



1. 引言

1.1 香港的懷孕僱員，若符合《僱傭條例》(第 57 章)下連續性合約¹的受僱條件，依例可享有 70 天(10 星期)的產假。此外，如懷孕僱員在產假前已按連續性合約受僱滿 40 星期，更可享受法定有薪產假，其薪酬為每日平均工資的 80%。有薪產假的成本，於香港全數由僱主負擔，有別於全球設有供款式社會保險計劃的地方。香港自 1995 年修訂相關法例後，現行有薪產假規定在過往 20 年一直維持不變。²

1.2 人力事務委員會曾在 2016 年 5 月 17 日的會議上，討論有關香港法定產假的規定。資料研究組其後獲邀研究選定地方的有薪產假法例。基於國際勞工組織於 2014 年的統計數據，本資料摘要首先概述全球法定產假的發展近況，繼而簡述 8 個選定地方的產假規定，當中一半選定地方位於亞洲，另一半位於歐洲及北美洲。各地有薪產假的主要特點，則列表載於附錄 I 及 II。³

¹ 根據《僱傭條例》，僱員如連續受僱於同一僱主 4 星期或以上，而每星期工作不少於 18 小時，有關的僱傭合約視為連續性合約。

² 1970 年，《僱傭條例》首次引入法定產假，當時的產假是沒有薪酬的。1981 年修訂相關法例後，規定連續受僱不少於 40 星期的懷孕僱員可享受有薪產假，薪酬按其日薪的三分之二支付。1995 年，產假的法定支薪比例提高至日薪的五分之四。

³ 該 8 個地方為新加坡、南韓、台灣、日本、英國、瑞典，加拿大及美國。選定這些地方作研究，是因為其社會經濟發展狀況，與香港大體相若。

2. 全球產假的發展近況

2.1 國際勞工組織自 1919 年成立以來，合共通過了 3 個《保護生育公約》，除了成立當年通過的首項規定以外，並於 1952 年及 2000 年作出若干修訂，主要"為懷孕婦女及剛分娩婦女提供保障措施"。⁴ 根據最近於 2000 年制訂的《保護生育公約》(第 183 號公約)，國際勞工組織建議產假應具備 3 個主要特點，分別是 (a)產假為期最少 14 星期；(b)產假期間的支薪比率，不應低於僱員原有收入的三分之二；以及(c)透過供款式社會保險計劃或公帑支付的有薪產假，相較由僱主全數負擔成本的做法，能為女性僱員提供最佳的保障。⁵

2.2 芸芸 185 個研究地方中，僅得 66 個地方(36%)曾批核 3 個生育公約中的 1 個或以上。即使如此，國際勞工組織的建議，仍被認為對尚未批准有關公約的地方具有"非常廣闊的影響"。國際勞工組織曾於 2014 年發表研究報告，探討其 185 個成員⁶的產假規定，主要研究結果如下：

(a) **產假期限**：報告指出"全球的產假期限趨向符合或超過國際勞工組織所訂的 14 星期標準"。在研究涵蓋的 185 個地方之中，53% (98 個地方)提供 14 星期或以上的產假，32% (60 個地方)提供 12 至 13 星期的產假，僅得 15% (27 個地方)提供少於 12 星期的產假。⁷

(b) **產假期間的支薪比率**：在支薪比率的研究中，約 178 個地方的資料可作比較。當中，87% (154 個地方)的有薪產假，是按僱員原有收入的三分之二計算。約 74% (132 個地方)更以原有收入的五分之四計算。⁸

⁴ 每個《保護生育公約》只訂明會員應推行的基本原則。會員須先向國際勞工組織登記其批准書，該公約才具有約束力，否則國際勞工組織的建議只作指引用途。

⁵ 根據國際勞工組織的研究結果，若然僱主負責支付有薪產假的成本，或會導致僱主不欲聘用、保留或晉升懷孕的員工，或是有家庭責任的婦女。請參閱 International Labour Organization (2014a)，第 22 頁。

