

**選定地方的最低工資制度**

2008年3月7日

胡志華  
黃鳳儀

立法會秘書處  
資料研究及圖書館服務部

香港中區花園道3號花旗銀行大廈5樓  
電話：(852) 2869 9644  
圖文傳真：(852) 2509 9268  
網址：<http://www.legco.gov.hk>  
電子郵箱：[library@legco.gov.hk](mailto:library@legco.gov.hk)

# 目錄

	頁
<b>研究摘要</b>	
<b>第1章 —— 引言</b>	<b>1</b>
背景	1
選定研究的地方	1
研究範圍	3
研究方法	3
<b>第2章 —— 澳洲</b>	<b>4</b>
最低工資制度的發展	4
"工作選擇"(WorkChoices)改革	4
最低工資制度的涵蓋範圍	6
豁免	6
最低工資額	6
標準聯邦最低工資	7
特殊聯邦最低工資	7
最低工資額的實際價值	9
最低工資相對於平均工資	9
最低工資工人的特徵	9
最低工資額的釐定過程	9
負責釐定最低工資額的機構	9
最低工資額的釐定準則	9
最低工資額的釐定程序	10
執行情況及罰則	10
執行情況	10
罰則條文	11
有關最低工資制度的實證研究	12
<b>第3章 —— 法國</b>	<b>13</b>
最低工資制度的發展	13
最低工資制度的涵蓋範圍	13
最低工資額	14
年輕工人	14
學徒	14
已實施的經濟援助措施	15
最低工資額的實際價值	15
最低工資相對於平均工資	15
最低工資工人的特徵	15
最低工資額的釐定過程	16
負責釐定最低工資額的機構	16
最低工資額的釐定準則	16
最低工資額的釐定程序	17
執行情況及罰則	17
執行情況	17
罰則條文	17
有關最低工資制度的實證研究	17

<b>第4章 —— 廣東及深圳</b>	<b>19</b>
最低工資制度的發展	19
廣東	19
深圳	19
最低工資制度的涵蓋範圍	19
最低工資額	20
廣東	20
深圳	22
最低工資工人的特徵	23
廣東	23
深圳	23
最低工資額的釐定過程	23
廣東	23
深圳	24
執行情況及罰則	25
廣東	25
深圳	26
有關最低工資制度的實證研究	26
廣東	26
深圳	27
<b>第5章 —— 日本</b>	<b>28</b>
最低工資制度的發展	28
最低工資制度的涵蓋範圍	28
最低工資額	28
縣最低工資	28
行業最低工資	29
最低工資額的實際價值	29
平均縣最低工資相對於製造業工人的平均工資	29
最低工資工人的特徵	29
最低工資額的釐定過程	29
負責釐定最低工資額的機構	29
最低工資額的釐定準則	30
最低工資額的釐定程序	30
執行情況及罰則	30
執行情況	30
罰則條文	31
有關最低工資制度的實證研究	31

<b>第6章 —— 南韓</b>	<b>33</b>
最低工資制度的發展	33
最低工資制度的涵蓋範圍	33
最低工資額	34
<i>最低工資額的實際價值</i>	34
<i>最低工資相對於平均工資</i>	34
最低工資工人的特徵	34
最低工資額的釐定過程	34
<i>負責釐定最低工資額的機構</i>	34
<i>最低工資額的釐定準則</i>	35
<i>最低工資額的釐定程序</i>	36
執行情況及罰則	36
<i>執行情況</i>	36
<i>罰則條文</i>	36
有關最低工資制度的實證研究	37
<b>第7章 —— 台灣</b>	<b>38</b>
最低工資制度的發展	38
基本工資制度的涵蓋範圍	38
基本工資額	38
<i>已實施的經濟援助措施</i>	39
<i>基本工資額的實際價值</i>	39
<i>基本工資相對於製造業工人的平均工資</i>	39
基本工資工人的特徵	40
基本工資額的釐定過程	40
<i>負責釐定基本工資額的機構</i>	40
<i>基本工資額的釐定準則</i>	41
<i>基本工資額的釐定程序</i>	41
執行情況及罰則	42
<i>執行情況</i>	42
<i>罰則條文</i>	42
有關基本工資制度的實證研究	42

<b>第8章 —— 英國</b>	<b>44</b>
最低工資制度的發展	44
低薪委員會	44
最低工資制度的涵蓋範圍	45
傷殘僱員	46
最低工資額	46
住所抵銷額	46
公平件工工資額	47
最低工資額的實際價值	47
最低工資相對於平均工資	47
最低工資工人的特徵	47
最低工資額的釐定過程	48
負責釐定最低工資額的機構	48
最低工資額的釐定準則	48
最低工資額的釐定程序	48
執行情況及罰則	48
執行情況	48
合規情況統計	49
罰則條文	50
有關最低工資制度的實證研究	51
<b>第9章 —— 美國</b>	<b>53</b>
最低工資制度的發展	53
最低工資制度的涵蓋範圍	54
涵蓋的企業	54
涵蓋的個別人士	54
豁免	54
最低工資額	55
聯邦最低工資	55
州最低工資	55
青少年最低工資	55
最低以下的工資	56
小費僱員	57
聯邦最低工資的實際價值	57
聯邦最低工資相對於平均工資	57
最低工資工人的特徵	58
最低工資額的釐定過程	58
負責釐定最低工資額的機構	58
聯邦最低工資的釐定準則	58
聯邦最低工資的釐定程序	59
執行情況及罰則	59
執行情況	59
罰則條文	59
有關最低工資制度的實證研究	60

<b>第10章 —— 新加坡</b>	<b>61</b>
背景	61
全國工資委員會	61
歷史背景	61
職能	61
非強制的指引	62
有關最低工資的研究	62
<b>第11章 —— 分析</b>	<b>63</b>
引言	63
最低工資制度的發展	63
最低工資制度的涵蓋範圍	64
傷殘僱員	64
最低工資額	65
已實施的經濟援助措施	65
最低工資額的實際價值	65
最低工資相對於平均工資	65
最低工資額的釐定過程	66
負責釐定最低工資額的機構	66
釐定最低工資額的準則	66
調整最低工資的頻密程度	66
執行情況及罰則	67
有關最低工資制度的實證研究	67
<b>附錄</b>	<b>73</b>
<b>參考資料</b>	<b>74</b>

---

研究報告為立法會議員及其轄下委員會而編製，它們並非法律或其他專業意見，亦不應以該等研究報告作為上述意見。研究報告的版權由立法會行政管理委員會(下稱"行政管理委員會")所擁有。行政管理委員會准許任何人士複製研究報告作非商業用途，惟有關複製必須準確及不會對立法會構成負面影響，並須註明出處為立法會秘書處資料研究及圖書館服務部，而且須將一份複製文本送交立法會圖書館備存。

## 研究摘要

1. 在這次研究選定的各個地方中，澳洲、法國、廣東、深圳、日本、南韓、台灣、英國和美國全都設有最低工資制度，規管勞工市場低下階層的薪酬，為整個經濟體系設定工資水平的下限。新加坡是選定地方中唯一沒有設立最低工資制度的地方，但它採用一套彈性的工資制度，由政府、僱主聯會和工會代表組成的3方組織，就工資政策向政府提供意見，以及提出並無約束力的工資調整建議。
2. 最低工資制度並不涵蓋若干類別的工人，包括家庭傭工(南韓、廣東及深圳)、見習生(澳洲、法國、日本及英國)、漁民(台灣及英國)及專業人士(美國)。
3. 至於傷殘僱員，他們不受法國、廣東、深圳和南韓的最低工資制度所涵蓋。澳洲、台灣和美國的傷殘僱員須接受生產能力評估，並相應地獲發最低工資額的若干百分比。在英國，若傷殘僱員被歸類為"工人"，僱主必須向他們支付最低工資額。在日本，傷殘僱員能履行職責，即可收取最低工資額。
4. 澳洲、法國、南韓、台灣及英國只釐定單一的成人最低工資額，而日本、廣東及深圳則在地區和地方層面實施不同的最低工資額。美國會釐定聯邦最低工資，但多數州份同時釐定各自的州最低工資，僱員有權獲得兩個工資額的較高者。
5. 在這次研究選定的地方，最低工資相對於平均工資的百分比介乎28%至48%之間，成人最低時薪額由4.4港元至82.5港元不等。法國和台灣的學徒、英國和美國的青少年，以及南韓的試用期工人、保安員和管理員，所得的工資較最低工資額為低，為成人最低工資額的25%至90%不等。
6. 這次研究選定的地方中，只有法國和台灣因最低工資制度而實施經濟援助措施。在法國，支付僱員薪金達最低工資160%或以下的企業可獲豁免社會保障供款。台灣政府最近減輕了從事飲食和零售業務的中小型公司的財政負擔。
7. 除了台灣和美國外，自2001年以來，最低工資額的實際價值在各個選定地方一直上升。在台灣，最低工資額的實際價值在1997至2007年間下降了7.3%。在美國，最低工資額的實際價值自1979至2006年間共下降28%。

8. 澳洲的最低工資額由一個獨立的法定組織負責釐定，而在英國和美國，釐定最低工資額的責任則由立法機關肩負。至於在其他選定地方，政府負責釐定工資。法國、日本、南韓、台灣和英國設有官方諮詢組織，向當局提供意見和建議。新加坡雖然沒有設立最低工資制度，但一個3方組織負責就工資調整向政府提出建議。
9. 在法國，最低工資工人佔總勞動人口的16.8%，南韓和台灣的相應百分比約為13%，英國則為5.1%。日本的最低工資工人人數相對較少。在所有選定研究的地方，最低工資工人主要是青少年和婦女，受僱於飲食、零售、接待、玩具和製衣等行業。
10. 在各個選定研究的地方，當局釐定最低工資額時均採用相若的準則，包括當時的經濟表現、工人的基本需要、平均工資、勞動生產力、通脹率和就業情況等。廣東和深圳當局亦會考慮社會保障福利的金額。
11. 至於調整最低工資的頻密程度，澳洲、法國、廣東、深圳、日本、南韓和英國每年調整其最低工資額，台灣和美國則不定期進行。
12. 在這次研究選定的地方中，只有澳洲設有獨立的法定機構負責執行最低工資制度。在所有其他選定地方，這方面的責任由負責勞工事務的政府當局承擔。沒有按最低工資額支付薪酬及向執行機關呈交虛假報告的罰款額，各地有所不同。在南韓和美國，僱主如沒有按最低工資額支付薪酬，一經定罪，可被判監禁。
13. 在廣東和深圳，實證研究顯示，最低工資制度為社會帶來若干利益。法國的研究亦顯示最低工資制度對就業有正面的影響。台灣、英國和美國的實證研究顯示最低工資制度對就業、通脹和經濟競爭力沒有任何重大的負面影響。不過，澳洲一項研究表明，提高最低工資可使失業情況惡化，日本一項實證研究顯示，最低工資額對婦女就業有若干負面影響。



# 選定地方的最低工資制度

## 第1章 —— 引言

### 1.1 背景

1.1.1 2007年5月17日的人力事務委員會(下稱"事務委員會")會議席上，事務委員會要求資料研究及圖書館服務部(下稱"研究部")更新該部於1999年5月發表題為"最低工資制度"的研究報告(RP08/98-99)，以協助議員討論香港的情況。

### 1.2 選定研究的地方

1.2.1 經事務委員會同意，研究部同樣研究於1999年5月發表的研究報告所探討的下述10個地方：

- (a) 澳洲；
- (b) 法國；
- (c) 廣東及深圳；
- (d) 日本；
- (e) 南韓；
- (f) 台灣；
- (g) 英國；
- (h) 美國；及
- (i) 新加坡。

1.2.2 表1載列選定地方和香港的經濟及勞工市場的選定統計數據，以便更清楚瞭解這些地方的最低工資制度發展的背景。

**表1 —— 選定地方和香港於2006年的經濟及勞工情況選定統計數據**

	人口 (百萬)	勞動人口 (百萬)	平均 失業率 (%)	以現行市 價計算的 本地生產 總值 (十億美元)	以現行市 價計算的 人均本地 生產總值 (美元)
澳洲	20.7	10.2	4.8	755.7	36,594
法國	61.4	25.3 <sup>(1)</sup>	9.5	2,252.2	36,708
廣東	93.0	沒有 資料	2.6 (只限於 市區)	325.8	3,503
深圳	8.5	沒有 資料	2.3 (只限於 市區)	72.9	8,713
日本	127.8	66.6	4.1	4,366.5	34,181
南韓	48.3	23.2 <sup>(1)</sup>	3.5	884.1	18,306
台灣	22.8	10.5	3.9	360.5	15,857
英國	60.5	31.4	5.4	2,399.0	39,630
美國	299.7	152.8	4.6	13,194.7	44,024
新加坡	4.5	2.6	3.4	132.1	29,454
香港	6.9	3.6	4.8	189.8	27,679

註：(1) 這兩項來自國際貨幣基金組織的數字有別於有關政府機關所提供的相應數字。

資料來源：International Monetary Fund (2007)、Legislative Council Secretariat (2007)、GStats (2006)及Shenzhen Statistics (2006)。

### **1.3 研究範圍**

1.3.1 研究範圍包括下列各項與最低工資制度有關的課題：

- (a) 最低工資制度的發展；
- (b) 最低工資制度的涵蓋範圍；
- (c) 最低工資額；
- (d) 最低工資額的釐定過程；
  - (i) 負責釐定最低工資額的機構；
  - (ii) 最低工資額的釐定準則；及
  - (iii) 最低工資額的釐定程序；
- (e) 最低工資工人的特徵；
- (f) 執行情況及罰則；及
- (g) 評估最低工資制度的影響的實證研究。

### **1.4 研究方法**

1.4.1 是項研究以資料閱覽的方式進行，包括參考及分析文獻資料、在互聯網查閱資料，以及與有關當局通信。

---

## 第2章 —— 澳洲

### 2.1 最低工資制度的發展

2.1.1 澳洲自20世紀初已制訂最低工資，是設立最低工資制度的先驅。在其後100年，最低工資制度經歷了許多改變，首先是由推行兩級工資制度改為訂立一個工資總金額，然後是通過《1996年勞資關係法》(Workplace Relations Act 1996)(下稱"《勞資關係法》")，設立了公平最低工資安全網，最後演變至訂立適用於所有行業的劃一聯邦最低工資。

#### "工作選擇"(WorkChoices)改革

2.1.2 上一個世紀的工資制度有多項缺點。第一，澳洲以"薪酬裁決"(awards)訂明僱員的最低薪酬額及僱用條件，不同職業(例如教師、水喉匠、巴士司機及護士)有不同的薪酬裁決額。雖然政府引入《勞資關係法》並嘗試減少薪酬裁決，但有關的薪酬裁決依然為數甚多且過於規範，加上相關文件過分詳盡，以致僱主及僱員難以理解。第二，當時的規管機關——澳洲勞資關係委員會(Australian Industrial Relations Commission)<sup>1</sup>——須參與每一項集體協議，即使協議的各方已完全達成共識。這項官僚化的程序為企業及僱員帶來延誤和造成混亂，違背了該程序應以簡單為宜的本意。<sup>2</sup>

2.1.3 自2005年起，政府透過《工作選擇法》(WorkChoices Act)及《2006年勞資關係規例》(Workplace Relations Regulations 2006)，對澳洲的勞資關係進行多項重大改革。特別是，引入名為"澳洲公平薪酬和僱用條件標準"(Australian Fair Pay and Conditions Standards)(下稱"薪酬標準")的新標準，為所有工人提供最佳的保障。該標準訂明5項基本權利：

- (a) 基本薪酬額和散工額外酬金<sup>3</sup>；
- (b) 工作時數；

---

<sup>1</sup> 1988年，政府設立澳洲勞資關係委員會，作為制訂最低工資和處理勞資糾紛的審裁處。

<sup>2</sup> 有關最低工資制度更詳盡的發展歷史資料，請參閱Legislative Council Secretariat (1999)。

<sup>3</sup> 散工額外酬金是指不定期聘用的臨時僱員額外獲發的薪酬，他們無固定的輪值表或上班時間。散工與常額僱員的差別在於散工是"按需要"受聘，因此一般會獲發最少相等於正常薪酬額20%的額外薪酬，作為沒有僱員福利(例如就業保障、病假、年假和有薪公眾假期)的補償。

- (c) 年假；
- (d) 事假／照顧他人的假期和恩恤假期；及
- (e) 無薪親職假。

2.1.4 特別是，基本薪酬額由澳洲公平薪酬委員會(Australian Fair Pay Commission)<sup>4</sup> 釐定。該委員會於2005年12月根據《工作選擇法》成立，是負責制訂和調整聯邦最低工資的獨立法定組織。該委員會的主要職能為：

- (a) 調整標準聯邦最低工資；
- (b) 釐定和調整澳洲薪酬和分類等級表(Australian Pay and Classification Scales)(下稱"薪級表")<sup>5</sup> 中各分類級別的最低薪酬額；
- (c) 釐定和調整適用於傷殘僱員、初級僱員及見習僱員的特殊聯邦最低工資；
- (d) 釐定和調整適用於整體僱員及指定類別僱員的基本時薪和基本件薪；及
- (e) 釐定和調整散工額外酬金。

2.1.5 公平薪酬委員會由5名委員(包括主席)組成，他們來自不同界別，例如經濟界、商界、捍衛社會公義的組織、關注勞資關係的組織、學術界，以及社會服務界。所有委員均由政府委任，以兼職身份為委員會服務。

---

<sup>4</sup> 該委員會接手澳洲勞資關係委員會在制訂和調整工資方面的工作，而澳洲勞資關係委員會則繼續擔當其作為處理僱傭糾紛的全國審裁處的角色。

<sup>5</sup> 薪級表通常載列：(a)僱員每個"保證工時"的保證基本時薪或件薪；(b)分類；及(c)涵蓋條文。

---

## 2.2 最低工資制度的涵蓋範圍

2.2.1 薪酬標準的涵蓋範圍包括所有受《勞資關係法》約束的工人，該標準保證工人可獲發薪級表訂明的最低工資、標準聯邦最低工資或特殊聯邦最低工資。<sup>6</sup>

### 豁免

2.2.2 以下兩類工人不在《勞資關係法》的涵蓋範圍內，故此並非最低工資制度的保障對象：

- (a) 受過渡安排約束的工人，他們受工作選擇實施前的薪酬裁決所涵蓋，但並非在合憲法團(constitutional corporations)工作。這些工人的最低工資由澳洲勞資關係委員會制訂和調整。過渡安排會實行 5 年，直至 2011 年 3 月為止，其後這些僱員將被納入新訂聯邦制度或納入各州的有關制度；及
- (b) 並非受僱於合憲法團但受新南威爾士州、昆士蘭州、西澳大利亞州、南澳大利亞州及塔斯馬尼亞州的各州薪酬裁決所涵蓋的工人。

## 2.3 最低工資額

2.3.1 薪酬標準所涵蓋的工人大多按薪級表支薪。薪級表確保工人在其所屬行業獲發某一薪酬額。倘若沒有適用的薪級表，僱員可獲發有關的聯邦最低工資，這種工資可分為以下兩類：

- (a) 標準聯邦最低工資；及
- (b) 特殊聯邦最低工資。

---

<sup>6</sup> 這類僱員包括維多利亞州內大部分僱員，以及所有受僱於下列團體／機關的僱員：(a)合憲法團；(b)聯邦或聯邦機關；(c)於澳洲境內成立的法人團體；或(d)在澳洲境內進行活動的人士或團體。

---

---

### 標準聯邦最低工資

2.3.2 僱員如符合以下條件，最少可獲發標準聯邦最低工資：

- (a) 沒有合適的薪級表可適用於其僱傭情況；及
- (b) 該僱員並非傷殘僱員、初級僱員或見習僱員。

2.3.3 自2007年10月1日起，標準聯邦最低工資每小時上調0.27澳元(1.6港元)<sup>7</sup>，即由每小時13.47澳元(78.8港元)調高至13.74澳元(80.4港元)。

### 特殊聯邦最低工資

2.3.4 特殊聯邦最低工資是下列僱員的薪酬額：

- (a) 傷殘僱員；
- (b) 初級僱員；及
- (c) 見習僱員(如沒有合適的薪級表可適用於其僱傭情況)。

### 傷殘僱員

2.3.5 在《2007年最低工資決定》(2007 Minimum Wage Decision)中，公平薪酬委員會宣布自2007年10月1日起就特殊聯邦最低工資作出以下安排：

- (a) 傷殘僱員如沒有因傷殘而影響其生產力，能夠賺取成人僱員、初級僱員或見習僱員的十足工資，他們的特殊聯邦最低工資會由每小時13.47澳元(78.8港元)調高至13.74澳元(80.4港元)；及

