二元邏輯模型(Binary Logit Model)最適合進行分類評定資料之研究，常用來分析二元決策行為的問題，而且實證之資料亦不需符合常態分配之假設，故本文利用此模型在控制經濟環境與供需面變數之下分別觀察勞退新制實施對勞動參與，以及廠商人員僱用狀況之影響，並期相關結果可供作施政決策驗證與參考。茲將本文研究方法簡要說明如下：

一、 勞動市場彈性化分析

勞退新制可能引起勞動市場彈性之改變，本文透過統計資料之整理，分別計算勞動市場彈性種類中之數量彈性、薪資彈性、時間彈性與移動彈性，嘗試觀察勞退新制對勞動市場彈性之影響。

二、 統計分析

勞動供給面部分係運用人力資源調查及人力運用調查資料進行勞退新制實施前後相關勞動指標變化之觀察，並連結 95 年 5 月「人力運用調查檔」與「勞退新制投保異動檔」進行選擇加入勞退新制就業者之特性分析。勞動需求面部分則運用受雇員工薪資調查、受雇員工動向調查與勞保局勞退資料，分別觀察勞退新制實施前後，廠商薪資、勞動成本、僱用型態、員工流動、人力資源運用效率與廠商競爭力之變化。

三、 計量分析

為確實了解勞退新制對勞動供需之影響，利用二元邏輯模型(Binary Logit Model)，供給面就勞退新制對全體人口參與勞動市場及非勞動力人

口參與勞動市場之影響進行實證分析，需求面則就勞退新制對製造業廠商增僱人員情形與僱用型態多元化之影響進行實證分析。

模型之設定上，以勞退新制對全體人口參與勞動市場影響之模型為例：由於每個人是否參與勞動市場之選擇情形均為「參與」或「不參與」兩種可能，故可設立一個二元邏輯模型如下：

令 y_i^* 為參與勞動市場之機率變數，可設定以下迴歸模型

$$y_i^* = \sum_j \beta_{ij} x_{ij} + u_i \quad (1-1) \text{式}$$

式中 x_{ij} 表第 i 人之第 j 項變數，包含個人特性、環境變數與勞退新制實施虛擬變數， β_{ij} 為各變數之係數， u_i 為殘差項，在實務上 y_i^* 無法觀察得到，必須以虛擬變數 (dummy variable) 加以定義。當觀察之資料為勞動力時，令 $y=1$ ，若觀察的資料為非勞動力時，則令 $y=0$ ，將分類結果代入 y_i^* 進行模型估計。依此推演可導出下式：

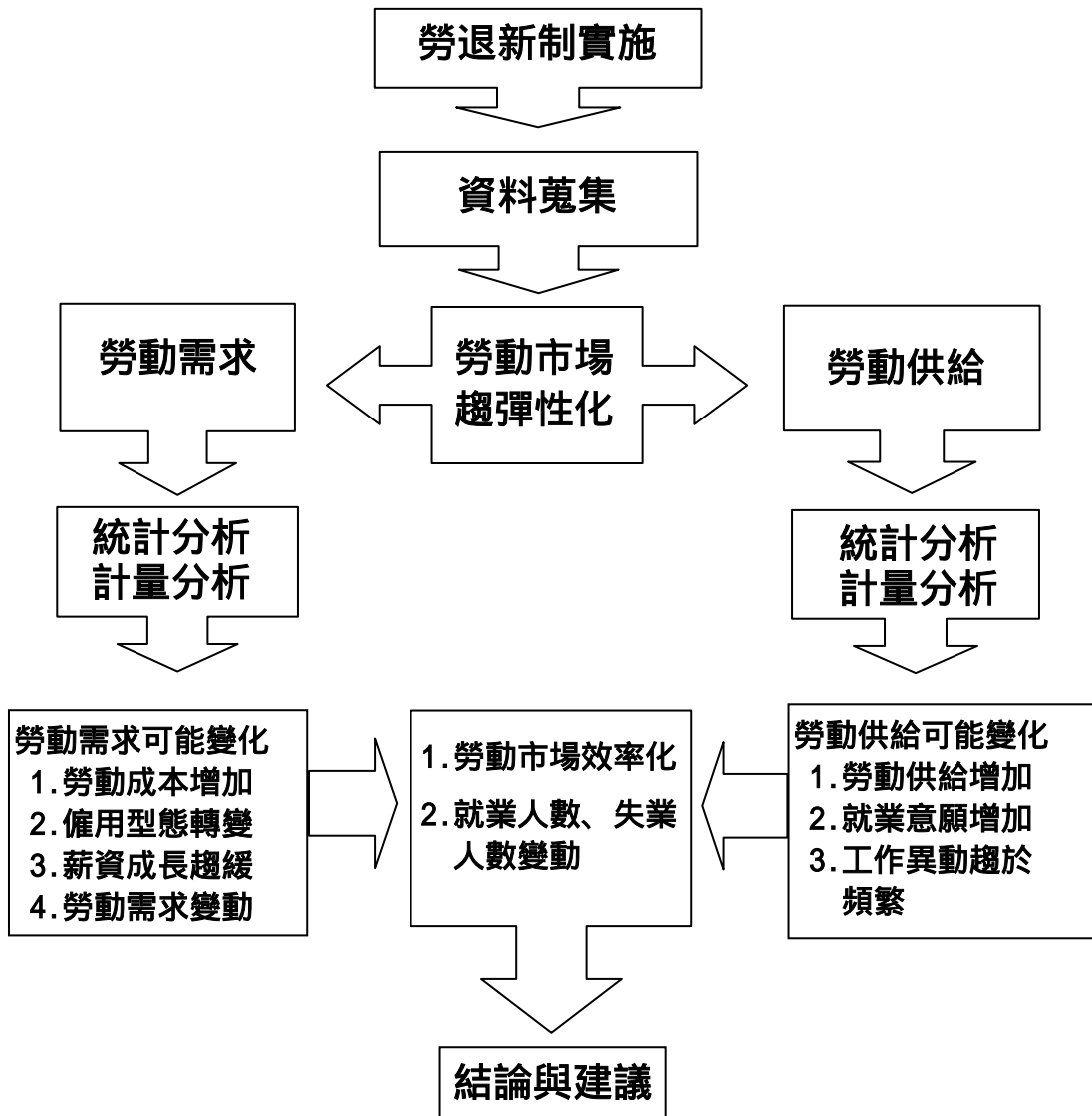
$$\ln\left(\frac{\hat{P}_i}{1-\hat{P}_i}\right) = \sum \hat{\beta}_i x_i \quad (1-2) \text{式}$$