⁶ 國際勞工組織在 2014 年進行有關研究時，當時共有 185 個會員。2017 年 1 月，國際勞工組織共有 187 個會員。

⁷ 請參閱 International Labour Organization (2014a)，第 9 頁。

⁸ 請參閱 International Labour Organization (2014a)，附錄 II。

(c) **有薪產假的資金來源**：在研究涵蓋的 185 個地方之中，58% (107 個地方) 透過供款式社會保險計劃支付有薪產假成本，而 25% (47 個地方) 則是由僱主負責。餘下的 16% (29 個地方)，相關成本主要由僱主與社會保險制度共同分擔。⁹ 研究結果亦察悉到有薪產假的資金來源，於過去數十年間逐漸由僱主責任制轉移至集體社會保險制度。

3. 亞洲選定地方的產假

3.1 **新加坡**的產假，於 1968 年按《僱傭法》(Employment Act) 第 IX 部推行，而產假的期限則自 2008 年起延長至 112 天 (16 星期)。¹⁰ 所有新加坡公民的懷孕僱員，若根據連續性合約受僱不少於 3 個月，便可享有全薪(即 100%)產假。成本負擔方面，僱主雖然負責支付相關僱員的第一及第二名子女的整個產假的薪金，但可向政府申領發還最後 8 星期的薪金，上限為每 4 周 10,000 新加坡元(56,200 港元)。¹¹ 至於第三名及其後的子女，政府發還僱主支付全期 16 星期產假的薪金，而發還款額的上限一如上述。

3.2 **南韓**的產假，於 1953 年按《勞工標準法》(Labor Standards Act) 第 V 章推行，而產假期限自 2001 年起延長至 90 天 (12.9 星期)。¹² 女性僱員如已為公司服務最少 180 天，便享有全薪及全期的產假。¹³ 僱主負責支付產假首 60 天的薪金，而僱傭保險 (Employment Insurance) 則負責支付餘下 30 天的薪金，每月上限為 135 萬韓元(9,045 港元)。¹⁴ 假如最後 30 天的款額上限低於僱員的實際收入，僱主必須補足有關差額。¹⁵

⁹ 在該研究中，僅得 1% 或兩個地方並沒有提供有薪產假。

¹⁰ 新加坡的法定產假期限於 1968 年為 56 天，它在 2004 年延長至 84 天，並於 2008 年再增至 112 天。

¹¹ 假如發還款額的上限低於僱員原有收入，僱主可自行選擇支付相關差額。

¹² 南韓的法定產假期限於 1953 年為 60 天，其後於 2001 年延長至 90 天。

¹³ 僱員的工作時間若少於 180 天，獲得支付全薪產假的期限為首 60 天。

¹⁴ 南韓的僱傭保險基金 (Employment Insurance Fund) 由兩部份組成，分別為 (a) 失業保險及 (b) 就業保障與技能發展保險組成。產假屬於 "失業保險" 類別，相關保險費用相等於月薪的 1.3%，由僱主與僱員平均分擔。

¹⁵ 在中小型企業 ("中小企") 工作的僱員，其 90 天產假的薪金由僱傭保險支付，每月上限為 135 萬韓元(9,045 港元)，而僱主必須補足有關差額。

3.3 台灣的現行產假安排，是根據 1984 年訂定的《勞動基準法》(Labor Standards Act)第 50 條推行，產假的期限一直都維持在 56 天(8 星期)。女性僱員如已為公司服務最少 6 個月，便可享有全薪產假。¹⁶ 僱主負責承擔有薪產假的所有成本。

3.4 日本的產假，於 1947 年按《勞動基準法》(Labor Standards Act)第 VI 章而設立。按現行規定，所有女性僱員的產假期限均為 98 天(14 星期)。僱員如受到僱員健康保險計劃(Employees' Health Insurance scheme)保障，便可享有有薪產假，相等於每日收入三分之二的薪酬。¹⁷ 換言之，有薪產假的成本，是由集體社會保險制度承擔。

