



## 資料摘要

# 選定地方的遣散費及長期服務金

立法會秘書處  
資料研究組

IN08/14-15

## 1. 引言

1.1 香港的《僱傭條例》(第 57 章)於 1974 年加入遣散費的保障，目的是為已為同一僱主連續服務不少於 24 個月的僱員因裁員而遭解僱或不獲續約時提供補償。

1.2 政府在 1986 年修訂《僱傭條例》，引入長期服務金，對在長時間為同一僱主工作後，因裁員以外原因而被解僱的僱員提供補償。僱主須在下述情況向其連續僱用不少於 5 年的僱員支付長期服務金：有關僱員(a)並非因裁員或犯嚴重過失而遭即時解僱；(b)因健康理由或 65 歲或以上因年老而辭職；或(c)在職期間死亡。

1.3 強制性公積金(下稱"強積金")制度在 2000 年 12 月實施時，《強制性公積金計劃條例》(第 485 章)容許僱主就其強積金計劃下所作供款的累算權益，對沖遣散費或長期服務金(下稱"對沖安排")。在此之前，《僱傭條例》已訂明僱主可利用他們在其僱員退休計劃中的供款或約滿酬金，用作對沖遣散費及長期服務金。

1.4 在 2014 年 11 月 18 日的會議上，人力事務委員會要求資料研究組就選定地方的遣散費及長期服務金安排提供資料。本資料摘要首先重點提述世界銀行在 2012 年發表的一份有關全球 183 個地方對遣散費安排的全面報告，再討論 5 個亞太經濟體系對遣散費的具體安排，及海外地方就長期服務金和對沖的安排。

## 2. 世界銀行報告

2.1 世界銀行的報告指出："遣散費很可能是世界上最廣泛被應用作僱員補償或入息支援——遣散費存在於差不多所有國家，跨越不同收入水平，以強制或自願的方式推行。"世界銀行的研究

涵蓋的 183 個地方中，152 個地方(83%)實施強制性遣散費計劃，18 個地方(10%)透過全面集體協議<sup>1</sup> 實施半強制性遣散費計劃，而 13 個地方(7%)兩者皆無。

## 領取資格

2.2 遣散費計劃要求僱主須在員工離職時支付有關款項。據世界銀行的報告所述，部分國家強制規定僱主須支付遣散費予離職的僱員。但在某些國家，因個別原因離職的員工或有可能不合乎資格領取遣散費。舉例而言，員工若因為嚴重過失而被解僱，以及自願離職者，一般均不具領取遣散費的資格。有些國家所訂的強制性遣散費安排，只適用於因經濟原因而被裁的員工，而不適用於因其他理由而被解僱的員工。有些國家則只就集體解僱的情況或針對某些類別的員工(例如白領)實施強制性遣散費。

## 權益種類和水平

2.3 世界銀行的研究所涵蓋的地方中，遣散費通常根據服務年期及離職前的工資而釐定，並通常設有一段歸屬期(即最少須受僱的月份以合符領取遣散費的資格)。一般而言，離職者每服務一年，便可獲得其平均每月工資的某一比例作為遣散費：例如員工每服務一年，便可獲得半個月工資作為遣散費<sup>2</sup>。有些地方採用較複雜的公式，根據員工的服務年期及年齡組別而計算遣散費。在這種計算方式下，年長或服務年期較長的員工，一般可獲得較多遣散費。

2.4 在某些國家，遣散費款額的多寡可取決於下述因素：員工離職的原因，例如解僱、裁員、集體裁員及結業、員工是白領還是藍領、員工是長期僱員還是有固定聘任期的僱員、員工是否受集體協議保障。在部分國家，員工一般在不涉及失職的情況下，可視乎離職原因而享有年資保障。某些國家沒有明確訂明遣散費款額的計算方法，相關款額的釐定和停工的授權，則交由特定的政府機構或法庭裁決。

