

# 立法會

## *Legislative Council*

立法會 CB(2)104/2023(02)號文件

檔 號 : CB2/SS/1/23

### 《2023年最低工資條例(修訂附表3)公告》及 《2023年僱傭條例(修訂附表9)公告》小組委員會

#### 立法會秘書處擬備的背景資料簡介

#### 目的

本文件就訂明每小時最低工資額(亦稱“法定最低工資水平”)的檢討機制提供背景資料，並綜述人力事務委員會(“事務委員會”)委員在第七屆立法會就該議題提出的相關關注事項。

#### 背景

##### 法定最低工資制度

2. 《最低工資條例》(第608章)於2010年7月17日制定，確立法定最低工資制度，設定工資下限，以防止工資過低及盡量減少低薪職位流失，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。

3. 最低工資委員會是根據《最低工資條例》設立的獨立法定組織，主要職能是向行政長官會同行政會議報告其就法定最低工資水平作出的建議。最低工資委員會由13名成員組成，包括一名主席和分別來自勞工界、商界、學術界及政府的委員各3名，以便全面考慮及兼顧法定最低工資水平對勞資雙方以及社會、經濟和就業的影響。根據《最低工資條例》第14(1)條，行政長官須要求最低工資委員會至少每兩年就法定最低工資水平的建議向行政長官會同行政會議作出報告一次。《最低工資條例》附表3指明現行法定最低工資水平為每小時37.5元，自2019年5月1日起生效。

## 法定最低工資水平的檢討機制及自實施以來所作的調整

4. 據最低工資委員會網站提供的資料所述，最低工資委員會按以數據為依歸的原則檢討法定最低工資水平。除了諮詢及考慮社會各界(包括代表僱主及僱員的組織)的意見外，最低工資委員會亦會：

- (a) 檢視一系列指標，涵蓋4個考慮範疇，即(i)整體經濟狀況、(ii)勞工市場情況、(iii)競爭力及(iv)社會共融；
- (b) 考慮其他未能完全量化但與檢討法定最低工資水平相關的因素，例如對議價能力較低及工作經驗不足人士的影響、對不同行業或職位之間薪酬差距的影響、對社會和諧的影響等；及
- (c) 就不同法定最低工資測試水平對僱員、企業、失業率及通脹各方面可能帶來的影響進行評估。

5. 《最低工資條例》第16(1)條規定，行政長官會同行政會議可藉於憲報刊登的公告修訂《最低工資條例》附表3，以指明法定最低工資水平及其生效日期。《最低工資條例》第16(2)條訂明，行政長官會同行政會議在行使上述權力修訂附表3時，可顧及最低工資委員會根據第12(1)條作出的報告所載的任何建議，但並不受該等建議所約束。

6. 最初的法定最低工資水平於2011年5月生效時訂為每小時28元。該水平每兩年上調一次，逐步調升至2019年5月的每小時37.5元。最低工資委員會就法定最低工資水平完成全面檢討後，於2020年10月向行政長官會同行政會議提交其兩年一次的檢討報告及建議。其後，於2021年2月2日，行政長官會同行政會議接納最低工資委員會的建議，把當時的法定最低工資水平維持於每小時37.5元。

## 法定最低工資水平的最新檢討

7. 據勞工及福利局和勞工處於2023年1月發出的立法會參考資料摘要(檔號：LD SMW 83-2/2/6(C))所述，最低工資委員會就法定最低工資水平完成全面檢討後，已於2022年10月31日向行政長官會同行政會議提交報告，述明最低工資

委員會成員一致建議將法定最低工資水平由現行的每小時37.5元調整至每小時40元，增幅為2.5元或6.7%。政府已審慎考慮最低工資委員會的報告，認為最低工資委員會已進行詳盡及持平的討論，適當地履行檢討法定最低工資水平的法定職能。政府當局表示，觀乎最低工資委員會的分析，法定最低工資的建議水平已在僱員的權益與僱主的負擔能力之間取得適當平衡。行政長官會同行政會議已接受及採納最低工資委員會建議的每小時40元為法定最低工資修訂水平。

8. 2023年1月13日於憲報刊登的《2023年最低工資條例(修訂附表3)公告》修訂《最低工資條例》附表3，將法定最低工資水平由每小時37.5元調高至每小時40元，自2023年5月1日起生效。

## 委員的意見及關注事項

9. 在2022年5月17日及12月16日的事務委員會會議上，政府當局分別向委員簡介法定最低工資的實施情況及法定最低工資水平的檢討機制，委員當時提出了相關的關注事項，現綜述如下。