4. 歐洲及北美洲選定地方的產假

4.1 英國的產假，於 1975 年根據《僱傭保護法》(Employment Protection Act)設立。現時僱員可享有 364 天(52 星期)的產假。¹⁸ 若女性僱員已為僱主工作滿 26 星期，而賺取的收入高於指定門檻¹⁹，她們便可享有產假期間的法定薪酬。首 6 周的產假薪酬，按其每周平均收入的 90% 計算；緊接的 33 周，則按標準金額²⁰ 或每周收入的 90% 計算，以較低者為準。最後的 13 周，則是無薪的。雖然僱主負責支付有關款項，但他們可向國民保險(National Insurance)申領發還 92% 至 103% 的款項。²¹

¹⁶ 為公司服務少於 6 個月的台灣女性僱員，在產假期間可享有 50% 的薪酬。

¹⁷ 在僱員數目超過 5 人的日本企業全職僱員，以及工作時數不少於全職員工 75% 的兼職員工，都可享有僱員健康保險。該保險是由僱主和僱員雙方共同供款，各方分擔一半保費，供款額按僱員月薪的若干百分率計算。僱員健康保險的供款率，日本各個府縣不一，東京在 2016 年的供款率為 9.96%。

¹⁸ 《1975 年僱傭保護法》(Employment Protection Act 1975)，連同其他較早前訂定的勞工法例，已於 1996 年整合為《僱傭權利法》(Employment Rights Act)。

¹⁹ 若要符合領取產假薪酬的資格，僱員的每周平均收入須最少相等於最低收入規限。2016-2017 年度，最低收入規限為每周 112 英鎊(1,177 港元)。

²⁰ 2016-2017 年度，標準金額為每周 139.58 英鎊(1,467 港元)。

²¹ 英國僱主就產假薪酬可申請發還的比率，介乎 92% (較大規模的公司)或 103% (中小型企業)。發還款項從僱主向國民保險作出的供款中撥出。2016-2017 年度，僱主為僱員支付的國民保險供款額，約為僱員每月薪金的 13.8%。

4.2 自 1974 年以來，**瑞典**的產假已由親職假取代，藉以推動更為性別中立的政策，鼓勵父母雙方共同履行父母職責。²² 2016 年，親職假的期限為 480 天(68.6 星期)，當中父母可各自享有 90 天的親職假，餘下的假期則由父母雙方互相協調轉讓。如父母皆在職，並於子女出生前均各自為其僱主服務滿 240 天，他們的親職假首 390 天會獲得約每天收入 80% 的薪酬，並以全年 445,000 瑞典克朗(382,940 港元)為上限。餘下的 90 天，則按劃一的標準金額支薪。²³ 瑞典的親職假薪酬，是由供款式社會保險支付。²⁴

4.3 **加拿大**的產假，是於 1971 年根據《失業保險法》(Unemployment Insurance Act)設立，現時幾近所有省份和地區的產假期限均為 119 天(17 星期)。²⁵ 若女性僱員連續受僱 600 小時，她們便符合領取有薪產假的資格。17 周產假當中的 15 周，她們的每周薪酬金額相等於其收入的 55%，上限為每周 543 加拿大元(3,182 港元)，餘下的兩周則是無薪的。產假期間的薪金，是由就業保險計劃(Employment Insurance Scheme)支付。²⁶

4.4 **美國**是少數沒有法定有薪產假的先進地方。然而，根據 1993 年制定的《家庭醫療休假法》(Family and Medical Leave Act)，公共機構的所有僱員，以及僱員人數逾 50 人的私人企業僱員，每年可以家庭或醫療原因(包括懷孕)獲得 12 周的無薪假期。僱員須在假期開始前的 12 個月內，為有關僱主工作最少 1 250 小時，方符合無薪假期的資格。

²² 親職假是提供予父親、母親或父母雙方較長的假期，以便他們照顧嬰孩或幼兒。2014 年，共有 66 個地方(主要在先進地方及東歐)有親職假規定。

²³ 截至 2016 年，劃一的標準金額為每天 180 瑞典克朗(155 港元)。

²⁴ 瑞典僱主須為僱員支付社會保險。2017 年，整體保費相等於薪金總額的 31.42%。社會保險涵蓋健康保險、親職保險、退休金、職業傷害保險及失業保險。

²⁵ 加拿大在 1996 年把《失業保險法》改為《就業保險法》(Employment Insurance Act)。魁北克省實施獨立的產假法例。

²⁶ 根據加拿大的就業保險計劃，僱員在 2017 年的供款額為每月薪金的 1.63%，而僱主供款額為僱員保費的 1.4 倍。而僱員及僱主的每年保費供款上限，於 2017 年分別為 836 加拿大元(4,899 港元)及 1,171 加拿大元(6,862 港元)。

