

2015 年 2 月 10 日會議
資料文件

立法會人力事務委員會

有關香港僱員放取法定假日及公眾假期的調查結果

目的

本文件向議員匯報有關香港僱員放取法定假日及公眾假期的調查結果。

背景

2. 根據《僱傭條例》（第 57 章），不論其受僱期長短，僱員每年均可享有 12 天法定假日。若僱員在法定假日前按連續性合約¹受僱不少於三個月，更可享有假日薪酬。

3. 另一方面，《公眾假期條例》（第 149 章）訂明，除星期日外，每年有 17 天公眾假期，這些假期為銀行、教育機構、公共機構及政府部門不用辦公的日子。《公眾假期條例》並沒有規定僱主須讓僱員在公眾假期放假，亦無規定僱主須就公眾假期給予僱員薪酬。僱員可否在公眾假期放假，或在放假期間是否有薪，是屬僱主與僱員雙方協議的事宜，法例並沒有就此作出規定。換句話來說，是否給予公眾假期以及這些假期是否有薪，完全由個別僱主與僱員自行協定。事實上，視乎其本身情況（如企業營運模式／性質，和吸引並挽留人才的需要），有個別僱主實行讓僱員享有在公眾假期休假的安排（無論有關假期屬有薪或無薪）。這有別於法定假日作為所有僱員在《僱傭條例》下可享有的法定權益。

¹ 根據《僱傭條例》，僱員如連續受僱於同一僱主四星期或以上，而每星期最少工作 18 小時，有關的僱傭合約便屬連續性合約。

所進行的調查

4. 為了解香港僱員放取法定假日及公眾假期的比例與特徵，勞工處委託政府統計處於 2011 年第 2 季透過綜合住戶統計調查的一項附加問卷，收集有關數據²。該次調查共訪問了 19 967 個住戶。調查的主要結果載述如下。

放取法定假日和公眾假期的僱員比例

5. 根據政府統計處的調查結果，於 2011 年第 2 季，在共 2 757 000 名香港僱員中，85.0% (2 343 500 名僱員) 是按連續性合約受僱超過三個月，因此可享有有薪法定假日，另外有 15.0% (413 600 名僱員) 則因在統計時並非按連續性合約受僱，或受僱少於三個月，因此可享有法定假日，但未必能享有有薪法定假日。

6. 儘管法例沒有規定僱主須就公眾假期讓僱員放假（有薪或無薪），調查結果顯示，在上文第 5 段提及的 2 343 500 名可享有有薪法定假日的僱員中(即在扣除 413 600 名未能享有有薪法定假日的僱員後)：

- (a) 1 365 400 名 (49.5%) 有放取公眾假期；
- (b) 852 200 名 (30.9%) 沒有放取公眾假期；
- (c) 125 900 名 (4.6%) 不肯定他們是否放取公眾假期或就此沒有固定安排³。

放取假期類別與每周工作天數的關係

7. 只放取法定假日的僱員平均每周工作 5.9 天，至於放取公眾假期的僱員，則平均每周工作 5.3 天。不論按職業或行業分析，只放取法定假日的僱員每周工作天數一般較放取公眾假期的僱員為多。

² 該調查不涵蓋政府僱員、外發工及留宿家庭傭工。

³ 這些僱員包括替工、非留宿家庭傭工及私人補習教師等。

假期類別與職業／行業類別的關係

8. 按職業分析，在可享有有薪法定假日的僱員當中，較高技術職業類別（如經理及行政級人員、專業人員）多放取公眾假期，而較低技術職業類別（如服務工作及銷售人員）則多只獲僱主給予法定假日。例如，可享有有薪法定假日的經理及行政級人員、專業人員及輔助專業人員，以及文書支援人員放取公眾假期的百分比介乎 79.6% 至 92.5% 之間；而可享有有薪法定假日的服務工作及銷售人員、工藝及有關人員、機台及機器操作員及裝配員，以及從事非技術職業人員放取公眾假期的百分比則只介乎 19.0% 至 28.1% 之間。

9. 按行業分析，從事零售、住宿及膳食服務的僱員當中，70.9%（即 289 600 人）只放取法定假日。其他行業的相應百分比介乎 17.0%（進出口貿易及批發）至 49.4%（製造業）之間。

