



立法會秘書處  
資料研究組

資料摘要

# 香港連續性合約及其僱傭福利的回顧

IN13/16-17

## 1. 引言

1.1 香港僱員若為同一僱主(a)工作 4 周或以上及(b)每周工作 18 小時或以上("4-18")，在法律上即屬連續性合約僱員。自 1990 年起，4-18 僱員可享有的僱傭福利普遍多於非 4-18 僱員。<sup>1</sup> 因應公眾對以 4-18 作為連續性合約門檻的關注，議員在過去 17 年間，曾至少 7 次在立法會會議或人力事務委員會會議上，討論有關議題。<sup>2</sup> 最近一次討論則出現在 2013 年 7 月 31 日的人力事務委員會上，當時政府匯報勞工顧問委員會("勞顧會")已討論過數個放寬 4-18 門檻的可能方向。不過，"由於此議題複雜及涉及不少實際操作上的問題"<sup>3</sup>，政府表示要細心考慮細節。

1.2 人力事務委員會在 2016 年 11 月 4 日舉行工作計劃會議，資料研究組獲邀研究本港連續性僱傭合約的門檻。根據非常有限的公開資料，本摘要宏觀地綜述以下各個範疇：(a)比較 4-18 僱員與非 4-18 僱員可享有的法定僱傭福利；(b)檢視非 4-18 僱員人數的長期變動；(c)選定亞洲 4 個地方，並討論非以連續性合約受僱工人的僱傭福利；及(d)概述政府於 2013 年提出的 4 個放寬 4-18 門檻的選項。

<sup>1</sup> 連續性僱傭的概念始於 1968 年制定的《僱傭條例》，以保障當時的日薪或按件計酬的僱員，免在不獲通知或沒有代通知金的情況下遭解僱。根據 1968 年的定義，連續性僱傭是指僱員(a)連續受僱 4 周或以上；及(b)期間至少每周工作 3 天及每天工作 6 小時。政府其後於 1990 年 6 月將之修訂為現時的 4-18 門檻。

<sup>2</sup> 舉例而言，立法會曾在 2001 年就"切實保障僱員法定權益"進行議案辯論，當時有議員提出放寬 4-18 門檻的建議。其後，此議題再在 2010 年 11 月及 2011 年 3 月的立法會會議上討論，並先後於 2005 年 6 月、2008 年 1 月、2010 年 10 月、2013 年 3 月及 7 月的人力事務委員會會議上討論。

<sup>3</sup> 請參閱 Labour and Welfare Bureau (2013)。

## 2. 本地僱員在連續性合約下的僱傭福利

2.1 根據《僱傭條例》(第 57 章)，不論受僱期長短或每周工作時數，幾近所有僱員<sup>4</sup>均享有基本勞工保障。這些保障包括(a)工資保障權益<sup>5</sup>；(b)扣薪限制<sup>6</sup>；(c)法定假日；(d)生育保障<sup>7</sup>；(e)免受無理解僱<sup>8</sup>；及(f)不會因行使職工會的權利而遭受歧視。除此之外，僱員亦享有其他與勞工相關的法例所訂明的福利，例如法定最低工資、僱員補償保險及強制性公積金。

2.2 至於 4-18 僱員，他們可在《僱傭條例》下享有更多的法定福利，但必須符合該等福利規定的額外條件(表 1)。當中包括：

- (a) **休息日**：4-18 僱員每 7 天可享有不少於 1 天休息日；
- (b) **有薪法定假日**：為同一僱主工作 3 個月或以上的 4-18 僱員，可享有每年 12 天的有薪法定假日；
- (c) **有薪年假**：為同一僱主工作 12 個月或以上的 4-18 僱員，根據其受僱年資，可享有 7 天至 14 天有薪年假；
- (d) **有薪病假**：4-18 僱員在最初受僱的 12 個月內，每服務滿 1 個月，可累積 2 天有薪病假；其後，每服務滿 1 個月，可累積 4 天有薪病假，上限為 120 天；
- (e) **有薪產假**：懷孕的 4-18 僱員，若為同一僱主工作 40 星期或以上，可享有 10 星期的有薪產假；
- (f) **有薪侍產假**：為同一僱主工作 40 星期或以上的男性 4-18 僱員，可就其配偶／伴侶每次分娩享有 3 天有薪侍產假；

