2012 年 12 月 18 日會議
討論文件

立法會人力事務委員會

標準工時政策研究

目的

本文件向委員簡介標準工時政策研究的結果，並匯報工時政策的未來路向。

背景

2. 前任行政長官鑑於社會各界對本港工時情況的不同意見，在 2010-11 年度及 2011-12 年度的《施政報告》表示，政府會展開標準工時的政策研究，目的是爲公眾就此課題的討論提供穩固及客觀的基礎。勞工處負責進行有關工作，並於 2012 年 6 月完成該項研究（載於**附件 1**）。

研究結果

3. 我們從三方面展開政策研究。第一，勞工處研究其他地方在規管工時方面的制度和經驗。第二，政府統計處（簡稱「統計處」）協助收集有關香港各行各業僱員最新工時情況的統計數據。第三，財政司司長辦公室轄下的經濟分析及方便營商處分析所得數據，以評估在本港設立標準工時的影響。該報告從全面及客觀的角度討論此課題，並提出一些在決定未來路向前，政府、僱員、僱主和整體社會須深入研究的重要議題。

<u>其他地方的經驗</u>

4. 規管工時有悠長的歷史，最早或可以追溯到 18 至 19 世紀的工業革命。雖然許多國家都引入某種形式的法定工時限制，但各國規管工時制度的主要組成元素（例如工作時間限制、超時工作限制、超時工作薪酬、豁免安排、彈性安排及休息時間）都有很大的差異。

5. 在進行研究時，勞工處參考了 12 個選定地方[1]的經驗。選定這些地方是因爲其經濟發展水平或社會及文化背景與香港比較相若。在研究中，我們整理出某些對設計和推行工時制度的關鍵課題，包括—

（a） **「工時」的定義**：在我們研究的 12 個經濟體系中，有六個體系在法例中具體界定了「工時」的定義。這些定義一般包括「僱員受僱主支配的時間」這個元素。有八個體系規定每個工作天須設有休息時段，但大多數法例都沒有規定將休息時段或用膳時段納入工時。在歐盟，假如僱員於「候召」時間內須留駐工作地點，「候召」時間便被視作工作時間。

（b） **工時政策的目的**：工時政策可達致不同的政策目的，包括：（i）維護職業安全與健康（如歐盟及日本）；（ii）創造和共享職位（如韓國）；（iii）達致工作與生活平衡（如澳洲）；以及（iv）公平地補償超時工作（如美國）。採納不同的目的會帶來截然不同的制度設計。

（c） **「標準工時」與「最高工時」**：採用每日標準工時限制的制度當中，以每日 8 小時最爲普遍（如新加坡、韓國、日本、內地、澳門、台灣及加拿大）。至於每周標準工時限制，則以 40 小時最爲普遍（如韓國、日本、內地、加拿大及美國），但在其他地方差異也可以很大，由 38 小時（如澳洲）、44 小時（如新加坡）至 48 小時（如澳門）不等。爲免工時過長，歐盟的工時制度以每周最多工作 48 小時爲上限。至於其他工時制度，很多都有規定每周超時工作的時數上限（如韓國爲 12 小時），及／或每月超時工作的時數上限（如內地爲 36 小時、日本爲 45 小時、台灣爲 46 小時及新加坡爲 72 小時）。在這些經濟體系，標準工時限制與超時工作上限的時數總和，便是最終的最高工時上限。

（d） **豁免安排**：本研究涵蓋的 12 個經濟體系均設有工時限制的豁免安排。爲有效提供必要的公共或緊急服務，豁免安排實屬必須。對個別工種或行業來說，豁免安排也是不可或缺，一些工種或職業如管理、督導或專業工作、政府僱員、家庭傭工、監視或間歇性工作等，一般可免

[1] 這些地方分別是新加坡、大韓民國（簡稱「韓國」）、日本、內地、澳門、台灣、澳洲、歐洲聯盟（簡稱「歐盟」）（指整個歐盟，當中以英國及比利時爲主要參考對象）、美國和加拿大。

受工時制度的限制。而「按職業或職責」豁免是研究所涵蓋的經濟體系中最常見的豁免安排。

（e） **彈性安排**：彈性安排的設計，目的在於容許每日及每周工時能有所變動。有些工時制度一概採用簡單的參照期，容許在一段時期內平均計算工時（如新加坡）。有些地方訂定各類工時制度，以切合某些行業或職業的需要（如韓國）。有些制度甚至容許僱員選擇不受工時限制，讓僱員可按個人意願工作較長時間（如英國）。

其他地方的經驗顯示，實施標準工時會對勞工市場及經濟（尤其是對中小型企業（簡稱「中小企」））帶來重大影響。不同地方的制度可截然不同，說明了其他地方的經驗雖然對本港討論工時政策有參考價值，但我們必須仔細考慮香港特有的社會和經濟情況，方能尋找最適合本港的未來路向。但所有研究包括的 12 個經濟體系都設有工時限制的豁免安排；因此，要設立標準工時制度，不同界別的利益相關者透過深入討論，在所需的豁免範圍上建立共識，實至爲重要。

工時情況及勞工成本和僱員收入的影響評估

6. 根據統計處「綜合住戶統計調查」和「收入及工時按年統計調查」數據的技術性整合分析，在 2011 年[2]，全港所有僱員每周總工時的平均數和中位數，分別爲 47.0 和 46.6 小時，而全職僱員的時數則稍長，分別爲 49.0 和 48.0 小時。大多數僱員每周工作逾 40 小時，而需超時工作者佔近四分之一。當中，約半數僱員的超時工作獲得補償。須注意的是，這裏所指的「工時」，包括合約工時（如用膳時間根據僱傭合約或勞資雙方的協議被視爲工作時間，便會包括在合約工時內；反之亦然）、有薪超時工作，以及以補假作償的超時工作及無償超時工作。

7. 研究顯示，技術與學歷均較低、年齡較高組別，而從事勞工密集服務業的工人，合約工時往往較長，但超時工作多以薪金補償。另一方面，較高技術水平人員的合約工時則較短，但他們不少曾無償超時工作，總工時也因而顯著延長。在研究中我們識別出六個工時較長的行業，以其相當高比例的僱員需長時間工作（即該六個行業的全職僱員每周平均估計總工時爲 54.6 小時），比全港所有僱員每周總工時的中位數（即 46.6 小時）爲長（見上文第 6 段）。這六個工時較長的

[2] 政府統計處透過《收入及工時按年統計調查》及《綜合住戶統計調查》分別於 2011 年 5 至 6 月及 8 至 10 月期間搜集有關數據。

行業分別是零售、物業管理及保安、飲食、陸路運輸、安老院舍，以及洗滌及乾洗服務。

8. 我們從宏觀經濟角度探討爲何香港出現工時相對較長的現象，發覺這不只與經濟結構轉型有關，亦關乎香港勞工市場結構的開放和彈性。一般來說，儘管長工時或會影響僱員健康，並且減少他們與家人相處的時間，但富彈性的勞工結構卻有助勞工市場按周期靈活調整，有效抵禦經濟衝擊。

9. 由於香港現時不少僱員均需較長時間工作，如實施標準工時，很多僱主可能會受影響。因此，僱主可能會採取不同策略，以抵銷增加的勞工成本，例如：重整就業架構（如透過縮減工時，分拆全職職位，減少僱員福利）；藉着提高產品／服務價格，把增加的成本轉嫁給消費者；以及／或降低盈利。僱主的實際反應將取決於標準工時政策的設計和設定，以及落實政策時及緊接其後的經濟和勞工市場情況，惟這些因素現時無法預知。

10. 經濟分析及方便營商處聯同勞工處及統計處已就靜態的成本影響進行評估，並建基於三項政策設定作出概括評估[3]，包括：每周標準工時規定；法定最低超時工資率；以及僱員不受標準工時制度規限的豁免準則。在沒有任何豁免的情況下，若把標準工時定爲每周 40 小時，估計受影響僱員的數目會有 2 378 900 人（不包括政府僱員和留宿家庭傭工），佔全職僱員多達 91.1%。若每周標準工時增至 44 小時或 48 小時，則分別會有 1 858 500 人（71.2%的全職僱員）或 1 320 200 人（50.6%的全職僱員）受到影響。然而，若較高技術僱員[4]獲得豁免，並以每周標準工時爲 40 小時或 48 小時計算，受影響僱員數目將會顯著減少至 957 100 人（48 小時）或 1 430 800 人（40 小時）（分別是全職僱員的 36.7%及 54.8%）。即使如此，受影響僱員的估計人數仍相當大。

---

[3] 考慮到數據限制和標準工時最終的政策設計及設定尚未明確等因素，我們在進行這項研究時，採用了相對簡單的概括評估方法。評估只考慮靜態因素，沒有計及不同變數互相影響下的反應。有關的假設（例如僱主沒有調整生產工序及／或售價而承擔全部的成本影響）有其局限性，因爲在現實生活中，成本效應會透過有關調整而轉移，但現有的數據和所採用的方法未能讓我們輕易評估有關效應。同樣地，可影響工時模式的不固定工時及僱傭福利亦無從評估。以上種種因素皆對成本影響的估計數字有所影響，因此我們的估算或會出現較大誤差。

[4] 較高技術職業包括經理及行政級人員；專業人員；以及輔助專業人員。

11. 在沒有任何豁免的情況下，估計向僱員支付的額外薪酬開支會介乎每年 80 億元（即爲 2011 年總薪酬開支的 1.7%，以每周標準工時 48 小時及超時工資率 1.0 倍計算）至 552 億元（11.4%）（以每周標準工時 40 小時及超時工資率 1.5 倍計算）之間，視乎採用的政策設定[5]。若每周標準工時定爲 54 小時，在沒有任何豁免的情況下，估計成本影響由 31 億元（1.0 倍的超時工資率）、58 億元（1.25 倍的超時工資率）至 86 億元（1.5 倍的超時工資率）不等。較高技術僱員如在標準工時政策中獲得豁免，估計對成本的影響將會大大減少[6]。

12. 上述評估顯示，即使只有三項政策設定的組合，推行標準工時的成本影響已有相當大的變數，這在一定程度上反映問題的複雜性。如其他因素亦考慮在內，出現的變數便會更多。舉例來說，僱主如可以透過補假或以假期補償部分或全部超時工作時數，或可以較長時間（例如六個月）內的平均工時來計算每周工時，則估計對成本的影響會較小，特別是零售及餐飲業等有明顯季節性模式的行業。總括而言，視乎政策的設計，以及僱主如何應對當前的經濟及勞工市場的不同情況，受影響僱員的數目和總薪酬開支的增幅差別會很大[7]。

13. 就受影響僱員的就業收入所作的評估顯示，在各種情景下他們的平均收入增幅介乎 3.7%至 13.0%不等，視乎標準工時規定和法定最低超時工資率而定。但必須強調的是，這些靜態評估假設整體就業人數、時薪和工時不變，這情況在現實中鮮有發生。僱主可能需要採取第 9 段所述的各種策略，以減輕標準工時政策對薪酬上調所構成的壓

---

[5] 預計對中小企帶來的成本影響介乎 28 億元（1.4%）至 214 億元（10.8%）之間。

[6] 倘若每周標準工時定爲 40 小時，在沒有任何豁免的情況下，向僱員支付的額外薪酬開支會由 173 億元（1.0 倍的超時工資率）、361 億元（1.25 倍的超時工資率）至 552 億元（1.5 倍的超時工資率）不等。若然較高技術僱員獲得豁免，相應的數字爲 19 億元（1.0 倍的超時工資率）、111 億元（1.25 倍的超時工資率）和 205 億元（1.5 倍的超時工資率）。倘若每周標準工時定爲 44 小時，在沒有任何豁免的情況下，向僱員支付的額外薪酬開支由 130 億元（1.0 倍的超時工資率）、244 億元（1.25 倍的超時工資率）至 360 億元（1.5 倍的超時工資率）不等。若然較高技術僱員獲得豁免，相應的數字爲 16 億元（1.0 倍的超時工資率）、78 億元（1.25 倍的超時工資率）和 141 億元（1.5 倍的超時工資率）。倘若每周標準工時定爲 48 小時，在沒有任何豁免的情況下，向僱員支付的額外薪酬開支由 80 億元（1.0 倍的超時工資率）、145 億元（1.25 倍的超時工資率）至 212 億元（1.5 倍的超時工資率）不等。若然較高技術僱員獲得豁免，相應的數字爲 11 億元（1.0 倍的超時工資率）、50 億元（1.25 倍的超時工資率）和 90 億元（1.5 倍的超時工資率）。

[7] 假設每周標準工時增加至 54 小時，在沒有任何豁免的情況下，估計受影響僱員將約有 721 200 人。估計成本影響由 31 億元（1.0 倍的超時工資率）、58 億元（1.25 倍的超時工資率）至 86 億元（1.5 倍的超時工資率）不等。

力。因此，對僱員來說，標準工時的推行對他們收入的影響仍是未知之數。鑑於政策設計的複雜程度、僱主與僱員相互影響、其對營運成本及勞工收入的影響又未有確實結論，大眾必須就標準工時政策作出深入探討，爲其短期及長期所可能衍生的社會及經濟影響作全面的考慮。

須考慮的事項

14. 標準工時是極其複雜而又備受爭議的課題，涉及林林總總的社會和經濟問題，令這個課題遠比法定最低工資複雜，所牽涉的僱員界別亦更廣泛。爲標準工時立法，將爲社會、經濟、競爭力和就業方面帶來深遠影響。我們預期，在香港引入標準工時制度會對現有勞資關係、勞工市場、工作文化和營商環境帶來重大的轉變，因此，就這重要課題有所定論之前，社會整體必須先對這些事項詳加討論。

15. 在我們認真考慮是否在本港推行標準工時前，下述重要課題及相關的問題須予深入及客觀討論。勞資團體當然會參與討論，但社會整體也該參與其中。有關重要課題如下—

（a） **本港工時政策的目的：**實施工時政策可達致多項政策目標，包括（i）維護職業安全與健康；（ii）創造和共享職位；（iii）達致工作與生活平衡；以及（iv）公平地補償超時工作等。採用不同的政策目的，會涉及不同的政策考慮，並產生不同的制度設計。沒有單一的制度能夠完全符合所有目的。因此，香港如要實施標準工時，則社會必須能就其最終目的達成共識。

（b） **勞工靈活性與香港競爭力：**香港如考慮實施標準工時，我們要了解豁免及彈性安排在其他標準工時制度所發揮的必需緩衝作用，並實事求是地考慮這些安排該如何在香港適用。社會需要認真思考實施標準工時會否及如何影響香港的勞工靈活性和營商環境，及會否窒礙商業發展和削弱本港作爲全球商業中心的競爭力，以及在現行的聯繫匯率制度下，會否妨礙經濟調整過程。

（c） **兼職工和散工人數可能激增：**作爲自由勞工市場，香港的兼職工和散工的比例相對偏低。其他地方的經驗顯示，兼職工或散工職位或會隨着實施標準工時而增加，僱員因勞工市場結構改變而須非自願地減少工時，最終可能導致工作分散和就業不足（俗稱「零散化」現象）。香港各界包括一般市民必須考量是否接受出現這種情

況，並考慮兼職工和散工可能增加的情況如何進一步影響工時、就業和營商環境。

（d） **對商界整體和特別對中小企的影響**：如採納標準工時政策，在評估僱主的整體負擔能力時，必須同時計及遵守各項相關勞工法例的整體成本。鑑於本港的企業中大多數爲中小企，中小企對本港經濟至關重要，而各行業中小企的營運需要又各有不同，我們必須進行全面討論和諮詢，以確定中小企在承擔法定最低工資及勞工福利責任之餘，尚有遵行法定標準工時的能力。

（e） **不同行業的運作模式**：要設計一套既簡單而又能切合不同行業和工種所需的標準工時措施，是極具挑戰性的工作。如決定引入標準工時，社會便需要考慮這制度應否普遍適用，還是只適用於某些工時特長的行業及／或工種等。此外，我們亦要斟酌需否在這個制度中納入其他通用彈性安排，以及彈性水平如何方爲適當。

（f） **立法是否最佳路向？**：長工時是一個需要正視的議題，然而，我們不能把法定的標準工時制度當作解決所有與長工時有關問題的靈丹妙藥。我們需要考慮什麼形式的工時政策最適切有效，而這政策既要配合香港獨特的社會經濟環境，也要平衡僱主、僱員利益並顧及更宏觀的社會訴求（例如工作與生活平衡）。我們須尋求社會共識，以決定通過立法途徑設立全面的標準工時制度是否最符合香港的整體利益。

標準工時專責委員會

16. 行政長官在其競選政綱曾提及成立專責委員會跟進這項研究。專責委員會的成員會包括政府、僱主和僱員代表、學者和社會人士。勞工及福利局局長現正跟進籌組專責委員會的工作，預期可於 2013 年首季完成。

工時政策所需的人力資源

17. 考慮到專責委員會的性質及其工作量（如上文第 16 段的說明），勞工處必須成立專責小組，爲專責委員會提供支援。我們建議自 2013 年 4 月 1 日起，開設一個首席勞工事務主任編外職位（首長級薪

級第 1 點），爲期三年，領導擬設的小組。擬設的首席勞工事務主任職位的職責說明及擬設小組的工作安排載於**附件 2**。

未來路向

18. 正如上文第 16 段所述，我們現正展開籌組專責委員會的工作。我們亦計劃在 2013 年首季向人事編制小組委員會及財務委員會提交上述建議（見上文第 17 段）。

勞工及福利局
勞工處
2012 年 12 月

附件1

標準工時政策研究報告

二零一二年六月

勞工處

目錄

		頁數
摘要		1
第一部分 — 背景		
第1章	導論	12
	➢ 香港社會對工時情況的關注	12
	➢ 政策研究的目的	13
	➢ 政策研究的範圍	14
	➢ 展望	15
第2章	香港的規管架構	16
	➢ 引言	16
	➢ 關於僱用兒童和青年的規例	17
	➢ 職業安全與健康	19
	➢ 其他類別的僱員	20
	➢ 評論	22
第二部分 — 其他地方的經驗		
第3章	全球工時情況概述	23
	➢ 關於工時的國際勞工公約	23
	➢ 世界各地的工時規例	25
	➢ 評論	27
第4章	其他地方的工時制度研究	29
	➢ 引言	29
	➢ 工作時間限制	30
	➢ 超時工作上限及超時工作薪酬	31
	➢ 豁免安排	32
	➢ 彈性安排	32
	➢ 休息時間	33
	➢ 評論	34
第5章	制度設計的觀察	36
	➢ 「工時」的定義	36
	➢ 工時政策的目的	40
	➢ 「標準工時」與「最高工時」	44
	➢ 豁免安排	46

- 彈性安排 51

第6章 其他地方推行經驗的觀察 58
- 建立共識涉及政治化爭議和漫長的過程 58
- 主要法律定義的爭議 63
- 僱員權益與公共服務和營商彈性 67
- 縮減工時可能導致減薪的問題 69
- 執法方面的挑戰 71

第7章 對勞工市場及工時情況的影響 74
- 對中小型企業的影響 74
- 對實際工時的影響 78
- 對勞工市場和整體經濟的影響 81
- 標準工時與法定最低工資的關係 86

第三部分 — 香港：對經濟的影響和影響評估

第8章 香港的工時：宏觀經濟角度 89
- 宏觀經濟背景 89
- 勞工市場發展與長工時的關係 92
- 工時作爲經濟周期波動的緩衝和影響經濟增長的因素 96
- 評論 99

第9章 香港工時概況 100
- 工時的組成部分和現有調查 100
- 有償工時 102
- 無償超時工作時數 108
- 估計總工時 110
- 工時與工資 113
- 長工時的僱員及行業 113
- 中小型企業的工時 115
- 評論 116

第10章 經濟影響及評估 117
- 對整體經濟和勞工市場的影響 117
- 對企業的影響：概括的成本影響評估 122
- 對僱員收入的影響：示例 127
- 評論 132

第四部分 — 須考慮的事項
第11章 須考慮的主要事項 133
- 引言 133
- 須考慮的事項 133
- 評論 137

第五部分 — 未來路向
第12章 下一步的路向 139

附錄
1 2000至2010年經濟合作及發展組織成員國的全職工種當中的主要工作之通常每周平均工時 140
2 12個經濟體系的規管工時制度 141
3 工作時數統計數字－數據來源、統計方法及局限 225
4 統計附錄－工時分布 230
5 成本影響評估的方法 247
6 統計附錄－成本影響評估 249
7 關於在本港落實標準工時制度須詳加考慮的問題 264

縮寫 268
詞彙 269
參考資料 274

摘要

導論

ES.1 鑑於社會各界對本港工時情況的意見，政府在 2010-11 及 2011-12 的《施政報告》表示，隨着實施《最低工資條例》（第 608 章），會展開標準工時的政策研究，以爲社會知情地討論這課題提供穩固的基礎。勞工處獲指派進行有關工作，並已完成該政策研究。本報告的目的是提供一個堅實及客觀的基礎，從而推動各界就此重要及具爭議性的議題作出知情及深入的討論，並鼓勵利益相關者和各界人士交流意見。這些討論會有助政府日後訂定最適合香港實際情況的政策方向。

ES.2 我們是從三個方面展開政策研究。首先，勞工處研究其他地方在規管工時方面的制度和經驗（見報告第二部分）。其次，政府統計處收集有關香港各行各業僱員最新工時情況的統計數據。第三，財政司司長辦公室轄下的經濟分析及方便營商處分析這些數據，並評估在本港設立標準工時的影響（報告第三部分）。在報告的最後部分（第四部分），我們會臚列多個僱員、僱主以及社會大眾須深入討論的重要課題，以便尋找未來路向。

香港的規管架構

ES.3 爲給予僱員假期以作休息，《僱傭條例》（第 57 章）特別訂定有關休息日、法定假日及有薪年假的規定。本港現時並無普遍適用的法定條文規範標準工時、最高工時、超時工作限制或超時工作薪酬。勞資雙方可透過自由協商訂定僱員的聘用條款及條件，惟該等條款及條件須符合《僱傭條例》及其他相關法例的有關要求。如果僱傭合約訂明僱員可獲得超時工作薪酬，則該僱員會受《僱傭條例》保障，其超時工作薪酬不得被非法扣除或拖欠。超時工作薪酬也須在計算各項僱員福利時，包括在內。〔第 2.2 段〕

ES.4 雖然香港並無普遍適用的法定條文規範標準工時或最高工時，但《僱傭條例》有特定的規例，規管兒童（15 歲以下人士）和

青年（15 歲或以上但未滿 18 歲人士）在工業經營的工作時間，包括每日工作時數、每日休息時段等。爲免僱員工時過長，欠缺休息，政府已發出《休息時段指引》，積極宣傳爲僱員提供適當休息時間的重要性。某些工種或職業亦須符合工時規定，其規管形式或透過法定通告（例如就保安人員），或透過由政府當局公布適用於特定職業的指引（例如就專營巴士車長及專營小巴司機）。〔第 2.3 至 2.19 段〕

全球工時情況概述

ES.5 規管工時的歷史可追溯到 18 至 19 世紀的工業革命。國際勞工組織(ILO)在 1919 年成立時，制定了首份關於工時的國際文書[1]。根據國際勞工組織，在 107 個受訪國家中，101 個國家設有某種形式的法定工時限制，當中 41%採納 40 小時工作周。其餘受訪國家的每周工時多定於 40 至 48 小時之間。在亞太區，48 小時的工作周最爲普遍（46%），而歐洲聯盟（簡稱「歐盟」）國家及已發展經濟體系則大多數（67%）採用 40 小時工作周。在亞太區，31%的國家未有規管每周最高工時上限，另約有 31%的國家將每周最高工時定爲 60 小時或以上。在超時工作薪酬方面，在受訪國家之中，71%規定超時工資率至少爲正常工資率的 1.25 倍，約 14%的超時工資率低於 1.25 倍，另有 14%完全沒有規管超時工作薪酬。〔第 3.2 至 3.12 段〕

ES.6 儘管全球工時情況的資料具參考價值，有關當局如國際勞工組織、經濟合作及發展組織(OECD)也特別指出不宜就不同的工時情況作跨國比較。因此我們在討論時必須充分考量本港的實際社會及經濟環境。〔第 3.14、3.19 至 3.20 段〕

其他地方的工時制度研究

ES.7 我們揀選了 12 個地方進行研究，包括：新加坡、大韓民國（簡稱「韓國」）、日本、內地、澳門、台灣、澳洲、歐盟（指整個歐盟，當中以英國及比利時爲主要參考對象）、美國和加拿大。研究顯示，工時制度最少包含下列五大要素：

[1] *1919 年《（工業）工時公約》（第 1 號國際勞工公約）*將受僱於工業經營僱員的工時限於每天 8 小時和每周 48 小時。

(a) **標準工時限制或最高工時上限**：標準工時限制是僱員通常在一定時間內（如以每日或每周計算）須工作的時數。很多工時制度都會訂明超時工作的工資率，如僱員工作超出該時數，便須獲得補償。另一方面，爲更加保障僱員的安全及健康，有些地方會爲最高工時設定一個上限，如僱員工作到達該上限，不論僱員是否獲得超時工作薪酬，工作亦應予停止。〔第 4.5 至 4.6 段〕

(b) **超時工作上限及超時工作薪酬**：超時工作上限，一般是參照以一日、一周、一個月或一年的時段作計算，也可綜合計算及／或按任何其他時期計算。超時工作可以用額外工資率／正常工資率計算超時工作薪酬，或以補假或補償休息時間方式作爲補償，或兩者並用。〔第 4.7 至 4.11 段〕

(c) **豁免安排**：工時制度設有豁免安排的情況相當普遍，豁免可以按不同的分類設立，例如：(i)按職業或職責豁免；(ii)按薪酬水平豁免；(iii)按行業或界別豁免；(iv)按公司規模或公司營業額豁免；以及(v)按其他特殊情況豁免。〔第 4.12 段〕

(d) **彈性安排**：很多工時制度都容許法定工時的限制在一段稱爲「參照期」的期間內平均計算（如兩周、一個月或更長的期間等），讓僱員和僱主可以彈性安排每日和每周工時。在參照期內，縱使在個別一日／一周工作超出標準工時限制，只要僱員的每日或每周平均工時沒有超過法定工時限制，僱主也可免支付超時工作薪酬。其他彈性措施還有專爲特定行業或職業而設的工時制度，及選擇不受法定工時限制的安排。〔第 4.13 至 4.14 段〕

(e) **休息時間**：休息時間用以保障僱員的安全及健康，常見的三種形式包括：(i)同一工作日內的休息時段；(ii)連續兩個工作日之間的每日休息時間；以及(iii)每周休息日。〔第 4.15 至 4.18 段〕

制度設計的觀察

ES.8 我們整理出以下設計工時制度的五大關鍵課題：

(a) **「工時」的定義**：在我們研究的 12 個經濟體系中，有六個體系在法例中具體界定了「工時」的定義。這些定義一般包括「僱員受僱主支配的時間」這個元素。有八個體系規定每個工作天須設有休息時段，但大多數法例都沒有規定將休息時段（或就此而言的用膳時段）納入工時。在歐盟，假如僱員於「候召」時間內須留駐工作地點，「候召」時間便被視作工作時間。〔第 5.2 至 5.14 段〕

(b) **工時政策的目的**：工時政策可達致不同的政策目的，包括：(i)維護職業安全與健康（如歐盟及日本）；(ii)創造和共享職位（如韓國）；(iii)達致工作與生活平衡（如澳洲）；以及(iv)公平地補償超時工作（如美國）。採納不同的目的會帶來截然不同的制度設計。〔第 5.15 至 5.27 段〕

(c) **「標準工時」與「最高工時」**：採用每日標準工時限制的制度當中，以每日 8 小時最爲普遍（如新加坡、韓國、日本、內地、澳門、台灣及加拿大）。至於每周標準工時限制，則以 40 小時最爲普遍（如韓國、日本、內地、加拿大及美國），但在其他地方差異也可以很大，由 38 小時（如澳洲）、44 小時（如新加坡）至 48 小時（如澳門）不等。爲免工時過長，歐盟的工時制度以每周最多工作 48 小時爲上限。至於其他工時制度，很多都有規定每周超時工作的時數上限（如韓國爲 12 小時），及／或每月超時工作的時數上限（如內地爲 36 小時、日本爲 45 小時、台灣爲 46 小時及新加坡爲 72 小時）。在這些經濟體系，標準工時限制與超時工作上限的時數相加，便是最終的最高工時上限。〔第 5.28 至 5.34 段〕

(d) **豁免安排**：本研究涵蓋的所有制度均設有工時限制的豁免安排。爲有效提供必要的公共服務，豁免安排實屬必須。對個別工種或行業來說，豁免安排也是不可或缺。常見的豁免形式是「按職業或職責」豁免。研究所涵蓋的經濟體系，部分職業或職責一般可免受工時制度的限制，這

些職業或職責包括：管理、督導或專業工作、政府僱員、家庭傭工、監視或間歇性工作等。假若香港要設立標準工時制度，不同界別的利益相關者透過深入討論，在所需的豁免範圍上建立共識，實至爲重要。〔第 5.35 至 5.50 段〕

(e) **彈性安排**：彈性安排的設計，目的在於容許每日及每周工時能有所變動。有些工時制度一概採用簡單的參照期，容許在一段時期內平均計算工時（如新加坡）。有些地方訂定各類工時制度，以切合某些行業或職業的需要（如韓國）。有些制度甚至容許僱員選擇不受工時限制，讓僱員可按個人意願工作較長時間（如英國）。〔第 5.51 至 5.63 段〕

其他地方推行經驗的觀察

ES.9 我們在研究其他地方的經驗時，發現不少重要問題是在建立共識和推行法規的階段始會浮現，例如：

(a) **建立共識涉及政治化爭議和漫長的過程**：社會上不同利益相關者對標準工時制度持南轅北轍的意見往往令討論陷入僵局，阻礙法例適時制定和實施。舉例說，歐盟在 2004 年已開始檢討《工作時間指令》，但問題至今仍未解決。然而，要爲工時政策建立穩固的基礎，必須經過建立共識的過程，否則爭論在立法後仍然可能持續不休，並損害法例的推行。〔第 6.3 至 6.16 段〕

(b) **主要法律定義的爭議**：不管如何深思熟慮，主要法律定義仍有可能受到挑戰而要在法院解決爭議。歐洲法院就「候召」作出的判決爲聘用大量「候召」僱員的公共服務業帶來重大的影響。在美國，僱傭雙方有關工時制度豁免準則的爭議，也導致勞資訴訟激增。因此，我們必須小心研究標準工時制度的幾個重要概念，否則必定問題叢生，窒礙法規的推行。〔第 6.17 至 6.28 段〕

(c) **僱員權益與公共服務和營商彈性**：不同經濟體系會因應其獨特情況，在工時制度加入各類豁免和彈性安排，以配合自身的需要。這複雜的議題不會有萬全的良方。若要考

慮在本港設立標準工時，我們在研究應採用什麼程度、哪種形式的豁免和彈性安排時，必須顧及本港的社會經濟狀況；同時不能忽略提供必要服務和營商彈性（不論企業大小）對維持香港競爭力的重要性，亦須考慮僱員方面的想法和權益。〔第 6.29 至 6.36 段〕

(d) **縮減工時可能導致減薪的問題**：面對法例規定超時工作須作補薪而致勞工成本上升的問題，一些僱主或不再要求僱員超時工作，而以其他方法替代，例如聘用兼職員工等。在研究工時政策時，我們必須仔細考慮縮減工時可能會導致工資減少，尤以從事基層職位的較低技術工人爲甚。〔第 6.37 至 6.43 段〕

(e) **執法方面的挑戰**：違法行爲主要涉及欠付超時工資、違反超時工作上限，和違反法定每周工時限制規定。工時制度與法定最低工資有所不同。法定最低工資主要保障從事低薪工作的僱員；但任何工時制度的涵蓋面比之更爲廣泛、影響更多僱員。其他地方的經驗顯示，工作場所的運作方式瞬息萬變，與法規要求存在落差，以致標準工時的執法工作困難重重。標準工時要能有效執法，工時制度需要設計完善，也要投放所需資源予執法機構，以進行巡查及推廣工作。〔第 6.44 至 6.54 段〕

對勞工市場及工時情況的影響

ES.10 其他地方的經驗顯示，實施標準工時會對勞工市場及經濟帶來重大影響，包括：

(a) **對中小型企業（簡稱「中小企」）的影響**：推行標準工時可能會嚴重影響中小企的靈活性、競爭力和營運開支。設立工時限制後，中小企必須增聘員工及／或向現職人員發放超時工作薪酬，以應付周期性的工作需求。爲遵行各項標準工時法例的要求，行政工作也可能會增加。從韓國和日本的例子可見，雖然採取不同措施，例如對中小企延遲或分階段實施若干法律規定（例如關於增加超時工資率及減低每周工時的規定），可能有助中小企適應工時政策，但這些措施亦有弊處，例如會爲中小企的僱員帶來「不公

平」的待遇。所以，我們必須取得適當平衡。〔第 7.2 至 7.13 段〕

(b) **對實際工時的影響**：大眾普遍認爲，標準工時對僱員的工作時間訂立某些限制，有助縮減工時。但我們必須審慎行事，避免把標準工時制度當作解決所有與長工時有關問題的靈丹妙藥。因爲這些問題與個別經濟體系其他眾多的因素息息相關，例如宏觀經濟環境、勞工市場、工種或季節性的市場波動、社會甚或文化方面的因素等。〔第 7.14 至 7.27 段〕

(c) **對勞工市場和整體經濟的影響**：一些經濟體系（如韓國、日本及澳洲）在削減工時或實施標準工時之後，兼職就業人數有上升的趨勢。兼職工作增加亦有可能令較多勞工同時受僱於多個僱主／簽訂多份僱傭合約。這情況帶出一個問題，就是每周工時上限應以每名勞工抑或每份合約爲依據。至於削減工時與生產力增長之間的關係，多年來一直有相當多的爭論。最近發表的研究亦指出，削減工時對生產力的影響仍未能有明確的定論。〔第 7.28 至 7.44 段〕

(d) **標準工時與法定最低工資的關係**：雖然有意見認爲推行法定最低工資必會帶來標準工時立法，但我們必須留意，法定最低工資與標準工時各自有不同的政策目的，有其一不一定要有其二。從經濟角度來說，法定最低工資與標準工時的累積作用，可能會嚴重削弱企業在經濟困難時作出調整及反彈的靈活性。此外，法定最低工資水平亦可能影響標準工時制度的有效性。就香港而言，社會人士需要慎重衡量兩個制度可能產生的相互作用對經濟情況的影響。〔第 7.45 至 7.50 段〕

香港的工時：宏觀經濟角度

ES.11 從宏觀經濟角度探討爲何香港出現工時相對較長的現象，我們看到當中既有結構性因素，也有周期性因素。舉例來說，香港朝向以服務業爲主的經濟結構轉型，服務業的就業需求因而增加，尤以技術水平較高的專業服務人員，以及消費相關行業的服務工作及商店銷售人員和非技術工人爲然。基於營運需要和

爲維持香港支柱行業的競爭優勢，這些職業組別的工時往往較長。〔第 8.4 至 8.7 段、第 8.11 至 8.22 段〕

ES.12 與很多其他已發展經濟體系的情況截然不同，香港僱員主要從事全職工作，這或多或少反映香港勞工市場結構的開放和彈性。富彈性的結構有助勞工市場按周期調整，抵禦經濟衝擊。在經濟衰退時，就業人數減少，延長工時可維持產出增長；反之亦然。長遠來說，由於人口不斷老化，工時對經濟增長可能扮演更重要的角色。〔第 8.8 至 8.10 段、第 8.23 至 8.29 段〕

香港工時概況

ES.13 本研究深入探討香港的工時情況，並按行業和職業的分布以及其他社會經濟特徵（例如性別、年齡和教育程度）詳加分析；另外又按工時的性質（即合約工時、有薪超時工作、補假作償的超時工作和無償超時工作）逐一分析。〔第 9.1 至 9.30 段〕

ES.14 在 2011 年，所有僱員每周總工時的平均數和中位數，估計分別爲 47.0 和 46.6 小時，而全職僱員的時數則稍長，分別爲 49.0 和 48.0 小時。大多數僱員每周工作逾 40 小時，而需超時工作的佔近四分之一。當中，約半數僱員的超時工作獲得薪金補償或以補假作償，其餘一半僱員的超時工作則爲無償。〔第 9.1 至 9.30 段〕

ES.15 技術與學歷均較低、年齡組別較高，而從事勞工密集服務業的工人，合約工時往往較長，其超時工作多以薪金補償。另一方面，從事高增值服務業的較高技術水平人員，合約工時較短，但他們不少是無償超時工作，總工時也因而顯著延長。〔第 9.1 至 9.30 段〕

ES.16 根據微觀層面的分析，我們辨識出一些長工時僱員數目較多或其比例較整體勞工市場爲大的行業。按照這個定義，這些「長工時行業」共有六個，分別爲：零售、物業管理及保安、飲食、陸路運輸、安老院舍、以及洗滌及乾洗服務。〔第 9.31 至 9.35 段〕

經濟影響及評估

ES.17 報告探討標準工時政策對香港的經濟和勞工市場可能造成的影響，並嘗試評估企業在該政策下可能面對的勞工成本增幅。由於香港未有在實施工時政策方面的經驗，加上現階段未有一套明確的政策設定，社會人士必須理解這個成本影響評估的限制和局限。我們只能按照合理假設，以情景研究的方式，作出概括評估。

ES.18 研究利用三個政策設定（即每周標準工時規定（由 40 小時至 48 小時）、法定最低超時工資率（由 1.0 倍至 1.5 倍），以及僱員獲豁免的準則（例如豁免較高技術員工））作交替互換變數，合共產生及測試了 27 種情景。結果顯示，在不同情景下，受影響僱員的數目和總薪酬開支總值的增幅差別很大。例如，假若未有任何僱員獲豁免，估計受影響（涵蓋）的僱員人數會由 1 320 200 至 2 378 900 不等（即全職僱員人數的 50.6%至 91.1%），向僱員支付的額外薪酬開支將介乎每年 80 億元與 552 億元之間（即 2011 年總薪酬開支的 1.7%至 11.4%），以上的數值差別需視乎政策的設計，以及僱主如何應對當前的經濟及勞工市場情況。〔第 10.21 至 10.31 段〕

ES.19 以僱員的角度來看，標準工時的問題亦相當複雜，從報告列出的多個假設例子可見一斑。標準工時實施後，對就業收入究竟有何影響，這些例子目前無法作出定論。由於未有確實政策設定，標準工時政策對經濟和勞工市場可能造成什麼影響，我們現時難作定論。因此，對於標準工時的問題，社會各界宜從長計議，深思熟慮，以便當局再進行更切合實際的影響評估，從而規劃未來路向。

須考慮的主要事項

ES.20 工時政策是極其複雜而又備受爭議的課題，涉及林林總總的社會和經濟問題。此政策將對本地勞工市場、工作文化，以至香港經濟帶來長遠而廣泛的影響，在有所決定之前，社會人士必須先對這些事項詳加研究及討論。當中，最少有六大事項須予以深入討論。勞資團體當然會參與討論，但社會整體也該參與其中。

(a) **本港工時政策的目的**：實施工時政策可達到多項政策目的，包括：(i)維護職業安全與健康；(ii)創造和共享職位；(iii)達致工作與生活平衡；以及(iv)公平地補償超時工作。採用不同的政策目的，會涉及不同的政策考慮，並產生不同的制度設計。沒有單一的制度能夠完全符合所有目的。因此，香港如要實施標準工時，則社會必須就其最終目的達成共識。〔第 11.3 至 11.4 段〕

(b) **勞工靈活性與香港競爭力**：香港如要實施標準工時，我們要了解豁免及彈性安排在其他標準工時制度所發揮的必需緩衝作用，然後實事求是地考慮這些安排該如何在香港適用。社會需要認真思考在實施法定最低工資後，實施標準工時會否及如何過度地影響香港的勞工靈活性和營商環境，及會否窒礙商業發展和削弱本港作爲全球商業中心的競爭力，以及在現行的聯繫匯率制度下，會否妨礙經濟調整過程。〔第 11.5 至 11.6 段〕

(c) **兼職工和散工人數可能激增**：作爲自由勞工市場，香港的兼職工和散工的比例顯著偏低。其他地方的經驗顯示，兼職或散工職位或會隨着實施標準工時而增加，僱員因勞工市場結構改變而須非自願地減少工時，最終可能導致工作分散和就業不足（俗稱「零散化」現象）。市民必須考量是否接受出現這種情況，並考慮兼職工和散工可能增加的情況如何進一步影響工時、就業和營商環境。〔第 11.7 至 11.9 段〕

(d) **對商界整體和特別對中小企的影響**：自 1968 年制定《僱傭條例》以來，企業爲遵從各項相關勞工法例而負擔的累計成本，粗略估計約佔 2011 年總薪酬開支的 6%。雖然有關成本大部分在一段時間後應已經逐漸爲企業所消化，但如採納標準工時政策，在評估僱主的整體負擔能力時，必須計及遵守這些法規的整體成本。鑑於中小企對本港經濟至關重要，而各行業中小企的營運需要又各有不同，我們必須進行全面討論和諮詢，以確定中小企在承擔法定最低工資及勞工福利責任之餘，還有遵行法定標準工時的能力。〔第 11.10 至 11.11 段〕

(e) **不同行業的運作模式**：要設計一套既簡單而又能切合不同行業和工種所需的標準工時措施，是富挑戰性的任務。如決定引入標準工時，社會便需要考慮這制度應否普遍適用，還是只適用於某些工時特長的行業及／或工種等。此外，我們亦要斟酌需否在這個制度中納入其他通用彈性安排，以及彈性水平如何方爲適當。〔第 11.12 段〕

(f) **立法是否最佳路向？**：長工時是一個需要正視的議題，然而，我們不能把法定的標準工時制度當作解決所有與長工時有關問題的靈丹妙藥。我們需要考慮什麼形式的工時政策最適切有效，而這政策既要配合香港獨特的社會經濟環境，也要平衡僱主、僱員利益並顧及更宏觀的社會訴求（例如工作與生活平衡）。最終，我們須尋求社會共識，以決定通過立法途徑設立全面的標準工時制度是否最符合香港的利益。〔第 11.13 段〕

下一步的路向

ES.21 標準工時是促進勞工權益的重大政策，其影響不僅限於僱主和僱員，也關乎整體社會和經濟。政府致力爲勞工謀福祉之際，必須同時顧及經濟發展步伐、其他須推行的勞工保障措施、該等措施的緩急優次、社會的承擔能力，以及在勞資兩方的利益之間求取合理平衡。標準工時殊具爭議，政府發表本報告書，希望能帶動工時政策討論，讓社會各界參與其中。

ES.22 標準工時對香港經濟和社會大眾皆影響深遠，政策要取得成功，必須建基於社會各界達成共識，勞資雙方之間的共識更是必不可少。再者，從其他地方的經驗可見，鑑於議題本身複雜、專門和具爭議性，我們不應期望標準工時的討論能在短時間內達到共識。因此，公眾更須清楚明白標準工時所涉及的問題及其影響。本報告書務求提供健全及堅實的基礎，讓利益相關者和廣大市民進一步就這課題作深入討論。

第 1 章

導論

香港社會對工時情況的關注

1.1 香港的勞動人口素以勤奮和靈活見稱，讓我們即使面對激烈的全球競爭，仍取得經濟發展及成就。近年來，大眾就長工時[2]對僱員健康的影響及如何提升工作與生活平衡的關注日益增加，亦有立法會議員及工會要求制定工時法例。

1.2 支持者認爲規管工時可免工時過長，有助保障僱員的安全和健康。僱員的工作時間減少了，便可以有更多時間與家人和朋友相聚；這有助僱員達致更佳的工作與生活平衡，並減少潛在的健康、家庭及社會問題。這樣，員工的工作效率及士氣提升了，僱主亦因而受惠。僱員也可以抽出更多時間用作持續進修及提升技能，從而加強香港勞動人口的整體競爭力。支持者亦認爲，僱員於合約訂明工時以外的額外時間工作，理應獲得合理的報酬。此外，僱員將會有更多閒暇享受娛樂和消費，推動零售、飲食和服務業的業務。

1.3 另一方面，反對推行法定標準工時的意見認爲，強制性的標準工時將影響所有不同技能及資歷水平的勞工，其推行或不利於商業運作的靈活性，而靈活性一直是香港的重要競爭優勢。有些行業爲配合運作需要，必須容許僱員靈活地工作。實施僵化的工時制度，會爲這些行業帶來很大的困難，不僅阻礙這些行業的靈活運作，甚至可能會迫使部分公司結業。尤其是香港有98%的企業是中小型企業（簡稱「中小企」[3]）；作爲一個細小而開放，並採用聯繫匯率制度的經濟體系，有意見認爲於實施法定最低工資後短期內即推行標準工時，會令企業帶來沉重的財

[2] 香港僱員於 2011 年的每周平均總工時估計爲 47.0 小時，而每周總工時中位數則爲 46.6 小時。對全職僱員而言，有關數字分別爲 49.0 小時及 48.0 小時。有關較長工時的行業，詳情請參閱第 9 章。

[3] 在香港，中小企是指該製造業務的單位所聘用的僱員人數少於 100 人；或該非製造業務的單位所聘用的僱員人數少於 50 人。見工業貿易署網頁：http://www.success.tid.gov.hk/tc_chi/lin_sup_org/gov_dep/service_detail_6863.html

政及行政負擔。這會削弱勞工市場調整工資及工時的靈活性，因而損害香港的競爭力和營商環境，尤其是在遇到經濟逆轉時。

1.4 鑑於社會各界對本港工時情況的意見，政府在 2010-11 及 2011-12 的《施政報告》表示，隨着實施《最低工資條例》（第 608 章），會展開標準工時的政策研究，以爲社會知情地討論這課題提供穩固的基礎。勞工處獲指派進行有關工作，並已完成該政策研究。

1.5 標準工時是一個非常複雜和具爭議性的課題。由於標準工時可涵蓋所有不同技能層面及資歷的勞工，推行標準工時會對本港的社會和經濟帶來深遠的影響。所以，政府處理標準工時這課題時，需要極度審慎。正如其他勞工政策措施，政府在研究標準工時的課題時，必須考慮本港的整體利益、經濟發展步伐及持續性、社會整體的承擔力，以及如何平衡僱主及僱員的利益。在這大前提下，我們認爲工時制度必須建基於僱主、僱員與整體社會建立的共識，再尋求未來路向。

政策研究的目的

1.6 透過仔細研究標準工時這個議題，政策研究的目的是建立一個堅實及客觀的基礎，從而推動各界就此重要及具爭議性的議題作出知情及深入的討論，以便政府制定政策發展的方向。研究會參考國際間其他地方的做法，同時亦會考慮本地的情況。我們以務實的方法分析有關的資料和統計數據，參考其他地方的經驗，以及基於本港社會及經濟的實際情況作出觀察。

1.7 其他地方的經驗顯示，就標準工時的有關措施建立共識，通常都經歷漫長及政治化的過程。因此，社會各界必須充分了解標準工時所涉及的根本問題和帶來的重大社會經濟影響，才在這課題上作出定論。

1.8 這是政府相關部門共同努力就標準工時議題進行的首個全面研究。在這階段，政策研究的目的並非爲應否推行標準工時作決定性的意見；亦非建議透過立法方式推行標準工時。然而，我們希望政策研究會爲社會大眾將來的討論提供一個堅實的基礎，從而加深他們對這課題的認識，有助不同界別的利益相關

者交流意見。這些討論最終會有助日後制定最適當的政策方向。

政策研究的範圍

1.9 我們是從三個方面展開政策研究。首先，勞工處研究其他地方在規管工時方面的制度和經驗。其次，政府統計處收集有關香港各行各業僱員最新工時情況的統計數據。第三，財政司司長辦公室轄下的經濟分析及方便營商處分析這些數據，並評估在本港設立標準工時的影響。

1.10 研究結果分爲三部分，即探討其他地方的經驗（見報告第二部分）、分析香港情況（第三部分），以及闡釋須考慮的課題（第四部分）。 此研究是政府探討這議題的積極第一步，我們亦已盡力就有關議題進行全面研究，但鑑於議題非常複雜，研究未必能詳盡探討工時政策的每一個細節。

其他地方的經驗

1.11 在這部分的研究，我們選定了 12 個經濟體系，包括：新加坡、大韓民國（簡稱「韓國」）、日本、內地、澳門、台灣、澳洲、歐洲聯盟（簡稱「歐盟」）（指整個歐盟，當中以英國及比利時爲主要參考對象）、美國和加拿大，全面研究這些地方規管工時的經驗。此外，我們也參考了國際組織有關標準工時的研究。

1.12 我們首先概述全球的工時情況，然後簡介選定地方工時制度的特點。我們繼而討論，就香港應否訂立法定工時制度的各樣重大考慮因素。

有關香港推行標準工時的經濟及影響評估

1.13 研究的第二部分評估本港推行強制性標準工時制度可能對社會經濟造成的影響。首先，我們從宏觀經濟層面探討長工時的問題。其次，我們概覽香港工時分布的詳細情況，並指出工時較長的各行業及職業類別。

1.14 爲衡量推行標準工時所帶來的潛在影響，我們引用「2011 年收入及工時按年統計調查」和「綜合住戶統計調查」的原始數據，爲私營機構僱主進行成本影響評估及僱員進行收入影響評估[4]。我們根據(a)每周標準工時限制；(b)法定最低超時工資率；以及(c)僱員獲豁免的準則等三項政策設定進行評估。透過檢測每個設定的三個變數，一共研究了 27 種基本情景。我們將會展示三項主要研究結果（連同詳盡的行業分析），包括：(a)受影響僱員的估計人數；(b)僱主遵照有關規定後總薪酬開支的相應增加金額；以及(c)受影響僱員增加工資的估計金額。此外，報告亦會涵蓋主要觀察結果和有助比較各種不同情景的部分。

考慮的事項

1.15 報告的最後部分，我們會臚列多個僱員、僱主以至社會大眾須深入討論的重要課題，以便決定未來路向。

展望

1.16 在處理標準工時這項重要政策議題時，我們必須不偏不倚和全面考慮當中的正反論據。政府已全力以赴，以本報告就標準工時這個非常複雜及重要的議題開展深入的公共政策討論。討論結果將成爲政府再仔細考慮最佳未來路向的重要基礎。

[4] 詳情請參閱第 10 章及**附錄 5**。

第 2 章

香港的規管架構

引言

2.1 《僱傭條例》（第 57 章）是規管本港僱傭條件的主要法例，爲僱員提供全面的僱傭保障和福利[5]。爲給予僱員假期以作休息，《僱傭條例》特別訂定有關休息日[6]、法定假日[7]及有薪年假[8]的規定。勞工處負責執行《僱傭條例》，並一直嚴厲執法，以保障僱員的權益[9]。

2.2 本港現時並無普遍適用的法定條文規範標準工時、最高工時、超時工作限制或超時工作薪酬。勞資雙方可透過自由協商訂定僱員的聘用條款及條件，包括工作時間和超時工作的補償安排等，惟該等條款及條件須符合《僱傭條例》及其他相關法例的有關要求。雖然《僱傭條例》並沒有規定僱主須就超時工作支付薪酬，但如果僱傭合約訂明該僱員可獲得超時工作薪酬，則該僱員會受《僱傭條例》保障，其超時工作薪酬不得被非法扣除或拖欠，因爲超時工作薪酬亦屬工資的一部分[10]。根據《僱傭

---

5 《僱傭條例》提供的僱傭保障和福利包括工資保障、生育保障、有關僱員不會因參與職工會活動而遭歧視的保障、休息日、有薪假日、有薪年假、疾病津貼、遣散費，以及長期服務金等。

6 根據《僱傭條例》，按連續性合約受僱的僱員每七天可享有不少於一天休息日。除非因機器發生故障或不可預料的緊急事故，否則僱主不得強迫僱員在休息日工作。如僱主要求僱員於休息日工作，僱主須在原定休息日後的 30 天之內，另定休息日。

7 所有僱員，不論服務年資的長短，均可享有 12 天法定假日。如僱員在緊接法定假日之前已按連續性合約受僱滿三個月，便可享有假日薪酬。如果僱主要求僱員在法定假日工作，須爲僱員安排另定假日，並須預先通知僱員另定假日的日期。

8 僱員按連續性合約受僱每滿 12 個月，便可享有有薪年假。有薪年假的日數按僱員受僱年資由 7 天遞增至最高 14 天。

9 《僱傭條例》規定，僱主如無合理辯解而不給予僱員休息日、法定假日或有薪年假的法定權益，可被檢控。一經定罪，最高可被罰款五萬元。

10 《僱傭條例》規定，僱主必須於工資期屆滿、僱傭合約完結之日、或僱傭合約終止後七天內向僱員支付工資（包括超時工作薪酬）。僱主如故意及無合理辯解而沒有按《僱傭條例》的規定支付工資，即屬違法，可被檢控。欠薪罪行的最高刑罰是罰款 35 萬元及監禁三年。

條例》，在計算各項僱員福利[11]的款額時，應包括超時工作薪酬。同樣地，符合《最低工資條例》下「工作時數」定義的超時工作，或是按照僱傭合約或僱傭雙方的協議被視爲工作時數的超時工作，在計算最低工資時須包括在內。因此，《最低工資條例》在這方面亦規管超時工作薪酬。

關於僱用兒童和青年的規例

2.3 本港現時並無規管一般僱員工作時間的法例，然而，《僱傭條例》有特定的規例，規管兒童（15 歲以下人士）和青年（15 歲或以上但未滿 18 歲人士）在工業經營的工作時間。這些特定規例包括：

(a) 《僱用兒童規例》；以及

(b) 《僱用青年（工業）規例》。

《僱用兒童規例》

2.4 《僱用兒童規例》禁止兒童[12]在工業經營內受僱，並規管僱主在非工業機構僱用兒童。根據該規例，年滿 13 歲但未達 15 歲的兒童，若已完成中三教育，可在符合若干限制下受僱在非工業機構工作，但有關兒童不得(a)在上午 7 時前或晚上 7 時後受僱；(b)在一天內受僱超過 8 小時；以及(c)連續工作超過 5 小時而沒有不少於 1 小時的用膳或休息時間。

2.5 除上述規定外，僱用年滿 13 歲但未完成中三教育的兒童，還須受《僱用兒童規例》的附加限制，其中包括：有關兒童不得(a)在任何上課日子的上課時間內受僱；(b)在學期內任何一個上課日子受僱超過 2 小時，或在任何其他日子受僱超過 4 小時；以及(c)在暑假期間任何一天受僱超過 8 小時。

---

11 這些福利包括：年終酬金、產假薪酬、遣散費、長期服務金、疾病津貼、假日薪酬、年假薪酬及代通知金。超時工作薪酬若(a)屬固定性，或(b)在過去 12 個月內平均款額不低於僱員在同期的平均月薪的 20%，則僱主在計算上述福利項目的款額時，也須將超時工作薪酬包括在內。

12 任何人不得僱用、促使僱用或准許僱用兒童在任何工業經營內工作。未滿 13 歲的兒童更不得受僱在任何行業工作。就《僱用兒童規例》而言，兒童如在任何僱傭地點內工作，不論是否受薪，均須當作《僱用兒童規例》所指的受僱人士。《僱用兒童規例》不適用於與根據《學徒制度條例》（第 47 章）註冊爲學徒的兒童有關的情況。

2.6 娛樂界、廣告界或相關行業的僱主，可能因行業的實際需要而聘用不同年齡的兒童藝員[13]參與其製作。有關僱主須於工作開始前以書面形式向勞工處處長申請豁免遵守《僱用兒童規例》。儘管以上兩段已提及僱用兒童的工作條件，僱主亦不得在下述情況下僱用兒童藝員：(a)於上午 7 時前或晚上 11 時後；(b)在學期中的一個上課日工作超過 4 小時；(c)於僱傭期的任何一天工作超過 8 小時；(d)每星期工作超過 4 天，如在學期中，則星期一至六期間內超過 3 天；(e)在其任何一天工作結束後的 12 小時內工作；以及(f)對 6 歲以下的兒童而言，在第 2.4 段提及的 5 小時工作期間內沒有不少於半小時的額外休息時間；以及(g)若兒童僱員需在晚上 7 時後工作，僱主須提供免費的交通工具接載他們回家。

《僱用青年（工業）規例》

2.7 《僱用青年（工業）規例》規管受僱於工業經營的青年[14]（15 歲或以上但未滿 18 歲人士）的工作時數等。有關僱傭期、工作時數及工作日數[15]的法定限制見**表 2.1**：

[13] 兒童藝員大致可分爲：(a)臨時演員－臨時受僱於某一節目或製作內演出；以及(b)合約演員／自由演員－以合約形式受僱在一段期間或在個別節目中演出。

[14] 《僱用青年（工業）規例》適用於所有在工業經營受僱的青年，但不適用於下列行業或工作：(a)非工業界；(b)於工業經營擔任文書或管理職位，或從事與該工業經營有關的衞生或福利服務；(c)純粹爲工業經營清潔樓房，但不包括清洗機器或生產器具；(d)純粹擔任工業經營的管理員；以及(e)從事製備食品工作以供此等食品在製備食品的處所食用及出售。

[15] 「僱傭期」指在任何一天僱員可受僱用的期間，包括用膳及休息時間。「工作時間」指僱員受僱主支配的時間，但不包括用膳及休息時間。「星期」指由星期六晚午夜至下一個星期六晚午夜的一段期間。

表2.1：《僱用青年（工業）規例》下青年的工作時間限制

每日最長僱傭期	10 小時（只可在上午 7 時至晚上 7 時之間）
每日最高工時	8 小時
每星期最高工時	48 小時
每星期最多工作日數	6 天
連續工作的時數上限	5 小時，其後須有不少於半小時的用膳或休息時間

2.8 根據《僱用青年（工業）規例》，如勞資雙方同意，青年一天的工時可超過 8 小時或一星期超過 48 小時，但在連續兩星期內的總工時不得超過 96 小時，而每天僱傭期上限仍是 10 小時。僱主不得僱用青年在工業經營內超時工作。

2.9 任何人士若違反《僱用兒童規例》或《僱用青年（工業）規例》的規定，即屬違法。一經定罪，最高罰款額爲一萬至五萬元不等。

職業安全與健康

2.10 《職業安全及健康條例》（第 509 章）保障僱員在工業及非工業工作地點的安全及健康。該條例規定僱主須在合理切實及可行範圍內，確保僱員的工作安全及健康。

2.11 爲免僱員工時過長，欠缺休息，政府已發出《休息時段指引》[16]，積極宣傳及推廣爲僱員提供適當休息時間的重要性。政府明白各行各業有不同的營運模式，因此鼓勵僱主及僱員透過協商訂定符合其特定需要的休息時段安排。

[16] 勞工顧問委員會轄下的職業安全及健康委員會經諮詢僱主代表、僱員代表及職安健專業人士後，於 2000 年制定《休息時段指引》。

其他類別的僱員

2.12 除上述法例外，某些工種或職業亦須符合工時規定，其形式爲法定通告，或透過由政府當局公布適用於特定職業的指引。

規管保安人員

2.13 《保安及護衞服務條例》（第 460 章）於 1995 年制定，以訂定發牌計劃監管本港的保安業。任何人在有報酬的情況下爲他人擔任保安工作，均須申請由警務處處長發出的保安人員許可證。同樣地，任何公司供應人員在有報酬的情況下爲他人擔任保安工作，亦須持有由保安及護衞管理委員會[17]發出的保安公司牌照。

2.14 爲確保保安人員有足夠休息，保安及護衞管理委員會規定，由 1995 年 10 月起，保安人員許可證持證人每月不得工作超過 372 小時，在正常情況下每日工作不得超過 12 小時。保安人員許可證持證人如沒有根據有關條件擔任保安工作，即屬違法，可被檢控。

2.15 倘若保安公司違反牌照條件，要求保安人員在正常情況下每日工作超過 12 小時，警方可向有關公司採取適當行動（包括發出警告）。如違反情況嚴重，警方可向保安及護衞管理委員會申請撤銷有關公司的保安公司牌照。

專營巴士車長和專線小巴司機工作時間指引

2.16 爲回應市民對巴士安全及巴士車長休息時間的關注，運輸署自 1983 年起向專營巴士公司發出《巴士車長工作、休息及用膳時間指引》。運輸署不時與各專營巴士公司和巴士車長工會檢討該指引。

[17] 保安及護衞管理委員會爲法定組織，由行政長官委任的一位主席及五位成員，以及保安局局長的代表組成。成立該委員會的目的是根據《保安及護衞服務條例》考慮及審批保安公司的牌照申請，及訂定簽發保安公司牌照及保安人員許可證的條件。

2.17 爲確保巴士車長有充足的休息時間，運輸署在 2010 年再次檢討上述爲巴士營辦商而設的指引時，納入了不少改善措施，包括延長巴士車長於兩個相連工作日之間的休息時間，以及進一步界定車長的休息時間和用膳時間。現行指引如下：

指引 A — 車長工作 6 小時後最少應有 30 分鐘休息時間[18]；在 6 小時的更次內應有合共 20 分鐘的小休，其中不少於 12 分鐘應安排在首 4 小時的工作時間內提供。車長在總站準備開出下一班巴士和監察乘客上車的時間，不應視爲休息時間。

指引 B — 一個工作日內最長的工作時間（包括所有休息時間）不應超過 14 小時。

指引 C — 一個工作日內的駕駛時間（即最長的工作時間減去所有每次最少 30 分鐘的休息時間）不應超過 11 小時。

指引 D — 兩個相連工作日之間的休息時間不應少於 10 小時。

指引 E — 車長於一個工作日內的工作時間不少於 8 小時便應獲提供用膳時間。巴士公司應在 2011 年第三季或之前提供不少於 45 分鐘的用膳時間，並於隨後一年進一步改善至不少於 1 小時。

2.18 與此同時，爲確保專線小巴爲市民提供安全、有效率和可靠的服務，運輸署已與專線小巴業界一起制定專線小巴司機工作時間指引。現行指引如下：

(a) 專線小巴司機每日最長當值時間（包括所有歇息時間）不應超過 14 小時；以及

(b) 專線小巴司機每日駕駛值班時間（即最長當值時間扣除所有 15 分鐘或以上的歇息時間後）不應超過 11 小時。

2.19 儘管運輸署認爲專線小巴司機的工作時間屬專線小巴營辦商的內部管理事宜，署方一直提醒業界遵守指引，並已要求專線小巴營辦商爲專線小巴司機安排恰當的工作時間。

[18] 用膳時間亦視爲休息時間。

評論

2.20 雖然香港並沒有廣泛適用的標準工時或最高工時法規，但不同的法例賦予了兒童和青年，以及保安員最需要的工時保障。相關政府機關也制定了適用於專營巴士車長和專線小巴司機的工時行政指引。

2.21 香港經濟多年來發展迅速，實有賴我們以全心全意、靈活性高、適應力強見稱的勞動力。要保持香港的競爭優勢和蓬勃經濟，關鍵是在保障勞工權益與維持香港的競爭力及勞動力的靈活性之間取得合理而務實的平衡。

2.22 事實上，本港經濟能夠維持高競爭力，原因是有一套完善的勞工法例，在保障僱員權益的同時，又不會過度地損害本港勞工市場的靈活性、經濟自由度和競爭力。因此，在考慮對勞工法例作出重大修訂前，必須取得社會各界的共識，以及仔細研究各界的特定需要和明智地制定和推行政策。

第 3 章

全球工時情況概述

3.1 本章扼要概述全球工時情況，包括規管工時的歷史概況並參考相關的國際勞工公約，及全球工時規例的最新發展和工時統計數字的摘要。

關於工時的國際勞工公約

3.2 規管工時的歷史可追溯到 18 至 19 世紀的工業革命，當時立法的重點並非是保障一般勞工，而是社會上特定的弱勢社群。例如英國於 1802 年引入規管學徒的工時規例，法國於 1841 年引入規管青年和婦女的相若工時規例，西班牙則於 1873 年規管未成年人士的工時等[19]。國際勞工組織(ILO)在 1919 年成立時，制定了首份關於工時的國際文書。儘管如此，國際勞工組織認爲規管工時的工作「艱巨，當中不僅涉及複雜的技術性問題，而且不同的相關人士，尤其是工人、僱主及雙方組織的意見迥異」[20]。這說明了很多國家在規管工時方面要取得社會共識都是極度困難的。

3.3 全球首項限制工時的國際勞工公約是 *1919 年《(工業)工時公約》(第 1 號公約)*。除某些例外情況和彈性安排外，該公約將受僱於一般工業經營人士的工時限於每天 8 小時和每周 48 小時，而受僱於接續輪班進行連續作業人員的每周工時則定爲 56 小時。即使一周內有些日子的工時少於 8 小時，但每日最高工時也不得超過 9 小時。此外，超時工資率不得少於正常工資率的 1.25 倍。

3.4 *1930 年《(商業和辦事處所)工時公約》(第 30 號公約)*把每日工作 8 小時和每周工作 48 小時的原則，擴大至涵蓋在商業和辦公室工作的人士，並同樣訂明若干例外情況和彈性安排，而每日最高工時不得超過 10 小時。

---

19 Blanpain et al (1997).

20 Lee et al (2007)，第 153 頁。

3.5 *1935 年《40 小時工作周公約》(第 47 號公約)*確立每周工作 40 小時的原則。除上述國際勞工公約外，還有其他有關工時的國際勞工公約和國際勞工建議書，涵蓋特定事項如每周休息日及夜間工作等[21]。

3.6 儘管國際勞工組織通過上述三項公約，但成員國批准有關公約的比率並不高[22]。根據國際勞工組織於 2005 年的調查[23]，批准第 1 號公約（佔所有成員國的 28%）和第 30 號公約（16%）比率偏低的原因，主要包括成員國對國際競爭的憂慮、經濟困難、以單一文書涵蓋大量被稱爲「受薪僱員」的不足等。這個調查亦指出，成員國認爲這兩條規管工時的主要公約所定的標準過於嚴格，與現今講求靈活處理的需求背道而馳，因此極需檢討。

3.7 就有關建議，國際勞工組織理事會於 2005 年決定就工時規管的事宜作全面分析。相關工作現正開展，包括定出日後在制定國際勞工指引時須考慮的政策議題[24]。目前，國際勞工組織並未就應如何修訂現今的工時安排提出任何具體建議。這再次反映制定或修訂有關工時的公約實屬艱鉅。

---

21 例如：*1921 年《每周休息（工業）公約》(第 14 號公約)*、*1954 年《帶薪休假建議書》(第 98 號建議書)*、*1957 年《(商業和辦事處所)每周休息公約》(第 106 號公約)*、*1957 年《(商業和辦事處所)每周休息建議書》(第 103 號建議書)*、*1962 年《減少工時建議書》(第 116 號建議書)*、*1970 年《帶酬休假公約(修訂本)》(第 132 號公約)*、*1990 年《夜間工作公約》(第 171 號公約)*、*1990 年《夜間工作建議書》(第 178 號建議書)*、*1994 年《非全日制工作公約》(第 175 號公約)*，以及 *1994 年《非全日制工作建議書》(第 182 號建議書)*。

22 在 185 個成員國中，至今有 52 個成員國批准第 1 號國際勞工公約（包括四個成員國是有條件的批准及一個成員國於 1989 年提出解約）。第 30 號國際勞工公約獲 30 個成員國批准（其中包括一個成員國是有條件的批准，另兩個成員國於 1989 年及 1999 年提出解約）。第 47 號國際勞工公約則已獲 15 個成員國批准。

23 ILO (2005).

24 2005 年，國際勞工組織理事會同意組成「工時安排三方專家會議」，藉以從各方面全面分析規管工時的問題。會議（於 2011 年 10 月 17 至 21 日舉行）的目的在檢討和建議現今的工時安排，並定出主要的政策課題，以便日後制定有關工時的國際勞工指引。見 ILO (2011)。

世界各地的工時規例

國際勞工組織的統計數字

3.8 根據國際勞工組織的*《2010 年工作條件法例報告：全球總覽》*[25]，在世界各地共 107 個受訪國家當中，101 個國家設有某種形式的法定工時限制，當中包括 58 個歐洲中部及東南部、中東、非洲及南美洲等國家，以及 32 個歐盟成員國及已發展經濟體系，和 11 個亞洲國家。

3.9 在受訪國家之中，有很多國家在近數十年間已將法定每周正常工時由 48 小時減至 40 小時，當中 41%採納 40 小時工作周，另有 22%的國家規定每周工作 48 小時。其餘受訪國家的每周工時多定於 40 至 48 小時之間。

3.10 在亞太區，以 48 小時的工作周最爲普遍（46%），而歐盟國家及已發展經濟體系（67%）則大多數採用 40 小時工作周。事實上，歐盟的《工作時間指令》（指令第 2003/88/EC 號）（簡稱《指令》）[26]把最高工時定爲 48 小時，而正常標準工時則由各成員國自行決定。國際勞工組織估計，全球每 5 名工人便有 1 人每周工作超過 48 小時（佔 22%，即 6.142 億名工人）[27]。

3.11 約五分之四的國家已就每周工時設定若干上限。在亞太區，31%的國家未有規管每周最高工時上限，另約有 31%的國家將每周最高工時定爲 60 小時或以上，這些國家包括柬埔寨（60 小時）、新加坡（61 小時）、馬來西亞（72 小時）及泰國（84 小時）[28]。

3.12 在超時工作薪酬方面，在受訪國家之中，71%規定超時工資率至少爲正常工資率的 1.25 倍。約 14%的受訪國家的超時工資率低於 1.25 倍，另有 14%完全沒有規管超時工作薪酬[29]。

---

25 ILO (2010b).

26 《指令》是歐盟一項重要法例，旨在透過規管工時，訂立安全和健康的最低要求。

27 作出估計時共研究了 54 個國家。見 Lee et al (2007)。

28 有關數據摘自 ILO(2010b)，而有關數字可能是由每周工時限制及每周平均超時工作上限加起來而推算所得的。

29 由於有四捨五入的情況，有關百分比加起來未必等於 100%。

經濟合作及發展組織的統計數字

3.13 經濟合作及發展組織（簡稱「經合組織」）(OECD)亦公布其成員國的工時統計數字。**附錄 1** 的列表顯示在 2000 至 2010 年期間，經合組織成員國的全職工種當中的主要工作之通常每周平均工時[30]。根據該列表，土耳其（53.2 小時）、韓國（49.2 小時）及墨西哥（49.2 小時）的通常平均工時最長；而工時較短的國家爲丹麥（38.2 小時）、挪威（38.5 小時）及荷蘭（39.3 小時）。

3.14 然而經合組織強調，由於各國的數據來源、分類方法和收集過程各不相同，因此有關數據不宜作跨國比較。這些數據是用作比較個別國家本身於不同時期的趨勢。在 2000 至 2010 年期間，韓國（減幅爲 4.4 小時或 8.2%）和冰島（減幅爲 4.6 小時或 9.5%）的通常年均每周工時均顯著減少。相反，奧地利和墨西哥的工時則分別輕微上升了 1.5 小時（3.6%）及 0.8 小時（1.7%）。表中其餘的經合組織國家，除希臘每周平均工時不變，平均工時均輕微下降，跌幅由 0.4 小時至 2.2 小時不等。

3.15 經合組織的數據亦顯示，部分國家的通常每周平均工時較法定標準工時爲高。舉例來說，2010 年，澳洲工人每周平均工作 43.2 小時，遠高於法定標準工作周的 38 小時。若比較韓國工人的 40 小時法定每周工時，其同年的每周平均工時實際爲 49.2 小時。

歐洲改善生活及工作條件基金會的調查

3.16 根據歐洲改善生活及工作條件基金會（簡稱「歐洲基金會」）[31]進行的歐洲工作情況調查的結果，歐盟 12 國[32]的每周平均工時由 1991 年的 40.5 小時縮減至 2010 年的 36.4 小時（2010 年歐盟

---

30 經合組織指出，「通常每周工時」反映個別僱員於統計期間最常採用的每周工作安排。「通常工時」在統計學上並無國際定義，經合組織將之界定爲一標準周內進行工作活動的時數，而較技術性的定義是工人於一段長時間內，每周「實際工時」的最常見值。與工人的「正常工時」比較，「通常工時」包括每天或每周經常的超時工作，但不包括非慣常的工作時間，不受非定期／非慣常的超時工作（不論獲得補薪、正常支薪還是完全沒有補償）或非慣常的缺勤／休息時間影響。部分國家（如日本）只有實際工時而沒有通常工時，因此並不包括在內。見經合組織網頁：http://stats.oecd.org/glossary/detail.asp?ID=4844

31 歐洲基金會是首批專門處理歐盟特定政策範疇的歐盟組織之一。見 Eurofound (2010b)。

32 歐盟於 1993 年 11 月 1 日成立，初時有 12 個成員國。成員國的數目多次增加，現時共有 27 個。歐盟 12 國是指比利時、希臘、盧森堡、丹麥、西班牙、荷蘭、德國、法國、葡萄牙、愛爾蘭、意大利和英國。

27 國的數字爲 37.5 小時）。工時減少，可歸因於四項主要因素：

(a) 每周工作超過 48 小時的勞動人口比例下降：在歐盟 27 國，比例由 2000 年的 15%下降至 2010 年的 12%。

(b) 過去二十年，每周工作少於 20 小時的勞動人口比例有所上升。1991 年，在歐盟 12 國的勞動人口中，8%的工人工作少於每周 20 小時；到 2010 年，這個數字上升接近一倍，達 14%，當中原因包括女性擔任兼職的情況更爲普遍。對歐盟 27 國整體而言，有關比率由 2000 年的 12%微升至 2010 年的 13%。

(c) 很多國家及行業的僱主及僱員之間的集體議定工時有所縮減。

(d) 因應歐洲經濟低迷的情況而實施縮減工時（不論是源自個別公司的決定還是由國家推動的縮減工時計劃），亦可能導致工時下降。

3.17 有關調查指出，在過去二十年，歐盟國家討論工時多集中於如何增加工時的彈性，並提倡較短工時以創造更多職位，和達致更佳的工作與生活平衡。

評論

3.18 儘管關於工時的主要國際勞工公約早已通過，但各成員國多年來批准這些公約的比率並不高。很多歐洲和已發展經濟體系均採用 40 小時工作周，而 48 小時工作周則在亞太區尤爲普遍。雖然經合組織國家的平均工時顯著減少，但值得一提的是，當中部分國家的法定每周工時上限與每周平均實際工時仍存在相當大的差異，這多少反映了有關規例降低工時的成效。至於超時工資率，大部分經濟體系採用的超時工資率爲不少於正常工資率的 1.25 倍。

3.19 在制定本港的工時政策時，全球工時情況的資料無疑具參考價值，但我們必須先考慮本港實際的社會及經濟環境。事實上，根據國際勞工建議書所反映的國際共識，在縮減工時方面，個別地方必須考慮本身的具體情況。例如 *1962 年《減少工時建議書》（第 116 號建議書）*建議，在達致 40 小時工作周的目標時，應考慮下列各項：

(a) 國家經濟發展的水平，與及其可縮短工時的程度，而同時不降低生產率，不影響經濟增長或削弱競爭力，以及不引發通貨膨脹壓力以致最终減少工人實際收入；

(b) 運用現代科技、自動化和管理技術提高生產率所取得的進展；

(c) 對於仍處於發展階段中的國家，其改善人民生活水平的需要；以及

(d) 僱主組織和工人組織對如何減少工時的取向。

3.20 國際勞工組織出版的一份刊物[33]亦和應上述原則，並指出在制定工時政策時，有關地方必須認真考慮本身的需要和情況，包括其發展水平、勞資關係、法律制度，與及文化及社會傳統。

[33] Lee et al (2007)，第 154 頁。

第 4 章

其他地方的工時制度研究

引言

4.1 在本章，我們將參照 12 個被選定地方的經驗，介紹它們工時制度的重點。這些地方分別是新加坡、韓國、日本、內地、澳門、台灣、澳洲、歐盟（指整個歐盟，當中以英國及比利時爲主要參考對象）、美國和加拿大。選定這些地方是因爲其經濟發展水平或社會文化背景與香港相若。各選定地方工時制度的研究結果摘要，載於**附錄 2.1 至 2.12**[34]。

4.2 除了進行案頭研究外，我們亦曾到新加坡、澳門、韓國、日本、比利時（歐盟總部）和英國進行實地考察[35]。我們拜訪了當地負責工時政策的政府部門、主要工會和僱主組織，以取得其工時制度及實施經驗的資料，並了解他們就工時問題的最新關注及發展。

4.3 我們在研究中歸納出工時制度至少有下列五大主要組成部分：

(a) 標準工時限制或最高工時上限；
(b) 超時工作上限及超時工作薪酬；
(c) 豁免安排；
(d) 彈性安排；以及
(e) 休息時間。

每一組成部分均具有特定含意或建基於某些假設。舉例來說，標準工時限制涉及何謂工作與生活適當平衡的問題；最高工時

[34] 附錄載列研究涵蓋的經濟體系工時制度的主要特點，作爲有關工時制度的概覽。我們在擬備這些附錄時，參考了相關法例、規例、相關政府或組織網站的資料及發出的指引，但附錄並沒有涵蓋有關法例中可能載列的休假安排（例如年假和法定假日）。如欲了解個別經濟體系詳細的工時規定，請參閱相關法例。

[35] 在報告的第二部分，我們除了參考有關工時的文獻和進行案頭研究外，亦加入了實地考察期間與各地組織的人員交流時所獲得的資料。

上限則假設工時以某數目爲上限，如超出此數目便爲過長。超時工作補薪一方面可減少僱主要求僱員超時工作，卻同時是僱員延長工時的誘因。豁免安排則假設某類僱員／行業／公司須在法例下獲特別待遇。

工作時間限制

4.4 工作時間限制是任何工時制度最基本的組成部分，其形式可以是標準工時限制或最高工時上限。

標準工時限制[36]

4.5 標準工時限制是僱員通常在一定時間內（如以每日或每周計算）須工作的時數。在標準工時制度下的有關法例，一般都會訂明超時工作的工資率，如僱員工作超出該時數，便須獲得補償。例如美國的制度規定，僱員每周工作超出 40 小時，則必須獲發超時工作薪酬，而有關薪酬不得少於其正常薪酬的 1.5 倍。美國的標準工時規定有助勞工賺取更高收入，但這或會鼓勵僱員爲了金錢回報而增加超時工作的時間，最後導致部分僱員的工時更長；而更長工時亦會對安全與健康帶來負面影響（例如壓力及意外）。僱員的個人生活時間減少了，他們就更難平衡工作與家庭之間的責任，在有些情況下最終令他們工作與生活失衡。

最高工時上限

4.6 另一方面，無論僱員是否獲得超時工作薪酬，最高工時制度主要關乎哪一個工時水平被認爲是過高及應予停止。因此，討論更能聚焦於勞工如何得到充分休息，以更有效保障他們的安全及健康。然而，應否訂立最高工時上限卻在應對業務需求的短期波動，及保障勞工安全及健康之間陷入兩難。一旦實施最高工時上限，勞工賺取超時工作薪酬的能力亦會受到限制。此外，計算工時上限的方式亦可能對企業運作的彈性造成重大影響。

[36] 有關工時的文獻通常使用「正常工時限制」一詞。爲統一用詞，本報告一律使用「標準工時限制」。

超時工作上限及超時工作薪酬

超時工作上限

4.7 在我們研究的工時制度中，大部分（英國、歐盟及澳洲除外）都有規管標準工作日／周以外的超時工作（例如設定可容許的超時工作上限），並訂明這些超時工作的薪酬[37]。超時工作上限，一般是參照以一日、一周、一個月或一年的時段作計算，也可綜合上述時段作計算及／或按任何其他時期計算。

4.8 一些工時制度規定，如爲應付緊急或特殊情況，例如進行緊急公務工程、應付天災、搶修機械或處理突然增加的工作量，即容許僱員的工作超出超時工作上限（如內地、台灣及加拿大）。

4.9 很多工時制度亦訂明超時工作前必須依循的程序。有關僱主或需就超時工作安排取得個別工人、其代表或工會的同意或與他們達成協議（如韓國、日本、內地、澳門、台灣及加拿大）。有些地方規定僱主須知會有關政府當局（如日本及台灣），有些則規定如工作超出超時工作上限，須徵得有關政府當局同意（如新加坡及加拿大）。此外，勞資雙方亦可透過集體協議調整超時工作上限（如澳洲）。

超時工作薪酬

4.10 設定超時工作上限，是爲保障勞工的安全及健康。在我們研究的工時制度中，大部分以額外工資率[38]計算超時工作薪酬，或以補假或補償休息時間方式作爲補償（如韓國及日本），或兩者並用（如比利時）。

4.11 有些工時制度訂明 1.5 倍的單一額外工資率（如新加坡、美國及加拿大）。其他制度的額外工資率則按情況而定，由 1.2 倍（如澳門）至 3 倍（如在內地的法定假期超時工作）不等。有些制

---

37 歐盟及英國的有關法例除了訂定 48 小時的每周最高工時上限（包括超時工作），並無規管超時工作或超時工作薪酬。澳洲的勞工法例沒有就超時工作作出定義，亦無訂明超時工資率，其對超時工作的唯一限制，就是僱主所要求的額外工作時間必須合理。美國的勞工法例則規管超時工資率，但沒有規管超時工作上限。

38 第 1 號國際勞工公約規定超時工資率不得少於正常工資率的 1.25 倍。

度則透過僱傭合約（如英國）、集體協議（如澳洲）或工業審裁處（如澳洲的「現代裁定待遇」[39]）釐定超時工資率。有些制度則訂明，如超時工作過長（如日本），或在夜間（如日本）、每周休息日（如內地及比利時）及法定假日（如內地及比利時）超時工作，便須調高超時工資率。另一方面，歐盟並無規管超時工作或超時工作薪酬。工時制度的額外工資率亦可視乎僱員是否自願超時工作而有所增減。以澳門爲例，若僱員透過協議提供超時工作，額外工資率爲 1.2 倍；如屬強制性超時工作，則爲 1.5 倍。

豁免安排

4.12 工時制度設有豁免安排的情況相當普遍，豁免可以按不同的分類設立，例如：

(a) 按職業或職責豁免（如研究涵蓋的所有地方，澳洲除外）；

(b) 按薪酬水平豁免（如新加坡、澳洲和美國）；

(c) 按行業或界別豁免（如韓國）；

(d) 按公司規模（如韓國）或公司營業額豁免（如美國）；以及

(e) 按其他特殊情況豁免。

有些制度的豁免安排是讓某些類別的僱員、行業及／或公司完全免受工時法例限制，或免受某些工時條文規管。詳情請參閱第 5.35 至 5.50 段。

彈性安排

4.13 本研究涵蓋的工時制度很多都訂有法例，容許法定工時的限制在一段稱爲「參照期」的期間內平均計算（如兩周、一個月或更長的期間等），讓僱員和僱主可以彈性安排每日和每周工時。在參照期內，縱使在個別一日／一周工作超出標準工時限制，只要僱員的每日或每周平均工時沒有超過法定工時限制，僱主也可免支付超時工作薪酬。

[39] 「現代裁定待遇」是工業審裁處制定具法律約束力的文書，按行業或職業規管僱傭條款（例如：工作時間及時段、各類假期及休息時段）。

4.14 其他彈性措施還有專爲特定行業或職業而設的工時制度，其中包括另定工時上限或參照期。歐盟的工時制度亦容許成員國選擇不受每周 48 小時的最高工時規限，英國和比利時均選擇了這項彈性安排。第 5.51 至 5.63 段會詳細探討各項彈性安排。

休息時間

4.15 值得注意的是，規定每周工時上限或超時工作上限，並非縮減工時的唯一措施。其他措施如休息時間，也有助確保僱員的工時不會過長。研究涵蓋的所有工時制度都提供某些形式的休息時間，以保障僱員的安全及健康，包括：(a)同一工作日內的休息時段；(b)連續兩個工作日之間的每日休息時間；以及(c)每周休息日。

4.16 選定的經濟體系中，四個工時制度沒有立法規定休息時段（如內地、澳洲、美國和加拿大），其他工時制度規定的休息時段由 15 分鐘至 1 小時不等（見**表 4.1**），並訂明獲提供休息時段所需的最短工作時數由 4 至 8 小時不等。此外，部分工時制度規定，如延長了每天工時，便須提供更長的休息時段（如新加坡、韓國和日本）。

表 4.1：政策研究選定的經濟體系的休息時段

新加坡	• 工作>6 小時須有休息時段（沒有訂明休息多久） • 工作>8 小時須有≧45 分鐘休息時段
韓國	• 工作>4 小時須有>30 分鐘休息時段 • 工作>8 小時須有>1 小時休息時段
日本	• 工作>6 小時須有≧45 分鐘休息時段 • 工作>8 小時須有≧1 小時休息時段
澳門	• 每工作 5 小時須有≧30 分鐘休息時段
台灣	• 每工作 4 小時須有≧30 分鐘休息時段
歐盟	• 工作>6 小時須有休息時段（沒有訂明休息多久）
英國	• 工作>6 小時須有 20 分鐘休息時段
比利時	• 工作>6 小時須有 15 分鐘休息時段

4.17 英國的工時制度規定連續工作日／值班之間須有至少 11 小時的每日休息時間，以及每工作 7 天須有至少 24 小時的每周休息日。由此可見，規定每日休息時間和每周休息日，亦即設定每日和每周最高工時的終極上限（這是在每周最高工時 48 小時以外的限制）。

4.18 至於每周休息時間，第 14 號和第 106 號國際勞工公約[40]均規定，每工作 7 天便須最少有 24 小時無間斷的休息時間。研究涵蓋的工時制度幾乎全都訂明每周最少休息時間，多數以一天或 24 小時的形式，但有兩個例外。美國的聯邦法例沒有訂明休息日，澳洲則透過「現代裁定待遇」規管每周休息時間。正如超時工作一樣，僱員在休息日工作，在某些制度下，他們也可獲額外工資或補償休息日，又或兩者兼得。在正常情況下，在休息日工作的超時工資率是正常工資率的 1.35 倍（如日本）至兩倍（如內地）不等。

評論

4.19 此研究涵蓋的工時制度都包含了某些重要組成部分，包括工時限制、超時工作上限及超時工作薪酬、豁免安排及彈性安排等。但每個組成部分的內容都可能大相逕庭，亦並無任何兩個完全相同的工時制度。

4.20 每周工時限制方面，40 小時工作周似乎最爲普遍。不過，在本研究涵蓋的制度中，每周限制由 38 至 48 小時不等。如有關制度設有超時工作上限，其變化則更大，該上限可按一日、一周、一個月或一年的時段作計算，也可綜合上述時段作計算及／或按任何其他時期計算。有些制度設立 1.5 倍的單一超時工資率，有些則爲不同情況設立不同的工資率。有些制度亦設立了休息時段，該時段由 15 分鐘至 1 小時不等，而須給予休息時段的工作期間由 4 至 8 小時不等。不同經濟體系推行的豁免和彈性安排措施差異甚大，詳情請參閱第 5 章。

[40] 即 *1921 年《每周休息（工業）公約》（第 14 號公約）*和 *1957 年《（商業和辦事處所）每周休息公約》（第 106 號公約）*。*1957 年《（商業和辦事處所）每周休息建議書》（第 103 號建議書）*進一步建議休息時間爲 36 小時。

4.21 設計工時制度時，必須考慮個別經濟體系本身的社會經濟和文化特點，並顧及個別界別的訴求。我們在制定工時政策時，必須仔細考慮上述各項範疇。

第 5 章

制度設計的觀察

5.1 我們在上一章檢視了 12 個工時制度，發現各個制度的主要組成部分之間差別很大。這些差別的根本原因，在於制度的設計不一，除了因應不同經濟體系的社會、經濟和文化特點外，也因爲在實施制度期間及在其後的發展當中，各地根據實際經驗作出了調整。我們顯然不宜把這些制度直接在香港套用如儀。然而，這些地方訂定工時制度的經驗，對香港日後考慮推行工時政策，甚具參考價值。我們根據這些經驗，整理出以下設計工時制度時的五大關鍵課題：

(a) 「工時」的定義；

(b) 工時政策的目的；

(c) 「標準工時」與「最高工時」；

(d) 豁免安排；以及

(e) 彈性安排。

「工時」的定義

5.2 「工時」(working hours)[41] 概念是工時制度運作的核心所在，每日／每周工時上限、休息時間等要素均與工時的定義息息相關，若果定義含糊不清，或會引起嚴重的勞資糾紛，使社會承擔沉重的代價，最終須由法庭詮釋。

5.3 在我們研究的 12 個工時制度中，有六個（即新加坡、澳門、歐盟、英國、比利時及美國）在法例中具體界定了「工時」的定義。這些定義一般包括「僱員受僱主支配的時間」[42]這個重要元素。英國及美國政府亦提供了指引，協助僱主及僱員判斷某些情況是否屬於法例所界定的工時。

---

41 不同制度或會就「工時」(working hours)採用不同詞彙，包括“hours of work”（如新加坡）、“hours worked”（如美國）及“working time”（如歐盟及英國）。

42 第 30 號國際勞工公約亦採用類似定義，把工作時數界定爲受僱人士受僱主支配的時間。

5.4 在 12 個工時制度中，有八個（即新加坡、韓國、日本、澳門、台灣、歐盟、英國和比利時）規定每個工作天須設有休息時段（見**表 5.1**），但大多數都沒有規定將休息時段（或就此而言的用膳時段）納入工時[43]。只有新加坡、韓國及日本訂明休息時段不納入工時之內。事實上，第 30 號國際勞工公約有關工時的定義亦不包括受僱人士不受其僱主支配的休息時間。在澳門，只有僱員不准隨意離開工作地點的休息時段，才作工時計算。至於每天休息時段應否有薪，只有韓國訂明休息時段無薪，其他經濟體系在這問題上一律沒有提及。

表 5.1：各經濟體系法例中的每天休息時段

研究涵蓋的地方	有否界定工時？[44]	有否規定設有每天休息時段？	每天休息時段是否算入工時？	每天休息時段是否有薪？
新加坡	✓	✓	×	沒有訂明
韓國	×	✓	×	×
日本	×	✓	×[45]	沒有訂明
內地	×	×	沒有訂明	沒有訂明
澳門	✓	✓	✓／×〔視乎僱員能否隨意離開工作地點〕	沒有訂明
台灣	×	✓	沒有訂明	沒有訂明
澳洲	×	×	沒有訂明	沒有訂明
歐盟	✓	✓	沒有訂明	沒有訂明
英國	✓	✓	沒有訂明	沒有訂明

[43] 關於每天休息時段應算入工作時間還是休息時間，歐盟各成員國也有不同規定，見 European Commission (2010)，第 108 頁。

[44] 在本報告中，如某工時制度有解釋構成工時的相關情況及活動，則該制度會視爲就工時作出定義。韓國和澳洲法例中分別提及的「合約工時」和「正常工時」，因沒有包含上述元素，本報告並不視爲工時的定義。詳情請參閱**附錄 2.1 至 2.12** 有關部分的「主要定義」。

[45] 根據日本《勞動基準法》，每日工作時數不得超過 8 小時，每周工作時數則不得超過 40 小時，當中不包括休息時間。

研究涵蓋的地方	有否界定工時？[44]	有否規定設有每天休息時段？	每天休息時段是否算入工時？	每天休息時段是否有薪？
比利時	✓	✓	沒有訂明	沒有訂明
美國	✓	✗[46]	✓〔工作天的短暫休息時段〕／ ✗〔用膳時段〕	沒有訂明
加拿大	✗	✗	沒有訂明	沒有訂明

