

## 立法理由及背景如下

勞動基準法第 21 條規定，工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資。「不得低於基本工資」的規定顯示，基本工資之立法旨意在於維持勞工的購買能力以保障其基本生活，具有最低工資的價格管制精神，其存在對工資在基本工資數額邊緣的弱勢勞工深具意義。基本工資正式納入法律條文雖然始自 1984 年的勞動基準法，但相關法制起源更早。1955 年，剛從中國大陸撤遷台灣的國民政府，鑑於失業和通貨膨脹問題使勞工生活深陷困境，為維護社會安定與保障勞工基本生活，遂草擬「基本工資暫行辦法」，並於隔年藉由行政命令規定基本工資每月不得少於新台幣 300 元，此為我國基本工資制度一開始。此後基本工資經調整，其中調整頻率又以 1988-1997 年間的年年調整最為密集。

## 支持與反對最低工資的論據

### 支持最低工資的論據

- 對中小企業收入有正面影響（因為顧客的收入增加）。
- 底層勞工階級的生活水準提昇，社會平均生活水準提昇。
- 刺激消費。可以把更多的錢分配予將薪資用光的低收入勞工，藉此增加金錢流動。
- 鼓勵工業的自動化和效率。
- 消滅低薪職務，強迫勞工接受訓練並移動到更高薪的職務。
- 促進科技發展。勞力價格提高後，高科技產業變得更有吸引力。

### 反對最低工資的論據

- 最低工資本身無法有效減輕貧窮，事實上因為導致失業，會加劇貧窮。
- 傷害中小企業甚於傷害大企業。
- 減少工作需求，減少工作時數或著減少職位量。
- 可能導致通貨膨脹，因為企業試圖藉由提高商品價格以彌補勞力支出。
- 以消滅貧窮的方法來說，比其他方法更無效(例如勞動所得稅扣抵制)，並且更會傷害企業。導致更多的長期失業。高的商品價格，當這些商品是由低收入勞工製造。

反對最低工資的人士則認為最低工資的推行會讓不少中小企的僱主難以負擔給工人的工資，並難以出糧聘請工人，因此反而會使工人失業。支持基本工資的人士認為，由於低薪者生活捉襟見肘，若調高其工資（規定基本工資，並讓其接近能生養子女的水準），低薪者會將調升的工資全部拿去消費，這樣會增加內需，而且效益遠高於增加富人財產，進而刺激經濟發展及金錢流動，企業主也會受利；而過低的薪資不但讓窮人失去生育機會，也會讓許多富人及中產階級子弟因為工作得不償失而失去工作意願、甚至因此失去尊嚴及生育意願。

詳細論述如下：

照顧弱勢勞工是導入基本工資制度最主要的考量理由，基本工資的實施對工資的價格機能加以限制，除非其設定高逾均衡工資水準，否則可能衍生勞動市場的超額供給問題。超額供給問題一旦出現，幸運就業的勞動者固然可以因此享有較均衡工資更高的工資所得，但不幸的是必然會有若干原本在均衡工資水準下可以就業的勞動者將被迫失業；從這個角度看，基本工資的基本生活保障立意固然良善，但對整體勞動者而言卻是有代價或機會成本的，這是對基本工資制度最常見的一項質疑。其次，將照顧弱勢勞動者的重責大任交付給企業，而且通常是相對弱勢的中小企業，是基本工資制度設計備受批評的另一重點。按照照顧弱勢勞動者的基本生活需求如果確是經濟社會的共識，理應由整體社會共同承擔起這個責任，而不是慷他人之慨的將之推給企業，特別是在絕大多數的情況下，具競爭優勢的大企業給付的工資通常遠逾基本工資水準，最常適用基本工資的往往是在市場競爭處於劣勢的邊際廠商或中小企業，基本工資的實施確實可能增加其生產成本。

再者，在現行制度下包括全民健保、勞工保險或低收入戶等社會福利措施又多，又多有與基本工資連結的制度設計，此一事實使得基本工資的調整問題，變得牽涉層面益加廣泛與複雜。基本工資制度推動初期，台灣勞動市場基本上是處在供不應求的狀態；然而時移勢遷，現今台灣的勞動市場顯然存在可觀的超額供給。長期超額需求的勞動市場，支持基本工資持續往上調整；反之，失業率持續升高的勞動市場已不以支持基本工資的持續往上調整。然而現階段台灣社會對此恐怕仍未有足夠共識，甚至還可能在媒體或政客的操弄下逆勢操作，果然如此企業無疑將首當其衝；無怪乎工總與中小企業協會強先表達反對今年再度調整基本工資的立場。站在整個經濟社會的立場，企業經營環境一旦惡化，則經濟成長的續航力亦將受限。職是之故，基本工資的調整誠宜審慎從事。

