

行政院所屬各機關因公出國人員出國報告書  
(出國類別：出席國際會議)

出席美國勞動基準協會第48屆年會  
報告

服務機關：行政院勞工委員會

姓名、職稱：

黃耀滄（駐美國代表處經濟組秘書）

顧家容（勞動條件處科員）

出國地點：美國

出國期間：101年9月9日至14日

報告日期：101年11月13日

## 內容摘要

美國勞動基準協會（ILSA, Interstate Labor Standards Association）是由美國聯邦勞動部及各州勞動部門官員所組成的一個組織。該協會主要係由負責管理及執行各州勞動法令之人員所組成；同時亦有來自其它國家代表的參與及其資訊分享，包括加拿大、台灣及俄羅斯。

2012 年第 48 屆會議研討議題包括：

- （一）青少年勞工保護
- （二）未全額給付工資議題
- （三）最低工資及延時工作議題
- （四）僱用關係錯誤分類（Misclassification）
- （五）現行工資（Prevailing Wage）

## 目錄

壹、出國目的 .....	1
貳、會議行程 .....	1
參、會議研討心得 .....	3
一、青少年勞工保護 ( Young Worker Protection ) .....	3
二、未全額給付工資 ( Wage theft ) .....	5
三、關於最低工資議題 .....	6
四、關於延時工作議題 .....	7
五、僱用關係錯誤分類 ( Misclassification ) .....	9
六、現行工資 ( Prevailing wage ) .....	11
肆、建議事項 .....	11
一、跨部門合作，透過資訊分享，達到行政目標 .....	11
二、透過經驗交流，提升我國勞工行政機關執行法令之態 度及層次 .....	13
三、持續派員參加美國勞動基準協會年會 .....	14

## **壹、出國目的**

美國勞動基準協會（ILSA, Interstate Labor Standards Association）是由美國聯邦勞工部及各州勞動部門官員所組成的一個組織。組織成員主要負責管理及執行各州的勞動法令，包括童工、解僱權、工作場所安全與衛生、工資保護及蒐集法規包括：工資、福利、最低工資、超時工作、現行工資（prevailing wages）及相關法律。該協會亦有來自其它國家代表的參與及其資訊分享，包括加拿大、台灣及俄羅斯。協會成立的目的是為了鼓勵及協助勞動法令之有效管理。透過各州出席代表於會中針對勞工議題之執行、實務分享，提供了其它州勞動法令執行者有用之參考。

台灣身為榮譽會員，出席參與該協會年會的主要目的係瞭解美國最新勞動法令動態及各州實務上法令執行情形。雖然美國及其各州國情背景及法令與台灣有所差異，然藉由實際參與此等國際會議不僅提高我國能見度外，更可趁此機會瞭解美國各州勞動條件實務上之作法，俾提供我國行政機關執行法令及未來相關法規修法之參考。

美國勞動基準協會 2012 年於康乃狄克州密斯狄克市（Mystic city）舉辦第 48 屆年會，明（2013）年之主辦州為猶他州，地點為鹽湖城（Salt Lake city）。又，明年之會議主席已於會議活動中親自邀請台灣再度參與會議，共襄盛舉。

## **貳、會議行程**

## （一）會議期間

本屆會議期間從 9 月 9 日至 9 月 14 日，9 月 8 日自台北經東京至底特律後，再轉機前往康乃狄克州密斯狄克市（Mystic city），詳細議程如附件。

## （二）年會會議內容

本次會議於康乃狄克州密斯狄克市（Mystic city）召開，由本會勞動條件處顧科員家容及駐美國代表處經濟組兼協會聯絡人黃秘書耀滄代表出席。

會議參加者包括美國勞工部代表 John Fitzpatrick John、FERENCE George 及阿拉斯加州、加州、猶他州、馬里蘭州、緬因州、麻塞諸瑟州、紐約州、北卡羅來納州、威斯康辛州、蒙大拿州、紐澤西州、伊利諾州、奧克拉荷馬州、羅德島州及主辦州康乃狄克州等等，出席之國際會員則包括加拿大與我國。

