# 探討最低薪資政策對低薪族群的影響

郭奕廷·游祖鈞·曾勁松1

最低薪資政策保障了勞工的最低的薪資水準,但也增加了雇主的人事成本,進而減少勞動需求,產生失業。因而難以判斷政策的效果的好壞。本研究透過受僱員工薪資調查和勞動部統計網的資料檢視最低薪資政策對勞工薪資、工時和失業率的影響,實證結果發現在107年1月的政策實施對失業率有顯著地提升1.709%,其他時點則沒有。另一方面,也探討雇主是否將政策成本轉移到消費者的身上。於是本研究主使用觀光局觀光業務統計的資料,實證結果並沒有發現顯著的影響。異質性分析上,男女和全時或部分工並沒有在受最低薪資政策影響上有特定的模式存在。

### 1 緒論

最低薪資政策,或稱基本薪資政策,是一國政府為保障勞工薪資最低薪資水 準,維持一定生活品質所實施的政策。其政策目標與實際成效一直以來是各界 所關注的問題。傳統上,經濟學家會認為提升最低薪資等同於為勞動市場價格 設定下限,使勞動供給量增加,勞動需求量下降,市場處於供過於求的狀態, 導致最低薪資政策和失業率之間呈現正向關係。失業的上升,顯然和政府當初 實施最低薪資的良好立意有別。因此,最低薪資政策的研究顯得十分重要,有 助於幫助政府判斷最低薪資政策是否合宜,或最終將適得其反。本研究主要就 是探討我國最低薪資政策的影響。

<sup>1</sup>郭奕廷,學號 b06302211,就讀臺灣大學經濟學系四年級。

游祖鈞,學號 b06209040,就讀臺灣大學經濟學系四年級。

曾勁松,學號 b07303012,就讀臺灣大學經濟學系三年級。

本研究的目的有二:一,探討我國最低薪資的政策對於低薪族群,也就是本研究中選擇的住宿及餐飲業的影響,特別在薪資、工時以及失業率上。此外,我們也關注住宿及餐飲業內異質性對政策影響的不同,包括性別、全時或部分工時的差異。二,本研究試圖從廠商的角度出發,探討基本薪資政策對住宿及餐飲業中旅館業的雇主是否會發生轉嫁成本於商品價格的效果。

本研究採用中央研究院人文社會科學研究中心調查研究專題中心學術調查研究資料庫 105 年至 108 年的受僱員工薪資調查的資料。該資料以各行業事業單位為基礎,調查該年度某個月底其受僱員工人數以及其薪資和工時等資料。本研究使用主計總處中華民國行業標準分類取代原資料內的行業分類,並組建以行業為面板(panel)的縱斷面資料(panel data),其中以人數和總薪資、總工時計算出每人平均每月薪資和工時,並加入勞動部統計資料庫中的月失業率資料。此外,也利用受僱員工薪資調查中對性別和全時或部分工時的區分,進行異質性的分析。在旅館業資料中,我們採用行政院交通部觀光局觀光統計資料中的旅館業(一般旅館)營運報表資料,取得 105 年至 108 年間各月份全國各縣市的各旅館業行號的住宿房價。

在估計模型的選擇上,以傳統的普通最小平方法(Ordinary Least Square)估計最低薪資政策的影響會產生許多困難,例如影響就業率的變數不只有薪資,仍有摩擦性、循環性等總體經濟因素等眾多原因,相關的資料難以盡納入考慮,因此以將導致內生性的問題。文獻上,Card and Krueger(1995)、Jardim and Long et al.(2017)等最低工資政策的研究皆選擇以 Difference-in-Difference (DID) 作為其實證模型。DID 模型可以透過實驗組和控制組間在接受政策影響的前後之間差距的比較來消除無法被控制的變數,最終可得出政策效果的不偏估計值。另外,我們也透過合成控制法(Synthetic Control Method)來滿足本研究在找尋在自然實驗下,滿足平行趨勢假設的對照組的不足。

本研究運用 DID 模型進行薪資、工時和失業率的估計,試圖發掘最低工資政策對這些變數的效果。住宿及餐飲業是檢視政策效果的實驗組,本研究也進一步估計最低薪資政策對住宿價格的效果,看消費者和受最低薪資政策影響的員工間是否存在所得移轉效果。最後,我們透過資料內的性別和全時或部分工時來進行異質性分析。

本研究實證結果發現,107年1月政策的實施對失業率有提升了1.709%,等同對勞工產生了負面效果,其他年份則未發現對勞工負面效果。另一方面,針對旅館業的住宿價格是否有因為雇主將提升的人事成本轉嫁給消費者一事,本研究並未發現顯著的效果。異質性分析的部分,男女和全時或部分工並沒有在受最低薪資政策影響上有特定的模式存在。

本篇研究結構如下:第2節為文獻回顧,第3節為資料來源與敘述性統計,第4節說明主要實證結果,第5節描述旅館業的實證結果,第6節說明異質性分析的實證結果,第7節為結論。

### 2 文獻回顧

在傳統的經濟理論中,提升最低薪資的政策和失業率之間呈現正向關係,主因是增加最低薪資將等同勞動市場提高價格下限。作為勞動市場需求者的廠商,面對提高的價格,會減少需求量因應,所以會有失業率上升的狀況。同時,價格下限的設定等同於對市場的干預,在完全競爭市場的假設之下,造成了勞動市場的供過於求,產生了無謂損失,市場陷入不效率。然而,最低薪資的提升是否會造成前述的負面影響仍有待商榷。

回顧以往的文獻資料,經濟學家們針對調高最低薪資的政策是否真會造成就業率的下降(失業率的上升)以實證研得出的結論卻不太一致。

有些研究支持最低薪資的提升的確會降低就業率 (Neumark and Wascher, 2006; Clemens and Either, 2014; Ekaterina Jardim, Mark C. Long, Robert Plotnick, Emma van Inwegen, Jacob Vigdor & Hilary Wething, 2017; Jimmy Lynn Jr Verner, 2009; Thomas MaCurdy, 2015) 。Neumark and Wascher 在研究中,透過廣泛地 整理一百○二篇的文獻來歸納最低薪資政策的相關問題。其中,他們發現有三 分之二支持最低薪資對就業率有負面影響,而只有八篇認為有正面的影響。 Clemens and Either (2014) 在研究中以兩種不同型態的資料進行實證,一是以 西元 2007 至 2009 年間不同人在州內資料的比較,二是 2008 年的追蹤資料。當 中發現,美國聯邦最低薪資在2008年金融海嘯時的調升,對於低技術勞工的就 業率有負面的影響。Jardim and Long et al. (2017) 同樣研究最低薪資政策的影 響,他們針對西雅圖最低薪資政策實施進行實證研究,發現政策將導致低技術 勞工的工時下降 6.9%, 等同減少了三百萬小時的工時和超過五千個工作。工時 的減少,平均給低技術勞工每個月造成130元的損失,而最低薪資的提升每個 月只帶來 56 元的增加。研究中將這個結果歸咎於低技術工作的可替代性,當成 本一但上升,讓雇主寧願以自動化的方式來取代之。Jimmy Lynn Jr Verner (2009)的研究中則指出,基本薪資增加10%會造成速食業員工人數減少 2.1%, 然而用 CPI 去平減名目薪資後再去評估,得到的是不顯著的效果,但儘 管如此,最低薪資不影響就業率的虛無假設仍會被拒絕。Thomas MaCurdy (2015) 在研究中也認為最低薪資政策對於低所得家庭和富人間的所得重分配 效果和政策預期背道而馳。

