

立法報導

外國法案介紹—基本工資法

概述

年輕人起薪「22K」為各界長期矚目之議題，其原因在於此議題近則與人民生活，遠則與國家經濟發展息息相關。然而其中關鍵，在薪資結構中決定「22K」比重極高之「基本工資」（或「最低工資」）又應如何設定？工資亦即勞動價格，乃產業營運成本之一部。在自由經濟制度運作下，歷來皆有論者認為基本工資應交無形之手--市場供需決定，人為介入訂定似無必要。惟對應實際民生狀況，別稱「生活工資」之基本工資，卻係勞工賴以維生及扶養家人之重要經濟來源，金額多寡動輒影響整體家計。反觀身為雇主之企業，將基本工資視作人力成本，欲創造利潤唯有極力降低一途。多年來，在此議題上勞資雙方看似不盡對等之地位每每導致爭議，究應保障勞工抑或防止企業出走？孰輕孰重猶難決斷。值此同時，政府對皆為人民之兩造則應基於維護其等權益考量，擬定雙方得以接受且符合現實所需方案。由於基本工資之設定與調整所涉面向廣泛複雜，國際間不乏國家為達社會公平與經濟效益衡平目的之制度性介入，亦可謂社會正義與經濟利益之政治性調節。

如前述，勞資關係不對等及社會經濟情勢均可能造成不公平之過低工資，設定最低工資標準實係政府為保障勞工之公權力展現。而基本工資乃勞動契約中重要之勞動條件，世界各國多將其視為勞工福利政策之重要指標。依據我國已簽署之「經濟社會文化權利國際公約」第7條揭示：「所有締約國人人有權享受公平與良好之工作條件，尤須確保所有工作者之報酬使其最低限度均能(1)獲得公允的工資…；(2)維持本人及家屬符合本公約規定之合理生

活水平。」而國際勞工組織 (International Labor Organization, ILO) 亦自 1928 年起，先後制定最低工資勞工公約 (Minimum Wage Fixing Convention) 第 26 號、第 99 號及第 131 號以推廣此制度。其中第 26 號公約明定最低工資係：「可提供勞工及其家庭依當地經濟和社會狀況的最低需求」。另 1970 年第 131 號公約則除規定「各會員國皆應參酌國家實際社會情況及經濟性因素等，設立國家最低基本工資。」外，同時要求國家最低工資應有對應之法源、機制與監督措施以便進行設定與調整。至今，該公約業經全球 52 國批准。雖然各該公約對締約國並無實質拘束力，歐盟及美國等先進國家仍依其等內容陸續制定國內相關法令，以達落實目的。

以歐盟而言，高達 3/4 國家設有國家法定最低工資，以保障如低收入之婦女、青少年及身心障礙者等所謂邊際勞工。其中引領工業革命之英國於 1999 起施行「全國最低工資法 (National Minimum Wage Act)」。此前之法源為 1986 年「工資法」，分依性別、職業別及地區別訂定最低工資。該國現行法定最低工資月薪 1,509.7 歐元，時薪分 4 類計算。另一歐盟重要成員國，德國之基本工資法制化起步較慢，其間歷經擴大適用「勞工派駐法」最低工資規定之行業，修正「最低勞動條件法」及 2014 年通過全國各行各業一體適用之「一般最低工資法」等 3 階段完成。並自 2015 年起適用統一之最低工資時薪 8.5 歐元。而法國傳統上係透過廣泛之集體協商調整工資，並早於 1950 年即通過「最低工資法」明定國民之最低工資。其後歷經 1952 年依據物價指數調整最低工資額以改革最低工資制度；1968 年再次精簡制度，廢除不同最低工資；以及 1970 年訂定「國家最低工資」(Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance) 保障低薪工人。目前該國法定最低工資月薪 1,457.52 歐元。他如北歐之芬蘭、丹麥及瑞典等國，則選擇經由產業部門性之最低工資協議作為規範。

