



**澳門特別行政區**

**修改《勞動關係法》**

**有關調升產假及年假日數**

**諮詢總結報告**

**勞工事務局**

**二零二六年**

## 目錄

前言 .....	1
第一部份 諮詢工作的總體情況.....	3
一、 新聞發佈會 .....	3
二、 諮詢會 .....	3
三、 派發諮詢文本 .....	4
四、 意見收集工作 .....	5
第二部份 意見及建議的摘要及回應.....	8
一、 產假 .....	10
1.1 產假日數 .....	10
1.2 產假的安排 .....	12
1.3 產假報酬補貼 .....	15
1.4 關於產假的其他意見及建議 .....	19

二、	年假 .....	21
2.1	引入「按年資遞增」機制 .....	21
2.2	「按年資遞增」年假日數的方式 .....	23
2.3	年假日數 .....	26
2.4	關於年假的其他意見及建議 .....	28
三、	其他意見及建議.....	32
	第三部份 總結 .....	34

## 前言

澳門特別行政區政府（下稱「特區政府」）一直關注《勞動關係法》的實施情況，並持續收集社會各界提出的意見及建議，檢討及完善勞動法律制度，以逐步提升僱員的勞動權益與保障。

為落實有關完善勞動範疇法律法規的施政工作，特區政府於去年對現行產假及年假制度展開了研究，並委託第三方機構進行「探討調升產假及年假日數的可行性研究」。經參考調研結果及鄰近地方的比較法資料，建議對產假及年假日數作出調升，但不妨礙勞資雙方協定較有利的工作條件。

關於產假方面，建議將現行 70 日產假調升至 90 日，其中 30 日可於分娩前或分娩後享受，同時，就本地女性僱員享受產假的情況，向中小企業提供最多 20 日的產假報酬補貼。

關於年假方面，建議將現行工作滿 1 年於翌年可獲 6 個工作日年假的規定調整為按年資遞增年假日數的機制，每工作滿 2 年年假日數增加 1 個工作日，年資達 12 年以上者，年假日數為 12 個工作日，以逐步提升僱員的勞動權益，並進一步提高僱員的生活和工作質量。

是次對產假及年假日數作出調升的修法建議，將適用於受《勞動關係法》保障的所有僱員，包括本地僱員及外地僱員。為充分聽取公眾對有關建議的意見，特區政府於 2026 年 1 月 31 日至 3 月 16 日期間，就調升產假及年假日數進行了為期 45 日的公開諮詢。諮詢期內共舉辦了六場諮詢會，並透過線上問卷（包括“一戶通”及專題網頁）、郵寄、電郵、傳真、電話等不同渠道廣泛聽取社會各界的意見及建議，亦於 2026 年 2 月 25 日派員出席電台節目《澳門講場》，與聽眾進行互動交流並收集意見。

是次公開諮詢經各種途徑所收集的意見及建議共 10,025 份。為了讓公眾瞭解是次諮詢的總體情況，特區政府經整理收集所得的意見及建議後編撰了本總結報告。本報告分為三個部份：第一部份是諮詢工作的總體情況；第二部份是意見及建議的摘要及回應；第三部份是總結。

## 第一部份 諮詢工作的總體情況

### 一、新聞發佈會

特區政府於 2026 年 1 月 30 日就公開諮詢舉行了新聞發佈會，公佈自 2026 年 1 月 31 日起進行為期 45 日的公開諮詢，並介紹了諮詢文本的內容，以及逐一回應了媒體的提問；同時透過勞工事務局的專題網頁發佈相關資訊，推動社會各界踴躍參與討論。

### 二、諮詢會

諮詢期內共舉辦三場公眾諮詢會及三場專場諮詢會，合共有 525 人次出席。諮詢會上有不同範疇的人士發言，包括僱主、僱員，以及社會團體的代表。

	諮詢會日期	出席人數	發言人數
公眾諮詢會	2026 年 2 月 8 日	94	13
	2026 年 2 月 27 日	55	14
	2026 年 3 月 7 日	76	11
專場諮詢會	2026 年 2 月 4 日 ( 僱員團體 )	135	13
	2026 年 2 月 11 日 ( 僱主團體 )	111	14
	2026 年 3 月 3 日 ( 社團 )	54	10
總計		525	75

## 諮詢會情況



勞工事務局舉辦公眾諮詢會



勞工事務局舉辦社會團體專場諮詢會

## 三、 派發諮詢文本

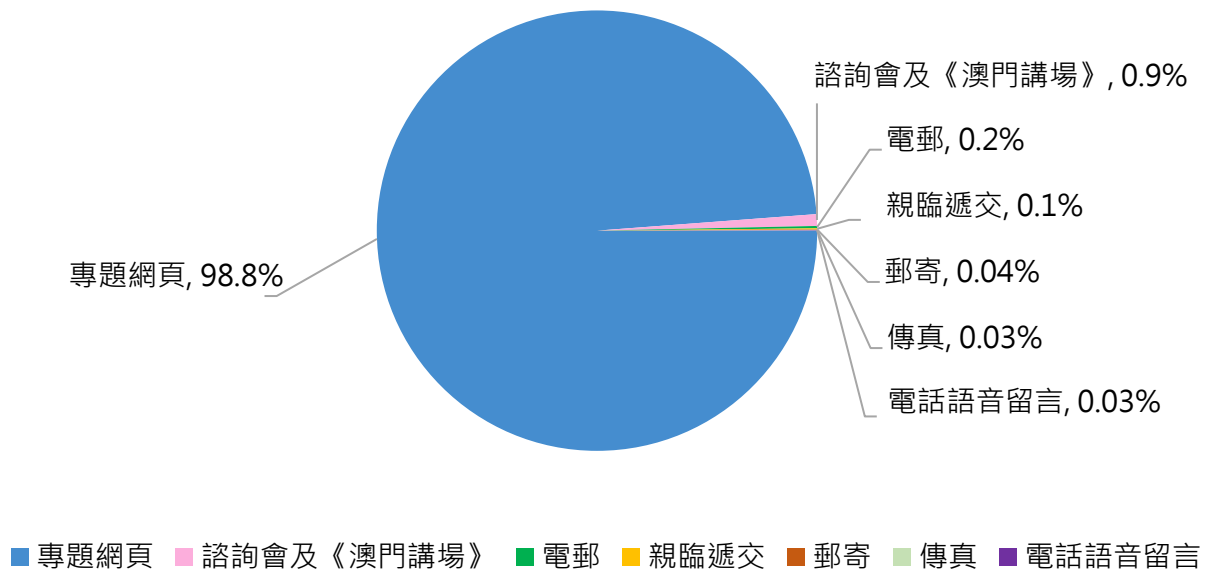
為了讓廣大市民知悉有關諮詢內容，諮詢文本分別擺放在勞工事務局轄下各辦事處、政府資訊中心、政府綜合服務中心、中區市民服務中心及離島政府綜合服務中心，以供市民索閱。諮詢期內共派發了1,431份文本（中文版1,134份，葡文版297份）。同時，市民亦可於政府入口網站及勞工事務局專題網頁查閱或下載諮詢文本。

