

民國 112 年 9 月 21 日

討論事項（一）

勞動部擬具「最低工資法」草案，經林政務委員萬億等審查整理竣事，請核轉立法院審議案。

說明：

一、勞動部函以，現行基本工資之審議係依據基本工資審議辦法，惟外界認為該辦法位階屬法規命令，且審議指標及審議相關程序等事宜均未有明確規範。為建構最低工資審議制度，並將所需參考之社會經濟指標入法，俾穩定明確調整最低工資，以保障勞工工資之最低標準，本部爰擬具「最低工資法」草案，請核轉立法院審議。

二、案經林政務委員萬億邀集相關機關代表會同審查整理竣事。

三、本草案內容要點如次：

（一）立法目的、主管機關、適用對象及名詞定義。（草案第 1 條至第 3 條）

（二）最低工資之類型；勞工與雇主雙方議定工資不得低於最低工資及未達最低工資者擬制為最低工資數額。（草案

第 4 條及第 5 條)

(三)中央主管機關應設最低工資審議會審議最低工資，並明
定其組成及委員任期等。(草案第 6 條至第 8 條)

(四)最低工資審議應參採與得參採之資料及最低工資審議會
每年開會時間。(草案第 9 條及第 10 條)

(五)最低工資審議會會議資料及紀錄公開之期限及方式。
(草案第 11 條)

(六)中央主管機關應組成研究小組研究最低工資審議事宜，
並於特定期限提供最低工資審議會相關報告及調整建
議。(草案第 12 條)

(七)最低工資通過、核定與公告實施之程序；本院不予核定
審議通過最低工資之後續處理機制；最低工資除審議會
認有另定實施日期必要原則於次年一月一日實施(草案
第 13 條及第 14 條)

(八)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；第一次公告實施之最低工資數額
之限制。(草案第 15 條)

(九)最低工資之監督及檢查適用勞動基準法相關規定；違反
最低工資規定之處罰及得衡酌加重處罰相關因素。(草

案第 16 條及第 17 條)

(十)本法施行後，其他法規關於基本工資規定未及修正之過渡規定，以及本法施行日期由本院定之。(草案第 18 條及第 19 條)

四、茲將該草案（整理本）附後，擬請討論通過後，由院送請立法院審議，提請

核議

附件如附

B87F27564B9D79BA
行政院第3872次院會會議
行政院

最低工資法草案總說明

憲法第一百五十三條第一項規定明確揭示「國家為改良勞工及農民之生活，增進其生產技能，應制定保護勞工及農民之法律，實施保護勞工及農民之政策。」。依契約自由原則，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規定，勞雇雙方議定之工資不得低於基本工資。現行基本工資之審議，依基本工資審議辦法第二條第一項規定，係由勞動部所設基本工資審議委員會，蒐集並參考相關經濟社會等資料之數據審議通過，以保障勞工工資之最低標準。

近年來，外界咸以基本工資審議辦法之位階屬法規命令，且其審議指標未盡明確，該辦法第五條第一項雖定有基本工資審議委員會每年第三季進行審議之規定，惟其審議之相關程序等事宜，諸如議事規範、實施日期及行政院不予核定之後續處理方式，均未有明確規範，有制定最低工資法(以下簡稱本法)以強化最低工資審議功能之必要。

本法所定最低工資審議會係由勞方、資方、政府機關、學者專家四方代表所組成，透過本法規劃之社會對話機制，釐定勞工維持最低生活所需之工資水準，除原有之相關審議指標外，並納入其他審議最低工資所需參考之社會、經濟指標，俾穩定及明確地調整最低工資，爰擬具本法草案，其要點如下：

- 一、本法立法目的、主管機關、適用對象及名詞定義。(草案第一條至第三條)
- 二、最低工資之類型。(草案第四條)
- 三、勞工與雇主雙方議定工資不得低於最低工資及未達最低工資者擬制為最低工資數額。(草案第五條)
- 四、中央主管機關應設最低工資審議會審議最低工資。(草案第六條)
- 五、最低工資審議會之組成、推薦、遴聘程序及任一性別比例。(草案第七條)
- 六、最低工資審議會委員之任期、辭職或出缺改聘之程序及任期。(草案第八條)
- 七、最低工資審議應參採與得參採之資料及最低工資審議會原則於每年第三季召開。(草案第九條及第十條)

