

# 2022 年全国大学生管理挑战赛

团队名称：全国第一

参赛编号：NCMC0000TZ

作品题目：澳门《劳动关系法》休息休假制度刍议

—基于两岸四地与国际比较的视角

成员简介：

1 XXX，XX 大学管理学学士。研究方向涉及……领域。近年，……

2 XXX，XX 大学管理学在读。研究方向涉及……领域。近年，……

3

# 澳门《劳动关系法》休息休假制度刍议

## —基于两岸四地与国际比较的视角

---

### 摘要：

休息休假是雇员的基本权利，目前，这权利受到澳门第7/2008号法律《劳动关系法》的保障。然而，澳门社会急速发展，《劳动关系法》中的休息休假制度与时代脱节并出现缺失，如加以完善，可给社会发展带来长远的积极效应。本文分析休息休假权的意义，探讨其现存问题，通过比较、考察及借鉴两岸四地与部分国家的休息休假制度，并结合澳门的实际情况，提出了一系列的可行建议，以优化澳门《劳动关系法》中的休息休假制度，保障雇员的休息休假权利，促进和谐劳动关系，构建和谐社会。

**关键词：**澳门；雇员；劳动关系法；休息；休假

---

### 一、前言

休息休假权是雇员<sup>1</sup>的基本权利，翻阅中西方的劳动关系史，发现人们对休息休假权的关注古已有之，并随社会的变迁而改变。

在世界各地，休息休假权常被作为受法律保障的一种制度。如《世界人权宣言》第二十四条“人人有享有休息和闲暇的权利，包括工作时间有合理限制和定期给薪休假的权利。”《经济、社会与文化权利的国际公约》第7条规定“本公约缔约各国承认人人有权享受公正和良好的工作条件，特别要保证：……(丁)休息、

---

<sup>1</sup> 因應澳門的社會情況，本文決定採用“僱員”一詞，但出於對研究的需要，在不影響研究的前提下，為忠於引用的國際公約、法規條文和文獻原文，行文中也會使用勞動者、勞方、工作者和勞工等大同小異的概念。

闲暇和工作时间的合理限制，定期给薪休假以及公共假日报酬。”国际劳工公约中，也规定了劳动者相应的休息权，如《商业和办事处所每周休息公约》、《工业企业中实行每周休息公约》、《限定工业企业中一天工作八小时和一周工作四十八小时公约》等等。<sup>2</sup>

和世界各地一样，澳门特区政府通过相关法律来保障劳动者的休息休假权。首先，《澳门基本法》有多条与之相关的条文，如：第四条“澳门特别行政区依法保障澳门特别行政区居民和其他人的权利和自由”、第二十五条“澳门居民在法律面前一律平等，不因国籍、血统、种族、性别、语言、宗教、政治或思想信仰、文化程度、经济状况或社会条件而受到歧视”、第三十九条“澳门居民有依法享受社会福利的权利。劳工的福利待遇和退休保障受法律保护”、第四十条“《公民权利和政治权利国际公约》、《经济、社会与文化权利的国际公约》和国际劳工公约适用于澳门的有关规定继续有效，通过澳门特别行政区的法律予以实施”。

其次，第 7/2008 号法律《劳动关系法》（下文简称《劳动法》），它适用于所有业务领域的一切劳动关系（第二款及第三款规定的除外）<sup>3</sup>。现时，雇员的休息休假制度由五部分组成：1.每个工作日内的休息时间、2.两个工作日之间的休息时间、3.雇员的有薪年假、4.雇员的每周休息日及 5.雇员享有的强制性假期。上述的五部分在《劳动法》中的第四章（第三十三条至第五十六条）均有详细的规定，该法规定的雇员休息休假权，基本参照及符合了《国际劳工公约》的

---

<sup>2</sup> 梁淑雯.論澳門的假期制度及勞動者休息權的保障[].“一國兩制”研究第 16 期.澳門：澳門理工學院，2013： P100.

<sup>3</sup> 二、本法律不適用於下列情況：（一）賦予公共行政當局工作人員身份的公職僱傭法律關係；（二）配偶或具有事實婚姻關係的人之間的勞動關係；（三）同膳宿且屬第二親等內的親屬關係的人之間的勞動關係；（四）根據學徒培訓合同或融入就業市場的職業培訓制度建立的關係。三、下列事宜由特別法例規範：（一）與外地僱員之間的勞動關係；（二）與海員之間的勞動關係；（三）非全職工作。

有关规定。

《劳动法》自 2009 年 1 月 1 日生效至今，已逾 10 年，由于澳门社会急速发展，现时《劳动法》中的休息休假制度与时代脱节并出现缺失<sup>4</sup>，社会各界对修改《劳动法》的关注程度不断提高。为此，劳工事务局于 2017 年 9 月 25 日至 11 月 8 日展开了为期 45 日的公开咨询，以听取社会各界对于有关修法及立法内容的意见和建议。经过整理及分析有关意见及建议、参考邻近地区及部分国家的相关制度，并综合考量本澳的社会状况及发展所需，以及平衡雇员权益和僱主承担能力之后，特区政府提出了《劳动法》七项优先修订内容<sup>5</sup>，这七项优先修订内容均涉及休息休假制度。因此，系统深入地探讨《劳动法》中的休息休假制度，是迫在眉睫且极其必要的。

## 二、休息休假权的意义

休息休假权是人类的最基本的权利，是人类生存的重要条件。它体现社会公平的一面，是提升人类生存素质的重要条件。休息休假权之目的在于保证雇员得以全面发展，从而提高劳动力的生产效率，提升企业的竞争力，长远促进社会的可持续发展。所以，休息休假权对个人的心理、生理，以及经济和社会发展有着以下不可或缺的重要意义：

### （一）休息休假权的心理意义

美国心理学家马斯洛（Abraham Harold Maslow）在 1943 年发表的《人类激

---

<sup>4</sup> 工聯：適當增法定節假日帶薪假[N].澳門日報，2015 年 8 月 12 日.

<sup>5</sup> 《勞動關係法》七項優先修訂內容包括：增設 3 至 5 個工作日的男士有薪侍產假、新增產假後 14 日無薪合理缺勤的規定、引入週假與強制性假日重疊的處理方法、引入選定部分強制性假日的機制、增加強制性假日補償休假的靈活性、可選擇性的補償制度及平衡勞資雙方權益的補償制度。

励理论》中初步提出了需求层次理论，把人的需求分为生理需求、安全需求、爱与被爱需求、尊重需求、自我实现需求五个层次，到 1954 年他又把人的需求分为生理需求、安全需求、爱与被爱需求、尊重需求、求知需求、求美需求、自我实现需求七个层次(如图 1 所示)。该理论认为，人的需要大多是低级向高级发展的。<sup>6</sup>僱员藉着工余时间，不断充实自己的知识、提高水平、发展身心、实现理想，从而满足各种心理需求，使自身得以全面发展。



图 1 马斯洛需求层次理论

澳门近年也逐渐开始推行员工协助方案 (Employee Assistance Programs, 简称 EAPs) , 目的就是希望澳门的各大企业除了关心员工的工作绩效之同时, 也能关注员工的其他层面, 包括生活上、家庭上和社交上都能达到一个健全的发展。有研究显示, 休息或休假时间可影响家庭的幸福感, 因为休息和休假是进行家庭生活和休闲活动的前题,<sup>7</sup>一般而言, 休息假期越足够, 幸福感越高。

进一步来说, 休息休假是让劳动者在参加劳动的同时, 也具有自己支配的空闲时间, 可以从事工作以外的其他生活, 包括自主学习、休闲旅游、娱乐等。<sup>8</sup>这

<sup>6</sup> 韋克難, 楊博文, 李學林 等. 社會學概論. [M]. 四川: 四川人民出版社, 2003: P80-81.

<sup>7</sup> 顏學勇, 周美多(2014). 我國城市青年人群幸福感的實證研究[J]. 電子科技大學學報(社科版) 第 16 卷第 1 期. 四川: 電子科技大學, 2014: P20-27.

