

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10月6日印發

院總第 1121 號 委員提案第 26991 號

案由：本院委員蔣萬安、廖國棟等 18 人，有鑑於我國基本工資審議辦法目前屬於法規命令位階，欠缺完整法律規範及公開透明審議制度，導致實施多年以來，發生基本工資調整亂象頻傳，導致基本工資制度未達到原本應有的政策目標。參酌國際勞工組織（ILO）最低工資勞工公約（Minimum Wage Fixing Convention）之定義，最低工資必須「可提供勞工及其家庭依當地經濟和社會狀況的最低需求」，以及落實我國憲法對於人民生存權及工作權之保障，國家負有使勞工獲致得以維持合於人性尊嚴之最低工資義務，爰擬具「最低工資法草案」，針對基本工資審議予以明文法制化，規範審議調整參考指標、審議委員會組成及審議程序等事項，以保障廣大勞工權益。是否有當？敬請公決。

提案人：蔣萬安 廖國棟  
連署人：溫玉霞 陳玉珍 徐志榮 張育美 呂玉玲  
洪孟楷 萬美玲 林為洲 曾銘宗 吳怡玳  
吳斯懷 林思銘 林奕華 鄭麗文 李德維  
陳以信

## 最低工資法草案總說明

查國際勞工組織（International Labor Organization, 以下簡稱 ILO）對於最低工資共有三個公約，最早為一九二八年第二十六號公約，此公約建議會員國實施最低工資制度，截至二〇一八年六月為止，已有一百零五個會員國批准，其中亦包含我國（於一九三〇年批准），然而，檢視我國現行最低工資制度，僅以勞基法第二十一條規定「工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資。前項基本工資，由中央主管機關擬定後，報請行政院核定之」，而基本工資則由行政院所核定之「基本工資審議辦法」加以規範。

依據「基本工資審議辦法」，明定基本工資之擬定及調整，由基本工資審議委員會蒐集「國家經濟發展狀況、躉售物價指數、消費者物價指數、國民所得與平均每人所得、各業勞動生產力及就業狀況、各業勞工工資、家庭收支調查統計」等指標並研究之，基本工資經基本工資審議委員會審議通過擬予調整時，由勞動部報行政院核定後公告實施，但對於上述指標並未明定採取何種方式決定，亦未有拘束性之規定，且僅在勞基法第二十一條中明定其效力和行政授權，法理基礎十分薄弱，應參考世界各國之作法及其趨勢，以一套完整之《最低工資法》來規範。

依據勞動部針對最低工資制度所進行之研究，目前世界上約有一百九十七個國家及地區設有最低工資制度，且包含德國、日本、美國、英國、韓國、荷蘭等國家，皆以專法規範最低工資。且依據勞保局資料，截至二〇二〇年底，以基本工資投保之勞工尚有二百八十八萬人，為確保所有勞工之報酬能使其最低限度維持本人及家屬之合理生活水平，應建立完善之最低工資制度，並以專法規範相關內容，實屬必要。爰擬具「最低工資法」（以下簡稱本法）草案，共計二十二條，其要點如下：

- 一、本法之制定宗旨及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、本法之效力。（草案第四條）
- 五、最低工資審議委員會審議最低工資。（草案第五條）
- 六、最低工資審議委員會之組成。（草案第六條）
- 七、最低工資審議委員會委員之任期、改聘、費用給予。（草案第七條）
- 八、最低工資之評估小組。（草案第八條）
- 九、最低工資之評估小組之組成及職責。（草案第九條）
- 十、最低工資擬定之標準。（草案第十條）
- 十一、最低工資之審議。（草案第十一條）
- 十二、最低工資審議之公開透明化。（草案第十二條）

- 十三、最低工資之核定程序。（草案第十三條）
- 十四、雇主之協力義務。（草案第十四條）
- 十五、違反最低工資之勞工訴訟權。（草案第十五條）
- 十六、主管機關提供勞資雙方資訊與資詢服務。（草案第十六條）
- 十七、排除參加政府採購。（草案第十七條）
- 十八、明定雇主違反本法之裁罰。（草案第十八條）
- 十九、違反本法處罰者，主管機關公布單位主名稱及負責人姓名。（草案第十九條）
- 二十、最低工資取代基本工資之規定。（草案第二十條）
- 二十一、施行細則。（草案第二十一條）
- 二十二、施行日期。（草案第二十二條）