成本影響評估

10. 調查並無特別搜集僱員在放取公眾假期期間是否有薪，但按我們經驗，甚少僱主會因個別月份有公眾假期而扣減僱員該月份的薪酬。若假設 1 365 400 名僱員在放公眾假假期間皆有薪，增加法定假日的日數至公眾假期的數目，所影響的僱員會是其餘 978 100 名享有有薪法定假日的僱員，佔所有僱員的 35.5%，或可享有有薪法定假日僱員的 41.7%。此人數包括 852 200 名（上述第 6(b)段）可享有有薪法定假日，並只放取法定假日的僱員，及 125 900 名（上述第 6(c)段）可享有有薪法定假日，但不肯定他們是否享有公眾假期或就此無固定安排的僱員。

11. 以 978 100 名僱員作為基礎以估算增加法定假日的日數所引致的成本，並假設所有這些僱員的僱主都聘用替代員工以全數彌補因增加法定假日日數而帶來的人手損失，政府經濟顧問估計，整體僱主遵行有關法例每年預計增加的成本（按 2011 年工資水平計算）如下：

- (a) 增加一天法定假日：3.7 億元；
- (b) 增加兩天法定假日：7.3 億元；
- (c) 增加三天法定假日：11.0 億元；

- (d) 增加四天法定假日：14.6 億元；及
- (e) 增加五天法定假日：18.3 億元。

12. 如 1 365 400 名僱員中，有少部份是放取無薪公眾假期，則估算增加法定假日的日數所引致的成本會有所增加，但增幅估計不會顯著。由於是次調查並不涵蓋留宿家庭傭工，因此上述成本影響評估，並未包括聘用約 33 萬外籍留宿家庭傭工的僱主因遵從有關改變而需承擔的額外成本（或在沒有聘用替補工人的情況下的人手損失）。

注意事項

13. 僱主遵行有關法例的預計成本，只包括純粹因增加法定假日日數而直接引致的開支，並未包括此舉所導致但難以全數量化的間接開支。這些間接開支可能包括安排人手調配、招聘及培訓替代僱員的行政開支，以及增加法定假日日數所帶來的連鎖反應或漣漪效應而引致的成本。上述評估亦沒有就立法增加法定假日日數而對業務增長、勞動力供求，以及整體經濟可能造成的影响作出估算。

14. 我們留意到，低薪行業如飲食、物業管理、保安及清潔服務、食品加工及生產、洗衣及乾洗服務，以及零售業，皆有較高比例的僱員只放取有薪法定假日。因此，增加法定假日日數對這類低薪行業的成本所帶來的影響，相對大於其他行業。

15. 上述成本影響評估純屬靜態估算，未可反映增加法定假日日數所帶來的互動性影響。舉其中一例，增加法定假日日數會推動更多市民進行各式各樣的假日活動，如購物或外出用膳，從而一方面為某些行業（例如飲食及零售業）製造商機，但另一方面對這些行業的人手需求、聘請替代僱員的成本及其他經營成本構成壓力，特別是正當目前這些行業面臨勞動力短缺之時。活躍的消費活動或可讓這些行業將增加的成本以不同程度轉嫁給消費者。

16. 國際勞工公約第 97 號要求締約國為外來工人提供的僱傭福利，不遜於其國民。該公約適用於香港特區。假如修訂《僱傭條例》以增加法定假日的日數，有關修訂必須同樣適用於約 33 萬

外籍家庭傭工及其他輸入勞工，以符合第 97 號公約的規定。部分外籍家庭傭工及輸入勞工的僱主對此或會有所關注。

17. 增加法定假日的日數，無論是多少天，均會適用於全港所有僱主。在考慮處理有關議題的路向時，需要小心考慮有關法例修訂，對於那些在應對經營成本上漲，及／或人手減少方面能力較弱的僱主（例如中小型企業和外籍家庭傭工的僱主）可能帶來的影響。

18. 然而，上述僱主遵行有關法例的預計成本，是假設所有僱主都會聘用替代員工以彌補員工因放取更多假期而引致的人手損失。如僱主能夠以其他方法維持生產力以應對該些人手損失，則涉及的成本可能較低。