---

<sup>4</sup> 《僱傭條例》不適用於(a)僱主家屬並與僱主同住的僱員；(b)受僱於海外僱主並在香港境外工作的僱員；(c)海員；及(d)學徒。

<sup>5</sup> 僱主須在工資期屆滿後 7 天內支付工資予僱員。

<sup>6</sup> 除在若干情況下(例如僱員缺勤、僱主取回之前預支或多付予僱員的工資)，僱主不得扣除僱員的工資。

<sup>7</sup> 如懷孕僱員不適宜處理重物及／或在若干地方工作，以免對其懷孕造成損害或危害，僱主便不得將相關工作分派予該僱員。

<sup>8</sup> 僱員如遭僱主不合理地更改僱傭合約條款或遭不合理／不合法解僱，可向僱主申索補償。

(g) **遣散費**：為同一僱主工作 24 個月或以上的 4-18 僱員，可在公司裁員而被解僱時獲得遣散費；及

(h) **長期服務金**：為同一僱主工作 5 年或以上的 4-18 僱員，若(i)其合約非因裁員而被終止，亦非因犯嚴重過失而遭即時解僱；(ii)因健康理由或年老而辭職；或(iii)在受僱期間身故，均可獲得長期服務金。

**表 1 —— 按合約性質劃分的法定僱傭福利**

法定保障及福利	4-18 僱員 (連續性合約)	非 4-18 僱員
<b>工資保障</b>		
1. 法定最低工資	✓	✓
2. 工資保障權益	✓	✓
3. 扣薪限制	✓	✓
<b>退休及意外保障</b>		
4. 強制性公積金／退休金	✓	✓
5. 遣散費	✓	×
6. 長期服務金	✓	×
7. 僱員補償保險	✓	✓
<b>假日及假期</b>		
8. 休息日	✓	×
9. 法定假日	✓	✓
10. 有薪法定假日	✓	×
11. 有薪年假	✓	×
12. 有薪病假	✓	×
<b>家庭友善福利</b>		
13. 生育保障	✓	✓
14. 有薪產假	✓	×
15. 有薪侍產假	✓	×
<b>其他</b>		
16. 免受無理解僱	✓	✓
17. 不會因行使職工會的權利而遭受歧視	✓	✓

### 3. 香港非 4-18 僱員的情況

3.1 根據政府統計處的數據，私營機構<sup>9</sup>的 4-18 僱員數目在過去 15 年間累計增加了 16%，至 2016 年的 286 萬人。而 4-18 僱員在整體私營機構僱員中的比例，在 2001 年至 2016 年間大致平穩地維持在 95%。非 4-18 僱員方面，其人數同期亦增加了 15%，至 2016 年的 15 萬人，其比例亦平穩地維持在約 5%。

3.2 就非 4-18 僱員的深入分析，可參考政府統計處在 2011 年公布的報告，當中載有 2009 年按合約安排而分類的僱員統計數字。<sup>10</sup> 2009 年，全港共有 148 300 名非 4-18 僱員(佔私營機構僱員的 5.2%)，他們可進一步劃分為下列類別(表 2)：

- (a) **潛在 4-18 僱員**：在 2009 年的統計時段中，約有 50 200 名僱員在現職受僱未達 4 周，他們大多為剛到新工作崗位履職的轉工人士，並預期會為同一僱主工作至少 4 周，符合連續性合約的規定。這些僱員在 2009 年佔私營機構僱員的 1.7%；
- (b) **兼職工**：約有 56 300 人為同一僱主每周工作少於 18 小時。這些兼職工未有選擇較長工作時數，當中 36% 表示需要料理家務或照顧家人、26% 仍在求學，而 12% 則未能找到時數較長的工作。整體而言，兼職工在 2009 年佔私營機構僱員的 2.0%；
- (c) **短期工**：約有 25 600 名短期工為同一僱主每周工作至少 18 小時，但受僱少於 4 周。他們預期不會在現職工作超過 4 周，原因包括相關行業的傳統(50%)及公司工作量不足(26%)等。<sup>11</sup> 短期工在 2009 年佔私營機構全數僱員的 0.9%；及

<sup>9</sup> 這次統計僅局限於私營機構僱員，即不包括公務員及資助機構和法定團體的僱員、實習生，以及留宿的家庭傭工。2009 年及之前的統計數據是在綜合住戶統計調查下，通過不定期進行的專題訪問而編製。然而，2009 年之後的統計數據，則取自一項名為“收入及工時按年統計調查”的年度工商機構調查。