有些研究則認為最低薪資不會讓就業率下降(Card and Krueger, 1995; Schmitt and Rosnick, 2011; Harasztosi and Lindner, 2017)。Card and Krueger(1995)在研究中比較美國賓州和紐澤西州的速食產業對於最低薪資提升 的就業率影響,其中以電話調查的方式,調查最低薪資提升的前後八個月裡的 資料。實證結果顯示,最低薪資的提高對速食店不必然降低就業率,正職員工 和兼職員工間的替代效果亦不顯著,但人事成本的增加被轉嫁到商品價格上。 關於這點,Ashenfelter and Jurajda(2021)也給予支持,他們研究麥當勞餐廳 對於最低薪資提升的反應,發現提升的薪資成本被轉嫁到商品價格之上; Harasztosi and Lindner(2017)在研究中,以匈牙利在 2002 年提升最低薪資前後的資料來檢視最低薪資的影響。結果顯示,二十九萬匈牙利的最低薪資員工中,只有三萬失去了工作(占總工作數的 0.076%),其他二十六萬都有大幅的薪資提升。相對來說,就業方面的衝擊相對輕微。廠商所增加的成本大多被轉移到消費者身上,造成消費者和低薪工作者間有所得重分配的效果。當中,不同國家不同的產業,針對最低薪資提升造成的反應也不大相同。

以上文獻整理可見最低薪資政策是否符合政策設計者的期待<sup>2</sup>仍屬可議,畢 竟若政策反倒造成失業率增加,則低所得勞工的連工作都沒有,遑論受益於最 低薪資。

而最低薪資的實證研究中, Card and Krueger (1995) 提供最低薪資研究者 相當好的切入點。其一,在實驗組的挑選方面,最低薪資政策影響的標的是那 些在政策生效時領取低於最低薪資的勞工,於是該研究選擇速食業作為研究標 的,因為速食業以雇用低薪員工為主,且餐廳業四分之一的員工皆為之所雇 用,速食業也都會配合政策的推行來提高薪資,產品和工作要求也相對具同質 性,使不同餐廳間的具可比較性。根據 Jardim and Long et al. (2017) 研究中的 整理,在 Card and Krueger (1995) 之後,許多研究者同樣選擇餐廳或速食業作 為研究標的。但這樣的設計背後會產生問題,因為儘管挑選低薪產業或低薪的 年齡層(青少年)做為我們的研究標的,無法避免的是在這些群體中並非所有 人都受最低薪資政策影響、也就是原本領取最低薪資以下的薪資。當群體中有 不受影響的人,但卻同樣被視為實驗組,這將會造成最低薪資政策對就業率影 響的估計結果低估。最好的情況是能夠直接取得勞動市場每個個體的資料,將 當中領取最低薪資的人篩選出來作為實驗組,其他人作為控制組,然而現實中 缺乏此種資料,無法避免的是要用一個群體做為代表。因此,繼續找尋一個大 部分都領取最低薪資的群體作為研究標的是做最低薪資政策影響研究的大課 題。其二,在模型的建構方面, Card and Krueger (1995) 選擇 Difference-in-Difference (DID) 作為實證模型。Jardim and Long et al. (2017) 、Harasztosi and Lindner (2017) 和 Jimmy Lynn Jr Verner (2009) 也都在研究中採用 DID 模 型。因為以普通最小平方法估計最低薪資政策的影響會產生許多問題,例如: 影響就業率的變數不只有最低薪資的提升,尚且包括摩擦性失業、循環性失業 和結構性失業,三種失業型態背後都有不同原因,而簡單的普通最小平方法無 法將這些變數完全控制, 導致內生性問題難以避免。上述研究中採用 DID 模型 的設計可以透過實驗組和控制組間在接受政策影響的前後之間差距的比較來消 除無法被控制的變數,最終可得出政策效果的不偏估計值。然而, DID 模型帶 著相當嚴格的假設,也就是時間趨勢要平行(parallel trend assumption)。換句

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> 基本薪資訂定之目的是為保障勞工基本生活,維持其基本生活所必需的購買力,讓全民共享經濟發展的果實,同時亦有助增進民間消費,提振民間信心,進而擴大內需。(行政院新聞傳播處 110)

話說,控制組和實驗組間除了政策的影響外,在一段時間之中,其他變數對於兩者的影響必須相同,兩組間的距離保持一致。

為了要滿足這個假設,有幾篇文獻採自然實驗的方式(Card and Krueger (1995); Jimmy Lynn Jr Verner (2009); Harasztosi and Lindner (2017)) Card and Krueger (1995) 挑選了賓州和紐澤西州作為控制組和實驗組,因為兩者互 相比鄰, 且皆屬開放經濟, 和鄰近的州有密切的往來。Jimmy Lynn Jr Verner (2009 也採用相似的方法,以不同的州作為實驗組和控制組。Harasztosi and Lindner (2017) 中則使用了最低薪資比率低的公司和最低薪資高的公司之間的 比較。然而,大部分情境下,這樣的假設都甚難成立,因為不同的群體間,甚 或不同的人之間,要有一樣的時間趨勢十分難得,於是 Jardim and Long et al.(2017)的研究中,便採用了合成控制法(synthetic control method)(Abadie and Gardeazabal(2003))來解決時間趨勢不一致的問題。透過不同群體以不 同權重組合, 合成出一個符合實驗組時間趨勢的控制組。符合平行趨勢假設 後,DID 模型就變得可行。其三,因為模型既已選擇為DID,對資料的要求便 可大減少,因為無法控制的變數皆可在相減中被加以除去。只要能設定控制組 和實驗組,以及其接受政策影響時間前後的資料(最低薪資的變動和就業率的 變動),就能進行 DID 的估計。Card and Krueger (1995)以下列式子進行 DID 的估計:

$$Y_{i,t,r} = \alpha + \gamma N J_s + \lambda d_t + \beta (N J_s \cdot d_t) + \varepsilon_{ist}$$

過去的文獻中,也不只聚焦在最低薪資對就業的影響而已。要評價最低薪 資政策是否帶來正面影響,仍有其他的變數必須考量。其一,最低薪資對所得 重分配的影響。Card and Krueger(1995)、Harasztosi and Lindner (2017) 和 Ashenfelter and Jurajda (2021) 在研究中均發現最低薪資的增加會產生造成雇 主把成本轉嫁到商品價格上的問題,等同於將所得從消費者轉移到最低薪資政 策受益者的身上。其二,是對工時的影響。Jardim and Long et al. (2017)的研 究中發現工時會因為最低薪資提升而減少。相較於失業率是關乎員工被解僱與 否,可能會有相關解僱費用的支付或法規的遵循問題,工時對應薪資上漲的調 整似乎更具彈性。其三,是低技術勞工被高技術勞工所替代的問題,在 Card and Krueger (1995) 有討論到。其四, Bucila, L. M. (2008) 研究最低薪資對於 企業提供健康保險的影響。過往理論預測,最低薪資增加不會顯著減少附加福 利(健康保險、年終分紅等非薪資的額外福利)。利用 DID 模型去比較兩個族 群--第一和二百分位收入為實驗組,其他薪資族群為控制組,去探討最低薪資 調整對健保承保範圍(employment-based health insurance coverage)的影響,結 果發現,最低薪資增加對在小公司的年輕人的健保覆蓋有顯著負面影響,對大 公司的僱員則沒有顯著影響,可能的解釋是大公司較有能力調整 co-pay (類似 掛號費、定額手續費),所以無需動到健保承保範圍。另外研究也發現,實驗 組(低薪資族群)比控制組少3-4%機率成為健保受保人。然而該研究僅針對健

保承保範圍,但沒有針對健保保額的金額多寡比較,因此是有可能有些公司是藉由提升保險金額而非降低承保範圍來因應薪資調漲。其五,Neumark and Wascher(2001)在研究中則是探討最低薪資是否會影響雇主提供在職勞工訓練。作者預測最低薪資會增加雇主人力成本,因此對於勞動訓練有替代效果,將會減少提供勞工進修機會。另外,作者認為薪資增加造成的所得提升,可能會使個人更有意願去進行職場外的自我進修(如:修讀學位、課程等)。結果顯示,最低薪資提升會降低雇主提供的在職訓練,並且無顯著提升勞工自我提升的訓練(例如:學校教育)。整體來說,最低薪資政策會減少勞工增加人力資本的機會。

