

立法會參考資料摘要

《僱傭條例》 (第 57 章)

《2018 年僱傭(修訂)條例草案》

引言

在二零一八年六月五日的會議上，行政會議建議，行政長官指令向立法會提交《2018 年僱傭(修訂)條例草案》(條例草案)(載於附件 A)，將法定侍產假由三天增至五天。

A

理據

2. 法定侍產假於二零一五年二月二十七日起訂為男性僱員的法定福利。政府曾承諾於法定侍產假實施一年後檢討其實施情況。勞工處已進行了有關檢討。在檢討期間，勞工處於二零一六年七月至十二月期間合共進行了三項問卷調查¹，以及為不同界別的持分者²舉辦了八場焦點小組討論會。

¹ 三項問卷調查的對象為(i)勞工處人力資源經理會的會員機構；(ii)受聘於人力資源經理會的會員機構，並曾經放取侍產假的男性僱員；以及(iii)聘用少於 20 位僱員的小型及微型企業。

² 八場焦點小組討論會的參加者主要來自勞工處行業性三方小組的會員。其他參加者包括個別僱主、人力資源從業員，以及關注團體等。我們亦特別為曾放取法定侍產假的僱員舉辦了一場焦點小組討論會。

主要調查結果及觀察

(a) 侍產假政策

3. 僱主及僱員均普遍支持法定侍產假政策，認為是一項良好的家庭友善措施，對男性僱員在子女出生時負起家庭責任有很大幫助。

(b) 侍產假日數

4. 人力資源經理會會員機構的問卷調查的結果顯示，大部分僱主（83.1%）為僱員提供三天侍產假，這是《僱傭條例》（第57章）所規定的法定要求。另外，有15.5%的僱主提供四至五天侍產假，亦有少數僱主提供六天或以上侍產假。就小型及微型企業（聘用少於20位僱員的企業）的調查顯示，22間受訪的企業中只有一間曾有僱員放取法定侍產假，該僱主為僱員提供三天侍產假。至於其餘21間均從未有僱員放取法定侍產假；他們表示，如有關情況出現時，會向其男性僱員提供三天侍產假。

5. 在僱主焦點小組討論會中，不少僱主認為法定侍產假的日數應維持為三天。當中有些僱主認為法例只推出約一年，毋須過早檢討侍產假福利。除了勞工成本外，他們亦關注在現時人手短缺的情況下，在員工放取侍產假期間能否找到替工。有僱主認為法例應只訂立僱員的基本福利，而政府應繼續鼓勵僱主在情況及能力許可下，向僱員提供比法例優厚的侍產假福利。

6. 至於在焦點小組討論會中表示支持增加侍產假日數的僱主，他們普遍對大幅度增加侍產假日數持保留態度。有些僱主認為五天法定侍產假可以接受。雖然有個別僱主認為七天法定侍產假可以接受，但不少僱主認為循序漸進地改善法定侍產假較為可取。亦有僱主建議除有薪侍產假外，可讓僱員放取無薪侍產假。

小型及微型企業較為關注對人手的影響。如果法定侍產假增加至七天，所有受訪的小型及微型企業都表示會在人手安排方面有不同程度的困難，而其中有 40.9 % 的受訪企業更預期會有很大困難。

7. 僱員普遍希望放取較長的侍產假。曾就侍產假日數表達意見的受訪僱員中，有 22.5% 建議法定侍產假日數應最少五天，50% 建議侍產假應最少七天，其餘的 27.5% 則建議 10 天、14 天或其他日數。有些僱員並建議其他安排，例如無薪侍產假。

(c) 侍產假薪酬

8. 就問卷調查所得，僱主為僱員提供全薪侍產假薪酬頗為普遍。根據人力資源經理會的會員機構的問卷調查，有 247 (58.1%) 間回覆機構提供全薪侍產假予僱員。但另一方面，就小型及微型企業의問卷調查顯示，該些機構大多數 (77.3%) 僅會提供最低的法定計算比率，即僱員每日平均工資的五分之四。

9. 在參加者可提供意見作定性分析的焦點小組討論會中，我們留意到大部分僱主 (包括那些現正提供全薪侍產假的僱主) 認為法定侍產假薪酬應維持在僱員每日平均工資的五分之四。他們認為法定侍產假的薪酬水平宜與《僱傭條例》下的產假薪酬及疾病津貼，以及《僱員補償條例》(第 282 章) 下與工傷有關的按期付款³一致。有僱主關注若增加侍產假薪酬的計算比率，可能對《僱傭條例》下其他法定福利以及中型及小型企業 (中小企) 的負擔能力，造成連帶影響。有些僱主雖然不反對全薪侍產假，但認為除非產假薪酬已增加至全薪，否則不應增加侍產假薪酬的計算

