



選定地方的親職假及 家庭友善僱傭政策

FS07/16-17

1. 引言

1.1 在人力事務委員會於 2017 年 4 月 18 日舉行的會議上，資料研究組簡介了同年 2 月發布題為"選定地方的有薪產假"資料摘要的主要研究結果。¹ 委員在簡略討論了相關研究結果後，要求資料研究組提供若干補充資料，包括(a)台灣的無薪親職假；(b)英國的共享親職假(shared parental leave)；(c)選定地方的失業率和生育率，及該等比率對於法定產假制定的影響；以及(d) 選定地方的主要家庭友善僱傭政策。下文概述相關的補充資料，以供委員備覽。

2. 台灣的無薪親職假

2.1 除了 8 星期的有薪產假外，台灣的母親可在產假完結後，以無薪親職假形式照顧新生子女。根據 2002 年制定的《性別工作平等法》第 16 條，父母其中一方如符合以下條件，有權放取無薪親職假照顧嬰孩：(a)相關僱員育有 3 歲以下的子女；(b)僱員已受僱 6 個月或以上；及(c)相關僱員的配偶亦為受僱人士。無薪親職假為期不逾兩年，並於子女年滿 3 歲時終止。²

2.2 台灣的僱主無須承擔無薪親職假的成本。不過，根據在 2009 年修訂的《就業保險法》，放取無薪親職假的僱員可以申領"育嬰留職停薪津貼"，金額相當於平均月薪的 60%，而每名子女申領有關津貼的期限最長為 6 個月。³

¹ 請參閱 Legislative Council Secretariat (2017)。該報告涵蓋的選定地方為新加坡、南韓、台灣、日本、英國、瑞典、加拿大及美國。

² 僱員在無薪親職假結束後有權恢復原職。

³ 台灣政府強制規定所有僱員必須參與就業保險計劃。保險費總額相當於月薪的 1%，但設有上限。僱員及僱主分別支付保險費總額的 20% 及 70%，其餘的 10% 則由政府承擔。2016 年，約有 460 000 名僱員，即受保僱員總數的 7% 申請領取育嬰留職停薪津貼。

3. 英國的共享親職假

3.1 英國除了設有最長可達 52 星期的產假外，亦設有法定共享親職假，以便父母靈活休假，照顧新生子女。根據《2014 年共享親職假規例》(Shared Parental Leave Regulations 2014)，連續為同一僱主工作滿 26 星期的父母，享有法定權利放取不逾 50 星期的共享親職假，當中有 37 星期是有薪的。只要符合若干資格準則，父母雙方亦可攤分共享親職假。⁴ 共享親職假的主要特點如下：

- (a) **共享親職假與產假的關係**：母親在分娩後首兩星期的強制產假結束後，可選擇繼續放取餘下的產假，又或放取共享親職假，兩者均以 50 星期為限。換言之，母親放完首兩星期產假後，不能同時放取兩種假期。
- (b) **父母可更靈活地休假**：共享親職假設定靈活，可讓父母雙方分開放取長達 50 星期的假期。⁵ 此外，共享親職假無須一次過放取，父母任何一方可預定在子女出生後首年內放取最多 3 次的親職假，但他們必須在放假前至少 8 星期通知僱主。
- (c) **法定親職假的薪酬**：2017 年共享親職假的法定薪金為每周 140.98 英鎊(1,387 港元)，或有關僱員每周平均收入的 90%，以較低者為準。這個安排基本上與法定產假薪酬相同，唯一分別是法定產假的首 6 星期薪酬明確規定為有關僱員收入的 90%，而且不設金額上限。由於共享親職假薪酬的期限最長為 37 星期，故此餘下的 13 星期為無薪假期。

⁴ 父母其中一方必須在嬰兒預產期前第 15 個星期結束時，已為同一僱主工作滿 26 星期；而另一方必須在緊接嬰兒預產期前 66 星期之內，受僱工作滿 26 星期，並且在該 66 星期中的 13 星期賺取至少 390 英鎊(3,838 港元)。

