



制定「最低工資法」 保障勞工合理最低工資

羅馨怡 | 勞動部勞動條件及就業平等司 視察

◎ 壹、前言

我國對於勞工工資最低標準之保障，過去雖以「基本工資」名之，實與世界各國所定之「最低工資」無異。然規範基本工資審議程序之「基本工資審議辦法」（現已廢止），其位階終屬法規命令，為使相關制度更為健全，勞動部推動《最低工資法》立法，參考先進國家立法例並審酌我國國情，於研商過程中，藉由座談會及公聽會等方式，蒐集勞資與相關機關團體、學者專家代表及社會大眾意見，讓法案更加周延。經過朝野各界的努力，本法於 2023 年 12 月 12 日經立法院三讀通過，2023 年 12

月 27 日經總統公布制定，行政院並於最短的時間內，核定自 2024 年 1 月 1 日施行，藉由專法確保勞工合理之最低工資，提高勞工及其家庭之生活水準。

◎ 貳、立法重點說明

《最低工資法》將最低工資所需參考的社會經濟指標入法，建立研究小組先行評估機制，並明定最低工資審議會的議事規則。本法共 19 條，其相關重點如圖 1 所示：

一、組成「最低工資審議會」定期開會

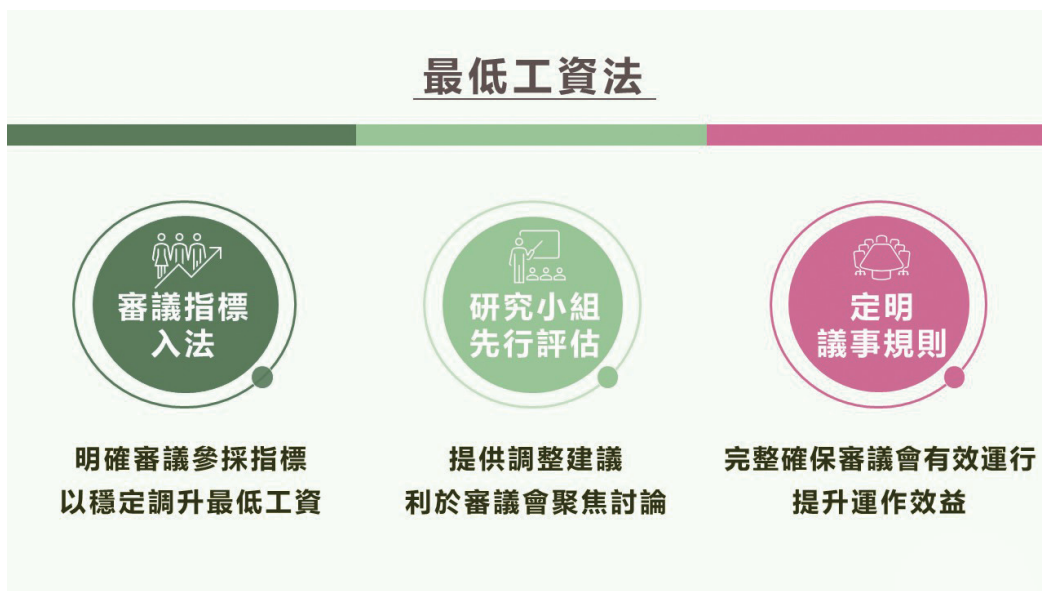
- (一) 由勞動部組成最低工資審議會（以下簡稱審議會），成員由勞、資、政、學四方委員代表組成，藉由社會對話機制，擬定具有共識的最低工資調整方案。
- (二) 明定各方委員代表之遴聘方式，勞方代表及資方代表，分別由全國性勞工及工商之相關團體推薦後，由勞動部遴聘之；學者專家代表，則由勞動部遴聘。
- (三) 為避免發生過往未於每年定期開會審議之情形，明定審議會應於每年第3季召開會議，以發揮審議會設置及審議的功能，並確保最低工資的調整時程。

二、建立跨領域研究小組先行評估機制

研究小組成員涵括學者專家，以及與國家整體經濟社會情勢相關之部會代表。由該小組評估最低工資實施對經濟及就業狀況的影響，於每年4月向審議會提出報告，並就審議指標數據的變動幅度與未來變化綜合評估，作成研究報告及最低工資調整建議，於審議會會議30日前提供審議會參考，俾利聚焦討論、提升審議效率，參見圖2。