---

<sup>7</sup> 2006年的平均兌換率為1澳元=5.85港元。

- (b) 傷殘僱員如因傷殘而影響其生產力，以致履行職責時未能達到工作要求，而且目前並非按薪級表支薪，則他們可獲發標準聯邦最低工資(自2007年10月1日起為13.74 澳元(80.4港元))相對其評估生產力的百分比作為最低時薪。舉例而言，如傷殘僱員的評估生產力為10%，其獲發的薪金為標準聯邦最低工資的10%。

### 初級僱員

2.3.6 初級僱員的工資額是付予未滿21歲人士的最低薪金額。初級僱員如按薪級表中的成人工資額支薪，他們可獲發該等工資額的十足加薪幅度。倘若初級僱員按初級僱員的工資額支薪，公平薪酬委員會已商定這些工資額會根據《工作選擇法》推行前的同類方法調高(即通常按比例調高)。倘若薪級表沒有訂明初級僱員的工資額，則僱主必須至少按該薪級表訂明的成人最低工資額向年輕僱員支薪。

### 見習生及學徒

2.3.7 對於全國培訓工資裁決(National Training Wage award)所涵蓋的見習生，委員會會根據他們的技能水平為有關的薪級表釐定新的工資額。至於其他見習生，工資額一般會根據過往的調整方法上調，以維持各項薪酬裁決最初的比例差別。舉例來說，在實施《工作選擇法》前，技工學徒首年的工資額為技工十足工資的40%。根據委員會的2007年決定，學徒的工資額現為技工經上調後新工資額的40%。

### 初級僱員及見習生的工資釐定檢討

2.3.8 委員會在2007年的決定中宣布就初級僱員及見習僱員的工資安排進行特定的檢討，作為薪級表理順計劃的其中一環。委員會現正邀請公眾和有關人士提交意見書，以處理多項與檢討有關的事項。<sup>8</sup>

<sup>8</sup> 提交意見書的限期為2008年2月。



---

### 最低工資額的實際價值

2.3.9 1997至2006年期間，最低工資的實際價值只有一次(2001年)是在最低工資名義價值調高後，較上一年度的實際價值減少。在其餘各年，每當名義價值上調，實際價值亦相應提高。

### 最低工資相對於平均工資

2.3.10 根據 Organisation for Economic Co-operation and Development (2007b) 的資料，2005年，標準聯邦最低工資是製造業工人平均工資的48%。

## **2.4 最低工資工人的特徵**

2.4.1 根據教育、就業及勞資關係部 (Department of Education, Employment and Workplace Relations)的資料，截至2006年5月，支取標準聯邦最低工資或更少的成人傭員約有101 500人。

2.4.2 根據公平薪酬委員會的數據，大部分支取最低工資的工人都可能是零售業和餐飲業內沒有專上學歷的年輕兼職散工。在家庭可動用收入分布圖中處於最低十分位值的住戶之中，支取最低工資的工人數目較其他階層人士為多。

## **2.5 最低工資額的釐定過程**

### 負責釐定最低工資額的機構

2.5.1 根據《勞資關係法》，澳洲公平薪酬委員會負責檢討工資以制訂最低工資額，以及根據工資檢討結果按需要行使制訂工資的權力。

### 最低工資額的釐定準則

2.5.2 委員會在履行制訂工資的職能時，必須考慮下列各點：

- (a) 保持失業人士及低薪人士獲聘和持續就業的能力；
- (b) 促進就業和提升整個經濟體系的競爭力；

- (c) 為低薪人士提供安全網；及
- (d) 為傷殘僱員、初級僱員及見習僱員提供最低工資，以及確保該等僱員在勞工市場具有競爭力。

### 最低工資額的釐定程序

2.5.3 委員會每年均會檢討最低工資，並會在每年7月公布其決定的工資額，然後於同年10月實施有關決定。委員會會決定個別工資檢討的範圍、工資檢討的形式，以及新訂工資額的生效日期。為履行制訂工資的職責，委員會可以任何其認為合適的方式：

- (a) 進行或委託顧問進行研究；
- (b) 徵詢任何其他人士、團體或組織的意見；或
- (c) 監察和評估制訂新工資的決定所造成的影響。

## **2.6 執行情況及罰則**

### 執行情況

2.6.1 勞資關係申訴專員辦事處 (Office of the Workplace Ombudsman)(前稱"勞資服務辦事處"(Office of Workplace Services))是獨立的聯邦機構，負責確保僱主遵守聯邦勞資法例。該辦事處的角色是要不偏不倚地協助僱主及僱員，以及委聘勞工督察 (Workplace Inspectors) 並賦予他們調查和執法的權力，從而確保《勞資關係法》及其相關規例等勞工法例獲得遵從。具體而言，勞資關係申訴專員辦事處會為僱員及僱主提供下列服務：

- (a) 協助僱員及僱主瞭解他們在聯邦勞工法例下的權利和責任；
- (b) 藉着提供協助及意見等方法，促使僱主遵行聯邦勞工法例並監察其遵行情況，並向僱主和僱員發布資料；
- (c) 調查投訴和涉嫌違反聯邦勞工法例的個案；
- (d) 調查任何可能違反聯邦勞工法例的行為或做法；及

- (e) 提出訴訟以執行聯邦勞工法例，以及在根據《勞資關係法》提出的訴訟中代表已是或可能成為案中一方的僱員。

2.6.2 勞工督察透過下列方法監察勞工法例的遵行情況：調查公眾提出的正式投訴；稽查企業賬目；會見僱主、僱員和有關的第三方以調查違反勞工法例的指控；分析僱傭紀錄；以及實地視察營業處所。

2.6.3 2006年，有6 475宗個案經調查後涉嫌違反《勞資關係法》，而2005年則只有4 203宗。絕大部分的調查都是僱員薪酬未達最低工資的個案。

### 罰則條文

2.6.4 勞工督察如發現僱主違反勞工法例，會向有關的僱主發出違規通知書，讓僱主在14天內作出改正。倘若僱主沒有主動在該14天內改正其違規行為，勞資關係申訴專員(Workplace Ombudsman)可向該僱主發出最後的違規通知書，規定該僱主須在其後7天內作出改正。

2.6.5 倘若僱主在7天的限期後仍未改正其違規行為，勞工督察、僱員或有關的僱員組織可就僱主剋扣工資提出法律程序。法庭可因該僱主違規而命令該僱主向受影響的僱員支付指定金額，以補償僱員的損失。

2.6.6 剋扣工資的最高刑罰為60個罰款單位(個人)或300個罰款單位(法團)。根據《1914年刑事罪行法》(Crimes Act 1914)，一個罰款單位現時相等於110澳元(643港元)。

---

## 2.7 有關最低工資制度的實證研究

2.7.1 澳洲政府就公平薪酬委員會2006年的最低工資檢討提交的文件載有一份摘要，撮述國際和澳洲研究最低工資的調升與就業關係的結果。政府提交的研究結果絕大部分均指過度調高最低工資會對就業產生負面影響。舉例來說，就業及勞資關係部<sup>9</sup>的報告在總結部分指出，調高最低工資對飲食業影響最大。有些意見認為調高最低工資引致職位流失、盈利減少和餐廳倒閉。

2.7.2 此外，報告對於從事低薪工作及散工(大部分均為低薪工作)最終能否晉升至較佳的職位提出疑問。據聯合工黨政府(Joint Labor Governments)<sup>10</sup>及澳洲社會服務聯會(Australian Council of Social Service)<sup>11</sup>所述，勞工市場不可能保證入職低薪職位的人士日後定可晉升至薪酬較佳的職位，也不可保證散工或兼職僱員可晉升至較有保障的職位或實任職位。該等團體提出假如調高最低工資會令整個市場的低薪工作減少，或使僱主聘用已失業一段時日的人士的意欲減低，調高最低薪金整體而言將令國內的失業問題加劇。

---

<sup>9</sup> 就業及勞資關係部是現在的教育、就業及勞資關係部的前身。

<sup>10</sup> 聯合工黨政府由維多利亞州、南澳大利亞州、西澳大利亞州及塔斯馬尼亞州，以及澳大利亞首都直轄區和北部地方的工黨政府組成。

<sup>11</sup> 澳洲社會服務聯會是社會服務及福利界內不隸屬任何政黨的獨立政治組織。該聯會負責推銷有利於社會及經濟的政策，以及促使政府、社區和企業採取相應行動。

---

## 第3章 —— 法國

### 3.1 最低工資制度的發展

3.1.1 法國在推行全國最低工資制度前，主要是透過集體談判調整工資。1940年代中期，大部分行業已訂有適用於所有僱員的集體協議，並已制訂具法律約束力的最低工資額。

3.1.2 法國在1950年通過《最低工資法》(Minimum Wage Law)，藉以設立全國性的最低工資制度，確保低薪工人可享有一定程度的生活水平。然而，隨着不同地區和市鎮制訂大量不同的最低工資額，該制度變得複雜。此外，工會亦批評最低工資額並非與通脹率掛鈎。

3.1.3 鑒於上述問題，政府先後在1950年代及1960年代嘗試改革該全國最低工資制度。1952年，在工會不斷施壓下，政府開始參照物價水平的變動，調整最低工資額。1968年，政府把不同的最低工資額合併為單一最低工資額，藉此簡化該制度。然而，由於最低工資額主要因應物價通脹作出調整，以致整體工資額與最低工資額的差距越來越大，令民眾對該制度日益不滿。

3.1.4 在1970年的改革中，法國推行新的全國最低工資制度(*Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance*)，目的是確保低薪工人也能分享經濟增長的成果。法國現時的最低工資制度以1970年的架構為基礎。

### 3.2 最低工資制度的涵蓋範圍

3.2.1 全國最低工資適用於該國經濟體系內絕大部分行業的18歲或以上僱員，包括臨時及兼職工人。然而，傷殘僱員和囚犯都不受最低工資制度涵蓋。

### 3.3 最低工資額

3.3.1 自2007年7月起，全國最低工資為每小時8.44歐羅(82.5港元)<sup>12</sup>，較2006-2007年度的金額高2.1%。學徒及年輕工人的最低工資額均低於全國最低工資。

#### 年輕工人

3.3.2 僱主向17歲以下的年輕工人發放全國最低工資的80%(即6.75歐羅(66港元))及向年齡介乎17至18歲的年輕工人發放全國最低工資的90%(即7.60歐羅(74.3港元))。然而，年輕工人如在所屬行業具有6個月或以上的工作經驗，即可獲最低工資額的全數。

#### 學徒

3.3.3 學徒的最低工資額視乎學徒的年齡及資格，訂於全國最低工資或行內慣用的最低工資額(以較高者為準)的某一百分率。<sup>13</sup>

表2 —— 學徒的最低工資額

就業年期	年齡		
	15 – 17歲	18 – 20歲	21歲或以上
第一年	全國最低工資的 25% <sup>(1)</sup>	全國最低工資的 41% <sup>(1)</sup>	全國最低工資的 53% <sup>(1)</sup>
第二年	全國最低工資的 37% <sup>(1)</sup>	全國最低工資的 49% <sup>(1)</sup>	全國最低工資的 61% <sup>(1)</sup>
第三年	全國最低工資的 53% <sup>(1)</sup>	全國最低工資的 65% <sup>(1)</sup>	全國最低工資的 78% <sup>(1)</sup>

註：(1) 全國最低工資或行內慣用的最低工資額(以較高者為準)的百分率。

資料來源：The Ministry for Labour, Labour Relations and Solidarity。

<sup>12</sup> 2006年的平均兌換率為1歐羅=9.77港元。

<sup>13</sup> 關於推行法定每周35小時工作制對最低工資制度的影響，請參閱附錄I。

### 已實施的經濟援助措施

3.3.4 自1993年起，法國政府採取了一系列的新規定，容許企業為聘用最低工資的僱員申請工資津貼。企業如所支付僱員的薪金低於全國最低工資的160%，可獲豁免繳付僱主部分的社會保障供款。<sup>14</sup> 勞工、勞資關係及社會團結部(The Ministry for Labour, Labour Relations and Solidarity)的研究顯示，若全國最低工資被調高，而企業支付僱員的薪金高於全國最低工資的140%，則企業通常不會跟隨調高其僱員薪金。另一方面，一些該等企業可能有資格申請工資津貼。<sup>15</sup> 在這情況下，調高全國最低工資有利這些企業。

### 最低工資額的實際價值

3.3.5 根據法國《勞動法》(*Code du Travail*)，全國最低工資的增幅不得低於同年的通脹率。舉例來說，2002年7月至2005年7月期間，全國最低工資每年的實質增幅約為3%(即5%的名義增幅減2%的通脹率)。

### 最低工資相對於平均工資

3.3.6 根據《勞動法》第L.141-5條，全國最低工資每年的購買力增幅不得少於全體國民收入的購買力平均增幅的一半。平均收入以勞工、勞資關係及社會團結部計算的體力勞動工作時薪總額增長指數(*Salaires Horaires de Base Ouvrier*)為準。根據 Organisation for Economic Co-operation and Development (2007b)的資料，2005年的最低工資價值是平均收入的47%。

## 3.4 最低工資工人的特徵

3.4.1 根據法國駐港領事館所提供的資料，2006年7月，支取最低工資的工人數目約為250萬人，即勞動人口的16.8%。政府近年調高實質全國最低工資額，此政策亦導致支取最低工資的工人數目持續增加。

---

<sup>14</sup> Schulten, T. et al. (2006), p.131.

<sup>15</sup> Concialdi, P. (2006)。舉例來說，若某企業支付僱員的薪金是全國最低工資的180%，它不能獲發工資津貼。其後當全國最低工資增加20%時，該企業便可獲發工資津貼，因為其發放的薪金變成新全國最低工資的150%。

3.4.2 根據Schulten, T. et al. (2006)編寫的文章，2004年，44.4%的家庭傭工支取最低工資，另有31.8%的農民和8.1%的公務人員支取最低工資。在所有支取最低工資的工人之中，36.1%在酒店及飲食業工作，24.6%從事個人服務業，23.1%為零售業人員。

### 3.5 最低工資額的釐定過程

#### 負責釐定最低工資額的機構

3.5.1 部長會議(Council of Ministers)(即內閣)負責釐定最低工資額。

#### 諮詢組織

3.5.2 國家集體談判委員會(*Commission Nationale de la Négociation Collective*)是一個諮詢組織，為部長會議提供最低工資額的建議。國家集體談判委員會屬三方組織，由40名成員組成，當中4名來自政府，18名來自5個全國工會，18名來自僱主聯會。該委員會由勞工、勞資關係及社會團結部部長擔任主席。

#### 最低工資額的釐定準則

3.5.3 部長會議及國家集體談判委員會在調整全國最低工資時，均會考慮以下4項準則：

- (a) 工人及其家庭的需要；
- (b) 體力勞動工人的平均工資；
- (c) 通脹率；及
- (d) 經濟因素，例如經濟狀況、生產力及就業水平等。



### 最低工資額的釐定程序

3.5.4 全國最低工資的調整分為兩個階段。首先，全國最低工資按全國物價指數的變動而改變，每年7月1日都會作出調整，以抵銷全國物價指數自上次調整後出現的變動。其間，若全國物價指數變動2%或以上，全國最低工資會自動調整。<sup>16</sup> 如此一來，全國最低工資的實際價值便不會下降。

3.5.5 其次，除了因應通脹對全國最低工資作出調整外，國家集體談判委員會會在每年6月舉行會議，研究相關的經濟報告，以考慮進一步調整全國最低工資的可能性。在研究有關報告和考慮按通脹所作出的調整後，國家集體談判委員會會建議一個全國最低工資的調整額，供部長會議最後審批。勞工、勞資關係及社會團結部則負責公布最終數字。

## **3.6 執行情況及罰則**

### 執行情況

3.6.1 勞工、勞資關係及社會團結部屬下的勞工督察 (Labour Inspectors)負責確保僱主遵守最低工資法例，處理投訴及進行定期巡查。

### 罰則條文

3.6.2 對支取最低工資的工人剋扣工資的標準罰則為罰款1,500 歐羅(14,655港元)。

## **3.7 有關最低工資制度的實證研究**

3.7.1 全國最低工資對就業趨勢的影響，特別是為低薪行業提供工資津貼的後果，在法國一直是激烈爭議的話題。過往曾有不少學者就最低工資作出研究。Laroque and Salanié 估計，全國最低工資若調高10%，市場將會流失29萬個職位；反之，政府在1990年代付出的工資津貼長遠而言可創造50萬個職位。Crépon and Desplatz 亦堅稱，政府為低薪行業提供工資津貼，單在1994至1997年期間便創造了46萬個新職位。<sup>17</sup>

<sup>16</sup> 研究部未能證實全國最低工資是否會在出現通縮時向下調整。

<sup>17</sup> Schulten, T. et al. (2006), p.137.

3.7.2 由於政府提供工資津貼，調高全國最低工資幾乎不會為僱主帶來任何負擔，反而會直接影響政府的財政預算。過去10年，為了提高低薪工人的購買力，政府透過向僱主發放津貼而承擔的代價越來越高。在豁免繳付僱主供款的措施下，小型企業更是受惠最多。<sup>18</sup> Sterdyniak 在總結時表示，減少社會保障供款可為企業節省的工資成本如下：僱員少於10人的企業可節省5.9%的工資成本；僱員人數介乎50至99人的企業可節省4.0%；僱員人數介乎250至499人的企業可節省3.1%；僱員人數達500人以上的企業則可節省1.3%。<sup>19</sup>

3.7.3 關於最低工資與生產力的關係，Cheron et al. 表示，全國最低工資對於協調企業的薪酬政策起着重要作用，皆因就競爭而出現的工資下調壓力得以舒緩，並有利於以提高生產力為目標的公司策略。根據效率工資理論 (efficiency wage theory)，工資與生產力存在正向關係，即加薪通常能夠激勵僱員士氣和提高生產力。反之，就低薪僱員的工資提供津貼不利於提升生產力，因為獲發津貼減低了企業創新求變的壓力。據 Szpiro 所述，從宏觀經濟的角度來看，全國最低工資有利於刺激消費需求，間接促進經濟和就業增長。<sup>20</sup>

---

<sup>18</sup> Concialdi, P. (2006).

<sup>19</sup> Observatoire Français des Conjonctures Économiques (2007).

<sup>20</sup> Schulten, T. et al. (2006), p.138.

