

《最低工資條例草案》委員會

當局就2009年11月5日法案委員會會議上 所提事項作出的回應

引言

本文件旨在向法案委員會提供委員於2009年11月5日審議《最低工資條例草案》（下稱條例草案）的會議上所要求的資料。

有關其他地方的最低工資制度的資料

2. 有關英國釐定全國最低工資水平的程序流程圖載列於附件 A。台灣最低工資的涵蓋行業範圍載於附件 B。立法會秘書處資料研究及圖書館服務部曾編製選定地方的最低工資制度研究報告，附件 C摘錄該研究報告內綜合有關資料的圖表。

義工、實習學員和實習大律師

3. 條例草案並不適用於沒有僱傭關係的情況。現時，《僱傭條例》（第 57 章）是規管本港僱傭條件的主要法例，為根據僱傭合約受聘的人士提供全面的僱傭保障及福利。

4. 要決定是否根據僱傭合約受聘為僱員，是一個涉及事實與法律的問題。根據 *Chitty on Contracts* (2008 年第 30 版第 II 冊第 39 章「僱傭」第 39-010 段)：

「法庭案例顯示，要識別僱傭合約，可考慮的相關因素如下：

- (a) 僱主對工作的控制程度；
- (b) 工人在雙方關係中的利益是否涉及盈利或虧損風險；
- (c) 工人是否被合理地視作僱主機構的成員；
- (d) 工人是否自行經營業務或經營僱主的業務；
- (e) 生產器材的提供；
- (f) 稅務及國民保險的承擔責任；
- (g) 當事人如何理解雙方的關係；
- (h) 有關行業或專業的結構及業內安排。」

以上並非列出所須考慮相關因素的詳盡無遺清單，而每項因素在個別情況應佔的比重亦非一成不變。

5. 僱傭合約是指僱員由僱主聘用為其工作或服務，以賺取雙方所議定的工資或其他報酬。如某人承諾在無酬的情況下工作（即沒有合約關係所需的代價元素），或並無意圖建立法律上的關係，會令合約缺少必要的元素，（僱傭）合約便不存在。

根據國際義工宣言(www.iave.org/content/universal-declaration-volunteering)，世界上所有人應擁有權利，在個人層面或透過集體行動，自由地向其他人及社群貢獻自己的時間及才能而不涉及財政上的得益。社會福利署《義工服務參考資料》(2008)亦指出義務工作是指任何人自願貢獻個人時間及精神，在不為任何物質報酬的情況下提供的服務。由於義工與所服務之個人或機構並無涉及財政上的得益或物質報酬，故兩者之間並不存在僱傭關係。

6. 英國僱傭上訴審裁處（下稱 EAT）曾在幾宗同類案件中作出裁決，這些案件包括：*Melhuish v Refbridge Citizens Advice Bureau [2005] IRLR 419*、*South East Sheffield Citizens Advice Bureau v Grayson [2004] ICR 1138*、*Uttley v St John Ambulance and Another (EAT 635/98)*，以及 *Migrant Advisory Service v Chaudri (EAT 1400/97)*。根據這些案件的判決，若一名人士／義工同意無酬地或只獲給予報銷工作有關的開支而為某機構進行一些工作（但若未能履行有關承諾則沒有任何制裁），該名人士應不會是受聘於僱傭合約工作，因為當中並沒有任何報酬及／或任何建立法律上的關係的意圖。

7. 在實習學員方面，專上院校及其他教育機構因應培訓及教育需要而安排學生進行實習頗為常見。條例草案只會在能夠確立僱傭關係的情況下才適用，一般而言，在培訓實習下的全日制學生應不受影響。但在一些實習計劃中，學生和參與機構在工作實習期內可能亦會存在僱傭關係，若要求僱主須向實習學員支付不少於法定最低工資，將可能減少學生所獲得的培訓機會。各大學及其他教育機構均表示關注，要求當局為修讀的課程要求必須進行在職培訓和汲取實務知識的學生，制定特別安排。我們建議在條例草案下豁免參與由指定教育機構安排或認可的實習課程的學生，該等實習須屬有關課程的必修或選修部分，並為符合全日制本地經評審所頒授的學術資格而設。