5.5 以下段落說明個別的經濟體系如何詮釋和應用工作時間的概念。

歐盟

5.6 在歐盟，工時定義最具爭議的地方，是「候召」時間的處理。假如在香港設立工時制度，這亦是我們需要慎重考慮的地方。由於歐盟《指令》[47]對工時的定義不太明確，歐洲法院因而須加以詮釋，但有關詮釋卻對歐盟成員國實施《指令》造成深遠影響。

5.7 就「候召」時間的定義，歐洲法院於 2000 年 10 月在 *SIMAP* 一案[48]中作出裁決。根據該項判決，假如工人於「候召」時間內須留駐工作地點，「候召」時間便構成工作時間。假如工人於「候召」期間獲准離開工作地點，並可自由進行消閒或任何其他活動，則「候召」時間不會被視作「工作時間」，直至他們被僱主召喚爲止。該項判決涉及基層醫護隊的醫生，但類似的情況同樣適用於有採用「候召」工作模式的其他行業。

---

46 美國的聯邦法例並無明確規定須安排每天休息時段，但根據《美國聯邦法規》，如小休由僱主提供，便應視作工時計算。

47 歐盟的《指令》第 2 條訂明，「工作時間」是指工人按照國家法律及／或常規，在僱主支配下工作並進行活動或執行職務的任何時間。

48 歐洲法院案件 C-303/98(*Sindicato de Medicos de Asistencia Publica (SIMAP) v Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciane* ECR [2000], I-7963)。

5.8 歐洲法院另於 2003 年 9 月在一個通稱爲 *Jaeger* 的案例[49]中進一步就「候召」時間作出判決。根據該項裁決，醫生於僱主指定的地點（例如醫院）「候召」工作的時間全數屬於工作時間。即使醫生於「候召」期間獲提供睡床，並可於無須工作時睡覺，該段期間仍被視爲工作時間。上述判決亦適用於其他行業的僱員。

5.9 這兩項判決對於聘用大量涉及「候召」職責的僱員的行業帶來重大影響，例如醫療衞生界、院舍服務及其他 24 小時公共服務。不少歐盟成員國因人力、財政等問題，在遵從有關判決時遇到重大困難。由於部分行業（例如公共醫療衞生界）經常出現人手短缺，因此成員國遵從《指令》的情況未如理想。在此情況下，自歐洲法院作出上述兩項判決以來，歐盟 27 個成員國中再有 15 個引用《指令》中容許選擇不受最高工時規限的條款，豁免有關行業實施每周 48 小時的工時上限[50]。

5.10 成員國廣泛引用選擇不受最高工時規限的條款以增加調配僱員的彈性（詳情見第 5.60 至 5.62 段），卻受到歐洲議會的批評，指此舉令僱員失去保障，危及他們的安全和健康，並有違《指令》的本意。事實上，所有歐盟利益相關者一致同意有需要就《指令》作出全面檢討。由於有關檢討仍在進行中，這個具爭議的問題尚待解決。

美國

5.11 雖然美國的聯邦法例並無明確規定須安排每天休息時段，但業界普遍設有 20 分鐘或以下的小休時間，並按慣例納入工時支薪。根據《美國聯邦法規》，如小休由僱主提供，便應視作工時計算。另一方面，假如僱主已告知僱員核准休息時段的長短，而僱員擅自延長休息時段，則僱員屬違反僱主的規定，並會受處罰，而擅自延長的休息時段則無須納入工時。

---

[49] 歐洲法院案件 C-151/02 (*Landeshauptstadt Kiel v Norbert Jaeger* ECR [2003], I-8389)。

[50] 在歐洲法院的裁決之前，英國是唯一引用《指令》容許有權選擇不受最高工時規限條款的成員國。現時，在歐盟 16 個容許僱員有權選擇不受最高工時規限條款的成員國中，有五個成員國把該條款應用至所有行業，他們是保加利亞、塞浦路斯、愛沙尼亞、馬耳他和英國。即使部分成員國在《指令》的容許下選擇不受最高工時規限，該豁免僅適用於同意選擇不受 48 小時上限限制的個別工人，而其他條文如每天休息日和休息時段則仍然適用。

5.12 《美國聯邦法規》亦對「候召」時間作出具體規定。如僱員須留駐僱主的處所「候召」，則屬於在「候召」時間工作。如僱員須留在家中「候召」，或獲准留下訊息以便僱主聯絡，（在大部分情況下）則不屬於在「候召」時間工作。僱員的自由如受到額外限制，該段時間或須獲補償。

韓國及日本

5.13 韓國及日本均有制度訂明，當難以計算或決定實際的工作時數，則不論實際工時多少，僱主及僱員事先協議的工時數目可被視爲實際工作時數。有關制度的詳情見第 5.54 至 5.55 段。

評論

5.14 隨着全球化帶來的影響和瞬息萬變的營商環境，僱員的工作模式更趨多元化。例如，部分僱員或會透過資訊科技的協助在正常工作時間以外在家工作。僱主及僱員對於應否及如何補償有關工作或會持不同的意見。因此要訂定適用於各行各業的單一工時定義是富挑戰性的。我們制定工時政策時，應參考歐盟的寶貴經驗，小心研究何謂「工時」，特別是「候召」時間的問題，以盡量避免定義含糊不清。

工時政策的目的

5.15 經濟體系的社會價值觀、經濟發展程度和文化背景，與制定工時政策息息相關。舉例來說，雖然不少地方規管工時的主要目的是保障僱員的職業安全與健康，但有些地方卻希望透過工時政策創造就業機會和共享職位。我們在考慮香港的工時政策時，除了參考其他地方的相關經驗，亦須理解香港的經濟和社會狀況的獨特之處。

5.16 根據其他地方的例子，制定工時政策主要可達致以下政策目的：

(a) 維護職業安全與健康
(b) 創造和共享職位
(c) 達致工作與生活平衡
(d) 公平地補償超時工作

這些目的將在下文逐一討論。

維護職業安全與健康

5.17 在我們所研究的經濟體系中，工時政策的其中一個根本目標，是透過規管僱員於某一時段的工作時數，保障他們的健康和在工作場所的安全。根據國際勞工組織發表的刊物，「設立每周工時上限是工時法例中防止僱員經常或持續長時間工作的主要手段。工時上限如能發揮效力，可對每周工作時數產生關鍵作用。因此，限制工時對保障僱員的安全及健康大有裨益」[51]。

歐盟

5.18 《指令》屬歐盟的安全及健康法例，訂明工時安排的最低要求。《指令》的前言清楚指出，「純粹的經濟考慮不應凌駕於改善勞工工作安全、衞生和健康的目標」。因此，《指令》規定各成員國必須確保所有僱員均受到每周工時上限的保障，每周平均工時不得超過 48 小時（包括超時工作時間）。

日本

5.19 自 1970 年代起，有僱員因持續超長時間工作影響健康，以至死亡的問題引起日本社會的廣泛關注。日本社會發起運動，要求過勞死(*karoshi*)[52]的僱員可獲賠償。在這背景下，日本政府於 1987 年大幅修訂《勞動基準法》（下稱「日本《勞動基準法》」），把自 1947 年起實施的每周工作 48 小時分階段縮減至每周 40 小時[53]。

5.20 以歐盟及日本這兩地經驗爲例子，可見各地如何從保障僱員職業安全與健康的角度處理工時議題。事實上，保障僱員的職業

---

51 Lee et al (2007)，第 7 至 8 頁。

52 *Karoshi* 的意思是「工作過勞致死」，但不僅指死亡個案，還包括永久傷殘個案。過勞致死於 1980 年代在法律上確認爲死因之一。日本政府當局訂立了以下過勞致死的裁斷標準：在發病前的過去 1 個月超時工作 100 小時或以上；或在發病前的過去 2 至 6 個月每月超時工作 80 小時或以上。

53 每周工作 40 小時的目標原則上在 1987 年定立。有關工作周分別於 1988 年定爲 46 小時、於 1991 年定爲 44 小時及於 1994 年定爲 40 小時。

安全與健康，始終是國際普遍認同的規管工時目標。

創造和共享職位

韓國

5.21 雖然韓國早於 1953 年已首次設立工時制度，但當地工時政策的演變，是經濟波動（尤其是 1997 年的亞洲金融危機和 2008 年全球金融海嘯）所帶來的結果。「1997 年金融危機爆發，引發社會討論調低 44 小時工時上限〔至每周 40 小時〕，但爭論最初只集中於其作爲應付失業問題的對策。隨着經濟復蘇，原本縮減工時的目標遂轉移爲協調工作與家庭和改善生活質素」[54]。

5.22 就像很多其他地方的情況，2008 年金融海嘯爆發，使韓國的經濟受到嚴重衝擊。爲了克服危機，創造職位成爲國家政策綱領的核心工作。企業透過縮減現有職位的工時和積極創造職位，可獲得韓國政府提供財政資助，令政府可藉此創造職位和推廣待遇不俗的兼職工作。

達致工作與生活平衡

澳洲

5.23 澳洲《2009 年公平工作法（聯邦）》（簡稱「《公平工作法》」）於 2009 年生效，其中一個目的是透過容許彈性工作安排，協助僱員平衡工作與家庭的責任。爲此，《公平工作法》把「要求靈活工作安排」列爲《全國僱傭標準》之一。已服務最少 12 個月的僱員，如果身兼家長或有責任照顧未達入學年齡的幼兒或 18 歲以下的殘疾子女，可要求更改工作安排（例如更改工作時間、模式或地點[55]）。僱主只能憑合理的商業理由拒絕有關要求。

---

[54] Lee et al (2007)，第 12 至 13 頁。

[55] 更改工作安排的例子包括：更改工作時間（例如減少工時、更改上下班時間）、更改工作模式（例如分隔輪班當值或職位共享的安排），以及更改工作地點（例如在家或另一地點工作）。

日本

5.24 日本《勞動基準法》的最新修訂於 2010 年生效，其中一項目標是透過縮減工時，達致良好的工作與生活平衡。此外，由於社會人口老化和出生率下降，日本的勞動人口正在減少。長時間工作的人口比例仍然偏高，尤其是子女尚幼的男性。當局遂修訂日本《勞動基準法》，把每月超出 60 小時的超時工作工資率，從 1.25 倍調高至 1.5 倍，務求降低僱主要求僱員加班的意欲。

公平地補償超時工作

美國

5.25 在我們所研究的工時制度中，雖然超時工作補償是大多數制度下的重要課題，卻並非主要的政策目標。然而，對超時工作作出公平補償，似乎是美國工時政策的一個重要特點。受 1938 年《公平勞動標準法》保障的僱員，如在某工作周工作超過 40 小時，有關超時工作便須獲發不少於正常工資率 1.5 倍的超時工作補薪。《公平勞動標準法》沒有訂明 16 歲或以上僱員在工作日／休息日／周末的工時上限；也沒有規定僱主必須向在星期六、星期日、假日或定期休息日工作的僱員支付更高的超時工作補薪。反觀很多其他地方的工時制度，往往訂立更高的超時工資率，以減少僱員於這些日子工作。此外，《公平勞動標準法》特別指明僱主不能私下與僱員達成協議，避免支付超時工作補薪。

其他地方的工時制度

5.26 在我們研究的其他工時制度中，強制性超時工作補薪的主要目的，是避免僱主要求僱員過多超時工作，從而減少總工時。不過，在韓國和內地，「超時工作補薪往往是工資待遇條件的常規和重要元素，僱員須依靠補薪來維持合理的生活水平」[56]。換言之，規管超時工作薪酬的原意本是要避免過量工作，但卻成了補貼僱員基本薪酬的途徑，由此可見訂立清晰工時政策目的之重要性。例如，若政策目的只是爲了令超時工作可獲補償，則只須參照美國的工時制度，規定每周工時若超出某一水平，僱

[56] Lee et al (2007)，第 121 頁。

主便須向有關僱員支付超時工作補薪。

評論

5.27 支持規管工時的不同利益相關者，對工時政策的目的均可能持有不同看法，最終可能導致截然不同的制度設計。因此，社會各界最重要是就工時政策目的達成共識，才能決定規管的模式和制度框架。此外，如有人認爲有一種單一的工時制度，可以完全達致第 5.16 段提及的所有工時制度目的，便是一種不切實際的期望。

「標準工時」與「最高工時」

5.28 縱使「標準工時」與「最高工時」均可減少超時工作，它們於概念上及實際應用上卻有重大分別。簡要來說，「標準工時」訂下僱員在一指定時段的正常工作時數；而「最高工時」則是規範僱員在一指定時段內工作時數的上限。本節會簡述在本研究所涵蓋的制度中，這些制度如何體現這兩種概念。

標準工時

5.29 標準工時是僱員一般（如每日或每周）的正常工作時數，如僱員工作超出該時數，僱主便須支付額外的超時工作薪酬。因此，標準工時很多時候會被理解爲在僱主須爲超時工作支付補薪前，僱員可以工作的時數[57]。有些經濟體系把這些工時稱爲正常工時限制。很多工時制度都有以每日或每周爲單位的法定正常工時上限，或同時訂有每日和每周上限。實施標準工時，起初是爲了保障僱員的安全和健康。時至今日，標準工時亦用於實現其他政策目的，例如協助工人平衡工作與家庭生活（如澳洲），或透過職位共享以減少失業人數（如韓國）。

5.30 採用每日標準工時限制的制度當中，以每日 8 小時最爲普遍（如新加坡、韓國、日本、內地、澳門、台灣及加拿大）。至於每周標準工時限制，則以 40 小時最爲普遍（如韓國、日本、內地、美國及加拿大），但在其他地方差異也可以很大，由 38 小時（如

[57] 每周正常工時一般指每周的固定工時，若超出此時數須按超時工資率計算薪酬。見 ILO (2010b)及 McCann (2005)。

澳洲）、44 小時（如新加坡）至 48 小時（如澳門）不等。

最高工時

5.31 爲免工時過長，歐盟的工時制度以每周最多工作 48 小時爲上限。至於其他工時制度，很多都有規定每周超時工作時數的上限（如韓國爲 12 小時），及／或每月超時工作時數的上限（如內地爲 36 小時、日本爲 45 小時[58]、台灣爲 46 小時及新加坡爲 72 小時[59]）。在這些經濟體系，標準工時限制與超時工作上限時數相加，便是最終的最高工時上限。澳門亦訂明每日無間斷休息時間[60]，間接設定最高工時上限。

5.32 另一方面，美國並無訂立任何最高工時上限。同樣地，雖然澳洲的聯邦法例規定最高工時爲 38 小時，另加任何合理的額外工時，但並無條文規定「額外工時」的最高上限。換言之，這兩個經濟體系並未爲僱員設立任何工時上限。

5.33 理論上，最高工時應爲僱員在某段時間內應工作的絕對上限。不過，某些獲事先同意的情況（例如某些行業或職業獲得豁免）或特殊情況（例如與意外相關的緊急工作）下，工作時數可超出這些上限，有關安排會在下文論述。此外，最高工時可在一段參照期內平均計算。例如，英國容許 48 小時上限在 17 周內平均計算。在這安排下，工人在個別星期的工時會超出最高工時上限。

評論

5.34 儘管標準工時限制及最高工時上限均旨在縮減工時，但兩者的重點不同（例如在採納最高工時制度的地方，超時工作補薪和相關安排相對並非重點），效果也會各異。社會和文化背景對採用標準工時或最高工時的模式也有影響。例如我們研究的所有

---

58 日本是少數爲不同時間長短訂定不同超時工作時數上限的經濟體系，有關時間由一周至最多一年不等，詳情請參閱**附錄 2.3**。

59 如獲政府豁免，超時工作的時數可超出這個每月上限。

60 歐盟（包括英國及比利時）有和澳門類似的機制。僱員即使選擇不受每周最高工時的規定約束（即選擇不受最高工時規限），但由於他們有權享有每日及每周無間斷休息時間，因此變相亦享有每周最高工時的保障。

亞洲經濟體系中，全都採用了標準工時及超時工作上限。如工作時數超過每周工時上限，僱員薪酬就會按法定超時工資率作補償。此制度無形中鼓勵僱員爲了增加收入而更努力工作及工作更長時間。事實上，這可能亦是亞洲地區僱員工時普遍較歐洲僱員長的原因之一。亞洲地區刻苦耐勞的工作文化在此展現，而香港的情況亦相若。

豁免安排

5.35 本研究涵蓋的所有制度均設有工時限制的豁免安排，這些安排亦是工時制度基本的組成部分。爲有效提供必要的公共服務，豁免安排實屬必須。公共服務如醫療、消防和警務，涉及的工時一般較長，並需要無間斷 24 小時的服務。豁免安排亦適用於特別的工作性質或職責，例如本質上屬於間歇性的工作（如管理員）、監督工作或某些可由僱員自行決定其工作時數的專業工作。正如上文第 4 章所述，豁免工作時間限制的安排，可見於以下形式：

(a) 按職業或職責豁免；
(b) 按薪酬水平豁免；
(c) 按行業或界別豁免；
(d) 按公司規模或公司營業額豁免；以及
(e) 按其他特殊情況豁免。

5.36 所有我們研究的制度均有按以上至少一項準則制定豁免安排。事實上，大部分制度均採用多於上述一項準則作爲組合。例如，韓國工時制度的豁免安排是基於職責、行業或公司的規模（視特定條文而定）。在大部分制度中，工時條文亦不適用於特殊情況，例如意外、不可抗力的情況等。其實，這些措施是呼應與工時相關的國際勞工公約（即第 1 號及第 30 號公約）所容許的豁免安排或例外情況。本研究涵蓋的經濟體系的豁免安排，以及相關的國際勞工公約撮述如下[61]。

[61] 有關僱員或行業獲豁免工時規定的具體條文，請參閱**附錄 2.1 至 2.12**。

按職業或職責豁免

5.37 我們發現部分職業或職責普遍可免受工時制度下某些或所有條文的限制，這些職業或職責包括：

(a) 管理、督導或專業工作（如本研究所涵蓋的地方，內地及澳洲[62]除外）；

(b) 政府僱員（如新加坡、內地、澳門、台灣和比利時）；

(c) 家庭傭工（如新加坡、日本、澳門、台灣、英國、比利時和美國[63]）；

(d) 監視或間歇性工作（如韓國、日本和台灣）；

(e) 在工作場所以外的地方進行無上級即時監管的工作（如澳門）；

(f) 僱員進行無上級監督的研究工作（如澳門）；

(g) 貿易代表（如比利時）或「對外銷售員」[64]（如美國）；以及

(h) 學徒（如澳門）。

5.38 其他獲豁免的特定類別包括家庭成員[65]（如韓國、日本、歐盟、英國和比利時），以及在家工作人士（如比利時）。最後，某些指定類別僱員（如海員）可能另受其他法例規管，也可免遵從一般工時制度的限制（如新加坡、日本、澳門、英國和加拿大）。

5.39 部分上述的豁免安排亦包涵於第 1 號及／或第 30 號國際勞工公約，其中包括：

(a) 擔任督導或管理或處理機密工作的僱員；

(b) 在公共機構辦公室執行有關行政工作的職員；

(c) 在機構以外繼續進行工作的旅行者和代表；以及

---

62 儘管如此，澳洲的高級經理則通常不受「現代裁定待遇」涵蓋。有關詳情，見**附錄 2.7**。

63 居於僱主住所的家庭傭工可獲豁免。

64 對外銷售員指那些主要職務是進行銷售，或爲有關服務或使用設施取得訂單或合約，並由客戶付款作爲代價的營業員。他們慣常不在僱主的營業地點工作。

65 在歐盟及英國，聘用於家族業務的家庭成員可獲豁免。在比利時，家庭企業在父母或監護人的獨有權力下，而受僱者通常只會是父母、姻親或受監護人，這些人士亦可獲豁免。在韓國和日本，僅僱用同住親屬的企業可獲豁免。

(d) 只聘用僱主親屬的機構。

根據第 30 號國際勞工公約，執行本質上屬間歇性工作的僱員（如管理員和受僱看管工作處所及倉庫的人士），可以超出一星期的期間平均計算工時。

按薪酬水平豁免

5.40 除職業或職責外，薪酬超過一定水平的僱員亦可免受工時上限規管（如新加坡、澳洲和美國）。

新加坡

5.41 《就業法》第 IV 部規管工作時數、超時工作、休息時段和休息日的條款及條件，只適用於基本月薪不多於 4,500 新加坡元（27,450 港元）[66]的工人，以及基本月薪不多於 2,000 新加坡元（12,200 港元）的僱員[67]。換言之，月入多於相應薪酬上限的工人及僱員並不受有關工時和超時工作的法律條文保障，皆因《就業法》旨在提供基本僱傭保障，尤其是對弱勢僱員。

澳洲

5.42 在澳洲，如果僱主以書面保證高收入僱員的全年收入爲期 12 個月或以上，而僱員亦接納有關保證，則高收入僱員可不受「現代裁定待遇」的保障。高收入僱員指全年收入超過「高收入起點」的僱員，而高收入起點根據《2009 年公平工作規例》釐定，並於每個財政年度調整。在 2012 年 7 月 1 日，經調整的全職僱員高收入起點爲 123,300 澳元（937,080 港元）。

美國

5.43 美國的制度有其獨特之處值得我們注意。該國的行政、管理和專業人員必須同時符合薪金和職責的所有條件，方能獲得豁免。以行政人員爲例，如果他們同時符合下列兩套準則，則可

---

66 本報告中提及各種外幣是參照香港銀行公會於 2012 年 6 月 5 日當天公布的匯價換算爲港元。

67 工人與僱員的定義，見**附錄 2.1**。

免遵從《公平勞動標準法》中有關超時工作薪酬的條文。

(a) 薪金規定 —

- 每周薪金不少於 455 美元（3,549 港元）；以及

(b) 職責規定 —

- 主要職責必須爲管理企業或管理企業內慣常獲認可的部門或分部；
- 有關僱員必須慣常督導至少兩名其他全職僱員或具相等職責；以及
- 有關僱員必須有權僱用或解僱其他僱員，或其對僱用、解僱、晉升、升級或改變其他僱員職位的意見或建議方面舉足輕重。

按行業或界別豁免

5.44 個別經濟體系容許有些行業可完全免受工時制度的限制，例如在日本和韓國，農業、畜牧業和漁業可獲豁免。某些需靈活運作的行業可免遵從超時工作上限，例如在韓國，運輸業、金融和保險業、電影製作和娛樂業、醫療和公共衞生服務、酒店和餐飲服務業等界別，獲准每周超時工作多於 12 小時[68]。

按公司規模或公司營業額豁免

韓國

5.45 在韓國，大部分有關工時的條文均不適用於通常聘用 4 名或以下僱員[69]的企業或工作場所。

[68] 我們在考察訪問韓國一所研究機構時，獲悉於 2008 年，韓國大約有 55-61%的公司及 38-42%的僱員獲超時工作上限的豁免，有關數據視乎來源而定。

[69] 只有關乎小休時數、假日（即每周休息日）、和婦女及未成年人士的工時的條文等，才適用於通常聘用四名或以下勞工的企業或工作場所。

美國

5.46 在美國，僱員的超時工作薪酬受到《公平勞動標準法》的企業保障或個人保障[70]。企業保障適用於受僱於每年銷售或生意額至少達 500,000 美元（3,900,000 港元）的企業僱員。

按其他特殊情況豁免

5.47 除上述準則外，在特殊情況下，每日或每周的工時上限也可獲豁免或延長（在某些經濟體系須經當局批准）。這些情況包括：

(a) 因自然災害而須處理的緊急工作和必須執行的緊急公務工程（如新加坡、日本及內地）；

(b) 意外引致的緊急工作（如新加坡、歐盟、英國、比利時和加拿大）；

(c) 涉及機器或器材的緊急工作（如新加坡、比利時及加拿大）；

(d) 無法預測或預防的情況（如新加坡、日本、澳門、歐盟、英國、比利時和加拿大）；

(e) 僱主面臨重大損失（如澳門）；以及

(f) 無法預料的工作量增加（如澳門及比利時）。

5.48 以上情況大部分受第 30 號國際勞工公約所涵蓋，例如意外事故（包括已發生和可能發生的事故）、不可抗力的情況、涉及機器或工廠設備的緊急工作、因特別情況的不尋常工作壓力等。其他情況可包括處理易變質商品以免損失的工作、特別工作如盤點、準備資產負債表、結算日、清盤、帳戶結算等。在以上情況下，僱員可能需要加時工作。

評論

5.49 從以上例子可見，各制度所採納的豁免安排在層次和範圍上差異頗大，反映了當地社會、經濟、政治以至文化特點在這方面可帶來的影響。不過，「按職業或職責」豁免是本研究所涵蓋的眾多體系中最常見的形式。這豁免考慮到相關職業或職責的特

[70] 個人保障適用於經常從事跨州貿易的人。跨州貿易的例子包括：生產銷往其他州份的貨品、致電本州以外人士，以及在生產貨品銷往其他州份的大廈任職看更。

殊工作性質，固然對有關界別非常重要；然而，亦有意見認爲這種形式的豁免正使原本最受長工時問題困擾的僱員得不到應有的保障。無論如何，工時制度的豁免安排在工時制度中極爲重要。在我們研究的各地制度中，亦各設有不同的豁免安排，以應對實際商業運作的考慮。

5.50 豁免安排看來須按個別經濟體系的特定情況而制定，也需要不同界別的利益相關者深入討論，從而在所需的豁免範圍上建立共識，實至爲重要。

彈性安排

5.51 本研究選定的經濟體系普遍都在工時制度加入若干彈性安排，容許每日及每周工時有所變動，各地彈性措施的適用範圍和程度各有不同。

參照期

5.52 在各地的工時制度之中，有些一概採用簡單的「參照期」[71]，容許在一段時期內平均計算工時。假若期內每周平均工時不超過法定上限，通常不須支付超時工作薪酬。

5.53 舉例來說，新加坡的法定每周工時上限是 44 小時，當地法例容許在爲期兩周的參照期內平均計算工時，以每周工時不超過 48 小時爲限。在英國，48 小時工作周可以 17 周平均計算。在日本，每周 40 小時的工時上限可在長達一年的參照期內平均計算。在我們研究的工時制度當中，參照期是最常見的一種彈性安排。

[71] 在我們研究的制度中，參照期由兩周至一年不等，有的適用於法例涵蓋的所有行業，有的則爲不同行業設定不同參照期。大原則是參照期內的每周平均工時，不應超出法定每周工時上限，每周平均工時的計算方法，是以參照期內的總工作時數（須計入其他條件，如放取的有薪假期），除以期內的周數而得出。

工時制度

5.54 有些地方不僅採用參照期，還訂定各類工時制度，以切合某些行業或職業的需要。各選定經濟體系的工時制度詳情載於**附錄 2.1 至 2.12**，當中一些例子表列如下，以便參考（**表 5.2**）：

表 5.2：不同經濟體系所採用的工時制度部分例子

經濟體系	每周工時上限（每日工時上限）	平均計算工時的安排
台灣	兩周內共 84 小時（8 小時）	*8 周彈性工時制度* • 指定企業的僱主如事先取得工會同意（如無工會，則須經勞資會議同意），可將 8 周內的正常工作時數（336 小時）在 8 周期內分配，但每日正常工時不得超過 8 小時，每周工時不得超過 48 小時。
日本	40 小時（8 小時）	*按周計算可調整的特殊工時制度* • 僱主可安排僱員每日工作最多 10 小時，而無須支付超時工作薪酬，但僱員每周的工作時數不得超過 40 小時。 • 這制度只適用於常規僱員人數少於 30 名的零售商、酒店、餐廳和食肆。 *在工作場所外工作的推定工時制度* • 如僱員全部或部分工作時間在工作場所以外地方工作、期間無須僱主的詳細指引及監管，並難以計算工時，則事先預定（即合約協議）的工時會被視爲實際工時。

經濟體系	每周工時上限（每日工時上限）	平均計算工時的安排
韓國	40 小時 （8 小時）	*酌情選定工時制度 — 由勞工酌情決定* • 適用於須具備特定專門知識或專業技能的工作（因工作性質關係，僱主須准許僱員自行決定如何執行工作）。 • 須簽訂書面協議，訂明僱員所決定的工作時數會視爲他的實際工作時數。 *酌情選定工時制度 — 在工作場所外工作* • 適用於僱員部分或全部工作時間在工作場所以外地方工作，令實際工時難以計算的工作。 • 以下工時可被視作實際工作時數：(a)合約工時；(b)完成有關工作通常所需時數（當完成有關工作所需時數超過合約工時）；或(c)僱主與有關僱員書面議定的工時。

5.55 簡言之，工時制度可包括以下任何一種或全部形式：

(a) 在不同情況下制定不同參照期（如韓國、日本及台灣）；

(b) 按特定行業、職業或工作性質，訂定不同的每日／每周工時上限（如日本）；或

(c) 爲無法確定實際工時的工作制定特別措施（如韓國及日本）。

選擇不受最高工時規限

5.56 另一方面，有些工時制度可以容許僱員選擇不受法定最高工時規限，讓僱員可按個人意願工作較長時間（如英國）。如欲實施這項安排，僱員須得事先同意，並通常須簽訂書面協議。

各類彈性安排的評估

參照期

5.57 根據其他地方的經驗，容許在一段時期內彈性分配工時十分重要，尤以對工作量隨季節波動的行業爲甚。平均計算工時的措施普遍受僱主歡迎，因僱主可更容易應付顧客需求的增減及季節轉變。舉例來說，歐盟的中小企僱主聯會主張有關法例延長參照期至長達一年[72]。然而，由於採用參照期內平均計算工時的安排或會減少僱員超時工作的薪酬，有些僱員對此有所顧慮。不過，視乎制度的設計，以及是否需要事先通知僱員及取得其同意，平均計算工時的安排對僱員亦有好處，因爲淡季時，僱員可縮短工時，無須受制於每周工時上限。他們可利用這些時間休息或作其他個人安排。

工時制度

5.58 韓國、日本、和台灣均實施了非常全面的工時制度，以切合特定行業、職業或工作性質的需要（詳情請參閱**附錄 2.2，2.3 及 2.6**）。僱主如欲採用這類工時制度，一般必須遵從法例訂明的行政程序及／或事先取得有關當局的批准。推行此類工時制度對僱主及僱員的好處和弊處如下（**表 5.3 及 5.4**）[73]：

---

[72] 現行《指令》規定必須經集體協議，才可把每周工時上限 48 小時在 12 個月內平均計算。

[73] 我們參考了國際勞工局工作條件及就業分部發出的各樣資料文件，以整理出有關列表。見國際勞工組織的網頁：
http://www.ilo.org/travail/areasofwork/working-time-and-work-organization/facet/lang--en/index.htm?facetcriteria=TYP=Publication&facetdynlist=WCMS_170814

表 5.3：工時制度對僱主的好處和弊處

好處	弊處
● 提高競爭力及業績。	● 管理層對工時的控制只局限於指定行業／職業。
● 工時可更貼近生產或服務需求。	● 可涉及複雜的行政程序，以致須增聘人手及支付相關開支。
● 減低成本，特別是節省超時工作薪酬。	● 推行時或會招來僱員的負面反應（例如部分僱員最初可能拒絕接受某些形式的彈性工時）。

表 5.4：工時制度對僱員的好處和弊處

好處	弊處
● 縮短工時。	● 如僱主不再要求超時工作，總收入可能減少。
● 更能平衡工作、家庭及個人生活。	● 不能自主在某一特定時間內的實際工作時數。
● 透過與僱主商議，僱員對工時安排有更大影響力。	● 工時不定。
● 較易安排個人活動，如持續進修、培訓或照顧子女。	● 可能在短時間內獲僱主通知工作時間表有變，以及工作量不定。

5.59 在制定彈性措施時，必須格外謹慎，以免有關制度過於複雜。有時，爲切合特定行業的需要，工時制度可能變得繁複，最終衍生過多行政程序及技術細節。這可導致僱主的採用率偏低，失去爲特定行業專設工時制度的原意。

容許選擇不受最高工時規限

5.60 歐盟的《指令》訂有條文，容許僱員選擇不受最高工時規限。歐盟成員國可選擇不受每周 48 小時的最高工時規限，但須符合**附錄 2.8** 所述的條件。英國是首個歐盟成員國容許全國所有行業選擇不受最高工時規限，其後有很多其他成員國跟隨，尤其在幾個重要的訴訟案件裁決以後（如 *SIMAP* 及 *Jaeger* 兩案中就工作時間定義的演繹）。不過，並非所有歐盟成員國都容許所有僱員選擇不受最高工時規限，有些歐盟成員國只容許某些行業或工種有此安排（如比利時）。

5.61 這項安排在歐盟內極富爭議。歐盟各方利益相關者意見不一，有關意見載列如下（**表 5.5**）：

表 5.5：容許選擇不受最高工時規限的贊成及反對理由

贊成	反對
● 企業可維持人手安排的靈活性，有利長遠持續發展。	● 容許選擇不受最高工時規限如同剝奪對僱員的保障。
● 僱員有權爲增加收入靈活選擇工作更長時間。	● 規管工時旨在保障僱員的安全及健康，因此毋關乎個人選擇。僱員長時間工作的權利，應受制於安全工作的責任。
● 僱員更能決定如何平衡工作與生活。	● 在某些行業（如運輸業），容許不受最高工時規限的選擇如被濫用，容易導致意外。

5.62 根據歐盟成員國的實施經驗，容許選擇不受最高工時規限的安排，在提供 24 小時服務及須「候召」(「候召」時間計算爲工時）的行業最爲普遍。然而，歐盟的工會正爭取廢除所有這類安排，而僱主則極力主張保留。談判至今仍在進行中。

評論

5.63 彈性安排是我們研究所有工時制度中的重要一環，以切合各行各業截然不同的運作需要。不過，由於社會、經濟及科技的環境不斷轉變，要爲一個經濟體系制定適當的彈性安排，非常困難。嚴謹的制度只容許有限的彈性安排，或會窒礙企業的營運；相反，過於寬鬆的制度或會令人質疑對僱員的保障是否足夠。就香港而言，如要設立標準工時，利益相關者必須因應本港獨特的社會和經濟環境進行深入討論，以訂出合適的彈性安排。

第 6 章

其他地方推行經驗的觀察

6.1 正如第 4 及第 5 章所述，工時制度並非只限於訂定每天或每周工時上限或超時工資率。任何標準工時政策的制定還須考慮其他事宜，例如政策目的、評估影響，和作出必要的豁免和彈性安排等。

6.2 即便如此，成功制定標準工時制度只是達成有效規管標準工時的第一步。事實上，我們在研究其他地方的經驗時，發現不少重要問題是在建立共識和推行法規的階段始會浮現。在本章和下章中，我們會探討其他地方在推行工時規定時通常遇到的挑戰。下文會詳細探討的議題包括：

(a) 建立共識涉及政治化爭議和漫長的過程；
(b) 主要法律定義的爭議；
(c) 平衡僱員權益與公共服務和營商彈性的挑戰；
(d) 縮減工時可能導致減薪的問題；以及
(e) 執法方面的挑戰。

建立共識涉及政治化爭議和漫長的過程

6.3 我們研究的經濟體系中，不少都經過高度政治化或漫長的討論過程，始能就最初的立法和其後的修訂達成共識。其他地方的經驗亦顯示，社會上不同利益相關者南轅北轍的意見往往令討論陷入僵局，阻礙適時制定和實施法例。故此，利益相關者必須保持耐性，作出承擔，並願意收窄分歧，才能就未來路向達成共識。

韓國

6.4 1997 年，韓國受亞洲金融風暴嚴重衝擊，爲了加快復蘇，當局於 1998 年 1 月成立經濟社會發展勞使政委員會（簡稱「勞使政委員會」），委員來自政府代表、管理層、勞方和社會利益團體，

以「進行基本結構改革，使經濟更透明、開放及市場主導」[74]。2000 年 5 月，勞使政委員會之下成立了「減少工時特別委員會」，該委員會其後議決把按年的總工時由當時大約 2 500 小時縮減至少於 2 000 小時。爲落實這原則，政府向國會提交法案修訂《勞工標準法》，把每周工時由 44 小時縮減至 40 小時。

6.5 儘管特別委員會原則上同意縮減工時，但其後由於勞資雙方代表的意見嚴重分歧，因此未能就實施細節達成共識。韓國的主要工會要求每周工作 40 小時而不削減工資，僱主組織則極度憂慮勞工成本大幅上升和削弱韓國企業的國際競爭力。儘管勞資雙方未能達成共識，陷於僵局，政府仍向國會提交修訂法案。爲爭取僱主的支持，法案削減了部分勞工權益，引起工會的強烈反對。縱然如此，修訂法案仍在 2003 年 8 月獲得國會通過。

6.6 雖然韓國最終在 2004 年開始分階段把工時從 44 小時減低至 40 小時，但社會的勞資關係變得緊張。事實上，爲確保修訂法案獲得通過，工人之前的部分固有福利亦被削減（例如：取消每月一天的有薪假及每月一天的有薪月事假改爲無薪假期）。

澳門

6.7 澳門於 1999 年回歸前，政府建議修訂《第 24/89/M 號法令》有關休息時段的安排、及引入有關豁免某些僱員、超時工作薪酬、輪班工作及夜間工作等的新條文。當局於 2000 年 12 月向社會協調常設委員會（簡稱「常設委員會」）[75]提交報告，以供討論。

6.8 然而，澳門最終花了十年時間，才能使修訂法令獲得通過。舉例說，澳門政府直到 2007 年，待常設委員會達成共識和法案經行政會審議後，方能把法案提交立法會。立法會第三常設委員會[76]於 2007 年 6 月至 2008 年 7 月期間，舉行了 51 次會議；該

---

74 勞使政委員會（前稱「韓國勞使政委員會」）是韓國總統的諮詢組織，成立目的是應對 1997 年年底的經濟危機。見勞使政委員會網站(http://www.lmg.go.kr/eng/about/about01.asp)及其「克服經濟危機的社會協議」第 1 頁，(http://www.lmg.go.kr/eng/file_down/Social%20Pact%20to%20Overcome%20the%20Economic%20Crisis.pdf)。

75 常設委員會是由三方人士組成的社會勞動政策諮詢機關。

76 根據立法會議事規則，目前立法會設有一個「章程及任期委員會」及三個常設工作委員會，委員會成員由全體議員互選產生。

委員會代表和政府另於 2008 年 3 至 7 月期間，舉行了 11 次工作會議。由於議題複雜，備受爭議，有關法案的條文由 57 條增加至 97 條，導致立法會第三常設委員會先後四次申請押後討論。法案最終在 2008 年獲得通過，《勞動關係法》於 2009 年 1 月 1 日生效[77]。法案討論歷時漫長，是由於僱傭雙方在一些重要議題上意見分歧，例如超時工資率、規管夜間工作及輪班工作等。

歐盟

6.9 根據歐盟在 1993 年採納的《理事會指令第 93/104/EC 號》（簡稱「《理事會指令》」[78]），歐盟委員會須在 10 年後匯報指令的實施情況。在這段期間，社會和經濟的不斷發展（例如科技進步、全球化和勞動人口日益多樣化等），以及歐洲法院裁決對實施《指令》的重大衝擊（如在第 5.6 至 5.10 段所述），均爲《指令》的執行帶來了根本的影響。在這些背景因素下，歐盟委員會於 2004 年經廣泛諮詢歐盟的「社會伙伴」（包括僱主組織和工會）[79]後，提出修訂《指令》的議案。

6.10 在 2004 至 2009 年期間，歐盟曾爲修訂《指令》進行了廣泛諮詢和討論。儘管歐盟「社會伙伴」普遍認同《指令》需要大幅修訂，但各方對修訂的範圍和方向存在很大分歧。僱主主張容許工時有更大彈性，以便利商業發展；僱員則期望引入加強勞工保障的新措施。

---

77 有關修訂包括界定正常工作時間、就每天最少休息時間和補償休息時間、超時工資率、夜間工作及輪班工作等增訂條文。

78 歐盟首份工時指令爲《理事會指令第 93/104/EC 號》，其後於 2000 年由《指令第 2000/34/EC 號》加以修訂，該兩份指令現已合併爲《指令第 2003/88/EC 號》（即《指令》）。

79 歐盟的「社會伙伴」（僱主組織和工會），在歐盟層面的集體勞資關係方面擔當關鍵角色。這些組織的影響力很大，可透過互相協商達成具法律約束力的協議（達成的框架協議甚至可成爲勞工法例）。在歐盟層面的主要僱主組織有歐洲商會（前身爲歐洲工業和僱主聯合會同盟-UNICE）、提供公共服務的僱主與企業歐洲中心、和歐洲工藝及中小企業協會。歐盟中代表僱員的最重要組織是歐洲工會聯合會。

6.11 經過漫長的協商和調解，歐盟理事會[80]和歐洲議會於 2009 年 4 月終於宣布無法就《指令》的建議修訂達成協議。因此，在歐盟「社會伙伴」的全面諮詢和詳細影響評估的基礎上，歐盟委員會重新檢討《指令》。歐盟委員會於 2009 年和 2010 年分別進行第一階段和第二階段諮詢，歐盟「社會伙伴」最終同意就《指令》的檢討進行新一輪的磋商，以期達成協議，並把協議內容採納爲新《指令》[81]。第一次及第二次磋商分別於 2011 年 12 月及 2012 年 2 月進行。儘管檢討經歷六年後已有一些進展，歐盟「社會伙伴」均認爲在解決有關問題上，依然障礙重重。

英國

6.12 在英國，工作時間主要由《工作時間規例》規管。該規例源自歐盟的《指令》。有關《工作時間規例》的詳情，請參閱**附錄 2.9**。根據《指令》，所有歐盟成員國（包括英國）均須在 1996 年 11 月或之前，在本國法律落實《指令》的主要條文。當時，英國並無具體法例規管工作時間，但《指令》的條款卻與英國勞資關係的傳統做法（即容許僱傭雙方自行商議包括工作時間在內的工作模式）有所牴觸。當時的保守黨政府遵從放寬規管的理念，亦認爲《指令》與其理念相悖，並會影響就業和削弱英國的競爭力。故此，英國政府於 1994 年入稟歐洲法院[82]，挑戰該指令的法律依據，論據之一是《指令》並非安全和健康

[80] 歐盟理事會是由成員國政府代表（即各成員國負責特定政策範疇的部長）所組成的歐盟機構。在大多數情況下，理事會只就歐盟委員會提交的立法建議訂立歐盟的法律。

[81] 根據《歐洲聯盟運作條約》的有關條文，「社會伙伴」有權自決討論內容及大綱，並有九個月討論時間以達成協議。如能達成協議，「社會伙伴」有權根據上述條約要求把協議作爲指令實施。歐盟委員會之後便會把「社會伙伴協議」以指令形式呈交歐盟理事會。根據上述條約，歐盟理事會可通過有效多數表決方式採納或否決該指令，但無權修訂。歐洲議會將獲知會有關結果，但不能參與制定工作。基於尊重「社會伙伴」的自主權，歐盟委員會不會就「社會伙伴」討論的議題提出立法議案。假若「社會伙伴」無法達成協議，歐盟委員會便會按承諾根據諮詢和影響評估的結果提出立法議案。

[82] 《指令》根據《成立歐洲共同體的條約》（簡稱「《歐共體條約》」）當時第 118a(1)條〔現爲第 137 條〕通過，規定任何議決都只能以「有效多數表決」方式通過，意味着即使英國反對，《指令》仍會獲得通過。故此，英國辯稱，《指令》應根據當時的《歐共體條約》第 100 條〔現爲第 94 條〕通過成爲社會政策措施，並須獲得全體一致贊同。這麼一來，英國便可否決《指令》。

措施[83]。不過，歐洲法院於 1996 年判英國政府敗訴。其後，隨着工黨於 1997 年大選勝出[84]，新政府便迅速擬訂《工作時間規例》，並在三個月的短暫諮詢期結束後，於 1998 年 10 月生效。然而，由於草擬過程倉促，新法例出現很多不明確之處，引發其後的多次修訂[85]。

6.13 例如，最初法例規定，僱主須記錄每名選擇不受工時限制勞工的工時；僱主認爲有關要求過於繁瑣，政府遂於 1999 年修訂該規定[86]。現時，僱主只須備存選擇不受工時限制勞工的記錄，諸如有關選擇不受工時限制的協議書，而無須每天記錄工時。此外，根據過往的《工作時間規例》，若勞工的工時有部分不能計算或由勞工自行決定，則該勞工可獲豁免遵從 48 小時工作周及夜間工作的最高工時。由於歐盟委員會向英國提出違規訴訟，有關「部分不能計算工時」的相關條文已於 2006 年撤銷[87]。條文修訂了以後，「很多勞工的全部工作，都已明確地納入《工作時間規例》的保障範圍內」[88]。這個例子說明，在考慮是否須設立標準工時制度時，利益相關者必須於起草有關法例前審慎及詳盡考慮獲豁免的勞工類別，以及有關法例加諸僱主的法律責任等。

---

83 《指令》根據《歐共體條約》當時第 118a(1)條〔現爲第 137 條〕通過，成爲健康及安全措施。該條文規定「成員國尤須鼓勵落實改善工人健康及安全的措施，特別是改善工作環境的措施，並須在持續作出改善的同時，使有關條件趨於一致並以此爲目標。」英國政府辯稱，《指令》的措施關乎每周工時、有薪年假及休息時間，與勞工的健康及安全並無實質客觀的關係，但論據被歐洲法院駁回。

84 工黨政府於全國實行新的勞工政策方針，包括在不同的僱傭關係範疇訂定勞工權益的最低標準。

85 其後的修訂包括《1999 年工作時間（修訂規例）》、《2001 年工作時間（修訂）規例》、《2002 年工作時間（修訂）規例》、《2003 年工作時間（修訂）規例》、《2006 年工作時間（修訂）規例》、《2009 年工作時間（修訂）規例》，以及《2009 年工作時間（修訂）（第 2 號）規例》等。

86 McMullen and Brewer (2001)，第 90 頁。

87 歐盟的《指令》容許所謂「自主工人」豁免遵從每周 48 小時上限。不過，歐盟委員會認爲，在英國的勞工如工時「部分不能計算」，不應被視爲「自主」，亦因此不應被排除於 48 小時工作周的保障範圍以外。歐盟委員會訴諸違規訴訟，是由於英國沒有妥善實施《指令》。

88 McLynn (2009)，第 vi 頁。

比利時

6.14 比利時規管工時由來已久，而且即使以歐洲標準而論，規管的標準也比較高。然而，比利時當局自 1936 年把每周工時由 48 小時縮減至 40 小時後，經歷了接近 70 年，至 2003 年才把每周工時上限進一步逐步縮減至 38 小時。這是另一例子說明工時問題的複雜性，以及需經過漫長的商討和談判，才能建立共識。

評論

6.15 如第 3.19 段所述，誠如國際勞工組織於 *1962 年《減少工時建議書》(第 116 號國際勞工建議書)* 中指出，各成員國應考慮下列因素減少工時（尤以每周 40 小時爲目標），包括：(a)國家經濟發展的水平，與及其可縮短工時的程度，而同時不降低生產率，不影響經濟增長或削弱競爭力，以及不引發通貨膨脹壓力；(b)運用現代科技、自動化和管理技術提高生產率所取得的進展；(c)對於仍處於發展階段中的國家，其改善人民生活水平的需要；以及(d)僱主和工人組織對如何減少工時的取向。

6.16 承上文第 6.15(d)段，不同經濟體系（不論經濟發展程度和社會文化背景）於制定和推行工時政策時，都須經過與利益相關者深入討論和建立共識的階段。由於各方意見分歧，建立共識期間往往過程漫長（有些經歷 5 年，有些需時 10 年），並需要各方互諒互讓。不過，要爲工時政策建立穩固的基礎，有關過程不可或缺。否則，爭論在立法後仍然可能持續不休，並損害法例的推行。

主要法律定義的爭議

6.17 如第 5 章所述，爲主要概念訂下雙方同意的明確定義，有利政策暢順推行，也有助僱主妥善遵行工時規定。儘管如此，歐盟的經驗顯示，具爭議的問題仍有可能出現並須經法庭裁決。在美國，僱傭雙方因工時制度豁免準則而產生的爭議，也導致勞資訴訟激增。因此，爲求審慎，我們應多了解其他地方的制度如何處理這類爭議，以及這些爭議的影響有多深遠。

歐盟

SIMAP 案

6.18 2000 年的 *SIMAP* 案，是歐洲法院在歐盟層面就工作時間所作的最重要裁決之一。《理事會指令》把工作時間界定爲按照國家法律及／或常規，勞工在僱主支配下工作並進行活動或執行職務的任何時間。

6.19 在 *SIMAP* 案中，基層醫護隊的醫生在「候召」期間必須處身在醫療中心內，歐洲法院裁定不論實際工作的情況如何，他們「候召」的時間必須全部視爲工作時間。

6.20 歐洲法院在 *SIMAP* 案中考慮過的因素，包括《理事會指令》是以確保勞工的安全和健康爲目標。因此，如「候召」職務（包括身處現場的要求符合《理事會指令》所訂含意）不被歸入「工作時間」，則嚴重違背上述目標。

Jaeger 案

6.21 2003 年的 *Jaeger* 案與 *SIMAP* 案相似。歐洲法院在 *Jaeger* 案中裁定，即使僱主提供了休息場所讓僱員在無須出動執勤時使用，醫生在醫院內「候召」所花的時間仍全部構成工作時間。歐洲法院認爲，「候召」的醫生必須身處於僱主規定的場所聽候僱主使喚，以便有需要時能夠立即提供服務。此等責任使這些醫生不可能自行選擇等候期間所逗留的場所，因此必須視爲屬於醫生職務範圍之內[89]。

6.22 在推行《指令》[90]時，歐盟成員國有法律責任採納上述兩宗案件所裁定的工作時間概念。儘管如此，因有關裁決嚴重影響企業的財政和人力資源，企業在遵從裁決時遇到困難，特別是對涉及「候召」形式工作的公共服務業衝擊尤大。雖然歐盟利益相

---

89 歐洲基金會(Eurofound)網頁。歐洲法院裁定「候召」工作屬於工作時間。
網址：http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2003/10/inbrief/eu0310202n.htm

90 《理事會指令第 93/104/EC 號》於 2000 年由《指令第 2000/34/EC 號》修訂，兩項指令合併爲《指令第 2003/88/EC 號》（即《指令》）。

關者互有共識，合力爲此尋求解決辦法，但就如何遵從歐洲法院就「候召」時間作出的判決的問題至今仍未解決。

美國

6.23 《公平勞動標準法》是美國規管工時的主要聯邦法例。法例把管理及行政人員和專業人員列爲豁免類別，不受超時工作薪酬和最低工資保障。作出上述豁免，是因爲行政人員和專業人員所賺取的薪金通常遠高於最低工資水平，並且假定他們已享有其他的待遇，例如工作穩定和晉升機會較佳，以報償他們未能享有的保障[91]。

6.24 然而，《公平勞動標準法》本身並沒有清楚界定「行政人員」、「管理人員」或「專業人員」。依據國會授予的立例權，勞工部長獲授權透過《聯邦規例法典》界定和規範上述豁免的特定詞語。舉例來說，由 2004 年起，僱員須通過下述「新審核準則」[92]，方可歸類爲「行政人員」：

薪金

- 最低薪金爲每周 455 美元（3,549 港元）[93]；以及

職責

- 慣常定期督導至少兩名僱員；
- 主要職責是管理一家企業或一個部門或轄下分部；以及
- 有權聘用或解僱僱員，或就作出改變僱員狀況（例如晉升）的建議具有「特定份量」。

6.25 「新審核準則」於 2004 年修訂，用意是「爲使僱員和僱主能夠更易於理解和遵守有關規例，因此能保護更多僱員免被錯誤分

---

91 《最低工資研究委會員報告》(Report of the Minimum Wage Study Commission)，第 IV 冊，美國勞工部，1981 年。

92 原來的豁免準則視乎僱員的薪金而異。以行政人員爲例，薪金高於較高薪金率（最低薪金爲每周 250 美元〔1,950 港元〕）的行政人員，如通過較寬鬆的職責審核準則（「短」審核準則），即納入豁免；薪金介乎較高與較低薪金率（最低薪金爲每周 155 美元〔1,209 港元〕）之間的行政人員，則須通過較詳細的「長」職責審核準則。2004 年修訂後的行政人員職責審核準則近似稍經調整的「長」職責審核準則。

93 每年 23,660 美元（184,548 港元）。

類，及減少因僱員分類而可能引起的訴訟」[94]。不過，有意見認爲有關定義亦並非絕對清晰，決定豁免與否的審核準則需要依每一個案的情況來逐一分析，既令僱主難以遵守有關規則，又令當局難以有效執法。

6.26 有些僱主亦抱怨，對界定管理和專業類別僱員的酌情權和獨立判斷準則令人無所適從，政府調查人員按這些規定把情況相近的僱員分類時做法也不一致。事實上，有關工資和工時的訴訟有增無減。根據美國法院行政管理局的資料，2010 年提出的工資工時訴訟有 6 761 宗，較 2005 年上升 67%。有大型機構的專業、管理或銷售人員對僱主提出超時工作訴訟，所涉金額龐大。有些機構與僱員就訴訟達成協議，但有些個案的法律程序仍在進行當中。

日本

6.27 日本《勞動基準法》訂明，主管和經理級僱員豁免受工時規定所規管。結果，雖然有不少僱員被公司歸類爲經理級別（即所謂的「名義管理人員」[95]），但其工作性質實際上和其他基層工人大同小異。一份於 2004 年發表的報告指出，越來越多僱員被歸類爲「經理」，因而不受超時工作薪酬保障[96]。面對這問題，日本當局曾發出行政通知，把「主管和經理」的準則設定在相當狹義的範圍，即「部門首長、管工或其他同類人士，而該人工作的崗位是會協同機構東主一起處理工作條件及其他勞工管理事宜的決策；有關人士是否屬於『主管和經理』類別，與職銜無關，一律按實際情況判定」[97]。儘管如此，仍有涉及「名義管理人員」爭議的訴訟出現。例如，法院曾裁定某快餐機構和某優惠連鎖店的「經理」，並不屬於日本《勞動基準法》所訂的主管或經理類別。由於每宗個案須按情況個別考慮，商界在決定哪一類僱員依法可以視作「主管和經理」時，仍會遇到困難。這種不明朗的因素，實在無助於建立有效的商業管理和融洽的勞資關係。

---

94 Federal Register, the US (2004).

95 Ogura (2010a).

96 North and Weathers (2006).

97 Ouchi (2010).

評論

6.28 就任何工時制度而言，「工作時間」的清晰法律定義不僅對減少勞資糾紛十分必要，亦可方便僱主保存記錄，減低遵守法規的成本。然而，不管如何深思熟慮，任何定義仍有可能受到挑戰而須在法院解決爭議。特別是通常豁免受工時法例所限的「管理、行政和專業」僱員，誰是真正屬於這個類別實在難以清楚界定，任何含糊之處很容易便會導致激烈爭議。在這前提下，標準工時制度的幾個主要概念務須經過仔細研究、界定並得到利益相關者的認同，否則必定問題叢生，窒礙法規的推行。

僱員權益與公共服務和營商彈性

6.29 第 5 章介紹了不同工時制度的多種豁免和彈性安排。事實上，從其他地方的經驗所見，因應個別工作職責或特殊情況等，豁免或容許不受若干工時條文所限的措施甚爲普遍。鑑於不同企業或行業的工作模式和營運需要各不相同，具備適度的彈性對於任何工時制度都十分重要。然而，我們也應注意這些豁免和彈性安排或會對僱員造成影響。爲確保僱員得到保障，豁免的範圍應只限於極有需要的工作性質或情況等，方可應許這些特別安排。有關這類安排的背景，請參閱第 5.35 至 5.63 段。

歐盟

6.30 歐盟的《指令》強調，「純粹的經濟考慮不應凌駕於改善勞工工作安全、衞生和健康的目標」，雖然如此，如勞工不能實際計算工作時間、及／或其工作時數已經預先設定，及在勞工可以自行決定工時的情況下，《指令》容許有關工人獲得豁免。這類所謂「自主工人」包括管理行政人員或其他有權自主決策的人士、聘用於家族業務的人士，和在教會和宗教社區主持宗教儀式的人士。這反映出任何有意設立工時制度的經濟體系，都必須制定適度的豁免安排，以切合其獨特情況。

6.31 至於制定彈性安排，僱員方面的重要考慮之一，是這類安排會否影響其生計。舉例來說，僱傭雙方常在參照期長短的問題上持不同意見。僱主希望設立較長的參照期，以應付季節性波動。至於僱員，尤其是慣常依賴超時工作薪酬作爲薪金待遇一部分

的勞工，會憂慮較長的參照期會減少他們的薪金水平。有關詳情請參閱第 5.57 段。

韓國

6.32 在韓國，現時的彈性工時制度容許在兩星期（根據僱傭規則）或三個月（根據勞資協議）的期間內計算每周平均工時[98]。只要參照期內每周的平均工時不超過 40 小時，僱主便無須支付超時工作薪酬。韓國政府正計劃修訂《勞工標準法》，把彈性工時制度的參照期由兩星期及三個月分別延長至一個月及一年。預料工會會非常關注修改參照期的建議。現時採用彈性工時制度的工人比例本來就偏低，原因之一是工會擔心僱員收取的超時工作薪酬會因而減少。韓國的經驗說明，當局須在給予企業營運彈性，和顧及僱員對工資水平的關注之間，找出合適的平衡。

英國

6.33 在英國，僱員可簽訂書面協議，選擇不受每周 48 小時的工時限制，但這項安排不單在英國國內，在歐盟中也極富爭議（詳見第 5.60 至 5.62 段）。考慮到目前的環球經濟環境，英國政府認爲當務之急是放寬規管以營造有利企業發展的環境；進一步限制工時與這首要政策方針並不相符。英國政府堅稱容許選擇不受最高工時規限非常重要，不應從《指令》中廢除。

6.34 原則上，僱員選擇不受最高工時規限，便可自由選擇切合個人生活方式的工作時數，也不會影響他們賺取較高薪金的機會。不過，考慮到選擇不受最高工時規限的僱員實際上無異於全無工時限制，工會擔心這樣會危及僱員的安全和健康，故此認爲不應容許這種選擇。

6.35 另一方面，若僱員同意選擇不受每周 48 小時的工時限制，企業便可享有理想的營運彈性。然而，企業的營商彈性、僱員對工作量以至入息水平的選擇自由，以及僱員的安全及健康等重要考慮因素，均須予以考慮和平衡。社會最終須達成共識，否則爭論會永無休止；歐盟的情況便是一個好例子。

---

98 詳情請參閱**附錄 2.2**。

評論

6.36 不同經濟體系會因應其獨特情況，在工時制度加入各類豁免和彈性安排，以配合自身的需要。這複雜的議題不會有萬全的良方。若要考慮在本港設立標準工時，我們在研究應採用什麼程度及哪種形式的豁免和彈性安排時，必須顧及本港的社會經濟狀況；同時不能忽略提供必要的服務和營商彈性（不論企業大小）對維持香港競爭力的重要性，亦須考慮僱員方面的想法和權益。

縮減工時可能導致減薪的問題

6.37 在研究工時政策時，我們必須仔細考慮縮減工時可能會導致工資減少，尤以從事基層職位的較低技術工人爲甚。僱主會擔心按法例規定支付超時補薪會令勞工成本上升，因此不再要求僱員超時工作，而以其他方法替代，例如聘用兼職員工等。這樣就會使時薪工人的工時減少，收入隨之下降。如要成功推行標準工時政策，首要是平衡勞資雙方的利益。下文載述其他地方的經驗說明，該些地方在縮減工時導致工資下降的問題上，如何盡量爲勞工爭取較大的保障。

韓國

6.38 正如上文第 6.4 至 6.6 段所述，韓國政府在 2000 年代初嘗試把每周工時由 44 小時縮減至 40 小時；當時勞資雙方在超時工作補薪和假期福利方面陷於僵局。僱員代表堅持在設定每周工作 40 小時的情況下，工資或其他工作條件不可削減；僱主代表則要求減少有薪假期和調低超時工資率，讓勞工成本的增加控制在可接受的範圍內。這局面導致勞資關係緊張，韓國的工會亦隨之發動連串大規模的罷工。

6.39 雖然韓國當局最終自 2004 年起分階段縮減工時而不減工資，但工人仍須放棄一些固有的福利[99]。因此，韓國的經驗顯示，只減工時而不減僱員權益，是一項艱巨的工作。這亟需勞資雙方互

[99] 削減福利的一些例子：(a)取消原有的每月一天有薪假期；(b)每月一天的月事假由有薪改爲無薪，並須女性僱員事先提出；(c)如僱員在僱主再三要求下仍未放取年假，僱主再無須就未放取年假給予補償金；以及(d)在實施 40 小時工作周的首三年內，超時工資率由 1.5 倍調低至 1.25 倍。

相體諒，並同心解決分歧。

6.40 在推行標準工時的過程中，不僅在立法階段會遇到困難（例如調解勞資雙方基本的分歧）；在實施時，企業（尤其中小企）要依法維持僱員原有的工資水平，也可能會面對嚴峻的財政困難。爲了處理業務需求，企業需要增加人手，但礙於資金有限，有些企業往往難以增聘員工。

6.41 在韓國，低收入工人通常受僱於 10 名員工或以下的小型企業，他們傾向長時間工作，以賺取較高收入。雖然法例保障他們免被減薪，但部分工人的收入仍然減少，因爲有些僱主轉爲聘請兼職僱員，以避免支付超時補薪。因此，韓國工會認爲，要在縮減工時與保障工資之間取得平衡，是極具挑戰的。

比利時

6.42 比利時當局規定僱主縮減僱員的工時，但不得削減相關工資期內的工資。當地工會指出，爲了縮減僱員的工時而又維持相關工資期內的工資水平不變，勞資雙方一直透過集體協議逐步在幾年間縮減每周工時（達成的條件優於法定上限）。舉例說，在園藝業，每周工時由 1970 至 2002 年間[100]分 8 次逐步減少，每階段減少 1 小時。如此一來，隨之而來每階段的時薪／日薪上升幅度便會較爲輕微。比利時的經驗顯示，縮減工時的過程如能循序漸進，可減低標準工時爲企業營運和僱員工資所帶來的影響。

評論

6.43 倘考慮在本港實施標準工時，利益相關者必須留意縮短工時對整體工資待遇的影響，並考慮如何在工資問題上謀求共識。第 10.32 至 10.45 段列舉的例子會說明，規管工時可如何影響僱員的工資[101]，從中可見規管工時可能不會對工資構成影響，但也

[100] 園藝業縮減每周工時分階段逐步實施如下：45 小時（1970 年 3 月）、44 小時（1970 年 6 月）、43 小時（1972 年 1 月）、42 小時（1973 年 11 月）、41 小時（1974 年 12 月）、40 小時（1975 年 12 月）、39 小時（1998 年 1 月），以及 38 小時（2002 年 10 月）。

[101] 這些例子假設因應工時政策的實施，設定如工資、工時、超時工資率和其他合約安排會在不同假設下調整。

可能會增加或減少僱員的收入，視乎勞資雙方的互動反應和當時的經濟及勞工市場情況。因此，在考慮香港是否實施工時法例時，必須審慎處理，以免僱員因縮短工時，和僱主分拆全職工作爲兼職，令僱員的實得工資隨之減少。

執法方面的挑戰

6.44 工時制度與法定最低工資有所不同。法定最低工資主要涉及低薪工作；但工時制度的涵蓋面比之更爲廣泛、影響更多僱員。因此，對所有執法機構而言，如何就工時法例有效執法向來是繁瑣兼富挑戰性。違法行爲主要涉及欠付超時工資、違反超時工作上限，和違反法定每周工時限制規定。不過，鑑於人手所限，各地政府一般採用「接獲投訴後採取行動」的被動模式處理這些違規事宜。

欠付超時工作薪酬與違反超時工作上限的規定

日本與韓國

6.45 日本工人無薪超時工作的情況相當普遍，當中涉及的原因很多，包括就何謂超時工作有爭議，以及僱主爲避免牴觸工時法規，在職位分類上取巧（例如名義管理人員的問題[102]，見第 6.27 段）等。爲糾正工人無薪超時工作的普遍情況，日本政府於 2007 至 2010 年期間加緊向企業發出全國指令，最終令工人獲發還數額龐大的超時工作薪酬。在 2009-10 年度，共有 1 221 家公司接獲指令，要向 111 889 名僱員發還超時工作薪酬，涉及款項高達 116 億日圓（11.6 億港元），平均每名僱員獲得 10 萬日圓（10,000 港元）。

6.46 在韓國，工人無薪超時工作的情況同樣普遍，尤以白領工人爲甚。由於這些僱員通常都按月支薪，並且經常須超時工作完成任務，因此超時工作時數難以計算。此外，要釐定超時工作時間是否有薪也很困難，因爲工人超時工作，可被視作自願留下完成任務，而非基於僱主要求。

[102] 名義管理人員是指僱員獲給予經理的職銜，因而不受工時規例涵蓋，但實際上並非履行經理的職能。

6.47 另外，工人無薪超時工作較常見於韓國的中小企。自實施 40 小時工作周，人手較少的中小企須要求僱員超時工作，以應付業務需要；而中小企財政資源匱乏，也可能導致僱員無薪超時工作。

6.48 另一方面，由於工時記錄不完整，和對工人下班留守是因公務還是私事存在爭議，僱員有時亦難以追討超時工作薪酬。事實上，不少地方的僱主組織都指出，爲了妥善保存工時記錄，他們需要負擔沉重的行政工作，而且需要額外人手。這對中小企而言尤其困難，因爲中小企的行政資源較爲匱乏，聘用的散工較多，而員工的流動性也通常較大。

6.49 由於工時是十分複雜的技術性課題，日本和韓國部分工商界人士仍未能完全掌握工時制度的詳細規定。這也令他們難以遵守有關法例。

違反法定每周工時限制的規定

韓國

6.50 在韓國，40 小時工作周於 2004 年開始分階段推行，並由 2011 年 7 月起適用於僱用 5 至 19 名僱員的工作場所[103]。然而，韓國政府發現部分工作場所並無遵守有關的工時規定，因此把 2011 年 8 至 10 月定爲「全面公開舉報違反 40 小時工作周規定的特設舉報期」。

6.51 在爲期 3 個月的巡查期間，政府爲目標企業提供建議及指引，並到違反 40 小時工作周法例（例如未有調整工時、因縮短工時而削減工資或強迫僱員於周末執行額外職務）的工作場所巡查。韓國政府亦設立「40 小時工作周諮詢中心」，爲中小企提供意見及顧問服務，以便全面推行 40 小時工作周。

[103] 當時，此類工作場所約有 30 萬個，僱員人數大約 200 萬。見 KOILAF(2010a)。

歐盟

6.52 歐盟同樣面對成員國違規的情況。事實上，鑑於 27 個成員國的社會、經濟及政治背景各異，要它們切實執行同一套工時規例實在非常困難。歐盟委員會作爲歐盟的行政機關，有責任確保成員國恪守歐盟條約及法例。然而，自歐洲法院於 2000 年及 2003 年作出兩項有關「候召」時間的重要裁決[104]後，確保成員國妥善實施《指令》便成爲歐盟委員會的一大挑戰。具體而言，越來越多成員國發現，涉及「候召」工作的行業難以遵守 48 小時工作周的規定，因此經常出現違規情況。雖然歐盟委員會有權就違規情況提出訴訟，但鑑於問題的普遍性，此舉實際上並不可行。這正是《指令》目前需要進行檢討的原因之一，而有關方面亦急需修訂《指令》以解決現時進退兩難的局面。

執法行動

6.53 整體而言，在我們研究的工時制度中，工時法例的執法多數在僱員作出投訴後才會展開。執法機構有時亦會針對較大機會發生違規情況的行業進行巡查。由此可見，除非政府投放龐大資源，否則要主動出擊就標準工時規管進行調查工作幾近不可能。

評論

6.54 以上提及其他地方的經驗顯示，工作場所的運作方式瞬息萬變，與法規要求存在落差，以致標準工時的執法工作困難重重。日本及韓國雖已設立工時制度逾 50 年，但仍要面對不少執法問題，這是在考慮任何工時政策時不容忽視的。我們預計，標準工時要能有效執法，工時制度需要設計完善之餘，也要投放所需資源予執法機構，以進行巡查及推廣工作。

104 有關裁決的詳情載於第 6.18 至 6.22 段。

第 7 章

對勞工市場及工時情況的影響

7.1 在本章中，我們會探討規管工時對社會的影響，並檢視推行工時制度對實際工時的影響。研究範圍包括：

(a) 對中小企的影響；
(b) 對實際工時的影響；
(c) 對勞工市場和整體經濟的影響；以及
(d) 標準工時與法定最低工資的關係。

對中小企的影響

7.2 中小企是很多經濟體系的基石。它們在激發企業精神、推動經濟增長及創造就業機會方面，發揮重要作用。中小企在香港的角色尤爲重要。在 2011 年，本港逾 98%的商業機構屬於中小企，其僱員佔私營機構勞動人口約 50%。鑑於他們對本港經濟的重要性，假如香港設立標準工時制度，我們必須充分考慮該政策對中小企可能產生的影響。

7.3 一般來說，中小企的財政和人力資源有限，但它們較小的規模容許它們在面對瞬息萬變的市場情況下，能作出及時和靈活的應變。在全球價值鏈中，大型機構經常要求中小企在緊迫的時間內提供服務和承包生產工序。雖然面對季節性波動及人手短缺的問題，中小企必須確保能如期完工。因此，中小企尤其關注新政策的推行會否限制了他們的營商彈性。

7.4 根據其他地方的經驗，推行標準工時可能會嚴重影響中小企的靈活性、競爭力和營運開支。具體而言，設立工時限制後，中小企必須增聘員工及／或向現職人員發放超時工作薪酬，以應付季節性的工作劇增。此舉會導致營運開支大幅上升，同時爲符合標準工時各項規定，行政工作也可能會增加（例如需要額

外行政人員建立及管理記錄工時的系統）[105]。

7.5 部分經濟體系訂立標準工時制度時，亦充分顧及中小企的憂慮，並給予特別支援和安排。舉例來說，(a)在韓國：少於 5 名僱員的中小企可豁免受有關法例規管；企業並可按規模大小，分階段以 7 年時間推行 40 小時工作周；以及(b)在日本：延遲對中小企實施部分標準工時規定（例如：如超時工作時數超過每月法定上限 60 小時，超時工資率便會增加）。在歐盟，就中小企要求延長參照期以應付市場需求的變動，歐盟也曾經作出討論。

韓國[106]

7.6 韓國政府採用兩項措施協助中小企適應新推出的標準工時規定，其一是工時法例只限適用於某些中小企；另一項是延遲對中小企實施部分標準工時規定。舉例來說：韓國的工時法例只適用於「通常聘用 5 名或以上僱員的企業或工作場所」。換言之，聘用少於 5 名工人的企業不受工時法例規管[107]。此外，韓國政府於 2004 年分階段推行 40 小時工作周，大型機構須首先符合有關規定，而聘用 5 至 19 名勞工的企業則延至 2011 年 7 月最後階段才須實行。估計韓國約有 30 萬個工作場所聘用 5 至 19 名僱員，勞工人數約爲 200 萬[108]。換言之，約 200 萬名勞工相較於大型機構僱員，遲了七年才享有 40 小時工作周。

7.7 韓國中小企如能在《勞工標準法》訂明時間表的最少六個月前落實 40 小時工作周及增聘人手，可獲補貼。補貼金額是中小企按每位增聘僱員每季可獲 180 萬韓圜（12,330 港元），直至法例所訂有關企業須正式落實措施的日期前爲止。補貼上限是企業於減少工時前的 10%的員工數目（由 2009 年 1 月起，增至

105 香港的《僱傭條例》已有條文要求僱主爲(a)法定最低工資適用的僱員；以及(b)就該僱員在某工資期支付的工資是少於每月 11,500 元的情況下，保存該有關僱員工資期內的總工作時數記錄。

106 在韓國，聘用 300 名僱員或以下的企業屬中小企。截至 2009 年，韓國有 330 萬家中小企，聘用約 1 700 萬名僱員，分別佔韓國企業總數約 99.9%及僱員總數約 85.8%。

107 截至 2009 年，聘用少於 5 名僱員的機構約有 270 萬家（佔機構總數的 82.8%），僱員人數約 490 萬名（佔僱員總數的 28.9%）。

108 KOILAF (2010a).

30%），由於 2011 年 7 月起，40 小時工作周已適用於聘有 5 至 19 名僱員的中小企，補貼亦於 2010 年年底終止。

7.8 儘管爲較受政策影響的中小企提供特別安排是可行的辦法和有需要的措施，韓國的經驗亦顯示，這類特別安排難免帶來以下弊處：

(a) 豁免部分中小企或法例有限度適用於某些中小企，實際上猶如「合法拒絕」保障工時過長且亟需標準工時保障的中小企僱員。

(b) 大機構與中小企的工作條件差距擴大，令中小企職位的吸引力更低，招聘員工更爲困難，最終令中小企更難與大機構競爭。

(c) 由於難以招聘足夠優秀人才，現有員工須承擔額外工作，造成中小企違反超時工作限制的情況普遍。

日本

7.9 日本現時約有 470 萬家中小企[109]，佔全國企業總數的 99.7%。日本政府在制定標準工時的過程中，認同中小企減少工時確有困難，決定延遲中小企實施部分工時規定的日期。例如在 1994 年，日本的法定工作周從 44 小時減至 40 小時，政府爲此設立適應期，容許中小企於 1997 年才實施有關規定。此外，自 2010 年起，每月超出法定工時 60 小時的超時工資率從 25%增至 50%[110]，但中小企現時仍無須採用修訂後的工資率。日本政府會於 2013 年年底檢討有關豁免。如果日本政府決定取消有關豁免，有機會引起中小企的強烈反應。

---

[109] 根據 2011 年《中小型企業基本法》，中小企的定義如下：

行業	資本總額或投資總額		常規工人數目
零售	5,000 萬日圓（500 萬港元）或以下		50 人或以下
服務	5,000 萬日圓（500 萬港元）或以下	或	100 人或以下
批發	1 億日圓（1,000 萬港元）或以下		100 人或以下
其他	3 億日圓（3,000 萬港元）或以下		300 人或以下

上述行業按「日本標準產業分類」劃分。

[110] 根據日本《勞動基準法》於 2008 年的修訂，勞資雙方必須盡力在有關超時工作的勞工協議內，訂定一個高於法定工資率的額外工資率。額外工資率適用於超出《超時工作上限基準》所載的超時工作時數上限。見**附錄 2.3**。

7.10 韓國和日本向中小企提供的特別安排，已引起中小企僱員關注，認爲這類企業僱員的法定福利不受保障。一些人認爲，不論公司規模，僱員一律應受保障；由於大機構提供的工作條件通常比中小企優厚，因此中小企的僱員實際更需受到保障。

歐盟

7.11 在歐盟，逾 2 300 萬家企業（99%）屬於中小企[111]，當中約 90% 僱用少於 10 名職員。《指令》容許每周工時在 4 個月的參照期內平均計算，並可透過集體談判把參照期定爲最多 12 個月（見**附錄 2.8**）。延長參照期可讓中小企能靈活調配人手應付市場波動，亦有助中小企透過平均計算工時，減輕超時工作薪酬的負擔。

7.12 然而，不少歐盟成員國的中小企由於員工人數少，集體協議[112]並不普遍，因此不能利用 12 個月的參照期紓緩人手問題。歐盟委託的最近一項調查[113]顯示，企業仍十分關注規管工時會影響其競爭力和應付季節性波動的能力。在當局正進行《指令》的檢討之時（詳情請參閱第 6.9 至 6.11 段），歐盟的中小企僱主聯會已強烈要求修改《指令》，容許企業無須經過集體談判而可採用較長參照期。然而，由於僱員同時擔心較長參照期會減少他們賺取超時工作薪酬[114]以增加收入的機會，因此，這個棘手問題仍然懸而未決。

評論

7.13 從其他地方的經驗可見，在擬訂工時政策時，必須評估有關政策可能對中小企構成的影響，以合理平衡中小企的利益和承擔能力，以及其僱員的權益。從韓國和日本的例子可見，雖然不同措施（例如豁免微型企業受工時法例規管，以及延遲對中小

111 根據歐盟的官方定義，中小企是指僱用少於 250 名員工的企業。此外，這些企業每年的營業額不可超過 5,000 萬歐元（4.9 億港元），或年度結餘不可超過 4,300 萬歐元（4.2 億港元）。

112 鑑於約 90%的歐盟中小企僱用少於 10 名員工，當中包括家族企業，因此中小企進行集體談判的情況不及大型機構普遍。

113 Centre for Strategy & Evaluation Services, Deloitte (2010).

114 《指令》沒有規管正常工時、超時或「候召」工作的工資率，有關工資率一概由各國的法律規管或透過集體談判決定。

企實施若干法律規定）或有助中小企應付實施工時政策初期面對的困難，但這些措施也有其弊處，需要我們了解和審慎考慮，例如對中小企僱員的「不公平」待遇可能引起的法律問題。我們必須仔細研究，解決這些兩難之處，取得適當平衡。

對實際工時的影響

7.14 大眾普遍認爲，標準工時爲僱員的工作時間訂立若干時數限制，是達致縮減工時的政策工具。有關政策的成效，可見於過去數年韓國、日本及英國等經濟體系的工時下降趨勢。然而，我們必須小心詮釋這些統計數字；因爲標準工時未必可以達到部分人的預期效果，大幅縮減部分僱員的實際工時。

日本

7.15 根據日本的官方統計數字，雖然過去數年所有僱員的整體工時有所下降[115]，常規僱員[116]的實際工時仍大致相同。所有僱員的整體工時有所減少，主要是由於工時較短的兼職僱員人數增加，而並非因爲常規僱員的工時下降[117]。另外，工人放取有薪年假的比率偏低，亦導致日本全年工時較長。在 2010 年，放取有薪年假的比率爲 47.1%，每名工人平均可享有的有薪年假爲 17.9 日，但平均只放取 8.5 日。

7.16 經濟體系的實際工時亦深受文化因素影響。在日本及很多亞洲國家的文化裏，長時間工作被視爲忠心和勤奮的表現。隨着勞工市場內非常規僱員的人數日增[118]，常規僱員被視爲公司的骨幹，他們在某些情況下或會工作更長時間。

---

115 1993 至 2010 年期間，在聘用 5 名或以上僱員的機構中，常規僱員的每年工時超過 2 000 小時（介乎 2 009 至 2 050 小時的窄幅）（2009 年金融海嘯後則除外，該年的工時爲 1 976 小時），而所有僱員（包括兼職僱員）的每年工時則由 1993 年的 1 920 小時縮減至 2010 年的約 1 754 小時。摘自 Japan Institute for Labour Policy and Training〔即日本勞動政策研究・研修機構〕(2012)，第 88 頁。

116 常規僱員是工作場所的常規或長期僱員；非常規僱員則包括兼職僱員、臨時僱員、臨時勞工介紹所派遣的僱員、合約僱員及其他不屬以上分類的僱員。

117 由 1993 至 2010 年期間，兼職僱員的百分比由 11.9%增至 16.6%。摘自 Japan Institute for Labour Policy and Training (2012)，第 25 頁。

118 非常規僱員（不包括行政人員）的百分比由 1990 年的 20.2%上升至 2010 年的 34.3%。摘自 Japan Institute for Labour Policy and Training (2012)，第 41 頁。

韓國

7.17 韓國政府、僱主組織和工會均認爲，工時偏長是國家面對的一項難題。他們發現，該國每年平均工時有所減少，是由於實施 40 小時工作周後，兼職僱員人數增加，而非因常規僱員的工時大幅減少所致。事實上，韓國政府也承認勞工市場走向兩極化，有些僱員工時極長，有些則無法找到工作。

7.18 在韓國，工時過長的情況在辦公室僱員當中較爲普遍，而製造業工人爲求增加收入，亦經常在周末加班。對於資訊科技和創意工業等行業，滿足客戶要求和提供 24 小時服務至爲重要，因此超時工作被僱傭雙方視爲常事。

7.19 情況如日本一樣，韓國工時過長的情況也受其工作文化影響。一項調查發現[119]，「很多韓國僱員認爲如有需要，不論獲發補薪與否，他們都應超時工作；當中白領一族和專業人士更視長時間工作爲忠於僱主的表現」。

7.20 勞使政委員會轄下的工時和工資制度改善委員會主席 KIM Tae-gi 教授認同工時過長，是韓國根深蒂固的問題。因此，該委員會於 2010 年採納三方協議，致力在全國推行運動，建立新勞動文化，把長工時習慣根除。

7.21 除超時工作外，韓國的勞工常常會積存年假，待年終折算爲現金，作爲常規收入的一部分。因此，僱員放取有薪年假的比率偏低，也是韓國工時過長的原因之一。

7.22 在過去幾十年，日本和韓國政府均實施各種措施及修訂工時法例，務求改善國內工時過長的情況。至今兩國政府仍未完全解決問題，足見問題的實際困難和高度的複雜性。日韓兩地的經驗，不僅有助了解標準工時制度對改善工時過長問題的效用，亦帶出很多其他相關的就業、經濟、社會和文化課題，有待我們注視。

---

119 Lee et al (2007)，第 136 頁。

澳洲

7.23 澳洲於 1980 年代初藉不同的勞資裁定協議在多個行業推行每周 38 小時的標準工時。在 1986 至 2006 年期間，所有僱員的每周平均工時均稍爲下降，主要由於兼職僱員（尤其女性僱員）的人數大增，令工時較短的僱員比例有所增加。然而，同期間工時較長的僱員比例亦見增加，例如每周工作 50 小時或以上的全職男性僱員，由 1985 年的 22%增加至 2005 年的 30%[120]。

7.24 根據 2010 年的「澳洲工作生活」[121]調查，幾達五分之二（37%）的受訪者表示每周通常工作超過 40 小時（包括 19%工作 41 至 49 小時，18%工作 50 小時或以上）。全職管理及專業僱員的工時最長，當中幾近五分之二（38%）通常每周工作超過 50 小時，逾四分之一（27%）每周工作 41 至 49 小時。專業人員居次，其中逾五分之一（22%）每周工作超過 50 小時，另有五分之一（21%）每周工作 41 至 49 小時。

英國

7.25 自《工作時間規例》於 1998 年 10 月生效，英國的每周通常平均工時由 1999 年的 37.7 小時減至 2011 年第二季的 36.3 小時。除了經濟結構轉變外（由製造業轉型至平均工時較短的服務業），勞工市場上兼職僱員人數增加，亦是工時下降的主要原因。同期內，兼職僱員人數由 25%增加至 27%。按行業劃分，雖然規例實施後服務業及建造業工人的平均工時有所減少，但製造業僱員的工時在同期內仍維持相若水平。在 2011 年，每周平均有薪工時最長是從事較低技術工種的僱員，這類僱員包括：起重機駕駛員（52.8 小時）、重型貨車司機（48.4 小時），以及流動機器駕駛員及操作員（48 小時）[122]。

---

120 Australian Bureau of Statistics (2006a).

121 「澳洲工作生活」調查由悉尼大學商學院工作場所研究中心進行，是爲期五年的縱向電話調查，對象爲於 2006 年 3 月年齡介乎 16 至 58 歲的澳洲勞動人口。調查的目的是分析工業關係法近年的修訂對澳洲就業人士的影響。參加者在五年期內（2007 至 2011 年）每年受訪一次，以了解他們工作生活的轉變。2010 年的調查結果是摘自 Workplace Research Centre (2011)，第 1 至 2 頁。

122 Office for National Statistics, the UK (2011).

評論

7.26 雖然標準工時普遍被認爲有助減低整體工時，但我們不應對其成效予以不合理期望，也不應視標準工時是解決工時過長問題的萬全之策，原因是：

(a) 工時過長的問題非常複雜，往往涉及個別經濟體系的經濟結構轉變、勞工市場、社會甚至文化層面；因此需要其他合適的勞工或非勞工政策工具，而非單靠標準工時可以一蹴而就。

(b) 整體工時情況亦深受宏觀經濟環境、人力資源的需求及供應情況所影響（詳情請參閱第 8 章）。

(c) 有些僱員基於工作性質或季節性的市場波動，需要較長時間工作，因此未必能納入標準工時制度的規範。

(d) 有些僱員，尤其是低收入工人，可能願意超時工作，以增加收入。

7.27 標準工時對改善本港工時過長的問題有多大效用，我們應借鑒其他地方的經驗，作出合乎現實的期望。此外，我們必須了解僱員對工時長短的意向，因爲工作時數會影響僱員的收入。我們必須處理的問題，是如何在僱員選擇工作時間的自由與適當保障他們的安全和健康之間取得平衡。

對勞工市場和整體經濟的影響

7.28 正如第 5 章所論述，部分經濟體系的工時政策目的之一，是希望創造就業。事實上，其他地方的經驗顯示，一些經濟體系如韓國、日本及澳洲，在進一步削減工時或實施標準工時之後，兼職就業人數有上升的趨勢。

韓國

7.29 韓國政府認爲長工時妨礙創造就業。韓國政府希望透過進一步降低標準工時水平，鼓勵更多僱主採取職位共享安排，以及增加兼職工作人士的比例。事實上，在實施 40 小時工作周之後，兼職工作人士佔總就業人數的比率，已由 2004 年的 8.4%增加

至 2011 年[123]的 13.5%。

7.30 不過，兼職工作激增亦引發另一問題，就是兼職僱員相對於全職僱員，遭受到不公平對待。具體而言，在一些經濟體系（包括韓國），兼職工作常被視爲是不大穩定、地位較低及職業前景較差的工作。有些韓國人甚至認爲該國的工時政策帶來更多低質素的兼職工作。

7.31 與此同時，韓國政府亦承認當地勞工市場存在不公平及不平衡的結構性問題，以致部分僱員慣性長時間工作，另一些卻甚至連兼職工作也找不到。有鑑於此，韓國政府已推出各項措施，以推廣兼職工作。舉例來說，政府會在中央及地區政府層面引入職位共享制度，藉以聘用更多時薪僱員；而全職職位的工作會分拆成爲兩份或更多的兼職工作。此外，政府亦會爲聘請兼職僱員的僱主提供 50%的工資津貼，以每名兼職僱員每月 400,000 韓圜（2,740 港元）爲上限，並會爲「改善常規兼職僱員就業情況法案」進行立法。

日本[124]

7.32 日本《勞動基準法》曾於 1994 年作出修訂，把法定每周工時由 44 小時縮減至 40 小時[125]。隨着 90 年代經濟泡沫爆破、2008 年全球金融海嘯，以及要求高度營運彈性的服務行業變得日益重要，日本從事兼職、合約或臨時工作的非常規僱員比例日增。1993 至 2010 年期間，非常規僱員的比率由 20.8%增至 34.3%（兼職僱員的比率由 11.9%增至 16.6%，而合約僱員在同期的比率則由幾乎零增至 6.5%）。日本現正面對「穩定長時間工作的常規僱員與不穩定非常規僱員兩極化」[126]的情況。

123 OECD (2012).

124 本段引述的統計數字摘自 Japan Institute for Labour Policy and Training〔即日本勞動政策研究・研修機構〕(2012).