- 八、最低工資審議會會議資料及紀錄公開之期限及方式。(草案第十一條)
- 九、中央主管機關應組成研究小組研究最低工資審議事宜，並於特定期限提供最低工資審議會相關報告及調整建議。(草案第十二條)
- 十、最低工資通過、核定與公告實施之程序；行政院不予核定審議通過最低工資之後續處理機制；最低工資除審議會認有另定實施日期必要原則於次年一月一日實施。(草案第十三條及第十四條)
- 十一、最低工資公告實施前，原依勞動基準法公告之基本工資繼續有效；第一次公告實施之最低工資數額之限制。(草案第十五條)
- 十二、最低工資之監督及檢查適用勞動基準法相關規定；違反最低工資規定之處罰及得衡酌加重處罰相關因素。(草案第十六條及第十七條)
- 十三、本法施行後，其他法規關於基本工資規定未及修正之過渡規定。(草案第十八條)

B87F27564B9D19BA
行政院第3872次院會會議
行政院

最低工資法草案

條 文	說 明
<p>第一條 為確保勞工合理之最低工資，提高勞工及其家庭之生活水準，促進勞資和諧，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、我國對於勞工工資最低標準之保障雖以勞動基準法第二十一條第一項「基本工資」名之，實與世界各國所定之「最低工資」無異。然考量規範基本工資審議程序及擬訂之基本工資審議辦法，其位階係屬法規命令，為使相關制度更為健全，並使基本工資及最低工資二者制度順利銜接，穩定及明確地調整最低工資，以提高勞工及其家庭的生活水準，爰於第一項揭示本法之立法目的。</p> <p>二、為明確本法與其他法律之適用關係，爰為第二項規定。</p>
<p>第二條 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>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，對於違反本法第五條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，應依第十七條規定予以處罰。</p>
<p>第三條 本法之適用對象為適用勞動基準法之勞工。</p> <p>本法所稱勞工、雇主、工資及事業單位之定義，依勞動基準法第二條規定。</p>	<p>一、第一項定明本法之適用對象。</p> <p>二、第二項定明本法相關用詞及定義依勞動基準法第二條規定。</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>最低工資之類型。</p>
<p>第五條 勞工與雇主雙方議定之工資，不得低於最低工資；其議定之工資低於最低工資者，以本法所定之最低工資為其工資數額。</p>	<p>依據契約自由原則，工資本得由勞工與雇主雙方議定，惟為提高勞工及其家庭之生活水準，爰定明議定之工資不得低於最低工資，以及議定工資數額擬制為最低工資數額情形，諸如雇主給付之金額，如有低於最低工資數額者，雇主應補足其差額；倘未予補足，直轄市主管機關或縣（市）主管機關得依勞動基準法第二十七條規定限期令其補足差額。</p>
<p>第六條 中央主管機關應設最低工資審議會（以下簡稱審議會），審議最低工資。</p>	<p>為廣納各界意見，以通過合理之最低工資，爰定明最低工資由中央主管機關勞動部所設最低工資審議會審議之。</p>
<p>第七條 審議會置委員二十一人，由勞動部部長擔任召集人，並為當然委員；其</p>	<p>一、為使最低工資之審議，得涵蓋勞方、資方、政府機關、學者專家等多方意</p>

