



澳門特別行政區
修改第7 / 2008號法律
《勞動關係法》
諮詢文本

勞工事務局
二零二六年

澳門特別行政區
修改第7 / 2008號法律
《勞動關係法》
諮詢文本

諮詢期：2026年1月31日至3月16日

勞工事務局
二零二六年

目 錄

一、序言.....	1
二、有關調升產假及年假日數的主要建議.....	3
1. 產假	3
2. 年假	6
三、意見收集	8
四、意見和建議表	9

一、序言

自第 7/2008 號法律《勞動關係法》於 2009 年 1 月 1 日生效以來，澳門特別行政區（以下簡稱“澳門特區”）政府一直關注有關法律的執行情況，並持續收集社會各界提出的建議及意見，檢討及完善勞動法律制度，務求逐步提升僱員的勞動權益保障及與國際標準接軌。

基於社會上持續有意見提出應對《勞動關係法》規定的產假及年假日數作出檢討及修訂，特區政府於 2025 年財政年度施政報告提出“完善勞動法律法規，開展增加產假和年假日數的研究”，並委托第三方機構開展一項名為“探討調升產假及年假日數的可行性研究”的調研，以為修訂相關假期的可行性提供具科學依據的參考。

調研機構以問卷調查及深度訪談方式，了解澳門僱主及僱員對澳門現行產假及年假政策的意見。問卷方面，調研機構共回收僱主 1,006 份與僱員 1,005 份，樣本涵蓋不同行業與公司規模；深度訪談方面，調研機構共對 45 位參與者（涵蓋 13 個主要行業）進行訪談。以下摘錄有關調研結果：

產假方面，根據問卷調查結果顯示，分別有 53.9%及 74.8%的受訪僱主及僱員表示支持調升產假日數，當中以 90 日為勞資雙方的首要選項（分別佔支持調升產假日數的僱主中的 58.9%及僱員中的 64.0%）。

此外，通過深度訪談揭示，僱員認為現行 70 日產假難以照顧家庭與身心需求，以及產假不足影響女性就業意願與職場平等；而僱主（大型企業）則表示其僱員透過“年假+無薪假”的方式將產假延長至 90 日左右，但部份僱主（中小企業）表達了對人力調配困難及營運成本上漲的深切憂慮，因此，建議政府提供實質性的財政補貼，並將此視為其支持產假改革的關鍵前提。上述調研結果反映調升產假日數普遍獲受訪僱主和僱員的支持。

年假方面，根據問卷調查結果顯示，分別有 58.7%及 88.8%的受訪僱主及僱員表示支持調升年假日數，且建議集中於調升年假至 10 日或 12 日（分別佔支持調升年假日數的僱主中的 28.1%及 25.9%，以及僱員中的 29.0%及 35.1%）；同時，數據亦顯示超過半數的僱主和僱員認同透過年資累積逐步增加年假（分別佔受訪僱主中的 56.5%及受訪僱員中的 68.7%）。

而通過深度訪談顯示，僱員認為現行法定 6 日年假難以應對工作壓力及家庭需要；而僱主雖普遍認同假期制度的改善是大勢所趨，但部份僱主（小微企業）表示人力調配已捉襟見肘，增加年假意味着更高的加班費支出或因人手不足導致的服務品質下降，故僱主抱持更謹慎與保守的態度。此情況反映僱員對調升年假日數的訴求強烈，但調升年假日數仍需綜合考慮當前經濟環境及中小企業的承受能力。

從調研結果顯示，僱主對產假及年假日數調升所帶來的營運壓力表示憂慮，但須指出的是，僱主作為勞動關係的核心主體，應主動承擔自身的責任，而勞動條件的提升亦有助企業吸引和留住人才。特區政府在完善法律的同時，亦會兼顧企業的承受能力並研究提供適度的扶持。

基於《勞動關係法》作為勞動關係的一般制度，規範僱主與僱員就勞動關係而產生的基本權利與義務，並同樣適用於外地僱員，故此，上述法律的修訂涉及層面廣泛，不僅與各行各業的僱主及僱員息息相關，亦牽涉到澳門特區的經濟和社會發展。