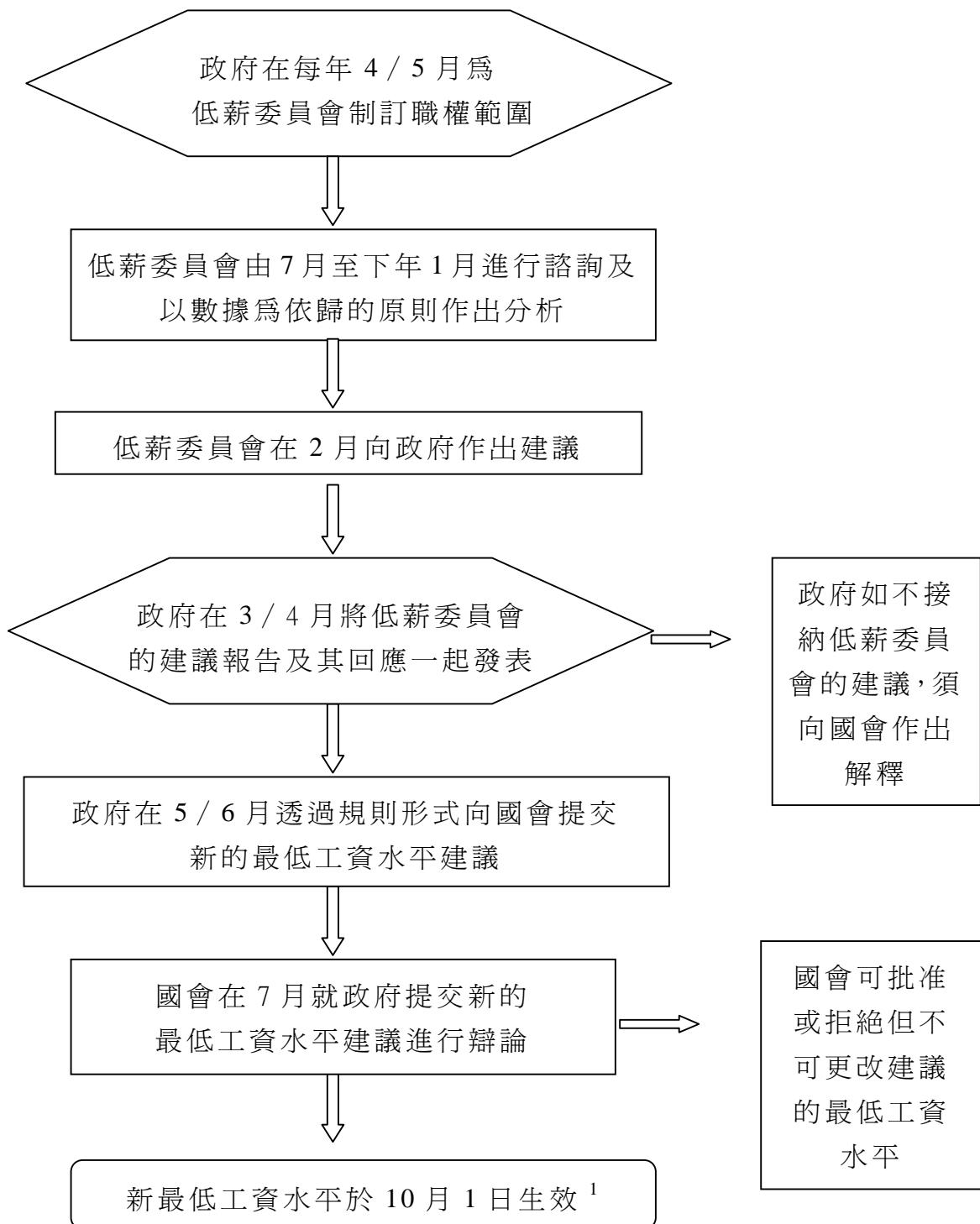
8. 至於實習學員是否屬於僱員的問題，必須考慮個別個案所有相關事實和情況來決定。正如 *POON Chau-nam(上訴人) v YIM Siu-cheung trading as Yat Cheung Airconditioning & Electric Co* (答辯人) (終院民事上訴 2006 年第 14 號(民事)) 的判決所述，對於某人是否另一人的僱員的問題，現行的做法是依照過往判例得出的指標，審視立約雙方關係的所有特徵，並考慮提出這問題的目的，以整體印象來裁定雙方的關係是否屬僱傭關係。因此，分辨實習學員與僱員的相關因素，並沒有一成不變的定律，尤其是鑒於所指為「學員實習計劃」的安排亦可能各有不同。