最低工資法草案

條	文	說	明
<p>第一條 為落實憲法對人民生存權及工作權之保障，並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，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、揭示本法之立法目的及精神。</p> <p>二、按我國憲法第十五條規定，人民之生存權、工作權，應予保障。復按，ILO 於一九七〇年通過《第一三一號最低工資制定公約》以及搭配的《第一三五號建議書》，要求簽約國制定的最低工資和調整機制，除了考慮國情以外，尚要考量國內生活水準、家庭需求、社會安全給付狀態等因素。該公約第三條規定，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。據此可推知，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，爰參酌上開規範之意旨，制定本法。</p> <p>三、本法為針對最低工資所訂定之特別法，如本法未規定者，自應依其性質，適用其他法律之規定。</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>明定主管機關。</p>	
<p>第三條 本法用詞，定義如下：</p> <p>一、勞工：指受雇主僱用從事工作獲致工資者。</p> <p>二、雇主：指僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人。</p> <p>三、勞動契約：指約定勞雇關係而具有從屬性之契約。</p> <p>四、工資：指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。</p> <p>五、最低工資：指經最低工資審議委員會依照本法規定審議，並經行政院核定後</p>		<p>一、本條第一款至第四款之用詞定義，係參酌《勞動基準法》第二條第一款至第三款及第六款之內容，俾維持解釋一致性。</p> <p>二、本條第四款所稱之「其他任何名義之經常性給與」，其內容與範圍應參酌《勞動基準法施行細則》第十條之規定，俾維持解釋之一致性。</p> <p>三、現行《勞動基準法》第二十一條規定：「工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。」，雖基本工資與最低工資之文義相似，其內涵卻相對模糊，且法理基礎十分薄弱，爰參酌世界各國，如德國《Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns Mindestlohngesetz》、日本《</p>	

立法院第 10 屆第 4 會期第 4 次會議議案關係文書

<p>公告實施之工資。</p>	<p>最低賃金法》、美國《Fair Minmum Wage Act》、英國《National Minimum Wage Act》等，以專法規範最低工資。</p>
<p>第四條 勞動契約關於工資之約定，不得低於本法所定之最低工資。          勞動契約關於工資之約定，違反前項規定者，無效。約定限制或拋棄請求權者，亦同，但依民事訴訟法第三百八十條成立訴訟上和解者，不在此限。          工資約定無效之部分，以本法所定之最低工資，作為勞動契約之約定內容。</p>	<p>一、工資本得由勞雇雙方議定，惟為保障勞工及其家庭之最低生活，爰明定雙方議定之工資不得低於最低工資。          二、為確保勞工權益不受雇主之侵害，雇主與勞工所訂之勞動契約，不符本法訂定之最低工資標準時，該約定即因牴觸本法之強行規定而無效，          三、工資約定無效部分，自應回歸本法適用之。</p>
<p>第五條 為審議最低工資，由勞動部組成最低工資審議委員會（以下簡稱審議會）擬定之。</p>	<p>為保障勞工權益，由勞動部組成最低工資審議委員會，擬定具有共識之調整方案。</p>
<p>第六條 審議會置主任委員一人，由勞動部部長兼任之，另置委員二十一人，其組成如下：          一、勞方代表七人。          二、資方代表七人。          三、勞動部代表一人。          四、經濟部代表一人。          五、國家發展委員會一人。          六、專家學者或公益代表四人。          前項之勞方及資方代表，由相關勞工團體及工商團體推薦後，由勞動部遴選之。          第一項第六款之專家學者及公益代表，由勞動部遴聘具有勞工、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。          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委員會之組成，參酌基本工資審議辦法第二條之規定，由勞動部設最低工資審議委會，並置成員總計二十二人，由勞動部部長兼任主任委員，其餘二十一人代表應包括勞方、資方、政府部門、專家學者或公益代表，以廣納社會意見。          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。          三、第三項明定專家學者或公益代表，由勞動部就具有勞工、法律、社會、經濟、財稅或會計相關學識、經驗之社會公正人士中遴聘之。          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。          審議會委員因故辭職者，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。          審議會委員均為無給職，得依規定支給研究費及交通費。</p>	<p>一、第一項明定審議會之委員任期。          二、第二項明定委員辭職後之改聘程序及任期。          三、第三項明定審議會委員均為無給職，得依規定支給研究費及交通費。</p>
<p>第八條 審議會應設評估小組，由主任委員召集第六條第一項第六款所定之公益代表及國</p>	<p>一、明定設置最低工資審議委員會之評估小組，由勞動部遴聘具有勞工、法律、社會或</p>

