

## 最低工資法草案總說明

依契約自由原則，工資係由勞雇雙方議定，惟為保障勞工基本生活，勞動基準法第二十一條第一項明定，勞雇雙方議定之工資不得低於基本工資。基本工資之審議程序及擬訂，係依據基本工資審議辦法，由勞動部下設基本工資審議委員會，參考該辦法所定經社數據審議之。是以，我國對於勞工工資最低標準之保障雖以「基本工資」名之，實與世界各國所定之「最低工資」無異。然考量基本工資審議辦法之位階終屬法規命令，為使相關制度更為健全，俾以穩定、明確地調整最低工資，有必要立法建構最低工資制度，強化最低工資審議程序，並將訂定最低工資所需參考的社會、經濟指標入法，以保障勞工工資權益。爰擬具「最低工資法」（以下簡稱本法）草案，共計十六條，其要點如下：

- 一、本法制定宗旨與其他法律之適用關係。（草案第一條）
- 二、本法中央主管機關及地方主管機關權責。（草案第二條）
- 三、本法之名詞定義。（草案第三條）
- 四、本法所定最低工資之類型及強制性規定效力，並明定勞雇雙方議定之工資不得低於最低工資，違反者，適用勞動基準法監督與檢查及罰則相關規定。（草案第四條）
- 五、定明由勞動部組成最低工資審議會，審議最低工資。（草案第五條）
- 六、規範最低工資審議會之組成，並明定勞方、資方、相關部會代表及專家、學者委員代表之遴聘方式。（草案第六條）
- 七、最低工資審議會之委員任期、辭職後之改聘程序及相關費用給與方式。（草案第七條）
- 八、為利最低工資之審議，定明勞動部應組成研究小組或將研究事項委託適當之人員或機構為之。（草案第八條）
- 九、規範研究小組之組成，並依本法所定指標，提出研究報告及調整建議。（草案第九條）
- 十、規範最低工資審議會於審議時之應參採指標，力求最低工資之調整機制穩定、明確，並定明得參採指標，掌握整體經濟社會情勢通盤考量，以求周延。（草案第十條）
- 十一、建立最低工資審議會定期於每年第三季召開會議之機制，並規範

- 議事規則，建立審議最低工資之運作秩序。(草案第十一條)
- 十二、規範最低工資實施日期之原則及例外。(草案第十二條)
- 十三、最低工資審議會之會議資料及紀錄應對外公開之程序。(草案第十三條)
- 十四、定明最低工資於審議通過後報請行政院核定，及後續對外公告程序，以明確最低工資之調整；另建立審議結果若經行政院退回之重行審議機制，強化最低工資審議會實質權限。(草案第十四條)
- 十五、為避免產生法律適用之空窗期，明定依本法公告實施最低工資前，原依勞動基準法公告之基本工資繼續有效。另本法施行後第一次公告之最低工資數額，不得低於施行前最後一次依勞動基準法公告之基本工資數額，以確保勞工工資權益。(草案第十五條)
- 十六、本法之施行日期。(草案第十六條)

# 最低工資法草案

條 文	說 明
<p>第一條 為規定適用勞動基準法勞工之最低工資，保障勞工及其家庭之最低生活，促進社會與經濟發展，特制定本法。</p> <p>最低工資事項，依本法之規定；本法未規定者，適用勞動基準法及其他相關法律之規定。</p>	<p>一、為使適用勞動基準法之勞工有完善的最低工資制度，以穩定及明確的調整最低工資，保障勞工及其家庭的最低生活，爰於第一項揭示本法之立法目的。</p> <p>二、本法係最低工資審議機制與程序之特別規定，爰於第二項明定最低工資事項應優先適用本法，本法未規定者適用勞動基準法及其他相關法律之規定。</p>
<p>第二條 本法所稱主管機關：在中央為勞動部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。</p>	<p>列明本法各層級之主管機關，以明權責。直轄市或縣（市）主管機關，對於違反本法第四條第二項有關勞雇雙方議定之工資不得低於最低工資之義務規定者，應依法檢查；經檢查確有違反事實者，應依勞動基準法及相關規定予以處罰。</p>
<p>第三條 本法所稱勞工、雇主及工資之定義，依勞動基準法第二條之規定。</p>	<p>本法相關名詞之定義，應依勞動基準法第二條之規定。</p>
<p>第四條 最低工資，分為每月最低工資及每小時最低工資。</p> <p>勞雇雙方議定之工資，不得低於最低工資。</p> <p>違反前項規定者，適用勞動基準法監督與檢查及處罰之規定。</p> <p>勞雇雙方議定之工資低於本法所定最低工資者，以本法所定最低工資為其工資數額。</p>	<p>一、第一項明定法定最低工資之類型，分為每月最低工資及每小時最低工資。</p> <p>二、工資本得由勞雇雙方議定，惟為保障勞工及其家庭的最低生活，爰於第二項明定雙方議定之工資不得低於最低工資。</p> <p>三、第三項明定雇主有違反第二項規定情形時，適用勞動基準法監督與檢查及處罰之規定。對於雇主疑涉違反前項規定情形，直轄市或縣（市）主管機關得依勞動基準法第十章監督與檢查相關規定進行勞動檢查。經查證屬實者，依勞動基準法罰則章規定處罰。</p> <p>四、第四項明定本法所定最低工資之強制性效力，雇主給付之金額，如有低於法定最低工資者，以本法所定最低工資為其工資數額，雇主給付</p>