其中， \hat{P}_i ：第 i 人參與勞動市場的機率， $\frac{\hat{P}_i}{1-\hat{P}_i}$ 為「事件發生比」，亦即表示參與勞動市場機率相對於不參與勞動市場機率的強度，藉由各解釋變數所對應之係數與被解釋變數之正負向關係，可獲取各變數對民間人口參與勞動市場機率之影響，並據以觀察勞退新制實施的影響程度。

第三節 章節內容

本研究共分六章，除第一章緒論外，第二章介紹我國勞工退休金制度，第三章說明勞退新制與勞動市場彈性化之關係，第四章就勞退新制實施對勞動供給之影響進行統計與計量分析，第五章就勞退新制實施對勞動需求之影響進行統計與計量分析，第六章為結論與建議。

圖 1-1 研究架構圖



第二章 我國勞工退休金制度

第一節 勞退制度實施之背景

政府在勞動市場的功能主要為建立完善、公平、效率溝通平台，讓勞方與資方在自由市場機制下運作，達成充分就業，社會正義與經濟發展之目標。民國 73 年「勞動基準法」（以下簡稱勞基法）實施前，保障勞動者勞動條件的法令主要是民國 20 年實施的「工廠法」和 47 年的「勞工保險條例」（主要適用受僱於五人以上之事業單位）。這些法令在實際上往往僅對在國營事業和大型私人企業工作的勞動者提供一定的保障，至於在數量和僱用員工數都占全體企業之大多數的中小企業，較不受這些勞動法令的規範，在人員的數量、薪資與工時均能彈性調整，加上人力素質也能夠隨著產業轉型充分投入市場，除了創造高度彈性的勞動市場，也是台灣經濟奇蹟的重要基石。隨著勞工意識抬頭，政府為保障勞工福利，諸多有關就業、工時、薪資、退休等勞工法令一一施行，並以 90 年代較為頻繁。

就 90 年以來我國勞動市場相關制度面政策，重要的有 90 年實施之法定工時縮短；經建會於 91 年提出的「當前台灣失業率攀升之分析與對策」中，將「退休金的改革」與「主動性勞動市場方案」、「工資彈性化」、「工時彈性化」同列於「勞動市場彈性化與就業創造」的方案之一，同年年底勞委會通過「勞基法工時彈性化修正條文」，同年另有「就業保險法」的實施；92 年 200 億元的「公共服務擴大就業暫行方案」與 500 億「擴大公共建設方案」及「大量解僱勞工保護法」；93 年經建會提出「服務業發展綱領與行動方案」，而 94 年 7 月實施之勞退新制，為政府推動勞動彈性的諸多政策中之一環。勞退新制實施之後，相關勞動政策持續推行，如 95 年 7 月勞保投保薪資分級表調高上限，由 42,000 元提升為 43,900 元；96 年 7 月基本工資由 15,840 元調升為 17,280 元，另為保障臨時或部分工時工作者，規定最低時薪 95 元，勞保投保薪資級距亦隨之調整。

這些政策尤以勞退新制之實施最為重要，影響之層面除勞動市場、總體經濟外，亦涉社會安全體系健全與否。其實施之背景若就社會面來觀察，早在勞退新制實施之前 12 年（民國 82 年），我國 65 歲以上人口的比

例占總人口的比例已達 7.1%，正式邁入聯合國所界定的高齡化社會，經建會在 95 年所進行「中華民國台灣 95 年至 140 年人口推計」，就我國人口老化趨勢進行推估的結果，95 年時 65 歲以上人口的比例占總人口的比例已增為 10%，105 年此比例將上升至 13.0%，115 年時將超過 1/5，達 20.6%，140 年更超過 1/3 達 37.0%。若從工作人口與老年人口的扶養比觀察，受到 35 年到 54 年之間出生的二次戰後嬰兒潮人口將逐步邁入老年影響，此比例將從 95 年的 7.2：1 降至 115 年之 3.3：1，140 年更降為 1.5：1，若勞工退休制度不妥善規畫，台灣老年人口問題將造成社會安全重大缺口，並拖累整體經濟發展。

為避免此問題發生，政府必須規劃一個良善的勞工退休金方案，自民國 73 年實施「勞動基準法」雖有保障勞工退休後生活相關規定，惟依該法之規定，除一般年齡要件外，還要有服務同一事業單位之工作年資限制，勞基法第 53 條規定，勞工需在同一事業單位工作 15 年以上年滿 55 歲，或工作 25 年以上才能自請退休，但根據統計，勞工平均每 8.3 年轉換一次工作，98% 的企業平均經營壽命約 13 年，統計也發現僅有一成左右的勞工可以順利領到退休金，大部分勞工難以達到請領退休金之要件，無法領到退休。為落實照顧勞工老年退休生活，改革舊制「看得到，領不到」退休金的缺失，讓勞工工作年資不因轉換工作或事業單位關廠、歇業而受影響，另一方面也讓雇主易於估算經營成本，進而減少勞資爭議，勞資政三方經過多年的努力，立法院於 93 年 6 月 11 日三讀通過「勞工退休金條例」，並於 94 年 7 月 1 日正式實施勞退新制。新制是以「個人退休專戶」為主，並以「年金保險」為輔的退休金制度，避免勞工年老而無退休金可領之風險，不論是個人退休專戶或是商業型年金保險，雇主負擔皆不得低於薪資 6%。

第二節 勞退新制之內涵

一、個人退休金專戶

雇主應為適用勞基法之本國籍勞工，以每月工資 6%（或以上）按月為其提繳勞工退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶，退休金及工作年資累積帶著走，不因勞工轉換工作或事業單位關廠、歇業而受影

響，專戶所有權屬於勞工。勞工亦得在每月工資 6% 範圍內，個人自願另行提繳退休金。

實際從事勞動之雇主及經雇主同意為其提繳退休金之不適用勞基法本國籍工作者或委任經理人，個人得自願提繳，並依勞退條例之規定提繳及請領退休金。

勞工年滿 60 歲得請領退休金，工作年資滿 15 年以上者，得請領月退休金，工作年資未滿 15 年者，應請領一次退休金。

二、年金保險

僱用勞工 200 人以上之事業單位經工會同意（事業單位無工會者，經 1/2 以上勞工同意），且選擇參加年金保險之勞工人數達全體勞工人數 1/2 以上，得報經行政院勞工委員會核准後，投保符合保險法規定之年金保險。但未經核准實施年金保險前及未選擇參加年金保險之勞工，雇主仍應按月為其提繳退休金至勞保局個人退休金專戶。