鄰近經濟體系僱員的假日

19. 勞工處搜集的資料顯示，在鄰近香港的 11 個經濟體系中，為僱員而設的假日介乎每年 0 天（日本）至 13 天（泰國）。香港的法定假日為 12 天，以一天之差緊貼於在僱員假日日數方面排行首位的泰國。而且香港並非唯一的經濟體系擁有兩套假期制度，即為僱員而設的假日及為機構而設的假期。有六個鄰近經濟體系亦對公眾假期及為僱員而設的假日有不同的安排，它們分別是韓國、日本、澳門、馬來西亞、臺灣及泰國。這些經濟體系為僱員而設的假日及所提供的公眾假期日數載於附件。

諮詢勞工顧問委員會

20. 我們已於 2015 年 1 月 14 日將上述統計調查的結果，連同鄰近經濟體系僱員的假日安排的資料，向勞工顧問委員會（勞顧會）匯報。勞顧會委員的意見闡述於下文第 21 至 24 段。

僱主委員的意見

21. 僱主委員普遍關注倘若增加法定假日的日數，對於勞動力、經營效率及成本的影響，特別是中小型企業及微型企業在這些方面所需承受的衝擊。有些委員更擔憂香港正面對勞動力短缺之際，僱主（特別是飲食和零售業）可能無法於增加的假日期間招聘足

夠的替代員工。亦有意見認為增加法定假日的日數會影響眾多外籍家庭傭工僱主的家務支援，因而可能對他們帶來負面衝擊。有些委員認為，鑑於政府預測未來勞動力短缺的問題會日趨嚴峻，現時並非增加法定假日日數的適當時間。

22. 再者，有意見認為香港的法定假日日數並不遜於鄰近的經濟體系，而且有些先進的經濟體系都是如香港般有兩套假期制度，增加法定假日的日數可能會削弱香港經濟的競爭力。

僱員委員的意見

23. 僱員委員認為不應誇大增加法定假日的日數對於僱主的經營成本、效率及人手的影響，因為僱主不一定需要聘請替代員工以補替放假的僱員。他們強調僱員有較多的假期對於僱主及社會整體都會有所裨益，此舉可促進經濟，有助僱員的身心健康及家庭關係、提升士氣、生產力及減低因工受傷的事故。有些意見認為外籍家庭傭工的僱主不會反對增加法定假日的日數，因這些僱主亦可有較多時間與家人享受假期。

24. 在比較香港與其他經濟體系為僱員提供的假期福利上，僱員委員認為不應單獨着眼於法定假日的日數問題，而應將之與這些地方的整體僱傭情況一併檢視。

未來工作

25. 為回應勞顧會委員的要求，勞工處會蒐集更多資料以便繼續討論。

勞工及福利局
勞工處
2015年2月

附件

香港與鄰近經濟體系為僱員而設的假日及所提供的公眾假期日數

| | 為僱員而設的 假日日數 (A) | 公眾假期日數 (B) | 相差日數 (B)-(A) |
|------|-----------------------|---------------|-----------------|
| 泰國 | 13 | 15 | 2 |
| 香港 | 12 | 17 | 5 |
| 馬來西亞 | 12 | 14 | 2 |
| 菲律賓 | 12 | 12 | - |
| 澳洲 | 11-12 ⁱ | 11-12 | - |
| 新西蘭 | 11 | 11 | - |
| 新加坡 | 11 | 11 | - |
| 中國內地 | 11 | 11 | - |
| 澳門 | 10 | 20 | 10 |
| 臺灣 | 9 ⁱⁱ | 11 | 2 |
| 韓國 | 1 | 15 | 14 |
| 日本 | 0 | 15 | 15 |

上述資料由勞工處於 2014 年 12 月在網上搜集而來，各地的假期日數不時或有變動。

ⁱ 在澳洲，全國僱員可享 8 天公眾假期，而個別省份或領地亦可制訂只適用於該省份或領地的公眾假期。在 2015 年各個省份或領地的公眾假期總數為 11 或 12 天。

ⁱⁱ 根據臺灣法例，工廠僱員每年可享 9 天假期，非工廠僱員每年可享 19 天假期。