³ 根據《僱員補償條例》，在因工受傷的僱員暫時喪失工作能力期間，僱主須向該僱員支付按期付款，款額為僱員遭遇意外時每月收入與暫時喪失工作能力期間每月收入差額的五分之四。

比率。

10. 另一方面，大部分工會代表認為法定侍產假應為全薪，但亦有工會代表認同侍產假薪酬與產假薪酬的計算比率應該一致，並認為現時的侍產假薪酬水平合理。出席焦點小組討論會的男性僱員對侍產假薪酬款額的討論並不熱烈，他們大多數認為增加侍產假日數比提高侍產假薪酬水平更為重要。

(d) 有關法定侍產假的其他範疇

11. 各界就法定侍產假的其他範疇沒有表示重大困難。這些方面的主要調查結果及觀察如下 -

- (a) *通知規定* - 僱主和僱員在放取侍產假的通知規定方面沒有太大困難。沒有僱主或僱員投訴有關規定過於嚴格。即使間中有僱員未能完全符合通知規定，僱主通常亦彈性地讓僱員放取侍產假。
- (b) *放取侍產假* - 大部分僱員均一次過放取三天侍產假，以及在嬰兒出生後放取全部或部分侍產假。沒有僱員表示須在指定期限⁴內放取侍產假有困難。
- (c) *證明文件* - 就嬰兒在本地出生的個案，僱主及僱員皆認為僱員須提交嬰兒出生證明書的要求合理。嬰兒在香港以外地方出生的個案有限，當中大部分個案的嬰兒在內地出生。在僱員須提交嬰兒出生證明書以享有侍產假薪酬方面，沒有發現特別的問題。

⁴ 僱員可在嬰兒的預計出生日期前四星期至自確實出生日期當日起計的10星期內的任何日子放取侍產假。僱員可一次過放取三天侍產假，或分開逐日放取。

- (d) **享有侍產假薪酬所需的受僱期** – 有工會代表認為享有侍產假薪酬所需的連續 40 星期受僱期太長。然而此受僱期的規定並不比產假的有關規定嚴格，似乎沒有理據作出修改。

(e) 其他經濟體系的侍產假福利

12. 勞工處於互聯網上搜集了部分其他經濟體系的侍產假福利資料。在有提供侍產假的經濟體系中，侍產假日數主要為二天至二星期不等。至於像香港般侍產假福利是由個別僱主承擔的經濟體系，侍產假日數通常較短，例如韓國及台灣的侍產假日數為五天，而印尼則為二天。

檢討的建議

13. 經考慮僱員的意見、僱主（包括中小企）對增加侍產假日數的承擔能力，以及自二零一五年侍產假的實施情況，我們建議 -

- (a) 將法定侍產假由三天增加至五天。增加兩天侍產假，增幅(66.6%)相對可觀，可更佳地協助男性僱員在子女出生時負起家庭責任。大部分僱主亦應能應付其可能產生對資源及人手的影響；
- (b) 維持目前的法定侍產假薪酬計算比率，即僱員每日平均工資的五分之四。這比率與產假薪酬的計算比率一致；及
- (c) 由於僱主及僱員普遍贊同現時侍產假其他方面的安排（包括通知規定、放取侍產假的規定期限，以及需提供的證明文件等），我們建議這些安排毋須改

變。

14. 行政長官於二零一七年十月發表《施政報告》時，表示政府初步建議將法定侍產假增加至五天。勞工處已就檢討結果諮詢勞工顧問委員會(勞顧會)及立法會人力事務委員會的意見，並得到他們的支持。

條例草案

15. 條例草案的目的，是將法定侍產假日數由目前三天增加至五天。被修訂的現行條文載於附件 B。

B

立法程序時間表

16. 立法程序時間表如下 -

刊登憲報	二零一八年六月十五日
首讀和開始二讀辯論	二零一八年六月二十日
恢復二讀辯論、委員會 審議階段和三讀	另行通知

建議的影響

17. 有關建議對經濟、財政及公務員事務，以及家庭及性別的影響載於附件 C。有關建議符合《基本法》的規定，包括有關人權的條文。建議草案不會影響《僱傭條例》現有的約束力，亦對生產力及環境沒有影響，對可持續發展亦無顯著影響。

C

公眾諮詢

18. 勞工處於二零一七年十一月三十日向勞顧會匯報法定侍產假的檢討結果及徵詢意見。勞資雙方委員在會上達成共識，支持上述第 13 段的建議，並同意可在適當的時候再檢討侍產假。勞工處於二零一七年十二月十九日向立法會人力事務委員會匯報法定侍產假的檢討結果及勞顧會的意見。