為此，特區政府擬備了本諮詢文本，以向公眾介紹增加產假及年假日數的修法建議及相關參考資料，並誠邀社會各界人士於 2026 年 1 月 31 日至 3 月 16 日（共 45 日）的諮詢期內，就本諮詢文本的內容發表意見和提出建議。期望透過是次的公開諮詢集思廣益，充分收集與聽取社會各界對於修法內容的意見和建議。

二、有關調升產假及年假日數的主要建議

1. 產假

1.1 現行規定及訴求

現行《勞動關係法》規定女性僱員有權因分娩而享受 70 日產假，其中 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。報酬方面，倘女性僱員於分娩之日勞動關係已超過 1 年，有權收取產假期間的基本報酬；倘於享受產假期間勞動關係才滿 1 年，則有權收取在勞動關係滿 1 年後仍享受的產假期間的基本報酬。

近年社會上持續有意見提出應增加產假日數的訴求，以加強對女性僱員的保障，相關意見包括：調升產假日數至 90 日，以統一公共部門與私營機構的法定產假日數；逐步調升產假日數至與國際勞工公約建議的 98 日；將產假報酬補貼措施設為恆常機制等。

1.2 比較法資料

1.2.1 產假日數

經參考比較法資料（詳見下方表一）：中國內地規定的產假日數為 98 日，而各省市可另行訂定額外日數獎勵生育，例如廣東省的產假日數為 178 日（98 日基礎產假及 80 日獎勵假）；香港特區規定的產假日數為 98 日；新加坡規定的產假日數為 84 日，倘誕下的嬰兒為新加坡公民，且女性僱員在嬰兒出生前已連續為僱主工作至少 3 個月，則有權享受 112 日產假；葡萄牙規定僱員因成為父母有權享受 120 日或 150 日的初始育嬰假，在減去母親專屬的初始育嬰假（分娩前可選擇享受最多 30 日，分娩後則必須享受 42 日）後剩下的日數，可由父親和母親協商分配共享或由其中一方享受。

而就分娩前可享受的產假日數方面，中國內地規定產前可休假 15 日；香港特區規定，僱員若得到僱主的同意，可選擇在預產期前 14 日至 28 日開始享受產假；如僱員沒有提出要求，或未得到僱主的同意，則須在預產期前 28 日開始享受產假；新加坡規定產假可在嬰兒出生前 28 日或者經勞資雙方同意下，不早於嬰兒出生前 28 日且不晚於嬰兒出生日開始享受；葡萄牙規定分娩前可選擇享受最多 30 日。

1.2.2 產假報酬

經參考比較法資料（詳見下方表一），可見不同國家或地區對有關產假報酬的規定亦不盡相同，有的規定產假期間為全薪，有的規定產假期間為部份有薪。例如：中國內地的產假為全薪，報酬由生育保險基金以生育津貼的形式支付，而有關的生育保險費則由僱主向該基金繳納；香港特區將產假報酬比率訂於僱員每日平均工資的五分之四，並規定第 11 周至第 14 周合共 4 周的產假報酬上限為 80,000 港元；新加坡的產假報酬取決於嬰兒是否新加坡公民及僱員工作期間是否超過 3 個月，倘同時滿足上述兩個條件，則 112 日產假皆屬有薪；倘嬰兒並非新加坡公民但僱員已工作 3 個月或以上，則僅得 56 日產假屬有薪；葡萄牙規定按父母享受初始育嬰假的日數及方式，由社會保障局支付僱員有關參考工資的 100%或 80%的津貼，而僱主則須為僱員繳納供款。