---

<sup>1</sup> 這些地方包括已發展經濟體系如美國及新西蘭，這些國家均無法律條文就遣散費的安排作出規定，而遣散費的安排通常受到集體性協議條款所約束。

<sup>2</sup> 就香港而言，遣散費款額是以僱員的服務年資，乘以其最後一個月工資的三分之二計算，或是 22,500 港元的三分之二，兩者以款額較少者為準，而遣散費的最高款額為 390,000 港元。

## 資金來源

2.5 一般而言，遣散費由僱主支付。在有個人帳戶的國家<sup>3</sup>，員工亦可能須要供款。某些國家的政府會提供財政資助，尤其是在某些機構進行大規模轉型而須大量裁員時。

### **3. 選定亞太經濟體系有關遣散費的安排**

3.1 本資料摘要就 5 個亞太經濟體系的遣散費安排進行了進一步分析。除日本外，全部經濟體系均就解僱或裁員設有強制性遣散費制度。

## 南韓

3.2 在南韓，曾為同一僱主連續工作至少一年的僱員，均可按照在 1961 年引入的強制性遣散費制度<sup>4</sup>享有獲取遣散費的權利。不論離職原因<sup>5</sup>，僱主須完全負擔遣散費資金以支付給在其公司工作至少一年的離職僱員。遣散費的法定計算方式為每服務滿一年，便可獲得至少一個月工資。

3.3 在 2005 年 12 月，南韓政府通過《僱員退休權益保障法》，讓僱主可以把原有的遣散費制度轉為企業退休金制度<sup>6</sup>。兩個制度的分別是：遣散費制度不涉及注資(儘管僱主應運用其現行收入以注資)，須向離職員工發放一筆過款項；企業退休金制度則由僱主注入資金，並向退休員工發放年金。

---

<sup>3</sup> 據世界銀行的報告觀察所得，某些國家的法例規定公司(有時是員工本人)須把遣散費供款存放於個人儲蓄帳戶。這些存款其後賺取利息，並可以一筆過或按月付款的方式領取。

<sup>4</sup> 根據 World Bank (2012)，南韓的遣散費制度(常被稱為退休津貼制度)最初是根據 1953 年的《勞工標準法》第 28 條引入，旨在對失業人士及退休人士提供入息保證。該制度最初屬自願性質，並在 1961 年後成為強制性制度。

<sup>5</sup> 離職原因可以是裁員、辭職、退休、公司結業、解僱(包括開除)，以及僱員在職期間死亡。

<sup>6</sup> 儘管如此，《僱員退休權益保障法》第 4 條第(3)款訂明："僱主如擬選擇某一種退休福利計劃或改變原有計劃，該僱主須取得由過半數員工組成的工會同意，如沒有此等工會，該僱主則須取得過半數員工的同意。"

3.4 在 2014 年 8 月，南韓政府宣布強制所有僱員人數達 300 人的大企業在 2016 年 1 月前實施企業退休金計劃。有關規定將最遲在 2022 年 1 月逐步擴展至所有企業。據南韓政府表示，此項強制性安排旨在"讓僱員能受惠於較現行遣散費制度更優厚的退休保障計劃"。<sup>7</sup>

## 台灣

3.5 在台灣，被解僱的員工不論服務年期長短均有權獲得遣散費。在 2005 年 7 月《勞工退休金條例》實施後<sup>8</sup>參加勞工退休金計劃的僱員有權同時領取退休金及遣散費。遣散費是以每服務滿一年，可獲半個月工資計算，但以相當於 6 個月工資的款額為上限。然而，對於在《勞工退休金條例》實施前已參加"舊制退休金計劃"的僱員而言，其遣散費款項則以每服務滿一年，可獲一個月工資計算。此外，在舊制退休金計劃下，僱員離職時可以選擇獲取僱主在其退休金所作的供款或遣散費。