#### 四、 意見收集工作

在諮詢期內，特區政府從各種途徑收集的意見及建議共計 10,025 份，經分析歸納及整理出具體的意見及建議合共 63,032 條。

按意見收集途徑統計，透過線上問卷收集的意見及建議最多，共 9,905 份，佔 98.8%；其餘途徑依次為諮詢會及《澳門講場》(共 86 份)、電郵 (17 份)、親臨遞交 (7 份)、郵寄 (4 份)、傳真 (3 份) 及電話語音留言 (3 份)。

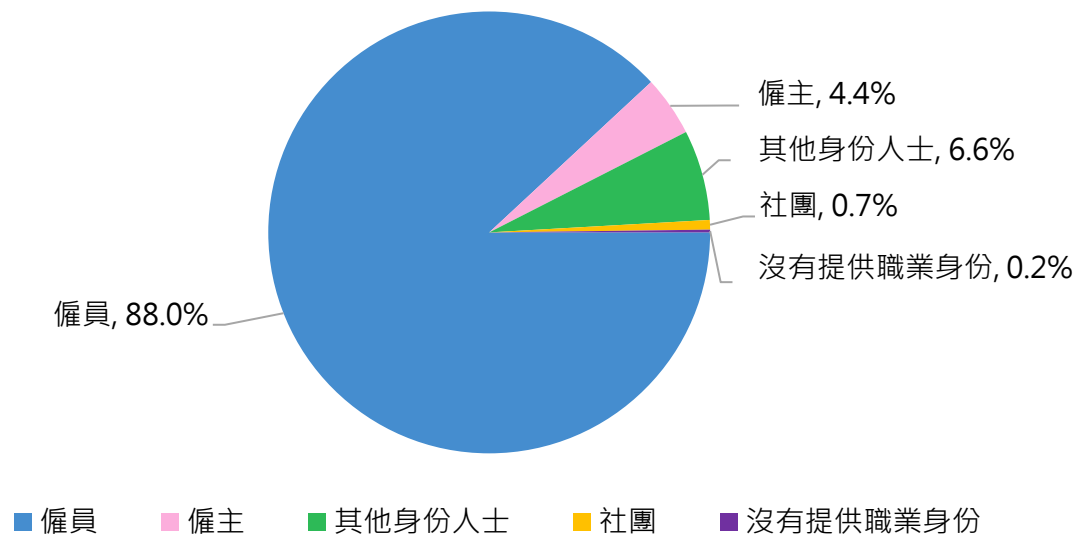
圖 1：按意見收集途徑統計意見比例分佈<sup>1</sup>



<sup>1</sup> 由於進位的關係，各分項之和可能與總數有差異，下同。

按職業身份統計，提供意見者中僱員佔比最多，達 88.0%；僱主佔 4.4%；社團佔 0.7%；亦有其他職業身份的人士（包括退休或自僱等）合共 6.6%；而沒有提供職業身份者佔 0.2%。

圖 2：按職業身份統計意見比例分佈



按所收集到的意見及建議統計，總數 63,032 條意見中，絕大部份 ( 97.2% ) 為回應諮詢文本的問題，亦有少部份 ( 2.8% ) 屬與勞動權益相關的其他意見及建議。

**表 1：按意見及建議的內容統計意見數目**

意見及建議內容	意見數目 佔總數百分比	
	總數	63,032 100%
<b>一、產假方面</b>	<b>30,634</b>	<b>48.6%</b>
1.1 產假日數	9,987	15.8%
1.2 產假的安排	9,932	15.8%
1.3 產假報酬補貼	9,970	15.8%
1.4 關於產假的其他意見及建議	745	1.2%
<b>二、年假方面</b>	<b>30,620</b>	<b>48.6%</b>
2.1 引入「按年資遞增」機制	9,973	15.8%
2.2 「按年資遞增」年假日數的方式	9,946	15.8%
2.3 年假日數	9,959	15.8%
2.4 關於年假的其他意見及建議	742	1.2%
<b>三、其他意見及建議</b>	<b>1,778</b>	<b>2.8%</b>

## 第二部份 意見及建議的摘要及回應

就公開諮詢期內收集到有關調升產假及年假日數的意見及建議，按有關意見及建議的原文內容進行整理及歸納，主要以「同意」、「不同意」、「沒有意見」，作為分類及判定每項意見及建議的具體取向。歸納標準如下：

- 同意：在諮詢問題中明確選擇「同意」，又或者意見的原文對諮詢問題或諮詢文本相關內容明確表示認同，例如出現「同意」、「需要」、「認同」、「支持」、「樂見」、「合適」、「合時」、「足夠」、「可以接受」或「贊成」、「尚可」、「OK」等表述，又或者綜合意見的原文，可歸納為提供意見者對諮詢問題或諮詢文本相關內容表達認同的意向。
- 不同意：在諮詢問題中明確選擇「不同意」，又或者意見的原文對諮詢問題或諮詢文本相關內容明確表示不認同，例如出現「不同意」、「不需要」、「不認同」、「不應該」、「不接受」、「反對」、「不具操作性」、「不適用」、「不贊成」、「不宜」、「落後」、「追不上」、「太多」、「太少」、「不足」或「未能滿足」等

