

## 資料摘要

### 選定地方就不公平解僱作出的補償

#### 1. 背景

1.1 在 2008 年 3 月 20 日的人力事務委員會會議上，委員討論題為"選定地方的最低工資制度"的研究報告，並要求資料研究及圖書館服務部就僱主違反不公平解僱法例的罰則提供資料。本資料摘要旨在提供研究報告曾探討的地方，有關下述各方面的資料：

- (a) 規管不公平解僱的相關法例；
- (b) 不公平或不合法解僱的定義；
- (c) 構成不公平或不合法解僱的理由；
- (d) 就不公平或不合法解僱作出的補償；
- (e) 賠償款額；及
- (f) 就僱主違反不公平解僱法例的罰則。

所選定的地方包括英國、法國、美國、澳洲、日本、南韓、新加坡、廣東、深圳及台灣。

表 —— 選定地方就不公平解僱作出的補償

	英國	法國	美國	澳洲
相關法例	《2002年僱傭法令》(Employment Act 2002)。	《2005年社會團結計劃法》(Program for Social Cohesion Act of 2005)。	僱傭關係受"隨意僱用"(Employment At-Will)原則規範；即任何僱傭關係均會被假定為"隨意"的關係，意思是指僱主可"基於有力的理由、牽強的理由或沒有理由"隨意解僱員工，而僱員亦同樣可隨意辭職、罷工或停止工作。無論如何，下列情況可推翻"隨意僱用"原則： (a) 法定條文 <sup>1</sup> ； (b) 公共政策 <sup>2</sup> ；及 (c) 合約訂明的責任。	(a) 《1996年勞資關係法》(Workplace Relations Act 1996)；及 (b) 《2006年勞資關係規例》(Workplace Relations Regulations 2006)。
不公平或不合法解僱的定義	連續受僱兩年的僱員遭僱主以非根據諮詢、調解及仲裁服務部(Advisory, Conciliation and Arbitration Service) <sup>3</sup> 所發出的紀律作業守則及程序的理由解僱。	並非基於真實及重大理由而作出的解僱。	沒有訂明不公平或不合法解僱的具體定義。	(a) 不公平解僱指以苛刻、不公道或不合理的方式終止僱傭關係；及 (b) 不合法解僱指違反《1996年勞資關係法》有關歧視及通知期的規定。
構成不公平或不合法解僱的理由	(a) 所有與分娩有關的理由； (b) 家庭理由，包括放取親職假、侍產假(出生及領養)、領養假或為照顧受養人而放取補假； (c) 擔任代表，包括作為僱員代表，或身為工會成員； (d) 屬於兼職或固定期限的僱員； (e) 基於年齡、性別、種族、殘疾、性傾向、宗教或信仰等理由的歧視；及 (f) 違反《工作時間規例》(Working Time Regulations)及／或國家最低工資制度有關工資及工時的規定。	基於僱員的年齡、性別、種族、原籍、道德、性傾向、家庭狀況、遺傳特徵、族群、國家、政見、工會或互惠活動 <sup>4</sup> 、宗教或信仰、外貌、姓名、健康狀況或殘障等理由的歧視。	(a) 家庭理由； (b) 放取醫療假； (c) 基於年齡、性別、種族、膚色、肢體殘疾或弱智、婚姻狀況、性傾向、民族或世系等理由的歧視； (d) 拒絕作出非法行為；及 (e) 非根據僱傭合約所訂的程序終止合約。	(a) 放取產假或其他親職假； (b) 放取醫療假； (c) 家庭理由； (d) 身為工會成員，並於工作時間以外參與工會活動，或在僱主的同意下於工作時間內參與有關活動； (e) 並非工會成員； (f) 尋求擔任僱員代表，又或現正或曾經擔任僱員代表； (g) 就僱主涉及被指稱違反法律或規例提出申訴或參與有關訴訟； (h) 基於年齡、性別、種族、膚色、肢體殘疾或弱智、婚姻狀況、性傾向、民族血統或社會背景、宗教、或政見等理由的歧視； (i) 拒絕商討、簽訂、更改或終止個別過渡性質的僱傭合約；及 (j) 因參與自願性質的應急管理活動而暫時缺勤。