<sup>8</sup> 藍壽榮. 休息何以成為權利—勞動者休息權的屬性與價值探析[J]. 法學評論第 4 期總第 32 卷. 湖

些生活内容完全由劳动者自主决定，劳动者人格上独立自主，在支配空闲时间方面不受制于任何人，休息时间由劳动者自主支配，是劳动者实现休息权的重要保证。<sup>9</sup>因此，休息休假是个人的时间和空间，是保证劳动者的生活和工作更富有质量，而这个质量的形成是基于个人的选择，是自主性获得满足的途径。

综上所述，休息休假权对劳动者而言，并非只是单纯补充体力然后再工作，在心理健康方面，更扮演着重要的角色及具有不可替代的作用。

### （二）休息休假权的生理意义

从人的正常生理来说，雇员参与劳动，无论是脑力或体力劳动，都使体内产生代谢、消耗能量，当工作到一定时间之后，必然引起工作能力逐渐降低，精神上产生一定程度的紧张，身体出现疲劳。疲劳是一种正常生理现象，需要通过休息来消除。通俗地说，休息是为了更好地工作，可以说，没有休息就没有劳动，休息休假权是保持劳动能力的一个基础条件。

在生理学上，乳酸是疲劳物质之一，如果运动过于剧烈或持久，那么体内的乳酸来不及被处理，造成乳酸的堆积。乳酸过多将使呈弱碱性的体液呈现酸性环境，影响细胞顺利吸收营养和氧气，削弱细胞的正常功能。堆积乳酸的肌肉会发生收缩，从而挤压血管，使得血流不畅，结果造成肌肉酸痛、发冷、头痛、头重感等。<sup>10</sup>我们需在休息时间，采取有效措施，如适当的运动及睡眠等方法，及时清除身体堆积的乳酸。

### （三）休息休假权的经济意义

---

北：武漢大學，2014：P84-96.

<sup>9</sup> 尹明生.勞動者休息權制度的基礎法理探析[J].西南石油大學學報(社會科學版)第17卷第4期.四川:西南石油大學，2015：P85-89.

<sup>10</sup> 楊雲富，丁貴揚.運動中乳酸對機體疲勞影響的研究[J].金田第11期.廣西：廣西玉林市文學藝術界聯合會，2013：P403.

在经济学上, 闲暇属于稀缺资源, 而休息休假则是利用闲暇这种稀缺性资源。理论上, 我们常用收入效应 (Income Effect) 和替代效应 (Substitution Effect)<sup>11</sup> 来解释雇员对劳动和闲暇的偏好。如图 2 所示, 当低收入时, 收入上升造成收入效应小于替代效应, 当高收入时, 收入上升造成收入效应大于替代效应。也就是说, 在一般情况下, 雇员的劳动时间先随收入上升而上升, 然而随收入上升而下降。

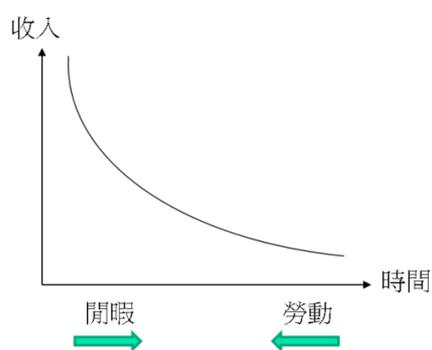


图 2 收入效应和替代效应

从图 3 可见, 澳门回归至今, 总体就业人口月收入中位数由 1999 年的 4920 澳门元升至 2018 年的 16000 澳门元, 升幅超过 3 倍, 2019 年第一季本地就业居民月工作收入中位数更达至 20000 澳门元。<sup>12</sup> 自澳门回归后, 个人月收入中位数不断上升, 在收入效应的影响下, 雇员越来越偏好闲暇, 越来越注重休息权, 形成如图 4 那样的劳动供给曲线。

<sup>11</sup> 收入效应 (Income Effect), 即收入增加, 劳动者减少劳动供给, 增加闲暇; 替代效应 (Substitution Effect), 即收入增加, 劳动者增加劳动供给, 减少闲暇。

<sup>12</sup> 除特别说明外, 本研究之所有澳门相关数据均引自澳门统计暨普查局网页 <http://www.dsec.gov.mo>

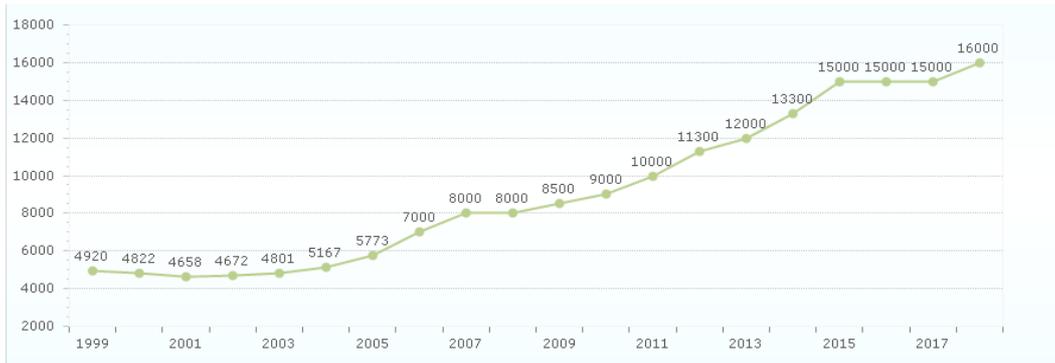


图 3 1999--2018 总体就业人口月收入中位数(澳门元)

资料来源：澳门统计暨普查局网页，引自 <http://www.dsec.gov.mo>

进一步来说，雇员除了通过休息时间进行恢复之外，还会利用休息时间进行某些投资或消费活动，中国经济学者石培华、冯凌提出休假能提升国家的休闲事业、休闲文化，除了能提升社会主流文化和价值观之外，更能发展休闲经济，带动社会经济发展。当中所讲的休闲经济是“人性化”的经济，以是“人文关怀”为基础，还提到当今社会所讲的休闲是一种现代化的健康生活方式，是社会文明程度的综合体现。<sup>13</sup>

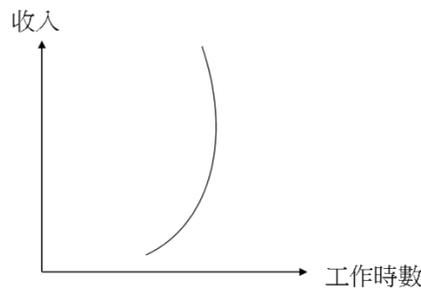


图 4 劳动供给曲线

可以说，雇员在休息休假时所衍生的活动，具有较强的拉动性和“溢出效应 (Spillover effect)”<sup>14</sup>，这将直接或间接刺激旅游、服务、饮食、娱乐、教育及

<sup>13</sup> 石培华，冯凌. 实施国民休闲战略的宏观背景与战略意义[J]. 旅游论坛第3卷第2期. 广西：桂林旅游高等专科学校，2010：P178-183.

<sup>14</sup> 溢出效应 (Spillover effect)，指事物一方面的發展帶動了該事物其它方面的發展。

其他相关产业的发展，从而促进社会的经济增长。

#### （四）休息休假权的社会意义

休息休假权是以社会公共利益为核心价值，它代表了劳动者的普遍需求，在劳动关系中，雇员一般处于弱势，如社会给予关注，政府加以立法保护，可体现社会和谐公平的价值取向。

一方面，休息休假权体现社会的公平性。在工业革命之后，伴随科技进步与工人的不屈斗争，劳动者的休息自由时间逐渐得到实现<sup>15</sup>，社会已经开始倡导自由平等的理念，而劳动者休息休假制度就是一种保护各阶层权利的法律制度，充分体现着实现社会平等的价值。中国法学学者蓝寿荣提到公平是古老而又常新的命题<sup>16</sup>，并认为劳动者休息权能体现出劳动者的地位平等，其次是强调了劳动者受到休息权的保护，其三是劳动者休息权制度化客观上尊重了劳动者的诉求。<sup>17</sup>总括而言，假期应是整个社会都可以享受<sup>18</sup>，休息休假权如能作出统一的标准，能提升社会的公平性。

另一方面，休息休假权有利社会和谐发展。中国法学学者邓聿文认为，和谐社会一个重要和基础的构成，就是劳资双方，即雇员与雇主关系的和谐，目前社会损害劳资关系的一个重要原因，就是雇主过度挤压了雇员的闲暇时间<sup>19</sup>，故中共中央、国务院在出版的《关于构建和谐劳动关系的意见》中，提出依法保障职工基本权益要切实保障职工取得劳动报酬的权利、休息休假的权利，旨促进和谐

---

<sup>15</sup> 尹明生.勞動者休息權制度的基礎法理探析[J].西南石油大學學報(社會科學版)第 17 卷第 4 期.四川:西南石油大學, 2015: P85-89.