表述，又或者綜合意見的原文，可歸納出提供意見者對諮詢問題或諮詢文本相關內容表達不認同的意向。

- 沒有意見：在諮詢問題中明確選擇「沒有意見」，又或者意見的原文對諮詢問題或諮詢文本相關內容明確表示「沒有意見」、「無所謂」且未有進一步提供任何具體建議或實質的論述，即歸納為提供意見者對有關問題並沒有意見。

現對相關意見劃分為以下三點進行分析及回應：包括產假、年假，以及其他意見及建議。

由於諮詢採取公開收集方式，公眾可按其關注點選擇性發表意見，一份意見可能關注單一話題或多個話題，並非所有意見均涵蓋諮詢文本全部話題。報告中各項話題的意見條數統計，反映的是該話題在總體意見中被提及的情況，因此各項話題的意見條數可能少於總體意見份數。

## 一、 產假

### 1.1 產假日數

根據現行《勞動關係法》規定，女性僱員因分娩有權享受 70 日產假，為進一步加強對女性僱員的保障，特區政府在是次公開諮詢中建議，將法定產假日數調升至 90 日。

就上述建議，共收到 9,987 條相關意見，同意 9,420 條，不同意 276 條，沒有意見 291 條。

圖 3：關於產假日數調升至 90 日的意見比例分佈

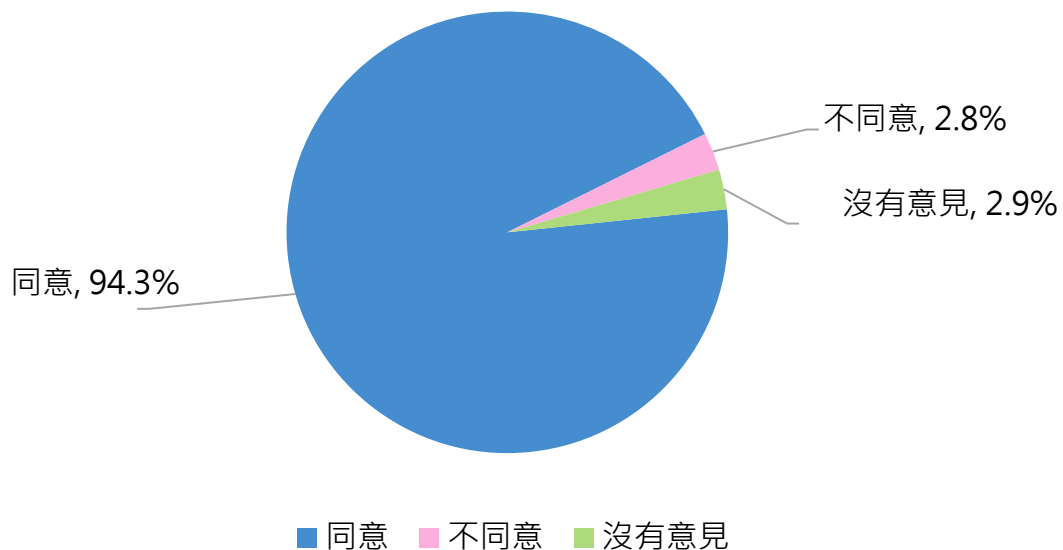


表 2：關於產假日數調升至 90 日的意見

意見取向	數目 ( 條 )	佔總數百分比
總數	9,987	100%
同意	9,420	94.3%
不同意	276	2.8%
沒有意見	291	2.9%
「不同意」中的主要原因如下：	數目 ( 條 )	
調升日數不足	70	
增加企業營運成本與人力配置壓力	65	
擔心削弱女性的就業競爭力	36	
無調升必要	13	
產假日數應少於 90 日	11	

## ■ 意見摘要

同意產假日數調升至 90 日的意見佔比為 94.3%，共 9,420 條。當中有意見認為此舉可保障女性僱員獲得更充足的休息時間，以利身體復元及心理調適；亦有意見認為能回應家庭發展需求，為女性僱員營造更友善的生育環境。

至於不同意的意見則佔 2.8%，共 276 條，其中 71%有說明不同意的原因。在不同意的原因中，主要意見認為 90 日產假仍低於鄰近地區

的水平，未能滿足女性僱員產後復元及育嬰需求，應進一步調升至 98 日或以上。但亦有意見憂慮企業營運成本與人力配置壓力，指中小企業除須支付產假報酬外，還需要承擔人力替補的成本，加重財務壓力，進而影響企業營運；另有意見擔憂企業在招聘時更趨保守，可能會優先聘用男性或非生育年齡階段的女性，影響女性僱員的職場發展機會。

## 1.2 產假的安排

現行《勞動關係法》所規定的 70 日產假中，63 日必須在分娩後立即享受，其餘 7 日可由女性僱員決定在分娩前或分娩後享受。為增加女性僱員享受產假的靈活性，是次公開諮詢建議將女性僱員可在分娩前享受的產假日數調升至 30 日，而餘下 60 日則必須於分娩後立即享受。