<sup>1</sup> 聯邦法規的例子包括：(a)《1963年同酬法》(Equal Pay Act of 1963)(有關基於性別理由而在支付工資方面的歧視)；(b)《1964年民權法》第VII章(Title VII of the Civil Rights Act of 1964)(有關基於種族、膚色、宗教、性別或民族等理由的歧視)；(c)《1967年就業法》(Employment Act of 1967)(有關基於年齡理由對40歲或以上人士的歧視)；(d)《1973年復康法》(Rehabilitation Act of 1973)；及(e)《1990年美國殘疾公民法》(Americans with Disabilities Act of 1990)(兩者均關乎基於殘障狀況的歧視)。

<sup>2</sup> 倘若解僱員工屬違反該州的公共政策或法規，僱主便不可採取這種行動。

<sup>3</sup> 諮詢、調解及仲裁服務部是一個非部門公共機構，主要由商業、企業及改革管理部(Department for Business, Enterprise and Regulatory Reform)撥款資助，負責為僱主和僱員提供資料、意見及培訓，並與僱傭雙方合力解決問題及改善表現。

<sup>4</sup> 互惠活動指就一個互惠會社進行的活動。

表 —— 選定地方就不公平解僱作出的補償(續)

	英國	法國	美國	澳洲
就不公平或不合法解僱作出的補償	(a) 復職；或 (b) 重新聘用；或 (c) 賠償。	(a) 復職；或 (b) 賠償。	(a) 復職；或 (b) 賠償；及／或 (c) 向僱主採取懲罰措施。	(a) 復職；及／或 (b) 賠償；及／或 (c) 向僱主採取懲罰措施。
賠償款額	賠償通常包括"基本判給額"及"補償判給額": <u>基本判給額</u> (a) 款額根據就年齡、年資及周薪所訂的方程式計算； <sup>5</sup> (b) 獲賠償的最高周數為30周； (c) 每周獲發的最高賠償款額為330英鎊(5,059港元) <sup>6</sup> ；及 (d) 最高賠償總額為9,900英鎊(151,767港元)。 <sup>7, 8</sup>  <u>補償判給額</u> (a) 就因解僱而喪失的退休金和其他權利及所招致的開支作出賠償；及 (b) 最高賠償總額為63,000英鎊(965,790港元)。 <sup>9</sup>  倘若僱主未能遵守法庭所頒布的復職令或重新聘用令，僱員或可獲發額外判給額。有關款額的計算方法如下： (a) 最低賠償總額為26周的薪酬或8,580英鎊(131,531港元)，以款額較低者為準；及 (b) 最高賠償總額為52周的薪酬，相等於17,160英鎊(263,063港元)。 <sup>10</sup>	(a) 由法院酌情因應年齡、年資、薪金及解僱理由，以及因解僱而喪失的福利判給賠償；及 (b) 向連續受僱兩年的僱員作出的最低賠償為其6個月的薪酬，倘若僱主未能遵守《2005年社會團結計劃法》而作出集體解僱，賠償額或會有所增加。 <sup>11</sup>	(a) 一般而言，會按照工資或薪金，或聯邦或個別州的法規作出賠償； (b) 向隨意僱用的僱員作出的賠償包括：未付的工資、有關工資須付的利息、尋找新工作的開支，以及累積的例假； (c) 向根據聯邦或個別州的法規或公共政策被解僱的僱員作出的賠償，會按照相關的法規判給；及 (d) 向根據僱傭合約被解僱的僱員作出的賠償包括：僱傭合約所訂的賠償、懲罰僱主以阻嚇其日後重犯、因拖欠賠償而須支付的利息，以及律師費用和開支。	(a) 向僱員作出的賠償最高為其6個月的工資或薪金； <sup>12</sup> 及 (b) 在2007-2008財政年度向不獲判給的僱員 <sup>13</sup> 作出的賠償最高為50,700澳元(375,687港元) <sup>14, 15</sup>
對僱主的罰則	不適用。	不適用。	根據相關的法規或合約。	最高罰款 10,000 澳元 (74,100 港元)。 <sup>16</sup>

<sup>5</sup> 只計算最近 20 年的連續服務，賠償總額為下列各項的總和：(a)就 22 歲前所提供的服務，每年獲得 0.5 周的薪酬賠償；(b)就 22 至 40 歲期間所提供的服務，每年獲得 1 周的薪酬賠償；及(c)就 41 至 65 歲期間所提供的服務，每年獲得 1.5 周的薪酬賠償。

<sup>6</sup> 2008 年 5 月的兌換率為 1 英鎊兌 15.33 港元。

<sup>7</sup> Department for Business, Enterprise and Regulatory Reform (2008).