---

## 第4章 —— 廣東及深圳

### 4.1 最低工資制度的發展

4.1.1 1978年，中國開始推行開放政策，以改革經濟。在經濟改革期間，中國社會上同時出現不同形式的經濟活動，包括國營企業、集體經營企業、個體戶及外資企業。1990年代初期，工資糾紛的數目急劇增加，尤以私人機構為甚。因此，勞動和社會保障部在1993年頒布《最低工資規定》，藉此設立最低工資制度。該制度旨在保障工人及其受供養家屬的基本生活水平，以及保障工人的權益，中國至今仍以此作為最低工資的基本框架。

4.1.2 根據《最低工資規定》，勞動和社會保障部負責處理該制度在宏觀方面的事宜，該制度的執行規則及相關政策則由各省、自治區或直轄市的地方政府訂立。

#### 廣東

4.1.3 廣東省勞動和社會保障廳於1994年9月推行其最低工資制度。

#### 深圳

4.1.4 深圳市勞動和社會保障局於1994年11月推行其最低工資制度。

### 4.2 最低工資制度的涵蓋範圍

4.2.1 最低工資制度的涵蓋範圍在制度設立後不斷擴大。在1994年制度設立之初至2003年期間，根據勞動和社會保障部的規定，最低工資制度涵蓋多類機構的全職<sup>21</sup>僱員，這些機構包括商業企業、政府機關和社會團體。當時，最低工資額只以月薪計算。

---

<sup>21</sup> 法定工時為每天8小時、每周40小時和每月160小時。

4.2.2 2000年代初期，由於經濟活動增加，兼職工作在中國變得普遍。2003年，勞動和社會保障部進行檢討，以評估過去訂立的最低月薪標準是否足以保障工人。在分析研究結果後，勞動和社會保障部於2004年1月修訂《最低工資規定》，把最低工資制度的涵蓋範圍擴展至兼職僱員。從此，最低工資額分為兩種，即全職僱員的最低月薪額和兼職僱員的最低時薪額。

4.2.3 根據經修訂的規定，兼職的定義是平均每天工作不超過5小時和每周不超過30小時，並且按時數計薪。倘若工作時數超過此上限，僱主必須與該工人訂立全職僱傭合約，以及負起所有相關責任，包括繳付社會保障費及失業保險。

4.2.4 與中國其他地方一樣，在廣東及深圳，傷殘工人和家庭傭工不受最低工資制度涵蓋。

### 4.3 最低工資額

4.3.1 根據《最低工資規定》，勞動和社會保障部無須釐定任何全國性的最低月薪額和最低時薪額<sup>22</sup>。省級的勞動和社會保障機關負責根據具體的社會經濟情況，釐定市級行政區的最低工資額。因此，各省甚至同一省、直轄市或自治區內的不同地區，會有不同的最低工資額。

#### 廣東

4.3.2 廣東釐定了5組最低月薪額及最低時薪額，視乎各區的發展情況而應用於省內不同地區。於2008年4月生效的2008-2009年度最低月薪額及最低時薪額載於表3，該等數額較2007-2008年度的同類數字約高出13%。

---

<sup>22</sup> 最低工資薪酬不應計入：(a)超時補薪；(b)中班及夜班特別津貼；(c)在高溫或低溫地方、礦井、有毒和危險地方工作的辛勞津貼；及(d)膳食、交通和住屋津貼。

表3 —— 2008-2009年度廣東最低月薪額及最低時薪額

類別	最低月薪額	最低時薪額	適用地區
1	人民幣860元 <sup>(1)</sup> (877港元)	人民幣8.3元 (8.5港元)	廣州。
2	人民幣770元 (785港元)	人民幣7.4元 (7.6港元)	珠海、佛山、東莞及中山。
3	人民幣670元 (683港元)	人民幣6.5元 (6.6港元)	汕頭、惠州及江門。
4	人民幣580元 (592港元)	人民幣5.6元 (5.7港元)	韶關、河源、梅州、汕尾、陽江、潮州、揭陽及雲浮。
5	人民幣530元 (541港元)	人民幣5.1元 (5.2港元)	廣東北部的選定縣。

註：(1) 2006年的平均兌換率為人民幣1元=1.02港元。

資料來源：廣東省勞動和社會保障廳。

4.3.3 根據廣東省勞動和社會保障廳的資料，倘若把全職工人的最低月薪換算為時薪<sup>23</sup>，兼職工人的時薪約較全職工人的時薪高出54%，主要原因如下：

- (a) 兼職工人的工作保障相對較低；
- (b) 兼職工人無權享有住房公積金等福利；及
- (c) 兼職工人須繳付其退休金及醫療保險的供款。

#### 最低月薪額的實際價值

4.3.4 最低月薪額的實際價值自2000年起持續急升。

<sup>23</sup> 舉例來說，在廣州支取最低工資的工人每月工作160小時，月薪為人民幣860元(877港元)。如把人民幣860元(877港元)除以160小時，該工人的時薪額應為人民幣5.4元(5.5港元)。由此可見，兼職工人的實質最低時薪額人民幣8.3元(8.5港元)較換算後的全職工人時薪額大約高出54%。

### 最低月薪相對於平均工資

4.3.5 廣東省勞動和社會保障廳表示，最低工資應大約介乎平均工資的40%至60%，方為合適。然而，2007年，廣東的最低工資額卻只訂於平均工資的30%左右。

### 深圳

4.3.6 深圳釐定了兩組最低月薪額及最低時薪額，視乎各區的發展情況而應用於市內不同地區。<sup>24</sup> 2007-2008年度的最低月薪額及最低時薪額載於表4，該等金額較2006-2007年度的相應數字大約高出6%。

**表4 —— 2007-2008年度深圳最低月薪額及最低時薪額**

類別	最低月薪額	最低時薪額	適用地區
1	人民幣850元 (867港元)	人民幣4.9元 (5.0港元)	深圳經濟特區。
2	人民幣750元 (765港元)	人民幣4.3元 (4.4港元)	寶安及龍華。

資料來源：深圳市勞動和社會保障局。

4.3.7 有別於廣東的做法，深圳市勞動和社會保障局並無提高兼職工人的最低時薪額，兼職工人的實質時薪額，反而較換算後的全職工人時薪額低8%。<sup>25</sup>

### 最低月薪額的實際價值

4.3.8 最低月薪額的實際價值自2000年起持續急升。

<sup>24</sup> 深圳市分為3個區域：深圳經濟特區、寶安及龍華。

<sup>25</sup> 舉例來說，在深圳經濟特區支取最低工資的工人每月工作160小時，月薪為人民幣850元(867港元)。如把人民幣850元(867港元)除以160小時，該工人的時薪額應為人民幣5.3元(5.4港元)。由此可見，兼職工人的實質最低時薪額人民幣4.9元(5.0港元)，較換算後的全職工人時薪額低8%。

---

### 最低月薪相對於平均工資

4.3.9 深圳市勞動和社會保障局亦表示，最低工資應大約介乎平均工資的40%至60%，方為合適。然而，深圳與廣東的情況一樣，2007年的最低工資額只訂於平均工資的30%左右。

## 4.4 最低工資工人的特徵

### 廣東

4.4.1 廣東省勞動和社會保障廳估計，2007年，廣東約有2 300萬名來自鄉郊地區的工人支取最低工資。他們大多是年輕女工，從事勞工密集的行業，例如玩具業、製衣業、塑膠業和電子產品業。

### 深圳

4.4.2 2007年，在深圳支取最低工資的工人超過430萬人，其中經濟特區約佔100萬人，寶安及龍華則共佔約300萬人。他們大多是來自內陸省份的年輕女工，從事勞工密集的行業，例如玩具業、製衣業、塑膠業和電子產品業。

## 4.5 最低工資額的釐定過程

### 廣東

#### 負責釐定最低工資額的機構

4.5.1 廣東省勞動和社會保障廳負責釐定最低工資額。

#### 諮詢組織

4.5.1.1 雖然在最低工資的事宜上，廣東並無單一的諮詢組織，但廣東省勞動和社會保障廳釐定最低工資額時，必須諮詢當地的工會、企業聯會及企業家協會。

### 最低工資額的釐定準則

4.5.2 釐定最低工資額時，廣東省勞動和社會保障廳會考慮下列準則：

- (a) 僱員及其受供養家屬最基本的生活水平；
- (b) 工人的平均工資；
- (c) 當時的經濟情況；
- (d) 勞動生產力；
- (e) 當地的就業情況；
- (f) 社會保障福利的金額；及
- (g) 區內經濟發展程度的差異。

### 最低工資額的釐定程序

4.5.3 在諮詢當地工會、企業聯會及企業家協會後，如廣東省勞動和社會保障廳調整最低工資額，會向勞動和社會保障部匯報最低工資的調整金額，以作記錄。

## 深圳

### 負責釐定最低工資額的機構

4.5.4 深圳市勞動和社會保障局負責釐定最低工資額。

### 諮詢組織

4.5.4.1 在最低工資的事宜上，深圳並無單一的諮詢組織。深圳市勞動和社會保障局的做法與廣東相同，在釐定最低工資額前會先行諮詢當地的工會、企業聯會和企業家協會。



---

### 最低工資額的釐定準則

4.5.5 釐定最低工資額時，深圳市勞動和社會保障局同樣會考慮上文第4.5.2段所載的準則。

### 最低工資額的釐定程序

4.5.6 深圳市勞動和社會保障局同樣會按照上文第4.5.3段所載的程序釐定最低工資額。

## 4.6 執行情況及罰則

### 廣東

#### 執行情況

4.6.1 廣東省勞動和社會保障廳負責執行《最低工資規定》。該廳可要求工人及僱主匯報關於工資糾紛的事宜，特別是有關最低工資的問題。廣東省勞動和社會保障廳亦聘請了勞動糾察執行關乎最低工資的法例。勞動糾察有執法權力，可進入工場、要求出示賬簿及文件、檢查工作物品，以及查問有關工場遵從法規的情況。

#### 罰則條文

4.6.2 任何人士如沒有向合資格工人支付最低工資額，可被處罰款人民幣5,000元(5,100港元)至人民幣50,000元(51,000港元)不等。

4.6.3 任何人士如接獲廣東省勞動和社會保障廳發出的付款通知書後，未有支付款項，該案件將轉交人民法院作強制執行。

---

## 深圳

### 執行情況

4.6.4 深圳市勞動和社會保障局負責在深圳執行《最低工資規定》。該局會採取如上文第4.6.1段所載的執法措施。

### 罰則條文

4.6.5 深圳所施行的罰則條文與廣東相若。

## 4.7 有關最低工資制度的實證研究

### 廣東

4.7.1 2006年，韓兆洲教授<sup>26</sup>發表了題為《勞動工資與社會保障—廣東最低工資調研與統計測算模型研究》的研究報告。在研究當中，韓兆洲教授聘請超過100名大學畢業生向逾2 500名受訪者收集資料<sup>27</sup>，受訪者包括支取最低工資的工人、僱員、僱主、政府官員、工會／企業聯會／企業家協會代表、教授、社會政策研究員及社會工作者。該研究的主要結果概述如下：

(a) 最低工資制度具有下列作用：

- (i) 充當安全網的角色，為工人提供可接受的最基本保障，以及確保工人及其家人可享有最基本的生活水平；
- (ii) 縮窄貧富收入的差距，以減少社會的緊張氣氛，促進社會經濟和諧發展；及
- (iii) 迫使僱主改革其業務，以提升技術效能、提高勞動生產力，以及促進高增值產品的發展。

---

<sup>26</sup> 他是暨南大學經濟及統計學系教授。

<sup>27</sup> 該調查在2005年1月至3月期間進行。

- 
- (b) 對參與研究的企業而言，最低工資制度並無嚴重影響其競爭力及出口表現。
  - (c) 研究人員認為，相對於平均工資，最低工資額屬於偏低。然而，倘若廣東省勞動和社會保障廳考慮調高最低工資額，部分企業東主擔心營運成本會因而增加，迫使利潤率較低的企業結業或遷離廣東。
  - (d) 執法機關未能有效執行《最低工資規定》。在廣東，支取最低工資的工人被剋扣工資的情況十分嚴重。研究人員建議廣東省勞動和社會保障廳應加強執法，增聘勞動糾察查察僱主的發薪情況，處理非法行為，以及向工人講解其勞工權利。

## 深圳

4.7.2 深圳市勞動和社會保障局已就最低工資制度進行內部評估。2006年的評估結果顯示，最低工資制度為社會帶來不少好處，包括：

- (a) 保障工人享有可接受的最基本生活水平；
- (b) 防止僱主剝削低技術工人；
- (c) 透過提高低薪工人的收入來加強消費者的購買力；
- (d) 緩和勞資雙方的緊張氣氛；及
- (e) 縮窄貧富收入的差距，以減少社會的緊張氣氛，促進社會經濟和諧發展。

---

## 第5章 —— 日本

### 5.1 最低工資制度的發展

5.1.1 1957年，政府設立最低工資局(Minimum Wage Council)，成員包括政府官員、學者及僱主和工人的代表，負責研究推行最低工資制度的可行性。最低工資局經過深入研究，在1958年建議政府設立最低工資制度，確保合資格的工人享有最基本的生活水平。政府透過制定《最低工資法》(Minimum Wage Law)，於1959年推行最低工資制度。

### 5.2 最低工資制度的涵蓋範圍

5.2.1 最低工資規定適用於所有僱員，不論僱用方式為何(例如正職、臨時、兼職)。傷殘工人能履行職責，即可收取最低工資。然而，見習生不受最低工資制度涵蓋。

### 5.3 最低工資額

#### 縣最低工資

5.3.1 日本設有縣<sup>28</sup> 最低工資和行業最低工資。縣最低工資適用於該縣的合資格工人。縣最低工資額因地而異，視乎每個縣的生活費和經濟發展水平而定。

5.3.2 2007-2008年度的國民平均縣最低工資為每小時<sup>29</sup> 673日元(45港元)，較2006-2007年度的相應數字上升2.1%。2007-2008年度，東京、大阪、神奈川的縣最低工資屬最高，時薪為719日元<sup>30</sup> (48.1港元)，而宮城、岩手、沖繩的縣最低工資屬最低，時薪為610日元(40.8港元)。

---

<sup>28</sup> 日本設有47個縣。

<sup>29</sup> 法定工時為每天8小時，每星期40小時。

<sup>30</sup> 2006年的平均兌換率為1日元=0.0669港元。

---

## 行業最低工資

5.3.3 個別的縣勞動局(prefectural labour bureau)因應縣內有經營的行業，就指定行業設立行業最低工資。實際上，共有297個行業釐定了最低工資。如某工人同時合資格獲得縣最低工資和行業最低工資，該名工人將支取較高額的工資。

5.3.4 2007-2008年度的國民平均行業最低工資為每小時766日元(51.2港元)，在高知工作的貨車司機支取的最低時薪最高，達910日元(60.9港元)，而佐賀的瓷器工人則最低，支取的最低時薪為616日元(42.5港元)。

## 最低工資額的實際價值

5.3.5 自2000年以來，最低工資額的實際價值一直上升。

## 平均縣最低工資相對於製造業工人的平均工資

5.3.6 2007年，平均縣最低工資相對於製造業工人的平均工資約為32%。

## **5.4 最低工資工人的特徵**

5.4.1 2007年，最低工資工人的人數佔總工作人口的比例很小，他們大部分是受僱於小型公司的年長女工。

## **5.5 最低工資額的釐定過程**

### 負責釐定最低工資額的機構

5.5.1 縣勞動局負責釐定縣最低工資及行業最低工資。

### 諮詢組織

5.5.2 根據《最低工資法》，縣勞動局在釐定某個縣的最終工資額之前，須諮詢縣最低工資審議會(prefectural minimum wage council)(下稱"審議會")。審議會的成員可來自政府、僱主聯會、工會、學術機構和社福機構，由縣勞動局委任，任期一年，任期屆滿後可以連任。審議會的成員由15至20人不等，視乎各縣的大小而定。

### 最低工資額的釐定準則

5.5.3 審議會就最低工資額提出建議時，以及縣勞動局批准建議的最低工資額時，均會考慮下述準則：

- (a) 生活費；
- (b) 消費物價指數；
- (c) 經濟表現；及
- (d) 相若工人的工資。

### 最低工資額的釐定程序

5.5.4 審議會在每年8月就縣最低工資及行業最低工資的調整額進行商議。作出決定的最後期限通常為8月9日。在接近最後期限時，每個審議會一般會就建議的調整額達成協議。否則便須進行表決，採用獲大多數票支持的決定。縣勞動局會研究建議的數額，並於9月1日或之前作出最後決定。新的地區和行業最低工資通常於10月1日開始生效。

## **5.6 執行情況及罰則**

### 執行情況

5.6.1 縣勞動局負責執行最低工資制度。縣勞動局的勞工督察可進入工場、要求出示賬簿及文件、檢查工作物品，以及查問有關工場遵從法規的情況。

5.6.2 縣勞動局進行多項宣傳工作，集中在每年的10日宣傳活動中(10月1日至10日)向僱員和僱主分發有關最低工資的資料，以及舉行簡介會，向大眾公布最低工資額。除了讓工人知悉各項修訂額外，亦會作出監督和提供指引，確保合資格的工人獲得最起碼的工資。

### 罰則條文

5.6.3 任何人士如違反向合資格的工人支付最低工資的條文，將會被處以不超過20,000日元(1,338港元)<sup>31</sup> (按每名工人計)的罰款。

5.6.4 屬以下其中一個類別的人士，將會被處以不超過10,000日元(669港元)(按每名工人計)的罰款：

- (a) 未有告知工人新訂最低工資額；
- (b) 向縣勞動局作虛假報告；及
- (c) 拒絕、妨礙或逃避巡查。

## 5.7 有關最低工資制度的實證研究

5.7.1 2007年1月，Daiji Kawaguchi博士及Ken Yamada<sup>32</sup> 博士在財經期刊*Contemporary Economic Policy*發表題為"*The impact of the minimum wage on female employment in Japan*"的研究報告。<sup>33</sup> 這篇文章透過在1993至1999年所收集的數據，探討最低工資對日本就業情況的影響。

5.7.2 這項研究涉及兩組低薪工人。甲組工人的原有工資高於新調整的最低工資額，因此不受最低工資調整的影響。乙組工人的工資低於修訂後的最低工資額，但高於當時的最低工資額，所以他們將會受惠於調整。為估計最低工資對就業的影響，兩位作者比對這兩組工人一年內失去工作的百分率。

---

<sup>31</sup> 日本有討論提高對未有向合資格工人支付最低工資的僱主的罰則，罰款由現時的20,000日元(1,338港元)(按每名工人計)增加至500,000日元(33,450港元)。

<sup>32</sup> Daiji Kawaguchi 博士是一橋大學經濟學院副教授，Ken Yamada 博士是倫敦大學學院經濟學系的成員。

<sup>33</sup> The impact of the minimum wage on female employment in Japan. In: *Contemporary Economic Policy*. Vol. 25, pp.107 – 118, January 2007.

---

5.7.3 研究結果顯示，調整最低工資後，乙組工人在一年內失業的機會較甲組工人高出約20-30%。然而，兩位作者承認，這項結果會受兩組工人的組合所影響。換言之，工人的特徵如果與該項研究所選擇的不同，研究結果或未必相同。



---

## 第6章 —— 南韓

### 6.1 最低工資制度的發展

6.1.1 1980年代中期，南韓國內開始爭論是否應設立最低工資制度。由於工人的教育和收入水平大幅提升，他們開始質疑政府的政策是否純粹以保障僱主的利益為目標。與此同時，有批評指該國的出口生產主要依賴廉價勞工及惡劣的工作條件，令政府對此問題漸趨關注。政府因此決定實施最低工資制度，目的是確保工人會達到最基本的生活水平。

6.1.2 南韓於1986年採用《最低工資法》(Minimum Wage Act)。實施最低工資制度初時，僱主憂慮該制度可能造成負面影響，指稱該制度會推高工資水平，並為公司帶來沉重的財政負擔。有鑒於此，僱主要求延遲實施該制度，讓各公司有足夠時間作好準備。結果，《最低工資法》在1988年才生效。

### 6.2 最低工資制度的涵蓋範圍

6.2.1 最低工資制度自設立以來，其涵蓋範圍持續擴展。1988年，最低工資制度最初只涵蓋僱用10名或以上的僱員的製造業企業。1989年，涵蓋範圍擴展至僱用10名或以上的僱員的採礦和建造業企業。1990年，最低工資制度的涵蓋範圍進一步擴展至所有僱用10名或以上的僱員的工業企業。自2000年以來，所有企業(不論僱員人數)均受最低工資制度涵蓋。

6.2.2 然而，傷殘工人和家庭傭工都不受最低工資制度涵蓋。

### 6.3 最低工資額

6.3.1 政府按年釐定最低工資額。2008年，普通階層工人每小時<sup>34</sup>的最低工資額為南韓圓3,770元<sup>35</sup> (30.5港元)，較2007年的相應數字增加8.3%。青少年和學徒也有資格支取全數的最低工資額。

6.3.2 試用期工人的薪酬是最低時薪額的90%(南韓圓3,393元或27.5港元)。保安員和管理員的薪酬只是最低時薪額的80%(南韓圓3,016元或24.4港元)。

#### 最低工資額的實際價值

6.3.3 自2000年以來，在通縮和低通脹的經濟環境下，最低工資額的實際價值一直上升。

#### 最低工資相對於平均工資

6.3.4 2007年，最低工資相對於平均工資約為28%。

### 6.4 最低工資工人的特徵

6.4.1 2007年，大概有210萬名最低工資的工人，約佔勞動人口的13.8%。最低工資的工人主要是受僱於製造和零售行業的中年和年長女工。

### 6.5 最低工資額的釐定過程

#### 負責釐定最低工資額的機構

6.5.1 勞動部部長負責釐定最低工資額。

---

<sup>34</sup> 法定工時為每星期不多於44小時及每天8小時。政府計劃在2010年或之前，把法定工時由每星期44小時縮減為40小時。

<sup>35</sup> 2006年的平均兌換率為南韓圓1元=0.0081港元。

---

### 諮詢組織

6.5.2 最低工資委員會 (Minimum Wage Council) 是設於勞動部之下的諮詢組織，主要職責是擬備最低工資調整額的建議，並提交予勞動部部長審批。

6.5.3 最低工資委員會由27名成員(包括主席及副主席)組成：9位工會代表、9位僱主聯會代表和9位代表公眾利益的獨立委員。委員會的主席及副主席必須從獨立委員之間互選產生，他們來自經濟、社會學、社會福利和工業關係等社會經濟領域。

6.5.4 最低工資委員會委員全部由勞動部部長任命，任期3年，任期屆滿後可連任。代表工人的委員由南韓職工會聯會 (Federation of Korean Trade Unions) 提名，代表僱主的委員則由南韓僱主聯會 (Korea Employers' Federation) 提名。與此同時，獨立委員的委任須同時得到職工會和僱主聯會通過。

### 最低工資額的釐定準則

6.5.5 最低工資委員會就最低工資額提出建議及勞動部部長批准建議的最低工資額時，均會考慮下述準則：

- (a) 生活費；
- (b) 經濟增長率；
- (c) 平均工資水平；
- (d) 勞動生產力；
- (e) 就業率；
- (f) 消費物價指數；及
- (g) 入息分配。

---

### 最低工資額的釐定程序

6.5.6 每年4月1日至6月29日(共90日)期間，最低工資委員會會就調整最低工資進行商議，並向勞動部部長提交建議。理論上，最低工資委員會所作出的決定須獲三分之二的大多數票通過。實際上，勞資雙方的代表會就最低工資的調整進行討價還價，由獨立委員擔任調停角色。由於勞資雙方很少能夠達成協議，獨立委員的投票具有決定性。

