

「工資的內涵」之比較研究

蘇玉

(中國人民大學勞動人事學院 博士生)

一、問題意識

工資是勞資關係的核心要件，勞資關係的建立、變更以及解除，勞資雙方都把工資作為考量的重要因素；在勞動關係存續期間，工資的決定、調整及發放能影響勞資關係的發展走向；當前發生的勞資糾紛中，絕大多數與工資相關¹。之所以形成如此多的工資爭議，是因為勞動者和企業之間對「工資的內涵」理解存在較大的偏差，另外，在社會政策和勞基法等不同的層面，對「工資」的內容也具有不同的界定。因此，釐清「工資的內涵」成為現實亟需解決的重要問題之一²。

二、問題限定

工資之研究，有多學科從多個視角展開。經濟學側重的是工資的決定，管理學側重的是工資的效率，該兩領域並沒有對工資的內涵展開研究，法學對工資的內涵進行了探討和研究，但尚未達成共識。作為一項亟待解決的社會問題³，在大陸，由於在五十年代中期開始的以行政為主導的歷史痕跡，以行政規定為主要依據，到1990年代才有法律介入。故本研究限定在法律和行政兩個層面，根據

¹ 大陸近期統計參見：統計：上海十萬勞動爭議案 “工資問題”是熱點，
<http://right.workercn.cn/c/2013/02/08/130208091120641726612.html> 2013年7月18日訪問
求是網報導《完善勞動爭議調解仲裁機制》中“勞動報酬、社會保險待遇及福利、經濟補償金、解除勞動合同等四類原因引發的爭議占案件總數的80%以上，經濟利益之爭仍是勞動爭議案件的主要矛盾。”

http://www.qstheory.cn/sh/shbz/201305/t20130528_234495.htm 2013年7月18日訪問

台灣近期統計數據參見：

《新北第二季勞資爭議統計 積欠工資最多》

新北市勞工局15號公佈勞資爭議統計分析，在102年度第2季共受理989件勞資爭議案，其中前三大爭議類型第一名就是工資爭議，共550件、再來是資遣費爭議217件、然後是其他爭議，像是開立非自願離職證明書等，有71件排名第三。其中爭議最多的工資爭議，就是勞工工作時最怕碰到的狀況。涉及工資的爭議佔77.55%。

<http://news.msn.com.tw/news3241901.aspx> 2013年7月18日訪問

從歷史上看，民國96年受理勞資爭議案件計有19,729件，較上(95)年增加4,265件或增加27.6%。按爭議類別觀察(可複選)，以工資爭議10,034件最多(占50.9%)。

http://book.cla.gov.tw/image/no_14/19.pdf 2013年7月18日訪問

²大陸人力資源與社會保障部在2013年3月份提交的《工資支付條例》規定，嘗試將期權列為工資的內容以擴大工資的內涵，並稱釐清「工資的內涵」是本次立法解決的兩大問題之一。

³較為合理的社會問題解決途徑為：社會問題——社會思想——社會政策——社會立法——社會行政——社會工作，形成一條線的一貫作業，在現代化的民主國家，總目標是建立一個合理的保障國民基本生活水準「不虞匱乏」的經濟安全措施。

參見劉脩如：《社會安全與社會政策》，《社會安全通論》，台灣中華書局印行，民國七十五年五月，第13頁。

兩岸的實際情形進行分析；在台灣，多有側重依據勞基法判決並逐步界定「工資的內涵」⁴，同時行政院也有自己的解釋、學者也試圖進行學理解釋。

三、大陸關於「工資的內涵」之分析

大陸的諸多研究，尚停留在較為宏觀的層面，對工資理論、工資制度和工資決定的闡述較多，但鮮有對「工資的內涵」進行分析⁵。既有的論文雖然從標題上看是從勞動法上進行概念分析，但一方面側重的是行政規定梳理，並沒有從「工資的內涵」角度展開；另一方面進行的是學理分析，同司法實踐尚有較遠的距離；司法實踐中的審判也鮮有關於「工資的內涵」的判決，而集中在「工資的支付」層面⁶。

大陸的《勞動法》第五章規定了工資⁷，從工資原則、決定權、最低工資標準等宏觀層面進行了規定，並沒有展開深入分析，為日後的工資專項立法預留了介面⁸。在《勞動法》之前頒佈的各行政機關規定，名稱多樣且不統一⁹，至今仍

⁴ 參見《勞動基準月刊》148期-216期判例分析

⁵ 目前公開發表的論文只有：勞動法上工資概念之研究（侯玲玲，深圳大學法學院，發表於《勞動關係》雜誌2009年第4期）、勞動法中工資概念的反思與重構（曹燕，西北政法大學經濟法學院，發表於《法學家》雜誌2011年第4期）