## 3 資料與樣本

#### 3.1 資料來源

本研究採用中央研究院人文社會科學研究中心調查研究專題中心學術調查研究 資料庫 105 年至 108 年的受僱員工薪資調查的資料。該資料以各行業事業單位 為基礎,調查該年度某個月底其受僱員工人數以及其薪資(含本薪、固定津 貼、按月發放的獎金)和工時等資料。本研究使用主計總處第九次修訂的中華 民國行業標準<sup>3</sup>分類取代原資料內的行業分類,組建以各行業為面板(panel)的 縱斷面資料(panel data),其中以人數和總薪資、總工時計算出每人平均每月 薪資和工時,並連結到勞動部統計資料庫中的 105 年至 108 年各行業月失業率 資料,如此我們就能以行業為基礎進行最低薪資政策的對薪資、工時和失業率 的影響估計。此外,也利用受僱員工薪資調查中對性別和全時或部分工時的區 分,<sup>4</sup>進行異質性的分析。在旅館業資料中,我們採用行政院交通部觀光局觀光 業務統計的旅館業(一般旅館)營運報表的資料,取得 105 年至 108 年全國各 縣市的各旅館業行號的住宿房價和僱用人數的數據,有助於本研究估計旅館業 者的房價受到最低薪資政策的影響。

至於民國 105~108 年最低薪資調整時間資料來自勞動部網站公告,包含實施時間和基本薪資調整幅度。

### 3.2 樣本敘述統計和變數說明

<sup>3</sup> 主計總處第九次修訂的中華民國行業標準包括 A 大類「農、林、漁、牧業」、B 大類「礦業及土石採取業」、C 大類「製造業」、D 大類「電力及燃氣供應業」、E 大類「用水供應及污染整治業」、F 大類「營造業」、G 大類「批發及零售業」、H 大類「運輸及倉儲業」、I 大類「住宿及餐飲業」、J 大類「資訊及通訊傳播業」、K 大類「金融及保險業」、L 大類「不動產業」、M 大類「專業、科學及技術服務業」、N 大類「支援服務業」、O 大類「公共行政及國防;強制性社會安全」、P 大類「教育服務業」、Q 大類「醫療保健及社會工作服務業」、R 大類「藝術、娛樂及休閒服務業」、S 大類「其他服務業」。注意到本研究中,行業和產業兩字為同義。

<sup>4</sup>其中全時和部分工時的只有在 106-2 年、107 年和 108 年的受僱員工薪資調查中有辦法區分。

本研究為了研究提升最低薪資的政策對薪資、工時、失業率的影響,使用政府 在105~108年間調整最低薪資的時間點作為政策介入的時間點(見表 3-1),

實施時間	基本時薪調整(新台幣元)	基本月薪調整(新台幣元)
105/10/1	時薪 120→126(+6, +5%)	
106/1/1	時薪 126→133(+7, +5.56%)	月薪 20,008→21,009(1,001,5%)
107/1/1	時薪 133→140(+7, +5.26%)	月薪 21,009→22,000(991, 4.7%)
108/1/1	時薪 140→150(+7, +5.56%)	月薪 22,000→23,100(1,100,5%)

表 3-1: 105~108 年基本薪資調整過程<sup>5</sup>

最低薪資的調整,首當其衝的是原本領取低於最低薪資的員工,所以在挑選實驗組(treatment group)時,最好能選擇大部分由最低薪資員工組成的行業或群體。在本研究中根據行業標準分類為基礎單位進行分析。以整理出各行業的平均薪資,並選擇相對低薪或直覺上由低薪員工組成的行業為實驗組。本研究運用受僱員工薪資調查 105~108 年間的資料中各行業的受僱員工人數和經常性薪資發放總額來算出各行業每人平均薪資,並將總薪資以及實際工作時數和受僱員工人數相除來算出各行業每人平均每月薪資和工時,以年為基礎的敘述性的資料呈現於表 3-2 和表 3-3,

行業	各行業	<b></b>	(單位:新台	幣元)
	105年	106年	107年	108年
不動產業	33782.28	35709.82	34829.8	38512.43
住宿及餐飲業	33254	29135.57	24597.42	24282.18
其他服務業	28062.32	27865.67	27012.83	26565.25
專業、科學及技術服務業	36229.44	37015.62	36577.91	37252.13
批發及零售業	34385.19	32866.79	31973.56	33720.17
支援服務業	37336.1	32612.41	26401.49	27211.76
教育服務業	27012.91	27245.77	24948.77	
營造業	32062.48	32575.84	33206.11	33499.73
用水供應及污染整治業	29103.23	29642.15	32130.27	35303.94
礦業及土石採取業	34608.21	33430.72	32348.83	33218.18
藝術、娛樂及休閒服務業	27843.15	26664.71	26381.4	26311.27
製造業	35946.51	35804.97	36435.52	37484.35
資訊及通訊傳播業	37589.91	36119.85	35524.05	40848.18
運輸及倉儲業	34100.16	32920.86	33686.96	34797.24
醫療保健及社會工作服務業	43160.51	42240.87	42340.83	

<sup>5</sup> 資料來自於勞動部網站公告。

-

金融及保險業	51036.05	50781.52	53499.61	66272.43
電力及燃氣供應業	50618.16	51861.65	49219.71	49606.97

註: 教育服務業和醫療保健及社會工作服務業在 108 年的資料有所缺失。 表 3-2: 105~108 年各行業平均薪資

行業	各行業平均工時(單位: 小時)			
	105年	106年	107年	108年
不動產業	168.8194	167.3476	162.3611	162.6756
住宿及餐飲業	226.9301	185.201	156.8699	153.6893
其他服務業	191.6124	173.6406	167.4131	171.2446
專業、科學及技術服務業	167.9477	163.2601	164.2331	165.1211
批發及零售業	185.4472	170.5	166.6048	165.1676
支援服務業	269.9778	216.7109	164.6545	163.3014
教育服務業	145.9064	141.9137	127.3201	
營造業	21.69014	92.46026	162.474	161.9972
用水供應及污染整治業	173.3901	168.7968	168.9077	167.9961
礦業及土石採取業	172.5661	166.7228	161.5891	160.5271
藝術、娛樂及休閒服務業	183.0367	165.6642	161.1729	159.0277
製造業	174.3375	169.099	168.7704	169.1332
資訊及通訊傳播業	177.375	167.2676	158.221	168.6368
運輸及倉儲業	176.9516	168.5296	168.0347	168.497
醫療保健及社會工作服務業	170.6187	163.1522	155.0864	
金融及保險業	168.0433	166.8837	161.8773	166.5232
電力及燃氣供應業	169.7332	169.0899	168.5632	167.7921

表 3-3: 105~108 年各行業平均工時

從表 3-2, 105 至 108 年的年平均薪資的資料來看,我們選擇這四年內相對薪資較低且符合直覺的住宿及餐飲業作為實驗組。住宿及餐飲業根據政府的分類歸納,其中包括提供短期住宿的服務業,如旅館、民宿、飯店。另外也包括提供飲食的餐飲業,如餐館、飲料店。普遍來說,該行業所需要的員工皆以非技術性員工為主,因此可以合理推測其員工將有一大部分是以領取最低薪資為主,而領取最低薪資的員工正是受到最低薪資政策影響的對象。

另外,失業率的資料由勞動部的勞動統計資訊網中整理得出,敘述性統計的結果見表 3-4。

產業		各行業失業率(%)		
	105年	106年	107年	108年
不動產業	4.6	3.49	3.71	3.38
住宿及餐飲業	4.38	4.32	4.1	4.97