6.5.7 勞動部部長只有接納或否決最低工資委員會所提建議的法定權力，而不能修改其建議。勞動部部長可在20日內把建議的調整額發還最低工資委員會重新考慮。最低工資委員會有10日時間擬備修訂建議，然後提交予勞動部部長。這個緊迫的時間表確保勞動部部長可於8月5日前決定並公布調整的款額。新訂的最低工資額將適用於來年1至12月期間。

## **6.6 執行情況及罰則**

### 執行情況

6.6.1 勞動部負責執行《最低工資法》，該部可要求工人及僱主匯報涉及工資糾紛的事宜，尤其是最低工資的事宜。勞動部亦聘用勞工督察執行最低工資的法律。勞工督察可進入工場、要求出示賬簿及文件、檢查工作物品，以及詢問有關工場遵從法規的情況，以行使其權力。

6.6.2 此外，僱主必須在顯眼的地方張貼告示，或透過其他適當的方法，通知工人適用的最低工資額。

### 罰則條文

6.6.3 任何人士如未有向合資格工人支付最低工資，可處以年期不超過3年的監禁，或不超過南韓圓2,000萬元(162,000港元)的罰款，或同時施以上述兩種懲罰。

6.6.4 屬以下其中一個類別的人士，會被處以不超過南韓圓100萬元(81,600港元)的罰款：

- (a) 未有告知工人適用的最低工資額；
- (b) 未有提供向工人支付最低工資的紀錄；及
- (c) 拒絕、妨礙或逃避勞工督察的要求或巡查，或就勞工督察提出的問題作虛假報告。

## **6.7 有關最低工資制度的實證研究**

6.7.1 截至研究部發表這份研究報告之時，仍未獲得所需的資料。

---

## 第7章 —— 台灣

### 7.1 最低工資制度的發展

7.1.1 1956年，台灣制定《最低工資法》(Minimum Wage Act)，藉以設立最低工資制度。1984年，台灣通過《勞動基準法》(Labour Standards Law)，以取代《最低工資法》。《勞動基準法》旨在設立新的最低工資(或基本工資<sup>36</sup>)制度，訂明工作條件的最低標準，保障工人的權利和權益。

7.1.2 《勞動基準法》就工資(包括基本工資)、勞工合約、工時<sup>37</sup>、工人和僱主的權利及義務訂明條文。僱主和工人簽訂的勞工合約內的條款及條件，不得低於該法例所訂的最低標準。

7.1.3 1985年，行政院勞工委員會(Council of Labour Affairs)發出釐定基本工資程序的規例。基本工資制度的架構自1980年代中期沿用至今，一直沒有改變。

### 7.2 基本工資制度的涵蓋範圍

7.2.1 基本工資制度適用於大部分工人，包括傷殘工人，他們須接受生產力評估，而僱主亦會按照評估結果相應發放最低工資額的某一百分比作為該僱員的工資。然而，漁民不享有基本工資。

### 7.3 基本工資額

7.3.1 2007年7月，每小時的基本工資修訂為新台幣97元<sup>38</sup>(23.5港元)，較1997年9月以來的相應數字，即新台幣66元<sup>39</sup>(17.4港元)，實際上增加9.1%。勞工委員會表示，基本工資額十多年來都沒有調整，是憂慮到較高的勞工成本，可能影響經濟體系的競爭力。

---

<sup>36</sup> 台灣採用"基本工資"一詞，實質上是指最低工資。

<sup>37</sup> 根據《勞動基準法》第三十條，工人的正規工作時間每天不得超過8小時，每兩星期不得超過84小時。

<sup>38</sup> 2006年的平均兌換率為新台幣1元=0.242港元。

<sup>39</sup> 1997年的平均兌換率為新台幣1元=0.263港元。

7.3.2 學徒的基本工資設定為不少於成人基本工資額的70%，相等於每小時新台幣67.9元(16.4港元)。傷殘工人亦支取較低的基本工資。<sup>40</sup>

#### 已實施的經濟援助措施

7.3.3 因應基本工資最近上調9.1%，工商界要求勞工委員會提供經濟援助措施，以減輕對僱主的財政影響。在這情況下，勞工委員會於2007年7月推行經濟援助措施，以減輕從事飲食和零售業務的中小型公司的財政負擔。各項主要經濟援助措施如下：

- (a) 僱員人數少於50人的公司，在措施試行期一年內，就每名僱員可領取的津貼為每小時新台幣10元(2.4港元)；
- (b) 僱用傷殘工人為期連續3個月或更長時間的公司，就每名傷殘工人可領取的津貼為每月新台幣5,000元(1,210港元)或每小時新台幣10元(2.4港元)，為期一年；及
- (c) 公司可獲發還僱員培訓費最高達80%。

#### 基本工資額的實際價值

7.3.4 自1997年9月至2007年6月，消費物價指數上升了7.3%。由於基本工資額在該段期間未有調整，故此其實際價值已下降。

#### 基本工資相對於製造業工人的平均工資

7.3.5 2007年，基本工資相對於製造業工人的平均工資約為42%。

---

<sup>40</sup> 研究部未能取得有關傷殘工人的基本工資額。

---

## 7.4 基本工資工人的特徵

7.4.1 2007年，台灣約有140萬名基本工資工人，佔勞動人口約13.3%。在這些基本工資工人當中，約65%為婦女，主要屬16至20歲及55歲或以上兩個年齡組別。這些基本工資工人大部分從事飲食和零售行業。

## 7.5 基本工資額的釐定過程

### 負責釐定基本工資額的機構

7.5.1 勞工委員會是負責釐定基本工資額的機構。

### 諮詢組織

7.5.2 基本工資審議委員會 (Basic Wage Deliberation Committee)(下稱"基審會")是勞工委員會轄下的諮詢組織，負責審議基本工資及其他相關事宜。

7.5.3 基審會主席必須為勞工委員會的一名處長。根據《勞動基準法》，基審會的成員包括：

- (a) 勞工委員會1名代表(即基審會主席)；
- (b) 經濟部1名代表；
- (c) 財政部1名代表；
- (d) 運輸及通訊部1名代表；
- (e) 經濟建設委員會1名代表；
- (f) 行政院主計處1名代表；
- (g) 經濟部加工出口區管理處1名代表；



- (h) 僱主聯會4名代表；
- (i) 工會4名代表；及
- (j) 專家學者1至7名代表。

7.5.4 基審會目前有22名成員，任期為兩年，任期屆滿後可以連任。

#### 基本工資額的釐定準則

7.5.5 基審會就基本工資額提出建議及勞工委員會批准建議的基本工資額時，均會考慮下述準則：

- (a) 當前經濟表現；
- (b) 消費物價指數；
- (c) 就業情況；
- (d) 勞動生產力；
- (e) 各行業的工人工資；及
- (f) 家庭收支調查統計數字。

7.5.6 根據勞工委員會的資料，在這些因素中，當前經濟表現、消費物價指數和勞動生產力佔較高比重。

#### 基本工資額的釐定程序

7.5.7 基審會負責審議及提交基本工資的調整額，供勞工委員會考慮，勞工委員會獲賦權釐定最終數額。若基審會內勞資雙方的代表不能就數額達成協議，基審會可建議多於一個調整額，供勞工委員會考慮。

---

## 7.6 執行情況及罰則

### 執行情況

7.6.1 為執行勞工法律及規例，勞工委員會訂立了勞工巡查制度。所有商業實體均不可拒絕執行機關到場巡查。若僱主拒絕，督察可聯同警方執行視察。

7.6.2 在進行正式視察時，督察可要求僱主出示報告、紀錄、賬簿及其他有關文件或書面解釋。

7.6.3 工人可向勞工委員會或巡查人員投訴有關僱主違反勞工法律及規例的事宜。

### 罰則條文

7.6.4 僱主若未有向合資格僱員支付基本工資，所處的罰款額不少於新台幣2,000元(484港元)，但不超過新台幣20,000元(4,840港元)。

7.6.5 任何人士如拒絕、逃避或妨礙勞工督察執行其職務，所處的罰款額不少於新台幣10,000元(2,420港元)，但不超過新台幣50,000元(12,100港元)。

7.6.6 任何人士在收到勞工委員會的要求付款通知書後，若有關罰款仍未繳交，個案可交由法院強制性執行。

## 7.7 有關基本工資制度的實證研究

7.7.1 2001年12月，黃仁德教授<sup>41</sup>發表題為"*The Effects of Basic Wage on the Labour Market in Taiwan*"的研究報告，該項研究涵蓋1991至1998年。黃仁德教授表示，他在分析基本工資對經濟的影響時遇到幾個問題。

7.7.2 第一，並無現成的統計數字可供分析基本工資變動對就業、通脹及經濟體系的競爭力的影響。進行分析時採用了一些與理想相差甚遠的數據。

---

<sup>41</sup> 他任教於國立政治大學經濟學系。

---

7.7.3 第二，要精確量化基本工資變動的衝擊，以及把它與其他經濟變數(例如當前經濟情況)的影響隔離，十分困難。由於這些影響極難被假設為保持不變，故此黃教授的研究未能確定，相對於其他原因，所觀察到的變動在何種程度上可歸因於基本工資變動。舉例而言，在基本工資上調後，如果發覺就業水平上升，並不一定表示基本工資上調沒有對就業造成負面影響，因為可以推算的是，假若基本工資根本沒有變動，就業水平可能有更大的升幅。

7.7.4 第三，基本工資變動不大可能即時產生所有的效果，因而令分析變得更為複雜。隨着時間的流逝，要把延遲出現的效果與其他經濟變數所導致的影響分隔，可能更加困難。

7.7.5 黃仁德教授根據其制訂的計量經濟學模式觀察到，推行基本工資制度對就業、通脹及經濟體系的競爭力並無任何顯著不良影響。此外，並無統計學上的證據顯示，基本工資對低工資工人和青少年的就業水平有任何負面影響。

---

## 第8章 —— 英國

### 8.1 最低工資制度的發展

8.1.1 最低工資在英國的法定地位可追溯至1891年。事實上，英國的最低工資一直實施到該國政府於1993年廢除工資局(Wages Councils)才終止。工資局負責為有關行業釐定在法律上可切實執行的最低工資。<sup>42</sup> 工資局被廢除後，有證據顯示，越來越多職位的薪酬下跌至低於舊有的最低工資額。<sup>43</sup> 政府本希望提高就業率，可是取消最低工資不但未能增加就業，反而導致職位減少，這情況在零售及飲食界尤其嚴重。

8.1.2 工黨在1997年5月的大選後成立新政府，並在女皇敕語中保證履行承諾，立法引入新的全國最低工資制度。1997年夏季，政府初步設立一個非法定的低薪委員會(Low Pay Commission)，就新的全國最低工資水平展開搜證工作。同年11月，《全國最低工資法案》(National Minimum Wage Bill)提交國會審議，其後於1998年制定為《全國最低工資法》(National Minimum Wage Act)，賦予該委員會法定基礎。隨着該法令獲得通過，新的最低工資制度於1999年4月1日起施行至今。

#### 低薪委員會

8.1.3 低薪委員會的首要目的，是就最低工資制度的涵蓋範圍及最初的最初最低工資額向政府提供意見。低薪委員會透過下列工作蒐集專家意見：

- (a) 委託機構進行研究；
- (b) 分析相關數據及積極鼓勵國家統計辦事處(Office of National Statistics)對低薪個案數字作更準確的估算；
- (c) 對低薪行業公司進行普查；
- (d) 徵詢僱主、工人及兩者代表的意見；

---

<sup>42</sup> 有關最低工資制度的歷史發展的進一步詳情，請參閱Legislative Council Secretariat (1999)。

<sup>43</sup> 由"低薪網絡"(Low Pay Network)進行的一項研究曾分析就業中心在1994年4月及5月提供的約6 000個職位，涉及的行業包括飲食、零售、製衣及理髮。超過三分之一職位的薪酬低於現已解散的工資局所釐定的數額。

- (e) 從多個不同性質的機構取得書面及口頭證供；及
- (f) 在全英國進行實況調查，會晤僱主、僱員及探訪具有代表性的機構。

8.1.4 低薪委員會的9名成員(包括主席)來自僱主聯會、工會及學術界。所有委員均由政府委任。他們以個人身份加入委員會，而非代表其工作機構。

## 8.2 最低工資制度的涵蓋範圍

8.2.1 最低工資制度適用於大部分英國工人。<sup>44</sup> 然而，某幾類人士未能享有最低工資，包括：

- (a) 自僱者或公司董事(除非他們簽訂了僱傭合約)；
- (b) 年齡未足離校年齡的學童<sup>45</sup>；
- (c) 經營家庭式業務的家庭成員；
- (d) 在別人家中居住及工作的人士，例如互惠生及保姆；
- (e) 修讀高等教育課程並須按課程要求取得一定工作經驗的學生；
- (f) 參與政府資助計劃的見習生<sup>46</sup>；
- (g) 軍隊的人員；
- (h) 分賬漁民；<sup>47</sup>
- (i) 依照監獄規則工作的囚犯；及
- (j) 義工。

<sup>44</sup> 農業工人的最低薪酬額由農業工資委員會(Agricultural Wages Board)另行釐定。

<sup>45</sup> "強逼教育年齡"的定義在英格蘭、威爾斯、蘇格蘭及北愛爾蘭略有不同。一般而言，英國的"強逼教育年齡"是5歲至16歲。

<sup>46</sup> 其中部分計劃為：(a)英格蘭的入職計劃(Entry to Employment)；(b)蘇格蘭的準備就業計劃(Get Ready for Work)；(c)北愛爾蘭的通向就業計劃(Access)；及(d)威爾斯的技術訓練計劃(Skillbuild)。

<sup>47</sup> 分賬漁民可獲分賬漁船所得的盈利或總體收入。

## 傷殘僱員

8.2.2 所有工人，不論其個人能力、生產力或效率，均可享有最低工資。因此，如一名傷殘人士具有"工人"身份<sup>48</sup>，他或她所支取的酬勞便不得少於最低工資額。然而，如傷殘人士只為接受治療而進行與工作有關的活動，並沒有合約上的工作責任，或無權獲得薪金或其他報酬，則不能算是工人，亦不可享有最低工資。

## **8.3 最低工資額**

8.3.1 最低工資額分3類，適用於不同年齡的工人。自2007年10月1日開始生效的最低工資額如下：

- (a) 成人(22歲或以上)可獲每小時5.52英鎊(79.1港元)<sup>49</sup>的最低工資全額；
- (b) 18至21歲的工人可獲每小時4.6英鎊(65.9港元)的發展工資額(development rate)；及
- (c) 16至17歲的工人可獲每小時3.4英鎊(48.7港元)的發展工資額。

## 住所抵銷額

8.3.2 工人獲發的住所開支數額可計入最低工資額，但設有上限，稱為住所抵銷額(Accommodation Offset)。自2007年10月1日開始，該上限訂於每日4.3英鎊(61.6港元)。不過，實物福利，例如膳食、汽車及燃料等不能計入最低工資額內。

---

<sup>48</sup> 工人的定義指簽訂了僱傭合約的人士；或在沒有僱傭合約的情況下，指親身為另一人工作但非自僱的人士。

<sup>49</sup> 2006年的平均兌換率為1英鎊=14.33港元。

### 公平件工工資額

8.3.3 根據《1999年全國最低工資規例2004年(修訂)規例》(National Minimum Wage Regulations 1999 (Amendment) Regulations 2004)，自2004年10月1日起，僱主須就其工人的每小時工作至少支付最低工資額，或按每件已完成的製品或工作計算的公平件工工資額，後者的數額根據一般工人的工作表現釐定。工作速度達平均值的工人，其可支取的公平件工工資額即等於最低工資額。自2005年4月6日起，公平件工工資額較於2004年10月釐定的數額增加120%。<sup>50</sup>

### 最低工資額的實際價值

8.3.4 在引入現行的最低工資制度前，最低薪工人的工資增長經常落後於通脹率及平均工資的增長。隨着新的全國最低工資生效，除首兩年外，實質最低工資額急劇上升，較零售物價通脹率的升勢還要快。自2004年以來，最低工資額的增加速度亦一直高於平均收入。自最低工資額開始實施至2006年12月，成人的每小時最低工資額的價值已增加49%。相比之下，同期的零售物價指數上升了23%，而平均收入上升了36%。

### 最低工資相對於平均工資

8.3.5 自2000年以來，最低工資的增幅超越平均薪酬的增幅。2005年，最低工資佔平均工資的比率為35%，而2000年的數字為32%。

## **8.4 最低工資工人的特徵**

8.4.1 據低薪委員會估計，2006年，支取最低工資的工人總數約為130萬，或勞動人口的5.1%。三分之二的最低工資工人是女性，60%最低工資工作屬兼職性質。

---

<sup>50</sup> 舉例來說，在2004年10月1日至2005年3月期間，假若一名工人支取當時的最低工資(4.85英鎊(69.5港元))，而他以平均速度在一小時內完成10件製品，該製品的公平件工工資額即為48.5便士(6.9港元)。由2005年4月開始，這項公平件工工資額提高了120%，即48.5便士(6.9港元) x 120% = 58.2便士(8.3港元)。

## 8.5 最低工資額的釐定過程

### 負責釐定最低工資額的機構

8.5.1 英國政府負責因應低薪委員會的意見釐定最低工資額，並將其提交國會通過。

### 最低工資額的釐定準則

8.5.2 據低薪委員會表示，最低工資額不應根據僵化的公式釐定，而應按照當前的經濟狀況決定。最低工資額必須平衡兩方面，一是達到解決低薪問題的目標，另外是有需要確保公司和整體經濟均可應付。一般而言，調整最低工資額的準則包括經濟狀況、工資差別、經營成本、經濟競爭力、通脹率及就業率。

### 最低工資額的釐定程序

8.5.3 英國政府獲賦權因應低薪委員會的意見釐定最低工資額。政府決定下一年的最低工資額後，便會透過制訂規例向國會提交經調整的最低工資額。有關規例須按照先審議後訂立(**affirmative resolution**)的程序處理，由國會進行辯論，並決定是否予以通過。實際上，國會從未推翻政府就最低工資額作出的任何建議。最低工資的調整額(如有的話)，通常在每年的10月生效。

## 8.6 執行情況及罰則

### 執行情況

8.6.1 稅務海關總署(Her Majesty's Revenue and Customs)負責透過下列措施執行最低工資制度：

- (a) 宣傳僱主責任及僱員權益，這主要透過直接推廣、設立僱傭權利網址及最低工資求助熱線；
- (b) 要求僱主保存最低工資紀錄；



- (c) 調查關於沒有支付最低工資的投訴。稅務海關總署的執行督察會巡查被認為很可能少付最低工資的僱主，並在有需要時採取執法行動<sup>51</sup>；及
- (d) 協助個人在僱傭審裁處或民事法庭採取法律行動。

### 合規情況統計

8.6.2 表5顯示，稅務海關總署的求助熱線在2005-2006年度接聽超過61 000項查詢，較2004-2005年度及2003-2004年度分別增加7%及15%。該署在2005-2006年度接獲有關沒有支付最低工資的投訴共有2 100多宗，較2004-2005年度及2003-2004年度分別增加10%及7%。2005-2006年度，稅務海關總署就少付最低工資完成約4 900項調查，以跟進工人或第三者作出的投訴，或該署對被認為最有可能違規的僱主進行風險評估後發現的問題。英國政府表示，過去3年每年所能完成的調查數目有下降趨勢，這主要是因為調查工作日益複雜，涉及的技術層面不斷擴大。

8.6.3 稅務海關總署在調查過程中發現的違規個案近年已見減少：自2003-2004年度的39%減至2005-2006年度的32%。經確定的少付薪酬款額在數年間波動甚大：2003-2004年度的經確定少付薪酬總額為250萬英鎊(3,580萬港元)，到2004-2005年度則攀升至接近380萬英鎊(5,450萬港元)，其後又回落至2005-2006年度的330萬英鎊(4,730萬港元)。就2005-2006年度來說，每名工人少收的平均工資額為130英鎊(1,863港元)，遠低於前兩年的相應數字，當中的主要原因是有關違規個案涉及的工人數目有所增加。特別是，2003-2004年度針對違規的舉報有2 211宗，合共9 428名工人受影響，而2005-2006年度的個案則有1 582宗，涉及25 314名工人。

<sup>51</sup> 所針對的低薪行業包括理髮、孩童護理、農業及食品加工和包裝。

**表5 —— 全國最低工資：2003至2006年稅局／稅務海關總署接獲的查詢和投訴及所採取的執法行動**

	2003-2004	2004-2005	2005-2006
稅務海關總署求助熱線接聽的查詢	53 226	57 733	61 355
有關少付薪酬的投訴	1 969	1 910	2 100
巡查僱主 <sup>(1)</sup>	5 541	5 155	4 904
發出執法通知書	45	32	81
發出懲罰通知書	3	0	1
經確定的少付薪酬款額	250萬英鎊 (3,580萬港元)	380萬英鎊 (5,450萬港元)	330萬英鎊 (4,730萬港元)