值得一提的是，在上述選定地方中，香港特區¹及新加坡²尚設有產假報酬補貼計劃，僱主依法支付產假報酬後，可透過報銷形式向政府申領發還部份的產假報酬。

表一：選定地方的產假日數與報酬

國家/地區	中國內地	香港特區	新加坡	葡萄牙
產假日數	98 日+ 獎勵假	98 日	84 日或 112 日	120 日或 150 日
分娩前可 享受日數	15 日	28 日	28 日	30 日
產假報酬	100%	80%	56 日或 112 日	100%或 80%
支付實體	生育保險基金 (僱主須繳費)	僱主及政府	僱主及政府	社會保障局 (僱主須供款)

1.3 修法建議

為持續優化對女性僱員的保障，幫助僱員在工作與家庭生活之間取得更好的平衡，特區政府認為有必要增加產假日數，故建議調升產假日數至 90 日，並建議其中 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，以增加女性僱員享受產假的靈活性。同時，亦建議繼續推出產假報酬補貼措施，就本地女性僱員享受產假的情況，向中小企業提供最多 20 日的補貼，以在調升產假日數的同時，減輕中小企業支付相關報酬的壓力。

¹ 在香港特區，僱主可透過“發還產假薪酬計劃”，以報銷形式申領第 11 至 14 周的法定產假薪酬，以每名僱員 80,000 港元為上限。

² 按新加坡《僱傭法令》規定，僱主僅須支付首 8 周的薪酬。另按《兒童發展共同儲蓄法令》規定，倘嬰兒屬新加坡公民，僱主及政府分別承擔 8 周產假薪酬（報銷上限：每 4 周 10,000 新加坡元或每名孩子 20,000 新加坡元）；第三胎起全數由政府承擔（報銷上限：每 4 周 10,000 新加坡元或每名孩子 40,000 新加坡元）。

2. 年假

2.1 現行規定及訴求

按《勞動關係法》的規定，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。

鑒於本澳的法定年假日數一直維持 6 個工作日，有關日數相較於鄰近國家或地區而言存在一定差距，且其他國家或地區均設有按僱員年資遞增年假日數的機制。為此，近年社會上一直有增加年假日數的訴求。

2.2 比較法資料

經參考比較法資料（詳見下方表二）：除了葡萄牙以外，其他選定地方均設有遞增年假日數的機制；其中，香港特區及新加坡均為按年資的增長逐年遞增年假日數，而中國內地則明確規定按累計工作期間的長短享受不同日數的年假。

就法定年假日數方面，中國內地年假日數為 5 至 15 個工作日（享有最高年假日數的累計工作時間須達 20 年或以上）、香港特區及新加坡的年假日數均為 7 至 14 個工作日（享有最高年假日數的年資，香港特區須達 9 年或以上，新加坡則須達 8 年或以上）；葡萄牙僅規定僱員每年享有 22 個工作日的年假，但並無遞增年假日數的機制。

表二：選定地方的年假日數與機制

國家/ 地區	中國內地		香港特區		新加坡		葡萄牙
年 假 日 數	累計工 作時間	日數	年資	日數	年資	日數	22 日； 無遞增 機制
	1 至 10 年以下	5	1	7	1	7	
			2	7	2	8	
			3	8	3	9	
	10 至 20 年 以下	10	4	9	4	10	
			5	10	5	11	
			6	11	6	12	
	20 年 或以上	15	7	12	7	13	
			8	13	8 或 以上	14	
			9 或 以上	14			

2.3 修法建議

考慮到本澳的法定年假日數多年來未有調整，且有關日數與鄰近地區的相關規定存在差距，以及設置按年資遞增年假日數的機制亦有利於增加僱員對工作的歸屬感及穩定性，故此，特區政府建議將現行年假制度調整為按年資遞增年假日數的機制，起始日數為 6 個工作日，按僱員的年資遞增年假日數，每滿 2 年年假日數增加 1 個工作日，最高日數為 12 個工作日。具體如下：

僱員年資	年假日數（工作日）
2 年或以下*	6
2 年以上至 4 年	7
4 年以上至 6 年	8
6 年以上至 8 年	9
8 年以上至 10 年	10
10 年以上至 12 年	11
12 年以上	12