選擇參加年金保險之勞工，雇主每月負擔年金保險費之提繳率，不得低於勞工每月工資 6%。勞工離職後再就業，新單位為實施年金保險者，勞工得選擇參加個人專戶或由新雇主擔任要保人，繼續提繳年金保險費。但如新單位為實施個人專戶者，則新雇主應提繳退休金至勞工個人退休金專戶，原年金保險契約之保險費，將由勞工全額負擔，勞工無法繳納時，其年金保險契約之存續，依保險法及各該保險契約辦理。

第三節 勞工退休金新舊制度之比較

勞工退休金新舊制度之間的差異，整理如表 2-1，將其歸納為制度屬性、適用對象、年資計算、退休要件、退休金領取方式、退休金計算與勞雇負擔等七個層面，從而得知新舊制之優缺點。

一、制度屬性

勞動基準法內所制定的退休金制度屬確定給付制，即勞工合乎法定條件退休時，所領取的退休金金額是依據事先訂好的公式計算。而勞退新制

則屬確定提撥制，以個人退休金專戶制為主，但雇用人數超過 200 人的企業得經工會或半數以上的勞工同意，以商業保險年金取代個人退休金專戶。勞工退休金條例僅規定雇主退休金提撥下限，勞工未來退休後所能領得之退休金，必須視所提撥退休金的投資運用而定。為了避免投資運用報酬率太低而損及勞工退休保障，該條例規定當報酬率低於 2 年定存利率時，其差額由政府補貼。

二、 適用對象

舊制之適用對象，不論國籍，凡適用勞動基準法之事業單位所僱用之勞工均適用之。而新制之適用對象為適用勞動基準法之本國籍勞工。由於舊制下包括定期契約工、工讀生、清潔工難以達到勞基法退休要件，所以沒有領取退休金之機會，新制開辦後，前述勞工皆為勞退新制強制提繳對象，亦可領到退休金。

三、 年資計算

舊制之工作年資計算是以同一事業單位為限，勞工如果因離職或事業單位關廠、歇業而重新就業，其工作年資必須重新計算。新制工作年資計算則不以同一事業單位為限，因此勞工不會因轉換工作或因事業單位關廠、歇業而受到影響。

四、 退休要件

勞動基準法規定勞工需在同一事業單位工作 15 年以上，且年滿 55 歲，或在同一事業單位工作 25 年以上才能自請退休。而新制部分，適用舊制年資者的退休要件比照舊制；適用新制部分，如果選擇個人專戶制者，只要年滿 60 歲以上，即可請領退休金；選擇適用年金保險制之勞工，其領取保險金之要件則依保險契約之約定而定。

五、 退休金領取方式

勞退舊制之退休金領取方式係採一次給付，新制則視工作年資之長短分為按月給付與一次給付。如果適用新制的年資 15 年以上，得向勞保局請領月退休金，未滿 15 年者則請領一次退休金。

六、 退休金計算

勞退舊制之退休金是按工作年資計算，每滿一年給與兩個基數。但超過 15 年工作年資，每滿一年給與 1 個基數，最高總數以 45 個基數為限。未滿半年者以半年計，滿半年者以一年計。每個基數給付額為退休前平均月薪資。而勞退新制部分，選擇個人退休金專戶制者，其退休金金額為勞工個人之退休金專戶本金及累計收益，依據年金生命表，以平均餘命及利率等基礎計算所得之金額，作為定期發給之退休金或一次領取勞工個人退休金專戶所得金額。選擇年金保險之勞工，其領取退休金之金額，依保險契約之約定而定。

七、 勞雇負擔

勞退舊制只要求雇主負擔，勞工則不需提撥。雇主負擔部分是採彈性費率，以勞工每月工資總額之 2% 至 15% 作為提撥基準，應提撥多少退休準備金，難以估算。此外，由於勞退舊制屬確定給付制，不論雇主平時提撥多少退休準備金，只要勞工依法退休時，雇主必須負擔全部退休金給付責任。新制退休金提撥率採固定下限費率，即不論是個人專戶制或是商業保險年金，雇主的提撥率不得低於 6%，由於新制屬確定提撥制，雇主所承擔的退休金責任僅止於平時提撥，所以雇主負擔成本較為明確。另外，勞工在工資 6% 範圍內可以自願提撥，並享有稅賦優惠。

八、 新舊制之優缺點

勞退舊制之優點在於工作年資計算是以同一事業單位為限，可鼓勵勞工久任，同時勞退舊制為單一制度，較易理解；而缺點部分，一則勞工實難符合領取退休金要件；再則退休金提撥率採彈性費率，造成雇主不確定的成本負擔；最後，對於雇用中高齡勞工產生相對較高之退休金成本負擔，對此類勞工形成就業障礙。新制之優點為年資採計不受同一事業單位限制，同時提撥率固定，避免企業經營之不確定感，對於雇主雇用中高齡勞工及其他年齡層勞工不會造成退休成本差異，促成公平的就業機會，另外由於新制擴大適用對象，符合公平原則；缺點在於新舊制交替期間，勞工必須擇優適用。

表 2-1 新舊勞工退休金制度比較

| 項目別 | 舊制 | 新制 |
|---------|--|--|
| 法律依據 | 勞動基準法 | 勞工退休金條例 |
| 制度 | 採確定給付制，由僱主提存勞工退休準備金，以事業單位勞工退休準備金監督委員會名義，專戶存儲。 | 採確定提撥制，由僱主為勞工提存退休金或保險費，以個人帳戶制或為主，年金保險為輔。 |
| 適用對象 | 適用勞基法之勞工 | 適用勞基法之本國籍勞工，但依據私立學校法規定提撥退休金者，不適用之。 |
| 年資採計 | 工作年資採計以同一事業單位為限，因離職或事業單位關廠、歇業而就新職，工作年資重新計算。規定勞工需在同一事業單位工作 15 年以上年滿 55 歲，或在同一事業單位工作 25 年以上才能自請退休。 | 新制實施後，符合退休條件者，得向僱主請領退休金。滿 60 歲以上且適用新制年資 15 年，得向勞保局請領月退休金，未滿 15 年應請領 1 次，領取年金保險依保險契約約定而定。 |
| 領取方式 | 1 次領退休金 | 領月退休金或 1 次退休金 |
| 退休金計算方式 | 按工作年資，每滿一年給與兩個基數。但超過 15 年工作年資，每滿一年給與 1 個基數，最高總數以 45 個基數為限。未滿半年者以半年計，滿半年者以一年計。 | 個人退休金專戶制：勞工個人之退休金專戶本金及累計收益，依據年金生命表，以平均餘命及利率等基礎計算所得之金額，作為定期發給之退休金或一次領取勞工個人退休金專戶所得金額。年金保險：領取金額，依保險契約之約定而定。 |
| 僱主負擔 | 採彈性費率，以勞工每月工資總額之 2% 至 15% 作為提撥基準，應提撥多少退休準備金，難以估算。 | 退休金提撥率採固定費率，僱主負擔成本明確。提撥率不得低於 6%。 |
| 勞工負擔 | 勞工不需提撥 | 勞工在工資 6% 範圍內可以自願提撥，享有稅賦優惠。 |
| 實施日期 | 73 年 8 月 1 日 註：事業單位提撥勞工退休準備金開始日期為 75 年 11 月 1 日。 | 94 年 7 月 1 日 |
| 預期優點 | 鼓勵勞工久任 單一制度，較易理解 | 年資採計不受同一事業單位限制 提撥率固定，避免企業經營之不確定感 促成公平的就業機會 |
| 預期缺點 | 勞工難符合領取退休金要件 退休金提撥率採彈性費率，造成僱主不確定的成本負擔 雇用中高齡勞工就業障礙 | 勞工必須擇優適用 |