⁵ 舉例而言，假設母親在放取 12 星期產假後重返工作崗位，餘下的 40 星期產假便可以共享親職假的形式放取。她可選擇放取 30 星期共享親職假，然後讓其配偶放取餘下 10 星期的共享親職假。此外，父母雙方亦可選擇同時放取親職假，或分開不同時間放假。

4. 生育率與產假的關係

4.1 選定地方的(a)失業率與(b)生育率的統計數字，呈列於附表(附錄 I)。具體而言，生育率是按女性在生育年齡內(即 15 歲至 49 歲)所生的平均子女數目計算。在亞洲的 5 個選定地方中，新加坡、南韓及台灣的生育率在 2000 年至 2016 年期間均告下降，但香港及日本則上升。至於歐洲及北美 4 個選定地方，除了美國以外，其餘三個地方的生育率同期均有所上升。2016 年，亞洲 5 個選定地方的生育率界乎 1.17 至 1.46，皆低於歐洲及北美的 1.60 至 1.85 相關數字。同樣地，亞洲選定地方在 2016 年的女性失業率界乎 2.8% 至 4.5% 間，亦全都低於歐洲及北美選定地區的 4.8% 至 6.5% 相關數字。

4.2 根據經濟合作與發展組織("經合組織")的研究報告，其成員國的女性就業率與生育率成正比關係，部分原因是由於"工作環境支持生育以及推動家庭友善僱傭政策"。⁶ 不過，經合組織亦關注到，長時間休假或會令僱員"與勞工市場脫節"，導致他們在重投工作後賺取"較低的工資"。⁷ 換轉角度，似乎甚少政府會以刺激生育率作為法定產假的政策目標。新加坡或是例外，因為當地父母在生育第三名及其後的子女後的有薪產假，都由當地政府承擔全部的成本，加上自 2001 年起推行的"嬰兒花紅現金獎勵"(Baby Bonus Scheme)，明確表明"鼓勵家長多生育子女"。⁸

4.3 研究結果亦察悉到，世界各地的大部分政府在制訂人口與生育政策時，均會考慮勞工市場的發展情況。不過，甚少政府會明確地以失業率等經濟變數，作為制訂生育政策的政策目標。

⁶ 請參閱 Organisation for Economic Co-operation and Development (2001)。

⁷ 請參閱 Organisation for Economic Co-operation and Development (2013)。

⁸ 兒童發展共同儲蓄(嬰兒花紅現金獎勵)計劃，支援家長多生育子女，並減輕他們養兒育女的財政負擔。該計劃為每名嬰兒發放現金津貼，津貼金額由首名子女的 8,000 新加坡元(44,480 港元)至第 3 名及其後每名子女的 10,000 新加坡元(55,600 港元)不等。請參閱 National Population and Talent Division (2013)。

5. 選定地方的家庭友善僱傭政策

5.1 隨着人口增長放緩及社會出現人口老化趨勢，全球不少政府均已推行家庭友善僱傭政策，藉以提高女性就業率。在已推行法定的家庭友善僱傭政策的地方之中，其政策可劃分為下列兩大類別：

- (a) **不同形式的育兒假**：除了類似香港給予母親產假及父親侍產假外，部分地方的父母亦可放取**親職假**，親職假通常以一年為限，以便父母靈活休假以照顧新生子女。一如上文第 2.1 段及 3.1 段所述，親職假可以由產假加上侍產假組成；在某些情況下，父母亦可把享有的假期互相轉讓。除此之外，部分地方亦設有其他**育兒相關假期**；這類假期適用於年齡較大的兒童，讓父母在某些特殊情況下休假，例如照顧患病子女。
- (b) **專為父母而設的特別工作安排**：需要育兒的僱員，可按法定權利要求僱主提供**彈性工作**安排(例如彈性上班時間、在家工作及縮短工作時數)。此外，母親亦享有**母乳餵哺小休時間**，以便在工作間集乳及餵哺母乳(例如讓餵哺母乳的僱員每天可享有兩次小休時間，每次 30 分鐘)。

