

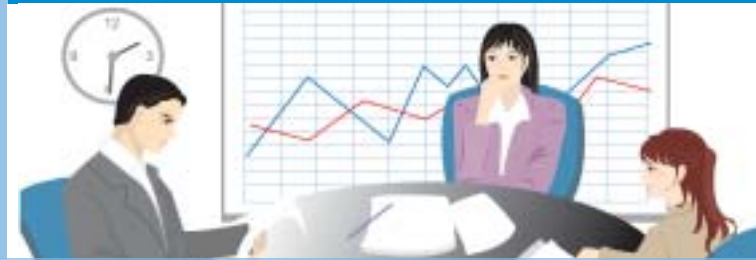
出席2006年OECD 退休金專家會議之心得

辛炳隆

去（2006）年12月上旬，筆者有幸與勞委會綜合規劃處李來希處長一起赴韓國首爾市參加2006年OECD退休金專家會議。此次會議是由OECD暨所屬健康暨社會政策之南韓地區中心（Joint OECD/Korea Regional Centre on Health and Social Policy, 簡稱RCHSP）主辦，會議日期為12月8、9日，其目的是協助OECD與歐洲復興開發銀行（EBRD）未來所要共同出版亞洲10國之「亞洲退休金報告」（Asian version of OECD Pensions at a Glance）有關各國章節草稿之資料檢核。RCHSP是由OECD秘書處與韓國健康與福祉部於2005年9月共同成立，其宗旨是促進政策對話、能力建構、以及OECD國家與非OECD國家之間的資訊分享。

有鑑於人口老化可能引發嚴重的老人經濟安全問題，各國大都已經藉由社會保險、社會救助與國民年金等制度，使老人能有一定水準的所得，以支付其生活所需。儘管如此，由於政策理念與社經環境的差異，各國所採行的制度設計不同，給老人的經濟安全保障程度亦有所差異。緣此，國際勞工組織（ILO）、世界銀行、OECD等單位皆陸續出版有關各國退休金制度比較的研究報告，而其內容大都僅止於制度設計的比較。由於一個勞工退休之後所能領取退休金金額不僅決定於退休金的制度設計，也受其退休前薪資水準，以及各國相關稅制的影響。此外，有些國家對老人經濟安全的保障是採多軌制，亦即除了退休金或老年給付外，還包括社會救助等。因此，單從退休金的制度設計，很難比較各國所提供保障程度的高低。

為了彌補既有文獻之不足，OECD就業暨社會事務處便於2005年出版一份有關OECD國家退休金政策的報告（Pension at a Glance: Public Policies across OECD Countries）。相較於過去的研究，這份報告最主要的特色是根據各國退休金與相關社會保險、社會救助的制度設計，並考量相關稅制規定，設算不同所得水準的勞工退休後所能領到的所得替代率（income replacement rate），即退休後所領取的退休



金對退休前所得的比率。藉由這種方式，不僅可以用單一指標進行國際比較，而且也更能精確衡量各國老人的經濟安全保障程度。因此，此報告出版之後，儘管有些專家學者對於其採用的精算假設有不同意見，但各界對其所蘊含之政策意涵與價值，皆高度肯定，而這也正是促使OECD就業暨社會事務處決定利用相同模式分析亞洲國家退休金制度的主要動機。

根據OECD就業暨社會事務處的規劃，未來所要出版的「亞洲退休金報告」涵蓋澳大利亞、中國、台灣、香港、印度、印尼、日本、南韓、馬來西亞、紐西蘭、巴基斯坦、菲律賓、新加坡、斯里蘭卡、泰國與越南等國家或地區。其研究方法是先蒐集有關這些國家或地區一般經濟指標、退休金制度、社會救助制度、個人稅制等相關資訊。其中，一般經濟指標主要有全體就業者之平均薪資所得，涵蓋於各種相關退休金制度的勞工之平均薪資所得。在退休金制度方面，其所蒐集的範圍包括由政府辦理之基礎年金與職業年金，以及政府立法強制企業提供之退休金等。至於軍公教人員所適用的退休金與企業自願提供的退休金，則不在蒐集範圍之內。以我國為例，蒐集的範圍有勞保老年給付、勞基法退休金與勞工退休金新制。

該研究在退休金制度所蒐集的資訊項目可分為下列四部份：

(1) 一般請領條件

包括目前請領正常退休年金 (normal pension) 之男性與女性的年齡條件與未來可能之修法變動、目前請領提前退休退休金之男性與女性的年齡條件與未來可能之修法變動、請領正常退休與提前退休退休金之年資條件等。

(2) 第一層退休金 (first-tier scheme) 的請領資格與計算方式

第一層退休金係指基礎年金 (basic pension)、最低年金 (minimum pension)、特定對象的退休金 (targeted scheme) 與一般的社會救助。這部份所蒐集的資訊有上述各種退休金或給付的請領資格、給付水準、給付水準的物價調整機制等。

(3) 第二層退休金 (second-tier scheme) 的請領資格與計算方式

第二層退休金係指與職業有關的退休金。若是確定給付制，所蒐集的資訊有每一服務年資所能兌換的退休金點數、用來計算退休金之平均薪資衡量方式 (例如是退休前一年、薪資最高的五年、或全部工作期間之平均薪資)、退休金上限與相關物價調整機制、所得替代率上限或用來計算退休金之工作年資上限等。若是確定提撥制，則所蒐集的資訊有勞雇雙方之提撥率、計算年金水準所需之相關變數 (例如折現率、死亡率等)、選擇一次提領的規定等。

(4) 個人稅制與社會安全提撥 (social security contributions)

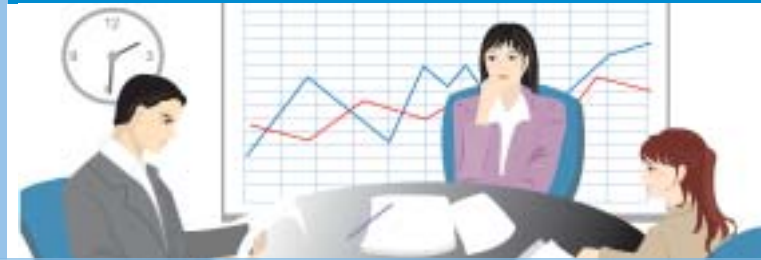
包括各所得稅率表、所得稅之標準扣除額、與工作相關費用之免稅規定、退休金與社會安全捐提撥之免稅規定、退休金應否課稅之規定、勞雇雙方在退休金與社會安全捐之提撥規定等。

除上述各項資訊外，要設算退休後的所得替代率還需要若干精算假設，例如薪資成長率、退休基金之投資報酬率、開始工作年齡與退休年齡、折現率等。受限於時間與預算，負責撰寫此份報告之研究團隊並未針對各國的情形選擇不同的精算假設，而是全部國家與地區皆採相同的假設，即薪資成長率為2%、實質投資報酬率3.5%、開始工作年齡為20歲、折現率2%。此外，由於各國的制度設計可能會使勞工退休後的所得替代率，會隨其退休前的薪資所得水準不同而有所差異，故該研究特別針對薪資所得在平均水準、是平均水準一半、平均水準的八成、平均水準的1.5倍、平均水準的2倍、與平均水準3倍的勞工，分別設算其退休所得替代率。

表一與表二所列分別是該研究所設算出來之亞洲各國與部份OECD國家的毛所得替代率 (gross replacement rate) 與淨所得替代率 (net replacement rate)。其中，毛所得替代率是指退休所得對退休前毛薪資所得 (即未扣除退休金提撥與社會安全捐) 的比率，而毛所得替代率是指退休所得對退休前淨薪資所得 (即扣除退休金提撥與社會安全捐) 的比率。雖然二者定義不同，其所設算出來各國的相對高低並無顯著差異。就薪資所得為平均水準者的毛所得替代率來看，最高的前三名依序為印度的99.3%，新加坡的89.9%，以及中國的77.9%；而最低的前三名則依序為英國的30.8%，日本的34.4%，以及泰國的35%。

參與此次OECD退休金專家會議的各國代表雖然都肯定研究團隊的努力，也都認為未來此份報告正式出版後不僅有助於各界對亞洲國家退休金制度的瞭解，更有助於這些被納入分析的國家對自己國內退休制度，甚至整個老人經濟安全網的改善，惟其對設算方法與設算結果仍有所保留。其中，以將各





國的薪資成長率與投資報酬率設定為相同數值的作法最受質疑。此外，該研究並未將企業自願提供的退休金納入分析，故其所設算出來的所得替代率無法代表一個國家整體老人經濟安全網的全貌。尤其是對已開發國家或比較尊重市場經濟的開發中國家而言，其企業自願提撥退休金的比例很高，政府在保障老人經濟安全的責任相對較低，因此，上述分析方法顯然有嚴重低估的問題，而這也可能是表一與表二所列法國、德國、日本、英國、美國之所得替代率比較低的原因。

根據該研究的設算，我國的毛所得替代率為70%，淨所得替代率為70%，二者皆位居所有國家或地區的第6名。相較於國內專家學者的研究，目前勞保老年給付與勞工退休金二者合計之所得替代率約為50%至60%，故上述設算結果顯然偏高。究其原因，除了其所採用的精算假設可能與我國情況不

表一 主要OECD國家與亞洲國家(地區)毛退休所得替代率(Gross replacement rate)

單位：%

替代率 國家	退休前薪資所得水準					
	平均水準一半	平均水準八成	平均水準	平均水準1.5倍	平均水準2倍	平均水準2.5倍
澳洲	70.7	52.3	43.1	33.8	29.2	26.5
中國	117.9	91.2	77.9	64.5	57.9	53.9
法國	63.8	51.2	51.2	46.9	44.7	43.4
德國	39.9	39.9	39.9	39.9	30	24
香港	35.4	37.1	38	32	24	19.2
印度	99.3	99.3	99.3	99.3	78.7	62.9
印尼	15.4	15.4	15.4	15.4	15.4	15.4
義大利	67.9	67.9	67.9	67.9	67.9	67.9
日本	47.8	38.9	34.4	29.9	27.2	21.8
韓國	99.9	77.9	66.8	55.8	45.1	36.1
馬來西亞	53.2	53.2	53.2	53.2	53.2	53.2
紐西蘭	79.5	53	39.7	26.5	19.9	15.9
巴基斯坦	80	80	80	80	80	80
菲律賓	113.4	88.9	76.7	64.5	58.3	47.3
新加坡	89.9	89.9	89.9	78.3	58.7	47
斯里蘭卡	66.4	66.4	66.4	66.4	66.4	66.4
臺灣	70	70	70	61.3	55.7	52.3
泰國	35	35	35	35	29.3	23.4
英國	53.4	37.8	30.8	22.6	17	13.6
美國	55.2	45.8	41.2	36.5	32.1	28.2
越南	67.8	67.8	67.8	67.8	67.8	67.8

資料來源：2006年OECD退休金專家會議資料

表二 主要OECD國家與亞洲國家(地區)淨退休所得替代率(net replacement rate)

