

2022年2月4日  
討論文件

## 立法會人力事務委員會 取消強制性公積金制度下「對沖」安排的建議

### 引言

行政長官會同行政會議於2022年1月4日通過向立法會提交《2022年僱傭及退休計劃法例（抵銷安排）（修訂）條例草案》（《條例草案》），以落實取消使用強制性公積金（強積金）制度下僱主的強制性供款累算權益<sup>1</sup>「對沖」遣散費及長期服務金（長服金）的安排（「對沖」安排）。鑑於新一屆立法會任期啟始，政府認為提交《條例草案》前，應先在本事務委員會的特別會議上簡介立法建議。

### 背景

2. 現時，僱主可使用其強積金強制性供款累算權益「對沖」遣散費／長服金。同樣地，其他職業退休計劃的僱主供款利益亦可用作「對沖」遣散費／長服金。社會上一尤其是勞工界一多年來一直要求取消有關做法，以改善僱員的退休保障。取消「對沖」安排亦有助鞏固強積金作為香港退休保障制度其中一根重要支柱的功能。

3. 由於取消「對沖」會帶來深遠影響，而僱主、僱員及社會各界對取消「對沖」持不同意見，兩屆政府多年來曾提出不同建議，探討切實可行的方案以取消「對沖」安排。經過歷年來的廣泛諮詢及多次大幅調整建議後，行政長官於《2018年施政報告》宣布取消「對沖」安排的優化方案，當中包括修訂法例以落實取消「對沖」安排；訂立新法例以推行專項儲蓄戶口

<sup>1</sup> 根據《強制性公積金計劃條例》，「累算權益」就註冊計劃而言，指每一計劃成員於任何時間在該註冊計劃內的實益利益的款額，該款額包括由該計劃成員或就該成員作出的供款，以及將該等供款作投資的收入或利潤所產生的數額，但該款額須將投資方面的損失及就該成員而支付的任何款額計算在內。

計劃，協助僱主儲蓄以應付取消「對沖」後需承擔的遣散費／長服金；以及設立政府資助計劃，以紓緩取消「對沖」後僱主的財政負擔。本屆政府一直全力推進上述工作。取消「對沖」方案歷來的演變及現時方案的制訂過程載於**附件**。

## 立法建議

4. 政府須修訂下列八條現行與「對沖」安排相關或包含取消「對沖」後須相應修訂的條款的法例／附屬法例－

- (i) 《僱傭條例》(第 57 章)；
- (ii) 《強制性公積金計劃條例》(第 485 章)；
- (iii) 《強制性公積金計劃(豁免)規例》(第 485B 章)；
- (iv) 《職業退休計劃條例》(第 426 章)；
- (v) 《補助學校公積金規則》(第 279C 章)；
- (vi) 《津貼學校公積金規則》(第 279D 章)；
- (vii) 《破產欠薪保障條例》(第 380 章)；以及
- (viii) 《稅務條例》(第 112 章)。

### (a) 取消強積金制度下的「對沖」安排及實施「豁免」安排

5. 「對沖」安排將由《條例草案》通過後的指定日期起取消(轉制日)。此後，僱主不可再使用其強積金強制性供款累算權益「對沖」僱員由轉制日起的受僱期內(轉制後僱傭期)根據《僱傭條例》所享有的遣散費／長服金(遣散費／長服金轉制後部分)。

6. 取消「對沖」不具追溯力。僱主可繼續使用其強積金供款(不論是在轉制日前、當日或之後作出的供款及不論是強制性或自願性供款)所累積的累算權益，「對沖」僱員在轉制日前的受僱期(轉制前僱傭期)的遣散費／長服金(遣散費／長服金轉制前部分)。此「豁免」安排有助減低在轉制日前引發

