**探討基本工資對薪資的影響**

經濟三甲 郭姿瑩 A103260011

經濟三甲 洪霈宜 A103260013

經濟三甲 郭甫丞 A103260029

**一、緒論**

當政府調漲基本工資時，對低薪勞工而言，雖然可以改善目前的生活狀況。但調整基本工資後的成本該由誰來負擔卻是一個未知數。倘若，今日這些成本由低薪勞動者來負擔的話，想必他們會選降低就業來免於此成本，因此這個議題是值得我們去思考的。

根據基本工資與歷年調整(如表1)顯示：從1968年3月16日發布「基本工資暫行辦法」陸續這幾年都有調整薪資；1988年7月1日直到1997年10月16日調整後相隔10年才再次調漲。因此探討1997-1998年間實施薪資調漲，此效果是否會因政策的推行對就業造成影響。

本研究之目的為探討基本工資對薪資的影響，以藉此了解過去台灣社會基本勞工薪資調漲(受於私部門最低薪資)之政策。除了政策實施效果之外的因素，像是個人特質和工作背景等等，是否也會造成薪資效果有所改變。

本研究將探索1997年10月16日基本工資的調整所形成的自然試驗，評估基本工資政策對薪資的影響。本研究將使用行政院主計總處1997-1998年的「人力運用調查」原始資料，應用差異中的差異方法(difference-in-differences method)，使用私人雇用者做為實驗組；受政府雇用者做為控制組，以藉此評估政策的效果。

表1：基本工資與歷年調整情形

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 調整時間（西元) | 調整金額 | 各業平均薪資 | 基本工資占當年各業  平均工資之比例 |
| 1956 | 300 |  |  |
| 1964 | 450 |  |  |
| 1968 | 600 |  |  |
| 1978/12/01 | 2,400 |  |  |
| 1980/05/01 | 3,300 | 8,843 | 37.32% |
| 1983/05/01 | 5,700 | 12,122 | 47.02% |
| 1984/07/01 | 6,150 | 13,409 | 45.86% |
| 1986/11/01 | 6,900 | 15,118 | 45.64% |
| 1988/07/01 | 8,130 | 18,399 | 44.19% |
| 1989/07/01 | 8,820 | 21,247 | 41.51% |
| 1990/08/01 | 9,750 | 24,317 | 40.10% |
| 1991/08/01 | 11,040 | 26,881 | 41.07% |
| 1992/08/01 | 12,365 | 29,449 | 41.99% |
| 1993/8/16 | 13,350 | 31,708 | 42.10% |
| 1994/08/20 | 14,010 | 33,661 | 41.62% |
| 1995/08/01 | 14,880 | 35,389 | 42.05% |
| 1996/09/01 | 15,360 | 36,699 | 41.85% |
| 1997/10/16 | 15,840 | 38,489 | 41.15% |
| 1998 | 15,840 | 39,673 | 39.93% |
| 1999 | 15,840 | 40,842 | 38.78% |
| 2000 | 15,840 | 41,861 | 37.84% |
| 2001 | 15,840 | 41,960 | 37.75% |
| 2002 | 15,840 | 41,530 | 38.14% |
| 2003 | 15,840 | 42,065 | 37.66% |
| 2004 | 15,840 | 42,685 | 37.11% |
| 2005 | 15,840 | 43,163 | 36.70% |
| 2006 | 15,840 | 43,493 | 36.42% |
| 2007/07/01 | 17,280 | 44,414 | 38.91% |
| 2008 | 17,280 | 44,424 | 38.90% |
| 2009 | 17,280 | 42,176 | 40.97% |
| 2010 | 17,280 | 44,430 | 38.89% |
| 2011/01/01 | 17,880 | \_ | \_ |

資料來源：全球產業總工會(2011)，頁6。

**二、文獻回顧**

* 1. **理論背景**

本研究以勞動供需模型為基礎，從圖1可發現，當基本工資及就業量達到平衡時會產生均衡點E。政府將最低薪資制定於W1時，會導致勞動市場中產生供過於求的現象，進而使想參與勞動市場的需求者找不到工作。當最低薪資調漲至W2時，反而會使越多人找不到工作且導致勞動市場的失業擴大。