## 新加坡

3.6 新加坡在 1968 年制定的《僱傭法令》訂明，僱員如為僱主連續工作至少 24 個月，便有權獲取遣散費(或在新加坡稱為"裁員福利")。然而，法例並沒有訂明被裁者可獲取的款額，有關款額則視乎僱主與僱員的磋商結果而訂定；現時通常的做法是以被裁者每服務一年可獲介乎兩周至一個月的工資計算。

## 澳洲

3.7 澳洲在 2009 年制定的《公平工作法》訂明，僱員如在擁有至少 15 名員工的公司連續工作至少 1 年，便可在被解僱時獲得遣散費。遣散費款額則視乎僱員服務時間而釐定：由連續服務滿一年至少於兩年可獲得相當於合共 4 周工資，到最多連續服務 9 年至少於 10 年可獲得合共 16 周工資不等。然而，對於連續服務 10 年或以上的員工，其遣散費則減至 12 周工資。<sup>9</sup>

---

<sup>7</sup> 請參閱 Ministry of Strategy and Finance (2014)。

<sup>8</sup> 台灣在 2005 年改革勞工退休金制度，並推行一個界定供款計劃作為"新勞工退休金制度"，該計劃旨在解決舊退休金制度在可攜性和資金不足兩方面的問題。

<sup>9</sup> 一名僱員為同一僱主服務 7 至 15 年後，視乎其省／領地的相關法例，可獲得長期服務假(long service leave)。若僱員服務滿 10 年後遭解僱，便可就其未放取的長期服務假收取替代工資。為避免雙重權益，澳洲勞資關係委員會決定減少連續服務 10 年或以上的員工的遣散費至 12 周工資。澳洲勞資關係委員會是處理就業問題的獨立和全國性審裁處。請參閱 Australian Industrial Relations Commission (2004)。

## 日本

3.8 日本沒有法例強制規定遣散費的安排。不過，據報道在日本"接近所有企業"皆按僱傭合約或工作規則在員工離職時支付遣散費。<sup>10</sup> 根據在 2012 年進行的一項企業調查顯示，有提供遣散費的企業中，47%根據勞資雙方的協議，向僱員支付"6 個月或以下"工資作為遣散費，而 41%則支付"6 個月或以上的工資"。<sup>11</sup>

## 4. 海外地方有關長期服務金的安排

4.1 國際勞工組織於 2013 年就選定國家進行了一項有關勞工保障法例的研究，在研究涵蓋的 95 個國家中，只有瑞士和印尼設有法定長期服務金。

4.2 瑞士並無訂立一般性法定遣散費或裁員費計劃。不過，在勞資任何一方終止僱傭合約時，50 歲或以上而為同一僱主服務了 20 年或以上的僱員便可享有長期服務金。長期服務金最高款額為勞資雙方協議，合共相當於 2 至 8 個月的工資不等。可是，長期服務金或會因下述情況而被扣減甚至取消：(a)僱員在沒有恰當理據下終止僱傭合約；(b)僱主以合理理由即時解僱相關僱員；或(c)支付這筆長期服務金的款項會令僱主陷於困難。

4.3 在印尼，遣散費款額是以每工作一年便可獲得一個月工資的比率計算，並以最多 9 個月工資為上限。此外，印尼還設有長期服務金的安排，計算方式是工作滿最初 3 年，可得獲兩個月工資；其後每工作滿 3 年，便可額外獲取一個月工資，如此類推。長期服務金的上限為 10 個月工資，予服務滿 24 年或以上的僱員。

---

<sup>10</sup> 請參閱 Japan External Trade Organization (2015)。

<sup>11</sup> 請參閱 Sugeno and Yamakoshi (2014)。

## 5. 海外地方有關對沖的安排

5.1 國際勞工組織 2013 年的研究中，並無討論其研究所涵蓋的國家有遣散費／長期服務金與退休福利之間的對沖安排<sup>12</sup>。同樣地，現有的資料亦無發現 5 個選定的亞太經濟體系中有類似的對沖安排。

