

## 立法會參考資料摘要

《最低工資條例》  
(第 608 章)

《僱傭條例》  
(第 57 章)

### 《2023 年最低工資條例 (修訂附表 3) 公告》

### 《2023 年僱傭條例 (修訂附表 9) 公告》

## 引言

在二零二三年一月十日的會議上，行政會議建議，行政長官指令應 -

- (a) 接納最低工資委員會 (“委員會”) 以每小時 40.0 元為法定最低工資修訂水平的建議，並將生效日期訂於二零二三年五月一日；以及

A

- (b) 根據《最低工資條例》第 16(1)條，作出載於附件 A的《2023 年最低工資條例 (修訂附表 3) 公告》 (“《最低工資條例修訂公告》”)，以執行上述(a)項的決定。

B

2. 因應法定最低工資修訂水平的實施，勞工處處長根據《僱傭條例》第 49A(6)條，制定載於附件 B的《2023 年僱傭條例 (修訂附表 9) 公告》 (“《僱傭條例修訂公告》”)。

## 理據

### (A) 《最低工資條例修訂公告》

3. 法定最低工資設定工資下限，保障基層僱員，防止工資

過低，同時盡量減少低薪職位流失，以及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。《最低工資條例》第 16(1) 條訂明，行政長官會同行政會議可藉於憲報刊登的公告修訂附表 3，以指明法定最低工資水平及其生效日期。法定的委員會由一位非官守人士擔任主席，成員包括來自勞工界、商界、學術界及政府，各有三位。根據《最低工資條例》第 14(1)條，行政長官須要求委員會至少每兩年就法定最低工資水平的建議作出報告一次。《最低工資條例》附表 3 指明自二零一九年五月一日起，法定最低工資水平為每小時 37.5 元。

C

4. 委員會就法定最低工資水平完成檢討後，其主席已在二零二二年十月三十一日向行政長官會同行政會議提交委員會報告。該報告載於附件 C。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 40.0 元，增幅為 2.5 元或 6.7%。

5. 委員會明白法定最低工資對僱員、企業、勞工市場，以至整體經濟均有重要及深遠的影響。委員會恪守以數據為依歸的原則，客觀持平地檢討法定最低工資水平。委員會分析多方面的相關數據和資料，包括政府統計處從「收入及工時按年統計調查」及「經濟活動按年統計調查」收集的數據，以及「一系列指標」<sup>1</sup> 涵蓋的其他相關數據，從而監察香港的社會經濟及就業情況。委員會充分考慮不同行業（尤其是低薪行業<sup>2</sup>）及中小型企業對檢討法定最低工資水平的意見，並考慮其他相關但未能完全量化的因素（例如提升僱員的生活質素、對社會和諧的影響等），以及在不同經濟情景假設下就各個法定最低工資測試水平進行影響評估。

6. 委員會察悉在進行這次檢討時，香港經濟情況經歷大幅波動。具體而言，香港經濟二零二一年由較早時的深度衰退顯著復蘇後，二零二二年第一季因環球需求增長放緩及本地第五波 2019 冠狀病毒病疫情（“**疫情**”）而明顯惡化。經濟其後在第二

---

<sup>1</sup> 「一系列指標」涵蓋四個考慮範疇，包括整體經濟狀況、勞工市場情況、競爭力及社會共融。

<sup>2</sup> 委員會界定「低薪行業」為僱用相對較多低薪僱員（即每小時工資低於整體分布中第 10 個百分位數的僱員），或低薪僱員佔行業僱員總數比例相對較高的行業。本屆委員會採用上述定義所識別的低薪行業包括：(i) 零售業；(ii) 餐飲服務業；(iii) 物業管理、保安及清潔服務；以及 (iv) 其他低薪行業（包括：安老院舍、洗滌及乾洗服務、理髮及其他個人服務、本地速遞服務，以及食品處理及生產）。

季有所改善，但程度較預期小，按年比較仍下跌 1.3%<sup>3</sup>。勞工市場經歷二零二一年初嚴峻的情況後，在該年內持續改善，但二零二二年初再度受壓。勞工市場其後隨着本地經濟活動恢復而改善，二零二二年六月至八月經季節性調整的失業率下跌至 4.1%<sup>4</sup>。消費物價方面，通脹自二零二一年初的低位大致趨升，但整體上仍保持溫和。二零二二年首八個月合計的基本綜合消費物價通脹率和基本甲類消費物價通脹率均為 1.7%<sup>5</sup>。

7. 面對環球經濟前景顯著惡化、金融狀況收緊、疫情仍有變化及地緣政治風險，委員會認為香港經濟中短期前景挑戰重重。與此同時，香港整體通脹短期內應會保持溫和。

8. 委員會進行這次檢討時，經公眾諮詢及諮詢會面，廣泛收集社會對法定最低工資水平的意見。綜合而言，商界普遍認為香港經濟前景不明朗，調升法定最低工資水平將增加經營成本及引發薪酬階梯連鎖反應，或會導致企業裁員甚至結業。大部分僱主建議維持現行法定最低工資水平，然而亦有部分僱主認為可接受輕微升幅。另一方面，勞工界普遍認為基層僱員面對生活成本持續上升，法定最低工資水平應至少調升至追上通脹，部分亦建議基層僱員工資水平應跟隨僱員整體薪酬上升。

9. 委員會考慮到法定最低工資的主要目標之一，是防止工資過低，以維持低薪僱員（尤其是只賺取法定最低工資水平的基層僱員）的購買力。雖然經濟活動水平尚未回復至衰退前的水平，但只要本地疫情受控，經濟活動應會進一步恢復。

10. 根據委員會進行影響評估而作出的粗略估算，建議法定最低工資額調高至每小時 40.0 元（“新最低工資”）能惠及一些低薪僱員，而對企業成本、失業和通脹的整體影響會相對有限。相關建議對經濟的影響，詳情請參閱附件 D。

D

---

<sup>3</sup> 最新統計數據顯示，香港經濟在二零二二年第三季按年收縮 4.5%，經季節性調整按季比較收縮 2.6%。

<sup>4</sup> 最新統計數據顯示，經季節性調整的失業率在二零二二年九月至十一月進一步下跌至 3.7%。

<sup>5</sup> 最新統計數據顯示，基本綜合消費物價通脹率和基本甲類消費物價通脹率在二零二二年十一月仍保持溫和，兩者分別為 1.7%和 1.8%。二零二二年首十一個月合計的基本綜合消費物價通脹率和基本甲類消費物價通脹率均為 1.7%。

11. 政府已審慎考慮委員會的報告，認為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。新最低工資能防止工資過低；此外，按委員會評估，新最低工資對企業及失業預期影響相對有限，亦符合盡量減少低薪職位流失及維持本港經濟發展及競爭力的目標。觀乎委員會的分析，法定最低工資的建議水平已在僱員的權益及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委員會建議的每小時 40.0 元為法定最低工資修訂水平。

12. 參考以往的檢討，政府建議新最低工資於二零二三年五月一日生效。《最低工資條例修訂公告》將於二零二三年一月十三日刊憲（見下文第 17 段），以預留充分時間完成立法程序（這可能需要大約 49 天），並讓僱主和社會各界為法定最低工資水平的上調作準備。實施前，勞工處會展開全港性的宣傳活動，提高市民大眾對新最低工資的認識。

13. 《最低工資條例修訂公告》修訂《最低工資條例》附表 3，將法定最低工資額由每小時 37.5 元調高至每小時 40.0 元，並由二零二三年五月一日起生效。

## **(B) 《僱傭條例修訂公告》**

14. 根據《僱傭條例》，如僱員屬《最低工資條例》所指的僱員，僱主須記錄該僱員於某工資期內的總工作時數。如僱員就某工資期須獲支付的工資不低於《僱傭條例》附表 9 指明的每月金額上限（“**每月金額上限**”），僱主可獲豁免記錄僱員於該工資期內的總工作時數。如工資期並非以月計，金額上限則為按比例計算的款額。這安排既可配合《最低工資條例》的執法需要，亦可減省僱主的行政成本。

15. 按照現時每小時 37.5 元的法定最低工資水平，現行每月金額上限為 15,300 元。按既定的做法，當每小時 40.0 元的新最低工資於二零二三年五月一日實施，每月金額上限將按法定最低工資水平調升的百分比（即 6.7%），按比例增加，並在四捨五入後調高至 16,300 元。為配合新最低工資的實施，經修訂的每月金額上限將與新最低工資在同日（即二零二三年五月一日）生效。

16. 為達致上述效果，《僱傭條例修訂公告》修訂《僱傭條

例》附表 9，將每月金額上限調高至 16,300 元，並與新最低工資在同日（即二零二三年五月一日）生效。

## 立法程序時間表

17. 立法程序時間表如下一

刊登憲報 二零二三年一月十三日

提交立法會 二零二三年一月十八日

## 建議的影響

18. 建議符合《基本法》，包括有關人權的條文，不影響《最低工資條例》和《僱傭條例》現行的約束力，並對生產力、環境或公務員沒有影響。建議對經濟、可持續發展、家庭、性別及財政的影響，則載於 附件 D。

D

## 公眾諮詢

19. 委員會根據其法定職能進行廣泛及深入的諮詢，了解社會對檢討法定最低工資水平的意見，包括與相關組織進行諮詢會面及進行為期六星期的公眾諮詢。委員會在諮詢會面中與 213 個相關組織會面，並經公眾諮詢收到 407 份意見書。至於每月金額上限的相應修訂，是按照每小時 40.0 元的新最低工資水平相同幅度調整所得，故毋須另外進行公眾諮詢。

## 宣傳安排

C

20. 政府會在二零二三年一月十日把委員會的報告（附件 C）上載委員會網頁及發出新聞稿。

## 查詢

21. 如欲查詢有關本參考資料摘要，可與勞工處首席勞工事務主任（法定最低工資）吳淑芳女士（電話：2852 3842）聯絡。

勞工及福利局  
勞工處  
二零二三年一月

《2023 年最低工資條例(修訂附表 3)公告》

(由行政長官會同行政會議根據《最低工資條例》(第 608 章)第 16(1)條作出)

1. 生效日期

本公告自 2023 年 5 月 1 日起實施。

2. 修訂《最低工資條例》

《最低工資條例》(第 608 章)現予修訂，修訂方式列於第 3 條。

3. 修訂附表 3(訂明每小時最低工資額)

在附表 3 的末處 ——

加入

“\$40                    2023 年 5 月 1 日”。

註釋

《最低工資條例》(第 608 章)附表 3 指明僱員的每小時最低工資額，以及其生效日期。

2. 本公告修訂該附表，將每小時最低工資額，由 \$37.5 調高至 \$40，自 2023 年 5 月 1 日起生效。

行政會議秘書

行政會議廳

2023 年    月    日

## 《2023 年僱傭條例(修訂附表 9)公告》

第 1 條

1

## 《2023 年僱傭條例(修訂附表 9)公告》

(由勞工處處長根據《僱傭條例》(第 57 章)第 49A(6)條作出)

1. 生效日期  
本公告自《2023 年最低工資條例(修訂附表 3)公告》開始實施的日期起實施。
2. 修訂《僱傭條例》  
《僱傭條例》(第 57 章)現予修訂，修訂方式列於第 3 條。
3. 修訂附表 9(就備存工作時數紀錄指明的金額上限)  
附表 9 ——  
廢除  
“\$15,300”  
代以  
“\$16,300”。

勞工處處長

2023 年 月 日

## 《2023 年僱傭條例(修訂附表 9)公告》

註釋  
第 1 段

2

## 註釋

《僱傭條例》(第 57 章)(《僱傭條例》)第 49A 條規定，如 ——

- (a) 某僱員屬《最低工資條例》(第 608 章)所指的僱員；  
及
- (b) 須就某工資期支付予該僱員的工資，款額少於《僱傭條例》附表 9 指明的金額上限(或如工資期不是以月份計，少於按比例計算的款額)，

則僱主須記錄該僱員於該工資期內的總工作時數。

2. 因應《2023 年最低工資條例(修訂附表 3)公告》將每小時最低工資額由\$37.5 調高至\$40、本公告修訂《僱傭條例》附表 9，以將有關金額上限，由每月\$15,300 調高至每月\$16,300。

# 最低工資委員會 2022年報告





## 目錄

	<u>頁數</u>
目錄	1
圖表一覽	3
表格一覽	5
主席序言	6
摘要	8
<b>1 簡介</b>	<b>11</b>
1.I 背景及法定職能	11
1.II 成員組織及名單	11
<b>2 最低工資委員會的工作</b>	<b>14</b>
2.I 履行職責的基本原則	14
2.II 最低工資委員會工作詳情	16
<b>3 近年社會經濟情況</b>	<b>23</b>
3.I 宏觀經濟情況	23
3.II 賺取法定最低工資水平僱員的社會經濟特徵及行業分布情況	30
3.III 企業經營情況	32
3.IV 僱員就業、收入及其他相關情況	43
3.V 觀察	53
<b>4 達致法定最低工資建議水平的考慮因素</b>	<b>55</b>
4.I 「一系列指標」	55
4.II 公眾及相關組織的意見	57
4.III 其他相關考慮因素	58
4.IV 影響評估	59
<b>5 影響評估結果</b>	<b>62</b>
5.I 影響評估的框架	62
5.II 對僱員的影響	62
5.III 對企業的影響	64
5.IV 對整體失業率及通脹的影響	66
5.V 觀察	70
<b>6 建議</b>	<b>71</b>

	<u>頁數</u>
<b>附錄</b>	
I 最低工資委員會考慮的「一系列指標」及其資料來源	74
II 出席最低工資委員會諮詢會面的相關組織名單	77
III 公眾及相關組織的綜合意見	85
IV 影響評估的方法	98
V 統計附件	104
<b>縮寫</b>	117
<b>詞彙</b>	118
<b>參考資料</b>	128

## 圖表一覽

	<u>頁數</u>	
2.1	委員會檢討法定最低工資水平的過程	16
2.2	委員會考慮的「一系列指標」概要	19
3.1	香港經濟 2021 年顯著復蘇，但 2022 年第一季度因本地第五波疫情而明顯惡化，其後第二季有所改善，惟程度較預期小	25
3.2	勞工市場 2021 年內持續改善；雖然 2022 年初再度受壓，但其後隨着本地經濟活動恢復而改善	26
3.3	通脹自 2021 年初起大致趨升，不過整體上仍保持溫和	27
3.4	基本食品價格踏入 2022 年後錄得顯著按年升幅；不過私人房屋租金按年繼續下跌，惟跌幅逐步收窄	28
3.5	香港在多個有關整體競爭力的世界排名繼續位居前列	29
3.6	整體低薪行業業務收益 2020 年進一步顯著下跌	33
3.7	大部分低薪行業僱員薪酬開支 2020 年隨着業務收縮而減少，惟業務收益有增長的行業僱員薪酬開支則錄得升幅	35
3.8	大部分低薪行業勞工成本佔其總經營開支的比例頗大	36
3.9	整體低薪行業在 2020 年的整體盈利率較 2019 年進一步下跌	37
3.10	2020 年部分低薪行業中小企的市場佔有率較 2019 年顯著下跌	38
3.11	近月零售業及食肆業務有所恢復，惟仍遜於 2019 年第二季水平	40
3.12	整體低薪行業 2022 年 6 月的機構單位數目仍低於三年前水平	41
3.13	新增商業登記數目及提交破產及強制清盤呈請書數目	42
3.14	整體低薪行業失業率 2022 年 6 月至 8 月較第五波疫情時的高位顯著回落，但仍然高於 2019 年第二季的水平	44
3.15	兼職僱員比率及就業不足僱員佔兼職僱員比率 2022 年初因第五波疫情而顯著上升，其後隨着勞工市場改善而回落	45
3.16	低薪行業內全職僱員薪酬結構和福利在近年變化不大	48
3.17	與 2011 年 2 月至 4 月（即法定最低工資實施前）比較，2022 年 5 月至 7 月較低收入全職僱員平均每月就業收入顯著上升	51

---

		<u>頁數</u>
4.1	影響評估框架	61
5.1	在經濟情景 1 和情景 4 下，各個測試水平調整前涉及僱員人數及百分比的估算	63
5.2	在經濟情景 1 和情景 4 下，如調升法定最低工資水平，薪酬開支增加幅度的估算	65
5.3	影響評估框架內不同因素與勞工供求的互動關係	67
5.4	在經濟情景 1 和情景 4 下，如調升法定最低工資水平，對通脹影響的估算	69

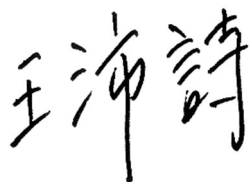
## 表格一覽

	<u>頁數</u>	
2.1	委員會的主要活動和工作	17
3.1	賺取法定最低工資水平的僱員人數及百分比	30
3.2	賺取法定最低工資水平僱員的社會經濟特徵及行業分布情況	31
3.3	每周工作時數中位數：較低技術僱員	47
3.4	每小時工資分布	49
3.5	按年齡組別劃分的勞動人口參與率	52
4.1	委員會就四個經濟情景作出的假設	60
5.1	在經濟情景 1 和情景 4 下，如調升法定最低工資至 38.0 元至 44.0 元的測試水平，對基層失業人數及整體失業率影響的估算	68

## 主席序言

- 1 法定最低工資自 2011 年 5 月 1 日起實施，旨在為基層僱員提供法定工資保障。自上次 2020 年 10 月法定最低工資水平的檢討，香港經濟情況經歷大幅波動。香港經濟 2021 年顯著復蘇，惟在環球需求增長放緩及本地第五波 2019 冠狀病毒病疫情下，香港經濟 2022 年第一季明顯惡化。雖然經濟在第二季有所改善，不過改善程度較預期弱。在撰寫本報告之時，實質本地生產總值尚未回復至經濟衰退前水平，經季節性調整的失業率仍然高於衰退前低位。
- 2 面對環球經濟前景急劇惡化、金融狀況收緊、疫情仍在演變及地緣政治風險，香港經濟短期前景挑戰重重。同時，整體而言通脹短期內預期會維持溫和。在這特殊背景下，是次兩年一度的法定最低工資水平檢討較以往更具挑戰。
- 3 最低工資委員會（委員會）充分理解其重要使命是根據《最低工資條例》（香港法例第 608 章）向行政長官會同行政會議就法定最低工資水平作出建議。委員會履行其法定職能時，一直秉持以數據為依歸的原則，檢視多方面數據和資料，從而掌握香港經濟及勞工市場的最新情況，並考慮其他未能完全量化的因素和影響評估結果。
- 4 此外，委員會亦十分重視社會就檢討法定最低工資水平的意見。委員會進行為期六星期的公眾諮詢及舉行諮詢會面，聽取公眾及相關組織（尤其是低薪行業）的意見。我謹代表委員會衷心感謝公眾及各相關組織積極參與諮詢活動及提供寶貴意見。
- 5 我更由衷感謝所有一直與我並肩工作的委員，他們的專業和投入，為委員會作出寶貴貢獻和給予不懈支持。委員在討論法定最低工資水平過程中，不論是來自勞工界、商界、學術界或政府，均一致認同以香港社會整體利益為大前提。委員理性而客觀的討論是達成法定最低工資建議水平的重要基石。
- 6 這是我作為委員會主席第三份就檢討法定最低工資水平所作的建議報告。本報告建議的法定最低工資水平是委員會的共識。委員會相信建議水平可在防止工資過低與盡量減少低薪職位流失的目標之間

取得適當平衡，並已顧及維持香港的經濟發展及競爭力。我謹此向行政長官會同行政會議提交《最低工資委員會 2022 年報告》。

Handwritten signature of Wang Puishi in black ink, consisting of three characters: 王沛詩.

王沛詩

2022 年 10 月

## 摘要

### 第 1 章：簡介

- I 最低工資委員會（委員會）是根據《最低工資條例》（香港法例第 608 章）設立的獨立法定組織，主要職能是應行政長官的要求，向行政長官會同行政會議就法定最低工資水平作出建議。委員會執行職能時，須在防止工資過低與盡量減少低薪職位流失的目標之間取得適當平衡，並要顧及維持香港的經濟發展及競爭力。

### 第 2 章：最低工資委員會的工作

- II 委員會履行法定職能，按照以數據為依歸的原則檢討法定最低工資水平。委員會定期監察「一系列指標」，亦聽取社會對檢討法定最低工資水平的意見，並考慮其他與檢討法定最低工資水平相關但未能完全量化的因素。同時，委員會參考在不同經濟情景假設下，就各個法定最低工資測試水平（測試水平）進行的影響評估結果。
- III 委員會參照過往五屆委員會檢討法定最低工資水平的經驗，同意以社會整體利益為大前提，理性持平討論，從而建議恰當的法定最低工資水平。為確保委員會成員在討論時保持客觀中立和免受外界影響，委員一致同意將研究和討論過程保密，但會不時在委員會網頁發放最新消息和資料，並與傳媒會面，向公眾匯報委員會的工作進展。進行公眾諮詢時，委員會亦將相關參考數據和資料上載網頁，供公眾及相關組織參閱，以便社會就檢討法定最低工資水平向委員會提供意見。

### 第 3 章：近年社會經濟情況

- IV 近年香港社會經濟情況經歷大幅波動。香港經濟 2021 年由較早時的深度衰退顯著復蘇後，2022 年第一季因環球需求增長放緩及本地第五波 2019 冠狀病毒病疫情而明顯惡化。經濟其後第二季有所改善，但程度較預期小。勞工市場 2021 年內由年初嚴峻的情況持續改善，但 2022 年初再度顯著受壓，其後隨着本地經濟活動恢復而改善。消費物價方面，通脹自 2021 年初的低位大致趨升，但整體上仍



保持溫和。

- V 法定最低工資對本港社會經濟情況的影響，相當大程度上取決於當時的宏觀經濟環境。面對環球經濟前景顯著惡化、金融狀況收緊、疫情仍在演變及地緣政治風險，香港經濟的短期前景挑戰重重。有見及此，法定最低工資的調整對僱員及企業的影響尤須注意。

#### 第 4 章：達致法定最低工資建議水平的考慮因素

- VI 委員會按照以數據為依歸的原則，檢討法定最低工資水平，並主要就四個範疇作出分析及考慮，包括「一系列指標」、公眾及相關組織的意見、其他相關考慮因素及影響評估。「一系列指標」涵蓋整體經濟狀況、勞工市場情況、競爭力及社會共融四個範疇。這些數據有助委員會監察本港的社會經濟及就業情況。
- VII 委員會進行廣泛及深入的諮詢，聽取社會對檢討法定最低工資水平的意見，包括與低薪行業相關組織進行聚焦性諮詢會面，更深入了解實施法定最低工資對低薪行業的影響；以及進行公眾諮詢及以視像會議形式諮詢相關組織，收集公眾的意見。這些意見有助委員會更全面掌握法定最低工資對香港的經濟、社會、就業情況、不同行業（尤其是低薪行業）及中小型企業的影響，亦為委員會擬訂檢討法定最低工資水平的影響評估框架提供重要的參考資料。
- VIII 委員會亦考慮其他未能完全量化的相關因素，包括提升僱員生活質素、提升就業意欲、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、保留市場調節的空間、對社會和諧的影響、因工資上升而引致的額外成本、對產品及服務質素的影響，以及其他方面的長遠影響。
- IX 委員會明白法定最低工資對僱員、企業、勞工市場，以至整體經濟均有重要及深遠的影響。為進行影響評估，委員會在每小時 36.5 元至每小時 44.0 元的範圍，每隔 0.5 元設定一個測試水平，即共 16 個模擬情況，估算僱員、企業、失業率及通脹可能受到的影響。
- X 委員會檢討法定最低工資水平時，須考慮上述多方面因素，就法定最低工資水平作出建議。

## 第 5 章：影響評估結果

XI 進行影響評估時，委員會估算 16 個測試水平下僱員、企業、失業率及通脹可能受到的影響。為顧及檢討法定最低工資水平至實施建議水平期間的時間差距，委員會進行影響評估時，已就 2023 年上半年作出四個不同的經濟情景假設，以期盡可能前瞻估算屆時的經濟狀況。影響評估結果旨在協助委員會了解不同測試水平在各個經濟情景下如何帶來不同的影響。

## 第 6 章：建議

XII 委員會按照以數據為依歸的分析及評估，充分考慮建議水平對各方面可能造成的影響以及社會對檢討法定最低工資水平的意見，力求涵蓋和平衡不同考慮因素。委員會經過反覆論證和深入及理性討論後，建議將法定最低工資水平調升至每小時 40.0 元，增幅為 2.5 元或 6.7%。

XIII 委員會認為將法定最低工資水平調升至每小時 40.0 元，可在防止工資過低與盡量減少低薪職位流失的目標之間取得適當平衡，並顧及維持香港經濟發展及競爭力。建議水平是委員會的共識，相信建議水平會有利香港整體利益和發展。

## 1 簡介

### 1.I 背景及法定職能

1.1 《最低工資條例》（香港法例第 608 章）訂立法定最低工資制度，設定工資下限。首個法定最低工資水平訂於每小時 28.0 元，由 2011 年 5 月 1 日起生效。

1.2 最低工資委員會（委員會）是根據《最低工資條例》設立的獨立法定組織，主要職能是應行政長官的要求，向行政長官會同行政會議就法定最低工資水平作出建議。《最低工資條例》規定委員會在執行其職能時，須顧及：

- (i) 在防止工資過低與盡量減少低薪職位流失的目標之間取得適當平衡；以及
- (ii) 維持香港的經濟發展及競爭力。

1.3 過往五屆（即 2011-13 年度、2013-15 年度、2015-17 年度、2017-19 年度及 2019-21 年度）委員會按照以數據為依歸的原則，檢討法定最低工資水平，經廣泛諮詢及考慮社會的意見，並作出審慎客觀的分析及反覆討論後，分別在 2012 年 10 月、2014 年 10 月、2016 年 10 月、2018 年 10 月及 2020 年 10 月向行政長官會同行政會議就法定最低工資水平提交建議報告，而有關建議均獲行政長官會同行政會議接納。經立法會通過有關的附屬法例後，法定最低工資水平分別在 2013 年 5 月 1 日、2015 年 5 月 1 日、2017 年 5 月 1 日及 2019 年 5 月 1 日，調升至每小時 30.0 元、32.5 元、34.5 元及 37.5 元。現行法定最低工資水平為每小時 37.5 元。

### 1.II 成員組織及名單

1.4 委員會根據《最低工資條例》第三部分組成，成員來自勞工界、商界、學術界及政府，各有三位，專責就法定最低工資水平作出建議。主席及九位非官方成員以個人身分由行政長官委任。本屆（2021-23 年度）委員會任期兩年，由 2021 年 3 月 1 日起生效。勞工處及財政司司長辦公室轄下的政府經濟顧問辦公室為委員會提供

秘書處的支援服務。

### 1.5 本屆委員會的成員名單如下：



<b>主席</b>	王沛詩女士，銀紫荊星章，太平紳士（前排中）
<b>非官方 成員<sup>(*)</sup></b>	陳永安先生，太平紳士（後排左三）
	劉千石先生，太平紳士（前排右二）
	梁頌恩女士，榮譽勳章（後排左四）
	馬麗莊教授，太平紳士（後排左二）
	麥萃才博士（後排右三）
	吳慧儀女士，榮譽勳章，太平紳士（後排右一）
	倪文玲女士，太平紳士（後排中）
	顏吳餘英女士，榮譽勳章，太平紳士（前排左二）
	鄧希煒教授（後排右四）
<b>官方 成員</b>	勞工及福利局常任秘書長 張琮瑤女士，太平紳士 （至 2021 年 7 月 25 日）
	劉焱女士，太平紳士（前排右一） （由 2021 年 7 月 26 日起）
	商務及經濟發展局常任秘書長 利敏貞女士，太平紳士（前排左一）

	政府經濟顧問 歐錫熊先生，太平紳士 (至 2022 年 4 月 18 日) 梁永勝先生，太平紳士 (後排右二) (由 2022 年 4 月 19 日起)
<b>秘書</b>	首席勞工事務主任 (法定最低工資) 吳淑芳女士 (後排左一)

(\*) 按姓氏英文字母次序排列



## 2 最低工資委員會的工作

### 2.1 履行職責的基本原則

#### 2.1.1 符合法定職能

2.1 根據《最低工資條例》(香港法例第 608 章)，最低工資委員會(委員會)的主要職能，是應行政長官的要求，向行政長官會同行政會議就訂明每小時最低工資額的款額(法定最低工資水平)作出建議。行政長官根據《最低工資條例》，要求委員會於 2022 年 10 月 31 日或之前提交法定最低工資水平的建議報告。

2.2 《最低工資條例》訂明，委員會在執行職能時，須在防止工資過低與盡量減少低薪職位流失的目標之間取得適當平衡，並要顧及維持香港的經濟發展及競爭力。為履行法定職能，委員會檢討法定最低工資水平時，除參考多方面的數據和資料外，亦聽取社會對檢討法定最低工資水平的意見，從而建議恰當的法定最低工資水平。

#### 2.1.2 以數據為依歸的原則

2.3 法定最低工資對香港社會、經濟、勞工市場及通脹等多方面均有影響，而社會對法定最低工資水平亦有不同的意見及關注。委員會客觀持平地檢討法定最低工資水平，並按照以數據為依歸的原則，分析多項與本港社會經濟及就業情況相關的數據和資料，包括政府統計處(統計處)從「收入及工時按年統計調查」(收入及工時調查)及「經濟活動按年統計調查」(經濟活動調查)收集的數據，以及「一系列指標」涵蓋的大量其他公布頻率較高及較新的相關數據(見第 2.9 段至第 2.12 段)。此外，委員會已檢視公眾及相關組織提供的數據、意見及資料。委員會參考上述數據和資料後，就各個法定最低工資測試水平(測試水平)進行影響評估，並考慮其他與檢討法定最低工資水平相關但未能完全量化的因素，從而建議恰當的法定最低工資水平。

### 2.1.3 資訊發布及保密原則

2.4 委員會明白社會關注法定最低工資水平的檢討，因此致力讓公眾及相關組織了解委員會的工作情況。委員會網頁（[www.mwc.org.hk](http://www.mwc.org.hk)）不時發放最新消息和資料，包括新聞公報，並與傳媒會面，向公眾匯報委員會的工作進展。進行公眾諮詢時，委員會亦將相關參考數據和資料上載委員會網頁，供公眾及相關組織參閱，以便社會就檢討法定最低工資水平向委員會提供意見。

2.5 為確保委員會成員在討論時保持客觀中立和免受外界影響，委員一致同意將研究和討論過程保密，以免影響委員會的有效運作和對委員構成不便；這亦可避免公眾及相關組織因片面資訊而對委員會的工作有所誤解。

### 2.1.4 以社會整體利益為大前提

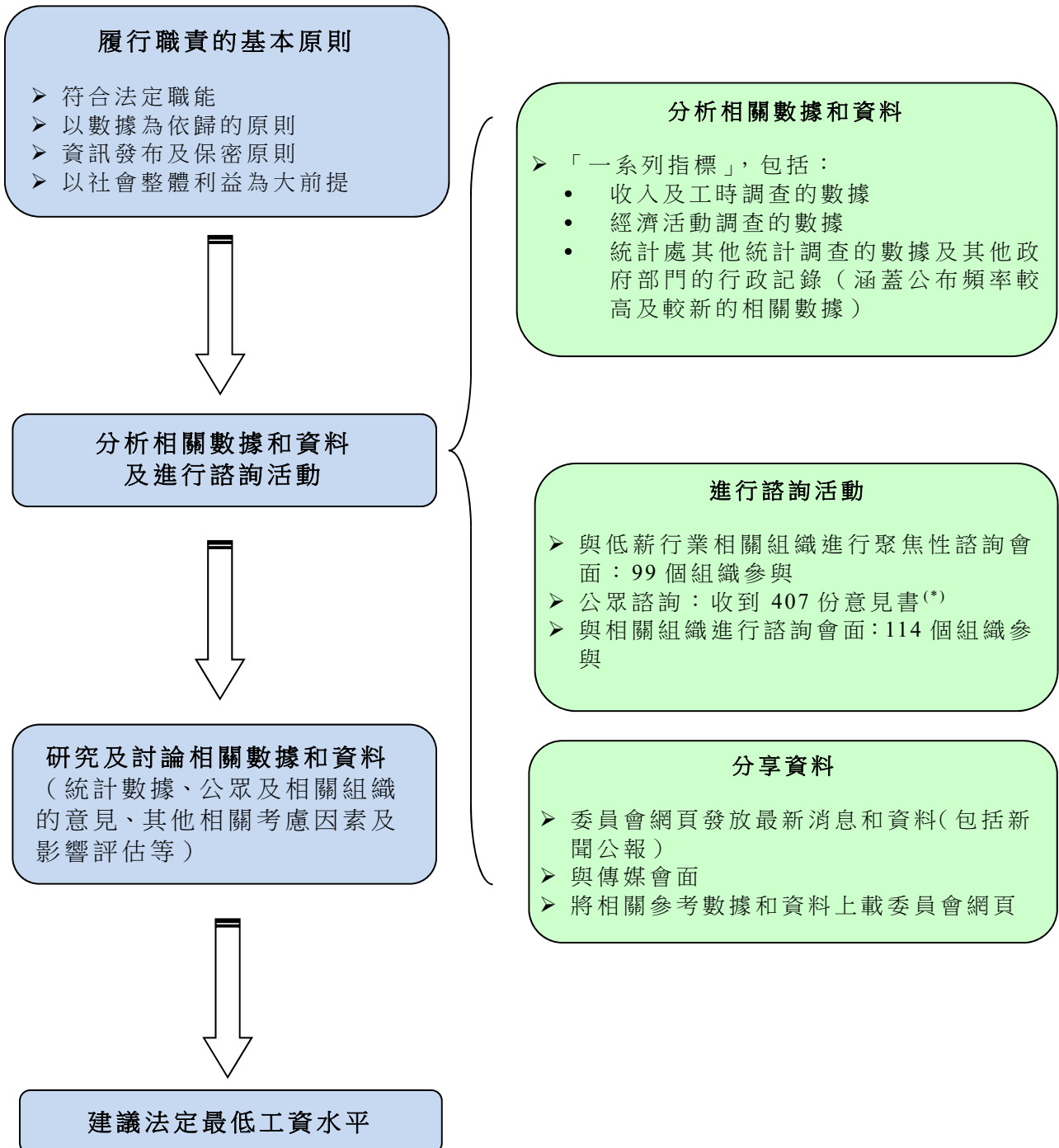
2.6 委員會參照過往五屆委員會檢討法定最低工資水平的經驗，同意以社會的整體利益為大前提，理性持平討論，從而建議恰當的法定最低工資水平。

## 2.II 最低工資委員會工作詳情

### 2.II.1 檢討法定最低工資水平的過程

2.7 委員會檢討法定最低工資水平的過程概述如下：

圖 2.1：委員會檢討法定最低工資水平的過程



註：(\*) 其中一份意見書夾附 919 封內容相同簽名信函。



2.8 委員會的主要活動和工作概述於表 2.1。

表 2.1：委員會的主要活動和工作

日期	活動	詳情
<b>2021 年</b>		
3 月 30 日	委員會會議	<ul style="list-style-type: none"> <li>舉行委員會（2021-23 年度）首次會議。</li> <li>聽取 2020 年收入及工時調查及 2019 年經濟活動調查的主要結果，以及釐定委員會內務運作安排。</li> </ul>
6 月 15 日	委員會會議	<ul style="list-style-type: none"> <li>舉行第二次會議。</li> <li>討論委員會 2021 年工作計劃，以及檢視用作監察本港社會經濟及就業情況時可參考的「一系列指標」和各項指標的最新情況。</li> </ul>
9 月 27 日及 29 日	諮詢活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>與低薪行業相關組織進行聚焦性諮詢會面（見第 2.15 段）。</li> </ul>
10 月 5 日	資訊發布	<ul style="list-style-type: none"> <li>出席 2021 年 9 月與低薪行業相關組織進行聚焦性諮詢會面的名單上載至委員會網頁。</li> </ul>
12 月 2 日	資訊發布	<ul style="list-style-type: none"> <li>與傳媒會面，分享委員會的工作情況。</li> </ul>
	委員會會議	<ul style="list-style-type: none"> <li>舉行第三次會議。</li> <li>檢視本港最新的社會經濟及就業情況，並討論檢討法定最低工資水平時可採用的影響評估框架，以及委員會在 2021 年 9 月與低薪行業相關組織進行聚焦性諮詢會面時收集的意見。</li> </ul>
<b>2022 年</b>		
3 月 21 日	委員會會議	<ul style="list-style-type: none"> <li>舉行第四次會議。</li> <li>聽取 2021 年收入及工時調查及 2020 年經濟活動調查的主要結果、檢視本港最新的社會經濟及就業情況、討論影響評估採用的主要假設，以及議定委員會 2022 年工作計劃及有關檢討法定最低工資水平的諮詢安排。</li> </ul>
4 月 13 日	資訊發布	<ul style="list-style-type: none"> <li>發出新聞公報，公布行政長官已根據《最低工資條例》，要求委員會於 2022 年 10 月 31 日或之前向行政長官會同行政會議提交法定最低工資水平的建議報告。</li> </ul>
4 月 20 日	資訊發布	<ul style="list-style-type: none"> <li>相關參考數據和資料上載至委員會網頁。</li> <li>發出新聞公報，公布委員會於 2022 年 4 月 20 日起展開六星期公眾諮詢，邀請社會就檢討法定最低工資水平向委員會提供意見。</li> </ul>
4 月 20 日至 5 月 31 日	諮詢活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>就檢討法定最低工資水平進行公眾諮詢（見第 2.16 段至第 2.19 段）。</li> </ul>
5 月 18 日	資訊發布	<ul style="list-style-type: none"> <li>發出新聞公報，籲請公眾及相關組織於公眾諮詢期結束前，就檢討法定最低工資水平向委員會提供意見。</li> </ul>
6 月 1 日	資訊發布	<ul style="list-style-type: none"> <li>匯報委員會就檢討法定最低工資水平進行公眾諮詢工作。</li> </ul>

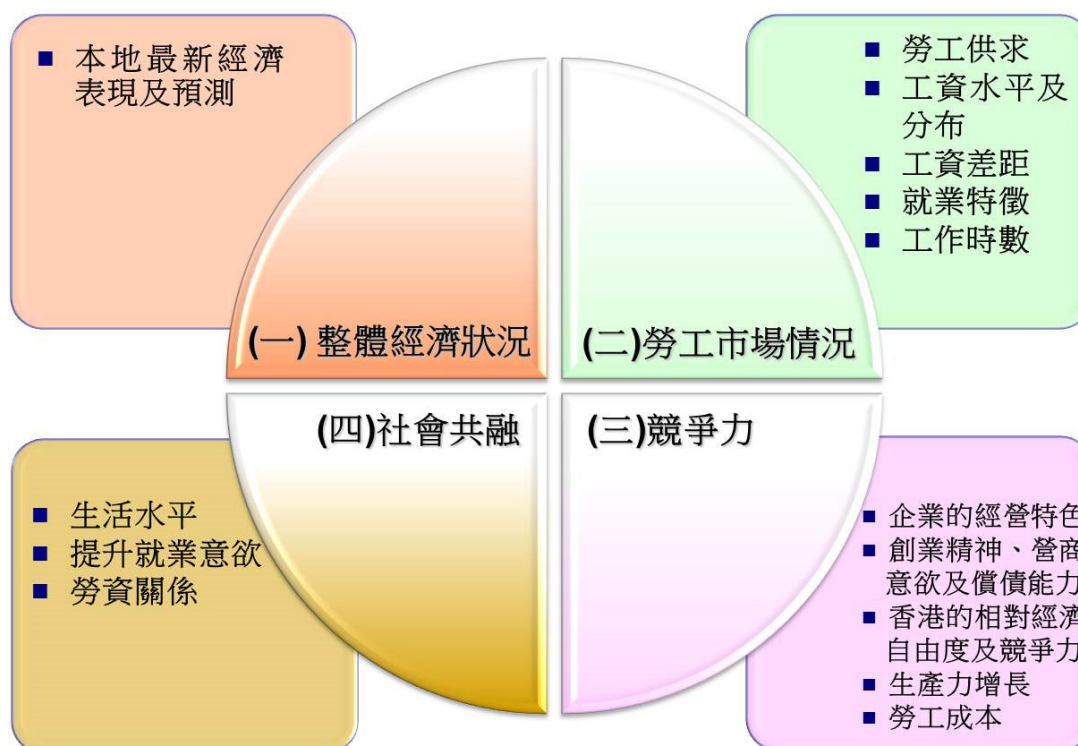
日期	活動	詳情
6 月 13 日、15 日、22 日及 23 日	諮詢活動及委員會討論	<ul style="list-style-type: none"> <li>與相關組織以視像會議形式進行諮詢會面（見第 2.20 段至第 2.22 段）。檢視本港最新的社會經濟及就業情況，並討論檢討法定最低工資水平可考慮的主要因素及影響評估採用的主要假設。</li> </ul>
6 月 30 日	資訊發布	<ul style="list-style-type: none"> <li>出席 2022 年 6 月與相關組織進行視像諮詢會面的名單上載至委員會網頁。</li> </ul>
8 月 25 日	委員會會議	<ul style="list-style-type: none"> <li>舉行第五次會議。</li> <li>檢視本港最新的社會經濟及就業情況，並討論委員會經公眾諮詢及與相關組織進行視像諮詢會面收集的意見，以及影響評估的結果。</li> </ul>
8 月 31 日	委員會會議	<ul style="list-style-type: none"> <li>舉行第六次會議。</li> <li>就向行政長官會同行政會議建議的法定最低工資水平進行討論。</li> </ul>
9 月 7 日	委員會會議	<ul style="list-style-type: none"> <li>舉行第七次會議。</li> <li>就向行政長官會同行政會議建議的法定最低工資水平進行討論。</li> </ul>
10 月 5 日	委員會會議	<ul style="list-style-type: none"> <li>舉行第八次會議。</li> <li>審閱向行政長官會同行政會議提交的建議報告擬稿。</li> </ul>