就上述建議，共收到 9,932 條相關意見，同意 8,957 條，不同意 284 條，沒有意見 691 條。

圖 4：關於 60 日產假必須於分娩後立即享受，而餘下 30 日產假可由女性僱員決定全部或部份在分娩前或分娩後享受的意見比例分佈

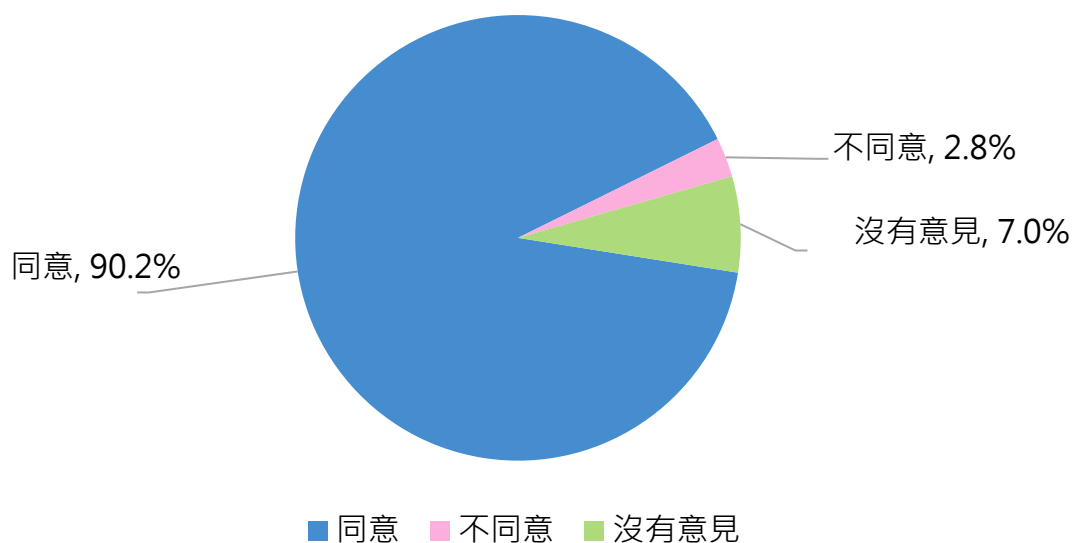


表 3：關於 60 日產假必須於分娩後立即享受，而餘下 30 日產假可由女性僱員決定全部或部份在分娩前或分娩後享受的意見

意見取向	數目 ( 條 )	佔總數百分比
總數	9,932	100%
同意	8,957	90.2%
不同意	284	2.8%
沒有意見	691	7.0%
「不同意」的主要原因如下：	數目 ( 條 )	
不應強制規定具體比例	93	
增加企業營運成本與人力配置壓力	26	
沒有必要設定提前享受機制	22	
應增加分娩前可享受日數	11	
應縮減分娩前可享受日數	4	

## ■ 意見摘要

同意 90 日產假中 30 日可由女性僱員決定全部或部份在分娩前或分娩後享受的意見佔比為 90.2%，共 8,957 條。當中有意見認為此安排具人性化與靈活性；亦有意見認為此舉可強化產前保障，支援女性僱員的產前準備及健康管理，亦有助產後的恢復。

不同意的意見則佔 2.8%，共 284 條，其中約 58.1%有說明不同意的原因。在不同意的原因中，主要意見為不認同由法律強制規定產假日數的分配，而應讓女性僱員可按實際需要或由勞資雙方協商，以靈活安排產假；亦有意見憂慮增加提前享受產假的日數，會令產假安排變得分散，加劇中小企業（尤其服務業）的人手調配壓力。另有意見表示沒有必要設定提前享受機制，認為產假於分娩後一次性享受，方可保障身體復元。

## ■ 回應

就調升產假日數及產假安排方面，從收集到的意見可見，同意諮詢文本建議方案的意見分別佔比 94.3%及 90.2%，顯示社會上普遍認同有關調整可提高對女性僱員的保障，讓僱員可獲得更充分的休息。

為此，將循此方向建議調整《勞動關係法》的相關規定，將產假日數調升為 90 日，其中 60 日必須於分娩後立即享受，其餘 30 日可由女性僱員按自身需要，自行決定全部或部份於分娩前或分娩後享受。同時，亦會對《勞動關係法》中有關誕下死嬰、懷孕超過三個月的非自願流產，以及活產嬰兒在產假期間死亡所享有的產假日數作相應調整，並會對有關不具合理理由解僱女性僱員的產假賠償作相應修訂，以確保法律規定的一致性。

### 1.3 產假報酬補貼

為減輕中小企業支付相關報酬的壓力，經參考現行屬臨時性的產假報酬補貼計劃的規定，是次諮詢建議就本地女性僱員享受產假的情況，向中小企業提供最多 20 日的產假報酬補貼。

就上述建議，共收到 9,970 條相關意見，同意 8,682 條，不同意 444 條，沒有意見 844 條。

圖 5：關於特區政府就本地女性僱員享受產假的情況向中小企業提供最多 20 日的產假報酬補貼措施的意見比例分佈

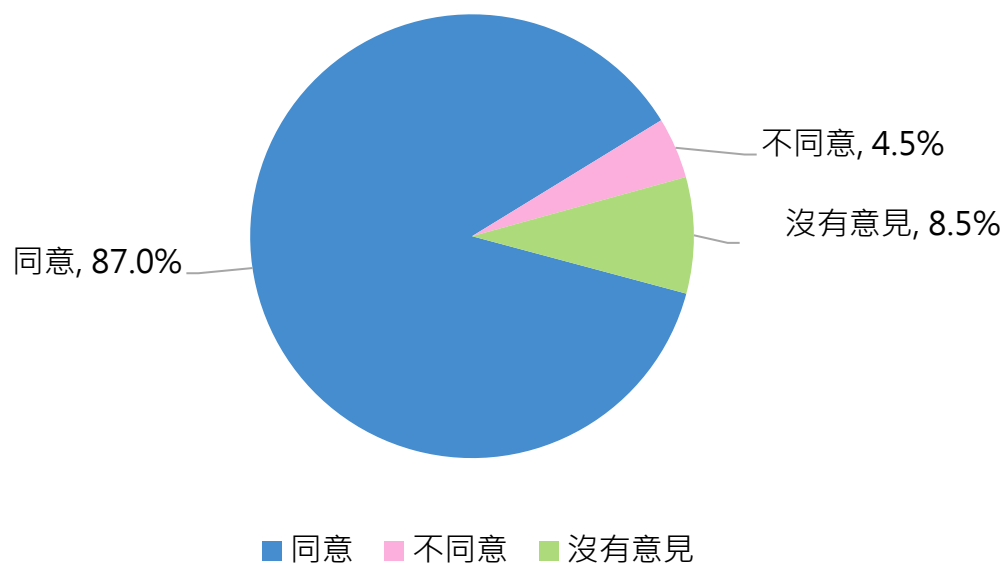


表 4：關於特區政府就本地女性僱員享受產假的情況向中小企業提供最多 20 日的產假報酬補貼措施的意見

意見取向	數目 ( 條 )	佔總數百分比
總數	9,970	100%
同意	8,682	87.0%
不同意	444	4.5%
沒有意見	844	8.5%
「不同意」的主要原因如下：	數目 ( 條 )	
應增加補貼日數或金額	136	
產假報酬應由僱主承擔	67	
關注公帑的合理運用	39	
企業營運成本與人力配置仍有壓力	11	
就補貼機制提出其他發放條件	8	