125 每周工作 40 小時的政策由 1997 年起適用於中小企。

126 「日本工作與生活平衡的論據和措施」(Facts and Measures for Work-life Balance in Japan)，Ikko Nakatuska，內閣辦公室高級性別平等副部長，2011 年 11 月的簡報。

澳洲

7.33 多個行業藉勞資裁定協議把標準工時定爲每周 38 小時後，所有工作的全職僱員平均實際工時在 1982 年跌至每周 38.2 小時的低位[127]。不過，工時模式出現兩極化現象，即是有更多僱員的工作時間比「一般」勞工的工作時間短很多或長很多。例如，在 1985 至 2005 年期間，每周工作 35 至 40 小時的澳洲工人比例由 48%跌至 42%[128]，這個發展表明兼職工作（工時往往極短）在勞工市場佔相當重要席位。事實上，兼職工人的比例在 1979 年（16%）至 2008 年（29.5%）期間增加了幾乎一倍[129]。

有多份僱傭合約的勞工

7.34 兼職工作激增亦引致一些勞工同時受僱於多個僱主／簽訂多份僱傭合約，以賺取足夠收入。這情況帶出一個問題，就是每周工時上限應以每名勞工抑或每份合約爲依據。

7.35 在歐盟層面，歐盟委員會表明，實施《指令》應盡量以每名勞工作爲依據（雖則指令沒有述明此點），目的是保障勞工的安全及健康。不過，倘若勞工沒有向其所有僱主披露他的其他工作，執法方面可能出現問題。

7.36 英國的《工作時間規例》沒有直接處理僱員同時受僱於不同僱主的情況。不過，英國政府有指引列明，如僱主知悉勞工有另一份工作，而其每周總共工作超過 48 小時，僱主應要求該名勞工考慮簽署選擇不受最高工時規限的協議。如勞工拒絕，則勞工應考慮把其工作時間減至 48 小時以內。值得注意的是，該指引沒有提出僱主應考慮減少勞工的工時。

7.37 看來歐盟及英國均沒有用立法途徑去處理勞工有多份僱傭合約的問題。他們會發出相關指引，但其效用主要在乎僱主及僱員是否願意合作。不單只歐盟及英國，我們研究的其他經濟體系

127 Campbell (2005)，第 3 頁。

128 Australian Bureau of Statistics (2006a).

129 Australian Bureau of Statistics (2009).

的工時法例亦沒有明文規定實施每周工時上限應以每份合約抑或每名勞工作爲依據。

7.38 除要考慮僱員的安全及健康問題外，超時工作薪酬也可能有不明確的地方。例如：僱員同時受僱於多於一名僱主，而其總工時超過法定限制，該僱員是否合資格支取超時工作薪酬？如果僱員可獲超時工作薪酬，在這情況下，應該由哪一位僱主支付呢？雖然兼職工人長時間工作的情況目前並不普遍，以致無須即時處理這個議題，但當兼職工作日益普遍，這會成爲日後工時政策需要考慮的議題。

標準工時與生產力

7.39 生產力是用以量度企業在運用資源生產貨物和提供服務方面的成效或效率。長遠來說，高生產力有助經濟增長，以及改善國民的生活水平。雖然說工時法例會爲勞工生產力帶來重大影響，大眾並無異議；但爲生產力帶來的影響屬正面抑或負面，以及在分析箇中關係時應考慮的因素等問題上，卻有不少爭論。

7.40 國際勞工組織認爲，減少工時可在三方面[130]提升勞工生產力。首先，長工時或會導致員工動作減慢，以及工作時需要更多停頓時間。相反，短工時可令工作速度加快。其次，工作時間安排較佳，可推動僱員以更有效率的方法工作。由於身體及精神狀況更佳，僱員更加精力充沛、頭腦靈活，生產力因而有所提升。第三，改變工時可能迫使管理層改善工作的編排，這很可能會提升生產力。不過，根據國際勞工組織一份刊物指出，在發展中國家，工時與生產力之間的實證關係薄弱；產量增加通常與延長超時工作有關。舉例來說，墨西哥的生產力有所增加，主要是因爲工作時間長，而非更有效率使用工時所致[131]。

130 ILO (2004). ILO (2011).

131 Lee et al (2007)，第 123 頁。

7.41 爲便利歐盟委員會就《指令》進行檢討，德勤顧問公司(Deloitte Consulting)在其最近的報告[132]中分析了歐盟成員國及選定的非歐盟國家中六個行業[133]的全要素生產率(total factor productivity)與工時改變之間的關係，所得結論是兩者的關係因應不同國家、不同行業而有所不同。

7.42 根據德勤的研究，如果比較每個國家在各行業的影響，並不可能就全要素生產率增長與工時改變之間關係歸納出一個模式。在某個國家，一個行業可能透過改變每名僱員每年的工時而爲生產力帶來重大影響，但對另一個行業而言，同樣對工時作出改變，情況卻保持穩定。總括而言，要就減少工時與提高生產力之間的關係下定論，現時言之尚早。

評論

7.43 誠然，兼職工作是公認的彈性工作模式，好處在於能夠吸引退休人士和婦女[134]加入勞工市場，使其技能得以保留，這對於韓國和日本等面對人口老化問題的經濟體系尤其受用。然而，必須注意的是，兼職工作通常屬低技術和低學歷。從這個角度來看，在實施標準工時後，一些在勞工市場原有的全職工作，或會變爲兼職工作，故最受影響的將會是低薪僱員。我們要謹記，工時政策可能會產生就業不足率上升的副作用，這升幅是由非自願兼職工作和工人轉爲自僱所造成的。採納工時政策可能導致本地勞工市場兼職工作和自僱工作比例增加的趨勢；最終，社會必須決定是否接受此現象。

---

132 2009 年 9 月，歐盟委員會就《指令》展開新的檢討，檢討以與「社會伙伴」進行的全面諮詢及廣泛的影響評估作爲基礎。德勤顧問公司其後受聘負責進行影響研究。2010 年 11 月，德勤顧問公司的策略及評估服務中心(Centre for Strategy and Evaluation Services)公布最終報告—《贊成就指令第 2003/88/EC 號〔即《指令》〕及工時編排演變在歐洲層面採取進一步行動進行影響評估的研究》(Study to support an Impact Assessment on further action at European level regarding Directive 2003/88/EC and the evolution of working time organisation)。

133 該六個行業爲建造業、酒店及餐飲業、金融中介、紡織業、郵務及電訊業，以及電力、燃氣和水務業。一般認爲這些行業最易受生產力變化所影響。

134 一些婦女可能基於養育子女的責任而退出勞工市場，但當這些責任隨着子女長大而日漸減輕，她們或可從事兼職工作。

7.44 至於削減工時與生產力增長之間的關係，多年來一直有相當多的爭論。德勤最近發表的研究，連同其他實證研究（請參閱第 10.8 段）均認爲，削減工時對生產力的影響仍未能有明確定論。

標準工時與法定最低工資的關係

7.45 是次研究涵蓋的大部分經濟體系，均制定了法定最低工資制度和工時制度，只有新加坡和澳門例外。有些經濟體系先制定工時制度，後推出法定最低工資制度（如韓國和日本[135]）；其他經濟體系則相隔短時間內推出上述兩種制度（如內地、台灣和英國[136]）。雖然這兩種制度都給予僱員更大的勞工保障，但值得注意的是，兩者的設計是爲達致截然不同的立法目的。法定最低工資制度主要保障從事低收入職位的僱員，整體上防止工資過低的情況；至於標準工時則透過減少工時，涵蓋更多的僱員層面，所涉及的政策目的亦較廣。因此，我們必須小心處理，不可以就此作結論認爲成立其中一個制度會導致或令到有需要推行另一個制度。

7.46 下文論述最低工資與標準工時的關係，以便了解兩者可能產生的相互影響。

實施法定最低工資和標準工時兩種制度的經濟影響

7.47 如一併實施標準工時和法定最低工資，在經濟逆轉時勞工市場可能難以適應。具體而言，法定最低工資設定工資下限，限制工資下調；標準工時則限制工時的增加。兩者互相影響下，可能會削弱企業在逆境中的調整彈性，以及經濟動盪或受外來衝擊後的復蘇能力。這會導致工作錯配的情況，尤其可能在低學歷、低技術及年紀大這類較弱勢的勞工身上發生。第 10 章會更深入討論這課題。

7.48 另一方面，有些經濟體系只規管標準工時或法定最低工資，在經濟波動時會較少掣肘；僱主有更大彈性調整工資或總工時，

---

135 日本於 1947 年規管工時，並於 1959 年實施法定最低工資；韓國則分別於 1953 年和 1988 年實施這兩種制度。

136 內地及台灣分別於 1994 年及 1984 年同年實施工時制度及法定最低工資。英國則於 1998 年實施工時制度及於 1999 年實施法定最低工資。

以應付業務需要。如香港決定在 2011 年 5 月推行法定最低工資的短時間後，訂立標準工時的制度，我們必須審慎考慮訂立標準工時對我們的企業可能帶來的即時影響，尤其是對佔全港企業單位約 98%的中小企；同時會否影響環球商業社會對香港作爲全球最自由經濟體系的觀感。

法定最低工資對標準工時的互爲影響

7.49 世界各地的工時制度皆透過縮減工時達致不同的政策目的（如：維護職業安全與健康、達致生活與工作平衡、公平地補償超時工作等）。我們的研究顯示，法定最低工資水平可影響標準工時制度在縮減工時方面的效用。正如國際勞工組織的一份刊物載述：「如時薪偏低，會令勞工傾向較長時間工作」，「這種現象在世界各國均有跡可尋」[137]。因此，重要的問題是法定最低工資水平可否讓僱員以較少的工時賺取足夠的收入。若否，他們便會增加工時或超時工作，以增加收入，或在正職以外兼任另一份工作。承上討論，以英國爲例，有作者因而認爲「《工作時間規例》能否成功縮減英國的平均工時，關鍵很可能在於〔英國的〕全國最低工資定於哪個水平」[138]。

7.50 就香港而言，首個法定最低工資水平是以數據爲依歸的原則而釐定的，並考慮及分析由不同渠道所收集到的證據，參考一籃子指標、其他和法定最低工資政策相關的因素，及作出詳細的影響評估，以期在防止工資過低、盡量減少低薪職位流失，以及維持本港經濟發展及競爭力之間取得適當平衡。上文已述及法定最低工資水平如何影響標準工時制度的成效。假若決定落實標準工時，必須留意兩個制度之間的相互作用，確保現時以數據爲依歸制定恰當法定最低工資水平的原則繼續行之有效。

評論

7.51 由於資源有限，與大型企業相比，中小企較受標準工時政策所影響。它們可能需要特別的措施，例如分階段實施，甚至津貼支援，以協助它們符合標準工時的規定。此外，標準工時亦可

137 Lee et al (2007)，第123頁。

138 Pitt and Fairhurst (1998)，第 35 頁。

能導致兼職工作的比例增加，僱員因此或會同時任職多份兼職工作，標準工時政策如何保障這類僱員，值得我們深思。另一方面，社會亦應注意到，規管工時可能令工時減少，繼而影響某些僱員的實得工資。若實施標準工時，特別是在最低工資落實後短期內推行，可能削弱本港在經濟不景時復蘇的能力，對此我們不可不察。

7.52 雖然有意見認爲推行法定最低工資必會帶來標準工時立法，但我們必須留意，法定最低工資與標準工時各自有不同的政策目的，有其一不一定要有其二。從經濟角度來說，法定最低工資與標準工時的累積作用，可能會嚴重削弱企業在經濟困難時作出調整及反彈的靈活性。此外，法定最低工資水平亦可能影響標準工時制度的有效性。就香港而言，社會人士需要慎重衡量兩者可能產生的相互作用對本港經濟的影響。

第 8 章

香港的工時：宏觀經濟角度

8.1 前面第二部分（第 3 至 7 章）研究了其他地方規管工時方面的經驗。鑑於香港的工時相較其他經濟體系偏長[139]，第三部分（第 8 至 10 章）會探討工作時數、經濟活動、勞工市場和削減工時政策之間的經濟關係。

8.2 第三部分包含三個章節。本章從宏觀經濟角度分析長工時的情況。香港經濟在過去三十多年向服務主導的結構轉型，長工時的現象可視爲香港勞工市場動態的一部分，特別是勞工市場靈活有彈性，規例簡單，讓工時可因應供求情況而調整。

8.3 接着，第 9 章會就本地勞工的工時分布進行詳細分析。數據顯示，多個行業的合約工時較長，尤其是勞工密集的服務業。第 10 章會根據情景研究，分析實施標準工時對經濟和成本的影響，從中可略知這項措施的複雜程度和潛在影響。

宏觀經濟背景

8.4 工時受多方面因素影響。不過，由於工時模式是整體勞工市場現象的一部分，集中從宏觀經濟的角度分析可能會較有意義。以下各段概述香港勞工市場的一些主要特色，以及過去勞工市場演變的背景資料，並在這基礎上進而分析這些基本因素與香港僱員工時相對較長有何關係（見第 8.11 至 8.23 段）。

向服務主導的就業結構轉型

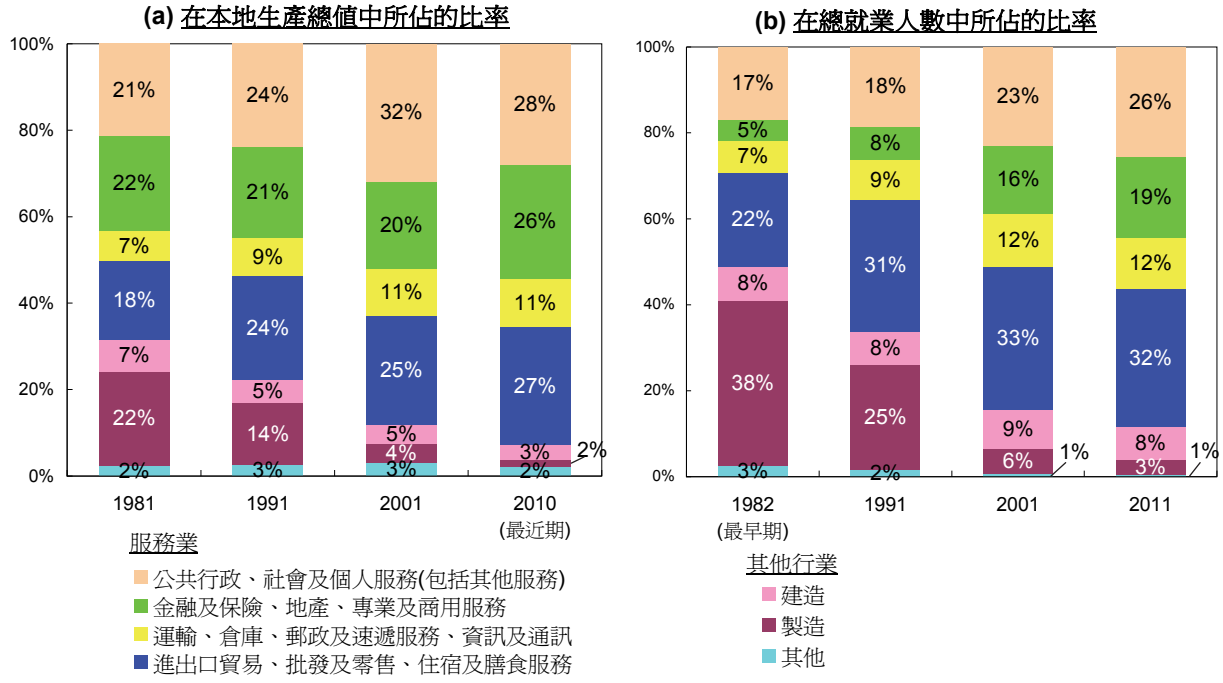
8.5 上世紀八十年代初，香港製造商把握內地經濟改革帶來的機遇，策略性地把生產遷往珠江三角洲地區，以善用大量廉價土地及勞工的好處。引入資金、管理及科技知識所產生的協同效應催化了內地市場經濟的急速發展，亦推動香港轉型成爲今日區內的主要貿易、商業及金融中心。

[139] 雖然不可作直接比較，香港全職僱員的估計每周平均總工時在主要經濟體系中位處前列。

8.6 透過《內地與香港關於建立更緊密經貿關係的安排》的平台及其他措施，香港與內地的經濟融合不斷深化，這加上香港在服務業的競爭優勢，推動香港服務業高速增長，增加價值在過去十年實質累計增長 63%，高於同期的 55%實質經濟增長。

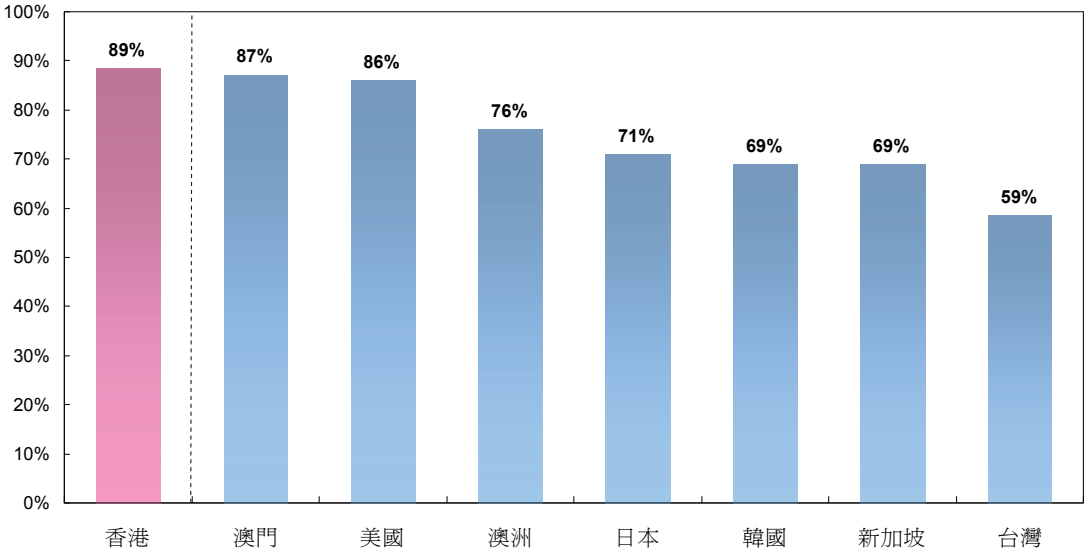
8.7 服務業在本地生產總值中所佔的比率由 1981 年的 68%增加至 2010 年的 93%。各行業的就業人數分布情況亦隨之轉變（**圖 8.1**）。從事服務業人士在總就業人數中所佔的比率由 1982 年的 51%上升至 2011 年的 89%。雖然全球多個經濟體系的服務業就業人數比例都普遍上升，但香港的比率在全球中仍然甚爲突出（**圖 8.2**）。

圖 8.1：香港經濟趨於以服務業爲主



資料來源：政府統計處「國民收入統計」和「就業綜合估計」數字。

圖 8.2：即使與其他經濟體相比，香港服務業佔總就業人數的比率仍屬甚高



註： 除新加坡外，所有統計數字以2011年爲統計年份；新加坡只有2010年的統計數字。
資料來源：CEIC。

開放而有彈性的勞工市場

8.8 雖然經濟的結構性轉型一直在進行中，但必須指出，我們的整體經濟理念仍然是致力維持自由開放的市場。勞工市場亦同樣開放靈活，進出市場無須高昂的交易成本。根據菲沙研究所出版的*《2011 世界經濟自由年度報告》*，香港不單繼續在整體指數方面居於榜首，在「勞動市場法規」方面亦排名第二。

8.9 與其他採取工時政策的經濟體系不同，香港並沒有就工時訂定通用的法定限制。因此，勞工投入（按人數及工作時數計算）能夠反映勞工市場人力供求平衡的狀況，亦能在瞬息萬變的經濟環境中保持更大彈性並迅速調整。這點會在第 8.24 至 8.29 段再作闡述。

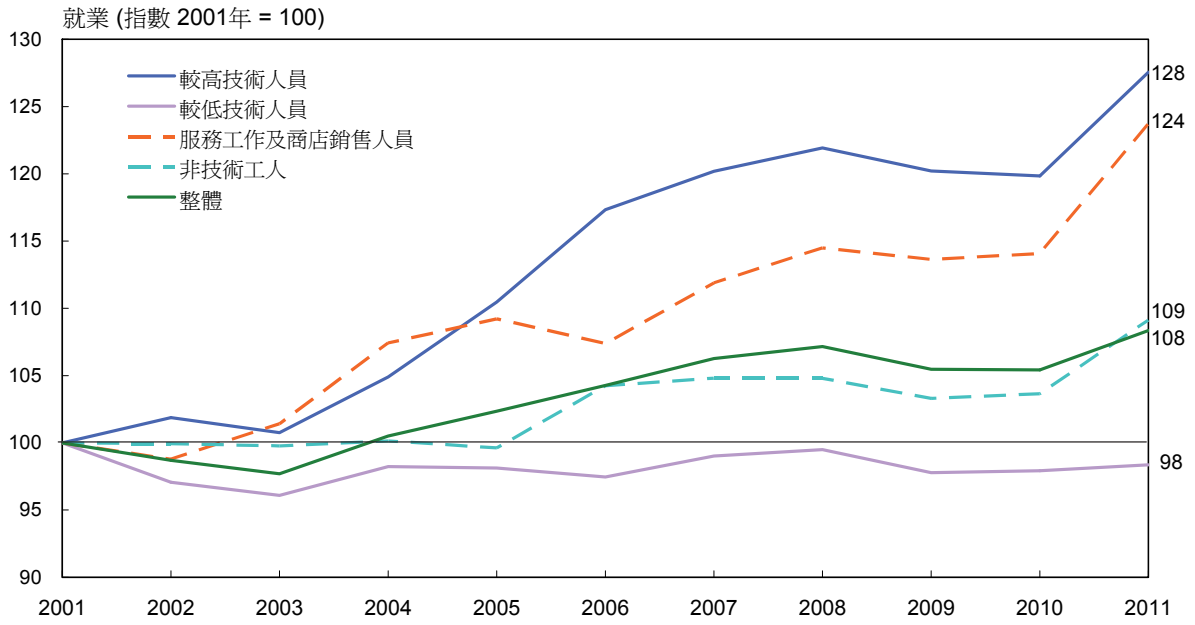
8.10 更重要的是，勞工市場的結構性轉型，加上自由市場機制，令勞工需求在人數和工時上亦同時不斷調節，在這過程中勞動人口和工時結構自然偏向於某些行業和職業。

勞工市場發展與長工時的關係

8.11 在研究香港平均工時較長的現象時，必須考慮到香港經濟非常倚重服務業，尤其是在內部需求和訪港旅遊業帶動下消費相關行業的增長。作爲粗略概念，過去十年間（2001 至 2011 年）本地商品及服務消費實質增長 64%，高於同期本地生產總值的 55%實質增長。若把旅客消費亦計算在內，零售銷貨量的增幅則更大，在同期間增長 86%。

8.12 同時，消費相關服務行業的就業人數在過去十年的增長亦高於整體就業人數增長。事實上，按職業來分析，服務工作及商店銷售人員、非技術工人和較高技術人員的人數在同期分別上升 24%、9%和 28%（**圖 8.3**）。

圖 8.3：過去十年消費相關的就業增長高於平均增幅



資料來源：政府統計處「綜合住戶統計調查」。

對消費相關服務人員的需求日增

8.13 從服務工作及商店銷售人員和多個消費相關行業的非技術工人就業人數增長較快的情況，不難看出香港的平均工時相對較長可能源於這些行業的營運需要，以應付本地的生活環境和市民的生活模式。

服務工作及商店銷售人員

8.14 香港是世界一流的服務及商業樞紐，要提供優質的服務才可算名副其實。香港作爲「亞洲國際都會」和「動感之都」，是遊客公認的購物及美食天堂。僱用多數服務工作及商店銷售人員的食肆和零售商店，都傾向於長時間營業，以應付業務需求和營運需要，服務本地顧客和遊客。

8.15 跟許多海外地方的商店在傍晚甚至傍晚前已經關門的情況不同，在香港的遊客區如銅鑼灣、尖沙咀和旺角等，不少商店營業至深夜的情況十分常見。同時，香港很多便利店、超級市場、快餐店和食肆全日營業，或至少營業至深夜，令居民和遊客購物及外出用膳倍感方便。

8.16 其他經濟體系的政策研究指出，與香港、澳門和新加坡等商店營業時間較自由的亞洲城市比較，許多西方國家的商店營業時間受到規管或限制，可能會削弱其零售業的競爭力[140]。在*旅遊研究國際學刊(International Journal of Tourism Research)*發表的一篇文章指出，亞洲城市當中，在顧客評價購物經驗方面，「商店營業時間」位列第三，僅次於排第一及第二位的產品可靠程度和產品種類[141]。

非技術工人

8.17 其他內需主導和勞工密集的行業，例如物業管理保安員和安老院舍護理員，由於行業本身的營運需要，合約工時通常較長。這些行業大多僱用非技術工人。

8.18 這些服務的需求與香港城市發展和人口狀況有很密切的關係。例如，香港大部分市民居於多層式住宅單位，這類高度密集的分層居住環境增加了對 24 小時保安服務的需求。另一個例子是人口老化令醫護及安老院舍服務的需求日增，這些服務通常需要全日照顧長者和病人。

---

[140] 澳洲政府生產力委員會調查報告：*經濟結構與澳洲零售業表現*，第 56 期，2011 年 11 月 4 日。麥肯錫全球研究院：*荷蘭研究報告 – 零售* (http://ww1.mckinsey.com/mgi/reports/pdfs/dutch/Retail.pdf)。

[141] *旅遊研究國際學刊*：*較受歡迎的購物目的地：比較香港與新加坡*，2004 年 3 至 4 月。

8.19 這些常見於零售業、飲食業、安老院舍和物業管理及保安等行業的較低技術人員，合約工時都遠較其他較低技術工人爲長，以上分析將於第 9 章再作探討。另須注意的是，對於這些較低技術工人來說，長工時不但是其工作性質的一部分，也是他們賺取更多收入以彌補較低時薪的一個重要途徑。

專業及高增值服務的人手需求日增

8.20 隨着香港結構性轉型至高增值知識型經濟，就業結構亦向較高技術階層轉移。必須注意的是，營運需要和服務承諾導致長工時這種情況亦見於較高技術的工種。例如，香港金融業的一些僱員要工作至夜深，以貫通其他全球金融中心如紐約和倫敦的交易時段。同樣在物流業方面，機場及貨櫃碼頭提供全年 365 日、全天候的服務。要在全球化環境保持競爭力，香港的員工往往要延長工作時間以提供優質及時的服務。而在激烈的國際競爭中保持優勢，對經濟增長及提升市民生活水平至爲重要。

8.21 此外，雖然較高技術人員的合約工時通常比較低技術人員爲短，但從觀察所得，相當大比例的較高技術人員在無償情況下超時工作（詳見第 9 章）。這反映了較高技術人員的事業追求，亦可能反映這些人士的供求情況無論經濟好壞都較爲緊絀，這從較高技術人員的失業率持續偏低，過去 15 年平均只有 2.3% 可見一斑（**圖 8.4**）。

圖 8.4：較高技術階層的勞工市場持續緊絀

資料來源：政府統計處「綜合住戶統計調查」。

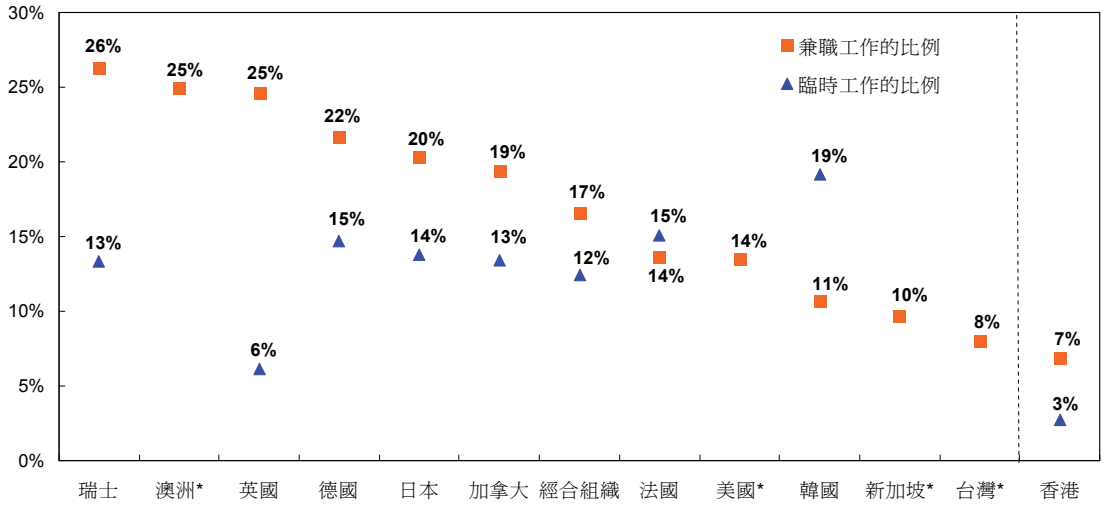
8.22 市場對較高技術人員的需求日增，加上較高技術階層的勞工市場較爲緊絀，可能導致較高技術人員超時工作的時數顯著增加，以彌補人手不足，這情況在旺季尤甚。事實上，在過去 15 年來，這些全職僱員的估計平均總工時[142]整體延長了 2%至 2011 年的每周 46.1 小時。

兼職及臨時工人所佔的比例甚小

8.23 香港平均工時偏長，除可歸因於上述結構性轉型導致勞工市場不同行業及職業的結構轉變外，部分亦可歸因於兼職人士（7%）及臨時工人（3%）的比例偏低，這是由於在香港勞工市場自由及工時不受規管的環境下，公司對全職／長期員工的需求殷切。這與很多其他已發展經濟體系中兼職及臨時工作較爲普遍的情況截然不同（**圖 8.5**）。

142 有關數字是根據 1996 年（資料來自 1996 年 10 至 11 月進行的專題訪問所得結果）至 2011 年（資料來自「收入及工時按年統計調查」及「綜合住戶統計調查」所得結果）期間估計平均總工時（根據第 9 章所述定義）的增減計算所得。

圖 8.5：與多個先進或新近工業化經濟體系相比，香港的兼職和臨時工作所佔比例甚小



註： (*) 沒有臨時工作所佔比例的數據。
所有統計數字以2010年爲統計年份。

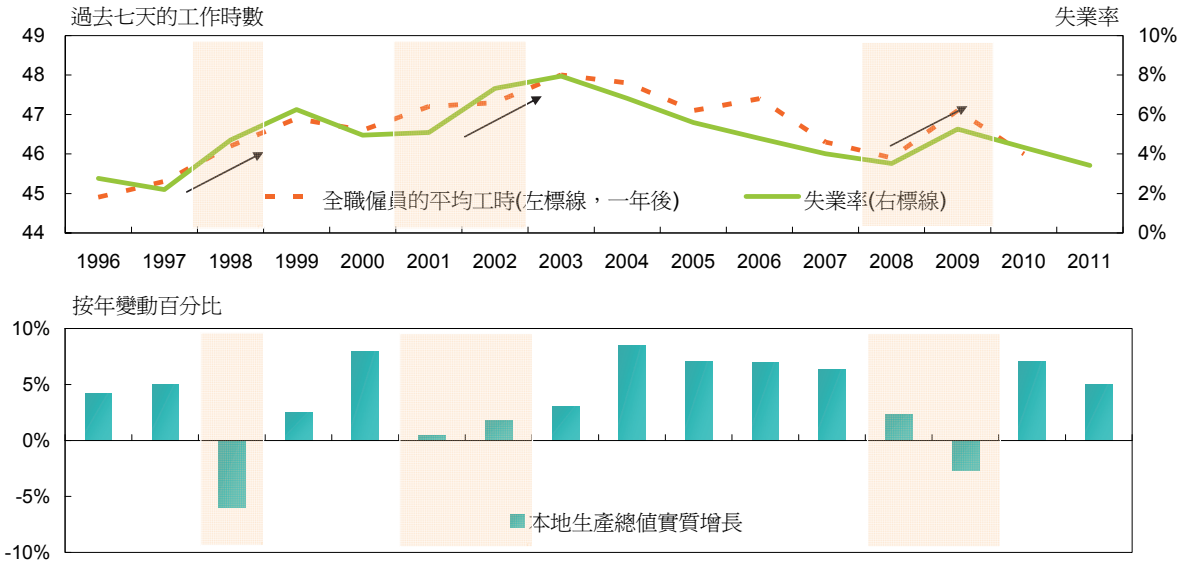
資料來源：香港：「收入及工時按年統計調查」；台灣：CEIC；新加坡：新加坡統計局；其餘地區：經合組織就業展望(OECD Employment Outlook)。

工時作爲經濟周期波動的緩衝和影響經濟增長的因素

8.24 正如第 8.9 段所述，工時亦受周期性因素影響，尤其是當經濟出現逆轉時，工時的變化反映勞動人口的韌性和彈性。**圖 8.6** 顯示每周平均工時[143]（包括有償及無償工時）與實質本地生產總值和失業率的關係。從圖中可見，工時的變化與後面兩個反映經濟周期的指標變動有着密切關係。

143 圖 8.6 及 8.7 的每周平均工時統計數字是指一名全職僱員在統計前七天內用於所有工作的實際工作平均時數，這些數字以綜合住戶統計調查的數據作爲依據。

圖 8.6：除就業人數外，工時作爲勞工市場調節機制的一部分，會因應經濟周期作出調整



資料來源：政府統計處「國民收入統計」及「綜合住戶統計調查」。

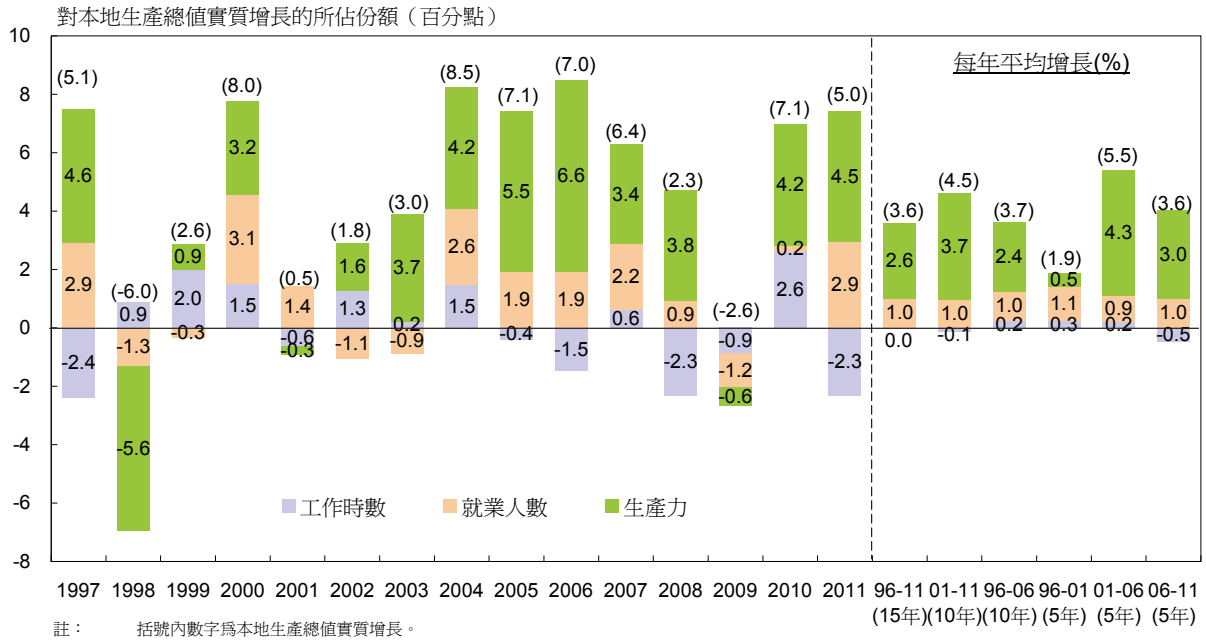
8.25 具體來說，工時一般會在經濟下行後跟隨失業率上升而增加（例如在 1998 年、2001 年及 2009 年）。事實上，在 1997 至 2003 年經濟處於下行周期這數年間，香港經濟相繼受到亞洲金融風暴（1997 年）、資訊科技泡沫爆破（2001 年）及嚴重急性呼吸系統綜合症擴散（2003 年）的影響，每周平均工時整體趨升，由 1997 年的 45 小時攀升至 2004 年的 48 小時。其後在經濟擴張期間，每周平均工時逐步縮短，直至 2008-09 年爆發全球金融危機爲止。

8.26 可以理解的是，僱主以較長工時作爲緩衝，以降低成本和減輕裁員的負面影響，而僱員亦可藉此提升生產力和度過時艱。另一方面，在經濟強勁增長、勞工市場收緊、失業率下跌和多個行業增設職位時，企業通常會增聘人手以分擔工作量，這就有助紓緩長工時情況。

8.27 如果按勞工投入（包括就業人數及工作時數）和生產力粗略分析過去 15 年的經濟增長，工時對經濟增長的所佔份額在經濟衰退後上升較快，即 1998 年、1999 年、2002 年、2004 年及 2010 年的所佔比例較大（**圖 8.7**）。這結果符合上文第 8.25 段的觀察。此外，就業人數和工時的相關比例往往朝相反方向變動，

在經濟收縮時就業人數減少，工時則傾向於增加；在經濟擴張時就業人數增加，工時則傾向於減少。

圖 8.7：工時可緩衝經濟波動，面對未來人口老化亦可在經濟增長方面發揮更大作用



註： 括號內數字爲本地生產總值實質增長。
資料來源：政府統計處「國民收入統計」及「綜合住戶統計調查」。

8.28 這項結果說明從宏觀經濟角度來看，工作時數可發揮緩衝作用。在經濟衰退時職位流失，延長工時可有助維持產出增長；而當招聘意欲好轉、就業人數增加時，市民工作時數減少，他們就能享受更多閒暇。由於工時會因應經濟周期而延長或縮短，有彈性的工時可提供重要的調節機制，在勞工市場中起到緩衝和潤滑的作用。

8.29 再分析較長時期（5 年、10 年及 15 年）的趨勢情況，整體經濟增長首先是取決於生產力增長，其次是就業人數增長，工時變化對經濟增長影響輕微。不過，鑑於香港預期將出現人口老化及人手短缺的情況，生產力的增長速度亦繼續趨於溫和，工時在經濟增長方面可能會扮演日益重要的角色。第 10.19 至 10.20 段會就此作進一步分析。

評論

8.30 總而言之，除眾多其他因素外，工時亦與香港持續轉型爲高增值知識型的服務業經濟體系息息相關。工時偏長其實未必被視作僱主與僱員之間的利益衝突，而是香港在全球激烈競爭中提供優質及時服務的情況下所催生而成。

8.31 具備彈性的工時不僅讓香港得以維持勞工市場的靈活性，以應對經濟衝擊，例如在經濟衰退時就業人數減少，延長工時可維持產出增長；同時由於預期香港人口老化[144]和勞動人口萎縮，工時在經濟增長方面亦可能會扮演重要角色。

8.32 另一方面，在第二部分其他地方的經驗顯示，政策設計得宜並得以審慎推行，可能會減輕標準工時對經濟的負面影響。標準工時對經濟和勞工市場的影響程度還要視乎政策的釐定和推行時的經濟環境，這些因素將影響勞工市場適應政策轉變的調節能力，這一點會在第 10 章再作探討。無論如何，經濟要持續增長，才能提升社會整體生活水平，以致能夠提供資源來支援未來退休人士和長者的增加。

[144] 65 歲或以上的長者人口比例由 2001 年的 11.6%上升至 2011 年的 13.9%。根據 2009 年爲基礎的人口推算，預期長者人口比例會逐步攀升，至 2039 年約爲 30%。

第 9 章

香港工時概況

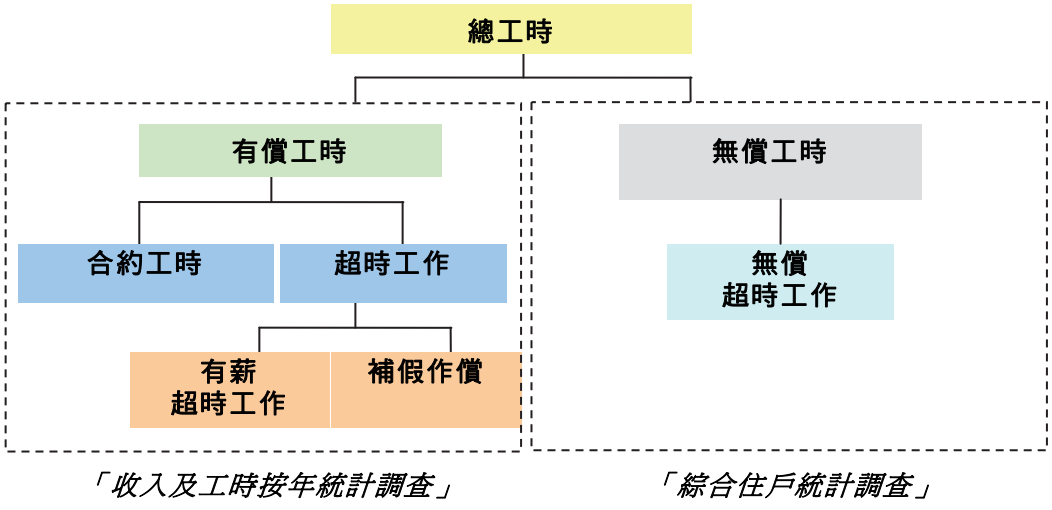
9.1 上一章已就香港長工時的現象從宏觀經濟角度作出分析。本章則會從微觀的層面了解工時情況。

工時的組成部分和現有調查

9.2 由於工時牽涉複雜多變的勞工市場環境，亦受到不同行業的獨特業務性質、勞工的技術水平、個別人士的工作傾向等因素所影響，因此要了解工時這個課題有一定困難。爲使分析簡明扼要，我們將從整體層面出發，探討工時的主要組成部分。

9.3 工時可分爲有償工時和無償工時兩類。有償工時包括合約工時和有償超時工作（可再細分爲有薪超時工作和以補假作償的超時工作），無償工時則指其餘沒有任何補償的工時。**圖 9.1** 爲這些工時組成部分的簡單示意圖。

圖 9.1：工時組成部分



9.4 香港目前並沒有一項特定的定期統計調查，以全面收集上文界定的各類工時統計數字。鑑於數據所限，是次研究下的工時統計數字須取自兩項由政府統計處定期進行的調查，即「收入及

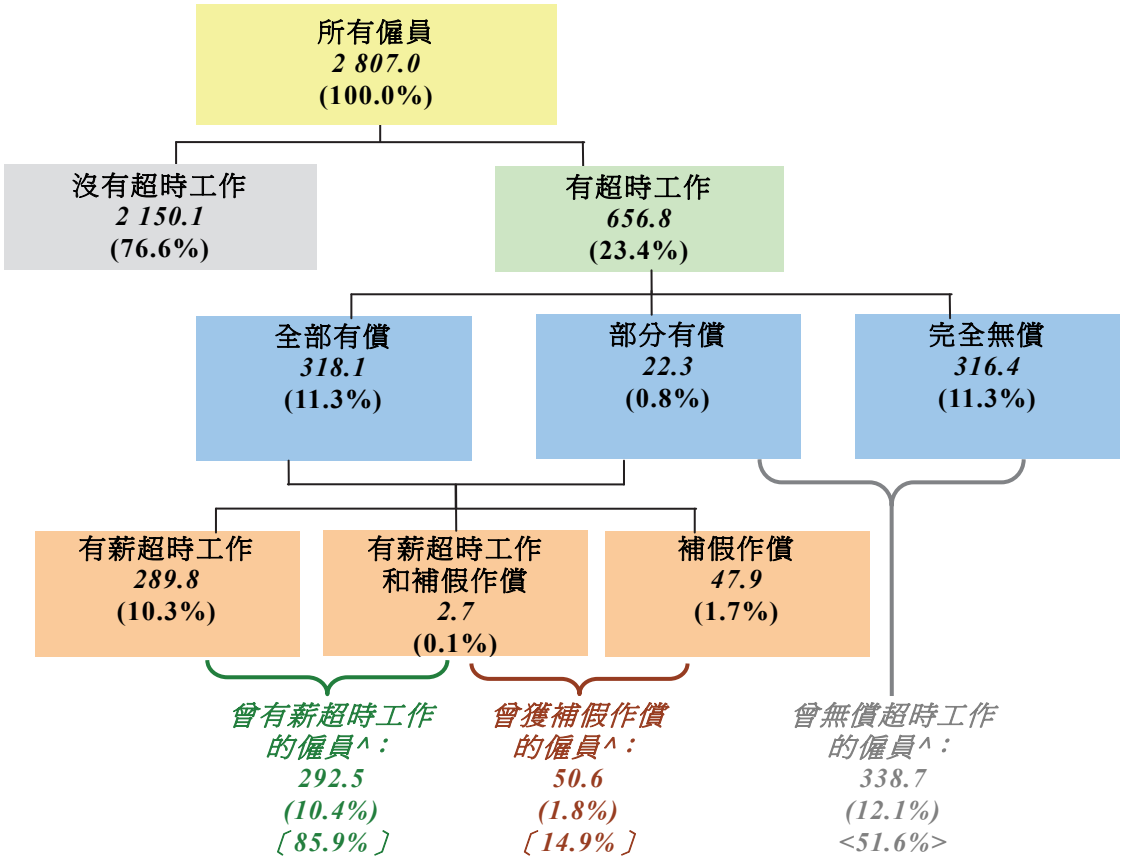
工時按年統計調查」和「綜合住戶統計調查」。「收入及工時按年統計調查」向機構收集有償工時組成部分的統計數字，而「綜合住戶統計調查」則透過補充訪問向住戶收集無償工時的數據。除非另有訂明，否則所有工時數字均以每周爲估算單位表示。

9.5 爲求掌握整體情況，以便審視工時政策，從這兩項統計調查得到的不同工時組成部分會加以組合，從而估算出香港僱員[145]的總工時模式，令有關總工時完整分布的分析可按各社會經濟特徵來進行。另外，所得的數據集亦將會在第 10 章用作評估實施標準工時對成本的影響。該兩項統計調查的詳細說明和比較、工時的統計定義，以及估計總工時的方法，載於**附錄 3**。

9.6 2011 年，在全港所有 2 807 000 名僱員中，估計有 656 800 名（佔所有僱員的 23.4%）曾經超時工作，當中 340 400 名超時工作僱員（51.8%）曾獲補薪或補假作償，至於其餘 316 400 名僱員（48.2%）則沒有補償。在有補償的僱員中，292 500 名（85.9%）曾有薪超時工作，50 600 名（14.9%）曾獲補假作償。另一方面，曾無償超時工作的僱員人數（包括有部分補償的僱員）較多，達 338 700 名（佔有超時工作的僱員的 51.6%）（**圖 9.2**）。這些僱員的社會經濟特徵，以及工時組成部分的分布會在下述各節加以探討。

[145] 除非另有訂明，否則第 9 及第 10 章所載有關僱員的統計數字，並不包括留宿家庭傭工和政府僱員。有關僱員定義的詳情，請參閱詞彙。

圖 9.2：按工時組成部分劃分的僱員人數摘要（以千名計）



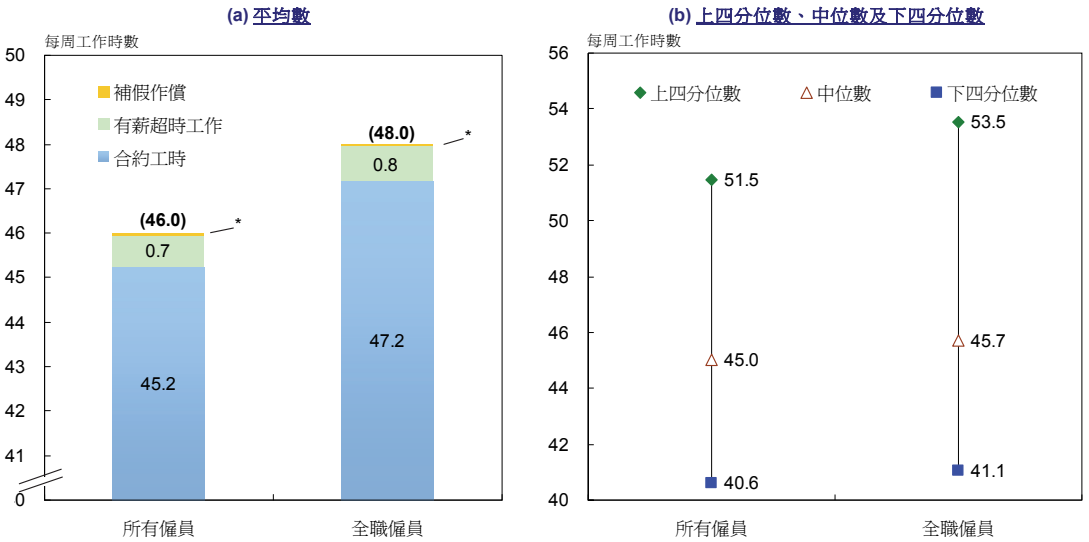
註： (^) 這三組僱員會有所重疊。舉例來說，有些僱員的超時工作可能有部分以補假作償而部分則沒有補償。
括號內的數字代表在所有僱員中所佔比例。
方括號內的數字代表在曾有償超時工作的僱員中所佔比例。
尖括號內的數字代表在有超時工作的僱員中所佔比例。

資料來源： 政府統計處「2011 年收入及工時按年統計調查」和「2011 年 8 月至 10 月綜合住戶統計調查」。

有償工時

9.7 在 2011 年，所有僱員每周有償工時（即合約工時加有薪超時工作及補假作償的時數）的平均數及中位數分別爲 46.0 及 45.0 小時，而全職僱員的相應數字則較高，分別達 48.0 及 45.7 小時。按組成部分分析，所有僱員及全職僱員的平均合約工時分別爲 45.2 及 47.2 小時，佔有償工時的最大部分（**圖 9.3 及附錄 4 表 A4.1 和 A4.2**）。

圖9.3：有償工時－主要統計數字



註： (*) 少於0.05小時。
括號內數字指平均有償工時總數。
資料來源：政府統計處「2011年收入及工時按年統計調查」。

合約工時

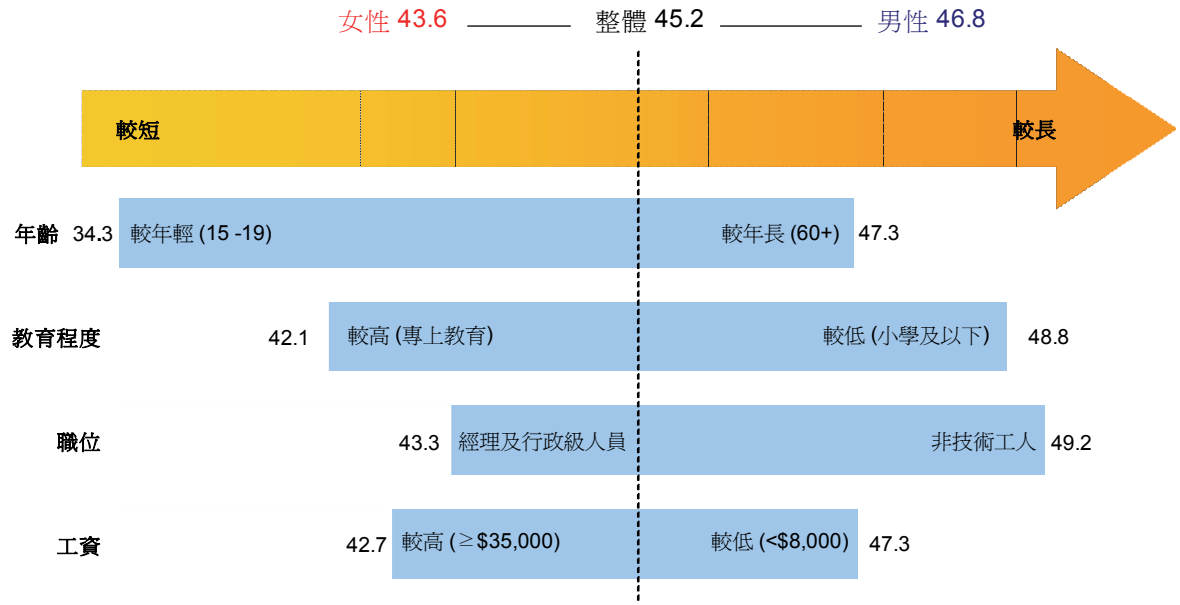
9.8 合約工時[146]是指僱員按照僱傭合約的條款、或在僱主同意或指示下須爲其僱主工作的時數。這可詮釋爲工時的慣常組成部分，可反映僱員一般工作時間情況，而不會受短期業務波動所影響。

9.9 2011 年，每周合約工時平均爲 45.2 小時。按社會經濟特徵劃分的合約工時分布情況概列於**圖 9.4** 並詳載於**附錄 4 表 A4.3** 和**A4.4**。男性的平均合約工時（46.8 小時）明顯較女性的（43.6 小時）爲長，這相信是因爲女性照顧家庭的責任一般較重及較多從事兼職工作。按年齡分析，男性及女性的合約工時一般都隨着年紀增加而上升。

9.10 一般來說，教育程度及技術水平較低工人的合約工時較長。例如，具小學及以下教育程度僱員的每周合約工時平均爲 48.8 小時，顯著高於具專上教育程度僱員（42.1 小時）。同樣地，較低技術僱員（例如非技術工人以及機台及機器操作員）的合約工時遠較文員或較高技術階層僱員爲長。

146 合約工時的定義依循《最低工資條例》所載的定義。用膳時間根據僱傭合約或勞資雙方的協議被視爲工作時間時才會包括在工時內。詳情請參閱詞彙。

圖 9.4：按社會經濟特徵劃分的平均合約工時



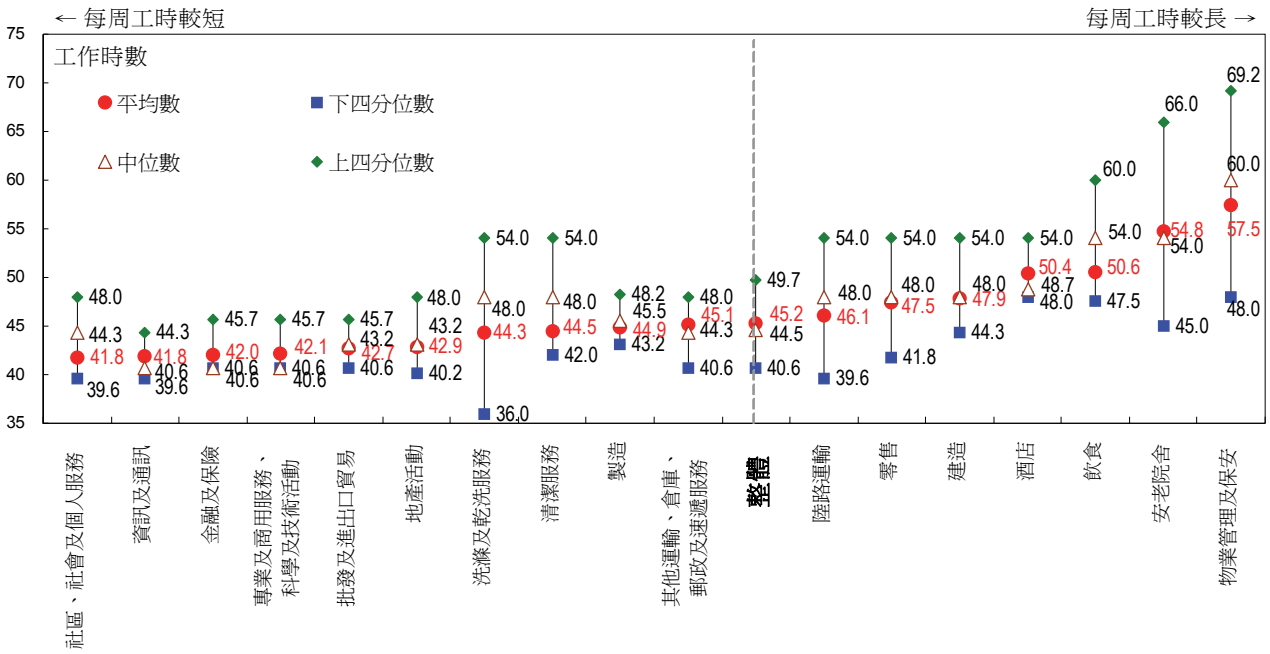
資料來源：政府統計處「2011年收入及工時按年統計調查」。

9.11 工資較低的全職僱員的合約工時一般比工資較高的爲長。例如，2011 年月薪爲 8,000 元以下的全職僱員的每周平均合約工時（47.3 小時），明顯高於月薪爲 35,000 元及以上的僱員（42.7 小時）。

9.12 按經濟行業分析，勞工密集的服務行業（例如物業管理及保安、安老院舍，以及飲食業）錄得相對較長的合約工時。具體而言，物業管理及保安，和安老院舍的每周平均合約工時分別爲 57.5 及 54.8 小時，顯著長於整體的 45.2 小時（**圖 9.5**）。

9.13 相反，社區、社會及個人服務；資訊及通訊；金融及保險；專業及商用服務、科學及技術活動；批發及進出口貿易；以及地產活動等行業的平均合約工時較短，每周少於 43 小時。不過，如果計及超時工作，他們的總工時或會因此有所延長（**附錄 4 表 A4.8**）。

圖 9.5：按選定行業劃分的合約工時－主要統計數字



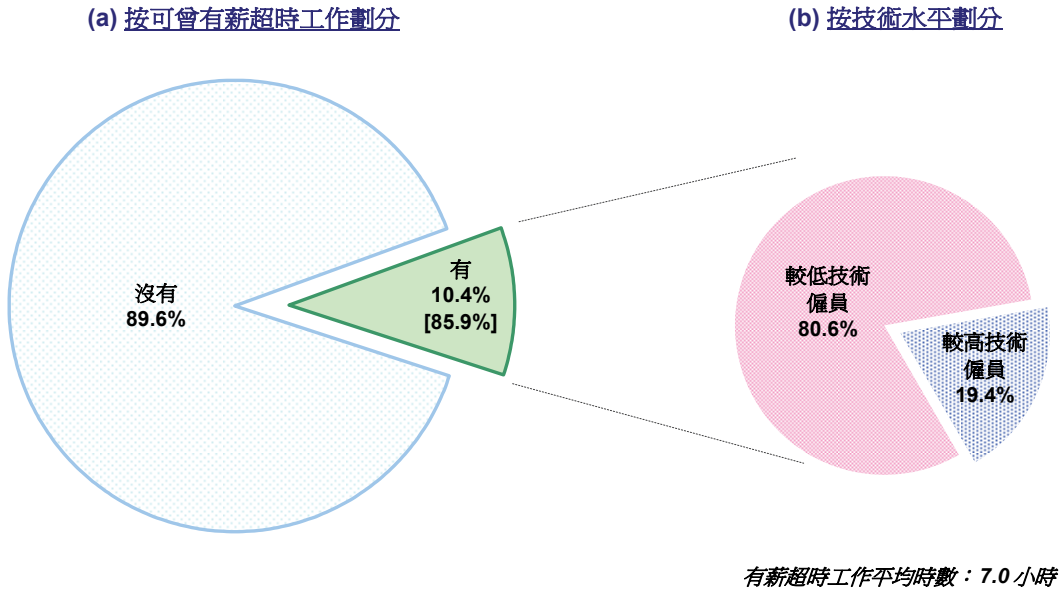
資料來源：政府統計處「2011年收入及工時按年統計調查」。

9.14 仔細研究平均合約工時較長的行業，可見不同四分位數的工時差不多全部高於整體的相應水平。這些行業的每周合約工時的上四分位數都相當長，達 54 小時或以上。尤其是物業管理及保安，以及安老院舍，其僱員的上四分位數合約工時最長，分別爲 69.2 及 66.0 小時。

有薪超時工作時數

9.15 當企業有業務需要而要暫時增加勞工投入時，與增聘員工相比，超時工作一般被視爲交易成本較低的解決方法，亦普遍見於香港很多行業。2011 年，曾有償超時工作的僱員中有 85.9%（292 500 人）曾獲補薪，而有薪超時工作時數爲每周平均 7.0 小時。當中，大部分是男性（逾 70%）和較低技術工人（逾 80%）（**圖 9.6 和附錄 4 表 A4.5**）。大部分低薪工人接受有薪超時工作，或和他們可以透過該等工作賺取更高的月薪有關。

圖9.6：曾有薪超時工作的僱員比例（按技術水平劃分）

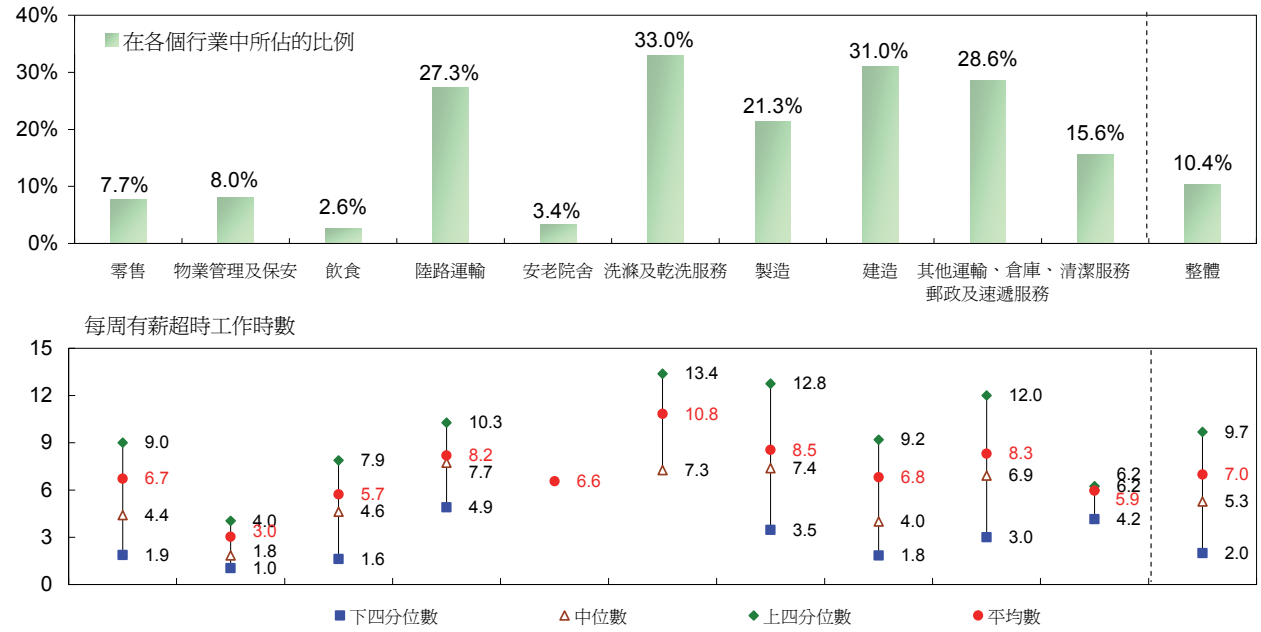


註： 方括號內的數字代表在曾有償超時工作的僱員中所佔比例。
資料來源：政府統計處「2011年收入及工時按年統計調查」。

9.16 在洗滌及乾洗服務業、建造業、運輸相關行業和製造業等聘用大量較低技術僱員的行業，有薪超時工作是比較普遍採用的營商做法，這與按職業分析所得一致。他們相應的平均有薪超時工作時數在其他各個行業中亦是最長的（**圖 9.7**）。

9.17 曾有薪超時工作的僱員中，有薪超時工作時數的下四分位數和上四分位數分別爲每周 2.0 小時和 9.7 小時。如集中看時間較長的組別，可發現這些僱員中約 25% 的每周有薪超時工作時數頗長，至少達 9.7 小時。洗滌及乾洗服務業和製造業等行業的數字甚至更高，分別爲 13.4 小時和 12.8 小時（**圖 9.7**）。

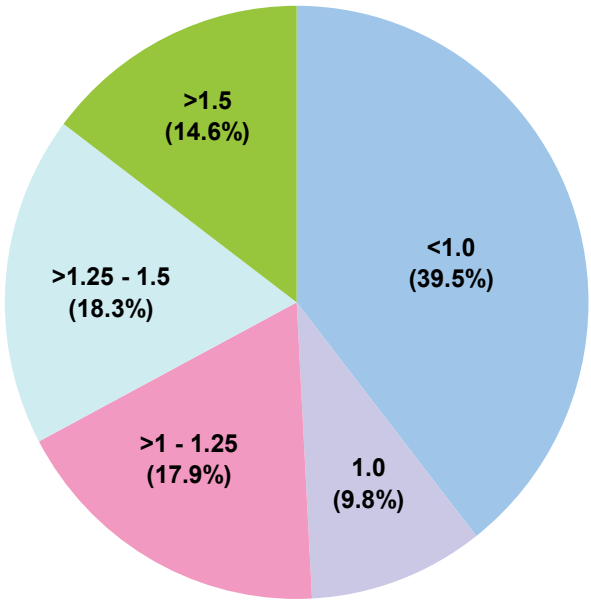
圖9.7：曾有薪超時工作的僱員比例（按選定行業劃分）



註： 由於抽樣誤差較大，因此沒有公布洗滌及乾洗服務業的下四分位數和安老院舍的下／上四分位數及中位數。
資料來源： 政府統計處「2011年收入及工時按年統計調查」。

9.18 至於僱主提供的超時工資率，在曾有薪超時工作的僱員中，9.8%享有等同於其正常薪酬率的超時工作薪酬，39.5%則獲少於其正常薪酬率的補薪[147]，而超過一半（50.7%）的超時工資率大於1.0倍（**圖 9.8**）。

圖9.8：曾有薪超時工作的僱員比例（按超時工資率劃分）



註： 超時工資率以僱員正常薪酬的倍數代表，即：1.5是指僱員的補償是其正常薪酬乘以1.5倍。
資料來源：政府統計處「2011年收入及工時按年統計調查」。

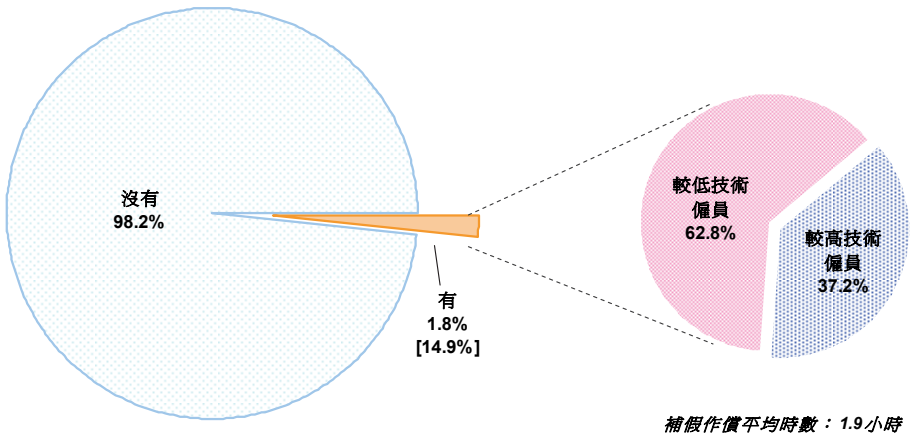
147 超時工資率少於正常薪酬率，可能在某些超時工作安排中出現，例如：超時工作按議定的一筆過超時工作津貼予以補償，或按底薪基本金額發放報酬。

9.19 按行業分析，社區、社會及個人服務業（30.5%）和建造業（29.2%）中僱員獲較高的超時工資率（超過 1.5 倍正常薪酬）的比例較高。按職業分析，有頗高比例（34.0%）的工藝人員屬於這類僱員。另一方面，超時工資率少於正常薪酬率的僱員，較常見於零售業（61.3%）；製造業（48.1%）；其他運輸、倉庫、郵政及速遞服務（44.1%）；以及陸路運輸（37.3%）等行業。

獲補假作償的工時

9.20 至於超時工作獲補假作償的僱員方面，曾有償超時工作的僱員中只有 14.9%（50 600 人）在工資期內獲補假作償，平均每周只有 1.9 小時（**圖 9.9**）。

圖9.9：曾獲補假作償工時的僱員比例（按技術水平劃分）



註： 方括號內的數字代表在曾有償超時工作的僱員中所佔比例。
資料來源：政府統計處「2011年收入及工時按年統計調查」。

9.21 表示有獲補假作償的僱員相對較少。其中有 62.8% 的技術水平較低，主要從事服務及商店銷售工作（33.6%）；社區、社會及個人服務業（47.9%）；以及零售業（13.3%）（**附錄 4 表 A4.6**）。

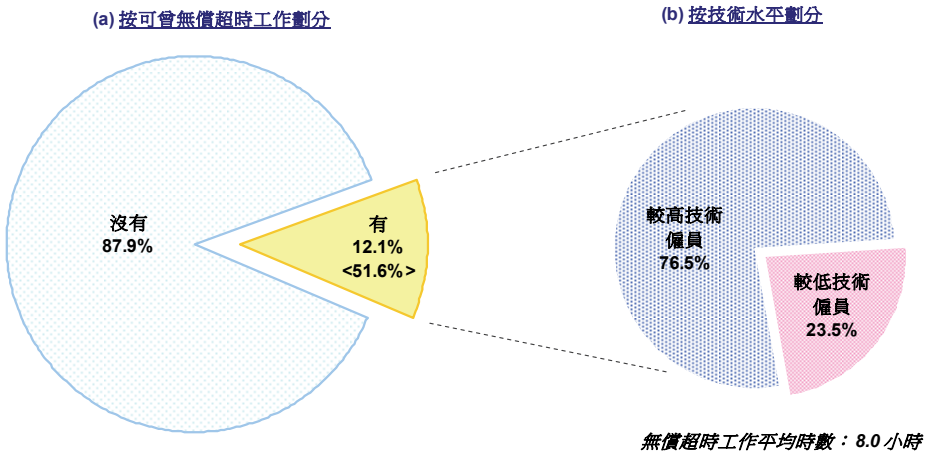
無償超時工作時數

9.22 如果在工時討論中忽略了無償超時工作，工作時數可能會被低估，尤其是在無償超時工作十分常見的部分行業或職業。由於以機構單位爲基礎的統計調查收集這方面的資料有所局限，因此我們在「綜合住戶統計調查」中進行了有關無償超時工作的補充訪問。

9.23 不過，重要的是，在總工時中包括無償超時工作有值得爭議之處，亦涉及各種問題。舉例來說，部分僱員可能根據合約而需要於特定情況下在正常時間外工作，這是否可當作超時工作則未能確實定論。再者，一些僱主或會要求僱員在指定時間內完成工作，但不會指明僱員是否需要在正常時間外工作。僅從僱員一方獲取的工時數據，或不能全面反映實況，因這類無償工時難以界定，對工時持有不同標準及概念的僱員所理解的無償工時可能有所偏差。一些僱員亦可能因爲業務需要、對自身事業的投資、爲求保住工作，以及爲了表現其積極熱誠、生產力或歸屬感等而自願無償工作。因此，有關無償超時工作的統計資料必須小心詮釋。

9.24 在 2011 年曾經超時工作的僱員中，約有 51.6%（338 700 人）並沒有任何補償，而他們每周平均的無償超時工作時數爲 8.0 小時（**圖 9.10**）。這些僱員的社會經濟特徵與曾有償超時工作的僱員明顯不同，他們主要是較高技術僱員（76.5%），包括經理、行政人員及專業人士（**附錄 4 表 A4.7**）。

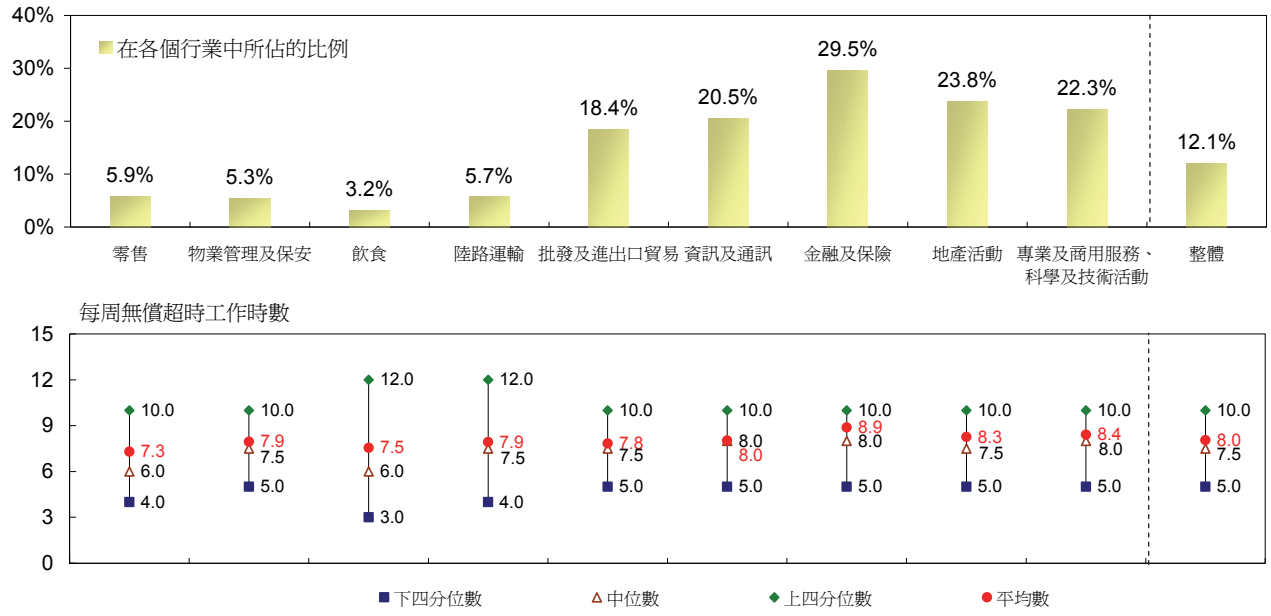
圖9.10：曾無償超時工作的僱員比例（按技術水平劃分）



註： 尖括號內的數字代表在有超時工作的僱員所佔比例。
資料來源： 政府統計處「2011年收入及工時按年統計調查」及「2011年8月至10月綜合住戶統計調查」。

9.25 因此，超時工作普遍無償的行業與較多有償的行業明顯不同。具體來說，曾無償超時工作的僱員中，從事高增值服務行業的比例明顯較大，例如金融及保險、地產活動、專業及商用服務，以及資訊及通訊業。他們每周無償超時工作的平均時數可高達 8.9 小時（**圖 9.11**）。

圖9.11：曾無償超時工作的僱員比例（按選定行業劃分）



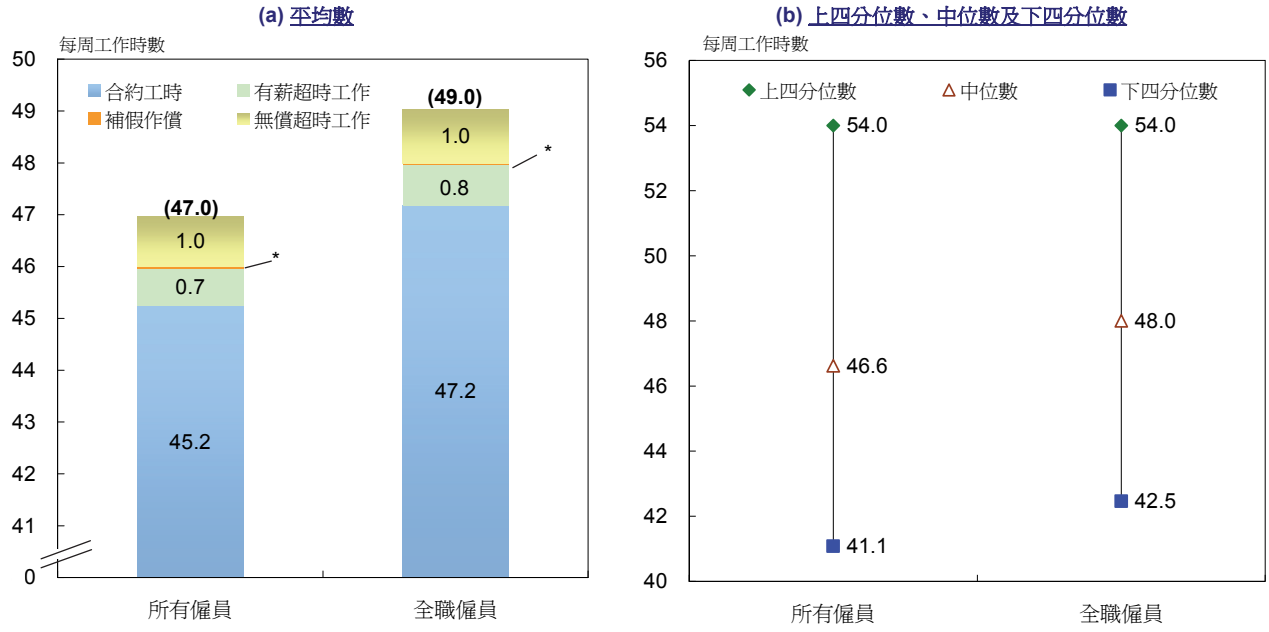
註： 由於抽樣誤差較大，因此沒有公布在安老院舍和洗滌及乾洗服務業的曾無償超時工作僱員的數字。
資料來源： 政府統計處「2011年收入及工時按年統計調查」及「2011年8月至10月綜合住戶統計調查」。

估計總工時

9.26 透過合併「收入及工時按年統計調查」及「綜合住戶統計調查」資料中的工時組成部分，可得出 2011 年香港僱員總工時分布的更全面情況。我們估計每周平均總工時[148]爲 47.0 小時，中位數爲 46.6 小時。全職僱員的相應數字較高，分別爲 49.0 小時及 48.0 小時（**圖 9.12 及附錄 4 表 A4.8 和 A4.9**）。

148 估計總工時數字不適合作跨國比較，因爲各國所採用的統計調查方法不盡相同。具體來說，不少工時統計數字是來自以機構單位爲基礎的統計調查，而香港的總工時估計數字則以合併「收入及工時按年統計調查」及「綜合住戶統計調查」的工時組成部分作爲基礎。

圖9.12：估計總工時－主要統計數字

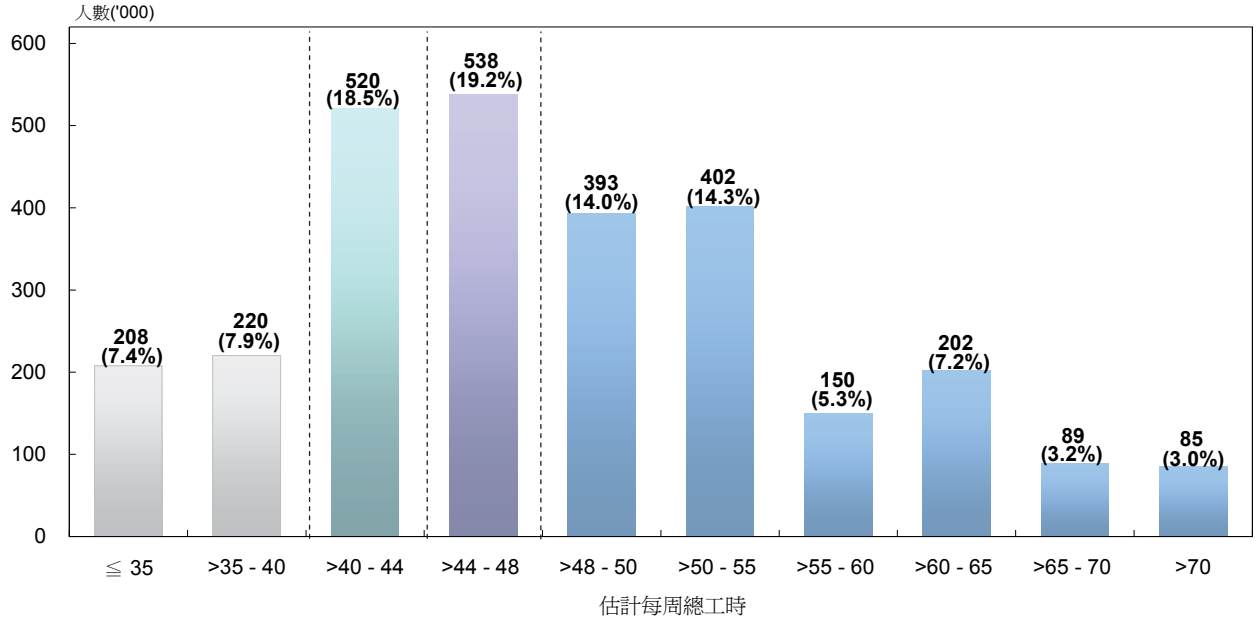


註： (*) 少於0.05小時。
括號內的數字指平均估計總工時。
資料來源：政府統計處「2011年收入及工時按年統計調查」及「2011年8月至10月綜合住戶統計調查」。

9.27 按工時組成部分進行分析，平均合約工時爲 45.2 小時（全職僱員爲 47.2 小時），是構成所有僱員平均總工時的最大部分，其次是無償超時工作（平均 1.0 小時）及有薪超時工作（平均 0.7 小時）。

9.28 在各個總工時組別中，最普遍的爲「40 小時以上至 44 小時」及「44 小時以上至 48 小時」，每組各佔所有僱員的約五分之一（分別爲 18.5%／520 400 人及 19.2%／538 300 人）。約有 7.4%的僱員（207 700 人）每周工作不多於 35 小時，可能和他們從事兼職工作有關。另外 10.3%的僱員（290 400 人）每周工作時數介乎 60 小時以上至 70 小時。雖然只有 3.0%的僱員（84 700 人）的工時十分長，所佔整體人口不多，但他們每周須工作達 70 小時以上，當中大部分爲兩更制的保安員（**圖 9.13**）。

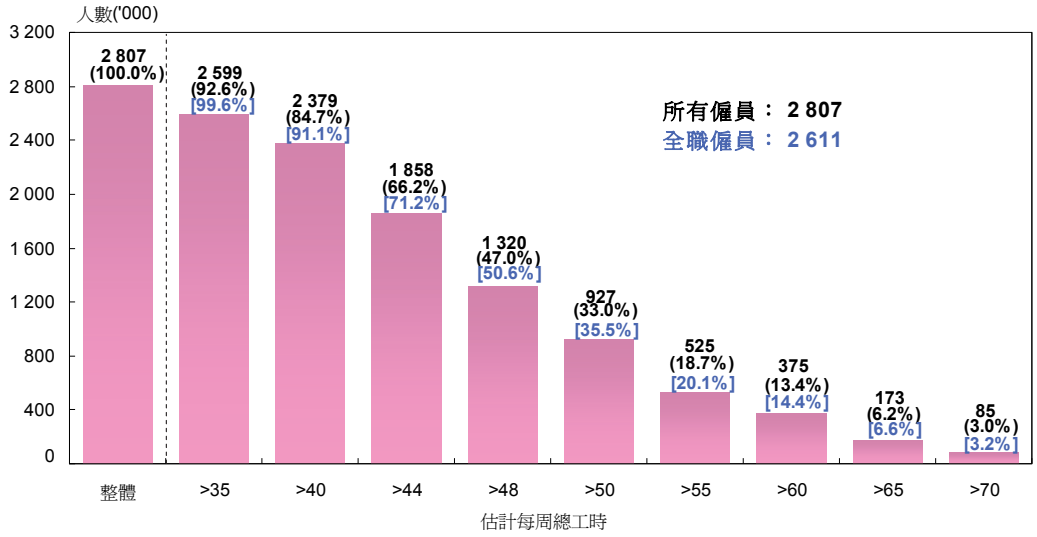
圖9.13：按估計總工時分布劃分的僱員人數



註： 括號內的數字指在所有僱員中的相應比例。
資料來源： 政府統計處「2011年收入及工時按年統計調查報告」及「2011年8月至10月綜合住戶統計調查」。

9.29 **圖 9.14** 顯示按總工時累計分布劃分的僱員情況。大部分僱員（2 378 900 人）每周工作超過 40 小時，佔所有僱員的 84.7%或全職僱員的 91.1%。每周工作超過 48 小時的僱員，其相應數字也屬偏高（1 320 200 人，佔所有僱員的 47.0%及全職僱員的 50.6%）（**附錄 4 表 A4.10**）。

圖9.14：按估計總工時累計分布劃分的僱員人數

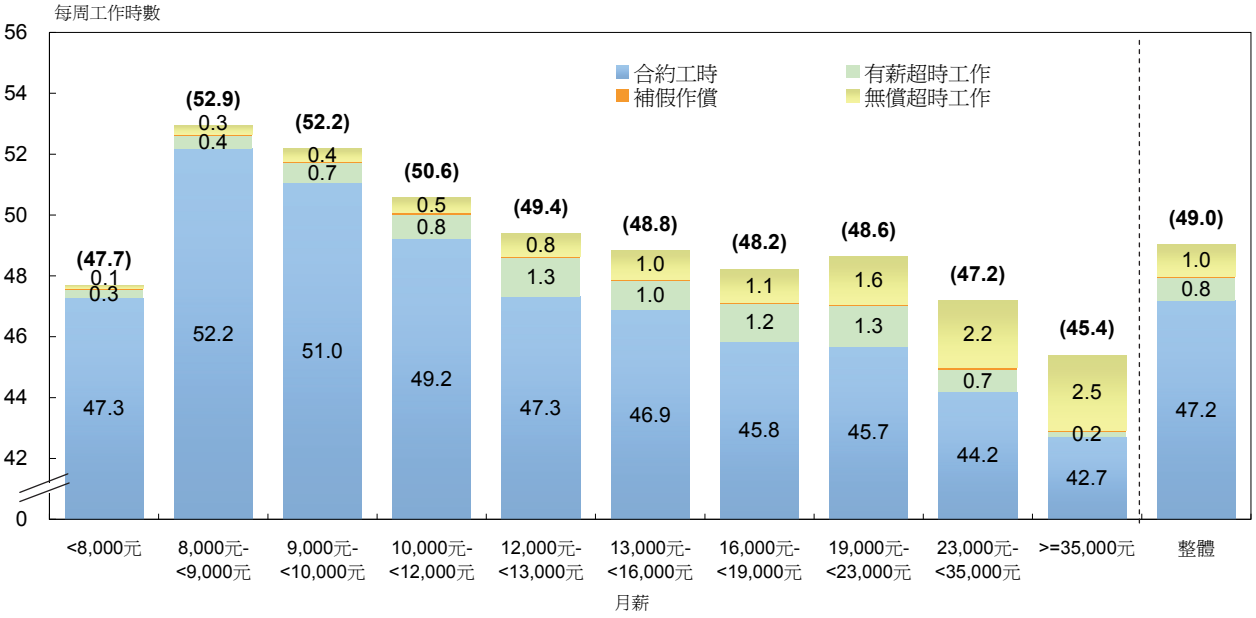


註： 括號內的數字指在所有僱員中的相應比例。
方括號內的數字指佔所有全職僱員的比例。
資料來源： 政府統計處「2011年收入及工時按年統計調查」及「2011年8月至10月綜合住戶統計調查」。

工時與工資

9.30 就每月工資組別進行的工時分析顯示，較低收入工人一般工作時間較長。從每個工資組別的工時詳細組成部分觀察所得，其模式與按職業類別分析結果相類似，相信因爲職業類別與工資水平有顯著關係。其中，較低收入組別的全職僱員通常有相當長的有償工時，而較高收入的全職僱員的超時工作則較多爲無償（**圖 9.15**）。

圖9.15：全職僱員的平均估計總工時（按每月工資分布劃分）



註： 括號內的數字指平均估計總工時。
資料來源： 政府統計處「2011年收入及工時按年統計調查」及「2011年8月至10月綜合住戶統計調查」。

長工時的僱員及行業

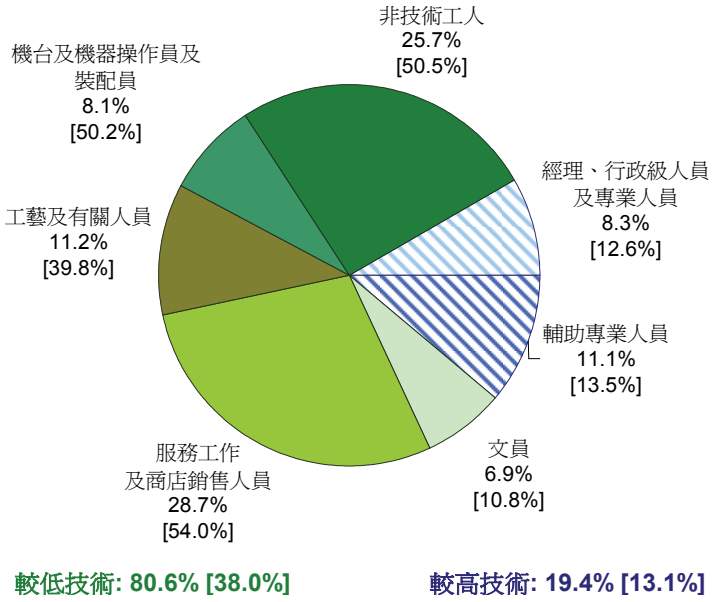
9.31 爲準備討論第 10 章所述標準工時對成本的影響，可先確定因推行標準工時而可能受較大影響的行業（即「長工時行業」）。雖然要界定何謂「長工時」頗爲困難，但我們可以粗略以全職僱員每周工時的上四分位數作爲參考，即 54.0 小時。

9.32 在 2011 年，有 725 400 名僱員（即全職僱員的 27.8%）每周工作 54 小時或以上。如前文所述，他們大部分是年齡較大、學歷較低、技術水平亦較低的男性。如按職業組別分析，超過一半

的服務工作及商店銷售人員、非技術工人、機台及機器操作員有進行長工時工作（**圖 9.16 及附錄 4 表 A4.11**）。

9.33 一個行業如僱用相對大量或高比例的僱員進行長工時工作，應可合理地界定爲長工時行業。但值得注意的是，亦有從事非長工時行業的僱員需要進行長時間工作，而相反地，一些從事長工時行業的僱員則不一定需要。

圖9.16：每周工作54小時或以上的僱員所佔比例（按職業劃分）



註： 方括號內的數字指這類僱員佔個別職業組別的全職僱員百分比。
資料來源： 政府統計處「2011年收入及工時按年統計調查」及「2011年8月至10月綜合住戶統計調查」。

9.34 **表 9.1** 列出以工作不少於 54 小時僱員計，比例或數目最大的六個行業。這些行業一般屬於勞工密集的服務行業，即零售、物業管理及保安、飲食、陸路運輸、安老院舍，以及洗滌及乾洗服務。此外，相比所有行業的平均工時（49.0 小時），這些行業的平均工時位列前茅，特別是物業管理及保安（59.0 小時）及安老院舍（56.6 小時）。

表 9.1：在長工時行業中的僱員組成

	全職僱員		工作 54 小時或以上		平均估計總工時（全職）
	人數 ('000)	佔總數比率 (%)	人數 ('000)	佔該行業全職僱員比率 (%)	
長工時行業	**688.2**	**26.4**	**388.8**	**56.5**	**54.6**
(i) 零售	*228.9*	*8.8*	*104.5*	*45.7*	*52.3*
(ii) 物業管理及保安	*136.8*	*5.2*	*88.0*	*64.3*	*59.0*
(iii) 飲食	*185.1*	*7.1*	*127.1*	*68.7*	*55.7*
(iv) 陸路運輸	*114.9*	*4.4*	*56.4*	*49.1*	*51.8*
(v) 安老院舍	*18.0*	*0.7*	*10.0*	*55.6*	*56.6*
(vi) 洗滌及乾洗服務	*4.5*	*0.2*	*2.8*	*61.6*	*53.1*
非長工時行業	**1 922.3**	**73.6**	**336.6**	**17.5**	**47.0**
所有行業	**2 610.5**	**100.0**	**725.4**	**27.8**	**49.0**

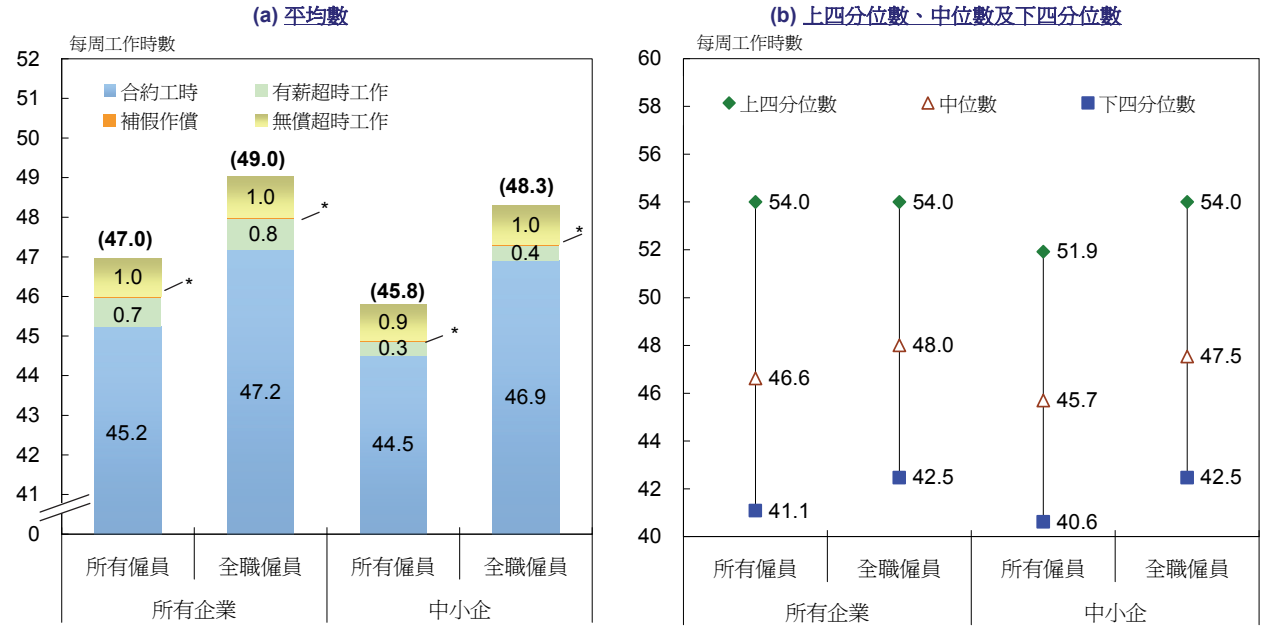
資料來源： 政府統計處「2011 年收入及工時按年統計調查」及「2011 年 8 至 10 月綜合住戶統計調查」。

9.35 在 2011 年，長工時行業整體僱用了稍多於四分之一的全職僱員（26.4%或 688 200 人），每周工作不少於 54 小時的僱員比例高達 56.5%（或 388 800 人），遠高於所有行業的 27.8%及非長工時行業的 17.5%。在長工時行業中，飲食業（68.7%）和物業管理及保安業（64.3%）的相關比例爲最高（**表 9.1**）。

中小企的工時

9.36 按機構規模分析，中小企的工時分布，與整體工時分布情況相若。在 2011 年，所有僱員中有 45.7%受聘於中小企。中小企僱員每周平均工作 45.8 小時，較整體平均的 47.0 小時稍短。中小企的全職僱員每周平均工作 48.3 小時，所有企業僱員則每周平均工作 49.0 小時（**圖 9.17**）。