## 2.II.2 相關數據和資料

2.9 參考過往五屆委員會的經驗，委員會認為定期掌握及監察反映社會經濟及就業情況的最新數據，並仔細分析相關的量化指標，有助檢討法定最低工資水平。

2.10 委員會以過往檢討法定最低工資水平所參考的相關指標為基礎，審視增加不同數據是否可行和適切。經審視後，委員會認為可沿用載於圖 2.2 的「一系列指標」，涵蓋整體經濟狀況、勞工市場情況、競爭力及社會共融的數據。有關指標涵蓋委員會在執行法定職能時所須考慮的關鍵因素，為其檢討工作提供重要資料。「一系列指標」及其資料來源的一覽表載於附錄 I。

圖 2.2：委員會考慮的「一系列指標」概要



- 2.11 「一系列指標」包括由統計處所進行的收入及工時調查和經濟活動調查兩項按年調查的數據，為委員會的檢討工作提供極為有用的重要資料。收入及工時調查就香港僱員的工資水平及分布，以及僱員的就業及人口特徵提供詳盡數據，有助委員會了解不同工資水平僱員的社會經濟特徵。經濟活動調查提供不同行業的業務表現和營運特徵的統計數據，有助委員會了解不同行業的經營情況。
- 2.12 除收入及工時調查和經濟活動調查收集的年度數據外，委員會亦參考大量其他公布頻率較高及較新的相關數據，密切監察社會經濟及就業情況的最新發展。這些數據主要來自統計處的其他統計調查（例如每月的「綜合住戶統計調查」和「按月零售物價統計調查」、每季的「勞工收入統計調查」和「僱傭及職位空缺按季統計調查」等），以及其他政府部門（例如稅務局、破產管理署等）的行政記錄。
- 2.13 委員會將「一系列指標」的數據及相關連結上載委員會網頁（見第 2.17 段），以便公眾及相關組織就檢討法定最低工資水平提供意見。

### 2.II.3 諮詢活動

2.14 委員會除參考統計數據及其他相關資料外，亦聽取社會對檢討法定最低工資水平的意見。為收集意見，委員會在 2021 年 9 月與低薪行業<sup>(1)</sup>相關組織進行聚焦性諮詢會面，並分別在 2022 年 4 月至 5 月及 2022 年 6 月，先後進行公眾諮詢及以視像會議形式諮詢相關組織（見第 4 章第 4.II 節）。

#### (a) 與低薪行業相關組織進行聚焦性諮詢會面

2.15 委員會在 2021 年 9 月 27 日及 29 日與低薪行業相關組織（包括勞工組織、商會／學會及僱主）進行聚焦性諮詢會面（共四節），深入了解實施法定最低工資對低薪行業的影響。獲邀出席的 447 個相關組織中（包括曾獲委員會邀請出席諮詢會面、曾就法定最低工資水平及相關事宜發表意見，或曾要求約見委員會的低薪行業組織，以及其他相關組織），有 99<sup>(2)</sup>個參與會面，名單載於附錄 II。

#### (b) 公眾諮詢

2.16 委員會在 2022 年 4 月 20 日至 5 月 31 日期間，進行為期六星期的公眾諮詢，邀請公眾及相關組織就檢討法定最低工資水平向委員會提供意見。

2.17 配合公眾諮詢，委員會把相關參考數據和資料上載至委員會網頁，包括「一系列指標」的最新數據、與檢討法定最低工資水平有關的其他相關考慮因素、影響評估的簡介，以及補充統計資料<sup>(3)</sup>。

2.18 此外，委員會亦經不同媒體和渠道邀請公眾及相關組織提供意見，包括在委員會網頁提供電子表格，方便公眾及相關組織遞交意見；在政府網頁（例如「香港政府一站通」、勞工處網頁和互動就業服務

---

(1) 委員會界定「低薪行業」為僱用相對較多低薪僱員（即每小時工資低於整體分布中第 10 個百分位數的僱員），或低薪僱員佔行業僱員總數比例相對較高的行業。本屆委員會所識別的低薪行業包括：(i) 零售業；(ii) 餐飲服務業；(iii) 物業管理、保安及清潔服務；以及(iv) 其他低薪行業（包括：安老院舍、洗滌及乾洗服務、理髮及其他個人服務、本地速遞服務，以及食品處理及生產）。

(2) 包括 40 個物業管理、保安及清潔服務業相關組織、21 個餐飲服務業相關組織、21 個其他低薪行業相關組織，以及 17 個零售業相關組織。

(3) 補充統計資料是根據 2021 年收入及工時調查的結果而提供。

網頁)、中小企業支援與諮詢中心電子通訊，以及報章／媒體／公共交通工具的流動應用程式發放信息，並提供超連結至委員會網頁；發出新聞公報；播放電台宣傳聲帶；刊登報章廣告；在公共交通工具發放信息；在各區的香港郵政補給郵袋櫃張貼廣告；在各區民政諮詢中心播放宣傳信息；在勞工處轄下就業中心及行業性招聘中心張貼宣傳海報；以及致函約 13 000 個業主立案法團、互助委員會、業主委員會及其他相關組織。

- 2.19 委員會經公眾諮詢共收到 407 份意見書<sup>(4)</sup>，分別來自公眾及不同界別的團體，包括勞工組織、僱主組織、中小型企業（中小企）組織、低薪行業組織、其他行業團體、關注勞工政策的團體、其他專業／僱主團體、智庫／政策研究團體、政黨及居民組織。

### (c) 與相關組織進行的諮詢會面

- 2.20 委員會在 2022 年 6 月 13 日、15 日、22 日及 23 日與相關組織以視像會議形式進行諮詢會面，出席組織包括主要勞工組織、主要僱主組織、中小企組織、低薪行業相關組織（包括勞工組織、商會／學會及僱主）、其他行業團體、關注勞工政策的團體、其他專業／僱主團體，以及智庫／政策研究團體。委員會共進行了 14 節諮詢會面，獲邀出席的 515 個相關組織中（包括曾獲委員會邀請出席諮詢會面、曾就法定最低工資水平及相關事宜發表意見，或曾要求約見委員會的相關組織，及其他相關組織），有 114<sup>(5)</sup> 個參與會面，名單載於附錄 II。

- 2.21 在諮詢會面中，相關組織就法定最低工資對社會、經濟、勞工市場、中小企及有關行業的影響，以及委員會檢討法定最低工資水平時需考慮的因素，提供了寶貴意見。

- 2.22 上述諮詢活動有助委員會更全面掌握法定最低工資對香港的經濟、社會、就業情況、不同行業（尤其是低薪行業）及中小企的影響，

---

(4) 其中一份意見書夾附 919 封內容相同簽名信函。

(5) 包括兩個主要勞工組織、六個主要僱主組織、五個中小企組織、34 個物業管理、保安及清潔服務業相關組織、18 個零售業相關組織、17 個餐飲服務業相關組織、八個其他低薪行業相關組織、15 個其他行業團體、五個關注勞工政策團體、三個其他專業／僱主團體，以及一個智庫／政策研究團體。

以及收集公眾及相關組織就委員會檢討法定最低工資水平的意見，對委員會履行職責提供重要的參考及依據。

#### **2.II.4 其他相關考慮因素**

2.23 儘管委員會識別的「一系列指標」涵蓋整體經濟狀況、勞工市場情況、競爭力及社會共融四方面的數據，但不是所有法定最低工資的影響均能量化。因此，委員會在檢討法定最低工資水平的過程中，亦考慮其他未能完全量化的相關因素（見第 4 章第 4.III 節）。

#### **2.II.5 影響評估**

2.24 委員會明白法定最低工資對僱員、企業、勞工市場，以至整體經濟均有重要及深遠的影響。因此，委員會參考歷屆所沿用的影響評估框架，並考慮過往檢討法定最低工資水平的經驗、相關社會經濟指標的狀況，以及公眾及相關組織的意見，設定多個測試水平及不同的經濟情景假設，分析在不同經濟環境下，各個測試水平對僱員、企業、失業率及通脹可能帶來的影響（見第 4 章第 4.IV 節及第 5 章）。

### 3 近年社會經濟情況

- 3.1 最低工資委員會（委員會）就法定最低工資水平向行政長官會同行政會議作出建議。委員會按照以數據為依歸的原則，分析多方面的數據和資料，監察法定最低工資實施後本港的社會經濟及就業情況。委員會分析的數據主要來自政府統計處（統計處）的多項統計調查，以及其他政府部門的行政記錄（見第 2 章）。
- 3.2 經分析相關數據，本章綜合委員會對近年香港社會經濟情況的觀察，包括宏觀經濟、企業經營、僱員就業、收入及其他相關情況。

#### 3.1 宏觀經濟情況

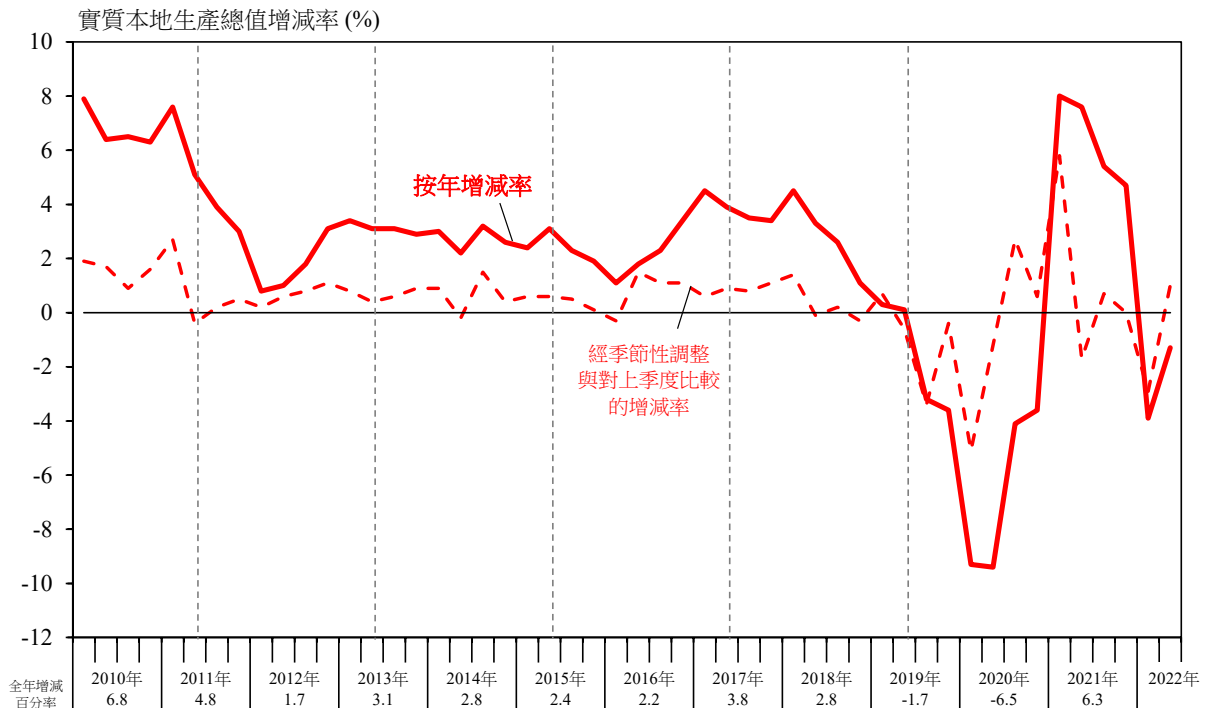
- 3.3 委員會理解法定最低工資對本港社會經濟情況的影響，相當大程度上取決於當時的宏觀經濟環境。如宏觀經濟環境良好，有助紓緩最低工資上升對企業盈利及就業情況所造成的壓力。反之，如經濟走下坡，甚或面對巨大衝擊，以致企業盈利大幅受壓，調升法定最低工資或會令企業經營環境及就業情況進一步轉差。

**3.1.1 香港經濟 2021 年顯著復蘇，但 2022 年第一季因本地第五波 2019 冠狀病毒病疫情而明顯惡化，其後第二季有所改善，惟程度較預期小**

3.4 2021 年，香港經濟在環球需求大幅反彈及本地 2019 冠狀病毒病疫情（疫情）減退下，由較早前深度衰退顯著復蘇。實質本地生產總值在 2019 年和 2020 年分別收縮 1.7%和 6.5%後，2021 年增長 6.3%（圖 3.1）。2022 年第一季，環球需求增長放緩，加上本地出現第五波疫情，香港經濟明顯惡化，實質本地生產總值按年收縮 3.9%。經濟其後在第二季有所改善，但程度較預期小。本地經濟活動略見恢復，但動力在季度後期回軟。外圍方面，環球需求減弱以及跨境運輸持續受干擾，嚴重拖累出口表現。第二季實質本地生產總值的按年跌幅收窄至 1.3%，經季節性調整後按季回升 1.0%。踏入第三季，零售業銷貨值在 7 月重現按年增長，但出口貨值繼續下跌。香港經濟的短期前景受多項因素影響。本地方面，只要疫情受控，經濟活動應會進一步恢復。然而，金融狀況收緊可能會對消費需求構成一些制約，借貸成本上升也可能使企業在進行固定資產投資時較為謹慎。對外環節方面，外圍環境顯著惡化，將嚴重影響香港出口表現。先進經濟體通脹高企，以及多家主要央行因而大幅收緊貨幣政策，將進一步削弱環球增長動力。環球疫情演變、地緣政治局勢緊張等風險因素也須密切留意。不過，近月對訪港旅客檢疫及檢測安排的調整應有助服務輸出。



圖 3.1：香港經濟 2021 年顯著復蘇，但 2022 年第一季因本地第五波疫情而明顯惡化，其後第二季有所改善，惟程度較預期小



註：統計處會在取得更多數據後再作修訂。  
垂直灰色虛線代表法定最低工資實施／調整的月份。

資料來源：「國民收入統計」，統計處。

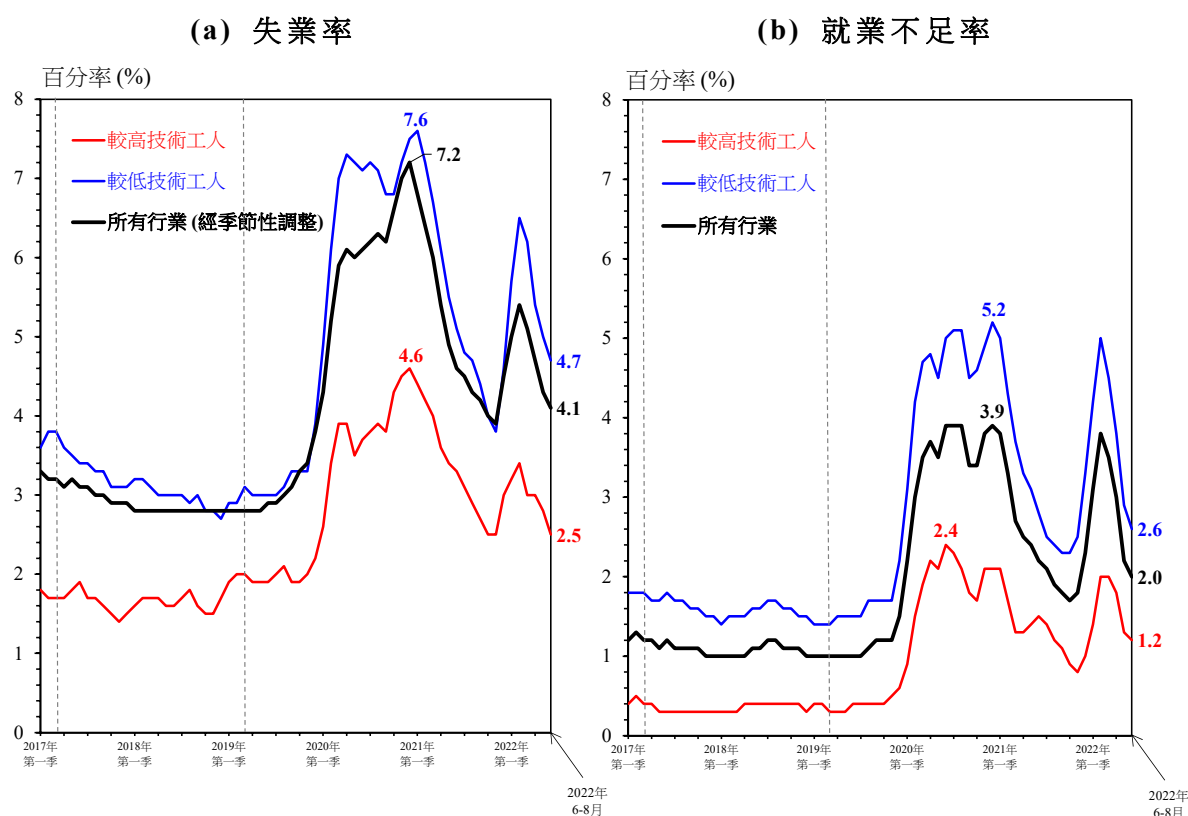
### 3.1.2 勞工市場 2021 年內持續改善；雖然 2022 年初再度受壓，但其後隨着本地經濟活動恢復而改善

3.5 2021 年初，勞工市場情況嚴峻<sup>(1)</sup>。經季節性調整的失業率 2020 年 12 月至 2021 年 2 月升至 7.2%，為 17 年來高位，同期就業不足率亦升至 3.9% 的高位（圖 3.2）。然而，隨着經濟顯著復蘇及本地疫情穩定，勞工市場 2021 年內持續改善。經季節性調整的失業率 2021 年第四季回落至 4.0%，就業不足率亦跌至 1.7%，但兩者仍高於 2019 年第二季的低位（分別為 2.8% 和 1.0%）。

(1) 本節討論整體勞工市場近年情況。有關低薪行業近年勞工市場情況見第 3.IV.1 節。

3.6 踏入 2022 年，第五波疫情令經濟活動嚴重受阻，勞工市場再度受壓，經季節性調整的失業率 2022 年 2 月至 4 月顯著上升至 5.4%，就業不足率亦升至 3.8%。其後，勞工市場隨着本地經濟活動恢復而改善，失業率（經季節性調整）和就業不足率在 2022 年第二季分別回落至 4.7%和 3.0%，並在 6 月至 8 月進一步下跌至 4.1%和 2.0%。根據「綜合住戶統計調查」（綜合住戶調查），總就業人數 2022 年 6 月至 8 月較同年 3 月至 5 月的低位回升 1.6%至 361 萬人，雖然按年仍下跌 2.2%。

圖 3.2：勞工市場 2021 年內持續改善；雖然 2022 年初再度受壓，但其後隨着本地經濟活動恢復而改善

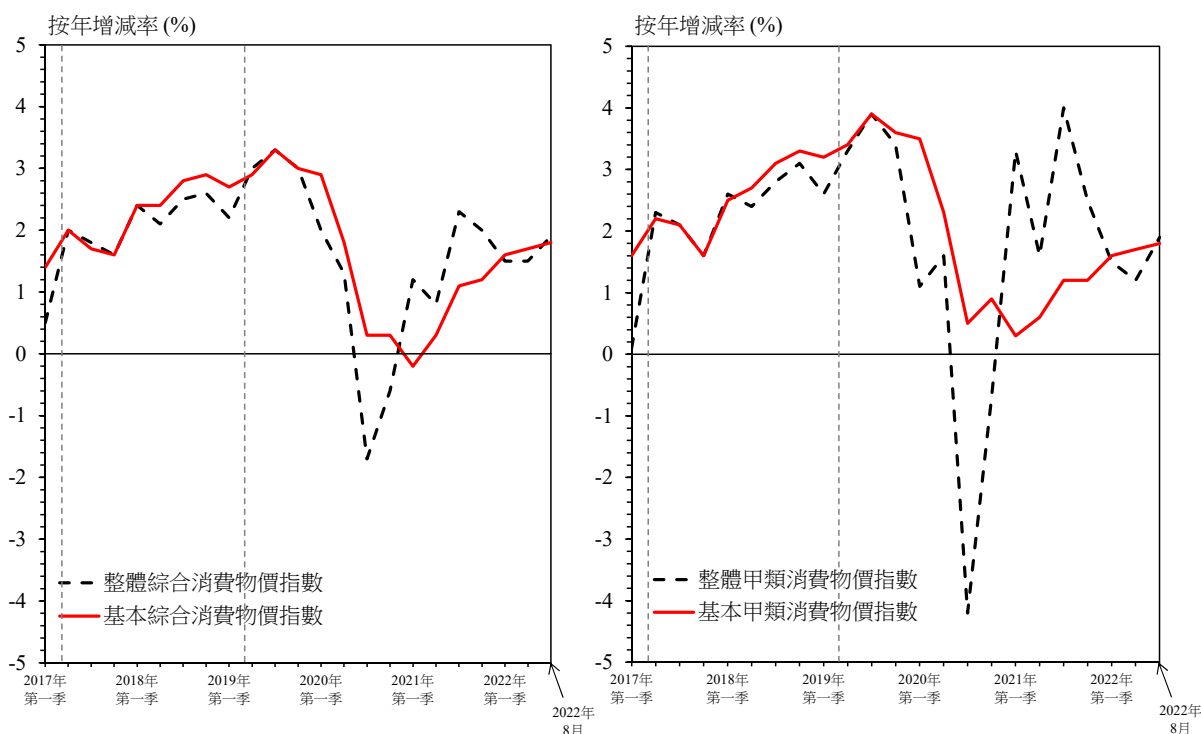


註：垂直灰色虛線代表法定最低工資調整的月份。  
資料來源：綜合住戶調查，統計處。

### 3.1.3 通脹自 2021 年初起大致趨升，不過整體上仍保持溫和

3.7 基本綜合消費物價通脹在 2021 年隨着經濟復蘇和進口價格上漲，自年初的低位溫和上升，升勢踏入 2022 年後持續（圖 3.3）。基本食品價格按年升幅 2022 年初因疫情對供應造成短暫干擾而顯著加快，其後雖略有減慢，但仍然明顯（圖 3.4）。外出用膳及外賣價格在第二季隨着食肆業務恢復而升幅加快，其後 7 月至 8 月升幅大致平穩。能源相關項目價格在 1 月至 8 月按年大幅上升，衣履價格亦錄得明顯按年升幅。不過，私人房屋租金繼續按年下跌，惟跌幅逐步收窄。其他主要組成項目的價格升幅不大。整體而言，基本綜合消費物價通脹率仍保持溫和，2022 年首八個月合計為 1.7%；與基層生活較相關的基本甲類消費物價通脹率亦同為 1.7%。鑑於一些主要入口來源地通脹高企，外圍價格壓力預期會持續顯著。不過，由於本地成本壓力仍然輕微，總體而言通脹在短期內應會保持溫和。

圖 3.3：通脹自 2021 年初起大致趨升，不過整體上仍保持溫和  
(a) 綜合消費物價指數 (b) 甲類消費物價指數

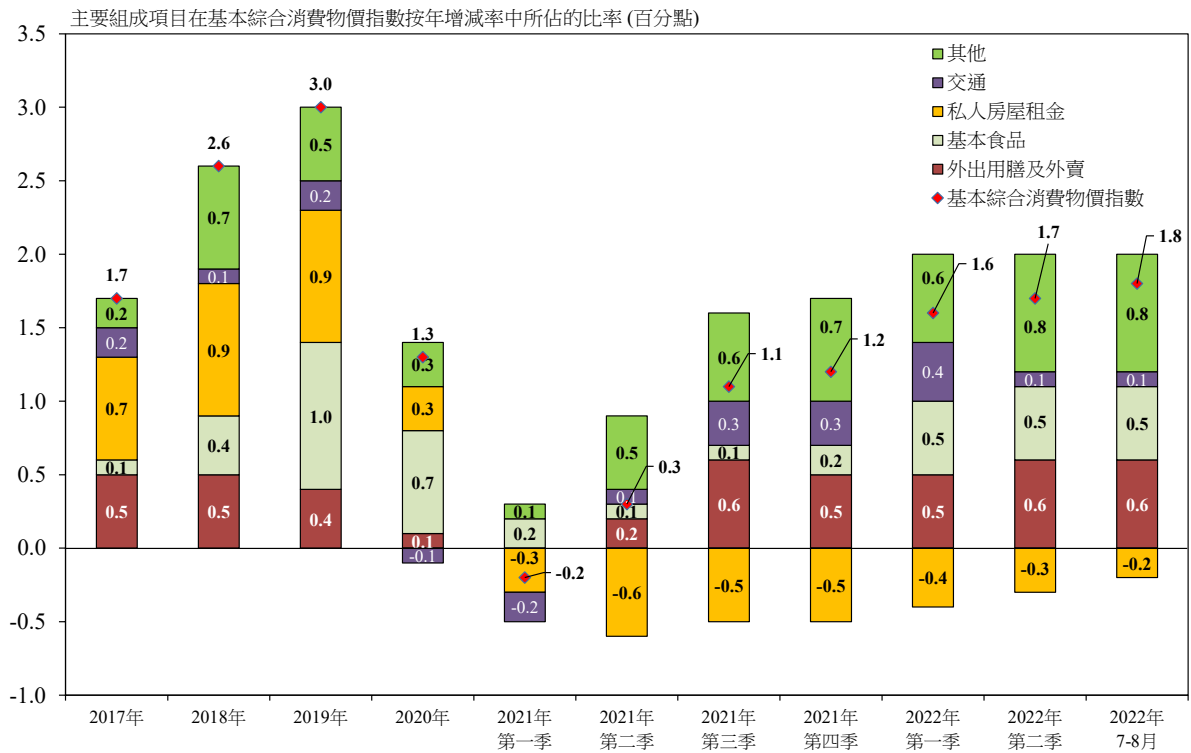


註： 整體綜合消費物價指數和整體甲類消費物價指數較為波動，主要是由於政府於不同年份推出不同的一次性紓困措施，令一些月份的比較基數較高／低。

垂直灰色虛線代表法定最低工資調整的月份。

資料來源：「按月零售物價統計調查」，統計處。

圖 3.4：基本食品價格踏入 2022 年後錄得顯著按年升幅；  
不過私人房屋租金按年繼續下跌，惟跌幅逐步收窄

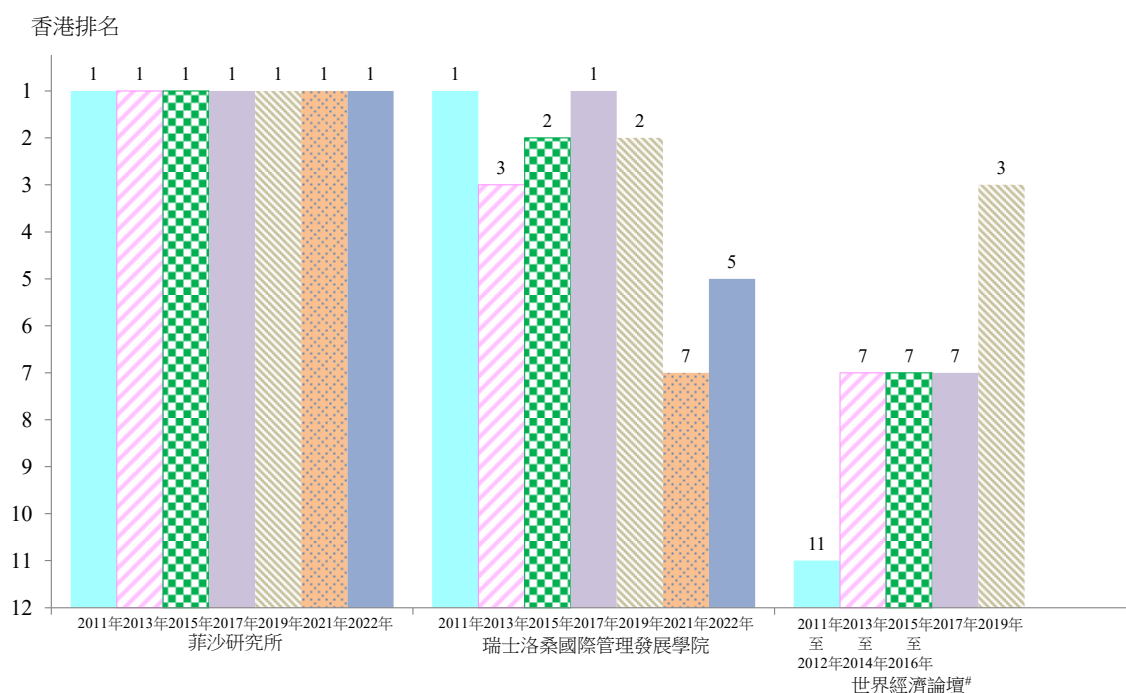


資料來源：「按月零售物價統計調查」，統計處。

### 3.1.4 整體競爭力

3.8 根據多個國際機構編製的排名，香港的整體競爭力排名近年繼續位居前列。香港於菲沙研究所 2022 年公布的經濟自由度排名繼續位居第一，亦於世界經濟論壇 2019 年公布的《全球競爭力報告》及瑞士洛桑國際管理發展學院 2022 年公布的《世界競爭力年報》內分別位列第三位及第五位（圖 3.5）。根據聯合國貿易和發展會議發表的《2022 年世界投資報告》，香港 2021 年外來直接投資流入金額達 1,407 億美元，全球排名第三。

圖 3.5：香港在多個有關整體競爭力的世界排名<sup>(^)</sup>繼續位居前列



註：(^) 部分機構會就過往年份的排名作出修訂，圖內資料為修訂後相關排名。

(#) 由於編製方法不同，該報告的最新排名與 2011-2012 年排名不宜作直接比較。

資料來源：各排名機構。

### 3.II 賺取法定最低工資水平僱員的社會經濟特徵及行業分布情況

3.9 根據「收入及工時按年統計調查」(收入及工時調查)的結果，在2021年5月至6月的統計期內，有14 300人賺取法定最低工資(當時水平為每小時37.5元)，佔所有僱員<sup>(2)</sup>人數的0.5%，較兩年前(即2019年5月至6月，當時法定最低工資水平亦為每小時37.5元)的21 200人(佔所有僱員人數的0.7%)為低(表3.1)。

表 3.1：賺取法定最低工資水平的僱員人數及百分比

	2011年 5月至 6月	2013年 5月至 6月	2015年 5月至 6月	2017年 5月至 6月	2018年 5月至 6月	2019年 5月至 6月	2020年 5月至 6月	2021年 5月至 6月
法定最低工資水平 (每小時工資)	\$28.0	\$30.0	\$32.5	\$34.5	\$34.5	\$37.5	\$37.5	\$37.5
賺取法定最低工資 水平的僱員人數 (佔所有僱員人數 的百分比)	180 600 (6.4%)	98 100 (3.4%)	41 900 (1.4%)	26 700 (0.9%)	17 300 (0.6%)	21 200 (0.7%)	16 500 (0.6%)	14 300 (0.5%)

註： 僱員人數以最近的百位數顯示，百分比則以未經進位的數字計算。

資料來源：收入及工時調查，統計處。

3.10 按社會經濟特徵分析，2021年5月至6月，賺取法定最低工資水平的僱員中，主要為較年長(45歲及以上)(79.3%)、教育程度較低(具中三及以下學歷)(74.3%)的僱員，以及非技術工人和服務工作及銷售人員(93.6%)。按行業分析，大部分賺取法定最低工資水平的僱員從事低薪行業<sup>(3)</sup>(82.9%)。以上情況與兩年前相近(表3.2)。

- (2) 在收入及工時調查，僱員不包括政府僱員；《最低工資條例》(香港法例第608章)豁免的實習學員、工作經驗學員和留宿家庭傭工；以及統計期內工時為零的僱員。
- (3) 委員會界定「低薪行業」為僱用相對較多低薪僱員(即每小時工資低於整體分布中第10個百分位數的僱員)，或低薪僱員佔行業僱員總數比例相對較高的行業。本屆委員會所識別的低薪行業包括：(i) 零售業；(ii) 餐飲服務業；(iii) 物業管理、保安及清潔服務；以及(iv) 其他低薪行業(包括：安老院舍、洗滌及乾洗服務、理髮及其他個人服務、本地速遞服務，以及食品處理及生產)。

根據2021年收入及工時調查結果，2021年5月至6月，低薪行業每小時工資第10個百分位數為40.4元，較所有行業每小時工資第10個百分位數(44.7元)為低。另外，低薪行業中低薪僱員佔業內僱員總數的百分比為25.3%，較所有行業的10.0%為高。詳細統計數據見附錄V表甲.1。

表 3.2：賺取法定最低工資水平僱員的社會經濟特徵及行業分布情況

社會經濟特徵／行業	2019年5月至6月			2021年5月至6月		
	賺取法定最低工資水平 (即每小時 \$37.5) 的僱員			賺取法定最低工資水平 (即每小時 \$37.5) 的僱員		
	人數 (‘000)	佔賺取法定 最低工資水平 的僱員總數的 百分比(%)	佔該組別 僱員總數的 百分比(%)	人數 (‘000)	佔賺取法定 最低工資水平 的僱員總數的 百分比(%)	佔該組別 僱員總數的 百分比(%)
<b>整體僱員人數</b>	<b>21.2</b>	<b>100.0</b>	<b>0.7</b>	<b>14.3</b>	<b>100.0</b>	<b>0.5</b>
<b>I. 性別</b>						
男性	9.7	45.7	0.6	8.3	57.8	0.6
女性	11.5	54.3	0.8	6.1	42.2	0.4
<b>II. 年齡組別</b>						
15歲至24歲	0.5	2.4	0.2	1.3	8.8	0.8
25歲至34歲	1.7	8.1	0.2	0.6	3.9	0.1
35歲至44歲	3.2	15.1	0.4	1.1	8.0	0.2
45歲至54歲	3.6	16.9	0.5	3.4	23.5	0.5
55歲及以上	12.2	57.5	2.4	8.0	55.8	1.6
<b>III. 教育程度</b>						
小學及以下	12.3	58.0	3.5	7.2	50.1	2.4
中一至中三	5.2	24.4	1.2	3.5	24.1	0.9
中四至中七	§	§	§	§	§	§
專上教育	§	§	§	§	§	§
<b>IV. 職業組別</b>						
非技術工人	16.5	77.9	3.4	11.1	77.6	2.5
服務工作及銷售人員	2.6	12.5	0.5	2.3	16.1	0.5
工藝人員及機器操作員	§	§	§	§	§	§
文書支援人員	1.0	4.6	0.2	§	§	§
經理、行政級人員、專業人員及輔助專業人員	§	§	§	0.7	4.6	0.1
<b>V. 行業</b>						
<b>(i) 低薪行業</b>	<b>15.9</b>	<b>74.9</b>	<b>1.9</b>	<b>11.9</b>	<b>82.9</b>	<b>1.6</b>
1. 零售業	0.9	4.2	0.3	1.5	10.4	0.7
超級市場及便利店	§	§	§	§	§	§
其他零售店	§	§	§	§	§	§
2. 餐飲服務業	1.5	7.1	0.6	0.9	5.9	0.4
中式酒樓菜館	§	§	§	§	§	§
非中式酒樓菜館	§	§	§	§	§	§
快餐店	1.1	5.4	2.1	0.5	3.8	1.2
港式茶餐廳	§	§	§	§	§	§
其他餐飲服務	§	§	§	§	§	§
3. 物業管理、保安及清潔服務	11.4	53.9	4.6	8.5	59.6	3.5
地產保養管理服務	4.8	22.5	4.2	3.4	23.4	3.0
保安服務	2.0	9.7	4.6	2.0	14.3	4.6
清潔服務	3.9	18.2	5.3	2.4	16.9	3.3
會員制組織	0.8	3.5	4.7	0.7	5.0	5.0
4. 其他低薪行業	2.1	9.8	2.1	1.0	6.9	1.1
安老院舍	§	§	§	§	§	§
洗滌及乾洗服務	§	§	§	§	§	§
理髮及其他個人服務	0.6	2.9	1.4	§	§	§
本地速遞服務	§	§	§	§	§	§
食品處理及生產	0.8	3.9	3.5	§	§	§
<b>(ii) 其他行業</b>	<b>5.3</b>	<b>25.1</b>	<b>0.2</b>	<b>2.5</b>	<b>17.1</b>	<b>0.1</b>

註：(§) 由於抽樣誤差相對較大，有關統計數字不予公布。  
僱員人數以最近的百位數顯示，百分比則以未經進位的數字計算。  
由於進位原因，個別數值加起來不一定等於總數。

資料來源：收入及工時調查，統計處。



### 3.III 企業經營情況

3.11 本節主要闡述企業近年經營情況<sup>(4)</sup>，包括業務收益、成本，以及盈利情況。「經濟活動按年統計調查」(經濟活動調查)的數據顯示企業經營情況 2020 年惡化。然而，經濟活動調查最新數據只截至 2020 年，並未反映 2021 年以來外圍環境及本地經濟情況的變化對企業經營情況影響。委員會一直有監察其他較頻密及有較新數據的統計調查，了解各行業的最新情況。較近期數據顯示，零售業及食肆 2022 年中的經營情況，與 2020 年最為嚴峻時相比已顯著改善。然而，由於訪港旅遊業遠未恢復，零售業銷貨價值及食肆收益價值仍未能回復至 2019 年第二季的水平(見第 3.III.5 節)。

#### 3.III.1 企業業務收益

3.12 受經濟下行影響，所有行業合計的業務收益繼 2019 年下跌 6.3%後，2020 年進一步下跌 3.5%(圖 3.6)。業務收益 2020 年跌幅較窄，部分原因是由於同年政府因應疫情向企業提供的補貼／資助(例如「防疫抗疫基金」下的「保就業」計劃和各種行業特定的支援計劃)所致。以剔除包括了這些政府補貼／資助及其他非直接來自經營業務收益的「其他收入」<sup>(5)</sup>數字作比較，所有行業合計業務收益 2020 年跌幅為 5.0%。

---

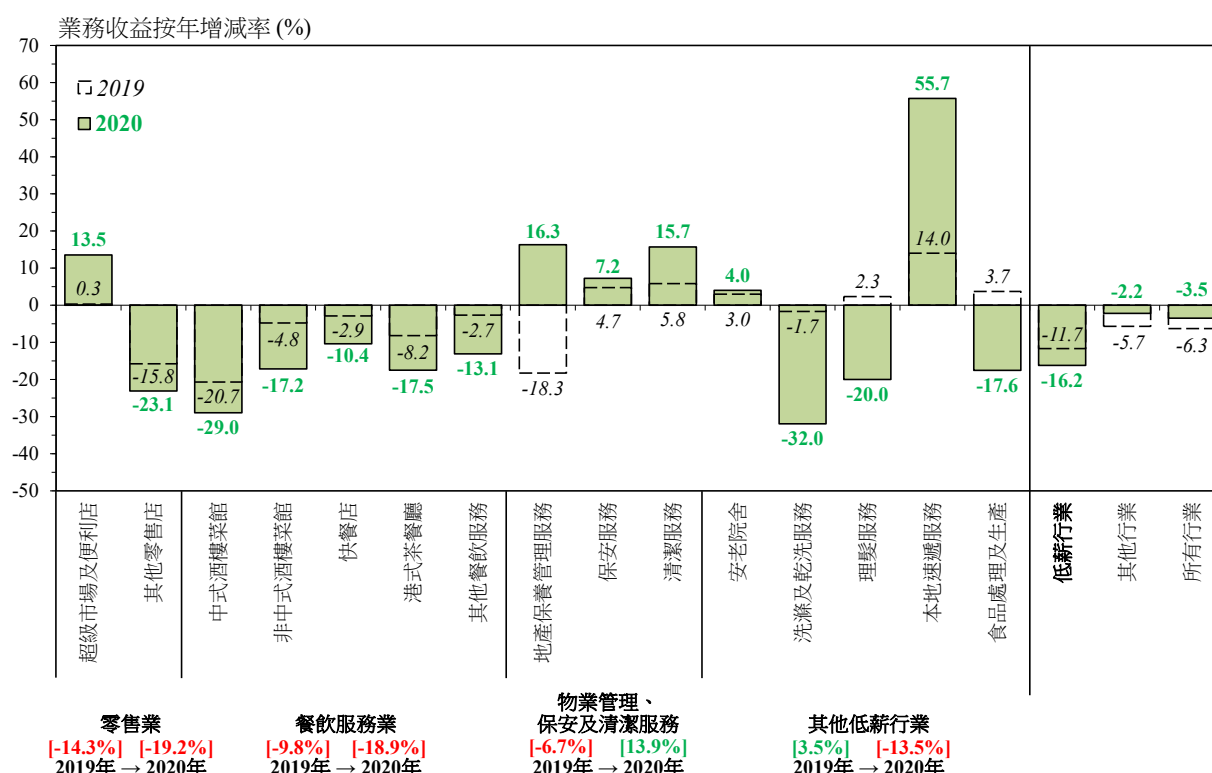
(4) 分析是根據統計處「經濟活動按年統計調查」(經濟活動調查)的統計數字。本報告中，經濟活動調查的統計數字只包括有聘用僱員的企業，而部分行業(例如會員制組織和教育)的數據則未能提供。