9. 就實習大律師導師與實習大律師的關係而言，一般來說，雙方並無僱傭關係。在 *Edmonds v Lawson and Others* [2000] ICR 567 一案中，英國上訴法院的判決認為實習大律師並非根據僱傭合約受聘，故不是《1998 年全國最低工資法》所指的「工人」，不合資格獲取法定最低工資。

10. 每宗個案都須視乎本身的事實與情況作出決定。實習大律師導師與實習大律師之間一般並無僱傭合約，這未必表示在大律師實習安排中一定不能存有僱傭合約。此外，英國亦有案例，一名見習律師（實習律師）涉及兩個制度，他一方面根據見習契據（實習合約）成為律師事務所個別合伙人的見習律師，同時亦根據僱傭合約受僱於該律師事務所（EAT 案件 *Oliver v J P Malnick & Co* [1983] ICR 708）。

勞工及福利局
2009 年 11 月

英國釐定全國最低工資水平的程序流程圖



¹ 自 1999 年實行全國最低工資以來，英國政府接納低薪委員會所有最低工資水平的建議，而英國國會亦從未否決建議的最低工資水平。

台灣最低工資（即“基本工資”）的涵蓋行業範圍

- 根據《勞動基準法》，工資由僱主及僱員雙方議定，但不得低於基本工資。
- 基本工資乃單一標準，並適用於《勞動基準法》所規定的行業範圍內一切僱傭關係，有關的行業範圍如下：
 - ✧ 農、林、漁、牧業；
 - ✧ 礦業及土石採取業；
 - ✧ 製造業；
 - ✧ 營造業；
 - ✧ 水電、煤氣業；
 - ✧ 運輸、倉儲及通信業；
 - ✧ 大眾傳播業；及
 - ✧ 其他經中央主管機關指定之事業（例如：出版業、電影片製作業、銀行業、信託投資業、金融及其輔助業、保險業等）。
- 因經營型態、管理制度及工作特性等因素適用該法確有窒礙難行者，並經中央主管機關指定公告之行業或工作者則不適用（例如「家庭類看護工」，其工資依勞資雙方的約定辦理）。

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 |
|--------------------|--|-------------------------------|--------------------------|----|-------------------------|--------------------------|--|---------------------------------|--|------|
| 現行最低工資制度的引入 | | | | | | | | | | |
| 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。 |
| 最低工資制度的涵蓋範圍 | | | | | | | | | | |
| 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，但不包括褓姆、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額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額的某一百分比作為該僱員的工資。 | 不適用。 |

資料來源：立法會秘書處資料研究及圖書館服務部編製的選定地方的最低工資制度研究報告

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 |
|------------------------|--|--|--|---|--|--|---|--|---|------|
| 最低工資額及最低工資工人的特徵 | | | | | | | | | | |
| 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。 | 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：47%(2005年)。 | 最低工資相對於平均工資：約30%(2007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，從事勞工密集的行業，例如玩具業、製衣業、塑膠業和電子產品業。 | 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、塑膠業和電子產品業。 | 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 |
|-------------------|--|---|--|--|---|---|---|--|--------------------------------------|------|
| 最低工資額的釐定過程 | | | | | | | | | | |
| 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。 | |
| 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名來自僱主聯合會。 | 沒有相關資料。 | 成員由15至20人不等，分別來自政府、僱主聯合會、工會、學術機構和社福機構。 | 27名成員：9位僱主聯合會代表、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、僱主聯合會、工會及專家學者的代表。 | 由9名分別來自僱主聯合會、工會及學術界的成員組成。 | 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。 | |
| 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。 | |
| 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。 | |

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 |
|----------------------|-------------------------------------|-----------------|------------------------|-------------------------|------------------------------------|------------------------|-----------------|----------------------------|------|------|
| 執 行 情 況 及 罰 則 | | | | | | | | | | |
| 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。 | |