註：(1) 以上為經巡查後完成處理的個案所提供的數字。  
資料來源：Low Pay Commission (2007)。

### 罰則條文

8.6.4 《全國最低工資法》訂明對違規者施行的各項罰則，包括罰款(就持續未有支付最低工資的期間，處以每名工人每日最低時薪額<sup>52</sup>兩倍的罰款額)至就特定的刑事罪行提出檢控等，後者的罰款額最高可達5,000英鎊(71,650港元)。該等刑事罪行包括：

- (a) 剋扣最低工資工人的工資；
- (b) 未有保存最低工資紀錄；
- (c) 編造及保存虛假的最低工資紀錄；及
- (d) 拒絕向執行機關提供最低工資紀錄。

<sup>52</sup> 按成人最低工資額，即5.52英鎊(79.1港元)計算。

## 8.7 有關最低工資制度的實證研究

8.7.1 低薪委員會於2007年向英國政府提交報告，匯報就最低工資制度所進行的數項研究得出的結果，包括該制度在工資差別、就業、工時、兼職情況及其他方面的影響。

8.7.2 Denvir and Loukas指出，最低工資近期的增長已影響到公司的薪酬結構，令薪級之間的分界消失及工資差別收窄。然而，Lam、Ormerod、Ritchie and Vaze在一項實證研究中分析最低工資對公司薪酬政策的影響，發現引入及提高最低工資後，公司普遍的應付方法是維持不同薪級的現金差別，其效果是減少了工資不均的情況，因為最低工資僱員的收入將有較大的百分率增幅。<sup>53</sup> 他們注意到，最低工資“似乎確能減少底層工資分布不均的現象”。<sup>54</sup>

8.7.3 Stewart利用不同數據來源研究最低工資對個別就業機會的影響。在全部3項研究中，他發現最低工資的引入或初期增長對男性、女性、成人或青少年工人的就業情況並無顯著影響。Dickens and Draca在調查最低工資在2003年的增長時亦發現就業情況並未受到影響。<sup>55</sup>

8.7.4 Experian和Galindo-Rueda and Pereira的研究指出，有證據顯示最低工資的引入及其後的增長，引致那些須對工資作出最大幅調整以符合最低工資制度的郡或地區的就業增長放慢。然而，這些影響普遍輕微。另一方面，Stewart進行的一項廣泛研究發現，並無證據顯示最低工資對地區層面的就業情況造成任何不良影響。根據該項研究，即使是那些受實施最低工資影響最大的組別，他們仍錄得在統計學上微不足道的好處。<sup>56</sup>

---

<sup>53</sup> 舉例來說，僱員甲支取最低工資額，即5.52英鎊(79.1港元)，僱員乙則支取最低工資額加1英鎊(14.3港元)，即6.52英鎊(93.4港元)。根據上述研究，若最低工資額增加10%至6.07英鎊(87港元)，僱主便會維持現金差別，仍然在最低工資額之上多給僱員乙1英鎊(14.3港元)，即7.07英鎊(101.3港元)。因此，僱員甲的收入百分率增幅(10%)將高於僱員乙(8.4%)。

<sup>54</sup> Low Pay Commission (2007).

<sup>55</sup> 同上。

<sup>56</sup> 同上。

---

8.7.5 最低工資對經濟體系中的總工作時數似乎沒有很大的影響。Connolly and Gregory調查最低工資的引入如何影響低薪婦女的工作時數。他們發現，3年期的影響大過一年期的影響，儘管兩者都只屬輕微。Stewart and Swaffield亦曾研究這項較長遠的影響。他們發現，在統計學上並無重要證據指出最低工資會產生即時的影響，但經過較長時間的調整後，結果確實反映出，推行最低工資後，受最低工資制度涵蓋的男性及女性工人的每周工作時數減少約一至兩個小時。<sup>57</sup>

8.7.6 Robinson and Wadsworth分析工人的兼職情況後得出下述結論：最低工資未有令個別人士因其第一份職業的收入增加而放棄兼職或減少兼職時數，亦未有鼓勵更多人士在其主職工作時數減少的情況下從事額外工作。<sup>58</sup>

---

<sup>57</sup> Low Pay Commission (2007).

<sup>58</sup> 同上。

## 第9章 —— 美國

### 9.1 最低工資制度的發展

9.1.1 美國首個通過在州實施最低工資法例的州份是馬薩諸塞州，該法例於1912年通過。到1923年，17個州已制定最低工資法例，主要目的在於保障各行業的婦女及未成年工人。然而，美國最高法院於同年作出裁決，宣布在哥倫比亞地區實施的最低工資法例違反憲法，理由是該法例與個人在訂立僱傭合約時享有自由的原則有所抵觸。因此，在隨後10年，爭取制定有關最低工資法例的社會運動幾乎停頓。

9.1.2 1930年代出現的經濟衰退引起國人關注所有工人的職業保障問題及工作條件。1930年代末期發生的兩宗事件被視為對最低工資制度的發展特別意義重大。1937年，美國最高法院推翻先前的裁決，確認在州實施的最低工資法例符合憲法。接着，美國在1938年制定《公平勞動標準法》(Fair Labour Standards Act)，把國民最低工資訂為0.25美元。該法令適用於從事州際商業活動及貨品生產以供進行州際商業活動的所有僱員。

9.1.3 《公平勞動標準法》由勞工部(Department of Labor)的工資與工時組(Wage and Hour Division)負責管理和執行。多年來，該法令曾經被修訂，以提高最低工資額及擴大其適用範圍至一些新增類別僱員<sup>59</sup>。當局亦有對該法令作出其他修訂<sup>60</sup>，並在1996年8月對《公平勞動標準法》作出修訂，旨在一次過分兩階段提高最低工資，並為未滿20歲的僱員設立最低以下的工資。

9.1.4 2007年1月初，第110屆國會的新當選民主黨領袖提出一項新的法案，建議提高聯邦最低工資，這亦是10年來的首次。該法案最終經參眾兩院協商後通過。2007年5月，喬治·布殊總統簽署一項支出法案，藉以修訂《公平勞動標準法》，分下述3個階段提高聯邦最低工資：自2007年7月起提高至每小時5.85美元(45.4港元)<sup>61</sup>；自2008年7月起提高至每小時6.55美元(50.9港元)；以及自2009年7月起提高至每小時7.25美元(56.3港元)。

<sup>59</sup> 適用範圍自此擴大至零售及服務企業、當地運輸業、建造業及加油站的僱員、州及當地政府僱員、零售及服務業工人、家庭傭工及未滿20歲的工人。

<sup>60</sup> 除設立最低工資外，《公平勞動標準法》並就超時工作薪酬、保存紀錄及童工訂定標準，受影響的人士包括私人機構和聯邦、州及當地政府的全職及兼職工人。

<sup>61</sup> 2006年的平均兌換率為1美元=7.768港元。

---

## 9.2 最低工資制度的涵蓋範圍

9.2.1 僱員可透過兩套機制受到《公平勞動標準法》保障：該法令涵蓋的企業及該法令涵蓋的個別人士。

### 涵蓋的企業

9.2.2 僱有至少兩名僱員的以下行業或機構，其僱員受到《公平勞動標準法》的保障：

- (a) 每年交易量至少達50萬美元(388萬港元)的公司；及
- (b) 醫院、為居民提供醫療或護理服務的行業、為病人、長者或精神病患者或弱智人士提供住宿，並以照顧他們為主要服務的機構、學校(包括傷殘兒童學校)及幼兒院，以及政府機構。

### 涵蓋的個別人士

9.2.3 部分僱員如從事貨品生產及商業服務，即使並非屬所涵蓋的企業，也可獲《公平勞動標準法》保障。此外，家居服務從業員，例如日間工作員、管家、司機、全職褓姆及廚師等，亦在法例的涵蓋範圍內。

### 豁免

9.2.4 根據《公平勞動標準法》，某些僱員不受最低工資制度涵蓋，例如：

- (a) 行政人員、管理人員、專業人士、對外銷售員，以及電腦行業僱員；
- (b) 某些按季節提供的娛樂或康樂設施的僱員；
- (c) 某些小規模報章的僱員及小型電話公司的接線生；
- (d) 受僱於外國船艦的海員；
- (e) 從事捕魚業的僱員；

- (f) 派報紙服務的僱員；
- (g) 受僱於小型農場的農場工人，小型農場指在之前一個曆年的任何季度僱用少於500個人日農場勞動力的農場；及
- (h) 臨時褓姆及受僱陪伴長者或衰弱者的人士。

### 9.3 最低工資額

#### 聯邦最低工資

9.3.1 自2007年7月起，聯邦最低工資為每小時5.85美元(45.4港元)。這數額將會自2008年7月起提高至每小時6.55美元(50.9港元)，以及自2009年7月起提高至每小時7.25美元(56.3港元)。

#### 州最低工資

9.3.2 除了《公平勞動標準法》所訂有關聯邦最低工資的條文外，許多州份均制定自己的最低工資法例。聯邦《公平勞動標準法》為工資設定下限，如情況准許，各州可超越聯邦法規的範圍，制定更高的標準。倘若一名僱員同時受州及聯邦的最低工資法例保障，則該僱員可支取兩個最低工資額中較高的金額。

9.3.3 目前，共有31個州及哥倫比亞地區所設立的最低工資額高於聯邦最低工資。該等地區的每小時最低工資額介乎6.15美元(47.8港元)至7.93美元(61.6港元)之間。

#### 青少年最低工資

9.3.4 如僱員未滿20歲，其新僱主可在首90個連續曆日，以每小時不少於4.25美元(33港元)的最低工資聘用該等僱員，惟他們的工作不得取代其他工人。在僱用期滿連續90日之後或當僱員年屆20歲(以較先者為準)，該僱員即可支取聯邦最低工資。

---

### 最低以下的工資

9.3.5 為免部分人士失去就業機會，《公平勞動標準法》准許僱主在取得工資與工時組發出的授權證明書後，向某些人士支付法定最低水平以下的工資額。所述人士包括：

- (a) 就讀於職業學校的學生。僱主如僱用這類學生(至少年滿16歲的中學生)，必須支付他們不少於聯邦最低工資的75%；
- (b) 受僱於零售或服務機構、農業或高等教育機構的全職學生。僱主如僱用這類學生，必須支付他們不少於聯邦最低工資的85%。證明書並把學生的工作時間限制於每日最多8小時；在學期當中每周不多於20小時及放假期間每周不多於40小時。僱主亦必須遵從童工法例<sup>62</sup>；及
- (c) 傷殘工人：任何人士如有肢體或心智殘障(包括那些與年齡或損傷有關的殘障)，以致其"就所做的工作"獲得的收入或提供的生產能力下降，即屬傷殘工人。一名工人或許有殘障的此一事實本身，並不足以構成向其支付最低以下工資的理由。可能影響生產能力的殘障包括失明、精神病、弱智、痙攣、酗酒及毒癮。<sup>63</sup>

9.3.6 這些最低以下的工資，必須與個別工人的生產力相稱，不論該名工人的能力如何有限，並與下述工人的工資和生產力成正比：聘請自同一社會勞動力來源地區，以及負責的工作在種類、質素及數量方面基本上相同的健全熟練工人。釐定相稱工資額所依據的主要元素有：

- (a) 訂定健全工人的標準，作為量度傷殘工人生產力的客觀工具；

---

<sup>62</sup> 童工法例禁止未滿18歲人士從事某些工作，並就16歲以下僱員的工作時數及次數訂定規則。

<sup>63</sup> 下述情況本身並不被視為符合資格支取最低以下的工資的殘障：教育障礙、長期失業、接受福利、缺課、少年犯罪，以及懲教機構執行的假釋或感化。



- 
- (b) 釐定當前的工資，即在當地符合相同或類似工作的要求並正在從事該等工作的健全熟練工人所支取的工資；及
  - (c) 評估傷殘工人的生產力的量與質。<sup>64</sup>

9.3.7 沒有授權證明書的僱主，不論其傷殘工人的生產力如何，都必須向該等工人至少支付適用的最低工資。

### 小費僱員

9.3.8 小費僱員指每月慣常收取超過30美元(233港元)小費的僱員。僱主可把小費視作部分工資，但其支付的直接工資必須最少達每小時2.13美元(16.6港元)。如僱員所得小費加上僱主發放的現金工資的總額仍未達到每小時的最低工資，僱主必須支付差額。

### 聯邦最低工資的實際價值

9.3.9 實質而言，聯邦最低工資的價值因通脹而持續下滑。1979至2006年間，聯邦最低工資額的實際價值下降約28%，而2006年的聯邦最低工資實際價值是1955年以來的最低水平。

### 聯邦最低工資相對於平均工資

9.3.10 聯邦最低工資與平均工資的比率逐步下降，自1998年的40%跌至2006年的31%，後者為1947年以來的最低水平。

---

<sup>64</sup> 如情況適合，當局會定期檢討及調整最低以下的工資。最低限度也會每6個月重新評估時薪工人的生產力，以及至少每12個月就當時的工資進行新的調查。

---

## 9.4 最低工資工人的特徵

9.4.1 根據勞工部轄下勞工事務統計數字局(Bureau of Labor Statistics)的資料，2006年，有7 650萬名美國工人支取時薪，佔整體受薪工人59.7%。而在時薪工人當中，409 000人的收入剛好是當時的聯邦最低工資，即5.15美元(40港元)，另約130萬工人的收入低於最低工資。換言之，支取最低工資或更少的工人合共有170萬，佔整體時薪工人2.2%。

9.4.2 最低工資工人大多是年青人。2006年，約有一半支取5.15美元(40港元)或更少的最低工資工人未滿25歲，約四分之一支取聯邦最低工資或更少的工人年齡介乎16至19歲。在男性及女性當中，約3%女性的時薪相等於當時的聯邦最低工資或更少。相比之下，只有不足2%的男性屬於該類別。

9.4.3 若按主要職業組別劃分，就2006年來說，在支取聯邦最低工資或更少的工人當中，從事服務業的佔最大比例，人數約為時薪工人的7%。差不多每4名支取5.15美元(40港元)或更少的工人就有3人受僱於服務機構，大多負責食物配製及服務工作。而在從事管理及專業、天然資源、建築及保養維修行業的工人當中，少於1%的時薪相等於聯邦最低工資或更少。

## 9.5 最低工資額的釐定過程

### 負責釐定最低工資額的機構

9.5.1 聯邦最低工資由國會釐定。然而，個別州份的立法機關亦會自行釐定州最低工資，其數額可高於聯邦最低工資。

### 聯邦最低工資的釐定準則

9.5.2 《公平勞動標準法》規定，聯邦最低工資的價值根據下述改變作出調整：生活費、製造業的生產力和工資水平，以及僱主應付工資上調的能力。

---

## 聯邦最低工資的釐定程序

9.5.3 如政府決定需要改變當前的聯邦最低工資，國會可透過提交法案而作出調整。採用這做法的理據是讓有關最低工資的任何決定都得到最高政治機關的參與，並且必定是經過立法聆訊及辯論等嚴謹的審核程序才作出。

9.5.4 聯邦最低工資並非定期調整。1980至2007年期間只調整過7次。

## **9.6 執行情況及罰則**

### 執行情況

9.6.1 工資與工時組透過多項措施執行《公平勞動標準法》，確保僱主遵從該法令的規定。工資與工時組的調查員會進行調查及搜集與工資事宜有關的資料。若發現違規情況，調查員可建議更改僱傭程序，以及在有需要時藉法律行動為被剋扣最低工資的僱員追討工資。

9.6.2 此外，對於支取最低以下的工資的傷殘工人，他本人或其家長可向工資與工時組總監提出呈請，要求勞工部的行政法官就該工人的特殊工資額進行覆檢。

### 罰則條文

9.6.3 違反法例中有關青少年就業條文的僱主，每項違反可被處以最高11,000美元(85,448港元)的罰款。蓄意或屢次違反最低工資或超時工作薪酬條文的僱主，每項違反可被處以最高1,100美元(8,545港元)的罰款。若屬蓄意違反，可被刑事起訴，罰款額最高達10,000美元(77,680港元)。若為第二次定罪，可被判監禁。

---

## 9.7 有關最低工資制度的實證研究

9.7.1 關於最低工資對就業的影響，美國早期的共識是，倘若把最低工資提高，以致聘請最低技術工人的成本上升，僱主便會較少僱用這類工人。然而，於1990年代進行的連串研究對上述共識提出挑戰。當中以David Card和Alan Krueger的研究最受注意。他們發現，有證據顯示提高最低工資實際上會推高快餐店的就業率。不過，其他研究，特別是David Neumark和William Wascher的研究卻持續地得出相反的結果。Neumark指出，由於勞工成本上漲，僱主會削減培訓工人的開支；更多學生被較優厚的薪酬待遇吸引而輟學；年近30的工人如在青少年時已獲得高額的最低工資，他們現時的收入便會減少。無論如何，近期的共識似乎是，即使在最壞的情況下，提高最低工資都只會產生輕微的負面影響。哈佛大學經濟學者Lawrence Katz認同“以最合理和妥善的方法作出的估計顯示，青少年的就業情況只受到些微負面影響。”

9.7.2 根據the Economist (2006)近期刊登的一篇文章，大部分經濟學家都同意，較高的最低工資對改善貧窮問題無甚幫助，理由是許多最低工資工人並不貧窮，但很多窮人又沒有工作，故亦未能受惠。然而，支持提高最低工資的人士指出，這項措施會為那些收入僅高於最低工資的工人帶來“外溢”效應，因他們的工資亦會隨之而增加。故此，若計入所述的效應，則貧窮家庭便會成為提高最低工資所產生的收入增益的主要受惠者。

---

## 第10章 —— 新加坡

### 10.1 背景

10.1.1 新加坡沒有最低工資法例。該國實行一套彈性的工資制度。在這制度下，全國工資委員會(National Wage Council)負責就工資政策向政府提供意見，以及每年提出並無約束力的工資調整建議。

### 10.2 全國工資委員會

#### 歷史背景

10.2.1 新加坡在1970年出現勞工短缺的情況。當時，有跡象顯示工資可能激增。政府不想工資及附帶福利大幅增加，以免拖慢工業增長，因而嘗試鼓勵婦女投身勞工市場，並准許輸入外地工人，以期增加勞工供應。儘管如此，勞工短缺的問題仍然未能解決。各公司開始以較高工資聘請工人。政府面對緊張的勞工市場，又不希望過分依賴外地工人，於是在1972年成立全國工資委員會，負責規管新加坡的工資。

#### 職能

10.2.2 全國工資委員會由3方組成，包括來自學術界的主席，以及政府、僱主和工會的代表。2007-2008年度，全國工資委員會有18名委員：主席、6名工會代表、6名僱主代表及5名政府代表。全國工資委員會屬諮詢組織，負責：

- (a) 制訂年度工資指引，以供僱主、工會及政府採用；
- (b) 就工資架構建議所需的調整，以促進商業增長、獎勵努力的工人，以及協助增強新加坡的長遠經濟競爭力；及
- (c) 就採取策略措施提供意見，從而提高市場效率和生產力，以及促進人力資源發展。

---

### 非強制的指引

10.2.3 每年5月，全國工資委員會會發出工資指引，該等指引按共識及一致同意的原則訂定，即它們必須獲委員會全體成員接納。有關指引只屬建議，並沒有法律效力，因此無須強制執行。

10.2.4 在落實工資建議的過程中，全國工資委員會會考慮多方面因素，例如本地經濟增長、生產力增長、新加坡的國際競爭力、本地就業及失業情況、生產力、單位勞工成本、通脹率及世界經濟形勢。全國工資委員會的指引適用於本地及外國公司，以及公私營機構的所有僱員。雖然這些指引無須強制執行，但可作為僱主和工會商議工資的基礎，故獲得廣泛採納。

## **10.3 有關最低工資的研究**

10.3.1 截至本研究報告發表時，研究部仍未能取得新加坡就最低工資進行討論的有關資料。<sup>65</sup>

---

<sup>65</sup> 研究部曾向新加坡人力部 (Ministry of Manpower) 查詢所需資料，但至今仍未獲回覆。

---

## 第11章 —— 分析

### 11.1 引言

11.1.1 本章按前述各章的研究結果，集中討論下列議題，以便議員討論澳洲、法國、廣東、深圳、日本、南韓、台灣、英國、美國及新加坡的最低工資制度：

- (a) 最低工資制度的發展；
- (b) 最低工資制度的涵蓋範圍；
- (c) 最低工資額；
- (d) 最低工資額的釐定過程；
- (e) 執行情況及罰則；及
- (f) 有關最低工資制度的實證研究。

11.1.2 除新加坡外，這次研究所選定的其他地方均設有最低工資制度，以規管勞工市場低下階層的薪酬，從而為整個經濟體系設定工資水平的下限。由於新加坡沒有訂立最低工資制度，下文就最低工資制度各項議題所作的討論將不會論及新加坡的情況。然而，下文會比較新加坡全國工資委員會與其他選定地方釐定工資的機關所擔當的角色。