⁶ 即所謂的“欠薪”與“討薪”，因此有刑法第八次修正案規定“惡意欠薪”入罪，很明顯這個欠薪並不涉及其內涵。

⁷第五章 工資

第四十六條 工資分配應當遵循按勞分配原則，實行同工同酬。

工資水準在經濟發展的基礎上逐步提高。國家對工資總量實行宏觀調控。

第四十七條 用人單位根據本單位的生產經營特點和經濟效益，依法自主確定本單位的工資分配方式和工資水準。

第四十八條 國家實行最低工資保障制度。最低工資的具體標準由省、自治區、直轄市人民政府規定，報國務院備案。

用人單位支付勞動者的工資不得低於當地最低工資標準。

第四十九條 確定和調整最低工資標準應當綜合參考下列因素：

- （一）勞動者本人及平均贍養人口的最低生活費用；
- （二）社會平均工資水準；
- （三）勞動生產率；
- （四）就業狀況；
- （五）地區之間經濟發展水準的差異。

第五十條 工資應當以貨幣形式按月支付給勞動者本人。不得克扣或者無故拖欠勞動者的工資。

第五十一條 勞動者在法定休假日和婚喪假期間以及依法參加社會活動期間，用人單位應當依法支付工資。

⁸ 《勞動部關於貫徹執行〈中華人民共和國勞動法〉若干問題的意見》（1995）第53條規定，勞動法中的“工資”是指用人單位依據國家規定或勞動合同的約定，以貨幣形式直接支付給本單位勞動者的勞動報酬，一般

然在各自的領域內具有行政效力，由於行政部門是從自己的管理立場考量，難免會從有利於部門利益之角度進行規定，而且由於政出多門，各部門的用語並不統一，其內涵也會大相逕庭。在《勞動法》實施之後，將工資限定在「以貨幣形式直接支付給本單位勞動者的勞動報酬」，僅在形式上對工資進行了規範；隨著時代的變遷，逾期支付的期權、紅利等是否作為工資，在實踐層面紛爭逐年增加。如果對「工資的內涵」有規範的界定，將有利於減少紛爭、促進產業和平與勞動關係穩定。

總體而言，在大陸關於工資的內容主要體現在行政規定上，造成這種現象的原因主要是行政命令優先、淡化法制建設。自從1955年7月取消了勞動爭議協調機構，而改由來信來訪、主要通過行政管理手段解決勞動爭議，自此大陸進入了30年的法律法規停滯期¹⁰；而且在「大躍進」和「文化大革命」等政治運動的影響下，工資改革走了很多彎路，甚至在近二十年沒有得到調整，更沒有對「工資的內涵」進行探討或研究；之後的行政法規，則仍然停留在按勞分配等原則的層面；包括《勞動法》也缺乏實質性研究。

四、台灣關於「工資的內涵」之分析

通過在台灣蹲點調查，對研究工資專家的訪談，在「工資的內涵」方面，台灣的研究有獨到之處。首先，研究者有一個共同的基點——勞動基準法，結合勞基法第二條第三款關於工資的界定進行分析，從而避免了大陸的政出多門現象，諸多研究者能夠在一個平臺上進行對話；其次，法官、律師與學者共同推動法治的建設進程，法官通過判例積累形成行情¹¹，律師則在同法官的博弈中更正法官

包括計時工資、計件工資、獎金、津貼和補貼、延長工作時間的工資報酬以及特殊情況下支付的工資等。“工資”是勞動者勞動收入的主要組成部分。

⁹《關於工資總額組成的規定》（1990）第3條規定，工資總額是指各單位在一定時期內直接支付給本單位全部職工的勞動報酬總額。工資總額的計算應當以直接支付給職工的全部勞動報酬為依據。

《關於工資總額組成的規定若干具體範圍的解釋》（1990）第1條規定，工資總額的計算原則應當以直接支付給職工的全部勞動報酬為依據。各單位支付給職工的勞動報酬以及其他根據有關規定支付的工資，不論是記入成本的還是不記入成本的，不論是按照國家規定列入計征獎金稅項目還是未列入計征獎金稅項目的，不論是以貨幣形式支付還是以實物形式支付的，均應列入工資總額的計算範圍。第4條規定，工資總額不包括的項目有：有關勞動保險和職工福利方面的費用；勞動保護的各項支出。

《中華人民共和國個人所得稅法實施條例》（1994）第8條第1款規定，工資、薪金所得是指個人因任職或者受雇而取得的工資、薪金、獎金、年終加薪、勞動分紅、津貼以及與任職或者受雇有關的其他所得。