至於美國因 30 年代經歷為期近 10 年之經濟大恐慌，勞工深受其害。對此困境，美國國會在 1938 年 6 月通過「公平勞動基準法」(Fair Labor Standards Act)，明定最低工資標準為時薪 0.25 美元。2007 年再依據前揭法律通過「最低工資法」(The Fair Minimum Wage Act of 2007)，並於 2009 年完成第 3 階段聯邦最低工資之調整為時薪 7.25 美元。然而，亦授權各州對聯邦所定標準皆可視需要調整，目前約有 42 州與聯邦政府規定相同。該國與英國制度互異

者為，最低工資並未區分性別、職業別及地區別，另學徒及身心障礙者等弱勢勞工不適用之。

再如亞洲之日本，於 1955 年設立勞工事務委員會 (Labor Issues Committee)，建議政府鼓勵資方及勞方透過協議，藉以確立最低工資制度。又於 1957 年設立中央最低工資局 (Central Minimum Wage Council)，兩年後之 1959 年制定「最低工資法」。該法授權最低工資調查審議會或交團體協約方式決定基本工資，並依地區別、產業別、性別及是否係初次任職等因素分別訂定。此後並經 1968 年、2007 年及 2012 年 3 次修法。而韓國則在 1953 年「勞動標準法」中將工資制度納入規範，最低工資法制化係 1986 年之「最低工資法」，且於 1988 年起實施。該法適用對象為僱用 10 人以上勞工企業，且明定以時薪計算工資。此外，製造業被分為兩大業別分別適用最低工資，但將地區別排除之。

我國則早於 1929 年時，「工廠法」即涵蓋最低工資相關法規。然當時施行細則尚付之闕如，而未實施。此後政府於 1930 年簽署國際勞工組織之「最低工資公約」，並在 1936 年完成「最低工資法」之立法，卻因經濟情勢嚴峻始終無法施行。直至 1955 年，草擬「基本工資暫行辦法」，規定基本工資每月不得少於新台幣 300 元。惟該辦法延至 1968 年才經行政院正式頒布，之後歷經數次調整。最後經法律授權並正式付諸施行之基本工資制度可見於 1984 年制定之「勞動基準法」，其第 21 條第 1 項明定「工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資」。兩年後「最低工資法」經立法院廢止，基本工資之名稱則沿用至今。由此可知，我國所謂的基本工資即係國際通稱之最低工資。其次，有關調整之行政程序，係依據「勞動基準法」2002 年修正後第 21 條第 2 項之規定「前項基本工資，由中央主管機關設基本工資審議委員會擬訂後，報請行政院核定之。」另與歐、日不同者為，基本工資調整額度不分產業、地區或弱勢勞工等皆一體適用。在實際調整方面，自 1988 年當時之行政院勞工委員會通過「基本工資審議辦法」起，曾逐年調升至 1997 年之每月新臺幣 1 萬 5,840 元，爾後卻因亞洲金融風暴及產業大量外移等影響，長達 10 年維持不變。目前額度係 2014 年 8 月行政院核定之 2 萬 0,008 元，時薪為 120 元，業於 2015 年 7 月實施。

若自我國基本工資調整實況觀之，相關議題屢屢成為各界關注焦點，其

原因不外勞資雙方對調整頻率、幅度各持己見，難以妥協。各界亦對「勞動基準法」所定之基本工資定義不明、適用對象應否具體區分、有無訂定調整公式必要、審議制度實際運作成效不彰及是否應與外籍勞工工資脫鉤等節提出疑義。而規範基本工資之第 21 條規定自 2002 年以來迄未修正，目前有委員李俊侶等 20 人及其他委員擬具計 12 項提案，刻正交社會福利與環境委員會審查中。

基本工資乃保障勞動人權之一環，具體實踐已係各國勞工政策關鍵課題。以英國為例，於 1999 起施行之「全國最低工資法」，明定依性別、職業別及地區別訂定最低工資。反觀德國 2014 年「一般最低工資規定法」，卻係制定全國各行各業通用之最低工資。至於日本則在 2012 年通過之「最低工資法」中，規定分按地區及產業訂定不同最低工資。各該國家之相關法制皆運作多年，值得參酌。茲簡介英國、德國及日本與「最低工資」有關之法律，以供本院委員及各界參考。