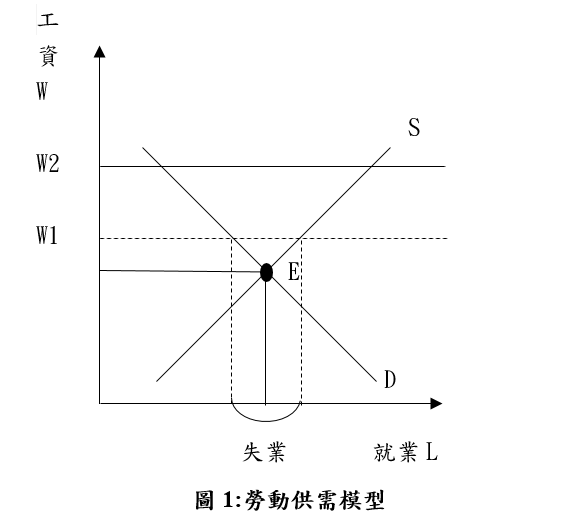


圖1:勞動供需模型

資料來源：王震堯(2008)，頁13。

* 1. **實證文獻**

1. **最低工資對薪資的不均度**

陳建良(2006)使用行政院主計總處1982年、1992年以及2002年的「人力運用調查」原始資料來研究1982-2002年間公私部門的受雇男性受雇員工者，所獲得薪資報酬間的差異。作者選取18-65歲之間的就業人口，以全台灣家戶為母體的抽樣調查，登錄樣本針對公部門(公務人員及公營企業員工)、私部門受僱人員進行調查與分析。作者採取家戶中15歲以上自由從事經濟活動的人口包括：年齡、性別、教育程度、主修科目以及就業、失業與無業等狀況；剔除兵役人口及監管人口、雇主、自營就業者和無酬家屬工作者等。作者採用最小絕對離差(Least absolute deviation)和普通最小平方法(OLS)作為估計方法且發現到公部門的薪資與技術層次呈反向關係，在公部門，當技術層級較高者所受到的新資略為偏低，反而不具技術層面的高階主管所受到的薪資待遇比較高。

謝念億(2015)運用AREMOS台灣經濟統計資料庫與行政院主計總處的「人力運用調查」，作者使用時間序列資料迴歸的分析，以1994年至2013年的年資料與季資料探討基本工資的調漲是否會帶動薪資的成長與幅度。作者利用OLS 實證結果發現，在短期間基本工資的調漲對於薪資有負面的影響，而基本工資的調整對於工業薪資有正面的影響。當企業在僱用勞動者時，計時人員的基本薪資調漲使得成本的上升，可能會影響到月薪的勞動者，亦即企業將偏向多雇用一些計時人員來取代月薪的勞動者，進而致使基本工資的調高反而會減少薪資的水準。

陳禮潭(2002)探討台灣近20年男女工資的結構變遷，著重於基本工資對於工資不均度的影響。作者利用行政院主計總處1978-1997年的「人力運用調查」，先採用類似Chan et al.(1999)的資料篩選，剔除項目(1)農、林、漁、牧及公共行政部門的受雇勞工、(2)各部門的非受雇員工、(3)年紀大於65歲和年紀小於15歲的勞工、(4)工作經驗大於10年以上的勞工、(5)薪資小於當年基本工資1/3的勞工。作者在資料篩選中所使用的工業部門包含：礦業及土石採取業、製造業、水電天然氣、營造業。服務部門包含：商業、運輸、倉儲及通訊業、金融、保險及不動產和工商服務業，社會服務及個人服務業。該研究採取0-10年工作經驗的勞工，主要是6-10及0-5年工作經驗的勞工的供需條件可能會對薪資結構有相似的影響。作者採用GMM進行迴歸分析。作者發現：於1997年前，發現淨出口的快速增加，而女性薪資不均度隨之擴張。於1997年之後淨出口的下降，但女性薪資的不均度仍然在擴張。由於進口增加引起的替代效果，可能使產業對於低技術的女性勞工需求減少，而降低薪資率。長期來說男性在製造業中佔了大多數，而女性則以服務業為主。另外，於1987年後金融及新銀行的設立等等因素使得台灣服務業的口快速的增加，使台灣經濟的快速成長、教育的普及化，讓女性勞動供給大於需求。為工業部門對服務業部門受僱員工數的比值(RSG)縮小女性薪資不均度的因素之一。