本次會議依往例，由各州代表報告該州相關勞動議題之最新法令及執行情形，併與其他與會代表者交換工作經驗。又，美國勞動部官員亦於會議中分析報告美國當前勞動情勢。至於會中主要研討議題包括僱用關係錯誤分類（Misclassification）、現行工資（Prevailing Wage）、青少年勞工保護（Young Worker Employment Protection）、未全額給付工資（Wage theft）、最低工資（Minimum wage）、以及延時工作（Overtime）等議題。

9 月 9 日辦理註冊報到手續並進行歡迎茶會。9 月 10 日由本屆主席 Gary Pechile 主持開幕式後，即由各州及各

國代表說明最新法令及執行情形並交換工作經驗。本屆由於與會各州代表較多，考量到會議期間每日皆有既定會議行程，主席最後決議將該說明報告分散於每日。

另，我國則由黃秘書耀滄就我國勞動情勢、法令規範作一簡報，並就過去(101)一年重要勞動政策、修法進一步報告，其中包括：本會已於101年8月9日上午召開基本工資審議委員會第25次會議，又經行政院核定，確定每小時基本工資將自102年1月1日起調整為109元；每月基本工資仍維持18,780元。又，因我國近幾年皆有持續派員與會，所以會中美國各州代表對我國勞動情勢及法令或有瞭解。其中，與會代表對我國之每月基本工資甚有印象（美國僅有每小時基本工資之規定），會後仍詢問我國相關規定之細節。

## **參、會議研討心得**

### **一、青少年勞工保護（Young Worker Protection）**

美國公平勞動基準法（Fair Labor Standards Act, FLSA）係全國性的規定童工法規的基礎。其中聯邦童工法（Federal Child Labor Laws），主要保護青少年之教育機會，並禁止僱用他們在特別有害於他們健康與福利的環境中工作。這些危險工作之範疇係由美國勞工部秘書（Secretary of Labor）決定。並規定限制或禁止兒童工作實施細則，公布禁止青少年從事危險工作的指令。

依美國公平勞動基準法規定，非農業部門勞工之最低法定雇用年齡為14歲。又在農業部門，不同年紀有不同的僱

用條件規範。美國許多州亦皆有屬於自己州的童工法令規定，有些州的最低法定僱用年齡甚至比公平勞動基準法之規定還嚴格，事業單位如在這些有較嚴格童工僱用標準的州僱用童工時，則須同時遵守聯邦及州的法律規定。

又，勞工如低於 14 歲，僅被允許從事以下工作：

- 1、遞送報紙。
- 2、臨時替人看僱小孩。
- 3、在電台、電視、電影或者戲院裏從事作秀等較為輕易之工作。
- 4、從事家庭僱工幫忙園藝工作。
- 5、在父母經營(除了採礦，製造或者 17 種危險的工作)之事業中幫忙。

另，對於 14 歲至 15 歲的勞工，為保護其受教權，其工作時間有以下之規定：

- 1、非上課時間。
- 2、上課日工作僅限 3 小時。
- 3、上課週工作時間以 18 小時為限。
- 4、非上課日，該日工作時間不得超過 8 小時。
- 5、非上課週，該週工作時間不得超過 40 小時。
- 6、工作時間需限於早上 7 點至晚上 7 點之間。至公平勞動基準法並未明定 16 歲以上勞工之工作時間時數。

美國現行最低工資為每小時 7.25 美元。對於低於 20 歲的勞工於其初入職場之連續 90 天內允許給予每小時 4.25 美元的工資，惟如超過該期間仍應給予每小時不得低於

7.25 美元之工資。又，現行公平勞動基準法並未規定青少年工作需有工作證，惟某些州則有特別規定，青少年勞工於工作前須取得工作證。

基於美國法令對非農業部門工作之規定，勞工會因不同年齡而有不同工作之限制。超過 18 歲的勞工可以從事任何工作，包括所謂「危險的工作」；16 至 17 歲的勞工則被認為可從事除所謂「危險工作」之外的工作；14 至 15 歲的勞工可於非上課時間從事某些特別的工作。

本屆年會有關青少年勞工議題係由某些州代表先行報告該州法令修正及實務情況，再由各州代表提問並比較其作法，俾利業務交流。

又，比較美國與台灣青少年勞工工作規定，有關台灣青少年勞工工作主要規範於勞動基準法童工及技術生章，相較於美國依年齡及職業有所特別規定部分，甚為精簡。

## **二、未全額給付工資 (Wage theft)**

未全額給付工資係指雇主未依法或未依約全額給付工資給勞工。實務上造成未全額給付工資的情形可能包括：超時工作未給予延時工資、違反基本工資規定、僱用關係錯誤分類、完全未給予工資、未依法給予休息時間等等。