立法院第 10 屆第 4 會期第 4 次會議議案關係文書

<p>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組成，定期召開會議，就最低工資審議事宜研究之，必要時得委託適當人員、機構為之。</p> <p>評估小組為蒐集研究資料，得視需要辦理諮詢、聽證及座談會，並得函請中央相關部會提出第十條各款資料，並依照行政程序法之規定辦理公聽會。</p>	<p>經濟相關學識、經驗之社會公正人士以及國家發展委員會、經濟部、財政部、衛生福利部、勞動部以及行政院主計總處指派之人員組成，於審議會開會審議三十日前，依照第十條所定之標準，做出最低工資之評估報告，以供審議會參酌。</p> <p>二、為蒐集最低工資之相關研究資料，評估小組得辦理團體諮詢、聽證及座談會議。</p>
<p>第九條 評估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，並於審議會開會審議三十日前，依第十條所定之指標，提出研究報告以及具體調整方案建議。</p> <p>前項之報告及建議，應公布於勞動部網站上，並載明下列事項：</p> <p>一、是否調整最低工資及調整範圍之具體建議。</p> <p>二、作成前款建議之理由及判斷之基礎資料。</p>	<p>一、評估報告具有一定之專業性，審議會應就評估報告之內容，做進一步之討論、分析與協商。</p> <p>二、明定最低工資審議委員會開會之相關規定，包括審議基礎、開會時間、出席人數、決議人數及列席人員等。</p>
<p>第十條 最低工資之決定，年度調整幅度不得低於消費者物價指數年增率之漲幅，且不得低於前一年最低工資。</p> <p>最低工資之擬定，並得參採下列資料，確保達到合理生活水準：</p> <p>一、國家經濟發展狀況。</p> <p>二、躉售物價指數及民生物價變動狀況。</p> <p>三、勞動生產力指數年增率。</p> <p>四、勞工平均薪資年增率。</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、各業產業發展情形及就業狀況。</p> <p>八、各業勞工工資。</p> <p>九、家庭收支調查統計。</p> <p>十、最低生活費。</p> <p>十一、租金年增率。</p> <p>十二、就業扶養比。</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、參酌勞動部公告之《基本工資審議辦法》第四條，規定基本工資審議委員會為審議基本工資，應蒐集相關資料並研究之。</p> <p>二、為使審議會能依據客觀資料，充分衡酌整體經濟社會情勢，爰於第二項明定，最低工資之擬定，得參考國家經濟發展狀況、躉售物價指數及民生物價變動、勞動生產力指數年增率、國民所得及平均每人所得、國內生產毛額及成本構成分配率、各產業發展情形及就業狀況、各業勞工工資、家庭收支調查統計、最低生活費、租金年增率及就業扶養比等相關統計數據。</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，爰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 審議會應依前條之評估報告為基礎，於每年第三季開會決議最低工資之數額。</p> <p>前項會議，由主任委員為主席；主任委</p>	<p>一、評估報告具有一定之專業性，審議會應就評估報告之內容，做進一步之討論、分析與協商。</p>