*工作滿三個月以上但未滿一年的情況，年假日數將按比例計算。

三、意見收集

現誠邀社會各界人士於 2026 年 1 月 31 日至 3 月 16 日的諮詢期內，就本諮詢文本的內容發表意見和提出建議。

諮詢文本可於特區政府入口網站（<https://www.gov.mo>）及勞工事務局網頁（<https://www.dsal.gov.mo>）下載，亦可在以下地點索取：

勞工事務局總辦事處	澳門馬揸度博士大馬路 221-279 號 先進廣場大廈
勞工事務局金龍辦事處	澳門冼星海大馬路 105 號金龍中心 3 樓
勞工事務局職業培訓中心	澳門關閘馬路 101-105A 號 太平工業大廈第一期地下
政府資訊中心	澳門水坑尾街 162 號 公共行政大樓地下大堂（接待櫃台）
政府綜合服務中心	澳門慕拉士大馬路望信樓地下
中區市民服務中心	澳門三盞燈 5 及 7 號三盞燈綜合大樓 3 樓
離島政府綜合服務中心	氹仔哥英布拉街 225 號 3 樓

市民可透過以下方式提供意見及建議：

電郵	dsal_cp@dsal.gov.mo	
電話	83999282（語音留言）	
圖文傳真	28581862	
郵寄	澳門馬揸度博士大馬路 221-279 號先進廣場大廈 勞工事務局	
專題網頁	https://www3.dsal.gov.mo/survey/labourlaw/	
公眾諮詢會	進入專題網頁網上報名系統登記留座	

四、意見和建議表

修改《勞動關係法》有關調升產假及年假日數的公開諮詢

(諮詢期：2026 年 1 月 31 日至 3 月 16 日)

(一) 產假方面

1.1 是否同意產假日數調升至 90 日？

- ☐ 同意。
- ☐ 不同意，原因：_____
- ☐ 沒有意見。

1.2 是否同意 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？

- ☐ 同意。
- ☐ 不同意，原因：_____
- ☐ 沒有意見。

1.3 是否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 日的產假報酬補貼措施？

- ☐ 同意。
- ☐ 不同意，原因：_____
- ☐ 沒有意見。

1.4 其他意見或建議：

(二) 年假方面

2.1 是否同意按僱員的年資遞增年假日數？

- ☐ 同意。
- ☐ 不同意，原因：_____
- ☐ 沒有意見。

2.2 是否同意僱員的年資每滿 2 年增加 1 個工作日年假？

- ☐ 同意。
- ☐ 不同意，原因：_____
- ☐ 沒有意見。

2.3 是否同意年假最高日數為 12 個工作日？

- ☐ 同意。
- ☐ 不同意，原因：_____
- ☐ 沒有意見。

2.4 其他意見或建議：

(三) 提供意見者的基本資料

註：為更好地對所收集的意見及建議進行分析，本部份資料必須填寫。

1. 職業身份

- ☐ 僱員 (☐本地僱員 / ☐外地僱員)
- ☐ 僱主 (企業在職僱員數目：☐少於 50 人 / ☐50-100 人 / ☐100 人以上)
- ☐ 自僱人士 ☐ 退休人士 ☐ 其他：_____

2. 性別

- ☐ 男 ☐ 女

3. 年齡

- ☐ 16 歲以下 ☐ 16-24 歲 ☐ 25-34 歲
- ☐ 35-44 歲 ☐ 45-54 歲 ☐ 55-64 歲
- ☐ 65 歲或以上

4. 教育程度

- ☐ 小學教育 ☐ 初中教育 ☐ 高中教育
- ☐ 高等教育 ☐ 其他：_____

感謝 閣下提供的意見或建議。勞工事務局將按《公共政策諮詢規範性指引》的規定，在諮詢期內所收集的意見的基礎上編製諮詢項目總結報告，並適時於勞工事務局網頁 (<https://www.dsal.gov.mo>) 及特區政府入口網站 (<https://www.gov.mo>) 發佈有關報告。