英國

全國最低工資法

National Minimum Wage Act 1998

法案簡介：

歷史上英國素有自由經濟之傳統，其基本工資制度係根據職務之價值來決定，企業一般參照競爭對手企業之工資水準決定工資，故其勞動條件及工資之決定，傳統上交由勞資雙方自行交涉或協商決定。但各產業或職業別不盡然均成立勞資雙方之談判機構，或有時雖然成立了談判機構，卻無法發揮其功能，於是英國國會於 1959 年通過施行「工資委員會法」(Wage Councils Act, 1959)，依法設立中立性質之「工資審議委員會」(Wage Councils)，提供各產業或職業別勞資雙方決定最低工資、休假及僱用條件等內容。

直至 70 年代，英國國會立法強化工會制度，結果造成勞資雙方爭議不

斷，企業相繼關廠，衍生失業攀升問題。英國政府認為基本工資之存在，係造成失業惡化之主要原因，於是 1985 年保守黨首相柴契爾夫人向國會提出「工資法」(Wage Act, 1986)，並於 1986 年通過施行。該法將原來「工資審議委員會」權限縮小，使其僅能決定適用最低工資勞動者為其每小時之最低工資率，但有關休假及其他僱用條件等，都不再是該委員會之職權。該法同時取消 21 歲以下、體弱及身心障礙等勞工適用基本工資之規定，使得企業雇主得以較低之工資僱用較缺乏經驗及技術之勞工。尤有進者，1993 年更直接廢除基本工資之規定。

但 1997 年工黨上台後，提出「新協定」(New Deals) 計畫，於 1998 年依該計畫向國會提出「全國最低工資法」(National Minimum Wage Act, 1998)，通過後於 1999 年 4 月施行。該法造就英國自建國以來，首次打破政府不介入工資問題之自由經濟傳統並沿用至今。政府以此保障勞工之最低工資給付，尤其是保護低工資受雇者，使低薪勞工免於遭受雇主於工資上或工作條件上之剝削或不當對待。

「全國最低工資法」除了自雇者 (Self-employed)、現役軍人、漁民、參於政府資助計畫勞工及未足義務教育年齡 (5 至 16 歲) 等勞工，排除適用之外，大體適用於所有勞工。根據該法及其施行規則之規定，勞工最低工資金額，係依照由雇主團體、工會及獨立機關等各代表所組成之低薪委員會 (Low Pay Commission) 所提出之建議而決定。該委員會由主席 1 人、資方團體 3 人、工會團體 3 人及學術界 2 人，共計 9 人組成。委員以個人身分獲得委任，不代表任何團體，並排除政治性的干預，獨立運作。

低薪委員會訂定最低工資時，所考量之因素包括：經濟狀況 (如國內生產毛額 GDP、消費者物價指數 CPI)、經營成本 (如零售物價指數 RPI)、工資差別、產業競爭力、通貨膨脹率、失業率及就業率等。最低工資之審議雖然沒有一套固定公式，但也有其標準，如採取全國男性工資之中位數 (50%) 作為第一類不分產業別之 21 歲以上勞工之最低工資 (時薪 6.7 鎊)；另外第二類 18 至 20 歲之勞工 (時薪 5.3 鎊)、第三類 16 到 17 歲之勞工 (時薪 3.87 鎊) 及第四類學徒 (限 19 歲以下) 之最低工資 (時薪 3.3 鎊)，係以同一時期成年勞工最低工資加以換算。

根據「全國最低工資法」，低薪資委員會有兩項法定職掌，一是負責向政

府部門就最低工資制度相關事宜提供獨立客觀之專業意見；另一項主要職掌，是從雇主團體、工會及學者專家等多個不同來源蒐集資料後，決定其認為合適公允之最低工資額度，向政府提供具體意見。根據「全國最低工資法」規定，低薪委員會作成決定後，依民主政治精神，先賦予政府決定及調整最低工資金額之權利，再向國會（下議院）提交經政府決定調整之最低工資金額，而國會則針對該最低工資金額進行辯論審議，並作成是否通過之決議，付諸實施。因此，法制上，最低工資金額雖由國會決定，但實際上，由於低薪委員會審議過程公正，獲得勞工、資方及政府三方面之信任，故每次提出調整最低工資金額方案時，基於執政黨責任政治之原則，國會從未予以否決，而得以順利通過。依法，最低工資金額之調整，通常於每年 10 月生效施行。