圖 9.17：按機構規模劃分的估計總工時 — 主要統計數字



註： (*) 少於0.05小時。
括號內的數字指估計平均總工時。
資料來源： 政府統計處「2011年收入及工時按年統計調查」和「2011年8月至10月綜合住戶統計調查」。

9.37 中小企工時的平均數和上四分位數稍低，可能是由於較多人從事工時較短的行業，例如批發及進出口貿易，而較少人從事長工時行業，例如物業管理及保安業。按職業劃分，普遍工作時間較長的非技術工人在中小企中所佔比例同樣較少。

評論

9.38 簡而言之，在 2011 年大多數僱員每周工作逾 40 小時，而須超時工作的佔近四分之一。當中，約半數僱員的超時工作獲得薪金補償或以補假作償，其餘一半僱員的超時工作則沒有補償。技術與學歷均較低、年齡組別較高，而從事勞工密集服務業的工人，合約工時往往較長，超時工作多以薪金補償。另一方面，從事高增值服務業的較高技術水平人員，合約工時則一般較短，但他們不少曾無償超時工作，總工時也因而顯著延長。

9.39 根據微觀層面的分析，我們辨識出一些長工時僱員數目較多或其比例較整體勞工市場爲大的行業。按照這個定義，這些長工時行業共有六個：零售、物業管理及保安、飲食、陸路運輸、安老院舍，以及洗滌及乾洗服務。

第 10 章

經濟影響及評估

10.1 我們已在前兩章全面回顧和分析香港的工時情況。儘管在數據上有所局限，但從中仍可確定工時的模式和分布情況取決於多項因素，包括經濟結構、勞工市場各特定階層的供求情況、業務性質和多元性，以及僱員受個人及財政條件所局限下的意向選擇。

10.2 作爲第三部分的總結，本章旨在分析標準工時的實施對經濟和企業成本的可能影響。不過由於未能確立一整套的相關政策準則，同時經濟和勞工市場情況又不斷在轉變，故此必須留意，我們在現階段並不可能就標準工時政策的具體影響作出精確的定論。因此，影響評估將以情景研究的方式進行，從而說明在不同政策設計下的營運開支變化，希望能藉此辨識重要的考慮因素供日後作審議政策之用。

對整體經濟和勞工市場的影響

10.3 與禁止僱員在某段期間內工作超逾特定時數的最高工時政策相比，標準工時相對上是較有彈性的制度，這是因爲後者仍容許僱員超時工作（通常政策規定一旦超逾標準工時便界定爲超時工作），而僱主須按法定最低超時工資率向僱員作出補償。不過，假若其他因素如時薪和工時等皆維持不變，便會引致工資成本上升。

10.4 由於香港現時大多數僱員均需較長時間工作，視乎政策落實時的設計及傾向，不少僱主可能會受到標準工時實施所影響，而總薪酬開支有可能因此大幅增加。不過，正如下文第 10.21 至 10.31 段的影響評估顯示，在不同的政策設定的情景下，受影響僱員的涵蓋數目以及總薪酬開支亦會出現相當大的差別。

10.5 可以預期的是，僱主可能會採取不同策略，以抵銷增加的薪酬開支，例如：(a)透過削減工時，重整就業架構，以便縮減超時工資；(b)藉着提高產品或服務價格，把增加的成本轉嫁給消費者；及／或(c)降低盈利。僱主的實際反應將取決於標準工時政策的設計和設定，以及落實政策時及緊接其後的經濟和勞工市場情況，惟這些因素現時無從得知。

10.6 因此，以下各段只就標準工時對經濟和勞工市場的概括影響，作出一系列非量化的估計。這些結果已充分參考其他地方的經驗，以及臨時最低工資委員會建議香港首個法定最低工資水平時的考慮結果（此乃近期最爲相關、可以作爲參考依據的經驗）。無容置疑的是，這類於大方向上作出的估計分析旨在說明議題的複雜性；待確實掌握更多的資料後，屆時便須重新評估有關政策對成本的影響。

就業人數、工作時間及薪金

10.7 工時的增減一向被普遍認爲是由僱主所主導。因此，如果需要根據標準工時給予僱員額外超時工作薪酬，僱主或有強大誘因削減僱員的工時。因此，僱員便可在作息之間取得較佳的平衡，這有助改善他們的身心健康；而工時縮短亦有機會改善僱員對工作的投入、士氣及工作表現，從而提升生產力。爲彌補降低的工時，僱主亦可能需要聘請更多僱員以維持產量，這或會帶來職位分享以致推動就業的額外效益。工會亦期望標準工時政策的訂立，至少能維持受影響僱員的每月收入，使他們的生活水平不會隨僱主在政策實施後削減工時而受到負面影響。

10.8 但以上種種效益能否一一兌現，將取決於政策的目的及制定、政策實施時的經濟及勞工市場狀況，以及僱主和僱員的具體互動反應。其他地區有不少研究[149]顯示，降低工時政策實施後對生產力及就業人數兩方面的確實效應並無定論。舉例來說，有研究發現部分僱員或會故意延長工時以賺取額外超時工作薪

[149] 生產力方面，Feldstein (1967)、Craine (1973)及 Leslie (1984)的研究認爲較短工時會減低生產力。相反，Tatom (1980)、Leslie and Wise (1980) 及 Hart and McGregor (1988)的研究結論都認爲，工時較短會對生產力構成正面影響。就業方面，Marchand et al. (1983)估計，削減工時的首輪影響爲法國創造了一些新職位。Bosch (1994)亦發現，削減工時會對就業人數造成正面影響。不過，Hunt (1999)的研究則指出，工時的改變會造成就業人數下降。英國方面，White and Ghobadian (1984)發現工程業的就業人數有所減少，但 Rubin and Richardson (1997)的估計則出現相反效果。

酬。另一方面，僱主則可能對資源的調配更爲看重，並考慮資源的重新分配以提高生產力，例如聘請兼職僱員代替超時工作，或刪減利潤較少的生產線以削減人力需求及成本。

10.9 重要的是，不論在長遠或短期而言，工時政策或會導致工作職位及薪酬福利的轉變，以及工時模式的結構性改變，第 10.32 至 10.45 段會列舉更多例子以作說明。簡而言之，僱員的月薪會怎樣改變，目前不能確定，有時候結果甚至與社會上的普遍看法背道而馳。結果仍須視乎政策的設計，以及在當時經濟及勞工市場狀況下僱主的反應而定。

通脹及競爭力

10.10 企業可能把上升的工資成本轉嫁至產出或服務價格，尤其是當勞工市場偏緊的情況下，在短期而言以其他生產要素取代勞工（不論人數還是工時）較不可行。但如果標準工時設計過於進取，引致薪酬開支大幅增加，那麼即使能把相應增加的勞工成本完全轉嫁至消費者，也會爲通脹帶來沉重的壓力。這會嚴重影響基層的購買力、削弱香港的競爭力，在更壞的情況下甚至會窒礙總體需求及經濟增長。

10.11 公司亦可能透過降低利潤來抵銷部分增加的工資成本，尤其是當額外薪酬開支是較少的時候。不過，對於一些現時利潤率已經甚低的中小企來說，將難以實行這個策略。面對激烈競爭，加上缺乏市場力量，這些企業能提高產品及服務價格以抵銷營商成本急劇上升的空間有限。營商環境既被越見增加的勞工法規所限，效率和利潤較低的企業如無法進一步提升技術和生產力，便可能被迫結業或把業務遷往其他地方。

提升生產力及重新編配人力資源

10.12 長遠而言，企業會檢討生產過程中的投入要素，特別是當實施標準工時對成本構成重大影響時，企業或會以機械及自動化取代成本較高的勞工。雖然勞工生產力可透過新增資本以及新研發的技術而得以提升，但與此同時或會爲香港的結構性失業帶來上升壓力，特別是在弱勢社群中的較低技術人士。

10.13 在續訂合約或聘請新員工時，企業可能會更改聘用條款，減少全職及長期職位，並在繁忙時間或旺季增加臨時及兼職職位。爲進一步抵銷上升的勞工成本，企業可能會減少非法定的僱傭福利，例如年終酬金、酌情發放的獎金、免費膳食、免費住宿、醫療福利，以及培訓機會等。

自由市場及靈活性

10.14 雖然標準工時未有如最高工時般爲工時設置上限，因而較有彈性，但標準工時政策始終會對營商彈性造成進一步限制。香港是細小而開放的經濟體系，並實行聯繫匯率制度，維持自由的勞工市場及價格和工資靈活性，對於應付經濟衝擊及全球競爭至關重要。由於法定最低工資已設定工資下限，壓抑工資向下調整，標準工時亦會如第 8 章所討論般進一步限制工時在面對經濟逆轉時所作出的向上調整。

10.15 當兩種效應同時產生作用時，勞工市場的調整或會更加困難及漫長，而作爲少數餘下的可行方案之一，企業只能訴諸減省職位，裁減人手。本地經濟一旦要面對負面衝擊，其重返至正常增長軌道的時間會更長，所付的代價亦會更大及痛苦。因此，任何工時政策必須經過仔細審議及合理制定，以免犧牲香港勞工市場的靈活性及經濟活力。

執行安排及限制

10.16 部分企業指出，在配合最低工資的實施時面對困難，尤其是如何按照《最低工資條例》的規定計算工作時數。大部分僱員既爲月薪制[150]，人力資源部門往往需要在月底限期前備妥薪酬記錄，在執行的安排上舉步維艱。鑑於標準工時的制度會影響更多的僱員，我們的營商環境將受到同等或更大程度的限制。由於《僱傭條例》只要求僱主爲(a)法定最低工資適用的僱員；以及(b)就該僱員在某工資期支付的工資是少於每月 11,500 元的情況下，保存有關該僱員工資期內的總工作時數記錄，大部分企業現時極有可能並無爲其他僱員保存工時記錄。屆時，企業便有需要爲薪酬計算系統進行另一次大規模的調整，以確保工時

[150] 這個現象在較高技術僱員尤爲普遍，在 2011 年，98%這類僱員爲月薪僱員。

措施符合法例規定，但此舉將進一步增加額外的營運及員工成本。

10.17 另一方面，雖然削減工時可大大紓緩實施標準工時所帶來的成本上升壓力，但對於企業中擁有專職技術及經驗、負責策略規劃、解難及專項管理的行政人員及專業人員而言，削減其工時或以新聘僱員取而代之，未必是最佳的應對方法。首先，招聘及培訓不一定合乎成本效益；另外，正如第 8 章所述，較高職業階層中出現較嚴重的勞工短缺，因此在物色接替人選方面亦會較爲困難。

10.18 某些經濟體系爲標準工時進行立法時，均向較高技術職業提供豁免安排，箇中原因，可能便與上述於營運操作上的種種潛在限制有關。實施該政策並豁免這類僱員後所涉及的成本影響，載於第 10.21 至 10.31 段。

人口老化及勞工短缺的長遠挑戰

10.19 根據政府統計處的最新推算，香港現正面對嚴重的人口老化，隨着越來越多嬰兒潮一代出生的市民到達退休年齡，本地勞工供應在 2020 年以後可能下降。人口老化的長期趨勢，加上高增值知識型經濟的持續結構性轉型，將會對現已緊絀的勞工市場增添壓力。在 2018 年，香港或需面對人力資源短缺的問題[151]，其中以策略性行業（例如四大支柱行業及香港具發展優勢的六項優勢產業[152]等）的較高技術水平僱員的人手短缺情況尤爲嚴重。

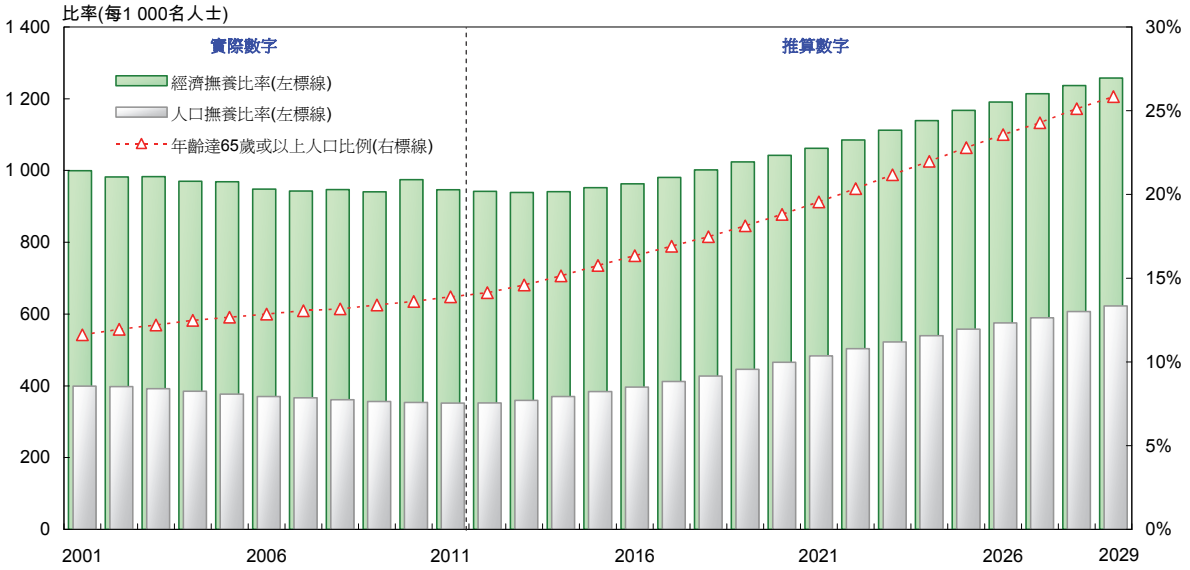
10.20 推行標準工時，或會進一步局限勞工供應（按員工工時計算），勞工短缺問題可能會更爲嚴峻。爲工時設定上限，加上人口老化令撫養比率提高，均令生產力的局限越趨增加，這對香港的長遠經濟增長及競爭力可能會帶來重大挑戰。除非能不斷成功吸引其他地方的人才來港，或透過科技、增加人力資本及提升

[151] 根據最近公布的「2018 年人力資源推算」研究所得，在 2018 年，香港的整體本地人力供應與人力需求比較預計會短缺 14 000 人。

[152] 四大支柱行業是貿易及物流業、金融服務業、工商業支援及專業服務業，和旅遊業。而六項優勢產業則包括文化及創意產業、醫療產業、教育產業、創新科技產業、環保產業，和檢測及認證產業。

效率以維持生產力強勁增長，否則，問題只會隨時間越加嚴重。雖然推遲退休年齡可能是解決此問題的其中一個可行方法，但這或會引伸其他問題，例如對青年人晉升機會的影響，以及有關香港勞工的最合適終身工時的爭論等（**圖 10.1**）。

圖10.1：隨着人口老化，預計撫養比率將拾級而上



註： 人口撫養比率是指在每1 000名年齡介乎15至64歲的人口之中，年齡不足15歲及達65歲或以上的人口數目。經濟撫養比率則指在每1 000 名從事經濟活動的人口中，非從事經濟活動的人口數目。兩項比率均不包括外籍家庭傭工。

資料來源： 政府統計處「香港人口推算2010-2039」及「2010年至2029年香港勞動人口推算」。

對企業的影響：概括的成本影響評估

10.21 如第 10.2 段所述，進行成本影響評估，能夠量化企業在標準工時政策下可能增加的勞工成本。由於香港從未就整體的工時規管進行立法，故成本影響是按照合理假設，以情景研究的方式作出概括評估。成本的估計無可避免會受到上述各種未知的因素所影響，因此在詮釋評估結果時，應充分了解相關的各種局限。

10.22 靜態的成本影響評估建基於三項政策設定：(a)每周標準工時規定；(b)超出標準工時規定以外的工時的法定最低超時工資率；以及(c)僱員獲豁免的準則（**表 10.1**）。每項政策設定下各提供三種可能變數，一共得出 27 種情景。有關評估方法和所作假設的詳情，載於**附錄 5**，至於評估結果則載於**附錄 6 表 A6.1 至表 A6.14**。

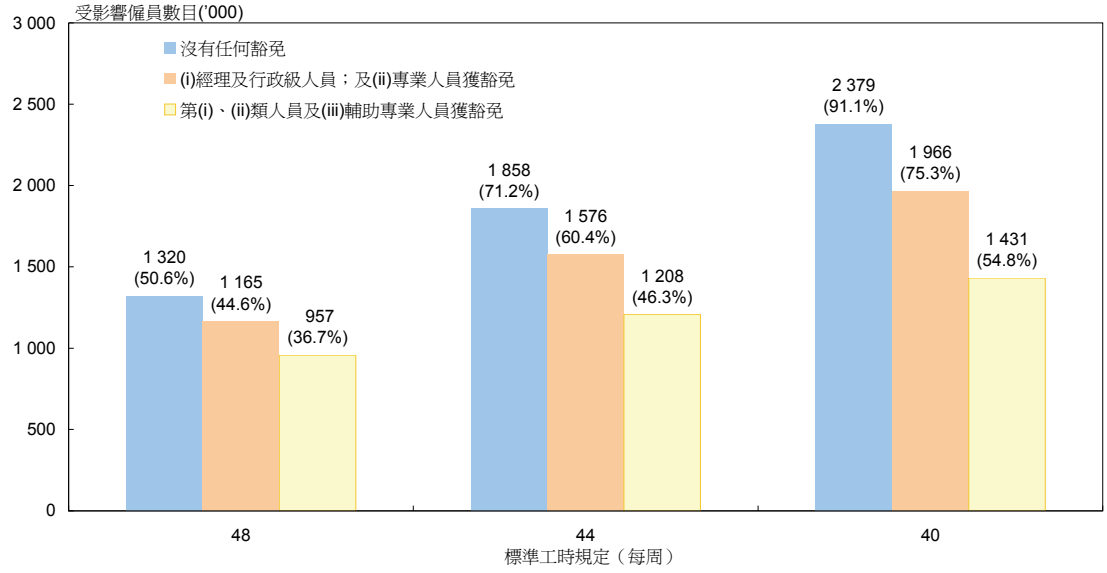
表 10.1：標準工時成本影響評估的情景[153]

選定政策設定	變數
(a) 每周標準工時規定	(i) 40 小時； (ii) 44 小時；以及 (iii) 48 小時。
(b) 法定最低超時工資率	(i) 僱員原有時薪的 1.0 倍； (ii) 1.25 倍；以及 (iii) 1.5 倍。
(c) 僱員的豁免	(i) 沒有任何豁免； (ii) 經理及行政級人員和專業人員獲豁免；以及 (iii) 經理及行政級人員、專業人員和輔助專業人員獲豁免。

所涉及的僱員數目及比例

10.23 在沒有任何豁免的情況下，若把標準工時定爲每周 40 小時，估計受影響僱員的數目會達到 2 378 900 人，佔全職僱員的 91.1%（**圖 10.2**）。

圖10.2：受影響僱員的數目及所佔百分比



註： 括號內的數字指佔全職僱員的比例。
資料來源： 政府統計處「2011年收入及工時按年統計調查」及「2011年8月至10月綜合住戶統計調查」。

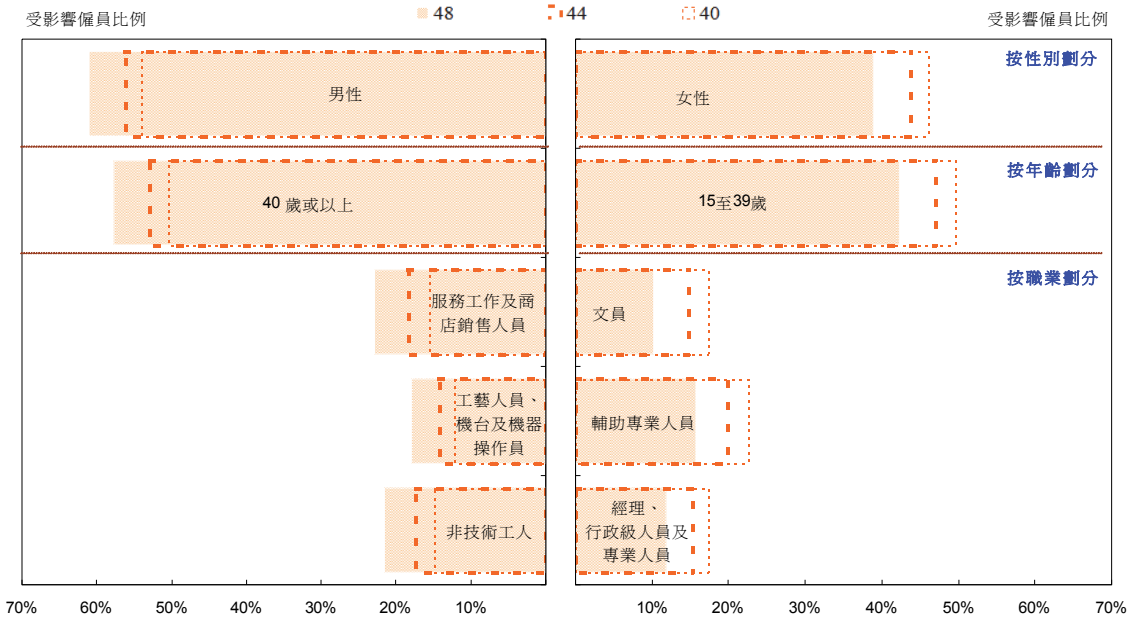
153 每項政策設定的變數是經參考其他地方的經驗及現時本港情況（超時工資率）後選出來的。例如，每周 40、44 或 48 小時的標準工時規定及原有時薪的 1.25 倍及 1.5 倍的超時工資率在我們研究的經濟體系中，均有所採納。至於 1.0 倍超時工資率，是考慮到現時本地曾有薪超時工作僱員約有 49.3%是以超時工資率 1.0 倍或以下計算。在豁免方面，所選取的有關變數是因爲參考我們研究的經濟體系時，絕大部分（見第 47 頁）均採納「職業或職責」作爲豁免條件。因所作的成本影響評估是基於「收入及工時按年統計調查」和「綜合住戶統計調查」收集得的統計數字，所以在「詞彙」部分中有關「經理及行政級人員」、「專業人員」及「輔助專業人員」的定義與這些調查的定義相符。但「詞彙」中所列的工種不應視作任何考慮的標準工時制度中可能會被豁免的僱員類別。

10.24 若每周標準工時增至 44 小時或 48 小時，則分別會有 1 858 500 人（71.2%的全職僱員）或 1 320 200 人（50.6%的全職僱員）受到影響。由於香港僱員的合約工時相對較長，受影響人數範圍如此廣泛，不足爲奇。

10.25 因此，當標準工時從較低水平移向較高水平時，再觀察選定社會經濟特徵劃分受影響僱員比例的轉變，可得出更有意義的分析。**圖 10.3** 及 **10.4** 顯示，受影響僱員較大機會爲較高年齡組別的男性、來自較低技術階層及勞工密集行業（例如長工時行業及建造業）。這結果與第 9 章的分析類同，即具備上述社會經濟特徵的僱員，其工時一般亦較長。

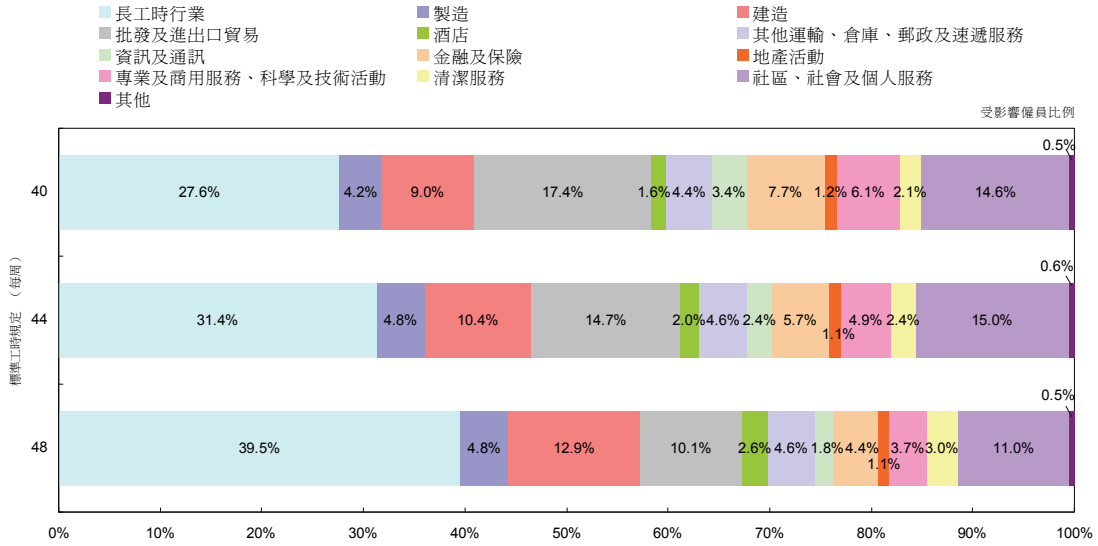
10.26 根據第 9 章第 9.31 至 9.35 段所界定的長工時行業再進一步分析顯示，根據每周標準工時爲 40 小時的規定，有 27.6%的受影響僱員受僱於長工時行業，而在規定爲 48 小時的制度下，估計所佔比例會進一步增至 39.5%。至於中小企方面，估計受影響僱員的相應比例較爲平穩，在三個標準工時規定下介乎 43.3%至 44.8%不等。

圖10.3：按標準工時規定劃分受影響僱員的社會經濟特徵



資料來源： 政府統計處「2011年收入及工時按年統計調查」及「2011年8月至10月綜合住戶統計調查」。

圖10.4：按行業及標準工時規定劃分的受影響僱員比例



資料來源： 政府統計處「2011年收入及工時按年統計調查」及「2011年8月至10月綜合住戶統計調查」。

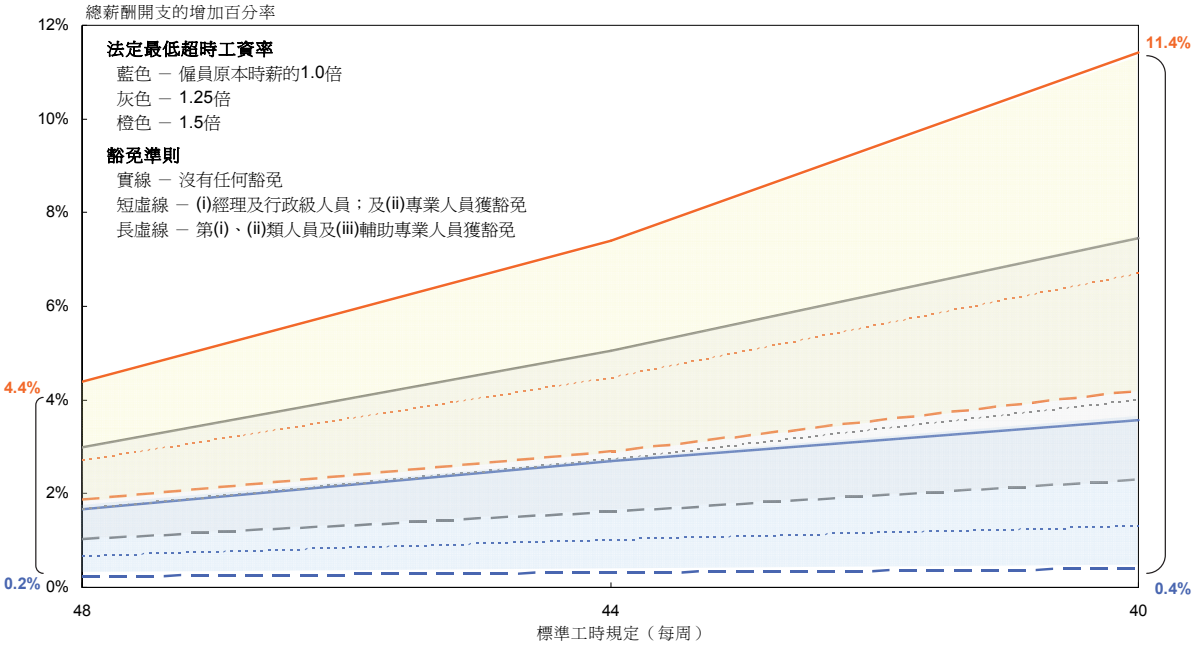
10.27 雖然結果顯示，在三個選定標準工時規定下，受影響僱員的估計人數及比例均相當巨大，但須注意的是，若然較高技術僱員獲得豁免，受影響僱員數目將會顯著減少至 957 100 人－1 430 800 人（即全職僱員的 36.7%至 54.8%）。然而，這數目仍較 2011 年 5 月實施法定最低工資後的受影響僱員人數[154]高出約 5 至 8 倍。

總薪酬開支的增加

10.28 與受影響僱員數目大幅變動的情況類似，在沒有豁免的情況下，估計向僱員支付的額外薪酬開支會介乎每年 80 億元（即爲 2011 年總薪酬開支的 1.7%）至 552 億元（11.4%）之間（**圖 10.5**）。較高技術階層（例如金融及保險；地產活動；以及專業及商用服務、科學及技術活動行業）的相應增加百分率最爲顯著，因爲這些行業的僱員薪酬相對較高，無償超時工作的時間亦較長。就中小企而言，估計對成本的影響雖然稍低，但數字仍然明顯，介乎 28 億元（1.4%）至 214 億元（10.8%）之間。

154 根據「2011 年收入及工時按年統計調查」，時薪相等於 28 元（即首個法定最低工資水平）的僱員數目爲 180 600 人，佔所有僱員的 6.4%。

圖10.5：總薪酬開支在不同標準工時情景下的增加百分率



資料來源： 政府統計處「2011年收入及工時按年統計調查」及「2011年8月至10月綜合住戶統計調查」。

10.29 較高技術僱員如在標準工時制度中獲得豁免，估計對成本的影響將會大大減少。事實上，如標準工時訂定在每周 48 小時及法定最低超時工資率爲正常薪酬 1.0 倍，再加上這項豁免的情況下，估計總薪酬開支只會增加 11 億元（0.2%）。

10.30 不過，如超時工資率增加至正常薪酬的 1.25 倍，額外增加的成本將爲原來的 4 倍以上；如超時工資率增加至正常薪酬的 1.5 倍，則爲原來影響的接近 8 倍，這意味着成本影響對政策設定變動的敏感度十分大（**圖 10.5**）。僱用較低技術僱員比例較高的長工時行業，在薪酬開支的增加方面自然會更爲首當其衝。加上從事長工時行業（例如零售、飲食，以及物業管理及保安行業）的僱員一般薪酬偏低，這些行業可能會因此受到標準工時及法定最低工資的雙重打擊，令他們的經營環境更加困難。另一方面，假設每周規定工時增加至 54 小時，在沒有任何豁免的情況下，估計受影響僱員將有 721 200 人。估計成本影響會介乎 31 億元（1.0 倍的超時工資率）、58 億元（1.25 倍的超時工資率）至 86 億元（1.5 倍的超時工資率）不等。

10.31 上述評估顯示，即使只有三項政策設定的組合，推行標準工時對企業的成本影響已有相當大的變數，這凸顯了這個議題的複雜性。如其他因素亦考慮在內，出現的變數便會更多。舉例來

說，僱主如可以透過補假或以假期補償部分或全部超時工作時數，或可以較長時間（例如 6 個月）內的平均工時來計算每周工時，則估計對成本的影響會較小，特別是零售及建造業等有明顯季節性模式的行業。

對僱員收入的影響：示例

10.32 就受影響僱員的就業收入所作的評估顯示，在各種情景下他們的平均收入增幅介乎 3.7%至 13.0%不等，視乎標準工時規定和法定最低超時工資率而定。具體而言，如工時在政策實施後並無減少，無償超時工作時數越高的僱員（即較高技術僱員），其薪酬的增幅越大。例如，在不同情景下，經理和行政級人員的工資增幅十分顯著，由 7.9% 至 16.0% 不等。

10.33 但必須強調的是，上述評估是假設整體就業人數、時薪和工時不變，這情況在現實中鮮有發生。正如第 10.3 至 10.20 段所述，僱主可能需要採取各種策略，以減輕標準工時政策對薪酬上調所構成的壓力。舉例來說，削減工時便是僱主普遍用作應付勞工成本增加的可行經營手法之一，僱員亦可因此在作息之間取得更佳平衡。

10.34 雖然目前未能確定標準工時政策會如何影響僱員收入，但一些假設性例子，或有助補充上述靜態成本影響分析，提供較爲動態的實況以便作進一步討論。視乎標準工時的計算公式和僱主與僱員之間的合約安排，僱員的收入實際上可能會增加、減少或維持不變。

10.35 下述例子主要集中於較低技術僱員，因爲標準工時政策相信會對其收入和生活質素造成重大影響。值得注意的是，不同情景下的假設例子和收入的相應變動，純粹用作說明用途。與實際的薪酬制度比較，這些例子明顯過於簡化[155]，因此亦絕不應視作代表未來標準工時政策方向的任何指示或指引。

[155] 舉例來說，示例 1 及 3 均假設僱員可自由使用其用膳時間，因此用膳時間的時段並沒納入工作時間／合約工時。

例子 1：辦公室清潔員

10.36 假設一名辦公室清潔員按合約每周須工作 42 小時，時薪爲 35 元。該名辦公室清潔員亦同意在旺季每天超時工作 1 小時，超時工資率爲其正常薪酬的 1.0 倍。根據所示的假設性情況，其總就業收入見**表 10.2** 的**基本情景**。在標準工時政策實施後，視乎政策的制定及僱主的反應而定，便會出現至少 4 種（或甚至更多）不同結果的情景。

10.37 舉例來說，在標準工時爲每周工作 48 小時，而法定最低超時工資率爲 1.0 倍的情況下，由於總工時不超過標準工時的規定，而法定超時工資率亦與原本的完全相同，僱主可選擇維持現狀。在這種情況下，該名辦公室清潔員可收取與以往相同的合約薪酬及超時工作薪酬（**情景 1**）。

10.38 如果標準工時的規定爲 44 小時而法定最低超時工資率爲 1.25 倍，情況便會較爲複雜。假設總工時維持不變，而法例亦容許僱主根據原本的超時工資率來計算標準工時以下的超時工作時數薪酬，僱主便會按正常薪酬的 1.0 倍支付首 2 小時（即 44 小時〔標準工時規定〕減 42 小時〔合約工時〕）超時工作薪酬，而其餘 4 小時（即 6 小時超時工作減以上提及的首 2 小時）則以 1.25 倍計算。鑑於超時工作薪酬有所提高，該名辦公室清潔員的收入會稍微增加（**情景 2**）。

10.39 現階段未有任何方向判定有關政策落實後，標準工時的法例是否容許更改僱主與僱員所協定的合約條款。一如情景 3 所示（標準工時的規定訂於 44 小時，而法定最低超時工資率再增至 1.5 倍），如果該名辦公室清潔員的僱傭合約包括可續約條款，而這些條款在標準工時實施後仍然有效，則僱主可在僱員同意下選擇把合約工時增至規定的時數。整體收入亦比基本情景多（**情景 3**）。

10.40 另一方面，僱主亦有可能在修改合約條款後減去所有超時工作。於是，該名辦公室清潔員每周只工作 44 小時而非 48 小時，並因完全失去超時工作薪酬而月入減少（**情景 4**）。

表 10.2：標準工時實施後假設的收入轉變 — 辦公室清潔員

辦公室清潔員 **（26 個工作天、4 個有薪休息日、時薪 = 35 元）**					
情景	基本 （標準工時實施前）	1	2	3	4
標準工時規定	-	48 小時	44 小時	44 小時	44 小時
法定最低超時工資率	-	1.0 倍	1.25 倍	1.5 倍	1.5 倍
合約工時	42 小時	42 小時	42 小時	44 小時	44 小時
有薪超時工作時數	6 小時	6 小時	6 小時	4 小時	-
總每周工作時數	48 小時	48 小時	48 小時	48 小時	44 小時
僱主可能採取的行動	以 1.0 倍支付超時工作薪酬	維持現狀，以 1.0 倍支付超時工作薪酬	標準工時以外的超時工作薪酬增加至法定水平	增加合約工時，標準工時以外的超時工作薪酬增加至法定水平	增加合約工時，沒有超時工作
選擇的超時工資率[156]	1.0 倍	1.0 倍	1.0 倍- 2 小時 1.25 倍- 4 小時	1.5 倍	-
合約薪酬[157]	6,370 元	6,370 元	6,370 元	6,673 元	6,673 元
休息日薪酬[158]	980 元	980 元	980 元	1,027 元	1,027 元
超時工作薪酬[159]	910 元	910 元	1,062 元	910 元	-
總月薪	8,260 元	8,260 元	8,412 元	8,610 元	7,700 元
收入增減	-	**無增減**	**+1.8%**	**+4.2%**	**-6.8%**

例子 2：兩更制保安員

10.41 例子 2 闡述典型兩更制保安員，合約工時爲每周 72 小時，沒有任何超時工作時數。同樣，視乎政策設定及僱主在當時的經濟

156 至於情景 2，由於標準工時的規定爲每周工作 44 小時，在這個例子中假設可行的做法，是首 2 小時的超時工作薪酬以原本工資率的 1.0 倍計算，而其餘 4 小時的超時工作則以 1.25 倍計算。不過，亦有可能是以 1.25 倍計算所有超時工作，視乎政策的設計而定。

157 基本情景及情景 1 至 2 的合約工時進一步假設爲每天 7 小時，而情景 3 及 4 的每天合約工時爲 7 $^{1}/_{3}$ 小時，以符合每周工作 44 小時（44 小時/6 天）的標準工時規定。因此，基本情景及情景 1 至 2（及情景 3 至 4）的合約薪酬爲 26 天 × 35 元 × 7 小時（× 7 $^{1}/_{3}$ 小時）= 6,370 元（= 6,673 元）。

158 基本情景及情景 1 至 2（及情景 3 及 4）的休息日薪酬 = 4 天 × 35 元 × 7 小時（× 7 $^{1}/_{3}$ 小時）= 980 元（= 1,027 元）。

159 基本情景及情景 1（及情景 3）的超時工作薪酬 = 26 天 × 35 元 × 1 小時 × 1（× 4/6 小時 × 1.5）= 910 元（= 910 元）。至於情景 2，超時工作薪酬爲 26 天 × 35 元 × 2/6 小時 × 1 + 26 天 × 35 元 × 4/6 小時 × 1.25 = 1,062 元。

及勞工市場情況下的反應，保安員的月入會在政策實施後產生不同的變化（**表 10.3**）。

表 10.3：標準工時實施後假設的收入轉變 — 保安員

兩更制保安員（26 個工作天、4 個有薪休息日、時薪 = 30 元）					
情景	基本（標準工時實施前）	1	2	3	4
標準工時規定	-	48 小時	40 小時	40 小時	48 小時
法定最低超時工資率	-	1.5 倍	1.5 倍	1.0 倍	1.5 倍
合約工時	72 小時	48 小時	40 小時	40 小時	48 小時
有薪超時工作時數	-	24 小時	32 小時	32 小時	-
總每周工作時數	72 小時	72 小時	72 小時	72 小時	48 小時
僱主可能採取的行動	兩更制、不設超時工作	減少合約工時，並將標準工時以外的工時轉爲有薪超時工作			三更制、不設超時工作
選擇的超時工資率	-	1.5 倍	1.5 倍	1.0 倍	-
合約薪酬[160]	9,360 元	6,240 元	5,200 元	5,200 元	6,240 元
休息日薪酬[161]	1,440 元	960 元	800 元	800 元	960 元
超時工作薪酬[162]	-	4,680 元	6,240 元	4,160 元	-
總月薪	10,800 元	11,880 元	12,240 元	10,160 元	7,200 元
收入增減	-	**+10.0%**	**+13.3%**	**-5.9%**	**-33.3%**

10.42 當經濟蓬勃發展時，公司一般的盈利情況較爲理想，在標準工時實施後，僱主在勞工市場緊絀的情況下或會較傾向提供超時工作薪酬（**情景 1 至 3**）。但在經濟放緩期間，僱主可能選擇重組工作流程以削減工時，並調配更多僱員分擔工作量，或以兼職工作取代超時工作。

---

160 我們假設該保安員在用膳時間須留駐工作地點，該時段爲其合約工時的一部分。基本情景進一步假設他每天工作 12 小時（及情景 1 及 4 的每天工作 8 小時）。合約薪酬 = 26 天 × 30 元 × 12 小時（× 8 小時） = 9,360 元（= 6,240 元）。

至於情景 2 及 3，每日合約工時會減至 6 $^{2}/_{3}$ 小時，以符合標準工時每周 40 小時（40 小時/6 天）的規定。合約薪酬則爲 26 天 × 30 元 × 40/6 小時 = 5,200 元。

161 休息日薪酬是因應引伸出的每日合約工時而計算：
基本情景 = 4 天 × 30 元 × 12 小時 = 1,440 元；
情景 1 及 4 = 4 天 × 30 元 × 8 小時 = 960 元；以及
情景 2 及 3 = 4 天 × 30 元 × 40/6 小時 = 800 元。

162 超時工作薪酬：
情景 1 = 26 天 × 30 元 × 4 小時 × 1.5 = 4,680 元；
情景 2（及情景 3） = 26 天 × 30 元 × 32/6 小時 × 1.5（× 1.0） = 6,240 元（= 4,160 元）。

10.43 正如**情景 4** 所示，保安員的工作安排如由兩更制改爲三更制後，其每月收入便會明顯減少。一般而言，法定最低超時工資率越高，公司便會越傾向採取職位共享安排或以兼職工作取代超時工作。

例子 3：兼職售貨員

10.44 工時少於標準工時規定的僱員，亦有可能受政策實施所影響。下文例子 3 說明在百貨公司工作的兼職售貨員的情況。在政策實施後，僱主如不再要求超時工作，兼職售貨員便須面對減薪（**表 10.4**）：

表 10.4：標準工時實施後假設的收入轉變 — 兼職售貨員

兼職售貨員 （26 個工作天、4 個有薪休息日、時薪 = 40 元）					
情景	基本 （標準工時實施前）	1	2	3	4
標準工時規定	-	40 小時	40 小時	40 小時	40 小時
法定最低超時工資率	-	1.5 倍	1.5 倍	1.5 倍	1.5 倍
合約工時	30 小時	30 小時	30 小時	36 小時	30 小時
有薪超時工作時數	6 小時	6 小時	6 小時	-	-
總每周工作時數	36 小時	36 小時	36 小時	36 小時	30 小時
僱主可能採取的行動	以 1.0 倍支付超時工作薪酬	維持現狀，以 1.0 倍支付超時工作薪酬	增加超時工作薪酬至法定水平	不設超時工作，增加合約工時	不設超時工作
選擇的超時工資率	1.0 倍	1.0 倍	1.5 倍	-	-
合約薪酬[163]	5,200 元	5,200 元	5,200 元	6,240 元	5,200 元
休息日薪酬[164]	800 元	800 元	800 元	960 元	800 元
超時工作薪酬[165]	1,040 元	1,040 元	1,560 元	-	-
總月薪	7,040 元	7,040 元	7,560 元	7,200 元	6,000 元
收入增減	-	**無增減**	**+7.4%**	**+2.3%**	**-14.8%**

163 進一步假設兼職人員的合約工時爲每天 5 小時。兼職售貨員原本的合約薪酬 = 26 天 × 40 元 × 5 小時 = 5,200 元。不過，在情景 3 下，合約薪酬變爲 26 天 × 40 元 × 6 小時 = 6,240 元。

164 更改合約條款之前（及之後）的休息日薪酬 = 4 天 × 40 元 × 5 小時 （× 6 小時） = 800 元（= 960 元）。

165 在基本情景及情景 1（及情景 2）下，超時工作薪酬 = 26 天 × 40 元 × 1 小時 × 1（× 1.5）= 1,040 元（=1,560 元）。

較高技術僱員

10.45 至於就較高技術僱員而言，由於這類僱員在就業收入分布處於上游位置，在有關政策實施後，如所有超出標準工時的工時均須以法定最低超時工資率支付薪酬，他們將可獲大幅加薪。由於這些僱員的超時工作如第 9 章所述大多屬於無償性質，即使他們的工時減少，其每月收入亦較難受到影響，故此與上述例子中各較低技術僱員的情況截然不同。

評論

10.46 總括而言，標準工時的政策對經濟及勞工市場或會產生多方面的深遠影響。雖然對於生產力及就業的影響並無定論，因要取決於僱主及僱員的互動反應，以及推行政策當時的經濟情況，但政策將會增加工資及行政成本，亦可能因而增加通脹壓力，並使營商環境更具挑戰性（尤對中小企爲甚）。再者，標準工時或會減低勞工市場的靈活性，並削弱香港的競爭力和對經濟環境變化的適應能力。長遠而言，標準工時亦可能會局限勞工供應（按員工工時計算），加上人口老化的問題，或會拖慢經濟增長。

10.47 情景研究顯示，即使只有三個政策設定改變，對企業營運開支的影響便會出現顯著差異。例如，視乎政策的設計而定，以及僱主如何應對當時的經濟及勞工市場情況，即使未有任何僱員獲豁免，估計受影響的僱員人數介乎 1 320 200 至 2 378 900（即全職僱員人數的 50.6%至 91.1%）；向僱員支付的額外薪酬開支估計將在每年 80 億元至 552 億元（即爲 2011 年總薪酬開支的 1.7%至 11.4%）之間。

10.48 從僱員的角度來看，標準工時的推行或會令他們的收入增加、減少或不變，結果將取決於政策的設計，以及僱主與僱員雙方訂定的合約安排。鑑於政策設計的複雜程度、僱主與僱員相互影響、其對營運成本及勞工收入的影響又未有確實結論，標準工時政策極須大眾作出深入探討，爲其短期及長期所可能衍生的社會及經濟影響作全面的考慮。

第 11 章

須考慮的主要事項

引言

11.1 工時政策是極其複雜而又備受爭議的課題，涉及林林總總的社會和經濟問題，對勞工市場以至香港經濟帶來長遠而廣泛的影響。在有所定論之前，社會人士必須先對這些事項詳加研究及討論。本報告書同時涵蓋世界各地的觀點與本地所作評估，應可提供健全的基礎，讓公眾對此重要課題作出有理據的政策討論。

須考慮的事項

11.2 考量任何工時政策之前，公眾必須明白，工時所牽涉的僱員人數更多，受影響的行業和界別更廣泛，因此議題遠比法定最低工資複雜。我們預期，在香港引入標準工時制度會對現有勞資關係、勞工市場、工作文化和營商環境帶來重大的轉變，對本港經濟和社會產生深遠影響。根據前數章所載的分析，我們確定最少有六大事項須予以深入討論，方能決定未來路向。勞資團體作爲最有直接關連的利益相關者，固然要投入討論，但社會整體也應該參與其中。

本港工時政策的目的

11.3 如第 5 章所述，實施工時政策可達致多項政策目的，包括：(a)維護職業安全與健康；(b)創造和共享職位；(c)達致工作與生活平衡；以及(d)公平地補償超時工作。採用不同的政策目的，會涉及不同的政策考慮，並產生不同的制度設計。舉例來說，如以保障工人的職業安全與健康爲首要政策考慮，則工時制度必須相應地嚴格限制最高工時，並把豁免類別盡量減少，即使僱主與僱員能夠就超時工作薪酬達成協議也不例外。當然，這無疑是等同最高工時的規範；而最高工時制度對社會和經濟的衝擊和標準工時制度相比將會有所不同，甚至影響更爲巨大。

11.4 另一方面，我們應考慮僱員是否更關注沒有薪酬補償的超時工作；如有合理的超時工作薪酬，僱員又是否願意長時間工作。這就引伸出一個根本問題：僱員應否有權選擇其工時長短？如有權選擇，我們應如何在尊重僱員選擇工時的自由與保障其安全和健康之間取得平衡？因此，所選用的政策目的，會影響到設計制度時所用的一系列政策設定，例如如何界定工時、應採納哪個標準工時規定、如何規管超時工作、如何計算超時工作薪酬等。必須注意的是，沒有單一的制度能夠完全符合所有目的。因此，香港如要實施標準工時，則社會必須就其最終目的達成共識。

勞工靈活性與香港競爭力

11.5 香港勞工靈活性高，長久以來一直是我們賴以成功和競爭的基石。倚重服務的經濟體系如欲蓬勃發展，不少行業（例如零售、酒店、保險、地產、旅遊、物流等）都必須靈活調配人手。事實上，香港在 2012 年經濟自由度指數[166]中名列榜首。爲保持香港的競爭優勢，我們必須在僱員權益與營商彈性之間求取合理的平衡，避免因規管過度而削弱香港的體制。因此，我們要了解豁免及彈性安排在其他標準工時制度所發揮的必需緩衝作用，然後實事求是地考慮這些安排該如何在香港適用。儘管如此，我們明白這些安排富爭議性，要達成共識並非易事。

11.6 社會需要認真思考在實施法定最低工資後，實施標準工時會否及如何過度地影響香港的勞工靈活性和營商環境，及會否窒礙商業發展和削弱本港作爲全球商業中心的競爭力，以及在現行的聯繫匯率制度下，會否妨礙經濟調整過程。必須指出的是，法定最低工資於 2011 年 5 月開始實施，其效應仍未全面浮現及受到評估。鑑於社會上還有其他進一步改善勞工保障的訴求，我們必須從更宏觀的角度出發，想清楚與這些訴求相比，推行標準工時的情況、緩急優次如何，及推行時是否相隔合理的時間。我們應在促進僱員權益，以及保持勞工市場的靈活性和免致經濟競爭力及增長受損兩者之間取得平衡。

[166] 2012 年經濟自由度指數由《*華爾街日報*》及智庫傳統基金會計算 (http://www.heritage.org/index/ranking)。

兼職工和散工人數可能激增

11.7 如第 8 章所述，與其他已發展經濟體系相比，香港自由勞工市場的兼職工和散工的比例顯著偏低。其他地方的經驗顯示，工時制度或會擴大兼職工作的比例，並縮短工作人口的工時平均數或中位數。然而，工時減少不一定代表工時最長的工人可以得益。另外，其他地方的經驗反映，兼職工作增加或有助提高勞動人口參與率，這對於面臨人口老化問題的地方（如韓國、日本和新加坡）尤其重要。

11.8 就香港而言，以 2009 年爲基礎的人口推算，年滿 65 歲長者的人口比例，預計將由 2011 年的 13.9%增至 2039 年的 30%。雖然兼職職位增加或會吸引退休人士或年長僱員重返勞工市場，但我們必須考慮到這對整個社會可能產生的影響。舉例來說，多數工人（特別是賺取家庭主要收入和希望工作較穩定的人）本來首選全職職位，但全職職位可能減少；工作人口日益老化，可能令年輕工人關注晉升機會受影響。

11.9 其他地方的經驗顯示，兼職或散工職位或會隨着實施標準工時而增加，僱員因勞工市場結構改變而須非自願地減少工時，最終可能導致工作分散和就業不足（俗稱「零散化」現象）。市民必須考量是否接受出現這種情況。我們須要特別考慮的問題是如何透過減少工時，改善僱員的權益，同時不嚴重影響弱勢僱員的就業機會。市民須考慮兼職工和散工可能增加的情況如何進一步影響工時、就業和營商環境。

對商界整體和特別對中小企的影響

11.10 是次政策研究分析了不同情景下標準工時所產生的額外成本，但須注意的是，過去制定的其他與勞工有關的法例，已爲企業帶來一定的遵守法規成本[167]。自 1968 年制定《僱傭條例》以來，企業爲遵從各項相關法例而負擔的累計成本，粗略估計約佔 2011 年總薪酬開支的 6%[168]。雖然有關成本大部分在一段時間後

[167] 評估範圍涵蓋共八項與勞工有關的法例，計爲《僱傭條例》、《僱員補償條例》、《僱員補償保險徵款條例》、《肺塵埃沉着病及間皮瘤（補償）條例》、《破產欠薪保障條例》、《工廠及工業經營條例》、《強制性公積金計劃條例》和《最低工資條例》。

[168] 遵守《最低工資條例》的成本並不包括因實施最低工資而產生的連鎖效應。

應已經逐漸爲企業所消化，但如採納標準工時政策，在評估僱主的整體負擔能力時，必須計及遵守這些法規的整體成本。

11.11 如第 7 章所論述，中小企的成敗，往往取決於能否靈活迅速地回應市場的波動。然而，實施標準工時，可能會對中小企的靈活運作、競爭能力和營運成本造成不良影響。鑑於中小企對本港經濟至關重要，在考慮應否推行標準工時，不可忽略對中小企可能造成的影響。如爲中小企設計特別措施，例如押後落實標準工時，我們須要解決對中小企僱員的不公平對待問題，以及中小企招聘和保留人才的問題。因此，我們必須進行全面討論和諮詢，以確定各行業有不同營運需要的中小企，在承擔法定最低工資及勞工福利的責任之餘，還有遵行法定標準工時的能力。

不同行業的運作模式

11.12 各行各業運作模式各有差異，標準工時對其影響亦不盡相同。有些標準工時的支持者倡議標準工時措施全面劃一推行，但也有意見認爲，某些行業和界別的運作常規複雜、處事講求彈性，過度規管或會影響它們的增長和發展。要設計一套既簡單而又能切合不同行業和工種所需的標準工時措施，是富挑戰性的任務。如決定引入標準工時，社會便需要考慮這制度應否普遍適用，還是只適用於某些工時特長的行業及／或工種等。此外，我們亦要斟酌需否在這個制度中納入其他通用彈性安排，以及彈性水平如何方爲適當。

立法是否最佳路向？

11.13 如第 7 章所論述，長工時是非常複雜的議題，關連到個別經濟體系的經濟結構轉變、勞工市場、社會甚至文化範疇。我們不能把法定的標準工時制度當作解決所有與長工時有關問題的靈丹妙藥。我們需要考慮什麼形式的工時政策最適切有效，而這政策既要配合香港獨特的社會經濟環境，也要平衡僱主、僱員利益並顧及更宏觀的社會訴求（例如工作與生活平衡）。最終，我們須尋求社會共識，以決定通過立法途徑設立全面的標準工時制度是否最符合香港的利益。我們應同樣考慮非立法的途徑（例如教育和推廣工作、提高意識的運動、職業安全與健康的

守則，以及爲特定行業或特定職業擬備的工時指引），是否更佳及合適的選擇。

評論

11.14 是次研究從不同角度探討工時政策，確立了一些重要課題讓公眾進一步討論。工時過長對僱員、家庭，以至社會都有不良影響，這是不用爭議的。但僱員的個人意願，還有當今環球和科技環境下種種經濟和營商要務，實際上都不容我們置諸不理。其他地方的經驗亦顯示，社會上不同界別對於標準工時制度各方面的訴求皆不盡相同。正因如此，建立共識倍形重要，這是有賴各界人士對工時政策進行深入討論，以及平衡各方利益。

11.15 總結而言，在政策目的方面取得共識後，我們須按本港獨特的社會和經濟情況，小心設計工時制度的每一要項。我們須要對每一要項進行審慎研究，考慮如何規管工時方可兼顧營商彈性和僱員的利益，並在工時政策及本港工時慣例之間達致最佳平衡。以下是一些我們要考慮的重要事項：

(a) 最低工資在近期實施，加上面對激烈的環球商業競爭，標準工時實在是否有需要制定？如認爲制定標準工時是正確路向，是否應循立法之途徑？如循立法途徑，何時才是適當時機？

(b) 工時的定義：如決定立法制定標準工時，工時的定義爲何？「候召」時間、用膳時間和休息時段應否算作工時？

(c) 工時限制：應實施標準工時抑或最高工時？每日和每周的標準工時規定爲何？這些規定應適用於哪些人？

(d) 超時工作：應否嚴格限制超時工作時數？如限制，超時工作時數應如何規管？應否設立法定超時工資率？設立的話，該工資率應爲正常工資率抑或額外工資率？

(e) 豁免安排：規管應否劃一實施，抑或在某些行業實施？應否訂定豁免安排？如訂定，有關準則應爲何？這些準則應否按職業或職責、薪金水平、公司規模、公司營業額、其他特殊情況，或以上的組合來釐定？

(f) 彈性安排：假若政策目的已獲共識，應否容許彈性安排？容許的話，應如何設計這些安排？應採用多長的參照期？如僱員希望工作較長時間以增加收入，是否容許僱員選擇

不受工時限制？

11.16 更多須要詳加考慮的問題已載於**附錄 7**。

第 12 章

下一步的路向

12.1 標準工時是促進勞工權益的重大政策，其影響不僅限於僱主和僱員，也關乎整體社會和經濟。政府致力爲勞工謀福祉之際，必須同時顧及經濟發展步伐、其他須推行的勞工保障措施、該等措施的緩急優次、社會的承擔能力，以及在勞資兩方的利益之間求取合理平衡。標準工時殊具爭議，政府發表本報告書，希望能帶動工時政策討論，讓社會各界參與其中。

12.2 標準工時對香港經濟和社會大眾皆影響深遠，政策要取得成功，必須建基於社會各界達成共識，勞資雙方之間的共識更是必不可少。再者，從其他地方的經驗可見，鑑於議題本身複雜、專門和具爭議性，我們不應期望標準工時的討論能在短時間內達到共識。因此，公眾更須清楚明白標準工時所涉及的問題及其影響。本報告書務求提供健全及堅實的基礎，讓利益相關者和廣大市民進一步就這課題作深入討論。

附錄 1

2000 至 2010 年經濟合作及發展組織成員國的全職工種當中的主要工作之通常每周平均工時

國家 / 年份	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
澳洲	44.7	44.0	44.0	44.0	43.7	43.7	43.4	43.3	43.5	43.2	43.2
奧地利	41.2	41.1	41.3	41.2	43.6	43.6	43.6	43.5	43.2	42.9	42.7
比利時	41.1	41.3	41.3	41.2	40.9	41.0	40.7	40.9	40.5	40.5	40.7
智利	45.7	45.6	45.8	45.8	45.7	44.1	44.0	44.0	44.4	44.3	44.6
捷克共和國	44.5	42.4	42.5	42.8	42.7	42.6	42.5	42.6	42.5	42.4	42.3
丹麥	40.0	39.8	39.7	39.7	39.7	39.9	39.8	39.7	39.6	38.1	38.2
愛沙尼亞	42.2	42.0	41.6	41.5	41.4	41.3	41.1	41.1	40.8	40.6	40.7
芬蘭	40.8	40.6	40.7	40.6	40.4	40.7	40.6	40.3	40.3	40.2	40.2
法國	40.2	39.6	39.0	40.8	40.8	40.9	40.9	40.9	40.9	40.9	41.0
德國	41.5	41.3	41.2	40.7	41.0	41.2	41.2	41.1	41.1	41.2	41.2
希臘	44.5	44.5	44.5	44.7	44.5	44.6	44.6	44.3	44.4	44.6	44.5
匈牙利	41.9	41.5	41.4	41.4	41.2	41.0	41.0	40.9	40.8	40.7	40.6
冰島	48.5	48.0	47.2	45.9	45.7	46.0	46.2	46.1	45.4	44.0	43.9
愛爾蘭	42.5	42.1	41.8	41.5	41.3	41.2	40.9	40.8	40.7	40.4	40.4
意大利	42.0	41.8	41.7	41.8	42.1	41.9	41.8	41.8	41.8	41.4	41.3
韓國	53.6	53.6	53.0	52.4	52.2	51.8	51.5	50.6	49.6	49.7	49.2
盧森堡	41.3	41.1	40.7	41.1	40.6	40.5	39.9	39.4	39.5	40.9	40.7
墨西哥	48.4	48.0	47.6	47.7	48.2	49.2	49.2	49.1	49.1	49.0	49.2
荷蘭	39.7	39.7	39.3	39.2	39.2	39.3	39.3	39.3	39.2	39.2	39.3
新西蘭	45.3	45.0	44.9	44.8	44.4	44.3	44.0	43.9	43.9	43.6	43.5
挪威	39.0	38.9	38.9	38.8	38.7	38.8	38.9	38.7	38.7	38.6	38.5
波蘭	43.8	43.8	43.9	44.0	44.0	43.9	43.6	43.5	43.2	42.8	42.7
葡萄牙	41.9	41.7	41.8	41.6	41.5	41.5	41.3	41.4	41.4	41.3	41.2
斯洛伐克共和國	42.9	42.6	41.8	41.1	41.4	41.6	41.7	41.7	41.6	41.5	41.5
斯洛文尼亞	..	..	42.8	42.4	42.7	42.7	42.4	42.4	42.4	41.9	41.8
西班牙	42.0	41.9	41.7	41.6	41.6	42.1	42.0	41.9	41.7	41.6	41.6
瑞典	40.2	40.1	39.9	39.9	39.8	38.2	39.8	39.8	39.7	39.7	39.7
瑞士	42.7	42.7	42.6	42.4	42.3	42.3	42.3	42.3	42.2	42.2	42.0
土耳其	..	..	..	..	..	..	55.1	53.9	53.5	53.2	53.2
英國	44.0	44.0	43.6	43.4	43.2	43.0	42.9	42.9	42.8	42.6	42.6

資料來源：經濟合作及發展組織就業及勞動市場統計數字 (http://stats.oecd.org/Index.aspx)。
註： 數字涵蓋全職僱員，並包括自僱人士，但加拿大、日本、美國、以色列及俄羅斯聯邦沒有可比較的數據。

附錄 2

12 個經濟體系的規管工時制度

附錄 2.1 新加坡的規管工時制度
附錄 2.2 大韓民國的規管工時制度
附錄 2.3 日本的規管工時制度
附錄 2.4 內地的規管工時制度
附錄 2.5 澳門的規管工時制度
附錄 2.6 台灣的規管工時制度
附錄 2.7 澳洲的規管工時制度
附錄 2.8 歐洲聯盟的規管工時制度
附錄 2.9 英國的規管工時制度
附錄 2.10 比利時的規管工時制度
附錄 2.11 美國的規管工時制度
附錄 2.12 加拿大的規管工時制度

附錄 2.1

新加坡的規管工時制度

有關法例

- 新加坡規管工時的主要法例是 1968 年制定的《就業法》。該法例載列最低就業條款及條件。

適用及豁免範圍

- 《就業法》涵蓋所有根據僱用合約工作的人士，但下列人士除外：
  (1) 海員；
  (2) 家庭傭工[169]；
  (3) 法定機構或政府聘用的人士；以及
  (4) 受僱擔任管理或行政職位的人士[170]。

- 《就業法》第 IV 部規管工時的條款及條件、超時工作安排及津貼、休息時間、休息日及在休息日工作的薪酬，但只適用於：
  (1) 基本月薪不多於 4,500 新加坡元（27,450 港元）的工人[171]；以及

[169] 家庭傭工是指受僱於任何私人住戶或在關乎任何私人住戶的情況下從事家務工作的任何住宅、畜舍或庭園傭工或汽車司機。

[170] 基本月薪不多於 4,500 新加坡元（27,450 港元）的初級管理及行政人員則可就薪金的索償入稟勞工法院。

[171] 根據《就業法》，「工人」是指(1)任何與僱主簽訂僱用合約從事體力勞動工作的技術或非技術人士，包括技工或學徒，但不包括海員或家庭傭工；(2)任何受僱操作或維修供出租載客或作商業用途的機械推動車輛的人士，但文職人員除外；(3)任何受僱擔任體力勞動工作並全程親自監督工人執行工作的人士；(4)任何第一附表指明的人士，包括(a)清潔工；(b)建築工人；(c)雜工；(d)機械操作員及裝配員；(e)金屬及機械工人；(f)列車、巴士、貨車及小型貨車司機；(g)列車及巴士稽查員；(h)受僱在僱主處所內工作的所有件薪工人；以及(5)人力部長可藉憲報公布爲《就業法》所指的工人的人士。

(2) 基本月薪不多於 2,000 新加坡元（12,200 港元）的僱員[172]。

主要定義

- 《就業法》關於工作時數條文中相關詞彙的定義如下：

「工作時數」	—	僱員受僱主支配的時間，期間不能隨意安排自己的時間和活動，但不包括休息和用膳時間；
「超時工作」	—	一天或一周內，超過《就業法》第 IV 部指明的工時上限（即每天 8 小時或每周 44 小時）的工作時數。

- 根據新加坡當局發出的指引，不受《就業法》規管的經理及行政人員定義如下：

(1) 肩負行政或督導職責的僱員，這些職責包括：

- 行使權力對招聘、紀律、終止聘用、評估表現及獎勵等事宜作出影響或決定；
- 參與制定企業策略及政策，或參與業務管理及經營業務；以及

(2) 具備大專學歷及專門知識或技能的專業人士及其聘用條款與經理及行政級人員相若的人士（例如律師、會計師、醫生）。

工作時間限制

- 工作時數每天不得超逾 8 小時或每周不得超逾 44 小時。

[172] 根據《就業法》，「僱員」是指任何已與僱主簽訂僱用合約的人士，或現正根據與僱主訂立的僱用合約而工作的人士，及總理就《就業法》或其任何條文而言宣布爲「僱員」的「官員」或政府僱員，但不包括：(1)任何海員；(2)任何家庭傭工；(3)任何擔任管理或行政職位的人士；以及(4)任何屬於其他類別的人士，而人力部長可不時藉憲報公布該人並非《就業法》所指的僱員。關於(4)，任何月薪不多於 4,500 新加坡元（27,450 港元）（不包括超時工作薪酬、花紅、年度工資補貼、鼓勵提升生產力的獎金及任何不論實際如何稱述的津貼）而受僱擔任管理或行政職位的人士，或由人力部長訂明收取其他金額的人士，須就以下而言被視爲僱員：(a)確立工資期、計算不足一個月的工資、支薪時間、解僱補償、由僱員終止合約的補償、所得稅清付、工作期間支付的薪金，及其他關於視察和查詢、申索、投訴及調查罪行的部分等；以及(b)除條例容許另有修改外，人力部長可根據規定指明《就業法》的其他條文適用於該人士。

容許彈性安排的制度

- 勞資雙方可在合約議定：
  (1) 如僱員一周內某一天或多於一天的工時少於 8 小時，則該周餘下日子可超逾每天 8 小時的上限（但每天不應工作超過 9 小時，或每周不應工作超過 44 小時）。
  (2) 如僱員每周工作不超過 5 天，則每天可工作超過 8 小時（但每天不應工作超過 9 小時，或每周不應工作超過 44 小時）。
  (3) 如隔周的工時少於 44 小時，則另一周的工時可超過 44 小時的上限（但以每周工作 48 小時而連續兩周合共工作 88 小時爲限）。

- 僱員如以書面表示同意，則可每天工作最多 12 小時。

- 除屬指明情況[173]外，任何僱員每天工作不得超過 12 小時。

超時工作

- 僱主如要求僱員每天工作 12 小時以上，須按照《就業法》向當局申請超時工作豁免。但即使取得豁免：
  (1) 仍不能強制僱員超時工作；
  (2) 僱員每天工作不得多於 14 小時；以及
  (3) 豁免不適用於懷孕僱員和 18 歲以下的僱員。

- 法例准許僱員每月超時工作最多 72 小時，但如獲當局豁免，則不在此限。

超時工作薪酬

- 如僱員須工作超過每天上限（8 或 9 小時）或每周上限（每周工作 44 或 48 小時或連續兩周合共工作 88 小時），僱主須支付超時工作津貼。

[173] 這些情況包括：(1)意外事故或有發生意外事故的危險；(2)關乎市民性命、國防或國家安全的重要工作；(3)涉及機器或工廠設備的緊急工作；(4)無法預見的工作中斷；以及(5)僱員所屬的工業經營對經濟有重大影響或屬《刑事法律（暫行規定）法》第 III 部（第 67 章）指明的重要服務（例如銀行服務、廣播服務、電力及燃氣服務、消防服務等）。

- 僱主須在工資期最後一天之後 14 天內，向僱員支付按基本時薪[174]至少 1.5 倍計算的超時工作津貼。

每天休息時段

- 僱員在一般情況下不應連續工作逾 6 小時而沒有休息。不過，假若因工作性質而須一直不停工作，僱主可要求僱員連續工作 8 小時，但須給予僱員一段或多段不少於 45 分鐘的休息時段，以便有機會用膳。該休息時間並不應被視爲工作時數。至於休息時間是否有薪，《就業法》則沒有指明。

每周休息日

- 僱員每周可享有一整天的無薪休息日。兩個休息日之間最長可相隔 12 天。

- 僱主可要求但不得強迫僱員在休息日工作，除非基於工作性質所需，工作須以輪班模式連續進行。在休息日工作的薪酬視乎工作時間長短，以及工作要求是由僱主抑或僱員提出而定，詳情如下：

表 A2.1：休息日工作薪酬

休息日工作薪酬	由僱主提出要求	由僱員提出要求
不多於半天的正常工時	一天薪酬 （基本工資率）	半天薪酬 （基本工資率）
多於半天至一天的正常工時	兩天薪酬 （基本工資率）	一天薪酬 （基本工資率）

夜班工作

- 《就業法》並沒有爲夜班工作訂定條文。

[174] 基本工資率是指僱員工作一段時間（即如一小時、一日、一周、一個月），或任何在僱傭合約所訂明或隱含的一段時間或完成每件工作或任務，而根據其僱傭合約有權獲得的金額總數（包括工資調整及增加），但不包括：(1)作爲超時工作薪酬的額外薪金；(2)作爲花紅或年度工資補貼的額外薪金；(3)付還該僱員在其受僱工作期間涉及的特別支出的任何款項；(4)鼓勵提升生產力獎金；以及(5)任何不論實際如何稱述的津貼。

輪班工作

- 輪班工人[175]可於任何一天內工作超過連續 6 小時或 8 小時，或於任何一周內工作超過 44 小時，但在連續三周期間的每周平均工時不得超過 44 小時。

- 除屬指明情況[176]外，輪班工人每日不得工作超過 12 小時或於休息日工作。

- 輪班工人只有在以下情況才有權獲取超時工作津貼：該人在僱主的要求下於連續三周內，工作超過每周平均 44 小時。

- 就輪班工人而言，休息日可以是連續 30 小時。一個於星期日下午 6 時前開始 30 小時的休息時間會被當爲該周內的一個休息日，即使該 30 小時時段會延伸至下周（即星期一）。

[175] 關於輪班工人的條文適用於根據僱用合約從事定期輪班工作的僱員，或除此以外以書面方式表示同意根據《就業法》有關輪班工人部分工作的僱員。該僱員必須獲告知其上下班時間、每周工作日數目及每周休息日，其給予的同意書方視爲有效。

[176] 這些情況包括：(1)意外事故或有發生意外事故的危險；(2)關乎市民性命、國防或國家安全的重要工作；(3)涉及機器或工廠設備的緊急工作；以及(4)無法預見的工作中斷。

附錄 2.2

大韓民國的規管工時制度

法例及目的

- 大韓民國（簡稱「韓國」）規管工時的主要法例是 1953 年制定的《勞工標準法》，其目的爲訂立符合憲法規定的僱傭條件標準，藉以保障及改善勞工的生活水平，並使經濟達致均衡發展。標準工時屬該法例涵蓋的眾多議題之一。

適用及豁免範圍

- 《勞工標準法》適用於通常聘用五名或以上勞工的企業或工作場所[177]，但不適用於只聘用同住親屬的企業或工作場所，以及家庭傭工。

- 《勞工標準法》第 4 章規管工時[178]和第 5 章規管有關婦女和未成年人士工作的條文，不適用於從事下列工作的工人：

  (1) 開墾耕地、復墾、播種和種植、搜集、採摘或其他農務和林務工作；

  (2) 飼養牲畜、捕捉海洋動植物、養殖海產或其他飼養牛隻、養蠶業和漁業；

[177] 只有關乎小休時數、假日（即每周休息日）、和婦女及未成年人士的工時的條文等，才適用於通常聘用四名或以下勞工的企業或工作場所。

[178] 第 4 章的條文規管工時、各種工時制度、休息時段（《勞工標準法》稱之爲「小休時數」）、每周休息日（《勞工標準法》稱之爲「假日」）、超時工作（《勞工標準法》稱之爲「延長工作」）和超時工資率、選擇性補假，以及有薪年假。

(3) 就業及勞工部部長批准進行的監視[179]或間歇性工作[180]；以及

(4) 《總統令》[181]訂明的任何其他工作（即管理及督導工作，以及處理機密的工作，不論任何工種）。

主要定義

- 《勞工標準法》並無界定工時的定義，當中與工時條文相關的其他用語定義如下：

[179] 勞工符合下列要求才會被視爲進行監視工作：

(1) 他們必須從事不會勞損身心的工作，例如清潔工人、保安員和看更。監視工作不得招致或對有關勞工構成嚴重精神壓力，或須高度集中精神（即每天 24 小時及每周 7 天進行監視而期間沒有小休）；

(2) 他們須以進行監視工作爲主，但不定時及短暫執行其他工作。然而，受聘進行監視工作的勞工若多次或同時進行其他工作，便須受《勞工標準法》規管；以及

(3) 他們必須在僱主監督下每天工作 12 小時或以下，或在下列其中一種情況下隔天工作（24 小時輪班制）：

(a) 他們必須有 8 小時或以上的小休時間，以便睡覺或自由活動；或

(b) 即使未能符合上述(a)項的規定，假如他們是公寓保安員（《房屋法》執行令附表 1 第 2 分段 a 至 d 項訂明，「公寓」包括公寓、唐樓、多戶房屋及宿舍），已與僱主達成協議，同意不設小休時間，並獲保證可於工作翌日休息 24 小時，則不受一般規則規管（於 2008 年 12 月 31 日修訂）。

見 KOILAF (2011)，第 75 至 76 頁。KOILAF 即韓國國際勞動基金會，該基金會於 1997 年由勞資雙方及政府共同成立，目的是透過協助跨國公司建立穩固的勞資關係，以及積極進行國際交流，促進韓國與國際社會間的合作，並加強彼此對勞工事宜的了解。

[180] 工人符合下列要求才會被視爲進行間歇性工作：

(1) 工作量一般不太大，他們必須長時間候召以處理突發意外，例如機械故障。

(2) 實際工作時數必須佔候命時間一半或以下，而且不得超過 8 小時。然而，隔天工作（按照 24 小時輪班制）的工人必須與僱主達成相關協議，並獲保證可於工作翌日休息 24 小時。

(3) 他們必須獲提供房間或休息設施，以便於候命時間睡覺或自由活動。

涉及大量小休和候命時間的間歇性或不定期工作的例子有行政人員的司機、鍋爐維修員等。見 KOILAF (2011)，第 75 至 76 頁。

[181] 《總統令》第 15320 號 — 韓國的《勞工標準法》執行令（1997 年）。該法令於**附錄 2.2** 下文稱爲「《總統令》」。

「合約規定的工作時數」	勞工與僱主根據《勞工標準法》第 50 條[182]或《職業安全與健康法》第 46 條[183]的工時限制所議定的工作時數。

工時限制

- 40 小時工作周於 2003 年推出[184]，並於 2004 年 7 月至 2011 年 7 月按行業及企業規模分階段實施（**表 A2.2**）。

表 A2.2：不同行業及企業規模實施《勞工標準法》的有效日期

行業及企業規模	生效日期
聘用 1 000 名或以上勞工的企業、金融和保險業，以及政府注資機構及公營公司[185]	2004 年 7 月 1 日
聘用300名或以上勞工的企業	2005 年 7 月 1 日
聘用100名或以上勞工的企業	2006 年 7 月 1 日
聘用50名或以上勞工的企業	2007 年 7 月 1 日
聘用20名或以上勞工的企業	2008 年 7 月 1 日
聘用5名或以上勞工的企業，以及國家及地方政府機構	2011 年 7 月 1 日

- 每日工時不得超過 8 小時，每周則不得超過 40 小時，當中不包括休息時段。

---

182 《勞工標準法》第 50 條（工作時數）：
(1) 每周工作時數不得超過 40 小時，小休時數不計算在內；以及
(2) 每天工作時數不得超過 8 小時，小休時數不計算在內。

183 《職業安全與健康法》第 46 條（延長工時的限制）：
關於從事《總統令》所訂明有害或危險工作的勞工，僱主不應命令勞工每天工作超過 6 小時或每周工作超過 34 小時。

184 推出 40 小時工作周時，《勞工標準法》部分條文也一併修訂，包括：(1)取消原有的每月一天有薪假期；(2)每月一天的月事假由有薪改爲無薪，並須女性僱員事先提出；(3)如僱員在僱主再三要求下仍未放取年假，僱主再無須就未放取年假給予補償金；以及(4)在實施 40 小時工作周的首三年內，超時工資率由 1.5 倍調低至 1.25 倍。

185 相關的機構包括《政府注資機構管理框架法》第 2 條的政府注資機構、《地方的公營企業法》第 49 及 76 條的地方公營企業及地方公營公司，以及下列機構及團體：不少於半數資本或基本資產由國家、地方政府或政府注資機構投資或提供，或不少於半數資本或基本資產由機構及團體本身投資或提供。

- 在特殊情況下，工時可進一步延長，但必須獲得韓國有關當局的批准以及勞工的同意[186]。

- 另有特別規則，規管青年[187]及婦女的工時。

超時工作及超時工作薪酬

- 如勞資雙方事先達成協議（下稱「書面協議」），則每周工時最多可延長至 12 小時。從事危險或有害工作的勞工不得延長工時。

- 下列行業的勞工與僱主達成書面協議後，每周延長工時（即超時工作）可多於 12 小時，或可更改休息時數：

  (1) 運輸業、售貨和倉庫業、金融和保險業；
  (2) 電影製作和娛樂業、通訊業、教育和研究、廣告業；
  (3) 醫療和公共衞生服務、酒店和餐飲服務業、焚化和清潔服務業、理髮和美容業；以及
  (4) 因業務性質和公眾利益而經《總統令》指定的其他行業（即《總統令》第 32 條所述的社會福利事業）。

- 上述 12 小時工時上限，會在有關企業實施 40 小時工作周的首三年內延長至 16 小時。

- 青年的工時每日最多可延長 1 小時，每周最多 6 小時。

- 僱主不應命令懷孕女性僱員超時工作；如該僱員提出要求，僱主應把她調任職務較輕的崗位。僱主亦不應命令分娩不足 1 年的女僱員每日超時工作超過 2 小時、每周不應超過 6 小時及每年不應超過 150 小時。

- 僱主須就延長工時、夜間工作（在晚上 10 時至早上 6 時之間的工作）或假日工作（即於每周休息日工作），支付僱員 1.5 倍的正常

[186] 如遇緊急情況而未能及時取得有關批准，則僱主須在事後立即向韓國當局取得批准。如當局認爲延長工時的做法不當，可下令僱主於稍後給予僱員相當於延長工時（即超時工作時間）的休息時數／休息日。

[187] 15 至 18 歲僱員的每日工時不得超過 7 小時，每周則不得超過 40 小時；然而，雙方可藉協議每日最多延長工時 1 小時，或每周最多延長 6 小時。

工資[188]。

- 在有關企業實施 40 小時工作周的首三年內，超時工資率會調低至 1.25 倍（實施時間視乎企業規模而定）。

- 如事先訂立書面協議，僱主可給予僱員假期代替額外工資，作爲延長工時、夜間工作及假日工作的補償。這種稱爲「選擇性補假」的安排，須以工作時段內的有薪假期作爲補償。此安排與超時補薪的計算方法類似，僱主在給予補假時應計及須額外支付的 50%正常工資[189]。例如僱員在延長工作 2 小時後，可放取 3 小時有薪假期。

容許彈性安排的制度

- 《勞工標準法》制定多個容許彈性工時的制度，包括「彈性工時制度」、「選擇性工時制度」及「酌情選定工時制度」。

(A) 彈性工時制度

企業可實行「彈性工時制度」，以便因應季節性因素或營業情況有效運用工時。

根據僱傭規則[190]，勞工在某一周內的工作時數可以超過每日及每周工時上限，條件是勞工在不多於兩周的計算期內，每周平均工時不超過 40 小時，以及任何一周的工時不超過 48 小時。

188 如僱員的工作時間合資格領取多於一項津貼（即延長工時、夜間工作及假日工作津貼），則須把所有相關工時及超時工作工時加起來，以計算可領取的超時工作津貼額。

189 如僱員的工作時間合資格領取多於一項津貼，例如延長工時、夜間工作及假日工作津貼，則須把所有相關工時及額外工時加起來，以計算同等的選擇性補假。然而，如夜間工作屬正常工時（例如輪班），則不應以選擇性補假作償，因這不符合立法原意。

190 僱傭規則是僱主單方面制定的一套規則，涉及合約工作條件或一般約束其僱員工作方式的規則。長期僱用 10 名或以上僱員的公司、工廠或其他形式的工作場所，必須制定僱傭規則，並向當地的有關當局呈報，並在工作場所展示有關報告，讓僱員知所依循。僱主於呈報僱傭規則時，須提交一份經僱員簽署的聲明書或同意書。如僱主決定制定或修訂僱傭規則，須徵詢工會或大多數僱員的意見。僱傭規則不得與適用於有關企業的法例或集體協議有所牴觸。

如事先訂立書面協議[191]，則在不多於 3 個月的計算期內，工人每周平均工時不得超過 40 小時，而每日和每周工時則分別不得超過 12 小時和 52 小時。

這制度不適用於年齡介乎 15 至 18 歲以下的勞工和懷孕僱員。僱主應制定措施，以確保僱員的工資不會低於現有水平。

(B) 選擇性工時制度

勞工可藉事先訂立書面協議[192]自行選擇每天的工作時數，包括上下班時間。勞工並可工作超出每日及每周工時上限，條件是在調整期內（即不多於一個月的限期），每周平均工作時數不得超過 40 小時。在調整期內，勞工每周平均的延長工時亦可至最多 12 小時。這制度不適用於年齡介乎 15 至 18 歲的工人。

(C) 酌情選定工時制度

<u>在工作場所外工作</u>

這制度適用於難以計算實際工時的工作，例如因公幹或其他情況，勞工的部分或全部工作時間須在工作場所以外地方工作。

視乎情況而定，以下工時被視爲執行有關工作的時數：

(1) 合約工時；或
(2) 完成有關工作通常所需時數（當完成有關工作所需時數超過合約工時）；或
(3) 僱主與有關勞工書面議定的工時。

---

191 書面協議須訂明：(1)涵蓋的工人；(2)計算期的期間；(3)計算期內的工作日數及每個工作日的工作時數；以及(4)《總統令》訂明的其他事宜。

192 書面協議須訂明：(1)涵蓋的勞工；(2)調整期的期間；(3)調整期內的總工作時數；(4)上下班時間（如指定一段特定的工作時間）；(5)上下班時間（如容許勞工選定工作時間）；以及(6)標準工時（僱主與勞工代表議定用作計算有薪假期等的每日工時）。

由勞工酌情決定

這制度適用於勞工須具備特定專門知識或專業技能的工作，而僱主必須准許勞工自行決定如何執行工作[193]。按書面協議[194]，勞工所決定的工作時數會被視爲執行有關工作的時數。

每日休息時間

- 勞工每工作 4 小時，可享有多於 30 分鐘的休息時間；每工作 8 小時，則可享有多於 1 小時的休息時間。休息時間不會計算爲工時，該段時間爲無薪[195]。勞工可自由使用休息時間。

每周休息日

- 僱主須平均每周給予勞工至少一天有薪假期（即每周休息日），但該勞工必須已在該周合約規定的所有工作天值勤。如每周假期已定於某一日（如星期日），則在周內某一工作日缺勤的勞工，可無薪放取每周假期[196]。

- 另有特別規則，規管青年及婦女於假期工作（即於每周休息日工作）[197]。

夜間工作

- 如上文所述，夜間工作指在晚上 10 時至翌日早上 6 時所執行的工作。僱主須向執行夜間工作的僱員支付 1.5 倍或以上的正常工資。

---

193 這類工作包括(1)研究及開發新產品或新科技及研究人文、社會或自然科學；(2)設計或分析數據處理系統；(3)蒐集、編製或編輯報章、廣播或出版業的材料；(4)設計或創作服飾、室內裝飾、工業產品、廣告等；(5)廣播節目、電影等製作事業的監製或導演工作；以及(6)僱傭勞動部部長指定的其他工作。

194 書面協議須包含以下項目：(1)職責描述；(2)僱主不會就勞工如何執行工作及如何安排工時給予詳細指示；以及(3)按書面協議計算工作時數。

195 KOILAF (2011)，第 56 及 61 頁。

196 KOILAF (2011)，第 66 頁。

197 僱主如欲安排 18 歲或以上的女性僱員於假期工作，必須取得有關僱員的同意。僱主不得安排懷孕或未滿 18 歲的女性僱員於假期工作，除非在下述情況下及獲得韓國當局批准：(1)取得未滿 18 歲的女性僱員同意；(2)取得分娩後不足一年的女性僱員同意；或(3)懷孕的女性僱員提出要求。

- 另有特別規則，規管青年及婦女於夜間工作[198]。

輪班工作

- 《勞工標準法》並無規管輪班工作的條文。

[198] 僱主如欲安排 18 歲或以上的女性僱員於晚上 10 時至早上 6 時工作，必須取得有關僱員的同意。僱主不得安排懷孕或未滿 18 歲的女性僱員於晚上 10 時至早上 6 時工作，除非在下述情況下及獲得韓國當局批准：(1)取得未滿 18 歲的女性僱員同意；(2)取得分娩後不足一年的女性僱員同意；或(3)懷孕的女性僱員提出要求。

附錄 2.3

日本的規管工時制度

法例

- 日本規管工時的主要法例是於 1947 年根據《日本國憲法》制定的《勞動基準法》(下稱「日本《勞動基準法》」)。

適用及豁免範圍

- 日本《勞動基準法》不適用於：

  (1) 海員；
  (2) 僅僱用同住親屬的企業；以及
  (3) 家庭傭工。

- 日本《勞動基準法》有關工時、休息時間、休息日（即：每周休息日） 和有薪年假的條文，不適用於從事下列行業／擔任下列職位的勞工：

  (1) 農業、畜牧業、養蠶業或漁業；
  (2) 擔任監督和管理職位，和處理機密工作的人員(不論屬哪一類企業)；以及
  (3) 從事監視和間歇性工作的人士，而僱主已就有關工作取得相關政府機關的許可。

主要定義

- 日本《勞動基準法》並無工時的定義[199]。

工時限制

- 根據日本《勞動基準法》，勞工每日工作時數不得超過 8 小時，每

[199] 不過，日本《勞動基準法》則有訂定計算工時的條文：(1)即使是在不同地方工作的時數，仍得累計入總工作時數；以及(2)若是在地底工作，工作時數須由進入礦井口開始計算，直至走出井口爲止（包括休息時間）；但有關休息時間的條文不適用於這些勞工。

周工作時數則不得超過 40 小時，當中不包括休息時間。

- 未成年人士[200] 及婦女[201]有特別規定。

超時工作和超時工作薪酬

- 日本《勞動基準法》並無規定一般的法定超時工作上限。然而，日本政府發出的《超時工作上限基準》規限固定期間的超時工作時數。僱主須與勞工訂立書面協議[202]，才能延長工時，但不得超過《超時工作上限基準》訂明的上限（**表 A2.3**）：

表 A2.3：固定期間的超時工作上限

固定工作期間	超時工作上限
1 周	15 小時
2 周	27 小時
4 周	43 小時
1 個月	45 小時
2 個月	81 小時
3 個月	120 小時
1 年[203]	360 小時

200 有關每日及每周最高工時的條文適用於未滿 18 歲的未成年人士，但有關日本當地推行的各類工時制度、超時工作及休息日工作的條文則不適用於他們。年齡介乎 13 至 15 歲的未成年人士，每日工時上限是 7 小時，每周則爲 40 小時，當中包括上學時間。至於足 15 歲但未滿 18 歲的未成年人士，如某周內任何一天的工時縮減至不多於 4 小時，則該周其餘日子的工時可延長至 10 小時，但該星期的總工時不得超過每日及每周工時上限。

201 如懷孕僱員或哺乳母親提出要求，僱主不得命令她們工作超過每日及每周工時上限、超時工作或在休息日及夜間工作。

202 書面協議須訂明有效期、勞工須超時工作的具體原因、勞工負責執行的工作種類、這些勞工的數目和他們在一天或多於一天的固定期間內可超時工作的時數。此外，亦另有規定僱主須通知有關僱員及政府當局。

203 僱員的超時工作，除了不能多於所選固定期間（即由一周至三個月不等）的相關超時工作上限，同時亦不能在一年內多於 360 小時。例如，固定期間是兩星期，則兩星期內的超時工作上限應爲 27 小時，一年期間內的超時工作上限應爲 360 小時。

- 如勞工在按年計算的可調整工時制度（請參閱第 160 頁）下任職，而適用期超過 3 個月，則他們根據超時工作協定的超時工作時數，不得超過**表 A2.4** 所載的上限：

表 A2.4：「按年計算的可調整工時制度」下的固定期間的超時工作上限

固定期間	超時工作上限
1 周	14 小時
2 周	25 小時
4 周	40 小時
1 個月	42 小時
2 個月	75 小時
3 個月	110 小時
1 年	320 小時

註：上述超時工作上限不包括休息日工作及不適用於：(1)建造業；(2)駕駛汽車的工作；(3)研發新科技、新產品等工種；以及(4)日本政府當局指定的行業或工種。

- 至於地底工作和特別損害健康的工作，每天超時工作不應多於 2 小時。

- 如因災難或其他無法避免的事故而有特別需要，僱主可延長勞工的工時[204]，但須取得相關政府機關的許可[205]。

[204] 延長工時安排適用於按月計算的可調整工時制度、彈性工時制度、按年計算的可調整工時制度和按周計算可調整的特殊工時制度。

[205] 假如情況緊急而未能及時取得許可，僱主須在事後（即已超時工作之後）立即向政府當局申請許可。假如當局認爲延長工時並不恰當，僱主可能會被飭令於稍後時間給予勞工相當於延長工作時數（即超時工作）的休息時間／休息日。

- 僱主須按**表 A2.5** 列出的工資率支付勞工的超時工資：

表 A2.5：在不同情況下的超時工作工資率

	情況	超時工作的工資率[206]
(1)	工時超過法定上限	1.25 倍
(2)	在一個月內工時較法定上限多 60 小時或以上	1.5 倍 （中小型企業〔簡稱「中小企」〕： 1.25 倍）
(3)	在法定休息日工作	1.35 倍
(4)	夜間工作（晚上 10 時至早上 5 時）	1.25 倍
(5)	夜間工作，而且工時超過法定上限	1.5 倍
(6)	夜間工作，而且一個月內工時較法定上限多 60 小時或以上	1.75 倍 （中小企：1.5 倍）
(7)	在法定休息日的夜間工作	1.6 倍

- 中小企[207]暫獲豁免按上述(2)及(6)項的超時工作工資率計算工資[208]。

---

[206] 根據日本政府發出的《超時工作上限基準》，僱主必須盡力在有關超時工作的勞工協議內，訂定一個高於法定工資率的額外工資率。

[207] 截至 2011 年，《中小型企業基本法》所載的中小企定義如下（上次修訂中小企定義的日期爲 1999 年）：

行業	資本總額或投資總額		常規勞工數目
零售	5,000 萬日圓（500 萬港元）或以下		50 人或以下
服務	5,000 萬日圓（500 萬港元）或以下	或	100 人或以下
批發	一億日圓（1,000 萬港元）或以下		100 人或以下
其他	三億日圓（3,000 萬港元）或以下		300 人或以下