### 法定最低工資制度的成效

10. 多名委員對法定最低工資制度在保障低收入僱員以防止其工資過低和紓緩貧富懸殊問題方面的成效，深表懷疑。對於香港的堅尼系數仍然處於高水平，以及在法定最低工資實施11年後，其水平只累計上升了33.9%(即由最初的每小時28元調升至目前的每小時37.5元)，幾乎追不上同期的通脹，委員表示失望。此外，法定最低工資水平的百分比升幅，亦低於同期的名義工資指數及僱員每月工資中位數的百分比升幅；依委員之見，這實際上是變相減薪，因為就加薪的百分比而言，賺取法定最低工資的僱員與普通僱員相比，待遇較差。

11. 然而，部分其他委員認為，在實施法定最低工資制度後，低收入工人的就業收入已有所改善。具體而言，在2021年12月至2022年2月期間，收入最低“十等分”組別全職僱員(撇除政府僱員及留宿家庭傭工)的平均每月就業收入較法定最低工資實施前累計上升了75.6%，扣除通脹後的實質升幅為28%。依這些委員之見，賺取法定最低工資的僱員人數持續

減少是健康的現象，這顯示僱主因應經濟增長，願意提供較法定最低工資水平為高的薪酬水平聘用員工。

12. 政府當局回應時強調，法定最低工資制度設定工資下限，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。政府當局觀察到，自法定最低工資實施以來，一些僱主為保持職級之間的薪酬差距，或會調高一些本來已賺取高於法定最低工資水平的僱員的工資(即薪酬階梯連鎖反應)。這顯示實際上除賺取法定最低工資的僱員外，其他僱員也受惠於法定最低工資水平的調升。政府當局認為，自法定最低工資實施以來，香港的整體競爭力維持強勁。整體而言，法定最低工資制度可達致相關的政策目標。

### 法定最低工資水平的調整幅度

13. 部分委員認為，政府當局應加強法定最低工資水平檢討機制的客觀性、可預測性及透明度。依這些委員之見，根據與適當指標(例如甲類消費物價指數)掛鈎的既定公式(即以公式為本的方法)調整法定最低工資水平是可取的做法，以便法定最低工資水平的調整可追上通脹。然而，部分其他委員則認為，以公式為本的方法將不能反映那些在檢討法定最低工資水平時應考慮的不可量化因素(例如對經濟前景的預測)。

14. 政府當局回應時指出，現行的檢討機制和建議的以公式為本的方法各有利弊。現行的檢討機制考慮到一系列指標，涵蓋有關整體經濟狀況、勞工市場情況、競爭力及社會共融的數據，以及公眾和持份者的意見；而以公式為本的方法則純粹是以既定指數為基礎的算術方法，沒有顧及不可量化的因素。值得注意的是，最低工資委員會在過往的檢討中建議的法定最低工資水平升幅普遍超過相關的通脹率，這不是將法定最低工資水平與既定公式嚴格掛鈎所能達到的。儘管如此，政府當局向委員保證，當局會探討可否改善現行的檢討機制。

### 對勞資雙方及香港經濟的影響

15. 部分委員認為，政府當局在考慮調高法定最低工資時，應顧及薪酬階梯連鎖反應對企業(尤其是中小型企業)的影響，因為這最終可能會損害香港勞工市場的靈活性、經濟發展和競爭力。然而，部分其他委員則認為，一個地方的競爭力

與其工資水平兩者之間並無必然的關係，據他們了解，在經濟合作與發展組織的眾多國家/地區當中，有個別競爭力排名高於香港的國家/地區，其最低工資水平均較香港為高。

16. 政府當局回應時表示，工資變動會反映於企業的生產成本，繼而影響其競爭力。因此，釐定法定最低工資水平需在防止工資過低與維持本港競爭力之間取得合理平衡。若企業能保持競爭力，僱員的收入亦會得到保障。根據最低工資委員會進行影響評估而作出的粗略估算，法定最低工資過往多次的調升已惠及許多低薪僱員，而對企業成本、失業和通脹的影響整體上仍相對可控。

## 相關文件

17. 立法會網站的相關文件一覽表載於**附錄**。

立法會秘書處  
議會事務部2  
2023年2月8日

## 附錄

### 法定最低工資水平的檢討機制 相關文件

委員會	會議日期	文件
人力事務委員會	2022年5月17日 (議程第III項)	<a href="#">議程</a> <a href="#">會議紀要</a>
	2022年12月16日 (議程第III項)	<a href="#">議程</a> <a href="#">會議紀要</a>

立法會秘書處  
議會事務部2  
2023年2月8日