

2012年6月20日會議
討論文件

立法會人力事務委員會

為本港設立法定侍產假的研究

目的

本文件就透過立法，規定本港僱主向其男性僱員提供侍產假的研究所得，徵詢議員的意見。

背景

2. 有鑑於香港社會日益重視父親在家庭方面的責任，以及公眾對讓男性僱員可在其嬰兒出生前後放取假期的普遍訴求，勞工處一直致力向私營機構推廣侍產假。在2011-12年的《施政報告》中，行政長官宣佈政府為帶頭鼓勵生育及推動家庭友善措施，會研究向公務員提供有薪侍產假，並就設立法定侍產假進行研究。

研究所得

3. 就本文件而言，侍產假是指一段讓嬰兒的父親在母親分娩前後可放取的短暫假期，讓其可對嬰兒的母親提供支援，以及與初生的嬰兒建立聯繫。在研究過程中，我們探討了其他經濟體系的做法，以及本地企業提供侍產假的情況。我們亦需了解本港的實際情況，以確保在改善僱員權益的同時，有關政策切合本港的整體社會經濟發展及需要。就此，我們需就立法推行侍產假對僱主（尤其是中小型企業）以及整體經濟可能造成的影響，作出詳細評估，務求在僱員的利益及僱主的承擔能力之間取得平衡。我們亦需研究若將侍產假訂為男性僱員的法定權益，在政策、法理、道德及實施等各方面可能出現的問題。

其他經濟體系提供侍產假的情況

4. 我們的研究顯示不少已發展的經濟體系如英國、法國和新西蘭，都設有法定侍產假，為期通常一至兩周。在有侍產假法例的地方，法定侍產假的薪酬通常由社會保險制度（大部分西方經濟體系）、僱主（大部分鄰近經濟體系）或兩者共同承擔（個別西方經濟體系）。各地所訂的侍產假薪酬水平各有不同，由僱員正常收入的某個百分比至全薪不等。

5. 在侍產假薪酬並非由社會保險制度支付的地方，侍產假的期間通常都較短暫。在我們鄰近的亞洲經濟體系中，侍產假一般由兩至七天不等：包括澳門兩天（無薪）、台灣三天（有薪）、韓國五天（首三天有薪）和菲律賓七天（有薪）。

6. 在大部分西方經濟體系中，不論嬰兒是否婚生，侍產假同樣適用。有些地方更不論嬰兒母親的伴侶與嬰兒是否有血緣關係，亦不論該伴侶是否同性，一律向嬰兒母親的伴侶提供侍產假。另一方面，我們鄰近的亞洲經濟體系，對享有侍產假的資格則有較多限制。在韓國、台灣和菲律賓，只有婚生嬰兒的父親，才可享有侍產假。

香港提供侍產假的現況

7. 經政府多年來向工作場所推廣實施家庭友善措施，近年向男性僱員提供侍產假的私營企業有持續增加的趨勢。根據勞工處向其 18 個人力資源經理會的會員機構進行的問卷調查，自願向員工提供侍產假的受訪機構的比率，由 2006 年的 16%，增至 2008 年的 21% 以至 2010 年的 32.5%，在四年間上升了一倍。在 2010 年，受訪機構所提供的侍產假日數平均為 2.9 天。

政策與實施上的問題

8. 《僱傭條例》為僱員提供不同類別的假期福利，例如年假是給服務了一段時間的僱員享用，而法定假日則供僱員在節日或紀念日休假；另一方面，病假和產假則是因為個別僱員的身體狀況，導致該僱員需放取假期，此類別的假期與侍產假性質較為類似。但從另一個角度看，法定侍產假的性質有別於病假及產假：法定侍產假將僱主的法定責任，由根據僱員本身的身體狀況發放

假期福利，延伸至根據其家庭成員或相關人士的身體狀況發放，而該些家庭成員或相關人士並非僱傭關係中的任何一方。因此，法定侍產假是一項新的假期類別。

9. 我們亦注意到，在公眾論述中，侍產假往往被倡議為一項家庭友善僱傭措施，有助在職父親履行其家庭責任。既然侍產假包含「家庭」這一概念，在構思立法推行侍產假時，就須考慮多項與「家庭」有關的議題。這些議題涉及社會取向和道德價值，預期不同界別對有關議題會意見紛紜。其中一項需處理的問題，是應否規定嬰兒須於法律認可的婚姻關係中誕生（簡稱「婚生」），作為享有侍產假的先決條件。法律意見認為，如不容許非婚生嬰兒的父親享有侍產假，或會構成基於「婚姻狀況」及「家庭崗位」的歧視行為，因而違反《性別歧視條例》和《家庭崗位歧視條例》。然而，如法定侍產假涵蓋非婚生嬰兒，我們便需進一步考慮侍產假應否同樣涵蓋在婚外情關係中產生的嬰兒。