資料來源：勞保局

第四節 勞退舊、新制提繳狀況

一、 勞退舊制提繳狀況

勞退新制實施前，勞退舊制之退休金家數提存率由 88 年 7 月之 11.4% 增至 93 年 7 月之 13.9%，均未超過 15%，惟在勞退新制實施之後，勞工退休金條例規定雇主應依選擇適用勞基法退休制度與保留適用本條例前工作年資之勞工人數、工資、工作年資、流動率等因素精算其勞工退休金提撥率，繼續依勞基法規定，按月於 5 年內足額提撥勞工退休準備金，以作為支付退休金之用，致 94 年 7 月之後舊制退休金提存家數由 15.6% 大幅上升至 96 年 7 月之 28.8%，開戶員工人數占受雇員工人數之比率亦由 52.3% 增為 58.6%，受到新增家數多屬中小型廠商影響，平均每開戶員工每月提存金額則由 1,569 元減為 1,270 元。

表 2-2 勞退舊制提繳狀況

單位：%；人；元

| 項目別 | 勞工退休基金家數提存率 | 開戶員工人數 | 開戶員工人數占受雇員工人數比率 | 平均每開戶員工每月提存金額 |
|----------|-------------|-----------|-----------------|---------------|
| 88 年 7 月 | 11.35 | 2,467,717 | 42.08 | 1,703 |
| 89 年 7 月 | 12.39 | 2,691,089 | 45.20 | 1,586 |
| 90 年 7 月 | 13.21 | 2,794,813 | 49.08 | 1,771 |
| 91 年 7 月 | 13.72 | 2,889,196 | 51.37 | 1,727 |
| 92 年 7 月 | 13.85 | 2,923,233 | 51.67 | 1,763 |
| 93 年 7 月 | 13.90 | 2,993,894 | 50.87 | 1,754 |
| 94 年 7 月 | 15.63 | 3,112,048 | 52.25 | 1,569 |
| 95 年 7 月 | 26.14 | 3,544,532 | 58.52 | 1,244 |
| 96 年 7 月 | 28.81 | 3,607,790 | 58.61 | 1,270 |

資料來源：行政院勞工委員會「勞工統計月報」。

二、勞退新制提繳狀況

勞工退休金條例雖然要求新制實施後初次任職或轉換事業單位的勞工必須適用新制，但允許適用舊制而未轉換工作的勞工在新制實施後 5 年內決定是否要留在舊制或選擇新制。

根據行政院勞工委員會統計，勞退新制自 94 年 7 月開始實施至 94 年底，短短半年內，已提撥勞退新制退休金之事業單位達 32 萬 5 千家，占全部適用企業之 78.23%，至於選擇加入新制之就業者亦達 392 萬 3 千人，占全部適用對象之 71.35%，顯示新制廣為勞資雙方接受。截至 96 年 6 月底，新制提繳事業單位家數達 36 萬 8 千家，提繳率達 86.34%，較 94 年底計增加 8.11 個百分點；新制提繳人數達 436 萬 1 千人，提繳率達 78.16%，較 94 年底計增加 6.81 個百分點，顯示整體提繳率仍呈增加趨勢。

另依各行業提繳狀況觀察，96 年 6 月底工業及服務業新制提繳人數為 423 萬 5 千人，占受雇員工人數的 69.43%，較 94 年底增加 5.4 個百分點，其中服務業部門提繳人數 246 萬 7 千人，占受雇員工人數比率 77.58%，均較工業部門 176 萬 8 千人與 60.56% 為高。受提繳人數增加大都來自新到職者，同時加上薪資低度成長影響，平均每人每月提繳金額為 2,036 元，反較 94 年底減少，其中工業部門為 2,091 元，服務業部門為 1,998 元。

若進一步觀察就業者提繳情形發現，個人提繳人數自 94 年底之 36 萬 1 千人，一路下滑至 96 年 6 月底之 29 萬 1 千人，計減 7 萬人（占 19.39%），依辛炳隆教授研究顯示，其主因可能是基金投資報酬率太低，進而降低勞工自提退休準備金意願，故未來應如何有效提升基本投資效能成為新制實施後刻不容緩的重要課題。