## ■ 意見摘要

同意特區政府就本地女性僱員享受產假的情況，向中小企業提供最多 20 日的產假報酬補貼的意見佔比為 87.0%，共 8,682 條。當中主要認為此舉能有效緩解企業因產假日數調升而帶來的營運壓力，促進政策的平穩落實；亦有意見指出補貼可協助企業控制營運成本，保障女性僱員就業權益，進而維護勞動市場的性別平等與可持續發展。

不同意的意見佔比為 4.5%，共 444 條，其中 60.1%有說明不同意的原因。在不同意的原因中，主要意見認為 20 日的補貼力度不足，建議調升補貼日數或金額，以充分發揮政策成效；亦有意見指僱主應主動承擔支付產假報酬，不應過度依賴公帑的補貼。另有意見關注公帑的合理運用及政府財政資源分配的優先順序，認為政府應審慎評估相關補貼開支的公平性；亦有意見認為即使政府提供產假報酬補貼，產假日數的調升仍然會對企業營運及人資配置造成影響。

另外，選擇同意或沒有意見者中，亦有 177 條關於產假報酬補貼措施的意見及建議，多圍繞在補貼力度、補貼的時效及補貼的範圍等。主要包括：將補貼日數提高至 30 日或以上，或對員工產假期間聘請替補人員所帶來的額外開支作補貼；將補貼措施設為恆常制度，以提升企業長期抗險的能力，並有助保障女性勞動權益；另有意見指補貼對

象不應僅限於中小企業，以及亦不應僅限於本地僱員享受產假的情況，部份意見指應對所有成為母親的人士，包括自僱及無業人士作補貼。

## ■ 回應

因應第 8/2020 號法律《修改第 7/2008 號法律〈勞動關係法〉》將產假日數由 56 日調升至 70 日，特區政府曾先後推出兩輪臨時性產假報酬補貼措施，以助企業逐步適應產假日數的調升。經參考過往臨時性產假報酬補貼措施的執行情況，並聽取社會各界在是次諮詢提出的意見後，特區政府認為適宜推出恆常性產假報酬補貼措施，以持續減輕中小企業支付產假報酬的負擔。

關於補貼的適用範圍方面，儘管有部份意見認為補貼對象不應僅限於中小企業以及不應只涵蓋本地女性僱員享受產假的情況，但考慮到是次產假日數調升至 90 日對中小企業的影響較大，同時為確保公帑得以合理運用，特區政府擬定的補貼對象將為已支付本地女性僱員產假報酬的合資格中小企業。

關於補貼日數方面，有意見認為補貼日數應調高至 21 日至 34 日，正如前述，特區政府曾先後推出兩輪臨時性產假報酬補貼措施，而根據有關措施的執行數據顯示，補貼措施對中小企業提供了合時的財政

支援，且企業都有切實履行支付 70 日產假報酬的責任，故此，特區政府認為有關補貼的日數適宜訂定為是次建議調升的 20 日產假。

#### **1.4 關於產假的其他意見及建議**

除收到上述所列意見外，在諮詢期內亦收到其他關於產假的意見及建議，主要意見摘錄如下：

##### **(1) 日後調升產假日數的可行性**

有意見關注日後逐步調升產假日數的可行性，期望推動本澳勞動權益水平與鄰近地區或國際標準（98 日）接軌；另有意見表示對逐步調升產假至 90 日以上持正面態度，認同將有助構建更友善的生育環境，提升社會整體生育意願。

##### **(2) 新法的生效時間**

有意見期望新規定可加快落實及生效，以回應孕婦及家庭的實際需要；亦有意見提出將新法的適用範圍擴至諮詢期間已懷孕或剛分娩的女性，以更大範圍保障女性權益和家庭福祉。

##### **(3) 不同胎數或生產方式的產假日數訂定**

有意見提出應在現行產假基礎上，針對特殊生產情況增設不同的產假保障，例如按胎數遞增產假日數；亦有意見建議參考中國內地標

準，就剖腹產或流產等情況延長產假，並為高齡孕婦延長相應日數以利身體復元；另有意見關注女性僱員流產後的身心康復，建議給予有關僱員更充足的休養時間與心理健康支援。

## ■ 回應

對於上述關於產假的其他意見及建議，經綜合考慮本澳社會經濟、產業結構、企業經營環境、社會各界意見及參考比較法資料，在凝聚社會最大共識的基礎上，特區政府認為現階段較適宜優先將產假日數調升至 90 日，以便在強化對女性僱員的保障的同時，亦兼顧企業的經營需要，促進澳門特區勞動關係和諧發展。此外，是次修法已納入 2026 年法律提案項目，特區政府會按立法程序有序推進相關法案審議，務求能盡快完成立法並公佈生效。

至於諮詢期間收集到有關產假的其他具體建議，特區政府會持續留意勞動法例實施情況，聽取勞資雙方及社會各界意見，結合本澳實際情況作出審慎評估，循序漸進優化勞動保障制度，在日後檢討及優化產假制度時一併考慮。

## 二、 年假

### 2.1 引入「按年資遞增」機制

現行《勞動關係法》規定勞動關係滿 1 年的僱員，於翌年有權享受不少於 6 個工作日的有薪年假。為加強對僱員休息權的保障，以及有助增加僱員對企業的歸屬感與穩定性，諮詢文本建議將現行每年 6 個工作日的年假制度調整為按年資遞增年假日數的機制。

