



闡析我國經常性薪資分布統計之特徵

「月薪制」為我國勞動市場主要計薪方式，慣稱月薪的經常性薪資成為多數受僱員工每月主要工作收入，相關議題亦備受各界關注。本文運用近年我國受僱員工經常性薪資中位數及分布的統計數據，描繪經常性薪資分布具體樣貌，並應用時間數列分析方法，探究經常性薪資中位數與最低工資間的長期關係。

黃彥豪（行政院主計總處國勢普查處研究員）

壹、前言

經常性薪資，即一般慣稱之「月薪」，為每月給付受僱員工之工資，包括本薪、按月給付之固定津貼及獎金。我國勞動市場最普遍採用的計薪方式為「月薪制」，經常性薪資便成為多數受僱員工每月主要工作收入，薪資成長及透明化等議題亦備受各界關注。

行政院主計總處（以下簡稱主計總處）按月辦理「受僱員工薪資調查」，每月編布薪資平均數統計結果。由於平均薪資較易因少數極端高薪者墊高，導致統計結果與民衆認知產生落差，主計總處爰自 106 年起運用綜合所得稅等大數據資料，按年編布受僱員工全年總薪資中位數及分布統計，並追溯至 101 年；另因總薪資

內含變動較大、非按月發放之各類獎金與酬勞等非經常性薪資，且我國勞動市場係以月薪為主要計薪方式，為貼近民衆感受，並順應立法院及各界資訊需求，主計總處自 113 年 7 月起運用勞健保等大數據資料，按月編布受僱員工經常性薪資中位數、按季編布經常性薪資分布統計，並追溯至 109 年 1 月，除豐富我國薪資統計

內涵外，亦能揆觀受僱員工經常性薪資之諸多樣貌。

本文運用 109 年迄今我國受僱員工經常性薪資中位數及各分位數統計數據，嘗試描繪我國經常性薪資分布具體樣貌，另應用時間數列分析方法，探究最低工資與經常性薪資中位數的長期關係，並進行統計實證。

貳、全體受僱員工經常性薪資分布

一、分布概況

欲揆觀我國受僱員工經常性薪資分布的完整面貌，

以薪資分布圖最為直觀、具體。113 年工業及服務業全體受僱員工（含本國籍、外國籍之全時員工及部分工時員工）每人每月經常性薪資平均數為 46,450 元，中位數為 37,275 元，薪資分布呈現非對稱右偏分布（positively skewed distribution），多數受僱員工集中在左側，其經常性薪資相對較低，而分布的右尾持續延伸，則代表少數高薪的受僱員工。（圖 1）

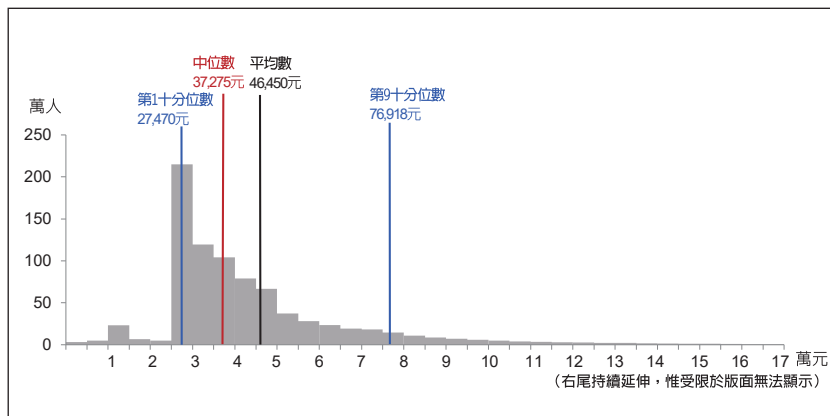
二、各十分位數變動（下頁表 1、圖 2）

將全體受僱員工經常性

薪資由低至高排序後，人數均分為 10 組，取位於第 10%、20%、30%、……，一直到第 90% 者的經常性薪資，即為各十分位數。觀察近 5 年（109 年至 113 年）各十分位數變化，其中第 9 十分位數增加 7,433 元最多，第 8 十分位數增加 5,281 元次之，高於其他十分位數，使得右側長尾益趨明顯。