表 2-3 勞工退休金新制提繳概況

單位：家；%；人；元

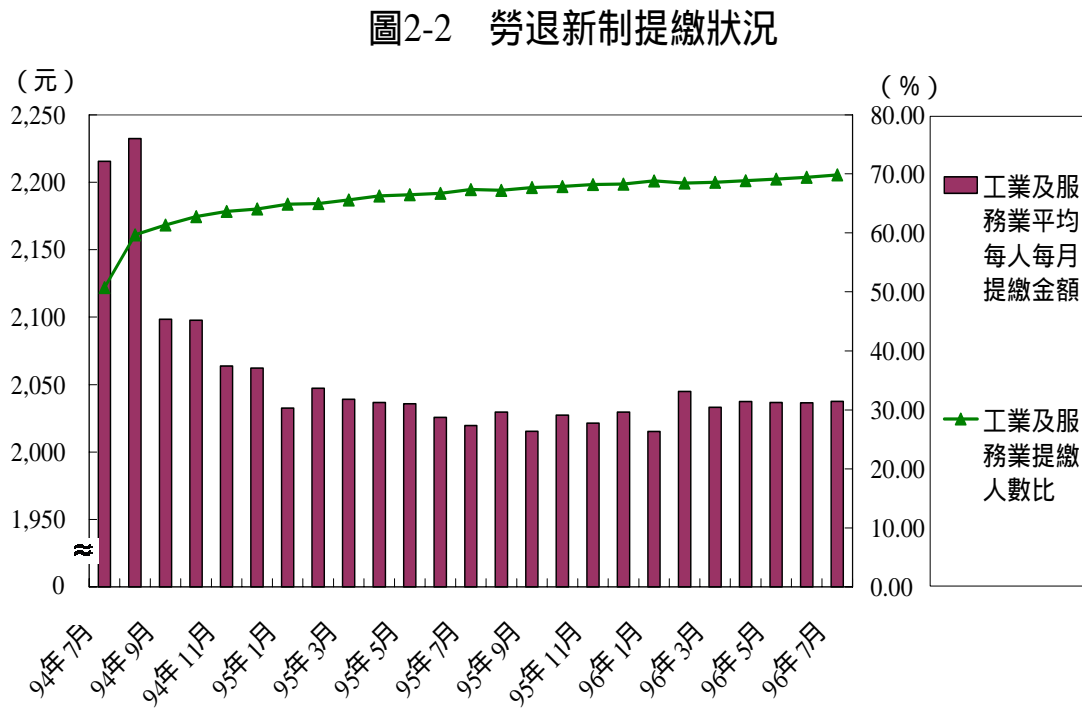
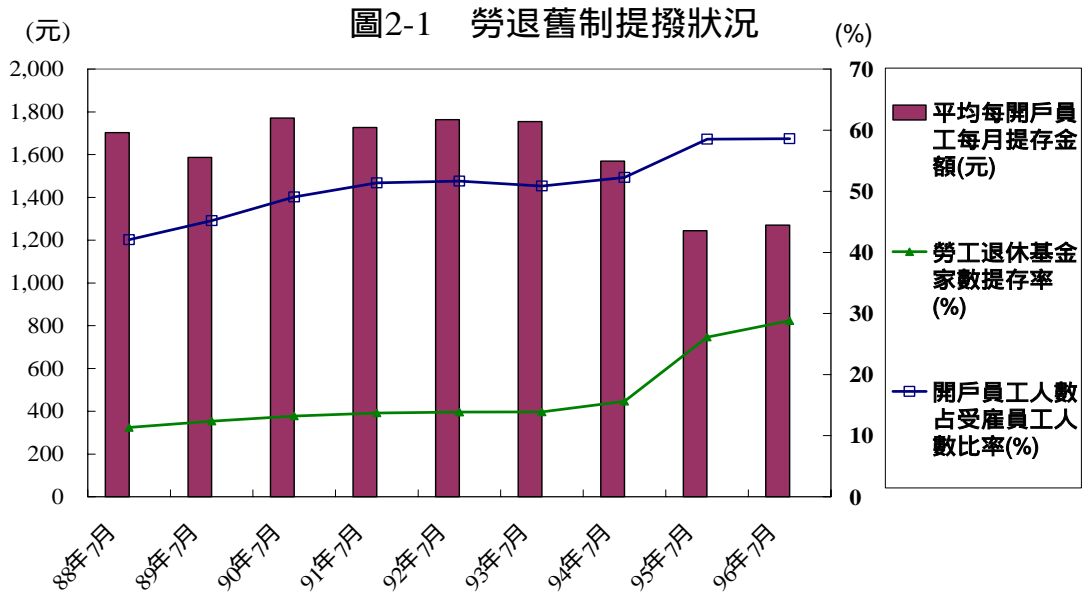
| 項目別 | 提繳事業 | | 全體產業 (含金、馬地區) | | 工業及服務業 (不含金、馬地區) | | | 工業部門 | | | 服務業部門 | | |
|-------|---------|-----------|------------------|-----------|---------------------|---------------------|------------------------|-----------|---------------------|------------------------|-----------|---------------------|------------------------|
| | 單位家數 | 家數 提繳率 | 提繳人數 | 人數 提繳率 | 提繳 人數 | 占受 雇員 工比 率 | 平均每 人每月 提繳金 額 | 提繳 人數 | 占受 雇員 工比 率 | 平均每 人每月 提繳金 額 | 提繳 人數 | 占受 雇員 工比 率 | 平均每 人每月 提繳金 額 |
| 94 年底 | 325,190 | 78.23 | 3,923,796 | 71.35 | 3,842,091 | 64.07 | 2,062 | 1,599,663 | 55.66 | 2,092 | 2,242,428 | 71.81 | 2,041 |
| 95 年底 | 360,359 | 84.77 | 4,291,152 | 76.81 | 4,160,773 | 68.27 | 2,030 | 1,743,619 | 59.72 | 2,082 | 2,417,154 | 76.14 | 1,992 |
| 3 季底 | 355,017 | 83.71 | 4,234,077 | 76.03 | 4,109,740 | 67.68 | 2,015 | 1,713,342 | 58.77 | 2,076 | 2,396,398 | 75.90 | 1,972 |
| 4 季底 | 360,359 | 84.77 | 4,291,152 | 76.81 | 4,160,773 | 68.27 | 2,030 | 1,743,619 | 59.72 | 2,082 | 2,417,154 | 76.14 | 1,992 |
| 96 年 | | | | | | | | | | | | | |
| 1 季底 | 364,392 | 85.59 | 4,311,163 | 77.58 | 4,177,211 | 68.57 | 2,033 | 1,745,511 | 59.87 | 2,087 | 2,431,700 | 76.54 | 1,995 |
| 2 季底 | 368,740 | 86.34 | 4,361,059 | 78.16 | 4,235,256 | 69.43 | 2,036 | 1,768,165 | 60.56 | 2,091 | 2,467,091 | 77.58 | 1,998 |

資料來源：行政院勞工委員會網頁公布數據。

註：(1) 家數提繳率 = (提繳事業單位家數 / 勞工保險適用勞基法事業單位數) * 100。

(2) 人數提繳率 = (提繳人數 / 勞工保險適用勞基法受雇人數) * 100。

(3) 各業提繳人數占受雇員工比率 = (各業提繳人數 / 受雇員工薪資調查各業受雇人數) * 100。



第五節 選擇加入新制就業者之特性分析

由於行政院主計處每年 5 月辦理之「人力運用調查檔」不僅具豐富個人資料，亦針對就業者詢問工作年資、每月經常性收入等問項，為瞭解選擇加入新制就業者之特質，特連結 95 年 5 月「人力運用調查檔」與「勞退新制投保異動檔」，以獲取更詳盡資訊。

