

臺中市政府研究發展考核委員會 112 年第 1 次委員會議紀錄

壹、時間：112 年 3 月 27 日(星期一)上午 10 時

貳、地點：文心 6-1 會議室

參、主席：劉主任委員彥澧

出席人員：(如附出席表)

紀錄：林怡秀

肆、主席致詞：(略)

伍、本府經濟發展局、勞工局專題報告「促進平均薪資提升與打造銀髮就業友善環境策略、青創輔導計畫」(略)

陸、各委員建議事項：

林委員良泰：

- 一、建議可考慮以薪資差額作為產業別提升薪資水準之參考依據，在「平均勞退繳薪資」表中『工業類』中第六名臺中市 39,041 元與第一名臺北市 53,778 元，差距額為 14,737 元；『服務業』類別中第四名臺中市 35,500 元與第一名臺北市 49,925 元，差距額為 14,425 元；另在「六都高薪產業別薪資排名」表中，差距額最大為『出版影音及資通訊業』，臺中市與第一名臺北市差距為 20,647 元，其次為『專業、科學及技術服務業』差距額為 18,376 元，以及『製造業』差距額為 16,673 元，可研議如何把差距額較大的產業類別人才吸引至臺中，例如引進『專業、科學及技術服務業』的人才至中科，並媒合各大學此類的專業人才，或培訓更多的專業人才，才能有效提升臺中

薪資水準。

- 二、若要促進產業發展，公部門的角色應為建置資訊整合平台，作為市府的單一窗口，建議經濟發展局與數位治理局研議如何發揮「台中一指通」擁有廣大用戶群的優勢擴大行銷，並善用各局處之活動及媒介，如：經發局之台中購物節、交通局預定於七月推出捷運吃到飽月票等，將資訊廣為宣導。
- 三、經發局的 SBIR 研發補助、創櫃輔導，以及勞工局輔導光復新村、審計新村之成功案例，可多予宣導，以利典範轉移並推廣普及。
- 四、為有效掌握產業發展趨勢，政府部門可多與產業界、工（公）會、協會及學術界密切溝通與協作，結合創新及整合的概念，讓臺中市的產業能更有特色的發展。
- 五、天下、遠見每年皆針對縣市的經濟發展與社會議題作民意調查評比，可建議其調查六都的可支配所得，臺中可支配所得應較高，併同數據發佈，有助於改善外界對臺中平均薪資低的負面觀感。

林委員俊宏：

- 一、未來的人口結構朝少子化及高齡化發展，目前針對銀髮族強調就業輔導、針對年輕族群則強調創業輔導，建議亦可規劃銀髮族創業的管道、機會，讓其能實現人生的第二春。

二、臺中以中小企業為主，而中科以大型企業較多，建議強化公司治理的影響力，落實監督、管理，重視經營績效，提升競爭力，讓臺中城市發展更往前邁進。

吳委員詣泓：

一、臺中低薪問題明顯，而改善低薪問題需要長期的努力和策略，建議就短期、中期、長期的措施循序漸進的進行：

(一)短期：首先需拆解相關數據，以了解實際因素，若勞動部計算薪資所得是計算至總公司內，導致臺中台積電、美光等薪資所得計算，都歸至新竹的總公司，而影響到臺中薪資統計數據較低，建議應調整統計狀況，讓薪資數據回歸實際層面。

(二)中期：臺中產業結構面來看，製造業及批發零售業人口占比近六成，建議研議招商引資政策，吸引外商國際公司來臺中設廠，以提高薪資水平。

(三)長期：從產業面來看，金融業薪資高、餐飲服務業薪資低，而臺中如何讓勞工薪資提高，應先思考產業核心定位為何？以新竹為例，其主要產業為半導體，有較高的資本，員工薪資高，在競爭壓力下企業若不加薪則無法留住人才，無形中提高了薪資水準。我認為製造業及金融保險業是臺中很有潛力的行業，建議可定義成未來 5 至 10 年臺

中的重點行業。

二、創投在評估一家新創公司時，主要看三大面向：市場規模、資金及人才，若市場規模大，且具有海外市場的潛力，才能吸引創投投資，讓資金及人才進來，因此臺中整體薪資提高，首先應了解重點行業為何？並考量是否能引入新創公司及外部資金，讓行業間能相互競爭，從而提升彼此水準，借由市場、資金及人才的聚合，達到產業升級。

葉委員致微：

- 一、製造業在臺中扮演很重要的角色，而根據主計總處的說法：電子組件、電腦產品、醫療設備等為較賺錢的產業，建議更進一步分析相關製造業別中電子、電腦、醫材產業的平均薪資，作為在既有的產業結構下轉型的基礎。
- 二、除了薪資數據之外，請問是否參考六都可支配所得數據，以進一步探討居住成本、物價等直接影響市民生活，實際反應都市生活福祉。
- 三、對於創櫃板輔導取得股票代碼之成功案例，後續是否定期評估與追蹤？
- 四、勞工局簡報第 1 頁，111 年下半年 45-64 歲中高齡者及 65 歲以上高齡者較 102 年分別平均年增 9.47% 及 6.23%，從長條圖顯示數據有誤，建議修正。
- 五、勞工局簡報第 2 頁圖表 45-46 歲失業率：108 年 1.8%、109 年