<sup>10</sup> 2009 年及之前的住戶調查下的專題訪問中，受訪者需要回答一系列關於其僱傭合約詳細安排的問題，以編製詳盡的非 4-18 僱員統計數字。然而，2009 年後的工商機構調查中，受訪者則不用回答這類詳細問題。因此，詳細分類的統計數字其後便無從得悉。

<sup>11</sup> 至於餘下的短期工，7% 表示未能找到固定工作。此外，另有 7% 表示其工作屬臨時性／季節性。

- (d) **非連續工**：約有 16 200 人為其僱主工作至少 4 周，但並非"連續"每周工作 18 小時。這些非連續工大部分從事工作量不穩定的行業，例如建造業(33%)和零售及分銷行業(32%)。非連續工在 2009 年佔私營機構僱員的 0.6%。

**表 2 —— 私營機構 4-18 與非 4-18 僱員數目**

	2001 年	2006 年	2009 年	2012 年	2014 年	2016 年
<b>私營機構的僱員總數</b>	2 592 200 (100%) <sup>(1)</sup>	2 732 700 (100%)	2 873 200 (100%)	2 864 000 (100%)	2 964 400 (100%)	3 012 900 (100%)
<b>(a) 4-18 僱員</b>	2 463 500 (95.0%)	2 591 500 (94.8%)	2 724 900 (94.8%)	2 727 600 (95.2%)	2 823 600 (95.3%)	2 863 100 (95.0%)
<b>(b) 非 4-18 僱員</b>	128 700 (5.0%)	141 200 (5.2%)	148 300 (5.2%)	136 400 (4.8%)	140 800 (4.7%)	149 800 (5.0%)
<b>當中：</b>						
<b>(i) 潛在 4-18 僱員</b>	57 400 (2.2%)	45 900 (1.7%)	50 200 (1.7%)	未能取得資料 <sup>(2)</sup>		
<b>(ii) 兼職工</b>	28 900 (1.1%)	52 400 (1.9%)	56 300 (2.0%)			
<b>(iii) 短期工</b>	42 400 (1.6%)	42 900 (1.6%)	25 600 (0.9%)			
<b>(iv) 非連續工</b>			16 200 (0.6%)			

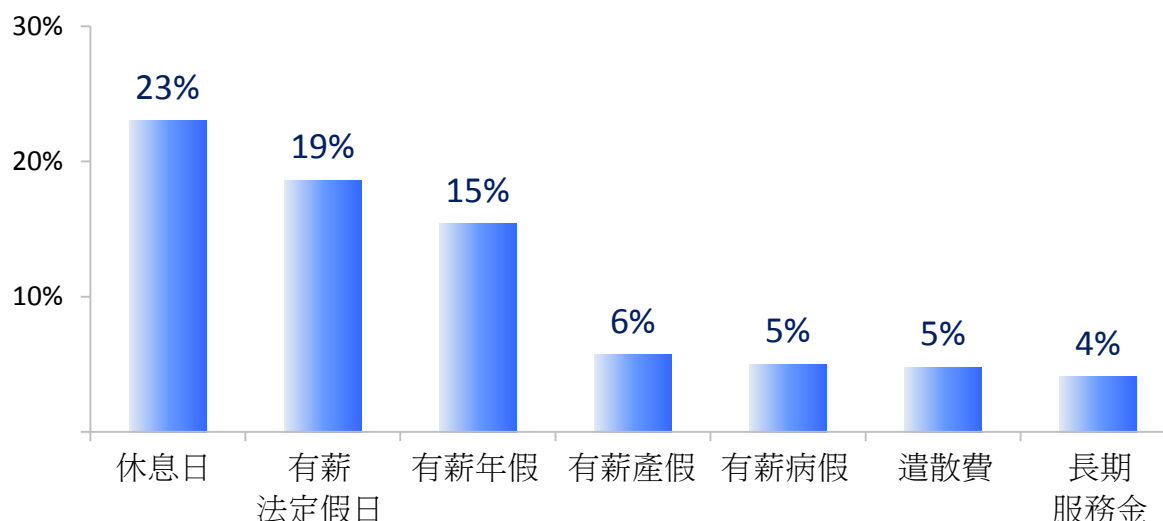
註：(1) 括號內的數字表示在整體私營機構就業人數中的百分比。

- (2) 2009 年及之前的統計數字，是政府統計處透過綜合住戶統計調查下的專題訪問而編製，有關訪問有助得出詳細分項數字。2009 年後的數字，則根據收入及工時按年統計調查編製，該項調查並沒有就合約安排提出額外問題，因此未能取得關於非 4-18 僱員的進一步分項數字。