大規模裁員潮的風險。否則，有些僱主可能會在轉制日前解僱僱員（特別是服務年資較長的僱員），以趕及使用其強積金強制性供款累算權益「對沖」遣散費／長服金。容許僱主使用轉制日前或後的強積金供款「對沖」遣散費／長服金轉制前部分，亦可免卻為記錄轉制日前及後的供款（及從中累積的回報）而把僱員強積金戶口分拆成不同戶口，從而避免戶口數目大幅增加及高昂的行政費用<sup>2</sup>。

7. 現時，有些僱主為僱員作出超逾強制性規定（有關入息的 5%）<sup>3</sup>的供款（即強積金自願性供款）。這些自願性供款及其累算權益均可繼續用於「對沖」遣散費／長服金轉制前或後部分。同樣地，僱主根據合約付給僱員歸因於其服務年數的酬金，可繼續用於「對沖」遣散費／長服金。上述安排在取消「對沖」後維持不變。

#### **(b) 遣散費／長服金的計算方式**

8. 現時遣散費／長服金的計算比率為僱員服務滿一年可得最後一個月工資的三分之二（如僱員選擇，亦可以終止僱傭前最後 12 個月的平均月薪計算），每月薪金上限為 22,500 元，而遣散費／長服金的最高款額為 390,000 元。遣散費／長服金的計算比率及上限於取消「對沖」後維持不變。假若僱員的僱傭期長，遣散費／長服金轉制前及後部分總和超過 390,000 元，遣散費／長服金轉制後部分款額應為 390,000 元減去遣散費／長服金轉制前部分款額後所剩的餘額。

<sup>2</sup> 短期而言，如僱主於轉制日前的強積金強制性供款累算權益不足以「對沖」遣散費／長服金，則容許僱主使用轉制日後的強積金強制性供款累算權益「對沖」遣散費／長服金轉制前部分的安排或會使僱主有所得益。長遠而言，轉制日前的僱主強積金強制性供款累算權益會因投資收益有所增長，而足以「對沖」遣散費／長服金轉制前部分。因此，長遠而言，僱主很可能無須使用轉制日後的強積金強制性供款累算權益「對沖」遣散費／長服金轉制前部分。

<sup>3</sup> 《強制性公積金計劃條例》載有「有關入息」的定義，在作出強制性供款時受《強制性公積金計劃條例》附表三註明的 30,000 元最高上限所規限。

9. 遣散費／長服金轉制前部分會以轉制日前最後一個月的月薪計算，目的是為僱主就僱員遣散費／長服金轉制前部分的責任設限，以減低假若使用終止僱傭前最後一個月工資計算遣散費／長服金轉制前部分而可能引致僱主刻意在取消「對沖」前解僱僱員的風險。

10. 現時，月薪僱員可選擇以終止僱傭的有關日期前最後一個月工資或以其有關日期前 12 個月的平均工資計算遣散費／長服金<sup>4</sup>。在計算遣散費／長服金轉制前部分時，亦將向僱員提供同樣的選擇。

11. 取消「對沖」後，可能有個別僱員在終止僱傭時符合享有遣散費／長服金的年資要求<sup>5</sup>，但在轉制前僱傭期卻少於 12 個月。在計算遣散費／長服金轉制前部分時，該僱員亦可選擇轉制前僱傭期的平均工資來計算。

12. 可能會有個別月薪僱員的轉制前僱傭期少於一個月，或非月薪僱員的轉制前僱傭期少於 30 日的情況。在這種情況下，有關僱員（月薪僱員）的遣散費／長服金轉制前部分會以其開始受僱後的首個月工資計算，或由僱員（非月薪僱員）從其首 30 個正常工作日中選擇任何 18 天的工資<sup>6</sup>計算。

13. 為方便計算遣散費／長服金轉制前部分，僱主須備存僱員在轉制日前 12 個月的工資及僱傭紀錄（如僱員的轉制前僱傭期少於 12 個月，則為該段較短期間）。如月薪僱員的轉制前僱傭期少於一個月或非月薪僱員的轉制前僱傭期少於 30 日，僱主須備存月薪僱員首月或非月薪僱員首 30 個正常工作日的工資及僱傭紀錄。

