

立法院議案關係文書 (中華民國41年9月起編號)  
中華民國109年5月20日印發

院總第 1121 號 委員提案第 24806 號

案由：本院委員徐志榮、張育美等 25 人，鑒於我國憲法第十五條規定，人民之生存權、工作權，應予保障。又國際勞工組織通過《第一三一號公約》（一九七〇年決定最低工資公約）第三條規定，決定最低工資之要素應考慮保障勞工及其家庭之基本生活水準；而《經濟社會文化權利國際公約》第七條亦規定，勞工工作報酬之最低限度應維持本人及家屬符合合理生活水準。綜上，國家負有使勞工獲致得以維持合於人性尊嚴之最低工資之憲法上義務，以維持勞工及其家庭最低之生活維持。又現行基本工資審議辦法之法位階屬於法規命令，為使最低工資審議制度更為健全，同時提升其法律位階，爰提出最低工資法。是否有當？敬請公決。

提案人：徐志榮 張育美

連署人：翁重鈞 萬美玲 賴士葆 陳超明 陳玉珍

鄭天財 Sra Kacaw 鄭正鈐 林為洲 曾銘宗

呂玉玲 魯明哲 陳雪生 廖婉汝 洪孟楷

李德維 林奕華 吳斯懷 林思銘 林文瑞

謝衣鳳 羅明才 林德福 蔣萬安

## 最低工資法草案總說明

我國憲法第十五條規定，人民之生存權、工作權，應予保障。又國際勞工組織（ILO）於一九七〇年通過《第一三一號公約》（一九七〇年決定最低工資公約）第三條規定，決定最低工資之要素應考慮保障勞工及其家庭之基本生活水準；而《經濟社會文化權利國際公約》第七條亦規定，勞工工作報酬之最低限度應維持本人及家屬符合合理生活水準，故國家負有使勞工獲致得以維持合於人性尊嚴之最低工資（minimum wage）之憲法上義務，以維持勞工及其家庭最低之生活維持。

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。現行基本工資審議程序及擬訂，係依據「基本工資審議辦法」，屬法規命令，由勞動部下設基本工資審議委員會，參考該辦法所定各項數據審議。我國勞動基準法對於勞工工資最低標準之保障雖以「基本工資」名之，和世界各國所定之「最低工資」無異，故本法以最低工資法作為法律名稱，與國際接軌。

考量現行基本工資審議辦法之位階屬法規命令，為使制度健全、提升法律位階，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，共計十八條，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、明定勞雇雙方議定之工資不得低於最低工資，違反者，適用勞動檢查法、勞動基準法監督與檢查及罰則相關規定。（草案第四條）
- 五、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，應廣納不同層級，讓多元的聲音進入審議會，並明定勞方、資方、相關部會代表及公益代表之遴聘方式。（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，勞動部應組成研究小組，明定研究小組之任務、強化研究小組的研究能力。（草案第八條）
- 九、設立常任的研究機構，規範研究小組之組成與議事規範，並依本法所訂指標，提出研究報告及調整建議，定期將研究結果公開於大眾。（草案第九條）
- 十、明定最低工資審議會於審議調幅時之參採指標，應兼顧勞工最低生活維持，以及分享經濟成長果實的精神，力求最低工資之調整機制穩定、明確。（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。(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行政院公告實施時程，以及行政院未依審議會議定結論公告之處  
理程序。(草案第十四條)
- 十五、參考政府採購法第一百零一條，明定各級機關辦理採購，若發現參加政府採購之廠商違反本  
法時，將其名單刊登政府採購公報之程序。並準用政府採購法之救濟程序以及停權限制。(草  
案第十五條)
- 十六、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。(草案第十六條)
- 十七、本法之施行日期。(草案第十七條)

最低工資法草案

條 文	說 明
<p>第一條 為落實憲法所對人民生存權及工作權之保障，確保勞工工作報酬之最低限度應維持本人及其家屬符合合理生活水準、適度參與社會文化生活、促進經濟發展，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、我國憲法第十五條規定，人民之生存權、工作權，應予保障；國際勞工組織於 1970 年通過之第 131 號《最低工資公約》第三條規定，決定最低工資之要素應考慮保障勞工及其家庭之基本生活水準；《經濟社會文化權利國際公約》第七條亦規定，勞工工作報酬之最低限度應維持本人及家屬符合合理生活水平。爰參酌上開規範之意旨，制定本法。</p> <p>二、為保障我國所有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，並依此能適度參與社會生活、促進經濟發展，爰於第一項揭示本法之立法目的。</p> <p>三、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，依據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>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>違反前二項規定者，適用勞動檢查法、勞動基準法監督與檢查及處罰之規定，並依違反人數按次處罰，主管機關並得限期令其給付。</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>四、第四項明定雇主有違反前二項規定情形時</p>