2.7%、110 年 2.3%；65 歲以上失業率：108 年 0.1%、109 年 0.5%、110 年 0.4%，上述統計資料皆未能充份說明失業率穩定下降，建議未來簡報數據應更加精確。

六、勞工局簡報第 8 頁，獎勵中高齡就業部分適用對象增加公立幼兒園，鼓勵中高齡朋友投入托育產業，因幼兒為特殊服務對象，是否有相關職務設計規劃？

七、勞工局簡報第 14 頁，青創輔導部分，高滿意度但單場參與僅約 20 幾人次是否符合預期，另 112 年度預計增加 5 場次，增加的場次是否增加服務對象或稀釋參與人次？

八、有關就業資訊部分，除了中央有勞保、勞退的相關資料外，臺中是否統計就業人口資料？

王委員業立：

一、臺中市製造業就人口有 92 萬占人口比例 35.49%，但平均薪資 39,577 元遠低於其他五都的製造業平均薪資，的確值得進一步研究，建議可委託學術單位或研究智庫，進行深入的研究。

二、製造業類別很多，例如食品製造、成衣、鞋類等，建議針對不同類別分別探討，例如機械業一向是臺中傳統優勢產業，是否平均薪資長期偏低？原因為何？宜深入研究。

三、市府應訂定指標，擬出每年提升平均薪資的辦法與數據，希望在若干年內可追上其他五都的水準。

- 四、臺中消費水準不比其他五都低，但平均薪資卻低於其他五都，若無法有效改善的話，市民的幸福感會逐漸下降，此議題重要性不可不慎。
- 五、臺中是目前六都平均薪資最低的城市，這是存在的事實，應尋找正向提升的可能性，不能安於現狀，建議深入探究相關原因，是否為高薪低報？地下經濟？或為數據統計的問題，皆需以明確數據進行分析，才能找到改善的對策。

蘇委員彩足：

- 一、臺中幸福感高但平均薪資低，值得探討。在 PTT 及 Dcard 的討論，臺中雖然平均薪資低，但卻不窮，因為官方薪資數據無法納入地下經濟之估算。臺中市之地下經濟是否為六都最嚴重？其規模是否扭曲官方數據之意義？
- 二、在勞工局努力下，臺中市之勞參率表現不俗，顯示人力資源供給充份，是否因為臺中人對於低薪工作也有意願接受，而抑制工資上漲之壓力？
- 三、了解平均薪資低的因素，或許從趨勢分析可以找到殿後的癥結點，最重要的是可以分析薪資結構之時序變動，而非只看單年度之數據，例如，以前中市超越高雄，何以高市今年排名向前？
- 四、贊同臺中市製造業、服務業薪資偏低導致臺中整體平均薪資低之結論，或可分析如何提高製造業、服務業之獲利能力，以及

鼓勵其多將利潤與員工共享之策略，讓員工取得更合理的薪水。

五、要提高臺中平均薪資，立竿見影的做法就是從大企業著手，市府在國際大企業之招商上，應更加努力、再加把勁。

張委員梅英：

- 一、在主計總處「各縣市工業及服務業企業僱用員工全年總薪資」統計中，全國平均薪資最高為新竹，超越六都。經濟學上有所謂「隱藏性失業」的現象，臺中市薪資可能低報，建議以大數據來了解低報的狀況。
- 二、臺中失業率為六都最低，代表臺中充份就業，建議將投保、勞退狀況，依業別、投保金額、工作年資作交叉比對，以了解臺中平均薪資低之因素。
- 三、臺中市薪資的狀況不見得屬實，據我所知，臺中有些企業家第二代由國外歸國接班，從基層做起，以低薪投保，然而其持有公司股權非真實低薪者。因此，要正視臺中平均薪資低的問題，應充份分析原因，才能對症下藥。

柒、主席結論：

- 一、勞退提繳薪資低報可能造成臺中平均薪資低的因素之一，進而使相關數據失真不盡客觀，影響可信度，值得進一步分析。

- 二、臺中市失業率為六都最低，招商家數及總金額成績也相當亮眼，而為何臺中市的平均薪資指標卻不理想，可能為數據、產業結構等問題，建議勞工局、經發局在未來薪資調查，釐清調查方式，提出清楚合理的解釋，以澄清外界質疑。
- 三、由於部分受薪階級並未投保勞保，以致薪資調查失準，我們需要找到相對於勞退資訊更精準的調查方式，或許可嘗試結合大數據勾稽等方式確認、分析，以真實呈現臺中薪資水平。

捌、臨時動議：(無)

玖、散 會(中午 12 時)