數據來源：政府統計處。

3.3 2009 年，非 4-18 僱員的平均時薪為港幣 39 元，僅達到 4-18 僱員時薪(港幣 78 元)的一半左右。<sup>12</sup> 此外，儘管法例並無作出規定，部分僱主仍自願向非 4-18 僱員提供若干福利。以 2009 年為例，有聘用非 4-18 僱員的企業中，23% 為非 4-18 僱員提供休息日、19%提供有薪法定假日，及 15%提供有薪年假(圖 1)。

圖 1 —— 提供不同類別的福利予非 4-18 僱員的企業比例\*



註：(\*) 不包括只聘用潛在的 4-18 僱員而沒有聘用兼職工、短期工或非連續工的企業。

數據來源：政府統計處。

## 4. 選定亞洲地方的兼職工人福利

4.1 本摘要選定 4 個亞洲地方(新加坡、南韓、台灣及日本)，探討當地是否存在連續性合約的規定，及其與僱傭福利之間的關係。<sup>13</sup> 與香港相若，這 4 個選定地方的僱員，不論工作期長短或每周工時多少，均獲得基本的法定僱傭保障及福利，例如 (a)工資保障權益；(b)扣薪限制；(c)法定最低工資；(d)勞工保險；(e)退休公積金；(f)免受無理解僱；及(g)不會因行使職工會的權利而遭受歧視。

<sup>12</sup> 4-18 僱員與非 4-18 僱員的時薪差異，或因職位不同所致。然而，目前沒有分項數字可作進一步分析。

<sup>13</sup> 選定這 4 個地方，是由於其經濟發展與香港的情況大體相若。

4.2 然而，選定的 4 個亞洲地方中，似乎未見其勞工法例內有訂明與"連續性僱傭合約"相若的定義，雖然個別僱傭福利會訂明有關"工作期"的要求。這些地方大多會區分全職和兼職員工，但兼職工普遍仍可享有第 2.2 段所載，即本港連續性合約僱員才享有的 7 項法定僱傭福利。<sup>14</sup> 各地方的情況綜述如下(表 3)：

- (a) **新加坡**的僱員若每周工作不足 35 小時，會被視為兼職僱員。新加坡的兼職工可按比例享有全部 7 種僱傭福利，兼職工的工作時數會與職務相若的全職僱員工時作對比，得出的比率將用以計算兼職工可享福利的比例；<sup>15</sup>
- (b) **南韓**的僱員若每周工作時數少於全職員工，均被列為兼職工。<sup>16</sup> 與新加坡相若，南韓的兼職工可享大部分法定僱傭福利，並按相對於全職僱員的"工時比率作為基礎"計算<sup>17</sup>。但休息日和有薪年假則為例外，它們不適用於每周工作不足 15 小時的僱員；<sup>18</sup>
- (c) **台灣**的勞工法例雖然區分了"不定期契約"與"定期契約"，但這兩類合約下的僱傭福利大致相同；<sup>19</sup> 及
- (d) **日本**的僱員若每周指定工時少於在同一工作地點的一般僱員，即被視為兼職工。<sup>20</sup> 原則上，僱主向兼職工提供的福利須與一般員工的看齊，但實際運作詳情則未有在法例上明確列明。<sup>21</sup>

---

<sup>14</sup> 根據國際勞工組織的研究報告，在其研究的 95 個國家中，只有瑞士和印尼設有法定長期服務金。由於鄰近地方大部分均沒有長期服務金法例的條文，因此本摘要只集中討論其餘 7 項僱傭福利。請參閱 International Labour Organization (2015)。

<sup>15</sup> 請參閱 Ministry of Manpower of Singapore (2017b)。

<sup>16</sup> 請參閱 Labor Standards Act，第 2 條。

<sup>17</sup> 請參閱 Labor Standards Act，第 18(1)條。

<sup>18</sup> 請參閱 Labor Standards Act，第 18(3)、55 及 60 條。

<sup>19</sup> 根據《勞動基準法施行細則》第 6 條，不定期契約一般稱為連續性合約，僱員在合約下可享全部僱傭福利。按定期契約受僱的僱員，包括從事下述工作的工人：(a)不超過 6 個月的臨時工；(b)不超過 6 個月的短期工；(c)不超過 9 個月的季節性工作；及(d)不超過 1 年的特定工作。

