

立法院議案關係文書 (中華民國 41 年 9 月起編號)
中華民國 110 年 5 月 5 日印發

院總第 1121 號 委員提案第 26544 號

案由：本院委員范雲、賴惠員、林宜瑾、吳思瑤、林楚茵、何志偉等 17 人，鑑於現行基本工資審議辦法之位階屬法規命令，為使相關制度更為健全、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。依據我國已簽署之《經濟社會文化權利國際公約》第七條明白揭示，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；又，自九十八年十二月十日施行之《公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約施行法》第二條明定：「兩公約所揭示保障人權之規定，具有國內法律之效力。」為落實我國憲法對於生存權、工作權之保障，確保最低工資得使勞工及其家屬維持具有人性尊嚴之基本生活，爰擬具「最低工資法草案」。是否有當？敬請公決。

提案人：范雲 賴惠員 林宜瑾 吳思瑤 林楚茵
 何志偉
連署人：鍾佳濱 張廖萬堅 洪申翰 郭國文 賴品好
 周春米 賴瑞隆 何欣純 邱泰源 蘇巧慧
 吳玉琴

最低工資法草案總說明

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，於勞動部設基本工資審議委員會，參考該辦法所定各項數據審議。

經查，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，實與世界各國所定之「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。

考量基本工資審議辦法之位階屬法規命令，為使相關制度更為健全、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、本法所定最低工資之類型，最低工資的月薪與時薪之連動，以及最低工資之強制性規定效力。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。勞工請求雇主支付最低工資之權利，原則上不得約定限制或拋棄。（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，並依本法所定指標，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、最低工資數額應依每月最低生活費乘上每戶平均受扶養人數，擬定期數額。並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、第十一條）
- 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。（草案第十二條）
- 十二、規範最低工資實施日期。（草案第十三條）

立法院第 10 屆第 3 會期第 11 次會議議案關係文書

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。（草案第十四條）

十四、定明最低工資於審議通過後行政院公告實施時程。（草案第十五條）

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，將黑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。（草案第十六條）

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。（草案第十七條）

十七、本法之施行日期。（草案第十八條）

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，確保其工作報酬之最低限度應維持本人及其家屬合理生活水準，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、依據我國已簽署之《經濟社會文化權利國際公約》第七條明白揭示，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。</p> <p>三、自九十八年十二月十日開始施行之《公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約施行法》第二條明定：「兩公約所揭示保障人權之規定，具有國內法律之效力。」為具體落實最低工資維持本人及家屬符合合理生活水準之宗旨，爰明定於第一項立法目的。</p> <p>四、最低工資之目的除了確保勞工維持具有人性尊嚴之基本生活，提升邊際勞工家庭之消費能力、刺激內需產業之外；同時也透過訂定合理勞動條件基準，促進企業之公平競爭與經濟之健全發展，達到社會與經濟發展的目的。</p> <p>五、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>最低工資，係勞工每月於法定正常工作時間內工資所得之最低標準。</p> <p>勞動基準法及其他法律有關基本工資之規定，以本法所定最低工資取代。</p> <p>雇主工資給與，得否列入前項所稱最低</p>		<p>一、本法相關名詞之定義，依據勞動基準法第二條之規定。</p> <p>二、勞動基準法對於最低工資並無定義，爰於第二項明定，最低工資係指法定正常工時所對應的報酬之最低標準。</p> <p>三、本法已將基本工資正名為最低工資，明定本法所定最低工資應全面取代基本工資之</p>

<p>工資數額計算，由中央主管機關定之。</p>	<p>相關規範，以避免法律適用之衝突。並應同時修改勞動基準法之相關用語，以符法制。</p> <p>四、為避免雇主利用各種名目規避最低工資，雇主給與的報酬是否計入最低工資數額的項目，授權中央主管機關以法規命令明定之。</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。每月最低工資及每小時最低工資，每年調幅應相當。</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>勞工請求雇主依最低工資給付工資之權利，除依民事訴訟法第三百八十條成立訴訟上和解外，不得約定限制或拋棄。</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。為顧及部分工時工作者與月薪工作者之間的公平性，二者之調整應連動，時薪與月薪之調幅應維持一致，避免同工不同酬。</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，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>五、有鑑於勞資雙方經濟實力不對等，以致於調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三條之規定，於第五項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，並為當然委員，由勞動部部長兼任之；另置委員二十二人，其組成如下：</p> <p>一、勞動部代表一人。 二、經濟部代表一人。 三、國家發展委員會代表一人。 四、衛生福利部代表一人。 五、勞方代表七人。 六、資方代表七人。 七、公益代表四人。</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>第一項第七款之公益代表，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、政府代表及社會公正人士，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、第三項明定公益代表，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。 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，並由勞動部指派研究幕僚人員。</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</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</p>