單位：%

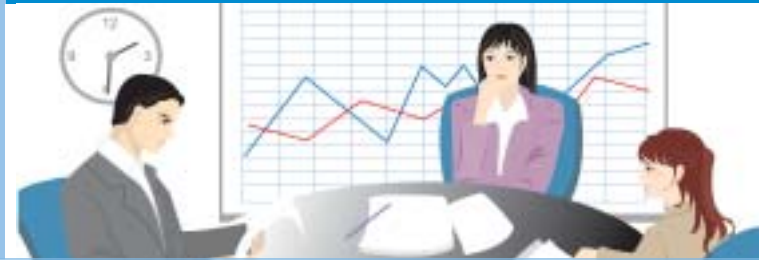
替代率 國家	退休前薪資所得水準					
	平均水準一半	平均水準八成	平均水準	平均水準1.5倍	平均水準2倍	平均水準2.5倍
澳洲	83.5	66.2	56.4	46.1	40.8	37.3
中國	128.1	99.1	84.6	71.1	66.7	63.3
法國	78.4	64.9	63.1	58	55.4	53.9
德國	53.4	56.6	58	59.2	44.4	35.4
香港	39.1	42	43.4	36.7	27.5	21.9
印度	112.9	112.9	112.9	112.9	89.4	71.5
印尼	16.1	16.3	16.3	16.3	16.2	16.2
義大利	81.8	78.2	77.9	78.1	79.3	78.5
日本	52.5	43.5	39.2	34.3	31.3	25.5
韓國	105.3	82.4	71.2	60.9	49.9	40.7
馬來西亞	59.8	59.8	59.8	59.8	59.8	59.8
紐西蘭	81.4	54.9	41.7	29.4	23.2	19.1
巴基斯坦	80	80	80	80	80	80.5
菲律賓	117.3	92	79.3	66.7	60.4	48.9
新加坡	112.3	113	108.6	91.2	67.3	53.9
斯里蘭卡	72.2	72.2	72.2	72.2	72.2	72.2
臺灣	76	77.4	77.7	69	63.2	59.5
泰國	36.8	36.8	36.8	36.8	30.8	24.9
英國	66.1	49.2	41.1	30.6	24	19.8
美國	67.4	58	52.4	47.9	43.2	38.6
越南	71.4	71.9	73.4	72.8	72.4	73.6

資料來源：2006年OECD退休金專家會議資料

符外，也因資料蒐集不完整，導致其對我國相關制度設計的認知有所錯誤。針對這些問題，李來希處長與筆者皆在會議中提出修正意見，而該研究團隊也欣然接受。

整體而言，此次會議收穫良多。首先是藉此機會增加我國的國際能見度，尤其政府相關單位近幾年來積極爭取成為OECD的觀察員，而參加此次會議正可以加強我國與OECD的實質關係。其次是透過該研究報告的出版，可以使其他國家瞭解我國在建構包括老人在內的社會安全網之努力與具體成果。此外，在獲得該研究團隊的同意下，我們可以將其所使用的分析方法引進國內，並針對我國的社經情況予以改良，以作為未來評估我國退休所得替代率之參考依據。

(本文作者 台大國家發展研究所副教授)



美國、澳大利亞、日本 因應高齡化社會之就業策略及借鏡

易永嘉

壹、前言

人口老化為已開發國家之共同發展趨勢，依據聯合國對人口老化之定義，台灣已在1993年邁入高齡化社會之列（65歲以上人口佔總人口7%以上），現階段65歲以上老人人口比率已達10.04%（2007年2月）勞動力參與率為7.58%（2006年平均值），根據2006年6月行政院經濟建設委員會公佈人口中推計顯示，至2026年老人人口比例將達到20.6%，45-64歲中高齡人口佔總勞動力比例的46.2%，至2051年時老人人口比例更高達37%，顯示我國人口老化速度非常快，高齡勞動力比例將大幅增加，因應高齡化社會各國皆有不同的因應方式，他山之石，可以攻錯，期藉由美國、澳大利亞及日本等國就業策略之發展經驗提供借鏡。

貳、美國因應高齡化社會之就業策略

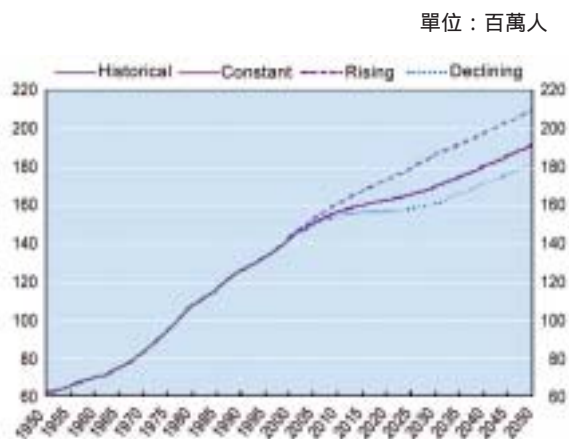
一、美國人口老化之挑戰

美國在2000年時，65歲以上的老年人口約佔1/8（12.3%），依據聯合國2004世界人口預測（World Population Prospects 2004），預計到了2050年時老年人口將增加至1/5（20.6%）。

另外，在高齡勞動者（即所有50歲與以上的勞動者）佔總勞動力比例方面，在2000年時高齡勞動者佔總勞動力數的23%，在性別及年齡勞參率不變下，至2020年時將達到高峰30%，而65歲以上的勞動者也將從2000年佔總勞動力數的3%，至2030年上升達5.2%。若高齡者勞參率在未來30年呈上升趨勢，則高齡者勞動力所佔比例更會高達35%。

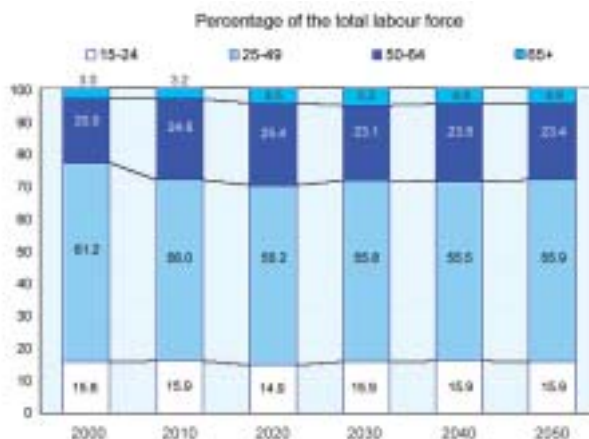
美國將在未來幾年，隨著低生育率、人口平均餘命的增加，及戰後嬰兒潮世代逐漸退休，將面臨經濟成長趨緩、勞工短缺，與提高稅率的問題，若勞工呈現提早退出職場現象，將使日益增加的社會福利支出（特別是公共養老金與終身醫療的費用），由較少比例的在職勞工的稅額支付，世代間關係將會更緊張。此外，高薪資稅率亦將嚴重打擊勞動意願更會造成經濟上的損失，但與所有OECD的國

圖1 美國2000至2050 勞動力發展預測



Source: OECD estimates based on the Current Population Survey and popjections from the U.S. Bureau of the Census. International Data Base.

圖2 美國2000至2050 不同勞動力年齡層佔總勞動力比例之預測



Source: OECD estimates based on the Current Population Survey and population projections from the U.S. Bureau of the Census, International Data Base, and assuming constant participation rates by gender and five-year age groups at their 2000 levels.

家相較，在未來50年美國人口老化的速度較慢，預期花在老年相關福利支出與國民所得（GDP）比例僅小幅增加，對政府財政壓力較小，此外，現階段美國在50-64歲這個階層有超過2/3在職，且65-74歲也有1/5在職，均高於OECD的國家的平均。

二、美國因應人口老化之就業對策

（一）改善美國退休養老制度，鼓勵延後退休

美國退休養老制度可分為政府負責的層次（國家社會安全法案下的退休制度）、雇主負責的層次，以及個人自願負責的層次等三類，近年來，改善措施如下：

1. 提高領取國家全額退休金之年齡資格

依美國老年及遺族保險(Old-Age and Survivors Insurance, 簡稱OASI)，勞工自62歲起，就可領取減額美國社會福利退休金，65歲起即可獲得全額美國社會福利退休金（Primary Insurance Amount ;PIA），若提早退休則每個月以減少5/9百分點的額度減額給付，以62歲請領者為例，僅能領取80%的社會福利退休金。但，實際上仍有不少的高齡勞動者在62歲即離開職場。

美國社會福利制度亦採取許多鼓勵延後退休措施，如在1983年修法（Cost Of Living Allowance Adjustments）之後，已將社會福利的完整退休年齡從65歲提高至67歲（僅限於1960年或以後出生者）。但，勞工仍可選擇在62歲接受退休津貼，但津貼會縮減，在62歲退休勞工只能獲得完全退休津



貼的70%，修法前則是80%，藉由延後領取全額金之退休資格年齡，以增加工作動機避免提早退休。

2. 鼓勵民間企業採用確定提撥之退休金制度

至於美國企業所提供退休金方案及個人退休專戶制度，係受1974年通過的「員工退休所得保障法」(Employee Retirement Income Security Act, ERISA)及相關稅制法案所規範，其中個人退休專戶制度以401K計畫（延後課稅的退休金帳戶）最為普遍，也是最多企業所採用，為讓更多人參與退休儲蓄，美國勞工部亦鼓勵公司自動將其員工納入401k計畫。

然而過去20年，退休金計畫涵蓋的勞動力百分比卻沒有明顯增加，但，大幅由確定給付制度（雇主與受雇者約定在受雇者工作滿若干年之後，依其服務年資給予退休金），改變至確定提撥制（雇主定期提存退休準備金至受雇者個人的帳戶），確定提撥制將促使退休年齡更具彈性，退休年齡並不侷限於固定年齡。


美國對於如何改革退休養老制度以適應人口老化的問題有相當多的爭議。這些理念可分成兩大類：（1）保留目前制度基本結構的原則下做小幅改變；（2）進行有關補助的方法檢驗，或將目前制度中的隨收隨付保險方案改變為類似401(k)退休方案和個人退休帳戶、或提高公共退休養老金的最低年齡、或限制提早退休的個人退休金制的稅務優惠等重大的改變。

（二）改善雇主僱用行為及態度

美國雇主普遍認為中高齡勞工的忠誠度、承諾性、基本技術方面很高，但，對於完成不同工作的彈性、參與訓練、最新技能，與配合新技術方面的表現，呈現負面評價。

此外，雇主不願留住或僱用中高齡勞工仍有幾項因素，包括：（1）勞工成本隨年齡上升速度比生產力更為急遽，尤其其他非薪資支出，例如健康保險與退休金大幅上升，另外，中高齡勞工因為生病的缺席率也比年輕勞工稍微上升，實際提高他們的成本而不是生產力。（2）技術的改變，可能淘汰中高齡勞工的技術，對其未來職業前景較有負面影響。

影響及改善雇主僱用行為的主要因素之一，無疑是聯邦政府制定的「僱用年齡歧視法案」(The Age Discrimination in Employment Act, ADEA)。ADEA 適用於僱用 20 人以上之雇主、地方自治體、政府及僱用 25 人以上受雇人之勞動團體，該法案禁止對 40 至 65 歲勞工予以差別僱用。自 1967 年 ADEA 開始實施已歷經數次修正，多數是有關強制退休之規定，至 1978 年時將 65 歲強制退休，修正至退休年齡下限為 70 歲，除少數基於大眾安全之行業（如飛行員、消防人員、警察等）例外不適用，其他行業均適用。



1986年時聯邦政府更制訂「退休年齡禁止法」有效廢除強制退休規定，雇用年齡歧視法及退休年齡禁止法，有增加雇主留住60歲以上勞工，及降低與年齡有關之歧視，但，對強化雇用中高齡勞工的效果則不確定。

美國「就業機會平等委員會（EEOC）」為實際執行就業歧視的機構，該機構透過宣導更多年齡平等的雇用方式及提供相關資訊，另，美國勞動部亦透過各種方式強調高齡勞動參與率對國家勞動力之重要性，並鼓勵及協助雇主雇用中高齡者，藉此改變雇主態度。