上述行業分類按「日本標準行業／分類」劃分。

[208] 政府會在檢討經修訂的日本《勞動基準法》的執行情況和超時工作的趨勢後，於 2013 年年底前考慮對中小企的有關安排。

- 如每月超時工作多於 60 小時，僱主可在不牴觸書面協議的情況下，給予該勞工有薪補假以代替發放超時工作薪酬。

容許彈性安排的制度

- 日本《勞動基準法》制定多個容許彈性工時的制度，包括「按月計算的可調整工時制度」、「彈性工時制度」、「按年計算的可調整工時制度」、「按周計算可調整的特殊工時制度」、「在工作場所外工作的推定工時制度」、「專門類別工作的酌情選定工時制度」和「規劃類別工作的酌情選定工時制度」：

(A) 按月計算的可調整工時制度

在這制度下，僱主可安排勞工工作超過法定的每周及每日工時上限（即每日 8 小時及每周 40 小時），但在不多於 1 個月的固定期間內，勞工每周平均工時不得超過 40 小時。

僱主須預早把書面協議提交有關政府機關，而該協議[209]須訂明協議的有效期。

(B) 彈性工時制度

在這制度下，勞工可根據僱傭規則[210]或同等規則自行決定上下班時間。僱主可以預先訂定書面協議[211]，要求勞工工作超過法定的每周及每日工時上限，但在不多於 1 個月的固定期間內（稱爲「結算期」），勞工每周平均工時不得超過 40 小時。

---

209 書面協議可由工作場所內大多數勞工組成的工會與僱主簽訂；如無此類工會，則可由代表大多數勞工的一名人士與僱主簽訂。這項釋義適用於**附錄 2.3** 提述的「書面協議」。

210 持續僱用 10 名或以上的勞工的僱主須制定涵蓋以下項目的僱傭規則：上下班時間、休息時間、休息日、假期、輪值安排、工資計算及支付安排等。僱主須把這類僱傭規則提交有關政府機關。

211 書面協議須訂明：(1)涵蓋的勞工；(2)結算期；(3)結算期內的總工時；(4)每日標準工時；(5)上下班時間（如勞工必須工作的時間固定）；以及(6)上下班時間（如勞工可選擇工作與否的時間受限制）。

(C) 按年計算的可調整工時制度

在這制度下，僱主可要求勞工每日工作最多 10 小時，每周工作最多 52 小時，但在書面協議所定多於 1 個月但不超過 1 年的期間內（稱爲「適用期」），勞工每周平均工時不得超過 40 小時。

如適用期超過 3 個月，每周工時超過 48 小時的連續周數必須爲 3 周或以下。

(D) 按周計算可調整的特殊工時制度

在這制度下，僱主可要求勞工每日工作最多 10 小時，但勞工每周工時不得超過 40 小時。不過，這制度只適用於每日業務的波幅都很大，以致難以訂定每日工時的企業，包括常規僱員人數少於 30 名的零售商、酒店、餐廳和食肆[212]。

(E) 在工作場所外工作的推定工時制度

如勞工全部或部分工作時間在工作場所以外地方工作、期間無須僱主的詳細指引及監管，並難以計算工時，則事先預定（即合約協議）的工時須視爲實際工時。然而，如完成上述工作所需時間通常超出預定的工時，則其工作時數須視爲完成該項工作通常所需的時數。如僱主與工會或勞工代表達成書面協議，則該協議中訂明的工作時數，須視爲完成有關工作通常所需的時數。勞資雙方亦須訂定有關書面協議的有效期。

[212] 僱主須在一周開始前，向有關勞工發出列明該周內每日工作時數的書面通知。不過，在緊急及無法避免的情況下，僱主可更改工時通知，但必須在更改工時日期前一天，以書面通知勞工。僱主於訂定一周內每日工作時數時，亦須盡量考慮勞工的意願。

(F) 專門類別工作的酌情選定工時制度

倘勞工獲指派的一類工作，由於工作性質關係，執行工作的方式主要須由勞工酌情決定，而僱主亦難以給予明確指示（所謂「涵蓋工作」[213]），則勞工按書面協議[214]進行涵蓋工作的時間，須視爲工作時數。

(G) 規劃類別工作的酌情選定工時制度

這制度與專門類別工作的酌情選定工時制度相似，但這制度專爲設有由僱主與勞工代表組成的委員會的工作場所而設[215]。

這制度所涵蓋的工作（所謂「涵蓋工作」）包括策劃、草擬、研究和分析工作。由於工作性質關係，妥善執行工作的方式主要須由勞工酌情決定，而僱主並無就工作執行方式和時間分配等決定給予明確指示。

因此，有關勞工須具備妥善執行涵蓋工作所需的知識及經驗等。委員會通過的相關決議所訂明的工作時數，會當作是執行涵蓋工作的時數。

---

213 這類工作包括(1)研究及開發新產品或新科技；或研究人類或自然科學；(2)分析或設計資訊處理系統（「資訊處理系統」指任何包括多個電腦資訊處理元素的構造和程式設計基礎）；(3)報章或其他出版事業的採訪或編輯工作；爲製作《放送法》（1950 年第 132 號法律）第 2 條第(iv)項所指明的廣播節目、《有線電波放送業營運規管法》（1951 年第 135 號法律）第 2 條所指明的有線電台廣播節目，或《有線電視放送法》（1972 年第 114 號法律）第 2 條第(1)段所指明的有線電視廣播節目（這類廣播以下一律統稱爲「廣播節目」）而進行的採訪或編輯工作；(4)爲開發服飾、室內裝飾、工業產品、廣告等新設計而進行的工作；(5)廣播節目、電影等製作事業的監製及導演工作；以及(6)在上述各項工作以外任何由厚生勞動大臣指定的工作。

214 書面協議應訂明以下項目：(1)指派勞工進行的工作（即「涵蓋工作」）；(2)計入工作時數的時間；(3)僱主不會給予進行涵蓋工作的勞工明確的指示；(4)僱主會採取措施保障勞工的健康和福利，並處理勞工的投訴；(5)協議的有效期；以及(6)僱主須在協議的有效期內爲每名勞工備存獨立記錄，並在有效期屆滿後三年內保存記錄。

215 設立委員會的目的，是研究及商議工資、工時和其他與工作場所之工作情況有關的事項，並向企業東主表達對上述事項的意見。委員會可在五分之四或以上大多數委員贊成下通過有關上述事項（包括工時）的決議，而僱主須把決議通知有關政府機關。爲規劃類別工作的酌情選定工時制度通過的決議也訂明其他詳情，例如有效期及保障勞工健康和福利的措施。

- 除上述工時制度外，日本《勞動基準法》就其他情況亦有相關的安排，包括「爲聘用少於 10 名常規僱員的某些企業而設的特別安排」和「列車等運輸業候命機組人員的工時」：

(H) 爲聘用少於 10 名常規僱員的某些企業而設的特別安排

聘用少於 10 名常規勞工的指明行業[216]的僱主，如已預先訂立書面協議，可要求勞工在指定日子工作超過 8 小時，並在指定一周工作超過 44 小時，但勞工在不超過一個月期間內（稱爲「結算期」）的平均工時，每日不得超過 8 小時，每周不得超過 44 小時。

上述安排不適用於在按年計算的可調整工時制度及按周計算可調整的特殊工時制度下任職的勞工。

(I) 列車等運輸業候命機組人員的工時

指定運輸業[217]的僱主可要求勞工（例如須在火車、有軌柴油車或有軌電動車上工作的後備機組人員）每日工作超過 8 小時或每周超過 40 小時，但在不超過 1 個月的固定期間內，每周平均工時不得超過 40 小時。

每日休息時間

- 勞工工作超過 6 小時便可享有最少 45 分鐘的休息時間；工作超過 8 小時則可享有最少 1 小時休息時間。勞工可自由使用休息時間[218]。

[216] 這些行業包括零售、分銷、倉庫、租賃和美髮、表演行業（電影製作及舞台表演除外）、醫療護理和衞生（爲病人或體弱者提供治療或起居照顧服務除外），以及酒店、餐廳、食肆、旅遊服務和娛樂事業。

[217] 即以道路、鐵路、路軌、纜道、船隻或飛機運載乘客或貨物的運輸業。

[218] 日本《勞動基準法》沒有訂明休息時段是否有薪。

每周休息日

- 僱主須每周給予勞工最少 1 天休假，但亦可每 4 周給予勞工 4 天或以上的休假[219]。

- 與超時工作的安排相似，僱主如要求勞工在休息日工作，須與勞工訂立書面協議[220]。

- 如因災難或其他無法避免的事故而有特別需要，僱主可延長勞工的工時，但須取得相關政府機關的許可[221]。

夜間工作及輪班工作

- 日本《勞動基準法》有關夜間工作或輪班工作的條文主要適用於未成年人士[222]和婦女[223]。

219 日本《勞動基準法》沒有訂明每周休息日是否有薪。

220 書面協議須訂明有效期、勞工須超時工作的具體原因、勞工負責執行的工作種類、這些勞工的數目和他們於一天或多於一天的固定期間內可超時工作的時數。此外，另有規定僱主須通知有關僱員和政府當局。

221 這項安排所適用的工時制度和涉及的通知程序，與因災難或無法避免的事故而有特別需要進行的超時工作所適用者相同。

222 僱主不得安排未滿 18 歲的勞工在晚上 10 時至早上 5 時工作（小童則爲晚上 8 時至早上 5 時〔滿 15 歲後的首個 3 月 31 日爲止仍視爲小童〕。）；但此規定不適用於 16 歲或以上受僱擔任輪班工作的男性僱員。如厚生勞動省認爲有需要，在限定地區或限定期間內，晚上 10 時至早上 5 時的限制可改爲晚上 11 時至早上 6 時（小童則爲晚上 9 時至早上 6 時）。至於輪班工作，如取得相關政府機關的許可，勞工可工作至晚上 10 時 30 分或由早上 5 時 30 分開始工作。

223 如懷孕僱員或哺乳母親提出要求，僱主不得命令她們在夜間工作。

附錄 2.4

內地的規管工時制度

法例及目的

- 內地規管工時的主要法例爲於 1994 年通過並於 1995 年實施的《中華人民共和國勞動法》(簡稱「《勞動法》」)。《勞動法》是內地維護勞動階層合法權益的基本法律。該法訂明了就業條件、工資、勞動安全衞生等條文，包括工作時間及休息休假。其立法目的是爲保護勞動者的合法權益，調整勞動關係，建立和維護適應社會主義市場經濟的勞動制度，促進經濟發展和社會進步。

適用及豁免範圍

- 所有中華人民共和國境內的企業[224]、個體經濟組織[225]和與之形成勞動關係的勞動者，均適用於《勞動法》。國家機關[226]、事業組織[227]、社會團體[228]和與之建立勞動合同關係的勞動者，也須遵照《勞動法》。以上適用《勞動法》的企業、個體經濟組織、國家機關、事業組織、社會團體一律統稱爲用人單位。

- 《勞動法》不適用於公務員和比照實行公務員制度的事業組織和社會團體的工作人員，以及農業勞動者、現役軍人和家庭保姆等。

主要定義

- 《勞動法》並沒有條文界定何謂工作時間。

---

224 企業是指從事產品生產、流通或服務性活動等實行獨立經濟核算的經濟單位，包括各類型的企業，如工廠、農場、公司等。

225 個體經濟組織是指一般僱工在七人以下的個體工商戶。個體工商戶是指有經營能力，並經工商行政管理部門登記，從事工商業經營的中國大陸公民。

226 國家機關包括全國人民代表大會、中華人民共和國主席、國務院、中央軍事委員會、地方各級人民代表大會和地方各級人民政府、民族自治地方自治機關及人民法院和人民檢察院。

227 事業組織是指爲了社會公益目的，由國家機關舉辦或者其他組織利用國有資產舉辦，從事教育、科技、文化、衞生等活動的社會服務組織。

228 社會團體是由中國公民自願組成，爲實現會員共同意願，並按照國家規定展開活動的非營利性社會組織。

工作時間的限制

- 根據由 1995 年 5 月 1 日起執行的《國務院關於修改<國務院關於職工工作時間的規定>的決定》，國家實行勞動者每日工作時間 8 小時，及每周平均工作 40 小時的工時制度。這工時制度可稱爲標準工時制或標準工作制度，是內地最爲廣泛運用的一種工時制度，亦是其他特殊工時制度的計算依據和參照標準。根據《貫徹<國務院關於職工工作時間的規定>的實施辦法》，實行這一工時制度，應保證完成生產和工作任務，及不減少職工的收入。

超時工作

- 根據《勞動法》，用人單位須與工會和勞動者協商後才可延長工作時間，一般每日不能超過一小時。如因特殊原因需要延長工時，在保障勞動者身體健康條件下每日不得超過三小時，每月平均不能超過 36 小時。另外，用人單位不得安排懷孕七個月以上或哺乳未滿一周歲的女職工延長工作時間和夜間勞動。

- 若發生下列情況，延長工作時間將不受上述條例限制：

  (1) 發生自然災害、事故或其他原因，威脅勞動者生命健康和財產安全，需作緊急處理的事件；

  (2) 因生產設備、交通運輸線路、公共設備發生故障，影響生產和公眾利益，必須及時搶修的情況；以及

  (3) 法律、行政法規規定的其他情形[229]。

超時工作薪酬

- 用人單位應按下列準則支付勞動者於標準工時以外工作的工資報酬：

  (1) 在每天法定工作時間外延長工時，須支付不低於工資 1.5 倍的報酬；

[229] 這些情況包括：(1)在法定節日和公休假日內工作不能間斷，必須連續生產、運輸或營業；(2)必須利用法定節日或公休假日的停產期間進行設備檢修、保養；以及(3)爲了完成國防緊急生產任務，或完成上級在國家計劃外安排的其他緊急生產任務，和商業、供銷企業在旺季完成收購、運輸、加工農副產品的緊急任務。

(2) 在休息日內進行工作，應先安排補休，不能補休時，須支付不低於工資兩倍的報酬；以及

(3) 法定節日內安排工作，須支付不低於工資三倍的報酬。

容許彈性安排的制度

- 根據《關於企業實行不定時工作制和綜合計算工時工作制的審批辦法》，國內同時實行不定時工作制及綜合計算工時工作制。因此，國家現時共有三種法定工時制度，包括標準工時制、不定時工作制和綜合計算工時工作制。

- 用人單位如因生產特點不能實行標準工時制，經人力資源和社會保障部批准，可實行不定時工作制或綜合計算工時工作制。

(A) 標準工時制下的彈性安排

在標準工時制的基礎下，用人單位可根據生產需要，依法延長、縮短或實施計件（即件工）工時。

延長工時是指用人單位在勞動者完成勞動定額或規定的工作任務後，安排勞動者在標準工作時間外工作。按用人單位的要求，在法定假日內工作的稱爲加班；每天法定工作時間外進行工作則爲加點。

縮短工時是指勞動者每個工作日的工作時間或每周工作天數少於標準工時的制度。因特殊條件下從事勞動和有特殊情況，用人單位可適當地縮短工時。現時，國內實行縮短工時制的行業或職工主要包括：

(1) 化工、冶金、紡織等特別繁重、有毒有害和過度緊張的工作，職工每日工作可少於八小時。另外，建築、冶煉、地質、勘探、森林採伐，裝卸搬運等體力需求較高的工作，可依行業或部門的特點，實行各種形式的縮短工時制。

(2) 從事夜班工作者（見夜間工作部分）。

(3) 有未滿一周歲嬰兒的女職工，其用人單位應在每班勞動時間內給予其兩次哺乳（包括人工餵養）時間，每次 30 分鐘。

(4) 年滿 16 周歲而未滿 18 周歲的勞動者（即未成年工）在國有企業、集體企業、個體企業和合資企業的工作時間都不可超過八小時。

對實行計件工作[230]的勞動者，用人單位應按標準工時的規定合理確定其勞動定額和計件報酬標準。另外，用人單位必須保證勞動者除可享受標準工時的待遇外，其計件工資的收入也不會減少。

(B) 不定時工作制

用人單位如因生產特點不能實行標準工時制，經人力資源和社會保障部批准，符合以下條件之職工可實行不定時工作制：

(1) 企業中的高級管理人員、外勤人員、推銷人員、部分值班人員和其他因工作無法按標準工作時間衡量的職工；
(2) 企業中的長途運輸人員、計程車司機和鐵路、港口、倉庫的部分裝卸人員以及因工作性質特殊，需機動作業的職工；以及
(3) 其他因生產特點、工作特殊需要或職責範圍的關係，適合實行不定時工作制的職工。

經批准實行不定時工作制的用人單位，可按生產需要，安排職工進行加班加點的工作。除法定假日外，其他工作時間不算加班，用人單位無需另支付加班工資。若於法定假日進行加班，企業必須向職工支付不低於工資三倍的報酬。但是，用人單位需採用集中工作、集中休息、輪班調休、彈性工作等方式，確保職工能擁有休息補假的權利，並順利完成工作任務。

(C) 綜合計算工時工作制

綜合計算工時工作制是以標準工時制爲基礎，以一定期間爲周期（一般分別以周、月、季、年等爲周期），計算周期內的總工作時間。在綜合計算的周期內，某一工作日的實際工作時間可以超過八小時，但每天及每周平均工作時間應與法定標準工時

[230] 計件工作制（又稱計件工時制）是指以勞動者完成一定數量的合格產品或作業量來確定勞動報酬的一種工作形式。

相同。若周期內總實際工作時間超過標準工時，超時部分將視爲延長工作時間，用人單位便須支付勞動者於標準工時以外工作的工資報酬。此外，企業延長工作時間的時數平均每月不能超過 36 小時。企業如需申請實行綜合計算工時工作制，必須經有關當局審核和批准後，方可採用。符合以下條件之職工可實行綜合計算工時工作制：

(1) 交通、鐵路、郵電、水上運輸、航空、漁業等因工作性質特殊，需連續作業的職工；

(2) 地質及資源勘探、建築、製鹽、製糖、旅遊等受季節和自然條件限制的部分職工；以及

(3) 其他適合實行綜合計算工時工作制的職工。

每天休息時段

- 《勞動法》註明勞動者享有休息休假的權利。但該法並未有就每日休息時段作出規定，或訂明休息時段是否工作時間的一部分。

每周休息日

- 《勞動法》註明用人單位應保證勞動者每周至少休息一日，即一次 24 小時不間斷的休息，但沒有訂明休息日是否有薪。

夜間工作

- 夜班工作，一般泛指實行三班制、工作時間由晚上 10 時至翌日早上 6 時。由於夜班工作改變了勞動者的正常生活規律，增加身體負荷，故標準工時制下的夜班工作時間可減一小時（即工作七小時），並獲發夜班津貼[231]。

輪班工作

- 《勞動法》沒有就輪班工作作出規定。

[231] 鋼鐵冶煉、發電等進行連續生產的工作不需縮減夜班工時，但要向勞動者增發夜班津貼。

附錄 2.5

澳門的規管工時制度

法例及目的

- 《勞動關係法》(第 7/2008 號法律)[232]是澳門現行有關工時的法例。該法例於 2008 年制定並於 2009 年生效,當中第四章訂定有關工作時間、夜間工作及輪班工作、每周休息日、強制性假日、年假等條文。

- 因修訂原本的勞工法(即《勞資關係法律制度》)而制定的《勞動關係法》是建基於:符合社會和經濟發展的需要;針對不同行業的特性,採取更靈活的方法保障勞資權益;以及平衡勞資雙方的利益等。有關工作時間的部分,《勞動關係法》加強對僱員休息權的保障、增加訂定「正常工作時間」的靈活性及增設提供夜間工作及輪班工作制度。

適用及豁免範圍

- 《勞動關係法》原則上適用於所有業務領域內的一切勞動關係,但不適用於下列情況:

  (1) 賦予公共行政當局工作人員身分的公職僱傭關係;

  (2) 與配偶或處於事實婚姻狀況的人(同居滿兩年),或與同住且屬第二親等內的親屬(例如父母子女、兄弟姐妹)建立的勞動關係;以及

  (3) 學徒或職業培訓關係。

- 《勞動關係法》訂明下列事宜由特別法例規範:

  (1) 與外地僱員建立的勞動關係;

  (2) 與海員之間的勞動關係;以及

---

232 澳門第一部勞工法爲 1984 年制定的第 101/84/M 號法令,後經 1989 年制定的第 24/89/M 號法令《勞資關係法律制度》修改。勞工事務局於 1999 年回歸前建議修訂《勞資關係法律制度》,並於 2000 年 12 月向社會協調常設委員會提交工作報告。社會協調常設委員會的勞資雙方代表進行討論,政府代表致力促成雙方達成共識。2007 年將共識文件送交行政會審議。行政會審議後,將法案文件提交立法會。立法會於 2008 年 8 月 5 日表決通過《勞動關係法》,並於 2009 年 1 月 1 日正式生效。

(3) 非全職工作。

- 從事下列工作的僱員無須受上下班時間的限制[233]，而有關情況須載列於書面協議內：

  (1) 領導、主管及外勤監察的工作；
  (2) 在工作場所以外的地方進行且無上級即時監管的工作；
  (3) 無上級監督的學術或研究的工作；以及
  (4) 家務工作[234]。

主要定義

- 《勞動關係法》與工時有關的主要用語的定義如下：

  正常工作時間[235] – 僱員有義務在每日及每周提供工作的時間
  超時工作 – 在正常工作時間以外進行的工作

工作時間的限制

- 每日正常工作時間不得超過 8 小時，每周則不得超過 48 小時。

- 在不同情況下的每日及每周的工作時間上限見**表 A2.6**：

表 A2.6：不同情況下的每日及每周的工作時間上限

僱傭關係情況	每日不超過	每周不超過
一般情況	8 小時	48 小時
因應企業的營運特性及勞資雙方協議（見「容許彈性安排的制度」的部分）	12 小時	48 小時

[233] 僱主有權訂定爲其服務的僱員的上下班時間，如修改須得到勞資雙方的同意。屬不受上下班時間限制的情況可無須遵守正常工作時間的規定，但不會損害僱員享有休息時間（不少於連續 30 分鐘的休息時間以避免僱員連續工作超過五小時）、每周休息日、強制性假日（即法定假日）、年假及其他保障的權利。

[234] 「家務工作」爲「旨在滿足一家團（即一家庭住戶）或等同者及其成員本身及特別需要的工作」。

[235] 僱員的正常工作時間並不包括工作前準備時間、完成已開始但未完成的交易業務及服務所需的時間，但兩者合計每日不得超過 30 分鐘。

超時工作[236]

透過協議提供超時工作

- 一般情況下，僱主可預先要求並徵得僱員的同意，或僱員主動提供並預先徵得僱主的同意，讓僱員超時工作，而這些情況須備有證明同意的記錄。

強制性提供超時工作

- 在下列情況時，僱主可無須徵得僱員的同意而安排僱員提供超時工作：

  (1) 發生不可抗力的情況，僱員的每日工作時間不可超過16小時；

  (2) 僱主面臨重大的損失，僱員的每日工作時間不可超過16小時；以及

  (3) 僱主面對不可預料的工作增加的情形，僱員的每日工作時間不得超過12小時。

補償休息時間

- 在緊接強制超時工作後的 15 日內，僱員可享用補償休息時間（即額外有薪休息時間）。日期由僱員選定，並須徵得僱主同意；如無法達成協議，則由僱主訂定休息的日期[237]。

- 有關補償休息時間的安排，詳見**表 A2.7**：

[236] 不論是透過協議或強制性提供超時工作，僱主均須爲僱員安排休息時間（不少於連續 30 分鐘的休息時間以避免僱員連續工作超過五小時）。

[237] 有關條文旨在減低僱主強制要求僱員提供超時工作，因僱主除須支付較多報酬，亦要給予有薪額外休息時間。

表 A2.7：按強制超時工作的原因及工作時間所得的補償休息時間

強制超時工作的原因	工作時間	補償休息時間
發生不可抗力或僱主面臨重大損失	工作時間達至16小時	休息時間不少於24小時
	工作時間未達至16小時	休息時間根據工作時間按比例計算
僱主面對不可預料的工作增加	連續兩日內每日工作時間均達至12小時	休息時間不少於24小時
	連續兩日內總工作時間未達至24小時	休息時間根據工作時間按比例計算

超時工作薪酬

- 若透過協議提供超時工作，僱員可享有 1.2 倍的工作報酬。
- 若屬強制性提供超時工作，僱員可享有 1.5 倍的工作報酬及補償休息時間。
- 如因企業的營運特性，僱主與僱員協議每日工時可超出 8 小時，在超出僱主安排的正常工時工作才要計算超時工作報酬。例如，該天協議工時爲 10 小時而僱員工作 12 小時，則僱主須支付兩小時的超時工作報酬。
- 如屬不受上下班時間限制的僱員，則有關超時工作和相關報酬的條文不適用於他們。
- 超時工作報酬不會損害僱員享有額外金錢補償的權利，尤其是因提供夜間工作及輪班工作獲得的權利。例如僱員正常工作時間不包括夜間工作，但因超時而延至此時段提供工作，則僱員除可收取超時工作報酬外，亦同時有權收取夜間工作的額外報酬。

於休息日或法定假日工作的報酬

- 在下列情況下，僱主可以無須得到僱員的同意，安排僱員在每周休息日或強制性假日（即法定假日）工作：

  (1) 僱主面臨重大損失或發生不可抗力的情況；

(2) 事前無法預料的工作增加；以及

(3) 爲確保企業持續營運而必須僱員提供工作。

- 如僱主要求僱員在每周休息日或強制性假日工作，僱員有權在該日工作後 30 天內享有由僱主指定的一天休息日作爲補償，以及有權收取的金錢補償，見**表 A2.8**：

表 A2.8：於每周休息日或強制性假日工作的報酬

僱員種類	金錢補償
月薪	額外一天基本報酬
時薪或日薪	工作當天應獲的報酬 ＋ 一天基本報酬
件工	工作當天應獲的報酬 ＋ 一天基本報酬

- 此外，如僱主要求僱員在強制性假日工作，僱員可與僱主協商，把上述一天休息日補假，轉換爲一天基本報酬作爲補償。但如僱員選擇補假，則僱主必須安排僱員補假。

- 如僱員自願在每周休息日工作，則有權在工作後 30 天內享受由僱主指定的一天休息日作爲補償。如果僱主不選擇安排僱員享受上述的補償休息日，僱員有權收取如上表所載的補償。

容許彈性安排的制度

- 因應企業的營運特性，僱主與僱員可就每日的工作時間訂定協議，以超出每天 8 小時工作的限制，但僱主仍須確保僱員每日有連續 10 小時且總數不少於 12 小時的休息時間，以及每周工作時間不得超過 48 小時。

每天休息時段

- 僱主須安排一段不少於連續 30 分鐘的時間讓僱員休息，以避免僱員連續工作超過五小時。如僱員在有關休息時間不獲允許自由離開工作地點，則該時間須計算入正常工作時間內。

- 僱主須確保僱員每日有連續 10 小時且總數不少於 12 小時的休息時間，以及每周工作時間不得超過 48 小時。

每周休息日

- 僱員每周有權享有連續 24 小時的有薪休息日。

- 每周休息日由僱傭雙方透過協議作出安排；或可因應企業活動的性質，由僱主作非平均性的安排；在這種情況下，僱員在每四周必須最低限度有權享受爲期四天的有薪休息日。不論是透過雙方協議或由僱主安排，僱主需因應企業的營運需要，最少提前三天通知僱員所訂出的每周休息日。

夜間工作及有關薪酬

- 夜間工作爲午夜 12 時至早上 6 時期間提供的工作。

- 僱員從事夜間工作，可享有 1.2 倍的工作報酬。若僱員在入職時，已明確知道工作時間內包括夜間的時段，便無權收取上述額外報酬。

輪班工作

- 輪班工作爲僱員並非按照固定的上下班時間而是於不同時間工作。

- 有關輪班工作的安排如下：

  (1) 如果企業的營運時間超出正常工作時間的上限，僱主就有權安排和指派僱員輪班工作，但要考慮僱員的利益和要求。

  (2) 安排輪班工作時，僱主必須遵守正常工作時間的上限（即每周工作不超過48小時），以及確保僱員每天有連續10小時、總數不少於12小時的休息時間。

  (3) 輪班工作的上下班時間，可以是連續或是分段的。如果是分段，每段工作時間之間必須起碼有兩小時休息時間，這兩小時不計入正常工作時間內。

  (4) 如果上下班時間橫跨兩天，工作時數就分別算入每一天的正常工作時間內。

輪班工作的薪酬

一般情況

- 僱員從事輪班工作，可享有 1.1 倍的工作報酬。如僱員在入職時，已明確獲悉須提供輪班工作，便無權收取上述額外報酬。

其他情況

- 僱員當月收取輪班工作的額外報酬，如果等於或超過基本報酬的 10%，就算在強制性假日工作，也無權收取額外金錢補償，但有權在強制性假日後的 30 天內享受有薪補假。此外，如僱員於當月已收取輪班工作報酬，便無權收取夜間工作的額外報酬。

附錄 2.6

台灣的規管工時制度

相關規定及目的

- 台灣規管工時的主要規定爲 1984 年制定的《勞動基準法》(下稱「台灣《勞動基準法》」)。僱主與僱員所訂的勞動條件，包括勞動契約、工資、工作時間、休息、休假及工作規則等，不得低於台灣《勞動基準法》所定的最低標準。台灣《勞動基準法》的目的是規定勞動條件的最低標準，保障勞工權益，加強勞資關係，促進社會與經濟發展。

適用及豁免範圍

- 台灣《勞動基準法》適用於一切僱傭關係。經台灣主管勞工事務當局指定公告，部分行業或工作者因經營型態、管理制度及工作特性等因素而未能落實台灣《勞動基準法》，皆不適用於該規定。

- 目前不適用於台灣《勞動基準法》的行業包括：

  (1) 農民團體；
  (2) 農會、漁會信用部；
  (3) 國際組織、其他外國機構；
  (4) 未分類其他餐飲業[238]；以及
  (5) 家事服務業。

- 目前不適用於台灣《勞動基準法》的工作者包括：

  (1) 公務機構[239]及防衛事業（非軍職人員除外）的工作者；
  (2) 公立學術研究及服務業、公立各級學校及幼稚園、特殊或社會教育事業、職業訓練事業等的工作者[240]，及私立各級學校教師

238 「未分類其他餐飲業」是指沒設置店面的小吃攤。

239 台灣《勞動基準法》仍適用於公務機構的技工、工友、駕駛人、臨時人員、清潔隊員、停車場收費員、地方民代助理。

240 台灣《勞動基準法》仍適用於本段第(2)、(3)及(4)項所提及的公立組織屬技工、工友、駕駛人及臨時人員的工作者。

和職員；

(3) 公立醫療院所、公立社會福利機構的工作者及醫療保健服務業的醫師；

(4) 公立藝文業工作者及職業運動業的教練、球員、裁判人員；

(5) 法律服務業的律師；

(6) 事業單位的僱主和委任經理人；

(7) 技術生、養成工、見習生、建教合作班之學生；以及

(8) 未分類其他組織中的工作者[241]。

- 經台灣主管勞工事務當局核定公告的下列工作者[242]，須由勞資雙方另行訂定書面協議。涵蓋工作時間、休息日、法定假日、女性夜間工作，並報當地主管機關核備，而不受台灣《勞動基準法》有關規定的限制：

(1) 監督、管理人員[243]或責任制專業人員[244]；

(2) 監視性或間歇性的工作[245]；以及

(3) 其他性質特殊的工作[246]。

241 國際交流基金會、教育文化基金會、社會團體、地方民意代表聘（遴）、僱用之助理人員、依組織條例所設之基金會之工作者，適用台灣《勞動基準法》。除上述組織外，其餘皆不適用。

242 台灣主管勞工事務當局曾就核定工作者所涵蓋的工種發出公告，當中列舉的工種除一般行業的經理級管理人員外，亦包括指定的會計業人員、航空公司空勤組員、地產經紀、指定醫療場所工作的醫護人員、保險業、證券業、廣告業、建築服務業、營造業及電影業等行業的指定從業員等。於指定醫療場所工作的醫護人員（包括手術室、急症室、加護病房等場所工作的醫事及技術人員）將於 2014 年 1 月 1 日起被排除於此名單外。

243 監督、管理人員是指受僱主僱用，負責事業的經營及管理工作，並對一般勞工的受僱、解僱或勞動條件具有決定權力的主管級人員。

244 責任制專業人員是指以專門知識或技術完成指定任務並負責其成敗的工作者。

245 監視性工作是於指定場所以監視爲主的工作。間歇性工作則指工作本身以間歇性的方式進行者。舉例來說，保安行業有間歇性和監視性質。

246 舉例說，保鑣工作便屬性質特殊的工作。

主要定義

- 台灣《勞動基準法》沒有具體界定何謂工作時間，但有列舉工時計算方法如下：

  (1) 正常工作時間跨越兩個曆日者，其工作時間應合併計算。

  (2) 因出差或其他原因於事業場所外從事工作，以致不易計算工作時間的勞工，可以平時的工作時間爲其工作時間。但如能證明實際工作時間者，則不在此限。

  (3) 勞工於同一事業單位或同一僱主所屬不同事業場所工作時，應將在各場所的工作時間合併計算，並加計往來於事業場所間所必要的交通時間。

  (4) 在坑道或隧道內工作的勞工，以入坑口時起至出坑口時止爲工作時間。

- 「延長工作時間」的定義爲每日工作時間超過 8 小時或每兩周工作總時數超過 84 小時的部分。但依「2 周彈性工時」、「4 周彈性工時」或「8 周彈性工時」變更工作時間者（詳見下文），則指超過變更後工作時間的部分[247]。

工作時間的限制

- 勞工每日正常工作時間不得超過 8 小時，每兩周工作總時數不得超過 84 小時。

- 勞工因健康或其他正當理由，不能接受正常工作時間以外的工作，僱主不得強制其工作。

超時工作

- 僱主如必須安排勞工在正常工作時間以外工作，須先經工會同意（如事業單位無工會者，則經勞資會議同意）[248]後，才可延長工作時間。然而，每日正常工作時間與延長的工作時間，合計不得超過 12 小時。延長的工作時間，一個月不得超過 46 小時。

247 有關各彈性工時制度的詳情，見「容許彈性安排的制度」的部分。

248 下文若提及「須先經工會同意」，亦包含「如事業單位無工會者，則經勞資會議同意」的意思。

- 因天災、事變或突變事件，僱主如必須勞工在正常工作時間以外工作，仍得依循上述每日總工時或每月延長工時上限的規定。雖然無須先徵得工會或勞工的同意，但應於延長工時開始後 24 小時內通知工會；無工會組織者，應報有關主管機關備查。延長的工作時間，僱主應於事後補給適當的休息予勞工。

- 在坑內工作的勞工，其工作時間不得延長。但以監視爲主的工作[249]，或在天災、事變或突發事件的情況，不在此限。

超時工作薪酬

- 僱主延長勞工工作時間，其超時工作的工資依下述標準計算：

  (1) 超時工作在兩小時以內者，按平日每小時工資額[250]加給三分之一以上；

  (2) 超時工作滿兩小時以上，但總超時工作未達四小時的部分，按平日每小時工資額加給三分之二以上[251]；以及

  (3) 因天災、事變或突發事件而超時工作，按平日每小時工資額加倍發給。

- 勞工於休息日、法定假日或年假期間工作，其超時工作的工資依下述標準計算：

  (1) 僱主經徵得勞工同意於休假期間工作，應加倍支付工資。

  (2) 因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，工資亦應加倍發給。

  (3) 因天災、事變或突發事件，僱主認爲有繼續工作的必要時，得停止上述的假期。但停止假期的工資，應加倍發給，並應於事後補假休息。所停止的勞工假期，應於事後 24 小時內，詳述理由，報請有關主管機關核備。

  (4) 公用事業的勞工，有關主管機關認爲有必要時，得停止年假。

---

249 坑內監視爲主的工作範圍如下：(1)從事排水機的監視工作；(2)從事壓風機、冷卻設備的監視工作；(3)從事安全警報裝置的監視工作；以及(4)從事生產或營建施工的記錄及監視工作。

250 工資的定義爲勞工因工作而獲得的報酬，包括工資、薪金及按小時計、日計、月計、件計以現金或實物等方式給付的獎金、津貼及其他任何名義的經常性給予。

251 超過法定正常工作時間工作 4 小時以上之部分，應如何支付工資，法例未有訂明，可由勞資雙方自行協商，惟不可低於每小時工資額加給三分之二。

假期內的工資應由僱主加倍發給。

容許彈性安排的制度

- 根據台灣《勞動基準法》，在特定條件下，可變更正常工作時間，這些修改後的工時制度一般稱爲「彈性工時」制度（在台灣亦稱爲「變形工時」），分別有「2 周彈性工時」、「4 周彈性工時」及「8 周彈性工時」。

(A) 2 周彈性工時

在適用台灣《勞動基準法》的行業，僱主經工會同意後，可將其兩周內兩日的正常工作時數（即每日不超過 8 小時），分配於該段期間的其他工作日。而分配於其他工作日的時數，每日不得超過 2 小時。但每周工作總時數不得超過 48 小時。

(B) 4 周彈性工時

在台灣有關當局指定的行業[252]，僱主經工會同意後，其工作時間得依下列原則變更：

(1) 四周內正常工作時數（即 168 小時）可分配於該段期間的其他工作日，但分配到每日的工作時間不得超過兩個小時。

(2) 當日正常工時達 10 小時者，其延長的工作時間不得超過兩個小時。

(3) 兩周內至少有兩日的休息，作爲例假。

(4) 女性勞工，除妊娠或哺乳期間者外，不受台灣《勞動基準法》有關夜間工作的限制，但僱主應提供必要的安全衞生設施。

252 經台灣相關當局指定適用 4 周彈性工時的行業包括：環境衞生及污染防治服務業、加油站業、銀行業、信託投資業、資訊服務業、綜合商品零售業、醫療保健服務業、保全業、建築及工程技術服務業、法律服務業、信用合作社業、觀光旅館業、證券業、一般廣告業、不動產仲介業、公務機構、電影片映演業、建築經理業、國際貿易業、期貨業、保險業、會計服務業、存款保險業、社會福利服務業、管理顧問業、票券金融業、餐飲業、娛樂業、防衛事業、信用卡處理業、學術研究及服務業、一般旅館業、理髮及美容業、其他教育訓練服務業、大專院校、影片及錄影節目帶租賃業、社會教育事業、市場及展示場管理業，以及鐘錶及眼鏡零售業。

(C) 8 周彈性工時

在台灣相關當局指定的行業[253]，僱主經工會同意後，可在 8 周內將該段期間的正常工作時數（即 336 小時）作出調動。但每日正常工作時間不得超過 8 小時，每周工作總時數不得超過 48 小時。

每日休息時段

- 勞工連續工作 4 小時，至少應有 30 分鐘的休息。但實行輪班制或其工作有連續性或緊急性者，僱主得在工作時間內，另行調配其休息時間。

- 子女未滿一歲須女工親自哺乳者，除上述休息時段外，僱主應每日另給哺乳時間兩次，每次以 30 分鐘爲限。哺乳時間視爲工作時間。

每周休息日

- 勞工每七日至少應有一日的休息，作爲例假。

- 勞資雙方經協商後安排的休息日如適逢法定假日，翌日是否補假，得由勞資雙方協商而定。

夜班及輪班工作

- 勞工工作採晝夜輪班制，其工作班次，每周更換一次。但經勞工同意者不在此限。更換班次時，僱主應給予適當的休息時間。

- 童工（15 歲以上未滿 16 歲）不得於晚上 8 時至翌日早上 6 時期間工作。

- 除因天災、事變或突發事件外，僱主不得要求女工於晚上 10 時至翌日早上 6 時期間內工作。除非僱主經工會同意後，且符合下列各

[253] 經台灣相關當局指定適用 8 周彈性工時的行業包括：製造業、營造業、遊覽車客運業、航空運輸業、港埠業、郵政業、電信業、建築投資業、批發及零售業、影印業、汽車美容業、電器及電子產品修理業、機車修理業、未分類其他器物修理業、洗衣業、相片沖洗業、浴室業、裁縫業、其他專業科學及技術服務業、顧問服務業、軟體出版業、農林漁牧業、租賃業，以及自來水供應業。

款規定者，則不在此限[254]：

(1) 提供必要的安全衞生措施。

(2) 無大眾運輸工具可資運用時，提供交通工具或安排女工宿舍。

[254] 就算符合上述的規定或因天災、事變或突發事件，僱主仍不得強制妊娠或哺乳期間的女工於晚上 10 時至翌日早上 6 時期間內工作。此外，女工因健康或其他正當理由，不能於晚上 10 時至翌日早上 6 時期間工作者，僱主不得強制其工作。

附錄 2.7

澳洲的規管工時制度

法例及目的

- 澳洲規管工時的主要法例是《2009年公平工作法(聯邦)》(簡稱「《公平工作法》」)。在《公平工作法》之下,「全國僱傭標準」訂定十項適用於全國的基本最低僱傭標準[255](包括工時)。

- 「全國僱傭標準」與工業審裁處(現稱澳洲公平工作委員會)制定的「現代裁定待遇」相輔相成。「現代裁定待遇」是一份具法律約束力的文書,規管某行業或職業的僱傭條款(例如工作時段及時數、各類假期和休息時段)[256]。「現代裁定待遇」連同上述僱傭標準,爲僱員提供公平及相關的最低安全網。

- 《公平工作法》於 2009 年生效,目的是提供一個平衡的框架,以便建立合作及具成效的勞資關係,促進國家經濟繁榮、社會共融,包括透過:

  - 訂立對澳洲勞工公平、使企業靈活運作的勞資關係法例,並提升生產力,促進經濟增長和未來經濟繁榮,同時顧及澳洲的國際勞工責任;
  - 通過「全國僱傭標準」、「現代裁定待遇」和全國最低工資令,確保爲僱員提供有保證的安全網,訂明公平、相關及可執行的最低僱傭條款及條件;
  - 訂定靈活工作安排的條文,以協助僱員平衡工作和家庭責任;以及
  - 確認中小企的特殊情況。

---

255 「全國僱傭標準」包括每周最高工時、要求靈活工作的安排、育嬰假及相關權益、年假、個人事假/看護人事假及撫恤假、社區服務假、長期服務休假、公眾假期、終止僱用通知及遣散費。

256 某些行業受「現代裁定待遇」規管的某些項目(例如工作時數和超時工資率),已載於**附錄 2.7** 之**附表**。

適用及豁免範圍

- 《公平工作法》涵蓋憲法公司[257]的所有僱傭關係，及：(1)維多利亞州、澳洲首都領地及北領地的所有其他僱傭關係；(2)新南威爾斯、昆士蘭及南澳所有其他私營機構的僱傭關係；以及(3)塔斯曼尼亞所有其他私營機構及地方政府的僱傭關係。《公平工作法》涵蓋範圍以外的僱主及僱員仍然受適用於各州的工業法例保障。

- 「全國僱傭標準」適用於受《公平工作法》保障的所有僱員。「現代裁定待遇」、企業協議[258]及僱傭合約內的條款不得免除或遜於該僱傭標準規定的權益，而意欲如此的條款亦一概無效。

- 「現代裁定待遇」可涵蓋某個特定行業或界別（例如零售或保險），或適用於某種職業（例如文書工作）。「現代裁定待遇」甚少適用於同一行業或職業的全部各類僱員（例如高級經理通常不包括在內）。另外，亦有工作仍然不受「現代裁定待遇」規管。

- 如屬以下情況，「現代裁定待遇」或不適用於「高收入僱員」[259]：(1)僱主以書面保證高收入僱員的全年收入爲期 12 個月或以上；以及(2)僱員接納有關保證。此外，如果集體企業協議的條款整體上較「現代裁定待遇」優厚，則會取而代之。

主要定義

- 《公平工作法》並無界定工作時間或工作時數的定義。

- 「工作日」指非周六、周日或公眾假期的日子。

- 「現代裁定待遇」或企業協議中訂明何謂「正常工時」。僱員如不受「現代裁定待遇」／企業協議保障，則以僱員與僱主議定的工時爲正常工時。如僱傭雙方沒有議定工時，僱員的每周正常工時爲：

---

257 「憲法公司」一詞涵蓋在聯邦制內成立的海外公司以及貿易和金融公司。

258 企業協議爲一位或以上的僱主與其某些僱員訂立的集體協議。如企業協議內容比「現代裁定待遇」的條款爲佳，則「現代裁定待遇」不適用於這些僱主和僱員。

259 高收入僱員指全年收入超過「高收入起點」的僱員。高收入起點是根據《2009 年公平工作規例》而釐定，並於每個財政年度按有關指數調整。於 2012 年 7 月 1 日調整的全職僱員高收入起點爲 123,300 澳元（約 937,080 港元）。兼職僱員的數字可按比例推算。

(1)全職僱員爲 38 小時；或(2)非全職僱員爲(a) 38 小時；或(b)僱員的通常每周工時，以較少者爲準。

- 僱員的工時包括任何有薪或無薪的批准休假或缺勤時數，而有關休假或缺勤必須：(1)獲僱主批准；或(2)根據僱員的聘用條款批准；或(3)根據聯邦、各州或領地法例，或按有關法例生效的文書批准。

工作時間限制

- 《公平工作法》只訂明每周最高工時，並納入「全國僱傭標準」，但並無訂明每日工時。根據該僱傭標準，每周正常工時爲 38 小時。

- 全職僱員的每周最高工時爲 38 小時，另加按僱主規定或要求工作的合理額外工時。不過，若僱員認爲額外工時不合理[260]，可以拒絕於額外工時工作。

超時工作及超時工作薪酬

- 《公平工作法》沒有界定超時工作的定義，亦無訂明超時工資率。當局預計在適用情況下，構成超時工作的時數，以及應支付的工資率會在「現代裁定待遇」訂明[261]。

- 指定超時工作時數的唯一限制，是僱主要求或規定的額外工時必須合理。

- 「現代裁定待遇」及企業協議通常訂明在公眾假期工作的超時工資率，但「全國僱傭標準」並不保證有關安排。

---

260 在決定額外工時是否合理時，必須考慮下列因素：會否影響僱員的安全和健康；僱員的個人情況，包括家庭責任；工作場所或企業的需要；僱員是否有權就額外工時獲得超時工作薪酬、加班工資、懲罰性賠償或其他補償（或因預期增加工時而獲發相應水平的薪酬）；僱主有否發出通知要求僱員增加工時；僱員有否通知僱主不欲增加工時；行業通常的工作模式；僱員的工作性質和職責；額外工時是否符合適用於有關僱員的「現代裁定待遇」或企業協議包括的平均計算工時條款，或符合僱主與不受「現代裁定待遇」／企業協議保障的僱員議定的平均計算工時安排；以及其他有關事項。

261 對於「現代裁定待遇」來說，超時工作有兩個意思：(1)工作時間超出合約工時；或(2)於正常工時以外的時間工作。舉例來說，倘若僱員須於周末值班，而「現代裁定待遇」所訂的正常工時只涵蓋周一至周五，如此便屬第(2)項的超時工作。不論是第(1)或第(2)項的超時工作，超時工作的僱員均有權按「現代裁定待遇」所訂明的工資率獲發超時工作薪酬。舉例來說，「現代裁定待遇」可以規定超時工作首三小時的薪酬爲正常薪酬的 1.5 倍，或其後的超時工作則爲正常薪酬的兩倍。

容許彈性安排的制度

- 《公平工作法》容許平均計算工時，並透過「全國僱傭標準」規定育有子女的僱員有權要求靈活工作安排。此外，「現代裁定待遇」及企業協議須包括彈性條款，容許制定「個人靈活安排」。

(A) 平均計算工時

如僱員每周的實際工時不定，可平均計算工時以決定是否符合最高正常工時限制，但有關法例並無規定僱主及僱員必須訂立平均計算工時的協議。

「現代裁定待遇」或企業協議可訂定條文，容許在多於一周的指定期間內平均計算工時；僱主和不受「現代裁定待遇」／企業協議保障的僱員亦可書面協議採用平均計算工時安排，以平均計算其正常工時，惟最多只可在 26 周內平均計算。而有關期間內的每周平均工時不得超過：(1) 38 小時（適用於全職僱員）或(2) 38 小時或僱員的每周正常工時，以較少者爲準（適用於非全職僱員）。

不論是全職或非全職僱員，超出上述每周平均工時的工作時數均會計算爲額外工時。如額外工時屬合理，「現代裁定待遇」或企業協議訂明的每周平均工時可多於上述規定時數。

(B) 要求靈活工作安排

服務至少 12 個月的僱員如育有子女或有責任看護子女，可要求更改工作安排（例如更改工作時間、模式或地點），惟子女必須：(1)未達學齡（即未達適用的州或領地法例規定須開始上學的年齡）；或(2)未滿 18 歲的殘疾人士。有關僱員必須以書面提出要求，說明有關詳情，包括更改工作安排的理由。僱主必須在收到要求後 21 日內以書面回覆僱員，說明是否批准有關要求。僱主只可以合理的商業理由拒絕有關要求，如僱主拒絕有關要求，必須在書面回覆內述明原因。

(C)「現代裁定待遇」／企業協議下的個人靈活安排

《公平工作法》規定所有「現代裁定待遇」及企業協議均須包括彈性條款，以容許制定個人靈活安排。個人靈活安排是個別僱員與僱主訂立的協議，以更改「現代裁定待遇」或協議的條款，可更改的條款包括多類不同事宜，例如執行工作時間、超時工資率、及津貼。個人靈活安排必須由僱傭雙方書面訂立及簽署。制定個人靈活安排時，僱主必須確保僱員在個人靈活安排下獲得的待遇，整體上較本來的待遇優厚。

每天休息時段

- 《公平工作法》並無爲每天休息時段訂定標準。「現代裁定待遇」會視乎僱員工作時間的長短，訂明每天休息時段的次數及性質。

每周休息日

- 《公平工作法》並無爲每周休息日訂定標準，每周休息日由「現代裁定待遇」規管。

夜間工作

- 《公平工作法》並無爲夜間工作訂定標準或額外工資率，有關標準或工資率由「現代裁定待遇」訂明。

輪班工作

- 《公平工作法》並無爲輪班工作訂定工資率，有關工資率由「現代裁定待遇」訂明。在需要輪班的行業或職業的「現代裁定待遇」中，通常都有條文規限或規定輪班工作最長可達多久、何時通知勞工值班的變動及其他有關事項。

附表

澳洲部分「現代裁定待遇」某些與工時有關的項目

	銀行、金融及保險業的 2010 年「現代裁定待遇」	旅遊服務業(一般)的 2010 年「現代裁定待遇」	一般零售業的 2010 年「現代裁定待遇」
正常工時	以下列其中之一的方式每周平均工作 38 小時： • 一周工作 38 小時； • 兩周工作 76 小時； • 三周工作 114 小時；或 • 四周工作 152 小時。	以下列其中之一的方式每周平均工作 38 小時： • 一個月工作 19 天，每日 8 小時； • 4 天(每日 8 小時)＋1 天(6 小時)； • 4 天(每日 9.5 小時)； • 5 天(每日 7 小時 36 分鐘)； • 4 周內工作 152 小時＋每 4 周有 8 天休假(10 天內至少 1 天值班休假)； • 4 周內工作 160 小時，當中有 8 天休假＋1 天值班休假，方法如下： ➢ 在切實可行範圍內，值班休假與正常休假相連； ➢ 值班休假可累	以下列其中之一的方式每周平均工作 38 小時： • 一周工作 38 小時； • 連續兩周工作 76 小時； • 連續三周工作 114 小時； • 連續四周工作 152 小時； • 較短工作日(即 7.6 小時)； • 每工作周有一個或多於一個較短工作日； • 較短雙周：4 小時休息＋值班休假； • 每兩周有一天不多於 4 小時、每周有一天不多於 6 小

	銀行、金融及保險業的 2010 年「現代裁定待遇」	**旅遊服務業(一般)的 2010 年「現代裁定待遇」**	**一般零售業的 2010 年「現代裁定待遇」**
		積至最多 5 天； ➢ 一天的值班休假可分數次放取；或 ➢ 如值班休假適逢公眾假期，於翌日補假；或 • 以上任何組合。	時或任何日子不多於 7.6 小時（須獲雙方同意）； • 四周內有固定休假； • 四周內輪流放取休假；或 • 以四周爲一周期累計一天休假，於五個周期內最多累積五天休假。
正常工時限制	無	• 每日最少工作 6 小時，最多 11.5 小時(不包括用膳時間)； • 如連續 3 天工作，每天工作超過 10 小時→至少有 48 小時的休息時段緊接其後；以及 • 4 周內每日工作超過 10 小時的日子不多於 8 天。	• 不多於連續 6 日工作（包括合理額外時數）； • 每日最多 9 小時 + 每周一日，每日最多 11 小時； • 如零售商每周有至少 15 名僱員，4 周內最多工作 19 天（經雙方同意改動除外）。

	銀行、金融及保險業的 2010 年「現代裁定待遇」	**旅遊服務業(一般)的 2010 年「現代裁定待遇」**	**一般零售業的 2010 年「現代裁定待遇」**
超時工資率	• 於正常工時以外： ➢ 超時工作不多於 3 小時，可獲正常薪酬的 1.5 倍；以及 ➢ 超時工作逾 3 小時或於周六、周日工作，可獲正常薪酬的 2 倍。 • 於最近一次休息時段後 5 小時內可獲 20 分鐘有薪休息時段。	• 於周一至周五： ➢ 超時工作不多於 2 小時，可獲正常薪酬的 1.5 倍；以及 ➢ 超時工作逾 2 小時，可獲正常薪酬的 2 倍。 • 周五午夜 12 時至周日或任何值班休假的日子(可獲至少 4 小時的薪酬)： ➢ 可獲正常薪酬的 2 倍。	• 按日計算 • 於正常工時以外： ➢ 超時工作不多於 3 小時，可獲正常薪酬的 1.5 倍； ➢ 超時工作逾 3 小時或於周日工作，可獲正常薪酬的 2 倍；以及 ➢ 於公眾假期工作，可獲正常薪酬的 2.5 倍。

附錄 2.8

歐洲聯盟的規管工時制度

法例及目的

- 歐洲聯盟（簡稱「歐盟」）[262]現時規管工時的主要法例是 2003 年[263]採用的《工作時間指令》(《指令第 2003/88/EC 號》)（簡稱「《指令》」)。制定《指令》的目的是就工時的安排，訂定最低的安全和健康規定。

《指令》的主要條文

- 根據《指令》的規定，各成員國必須確保每名勞工：

  (1) 每周工時上限平均不得超過 48 小時，包括任何超時工作（但容許採用參照期）；

  (2) 每 24 小時享有連續 11 小時的每日最少休息時間[264]；

  (3) 如一天內工作超過 6 小時，須享有休息時段（但沒有訂明休息多久）[265]；

  (4) 每 7 天享有最少 24 小時的無間斷休息時間，此時段須緊接每天連續 11 小時的休息時間[266]；以及

  (5) 夜間工作享有額外保障（例如每 24 小時內平均工時不得超過

---

262 歐盟是由 27 個歐洲國家以經濟及政治伙伴形式組成的聯盟，於 1993 年 11 月 1 日成立，當時僅有 12 個成員國。經過一系列擴大，成員國數目已增加至現時的 27 個，包括奧地利、比利時、保加利亞、塞浦路斯、捷克共和國、丹麥、愛沙尼亞、芬蘭、法國、德國、希臘、匈牙利、愛爾蘭、意大利、拉脫維亞、立陶宛、盧森堡、馬耳他、荷蘭、波蘭、葡萄牙、羅馬尼亞、斯洛伐克、斯洛文尼亞、西班牙、瑞典，以及英國。

263 歐盟首份有關工時的指令爲 1993 年採用的《理事會指令第 93/104/EC 號》，該指令其後於 2000 年由《指令第 2000/34/EC 號》加以修訂；以上兩份指令現已合併爲《指令第 2003/88/EC 號》。

264 《指令》並無訂明每日休息時間是否有薪。

265 休息時段的長短及其他施行細節，經由集體協議或勞資雙方協議決定，否則由國家立法訂明。《指令》並無訂明休息時段是否有薪。

266 如果基於客觀環境、技術上或工作機構的情況需要，可採用每周最少 24 小時的休息時間（而無須緊接每日 11 小時的休息時間）。成員國可利用不超過 14 天的參照期以落實每周休息時間的規定。換言之，每名勞工每兩周均可享有兩次無間斷的 24 小時休息。但《指令》並無訂明每周的休息時間是否有薪。

8 小時；夜班工人在任何 24 小時內執行粗重或危險工作不得超過 8 小時）[267]。

適用及豁免範圍

- 一般來說，《指令》適用於所有公、私營界別[268]的行業，但自僱人士則除外。

- 成員國可豁免不能計算及／或並無預定工作時間的勞工，以及可以自行決定工作時間的勞工，讓他們不受《指令》的規管。這些所謂「自主工人」包括下列幾類：

  (1) 行政管理人員或其他有權自主決策的人士；
  (2) 家庭從業員（從事家族業務的家庭成員）；或
  (3) 教會和宗教社區主持宗教儀式的人士。

  這些工人可免遵從每周 48 小時的工時上限、每周休息時間、每日休息時間、休息時段、夜間工作時數和參照期的規定。

- 若特定行業或活動（包括海員、航空業流動工人、長途陸路運輸工人和跨境鐵路工人）的工時安排，受另一歐洲共同體更具體要求的指令或規則規管，則《指令》並不適用。

- 特定行業和性質的工作可免遵從某些條文[269]，但有關僱員須獲相等的補償休息時間；如屬特殊情況，則有關僱員須獲適當保障。這些行業和工作包括：

  (1) (a)需要持續服務／生產的工作，例如醫院、院舍服務和公用事業；(b)可預見工作量隨季節激增的行業，例如旅遊業、郵

[267] 根據國家法律，夜間定義爲任何不少於 7 小時，並於任何情況下必須包括午夜 12 時至早上 5 時的期間。夜班工人在獲指派工作前可享有免費健康評估，以及其後的定期免費評估。而一些斷定爲因執行夜間工作而出現健康問題的人士，應盡可能獲調派從事適合他們的日間工作。

[268] 在公營部門方面，《指令》不適用於「若干性質獨特的指定公職活動，例如武裝部隊或警察的活動，或某些爲保障市民服務的特別指定活動，因爲該等活動難免會與《指令》有所牴觸。」

[269] 有關規定包括每日休息時間、休息時段、每周休息時間、夜間工作時間及參照期的條文。有關方面可透過法律及規例、行政條文、集體協議或有關行業勞資雙方協定而豁免有關條文。任何於**附錄 2.8** 下文出現的「集體協議」均指「集體協議或勞資雙方的協定」。

政服務等；以及(c)須長途通勤以處理緊急事故／意外的勞工和大多數鐵路運輸工人[270]；以及

(2) 輪班工人[271]。

- 《指令》的某些條文[272]不適用於流動工人[273]和出海漁船上的工人。

主要定義

- 根據《指令》，與工時條文相關的詞彙定義如下：

「工作時間」 — 勞工按照國家法律及／或常規，在僱主支配下工作，並進行活動或執行職務的任何時間。

「休息時間」 — 工作時間以外的任何時間。

超時工作及超時工作薪酬

- 《指令》沒有規管日常、超時或「候召」工作的工資率，有關工資率一概由國家法律規管或透過集體談判決定。

---

270 有關工作的完整清單如下：(1)凡勞工的工作地點與居住地點相距甚遠，包括離岸工作，或其各個工作地點之間相距甚遠；(2)爲保護財產和人身安全而須長駐崗位的保安和監視工作，特別是保安員和看守員或保安公司；(3)需要持續服務或生產的工作，特別是：(a)醫院或相類機構提供的接待、治療及／或護理有關的服務，包括醫生受訓以及住宿院舍和監獄的工作；(b)碼頭和機場工人；(c)新聞、電台、電視、電影製作、郵政和電訊服務、救護、消防和保障市民的服務；(d)燃氣、食水和電力的生產、輸送及分配、家居垃圾的收集和焚化爐；(e)因技術原因而不能間斷工作的行業；(f)研究與開發工作；(g)農業；(h)與定期市區載客運輸服務相關的工人；(4)凡可預見工作量激增的行業，特別是：(a)農業；(b)旅遊業；(c)郵政服務；(5)屬以下情況的鐵路運輸工人：(a)斷續工作；(b)在列車上工作；或(c)須按照運輸時間表工作，以確保交通服務不間斷和規律正常；(6)因異常和不可預見而僱主無法控制的情況，或因特殊事件而發生、採取應有謹慎措施亦無法避免其後果的事故；以及(7)意外或即將發生意外的危險情況。

271 在以下情況，輪班工人可免遵從每日和每周休息時間的條文：(a)工人在換班時，無法在兩班之間獲得每日及／或每周休息時間；以及(b)一天分多個時段工作，特別是清潔工人。

272 關於每日休息時間（每 24 小時須有 11 小時的連續休息時間）、每工作 6 小時須有休息時段，以及夜間工作時數的條文，都不適用於流動工人和出海漁船上的工人。此外，每周休息時間的條文亦不適用於流動工人，而每周最高工時的條文則不適用於出海漁船的工人。《指令》又規定成員國須爲這些工人提供足夠休息，並詳細訂明出海漁船工人的工時和休息時間限制。

273 流動工人是指任何從事旅遊或飛行工作的人員，並受僱於爲乘客或貨物提供陸路、空中或內陸水路運輸服務的企業。

容許彈性安排的制度

- 在計算每周 48 小時的工時上限時，每周工時可按以下參照期平均計算：
  - 4 個月（預設條文）[274]；
  - 6 個月（立法設定，適用於某些工作，包括(a)需要持續服務／生產的工作，例如醫院、院舍服務和公用事業；(b)可預見工作量隨季節激增的行業，例如旅遊業、郵政服務等；(c)須長途通勤以處理緊急事故／意外的勞工和大多數鐵路運輸工人[275]）；或
  - 12 個月（只可根據集體協議設定）。

選擇不受最高工時規限

- 《指令》載有選擇不受最高工時規限的條款，讓成員國的勞工可選擇不受每周最高 48 小時之工時限制，但必須符合以下條件：
  (1) 受影響勞工必須預先在自願和知情的情況下表示同意；
  (2) 勞工不會因爲選擇接受最高工時規限而受到任何不利影響；
  (3) 僱主必須備存所有選擇不受最高工時規限勞工的最新記錄；
  (4) 僱主必須確保主管當局可獲得有關記錄，以便當局在有必要時，基於安全及健康理由，禁止或限制工時超過 48 小時；以及
  (5) 成員國如選擇申請不受最高工時規限，必須通知歐盟委員會。

[274] 有薪年假及病假期間不應計入參照期的工時內。

[275] 有關工作的完整清單，請參閱第 270 號註腳。

附錄 2.9

英國的規管工時制度

法例

- 英國規管工時的主要法例爲 1998 年制定的《工作時間規例》，該規例源自歐盟的《工作時間指令》[276]。

適用及豁免範圍

- 《工作時間規例》適用於英國（即英格蘭、蘇格蘭及威爾斯）所有勞工（不論是兼職或全職），但特別例外和獲豁免的勞工則除外。

- 《工作時間規例》並不適用於從事某些行業的勞工[277]，但另有法例爲他們提供同等的保障。

- 獲豁免遵從《工作時間規例》某些或全部條文的勞工包括：

  (1) 私人住戶的家庭傭工[278]；

  (2) 不能計算工作時間、並無預定工作時間或可自行決定工作時間的勞工[279]（所謂「自主工人」）；

  (3) 海員、從事海洋漁業的漁民及於內河航道工作的工人[280]；

  (4) 民航工人[281]；

---

276 有關《工作時間指令》的詳情，請參閱**附錄 2.8**。

277 從事這些行業的勞工的例子包括海員、從事海洋漁業的漁民、於內河航道工作的工人及民航工人。《工作時間規例》有關青年勞工的條文仍適用於民航服務。

278 家庭傭工仍可享有年假、每日休息時間、每周休息時間及休息時段。

279 這些工人仍可享有年假、夜班工人可享有健康評估、從事高風險工作時應有的充足休息，以及有關青年勞工的所有特別限制及享有的權益。自主工人的例子包括：(1)行政管理人員或其他有權自主決策的人士；(2)家庭從業員；以及(3)教會和宗教社區主持宗教儀式的人士。

280 這些勞工另受其相關的工時法例規管。

281 民航工人受另一法例保障，並免受《工作時間規例》的條文規管，但青年勞工則除外。

(5) 提供保障市民服務的人士[282]；以及

(6) 陸路運輸工人[283]。

- 特定行業和特定性質的工作可免遵從某些條文[284]，但有關僱員須獲相等的補償休息時間。如屬特殊情況，則有關僱員須獲適當保障。這些行業和工作包括：

(1) (a)需要持續服務／生產的工作，例如醫院、院舍服務和公用事業；(b)可預見工作量隨季節激增的行業，例如旅遊業、郵政服務等；以及(c)須處理緊急事故／意外的勞工和大多數鐵路運輸工人[285]；以及

(2) 輪班工人[286]。

---

282 保障市民的服務包括警察、消防隊伍、救護服務、保安及情報服務、海關及入境人員、監獄服務、海岸防衛、救生船員，以及其他志願拯救服務。從事這些服務的工人中，並非全部豁免遵守《工作時間規例》的各項相關規限及享有的權益。豁免的內容所指的是武裝部隊及警察的「獨特性質」及「某些保障市民服務的特定活動，無可避免地與規例（即《工作時間規例》）有所衝突」。僱主需要證明這些類別的工人在特殊情況下符合該等特別標準。例如發生重大意外，由於情況嚴重又規模特大，要處理大量傷者的救護人員便符合上述標準。相反，平日值更的救護人員的工作時間，可由僱主事前安排，所以並不在豁免之列。見 McLynn (2009)，第 22 頁。

283 陸路運輸工人仍可享有年假、夜班工人可享有健康評估、夜班工人在健康受影響時有權轉爲日班，而青年勞工亦受到保障。

284 有關規定包括每日休息時間、休息時段、每周休息時間及夜間工作的條文。

285 有關工作的完整清單如下：(1)凡勞工的工作地點與居住地點相距甚遠，包括離岸工作，或其各個工作地點之間相距甚遠，包括勞工受僱從事離岸工作的情況；(2)爲保護財產和人身安全而須長駐崗位的保安和監視工作，例如保安員和看守員或保安公司；(3)需要持續服務或生產的工作，例如：(a)醫院或相類機構提供的接待、治療及／或護理有關的服務，包括醫生受訓以及住宿院舍和監獄的工作；(b)在碼頭和機場工作；(c)新聞、電台、電視、電影製作、郵政和電訊服務和保障市民的服務；(d)燃氣、食水和電力的生產、輸送及分配、家居垃圾的收集和焚化；(e)因技術原因而不能間斷工作的行業；(f)研究與開發工作；(g)農業；(h)市區定期載客運輸服務；(4)凡可預見工作量激增的行業，例如：(a)農業；(b)旅遊業；(c)郵政服務；(5)凡因以下情況而影響勞工的工作：(a)因異常和不可預見而僱主無法控制的情況；(b)因特殊事件而發生、即使僱主採取應有謹慎措施亦無法避免其後果的事故；(c)意外或即將發生意外的危險情況；以及(6)凡從事鐵路運輸的工人，而(a)其工作須斷續進行；(b)須在列車上工作；或(c)須按照運輸時間表工作，以確保交通服務不間斷和規律正常。

286 在符合某些條件的情況下，有關每日和每周休息時間的條文不適用於輪班工人。

- 離岸工人的每周最高工時須受特別規例規管[287]。青年勞工[288]亦須受某些條文的特別規例規管[289]。

主要定義

- 根據《工作時間規例》，工作時間的定義包括：
  - 勞工在僱主支配下工作，並進行活動或執行職務的任何時間；
  - 勞工接受相關訓練的任何時間；以及
  - 根據相關協議視爲工時的任何期間。

  其他情況如午膳時間及日常往返住所及工作地點的時間，均不算作工時[290]。

工作時間限制

- 勞工受《工作時間規例》的保障，容許每周最高工時 48 小時（包括超時工作）在 17 周內平均計算[291]。

---

287 離岸工人須受每周平均最多工作 48 小時的規限，但適用的參照期爲 52 周（相對於《工作時間規例》規定的 17 周參照期，詳見下文的解釋）。

288 青年勞工是指 18 歲以下但超出離校年齡的人士（任何人於學年的夏季學期尾踏入 16 歲前均算作未達離校年齡）。

289 青年勞工獲准每周工作最多 40 小時及每日最多 8 小時。有關休息時段、每日和每周休息時間、夜班工作及參照期等的特別規例亦適用於他們。

290 根據政府的網站，工時包括：(1)與工作相關的培訓；(2)與工作相關的交通時間（例如對營業員而言）；(3)工作午餐；(4)在一些情況下，實際在海外工作的時間；(5)有薪及一些無薪的超時工作；以及(6)在工作地點的候召時間。工時並不包括：(1)沒有進行工作的休息時段（例如午膳時間）；(2)正常往返工作地點的交通時間；(3)勞工在非工作地點候召的時間；(4)與工作無關的晚間及日間給假課程；(5)正常辦公時間以外的交通時間；(6)勞工自願進行的無薪超時工作（例如下班後留下完成工作）；以及(7)有薪或無薪假期。

291 根據政府提供的指引，若勞工爲一名以上的僱主工作，合併的總工時不應超過每周平均 48 小時的上限。

選擇不受最高工時規限

- 根據《工作時間規例》，僱員可同意每周工作逾 48 小時的上限（即選擇不受每周最高工時規限）[292]。選擇不受最高工時規限僅適用於每周工作逾 48 小時的上限，但不適用於《工作時間規例》的其他條款，例如每 24 小時享有連續 11 小時的每日最少的休息時間及每 7 天享有最少 24 小時的無間斷休息時間。

- 勞工必須在工作前訂立協議，訂明其選擇不受最高工時規限，但他不可被強迫簽訂有關協議，並且不應因爲拒絕簽訂有關協議而被解僱或受到任何不利影響。

- 選擇不受最高工時規限的協議：
  - 必須以書面方式訂立；
  - 可於指定期內或無限期適用；以及
  - 可被中止，但有關勞工須於中止七日或以前向僱主發出通知（除非協議本身另訂較長的通知期，但該通知期不得超過三個月）。

- 根據政府網站上載的有關資訊，若勞工有兩份工作，而總工作時數逾 48 小時，該人可：(1)考慮與其僱主簽訂選擇不受最高工時規限的協議；或(2)減少其工作時數以符合 48 小時的上限。僱主必須備存與其簽署有關協議書的僱員的記錄（只須包含最新的有關僱員名單，無須顯示其實際工作時數）。

超時工作及超時工作薪酬

- 《工作時間規例》並無條文規管超時工作或超時工作補薪的安排（每周最高工時 48 小時（包括超時工作）的規定除外）[293]。

---

[292] 青年勞工不能選擇不受最高工時規限。鑑於《工作時間規例》規定每周最少休息 90 小時，即使簽署選擇不受工時限制的協議書，勞工每周平均最高工時仍爲 78 小時，即每周最高工時爲：24 小時 x 7 日 -（11 小時〔每日休息時間〕x 6 日 + 24 小時〔每周休息時間〕）= 78 小時。每日及每周休息安排詳載於下文。

[293] 根據政府的網站，除非合約內已訂有特別條文，否則僱主應先徵得僱員的同意，才讓僱員超時工作。僱主亦應在僱員合約內清楚訂明超時工資率、工作多久才要計算超時工作薪酬及超時工作的通知安排等。

容許彈性安排的制度

- 每周最高 48 小時的工時上限，可按以下參照期平均計算：
  - 固定期間或任何過去連續 17 周期間（如無書面協議則以後者爲準）；或
  - 根據集體或勞動協議訂明爲最多 52 周（基於客觀或技術理由或工作安排才可採用此參照期）。

每天休息時段

- 勞工可享有：

  (1) 如工作超過 6 小時，應有最少 20 分鐘的休息時段[294]；以及
  (2) 每 24 小時應有連續 11 小時的每日最少休息時間[295]。

每周休息日

- 勞工享有的無間斷休息時間應爲：
  - 每 7 日不少於 24 小時；或
  - 每 14 日不少於 48 小時。

夜間工作

- 夜班工人是指：
  - 在正常工作期間，須於夜間工作 3 小時或以上的工人；或
  - 很可能最少須按有關協議訂明的全年夜間工作時間的比例工作。

- 夜間一般是指晚上 11 時至早上 6 時的期間。「有關協議」可訂明其他時段爲夜間，惟該時段必須：
  - 包括午夜 12 時至早上 5 時的時間；

294 《工作時間規例》並無訂明休息時段是否有薪。休息時段必須爲無間斷，且不能安排在工作日結束之時。僱員可於休息時段內離開工作地點。

295 《工作時間規例》並無訂明每天休息時間是否有薪。

- 不早於晚上 10 時開始或遲於早上 7 時完結；以及
- 持續 7 小時。

- 夜班工人每 24 小時的平均工時不應超過 8 小時；如涉及特別危險、粗重或造成精神壓力的工作，則在任何 24 小時內不得超過 8 小時。此爲絕對上限而非平均上限，當中包括日間超時工作。

- 在開始夜間工作前，僱主須確保每名夜班工人均有機會接受免費健康評估，以及在工人進行夜間工作後，定期接受免費健康評估[296]。

輪班工作

- 輪班工作是指以任何方式把工作分爲不同班次，以工人緊接工人的輪值方式，在同一工作地點按某種模式（包括輪轉式）持續或斷續工作，致使工人於某段日子或某幾個星期內須在不同時間工作。

- 僱主可就輪班工作與僱員達成協議，豁免遵從《工作時間規例》的規定。然而，在大部分情況下，僱主必須提供補償休息時間。

[296] 根據政府的指引，在大多數情況下，每年應進行一次健康評估，但僱主亦可在其認爲有需要時爲工人提供較頻密的健康評估。這些定期評估的規律應視乎個別情況而定。

附錄 2.10

比利時的規管工時制度

法例及目的

- 在比利時，規管工時的法例主要有兩項，分別是《1971 年 3 月 16 日的勞工法》（簡稱「《勞工法》」），以及《1987 年 3 月 17 日的企業推行新工作制度有關的法案》（簡稱「《新工作制度法》」）。

- 《勞工法》訂定有關工時、星期日休假和夜間工作等的規定，目的是透過更有效地安排工作，在尊重工人權益及加強商業競爭力之間取得平衡，以及促進就業。

- 《新工作制度法》准許企業在符合某些條件的情況下推行新的工作制度，使企業能延長或調整營業時間，從而促進就業[297]。推行新工作制度只可透過兩個階段的程序進行：預先通知工人或其代表（籌備階段）及就與新工作制度相關的所有條件及影響進行商討（決策階段）。

適用及豁免範圍

《勞工法》

- 《勞工法》適用於所有受僱傭合約約束的僱員，以及並非憑藉僱傭合約，而在他人管轄下工作的所有其他人士。

- 《勞工法》並不適用於以下人士[298]：

  (1) 受僱於國家、省、市、政府資助的公營機構，以及公共機構的人士，除非他們受僱的機構是進行工業或商業活動，或提供醫療、預防疾病或衞生服務；

---

[297] 僱主可獲准不遵循以下原則：(1)工作期間的限制；(2)不得在星期日工作的規定；(3)不得在公眾假期工作的規定；以及(4)不得在夜間工作的規定，但必須經特定的商討程序，首先在業界層面（委員會或聯合小組委員會）商討，然後再在企業層面商討，才可獲得豁免。

[298] 這些豁免適用於有關工時、休息時段及夜間工作的規定，但關於星期日和公眾假期休假方面的安排則稍有不同。

(2) 受僱於家庭企業的人士，而有關企業在父母或監護人的獨有權力下，通常只有父母、姻親或受監護人[299]受僱；

(3) 漁業企業的船員及受僱於空運工作的人員[300]；

(4) 受僱於管理職位或處理機密職務崗位的人士；

(5) 家庭傭工；

(6) 貿易代表；

(7) 在家工作人士；以及

(8) 醫生、獸醫、牙醫、正接受培訓的專科醫生及準備執業的實習醫生。

《新工作制度法》

- 僱主可在《集體協議法》的範圍內（即在私營界別）考慮推行新工作制度，一些例外情況除外。不過，某些行業不得偏離禁止在星期日工作的規定[301]。新工作制度並不適用於公營界別，除非有關的公營企業（例如公營信貸機構）受《集體協議法》的規定規管。

- 至於勞工方面，新工作制度可適用於以下勞工：

  (1) 受《勞工法》條文規管的勞工；

  (2) 以沒有確定年期合約受僱的勞工；或

  (3) 自願推行這種工作制度的勞工，除非新工作制度涉及整個企業或其中一個部門的所有人員。

299 受監護人是按法例規定由法院或監護人保護的人士。

300 此指歐洲指令對特定人員的工時管理安排透過行業集體協議傳達：(1)海岸漁業：第 2034 號指令（日期爲 1993 年 11 月 23 日）；以及(2)民航：第 2079 號指令（日期爲 2000 年 11 月 27 日）。

301 這些行業包括：食物業第 119 號聯合委員會（不過，經營批發業務的僱主可申請推行新工作制度）、獨立零售業第 201 號聯合委員會、食品零售業僱員第 202 號聯合委員會、經營零售業大企業第 311 號聯合委員會，以及大型商店第 312 號聯合委員會。

主要定義

- 根據《勞工法》，工作時間是指勞工受僱主差使的時間（換言之，即他們受僱主管轄的時間），以及他們不能隨己意自由使用的時間[302]。

工作時間的限制

《勞工法》

- 每天工時不可超過 8 小時，但可增至：
  - 9 小時－若勞工每周工作不多於 5 天半；或
  - 10 小時－若勞工因工作場所與其居所或住處相隔一段距離而須一天離家超過 14 小時。

- 由 2003 年 1 月 1 日起，每周工時已普遍由 40 小時減至 38 小時[303]，縮減工時的形式可以是：
  (1) 實際每周工作 38 小時；或
  (2) 在指定參照期內每周平均工作 38 小時。例如，每天工作 8 小時及每周工作 40 小時的勞工如每 4 星期獲一天補假（即 8 小時），其每周平均工時便爲 38 小時（即每周補假 2 小時，每周工時便由 40 小時減至 38 小時）[304]。

- 削減工時不可導致總薪酬減少。

---

[302] 根據政府網頁，工作時間包括：(1)僱員接受培訓或指導以執行工作的時間；(2)售貨員在店內等待顧客的時間；(3)代表同一僱主往返兩處地點的交通時間；以及(4)「候召」時間。工作時間不包括：(1)往返居所及工作地點的交通時間；以及(2)僱傭合約所載休息時間和用膳時間。根據若干法律條文，即使工人在某些時段沒有執行任何工作，該時段亦算作工時，例子包括：(1)就須接受部分時間制強迫學校教育的青年勞工而言，因強迫學校教育的迫切需要而接受減時學校教育或培訓；(2)就坑道、礦場及石礦場工人而言，上落工作地點或從該處再上來或再下去所需的時間；以及(3)勞工因放取有薪進修假期而缺勤的時數。

[303] 《勞工法》仍列明，每周最高工時爲 40 小時，而《2001 年 8 月 10 日的法案》將最高工時修訂爲 38 小時。

[304] 在 2003 年 1 月 1 日仍未推行 38 小時工作周的企業必須遵從 38 小時工作周的規定，而不容許採納 40 小時工作周加上補假的工作安排。

- 不同公司／行業的集體協議所定工時，可減至低於上述每天或每周的限制。

《新工作制度法》

- 每天工時不可超過 12 小時。任何一周的工時上限隱含爲 84 小時（12 小時 x 7 天）[305]。但每周工時（40 小時，或按共同協議所定少於 40 小時的時間）必須予以遵從，每周工時是指採用新工作制度的協議（集體協議或工作規則）所定的參照期內（一個季度或較長時間〔最長爲一年〕）的平均時數。

超時工作及超時工作薪酬

《勞工法》

- 若勞工超時工作，便須給予超時工作薪酬及補假，獲豁免的情況則除外。

超時工作薪酬

- 勞工每天工作超過 9 小時或每周工作超過 40 小時[306]（或「有效」削減每天或每周工時的集體協議所定的較低時數），便須給予超時工作薪酬[307]。超時工作薪酬只可按每天／每周計算，不得以一段參照期內的平均超時工作時數計算。

- 超時工作薪酬的計算方法如下：
  - 周內（包括星期六）超時工作的薪酬爲一般薪酬[308]的 1.5 倍；以及

---

305 不過，《勞工法》所訂特殊情況的每天及每周工時上限仍然適用，例如基於技術原因而須持續工作的勞工只可每天工作 12 小時及每周工作 50 小時，或每周工作 56 小時（如果工作時間爲每周工作 7 天，每天工作 8 小時）。

306 超時工作薪酬在每周工作超過 40 小時後（而非 38 小時）才計算，以便僱主可安排勞工於指定參照期內每周「平均」（而非實際）工作 38 小時，並給予補假而不用支付超時工作薪酬。例如，勞工每周工作 40 小時，並在一年的參照期內有 13 天的補假。

307 若每天超時工作的時數有別於每周超時工作的時數，超時工作薪酬應按較高的時數計算。

308 一般薪酬應以僱員超時工作該天或該周的平均時薪作爲計算基礎。

- 星期日或公眾假期超時工作的薪酬爲一般薪酬的兩倍。

- 特定工作或情況[309]可免發超時工作薪酬。

補假

- 工時一旦超出正常上限，僱主必須給予補假，以確保在參照期內符合正常每周工時（38 小時，或按集體協議而定的時數）的規定[310]。

- 參照期原則上爲一個季度。然而，皇室訓令、集體協議或該企業的僱傭條款及條件（如無適用於該企業的皇室訓令或集體協議）亦可把參照期延長至一年。

- 特定工作或情況[311]可免給補假。

在公眾假期工作的安排

- 在豁免許可的情況下，勞工[312]可受僱在公眾假期或代替日工作。公眾假期或代替日的工資／薪金相等於僱員在該日工作的話通常可賺取的薪酬（即僱員如在公眾假期工作可得的基本工資／薪金，連同其他獎金和福利）[313]。

---

309 這些工作或情況包括：(1)預備或跟進工作；(2)運輸作業、貨物裝卸；(3)不能確定執行時間的工作；(4)處理迅速變壞物質的工作；(5)工作量異常增加的情況；(6)在不可預見的情況下必須進行的工作；(7)處理已發生或即將發生的意外，或緊急維修機器或設備的工作；以及(8)盤點及資產負債表的工作。

310 補假可屬有薪或無薪補假，視乎具體情況而定。

311 這些工作或情況包括：(1)連續輪班工作；(2)基於技術理由而須持續工作；(3)正常工時上限並不適用的工作；(4)預備及跟進工作；(5)運輸作業、貨物裝卸；(6)不能確定執行時間的工作；(7)處理迅速變壞物質的工作；(8)工作量異常增加的情況；(9)在不可預見的情況下，必須進行的工作；以及(10)處理已發生或即將發生的意外，或由第三者的僱員緊急維修機器或設備的工作。

312 這項公眾假期條文並不涵蓋下列人士：(1)受僱於國家、省、市、政府資助的公營機構，以及公共機構的人士，除非他們受僱的機構是進行工業或商業活動，或提供醫療、預防疾病或衞生服務；以及(2)受僱於海外的人士，其受僱期內所得利益最少相等於根據《勞工法》所得的福利。有關代替假日適逢星期日或一般非工作日的條文，以及假日薪酬的條文，均不適用於本地職業介紹所的勞工。

313 特定行業的行業集體協議可訂明僱員在公眾假期或代替日工作可享有額外工資／薪金津貼（獎金）。

- 除額外工資／薪金外，勞工亦可享有有薪補假，而補假日須爲由該公眾假期或代替日[314]起計六星期內的一個正常工作日[315]。給予補假所依據的準則如下：

  (1) 如連續工作多於 4 小時，可獲全日補假；以及

  (2) 如連續工作不多於 4 小時，可獲半日補假。

《新工作制度法》

- 在參照期內任何時間，僱員在（正常）工作時間以外的（超時工作）時間不得超過 65 小時[316]。

- 超時工作只可在工作規則已給予認可的情況下才進行。僱主不得聘用僱員在工作規則所定的工作時間之外工作。

- 引入新工作制度亦可讓企業的僱主獲豁免遵守不得在公眾假期工作的原則，這些豁免情況[317]必須訂明於實施新工作制度的協議中。

容許彈性安排的制度[318]

一般情況

- 工時可按季平均計算（如受皇室訓令、集體協議規管，或對不受皇室訓令或集體協議規管的企業的工作場所規例作出修訂，則可按一年計算）。

---

314 皇室訓令可爲特定行業或特定類別的僱員制定不同的補假制度。

315 換言之，補假日不可屬於非工作日，或超出正常工時上限後給予的休息日。

316 例如：一名每周工作 40 小時的僱員，在第十周結束時，總工時不得超過 465 小時（40 小時 x 10 + 65 小時）。

317 豁免情況的例子包括：(1)僱主可聘請只在公眾假期及／或周末工作的僱員；(2)僱主可安排僱員在一般非工作日放取在公眾假期工作的補假（跟星期日工作的安排一樣）；以及(3)如公眾假期適逢星期日或一般非工作日，僱主可獲寬免安排代替日的有關規定。

318 在本文提及的彈性處理措施，除另有訂明外，大體上都屬於《勞工法》的規管範圍。

特定工種或情況

- 如屬特定工種或情況，《勞工法》或皇室訓令容許豁免遵從每日及每周工時上限。有些工種或情況可延長至每日工時上限 11 小時及每周上限 50 小時；其他工種或情況可延長至每日上限 12 小時及每周上限 50 或 56 小時。有關詳情載於**表 A2.9**：

表 A2.9：豁免遵從工時上限

豁免方式及相關工種／情況	最高工時上限
《勞工法》直接准許 ● 以連續輪班方式編排的工作 ● 盤點及審計工作（每名勞工每曆年只有 7 天可獲豁免）	每天：11 小時 每周：50 小時
在徵詢有關的聯合委員會[319]的意見後，須取得皇室訓令的核准 ● 工業界別，或不能符合正常工時上限的業務類別／行業（例如各類製造業） ● 必須在正常生產時間之外進行的預備或跟進工作	
獲皇室訓令的事先核准 ● 運輸作業、裝卸貨物工作 ● 基於工作性質，不能清楚界定執行時間的工作 ● 需要處理迅速變壞物質的行業	
事先取得工會代表同意，如不可能則事後通知工會代表（並通知政府當局） ● 在不可預見的情況下，必須進行的工作	
獲得工會代表及政府當局的事先批准 ● 工作量異常增加的情況	

[319] 聯合委員會是行業或次行業層面的永久性組織，具代表性的僱主聯會及工會均有代表參與委員會的工作。

豁免方式及相關工種／情況	最高工時上限
《勞工法》直接准許 ● 基於技術理由而須持續工作	每日：12 小時 每周：50 小時或 56 小時（如一周工作 7 天，每天工作 8 小時）
《勞工法》直接准許－如遇不可抗力的情況 ● 爲第三者工作以處理已發生意外帶來的威脅 ● 爲第三者就機械或設備進行緊急工作 ● 在企業內工作以處理有可能發生意外的威脅或已發生的意外 ● 在企業內就機械或設備進行緊急工作	並無指定上限

- 至於建造業，豁免安排可適用於夏季或密集工作期間。在夏季或密集工作期間，每日工時上限爲 9 小時，每周上限爲 45 小時，每曆年上限合共爲 180 小時。在《新工作制度法》下，建造業工人可免遵守一般禁止在星期六及星期日，以及下午 6 時至上午 7 時期間工作的規定。

彈性工作時間表

- 彈性工作時間表的安排可讓僱主根據企業的運作及需要調整工作時間（而無須每次支付超時工作薪酬），但調整幅度（包括增加或減少）不得超過每日正常工作時間 2 小時，以及超過每周正常工作時間 5 小時[320]。工時上限爲每日 9 小時及每周 45 小時，但必須符合在不超過一年的參照期內每周平均工時 38 小時的規定。

[320] 彈性工作時間表可藉集體協議（然後修訂工作場所規例）或修訂不受集體協議規管的企業的工作場所規例，得以推行。

每日休息時段[321]

- 勞工：
  - 工作達 6 小時[322]後，即可享有 15 分鐘休息時段；以及
  - 每 24 小時（即在兩日工作時段之間）可享有最少連續 11 小時的歇息時間。

- 如須處理已發生或即將發生的意外，則僱主可無須履行提供休息時段的責任。在指定情況下，亦准許少於 11 小時的歇息時間[323]。

每周休息日

《勞工法》

- 勞工獲豁免遵守在星期日休假的條文，與其他條文的規定稍微不同[324]。

- 僱主不得僱用勞工在星期日工作，除非屬豁免許可的情況或勞工獲豁免遵守在星期日休假。在星期日休假不會獲得補償。

- 每日連續 11 小時的休息時間必須連同星期日的休假（24 小時）或因在星期日工作而給予的補假（視乎何者適用而定）一併放取，以

---

321 《勞工法》並無訂明每日休息時段是否有薪。

322 這上限適用於不受集體協議或皇室訓令規管的情況。在其他情況下，給予休息時段的時間及條件由在行業或企業層面達成的集體協議規定。

323 這些指定情況包括：(1)不可抗力的情況：意外及就機械進行緊急工作；(2)具備分割時段特徵的工作（例如食肆）；(3)當勞工換班時，必須接續輪班的工作（或持續工作或半持續工作）；以及(4)皇室訓令宣稱具一般約束力的行業集體協議所訂明的其他情況。至於第(3)項，「持續工作」是指因技術理由不能暫停，並須每天 24 小時、每周 7 天持續進行的工作。而「半持續工作」則是指只有在周末才可暫停一次的工作。

324 有關星期日休假的條文並不適用於下列人士：(1)受僱於國家、省、市、政府資助的公營機構，以及公共機構的人士，除非他們受僱的機構是進行工業或商業活動，或提供醫療、預防疾病或衞生服務；(2)受僱於家庭企業的人士，而有關企業在父母或監護人的獨有權力下，通常只有父母、姻親或受監護人受僱；(3)漁業企業的船員及受僱於空運工作的人員；(4)從事水上運輸工作的航海人員，唯以合約形式從事內部航運大樓服務的人員則除外；(5)受僱於教學機構的人員；(6)在家工作人士；以及(7)醫生、獸醫、牙醫、正接受培訓的專科醫生及準備執業的實習醫生。

便勞工可得連續共 35 小時的每周休息時間[325]。

- 《勞工法》或特定皇室訓令可豁免指定行業或活動在星期日休假。勞工可在部分或所有星期日的部分時間或全日工作，例如從事酒店及餐飲業、醫院、能源配送公司、運輸作業及路旁汽車維修等的勞工。

- 在星期日工作的勞工應享有正常的薪酬[326]。

- 勞工亦可在星期日之後 6 天內放取無薪補假，而補假無須在其正常工作日放取[327]。給予補假的長短所依據的準則如下：

  (1) 如在星期日工作多於 4 小時，可獲全日補假；以及

  (2) 如在星期日工作不多於 4 小時，可獲半日補假（在這情況下，補假應在(a)某天下午 1 時前或後放取；以及(b)當日勞工無須工作超過 5 小時）。

《新工作制度法》

- 新工作制度准許僱主可要求工人在星期日工作[328]。補假仍適用於星期日的工作（與《勞工法》內享有的權利相同），並可在集體協議所訂明的期間內給予（可超過《勞工法》規定的 6 天期間）。