(5) 這些政府補貼／資助在經濟活動調查中與其他非直接來自經營業務的收益(例如海外土地及樓宇租金收入)一併歸類為業務收益內的「其他收入」。



3.13 整體低薪行業業務收益亦繼 2019 年下跌 11.7%後，2020 年跌幅擴大至 16.2%。當中，零售業及餐飲服務業業務收益受疫情嚴重打擊，在 2020 年分別下挫 19.2%及 18.9%。餐飲服務業中各細分行業業務收益均顯著下跌，當中以中式酒樓情況尤其嚴重，業務收益大幅下跌近三成。其他低薪行業業務收益亦轉為下跌 13.5%，主要是受食品處理及生產的業務收益（佔其他低薪行業約七成）在疫情下明顯減少所影響。另一方面，物業管理、保安及清潔服務的業務收益 2020 年轉為上升 13.9%。以剔除「其他收入」的數字作比較，整體低薪行業業務收益 2020 年跌幅擴大至 19.9%<sup>(6)</sup>。

圖 3.6：整體低薪行業業務收益 2020 年進一步顯著下跌



註：方括號內的數字為該行業 2019 年或 2020 年業務收益按年增減率。  
資料來源：經濟活動調查，統計處。

(6) 剔除「其他收入」後，2020 年零售業、餐飲服務業和其他低薪行業業務收益跌幅分別擴大至 21.3%、27.9%和 16.3%，物業管理、保安及清潔服務業務收益升幅收窄至 9.6%。

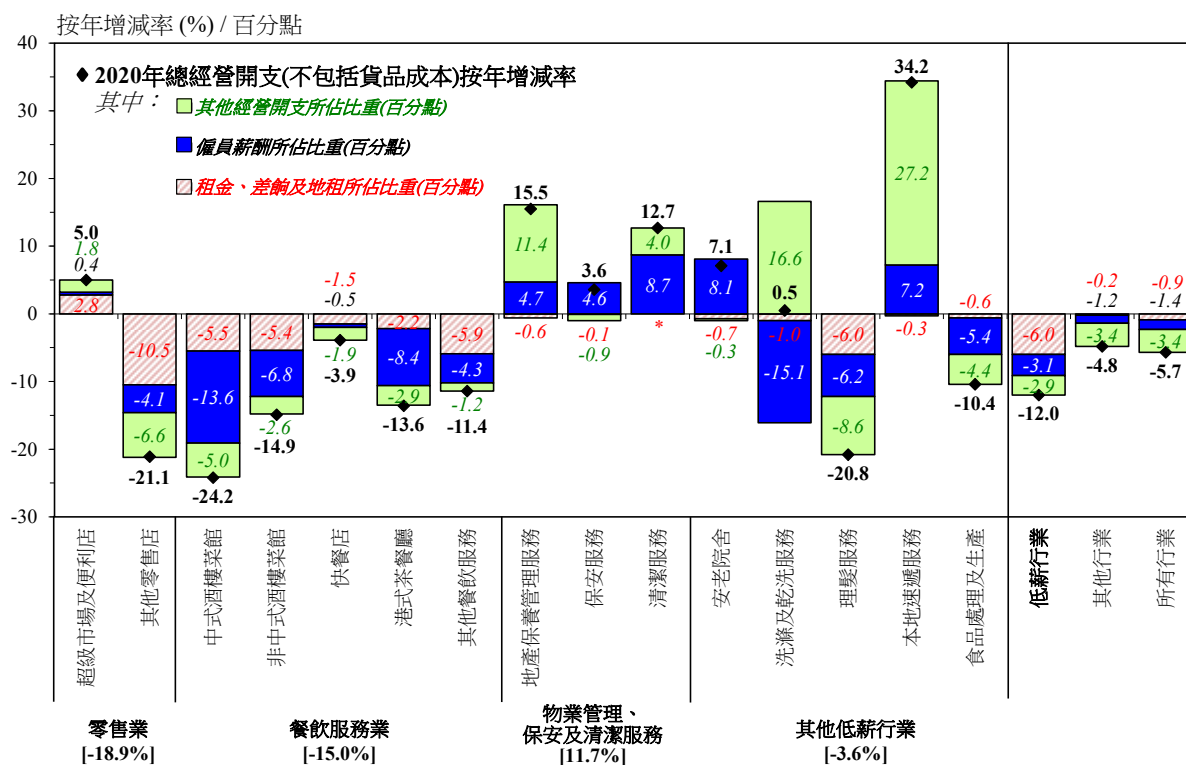
### 3.III.2 企業成本

- 3.14 在業務收縮情況下，所有行業合計總開支（包括總經營開支及貨品成本）亦相應減少，2019 年及 2020 年分別下跌 6.9% 及 4.5%。2020 年所有行業合計總開支跌幅較整體業務收益跌幅（3.5%）大，但較剔除「其他收入」的業務收益跌幅（5.0%）小。這反映在不計及政府支援措施下，企業平均每一單位收益的成本在 2020 年其實有所增加。
- 3.15 整體低薪行業方面，總開支 2019 年及 2020 年分別下跌 11.0% 及 15.4%。其中，總經營開支 2019 年下跌 7.2% 後，2020 年進一步下跌 12.0%。各個經營開支主要組成項目均在 2020 年下跌，當中僱員薪酬開支下跌 7.1%，租金、差餉及地租和其他經營開支分別下跌 22.1% 和 9.9%。低薪行業中，大部分細分行業僱員薪酬開支錄得跌幅，惟業務收益有增長的細分行業（例如物業管理、保安及清潔服務和本地速遞服務）的僱員薪酬開支則錄得升幅（圖 3.7）。2020 年整體低薪行業總開支跌幅（15.4%）較同年業務收益跌幅（16.2%）小，反映即使在政府支援措施的紓緩下<sup>(7)</sup>，成本壓力仍見上升。

---

(7) 剔除「其他收入」後，2020 年整體低薪行業業務收益的跌幅擴大至 19.9%，見第 3.13 段。

圖 3.7：大部分低薪行業僱員薪酬開支 2020 年隨着業務收縮而減少，  
惟業務收益有增長的行業僱員薪酬開支則錄得升幅



註：方括號內的數字為該行業 2020 年總經營開支（不包括貨品成本）按年增減率。

(\*) 介乎 -0.05 個百分點至 0.05 個百分點。

由於進位原因，比重的總和可能不等於整體增減率。

資料來源：經濟活動調查，統計處。

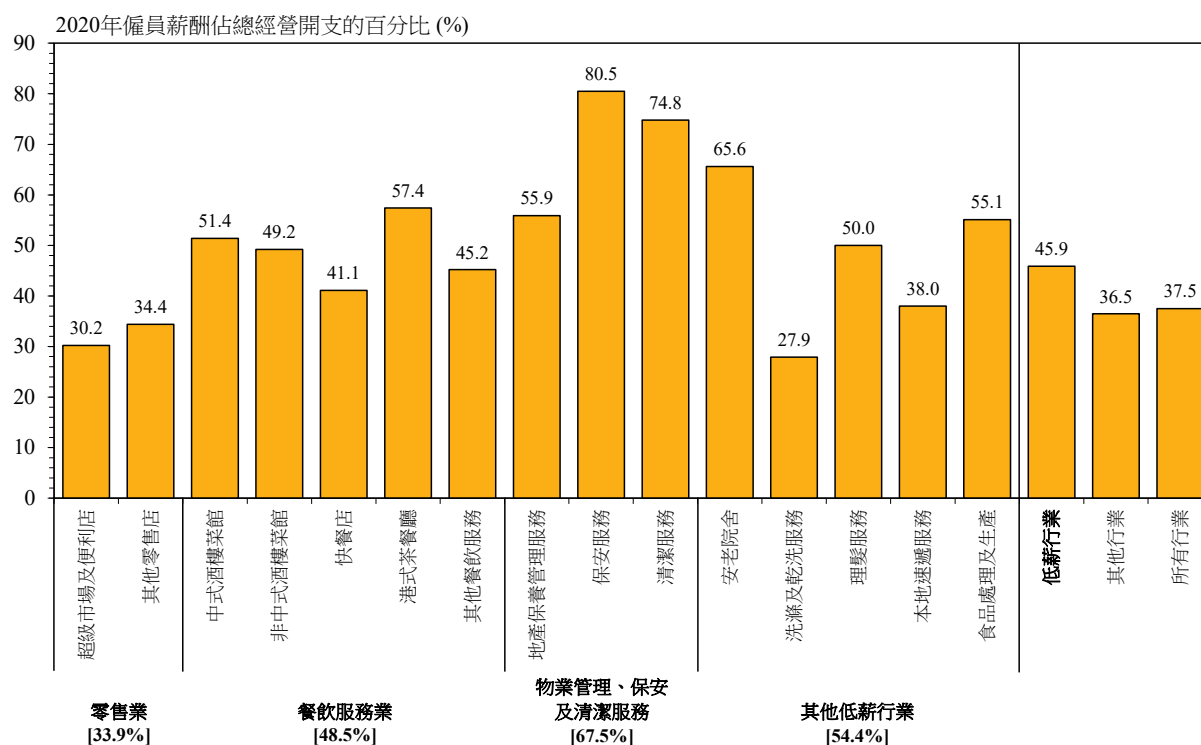
3.16 大部分低薪行業屬於勞工密集型<sup>(8)</sup>，勞工成本佔總經營開支的比例頗大<sup>(9)</sup>。具體來說，2020 年整體低薪行業總經營開支當中 45.9% 是僱員薪酬，顯著高於非低薪行業的 36.5%<sup>(10)</sup>。低薪行業中，保安服務（80.5%）、清潔服務（74.8%）、安老院舍（65.6%）、港式茶餐廳（57.4%）、地產保養管理服務（55.9%）、食品處理及生產（55.1%）、中式酒樓菜館（51.4%）和理髮服務（50.0%）的僱員薪酬更佔總經營開支一半或以上（圖 3.8）。勞工成本變動對這些低薪行業總經營開支的影響會較為明顯。

(8) 按行業劃分總開支組合的資料見附錄 V 表甲.2。

(9) 按行業劃分總經營開支（不包括貨品成本）組合的資料見附錄 V 表甲.3。

(10) 與非低薪行業相比，低薪行業勞工成本變動對其總經營開支影響會較為明顯，令它們在法定最低工資水平調整時較受影響。

圖 3.8：大部分低薪行業勞工成本佔其總經營開支的比例頗大



註：方括號內的數字為該行業在 2020 年的僱員薪酬佔總經營開支的百分比。  
資料來源：經濟活動調查，統計處。

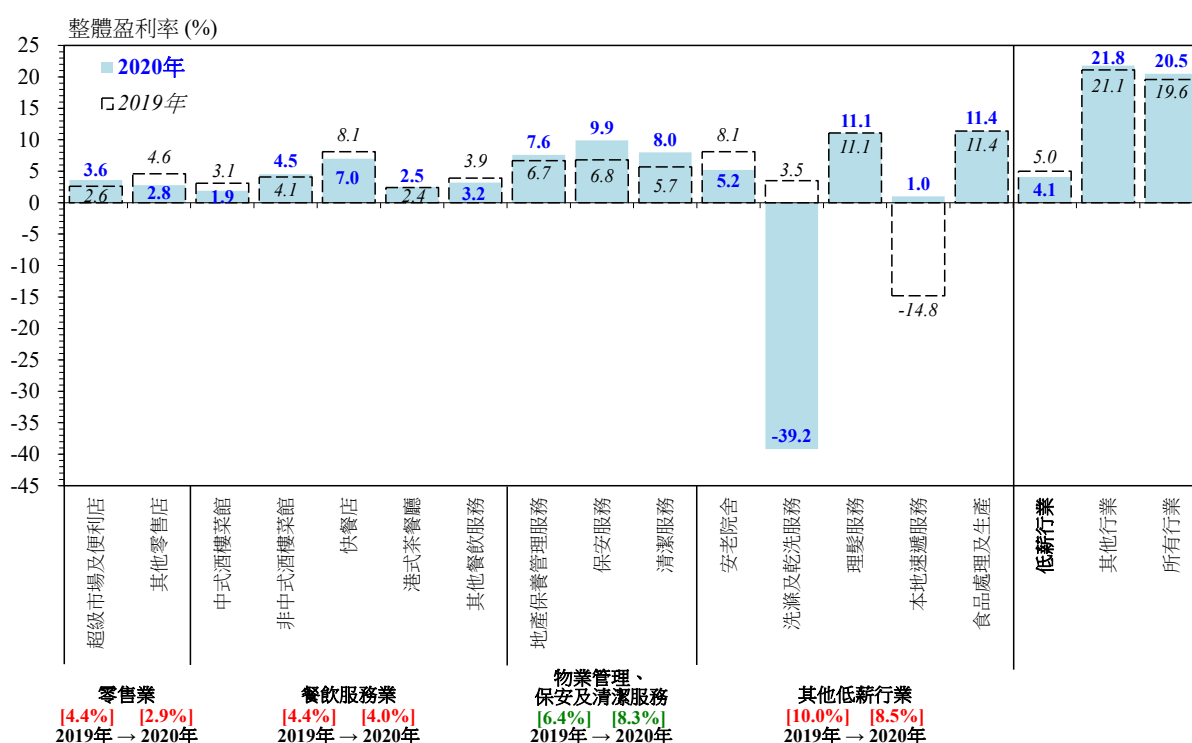
### 3.III.3 企業盈利情況

3.17 所有行業合計的整體盈利率（即盈利<sup>(11)</sup>相對業務收益的比率）由 2019 年 19.6%略升至 2020 年 20.5%（圖 3.9）。然而，這包括了政府在 2020 年因應疫情向企業提供的補貼／資助。如剔除包括了這些政府補貼／資助及其他非直接來自經營業務收益的「其他收入」，所有行業合計的盈利率在 2020 年只有 18.3%。低薪行業合計的整體盈利率由 2019 年 5.0%跌至 2020 年 4.1%，遠低於非低薪行業的 21.8%。如剔除「其他收入」，整體低薪行業在 2020 年更轉盈為虧，虧損率為 1.0%。

(11) 在經濟活動調查中，稅前盈利（盈利）是指未扣除稅項、出售金融資產、物業、機器及設備的收益／虧損、枯帳／撇帳及撥備等項目的盈利。

3.18 低薪行業當中，零售業整體盈利率由2019年的4.4%下跌至2020年2.9%，剔除「其他收入」後2020年盈利率只有0.1%。餐飲服務業整體盈利率由2019年的4.4%下跌至2020年的4.0%，剔除「其他收入」後2020年更錄得8.6%虧損率。物業管理、保安及清潔服務業整體盈利率雖然由2019年的6.4%上升至2020年的8.3%，但剔除「其他收入」後2020年盈利率只有3.6%。其他低薪行業的整體盈利率由2019年的10.0%下跌至2020年的8.5%，剔除「其他收入」後2020年盈利率只有0.1%<sup>(12)</sup>。

圖 3.9：整體低薪行業在 2020 年的整體盈利率較 2019 年進一步下跌



註：方括號內的數字為該行業在2019年或2020年的整體盈利率。  
 資料來源：經濟活動調查，統計處。

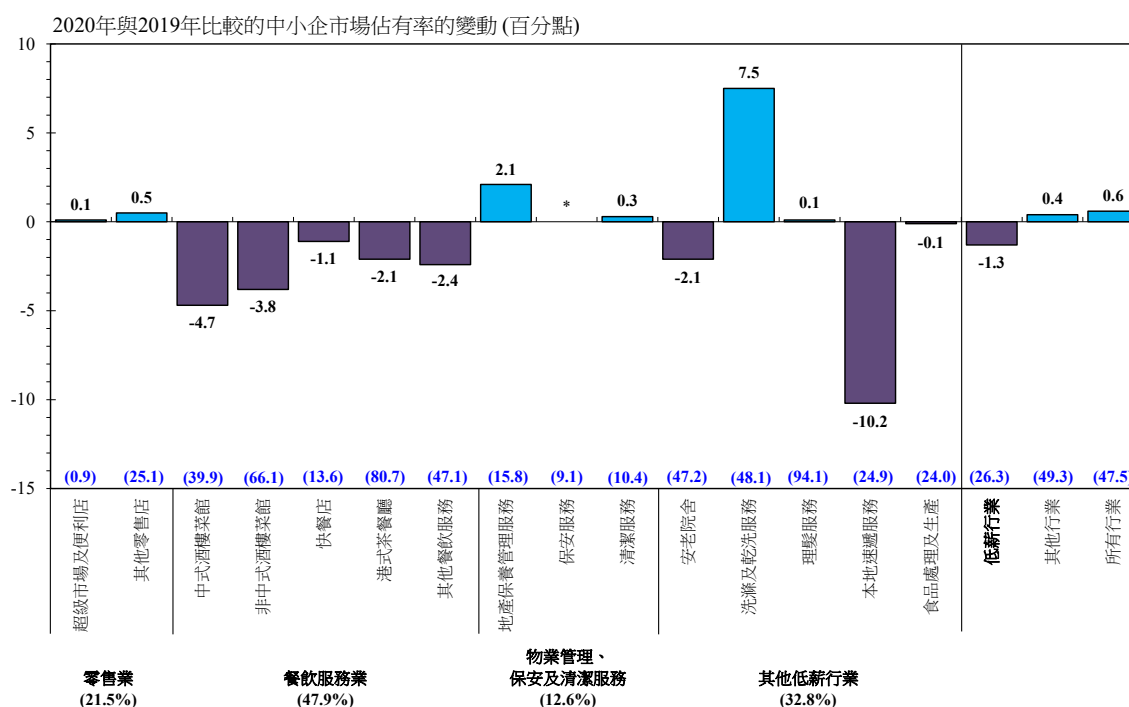
(12) 按行業劃分的所有企業盈利率的分布見附錄 V 表甲.4。

## 3.III.4 中小型企業情況

3.19 相比大型企業，中小型企業（中小企）礙於資源所限，未必能受惠於規模經濟效益和更有效率的管理；其應對及轉嫁營運成本的能力，以至調配資源的彈性一般亦較低。因此，中小企盈利狀況一般會較整體情況遜色。具體而言，2020年所有行業中小企整體盈利率為11.9%<sup>(13)</sup>，低薪行業中小企整體盈利率為2.7%，這兩個數字均較相應的整體企業數字（分別為20.5%及4.1%）差。低薪行業中，零售業及餐飲服務業內中小企整體盈利率分別為1.2%及2.5%，兩者均較各自行業整體企業盈利率（分別為2.9%及4.0%）差。

3.20 2020年低薪行業中小企的市場佔有率（即中小企的業務收益佔該行業總數的百分比）為26.3%，較2019年下跌1.3個百分點（圖3.10）。部分行業中小企的市場佔有率跌幅相當顯著，或反映這些行業在經濟下行期間出現汰弱留強情況。

圖 3.10：2020 年部分低薪行業中小企的市場佔有率<sup>(^)</sup>較 2019 年顯著下跌



註：(^) 指中小企的業務收益佔該行業總數的百分比。  
括號內的數字為該行業中小企在2020年的市場佔有率。

(\*) 介乎-0.05個百分點至0.05個百分點。

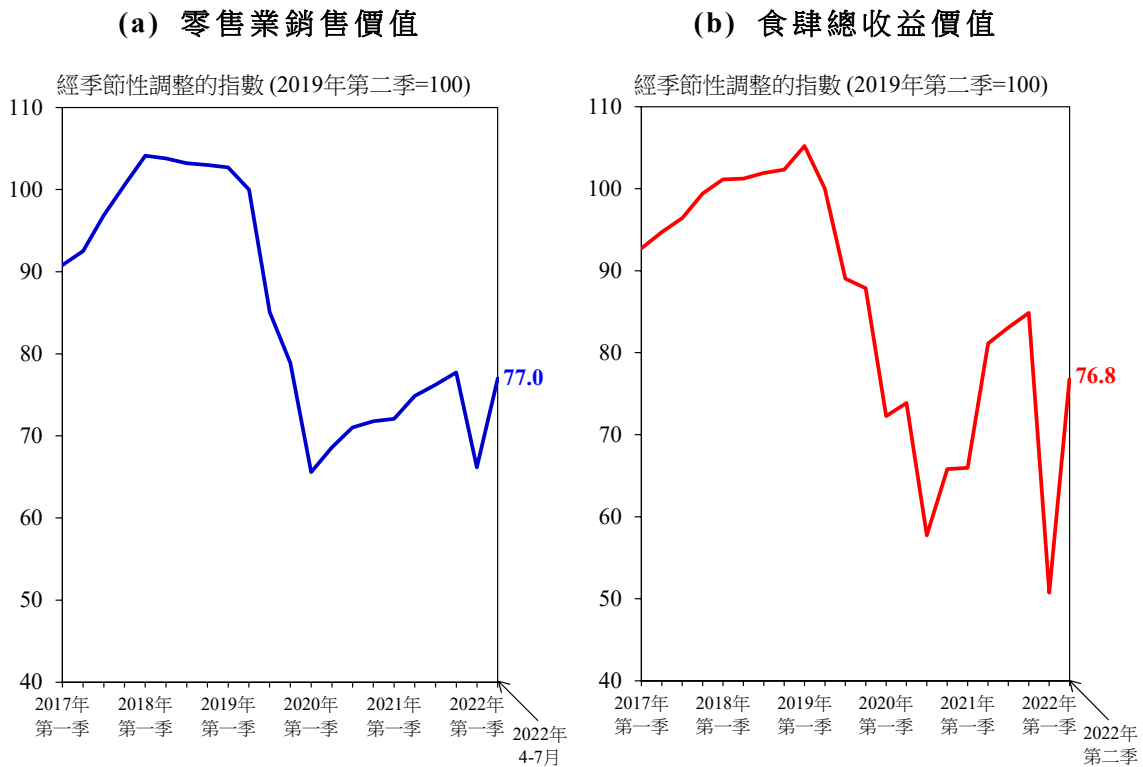
資料來源：經濟活動調查，統計處。

(13) 按行業劃分的中小企盈利率的分布見附錄 V 表甲.5。

### 3.III.5 個別低薪行業較近期的業務表現

3.21 由於經濟活動調查最新數據只截至 2020 年，委員會一直監察其他較頻密及有較新數據的統計調查，了解各行業的最新情況。其中，「零售業銷貨額按月統計調查」和「食肆的收入及購貨額按季統計調查」的數據可為低薪行業中的零售業及餐飲服務業較近期經營情況提供參考，儘管不可與經濟活動調查所得的數據直接比較。零售業及食肆業務 2019 年及 2020 年受到沉重打擊後，2021 年大部分時間隨着疫情穩定及本地經濟活動恢復而改善。然而，受第五波疫情及社交距離措施因而收緊影響，零售業及食肆業務 2022 年第一季度再度急劇惡化，但由於社交距離措施其後隨着本地疫情大致緩和而逐步放寬，加上新一輪「消費券計劃」及政府推出其他措施的支持，零售業及食肆業務繼而有所恢復。經季節性調整後的零售業總銷貨價值 2022 年 4 月至 7 月的月份平均數較 2022 年第一季度上升 16.3%，經季節性調整後的食肆總收益價值 2022 年第二季亦按季大升 51.2%，兩者與 2020 年經營情況最為嚴峻時候相比均顯著改善。然而，由於訪港旅遊業仍遠未恢復，兩者最新數字仍較 2019 年第二季水平分別低 23.1% 及 23.2%（圖 3.11）。

圖 3.11：近月零售業及食肆業務有所恢復，  
惟仍遜於 2019 年第二季水平



註：零售業銷貨價值為月份平均值。

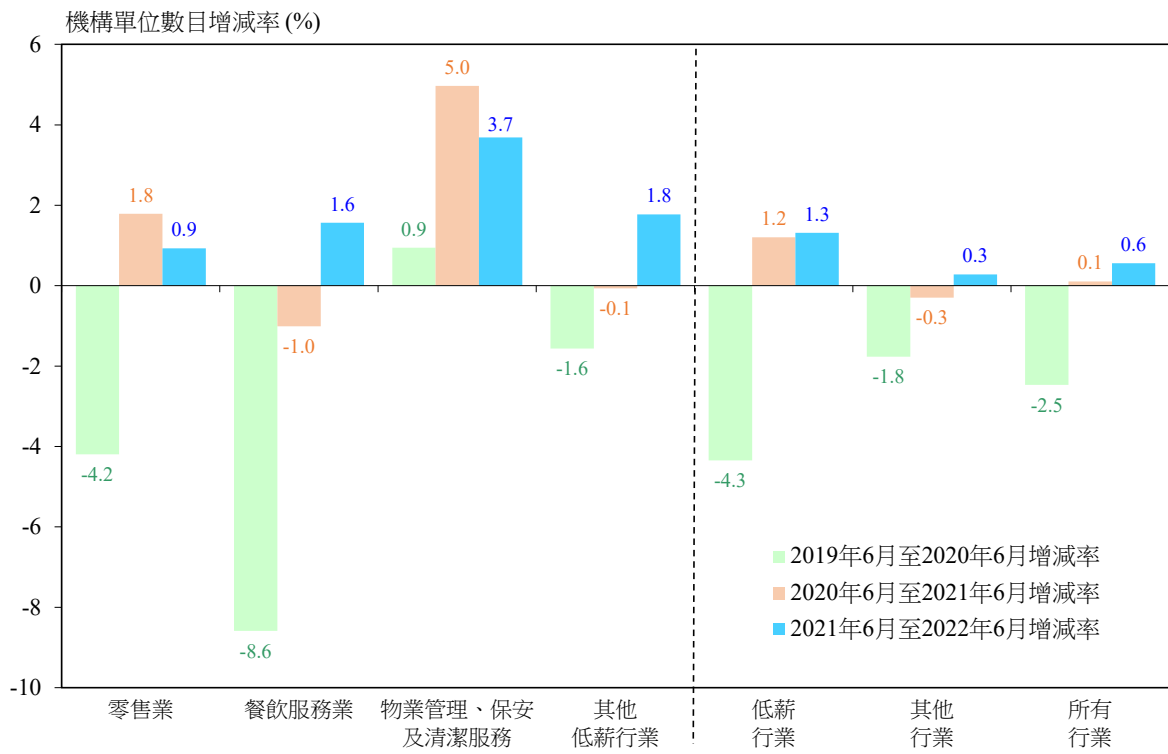
資料來源：「零售業銷貨額按月統計調查」及「食肆的收入及購貨額按季統計調查」，統計處。

### 3.III.6 營商意欲

3.22 根據「僱傭及職位空缺按季統計調查」(僱傭及職位空缺調查)，所有行業合計機構單位數目繼 2020 年 6 月按年減少 2.5%後，2021 年 6 月回升 0.1%，並在 2022 年 6 月進一步增加 0.6% (圖 3.12)，惟仍較三年前低 1.8%。整體低薪行業情況亦相若，其機構單位數目在 2020 年 6 月按年顯著下跌 4.3%後，2021 年 6 月回升 1.2%，並在 2022 年 6 月進一步上升 1.3%，惟仍較三年前低 1.9%。當中，零售業及餐飲服務業 2022 年 6 月的機構單位數目較三年前分別減少 1.6% 及 8.1%。然而，物業管理、保安及清潔服務業機構單位數目在 2022 年 6 月較三年前增加 9.9%，其他低薪行業的機構單位數目也微升 0.1%。



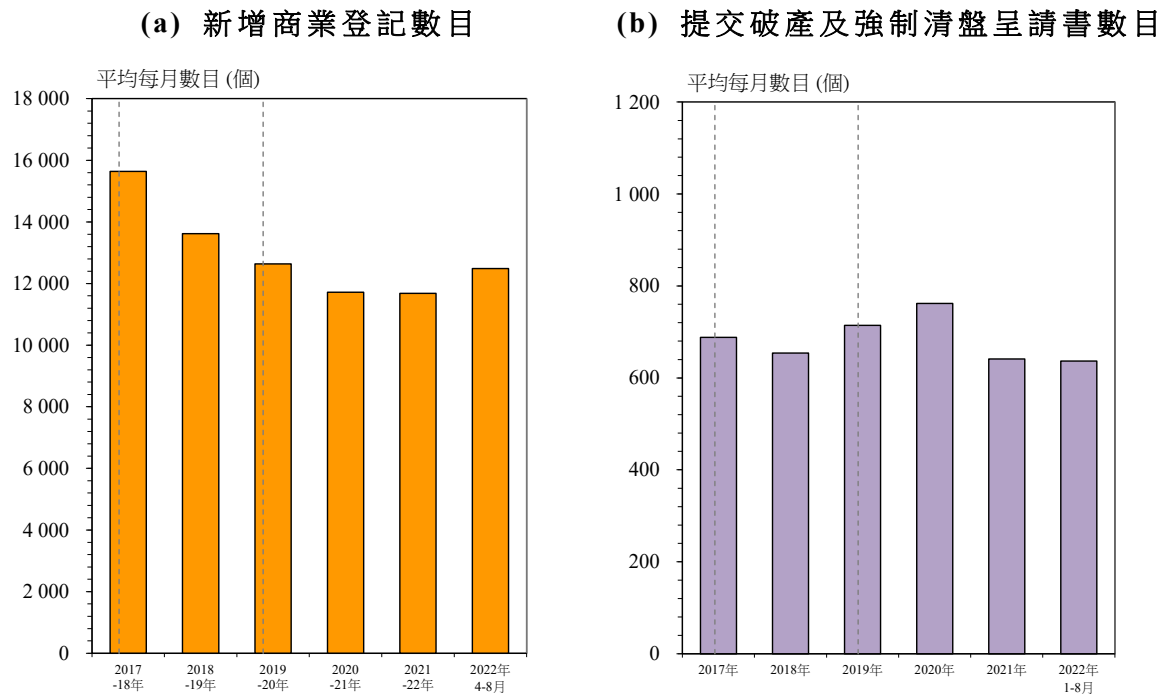
圖 3.12：整體低薪行業 2022 年 6 月的機構單位數目仍低於三年前水平



資料來源：僱傭及職位空缺調查，統計處。

3.23 2021-22 財政年度的平均每月新增商業登記數目與上一年度相若，是近年來較低水平，但 2022 年 4 月至 8 月數字略為回升。提交破產及強制清盤呈請書 2021 年全年及 2022 年首 8 個月平均每月數目均維持在近年來較低水平（圖 3.13）。

圖 3.13：新增商業登記數目及提交破產及強制清盤呈請書數目



註： 垂直灰色虛線代表法定最低工資調整的月份。

資料來源： 稅務局及破產管理署。

### 3.IV 僱員<sup>(14)</sup>就業、收入及其他相關情況

#### 3.IV.1 低薪行業就業情況

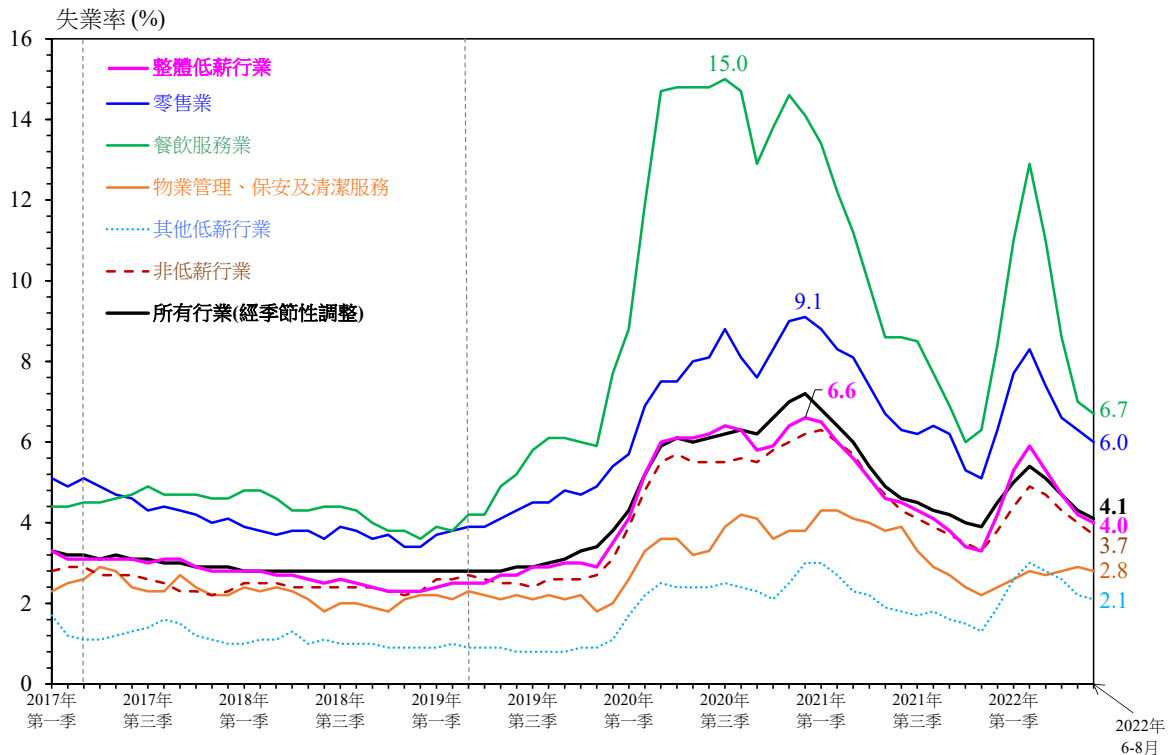
3.24 2021年初低薪行業的就業情況嚴峻，但在年內隨着經濟復蘇而明顯改善，與整體勞工市場的情況相符。整體低薪行業的失業率由2020年12月至2021年2月的6.6%高位下跌至2021年第四季的3.4%。2022年初，本地經濟活動在第五波疫情下嚴重受阻，令低薪行業的就業情況再度轉差，但其後情況隨着本地經濟活動恢復而改善。整體低薪行業的失業率在2022年2月至4月升至5.9%的高位後，在2022年6月至8月回落至4.0%，但仍然明顯高於2019年第二季2.5%的水平（圖3.14）。

3.25 低薪行業中，餐飲服務業和零售業失業率2021年內明顯回落，由年初高位（兩者在2020年12月至2021年2月分別高達14.1%和9.1%）分別下跌至2021年第四季的6.0%和5.3%。然而，受第五波疫情影響，餐飲服務業和零售業失業率2022年2月至4月分別升至12.9%及8.3%的高位。其後，隨着疫情大致緩和及社交距離措施逐步放寬，加上新一輪「消費券計劃」的支持，餐飲服務業和零售業失業率顯著回落，2022年6月至8月分別下跌至6.7%及6.0%，惟仍明顯較2019年第二季的水平（分別為4.2%及3.9%）高。至於低薪行業內另外兩個細分行業，即物業管理、保安及清潔服務業和其他低薪行業的失業率，近年亦有起伏，但波幅較小。2022年6月至8月，這兩個行業的失業率分別為2.8%和2.1%，繼續低於同期整體失業率（4.1%）。

---

(14) 除特別說明外，僱員不包括政府僱員及留宿家庭傭工。

圖 3.14：整體低薪行業失業率 2022 年 6 月至 8 月較第五波疫情時的高位顯著回落，但仍然高於 2019 年第二季的水平



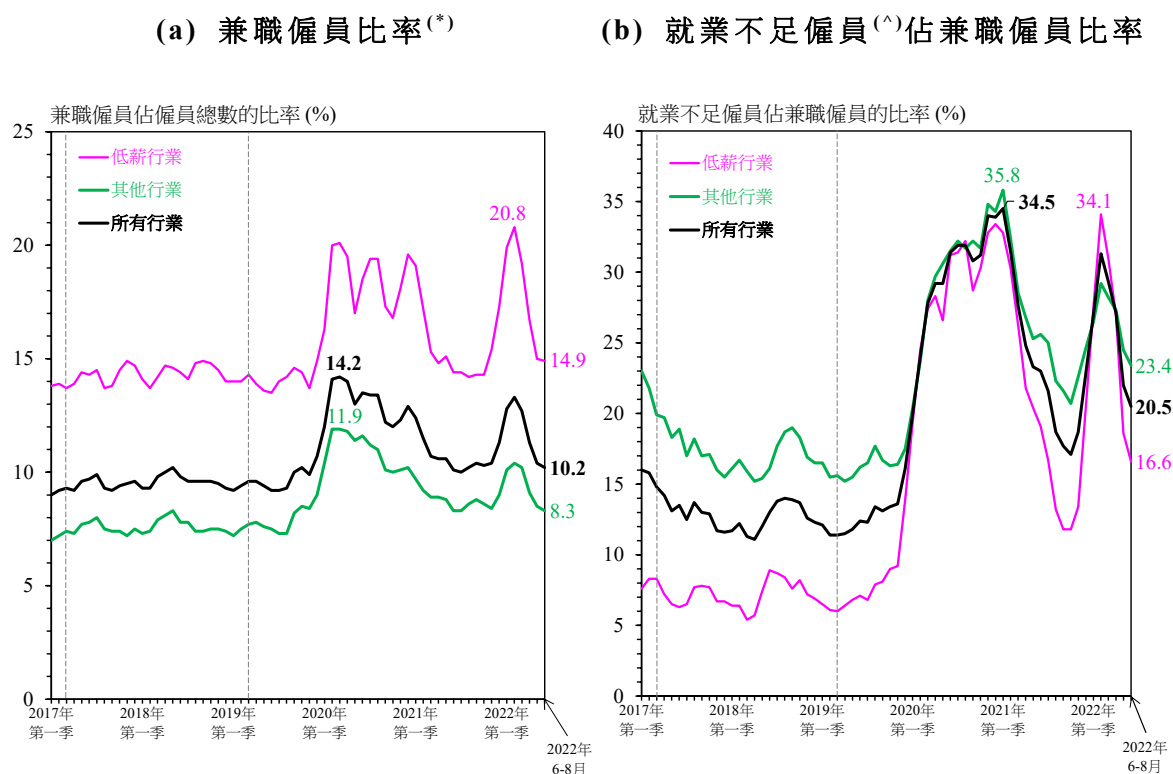
註：垂直灰色虛線代表法定最低工資調整的月份。

資料來源：綜合住戶調查，統計處。

3.26 聘用形式方面，根據綜合住戶調查結果，整體低薪行業中兼職僱員佔僱員總數比率（兼職僱員比率）及就業不足僱員（即可以擔任更多工作但僅能從事兼職職位的僱員）佔兼職僱員比率 2021 年內回落，但兩者在 2022 年初因第五波疫情而顯著上升，2022 年 2 月至 4 月分別升至 20.8%及 34.1%的高位（圖 3.15）。隨着勞工市場改善，這兩個比率 6 月至 8 月分別回落至 14.9%和 16.6%，但仍高於 2019 年第二季的水平（分別為 13.9%及 6.4%）。另一方面，整體低薪行業中較低技術階層的自僱比率（即業內自僱人士佔就業人數<sup>(15)</sup>的百分比）近年變化不大。該比率 2022 年 6 月至 8 月為 6.3%，僅略高於 2019 年第二季的 6.2%。

(15) 數字不包括政府僱員及留宿家庭傭工。

圖 3.15：兼職僱員比率及就業不足僱員佔兼職僱員比率 2022 年初因第五波疫情而顯著上升，其後隨着勞工市場改善而回落



註： 垂直灰色虛線代表法定最低工資調整的月份。

(\*) 指兼職僱員佔僱員總數的比率。

(^) 就業不足僱員是指在統計前 7 天內在非自願情況下工作少於 35 小時，而 (a) 在統計前 30 天內有找尋更多工作，或 (b) 在統計前 7 天內可擔任更多工作的僱員。根據此定義，因工作量不足而在統計前 7 天內放取無薪假的僱員，如在該 7 天期間內工作少於 35 小時甚或全段期間都在休假，亦會被界定為就業不足僱員。

資料來源：綜合住戶調查，統計處。

3.27 工作時數方面，根據收入及工時調查數據<sup>(16)</sup>，整體低薪行業內較低技術僱員的每周工作時數中位數由 2019 年 5 月至 6 月的每周 49.0 小時，下跌至 2020 年 5 月至 6 月的每周 48.0 小時，其中零售業和餐飲服務業相關數字顯著下跌(表 3.3)，反映這些行業的部分企業 2020 年疫情期間調整僱員工作時數，或者將部分轉為兼職僱員。隨着經濟情況改善，整體低薪行業相關數字 2021 年 5 月至 6 月略為回升至每周 48.2 小時，但仍然低於 2019 年同期水平。

(16) 按行業劃分所有僱員及較低技術僱員每周工作時數分布的詳細數據，分別見附錄 V 表甲.7 及表甲.8。

- 3.28 儘管與收入及工時調查數據不能直接比較，綜合住戶調查較近期數據顯示，整體低薪行業內較低技術僱員的每周平均工作時數由 2020 年 2 月至 4 月的 41.5 小時，逐步回升至 2021 年第四季的 45.3 小時。然而，有關數字在經濟活動受本地第五波疫情嚴重打擊下再度急跌，2022 年 2 月至 4 月跌至每周 39.9 小時的低位。隨着本地經濟活動恢復，該數字 6 月至 8 月回升至每周 44.9 小時，但仍較 2019 年第二季的水平（每周 45.4 小時）低。