《工資支付暫行規定》（1994）第3條規定，本規定所稱工資是指用人單位依據勞動合同的規定，以各種形式支付給勞動者的工資報酬。

¹⁰直到1986年國務院頒佈「國營企業勞動爭議處理暫行規定」，方始進入勞動法律的恢復建設。

¹¹如加班費、消防津貼、伙食津貼、駐外津貼、恩惠性給與等是否為工資；參見「勞動基準月刊」148期-216期判例分析。

偏見，並提出自己的主張¹²；學者則通過案例評析、學理解釋等形式進行評介和理論探討¹³。

通過訪談黃程貫教授、王能君副教授，瞭解到關於勞基法中關於工資的規定，根據他們同勞基法的活化石——董泰琪的溝通，關於「工資」的輪迴規定，在當時是一種無奈的選擇，因為勞基法頒佈時，為了方便大眾的理解，採用了輪迴定義的方法；裡面的「經常性給與」的規定，在當時的立法院討論時也頗有爭議，爭點在於學者認為「經常性給與」是畫蛇添足的說法，而實踐派認為基於有效地保護勞動者、防止企業通過變相削減勞動者的工資，需要通過特別說明的方式予以保留。從立法技術上，當時是借鑑日本的「勞動法」的規定，增加了具有台灣特色的「經常性給與」的說法。

通過訪談謝棋楠教授，瞭解到在台灣研究「工資的內涵」，主要分為兩個派別，一是立法論——考慮到勞動條件的規定，不同的立法由不同的定義；二是解釋論——由於主體眾多，因而有多個層面的解釋。其中立法論多受德國、日本等大陸法系的影響，側重法律體系的完善，系統地進行解釋；而解釋論則多受英美法系的影響，側重判例的積累與行情的形成。謝棋楠教授受美國法的影響，整理歷年美國法的判例解釋和演進脈絡，嘗試釐清「工資的內涵」¹⁴；主張從功能論的角度理解「工資之內涵」，尤其要避免形式上的概念掩蓋工資的實質，如職工沒有子女或者有子女但並非適齡教育階段，卻享受公司頒發的子女教育費，那麼這裏的子女教育費應認定為工資，而不是作為恩惠的經常性給與看待。

通過訪談陳建文教授，瞭解到陳建文對「經常性給與」有過較大的轉變，從讀碩士期間認為「經常性給與」純屬多餘，主張缺乏實踐性意義而應予刪除，後逐漸轉向基於現實的考慮而予以適度保留，並對「經常性」的可能性由來進行了追蹤和探討，進而從數理層面思考「經常性給與」的功能作用和理論價值，認為「經常性給與」屬於「擬制工資」規定的要件，並非勞基法所有工資規定共用的認定要件。「經常性」的工資可以納入「平均工資」計算，從而對於精確、妥適的掌握「經常性給與」概念內涵有著極大的實益，在拿捏工資定義中「經常性給與」概念的解釋份量時有了起碼的準據。

另外通過訪談焦興凱研究員，結合上述幾位勞動法領域專家的觀點，作為「勞動的對價」的工資和「經常性給與」的工資的邏輯方面已形成共識，即以「勞動的對價」作為判斷是否為工資的核心要件，在「勞動的對價」不夠明確和清晰

¹² 參見劉志鵬：談勞基法上的「經常性給與」

¹³ 參見林更盛：工資的迷思：「恩惠性給與」——評最高法院八十八年度臺上字第一六三八號判決
論勞基法上的工資

李洙德：論工資之定義——最高法院八十三年度臺上字第三〇九四判決評釋

陳建文：裁判簡評：工資概念的思考層次與體系整合

¹⁴ 具體參見謝棋楠：中美工資工時法之適用與修正，漢家出版社印行

的前提下，再以是否為「經常性給與」作為輔助要件進行判斷，這已成為勞工行政主管機關普遍採取的觀點；但法院判決時常認為「工資」應同時具備「對價性」和「經常性」兩個要件，欠缺「經常性」即非「工資」。

五、結論

界定「工資的內涵」，不但能夠明確最重要的勞動條件，而且能夠妥善處理勞資爭議，促進社會穩定與產業和平。大陸關於「工資的內涵」的探討，無論從理論還是司法、行政實踐方面，尚未展開深入的探究，停留在宏觀層面；台灣則已經有了較為深入的探討，並且形成了一定的行情積累，對大陸具有較強的借鑒意義，尤其在大陸勞動爭議日漸頻繁的時代背景下，界定「工資的內涵」，對於預防爭議、保護勞動者權益從而促進社會穩定具有重要作用；但台灣在各界尚未形成統一共識，需要各方繼續探討，結合台灣經驗與大陸實踐，逐步釐清「勞動的對價」與「經常性給與」的邏輯，「激勵性」與「恩惠性」給與的關係，並逐步引入時間要素，形成統一的「工資的內涵」。