Lee (1999)探討1980年代美國工資不平等的問題，研究聯邦最低工資相對水平的區域差異，分別確定在1980年代全球經濟增長潛在的工資差距。使用國家經濟研究局摘錄(National Bureau of Economic Research Extracts)於1980年代期間之十年的當前人口調查(Current Population Surve)資料並且運用區域分析及對數薪資分布的估計。研究結果顯示，通貨膨脹的影響會使得不均度擴張，間接地影響低時薪的工作者，而最低工資在家庭收入的不平等大幅上升其涉及工時與家庭之間的關係。其中，對於女性工資分配極為突出，十年來最低工資的相對價值下降，主要是受到絕對工資分配變化的影響，大部分的變化發生於低尾的部分。

1. **最低工資對就業的影響**

Dube, Lester and Reich (2010)使用1990-2006年的縣市層級與就業和薪資的季普查資料(county-level is the Quarterly Census of Employment and Wages)探討在國家邊界的政策不連續性去探討最低薪資法在收益及就業上的影響，並針對餐廳及低薪部門為研究對象。作者比較所有在美國連續的縣對且為跨越國界並找到對就業沒有不利的影響。作者使用兩種不同的樣本，包括(a)所有的縣市；(b)連續國界的縣對；其中，所有縣市的樣本數中是從美國所有縣市裡抽取1,381個縣市作為樣本數而連續國界的縣對樣本數是將美國大陸3,108個縣市中抽取出1,139個座落於國界的州。作者發現到考慮當地的經濟狀況會產生虛假負面的影響，由於空間的異質性在就業的趨勢反而會使它與最低薪資的政策沒有關聯。

Neumark and Wascher (1992)使用當前的人口調查(Current Population Surve)去研究1973-1989年國家的最低薪資法和經濟情況，並以追蹤資料(panel data)去研究最低薪資法對就業的現有證據去進行評估。其中變數中的資料包含(a)16-19歲青少年和16-24歲年輕人的就業率；(b)主要為25-64歲男性的非就業率；(c) 16-19歲和16-24歲人口比例；(d) 16-19歲和16-24歲各別的入學比例。作者發現當基本工資增長10%時，會導致就業機率下降1-2%；其中，青少年占年輕人的就業機率中為減少1.5-2/%。而此結果相似於早期以時間序列為研究中所建議出的範圍。此外，國家立法機關所制定的青少年最低工資條件可以減少最低工資對青少年失業的影響。

莊奕琦(2002)探討基本工資對青少年勞動市場的影響。作者利用1979­-2000年的基本工資對青少年的就業、失業與勞動參與率的影響。作者採用台灣1979至2000年時間序列季資料；1979年1月到1986年4月的「中華民國勞工統計月報」、1987年1月到2000年4月「人力資源統計月報」、「EPS/AREMOS台灣地區薪資與生產力統計資料庫」、「EPS/AREMOS台灣地區國民經濟動向統計季報資料庫」及「工商普查」等相關資料，並以製造業為主細分22個中分類，將完整30個行業類別的就業、薪資和青少年的就業結構等88個觀察值。作者發現當基本工資調漲10%，青少年的就業比率會隨之提高0.6%到0.7%；也發現到勞動參與率也會隨之增加0.6%到0.8%，其增加幅度大於就業率；但對失業率無明顯的影響；且基本工資對青少年的就業有正向的效果。在短期的情況下，當基本薪資調漲會使青少年更願意投入勞動市場；而到了長期之後，青少年會因為提早投入市場而缺少更高等的教育機會，導致無法獲得更新的知識而容易被市場淘汰。更深層的研究發現，影響正面就業效果的主因，並不是來自於失業的減少，而是因為基本工資的上漲，誘使更多青少年投入市場。

**三、實證方法**

本文將應用差異中的差異法，以受私人雇用者做為實驗組；受政府雇用者做為控制組，利用受政府雇用者不受基本工資影響的特質控制受私人雇用者在假設未受基本工資調整的情形下其薪資水準可能受到同時期總體經濟環境變化的影響，以此評估基本工資調漲對薪資水準影響的真正效果。