若以近 5 年累計增幅觀察，第 1 十分位數增加 15.42% 最高，後依序遞減，至第 7 十分位數增加 5.70% 幅度最低，其後轉呈遞增，第 8 十分位數、第 9 十分位數分別增加 10.22%、10.70%。由此可知，位於高、低薪兩端的受僱員工薪資成長較快，其中薪資水準相對較低者多為部分工時、派遣等非典型員工，薪資成長幅度相對較高，研判與近年政府積極調升最低工資有關（113 年以前稱基本工資），月薪由 109 年 23,800 元調升至 113 年 27,470 元，累計調幅

圖 1 113 年工業及服務業全體受僱員工經常性薪資分布



資料來源：行政院主計總處。

專題

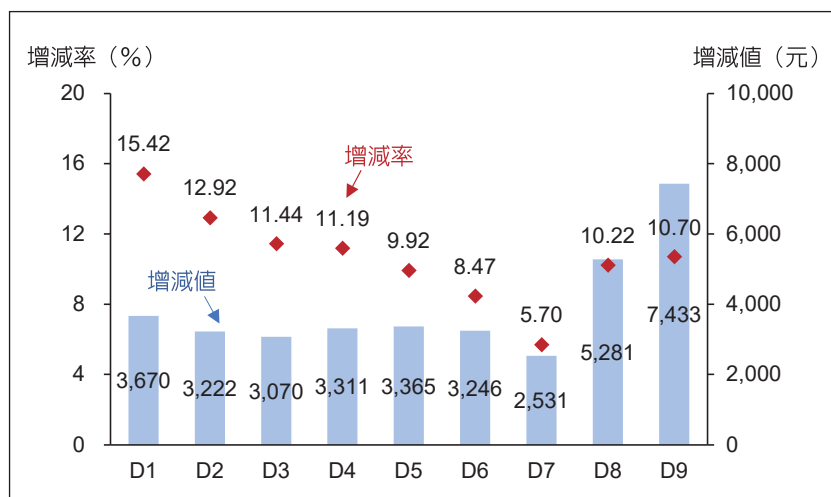
表 1 工業及服務業全體受僱員工經常性薪資分位數

單位：元

	109年	110年	111年	112年	113年	較109年 增減值	較109年 增減率 (%)
全年經常性薪資平均數	42 281	43 045	44 210	45 197	46 450	4 169	9.86
全年經常性薪資分位數							
第 1 十分位數 (D1)	23 800	24 000	25 250	26 400	27 470	3 670	15.42
第 2 十分位數 (D2)	24 935	25 191	26 183	27 067	28 157	3 222	12.92
第 3 十分位數 (D3)	26 824	27 196	28 403	29 090	29 894	3 070	11.44
第 4 十分位數 (D4)	29 597	30 266	31 118	31 909	32 908	3 311	11.19
第 5 十分位數 (D5, 中位數)	33 910	34 531	35 167	36 085	37 275	3 365	9.92
第 6 十分位數 (D6)	38 301	39 040	39 867	40 539	41 547	3 246	8.47
第 7 十分位數 (D7)	44 380	45 006	45 651	46 032	46 911	2 531	5.70
第 8 十分位數 (D8)	51 684	52 602	53 865	55 047	56 965	5 281	10.22
第 9 十分位數 (D9)	69 485	70 970	73 114	74 799	76 918	7 433	10.70
最低工資							
{ 月薪	23 800	24 000	25 250	26 400	27 470	3 670	15.42
{ 時薪	158	160	168	176	183	25	15.82

說明：1. 本統計結果不含農林漁牧業、政府機關、小學以上各級公立學校、宗教、職業團體及類似組織等行業。
 2. 十等分位組係將所有受僱員工薪資由低至高排序後，按人數等分為 10 組，各組間之分界點即為十等分位數。例如：第 1 十分位數 (Decile 1, 縮寫為 D1) 為第 1 十分位組與第 2 十分位組之分界點，依此類推；另第 5 十分位數即為中位數，係指將人數分為二等分之薪資分界點。
 資料來源：行政院主計總處。

圖 2 113 年各十分位數較 109 年變動情形



資料來源：作者自行繪製。

15.42%，同期間時薪亦由 158 元調升至 183 元，累計調幅 15.82%；而薪資較高者則多為專業技術層次高的員工，受惠於近年科技快速發展、人力需求強勁，亦帶動該類人員薪資成長較佳。