<sup>16</sup> 藍壽榮.我們該追求什麼樣的公平(專家說)[N].人民日報海外版, 2007 年 2 月 14 日.

<sup>17</sup> 藍壽榮.休息何以成為權利—勞動者休息權的屬性與價值探析[J].法學評論第 4 期總第 32 卷.湖北:武漢大學, 2014: P84-96.

<sup>18</sup> 有指就周休與節假重疊僅公務員可奉旨補假-應修法令全社會享[N].華僑報, 2014 年 4 月 8 日.

<sup>19</sup> 鄧聿文.國民休息權的經濟意義[N].山西晚報, 2007 年 11 月 14 日.

社会建设。<sup>20</sup>

对此，明尼苏达大学教授巴德（John W.Budd）在多元主义劳动关系理论与人力资源理论的基础上，对劳动关系研究做了进一步推进，提出和谐的劳动关系是实现效率、公平和表达权的平衡，形成一种三角形的关系（如图5所示）。在这模型中，平衡的劳动关系既实现了僱主的经济效益，保证了僱员获得公平待遇的权利，同时也体现了工商各方的表达权得以实现。可以说，和谐劳动关系是一种劳资利益、劳资关系、效率与公平、经济发展与社会福祉、劳资政三方力量达成一种平衡的状态。<sup>21</sup>

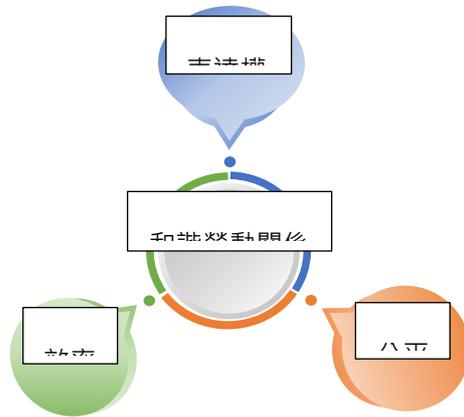


图5 和谐劳动关系力量平衡图

总括而言，我们可通过合理的休息休假制度，提升社会的公平性，促进和谐劳动关系，从而构建和谐社会，这正是休息休假权的社会意义所在。

### 三、澳门《劳动关系法》休息休假制度现存问题

澳门在1984年劳工法颁布前，由葡萄牙1867年民法典中的有关条文对澳门

<sup>20</sup> 黨小學.保障報酬權和休息權是和諧勞動關係之要[N].檢察日報, 2015年4月10日.

<sup>21</sup> 澳門工會聯合總會政策研究暨資訊部, 中國人民大學勞動人事學院.澳門和諧勞動關係研究[M].澳門: 澳門工會聯合總會, 2013: P5-64.

的僱佣劳动，学徒劳动等从属劳动关系进行调整。<sup>22</sup>由于澳门劳工保障的立法及其监督实施较晚，所以在此之前的很长时间里，成立于 1950 年的澳门工会联合总会，在保护劳工权益方面充当了重要的角色。<sup>23</sup>1984 年 8 月，澳葡政府颁布了澳门第一部劳动法，即第 101/84/M 号法令《订定僱主与工作关系上应尊重及遵守的最低及基本条件》。这是澳门第一部确定劳动关系的法律，从而结束了澳门地区劳工法例的空白状态。随着澳门社会的发展，原有的劳动法已不适用，1989 年 4 月，澳葡政府颁布了第 24/89/M 号法令《设立澳门工作关系》，取代第一部劳动法。随着澳门经济和社会的发展，澳门特区政府于 2008 年 8 月颁布了第 7/2008 号法律《劳动关系法》，即澳门现行的劳动法，这是澳门回归后，澳门特区政府根据《澳门基本法》第七十一条第一款及第一百一十五条制定的法律。至此，澳门的劳动法律以《劳动关系法》为核心，以及相关法规法令为配套，初步构成了一个体系，并对促进劳动关系的正向发展起了积极的作用。

近年，澳门社会各界都认为《劳动法》与时代脱节并出现缺失，均相继提出了修法的意见，希望进一步完善，使之更适合澳门社会的实际情况。工联副理事长、社协劳方代表李振宇认为，本澳休假制度已与僱员需求脱节，建议政府本着公平统一、尊重劳动、文明进步三项原则，深刻认识休息休假权对僱员的重大意义，确保所有僱员享有公平的休息休假权利，与时俱进。<sup>24</sup>澳门博彩企业员工协会总干事蔡锦富表示，虽然现时在休假上，僱主和僱员双方在法律层面被列为协商机制，但在实际操作中，僱员在劳动关系中仍处于弱势地位。因此，期望政府藉着启动《劳工法》修改工作，尽快将博彩员工休息休假权从法律层面作出调

---

<sup>22</sup> 勞動法概述，引自 <http://www.macaudata.com/macaubook/book162/html/00101.htm>

<sup>23</sup> 勞工法律，引自 <http://www.macaudata.com/macaubook/book088/html/0296001.htm#0296014>

<sup>24</sup> 工聯：適當增法定節假日帶薪假[N].澳門日報，2015 年 8 月 12 日。

整及修改。<sup>25</sup>澳门大学法学院副教授邱庭彪表示，澳门经济结构已由制造业为主，转为以博彩旅游等服务业为主，其他产业为辅。然而，自 2009 年《劳动法》实施后，至今一些法律条文已不合时宜，故从社会稳定性的角度分析，有必要修改。

26

表 1 第 7/2008 号法律《劳动关系法》规定的休息休假制度

休息权类别	规定条文
1.每个工作日内的休息时间	<p>第三十三条</p> <p>一、正常工作时间每日不得超过八小时.....</p> <p>三、雇主须安排一段不少于连续三十分钟的时间让雇员休息，以避免雇员连续工作超过五小时。</p>
2.两个工作日之间的休息时间	<p>第三十三条</p> <p>二、.....雇员每日有连续十小时且总数不少于十二小时的休息时间.....</p>
3.雇员的有薪年假（全年不少于 6 天）	<p>第四十六条</p> <p>一、劳动关系满一年的雇员，于翌年有权享受不少于六个工作日的有薪年假。</p>
4.雇员的每周休息日（全年不少于 52 天）	<p>第四十二条</p> <p>雇员在每周有权享受连续二十四小时的有薪休息时间。</p>
5.雇员享有的强制性假期（全年 10 天）	<p>第四十四条</p>

<sup>25</sup> 多個博彩團體倡立法保障員工休假權[N].濠江日報，2016 年 4 月 20 日。

<sup>26</sup> 邱庭彪：修改兩勞動法有必要[N].澳門日報，2015 年 11 月 18 日。

	<p>一、強制性假日包括：</p> <p>(一) 一月一日；</p> <p>(二) 農曆新年（農曆正月初一、初二及初三）；</p> <p>(三) 清明節；</p> <p>(四) 五月一日；</p> <p>(五) 中秋節翌日；</p> <p>(六) 十月一日；</p> <p>(七) 重陽節；</p> <p>(八) 十二月二十日。</p>
--	--