其他服務業	2.53	2.12	2.49	2.05
專業、科學及技術服務業	3.39	2.68	3.37	3.12
批發及零售業	2.9	2.83	2.79	2.58
支援服務業	5.69	5.02	4.9	4.72
教育服務業	1.87	1.68	1.34	1.56
營造業	4.59	4.9	4.58	4.33
用水供應及污染整治業	2.15	1.67	1.77	3.03
礦業及土石採取業	5.35	13.36	8.98	
藝術、娛樂及休閒服務業	5.84	4.49	4.35	4.91
製造業	2.87	2.9	2.82	2.83
資訊及通訊傳播業	3.13	3.6	3.55	3.47
運輸及倉儲業	3.19	2.42	3.19	2.72
醫療保健及社會工作服務業	2.14	2.1	1.94	1.84
金融及保險業	1.79	1.49	1.38	1.9
電力及燃氣供應業	0.47	0.24	0.21	0.47

表 3-4: 105~108 年各行業失業率

旅館業資料中包括客房房價、員工人數和營運總支出,樣本以行號為基礎,敘述性統計的資料整理於表3-5。

	旅館業客房價格				
	105年	106年	107年	108年	
平均	2104.86	2065.51	2065.51	2064.94	
	(475.01)	(477.37)	(477.37)	(424.96)	
樣本數	264	264	264	264	

註: (·) 括號內是標準差。

表3-5: 旅館業房價、員工人數、總支出敘述性統計資料

## 4 主要估計模型及實證結果

### 4.1 模型

本研究以 Difference-in-Difference(DID)模型作為主要估計的模型。DID 模型比較實驗組和控制組在某個 treatment 介入的時點前後數值的變化的差異來衡量該treatment 的效果,而本研究欲討論的最低薪資政策具有明確時點,可以分辨實施前後的時間。再者,最低薪資政策中有人受惠(實驗組),有人利益中立(控制組),所以 DID 模型相當適用。在文獻中,Card and Krueger(1995),Jardim and Long et al. (2017),Harasztosi and Lindner(2017)和Jimmy Lynn Jr Verner(2009)都在研究中採用 DID 模型來進行估計。

在本研究中,針對最低薪資政策相探討的有三個面向。其一,是薪資,主要是想在估計實驗組在政策的實施下是否有明顯薪資結構的改善。其二,是工時,主要是想在估計實驗組在政策的實施下是否因為市場失衡的緣故導致勞動力總量的下降。其三,是失業率,和工時的概念一致,只是以失業率來衡量勞動力總量是否下降。

我們以下列 DID 模型來討論這三個面向:

$$Y_{i,t,r} = \alpha_{i,t,r} + \lambda_{i,t,r} * d_{i,t,r} + \gamma_{i,t,r} * Low_{i,t,r} + \beta_{i,t,r} (d_{i,t,r} * Low_{i,t,r}) + \varepsilon_{i,t,r}$$

其中, $i \in (1,2,3,4,...,17)$ ,代表十七個不同的行業。 $r \in (1,2,3)$ ,r = 1,以每人平均每月薪資為應變數,r = 2,以每人平均每月工時為應變數,r = 3,以月失業率為應變數。 $t \in (1,2,3,4,...,48)$ ,表示民國 105 年 1 月至 108 年 12 月這段期間的以月份為單位的時間資料。Y隨i和t的不同,代表不同時間點的的平均薪資、平均工時或失業率。 $\alpha_{i,t,r}$ 代表常數項。 $d_{i,t,r}$ 代表時間點前後的虛擬變數, $d_{i,t,r} = 1$ ,代表在時間點後, $d_{i,t,r} = 0$ ,代表在時間點之前。 $Low_{i,t,r}$ 代表是否屬於低薪產業,在本研究中選擇的是住宿及餐飲業。 $Low_{i,t,r} = 1$ ,代表屬於住宿及餐飲業, $Low_{i,t,r} = 0$ ,則代表不屬於住宿及餐飲業。

然而,以 DID 模型估計必須符合平行趨勢假設,也就是實驗組和控制組之間必須在政策發生前的趨勢保持一致。試觀各產業的每人平均每月薪資、工時和失業率(見圖 4-1、圖 4-2、圖 4-3),可以發現實線代表的住宿及餐飲業的趨勢,與其他產業皆有所差距。此外,即便住宿及餐飲業和其他產業進行安慰劑試驗(placebo test)得到不顯著的結果,在詮釋兩個產業之間趨勢一致上,因為產業和產業間本質上的差距,例如勞動條件不同或所營事業性質不同,也將導致趨勢一致的結果難以詮釋。

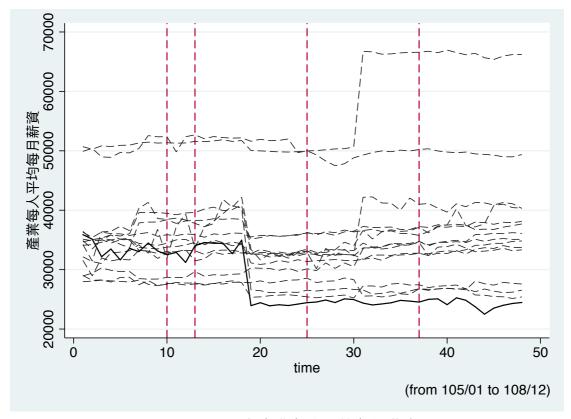


圖 4-1: 各產業每人平均每月薪資

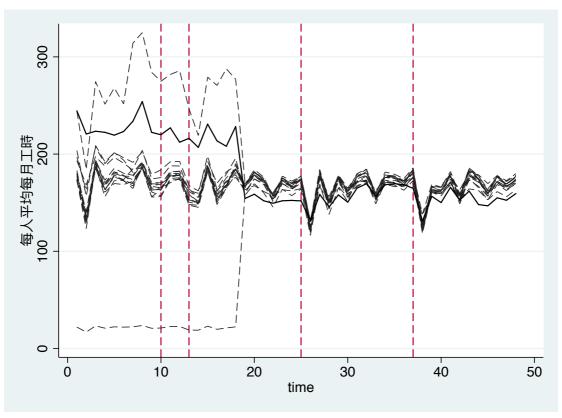


圖 4-2: 各產業每人平均每月工時

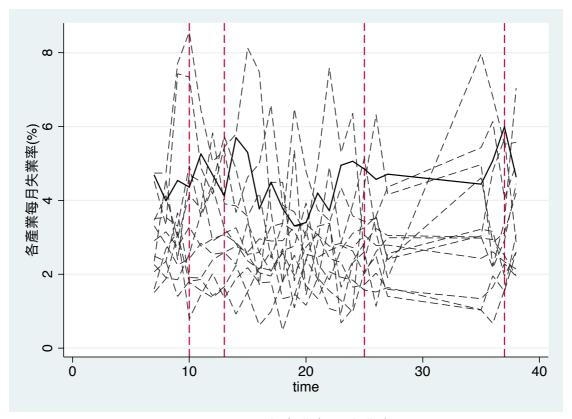


圖 4-3: 各產業每月失業率

本研究有鑒於此,將合成控制法(Synthetic Control Method )納入,給予住宿及餐飲業以外的行業一個權重,用來合成一個符合趨勢的控制組:

$$\min_{w_i} \sum_{p=t-2}^{t-1} \left( Y_{i=17,r,t} - \sum_{i=1}^{16} w_i * Y_{r,t} \right)^2$$

$$s.t. \sum_{i=1}^{16} w_i = 1 \ and \ w_i \ge 0 \ \forall i$$

解出最小化問題,得到除了住宿及餐飲業以外的各產業權重,這個權重將使實驗組的薪資、工時或失業率和經過加權後的其他產業的薪資、工時或失業率的差距最小,以此便能在容許的狀況下合成出一個符合實驗組趨勢的控制組。文獻中,Jardim and Long et al. (2017) 和 Abadie and Gardeazabal (2003) 都使用了合成控制法。

然而,以合成控制法合成出的控制組尚不一定符合平行趨勢假設,仍必須對於合成出的結果進行檢視。所以本研究為了估計 105 年到 108 年間四次最低薪資調整政策的影響,假設政策影響的效果不只 T 期,尚包括 T+1 期,而政策前也包括 T-1 期和 T-2 期,以便我們檢視平行趨勢假設是否成立。結果呈現於圖 4-4、4-5 和 4-6。