<p>餘委員之組成如下：</p> <p>一、經濟部代表一人。</p> <p>二、國家發展委員會代表一人。</p> <p>三、勞方代表七人。</p> <p>四、資方代表七人。</p> <p>五、學者專家四人。</p> <p>前項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，由中央主管機關遴聘之。</p> <p>第一項第五款學者專家，由中央主管機關遴聘之。</p> <p>審議會委員，任一性別比例不得少於三分之一。</p>	<p>見，爰於第一項定明最低工資審議會組成各方人員之人數。</p> <p>二、第二項及第三項定明勞方代表、資方代表及學者專家之產生方式。</p> <p>三、為落實性別平等理念，爰於第四項規定委員任一性別不得少於之比例。</p>
<p>第八條 審議會委員任期為二年，期滿得續聘。</p> <p>前條第一項第一款至第四款所定委員辭職或出缺者，由原推薦機關或團體重行推薦，經中央主管機關遴聘，任期至原任期屆滿之日為止。</p> <p>前條第一項第五款所定委員辭職或出缺者，由中央主管機關另行遴聘，任期至原任期屆滿之日為止。</p> <p>審議會委員均為無給職。</p>	<p>一、第一項定明審議會委員任期及期滿得續聘。</p> <p>二、第二項及第三項定明審議會委員辭職或出缺時之改聘程序及任期。</p> <p>三、第四項定明審議會委員均為無給職。但非屬勞動部所屬人員之委員，得依相關規定支給出席費及交通費，併予敘明。</p>
<p>第九條 最低工資之審議，應參採消費者物價指數年增率擬訂調整幅度。</p> <p>前項審議，並得參採下列資料：</p> <p>一、勞動生產力指數年增率。</p> <p>二、勞工平均薪資年增率。</p> <p>三、國家經濟發展狀況。</p> <p>四、國民所得及平均每人所得。</p> <p>五、國內生產毛額及成本構成之分配比率。</p> <p>六、民生物價及生產者物價變動狀況。</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、家庭收支狀況。</p> <p>十、最低生活費。</p>	<p>一、經查世界各主要國家均未就最低工資之審議以法律訂定計算公式，本法雖亦未訂定公式，惟考量最低工資之調整，旨在提高勞工及其家庭生活之水準，與勞工必需購買力息息相關之消費者物價指數年增率，應為主要考量調整幅度之因素，爰為第一項規定。</p> <p>二、另為求周延，並使審議會能充分衡酌整體經濟社會情勢，爰於第二項定明審議最低工資並得參採之資料。另第三款所定「國家經濟發展狀況」，諸如經濟成長率、出口總值或景氣燈號等；第十款所定「最低生活費」，係指依社會救助法第四條第二項規定公告之金額。</p>
<p>第十條 審議會應於每年第三季召開會</p>	<p>一、為因應最低工資原則於行政院核定</p>

<p>議。但依第十三條第二項規定召開者，不在此限。</p> <p>最低工資之審議，應有委員二分之一以上出席，始得開會；審議未能達成共識者，得經出席委員過半數同意議決之。</p> <p>審議會委員應親自出席，不得委任他人代理。</p>	<p>後次年一月一日實施，相關行政作業時程及使雇主有充分時間予以因應調整，爰於第一項本文定明審議會應於每年第三季召開會議。另考量經審議通過之最低工資，倘經行政院不予核定時，有再行召開會議審議之情形，爰於第一項但書規定例外於第三季以外期間召開會議情形。復為期審議會委員均能如期出席審議會議，勞動部於排定會議期程前，應徵詢委員意見，併予敘明。</p> <p>二、鑒於最低工資審議會之組成成員來自各方，其就最低工資之調整原即不同之意見及立場，爰建構審議會制度，透過勞方、資方、政府機關及學者專家四方對話，期能經由出席委員共同討論取得共識。如出席委員確未能就審議達成共識，為免延宕最低工資之調整時程，進而影響相關勞工之權益，爰於第二項定明最低工資審議會議召開之最低出席委員比例及審議未能達成共識之處理方式。</p> <p>三、審議會審議最低工資，係就第九條所定社會經濟數據審慎考量，各委員對於經濟社會情勢變化及最低工資實施影響，均應有一定程度之瞭解，於最低工資之討論及審議過程，除專業能力之考量外，更希冀延續同一委員之思維之一貫性，亦即委員之全程充分參與極為重要，為求審議討論之一致性及表決資格之正當性，及落實第七條第四項有關委員性別比例要求，爰為第三項規定。</p>
<p>第十一條 中央主管機關應於審議會會議結束後三十日內，於該機關網站公開會議資料及紀錄。</p>	<p>審議會議屬政府機關作成意思決定前之準備作業，依政府資訊公開法第十八條第一項第三款規定應不予提供，惟鑒於最低工資之審議攸關勞資權益甚鉅，為使各界得透過相關管道瞭解最低工資審議情形，</p>