如表 1 所示，僱員每年享有 68 天或以上<sup>27</sup>的休假，但现存《劳动法》中的休息休假制度并未能满足僱員的需求，其现存问题主要表现为与时代脱节（如：年假、产假、处罚制度）及出现缺失（如：叠假补假、男仕侍产假、每周 40 工时、五天工作制）两大类问题，究其产生原因有以下这些：

#### （一）法律意识薄弱

法律意识具有立法、用法及守法三大作用。法律意识是实行《劳动法》的前提条件及必要条件。

在提供劳动的过程中，僱員有权拒绝他们所不愿从事的附加劳动，充分享受法律赋予自己的休息休假权。然而，部分劳方或资方法律意识薄弱，并未清楚相关法律条文，在不知情的情况下，休息休假权被侵损了。

#### （二）执法力度不足

<sup>27</sup> 除僱員每個工作日內的休息時間及兩個工作日之間的休息時間外，僱員的有薪年假、每週休息

日及強制性假期之總和為每年 68 天或以上。

政府在劳动关系中有着重要及特殊的作用，在现代社会中，政府的行为已渗透到社会各个层面。政府在劳动关系中充当着保护者、促进者、调停者、规划者及僱用者的角色。

在不平等的情况下，部分僱主利用其地位优势，公然违反法律规定，侵害僱员的休息休假权。僱员相对处于弱势，受某些压力的影响下，部分僱员不得不接受僱主对自己法定休息休假权的剥夺。在执法力度不足的情况下，维护僱员的休息休假权显得非常艰难和被动。

### （三）工会力量不足

工会是僱员权益的代言人和维护者，具有维护、建设、参与、教育四大职能。如澳门工会联合总会（下文简称“工联”）会章第三条规定“本会的宗旨为：发扬爱国爱澳精神，广泛团结澳门僱员，发展壮大工会组织；争取和维护僱员合法权益，维护僱员社会文化权利，开办僱员文教、康体、福利及各项服务事业；拥护“一国两制”，维护基本法，参与特区建设，促进社会稳定和经济发展。”<sup>28</sup>

现时，澳门社会发展迅速，行业越趋多元，渐渐出现工会组织力量分散且部分行业缺乏工会力量的现象。其内在原因有二，一是工会组织力量分散，以工联为例，工联的属会和名誉会员共 80 个，基本涵盖了各个行业，但有些工会会员人数只有数十名，有的过万名，显示工会组织力量分散且差距大，部分力量偏弱的工会对维权工作难以展开；二是部分行业（特别是新兴行业）并未成立工会，在缺乏行业工会的支援下，维权力量有所不足，使之某些行业僱员欠缺应有的支持与保障。

### （四）劳动法制滞后

---

<sup>28</sup> 澳門工會聯合總會會章，引自 <http://www.faom.org.mo/article-348-1.html>

法律是社会关系的调节器，《劳动法》则是订定劳动关系的一般制度法律。其主要功能有三：(1)保护及调整劳动关系、(2)为劳资纠纷提供解决依据、(3)规定相关权利、义务及保障。

现时，劳动法制滞后主要体现在以下几个方面。首先，《劳动法》自2009年1月1日生效至今，并没适时进行修法，休息休假制度与时代脱节并出现缺失，未能满足社会的需求；其次，法规中对违法行为处罚轻，这对于违法者来说，显然是缺乏阻吓力度；最后，工会力量不足，除上述的内在原因外，也有其外在原因，其中，最主要的是社团相关法律并未完善，由于澳门特区至今仍未开展《工会法》与《商会法》之立法工作，造成集体谈判制度缺失与社团维权功能受限。

#### 四、比较及考察两岸四地与部分国家的休息休假制度

休息休假权不仅是一个重要的劳动条件，更是衡量一个国家产业环境的重要指标。现今，在全球化的趋势下，劳动者的休息休假权不能置身于世界潮流之外。澳门休息休假制度，应符合国际劳工组织(ILO)及国际公约之规定，更应朝先进国家或地区水平迈进。因此，本研究比较及考察两岸四地<sup>29</sup>与部分国家的休息休假制度，以作借鉴之用。

##### (一) 两岸四地休息休假制度之比较

###### 1. 中国内地劳动法历史沿革

中华人民共和国建立后，颁布了多部劳动相关法律，如：1950年的《中华人民共和国工会法》、《关于劳动争议解决程序的规定》、1987年的《关于禁止招用童工的通知》、1988年的《女职工劳动保护规定》、1993年的《企业劳

---

<sup>29</sup> 两岸四地，是指中国内地、香港特区、澳门特区及台湾地区。

劳动争议处理条例》、1994年的《关于职工工作时间的规定》等等，并于1956年开始起草《劳动法》，经多次讨论、修改，在1994年审议通过。这些劳动法规在调整劳动关系方面发挥了积极作用。

## 2. 香港特区劳动法历史沿革

香港第一条劳工法是有关童工的法例，港英早在1921年开始注意童工问题，委任一个委员会研究。因应委员会的建议，于1922年通过香港法例第二十二条《儿童工业雇佣条例》（Industrial Employment of Children Ordinance）<sup>30</sup>。及后，1927通过《工厂（意外）条例》、1929年通过《女性、青年及儿童工业雇佣修订条例》、1932年通过《青年及儿童海上雇佣条例》。1968年，制定香港《雇佣条例》，该条例是规管香港雇佣条件的主要法例。自制定以来，经大幅修订，目前为雇员提供全面的雇佣保障和福利。

## 3. 澳门特区劳动法历史沿革

澳葡政府于1984年才颁布澳门第一部劳动法，即第101/84/M号法令《订定雇主与工作者在工作关系上应尊重及遵守的最低及基本条件》。1989年，澳葡政府颁布了第24/89/M号法令《设立澳门工作关系》，取代第一部劳动法。直到2008年8月，澳门政府于颁布了第7/2008号法律《劳动关系法》，即澳门现行的劳动法，它适用除特殊情况<sup>31</sup>以外的所有业务领域的一切劳动关系。

## 4. 台湾地区劳动法历史沿革

台湾地区《劳动基准法》的内容主要系以《工厂法》之规定为蓝本，并参酌日本《劳动基准法》之部分规定，再加上我国立法者自创之劳工退休制度。<sup>32</sup>《劳

---

<sup>30</sup> 香港第一條勞工法：兒童工業僱傭條例，引自 <http://wknews.org/node/322>

<sup>31</sup> 澳門第7/2008號法律《勞動關係法》之特別情況，在第壹部分前言註釋3已有說明。

<sup>32</sup> 劉志鵬. 勞動基準法二十歲生日快樂[J]. 律師雜誌第298期. 台灣：台北律師公會，2004：P2.

《劳动基准法》原先设计之适用范围仅针对工业部门，后因代表第一级传统产业及第三级新兴社会服务业的行政部门，以及社会力量的反映，在几经权衡折冲之后，将农、林、渔、牧及大众传播业纳入劳动基准法之适用范围。<sup>33</sup>从1984年至今，《劳动基准法》历经多次修正，直至1996年第一次修正时，立法者广纳社会主流意见，《劳动基准法》才适用于一切劳动关系。

表2 中、港、澳、台四地之休息休假制度比较

地区 休息 休假类别	澳门特区	香港特区	中国内地	台湾地区
工时	每日不得超过8小时，每周不得超过48小时。	未有相关法例	每日工作不超过8小时。每周不得超过44小时。	每日不得超过8小时，每周不得超过40小时。
休息日	每周有1天有薪休息日(连续24小时)	每7天有不少于1天休息日(不少于24小时)	劳动法第38条规定每周至少休息1日。	每7日中至少应有1日之休息，作为例假。
叠假	未有相关法例	休息日适逢法定假日，应于翌日补假。	全体公民放假的假日，如果适逢星期六、星期日，应当在工作日补假。	国定假日适逢例假或休息日应予补假，保障劳工国定假日权益。
年假	满1年的僱员，可在	满12个月，便可享	满1年未滿10年	满1年以上未滿3

<sup>33</sup> 林佳和.勞動基準法二十年--過去、現在與未來的十項觀察[J].律師雜誌第298期.台灣：台北律師公會，2004:P53-54.