10. 雖然以「婚生」作為是否享有侍產假的準則，在法律上很可能站不住腳，但如沒有此項規定，則必須解決在嬰兒並非由男性僱員法律下的配偶所生的情況下，如何證實男性僱員為該嬰兒父親的問題。

11. 除了與非婚生嬰兒有關的議題外，另一值得注意的是嬰兒的出生地點。鑑於香港與內地跨境婚姻／擇偶情況普遍，若規定法定侍產假只適用於嬰兒在本港出生的情況，預期會引起廣大勞工的關注。

12. 除了上述議題，我們亦需處理其他有關實施方面的問題，包括侍產假應否有薪；如屬有薪，相關的薪酬款額；僱員須受僱多久才可享有侍產假¹；如果在無需法定婚姻關係，且嬰兒在香港境外出生的情況下其父親亦可享有侍產假，有何措施可減低濫用侍產假的風險等。

¹ 根據《僱傭條例》，女性僱員須在所訂定的產假開始前已按連續性合約受僱滿 40 星期，方可享有產假薪酬。至於政府為其男性僱員提供的侍產假，則設有在預產日期或實際分娩日期前已連續服務達 40 星期的規定。

所涉成本

13. 鑑於香港本地人士的低出生率，我們估計僱員領取侍產假的次數會處於相對低的水平²。就提供侍產假帶來的財務負擔，據我們評估，只要侍產假的日數訂於適中水平，提供侍產假予男性僱員，應不會大幅增加僱主的整體員工開支。據估計，提供三至五天侍產假的每年開支介乎 1 億 4 千萬元至 2 億 4 千萬元，約佔總工資額的 0.02% 至 0.04%。

其他意見

14. 勞資雙方日漸認同家庭友善僱傭措施的重要性。勞工處的調查顯示，愈來愈多僱主自發地提供侍產假予男性僱員。政府亦已帶頭推動，於 2012 年 4 月 1 日開始為政府僱員提供有薪侍產假。然而，在男性僱員為主的界別如建造業及運輸業，僱主對立法要求他們提供侍產假有所關注。此外，亦有意見認為，作為一項家庭友善僱傭措施，侍產假應由個別僱主在衡量本身的情況及承擔能力後，自行決定是否提供。

勞工顧問委員會的意見

15. 因應公眾日漸意識到有需要為家庭提供更多支援，及市民大眾對法定侍產假的期望，我們認為值得進一步跟進就侍產假立法的構思。於 2012 年 5 月 3 日，我們曾就這個議題徵詢勞工顧問委員會（勞顧會）的意見。僱員委員一致贊成就侍產假立法，僱主委員則基本上贊成鼓勵企業按他們個別的條件及營運狀況，自發為男性僱員提供侍產假，但對在現階段循立法方式推行侍產假卻有所保留。有委員表示，法定最低工資實施剛一年，對商界的影響仍未清晰顯現，短期內開展各項有關勞工福利的新措施，會進一步增加企業的營運成本；有委員擔心，由於侍產假會將僱主對僱員的法定責任，延伸至僱員的家庭成員或相關人士，一旦立法設立此項假期，可能會引發其他性質類近的訴求，令僱主難以負擔。此外，亦有委員希望當局收集更多外國有關實施侍產假的資料，以便勞資雙方就本港設立法定侍產假的需要和細節，作更全面的考慮。我們會在搜集有關資料後，提交勞顧會參考，並會繼續透過勞顧會磋商此議題，以期達致共識。

² 於 2010 年，在香港誕下嬰兒的在職本地父親約有 49 200 人（約佔本地男性僱員總數的 3%）。

徵詢意見

16. 現就上述為本港設立法定侍產假的研究所得，徵詢議員的意見。

勞工及福利局
勞工處
2012年6月