（三）改善中高齡勞工工作條件、加強就業服務及職業訓練等措施，以提高中高齡勞工的就業

1. 鼓勵及協助雇主調整工作條件，以符合中高齡勞工需求。

美國有相當高比例的中高齡勞工希望在退休前能減少工作時數，長工作時數對中高齡勞工是嚴重負擔，特別是殘障勞工或是對健康有限制的工作，倘若，中高齡勞工的健康狀況不佳、缺乏雇主所需技能，或無法面對繁重的工作條件，自然會造成提早退休，因此，美國政府鼓勵及協助雇主調整工作條件，並於2001年起辦理最佳僱用50歲以上之勞工企業獎（“AARP Best Employers for Workers over 50”），並廣為宣導其僱用高齡者之最佳實務，另，勞工部亦提出國家僱用高齡勞動者週（“National Employ Older Workers Week”），大力宣導僱用高齡就業者之社區就業服務方案，及高齡勞動參與率對國家勞動力之重要。

2. 加強中高齡勞工就業服務及職業訓練

中高齡的求職者在所有主要的勞工市場方案的就業比例都偏低，並且與年輕參與者相較接受較少訓練，提高其參與訓練，特別是教育程度低的人士，這對美國而言，是極為重要的議題，也是相當大的挑戰。

目前美國在勞動市場之就業及訓練方案，主要可分為美國勞動力投資法案（Workforce Investment Act；WIA）、社區就業服務方案（Senior Community Service Employment Program；SCSEP），及貿易調整協助計畫（Trade Adjustment Assistance Program；TAA），並透過各地就業機構之單一窗口（one-stop center）進行。依照美國勞動力投資法案（WIA）之績效評估項目對象可分為一般成人、被資遣者、年紀較大青年（18-21歲青少年）、年紀較輕青年（17歲以下青少年）等四類，並未將高齡者特別列入評估項目。

至於社區就業服務方案（SCSEP, Senior Community Service Employment Program），是屬聯邦政府層級的就業計畫，其對象為55歲以上之低收入勞工（60歲以上為優先），協助其獲取社區工作之機



會，或在社區服務的過程中由政府給予部份工時工作之津貼補助，其經費來源是依據美國高齡法案（Older Americans Act；OAA），並透過勞工部進行協助中高齡人士就業。

美國對於中高齡就業補助方案，主要係透過貿易調整協助計畫（Trade Adjustment Assistance Program；TAA）進行，年齡達50歲或以上的合格勞工，可獲得新薪資與舊薪資差異的50%之給付，最高可達10,000美元，為期兩年。申請補助的中高齡勞力者必須提出證明，以貿易相關的原因離開前工作單位，並且必須在失業後26週內找到另一份全職工作。

美國政府亦提出支持自營作業之計畫，有超過10州以上之失業保險請領者可選取自營業者的方案（Self-Employment Assistance (SEA) programme）計畫來取代失業保險給付，另外，有3個州，提出GATE（Growing America through Entrepreneurship）計畫，主要係對於外籍移民、農業人口及低所得收入之人口給予訓練及協助。



改善中高齡勞工工作條件、增進職業健康與安全、並透過訓練及運作良好的就業服務，協助中高齡勞工更能適應職業改變，為美國增進中高齡勞工延長留在職場意願的主要途徑。

參、澳大利亞因應高齡化社會之就業策略

一、澳大利亞人口老化之挑戰

澳大利亞在未來數十年中，將有更高的比例人口處於退休狀態，勞動力人口的成長也會明顯趨緩，這雙重趨勢影響將造成經濟成長減緩及增加公共支出（主要在醫療部分）。

二、澳大利亞因應人口老化之促進中高齡勞工就業對策

澳大利亞近來已將人口老化之因應改革提升至國家策略層級，並於2001年開始推動人口老化問題的國家策略。該策略主要目的，在於提高澳大利亞社區對人口老化問題衝擊的意識，以及提供政府短、中、長期策略之意見，並作為全國合作架構的一部份。

策略的目標包括：（1）創造持續退休收入制度，為澳大利亞中高齡人士提供足夠退休收入，並支持、鼓勵個人在就業生涯中進行退休儲蓄；（2）移除阻礙中高齡持續參與的障礙；（3）確保社會重

視澳大利亞中高齡人士；（4）促進並支持健康老化問題並提供世界級的老年看護制度。策略中並說明，會持續固定監控施行進度是否已達國家策略目標，其中包括，中高齡澳大利亞人士辦公處每三年向聯邦議會提出報告。此策略亦列明將定期評估國家策略所規定的事項，以確定它們的適用性。

澳大利亞政府在最近數年間，採取一連串措施，包括：改善稅賦與福利體系的措施，提高工作誘因；著重僱主方面的措施，鼓勵僱用中高齡勞工；強化中高齡者勞動者的措施，提升中高齡者就業能力等項，以回應面臨人口老化所造成的挑戰。

（一）改善稅賦與福利體系，強化工作誘因

澳大利亞的福利體系較能免除人口結構老化所造成的威脅，其中一個原因即在於澳大利亞的社會保護體系是建立在水平及資產調查的現金給付上，如澳大利亞公共老人年金請領資格，男性65歲，女性60歲，但在請領前須作收入和財產調查，該設計的主要考量是避免及消除貧窮。

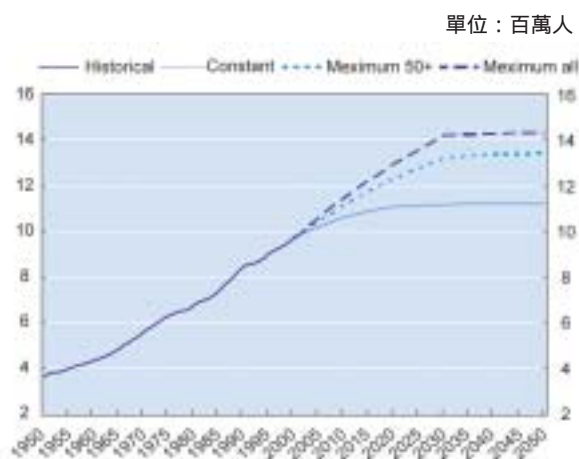
更進一步說，有愈來愈多的老人將倚賴來自職業年金（退休公積金計畫）的收入，取代了原有的公共老人年金（養老金）。至於請領退休公積金的年齡（目前是55歲），將在2015至2025年間提升至60歲。另外，澳大利亞法定退休年齡男性是65歲，女性法定退休年齡也將從2000年時60歲，逐步地在2014年提高至65歲。

澳大利亞聯邦政府於2005年時，宣布推出新的稅賦抵減措施（The Mature Age Worker Tax Offset），鼓勵中高齡勞動者持續工作，所推出的中高齡勞動者稅賦抵減措施適用於55歲或以上具勞動所得之個人，是以純工作收入計算，如在2004/05所得年度，純工作收入介於澳幣10,000至48,000元間，即可取得2004/05所得年度退回的澳幣500元稅款。

（二）鼓勵僱主僱用中高齡勞工

澳大利亞的就業保障立法與其他國家相較並不過份嚴苛，其薪資與其他勞動成本亦無隨著年齡有

圖3 澳大利亞2000至2050 勞動力發展預測



a) See text for an explanation of the different scenarios.

Source: OECD estimates derived from Australian Bureau of Statistics, Labour Force Survey, and Australian Bureau of Statistics, Population Projections, Australia, 2002-2101, Cat No. 3222.0, Series B.



大幅提升之趨勢。從雇主的角度來看，雇用及留用中高齡者的制度限制似乎較少，如雇主無需支付50歲與以上被雇用勞工的失業保險(薪資的3.25%)；雇主為所有中高齡勞工(男性58歲與58歲以上，女性56歲與56歲以上)的社會保險金額亦降低，達60歲以上勞工總薪資稅率約12.7% (澳大利亞薪資稅率一般約15%)；另，其他中高齡求職者與其他團體亦有資格獲得為期兩年，達薪資100%的補助。

此外，政府並對雇主採取若干意識人口老化對企業經營意涵的措施，如已進行「總理社區企業合作計畫」(Prime Minister's Community Business Partnership)，即鼓勵私部門企業雇用中高齡勞工，協助雇主訓練中高齡勞動者及推動終生學習策略等，而在公部門方面，澳大利亞公共服務委員會也採用相似作法並形成方案，條列出一些有效規劃勞動力的重要原則。在2004年時，反年齡歧視立法也以作為各州、特區層級法律補充見解，並導入至聯邦層級，在大部分的州及特區政府間，強制退休年齡的規定也已取消。

澳大利亞以推動中高齡者就業與職場策略(Mature Age Employment and Workplace Strategy)作為政府重要政策之一，該策略的第一部份，也就是中高齡者職場策略鎖定雇主(特別是中小企業)，包括建立優質勞動力計畫、企業學習網絡，及中高齡就業實用指南，幫助企業落實對中高齡友善的工作職場，及避免所雇用之中高齡者技能能力不足，而第二部分擴大求職網絡則鎖定在中高齡求職者與勞動者，該策略主要目標在於提升中高齡者參與勞動，及提供符合雇主需求的勞動力供給，並為所有中高齡者提供勞動市場有效的求職策略及提供援助措施。

(三) 強化中高齡勞動者的措施，提升中高齡者就業能力

澳大利亞政府除致力改善中高齡者勞動市場前景，更將中高齡者列入優先就業促進及訓練對象。在澳大利亞中高齡勞工的就業補助方面，失業達一年或50歲以上者，一旦找到全職或兼職工作，即可獲得重返職場補助(2003年約每月160歐元)，此為固定、單筆金額；45與45歲以上的失業者找到新的工作，但薪資低於之前舊的工作者亦合乎資格，若再度失去工作，則能依照先前較高工作薪資，獲得(更高)失業救濟金。

在教育與訓練方面，則包含訓練帳戶、職業訓練與訓練優先區計畫及基本資訊科技技能培訓計畫；在就業服務方面，則導入中高齡者就業百寶箱，用以協助就業網絡人員面對中高齡求職者的需求。另，建立中高齡求職網絡(Jobwise Website)，讓中高齡者彼此經驗交流，以發展求職技巧等，此外，亦發展中高齡者產業策略(Mature Age Industry Strategy)，提供適合中高齡者就業產業的最大機會，包括社區衛生服務、零售、製造、地產、餐飲業、商用服務業等。

為使勞動者更為長久的參與勞動，澳大利亞從更廣的生涯週期角度來推動教育、訓練及勞動條件

等領域內改善措施，近年來，澳大利亞技術與繼續教育部門有明顯擴充（與澳大利亞學歷資格審核體制的推動及先前學歷認證的程序同步），該部門課程的規劃富有彈性，成人學分制職業課程，學分亦可納入學位取得計算，學歷認證是澳大利亞職業教育與訓練體系相當重要的一環，對於中高齡勞動者而言，此一制度特別有意義，也讓對於教育與訓練的額外投資更有價值，也造成年齡在50歲以上入學者會有平均值以上的成長。其次，在改善勞動條件方面，2002-2012年國家職業衛生與安全策略亦在2002年提出，旨在減少職場死亡與傷害。澳大利亞藉由提升生產力及增加職場彈性等，全面性地促進中高齡者參與勞動市場。

肆、日本因應高齡化社會之就業策略

一、日本人口老化之挑戰

日本是當今中人口最老化的國家之一，依據聯合國2004世界人口預測（World Population Prospects 2004），日本在2000年時65歲以上之老年人口約佔1/6（17.2%）至2050年時將增加至1/3（35.9%）。