	翌年享受不少于6个工作天的有薪年假,最多可累积2年。	有「有薪年假」。按年资由7天递增至最高14天。	的, 休假5天; 已满10年未满20年的, 休假10天; 已满20年的, 年休假15天。	年者, 7日有薪年假。 满3年以上未满5年者, 10日有薪年假。 满5年以上未满10年者, 14日有薪年假。 满10年以上者, 每1年加给1日, 加至30日为止。
产假	56日产假。其中49日必须在分娩后立即享受, 其余日数可由女性雇员决定全部或部分在分娩前或分娩后享受。 如诞下的活婴在产假期间死亡, 产假会延长至婴儿死亡后的10天; 如果在延长后也不足56天的	连续10星期的产假, 如雇员因怀孕或分娩而引致疾病或不能工作, 最多可额外休假4星期。	98天产假, 其中产前可以休假15天; 难产的, 增加产假15天; 生育多胞胎的, 每多生育1个婴儿, 增加产假15天。女职工怀孕未满4个月流产的, 享受15天产假; 怀孕满4个月流产的, 享受42天产	产假8星期; 妊娠3个月以上流产者, 应使其停止工作, 给予产假4星期; 妊娠2个月以上未满2个月流产者, 应使其停止工作, 给予产假1星期; 妊娠未满2个月流产者, 应使其停止工作, 给予产

	话, 该僱员至少有权享受 56 天产假。		假。	假 5 日。
待产假	未有相关法例, 但因成为父亲可以合理缺勤 2 个工作日。	每次分娩享有 3 天待产假。	未有相关法例, 但各地区会依据“计划生育休例”给予晚育护理假、或称男方看护假等类同假期, 假期由 7 天至 10 天不等。	受僱者于其配偶分娩时, 僱主应给予陪产假 5 日。
强制性假日	共 10 日: 一月一日; 农历年初一; 农历年初二; 农历年初三; 清明节; 五月一日; 中秋节翌日; 十月一日; 重阳节; 十二月二十日。	共 12 日: 元旦 1 月 1 日 农历年初一; 农历年初二; 农历年初三; 清明节; 劳动节; 端午节; 香港特别行政区成立纪念日; 中秋节翌日; 重阳节; 国庆节;	共 11 日: 1 月 1 日; 农历年初一; 农历年初二; 农历年初三; 清明节; 劳动节; 端午节; 中秋节; 国庆节三日(10 月 1 日、2 日、3 日)。	共 19 日: 中华民国开国纪念日(1 月 1 日); 和平纪念日; 革命先烈纪念日; 孔子诞辰纪念日; 国庆节; 先总统蒋公诞辰纪念日; 国父诞辰纪念日; 行宪纪念日; 劳动节; 中华民国开国纪

		冬节或圣诞节。		念日之翌日； 农历初一； 农历初二； 农历初三； 妇女节、儿童节合 并假日； 民族扫墓节(农历 清明节为准)； 端午节； 中秋节； 农历除夕； 台湾光复节。
--	--	---------	--	---

资料来源：笔者按中<sup>34</sup>、港<sup>35</sup>、澳<sup>36</sup>、台<sup>37</sup>四地之主要劳动法律整理所得

### 5. 澳门休息休假制度与中、港、台存在差距

从上述两岸四地劳动法历史沿革资料显示，澳门一方面对劳动关系立法较晚，另一方面没适时进行修法，这是澳门休息休假制度与中、港、台存在差距的主要原因所在。如表 2 所示，澳门法例规定每日工时不得超过 8 小时，每周不得超过 48 小时，较中国内地的 44 小时和台湾地区的 40 小时长；在叠假、侍产假

<sup>34</sup> 中華人民共和國《勞動法》，引自

[http://big5.gov.cn/gate/big5/www.gov.cn/banshi/2005-08/05/content\\_20688.htm](http://big5.gov.cn/gate/big5/www.gov.cn/banshi/2005-08/05/content_20688.htm)

<sup>35</sup> 香港特區《僱傭條例》，引自 <http://www.labour.gov.hk/tc/public/ConciseGuide.htm>

<sup>36</sup> 澳門特區《勞動關係法》，引自 [http://bo.io.gov.mo/bo/i/2008/33/lei07\\_cn.asp](http://bo.io.gov.mo/bo/i/2008/33/lei07_cn.asp)

<sup>37</sup> 台灣地區《勞動基準法》，引自 <http://www.mol.gov.tw/service/19851/19854/19873/14966>

方面，中、港、台均已立法，但澳门仍未有相关法例；在年假、产假、强制性假日方面，澳门与中、港、台仍存在一定的差距。

## (二) 部分国家的休息休假制度之考察

### 1. 英国的休息休假制度

英国依法有 4 周的带薪休假，大部分企业给予员工 4 至 6 周的假期。员工若生病或怀孕均有病(产)假带薪的权利。以下就英国的产假作进一步说明：(1) 通知期间：雇员可于预产期前 11 周起任何时间开始请休产假，惟必须在预产期前 15 周之前告知雇主请假之意愿，倘有意更改，须给雇主至少 28 天的事先通知。

(2) 强制产假(compulsory maternity leave)：雇员于产后必须请休 2 周的强制产假，这段期间雇主不得让雇员上班。(3) 普遍产假(ordinary maternity leave)：共计 26 周，雇主必须依「法定产假支薪」(statutory maternity pay, SMP)给付雇员。

(4) 额外产假(additional maternity leave)：预产期 14 周之前已服务满 26 周以上者，得另休额外产假，由普通产假结束后开始，最长可达 26 周。(5) 男方产假(paternal leave)：男方在婴儿出生前 15 周时或在收到通知确定收养的当周，已连续服务雇主 26 周者，可以选择 1 周或 2 周连续的带薪男方产假，休假应在婴儿初生或收养后 56 天内。<sup>38</sup>

### 2. 瑞典的休息休假制度

瑞典是全球节假日最多的国家之一。除了每周的双休日，每年还有圣诞节、新年、复活节等共 13 天假期。瑞典《劳动法》规定，工作满 180 天的雇员每年享有带薪休假 5 周的权利。<sup>39</sup>最特别的就是亲职假，该国家希望藉由亲职制度来

---

<sup>38</sup> 英國勞動環境及勞動法令簡介，引自 <http://www.mol.gov.tw/media/2687896/英國.pdf>

<sup>39</sup> 劉仲華.瑞典帶薪休假制度詳解：不休帶薪年假違法[N].人民日報，2013 年 5 月 6 日。

提升父亲对亲职照顾的参与，该制度列明父母在小孩 8 岁前都可以申请亲职假，总共有 480 天可以请领，其中父亲、母亲各有 60 天不可转让的配额，其余天数自行协调。<sup>40</sup>

### 3.日本的休息休假制度

依据日本劳动基准法，日本在有薪休假方面，连续服务半年出勤总日数达 80% 以上者，给予特别休假日 10 天，其后继续工作超过 1 年以上者，每年加给 1 天。工作年资超过 3 年 6 个月以上者，每年加给 2 天，至最高 20 天为止，其后不强制雇主继续加给有薪休假日数。在女雇员产假方面，怀孕待产及生产后之女性得申请“休业”，根据该法的规定如下：预产日前 6 周(多胎孕妇为 14 周)内，员工得申请休业，雇主不得拒绝；雇主不得强迫员工于产后 8 周内工作。<sup>41</sup>

### 4.韩国的休息休假制度

韩国政府自 2005 年 7 月 1 日起实施周休二日制，民间企业亦根据劳工法规定相继跟进。在年休假方面，服务满 1 年者，自次年起得休假 15 日，第二年起每 2 年增加 1 日，最高以 25 日为限，如休假未能在年度内行使，除非因公或特殊情形者外，不得移至下一年累积使用。<sup>42</sup>

### 5.澳门的休息休假制度落后于先进国家

从上述先进国家的休息休假制度资料显示，澳门的休息休假制度落后于先进国家。英国的产假制度、瑞典的带薪休假及亲职假制度、日本的特别休假制度及韩国的年假制度均值得澳门借鉴。

---

<sup>40</sup> 吴孟蓉.瑞典、法國、英國親職假制度及其效應之比較研究[D].台灣：國立東華大學社會學系碩士論文，2014.