11.1.3 為方便議員討論，第68至71頁的表6就選定地方的最低工資制度主要特點作出整體比較。第72頁的表7討論有關最低工資制度的實證研究主要結果。

### 11.2 最低工資制度的發展

11.2.1 在這次研究中，9個地方已設立最低工資制度，藉此保障工人及其受供養家屬的基本生活水平，以及保障工人的權益。澳洲早於1907年設立最低工資制度，是這方面的先驅，接着是美國(1938年)、法國(1950年)、台灣(1956年)、日本(1959年)、南韓(1988年)、廣東(1994年)及深圳(1994年)。

11.2.2 至於英國，最低工資的法定地位可追溯至1891年。最低工資制度一直實施至該國政府於1993年廢除最低工資才終止。1997年，工黨勝出大選後上台，工黨政府於1999年再次推行最低工資制度。

11.2.3 在上述各個選定地方，最低工資制度均以立法方式設立。

### 11.3 最低工資制度的涵蓋範圍

11.3.1 在所研究的選定地方中，最低工資制度涵蓋大部分工人，而不只是保障某些類別的工人，尤其是廣東、深圳、南韓及美國的最低工資制度，其涵蓋範圍在制度設立後不斷擴大。舉例來說，在南韓，最低工資制度最初於1988年設立時，只涵蓋僱用10名或以上僱員的製造業企業。自2000年以來，所有企業(不論僱員人數)均受最低工資制度涵蓋。

11.3.2 1994至2003年期間，廣東及深圳的最低工資制度只涵蓋全職工人。自2004年起，最低工資制度的涵蓋範圍擴展至兼職工人。

11.3.3 美國的《公平勞動標準法》最初在1938年制定時，只適用於從事州際商業活動的僱員。經過多年時間，適用範圍已擴大至零售及服務企業、當地運輸業、建造業及加油站的僱員、州及當地政府僱員、零售及服務業工人、家庭傭工及未滿20歲的青少年。

#### 傷殘僱員

11.3.4 在法國、廣東、深圳及南韓，傷殘僱員不受最低工資制度保障，但澳洲、日本、台灣、英國及美國的制度則涵蓋傷殘僱員。

11.3.5 在澳洲、台灣及美國，傷殘僱員須接受生產力評估，僱主會按照評估結果相應發放最低工資額的某一百分比作為該僱員的工資。特別是，美國的僱主必須先行申請授權證明書，然後才可向傷殘僱員發放最低以下的工資。在英國，傷殘僱員如被歸類為“工人”，其薪酬不得低於最低工資額。在日本，傷殘僱員能履行職責，即可收取最低工資額。



## 11.4 最低工資額

11.4.1 在設有最低工資制度的選定地方中，澳洲、法國、南韓、台灣及英國均為成人設定單一的最低工資額。反觀日本、廣東及深圳，雖然設有全國適用的法律框架，但各個地區和地方的最低工資額卻不盡相同。美國方面，儘管設有聯邦最低工資額，但個別州份可自行訂定州最低工資，其數額可高於聯邦最低工資額。

11.4.2 在所研究的地方中，成人的最低時薪額介乎4.4港元至82.5港元不等。這些地方大多會為青少年及學徒(例如台灣的學徒、英國及美國的青少年，以及南韓的試用期工人、保安員和管理員)訂立較低的最低工資額(介乎成人工資額的62%至90%)，法國更根據學徒的年齡及資格，訂立多個適用於學徒的最低工資額，數額介乎成人工資額的25%至78%，相差甚遠。

### 已實施的經濟援助措施

11.4.3 在選定研究的地方中，只有法國及台灣因最低工資制度而實施經濟援助措施。法國政府採納規定，容許企業就聘用最低工資工人申請工資津貼。該等企業可獲豁免繳付社會保障供款。台灣政府推行一次過的財政措施，以減輕從事飲食和零售業務的中小型公司的財政負擔。各項主要經濟援助措施包括向僱主提供財政津貼，以及發還最高達80%的僱員培訓費。

### 最低工資額的實際價值

11.4.4 在選定研究的地方中，除台灣及美國外，最低工資額的實際價值自2001年起持續上升。在台灣，實際價值在1997至2007年期間下跌7.3%。在美國，最低工資額的實際價值在1979至2006年期間下跌28%，2006年的實際價值更是1955年以來最低。

### 最低工資相對於平均工資

11.4.5 在選定研究的地方中，最低工資相對於平均工資的百分比介乎28%至48%，只有法國的法例訂明最低工資額實際增幅相對於平均收入實際增幅的百分比須高於50%。

---

## 11.5 最低工資額的釐定過程

### 負責釐定最低工資額的機構

11.5.1 在選定研究的地方中，有3類不同的機關負責在其所屬的司法管轄區內釐定最低工資額。在澳洲，最低工資額由一個獨立的法定組織釐定。在英國及美國，這項工作由立法機關負責。其他地方則由政府釐定最低工資額。

11.5.2 法國、日本、南韓、台灣及英國均設有官方諮詢組織，向負責釐定最低工資的機構提供意見及建議。組織成員包括政府、僱主聯會、工會及專家學者的代表。

11.5.3 新加坡並無設立最低工資制度，而是實行一套彈性的工資制度。在這制度下，一個由政府、僱主聯會和工會3方代表組成的組織負責向政府提出沒有約束力的工資調整建議。

### 釐定最低工資額的準則

11.5.4 釐定最低工資額時，各地的有關機構均採用相若的準則，包括當前的經濟表現、工人的基本需要、平均工資、勞動生產力、通脹率及就業情況。在廣東及深圳，有關機構亦會考慮社會保障福利的金額。

### 調整最低工資的頻密程度

11.5.5 關於調整最低工資的頻密程度，澳洲、法國、廣東、深圳、日本、南韓及英國均每年調整最低工資額。至於台灣及美國，則不定期調整最低工資額。

11.5.6 在1997年9月至2007年6月期間，台灣並無調整最低工資額。2007年7月，政府把最低工資調高9.1%。同樣地，美國亦接近10年沒有調整聯邦最低工資。2007年7月，政府把該金額調高13.6%，並且立法在2008年及2009年再分別調高12%和10.7%。

## 11.6 執行情況及罰則

11.6.1 在選定研究的地方中，只有澳洲由獨立的法定機構負責執行最低工資制度，在所有其他選定地方，這方面的責任由負責勞工事務的政府當局承擔。實際上，這次研究的所有地方均授權勞工督察／勞動糾察進入工場、要求出示賬簿及文件、檢查工作物品，以及查問有關工場遵從法規的情況。

11.6.2 在這次研究的地方中，沒有按最低工資額支付薪酬和向執行機關呈交虛假報告的罰款額，各地有所不同。在南韓和美國，僱主如沒有按最低工資額支付薪酬，一經定罪，可被判監禁。

## 11.7 有關最低工資制度的實證研究

11.7.1 實證研究的結果顯示，最低工資制度對經濟有何確切影響，至今仍然未有共識。廣東及深圳的實證研究顯示，最低工資制度可充當安全網的角色，為工人提供可接受的最基本保障，以及確保工人及其家人可享有最基本的生活水平。

11.7.2 在法國，一項研究指出，最低工資可能有利於刺激消費需求和就業增長。另一項研究顯示，法國政府提供工資津貼為低薪行業創造了新職位，但代價卻要政府承擔，而且不利於提升生產力，因為獲發津貼減低了企業創新求變的壓力。

11.7.3 台灣、英國及美國的實證研究顯示，最低工資制度對就業、通脹及經濟體系的競爭力均無任何顯著不良影響。英國的研究發現，引入最低工資對男性、女性、成人或青少年工人的就業情況、經濟體系中的總工作時數或兼職人數均無顯著影響。美國近期的研究結論似乎是，即使在最壞的情況下，提高最低工資都只會產生輕微的負面影響，而較高的最低工資對改善貧窮問題無甚幫助。

11.7.4 另一方面，澳洲的研究顯示，過度調高最低工資會對就業產生不良影響，對飲食業影響尤甚。調高最低工資可引致職位流失和盈利減少。日本的實證研究顯示，調高最低工資會對婦女就業造成若干負面影響。

表6 —— 選定地方的最低工資制度的整體比較

	澳洲	法國	廣東	深圳	日本	南韓	台灣	英國	美國	新加坡
<b>現行最低工資制度的引入</b>										
現行最低工資制度的設立年份	1907年。	1950年。	1994年。		1959年。	1988年。	1984年。	1999年。	1938年。	不適用。
為設立現行最低工資制度而制定的法例	《調解及仲裁法》。	《最低工資法》。	《最低工資規定》。		《最低工資法》。	《最低工資法》。	《勞動基準法》。	《全國最低工資法案》。	《公平勞動標準法》。	不適用。
<b>最低工資制度的涵蓋範圍</b>										
支取最低工資的資格	最低工資制度適用於大部分工人，但不包括不在《1996年勞資關係法》涵蓋範圍內的工人。	最低工資制度適用於大部分工人，但不包括見習生、學徒及囚犯。	最低工資制度適用於大部分工人，但不包括家庭傭工。		最低工資制度適用於大部分工人，但不包括見習生。	最低工資制度適用於大部分工人，但不包括家庭傭工。	最低工資制度適用於大部分工人，但不包括漁民。	最低工資制度適用於大部分工人，但不包括褫母、學徒、漁民及囚犯。	最低工資制度適用於大部分工人，但不包括專業人士及漁民等人士。	不適用。
最低工資制度是否保障傷殘僱員	是，傷殘僱員須接受生產力評估，僱主會按照評估結果相應發放聯邦最低工資的某一百分比作為該僱員的工資。	否。	否。		是，傷殘僱員能履行職責，即可收取最低工資額。	否。	是，僱主會按照生產力評估結果相應發放最低工資額的某一百分比作為該僱員的工資。	是，傷殘僱員如被歸類為“工人”，其薪酬不得低於最低工資額。	是，傷殘僱員須接受生產力評估，僱主會按照評估結果相應發放聯邦最低工資的某一百分比作為該僱員的工資。	不適用。

表6——選定地方的最低工資制度的整體比較(續)

	澳洲	法國	廣東	深圳	日本	南韓	台灣	英國	美國	新加坡
<b>最低工資額及最低工資工人的特徵</b>										
最低時薪額	在2007年，最低時薪額為80.4港元。 初級僱員、見習生及學徒的最低時薪額是成人最低時薪額的某一百分比。	在2007年，最低時薪額為82.5港元。 年輕工人和學徒的最低時薪額是成人最低時薪額的某一百分比。	在2008-2009年度，5組最低月薪額介乎541港元至877港元。 5組最低時薪額介乎5.2港元至8.5元。	在2007-2008年度，兩組最低月薪額介乎765港元至867港元。 兩組最低時薪額介乎4.4港元至5.0港元。	在2007-2008年度，全國適用的縣最低時薪額為45.0港元。 全國適用的行業最低時薪額為51.2港元。	在2008年，最低時薪額為30.5港元。 試用期工人的最低時薪額為27.5港元。 保安員和管理員的最低時薪額為24.4港元。	在2007-2008年度，最低時薪額為23.5港元。 學徒的最低時薪額為16.4港元。	在2007年，最低時薪額為79.1港元。 18至21歲工人的最低時薪額為65.9港元。 16至17歲工人的最低時薪額為48.7港元。	聯邦最低工資額及州最低工資額(以較高者為準)： (a) 在2007年，聯邦最低時薪額為45.4港元；及 (b) 州最低時薪額介乎45.4港元及61.6港元。 年輕僱員的最低時薪額為33.0港元。 學生的最低時薪額是聯邦最低時薪額的某一百分比。	不適用。
有否實施經濟援助措施	沒有。	有，企業可獲豁免繳付社會保障供款。	沒有。	沒有。	沒有。	有，主要經濟援助措施包括： (a) 向僱主提供財政津貼；及 (b) 發還最高達80%的僱員培訓費。	沒有。	沒有。	沒有。	不適用。
最低工資額的實際價值	自1997年起持續上升，2001年除外。	在2002至2005年期間上升。根據法律，最低工資額的增幅不得低於通脹率。	自2000年起持續上升。	自2000年起持續上升。	自2000年起持續上升。	自2000年起持續上升。	在1997至2007年期間下跌。	自2001年起持續上升。	在1979至2006年期間下跌。	不適用。
最低工資相對於平均工資	最低工資相對於製造業工人的平均工資： 48%(2005年)。	最低工資相對於平均工資： 47%(2005年)。	最低工資相對於平均工資： 約30%(2007年)。	平均縣最低工資相對於製造業工人的平均工資： 32%(2007年)。	最低工資相對於平均工資： 28%(2007年)。	最低工資相對於製造業工人的平均工資： 42%(2007年)。	最低工資相對於平均工資： 35%(2005年)。	最低工資相對於平均工資： 約31%(2006年)。	不適用。	
最低工資工人的人數	約101 500。	約250萬(佔勞動人口的16.8%)。	約2,300萬。	超過430萬。	人數甚少。	約210萬(佔勞動人口的13.8%)。	約140萬(佔勞動人口的13.3%)。	約130萬(佔勞動人口的5.1%)。	約170萬。	不適用。
最低工資工人的特徵	主要是零售業和餐飲業內沒有專上學歷的年輕兼職散工。	在最低工資工人中，約44%是家庭傭工，32%是農民。	主要是來自農村的民工；他們大多是年輕女工，從事勞工密集行業，例如玩具業、製衣業、製膠業和電子產品業。	大多是來自內陸省份的年輕女工；受僱於勞工密集的行業，例如玩具業、製衣業、製膠業和電子產品業。	主要是受僱於小型公司的年長女性工人。	主要是受僱於製造和零售行業的中年和年長女性工人。	約65%的最低工資工人為婦女，主要屬16至20歲及55歲或以上兩個年齡組別；受僱於飲食和零售行業。	約66%的最低工資工人是女性，60%最低工資工作屬兼職性質。	主要是受僱於服務機構的年輕工人，他們大多負責食物配製及服務工作。	不適用。

表6 —— 選定地方的最低工資制度的整體比較(續)

	澳洲	法國	廣東	深圳	日本	南韓	台灣	英國	美國	新加坡
<b>最低工資額的釐定過程</b>										
負責釐定最低工資額的機構	澳洲勞資關係委員會。	部長會議。	廣東省勞動和社會保障廳。	深圳市勞動和社會保障局。	縣勞動局負責釐定縣最低工資及行業最低工資。	勞動部部長。	行政院勞工委員會。	國會。	聯邦最低工資由國會釐定。 個別州份的立法機關會自行訂定州最低工資。	不適用。
諮詢組織	沒有。	國家集體談判委員會。	當地的工會、企業聯會及企業家協會，但沒有單一的諮詢組織。	縣最低工資審議會。	最低工資委員會。	基本工資審議委員會。	低薪委員會。	沒有。	不適用。	不適用。
諮詢組織的成員	不適用。	由40名成員組成，當中4名來自政府，18名來自5個全國工會，18名來自僱主聯會。	沒有相關資料。	成員由15至20人不等，分別來自政府、僱主聯會、工會、學術機構和社福機構。	27名成員：9位僱主聯會代表、9位工會代表和9位代表公眾利益的獨立委員。	成員由17至23人不等，包括政府、僱主聯會、工會及專家學者的代表。	由9名分別來自僱主聯會、工會及學術界的成員組成。	不適用。	不適用。	不適用。
最低工資額的釐定準則	4項準則： (a) 生活費； (b) 消費物價指數； (c) 經濟表現；及 (d) 相若工人的工資。	4項準則： (a) 工人的需要； (b) 相若工人的工資； (c) 通脹率；及 (d) 經濟表現。	7項準則： (a) 僱員及其受供養家屬最基本的生活水平； (b) 工人的平均工資； (c) 當前的經濟情況； (d) 勞動生產力； (e) 當地的就業情況； (f) 社會保障福利的金額；及 (g) 區內經濟發展程度的差異。	4項準則： (a) 生活費； (b) 消費物價指數； (c) 經濟表現；及 (d) 相若工人的工資。	7項準則： (a) 生活費； (b) 經濟增長率； (c) 平均工資水平； (d) 勞動生產力； (e) 就業率； (f) 消費物價指數；及 (g) 入息分配。	6項準則： (a) 當前經濟表現； (b) 消費物價指數； (c) 就業情況； (d) 勞動生產力； (e) 各行業的工人工資；及 (f) 家庭收支調查統計數字。	6項準則： (a) 經濟狀況； (b) 工資差別； (c) 經營成本； (d) 經濟競爭力； (e) 通脹率；及 (f) 就業率。	3項準則： (a) 生活費； (b) 生產力和相若工人的工資；及 (c) 僱主應付工資上調的能力。	不適用。	不適用。
最低工資額的釐定程序	澳洲勞資關係委員會每年均會檢討最低工資。	每年7月，最低工資會按全國物價指數的變動而調整。在到期進行年度調整前，若全國物價指數變動2%或以上，最低工資額會自動調整。	省級的勞動和社會保障機關可調整最低工資額，然後向勞動和社會保障部匯報最低工資的調整金額(如有的話)，以作記錄。	縣最低工資審議會會向縣勞動局提交縣最低工資及行業最低工資的調整建議，以供審批。	最低工資委員會會向勞動部部長提交最低工資的調整建議，以供審批。	基本工資審議委員會會向勞工委員會提交基本工資的調整建議，以供最後審批。	政府會因應低薪委員會的意見釐定最低工資額，並提交國會通過。	聯邦最低工資透過立法作出調整，而任何國會議員均可提交法案調整該工資額。	不適用。	不適用。
調整的頻密程度	每年調整。	每年調整。	每年調整。	每年調整。	每年調整。	不定期調整。	每年調整。	不定期調整。	不適用。	不適用。

表6——選定地方的最低工資制度的整體比較(續)

	澳洲	法國	廣東	深圳	日本	南韓	台灣	英國	美國	新加坡
<b>執行情況及罰則</b>										
執行機關	勞資關係申訴專員辦事處。	勞工、勞資關係及社會團結部。	廣東省勞動和社會保障廳。	深圳市勞動和社會保障局。	縣勞動局。	勞動部。	勞工委員會。	稅務海關總署。	勞工部。	不適用。
沒有支付最低工資額的罰則	個人最高罰款額為38,580港元；公司最高罰款額為192,900港元。	標準罰款額為14,655港元。	罰款額介乎5,100港元至51,000港元。	最高罰款額為1,338港元(按每名工人計算)。	最多罰款162,000港元或判處監禁最多3年,或同時判處監禁和罰款。	罰款額介乎484港元至4,840港元。	最高罰款額為71,650港元。	最高罰款額為85,448港元；第二次定罪可判處監禁。	不適用。	
向執行機關作虛假報告的罰則	沒有相關資料。	沒有相關資料。	沒有相關資料。	最高罰款額為669港元(按每名工人計算)。	最高罰款額為81,600港元。	罰款額介乎2,420港元至12,100港元。	沒有相關資料。	沒有相關資料。	不適用。	

表7——有關最低工資制度的實證研究主要結果

<b>澳洲</b>	就澳洲公平薪酬委員會2007年的最低工資檢討所提交的實證研究主要結果如下： (a) 調高最低工資可令失業問題加劇；及 (b) 過度調高最低工資會對就業產生負面影響。
<b>法國</b>	實證研究的主要結果如下： (a) 最低工資制度可帶來下列好處： (i) 使因競爭而出現的工資下調壓力得以舒緩；及 (ii) 有利於以提高生產力為目標的公司策略；及 (b) 工資津貼： (i) 為低薪行業創造了新職位； (ii) 直接影響政府的財政預算；及 (iii) 不利於提升生產力，因為獲發津貼減低了企業創新求變的壓力。
<b>廣東</b>	題為《勞動工資與社會保障—廣東最低工資調研與統計測算模型研究》(2006年)的實證研究主要結果如下： (a) 最低工資制度可帶來下列效益： (i) 充當安全網的角色，為工人提供可接受的最基本保障，以及確保工人及其家人可享有最基本的生活水平； (ii) 縮窄貧富收入的差距，以減少社會的緊張氣氛，促進社會經濟和諧發展；及 (iii) 迫使僱主改革其業務，以提升技術效能、提高勞動生產力，以及促進高增值產品的發展；及 (b) 對參與研究的企業而言，最低工資制度並無嚴重影響其競爭力及出口表現。
<b>深圳</b>	內部於2006年進行的實證研究的主要結果如下： (a) 最低工資制度可帶來下列效益： (i) 保障工人享有可接受的最基本生活水平； (ii) 防止僱主剝削低技術工人； (iii) 透過提高低薪工人的收入來加強消費者的購買力； (iv) 緩和勞資雙方的緊張氣氛；及 (v) 縮窄貧富收入的差距，以減少社會的緊張氣氛，促進社會經濟和諧發展。
<b>日本</b>	題為“ <i>The impact of the minimum wage on female employment in Japan</i> ”(2007年)的實證研究主要結果如下： (a) 調高最低工資會對婦女就業造成若干負面影響。
<b>南韓</b>	沒有相關資料。
<b>台灣</b>	題為“ <i>The Effects of Basic Wage on the Labour Market in Taiwan</i> ”(2001年)的實證研究主要結果如下： (a) 推行最低工資制度對就業、通脹及經濟體系的競爭力並無任何顯著不良影響；及 (b) 並無統計學上的證據顯示，最低工資對低工資工人和青少年的就業水平有任何負面影響。
<b>英國</b>	實證研究的主要結果如下： (a) 引入或調高最低工資對男性、女性、成人或青少年工人的就業情況並無顯著影響； (b) 引入最低工資對經濟體系中的總工作時數沒有很大的影響；及 (c) 引入最低工資未有令個別人士放棄兼職，亦未有鼓勵更多人從事額外工作。
<b>美國</b>	實證研究的主要結果如下： (a) 提高最低工資只會產生輕微的負面影響；及 (b) 較高的最低工資對改善貧窮問題無甚幫助。
<b>新加坡</b>	沒有建議設立最低工資制度的資料。