就上述建議，共收到 9,973 條相關意見，同意 9,150 條，不同意 509 條，沒有意見 314 條。

圖 6：關於按僱員的年資遞增年假日數的意見比例分佈

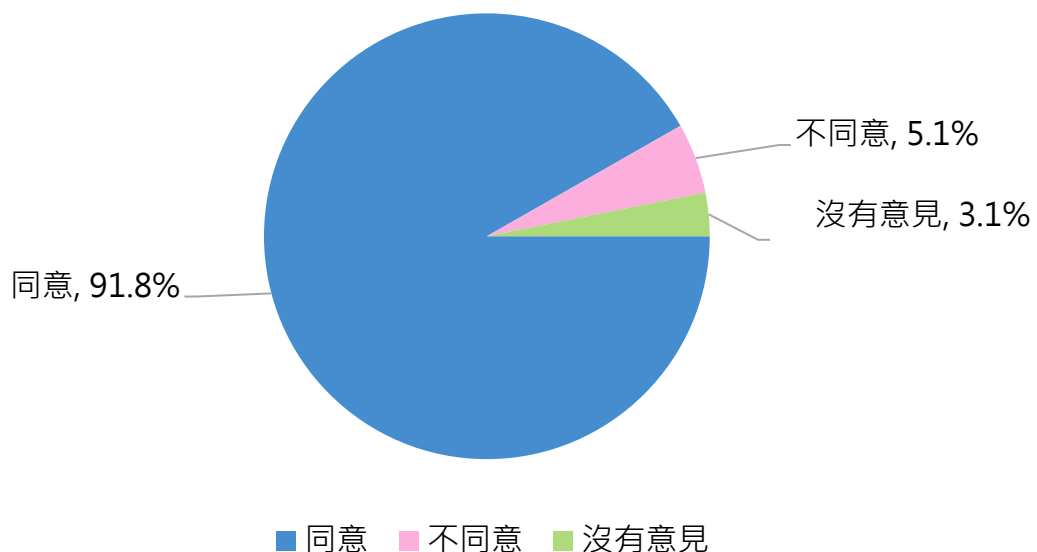


表 5：關於按僱員的年資遞增年假日數的意見

意見取向	數目 ( 條 )	佔總數百分比
總數	9,973	100%
同意	9,150	91.8%
不同意	509	5.1%
沒有意見	314	3.1%
「不同意」的主要原因如下：	數目 ( 條 )	
應直接調升至特定年假日數	188	
轉職或流動性高的行業未能受惠	49	
增加企業營運成本與人力配置壓力	43	
應由勞資雙方協商年假享受機制	17	
在不同企業工作的年資應加總計算	17	

## ■ 意見摘要

同意按僱員的年資遞增年假日數的意見佔比達 91.8%，共 9,150 條。當中主要認同此舉有助保障僱員休息權，體現對僱員提供長期服務的肯定，在提升僱員工作歸屬感方面具有積極效應，有利於企業長遠發展。

不同意的意見佔比為 5.1%，共 509 條，其中 63.7%有說明不同意的原因。在不同意的原因中，主要認為年假不應與年資掛鉤，應直接

調升至特定年假日數，以確保新入職員工也享有同等休息權利；亦有意見認為因轉職會導致年資歸零，故年輕群體（轉職機率較高）及流動性高的行業未能受惠，缺乏公平性。此外，有意見表示擔憂調升年假將增加薪酬支出成本及工作交接的壓力，以及有意見提出應由勞資雙方協商年假享受機制。

## 2.2 「按年資遞增」年假日數的方式

諮詢文本建議引入按年資遞增年假日數的機制，在兼顧僱員休息權與企業承受能力的前提下，建議設定為：年資每滿 2 年，年假日數增加 1 個工作日；年資達 12 年以上者，年假日數為 12 個工作日。

就上述建議，共收到 9,946 條相關意見，同意 8,244 條，不同意 1,245 條，沒有意見 457 條。

圖 7：關於僱員的年資每滿 2 年增加 1 個工作日年假的意見比例分佈

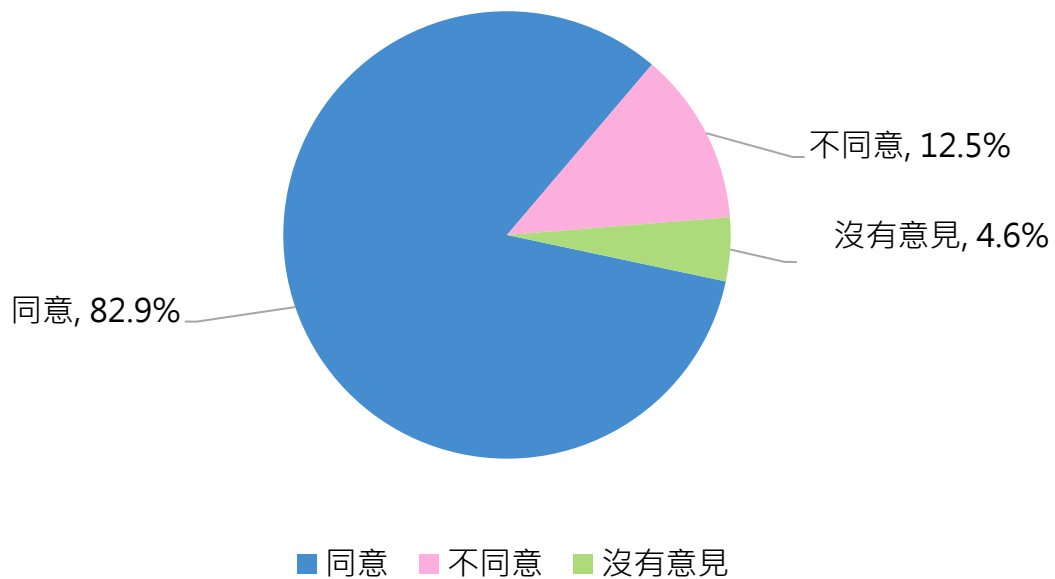


表 6：關於僱員的年資每滿 2 年增加 1 個工作日年假的意見

意見取向	數目 ( 條 )	佔總數百分比
<b>總數</b>	9,946	100%
同意	8,244	82.9%
不同意	1,245	12.5%
沒有意見	457	4.6%
<b>「不同意」的主要原因如下：</b>	<b>數目 ( 條 )</b>	
2 年週期過長	701	
每次增加 1 日太少	73	
增加企業營運成本與人力配置壓力	36	
擔憂引起不公平對待	22	
應分階段遞增年假	19	