---

<sup>12</sup> 資料研究組已致函國際勞工組織，要求索取有關其成員國是否有遣散費／長期服務金與退休福利之間的對沖安排的資料。截至本資料摘要發表時，國際勞工組織尚未作出回應。

## 參考資料

1. Australian Industrial Relations Commission. (2004) *The 2004 Redundancy Case Decision*. Available from: <http://www.airc.gov.au/alldocuments/PR032004.htm> [Accessed April 2015].
2. DLA Piper. (2013) *Guide to Redundancies And Reductions-In-Force in Asia Pacific*. Available from: <http://www.dlapiperuknow.com/export/sites/uknow/products/files/uknow/Guide-to-redundancies-and-reductions-in-force-in-AsiaPacific.PDF> [Accessed April 2015].
3. European Union. (2015) *Statutory regulations on severance pay in Europe*. Available from: [http://eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1474en\\_0.pdf](http://eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1474en_0.pdf)[Accessed April 2015].
4. Fair Work Ombudsman, Australia. (2015) *Notice of termination and redundancy pay*. Available from: <http://www.fairwork.gov.au/ending-employment/redundancy> [Accessed April 2015].
5. International Labour Organization. (2015) *Employment Protection Legislation Database*. 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 April 2015].
6. Japan External Trade Organization. (2015) *Laws and Regulations on Setting Up Business in Japan*. Available from: [http://www.jetro.go.jp/en/invest/setting\\_up/laws/section4/page4.html](http://www.jetro.go.jp/en/invest/setting_up/laws/section4/page4.html) [Accessed April 2015].
7. Labour and Welfare Bureau (2014). *Severance Payment and Long Service Payment Ceilings*. LC Paper No. CB(2)2019/13-14(03). Available from: <http://www.legco.gov.hk/yr13-14/english/panels/mp/papers/mp0717cb2-2019-3-e.pdf> [Accessed April 2015].
8. Labour Department (2014). *Adjustment of severance payment and long service payment*. LC Paper No. CB(2)1514/13-14(01). Available from: <http://www.legco.gov.hk/yr13-14/english/panels/mp/papers/mpcb2-1514-1-e.pdf> [Accessed April 2015].

9. Ministry of Manpower. (2009) *Tripartite Guidelines on Managing Excess Manpower*. Available from: [http://www.mom.gov.sg/Documents/employment-practices/Guidelines/MEM%20Guidelines%20\\_revised\\_%20final.pdf](http://www.mom.gov.sg/Documents/employment-practices/Guidelines/MEM%20Guidelines%20_revised_%20final.pdf) [Accessed April 2015].
10. Ministry of Strategy and Finance, Korea. (2014) *Government to Promote Private Pension Plans*. Available from: <http://english.mosf.go.kr/pre/view.do?bcd=N0001&seq=3671&bPage=7> [Accessed April 2015].
11. Sugeno, K. and Yamakoshi, K. (2014) *Dismissals in Japan. Part Two: How Frequently Do Employers Dismiss Employees?* Available from: [http://www.jil.go.jp/english/JLR/documents/2014/JLR44\\_sugeno\\_yamakoshi.pdf](http://www.jil.go.jp/english/JLR/documents/2014/JLR44_sugeno_yamakoshi.pdf) [Accessed April 2015].
12. World Bank. (2012) *Reforming Severance Pay – An International Perspective*. Available from: [http://www-wds.worldbank.org/external/default/WDSContentServer/WDSP/IB/2011/11/11/000386194\\_20111111025924/Rendered/PDF/655470PUB0EPI2065712B09780821388495.pdf](http://www-wds.worldbank.org/external/default/WDSContentServer/WDSP/IB/2011/11/11/000386194_20111111025924/Rendered/PDF/655470PUB0EPI2065712B09780821388495.pdf) [Accessed April 2015].

---

立法會秘書處  
資訊服務部  
資料研究組  
余鎮濠  
2015年4月30日  
電話: 2871 2142

---

資料摘要為立法會議員及其轄下委員會而編製，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(下稱"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。