立法院第 10 屆第 4 會期第 4 次會議議案關係文書

<p>員因故不能出席時由其他委員互推一人為主席。開會時需有全體委員二分之一以上出席，會議之決議，應有出席委員過半數之同意。</p> <p>審議會就最低工資之決議，由行政院核定後公告，於次年一月一日實施。</p>	<p>二、明定最低工資審議委員會開會之相關規定，包括審議基礎、開會時間、出席人數及決議人數。</p> <p>三、明定最低工資調整之實施日期為次年一月一日。</p>
<p>第十二條 審議會開會時應全程錄影、錄音、播出，並得邀請學者專家、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。</p> <p>審議會應於會議後十日內公布會議資料、紀錄於審議會專屬網站。</p>	<p>一、最低工資之審議為攸關人民權益之重大事項，討論過程應公開透明，為保障人民即時監督之權利，審議會採取全程直播，並置於網站上供不特定人瀏覽，俾利全民共同檢視、監督審議會之運作與決議過程。</p> <p>二、明定審議會之會議資料及紀錄公開之期限，應於會議結束後十日內對外公開，以供各界查閱、檢視。</p>
<p>第十三條 勞動部應於最低工資審議通過之次日起十日內，報請行政院核定之。</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、第一項明定最低工資之核定及公告程序，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、最低工資之審定屬於重大事項，為使審議會通過之最低公司儘速確定及生效，爰於第二項明定行政院應於二十日內決定是否核定，並交由勞動部公告實施。</p> <p>三、行政院對於審議會之決議如不予核定或逾期限未核定，應由勞動部接到不予核定之日或屆滿之日起三十日內，再召開最低工資審議委員會審議，本次審議結果報請核定後，行政院即應核定，不得退回。</p>
<p>第十四條 雇主違反本法規定給付工資者，主管機關得限期令其給付。</p> <p>主管機關之檢查員執行職務時，得就本法規定事項，要求雇主提出必要之報告、出勤暨其他紀錄、帳冊及有關文件或書面說明。</p> <p>勞工為關於本法規定之權利，得請求雇主提供工作時數、出勤暨其他相關紀錄，予以閱覽、抄錄、影印或請求交付副本，雇主不得拒絕。</p> <p>雇主應置備勞工工作時數與出勤紀錄，並保存五年。</p>	<p>為落實本法之規範，參酌《勞動基準法》第三十條第五項關於雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年、《勞動基準法》第七十二條至第七十四條關於勞動檢查之相關規定以及雇主對於勞動檢查之協力義務、《勞動基準法》第七十八條第一項關於雇主於違反本法規定時，應於期限內給付予勞工原應獲得之工資，增訂本條規定，以維護勞工權益。</p>
<p>第十五條 勞工因雇主違反第四條第一項規定需提起民事訴訟者，就勞工所支出之訴訟相關費用，得請求雇主負擔之。</p>	<p>考量勞資訴訟對於勞工個人權益及家庭生計具有重大影響，以及勞工在訴訟程序中通常居於弱勢地位，致其訴訟權未能實質受到保障，為</p>

立法院第 10 屆第 4 會期第 4 次會議議案關係文書

	保障勞工之訴訟權及本法之權益，爰增訂本條，勞工因雇主違反第四條第一項規定而提起民事訴訟者，勞所支出之訴訟相關費用，得請求雇主負擔之。
第十六條 主管機關應提供勞資雙方有關本法規定之相關資訊與諮詢，並協助處理之。	明定主管機關應對勞資雙方提供與本法相關之資訊與諮詢，並有協助處理之義務。
第十七條 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，並命於一定期間內不得參加政府採購法所稱投標或作為決標對象或分包廠商。 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。	一、為避免參與政府採購之廠商，與勞工約定之工資，低於本法所定之最低工資，妨害憲法保障勞工之生存權及工作權，爰參考政府採購法第一百零一條之規定，於第一項明定各級政府機關辦理採購，若發現參加政府採購之廠商違反本法時，應於一定期間內排除其參與政府採購之權利。 二、第二項明定準用政府採購法之救濟程序及停權規定。
第十八條 雇主違反第四條第一項之規定者，處新臺幣十萬元以上一百萬元以下罰鍰。 雇主違反本法第十四條之規定者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。	明定雇主違反本法關於關於工資、勞工出勤紀錄之備置、勞動檢查之協力義務及限期給付之處分時之罰鍰，以收實效。
第十九條 違反本法經主管機關處以罰鍰者，主管機關應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名、處分日期、違反條文、裁罰次數及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。 主管機關裁處罰款，得審酌與違反行為有關之勞工人數、累計違法次數或未依法給付之金額，為量罰輕重之標準。	一、基於保障勞工權益及公益上之必要，參酌《勞動基準法》第八十條之一規定，於第一項新增違反本法者，主管機關除應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名外，並應同時公布處分期日、違反條文及罰鍰金額，俾讓多數勞工得以適時適當獲得與勞動條件相關之重要資訊。 二、為有效督促雇主遵循本法規定，增訂第二項規定，賦予主管機關得審酌勞工人數、累計違法次數或未依法給付之金額之情節輕重予以處罰。
第二十條 本法施行後，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，均以本法所定最低工資代之。但不影響勞動部依本法公告實施最低工資前，已依照勞動基準法公告之基本工資效力。 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。	一、明定本法公布施行後，應取代《勞動基準法》關於基本工資之相關規範，但為保障勞工之權益，使《勞動基準法》所定之基本工資與本法所定之最低工資能接續，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。 二、為保障勞工之工資，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。
第二十一條 本法施行細則，由中央主管機關	明定本法施行細則授權中央主管機關另行定之



立法院第 10 屆第 4 會期第 4 次會議議案關係文書

定之。	。
第二十二條 本法自中華民國○年○月○日施行。	明定本法之施行日期。

立法院第 10 屆第 4 會期第 4 次會議議案關係文書