## ■ 意見摘要

同意僱員的年資每滿 2 年增加 1 個工作日年假的意見佔比達 82.9%，共 8,244 條。當中有意見認同有關建議屬循序漸進且合理遞增，充分考慮本地中小微企為主的經濟結構；亦有意見認為此舉有助穩定就業，有利於企業進行人力資源規劃與調配。

不同意的意見佔比為 12.5%，共 1,245 條，其中 72.4%有說明不同意的原因。在不同意的原因中，主要意見認為年假遞增週期過長，主張年資每滿 1 年增加 1 個工作日；亦有意見希望年資每滿 2 年增加 2 個工作日；有意見則認為可分階段遞增年假日數，例如達一定年期後才按年遞增，而非固定每滿 2 年增加年假日數；有意見則認為強制調升年假日數，會讓企業的人手調配問題加重，增加營運成本，尤其是中小企業難以負荷。另外，有意見擔憂不同僱員因年資長短而享有不同日數的年假會引起不公平，增加年資較短僱員的工作壓力，又或間接導致企業解僱年資較長的僱員。

## 2.3 年假日數

是次諮詢文本建議將現行規定的 6 個工作日年假調整為按僱員的年資遞增年假日數，年資達 12 年以上者，年假日數為 12 個工作日。

就上述建議，共收到 9,959 條相關意見，同意 4,065 條，不同意 4,911 條，沒有意見 983 條。

圖 8：關於年假最高日數為 12 個工作日的意見比例分佈

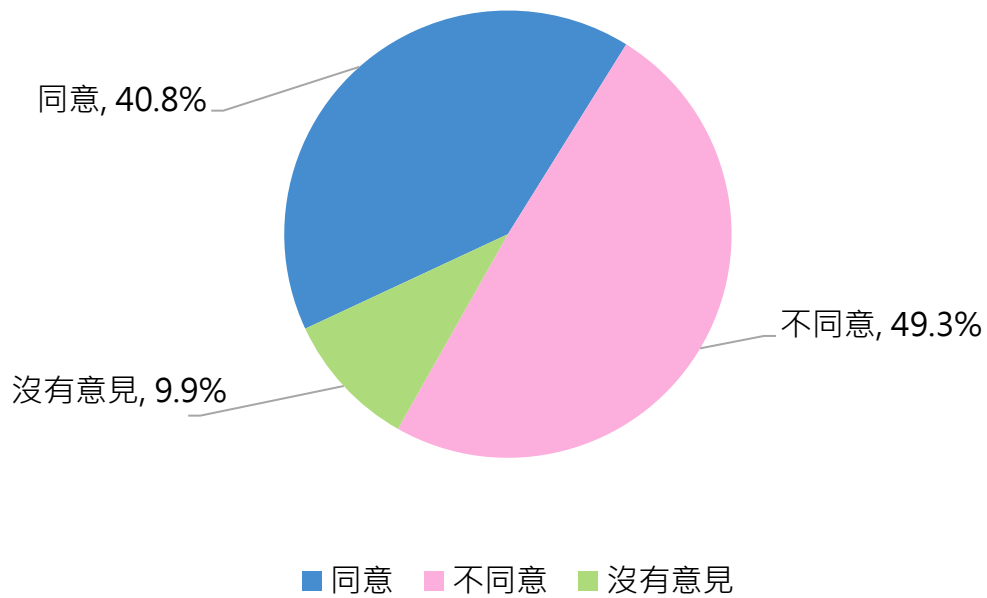


表 7：關於年假最高日數為 12 個工作日的意見

意見取向	數目 ( 條 )	佔總數百分比
總數	9,959	100%
同意	4,065	40.8%
不同意	4,911	49.3%
沒有意見	983	9.9%
「不同意」的主要原因如下：	數目 ( 條 )	
年假日數 12 日並不足夠	2,260	
反對設立年假日數「上限」	613	
年假起始日數 6 日太低	455	
落後於鄰近地區及國際標準	166	
難以兼顧家庭照顧與社會發展	134	

## ■ 意見摘要

同意年假最高日數為 12 個工作日的意見佔比為 40.8%，共 4,065 條。當中主要認為有助提升員工福利；亦有意見認為有關年假日數能保障僱員基本休息權益，同時維持企業人力資源調配的可行性。

不同意的意見佔比為 49.3%，共 4,911 條，其中 70.4%有說明不同意的原因。在不同意的原因中，主要意見認為年假日數 12 日並不足夠；亦有意見不認同對年假日數設置上限，尤其現時已享受優於法定

年假日數的僱員，擔憂企業會以此為由剝削員工福利；部份意見同樣對年假最高日數 12 日的建議有所保留，但其觀點是認為 12 日太多，未能顧及不同行業與職位的人力配置彈性。另有意見認為年假起始日數 6 日屬過低，建議調升年假的起始日數，以加強對僱員基本權益的保障。

## 2.4 關於年假的其他意見及建議

在諮詢期內，除收到上述所列意見外，亦收到與年假相關的其他意見及建議，主要意見摘錄如下：

### (1) 日後逐步調升年假的可行性

有意見認為應持續優化僱員福利，逐步調升年假的起始日數及最高日數，以回應僱員對於改善生活質素的訴求。

### (2) 年資的計算

有意見關注年資的計算，部份意見認為年資應維持以實際入職日為準，另有部份意見則主張年資應按新法生效起重新計算，表示擔憂若新法適用於大批年資長的僱員，將令企業難以營運。