表 3.3：每周工作時數中位數：較低技術僱員

行業	2019年 5月至6月	2020年 5月至6月		2021年 5月至6月	
	每周工作時數 中位數 (小時)	每周工作時數 中位數 (小時)	按年變動 (小時)	每周工作時數 中位數 (小時)	按年變動 (小時)
<b>(甲) 低薪行業</b>	<b>49.0</b>	<b>48.0</b>	<b>-1.0</b>	<b>48.2</b>	<b>0.2</b>
1. 零售業	48.0	47.1	-0.9	47.1	--
1.1 超級市場及便利店	51.0	48.0	-3.0	48.0	--
1.2 其他零售店	48.0	46.2	-1.8	46.2	--
2. 餐飲服務業	54.0	51.9	-2.1	51.9	--
2.1 中式酒樓菜館	57.0	54.0	-3.0	54.0	--
2.2 非中式酒樓菜館	54.0	50.8	-3.2	51.0	0.2
2.3 快餐店	41.5	38.1	-3.5	38.8	0.7
2.4 港式茶餐廳	54.0	54.0	--	54.0	--
2.5 其他餐飲服務	48.0	47.1	-0.9	47.1	--
3. 物業管理、保安及清潔服務	50.1	49.5	-0.6	49.9	0.3
3.1 地產保養管理服務	58.2	54.0	-4.2	54.0	--
3.2 保安服務	59.1	58.2	-0.9	55.9	-2.3
3.3 清潔服務	48.0	48.0	--	48.0	--
3.4 會員制組織	46.2	48.0	1.8	44.3	-3.7
4. 其他低薪行業	48.0	48.0	--	48.0	--
4.1 安老院舍	54.0	54.0	--	54.0	--
4.2 洗滌及乾洗服務	48.0	§	§	§	§
4.3 理髮及其他個人服務	46.2	48.0	1.8	48.0	--
4.4 本地速遞服務	44.3	§	§	§	§
4.5 食品處理及生產	48.0	48.0	--	48.0	--
<b>(乙) 其他行業</b>	<b>44.3</b>	<b>44.3</b>	<b>--</b>	<b>44.3</b>	<b>--</b>
<b>(丙) 所有行業</b>	<b>47.1</b>	<b>45.7</b>	<b>-1.4</b>	<b>46.2</b>	<b>0.5</b>

註：(--) 介乎-0.05小時至0.05小時之間。

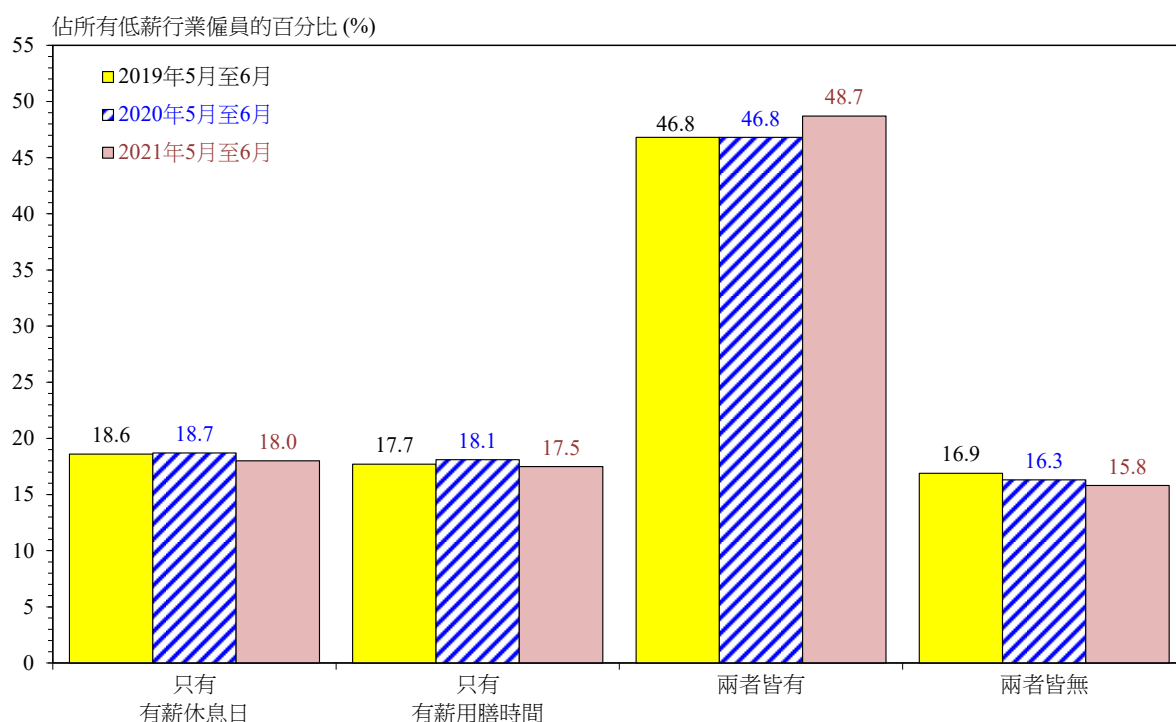
(§) 由於抽樣誤差相對較大，有關統計數字不予公布。

每周工作時數以小數點後一個位顯示，按年變動以未經進位的數字計算。

資料來源：收入及工時調查，統計處。

3.29 薪酬結構方面，根據收入及工時調查結果，2021年5月至6月，整體低薪行業全職僱員<sup>(17)</sup>同時享有有薪休息日及有薪用膳時間的百分比為48.7%，略高於一年前及兩年前的46.8%；兩者皆沒有的百分比為15.8%，較一年前的16.3%及兩年前的16.9%略低（圖3.16）。至於其他福利，低薪行業內享有年終酬金／花紅的全職僱員百分比2021年5月至6月為12.8%，較一年前的13.8%和兩年前的14.7%略低。

圖 3.16：低薪行業內全職僱員薪酬結構和福利在近年變化不大



資料來源：收入及工時調查，統計處。

### 3.IV.2 低薪僱員收入情況

3.30 除了賺取法定最低工資水平的僱員能直接受惠於法定最低工資外，僱主為了保持職級之間薪酬差距，或會提升一些本來已賺取高於法定最低工資水平僱員的工資（即薪酬階梯連鎖反應）。因此，除了賺取法定最低工資水平僱員的情況外，委員會亦一直監察低薪僱員（即每小時工資低於整體分布中第10個百分位數的僱員）收入情況。

(17) 收入及工時調查中全職僱員的定義見詞彙。



3.31 收入及工時調查結果顯示，2021年5月至6月相比2011年5月至6月（即法定最低工資剛實施時），所有僱員每小時工資第10個百分位數顯著上升52.6%，高於同期所有僱員每小時工資中位數的44.4%升幅（表3.4）及法定最低工資水平的33.9%增幅（由2011年5月剛實施時的每小時28元至2021年5月適用的每小時37.5元）。該工資增長亦高於同期通脹（基本綜合消費物價指數及基本甲類消費物價指數2011年5月至6月至2021年5月至6月的累計升幅分別為30.3%和35.1%<sup>(18)</sup>），顯示低薪僱員工資有實質改善。至於近年情況，所有僱員每小時工資第10個百分位數2021年5月至6月較一年前上升1.5%，較兩年前（即2019年5月至6月）水平高1.6%，顯示低薪僱員每小時工資近年繼續錄得名義增長，雖然增幅較同期所有僱員每小時工資中位數稍慢。值得注意，上述工資數據只反映截至2021年5月至6月的情況，並未反映過去一年多勞工市場變化對低薪僱員收入的影響。

表 3.4：每小時工資分布

百分位數	2011年 5月至6月	2019年 5月至6月	2021年5月至6月			
	每小時工資 (\$)	每小時工資 (\$)	每小時工資 (\$)	按年增減率 <sup>(*)</sup> (%)	相比2019年 5月至6月 的累計變動 <sup>(*)</sup> (%)	相比2011年 5月至6月 的累計變動 <sup>(*)</sup> (%)
第10個百分位	29.3	43.9	44.7	1.5	1.6	52.6
第25個百分位	36.0	52.2	53.5	1.3	2.6	48.6
中位數	52.4	73.0	75.7	1.8	3.7	44.4
第75個百分位	82.5	114.9	120.3	2.3	4.7	45.8
第90個百分位	143.9	186.2	195.0	2.2	4.7	35.5

註：(\*) 增減率／累計升幅以未經進位的數字計算。

資料來源：收入及工時調查，統計處。

(18) 同期的整體綜合消費物價指數及整體甲類消費物價指數升幅分別是29.7%及34.2%。

3.32 每月工資方面，2021 年 5 月至 6 月相比 2011 年 5 月至 6 月，全職僱員每月工資第 10 個百分位數顯著上升 50.9%，高於同期全職僱員每月工資中位數的升幅（48.0%），以及同期通脹率（見第 3.31 段）。至於近年情況，2021 年 5 月至 6 月全職僱員每月工資第 10 個百分位數按年上升 1.7%，較兩年前（即 2019 年 5 月至 6 月）高 3.8%<sup>(19)</sup>，後者亦較全職僱員每月工資中位數同期升幅（2.9%）大。

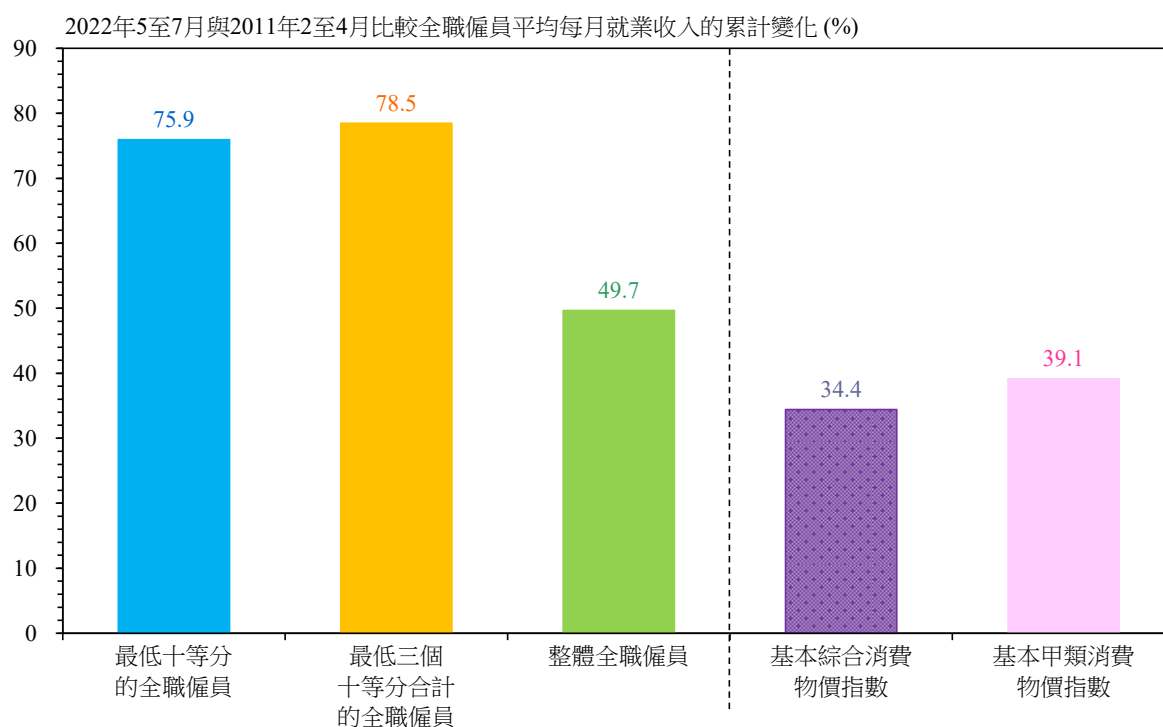
3.33 儘管不可與收入及工時調查所得數據直接比較，綜合住戶調查數據顯示，2022 年 5 月至 7 月相比 2011 年 2 月至 4 月（即法定最低工資實施前），最低十等分全職僱員<sup>(20)</sup>的平均每月就業收入顯著上升 75.9%，高於同期整體全職僱員平均每月就業收入的升幅（49.7%），以及同期通脹率（同期基本綜合消費物價指數及基本甲類消費物價指數分別上升 34.4%及 39.1%），反映基層全職僱員就業收入在期內有實質改善（圖 3.17）。至於近年情況，最低十等分全職僱員的平均每月就業收入 2022 年 5 月至 7 月按年微升 0.6%，較三年前（即 2019 年 5 月至 7 月）高 9.5%，後者亦較整體全職僱員平均每月就業收入同期的升幅（7.2%）大。

---

(19) 按社會經濟特徵及行業劃分的全職僱員每月工資第 10 個百分位數及中位數的詳細數據，見附錄 V 表甲.6。

(20) 綜合住戶調查中全職僱員的定義見詞彙。

圖 3.17：與 2011 年 2 月至 4 月（即法定最低工資實施前）比較，2022 年 5 月至 7 月較低收入全職僱員平均每月就業收入顯著上升



資料來源：綜合住戶調查及「按月零售物價統計調查」，統計處。

### 3.IV.3 勞動人口參與率的變化

3.34 受人口老化的長期趨勢影響，整體勞動人口參與率在近年普遍呈下跌趨勢。另外，經濟周期亦對勞動人口參與率的短期變動有影響。2019 年下半年及 2020 年上半年經濟衰退時，不少人士在失去工作後選擇暫時離開勞動市場，加劇整體勞動人口參與率的跌幅。隨着其後經濟復蘇，到 2021 年第四季，大部分年齡組別的勞動人口參與率由較早時的低位回升（表 3.5）。

3.35 踏入 2022 年，由於第五波疫情令勞工市場嚴重受壓，部分人士在失去工作後選擇暫時離開勞工市場，多個年齡組別的勞動人口參與率轉為下跌，再度加劇整體勞動人口參與率下跌幅度。雖然其後多個年齡組別的勞動人口參與率隨着勞工市場情況改善而回升，但在人口老化的持續拖累下，整體勞動人口參與率 6 月至 8 月仍處於 58.6% 的低水平，儘管較 3 月至 5 月的 58.1% 紀錄低位有所回升。

表 3.5：按年齡組別劃分的勞動人口參與率(\*)

	勞動人口參與率(*) (%)				
	2019年 第二季	2020年 第二季	2021年 第四季	2022年 3月至5月	2022年 6月至8月
<b>年齡組別</b>					
15歲至24歲	38.6	33.6	34.7	30.9	35.2
25歲至29歲	88.5	88.3	89.7	87.5	87.6
30歲至39歲	86.2	85.5	85.6	85.0	85.8
40歲至49歲	82.2	81.9	82.6	82.0	81.2
50歲至59歲	73.0	72.4	73.5	73.7	73.9
60歲及以上	23.9	23.6	22.8	23.3	24.0
<b>整體</b>	<b>60.8</b>	<b>59.6</b>	<b>58.9</b>	<b>58.1</b>	<b>58.6</b>

註：(\*) 包括外籍家庭傭工。

資料來源：綜合住戶調查，統計處。

### 3.IV.4 領取失業綜合社會保障援助情況

3.36 2011年4月至2019年6月，勞工市場偏緊，領取綜合社會保障援助的失業類別個案數目持續下跌。但有關個案數目由2019年6月的11 700宗大幅增加近七成(或8 100宗)至2021年3月的19 800宗，反映勞工市場惡化。該數目其後隨着勞工市場情況改善而回落，在2022年8月下跌至18 600宗，但仍高於2019年6月經濟衰退前水平。

### 3.IV.5 勞資關係

3.37 自法定最低工資實施以來，勞資關係情況大致平穩。2011年7月至2022年8月，勞工處沒有接獲涉及法定最低工資的勞資糾紛。近年，勞工處處理涉及法定最低工資的申索個案亦維持在低水平。2021年及2022年1月至8月，有關申索個案數字分別為17宗及1宗，分別佔該兩個期間整體勞工處處理的申索個案約0.2%及0.02%。

### 3.V 觀察

- 3.38 綜合以上多方面觀察，近年香港社會經濟情況經歷大幅波動。2021 年，香港經濟在環球需求大幅反彈及本地疫情減退下，由較早前的深度衰退顯著復蘇。不過，在環球需求增長放緩及本地第五波疫情下，香港經濟 2022 年第一季明顯惡化。經濟其後第二季有所改善，但程度較預期小。本地經濟活動略見恢復，但動力在季度後期回軟。外圍方面，環球需求減弱以及跨境運輸持續受干擾，嚴重拖累出口表現。踏入第三季，零售業銷貨值在 7 月重現按年增長，但出口貨值繼續下跌。勞工市場 2021 年內由年初嚴峻情況持續改善，但 2022 年初因第五波疫情而再度顯著受壓，當中屬低薪行業的零售業及餐飲服務業受到嚴重打擊，行業失業率升幅尤其明顯。其後，勞工市場隨着本地經濟活動恢復而改善，零售業及餐飲服務業失業率亦顯著回落，但仍然高於經濟衰退前水平。通脹自 2021 年初起大致趨升，不過整體上仍保持溫和。
- 3.39 最新收入及工時調查結果顯示，2021 年 5 月至 6 月底薪僱員名義工資與兩年前比較錄得增長，期內亦沒有出現大量企業通過調整僱員薪酬結構和福利來降低成本的情況。儘管與收入及工時調查數據不能直接比較，綜合住戶調查較近期數據顯示，基層全職僱員名義就業收入 2022 年 5 月至 7 月按年微升。
- 3.40 香港經濟的短期前景受多項因素影響。本地方面，只要疫情受控，經濟活動應會進一步恢復。然而，金融狀況收緊可能會對消費需求構成一些制約，借貸成本上升也可能使企業在進行固定資產投資時較為謹慎。對外環節方面，外圍環境顯著惡化將嚴重影響香港出口表現。先進經濟體通脹高企，以及多家主要央行因而大幅收緊貨幣政策，將進一步削弱環球增長動力。環球疫情演變、地緣政治局勢緊張等風險因素也須密切留意。不過，近月對訪港旅客檢疫及檢測安排的調整應有助服務輸出。

- 3.41 總括而言，訂立合適法定最低工資水平有助鼓勵更多人投入或重投勞工市場，釋放更多勞動力以應對勞工需求，但亦要在防止工資過低和減少低薪職位流失之間取得適當平衡，並要顧及維持香港的經濟發展及競爭力。法定最低工資對本港社會經濟情況的影響，相當大程度上取決於當時的宏觀經濟環境。鑑於香港經濟短期前景挑戰重重，法定最低工資水平的調整對僱員及企業影響尤須注意。委員會檢討法定最低工資水平時，須考慮多方面因素，才能就法定最低工資水平作出建議。

## 4 達致法定最低工資建議水平的考慮因素

4.1 根據《最低工資條例》(香港法例第 608 章)，最低工資委員會(委員會)執行職能時，須在防止工資過低與盡量減少低薪職位流失的目標之間取得適當平衡，並要顧及維持香港的經濟發展及競爭力。委員會按照以數據為依歸的原則，檢討法定最低工資水平。委員會除參考和分析統計數據及資料外，亦廣泛及深入諮詢社會(包括代表僱主及僱員的組織)對檢討法定最低工資水平的意見，並考慮其他與檢討法定最低工資水平相關但未能完全量化的因素。委員會檢討法定最低工資水平時，主要就四個範疇作出分析及考慮，包括(i)「一系列指標」；(ii)公眾及相關組織的意見；(iii)其他相關考慮因素；以及(iv)影響評估。以下章節將逐一闡述這些考慮因素。

### 4.1 「一系列指標」

4.2 委員會經過考慮後，認為應沿用過往檢討法定最低工資水平所參考的「一系列指標」，監察法定最低工資實施後本港的社會經濟及就業情況。「一系列指標」包含《最低工資條例》規定委員會執行其職能時所須考慮的關鍵因素，具體涵蓋以下四個範疇：(a) 整體經濟狀況、(b) 勞工市場情況、(c) 競爭力，及(d) 社會共融。下文闡述「一系列指標」內四個範疇的詳情。「一系列指標」的概要和有關指標及其資料來源，分別載於第 2 章圖 2.2 和附錄 I。

#### (a) 整體經濟狀況

4.3 法定最低工資的影響，相當大程度取決於香港的整體經濟情況。因此，檢討法定最低工資水平時，宏觀經濟環境(包括當前的經濟狀況及短期經濟展望)是「一系列指標」中極其重要的一環。

4.4 委員會在這個範疇內參考的指標，涵蓋本地最新的經濟表現(包括實質本地生產總值及其主要開支組成部分的變動率)及消費物價指數。委員會亦參考本地生產總值及物價的預測、企業對短期業務表現及就業人數的展望等指標，從而掌握短期經濟狀況的變化。

**(b) 勞工市場情況**

- 4.5 勞工市場是最先受到法定最低工資影響的環節。調升法定最低工資水平會直接增加企業的薪酬開支，企業或會採取措施應對，例如縮減人手以減省成本，導致一些基層職位流失。此外，雖然法定最低工資某程度上限制工資向下調整的靈活性，影響勞工市場在經濟環境惡化時的調節能力，但另一方面，調升法定最低工資水平有助提升基層僱員的工資，從而吸引更多人投入或重投勞工市場，增加勞工供應。委員會一直密切注視勞工市場各種變化。
- 4.6 委員會在這個範疇內參考的指標，涵蓋勞工供求（包括就業人數、勞動人口、勞動人口參與率、失業數字、就業不足數字等）、僱員的工資水平及分布、工資差距、就業特徵（例如全職或兼職、是否享有有薪用膳時間及有薪休息日等）及工作時數。

**(c) 競爭力**

- 4.7 調整法定最低工資水平會直接影響各行業內的企業（特別是低薪行業企業及中小型企業（中小企））的薪酬開支，影響程度視乎個別行業中僱員薪酬開支佔總營運成本的比重，以及聘用低薪僱員人數的比例；個別行業受影響的程度亦視乎行業的經營環境及業務表現。因此，委員會監察的指標其中一個主要項目為企業經營特色，包括業務收益、盈利率、僱員薪酬佔總經營開支比率等來自政府統計處「經濟活動按年統計調查」的統計數據。考慮到上述數據有滯後，委員會亦參考一些較頻密及有較新數據的統計調查，例如食肆的業務收益、零售業的銷貨額、非住宅物業租金指數等，從而進一步了解企業較近期的經營情況。
- 4.8 調整法定最低工資水平亦可能對香港的整體營商環境及競爭力帶來影響。委員會監察關於創業精神、營商意欲及償債能力的指標（例如新增及取消商業登記數目、破產及強制清盤呈請書數目，以及機構單位數目等），了解當前營商環境。委員會亦定期留意香港在多個與整體競爭力相關的世界排名等指標，從而了解香港在宏觀層面的競爭力，以及外界對此的看法。



**(d) 社會共融**

4.9 社會上有很多意見認為，監察法定最低工資的影響時，須涵蓋社會共融的範疇。然而，社會共融並沒有一套客觀的量度標準，以數據量化有關概念存在一定困難。因此，委員會在廣義層面上參考以下三方面的指標，間接檢視社會共融的情況：

- (i) **生活水平** — 這方面的指標包括名義及實質僱員就業收入和工資指數的變動等，有助監察基層僱員收入的變化，以及相對物價走勢的表現，從而了解基層僱員的整體生活水平變化；
- (ii) **就業意欲** — 法定最低工資可防止工資過低，提升工作誘因，鼓勵更多人投入或重投勞工市場。這方面的指標包括勞動人口參與率、長期失業（即失業六個月或以上）的數字，以及領取失業綜合社會保障援助的個案數目；以及
- (iii) **勞資關係** — 這方面的指標包括自法定最低工資實施以來勞資糾紛及申索個案的數據。

**4.II 公眾及相關組織的意見**

4.10 正如第 2 章第 2.II.3 節所述，委員會進行廣泛及深入的諮詢，聽取社會對檢討法定最低工資水平的意見，包括與低薪行業相關組織（包括勞工組織、商會／學會及僱主）進行聚焦性諮詢會面，更深入了解實施法定最低工資對低薪行業的影響；以及進行公眾諮詢及以視像會議形式諮詢相關組織，收集公眾的意見。這些意見有助委員會更全面掌握法定最低工資對香港的經濟、社會、就業情況、不同行業（尤其是低薪行業）及中小企的影響，亦為委員會擬訂檢討法定最低工資水平的影響評估框架提供重要的參考資料。有關意見重點載於附錄 III<sup>(1)</sup>。

---

(1) 委員會重視公眾及相關組織在諮詢期間提供的意見，視之為檢討法定最低工資水平的重要參考資料，因此以嚴謹的態度辨析所蒐集意見是否準確和可靠。個別資料經查證後確定為不實，已在建議法定最低工資水平時排除在外，不予考慮。

### 4.III 其他相關考慮因素

4.11 儘管委員會採納的「一系列指標」已涵蓋整體經濟狀況、勞工市場情況、競爭力及社會共融四方面的數據，但並非所有法定最低工資的影響均能量化。因此，委員會在檢討法定最低工資水平的過程中，亦考慮其他未能完全量化的相關因素：

- (i) **提升僱員生活質素** — 部分受惠於過去法定最低工資的實施及調升，基層僱員收入上升，消費力有所提高，生活質素得以改善。經濟下行時，法定最低工資亦能發揮防止工資過低的作用；
- (ii) **提升就業意欲** — 法定最低工資有助防止工資過低，吸引更多人投入或重投勞工市場，締造有利環境以鼓勵原來倚靠社會福利援助金過活的人士重新就業及自食其力；
- (iii) **對議價能力較低及工作經驗不足人士的影響** — 受惠於法定最低工資，弱勢社群（例如年長人士、殘疾人士、低學歷及低技術人士等）的工資得到保障，但僱主面對勞工成本上升，可能傾向聘請工作能力較高或經驗較多的員工，或會影響弱勢社群的就業機會。另外，部分僱主可能減少聘請欠缺工作經驗的年輕人和向他們提供培訓及實習機會，令年輕人較難累積工作經驗及向上流動；
- (iv) **對不同行業或職位之間薪酬差距的影響** — 劃一的法定最低工資水平令基層僱員可在賺取相若收入的情況下，選擇受聘於不同行業、職位、地區及／或企業。不過，這會加劇部分行業僱員流失的情況，在一定程度上令有關企業需以更高的工資水平挽留現職僱員或招聘新員工，推高勞工成本；
- (v) **保留市場調節的空間** — 法定最低工資設立工資下限，亦一定程度上限制了調整工資的彈性。如法定最低工資水平調升得過高，將減損不同行業及企業應對經營環境變化的靈活性。保留市場一定程度的工資調節空間有助各行業的持續發展；

- (vi) **對社會和諧的影響** — 法定最低工資能夠讓低收入僱員分享經濟發展的成果，有助促進社會和諧。然而，基層僱員、企業及其他人士（包括未能直接受惠於法定最低工資的人士）對法定最低工資水平的意見或有分歧；
- (vii) **因工資上升而引致的額外成本** — 法定最低工資為企業在勞工保險費用及強制性公積金供款等方面帶來額外成本；
- (viii) **對產品及服務質素的影響** — 法定最低工資讓僱員獲得工資保障，但亦可能會減低部分僱員改進工作表現及擔當額外工作的動力，影響服務質素。此外，部分企業因未能將法定最低工資所引致的額外勞工成本轉嫁顧客或消費者，尤其是當整體經濟環境疲弱時，可能會選擇降低產品質量及服務質素；以及
- (ix) **其他方面的長遠影響** — 例如對企業的盈利情況及長遠經營策略的影響，對香港長遠競爭力、勞工生產力，以及對外資吸引程度的影響等。

#### 4.IV 影響評估

- 4.12 委員會明白法定最低工資對僱員、企業、勞工市場，以至整體經濟均有重要及深遠的影響。委員會考慮過往檢討法定最低工資水平的經驗、相關社會經濟指標的狀況和公眾及相關組織的意見，並參考過去委員會沿用的影響評估框架，設定多個法定最低工資測試水平（測試水平）及不同的經濟情景假設，藉以分析在各個測試水平下，僱員、企業、失業率及通脹各方面可能受到的影響。
- 4.13 委員會考慮公眾及相關組織的意見，審視近年社會經濟情況及短期經濟前景，並參考過往委員會進行影響評估的經驗後，經過詳細討論，決定在每小時 36.5 元至每小時 44.0 元的範圍，每隔 0.5 元設定一個測試水平（即共 16 個測試水平）進行影響評估。設定不同測試水平進行影響評估，有助委員會在平衡不同的目標及需要之間，作出客觀審慎的判斷，然而不代表委員會就應否調整法定最低工資水平、調整方向及調整幅度有任何既定立場。

- 4.14 委員會亦注意到，如上調法定最低工資水平，企業的薪酬開支除了因要符合《最低工資條例》要求而增加外，其他勞工成本（例如僱傭合約或協議訂明適用的休息日薪酬及用膳時間薪酬）亦可能隨之上升。部分企業可能因薪酬階梯連鎖反應（連鎖反應）的影響而要提高部分僱員（包括一些本已賺取高於調升後法定最低工資水平的僱員）的工資，從而保持職級之間的薪酬差距，避免員工流失。綜合法定最低工資實施以來的經驗，委員會推斷法定最低工資水平的調升幅度愈高，引致的連鎖反應影響可能會愈大。有見及此，委員會對高於現行法定最低工資水平的測試水平進行的影響評估，已充分考慮因上述因素影響而引致的額外薪酬開支。
- 4.15 委員會理解調整法定最低工資水平的影響，相當大程度上視乎實施時的經濟情況。為顧及檢討法定最低工資水平至實施建議水平期間的時間差距，委員會進行影響評估時，參考了當時最新的經濟和勞工市場數據，以及過往檢討法定最低工資水平的經驗，就2023年上半年的經濟狀況作出不同的情景假設，以期盡可能前瞻估算屆時的情況。經過詳細討論後，委員會認為可設定四個經濟情景來進行測試，從而評估在不同經濟環境下，法定最低工資如在2023年上半年調整至各個測試水平可能會帶來的影響。四個經濟情景的假設載於表4.1。儘管部分經濟情景假設本港經濟在2023年上半年按年反彈，但這僅反映近年經濟大幅收縮後的追趕式增長。

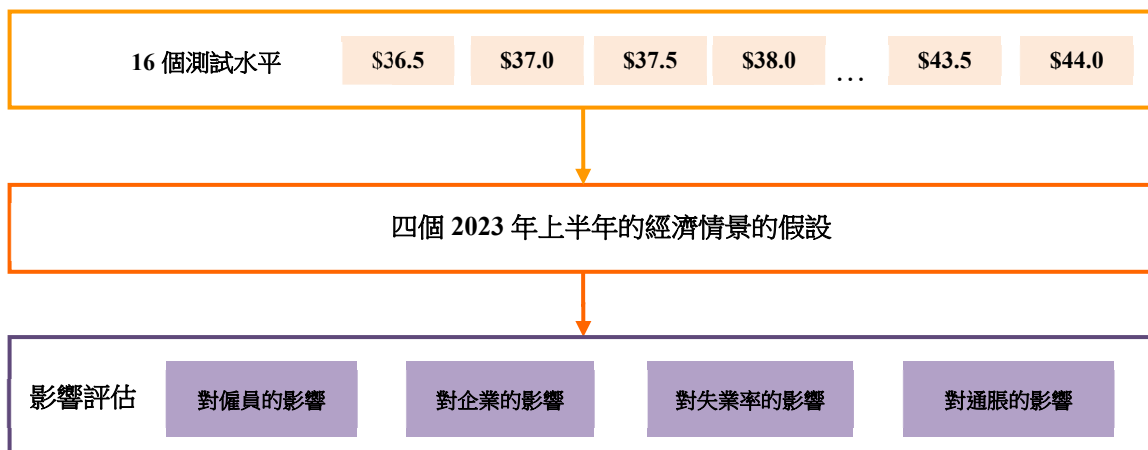
表 4.1：委員會就四個經濟情景作出的假設

經濟情景	2023年上半年的按年經濟增長假設
情景 1	+4%
情景 2	+1.5%
情景 3	-1%
情景 4	-3.5%

- 4.16 委員會設定不同的經濟情景假設時，已考慮到香港的短期經濟前景受多項因素影響，面對相當的不確定性。上述的經濟情景假設旨在協助了解各個測試水平在不同經濟狀況下帶來的不同影響。這些假設不應視為對有關實際經濟情況的準確預測。

4.17 總括而言，影響評估框架包含 16 個測試水平，並結合四個經濟情景的假設，就調整法定最低工資水平對僱員、企業、失業率及通脹的影響作出全面評估。圖 4.1 概述影響評估框架。

圖 4.1：影響評估框架



4.18 影響評估的方法及主要假設詳列於 [附錄 IV](#)。第 5 章詳細闡述不同測試水平的影響評估結果。

## 5 影響評估結果

5.1 如第 4 章所述，最低工資委員會（委員會）檢討法定最低工資水平時，主要就四個範疇作出分析及考慮，包括(i)「一系列指標」、(ii)公眾及相關組織的意見、(iii)其他相關考慮因素，以及(iv)影響評估。委員會亦設定多個法定最低工資測試水平（測試水平）及不同的經濟情景假設，評估僱員、企業、失業率及通脹可能受到的影響。本章節詳述影響評估結果<sup>(1)</sup>。

### 5.I 影響評估的框架

5.2 為進行影響評估，委員會在每小時 36.5 元至每小時 44.0 元的範圍，每隔 0.5 元設定一個測試水平，即共 16 個模擬情況，估算僱員、企業、失業率及通脹可能受到的影響。委員會認為調整法定最低工資水平的影響，相當大程度上視乎實施時的經濟情況。為顧及檢討法定最低工資水平至實施建議水平期間的時間差距，委員會進行影響評估時，已就 2023 年上半年作出四個不同的經濟情景假設，以期盡可能前瞻估算屆時的經濟狀況（有關影響評估的框架見第 4 章第 4.IV 節）。

### 5.II 對僱員的影響

5.3 評估僱員的影響，主要是估算在不同經濟情景下，各個測試水平的調整前涉及僱員（即法定最低工資在 2023 年上半年調整前，賺取每小時工資少於該測試水平的僱員）人數及其佔僱員總數的百分比。委員會以政府統計處編製 2021 年「收入及工時按年統計調查」（收入及工時調查）的工資分布數據為基礎，並參考最新經濟和勞工市場情況及其他工資數據，盡可能前瞻估算 2023 年上半年四個不同經濟情景假設下的情況。具體而言，就 37.5 元至 44.0 元的測試水平，在經濟情景 1 下（即假設 2023 年上半年的按年經濟增長為 4%），相應的調整前涉及僱員人數估算約為 12 900 人至 164 700 人（佔全港僱員總數 0.5%至 5.8%）；而在經濟情景 4 下（即假設 2023 年上半年的按年經濟增長為 -3.5%），相應的調整前涉及僱員人數估算約

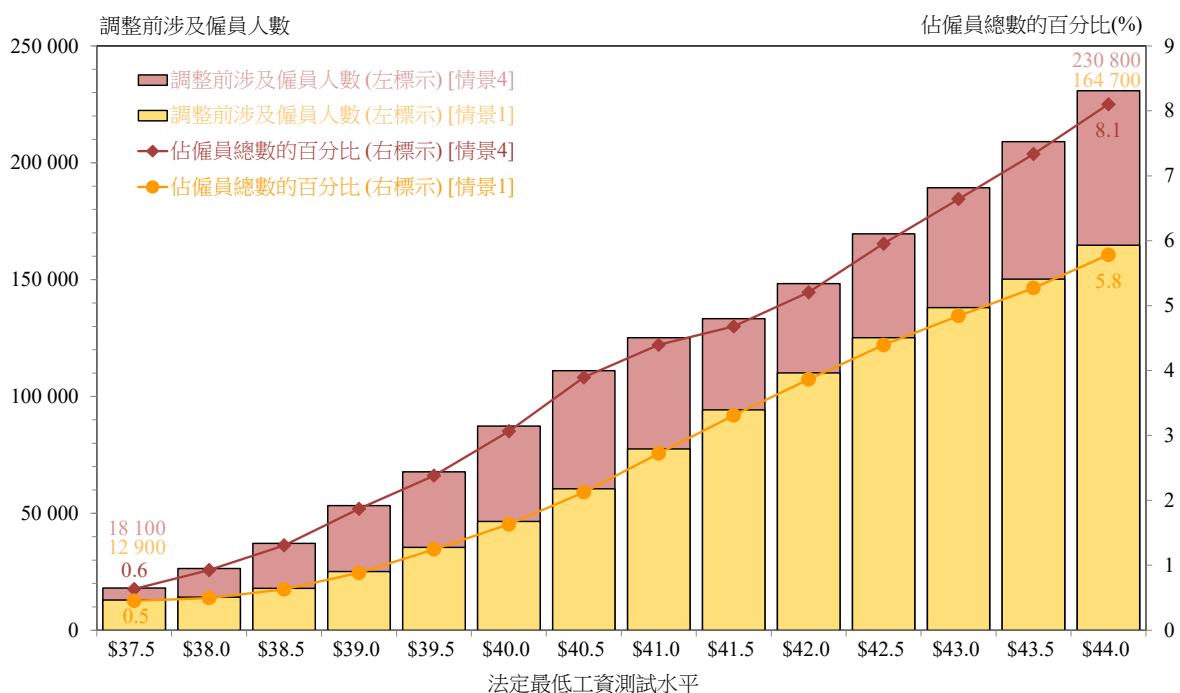
---

(1) 就影響評估方法的詳細說明，見附錄 IV。



為 18 100 人至 230 800 人（佔全港僱員總數 0.6% 至 8.1%）（圖 5.1）。就 40.0 元的測試水平，在經濟情景 1 和情景 4 下，相應的調整前涉及僱員人數估算分別約為 46 500 人和 87 300 人（分別佔全港僱員總數 1.6% 和 3.1%）。在較佳的經濟情景下，勞工市場情況會較好，僱員工資一般會有較大增幅，因此與相對較差經濟情景下的估算相比，就同一個測試水平估算的調整前涉及僱員人數會相對較少。

圖 5.1：在經濟情景 1 和情景 4 下，各個測試水平調整前涉及僱員<sup>(^)</sup>人數及百分比的估算



註：（<sup>^</sup>） 測試水平為 \$37.5，調整前涉及僱員只包括賺取每小時工資為 \$37.5 的僱員；至於 \$37.5 以上的其他測試水平，調整前涉及僱員是指賺取每小時工資少於該測試水平的僱員。

根據《最低工資條例》（香港法例第 608 章），在 2023 年法定最低工資調整前沒有僱員賺取低於每小時 \$37.5 的法定最低工資水平（按照《最低工資條例》完成生產能力評估的殘疾僱員除外），因此對調整前涉及僱員的估算並不適用於低於 \$37.5 的測試水平。

2023 年上半年經濟增長的經濟情景假設見表 4.1。

詳細數字見 [附錄 V 表乙.1](#)。

資料來源：參考收入及工時調查結果及不同工資數據的估算。

5.4 綜合法定最低工資實施以來的經驗，由於僱主或需保持職級之間的薪酬差距，如調升法定最低工資水平，部分調整前涉及僱員會獲加薪至高於該法定最低工資水平，而一些本已賺取高於該法定最低工資水平的僱員亦有機會獲得加薪。受這薪酬階梯連鎖反應（連鎖反

應) 影響，法定最低工資水平一旦調升，獲得加薪的受惠僱員人數，會較上述估算的調整前涉及僱員人數多，而後者又會較調升法定最低工資水平後賺取新法定最低工資水平的僱員人數多。

5.5 另一方面，如下調法定最低工資水平，因而減薪的僱員亦應不只限於賺取現行法定最低工資水平的僱員。具體而言，如把法定最低工資水平下調至 36.5 元或 37.0 元這兩個測試水平，與調整前的僱員工資分布（已計及因市場調節而出現的工資變動）相比，粗略估算在經濟情景 1 及情景 4 下，整體僱員中分別約 1.5% 及 4.5% 會因為法定最低工資水平下調而減薪。惟須注意，由於香港沒有下調法定最低工資水平的經驗，相關估算涉及更多的假設，因此詮釋有關估算數字時尤須審慎。

### 5.III 對企業的影響

5.6 調升法定最低工資水平會推高企業的勞工成本。為此，委員會評估在不同的經濟情景下，如調升法定最低工資至各個測試水平，企業要面對兩方面的影響，包括(i) 額外薪酬開支和(ii) 長期服務金潛在財政責任升幅。

#### 5.III.1 額外薪酬開支

5.7 調升法定最低工資水平對企業最直接的影響是推高薪酬開支。在不同的經濟情景及各個測試水平下，委員會對企業的額外薪酬開支估算，包括：(i) 為符合《最低工資條例》要求而將所有調整前涉及僱員的每小時工資調升至相關測試水平的額外薪酬開支；(ii) 與調整前涉及僱員休息日薪酬及用膳時間薪酬相關的額外薪酬開支（如僱員按照僱傭合約或協議而享有休息日薪酬及用膳時間薪酬）；以及(iii) 因連鎖反應影響而引致的額外薪酬開支。