5.2 隨附的簡表顯示了亞洲 5 個選定地方的 6 項法定家庭友善僱傭政策，以作參考(附錄 II)。當中，香港只實施了兩項強制性的家庭友善僱傭措施(即產假及侍產假)，至於親職假、育兒假、彈性工作安排及母乳餵哺小休時間方面，則未有相關措施。相對而言，台灣實施了全部 6 項家庭友善僱傭政策措施；南韓和日本緊隨其後，分別實施了 5 項措施；而新加坡則設有 4 項相關措施。

5.3 至於歐洲及北美 4 個選定地方(附錄 III)，瑞典是唯一一個已實施全部 6 項措施的國家；隨後的是英國、加拿大及美國，分別實施了 5 項、3 項及兩項家庭友善僱傭政策

選定地方的生育率、女性失業率及女性勞動人口參與率

	生育率 ⁽¹⁾		女性失業率 ⁽²⁾		女性勞動人口參與率 ⁽²⁾	
	2000 年	2016 年	2000 年	2016 年	2000 年	2016 年
亞洲選定地方						
香港	1.03	1.21	4.1%	3.1%	46.8%	50.0%
新加坡	1.60	1.20	3.5%	4.5%	50.2%	60.4%
南韓	1.47	1.18	3.6%	3.6%	48.4%	52.1%
台灣	1.68	1.17	2.4%	3.6%	46.0%	50.8%
日本	1.36	1.46 ⁽³⁾	4.5%	2.8%	49.3%	50.3%
歐洲及北美選定地方						
英國	1.65	1.82 ⁽³⁾	4.9%	4.9%	69.2%	73.2%
瑞典	1.55	1.85	4.3%	6.5%	75.5%	69.9%
加拿大	1.49	1.60	6.7%	6.2%	59.4%	61.3%
美國	2.06	1.84 ⁽³⁾	4.1%	4.8%	59.9%	56.8%

註：(1) 生育率是指處於 15 歲至 49 歲生育齡期的女性所生子女的平均數目。

(2) 該等數字並不包括香港境內的外籍家庭傭工及新加坡的非居民。

(3) 2015 年的數字。

亞洲選定地方的主要家庭友善僱傭政策

		香港	新加坡	南韓	台灣	日本
1.	母親可放取的產假	<ul style="list-style-type: none"> 70 天，整個產假期間支取月薪的 80%。 	<ul style="list-style-type: none"> 112 天，整個產假期間支取全薪。 	<ul style="list-style-type: none"> 90 天，整個產假期間支取全薪。 	<ul style="list-style-type: none"> 56 天，整個產假期間支取全薪。 	<ul style="list-style-type: none"> 98 天，整個產假期間支取月薪的三分之二。
2.	父親可放取的侍產假	<ul style="list-style-type: none"> 3 天，期間支取日薪的 80%。 	<ul style="list-style-type: none"> 14 天，整個侍產假期間支取全薪。 	<ul style="list-style-type: none"> 5 天，當中只有 3 天支取全薪。 	<ul style="list-style-type: none"> 5 天，整個侍產假期間支取全薪。 	<ul style="list-style-type: none"> 沒有。
3.	父母親可放取的親職假	<ul style="list-style-type: none"> 沒有。 	<ul style="list-style-type: none"> 子女年齡不足 12 個月的父親，可藉分享母親 16 星期的產假，以放取 1 星期親職假。 	<ul style="list-style-type: none"> 子女不足 8 歲的父母，可各自放取 1 年親職假，整個親職假期間支取月薪的 40%。 	<ul style="list-style-type: none"> 子女不足 3 歲的父母，可放取 2 年親職假，並可支取月薪的 60%，為期最多 6 個月。 	<ul style="list-style-type: none"> 子女年齡不足 12 個月的父母，可放取 1 年親職假，其中 6 個月支取月薪的 67%，另外 6 個月支取月薪的 50%。
4.	其他與育兒相關的假期	<ul style="list-style-type: none"> 沒有。 	<ul style="list-style-type: none"> 子女不足 7 歲的僱員，每年可放取 6 天有薪育兒假期。 子女不足 2 歲的僱員，每年可放取 6 天無薪育兒假期。 	<ul style="list-style-type: none"> 沒有。 	<ul style="list-style-type: none"> 每年可享有 7 天有薪假期以照顧家人。 	<ul style="list-style-type: none"> 育有學前子女的僱員，每年可放取 5 天無薪育兒假期。