綜合圖 4-4、4-5 和 4-6,可以發現圖 4-4-(1)、圖 4-5-(1)、圖 4-5-(3)、圖 4-5-(4)、圖 4-6-(2)以圖形上來判斷皆符合平行趨勢假設。而圖 4-4-(2)、圖 4-4-(4)、圖 4-5-(2)、圖 4-6-(1)、圖 4-6-(3)以圖形上來判斷,若維持政策發生前的趨勢,估計的結果將高估。至於圖 4-4-(3)、圖 4-6-(4),若維持政策發生前的趨勢,估計的結果將低估。

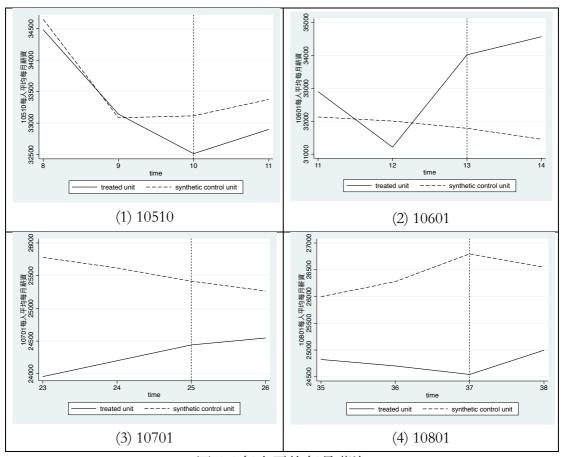
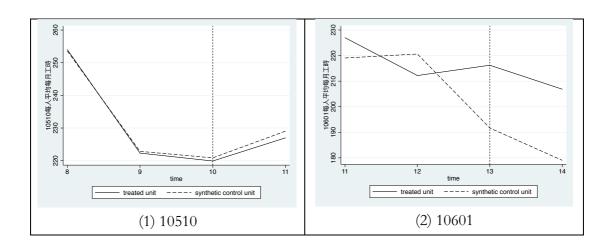


圖 4-4 每人平均每月薪資



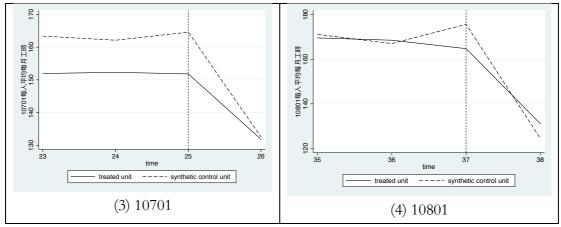


圖 4-5 每人平均每月工時

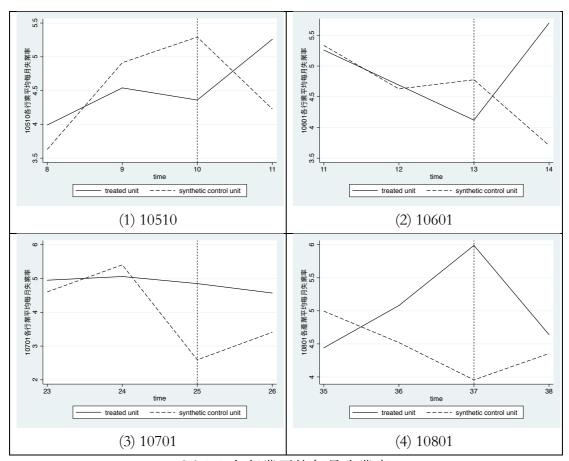


圖 4-6 各行業平均每月失業率

總結以上模型的設計,本研究使用的模型尚有幾點值得注意而本研究無法 或未及處理的地方:

(1) 本研究資料使用住宿及餐飲業作為實驗組,然而住宿及餐飲業內,並非完全都是受最低薪資政策影響的人,也就是行業內並非都是在政策實施前領取低於最低薪資的員工組成,僅是因為該產業由較多受政策影響的人組成。此資料上的限制將造成 DID 模型估計出的政策效果被低估。

- (2) 最低薪資政策發生的時點對住宿及餐飲業是否有政策以外的衝擊是值得關注的。若該衝擊對實驗組和對照組產生不同的效果,將導致估計的結果發生偏誤。
- (3) 最低薪資的調薪過程不一定符合政策實施的時間,也就是若T期調整薪資,雇主有可能在實施前的T-1期就先行調整員工薪資成符合新政策的薪資,雖然提前調薪不具任何明顯的經濟誘因。但若發生,將造成估計出來的結果被低估。
- (4) 合成控制法並非萬靈丹,與自然實驗相比,難以在直覺上給予詮釋,合成 出的結果也不一定能幫助我們建構符合平行趨勢假設的控制組。

## 4.2 實證結果

本研究利用住宿及餐飲業作為實驗組,並以合成控制法合成控制組,並以 DID 模型估計民國 105 年到 108 年間四次最低薪資政策調整對薪資、工時和失業率 影響的結果分別列於以下的表 4-1、4-2、4-3,

	$Y_{i,t,r=1}$ =每人平均每月薪資			
_	105年10月	106年1月	107年1月	108年1月
政策發生時點後	-620.9	-448.3	-357.6**	535.2*
	(745.9)	(640.5)	(121.8)	(212.3)
屬於住宿及餐飲業	-53.43	-11.61	-1,620***	-1,374***
	(745.9)	(640.5)	(121.8)	(-212.3)
政策效果	-484.5	2,686**	773.1**	-528.8
	(1,055)	(905.8)	(172.3)	(300.2)
常數項	33,866***	32,067***	25,699***	26,137***
	(527.5)	(452.9)	(86.13)	(150.1)
R-squared	0.445	0.842	0.983	0.969

註: (・) 括號內是係數之標準差。

表 4-1: 最低薪資政策對每人平均每月薪資影響的估計結果

	$Y_{i,t,r=2}$ =每人平均每月工時			
	105年10月	106年1月	107年1月	108年1月
政策發生時點後	-13.28	-34.47**	-14.18	-19.03
	(16.08)	(7.657)	(13.36)	(21.72)
屬於住宿及餐飲業	-0.0541	-0.238	-10.62	-0.0365
	(16.08)	(7.657)	(13.36)	(21.72)

<sup>\*\*\*</sup> p 值<0.01, \*\* p 值<0.05, \* p 值<0.1

政策效果	-1.448	26.42*	3.894	-2.115	
	(22.75)	(10.83)	(18.89)	(30.71)	
常數項	238.2***	219.8***	162.7***	169.1***	
	(11.37)	(5.414)	(9.447)	(15.36)	
R-squared	0.276	0.871	0.391	0.301	

註: (·) 括號內是係數之標準差。 \*\*\* p 值<0.01, \*\* p 值<0.05, \* p 值<0.1

表 4-2: 最低薪資政策對每人平均每月工時影響的估計結果

	$Y_{i,t,r=3}$ =產業平均月失業率			
	105年10月	106年1月	107年1月	108年1月
政策發生時點後	0.49	-0.739	-2.004***	-0.603
	(0.698)	(0.747)	(0.419)	(0.572)
屬於住宿及餐飲業	-0.00533	-0.00672	0.00073	0.00208
	(0.698)	(0.747)	(0.419)	(0.572)
政策效果	0.0548	0.674	1.709**	1.158
	(0.987)	(1.057)	(0.592)	(0.809)
常數項	4.270***	4.982***	5.004***	4.758***
	(0.494)	(0.528)	(0.296)	(0.404)
R-squared	0.216	0.256	0.888	0.507

註: (·) 括號內是係數之標準差。

表 4-3: 最低薪資政策對產業平均失業率影響的估計結果

先針對表 4-1 的結果進行詮釋,在民國 105 年到 108 年間的四次調高最低薪資, 只有在 106 年和 107 年兩次的政策對薪資的效果是顯著的,在 106 年提升最低 薪資的結果幫助住宿及餐飲業的員工平均提升了 2,865 元的薪資,107 年則提升 了 773.1 的薪資。105 年和 108 年估計出的效果則是負的但統計上不顯著的。