<sup>8</sup> 下列情況的基本判給額設有下限：(a)工會成員；(b)就健康及安全採取行動；(c)職業退休金計劃受託人；(d)僱員代表；及(e)有關工時的規例。

<sup>9</sup> 對於遭不公平解僱或因健康及安全或披露公共利益等理由而被裁的僱員，並無設定任何限制。

<sup>10</sup> Department for Business, Enterprise and Regulatory Reform (2008).

<sup>11</sup> Cabinet Paller Lemaitre Vigneron Bardoul (2006).

<sup>12</sup> Ingmar Taylor (2006).

<sup>13</sup> 不獲判給的僱員指不受任何判給或協議保障的僱員(例如專業人士及高級管理層)。

<sup>14</sup> 2008 年 5 月的兌換率為 1 澳元兌 7.41 港元。

<sup>15</sup> Department of Employment and Workplace Relations (2007).

<sup>16</sup> Ingmar Taylor (2006).

表 —— 選定地方就不公平解僱作出的補償(續)

	日本	南韓	新加坡	廣東／深圳	台灣
相關法例	《勞工標準法》(Labor Standards Act)。	《勞工標準法》(Labor Standards Act)。	《就業法》(第 91 章)(Employment Act(Cap 91))。	《中華人民共和國勞動合同法》(Law of the People's Republic of China on Employment Contracts)。	《勞工標準法》(Labor Standards Law)。
不公平或不合法解僱的定義	欠缺客觀的合理理由而把僱員解僱。社會一般認為此做法不恰當。	僱主在沒有充分的支持理由下，把僱員解僱、裁員、停職、調職、扣減其工資或施加其他懲罰措施。	僱主沒有公正的因由或辯解而把僱員解僱。僱主如無向僱員交代終止合約的理由，亦被視為不公平解僱。	沒有訂明不公平或不合法解僱的具體定義。	沒有訂明不公平或不合法解僱的具體定義。
構成不公平或不合法解僱的理由	(a) 在履行職務期間因工受傷或患病而放取醫療假，以及於其後 30 日內被解僱；及 (b) 分娩之前 6 星期(雙胞胎為 10 星期)及之後 8 星期放取產假，以及於其後 30 日內被解僱。	(a) 因工受傷或患病而放取醫療假，以及於其後 30 日內被解僱；及 (b) 分娩之前及之後放取產假，以及於其後 30 日內被解僱。	任何與分娩有關的理由 <sup>17</sup> 。	(a) 從事有機會患上職業病的操作，但於離職前沒有接受職業健康檢查； (b) 懷疑患有職業病及正接受診斷或醫療觀察； (c) 因職業病或工傷而失去工作能力或喪失部分工作能力； (d) 因與工作無關的傷病而放取醫療假； (e) 懷孕、分娩或哺乳期； (f) 連續為僱主工作滿 15 年，並離法定退休年齡不足 5 年；及 (g) 法律或行政法規所訂的其他情況。	(a) 分娩前後合共放取 8 星期的產假； (b) 因懷孕超過 3 個月後流產而缺勤 4 星期；及 (c) 因職業意外而接受治療。
就不公平或不合法解僱作出的補償	倘若(經法官判定)解僱是基於"社會可接受的理由"而作出，便不會被視為不公平或不合法解僱。 <sup>18</sup>	(a) 復職；或 (b) 賠償；及 (c) 向僱主採取懲罰措施。	(a) 復職；及 (b) 賠償。	(a) 復職；或 (b) 賠償。	向僱主採取懲罰措施。

<sup>17</sup> 除與分娩有關的理由外，《就業法》(第 91 章)並無訂明其他構成不公平解僱的理由。

<sup>18</sup> Berlitz Union (2008).