由圖2顯示，受私人雇用者為實驗組，會受到基本工資調漲的影響；受政府雇用者為控制組，不會受到基本工資的影響。實驗組在政策實施後與政策實施前平均薪資水準的差距，會同時反映基本工資調整的效果以及同時期總體經濟環境變化的影響。相反的，控制組在政策實施前後平均薪資水準的差異，反映總體經濟環境的影響。故將實驗組政策前後改變的差異(2+3)減去控制組政策前後改變的差異(2)，即為真實政策效果的估計(3) (如表2)。

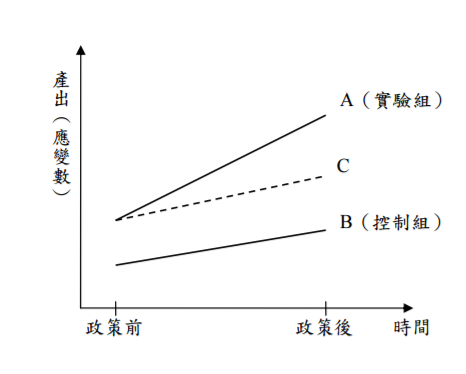
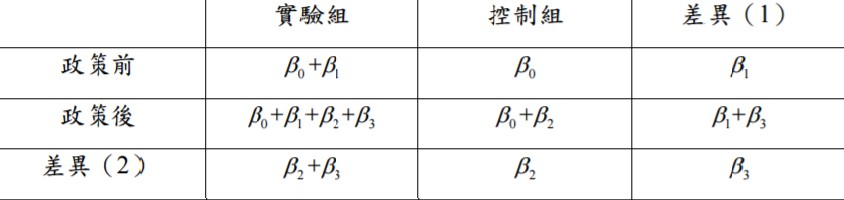


圖2：實驗組和控制組發展趨勢圖

資料來源：郭敏華(2007)，頁30。

表2：實驗組與控制組政策實施前後的差異



資料來源：郭敏華(2007)，頁31。

政策的實施對薪資的影響可以用下列的迴歸模型表達：

其中，是工作者的實質薪資在工作場所被觀察的實質時薪；表示實質薪資政策實施後，受私人雇用者與受政府雇用者之差異；表示實質薪資政策實施前於受私人雇用者；是男性工作者的虛擬變數，該變數等於1代表為男性；為工作者的教育年數；為工作者之工作經驗； 為8個工作場所的從業員工數的虛擬變數；為36個職業別的虛擬變數；為70 個產業別虛擬變數；為10個學歷或考試之科系的虛擬變數；為3個地區的虛擬變數；表示私人雇用者受政策實施前後變數之間的差異；表示誤差項。

**四、資料與樣本**

　　本文利用行政院主計總處1997-1998年的「人力運用調查」，分析政策實施的效果。「人力運用調查」資料包含調查年度的教育程度、地區、職業和工作收入等重要變數，因此可拿來作探討主題的延伸，尤其是探討主要身分(受政府雇用者與受私人雇用者)對收入之間的關係。另外，本文使用1997和1998年的資料主要是因為經過10年後才有薪資調漲的政策實施，因此藉由探討這一年中薪資調整後對就業者影響之關係。由於「人力運用調查」係每年5月進行調查，且本文所欲探討的基本工資的調漲係發生在1997年10月16日，故本研究以1997年的「人力運用調查」做為基本工資調整前的時間點；1998年的「人力運用調查」做為基本工資調整後的時間點。

　　本研究之變數包含1997和1998年的性別、教育程度、婚姻狀況、工作地區等。本研究主要使用差異中的差異方法，以受私人雇用者做為實驗組；受政府雇用者做為控制組，並藉此評估政策的效果。有鑑於此，本文的樣本將包括那些從業身分為「受私人雇用」以及「受政府雇用」，且有薪資報酬的工作者。在上述樣本的篩選原則下，本文共計採取67,885筆做為此研究之樣本數。

表三呈現相關變數的敘述統計量。在應變數方面，工作地區為台灣省約有83.61%居多；工作場所的從業員工數為2-9人位為最高約有32.49%，其次工作場所的從業員工數為10-29人為20.37%；科系為法科和理科所占的比例則不到1%。

