

## 有關僱傭條例 468 規定及勞委會倡議設立「三級保障制」

2026 年 4 月 12 日

李靜敏

今年 1 月 18 日，《僱傭條例》作出調整，將「連續性合約」的門檻由原來「為同一僱主連續工作四星期、每星期至少工作十八小時」（418 規定），放寬為「連續四星期內合共為同一僱主工作不少於六十八小時」（468 規定）。這項修訂的背後，其實是對多年來社會聲音的一種回應：不少兼職工和零散工（在零售、餐飲、清潔等行業中十分普遍）長期在不穩定的工時安排下工作，卻因為其工時「每星期少於十八小時」而被排除在《僱傭條例》的保障之外。

政府估計在 468 規定生效後，約有超過一萬一千名兼職或臨時僱員會因此被納入「連續性合約」保障範圍。理論上，468 規定能夠為這些工人打開一道門，讓他們較容易被視為「連續性合約」僱員，從而享有有薪休息日、法定假日、年假、病假、產假及遣散費僱傭保障。然而，仍有大量兼職及零散工因工時低於門檻而繼續被排除在外。根據統計處 2021 年《受僱於短期或短工時的僱傭合約的僱員》統計數據，這些以非連續性合約受僱人士約有 20 萬人，其中女性佔超過一半。近半「短工時」僱員表示不會接受每週工時為 18 小時以上的工作，其原因之一是需要料理家庭及／或照顧在家成員，包括兒童、長者或傷病成員。

在鄰近的新加坡，即使是兼職或工時較少，只要被界定為「僱員」，大部分僱傭法定保障都會按實際工時與同類全職工時的比例（pro-rata）計算，在制度上把零散工納入保障之中。相對而言，香港仍然以「連續性合約」設立門檻，即使 468 規則已較 418 規定寬鬆，但只要僱主刻意將工時安排在門檻之下，零散工仍被排除在僱傭條例保障之外。

舉一個例子，在有按比例保障的地區，一名突然患重病的兼職員工，對應同類職位的全職員工，可享有按比例の有薪病假，讓工人在需要因病休息時仍能享有相對應的保障。在制度上把「工時較少」與「權益較少」掛鉤，而非完全排除在外。在香港，情況卻有所不同。未滿 468 兼職員工即使實際上已為公司服務多年，患病時也無法享有按比例計算の有薪病假。

香港天主教勞工事務委員會（勞委會）於 2024 年就「連續性合約」門檻向立法會人力事務委員會提交意見書，建議在 468 規則框架下設立「三級保障制」：建議僱員在連續 4 週內工作滿 34 小時、51 小時或 68 小時，可分別享有 50%、75%及 100%的法定權益，包括法定假日薪酬、有薪年假、遣散費及長期服務金。對於有薪產假及侍產假，勞委會基於家庭責任考量，建議兼職僱員享有全數假期天數；惟薪酬部分則按比例計算，以平衡職場參與與家庭照顧。

我們提出以「三級保障制」而非全面按比例提供僱傭保障，主要原因是香港缺乏標準工時制度，僱主按比例計算福利較為繁瑣且易生爭議；同時，分級保障更易讓社會理解和接受。《論教會在現代世界牧職憲章》(#67)指出：「勞動的報酬應當使工人按照其任務和生產力、工廠或工作場所的條件，以及大眾福祉，相稱地維持自身及其家人的物質、社會、文化及精神生活。」面對工作收入與家庭照顧之間的兩難，勞委會建議政府進一步改善「僱傭條例」，採取「三級保障制」為零散及兼職僱員提供明確保障。這不僅能激勵家庭照顧者尋找合適工作，更有助他們兼顧職場參與與家庭責任。

天主教勞工事務委員會 供稿