表 —— 選定地方就不公平解僱作出的補償(續)

	日本	南韓	新加坡	廣東／深圳	台灣
賠償款額	沒有資料。	<p>(a) 款額不少於僱員在解僱期間如照常工作可得的工資，以代替命令他／她復職；</p> <p>(b) 倘若僱主逾期不遵辦補償令，便須繳付不多於南韓圓 2,000 萬元(15 萬港元)<sup>19</sup> 的執法徵款；及</p> <p>(c) 倘若僱主仍然未能遵辦執法徵款，當局會根據追收拖欠國家稅款的程序收取有關徵款。</p>	<p>(a) 款額相等於僱員如無被解僱可得的工資；或</p> <p>(b) 由人力部長決定的款額。</p>	<p>(a) 每受僱滿 1 年，僱員可獲每月工資的<sup>20</sup> 兩倍賠償；<sup>21</sup></p> <p>(b) 倘若每月工資高於僱用單位所在地區的僱員每月平均工資的 3 倍(平均工資由僱用單位所在的(i)直轄市或(ii)市級政府公布)，賠償款額為該名僱員每月平均工資的 3 倍，最高可獲發 12 年的賠償；<sup>22</sup> 及</p> <p>(c) 倘若僱主逾期不支付賠償，僱主會被勞動行政當局責令向僱員額外發放損害賠償，款額不少於應付賠款額的 50%，但不多於 100%。</p>	不適用。
對僱主的罰則	沒有資料。	<p>(a) 最高監禁 5 年；或</p> <p>(b) 罰款不超過南韓圓 3,000 萬元(225,000 港元)。<sup>23</sup></p>	倘若僱主未能遵照人力部長的指示，會被罰款不超過 5,000 新加坡元(28,550 港元) <sup>24</sup> 或監禁不超過 12 個月，或同時被罰款及監禁。 <sup>25</sup>	不適用。	<p>(a) 罰款不超過新台幣 30,000 元(7,830 港元)<sup>26</sup>；及</p> <p>(b) 倘若僱主未能支付罰款，案件會轉介法院強制執行。</p>

<sup>19</sup> 2008 年 5 月的兌換率為南韓圓 1 元兌 0.0075 港元。

<sup>20</sup> 每月工資指在終止僱傭合約之前的 12 個月的每月平均工資。

<sup>21</sup> 受僱滿 6 個月但不足 1 年當 1 年計算，但受僱不足 6 個月者則可獲發每月工資的一半作賠償。

<sup>22</sup> www.ldht.org (2008).

<sup>23</sup> Labor Standards Act.

<sup>24</sup> 2008 年 5 月的兌換率為 1 新加坡元兌 5.71 港元。

<sup>25</sup> Employment Act.

<sup>26</sup> 2008 年 5 月的兌換率為新台幣 1 元兌 0.261 港元。

---

## 參考資料

### 英國

1. Advisory, Conciliation and Arbitration Service. (2003) *Disciplinary and Grievance Procedures*. Available from: [http://www.acas.org.uk/media/pdf/9/5/CP01\\_1.pdf](http://www.acas.org.uk/media/pdf/9/5/CP01_1.pdf) [Accessed 4 July 2008].
2. Advisory, Conciliation and Arbitration Service. (2008) Available from: <http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=1797> [Accessed 4 June 2008].
3. *British Employment Law*. (2008) Available from: <http://www.emplaw.co.uk/researchfree-redirector.aspx?StartPage=data%2f200712271.htm&PageTitle=Compensation%20%2F%202008%20limit%increases> [Accessed 24 June 2008].
4. *Business Link*. (2008) Available from: <http://www.businesslink.gov.uk/bdotg/action/detail?r.11=1073858787&r.13=1074473568&type=RESOURCES&itemId=1074482531&r.12=1074207487&r.s=m> [Accessed 28 May 2008].
5. Department for Business, Enterprise and Regulatory Reform. (2008) *Employment Guidance*. Available from: <http://www.berr.gov.uk/employment/employment-legislation/employment-guidance/page19310.html> [Accessed 5 June 2008].
6. Directgov. (2008a) *Employment Tribunals*. Available from: [http://www.direct.gov.uk/en/Employment/Employees/ResolvingWorkplaceDisputes/DG\\_10028122](http://www.direct.gov.uk/en/Employment/Employees/ResolvingWorkplaceDisputes/DG_10028122) [Accessed 28 May 2008].
7. Directgov. (2008b) *Unfair Dismissal*. Available from: [http://www.direct.gov.uk/en/Employment/Employees/RedundancyAndLeavingYourJob/DG\\_10026692](http://www.direct.gov.uk/en/Employment/Employees/RedundancyAndLeavingYourJob/DG_10026692) [Accessed 28 May 2008].
8. Employment Tribunals. (2005) *The Judgment*. Available from: [http://www.employmenttribunals.gov.uk/about\\_us/document/The\\_judgment.pdf](http://www.employmenttribunals.gov.uk/about_us/document/The_judgment.pdf) [Accessed 4 July 2008].
9. Gibson, Dunn & Crutcher LLP. (2008) *UK Employment and Labour Law: Quarterly Executive Summary (January 2008)*. Available from: <http://www.gibsondunn.com/publications/Pages/UKEmployment-LabourJan2008.aspx> [Accessed 28 May 2008].
10. Steptoe & Johnson LLP. (2008) *Employment Law Update*. Available from: <http://www.steptoelaw.com/publications-5081.html> [Accessed 3 June 2008].