夜間工作及輪班工作

《勞工法》

- 《勞工法》原則上禁止夜間工作。「夜間工作」指於晚上 8 時至早上 6 時所進行的任何工作。該項規則適用於男女工人，不分性別。

---

325 連續 11 小時的休息時間須連同星期日休假放取的規定可在特定情況下獲豁免，這些情況與每日休息時段可減至少於 11 小時的指定情況一樣。

326 某些行業的行業集體協議可訂明僱員在星期日工作可享有額外工資／薪金津貼（獎金）。

327 不過，補假不可在公眾假期或根據公眾假期規則給予的補假同日放取，或工作超過正常工時上限而給予的補假同日放取。

328 前文所述不得背離星期日工作禁令的行業除外。

- 豁免遵守夜間工作禁令適用於某些行業、某些活動或某類勞工[329]。

- 對於把夜間工作視爲慣常或固有要求的行業或情況（例如運輸業、能源配送公司、醫院、酒店及飲食業、監察工作、不可抗力的特別事故等），法例訂定了多項豁免安排。另外，皇室訓令亦准許某些行業、企業或職業進行夜間工作，以及爲執行某些特別工種而進行夜間工作。

- 受惠於豁免安排的僱主，可啓用「包括夜間工作在內的工作制度」的程序。在這個制度下，勞工一般從事晚上 8 時至早上 6 時的工作，以及經常在午夜 12 時至早上 5 時提供服務。不過在推出制度前，僱主必須在工作委員會[330]內進行諮詢，如無工作委員會，須與工會代表磋商。如沒有工作委員會和工會代表，僱主應徵詢勞工的意見。

- 原則上，從事夜間工作的勞工不會享有額外工資／薪金（獎金）。夜間工作與日間工作的報酬相同。但是，如某些行業訂有協議，該項原則可有兩種例外情況[331]。

- 對於連續輪班工作的勞工，可免遵守工時上限和每日休息時間等規定。有關詳情已在上文部分載述。

《新工作制度法》

- 在新工作制度的架構下，所有年滿 18 歲的勞工，不論從事什麼行業，均可進行夜間工作。

329 除僱傭規則外，當局在勞工工作福利框架下亦訂有一套措施，以保障夜班工人的安全和健康。

330 工作委員會由僱員及僱主代表組成，他們合力確保公司內有定期的資訊流通和協商。

331 兩種例外情況是：(1)如某些行業的聯合委員會已簽訂集體協議，訂明夜間工作有額外薪酬；以及(2)如沒有集體協議，另有額外規定須提供特別補償予受僱於夜間工作制度（定期參與午夜 12 時至早上 5 時工作）的勞工。

附錄 2.11

美國的規管工時制度

法例及目的

- 美國規管工時的主要聯邦勞工法例是 1938 年制定的《公平勞動標準法》。該法例的主要目的是訂定多項勞工標準，包括爲州際貿易和影響州際貿易的僱傭事務訂定公平勞動標準。這些勞工標準包括最低工資、超時工作薪酬、記錄保存及青年就業。

適用及豁免範圍

- 僱員可透過以下兩個途徑，納入《公平勞動標準法》的涵蓋範圍：「企業保障」及「個人保障」[332]。

  (1) 企業保障：《公平勞動標準法》適用企業的僱員，必須從事州際貿易、生產州際貿易貨品，或處理、售賣爲州際貿易輸入或生產的貨品或物料，或爲這些貨品或物料進行加工。這些企業必須有至少兩名僱員，並且(a)每年銷售額或營業額爲至少 50 萬美元（390 萬港元）；或(b)是醫院、爲居民提供醫療或護理服務的企業、學校、學前教育機構或公營機構[333]。

  (2) 個人保障：僱員即使不受企業保障，若個人從事州際貿易或生產州際貿易貨品，則仍受《公平勞動標準法》保障[334]。此外，家庭傭工[335]一般也列入《公平勞動標準法》的保障範圍。

---

332 特殊規則適用於由州政府及地方政府聘任，涉及防火和執法的工作，以及義務工作。

333 《公平勞動標準法》涵蓋下列機構（不論其營業額多少）：醫院、主要爲住宿病人、老人及精神病患者提供護理服務的機構；爲智障／肢體傷殘或資優兒童而設的學校；學前服務機構、中小學及高等教育機構，以及公營機構。

334 個人保障亦適用於與州際貿易貨品生產密切相關的程序，或對生產這些貨品有直接而重要影響的職業。個人保障適用於下列僱員：從事通訊或運輸工作；經常使用郵寄服務、電話或電報進行州際通訊，或負責保存州際交易記錄；處理、船運或接收在州際貿易中運送的貨物；在受僱工作期間經常跨州往來；或受聘於按照合約爲從事州際貿易或生產州際貿易貨品的公司提供文書、託管、保養或其他服務的獨立僱主。

335 家庭傭工包括日班工人、管家、司機、廚師或全職保姆，條件是他們在一個曆年內須從一名僱主收取至少 1,800 美元（14,040 港元）的現金工資，或每周替一名或多名僱主工作合共超過 8 小時。上述曆年基準每年會由社會保障局調整。

- 豁免收取（即不獲發）超時工作薪酬的僱員例子：

  (1) 行政人員、管理人員及專業人士，以及某些電腦專業技術人士；
  (2) 對外銷售員；
  (3) 高收入僱員；
  (4) 某些季節性娛樂或康樂機構的僱員；
  (5) 某些小型報館的僱員及小型電話公司的電話總機接線生；
  (6) 外國船隻僱用的海員；
  (7) 從事捕魚作業的僱員；
  (8) 報紙派送員；
  (9) 小型農場（即在前一個曆年的任何季度僱用不多於 500 個農場勞動力「人日」的農場）工人；
  (10) 臨時保姆及受僱爲陪伴長者或體弱病患者的人士；
  (11) 在零售或服務機構賺取佣金的某些僱員；
  (12) 非製造業機構僱用的銷售人員，主要負責售賣汽車、貨車、拖車、農具、船艇或飛機給最終買家；
  (13) 非製造業機構僱用的兼職文員及機械工，主要負責售賣汽車、貨車或農具給最終買家；
  (14) 鐵路及航空公司僱員、的士司機、汽車運輸公司的某些僱員、在美國船隻上工作的海員，以及按核准派遞收費表發薪的本地派遞員；
  (15) 某些並非大城市廣播電台的廣播員、新聞編輯及總工程師；
  (16) 居於僱主住所的家庭傭工；
  (17) 電影院僱員；以及
  (18) 指定的農場工人。

- 爲符合豁免資格，一般而言，第(1)類獲豁免的僱員首先每周薪金或酬金[336]需爲最少 455 美元（3,549 港元），如屬電腦從業員，則時薪不得少於 27.63 美元（215.5 港元）。此外，僱員的特定職責必須符合政府當局的下列規定：

[336] 按「薪金方式」發薪是指僱員每周或較長時間定期收取每段發薪期間的預定薪酬，預定金額不能因僱員的工作質素或工作量有所不同而遭扣減（某些例外情況除外）。按「酬金方式」發薪是指僱員按單一工作收取一筆議定金額，不論完工所需時間的長短。行政人員必須按薪金方式發薪，而管理人員、專業人士及電腦從業員則可按薪金或酬金方式發薪。

表 A2.10：獲豁免類別及相關職責要求

獲豁免類別	職責要求
行政人員	• 有關僱員的主要職責必須爲管理企業或管理企業內慣常公認的部門或分部； • 有關僱員必須慣常及經常直接督導至少兩名其他全職僱員或相等職級人士；以及 • 有關僱員必須有權僱用或解僱其他僱員，或其對僱用、解僱、晉升、升級或改變其他僱員職位的意見或建議方面舉足輕重。
管理人員[337]	• 有關僱員的主要職責必須爲辦公室或非體力勞動工作，並須與管理、或一般業務經營、或僱主的客戶有直接關係；以及 • 有關僱員的主要職責包括就重要事項行使酌情權及作出獨立判斷。
學術專業人士[338]	• 有關僱員的主要職責必須爲執行需要運用高深知識的工作。該類工作以學術知識爲主，並須持續行使酌情權和判斷； • 該等高深知識必須屬於科學或學習範疇；以及 • 該等高深知識必須慣常經過長時間學習專門學術知識而取得。
創作專業人士[339]	• 有關僱員的主要職責必須爲在認可的藝術或創作領域，執行需要運用創造力、想像力、原創意念或天賦才能的工作。
電腦從業員	• 有關僱員必須受僱爲電腦系統分析員、電腦程式編寫員、軟件工程師，或執行下述職責的其他同類電腦技術人員。

[337] 如僱員按薪金方式收取的薪酬最少相等於同一教育機構內教師的入職薪金（或如上文所述，周薪爲最少 455 美元〔3,549 港元〕），而其主要職責爲於教育機構內執行與學術指導或培訓直接有關的管理職務，則亦可獲管理人員的豁免。

[338] 執業律師或醫生均獲豁免。有關薪金的規定並不適用於真正(bone fide)的執業律師及醫生。

[339] 教師可獲豁免，有關薪金的規定並不適用於他們。

獲豁免類別	職責要求
	• 有關僱員的主要職責必須包括： (1) 應用系統分析技巧及程序，包括諮詢用戶，以確定硬件、軟件或系統的功能規格； (2) 根據及因應用戶或系統設計規格，設計、開發、記錄、分析、創作、測試或改良電腦系統或程式（包括原型程式）； (3) 設計、記錄、測試、創作或改良有關機器操作系統的電腦程式；或 (4) 上述多項職責，而執行有關職責時須具備相同技能水平。

- 對外銷售員如主要職責是進行銷售，或爲有關服務或使用設施取得訂單或合約，並由客戶或顧客付款作爲代價，而他們慣常及經常不在僱主的一個或多個營業地點工作，則可獲豁免。

- 高收入僱員如主要職責包括執行辦公室或非體力勞動工作，而年薪總額爲 10 萬美元（78 萬港元）或以上（必須包括每周薪金或酬金最少爲 455 美元〔3,549 港元〕），而慣常及經常執行在標準豁免測試中獲豁免的行政人員、管理人員或專業人士的最少一項職責，則可免受《公平勞動標準法》規管。

- 有關豁免不適用於體力勞動工人或其他靠雙手、肢體技能及體力進行重複作業的「藍領工人」。從事生產、維修、建造及類似職業的非管理層僱員[340]，一旦納入《公平勞動標準法》的保障範圍，即可享有超時工作補薪，不論其高薪程度，亦不獲豁免。

[340] 例如木匠、電工、機械工、水管工、鐵工、技工、施工工程師、碼頭工人、建築工人及雜工。

主要定義

- 《公平勞動標準法》及《美國聯邦法規》[341]中有關工時條文用語及其定義載列如下：

「僱用」	—	包括「容許或准許工作」。未經要求但獲容許或准許進行的工作須視爲工作時間，僱主須支付有關薪酬。
「工時」	—	在釐定僱員的受僱工時方面，凡在每個工作日上班前或下班後的更衣或盥洗時間，按適用於有關僱員的真正(bone fide)集體談判協議的明確條款，或按協議下的風俗或慣例未列入工時計算者，均不算作每周的工時。
「工作周」	—	包括「僱員必須在僱主的處所、當值或在指明工作地點期間的全部時間」。
「工作日」	—	僱員於某日開始進行「主要活動」的時間與當日停止進行該項主要活動或各項活動期間的時間。因此，工作日的時間可能長於該僱員的原定輪值時間、時數、當值時間或生產線時間。
「候召時間」	—	如僱員須留駐僱主的處所「候召」，則屬於在「候召」期間工作。如僱員須留在家中「候召」，或獲准留下口訊以便聯絡，（在大多數情況下）便不屬於在「候召」期間工作。僱員的自由如受到額外限制，該段時間或須獲補償。

工作時間限制

- 16 歲或以上的僱員於任何工作周之工作時數並無上限[342]，但每周標準工時可作 40 小時計算，因爲僱員的工作時數超過此上限時，僱主便須支付超時工作薪酬。另外，《公平勞動標準法》不容許把兩周或以上的工時平均計算。

---

341 《美國聯邦法規》亦列明「工時」在不同情況下的適用範圍，包括等候時間、上／下班、休息時間、用膳時間、睡眠時間和交通時間。

342 然而，部分職業（例如涉及州際貿易的商用汽車司機，以及商用客機機師）須受特定工時規則規管。

超時工作及超時工作薪酬

- 受《公平勞動標準法》保障的僱員，如在某工作周工作多於 40 小時，必須獲發超時工作薪酬[343]，金額不少於正常工資額[344]的 1.5 倍。

- 然而，不論超時工作時數而一筆過支付的超時工作補償款項，不能算作超時工作補薪（即使該筆款項相等或大於按時薪計算的金額）。

- 僱主向正常工作周時數多於 40 小時的僱員支付固定薪金，也不能免除履行《公平勞動標準法》的法定責任。此外，僱主不能藉與僱員達成協議，免除超時工作的相關規定。每周只將 40 小時算入工作時間的協議，並不符合《公平勞動標準法》的規定。即使僱主聲明不准超時工作，或不會向僱員支付未獲事先批准的超時工作補薪，僱員可獲超時工作補償的權利也不受影響。

- 《公平勞動標準法》沒有規定僱主必須向在星期六、星期日、假日或定期休息日工作的僱員支付超時工作薪酬（除非有關工作令該工作周工時多於 40 小時）。

容許彈性安排的制度

- 《公平勞動標準法》並無訂定容許彈性安排的制度。

每天休息時段

- 《公平勞動標準法》並無規管每天休息時段的條文，但《美國聯邦法規》訂明，工作天內的短暫休息時段必須算作工作時數[345]，而用膳時間則通常不算入工作時間。

---

343 州及州轄行政區的公營機構或州際政府機構的僱員，如符合某些條件，可獲得不少於超時工作 1.5 倍的補假時數（以代替超時工作薪酬）。

344 正常工資額不得少於《公平勞動標準法》規定的最低工資。正常工資額包括所有工作報酬，但《公平勞動標準法》豁免的某些款項除外。不屬於正常工資額的款項，包括代僱主支付的款項、超時工作補薪或在星期六、星期日和假日工作的實質補薪、酌情支付的花紅、在特殊時節的禮物和具禮物性質的款項，以及偶然因假期、假日或生病而沒有工作期間所支取的款項。收入可按件或按薪金、佣金或其他基礎計算，但無論如何，超時工作薪酬必須按這些收入的平均時薪計算。平均時薪以工作周的總薪酬（上述法定豁免項目除外）除以實際總工作時數計算出來。

345 如果僱主已清楚明確告訴僱員核准小休只能持續一段特定時間，僱員擅自延長休息時段，即違反僱主的規定並會受處罰，則延長休息時段無須算入工時。

每周休息日

- 《公平勞動標準法》並無規管每周休息日的條文。

夜間工作

- 《公平勞動標準法》並無規管夜間工作的條文。

輪班工作

- 《公平勞動標準法》並無規管輪班工作的條文。

附錄 2.12

加拿大的規管工時制度

法例及目的

- 加拿大的主要聯邦勞工法例爲《加拿大勞工法規》，該法例於 1967 年初次制定，由其他勞工法規綜合而成，其後於 1988 年納入《加拿大經修訂法規》並再次頒布。該法規管勞資關係（第 I 部）、職業安全與健康（第 II 部）和勞工標準（第 III 部），而工作時間則主要由「《加拿大勞工法規》第 III 部」[346]（簡稱「《加拿大勞工法規》」）規管。

- 《加拿大勞工法規》的主要目的是訂立公正公平的僱傭條件，以保障勞工的權利。有關條文訂明在聯邦管轄範圍內勞資雙方的最低勞工標準[347]。

適用及豁免範圍

- 《加拿大勞工法規》適用於聯邦管轄範圍內從事下列工種、企業或業務的僱員及僱主：

  (1) 跨省及國際服務[348]；
  (2) 電台及電視廣播；
  (3) 航空運輸、飛機營運及機場；
  (4) 銀行；
  (5) 保護及保存漁業天然資源的企業；

---

346 《加拿大勞工法規》第 III 部源自 1965 年制定的一份基本勞工標準文獻，內容涵蓋工作時間、最低工資、假期及法定假日（《加拿大勞工法規》稱之爲「公眾假期」）等。

347 舉例來說，這些條文訂明有關工作時間、年假、法定假日、產假、育嬰假、照顧病危家屬公假及喪假等的標準。已加入工會的企業可獲豁免，無須受《加拿大勞工法規》有關最低工資、年假、法定假日及喪假等條文的規管，因爲集體協議已爲僱員提供與《加拿大勞工法規》相同或較佳的權益，以及規定勞資糾紛須交由第三方調解。

348 例如：鐵路；道路運輸；電話、電報及電纜系統；管道；運河；渡輪、隧道及橋樑；航運及船舶服務。

(6) 第一民族(First Nations)社區及活動[349];
(7) 國會公布爲符合加拿大整體利益的企業[350]；以及
(8) 大部分聯邦國營機構[351]。

- 《加拿大勞工法規》有關工作時間的條文[352]不適用於：

(1) 經理[353]或主管級僱員或行使管理職能的僱員；或
(2) 建築、牙科、工程、法律或醫學專業人員。

- 部分僱員[354]已受特定規例保障，可免受《加拿大勞工法規》某些有關工時條文的限制。例如，從事聯邦車輛運輸業[355]的僱員須受另一規例[356]的規管，該規例取代《加拿大勞工法規》中有關標準工時、平均計算工時的安排、周內有一天假期所適用的標準工時，以及每周最高工時[357]等範疇的條文。

- 不受《加拿大勞工法規》保障的僱主及僱員，則仍受適用的省或地區法例保障（這些法例各有本身的涵蓋範圍、豁免準則及工作時間規定）。

---

349 第一民族是一個種族名稱，指加拿大因努伊特人(Inuit)和梅提斯人(Métis)以外的原住民。現時有超過 630 個獲確認的第一民族政府或族群分布於加拿大全國，當中約半數居於安大略省及卑詩省。

350 這些企業包括：大部分的穀物輸送機、麵粉和種子碾磨廠、飼料倉及穀物種子清洗廠、鈾礦開採及加工，以及原子能。

351 國營機構指加拿大聯邦政府或加拿大其中一個省或地區政府擁有的企業，當中包括能源開發、資源提煉、公共運輸、文化推廣，以及物業管理等行業。但聯邦公務員並不受《加拿大勞工法規》的保障。

352 這些條文涉及標準工時（每日和每周上限）、每周最高工時、超時工作薪酬、平均計算工時，以及經修訂的工作時間表。

353 《加拿大勞工法規》並無「經理」一詞的定義，如有爭議，須留待法庭裁決。要決定僱員是否經理身分，須分析有關情況和事實，以確定該僱員執行管理職能的多寡和程度。

354 這些僱員的主要類別包括：在船上工作的僱員、貨車司機、鐵路運輸業僱員，以及收取佣金的廣播業營業員。

355 這些行業的僱員包括巴士操作員、城市汽車操作員，以及負責跨省和國際貨物或乘客運輸及按合約爲加拿大郵政運送郵件的公路汽車操作員。

356 即《汽車操作員工時規例》。

357 商用車輛司機的最高工時亦須受《商用車輛司機工時規例》的規管。

主要定義

- 《加拿大勞工法規》[358]並無工時的定義。

工作時間限制

- 標準工時爲每天 8 小時及每周 40 小時。

- 每周工時上限爲 48 小時，但可在下述情況超出上限：

(A) 特殊情況

僱主如令勞工部部長信納因情況特殊而必須超時工作，可獲發許可證，訂明僱員於某限期內的核准工作時數[359]。僱主應在稍後時間匯報每名僱員的額外工時詳情。僱主獲發許可證，並不等同獲豁免支付超時工作薪酬。

(B) 緊急工作

如遇緊急情況[360]，工時可在沒有許可證的情況下超出上限，但僅以情況所需爲限，以免嚴重擾亂受影響有關工業機構的正常運作。僱主必須向當局和代表受影響僱員的工會（如適用）提交書面報告，交代緊急情況的性質，以及每名僱員的超時工作時數。

超時工作和超時工作薪酬

- 一般來說，僱員如需要或獲准超出標準工時（即每天 8 小時或每周 40 小時）工作，應可就超出的時數獲發超時工作薪酬。

- 如按日計算的超時工作總時數與按周計算的不同，則在計算超時工

[358] 根據加拿大當局發出的釋義指引，法律規定或僱主要求的培訓亦作工時計算，而僱員自願接受的培訓或預備僱員從事另一份工作的自願性發展培訓則不算作工時。

[359] 許可證的有效期不應超過預計特殊情況持續的期間。至於僱主應如何通知僱員及工會申請許可證一事，也另有規定。

[360] 緊急工作情況包括：(a)機器、器材、工廠設備或個人發生意外；(b)涉及機器、器材或工廠設備的重要緊急工作；以及(c)其他無法預見或預防的情況。

作薪酬時，應以較高者爲準[361]。

- 在某些情況下[362]，僱員的工作時數超過每天或每周核准工時上限，應可獲發超時工作薪酬。舉例來說，僱主如已修訂工作時間表，把工作縮短至每周 4 天，每天 10 小時，則僱員每天工作多於 10 小時及每周多於 40 小時，便可獲發超時工作薪酬。僱主如採用平均計算工時的安排，則在每段平均計算期結束後，僱員的工時若超出該期間的標準工時，可獲發超時工作薪酬。例如僱員在 4 星期的平均計算期內工作 170 小時（標準工時爲 160 小時），應獲發 10 小時的超時工作薪酬。

- 僱員的工作時數超出標準工時、每天或每周核准工時上限，必須獲發至少相等於正常工資 1.5 倍的薪酬。

- 如某星期包含有薪法定假日，該周的標準工時（一般爲 40 小時）必須相應減少[363]。因此，如某星期內有一天假期，則該周標準工時應減 8 小時，一周工作超過 32 小時會視爲超時工作計算。在假日工作的時間，會另獲發不少於正常工資 1.5 倍的薪酬，而無須納入超時工作報酬的計算。

- 僱員如須在法定假日工作，除可獲發當日的正常工資外，還可就當日的工作時數獲發至少相等於正常工資 1.5 倍的薪酬[364]。

- 僱員如須爲「持續經營」[365]在法定假日工作，則：

---

361 例如於某星期內，僱員周一至周五的工作時數分別爲 9、7、10、8 及 11 小時，則各天的超時工作時數爲 1、0、2、0 及 3 小時，而按日計算的超時工作總時數爲 6 小時。該員的總工作時數爲 45 小時，因此按周計算的超時工作時數爲 5 小時。在這情況下，該員應獲發 6 小時超時工作薪酬。

362 這些情況包括僱主修訂工作時間表或安排，平均計算某段期間的工作時數。下文「容許彈性安排的制度」載有更多關於這些措施的詳情。

363 類似安排亦適用於有薪年假、有薪喪假及僱員無權領取正常工資的工作天（如僱員放取無薪病假）。

364 僱員如在獲聘後首 30 天內的法定假日工作，則只可就當日的工作時數獲發至少相等於正常工資 1.5 倍的薪酬。

365 「持續經營」是指(1)任何工業經營於每個七天周期內，一旦開始運作即通常不會中途停頓，直至該期間原定的慣常運作完成爲止；(2)涉及火車、飛機、船舶、貨車及其他車輛載運的任何經營或服務（不論是定期還是不定期服務）；(3)任何電話、電台、電視、電報或其他通訊或廣播經營或服務；或(4)在周日或公眾假期仍然照常運作的經營或服務。

(1) 除當日的正常工資外，還可就當日的工作時數獲發相等於正常工資 1.5 倍的薪酬[366]；

(2) 可按正常工資率獲發該法定假日的工作時數的薪酬，惟他們須獲安排於其他日子放取一天有薪假期；或

(3) 如集體協議有此規定，可獲發法定假日後首天休假的薪酬。

- 爲「持續經營」業務工作的僱員如未能按要求在法定假日上班，或令自己無法在法定假日工作，便無權支取假日薪酬。

- 經理或專業人員如在法定假日工作，必須於其他日子獲放取一天有薪假期。

容許彈性安排的制度

- 《加拿大勞工法規》容許僱主透過平均計算工時和修訂工作時間表，彈性安排勞工的工時。

(A) 平均計算工時

只有因工作性質關係而工時不能固定分布的機構[367]，才可運用平均計算工時的安排。僱主通常是因難以控制的外在因素（例如氣候或季節性需求）而需作出這項彈性安排。在此情況下，僱主可在連續兩周或以上的選定期內[368]，平均計算僱員的工時。如僱主與工會沒有簽訂書面協議，則有關選定期不得超過三年[369]。每周平均標準工時和每周最高工時仍分別不得超過 40 小時和 48 小時。

366 受僱於「持續經營」業務的僱員，如在受僱首 30 天內的法定假日工作，則當天的工時只能以正常工資率計算。

367 指沒有固定工時或固定工時不時有變的工作，例如旅遊巴士司機在夏天及其他節日要長時間工作。

368 選定的周數不應超過僱員工時波動所須涵蓋的期間。

369 如僱主與工會簽訂了書面協議，則平均計算工時的安排會於協議生效期間或雙方協定的較短時期內實施。《加拿大勞工法規》亦有詳細條文規定不論是否有簽訂書面協議，僱主亦須事先通知僱員有關安排。

(B) 修訂工作時間表

僱主可重新編訂工作時間表，又或修訂或取消現有令工作時數可能超出標準工時的工作時間表，即以壓縮工作周或彈性工作時間的形式安排工時。經修訂的時間表須經僱主與工會簽訂書面協議才可生效；如僱員不受集體協議涵蓋，則須在 70%受影響僱員贊成下[370]才可生效。在任何經修訂的工作時間表內，兩周或以上時期的標準工時不得超過每周平均 40 小時，而該段期間內最高工時不得超過每周平均 48 小時。

每天休息時段

- 《加拿大勞工法規》並無規管每天休息時段的條文。

每周休息日

- 僱主編排的每周工時，應可讓僱員每周至少享有一整天休息日。在切實可行的情況下，休息日通常定在星期日[371]。《加拿大勞工法規》並無訂明休息日是否有薪。

- 僱主亦可申請許可證，豁免遵守提供每周休息日的規定[372]。

夜間工作

- 《加拿大勞工法規》並無規管夜間工作的條文。

輪班工作

- 《加拿大勞工法規》並無規管輪班工作的條文。

---

370 《加拿大勞工法規》亦有詳細條文，規定須事先通知僱員有關安排、進行投票以計算認可修訂或取消工作時間表的受影響僱員百分比，或時間表的有效期等。

371 於平均計算工時期間，工時於編排上或實行上，可不受每周一整天休息日及在切實可行情況下安排星期日爲休息日的規定所限。然而，期內的休息日數須不少於期內的周數。

372 如僱主取得許可證，安排僱員工作超過每周最高工時，勞工部部長可根據有關工業場所的工作狀況及僱員的福祉，在發出的許可證內訂明另外的休息日。

附錄 3

工作時數統計數字 — 數據來源、統計方法及局限

A3.1 由於本港過往並沒有爲搜集有償和無償工作時數數據而進行全面的統計調查，本報告所載述的非政府機構僱員總工作時數分布情況，是基於政府統計處的「收入及工時按年統計調查」，以及「綜合住戶統計調查」這兩個涵蓋工作時數的統計調查而估計的。然而，這兩個統計調查各有重點，對工作時數的定義也有所不同，在詮釋香港僱員工作時數模式的統計數字時，尤須注意。

收入及工時按年統計調查

A3.2 「收入及工時按年統計調查」在 2009 年第二季首次進行。統計調查以機構爲單位，目的是就香港僱員的工資水平和分布、工作時數、就業情況及人口特徵等方面提供全面的數據。「收入及工時按年統計調查」是關於收入和工作時數統計數字的專項調查，可爲法定最低工資和標準工時的分析提供十分有用的資料。由於工作時數的統計數字是根據僱主記錄而編製的，一般而言，較住戶統計調查的相類數據更爲準確。此外，樣本規模龐大（約 10 000 間業務事業單位），既有利於進行更深入細緻的分析，又不致令統計結果有欠穩妥。

A3.3 在「2011 年收入及工時按年統計調查」中，當局從抽選的公司所備存的行政記錄中，搜集私營機構中個別獲選取僱員的合約工作時數、有薪超時工作時數、擬以補假作償的超時工作淨時數[373]，以及僱主承認的無償超時工作時數等數據。不過，該項統計調查未能提供不獲僱主承認的超時工作時數數據，這些數據亦實難透過以機構爲單位的統計調查搜集。因此，該項統計調查所得的數據未能全面反映僱員的總工作時數。總工作時數是研究標準工時不可或缺的數據，工時長的僱員尤其關切。

[373] 指在某個工資期內，扣除期內已補假作償的超時工作時數後，擬以補假作償的超時工作時數。

綜合住戶統計調查

A3.4 「綜合住戶統計調查」是另一個與勞工有關的統計調查，但在問卷的設計和應用方面，卻與「收入及工時按年統計調查」大有分別。「綜合住戶統計調查」以住戶爲調查對象，主要目的是搜集資料，用以編製勞動人口統計數字，包括就業、失業及就業不足的統計數字。此外，「綜合住戶統計調查」也搜集有關人口和社會經濟特徵的資料。從直接向住戶成員搜集所得的資料，可得知個別僱員在統計前七天內的實際工作時數。統計調查所得的數據計及無償的超時工作時數（包括僱主不認可的時數），以及假期／例假和所有其他影響僱員通常工時的因素，所以能反映僱員的實際工作時數模式。

A3.5 「綜合住戶統計調查」自 1981 年 8 月起持續進行，有助於按僱員的社會經濟特徵深入分析他們在不同時間的工作時數模式。不過，受訪者可能無法準確記起有關其實際工作時數的資料，特別是那些在統計前七天內每天工作時間不定的受訪者。

A3.6 **表 A3.1** 撮述上述兩個統計調查的特點。

表 A3.1：兩個用以分析工作時數模式的統計調查

	收入及工時按年統計調查	**綜合住戶統計調查**
1. 統計調查類別	機構單位統計調查	住戶統計調查
2. 次數	每年一次	持續進行
3. 時間範圍	2009 至 2011 年	1981 年 8 月至最近月份
4. 樣本數目	每年約 10 000 間 業務事業單位	每月約 8 000 個住戶
5. 主要受訪對象	僱員（但不包括政府僱員、留宿家庭傭工，以及《最低工資條例》所豁免的實習學員和工作經驗學員）	陸上非住院人口

	收入及工時按年統計調查	綜合住戶統計調查
6. 工作時數的主要變數	合約工作時數和按僱主指示進行超時工作的時數	統計前七天內的實際工作時數
7. 特點	按工作時數組成部分（即合約工作時數、有薪超時工作時數和以補假作償的超時工作時數）分析	按社會經濟特徵的詳細資料分析
8. 優點	資料更準確，行業數據更詳盡	長期數列；涵蓋範圍更全面，當中包括政府僱員、留宿家庭傭工、僱主、自營作業者和無酬家庭從業員的資料
9. 局限	短期數列；不包括政府僱員、留宿家庭傭工、僱主、自營作業者和無酬家庭從業員的資料；亦不能提供不獲僱主承認的超時工作時數的資料	受訪者的記憶誤差，令資料沒有那麼準確

「收入及工時按年統計調查」與「綜合住戶統計調查」併合而成的數據集

A3.7 由於「收入及工時按年統計調查」與「綜合住戶統計調查」的數據各有不足之處及局限，較恰當的做法是兼用該兩個統計調查的數據，更全面地分析僱員的總工作時數：

- **「收入及工時按年統計調查」**：根據僱主所記錄的工作時數（包括合約工作時數、有薪超時工作時數及以補假作償的超時工作時數），並着眼於不同的社會經濟特徵，分析最近的工作時數情況；
- **「綜合住戶統計調查」**：研究僱員報稱的無償超時工作時數模式，掌握全面情況。這個統計調查也能提供有關實際工作時數趨勢的有用資料。

A3.8 由於工作時數的數據取自兩個不同的統計調查（即「收入及工時按年統計調查」及「綜合住戶統計調查」），故需要一套統計方法把兩個數據集併合，以便隨後進行成本影響評估。

A3.9 要合併數據集，須利用統計方法，把「綜合住戶統計調查」中個別記錄的無償超時工作時數數據併入「收入及工時按年統計調查」的相類記錄之內。爲此，每個統計調查的相類記錄會按僱員的社會經濟特徵（例如行業、職業及主要收入組別）分組，每組記錄再按工作時數及收入歸類。最後，「綜合住戶統計調查」數據集中的每組記錄，會順序併入「收入及工時按年統計調查」數據集相應組別的記錄之內。

A3.10 有些人或會身兼多職，而在「收入及工時按年統計調查」中，每名僱員只涉及一份工作。爲求一致，在把「綜合住戶統計調查」的無償超時工作時數數據併入「收入及工時按年統計調查」的數據時，只會統計「綜合住戶統計調查」中僱員的主要工作而非所有工作的實際工作時數。

按主要研究範疇的變數分類

A3.11 所有按行業分類的統計數字，一概根據《香港標準行業分類》（2.0 版）編製，另有註明者除外。同樣，所有按職業分類的統計數字，一概根據「國際標準職業分類：1988」編製，另有註明者除外。

局限

A3.12 實際工作總時數的數據可反映實際工作時數的模式，按理可在是次研究中大派用場。但是，現時採用的元件組砌統計方式沒有計及假期／例假，也沒有計及爲補償在以前的工資期的超時工作，而在統計時的工資期所放取的補假作償的時數，以致往往會略爲高估在某段期間的實際工作時數。因此，在詮釋併合數據集的統計數字時，必須多加留意。

A3.13 「收入及工時按年統計調查」與「綜合住戶統計調查」數據可併合而成很多組合，這次研究所採用的併合數據集只是其一。因此，根據併合數據集編製的成本影響評估結果或有統計誤差。

A3.14 「收入及工時按年統計調查」和「綜合住戶統計調查」的結果都可能有抽樣誤差。因此，併合數據集也或會有抽樣誤差。

A3.15 「收入及工時按年統計調查」搜集所得的工作時數數據，多屬工資期爲一個月的數據。因此，每周工作時數的數字大多以平均數計算（即每月工作時數除以 52/12），但在一些實際情況下，每周工作時數或會多寡不一。

A3.16 「收入及工時按年統計調查」和「綜合住戶統計調查」所界定的工作時數和用以搜集數據的方法都有所不同，在詮釋成本影響評估的結果時須多加留意。

附錄 4

統計附錄 — 工時分布

表 A4.1 按社會經濟特徵劃分的每周有償工時分布（所有僱員）

表 A4.2 按社會經濟特徵劃分的每周有償工時分布（全職僱員）

表 A4.3 按社會經濟特徵劃分的每周合約工時分布（所有僱員）

表 A4.4 按社會經濟特徵劃分的每周合約工時分布（全職僱員）

表 A4.5 按社會經濟特徵劃分的每周有薪超時工作時數分布（有薪超時工作的僱員）

表 A4.6 按社會經濟特徵劃分的每周有補假作償的淨超時工作時數分布（有補假作償的僱員）

表 A4.7 按社會經濟特徵劃分的每周無償超時工作時數分布（無償超時工作的僱員）

表 A4.8 按社會經濟特徵劃分的每周估計總工時分布（所有僱員）

表 A4.9 按社會經濟特徵劃分的每周估計總工時分布（全職僱員）

表 A4.10 按每周估計總工時劃分的僱員人數

表 A4.11 長工時僱員的社會經濟特徵

表 A4.12 經濟行業的詳細覆蓋範圍

圖 A4.1 按選定行業劃分的每周估計總工時分布

圖 A4.2 按職業劃分的每周估計總工時分布

表 A4.1：按社會經濟特徵劃分的每周有償工時分布（所有僱員）

	僱員		每周工作時數				
				百分位數			
	人數 '000	百分比	平均數	第二十五個	第五十個	第七十五個	第九十個
所有僱員	2 807.0	100.0	46.0	40.6	45.0	51.5	60.0
I. 性別							
男性	1 464.5	52.2	47.9	40.6	47.5	54.0	62.3
女性	1 342.5	47.8	44.0	40.6	44.3	48.5	56.3
II. 就業情況							
全職	2 610.5	93.0	48.0	41.1	45.7	53.5	60.0
兼職	196.4	7.0	19.5	12.2	20.3	25.8	30.0
III. 年齡組別							
15-19	24.4	0.9	34.8	15.7	39.2	51.0	60.0
20-29	572.8	20.4	44.8	40.6	44.3	49.4	57.0
30-39	777.4	27.7	45.3	40.6	44.3	49.2	57.0
40-49	770.3	27.4	46.4	40.6	45.7	54.0	60.2
50-59	531.7	18.9	47.8	41.5	48.0	54.0	64.1
≥60	130.3	4.6	48.0	41.3	48.0	57.0	68.0
IV. 教育程度							
小學及以下	366.2	13.0	49.9	45.0	49.9	60.0	67.5
中一至中三	403.2	14.4	50.6	44.8	51.0	60.0	66.0
中四至中七	1 133.6	40.4	45.9	40.6	45.2	51.0	60.0
專上教育	903.9	32.2	42.5	40.6	42.3	45.7	49.4
V. 行業							
(A) 長工時行業	766.8	27.3	50.8	43.6	53.1	60.0	66.0
i 零售	262.0	9.3	48.1	41.9	48.0	56.5	62.3
ii 物業管理及保安	139.5	5.0	57.7	48.0	60.0	69.2	72.0
iii 飲食	214.4	7.6	50.7	48.0	54.0	60.0	66.0
iv 陸路運輸	126.5	4.5	48.4	39.6	48.0	59.2	65.1
v 安老院舍	18.7	0.7	55.1	45.7	54.0	66.0	72.0
vi 洗滌及乾洗服務	5.7	0.2	47.9	39.2	51.0	58.4	65.0
(B) 其他行業	2 040.2	72.7	44.2	40.6	44.3	48.0	54.0
製造	113.9	4.1	46.8	44.3	48.0	51.0	57.0
建造	238.2	8.5	50.0	44.3	48.5	54.6	61.7
批發及進出口貿易	475.6	16.9	43.0	40.6	43.2	45.7	49.4
酒店	38.7	1.4	50.5	48.0	48.7	54.0	54.5
其他運輸、倉庫、郵政及速遞服務	122.4	4.4	47.5	41.8	46.1	53.4	59.1
資訊及通訊	98.0	3.5	42.6	40.6	40.6	45.7	49.4
金融及保險	202.2	7.2	42.2	40.6	40.6	45.7	49.4
地產活動 (不包括地產保養管理服務)	36.1	1.3	43.0	40.2	43.2	48.0	54.0
專業及商用服務、科學及技術活動	170.5	6.1	42.8	40.6	41.9	45.7	49.4
清潔服務	64.2	2.3	45.4	42.0	48.0	54.0	60.2
社區、社會及個人服務 (不包括v及vi)	463.6	16.5	42.0	39.6	44.3	48.0	54.0
其他	17.0	0.6	45.8	39.8	45.7	48.0	60.5
VI. 職業							
(A) 較高技術職業	1 110.4	39.6	43.1	40.6	42.6	45.7	50.3
經理及行政級人員	296.6	10.6	43.4	40.6	42.6	45.7	49.4
專業人員	190.6	6.8	41.4	39.6	40.6	44.7	47.6
輔助專業人員	623.2	22.2	43.6	40.6	43.2	47.5	51.0
(B) 較低技術職業	1 696.6	60.4	47.9	42.0	48.0	54.6	63.4
文員	494.9	17.6	42.9	40.6	44.1	46.8	51.0
服務工作及商店銷售人員	449.2	16.0	49.0	44.3	51.0	60.0	64.2
工藝及有關人員	212.5	7.6	50.3	45.7	48.9	55.4	61.6
機台及機器操作員及裝配員	118.9	4.2	51.8	44.3	52.6	60.0	65.1
非技術工人	421.0	15.0	50.1	44.3	50.1	60.0	69.2
VII. 企業規模							
大型企業	1 525.0	54.3	46.9	40.6	45.7	54.0	62.1
中小型企業	1 282.0	45.7	44.9	40.6	44.3	49.9	58.5

資料來源：2011年收入及工時按年統計調查，政府統計處。

表 A4.2：按社會經濟特徵劃分的每周有償工時分布（全職僱員）

	僱員		每周工作時數				
				百分位數			
	人數 '000	百分比	平均數	第二十五個	第五十個	第七十五個	第九十個
所有僱員	2 610.5	100.0	48.0	41.1	45.7	53.5	60.0
I. 性別							
男性	1 395.9	53.5	49.3	41.9	48.0	54.0	63.0
女性	1 214.6	46.5	46.5	40.6	44.7	49.4	57.2
II. 年齡組別							
15-19	12.4	0.5	52.0	44.3	51.0	57.7	64.3
20-29	536.2	20.5	46.7	40.6	44.7	49.9	57.2
30-39	741.4	28.4	46.5	40.6	44.3	49.4	57.2
40-49	718.7	27.5	48.3	40.6	45.8	54.0	61.4
50-59	486.0	18.6	50.4	43.8	48.0	55.4	66.0
≥60	115.9	4.4	51.6	44.3	48.0	60.0	69.2
III. 教育程度							
小學及以下	321.4	12.3	53.9	48.0	53.5	60.0	69.2
中一至中三	363.6	13.9	53.6	48.0	54.0	60.0	66.0
中四至中七	1 055.4	40.4	47.9	42.0	45.7	52.6	60.0
專上教育	870.1	33.3	43.5	40.6	42.5	45.7	49.4
IV. 行業							
(A) 長工時行業	688.2	26.4	54.2	46.5	54.0	60.0	68.5
i 零售	228.9	8.8	51.8	45.0	51.0	59.4	63.0
ii 物業管理及保安	136.8	5.2	58.6	48.0	60.0	71.8	72.0
iii 飲食	185.1	7.1	55.4	49.5	54.9	60.0	66.0
iv 陸路運輸	114.9	4.4	51.3	42.0	52.0	60.0	65.1
v 安老院舍	18.0	0.7	56.3	46.7	54.0	66.0	72.0
vi 洗滌及乾洗服務	4.5	0.2	53.1	45.5	54.0	59.3	65.3
(B) 其他行業	1 922.3	73.6	45.8	40.6	44.3	48.2	54.0
製造	106.3	4.1	48.6	44.3	48.0	52.0	57.8
建造	228.0	8.7	51.1	46.8	49.4	54.7	61.9
批發及進出口貿易	458.5	17.6	44.0	40.6	43.8	45.7	49.4
酒店	*	*	*	*	*	*	*
其他運輸、倉庫、郵政及速遞服務	119.9	4.6	48.1	41.9	46.4	53.9	59.5
資訊及通訊	96.0	3.7	43.2	40.6	40.6	45.7	49.4
金融及保險	197.9	7.6	42.7	40.6	40.6	45.7	49.4
地產活動（不包括地產保養管理服務）	34.1	1.3	44.7	40.6	43.4	48.0	54.0
專業及商用服務、科學及技術活動	164.6	6.3	43.8	40.6	42.2	45.7	49.4
清潔服務	52.2	2.0	51.1	48.0	48.0	57.0	60.2
社區、社會及個人服務 (不包括v及vi)	409.7	15.7	45.3	40.6	44.7	48.0	54.0
其他	*	*	*	*	*	*	*
V. 職業							
(A) 較高技術職業	1 072.4	41.1	44.1	40.6	43.2	46.2	50.8
經理及行政級人員	291.7	11.2	43.9	40.6	43.2	45.7	49.4
專業人員	183.5	7.0	42.4	39.6	40.6	44.7	47.8
輔助專業人員	597.1	22.9	44.7	40.6	44.3	48.0	51.6
(B) 較低技術職業	1 538.1	58.9	50.7	44.3	48.0	56.3	64.2
文員	462.3	17.7	44.6	40.6	44.3	47.5	51.7
服務工作及商店銷售人員	385.5	14.8	53.6	48.0	54.0	60.0	66.0
工藝及有關人員	204.7	7.8	51.4	48.0	49.9	55.9	61.7
機台及機器操作員及裝配員	116.5	4.5	52.4	44.4	53.4	60.0	65.1
非技術工人	369.1	14.1	54.3	48.0	54.0	60.2	72.0
VI. 企業規模							
大型企業	1 440.6	55.2	48.5	40.6	45.7	54.0	62.9
中小型企業	1 170.0	44.8	47.3	41.8	45.7	51.0	60.0

註釋：* 由於抽樣誤差相對較大，該些數字不予公布。

資料來源：2011年收入及工時按年統計調查，政府統計處。

表A4.3：按社會經濟特徵劃分的每周合約工時分布（所有僱員）

	僱員		每周工作時數				
				百分位數			
	人數 '000	百分比	平均數	第二十五個	第五十個	第七十五個	第九十個
所有僱員	2 807.0	100.0	45.2	40.6	44.5	49.7	59.5
I. 性別							
男性	1 464.5	52.2	46.8	40.6	45.7	54.0	60.0
女性	1 342.5	47.8	43.6	40.6	44.3	48.0	54.0
II. 就業情況							
全職	2 610.5	93.0	47.2	40.6	45.2	51.0	60.0
兼職	196.4	7.0	19.4	12.0	20.3	25.4	30.0
III. 年齡組別							
15-19	24.4	0.9	34.3	15.5	38.1	49.9	60.0
20-29	572.8	20.4	44.0	40.6	44.3	48.0	54.0
30-39	777.4	27.7	44.7	40.6	44.3	48.0	54.0
40-49	770.3	27.4	45.5	40.6	45.0	51.0	60.0
50-59	531.7	18.9	47.0	41.3	48.0	54.0	60.9
≥60	130.3	4.6	47.3	40.8	48.0	55.4	66.0
IV. 教育程度							
小學及以下	366.2	13.0	48.8	44.3	48.0	56.1	66.0
中一至中三	403.2	14.4	49.5	44.3	49.4	57.0	66.0
中四至中七	1 133.6	40.4	45.1	40.6	44.4	49.4	57.0
專上教育	903.9	32.2	42.1	40.6	41.9	45.7	48.9
V. 行業							
(A) 長工時行業	766.8	27.3	50.1	43.2	51.0	60.0	66.0
i 零售	262.0	9.3	47.5	41.8	48.0	54.0	60.0
ii 物業管理及保安	139.5	5.0	57.5	48.0	60.0	69.2	72.0
iii 飲食	214.4	7.6	50.6	47.5	54.0	60.0	64.2
iv 陸路運輸	126.5	4.5	46.1	39.6	48.0	54.0	60.0
v 安老院舍	18.7	0.7	54.8	45.0	54.0	66.0	72.0
vi 洗滌及乾洗服務	5.7	0.2	44.3	36.0	48.0	54.0	57.0
(B) 其他行業	2 040.2	72.7	43.4	40.6	44.3	48.0	54.0
製造	113.9	4.1	44.9	43.2	45.5	48.2	54.0
建造	238.2	8.5	47.9	44.3	48.0	54.0	55.1
批發及進出口貿易	475.6	16.9	42.7	40.6	43.2	45.7	49.4
酒店	38.7	1.4	50.4	48.0	48.7	54.0	54.0
其他運輸、倉庫、郵政及速遞服務	122.4	4.4	45.1	40.6	44.3	48.0	54.0
資訊及通訊	98.0	3.5	41.8	39.6	40.6	44.3	48.0
金融及保險	202.2	7.2	42.0	40.6	40.6	45.7	48.0
地產活動（不包括地產保養管理服務）	36.1	1.3	42.9	40.2	43.2	48.0	54.0
專業及商用服務、科學及技術活動	170.5	6.1	42.1	40.6	40.6	45.7	48.0
清潔服務	64.2	2.3	44.5	42.0	48.0	54.0	60.0
社區、社會及個人服務 (不包括v及vi)	463.6	16.5	41.8	39.6	44.3	48.0	53.1
其他	17.0	0.6	43.9	39.8	45.7	46.2	48.0
VI. 職業							
(A) 較高技術職業	1 110.4	39.6	42.8	40.6	42.5	45.7	49.4
經理及行政級人員	296.6	10.6	43.3	40.6	42.6	45.7	49.4
專業人員	190.6	6.8	41.1	39.6	40.6	44.7	47.1
輔助專業人員	623.2	22.2	43.1	40.6	43.2	46.4	49.9
(B) 較低技術職業	1 696.6	60.4	46.8	41.8	48.0	54.0	60.0
文員	494.9	17.6	42.5	40.6	43.4	45.7	49.4
服務工作及商店銷售人員	449.2	16.0	48.5	43.7	49.9	60.0	63.0
工藝及有關人員	212.5	7.6	47.8	44.3	48.0	54.0	56.0
機台及機器操作員及裝配員	118.9	4.2	49.0	43.2	48.0	54.0	60.0
非技術工人	421.0	15.0	49.2	43.2	48.0	57.7	69.0
VII. 企業規模							
大型企業	1 525.0	54.3	45.8	40.6	44.7	49.9	60.0
中小型企業	1 282.0	45.7	44.5	40.6	44.3	49.4	57.0

資料來源：2011年收入及工時按年統計調查，政府統計處。

表A4.4：按社會經濟特徵劃分的每周合約工時分布（全職僱員）

	僱員		每周工作時數				
				百分位數			
	人數 '000	百分比	平均數	第二十五個	第五十個	第七十五個	第九十個
所有僱員	2 610.5	100.0	47.2	40.6	45.2	51.0	60.0
I. 性別							
男性	1 395.9	53.5	48.1	41.5	46.8	54.0	60.0
女性	1 214.6	46.5	46.1	40.6	44.3	48.5	55.1
II. 年齡組別							
15-19	12.4	0.5	51.1	44.3	49.9	57.0	60.6
20-29	536.2	20.5	45.9	40.6	44.3	48.5	54.0
30-39	741.4	28.4	45.9	40.6	44.3	48.0	54.0
40-49	718.7	27.5	47.3	40.6	45.7	52.0	60.0
50-59	486.0	18.6	49.5	43.2	48.0	54.0	62.3
≥60	115.9	4.4	50.7	44.3	48.0	57.0	66.0
III. 教育程度							
小學及以下	321.4	12.3	52.7	48.0	51.0	60.0	66.0
中一至中三	363.6	13.9	52.5	48.0	51.0	60.0	66.0
中四至中七	1 055.4	40.4	47.0	41.8	45.0	49.9	57.7
專上教育	870.1	33.3	43.1	40.6	42.5	45.7	49.1
IV. 行業							
(A) 長工時行業	688.2	26.4	53.4	45.7	54.0	60.0	66.0
i 零售	228.9	8.8	51.2	44.3	49.9	57.0	60.7
ii 物業管理及保安	136.8	5.2	58.3	48.0	60.0	69.2	72.0
iii 飲食	185.1	7.1	55.2	49.2	54.6	60.0	66.0
iv 陸路運輸	114.9	4.4	48.9	42.0	48.0	54.0	60.0
v 安老院舍	18.0	0.7	56.0	46.7	54.0	66.0	72.0
vi 洗滌及乾洗服務	4.5	0.2	49.9	45.0	48.0	54.0	57.0
(B) 其他行業	1 922.3	73.6	45.0	40.6	44.3	48.0	54.0
製造	106.3	4.1	46.6	44.3	46.4	48.5	54.0
建造	228.0	8.7	48.9	45.0	48.0	54.0	55.1
批發及進出口貿易	458.5	17.6	43.6	40.6	43.2	45.7	49.4
酒店	*	*	*	*	*	*	*
其他運輸、倉庫、郵政及速遞服務	119.9	4.6	45.7	40.6	44.3	48.0	54.0
資訊及通訊	96.0	3.7	42.4	40.6	40.6	44.3	48.0
金融及保險	197.9	7.6	42.5	40.6	40.6	45.7	48.2
地產活動 (不包括地產保養管理服務)	34.1	1.3	44.6	40.6	43.2	48.0	54.0
專業及商用服務、科學及技術活動	164.6	6.3	43.1	40.6	41.3	45.7	48.0
清潔服務	52.2	2.0	50.0	48.0	48.0	54.0	60.0
社區、社會及個人服務 (不包括v及vi)	409.7	15.7	45.0	40.6	44.5	48.0	54.0
其他	*	*	*	*	*	*	*
V. 職業							
(A) 較高技術職業	1 072.4	41.1	43.7	40.6	42.6	45.7	49.5
經理及行政級人員	291.7	11.2	43.8	40.6	42.8	45.7	49.4
專業人員	183.5	7.0	42.2	39.6	40.6	44.7	47.3
輔助專業人員	597.1	22.9	44.2	40.6	43.2	47.0	50.1
(B) 較低技術職業	1 538.1	58.9	49.6	43.8	48.0	54.0	60.1
文員	462.3	17.7	44.2	40.6	44.3	46.8	49.9
服務工作及商店銷售人員	385.5	14.8	53.0	48.0	54.0	60.0	64.2
工藝及有關人員	204.7	7.8	48.8	45.0	48.0	54.0	56.1
機台及機器操作員及裝配員	116.5	4.5	49.5	44.3	48.5	54.0	60.0
非技術工人	369.1	14.1	53.2	46.2	51.0	60.0	69.2
VI. 企業規模							
大型企業	1 440.6	55.2	47.4	40.6	45.1	51.0	60.0
中小型企業	1 170.0	44.8	46.9	41.5	45.2	49.9	57.7

註釋: * 由於抽樣誤差相對較大，該些數字不予公布。

資料來源：2011年收入及工時按年統計調查，政府統計處。

表A4.5：按社會經濟特徵劃分的每周有薪超時工作時數分布（有薪超時工作的僱員）

	僱員			每周工作時數				
					百分位數			
	人數 '000	佔總數的百分比	佔有關組別的百分比	平均數	第二十五個	第五十個	第七十五個	第九十個
所有僱員	292.5	100.0	10.4	7.0	2.0	5.3	9.7	16.2
I. 性別								
男性	205.5	70.2	14.0	7.6	2.3	6.2	10.3	17.1
女性	87.0	29.8	6.5	5.5	1.6	3.8	6.9	13.2
II. 就業情況								
全職	283.8	97.0	10.9	7.1	2.2	5.5	9.9	16.5
兼職	8.7	3.0	4.4	2.9	0.5	1.8	3.2	5.5
III. 年齡組別								
15-19	2.5	0.8	10.1	5.0	1.2	2.4	9.2	12.1
20-29	65.5	22.4	11.4	6.3	1.6	4.5	8.9	14.8
30-39	60.8	20.8	7.8	6.8	1.8	5.8	8.2	15.6
40-49	79.9	27.3	10.4	8.4	3.1	6.3	11.0	18.0
50-59	69.9	23.9	13.1	6.3	1.8	3.7	9.2	15.2
≥60	13.9	4.8	10.7	7.0	2.2	7.4	9.2	13.1
IV. 教育程度								
小學及以下	59.5	20.4	16.3	6.6	2.1	4.4	9.2	15.3
中一至中三	53.5	18.3	13.3	7.8	2.3	6.1	9.5	17.7
中四至中七	131.9	45.1	11.6	6.8	1.8	5.5	9.7	15.7
專上教育	47.6	16.3	5.3	6.9	1.8	4.6	10.0	16.2
V. 行業								
(A) 長工時行業	74.0	25.3	9.7	6.9	2.4	5.8	9.7	15.1
i 零售	20.1	6.9	7.7	6.7	1.9	4.4	9.0	19.6
ii 物業管理及保安	11.2	3.8	8.0	3.0	1.0	1.8	4.0	6.0
iii 飲食	5.7	1.9	2.6	5.7	1.6	4.6	7.9	11.1
iv 陸路運輸	34.5	11.8	27.3	8.2	4.9	7.7	10.3	15.7
v 安老院舍	0.6	0.2	3.4	6.6	*	*	*	16.2
vi 洗滌及乾洗服務	1.9	0.6	33.0	10.8	*	7.3	13.4	25.3
(B) 其他行業	218.5	74.7	10.7	7.0	2.0	4.8	9.6	16.5
製造	24.3	8.3	21.3	8.5	3.5	7.4	12.8	17.1
建造	73.7	25.2	31.0	6.8	1.8	4.0	9.2	16.0
批發及進出口貿易	25.0	8.5	5.3	6.2	1.6	4.7	8.1	13.8
酒店	*	*	*	*	*	*	*	*
其他運輸、倉庫、郵政及速遞服務	34.9	11.9	28.6	8.3	3.0	6.9	12.0	18.0
資訊及通訊	6.5	2.2	6.6	11.3	2.5	10.3	15.7	28.8
金融及保險	8.8	3.0	4.4	3.5	1.4	1.8	4.4	7.6
地產活動（不包括地產保養管理服務）	*	*	*	*	*	*	*	*
專業及商用服務、科學及技術活動	15.6	5.3	9.1	6.5	1.9	4.6	9.2	15.2
清潔服務	10.0	3.4	15.6	5.9	4.2	6.2	6.2	9.2
社區、社會及個人服務 (不包括v及vi)	16.0	5.5	3.5	4.9	1.2	3.1	6.2	12.2
其他	2.9	1.0	17.0	10.8	7.4	12.5	15.9	17.1
VI. 職業								
(A) 較高技術職業	56.8	19.4	5.1	6.2	1.4	3.9	8.3	15.2
經理及行政級人員	5.3	1.8	1.8	6.1	1.8	2.8	9.2	16.6
專業人員	5.5	1.9	2.9	6.8	1.7	3.7	7.8	17.2
輔助專業人員	46.0	15.7	7.4	6.1	1.4	4.2	8.3	15.2
(B) 較低技術職業	235.7	80.6	13.9	7.2	2.2	5.5	10.0	16.6
文員	33.8	11.5	6.8	5.8	1.2	3.2	8.1	17.2
服務工作及商店銷售人員	31.7	10.8	7.0	6.8	2.1	4.8	9.8	16.1
工藝及有關人員	68.2	23.3	32.1	7.9	2.3	4.6	10.3	18.0
機台及機器操作員及裝配員	36.4	12.4	30.6	9.2	5.6	7.7	11.5	17.4
非技術工人	65.7	22.5	15.6	6.2	2.3	5.0	8.1	12.1
VII. 企業規模								
大型企業	205.9	70.4	13.5	7.8	2.6	6.3	10.6	17.0
中小型企業	86.6	29.6	6.8	5.0	1.3	2.8	6.9	11.9

註釋: * 由於抽樣誤差相對較大，該些數字不予公布。

資料來源 : 2011年收入及工時按年統計調查，政府統計處。

表A4.6： 按社會經濟特徵劃分的每周有補假作償的淨超時工作時數分布（有補假作償的僱員）

	僱員			每周工作時數				
					百分位數			
	人數 '000	佔總數的百分比	佔有關組別的百分比	平均數	第二十五個	第五十個	第七十五個	第九十個
所有僱員	50.6	100.0	1.8	1.9	0.5	1.0	2.3	5.0
I. 性別								
男性	20.2	40.0	1.4	2.1	0.7	1.4	2.3	5.1
女性	30.4	60.0	2.3	1.8	0.5	0.9	2.3	5.0
II. 就業情況								
全職	49.2	97.2	1.9	1.9	0.5	1.0	2.3	5.0
兼職	1.4	2.8	0.7	1.8	*	1.0	1.6	5.4
III. 年齡組別								
15-19	*	*	*	*	*	*	*	*
20-29	12.9	25.5	2.3	2.2	0.7	1.3	3.2	5.5
30-39	15.4	30.3	2.0	1.8	0.3	0.9	2.3	5.1
40-49	11.6	22.8	1.5	2.0	0.7	1.2	2.6	5.1
50-59	10.0	19.8	1.9	1.4	0.7	1.2	1.7	2.3
≥60	*	*	*	*	*	*	*	*
IV. 教育程度								
小學及以下	2.7	5.3	0.7	2.4	0.7	1.4	3.5	6.6
中一至中三	5.7	11.3	1.4	1.4	0.5	0.8	1.6	3.6
中四至中七	23.1	45.7	2.0	1.5	0.3	0.9	2.1	3.5
專上教育	19.1	37.7	2.1	2.4	0.9	1.5	3.5	5.5
V. 行業								
(A) 長工時行業	12.1	24.0	1.6	1.6	0.3	0.8	1.8	5.4
i 零售	6.8	13.3	2.6	1.7	0.5	0.8	2.1	5.4
ii 物業管理及保安	1.7	3.3	1.2	1.1	*	0.6	1.6	2.7
iii 飲食	1.5	3.0	0.7	2.6	*	0.8	4.2	8.3
iv 陸路運輸	*	*	*	*	*	*	*	*
v 安老院舍	2.2	4.3	11.6	1.1	0.5	0.8	1.4	2.3
vi 洗滌及乾洗服務	*	*	*	*	*	*	*	*
(B) 其他行業	38.5	76.0	1.9	2.0	0.7	1.2	2.3	5.0
製造	2.7	5.2	2.3	1.1	0.9	0.9	0.9	0.9
建造	*	*	*	*	*	*	*	*
批發及進出口貿易	3.4	6.6	0.7	2.1	1.2	1.8	2.6	3.5
酒店	1.2	2.4	3.2	2.3	*	1.0	3.1	5.5
其他運輸、倉庫、郵政及速遞服務	0.6	1.2	0.5	2.0	*	*	*	6.0
資訊及通訊	1.7	3.3	1.7	3.4	*	3.0	5.1	5.3
金融及保險	1.4	2.8	0.7	3.8	*	1.8	5.5	13.8
地產活動 (不包括地產保養管理服務)	0.5	1.0	1.4	2.1	*	*	*	*
專業及商用服務、科學及技術活動	1.8	3.5	1.0	4.1	*	3.7	5.0	6.2
清潔服務	*	*	*	*	*	*	*	*
社區、社會及個人服務 (不包括v及vi)	24.2	47.9	5.2	1.7	0.5	0.9	2.3	4.4
其他	0.8	1.6	4.6	1.8	*	*	1.8	1.8
VI. 職業								
(A) 較高技術職業	18.8	37.2	1.7	2.5	0.9	1.6	3.7	5.5
經理及行政級人員	4.3	8.6	1.5	3.1	1.4	1.8	5.0	6.2
專業人員	6.2	12.2	3.2	2.3	0.6	1.2	3.7	6.9
輔助專業人員	8.3	16.4	1.3	2.2	0.9	1.4	2.3	5.1
(B) 較低技術職業	31.8	62.8	1.9	1.6	0.5	0.9	1.8	4.0
文員	8.8	17.5	1.8	1.8	0.5	1.2	2.6	4.4
服務工作及商店銷售人員	17.0	33.6	3.8	1.4	0.3	0.9	1.5	2.7
工藝及有關人員	*	*	*	*	*	*	*	*
機台及機器操作員及裝配員	*	*	*	*	*	*	*	*
非技術工人	4.1	8.0	1.0	1.9	0.3	0.8	2.1	6.6
VII. 企業規模								
大型企業	30.0	59.2	2.0	1.7	0.5	0.9	1.8	4.4
中小型企業	20.7	40.8	1.6	2.2	0.8	1.4	2.8	5.4

註釋: * 由於抽樣誤差相對較大，該些數字不予公布。

資料來源 : 2011年收入及工時按年統計調查，政府統計處。

表A4.7：按社會經濟特徵劃分的每周無償超時工作時數分布（無償超時工作的僱員）

	僱員			每周工作時數				
					百分位數			
	人數 '000	佔總數的百分比	佔有關組別的百分比	平均數	第二十五個	第五十個	第七十五個	第九十個
所有僱員	338.7	100.0	12.1	8.0	5.0	7.5	10.0	15.0
I. 性別								
男性	176.8	52.2	12.1	8.1	5.0	7.5	10.0	15.0
女性	161.9	47.8	12.1	7.9	5.0	7.5	10.0	15.0
II. 年齡組別								
15-19	*	*	*	*	*	*	*	*
20-29	70.9	20.9	12.4	7.8	5.0	7.0	10.0	15.0
30-39	114.0	33.6	14.7	8.0	5.0	7.5	10.0	15.0
40-49	95.5	28.2	12.4	8.0	5.0	7.5	10.0	15.0
50-59	46.9	13.9	8.8	8.5	5.0	7.5	10.0	15.0
≥60	*	*	*	*	*	*	*	*
III. 教育程度								
小學及以下	6.8	2.0	1.9	7.6	5.0	6.0	10.0	12.5
中一至中三	13.5	4.0	3.3	7.6	4.0	6.0	10.0	12.5
中四至中七	121.3	35.8	10.7	7.6	4.5	6.0	10.0	13.0
專上教育	197.1	58.2	21.8	8.4	5.0	8.0	10.0	15.0
IV. 行業								
(A) 長工時行業	37.3	11.0	4.9	7.6	4.0	6.0	10.0	15.0
i 零售	15.3	4.5	5.9	7.3	4.0	6.0	10.0	12.0
ii 物業管理及保安	7.4	2.2	5.3	7.9	5.0	7.5	10.0	15.0
iii 飲食	6.8	2.0	3.2	7.5	3.0	6.0	12.0	15.0
iv 陸路運輸	7.2	2.1	5.7	7.9	4.0	7.5	12.0	15.0
v 安老院舍	*	*	*	*	*	*	*	*
vi 洗滌及乾洗服務	*	*	*	*	*	*	*	*
(B) 其他行業	301.4	89.0	14.8	8.1	5.0	7.5	10.0	15.0
製造	8.7	2.6	7.7	7.7	4.0	6.0	10.0	18.0
建造	14.9	4.4	6.3	7.9	5.0	7.5	10.0	12.0
批發及進出口貿易	87.5	25.8	18.4	7.8	5.0	7.5	10.0	13.0
酒店	2.7	0.8	7.0	9.2	5.0	10.0	12.0	15.0
其他運輸、倉庫、郵政及速遞服務	14.1	4.1	11.5	7.6	4.0	7.5	10.0	12.0
資訊及通訊	20.1	5.9	20.5	8.0	5.0	8.0	10.0	15.0
金融及保險	59.7	17.6	29.5	8.9	5.0	8.0	10.0	15.0
地產活動 (不包括地產保養管理服務)	8.6	2.5	23.8	8.3	5.0	7.5	10.0	15.0
專業及商用服務、科學及技術活動	38.0	11.2	22.3	8.4	5.0	8.0	10.0	15.0
清潔服務	0.7	0.2	1.2	9.9	*	*	15.0	18.0
社區、社會及個人服務 (不包括v及vi)	43.8	12.9	9.5	7.5	4.0	6.0	10.0	12.0
其他	2.5	0.7	14.6	8.7	4.0	7.5	10.0	24.0
V. 職業								
(A) 較高技術職業	259.2	76.5	23.3	8.4	5.0	8.0	10.0	15.0
經理及行政級人員	87.1	25.7	29.4	8.7	5.0	8.0	10.0	15.0
專業人員	51.6	15.2	27.1	8.8	5.0	8.0	10.0	15.0
輔助專業人員	120.5	35.6	19.3	8.0	5.0	7.5	10.0	15.0
(B) 較低技術職業	79.5	23.5	4.7	6.9	4.0	6.0	10.0	12.0
文員	56.0	16.5	11.3	6.7	4.0	5.0	10.0	12.0
服務工作及商店銷售人員	9.5	2.8	2.1	7.9	5.0	6.0	12.0	15.0
工藝及有關人員	5.6	1.7	2.7	7.1	4.0	6.0	10.0	12.0
機台及機器操作員及裝配員	4.1	1.2	3.5	7.2	4.0	6.0	12.0	15.0
非技術工人	4.3	1.3	1.0	7.0	3.0	6.0	10.0	12.0
VI. 企業規模								
大型企業	189.1	55.8	12.4	8.3	5.0	7.5	10.0	15.0
中小型企業	149.6	44.2	11.7	7.8	5.0	7.0	10.0	12.5

註釋: * 由於抽樣誤差相對較大，該些數字不予公布。

資料來源：2011年收入及工時按年統計調查，政府統計處。

2011年8月至10月綜合住戶統計調查，政府統計處。

表A4.8：按社會經濟特徵劃分的每周估計總工時分布（所有僱員）

	僱員		每周工作時數				
				百分位數			
	人數 '000	百分比	平均數	第二十五個	第五十個	第七十五個	第九十個
所有僱員	2 807.0	100.0	47.0	41.1	46.6	54.0	60.0
I. 性別							
男性	1 464.5	52.2	48.8	42.5	48.0	54.3	63.4
女性	1 342.5	47.8	44.9	40.6	45.0	50.3	57.7
II. 就業情況							
全職	2 610.5	93.0	49.0	42.5	48.0	54.0	60.6
兼職	196.4	7.0	19.6	12.2	20.3	25.8	30.0
III. 年齡組別							
15-19	24.4	0.9	34.8	15.7	39.2	51.0	60.0
20-29	572.8	20.4	45.7	40.6	45.6	51.0	57.8
30-39	777.4	27.7	46.4	40.6	45.7	50.7	59.4
40-49	770.3	27.4	47.4	41.1	47.8	54.0	61.4
50-59	531.7	18.9	48.6	42.5	48.0	55.4	65.3
≥60	130.3	4.6	48.7	42.0	48.0	57.0	69.0
IV. 教育程度							
小學及以下	366.2	13.0	50.0	45.0	50.3	60.0	68.4
中一至中三	403.2	14.4	50.8	45.0	51.3	60.0	66.0
中四至中七	1 133.6	40.4	46.7	41.8	46.8	54.0	60.0
專上教育	903.9	32.2	44.3	40.6	44.3	48.2	54.0
V. 行業							
(A) 長工時行業	766.8	27.3	51.2	44.3	54.0	60.0	66.5
i 零售	262.0	9.3	48.5	42.0	49.4	57.0	62.3
ii 物業管理及保安	139.5	5.0	58.2	48.0	60.0	70.0	72.0
iii 飲食	214.4	7.6	51.0	48.0	54.0	60.0	66.0
iv 陸路運輸	126.5	4.5	48.8	41.5	49.4	60.0	65.1
v 安老院舍	18.7	0.7	55.3	46.2	54.0	66.0	72.0
vi 洗滌及乾洗服務	5.7	0.2	47.9	39.2	51.0	58.4	65.0
(B) 其他行業	2 040.2	72.7	45.4	40.6	45.3	49.9	55.7
製造	113.9	4.1	47.4	44.3	48.0	52.5	58.2
建造	238.2	8.5	50.5	45.9	49.7	55.1	62.1
批發及進出口貿易	475.6	16.9	44.5	40.6	44.3	48.0	52.5
酒店	38.7	1.4	51.1	48.0	50.8	54.0	60.0
其他運輸、倉庫、郵政及速遞服務	122.4	4.4	48.3	42.5	47.5	54.0	60.0
資訊及通訊	98.0	3.5	44.3	40.6	43.2	47.8	54.0
金融及保險	202.2	7.2	44.8	40.6	44.3	49.4	52.6
地產活動 (不包括地產保養管理服務)	36.1	1.3	44.9	40.6	44.8	49.7	54.0
專業及商用服務、科學及技術活動	170.5	6.1	44.6	40.6	44.3	48.1	54.0
清潔服務	64.2	2.3	45.5	42.0	48.0	54.0	60.2
社區、社會及個人服務 (不包括v及vi)	463.6	16.5	42.8	39.9	44.6	48.2	54.0
其他	17.0	0.6	47.1	39.9	45.7	51.0	61.4
VI. 職業							
(A) 較高技術職業	1 110.4	39.6	45.1	40.6	44.5	49.4	54.1
經理及行政級人員	296.6	10.6	46.0	40.6	45.7	49.5	54.5
專業人員	190.6	6.8	43.7	40.6	44.3	47.5	54.0
輔助專業人員	623.2	22.2	45.1	40.6	44.3	49.4	54.3
(B) 較低技術職業	1 696.6	60.4	48.2	42.0	48.0	55.1	63.5
文員	494.9	17.6	43.6	40.6	44.3	48.0	54.0
服務工作及商店銷售人員	449.2	16.0	49.2	44.3	51.0	60.0	64.2
工藝及有關人員	212.5	7.6	50.5	46.4	49.3	55.9	61.7
機台及機器操作員及裝配員	118.9	4.2	52.1	44.3	53.4	60.0	65.1
非技術工人	421.0	15.0	50.2	44.4	50.4	60.0	69.2
VII. 企業規模							
大型企業	1 525.0	54.3	48.0	41.5	47.5	54.0	63.0
中小型企業	1 282.0	45.7	45.8	40.6	45.7	51.9	60.0

資料來源：2011年收入及工時按年統計調查，政府統計處。
2011年8月至10月綜合住戶統計調查，政府統計處。

表A4.9：按社會經濟特徵劃分的每周估計總工時分布（全職僱員）

	僱員		每周工作時數				
				百分位數			
	人數 '000	百分比	平均數	第二十五個	第五十個	第七十五個	第九十個
所有僱員	2 610.5	100.0	49.0	42.5	48.0	54.0	60.6
I. 性別							
男性	1 395.9	53.5	50.3	43.9	48.0	55.0	63.7
女性	1 214.6	46.5	47.6	42.0	45.7	51.0	60.0
II. 年齡組別							
15-19	12.4	0.5	52.0	44.5	51.0	57.7	64.3
20-29	536.2	20.5	47.7	41.8	45.7	51.2	58.7
30-39	741.4	28.4	47.7	42.0	45.7	51.0	60.0
40-49	718.7	27.5	49.3	42.5	48.0	54.0	62.3
50-59	486.0	18.6	51.2	44.3	48.5	56.9	66.0
≥60	115.9	4.4	52.3	44.7	49.4	60.0	69.2
III. 教育程度							
小學及以下	321.4	12.3	54.0	48.0	54.0	60.0	69.2
中一至中三	363.6	13.9	53.9	48.0	54.0	60.0	66.6
中四至中七	1 055.4	40.4	48.8	42.9	48.0	54.0	60.0
專上教育	870.1	33.3	45.4	40.6	44.3	48.7	54.0
IV. 行業							
(A) 長工時行業	688.2	26.4	54.6	48.0	54.0	60.3	69.0
i 零售	228.9	8.8	52.3	45.7	51.0	60.0	63.7
ii 物業管理及保安	136.8	5.2	59.0	48.0	60.0	71.8	72.0
iii 飲食	185.1	7.1	55.7	50.3	55.0	60.0	66.0
iv 陸路運輸	114.9	4.4	51.8	42.0	53.1	60.0	65.1
v 安老院舍	18.0	0.7	56.6	47.3	54.6	66.0	72.0
vi 洗滌及乾洗服務	4.5	0.2	53.1	45.5	54.0	59.3	66.0
(B) 其他行業	1 922.3	73.6	47.0	41.5	45.7	50.3	56.1
製造	106.3	4.1	49.2	44.3	48.0	54.0	59.0
建造	228.0	8.7	51.6	48.0	49.9	55.5	62.5
批發及進出口貿易	458.5	17.6	45.5	40.6	44.3	48.2	52.8
酒店	*	*	*	*	*	*	*
其他運輸、倉庫、郵政及速遞服務	119.9	4.6	49.0	42.5	48.0	54.0	60.4
資訊及通訊	96.0	3.7	44.9	40.6	43.2	47.8	54.0
金融及保險	197.9	7.6	45.4	40.6	44.7	49.4	52.6
地產活動 (不包括地產保養管理服務)	34.1	1.3	46.8	40.6	45.7	50.6	54.0
專業及商用服務、科學及技術活動	164.6	6.3	45.7	40.6	44.4	48.2	54.0
清潔服務	52.2	2.0	51.3	48.0	48.0	57.0	60.2
社區、社會及個人服務 (不包括v及vi)	409.7	15.7	46.1	42.0	45.0	48.9	54.2
其他	*	*	*	*	*	*	*
V. 職業							
(A) 較高技術職業	1 072.4	41.1	46.1	40.6	44.7	49.4	54.3
經理及行政級人員	291.7	11.2	46.6	40.6	45.7	49.8	54.9
專業人員	183.5	7.0	44.9	40.6	44.3	47.8	54.0
輔助專業人員	597.1	22.9	46.3	40.6	44.7	49.4	54.5
(B) 較低技術職業	1 538.1	58.9	51.1	44.3	48.5	57.0	64.6
文員	462.3	17.7	45.4	40.6	44.3	48.0	54.0
服務工作及商店銷售人員	385.5	14.8	53.8	48.0	54.0	60.0	66.0
工藝及有關人員	204.7	7.8	51.6	48.0	49.9	55.9	61.7
機台及機器操作員及裝配員	116.5	4.5	52.7	44.8	54.0	60.0	65.1
非技術工人	369.1	14.1	54.4	48.0	54.0	60.2	72.0
VI. 企業規模							
大型企業	1 440.6	55.2	49.6	42.5	48.0	54.0	63.5
中小型企業	1 170.0	44.8	48.3	42.5	47.5	54.0	60.0

註釋: * 由於抽樣誤差相對較大，該些數字不予公布。

資料來源：2011年收入及工時按年統計調查，政府統計處。

2011年8月至10月綜合住戶統計調查，政府統計處。

表 A4.10：按每周估計總工時劃分的僱員人數

僱員人數 '000

	總數	每周工作時數																		
		≤20	>20-30	>30-35	>35-40	>40-41	>41-42	>42-43	>43-44	>44-45	>45-46	>46-47	>47-48	>48-49	>49-50	>50-55	>55-60	>60-65	>65-70	>70
所有僱員	2 807.0	90.2	79.1	38.3	220.4	270.2	71.4	106.5	72.3	235.2	183.7	64.1	55.3	276.1	116.6	402.2	150.2	201.8	88.6	84.7
I. 性別																				
男性	1 464.5	33.6	24.9	13.2	108.0	129.1	31.1	48.7	29.9	102.5	83.0	30.6	23.7	160.0	61.4	234.4	98.2	126.8	66.5	58.8
女性	1 342.5	56.6	54.3	25.1	112.4	141.1	40.3	57.8	42.4	132.7	100.7	33.5	31.6	116.1	55.2	167.7	52.0	75.0	22.1	26.0
II. 年齡組別																				
15-19	24.4	7.8	2.7	1.1	1.2	*	0.8	*	*	0.6	*	*	*	1.3	*	3.0	1.1	1.7	0.8	*
20-29	572.8	22.6	10.4	4.7	43.8	76.3	17.7	20.5	16.9	59.4	39.4	16.3	14.2	44.4	25.9	80.6	29.9	34.3	7.8	7.9
30-39	777.4	14.1	14.4	9.3	64.1	94.5	21.2	33.4	22.6	87.7	59.9	19.9	17.6	67.0	35.6	107.4	33.4	49.0	16.0	10.4
40-49	770.3	19.5	25.7	10.2	73.5	62.7	18.4	32.8	20.5	51.4	44.7	15.3	13.2	80.0	30.8	115.0	40.5	58.5	34.2	23.5
50-59	531.7	20.0	19.3	10.1	30.3	31.3	10.7	15.1	10.2	29.1	34.3	10.0	8.2	66.1	21.2	78.9	36.0	46.8	23.2	31.0
≥60	130.3	6.2	6.7	2.9	7.4	*	2.7	*	*	7.0	*	*	*	17.3	*	17.4	9.2	11.6	6.6	*
III. 教育程度																				
小學及以下	366.2	17.4	20.4	8.7	13.0	5.2	4.5	8.9	3.9	6.1	22.0	4.2	4.4	56.4	7.3	58.6	29.0	44.2	21.4	30.6
中一至中三	403.2	13.5	18.6	7.7	14.6	12.1	10.2	5.5	4.3	12.0	13.0	4.9	4.4	54.9	11.4	79.6	29.4	52.4	23.0	31.7
中四至中七	1 133.6	39.5	27.3	13.0	84.8	94.7	32.3	50.2	27.6	112.4	60.4	28.6	25.7	117.2	51.6	169.2	61.1	83.2	37.1	17.7
專上教育	903.9	19.7	12.9	8.9	107.9	158.2	24.4	42.0	36.5	104.8	88.3	26.4	20.8	47.5	46.2	94.8	30.6	21.9	7.2	4.8
IV. 行業																				
(A) 長工時行業	766.8	35.6	28.4	14.7	31.1	18.3	17.6	28.2	9.9	22.8	21.8	9.8	6.9	68.5	18.7	135.5	52.4	119.8	65.8	61.1
i 零售	262.0	12.6	13.1	7.5	5.2	13.0	9.9	5.6	6.0	10.8	11.8	5.2	4.1	24.4	6.9	53.3	14.2	37.4	9.7	11.2
ii 物業管理及保安	139.5	1.7	*	*	0.8	3.2	1.5	5.8	2.0	3.7	2.7	1.3	0.8	17.1	4.9	15.4	5.6	10.9	26.4	34.9
iii 飲食	214.4	13.3	11.9	3.5	5.9	1.0	4.7	4.4	0.6	1.6	3.8	1.6	0.6	17.0	4.8	47.4	16.9	50.9	19.0	5.4
iv 陸路運輸	126.5	7.5	1.5	3.3	18.2	1.0	1.1	11.6	0.9	5.9	1.7	1.1	1.2	7.8	1.6	16.3	14.3	18.0	6.4	7.0
v 安老院舍	18.7	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	2.0	0.7	2.0	*	*
vi 洗滌及乾洗服務	5.7	*	0.7	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	1.0	0.7	0.6	*	*
(B) 其他行業	2 040.2	54.6	50.7	23.7	189.3	251.9	53.9	78.3	62.4	212.4	161.9	54.3	48.4	207.5	98.0	266.6	97.7	82.0	22.8	23.7
製造	113.9	2.2	4.8	0.5	5.7	5.4	0.7	4.5	1.4	13.9	6.7	1.9	3.4	22.1	4.1	18.5	8.4	6.1	2.0	1.5
建造	238.2	2.8	3.6	4.3	13.1	7.8	5.7	6.9	1.0	11.7	2.7	3.4	4.4	48.0	13.9	48.0	23.1	23.2	5.4	9.3
批發及進出口貿易	475.6	8.5	7.8	2.2	42.8	80.1	18.7	22.8	20.2	74.9	35.8	15.6	12.8	26.6	27.0	51.2	13.9	9.3	3.2	2.3
酒店	38.7	*	*	*	0.7	*	*	0.7	*	*	0.7	*	*	13.6	1.2	14.9	0.7	3.3	*	*
其他運輸、倉庫、郵政及速遞服務	122.4	1.6	1.8	*	12.7	7.4	3.7	*	3.7	10.1	6.2	4.9	3.8	9.2	8.1	19.7	10.7	5.8	3.0	3.9
資訊及通訊	98.0	1.4	*	*	14.2	25.2	2.8	2.8	5.6	6.4	10.1	2.6	2.6	4.9	2.4	9.3	3.4	1.7	1.6	*
金融及保險	202.2	1.5	2.6	*	14.0	57.8	4.8	9.4	5.6	8.3	27.7	6.9	4.8	4.7	*	23.1	8.9	4.6	1.1	0.8
地產活動（不包括地產保養管理服務）	36.1	1.6	*	*	4.4	4.2	0.8	1.7	2.0	3.1	1.6	1.3	0.8	4.4	0.8	5.8	1.3	0.9	0.8	*
專業及商用服務、科學及技術活動	170.5	3.9	1.8	*	18.8	32.3	6.2	7.7	7.6	12.0	20.0	6.8	4.0	9.7	6.4	20.1	*	3.8	1.4	1.5
清潔服務	64.2	4.4	6.5	1.2	2.6	*	*	3.9	*	1.0	3.2	0.5	*	16.5	0.9	8.0	3.2	9.0	1.4	1.2
社區、社會及個人服務 (不包括v及vi)	463.6	26.3	20.8	14.1	56.0	31.1	9.8	11.8	14.8	70.0	43.3	9.9	11.2	45.9	17.7	46.0	17.7	12.9	2.4	2.0
其他	17.0	*	*	*	4.4	*	*	*	*	*	3.8	*	*	1.8	*	2.0	*	1.6	*	*
V. 職業																				
(A) 較高技術職業	1 110.4	20.5	14.9	10.0	117.0	176.1	30.3	50.7	40.6	127.5	97.7	33.1	29.0	69.6	56.3	139.3	44.5	31.4	12.6	9.3
經理及行政級人員	296.6	3.5	1.1	1.1	25.4	49.9	8.2	11.1	10.9	25.0	31.8	11.0	7.7	18.5	20.2	42.1	15.0	8.9	2.9	2.2
專業人員	190.6	4.4	2.6	4.0	32.3	32.7	4.8	6.2	6.2	23.3	18.9	4.5	5.2	5.7	8.0	18.8	6.5	3.9	1.1	1.5
輔助專業人員	623.2	12.5	11.1	4.9	59.3	93.5	17.3	33.4	23.5	79.2	47.1	17.7	16.1	45.3	28.1	78.4	22.9	18.6	8.6	5.6
(B) 較低技術職業	1 696.6	69.8	64.3	28.4	103.3	94.1	41.2	55.8	31.7	107.7	86.0	30.9	26.3	206.5	60.3	262.9	105.7	170.4	76.0	75.4
文員	494.9	16.7	13.1	4.0	47.3	69.1	24.4	26.6	19.3	77.1	31.9	16.6	14.3	29.2	29.1	49.6	12.7	10.6	2.1	1.3
服務工作及商店銷售人員	449.2	28.4	22.7	12.4	14.5	6.9	6.5	9.4	5.6	8.0	23.8	5.2	3.1	54.1	10.5	85.7	27.3	81.4	26.6	17.0
工藝及有關人員	212.5	2.5	*	3.7	10.6	6.0	3.3	5.2	*	9.1	6.4	3.2	2.5	48.1	9.9	38.8	22.7	22.2	4.8	8.0
機台及機器操作員及裝配員	118.9	1.2	*	0.8	17.0	2.6	1.0	4.6	*	3.7	2.7	1.8	1.1	12.7	2.0	21.2	13.8	17.3	6.5	8.0
非技術工人	421.0	20.9	24.0	7.5	13.8	9.5	5.9	10.1	4.8	9.8	21.2	4.1	5.4	62.3	8.8	67.6	29.2	38.9	36.0	41.2
VI. 企業規模																				
大型企業	1 525.0	39.5	33.6	17.2	119.7	162.2	32.7	57.7	37.0	111.0	109.9	32.2	23.4	138.7	65.7	219.3	84.6	113.2	61.4	65.8
中小型企業	1 282.0	50.7	45.5	21.1	100.6	108.0	38.7	48.8	35.3	124.2	73.8	31.8	31.9	137.4	50.9	182.8	65.5	88.6	27.2	19.0

註釋：* 由於抽樣誤差相對較大，該些數字不予公布。

資料來源：2011年收入及工時按年統計調查，政府統計處。

2011年8月至10月綜合住戶統計調查，政府統計處。

表A4.11：長工時僱員的社會經濟特徵

	僱員		
	人數 '000	佔總數的百分比	佔有關組別(全職僱員)的百分比
所有僱員	725.4	100.0	27.8
I. 性別			
男性	472.8	65.2	33.9
女性	252.6	34.8	20.8
II. 年齡組別			
15-19	5.5	0.8	44.5
20-29	117.6	16.2	21.9
30-39	157.8	21.7	21.3
40-49	218.3	30.1	30.4
50-59	176.7	24.4	36.4
≥60	49.4	6.8	42.6
III. 教育程度			
小學及以下	162.2	22.4	50.5
中一至中三	189.3	26.1	52.1
中四至中七	283.5	39.1	26.9
專上教育	90.3	12.4	10.4
IV. 行業			
(A) 長工時行業	388.8	53.6	56.5
i 零售	104.5	14.4	45.7
ii 物業管理及保安	88.0	12.1	64.3
iii 飲食	127.1	17.5	68.7
iv 陸路運輸	56.4	7.8	49.1
v 安老院舍	10.0	1.4	55.6
vi 洗滌及乾洗服務	2.8	0.4	61.6
(B) 其他行業	336.6	46.4	17.5
製造	26.6	3.7	25.0
建造	90.2	12.4	39.6
批發及進出口貿易	41.7	5.7	9.1
酒店	12.3	1.7	32.0
其他運輸、倉庫、郵政及速遞服務	32.6	4.5	27.2
資訊及通訊	10.0	1.4	10.4
金融及保險	17.4	2.4	8.8
地產活動（不包括地產保養管理服務）	6.1	0.8	17.9
專業及商用服務、科學及技術活動	19.6	2.7	11.9
清潔服務	19.5	2.7	37.3
社區、社會及個人服務 (不包括v及vi)	57.8	8.0	14.1
其他	2.8	0.4	17.0
V. 職業			
(A) 較高技術職業	140.6	19.4	13.1
經理及行政級人員	40.9	5.6	14.0
專業人員	19.1	2.6	10.4
輔助專業人員	80.5	11.1	13.5
(B) 較低技術職業	584.8	80.6	38.0
文員	50.2	6.9	10.8
服務工作及商店銷售人員	208.3	28.7	54.0
工藝及有關人員	81.4	11.2	39.8
機台及機器操作員及裝配員	58.5	8.1	50.2
非技術工人	186.5	25.7	50.5
VI. 企業規模			
大型企業	429.5	59.2	29.8
中小型企業	295.9	40.8	25.3

資料來源：2011年收入及工時按年統計調查，政府統計處。
2011年8月至10月綜合住戶統計調查，政府統計處。

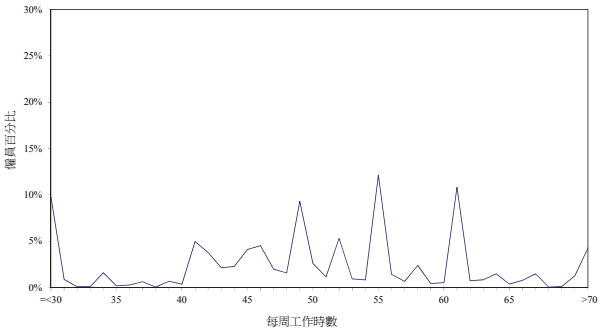
表A4.12：經濟行業的詳細覆蓋範圍

		按香港標準行業分類2.0版*界定的覆蓋範圍
(A)	**長工時行業**	
i	零售	47
ii	物業管理及保安	6822, 80-81 (不包括 812)
iii	飲食	56
iv	陸路運輸	49
v	安老院舍	873
vi	洗滌及乾洗服務	9601
(B)	**其他行業**	
	製造	B, C
	建造	F
	批發及進出口貿易	45-46
	酒店	55
	其他運輸、倉庫、郵政及速遞服務	50-53
	資訊及通訊	J
	金融及保險	K
	地產活動（不包括地產保養管理服務）	68 (不包括 6822)
	專業及商用服務、科學及技術活動	M, 77-79, 82
	清潔服務	812
	社區、社會及個人服務 (不包括v及vi)	O-U (不包括 873 and 9601)
	其他	D-E

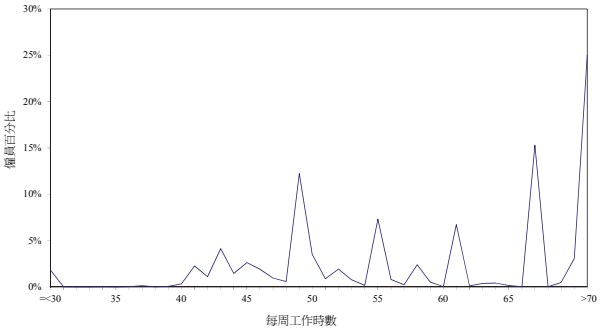
註釋: (*) 「香港標準行業分類2.0 版」以聯合國統計司於2008 年8 月發布的「所有經濟活動的國際標準產業分類（ 簡稱國際標準產業分類） 修訂本第4 版」爲藍本，而該修訂版本是現時在行業分類方面的最新國際統計標準。由2009 年開始， 政府統計處已在不同的統計調查逐步採用香港標準行業分類2.0 版作爲標準架構， 以把各機構單位作出行業分類， 及編製、分析和發布按行業劃分的統計數字。整套香港標準行業分類2.0 版的行業編碼及名稱索引刊載於標題爲《香港標準行業分類2.0 版》的刊物。該刊物可於政府統計處網站 (www.censtatd.gov.hk) 免費下載。