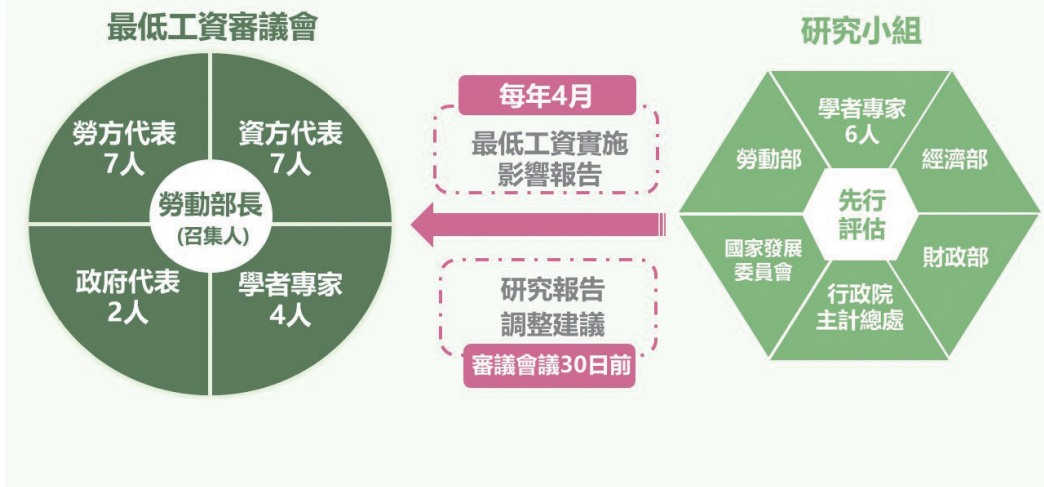
三、明確審議參採指標

- (一) 世界上主要國家未就最低工資之審議以法律訂定計算公式，大多是由最低工資審議會依審議指標協商討論，決定最低工資的調整金額。各國審議最低工資參考之因素及指標，規定雖不盡相同，但基本上可



▲ 圖 1：最低工資法重點整理

審議相關組織



▲ 圖 2：審議相關組織示意圖

大致區分為：生活成本、經濟發展、該國的工資與收入水平、勞動生產力、勞工及其家屬所需、就業狀況及通貨膨脹率等。

支狀況、最低生活費，俾就整體經濟社會情勢通盤考量，使審議機制兼具穩定與彈性。

四、完備最低工資之議決及核定程序

(二) 本次立法參考主要國家之作法，未訂定固定公式，將最低工資所需參考的社經指標明確入法。從過去基本工資審議之經驗，將各界最具共識之「消費者物價指數年增率」列為應參採指標，且定明 10 項得參採指標，分別為：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

- (一) 為確立審議會的議事規則，明定會議之開會門檻及議決方式。審議最低工資應有委員二分之一以上出席，始得開會。至於議決方式，考量審議會是勞、資、政、學的對話平台，採共識決為原則，但因勞資委員各有立場，縱使有具體審議指標可供討論，如確實未能達成共識，得經出席委員過半數同意議決之，以維持審議會的運作秩序。
- (二) 為避免延宕最低工資的調整時程，明定最低工資之核定公告實施程

序，勞動部應於最低工資審議通過之次日起10日內，報請行政院核定後公告實施。經行政院核定之最低工資，除審議會認有另定實施日期必要，並經行政院核定者外，自次年1月1日實施。

- (三) 此外，為強化審議會的實質權限，明定行政院不予核定審議通過之最低工資時，由勞動部再行召開審議會之重審機制，並將審議結果報請行政院予以核定，以消除外界對最低工資調整的不確定感。

五、確保勞工最低工資權益及處罰違反最低工資之事業單位

為有效落實最低工資之目的，明定勞雇雙方議定之工資不得低於最低工資，如有違法者，處新台幣2萬元以上100萬元以下罰鍰，並得依事業規模、違反人數或違反情節，加重其罰鍰至150萬元，公布姓名及限期令其改善，未改善者應按次處罰。