---

法國

11. Cabinet Pallier Lemaitre Vignerou Bardoul. (2006) *Termination of Employment in France*. Available from: [http://www.law-europe.com/documents/men\\_04\\_practice\\_03\\_11.pdf](http://www.law-europe.com/documents/men_04_practice_03_11.pdf) [Accessed 4 July 2008].
12. *International Law Firms Association*. (2008) Available from: <http://www.law-avrio.com/533.0.html> [Accessed 16 June 2008].

美國

13. *Paywizard.org*. (2008) Available from: <http://www.paywizard.org/main/Paycheck/rightsbeforedismissal> [Accessed 18 June 2008].
14. *United States Employment Law*. Available from: [http://www.law-europe.com/documents/men\\_04\\_practice\\_03\\_08.pdf](http://www.law-europe.com/documents/men_04_practice_03_08.pdf) [Accessed 4 July 2008].
15. Wikipedia. (2008) *At-will Employment*. Available from: [http://en.wikipedia.org/wiki/At-will\\_employment](http://en.wikipedia.org/wiki/At-will_employment) [Accessed 18 June 2008].

澳洲

16. Australasian Legal Information Institute. (2006) *Unfair Dismissal Law and Work Choices: From Safety Net Standard to Legal Privilege*. Available from: <http://www.austlii.edu.au/au/journals/ELRRev/2006/11.html> [Accessed 29 May 2008].
17. *Australian Council of Trade Unions*. (2008) Available from: <http://www.actu.asn.au/Default.aspx> [Accessed 29 May 2008].
18. *Australian Industrial Relations Commission*. (2008) Available from: <http://www.airc.gov.au/> [Accessed 3 July 2008].
19. Australian Industrial Relations Commission. (2008) *Termination of Employment: General Information*. Available from: [http://www.airc.gov.au/dismissals/dismissalsdocs/te\\_general.pdf](http://www.airc.gov.au/dismissals/dismissalsdocs/te_general.pdf) [Accessed 3 July 2008].
20. Australian Industry Group. (2007) *ALP Industrial Relations Policy*. Available from: <http://www.aigroup.asn.au/scripts/cgiip.exe/wcm/ws2/objects/print00.r?Id=0x002f5bc6&Act=> [Accessed 13 June 2008].