研究顯示，在美國，未全額給付工資的態樣較容易發生於以下之狀況：

1、女性及外籍勞工比一般勞工更容易遭受工資未全額給付，因為教育程度及英文能力於勞動市場是重要因素。



2、以週薪方式給付薪資或者以現金給付薪資等亦是容易造成工資未全額給付之態樣。

3、受僱於低於 100 人公司的勞工，相較於大型事業單位勞工，有較高的機會有工資未全額給付情形。

4、製造業、修理服務業及私人家庭受僱狀況亦是工資未全額給付的高危險類型。

在美國，工資未全額給付係各州勞工行政機關的執法重點。因為工資除了不僅係勞工提供勞務後相對應受給付之金額，亦是其賴以為生的生活所需；工資未全額給付情形於勞動市場亦會造成不公平的勞動競爭，影響各州稅賦收入，甚至導致各州無法執行重要公共服務等等。

### **三、關於最低工資議題**

現行美國聯邦最低工資為每小時 7.25 美元，從於 2009 年 7 月 24 日生效迄今。

美國聯邦最低工資主要規定於公平勞動基準法（The Fair Labor Standards Act, FLSA）。許多州亦針對最低工資，訂定各州的最低工資規定，勞僱關係如成立於該等州，則雇主給予勞工之工資均不得低於州及聯邦之最低工資規定。

至目前為止，美國各州最低工資適用狀況如下：

- 1、18 個州（包含 DC）有高於聯邦最低工資每小時 7.25 美元之規定。
- 2、24 個州依循聯邦最低工資之規定。
- 3、5 個州沒有州最低工資之規定。

4、4 個州有低於聯邦最低工資之標州規定。

另外，於下列特別情況下，得不適用最低工資之規定：

5、身心障礙勞工

6、全時學生勞工

7、低於 20 歲的勞工，初入職場連續 90 天內之工資

8、領有小費之受僱者

9、建教生

在美國最低工資之規定並非是自動調整機制。最低工資之調整必須由國會提案通過後，再由美國總統簽署同意後，才算完成最低工資之調整，其與我國基本工資之調整機制有很大的不同。在臺灣基本工資不是自動調整機制，也沒有一定的公式依循。依據勞動基準法之規定，基本工資係由基本工資審議委員會審議通過擬予調整時，由行政院勞工委員會報行政院核定後公告實施。雖然美國最低工資與臺灣基本工資調整機制不同，但不可否認，它們同樣地都是一高度政治性議題。

#### **四、關於延時工作議題**

依公平勞動基準法規定，勞工工作超過每週 40 小時者，需加給其不低於平時工資 50% 之延時工資。法令對於特別情況下，有規定可排除上述 40 小時規定之工作者：例如公務機關的警察及消防員，醫院及護理單位的受僱者等等。美國許多州皆有訂定自己州的延時工作規定，此時，勞工是同時適用聯邦及州的延時工作規定，但必須以較高

之標準為主。

依據美國公平勞動基準法規定，有特別免除下列專業人員適用聯邦最低工資及加班費之規定。

- 1、 管理人員 ( bona fide executive )
- 2、 行政人員 ( administrative )
- 3、 專業人士 ( professional )
- 4、 外勤業務人員 ( outside sales employees )
- 5、 電腦使用相關人員 ( certain computer employees )

上述排除延時工資之最低工資適用規定之人員，依法令須符合某些測試，以確認其工作確實為法令所規範之人員，並且其受給付之每週工資須不得低於 455 美元之規範。進一步言，實務上職稱為何並不會就被排除於適用最低工資及延時工資給付之外，仍須依法令規定名實相符後才有排除之適用。

依據公平勞動基準法，所沿用至今的超時標準，一星期工作超過 40 小時的公司高層管理人員並沒有資格領取加班費，而一般非管理人員的勞工則有適用延時工資之規定。不過，低層管理人員究竟屬於管理人員還是普通員工，一直以來是個爭議的問題。許多雇主和員工常就延時工資問題提起訴訟。所以法令另有規定，透過審查低層管理人員是否有雇用和開除員工來決定其否有資格領取加班費。