一、檔案連結結果及無法連結樣本資料之插補

經檔案連結後發現，95 年 5 月人力運用調查總樣本數共計 57,934 筆，其中選擇加入新制者占 21.5%，未加入及非適用新制者占 65.4%，至於無法連結者則占 13.2%；所謂「加入新制者」係指凡於 94 年 7 月 1 日至 95 年 5 月 15 日間曾提撥勞退新制退休金者，而「無法連結者」則係因人力運用調查並未詢問身分證字號，若遇調查換戶或新增戶內人口時，該受訪者之身分證字號將無法從母體檔中直接獲得而致遺漏無法提供連結。

表 2-4 95 年 5 月「人力運用調查檔」與
「勞退新制投保異動檔」連結情形

單位：人；%

| 項目別 | 樣本數 | 全部樣本 | 加入新制者 | 未加入 及 非適用新制者 | 無法連結者 |
|---------|--------|-------|-------|--------------------|-------|
| 總計 | 57,934 | 100.0 | 21.5 | 65.4 | 13.2 |
| 按性別分 | | | | | |
| 男 | 29,018 | 100.0 | 22.9 | 64.4 | 12.7 |
| 女 | 28,916 | 100.0 | 20.1 | 66.3 | 13.6 |
| 按年齡分 | | | | | |
| 15-24 歲 | 9,722 | 100.0 | 28.5 | 62.2 | 9.3 |
| 25-44 歲 | 21,563 | 100.0 | 36.5 | 49.9 | 13.6 |
| 45-64 歲 | 17,568 | 100.0 | 10.0 | 75.5 | 14.5 |
| 65 歲以上 | 9,081 | 100.0 | 0.6 | 85.8 | 13.5 |
| 按教育程度分 | | | | | |
| 國中及以下 | 24,657 | 100.0 | 8.5 | 78.5 | 13.0 |
| 高中（職） | 17,649 | 100.0 | 26.1 | 60.5 | 13.4 |
| 大專及以上 | 15,628 | 100.0 | 36.8 | 50.2 | 13.0 |
| 按婚姻狀況分 | | | | | |
| 未婚 | 18,116 | 100.0 | 37.4 | 54.0 | 8.6 |
| 已婚或同居 | 33,519 | 100.0 | 15.5 | 68.4 | 16.1 |
| 離婚或分居 | 2,033 | 100.0 | 17.8 | 72.3 | 9.9 |
| 喪偶 | 4,266 | 100.0 | 2.8 | 86.3 | 10.8 |

鑑於無法連結比率超過一成（13.2%），若直接只針對這些已連結成功資料進行研究分析，可能會有嚴重樣本選擇偏誤。為避免造成統計結果偏差，先針對無法連結樣本進行觀察（表 2-4），發現 15 至 24 歲、未婚、離婚或分居及喪偶者之無法連結比率明顯較低，而已婚者之無法連結比率卻又明顯偏高，顯示無法連結樣本確實呈現明顯選擇性，若不考慮無法連結樣本，僅以已連結部分進行分析恐將造成選擇性偏誤。

由於勞動市場具進退流動性，致連結後確定加入新制者，於 95 年 5 月 15 日時之勞動力狀態可能為就業者、失業者或非勞動力人口等三種情形，為觀察加入新制就業者之特性，及避免上述無法連結樣本可能產生之偏誤下，本研究進一步鎖定就業者為研究對象，透過連結成功樣本之選擇新制特性，推估無法連結者樣本之加入新制機率，其推估及校正方法如下：

- (一)先針對連結成功之就業者樣本建立最適「二元邏輯模型（Binary Logit Model）」，其中被解釋變數為加入新制機率（即加入新制者設為 1，未加入新制者設為 0），而解釋變數包括性別、年齡、婚姻狀況、教育程度、工作型態、行業、企業規模、工作年資、縣市總人口數、縣市農業就業者比率、縣市平均每戶所得等。
- (二)將無法連結樣本之各項解釋變數值帶入前揭最適模型中，分別推估無法連結樣本之加入新制機率（即被解釋變數值）與未加入新制機率（即 $1 -$ 被解釋變數值）。
- (三)利用人力運用調查樣本之原始權數（即擴大數）、加入新制機率及未加入新制機率，分別計算「加入新制權數」及「未加入新制權數」如下：

- 1.對已連結成功樣本而言：

- (1)若該樣本為加入新制就業者，其加入新制機率為 1，未加入新制機率為 0，故「加入新制權數」= 原始權數，「未加

入新制權數」= 0 ；

- (2)若該樣本為未加入新制就業者，其加入新制機率为 0，未加入新制機率为 1，故「加入新制權數」= 0，「未加入新制權數」= 原始加權。

2.對無法連結樣本而言：

- (1)「加入新制權數」= 原始權數 * 加入新制機率推估值；
(2)「未加入新制權數」= 原始權數 * 未加入新制機率推估值。

經由上述三個步驟之資料插補程序後，即可利用人力運用調查樣本之「加入新制權數」及「未加入新制權數」進行統計，並進一步觀察加入新制就業者之基本特性及工作特性。

二、按基本特性觀察

經資料插補後之統計結果顯示（表 2-5），臺灣地區 15 歲以上就業者計 1,006 萬 4 千人，其中選擇加入新制者達 406 萬 9 千人（占 40.4%），依性別觀察，女性加入率为 44.1%，男性加入率为 37.7%，兩者相差 6.4 個百分點，其可能因男性現職工作年資普遍較女性長，在舊制與新制抉擇上存在較多考量所致；若按年齡層觀察，以 15 至 24 歲者之加入率 68.4% 最高，25 至 44 歲者之加入率亦有 49.3%，接近半數，隨著年齡增加，選擇加入新制之比率則呈遞減趨勢。

另依婚姻狀況觀察，未婚者因年齡相對較輕，故其加入率達 63.1% 最高，而已婚或同居、離婚或分居者之加入率則差異不大，介於 29% 31% 之間；依教育程度觀察，以大專及以上者之加入率 53.5% 最高，高中（職）者之 42.3% 次之，國中及以下者則為 20.7%，顯示教育程度對勞退新制選擇性具有正向影響。

表 2-5 95 年 5 月 15 歲以上就業者已加入新制者之基本特性

單位：千人；%

| 項目別 | 全體就業者 | 加入新制就業者 | 加入率 |
|---------|--------|---------|------|
| 總計 | 10,064 | 4,069 | 40.4 |
| 按性別分 | | | |
| 男 | 5,799 | 2,188 | 37.7 |
| 女 | 4,265 | 1,881 | 44.1 |
| 按年齡組分 | | | |
| 15-24 歲 | 879 | 601 | 68.4 |
| 25-44 歲 | 5,920 | 2,921 | 49.3 |
| 45-64 歲 | 3,097 | 541 | 17.5 |
| 65 歲以上 | 169 | 6 | 3.7 |
| 按婚姻狀況分 | | | |
| 未婚 | 3,137 | 1,979 | 63.1 |
| 已婚或同居 | 6,339 | 1,937 | 30.6 |
| 離婚或分居 | 420 | 125 | 29.7 |
| 喪偶 | 168 | 28 | 16.7 |
| 按教育程度分 | | | |
| 國中及以下 | 2,776 | 575 | 20.7 |
| 高中、高職 | 3,632 | 1,538 | 42.3 |
| 大專及以上 | 3,656 | 1,956 | 53.5 |