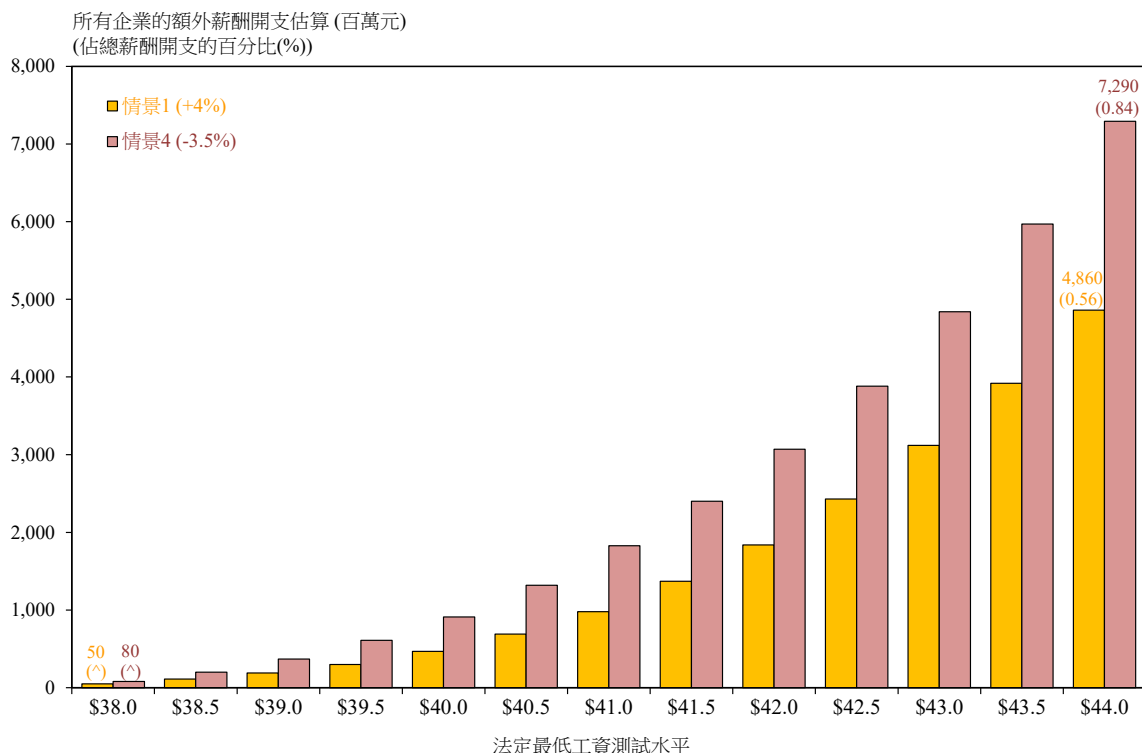
5.8 委員會估算在經濟情景 1 下，如把法定最低工資調升至 38.0 元至 44.0 元的測試水平，所有行業合計的額外薪酬開支金額約為 5,000 萬元至 48 億 6,000 萬元，相當於總薪酬開支不足 0.05% 至 0.56%；而在經濟情景 4 下，相應的額外薪酬開支金額約為 8,000 萬元至 72 億 9,000 萬元，相當於總薪酬開支不足 0.05% 至 0.84%（圖 5.2）。就 40.0 元的測試水平，在經濟情景 1 和情景 4 下的額外



薪酬開支金額分別約為 4 億 7,000 萬元和 9 億 1,000 萬元，分別相當於總薪酬開支的 0.05%和 0.11%。

5.9 值得注意的是在相對較佳的經濟情景下，就同一個測試水平估算的調整前涉及僱員人數，與較差的經濟情景相比會較少（即較少人賺取較低水平的工資），相應推算的額外薪酬開支亦會較低。受數據所限，推算的額外薪酬開支並未完全包括因調升法定最低工資水平而導致的其他額外勞工成本（例如勞工保險費用）。

圖 5.2：在經濟情景 1 和情景 4 下，如調升法定最低工資水平，薪酬開支增加幅度的估算



註： (^) 介乎 0%至 0.05%之間。

以上估算已計及企業在符合法定要求以外支付的休息日薪酬及用膳時間薪酬（如僱員按照僱傭合約或協議享有休息日薪酬及用膳時間薪酬）及連鎖反應影響。

2023 年上半年經濟增長的經濟情景假設見表 4.1。

額外薪酬開支的詳細數字見附錄 V 表乙.2。

資料來源：參考收入及工時調查的結果及不同工資數據的估算。

5.10 正如第 3 章所述，低薪行業大多屬勞工密集型，勞工成本佔其總經營開支的比例較其他行業大，因此如調升法定最低工資水平，低薪行業所受影響亦會較明顯。低薪行業在不同經濟情景下的額外薪酬開支估算載列在附錄 V 表乙.3。就 40.0 元的測試水平，在經濟情景 1 和情景 4 下，低薪行業的額外薪酬開支金額分別約為

2 億 8,000 萬元和 5 億 5,000 萬元，分別相當於行業總薪酬開支的 0.21%和 0.42%。

5.11 另一方面，如把法定最低工資水平下調至 36.5 元或 37.0 元這兩個測試水平，與 2023 年上半年法定最低工資水平不變的情況相比，粗略估算在經濟情景 1 及情景 4 下，所有行業合計的薪酬開支減幅均不足 0.05%。

### 5.III.2 長期服務金潛在財政責任升幅

5.12 如調升法定最低工資水平，部分與僱員法定權益相關的勞工成本亦會上升，例如適用於連續受聘於同一僱主五年或以上<sup>(2)</sup>僱員的長期服務金開支。根據收入及工時調查數據，2021 年 5 月至 6 月，每小時工資少於 44.0 元（即測試水平範圍上限）的僱員中，接近四成在同一機構工作五年或以上。委員會估算在經濟情景 1 下，如把法定最低工資調升至 38.0 元至 44.0 元的測試水平，僱主的長期服務金潛在財政責任<sup>(3)</sup>會因而增加約 1,000 萬元至 12 億 5,000 萬元，佔總薪酬開支不足 0.05%至 0.14%；而在經濟情景 4 下，長期服務金潛在財政責任會因而增加約 2,000 萬元至 17 億 7,000 萬元，佔總薪酬開支不足 0.05%至 0.20%。就 40.0 元的測試水平，在經濟情景 1 和情景 4 下，長期服務金潛在財政責任會分別增加約 1 億 2,000 萬元和至 2 億 4,000 萬元，兩者均佔總薪酬開支不足 0.05%。

## 5.IV 對整體失業率及通脹的影響

### 5.IV.1 對整體失業率的影響

5.13 調整法定最低工資水平會影響勞工供應及需求，繼而影響失業率。調升法定最低工資水平會增加企業的薪酬開支，當企業面對勞工成本上升，招聘意欲或多或少會受影響，令勞工需求下降；另一方面，工資上升或能吸引更多人投入或重投勞工市場，增加勞工供應。兩者均會令失業率上升。

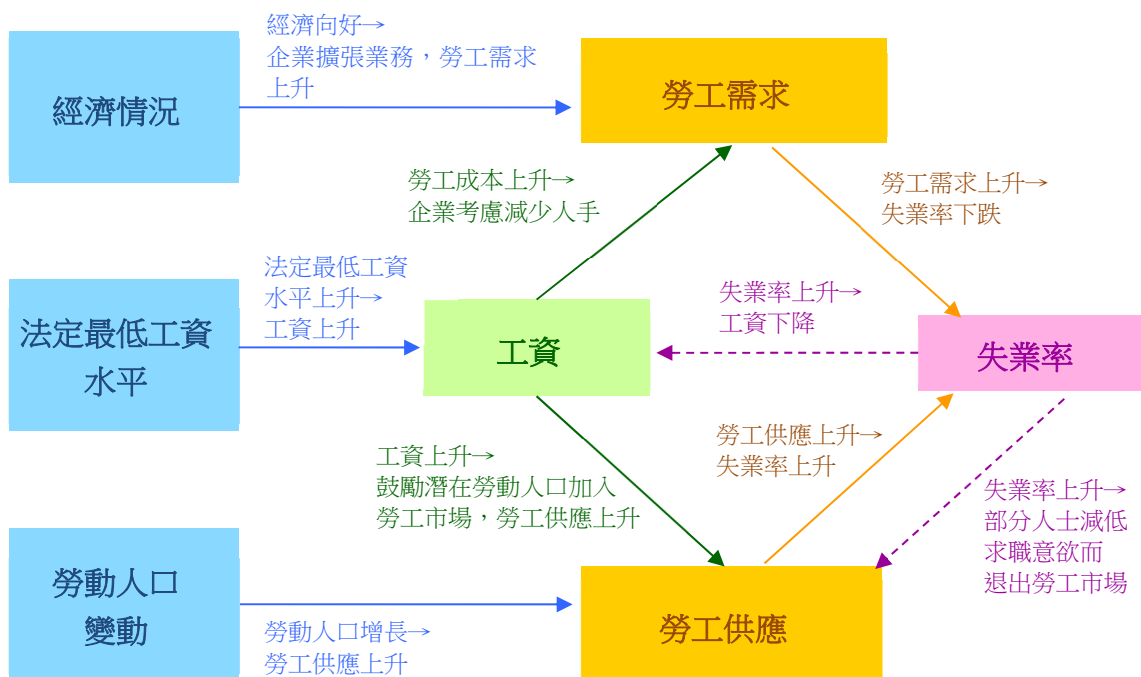
---

(2) 僱員享有長期服務金的條件載於附錄 IV註(1)。

(3) 有關推算是假設企業解僱有關僱員時沒有以強制性公積金僱主供款部分的累算權益來抵銷長期服務金。另由於數據所限，有關估算未能考慮有僱員連續受聘於同一僱主五年或以上，但因不符合其他條件而不享有長期服務金的情況。

5.14 勞工供求亦同時受其他因素（例如宏觀經濟環境和人口變動等）影響。如宏觀經濟環境良好，企業能開創足夠新職位以吸納勞工供應，有助紓緩調升法定最低工資水平對失業率造成的上升壓力；相反，如經濟疲弱，企業暫緩業務擴張步伐、減少招聘、裁員，甚至結業，以致勞工市場未能完全吸納勞動人口的增長，失業率便會面對較大上升壓力（圖 5.3）。

圖 5.3：影響評估框架內不同因素與勞工供求的互動關係



5.15 委員會評估各個測試水平下失業率可能受到的影響時，已考慮有關經濟情況、工資水平，以及勞工供求之間的互動關係。委員會採用過往二十多年的季度經濟數據建立計量經濟模型，客觀評估各個測試水平下基層<sup>(4)</sup>失業人數及整體失業率可能受到的影響。委員會估算在經濟情景 1 下，如把法定最低工資調升至 38.0 元至 44.0 元的測試水平，與法定最低工資水平不變相比，基層失業人數會增加約 100 人至 13 800 人，整體失業率升幅為少於 0.05 個百分點至 0.37 個百分點；而在經濟情景 4 下，基層失業人數會增加約 200 人至

(4) 基層職位涵蓋非技術工人，以及服務工作及銷售人員的職位。兩者在 2021 年 5 月至 6 月佔低薪僱員（即每小時工資低於整體分布中第 10 個百分位數的僱員）人數約七成半。分析基層失業人數有助委員會聚焦於法定最低工資對低薪僱員的影響。

19 800 人，整體失業率升幅為少於 0.05 個百分點至 0.54 個百分點（表 5.1）。就 40.0 元的測試水平，在經濟情景 1 下的基層失業人數會增加約 1 300 人，整體失業率升幅少於 0.05 個百分點；而在經濟情景 4 下的基層失業人數會增加約 2 500 人，整體失業率升幅為 0.07 個百分點。

**表 5.1：在經濟情景 1 和情景 4 下，如調升法定最低工資至 38.0 元至 44.0 元的測試水平，對基層失業人數及整體失業率影響的估算**

經濟情景	基層失業人數增幅 (人數)	整體失業率升幅 (百分點)
1	100 至 13 800	少於 0.05 至 0.37
4	200 至 19 800	少於 0.05 至 0.54

註： 以上估算已計及企業在符合法定要求以外支付的休息日薪酬及用膳時間薪酬（如僱員按照僱傭合約或協議享有休息日薪酬及用膳時間薪酬）及連鎖反應影響。

2023 年上半年經濟增長的經濟情景假設見表 4.1。

資料來源：委員會秘書處的估算。

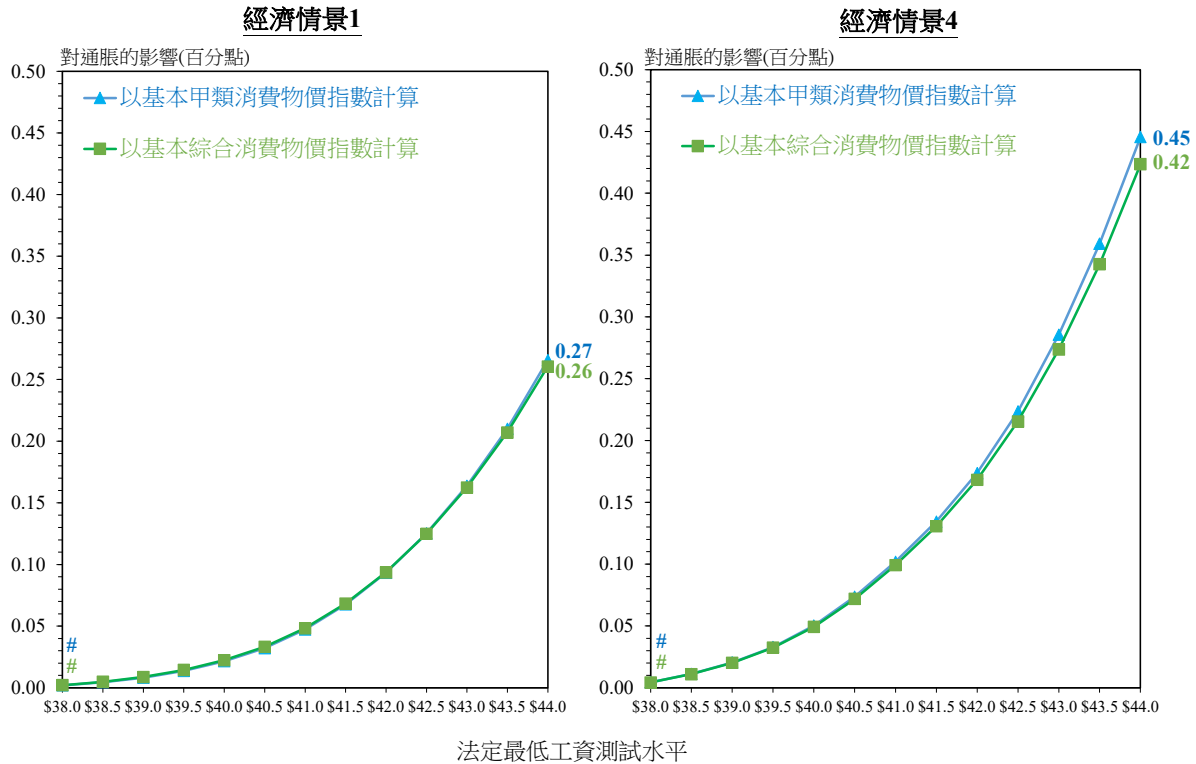
#### 5.IV.2 對通脹的影響

5.16 面對薪酬開支上升，企業可能會提高產品或服務價格以應對成本上升，導致消費物價通脹上升。為評估調升法定最低工資至各個測試水平對通脹可能造成的最大影響，委員會假設企業將額外薪酬開支全數轉嫁至產品及服務價格，並計及一些與整體物價變動直接或間接掛鈎的項目會隨之加價，從而評估對通脹的影響。

5.17 委員會估算在經濟情景 1 下，如把法定最低工資調升至 38.0 元至 44.0 元的測試水平，基本綜合消費物價通脹率會上升不足 0.05 個百分點至 0.26 個百分點，基本甲類消費物價通脹率會上升不足 0.05 個百分點至 0.27 個百分點；而在經濟情景 4 下，基本綜合消費物價通脹率會上升不足 0.05 個百分點至 0.42 個百分點，基本甲類消費物價通脹率會上升不足 0.05 個百分點至 0.45 個百分點（圖 5.4）。就 40.0 元的測試水平，在經濟情景 1 下，對基本綜合消費物價通脹率及基本甲類消費物價通脹率的影響均不足 0.05 個百分點；而在經濟情景 4 下，對基本綜合消費物價通脹率及基本甲類消費物價通脹率的影響均為約 0.05 個百分點。由於企業能夠將額外薪酬開支全數轉嫁消費者的機會不大，因此調升法定最低工資水平對通脹的實際影

響應較上述估算為小。

圖 5.4：在經濟情景 1 和情景 4 下，如調升法定最低工資水平，對通脹影響的估算



註： (#) 介乎 0 至 0.05 個百分點之間。

以上估算已計及企業在符合法定要求以外支付的休息日薪酬及用膳時間薪酬(如僱員按照僱傭合約或協議享有休息日薪酬及用膳時間薪酬)及連鎖反應影響。

2023 年上半年經濟增長的經濟情景假設見表 4.1。

資料來源：委員會秘書處的估算。

## 5.V 觀察

- 5.18 調整法定最低工資水平的影響，相當大程度上取決於實施時的經濟情況。考慮到當前香港經濟短期前景面對重大挑戰，委員會進行影響評估時已盡量作出前瞻性估算，設定四個經濟情景假設，嘗試涵蓋可能出現的不同情況，因此本章所述的影響評估結果有一定的參考作用。然而，由於經濟環境和勞工市場有複雜的互動，不同行業亦會不斷調節，因此影響評估的假設難以完全反映真實情況。因此，影響評估結果旨在協助委員會了解不同測試水平在各個經濟情景下如何帶來不同影響，而不應視為有關實際情況的準確預測。
- 5.19 本章所述的影響評估是就法定最低工資調整至各個測試水平而可能產生的情況作測試，只涉及宏觀層面上可能造成的潛在影響。在微觀層面，不同企業有其獨特性，從營運模式、貨品／服務類型、人力供求情況、利潤情況，以至應對法定最低工資水平上升的策略，都會有所不同。受數據所限，本章所述的影響評估未能分析個別企業的情況。



## 6 建議

- 6.1 根據《最低工資條例》(香港法例第 608 章)，最低工資委員會(委員會)的主要職能，是應行政長官的要求，向行政長官會同行政會議就法定最低工資水平作出建議。委員會執行職能時，須在防止工資過低與盡量減少低薪職位流失的目標之間取得適當平衡，並要顧及維持香港的經濟發展及競爭力。(見第 1 章第 1.2 段)
- 6.2 法定最低工資對香港社會、經濟、勞工市場及通脹等多方面均有影響，而社會對檢討法定最低工資水平亦有不同意見及關注。委員會按照以數據為依歸的原則，全面、客觀及持平地進行檢討。除定期監察「一系列指標」外，委員會亦聽取社會對檢討法定最低工資水平的意見，考慮其他與檢討法定最低工資水平相關但未能完全量化的因素，並參考在不同經濟情景假設下，就各個法定最低工資測試水平進行的影響評估結果。(見第 2 章第 2.3 段)
- 6.3 委員會察悉在進行這次檢討時，香港經濟情況經歷大幅波動。具體而言，香港經濟 2021 年由較早時的深度衰退顯著復蘇後，2022 年第一季度因環球需求增長放緩及本地第五波 2019 冠狀病毒病疫情(疫情)而明顯惡化。經濟其後在第二季有所改善，但程度較預期小，按年比較仍下跌 1.3%。勞工市場經歷 2021 年初嚴峻的情況後在年內持續改善，但 2022 年初再度顯著受壓，其後隨着本地經濟活動恢復而改善，6 月至 8 月的經季節性調整的失業率下跌至 4.1%。在消費物價方面，通脹自 2021 年初的低位大致趨升，但整體上仍保持溫和。2022 年首八個月合計的基本綜合消費物價通脹率和基本甲類消費物價通脹率均為 1.7%。(見第 3 章第 3.4 至 3.7 段)
- 6.4 面對環球經濟前景顯著惡化、金融狀況收緊、疫情仍在演變及地緣政治風險，委員會認為香港經濟中短期前景挑戰重重，也有委員擔憂在環球通脹高企、本地勞動人口減少下，企業面對的成本壓力會大增。
- 6.5 委員會進行這次檢討時，經公眾諮詢及諮詢會面廣泛及深入聽取社會對檢討法定最低工資水平的意見。綜合而言，商界普遍認為香港

經濟前景不明朗，調升法定最低工資水平將增加營商成本及引發薪酬階梯連鎖反應，或會引致企業裁員甚至結業，因此建議維持現行法定最低工資水平。勞工界則認為基層僱員面對生活物價持續上升，法定最低工資水平應調升並追上通脹。此外，不少意見認為基層僱員工資應跟隨僱員整體薪酬上升。（見附錄 III）這些意見有助委員會更全面掌握法定最低工資對香港的經濟、社會、就業情況、不同行業（尤其是低薪行業）及中小型企業的影響，亦為委員會擬訂檢討法定最低工資水平的影響評估框架提供重要的參考資料。（見第 4 章第 4.IV 節）

- 6.6 委員會亦考慮到，法定最低工資的主要目標之一，是防止工資過低，故此應盡量維持低薪僱員（尤其是只賺取法定最低工資水平的基層僱員）的購買力。雖然經濟活動水平尚未回復至經濟衰退前的水平，但只要本地疫情維持受控，經濟活動應會進一步恢復。
- 6.7 委員會恪守以數據為依歸的原則，經過詳細分析，深入評估和全面考慮相關因素及社會對檢討法定最低工資水平的意見，並經反覆論證後達成共識，一致建議把法定最低工資水平調升至每小時 40.0 元，增幅為 2.5 元或 6.7%。
- 6.8 根據影響評估結果<sup>(1)</sup>，就每小時工資為 40.0 元的建議水平，在經濟情景 1 和情景 4 下（即假設 2023 年上半年的按年經濟增長分別為 4% 和 -3.5%）估算的調整前涉及僱員人數分別約為 46 500 人和 87 300 人（分別佔全港僱員總數 1.6% 和 3.1%）。企業影響方面，在經濟情景 1 和情景 4 下估算所有行業合計的額外薪酬開支金額分別約為 4 億 7,000 萬元和 9 億 1,000 萬元，分別相當於總薪酬開支的 0.05% 和 0.11%；當中，大部分屬勞工密集型的低薪行業額外薪酬開支金額估算分別約為 2 億 8,000 萬元和 5 億 5,000 萬元，分別相當於行業總薪酬開支的 0.21% 和 0.42%。此外，在經濟情景 1 和情景 4 下，所有僱主合計的長期服務金潛在財政責任會分別增加約 1 億 2,000 萬元和 2 億 4,000 萬元，兩者均佔總薪酬開支不足 0.05%。（見第 5 章第 5.3、5.8、5.10 及 5.12 段）

---

(1) 影響評估的詳細結果及影響評估方法的詳細說明分別載於第五章及附錄 IV。



- 6.9 失業率方面，根據影響評估，在經濟情景 1 下調升法定最低工資至建議水平會增加基層<sup>(2)</sup>失業人數約 1 300 人，整體失業率升幅少於 0.05 個百分點；在經濟情景 4 下的基層失業人數會增加約 2 500 人，整體失業率升幅為 0.07 個百分點。通脹方面，假設企業將額外薪酬開支全數轉嫁至產品和服務價格，在經濟情景 1 下調升法定最低工資至建議水平對基本綜合消費物價通脹率及基本甲類消費物價通脹率的影響均不足 0.05 個百分點；在經濟情景 4 下，對基本綜合消費物價通脹率及基本甲類消費物價通脹率的影響均為約 0.05 個百分點。考慮到企業能夠將額外薪酬開支全數轉嫁消費者的機會不大，因此如調升法定最低工資水平至建議水平，對通脹的實際影響應該少於上述估算。（見第 5 章第 5.15 至 5.17 段）
- 6.10 委員會經過反覆論證和深入及理性討論，認為將法定最低工資水平調升至每小時 40.0 元，可在防止工資過低與盡量減少低薪職位流失的目標之間取得適當平衡，並顧及維持香港經濟發展及競爭力。
- 6.11 法定最低工資建議水平是委員會按照以數據為依歸的原則，並經過理性討論達成的共識，相信建議水平會有利香港整體利益和發展。

---

(2) 基層職位涵蓋非技術工人，以及服務工作及銷售人員的職位。

## 附錄 I

### 最低工資委員會考慮的「一系列指標」及其資料來源

指標概要	統計指標	資料來源
<b>考慮範疇（一）：整體經濟狀況</b>		
1. 本地最新經濟表現及預測	名義及實質本地生產總值	「國民收入統計」，政府統計處（統計處）
	按主要開支組成部分劃分的實質本地生產總值	「國民收入統計」，統計處
	綜合消費物價指數及甲類消費物價指數	「按月零售物價統計調查」，統計處
	大型機構單位對短期業務表現及就業人數展望	「業務展望按季統計調查」，統計處
	本地生產總值及物價預測	政府經濟顧問辦公室，財政司司長辦公室
<b>考慮範疇（二）：勞工市場情況</b>		
1. 勞工供求 – 包括就業、失業、就業不足、勞動人口及職位空缺的情況	勞工統計數字	「綜合住戶統計調查」(綜合住戶調查)，統計處
	職位空缺數目	「僱傭及職位空缺按季統計調查」(僱傭及職位空缺調查)，統計處
	曾工作失業人士的離職方式	綜合住戶調查，統計處
2. 工資水平及分布	工資水平及分布	「收入及工時按年統計調查」(收入及工時調查)，統計處
3. 工資差距	工資差距	收入及工時調查，統計處
4. 就業特徵	按就業身分分析的就業人數	綜合住戶調查，統計處
	按就業性質或合約類別分析的僱員人數	收入及工時調查，統計處
	按基本工資計算基礎分析的僱員人數	收入及工時調查，統計處

指標概要	統計指標	資料來源
	按薪酬組合分析的僱員人數	收入及工時調查，統計處
5. 工作時數	工作時數分布	收入及工時調查，統計處
	獲支薪的超時工作時數	收入及工時調查，統計處
	在統計前7天內的工作時數	綜合住戶調查，統計處
<b>考慮範疇（三）：競爭力</b>		
1. 企業經營特色	按行業分析的經營情況(只包括有聘用僱員的企業)	「經濟活動按年統計調查」，統計處
	非住宅物業租金指數	差餉物業估價署
	零售業總銷貨額	「零售業銷貨額按月統計調查」，統計處
	食肆總收益	「食肆的收入及購貨額按季統計調查」，統計處
	業務收益指數	「服務行業按季統計調查」，統計處
2. 創業精神、營商意欲及償債能力	機構單位數目	僱傭及職位空缺調查，統計處
	勞工需求	僱傭及職位空缺調查，統計處
	新增商業登記數目	稅務局
	取消商業登記數目	稅務局
	破產及強制清盤呈請書數目	破產管理署
3. 香港的相對經濟自由度及競爭力	香港經濟自由度及競爭力排名	各排名機構
	有香港境外母公司的地區總部／地區辦事處／當地辦事處的數目	「有香港境外母公司的駐港公司按年統計調查」，統計處
	外來直接投資的情況	「對外申索、負債及收益統計調查」，統計處
4. 生產力增長	香港及其他地方的勞工生產力增長	香港：「國民收入統計」及「就業綜合估計數字」，統計處 其他地方：各官方統計局、CEIC 及 Datastream 資料庫

指標概要	統計指標	資料來源
5. 勞工成本	香港及其他地方的單位勞工成本變化	香港：「國民收入統計」、綜合住戶調查及「勞工收入統計調查」，統計處 其他地方：各官方統計局、CEIC 及 Datastream 資料庫
<b>考慮範疇（四）：社會共融</b>		
1. 生活水平	工資指數／就業人士平均薪金指數	「勞工收入統計調查」，統計處
	按十分位數劃分的全職僱員就業收入	綜合住戶調查，統計處
	平均每月就業收入	綜合住戶調查，統計處
2. 提升就業意欲	勞動人口參與率	綜合住戶調查，統計處
	長期失業（即失業6個月或以上）的人數	綜合住戶調查，統計處
	領取失業綜合社會保障援助的個案數目	社會福利署
3. 勞資關係	勞資糾紛及申索個案數目	勞工處

## 附錄 II

## 出席最低工資委員會諮詢會面的相關組織名單(按英文名稱次序排列)

## II.1 2021年9月低薪行業聚焦性諮詢會面

組織名稱	
1.	Academy Facilities Management and Maintenance Practitioners Association 院校設施管理及維修從業員協會
2.	Association of Escort Service Staffs 陪護服務從業員協會
3.	Association of Health Service Workers 健康服務從業員協會
4.	Association of Professional Pest Control Practitioner 專業滅蟲人員工會
5.	Association of Sales and Promotion Employees 銷售及推廣職工協會
6.	Baguio Cleaning Services Company Limited 碧瑤清潔服務有限公司
7.	Bakery, Confectionery and Cake Trade Workers Union 麵包糖果餅業食品職工會
8.	Building Supervisors and Caretakers Union 大廈管理員職工會
9.	Catering Trade Chiuchow and Cantonese Workers Union 飲食業潮粵籍職工會
10.	Certis Centurion Facility Company Limited 世紀服務有限公司
11.	Chan Kee Foods Limited 陳記食品有限公司
12.	Chinese & Western Food Workers Union 中西飲食業職工會
13.	Chiu Chow Overseas Food Trade Merchants Association Limited 潮僑食品業商會
14.	Chow Tai Fook Jewellery Group Limited 周大福珠寶集團有限公司
15.	City Cut Hair & Beauty Salon 匠髮廊
16.	City Professional Management Limited 城市專業管理有限公司
17.	City Security Company Limited 城市護衛有限公司
18.	Cleaning Workers Union 清潔工人職工會
19.	Commercial Organization and Domicile Services Employees Association 商業機構及家居服務從業員協會
20.	Commodities Promotion and Retailing Employees General Union 商品推廣及零售業僱員總會
21.	Creative Property Services Consultants Limited 創毅物業服務顧問有限公司
22.	D & G Development Limited 瑞華行發展有限公司
23.	Dining Workshop (Hong Kong) Limited 飲食工房(香港)有限公司
24.	Dr. Kong Footcare Limited Dr. Kong 健康鞋專門店
25.	Eating Establishment Employees General Union 飲食業職工總會
26.	Environmental Contractors Management Association 環保工程商會

組織名稱	
27.	Environmental Services Contractors Alliance (Hong Kong) 香港環境衛生業界大聯盟
28.	Environmental Services Operatives Union 環境服務從業員工會
29.	Fastfood and Catering Staff General Union 快餐及食店員工總會
30.	Federation of Beauty Industry (H.K.) 香港美容業總會
31.	Food and Beverage Industry Employees General Union 食品及飲品業僱員總會
32.	Food and Beverage Management and Professional Staff Association 飲食業管理專業人員協會
33.	Good Excel Property Consultants Limited 卓安物業顧問有限公司
34.	Guardforce Limited 衛安有限公司
35.	Hair and Make-up Stylish Image Designers General Union 髮型化妝整體形象設計師總會
36.	Hang Yick Properties Management Limited 恒益物業管理有限公司
37.	Happiness Cuisine 囍慶酒家
38.	Hiu Kwong Nursing Service Limited 曉光護老服務有限公司
39.	Hong Kong & Kowloon Electrical Appliances Merchants Association Limited 港九電器商聯會有限公司
40.	Hong Kong & Kowloon Vermicelli and Noodle Manufacturing Industry Merchants General Association 港九粉麵製造業總商會
41.	Hong Kong Air Freight Transport and Express Transport Employees Union 香港航空貨運及速遞業工會
42.	Hong Kong Beauty and Fitness Professionals General Union 香港美容健體專業人員總會
43.	Hong Kong Buildings Management and Security Workers General Union 香港物業管理及保安職工總會
44.	Hong Kong Cleaning Association Limited 香港清潔商會有限公司
45.	Hong Kong Commercial Cleaning Services Limited 香港工商清潔服務有限公司
46.	Hong Kong Department Stores & Commercial Staff General Union 香港百貨、商業僱員總會
47.	Hong Kong Environmental Services Employees Union 香港環境服務職工會
48.	Hong Kong Environmental Services, Logistics and Cleaning Employees Association 香港環保、物流及清潔從業員協會
49.	Hong Kong Federation of Restaurants & Related Trades Limited 香港餐飲聯業協會有限公司
50.	Hong Kong Food Council Limited 香港食品委員會有限公司
51.	Hong Kong Health Workers Association 香港保健員協會
52.	Hong Kong Housing Management Employees Union 香港樓宇管理僱員工會

組織名稱	
53.	Hong Kong Private Nursing Home Owners Association 全港私營安老院同業會
54.	Hong Kong Retail Management Association 香港零售管理協會
55.	Hong Kong Security Industry Staff Association 香港保安業人員協會
56.	Hong Kong Union of Chinese Workers in Western Style Employment 香港洋務工會
57.	Institution of Dining Art 稻苗學會
58.	International Housewares Retail Company Limited 國際家居零售有限公司
59.	ISS EastPoint Property Management Limited 置邦物業服務有限公司
60.	Johnson Cleaning Services Company Limited 莊臣有限公司
61.	Kai Shing Management Services Limited 啟勝管理服務有限公司
62.	Kam Hing Food Factory Limited 錦興粉麵食品集團
63.	Kam Kee Café 金記冰室
64.	Kato (Hong Kong) Holdings Limited 嘉濤（香港）控股有限公司
65.	Kung Wo Tong 恭和堂
66.	Kuokon Security Limited 港安警衛有限公司
67.	Kwan Sang Catering Professional Employees Association 群生飲食技術人員協會
68.	Law's Cleaning Services Limited 羅氏清潔服務有限公司
69.	Li Hing Environmental Services Company Limited 利興環境服務有限公司
70.	Lo's Cleaning Services Limited 勞氏清潔服務有限公司
71.	McDonald's Hong Kong 香港麥當勞
72.	Megastrength Security Services Company Limited 宏力保安服務有限公司
73.	Million Rank (Hong Kong) Limited 百階（香港）有限公司
74.	New China Laundry Limited 新中國洗衣有限公司
75.	Nice Property Management Limited 嘉怡物業管理有限公司
76.	Nin Jiom Medicine Manufactory (Hong Kong) Limited 京都念慈菴總廠有限公司
77.	Professional Security Services Limited 專業護衛有限公司
78.	Promoters and Casual Workers Union 推廣員及零散工工會
79.	Property Management Employees Solidarity Union 物業管理僱員團結工會
80.	Retail & Wholesale Trades Employees Association 零售及批發從業員協會
81.	Retail, Commerce and Clothing Industries General Union 零售、商業及成衣業總工會
82.	Service Industry General Union 服務業總工會
83.	Shanghai Lane 上海弄堂菜肉餛飩
84.	SME Global Alliance Elderly and Special Needs Services Association Limited 中小企國際聯盟安老及殘疾服務聯會有限公司
85.	Sun Lok Restaurant 新樂茶餐廳
86.	Supermarkets & Chain Stores Employees General Union 超市及連鎖店僱員總會

組織名稱	
87.	Swire Resources Limited 太古資源有限公司
88.	The Association for Hong Kong Catering Services Management Limited 香港餐務管理協會
89.	The Elderly Services Association of Hong Kong 香港安老服務協會
90.	The Federation of Environmental and Hygiene Services 中港澳環衛總商會
91.	The Federation of Hong Kong Food & Beverage Industries Trade Unions 香港飲食業職工會聯合會
92.	The Hong Kong Association of Property Management Companies Limited 香港物業管理公司協會
93.	The Hong Kong General Union of Security & Property Management Industry Employees 香港護衛及物業管理從業員總會
94.	The Hong Kong Institute of Housing 香港房屋經理學會
95.	The Wing On Department Stores (Hong Kong) Limited 永安百貨有限公司
96.	Union of Hong Kong Beauty and Health Care Employees 香港美容保健業僱員總會
97.	Well Born Real Estate Management Limited 偉邦物業管理有限公司
98.	Yee Hop Cleaning Company 義合清潔公司
99.	Zung Fu Company Limited 仁孚行有限公司



## II.2 2022 年 6 月諮詢會面（以視像會議形式舉行）

組織名稱	
1.	AEON Stores (Hong Kong) Co. Limited 永旺（香港）百貨有限公司
2.	Association of Professional Pest Control Practitioner 專業滅蟲人員工會
3.	Association of Sales and Promotion Employees 銷售及推廣職工協會
4.	Bakery, Confectionery and Cake Trade Workers Union 麵包糖果餅業食品職工會
5.	Beer, Aerated Water and Beverage Industries Employees Union 啤酒汽水飲品業職工會
6.	Best Result Environmental Services Limited 恒毅環衛服務有限公司
7.	Catering Trade Chiuchow and Cantonese Workers Union 飲食業潮粵籍職工會
8.	Chamber of Security Industry 保安業商會
9.	China Overseas Property Services Limited 中國海外物業服務有限公司
10.	China-Hong Kong Passenger Transportation Workers Union 中港客運從業員工會
11.	Chinese & Western Food Workers Union 中西飲食業職工會
12.	Chow Sang Sang Holdings International Limited 周生生集團國際有限公司
13.	Cleaning Workers Union 清潔工人職工會
14.	Commercial Organization and Domicile Services Employees Association 商業機構及家居服務從業員協會
15.	Dr. Kong Footcare Limited Dr. Kong 健康鞋專門店
16.	Dragon Guard Security Limited 龍衛保安有限公司
17.	Eating Establishment Employees General Union 飲食業職工總會
18.	Employers' Federation of Hong Kong 香港僱主聯合會
19.	Environmental Contractors Management Association 環保工程商會
20.	Environmental Services Contractors Alliance (Hong Kong) 香港環境衛生業界大聯盟
21.	Fastfood and Catering Staff General Union 快餐及食店員工總會
22.	Federation of Hong Kong Industries 香港工業總會
23.	Federation of International SME Limited 國際中小企聯合商會
24.	Food and Beverage Management and Professional Staff Association 飲食業管理專業人員協會
25.	Fuk Yuen Group 福苑集團
26.	General Security (HK) Limited 大眾安全警衛（香港）有限公司
27.	General Union of Hong Kong Tourism Services Industry Employees 香港旅遊服務業員工總會
28.	Hair and Make-up Stylish Image Designers General Union 髮型化妝整體形象設計師總會
29.	Hang Yick Properties Management Limited 恒益物業管理有限公司

組織名稱	
30.	Happiness Cuisine 囍慶酒樓
31.	Hong Kong & Kowloon Electrical Appliances Merchants Association Limited 港九電器商聯會有限公司
32.	Hong Kong (SME) Economic and Trade Promotional Association 香港中小企經貿促進會
33.	Hong Kong Aero Engine Services Limited Staff Association 香港航空發動機維修服務員工協會
34.	Hong Kong Apparel Society Limited 香港製衣同業協進會有限公司
35.	Hong Kong Beauty and Fitness Professionals General Union 香港美容健體專業人員總會
36.	Hong Kong Catholic Commission for Labour Affairs 香港天主教勞工事務委員會
37.	Hong Kong Chamber of Professional Property Consultants Limited 香港專業地產顧問商會有限公司
38.	Hong Kong Chilled Meat & Poultry Association 香港冰鮮禽畜業商會
39.	Hong Kong Clerical Employees General Union 香港文職人員總會
40.	Hong Kong Commercial Cleaning Services Limited 香港工商清潔服務有限公司
41.	Hong Kong Department Stores & Commercial Staff General Union 香港百貨、商業僱員總會
42.	Hong Kong Environmental Services Employees Union 香港環境服務職工會
43.	Hong Kong Environmental Services, Logistics and Cleaning Employees Association 香港環保、物流及清潔從業員協會
44.	Hong Kong Federation of Restaurants & Related Trades Limited 香港餐飲聯業協會有限公司
45.	Hong Kong Federation of Women 香港各界婦女聯合協進會
46.	Hong Kong Fork-lift Trucks Professionals Association 香港叉式剷車專業人員協會
47.	Hong Kong General Chamber of Commerce 香港總商會
48.	Hong Kong General Chamber of Social Enterprises Limited 香港社會企業總會有限公司
49.	Hong Kong Gourmet Limited 香港美食有限公司
50.	Hong Kong Health Workers Association 香港保健員協會
51.	Hong Kong Housing Management Employees Union 香港樓宇管理僱員工會
52.	Hong Kong Institute of Human Resource Management 香港人力資源管理學會
53.	Hong Kong People Management Association 香港人才管理協會
54.	Hong Kong Professionals and Senior Executives Association 香港專業及資深行政人員協會

組織名稱	
55.	Hong Kong Restaurant & Eating House Merchants General Association 香港飲食業總商會
56.	Hong Kong Retail Management Association 香港零售管理協會
57.	Hong Kong Services Industry Employees Association 香港服務業僱員協會
58.	Hong Kong Shippers' Council 香港付貨人委員會
59.	Hong Kong Small and Medium Enterprises Association 香港中小型企業聯合會
60.	Hong Kong SME Development Federation Limited 香港中小企促進聯會
61.	Hong Kong Storehouses, Transportation & Logistics Staff Association 香港倉庫運輸物流員工協會
62.	Hong Kong Waste Disposal Industry Association 香港廢物處理業協會
63.	Hong Kong Women Workers' Association 香港婦女勞工協會
64.	Hotels, Food & Beverage Employees Association 酒店及餐飲從業員協會
65.	Institution of Dining Professionals 稻苗飲食專業學會
66.	International Housewares Retail Company Limited 國際家居零售有限公司
67.	Joint Council of Estate Agents Associations 地產代理業界聯席會議
68.	Kam Kee Café 金記冰室
69.	Li Hing Environmental Services Company Limited 利興環境服務有限公司
70.	Lo's Cleaning Services Limited 勞氏清潔服務有限公司
71.	McDonald's Hong Kong 香港麥當勞
72.	Megastrength Security Services Company Limited 宏力保安服務有限公司
73.	Nice Property Management Limited 嘉怡物業管理有限公司
74.	Nin Jiom Medicine Manufactory (Hong Kong) Limited 京都念慈菴總廠有限公司
75.	Oxfam Hong Kong 樂施會
76.	Parkland Property Management Limited 柏齡物業管理有限公司
77.	Professional Security Services Limited 專業護衛有限公司
78.	Promoters and Casual Workers Union 推廣員及零散工工會
79.	Property Management Administrative and Clerical Staff Association 物業管理行政及文職人員協會
80.	Retail & Wholesale Trades Employees Association 零售及批發從業員協會
81.	Savills Property Management Limited 第一太平戴維斯物業管理有限公司
82.	Service Industry General Union 服務業總工會
83.	Shiu Hang Cleaning Services Co. Limited 兆恆清潔服務有限公司
84.	SME Global Alliance Elderly and Special Needs Services Association Limited 中小企國際聯盟安老及殘疾服務聯會有限公司
85.	Supermarkets & Chain Stores Employees General Union 超市及連鎖店僱員總會
86.	Swan Hygiene Services Limited 時運服務有限公司
87.	Swire Resources Limited 太古資源有限公司