	<p>不足之部分，應予補足；未補足者，直轄市或縣(市)主管機關得依勞動基準法相關規定要求雇主補足差額。</p>
<p>第五條 為審議最低工資，由勞動部組成最低工資審議會(以下簡稱審議會)擬訂之。</p>	<p>為保障勞工權益，由勞動部組成最低工資審議會，藉由社會對話機制，擬定具有共識的調整方案。</p>
<p>第六條 審議會置召集人一人，由勞動部部長兼任之；另置委員二十一人，其組成如下：</p> <p>一、勞動部代表一人。</p> <p>二、經濟部代表一人。</p> <p>三、國家發展委員會代表一人。</p> <p>四、勞方代表七人。</p> <p>五、資方代表七人。</p> <p>六、專家學者四人。</p> <p>前項勞方代表及資方代表，由相關勞工及工商團體推薦後，由勞動部遴聘之。</p> <p>第一項第六款之專家學者，由勞動部遴聘之。</p>	<p>一、第一項明定最低工資審議會之組成，並由勞動部部長兼任召集人，並為當然委員。審議會代表應包括勞方、資方、政府代表及專家學者，以廣納各方意見。</p> <p>二、第二項明定勞方代表及資方代表之遴聘方式，由相關勞工及工商團體推薦後，由勞動部就推薦名單遴聘之。</p> <p>三、第三項明定專家學者，由勞動部遴聘之。</p>
<p>第七條 審議會委員任期為二年，期滿得予續聘。</p> <p>委員因故辭職者，由原推薦機關或團體重行推薦，經遴聘後任期至原任期為止。</p> <p>審議會委員均為無給職。但非勞動部所屬人員之委員，得依規定支給兼職費及交通費。</p>	<p>一、第一項明定審議會之委員任期。</p> <p>二、第二項明定委員辭職後之改聘程序及任期。</p> <p>三、第三項明定審議會委員均為無給職。但非屬勞動部所屬人員之委員，得依規定支給兼職費及交通費，以資明確。</p>
<p>第八條 勞動部應組成研究小組，就最低工資審議事宜研究之；必要時，得將該研究事項委託適當人員、機構為之。</p>	<p>為利最低工資之審議，應持續掌握社會經濟情勢，並就最低工資之相關事宜進行研究。爰參考日本及澳洲之最低工資制度，明定勞動部應組成研究小組；必要時，得將該研究事項委託適當人員、機構為之。</p>
<p>第九條 前條研究小組之組成，應包括下列人員：</p> <p>一、專家學者四人至六人。</p> <p>二、國家發展委員會、經濟部、財政部、衛生福利部、勞動部及行政院主計總處指派之人員。</p>	<p>一、第一項明定研究小組之組成，應包括專家學者及相關行政機關之代表。以廣泛蒐集各項資料及意見。為確實瞭解最新之國家總體經濟社會情勢，明定國家發展委員會、經濟部、財政部、衛生福利部、勞動</p>