<sup>41</sup> 日本勞動環境及勞動法令簡介，引自 [www.mol.gov.tw/media/2687892/](http://www.mol.gov.tw/media/2687892/)日本.pdf

<sup>42</sup> 韓國勞動環境及勞動法令簡介，引自 [www.mol.gov.tw/media/2687893/](http://www.mol.gov.tw/media/2687893/)韓國.pdf

## 五、对澳门《劳动关系法》休息休假制度的建议

回归后，澳门特区政府一直致力构建和谐劳动关系，在2018年财政年度施政报告中，特区政府明确将修改《劳动关系法》及《非全职劳动关系法》纳入该年的法律提案项目。在完成《“修改第7/2008号法律〈劳动关系法〉”及“制定非全职工作制度”咨询总结报告》（下文简称《咨询总结报告》）后，特区政府随即着手跟进相关法案的草拟工作，并充分考虑所收到的各方意见，凝聚共识，积极推动立法进程。期望在符合本澳社会的整体利益和可持续发展，并在兼顾劳资双方利益的原则下，优化现行的劳动法律制度，并在此基础上继续致力巩固及发展和谐的劳动关系。

在《咨询总结报告》中，特区政府提出了《劳动法》七项优先修订内容，涉及待产假、产假、叠假补假、劳资双方权益的补偿制度等内容，这对本文建议部分中的“四、适时修法立法”起到借鉴作用。

总括而言，休息休假权具有多重意义，但在现实中，仍然存在法律意识薄弱、执法力度不足、工会力量不足及劳动法制滞后等问题，本文通过比较、考察及借鉴两岸四地与部分国家的休息休假制度，并结合澳门的实际情况，提出下列的可行建议，以优化澳门《劳动关系法》中的休息休假制度。

### （一）提高法律意识

我们应加强宣传教育，向各社区推广，针对僱主及僱员采用不同的宣传教育模式，政府相关职能部门可联合多方力量，深入社区中的企业、社团、学校等地进行宣传教育，促使僱主及僱员提高对休息休假权的重视程度，增强各界的维权意识，各方应当配合有关部门的需要协助宣传，使得休息休假权的观念成为社会

的普遍共识。

## （二）加大执法力度

一方面,特区政府应通过加强监督、加大执法力度来保障休息休假权的落实,通过政府部门的介入,用法律手段解决问题,对拒不执行或者不完全执行休息休假制度的违法单位,科处相对应的惩罚;另一方面,我们可借助社会舆论协助监督,在保障劳动者的休息休假权的过程中,相关之各种社会舆论是监督的重要和必要手段。

## （三）加强工会力量

工会组织在劳动关系中起积极作用,充当劳动者和用人单位的协调角色,使得他们能够平等的共同协商,以达到相互尊重、相互理解和相互支持。

因此,现有工会应聚集力量,以加强维权力度,通过同类社团之间的重新整合,壮大社团规模,增强与政府对话的力度,从而有利于社团成员共同利益的实现。并常提供如:(1)不定期开展维权的专项巡查,通过不同方式及不定期深入用人单位,检查有否出现违规行为;(2)广泛咨询民意,适时提出维权的合理建议;(3)积极承担普法宣传教育的义务;(4)为劳动者提供指导性或实质性的援助等服务。同时,建议仍未成立工会的行业,应尽快成立行业工会,使劳动者的休息休假权,能借助工会的力量,得到支持及保障。

## （四）适时修法立法

休息休假权作为公民的基本权利,是劳动权的重要组成部分和必要补充,为更好地保障休息权的落实,必须适时修法立法。建议特区政府有关立法机关适时对休息休假制度的内涵做出进一步详细和具体的规定,在法律法规和制度建设等多方面提供更多的立法支持,同时,更要考虑现时的法律制度是否能配合澳门实

际所需，现就法律修改部分提出以下若干建议：

1.每周工作不得超过40小时，尽快实行周休二天

现时，本澳的《劳动法》规定每周工作不得超过48小时，较中国内地、台湾地区都多，日本及韩国已实行每周40小时工作<sup>43</sup>。2015年8月，中国国务院办公厅印发《关于进一步促进旅游投资和消费的若干意见》中提出2.5天的休假模式是弹性作息的体现，并有利于激发旅游消费需求。<sup>44</sup>因此，本研究建议每周工作不得超过40小时，并尽快与公务员一致，实行周休二天，以体现社会公平性。

2.增加产假日数，增设待产假及亲职假

在新生儿诞生前后，女性需要充足的时间作生育的准备及产后的疗养，欧美等国家都非常重视产假，如表3所示，德国有14周全薪产假，英国有18周不定薪产假，意大利更多达5个月80%薪资的产假，而现时澳门《劳动法》中的产假只有56天（8周），相对其他邻近地区及欧美等国家仍有一段差距，因此，本研究建议政府增加女雇员产假天数。

表3 欧美各国的育婴休假制度比较

国别	假别	薪资比例
美国	12周家庭假	无薪资
加拿大	17周产假	15周享有55%薪资
	10周亲职假	55%薪资
丹麦	28周产假	60%薪资
	1年亲职假	90%失业补助金

<sup>43</sup> 邱駿彦、李政儒.各國工時制度暨相關配套措施之比較研究[M].台灣：勞動部勞動及職業安全衛生研究所，2015：P149.

<sup>44</sup> 周易.近9成受訪者期盼夏季2.5天休假：幸福感會提升[N].中國青年報，2016年3月4日.

芬兰	18 周产假	70% 薪资
	26 周亲职假	70% 薪资
	育婴假至幼儿 3 岁止	定额津贴
挪威	52 周亲职假	80% 薪资
	两年育婴假	定额津贴
瑞典	18 个月亲职假	12 个月支 80% 薪资 3 个月定额津贴 4 个月无薪资
奥地利	16 周产假	全薪
	两年亲职假	18 个月失业金、6 个月无酬劳
法国	16 周产假	全薪
	亲职假理幼儿 3 岁止	只有一子无薪；第二个小孩起定额津贴(符合低收入条件者)
德国	14 周产假	全薪
	三年亲职假	二年定额津贴、第三年无薪资
意大利	5 个月产假	80% 薪资
	6 个月亲职假	30% 薪资
英国	18 周产假	6 周 90% 薪资、12 周定额津贴(具一定工作年资者)，无一定工作年资者只有 18 周定额津贴
	13 周亲职假	无薪资

资料来源：Kamerma, S. B., 2000a, "From Maternity to Parental Leave Policies: Women's

Health, Employment, and Child and Family Well-being," The Journal of the American Women's

Medical Ass 96-99. Kamerman S. B., 2000b, "Parental Leave Policies: An Essential Ingredient in Early Childhood Education and Care Policies," Social Policy Report, 14:3-15. (引自: 郑丽娇. 美国育婴休假政策之探讨[J]. 台湾: 政大劳动学报 第二十期, 2006: P62.)

同时, 女性在分娩后仍需要一段时间作生理上的康复, 此时, 如丈夫能从旁协助, 在配偶分娩后能负起照顾者的责任, 将减轻女性的压力, 促进家庭和谐, 降低女性患上产后抑郁症的机会。可见, 男仕在产后的协助是非常重要的。现行澳门《劳动法》中, 第五十条第二项第三款规定因成为父亲或收养而缺勤两个工作日, 该法没有侍产假方面的条文。显然, 这未能满足现今社会共同照顾家庭的需求, 反观邻近地区已有相关之法律规定, 因此, 本研究建议政府立法增设男士侍产假。

进一步而言, 双职家庭在澳门普遍, 衍生不少问题, 父母缺乏时间与子女相处, 难履行亲职教育, 祇能将抚育责任交予第三方。然而, 本澳现时的“家庭友善政策”滞后, 亲职假未在僱主中形成风气, 这让双职父母在工作、家庭和生活之间较难取得平衡。<sup>45</sup>如有亲职假, 父母双方能一起陪伴子女成长, 从而促进家庭和睦。从欧美各国的育婴休假制度可见, 加拿大有 10 周亲职假, 英国有 13 周亲职假, 奥地利及德国分别有 2 年及 3 年的亲职假 (如表 3 所示)。因此, 本研究建议政府仿效欧美等地, 增设亲职假。

### 3. 引入周假与强制性假日重叠的处理方法

针对现时澳门叠补假的问题, 世界许多国家和地区均已通过立法解决, 建议特区政府引入周假与强制性假日重叠的处理方法, 以保障僱员休息休假权不受叠假影响。

---

<sup>45</sup> 婦聯倡全方位關顧母親[N]. 澳門日報, 2015 年 5 月 10 日.

