



## 聯邦政府勞工部

### 工資及工時處

## 第 32 條：青少年的最低工資----公平勞工標準法

(同於就業標準署#97-23)

公平勞工標準法對所有在私人公司及聯邦、州、地方政府工作的全職或計時員工，建立了最低工資、超時工資、紀錄保持、以及童工勞動的標準。對所有該法所轄管的非豁免員工，要求必須給付聯邦的最低工資。當一個星期超過 40 小時必須付該員工平時工資一倍半的超時工資。

公平勞工法 1996 年的附加條款中，對於年齡未滿 20 歲的員工，允許僱主在開始啓用的 90 天內付給每小時\$4.25 的最低工資。本法同時也包括了對員工的保護條款，防止僱主為求給付較低的工資而不斷任意換用新的青少年員工。本法對一般僱用青少年員工時常出現的疑問提供了解答。

### 何謂青少年最低工資？

青少年工資是在 1996 年附加於公平勞工標準法第六款(g)條款中，該附加條款允許僱主在最初的 90 曆算天內(包含非工作日)給付未滿 20 歲員工較低的最低工資，在這 90 天內超過一小時\$4.25 的薪水是被允許的。

### 青少年工資的資格？

青少年的最低工資是付給未滿 20 歲的青少年在其開始被僱用的 90 天內。

### 那些僱主可以使用青少年工資？

所有在公平勞基法內管轄的僱主都可用符合此項青少年工資的標準，除非州或地方政府的法律有不同的規定。當州或地方法律要求的最低工資超過了一小時\$4.25，那未滿 20 歲的員工也不能例外，州或地方若有較高的最低工資則應被採用。

### “標準的 90 天” 如何開始起算與結束？

標準的連續 90 天起始於第一天開始工作的時候，非取決於僱主何時“聘請”該員工。90 天起算(包括)於第一天的工作，此期間是以日曆上的連續日來算，而非工作日，它並非取決於該青少年在這段期間實際工作了幾天。

**若該青少年員工在期滿 90 天前年滿 20 歲，那僱主在剩下的期間內仍然可給付青少年工資嗎？**

不行。青少年工資只被允許到員工 20 歲生日那天為止，在 20 歲生日以後的時間，他們的工資必須調升到一般的最低工資標準。

**在 90 天內若有工作間斷的情況會有何影響？**

工作中斷並不影響 90 天的標準計算，換句話說就算該員工已不在薪資表內，仍然持續計算。比如一學生暑假替僱主工作了 60 天，然後回學校上課不作了，但這 90 天仍然持續計算，因此若該生之後又回來繼續工作，若 90 天已滿，也不能從新起算。

**一個青少年員工是否可以同時接受超過一個僱主給付其青少年工資？**

可以。一未滿 20 歲的青少年可同時接受超過一個僱主所給付的青少年工資，只是他的 90 天皆以替該僱主工作的第一天開始計算，這情況對於僱主給付青少年工資並不影響。

**僱主是否需要提供訓練給青少年？**

不需要。僱主不需要提供任何訓練給領青少年薪資的員工。

**在公平勞工法中同時也提供了其他最低工資標準給某些特定員工，如全職的學生、學徒、學生學徒等，這些特別的薪資標準若是和青少年薪資合併，可否讓最低工資低於每小時\$4.25 嗎？**

不可以。由公平勞基法第 14 條允許的較低的工資是根據一般的最低工資。

**若公平勞工標準法內的最低薪資調漲，青少年薪資也會跟著調漲嗎？**

不會。在最初的 90 天內青少年員工依然可被給付一小時不少於\$4.25 的工資。

**僱主可用聘請其他人員為由，在員工領青少年薪資期間終止其工作合約嗎？**

不可以。本法包括了某些保護條款，使僱主在青少年薪資期間終止僱用關係成為非法。青少年薪資期間僱主不可透過任何行動撤換(包括某些形式的變動如縮短工作時數、薪資、或者員工福利等) 員工而為了僱請其他人員。違反”反解雇條款”是被視為違反了公平勞工標準法第 15 款(a)(3)項的”反歧視條款”。

## 僱主可以只僱請 20 歲以下員工並且只雇用 90 天嗎？

不可以。這樣的行動被視為違法。若僱主以青少年工資雇用員工且在 90 天內終止僱傭關係以爲了聘請其他 20 歲以下員工，並可被視為違反了“反解僱條款”。

## 何爲“撤換”的涵義？

“撤換”包括解僱或任何對於員工工作時數、薪資或者員工福利的縮減。

## 假如一僱主違反了“反解僱條款”，則該僱主對於被其非法解僱之員工的責任是什麼呢？

一個被非法解僱的員工有權得到“完整”的清償，比如恢復其職位或其相當於被解僱前的職位、賠償其所損失的薪水及福利等等。舉例來說，若一個員工是由其僱主來負擔其部份或全額的保險費用，當他被解僱的原因僱主要僱用另名青少年員工，則該被解僱之員工在其解僱前被要求清付自己所有的保險費以免因爲他的解僱而致使其保險失效，那麼該僱主可被要求恢復雇用該員工、賠償該員工所損失的薪水、且賠償該員工因此而付出的保險費用。

若僱主違反了“反解僱條款”，是否致使僱主失去以青少年最低薪資雇用未滿 20 歲員工權利？

不會。違反解僱條款並不致使僱主損失他的合法地位去以青少年薪資給具備條件的未成年者。

## 本法是否提供公平勞基法青少年薪資的終止日期？

沒有。

## 如何取得更進一步資訊

此份文件僅屬一般資訊，並不同於正式法規中所具有的效力。

進一步資料可上薪資工時網站查詢：<http://www.wagehour.dol.gov>，或請電洽免費詢問及協助專線，從早上8點至下午5點您的當地時間，1-866-4USWAGE(1-866-487-9243)。

美國聯邦勞工部

1-886-US WAGE, TTY: 1-887-889-562

[聯絡我們](#)

Frances Perkins Building  
200 Constitution Avenue, NW  
Washington, DC 20210