圖A4.1：按選定行業劃分的每周估計總工時分布

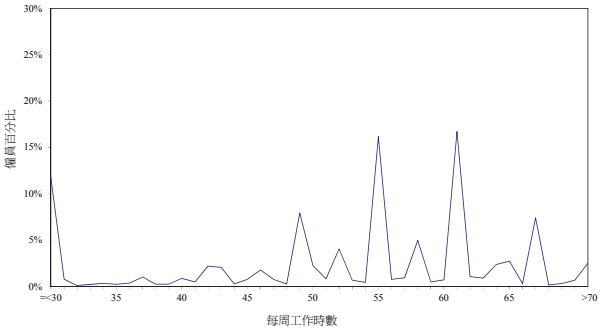
圖A1.1 零售



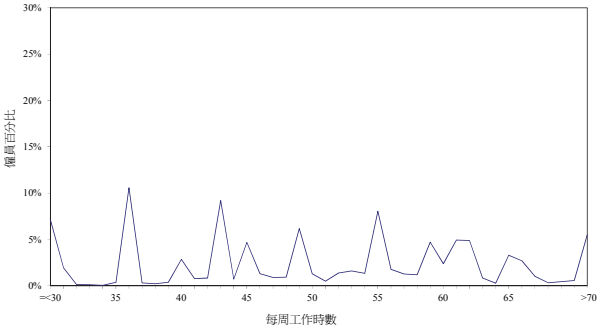
圖A1.2 物業管理及保安



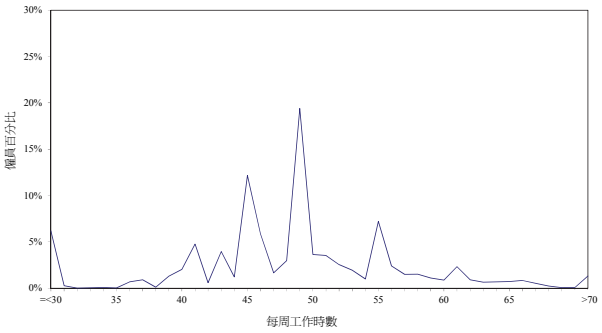
圖A1.3 飲食



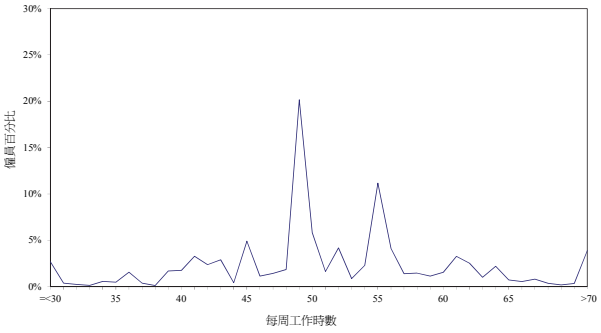
圖A1.4 陸路運輸



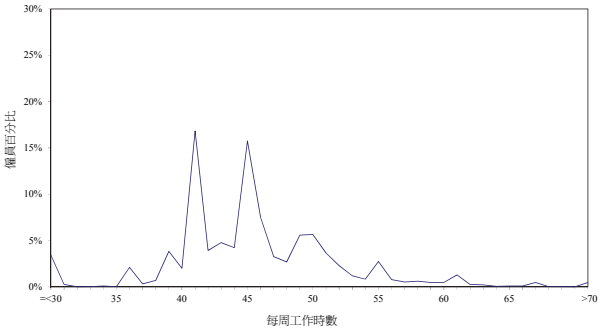
圖A1.5 製造



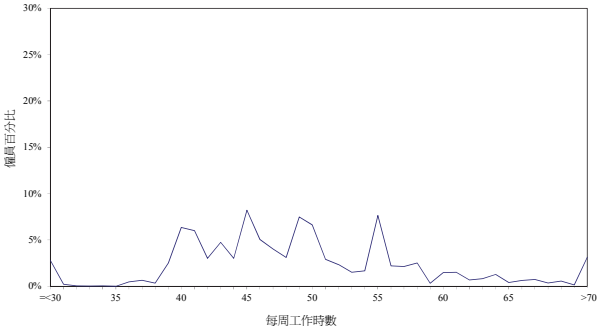
圖A1.6 建造



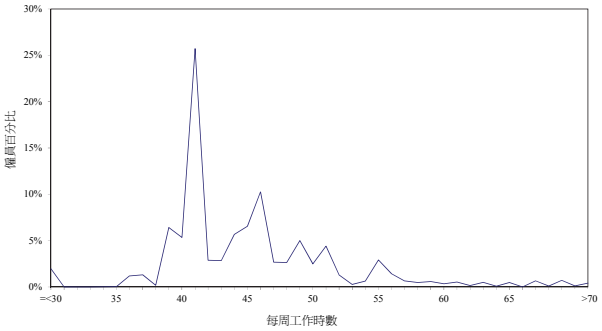
圖A1.7 批發及進出口貿易



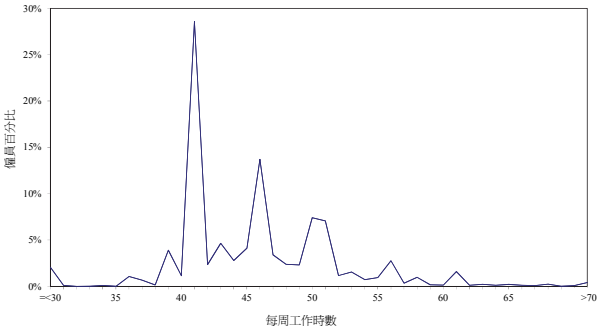
圖A1.8 其他運輸、倉庫、郵政及速遞服務



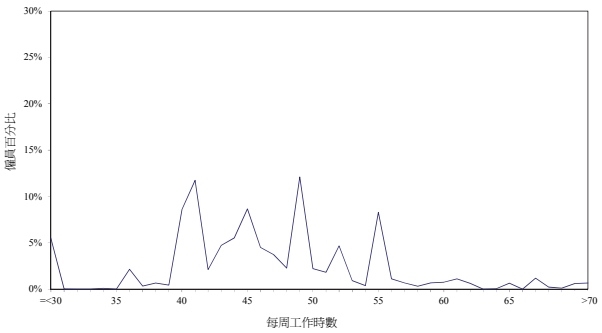
圖A1.9 資訊及通訊



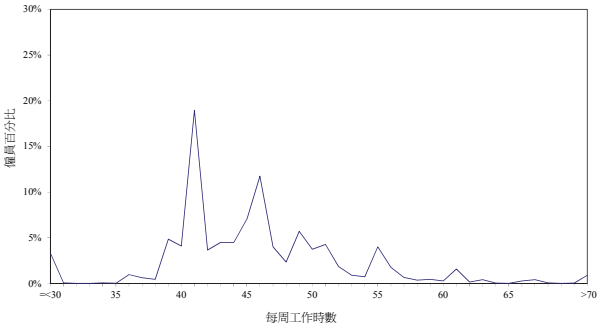
圖A1.10 金融及保險



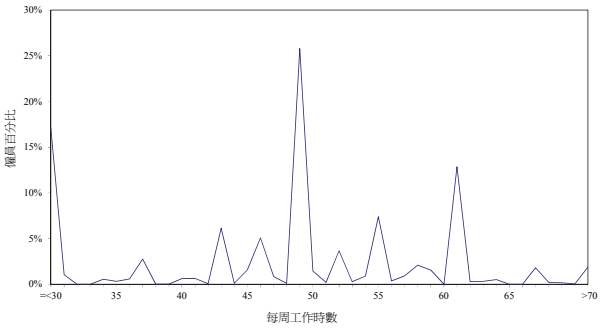
圖A1.11 地產活動（不包括地產保養管理服務）



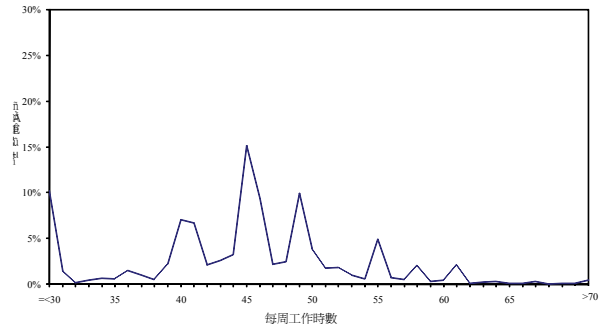
圖A1.12 專業及商用服務、科學及技術活動



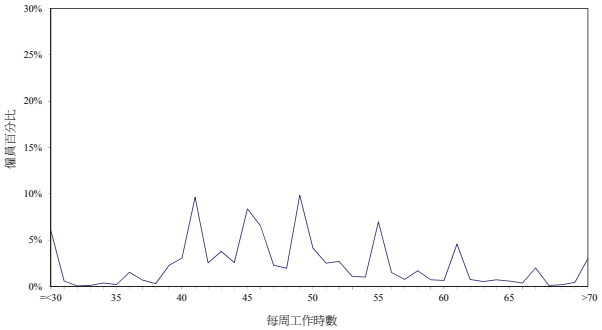
圖A1.13 清潔服務



圖A1.14 社區、社會及個人服務（不包括安老院舍、洗滌及乾洗服務）



圖A1.15 所有行業

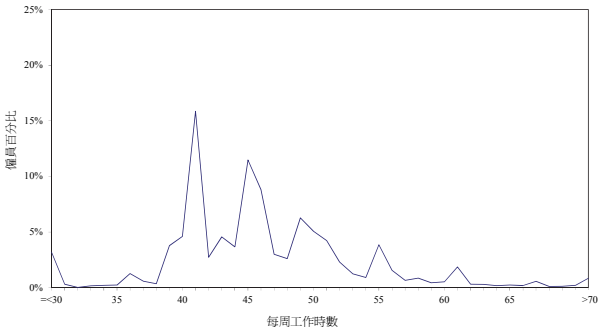


註釋： 由於抽樣誤差相對較大，安老院舍、洗滌及乾洗服務、酒店及其他之工作時數分布不予公布。
上圖中的部分估計是根據少量的數據，因此會比較粗略。

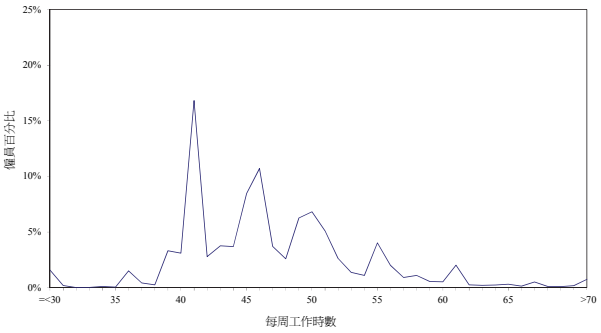
資料來源： 2011年收入及工時按年統計調查，政府統計處。
2011年8至10月綜合住戶統計調查，政府統計處。

圖A4.2：按職業劃分的每周估計總工時分布

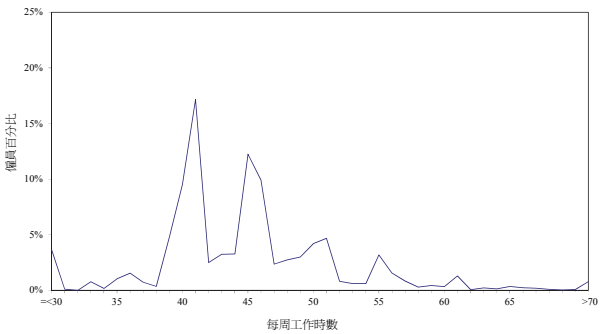
圖A2.1 較高技術職業



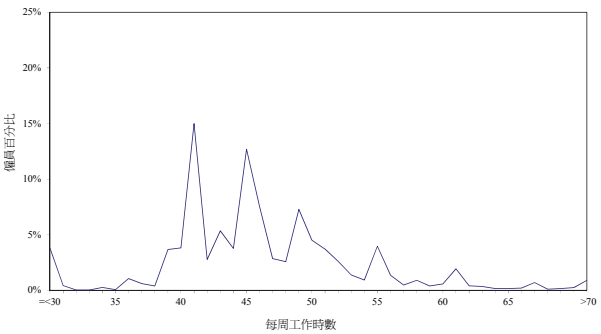
圖A2.2 經理及行政級人員



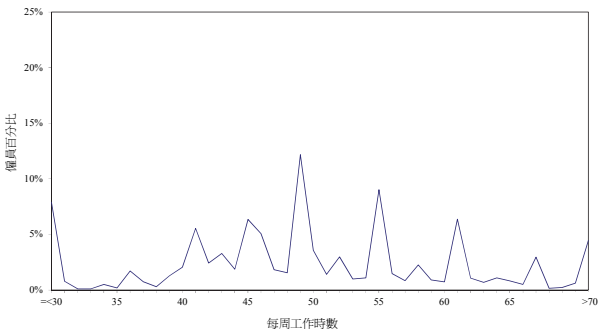
圖A2.3 專業人員



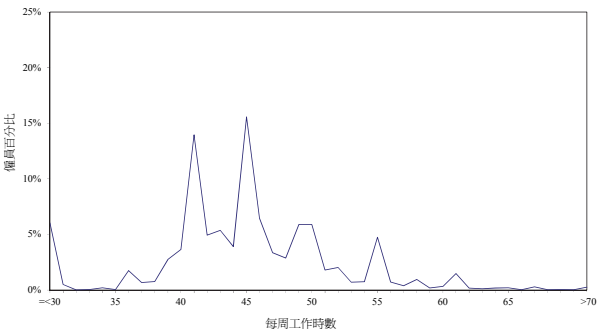
圖A2.4 輔助專業人員



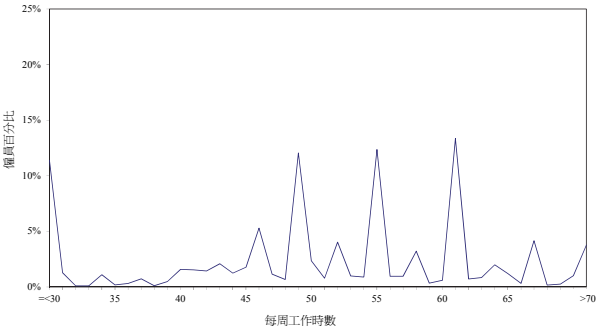
圖A2.5 較低技術職業



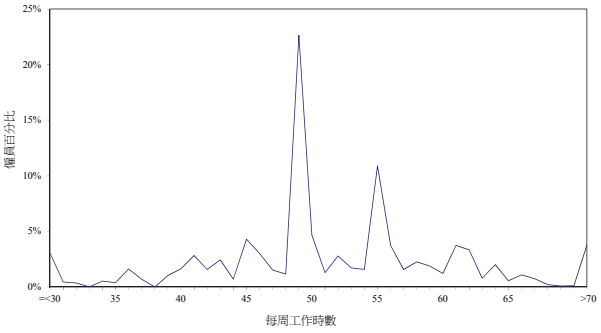
圖A2.6 文員



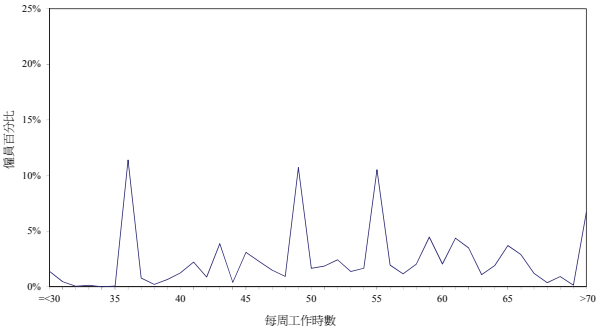
圖A2.7 服務工作及商店銷售人員



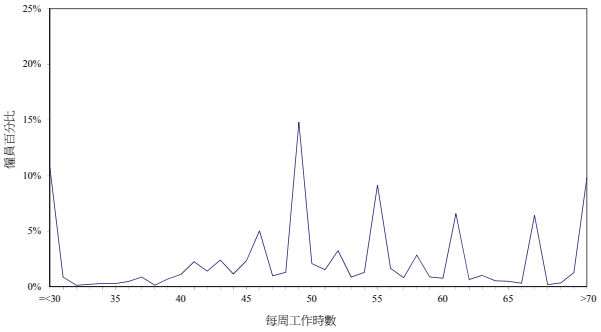
圖A2.8 工藝及有關人員



圖A2.9 機台及機器操作員及裝配員



圖A2.10 非技術工人



註釋： 上圖中的部分估計是根據少量的數據，因此會比較粗略。

資料來源： 2011年收入及工時按年統計調查，政府統計處。
2011 年 8 至 10 月綜合住戶統計調查，政府統計處。

附錄 5

成本影響評估的方法

A5.1 現時香港並無普遍適用的法定條文規範工作時數及最低超時工資率。在缺乏過往經驗作參考的情況下，實施標準工時後的影響評估，包括受影響僱員的數目、他們的工資上升幅度，以至僱主的薪酬開支增幅，現階段只能基於一些可行的假設以粗略的方法作出估算。

估計受影響僱員人數、相應的薪酬及總薪酬開支增幅

A5.2 由於現時並無單一的統計調查搜集有關總工作時數的數字（包括有償及無償工作時數），「收入及工時按年統計調查」及「綜合住戶統計調查」的合併數據，會用作標準工時的影響評估（詳細資料請參閱**附錄 3**）。

A5.3 此影響評估在不同測試情景之下，包括採用不同的標準工時規定、超時工作的法定最低超時工資率，以及根據僱員的職業類別作出豁免時，所分別估計得出的受影響僱員人數。

A5.4 受影響僱員指該僱員的每周總工作時數超出某個選定標準工時規定。一般而言，標準工時規定越低，受影響僱員佔全港僱員的比例越高。在得出估計受影響僱員數目後，會對他們的社會經濟特徵逐一作出分析。

A5.5 所有超過標準工時規定的工作時數，皆會視爲超時工作。在影響評估中，該工作時數的補償方法，會根據法定最低超時工資率，或企業原有的超時工資率釐定，兩者以較高者爲標準。以此計算出的額外超時工作津貼，便可用作受影響僱員的薪酬及其總薪酬開支增幅的估算。在標準工時政策中，如法定最低超時工資率訂得越高，成本增幅的影響便會越大。

主要假設

A5.6 影響評估完全靜態，除了政策推行後引伸的額外超時工作津貼以外，其他的因素一律假設維持不變。另外，亦假設僱主將完全承擔所有因政策而增加的成本，其後的生產過程及／或產出的價格並無作出調整。

A5.7 額外總薪酬開支的增幅以全年計表示；因此，亦假設僱員的估計總工作時數（包括超時工作時數）於年內亦無任何變動。換句話說，評估並沒有考慮季節性或假期對工作時數的影響。

局限

A5.8 標準工時政策的設計及詳細項目現階段全皆爲未知數。故此，要評估動態結果十分困難。

A5.9 影響評估主要根據兩個不同的統計調查的合併數據，並非採單一的統計調查結果而進行。這會影響評估的結果，而且估算誤差亦可能更大。

A5.10 影響評估其中一個主要假設，乃增加的勞工成本全由僱主所承擔。這假設有相當的局限性，而且是純粹爲政策作出粗略估算而作出的假設。另外，不規則工作時數以及僱員權益皆會影響估計的工作時數模式，然而在此影響評估中亦無相應數據可供進一步分析。

A5.11 影響評估完全處於靜態，僅顯示標準工時實施後的即時影響。但基於勞工市場內各因素會作出不同的互動調節，上升的勞工成本或會引發一連串的調整，這些調整在報告中已有討論。透過工資及／或產出價格的調整，僱主或可將部分或全部成本上漲的影響轉嫁到僱員及／或消費者身上。

附錄 6

統計附錄 — 成本影響評估

表 A6.1 受影響僱員的社會經濟特徵（情景 C.i – 沒有任何豁免）
表 A6.2 受影響僱員的社會經濟特徵（情景 C.ii – 經理及行政級人員和專業人員獲豁免）
表 A6.3 受影響僱員的社會經濟特徵（情景 C.iii – 經理及行政級人員、專業人員和輔助專業人員獲豁免）
表 A6.4 按社會經濟特徵劃分的受影響僱員比例（以全職僱員計算）（情景 C.i – 沒有任何豁免）
表 A6.5 按社會經濟特徵劃分的受影響僱員比例（以全職僱員計算）（情景 C.ii – 經理及行政級人員和專業人員獲豁免）
表 A6.6 按社會經濟特徵劃分的受影響僱員比例（以全職僱員計算）（情景 C.iii – 經理及行政級人員、專業人員和輔助專業人員獲豁免）
表 A6.7 按標準工時規定、超時工資率及豁免準則劃分的成本影響評估
表 A6.8 按標準工時規定、超時工資率及豁免準則劃分的成本影響評估 – 只包括中小型企業
表 A6.9 按行業劃分的受影響僱員的估計工資增幅（情景 B.i – 超時工資率 = 1.0）
表 A6.10 按行業劃分的受影響僱員的估計工資增幅（情景 B.ii – 超時工資率 = 1.25）
表 A6.11 按行業劃分的受影響僱員的估計工資增幅（情景 B.iii – 超時工資率 = 1.5）
表 A6.12 按職業劃分的受影響僱員的估計工資增幅（情景 B.i – 超時工資率 = 1.0）
表 A6.13 按職業劃分的受影響僱員的估計工資增幅（情景 B.ii – 超時工資率 = 1.25）
表 A6.14 按職業劃分的受影響僱員的估計工資增幅（情景 B.iii – 超時工資率 = 1.5）

表A6.1：受影響僱員的社會經濟特徵（情景C.i – 沒有任何豁免）

	每周工作時數多於指定水平的僱員					
	40 小時		44 小時		48 小時	
	人數 '000	百分比	人數 '000	百分比	人數 '000	百分比
所有僱員	2 378.9	100.0	1 858.5	100.0	1 320.2	100.0
I. 性別						
男性	1 284.7	54.0	1 045.9	56.3	806.1	61.1
女性	1 094.2	46.0	812.6	43.7	514.0	38.9
II. 年齡組別						
15-19	11.6	0.5	9.9	0.5	8.6	0.6
20-29	491.3	20.7	359.9	19.4	230.7	17.5
30-39	675.6	28.4	503.8	27.1	318.8	24.1
40-49	641.3	27.0	507.0	27.3	382.5	29.0
50-59	452.0	19.0	384.7	20.7	303.1	23.0
≥60	107.1	4.5	93.1	5.0	76.5	5.8
III. 教育程度						
小學及以下	306.7	12.9	284.2	15.3	247.6	18.8
中一至中三	348.8	14.7	316.8	17.0	282.5	21.4
中四至中七	968.9	40.7	764.1	41.1	537.1	40.7
專上教育	754.5	31.7	493.3	26.5	253.0	19.2
IV. 行業						
(A) 長工時行業	657.0	27.6	583.1	31.4	521.8	39.5
i 零售	223.5	9.4	189.0	10.2	157.1	11.9
ii 物業管理及保安	136.1	5.7	123.6	6.7	115.1	8.7
iii 飲食	179.8	7.6	169.0	9.1	161.4	12.2
iv 陸路運輸	96.0	4.0	81.4	4.4	71.5	5.4
v 安老院舍	17.6	0.7	16.1	0.9	13.3	1.0
vi 洗滌及乾洗服務	4.1	0.2	3.9	0.2	3.3	0.3
(B) 其他行業	1 721.8	72.4	1 275.4	68.6	798.4	60.5
製造	100.6	4.2	88.6	4.8	62.7	4.8
建造	214.4	9.0	193.0	10.4	170.8	12.9
批發及進出口貿易	414.3	17.4	272.5	14.7	133.4	10.1
酒店	37.8	1.6	36.4	2.0	34.5	2.6
其他運輸、倉庫、郵政及速遞服務	105.9	4.4	85.3	4.6	60.3	4.6
資訊及通訊	81.8	3.4	45.5	2.4	23.8	1.8
金融及保險	183.5	7.7	106.0	5.7	58.2	4.4
地產活動（不包括地產保養管理服務）	29.7	1.2	21.0	1.1	14.1	1.1
專業及商用服務、科學及技術活動	145.8	6.1	91.9	4.9	49.0	3.7
清潔服務	49.5	2.1	45.0	2.4	40.2	3.0
社區、社會及個人服務 (不包括v及vi)	346.4	14.6	279.0	15.0	144.6	11.0
其他	12.3	0.5	11.3	0.6	6.8	0.5
V. 職業						
(A) 較高技術職業	948.0	39.9	650.4	35.0	363.0	27.5
經理及行政級人員	265.4	11.2	185.2	10.0	109.8	8.3
專業人員	147.3	6.2	97.5	5.2	45.6	3.5
輔助專業人員	535.3	22.5	367.7	19.8	207.7	15.7
(B) 較低技術職業	1 430.8	60.1	1 208.1	65.0	957.1	72.5
文員	413.7	17.4	274.4	14.8	134.5	10.2
服務工作及商店銷售人員	371.1	15.6	342.6	18.4	302.6	22.9
工藝及有關人員	191.7	8.1	175.7	9.5	154.4	11.7
機台及機器操作員及裝配員	99.5	4.2	90.8	4.9	81.5	6.2
非技術工人	354.8	14.9	324.6	17.5	284.0	21.5
VI. 企業規模						
大型企業	1 314.9	55.3	1 025.2	55.2	748.8	56.7
中小型企業	1 064.0	44.7	833.2	44.8	571.4	43.3

資料來源：2011年收入及工時按年統計調查，政府統計處。
2011年8月至10月綜合住戶統計調查，政府統計處。

表A6.2： 受影響僱員的社會經濟特徵（情景C.ii – 經理及行政級人員和專業人員獲豁免）

	每周工作時數多於指定水平的僱員					
	40 小時		44 小時		48 小時	
	人數 '000	百分比	人數 '000	百分比	人數 '000	百分比
所有僱員	1 966.1	100.0	1 575.7	100.0	1 164.8	100.0
I. 性別						
男性	1 023.1	52.0	864.3	54.8	701.8	60.3
女性	943.1	48.0	711.5	45.2	463.0	39.7
II. 年齡組別						
15-19	11.6	0.6	9.9	0.6	8.6	0.7
20-29	438.6	22.3	325.0	20.6	215.0	18.5
30-39	542.3	27.6	415.4	26.4	273.1	23.4
40-49	511.6	26.0	419.4	26.6	330.4	28.4
50-59	377.5	19.2	331.0	21.0	271.1	23.3
≥60	84.6	4.3	75.2	4.8	66.6	5.7
III. 教育程度						
小學及以下	302.8	15.4	281.0	17.8	245.3	21.1
中一至中三	341.4	17.4	310.0	19.7	277.7	23.8
中四至中七	876.4	44.6	691.7	43.9	491.5	42.2
專上教育	445.5	22.7	293.1	18.6	150.3	12.9
IV. 行業						
(A) 長工時行業	617.8	31.4	551.0	35.0	497.4	42.7
i 零售	205.6	10.5	174.7	11.1	145.8	12.5
ii 物業管理及保安	129.2	6.6	119.2	7.6	112.6	9.7
iii 飲食	175.9	8.9	165.3	10.5	157.8	13.5
iv 陸路運輸	86.3	4.4	72.4	4.6	65.1	5.6
v 安老院舍	16.8	0.9	15.5	1.0	12.9	1.1
vi 洗滌及乾洗服務	3.9	0.2	3.8	0.2	3.3	0.3
(B) 其他行業	1 348.3	68.6	1 024.8	65.0	667.4	57.3
製造	84.1	4.3	74.7	4.7	53.5	4.6
建造	196.6	10.0	178.8	11.3	161.1	13.8
批發及進出口貿易	321.3	16.3	211.6	13.4	102.5	8.8
酒店	33.4	1.7	32.4	2.1	30.9	2.7
其他運輸、倉庫、郵政及速遞服務	88.4	4.5	72.7	4.6	52.9	4.5
資訊及通訊	47.5	2.4	26.9	1.7	14.4	1.2
金融及保險	109.2	5.6	57.0	3.6	31.1	2.7
地產活動 (不包括地產保養管理服務)	22.5	1.1	15.5	1.0	11.0	0.9
專業及商用服務、科學及技術活動	104.6	5.3	65.8	4.2	35.6	3.1
清潔服務	48.8	2.5	44.4	2.8	39.8	3.4
社區、社會及個人服務 (不包括v及vi)	281.1	14.3	234.8	14.9	128.3	11.0
其他	10.8	0.6	10.0	0.6	6.2	0.5
V. 職業						
(A) 較高技術職業	535.3	27.2	367.7	23.3	207.7	17.8
經理及行政級人員	不適用	不適用	不適用	不適用	不適用	不適用
專業人員	不適用	不適用	不適用	不適用	不適用	不適用
輔助專業人員	535.3	27.2	367.7	23.3	207.7	17.8
(B) 較低技術職業	1 430.8	72.8	1 208.1	76.7	957.1	82.2
文員	413.7	21.0	274.4	17.4	134.5	11.5
服務工作及商店銷售人員	371.1	18.9	342.6	21.7	302.6	26.0
工藝及有關人員	191.7	9.8	175.7	11.2	154.4	13.3
機台及機器操作員及裝配員	99.5	5.1	90.8	5.8	81.5	7.0
非技術工人	354.8	18.0	324.6	20.6	284.0	24.4
VI. 企業規模						
大型企業	1 088.1	55.3	874.8	55.5	667.0	57.3
中小型企業	878.0	44.7	700.9	44.5	497.8	42.7

資料來源：2011年收入及工時按年統計調查，政府統計處。
2011年8月至10月綜合住戶統計調查，政府統計處。

表A6.3：受影響僱員的社會經濟特徵（情景C.iii – 經理及行政級人員、專業人員和輔助專業人員獲豁免）

	每周工作時數多於指定水平的僱員					
	40 小時		44 小時		48 小時	
	人數 '000	百分比	人數 '000	百分比	人數 '000	百分比
所有僱員	1 430.8	100.0	1 208.1	100.0	957.1	100.0
I. 性別						
男性	746.5	52.2	667.3	55.2	580.8	60.7
女性	684.4	47.8	540.8	44.8	376.3	39.3
II. 年齡組別						
15-19	11.2	0.8	9.5	0.8	8.3	0.9
20-29	286.6	20.0	226.7	18.8	163.2	17.0
30-39	350.5	24.5	287.8	23.8	207.4	21.7
40-49	386.7	27.0	327.7	27.1	275.0	28.7
50-59	321.2	22.5	289.4	24.0	242.4	25.3
≥60	74.7	5.2	66.9	5.5	60.9	6.4
III. 教育程度						
小學及以下	296.6	20.7	275.5	22.8	240.6	25.1
中一至中三	325.0	22.7	294.9	24.4	265.7	27.8
中四至中七	660.7	46.2	536.5	44.4	393.7	41.1
專上教育	148.4	10.4	101.3	8.4	57.1	6.0
IV. 行業						
(A) 長工時行業	558.3	39.0	505.6	41.9	462.2	48.3
i 零售	182.9	12.8	157.1	13.0	133.7	14.0
ii 物業管理及保安	114.7	8.0	108.4	9.0	103.8	10.8
iii 飲食	165.2	11.5	154.9	12.8	148.2	15.5
iv 陸路運輸	76.6	5.4	67.7	5.6	61.8	6.5
v 安老院舍	15.3	1.1	14.1	1.2	11.8	1.2
vi 洗滌及乾洗服務	3.7	0.3	3.5	0.3	3.0	0.3
(B) 其他行業	872.5	61.0	702.5	58.1	494.9	51.7
製造	58.2	4.1	53.4	4.4	40.1	4.2
建造	160.1	11.2	147.7	12.2	135.4	14.1
批發及進出口貿易	200.2	14.0	137.9	11.4	67.1	7.0
酒店	28.5	2.0	27.8	2.3	27.0	2.8
其他運輸、倉庫、郵政及速遞服務	74.2	5.2	62.1	5.1	45.9	4.8
資訊及通訊	17.4	1.2	11.7	1.0	7.2	0.7
金融及保險	45.1	3.2	23.4	1.9	11.9	1.2
地產活動（不包括地產保養管理服務）	5.3	0.4	3.2	0.3	2.0	0.2
專業及商用服務、科學及技術活動	49.2	3.4	29.6	2.4	16.1	1.7
清潔服務	47.3	3.3	43.1	3.6	38.7	4.0
社區、社會及個人服務 (不包括v及vi)	180.1	12.6	156.1	12.9	98.8	10.3
其他	6.8	0.5	6.4	0.5	4.8	0.5
V. 職業						
(A) 較高技術職業	不適用	不適用	不適用	不適用	不適用	不適用
經理及行政級人員	不適用	不適用	不適用	不適用	不適用	不適用
專業人員	不適用	不適用	不適用	不適用	不適用	不適用
輔助專業人員	不適用	不適用	不適用	不適用	不適用	不適用
(B) 較低技術職業	1 430.8	100.0	1 208.1	100.0	957.1	100.0
文員	413.7	28.9	274.4	22.7	134.5	14.1
服務工作及商店銷售人員	371.1	25.9	342.6	28.4	302.6	31.6
工藝及有關人員	191.7	13.4	175.7	14.5	154.4	16.1
機台及機器操作員及裝配員	99.5	7.0	90.8	7.5	81.5	8.5
非技術工人	354.8	24.8	324.6	26.9	284.0	29.7
VI. 企業規模						
大型企業	781.0	54.6	669.5	55.4	550.8	57.5
中小型企業	649.9	45.4	538.5	44.6	406.3	42.5

資料來源：2011年收入及工時按年統計調查，政府統計處。
2011年8月至10月綜合住戶統計調查，政府統計處。

表A6.4：按社會經濟特徵劃分的受影響僱員比例（以全職僱員計算）（情景C.i – 沒有任何豁免）

	每周工作時數多於指定水平的僱員					
	40 小時		44 小時		48 小時	
	人數 '000	佔有關組別的百分比	人數 '000	佔有關組別的百分比	人數 '000	佔有關組別的百分比
所有僱員	2 378.9	91.1	1 858.5	71.2	1 320.2	50.6
I. 性別						
男性	1 284.7	92.0	1 045.9	74.9	806.1	57.7
女性	1 094.2	90.1	812.6	66.9	514.0	42.3
II. 年齡組別						
15-19	11.6	93.3	9.9	79.6	8.6	69.0
20-29	491.3	91.6	359.9	67.1	230.7	43.0
30-39	675.6	91.1	503.8	68.0	318.8	43.0
40-49	641.3	89.2	507.0	70.5	382.5	53.2
50-59	452.0	93.0	384.7	79.2	303.1	62.4
≥60	107.1	92.4	93.1	80.3	76.5	66.0
III. 教育程度						
小學及以下	306.7	95.4	284.2	88.4	247.6	77.0
中一至中三	348.8	95.9	316.8	87.1	282.5	77.7
中四至中七	968.9	91.8	764.1	72.4	537.1	50.9
專上教育	754.5	86.7	493.3	56.7	253.0	29.1
IV. 行業						
(A) 長工時行業	657.0	95.5	583.1	84.7	521.8	75.8
i 零售	223.5	97.6	189.0	82.6	157.1	68.6
ii 物業管理及保安	136.1	99.5	123.6	90.4	115.1	84.2
iii 飲食	179.8	97.1	169.0	91.3	161.4	87.2
iv 陸路運輸	96.0	83.6	81.4	70.9	71.5	62.3
v 安老院舍	17.6	97.5	16.1	89.2	13.3	74.0
vi 洗滌及乾洗服務	4.1	91.6	3.9	87.5	3.3	74.6
(B) 其他行業	1 721.8	89.6	1 275.4	66.3	798.4	41.5
製造	100.6	94.6	88.6	83.3	62.7	59.0
建造	214.4	94.1	193.0	84.7	170.8	74.9
批發及進出口貿易	414.3	90.4	272.5	59.4	133.4	29.1
酒店	37.8	98.3	36.4	94.7	34.5	89.7
其他運輸、倉庫、郵政及速遞服務	105.9	88.3	85.3	71.1	60.3	50.3
資訊及通訊	81.8	85.2	45.5	47.3	23.8	24.8
金融及保險	183.5	92.7	106.0	53.5	58.2	29.4
地產活動（不包括地產保養管理服務）	29.7	87.1	21.0	61.6	14.1	41.3
專業及商用服務、科學及技術活動	145.8	88.5	91.9	55.8	49.0	29.8
清潔服務	49.5	94.8	45.0	86.3	40.2	77.0
社區、社會及個人服務 (不包括v及vi)	346.4	84.5	279.0	68.1	144.6	35.3
其他	12.3	73.8	11.3	67.8	6.8	40.6
V. 職業						
(A) 較高技術職業	948.0	88.4	650.4	60.6	363.0	33.9
經理及行政級人員	265.4	91.0	185.2	63.5	109.8	37.6
專業人員	147.3	80.3	97.5	53.1	45.6	24.8
輔助專業人員	535.3	89.6	367.7	61.6	207.7	34.8
(B) 較低技術職業	1 430.8	93.0	1 208.1	78.5	957.1	62.2
文員	413.7	89.5	274.4	59.3	134.5	29.1
服務工作及商店銷售人員	371.1	96.2	342.6	88.9	302.6	78.5
工藝及有關人員	191.7	93.7	175.7	85.9	154.4	75.5
機台及機器操作員及裝配員	99.5	85.4	90.8	77.9	81.5	69.9
非技術工人	354.8	96.1	324.6	87.9	284.0	77.0
VI. 企業規模						
大型企業	1 314.9	91.3	1 025.2	71.2	748.8	52.0
中小型企業	1 064.0	90.9	833.2	71.2	571.4	48.8

註釋: 表中的百分比是指僱員在有關組別之全職僱員中所佔的比例。

資料來源：2011年收入及工時按年統計調查，政府統計處。
2011年8月至10月綜合住戶統計調查，政府統計處。

表A6.5：按社會經濟特徵劃分的受影響僱員比例（以全職僱員計算）（情景C.ii – 經理及行政級人員和專業人員獲豁免）

	每周工作時數多於指定水平的僱員					
	40 小時		44 小時		48 小時	
	人數 '000	佔有關組別的百分比	人數 '000	佔有關組別的百分比	人數 '000	佔有關組別的百分比
所有僱員	1 966.1	75.3	1 575.7	60.4	1 164.8	44.6
I. 性別						
男性	1 023.1	73.3	864.3	61.9	701.8	50.3
女性	943.1	77.6	711.5	58.6	463.0	38.1
II. 年齡組別						
15-19	11.6	93.3	9.9	79.5	8.6	69.0
20-29	438.6	81.8	325.0	60.6	215.0	40.1
30-39	542.3	73.2	415.4	56.0	273.1	36.8
40-49	511.6	71.2	419.4	58.4	330.4	46.0
50-59	377.5	77.7	331.0	68.1	271.1	55.8
≥60	84.6	73.0	75.2	64.9	66.6	57.4
III. 教育程度						
小學及以下	302.8	94.2	281.0	87.4	245.3	76.3
中一至中三	341.4	93.9	310.0	85.2	277.7	76.4
中四至中七	876.4	83.0	691.7	65.5	491.5	46.6
專上教育	445.5	51.2	293.1	33.7	150.3	17.3
IV. 行業						
(A) 長工時行業	617.8	89.8	551.0	80.1	497.4	72.3
i 零售	205.6	89.8	174.7	76.3	145.8	63.7
ii 物業管理及保安	129.2	94.5	119.2	87.2	112.6	82.3
iii 飲食	175.9	95.0	165.3	89.3	157.8	85.2
iv 陸路運輸	86.3	75.1	72.4	63.1	65.1	56.7
v 安老院舍	16.8	93.4	15.5	85.9	12.9	71.7
vi 洗滌及乾洗服務	3.9	87.8	3.8	83.7	3.3	73.4
(B) 其他行業	1 348.3	70.1	1 024.8	53.3	667.4	34.7
製造	84.1	79.1	74.7	70.3	53.5	50.3
建造	196.6	86.2	178.8	78.5	161.1	70.6
批發及進出口貿易	321.3	70.1	211.6	46.2	102.5	22.4
酒店	33.4	87.0	32.4	84.4	30.9	80.5
其他運輸、倉庫、郵政及速遞服務	88.4	73.7	72.7	60.7	52.9	44.1
資訊及通訊	47.5	49.5	26.9	28.0	14.4	15.0
金融及保險	109.2	55.2	57.0	28.8	31.1	15.7
地產活動（不包括地產保養管理服務）	22.5	65.8	15.5	45.5	11.0	32.3
專業及商用服務、科學及技術活動	104.6	63.5	65.8	40.0	35.6	21.6
清潔服務	48.8	93.5	44.4	85.2	39.8	76.2
社區、社會及個人服務 (不包括v及vi)	281.1	68.6	234.8	57.3	128.3	31.3
其他	10.8	64.9	10.0	59.9	6.2	37.3
V. 職業						
(A) 較高技術職業	535.3	49.9	367.7	34.3	207.7	19.4
經理及行政級人員	不適用	不適用	不適用	不適用	不適用	不適用
專業人員	不適用	不適用	不適用	不適用	不適用	不適用
輔助專業人員	535.3	89.6	367.7	61.6	207.7	34.8
(B) 較低技術職業	1 430.8	93.0	1 208.1	78.5	957.1	62.2
文員	413.7	89.5	274.4	59.3	134.5	29.1
服務工作及商店銷售人員	371.1	96.2	342.6	88.9	302.6	78.5
工藝及有關人員	191.7	93.7	175.7	85.9	154.4	75.5
機台及機器操作員及裝配員	99.5	85.4	90.8	77.9	81.5	69.9
非技術工人	354.8	96.1	324.6	87.9	284.0	77.0
VI. 企業規模						
大型企業	1 088.1	75.5	874.8	60.7	667.0	46.3
中小型企業	878.0	75.0	700.9	59.9	497.8	42.6

註釋: 表中的百分比是指僱員在有關組別之全職僱員中所佔的比例。

資料來源：2011年收入及工時按年統計調查，政府統計處。

2011年8月至10月綜合住戶統計調查，政府統計處。

表A6.6：按社會經濟特徵劃分的受影響僱員比例（以全職僱員計算）
（情景C.iii – 經理及行政級人員、專業人員和輔助專業人員獲豁免）

	每周工作時數多於指定水平的僱員					
	40 小時		44 小時		48 小時	
	人數 '000	佔有關組別的百分比	人數 '000	佔有關組別的百分比	人數 '000	佔有關組別的百分比
所有僱員	1 430.8	54.8	1 208.1	46.3	957.1	36.7
I. 性別						
男性	746.5	53.5	667.3	47.8	580.8	41.6
女性	684.4	56.3	540.8	44.5	376.3	31.0
II. 年齡組別						
15-19	11.2	89.9	9.5	76.9	8.3	66.7
20-29	286.6	53.4	226.7	42.3	163.2	30.4
30-39	350.5	47.3	287.8	38.8	207.4	28.0
40-49	386.7	53.8	327.7	45.6	275.0	38.3
50-59	321.2	66.1	289.4	59.6	242.4	49.9
≥60	74.7	64.4	66.9	57.7	60.9	52.5
III. 教育程度						
小學及以下	296.6	92.3	275.5	85.7	240.6	74.9
中一至中三	325.0	89.4	294.9	81.1	265.7	73.1
中四至中七	660.7	62.6	536.5	50.8	393.7	37.3
專上教育	148.4	17.1	101.3	11.6	57.1	6.6
IV. 行業						
(A) 長工時行業	558.3	81.1	505.6	73.5	462.2	67.2
i 零售	182.9	79.9	157.1	68.6	133.7	58.4
ii 物業管理及保安	114.7	83.8	108.4	79.2	103.8	75.9
iii 飲食	165.2	89.2	154.9	83.7	148.2	80.0
iv 陸路運輸	76.6	66.7	67.7	58.9	61.8	53.8
v 安老院舍	15.3	84.9	14.1	78.3	11.8	65.2
vi 洗滌及乾洗服務	3.7	81.5	3.5	77.4	3.0	67.3
(B) 其他行業	872.5	45.4	702.5	36.5	494.9	25.7
製造	58.2	54.8	53.4	50.2	40.1	37.7
建造	160.1	70.2	147.7	64.8	135.4	59.4
批發及進出口貿易	200.2	43.7	137.9	30.1	67.1	14.6
酒店	28.5	74.1	27.8	72.4	27.0	70.3
其他運輸、倉庫、郵政及速遞服務	74.2	61.9	62.1	51.8	45.9	38.3
資訊及通訊	17.4	18.1	11.7	12.2	7.2	7.5
金融及保險	45.1	22.8	23.4	11.8	11.9	6.0
地產活動（不包括地產保養管理服務）	5.3	15.6	3.2	9.3	2.0	5.8
專業及商用服務、科學及技術活動	49.2	29.9	29.6	18.0	16.1	9.8
清潔服務	47.3	90.6	43.1	82.7	38.7	74.2
社區、社會及個人服務 (不包括v及vi)	180.1	44.0	156.1	38.1	98.8	24.1
其他	6.8	40.9	6.4	38.0	4.8	28.5
V. 職業						
(A) 較高技術職業	不適用	不適用	不適用	不適用	不適用	不適用
經理及行政級人員	不適用	不適用	不適用	不適用	不適用	不適用
專業人員	不適用	不適用	不適用	不適用	不適用	不適用
輔助專業人員	不適用	不適用	不適用	不適用	不適用	不適用
(B) 較低技術職業	1 430.8	93.0	1 208.1	78.5	957.1	62.2
文員	413.7	89.5	274.4	59.3	134.5	29.1
服務工作及商店銷售人員	371.1	96.2	342.6	88.9	302.6	78.5
工藝及有關人員	191.7	93.7	175.7	85.9	154.4	75.5
機台及機器操作員及裝配員	99.5	85.4	90.8	77.9	81.5	69.9
非技術工人	354.8	96.1	324.6	87.9	284.0	77.0
VI. 企業規模						
大型企業	781.0	54.2	669.5	46.5	550.8	38.2
中小型企業	649.9	55.5	538.5	46.0	406.3	34.7

註釋: 表中的百分比是指僱員在有關組別之全職僱員中所佔的比例。

資料來源：2011年收入及工時按年統計調查，政府統計處。

2011年8月至10月綜合住戶統計調查，政府統計處。

表A6.7： 按標準工時規定、超時工資率及豁免準則劃分的成本影響評估

(A) 沒有任何豁免

		40 小時		44 小時		48 小時	
受影響僱員		(人數 '000)	(百分比)	(人數 '000)	(百分比)	(人數 '000)	(百分比)
		2 378.9	91.1	1 858.5	71.2	1 320.2	50.6
估計總薪酬開支的增加		(百萬元)	(百分比)	(百萬元)	(百分比)	(百萬元)	(百分比)
法定超時工資率	**1.0**	17,267.1	3.6	12,993.6	2.7	8,038.9	1.7
	1.25	36,135.6	7.5	24,402.0	5.0	14,517.8	3.0
	1.5	55,220.8	11.4	36,017.9	7.4	21,183.3	4.4

(B) 經理及行政級人員和專業人員獲豁免

		40 小時		44 小時		48 小時	
受影響僱員		(人數 '000)	(百分比)	(人數 '000)	(百分比)	(人數 '000)	(百分比)
		1 966.1	75.3	1 575.7	60.4	1 164.8	44.6
估計總薪酬開支的增加		(百萬元)	(百分比)	(百萬元)	(百分比)	(百萬元)	(百分比)
法定超時工資率	**1.0**	6,227.4	1.3	4,884.7	1.0	3,173.8	0.7
	1.25	19,340.6	4.0	13,129.9	2.7	8,054.6	1.7
	1.5	32,664.4	6.7	21,577.9	4.5	13,118.5	2.7

(C) 經理及行政級人員、專業人員和輔助專業人員獲豁免

		40 小時		44 小時		48 小時	
受影響僱員		(人數 '000)	(百分比)	(人數 '000)	(百分比)	(人數 '000)	(百分比)
		1 430.8	54.8	1 208.1	46.3	957.1	36.7
估計總薪酬開支的增加		(百萬元)	(百分比)	(百萬元)	(百分比)	(百萬元)	(百分比)
法定超時工資率	**1.0**	1,900.7	0.4	1,588.5	0.3	1,133.2	0.2
	1.25	11,098.0	2.3	7,769.5	1.6	4,992.1	1.0
	1.5	20,485.7	4.2	14,135.2	2.9	9,018.8	1.9

註釋: 表中的百分比是指受影響僱員在全職僱員中所佔的比例。
所有超過標準工時水平的工作時數，皆會視爲超時工作。在影響評估中，該工作時數的補償方法，會根據法定超時工資率，或企業原有的超時工資率釐定，兩者以較高者爲標準。以此計算出的額外超時工作津貼，除以受影響僱員的總薪酬開支，便是有關薪酬開支的增長百分率。以上工資是根據《最低工資條例》內的工資定義計算。

資料來源: 2011年收入及工時按年統計調查，政府統計處。
2011年8月至10月綜合住戶統計調查，政府統計處。

表A6.8： 按標準工時規定、超時工資率及豁免準則劃分的成本影響評估 – 只包括中小型企業

(A) 沒有任何豁免

		40 小時		44 小時		48 小時	
受影響僱員		(人數 '000)	(百分比)	(人數 '000)	(百分比)	(人數 '000)	(百分比)
		1 064.0	90.9	833.2	71.2	571.4	48.8
估計對中小型企業總薪酬開支的增加		(百萬元)	(百分比)	(百萬元)	(百分比)	(百萬元)	(百分比)
法定超時工資率	**1.0**	5,883.6	3.0	4,551.9	2.3	2,802.0	1.4
	1.25	13,618.4	6.9	9,136.1	4.6	5,286.3	2.7
	1.5	21,402.7	10.8	13,767.9	6.9	7,813.0	3.9

(B) 經理及行政級人員和專業人員獲豁免

		40 小時		44 小時		48 小時	
受影響僱員		(人數 '000)	(百分比)	(人數 '000)	(百分比)	(人數 '000)	(百分比)
		878.0	75.0	700.9	59.9	497.8	42.6
估計對中小型企業總薪酬開支的增加		(百萬元)	(百分比)	(百萬元)	(百分比)	(百萬元)	(百分比)
法定超時工資率	**1.0**	2,486.2	1.3	1,997.7	1.0	1,292.3	0.7
	1.25	8,038.0	4.0	5,415.0	2.7	3,206.0	1.6
	1.5	13,637.8	6.9	8,878.7	4.5	5,161.3	2.6

(C) 經理及行政級人員、專業人員和輔助專業人員獲豁免

		40 小時		44 小時		48 小時	
受影響僱員		(人數 '000)	(百分比)	(人數 '000)	(百分比)	(人數 '000)	(百分比)
		649.9	55.5	538.5	46.0	406.3	34.7
估計對中小型企業總薪酬開支的增加		(百萬元)	(百分比)	(百萬元)	(百分比)	(百萬元)	(百分比)
法定超時工資率	**1.0**	867.8	0.4	719.0	0.4	489.2	0.2
	1.25	4,869.0	2.5	3,306.4	1.7	2,014.4	1.0
	1.5	8,908.2	4.5	5,930.5	3.0	3,572.8	1.8

註釋: 表中的百分比是指在中小型企業內，受影響僱員在全職僱員中所佔的比例。
所有超過標準工時水平的工作時數，皆會視爲超時工作。在影響評估中，該工作時數的補償方法，會根據法定超時工資率，或企業原有的超時工資率釐定，兩者以較高者爲標準。以此計算出的額外超時工作津貼，除以中小型企業內受影響僱員的總薪酬開支，便是有關薪酬開支的增長百分率。以上工資是根據《最低工資條例》內的工資定義計算。

資料來源: 2011年收入及工時按年統計調查，政府統計處。
2011年8月至10月綜合住戶統計調查，政府統計處。

表A6.9： 按行業劃分的受影響僱員的估計工資增幅（情景B.i – 超時工資率 = 1.0）

(A) 沒有任何豁免

	每周工作時數多於指定水平的僱員					
	40 小時		44 小時		48 小時	
	(百萬元)	(百分比)	(百萬元)	(百分比)	(百萬元)	(百分比)
所有僱員	17,267.1	4.1	12,993.6	4.0	8,038.9	3.7
(A) 長工時行業	1,276.9	1.5	1,084.7	1.5	805.2	1.2
i 零售	452.5	1.6	384.6	1.6	276.5	1.4
ii 物業管理及保安	261.3	1.7	203.8	1.5	119.9	1.0
iii 飲食	161.9	0.8	156.8	0.8	146.1	0.8
iv 陸路運輸	386.9	2.2	327.0	2.3	252.1	2.0
v 安老院舍	11.4	0.5	9.7	0.5	7.9	0.5
vi 洗滌及乾洗服務	2.9	0.7	2.9	0.7	2.8	0.8
(B) 其他行業	15,990.1	4.7	11,908.9	4.8	7,233.7	4.8
製造	476.9	3.2	439.4	3.3	314.5	3.3
建造	635.7	1.6	520.1	1.5	382.7	1.2
批發及進出口貿易	3,319.5	4.6	2,532.3	5.4	1,487.6	6.4
酒店	114.8	2.2	105.6	2.1	89.4	1.9
其他運輸、倉庫、郵政及速遞服務	621.2	3.6	469.6	3.4	297.8	3.0
資訊及通訊	972.1	5.9	645.5	7.1	358.4	7.5
金融及保險	5,171.6	9.1	3,789.6	10.4	2,298.3	10.7
地產活動（不包括地產保養管理服務）	397.2	5.9	289.9	5.7	191.9	5.6
專業及商用服務、科學及技術活動	2,179.6	7.3	1,572.8	8.0	924.4	8.8
清潔服務	27.8	0.7	24.4	0.6	19.7	0.6
社區、社會及個人服務 (不包括v及vi)	1,916.5	2.6	1,398.9	2.4	782.9	3.1
其他	157.3	5.6	120.8	4.7	86.1	5.7

(B) 經理及行政級人員和專業人員獲豁免

	每周工作時數多於指定水平的僱員					
	40 小時		44 小時		48 小時	
	(百萬元)	(百分比)	(百萬元)	(百分比)	(百萬元)	(百分比)
所有僱員	6,227.4	2.2	4,884.7	2.2	3,173.8	2.0
(A) 長工時行業	806.2	1.1	697.1	1.0	542.6	0.9
i 零售	277.5	1.1	239.0	1.1	178.6	1.0
ii 物業管理及保安	103.9	0.8	86.2	0.7	54.7	0.5
iii 飲食	132.7	0.7	128.9	0.7	121.0	0.6
iv 陸路運輸	278.2	1.8	230.5	1.9	177.7	1.6
v 安老院舍	11.0	0.6	9.7	0.6	7.9	0.5
vi 洗滌及乾洗服務	2.9	0.7	2.8	0.7	2.8	0.8
(B) 其他行業	5,421.2	2.7	4,187.6	2.7	2,631.2	2.6
製造	207.4	1.9	189.0	1.9	133.5	1.9
建造	350.8	1.1	326.3	1.1	290.9	1.1
批發及進出口貿易	1,553.2	3.6	1,188.5	4.2	687.2	4.9
酒店	59.9	1.4	55.5	1.4	52.1	1.4
其他運輸、倉庫、郵政及速遞服務	266.8	2.3	217.9	2.2	147.9	2.0
資訊及通訊	259.4	3.9	165.5	4.1	87.7	3.9
金融及保險	858.5	4.7	604.9	5.8	337.4	6.1
地產活動（不包括地產保養管理服務）	206.6	5.0	170.5	5.4	128.9	5.5
專業及商用服務、科學及技術活動	765.2	5.0	537.9	5.3	290.3	5.2
清潔服務	20.3	0.5	18.8	0.5	16.1	0.5
社區、社會及個人服務 (不包括v及vi)	786.8	1.6	637.7	1.6	397.5	2.0
其他	86.2	4.1	75.1	3.9	61.7	4.9

(C) 經理及行政級人員、專業人員和輔助專業人員獲豁免

	每周工作時數多於指定水平的僱員					
	40 小時		44 小時		48 小時	
	(百萬元)	(百分比)	(百萬元)	(百分比)	(百萬元)	(百分比)
所有僱員	1,900.7	1.1	1,588.5	1.1	1,133.2	0.9
(A) 長工時行業	451.4	0.7	417.3	0.7	350.1	0.6
i 零售	169.8	0.8	152.3	0.8	122.7	0.8
ii 物業管理及保安	36.7	0.3	29.8	0.3	16.1	0.2
iii 飲食	90.4	0.5	88.8	0.5	84.4	0.5
iv 陸路運輸	144.7	1.2	137.8	1.3	119.3	1.2
v 安老院舍	6.9	0.4	5.8	0.4	4.8	0.4
vi 洗滌及乾洗服務	2.9	0.8	2.8	0.8	2.8	0.9
(B) 其他行業	1,449.3	1.3	1,171.2	1.3	783.1	1.2
製造	137.0	2.0	134.1	2.1	99.5	2.0
建造	166.1	0.6	161.5	0.7	154.6	0.7
批發及進出口貿易	483.5	2.1	370.1	2.3	211.2	2.7
酒店	29.5	0.9	28.6	0.9	27.0	0.8
其他運輸、倉庫、郵政及速遞服務	164.2	1.8	135.7	1.7	91.0	1.5
資訊及通訊	40.1	2.0	31.5	2.2	20.1	2.1
金融及保險	163.7	3.1	106.2	3.5	54.1	3.2
地產活動（不包括地產保養管理服務）	18.5	2.9	12.9	3.3	6.2	2.6
專業及商用服務、科學及技術活動	107.9	2.0	74.6	2.2	38.4	2.1
清潔服務	8.3	0.2	7.9	0.2	6.2	0.2
社區、社會及個人服務 (不包括v及vi)	122.3	0.6	101.1	0.6	69.5	0.6
其他	8.1	0.7	7.0	0.6	5.2	0.6

註釋: 所有超過標準工時水平的工作時數，皆會視爲超時工作。在影響評估中，該工作時數的補償方法，會根據法定超時工資率，或企業原有的超時工資率釐定，兩者以較高者爲標準。以此計算出的額外超時工作津貼，除以受影響僱員的總工資，便是有關工資的每年增長百分率。以上工資是根據《最低工資條例》內的工資定義計算。

資料來源：2011年收入及工時按年統計調查，政府統計處。
2011年8月至10月綜合住戶統計調查，政府統計處。

表A6.10：按行業劃分的受影響僱員的估計工資增幅
（情景B.ii – 超時工資率 = 1.25）

(A) 沒有任何豁免

	每周工作時數多於指定水平的僱員					
	40 小時		44 小時		48 小時	
	(百萬元)	(百分比)	(百萬元)	(百分比)	(百萬元)	(百分比)
所有僱員	36,135.6	8.5	24,402.0	7.6	14,517.8	6.7
(A) 長工時行業	6,720.1	7.8	5,056.2	6.8	3,552.9	5.4
i 零售	2,095.7	7.3	1,525.9	6.3	1,019.2	5.1
ii 物業管理及保安	1,382.3	8.9	1,068.1	7.8	765.0	6.2
iii 飲食	1,688.6	8.0	1,317.5	6.5	962.4	5.0
iv 陸路運輸	1,373.9	7.7	1,011.8	7.0	710.7	5.7
v 安老院舍	149.2	7.2	110.4	5.8	79.8	5.3
vi 洗滌及乾洗服務	30.3	7.0	22.5	5.4	15.9	4.4
(B) 其他行業	29,415.5	8.7	19,345.8	7.8	10,964.9	7.3
製造	1,177.6	7.9	856.3	6.5	525.8	5.4
建造	2,656.3	6.8	1,842.8	5.3	1,109.3	3.6
批發及進出口貿易	5,770.7	8.0	3,750.1	8.1	2,051.0	8.8
酒店	416.3	7.8	302.9	5.9	189.3	3.9
其他運輸、倉庫、郵政及速遞服務	1,410.7	8.1	945.9	6.9	573.7	5.9
資訊及通訊	1,506.1	9.2	926.3	10.1	497.5	10.4
金融及保險	7,404.6	13.0	5,070.0	14.0	2,944.6	13.7
地產活動（不包括地產保養管理服務）	686.4	10.3	451.8	8.9	268.0	7.8
專業及商用服務、科學及技術活動	3,340.3	11.3	2,215.9	11.3	1,261.2	12.0
清潔服務	269.6	6.3	187.6	4.8	114.4	3.3
社區、社會及個人服務 (不包括v及vi)	4,498.4	6.1	2,608.4	4.5	1,310.5	5.1
其他	278.7	10.0	187.8	7.4	119.5	7.9

(B) 經理及行政級人員和專業人員獲豁免

	每周工作時數多於指定水平的僱員					
	40 小時		44 小時		48 小時	
	(百萬元)	(百分比)	(百萬元)	(百分比)	(百萬元)	(百分比)
所有僱員	19,340.6	7.0	13,129.9	5.9	8,054.6	5.0
(A) 長工時行業	5,749.9	7.6	4,351.0	6.5	3,098.9	5.1
i 零售	1,698.9	7.0	1,236.8	5.9	835.6	4.8
ii 物業管理及保安	1,148.3	8.5	909.1	7.3	679.8	5.8
iii 飲食	1,599.2	7.9	1,242.1	6.4	901.9	4.8
iv 陸路運輸	1,133.7	7.4	835.6	6.9	589.3	5.4
v 安老院舍	140.5	7.4	105.3	6.0	76.6	5.3
vi 洗滌及乾洗服務	29.2	7.2	22.1	5.7	15.7	4.4
(B) 其他行業	13,590.8	6.8	8,778.9	5.6	4,955.8	5.0
製造	706.8	6.5	484.9	5.0	281.7	3.9
建造	2,117.3	6.4	1,508.0	5.0	955.8	3.5
批發及進出口貿易	2,992.7	6.9	1,895.0	6.7	1,015.1	7.2
酒店	295.2	7.1	210.0	5.2	130.0	3.4
其他運輸、倉庫、郵政及速遞服務	829.2	7.1	575.3	5.9	367.6	4.9
資訊及通訊	481.1	7.2	279.4	6.9	143.0	6.4
金融及保險	1,422.6	7.8	890.9	8.6	456.3	8.2
地產活動（不包括地產保養管理服務）	392.5	9.5	279.6	8.8	183.6	7.8
專業及商用服務、科學及技術活動	1,329.2	8.6	841.2	8.3	440.0	7.9
清潔服務	254.6	6.2	177.6	4.7	108.7	3.2
社區、社會及個人服務 (不包括v及vi)	2,593.3	5.4	1,510.7	3.7	785.4	4.0
其他	176.3	8.5	126.4	6.6	88.6	7.1

(C) 經理及行政級人員、專業人員和輔助專業人員獲豁免

	每周工作時數多於指定水平的僱員					
	40 小時		44 小時		48 小時	
	(百萬元)	(百分比)	(百萬元)	(百分比)	(百萬元)	(百分比)
所有僱員	11,098.0	6.4	7,769.5	5.2	4,992.1	4.1
(A) 長工時行業	4,881.1	7.5	3,738.0	6.3	2,693.8	4.9
i 零售	1,400.3	6.8	1,022.4	5.7	697.4	4.5
ii 物業管理及保安	986.9	8.6	793.2	7.3	607.6	5.8
iii 飲食	1,443.3	7.8	1,118.7	6.3	809.5	4.7
iv 陸路運輸	902.9	7.3	692.8	6.3	498.6	4.9
v 安老院舍	120.9	7.3	90.5	5.9	65.8	5.2
vi 洗滌及乾洗服務	26.8	7.4	20.5	5.9	14.9	4.8
(B) 其他行業	6,216.9	5.8	4,031.5	4.5	2,298.3	3.5
製造	479.2	6.9	348.0	5.4	214.6	4.2
建造	1,603.1	6.1	1,136.7	4.7	713.6	3.1
批發及進出口貿易	1,258.6	5.5	748.4	4.7	384.7	4.8
酒店	221.7	6.6	155.4	4.7	90.4	2.8
其他運輸、倉庫、郵政及速遞服務	599.5	6.6	411.7	5.3	260.8	4.3
資訊及通訊	119.0	5.9	74.8	5.1	42.1	4.5
金融及保險	314.8	5.9	182.7	6.0	86.3	5.2
地產活動（不包括地產保養管理服務）	42.5	6.7	26.0	6.7	13.6	5.7
專業及商用服務、科學及技術活動	275.4	5.1	154.8	4.6	70.2	3.8
清潔服務	231.5	5.9	159.2	4.4	94.0	2.9
社區、社會及個人服務 (不包括v及vi)	1,019.9	4.9	602.6	3.4	312.2	2.7
其他	51.8	4.4	31.0	2.8	15.7	1.7

註釋: 所有超過標準工時水平的工作時數，皆會視爲超時工作。在影響評估中，該工作時數的補償方法，會根據法定超時工資率，或企業原有的超時工資率釐定，兩者以較高者爲標準。以此計算出的額外超時工作津貼，除以受影響僱員的總工資，便是有關工資的每年增長百分率。以上工資是根據《最低工資條例》內的工資定義計算。

資料來源：2011年收入及工時按年統計調查，政府統計處。
2011年8月至10月綜合住戶統計調查，政府統計處。

表A6.11： 按行業劃分的受影響僱員的估計工資增幅（情景B.iii – 超時工資率 = 1.5）

(A) 沒有任何豁免

	每周工作時數多於指定水平的僱員					
	40 小時		44 小時		48 小時	
	(百萬元)	(百分比)	(百萬元)	(百分比)	(百萬元)	(百分比)
所有僱員	55,220.8	13.0	36,017.9	11.2	21,183.3	9.8
(A) 長工時行業	12,212.2	14.3	9,076.1	12.1	6,347.6	9.6
i 零售	3,744.0	13.0	2,672.1	11.0	1,766.0	8.9
ii 物業管理及保安	2,504.6	16.1	1,933.5	14.1	1,411.2	11.4
iii 飲食	3,216.6	15.3	2,479.3	12.3	1,779.9	9.2
iv 陸路運輸	2,400.4	13.4	1,736.1	12.1	1,208.3	9.7
v 安老院舍	287.2	13.8	211.3	11.1	151.8	10.0
vi 洗滌及乾洗服務	59.3	13.7	43.8	10.5	30.5	8.4
(B) 其他行業	43,008.7	12.7	26,941.8	10.9	14,835.7	9.9
製造	1,897.9	12.8	1,291.9	9.8	753.3	7.8
建造	4,747.5	12.1	3,235.5	9.3	1,903.7	6.2
批發及進出口貿易	8,242.2	11.5	4,986.1	10.7	2,629.9	11.2
酒店	717.8	13.5	500.1	9.8	289.1	6.0
其他運輸、倉庫、郵政及速遞服務	2,239.6	12.8	1,459.5	10.6	878.4	9.0
資訊及通訊	2,041.8	12.5	1,208.6	13.2	637.8	13.4
金融及保險	9,639.4	17.0	6,351.7	17.5	3,591.7	16.8
地產活動（不包括地產保養管理服務）	975.9	14.6	614.2	12.1	344.4	10.1
專業及商用服務、科學及技術活動	4,507.7	15.2	2,863.8	14.6	1,601.2	15.2
清潔服務	512.1	12.0	351.6	9.0	209.8	6.0
社區、社會及個人服務 (不包括v及vi)	7,085.7	9.6	3,823.2	6.7	1,842.7	7.2
其他	400.9	14.3	255.7	10.0	153.7	10.2

(B) 經理及行政級人員和專業人員獲豁免

	每周工作時數多於指定水平的僱員					
	40 小時		44 小時		48 小時	
	(百萬元)	(百分比)	(百萬元)	(百分比)	(百萬元)	(百分比)
所有僱員	32,664.4	11.8	21,577.9	9.7	13,118.5	8.2
(A) 長工時行業	10,741.1	14.2	8,052.0	12.0	5,701.1	9.4
i 零售	3,124.3	12.9	2,238.4	10.7	1,495.9	8.6
ii 物業管理及保安	2,193.7	16.2	1,732.8	13.9	1,305.7	11.2
iii 飲食	3,066.9	15.1	2,356.5	12.1	1,684.0	9.0
iv 陸路運輸	2,028.7	13.2	1,480.2	12.3	1,039.9	9.5
v 安老院舍	270.1	14.2	201.1	11.5	145.4	10.1
vi 洗滌及乾洗服務	57.4	14.1	43.1	11.0	30.2	8.5
(B) 其他行業	21,923.3	10.9	13,525.9	8.7	7,417.4	7.4
製造	1,225.3	11.3	798.8	8.2	445.5	6.2
建造	3,953.3	11.9	2,758.9	9.2	1,687.6	6.1
批發及進出口貿易	4,451.5	10.3	2,619.1	9.3	1,358.2	9.7
酒店	530.5	12.8	364.4	9.1	207.9	5.4
其他運輸、倉庫、郵政及速遞服務	1,430.8	12.3	970.0	9.9	616.0	8.3
資訊及通訊	704.4	10.5	394.6	9.8	199.3	9.0
金融及保險	1,988.4	10.9	1,178.2	11.4	575.9	10.4
地產活動（不包括地產保養管理服務）	578.6	14.0	388.9	12.3	238.5	10.1
專業及商用服務、科學及技術活動	1,898.2	12.4	1,148.5	11.3	592.3	10.6
清潔服務	489.7	12.0	337.2	8.9	202.1	5.9
社區、社會及個人服務 (不包括v及vi)	4,405.4	9.2	2,388.9	5.9	1,177.8	6.0
其他	267.2	12.9	178.6	9.3	116.3	9.3

(C) 經理及行政級人員、專業人員和輔助專業人員獲豁免

	每周工作時數多於指定水平的僱員					
	40 小時		44 小時		48 小時	
	(百萬元)	(百分比)	(百萬元)	(百分比)	(百萬元)	(百分比)
所有僱員	20,485.7	11.8	14,135.2	9.5	9,018.8	7.5
(A) 長工時行業	9,356.6	14.4	7,104.2	11.9	5,081.8	9.3
i 零售	2,634.5	12.8	1,895.9	10.6	1,274.9	8.3
ii 物業管理及保安	1,937.9	16.9	1,557.5	14.3	1,199.9	11.5
iii 飲食	2,797.3	15.0	2,149.7	12.1	1,535.6	8.9
iv 陸路運輸	1,699.9	13.8	1,286.4	11.8	916.1	9.0
v 安老院舍	235.0	14.2	175.3	11.4	126.9	10.0
vi 洗滌及乾洗服務	52.1	14.4	39.4	11.4	28.3	9.1
(B) 其他行業	11,129.1	10.3	7,031.0	7.9	3,937.0	6.0
製造	836.1	12.0	575.6	9.0	341.2	6.7
建造	3,104.2	11.7	2,175.9	8.9	1,334.9	5.9
批發及進出口貿易	2,051.3	8.9	1,143.0	7.2	572.8	7.2
酒店	414.0	12.3	282.2	8.5	153.9	4.8
其他運輸、倉庫、郵政及速遞服務	1,071.7	11.8	722.7	9.3	457.2	7.6
資訊及通訊	198.8	9.8	119.0	8.2	64.9	6.9
金融及保險	467.0	8.7	260.2	8.5	119.2	7.1
地產活動（不包括地產保養管理服務）	66.4	10.5	39.1	10.1	20.9	8.8
專業及商用服務、科學及技術活動	445.5	8.2	237.0	7.1	103.2	5.6
清潔服務	455.4	11.7	311.3	8.6	182.6	5.6
社區、社會及個人服務 (不包括v及vi)	1,922.5	9.3	1,109.0	6.2	559.3	4.8
其他	96.3	8.1	55.9	5.0	27.0	2.9

註釋: 所有超過標準工時水平的工作時數，皆會視爲超時工作。在影響評估中，該工作時數的補償方法，會根據法定超時工資率，或企業原有的超時工資率釐定，兩者以較高者爲標準。以此計算出的額外超時工作津貼，除以受影響僱員的總工資，便是有關工資的每年增長百分率。以上工資是根據《最低工資條例》內的工資定義計算。

資料來源：2011年收入及工時按年統計調查，政府統計處。
2011年8月至10月綜合住戶統計調查，政府統計處。

表A6.12： 按職業劃分的受影響僱員的估計工資增幅（情景B.i – 超時工資率 = 1.0）

(A) 沒有任何豁免

	每周工作時數多於指定水平的僱員					
	40 小時		44 小時		48 小時	
	(百萬元)	(百分比)	(百萬元)	(百分比)	(百萬元)	(百分比)
所有僱員	17,267.1	4.1	12,993.6	4.0	8,038.9	3.7
(A) 較高技術職業	15,366.4	6.1	11,405.1	6.5	6,905.7	7.3
經理及行政級人員	7,610.6	7.9	5,729.0	8.6	3,507.1	8.9
專業人員	3,429.1	6.7	2,379.9	7.2	1,358.0	9.0
輔助專業人員	4,326.7	4.2	3,296.2	4.4	2,040.6	5.1
(B) 較低技術職業	1,900.7	1.1	1,588.5	1.1	1,133.2	0.9
文員	1,100.8	2.3	821.2	2.6	457.3	2.8
服務工作及商店銷售人員	229.7	0.5	221.0	0.5	205.3	0.6
工藝及有關人員	273.5	0.9	265.7	1.0	228.1	0.9
機台及機器操作員及裝配員	169.6	1.1	159.9	1.1	141.3	1.0
非技術工人	127.1	0.4	120.6	0.4	101.1	0.3

(B) 經理及行政級人員和專業人員獲豁免

	每周工作時數多於指定水平的僱員					
	40 小時		44 小時		48 小時	
	(百萬元)	(百分比)	(百萬元)	(百分比)	(百萬元)	(百分比)
所有僱員	6,227.4	2.2	4,884.7	2.2	3,173.8	2.0
(A) 較高技術職業	4,326.7	4.2	3,296.2	4.4	2,040.6	5.1
經理及行政級人員	不適用	不適用	不適用	不適用	不適用	不適用
專業人員	不適用	不適用	不適用	不適用	不適用	不適用
輔助專業人員	4,326.7	4.2	3,296.2	4.4	2,040.6	5.1
(B) 較低技術職業	1,900.7	1.1	1,588.5	1.1	1,133.2	0.9
文員	1,100.8	2.3	821.2	2.6	457.3	2.8
服務工作及商店銷售人員	229.7	0.5	221.0	0.5	205.3	0.6
工藝及有關人員	273.5	0.9	265.7	1.0	228.1	0.9
機台及機器操作員及裝配員	169.6	1.1	159.9	1.1	141.3	1.0
非技術工人	127.1	0.4	120.6	0.4	101.1	0.3

(C) 經理及行政級人員、專業人員和輔助專業人員獲豁免

	每周工作時數多於指定水平的僱員					
	40 小時		44 小時		48 小時	
	(百萬元)	(百分比)	(百萬元)	(百分比)	(百萬元)	(百分比)
所有僱員	1,900.7	1.1	1,588.5	1.1	1,133.2	0.9
(A) 較高技術職業	不適用	不適用	不適用	不適用	不適用	不適用
經理及行政級人員	不適用	不適用	不適用	不適用	不適用	不適用
專業人員	不適用	不適用	不適用	不適用	不適用	不適用
輔助專業人員	不適用	不適用	不適用	不適用	不適用	不適用
(B) 較低技術職業	1,900.7	1.1	1,588.5	1.1	1,133.2	0.9
文員	1,100.8	2.3	821.2	2.6	457.3	2.8
服務工作及商店銷售人員	229.7	0.5	221.0	0.5	205.3	0.6
工藝及有關人員	273.5	0.9	265.7	1.0	228.1	0.9
機台及機器操作員及裝配員	169.6	1.1	159.9	1.1	141.3	1.0
非技術工人	127.1	0.4	120.6	0.4	101.1	0.3

註釋: 所有超過標準工時水平的工作時數，皆會視爲超時工作。在影響評估中，該工作時數的補償方法，會根據法定超時工資率，或企業原有的超時工資率釐定，兩者以較高者爲標準。以此計算出的額外超時工作津貼，除以受影響僱員的總工資，便是有關工資的每年增長百分率。以上工資是根據《最低工資條例》內的工資定義計算。

資料來源：2011年收入及工時按年統計調查，政府統計處。
2011年8月至10月綜合住戶統計調查，政府統計處。

表A6.13： 按職業劃分的受影響僱員的估計工資增幅（情景B.ii – 超時工資率 = 1.25）

(A) 沒有任何豁免

	每周工作時數多於指定水平的僱員					
	40 小時		44 小時		48 小時	
	(百萬元)	(百分比)	(百萬元)	(百分比)	(百萬元)	(百分比)
所有僱員	36,135.6	8.5	24,402.0	7.6	14,517.8	6.7
(A) 較高技術職業	25,037.6	9.9	16,632.5	9.6	9,525.8	10.1
經理及行政級人員	11,555.8	11.9	7,959.8	11.9	4,640.1	11.7
專業人員	5,239.2	10.3	3,312.4	10.0	1,823.1	12.1
輔助專業人員	8,242.6	7.9	5,360.3	7.2	3,062.6	7.6
(B) 較低技術職業	11,098.0	6.4	7,769.5	5.2	4,992.1	4.1
文員	2,678.7	5.6	1,580.7	4.9	791.7	4.9
服務工作及商店銷售人員	3,015.4	6.9	2,230.1	5.5	1,550.7	4.3
工藝及有關人員	1,819.3	6.1	1,287.8	4.7	797.5	3.2
機台及機器操作員及裝配員	1,144.6	7.1	863.1	5.9	605.6	4.5
非技術工人	2,440.1	6.8	1,807.8	5.4	1,246.5	4.2

(B) 經理及行政級人員和專業人員獲豁免

	每周工作時數多於指定水平的僱員					
	40 小時		44 小時		48 小時	
	(百萬元)	(百分比)	(百萬元)	(百分比)	(百萬元)	(百分比)
所有僱員	19,340.6	7.0	13,129.9	5.9	8,054.6	5.0
(A) 較高技術職業	8,242.6	7.9	5,360.3	7.2	3,062.6	7.6
經理及行政級人員	不適用	不適用	不適用	不適用	不適用	不適用
專業人員	不適用	不適用	不適用	不適用	不適用	不適用
輔助專業人員	8,242.6	7.9	5,360.3	7.2	3,062.6	7.6
(B) 較低技術職業	11,098.0	6.4	7,769.5	5.2	4,992.1	4.1
文員	2,678.7	5.6	1,580.7	4.9	791.7	4.9
服務工作及商店銷售人員	3,015.4	6.9	2,230.1	5.5	1,550.7	4.3
工藝及有關人員	1,819.3	6.1	1,287.8	4.7	797.5	3.2
機台及機器操作員及裝配員	1,144.6	7.1	863.1	5.9	605.6	4.5
非技術工人	2,440.1	6.8	1,807.8	5.4	1,246.5	4.2

(C) 經理及行政級人員、專業人員和輔助專業人員獲豁免

	每周工作時數多於指定水平的僱員					
	40 小時		44 小時		48 小時	
	(百萬元)	(百分比)	(百萬元)	(百分比)	(百萬元)	(百分比)
所有僱員	11,098.0	6.4	7,769.5	5.2	4,992.1	4.1
(A) 較高技術職業	不適用	不適用	不適用	不適用	不適用	不適用
經理及行政級人員	不適用	不適用	不適用	不適用	不適用	不適用
專業人員	不適用	不適用	不適用	不適用	不適用	不適用
輔助專業人員	不適用	不適用	不適用	不適用	不適用	不適用
(B) 較低技術職業	11,098.0	6.4	7,769.5	5.2	4,992.1	4.1
文員	2,678.7	5.6	1,580.7	4.9	791.7	4.9
服務工作及商店銷售人員	3,015.4	6.9	2,230.1	5.5	1,550.7	4.3
工藝及有關人員	1,819.3	6.1	1,287.8	4.7	797.5	3.2
機台及機器操作員及裝配員	1,144.6	7.1	863.1	5.9	605.6	4.5
非技術工人	2,440.1	6.8	1,807.8	5.4	1,246.5	4.2

註釋: 所有超過標準工時水平的工作時數，皆會視爲超時工作。在影響評估中，該工作時數的補償方法，會根據法定超時工資率，或企業原有的超時工資率釐定，兩者以較高者爲標準。以此計算出的額外超時工作津貼，除以受影響僱員的總工資，便是有關工資的每年增長百分率。以上工資是根據《最低工資條例》內的工資定義計算。

資料來源：2011年收入及工時按年統計調查，政府統計處。
2011年8月至10月綜合住戶統計調查，政府統計處。

表A6.14： 按職業劃分的受影響僱員的估計工資增幅（情景B.iii – 超時工資率 = 1.5）

(A) 沒有任何豁免

	每周工作時數多於指定水平的僱員					
	40 小時		44 小時		48 小時	
	(百萬元)	(百分比)	(百萬元)	(百分比)	(百萬元)	(百分比)
所有僱員	55,220.8	13.0	36,017.9	11.2	21,183.3	9.8
(A) 較高技術職業	34,735.1	13.8	21,882.7	12.6	12,164.5	12.8
經理及行政級人員	15,503.5	16.0	10,192.5	15.3	5,774.6	14.6
專業人員	7,053.0	13.8	4,247.6	12.8	2,290.2	15.2
輔助專業人員	12,178.7	11.7	7,442.7	10.0	4,099.7	10.2
(B) 較低技術職業	20,485.7	11.8	14,135.2	9.5	9,018.8	7.5
文員	4,278.5	9.0	2,359.1	7.4	1,141.4	7.1
服務工作及商店銷售人員	5,821.4	13.3	4,258.5	10.5	2,908.7	8.0
工藝及有關人員	3,416.5	11.5	2,360.8	8.7	1,415.2	5.7
機台及機器操作員及裝配員	2,176.7	13.5	1,623.1	11.0	1,124.7	8.3
非技術工人	4,792.6	13.4	3,533.7	10.6	2,428.9	8.2

(B) 經理及行政級人員和專業人員獲豁免

	每周工作時數多於指定水平的僱員					
	40 小時		44 小時		48 小時	
	(百萬元)	(百分比)	(百萬元)	(百分比)	(百萬元)	(百分比)
所有僱員	32,664.4	11.8	21,577.9	9.7	13,118.5	8.2
(A) 較高技術職業	12,178.7	11.7	7,442.7	10.0	4,099.7	10.2
經理及行政級人員	不適用	不適用	不適用	不適用	不適用	不適用
專業人員	不適用	不適用	不適用	不適用	不適用	不適用
輔助專業人員	12,178.7	11.7	7,442.7	10.0	4,099.7	10.2
(B) 較低技術職業	20,485.7	11.8	14,135.2	9.5	9,018.8	7.5
文員	4,278.5	9.0	2,359.1	7.4	1,141.4	7.1
服務工作及商店銷售人員	5,821.4	13.3	4,258.5	10.5	2,908.7	8.0
工藝及有關人員	3,416.5	11.5	2,360.8	8.7	1,415.2	5.7
機台及機器操作員及裝配員	2,176.7	13.5	1,623.1	11.0	1,124.7	8.3
非技術工人	4,792.6	13.4	3,533.7	10.6	2,428.9	8.2

(C) 經理及行政級人員、專業人員和輔助專業人員獲豁免

	每周工作時數多於指定水平的僱員					
	40 小時		44 小時		48 小時	
	(百萬元)	(百分比)	(百萬元)	(百分比)	(百萬元)	(百分比)
所有僱員	20,485.7	11.8	14,135.2	9.5	9,018.8	7.5
(A) 較高技術職業	不適用	不適用	不適用	不適用	不適用	不適用
經理及行政級人員	不適用	不適用	不適用	不適用	不適用	不適用
專業人員	不適用	不適用	不適用	不適用	不適用	不適用
輔助專業人員	不適用	不適用	不適用	不適用	不適用	不適用
(B) 較低技術職業	20,485.7	11.8	14,135.2	9.5	9,018.8	7.5
文員	4,278.5	9.0	2,359.1	7.4	1,141.4	7.1
服務工作及商店銷售人員	5,821.4	13.3	4,258.5	10.5	2,908.7	8.0
工藝及有關人員	3,416.5	11.5	2,360.8	8.7	1,415.2	5.7
機台及機器操作員及裝配員	2,176.7	13.5	1,623.1	11.0	1,124.7	8.3
非技術工人	4,792.6	13.4	3,533.7	10.6	2,428.9	8.2

註釋: 所有超過標準工時水平的工作時數，皆會視爲超時工作。在影響評估中，該工作時數的補償方法，會根據法定超時工資率，或企業原有的超時工資率釐定，兩者以較高者爲標準。以此計算出的額外超時工作津貼，除以受影響僱員的總工資，便是有關工資的每年增長百分率。以上工資是根據《最低工資條例》內的工資定義計算。

資料來源：2011年收入及工時按年統計調查，政府統計處。
2011年8月至10月綜合住戶統計調查，政府統計處。

附錄 7

關於在本港落實標準工時制度須詳加考慮的問題

I. 目的與理據

(1) 工時政策的目的爲何？我們應否從保障僱員職業安全和健康的角度考慮工時政策，因而設立最高工時？或應否集中爲超時工作提供合理補償？倘若如此，是否未必需要設立超時工作上限？

(2) 立法是否達到這些目的之最佳或唯一方法？是否應該同時考慮其他方法如教育、提高意識的運動、爲特定行業或職業設立守則或指引等？

(3) 僱員是否更關注長時間工作而沒有薪酬補償？如有合理的超時工作薪酬，僱員又是否願意長時間工作？

(4) 僱員應否有權選擇其工時？換句話說，如有工時政策，應爲自願或強制性？我們應如何在僱員選擇工時的自由與保障其安全和健康之間取得平衡？

(5) 我們應如何處理工時規例中工資和工時的關係？如工時減少，是否可以容許僱員的工資隨之而減少？

(6) 工時規定應否以工人或合約作爲單位落實？如採用前者，在有關僱主可能不了解其僱員有多少工作時，可以如何執行工時規定？應如何計算工時？如涉及多個僱主，超出每周工時上限的超時工作薪酬應由哪位僱主支付？

II. 制度的設計

(A) 工時的定義

(7) 工時的定義爲何？

(8) 「候召」時間應否一律視爲工時？抑或應視乎情況而定？爲「候召」時間及工作時間訂定法定定義時，應予以什麼考慮？

(9) 用膳及／或休息時段應否算作工時？

(B) 標準工時或最高工時

(10) 應實施標準工時抑或最高工時？

(11) 每周上限爲何（國際間常見的上限爲每周 40、44 和 48 小時）？又或應否設更高的上限（如 54 小時）？應否全面實施此上限？

(12) 應否設立每日上限（如每日 8 小時或 9 小時）？

(13) 可否超過每周及每日上限？如果可以，是在什麼情況下？

(C) 超時工作

(14) 應否嚴格限制超時工作時數？如設立上限，該上限應爲多少？應設立單一上限，抑或按不同時段設立不同上限？超時工作的豁免安排應否只適用於某些行業？如容許超時工作獲豁免，公司是否需要有關當局批准？

(15) 會否有某些類別的僱員不准超時工作（例如孕婦和青年）？

(16) 應否設立法定超時工資率？如設立，該工資率應爲正常工資率抑或額外工資率？

(17) 應否爲所有超出法定上限的工時設立單一超時工資率？在法定假日及休息日等超時工作，有沒有特別安排（即設立不同的超時工資率）？關於超時工作薪金，有沒有任何準則（超時工作必須按每周計算或容許以參照期計算）？

(18) 超時工作是否須要勞資雙方達成協議？如要，該協議應否以書面形式訂定？應否訂明僱員有權拒絕超時工作？在特殊情況下，僱主可否要求僱員超時工作，而僱員是否無權拒絕（如在不可抗力的情況、僱主面臨重大損失、面對不可預料的工作量等）？在僱員同意或不同意的情況下超時工作，會否有不同的超時工資率？如僱主訂明不准超時工作，僱員能否按自己的意願超時工作，及後取得超時工作薪酬？

(19) 超時工作時數可否以休假／休息時間作爲補償？如果可以，超時工作時數可否部分以超時工作薪酬作爲補償，部分以休假／休息時間作爲補償？僱員可否選擇以休假／休息時間或超時工作薪酬作爲補償？如果超時工作以休假／休息時間作爲補償，是否按相同的超時工資率計算（例如超時工資率爲 1.5，如超時工作 1 小時，是否應以 1.5 小時的休息時間作爲補償）？

(D) 豁免安排

(20) 豁免安排的規管應否劃一實施，抑或在某些行業實施？是否應該按不同行業或工作種類的運作設立不同的準則？如是，應以什麼平台和機制決定不同工作和行業的準則？

(21) 應否在制度加入豁免安排？如加入，有關安排應否按以下準則制定：

- 職業或職責（在我們的研究當中最爲普遍的豁免形式）？
- 薪金水平？
- 公司規模或公司營業額？
- 其他特殊情況（如因意外而須處理的緊急工作、自然災害、涉及機器或器材的緊急工作等）？

(22) 應否考慮只實施一套豁免準則（如以上任何一項準則）抑或多個準則（以上準則的組合）？

(23) 豁免應適用於整個制度，抑或只適用於制度的某些方面（如只適用於每周工時上限、超時工作上限、或超時工作薪酬等）？

(E) 彈性安排

(24) 應否容許任何彈性安排？應如何設計這些安排？

(25) 應否在制度加入特別爲某些行業或工作性質設立的工時制度？

(26) 應以怎樣的機制決定不同工作和行業的準則？

(27) 應否採用參照期以平均計算每周工時？如採用，參照期的長度爲何？應否按不同行業／職業／工作性質等訂定不同參照期？

(28) 制度應否容許工人選擇不受工時規例的限制？僱員可以在退出選擇不受工時規例的限制後，再次納入制度的適用範圍嗎？

(F) 夜間工作及輪班工作

(29) 對於夜間和輪班工作的工人，會不會有不同的工時標準？

(30) 夜間和輪班工作的工人會不會享有不同的超時工作補薪工資

率？

(G) 其他考慮

(31) 在設計工時政策時，應如何將政策可能爲中小型企業（簡稱「中小企」）帶來的影響納入考慮？例如，中小企會否獲豁免遵從某些標準工時措施？對中小企而言，爲確保順暢過渡，會否將某些標準工時措施押後實施？爲達致以上目的，應如何界定中小企？