澳门邻近地区如中国、台湾、香港等地均已经有立法说明周休日与法令假日适逢同一日可进行补假。在国外，为解决叠补假的问题，美国将假日提前一天或推迟一天；日本的做法是颁布《幸福星期一制度》，将“成人节”等四个节假日从原来的固定日期改为浮动日期，全安排在星期一，使之与周六、日形成三连休；香港特区明确规定如法定假日适逢休息日，僱主应安排僱员于翌日放该法定假期，惟该翌日须并非法定假日、另定假日、代替假日或休息日。<sup>46</sup>

现时，澳门出现公共部门补假准制度的形成及私人企业补假制度缺位的现象。建议特区政府可先从公共部门入手，把补假安排从准制度完善成一项真正的制度，这一举措可通过行政长官批示进行，能较快地现实。虽然这并未能对私人机构有所约束，却能给社会传递一项保障休息权的信息，在最大限度内影响私人僱主的自由裁量权。<sup>47</sup>与此同时，特区政府应尽快检讨《劳动法》中的相关规定，完善这部法律关于强制性假日重叠或与周休日重叠的安排，真正形成澳门特区关于强制性假日的补假制度，即将豁免工作日的适用范围扩至全体劳动者，不只局限于公共部门僱员，使之充分保障劳动者的休息休假权。

#### 4.提高违法的科罚金额

就第七章处罚制度（第七十九条至第九十一条）规定，对不同程度的违法行为，科5千至5万不等的罚金，这对于违法者来说，显然是缺乏阻吓力度，建议特区政府随社会经济的发展水平，适时提高违法的科罚金额。

#### 5.完善社团相关法律，推动《工会法》与《商会法》之立法工作

---

<sup>46</sup> 澳門工會聯合總會政策研究暨資訊部，中國勞動關係學院.澳門勞動基準制度的完善--基於國際比較的視角[M].澳門：澳門工會聯合總會，2015：P50.

<sup>47</sup> 梁淑雯.論澳門的假期制度及勞動者休息權的保障[J].“一國兩制”研究第16期.澳門：澳門理工學院，2013：P104.

在和谐劳动关系中，工会与商会类社团把冲突转变为了合作，管理转换成了共同决策，力量抗衡转化成了共同协商。<sup>48</sup>

进一步来说，商会类与工会类社团能维持社会稳定，其主要原因是它们遍布不同行业、不同界别和不同阶层，发挥着各种不同的社会功能，承担了澳门政府和社会的不少工作，在社会治理中，特别是传递政府信息方面有非常重要的作用。长期以来，政府与商会类及工会类社团共同解决居住、社保、交通、医疗、食品安全等重大民生问题，使政府施政更贴近民意，居民也了解政府推行的政策措施，易于落实执行。许多事例证明，商会类与工会类社团参与社会治理具一定优势，尤其是落实“一国两制”、“澳人治澳”的高度自治方针。综上所述，商会类与工会类社团对促进和谐劳动关系，维持社会稳定起到积极的作用。

现时，澳门工会力量偏弱，其中一个最核心的问题是缺乏相应的法律保护，使得工会在社会上、在法律上未受到相当的重视。尽管第 2/99/M 号法律《结社权规范》、第 39/99/M 号法令《民法典》及《澳门基本法》等法律有专门规范社团组织的条文，但由于现有法律未能完全满足社团发展需求，工会缺乏相应的法律支持，不能与僱主进行谈判，大多只能通过集会、游行、示威、罢工及舆论等方式进行维权，效果得不到保障。早于 19 世纪末期，欧美国家已纷纷通过了工会法，邻近的日本、南韩及台湾也已立法，但澳门至今仍未推动这项工作，这既不符合国际惯例，也不符合澳门的发展形势。

对此，我们必须持续建设及完善社团相关法律，使之成为澳门法律体系中较为完整的组成构件。包括：社团法律体系与结构的系统化构成完善、社团法律限

---

<sup>48</sup> 澳門工會聯合總會政策研究暨資訊部，中國人民大學勞動人事學院.澳門和諧勞動關係研[M]. 澳門：澳門工會聯合總會，2013：P42.

制与监督的细则性内容完善、社团法律用语与次序等技术性完善<sup>49</sup>、推动《工会法》与《商会法》之立法工作，使商会类与工会类社团在解决劳资冲突方面得到法律上的支持与认可。

## 六、总结

完文之际，澳门《劳动法》颁布至今已逾10年，我们必须通过多方联手，完善休息休假制度，才能达到“促进对劳动、就业、职业安全健康及职业培训的社会环境的分析及研究，以便在澳门特别行政区的社会及经济政策总方针内订定劳动政策的措施”<sup>50</sup>这一根本目标。本文所提及的一系列建议，包括提高法律意识、加大执法力度、加强工会力量及适时修法立法，还需要社会各界深入探讨及优化，以对应《澳门基本法》第一百一十五条“澳门特别行政区根据经济发展的情况，自行制定劳工政策，完善劳工法律”之有关规定。

## 注释

- 1 因应澳门的社会情况，本文决定采用“雇员”一词，但出于对研究的需要，在不影响研究的前提下，为忠于引用的国际公约、法规条文和文献原文，行文中也会使用劳动者、劳方、工作者和劳工等大同小异的概念。
- 2 梁淑雯.论澳门的假期制度及劳动者休息权的保障[J].“一国两制”研究第16期.澳门：澳门理工学院，2013：P100.
- 3 二、本法律不适用于下列情况：（一）赋予公共行政当局工作人员身份的公职雇佣法律关系；

---

<sup>49</sup> 婁勝華.澳門社團組織的法律制度分析：歷史與現實[J].澳門公共行政雜誌第72期.澳門：行政公職局，2006：P459-487.

<sup>50</sup> 澳門勞工事務局職責第一項，引自

[http://www.dsal.gov.mo/zh\\_tw/standard/introduction.html](http://www.dsal.gov.mo/zh_tw/standard/introduction.html)

(二) 配偶或具有事实婚姻关系的人之间的劳动关系；(三) 同膳宿且属第二亲等内的亲属关系的人之间的劳动关系；(四) 根据学徒培训合同或融入就业市场的职业培训制度建立的关系。