<sup>4</sup> 如僱員作出有關選擇，月薪僱員的每月平均款額不得超過 22,500 元；而非月薪僱員在計算每日平均款額時，該 12 個月期間的工資總額不得超過 22,500 元的 12 倍。

<sup>5</sup> 領取遣散費及長服金的最低受僱期要求，由僱員入職日期起按連續性合約受僱至終止僱傭合約的有關日期為止，分別為兩年及五年。

<sup>6</sup> 在《僱傭條例》下，非按月計薪的僱員可以在最後工作的 30 個正常工作日中選擇任何 18 天工資，或以 22,500 元的三分之二（以較低者為準），來計算其應得的遣散費／長服金款額。

14. 在某些情況下，有個別僱員在取消「對沖」後獲得的權益較現行「對沖」制度下為差的情況，即在取消「對沖」後，遣散費／長服金連同強積金戶口內僱主強制性供款累算權益的總額較其在現行「對沖」制度下應獲得的為少<sup>7</sup>。如出現此類情況，政府已承諾會以行政措施方式支付有關差額。

### (c) 經調整的取消「對沖」安排

15. 取消「對沖」安排亦將適用於 –

- (a) 《職業退休計劃條例》下，獲《強制性公積金計劃條例》第 5 條豁免的職業退休計劃（獲強積金豁免的職業退休計劃）的僱主供款。
- (b) 《補助學校公積金規則》／《津貼學校公積金規則》下兩類學校公積金計劃的政府／學校贈款。

上述退休計劃／公積金的取消「對沖」生效日期將與取消強積金計劃下「對沖」安排的轉制日相同。

- (c) 僱主根據《強制性公積金計劃條例》第 4(3)(b)條<sup>8</sup>獲豁免為僱員作出強制性強積金供款，但仍為在香港以外地方的公積金計劃、退休金計劃、退休計劃或離職金計劃（不論如何描述）作出供款的個案。雖然這類個案屬罕見，但若然出現的話，我們建議同樣採用下文各段所列經調整的取消「對沖」安排。

<sup>7</sup> 在一些特殊情況下，僱員所獲得的權益總額將會較現行「對沖」制度下為少。例如，如果(a)僱員在轉制日後有顯著工資增長，用以計算遣散費／長服金轉制前部分的工資水平（即轉制日前的月薪）便會較現行的計算方式為低；(b)轉制前僱傭期長，則上述的影響會被放大；以及／或(c)轉制後僱傭期短，僱員因取消「對沖」而獲得的得益相對較少。

<sup>8</sup> 任何人為受僱或自僱工作的目的進入香港，並已是一個在香港以外地方的公積金計劃、退休金計劃、退休計劃或離職金計劃（不論如何描述）的成員，可根據《強制性公積金計劃條例》第 4(3)(b)條獲豁免。

16. 由於獲強積金豁免的職業退休計劃下的僱主供款及學校公積金計劃下的政府／學校贈款（職業退休計劃利益）並沒有劃分為強制性及自願性款項，因此須採用下列經調整的取消「對沖」安排，以下述公式從職業退休計劃利益中計算及剔除一筆「不可『對沖』款項」。「不可『對沖』款項」類近強積金制度下僱主強制性供款累算權益，不可用作「對沖」上文第 15 段所述情況的遣散費／長服金轉制後部分－

$$\text{最終每月平均有關入息（上限為 30,000 元）} \times \\ \text{享有職業退休計劃利益的服務年數} \times 5\% \times 12$$