- 
21. *Australian Industry Group*. (2008) Available from: <http://www.aigroup.asn.au/> [Accessed 13 June 2008].
  22. Department of Employment and Workplace Relations. (2007) *New Remuneration and Compensation Limits for Unfair Dismissal Applications*. Available from: <http://www.workplace.gov.au/NR/rdonlyres/64B09D82-C294-4EBC-B22B-B36CDC7E506A/0/UnfairDismissalApplicationsIndexationRates2007.pdf> [Accessed 13 June 2008].
  23. Ingmar Taylor. (2006) *Industrial Law and the Federal Magistrates Court*. A paper prepared for a Combined Community Legal Centres' Group Seminar held on 20 November 2006. Available from: <http://www.fmc.gov.au/services/html/workplace.htm> [Accessed 13 June 2008].
  24. Lawlink New South Wales. (2008) *Unfair Dismissals*. Available from: [http://www.lawlink.nsw.gov.au/lawlink/irc/ll\\_irc.nsf/vwPrint1/IRC\\_procedures\\_1egislation\\_ud](http://www.lawlink.nsw.gov.au/lawlink/irc/ll_irc.nsf/vwPrint1/IRC_procedures_1egislation_ud) [Accessed 30 May 2008].
  25. Legal Services Commission of South Australia. (2007) *Unlawful Termination under Federal Law*. Available from: <http://www.lawhandbook.sa.gov.au/ch15s08s07.php> [Accessed 13 June 2008].
  26. Lenny Roth. (2005) *Industrial Relations Reforms: The Proposed National System*. Briefing Paper No 11/05. Available from: [http://www.parliament.nsw.gov.au/prod/parlment/publications.nsf/0/CD0630B625F4C788CA2570AC0017F742/\\$File/industrial%20relations%20national%20system%20and%20Index.pdf](http://www.parliament.nsw.gov.au/prod/parlment/publications.nsf/0/CD0630B625F4C788CA2570AC0017F742/$File/industrial%20relations%20national%20system%20and%20Index.pdf) [Accessed 4 July 2008].
  27. Lenny Roth. (2006) *The New Federal Workplace Relations System*. Briefing Paper No 2/06. Available from: [http://www.parliament.nsw.gov.au/prod/parlment/publications.nsf/0/A052B18656BDEE8CCA25711F00032321/\\$File/new%20federal%20workplace%20relations%20final.pdf](http://www.parliament.nsw.gov.au/prod/parlment/publications.nsf/0/A052B18656BDEE8CCA25711F00032321/$File/new%20federal%20workplace%20relations%20final.pdf) [Accessed 4 July 2008].
  28. Media Centre. (2008) *Speech: Fair Work Australia Summit*. Available from: <http://mediacentre.dewr.gov.au/mediacentre/Gillard/Releases/FairWorkAustraliaSummit.htm> [Accessed 13 June 2008].
  29. Office of Legislative Drafting and Publishing, Attorney-General's Department, Canberra. (2008) *Workplace Relations Regulations 2006*. Available from: [http://www.comlaw.gov.au/ComLaw/Legislation/LegislativeInstrumentCompilation1.nsf/0/FB3E897CA4E99BDECA2574660024D723/\\$file/WorkplaceRelationsRegs2006\\_F2008C00162.pdf](http://www.comlaw.gov.au/ComLaw/Legislation/LegislativeInstrumentCompilation1.nsf/0/FB3E897CA4E99BDECA2574660024D723/$file/WorkplaceRelationsRegs2006_F2008C00162.pdf) [Accessed 4 July 2008].
  30. *Parliament of New South Wales*. (2008) Available from: <http://www.parliament.nsw.gov.au/prod/web/common.nsf/V3Home> [Accessed 29 May 2008].
-

- 
31. Parliament of New South Wales. (2008) *Unfair Dismissal: International Obligations and Jurisdictional Issues*. Available from: <http://www.parliament.nsw.gov.au/prod/parlment/publications.nsf/key/ResearchBf351995> [Accessed 29 May 2008].
  32. Queensland Government Department of Employment and Industrial Relations. (2006) *Non-award Employees*. Available from: <http://www.deir.qld.gov.au/industrial/rights/conditions/nonawards/index.htm> [Accessed 13 June 2008].
  33. Wikipedia. (2007) *Workplace Relations Act 1996*. Available from: [http://en.wikipedia.org/wiki/Workplace\\_Relations\\_Act\\_1996](http://en.wikipedia.org/wiki/Workplace_Relations_Act_1996) [Accessed 29 May 2008].
  34. *workplace.gov.au*. (2008) Available from: <http://www.workplace.gov.au/> [Accessed 3 July 2008].