在高齡勞動者（即所有50歲與以上的勞動者）佔總勞動力比例方面，在2000年時高齡勞動者佔總勞動力數的36.1%，在性別及年齡勞參率不變下，至2030年時將增加至42.9%。另外，目前日本中高齡勞參率相當高接近約8成，65歲至69歲之勞參率高達35%，此外，日本男性實際退休年齡為69.6歲、女性實際退休年齡為65.7歲（以1997-2002年間平均計算），超過法定60歲之退休年齡。

近年來，日本勞動力年齡（20 - 64歲）人口已經開始緊縮，未來數年總勞動人口數將達到高峰，隨後於下半世紀便會呈大幅遞減。不可避免地，未來50年日本勞動力供給衰退將導致勞力嚴重短缺，同時造成經濟成長下滑，公共退休金與健康醫療支出也將增加，削弱國民所得。

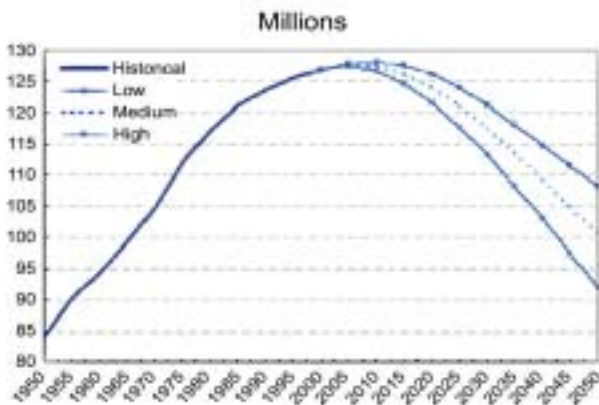
二、日本因應人口老化之就業對策

（一）提升老人就業機會能力及鼓勵雇主繼續僱用中高齡者

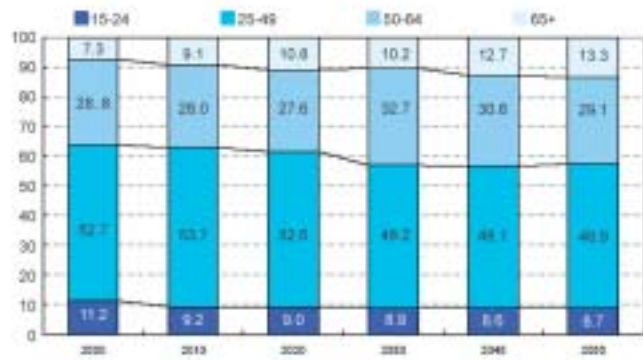
日本相當重視因應人口老化之就業對策，於1971年時提出高齡者雇用安定法，該法以提高退休年齡、繼續僱用方式、再僱用制度、勤務延長制度等方式導入，以確保、促進高齡者及退休人員雇用之安定及增進其他福祉。自1971年時起高齡者雇用安定法提出後，已歷經多次修正，包括：促進繼續僱用至65歲、促進高年齡者再就業、確保退休後再就業的場所、明示政府與企業對於促進高齡者及退休人員之雇用安定相關責任及獎勵辦法等。另外，日本於1976年時依據「中高年齡者等雇用促進特別措置法」設定「雇用55歲以上高齡者之比率要達全從業員之6%以上」之雇用率目標，以落實僱用高齡者政策。



圖4 日本2000至2050 勞動力發展預測



a) The three variants differ in their assumptions about future fertility rates.
Source: National Institute of Population and Social Security Research.
Population Projection for Japan:2001-2050.

圖5 日本2000至2050
不同勞動力年齡層佔總勞動力比例之預測5

Source:OECD projections based on Labour Force Survey and National Institute of population and Social Security Research, Population Projection for Japan:2001-2050(medium variant). and assuming constant participation rates by sex and five-year age groups at their 2000 levels.

由於日本公司薪資制度大多依據年資給付薪資，且大部分有規定強制退休年齡（法定工作退休年齡為60歲），在考量雇用及薪資成本，公司通常在員工60歲時強制退休，但隨著平均壽命增加、老年人口比例遞增，對於這些屆臨退休年齡，及退休後仍有工作意願者之高齡者，日本政府鼓勵企業應對高齡者予以繼續雇用，並於2005年修正高齡者雇用安定法第九條（高齡者雇用確保措施），規定企業對60至未滿65歲高年齡者雇用的安定應給予確保措施，包括：配合年金給付開始年齡之延後計劃，自2006年(平成18年)起至2013年(平成25年)止，分四段完成退休年齡至65歲，以及導入退休後繼續雇用制度，容許員工於強制退休後，仍然可留在公司、子公司或供應商工作。

為鼓勵雇主繼續雇用高齡勞工至65歲，給予雇用與留住中高齡勞工之薪資補助方案，包括：雇主繼續雇用目前有工作的中高齡勞工或雇用中高齡勞工皆可獲得補助，繼續雇用的補助為25萬日圓至50萬日圓間。對於提高強制退休年齡或採行繼續雇用制度的雇主，有資格獲得50萬日圓至300萬日圓的補助（依公司規模及延後雇用年數而定），為期五年。雇用60-64歲中高齡勞工的比例超過總雇用人數15%的雇主，則可獲得每月15,000日圓的補助。中小型企業如果在超過總雇用人數15%之後，每雇用一名60-64歲的中高齡勞工，可獲得20,000日圓補助，最長可達五年。

為了解決年齡差別歧視問題，於2001年10月通過實施雇用對策法案，敦促雇主致力於提供平等的就業機會，當招募或雇用員工時，不應考慮年紀問題。另外，日本依據新條款之準則 - 雇主致力於提

供求職者平等的就業機會不應考慮年紀問題，透過地區性的經濟組織、公共職業安定所（公立就業安全機構）及民間人力仲介公司廣為宣導年齡平等之僱用方式。

在職業能力訓練方面，日本企業扮演很重要的角色並視為責任，政府則提供資訊、指導及相關補助方案以協助企業辦理，但隨著終身僱用制式微，企業並不確定對員工之訓練投資能回饋，為了降低隨著年齡增加而喪失工作技能之風險，日本政府於1998年提出教育與訓練福利計畫，積極宣導自我訓練，該項福利計畫之目的在於直接幫助個人，透過個人負擔部份訓練費用，參加指定課程訓練，該計畫並由就業（僱用）保險項下來支應。另外，政府也推動人力資源終身發展之觀念，包括協助職涯發展與諮詢，實施工作能力衡量制度等。

至於高齡者就業服務方面，則透過各地公共職業安定所給予相當服務、諮詢及協助，例如，透過個別訪視地區性企業，開發適合高齡者之就業機會，給予高齡者就業及職訓協助，及提供企業延長退休年齡及導入退休後持續就業之指導等。此外，亦有特別機構協助及支持高齡者就業，如附屬於公共職業安定所下之人力銀行（Talent Banks），該機構在日本主要城市有26個據點，提供40歲以上或從事管理職位及專門技術知識人員，至中小企業之就業機會，另，有職業交換平台（Career Exchange Plazas），全國計有12個據點，提供中高齡及白領工作者彼此交換經驗，瞭解其技術水準及在勞動市場之地位，以及支持各項求職活動之準備，另，有高齡職業經驗利用中心（Older Persons Vocational Experience Utilization Centers），提供60歲以上之高齡勞動者免費就業及派遣服務，另，有老人就業支持中心（Elderly Employment Support Centers/Corners），提供中高齡及高齡者就業協助及職涯生活規劃等。



（二）在提供老人經濟所得支持及強化工作誘因間尋求平衡

1. 國民年金及厚生年金之改革

日本依據國民年金法、厚生年金保險法、國家公務員共濟組合法、地方公務員共濟組合法、私立學校教職員共濟組合法、農林漁業團體職員共濟組合法等，制訂以國民年金為第一層基礎保障、受雇者年金為第二層保障體系，如以受薪階級(企業員工)為例，退休後可領取老年基礎年金及厚生年金(受雇者年金)，其受撫養之配偶，僅可領取老年基礎年金，厚生年金之保險費由勞資雙方各負擔二分之一。



國民年金及厚生年金為日本公共年金制度兩大支柱，在日本老人各種所得中，公共年金所佔比率超過5成，有超過5成的高齡家庭，年金給付為唯一的生活來源，對民眾生活及社會安定發揮極大的功能。

日本於1994年與2000年間進行公共年金制度之改革，以便改善財務持續維持能力，維持長期工作誘因，目前日本老年基礎年金及厚生年金原則上均以65歲為給付年齡，至於60至65歲間的厚生老年特別給付，則採取支給定額及報酬比例兩部分。在定額部分，1994年修正時，已逐步提高獲得定額退休金(flat-rate)的給付年齡，男性部份於2001年起至2013年間（每3年提高1歲，提高至65歲），女性部份則為2006年至2018年間逐步提高。

2000年年金制度改革計畫中，則逐步提高獲得薪資所得相關年金制(earnings-related)的最低年齡至65歲，男性受益人為2013年至2025年間，女性受益人為2018年至2030年間。另外，2000年時之修正亦降低年金之受益水準（削減5%所得比例年金的給付水準），並規定自2003起保險費徵收費率由17.35%降至13.58%（徵收費率基礎擴大至獎金與月薪總額之總報酬制度，並設定獎金課徵上限為150萬日圓）。此外，對領取退休後之在職年金員工，於2002年起由60-64歲擴大至65-69歲，其老年基礎年金仍維持全額給付，厚生年金部份則需查核所得，並視所得多寡予以減額給付。

2.就業（僱用）保險制度之改革

日本就業（僱用）保險制度對於因被解雇須請領失業給付者，依年齡給予不同給付天數，其中又以45-60歲之中高齡者請領天數最長（依投保年資，給付天數從90天至330天不等）。另，針對65歲以上被保險人失業時，經由公共職業安定所認定為失業狀態後，則給付一定天數的基本津貼日額補助金（高齡求職者給付金）。

此外，於1995年開始實施老年人就業持續給付（持續僱用高齡給付），以提高老年人持續工作誘因以避免領取失業給付。另對於加保年資達5年以上之60-64歲勞工，其薪資與60歲之前的薪資相較，薪資被裁減超過25%或以上者（2003以前為15%），有權獲得目前薪資15%的老年就業補助，至65歲前之期間最高可領兩年，以提高老人工作誘因。

（三）對高齡社會提出全面性對策

日本於在1986年提出「長壽社會對策大綱」，分別對「就學及所得」、「健康及福利」、「學習及社會參與」，以及「住宅及生活環境」等領域提出因應之道，並於1995年訂頒「高齡社會對策基本法」，並由首相擔任主席，指定委員會成員，針對高齡社會提出基本策略及全面方針，隔年（1996年）提出

高齡社會對策大綱，該政策重點主要在於重塑高齡者形象、強化男女共同參與、活化地域社會機能、重視預防及準備，其中包括：通過高齡人才中心提供臨時及短期就業機會、整建終身學習中心及志工中心，以及研究開發適合高齡者之器具等措施。

日本重視高齡者健康對策之推動，以利持續擴大勞動參與，於1989年提出「高齡者保健福利十年推進戰略」（黃金計畫，1990~1999），1994年重新評估「黃金計畫」，並於同年12月修訂成為「新黃金計畫」（1995~1999），2000年時重新制訂充實照護服務基礎的綜合性計畫-「今後五年的高齡者保健福利政策方向」（黃金計畫21，2000-2004）從長期策略性的觀點逐步調整高齡社會所需的生活環境和福利服務措施，藉由上開措施支援高齡者的社會參與及就業。