組織名稱	
88.	Synergis Management Services Limited 昇捷管理服務有限公司
89.	The Association for Hong Kong Catering Services Management Limited 香港餐務管理協會
90.	The Association of Hong Kong Auxiliary Medical Service Members 香港醫療輔助隊隊員協會
91.	The Chamber of Hong Kong Logistics Industry 香港物流商會
92.	The Chinese General Chamber of Commerce 香港中華總商會
93.	The Chinese Manufacturers' Association of Hong Kong 香港中華廠商聯合會
94.	The Federation of Hong Kong & Kowloon Labour Unions 港九勞工社團聯合會
95.	The Federation of Hong Kong Food & Beverage Industries Trade Unions 香港飲食業職工會聯合會
96.	The Hong Kong Chinese Importers' & Exporters' Association 香港中華出入口商會
97.	The Hong Kong Construction Association Limited 香港建造商會有限公司
98.	The Hong Kong Council of Social Service 香港社會服務聯會
99.	The Hong Kong Federation of Trade Unions 香港工會聯合會
100.	The Hong Kong General Chamber of Small and Medium Business 香港中小型企業總商會
101.	The Hong Kong General Union of Security & Property Management Industry Employees 香港護衛及物業管理從業員總會
102.	The Hong Kong Institute of Housing 香港房屋經理學會
103.	The Hong Kong Security Association 香港保安業協會
104.	The N.T. North District Manufacturers Association of Hong Kong Limited 香港新界北區廠商會有限公司
105.	The Roast and Dried Meat and Catering Professionals Association 烤臘及飲食專業人員協會
106.	The Wing On Department Stores (Hong Kong) Limited 永安百貨有限公司
107.	Theatres and Amusement Parks Workers Union 戲院遊樂場職工會
108.	Ting On Home For The Aged Limited 定安護老院有限公司
109.	Tom Lee Music 通利琴行
110.	Urban Property Management Limited 富城物業管理有限公司
111.	Waihong Environmental Services Limited 惠康環境服務有限公司
112.	YATA Limited 一田有限公司
113.	Yick Tat Property Management Co. Limited 億達行物業管理有限公司
114.	Yip's Cleaning Service Company Limited 葉氏清潔服務有限公司

## 附錄 III

### 公眾及相關組織的綜合意見

#### III.1 引言

III.1.1 最低工資委員會（委員會）進行廣泛及深入的諮詢，包括與低薪行業的相關組織（包括勞工組織、商會／學會及僱主）進行聚焦性諮詢會面；以及就檢討法定最低工資水平進行公眾諮詢及以視像會議形式諮詢相關組織。下文載列在諮詢活動收集的意見重點。

#### III.2 公眾及不同界別組織的意見

##### 甲. 整體經濟狀況

III.2.1 有商會及中小型企業（中小企）組織表示，受 2019 冠狀病毒病疫情（疫情）及俄烏衝突等地緣政治影響，全球經濟下行，經濟前景不明朗。在外圍因素影響下，香港經濟持續疲弱。同時，受疫情及「封關」影響，香港經濟惡化，廣泛影響各行業，零售、餐飲及旅遊相關行業更是「重災區」，整體經濟與營商環境正遭遇史無前例的重大考驗。由於經濟前景不明朗，很多企業，特別是低薪行業及中小企，因營商環境困難及經營成本上升的壓力，需縮減規模甚至結業，導致失業率高企。

III.2.2 有零售業商會、餐飲服務業商會、物流業商會及僱主代表表示，疫情令各行業經營困難，零售業市道遠低於疫情前水平，食肆生意受防疫及社交距離措施嚴重打擊，貨運物流業特別是跨境運輸亦受疫情影響，業界的經營前景非常嚴峻。

III.2.3 有勞工組織、關注勞工政策的團體及公眾人士表示，本港經濟下滑，失業率高企，本地生產總值及其他經濟指標均有所下跌。與此同時，疫情令基層僱員的生計受到嚴重打擊，不同行業的僱員均面對開工不足、工時減少、減薪，甚至被解僱等情況。

III.2.4 有勞工組織及智庫／政策研究團體表示，縱使現時經濟衰退，本港物價卻不跌反升，削弱基層僱員工資的購買力。有關關注勞工政策的

團體表示，在疫情下擔任前線崗位的基層僱員（例如保安員）需額外購買防疫物資，增加整體生活開支。

## 乙. 法定最低工資的影響

### (i) 勞工市場情況

#### (a) 勞工供求

III.2.5 有商會、學會、中小企組織及僱主代表表示，法定最低工資的實施加劇個別業界人手短缺的問題。劃一法定最低工資水平的制度下，基層僱員往往選擇從事工作環境相對舒適的行業，令部分低薪行業的僱員流失嚴重，出現人手短缺的情況。僱主即使支付高於法定最低工資水平的薪金仍未能吸引及挽留人才，令經營更見困難。有勞工組織則指出，人手短缺及招聘困難是受多方面因素影響（例如個別行業特性及疫情等），不能歸咎於實施法定最低工資。

III.2.6 有商會表示，本港經濟衰退，法定最低工資水平的調升會減低企業招聘意欲，影響勞工市場。有勞工組織、關注勞工政策的團體及公眾人士指出，香港受疫情衝擊，縮減工時、減薪或解僱等情況時有發生，勞工市場大受影響。有政黨則認為，法定最低工資的實施與失業率的變動未必有關連。

III.2.7 有智庫／政策研究團體、政黨及公眾人士表示，法定最低工資的實施逐漸改變勞工市場的需求。隨着法定最低工資水平的調升，企業加速以科技及自動化系統取代體力勞動及勞工密集的工作，從而減省人手。如勞工市場人手持續短缺及勞工成本上漲，企業將更積極發展科技及自動化系統，長遠會減低對勞動力的需求。

#### (b) 工資水平及分布

III.2.8 有商會及學會認為，法定最低工資的實施保障低薪行業僱員的收入，提高社會整體的工資水平，惠及基層僱員。

III.2.9 有商會、學會、智庫／政策研究團體及政黨表示，自實施法定最低工資以來，有關水平的升幅高於同期的通脹。現時的法定最低工資水平已能夠保障低薪行業僱員的收入。本港僱員的整體薪酬穩步上升，賺取法定最低工資水平的僱員人數亦大幅下降。

III.2.10 有勞工組織表示，上次檢討凍結法定最低工資水平，令賺取法定最低工資水平的基層僱員未獲加薪。現時賺取法定最低工資水平的僱員人數不多，反映法定最低工資已無法有效保障低薪僱員，亦無法達到防止工資過低的政策目標。

**(c) 工資差距**

III.2.11 有學會、中小企組織、智庫／政策研究團體及公眾人士認為，法定最低工資的實施，令不同行業／工種的僱員獲支付不低於劃一的法定最低工資水平。由於不同行業／工種的薪金差距收窄，僱員傾向選擇從事相對舒適的工作，令其他較辛勞的工作人手短缺。

**(d) 就業特徵**

III.2.12 有商會及僱主代表表示，現時僱員求職時傾向選擇較大彈性的工作，例如工作時間較短及自由度較大的臨時工或兼職工、較接近居住地點的工作等，令個別行業如餐飲服務業或零售業長期缺乏人手。僱主無奈只能聘請流動性較高的臨時工或兼職工，令業界面對人手斷層及結構性衝擊。有勞工組織則反映，自實施法定最低工資以來，僱主把僱員由長工轉為散工的情況越趨普遍，從而節省聘用長工所需的僱員福利。此外，僱主亦為了減少勞工成本而削減人手，令在職僱員的工作量大增。

III.2.13 有商會及學會表示，部分僱員為免其收入超出申請公共租住房屋（公屋）的人息限額及避免繳稅，傾向減少工作時數或選擇工資較低的工作。另有勞工組織指出，部分基層僱員因現行的法定最低工資水平過低，選擇暫時離開勞工市場，依靠綜合社會保障援助（綜援）過活，導致勞工市場人手不足。

**(ii) 競爭力**

**(a) 對不同行業的影響**

III.2.14 有勞工組織認為，現時香港經濟備受挑戰，但影響香港經濟發展及競爭力的主要原因並非來自法定最低工資水平的調升，而是其他因素，例如社會安全、法制及營商環境等。

- III.2.15 有商會、中小企組織及政黨表示，法定最低工資的實施，加上勞工市場人手短缺，令本港企業的勞工成本持續上升。高昂的營商成本令各行業的競爭力下跌，對勞工密集型的低薪行業及邊際利潤普遍較低的中小企的影響尤為嚴重。由於低薪行業中小企的薪酬開支佔總經營開支的比重較高，議價能力往往較低。既難以把額外成本轉嫁消費者或客戶，亦未能如大企業經規模經濟節約成本，因而沒有太大的盈利空間抵銷上調法定最低工資水平帶來的額外勞工成本。
- III.2.16 有零售業商會、零售業僱主代表及公眾人士表示，近年香港經濟受社會事件及疫情影響，零售業遭到前所未有的嚴重打擊。即使業界受惠於「消費券計劃」及獲個別業主減免租金，但這些短期措施及幫助不足以讓業界走出困境。隨着疫情漸趨穩定，部分業主已準備在「通關」後加租，故零售業面對租金開支的沉重壓力。法定最低工資收窄企業與僱員商議工資水平的空間，削弱企業營運的靈活性。有零售業勞工組織則指出，自「消費券計劃」推出後，市民消費意欲明顯上升，零售商收入亦隨之增加，相反零售業僱員工資的購買力則因法定最低工資水平凍結而減少。此外，疫情導致「封關」及影響「自由行」，令訪港旅客數目大幅下降，零售業僱員的佣金收入大減，甚至只能賺取與法定最低工資水平相若的底薪。加上零售業長工時的特性，沒有生力軍願意入行，加劇人手短缺，影響行業發展。
- III.2.17 有餐飲服務業商會及學會表示，法定最低工資產生的漣漪效應，令餐飲服務業僱員工資水平持續上升，餐飲服務業僱主的勞工成本沉重。受社會事件及疫情打擊，餐飲服務業首當其衝，多項防疫及社交距離措施令餐飲服務業經營情況更見惡化，不少業界經營者結業，導致餐飲服務業僱員失業或需轉投其他行業，預計餐飲服務業的失業情況仍會持續。此外，法定最低工資水平的調升加劇業界人手短缺的問題，扼殺業界的生存空間。有餐飲服務業勞工組織反映，業內僱員雖然以往賺取高於法定最低工資的薪金，但在疫情下餐飲服務業陷於低潮，無奈接受放取無薪假期、八折支薪等安排導致收入銳減。然而，他們卻因在職而未能申領綜援或其他援助金，令生活更見艱難。法定最低工資制度未能為業內僱員提供保障。



- III.2.18 有物業管理業勞工組織表示，保安業的工資水平參差，存在相對大的薪酬差距，雖然現時大部分保安員的薪酬水平已高於法定最低工資水平，但部分單幢式住宅大廈的保安員仍只賺取法定最低工資水平的工資，業內亦存在「判上判」的剝削情況。自社會事件及疫情後，保安員的工作壓力大增，加上部分保安員的工時長達每天 12 小時甚至需額外超時工作，導致業內人手流失嚴重。另外，法定最低工資並沒有對物業管理業的文職人員帶來實質工資增長。業內的文職人員工作性質與保安員及清潔工不同，而職務的範疇、連貫性及責任相對較大。然而，每當法定最低工資水平上調時，業主立案法團卻未能用同一升幅調升文職人員的薪酬，導致業內的文職人員流失率高。
- III.2.19 有清潔服務業商會表示，現時清潔服務業賺取法定最低工資的僱員只佔少數，而政府外判清潔工的時薪更高達 59 元至 60 元，工資水平已有顯著上升。有清潔服務業勞工組織表示，清潔服務屬厭惡性行業，大部分從業員為低學歷、低技術及高齡人士，甚至是弱勢社群。雖然近年政府外判清潔工的工資普遍獲得調升，惟業內不少私人服務合約的清潔工仍賺取法定最低工資水平的薪酬，且業內「判上判」的情況十分普遍，令部分非政府外判員工仍僅賺取法定最低工資水平的薪酬。此外，雖然清潔工的工時長及工作量大，部分從業員賺取的薪酬卻比綜援金額為低，無法鼓勵就業，失去實施法定最低工資的政策原意。另有關注勞工政策的團體反映，清潔工的工資水平在疫情期間沒有獲得調整，但卻因工作需要購置防疫用品，推高生活開支。此外，一旦他們因確診而遵守防疫要求缺勤，收入大減，更需面對額外的經濟壓力。
- III.2.20 有安老服務業商會表示，實施法定最低工資前，即使安老服務業工作性質較厭惡及工時長，業界仍可藉支付較高工資招聘人手。惟實施法定最低工資後，業內僱員相繼流向其他相對較舒適的行業。第五波疫情導致大量院舍員工或其家人染疫，需接受檢疫或隔離，令人手短缺的問題更為嚴峻。疫情下，安老服務業從業員感染病毒風險較高，人手流失的情況更為嚴重，加上年輕人很少考慮投身安老護理工作，在缺乏新血加入下，即使業界願意調升員工的薪酬亦無助改善長期人手不足的情況。雖然面對勞工成本上漲及租金上升等問題，業界卻未能將相關支出轉嫁消費者，故難以承受法定最低工

資調升所帶來的額外成本。有安老服務業勞工組織指出，法定最低工資的原意是為低收入人士（例如初入行缺乏經驗及技能的僱員）提供工資保障，確保他們不被剝削，但業內職位（例如保健員）一般需持有相關牌照並有相關經驗才會獲聘，如僅以法定最低工資水平招聘，不可能覓得適當及足夠的人手。

- III.2.21 有美容業勞工組織反映，過往美容業的員工薪酬較法定最低工資水平為高。但受疫情影響，業界面對停業及顧客減少光顧，導致不少僱員只能賺取法定最低工資，甚至需要放取無薪假期。新入職的美容師一般只賺取法定最低工資水平的薪酬，難以維持生活開支。有美容業商會亦表示，業內普遍以底薪加佣金的形式聘請美容師，而底薪皆以法定最低工資水平計算，行內已甚少有顧客支付小費。
- III.2.22 有理髮業勞工組織表示，業內僱員一般以底薪及服務費分帳的形式聘用，而欠缺相關經驗的僱員或學徒可能只賺取法定最低工資水平。受疫情影響，行業生意額大減。面對通脹持續上升，住屋開支高昂，業內僱員的薪酬不足以應付個人及家庭開支，生活捉襟見肘，不少僱員須依靠積蓄過活。此外，由於法定最低工資水平多年未有上調，業界工資水平變得不吸引，亦鮮有新人入行。加上疫情令理髮業面對停業等情況，部分從業員亦選擇轉投其他行業。有理髮業僱主代表反映，自實施法定最低工資以來，一些行業的「師徒制」消失，雖有來自職業訓練局等的學員投入勞工市場，但數目不足以應付市場需要，導致行業難以持續發展。
- III.2.23 有運輸及物流業商會表示，自實施法定最低工資以來，運輸及物流業的僱員不斷流失。疫情期間，空運和貨櫃運輸的供應鏈瓶頸問題尤為嚴重。不少運輸及物流企業的營運幾乎停頓，特別影響跨境運輸業務，業界承受重大壓力。有航空貨運及速遞業勞工組織則指出，疫情下航空貨運及速遞業蓬勃，現時速遞業僱員的時薪可達 65 元，惟因工作性質辛苦，他們寧願選擇收入較低但接近居住地點的工作，加劇業內人手短缺的問題。
- III.2.24 有保險業商會表示，業內大部分僱員不是從事低薪職位，工資亦普遍高於現時的法定最低工資水平。有其他低薪行業勞工組織反映，法定最低工資對部分行業如健康服務及飽餅糖果業的僱員沒有提

振作用。

### **(b) 產品及服務質素**

III.2.25 有餐飲服務業商會、學會及僱主代表表示，法定最低工資的實施打亂了不同行業和工種之間的平衡，令餐飲服務業人手流失嚴重。人手短缺及基層職位斷層的情況對食物出品及服務質素造成一定程度的影響。

III.2.26 有關注勞工政策的團體及居民組織表示，法定最低工資的實施令屋苑保安服務開支年年遞增，物業管理費亦不斷上升。雖然上次檢討凍結法定最低工資水平，但個別屋苑保安員的薪酬仍按年上調。由於屋苑管理費由業主承擔，部分業主欲精簡人手或以電子保安系統取代人手，從而減低法定最低工資所帶來的管理費加幅。這不但影響屋苑保安服務的質素，同時亦增加裁減保安員人數，有違訂立法定最低工資的目的。

### **(iii) 社會共融**

#### **(a) 生活水平**

III.2.27 有商會、學會及專業／僱主團體表示，自實施法定最低工資以來，有關水平的升幅已高於同期通脹。經過多次調升，基層僱員的收入獲得明顯改善，有助紓緩貧富懸殊和就業貧窮等問題。

III.2.28 有勞工組織、關注勞工政策的團體及智庫／政策研究團體認為，本港貧窮人口不斷上升，反映勞工市場財富分配失效，勞工階層無法透過工作收入維持基本生活開支。現時賺取法定最低工資水平的僱員，薪金不足以維持基本生活開支。面對生活開支上升的壓力，部分低薪行業僱員（例如清潔工）需犧牲與家人相聚及休息的時間，從事兼職工作或增加工作時數維持基本生活開支，生活艱苦。

III.2.29 另外，有勞工組織及關注勞工政策的團體表示，法定最低工資水平由實施至今的升幅落後人均生產總值的升幅，委員會參考的數據嚴重滯後，法定最低工資的涵蓋率亦不斷下降，工資增幅與勞動力市場脫軌，令基層僱員難以應付基本生活需要，反映法定最低工資制度無法有效保障低薪僱員。

**(b) 就業意欲**

III.2.30 有勞工組織認為法定最低工資的實施有助吸引更多女性（例如家庭主婦或兼職女性）重投勞工市場，紓緩勞工短缺的問題及讓婦女賺取收入幫補家計。

**(c) 對弱勢社群的影響**

III.2.31 有勞工組織表示，基層僱員的議價能力較低，法定最低工資訂立工資下限，確保基層僱員可獲得收入保障，對改善生活有重大意義。雖然法定最低工資對提升基層僱員收入的效果大不如前，但仍為小部分僱員提供保障。有商會及中小企組織表示，法定最低工資可為基層僱員提供保障。

III.2.32 有中小企組織、智庫／政策研究團體及公眾人士反映，法定最低工資的實施令工資水平上升，導致以往主要聘用長者及弱勢社群的低技術職位流失，變相減少工作機會。另外，隨着企業加速發展科技及自動化系統，賺取法定最低工資水平的基層僱員也是最容易被解僱及取代的一群。

**丙. 法定最低工資水平的檢討**

**(i) 經濟預測**

III.2.33 有商會、中小企組織、智庫／政策研究團體及政黨認為，檢討法定最低工資水平時，須考慮宏觀環境（包括香港社會及經濟的整體情況、勞工市場狀況及物價變動等），以及中小企及低薪行業的承受能力。現時全球經濟正經歷疫後重建，本港企業特別是中小企正面對沉重壓力，為免增加企業的經營成本及削弱本港競爭力，應凍結法定最低工資水平，待疫情過後及經濟復蘇再進行檢討。

III.2.34 有不同界別的商會、僱主代表及公眾人士表示本港自疫情後，整體經濟環境尚未恢復，各行業面對經營壓力。調升法定最低工資水平或會引致企業裁員甚至結業，影響勞工就業，故現時首要維持企業營運，讓經濟盡快復蘇，方可保障就業。

III.2.35 有勞工組織、關注勞工政策的團體及公眾人士認為，法定最低工資的實施除改善基層僱員生活水平及提升僱員的工作積極性外，亦能

帶動本地消費意欲。調升法定最低工資水平可以增加基層僱員的收入及消費能力，變相促進經濟，有助各行業持續發展，創造互惠互利的局面。

## (ii) 工資下限

III.2.36 有勞工組織及專業／僱主團體表示，法定最低工資作為「安全網」，應確保議價能力較低的基層僱員能維持基本生活。上調法定最低工資水平有助基層僱員獲得「安全網」的保障。然而，有商會認為，法定最低工資的目的為設定工資下限，並非生活工資。法定最低工資自實施以來經過多次調升，升幅已高於通脹，現時水平已能保障低薪行業僱員的收入。

## (iii) 企業營商環境

III.2.37 有商會、中小企組織及僱主代表認為，工商界除受到經濟及疫情不明朗等因素影響經營環境外，近期多項與勞工權益相關的法例陸續推出（例如增加法定假日日數及取消強制性公積金「對沖」安排），亦加重企業的經營壓力。這些政策的累計效應大大增加企業的營運成本，資源相對緊絀的中小企所承受的壓力更為明顯；如再調升法定最低工資水平，勢必進一步增加營商成本。有商會、學會、中小企組織、智庫／政策研究團體、政黨、僱主代表及公眾人士表示，上調法定最低工資水平會引發漣漪效應，令企業特別是中小企的勞工成本大幅上升。除會推高僱員期望的工資水平而增加企業招聘困難外，或會造成裁員及倒閉。此外，低薪行業在各行業中的盈利較低，特別是低薪行業中小企的薪酬開支佔總經營開支的比重較高。面對經濟不景，企業的盈利能力普遍減弱，而不少中小企更處於虧損狀況。上調法定最低工資水平會進一步拉闊中小企與大企業的競爭差距，削弱香港現有的競爭力及影響經濟復蘇。

III.2.38 有勞工組織認為，現時賺取法定最低工資水平的僱員人數不多，調升法定最低工資水平對大部分企業影響甚微或不會構成太大負擔，漣漪效應只是迷思；相反，參考台灣的研究，物價上升才是導致工資上升的原因。不同意商界以漣漪效應為由反對調升法定最低工資水平。

**(iv) 生活水平**

III.2.39 有勞工組織、關注勞工政策的團體、智庫／政策研究團體、政黨及公眾人士表示，法定最低工資制度應為基層僱員提供保障，確保他們付出的辛勞能換取合理工資。然而，法定最低工資在實施當初的水平太低，且過去的調整幅度亦過於保守，現行的水平明顯滯後，未能追上整體勞工市場的工資增長及通脹升幅。基層僱員工資的購買力及生活水平未能獲得改善。認為應上調法定最低工資水平，抗衡通脹對基層僱員造成的生活壓力及維持購買力，讓基層僱員有尊嚴的生活，體現勞動價值及分享經濟發展成果。

III.2.40 有關注勞工政策的團體表示，本港物價持續上升，但上次檢討凍結法定最低工資水平，低薪行業僱員工資沒有提升。雖然政府推出紓緩民生的措施，但以「消費券計劃」為例，反而令商界推高物價，未能改善低薪行業僱員的生活，故認為必須上調法定最低工資，確保收入能應付家庭及個人生活需要。

III.2.41 有勞工組織、關注勞工政策的團體及專業／僱主團體表示，本港貧窮人口不斷上升，反映勞工市場財富分配失效，基層僱員無法透過工作收入維持基本生活開支。法定最低工資水平應發揮「防貧線」作用以減少在職貧窮個案，認為上調法定最低工資可紓緩貧窮問題及收窄貧富懸殊，是解決在職貧窮的根本方法。如不上調法定最低工資水平，部分基層僱員將跌入在職貧窮人口。

**(v) 影響評估及法定最低工資水平的檢討**

III.2.42 有商會、中小企組織、政黨及居民組織表示，檢討法定最低工資水平時，需考慮自由經濟的靈活性和市場供求的自動調節，讓勞資雙方有更大議價空間，根據市場情況釐定僱員工資水平。

III.2.43 有勞工組織認為應訂立「如何防止工資過低」的客觀標準。有關注勞工政策的團體亦建議訂立客觀和科學的方程式調整法定最低工資水平。另建議引入貧窮影響評估機制，從扶貧角度檢視不同工資水平對減少貧窮人口的影響，並將「貧窮狀況」納入檢討法定最低工資水平的「一系列指標」中。

- III.2.44 有勞工組織、關注勞工政策的團體及公眾人士認為，檢討法定最低工資水平時，應考慮僱員及其家庭的基本生活及「緊急儲備金」的需要、市場及政府外判非技術工人的時薪水平、通脹及在職家庭津貼的有關標準等。法定最低工資水平應調升至生活工資水平及不低於通脹及綜援，從而保障基層僱員的生活水平，同時應確保法定最低工資水平可令僱員最少能負擔一名非在職家庭成員的基本生活需要。法定最低工資應展示社會對僱員勞動尊嚴的肯定和社會公義。有商會則表示，法定最低工資的目的為設定工資下限，並非生活工資。此外，法定最低工資亦不應以追上通脹為目標，因兩者互相帶動下，只會造成惡性循環。有商會更指出以方程式計算最低工資金額並不恰當。
- III.2.45 有勞工組織、關注勞工政策的團體、智庫／政策研究團體及公眾人士認為，現時每兩年檢討一次法定最低工資水平，導致檢討數據嚴重滯後。建議縮短檢討周期為「一年一檢」，使法定最低工資水平緊貼社會及經濟情況，以及解決工資水平滯後的問題。
- III.2.46 有商會及僱主代表反對每年檢討法定最低工資水平，認為應保持「兩年一檢」的機制，維持穩定的營商環境。有政黨則認為，考慮到基層僱員生活質素及疫後經濟狀況，如這次法定最低工資水平的檢討能有較大的上調，從而補足過去四年凍薪的影響，則現時並非適當時機修訂檢討法定最低工資水平的周期。

**(vi) 建議的法定最低工資水平**

- III.2.47 有勞工組織、關注勞工政策的團體、智庫／政策研究團體、政黨、僱主代表及公眾人士認為，法定最低工資水平應調升及與通脹看齊，從而追上物價的升幅，令基層僱員能應付基本生活開支，改善生活及分享合理的經濟成果。相關組織建議的法定最低工資水平介乎每小時 39.9 元至 58.5 元。個別公眾人士建議的法定最低工資水平則介乎每小時 40 元至 74.5 元。
- III.2.48 有勞工組織主張確立一個科學、公平、便於計算和操作性高的參考基準以釐定法定最低工資水平，包括參考香港僱員時薪中位數或法定最低工資水平佔工資中位數的比率、消費物價指數、市場工資升幅如公務員的加薪幅度，或以法定最低工資水平涵蓋勞動人口不少

於 15%作為調整的參考基礎等，建議上調法定最低工資水平至不少於每小時 45 元至 55 元。

III.2.49 有勞工組織、關注勞工政策的團體及政黨認為，現時的法定最低工資水平落後於綜援金額，未能保障基層僱員生活及鼓勵就業，並建議法定最低工資水平不應低於綜援金額，甚至兩者要有合理差距，從而保持基層僱員的工作意欲和尊嚴，讓他們能應付通脹及日常的生活開支。他們建議上調法定最低工資水平至每小時 43 元至 50 元。

III.2.50 有商會及中小企組織認為，上次檢討凍結法定最低工資水平，但通脹持續上揚，在平衡法定最低工資水平調整對勞資雙方的影響後，建議上調法定最低工資水平介乎 5%（即約每小時 39 元）至不多於 10%（即約每小時 41 元）。另有商會表示，檢討法定最低工資水平時，宜穩紮穩打，把握適當的尺度，審視調整法定最低工資水平對經濟的影響，並按數據為依歸，平衡企業及僱員各自面對的壓力。如要調整法定最低工資水平，應採納溫和的幅度，避免對目前疲弱的經濟帶來太大衝擊。

III.2.51 有商會、學會、中小企組織、智庫／政策研究團體、政黨、居民組織、僱主代表及公眾人士則建議維持現時每小時 37.5 元的法定最低工資水平，紓緩疫情對經濟帶來的影響、保持基層僱員就業的機會，以及避免推高通脹，造成工資與物價互相追逐的惡性循環。有個別公眾人士建議下調法定最低工資水平。

#### 丁. 其他意見

III.2.52 有勞工組織認為，檢討法定最低工資水平時，應設立「保底機制」，當委員會未能就檢討法定最低工資水平達成共識時，法定最低工資水平應調整至不低於甲類消費物價指數。

III.2.53 有商會認為《最低工資條例》（香港法例第 608 章）的豁免範圍，應繼續適用於指定類別的學生僱員，從而鼓勵僱主向年輕人提供學習發展的機會。

III.2.54 有勞工組織、商會及公眾人士希望政府將僱員的用膳時間和休息日納入《最低工資條例》保障範圍，當中有勞工組織解釋用膳時間和休息日可視為基層僱員恢復生產力的時間。



- III.2.55 有勞工組織、商會、僱主代表及公眾人士認為不同行業／工種的工作性質各有不同，現行劃一的法定最低工資水平令部分較辛勞的工作人手短缺，建議按不同行業／工種的實際情況訂立不同的法定最低工資水平，從而妥善分配勞工。另有居民組織表示，部分單幢式住宅大廈由於單位數目少，業主承擔保安員的薪酬十分吃力。建議法定最低工資水平可按大廈單位數量計算或調節。
- III.2.56 有商會及政黨建議政府考慮以其他社會福利或扶貧政策，例如為賺取法定最低工資水平僱員或在職貧窮人士提供針對性補助，從而紓緩民生及解決在職貧窮的問題。另有智庫／政策研究團體認為，政府應改善營商環境，令企業有空間改善僱員薪酬待遇，分享經濟成果。
- III.2.57 有商會表示，政府近年推出多項措施改善外判工的待遇和勞工權益，外判清潔工的工資顯著上升。建議政府參考外判服務合約的改善措施，優化私人服務合約的投標制度，幫助弱勢社群。
- III.2.58 有政黨認為，政府應鼓勵大專院校為本港進行法定最低工資的研究，了解調整法定最低工資水平對就業及經濟的影響；亦應為基層市民訂立新的消費物價指數，將食品、住屋和水電煤開支的比重加大，從而反映基層的生活困難。
- III.2.59 有智庫／政策研究團體認為，應優化輸入勞工政策，與法定最低工資制度互相配合，避免部分行業長期出現人手短缺的問題。另有商會及學會指出，部分僱員為避免收入超出公屋的入息限額而減少工作時數或選擇工資較低的工作，認為法定最低工資制度應與本港的房屋政策互相配合。

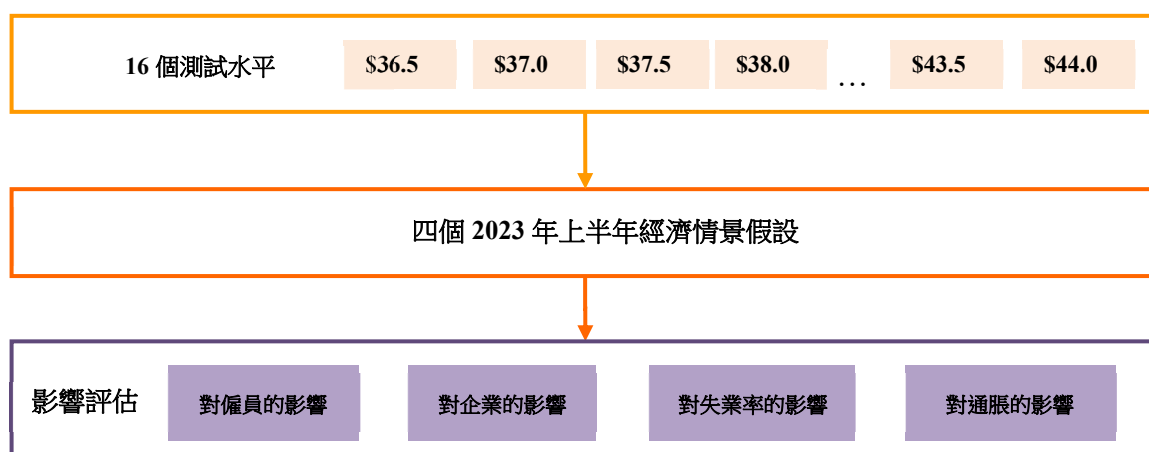
## 附錄 IV

### 影響評估的方法

#### IV.1 引言

IV.1.1 第 4 章第 4.IV 節概述最低工資委員會（委員會）設定影響評估框架時考慮的因素。本附錄詳列委員會進行影響評估時採用的方法及主要假設。委員會設定四個經濟情景假設，並在每小時 36.5 元至每小時 44.0 元的範圍，每隔 0.5 元設定一個法定最低工資測試水平（測試水平），即在每一個經濟情景假設下有 16 個模擬情況，估算僱員、企業、失業率及通脹可能受到的影響。有關的框架概述於圖 IV.1。

圖 IV.1：影響評估框架



#### IV.2 對僱員的影響評估

IV.2.1 調整法定最低工資水平對僱員的影響評估，主要是估算在不同經濟情景下，各個測試水平的調整前涉及僱員（即法定最低工資水平在 2023 年上半年調整前，賺取少於該測試水平的僱員）人數及其佔僱員總數的百分比。這些估算為評估調整法定最低工資水平對其他宏觀層面可能造成的影響提供基礎數據。

- IV.2.2 為顧及檢討法定最低工資水平與實施建議水平期間的時間差距，委員會進行調整前涉及僱員的估算時，除以政府統計處（統計處）編製 2021 年「收入及工時按年統計調查」（收入及工時調查）的工資分布數據為基礎外，亦參考統計處「綜合住戶統計調查」及「勞工收入統計調查」較近期的工資數據，考慮最新經濟及勞工市場情況，並因應 2023 年上半年四個經濟情景假設，盡可能前瞻估算屆時情況。
- IV.2.3 由於 2023 年法定最低工資水平調整前沒有僱員賺取低於每小時 37.5 元的法定最低工資水平（按照《最低工資條例》（香港法例第 608 章）完成生產能力評估的殘疾僱員除外），第 IV.2.1 段所述調整前涉及僱員的估算並不適用於低於 37.5 元的測試水平。為評估在 36.5 元及 37.0 元這兩個測試水平對僱員的影響，委員會粗略估算在不同的經濟情景假設下，與法定最低工資水平調整前的僱員工資分布（已計及因市場調節而出現的工資變動）相比，會因法定最低工資水平在 2023 年上半年下調而減薪的僱員人數（包括但不限於賺取現行每小時 37.5 元法定最低工資水平的僱員）佔僱員總數的百分比。惟須注意，由於香港沒有下調法定最低工資水平的經驗，相關估算涉及更多的假設，因此詮釋有關估算數字時尤須審慎。

### IV.3 對企業的影響評估

#### (a) 額外薪酬開支

- IV.3.1 調升法定最低工資水平會增加企業薪酬開支。在不同經濟情景及各個測試水平下，企業額外薪酬開支估算包括以下三部分：(i) 為符合《最低工資條例》要求而將所有調整前涉及僱員每小時工資調升至相關測試水平的額外薪酬開支（「為符合法定要求的額外薪酬開支」）；(ii) 與調整前涉及僱員休息日薪酬及用膳時間薪酬相關的額外薪酬開支（如僱員按照僱傭合約或協議而享有休息日薪酬及用膳時間薪酬）；以及(iii) 因薪酬階梯連鎖反應（連鎖反應）影響而引致的額外薪酬開支。企業額外薪酬開支估算是推算各個測試水平下失業率及通脹可能受到影響的基礎。

- IV.3.2 「為符合法定要求的額外薪酬開支」是根據第 IV.2 節在不同經濟情景假設下，估算的調整前涉及僱員人數而推算。估算由此引伸的休息日薪酬及用膳時間薪酬額外開支時，委員會假設原本享有休息日薪酬及／或用膳時間薪酬的調整前涉及僱員將繼續享有這些福利，而休息日薪酬及／或用膳時間薪酬亦會隨時薪上升而相應增加。
- IV.3.3 如調升法定最低工資水平，部分企業可能因連鎖反應影響而提高部分僱員（包括一些本已賺取高於調升後法定最低工資水平的僱員）的工資，從而保持職級之間的薪酬差距，避免員工流失。綜合過往經驗，連鎖反應的影響程度與法定最低工資水平的調升幅度有關係。如法定最低工資水平的調升幅度相對溫和，相應的連鎖反應影響會較輕微；相反，如法定最低工資水平的調升幅度相對較大，所衍生的額外薪酬開支增加幅度相對較大，連鎖反應影響會較為明顯。委員會根據收入及工時調查所得的實際工資分布，並參考過往調升法定最低工資水平的經驗，就各個測試水平的連鎖反應影響作出估算。
- IV.3.4 另一方面，就兩個低於現行法定最低工資的測試水平（即 36.5 元及 37.0 元），由於僱主不會因為下調法定最低工資而引致額外薪酬開支，第 IV.3.1 段所述的估算並不適用。為估算僱主因法定最低工資水平下調（假設僱員的休息日薪酬及用膳時間薪酬亦會相應下調）而減省的薪酬開支，委員會根據第 IV.2.3 段在不同經濟情景假設下，因法定最低工資水平在 2023 年上半年下調而減薪的僱員人數佔僱員總數百分比的估算，作出相關推算。

## (b) 長期服務金潛在財政責任升幅

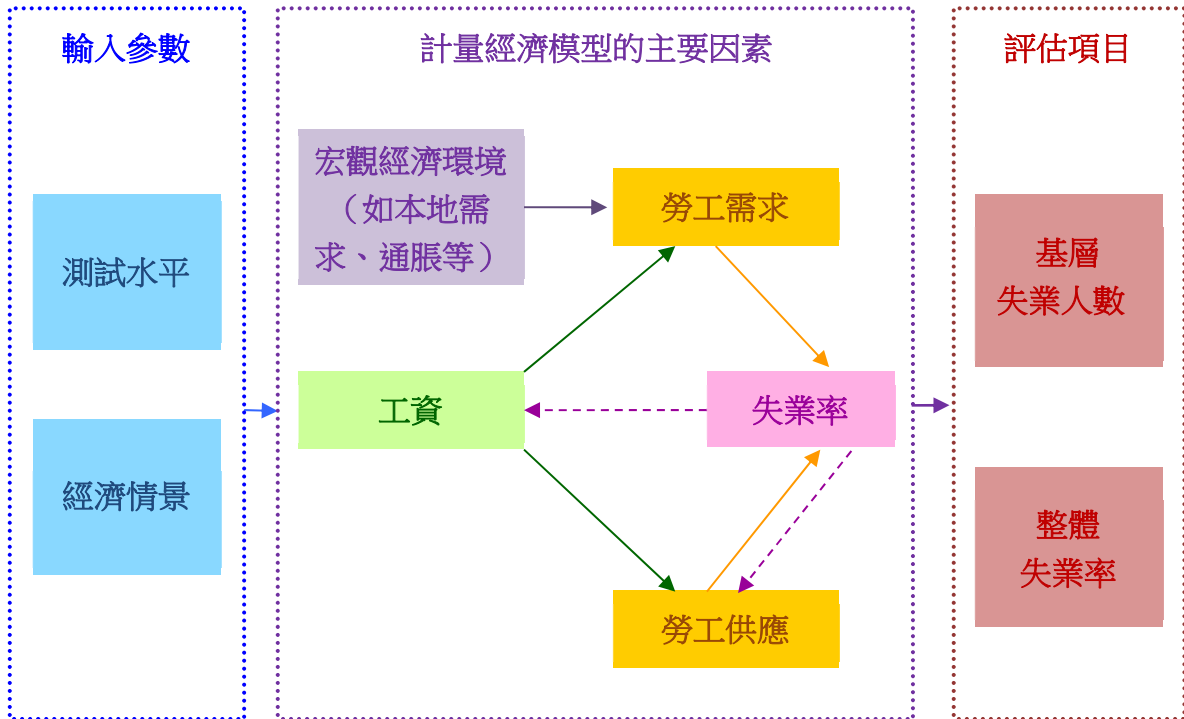
IV.3.5 長期服務金潛在財政責任升幅估算是根據收入及工時調查中在同一機構工作五年或以上<sup>(1)</sup>的僱員比例，然後推算有關僱員在法定最低工資調升至各個測試水平後的月薪增幅（月薪以 22,500 元為上限），再乘以三分之二及服務年資（個別僱員可得的長期服務金以 390,000 元為上限），從而推算企業在長期服務金方面面對的潛在財政責任升幅<sup>(2)</sup>。

## IV.4 對失業率的影響評估

IV.4.1 委員會經分析過往二十多年的經濟數據（包括統計處公布的經濟增長率、通脹率、本地消費開支和工資等），並按照不同經濟情景假設，以計量經濟模型估算在各個測試水平下，基層<sup>(3)</sup>失業人數及整體失業率可能受到的影響。圖 IV.2 簡述計量經濟模型框架及模型內主要因素的互動關係和當中兩項輸入參數。

- 
- (1) 根據《僱傭條例》（香港法例第 57 章），僱員根據連續性合約受僱不少於五年，並符合以下其中一項條件即可享有長期服務金。有關的條件包括：僱員遭解僱，但並非因犯嚴重過失而遭即時解僱或因裁員而遭解僱；或僱員有固定期限的僱傭合約，在合約期滿後不獲續約；或僱員在職期間死亡；或僱員因健康理由而辭職；或 65 歲或以上的僱員因年老而辭職。由於數據所限，有關評估未能考慮因不符合以上條件而不享有長期服務金的僱員數目。
  - (2) 有關推算是假設企業解僱有關僱員時沒有以強制性公積金僱主供款部分的累算權益來抵銷長期服務金。另由於數據所限，有關估算未能考慮有僱員連續受聘於同一僱主五年或以上，但因不符合其他條件而不享有長期服務金的情況。
  - (3) 基層職位涵蓋非技術工人，以及服務工作及銷售人員職位。兩者在 2021 年 5 月至 6 月佔低薪僱員（即每小時工資低於整體分布中第 10 個百分位數的僱員）人數約七成半。分析基層失業人數有助委員會聚焦法定最低工資對低薪僱員的影響。