<p>研究小組應於每年四月向審議會報告最低工資實施對經濟及就業狀況之影響，並於審議會召開會議三十日前，就第十條所定之指標提出研究報告及調整建議。</p>	<p>部及行政院主計總處指派代表參與，就所管業務提供最新數據及說明。</p> <p>二、因最低工資之實施日期原則上訂為每年一月一日，為瞭解最低工資實施後，整體經濟社會情勢之變化，爰明定研究小組應於每年四月向審議會報告經濟及就業狀況之影響。又為使最低工資審議會議之會議過程更為周延並聚焦，研究小組應於審議會議召開前，依第十條所定之指標，蒐集、分析年度變動幅度並預測未來可能之變化，通盤考量並提出研究報告及調整建議，供審議會參考。</p>
<p>第十條 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。</p> <p>最低工資之擬訂，並得參採下列資料：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>一、 勞動生產力指數年增率。</li> <li>二、 勞工平均薪資年增率。</li> <li>三、 國家經濟發展狀況。</li> <li>四、 國民所得及平均每人所得。</li> <li>五、 國內生產毛額及成本構成之分配比率。</li> <li>六、 躉售物價及民生物價變動狀況。</li> <li>七、 各業產業發展情形及就業狀況。</li> <li>八、 各業勞工工資。</li> <li>九、 家庭收支狀況。</li> <li>十、 最低生活費。</li> </ol> <p>前二項所定資料之目的事業主管機關，應定期將資料送勞動部彙整。</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>一、明確訂定審議會審議之參考指標。經查世界各主要國家均未就最低工資之審議明定計算公式，本法雖亦未明定公式，但考量最低工資旨在保障勞工及其家庭的最低生活，應維持勞工必需之購買力，爰具體規範審議時應參考消費者物價指數年增率擬訂調整幅度。</li> <li>二、另為求周延，並使審議會能充分衡酌整體經濟社會情勢，第二項規定最低工資之審議，並得參考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、躉售物價及民生物價變動狀況、各業產業發展情形及就業狀況、各業勞工工資、家庭收支狀況以及最低生活費等相關統計數據。</li> <li>三、因前開數據分屬經濟部、行政院主計總處、勞動部及衛生福利部主管，又因各數據產出之時間及頻率不一，爰第三項明定各該資料之目</li> </ol>

	<p>的事業主管機關，應定期將資料送勞動部彙整。</p>
<p>第十一條 審議會應於每年第三季召開會議，審議最低工資。</p> <p>審議會就最低工資之審議，應有委員二分之一以上親自出席。如未能就審議案達成共識，得經出席之委員二分之一以上之同意議決之。</p>	<p>一、為建立明確之審議流程，爰明定審議會應每年召開會議，必要時得加開會議。又因最低工資之實施日期訂為每年一月一日，為保留後續行政作業時程及提供雇主因應最低工資調整之準備時間，爰於第一項明定審議會應於每年第三季召開會議。</p> <p>二、第二項明定審議會之議事規則。各方代表就最低工資之調整有不同意見及立場本可預見，惟審議會係勞、資、學、政對話的重要平臺，仍宜由出席委員共同討論取得共識，作成具體決議。如出席委員確無法達成共識，為免延宕最低工資之調整時程，進而影響領取最低工資勞工之權益，爰明定會議結果得經出席之委員二分之一以上之同意議決之。</p>
<p>第十二條 前條審議通過之最低工資於次年一月一日實施。但審議會認有必要者，得另行決定實施日期。</p>	<p>明確訂定最低工資調整之實施日期為次年一月一日。但如審議會認有必要者，得另行決定實施日期。</p>
<p>第十三條 勞動部應於審議會會議結束後三十日內，公開會議資料及紀錄。</p>	<p>為符行政程序公正、公開原則，明定審議會之會議資料及紀錄公開之期限，應於會議結束後三十日內對外公開。</p>
<p>第十四條 勞動部應於最低工資審議通過之次日起十日內，報請行政院核定。</p> <p>行政院應於接到前項審議結果之次日起二十日內核定，並交由勞動部公告實施。</p> <p>行政院不予核定或逾前項期限而未核定者，勞動部應於接到不予核定之日或期限屆滿之日起三十日內，再召開審議會進行審議，並將審議結果依前二項規定報請行政院予以核定。</p>	<p>一、為規定最低工資之核定及公告程序，於第一項明定勞動部應於十日內，將審議會審議最低工資之結果報請行政院核定。</p> <p>二、為使審議會通過之最低工資儘速確定及生效，爰於本法第二項明定行政院應於二十日內決定是否核定；如經核定者，交由勞動部公告實施。</p> <p>三、為強化審議會之權限，爰於第三項明定行政院不予核定或逾第二項期限而未核定之處理機制。行政院不予核定或逾期限而未核定者，應由勞動部於接到不予核定之日或屆滿</p>

	<p>之日起三十日內，再召開最低工資審議會議審議，本次審議結果報請核定後，行政院即應予核定，不得退回。</p>
<p>第十五條 勞動部依本法公告實施最低工資前，原依勞動基準法公告之基本工資繼續有效。</p> <p>本法施行後第一次公告之最低工資數額，不得低於本法施行前最後一次依勞動基準法公告之基本工資數額。</p>	<p>一、第一項明定本法公告實施最低工資前，原依勞動基準法公告之基本工資繼續有效，以利勞動基準法所定基本工資與本法所定最低工資間制度之接續，避免本法施行後，產生法律適用之空窗期，影響勞工權益。</p> <p>二、為確保勞工工資權益，於第二項明定本法施行後第一次公告之最低工資，不得低於施行前最後一次依勞動基準法公告之基本工資數額。</p>
<p>第十六條 本法自中華民國○年○月○日施行。</p>	<p>本法之施行日期。</p>