對於 16 歲以上勞工，美國公平勞動基準法並無每日或者每週工作時數之限制。另，針對全職工作者或部分工時工作者，法令亦無認定標準。一般來說，全職工作或者兼

差是由雇主認定的。週末或夜晚工作是否額外加給薪水由雇主和勞工自行協商，該法並未要求需給付額外的薪水。又有關假日、病假期間等工資都是勞資協議範疇。至休息時間或用餐期間，公平勞動基準法亦無規定是否應給付工資。部分州雖有必須給予休息或者吃飯時間之規定，但休息或用餐時間是否仍要給付工資需由勞雇雙方進一步協議。

## **五、僱用關係錯誤分類 ( Misclassification )**

僱用關係錯誤分類 ( Misclassification )，係指本身應為受雇者 ( employee ) 的勞工，在與雇主簽訂契約時，被改以承攬契約約定而成為承攬工作者 ( independent contractors )。僱用關係錯誤分類的情形，除影響受雇者本身，亦嚴重影響其他受雇者及雇主權益，甚至整個經濟體。

受僱用關係錯誤分類的情形所影響之勞工，其法定權益與保障常被雇主忽視，例如無法請病假、無延長工時上限限制及延時工資給付、工資不受最低工資保障及失業時未能領取失業保險。此外，僱用關係錯誤分類，除導致社會保險及醫療保障基金 ( Treasury and the Social Security and Medicare funds ) 的嚴重損失外，亦影響各州的失業保險及勞工相關補償基金 ( state unemployment insurance and workers compensation funds ) 的收入。

雇主以承攬方式取代不定期契約受雇工作者，原因在於承攬者無法享有許多不定期契約受雇工作者之法定利益，

如此，雇主即可省下人事成本。實務上，多數雇主運用錯誤僱用分類的真正原因在於規避勞動法令對雇主所課予之法定義務及責任。換句話說，勞工如果被錯置為承攬工作者，有極大可能會失去聯邦及州的法定權益適用、保護及退休金、失業給付的利益，且不受禁止歧視法令以及法定解僱相關規範保障。另外，勞工如發生職業災害，亦無法令依據向雇主請求補償。除需自行負擔醫療費用，無法取得出勤薪資，亦無法得到雇主任何協助。這些對於勞工來說都是因為錯誤僱用類型所可能造成的嚴重損失。

綜上，有鑑於錯誤僱用分類之嚴重性，美國勞動部於2011年9月採取主動積極之作法，其透過與國稅局(Internal Revenue Service ,IRS) 簽訂了一份備忘錄 MOU (memorandum of understanding)，藉由機構間之資訊分享合作，降低僱用關係錯誤分類之案件。以減少稅收差額及促進聯邦勞工法令規定之遵守。目前共有14州已與美國勞工部工資工時處合署該備忘錄。又勞工部持續邀請其他州加入。(參美國勞工部網路資料：<http://www.dol.gov/whd/workers/misclassification>)

此份跨部備忘錄，有效地使美國勞動部能與其合作之各州加強執法上的效果，區分出奉公守法之雇主並確保勞工得到法令規定應有之保障，避免雇主違反依法應給付勞工之延時工作工資、依法應繳納之失業保險及聯邦保險費(FICA and Unemployment Insurances taxes)及勞工補償津貼等等。

有關錯誤僱用分類在我國實務上亦常見，從有無僱傭關係，所簽訂之契約是否為勞動契約或為承攬契約等等，兩者之差異，常造成勞工權益上之重大損失。美國勞動部積極正視錯誤僱用分類之態度與作法或許可提供我國勞工行政執法上之重要參考，以確保勞工應有之權益保障。

## **六、現行工資 (Prevailing wage)**

現行工資 (Prevailing Wage) 是美國勞動部 (DOL) 依據勞動市場訊息在特定時間及地區，就某一職位所得出之普遍性的工資標準。該工資之具體標準一般皆較高於該職位  
在勞工市場之平均水準。