三、按工作特性觀察

進一步觀察已加入新制者就業者之工作特性（表 2-6），首先依行業別觀察，工業之加入率為 53.2% 最高，其中製造業為 60.7%，超過半數以上，尤其資訊電子工業更高達 80.2%；服務業之加入率為 35.9%，其中以專業、科學及技術服務業之 57.1% 最高，金融及保險業之 50.4% 次之，醫療保健及社會福利服務業之 49.0% 再次之，至於公共行政業則因受政府雇用比率較高，故加入率僅 15.5%；農、林、漁、牧業之加入率則為 5.7%。

若依職業別觀察，以技術人員之加入率 54.4% 最高，事務工作人員 53.6% 次之，專業人員 44.0% 再次之，至於農、林、漁、牧人員僅 5.2%。另依工作型態觀察，全日工作者之加入率為 40.9%，部分時間工作者之加入率則為 20.8%，兩者相差 20.1 個百分點。

表 2-6 95 年 5 月 15 歲以上就業者已加入新制者之工作特性

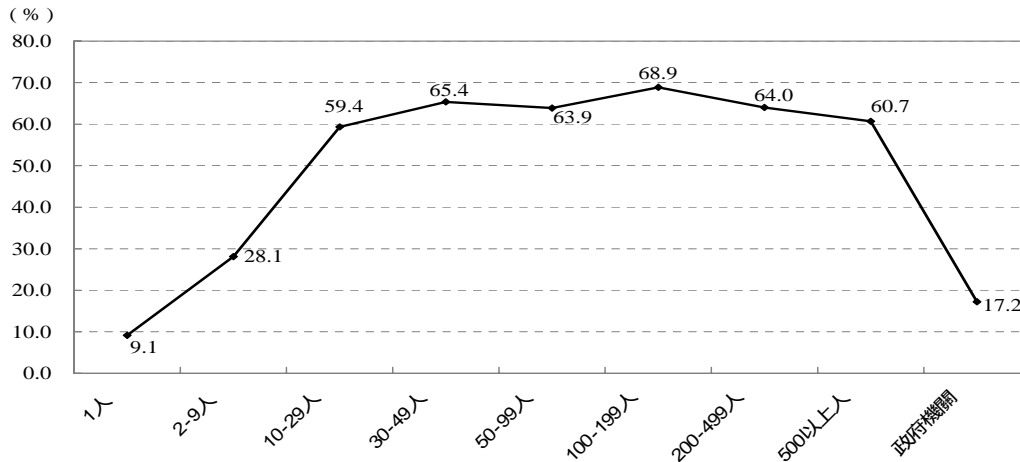
單位：千人；%

| 項 目 別 | 全體就業者 | 加入新制 就業者 | 加入率 |
|------------------------|--------|-------------|------|
| 總計 | 10,064 | 4,069 | 40.4 |
| 按行業別分（註） | | | |
| 農、林、漁、牧業 | 558 | 32 | 5.7 |
| 工業 | 3,624 | 1,927 | 53.2 |
| 礦業及土石採取業 | 7 | 3 | 48.1 |
| 製造業 | 2,754 | 1,672 | 60.7 |
| 金屬機械工業 | 812 | 441 | 54.4 |
| 資訊電子工業 | 915 | 734 | 80.2 |
| 化學工業 | 477 | 246 | 51.6 |
| 民生工業 | 551 | 250 | 45.5 |
| 水電燃氣業 | 34 | 10 | 30.7 |
| 營造業 | 829 | 242 | 29.2 |
| 服務業 | 5,883 | 2,110 | 35.9 |
| 批發及零售業 | 1,764 | 681 | 38.6 |
| 住宿及餐飲業 | 653 | 172 | 26.4 |
| 運輸、倉儲及通信業 | 482 | 180 | 37.3 |
| 金融及保險業 | 405 | 204 | 50.4 |
| 不動產及租賃業 | 84 | 37 | 44.6 |
| 專業、科學及技術服務業 | 341 | 195 | 57.1 |
| 教育服務業 | 551 | 129 | 23.3 |
| 醫療保健及社會福利服務業 | 336 | 165 | 49.0 |
| 文化、運動及休閒服務業 | 196 | 89 | 45.7 |
| 其他服務業 | 734 | 206 | 28.0 |
| 公共行政業 | 337 | 52 | 15.5 |
| 按職業別分 | | | |
| 民意代表、企業主管及經理人員 | 459 | 170 | 37.2 |
| 專業人員 | 828 | 364 | 44.0 |
| 技術員及助理專業人員 | 1,914 | 1,041 | 54.4 |
| 事務工作人員 | 1,126 | 604 | 53.6 |
| 服務工作人員及售貨員 | 1,913 | 498 | 26.1 |
| 農、林、漁、牧工作人員 | 545 | 28 | 5.2 |
| 生產有關工人、機械設備操作工 及體力工 | 3,280 | 1,363 | 41.5 |
| 按工作型態分 | | | |
| 全日工作 | 9,815 | 4,017 | 40.9 |
| 部分時間工作 | 249 | 52 | 20.8 |

註：行業別歸類係依中華民國第 7 次行業標準分類，其中(1)金屬機械工業包含金屬基本工業、金屬製品業、機械設備業、運輸工具業；(2)資訊電子工業包含電腦通信及電子業、電子零組件製造業、電力機械器材業、精密器材及鐘錶業；(3)化學工業包含皮革毛皮製品業、紙漿、紙及紙製品、印刷及其輔助業、化學材料業、化學製品業、石油及煤製品業、橡膠製品業、塑膠製品業；(4)民生工業包含食品飲料業、菸草業、紡織業、成衣及服飾業、木竹製品業、家具裝設品業、非金屬礦物製品業、其他工業製品業。

另依從業員工人數觀察，除政府機關之加入率為 17.2% 外，企業員工人數在 10 人以上者之加入率均達 59% 以上，尤以企業規模介於 100 至 199 人者之加入率 68.9% 為最高。