## 各國基本工資比較

### 香港

香港早於 2000 年代初期已有聲音要求設定最低工資，作為對低層勞工的一種生活保障，但長期一直受工商界反對。2008 年 10 月，港府在施政報告中終於承認「工資保障運動」成效不彰，決定立法制訂最低工資，並涵蓋所有行業。2010 年 7 月，立法會三讀通過《最低工資條例》草案。同年 11 月 10 日政府確定法定最低工資為時薪 28 元。2011 年 5 月 1 日，最低工資正式生效。根據現時《最低工資條例》，規定法定最低工資水平須每兩年至少檢討一次。

### 日本

日本依據各都道府縣經濟發展、及產業別的狀況不同，制定最低工資（日語：最低賃金），目前約每年 10 月左右進行調整，最新一次調整於 2014 年 10 月間實施，各都道府縣規定的最低工資為時薪 677 至 888 日圓之間（加權平均約 780 日圓，約 6.5 美元）。另外，如煉鋼業、機械業等技術程度較高之行業，則另行規定較高的最低工資（約每小時 800 日圓，即 6.7 美元以上）。

### 澳門

根據勞資雙方的意見，以及清潔和保安行業最低工資公開諮詢期間收集到的意見，並考慮到本澳僱員薪金、企業承受能力、本澳整體競爭力、經濟情況和營商環境等一系列因素，建議該兩個行業最低工資定為時薪 28 元，摺合日薪 224 元，月薪 5824 元。（單位為澳門幣）

### 中國大陸

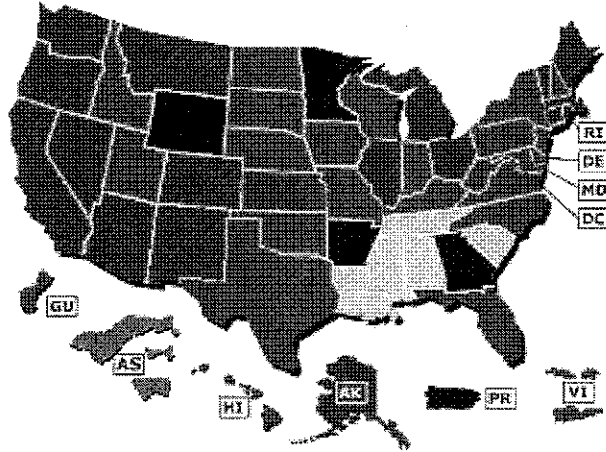
民國 25 年（1936 年）12 月 11 日，中華民國制定《最低工資法》23 條，12 月 23 日公布之，其中關於最低工資率的規定，對於勞工而言相對有利。例如該法第 3 條規定，最低工資率的標準，「成年工以維持其本身及足以供給無工作能力親屬二人之必要生活為準」。但事實上，由於抗日戰爭和國共內戰等因素，《最低工資法》施行日期一直沒有以命令定之，直到民國 75 年（1986 年）11 月 21 日立法院在臺灣廢止 23 條，12 月 3 日總統公布廢止。

中華人民共和國建立初期，各階層的工資基本都是一樣的，相差不大，做與不做也相差無幾。這種情況直到 1970 年代末改革開放後才消失。中國大陸現時推行最低工資制度始於 2003 年。2003 年 12 月 30 日，中國勞動和社會保障部通過《最低工資規定》，並在 2004 年 3 月 1 日起施行。中國內地各省及省內各市都有不同之最低工資標準，例如廣東省中山市於 2006 年 9 月 1 日起將該市內最低工資標準由原本每月人民幣 574 元調升至人民幣 690 元。再舉更詳細的事例是：湖北武漢市永幸管業的最低工資由原本每月人民幣 1200 元調升至人民幣 1440 元（含福利，不含績效和加班費），其調整幅度由各地政府按該地區平均收入水平與當地物價等因素計算得出，但每月最低工資換算至勞工每日收入之計算方式才是重點，此外，部分地區另外也加入了規定時薪的制度。

## 韓國

大韓民國勞動部自 1988 年起開始實施最低工資制度，並每年按通膨率及經濟狀況調整，目前年增幅以韓元計約為 6-7%

## 美國



美國各州最低工資

- 高於聯邦規定
- 等於聯邦規定
- 沒有最低工資
- 低於聯邦規定
- 協商制

時薪制員工

現行聯邦最低工資於 2009 年 7 月 24 日起生效，為每小時 7.25 美元，但多數州另有規定州立基本工資，部分州也採取逐年提升的制度，區間約為每小時 5.15 至 9.32 美元不等。例如：舊金山為目前全美基本工資最高（10.74 美元/小時）的城市。另外，紐約州目前的最低時薪為每小時 8.75 美元。