上述公式參照了《強制性公積金計劃（豁免）規例》下「最低強制性公積金利益」<sup>9</sup>的計算方式。「最低強制性公積金利益」是指僱員由獲強積金豁免的職業退休計劃轉移至強積金計劃時，必須從僱員戶口轉移的職業退休計劃利益（包括僱員供款累算權益，以及僱主在相關職業退休計劃條款的歸屬比例下的既有利益（如有的話））的最低款額。按上述公式計算的「不可『對沖』款項」類近強積金制度下僱主強制性供款（僱員有關入息的 5%）的累算權益。

17. 對於只涉及遣散費／長服金轉制後部分的個案，「不可『對沖』款項」不能用作「對沖」遣散費／長服金。剔除「不可『對沖』款項」後，剩餘的既有利益餘額（類近僱主自願性供款的累算權益）則可用作「對沖」遣散費／長服金。至於涉及遣散費／長服金轉制前及後部分的個案，「不可『對沖』款項」只可用作「對沖」遣散費／長服金轉制前部分，而扣除了「不可『對沖』款項」後的餘額則可「對沖」遣散費／長服金轉制前及後部分。

<sup>9</sup> 僱員在 2000 年 12 月 1 日後參加獲強積金豁免的職業退休計劃，必須在僱傭終止時計算「最低強制性公積金利益」，並由職業退休計劃轉移至 (a) 一項註冊計劃，而該成員的新僱主是該註冊計劃的參與僱主；或 (b) 一項由該成員指定的集成信託計劃或行業計劃，而該計劃是接受轉移過來的「最低強制性公積金利益」。「最低強制性公積金利益」指以下兩者中數目較小者－

- (i) 該成員於受僱期間在該計劃下累算和持有的利益，即僱員供款的利益，加上僱主供款在歸屬比例下的利益；或
- (ii)  $1.2$  (即  $5\% \times 2 \times 12$ )  $\times$  最終每月平均有關入息 (上限為 30,000 元，與《強制性公積金計劃條例》註明的有關入息上限相同)  $\times$  強制性公積金實施後的服務年期。

#### **(d) 取消「對沖」的涵蓋範圍**

18. 現時不受強積金制度涵蓋的僱員（例如家庭傭工）或其他法定退休計劃涵蓋的僱員並不受「對沖」安排影響。因此，取消「對沖」將不會對他們造成影響。他們的遣散費／長服金（如適用），會繼續按照現行規定，以終止僱傭前的最後一個月工資（或 12 個月的平均工資）計算。

#### **(e) 破產欠薪保障基金（破欠基金）特惠款項**

19. 現時，破欠基金在收到僱員申請後，會發放遣散費特惠款項。假若申請人（即僱員）已從破欠基金收到遣散費特惠款項，申請人在強積金計劃或職業退休計劃下歸因於僱主供款的累算權益或既有利益屬可「對沖」遣散費項目，會轉讓予及歸屬破產欠薪保障基金委員會（委員會），以破欠基金所發放的遣散費款額為限。換言之，委員會有權從歸因於僱主供款的強積金權益／退休保障計劃利益中收回遣散費特惠款項的款額（即所謂委員會的「代位權」）。取消「對沖」後，僱主強制性供款所累積的累算權益或僱員職業退休計劃既有利益中的「不可『對沖』款項」將不可用作「對沖」遣散費／長服金轉制後部分，因此不應包括在委員會可從強積金權益／職業退休計劃利益收回的款額之中。我們會作出法例修訂，以反映上述情況。

20. 第二項修訂是關於涉及僱員被減薪的個案。根據《破產欠薪保障條例》第 16 條，就涉及減薪的個案，假若(a)僱員在減薪前曾獲僱主書面承諾以減薪前的工資水平計算遣散費，及(b)減薪於僱傭終止前的 12 個月發生，則破欠基金發放的特惠款項會按僱員減薪前或介乎減薪前及減薪後的工資水平計算，以較低者為準。這做法的目的是以對僱員較為有利的方式計算特惠款項。在取消「對沖」的「豁免」安排下，除非另有訂明，遣散費轉制前部分款額會以轉制日前最後一個月的工資計算（請參閱上文第 9 段）。因此，我們需要修改法例，以清楚列明就涉及減薪的個案而言，上述做法會繼續適用。