### **(3) 年假調整的適用群體**

有意見關注年假是否適用於所有僱員，當中有少量意見認為本地僱員及外地僱員應設有不同的年假制度；另有意見建議年假制度應針對不同行業性質及輪班制的僱員制定符合實際需要的標準，又或應由勞資雙方自行協商。另外，有僱主指出服務業（如綜合旅遊休閒企業、酒店及餐飲）屬於全年無休的營運模式，年假過長會增加排班壓力，主張保留市場調節空間，賦予企業更多自主權增加人手分配的彈性。

### **(4) 僱員選定年假、年假累積與薪金替代機制**

有意見認為應明確訂定僱員可分段享受及連續享受的年假日數，避免僱主單方面作出限制。在累積年假方面，有意見認為可增加累積的年限，以及應設置累積日數的上限；亦有意見提出應允許以合理薪金代替享受部份年假，以平衡勞資雙方不同的需求。

## **■ 回應**

在設立按僱員年資遞增年假日數的機制，並按年資每滿 2 年增加 1 日年假方面，從收集到的意見中可見，有關建議獲社會廣泛認同，相關機制既能加強對僱員休息權的保障，亦有助提升其對企業的歸屬感。對於有意見認為每滿 2 年增加 1 日的遞增週期過長或增加的日數

太少，特區政府主要是考慮到該調升幅度較溫和，有助中小企業逐步適應新制度，確保機制順利推行。此外，由於按年資遞增年假日數的方案獲普遍支持，因此，適宜維持諮詢文本所建議的計算方式。

而就年假最高日數為 12 個工作日方面，我們注意到不同意意見接近 50%。主要認為 12 個工作日的年假日數並不足夠，並有部份意見提出應調升年假的起始日數及最高日數，反映僱員對調升年假日數的訴求較為強烈。

然而，鑒於本澳絕大部份企業屬中小企業，且勞動政策的制定涵蓋不同的行業，須審慎考慮不同持份者的訴求及對本澳整體經濟環境的影響，並以促進社會可持續發展為原則，尤其在現行規定的 6 日年假日數的基礎上，若大幅增加日數，除對中小企業的營運造成影響外，對服務業及勞動力密集行業的人資調配上的影響亦會較大，同時，亦需考量有關調整對年資較長的僱員的就業權益會否造成影響。因此，特區政府認為現階段較適宜維持諮詢文本所建議的年假日數方案。期望透過是次修法，循序漸進提升僱員的勞動權益，同時兼顧企業特別是中小企業的承受能力，達致勞資雙方利益的適當平衡。

對於諮詢期間收集到有關年假的其他意見及建議方面，部份意見為對年假規定提出的疑問，主要涉及適用範圍、計算及補償方式等。需

說明的是，是次年假的修法建議將同樣適用於本地僱員與外地僱員，有關修法僅屬法律規定的基本保障，並不妨礙勞資雙方另行協定更優厚的年假安排；而年資的計算須由僱員的入職日起連續累計，且為保障僱員的休息權，僱主必須遵守法律規定安排僱員實際享受年假，不得以金錢或其他補償方式替代。特區政府將透過加強對《勞動關係法》的宣傳，以助公眾正確理解相關規定。至於其餘具體建議則會作為日後檢討年假制度的參考，並將根據社會共識與實際情況，再作進一步研究。

### 三、 其他意見及建議

除收到上述諮詢文本所列問題的意見外，在諮詢期內亦收到與僱員權益相關的其他意見及建議，主要意見摘錄如下：

#### (1) 男士侍產假

有 502 條意見認為現行男士侍產假日數並不足夠，建議進一步調升有關日數，讓父親分擔照顧新生兒的責任，緩解母親產後壓力，促進家庭及職場性別平等。

#### (2) 家庭友善措施

有 255 條意見認為應增設育兒假、產檢假（或將產前檢查視為合理缺勤），以及帶幼童就醫或接種疫苗的親子陪診假，以緩解父母的育兒壓力。另有意見希望企業推行彈性上班時間、遠程辦公及豁免通宵班等機制，以便女性僱員照顧新生兒；並建議增設育嬰室與哺乳時間等，以解決母乳餵養與工作衝突的現實困難。此外，有意見認為應加強女性僱員的職業保護，保障其分娩後的就業穩定。

#### (3) 工時調整及增加假期

有 345 條意見希望推行五天工作制，將每週工作時數上限由 48 小時降至 40 小時，讓僱員可更好地平衡工作與家庭生活。同時，有 165 條意見認為現行 10 天強制性假日過少，建議逐步增加強制性假日或與

公務員看齊 ( 享受全部公眾假期 )，並期望將聖誕節、復活節及端午節等節日設為強制性假日，以及增加公眾假期日數等。

## ■ 回應

關於男士侍產假、家庭友善措施、工時調整及增加假期等意見，該等議題雖不屬於是次針對產假及年假的修法範圍，但已記錄有關意見，將作為日後檢討相關勞動制度的參考。

### 第三部份 總結

特區政府衷心感謝社會各界在 45 日諮詢期間內的踴躍參與及所提供的寶貴意見和建議。

在諮詢期內，藉不同途徑共收集了 10,025 份意見。經分析整理所收集到的意見，當中除了有對諮詢文本的主要內容所提出的意見及建議外，亦有與僱員權益相關的其他意見及建議。

產假方面，是次諮詢文本建議調升產假日數、優化產假的安排並推出產假報酬補貼措施，收到的同意意見佔比均達到 87%以上，顯示社會廣泛支持諮詢文本所提出的修法方案。

年假方面，諮詢文本建議引入按僱員年資遞增年假日數的機制，年資每滿 2 年則年假日數增加 1 個工作日，收到的同意意見佔比均達到 83%以上。雖然在最高年假日數（12 日）的修法方案上存在不同意見，但整體而言，社會對是次年假制度的修訂方案表示支持，並期望未來在年假日數的上限可作進一步調整。

在此再次感謝各界對是次修法工作的關注，特區政府非常重視本次公開諮詢所收集到的意見，並會有序推進相關的修法工作。