## 日本

35. *Berlitz Union*. (2008) Available from: <http://berlitz.generalunion.org/faq.htm> [Accessed 17 June 2008].
36. International Labour Organization. (2008) *Japan: Labour Codes, General Labour and Employment Acts 2003*. Available from: [http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex\\_browse.details?p\\_lang=en&p\\_country=JPN&p\\_classification=01.02&p\\_origin=COUNTRY&p\\_sortby=SORTBY\\_COUNTRY](http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.details?p_lang=en&p_country=JPN&p_classification=01.02&p_origin=COUNTRY&p_sortby=SORTBY_COUNTRY) [Accessed 17 June 2008].
37. Japan Institute of Labour. (2003) *Japan Labor Bulletin*. Vol. 42, No. 9. Available from: <http://www.jil.go.jp/bulletin/index.htm> [Accessed 3 July 2008].
38. *Labor Standards Act*. Available from: [http://www.jil.go.jp/english/laborinfo/library/documents/llj\\_law1-rev.pdf](http://www.jil.go.jp/english/laborinfo/library/documents/llj_law1-rev.pdf) [Accessed 3 July 2008].
39. Ministry of Health, Labour and Welfare. (2006) *Japan's Labour Relations Commission System*. Available from: <http://www.mhlw.go.jp/english/org/policy/central-labour3.html> [Accessed 3 July 2008].

## 南韓

40. *Labor Relations Commission Act*. Available from: <http://english.molab.go.kr/data/LaborRelationsCommissionAct.pdf> [Accessed 4 July 2008].

- 
41. *Labor Standards Act.* Available from:  
<http://english.molab.go.kr/data/LaborStandardsAct.pdf> [Accessed 4 July 2008].
42. *Ministry of Labor.* (2008) Available from:  
<http://english.molab.go.kr/english/Information/print.jsp> [Accessed 17 June 2008].

### 新加坡

43. Channelnewsasia.com. (2007) *71 Complaints from Pregnant Women of Unfair Dismissal in 2006.* Available from:  
<http://www.channelnewsasia.com/stories/singaporelocalnews/print/258320/1/html> [Accessed 18 June 2008].
44. *Employment Act.* Available from:  
[http://statutes.agc.gov.sg/non\\_version/cgi-bin/cgi\\_gettoc.pl?actno=1968-REVED-91&doctitle=EMPLOYMENTACT](http://statutes.agc.gov.sg/non_version/cgi-bin/cgi_gettoc.pl?actno=1968-REVED-91&doctitle=EMPLOYMENTACT) [Accessed 18 June 2008].
45. Ministry of Manpower. (2004) *Government-Paid Maternity Leave & Statutory Childcare Leave: Information Booklet for Employees.* Available from:  
[http://www.mom.gov.sg/publish/etc/medialib/mom\\_library/Workplace\\_Standards/files.Par.35181.File.tmp/2EmployEESEng.pdf](http://www.mom.gov.sg/publish/etc/medialib/mom_library/Workplace_Standards/files.Par.35181.File.tmp/2EmployEESEng.pdf) [Accessed 3 July 2008].
46. Ministry of Manpower. (2008) *Employment Act – Module 1: Coverage of Employment Act and Contract of Service.* Available from:  
[http://www.mom.gov.sg/microsite/eguide/emp\\_act\\_m1.swf](http://www.mom.gov.sg/microsite/eguide/emp_act_m1.swf) [Accessed 18 June 2008].

### 廣東／深圳

47. www.ldht.org. (2008) *Law of the People's Republic of China on Employment Contracts.* Available from:  
<http://www.ldht.org/Html/fagui/gjfg/7565504886319.html> [Accessed 17 June 2008].

### 台灣

48. *Council of Labor Affairs Executive Yuan Taiwan.* (2008) Available from:  
<http://laws.cla.gov.tw/Eng/Default.asp> [Accessed 17 June 2008].
49. Council of Labor Affairs Executive Yuan Taiwan. (2008) *Labor Standards Act.* Available from: <http://laws.cla.gov.tw/Eng/FLAW/FLAWDAT0201.asp> [Accessed 17 June 2008].

- 
50. Government Information Office. (2002) *The Republic of China Yearbook – Taiwan 2002: Labor*. Available from: <http://www.gio.gov.tw/taiwan-website/5-gp/yearbook/2002/chpt20-1.htm> [Accessed 17 June 2008].

---

李敏儀

2008年7月11日

電話：2869 9602

---

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及圖書館服務部，而且須將一份複製文本送交立法會圖書館備存。