立法院第 10 屆第 1 會期第 14 次會議議案關係文書

	<p>，適用勞動檢查法、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外，明定依違反人數按次處罰，主管機關並得限期令其給付。</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，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、勞方代表七人。</p> <p>二、資方代表七人。</p> <p>三、專家學者七人。</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>第一項第三款之專家學者，由勞動部遴聘具有勞工、法律、社會、經濟、公衛、財稅或會計相關學識、經驗之社會公正人士擔任。</p> <p>本會委員單一性別比例不得少於三分之一。</p>	<p>一、第一項明定最低工資審議會之組成，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、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代表，由勞動部遴聘之。</p> <p>四、第四項明定審議會之委員性別比例，單一性別比例不得少於三分之一。</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 勞動部應設研究小組，定期召開會議，就最低工資審議事宜研究之。</p> <p>研究小組之任務，應包含每年針對最低工資實施現況、產業與區域生產力、對就業狀態之影響等進行分析研究。</p> <p>研究小組為蒐集研究資料，得視需要辦理相關團體之諮詢、聽證、座談會議。</p>	<p>一、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，明定勞動部應設研究小組，並應定期召開會議進行研究。</p> <p>二、於本條賦予研究小組拘束性任務，並透過相關團體的參與，強化研究小組的研究能力及能量。</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</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</p>

立法院第 10 屆第 1 會期第 14 次會議議案關係文書

<p>生福利部、勞動部及行政院主計總處指派之人員。</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具體調整方案建議。</p> <p>研究小組之會議召集程序與議事規則，由中央主管機關另定之。</p> <p>研究報告應於審議會會議結束後三十日內公開。</p>	<p>、經濟部、財政部、衛生福利部、勞動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具體調整方案建議，供審議會參考。</p> <p>三、研究小組之會議進行原則上不公開，其會議之召集與議事規則，授權由中央主管機關另行訂定。</p> <p>四、為符行政程序公正、公開原則，明定研究報告公開之期限，與第十三條規定審議會之會議資料及紀錄公開相同，應於最低工資審議會議結束後三十日內對外公開。</p>
<p>第十條 最低工資調幅之審議，年度調整幅度不得低於重要民生物資消費者物價指數年增率且不得低於前一年最低工資。</p> <p>最低工資調幅之擬訂，並得參採下列資料，以達第一條所稱之合理生活水準：</p> <p>一、消費者物價指數。</p> <p>二、勞動生產力指數年增率。</p> <p>三、勞工平均薪資年增率。</p> <p>四、國家經濟發展狀況。</p> <p>五、國民所得及平均每人所得。</p> <p>六、國內生產毛額及成本構成之分配比率。</p> <p>七、躉售物價指數。</p> <p>八、各業產業發展情形及就業狀況。</p> <p>九、各業勞工工資。</p> <p>十、家庭收支調查統計。</p> <p>十一、最低生活費。</p> <p>十二、租金年增率等住宿成本。</p> <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>	<p>一、有關最低生活水準保障，於第一項明定調幅之擬訂不得低於「重要民生物資消費者物價指數年增率」，以維持勞工必須之購買力。且不得低於前一年最低工資，如指標為負數時，因工資具有向下僵固性之特性，不能向下調整。</p> <p>二、為達到合理生活水準，並使審議會能充分衡酌整體經濟社會情勢，於第二項規定最低工資之擬訂，並得參考整體消費者物價指數、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、躉售物價指數、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、最低生活費以及租金年增率等等相關統計數據。</p> <p>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，</p>	<p>一、為建立明確之審議流程，爰明定審議會應</p>

立法院第 10 屆第 1 會期第 14 次會議議案關係文書

<p>審議最低工資。</p> <p>審議會就最低工資之審議，應有委員三分之二以上親自出席。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>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、最低工資審議關乎全國勞資雙方權益甚鉅，並且會連動影響各個層面，故每每調整皆成為社會矚目事件。審議會委員代表所屬團體，而審議會亦是勞、資、學、政對話的重要平臺，宜由委員本人親自出席為宜，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。</p>	<p>明確訂定最低工資調整之實施日期為次年一月一日。</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>審議會審定議題皆為重大議案，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會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公告實施。</p> <p>行政院不予核定、逾期而未核定或調降其數額而核定者，行政院應即提報立法院院會。</p> <p>前項情形，立法院認為不當者，得議決行政院應以最低工資審議委員會之決議內容核定後公告實施之。</p>	<p>一、為使審議會通過之最低工資儘速確定及生效，並尊重審議會的專業審議決定，勞動部應於審議會通過之次日起十日內，報請行政院核定，同時明定行政院應於接到審議結果二十日內公告實施。</p> <p>二、審定最低工資係屬重大事項，行政院如有疑義，應即提報至立法院院會，由最高民意機關審議。如立法院認為行政院決定不當者，得議決行政院應以最低工資審議委員會之決議內容核定後公告實施之。</p>
<p>第十五條 各級機關辦理採購，發現廠商有違反本法規定者，應將其事實及理由通知廠商，並附記如未提出異議者，將刊登政府採購公報。</p> <p>前項情形準用政府採購法第一百零二條及第一百零三條之規定。</p>	<p>一、為避免參與政府採購之廠商，與勞工約定低於本法所定之最低工資，爰參考政府採購法第一百零一條規定，於第一項明定各級機關辦理採購，若發現參加政府採購之廠商違反本法時，將其名單刊登政府採購公報之程序。</p> <p>二、於第二項規定準用政府採購法之救濟程序以及停權限制。</p>
<p>第十六條 勞動部依本法公告實施最低工資前</p>	<p>一、第一項明定本法公告實施最低工資前，原</p>

立法院第 10 屆第 1 會期第 14 次會議議案關係文書

<p>，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>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>第十七條 本法自中華民國○年○月○日施行。</p>	<p>訂定本法之施行日期。</p>