<sup>20</sup> 請參閱 Act on Improvement, etc. of Employment Management for Part-Time Workers，第 2 條。

<sup>21</sup> 《兼職工僱傭管理改善法》(Act on Improvement in Management of Employment of Part-Time Workers)第 8 條訂明，業務經營者"不得在釐定工資、推行教育及培訓、使用福利設施及其他員工待遇上，基於某員工是兼職工而對其作出歧視"。

**表 3 —— 亞洲選定地方兼職僱員享有的法定僱傭福利**

僱傭福利 <sup>(1)</sup>	香港 (非 4-18 僱員)	新加坡	日本	南韓	台灣
(a) 休息日	x	✓	✓	✓ <sup>(3)</sup>	✓
(b) 有薪法定假日	x	✓	x <sup>(2)</sup>	✓	✓
(c) 有薪年假	x	✓	✓	✓ <sup>(3)</sup>	✓
(d) 有薪病假	x	✓	x <sup>(2)</sup>	x <sup>(3)</sup>	✓
(e) 有薪產假	x	✓	✓	✓	✓
(f) 有薪侍產假	x	✓	x <sup>(2)</sup>	✓	✓
(g) 遣散費	x	✓	✓	✓	✓

註：(1) 各項僱傭福利或設有資格要求。舉例而言，新加坡的僱員若為同一僱主工作 2 年或以上，才有資格獲取遣散費。

(2) 在日本，不論是哪類僱傭合約，有薪法定假日、有薪病假及有薪侍產假均不屬法定僱傭福利。

(3) 在南韓，兼職工須每周工作至少 15 小時，才能享有休息日及有薪年假。另一方面，不論是哪類僱傭合約，有薪病假均不屬法定僱傭福利。

## 5. 放寬連續性合約門檻的選項

5.1 除了"維持現狀"的選項外，勞工處曾提出 4 個可能方向，以放寬連續性合約門檻，勞顧會亦就這些方案在 2013 年 5 月及 7 月作出討論。然而，勞顧會成員當時未能取得共識。該 4 個選項現扼要重述如下，方便參考(表 4)：

- (a) **完全取消"連續性合約"的規定**：在此方案下，所有非 4-18 僱員均有機會受惠，人數可達 148 300 人，佔私營機構僱員的 5%。然而，個別僱傭福利有受僱期的要求，因此非 4-18 僱員(特別是短期工)未必符合有關資格準則，因而未能享有第 2.2 段所載的法定僱傭福利。同時，兼職工的福利若與全職僱員的看齊，亦有造成不公平的機會。<sup>22</sup>

<sup>22</sup> 舉例而言，若一名僱員逢星期六為其僱主工作一天，1 年則工作了 52 天，該名僱員如享有 7 天有薪年假及 12 天有薪法定假日，便相等於其 1 年工作日數的 37%。



- (b) **按比例計算僱傭福利**：與新加坡和南韓的做法類似，如僱員並非按連續性合約受聘，其僱傭福利將參考全職僱員的工作時數，按比例計算。此方案能令全數 148 300 名非 4-18 僱員受惠。儘管這種計算方式看似簡單直接，然而社會上對於全職僱員的工時仍未有共識，其時數可由每周 18 小時至 48 小時不等。除此之外，按比例計算的做法可能會令部分僱員(特別是現時每周工作時數稍多於 18 小時的僱員)的福利大幅減少。<sup>23</sup>
- (c) **以 4 周為計算工時的基礎(例如"4-72")**：在此方案下，4-18 規定會改為"在 4 周內工作達 72 小時或以上"，讓工時較長但間斷地工作的僱員能符合連續性合約的修訂門檻。雖然此方案可保留連續性合約的概念作為享有僱傭福利的門檻，但有關注意見指，部分僱主或會將其兼職僱員的工時訂為 4 周內少於 72 小時，導致工時縮短或令工作更為間斷。
- (d) **把門檻由"4-18"改為"4-16"**：此方案可保留連續性合約的概念，但會把每周 18 小時的門檻下調至 16 小時。有意見認為此方案較為簡單，而且對現行法例的改動最小。根據 2009 年統計調查的結果，估計當時整體僱員人數的 1%，約 27 200 名員工可在此方案下受惠。然而，有關注意見指，部分僱主或會因應此門檻下調而縮短兼職僱員的每周工時，減少其工作時數。