## (f) 長服金及遣散費的薪俸稅處理方式

21. 根據《稅務條例》，僱員從受僱工作而得的長服金本屬應課薪俸稅的入息。在現行的「對沖」安排下，由於無須課稅的僱主強積金強制性供款的累算權益可「對沖」長服金，稅務局按照既定做法不會就根據《僱傭條例》獲發的長服金徵稅。取消「對沖」後，僱主的強積金強制性供款累算權益將不可用以「對沖」長服金，上述不向長服金徵稅的既定做法亦不再適用。因此，我們需要修訂《稅務條例》，以訂明根據《僱傭條例》獲發的長服金不屬應課薪俸稅入息。

22. 一般而言，根據《僱傭條例》獲發的遣散費會被視作失去工作的補償，不屬從受僱工作而得的應課稅入息。但為免生疑問，我們亦須修訂《稅務條例》，以明確訂明取消「對沖」後，根據《僱傭條例》獲發的遣散費不屬應課薪俸稅入息。

## 配套措施

23. 當《條例草案》成為法例，政府便能達成取消強積金制度下「對沖」安排的公開政策目標。考慮到新制度會為僱主造成額外的財政負擔，政府將提供配套措施協助僱主過渡。相關支援尤其能幫助中小微企。首先，為協助僱主適應政策轉變，政府會設立一個為期 25 年、以 2021 年價格計算合共 332 億元的資助計劃。正如 2021 年 10 月的《施政報告附篇》所宣布，政府已優化資助計劃，以期在取消「對沖」初期向僱主，尤其是中小微企，提供更具針對性的協助<sup>10</sup>。

24. 另一配套措施是推行專項儲蓄戶口計劃<sup>11</sup>，強制僱主儲蓄，為取消「對沖」後需要承擔的遣散費／長服金未雨綢繆。政府會為推行計劃訂立新法例，並會透過強制性公積金計劃管理局現正構建的「積金易」平台落實專項儲蓄戶口計劃。「積金易」平台預計最早於 2025 年全面運作。我們計劃於 2022 年第二季向立法會提交專項儲蓄戶口計劃的條例草案。在此之

<sup>10</sup> 我們在 2021 年 10 月 8 日就優化政府資助計劃發出了立法會參考資料摘要。

<sup>11</sup> 一條命名為《遣散費及長期服務金專項儲蓄戶口條例草案》的新條例草案將需提交予立法會，以落實有關計劃。



前，我們計劃就執行細節諮詢主要持份者（包括本事務委員會）。由於專項儲蓄戶口計劃將於「積金易」平台全面運作時才推行，我們仍有時間諮詢持份者，不會延誤通過取消「對沖」的《條例草案》，亦不會延遲最早於 2025 年落實取消「對沖」的時間表。

## 公眾諮詢

25. 行政長官在 2018 年 10 月宣布取消「對沖」優化建議後，勞工及福利局／勞工處曾會見主要商會、僱主機構、勞工團體等解說優化建議。我們亦分別於 2018 年 10 月和 11 月向勞工顧問委員會（勞顧會）及本事務委員會<sup>12</sup>進行簡報，並於 2021 年 4 月提供進一步詳情。在 2021 年 10 月公布更具針對性地協助僱主的優化政府資助計劃後，我們曾與持份者，包括本事務委員會、勞顧會、僱主機構、勞工團體及政黨進行會面及解說，以加深他們對優化資助計劃的理解。