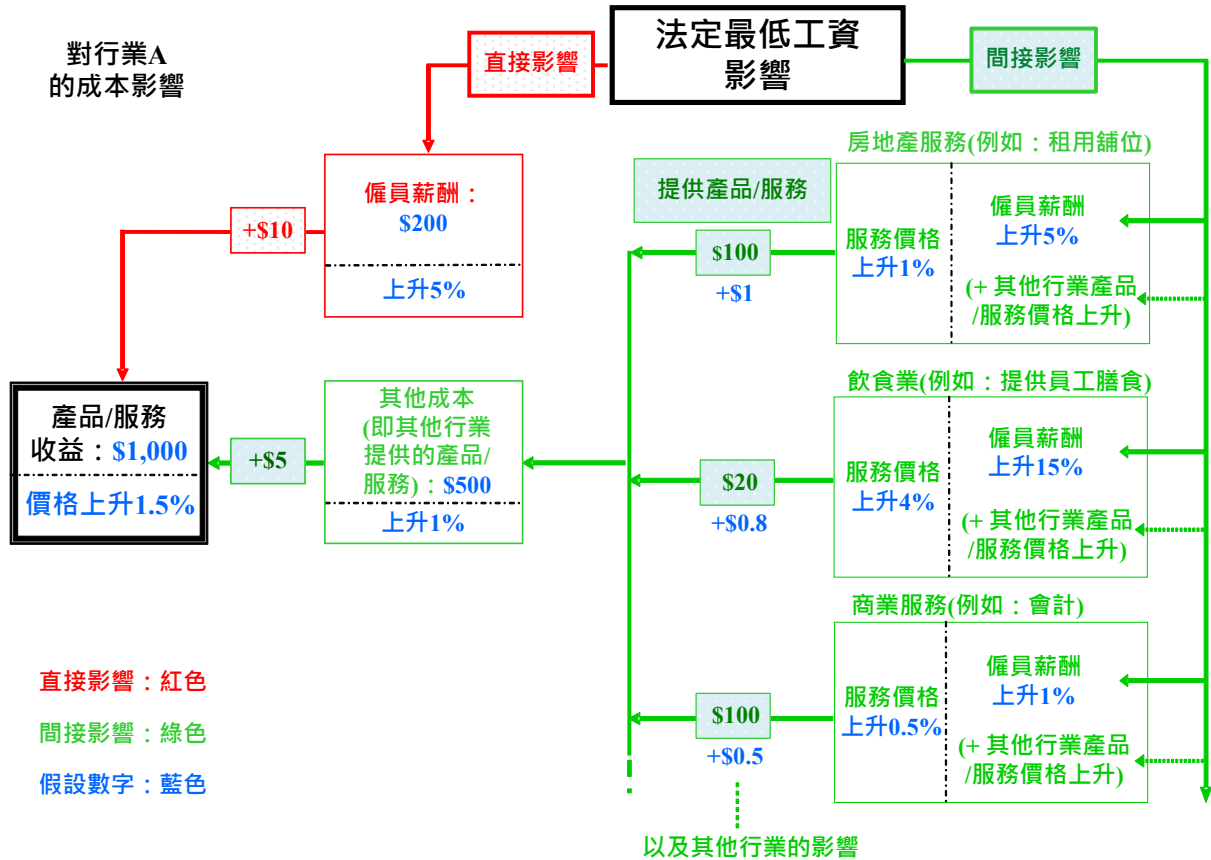
圖 IV.2：測試水平對失業率影響的評估方法



## IV.5 對通脹的影響評估

IV.5.1 評估各個測試水平下通脹可能受到的影響時，委員會假設企業將新增的直接及間接成本全數轉嫁至產品及服務價格。對企業而言，直接成本增加是指企業本身的僱員因法定最低工資水平調升而獲加薪所直接衍生的額外薪酬開支；同時，調升法定最低工資水平亦會令其他企業提高產品或服務價格，因此該企業的其他經營開支（例如租金、運輸及速遞服務等）亦會上升，令企業の間接成本增加。以下示意圖（圖 IV.3）利用一個假設例子說明直接成本及間接成本上升對產品或服務價格的影響。

圖 IV.3：法定最低工資所引致額外薪酬開支與企業直接成本及間接成本的關係示意圖



註： 示意圖內的數字均為假設數字，僅作示範之用。相關數字並非影響評估的實際結果。

IV.5.2 具體來說，委員會首先根據詳細統計數字及相關行業的成本結構，估算行業的產品或服務價格升幅，再乘以綜合消費物價指數及甲類消費物價指數的相關權數，從而得出對這兩項物價指數的推升影響。委員會的相關估算亦計及一些與整體物價變動直接或間接掛鈎的項目（例如公共交通等）會隨之加價，對通脹的影響。

## 附錄 V

### 統計附件

#### 目錄

##### 甲. 低薪僱員及低薪行業

表甲.1 按行業劃分，每小時工資低於整體分布中第 10 個百分位數的僱員

表甲.2 按行業劃分，不同開支佔業內總開支百分比

表甲.3 按行業劃分，不同經營開支佔業內總經營開支（不包括貨品成本）百分比

表甲.4 按行業劃分，所有企業盈利率分布

表甲.5 按行業劃分，中小型企業盈利率分布

表甲.6 按社會經濟特徵及行業劃分，全職僱員每月工資第 10 個百分位數及中位數

表甲.7 按行業劃分，所有僱員每周工作時數分布

表甲.8 按行業劃分，較低技術僱員每周工作時數分布

##### 乙. 影響評估

表乙.1 不同經濟情景下，各個法定最低工資測試水平的調整前涉及僱員人數及百分比估算

表乙.2 不同經濟情景下，調升法定最低工資至不同測試水平引致的額外薪酬開支估算：所有行業

表乙.3 不同經濟情景下，調升法定最低工資至不同測試水平引致的額外薪酬開支估算：低薪行業

##### 丙. 行業覆蓋範圍

表丙 行業覆蓋範圍



## 甲. 低薪僱員及低薪行業

表甲.1 按行業劃分，每小時工資低於整體分布中第 10 個百分位數的僱員<sup>(註一)</sup>

行業 <sup>(註二)</sup>	每小時工資低於整體分布中第 10 個百分位數的僱員					
	2019 年 5 月至 6 月 (即每小時工資少於 \$43.9 的僱員)		業內僱員 每小時工資 第 10 個 百分位數 (\$)	2021 年 5 月至 6 月 (即每小時工資少於 \$44.7 的僱員)		業內僱員 每小時工資 第 10 個 百分位數 (\$)
	人數 ('000)	佔業內僱員 總數的 百分比 (%)		人數 ('000)	佔業內僱員 總數的 百分比 (%)	
<b>(甲) 低薪行業<sup>(註三)</sup></b>	<b>191.4</b>	<b>22.4</b>	<b>40.5</b>	<b>188.4</b>	<b>25.3</b>	<b>40.4</b>
1. 零售業	44.6	16.3	41.8	41.7	19.0	42.3
1.1 超級市場及便利店	12.6	28.8	40.0	12.9	31.7	41.8
1.2 其他零售店	32.0	13.9	42.4	28.7	16.1	43.0
2. 餐飲服務業	28.9	12.3	43.0	30.9	16.1	43.0
2.1 中式酒樓菜館	8.2	11.2	43.3	9.6	15.9	42.7
2.2 非中式酒樓菜館	5.6	7.9	44.8	4.3	7.2	45.8
2.3 快餐店	11.2	20.1	42.1	13.9	31.2	40.3
2.4 港式茶餐廳	1.9	8.5	44.6	1.8	9.9	44.9
2.5 其他餐飲服務	2.0	16.9	41.4	1.3	15.0	42.1
3. 物業管理、保安及清潔服務	95.5	38.8	38.8	93.0	38.2	39.4
3.1 地產保養管理服務	43.0	38.2	40.4	36.8	33.0	39.7
3.2 保安服務	18.8	42.0	40.0	18.2	40.5	40.0
3.3 清潔服務	30.3	41.6	38.6	34.5	47.3	39.0
3.4 會員制組織	3.3	20.9	40.0	3.5	24.4	40.3
4. 其他低薪行業	22.4	22.3	40.3	22.8	24.9	40.6
4.1 安老院舍	8.0	34.7	40.2	6.9	33.4	40.0
4.2 洗滌及乾洗服務	1.4	25.6	40.5	1.1	24.1	42.0
4.3 理髮及其他個人服務	6.3	14.6	41.2	8.9	22.2	40.6
4.4 本地速遞服務	1.0	17.9	40.9	1.2	22.2	41.0
4.5 食品處理及生產	5.8	24.7	40.1	4.8	22.6	41.8
<b>(乙) 其他行業<sup>(註三)</sup></b>	<b>111.0</b>	<b>5.0</b>	<b>48.4</b>	<b>96.6</b>	<b>4.6</b>	<b>50.0</b>
5. 製造業	4.0	5.4	48.5	5.1	7.8	47.6
6. 建造業	§	§	61.3	5.1	1.8	64.2
7. 進出口貿易及批發	24.7	5.6	47.4	15.2	4.4	48.4
8. 住宿服務	4.9	11.5	42.9	4.8	12.3	44.4
9. 運輸、倉庫、速遞服務、 資訊及通訊	21.9	6.1	46.6	20.4	5.9	47.0
10. 金融、保險、地產、專業及 商用服務	18.2	3.8	52.6	16.4	3.1	55.3
11. 教育、醫療及其他社會及 個人服務	33.0	6.8	46.6	29.0	6.0	49.1
12. 其他	§	§	57.9	0.6	3.7	57.1
<b>(丙) 所有行業</b>	<b>302.4</b>	<b>9.9</b>	<b>43.9</b>	<b>284.9</b>	<b>10.0</b>	<b>44.7</b>

註：(一) 即低薪僱員。僱員不包括政府僱員；《最低工資條例》(香港法例第 608 章)豁免的實習學員、工作經驗學員和留宿家庭傭工；以及統計期內工時為零的僱員。

(二) 請參閱表丙，了解各行業涵蓋範圍。

(三) 根據最低工資委員會(委員會)識別的低薪行業及其他行業分類編製。

(§) 由於抽樣誤差相對較大，有關統計數字不予公布。

僱員人數以最近的百位數顯示，百分比則以未經進位的數字計算。

由於進位原因，統計表內個別項目的數字加起來可能與總數略有出入。

資料來源：「收入及工時按年統計調查」(收入及工時調查)，政府統計處(統計處)。

表甲.2 按行業劃分，不同開支佔業內總開支百分比<sup>(註一)</sup>

行業 <sup>(註二)</sup>	佔業內總開支百分比 (%)							
	貨品成本		租金、差餉及地租		僱員薪酬 <sup>(註三)</sup>		其他經營開支	
	2019年	2020年	2019年	2020年	2019年	2020年	2019年	2020年
<b>(甲) 低薪行業<sup>(註四)</sup></b>	<b>52.2</b>	<b>50.2</b>	<b>13.0</b>	<b>12.0</b>	<b>20.8</b>	<b>22.8</b>	<b>14.0</b>	<b>14.9</b>
1. 零售業	63.6	64.0	14.1	13.0	11.4	12.2	11.0	10.7
1.1 超級市場及便利店	71.6	73.5	10.3	9.9	8.9	8.0	9.2	8.6
1.2 其他零售店	62.6	62.4	14.5	13.6	11.7	12.9	11.2	11.1
2. 餐飲服務業	33.1	30.2	16.0	16.0	32.6	33.8	18.3	19.9
2.1 中式酒樓菜館	32.7	29.1	14.2	14.5	35.4	36.4	17.8	20.0
2.2 非中式酒樓菜館	33.1	31.0	18.0	17.4	32.6	34.0	16.3	17.6
2.3 快餐店	31.1	27.0	15.1	15.5	27.5	30.0	26.2	27.5
2.4 港式茶餐廳	36.8	33.7	13.9	15.2	36.7	38.0	12.6	13.1
2.5 其他餐飲服務	33.8	33.0	19.3	17.5	29.4	30.3	17.6	19.2
3. 物業管理、保安及清潔服務	0.6	0.5	1.7	1.3	69.0	67.1	28.7	31.1
3.1 地產保養管理服務	1.0	0.7	1.8	1.0	59.3	55.6	37.9	42.8
3.2 保安服務	0.5	0.5	2.7	2.5	78.4	80.0	18.5	17.0
3.3 清潔服務	0.1	0.2	0.9	0.8	75.5	74.6	23.5	24.4
4. 其他低薪行業	49.1	44.2	7.2	7.5	27.6	30.3	16.1	18.0
4.1 安老院舍	7.8	7.9	18.9	17.1	57.4	60.4	15.9	14.6
4.2 洗滌及乾洗服務	4.6	2.2	11.3	10.6	41.2	27.3	42.9	59.9
4.3 理髮服務	7.6	8.5	27.3	27.1	42.3	45.8	22.9	18.6
4.4 本地速遞服務	#	#	4.3	3.0	43.8	38.0	51.9	59.0
4.5 食品處理及生產	65.3	62.3	3.0	3.4	19.0	20.8	12.7	13.5
<b>(乙) 其他行業<sup>(註四)</sup></b>	<b>59.3</b>	<b>60.0</b>	<b>2.2</b>	<b>2.2</b>	<b>14.6</b>	<b>14.6</b>	<b>23.9</b>	<b>23.3</b>
5. 製造業	83.7	87.1	1.4	1.2	8.6	7.3	6.3	4.4
6. 建造業	19.0	18.7	0.9	0.9	29.1	27.9	50.9	52.5
7. 進出口貿易及批發	87.5	88.1	0.9	0.8	4.7	4.6	6.9	6.5
8. 住宿服務	10.6	8.0	8.2	9.1	41.3	43.1	39.9	39.8
9. 運輸、倉庫、速遞服務、 資訊及通訊	2.8	1.8	3.3	3.6	18.4	19.0	75.5	75.6
10. 金融、保險、地產、專業及 商用服務	0.3	0.2	6.0	6.2	44.3	45.0	49.4	48.6
11. 社會及個人服務	α							
12. 其他	58.9	58.1	2.7	2.8	12.5	12.7	25.9	26.4
<b>(丙) 所有行業</b>	<b>58.5</b>	<b>59.0</b>	<b>3.3</b>	<b>3.1</b>	<b>15.3</b>	<b>15.4</b>	<b>22.9</b>	<b>22.5</b>

- 註： (一) 只包括有聘用僱員的企業。  
(二) 請參閱表丙，了解各行業涵蓋範圍。  
(三) 「僱員薪酬」包括工資及薪金、僱員實質利益費用及僱主為僱員提供的社會保障費用。  
(四) 根據委員會識別的低薪行業及其他行業分類編製。  
(#) 介乎 0% 至 0.05% 之間。  
(α) 數字未能提供。

由於進位原因，百分比的總和可能不等於 100%。  
資料來源：「經濟活動按年統計調查」(經濟活動調查)，統計處。

表甲.3 按行業劃分，不同經營開支佔業內總經營開支（不包括貨品成本）百分比<sup>(註一)</sup>

行業 <sup>(註二)</sup>	佔業內總經營開支（不包括貨品成本）百分比 (%)					
	租金、差餉及地租		僱員薪酬 <sup>(註三)</sup>		其他經營開支	
	2019 年	2020 年	2019 年	2020 年	2019 年	2020 年
<b>(甲) 低薪行業<sup>(註四)</sup></b>	<b>27.2</b>	<b>24.1</b>	<b>43.5</b>	<b>45.9</b>	<b>29.3</b>	<b>30.0</b>
1. 零售業	38.7	36.2	31.2	33.9	30.1	29.8
1.1 超級市場及便利店	36.4	37.4	31.3	30.2	32.2	32.4
1.2 其他零售店	38.9	36.1	31.2	34.4	29.9	29.5
2. 餐飲服務業	23.9	23.0	48.8	48.5	27.3	28.5
2.1 中式酒樓菜館	21.0	20.4	52.5	51.4	26.4	28.2
2.2 非中式酒樓菜館	26.9	25.2	48.7	49.2	24.4	25.5
2.3 快餐店	22.0	21.2	39.9	41.1	38.1	37.7
2.4 港式茶餐廳	22.0	22.9	58.0	57.4	20.0	19.7
2.5 其他餐飲服務	29.1	26.2	44.4	45.2	26.5	28.6
3. 物業管理、保安及清潔服務	1.7	1.3	69.4	67.5	28.8	31.3
3.1 地產保養管理服務	1.8	1.0	59.9	55.9	38.3	43.1
3.2 保安服務	2.7	2.5	78.7	80.5	18.6	17.1
3.3 清潔服務	0.9	0.8	75.5	74.8	23.5	24.4
4. 其他低薪行業	14.2	13.4	54.3	54.4	31.6	32.2
4.1 安老院舍	20.5	18.5	62.2	65.6	17.3	15.9
4.2 洗滌及乾洗服務	11.9	10.8	43.2	27.9	44.9	61.3
4.3 理髮服務	29.5	29.6	45.8	50.0	24.7	20.4
4.4 本地速遞服務	4.3	3.0	43.8	38.0	51.9	59.0
4.5 食品處理及生產	8.7	9.0	54.7	55.1	36.5	35.9
<b>(乙) 其他行業<sup>(註四)</sup></b>	<b>5.3</b>	<b>5.4</b>	<b>35.9</b>	<b>36.5</b>	<b>58.8</b>	<b>58.1</b>
5. 製造業	8.7	9.7	52.7	56.4	38.6	33.9
6. 建造業	1.2	1.2	35.9	34.3	62.9	64.6
7. 進出口貿易及批發	6.9	6.8	37.9	38.5	55.2	54.7
8. 住宿服務	9.1	9.9	46.2	46.9	44.6	43.3
9. 運輸、倉庫、速遞服務、 資訊及通訊	3.4	3.7	19.0	19.4	77.7	76.9
10. 金融、保險、地產、專業及 商用服務	6.0	6.2	44.4	45.1	49.6	48.7
11. 社會及個人服務	$\alpha$					
12. 其他	6.6	6.6	30.4	30.3	63.0	63.1
<b>(丙) 所有行業</b>	<b>8.0</b>	<b>7.5</b>	<b>36.8</b>	<b>37.5</b>	<b>55.2</b>	<b>54.9</b>

- 註： (一) 只包括有聘用僱員的企業。  
(二) 請參閱表丙，了解各行業涵蓋範圍。  
(三) 「僱員薪酬」包括工資及薪金、僱員實質利益費用及僱主為僱員提供的社會保障費用。  
(四) 根據委員會識別的低薪行業及其他行業分類編製。  
(α) 數字未能提供。  
由於進位原因，百分比的總和可能不等於 100%。

資料來源：經濟活動調查，統計處。

表甲.4 按行業劃分，所有企業<sup>(註一)</sup>盈利率<sup>(註二)</sup>分布<sup>(註三)</sup>

行業 <sup>(註四)</sup>	2019 年					2020 年 <sup>(註五)</sup>				
	企業數目 (間)	盈利率 (%)				企業數目 (間)	盈利率 (%)			
		整體	第 25 個 百分位數	中位數	第 75 個 百分位數		整體	第 25 個 百分位數	中位數	第 75 個 百分位數
<b>(甲) 低薪行業<sup>(註六)</sup></b>	<b>39 170</b>	<b>5.0</b>	<b>-10.3</b>	<b>2.9</b>	<b>13.0</b>	<b>37 450</b>	<b>4.1</b>	<b>-10.7</b>	<b>2.5</b>	<b>15.3</b>
1. 零售業	19 290	4.4	-18.8	2.5	12.1	18 330	2.9	-19.4	1.1	13.7
1.1 超級市場及便利店	60	2.6	-1.5	2.5	7.0	70	3.6	-1.4	4.0	12.1
1.2 其他零售店	19 230	4.6	-18.8	2.6	12.1	18 250	2.8	-19.4	0.9	13.7
2. 餐飲服務業	13 550	4.4	-9.4	1.6	10.1	12 890	4.0	-7.7	1.5	10.3
2.1 中式酒樓菜館	2 210	3.1	-11.8	0.1	5.3	2 030	1.9	-11.9	-1.4	5.1
2.2 非中式酒樓菜館	5 200	4.1	-10.3	2.0	10.1	4 980	4.5	-8.3	1.5	8.5
2.3 快餐店	890	8.1	-3.8	7.8	16.9	840	7.0	-4.9	3.7	14.8
2.4 港式茶餐廳	2 560	2.4	-5.6	2.4	6.7	2 400	2.5	-5.5	2.5	10.3
2.5 其他餐飲服務	2 680	3.9	-17.9	1.6	17.3	2 640	3.2	-14.0	1.2	16.3
3. 物業管理、保安及 清潔服務	2 210	6.4	-2.4	3.5	12.1	2 340	8.3	0.1	9.2	22.3
3.1 地產保養管理服務	590	6.7	-24.7	3.9	10.5	730	7.6	-7.3	0.1	11.3
3.2 保安服務	430	6.8	3.4	9.7	16.8	440	9.9	2.0	9.8	29.4
3.3 清潔服務	1 190	5.7	-6.4	2.7	11.4	1 170	8.0	3.1	15.1	24.9
4. 其他低薪行業	4 120	10.0	0.6	11.9	22.2	3 890	8.5	-5.6	11.2	28.5
4.1 安老院舍 <sup>(註七)</sup>	660	8.1	1.2	8.5	16.4	680	5.2	1.8	11.0	21.0
4.2 洗滌及乾洗服務	630	3.5	6.8	19.8	38.2	600	-39.2	12.0	23.1	30.7
4.3 理髮服務	1 600	11.1	1.1	13.1	22.4	1 470	11.1	-12.6	11.2	33.1
4.4 本地速遞服務	210	-14.8	-4.9	7.2	23.3	180	1.0	4.3	13.3	34.5
4.5 食品處理及生產	1 020	11.4	-1.6	5.8	20.3	970	11.4	-41.2	-0.1	14.5
<b>(乙) 其他行業<sup>(註六)</sup></b>	<b>175 750</b>	<b>21.1</b>	<b>-7.9</b>	<b>4.1</b>	<b>19.7</b>	<b>177 760</b>	<b>21.8</b>	<b>-11.8</b>	<b>3.6</b>	<b>18.5</b>
5. 製造業	4 840	3.4	-6.2	5.3	22.1	5 340	3.0	-3.0	6.0	20.1
6. 建造業	14 390	7.5	0.1	7.1	17.8	16 460	9.3	-7.7	2.1	16.1
7. 進出口貿易及批發	69 500	7.5	-6.2	2.6	11.2	69 070	7.3	-14.4	1.0	12.1
8. 住宿服務	880	17.4	-20.6	3.4	15.1	840	-18.1	-38.8	0.2	14.7
9. 運輸、倉庫、速遞服 務、資訊及通訊	20 070	8.3	-16.9	0.7	13.8	21 700	7.0	-15.4	4.0	22.5
10. 金融、保險、地產、 專業及商用服務	42 240	56.8	-10.9	8.7	34.8	41 950	58.9	-6.4	7.8	30.8
11. 社會及個人服務	α									
12. 其他	α	25.2	-3.6	5.5	31.5	α	27.0	-19.7	4.3	13.6
<b>(丙) 所有行業</b>	<b>214 920</b>	<b>19.6</b>	<b>-8.5</b>	<b>3.9</b>	<b>17.7</b>	<b>215 200</b>	<b>20.5</b>	<b>-11.4</b>	<b>3.4</b>	<b>18.0</b>

- 註： (一) 只包括有聘用僱員的企業。  
(二) 稅前盈利率（盈利率）是指未扣除稅項、出售金融資產、物業、機器及設備的收益／虧損、枯竭／撇帳及撥備等項目的盈利，相對業務收益的比率。  
(三) 不包括沒有業務收益的企業及海外機構駐港辦事處。  
(四) 請參閱表丙，了解各行業涵蓋範圍。  
(五) 因應 2019 冠狀病毒病疫情（疫情）嚴重打擊經濟，政府 2020 年經不同渠道（例如「防疫抗疫基金」下的「保就業」計劃和各種行業特定的支援計劃）向企業提供補貼／資助。這些政府補貼／資助在 2020 年經濟活動調查中計入「業務收益」的一部分。因此，2020 年的盈利率數字須小心解讀。  
(六) 根據委員會識別的低薪行業及其他行業分類編製。  
(七) 計算業務收益和盈利的數字時亦包括政府和其他機構的資助。  
(α) 數字未能提供。  
企業數目以最近的十位數顯示。  
由於進位原因，統計表內個別項目的數字加起來可能與總數略有出入。
- 資料來源：經濟活動調查，統計處。

表甲.5 按行業劃分，中小型<sup>(註一)</sup>企業<sup>(註二)</sup>盈利率<sup>(註三)</sup>分布<sup>(註四)</sup>

行業 <sup>(註五)</sup>	2019年					2020年 <sup>(註六)</sup>				
	企業數目 (間)	盈利率 (%)				企業數目 (間)	盈利率 (%)			
		整體	第 25 個 百分位數	中位數	第 75 個 百分位數		整體	第 25 個 百分位數	中位數	第 75 個 百分位數
<b>(甲) 低薪行業<sup>(註七)</sup></b>	<b>37 330</b>	<b>3.7</b>	<b>-10.6</b>	<b>3.1</b>	<b>13.5</b>	<b>35 680</b>	<b>2.7</b>	<b>-11.0</b>	<b>2.5</b>	<b>15.3</b>
1. 零售業	18 760	3.5	-18.8	3.1	12.1	17 840	1.2	-19.4	0.9	13.7
1.1 超級市場及便利店	60	1.2	-2.6	2.2	7.0	70	2.8	-1.4	4.5	12.1
1.2 其他零售店	18 700	3.5	-18.8	3.1	12.2	17 770	1.2	-19.4	0.9	13.7
2. 餐飲服務業	12 900	2.6	-10.3	2.0	10.1	12 370	2.5	-7.7	1.5	9.9
2.1 中式酒樓菜館	1 710	1.0	-13.9	-1.1	7.5	1 650	0.9	-13.9	-1.4	4.9
2.2 非中式酒樓菜館	5 130	3.0	-10.3	2.0	10.1	4 910	3.1	-8.3	1.5	8.5
2.3 快餐店	870	5.1	-3.8	7.8	16.9	820	3.7	-4.9	3.7	14.8
2.4 港式茶餐廳	2 550	2.8	-5.6	2.7	6.7	2 380	2.8	-5.5	2.5	10.3
2.5 其他餐飲服務	2 640	2.9	-17.9	1.6	17.3	2 610	2.2	-14.0	1.2	16.3
3. 物業管理、保安及 清潔服務	1 800	6.8	-2.2	3.5	12.8	1 840	7.4	0.1	13.0	27.2
3.1 地產保養管理服務	480	4.6	-24.7	3.9	10.5	530	4.0	-7.3	0.1	3.4
3.2 保安服務	290	9.2	5.9	11.6	17.0	310	10.2	2.3	10.1	30.6
3.3 清潔服務	1 020	9.3	-3.1	2.7	12.8	1 000	13.2	9.2	17.3	27.2
4. 其他低薪行業	3 860	7.8	1.1	13.1	22.4	3 630	8.0	-5.6	12.0	30.0
4.1 安老院舍 <sup>(註八)</sup>	530	13.3	3.4	11.0	19.9	540	8.0	2.9	14.6	24.3
4.2 洗滌及乾洗服務	620	14.6	6.8	19.8	38.2	580	24.2	12.0	23.1	30.7
4.3 理髮服務	1 600	12.2	1.1	13.1	22.4	1 460	11.2	-12.6	11.2	33.1
4.4 本地速遞服務	190	4.7	-4.9	7.2	27.5	150	22.3	4.3	13.5	34.5
4.5 食品處理及生產	930	3.7	-1.6	8.6	20.4	890	4.8	-41.9	-0.1	14.5
<b>(乙) 其他行業<sup>(註七)</sup></b>	<b>171 950</b>	<b>12.2</b>	<b>-8.3</b>	<b>4.1</b>	<b>19.7</b>	<b>174 060</b>	<b>12.3</b>	<b>-12.2</b>	<b>3.5</b>	<b>18.4</b>
5. 製造業	4 700	5.9	-6.2	5.3	22.1	5 210	7.2	-3.4	6.0	20.1
6. 建造業	13 910	7.0	0.7	7.1	18.0	16 030	11.4	-7.7	2.1	16.1
7. 進出口貿易及批發	68 760	5.4	-6.3	2.5	11.2	68 340	5.2	-14.8	1.0	11.8
8. 住宿服務	740	6.5	-20.6	3.4	15.1	710	-14.3	-33.3	0.4	14.7
9. 運輸、倉庫、速遞服 務、資訊及通訊	19 350	4.3	-17.3	0.7	13.8	20 990	4.7	-15.8	3.9	22.5
10. 金融、保險、地產、 專業及商用服務	41 060	53.7	-11.5	8.7	34.8	40 900	54.9	-7.5	7.8	30.6
11. 社會及個人服務	α									
12. 其他	α	0.3	-10.1	5.5	32.8	α	0.7	-30.4	4.3	13.6
<b>(丙) 所有行業</b>	<b>209 280</b>	<b>11.7</b>	<b>-8.8</b>	<b>3.9</b>	<b>17.8</b>	<b>209 740</b>	<b>11.9</b>	<b>-11.9</b>	<b>3.4</b>	<b>18.0</b>

- 註： (一) 中小型企業是指就業人數少於 50 人的企業。  
(二) 只包括有聘用僱員的企業。  
(三) 盈利率是指未扣除稅項、出售金融資產、物業、機器及設備的收益／虧損、枯帳／撇帳及撥備等項目的盈利，相對業務收益的比率。  
(四) 不包括沒有業務收益的企業及海外機構駐港辦事處。  
(五) 請參閱表丙，了解各行業涵蓋範圍。  
(六) 因應疫情嚴重打擊經濟，政府 2020 年經不同渠道（例如「防疫抗疫基金」下的「保就業」計劃和各種行業特定的支援計劃）向企業提供補貼／資助。這些政府補貼／資助在 2020 年經濟活動調查中被計入「業務收益」的一部分。因此，2020 年的盈利率數字須小心解讀。  
(七) 根據委員會識別的低薪行業及其他行業分類編製。  
(八) 計算業務收益和盈利的數字時亦包括政府和其他機構的資助。  
(α) 數字未能提供。

企業數目以最近的十位數顯示。

由於進位原因，統計表內個別項目的數字加起來可能與總數略有出入。

資料來源：經濟活動調查，統計處。

表甲.6 按社會經濟特徵及行業劃分，全職僱員<sup>(註一)</sup>每月工資<sup>(註二)</sup>第 10 個百分位數及中位數

社會經濟特徵／行業	2021年5月至6月 每月工資第10個百分位數			2021年5月至6月 每月工資中位數		
	每月 工資 (\$)	按年 增減 百分率 (%)	與2010年 4月至6月 比較的累計 增減百分率 (%)	每月 工資 (\$)	按年 增減 百分率 (%)	與2010年 4月至6月 比較的累計 增減百分率 (%)
<b>年齡</b>						
15歲至24歲	10,900	-5.2	79.8	15,000	2.0	74.1
25歲至34歲	12,900	-0.8	61.9	20,100	0.6	58.1
35歲至44歲	12,700	0.7	70.1	22,600	0.9	55.9
45歲至54歲	11,000	2.1	79.0	20,000	#	63.0
55歲及以上	10,600	1.0	82.8	16,600	-0.6	69.9
<b>教育程度</b>						
小學及以下	9,700	3.2	79.6	13,700	0.1	73.8
中一至中三	10,800	-1.7	80.3	15,000	#	61.3
中四至中七	11,800	0.9	67.5	17,900	0.2	55.7
專上教育	15,000	#	48.2	29,900	2.6	46.7
<b>職業組別</b>						
非技術工人	9,700	2.2	79.2	13,900	2.0	88.4
服務工作及銷售人員	10,400	-3.7	73.3	14,800	0.6	64.5
工藝人員及機器操作員	13,600	0.5	91.1	22,000	#	76.0
文書支援人員	11,500	3.6	61.1	15,800	-0.7	54.9
經理、行政級人員、專業人員及輔助專業人員	16,000	6.7	45.5	30,000	4.5	47.2
<b>行業<sup>(註三)</sup></b>						
低薪行業	10,000	-0.1	79.4 <sup>^</sup>	14,200	1.2	68.9 <sup>^</sup>
零售業	10,000	-0.3	67.5	14,500	#	52.6
餐飲服務業	11,100	0.5	84.2 <sup>^</sup>	15,000	#	73.3 <sup>^</sup>
物業管理、保安及清潔服務	9,600	2.4	80.4	13,700	1.6	90.3
其他低薪行業	10,000	-0.6	81.8	13,700	0.7	73.6
其他行業	13,000	#	65.6 <sup>^</sup>	22,500	2.1	58.4 <sup>^</sup>

註：(一) 僱員不包括政府僱員；《最低工資條例》豁免的實習學員、工作經驗學員和留宿家庭傭工；以及統計期內工時為零的僱員。收入及工時調查中全職僱員定義見詞彙。

(二) 每月工資以最近的百位港元顯示；增減百分率以未經進位的數字計算。

(三) 請參閱表丙，了解各行業涵蓋範圍。

(<sup>^</sup>) 2021年收入及工時調查統計數字是根據第五屆委員會(2019-21年度)識別及第六屆(2021-23年度)同意沿用的低薪行業及其他行業分類編製。2010年相應統計數字則因數據局限仍按以往的低薪行業及其他行業分類編製。這改動對低薪行業及其他行業整體統計數字影響不大，所以2021年統計數字仍可與2010年相應統計數字作概括性比較。

(#) 介乎-0.05%至0.05%之間。

資料來源：收入及工時調查，統計處。



表甲.7 按行業劃分，所有僱員<sup>(註一)</sup>每周工作時數分布

行業 <sup>(註二)</sup>	2019年5月至6月					2021年5月至6月				
	所有僱員		每周工作時數(小時)			所有僱員		每周工作時數(小時)		
	人數 ('000)	百分比 (%)	第25個 百分位數	中位數	第75個 百分位數	人數 ('000)	百分比 (%)	第25個 百分位數	中位數	第75個 百分位數
<b>(甲) 低薪行業<sup>(註三)</sup></b>	<b>854.8</b>	<b>27.9</b>	<b>42.0</b>	<b>48.2</b>	<b>55.5</b>	<b>746.0</b>	<b>26.2</b>	<b>42.0</b>	<b>48.0</b>	<b>54.0</b>
1. 零售業	273.7	8.9	40.6	48.0	54.0	219.0	7.7	40.6	46.2	52.4
1.1 超級市場及便利店	43.8	1.4	35.5	51.0	54.0	40.8	1.4	43.8	50.8	53.9
1.2 其他零售店	229.9	7.5	40.6	48.0	54.0	178.2	6.3	40.6	46.2	51.9
2. 餐飲服務業	234.6	7.6	42.0	54.0	60.0	191.7	6.7	42.0	52.2	57.6
2.1 中式酒樓菜館	73.7	2.4	54.0	57.0	60.0	60.7	2.1	51.0	54.0	60.0
2.2 非中式酒樓菜館	71.3	2.3	45.2	54.0	57.0	59.5	2.1	42.5	51.0	54.0
2.3 快餐店	55.5	1.8	24.0	42.0	54.0	44.5	1.6	23.3	41.8	54.0
2.4 港式茶餐廳	22.4	0.7	48.0	54.0	60.0	18.2	0.6	46.3	54.0	60.0
2.5 其他餐飲服務	11.6	0.4	36.0	48.0	54.0	8.6	0.3	35.5	47.1	54.0
3. 物業管理、保安及清潔服務	246.2	8.0	44.4	48.0	66.0	243.7	8.6	44.3	48.2	66.0
3.1 地產保養管理服務	112.8	3.7	46.5	51.0	66.0	111.3	3.9	45.7	54.0	66.0
3.2 保安服務	44.8	1.5	48.0	55.9	68.5	45.0	1.6	48.0	54.0	69.0
3.3 清潔服務	72.7	2.4	38.3	48.0	51.0	73.0	2.6	36.0	48.0	50.8
3.4 會員制組織	16.0	0.5	39.6	45.7	50.0	14.4	0.5	39.6	42.0	48.0
4. 其他低薪行業	100.4	3.3	44.3	48.0	54.0	91.7	3.2	42.0	48.0	54.0
4.1 安老院舍	23.0	0.7	45.0	54.0	63.5	20.5	0.7	45.0	54.0	66.0
4.2 洗滌及乾洗服務	5.5	0.2	40.6	48.0	54.0	4.4	0.2	30.0	48.0	54.0
4.3 理髮及其他個人服務	43.0	1.4	43.2	46.3	51.9	40.3	1.4	42.0	48.0	54.0
4.4 本地速遞服務	5.4	0.2	38.8	44.3	48.0	5.3	0.2	40.6	43.8	46.8
4.5 食品處理及生產	23.4	0.8	43.8	48.0	54.0	21.1	0.7	44.3	48.0	53.1
<b>(乙) 其他行業<sup>(註三)</sup></b>	<b>2 212.7</b>	<b>72.1</b>	<b>40.6</b>	<b>41.8</b>	<b>48.0</b>	<b>2 103.5</b>	<b>73.8</b>	<b>39.6</b>	<b>41.2</b>	<b>47.1</b>
5. 製造業	73.4	2.4	42.0	45.7	48.7	65.0	2.3	41.5	44.3	48.5
6. 建造業	304.6	9.9	42.2	48.0	52.6	284.6	10.0	42.0	48.0	52.9
7. 進出口貿易及批發	441.1	14.4	39.7	40.6	44.3	346.7	12.2	39.0	40.6	44.3
8. 住宿服務	42.7	1.4	44.7	48.0	52.2	39.2	1.4	43.2	46.2	49.5
9. 運輸、倉庫、速遞服務、資訊及通訊	362.0	11.8	40.6	43.2	49.4	347.8	12.2	40.6	42.0	48.0
10. 金融、保險、地產、專業及商用服務	485.5	15.8	39.3	40.6	43.2	522.7	18.3	39.3	40.6	43.1
11. 教育、醫療及其他社會及個人服務	484.7	15.8	39.2	42.0	47.0	480.5	16.9	39.6	42.5	46.2
12. 其他	18.6	0.6	38.1	40.6	48.0	16.9	0.6	38.1	40.6	48.0
<b>(丙) 所有行業</b>	<b>3 067.5</b>	<b>100.0</b>	<b>40.6</b>	<b>44.3</b>	<b>49.4</b>	<b>2 849.4</b>	<b>100.0</b>	<b>40.4</b>	<b>43.2</b>	<b>48.0</b>

註：(一) 僱員不包括政府僱員；《最低工資條例》豁免的實習學員、工作經驗學員和留宿家庭傭工；以及統計期內工時為零的僱員。

(二) 請參閱表丙，了解各行業涵蓋範圍。

(三) 根據委員會識別的低薪行業及其他行業分類編製。

僱員人數以最近的百位數顯示，百分比則以未經進位的數字計算。

每周工作時數以小數點後一個位顯示。

由於進位原因，統計表內個別項目的數字加起來可能與總數略有出入。

資料來源：收入及工時調查，統計處。

表甲.8 按行業劃分，較低技術僱員<sup>(註一)</sup>每周工作時數分布

行業 <sup>(註二)</sup>	2019年5月至6月					2021年5月至6月				
	較低技術僱員		每周工作時數(小時)			較低技術僱員		每周工作時數(小時)		
	人數 (‘000)	百分比 (%)	第25個 百分位數	中位數	第75個 百分位數	人數 (‘000)	百分比 (%)	第25個 百分位數	中位數	第75個 百分位數
<b>(甲) 低薪行業<sup>(註三)</sup></b>	<b>745.5</b>	<b>41.6</b>	<b>42.0</b>	<b>49.0</b>	<b>56.1</b>	<b>650.3</b>	<b>39.5</b>	<b>42.0</b>	<b>48.2</b>	<b>54.0</b>
1. 零售業	228.1	12.7	40.6	48.0	54.0	183.1	11.1	40.6	47.1	53.1
1.1 超級市場及便利店	38.1	2.1	31.5	51.0	54.0	35.1	2.1	42.2	48.0	54.0
1.2 其他零售店	190.0	10.6	40.6	48.0	54.0	148.0	9.0	40.6	46.2	52.3
2. 餐飲服務業	215.6	12.0	42.0	54.0	60.0	178.6	10.8	41.5	51.9	57.0
2.1 中式酒樓菜館	66.8	3.7	54.0	57.0	60.0	55.8	3.4	51.0	54.0	60.0
2.2 非中式酒樓菜館	65.9	3.7	44.3	54.0	57.0	55.6	3.4	42.2	51.0	54.0
2.3 快餐店	51.7	2.9	23.3	41.5	54.0	42.0	2.5	22.3	38.8	54.0
2.4 港式茶餐廳	21.5	1.2	48.0	54.0	60.0	17.7	1.1	46.2	54.0	60.0
2.5 其他餐飲服務	9.8	0.5	30.0	48.0	54.0	7.6	0.5	25.4	47.1	54.0
3. 物業管理、保安及清潔服務	212.7	11.9	46.5	50.1	66.0	208.4	12.7	46.7	49.9	66.0
3.1 地產保養管理服務	89.3	5.0	48.0	58.2	66.0	85.5	5.2	48.0	54.0	66.0
3.2 保安服務	41.6	2.3	48.0	59.1	71.8	42.1	2.6	48.0	55.9	69.2
3.3 清潔服務	71.0	4.0	38.3	48.0	51.0	71.1	4.3	36.0	48.0	50.8
3.4 會員制組織	10.8	0.6	37.6	46.2	53.5	9.7	0.6	40.6	44.3	51.0
4. 其他低薪行業	89.1	5.0	44.3	48.0	54.0	80.2	4.9	42.0	48.0	54.0
4.1 安老院舍	19.1	1.1	45.0	54.0	66.0	17.7	1.1	45.0	54.0	66.0
4.2 洗滌及乾洗服務	4.6	0.3	37.5	48.0	54.0	§	§	§	§	§
4.3 理髮及其他個人服務	41.3	2.3	43.2	46.2	51.9	38.7	2.3	42.0	48.0	54.0
4.4 本地速遞服務	4.7	0.3	38.1	44.3	45.7	§	§	§	§	§
4.5 食品處理及生產	19.4	1.1	43.2	48.0	54.0	15.1	0.9	44.8	48.0	53.0
<b>(乙) 其他行業<sup>(註三)</sup></b>	<b>1 047.6</b>	<b>58.4</b>	<b>40.6</b>	<b>44.3</b>	<b>49.2</b>	<b>996.1</b>	<b>60.5</b>	<b>40.6</b>	<b>44.3</b>	<b>48.0</b>
5. 製造業	39.3	2.2	43.6	48.0	51.0	34.9	2.1	41.8	46.2	49.9
6. 建造業	216.5	12.1	44.3	48.0	54.0	218.3	13.3	41.5	48.0	53.3
7. 進出口貿易及批發	198.5	11.1	39.3	40.6	44.3	159.6	9.7	38.1	40.6	44.3
8. 住宿服務	31.6	1.8	45.7	48.8	54.0	27.0	1.6	44.3	47.5	50.6
9. 運輸、倉庫、速遞服務、資訊及通訊	216.6	12.1	40.6	48.0	54.0	209.6	12.7	40.6	47.2	54.0
10. 金融、保險、地產、專業及商用服務	132.9	7.4	39.3	40.6	44.3	137.5	8.4	38.1	40.6	44.3
11. 教育、醫療及其他社會及個人服務	204.0	11.4	40.6	44.3	48.0	199.9	12.1	40.6	44.3	48.0
12. 其他	8.3	0.5	39.8	40.6	49.9	9.3	0.6	40.6	45.0	54.2
<b>(丙) 所有行業</b>	<b>1 793.1</b>	<b>100.0</b>	<b>40.6</b>	<b>47.1</b>	<b>54.0</b>	<b>1 646.4</b>	<b>100.0</b>	<b>40.6</b>	<b>46.2</b>	<b>53.3</b>