接著從表 4-2 可以看出,只有在 106 年 1 月調整的最低薪資的結果顯著,提升最低薪資的結果造成住宿及餐飲業的每人平均每月工時上升了 26.42 小時。105 年和 108 年的結果為負但統計上不顯著,107 年的結果為正但統計上不顯著。

再從表 4-3 的結果可以看出,只有在 107 年的政策效果是顯著的,最低薪 資政策的實施讓住宿及餐飲業的失業率提升了 1.709%。其他年份都為正但統計 上不顯著。

將表 4-1、4-2 和 4-3 的結果整理成表格 4-4, 並結合圖 4-4、4-5 和 4-6 合成控制法對於平行趨勢假設符合與否的情況。

	每人平均每月薪資	每人平均每月工時	產業平均月失業率
105/10	負、不顯著、不偏	負、不顯著、不偏	正、不顯著、高估
106/1	正、顯著、高估	正顯著、高估	正、不顯著、不偏

<sup>\*\*\*</sup> p 值<0.01, \*\* p 值<0.05, \* p 值<0.1

107/1	正、顯著、低估	正不顯著、不偏	正、顯著、高估
108/1	負、不顯著、高估	負不顯著、不偏	正、不顯著、低估

表 4-4: 整理估計結果的正負號和是否顯著以及偏誤

總結以上的實證結果,105年和108年兩年調漲最低薪資對於薪資、工時或失業率的結果皆不顯著,故先不討論。另外,值得注意的是在106年和107年兩年,就本研究的資料上估計的政策效果是有提升每人平均每月薪資的,分別是提升了2,865元和773.1元,然而試觀兩年實際政策調漲薪資的幅度(見表3-1),分別是1,001元和991元,106年的估計出來的效果甚至超過了薪資調整幅度的兩倍多,推測是因為: (1)住宿及餐飲業在106年1月經歷了其他同樣影響薪資的衝擊,導致薪資激增。例如1月恰逢觀光旺季,住宿及餐飲業的需求提升,帶動行業內勞動力需求增加,提升勞動市場價格。(2)住宿及餐飲業以外的產業在106年1月經歷了其他影響薪資的衝擊,導致薪資下降。(3)合成控制法對於控制組的趨勢無法完全符合平行趨勢假設,如同圖4-4-(2)所示。107年的估計結果則符合預期,因為產業內受最低薪資政策影響的員工只佔一部分,所以政策對薪資的影響估計出來應是被低於實際提升的薪資值,且合成控制法的結果也顯示出此結果被低估。

再觀察薪資提升對於勞動市場的衝擊,106年1月的每人平均每月工時是顯著提升的,是正向的影響,和理論上,最低薪資的提升應造成勞動力總量的減少有所衝突,推測原因是: (1) 住宿及餐飲業以外的產業,受到政策以外其他衝擊,106年1月工時減少。 (2) 住宿及餐飲業以外的產業,受到政策以外其他衝擊,106年1月工時增加。例如1月恰逢觀光旺季,住宿及餐飲業的需求提升,帶動行業內勞動力需求增加,提升勞工工作的時數以因應。 (3) 僱主可能將薪資提高而提高的人事成本轉嫁到商品價格上。然而106年1月估計出政策對工時的效果因為合成控制法的因素將或將導致結果的高估。107年1月的估計結果則是最低薪資政策將造成月失業率上升1.709%且統計上顯著,和理論上相符,也就代表在107年1月調漲的最低薪資將使雇主對勞動的需求減少,因此對勞工有負面的衝擊。文獻中,Jimmy Lynn Jr Verner(2009)也支持最低薪資政策會對工作數有負向的影響,和107年估計出的結果相仿。其他年份則未得出符合理論的結果,在最低薪資政策可能產生的負面影響上皆不顯著。

## 5 以旅館業資料探討最低薪資政策對住宿價格影響

### 5.1 實證模型

根據主要模型的估計結果,發現除了107年外,其他政策時點在工時和失業率上皆無法顯示出理論上對勞工的負面影響。

本節延續上一節的結果,探討最低工資政策對於勞工並未產生負面影響的 原因是否是因為住宿及餐飲業中旅館業雇主將提升的人事成本透過提高房價轉 嫁給消費者,導致工時和失業率上並未得到顯著的負向效果。

本節亦採用 DID 模型作為估計模型,

$$Y_{i,t} = \alpha_{i,t} + \lambda_{i,t} * d_{i,t} + \gamma_{i,t} * County_{i,t} + \beta_{i,t} (d_{i,t} * County_{i,t}) + \varepsilon_{i,t}$$

其中, $i \in (1,2,3,4,...,22)$ ,代表我國 22 個縣市。 $t \in (1,2,3,4,...,48)$ ,表示民國 105 年 1 月至 108 年 12 月這段期間。Y隨i和t的不同,代表不同時間點的旅館業 住宿價格。 $\alpha_{i,t}$ 代表常數項。 $d_{i,t}$ 代表時間點前後的虛擬變數, $d_{i,t} = 1$ ,代表在 政策時間點後, $d_{i,t} = 0$ ,代表在政策時間點之前。 $County_{i,t}$ 代表是否屬於實驗 組的縣市, $County_{i,t} = 1$ ,代表屬於實驗組縣市, $County_{i,t} = 0$ ,則代表對照 組縣市。本研究定義觀光區域(包含嘉義縣、雲林縣、花蓮縣和台東縣)為實驗組,都市區域(包含臺北市、新北市、桃園市、台中市、台南市和高雄市) 為對照組。因為考量到在旅館業中,這些屬於觀光區域的地方平均和中位數薪資皆是全國倒數,該地旅宿業的體質脆弱,都市區域則擁有高收入,該地旅宿業的體質應較強。且推測兩者在旅館業皆具有淡旺季的特色中,將具有相同的 趨勢,只是在都市區域的變異會較小。而當最低薪資政策發生時,觀光區域的旅館業也因為本身體質脆弱,而較難以自行吸收,因此必須將提升的人事成本轉嫁到價格或在勞動力需求上作出調整,都市區域的旅館業則因為體質好,較具有自行吸收成本的資本,且傾向於保持原有的價格或調動人事來避免相關的行政成本。

DID 模型的使用,必須先檢驗平行趨勢假設的狀況。根據圖 5-1 判斷,在 106 年可能會產生估計結果被低估的情形,其他年份則相當符合假設和前面對於旅館業趨勢的看法。

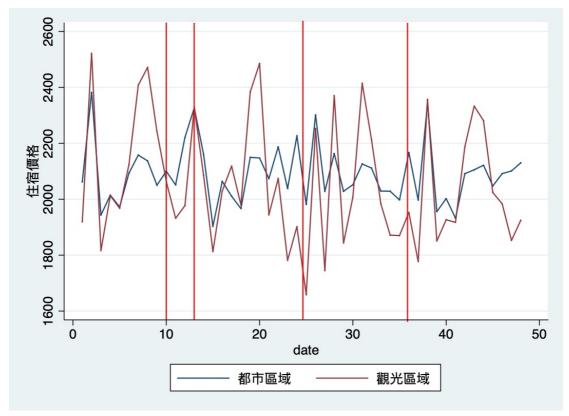


圖 5-1: 都市區域和觀光區域旅館業平均住宿價格

然而,本節所使用的模型有幾點需要注意而本研究為未及或無法處理的:

(1) 淡旺季雖然對都市區域和觀光區域的影響應該相同,但不排除在政策發生的時點有對兩者有不同影響的衝擊發生。例如 105 年的政策生效日是 1 月,北部都市的民眾可能更傾向於往觀光區域大多所處較溫暖的南方遊玩,而南部區域的民眾則缺乏前往北部較寒冷的都市區域遊玩。本研究尚無法排除上述的可能性。