**表 4 —— 放寬連續性合約門檻的 4 個選項及預期受惠僱員數目**

選項	2001 年 (僱員數目)	2006 年 (僱員數目)	2009 年 (僱員數目)
(a) 取消連續性合約的規定	可達 128 700	可達 141 200	可達 148 300
(b) 按比例計算僱傭福利	128 700	141 200	148 300
(c) 以 4 周為計算工時的基礎 (即"4-72")	未有相關資料。		
(d) 把門檻由"4-18"改為"4-16"	6 800	7 900	27 200
(e) 維持現狀	不適用。		

數據來源：政府統計處。

<sup>23</sup> 若每周工作 44 小時便可被界定為全職僱員，則現時每周工作 18 小時的僱員，只會享有全部福利的 41%(即 18 小時/44 小時=41%)；相對於現時有關僱員被視為在連續性僱傭合約下工作，並享受全部僱傭福利的情況，將造成很大的反差。

## 6. 總結

6.1 過去 20 多年，私營機構的非 4-18 僱員比例，大體維持在約 5%；當中約三分之一為轉工人士，預期在工作 4 周後便成為 4-18 僱員。非 4-18 僱員大部分為兼職工或散工，未能享有若干法定僱傭福利，縱然部分僱主或會自願提供有關福利。

## 參考資料

### 香港

1. Census and Statistics Department. (2002) *Social Data Collected via the General Household Survey: Special Topics Report – Report No. 32*. Available from: <http://www.statistics.gov.hk/pub/B11301322002XXXXB0300.pdf> [Accessed May 2017].
2. Census and Statistics Department. (2007) *Social Data Collected via the General Household Survey: Special Topics Report – Report No. 45*. Available from: <http://www.statistics.gov.hk/pub/B11301452007XXXXB0100.pdf> [Accessed May 2017].
3. Census and Statistics Department. (2011) *Social Data Collected via the General Household Survey: Special Topics Report – Report No. 55*. Available from: <http://www.statistics.gov.hk/pub/B11301552011XXXXB0100.pdf> [Accessed May 2017].
4. International Labour Organization. (2015) *Employment Protection Legislation*. Available from: [http://www.ilo.org/dyn/eplex/termmain.byCountry?p\\_lang=en](http://www.ilo.org/dyn/eplex/termmain.byCountry?p_lang=en) [Accessed May 2017].
5. Labour and Welfare Bureau. (2013) *Review of continuous contract requirement under the Employment Ordinance*. Available from: <http://www.legco.gov.hk/yr12-13/english/panels/mp/papers/mp0731cb2-1654-1-e.pdf> [Accessed May 2017].
6. *Labour Department*. (2017) Available from: <http://www.labour.gov.hk> [Accessed May 2017].
7. Legislative Council Secretariat. (2013) *Continuous contract under the Employment Ordinance*. Available from: <http://www.legco.gov.hk/yr12-13/english/panels/mp/papers/mp0731cb2-1654-2-e.pdf> [Accessed May 2017].
8. *Minutes of meeting of the Panel on Manpower of the Legislative Council*. (2005) 16 June. LC Paper No. CB(2)2468/04-05.
9. *Minutes of meeting of the Panel on Manpower of the Legislative Council*. (2008) 17 January. LC Paper No. CB(2)1075/07-08.

10. *Minutes of meeting of the Panel on Manpower of the Legislative Council.* (2010) 21 October. LC Paper No. CB(2)521/10-11.
11. *Minutes of meeting of the Panel on Manpower of the Legislative Council.* (2011a) 17 February. LC Paper No. CB(2)1374/10-11.
12. *Minutes of meeting of the Panel on Manpower of the Legislative Council.* (2011b) 17 November. LC Paper No. CB(2)836/11-12.
13. *Minutes of meeting of the Panel on Manpower of the Legislative Council.* (2013a) 19 March. LC Paper No. CB(2)1316/12-13.
14. *Minutes of meeting of the Panel on Manpower of the Legislative Council.* (2013b) 31 July. LC Paper No. CB(2)1822/12-13.
15. *Official Records of Proceedings of the Legislative Council.* (1990a) 10 January.
16. *Official Records of Proceedings of the Legislative Council.* (1990b) 6 June.
17. *Official Records of Proceedings of the Legislative Council.* (2001) 25 April.
18. *Official Records of Proceedings of the Legislative Council.* (2010) 10 November.
19. *Official Records of Proceedings of the Legislative Council.* (2011) 19 March.