表3：敘述統計量

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **平均數** | **標準差** | **最大值** | **最小值** |
| **應變數** |  |  |  |  |
| 實質時薪 | 5.088949 | 0.459608 | -5.25379 | 8.744042 |
| **解釋變數** |  |  |  |  |
| (a)個人特性 |  |  |  |  |
| 該勞工為男性= 1 | 0.591494 | 0.491563 | 0 | 1 |
| 教育程度(年)的平方項 | 109.3413 | 63.87459 | 0 | 289 |
| 科系為文科 = 1 | 0.022014 | 0.146731 | 0 | 1 |
| 科系為法科 = 1 | 0.007272 | 0.084966 | 0 | 1 |
| 科系為商科 = 1 | 0.199052 | 0.399292 | 0 | 1 |
| 科系為理科 = 1 | 0.007889 | 0.088470 | 0 | 1 |
| 科系為工科 = 1 | 0.217122 | 0.412291 | 0 | 1 |
| 科系為農科 = 1 | 0.021353 | 0.144560 | 0 | 1 |
| 科系為醫科 = 1 | 0.021772 | 0.145939 | 0 | 1 |
| 科系為軍警科 = 1 | 0.013949 | 0.117280 | 0 | 1 |
| 科系為教育科 = 1 | 0.018577 | 0.135025 | 0 | 1 |
| 科系非屬上述所列科系 = 1 | 0.471000 | 0.499164 | 0 | 1 |
| (b)工作背景 |  |  |  |  |
| 工作經驗(年齡 - 教育程度 - 6) | 19.69136 | 12.86142 | -2 | 75 |
| 工作地區為台北市=1 | 0.104936 | 0.306474 | 0 | 1 |
| 工作地區為台灣省=1 | 0.836095 | 0.370193 | 0 | 1 |
| 工作地區為高雄市=1 | 0.058969 | 0.235569 | 0 | 1 |
| 工作場所的從業員工數為1人 = 1 | 0.020978 | 0.143314 | 0 | 1 |
| 工作場所的從業員工數為2-9人 = 1 | 0.324901 | 0.468343 | 0 | 1 |
| 工作場所的從業員工數為10-29人 = 1 | 0.203702 | 0.402754 | 0 | 1 |
| 工作場所的從業員工數為30-49人 = 1 | 0.081093 | 0.272981 | 0 | 1 |
| 工作場所的從業員工數為50-99人 = 1 | 0.064919 | 0.246385 | 0 | 1 |
| 工作場所的從業員工數為100-199人 = 1 | 0.060555 | 0.238515 | 0 | 1 |
| 工作場所的從業員工數為200-499人 = 1 | 0.042398 | 0.201497 | 0 | 1 |
| 工作場所的從業員工數為500人以上 = 1 | 0.049515 | 0.216944 | 0 | 1 |
| 工作場所的從業員工數為政府機關 = 1 | - | - | - | - |
| (c)政策實施 |  |  |  |  |
| 私人受雇者 = 1，政策實施前時點 = 1 | 0.848061 | 0.358966 | 0 | 1 |
| 私人受雇者 = 1，政策實施後時點 = 1 | 0.504077 | 0.499989 | 0 | 1 |
| 政策實施的影響的效果 | 0.431622 | 0.495308 | 0 | 1 |

**五、實證結果**

表2顯示1997年基本工資的調漲對薪資水準的影響。本文主要藉由檢定統計量—*p*值法(*p*-value method)，判斷出各個變數是否顯著。主修科系為文科、工科、農科 、醫科 、軍警科、教育科、政策實施前的受私人雇用者、該勞工為男性、教育程度、工作經驗、工作地區為台灣省和高雄市的*p*值落在顯著的範圍內，因此基本工資會對具有這些變數特質的勞動者之薪資水準產生影響。例如：勞動者增加一年的工作經驗將使得其薪資水準增加2.88%。另外，主修科系為法科、商科、非屬上述所列科系、政策實施後的受私人雇用者， 政策實施後時點 = 1和政策的影響的*p*值落在不顯著的範圍內，因此基本工資對具有這些變數特質的勞動者之薪資水準並不會造成顯著的影響。