此外，統計結果發現，歷年第 1 十分位數皆等同於最低工資，第 2 十分位數則高於最低工資，代表受領最低工資者

占全體受僱人數的比率均介於 10% 至 20% 之間，亦即至少逾 10% 的受僱員工直接受惠於最低工資調升。其次，受最低工資調升影響，第 1 十分位數累計等幅調升 15.42%，其餘分位數則明顯較低。最低工資的訂定與調整，提供企業作為薪酬標準下界參考及調升薪資之依據，在調薪決策上，企業須提升基層員工薪資以符合最低工資法的規定，但也可能因此對薪資略高者產生排擠效果，未必能雨露均霑地同步調升。

為進一步探究最低工資調整對經常性薪資分布的影響效果，以下先以統計圖觀察經常性薪資中位數與最低工資長期變動趨勢，再運用時間數列的統計方法，檢定、驗證兩者間的長期關係。

參、最低工資對經常性薪資中位數之影響

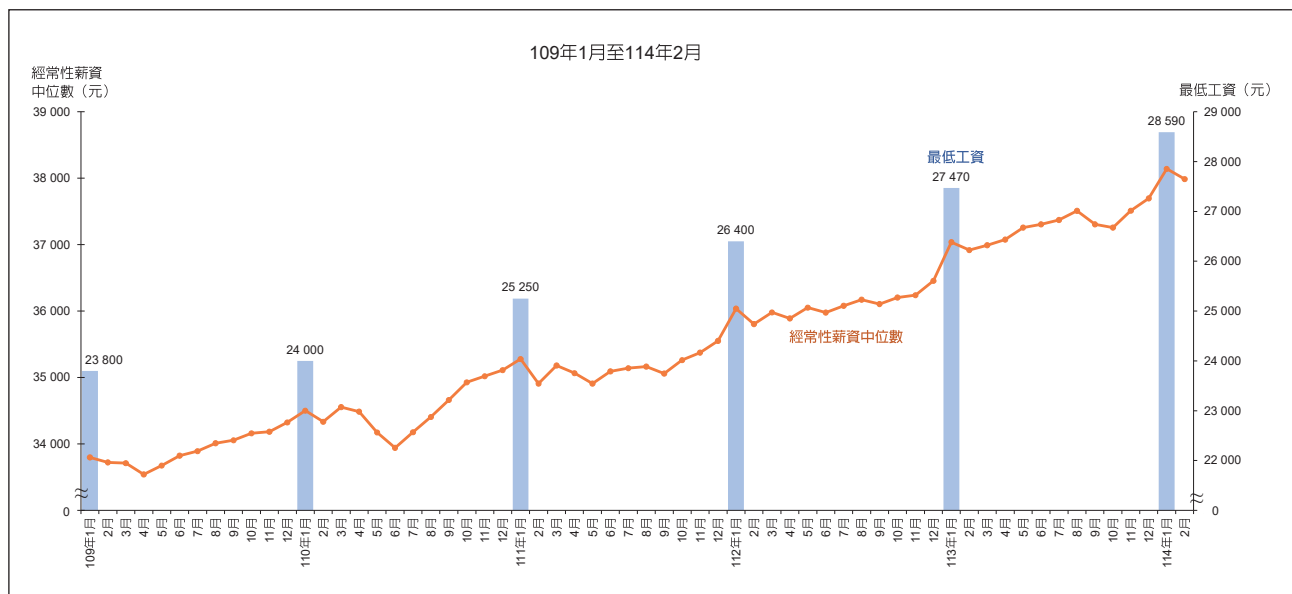
經前述分析研判，近年薪資水準相對較低者經常性薪資成長幅度較高，應與最低工資

調升有關；至於是否帶動經常性薪資中位數的提升，則因其與最低工資尚有一段差距而較難認定。因此，先同步觀察經常性薪資中位數與最低工資的變動趨勢，或可發現部分端倪。

我國近年最低工資¹的實施時點通常落在 1 月，從圖形中可觀察到，每當 1 月調升最低工資，經常性薪資中位數亦呈彈跳驟升，兩者間似有亦步亦趨的關係。（圖 3）

欲探討兩變數間的線性關係，傳統上會採用簡單迴歸來

圖 3 經常性薪資中位數與最低工資變動趨勢



資料來源：行政院主計總處。

專題

進行分析，然而應用在時間數列型態的資料上，很容易產生偽迴歸（spurious regression）的錯誤，誤以為兩者間具有關係，但其實兩個數列卻彼此獨立。為避免類似錯誤，宜採用時間數列分析中的共整合檢定（cointegration test）進行統計推論。