條文要旨：

1998 年全國最低工資法

National Minimum Wage Act 1998

適用全國最低工資標準權利

第 1 條 適用全國最低工資標準勞工

全國最低工資相關規則

第 2 條 時薪之認定

第 3 條 排除或修正適用於特定類別對象

第 4 條 增列適用第 3 條規定對象之權利

低薪委員會

第 5 條 前提規定：勞工部向低薪委員會就最低工資時薪等項提案

第 6 條 勞工部得隨時將提案交付低薪委員會審議

第 7 條 低薪委員會收受勞工部提案後應提出建議報告等補充事項

第 8 條 低薪委員會之定義及職掌等

紀錄

第 9 條 雇主保存工資紀錄之責任

第 10 條 勞工取得工資紀錄之權利

第 11 條 雇主未提供勞工取得工資紀錄管道

第 12 條 雇主提供勞工當時或之前受領之全國最低工資書面聲明

本法執行官

第 13 條 執行官之任命

第 14 條 執行官之職權

資訊

第 15 條 執行官對獲得資訊之運用

第 16 條 農業工資執行官對獲得資訊之運用

強制執行

第 17 條 雇主違規：勞工有權獲償差額

第 18 條 對特殊類別勞工案件之強制執行

第 19 條 執行官發出執行通知之職權

第 20 條 雇主違規：執行官代表勞工起訴之職權

第 21 條 雇主違規之罰款

第 22 條 不服罰款通知之申訴

不受不公平解僱或其他損害之權利

第 23 條 不受損害之權利

第 24 條 執行權利。

第 25 條 受雇者不受不公正解僱之權利：英國

第 26 條 受雇者不受不公正解僱之權利：北愛爾蘭

民事訴訟程序、證據及上訴

第 27 條 獨任主席之法庭聽證會

第 28 條 舉證責任之轉換

第 29 條 向就業上訴法庭提出上訴

調解

第 30 條 調解

觸犯「最低工資法」之罪行

第 31 條 相關罪行

第 32 條 法人機構之罪行

第 33 條 追訴罪行之法律程序

特殊類別適用對象

- 第 34 條 代理工作者
- 第 35 條 在家工作者
- 第 36 條 政府雇員
- 第 37 條 現役軍人
- 第 38 條 上議院雇員
- 第 39 條 下議院雇員
- 第 40 條 船員

適用範圍

- 第 41 條 勞工部依法擴大適用於廣義勞工之職權
- 第 42 條 依法擴大適用於離岸勞工之職權

排除適用

- 第 43 條 漁工
- 第 44 條 志工
- 第 45 條 受刑人

農業勞工

- 第 46 條 本法與「農業工資法」之適用關係
- 第 47 條 與農業勞工薪資之相關修正

雜項條款

- 第 48 條 適用本法於直接雇主
- 第 49 條 僱傭契約排除或限制本法之規定，無效
- 第 50 條 宣導

附則

- 第 51 條 行政規則及命令
- 第 52 條 費用
- 第 53 條 廢止及撤銷
- 第 54 條 勞工與受雇者等之定義
- 第 55 條 本法之解釋
- 第 56 條 簡稱、生效日期及適用範圍

資料來源：

http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1998/39/pdfs/ukpga_19980039_en.pdf (最後

瀏覽日：2015/10/05)

德國

一般最低工資規定法（簡稱「最低工資法」）

Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns（Mindestlohnengesetz）

法案簡介：

最低工資是指法律規定支付受僱者之薪資下限。雇主支付工資或薪資不得低於此下限。德國自 2015 年元月 1 日起實施全國各行各業一體適用之最低 8.5 歐元時薪（月薪 1,473 歐元）規定，全國約 500 萬名勞工因此得以調高工資。實施後每 2 年將由最低工資委員會審議及做出調整工資標準之建議，再由聯邦政府公告調整。

相較於歐盟絕大多數會員國而言，德國立法規範最低工資標準之起步甚晚，甚至與 1944 年即開始實施最低工資制的盧森堡整整相隔 70 年之久。事實上，該國直到 2002 年才有少數工會開始提出法定最低工資之建議。經過一段漫長的社會政治努力，才終於在 2014 年完成立法，躋身立法規範勞工最低工資國家之行列。茲簡介德國「最低工資法」之立法沿革、正反意見以及法案重要內容如下：