六、最低工資與基本工資制度之順利銜接

為順利銜接基本工資之制度，本法以適用勞動基準法之勞工為適用對象。又免法律適用產生空窗期，明定最低工資公告實施前，仍然繼續適用原核定的基本工資數額；而最低工資公告實施後，其他法規關於基本工資之規定未及修正者，應適用本法最低工資之規定。另為確保勞工工資權益，明定首次訂定之最低工資不得低於原基本工資。

▶ 參、結語

《最低工資法》之立法，除了接續基本工資作為政府保障基層勞工基本生活的重要政策，更代表我國正式邁入最低工資審議機制的新紀元。今（2024）年上路施行後，期藉由專法的制定，完善最低工資審議機制的建構，強化最低工資審議程序，俾以穩定、明確地調整最低工資，落實政府保障勞工及其家庭經濟生活的承諾。

推動「55Plus 壯世代就業促進措施」 協助重返職場及退休後再就業

林志豪 | 勞動部勞動力發展署 技正



◎ 壹、緣起

因應我國少子高齡化發展趨勢，勞動部自2020年12月4日施行「中高齡者及高齡者就業促進法」（以下簡稱專法），經積極推動專法及各項措施，近年來中高齡者及高齡者勞動狀況已呈現穩定成長。

為結合部會資源共同推動中高齡者及高齡者就業服務，勞動部會商相關部會，於2023年5月1日發布「中高齡者及高齡者就業促進計畫（2023～2025年）」，其中考量我國55歲以上勞動參與較日韓等國

仍有精進空間，為強化中高齡者及高齡者再就業意願及開發潛在勞動力，規劃推動銀髮就業計畫，以就業獎勵津貼鼓勵銀髮族重返職場。勞動部並於2024年2月17日發布「55Plus壯世代就業促進措施」，規劃推動13項措施，預期每年至少協助6萬名壯世代就業。

◎ 貳、現況

一、我國55歲以上勞動力參與率急降且提早退離職場

依行政院主計總處統計資料顯示，專法實施迄今勞動力參與率（以下簡稱勞參率）呈現穩定成長趨勢，然我國55歲以上勞參率驟降，以2024年3月為例，50～54歲勞參率為78.25%，同年月55～59歲勞參率降至61.97%，下降16.28個百分比。又勞動部2022年國際勞動統計顯示我國平均退離勞動市場年齡（男：64.3歲；女：61.4歲）亦早於日本（男：68.2歲；女：66.7歲）、韓國（男：65.7歲；女：64.9歲）等國家，勞動力呈現早退的型態。

二、年齡歧視仍需觀念導正

行政院主計總處2023年「人力運用調查報告」顯示，50歲以上失業者在尋職過程中所遭遇到最主要困難，以「年齡限制」為最高（50.34%）。勞動部2022年「銀髮族就業需求意向調查」研究報告亦顯示，超過7成曾遭遇尋職困難之銀髮失業者，有遇到「被嫌年齡太大」的問題，顯示年齡歧視仍為求職銀髮者所面臨的主要問題之一。

三、中高齡者就業狀況的逐年改善

2024年3月中高齡者及高齡者勞參率分別為67.23%及9.97%，較專法施行前（2020年11月）分別成長3.08個百分點及0.85個百分點，勞動力也增加38.7萬人。2023年勞動部協助18萬9,141名中高齡者及高齡者就業，亦為歷年新高，顯見中高齡者及高齡者勞動狀況正逐年好轉。

四、銀髮族仍有再就業意願

依勞動部2022年「銀髮族就業需求意向調查」，18.6%銀髮非勞動力仍有重新回歸職場之意願，主要因為「出現經濟方面的不安全感」（36.2%），另有6成會因為「企業提供適合中高齡的友善職場環境」（25.3%）、「有適合經驗傳承的職缺機會」（21.9%）及「有適合的職業媒合機會」（18.3%）而考慮重返職場。依前開調查結果，如事業單位願意主動提供友善就業環境，亦或釋出適合及可證明自身經驗價值之職缺，將有助於事業單位補充勞動力缺口，還能運用其經驗和技能優勢，來提高整體生產力，以降低人口少子化及高齡化的衝擊。

► 參、施行目標

- 一、鼓勵雇主營造銀髮友善職場。
- 二、增進壯世代族群重返職場及再就業意願。
- 三、協助壯世代族群穩定就業。

► 肆、施行重點

本措施以提升中高齡勞動參與為目標，並參考專法架構訂定禁止年齡歧視及建立友善就業環境、穩定就業措施、促進退離職場者及失業者重返職場、支持退休後再就業、推動銀髮人才服務等五大面向之推動重點。措施計13項，除加強推動8項現行相關措施服務內涵外，另新增3項措施及精進2項措施：

- 一、加強推動現行措施：包含透過社會宣導倡議禁止年齡歧視、補助雇主辦理在職訓練、提供免費職業訓練、推動職場學習及再適應、補助推動工作與生活平衡、擴充退休人才資料庫、強化布建銀髮就業服務據點、結合部會據點擴大服務網絡等 8 項措施。
- 二、新增壯世代就業獎勵，鼓勵重返職場：離開職場連續達 3 個月之年滿 55 歲以上或年滿 45 歲以上依法退休者，經公立就業服務機構推介就業全時工作每滿 90 日發給 3 萬元就業獎勵（部分工時 1 萬 5,000 元），最多發給 2 次。
- 三、新增職場支持輔導費，引導雇主優化職場環境：雇主進用公立就業服務機構推介年滿 55 歲以上或年滿 45 歲以上依法退休者，並提供專屬教育訓練機制、彈性調整工時、家庭照顧協助或補助、心理諮詢與關懷或其他事項等友善協助方案，補助每人每月 3,000 元職場支持輔導費，最長 1 年，每一雇主每年最高 30 萬元，補助人數以勞工總人數 30% 為限。
- 四、新增銀齡職場認證，倡議友善就業環境：推動銀齡職場認證機制，鼓勵事業單位改變觀念，主動提供中高齡者及高齡者安全友善工作環境，以建立學習典範，並進行社會倡議，協助共創友善職場，預計於 2024 年下半年完成規劃。



- 五、訂定不同產業與職業之職務再設計服務指引：依各該產業內中高齡及高齡勞工從事不同職業之需求及工作性質，提供改善工作條件、調整工作方法具體方式及就業輔具運用種類等，協助事業單位有效運用職務再設計。
- 六、擴大退休後再就業協助措施適用對象：強化推動雇主為勞工辦理職涯發展、就業諮詢、創業諮詢及職業訓練退休後再就業準備服務或就業促進課程，適用對象由 64 歲擴大至 55 歲以上。

➤ 伍、結語

未來勞動部將持續推動本措施，並落實辦理各項中高齡者及高齡者就業促進措施，以營造中高齡者及高齡者友善就業環境，期望透過「55Plus 壯世代就業促進措施」的執行，推廣事業單位積極進用，破除對壯世代勞工的歧視與偏見，促進壯世代重返職場貢獻長才。

放寬營造業移工調派限制 加速國內基礎建設推動

林純卉 | 勞動部勞動力發展署 助理員



► 壹、前言

為防範雇主任意變更外國人之工作場所違法工作、保障國人就業權益，就業服務法（以下簡稱本法）第57條第4款規定，雇主不得未經許可，指派所聘僱之外國人變更工作場所。若經直轄市、縣（市）勞工主管機關限期改善仍未改善者，將廢止雇主招募許可或聘僱許可之一部或全部。考量實務運作及落實移工聘僱管理之需要，勞動部歷次函釋有關雇主調派外國人變更工作地點相關規定，為使雇主充分

知悉相關規定並有效落實，勞動部先前已整併過去雇主指派外國人變更工作場所之規範，訂定「雇主指派所聘僱從事就業服務法第46條第1項第8款至第10款規定工作之外籍工作者變更工作場所認定基準（以下簡稱調派基準）」。

► 貳、開放一般營造業聘僱外國人

為促進國家營造產業發展、配合疫情後整體景氣復甦，協助紓緩營造業缺工情

形，經勞動部跨國勞動力政策協商諮詢小組邀集勞資學政代表及內政部討論獲得共識，同意內政部國土管理署（以下簡稱國土署）提案，自2023年8月1日起有條件開放一般營造業者聘僱外國人，開放人數8,000名，並視實施成效及缺工情形最多增加至多1萬5,000名，勞動部並於2023年6月15日修正「外國人從事就業服務法第46條第1項第8款至第11款工作資格及審查標準」規定，增訂綜合營造業、專業營造業、土木包工業等營造業者，符合一定規模及聘僱本國勞工人數達一定比率者，經中央目的事業主管機關認定已承攬在建工程，雇主得以30%比率聘僱外國人從事營造工作，且可附加就業安定費再提高EXTRA核配比率最高到40%。外國人受雇主聘僱從事一般營造工作之人數，應依國土署同意所核定之人數。

▶ 參、簡化營造業公共工程或民間重大經建工程調派

另統計2021年營造業公共工程、民間重大經建工程調派，或延長調派移工案件，總件數為466件，不予許可件數僅1件，不予許可比率甚低，經會商行政院公共工程委員會及國土署意見，考量各工程均有不同高峰期之人力需求，簡化調派申請程序，可視工作排程靈活調動人力，即時運用調節人力彈性，對於工程進度推展有正面效益，爰規劃簡化營造業公共工程或民間重大經建工程調派，不需申請而由雇主自行管控。

▶ 肆、修正重點及理由

- 一、原調派基準中一般營造工作規定，同一雇主承包甲、乙二個以上訂有「書面契約」之營造工程，得免經勞動部許可，逕調派所聘僱之甲工程外國人至乙工程從事營造工作。原僅適用於依「外國人受聘僱從事就業服務法第46條第1項第8款至第11款規定工作之轉換雇主或工作程序準則」規定，營造業之事業單位未聘僱外國人或聘僱外國人人數，未達中央主管機關規定之比率或數額上限，並依本法第47條規定辦理國內招募，經招募無法滿足其需要者，雇主得以第5順位申請接續聘僱外國人從事一般營造工作。實務上符合該規定之一般營造工作移工僅為少數案例，中小型營造業者自然難以申請接續聘僱符合該條件之移工。
- 二、另公共工程、民間重大經建工程、專案百億工程規定，同一雇主於同一或不同計畫工程內有甲、乙二個以上之工程，須向勞動部申請經許可後，始得調派所聘僱之甲工程外國人至乙工程從事營造工作。
- 三、考量開放綜合營造業、專業營造業、土木包工業等營造業者聘僱外國人，開放人數計8,000名，實務上營造業者承包工程不限一般營造類別範圍，其開放人數亦將影響公共工程、民間重大經建工程及專案百億工程之人力

運用，且因各工程工期長短不一，雇主對人力之調整確有彈性之需求；另為加速國內基礎建設推動、落實外國人管理及明確規範，爰增訂調派一般營造工作外國人至公共工程、民間重大經建工程、專案百億工程，並開放公共工程、民間重大經建工程、專案百億工程調派得免經勞動部許可逕調派之規定如下：

- (一) 一般營造工作：同一雇主承包訂有「書面契約」之一般營造工程（甲工程）及「公共工程、民間重大經建工程、專案百億工程」（乙工程），並載明工程地點從事營造工作，得免經勞動部許可，逕調派所聘僱之甲工程外國人至乙工程從事營造工作。
- (二) 公共工程、民間重大經建工程、專案百億工程：同一雇主於同一或不同計畫工程內有公共工程、民間重大經建工程、專案百億工程二個以

上之工程（甲工程及乙工程），得免經勞動部許可，逕調派所聘僱之甲工程外國人至乙工程從事營造工作。

◎ 伍、結語

營造業因屬體力工作、工作環境惡劣、及常發生職業災害的緣故，難以吸引國人就業，適度開放移工可維持產業運作，然因產業特性，常需調派工人至所承包之不同工地從事營造工作，且工期短為數天、長為數月，為符合人力運用之彈性需求，調派基準已明確訂定相關規範，惟雇主仍應依本法及雇主聘僱外國人管理辦法等相關規定，善盡雇主管理監督所聘僱外國人之責任，不因與他方簽訂書面契約或切結書即可避免相關法令規定之管理責任，為確保雇主恪遵法令，勞動部亦透過移工入國前職前教育、入國後訪視工作及生活情形、宣導 1955 免付費專線申訴管道，以保障移工權益。