## 附錄I

**推行法定每周35小時工作制對最低工資制度的影響**

A.I.1 在1990年代末期，法國國內曾討論政府應否縮短每周法定工時，以增加工人的收入<sup>66</sup>和提高就業水平<sup>67</sup>。經國會進行審議後，法國在1998年6月通過一項法例(即《奧布里法》(Aubry Act))，把每周法定工時由39小時減至35小時。《奧布里法》分兩階段實施：

- (a) 僱員人數超過20名的公司須於2000年2月1日後實施每周35小時工作制；及
- (b) 僱員人數少於20名的公司及政府須於2002年1月1日後採納每周35小時工作制。

A.I.2 當時，政府認為部分低薪工人的每月收入，可能會因為每周法定工時縮減而下跌。因此，除按每小時計的全國最低工資額<sup>68</sup>外，政府亦分別為每周工作35小時及39小時的工人釐定兩個"每月保證工資"額，以維持其薪酬水平<sup>69</sup>。

A.I.3 有鑒於不同工資額，很多僱主提出以下關注：

- (a) 同時實施不同的工資額，使最低工資制度變得複雜；及
- (b) 法國的營商成本因而較高昂。

A.I.4 在此情況下，政府同意自2002年7月起重新採用單一的每小時全國最低工資額。

---

<sup>66</sup> 超出法定工時的工作時數以超時工作計算。超時工作的時薪比正常時薪高10%至50%，視乎累計的加班總時數而定。

<sup>67</sup> 其理據是公司可能會僱用較多人手分擔工作。

<sup>68</sup> 每小時全國最低工資額適用於兼職及全職工人的超時工作。

<sup>69</sup> 當工人改為採用每周35小時工作制後，以全國最低工資計酬的僱員可獲支付相當於工作39小時所得的工資。

---

## 參考資料

### 澳洲

1. Australian Fair Pay Commission. (2006a) *A Strategy for Monitoring the Micro-Economic and Social Impacts of the Australian Fair Pay Commission*. Available from: [http://www.fairpay.gov.au/NR/rdonlyres/AA564F7F-A1FA-4550-8E36-6E838BA1240F/0/Monitoring\\_the\\_microeconomic\\_and\\_social\\_impacts.pdf](http://www.fairpay.gov.au/NR/rdonlyres/AA564F7F-A1FA-4550-8E36-6E838BA1240F/0/Monitoring_the_microeconomic_and_social_impacts.pdf) [Accessed December 2007].
2. Australian Fair Pay Commission. (2006b) *An updated profile of the minimum wage workforce in Australia*. Available from: [http://www.fairpay.gov.au/NR/rdonlyres/15835BA7-359E-47FA-A441-0C2D00F4E055/0/AnupdatedprofileoftheminimumwageworkforceinAustralia\\_NILS.pdf](http://www.fairpay.gov.au/NR/rdonlyres/15835BA7-359E-47FA-A441-0C2D00F4E055/0/AnupdatedprofileoftheminimumwageworkforceinAustralia_NILS.pdf) [Accessed December 2007].
3. Australian Fair Pay Commission. (2006c) *Australian Government Submission*. Available from: <http://www.fairpay.gov.au/fairpay/PreviousDecisions/MinimumWageDecisionOctober2006/Submissions/Government/Government.htm> [Accessed December 2007].
4. Australian Fair Pay Commission. (2006d) *Award Review Taskforce Final Report on Rationalisation of Wage and Classification Structures*. Available from: <http://www.fairpay.gov.au/NR/rdonlyres/0151B084-FD29-4A44-BA64-6AA5DA0182A5/0/Bodyofreport.pdf> [Accessed December 2007].
5. Australian Fair Pay Commission. (2006e) *Characteristics of employers of the low paid*. Available from: [http://www.fairpay.gov.au/NR/rdonlyres/2B121B88-C6E2-478B-8B93-2FC468AC8175/0/Characteristicsoftheemployersofthelowpaid\\_ACREW.pdf](http://www.fairpay.gov.au/NR/rdonlyres/2B121B88-C6E2-478B-8B93-2FC468AC8175/0/Characteristicsoftheemployersofthelowpaid_ACREW.pdf) [Accessed December 2007].
6. Australian Fair Pay Commission. (2006f) *Characteristics of minimum wage employees*. Available from: <http://www.fairpay.gov.au/NR/rdonlyres/5334664E-41DE-4C49-AE74-DDFF9646D467/0/CharacteristicsofminimumwageemployersMIAESR.pdf> [Accessed December 2007].
7. Australian Fair Pay Commission. (2006g) *Minimum wages and employment*. Available from: [http://www.fairpay.gov.au/NR/rdonlyres/24E4540F-4CC4-44F4-9361-2396D6AC2883/0/Minimumwagesandemployment\\_CLMR.pdf](http://www.fairpay.gov.au/NR/rdonlyres/24E4540F-4CC4-44F4-9361-2396D6AC2883/0/Minimumwagesandemployment_CLMR.pdf) [Accessed December 2007].

- 
8. Australian Fair Pay Commission. (2006h) *Monitoring Strategy for Wage Setting Decisions*. Available from: [http://www.fairpay.gov.au/NR/rdonlyres/03FEFA19-1AD9-4041-80E8-B0F35ABA9A25/0/Monitoring\\_Strategy\\_for\\_wagesetting\\_decisions.pdf](http://www.fairpay.gov.au/NR/rdonlyres/03FEFA19-1AD9-4041-80E8-B0F35ABA9A25/0/Monitoring_Strategy_for_wagesetting_decisions.pdf) [Accessed December 2007].
  9. Australian Fair Pay Commission. (2006i) *Wage-Setting Decision and Reasons for Decision*. Available from: [http://www.fairpay.gov.au/NR/rdonlyres/222E8249-FCA4-42BB-93CD-32B906C2662B/0/AFPC\\_Oct2006\\_Wagesettingdecision\\_Fulldocument.pdf](http://www.fairpay.gov.au/NR/rdonlyres/222E8249-FCA4-42BB-93CD-32B906C2662B/0/AFPC_Oct2006_Wagesettingdecision_Fulldocument.pdf) [Accessed December 2007].
  10. Australian Fair Pay Commission. (2006j) *What are the characteristics of the employers of the low paid in Australia?* Available from: [http://melbourneinstitute.com/people/ewebster/WhatarethecharacteristicsoftheemployersofthelowpaidinAustralia\\_MIAESR.pdf](http://melbourneinstitute.com/people/ewebster/WhatarethecharacteristicsoftheemployersofthelowpaidinAustralia_MIAESR.pdf) [Accessed December 2007].
  11. Australian Fair Pay Commission. (2007a) *Fact sheets*. Available from: <http://www.fairpay.gov.au/fairpay/MinWageDecisionJul2007/FactSheets/Factsheets.htm> [Accessed December 2007].
  12. Australian Fair Pay Commission. (2007b) *Issues Paper: Review of Australian Pay and Classification Scales in the Australian labour market*. Available from: [http://www.fairpay.gov.au/NR/rdonlyres/9BDC5023-7137-49C3-AD24-AA28617FECD9/0/Issues\\_Paper\\_Review\\_of\\_APCS\\_in\\_labour\\_market.pdf](http://www.fairpay.gov.au/NR/rdonlyres/9BDC5023-7137-49C3-AD24-AA28617FECD9/0/Issues_Paper_Review_of_APCS_in_labour_market.pdf) [Accessed December 2007].
  13. Australian Fair Pay Commission. (2007c) *Issues Paper: Review of junior and training wages in the Australian labour market*. Available from: [http://www.fairpay.gov.au/NR/rdonlyres/F8D38F16-2250-4607-AF05-CF77D16EAC55/0/Issues\\_Paper\\_Review\\_of\\_Junior\\_and\\_training\\_wages\\_in\\_labour\\_market.pdf](http://www.fairpay.gov.au/NR/rdonlyres/F8D38F16-2250-4607-AF05-CF77D16EAC55/0/Issues_Paper_Review_of_Junior_and_training_wages_in_labour_market.pdf) [Accessed December 2007].
  14. Australian Fair Pay Commission. (2007d) *Report on Targeted Focus Group Public Consultations for the Australian Fair Pay Commission's 2007: Minimum Wage Review – April 2007*.
  15. Australian Fair Pay Commission. (2007e) *Restaurant & Catering Australia 2007 Submission to the Australian Fair Pay Commission*. Available from: [http://www.fairpay.gov.au/NR/rdonlyres/86F378C6-F44B-4C9C-B3A3-3FF8E50D387D/0/Restaurant\\_and\\_Catering\\_Australia\\_Submission\\_2007.pdf](http://www.fairpay.gov.au/NR/rdonlyres/86F378C6-F44B-4C9C-B3A3-3FF8E50D387D/0/Restaurant_and_Catering_Australia_Submission_2007.pdf) [Accessed December 2007].
  16. Australian Fair Pay Commission. (2007f) *Wage reviews 2007/08*. Available from: <http://www.fairpay.gov.au/fairpay/WageReviews2007/> [Accessed December 2007].
-

- 
17. Australian Fair Pay Commission. (2007g) *Wage-Setting Decisions and Reasons for Decisions*. Available from: [http://www.fairpay.gov.au/NR/rdonlyres/DC6FB8DE-CF7D-4352-9A8B-006211E9B842/0/AFPC\\_July07\\_Decision\\_Complete.pdf](http://www.fairpay.gov.au/NR/rdonlyres/DC6FB8DE-CF7D-4352-9A8B-006211E9B842/0/AFPC_July07_Decision_Complete.pdf) [Accessed December 2007].
  18. Australian Government, Workplace Ombudsman. (2007) *What are the powers of Workplace Inspectors?* Available from: <http://www.wo.gov.au/data/portal/00007407/content/61760001183341662367.pdf> [Accessed December 2007].
  19. Australian Government. (2005) *Overview*. Available from: <https://www.workchoices.gov.au/ourplan/overview/> [Accessed December 2007].
  20. Australian Government. (2007) *WorkChoices – a new workplace relations system*. Available from: <http://www.workplace.gov.au/workplace/Publications/PolicyReviews/WorkplaceRelationsReforms/> [Accessed December 2007].
  21. Australian Government. (2008) *Fact sheets*. Available from: <https://www.workchoices.gov.au/ourplan/publications/html/Factsheets.htm> [Accessed December 2007].
  22. *Workplace Relations Act 1996*. Available from: [http://www.austlii.edu.au/au/legis/cth/consol\\_act/wra1996220/](http://www.austlii.edu.au/au/legis/cth/consol_act/wra1996220/) [Accessed December 2007].

## 法國

23. Centre d'études de l'emploi. (2004) *Working Time Policy in France*. Available from: [http://www.cee-recherche.fr/fr/doctrav/working\\_time\\_policy.pdf](http://www.cee-recherche.fr/fr/doctrav/working_time_policy.pdf) [Accessed December 2007].
24. Concialdi, P. (2006) *Trade unions claim increase in minimum wage is insufficient*. European Industrial Relations Observatory On-line.
25. Council for Employment, Income and Social Cohesion. (2006) *Times of change: France 1993-2005 – Report No. 7*. Available from: <http://www.cerc.gouv.fr/rapports/rapport7/report7cerc.pdf> [Accessed December 2007].
26. Embassy of France. (2007) *Reform and Reduction of Working Hours*. Available from: [http://www.ambafrance-us.org/atoz/35\\_hrs.asp](http://www.ambafrance-us.org/atoz/35_hrs.asp) [Accessed December 2007].

- 
27. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. (2001) *Government introduces negative taxation on low wages*. Available from: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2001/02/inbrief/fr0102125n.htm> [Accessed December 2007].
  28. European Industrial Relations Observatory On-line. (2005) *Minimum wage rise restores single rate but causes concerns*. Available from: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/08/feature/fr0508104f.htm> [Accessed December 2007].
  29. European Industrial Relations Observatory On-line. (2006a) *Controversy over 39-hour week in hotels and restaurants sector*. Available from: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2006/12/articles/fr0612049i.htm> [Accessed December 2007].
  30. European Industrial Relations Observatory On-line. (2006b) *Industrial relations developments 2006 – France*. Available from: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0703019s/fr0703019q.htm> [Accessed December 2007].
  31. European Industrial Relations Observatory On-line. (2006c) *Social partners tackle labour market reforms together*. Available from: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2006/11/articles/fr0611049i.htm> [Accessed December 2007].
  32. Institut Français pour la Recherche sur les Administrations Publiques. (2006) *Le SMIC en France et aux Etats-Unis mythes et réalités*. Available from: <http://www.ifrap.org/emploi/smic-France-US.htm> [Accessed December 2007].
  33. International Labour Office. (2003) *Working Paper: Pay equity, minimum wage and equality at work*. Available from: [http://www.ilo.org/dyn/declaris/DECLARATIONWEB.DOWNLOAD\\_BLOB?Var\\_DocumentID=1966](http://www.ilo.org/dyn/declaris/DECLARATIONWEB.DOWNLOAD_BLOB?Var_DocumentID=1966) [Accessed December 2007].
  34. Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement. (2006) *Première Synthèses Informations: Les Bénéficiaires De La Revalorisation Du SMIC*. Available from: <http://www.travail.gouv.fr/IMG/pdf/2007.03-13.1.pdf> [Accessed December 2007].
  35. Ministère du Travail, des Relations sociales et de la Solidarité. (2006) *Commission Nationale de la Négociation Collective*. Available from: [http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/Commission\\_Nationale\\_de\\_la\\_Negociation\\_Collective\\_20060626.pdf](http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/Commission_Nationale_de_la_Negociation_Collective_20060626.pdf) [Accessed December 2007].
  36. Ministère du Travail, des Relations sociales et de la Solidarité. (2007a) *Le contrat d'apprentissage*. Available from: <http://www.travail.gouv.fr/informations-pratiques/fiches-pratiques/contrats-travail/contrat-apprentissage-991.html> [Accessed December 2007].
-

- 
37. Ministère du Travail, des Relations sociales et de la Solidarité. (2007b) *More motivation*. Available from: [http://translate.google.com/translate?u=http%3A%2F%2Fwww.travail-solidarite.gouv.fr%2Fdossiers%2Fformation-professionnelle%2Fapprentissage%2Fapprentissage-informations-destinees-aux-entreprises%2Fplus-motivation-5302.html%3Fvar\\_recherche%3Dplus%2Bde%2Bmotivation&langpair=fr%7Cen&hl=en&ie=UTF8](http://translate.google.com/translate?u=http%3A%2F%2Fwww.travail-solidarite.gouv.fr%2Fdossiers%2Fformation-professionnelle%2Fapprentissage%2Fapprentissage-informations-destinees-aux-entreprises%2Fplus-motivation-5302.html%3Fvar_recherche%3Dplus%2Bde%2Bmotivation&langpair=fr%7Cen&hl=en&ie=UTF8) [Accessed December 2007].
38. Ministère du Travail, des Relations sociales et de la Solidarité. (2007c) *The SMIC*. Available from: <http://translate.google.com/translate?u=http%3A%2F%2Fwww.travail.gouv.fr%2Finformations-pratiques%2Ffiches-pratiques%2Fremuneration%2Fsmic-1027.html&langpair=fr%7Cen&hl=en&ie=UTF8> [Accessed December 2007].
39. Observatoire Français des Conjonctures Économiques. (2007) *Low-skilled Jobs: The French Strategy*. Available from: <http://www.ofce.sciences-po.fr/pdf/dtravail/WP2007-15.pdf> [Accessed December 2007].
40. United Nations. (2007) *Implementation of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights: Third periodic reports submitted by States parties under articles 16 and 17 of the Covenant*. Available from: <http://www2.ohchr.org/english/bodies/cescr/docs/cescrwg38/E.C.12.FRA.3.doc> [Accessed December 2007].

## 廣東

41. *GDStats*. (2006) Available from: [http://www.gdstats.gov.cn/tjfx/t20070723\\_48294.htm](http://www.gdstats.gov.cn/tjfx/t20070723_48294.htm) [Accessed January 2008].
42. 大洋網：《廣東公布最低工資調整標準》，2006年，網址：[http://finance.dayoo.com/gb/content/2006-07/12/content\\_2564259.htm](http://finance.dayoo.com/gb/content/2006-07/12/content_2564259.htm) [於2007年12月登入]。
43. 中國勞動力市場：《最低工資有多低？各省市最低工資均低於國家標準》，2006年，網址：[http://news.xinhuanet.com/fortune/2006-05/08/content\\_4519891\\_1.htm](http://news.xinhuanet.com/fortune/2006-05/08/content_4519891_1.htm) [於2007年12月登入]。
44. 中國普法網：《《最低工資規定》保障勞動者基本權益》，2004年，網址：[http://www.legalinfo.gov.cn/zt/2004-12/27/content\\_172226.htm](http://www.legalinfo.gov.cn/zt/2004-12/27/content_172226.htm) [於2007年12月登入]。

- 
45. 中國普法網：《最低工資規定》，2004年，網址：[http://www.legalinfo.gov.cn/zt/2004-12/30/content\\_172236.htm](http://www.legalinfo.gov.cn/zt/2004-12/30/content_172236.htm) [於2007年12月登入]。
  46. 中華人民共和國勞動和社會保障部：《最低工資規定》，2004年，網址：[http://www.molss.gov.cn/gb/ywzn/2006-02/15/content\\_106799.htm](http://www.molss.gov.cn/gb/ywzn/2006-02/15/content_106799.htm) [於2007年12月登入]。
  47. 易匯網：《08年有望提高最低工資標準，應對物價上漲》，2007年，網址：<http://www.1huiw.com/news/gz/20070808/7530.html> [於2007年12月登入]。
  48. 南方網：《廣州月最低工資標準780元》，2006年，網址：<http://www.southcn.com/job/careercenter/hrfedex/200607130014.htm> [於2007年12月登入]。
  49. 香港貿易發展局：《廣東省年內劃定小時最低工資》，2006年，網址：<http://my.tdctrade.com/airnews/index.asp?id=122910> [於2007年12月登入]。
  50. 新華網：《中華人民共和國勞動和社會保障部令》，2004年，網址：[http://news.xinhuanet.com/zhengfu/2004-02/05/content\\_1300129.htm](http://news.xinhuanet.com/zhengfu/2004-02/05/content_1300129.htm) [於2007年12月登入]。
  51. 廣州市勞動保障信息網：《轉發省政府關於調整我省企業職工最低工資標準的通知》，2006年，網址：[http://www.gzlabour.gov.cn/newhtdocs/view\\_zcfg.php?id=2281](http://www.gzlabour.gov.cn/newhtdocs/view_zcfg.php?id=2281) [於2007年12月登入]。
  52. 廣東省人民政府：《廣東省勞動和社會保障廳》，2006年，網址：[http://big5.gd.gov.cn/gate/big5/www.gd.gov.cn/govpub/jg/lbt/200606/t20060611\\_315.htm](http://big5.gd.gov.cn/gate/big5/www.gd.gov.cn/govpub/jg/lbt/200606/t20060611_315.htm) [於2007年12月登入]。
  53. 廣東省勞動和社會保障廳：《廣東省工資支付條例》，2005年，網址：[http://www.gd.lss.gov.cn/pub/gdlss/zcfg/zxzcfg/t20060530\\_4386.htm](http://www.gd.lss.gov.cn/pub/gdlss/zcfg/zxzcfg/t20060530_4386.htm) [於2007年12月登入]。
  54. 廣東省勞動和社會保障廳：《最低工資規定》，2006年，網址：[http://www.gd.lss.gov.cn/pub/gdlss/zcfg/zxzcfg/t20060530\\_4388.htm](http://www.gd.lss.gov.cn/pub/gdlss/zcfg/zxzcfg/t20060530_4388.htm) [於2007年12月登入]。