美國各州勞工廳依州內有關現行工資之規範，就其所轄區域各業工資及相關標準設立「普遍工資標準 (Prevailing Wage)」，包括最低時薪、津貼、加班費... 等等項目，以確保公共工程投資有利於當地經濟發展且不影響當地營造業及勞動市場，並同時兼顧人力發展及環境保護之考量。現行工資立法目的係為更精確反應各州、各地區、各階層之工資水準。又，各州於執行現行工資之制度雖有不同，惟其之設立及執行重點乃在於使勞工可以確認自己所得工資與各州所核定的工資率相當。另，美國的外籍勞工簽證作業 (H1B)，亦規定雇主應以勞工之職業給付該業「普遍工資標準 (Prevailing Wage)」以上之工資。

## **肆、建議事項**

**一、跨部門合作，透過資訊分享，達到行政目標。**

在參加本次年會會議過程中，由於與會各州代表多為執法多年、經驗豐富之勞工行政代表，除對於其工作態度感到敬佩之外，對於其在行政目標達成之手段運用之靈活性亦相當具參考價值。

舉例來說，僱用關係錯誤分類的情形，在實務上不僅影響到受雇勞工本身權益，亦嚴重影響到其它受雇者、甚及整體經濟。又由於稅收對於各州之行政執行及發展影響甚大，故僱用關係錯誤分類的情形一發生，無形中對於各州的稅收皆是一大損失。所以，各州勞工行政人員無不嚴格執法以防止該狀況之發生，進一步地更積極的作法便是跨部門、單位合作共同防弊。

2011年美國勞工部作法即是於國稅局於共識備忘錄（Memorandum of Understanding, MOU）。透過機構間之共同合作、資訊分享，降低僱用錯誤分類之案件，藉以減少稅收差額並同時促進事業單位確實遵守勞動法令。

該等作法，對於我國勞工行政執行上的提醒是，跨部門之合作、資訊分享可提升執法效果。我國相較於美國各州而言，雖然沒有其對於稅收依賴之程度及壓力，但中央及地方之勞工行政單位似乎可以透過積極的跨單位合作以達到各自行政執行上之效果。舉例來說，財經單位擁有事業單位及雇主相關稅籍資訊，勞工行政部門於執行勞動法令上即可避免閉門造車，善於運用該等資訊相互勾稽、查證出事業單位是否有違反勞動法令情事，進一步亦可將此作

法適度納入法令規範並視為勞動法令執行上之制衡工具，以達法令效果。

## **二、透過經驗交流，提升我國勞工行政機關執行法令之態度及層次。**

美國勞動基準協會由美國聯邦及各州之勞動基準行政機關組成，藉由活動及會議之辦理，使各州會員得以交換資訊及經驗，進而提升各州法令之執行成效。

經參與本屆年會發現，美國聯邦勞動部與各州勞政單位間之角色相當分明。美國聯邦勞動部係對於全國性勞動基準作統一法令規範，各州對於聯邦之法令規範有須遵守之義務，但就各州勞工行政實務執行上亦有其各自之見解及作法。

我國雖與美國國情有差異，但其對於中央及地方之授權程度及執法效果亦是可作為我國未來勞工行政執行及勞動法令上修法的參考。我國於勞動基準法上對於勞工法令之主管機關已有明文規定，在中央為行政院勞工委員會，在縣市為縣市政府及在直轄市為直轄市政府；加上，各縣(市)之行政發展更加重視地域化的趨勢，且我國勞工勞動形態大致亦隨地方之產業發展而有不同之態樣。所以，未來地方勞工行政主管機關於扮演勞動法令執行者之角色上，勢必需擔當更重要之角色。如何有效區分中央及地方勞工行政之角色，及更有效率於各司其職上，實為未來勞工行政



上應思索之議題。美國聯邦及各州分工得宜之作法，各州藉由靈活性之作法以積極有效提升其執法能力，或許可提供我國未來勞工行政業務上修正之參考。

### **三、持續派員參加美國勞動基準協會年會**

由於美國勞動基準協會成員多為各州負責勞動基準業務之決策者與執行人員，研討議題具時事性，所以透過派員參與會議得以見識美國各州勞工行政人員於法令規範之見解及其對於實務議題之看法。雖然，我國與美國之國情有其不同之處，但是對於經驗上之交流及觀念上之創新皆可作我國勞工法令執法人員之參考。

綜上，建議持續派員參與該協會年會會議，除可加強與該協會各州成員之互動與聯繫提升我國勞工行政執法人員態度外，亦可正面提高我國國際能見度、拓展視野及促進國際交流。