(32) 如爲中小企設計特別措施，我們如何解決可能發生的「不公平對待中小企僱員」的兩難局面？這些特別措施以香港的情況來說，在法律上會否站得住腳？

(33) 應如何設計制度，以免勞工成本大大增加，令僱主無法承擔，最終嚴重影響營商環境以至香港的整體競爭力？

(34) 我們是否認爲兼職或散工增加是良好的趨勢？如否，兼職或散工增加，最終可能導致工作零散化；我們應如何設計制度，以減輕以上情況的負面影響？

(35) 如何透過減少工時，保障僱員的權益，同時不嚴重影響弱勢僱員的就業機會？

III. 行政要求及罰則

(36) 僱主要求僱員記錄其工時，該記錄應有多詳細？

(37) 僱主應將這些記錄備存多久，以供檢查？

(38) 如違反工時及／或超時工作上限等，僱主是否須負上刑事責任？這些違法行爲會否導致入獄和罰款？

(39) 如未能妥善備存記錄，會否構成違法行爲？

IV. 落實

(40) 在設立法定最低工資後短時間內實施標準工時，會否嚴重影響商界以至整體經濟？如會，應相隔多久落實標準工時才是合理的時間？

(41) 應否分階段落實標準工時（即在某段時間或之前達到某個每周上限）？

(42) 應否按公司規模或其他準則分階段落實該法例？

縮寫

中小企	中小型企業
常設委員會	社會協調常設委員會
勞使政委員會	經濟社會發展勞使政委員會
經合組織	經濟合作及發展組織
歐洲基金會	歐洲改善生活及工作條件基金會
歐盟	歐洲聯盟
韓國	大韓民國
《公平工作法》	《2009 年公平工作法（聯邦）》
《加拿大勞工法規》	《加拿大勞工法規》第 III 部
《理事會指令》	《理事會指令第 93/104/EC 號》
《指令》	《工作時間指令》（指令第 2003/88/EC 號）
《勞工法》	《1971 年 3 月 16 日的勞工法》
《勞動法》	《中華人民共和國勞動法》
《新工作制度法》	《1987 年 3 月 17 日的企業推行新工作制度有關的法案》
《歐共體條約》	《成立歐洲共同體的條約》

詞彙

詞彙	定義
輔助專業人員	輔助專業人員包括科學技術員、護士及助產士、牙科助理及其他保健輔助專業人員；建築、測量及工程技術員；光學及電子儀器控制員；船隻領航員及空中交通指揮員；小學及幼稚園／幼兒院校長及教師；統計助理；電腦操作員；法律文員；會計督導員；公共關係主任；營業代表；設計師；屋邨經理；社會工作助理；藝人及運動員。
文員	文員包括速記員、秘書及打字員；簿記、金融、船務、存案及人事部文員；出納員及銀行櫃位員；接待員及查詢文員。
有償工時	這是合約工作時數、有薪超時工作時數及有補假作償的超時工作時數的總和。
合約工作時數	合約工作時數指僱傭合約所載，或經僱主同意或指示下的工作時數。如根據僱傭合約或勞資雙方的協議，用膳時間被視爲工作時間；或僱員須按照僱傭合約、或在僱主同意或指示下而留駐僱傭地點當值，則不論僱員在用膳時間內有否獲派工作，有關用膳時間亦會計算在工作時數內。
工藝及有關人員	工藝及有關人員包括礦工及採石工人；砌磚工人、木匠及其他建造業工人；金屬模工；鐵匠；機械、電器及電子儀器技工；珠寶工人及手錶製造工人；製陶工人；排字工人；麵包師傅、食品及飲品處理工人；油漆工人；紡織、成衣、皮革、橡膠和塑膠行業的工人及其他工藝工人。
人口撫養比率	指 15 歲以下和 65 歲及以上人口數目相對每千名 15 至 64 歲人口的比率。
經濟撫養比率	指非從事經濟活動人口數目相對每千名從事經濟活動人口的比率。
非技術工人	非技術工人包括清潔工人；信差；私人護衛員；看更；貨運工人；電梯操作員；建造業雜工；包裝工人。
僱員	僱員指一些爲賺取工資、薪金、佣金、小費或實物津貼而爲僱主工作的人。「2011年收入及工時按年統計調查」包括所有爲《最低工資條例》涵蓋的僱員。具體而言，《最低工資條例》涵蓋所有僱員，但下列人士則除外： (i) 僱主家屬並與僱主同住的僱員； (ii) 《往香港以外地方就業合約條例》所界定的僱員； (iii) 根據《商船（海員）條例》所指的船員協議而服務的人，或在並非於香港註冊的船上服務的人； (iv) 根據《學徒制度條例》註冊的學徒訓練合約的學徒； (v) 《最低工資條例》所界定的實習學員或正處於獲豁免學生僱用期的工作經驗學員；

詞彙	**定義**
	(vi) 留宿家庭傭工；以及 (vii)政府僱員。
估計總工時	這是合約工作時數、有薪超時工作時數、有補假作償的超時工作時數及無償超時工作時數的總和。
全職僱員	不能歸類爲兼職僱員的僱員（請參閱以下兼職僱員的定義）。
較高技術職業	較高技術職業包括經理及行政級人員；專業人員；及輔助專業人員。
勞工生產力	勞工生產力的計算方法是將實質生產（如實質本地生產總值或實質增加價值）除以勞工投入（如總工時或總就業人數）。它顯示勞工投入如何有效地運用在實質生產中。
較低技術職業	較低技術職業包括文員；服務工作及商店銷售人員；工藝及有關人員；機台及機器操作員及裝配員；及非技術工人。
經理及行政級人員	經理及行政級人員包括行政人員；工商界、進出口貿易、批發和零售業、飲食及旅店業、運輸、電力、燃氣、水務及其他服務中的董事、執行總監、總裁、總經理、專職經理、分行經理及小型機構經理。
有補假作償的超時工作時數	有補假作償的超時工作時數指在某個工資期內，扣除期內已補假作償的超時工作時數後，擬以補假作償的超時工作時數。
有薪超時工作時數	有薪超時工作時數指僱員在合約／協議工作時數以外，按照僱傭合約、在僱主同意下或根據僱主的指示，留駐僱傭地點當值的有薪工作時數。
兼職僱員	若符合下述其中一項條件，有關僱員將被歸類爲兼職僱員： (i) 每周通常工作日數少於五天（適用於每周有固定工作日數的人士）；或 (ii) 每個工作天通常工作時數少於六小時（適用於每周有固定工作日數的人士）；或 (iii) 每周通常工作時數少於 30 小時（適用於每周沒有固定工作日數的人士）。 但通常每次值班工作時間爲 24 小時的人士，不論他們每周通常工作多少天，均不包括在內。
機台及機器操作員及裝配員	機台及機器操作員及裝配員包括鑽井工人及鏜床操作員；礦熔爐操作員；磚及磁磚燒窯工人；鋸木廠鋸工；造紙工人；化學處理機台操作員；發電廠及鍋爐操作員；石棉水泥產品製造工人；金屬整理工人及電鍍工人；牛奶製品及其他食品處理機器操作員；印刷機操作員；生產紡織、橡膠及塑膠製品的機器操作員；裝配員；司機；海員及其他工廠及機器操作員。
專業人員	專業人員包括合資格的專業科學家、醫生、牙醫及其他醫療專業人員；建築師、測量師及工程師；大學及專上學院的校長、院長、教職員及行政人員；中學校長及教師；統

詞彙	定義
	計師、數學家、電腦系統分析員及程序編寫員；律師；會計師；商界顧問及分析員；社會工作者；翻譯員及傳譯員；新聞編輯及新聞記者；作家；圖書館管理員及宗教活動專業人員。
服務工作及商店銷售人員	服務工作及商店銷售人員包括空中服務員及導遊；廚師及侍應生；保姆；理髮師及美容師；運輸指導員及其他服務工作人員；批發及零售商店推銷員；店員及時裝模特兒。
中小型企業	在本報告中，除另有註明外，中小型企業是指就業人數少於 50 人的企業。
統計量數	主要的統計量數包括平均數、中位數、四分位數及百分位數。 平均數是數據集內所有數據的算術平均數。把數據集內所有數據的總和除以數據集的數據數目，便是平均數。 在一個已排序的數據集內（從小至大排列），中位數是指排列在中間位置的數據。若所有數據的數目爲單數，中位數便是處於經排序後的數據集內中間位置的數值。若所有數據的數目爲雙數，中位數便是處於數據集內中間位置的兩個數值的平均數。 把一個已排序的數據集分成四個等份（就包含的數據的數目而言）的三個數值，便是四分位數。這三個數值依次稱爲第一個四分位數（亦稱下四分位數）、第二個四分位數（亦稱中位數）及第三個四分位數（亦稱上四分位數）。因此，第一個（下）四分位數即指把所有數據中最低的 25%劃分出來的數值。第二個四分位數即指把所有數據中最低的 50%劃分出來的數值，亦即相等於中位數。第三個（上）四分位數即指把所有數據中最低的 75%劃分出來的數值。 把一個已排序的數據集分成一百個等份（就包含的數據的數目而言）的 99 個數值，便是百分位數。概括而言，第 p 個百分位數即指把所有數據中最低的 p%劃分出來的數值，而 p 可以是 1 至 99 之間任何一個整數值。第 25 個、50 個及 75 個百分位數，分別相等於第一個（下）四分位數、中位數及第三個（上）四分位數。
臨時聘用	臨時聘用指按日僱用或僱用一段少於 60 天的固定期。
無償超時工作時數	無償超時工作時數指超時工作而沒有獲僱主的任何補償（並沒有超時工作津貼或補假作償）。
就業不足率	就業不足率是指就業不足人士在勞動人口中所佔的比例。 界定一個就業人士爲就業不足人士的準則爲在統計前七天內在非自願情況下工作少於 35 小時，及符合下列其中一種情況： (i) 在統計前七天內可擔任更多工作；或 (ii) 在統計前 30 天內有找尋更多工作。 因工作量不足、原料短缺、機械故障或不能找到全職工作，以致只能工作短時數的人士，可視作非自願情況下將

詞彙	**定義**
	工作時數縮短。根據此定義，因工作量不足而在統計前七天內放取無薪假期的就業人士，若在該七天期間內工作少於 35 小時甚或全段期間都在休假，亦會被界定爲就業不足人士。
失業率	失業率是指失業人士在勞動人口中所佔的比例。 一名15歲或以上人士如符合下列情況，便界定爲失業人士： (i) 在統計前七天內並無職位，且並無爲賺取薪酬或利潤而工作；及 (ii) 在統計前七天內隨時可工作；及 (iii) 在統計前 30 天內有找尋工作。 不過，一名 15 歲或以上的人士，如果符合上述(i)和(ii)的條件，但沒有在統計前 30 天內找尋工作的原因爲相信沒有工作做，則仍會被界定爲失業，即所謂「因灰心而不求職的人士」。 除上述情況外，下列人士亦視作失業人士： (i) 並無職位，有找尋工作，但由於暫時生病而不能工作的人士；及 (ii) 並無職位，且隨時可工作，但由於下列原因並無找尋工作的人士： ✧ 已爲於稍後時間擔當的新工作或開展的業務作出安排；或 ✧ 正期待返回原來的工作崗位（例如散工在有需要時通常會獲通知開工）。
工資	在「2011 年收入及工時按年統計調查」,「工資」的定義跟隨《僱傭條例》對工資的定義。總括而言，包括下列組成部分： (i) 基本工資； (ii) 不屬賞贈性質的佣金及小費； (iii) 除保證發放的年終花紅／酬金以外的保證發放花紅及津貼（例如輪班津貼、生活津貼、膳食津貼、不屬賞贈性質的勤工獎）；以及 (iv) 超時工作津貼。 在「2011年收入及工時按年統計調查」，工資的定義不包括： (i) 由僱主提供的居所、教育、食物、燃料、用水、燈火或醫療的價值； (ii) 僱主爲退休計劃支付的供款； (iii) 屬賞贈性質或僅由僱主酌情付給的佣金、勤工津貼或勤工花紅； (iv) 屬非經常出現性質的交通津貼，或交通特惠的價值，

詞彙	定義
	或因工作而由僱員招致的實際開銷而須付給該僱員的交通津貼； (v) 僱員支付因其工作性質所招致的特別開銷而須付給該僱員的款項； (vi) 年終酬金，或屬賞贈性質或僅由僱主酌情付給的每年花紅；以及 (vii) 於僱傭合約完成或終止時付給的酬金。

參考資料

1. About Canada, *Canada's International Gateway About Canada.* Available at: http://www.canadainternational.gc.ca/ci-ci/about-a_propos/overview-apercu.aspx?lang=eng
2. Advisory, Conciliation and Arbitration Service, the UK.
Available at: http://www.acas.gov.uk
3. The American Federation of Labour and Congress of Industrial Organisations (AFL-CIO), the US. Available at: http://www.aflcio.org/
4. An Act Respecting Labour Standards, Quebec, Canada.
Available at: http://www.canlii.org/en/qc/laws/stat/rsq-c-n-1.1/latest/
5. Araki, S. and Iwasaki, K. (2005): "Death due to Overwork (Karoshi): Causation, health service, and life expectancy of Japanese males", in *The Journal of the Japan Medical Association*, JMAJ 48, 92-8, 2005.
Available at: http://www.med.or.jp/english/pdf/2005_02/092_098.pdf
6. Araki, T. (2004): *The Mechanism for Establishing Changing Terms and Conditions of Employment/ The scope of Labor Law and the Notion of Employees,* University of Tokyo, Japan Institute for Labour Policy and Training (JILPT) Report No.1 2004.
Available at: http://www.jil.go.jp/english/reports/documents/jilpt-reports/no1.pdf
7. Arup, C. et al (2009): *Research Report - Assessing the Impact of Employment Legislation: The Coalition Government's Labour Law Programme 1996-2007 and the Challenge of Research,* Workplace and Corporate Law Research Group, Department of Business Law and Taxation and Australian Centre for Research in Employment and Work, Department of Management, Monash University. Available at: http://ssrn.com/abstract=1544028
8. Australia Legal Information Institute: *Coal & Allied Mining Services Pty Ltd v MacPherson* (2010): FCAFC 83.
Available at: http://www.austlii.edu.au/au/cases/cth/FCAFC/2010/83.html
9. Australia: *Workplace Relations and other Legislation Amendment Act 1996.*
Available at: http://www.austlii.edu.au/au/legis/cth/consol_act/wraolaa1996489/sch5.html
10. Australia Trade Union Archives.
Available at: http://www.atua.org.au/biogs/ALE1402b.htm
11. Australian Bureau of Statistics (2003): "Paid work: Longer working hours", in *Australian Social Trends, 2003*, Cat. No. 4102.0.
Available at: http://www.abs.gov.au/AUSSTATS/abs@.nsf/latestmf/4102.0~99#Work
12. Australian Bureau of Statistics (2006a): "Trends in Hours Worked", in *Australian Social Trends,* 2006, Cat. No. 4102.0.
Available at: http://www.abs.gov.au/AUSSTATS/abs@.nsf/latestmf/4102.0~99#Work
13. Australian Bureau of Statistics (2006b): *How Australians use their time,* 2006, Cat. No. 4153.0. Available at: http://www.abs.gov.au/ausstats/abs@.nsf/mf/4153.0
14. Australian Bureau of Statistics (2009): "Patterns in Work", in *Australian Social Trends, December 2009*, Cat. No. 4102.0.
Available at: http://www.abs.gov.au/AUSSTATS/abs@.nsf/latestmf/4102.0~99#Work
15. Australian Bureau of Statistics (2010a): *Labour Force, Australia, Sep 2010,* Cat. No. 6202.0.
Available at: http://www.abs.gov.au/ausstats/abs@.nsf/mf/6202.0
16. Australian Bureau of Statistics (2010b): *Working Time Arrangements, Australia, November 2009,* Cat. No. 6342.0. Available at: http://www.abs.gov.au/ausstats/abs@.nsf/mf/6342.0
17. Australian Bureau of Statistics (2011a): "Fifty Years of Labour Force: Now and Then", in *Australian Social Trends, Dec 2011,* Cat. No. 4102.0.
Available at: http://www.abs.gov.au/AUSSTATS/abs@.nsf/latestmf/4102.0~99#Work

18. Australian Bureau of Statistics (2011b): "Overemployment", in *Australian Social Trends, June 2011,* Cat. No. 4102.0.
Available at: http://www.abs.gov.au/AUSSTATS/abs@.nsf/latestmf/4102.0~99#Work
19. Australian Council of Trade Unions (2011): *The Fair Work Act Two Years On: A review of Labor's changes to workplace laws,* July 2011. Available at: http://www.actu.org.au/images/dynamic/attachments/7201/the_fair_work_act_two-years_on.pdf
20. Australian Courts.
Available at: http://www.hcourt.gov.au/; http://www.fedcourt.gov.au/aboutct/aboutct.html
21. Australian Government.
Available at: http://australia.gov.au/about-australia /our-government
22. Australian Government (2005): *Work Choices: A New Workplace Relations System*. Available at: http://www.printnet.com.au/verve/_resources/Workchoices.pdf
23. Australian Government (2009a): *Australia's Fair Work System Fact Sheet*. Available at: http://www.deewr.gov.au/workplacerelations/newworkplacerelations/pages/factsheets.aspx
24. Australian Government (2009b): *Federal protections for freedom of association and other workplace rights*, Fact Sheet. Available at: http://www.deewr.gov.au/WorkplaceRelations/NewWorkplaceRelations/Documents/FactSheets/FactSheet_5.pdf
25. Australian Government Productivity Commission Inquiry Report (2011): *Economic Structure and Performance of the Australian Retail Industry,* No. 56, 4 November 2011. McKinsey Global Institute: Netherlands Report – Retail. Available at: http://ww1.mckinsey.com/mgi/reports/pdfs/dutch/Retail.pdf
26. Australian Human Resource Institute (2009): *Comparison Table*.
Available at: http://www.fairworkassist.com.au/docs/fwrc_comparison_table.pdf
27. Australian Industrial Relations Commission (2002): *Working Hours Test Case*. Melbourne, AIRC, Full judgments. Available at: http://www.airc.gov.au/alldocuments/PR072002.htm
28. Australian Industrial Relations Commission (2006): *Australian Industrial Relations Commission Historical Overview,* December 2006. Available at: www.airc.gov.au
29. Australian Industrial Relations Commission, *Conciliation and Arbitration Act 1950,* No. 20. Available at: http://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=4&ved=0CE0QFjAD&url=http%3A%2F%2Fwww.airc.gov.au%2Fabout%2Fourhistory%2Flist_of_acts_1904_2004.doc&ei=Zh_9TqeBFM6jiQf7scG9CA&usg=AFQjCNHPgrz_M9R0cGz16KlE4Ze-c5LFnw
30. Barnes, A. and Lafferty, G. (2010): "The Fair Work Act: As Good as It Gets?", in *The Economic and Labour Relations Review.* Vol. 21, No. 1, pp. 1-12. Available at: http://www.asb.unsw.edu.au/research/publications/economiclabourrelationsreview/Documents/ELRR%20-%20Volume%2021%20-%20Number%201%20-%20October%202010.pdf
31. The Belgian Federal Public Service Employment, Labour and Social Dialogue.
Available at: http://www.employment.belgium.be/home.aspx
32. Benimadhu, P. (1987): *Hours of Work: Trends and Attitude in Canada*, Conference Board of Canada, Ottawa.
33. Blanpain, R. and Köhler, E. and Rojot, J. (1997): *Legal and Contractual Limitations to Working Time in the European Union 2nd revised and updated version*, Peeters Publishers.
34. Boeri, T., Burda, M. C. and Kramarz, F. (2008): *Working Hours and Job Sharing in the EU and USA*, Oxford University Press.
35. Bosch, G. (1994): "Federal Republic of Germany" in Bosch. G, Dawkins, P. and Michon, F. (1994): *Times are Changing. Working time in 14 industrialised countries*, International Institute for Labour Studies.

36. Bould, K. (2005): *Losing the Eight Hour Day? A resource for teachers and Later Years students to accompany central components of the 2006 program celebrating the 150th anniversary of winning the eight hour day in Victoria*.
Available at: www.8hourday.org.au/pdf/L8HDTeachers_Notes.pdf
37. Boulin, J. Y., Lallement, M., Messenger, J. C. and Michon, F. (2006): *Decent Working Time: New trends, new issues*, International Labour Office.
38. Broughton, A. (2003): *ECJ rules that on-call working is working time*, 8 October 2003. European Industrial Relations Observatory Online (Eironline), European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
Available at: http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2003/10/inbrief/eu0310202n.htm
39. The Bureau of Labour Statistics, the US (2010): *Charting International Labour Comparisons,* the US Department of Labour.
40. BusinessLink, the UK. Available at: http://www.businesslink.gov.uk
41. Cahill, R. (2007): "On Winning the 40 Hour Week", in *Illawarra Unity – Journal of the Illawarra Branch of the Australian Society for the Study of Labour History,* 7(1) 2007, p.18.
Available at: http://ro.uow.edu.au/cgi/viewcontent.cgi?article=1083&context =unity
42. Campbell, I. (2002): "Extended working hours in Australia", in *Labour and Industry*, 13(1): 91-110. Available at:
http://www.justice.qld.gov.au/__data/assets/pdf_file/0003/62751/Extended-Working-Hours-In-Australia-Counting-The-Costs.pdf
43. Campbell, I. (2005): *Long working hours in Australia: working-time regulation and employer pressures*. CASR Working Papers Number 2005-2, Centre for Applied Social Research, July 2005. Available at: http://mams.rmit.edu.au/idugmq0rktcxz.pdf
44. Canada Labour Code. Available at: http://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/L-2/index.html
45. Canadian Association of Administrators of Labour Legislation.
Available at: http://www.caall-acalo.org
46. Canadian Legal Information Institute. Available at: http://www.canlii.org/
47. Carver, S. R. (1961): *Official Year Book of the Commonwealth of Australia*, No. 47. Available at:
http://books.google.com/books?id=nWrXPC33D4oC&pg=PA430&lpg=PA430&dq=Queensland+Parliament+passed+a+legislation+granting+a+44-hour+standard+week+to+employees&source=bl&ots=neb802V42M&sig=EmWygq2mpb-1n5iRPV7s4Hy4y9s&hl=zh-TW&ei=SJfNTpDrKIqriAea9vzmDg&sa=X&oi=book_result&ct=result&resnum=1&ved=0CB0Q6AEwAA#v=onepage&q=Queensland%20Parliament%20passed%20a%20legislation%20granting%20a%2044-hour%20standard%20week%20to%20employees&f=false
48. Census and Statistics Department (C&SD), Hong Kong.
Available at: http://www.censtatd.gov.hk/about_us/welcome_message/index.jsp
49. C&SD, Hong Kong (2012): *2011 Report on Annual Earnings and Hours Survey*.
50. C&SD, Hong Kong, ongoing, *Hong Kong Statistics.* Available at: http://www.censtatd.gov.hk/hong_kong_statistics/statistics_by_subject/index.jsp?subjectID=2&charsetID=1&displayMode=T
51. C&SD, Hong Kong, ongoing, *Gross Domestic Product*. Annually and quarterly.
52. C&SD, Hong Kong, ongoing, *Quarterly Report on General Household Survey.*
53. Central Intelligence Agency World Fact Book.
Available at: https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/
54. Centre for Strategy & Evaluation Services, Deloitte (2010): *Study to support an Impact Assessment on further action at European level regarding Directive 2003/88/EC and the evolution of working time organization*, November 2010.
Available at: ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6421&langId=en

55. Chartered Institute of Personnel and Development, the UK.
Available at: http://www.cipd.co.uk/
56. Chau, A. (2009): *Jek Yeun Thong*, National Library Board Singapore.
Available at: http://infopedia.nl.sg/articles/SIP_1559_2009-08-30.html
57. Clarification as to which employees are excluded from Divisions I and XIV pursuant to subsections 167(2)(a) and 167(3) of Canada Labour Code – Part III, 815-1-IPG-049.
Available at: http://www.hrsdc.gc.ca/eng/labour/ipg/049.shtml
58. Commonwealth Court of Conciliation and Arbitration (1947): *40 hour Week Case: Standard Hours Inquiry, 1947.* Available at:
http://ww2.fwa.gov.au/education/doc-40HourWeek
59. Commonwealth of Australia (2008): *Explanatory Memorandum to the Fair Work Bill 2008*, The Parliament of the Commonwealth of Australia.
Available at: http://www.austlii.edu.au/au/legis/cth/bill_em/fwb2009124/memo_0.html
60. The Constitution of Japan. Available at: http://www.ndl.go.jp/constitution/e/etc/c01.html
61. Craine, R. (1973): "On the service flow from labour" in *Review of Economic Studies,* 40, pp. 39-46.
62. Creighton, B. and Stewart, A. (2005): *Labour Law (4th ed)*, Federation Press.
63. Creighton, B. and Stewart, A. (2010): *Labour Law (5th ed)*, Federation Press.
64. Dawkins P. and Baker M. (1994a): "Australia" in Bosch. G, Dawkins, P. and Michon, F. (1994): *Times are Changing. Working time in 14 industrialised countries*, International Institute for Labour Studies.
65. Dawson, D., McCulloch, K. and Baker, A. (2001): *Extended working hours in Australia: counting the costs*, commissioned by the Queensland Department of Industrial Relations, Adelaide, Centre for Sleep Research.
Available at: http://www.drewdawson.com/downloads/reports/extended_work_hours.pdf.
66. Deloitte (2010): *European Commission – DG for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities - Study to support an Impact Assessment on further action at European level regarding Directive 2003/88/EC and the evolution of working time organizations*, conducted by Deloitte (21 December 2010).
67. Delsen, L., Bosworth, D., Groß, H. and Muñoz de Bustillo y Llorent, R. (2007): *Operating Hours and Working Times: A Survey of Capacity Uilisation and Employment in the European Union*, Physica-Verlag Heidelberg.
68. Department for Business, Innovation and Skills, the UK.
Available at: http://www.bis.gov.uk/
69. Department of Foreign Affairs and Trade, Australian Government, *About Australia: Workplace Relations in Australia*.
Available at: http://www.dfat.gov.au/facts/workplace_relations.html
70. Department of Foreign Affairs and Trade, Australian Government, *Australia Economic Fact Sheet.* Available at: http://www.dfat.gov.au/geo/fs/aust.pdf
71. Department of Justice, Canada. Available at: http://laws-lois.justice.gc.ca/eng/
72. Department of Labour, the US. Available at: http://www.dol.gov/
73. Department of Labour, the US (1981): *Report of the Minimum Wage Study Commission*, Vol. IV, 1981.
74. Department of Parliamentary Services, Parliament of the Commonwealth of Australia (2005): *The Constitution and Industrial Relations: Is a Unitary System Achievable?* Paper no. 8, 2005-2006, Parliament of Australia Research Brief 2.
Available at: http://www.aph.gov.au/library/pubs/rb/2005-06/06rb08.pdf
75. Directgov, the UK. Available at: http://www.direct.gov.uk/en/index.htm
76. Dubofsky, M. and Dulles, F. R. (2004): *Labour in America: a History*, Harlan Davidson Inc.

77. Economic and Social Development Commission, Korea and its *Social Pact to Overcome the Economic Crisis*, p.1. Available at: http://www.lmg.go.kr/eng/about/about01.asp and http://www.lmg.go.kr/eng/file_down/Social%20Pact%20to%20Overcome%20the%20Economic%20Crisis.pdf
78. Economic and Social Development Commission, Korea (2001): *Agreement on Multiple Trade Unions and Wage Payments,* 13 February 2001. Available at: http://www.lmg.go.kr/bbs/viewbody.asp?code=e_bbs41&page=2&id=2&number=2&keyfield=&keyword=&category=&BoardType=&admin
79. Economic and Social Development Commission, Korea (2010): *Adoption of the Agreement to Improve the Practice of Long Working Hours and Advance the Labour Culture,* 15 June 2010. Available at: http://www.lmg.go.kr/bbs/viewbody.asp?code=e_bbs41&page=1&id=11&number=11&keyfield=all&keyword=hour&category=&BoardType=&admin=
80. The Economist (2007): *Death by overwork in Japan, Jobs for Life*, *the Economist*, 19 December 2007.
Available at: http://www.economist.com/node/10329261?story_id=10329261
81. Elton, J. (2008): *Forward with Fairness as an Industrial Relations Strategy for Women Working in Minimum Conditions Sectors,* The University of Waikato.
Available at: http://www.mngt.waikato.ac.nz/
82. Employment (Amendment) Bill No. 34/2008, Singapore.
Available at: http://www.parliament.gov.sg/sites/default/files/080034.pdf
83. Employment Act (chapter 91), Singapore. Available at: http://statutes.agc.gov.sg/aol/search/display/view.w3p;page=0;query=CompId%3Aa30e0caa-8d13-4695-9cbf-aa0bc7a4934f;rec=0;resUrl=http%3A%2F%2Fstatutes.agc.gov.sg%2Faol%2Fbrowse%2FtitleResults.w3p%3Bletter%3DE%3Btype%3DactsAll
84. Employment Standards Act, 2000, Ontario, Canada.
Available at: http://www.canlii.org/en/on/laws/stat/so-2000-c-41/latest/so-2000-c-41.html
85. Employment Standards Act, British Columbia, Canada. Available at: http://www.bclaws.ca/EPLibraries/bclaws_new/document/ID/freeside/00_96113_01
86. Employment Standards Act, New Brunswick, Canada.
Available at: http://www.gnb.ca/leb-cte/index-e.asp
87. Employment Standards Act, Prince Edward Island, Canada.
Available at: http://www.gov.pe.ca/law/statutes/pdf/e-06_2.pdf
88. Employment Standards Act, Yukon, Canada.
Available at: http://www.community.gov.yk.ca/es/index.html
89. Employment Standards Code, Alberta, Canada. Available at: http://www.qp.alberta.ca/574.cfm?page=E09.cfm&leg_type=Acts&isbncln=9780779744015
90. Employment Standards Code, Manitoba, Canada.
Available at: http://www.gov.mb.ca/labour/standards/acts_regulations.html
91. Employment Standards Regulation, Alberta, Canada. Available at: http://www.qp.alberta.ca/574.cfm?page=1997_014.cfm&leg_type=Regs&isbncln=9780779745418
92. Enforcement Decree of the Labour Standards Act (Presidential Decree No. 15320, March 27, 1997), Korea.
93. European Commission, the European Union (EU).
Available at: http://ec.europa.eu/index_en.htm
94. European Commission (2010): *Detailed report on the implementation by Member States of Directive 2003/88/EC concerning certain aspects of the organisation of working time*, *Commission Staff Working Paper*, p. 108.

95. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound) (2010a): *Changes over time – First findings from the fifth European Working Conditions Survey by European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*.
96. Eurofound (2010b): *Fifth European Working Conditions survey – 2010*.
Available at: http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/2010/
97. European Industrial Relations Observatory online, the EU.
Available at: http://www.eurofound.europa.eu/eiro/
98. Evans, A. A. (1975): *Hours of Work in Industrial Countries*, International Labour Office.
99. Exemptions, Special Rules and Establishment of Minimum Wage, Ontario, Canada.
Available at: http://www.canlii.org/en/on/laws/regu/o-reg-285-01/latest/o-reg-285-01.html
100. Extended Working Hours Review Panel (2004): *Extended Working Hours Review,* Minister for Consumer and Employment Protection, Western Australia. Available at: http://www.commerce.wa.gov.au/labourrelations/PDF/Publications/EWH_Final_27Feb04.pdf
101. The Fair Labour Standards Act of 1938, the US.
Available at: http://www.dol.gov/whd/regs/statutes/FairLaborStandAct.pdf
102. Fair Work Act 2009, Act No. 28 of 2009, Australia.
Available at: http://www.comlaw.gov.au/Details/C2010C00741
103. Fair Work Australia (2011a): *Fair Work Australia Annual report 1 July 2010 - 30 June 2011*.
Available at: http://www.fwa.gov.au/index.cfm?pagename =aboutannual
104. Fair Work Australia (2011b): *Annual Report of Fair Work Australia 1 July 2010 - 30 June 2011*, September 2011. Available at: http://www.fwa.gov.au/documents/annual_reports/ar2011/FWA_annual_report_2010-11.pdf
105. Fair Work Australia. *AIR Bulletin*, Vol. 31/2002, 1 August 2002.
Available at: http://www.fwa.gov.au/index.cfm?pagename=cdrsummaries
106. Fair Work Australia. *Decisions*.
Available at: http://www.fwa.gov.au/index.cfm?pagename=cdralldecisions
107. Fair Work Australia, *Key Changes*.
Available at: http://www.fwa.gov.au/index.cfm?pagename=transchanges#changes
108. Fair Work Australia, *The Modern Awards*.
Available at: http://www.fwa.gov.au/index.cfm?pagename=awardsfind#search
109. Fair Work Bill (2008): *Explanatory Memorandum*, House of Representatives, Australia Parliament.
Available at: http://www.austlii.edu.au/au/legis/cth/bill_em/fwb2009124/memo_1.html
110. Fair Work Ombudsman (2009a): *Best practice guide: Use of Individual Flexibility Arrangements*. Available at: www.fairwork.gov.au/
111. Fair Work Ombudsman (2009b): *Guidance Note 3: FWO Compliance Notice Policy*, 17 December 2009. Available at: http://www.fairwork.gov.au/fwoguidancenotes/GN-3-FWO-Compliance-Notice-Policy.pdf
112. Fair Work Ombudsman (2010a): *Assisted Voluntary Resolution*, Fact Sheet.
Available at: www.fairwork.gov.au
113. Fair Work Ombudsman (2010b): *Community service leave and the National Employment Standards*, Fact Sheet. Available at: www.fairwork.gov.au
114. Fair Work Ombudsman (2010c): *Guidance Note 8: Investigative Process of the Fair Work Ombudsman*, 31 May 2010. Available at: http://www.fairwork.gov.au/fwoguidancenotes/GN-8-FWO-Investigative-Process.pdf
115. Fair Work Ombudsman (2010d): *Fair Work Ombudsman Annual Report 2009-2010*.
Available at: http://www.fairwork.gov.au/about-us/publications/pages/annual-reports.aspx

116. Fair Work Ombudsman (2010e): *Introduction to the National Employment Standards*, Fact Sheet. Available at: www.fairwork.gov.au
117. Fair Work Ombudsman (2010f): *Long service leave and the National Employment Standards*, Fact Sheet. Available at: www.fairwork.gov.au
118. Fair Work Ombudsman (2010g): *Maximum Weekly Hours and the National Employment Standards*, Fact Sheet. Available at: www.fairwork.gov.au
119. Fair Work Ombudsman (2010h): *Parental leave and related entitlements and the National Employment Standards*, Fact Sheet. Available at: www.fairwork.gov.au
120. Fair Work Ombudsman (2010i): *Requests for flexible working arrangements and the National Employment Standards*, Fact Sheet. Available at: www.fairwork.gov.au
121. Fair Work Ombudsman (2011a): *Annual Report 2010-11*, Commonwealth of Australia, September 2011. Available at: http://www.fairwork.gov.au/about-us/publications/pages/annual-reports.aspx
122. Fair Work Ombudsman (2011b): *Fair Work Ombudsman Annual Report 2010-2011*, Commonwealth of Australia, September 2010 and September 2011. Available at: http://www.fairwork.gov.au/about-us/publications/pages/annual-reports.aspx
123. Fair Work Ombudsman (2011c): *Guidance Note 4: FWO Enforceable Undertakings Policy,* 20 July 2011. Available at: http://www.fairwork.gov.au/fwoguidancenotes/GN-4-FWO-Enforceable-Undertakings-Policy.pdf
124. Fair Work Ombudsman (2011d): *Litigation Policy*, 20 July 2011. Available at: http://www.fairwork.gov.au/fwoguidancenotes/GN-1-FWO-Litigation-Policy.pdf
125. Fair Work Ombudsman, *Annual leave and the National Employment Standards*, Fact Sheet. Available at: www.fairwork.gov.au
126. Fair Work Ombudsman, *Public holidays and the National Employment Standards*, Fact Sheet. Available at: www.fairwork.gov.au
127. Fair Work Online, Glossary: Classifications. Available at: http://www.fairwork.gov.au/resources/glossary/pages/default.aspx
128. The Family and Medical Leave Act of 1993, the US. Available at: http://www.dol.gov/whd/regs/statutes/fmla.htm
129. Fear, J. and Denniss, R. (2009): *Something for Nothing: Unpaid overtime in Australia*, Policy Brief No. 7, The Australia Institute. Available at: https://www.tai.org.au/
130. Fear, J., Rogers, S. and Denniss, R. (2010): *Long time, no see: The impact of time poverty on Australian workers*, Policy Brief No. 2, The Australia Institute. Available at: https://www.tai.org.au/
131. Fear, J. (2011): *Polluted time: Blurring the boundaries between work and life*, Policy Brief No. 32, The Australia Institute. Available at: http://apo.org.au/research/polluted-time-blurring-boundaries-between-work-and-life
132. The Federal Court of Australia (2011a): *The Federal Court of Australia Annual Report 2010-2011*, Sept 2011. Available at: http://www.fedcourt.gov.au/aboutct/ ar2011.pdf
133. The Federal Court of Australia (2011b): *The Federal Magistrates Court of Australia Annual Report 2010-2011*, Sept 2011. Available at: http://www.fmc.gov.au/pubs/docs/10-11.pdf
134. Federal Magistrates Court of Australia. Judgments. Available at: http://www.austlii.edu.au/
135. Federal Register, the US (2003): *Defining and Delimiting the Exemptions for Executive, Administrative, Professional, Outside Sales and Computer Employees*, 68 FR 15560, 31 March 2003.
136. Federal Register, the US (2004): *Defining and Delimiting the Exemptions for Executive, Administrative, Professional, Outside Sales and Computer Employees (Final Rule)*, 69 FR 22122, 23 April 2004.

137. Feldstein, M. S. (1967): "Specification of the labour input in the aggregate production function", in *Review of Economic Studies*, 34, pp. 375-68.
138. Foreign and Commonwealth Office, United Kingdom, *Country Profile.* Available a http://www.fco.gov.uk/en/travel-and-living-abroad/travel-advice-by-country/country-profile/
139. Fraser Institute (2011): Economic Freedom of the World: 2011 Annual Report. Available at: http://www.freetheworld.com/release.html
140. Fudge, J. (2006): *Control Over Working Time and Work-Life Balance: A Detailed Analysis of the Canada Labour Code, Part III, 2006*. Available at: http://www.hrsdc.gc.ca/eng/labour/employment_standards/fls/research/research17/page00.shtml
141. Fuess, S. M. (2006): *Working Hours in Japan: Who Is Time-Privileged?* Institute for the Study of Labour. IZA DP No. 2195, July 2006. Available at: http://ftp.iza.org/dp2195.pdf
142. General Occupational Health and Safety Regulation, New Brunswick, Canada. Available at: http://www.gnb.ca/0062/PDF-acts/o-00-2.pdf
143. Goodwin, M. and Maconachie, G. (2008): *Political influence and the enforcement of minimum labour standards in the Australian federal industrial relations jurisdiction.* Available at: http://www.mngt.waikato.ac.nz/departments/Strategy%20and%20Human%20Resource%20Management/airaanz/proceedings/melbourne2008/ref/M.%20Goodwin,%20G.%20Maconachie.pdf
144. Goodwin, M. and Maconachie, G. (2009): "Enforcing Minimum Labour Standards in Australia from 2010: Correcting or Compounding Problems", in *Proceedings of the 2009 AIRAANZ Conference, Labour Capital and Change*. Available at: http://eprints.qut.edu.au /26979/1/26979.pdf
145. Goodwin, M. and Maconachie, G. (2010): "Transforming the inspection blitz: targeted campaigns, enforcement and the Ombudsman", in *Labour & Industry*, August 2010 issue. Available at: http://findarticles.com/p/articles/mi_hb3024/is_1_21/ai_n56365680/pg_3/?tag=content;col1
146. Goodwin, M. and Maconachie, G. (2011): "Minimum labour standards enforcement in Australia: caught in the crossfire?" in *Economic and Labour Relations Review*, July 2011 Vol. 22(2) Centre for Applied Economic Research and Industrial Relations Research Centre. Available at: http://www.freepatentsonline.com/article/Economic-Labour-Relations-Review/263441095.html
147. Government of Canada, Discover Canada, *Canadian History,* 2009. Available at: http://www.canada.gc.ca/aboutcanada-ausujetcanada/hist/canada-eng.html
148. Government of Canada, Discover Canada, *How Canadians Govern themselves*, 2009. Available at: http://www.cic.gc.ca/english/resources/publications/discover/section-08.asp
149. Greenhouse, S. (2007): "*Wal-Mart Settles U.S. Suit about Overtime*", The New York Times, 26 January 2007.
150. Grossman, J. (1978): *Fair Labour Standards Act of 1938: Maximum Struggle for a Minimum Wage*, the US Department of Labour.
151. Hardy T. and Howe, J. (2009): "Partners in Enforcement? The New Balance Between Government and Trade Union Enforcement of Employment Standards in Australia" *Australian Journal of Labour Law*, available in the form of *Legal Studies Research Paper* No. 509. Available at: http://ssrn.com
152. Hart, R. A. and McGregor, P. G. (1988): The return to labour services in West German manufacturing industry. *European Economic Review.* Vol. 32, pp. 947-63.
153. Hayashi, F. and Prescott, E. C. (2004): "The 1990s in Japan: A Lost Decade", Paper for the Final International Forum of the Collaboration Projects. Available at: http://www.esri.go.jp/jp/prj21/forum04/pdf/summary4.pdf

154. Health and Safety Executive, the UK. Available at: http://www.hse.gov.uk/
155. The Heritage Foundation, *2012 Index of Economic Freedom*. Available at: http://www.heritage.org/index/ranking
156. The Hong Kong Association of Banks. Available at: http://www.hkab.org.hk/ExchangeRateDisplayAction.do
157. The House of Representative, Japan, *From Imperial Diet to National Diet*. Available at: http://www.shugiin.go.jp/itdb_english.nsf/html/statics/guide/imperial.htm
158. Howe, J., Yazbek, N. and Cooney, S. (2011): *Study on Labour Inspection Sanctions and Remedies: The case of Australia*. Geneva: International Labour Organisation (ILO), March 2011. Available at: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/document/publication/wcms_154066.pdf
159. Human Resources Development Canada (HRSDC), Canada. Available at: http://www.hrsdc.gc.ca/eng/home.shtml
160. HRSDC (1997a): Evaluation and Data Development Strategic Policy, *Evaluation of Federal Labour Standards (Phase I): Final Report*. August 1997.
161. HRSDC (1997b): *Evaluation of Federal Labour Standards (Phase I) Final Report*, August 1997 p. 41.
162. HRSDC (1998): Evaluation and Data Development Strategic Policy. *Evaluation of Federal Labour Standards (Phase II): Final Report,* December 1998.
163. HRSDC (2006): *Hours of Work, Overtime, Meal and Other Breaks*. Available at: http://www.hrsdc.gc.ca/eng/lp/spila/clli/eslc/21hours_work_overtime_meal.shtml
164. Hunt, J. (1999): *Has Work-sharing Worked in Germany?* Quarterly Journal of Economics.
165. Husbands, R., Schneider, G. and Li, S.J. (1995): *Conditions of Work Digest.* International Labour Organisation, Vol. 14, 1995. Available at: http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1101&context=globaldocs
166. International Journal of Tourism Research: *Preferred Shopping Destination: Hong Kong versus Singapore,* March/April 2004.
167. International Labour Convention (ILC) No. 1: The *Hours of Work (Industry) Convention, 1919*.
168. ILC No. 14: The *Weekly Rest (Industry) Convention, 1921*.
169. ILC No. 30: The *Hours of Work (Commerce and Offices) Convention, 1930*.
170. ILC No. 47: The *Forty-Hour Week Convention, 1935*.
171. ILC No. 106: The *Weekly Rest (Commerce and Offices) Convention, 1957*.
172. ILC No. 132: The *Holidays with Pay Convention (Revised), 1970*.
173. ILC No. 171: The *Night Work Convention, 1990*.
174. ILC No. 175: The *Part-Time Work Convention, 1994*.
175. International Labour Organisation (ILO). Available at: www.ilo.org
176. ILO (2004): *Working Time and Productivity*, Information Sheet No. WT-18, June 2004.
177. ILO (2005): *Hours of Work: From Fixed to Flexible*, Report III (Part 1B) General Survey of the reports concerning the Hours of Work (Industry) Convention, 1919 (No. 1), and the Hours of Work (Commerce and Offices) Convention, 1930 (No. 30), submitted to the 93rd International Labour Conference in 2005.
178. ILO (2010a): *G20 Country Briefs: Australia*. Available at: http://www.dol.gov/ilab/media/events/G20_ministersmeeting/G20-australia-brief.pdf
179. ILO (2010b): *Working Conditions Laws Report 2010: A global review*.
180. ILO (2011): *Working time in the twenty-first century*, Report for discussion at the Tripartite Meeting of Experts on Working-time Arrangements (17-21 October 2011).
181. ILO, *International Labor Conference – First Annual Meeting*. Available at: http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09616/09616(1919-1).pdf

182. ILO, *Japan – Working time – 2009*. Available at: http://www.ilo.org/dyn/travail/travmain.sectionReport1?p_lang=en&p_structure=2&p_sc_id=1001&p_countries=JP
183. ILO, *National Labour Law Profile: Japan*. Available at: http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/info/national/jp.htm
184. ILO, *Reduction of Hours of Work Recommendation, 1962 (R 116)*. Available at: http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R116
185. ILO Labour Administration and Inspection Programme, Information resources on Singapore. Available at: http://www.ilo.org/labadmin/info/lang--en/WCMS_150916/index.htm
186. International Labour Recommendation No. 98: The *Holidays with Pay Recommendation, 1954*.
187. International Labour Recommendation No. 103: The *Weekly Rest (Commerce and Offices) Recommendation, 1957*.
188. International Labour Recommendation No. 116: The *Reduction of Hours of Work Recommendation, 1962*.
189. International Labour Recommendation No. 178: The *Night Work Recommendation, 1990*.
190. International Labour Recommendation No. 182: The *Part-Time Work Recommendation, 1994*.
191. Iwasaki, K., Makahashi, M. and Nakata, A. (2006): *Health Problems due to Long Working Hours in Japan: Working Hours, Workers' Compensation (Karoshi), and Preventive Measures*, pp.537-540, Industrial Health 2006, 44, National Institute of Industrial Health. Available at: http://www.jniosh.go.jp/old/niih/en/indu_hel/2006/pdf/indhealth_44_4_537.pdf
192. Japan External Trade Organisation, *Investing in Japan*. Available at: http://www.jetro.go.jp/en/invest/setting_up/laws/section4/page5.html
193. Japan for Sustainability (2008): *Japan Adopts Work-Life Balance Charter*. Available at: http://www.japanfs.org/en/pages/026959.html
194. Japan Institute for Labour Policy and Training (JILPT). Available at: http://www.jil.go.jp
195. JILPT (1992a): "Annual Limit on Overtime Hours Lowered to 360 Hours-Guidelines for Labour-Management Agreement Revised", in *Public Policy*, Vol. 31, No. 10, 1 October 1992. Available at: http://www.jil.go.jp/jil/bulletin/year/1992/vol31-10/04.htm
196. JILPT (1992b): "Shorter Working Hours Bill Becomes Law", in *Public Policy*, Vol. 31, No. 8, 1 August 1992. Available at: http://www.jil.go.jp/jil/bulletin/year/1992/vol31-08/03.htm
197. JILPT (1993): "Bill Revising Labour Standards Law Becomes Law; 40-Hour Workweek to be Launched in April 1994", in *Public Policy*, Vol. 32, No. 8, 1 August 1993. Available at: http://www.jil.go.jp/jil/bulletin/year/1993/vol32-08/03.htm
198. JILPT (1997): "40-Hour Workweek Fully Implemented on April 1", in *Public Policy*, Vol. 36, No. 6, 1 June 1997. Available at: http://www.jil.go.jp/jil/bulletin/year/1997/vol36-06/04.htm
199. JILPT (1998): "The Labour Standards Law is Revised: The Discretionary Work Scheme Extended", in *Public Policy*, Vol. 37, No. 11, 1 November 1998. Available at: http://www.jil.go.jp/jil/bulletin/year/1998/vol37-11/03.htm
200. JILPT (2005): "Revised occupational health and safety law enacted to strength measures against overwork and mental health problems", in *the Japan Labour Flash*, No. 51, 1 December 2005. Available at: http://www.jil.go.jp/foreign/emm/bi/51.htm
201. JILPT (2009): "Working Time – In Search of New Research Territories beyond Flexibility Debates", in *JILPT Report*, No. 7, 2009. Available at: http://www.jil.go.jp/english/reports/documents/jilpt-reports/no.7.pdf

202. JILPT (2010a): *Japanese Working Life Profile 2010/2011- Labor Statistics*.
203. JILPT (2010b): *Labour Situation in Japan and Analysis: General Overview 2009/2010, Chapter III, Human Resource Management*. Available at: http://www.jil.go.jp/english/laborsituation/2009-2010/general_overview/general_2009-2010.pdf
204. JILPT (2011a): *Journal Working Life Profile 2010/2011 – Labour Statistics*. Available at: http://www.jil.go.jp/english/workinglifeprofile/10-11/all.pdf
205. JILPT (2011b): *Labour Situation in Japan and Analysis: Detailed Exposition 2011/2012, Chapter 4, Research Study on Diversification of Working Places and Working Hours*. Available at: http://www.jil.go.jp/english/laborsituation/2011-2012/chapter4.pdf
206. JILPT (2011c): *Non-scheduled Hours Worked*. Available at: http://www.jil.go.jp/english/estatis/eshuyo/201104/e0402.htm
207. JILPT (2011d): *Total Hours Worked and Scheduled Hours Worked*. Available at: http://www.jil.go.jp/english/estatis/eshuyo/201104/e0401.htm
208. JILPT (2011e): *Databook of International Labour Statistics 2011*.
209. JILPT (2012): *Labour Situation in Japan and Its Analysis: General Overview 2011/2012*.
210. Japanese Law Translation, *Act on Improvement, etc. of Employment Management for Part-Time Workers (短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律)*. Available at: http://www.japaneselawtranslation.go.jp/law/detail/?id=84&vm=04&re=02&new=1
211. Justice, Employment Tribunals of UK. Available at: http://www.justice.gov.uk/
212. Kanno, T. (2007): "Act on the Welfare of Workers Who Take Care of Children or Other Family Members Including Child Care and Family Care Leave", in *Japan Labour Review*, Vol. 4, No. 3, Summer 2007, JILPT. Available at: http://www.jil.go.jp/english/JLR/documents/2007/JLR15_kanno.pdf
213. Kendall, B. (2011): "Drug Companies Stymied on Overtime Pay Cases", in *The Wall Street Journal*, February 28, 2011.
214. Kimes, M. (2008): "Overtime Pay: A Ticking Time Bomb", in *Fortune Small Business*, 22 January 2008.
215. Korea Employers Federation (2011): *2011 Industrial Relations and Labor Market of Korea.*
216. Korea International Labour Foundation (KOILAF). Available at: http://www.koilaf.org
217. KOILAF (2007): *Current Labour Situation in Korea - 2007 Updated Edition.* Available at: http://www.koilaf.org/KFeng/engPublication/bbs_read_dis.php?board_no=97
218. KOILAF (2008): *Current Labour Situation in Korea - 2008 Updated Edition.* Available at: http://www.koilaf.org/KFeng/engPublication/bbs_read_dis.php?board_no=108
219. KOILAF (2009): *Labour Situation in Korea 2009.* Available at: http://www.koilaf.org/KFeng/engPublication/bbs_read_dis.php?board_no=116
220. KOILAF (2010a): "A 40-hour work week system to be expanded to the workplaces with less than 20 employees from July 2011" in *Labour Today*, Issue No. 746.
221. KOILAF (2010b): "Government reveals "National Employment Strategy 2020" for the balance of growth, employment and welfare", *Labour Today*, Issue No. 730. Available at: http://www.koilaf.org/KFeng/engLabornews/bbs_read_dis.php?board_no=6987&page=3&keyField=&keyWord=&keyBranch=
222. KOILAF (2010c): *Korea Labour Review*, Vol. 6, No. 35 (November/December 2010). Available at: http://www.koilaf.org/KFeng/engPublication/bbs.php?code1=3
223. KOILAF (2010d): *Labour Situation in Korea 2010*. Available at: http://www.koilaf.org/KFeng/engPublication/bbs_read_dis.php?board_no=124
224. KOILAF (2011). *Labor Management Manual for Foreign Investors 2011*.
225. Korea Labour Institute (KLI). Available at: http://www.kli.re.kr/kli_ehome/main/main.jsp

226. KLI (2011): *Labor Issues in Korea 2010.* Available at: http://www.kli.re.kr/kli_ehome/publication/vew.ehome-100007?ifEnDataExist=1&seq=6936
227. Kuruvilla, S., Lee, C. K. and Gallagher, M. E. (2011): *From Iron Rice Bowl to Informalisation: Markets, Workers and the State in a Changing China,* Cornell University Press, 2011.
228. The Labour Act of 16 March 1971, Belgium.
Available at: http://www.employment.belgium.be/defaultTab.aspx?id=6224
229. Labour Standards Act (労働基準法) (Act No. 49 of April 7, 1947), Japan.
Available at: http://www.jil.go.jp/english/laborinfo/library/documents/llj_law1-rev.pdf
230. Labour Standards Act (Act No. 5309, March 13, 1997), Korea.
231. Labour Standards Act, Saskatchewan, Canada.
Available at: http://www.qp.gov.sk.ca/documents/English/Statutes/Statutes/L1.pdf
232. Labour Standards in Quebec, Quebec, Canada.
Available at: http://www.cnt.gouv.qc.ca/fileadmin/pdf/publications/c_0149a.pdf
233. Labour Standards Act, Newfoundland and Labrador, Canada.
Available at: http://www.gov.nl.ca/lra/agency/legislation.html
234. Labour Standards Act, Northwest Territories and Nunavut, Canada. Available at: http://www.canlii.org/en/nt/laws/stat/rsnwt-1988-c-l-1/latest/rsnwt-1988-c-l-1.html
235. Labour Standards Code, Nova Scotia, Canada. Available at: http://www.canlii.org/en/ns/laws/stat/rsns-1989-c-246/latest/rsns-1989-c-246.html
236. Labour Standards Meal Regulations, Northwest Territories and Nunavut, Canada. Available at: http://www.canlii.org/en/nt/laws/regu/rrnwt-1990-c-l-4/latest/rrnwt-1990-c-l-4.html
237. Labour Standards Regulations, Newfoundland and Labrador, Canada.
Available at: http://www.gov.nl.ca/lra/agency/legislation.html
238. Labour Union Act (Act No. 174 of June 1, 1949), Japan.
Available at: http://www.jil.go.jp/english/laborinfo/library/documents/llj_law2.pdf
239. Lee, B. H., Kim, H. W., Jeong, J. H. and Cho, S. J. (2009): *Labor in Korea 1987-2006: Looking through the Statistical Lens.* Korea Labour Institute.
240. Lee, K. Y. (1989): *Singapore - A Country Study.* Based on the Country Studies Series by Federal Research Division of the Library of Congress.
Available at: http://www.country-data.com/cgi-bin/query/r-11801.html
241. Lee, M. A. and Mather, M. (2008): "U.S. Labour Force Trends", in *Population Bulletin*, Vol. 63, No.2, June 2008.
242. Lee, S. (2003): *Political economy of working time in Korea: Tensions in the reduction of working hours.* Conditions of Work and Employment Programme, International Labour Office. Available at: http://www.sase.org/oldsite/conf2003/papers/lee_sangheon.pdf
243. Lee, S. and Eyraud, F. (2008): "Australia: Institutional Changes and Workforce Fragmentation", in *Globalization, flexibilization and working conditions in Asia and the Pacific*, ILO.
244. Lee, S., McCann, D. and Messenger Jon C. (2007): *Working Time Around the World: Trends in working hours, laws and policies in a global comparative perspective,* ILO.
245. Leheny, D. (2003): *The Rules of Play: National Identity and the Shaping of Japanese Leisure,* Cornell University Press.
246. Leslie, D. (1984): The productivity of hours in U.S. manufacturing industries. *Review of Economics and Statistics.* 66, pp. 486-90.
247. Leslie, D. and Wise, J. (1980): "The productivity of hours in U.K. manufacturing and production industries" in *Economic Journal.* 80, pp. 85-94.
248. Lister, A. B. (2005): "A more active enforcement of employment standard is underway" in *The Lawyers' Weekly*.

249. Marchand, O., Rault, D. and Turpin, E. (1983): "Des 40 heures aux 39 heures: processus et réactions des enterprises", in *Economie et Statistique*, April 1983, pp. 3-16.
250. Markovic, N. (2011): *Healthy Working Time: Evaluating Australia and its Available Industrial Instruments*, Student Working Paper No. 9, Centre for Employment and Labour Relations Law, The University of Melbourne, September 2011. Available at: http://celrl.law.unimelb.edu.au/files/Student_Working_Paper_No._9_%28 FINAL%29.pdf
251. McCann, D. (2005): *Working Time Laws: A Global Perspective,* ILO. Available at: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_travail_pub_23.pdf
252. McKinsey Global Institute, September (1997): *Boosting Dutch Economic Performance, Retail Case*. Available at: http://ww1.mckinsey.com/mgi/reports/pdfs/dutch/Retail.pdf
253. McLynn, L. (2009): *Working Time and Holidays: A Practical Legal Guide*, Oxford University Press.
254. McMullen, J. and Brewer, M. (2001): *Working Time: The Law and Practice*, Sweet & Maxwell.
255. Meng, X. Q., Lu, L. and Idris, S. U. (2005): *Working time in transition: The dual task of standardisation and flexibilisation in China*, ILO.
256. Messenger, J. C. (2007): *Working Time and Workers' Preferences in Industrialised Countries: Finding the Balance*, International Labour Office 2007.
257. Minimum Wage and Working Conditions Regulation, Manitoba, Canada. Available at: http://www.canlii.org/en/mb/laws/regu/man-reg-62-99/latest/man-reg-62-99.html
258. Minimum Wage Order (General), Nova Scotia, Canada. Available at: http://www.canlii.org/en/ns/laws/regu/ns-reg-5-99-sch-a/latest/ns-reg-5-99-sch-a.html
259. Minimum Wage Regulation, New Brunswick, Canada. Available at: http://www.canlii.org/en/nb/laws/regu/nb-reg-2011-54/latest/nb-reg-2011-54.html
260. Minister's Media Centre Information, Australia.
Available at: http://ministers.deewr.gov.au/shorten/fair-work-act-review-announced
261. Minister's Office, Ontario, Canada, *Employment Standards: Ministry Successes,* 29 July 2011.
262. Ministry of Economy, Trade and Industry, Japan (2010): *The New Growth Strategy Blueprint for Revitalising Japan.*
Available at: http://www.meti.go.jp/english/policy/economy/growth/report20100618.pdf
263. Ministry of Employment and Labour (MOEL), Korea.
Available at: http://www.moel.go.kr/english/main.jsp
264. MOEL (2010a): *2010 Employment and Labor Policy in Korea*.
Available at: http://www.moel.go.kr/english/ibook_policy/index.html
265. MOEL (2010b): *40-hour workweek to apply to workplaces with fewer than 20 employees from July 1, 2011*.
Available at: http://www.moel.go.kr/english/topic/working_view.jsp?&idx=702
266. MOEL, *Enforcement Decree of the Labour Standards Act 1997*. Available at: http://www.moel.go.kr/english/topic/laborlaw_view.jsp?idx=254&tab=Standards
267. MOEL, *Labour Standards Act 1997*. Available at: http://www.moel.go.kr/english/topic/laborlaw_view.jsp?idx=254&tab=Standards
268. MOEL, *Major Statistics*.
Available at: http://www.moel.go.kr/english/statistics/major_statistics.jsp
269. MOEL, *More Reasonable Use of Working Hours to be Expanded*, 17 November 2010.
Available at: http://www.moel.go.kr/english/topic/working_view.jsp?&idx=686
270. Ministry of Health, Labour and Welfare (MHLW), Japan.
Available at: http://www.mhlw.go.jp/

271. MHLW (2002): *Announcement of Comprehensive Program for the Prevention of Health Impairment Due to Overwork*. Available at: http://www.jniosh.go.jp/icpro/jicosh-old/english/guideline/OverworkMeasures.html
272. MHLW (2008): *Annual Health, Labour and Welfare Report 2007-2008. Chapter 3 - Realising Fair and Diverse Work Styles and Securing the Safety of Workers of Part 2 (Key Administrative Measures of the MHLW)* Available at: http://www.mhlw.go.jp/english/wp/wp-hw2/part2/p2c3s1.pdf
273. MHLW (2009): *Annual Health, Labour and Welfare Report 2008-2009. Chapter 3 - Realising of Work-Life Balance, and Fair and Diverse Work Styles of Part 2 (Key Administrative Measures of the MHLW)* Available at: http://www.mhlw.go.jp/english/wp/wp-hw3/dl/Part02-03.pdf
274. MHLW (2010): *Annual Health, Labour and Welfare Report 2009-2010. Chapter 2 - Efforts to Reform the Ministry of Health, Labour and Welfare of Part 2 (Measures for the current political Issues)* Available at: http://www.mhlw.go.jp/english/wp/wp-hw4/honbun.html
275. MHLW, *Introduction to the revised Child Care and Family Care Leave Law*. Available at: http://www.mhlw.go.jp/english/policy/affairs/dl/05.pdf
276. MHLW, *Pamphlet about MHLW*. Available at: http://www.mhlw.go.jp/english/org/pamphlet/dl/pamphlet-about_mhlw.pdf
277. Ministry of Manpower (MOM), Singapore. Available at: http://www.mom.gov.sg/Pages/default.aspx
278. MOM, *Changes to Employment Act: A quick guide to the changes to the Employment Act from 1st January 2009*. Available at: http://www.mom.gov.sg/Documents/employment-practices/changes-to-the-ea.pdf
279. MOM, *Conditions of Employment 2010*, Manpower Research and Statistics Department. Available at: http://www.mom.gov.sg/statistics-publications/national-labour-market-information/publications/Pages/default.aspx
280. MOM (2010): *Manpower Statistics in Brief, 2010*. Available at: http://www.mom.gov.sg/Publications/mrsd_msib2010.pdf
281. MOM (2011): *Labour Market 2010*, Manpower Research and Statistics Department. Available at: http://www.mom.gov.sg/statistics-publications/national-labour-market-information/publications/Pages/default.aspx
282. Morozumi, M. (2009): "Balanced Treatment and Bans on Discrimination – Significance and Issues of the Revised Part-Time Work Act", in *Japan Labour Review*, Vol. 6, No. 2, pp.39-55, Spring 2009, JILPT. Available at: http://www.jil.go.jp/english/JLR/documents/2009/JLR22_all.pdf
283. Nakatuska, I. (2011): *Facts and Measures for Work-Life Balance in Japan*, Cabinet Office, Powerpoint presentation on 17 November 2011. Available at: http://www.gender.go.jp/eastasia/pdf/2011/2011_02.pdf
284. The North American Agreement on Labour Cooperation. Available at: http://www.naalc.org
285. North, S. and Weathers, C. (2006): "The End of Overtime Pay: More Production or Just More Work for Japan's White Collar Workers" in *The Asia-Pacific Journal: Japan Focus*, 9 January 2006.
286. North, S. (2010): *Work-Life in Japan: The Past is Prologue*. The Boston College Center for Work & Family. Available at: http://www.bc.edu/content/dam/files/centers/cwf/research/publications/pdf/BCCWF%20EBS%20Work%20Life%20in%20Japan.pdf

287. Norton, R. (2011): *Employment law in Hong Kong and Australia: A comparison*. Available at: http://www.martindale.com/employee-benefits-law/article_Norton-Rose-OR-LLP_1358322.htm
288. O'Neill, S. and Neilsen, M. A. (2008): *Workplace Relations Amendment (Transition to Forward with Fairness) Bill 2008.* Bills Digest no. 72, 2007-2008, 8 March 2008. Available at: http://www.aph.gov.au/library/pubs/bd/2007-08/08bd072.pdf
289. O'Reilly, J. Cebrian, I. and Lallement, M. (2000): *Working-Time Changes: Social Integration Through Transitional Labour Markets,* Labour Markets and Employment Policy.
290. Obata, F. (2007): "Bill for the Partial Amendment of the Industrial Safety and Health Act and Other Related Acts", in *Japan Labour Review*, Vol. 4, No. 3, Summer 2007, JILPT. Available at: http://www.jil.go.jp/english/JLR/documents/2007/JLR15_obata.pdf
291. Office for National Statistics, the UK (2011): Hours worked in the labour market - 2011. Available at: http://www.ons.gov.uk/ons/rel/lmac/hours-worked-in-the-labour-market/2011/rpt-hours-worked-in-the-labour-market.html#tab-4-7-per-cent-fall-in-average-hours-worked-in-the-UK-since-1992
292. Ogura, K. (2006): "Contemporary Working Time in Japan - Legal System and Reality", *Japan Labour Review*, Vol. 3, No. 3, Summer 2006, JILPT. Available at: http://www.jil.go.jp/english/JLR/documents/2006/JLR11_all.pdf
293. Ogura, K. (2009): *Long Working Time and Flexibility of Working Time and Management and Workplace in Japan*, pp.87-96, No. 7 of 2009, JILPT. Available at: http://www.jil.go.jp/english/reports/documents/jilpt-reports/no.7_ogura.pdf
294. Ogura, K. (2010a): "Managerial Working Hours and Heavy Workloads", in Japan Labour Review, Vol. 7, No. 4, Autumn 2010, JILPT. Available at: http://www.jil.go.jp/english/JLR/documents/2010/JLR28_ogura.pdf
295. Ogura, K. (2010b): "Research Study on Diversification of Working Places and Working Hours", in *Japan Labour Review*, Vol. 7, No. 2, Spring 2010, JILPT. Available at: http://www.jil.go.jp/english/JLR/documents/2010/JLR26_ogura.pdf
296. Ogura, K. and Okada, Y. (2002): *Research on Annual Paid Holidays (Summary),* JILPT. Available at: http://www.jil.go.jp/english/reports/documents/jilpt-reports/no1.pdf
297. Ontario Human Rights Commission (2005): *Human Rights and Family in Ontario*. Discussion Paper, pp.24-32.
298. Ontario, *History of employment standards in Ontario*, Ministry of Labour, Ontario, Canada. Available at: http://www.worksmartontario.gov.on.ca/scripts/default.asp?contentID=5-1-1-1
299. Ontario, Provincial Task Force on Hours of Work and Overtime (1987): Working Times: The Report of the Ontario task Force on Hours of Work and Overtime (Phase I) & (Phase II).
300. Ontario, *Your Guide to Employment Standards Act*, *2000*, Ministry of Labour, Ontario, Canada. Available at: http://www.labour.gov.on.ca/english/es/pdf/es_guide.pdf
301. Ordinance for Enforcement of the Labour Standards Act (労働基準法施行規則), Japan. Available at: http://www.cas.go.jp/jp/seisaku/hourei/data/oelsa.pdf
302. Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). Available at: www.oecd.org/
303. OECD (2003): *Usual Hours of Work (per week)*. Available at: http://stats.oecd.org/glossary/detail.asp?ID=4844
304. OECD (2011): *Average usual weekly hours worked on the main job by full-time employment in OECD Countries, 2000-2010.* Available at: http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=ANHRS

305. OECD (2012): *Incidence of Full-time and Part-time Employment – common definition in OECD countries 2000-2011.*
306. Ottawa: Statistics Canada, 2010 (Cat. No. 71F0004XVB).
307. Ouchi, S. (2010): "Legal Issues Concerning Nominal Supervisors and Managers", in *Japan Labour Review*, Vol. 7, No. 4, Autumn 2010, JILPT.
Available at: http://www.jil.go.jp/english/JLR/documents/2010/JLR28_ouchi.pdf
308. Park, J. S. and Park, E. K. (2011): *Pay in Korea - An Introductory Guide.* Korea Labour Institute.
309. Parliament of Singapore. Available at: http://www.parl.gov.sg/
310. Parliament of Singapore (2009a): "Flexi-work arrangements", in *Singapore Parliament Report*, Parliament No. 11, Session No. 2, Vol. No. 86, Sitting No. 10, Sitting date on 14 September 2009. Available at:
http://sprs.parl.gov.sg/search/topic.jsp?currentTopicID=00073735-ZZ&currentPubID=00075282-ZZ&topicKey=00075282-ZZ.00073735-ZZ_1%23%23
311. Parliament of Singapore (2009b): "Working from home", in *Singapore Parliament Report*, Parliament No. 11, Session No. 2, Vol. No. 86, Sitting No. 9, Sitting date on 19 August 2009. Available at:
http://sprs.parl.gov.sg/search/topic.jsp?currentTopicID=00073723-ZZ&currentPubID=00075281-ZZ&topicKey=00075281-ZZ.00073723-ZZ_1%23%23
312. Parliamentary Library, Parliament of Australia.
Available at: http://www.aph.gov.au/library/intguide/law/industriallaw.htm
313. Pitt, G. and Fairhurst, J. (1998): *Blackstone's Guide to Working Time*, Blackstone Press Limited/Oxford University Press.
314. Pocock, B (2003): *Work/Life Collision*, Federation Press, Melbourne. Quoted from Fear et al (2009).
315. Pocock, B. and Elton, J. (2008): *Work, Family and the Proposed National Employment Standards: A Submission to the Australian Government,* Centre for Work + Life, Hawke Research Institute for Sustainable Societies University of South Australia.
Available at: http://www.unisa.edu.au/hawkeinstitute /cwl/default.asp
316. Provisional Minimum Wage Commission, Hong Kong (2010): *Report of the Provisional Minimum Wage Commission*, October 2010.
317. Revised Labour Standards Act (enacted in April 2010), Japan.
Available at: http://www.mhlw.go.jp/english/policy/affairs/dl/07.pdf
318. Rubin, M. and Richardson, R. (1997): *The Microeconomics of the Shorter Working Week.* Avebury, Aldershot.
319. Sakai, K. (2007): "Analysis of Work-Child Care Balance of Male Workers in Japan and Their Desires to Take Child Care Leave", in *Japan Labour Review*, Vol. 4, No. 4, Autumn 2007, JILPT. Available at:
http://www.jil.go.jp/english/JLR/documents/2007/JLR16_sakai.pdf
320. Savada, S. A. M. and Shaw, W. (1990): *South Korea: A Country Study.* Washington: GPO for the Library of Congress. Available at: http://countrystudies.us/south-korea/
321. Senate Standing Committee on Education & Employment and Workplace Relations (2008): *The Senate: Fair Work Bill 2008 [Provisions],* (Canberra: Senate Printing Unit, 2008), 4.
322. Sevais, J. M., Bolle, P., Lansky, M. and Smith, C. L. (2007): *Working for Better Times – Rethinking work for the 21st Century*, International Labour Office.
323. The Singapore Department of Statistics.
Available at: http://www.singstat.gov.sg/abtus/abtus.html
324. Singapore Statutes Online. Available at: http://statutes.agc.gov.sg/aol/home.w3p
325. Small and Medium Enterprises Information of Japan, *Small and Medium Enterprise Basic Law (Act No. 154 of 1963: Amended in December 2, 1999).* Available at:
http://www.sme.ne.jp/policies/08_kihonhou/kihonhou.html

326. Stanton, P and Young, S. (2008): *Workers, Corporations, and Community: Facing Choices for a Sustainable Future, Vol. 1 Refereed Papers, Proceedings of 22nd AIRAANZ Conference*, Association of Industrial Relations Academics of Australia and New Zealand.
327. Statistics Bureau, Director-General for Policy Planning (Statistical Standards) and Statistical Research and Training Institute, Japan. Available at: http://www.stat.go.jp/
328. Statistics Bureau, Japan, *Average weekly hours of work and aggregate weekly hours of work by major industry*.
Available at: http://www.stat.go.jp/data/roudou/report/2009/zuhyou/ft/a01100.xls
329. Statistics Bureau, Japan, *Employed person by agriculture and forestry or non-agriculture industries and status in employment and weekly hours of work for employed person at work in non-agricultural industries.*
Available at: http://www.stat.go.jp/english/data/roudou/zuhyou/1543.xls
330. Statistics Bureau, Japan, *Employed person by class of weekly hours of work.*
Available at: http://www.stat.go.jp/english/data/roudou/zuhyou/1547.xls
331. Statistics Bureau, Japan, *Employee in non-agricultural industries by number of persons engaged in enterprise and weekly hours of work (excluding government employee) – both sexes.*
Available at: http://www.stat.go.jp/data/roudou/report/2009/zuhyou/ft/a00801.xls
332. Statistics Bureau, Japan, *Labour, Chapter 12 of Statistical Handbook of Japan 2010.*
Available at: http://www.stat.go.jp/english/data/handbook/pdf/c12cont.pdf
333. Statistics Bureau, Japan, *Summary of Average Results for 2009 (I Basic Tabulation).*
Available at: http://www.stat.go.jp/english/data/roudou/report/2009/pdf/summary1.pdf
334. Statistics Bureau, Japan, *Summary of the April 2011 Survey Results.*
Available at: http://www.stat.go.jp/english/data/roudou/154.htm
335. Statistics Canada. Available at: http://www.statcan.gc.ca/
336. Statistics Canada (2009): *Labour Force Historical Review: 2009 (Table 028)*.
337. Statistics Canada (2011): *Employment, Earnings and Hours, April 2011*.
338. Stewart, A. (2006): *The Work Choices Legislation: An Overview*.
Available at: http://www.federationpress.com.au/pdf/WorkChoicesOverviewDec06.pdf
339. Stewart, A. (2008): *Making the Working World Better for Kids: A Report for the NSW Commission for Children and Young People*, NSW Commission for Children and Young People, December 2008. Available at:
http://kids.nsw.gov.au/uploads/documents/Making%20the%20working%20world%20work%20better%20for%20kids.pdf
340. Stewart, A. (2009): *Stewart's Guide to Employment Law* (2nd ed), Federation Press, 2009.
341. The Straits Times (2010): *Family-friendly work practices on the rise*, in The Straits Times, 31 December 2010. Available at:
http://www.straitstimes.com/BreakingNews/Singapore/Story/STIStory_619224.html
342. Tatom, J. (1980): "'Problem' of Procyclical Real Wages and Productivity", in *Journal of Political Economy*, Vol. 88, Issue 2, pp. 385-94. Available at:
http://econpapers.repec.org/article/ucpjpolec/v_3a88_3ay_3a1980_3ai_3a2_3ap_3a385-94.htm
343. THOMAS (The Library of Congress), the US. Available at: http://thomas.loc.gov/
344. Trade and Industry Department, Hong Kong. "What are SMEs?". Available at:
http://www.success.tid.gov.hk/english/lin_sup_org/gov_dep/service_detail_6863.html
345. The UK Statistics Authority. Available at: http://www.statisticsauthority.gov.uk/
346. The US Bureau of Labour Statistics. Available at: http://www.bls.gov/
347. The US Department of Labour (1950): *Brief History of the American Labour Movement*, The US Department of Labour.
348. The US Department of Labour (1997): *Report on American Workforce*, The U.S. Department of Labour.

349. The US Government Accountability Office. Available at: http://www.gao.gov/
350. The US Government Printing Office. Available at: http://www.gpo.gov/
351. Van Wanrooy, B., Buchanan, J. and Campbell, I. (2008): *When do we stop? Achieving maximum weekly working hours in Australia*. Available at: http://www.workplace.gov.au/NR/rdonlyres/7FD73B96-DFDA-42B8-A563-9968EC1E55D3/0/111WanrooyBuchananCampbell.pdf
352. Van Wanrooy, B., Jakubauskas, M. Buchanan, J., Wilson S., and Scalmer, S. (2008): *Working Lives: Statistics and Stories.* Available at: http://www.australiaatwork.org.au/index.php
353. Van Wanrooy, B., Wright, S., Buchanan, J., Baldwin S. and Wilson, S. (2009): *Australia at Work: In a Changing World*, Work Research Centre, University of Sydney. Available at: http://www.australiaatwork.org.au/index.php
354. Wage and Hour Division, Department of Labour, the US. Available at: http://www.dol.gov/whd/
355. Wells, J. (2011): *Flexible Work in 2010 – the impact of the Fair Work Act 2009 on employer control of, and employee access to, flexible working hours*. NT Working Women Centre. Available at: http://www.ntwwc.com.au/index.php/our_work_our_lives_2010
356. West, M. (2003): *Employment Market Institutions and Japanese Working Hours*, December 2003, University of Michigan Legal Working Paper Series, *the John M. Olin Center for Law & Economics Working Paper Series,* Working Paper 22. Available at: http://law.bepress.com/cgi/viewcontent.cgi?article=1022&context=umichlwps
357. Wheelright, K. (2001): "Legislative Review: Remedies for Unfair Dismissal Under the Workplace Relations Act 1996 – A Fair Go All Around?", in *Macquarie Law Journal* [2001] 8. Available at: http://www.austlii.edu.au/au/journals /MqLJ/2001/8.html#fn26
358. White, M. and Ghobadian, A. (1984): *Shorter Working Hours in Practice.* Policy Studies Institute, London.
359. Wong, G. and Picot, G. (2001): *Working Time in Comparative Perspective: Volume I: Patterns, Trends, and the Policy Implications of Earnings Inequality and Unemployment.* W.E Upjohn Institute for Employment Research.
360. Working Time Directive (Directive 2003/88/EC), the EU. Available at: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2003:299:0009:0019:EN:PDF
361. Workplace Research Centre (2011): *Hours of Work – usual and unpaid*, Australia At Work fact sheets, University of Sydney Business School. Available at: http://australiaatwork.org.au/assets/02.%20Hours%20of%20work.pdf
362. World Bank Database. Available at: http://data.worldbank.org/data-catalog
363. Yamakawa, R. (1994): *Recent Developments Regarding Child and Elder Care Leave in Japan*, Special Topic, Vol. 33, No.10, 1 October 1994. JILPT. Available at: http://www.jil.go.jp/jil/bulletin/year/1994/vol33-10/05.htm
364. Yamakawa, R. (1998): *Overhaul After 50 Years: The Amendment of the Labour Standards Law,* Special Topic, Vol. 37, No. 11, 1 November 1998. JILPT. Available at: http://www.jil.go.jp/jil/bulletin/year/1998/vol37-11/04.htm
365. Yoichi, S. (2004): *Working Hour Schemes for White-Collar Employees in Japan*, Japan Labour Review, Vol. 1, No. 4, Autumn 2004. JILPT. Available at: http://www.jil.go.jp/english/JLR/documents/2004/JLR04_shimada.pdf
366. Yuan, K. & Hutchinson, Z. (2011): *The Fair Work act and 'Flexibility' Clauses: AWAs In Another Guise?* Available at: http://www.ntwwc.com.au/ index.php/our_work_our_lives_2010
367. 中國勞動觀察，《中國農民工 2010 年度工作條件調查報告》，2010 年 3 月。

368. 中華人民共和國人力資源和社會保障部網，《2010 年度人力資源和社會保障事業發展統計公報》，2010 年 7 月 20 日。 網址：http://www.mohrss.gov.cn
369. 中華人民共和國中央人民政府網，《中華人民共和國行政區劃》，2005 年 6 月 15 日。網址：http://www.gov.cn/test/2005-06/15/content_18253.htm
370. 中華人民共和國中央人民政府網，《中華人民共和國國務院》，2005 年 7 月 29 日。網址：http://www.gov.cn/test/2005-07/29/content_18203.htm
371. 中華人民共和國中央人民政府網，《中華人民共和國憲法》。網址：http://www.gov.cn/gongbao/content/2004/content_62714.htm
372. 中華人民共和國中央人民政府網，《全國年節及紀念日放假辦法》，2008 年 2 月 26 日。網址：http://big5.gov.cn/gate/big5/www.gov.cn/test/2008-02/26/content_901723.htm
373. 中華人民共和國中央人民政府網，《我國工作時間制度是甚麼?》，2005 年 7 月 4 日。網址：http://big5.gov.cn/gate/big5/www.gov.cn/banshi/2005-07/04/content_11954.htm
374. 中華人民共和國中央人民政府網，《甚麼是工作日？工作日有哪些種類？》，2005 年 7 月 4 日。網址：http://www.gov.cn/gongbao/content/2004/content_62714.htm
375. 中華人民共和國國家統計局數據
376. 台灣《20 世紀 30 年代中國「工廠法」的頒行及其社會影響》，張忠民，上海社會社會科學院經濟研究所，《近代中國：經濟與社會研究》，上海：復旦大學出版社，2006 年 6 月。
377. 台灣《工時法制論》，李仁淼，台灣中正大學法律學系，2001 年 7 月 25 日。網址：http://grbsearch.stpi.narl.org.tw/GRB/GetFile?path=pdf%5C90%5C902414H194029.pdf&dir=1&downloadFile=902414H194029.pdf&projkey=PF9105-0088&pnchDesc=%E5%B7%A5%E6%99%82%E6%B3%95%E5%88%B6%E8%AB%96&ref_key=RN9511-2592&externalSource=
378. 台灣《民國北京政府的勞動立法初探》，饒東輝，《近代史研究》1998 年第 1 期，中國社會科學院近代史研究所。網址：http://jds.cass.cn/UploadFiles/zyqk/2010/12/201012091606427986.pdf
379. 台灣《立法會公報》，1975 年，第 64 卷 第 93 期 847 號，第 2 至 8 頁。網址：http://lis.ly.gov.tw/ttscgi/lgimg?@6456930002;0001;0008
380. 台灣《立法會公報》，1994 年，第 83 卷 第 30 期 2704 號，第 94 至 99 頁。網址：http://lis.ly.gov.tw/ttscgi/qrimg?@833001;0094;0099
381. 台灣《立法會公報》，1996 年，第 85 卷 第 51 期 2873 號，第 29 至 51 頁。網址：http://lis.ly.gov.tw/lgqrc/lgqrkm1?9^1055258491^15^^^855103^29-52^85 卷 51 期@@1055258491
382. 台灣《立法會公報》，1996 年，第 85 卷 第 65 期 2887 號，第 36 至 40 頁。網址：http://lis.ly.gov.tw/ttscgi/lgimg?@856501;0036;0040
383. 台灣《立法會公報》，1997 年，第 86 卷 第 40 期 2932 號，第 141 至 204 頁。網址：http://lis.ly.gov.tw/lgqrc/lgqrkm1?5^859844565^15^^^864003^141-204^86 卷 40 期@@859844565
384. 台灣《立法院公報》，2000 年，第 89 卷 第 35 期 3094 號，第 35 頁。網址：http://lis.ly.gov.tw/lgqrc/lgqrkm1?18^1971816012^15^^^893501^25-36^89 卷 35 期@@1971816012
385. 台灣《立法會公報》，2000 年，第 89 卷 第 39 期 3098 號，第 208 至 225 頁。網址：http://lis.ly.gov.tw/lgqrc/lgqrkm1?5^859844565^15^^^893901^208-225^@@859844565
386. 台灣《立法會公報》，2002 年，第 91 卷 第 75 期 3271 號，第 43 至 85 頁。網址：http://lis.ly.gov.tw/ttscgi/lgimg?@917502;0043;0085

387. 台灣《協調破裂　王金平：84 小時就此定案》，中時電子報，2000 年 12 月 29 日。
網址：http://forums.chinatimes.com/special/working/89122901.htm
388. 台灣《政院通過縮短法定工時爲 44 小時》，《台灣立報》，2000 年 6 月 15 日。
網址：http://www.lihpao.com/?action-viewnews-itemid-50019
389. 台灣《針對縮減工時　立委提出多項配套》，《台灣立報》，2000 年 6 月 20 日。
390. 台灣《國民黨政府時代的勞動彈性化政策》，楊偉中。
網址：http://enews.url.com.tw/enews/29873
391. 台灣《勞動基準法部分條文修正草案》，1991 年，41 至 81 頁。
網址：http://lis.ly.gov.tw/lgcgi/lgmeetimage?cfcec7c8cfcccfcfc5c7cdd2cecdcd
392. 台灣《勞動基準法與兩性工作平等法立法背景與過程比較》，邱意玲，台灣成功大學，《勞動基準法與兩性工作平等法立法之比較：性別觀點的分析》，第 36 至 49 頁，2005 年 6 月。網址：
http://etdncku.lib.ncku.edu.tw/theses/available/etd-0815105-125357/user_define/etd-0815105-125357.pdf
393. 台灣《勞資會議實施辦法》。網址：http://laws.cla.gov.tw/Chi/FLAW/FLAWDAT0202.asp
394. 台灣《經濟發展委員會議實錄》。網址：http://theme.cepd.gov.tw/president/home.htm
395. 台灣《縮短工時 政見跳票測試新政府的施政能力》，工商時報，2000 年 5 月 16 日。
396. 台灣《縮短工時 經部勞委會不同調》，中國時報，2000 年 5 月 30 日。
397. 台灣《縮短工時 誰輸誰贏? 新政府上台後第一場勞資戰爭的檢討》，鄭谷雨。
網址：http://linkage.ngo.tw/politicalreview/politicalreview0302.htm
398. 台灣《縮短工時案　政院版又變調》，台灣立報，2000 年 11 月 23 日。
399. 台灣《縮短工時增訂日出條款 在野立委抨擊行政院》，工商時報，2000 年 7 月 18 日。
400. 台灣《簡論 1929 年的「工廠法」》，彭南生，安徽史學 2006 年第 4 期。
網址：http://www.xhgmw.org/archive-53934.shtml
401. 台灣「考試院」。 網址：http://www.mocs.gov.tw/
402. 辛廸，＜中國消費市場起革命－五天工作制下的中國＞，《廣角鏡月刊》，1995 年 6 月，80 至 81 頁。
403. 東北師範大學人文學院法律系網，《最高工時制度》，2010 年 12 月 1 日。
網址：http://law.chsnenu.edu.cn/news.asp?id=149&code=O
404. 原勞社部保障政策法規庫，《關於職工工作時間有關問題的覆函》，1997 年 9 月 10 日。
網址：http://trs.molss.goc.cn/was40/mainframe.htm
405. 國務院法制辦公室網：《勞動部關於貫徹執行<中華人民共和國>若干問題的意見》，1995 年 8 月 4 日。網址：http://fgk.chinalaw.gov.cn
406. 國務院發展研究中心資訊網，《關於我國現代化面臨形勢和任務的若干思考（中）》，2011 年 3 月 22 日。
網址：http://www.drcnet.com.cn/drcnet.channel.web/expert/showdoc.asp?doc_id=200329
407. 傅麟、吳萬雄，《中國勞動關係的轉型和發展》。
網址：http://hrda.tidi.tw/picture/com_data/big5/20110321-17-1.pdf
408. 新浪新聞網，《中國勞動保障監察發展軌跡》，2011 年 2 月 28 日。
網址：http://archive.news.sina.com.tw
409. 新華網，《究竟誰來決定勞動工作時間？》，2008 年 4 月 1 日。
網址：http://news.xinhuanet.com/theory/2008-04/01/content_7895095.htm
410. 楊琳，<勞動監察要突破甚麼>，《瞭望新聞周刊》，2011 年第 9 期，35 至 36 頁。
411. 衛民，<2008 年中國勞動三法的內容分析>，《台灣勞動評論》，第一卷第二期，2009 年 12 月，115 至 143 頁。

412. 澳門工會聯合總會，《文職人員問卷調查分析報告昨發佈》，2011 年 2 月 1 日報導。網址： http://www.faom.org.mo/web/?action-viewnews-itemid-6937
413. 澳門全澳中小企經營現況調查報告。網址：http://www.myea.org.mo/download/report.pdf
414. 澳門行政暨公職局。網址：http://www.safp.gov.mo/default.asp
415. 澳門法務局。網址：http://www.dsaj.gov.mo/MainFrame.aspx?lang=zh-TW
416. 澳門社會工作局。網址：http://www.ias.gov.mo/
417. 澳門金融管理局。網址：http://www.amcm.gov.mo/cIndex.htm
418. 澳門特別行政區立法會。網址：http://www.al.gov.mo/
419. 澳門特別行政區於 2009 年 6 月 25 及 26 日舉辦「新勞動關係制度研討會」的報告。
420. 澳門統計暨普查局。網址：http://www.dsec.gov.mo/default.aspx
421. 澳門麥瑞權（澳門經濟學會會員），《新經濟環境下本澳傳統微企之現狀》。網址：http://www.acemacau.org/book/book29/p032.pdf
422. 澳門勞工事務局。網址：http://www.dsal.gov.mo/chinese/organize.htm
423. 澳門勞動關係法（第 7/2008 號法律）
424. 澳門貿易投資促進局。網址：http://www.ipim.gov.mo/
425. 澳門新聞局。網址：http://www.gcs.gov.mo/
426. 澳門經濟局。網址：http://www.economia.gov.mo/index.jsp
427. 饒東輝，《南京國民政府勞動立法研究》，華中師範大學研究所碩士論文，1997 年。

由香港特別行政區政府勞工處編寫

本研究純爲方便社會各界討論而發表，內容已力求準確無誤。礙於所涉課題演變歷時漫長、論及經濟體系眾多，以及資料來源所限，如尚有錯誤、失實或遺漏之處，香港特別行政區政府恕不承擔任何法律責任。

有關標準工時的查詢，可電郵至 enquiry@labour.gov.hk。

政府物流服務署印

附件 2

工時政策所需的人力資源

引言

標準工時政策研究過去是由勞工處的臨時小組進行，該小組屬短期性質，經內部調配人手組成。鑑於專責委員會即將成立以跟進這項研究，我們建議勞工處成立專責小組，爲專責委員會提供支援，以及負責其他與標準工時相關的工作。

2. 該小組將爲專責委員會提供秘書處支援，適當跟進委員會的商議結果及建議；推動深入的政策研究與制定；以及籌備諮詢工作和公眾認知及教育計劃等。此外，小組將協助專責委員會分析各主要利益相關者的意見，供專責委員會商議政策方針時參考，確保委員會建議的措施能符合不同界別的期望。

有需要開設一個首席勞工事務主任編外職位

3. 要完成上文第 2 段所述的工作，必須由一名熟悉勞工事務而且具前瞻目光，並能妥善處理涉及工時政策的技術及複雜問題的首長級人員專責領導。鑑於標準工時課題複雜及敏感，而且對本地經濟及勞工市場影響深遠，我們建議開設一個首席勞工事務主任編外職位，爲期三年，領導擬設的小組進行上述工作。該職位期限是否需要延長，須視乎標準工時這議題日後的發展而定。

4. 擬設的首席勞工事務主任職位的職責說明載於**附錄**。

曾考慮的其他方法

5. 我們曾審慎考慮可否調配勞工處現時的首長級人員，以擔任擬設職位的工作。然而，所有首長級人員在處理其所負責的政策工作及部門日常運作時已經分身不暇。他們實無可能同時兼顧工時政策這項重大工作，否則本身的工作亦將會大受影響。

對財政的影響

6. 按建議開設首席勞工事務主任職位後，按薪級中點估計的年薪開支會增加 1,428,600 元，而預計所需的每年平均員工開支總額（包括薪金及員工附帶福利開支）則爲 1,754,628 元。我們會把所需撥款納入 2013-14 年度及其後年度的預算草案中，以應付此項建議的開支及所需的支援人手。

附錄

擬設的首席勞工事務主任
職責說明

職級 ： 首席勞工事務主任（首長級薪級第1點）

直屬上司 ： 勞工處助理處長（政策支援）

主要職務和職責：

1. 負責領導擬新設的工時政策專責小組；

2. 擔任標準工時專責委員會（專責委員會）的秘書，並督導提供予專責委員會的秘書處支援；

3. 籌備專責委員會的公眾諮詢工作和公眾認知及教育推廣活動；

4. 督導進一步及深入的政策研究；

5. 就工時政策對整體經濟和勞工市場，特別是中小型企業的影響，訂定嚴謹的評估，並作出有關統籌；以及

6. 適當跟進專責委員會的商議結果。