- 
55. 廣東省勞動和社會保障廳：《廣東 4 月 1 日起調整提高企業最低工資標準平均增幅 12.9%》，2008 年，網址：[http://www.gd.lss.gov.cn/gdlss/news/shrd/t20080219\\_53448.htm](http://www.gd.lss.gov.cn/gdlss/news/shrd/t20080219_53448.htm) [於 2008 年 3 月登入]。
  56. 韓兆洲等著：《勞動工資與社會保障 — 廣東最低工資調研與統計測算模型研究》，2006 年 4 月，北京：經濟科學出版社。

### 深圳

57. Shenzhen Municipal Office of Legislative Affairs. (2004) *Public Notice of the Standing Committee of the Shenzhen Municipal People's Congress*. Available from: <http://fzj.sz.gov.cn/en/191.asp> [Accessed December 2007].
58. *Shenzhen Statistics*. (2006) Available from: <http://www.sz.tj.com/pub/sztjpublic/tjsj/tjnb/default.html> [Accessed January 2008].
59. 深圳市人民代表大會常務委員會：《深圳經濟特區最低工資條例》，1994 年，網址：<http://www.china-mgt.com.tw/china-rule-txt.asp?Key=235> [於 2007 年 12 月登入]。
60. 深圳市勞動和社會保障局：《深圳制定最低工資的背景以及對穩定經濟的作用》。
61. 深圳律師唐劍明：《深圳經濟特區最低工資條例》，2007 年，網址：<http://www.lawyercn.cn/shehuinews-view.asp?id=624> [於 2007 年 12 月登入]。
62. 深圳政府在綫：《深圳市調整確定 2006 年度最低工資》，2006 年，網址：[http://www.sz.gov.cn/zwgk/xwfy/xwtg/200609/t20060928\\_142151.htm#](http://www.sz.gov.cn/zwgk/xwfy/xwtg/200609/t20060928_142151.htm#) [於 2007 年 12 月登入]。
63. 深圳勞動保障網：《深圳市員工工資支付條例》，2004 年，網址：<http://www.gdsz.lss.gov.cn/main/Web/Article/2005/10/27/1447242765c18379.aspx> [於 2007 年 12 月登入]。
64. 新華網：《深圳調高最低工資以吸引更多勞動力》，2005 年，網址：[http://big5.xinhuanet.com/gate/big5/news.xinhuanet.com/employment/2005-05/31/content\\_3024539.htm](http://big5.xinhuanet.com/gate/big5/news.xinhuanet.com/employment/2005-05/31/content_3024539.htm) [於 2007 年 12 月登入]。



---

日本

65. Asia Monitor Resource Center. (2002) *The Minimum Wage*. Available from: <http://www.amrc.org.hk/4207.htm> [Accessed December 2007].
66. Daily Times. (2007) *Japan aims to up minimum wage to boost economy*. Available from: [http://www.dailytimes.com.pk/default.asp?page=2007\03\14\story\\_14-3-2007\\_pg5\\_22](http://www.dailytimes.com.pk/default.asp?page=2007\03\14\story_14-3-2007_pg5_22) [Accessed December 2007].
67. Japan Today. (2007) *Bill calls for raising minimum wage*. Available from: <http://72.14.253.104/search?q=cache:3ck7jJ-CPCkJ:www.japantoday.com/jp/news/400961+japan+%22minimum+wage%22&hl=en&ct=clnk&cd=19&gl=hk> [Accessed December 2007].
68. *Labor Standards Act (Act No. 49 of April 7, 1947)*. Available from: <http://www.cas.go.jp/jp/seisaku/hourei/data/LSA.pdf> [Accessed December 2007].
69. *Minimum Wages Law*. Available from: [http://www.jil.go.jp/english/laborinfo/library/documents/llj\\_law14.pdf](http://www.jil.go.jp/english/laborinfo/library/documents/llj_law14.pdf) [Accessed December 2007].
70. The Democratic Party of Japan. (2007) *DPJ members submit amendment to minimum wage law calling for "minimum wage of 1000 yen per hour"*. Available from: <http://www.dpj.or.jp/english/news/070529/03.html> [Accessed December 2007].
71. The impact of the minimum wage on female employment in Japan. In: *Contemporary Economic Policy*: Vol. 25, pp.107 – 118, January 2007.
72. The International Labour Organization (2006) *Minimum wages database*. Available from: <http://www.ilo.org/travaildatabase/servlet/minimumwages> [Accessed December 2007].
73. The Japan Institute for Labour Policy and Training. (2002) *Chapter V: Labor Laws and Labor Administrations*. Available from: [http://www.jil.go.jp/eSituation/pdf/2002\\_ch5.pdf](http://www.jil.go.jp/eSituation/pdf/2002_ch5.pdf) [Accessed December 2007].
74. *The Japan Institute for Labour Policy and Training*. (2007) Available from: <http://www.jil.go.jp/english/> [Accessed December 2007].
75. The Japan Institute for Labour Policy and Training. (2007a) *Minimum wage of this fiscal year and overview of Japan's minimum wages*. Available from: <http://www.jil.go.jp/emm/vol.25/minimumwage.htm> [Accessed December 2007].

- 
76. The Japan Institute for Labour Policy and Training. (2007b) *The Japan Labor Flash No. 79*. Available from: <http://www.jil.go.jp/foreign/emm/bi/79.htm> [Accessed December 2007].
  77. The Japan Times. (2007a) *Labor Pains: When Welfare Trumps Minimum Wage – Is help really on way for the working poor?* Available from: <http://search.japantimes.co.jp/print/nn20070407f1.html> [Accessed December 2007].
  78. The Japan Times. (2007b) *The immorality of the minimum wage*. Available from: <http://search.japantimes.co.jp/cgi-bin/eo20070405db.html> [Accessed December 2007].
  79. Wikipedia. (2007) *Japanese employment law*. Available from: [http://en.wikipedia.org/wiki/Japanese\\_employment\\_law](http://en.wikipedia.org/wiki/Japanese_employment_law) [Accessed December 2007].

## 南韓

80. *Corporate Social Responsibility in Asia*. (2007) Available from: <http://www.csr-asia.com/index.php?p=73> [Accessed December 2007].
81. Korea International Labour Foundation. (2007a) *Current Labor Situation in Korea*. Available from: [http://www.koilaf.org/KFeng/engPublication/bbs\\_read\\_dis.php?board\\_no=97&p age=1&keyField=&keyWord=](http://www.koilaf.org/KFeng/engPublication/bbs_read_dis.php?board_no=97&p age=1&keyField=&keyWord=) [Accessed December 2007].
82. Korea International Labour Foundation. (2007b) *Labor Management Manual for Foreign Investors*. Available from: [http://www.koilaf.org/KFeng/engPublication/bbs\\_read\\_dis.php?board\\_no=93&p age=1&keyField=&keyWord=](http://www.koilaf.org/KFeng/engPublication/bbs_read_dis.php?board_no=93&p age=1&keyField=&keyWord=) [Accessed December 2007].
83. Korean Confederation of Trade Unions. (2007) *Minimum Wage reform in Korea*. Available from: <http://www.kctu.org/> [Accessed December 2007].
84. Ministry of Labor. (2005a) *Minimum Wage System in Korea*. Available from: <http://labour.nic.in/> [Accessed December 2007].
85. Ministry of Labor. (2005b) *When will the 40-hour working week begin?* Available from: [http://english.molab.go.kr/english/participation/faq/par0401\\_view.jsp](http://english.molab.go.kr/english/participation/faq/par0401_view.jsp) [Accessed December 2007].
86. U.S. Department of State. (2003) *Country Reports on Human Rights Practices – 2003*. Available from: <http://www.state.gov/g/drl/rls/hrrpt/2003/27776.htm> [Accessed December 2007].

---

台灣

87. Council of Labor Affairs. (2002) *Regulations for the Fixing of Basic Wage*. Available from: <http://laws.cla.gov.tw/Eng/FLAW/FLAWDAT01.asp?lsid=FL014932> [Accessed December 2007].
88. Taipei Times. (2007a) *Council makes review of minimum wage a priority*. Available from: <http://www.taipeitimes.com/News/taiwan/archives/2007/03/21/2003353300/print> [Accessed December 2007].
89. Taipei Times. (2007b) *It's the hourly wage that should be revised*. Available from: <http://www.taipeitimes.com/News/taiwan/archives/2007/03/26/2003353946/print> [Accessed December 2007].
90. Taipei Times. (2007c) *Minimum wage to rise 7.5 to 9.5 percent*. Available from: <http://www.taipeitimes.com/News/taiwan/archives/2007/04/28/2003358584/print> [Accessed December 2007].
91. Wikipedia. (2007) *List of minimum wage laws*. Available from: [http://en.wikipedia.org/wiki/List\\_of\\_minimum\\_wage\\_laws](http://en.wikipedia.org/wiki/List_of_minimum_wage_laws) [Accessed December 2007].
92. 中華民國經濟部：《我國基本工資衍生相關問題之探討》，2007年，網址：<http://www.moea.gov.tw/~ecobook/season/saa23.htm> [於2007年12月登入]。
93. 台灣商會聯合資訊網：《台灣基本工資調漲，勞健保成本增加，中小企業經營困難》，2007年，網址：<http://www.tcoc.org.tw/newslst/031900/31976.asp> [於2007年12月登入]。
94. 行政院勞工委員會：《基本工資計算公式之研究》。
95. 行政院勞工委員會：《基本工資審議辦法》，2002年，網址：<http://laws.cla.gov.tw/Chi/FLAW/FLAWDAT01.asp?lsid=FL014932> [於2007年12月登入]。
96. 行政院勞工委員會：《勞動基準法施行細則》，2005年，網址：<http://laws.cla.gov.tw/Chi/FLAW/FLAWDAT01.asp?lsid=FL014931> [於2007年12月登入]。
97. 行政院勞工委員會：《勞動基準法暨施行細則 — 附：勞工請假規則》，2006年2月。

- 
98. 行政院勞工委員會：《基本工資面面觀》，2007年4月。
  99. 行政院勞工委員會：《基本工資之制訂與調整經過》，2007年，網址：[http://www.cla.gov.tw/cgi-bin/SM\\_theme?page=422d4691](http://www.cla.gov.tw/cgi-bin/SM_theme?page=422d4691) [於2007年12月登入]。
  100. 行政院勞工委員會：《基本工資調漲配套措施》，2007年，網址：[http://www.cla.gov.tw/cgi-bin/SM\\_theme?page=46c2adb4](http://www.cla.gov.tw/cgi-bin/SM_theme?page=46c2adb4) [於2007年12月登入]。
  101. 黃仁德：《行政院勞工委員會委託研究報告：九十年基本工資經濟效果評估》，2001年，行政院勞工委員會。

### 英國

102. Coats, D. (2007) *The National Minimum Wage: Retrospect and Prospect*. Available from: <http://www.theworkfoundation.com/Assets/PDFs/minwage2.pdf> [Accessed December 2007].
103. Department for Business Enterprise and Regulatory Reform. (2004) *Fair piece rates guides 2004*. Available from: <http://www.dti.gov.uk/employment/pay/national-minimum-wage/Fair-Piece-Rates-Guides-2004/page12575.html> [Accessed December 2007].
104. Department of Trade and Industry. (2003) *The Minimum Wage and 'Therapeutic Work'*. Available from: <http://www.berr.gov.uk/files/file11883.pdf> [Accessed December 2007].
105. Department of Trade and Industry. (2004) *National Minimum Wage: A detailed guide to the National Minimum Wage*. Available from: <http://www.berr.gov.uk/files/file11671.pdf> [Accessed December 2007].
106. Department of Trade and Industry. (2006a) *Government Evidence to the Low Pay Commission on the National Minimum Wage*. Available from: <http://www.berr.gov.uk/files/file36021.pdf> [Accessed December 2007].
107. Department of Trade and Industry. (2006b) *National Minimum Wage RIA: Increasing adult and youth rates in October 2006*. Available from: <http://www.berr.gov.uk/files/file30361.pdf> [Accessed December 2007].
108. Department of Trade and Industry. (2006c) *National Minimum Wage: Annual Report 2005/06*. Available from: <http://www.berr.gov.uk/files/file35198.pdf> [Accessed December 2007].

- 
109. Department of Trade and Industry. (2007a) *History of the National Minimum Wage*. Available from: <http://www.dti.gov.uk/employment/pay/national-minimum-wage/History-National-Minimum-Wage/page12572.html> [Accessed December 2007].
110. Department of Trade and Industry. (2007b) *National Minimum Wage Act: Summary*. Available from: <http://www.dti.gov.uk/employment/pay/national-minimum-wage/page12589.html> [Accessed December 2007].
111. Department of Trade and Industry. (2007c) *National Minimum Wage and Accommodation Offset*. Available from: <http://www.berr.gov.uk/files/file38769.pdf> [Accessed December 2007].
112. Department of Trade and Industry. (2007d) *The Minimum Wage and Therapeutic Work*. Available from: <http://www.berr.gov.uk/files/file36956.pdf> [Accessed December 2007].
113. Finn, D. (2005) *The National Minimum Wage in the United Kingdom*. Available from: <http://www.iatge.de/aktuell/veroeff/2005/gr2005-01.pdf> [Accessed December 2007].
114. HM Revenue and Customs. (2007) *National Minimum Wage*. Available from: <http://www.hmrc.gov.uk/nmw/> [Accessed December 2007].
115. Low Pay Commission. (1998) *The National Minimum Wage: First Report of the Low Pay Commission*.
116. Low Pay Commission. (2007) Available from: <http://www.lowpay.gov.uk/> [Accessed December 2007].
117. Low Pay Commission. (2007) *National Minimum Wage: Low Pay Commission Report 2007*. Available from: [http://www.lowpay.gov.uk/lowpay/report/pdf/6828-DTi-Low\\_Pay\\_Complete.pdf](http://www.lowpay.gov.uk/lowpay/report/pdf/6828-DTi-Low_Pay_Complete.pdf) [Accessed December 2007].
118. *National Minimum Wage Act 1998 (c. 39)*. Available from: [http://www.opsi.gov.uk/acts/acts1998/ukpga\\_19980039\\_en\\_1](http://www.opsi.gov.uk/acts/acts1998/ukpga_19980039_en_1) [Accessed December 2007].
119. Office for National Statistics. (2007) *Monthly Digest of Statistics*. No. 738. Available from: [http://www.statistics.gov.uk/downloads/theme\\_compendia/MD\\_June\\_2007/MD\\_Jun\\_2007.pdf](http://www.statistics.gov.uk/downloads/theme_compendia/MD_June_2007/MD_Jun_2007.pdf) [Accessed December 2007].
120. *The National Minimum Wage Regulations 1999 (Amendment) Regulations 2002*. Available from: <http://www.opsi.gov.uk/si/si2002/20021999.htm> [Accessed December 2007].
-

---

美國

121. Congressional Digest Corporation. (2007) The Minimum Wage Debate: Balancing the Needs of Workers and Business. In: *Congressional Digest*. March. pp.65-96.
122. Economic Policy Institute. (2005) *Unhappy Anniversary: Federal Minimum Wage Remains Unchanged for Eighth Straight Year, Falls to 56-Year Low Relative to the Average Wage*. Available from: [http://www.epinet.org/issuebriefs/200509\\_epi\\_cbpp.pdf](http://www.epinet.org/issuebriefs/200509_epi_cbpp.pdf) [Accessed December 2007].
123. Economic Policy Institute. (2007) *EPI Issue Guide: Minimum Wage*. Available from: [http://www.epinet.org/content.cfm/issueguides\\_minwage](http://www.epinet.org/content.cfm/issueguides_minwage) [Accessed December 2007].
124. Neumark, D. & Wascher, W. (2006) *NBER Working Paper Series – Minimum Wages and Employment: A Review of Evidence from the New Minimum Wage Research*. National Bureau of Economic Research.
125. The Economist. (2006) *The minimum wage: A blunt instrument*. 28 October.
126. U.S. Department of Labor. (2006) *Characteristics of Minimum Wage Workers: 2006*. Available from: <http://www.bls.gov/cps/minwage2006.htm#1> [Accessed December 2007].
127. U.S. Department of Labor. (2007a) *Employment Law Guide: Chapter: Minimum Wage and Overtime Pay*. Available from: <http://www.dol.gov/compliance/guide/minwage.htm> [Accessed December 2007].
128. U.S. Department of Labor. (2007b) *Enforcement Under the Fair Labor Standards Act*. Available from: <http://www.dol.gov/elaws/esa/flsa/screen74.asp> [Accessed December 2007].
129. U.S. Department of Labor. (2007c) *Find It! By Topic: Wages – Minimum Wage*. Available from: <http://www.dol.gov/dol/topic/wages/minimumwage.htm> [Accessed December 2007].
130. U.S. Department of Labor. (2007d) *Handy Reference Guide to the Fair Labor Standards Act*. Available from: <http://www.dol.gov/esa/regs/compliance/whd/hrg.htm> [Accessed December 2007].
131. U.S. Department of Labor. (2007e) *History of Federal Minimum Wage Rates Under the Fair Labor Standards Act, 1938 – 2007*. Available from: <http://www.dol.gov/esa/minwage/chart.htm> [Accessed December 2007].

- 
132. U.S. Department of Labor. (2007f) *Minimum Wage Laws in the States – July 24, 2007*. Available from: <http://www.dol.gov/esa/minwage/printpage.asp?REF=america.htm> [Accessed December 2007].

### 新加坡

133. Ministry of Manpower. (2005) *National Wages Council (NWC) Guidelines for July 2005 to June 2006*. Available from: [http://www.mom.gov.sg/publish/momportal/en/press\\_room/press\\_releases/2005/20050531-NationalWagesCouncil\\_28NWC\\_29GuidelinesforJuly2005toJune2006.html](http://www.mom.gov.sg/publish/momportal/en/press_room/press_releases/2005/20050531-NationalWagesCouncil_28NWC_29GuidelinesforJuly2005toJune2006.html) [Accessed December 2007].
134. Ministry of Manpower. (2007a) *National Wages Council For 2007/2008 Invites Views On Wage Guidelines*. Available from: [http://www.mom.gov.sg/publish/momportal/en/press\\_room/press\\_releases/2007/20070330-national.html](http://www.mom.gov.sg/publish/momportal/en/press_room/press_releases/2007/20070330-national.html) [Accessed December 2007].
135. Ministry of Manpower. (2007b) *NWC Guidelines 2007/2008*. Available from: [http://www.mom.gov.sg/publish/momportal/en/general/NWC\\_Guidelines\\_07-08.html](http://www.mom.gov.sg/publish/momportal/en/general/NWC_Guidelines_07-08.html) [Accessed December 2007].
136. U.S Department of State. (2005) *Singapore: 2005 Investment Climate Statement*. Available from: <http://translate.google.com/translate?u=http%3A%2F%2Fwww.state.gov%2F%2Feb%2Ffid%2F2005%2F42111.htm&langpair=fr%7Cen&hl=en&ie=UTF8> [Accessed December 2007].

### 其他

137. Crafts, N. et al. (2007) *Work and Pay in Twentieth-Century Britain*. New York, Oxford University Press.
138. Eyraud, F. & Saget, C. (2005) *The fundamentals of minimum wage fixing*. Geneva, International Labour Office.
139. International Monetary Fund. (2007) *Data and Statistics*. Available from: <http://www.imf.org/external/data.htm> [Accessed January 2008].
140. Legislative Council Secretariat. (1999) *Research Report on Minimum Wage Systems*. LC Paper No. RP08/98-99.
141. Legislative Council Secretariat. (2007) *Fact Sheet on Major Economic Indicators of Selected Economies*. LC Paper No. FS11/07-08.

- 
142. Mishel, L. et al. (2007) *The State of Working America 2006/2007*. 10<sup>th</sup> ed. USA, Cornell University Press.
  143. Organisation for Economic Co-operation and Development. (1997) *Economic Department Working Papers No. 186: OECD Submission to the Irish National Minimum Wage Commission*. Paris.
  144. Organisation for Economic Co-operation and Development. (2006a) *Labour Force Statistics 1985-2005*.
  145. Organisation for Economic Co-operation and Development. (2006b) *Taxing Wages – Special Feature: The Tax Treatment of Minimum Wages 2005-2006*. Available from: [http://www.oecd.org/document/17/0,3343,en\\_2649\\_34533\\_38148433\\_1\\_1\\_1\\_1,00.html](http://www.oecd.org/document/17/0,3343,en_2649_34533_38148433_1_1_1_1,00.html) [Accessed December 2007].
  146. Organisation for Economic Co-operation and Development. (2007a) *Economic Policy Reforms: Going for Growth 2007*.
  147. Organisation for Economic Co-operation and Development. (2007b) *OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 46 Minimum Wages, Minimum Labour Costs and the Tax Treatment of Low-Wage Employment*. Available from: <http://www.oecd.org/dataoecd/30/34/37930738.pdf> [Accessed January 2008].
  148. Schulten, T. et al. (2006) *Minimum wages in Europe*. Brussels, European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety.