

立法院議案關係文書 (中華民國41年9月起編號)  
中華民國105年5月25日印發

院總第 1121 號 委員提案第 19228 號

案由：本院委員賴士葆、費鴻泰、曾銘宗等 19 人，基於國家實負有使勞工獲致得以維持合於人性尊嚴之生活工資（Living wage）之憲法上義務，我國現行「勞動基準法」第二十一條雖已規定勞雇雙方議定之工資「不得低於基本工資」，惜文字未臻明確，亦鑑於基本工資審議制度實施之結果與勞工必要生活工資仍有差距，確有必要以法律明文規範基本工資審議委員會之組織、審議程序及擬定基本工資標準。有鑑於此，爰參酌日本、英國、德國、香港等外國立法例，提案制定基本工資條例草案，明定基本工資的效力與決定標準、排除外籍勞工適用規範、建立全國性的基本工資審議委員會與區域性的特別基本工資審議委員會，以及訂定基本工資的評估、審議、公告和相關罰則等，建立因地制宜的特別基本工資、本外勞基本工資脫鉤，以及按月計酬之基本工資數額，於本條例施行後之第五年應達三萬元以上等機制，以落實憲法第十五條對人民生存權、工作權之保障，使勞工之工資得以維持合於人性尊嚴之生活，達到實質上之平等。是否有當？敬請公決。

說明：基本工資條例草案重點說明：

- 一、因地制宜設「特別基本工資」：認同基本工資之決定，應以保障勞工及受扶養人之基本生活水準為主要依據，但除基本工資外，應授權各地方自治團體得經審議委員會，得參考最低生活費、平均每人每月消費支出及其他特殊情形，訂定區域性「特別基本工資」，且僅能高於基本工資。
- 二、與我國國民無親屬關係之外籍勞工排除本條例之適用：基本工資應以使勞工之工資得以維

持勞工及「受扶養人」基本之生活水準為目的，則與中華民國國民無親屬關係之外籍勞工，其受扶養人之生活地區既非在中華民國境內，自無與生活於本國之國民一體適用本條例所定基本工資或特別基本工資之理，爰參酌新加坡、香港及日本等外國立法例，均採外勞基本工資與本勞基本工資「脫鉤」(decoupling)之制度，明定本條例所定基本工資或特別基本工資，不適用於外籍勞工。

三、按月計酬之基本工資數額，於本條例施行後之第五年應達三萬元以上：我國受僱人員報酬占 GDP 比重僅 44.65%，呈現下滑趨勢。然臺灣勞工生產效率於近 20 年來均穩定上揚，但勞工工資分配比率反逐年下降（自 53% 下降至今僅 44%），為終結薪資成長年資率與經濟成長率脫鉤之現象，以平均工資之有效提升落實分配正義理念，爰擬定按月計酬之基本工資數額，於本條例施行後之第五年應達三萬元以上。

四、法條條文摘要說明：

第一條：明定本條例草案之立法目的。

第二條：明定本條例草案之用詞定義。

第三條：明定本條例草案之基本工資之效力。

第四條：明定本條例草案之主管機關。

第五條：明定本條例草案之基本工資之決定標準。

第六條：明定本條例草案之與中華民國國民無親屬關係之外籍勞工排除適用本條例草案。

第七條：明定本條例草案之基本工資審議委員會。

第八條：明定本條例草案之特別基本工資審議委員會。

第九條：明定本條例草案之基本工資之公告。

第十條：明定本條例草案之基本工資之評估。

第十一條：明定本條例草案之基本工資之審議。

第十二條：明定本條例草案之基本工資之公告實施。

第十三條：明定本條例草案之勞動基準法之準用。

第十四條：明定本條例草案之違反本條例草案之相關罰則。

第十五條：明定本條例草案公布施行後，取代勞動基準法關於基本工資之相關規範。

第十六條：明定本條例草案之本條例草案之施行細則，由中央主管機關定之。

第十七條：明定本條例草案之本條例草案之施行日期，由中央主管機關定之。

提案人：賴士葆 費鴻泰 曾銘宗

連署人：簡東明 吳志揚 柯志恩 盧秀燕 黃昭順

鄭天財 江啟臣 李彥秀 蔣乃辛 許淑華

立法院第 9 屆第 1 會期第 15 次會議議案關係文書

馬文君 王育敏 林德福 林麗蟬 羅明才  
蔣萬安

基本工資條例草案

條	文	說 明
<p>第一條 (立法目的)</p> <p>為落實憲法對人民生存權及工作權之保障，使勞工之工資得以維持勞工及其家庭最低之生活標準，達到實質上之平等，特制定本條例。</p> <p>本條例未規定者，適用其他法律之規定。</p>		<p>一、明定本條例之立法目的。</p> <p>二、我國早於民國 19 年即批准國際勞工組織 (International Labour Organization, ILO) 「設釐定最低工資機構公約」 (Minimum Wage-Fixing Machinery Convention, 1928)，民國 25 年 12 月 23 日公布最低工資法，規定成年工資以維持其本身足以供無工作能力親屬二人之必要生活為準，惜因遷台後未施行即予廢止。又我國雖於民國 45 年即初訂基本工資，嗣歷經逐年審議調整，由勞動部報行政院核定後公告實施，然《勞動基準法》第 21 條僅規定工資不得低於基本工資，有關審議委員會之組織、審議程序及擬定基本工資 (最低工資) 標準均則委由中央主管機關行政命令定之，以致基本工資一直遠低於勞工基本生活需求；惟僱主規避基本工資問題仍非少見。</p> <p>三、我國憲法第十五條明定，人民之生存權、工作權，應予保障。所謂生存權包括為「生命權」與「生活權」。其中生活權則是指如何使人民維持其最低度合於人性尊嚴之生活，以延續其生存之權利。故生存權，亦稱之為「請求國家生存照顧之權利」。至工作權內涵則包括人民有選擇適當工作及職業以維持生計之自由 (防禦權)，及請求國家給予適當就業機會，以維持其生活之權利 (受益權)。基此國家實負有使勞工獲致得以維持合於人性尊嚴之生活工資 (Living wage) 之憲法上義務，惟鑒於基本工資審議制度實施之結果與勞工必要生活工資仍有差距，確有必要以法律明文規範基本工資審議委員會之組織、審議程序及擬定基本工資標準，落實憲法第十五條對人民生存權、工作權之保障，使勞工之工資得以維持勞工及其家庭最低之生活標準，達到實質上之平等，爰參考國際勞工組織 1970 年第 131 號《最低工資訂</p>

	<p>定公約》(Convention concerning Minimum Wage Fixing, with Special Reference to Developing Countries, 1972 年生效)第 2 條及第 3 條之規定,明定本條例之立法目的。</p>
<p>第二條 (用詞定義)          本條例用詞定義如下:          一、勞工:謂受雇主僱用從事工作獲致工資者。          二、雇主:謂僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人。          三、勞動契約:謂約定勞雇關係之契約。          四、工資:謂勞工因工作而獲得之報酬;包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。          五、基本工資:謂依本法規定由勞動部基本工資審議委員會審議所定,經行政院核定後公告實施之全國性基本工資標準。          六、特別基本工資:謂依本法規定由各地方自治團體基本工資審議委員會審議所定,經行政院核定後公告實施之區域性基本工資標準。</p>	<p>一、明定本條例用詞定義。          二、本條第 1 款至第 4 款係參照我國《勞動基準法》第 2 條第 1 款、第 2 款、第 3 款及第 6 款之內容,俾維持解釋一致性。          三、我國現行《勞動基準法》第 21 條已規定勞雇雙方議定之工資「不得低於基本工資」,雖論者有謂擬參酌世界各國多採用最低工資一詞(Minimum wage)立法,逕以最低工資取代基本工資用語,固非無見。然基本工資一詞我國早於民國 45 年即開始使用,向為諸多法令所援引使用,例如:全民健康保險法第 19 條第 2 項、第 3 項、行政罰法第 26 條第 4 項、中小企業發展條例第 36 條之 2 第 3 項、身心障礙者權益保障法第 38 條第 3 項、第 40 條第 1 項、第 42 條第 2 項、第 43 條第 2 項、第 44 條第 2 項、社會救助法第 5 條之 1 第 1 項第 1 款、第 2 項、第 8 條、原住民族工作權保障法第 24 條第 2 項等,實不宜貿然廢除基本工資一詞,逕行擇用外國立法例名詞。基此,爰明定基本工資之定義如本條第五款規定,揭示基本工資為依本法規定由基本工資審議委員會審議所定,經行政院核定後公告實施之基本工資標準,避免其他法令於適用上產生扞格之處。          四、謂得列入基本工資計算之工資,當以本條第四款所定工資範圍為限,並有勞動基準法施行細則第 10 條之規範可資參酌,本條例自應為同一之解釋。論者雖謂為排除雇主規避之可能性,參酌英國商業、升級與技能部(經濟部)之計算國家最低工資指引(guidance on calculating the National Minimum Wage),擬授權授權中央主管機關以法規命令明定之,惟得列入基本工資計算之工資,當以本條第四款所定工資範圍為限,已如前述,似無必要另行授權</p>

	<p>訂定所謂最低工資範圍之認列標準，俾免工資認定範圍滋生疑義。</p>
<p>第三條（基本工資之效力）</p> <p>勞動契約關於工資之約定，不得低於本條例所定基本工資及特別基本工資。高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法第二十二條第二項所稱生活津貼，亦同。</p> <p>工資之約定低於基本工資者，視為以基本工資為勞動契約之工資約定；應適用特別基本工資者，則視為以特別基本工資為勞動契約之工資約定。</p> <p>工資因前項規定而調整之數額，雇主應自應給付工資之日起加計利息後一次給付勞工。</p> <p>勞工請求雇主依基本工資或特別基本工資給付工資之權利，除訴訟上和解外，不得約定限制或拋棄。</p>	<p>一、我國現行《勞動基準法》第 21 條雖已規定勞雇雙方議定之工資「不得低於基本工資」，惜文字未臻明確，爰參酌日本最低工資法（最低賃金法）、英國國家最低工資法（National Minimum Wage Act, NMWA）、德國最低工資法（Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns）、香港《最低工資條例》等外國立法例，明定勞動契約關於工資之約定，不得低於本條例所定基本工資及特別基本工資。</p> <p>二、最低工資（Minimum Wage）固係為維持勞工及家屬具有符合《經濟社會文化權利國際公約》規定之合理生活水平，故不宜分別產業、事業單位規模，以及勞工年齡與職業等因素而有異。惟，依行政院主計總處家庭收支調查，103 年度臺灣地區平均每人每月消費支出雖為 19,978 元，然臺北市平均每人每月消費支出卻高達 27,004 元、新竹市亦達 25,699 元，相較彰化縣平均每人每月消費支出僅 14,966 元、雲林縣亦僅 15,159 元，落差甚鉅，一概適用同一基本工資標準，恐致實際生活支出高於基本工資，而使特定消費支出較高之區域勞工未能獲致合理生活水平。基此，爰另設區域性之特別基本工資以為因應。</p> <p>三、高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法第 22 條第 2 項，規定生活津貼不得低於法定基本工資。為配合本條例之規定，爰規定上開法規之生活津貼，亦不得低於本條例所定之基本工資。</p> <p>四、為保障勞工權益，爰於本條第 2 項明定工資之約定低於基本工資者，視為以基本工資為勞動契約之工資約定；應適用特別基本工資者，則視為以特別基本工資為勞動契約之工資約定。同時，於本條第 4 項規定，工資因前項規定而調整之數額，雇主應自應給付工資之日起加計利息後一次給付勞工，以明確規範勞雇雙方約定工資未達基本工資時之法律關係。</p> <p>五、鑑於勞資雙方經濟實力不對等，以致於調</p>

	<p>解或訴訟外和解等階段，工資請求權往往因勞方亟需生活費用、未諳法律規範、欠缺權利意識或無力負擔訴訟成本等因素，遭勞方與雇主約定限制或勞方單方拋棄，而有礙勞方及受扶養人之生存保護及人性尊嚴之維護，爰參酌德國《最低工資法》第 3 條之規定，明定勞工請求雇主給付基本工資或特別基本工資之權利，除訴訟上和解外，不得約定限制或拋棄。</p>
<p>第四條（主管機關） 本法之主管機關，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>明定本條例之主管機關。</p>
<p>第五條（基本工資之決定標準） 基本工資之決定，應以保障勞工及受扶養人之基本生活水準為主要依據，並得參酌以下資料研議決之： 一、國家經濟發展狀況。 二、物價指數。 三、國民所得與平均每人所得。 四、各業勞動生產力及就業狀況。 五、各業勞工工資。 六、各業產業發展情形。 七、家庭收支調查統計。 八、最低生活費。 九、平均每人每月消費支出。 特別基本工資之決定，除依前項規定外，得另參酌各地方自治團體所轄區域最低生活費、平均每人每月消費支出及其他特殊情形等相關資料研議決之。區域性特別基本工資之數額不得低於全國性基本工資之數額。 按月計酬之基本工資，不得低於每月最低生活費加上每月最低生活費乘以就業扶養比之數額。 按時計酬之基本工資，不得低於前項數額除以一百六十所得之商數。 第三項之最低生活費，係指中央主計機關所公布之最近一年全國每人可支配所得中位數百分之六十；就業扶養比，係指中央主計機關所公布之最近一年全國平均每戶人數扣除平均每戶就業人數後，除以平均每戶就業人數所得之數值。</p>	<p>一、基本工資應以使勞工之工資得以維持勞工及受扶養人基本之生活水準為目的，並應參酌受扶養人之比例定之，爰參考國際勞工組織 1970 年第 131 號《最低工資訂定公約》第 2 條及第 3 條之規範「最低工資應以法律制訂而具有法律之效力，且不得有任何效力之減免」且「如合適且可能，應考慮之有關決定最低工資標準之要素，除須符合國情外，尚須包括：(1) 勞工及其家庭之需要，同時考量本國工資一般水準、生活費用、社會保障津貼以及其他社會群體相應生活標準」，納入「就業扶養比」為計算基準；又其數額至少須符合最低生活費之標準，爰參考社會救助法第 4 條第 2 項規定，以全國每人可支配所得中位數百分之六十為最低生活費。 二、其次，特別基本工資之決定，得另參酌各地方自治團體所轄區域最低生活費、平均每人每月消費支出及其他特殊情形等相關資料研議決之，以符合區域之實際最低生活費標準。 三、明定區域性特別基本工資之數額不得低於全國性基本工資之數額。 四、每人可支配所得中位數、平均每戶人數、平均每戶就業人口數等參數，均以中央主計機關所公布者為準。 五、現行勞動基準法第 30 條第項規定，每週工時不得超過 40 小時，復考量 19 日國定假日，故平均每月總工時約為一百六十八</p>

按月計酬之基本工資數額，於本條例施行後之第一年應達新臺幣二萬六千元以上，第二年應達新臺幣二萬七千元以上，第三年應達二萬八千元以上，第四年應達二萬九千元以上，第五年應達三萬元以上。

時。為臻明確，並免爭議，爰規定按時計酬之基本工資，不得低於按月計酬基本工資之數額除以一百六十所得之商數。又為使按時計酬之勞工亦受基本工資之保障，並避免工時計算之爭議，爰明定最低生活費之計算公式，俾資遵循。

六、我國 2013 年受僱人員報酬占 GDP 比重僅 44.65%，為史上次低，反之，資方獲得的「營業盈餘」占 GDP 比重卻逐步提高（2014 年已達 34.6%）。這些數據所指出的事實是：分配不均，受僱人員報酬占 GDP 比重是呈現下滑趨勢。然相較 2009 年數據韓國即達 55.8%，而 2012 年數據日本 61%、英國 63.7% 及美國 58.2%，均在 60% 之譜，顯見臺灣存在貧富差距擴大問題，確有分配不均的現象。再者，臺灣勞工生產效率於近 20 年來均穩定上揚，但勞工工資分配比率反逐年下降（自 53% 下降至今僅 44%），為終結薪資成長年資率與經濟成長率脫勾之現象，以平均工資之有效提升落實分配正義理念。此外，單純提升基本工資固然無法徹底解決我國經濟問題，但絕不可繼續以低廉的勞動犧牲換取經濟發產，應捨棄傳統以利潤帶動工資成長的觀念，改以薪資帶動成長，使雇主必須主動尋找更高效率、高價值生產模式，以因應提高之人力成本，否則難以培育、保留優秀人力；而勞工因工資水平提升，消費力亦會增強，進而提振內需。綜上，爰擬定按月計酬之基本工資數額，於本條例施行後之第一年應達新臺幣二萬六千元以上，第二年應達新臺幣二萬七千元以上，第三年應達二萬八千元以上，第四年應達二萬九千元以上，第五年應達三萬元以上。

第六條（外籍勞工排除適用）

與中華民國國民無親屬關係之外籍勞工，於本條例修正施行後，應繼續適用依勞動基準法第二十一條第二項規定所定之基本工資，不適用依本條例所定之基本工資或特別基本工資。

一、基本工資應以使勞工之工資得以維持勞工及「受扶養人」基本之生活水準為目的，已如前述，非僅以同工同酬原則為唯一依據，則與中華民國國民無親屬關係之外籍勞工，其受扶養人之生活地區既非在中華民國境內，自無與生活於本國之國民一體適用本條例所定基本工資或特別基本工資



	<p>之理，爰參酌新加坡、香港及日本等外國立法例，均採外勞基本工資與本勞基本工資「脫鉤」(decoupling)之制度，明定本條例所定基本工資或特別基本工資，不適用於外籍勞工。</p> <p>二、其次，鑒於在中華民國境內工作之許多外籍勞工不乏與中華民國國民具親屬關係之新移民者，一概將外籍勞工排除適用本條例之工資保障，實亦有失公允，為此爰明定本條例所定基本工資或特別基本工資，不適用於與中華民國國民無親屬關係之外籍勞工，以兼顧與中華民國國民具親屬關係之外籍勞工權益。</p> <p>三、再者，1966 年之《經濟、社會暨文化權利國際公約》(International Covenant on Economic, Social and Cultural Right, ICESCR)關於工作權之保障，雖有明文：「本公約締約各國承認人人有權享受公正和良好的工作條件，特別保證：(一)最低限度給予所有工人下列報酬：(1)……；(2)保證他們自己和他們的家庭得有符合本公約所規定最低標準之生活……。」，然與我國國民無親屬關係之外籍勞工，其家庭成員幾乎均非在我國境內生活，則渠等之最低生活標準自不應與我國之生活標準等同視之，亦仍應符合上開公約要求，則外籍勞工之工資標準應參酌其本國之最低生活費等相關標準決之，而不應適用本條例。</p> <p>四、綜上，明定本條例所定基本工資或特別基本工資，不適用於與中華民國國民無親屬關係之外籍勞工，使之與本國勞工工資「脫鉤」(decoupling)，係基於上述理由之審慎考量，與中華民國國民無親屬關係之外籍勞工，於本條例修正施行後，應繼續適用依勞動基準法第二十一條第二項規定所定之基本工資，亦屬正當、必要且符合比例原則之安排，而無悖於「不歧視原則」(principle of non-discrimination)之要求。</p>
<p>第七條 (基本工資審議委員會) 勞動部應設基本工資審議委員會，負責</p>	<p>一、為審議本條例所定全國性基本工資，爰參酌基本工資審議辦法第 2 條規定，明定由</p>

審議本條例所定之全國性基本工資及其他相關事宜。

前項委員會置主任委員一人，由勞動部部長兼任之，另置委員二十一人，委員任期二年，組成如下：

- 一、勞工代表七人。
- 二、雇主代表七人。
- 三、勞動部代表一人。
- 四、經濟部代表一人。
- 五、國家發展委員會代表一人。
- 六、專家學者或公益代表四人。

前項勞工代表及雇主代表，由勞動部部長徵詢相關勞工及工商團體之意見後遴聘之；專家學者或公益代表由勞動部部長遴聘具有勞工、法律、社會、經濟、財稅或會計相關學識、經驗之社會公正人士擔任。

基本工資審議委員會置執行秘書一人，由主任委員聘（派）任之，承主任委員之命，辦理特別基本工資評估及審議之幕僚工作，並置工作人員若干人，協助辦理相關工作。

勞動部設基本工資審議委員會，並置委員 21 人，負責審議本條例所定之全國性基本工資及其他相關事宜。其中關於委員 21 人之組成，勞動部部長為當然委員，即勞動部之代表一人，而工資之決定亦涉及國家經濟發展、經濟情勢、人口與人力推估，自宜由經濟部與國家發展委員會各指派代表一人。

- 二、另為調和勞資雙方之利益並兼顧公益，爰規定由勞動部部長擔任主任委員，並由遴聘專家學者或公益代表共四人，共同參與審議會，訂定基本工資及其他相關事宜。其中專家學者或公益代表係以不具利害關係人之身分，秉持客觀中立精神，參考我國經濟發展、就業扶養現狀等指標，評估我國基本工資之數額及相關政策之推動。

#### 第八條（特別基本工資審議委員會）

地方自治團體得設基本工資審議委員會，負責審議本條例所定之區域性特別基本工資及其他相關事宜。

前項委員會置主任委員一人，由地方自治團體行政首長兼任之，另置委員二十一人，委員任期二年，組成如下：

- 一、區域性勞工代表七人。
- 二、區域性雇主代表七人。
- 三、地方自治團體代表一人。
- 四、經濟部代表一人。
- 五、國家發展委員會代表一人。
- 六、專家學者或公益代表四人。

前項勞工代表及雇主代表，由地方自治團體行政首長徵詢相關勞工及工商團體之意見後遴聘之；專家學者或公益代表由地方自治團體行政首長遴聘具有勞工、法律、社會、經濟、財稅或會計相關學識、經驗之社會公正人士擔任。

特別基本工資審議委員會置執行秘書一人，由主任委員聘（派）任之，承主任委員

- 一、為審議本條例所定區域性特別基本工資，爰參酌基本工資審議辦法第 2 條規定，明定地方自治團體得設基本工資審議委員會，並置委員 21 人，負責審議本條例所定之區域性特別基本工資及其他相關事宜。其中關於委員 21 人之組成，地方自治團體首長為當然委員，即地方自治團體之代表一人，而工資之決定亦涉及國家經濟發展、經濟情勢、人口與人力推估，自宜由經濟部與國家發展委員會各指派代表一人。

- 二、另為調和勞資雙方之利益並兼顧公益，爰規定由地方自治團體擔任主任委員，並由遴聘專家學者或公益代表共四人，共同參與審議會，訂定基本工資及其他相關事宜。其中專家學者或公益代表係以不具利害關係人之身分，秉持客觀中立精神，參考我國經濟發展、就業扶養現狀等指標，評估我國基本工資之數額及相關政策之推動。

<p>之命，辦理特別基本工資評估及審議之幕僚工作，並置工作人員若干人，協助辦理相關工作。</p>	
<p>第九條（基本工資之公告） 基本工資審議委員會每年應進行基本工資之審議，並於該年九月三十日前，公告基本工資審議之過程、計算公式與結果。地方自治團體如設有特別基本工資審議委員會者，亦同。</p>	<p>現行「基本工資審議辦法」第 5 條第 1 項雖明訂基本工資應於每年第三季進行審議，然實務上卻不斷發生審議委員會並未確實開會，造成工資調漲問題受阻於開會與否。為解決審議組織的鬆散，運作機制缺乏明文法律規定加以制衡，爰將審議時間、公告審議結果之時間明確表述於條文中。</p>
<p>第十條（基本工資之評估） 基本工資審議委員會設評估小組，由主任委員召集第六條第二項第六款所定之專家學者或公益代表組成。 評估小組應於基本工資審議委員會開會審議二十日前，依第五條所定之標準，提出調整基本工資之評估報告。 前項評估報告，應載明下列事項，公布於勞動部基本工資審議委員會專屬網站： 一、是否調整基本工資及調整範圍之具體建議。 二、作成前款建議之理由及判斷之基礎資料。 評估小組為進行工作之必要，得函請中央相關機關提出與第五條所定標準相關之資料，並依行政程序法之規定召開公聽會。 前四項之規定，於地方自治團體設有特別基本工資審議委員會時準用之。</p>	<p>一、明定設置基本工資審議委員會會前評估小組，及由具有勞工、法律、社會、經濟、財稅或會計相關學識、經驗之社會公正人士於開會審議前做出基本工資之評估報告，提供審議委員會會前參酌資料，具相當之討論基礎得增加審議會進行之效率。 二、第三項明定評估小組做成之報告應公開透明，將其公布於專屬網站供不特定人瀏覽或取得。 三、公聽會為公民參與之重要一環，得廣納各方意見，作為撰寫評估報告之參考，使評估面向愈趨多元、完整，爰參酌德國最低工資法第 10 條第 3 項、第 11 條第 2 項之規定，明定評估小組得函請中央相關機關召開公聽會。</p>
<p>第十一條（基本工資之審議） 基本工資審議委員會應依前條之評估報告為基礎，開會議決基本工資之數額。 前項會議，由主任委員為主席；主任委員不能出席時，由其他委員互推一人為主席。開會時須有全體委員二分之一以上出席始得開議，會議之決議，應有出席委員過半數之同意。 基本工資審議委員會開會時，得邀請學者專家、相關機關、勞工及工商團體派員列席說明、陳述事實或提供意見。 前三項之規定，於地方自治團體設有特別基本工資審議委員會時準用之。</p>	<p>一、明訂基本工資審議開會之規定，包括審議基礎、開會人數、決議人數及列席人員等。 二、評估報告為具一定專業性之研究依據，必須就評估之內容，做進一步討論、分析與協商，避免於毫無立論基礎之狀況下，任與會委員隨意喊價，失去審議委員會存在之實質意義。 三、明定審議委員會開會時，應有過半數之委員出席，且其決議應有出席委員過半數之同意，並得邀請相關單位、勞工及工商團體、專家學者等列席之，以實踐勞資共同參與，並使審議會得以各方意見作為審議之參考。</p>
<p>第十二條（基本工資之公告實施）</p>	<p>明定基本工資決議之公告與會議實錄之公布，</p>

立法院第 9 屆第 1 會期第 15 次會議議案關係文書

<p>基本工資審議委員會就基本工資之決議，由行政院核定後公告實施。特別基本工資審議委員會就特別基本工資之決議，亦同。</p> <p>基本工資審議委員會應於會議後十日內公開會議實錄，併同會議決議公布於勞動部基本工資審議委員會專屬網站。地方自治團體設有特別基本工資審議委員會時，其會議實錄，亦同。</p>	<p>置於網站上供不特定人瀏覽，以使會議內容透明化。</p>
<p>第十三條（勞動基準法之準用）</p> <p>勞動基準法第三十條第五項、第七十二條至第七十四條及第七十八條第一項之規定，於本條例準用之。</p>	<p>一、明定基本工資之監督與檢查，準用勞動基準法第七十二條至第七十四條之規定。</p> <p>二、明定我國現行勞動基準法第七十三條關於雇主於檢查員執行勞動檢查之職務時，應提供本法所例示之相關資料；勞動基準法第三十條第五項關於雇主應置備工作時數與出勤之紀錄；及勞動基準法第七十八條第一項關於雇主於違反本法之規定時，應於期限內給付予勞工原應所獲之工資，於本條例準用之。</p>
<p>第十四條（違反本條例之處罰）</p> <p>雇主違反第三條第一項規定者，得依其違反之情節輕重，處新臺幣十萬元以上、一百萬元以下罰鍰。</p> <p>雇主違反本條例第十三條準用勞動基準法第三十條第五項、第七十三條或第七十八條第一項規定者，得依其違反之情節輕重，處新臺幣三萬元以上三十萬元以下罰鍰。</p>	<p>明定雇主違反本條例關於工資、勞動檢查之協力義務及限期給付之處分時之罰鍰處分，以收實效。</p>
<p>第十五條（取代規定）</p> <p>本條例施行後，其他法律原依勞動基準法所定基本工資為基準之相關規定，均以本條例所定基本工資代之。地方自治團體設有特別基本工資時，應優先適用。</p> <p>自本條例施行日起，勞動基準法有關基本工資之規定與中央勞工主管機關訂定之相關法規命令，應依本條例之規定於本條例施行後一年內檢討修正，逾期失效。</p>	<p>明定本條例公布施行後，應取代勞動基準法關於基本工資之相關規範，並明定勞動基準法有關基本工資之規定與中央勞工主管機關訂定之相關法規命令，應依本條例之規定於本條例施行後一年內檢討修正，逾期失效，以避免法律適用之衝突。</p>
<p>第十六條（施行細則）</p> <p>本條例施行細則，由中央主管機關定之。</p>	<p>本條例授權由中央主管機關另行定之。</p>
<p>第十七條（施行日期）</p> <p>本條例施行日期，由中央主管機關定之。</p>	<p>本條例授權由中央主管機關另行定之。</p>