其中，從事這些職業的勞動者通常是主修文、工、農科，而他們的薪水會受到特定因素的影響，因而隨著基本工資的調整也會有顯著的影響。然而，受到刻版印象的影響，男性的工作機會相較於女性會來的比較多，因此男性受到基本工資的影響機會會來的比女性高。在職場上受到較高等的教育者，私人部門喜愛用受過高等教育的勞動者，而在公部門的勞動者只需要透過考試進入，所以教育在公部門裡頭的門檻就不會這麼高；工作地區除了在台北市工作者，其餘的地方因為物價的關係加上公部門都位在台北市居多，因而其餘的地方容易受到基本工資調漲幅度的影響。較有工作經驗者會藉由轉換跑道，選擇自己最有利獲取薪資的方式，所以對於公部門較穩定薪資的工作，變而不會列入到他們的考量中。

表2：估計結果

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 實質時薪 | 估計係數 | 標準差 | t | p>|t| |
| (a) 個人特性 | 0.2374\*\*\* |  |  |  |
| 該勞工為男性= 1 | 0.0040905 | 58.04 | 0.000 |
| 教育程度(年)的平方項 | 0.0033\*\*\* | 0.0021239 | -12.03 | 0.000 |
| 科系為文科 = 1 | 0.0437\*\* | 0.0198807 | 2.20 | 0.028 |
| 科系為法科 = 1 | 0.0198 | 0.024924 | 0.79 | 0.428 |
| 科系為商科 = 1 | -0.0208 | 0.0177864 | -1.17 | 0.242 |
| 科系為理科 = 1 | - | - | - |  |
| 科系為工科 = 1 | -0.0383\*\* | 0.0175997 | -2.18 | 0.030 |
| 科系為農科 = 1 | -0.0619\*\* | 0.0201834 | -3.06 | 0.002 |
| 科系為醫科 = 1 | 0.0661\*\*\* | 0.0231007 | 2.86 | 0.004 |
| 科系為軍警科 = 1 | -0.0750\*\*\* | 0.0225817 | -3.32 | 0.001 |
| 科系為教育科 = 1 | 0.0401\* | 0.0210253 | 1.91 | 0.057 |
| 科系非屬上述所列科系 = 1 | -0.0154 | 0.0180949 | -0.85 | 0.394 |
| (b)工作背景 |  |  |  |  |
| 工作經驗(年齡 - 教育程度 - 6) | 0.0288\*\*\* | 0.000428 | 67.24 | 0.000 |
| 工作地區為台北市=1 | - |  |  |  |
| 工作地區為台灣省=1 | -0.1088\*\*\* | 0.0052575 | -20.69 | 0.000 |
| 工作地區為高雄市=1 | -0.1312\*\*\* | 0.0079307 | -16.54 | 0.000 |
| 工作場所的從業員工數為1人 = 1 | - |  |  |  |
| 工作場所的從業員工數為2-9人 = 1 | 0.2515\*\*\* | 0.0121375 | 20.72 | 0.000 |
| 工作場所的從業員工數為10-29人 = 1 | 0.2801\*\*\* | 0.0122939 | 22.78 | 0.000 |
| 工作場所的從業員工數為30-49人 = 1 | 0.3182\*\*\* | 0.0130065 | 24.47 | 0.000 |
| 工作場所的從業員工數為50-99人 = 1 | 0.3251\*\*\* | 0.0133031 | 24.44 | 0.000 |
| 工作場所的從業員工數為100-199人 = 1 | 0.3553\*\*\* | 0.0134102 | 26.50 | 0.000 |
| 工作場所的從業員工數為200-499人 = 1 | 0.3759\*\*\* | 0.0140522 | 26.75 | 0.000 |
| 工作場所的從業員工數為500人以上 = 1 | 0.4160\*\*\* | 0.0138826 | 29.97 | 0.000 |
| 工作場所的從業員工數為政府機關 = 1 |  |  |  |  |
| (c)政策實施 |  |  |  |  |
| 私人受雇者 = 1，政策實施前時點 = 1， | -0.4886\*\*\* | 0.0144131 | -33.90 | 0.000 |
| 私人受雇者 = 1， 政策實施後時點 = 1 | 0.0107 | 0.0113875 | 0.94 | 0.349 |
| 政策實施的影響的效果 | 0.0179 | 0.0116658 | 1.54 | 0.125 |
| *R* 2 | 0.5342 | 0.5342 | 0.5342 | 0.5342 |
| 樣本數 | 43554 | 43554 | 43554 | 43554 |
|  |  |  |  |  |