伍、結語及建議

近年來，美國、澳大利亞，及日本政府皆採取若干重大的改革措施來因應人口老化之趨勢，整理如下：

- 一、維持公共年金制度的永續經營能力，逐步提高領取老人年金之資格年齡。
- 二、改善退休金制度及退休計劃，強化工作誘因。
- 三、強化高齡就業促進措施，提升高齡勞工的受雇就業能力。
- 四、改善雇主僱用態度，去除僱用障礙。
- 五、將因應人口老化之策略提升至國家最高層級，以更廣泛視野，採取全面性的措施，包括：健全的總體經濟政策以提高工作數量的成長，進而改善高齡者工作前景；開發並培養高齡者參與更大的勞動市場；透過友善家庭就業政策（family-friendly employment policies）以吸引更多年輕時需照顧小孩及年長者之勞動力投入，全面性地補充勞動力。

綜上所述，值得我國借鏡之作法歸納如下：

一、建構我國退休養老經濟安全方面

1. 考量政府財政負擔、保障對象及人口預期餘命等因素，儘速建構以政府（社會保險）負責層次的年金基礎保障，如國民年金及勞保年金等，以支持老人經濟所得安全。
2. 強化以企業及勞工負責層次為主之「勞退基金」管理機制並增加運用收益，提高老人退休所得替代率。



二、改善退休金制度及退休計劃方面

1. 勞工保險制度老年給付之請領資格，應考量重要國家社會保障年金之發展經驗，分年分階段逐步提升至65-67歲間，以維持其永續經營能力，及避免勞工過早離開勞動市場，並因應人口老化之趨勢，適當調整費率結構。
2. 勞動基準法及勞工退休金條例之最低退休年齡，應與法定退休年齡接近，並配合我國年金制度之規劃請領年齡資格，分年分階段逐步調整一致。
3. 廢除強制退休規定，避免年齡歧視及與國際趨勢接軌。
4. 協助處理雇主提供退休金制度所造成階段式退休之障礙，特別是選取勞基法退休制度（確定給付制）之勞工，以吸引高齡勞工願意接受。

三、強化高齡就業促進措施，提升高齡勞工的受雇就業能力方面

1. 對於適合中高齡就業之特定行業，建議僱用一定比例以上高齡者，如日本依據「中高年齡者等雇用促進特別措置法」設定「雇用55歲以上高齡者之比率要達全從業員之6%以上」之雇用率目標。
2. 對於已領取退休金但仍有就業意願之高齡勞工，建議放寬勞動定期契約規定，以增加退休人士再就業，並放寬其非典型就業機會。
3. 繼續改善針對中高齡者之公共就業服務，建構銀髮族就業資源服務中心，提供中高齡及高齡者就業協助及職涯生活規劃等。
4. 加強與擴充中高齡者之教育及訓練機會，推動成人學分制之職業課程，且考量納入學歷認證，並積極宣導自我訓練；在職訓練方面應強化中高齡者知識、經驗知能訓練，以及退休生涯規劃、理財、身心保健等知性之學習，非限於技術面之操作訓練，至於轉業或再次訓練方面，因應未來社會發展趨勢，提供適合中高齡從事之家庭顧問、房地產顧問、傷葬服務業、照顧服務業、休閒服務業等方面訓練。另，開發適合高齡者訓練課程教材。
5. 增加中高齡者自行創業之機會，對於領取失業給付且不易就業之中高齡者，給予選擇領取失業給付或類似美國自營協助（SEA）方案之機會，對於自行創業者並搭配相關訓練及創業貸款利息補貼之協助，促使不易就業之中高齡勞工成為自營作業者。
6. 進行我國中高齡勞工工作條件調查，提供中高齡者工作健康、福利及安全的知識，鼓勵及協助雇主調整工作條件、降低工作時數及進行職務再設計，進而改善中高齡者工作條件及環境。
7. 鼓勵中高齡勞動者持續工作，對於55歲以上之具有勞動所得之個人，參照澳大利亞之經驗，提出中高齡勞動者稅賦抵減措施。

四、改善雇主僱用態度方面

1. 鼓勵勞工及企業採用確定提撥制度之勞退新制，促使退休年齡更具彈性，並降低僱用中高齡勞工成本。
2. 將「年齡」納入禁止就業歧視事由，並透過各地就業服務機構及就業歧視評議委員會宣導年齡平等之僱用方式及執行有關年齡之就業歧視案件。
3. 擴大獎助雇主僱用中高齡之薪資補助方案，對於僱用（留用）高齡者一定比例以上之企業，依據公司規模、僱用人數及期限給予每月定額補助，且補助額度保持彈性，以便因應勞動市場之變動。
4. 對於僱用55歲以上高齡勞動者之企業，考量財政負擔，由政府補助雇主所支付之就業保險費用。
5. 辦理年度最佳僱用50歲以上之勞工企業獎，訂定僱用高齡勞動者週，廣為宣導其最佳僱用實務及多元就業方案有關僱用高齡者之經驗，強調高齡勞動參與率對國家勞動力之重要性。



五、人口老化之策略提升至國家最高層級方面

1. 在總統府或行政院監督下，成立我國人口老化因應策略小組，並由相關部會及學術機構代表共同組成，研提各項因應人口老化之中長期政策及措施，並定期提出系統性評估報告適時調整各項策略及執行事項。
2. 強化我國人力供需調查整合平台、建立各行職業中長期預測研究中心，適時調整及規劃人力資源策略，並由政府制訂適合中高齡者就業的產業策略，鼓勵更多中高齡勞工進入勞動市場。

各國中高齡勞動者皆面臨相當多且不利繼續就業的誘因及障礙，先進國家多透過全面性的改革方案來因應，其政策包羅廣泛並具連慣性且進行系統性評估，基本上，人口老化對我們而言，是一大挑戰，更是一種社會過程，它會增加公共支出的壓力，同時使經濟成長倒退，但若缺乏改革而影響到公共政策之永續性，最終迫使社會保障被大幅降低，如果能更充分利用先進國家之經驗即早準備，相信可以應付這些挑戰，讓台灣勞工能擴大勞動參與、健康快樂工作，及退休經濟安全。✿

（本文作者 行政院勞工委員會綜合規劃處科員）



日本最低工資法 修正方向與重點

林政諭

壹、前言

日本厚生勞動省於今年3月一口氣將「勞動契約法」草案、「日本年金機構法」草案及「最低工資法」部份條文修正草案等共14項民生勞動相關法（修正）案¹向該國國會第166期會期²提出審議；此次最低工資法之修正，主要在於衡酌服務業主體的經濟體系、產業無國界（borderless）化等產業構造變化、派遣、承攬等工作形態的多樣化，工會組織率下降協商談判力弱化，明確法規範及確認扮演安全網等面向進行檢討；又該修正案亦進一步明確區分最低工資審議委員會之職掌，其辦理事項基本上類似國內依勞動基準法第二十一條第三項訂定之基本工資審議辦法第二條之基本工資審議委員會，惟前者依最低工資法之規定，每年針對最低工資³相關事宜進行審議，審議後之報告，在循行政程序將訂定（調整）之工資公告實施，當然審議過程中雇主、勞工雙方對調整幅度是有爭議，但大多在折衝下和平收場，反觀國內當觸及基本工資調整時，則雜音紛起，似舉步維艱，自八十六年調整以來已十年未做任何調整即可明證，或許是兩者之設計機制不同之故，但基於最低工資是在於保護勞工最低勞動條件及促進經社發展，勞工共享經濟成長成果的觀點，本文嘗試整理該法之修正方向與重點，提供各方指正與參考。

貳、最低工資制之沿革與修法之緣起

當然，日本的最低工資制度係具有法的強制力，規範行政機關必須對於工資訂定最低基準、禁止

1 計有勞動契約法草案、日本年金機構法草案及保險法、國民年金法、兒童津貼法、雇用對策暨促進地區開發法、有關短時間勞工之僱用管理改善法、支援軍事傷亡遺屬法、改善國民年金事業經營之國民年金法、勞動基準法、最低工資法、實施社會保障協定有關厚生年金保險法之特例、社會福祉師及照護福祉師法、消費生活合作社法等條文修正草案。

2 常會，2007年1月25日起至6月23日止共計150天。

3 最低工資不包括1全勤獎金2交通津貼3家族津貼4臨時支付之工資5獎金6規定工時外或例假日上班之工資7深夜工作之工資加成等。

雇主低於最低工資僱用勞工。該制度是依據1959年公布的最低工資法，由業者透過協商的方式而實施，在1968年該法修正時廢除業者協商方式，改依產業別或地區別訂定最低工資，進而在1976年起該法規定所有的都道府縣必須訂定地區別最低工資，以保障獲取低廉報酬勞工的勞動條件，易言之，自此所有的勞工均適用最低工資。

日本現行最低工資之訂定，是以最低工資審議委員會之審議及團體協約之擴張等二種途徑作出結論，並經行政機關公告後生效、實施（請參照圖一）。前者之最低工資審議委員會又分成中央及地方之最低工資審議委員會兩種，中央最低工資審議委員會（由公益、勞方及雇主團體各推派6人，並由其中推選一人為召集人）是掌理訂定產業別之最低工資的相關事宜，其職權是就勞資雙方或一方之全部或部份代表之申請訂定或調整時進行審議，審議之結論報告於完成法定之程序，則該同一產業之最低工資全國適用之；地區別最低工資之部分，是厚生勞動省或各都道府縣勞動局，衡酌相關勞動情勢等認為必要時，要求地方最低工資審議委員會進行審議，亦在完成法定程序後發生效力，調整或廢止亦同。一般而言，產業別最低工資是高於地區別最低工資。

由於企業經營在全球化之影響、日本特有的年功序列制、終生雇用制等之潰決、非典型工作型態的蓬勃發展及多元化、勞工生涯的規劃、企業在追求降低成本以提昇產業的競爭力、用人彈性的傾向等等，產業界一直要求廢除產業別最低工資制度，日本政府為回應該訴求，在2004年推出「法制鬆綁民間開放3年計畫」，依該計畫的規範，將廢止產業別最低工資制列為檢討項目之一，之後在各項座談會或委託研究，及中央最低工資審議會之結論等，以從事服務業的人口比重逐漸增大、產業結構的變化、部份工時勞工的增加更加速就業形態的多样化及世論強調企業責任等等原

圖一 日本最低工資決定之流程

最低工資之決定方式以「審議委員會方式」與「團體協約擴張方式」等2種及其流程：

	審議委員會方式	團體協約擴張方式
地區別最低工資	厚生勞動省或都道府縣勞動局認為必要時	在一定的地區內同職種的勞資雙方的大部分所適用的團體協約，並經工會或雇主的全部同意提出申請時
產業別最低工資	勞資雙方提出需最低薪資審議委員為之決定或調整之必要時	

諮詢

最低工資審議委員會

勞工代表、雇主代表、公益代表、各同人數委員的審議

答覆

厚生勞動省或都道府縣勞動局

決定・公告

發生效力



因，且認為產業別最低工資也是健全國民安全網的重要一環，不但不可輕言廢除，更需進一步明確定位的觀點等，故本次修正草案中仍維持產業別最低工資制，並基於強化保障勞工的生活水準，做為最低工資之核心的地區別最低工資制度，更應明確定位及廢止團體協約之擴張方式等內涵草擬完成修正案，該修正案在由國會審議中，目前各種跡象顯示似無多大雜音，預料將可順利審查通過實施。

參、修法方向及重點內容

本次的修法可說是全盤性檢討，最低工資制度的意義、功能、制度的變遷、現行制度問題點、制度與經社變化，訂定最低工資的架構，制度扮演安全網的角色等等方面通盤檢討後，並經內閣會議通過向國會提出。謹就本法相關修正的趣旨、基本方向及具體內容，並整理現行及修法之條文對照簡述於後。

一、修法之趣旨：

最低工資制度為保障低報酬工資勞工的最低勞動條件的必要措施。現行最低工資法中，規範按地區別及產業別而建立多元的最低工資的架構，原則上前者由各都道府縣針對所轄地區、後者由厚生勞動省針對產業別，負責訂定各最低工資並推動之，但鑑於部分工時等非典型僱用之就業形態的多樣化、低工資勞工逐漸的增加及健全在地勞工生活安全網之保障，有必要強化地區別最低工資制度，完善國民社會安全網的功能。因此，以強化發揮安全網功能的目標，實現符合各該地區實情之地域別最低工資制度及產業別最低薪資制度的意義，參考勞資雙方的意見，賦以重新定位的觀點，對於本法必要著手修正。

二、修法的基本方向：

- (一) 明確性之原則：最低工資制度的首要功能為保障全部勞工工資最低基準的安全網，為實現地區別最低工資，明確規定各地區必須訂定。
- (二) 公平性原則：產業別最低工資為提供事業單位之勞資雙方訂定工資基準時的依據，對工資的決定有正面的效果，扮演另一種安全網的機制，且該工資之訂定或調整即由勞雇雙方之申請，當有違反最低工資相關規範者，應改以民事途徑處罰。
- (三) 整合性原則：最低工資應與社會保障政策密切整合，推動勞動政策應考量與社會保障政策之結合性，因此，考量地區勞工之最基本生活福祉，地方最低工資審議委員會在審議最低工資時，應將勞工當地的生計費用納入審議項目，以實現保障勞工最基本的生活。
- (四) 實際性原則：確實掌握地區工資的樣態並進行整合，及因應勞動派遣等就業形態的多樣化，對於現行制度有必要增例相關規定。

三、具體內容：

- (一) 刪除原第3條最低工資之原則：原條文為「最低工資需衡酌勞工的生計費、類似職種勞工的薪資及通常事業單位支付薪資的能力而訂定之」，因定位強化地區別最低工資之功能，改善工資之差距，最低工資的水準不能只以低報酬勞工為原則，實應重視一般勞工的薪資水準。
- (二) 最低工資金額改以「時薪」單位訂定：原第四條第一項以「時」、「日」、「週」、「月」⁴等4種，為求明確與一致性改以「時薪」為單位，另同條第二項薪資以績效制或其他承攬方式決定時，被認定與前項規定不適者，不受同項之規定，厚生勞動省得訂定最低工資的規定，予以刪除。（草案第三條）；鑑於現行地區別最低工資額是以時薪及日薪並行，但因工資發給型態、規定工作時數的不同等因素，為使最低工資適用上能夠公平公正、就業形態的多樣化、就業市場以時薪支付的比重逐漸提高等等觀點，在歷次座談會、委託研究及最低工資審議委員會等各階段，一致認為最低工資之金額應以「時計」較為符合實際且計算基礎清楚，試以每天工作時數為一定，其時薪與日薪之工資給付額度並無不同，如每天工資5400日幣、規定工時6小時，規定時數外多出1小時為例比較：

1. 日薪計：規定工時之工資為5,400日元，超過規定工時之工資為 $5,400 \text{ 日元} \div 6 \text{ 小時} \times 1 \text{ 小時} = 900 \text{ 日元}$ ，故工資為 $5,400 \text{ 日元} + 900 \text{ 日元} = 6,300 \text{ 日元}$ 。
2. 時薪計：時薪為900日元，實際工作為7小時，則其應得工資為 $900 \text{ 日元} \times 7 \text{ 小時} = 6,300 \text{ 日元}$ 。

因此，工作7小時所得工資並無差異，惟每日規定工作時數，互為不同時，按日給支付工資之計算相形複雜，也就是說規定工時每天6小時，當某天只工作5小時、另一天為7小時，則對於支應工資必須扣除（增減）1小時之工資，然而最低工資法亦規範最低日薪額度，低於日薪之額度自屬違法，如東京都的日薪下限為5,514日元，一天規定工作6小時其薪資為5,400日元，則將低於規定日給金額，於法不合。

又日本勞動基準法第24條第一、二項規範工作時數，以扣除休息時間，每週不得超過40小時、每日之部分不得超過8小時，故雇主因企業經營、人事彈性運用等因素，勞工因個人之原

4 依「月」薪換算是否符合最低工資之計算公式：
$$\frac{\text{月薪金額} \times 12 \text{個月}}{\text{一年規定總工作時數}} = \text{最低工資額（時薪）}$$
 倘以靜岡縣勞工甲君
一年規定工作天數為255天，每月工資為112,000日元，每天工作8小時，
$$\frac{112,000 \text{ 日元} \times 12 \text{個月}}{255 \text{天} \times 8 \text{小時}} = 658.82 \text{ 日元（時薪）}$$
，
因靜岡縣之最低工資，每小時為677日元，則甲君之658.82日元 < 677日元，未達最低工資之規定。



因，互相約定每天工作時數低8小時亦為法所容許。參此各次的座談會或審議會討論的結果，認為在單一、明確、公平公正的觀點、因應非典型的工作需求（如部份工時、派遣型態，大都採時薪計算），一致認為最低工資應統一以「時薪」為單位，導致其結果反映在此次修正的條文。

（三）修正原第8條「最低工資的適用除外」改為「最低工資減額的特例」並修正為第7條，該條規範係對於屬精神或身心障礙其工作能力明顯較低者、試用期間之勞工、依職業能力開發促進法接受職業訓練者、及工作時間較短或簡易工作等勞動者，不適用最低工資之規定，但需依個案填具制式申請書向地方勞動基準局申請給付工資之額度，或許因雇主未善盡申報責任，或因計算基礎不明確，無法保障上述人員之權益⁵，故此次修法改以「最低薪資減額的特例」的計算方式規範，換言之，採以該當最低工資應具備之工作能力（如年齡等）及其他因素，乘以厚生勞動省規定之比率所得的金額，再以減額後之金額，透過明確的計算方法，保障該等勞工應得的最低工資。（草案第七條）

（四）地區別最低工資的做法

1. 訂定的必要性：日本國內應依各地區，訂定適用該地區的全部勞工的最低工資，現行最低工資法對於地區別最低工資或產業別最低工資的擬訂，係由厚生勞動省或都道府縣之勞動局認為「有必要時擬訂」時「得決定最低工資」。然而如前述最低工資是保障勞工最低工資的安全網，且以地區別最低工資為核心，因此，在法律上應課以行政機關訂定地區別最低工資的義務。（草案第九條第一項）
2. 修正擬訂基準：現行最低工資法之規範為「最低工資應參酌勞工的生計費、類似職種勞工的工資及一般事業單位支付工資的能力訂定之。」改為「最低工資應參酌地區勞工的生計費與工資及一般事業單位支付工資的能力訂定之」；因即以地區別最低工資為安全網的最重要之機制，因此該三要素應以該地區者為核心，為給予明確化而增列「地區」之文字，以符合實情；另現行法規地區別、產業別或職業別之最低工資須訂定標準，故有「類似職種勞工的工資」之文字，但即以地區別最低工資為標竿，故此處文字已無必要，改為「地區勞工」即可（草案第九條第二項）；另明確生計費為地區的專屬性：勞工的生計費應與生活保障密切結合，地區別最低工資審議會審議及擬訂最低工資時應充分參酌當地生計費之水準且生計費應納入生活保護的觀點。（草案第九條第三項）

⁵ 日本早年盛行「行政指導」，行政機關所為勸告，一般而言，特定人會遵守一定行為或不作為之行為，但經社變化，可能此自律性性格也逐漸走下坡，非強化他律性之規範，不足以保障。

3. 最低工資的決定、修正或廢止：厚生勞動省或地方勞動局應按各地區要求中央或地方最低工資審議會之調查審議並聽取意見，決定最低工資（第十條第一項）；對於訂定之最低工資，認為必要時，應修正或廢止（第十二條）。
4. 新增派遣勞工適用最低工資之規定：現行最低工資法無規範勞動派遣勞工的最低工資，要派公司的工作地點與派遣公司可能不同一地區，因此勞動派遣法的派遣勞工適用工作場所地區最低工資（草案第十三條）。

（五）產業別最低工資的做法

1. 產業別的最低工資的決定：現行規範勞工或雇主的全體或部份的代表，對於特定產業或職業或地區之最低工資，依據厚生勞動省之規定，得向厚生勞動省或都道府縣勞動局提出、修正或廢止最低工資之額度，但因循明確性之原則，且在地區之最低工資規定已有規範，有重複之現象，故刪除「地區」兩字，並由第16條調整為第15條。
2. 特定產業或職業最低工資的訂定，不適用最低工資法的「刑罰」，如前述有別於地區別最低工資的訂定模式，其最低工資是由勞資雙方的提出，是安全網的另一種功能，不課以刑罰為宜，故此次修正將各條科以「刑」之規定改為民事效力之「罰金刑」。（草案第42條）
3. 廢止第11條團體協約擴大適用訂定最低工資的規定，由於日本全國依此模式而訂定最低工資者，只有2案且適用人數不超過500人，又與產業別最低工資的團體協約實情及功能重複，故予以刪除。

（六）提高罰則

為確保地區別最低工資的實效性，提高違反地區別最低工資之規定罰金，其額度比違反勞動基準法第24條之規定者較高：現行違反最低工資法第5條相關規定，處2萬日幣以下之罰金，而勞動基準法第24條（未支付工資）之相關規定其罰金額度在30萬日幣以下，兩相比較顯然前者之罰金非常的低。如此的差距是因該等法訂定之時，對於罰金有上限之規定，前者上限為1萬日幣、後者為5千日幣，惟後者隨歷次之修正逐漸提高之額度，而前者因無適時配合修正，導致罰金額度之落差，後爰「罰金暫行措施法」，而提高至現行2萬日幣以下之規定。此次之修正也反映出自1959年訂定最低工資法以來，應衡量物價上升等因素有調整之必要，何況工資低於最低工資者，比違反勞基法第24條之債務不履行，屬惡性重大之行為，處1萬日幣以下的罰金實無多大的意義，且兩者均為法之位階，一方過於傾斜造成罰責落差大，誠屬不公，故提高罰金的額度是合理的。

另勞工對於雇主違反勞基法、勞工安全衛生法等勞工法令，可向監督機關提出申訴或因申訴禁止



雇主對勞工之不利處分等相關規範，然最低工資法卻無此類之規定，誠屬立法技術之瑕疵，應以補救，增列申訴之途徑及禁止不利處分等相關規定。

至於雇主未善盡通知之義務、怠惰提送申請、報告或拒絕臨時檢查等情事者之罰金，亦一併提高。

肆、結語

在日本規範最低勞動條件的法制，有1959年之最低工資法及1972年之勞動安全衛生法，並陸續修正內容，且由各地方勞動基準監督署執行檢查、查核，以有效保障勞工之最低工作條件，此次前者之修正，仍循ILO第二十六條公約之創設訂定最低工資機構及第一三一條公約之最低工資訂定之精神與意涵，健全最低工資制度之機能，保護最低報酬勞工的生活與兼顧經濟情況之變動、勞動市場之實情⁶，明確以地區最低工資為核心，最低工資金額之基準統一以「時」計，增列派遣勞工（含外籍勞工）適用地區最低工資、提高罰則並將循團體協約之擴大適用訂定最低工資方式予以廢止，均可謂為務實之作法。

當前國內經社環境也類似日本，面臨產業結構變化、服務業興起、部分工時工之增加等勞動情勢，且消費者物價指數變動率已上升7.34%，基本工資占各業薪資之比率從41.1%，降至35.9%，勞工購買能力下降，為維持勞工之基本生活，檢討調整基本工資應勢在必行。在檢討之過程中，因應部分工時、派遣勞動的工作型態者的最低工資或許可考慮以「時」計，以別於以不定期契約之「月」計之一般工資，但應調整國內現行時薪是用基本工資除以30天算出之方式（因未考慮例假日上班之工資計算），雖然有人認為「時」計之部分工時或派遣關係勞工隱藏就業不安定，但以保障勞工基本的生活的最低工資的目的與工資支付的樣態，實不可混為一談，另基本工資之決定，也應將其他社會民生相關政策相結合，並強化基本工資審議委員會之功能以隨時就勞動情勢環境，進行檢討基本工資的應有的走向，除可保障勞工基本生活及維持一定消費能力外，尚可印證勞工是否同享經濟成果之重要指標。❁

（本文作者 行政院勞工委員會綜合規劃處專員）

⁶ 日本國內就業市場徵才相關訊息如派遣公司、超商等服務業在工資方面的呈現，盛行以「時薪」計。

日本最低工資法修正條文對照表

修正條文	現行條文
<p>目次</p> <p>第一章 總則（第一條、第二條）</p> <p>第二章 最低工資</p> <p> 第一節 總則（第三條—第八條）</p> <p> 第二節 地區別最低工資（第九條—第十四條）</p> <p> 第三節 特定最低工資（第十五條—第十九條）</p> <p>第三章 最低工資審議會（第二十條—第二十六條）</p> <p>第四章 雜則（第二十七條—第三十八條）</p> <p>第五章 罰則（第三十九條—第四十二條）</p> <p>附則</p>	<p>第一章 總則（第一條、第二條）</p> <p>第二章 最低工資（第三條--第十九條）</p> <p>第三章 刪除</p> <p>第四章 最低工資審議會（第二十六條--第三十二條）</p> <p>第五章 雜則（第三十三條—第四十三條）</p> <p>第六章 罰則（第四十四條—第四十六條）</p> <p>附則</p>
<p>（目的）</p> <p>第一條 本法對低廉報酬的勞工，為保障最低工資，謀求勞動條件的改善，進而安定勞工的生活，提昇勞動力生產力及確保事業單位的公平競爭，促進國民的經濟健全發展，特制定本法。</p>	<p>（目的）</p> <p>第一條 本法對低廉報酬的勞工，對於事業單位或職業的種類及地區，為保障最低工資，謀求勞動條件的改善，進而安定勞工的生活，提昇勞動力生產力及確保事業單位的公平競爭，促進國民的經濟健全發展，特制定本法。</p>
<p>第二章 最低工資</p> <p>第一節 總則</p>	<p>第二章 最低工資</p> <p>第一節 總則</p> <p>第三條 <u>（最低工資之原則）</u></p> <p>最低工資需衡酌勞工的生活費、相同職種勞工的新資及一般的事業單位支付新資的能力而訂定之。</p>
<p>（最低工資金額）</p> <p>第三條 最低工資金額以時為單位訂定之。</p>	<p>（最低工資金額）</p> <p>第四條 最低工資金額以時、日、週、月為單位訂定之。 工資依續效制或承攬等訂定，被認定與前項之規定不適當者，不拘其規定，從厚生勞動省之規定得訂定最低工資金額。</p>
<p>（最低工資的效力）</p> <p>第四條（略）</p>	<p>（最低工資的效力）</p> <p>第五條（略）</p>
<p>（實物給付的評價）</p> <p>第五條（略）</p>	<p>（實物給付的評價）</p> <p>第六條（略）</p>
<p>（最低工資的競合）</p> <p>第六條 勞工適用最低工資在兩種以上，採最高之金額依第四條之規定辦理之。 有前項之情節，在依第九條第一項訂定之地區別最低工資之金額適用第四條第一項及第四十條之規定。</p> <p>第七條（最低工資減額之特別規定） 雇主依據厚生勞動省之規定取得都道府縣勞動局長之同意，對下列人員之最低薪資，以規定之最低薪資金額並參酌渠等之工作能力或其他因素，按厚生勞動省規定之比率加乘後所算出之金額加以減額，適用第四條之規定。 一、精神或身體之障礙，明顯勞動生產力應較低者。 二、試用期間者。 三、參加職業能力開發促進法第24條第一項的職業訓練，學習職業上必要的基礎技能及相關知識之訓練課程者，依厚生勞動省之規定者。 四、從事簡單的工作或經厚生勞動省規定者。</p>	<p>（最低工資的競合）</p> <p>第七條 勞工適用最低工資在兩種以上，採最高之金額依第五條之規定辦理之。</p> <p>第八條（最低工資之適用除外） 對下列人員之勞工，其最低工資除另行規定外，依厚生勞動省之規定，雇主取得取得同意者，不適用第五條之規定。 一、精神或身體之障礙，明顯勞動生產力應較低者。 二、試用期間者。 三、參加職業能力開發促進法第24條第一項的職業訓練，學習職業上必要的基礎技能及相關知識之訓練課程者，依厚生勞動省之規定者。 四、工作時數明顯很短者、從事簡單的工作或經厚生勞動省規定者。</p>



日本最低工資法修正條文對照表

修正條文	現行條文
<p>(公告義務)</p> <p>第八條 適用最低工資之雇主，依厚生勞動省之規定，應將該當最低工資的概要張貼在工作場所明顯之處或其他方法，善盡周知之義務。</p>	
<p>第二節 地別區最低工資之原則 (地區別最低工資)</p> <p>第九條 為保障低廉報酬之勞工工資，地區別最低工資(指各該一定地區之最低工資。以下相同稱之)全國各地區應訂定之。 地區別最低工資，必須衡量該地區勞工的生活費及薪資與一般事業單位支付薪資的能力而訂定之。 對於前項勞工生活費之部分，採結合生計保障相關措施的整合性，進行研議。</p>	<p>第九條及第十條 (刪除)</p>
<p>(地區別最低薪資的決定)</p> <p>第十條 厚生勞動省或都道府縣之勞動局應以各該地區，要求中央最低工資審議委員會或地方最低工資審議委員會(以下簡稱最低工資審議委員會)之進行調查審議，並聽取意見，訂定地區別最低工資。 厚生勞動省或都道府縣之勞動局對於前項最低工資審議委員的意見認為有窒礙難行者，應檢附理由，要求最低工資審議委員再行審議。</p>	<p>(依團體協約訂定之地區別最低工資)</p> <p>第十一條 厚生勞動省或都道府縣之勞動局對於一定地區之事業單位內從事同職種或該類大部分之勞工，有關最低工資的金額以訂有最低工資之團體協約為適用者或最低工資金額實質內容相同在二種以上之團體協約，選擇其一適用者，由該當勞動契約的工會或雇主(含雇主團體)，以訂定全部之同意，以訂定之最低工資金額為基準，得訂定該當地區之事業單位從事同職種及雇主之全部訂定最低工資。</p> <p>(最低工資訂定之申請有關異議的提出)</p> <p>第十二條 厚生勞動省或都道府縣之勞動局受理前條之申請，應依厚生勞動省之規定，應公告申請之內容。 前條規定之同職種勞工或雇用該類勞工之雇主所申請之勞動契約不得適用時，依前項公告之規定，自公告之日起三十天內，得向厚生勞動省或都道府縣之勞動局提出異議。 厚生勞動省或都道府縣之勞動局對於前項之異議，應要求中央最低工資審議委員會或地方最低工資審議委員(以下簡稱最低工資審議委員會)表示意見。 厚生勞動省或都道府縣之勞動局依第一項規定所為公告之期間內，不得對前條作出決定。依第二項所為之異議，在前項之最低工資審議委員會未提出意見之前，不得作出決定。 厚生勞動省或都道府縣之勞動局對於前條之決定，涉及第二項之異議申請時，以第三項之最低工資審議委員會議之意見，對規定之範圍內之事業單位該當最低工資，得規定一定期間暫緩適用或另行訂定之。</p> <p>(以團體協約訂定之地區別最低工資之修正)</p> <p>第十三條 厚生勞動省或都道府縣勞動局對於依第十一條規定所訂定之最低工資，得修正或廢止。</p> <p>第十四條 刪除</p> <p>(最低工資審議委員會之意見聽取)</p> <p>第十五條 厚生勞動省或都道府縣勞動局對於依第十一條或第十三條之規定，應聽取最低工資審議委員會之意見。 厚生勞動省或都道府縣勞動局對於依第十二條第五項或前項之規定，最低工資審議委員會所提出之意見，認為有窒礙難行者，應提具理由要求最低工資審議委員會再審議。</p> <p>(依最低工資審議委員會調查審議之最低工資)</p> <p>第十六條 厚生勞動省或都道府縣勞動局對於一定之事業、職業或地區，為改善報酬低廉勞工的勞動條件，得要求最低工資審議委員會調查審議並聽取意見決定最低工資。 前條第二項之規定，於前項之決定準用之。</p>

日本最低工資法修正條文對照表

修正條文	現行條文
<p>(最低工資訂定之申請有關異議的提出)</p> <p>第十一條 (略)</p> <p>依前條第一項規定之最低工資審議委員會之意見有關地區之勞工或雇用該等勞工之雇主，對於前項規定所為之公告，自公告日起十五日內，得向厚生勞動省或都道府縣勞動局提出異議。</p> <p>厚生勞動省或都道府縣勞動局對於依前項規定之申請，應要求最低工資審議委員會表示意見。</p> <p>厚生勞動省或都道府縣勞動局依第一項規定所為之公告，自公告日起十五日內，不得對前條第一項作出決定。依第二項所為之異議，在前項之最低工資審議委員會未提出意見之前，亦不得為之。</p>	<p>(最低工資訂定之申請有關異議的提出)</p> <p>第十六條之二 (略)</p> <p>依前條第一項規定之最低工資審議委員會之意見有關<u>事業、職業</u>或地區之勞工或雇用該等勞工之雇主，對於前項規定所為之公告，自公告日起十五日內，得向厚生勞動省或都道府縣勞動局提出異議。</p> <p><u>第十二條第三項之規定，對於依前項規定之申請時準用之。</u></p> <p><u>第十二條第四項及第五項之規定，前條第一項準用之。</u></p> <p><u>第十二條第四項中「三十日」以「十五日」修正之。</u></p> <p><u>第十五條第二項之規定，依前項準用第十二條第五項有關最低工資審議委員會之意見提出時準用之。</u></p>
<p>(地區別最低薪資的修正)</p> <p>第十二條 厚生勞動省或都道府縣勞動局針對地區別最低工資，衡量地區勞工之生計費、工資及一般事業支付工資能力，認為必要時，應就訂定之內容進行修正或廢止之。</p>	<p>(依最低工資審議委員會調查審議之最低工資之修正)</p> <p>第十六條之三 厚生勞動省或都道府縣勞動局針對第十六條第一項之規定所定之<u>地區別最低工資</u>，認為必要時，得就訂定之內容進行修正或廢止之。</p>
<p>(勞動派遣中勞工之地區別最低工資)</p> <p>第十三條 依據勞動派遣法第四十四條第一項規定之勞動派遣中勞工，以該要派事業廠場之所在地之地區別最低工資之金額，依第四條之規定適用之。</p> <p>(地區別最低工資之公告及效力)</p> <p>第十四條 厚生勞動省或都道府縣勞動局於地區別最低工資決定後，依厚生勞動省令之規定，應將決定事項公告之。</p> <p>依第十條第一項規定訂定之最低工資及第十二條規定修正之最低工資，以前項規定之公告之日起算經三十天後(公告日起經三十天後之次日、訂定時另訂定施行日期者依該日期)同條規定最低工資之廢止從同項規定之工告日起(公告日之次日、另訂定施行日期者依該日期)生效。</p> <p>第三節 特定最低工資</p> <p>(特定最低工資之決定)</p> <p>第十五條 勞工或雇主的全體或部分代表，依據厚生勞動省令之規定，得向厚生勞動省或都道府縣勞動局提出有關當該勞工或雇主適用之事業單位或職業相關之最低工資的決定、或該當勞工或雇主現行適用之特定最低工資的修正或廢止之申請。</p> <p>厚生勞動省或都道府縣勞動局依前項之申請，認為必要時，得要求最低工資審議委員會進行調查審議並聽取意見，得對於該項之申請作出決定，特定最低工資之修正或廢止。</p> <p>第十條第二項及第十一條之規定，在依前項規定由最低工資審議委員會所提之意見準用之。同條第二項中稱「地區」者，改以「事業或職業」修正之。</p> <p>厚生勞動省或都道府縣勞動局對於第二項之決定，依前項準用第十一條第二項之規定所提之申請。</p> <p>第十條第二項之規定，在依前項規定有關最低工資審議委員會之意見，準用之。</p>	



日本最低工資法修正條文對照表

修正條文	現行條文
<p>第十六條 依前條第二項之規定所為決定、或修正之特定最低工資之最低工資金額，必須高於該當特定最低工資適用之雇主之事業單位所在地之地區別最低工資之最低工資金額。</p> <p>第十七條 厚生勞動省或都道府縣勞動局不拘第十五條第一項及第二項之規定，對於依同項規定所為之決定或修正後之特定最低工資認為明顯不當時，得廢止之。</p>	<p>(最低工資決定與關係勞工或關係雇主之申請)</p> <p><u>第十六條之四 勞工或雇主之全部或部份代表依據厚生勞動省令之規定，得向厚生勞動省或都道府縣勞動局提出該當勞工或雇主適用第十六條第一項規定之最低工資之決定或現行適用同項規定之最低工資之修正或廢止。</u> 厚生勞動省或都道府縣勞動局對於依前項之申請認為有必要時，對於該申請應徵求最低工資審議委員會之意見。</p> <p>(公告及生效)</p> <p>第十七條 厚生勞動省或都道府縣勞動局對於最低工資有關之決定，依厚生勞動省令之規定，應將決定事項公告之。 依第十一條、第十六條第一項、第十三條及第十六條之三最低工資所為修正之決定，依前項辦理之公告，自公告日起經三十天後（公告日起經三十天後之次日、或訂定時另訂定日期者，依其規定）最低工資之廢止依同項規定之公告日（公告日之次日或該決定訂定期日，依其規定日）起生效。</p> <p>(最低工資效力之存續)</p> <p>第十八條 以第十一條之規定為最低工資之基準之團體協約於變更或中止時，該當最低工資的效力不受影響。 受理前條之申請，應依厚生勞動省之規定，公告申請之內容。</p> <p>(週知義務)</p> <p>第十九條 適用最低工資之雇主依據厚生勞動省令之規定，應將最低工資之概要張貼於日常作業地點之明顯處及以其他方法提供勞工週知。</p>
<p>(勞動派遣中勞工之特定最低工資)</p> <p>第十八條 勞動派遣勞工在要派公司之業務及同職種及要派公司場廠相同工作性質之特定最低工資，依該當訂定之最低工資金額以第四條之規定適用之。</p> <p>(特定最低工資之公告及生效)</p> <p>第十九條 厚生勞動省或都道府縣勞動局對於決定之特定最低工資，應依據厚生勞動省令之規定公告之。 依第十五條第二項規定訂定之特定最低工資及修正，以前項規定之公告之日起算經三十天後（公告日起經三十天後之次日、訂定時另訂定施行日期者依該日期）同條規定最低工資之廢止從同項規定之工告日起（公告日之次日、有另訂定施行日期者依該日期）發生效力。</p>	<p>第三章 刪除</p> <p>第二十條至第二十五條 刪除</p>
<p>第三章 最低工資審議委員會</p> <p>(設置)</p> <p>第二十條 (略)</p> <p>(權限)</p> <p>第二十一條 (略)</p> <p>(組織)</p> <p>第二十二條 (略)</p> <p>(委員)</p> <p>第二十三條 (略)</p> <p>委員任期為二年。遞補委員任期，以補足原任期為限。</p> <p>(召集人)</p> <p>第二十四條 (略)</p> <p>(專門分科會)</p> <p>第二十五條 (略)</p> <p>最低工資審議委員會為決定或修正最低工資召開調查審議時，應設置專門分科會。</p> <p>(略)</p> <p>第二十三條第一項、第四項及前條之規定，專門分科會準用之。</p>	<p>第四章 最低工資審議委員會</p> <p>(設置)</p> <p>第二十六條 (略)</p> <p>(權限)</p> <p>第二十七條 (略)</p> <p>(組織)</p> <p>第二十八條 (略)</p> <p>(委員)</p> <p>第二十九條 (略)</p> <p>委員任期為一年。遞補委員任期，以補足原任期為限。</p> <p>(召集人)</p> <p>第三十條 (略)</p> <p>(專門分科會)</p> <p>第三十一條 (略)</p> <p>最低工資審議委員會為依第十六條第一項決定或修正最低工資召開調查審議時，應設置專門分科會。</p> <p>(略)</p> <p>第二十九條第一項、第四項及前條之規定，專門分科會準用之。</p>

日本最低工資法修正條文對照表

修正條文	現行條文
<p>最低工資審議委員會為最低工資所為之決定、修正或廢止之調查審議時，依厚生勞動省令之規定，聽取關係勞工及關係雇主之意見。</p> <p>(政令之委任) 第二十六條(略)</p>	<p>最低工資審議委員會依第十六條第一項之規定，為最低工資所為之決定、修正或廢止之調查審議時，依厚生勞動省令之規定，聽取關係勞工及關係雇主之意見。</p> <p>(政令之委任) 第三十二條(略)</p>
<p>第四章 雜則 (協助) 第二十七條(略) (調查) 第二十八條(略) (報告) 第二十九條(略) (職權) 第三十條 第十條第一項、第十二條、第十五條第二項及第十七條之厚生勞動省或都道府縣勞動局之職權，對於跨二個以上或只限於一個之都道府縣勞動局管轄區域之事例，有全國性之關連者，由厚生勞動省掌理之，只限於一個都道府縣勞動局管轄區域者，由該當都道府縣勞動局掌理之。 厚生勞動省認為都道府縣勞動局所訂定之最低工資明顯不當，得命令都道府縣勞動局應修正或廢止之。 厚生勞動省在依前項之規定作出命令時，應徵求中央最低工資審議委員會之意見。 第十條第二項之規定，在前項規定之中央最低工資審議委員會提出意見時準用之。</p> <p>(勞動基準監督屬及勞動基準監督官) 第三十一條(略) (勞動基準監督官之權限) 第三十二條(略) 第三十三條(略) (對監督機關之申告) 第三十四條 勞工以事業場所違反本法及命令時，得檢具相關事實向都道府縣勞動局、勞動基準監督署或勞動基準監督官申告，要求採取改善適當措施。 雇主不得以前項之申告為理由，對勞工解僱或不當利益之行為。</p> <p>(船員之特例) 第三十五條 第六條第二項、第二章第二節、第十六條及第十七條之規定，依船員法適用之船員不適用之。 對於船員屬於本法厚生勞動省、都道府縣勞動局、勞動基準監督署或勞動基準監督官之權限事項，以國土交通省、地方運輸局或船員勞務官為執行，「厚生勞動省令」為「國土交通省令」、第三條之「時間」為「時、日、週或月」、第七條第四款「簡單」為「規定工作時數較短者、簡單」、第十九條第二項之「第十五條第二項」為「第十五條第二項及第三十五條第三項、第七項」、「同條第二項及第十七條」為「第十五條第二項及第三十五條第七項」、第三十條第一項</p>	<p>第五章 雜則 (協助) 第三十三條(略) (調查) 第三十四條(略) (報告) 第三十五條(略) (職權) 第三十六條(略)</p> <p>第十六條第一項規定，為最低工資所為之決定、修正或廢止之調查審議時，依厚生勞動省令之規定，在厚生勞動省依前項之規定作出命令時準用之。</p> <p>(勞動基準監督屬及勞動基準監督官) 第三十七條(略) (勞動基準監督官之權限) 第三十八條(略) 第三十九條(略)</p> <p>(船員之特例) 第四十條 適用船員法之船員，在本法規定之厚生勞動省，都道府縣勞動局或勞動基準監督官之權限事項，以國土交通省、地方運輸局(含運輸監理組)船員勞務官執行之，「厚生勞動省令」為「國土交通省令」、「都道府縣勞動局之管轄地區」為「地方運輸局或運輸監理組管轄地區」。</p>



日本最低工資法修正條文對照表

修正條文	現行條文
<p>之「第十條第一項、第十二條」、第十五條第二項及第十七條」為「第十五條第二項及第三十五條第三項、第七項」，「都道府縣勞動之管轄區域」為「地方運輸局或運輸監理組之管轄區域」。</p> <p>國土交通省或地方運輸局（含運輸監理組）為求改善薪資低廉船員之勞動條件，衡酌船員之生計費、類似船員之薪資及一般事業支付薪資能力，認為必要時得要求船員中央勞動委員會或船員地方勞動委員會進行調查審議並聽取意見，以決定適用船員之最低工資。</p> <p>第十條第二項及第十一條之規定，船員勞動委員會依前項所提意見準用之，且同條第二項之「地區」改稱「事業或職業」。</p> <p>國土交通省或地方運輸局在辦理第三項時，對於前項準用第十一條第二項所為之申告，從船員勞動委員會之意見在該當特定最低工資屬於一定範圍之事業，得擬制適用之過渡期間，另行訂定最低工資金額。</p> <p>第三十六條 對於船員在本法之最低工資審議委員會權限事項，從船員勞動委員會為之。</p> <p>第三十七條（略）</p>	<p>第四十一條 對於船員在本法之最低工資審議委員會權限事項，從船員中央勞動委員會或船員地方勞動委員會為之。</p> <p>第四十二條（略）</p>
<p>（厚生勞動省令之委任）</p> <p>第三十八條（略）</p> <p>第五章 罰則</p> <p>第三十九條 違反第三十條第二項之規定者，處以六個月有期徒刑或科三十萬以下之罰金。</p> <p>第四十條 違反第四條第一項之規定者（限於地區別最低工資及船員適用之特定最低工資）可以五十萬以下罰金。</p> <p>第四十一條 違反下列之一者，科以三十萬元以下之罰金。 違反第八條之規定者（限於地區別最低工資及船員適用之特定最低工資） 依第二十九條之規定，未提出報告或報告虛偽者。 依第三十二條第一項之規定，拒絕進入或檢查、妨礙或規避，或對於質問不予陳述或陳述不實者。</p> <p>第四十二條 法人之代表、法人或人之代理人、使用人、其他之從業人員對於法人或人之業務違反前三條之規定時，除處罰行為人外，對法人或人依各條之規定科以罰金。</p>	<p>（厚生勞動省令之委任）</p> <p>第四十三條（略）</p> <p>第六章 罰則</p> <p>第四十四條 違反第五條第一項規定者科一萬元以下罰金。</p> <p>第四十五條 違反下列之一者，科以五千元以下之罰金。 違反第十九條之規定者（限於地區別最低工資及船員適用之特定最低工資） 依第三十五條之規定未提出報告或報告虛偽者。 依第三十八條第一項之規定，拒絕檢查、妨礙或規避，及對於質問陳述不實者。</p> <p>第四十六條 違反前二條者為法人或從人之行為之法人代表或代理人，使用人，其他之從業人員處罰外，對該法人或人亦科以本條之刑。</p>