亞洲選定地方的主要家庭友善僱傭政策

		香港	新加坡	南韓	台灣	日本
5.	彈性工作安排的法定權利	<ul style="list-style-type: none"> 沒有。 	<ul style="list-style-type: none"> 沒有。⁹ 	<ul style="list-style-type: none"> 縮減工時以便照顧不足 8 歲的子女。¹⁰ 	<ul style="list-style-type: none"> 子女不足 3 歲的僱員，每日工時縮減 1 小時。¹¹ 	<ul style="list-style-type: none"> 子女不足 3 歲的僱員，可豁免承擔標準工時以外的工作，和可以縮短工時。
6.	法例訂明在工作間提供母乳餵哺小休時間 ¹²	<ul style="list-style-type: none"> 沒有。 	<ul style="list-style-type: none"> 沒有。 	<ul style="list-style-type: none"> 子女年齡不足 12 個月的僱員，每日可有兩次母乳餵哺小休時間，每次 30 分鐘，並計算為工作時間。 	<ul style="list-style-type: none"> 子女不足 2 歲的僱員，每日可有兩次母乳餵哺小休時間，每次 30 分鐘，並計算為工作時間。 強制規定超過 100 名僱員的工作間須設有母乳餵哺設施。 	<ul style="list-style-type: none"> 每日兩次母乳餵哺小休時間，每次 30 分鐘，並計算為工作時間。

⁹ 新加坡的公司可向政府申請工作與生活和諧津貼，推行彈性工作安排，例如彈性上班時間、彈性上班地點及兼職工作。

¹⁰ 基於育兒需要而縮減工時的安排，最多只可為期 1 年。縮減後的工時應為每周 15 小時至 30 小時之內。

¹¹ 只適用於超過 30 名僱員的公司。

¹² 母乳餵哺小休時間，是指讓女性僱員集乳以餵哺子女的時間。

歐洲及北美選定地方的主要家庭友善僱傭政策

		英國	瑞典	加拿大	美國
1.	母親可放取的產假	<ul style="list-style-type: none"> 52 星期，首 39 星期支取平均周薪的 90%，最後 13 星期是無薪假期。¹³ 	<ul style="list-style-type: none"> 在親職假之下放取產假。 	<ul style="list-style-type: none"> 17 星期，其中 15 星期支取薪酬的 55%，另外 2 星期是無薪假期。 	<ul style="list-style-type: none"> 沒有。
2.	父親可放取的侍產假	<ul style="list-style-type: none"> 1 星期至 2 星期，期間支取平均周薪的 90% 或定額薪酬，以較低者為準。¹⁴ 	<ul style="list-style-type: none"> 10 天，期間支取日薪的 80%。¹⁵ 	<ul style="list-style-type: none"> 沒有。¹⁶ 	<ul style="list-style-type: none"> 沒有。
3.	父母親可放取的親職假	<ul style="list-style-type: none"> 有兩種親職假：有薪的共享親職假¹⁷ 及 18 星期的無薪親職假。¹⁸ 	<ul style="list-style-type: none"> 480 天，其中 390 天支取日薪的 80%，最後 90 天則支取定額薪酬。 	<ul style="list-style-type: none"> 35 星期，由父母雙方攤分共享，整個親職假期間支取平均周薪的 55%。 	<ul style="list-style-type: none"> 父母各有 12 星期無薪親職假。