5. 觀察所得

5.1 上述國際勞工組織的研究報告顯示，全球的法定產假不論在期限及薪酬比率，皆呈現頗大差異。具體而言，香港的法定產假為期 10 星期，較大部份上述研究涵蓋的 185 個地方為短。不過，香港產假的法定薪酬比率為日薪的 80%，則與大部份地方的相關規定大體一致。資金來源方面，香港採取的是僱主責任制，與上述研究中過半地方施行的供款式社會保險制度，形成對比。

5.2 2016 年 5 月，政府向人力事務委員會提交產假福利的文件，供委員討論。政府在文件中表示，現行產假福利已在"僱主及僱員的利益之間取得適當平衡"。至於有關進一步改善懷孕僱員產假福利的建議，政府需要考慮"香港的社會和經濟狀況，以及各界對建議是否有廣泛的共識"。²⁷

²⁷ 請參閱 Labour and Welfare Bureau (2016)。

亞洲選定地方的法定產假的主要特點

		香港	新加坡	南韓	台灣	日本
1.	2015 年女性勞動人口的數目	• 160 萬 (45.0%)。 ²⁸	• 100 萬 (45.5%)。	• 1 150 萬 (42.5%)。	• 510 萬 (44.2%)。	• 2 840 萬 (43.1%)。
2.	產假法例	• 於 1970 年根據《僱傭條例》(第 57 章)推行。	• 於 1968 年根據《僱傭法》第 IX 部推行。	• 於 1953 年根據《勞工標準法》第 V 章推行。	• 於 1984 年根據《勞動基準法》第 50 條推行。	• 於 1947 年根據《勞動基準法》第 VI 章推行。
3.	對上一次作出主要法例修訂	• 1995 年 7 月。 ²⁹	• 2008 年 8 月。 ³⁰	• 2001 年 11 月。 ³¹	• 2016 年 8 月。 ³²	• 2007 年 4 月。 ³³

²⁸ 括號內的數字顯示女性在整體勞動人口所佔的比例。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。

²⁹ 香港的最近修訂，於 1995 年進行，內容包括把產假支薪的比率由僱員工資的三分之二提高至五分之四。

³⁰ 新加坡的最近修訂，於 2008 年進行，內容包括把有薪產假的期限由 84 天增加至 112 天。

³¹ 南韓的最近修訂，於 2001 年進行，內容包括以 90 天有薪產假取代 60 天無薪產假。

³² 台灣的最近修訂，於 2016 年進行，就產假安排的涵蓋範圍由全職員工擴大至兼職員工。

³³ 日本的最近修訂，於 2007 年進行，把產假支薪比率由僱員工資的 60% 提高至三分之二。

亞洲選定地方的法定產假的主要特點

		香港	新加坡	南韓	台灣	日本
4.	領取資格	<ul style="list-style-type: none"> 所有根據連續性合約受僱的女性僱員均可享有產假。但只有已根據連續性合約受僱不少於 40 周的僱員，才可享有有薪產假。 	<ul style="list-style-type: none"> 所有連續受僱不少於 3 個月的女性僱員，均可享有有薪產假，包括自僱人士。³⁴ 	<ul style="list-style-type: none"> 所有女性僱員均可享有產假，但獲得支薪的期限則隨服務時間長短而有別。³⁵ 	<ul style="list-style-type: none"> 所有連續受僱不少於 6 個月的女性僱員，均可享有有薪產假。 	<ul style="list-style-type: none"> 所有女性僱員，均可享有產假。但只有獲僱員健康保險制度 (Employees' Health Insurance system) 保障的僱員，才享有有薪產假。³⁶
5.	產假的法定期限	<ul style="list-style-type: none"> 70 天 (10 星期)。³⁷ 	<ul style="list-style-type: none"> 112 天 (16 星期)。³⁸ 	<ul style="list-style-type: none"> 90 天 (12.9 星期)。³⁹ 	<ul style="list-style-type: none"> 56 天 (8 星期)。⁴⁰ 	<ul style="list-style-type: none"> 98 天 (14 星期)。⁴¹

³⁴ 新加坡的自僱人士，若連續從事相關工作不少於 3 個月，便可享有有薪產假，相關成本由政府支付。

³⁵ 南韓的女性僱員，如已為公司服務不少於 180 天，便可在全期 90 天的產假期間領取薪酬。若服務未滿 180 天，僱員只可領取首 60 天產假的薪酬。

³⁶ 請參閱註腳 17。

³⁷ 預設的產假安排是分娩前 4 周及分娩後 6 周。

³⁸ 預設的產假安排是分娩前 4 周及分娩後 12 周。

³⁹ 沒有預設安排，但分娩後最少要放 45 天強制產假。

⁴⁰ 沒有預設安排，但通常在分娩前和後分別有 4 周產假。

⁴¹ 預設的產假安排是分娩前 6 周及分娩後 8 周。

亞洲選定地方的法定產假的主要特點

		香港	新加坡	南韓	台灣	日本
6.	法定的產假薪酬	<ul style="list-style-type: none"> 整個產假期間支取月薪的80%。 	<ul style="list-style-type: none"> 整個產假期間支取全薪，但最後56天設有金額上限。⁴² 	<ul style="list-style-type: none"> 整個產假期間支取全薪。⁴³ 	<ul style="list-style-type: none"> 連續服務不少於6個月的僱員，整個產假期間支取全薪。⁴⁴ 	<ul style="list-style-type: none"> 沒有法定比率，但根據僱員健康保險制度，通常約為月薪的三分之二。
7.	產假的成本負擔	<ul style="list-style-type: none"> 成本全數由僱主負擔。 	<ul style="list-style-type: none"> 第一及第二名子女的產假成本由僱主與政府分擔，第三名及其後子女的產假成本全數由政府負擔。 	<ul style="list-style-type: none"> 首60天的成本由僱主負擔，其餘30天的成本則由僱傭保險基金資助。⁴⁵ 	<ul style="list-style-type: none"> 成本全數由僱主負擔。 	<ul style="list-style-type: none"> 成本由僱員健康保險制度支付。⁴⁶

⁴² 新加坡的《兒童發展共同儲蓄法》(Child Development Co-Savings Act)第 III 部，設立政府支薪產假計劃(Government-Paid Maternity Leave scheme)，規定僱主須就懷孕僱員的第一及第二名子女支付 16 周的產假薪酬，而政府則就最後 8 周的薪酬向僱主發還款項。政府現時發還款額的上限為每 4 周 10,000 新加坡元(56,200 港元)。至於第三名及其後的子女，政府會發還僱主就整個 16 周有薪產假所支付的薪金，每 4 周的款額上限維持不變。假如發還款額的上限低於僱員原有收入，僱主可自願選擇自行補足有關的差額。

⁴³ 南韓的僱主負責產假的首 60 天支付全薪，而僱傭保險則負責支付餘下 30 天的薪酬。現時，僱傭保險規定該 30 天的產假薪酬最高金額為 135 萬韓元(9,045 港元)。假如這 30 天的款額上限和僱員原有收入出現差額，僱主須補足有關的差額。

⁴⁴ 服務時間少於 6 個月的台灣女性僱員，在產假期間可享有 50% 的薪酬。

⁴⁵ 請參閱註腳 14。

⁴⁶ 請參閱註腳 17。

歐洲及北美洲選定地方的法定產假的主要特點

		英國	瑞典	加拿大	美國
1.	2015 年女性勞動人口的數目	• 1 540 萬 (46.7%)。	• 240 萬 (47.9%)。	• 910 萬 (47.2%)。	• 7 350 萬 (46.8%)。
2.	產假法例	• 於 1975 年根據《僱傭保護法》推行。 ⁴⁷	• 於 1974 年根據《親職假法》(Parental Leave Act) 推行。 ⁴⁸	• 於 1971 年根據《失業保險法》推行。 ⁴⁹	• 沒有就產假特別訂定相關法例。 • 根據於 1993 年通過的《家庭醫療休假法》，部份僱員每年可因家庭和醫療原因(包括懷孕)而享有 12 周的無薪假期。
3.	對上一次作出主要法例修訂	• 2007 年 4 月。 ⁵⁰	• 2002 年 1 月。 ⁵¹	• 2011 年 1 月。 ⁵²	
4.	領取資格	• 所有女性僱員均符合資格享有產假，但只有連續受僱最少 26 周的僱員才符合資格享有有薪假期。 ⁵³	• 女性僱員若為同一僱主工作滿 240 天，便可享有有薪親職假。	• 所有女性僱員均符合資格享有產假，但只有連續受僱最少 600 小時的僱員才符合資格享有有薪假期。	

⁴⁷ 英國的《僱傭保護法》，連同其他較早前訂定的勞工法例，已於 1996 年整合為《僱傭權利法》。現行的產假條款訂定於《僱傭權利法》(第 VIII 章)。

⁴⁸ 在 1974 年通過《親職假法》以前，女性僱員是根據《1962 年社會保險法規》(1962 Social Insurance Code) 享有 180 天有薪產假。

⁴⁹ 請參閱註腳 25。

⁵⁰ 英國的主要修訂，包括在 2007 年把有薪產假期限由 26 周延長至 39 周。

⁵¹ 瑞典的主要修訂，包括在 2002 年把親職假期限由 450 天延長至 480 天。

⁵² 加拿大的主要修訂，包括在 2011 年容許自願參加就業保險計劃的合資格自僱人士享有產假福利。就自僱人士而言，她們可享有每周平均收入的 55% 的薪酬，支薪上限為 15 周。

⁵³ 2016-2017 年度，僱員如要符合資格領取分娩薪酬，她們需要每周最少賺取 112 英鎊(1,177 港元)。不合資格的僱員可申請分娩津貼，分娩津貼是由政府支付的社會保障福利。在 2016-2017 年度，每周分娩津貼為 139.58 英鎊(1,467 港元)，最多只可領取津貼 33 周。

歐洲及北美洲選定地方的法定產假的主要特點

		英國	瑞典	加拿大	美國
5.	產假的法定期限	<ul style="list-style-type: none"> 364 天 (52 周)。⁵⁴ 	<ul style="list-style-type: none"> 480 天 (68.6 周)。⁵⁵ 	<ul style="list-style-type: none"> 119 天 (17 周)。 	<ul style="list-style-type: none"> 不適用。
6.	法定的產假薪酬	<ul style="list-style-type: none"> 產假首 6 周，按每周平均收入的 90% 支薪。 緊接的 33 周，按標準金額或每周收入的 90% 支薪，以較低者為準。⁵⁶ 最後的 13 周，無薪。 	<ul style="list-style-type: none"> 親職假首 390 天按每天收入的 80% 支薪，並設有上限。⁵⁷ 餘下的 90 天則按劃一的標準金額 180 瑞典克朗 (155 港元) 支薪。 	<ul style="list-style-type: none"> 兩周是無薪的。 另外的 15 周則按僱員收入的 55% 支薪，上限為每周 543 加拿大元 (3,182 港元)。 	
7.	產假的成本負擔	<ul style="list-style-type: none"> 主要由國民保險支付。⁵⁸ 	<ul style="list-style-type: none"> 由社會保險署 (Social Insurance Agency) 支付。⁵⁹ 	<ul style="list-style-type: none"> 由就業保險計劃支付。⁶⁰ 	

⁵⁴ 包括首 26 周普通產假及餘下的 26 周額外產假，視乎申請人需要。僱員在放取首 26 周的普通產假後，有權按原本的聘用條款及條件返回工作崗位。

⁵⁵ 480 天的親職假當中，在職父母每人可各自享有 90 天假期，而餘下的假期則可由父母雙方互相轉讓。

⁵⁶ 2016-2017 年度，每周標準金額為 139.58 英鎊 (1,467 港元)。

⁵⁷ 2016 年，計算親職假薪酬的上限為全度收入 445,000 瑞典克朗 (382,940 港元)。

⁵⁸ 僱主可從國民保險中僱主供款部份申領發還 92% 或 103% 的支薪款項。2016-2017 年度，僱主向國民保險供款的比率為僱員每月薪金的 13.8%，請參閱註腳 21。

⁵⁹ 瑞典的僱主，須代僱員支付社會保險費，2017 年的整體保費是相等於薪金總額的 31.42%。

⁶⁰ 加拿大的僱員，在失業、疾病及產假方面受到就業保險保障。2017 年，僱員按每月薪金 1.63% 的比率支付保費，全年所支付的上限為 836 加拿大元 (4,899 港元)，而僱主需要支付的保費是僱員所支付保費的 1.4 倍。

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 February 2017].

加拿大

2. Government of Canada. (2016a) *Digest of Benefit Entitlement Principles Chapter 12 – Maternity benefits*. Available from: <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/ei/ei-list/reports/digest/chapter-12/table-of-contents.html> [Accessed February 2017].
3. Government of Canada. (2016b) *EI Maternity and Parental Benefits – Overview*. Available from: <https://www.canada.ca/en/services/benefits/ei/ei-maternity-parental.html> [Accessed February 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 February 2017].
5. Nagoya International Center. (2016) *Your Rights: Pregnancy, Child Birth, Maternity Leave*. Available from: <http://www.nic-nagoya.or.jp/en/e/archives/5679> [Accessed February 2017].

新加坡

6. Ministry of Manpower. (2016) *Maternity Leave*. Available from: <http://www.mom.gov.sg/employment-practices/leave/maternity-leave> [Accessed February 2017].
7. Parliament of Singapore. (2016) *Written answer: Paternity and Childcare Leave Policies*, 14 March 2016. Available from: <http://www.nptd.gov.sg/portals/0/Homepage/Highlights/pq-20160314-paternity-and-childcare-leave-policies.pdf> [Accessed February 2017].

南韓

8. 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 February 2017].
9. Ministry of Employment and Labor. (2015) *2014 Employment and Labor Policy in Korea*. Available from: https://www.moel.go.kr/english/pas/pasPubli_view.jsp?idx=1084 [Accessed February 2017].

瑞典

10. European Commission. (2016) *Sweden – Parental allowance*. Available from: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1130&langId=en&intPagelId=4221> [Accessed February 2017].
11. Swedish Institute. (2016) *10 Things that Make Sweden Family-Friendly*. Available from: <https://sweden.se/society/10-things-that-make-sweden-family-friendly/> [Accessed February 2017].

台灣

12. 勞動部：《母性保護解釋令》，2016年，網址：<http://www.mol.gov.tw/topic/3068/13139/19153/> [於2017年2月登入]。
13. 勞動部：《勞動部修正「僱用部分時間工作勞工應行注意事項」，強化保障部分工時勞工勞動權益》，2016年，網址：<http://www.mol.gov.tw/announcement/2099/26541/> [於2017年2月登入]。

英國

14. Department for Works and Pensions. (2015) *Maternity Benefits: Technical Guidance*. Available from: <https://www.gov.uk/government/publications/maternity-benefits-technical-guidance/maternity-benefits-technical-guidance> [Accessed February 2017].
15. GOV.UK. (2016) *Statutory Maternity Pay and Leave: Employer Guide*. Available from: <https://www.gov.uk/employers-maternity-pay-leave/entitlement> [Accessed February 2017].

美國

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

其他

17. 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 February 2017].
18. 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 February 2017].
19. 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 February 2017].

立法會秘書處
資訊服務部
資料研究組
蔡筱雯
2017年2月10日
電話：2871 2114

資料摘要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，亦不應以該等資料摘要作為上述意見。資料摘要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摘要作非商業用途，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。本期資料摘要的文件編號為 IN05/16-17。