## 5.2 實證結果

以 DID 模型估計最低薪資政策對旅館業房價和僱員人數的影響結果顯示於表 5-1:

	$Y_{l,t}$ =旅館業平均房價				
	105年10月	106年1月	107年1月	108年1月	
政策發生時點後	22.36	-47.76	-44.77	-23.29	
	(69.90)	(69.85)	(74.59)	(64.21)	
屬於住宿及餐飲業	20.32	62.88	-42.02	-25.87	
	(86.39)	(94.58)	(101.0)	(86.94)	
政策效果	5.140	-75.43	-70.87	-24.88	
	(133.8)	(133.8)	(142.8)	(123.0)	

常數項	2,089***	2,119***	2,137***	< 2,077***
	(45.12)	(49.39)	(52.74)	(45.40)
樣本數	264	264	264	264
R-squared	0.001	0.007	0.009	0.003

註: (·) 括號內是係數之標準差。

表 5-1: 最低薪資政策對旅館業平均房價影響

從表 5-1 和可以發現,最低薪資政策對旅館業平均房價在 105 至 108 年皆沒有顯著的結果,且其係數在 106 至 108 年呈現負數,和文獻中,Card and Krueger(1995)、Harasztosi and Lindner(2017)和 Ashenfelter and Jurajda(2021)的發現有別。

從本節的實證結果顯示出,最低薪資政策在我國 105 至 108 這段期間,並 未發生旅館業雇主將成本透過提升房價移轉至消費者的結果。

### 6 最低薪資政策影響的異質性分析

下列分別以性別和全時或部分工時作為區分的依據,觀察在區分下最低薪資政策對每人平均每月薪資和工時的影響是否有所不同。

### 6.1 性別

為了住宿及餐飲業內性別之分對最低薪資政策對薪資和工時影響的差距,本研究沿用主要估計模型的研究方法,使用 DID 模型,輔以合成控制法製造控制組來加以估計。結果呈現於表 6-1 和表 6-2,

		每人平均每月薪資						
	105 年	三10月	106年1月		107年1月		108年1月	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性
政策發生時點後	2,092	42.44	569.2	455.4	55.94	82.05	136.8	-85.99
	(3,394)	(2,594)	(3,816)	(2,568)	(706.5)	(977.2)	(646.0)	(998.1)
屬於住宿及餐飲 業	-2,534	2,368	-4,604	2,617	-1,285*	-1,319	711.1	-3,646***
	(3,131)	(2,374)	(3,449)	(2,302)	(697.6)	(964.9)	(756.0)	(1,168)
政策效果	-2,070	248.8	-377.8	-615.1	425.3	401.5	-808.5	901.7
	(4,405)	(3,341)	(4,913)	(3,280)	(986.6)	(1,365)	(1,066)	(1,647)
常數項	35,131***	34,254***	37,223***	34,296***	24,482***	27,203***	12,993***	32,039***
	(2,400)	(1,834)	(2,672)	(1,797)	(499.6)	(691.0)	(460.1)	(710.8)
R-squared	0.012	0.009	0.015	0.008	0.033	0.019	0.009	0.128

<sup>\*\*\*</sup> p 值<0.01, \*\* p 值<0.05, \* p 值<0.1

註: (·) 括號內是係數之標準差。

表 6-1: 最低薪資政策對每人平均每月薪資影響的估計結果(以男女分)

		每人平均每月工時						
•	105 年	10月	106 年	F1月	107年1月		108年1月	
•	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性
政策發生時點 後	-2.310	-7.599	3.979	-2.246	-14.18***	-14.17***	-3.895	-13.16***
	(27.87)	(4.781)	(28.37)	(4.637)	(5.131)	(5.083)	(3.850)	(4.374)
屬於住宿及餐 飲業	-48.89*	7.628*	-56.46**	7.921*	-13.68***	-14.96***	10.37**	-2.974
	(25.51)	(4.376)	(25.44)	(4.157)	(5.067)	(5.019)	(4.506)	(5.119)
政策效果	-7.572	0.293	1.470	3.557	4.504	2.092	-10.32	-4.179
	(35.89)	(6.157)	(36.25)	(5.924)	(7.166)	(7.098)	(6.355)	(7.221)
常數項	273.9***	170.3***	271.6***	162.7***	162.9***	164.1***	85.56***	175.4***
	(19.71)	(3.381)	(19.86)	(3.245)	(3.629)	(3.594)	(2.742)	(3.116)
R-squared	0.034	0.047	0.037	0.042	0.124	0.161	0.100	0.160

註: (·) 括號內是係數之標準差。

表 6-2: 最低薪資政策對每人平均每月工時影響的估計結果(以男女分)

觀察表 6-1、6-2 可以發現所有政策對每人平均每月薪資和工時的影響皆在統計 上不顯著且 R 平方值不大,原因可能是同一年同一產業不同公司間的薪資差距 相當大,產生變異數過大的問題,因此結果無法顯著,屬本研究在資料使用上 的缺陷。對照主要估計模型的實證結果,原結果只有在106年1月和107年1 月的估計結果有符合最低薪資政策應有對薪資的正向效果,而只有106年1月 的估計結果是對工時有影響。以男女區分後的結果是只有107年1月的估計結 果對男女來說都是正向的,其中住宿及餐飲業中男性受最低薪資政策影響的效 果小於女性,可能原因是女性和男性之間受最低薪資影響人數的差距所導致。 根據 107 年受僱員工薪資調查資料, 男女在住宿及餐飲業裡的每人每月平均薪 資差距達 2594.37 元。推測是男性在住宿及餐飲業中擁有較好的薪酬,而女性則 更多需要仰賴最低薪資政策幫助調薪。工時的部分,107年1月政策效果對於 男女來說估計出來都是正的,和理論上所預期的不大相同,推測原因可能是 (1) 僱主可能將提升的生產成本轉嫁到商品價格上。(2) 合成控制法形成的 控制組仍無法滿足平行趨勢假設,造成估計結果高估。(3)政策以外的衝擊對 控制組和實驗組的效果不同。將 107 年 1 月前後男性和女性合成出的控制組和 實驗組進行比較,呈現在圖 6-1 和圖 6-2,可以發現的確平行趨勢假設沒有完美 地被符合,而是會有高估的情況出現,而在上一節中也並未發現有商品價格提 升的狀況,符合前述的推論。至於僱主轉嫁商品價格的狀況,在前述以旅館業 資料時的實證結果中並沒有發現顯著的效果。因此推測最有可能的是在該時點

<sup>\*\*\*</sup> p 值<0.01, \*\* p 值<0.05, \* p 值<0.1

<sup>\*\*\*</sup> p 值<0.01, \*\* p 值<0.05, \* p 值<0.1

發生了政策以外的衝擊。105年至108年之間也並未發現男女受最低薪資政策的 影響有一定的存在模式。

總結來說,以男女區分後的實證結果並未支持性別對於最低薪資政策會產生差異的影響。

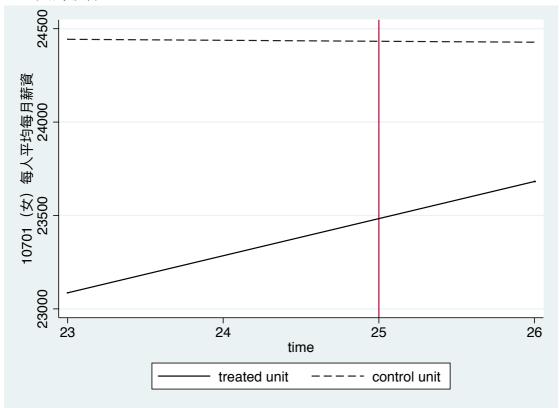
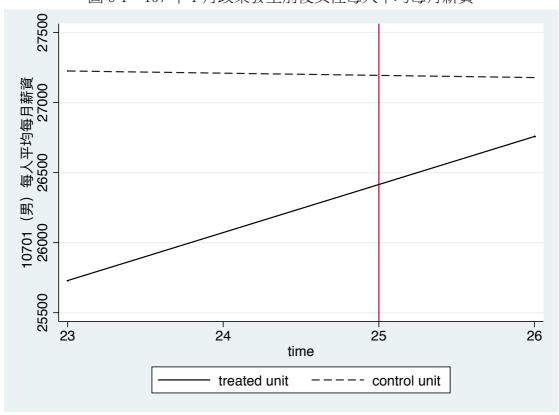