三、下列事宜由特别法例规范：(一) 与外地雇员之间的劳动关系；(二) 与海员之间的劳动关系；(三) 非全职工作。

- 4 工联：适当增法定节假日带薪假[N].澳门日报，2015 年 8 月 12 日。
- 5 《劳动关系法》七项优先修订内容包括：增设 3 至 5 个工作日的男士有薪侍产假、新增产假后 14 日无薪合理缺勤的规定、引入周假与强制性假日重叠的处理方法、引入选定部分强制性假日的机制、增加强制性假日补偿休假的灵活性、可选择性的补偿制度及平衡劳资双方权益的补偿制度。
- 6 韦克难，杨博文，李学林 等.社会学概论.[M].四川：四川人民出版社，2003：P80-81.
- 7 颜学勇，周美多(2014).我国城市青年人群幸福感的实证研究[J].电子科技大学学报(社科版)第 16 卷第 1 期.四川：电子科技大学，2014：P20-27.
- 8 蓝寿荣.休息何以成为权利—劳动者休息权的属性与价值探析[J].法学评论第 4 期总第 32 卷.湖北：武汉大学，2014：P84-96.
- 9 尹明生.劳动者休息权制度的基础法理探析[J].西南石油大学学报(社会科学版)第 17 卷第 4 期.四川:西南石油大学，2015：P85-89.
- 10 杨云富，丁贵杨.运动中乳酸对机体疲劳影响的研究[J].金田第 11 期.广西：广西玉林市文学艺术界联合会，2013：P403.
- 11 收入效应(Income Effect)，即收入增加，劳动者减少劳动供给，增加闲暇；替代效应(Substitution Effect)，即收入增加，劳动者增加劳动供给，减少闲暇。
- 12 除特别说明外，本研究之所有澳门相关数据均引自澳门统计暨普查局网页  
<http://www.dsec.gov.mo>
- 13 石培华，冯凌.实施国民休闲战略的宏观背景与战略意义[J].旅游论坛第 3 卷第 2 期.广西：桂林旅游高等专科学校，2010：P178-183.
- 14 溢出效应 (Spillover effect) ，指事物一方面的发展带动了该事物其它方面的发展。
- 15 尹明生.劳动者休息权制度的基础法理探析[J].西南石油大学学报(社会科学版)第 17 卷第 4 期.四川:西南石油大学，2015：P85-89.
- 16 蓝寿荣.我们该追求什么样的公平(专家说)[N].人民日报海外版，2007 年 2 月 14 日。
- 17 蓝寿荣.休息何以成为权利—劳动者休息权的属性与价值探析[J].法学评论第 4 期总第 32 卷.湖北：武汉大学，2014：P84-96.
- 18 有指就周休与节假日重叠仅公务员可奉旨补假-应修法令全社会享[N].华侨报，2014 年 4 月 8 日。
- 19 邓聿文.国民休息权的经济意义[N].山西晚报，2007 年 11 月 14 日。
- 20 党小学.保障报酬权和休息权是和谐劳动关系之要[N].检察日报，2015 年 4 月 10 日。
- 21 澳门工会联合总会政策研究暨信息部，中国人民大学劳动人事学院.澳门和谐劳动关系研究 [M].澳门：澳门工会联合总会，2013：P5-64.
- 22 劳动法概述，引自 <http://www.macaudata.com/macabook/book162/html/00101.htm>
- 23 劳工法律，引自 <http://www.macaudata.com/macabook/book088/html/0296001.htm#0296014>
- 24 工联：适当增法定节假日带薪假[N].澳门日报，2015 年 8 月 12 日。

- 25 多个博彩团体倡立法保障员工休假权[N].濠江日报, 2016 年 4 月 20 日.
- 26 邱庭彪: 修改两劳动法有必要[N].澳门日报, 2015 年 11 月 18 日.
- 27 除雇员每个工作日内的休息时间及两个工作日之间的休息时间外, 雇员的有薪年假、每周休息日及强制性假期之总和为每年 68 天或以上。
- 28 澳门工会联合总会会章, 引自 <http://www.faom.org.mo/article-348-1.html>
- 29 两岸四地, 是指中国内地、香港特区、澳门特区及台湾地区。
- 30 香港第一条劳工法: 儿童工业雇佣条例, 引自 <http://wknews.org/node/322>
- 31 澳门第 7/2008 号法律《劳动关系法》之特殊情况, 在第壹部分前言注释 3 已有说明。
- 32 刘志鹏.劳动基准法二十岁生日快乐[J].律师杂志第 298 期.台湾: 台北律师公会, 2004: P2.
- 33 林佳和.劳动基准法二十年--过去、现在与未来的十项观察[J].律师杂志第 298 期.台湾: 台北律师公会, 2004:P53-54.
- 34 中华人民共和国《劳动法》, 引自 [http://big5.gov.cn/gate/big5/www.gov.cn/banshi/2005-08/05/content\\_20688.htm](http://big5.gov.cn/gate/big5/www.gov.cn/banshi/2005-08/05/content_20688.htm)
- 35 香港特区《雇佣条例》, 引自 <http://www.labour.gov.hk/tc/public/ConciseGuide.htm>
- 36 澳门特区《劳动关系法》, 引自 [http://bo.io.gov.mo/bo/i/2008/33/lei07\\_cn.asp](http://bo.io.gov.mo/bo/i/2008/33/lei07_cn.asp)
- 37 台湾地区《劳动基准法》, 引自 <http://www.mol.gov.tw/service/19851/19854/19873/14966>
- 38 英国劳动环境及劳动法令简介, 引自 <http://www.mol.gov.tw/media/2687896/英国.pdf>
- 39 刘仲华.瑞典带薪休假制度详解: 不带薪薪年假违法[N].人民日报, 2013 年 5 月 6 日.
- 40 吴孟蓉.瑞典、法国、英国亲职假制度及其效应之比较研究[D].台湾: 国立东华大学社会学系硕士论文, 2014.
- 41 日本劳动环境及劳动法令简介, 引自 [www.mol.gov.tw/media/2687892/日本.pdf](http://www.mol.gov.tw/media/2687892/日本.pdf)
- 42 韩国劳动环境及劳动法令简介, 引自 [www.mol.gov.tw/media/2687893/韩国.pdf](http://www.mol.gov.tw/media/2687893/韩国.pdf)
- 43 邱骏彦、李政儒.各国工时制度暨相关配套措施之比较研究[M].台湾: 劳动部劳动及职业安全卫生研究所, 2015: P149.
- 44 周易.近 9 成受访者期盼夏季 2.5 天休假: 幸福感会提升[N].中国青年报, 2016 年 3 月 4 日.
- 45 妇联倡全方位关顾母亲[N].澳门日报, 2015 年 5 月 10 日.
- 46 澳门工会联合总会政策研究暨信息部, 中国劳动关系学院.澳门劳动基准制度的完善--基于国际比较的视角[M].澳门: 澳门工会联合总会, 2015: P50.
- 47 梁淑雯.论澳门的假期制度及劳动者休息权的保障[J].“一国两制”研究第 16 期.澳门: 澳门理工学院, 2013: P104.
- 48 澳门工会联合总会政策研究暨信息部, 中国人民大学劳动人事学院.澳门和谐劳动关系研究[M].澳门: 澳门工会联合总会, 2013: P42.
- 49 娄胜华.澳门社团组织的法律制度分析: 历史与现实[J].澳门公共行政杂志第 72 期.澳门: 行政公职局, 2006: P459-487.
- 50 澳门劳工事务局职责第一项, 引自 [http://www.dsal.gov.mo/zh\\_tw/standard/introduction.html](http://www.dsal.gov.mo/zh_tw/standard/introduction.html)

## 参考文献

- 1 《世界人权宣言》
- 2 《国际劳工公约》
- 3 《中华人民共和国澳门特别行政区基本法》
- 4 第 7/2008 号法律《劳动关系法》
- 5 《“修改第 7/2008 号法律〈劳动关系法〉”及“制定非全职工作制度”咨询总结报告》
- 6 《国民旅游休闲纲要(2013-2020 年)》
- 7 Daniel A.Wren, Arthur G.Bedeian.西方管理思想史[M].孙健敏, 黄小勇, 李原, 译.北京: 中国人民大学出版社, 2013.
- 8 姜杰 等编.中国管理思想史[M].北京: 北京大学出版社, 2011.
- 9 坎贝尔·R·麦克阿瑟克南 等着.当代劳动经济学(第六版)[M].北京: 人民邮电出版社, 2004.
- 10 陆铭.劳动经济学--当代经济体制的视觉[M].上海: 复旦大学出版社, 2002.
- 11 程延园.劳动关系[M].北京: 中国人民大学出版社, 2005.
- 12 高胜文, 罗琨瑜.澳门《劳动关系法》休息权刍议[M] // 2016 劳动关系学术研讨会暨休息休假权征文比赛颁奖礼论文集.澳门: 澳门工会联合总会, 2016: P29-44.
- 13 高胜文.澳门利益团体的特征、作用与展望--基于商会与工会组织的视角.澳门: 国际(澳门)学术研究院, 2018.