¹³ 在這 39 星期中，首 6 星期可支取平均周薪的 90%，其後 33 星期則支取平均周薪的 90% 或定額薪酬，以較低者為準。

¹⁴ 父親可選擇放取 1 星期或連續 2 星期侍產假。

¹⁵ 基於性別中立的政策考慮，這 10 天假期稱為短期親職福利。

¹⁶ 在加拿大，只有魁北克省設有法定侍產假，因為該省就產假、侍產假及親職假的福利自有一套獨立的計劃。

¹⁷ 請參閱第 2 頁"英國的共享親職假"。

¹⁸ 英國的無薪親職假安排，是讓父母在每名子女 18 歲生日之前，可放取 18 星期無薪假，此類親職假是按每名子女計算。

歐洲及北美選定地方的主要家庭友善僱傭政策

		英國	瑞典	加拿大	美國
4.	其他與育兒相關的假期	<ul style="list-style-type: none"> 僱員的受供養家人如發生緊急事故，僱員可暫時離開工作崗位。¹⁹ 	<ul style="list-style-type: none"> 每年 120 天的短期親職假。²⁰ 	<ul style="list-style-type: none"> 照顧病危子女的假期。²¹ 	<ul style="list-style-type: none"> 沒有。
5.	彈性工作安排的法定權利	<ul style="list-style-type: none"> 所有合資格僱員可申請彈性工作，包括職位共享以分攤工作、在家工作、兼職工作及彈性上班時間。 	<ul style="list-style-type: none"> 子女不足 8 歲的在職父母，最多可要求縮減工時 25%。²² 	<ul style="list-style-type: none"> 沒有。²³ 	<ul style="list-style-type: none"> 沒有。
6.	法例訂明在工作間提供母乳餵哺小休時間	<ul style="list-style-type: none"> 沒有。 	<ul style="list-style-type: none"> 有，但法例並無清楚訂明小休的時間及子女的年齡限制。 	<ul style="list-style-type: none"> 沒有。 	<ul style="list-style-type: none"> 子女年齡不足 12 個月的僱員，可享有"合理"時間的無薪小休時段。 強制規定超過 50 名僱員的工作間，須設有母乳餵哺設施。

¹⁹ 在英國，僱員的受供養家人(可以是子女、配偶或父母)如發生緊急事故，有關僱員可暫時離開工作崗位。至於離開工作崗位多久，則沒有訂明，但時間應屬合理。

²⁰ 這假期讓在職父母可以照顧不足 12 歲的患病子女。而子女介乎 12 歲至 15 歲的僱員，則需要有醫生證明書。

²¹ 照顧病危子女的假期讓僱員可在 52 星期內休假最多 37 星期。子女年齡須為 18 歲以下，而在遞交假期申請時須出示醫生證明書。參加就業保險計劃的僱員可支取平均周薪的 55%，為期最多 35 星期。

²² 被縮減的工時不會有薪酬。

²³ 只有加拿大聯邦政府僱員才享有彈性工作安排的法定權利。在 2016 年，聯邦政府僱員佔加拿大全數工人的 6%。

參考資料

香港

1. Labour and Welfare Bureau. (2016) *Provisions on maternity leave under the Employment Ordinance*. Available from: <http://www.legco.gov.hk/yr15-16/english/panels/mp/papers/mp20160517cb2-1482-5-e.pdf> [Accessed May 2017].
2. Legislative Council Secretariat. (2017) *Paid maternity leave in selected places*. Available from: <http://www.legco.gov.hk/research-publications/english/1617in05-paid-maternity-leave-in-selected-places-20170210-e.pdf> [Accessed May 2017].

加拿大

3. Government of Canada. (2017) *Employment Insurance maternity and parental benefits*. Available from: <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/ei/ei-list/reports/maternity-parental.html> [Accessed May 2017].

日本

4. L&E Global. (2016) *Employment Law Overview: Japan*. Available from: http://knowledge.leglobal.org/wp-content/uploads/LEGlobal_Memo_Japan.pdf [Accessed May 2017].

新加坡

5. Ministry of Manpower. (2017a) *Maternity leave eligibility and entitlement*. Available from: <http://www.mom.gov.sg/employment-practices/leave/maternity-leave/eligibility-and-entitlement> [Accessed May 2017].
6. Ministry of Manpower. (2017b) *Paternity leave*. Available from: <http://www.mom.gov.sg/employment-practices/leave/paternity-leave> [Accessed May 2017].