圖 6-1:107年1月政策發生前後女性每人平均每月薪資



### 圖 6-2:107年1月政策發生前後男性每人平均每月薪資

## 6.2 全時或部分工時

為了住宿及餐飲業內全時或部分工時之分對最低薪資政策對薪資和工時影響的差距,本研究沿用主要估計模型的研究方法,使用 DID 模型,輔以合成控制法製造控制組來加以估計,然而由於 105 年~108 年間的受僱員工薪資調查資料,只有在 106-2 年、107 年和 108 年時有將調查對象以全時和部分工時,所以以下的估計結果只包括 107 年 1 月和 108 年 1 月最低薪資政策的效果。結果呈現於表 6-3 和表 6-4,

	每人平均每月薪資				
	107	107年1月		<b>丰1月</b>	
	部分工時	全時	部分工時	全時	
政策發生時點後	-594.1	-480.9	136.8	-85.99	
	(666)	(1,100)	(646.0)	(998.1)	
屬於住宿及餐飲業	805.8	-320.7	711.1	-3,646***	
	(626.4)	(1,034)	(756.0)	(1,168)	
政策效果	1044	541.9	-808.5	901.7	
	(888.4)	(1,467)	(1,066)	(1,647)	
常數項	11,375***	30,032***	12,993***	32,039***	
	(470.9)	(777.6)	(460.1)	(710.8)	
R-squared	0.072	0.002	0.009	0.128	

註: (・) 括號內是係數之標準差。

表 6-3: 最低薪資政策對每人平均每月薪資影響的估計結果(以部分工時和全時分)

		<del></del>	<b>← →</b> t.				
	每人平均每月工時						
	107年1月		108 年	E1月			
_	部分工時	全時	部分工時	全時			
政策發生時點後	-6.348	-20.24***	-3.895	-13.16***			
	(4.195)	(4.393)	(3.850)	(4.374)			
屬於住宿及餐飲業	10.75***	1.099	10.37**	-2.974			
	(3.946)	(4.132)	(4.506)	(5.119)			
政策效果	0.855	6.984	-10.32	-4.179			
	(5.596)	(5.860)	(6.355)	(7.221)			
常數項	75.42***	168.9***	85.56***	175.4***			
	(2.966)	(3.106)	(2.742)	(3.116)			
R-squared	0.134	0.210	0.100	0.160			

註: (・) 括號內是係數之標準差。

<sup>\*\*\*</sup> p 值<0.01, \*\* p 值<0.05, \* p 值<0.1

<sup>\*\*\*</sup> p 值<0.01, \*\* p 值<0.05, \* p 值<0.1

表 6-4: 最低薪資政策對每人平均每月工時影響的估計結果(以部分工時和全時分)

觀察表 6-3 和表 6-4,發現不論在 107 年或 108 年估計出來的結果皆不顯著。近一步可以發現最低薪資政策對住宿及餐飲業在 107 年 1 月和 108 年 1 月估計的效果差距相當大。在 107 年 1 月對部分工時員工的薪資有大於全時員工的正面效果,在 108 年 1 月則是對部分工時員工產生負面的效果。工時的部分,107 年 1 月最低薪資政策對兩者皆有正面效果,108 年 1 月則是對兩者皆有負面效果,且部分工時員工的負面效果大於全時員工。部分工時員工大多屬於低薪,低技術的,可替代性高的員工,因此在理論上應該比起全時員工更容易受到最低薪資政策的衝擊。文獻中,Jardim and Long et al. (2017)中也得到低技術勞動更容易受到最低薪資政策衝擊的結果。本研究中在 108 年 1 月的估計結果中呈現的部分工時員工和全時員工有符合文獻的結果,但注意到結果其實並不顯著。

總結來說,以全時或部分工時區分後的實證結果並未支持全時或部分工時 對於最低薪資政策會產生差異的影響。

### 7 結論

最低薪資政策,或稱基本薪資政策,是一國政府為保障勞工薪資最低薪資水準,維持一定生活品質所實施的政策。其政策目標與實際成效一直以來是各界所關注的問題。傳統上,經濟學家會認為提升最低薪資等同於為勞動市場價格設定下限,使勞動供給量增加,勞動需求量下降,市場處於供過於求的狀態,導致最低薪資政策和失業率之間呈現正向關係。失業的上升,顯然和政府當初實施最低薪資的良好立意有別。本研究採用 105 年至 108 年的受僱員工薪資調查的資料,並使用主計總處中華民國行業標準分類取代原資料內的行業分類,組建以行業為面板的縱斷面資料,其中以人數和總薪資、總工時計算出每人平均每月薪資和工時,再加入勞動部統計資料庫中的月失業率資料。此外,也利用受僱員工薪資調查中對性別、全時或部分工時的區分,進行異質性的分析。在住宿業資料中,本研究採用觀光局觀光業務統計中旅館業營運報表資料,取得全國各縣市的各旅館業行號的住宿房價和僱員人數的數據。

本研究利用上述的資料中發現,我國最低薪資政策除 107 年 1 月的實施有造成失業率提升 1.709%,對住宿及餐飲業的勞工產生了負面效果。其餘年份的結果皆有違傳統理論的預期,並未發生勞動量減少的情況。再以旅館業的資料分析之,發現工時或失業率未減少的原因,並非是旅館業雇主將因政策而提升的人事成本轉嫁到商品價格上的結果。異質性分析上,男女和全時或部分工並沒有在受最低薪資政策影響上有特定的模式存在。

### 參考文獻

Neumark, D., & Wascher, W. (2006). Minimum wages and employment: A review of evidence from the new minimum wage research. National Bureau of Economic Research Working Paper Series, (w12663).

Clemens, J., & Wither, M. (2019). The minimum wage and the Great Recession: Evidence of effects on the employment and income trajectories of low-skilled workers. Journal of Public Economics, 170, 53-67.

Jardim, E., Long, M. C., Plotnick, R., Van Inwegen, E., Vigdor, J., & Wething, H. (2017). Minimum wage increases, wages, and low-wage employment: Evidence from Seattle (No. w23532). National Bureau of Economic Research.

Verner Jr, J. L. (2009). A new look at the minimum wage's effect on employment. The University of Texas at Dallas.

MaCurdy, T. (2015). How effective is the minimum wage at supporting the poor?. Journal of Political Economy, 123(2), 497-545.

Card, D., & Krueger, A. B. (1995). Time-series minimum-wage studies: a meta-analysis. The American Economic Review, 85(2), 238-243.

Schmitt, J., & Rosnick, D. (2011). The wage and employment impact of minimum-wage laws in three cities. Center for Economic and Policy Research. http://www.cepr.net/documents/publications/min-wage-2011-03. pdf.

Harasztosi, P., & Lindner, A. (2019). Who Pays for the minimum Wage?. American Economic Review, 109(8), 2693-2727.

Ashenfelter, O. C., & Jurajda, Š. (2021). Wages, Minimum Wages, and Price Pass-Through: The Case of McDonald's Restaurants (No. w28506). National Bureau of Economic Research.

Abadie, A., & Gardeazabal, J. (2003). The economic costs of conflict: A case study of the Basque Country. American economic review, 93(1), 113-132.

Bucila, L. M. (2008). Employment-based health insurance and the minimum wage. Clemson University.

Neumark, D., & Wascher, W. (2001). Minimum wages and training revisited. Journal of Labor Economics, 19(3), 563-595.