一、立法沿革

德國勞工薪資長久以來主要透過憲法保障（基本法第 9 條第 3 項）之團體議約談判而達成共識，除了少數法規，如 1996 年開始實施之「勞工派駐法」（Arbeitnehmer-Entsendegesetz）以及「勞動派遣法」（Arbeitnehmerüberlassungsgesetz），乃針對特定行業訂定最低工資規定之外，該國並無全國統一、所有勞動關係一體適用及受法律約束之最低工資。在社會夥伴的傳統下，勞資關係多年來主要係透過工會與資方的團體協約談判來確立，而不是由個別勞工與雇主約定，團體協約工資標準扮演著為勞工工資把關之重責大任。

然而 1990 年代中期之後，不僅加入工會的勞工人數銳減，亦飽受如：日漸縮小的團體協約談判覆蓋率，節節倒退的協定薪資水準，越來越多全職受薪者必須仰賴失業補助金，與日俱增的非典型就業（如定期契約工、派遣工、承攬工與微型工作者），以及歐盟絕大多數會員國皆訂有「最低工資法」等種種因素影響下；終於促使德國正視最低工資立法之問題。

經過漫長的討論，由基督教民主聯盟/基督教社會聯盟（CDU/CSU）以及社會民主黨（SPD）組成之大聯合政府於 2007 年就最低工資法制化達成共識。只是最低工資法制化實際上牽涉層面甚廣，除須制定單一法案外，亦須就既有之相關法規進行改革。經各界全力推動，使原本透過自主談判或約定之全國各類勞工之最低薪資及勞動條件，在一定期間內逐步走向一致。德國最低工資法制化包含三部曲：一為擴大適用「勞工派駐法」最低工資規定之行業，二為修正「最低勞動條件法」，三為通過全國各行各業一體適用之「一般最低工資法」。相關內容簡介如下：

1、擴大適用「勞工派駐法」最低工資規定之行業：1996 年制定的「勞工派駐法」規定，勞資雙方應遵守勞動契約，工資給付也必須依照勞動契約而行。惟此法規之前提是勞資雙方必須簽有勞動契約以為依據。由於當年實務上如農業、餐飲、旅館業等相對低薪行業，並無全國統一適用之勞動契約。此一現實促使擴大「勞工派駐法」適用對象之政策產生，亦因許多行業未簽訂勞動契約，而無法形成具有約束力之最低工資及勞動條件。因此「勞工派駐法」2007 年、2009 年及 2014 年修正重點之一，均在於持續將更多行業納入，使之受到最低工資及勞動條件之規範。

2、修正「最低勞動條件法」：1952 年制定之「最低勞動條件法」原本不問勞資雙方簽訂勞動契約與否，僅列出最低工資之基本要求。但該等基本要求卻從未獲得履行，只因為德國的普遍共識為，由工會和資方「自主」達成的勞動薪資規範已足夠保障勞工權益。從而該法自立法後幾乎形同虛設，直至 2009 年 4 月底才予以修正。修正內容包括：1.設置一個主要委員會，以調查是否存在與社會脫節，因而必須強制制定最低工資之行業；2.聯邦政府、勞資雙方代表及各邦政府均得向該委員會提出建議；3.針對必須強制訂定最低工資的行業，則設置專門委員會，負責訂定最低工資額度；4.專門委員會定出之最低工資，再由聯邦政府透過行政命令來擴大一體適用至全國各該行

業勞資雙方。

3. 制定全國各行各業通用之「最低工資法」：聯邦勞動部於 2014 年 3 月 19 日提出建立全國一般最低工資制度的法律草案。法案於 2014 年 7 月 4 日完成三讀，並自 2015 年 1 月 1 日開始實施，不論時薪制或月薪制皆適用最低工資規定。不過「最低工資法」並非單一法案，而是納入「加強勞資團體議定自主權法」(Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie) 的包裹立法中。

二、最低工資立法正反意見

對於強制規定最低工資，德國社會及政界自始即分為正反兩派意見。反對者認為工資高低與僱用率具有連動關係。其等主張若最低工資超過勞工每小時生產力，將導致僱用率降低，長期失業者以及部分失能者在最低工資制度下，也將更難找到工作。