共整合檢定的基本概念是，若多個數列之間存在時序上的長期關係，應有某種線性組合可以解釋之；無法解釋的部分即為殘差數列（residual series），應呈現穩定狀態（stationary），也就是殘差數列的統計特徵（如平均數、變異數、自我相關等）不隨時間遞移而發生明顯變化。

為確認最低工資與經常性薪資中位數在時序上呈現同步變動的徵象，本文應用共整合檢定實證兩者之間的長期關係。應用的資料為 109 年 1 月迄今各月經常性薪資中位數，惟考量資料量有限，恐因筆數過少產生較大統計偏誤，爰改

用 17 大類行業²別經常性薪資中位數，將其整理成長期追蹤資料（panel data），擴增資料筆數至 1,054 筆，以提高統計檢定的穩健程度。

本文使用 Pedroni（1999）所設計的統計檢定，適用於長期追蹤資料進行「共整合檢定」方法，其虛無假設（null hypothesis）為「變數間不存在共整合關係」，對立假

設（alternative hypothesis）則分別以組內維度（within-dimension）與組間維度（between-dimension）進行檢定，前者著重於同一行業在不同時點的差異，後者則側重於不同行業在同一時點的差異。檢定結果摘要於表 2，顯示各檢定統計量均為顯著（significant），推論最低工資與經常性薪資中位數之間存在

表 2 最低工資與經常性薪資中位數之共整合檢定結果

虛無假設（ H_0 ）：不存在共整合關係
對立假設（ H_a ）：組內有共整合關係

檢定統計量	統計值	P 值
Panel rho-Statistic	-3.610316***	0.0002
Panel PP-Statistic	-2.537810***	0.0056
Panel ADF-Statistic	-3.026198***	0.0012

虛無假設（ H_0 ）：不存在共整合關係
對立假設（ H_a ）：組間有共整合關係

檢定統計量	統計值	P 值
Group rho-Statistic	-3.790024***	0.0001
Group PP-Statistic	-3.452010***	0.0003
Group ADF-Statistic	-4.057882***	0.0000

註：*** 代表在 1% 之顯著水準下，拒絕虛無假設。
資料來源：作者自行整理。

共整合關係，經統計實證兩者呈現亦步亦趨的長期趨勢。

肆、結論

依據上述統計推論，最低工資與經常性薪資中位數之間存在共整合長期關係，也為「調升最低工資能夠帶動經常性薪資中位數成長」提供部分證據。然而，影響經常性薪資中位數水準高低及其成長幅度之因素多元複雜，除政府所推動之勞動政策外，亦與個別受僱員工專業技術、智能、人格特質、工作績效、工作年資、溝通協調及管理能力等有關。

當前勞動市場正面臨轉型，生成式 AI 興起、機器人運用發展勢必對員工僱用及薪資產生一定程度的影響，未來主計總處仍將持續關注受僱員工各面向薪資變化情形，提供施政參用，以充分發揮統計支援決策功能。

註釋

1. 依據《最低工資法》第 9 條規定，

最低工資之審議，應參採消費者物價指數年增率擬訂調整幅度，並得參採勞動生產力指數年增率、勞工平均薪資年增率、國家經濟發展狀況、國民所得及平均每人所得、國內生產毛額及成本構成之分配比率、民生物價及生產者物價變動狀況、各業產業發展情形及就業狀況、各業勞工工資、家庭收支狀況及最低生活費等 10 項指標。

2. 17 大類行業為礦業及土石採取業、製造業、電力及燃氣供應業、用水供應及污染整治業、營建工程業、批發及零售業、運輸及倉儲業、住宿及餐飲業、出版影音及資通訊業、金融及保險業、不動產業、專業科學及技術服務業、支援服務業、教育業（不含小學以上各級公私立學校等）、醫療保健及社會工作服務業、藝術娛樂及休閒服務業、其他服務業。

參考文獻

1. 苗坤齡、陳巧鐘（2016），製造業員工流動、薪資與勞動生產力變動之因果分析，主計月刊，730 期，70-75 頁。
2. Pedroni, P. (1999), "Critical Values for Cointegration Tests in Heterogeneous Panels with

Multiple Regressors," *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 61, 653-670.

3. Card, D. and Krueger, A. B. (1995), "Evaluation of Time-Series Evidence", *Myth and Measurement: The New Economics of the Minimum Wage*, 178-207.❖