

2020年2月18日會議
資料文件

立法會人力事務委員會

法定最低工資的實施

目的

本文件向委員簡介法定最低工資的實施情況。

背景

2. 《最低工資條例》（第608章）（下稱「條例」）自2011年5月起實施。條例訂立法定最低工資制度，設定工資下限，以防止工資過低，並同時確保不會嚴重損害香港勞工市場的靈活性、經濟發展和競爭力，以及盡量減少低薪職位流失。¹

勞工市場情況

3. 法定最低工資實施以來，香港整體的失業率大致維持在相對低的水平。直至2019年前，勞工市場逐步趨緊，不過，由於經濟在2019年第三季步入衰退，失業情況面對的壓力與日俱增，尤其是當中受經濟環境轉差重創的與消費相關行業。然而，經季節性調整的失業率雖然由2019年第二季的2.8%（超過20年的低位）上升至第四季3.3%²，但仍較最低工資實施前的期間（2011年2月至4月）略低0.3個百分點。

4. 法定最低工資的實施有助吸引更多人投入或重投勞工市場。總就業人數在2019年第四季達3 817 800人，較最低工資實施前（3 542 300人）增加275 500人，其中超過八成的升幅來自女性（231 600人）。另一方面，較年長人士的就業人數較法定最低工資實施前明顯上升，50歲及以上人士的就業人數增加

¹ 根據條例，最低工資委員會正進行新一輪法定最低工資水平的檢討，並會在本年10月底前向行政長官會同行政會議提交建議報告。

² 2019年第四季的失業率（經季節性調整）及就業人數為臨時數字。

335 300 人³，他們的勞動人口參與率亦上升2.6個百分點至42.4%。

5. 自法定最低工資推行後，基層僱員的就業收入持續得到顯著改善。在2019年9月至11月，收入最低「十等分」組別全職僱員⁴的平均每月就業收入較法定最低工資實施前的期間累計上升65.0%，在扣除通脹後的實質升幅為23.6%。

宣傳及推廣

6. 勞工處透過不同途徑及進行全港性的宣傳活動，促進僱主及僱員了解他們在法定最低工資制度下的責任和權益。有關的宣傳活動包括播放電視宣傳短片和電台宣傳聲帶；舉辦巡迴展覽；在公共交通工具、報章、僱主組織及勞工團體的刊物刊登廣告；在公用服務帳單內刊登宣傳訊息；在戶外展示宣傳橫額；在各區行人通道、天橋柱身及行人隧道牆壁張貼宣傳廣告；在手機應用程式和網上平台上載宣傳訊息；以及在報章刊登特稿和漫畫等。勞工處亦不時舉辦講座，向僱主、僱員、人力資源從業員及市民大眾講解條例的規定。

7. 勞工處亦印備宣傳海報和單張、「法定最低工資簡明指引」、「法定最低工資：僱主及僱員參考指引」，以及為飲食、零售、物業管理、保安服務、清潔服務、酒店、旅遊、物流及地產代理九個行業制訂的行業性參考指引，供僱主、僱員及有關人士參考。勞工處透過部門網頁及不同渠道，包括勞工處相關辦事處、其他政府部門（包括民政事務總署各區民政諮詢中心、郵政局、公共圖書館及街市等），以及其他相關機構（包括醫院管理局的醫院和診所、大廈業主立案法團、屋邨互助委員會、非政府機構、僱主組織及勞工團體等），廣泛派發有關的參考資料。市民大眾亦可透過勞工處網頁提供的「最低工資參考計算機」，快速及初步計算最低工資作參考。

諮詢及調停服務

8. 勞工處的電話查詢熱線2717 1771（由「1823」接聽）提供

³ 50歲及以上人士的就業人數在最低工資實施前的期間（2011年2至4月）為929 300人，在2019年第四季則為1 264 600人。

⁴ 撇除法定最低工資所不適用的政府僱員及留宿家庭傭工。

24小時服務，解答市民對條例的規定的查詢。該熱線接獲有關法定最低工資的查詢，由2011年4月（即法定最低工資實施前的月份）的13 946宗，大幅下降至2019年12月的153宗，顯示公眾已熟悉法定最低工資的規定。

9. 勞工處的勞資關係科透過10個分區辦事處，為有需要的僱主和僱員提供有關條例的諮詢面談及自願性的調停服務，積極協助勞資雙方化解分歧。如僱主及僱員在遵行法定最低工資時遇有疑問，可尋求該科的諮詢面談服務，或在有需要時使用調停服務。勞工處會積極跟進所有僱員懷疑其僱傭權益受損的個案。

巡查及執法

10. 勞工處一直採取多管齊下的執法策略，包括主動視察各工作場所及對低收入行業採取針對性執法行動，以確保條例得以遵守。勞工督察在進行巡查時，會向僱主和僱員解釋條例的規定。如發現違例事項，勞工督察會要求僱主採取符合條例規定的適當措施，包括立即向僱員補發工資差額。勞工處亦廣泛宣傳其投訴熱線（2815 2200），鼓勵僱員盡快舉報懷疑違反條例的個案；對所有投訴，處方都會迅速調查。勞工處會繼續致力進行執法行動，確保僱主遵從條例，並依法追究蓄意違法的僱主及公司負責人員。

11. 自法定最低工資實施後，截至2019年年底，勞工督察共進行386 794次巡查以執行條例；連同舉報個案，勞工處共發現212宗懷疑違反條例的個案。除了少數個案的僱員其後撤銷投訴等情況外，勞工處已確認上述個案的僱員獲付法定最低工資或補發工資差額。同期，僱主因短付法定最低工資而被定罪的傳票共有55張。僱主遵行法例的整體情況至今令人滿意。

殘疾僱員的生產能力評估

12. 根據條例，殘疾僱員與健全僱員同樣受到法定最低工資的保障。條例並提供特別安排，讓殘疾僱員可以選擇認可評估員為他們進行生產能力評估，從而釐定他們應獲得不低於法定最低工資的薪酬，抑或收取按生產能力釐定的工資。條例規定啟動評估的權利只屬於殘疾僱員，而並不屬於僱主。這項特別安排是因應社會及一些持份者擔心部分殘疾僱員可能會遇到就業困難，以期

在殘疾僱員的工資保障和就業機會兩者之間取得適當平衡。

13. 自法定最低工資實施後，截至2019年年底，殘疾僱員根據條例完成生產能力評估的個案共有657宗，當中98%的個案獲評定生產能力水平在50%或以上，獲評定生產能力水平在70%或以上的個案則佔64%。已進行評估的殘疾僱員在完成評估後所收取的工資水平，一般都較條例實施前或評估前為高。據殘疾及復康界別的組織反映，大部分新入職的殘疾僱員已獲支付法定最低工資水平或以上的薪酬，並無需要進行評估，所以評估個案為數較少。

總結

14. 請委員備悉本文件的內容。

勞工及福利局
勞工處
2020年2月