贊成制定最低工資者則認為，訂定最低工資將提高就業意願及改善最底層勞工的所得，並因此拉近社會階級距離。上述效應皆有助於減緩社會對立。此外，自 2011 年 5 月 1 日歐盟開放各會員國自由提供服務以來產生的各種不公平削價競爭，也終將在實施最低工資制後結束。基於以上理由，德國有數個邦將最低工資列為政府採購招標的條件之一。

三、「最低工資法」重要內容

1. 立法目的：主要在確保德國所有全職就業民眾能有一份足夠生活所需、且容許其適度參與社會文化生活的收入。其次，為使全職就業卻工資低到生活失去尊嚴之民眾能夠有一個有力且透明之法定保障依據，而制定本法。
2. 實施日期：自 2015 年元月一日起，全國各行各業勞工最低工資金額不得低於每日 8.5 歐元，但「勞工派駐法」中所定的最低工資不在此限。另外，某些團體協議中不同於法定最低工資的工資約定，在特定條件下亦允許適用過渡期條款。透過各行業工會及資方最上級代表所達成的團體協定工資最長得適用至 2016 年 12 月 31 日為止。自 2017 年 1 月 1 日起全國一律須採用統一的最低工資標準。
3. 凡原最低工資標準高於本法所定一般最低工資的行業，不適用之。
4. 最低工資適用對象：全國所有年滿 18 歲以上各行業受雇者。
5. 不適用最低工資者：
 - (1) 為避免青少年寧可選擇直接打工，而不願接受低酬勞的職業訓練機

- 會，本法規定 18 歲以下無職業證書資格者不適用最低工資規定。
- (2) 為提高雇主僱用長期失業者誘因，本法規定逾 12 個月以上未就業且領有就業輔導機構薪資補貼的長期失業者，在展開新工作的最初 6 個月不適用最低工資，雇主有權調降薪資。
 - (3) 志願工作不適用最低工資規定。此係因志願服務類型工作與受一般勞動契約及僱傭關係約束之勞雇工作性質互異。
 - (4) 接受職業訓練之在校實習生、見習生及自願實習且實習期間不超過 3 個月的實習生，均不適用最低工資規定。
 - (5) 在監獄中工作的受刑人。
5. 最低工資委員會：聯邦政府每 5 年重新任命一個獨立運作的最低工資委員會。委員會成員共 9 人，包括：主任委員 1 名，勞資界代表各 3 名及 2 名來自企業界但無投票權的諮詢委員。另委員會成員為榮譽職，獨立行使職權不受上級指揮。包括主任委員之所有成員人選皆係經勞資界最上級組織建議產生。

條文要旨：

第 1 章 一般最低工資標準之訂定

- 第 1 節 最低工資內容
 - 第 1 條 最低工資
 - 第 2 條 最低工資之約束力
 - 第 3 條 最低工資之不可或缺性
- 第 2 節 最低工資委員會
 - 第 4 條 任務及編制
 - 第 5 條 擁有投票權之委員
 - 第 6 條 主席
 - 第 7 條 諮詢委員
 - 第 8 條 委員之法律地位
 - 第 9 條 最低工資委員會之決議
 - 第 10 條 最低工資委員會審議程序
 - 第 11 條 行政命令

第 12 條 最低工資行政及資訊辦公室；經費負擔者

第 2 章 民事執行

第 13 條 採購案招標者之責任

第 3 章 國家機關之監督與執行

第 14 條 職權

第 15 條 海關總署與其他機關之職權；雇主之職責

第 16 條 通報義務

第 17 條 建立並提供文件

第 18 條 國內外相關機關之合作

第 19 條 排除參加政府採購

第 20 條 雇主支付最低工資之義務

第 21 條 罰款

第 4 章 附則

第 22 條 本法適用對象

第 23 條 成效評估

第 24 條 過渡性條款

第 25 條

資料來源：

1. <http://www.gesetze-im-internet.de/milog/>（最後瀏覽日：2015/10/12）
2. <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/milog/gesamt.pdf>（最後瀏覽日：2015/10/12）
3. <http://www.mindest-lohn.org/>（最後瀏覽日：2015/10/12）
4. http://www.zoll.de/DE/Fachthemen/Arbeit/Mindestarbeitsbedingungen/Mindestlohn-Mindestlohngesetz/mindestlohn-mindestlohngesetz_node.html（最後瀏覽日：2015/10/12）
5. <http://www.bpb.de/themen/IJQ797,1,0,Mindestlohn.html>（最後瀏覽日：2015/10/12）
6. <http://www.oecd.org/employment/emp/2080222.pdf>（最後瀏覽日：2015/10/12）
7. <https://www.destatis.de/Europa/DE/Thema/BevoelkerungSoziales/Arbeitsmarkt/Mindestloehne.html>（最後瀏覽日：2015/10/12）

日本

最低工資法

最低賃金法

（昭和三十四年四月十五日法律第 137 號）

（最新修正：平成二十四年四月六日法律第 27 號）

法案簡介：

基本工資制度旨在保障勞動報酬低廉之勞工獲取基本酬勞，以維持其生活安定，係極重要之勞工福利措施。二次世界大戰結束後，日本為求經濟儘速復甦，旋即制定「勞動基準法」、「勞工工會法」、「勞動關係調整法」，以確立勞資關係，促進產業發展，實現振興經濟之目標。上揭各該法律之立法目的在於維護勞工權益，而「勞動基準法」即係就勞動條件最低基準詳加規定。惟該法所定最低工資制度，因戰後該國經濟情勢混沌不明，而未能正式實施。

然睽視寰宇，當時諸多國家均已實施最低工資制，且國際勞工組織亦已通過「最低工資公約」。由於日本國際地位日漸升高，引發各國對其經濟制度，尤其是勞動基準相關規定之關注，其中又以日本勞工工資問題備受矚目。歷經十餘年討論，1959 年終於完成制定「最低工資法」。但隨著經濟發達，國民所得差距擴大等問題叢生；勞工依現時法定之工資水準，即使辛勤工作，也僅能賺取微薄收入，卻不敷支應生活基本開銷。至此，既有之最低工資制已無法發揮生活安全網之功能，本法因而曾於 1968 年及 2007 年兩度進行大幅度修正，以順應社會經濟情勢轉變。日本期藉由本法確立最低工資制，俾改善低薪勞工之勞動條件，進而提升勞動品質，促進中小企業公平競爭，以達經濟健全發展之目標。本法概要及修法沿革略述如下：

壹、最低工資法概要

一、最低工資種類

最低工資分為 2 類：地區別最低工資及特定最低工資。如兩者適用產生競合時，雇主應擇額度較高者。

1. 地區別最低工資：此類工資係基於各地區不同生活水準而定，尚與產業或職業無關。是以，涵蓋任職於各都道府縣內所有事業單位之勞工及雇主，

而部分工時勞工、打工族或臨時工因此亦適用之。其次，各都道府縣均應各自訂定地區別最低工資，以保障領取低廉報酬勞工之工資，並應於訂定時，分別參酌地區勞工之生活費、及薪資及一般事業單位支付之能力。

2. 特定最低工資：針對特定產業之最低工資，依法勞資雙方應設定高於地區別最低工資之額度。惟此類工資之適用對象為特定產業之主要勞工，凡未滿 18 歲或 65 歲以上者、雇用未達一定期間之尚在學習技能者及從事該產業之簡易工作者則不適用。

二、最低工資之內容

本法所稱最低工資，係指每月支付之基本工資，即本薪及部分津貼。惟下列工資除外：

1. 臨時支付之工資，如：結婚津貼。
2. 厚生勞動省所定未超過 1 個月期間支付之工資以外之報酬，如：獎金。
3. 規定工時外工作之工資，如：延長工時、例假日或夜間工作之加成工資。
4. 全勤獎金、交通補助、家庭津貼。

三、最低工資之適用對象及調降薪資特別規定

最低工資原則上適用於全體勞工，不受雇用形態或事業單位規模之限制。但一體適用最低工資，亦可能造成部分特定勞工之就業機會受到限縮。對此情形，本法規定雇主如取得都道府縣勞動局長許可，准予就下列勞工自最低工資標準調降薪資：

1. 因身心障礙致勞動能力顯著低落者。
2. 試用期間工作者。
3. 接受「職業能力開發促進法」認定之職業訓練，學習職業必要基礎技能及相關知識者。
4. 從事簡易工作者。

貳、修法沿革

一、1968 年修法廢除以業者協商方式決定最低工資

1. 當年日本經濟高度成長，年輕勞工成為勞動力之核心，一般薪資亦大幅調升。為落實本法保障勞工基本生活水準之立法精神，原透過業者協商方式決定最低工資已不符時勢所趨，遂改以依據最低工資審議會之調查審議為決定方式。

2. 原依業者協商方式決定之最低工資，於新法施行後之 2 年內仍具法律效力。
- 二、2007 年大幅修法，建構完善之最低工資制
1. 規定各地區應訂定適用之地區最低工資。厚生勞動省或都道府縣之勞動局，應就各一定區域，要求中央或地方最低工資審議會進行調查審議，並徵詢其等意見，以訂定地區最低工資。
 2. 明定派遣勞工適用要派事業單位所在地之地區別最低工資。
 3. 取消產業別最低工資，另立特定最低工資。勞工或雇主之全體或部分代表，得依規定，就該勞工或雇主適用之特定事業或職業之最低工資之決定及該勞工或雇主目前適用之特定最低工資之修改或廢除等事項提出申請。
 4. 統一最低工資計算方式。原最低工資得以時、日、週、月 4 種方式計算，一律改採時薪為計算單位。
 5. 強化罰則。雇主支付之工資如未達地區別最低工資，罰金上限由 2 萬日圓提高至 50 萬日圓，但特定最低工資不適用之。

條文要旨：

第一章 總則

- 第一條 目的
- 第二條 定義

第二章 最低工資

第一節 總則

- 第三條 最低工資金額
- 第四條 最低工資之效力
- 第五條 給予物品等之評估
- 第六條 最低工資之競合
- 第七條 最低工資減額之特別規定
- 第八條 告知之義務

第二節 地區別最低工資

- 第九條 地區別最低工資之原則
- 第十條 地區別最低工資之決定
- 第十一條 就最低工資審議會之意見提出異議

- 第十二條 地區別最低工資之修正等
- 第十三條 派遣勞工之適用地區別最低工資
- 第十四條 地區別最低工資之公布及生效
- 第三節 特定最低工資
- 第十五條 特定最低工資之決定等
- 第十六條 特定最低工資之金額
- 第十七條 特定最低工資之取消
- 第十八條 派遣勞工之適用特定最低工資
- 第十九條 特定最低工資之公布及生效

第三章 最低工資審議會

- 第二十條 設置
- 第二十一條 權限
- 第二十二條 組織
- 第二十三條 委員
- 第二十四條 會長
- 第二十五條 專門部會等
- 第二十六條 授權行政命令

第四章 雜則

- 第二十七條 援助
- 第二十八條 調查
- 第二十九條 報告
- 第三十條 職權等
- 第三十一條 勞動基準監督署長及勞動基準監督官
- 第三十二條 勞動基準監督官之權限
- 第三十三條 勞動基準監督官執行司法警察之職務
- 第三十四條 向監督機關申報
- 第三十五條 船員之特別規定
- 第三十六條 交通政策審議會執行之事項
- 第三十七條 最低工資專門部會之設置
- 第三十八條 授權行政命令

第五章 罰則

- | | |
|-------|---------------|
| 第三十九條 | 解雇等不利處置之罰金 |
| 第四十條 | 未支付地區別最低工資之罰金 |
| 第四十一條 | 未盡告知義務之罰金 |
| 第四十二條 | 法人或自然人之處罰 |

附 則

資料來源：

- 1.<http://law.e-gov.go.jp/htmldata/S34/S34HO137.html>
(最後瀏覽日：2015/10/08)
- 2.http://www.jil.go.jp/rodoqa/02_chingin/02-Q05.html
(最後瀏覽日：2015/10/08)
- 3.<http://hourei.ndl.go.jp/SearchSys/searchSeitei.do>
(最後瀏覽日：2015/10/08)

(國會圖書館簡任編纂朱蔚菁
簡派編審紀瑪玲
編譯助理研究員葉靜月
編譯助理研究員紀麗惠)