## 下一步工作

26. 政府計劃在 2022 年 2 月下旬向立法會提交《條例草案》，以推行取消「對沖」安排。

27. 請委員備悉本文件的內容。

勞工及福利局  
勞工處  
2022 年 1 月

<sup>12</sup> 立法會工商事務委員會及財經事務委員會的委員以及其他立法會議員均獲邀參與是項討論。

## 取消「對沖」安排 – 背景資料

「對沖」安排與遣散費和長期服務金（長服金）分別於 1974 年及 1986 年生效時引入《僱傭條例》。有關條文容許僱主以按年資支付的酬金或職業退休計劃供款「對沖」遣散費／長服金開支。在 1995 年通過《強制性公積金計劃條例》後，僱主可以使用其強制性公積金（強積金）供款累算權益「對沖」遣散費／長服金開支。

### 上屆政府的建議

2. 前任行政長官於其 2012 年競選政綱承諾會採取措施逐步降低強積金戶口內僱主供款累算權益用作「對沖」遣散費／長服金的比例。作為加強退休保障（包括強積金支柱）的其中一項措施，上屆政府於 2017 年初提出首個取消「對沖」安排建議。經考慮遣散費／長服金及「對沖」安排的歷史背景後，上屆政府建議取消「對沖」安排時須符合以下指導原則－

- (a) 取消「對沖」應不具追溯力；
- (b) 在僱主的承擔能力和僱員的權益之間取得平衡；
- (c) 政府在財政承擔應擔當顯著角色，但涉及公帑的開支應有上限和時限；
- (d) 不受《強制性公積金計劃條例》或其他法定退休計劃涵蓋的僱員，由於現時不受取消「對沖」安排影響，他們的遣散費／長服金權益會繼續依據現行法例規定處理和計算；以及
- (e) 與政策預期後果不符的影響，包括衍生道德風險、令勞資關係惡化，以及引發大規模裁員潮等，應減至最低。

3. 根據上述原則，上屆政府建議下列取消「對沖」方案—
- (a) 從一個未來的日子（實施日期）起取消「對沖」安排，不具追溯力，並設立「豁免」安排。按「豁免」安排，當僱主日後須支付遣散費／長服金，可用實施日期前的強積金強制性供款累算權益及這些權益日後的回報「對沖」實施日期前的受僱期所引致的遣散費／長服金。此部分遣散費／長服金繼續按現行法例計算，即—  
*實施日期前最後一個月工資 × 2/3 × 服務年資*；
  - (b) 自實施日期起受僱期所引致的遣散費／長服金，不能以強積金強制性供款累算權益作「對沖」。此部分遣散費／長服金款額的計算將會調低如下—  
*最後一個月工資 × 1/2 × 服務年資*；以及
  - (c) 政府會在建議實施後的十年內，以發還形式向僱主提供資助，分擔部分自實施日期起僱主須付的遣散費／長服金開支，直至第 11 年起由僱主全數承擔。提供資助的一次性開支預計為 79 億元(以 2016 年價格計算)。政府建議十年過渡期的資助見**附錄一**。
4. 然而，因僱主繼續反對取消「對沖」，而僱員則反對調低實施日期後的遣散費／長服金的計算，因此未能就取消「對沖」方案達成共識。

### **2018 年 3 月的「初步構思」**

5. 現屆政府於《2017 年施政報告》明確表明應取消「對沖」安排。在考慮社會的意見後，現屆政府加大財政承擔，以減輕取消「對沖」安排對企業，尤其中小微企的影響。
6. 政府在 2018 年 3 月向持份者提出取消「對沖」的「初步構思」，要點包括—
- (a) 「對沖」安排將由未來某一個日子（實施日期）起取消，不具追溯力（「豁免」安排）。在實施日期前及後的僱主強積金強制性供款累計權益可繼續用來「對沖」在實施日期前的受僱期所引致的遣散費／長服金；

- (b) 遣散費／長服金的比率繼續以僱員服務滿一年可得每月工資的三分之二（相對於上屆政府方案的一半）計算，而遣散費／長服金上限維持於 390,000 元；
- (c) 實施日期前受僱期所引致的遣散費／長服金會以實施日期當時的工資計算，與現行《僱傭條例》以離職時最後一個月工資計算不同（假若離職日期後於實施日期）；
- (d) 每名僱主須開設一個歸屬其名下的專項儲蓄戶口，並須按其僱員的每月收入的 1%向專項儲蓄戶口供款，直至達到其所有僱員年度收入的 15%，用以支付遣散費／長服金；以及
- (e) 政府提供兩層資助，資助的年期由上屆政府建議的十年延長至 12 年，財政承擔款額由 79 億元增加至 172 億元（以 2016 年價格計算），用以分擔僱主於 12 年過渡期內就實施日期後的僱傭期所引致的遣散費／長服金支出。有關兩層資助計劃的詳情見附錄二。

7. 勞工界普遍歡迎政府承諾取消「對沖」安排及「初步構思」的建議。部分人士關注在某些特殊情況下，個別僱員所獲得的權益可能較現行有「對沖」下更少。另一些人士則對於容許僱主繼續以其在實施日期後的強積金供款「對沖」在實施日期前的遣散費／長服金有所保留。

8. 商界仍然非常關注取消「對沖」對現金緊絀的企業可能帶來的財政影響，尤其是中小微企。許多僱主已接受需儲蓄以應付遣散費／長服金責任，但他們認為即使有專項儲蓄戶口，部分僱主，特別是中小微企及較難控制員工流失的機構，其儲蓄或不足以應付遣散費／長服金的全部開支。政府的財政承擔由上屆政府建議的為期十年共 79 億元增加至「初步構思」下為期 12 年共 172 億元，但商界仍認為不足以長遠協助企業應付其遣散費／長服金責任。僱主團體要求政府在取消「對沖」後，更長時間地甚至永久分擔部分遣散費／長服金的責任。有些人士亦建議設立一個資金來自向所有僱主強制徵款的「基金池」，以支付個別僱主的全部或部分解僱開支。然而，「基金池」涉及道德風險、濫用，以及跨僱主補貼的重大問題。

## 《2018 年施政報告》宣布的優化安排

9. 經考慮各持份者的意見，行政長官在《2018 年施政報告》宣布取消「對沖」的優化安排，大幅改善向僱主尤其是中小微企提供的支援，為他們提供更多及更長遠的財政支援。方案的要點如下－

- (a) 取消「對沖」的最終安排將以「初步構思」的要點為基礎；
- (b) 第二層資助的年期將按**附錄三**的列表由 12 年延長至 25 年。政府的總財政承擔額由 172 億元大幅增加至 293 億元（以 2016 年的價格計算）；以及
- (c) 假若有僱員獲得的權益總和（遣散費／長服金權益連同歸因於僱主向其強積金戶口所作出的強制性供款累算權益）較其在現行「對沖」制度下應獲得的為少時，政府承諾會支付有關的差額。

10. 勞工界普遍歡迎優化安排，並要求盡早落實，以免僱員強積金戶口內用作退休的儲蓄繼續被蠶食。商界歡迎政府大幅增加資助，但認為兩層資助計劃過於複雜，而且無法明確計算僱主須支付的實際金額。中小微企尤其關注取消「對沖」後是否有足夠能力承擔遣散費／長服金的支出。

## 優化政府資助計劃

11. 為回應商界的關注，政府於《2021 年施政報告附篇》宣布優化政府資助計劃。在財政承擔額大致不變和維持 25 年資助期的前提下，資助計劃優化如下（詳情可參考**附錄四**）－

- (a) 就僱主每年遣散費／長服金支出總額首 500,000 元內的個案－
  - (i) 僱主為每名僱員所需負擔的遣散費／長服金，每一年均有指定負擔比率；以及

- (ii) 首九年僱主為每名僱員所需負擔的遣散費／長服金設有上限（即「封頂」金額）。若僱主需負擔的款額超出「封頂」金額，僱主只需支付「封頂」金額。

餘下的遣散費／長服金款額會由政府資助。

- (b) 至於遣散費／長服金總額在首 500,000 元以外的個案，由第一年至第 12 年，僱主為每名僱員所需負擔的遣散費／長服金，每年均設有指定的負擔比率。由第 13 年起僱主不再獲資助。

12. 商界普遍歡迎優化資助計劃。資助的計算方法簡單易明，使僱主可便捷地確定在取消「對沖」後需承擔的遣散費／長服金支出。為更具針對性地協助中小微企，僱主在每一年 500,000 元的界線以內解僱個案的遣散費／長服金支出，較界線以外的個案獲得更高的資助比率。僱主在過渡初期亦可獲較高資助比率，以適應取消「對沖」後的安排。此安排讓僱主在取消「對沖」後的初期有充裕時間儲蓄，為其長遠的遣散費／長服金支出作好準備。

13. 原資助計劃的財政承擔約為 293 億元（以 2016 年價格計算）或 329 億元（以 2021 年價格計算）。優化資助計劃下的財政承擔估計為 332 億元（以 2021 年價格計算），比調整後的原資助計劃微增約 1%。

## 上屆政府於 2017 年建議的政府資助計劃

取消 「對沖」後 的年份	僱主淨支付的款額佔 應付遣散費／ 長服金的百分比	政府資助佔僱主 應付遣散費／ 長服金的百分比
1	50%	50%
2	50%	50%
3	60%	40%
4	60%	40%
5	70%	30%
6	70%	30%
7	80%	20%
8	80%	20%
9	90%	10%
10	90%	10%
11	100%	-

## 2018年3月「初步構思」下的政府資助計劃

取消 「對沖」後 的年期	政府分擔取消「對沖」後 的僱傭期所引致的遣散費／長服金	
	第一層資助 (佔應付遣散費／ 長服金百分比)	第二層資助 (佔扣除第一層資助及 專項儲蓄戶口的結餘後的 應付遣散費／長服金餘額 的百分比)
1	50%	50%
2	50%	50%
3	50%	50%
4	45%	45%
5	40%	40%
6	35%	35%
7	30%	30%
8	25%	25%
9	20%	20%
10	15%	15%
11	10%	10%
12	5%	5%
13	-	-



## 《2018年施政報告》宣布的政府優化資助計劃

取消「對沖」 後的年期	政府分擔取消「對沖」後的 僱傭期所引致的遣散費／長服金	
	第一層資助 (佔應付遣散費／ 長服金百分比)	第二層資助 (佔扣除第一層資助及 專項儲蓄戶口結餘後的 應付遣散費／長服金 餘額的百分比)
1 - 3	50%	50%
4	45%	45%
5	40%	45%
6	35%	45%
7	30%	40%
8	25%	40%
9	20%	40%
10	15%	35%
11	10%	35%
12	5%	35%
13 - 15	-	30%
16 - 18	-	25%
19 - 21	-	20%
22 - 23	-	15%
24 - 25	-	10%
26	-	-

優化政府資助計劃下  
僱主就取消「對沖」後的遣散費／長服金的負擔金額

取消 「對沖」 後的年份	僱主就每名僱員的負擔金額 (佔應支付的遣散費／長服金百分比)	
	僱主每年遣散費／ 長服金支出總額 首 <b>500,000</b> 元的個案	僱主每年遣散費／ 長服金支出總額 超過首 <b>500,000</b> 元的個案
1 - 3	50%，上限為 <b>\$3,000</b>	50%
4	55%，上限為 <b>\$25,000</b>	55%
5	60%，上限為 <b>\$25,000</b>	60%
6	65%，上限為 <b>\$25,000</b>	65%
7	70%，上限為 <b>\$50,000</b>	70%
8	75%，上限為 <b>\$50,000</b>	75%
9	80%，上限為 <b>\$50,000</b>	80%
10	80%	85%
11	80%	90%
12	85%	95%
13	85%	100%
14 - 19	90%	100%
20 - 25	95%	100%