註：(一) 僱員不包括政府僱員；《最低工資條例》豁免的實習學員、工作經驗學員和留宿家庭傭工；以及統計期內工時為零的僱員。收入及工時調查中較低技術僱員定義見詞彙。

(二) 請參閱表丙，了解各行業涵蓋範圍。

(三) 根據委員會識別的低薪行業及其他行業分類編製。

(§) 由於抽樣誤差相對較大，有關統計數字不予公布。

僱員人數以最近的百位數顯示，百分比則以未經進位的數字計算。

每周工作時數以小數點後一個位顯示。

由於進位原因，統計表內個別項目的數字加起來可能與總數略有出入。

資料來源：收入及工時調查，統計處。



## 乙. 影響評估

表乙.1 不同經濟情景下，各個法定最低工資測試水平的調整前涉及僱員人數及百分比估算<sup>(註)</sup>

法定最低工資 測試水平	經濟情景 1		經濟情景 2		經濟情景 3		經濟情景 4	
	調整前 涉及僱員 人數 ('000)	佔整體僱 員人數 百分比 (%)	調整前 涉及僱員 人數 ('000)	佔整體 僱員人數 百分比 (%)	調整前 涉及僱員 人數 ('000)	佔整體 僱員人數 百分比 (%)	調整前 涉及僱員 人數 ('000)	佔整體 僱員人數 百分比 (%)
\$37.5	12.9	0.5	13.6	0.5	14.4	0.5	18.1	0.6
少於\$38.0	14.1	0.5	15.7	0.6	18.7	0.7	26.4	0.9
少於\$38.5	17.9	0.6	22.9	0.8	29.5	1.0	37.2	1.3
少於\$39.0	25.1	0.9	34.3	1.2	42.6	1.5	53.3	1.9
少於\$39.5	35.5	1.2	47.7	1.7	57.4	2.0	67.8	2.4
少於\$40.0	46.5	1.6	60.0	2.1	70.7	2.5	87.3	3.1
少於\$40.5	60.5	2.1	76.9	2.7	94.7	3.3	111.0	3.9
少於\$41.0	77.6	2.7	98.0	3.4	118.0	4.1	125.2	4.4
少於\$41.5	94.3	3.3	116.8	4.1	127.1	4.5	133.3	4.7
少於\$42.0	110.1	3.9	126.8	4.5	136.4	4.8	148.3	5.2
少於\$42.5	125.2	4.4	136.6	4.8	151.7	5.3	169.6	6.0
少於\$43.0	138.0	4.8	150.4	5.3	170.2	6.0	189.3	6.6
少於\$43.5	150.2	5.3	167.3	5.9	190.5	6.7	209.0	7.3
少於\$44.0	164.7	5.8	186.1	6.5	211.1	7.4	230.8	8.1

註： 根據《最低工資條例》，在 2023 年法定最低工資調整前沒有僱員賺取低於 \$37.5 的法定最低工資（按照《最低工資條例》完成生產能力評估的殘疾僱員除外），因此上表中的調整前涉及僱員估算並不適用於低於 \$37.5 的法定最低工資測試水平（測試水平）。

測試水平為 \$37.5 時，調整前涉及僱員只包括賺取每小時工資為 \$37.5 的僱員；至於 \$37.5 以上的其他測試水平，調整前涉及僱員是指賺取每小時工資少於該測試水平的僱員。

2023 年上半年經濟增長的經濟情景假設見表 4.1。

資料來源： 參考收入及工時調查結果及不同工資數據的估算。

表乙.2 不同經濟情景下，調升法定最低工資至不同測試水平引致的額外薪酬開支估算<sup>(註)</sup>：所有行業

法定最低工資 測試水平	額外薪酬開支估算							
	經濟情景 1		經濟情景 2		經濟情景 3		經濟情景 4	
	(百萬元)	(%)	(百萬元)	(%)	(百萬元)	(%)	(百萬元)	(%)
\$38.0	50	#	50	#	60	#	80	#
\$38.5	110	#	120	#	150	#	200	#
\$39.0	190	#	230	#	290	#	370	#
\$39.5	300	#	390	#	480	0.06	610	0.07
\$40.0	470	0.05	610	0.07	740	0.09	910	0.11
\$40.5	690	0.08	890	0.10	1,080	0.12	1,320	0.15
\$41.0	980	0.11	1,270	0.15	1,530	0.18	1,830	0.21
\$41.5	1,370	0.16	1,740	0.20	2,070	0.24	2,400	0.28
\$42.0	1,840	0.21	2,310	0.27	2,690	0.31	3,070	0.35
\$42.5	2,430	0.28	2,970	0.34	3,410	0.39	3,880	0.45
\$43.0	3,120	0.36	3,730	0.43	4,280	0.49	4,840	0.56
\$43.5	3,920	0.45	4,630	0.53	5,300	0.61	5,970	0.69
\$44.0	4,860	0.56	5,700	0.66	6,500	0.75	7,290	0.84

註： 只包括高於\$37.5的測試水平。  
 以上估設計及企業符合法定要求以外支付的休息日薪酬及用膳時間薪酬（如僱員按照僱傭合約或協議享有休息日薪酬及用膳時間薪酬）及薪酬階梯連鎖反應（連鎖反應）影響。  
 2023年上半年經濟增長的經濟情景假設見表4.1。  
 (#) 介乎0%至0.05%之間。  
 資料來源： 參考收入及工時調查結果及不同工資數據的估算。

表乙.3 不同經濟情景下，調升法定最低工資至不同測試水平引致的額外薪酬開支估算<sup>(註)</sup>：低薪行業

法定最低工資 測試水平	額外薪酬開支估算							
	經濟情景 1		經濟情景 2		經濟情景 3		經濟情景 4	
	(百萬元)	(%)	(百萬元)	(%)	(百萬元)	(%)	(百萬元)	(%)
\$38.0	30	#	30	#	40	#	50	#
\$38.5	70	0.05	80	0.06	90	0.07	130	0.10
\$39.0	120	0.09	140	0.10	170	0.13	230	0.17
\$39.5	190	0.14	220	0.17	280	0.21	370	0.28
\$40.0	280	0.21	340	0.26	430	0.32	550	0.42
\$40.5	400	0.30	500	0.37	630	0.47	810	0.61
\$41.0	560	0.42	710	0.53	900	0.68	1,120	0.84
\$41.5	780	0.59	990	0.74	1,240	0.93	1,480	1.11
\$42.0	1,060	0.80	1,320	1.00	1,620	1.22	1,900	1.43
\$42.5	1,400	1.05	1,710	1.29	2,070	1.56	2,420	1.82
\$43.0	1,800	1.36	2,170	1.64	2,610	1.97	3,050	2.30
\$43.5	2,280	1.72	2,720	2.05	3,260	2.46	3,780	2.85
\$44.0	2,850	2.15	3,370	2.54	4,030	3.04	4,640	3.50

註： 只包括高於\$37.5的測試水平。  
 以上估設計及企業符合法定要求以外支付的休息日薪酬及用膳時間薪酬（如僱員按照僱傭合約或協議享有休息日薪酬及用膳時間薪酬）及連鎖反應影響。  
 2023年上半年經濟增長的經濟情景假設見表4.1。

(#) 介乎0%至0.05%之間。

資料來源： 參考收入及工時調查結果及不同工資數據的估算。

## 丙. 行業覆蓋範圍

表丙 行業覆蓋範圍

行業	收入及工時調查	經濟活動調查	「僱傭及職位空缺按季統計調查」	「綜合住戶統計調查」
	「香港標準行業分類 2.0 版」編碼 <sup>(註一)</sup>			
<b>(甲) 低薪行業<sup>(註二)</sup></b>				
1. 零售業	47	47	47	47
1.1 超級市場及便利店	471101, 471102	471101, 471102	471101-2	471101, 471102
1.2 其他零售店	47 不包括 471101, 471102	47 不包括 471101, 471102	47 不包括 471101-2	47 不包括 471101, 471102
2. 餐飲服務業	56	56	56	56
2.1 中式酒樓菜館	561109-11	561109-11	561101, 561109-11	561109-11
2.2 非中式酒樓菜館	561103-8, 561199	561103-8, 561199	561103-8	561103-8, 561199
2.3 快餐店	5612, 5619	5612, 561902 不包括 561901, 561903	5612	5612, 5619, 562
2.4 港式茶餐廳	561101	561101	561 不包括 561101, 561109-11, 561103-8, 5612	561101
2.5 其他餐飲服務	562-563	562-563, 561901, 561903	562-563	563
3. 物業管理、保安及清潔服務	6822, 80-81, 949	6822, 80-81	6822, 80-81, 949	6822, 80-81, 94
3.1 地產保養管理服務	6822	6822	6822	6822
3.2 保安服務	80, 811, 813	80, 811, 813	80, 81 不包括 811-812	80, 811, 813
3.3 清潔服務	812	812	811-812	812
3.4 會員制組織	949	數字未能提供	949	94
4. 其他低薪行業				
4.1 安老院舍	873	873	873	87
4.2 洗滌及乾洗服務	9601	9601	9601	9601
4.3 理髮及其他個人服務	960201, 9603-9, 97-99	960201	9602	9602-9, 97-99
4.4 本地速遞服務	5322	5322	5321-2	53
4.5 食品處理及生產	10-12	10-12	10-11	10-12
<b>(乙) 其他行業<sup>(註三)</sup></b>				
5. 製造業	B-C 不包括 10-12	C 不包括 10-12	C 不包括 10-11	C 不包括 10-12
6. 建造業	F	F	F	F
7. 進出口貿易及批發	G45-46	G45-46	G45-46	G45-46
8. 住宿服務	I55	I55	I55	I55
9. 運輸、倉庫、速遞服務、資訊及通訊	H, J 不包括 5322	H, J 不包括 5322	H, J 不包括 5321-2	H, J 不包括 53
10. 金融、保險、地產、專業及商用服務	K-N 不包括 6822, 80-81	K-N 不包括 6822, 80-81	K-N 不包括 6822, 80-81	K-N 不包括 6822, 80-81
11. 教育、醫療及其他社會及個人服務	O-S 不包括 873, 949, 9601, 960201, 9603-9	P-S, 不包括 851, 852, 873, 9601, 960201 及部分 853 和 86	P-S 不包括 873, 949, 9601-2	O-S, 不包括 87, 94, 96-99
12. 其他	D-E	B, D-E	B, D-E	A-B, D-E

註：(一) 「香港標準行業分類 2.0 版」以聯合國統計司於 2008 年 8 月發布的「所有經濟活動的國際標準行業分類（簡稱國際標準行業分類）修訂本第 4 版」為藍本，而該修訂版本是現時在行業分類方面的最新國際統計標準。由 2009 年開始，統計處已在不同的統計調查逐步採用「香港標準行業分類 2.0 版」作為標準架構，以把各機構單位作出行業分類，及編製、分析和發布按行業分析的統計數字。整套「香港標準行業分類 2.0 版」的行業編碼及名稱索引刊載於標題為《香港標準行業分類 2.0 版》的刊物。該刊物可於統計處網站([www.censtatd.gov.hk](http://www.censtatd.gov.hk))免費下載。

(二) 根據委員會識別的低薪行業分類編製。

(三) 不包括甲部的行業。

## 縮寫（按筆劃排序）

中小企	中小型企業
公屋	公共租住房屋
收入及工時調查	「收入及工時按年統計調查」
委員會	最低工資委員會
「為符合法定要求的額外薪酬開支」	企業為符合《最低工資條例》（香港法例第 608 章）要求而將所有調整前涉及僱員的每小時工資調升至法定最低工資測試水平的額外薪酬開支
疫情	2019 冠狀病毒病疫情
統計處	政府統計處
連鎖反應	薪酬階梯連鎖反應
測試水平	法定最低工資測試水平
經濟活動調查	「經濟活動按年統計調查」
僱傭及職位空缺調查	「僱傭及職位空缺按季統計調查」
綜合住戶調查	「綜合住戶統計調查」
綜援	綜合社會保障援助

## 詞彙（按英文名稱次序排列）

詞彙	定義
攤銷	<p>攤銷是指將無形資產的可折舊值在資產使用期內分攤為費用入帳。</p> <p>「經濟活動按年統計調查」（經濟活動調查）自2011年起開始搜集攤銷數據。</p>
業務收益	<p>業務收益包括服務收益、銷貨價值、佣金、租金、利息及其他收入，但不包括出售金融資產、物業、機器及設備的收益。</p>
僱員薪酬	<p>在經濟活動調查中，僱員薪酬是指所有因工作而獲得的收入，包括基本工資、超時工作收入、佣金、花紅、津貼、向僱員派發以股份為基礎的支出、僱主為強制性公積金計劃支付的供款及實質福利（例如膳食）而承擔的費用等。</p>
綜合消費物價指數	<p>消費物價指數量度住戶一般所購買的消費商品及服務的價格水平隨時間而變動的情況。政府統計處分別根據較低、中等及較高開支範圍的住戶的開支模式編製了甲類、乙類及丙類消費物價指數數列，以反映消費物價轉變對不同開支組別住戶的影響。綜合消費物價指數是根據以上涵蓋的所有住戶的整體開支模式而編製，反映消費物價轉變對整體住戶的影響。</p>
甲類消費物價指數	<p>甲類消費物價指數是根據較低開支範圍的住戶（即在2019年10月至2020年9月期間，每月平均開支介乎6,500元至27,999元的住戶，約佔香港全部住戶的50%）的開支模式編製而成。</p>
工藝人員及機器操作員	<p>工藝人員及機器操作員是指工藝及有關人員、機台及機器操作員及裝配員。</p>
折舊	<p>折舊是指在統計期內，固定資產因使用及損耗而貶值的金額。</p> <p>經濟活動調查自2010年起開始搜集行業的折舊數據。</p>
盈利	<p>在經濟活動調查中，2010年及以前的盈利是指未扣除稅項；出售金融資產、物業、機器及設備的收益／虧損；枯帳／撇帳；攤銷；及撥備等項目的盈利。自2011年起，盈利已扣除攤銷。</p>

詞彙	定義
稅前盈利率（簡稱盈利率）	盈利率是指盈利相對業務收益的比率。 有關盈利的定義可見「盈利」。
非技術工人	非技術工人是指從事以下職業組別的人士： (i) 在「收入及工時按年統計調查」（收入及工時調查）中，非技術工人是指主要使用手提工具，並通常需要以體力勞動，以進行簡單及常規性工作的人員。例子包括清潔工、保安員、樓宇管理員、信差、派遞員、速遞員、洗碟工、貨運工人、電梯操作員、雜工、包裝工人，以及卡片／傳單派發人員； (ii) 在「綜合住戶統計調查」（綜合住戶調查）中，非技術工人包括家庭傭工、清潔工人及雜務工人、食材準備助理、信差及傳遞員等。
就業人數	在綜合住戶調查中，就業人數包括 15 歲及以上符合下列情況的人士： (i) 統計前 7 天內有從事一些工作賺取薪酬或利潤；或 (ii) 有一份正式工作（即該人士持續支取工資或薪金；或已獲保證或已有既定日期返回工作崗位或所經營之業務；或正支取補償費而無須接受其他工作）。

詞彙	定義
僱員	<p>在收入及工時調查中，僱員包括所有《最低工資條例》（香港法例第608章）涵蓋的僱員。具體而言，《最低工資條例》涵蓋所有僱員，下列人士除外：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(i) 僱主家屬並與僱主同住的僱員；</li> <li>(ii) 《往香港以外地方就業合約條例》（香港法例第78章）所界定的僱員；</li> <li>(iii) 根據《商船（海員）條例》（香港法例第478章）所指的船員協議而服務的人，或在不是於香港註冊的船上服務的人；</li> <li>(iv) 根據《學徒制度條例》（香港法例第47章）的註冊學徒；</li> <li>(v) 《最低工資條例》所豁免的實習學員或工作經驗學員；</li> <li>(vi) 留宿家庭傭工；以及</li> <li>(vii) 政府僱員。</li> </ul> <p>由於須按僱員的每月工資及工作時數計算其每小時工資，在統計期內工時為零的僱員亦不包括。</p> <p>在綜合住戶調查中，僱員是指為賺取工資、薪金、佣金、小費或實物津貼而為僱主（私營公司或政府）工作的人士。外發工、家庭傭工和支薪家庭從業員亦包括在內。在本報告中，除特別說明外，僱員不包括政府僱員及留宿家庭傭工。</p>
企業	<p>企業包括一間或多間機構單位，在單一擁有權或控制權下，在一個或以上的地點從事一種或主要從事一種經濟活動。</p>
機構單位	<p>機構單位是指在單一擁有權或控制權下，在單一地點從事一種或主要從事一種經濟活動的經濟單位，例如個別工廠、工場、零售店或辦公室。</p>
全職僱員	<p>在收入及工時調查中，全職僱員是指不能根據該調查的定義，歸類為兼職僱員的僱員。</p> <p>在綜合住戶調查中，全職僱員是指僱員在統計前7天內工作35小時及以上，或在該7天期間內因休假而工作少於35小時。</p> <p>有關兼職僱員的定義可見「兼職僱員」。</p>



詞彙	定義
較高技術僱員／職業組別	<p>在收入及工時調查中，較高技術僱員／職業組別包括經理及行政級人員、專業人員，及輔助專業人員。</p> <p>在綜合住戶調查中，較高技術僱員／職業組別包括經理、專業人員，及輔助專業人員。</p>
每小時工資	<p>自 2011 年起，收入及工時調查已參照《最低工資條例》下工作時數及須支付的工資的定義計算每小時工資。每小時工資是把工資期內付給僱員的工資，在扣除就休息日及不屬工作時數的用膳時間所支付的款項後，除以在同一工資期內的工作時數而得出。</p> <p>有關工資的定義可見「工資」。</p> <p>有關工作時數的定義可見「工作時數」。</p>
勞動人口	<p>勞動人口是指 15 歲及以上陸上非住院人口，並符合就業人口或失業人口定義的人士。</p> <p>有關就業人口的定義可見「就業人數」。</p> <p>有關失業人口的定義可見「失業率」中有關失業人士的闡述。</p>
勞動人口參與率	<p>勞動人口參與率是指勞動人口佔所有 15 歲及以上陸上非住院人口的比例。</p>
大型企業	<p>在本報告中，大型企業是指就業人數為 50 人或以上的企業。</p>
較低技術僱員／職業組別	<p>在收入及工時調查中，較低技術僱員／職業組別包括非技術工人、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，以及文書支援人員。</p> <p>在綜合住戶調查中，較低技術僱員／職業組別包括非技術工人、服務及銷售人員、工藝及有關人員、機台及機器操作員及裝配員、文書支援人員，及其他職業。</p>
低薪僱員	<p>低薪僱員是指每小時工資低於整體分布中第 10 個百分位數的僱員。</p>

詞彙	定義
低薪行業	<p>最低工資委員會（委員會）界定「低薪行業」為僱用相對較多低薪僱員（即每小時工資低於整體分布中第 10 個百分位數的僱員），或低薪僱員佔行業僱員總數比例相對較高的行業。</p> <p>本屆委員會所識別的低薪行業包括：(i) 零售業（包括：超級市場及便利店和其他零售店）；(ii) 餐飲服務業（包括：中式酒樓菜館、非中式酒樓菜館、快餐店、港式茶餐廳和其他餐飲服務）；(iii) 物業管理、保安及清潔服務（包括：地產保養管理服務、保安服務、清潔服務和會員制組織）；以及(iv) 其他低薪行業（包括：安老院舍、洗滌及乾洗服務、理髮及其他個人服務、本地速遞服務，以及食品處理及生產）。</p>
中小型企業（中小企）的市場佔有率	<p>中小企的市場佔有率是指中小企的業務收益佔該行業總數的百分比。</p> <p>有關中小企的定義可見「中小企」。</p>
每小時工資中位數	<p>在收入及工時調查中，把所有僱員的每小時工資按數值從小至大排列，每小時工資中位數是指在所有僱員中，排列在中間位置的僱員的每小時工資。</p>
每月就業收入	<p>在綜合住戶調查中，每月就業收入是指於統計前一個月從所有工作所獲得的收入（未扣除強制性公積金供款），包括工資和薪金、花紅、佣金、小費、房屋津貼、超時工作津貼、勤工津貼及其他現金津貼，但不包括補薪。</p>
其他行業	<p>除另有註明外，其他行業是指非低薪行業，包括：(i) 製造業；(ii) 建造業；(iii) 進出口貿易及批發；(iv) 住宿服務；(v) 運輸、倉庫、速遞服務、資訊及通訊；(vi) 金融、保險、地產、專業及商用服務；(vii) 教育、醫療及其他社會及個人服務；以及(viii) 其他非低薪行業。</p>

詞彙	定義
兼職僱員	<p>在收入及工時調查中，有關僱員若符合下述其中一項條件，將被歸類為兼職僱員：</p> <p>(i) 每周通常工作日數少於 5 天（適用於每周有固定工作日數的人士）；或</p> <p>(ii) 每個工作天通常工作時數少於 6 小時（適用於每周有固定工作日數的人士）；或</p> <p>(iii) 每周通常工作時數少於 30 小時（適用於每周沒有固定工作日數的人士）。</p> <p>但通常每次值班工作時間為 24 小時的人士，不論他們每周通常工作多少天，均不包括在內。</p> <p>在綜合住戶調查中，兼職僱員是指在統計前 7 天內工作少於 35 小時的人士，在該 7 天期間內因休假而工作少於 35 小時除外。</p>
百分位數	<p>百分位數是指把一個已排序的數據集分成一百個等份（就包含的數據的數目而言）的 99 個數值。</p> <p>第 p 個百分位數是指把已排序的數據集中最低的 p% 數據劃分出來的數值，而 p 可以是 1 至 99 之間任何一個整數值。第 25 個、50 個及 75 個百分位數，分別可稱為第一個（下）四分位數、中位數及第三個（上）四分位數。</p>
調整前涉及僱員	<p>除另有說明外，調整前涉及僱員是指於法定最低工資水平調整前，賺取每小時工資少於各個法定最低工資測試水平的僱員。</p>
經季節性調整的失業率	<p>經季節性調整的失業率是指已採用「X-12 自迴歸一求和一移動平均(X-12 ARIMA)」方法就其季節性變異作出調整的失業率。</p> <p>有關失業率的定義可見「失業率」。</p>
自僱人士	<p>自僱人士是指綜合住戶調查中的自營作業者，從事本身業務／專業時為賺取利潤或費用而工作，並沒有受僱於人或僱用他人。</p>
自僱比率	<p>自僱比率指業內自僱人士佔就業人數（不包括政府僱員及留宿家庭傭工）的百分比。</p> <p>有關自僱人士的定義可見「自僱人士」。</p> <p>有關就業人數的定義可見「就業人數」。</p>

詞彙	定義
服務工作及銷售人員	<p>服務工作及銷售人員是指從事以下職業組別的人士：</p> <p>(i) 在收入及工時調查中，服務工作及銷售人員是指提供與旅遊、餐飲服務，及個人護理有關的個人服務的人員；或在批發或零售店鋪，以及相類似的店鋪，和在貨攤及市場示範及銷售貨品的人員。例子包括空中服務員及導遊、廚師及侍應生、護理員、理髮師及美容師、個人服務人員、批發及零售商店銷售人員，以及店員；</p> <p>(ii) 在綜合住戶調查中，服務及銷售人員包括銷售人員、旅遊服務員及導遊、廚師、侍應生、理髮師、美容師、個人護理工作人員、紀律部隊的員佐級人員、幼兒工作人員及教師助理、屋宇保安員、運輸工作人員等。</p>
中小企	<p>在本報告中，中小企是指就業人數少於 50 人的企業。</p>
總開支	<p>總開支包括總經營開支及貨品成本。</p> <p>有關總經營開支的定義可見「總經營開支」。</p>
總經營開支	<p>2010 年及以前的總經營開支包括僱員薪酬；租金；差餉；利息開支；電費；水費；燃料；維修保養；保險費及折舊等，但不包括貨品成本；稅項；出售金融資產、物業、機器及設備的收益／虧損；枯帳／撇帳；攤銷；及撥備等。自 2011 年起，總經營開支包括攤銷。</p> <p>有關折舊及攤銷的定義可分別見「折舊」及「攤銷」。</p>

詞彙	定義
就業不足率	<p>就業不足率是指就業不足人士在勞動人口中所佔的比例。界定一個就業人士為就業不足人士的準則為在統計前 7 天內在非自願情況下工作少於 35 小時，及符合下列其中一種情況：</p> <p>(i) 在統計前7天內可擔任更多工作；或</p> <p>(ii) 在統計前30天內有找尋更多工作。</p> <p>因工作量不足、原料短缺、機械故障或不能找到全職工作，以致只能工作短時數的人士，可視作非自願情況下將工作時數縮短。根據此定義，因工作量不足而在統計前 7 天內放取無薪假期的就業人士，若在該 7 天期間內工作少於 35 小時甚或全段期間都在休假，亦會被界定為就業不足人士。</p>
基本消費物價指數	<p>基本消費物價指數是指剔除所有政府一次性紓困措施（例如公營房屋租金豁免、差餉寬減、電費津貼等）的影響後編製出來的消費物價指數。</p>
失業率	<p>失業率是指失業人士在勞動人口中所佔的比例。</p> <p>一名 15 歲或以上人士如符合下列情況，便界定為失業人士：</p> <p>(i) 在統計前 7 天內並無職位，且並無為賺取薪酬或利潤而工作；及</p> <p>(ii) 在統計前 7 天內隨時可工作；及</p> <p>(iii) 在統計前 30 天內有找尋工作。</p> <p>不過，一名 15 歲或以上的人士，如果符合上述(i)和(ii)的條件，但沒有在統計前 30 天內找尋工作的原因為相信沒有工作可做，則仍會被界定為失業，即所謂「因灰心而不求職的人士」。</p> <p>除上述情況外，下列人士亦視作失業人士：</p> <p>(i) 並無職位，有找尋工作，但由於暫時生病而不能工作的人士；及</p> <p>(ii) 並無職位，且隨時可工作，但由於下列原因並無找尋工作的人士：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✧ 已為於稍後時間擔當的新工作或開展的業務作出安排；或</li> <li>✧ 正期待返回原來的工作崗位（例如散工在有需要時通常會獲通知開工）。</li> </ul>

詞彙	定義
工資	<p>收入及工時調查的工資定義，跟隨《僱傭條例》(香港法例第 57 章)對工資的定義。概括而言，包括下列組成部分：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(i) 基本工資；</li> <li>(ii) 不屬賞贈性質的佣金及小費；</li> <li>(iii) 除保證發放的年終酬金以外的保證發放花紅及津貼（例如輪班津貼、生活津貼、膳食津貼、不屬賞贈性質的勤工獎）；以及</li> <li>(iv) 超時工作津貼。</li> </ul> <p>但不包括：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(i) 由僱主提供的居所、教育、食物、燃料、用水、燈火或醫療的價值；</li> <li>(ii) 僱主為退休計劃支付的供款；</li> <li>(iii) 屬賞贈性質或僅由僱主酌情付給的佣金、勤工津貼或勤工花紅；</li> <li>(iv) 屬非經常出現性質的交通津貼，或交通特惠的價值，或因工作而由僱員招致的實際開銷而須付給該僱員的交通津貼；</li> <li>(v) 僱員支付因其工作性質所招致的特別開銷而須付給該僱員的款項；</li> <li>(vi) 年終酬金，或屬賞贈性質或僅由僱主酌情付給的每年花紅；以及</li> <li>(vii) 於僱傭合約完成或終止時付給的酬金。</li> </ul>

詞彙	定義
工作時數	<p>自 2011 年起，收入及工時調查已參照《最低工資條例》下的工作時數的定義計算工作時數。工作時數是指以下工作時數的總和：</p> <p>(i) 合約／協議工作時數(指僱傭合約所載，或經僱主同意或指示下的工作時數。如根據僱傭合約或勞資雙方的協議，用膳時間被視為工作時間；或僱員須按照僱傭合約、或在僱主同意或指示下而留駐僱傭地點當值，則不論僱員在用膳時間內有否獲派工作，有關用膳時間亦會計算在工作時數內)；以及</p> <p>(ii) 在僱主指示下超時工作的時數(指僱員在合約／協議工作時數以外，按照僱傭合約、在僱主同意下或根據僱主的指示，留駐僱傭地點當值的工作時數，而不論有關工作時數是否有償)。</p> <p>另外，綜合住戶調查搜集的工作時數是指一名就業人士在統計前 7 天內用於所有工作的實際工作時數，包括在工作地點的全部有薪及無薪的工作時數，但用膳時間則不包括在內。</p>

## 參考資料

1. **Card, David, and Alan B. Krueger**, 1994. “Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania.” *American Economic Review*. Vol. 84, No. 5 (December), pp. 772-793.
2. **Card, David, and Alan B. Krueger**, 1997. *Myths and Measurement: The New Economics of the Minimum Wage*. Princeton University Press.
3. **Fraser Institute, et al**, ongoing. *Economic Freedom of the World Annual Report*. Annually.
4. **International Institute for Management Development**, ongoing. *World Competitiveness Yearbook*. Annually.
5. **Neumark, David, and Peter Shirley**, 2021. “Myth or measurements: What does the new minimum wage research say about minimum wages and job loss in the United States?” *NBER Working Paper* 28388. Available from <https://www.nber.org/papers/w28388> [Accessed September 2022]
6. **Neumark, David, and William Wascher**, 2000. “The Effect of New Jersey’s Minimum Wage Increase on Fast-Food Employment: A Reevaluation Using Payroll Records.” *American Economic Review*. Vol. 90, No. 5 (December), pp. 1362-1396.
7. **Neumark, David, and William Wascher**, 2006. “Minimum Wages and Employment: A Review of Evidence from the New Minimum Wage Research.” National Bureau of Economic Research Working Paper No. 12663. Available from: [http://www.nber.org/papers/w12663.pdf?new\\_window=1](http://www.nber.org/papers/w12663.pdf?new_window=1) [Accessed September 2022]
8. “Raising the floor - What harm do minimum wages do?” 2020, *The Economist*, 15 August: 57.
9. **United Nations Conference on Trade and Development**, ongoing. *World Investment Report*. Annually.
10. **World Economic Forum**, ongoing. *The Global Competitiveness Report*.
11. 政策二十一有限公司：《2013年經修訂的法定最低工資水平對零售業及飲食業薪酬階梯的影響研究》，2014年
12. 政策二十一有限公司：《法定最低工資對零售業及飲食業的薪酬階梯連鎖反應專題研究報告》，2012年
13. 政府統計處：《工資及薪金總額按季統計報告》，每季出版，香港特別行政區
14. 政府統計處：《本地生產總值》，每年及每季出版，香港特別行政區
15. 政府統計處：《收入及工時按年統計調查報告》，每年出版，香港特別行政區
16. 政府統計處：《服務行業按季業務收益指數》，每季出版，香港特別行政區
17. 政府統計處：《香港統計月刊》，每月出版，香港特別行政區
18. 政府統計處：《香港國際收支平衡、國際投資頭寸及對外債務統計》，每季出版，香港特別行政區
19. 政府統計處：《食肆的收入及購貨額按季統計調查報告》，每季出版，香港特別行政區
20. 政府統計處：《消費物價指數月報》，每月出版，香港特別行政區
21. 政府統計處：《就業及空缺按季統計調查報告》，每季出版，香港特別行政區



22. 政府統計處：《業務展望按季統計調查報告》，每季出版，香港特別行政區
23. 政府統計處：《零售業銷貨額按月統計調查報告》，每月出版，香港特別行政區
24. 政府統計處：《經濟活動按年統計調查的報告》，每年出版，香港特別行政區
25. 政府統計處：《綜合住戶統計調查按季統計報告》，每季出版，香港特別行政區
26. 政府統計處：《有香港境外母公司的駐港公司按年統計調查報告》，每年出版，香港特別行政區
27. 財政司司長辦公室政府經濟顧問辦公室：《經濟報告》，每季出版，香港特別行政區
28. 破產管理署：強制公司清盤案及破產案統計數字，每月更新，香港特別行政區，網址：  
[https://www.oro.gov.hk/eng/statistics/compulsory\\_winding\\_up\\_and\\_bankruptcy/stat.php](https://www.oro.gov.hk/eng/statistics/compulsory_winding_up_and_bankruptcy/stat.php) [於 2022 年 9 月登入]
29. 差餉物業估價署：《香港物業報告每月補編》，每月更新，香港特別行政區
30. 稅務局：《年報》，每年出版，香港特別行政區
31. 稅務局：《現有/新增商業登記宗數》，每月更新，香港特別行政區
32. 最低工資委員會：《最低工資委員會 2012 年報告》，2012 年，香港特別行政區
33. 最低工資委員會：《最低工資委員會 2014 年報告》，2014 年，香港特別行政區
34. 最低工資委員會：《最低工資委員會 2016 年報告》，2016 年，香港特別行政區
35. 最低工資委員會：《最低工資委員會 2018 年報告》，2018 年，香港特別行政區
36. 最低工資委員會：《最低工資委員會 2020 年報告》，2020 年，香港特別行政區
37. 臨時最低工資委員會：《臨時最低工資委員會報告》，2010 年，香港特別行政區
38. 社會福利署：《領取綜援個案數字》，每月出版，香港特別行政區

## 建議對經濟、可持續發展、家庭、性別 及財政的影響

### 對經濟的影響

建議將法定最低工資水平由現時每小時 37.5 元調升至每小時 40.0 元，增幅為 2.5 元或 6.7%。根據最低工資委員會（“委員會”）的粗略估算，建議調升法定最低工資水平能惠及一些低薪僱員，而對企業成本、失業和通脹的整體影響會相對有限。

2. 委員會估算在四個不同經濟情景假設<sup>1</sup>下，在 2023 年上半年實施法定最低工資建議水平前，賺取每小時工資少於 40 元的僱員人數約為 46 500 人至 87 300 人，佔全港僱員總數 1.6% 至 3.1%。由於企業為保持不同職級僱員之間的薪酬差距，一些在實施法定最低工資的建議水平前已賺取每小時 40 元或以上工資的僱員亦有機會獲得加薪（“連鎖反應”）。對企業的影響方面，所有行業合計，因調升法定最低工資至建議水平而引致的額外薪酬開支金額（包括對本已賺取高於最低工資的僱員的連鎖反應）約為 4 億 7,000 萬元至 9 億 1,000 萬元，相當於總薪酬開支約 0.05% 至 0.11%<sup>2</sup>。勞工成本佔總經營開支比例較大的行業所受的影響相對會較為明顯。其中，整體低薪行業<sup>3</sup>的額外薪酬開支金額約為 2 億 8,000 萬元至 5 億 5,000 萬元，相當於低薪行業總薪酬開支的 0.21% 至 0.42%。

3. 對失業的影響方面，委員會估算因建議調升法定最低工資水平，基層失業人數會增加約 1 300 人至 2 500 人，整體失業率升幅為少於 0.05 個百分點至 0.07 個百分點。通脹方面，假設額外薪酬開支全數轉嫁至產品及服務價格，綜合消費物價通脹率

---

<sup>1</sup> 考慮到調整法定最低工資水平的影響將取決於實施時的經濟情況，委員會進行影響評估時，就 2023 年上半年的經濟狀況作出四個情景假設，假設屆時按年經濟增長分別為 4%、1.5%、-1% 和 -3.5%。就同一幅度的法定最低工資調升，在較佳的經濟情景下的影響會較小。

<sup>2</sup> 此外，委員會估算調升法定最低工資至建議水平會令僱主的長期服務金潛在財政責任增加約 1 億 2,000 萬元至 2 億 4,000 萬元，相當於總薪酬開支不足 0.05%。

<sup>3</sup> 委員會識別的低薪行業包括：(i) 零售業；(ii) 餐飲服務業；(iii) 物業管理、保安及清潔服務；以及 (iv) 其他低薪行業（包括：安老院舍、洗滌及乾洗服務、理髮及其他個人服務、本地速遞服務，以及食品處理及生產）。

及甲類消費物價通脹率會上升不足 0.05 個百分點至約 0.05 個百分點<sup>4</sup>。

4. 考慮到整體通脹至今維持溫和，短期內亦應繼續保持溫和，建議調升 6.7% 的法定最低工資水平在 2023 年 5 月實施時的購買力應會較兩年前為高。

5. 總括來說，每小時 40 元的法定最低工資建議水平應可在防止工資過低與盡量減少低薪職位流失的目標之間取得適當平衡，並已顧及維持香港的經濟發展及競爭力。

## 對可持續發展的影響

6. 調升法定最低工資水平對收入分布、改善自力更生的能力、家庭凝聚力及促進社會和諧有正面作用。藉加強對弱勢工人的保障，這亦有助促進社會和諧、社會平等和公義，有利社會的可持續發展。

## 對家庭的影響

7. 建議是要藉提高法定工資下限至法定最低工資的建議水平，保障基層僱員。這有助家庭維持足夠生活水平的能力，對強化家庭的穩定性產生正面的影響。建議亦可能提升僱員的個人能力感，從而令他們對家庭責任的承擔產生正面的影響，有利家庭和諧。

## 對性別的影響

8. 法定最低工資水平及記錄工作時數的金額上限同樣適用於男性及女性僱員，而法定最低工資的實施鼓勵了更多人（尤其是女性）投入或重投勞工市場。

## 對財政的影響

9. 政府的政策是支付政府僱員（包括公務員及非公務員）的工資不會低於當時的法定最低工資水平。這政策對政府作為僱主的財政應無甚影響，因為政府僱員的薪酬，應大致高於不時釐定的法定最低工資水平。修訂水平生效後，政府決策局及部門承

---

<sup>4</sup> 委員會認為由於企業能夠將額外薪酬開支全數轉嫁消費者的機會不大，因此調升法定最低工資水平對通脹的實際影響應較上述估算為小。

辦商的僱員將根據《最低工資條例》的規定，有權獲付不少於法定最低工資修訂水平的工資，例如政府服務合約承辦商的僱員，以及由中介公司供應以提供政府服務的中介公司僱員。如法定最低工資對工資成本有影響，政府合約投標者可在投標價格中反映。

10. 現時難以確切估算法定最低工資的建議水平對綜合社會保障援助（“綜援”）計劃開支的影響，這將取決於經濟及勞工市場情況及法定最低工資的建議水平對就業的影響，以及受影響人士的概況<sup>5</sup>。然而，參考綜援個案數字在法定最低工資實施後的變化<sup>6</sup>，並假設經濟及勞工市場情況大致維持穩定，我們估計法定最低工資的建議水平對增加綜援開支不會構成影響。

---

<sup>5</sup> 現時的勞工市場情況大致穩定，預期法定最低工資的建議水平不會令勞工市場明顯轉差。但就業情況取決於整體的經濟表現，當經濟轉弱，年長的工人、經驗不足的年輕人，以及低學歷和低技術的工人會較容易被取代；部分被取代的工人可能會轉投社會保障網，依靠經濟援助生活，政府在綜援計劃方面的開支便會增加。另一方面，部分以低收入類別領取綜援的低收入工人，在法定最低工資水平調整後可能會因工資上調而脫離福利網，這方面的綜援開支可能會因而減少。

<sup>6</sup> 截至 2022 年 11 月，在合共 207 589 宗綜援個案中，有 18 175 宗為失業個案，1 873 宗為低收入個案，相對於首個法定最低工資水平實施前，分別下降 38%及 87%（2011 年 4 月錄得全港合共 282 351 宗綜援個案中，有 29 206 宗為失業個案，13 992 宗為低收入個案）。