<p>審議會召開會議三十日前，就第十條、第十一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>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之會議過程更為周延並聚焦，研究小組應於審議會會議召開前，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會議結束後三十日內對外公開。</p>
<p>第十條 最低工資數額之決定，應保障勞工及其受扶養家屬，不得低於社會救助法規定之每月最低生活費水準。</p> <p>為達成前項之目標，基期之最低工資數額，不得低於社會救助法所定之全國每月最低生活費乘上所得者平均扶養人數。</p> <p>前項之所得者平均扶養人數，為中央主計機關公布之全國平均每戶人數減平均每戶所得收入者人數後，除以平均每戶所得收入者人數。</p>	<p>一、明定基期之最低工資數額，以社會救助法所定之全國每月最低生活費乘上所得者平均扶養人數，擬訂基期之每月最低工資數額。</p> <p>二、第三項明定所得者平均扶養人數之計算方式，以全國平均每戶人數減平均每戶所得收入者人數後，除以平均每戶所得收入者人數。</p>
<p>第十一條 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或平均每人每月消費支出年增率之二分之一，以達最低生活水準，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、消費者物價指數年增率。</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>一、明定審議會審議最低工資調幅之參考指標，應兼顧勞工最低生活之維持，以及經濟成果分配的精神。考量最低工資旨在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之立法宗旨，因此將指標區分為二大類。</p> <p>二、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」、「平均每人每月消費支出年增率之二分之一」，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>三、消費者物價指數係用以衡量一般家庭所購各項消費性商品及服務價格水準之變化，與生活費用概念不盡相同，後者除價格因</p>

十、家庭收支狀況。

十一、就業扶養比。

十二、租金年增率等住宿成本。

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。

素外，尚涵蓋品質及數量變動在內，即使物價維持不變，生活費用或水準仍會隨經濟成長而提高，因此每戶消費支出每年增加的幅度常高於同期間消費者物價指數（CPI）年增率。只考量 CPI 上漲幅度來維持邊際勞工的購買力，忽略了物價指數的內涵，CPI 的查價項目共有 424 種，概分為食物類、衣著類、居住類、交通類、醫藥保健類、教養娛樂類與雜項類等 7 大類，權數各不相同，CPI 各項目之權數為基期年全台灣地區 500 萬戶家庭消費支出之平均值。雖然青菜、水果、外食或是油、電等基本民生用品價格不斷上漲，但卻會被消費性電子產品等價格下跌所抵消，導致物價指數看起來似乎相當平穩，卻與民眾主觀感受差距極大。應研議與民眾生活真正相關的基本生活物價指數取代 CPI。

四、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年增率、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、就業扶養比以及租金年增率等等相關統計數據。

五、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。

第十二條 審議會應於每年第三季召開會議，審議最低工資。

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。

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。

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

立法院第 10 屆第 3 會期第 11 次會議議案關係文書

	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。
第十三條 前條審議通過之最低工資於次年一月一日實施。	明確訂定最低工資調整之實施日期為次年一月一日。
第十四條 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。	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。
第十五條 行政院應於最低工資審議通過之次日起二十日內公告實施。	<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，明定行政院應於二十日內公告實施，無須再經過報請行政院核定之程序。</p> <p>二、最低工資審議會係屬於公權力行使過程中的「專業判斷」。由於審議結果建立在科學性、專業性之審查，除非有其他相反之科學證據或理論依據，否則難以推翻，因此行政院不得任意予以推翻。類似之情形，例如專家鑑定意見之提出亦屬之。</p> <p>三、參酌大法官釋字第 462 號解釋，有關各大學校、院、系（所）教師評審委員會，本於專業評量之原則，應選任各該專業領域具有充分專業能力之學者專家先行審查，將其結果報請教師評審委員會評議。教師評審委員會除能提出具有專業學術依據之具體理由，動搖該專業審查之可信度與正確性，否則即應尊重其判斷。</p>
第十六條 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。 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>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，將黑名單刊登政府採購公報之程序。</p> <p>二、應同步修改政府採購法第一百零一條相關規定，納入違反本法之態樣。</p> <p>三、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>
第十七條 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。	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

立法院第 10 屆第 3 會期第 11 次會議議案關係文書

<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>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>第十八條 本法自中華民國○年○月○日施行。</p>	<p>訂定本法之施行日期。</p>