## 日本

20. Asao, Y. (2011) *Overview of Non-Regular Employment in Japan.* [http://www.jil.go.jp/english/reports/documents/jilpt-reports/no.10\\_japan.pdf](http://www.jil.go.jp/english/reports/documents/jilpt-reports/no.10_japan.pdf) [Accessed May 2017].
21. Ministry of Health, Labour and Welfare. (2017) *Are your working conditions fair?* Available from: <http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/kantoku/dl/040330-3.pdf> [Accessed May 2017].
22. The Japan Institute for Labour Policy and Training. (2017) *Labor Laws of Japan.* Available from: <http://www.jil.go.jp/english/laws/index.html> [Accessed May 2017].

## 新加坡

23. Ministry of Manpower of Singapore. (2012) *Guide on employment laws for employees*. Available from: <http://www.mom.gov.sg/~media/mom/documents/employment-practices/workright/guide-on-employment-laws-for-employees.pdf?la=en> [Accessed May 2017].
24. Ministry of Manpower of Singapore. (2017a) *About the Employment Act*. Available from: <http://www.mom.gov.sg/employment-practices/employment-act> [Accessed May 2017].
25. Ministry of Manpower of Singapore. (2017b) *Part-time employment*. Available from: <http://www.mom.gov.sg/employment-practices/part-time-employment> [Accessed May 2017].

## 南韓

26. Lee, J. (2008) *Labour policy on fixed-term employment contract in Korea*. Available from: [http://www.jil.go.jp/english/reports/documents/jilpt-reports/no.9\\_korea.pdf](http://www.jil.go.jp/english/reports/documents/jilpt-reports/no.9_korea.pdf) [Accessed May 2017].
27. Ministry of Government Legislation of Korea. (2017) *Korean Laws in English: Labor Standards Act*. Available from: <http://www.moleg.go.kr/english/korLawEng?pstSeq=47463> [Accessed May 2017].
28. Ministry of Labor of Korea. (2008) *Employment and Labor Policy in Korea*. Available from: [http://search.korea.net:8080/intro\\_korea2008/society/pdf/01\\_04.pdf](http://search.korea.net:8080/intro_korea2008/society/pdf/01_04.pdf) [Accessed May 2017].
29. Park, J. H. (2006) *Employment Situations and Workers Protection in Korea*. Available from: [http://www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/labour-law/WCMS\\_205370/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/labour-law/WCMS_205370/lang--en/index.htm) [Accessed May 2017].
30. Seoul Metropolitan Government. (2015) *A Notebook on the Labor Rights of Foreign Workers*. Available from: [http://english.seoul.go.kr/wp-content/uploads/2015/03/A\\_Notebook\\_on\\_the\\_Labor\\_Rights\\_of\\_Foreign\\_Workers\\_e.pdf](http://english.seoul.go.kr/wp-content/uploads/2015/03/A_Notebook_on_the_Labor_Rights_of_Foreign_Workers_e.pdf) [Accessed May 2017].

## 台灣

31. Ministry of Labor of Taiwan. (2017a) *Labor Standards*. Available from: <http://english.mol.gov.tw/6386/6394/> [Accessed May 2017].
32. Ministry of Labor of Taiwan. (2017b) *Law Source Retrieving System of Labor Laws and Regulations*. Available from: <http://laws.mol.gov.tw/Eng/index.aspx> [Accessed May 2017].
33. 台灣勞動部：《勞動部修正「僱用部分時間工作勞工應行注意事項」，強化保障部分工時勞工勞動權益。》，2016年，網址：<http://www.mol.gov.tw/announcement/2099/26541/> [於2017年5月登入]。

---

立法會秘書處  
資訊服務部  
資料研究組  
余鎮濠  
2017年5月25日  
電話：2871 2142

---

資料摘要為立法會議員及立法會轄下委員會而編製，它們並非法律或其他專業意見，亦不應以該等資料摘要作為上述意見。資料摘要的版權由立法會行政管理委員會("行政管理委員會")所擁有。行政管理委員會准許任何人士複製資料摘要作非商業用途，惟有關複製必須準確及不會對立法會構成負面影響，並須註明出處為立法會秘書處資料研究組，而且須將一份複製文本送交立法會圖書館備存。本期資料摘要的文件編號為 IN13/16-17。