註：*p*-value 判斷標準: *p*<0.01(\*\*\*)；0.01<*p*<0.05(\*\*)；0.05<*p*<0.10(\*)；0.10<*p* (不顯著)。

**六、結論**

「基本工資漲5%，時薪調整133元整。」由勞動部基本工資審議委員會實施討論，並由行政院核定發布。此訊息公開後，身為大學生的我們欣喜若狂，能夠為我們的存款多些累積。面對這個政策的頒布，儘管對於我們只有稍微的調漲，都能使在外打工的大學生們得到滿足。相對於受於私人部門領月薪的雇用者，卻不會因為這微薄的調漲而與大學生一樣有如此的感受。如圖3，我們可以發現領月薪者及領時薪的我們從1995年到2015年薪資並不是每年都有調整，在西元1997年到2007年這中間十年，薪資是呈現凍漲的狀態，從此圖我們能觀察到領月薪者與時薪者歷年薪資調漲的成長幅度。

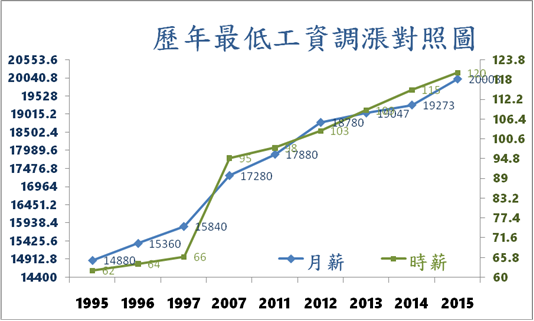


圖3：近年基本工資調整月薪與時薪比較圖

資料來源: 勞動部委員會數據。

　　政府部門雖然沒有受到基本工資調漲的影響，但於1997年迄今，分別於1997年、1998年、1999年、2001年以及2005年，加薪幅度都是3%。與其他受到政策影響的私人雇用者相較之下，薪資調漲的幅度並沒有大於政府部門。因此，對於在政府機關工作的人會選擇較穩定且有保障的收入。

　　本研究使用行政院主計總處1997-1998年「人力運用調查」。透過差異中的差異的估計方法來解釋基本工資對薪資水準的探討。本研究的估計結果發現基本工資的調漲並不會對個人的薪資水準產生任何顯著的影響，意謂來說當政府將基本薪資調漲後，不會改變個人對工作意願的需求。因政策再次實施的時間過長，以至於無法獲取連續年數的資料。本研究應該多收集更多年數資料，以利使實證研究的結果達到精確性及提高本研究之可信度。

**參考文獻**

1. 中文文獻

1. 莊奕琦(2002)，「最低工資對青少年就業的影響：台灣實證」，國立政治大學經濟學系國科會研究計畫論文。
2. 陳建良(2006)，「台灣公私部門工資差異的擬真分解－分量迴歸分析」，《經濟論文》，35(4)，473-520。
3. 謝念億(2015)，「基本工資調整對薪資之影響分析：以台灣製造業及服務業為例」，國立中央大學產業經濟研究所碩士論文。
4. 陳禮潭(2002)，「最低工資制度對工資結構變遷之影響:台灣實證研究」，《經濟論文叢刊》，30(3)，383-420。

2. 英文文獻

1. Dube, Arindrajit, T. William Lester and Michael Reich (2010), "Minimum Wage Effects Across State Borders: Estimates Using Contiguous Counties", *Review of Economics and Statistics*, 92(4), 945–964.
2. Neumark, David and William Wascher (1992), "Employment Effects of Minimum and Subminimum Wages: Panel Data on State Minimum Wage Laws", *ILR Review*, 46(1), 55–81.
3. Lee, David S.(1999), "Wage Inequality in The United States During The 1980s: Rising Dispersion or Falling Minimum Wage?", *Quarterly Journal of Economics*, 114(3), 977–1023.