圖 2-3 95 年 5 月 15 歲以上就業者加入新制比率
按從業員工人數分



依每月經常性收入觀察，無酬家屬之加入率僅 13.9%，至於有酬工作者中以收入介於 2 至未滿 3 萬元者之加入率 53.1% 為最高，3 至未滿 4 萬元者亦達 48.6%，其後隨著收入增加，加入新制之比率則呈遞減趨勢。另依工作年資觀察，未滿 1 年者之加入率為 63.5% 最高，1 至未滿 2 年亦在 60% 以上，其後隨著年資增加，加入新制之比率則呈遞減趨勢，年資達 10 年以上者之加入率僅 17.1%。

圖 2-4 95 年 5 月 15 歲以上就業者加入新制比率
按主要工作每月收入分

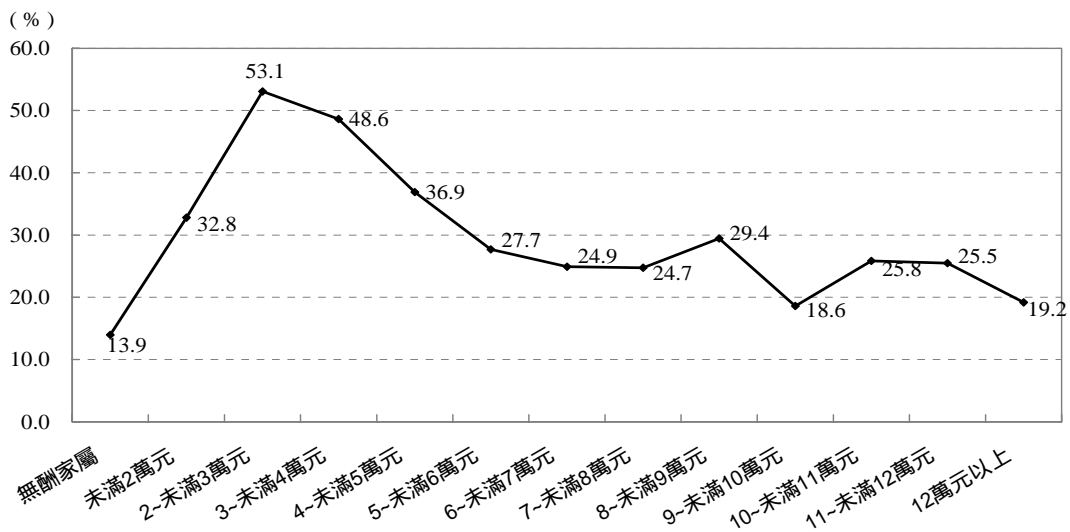
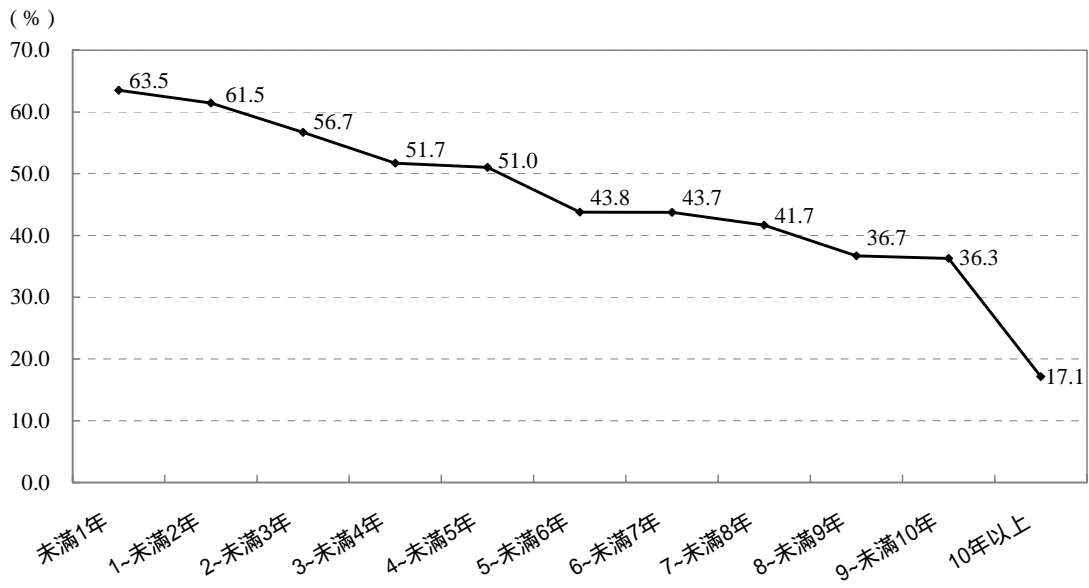


圖 2-5 95 年 5 月 15 歲以上就業者加入新制比率
按工作年資分



第三章 勞退新制與勞動市場彈性化

第一節 勞動市場彈性化之種類

退休制度改革目的除了保障勞工退休後生活不虞匱乏，另一個目的在於促進勞動市場彈性化。『勞動彈性化』這個名詞由 John Atkinson 於 1984 年所提出，當時用來描述企業在面對外在環境改變時，在人力資源管理與運用上的種種措施，有些措施在當時已開始運作，有些尚屬萌芽期，有些則是未來趨勢。John Atkinson 將勞動彈性化簡單分成五個面向：

- 一、**數量彈性化**：（ Numerical Flexibility ）：指企業透過勞動力投入數量的調整，來因應市場景氣的變動及產業需求的不確定，調整的方式大致分為：解雇技術不足之員工，將人員配置適度地增加或減少，或採用非典型僱用方式(人力派遣、臨時性、不定期契約工)，使組織編制能夠更彈性化。
- 二、**功能彈性化**：（ Functional Flexibility ）：指企業藉由訓練的方式，讓企業內部勞工成為多技能勞工，以因應日新月異的技術革新與不同顧客的多變需求。
- 三、**距離策略**：（ Distancing Strategy ）：指企業利用商業契約，將企業的功能與服務，委由第三者來執行與管理，也就是近年來頗為盛行的『外包』（ Outsourcing/Contracting out ），目的主要是要讓企業能將有限的資源，集中投入於能提升核心專長與競爭優勢的領域，其他非競爭優勢的功能或服務，就交由外部企業完成；次要目的則可降低法定人事成本及管理成本。
- 四、**區隔策略**：（ Segmentation Strategy ）：將企業員工分成核心勞工與週邊勞工，核心勞工執行企業重要的工作（核心專長及競爭優勢），週邊勞工執行企業較不重要的工作；企業可透過兼職勞工、短期勞工、臨時勞工或派遣勞工的方式，來取得企業所需的勞動力。