7. Ministry of Manpower. (2017c) *Work-Life Grant for flexible work*. Available from: <http://www.mom.gov.sg/employment-practices/good-work-practices/work-life-grant> [Accessed May 2017].
8. National Population and Talent Division. (2013) *Speech by Ministry Grace Fu at the Parliamentary Debate on Population White Paper on 5 February 2013*. Available from: <https://www.nptd.gov.sg/PORTALS/0/HOMEPAGE/HIGHLIGHTS/20130205-speech-min-fu-parliamentary-debate-population-white-paper.pdf> [Accessed May 2017].

南韓

9. Korea Labor Institute. (2014) *Maternity Protection and its Effect on Employment*. Available from: https://www.kli.re.kr/kli_eng/selectBbsNttView.do?key=220&bbsNo=31&nttNo=100796 [Accessed May 2017].
10. Ministry of Employment and Labor. (2017) *2016 Employment and Labor Policy in Korea*. Available from: https://www.moel.go.kr/english/pas/pasPubli_view.jsp?idx=1349 [Accessed May 2017].

瑞典

11. Swedish Institute. (2017a) *10 Things that Make Sweden Family-Friendly*. Available from: <https://sweden.se/society/10-things-that-make-sweden-family-friendly/> [Accessed May 2017].
12. Swedish Institute. (2017b) *Gender Equality in Sweden*. Available from: <https://sweden.se/society/gender-equality-in-sweden/> [Accessed May 2017].

台灣

13. 勞動部：《生育福利站》，2017年，網址：<http://www.mol.gov.tw/23323/23325/> [於2017年5月登入]。

英國

14. GOV.UK. (2017a) *Maternity pay and leave*. Available from: <https://www.gov.uk/maternity-pay-leave> [Accessed May 2017].
15. GOV.UK. (2017b) *Paternity pay and leave*. Available from: <https://www.gov.uk/paternity-pay-leave> [Accessed May 2017].
16. GOV.UK. (2017c) *Shared parental leave and pay*. Available from: <https://www.gov.uk/shared-parental-leave-and-pay> [Accessed May 2017].
17. GOV.UK. (2017d) *Unpaid parental leave*. Available from: <https://www.gov.uk/parental-leave/overview> [Accessed May 2017].

美國

18. United States Department of Labor. (2012) *The Family and Medical Leave Act*. Available from: <https://www.dol.gov/whd/regs/compliance/whdfs28.pdf> [Accessed May 2017].

其他

19. International Labour Organization. (2014a) *Maternity and Paternity at Work: Law and Practice across the World*. Available from: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_242615.pdf [Accessed May 2017].
20. International Labour Organization. (2014b) *Maternity and Paternity at Work: Law and Practice across the World – Policy Brief*. Available from: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_242617.pdf [Accessed May 2017].
21. International Network on Leave Policies and Research. (2016) *International Review on Leave Policies and Related Research*. Available from: http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Annual_reviews/2016_Full_draft_20_July.pdf [Accessed May 2017].

22. Organisation for Economic Co-operation and Development. (2001) *Balancing Work and Family Life: Helping Parents into Paid Employment*. Available from: <http://www.oecd.org/employment/emp/2079435.pdf> [Accessed May 2017].
23. Organisation for Economic Co-operation and Development. (2013) *Labour Market Effects of Parental Leave Policies in OECD Countries*. Available from: [http://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=DELSA/ELSA/WD/SEM\(2012\)12&docLanguage=En](http://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=DELSA/ELSA/WD/SEM(2012)12&docLanguage=En) [Accessed May 2017].

立法會秘書處
資訊服務部
資料研究組
2017年5月25日
電話：2871 2114

資料便覽為立法會議員及立法會轄下委員會而編製，它們並非法律或其他專業意見，亦不應以該等資料便覽作為上述意見。資料便覽的版權由立法會行政管理委員會(下稱“行政管理委員會”)所擁有。行政管理委員會准許任何人士複製資料便覽作非商業用途，惟有關複製必須準確及不會對立法會構成負面影響，並須註明出處為立法會秘書處資料研究組，而且須將一份複製文本送交立法會圖書館備存。本期資料便覽的文件編號為 FS07/16-17。