	<p>爰定明供審議會所用資料及紀錄之公開期間及方式。</p>
<p>第十二條 中央主管機關應組成研究小組，研究最低工資審議事宜。</p> <p>前項研究小組之組成，應包括下列人員：</p> <p>一、學者專家六人，其中四人由第七條第一項第五款所定學者專家擔任，其餘由中央主管機關遴聘之。</p> <p>二、中央主管機關、國家發展委員會、經濟部、財政部及行政院主計總處各指派一人。</p> <p>第一項研究小組應於每年四月向審議會提出最低工資實施對經濟及就業狀況之影響報告，並於審議會召開會議三十日前，就第九條所定審議參採資料提出研究報告及調整建議。</p>	<p>一、為利最低工資之審議，並使審議會能持續掌握社會經濟情勢，爰參考日本及澳洲之最低工資制度，於第一項定明中央主管機關應組成研究小組，就最低工資審議事宜進行研究，並提出相關報告及調整建議，供審議會審議最低工資參考。</p> <p>二、第二項定明研究小組成員之人數及其產生方式。有關第二款政府機關指派人員構成之考量，係因所定各該部會等負責之業務，與國家最新總體經濟社會情勢較為相關，由所指派之人員亦較能掌握相關經濟社會時事之脈動，諸如國家發展委員會負責推動國家發展、經濟部主管經濟發展政策、財政部主責財稅業務、勞動部主管勞動事務、行政院主計總處辦理物價等相關政府統計，併予敘明。</p> <p>三、最低工資原則於核定後次年一月一日實施，為使審議會瞭解最低工資實施後，整體經濟社會變化情形，並使充分掌握相關審議參採資料代表之意涵，爰為第三項規定。有關研究小組蒐集、研究資料之範疇均係與審議會審議最低工資參採資料有關，諸如分析年度變動幅度及預測未來可能之變化，規定由研究小組作成相關研究報告及調整建議供審議會審議最低工資參考，旨在促使最低工資之審議更為周延並聚焦，併予敘明。</p>

<p>第十三條 中央主管機關應於最低工資審議通過之次日起十日內，報請行政院核定後公告實施。</p> <p>行政院不予核定者，中央主管機關應於收到不予核定函之日起三十日內，再召開審議會進行審議，並將審議結果依前項規定報請行政院核定。</p>	<p>一、第一項定明審議通過最低工資之核定公告實施程序。</p> <p>二、第二項定明審議通過之最低工資，經行政院不予核定後之處理機制。</p>
<p>第十四條 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，自次年一月一日實施。</p>	<p>最低工資原則自次年一月一日實施，惟為使其實施更具彈性，爰就另定實施日期情形為規範。</p>
<p>第十五條 中央主管機關依第十三條第一項規定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。</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>一、為利勞動基準法所定基本工資與本法所定最低工資制度接續，並避免因本法施行後，尚未公告實施最低工資前，原依勞動基準法公告之基本工資因第十八條規定，產生工資保障制度空窗期之疑慮，影響勞工權益，爰為第一項規定。</p> <p>二、為確保勞工工資權益，爰於第二項定明第一次公告實施之最低工資數額之限制。</p>
<p>第十六條 最低工資之監督及檢查，適用勞動基準法監督與檢查及其他相關事項之規定。</p>	<p>最低工資之監督及檢查，由直轄市主管機關或縣(市)主管機關，依勞動基準法第十章「監督與檢查」及其他相關規定為之。</p>
<p>第十七條 勞工與雇主雙方議定之工資低於最低工資者，由直轄市、縣(市)主管機關處雇主或事業單位新臺幣二萬元以上一百萬元以下罰鍰，並得依事業單位規模、違反人數或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。</p> <p>經依前項規定處以罰鍰者，直轄市、縣(市)主管機關應公布該事業單位或事業主之名稱、負責人姓名、處分日期及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。</p> <p>直轄市、縣(市)主管機關裁處罰鍰，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，為量罰輕重之基準。</p>	<p>一、第一項定明違反最低工資規定者之處罰及得衡酌加重法定罰鍰至一定額度之情節予以規範。</p> <p>二、為落實最低工資制度之目的，地方主管機關除應依第一項規定就違反者，處以罰鍰處罰外，於第二項定明應為公布事業單位或事業主之名稱、負責人姓名等影響名譽處分、限期令其改善及就未改善者按次處罰，藉以督責雇主確實遵循法規。</p> <p>三、為使裁處更符合比例原則，爰於第三項定明裁處罰鍰輕重，得審酌之因素。</p>

<p>第十八條 本法施行後，其他法規關於基本工資之規定，適用本法最低工資之規定。</p>	<p>為因應本法公布施行後，其他法規有關基本工資規定未及修正過渡期間之法律適用情形，爰為本條規定。</p>
<p>第十九條 本法施行日期，由行政院定之。</p>	<p>為使最低工資制度能有充分之準備時間，以順利銜接基本工資制度，爰授權行政院訂定本法之施行日期。</p>

B87F27564B9D79BA
 行政院第3872次院會會議
 行政院