宣傳安排

19. 我們會在條例草案於憲報刊登前，於二零一八年六月十四日發出立法會參考資料摘要，並會在條例草案於憲報刊登當日發出新聞稿。我們會安排勞工處發言人處理新聞界的查詢。

查詢

20. 就有關參考資料摘要的查詢，可與勞工處助理處長(勞資關係)陸慧玲女士(電話：2852 4099)、首席勞工事務主任(勞資關係)梁樂文先生(電話：2852 3457)或高級勞工事務主任(勞資關係)(政策支援)陳世安女士(電話：2852 3696)聯絡。

勞工及福利局

二零一八年六月十四日

本條例草案

旨在

修訂《僱傭條例》，以就於勞工及福利局局長指定為本條例的生效日期或之後出生的嬰兒，將於 2018 年 6 月 15 日有效的該條例下的侍產假權利，由 3 日增加至 5 日；以及更換該條例第 15E(5) 條中一個對日期的提述。

由立法會制定。

1. 簡稱及生效日期

- (1) 本條例可引稱為《2018 年僱傭(修訂)條例》。
- (2) 本條例自勞工及福利局局長以憲報公告指定的日期起實施。

2. 修訂《僱傭條例》

《僱傭條例》(第 57 章)現予修訂，修訂方式列於第 3 條。

3. 修訂第 15E 條(享有侍產假的權利)

- (1) 第 15E(2)條 ——
廢除(b)段
代以
“(b) 有權就每次分娩，放取不多於以下日數的假期(不論假期是否連續日子) ——
 - (i) 如嬰兒的出生日期，是 2015 年 2 月 27 日，或是在該日之後但在《2018 年僱傭(修訂)條例》(2018 年第 號)的生效日期之前——3 日；或

- (ii) 如嬰兒的出生日期，是上述生效日期，或是在該日期之後——5 日。”。

(2) 第 15E 條 ——

廢除第(5)款

代以

“(5) 第(1)款 ——

- (a) 並不就流產個案而適用；或
- (b) 並不就於 2015 年 2 月 27 日之前出生的嬰兒而適用。”。

摘要說明

本條例草案的主要目的，是修訂《僱傭條例》(第 57 章)(《**條例**》)，以就於《2018 年僱傭(修訂)條例》(如通過並制定)(《**修訂條例**》)的生效日期(勞工及福利局局長指定者)或之後出生的嬰兒，將於 2018 年 6 月 15 日有效的《條例》下的侍產假權利，由 3 日增加至 5 日。

2. 草案第 1 條列出簡稱，並就生效日期訂定條文。
3. 草案第 3(1)條修訂《條例》第 15E(2)(b)條，以達致以下效果——
 - (a) 就於 2015 年 2 月 27 日當日或之後但於《修訂條例》的生效日期(~~生效日期~~)之前出生的嬰兒，侍產假權利維持於 3 日；及
 - (b) 就於生效日期當日或之後出生的嬰兒，侍產假權利由 3 日增加至 5 日。
4. 草案第 3(2)條對《條例》第 15E(5)條作出輕微修訂，以便利讀者，包括以實際公曆日期，更換一個對日期的提述。
5. 本條例草案並無就法定侍產假的其他方面作出修訂。

15E. 享有侍產假的權利

- (1) 男性僱員如符合以下情況，即有權就某嬰兒出生，享有侍產假——
 - (a) 他是嬰兒的父親；
 - (b) 他在緊接放取侍產假前，根據連續性合約受僱；及
 - (c) 他已遵守第15F條的所有規定。
- (2) 就第(1)款而言，僱員——
 - (a) (除第15G條另有規定外)有權在第(3)款指明的期間內，在根據第15F(1)條通知僱主的日期放取假期；及
 - (b) 有權就每次分娩放取不多於3天假期(不論是否連續日子)。
- (3) 就第(2)(a)款而言，有關期間——
 - (a) 由預計產下嬰兒的日期前的4個星期開始；及
 - (b) 在由確實產下嬰兒的日期當日起計的10個星期屆滿時結束。
- (4) 就第(2)(b)款而言，即使同一胎有多於一名嬰兒出生，亦只視為一次分娩。
- (5) 第(1)款——
 - (a) 適用於在《2014年僱傭(修訂)條例》(2014年第21號)生效*當日或之後出生的嬰兒；及
 - (b) 不適用於流產個案。

編輯附註：

*生效日期:2015年2月27日。

建議的影響

對經濟的影響

鑑於本港的出生率持續偏低，以致每年符合資格放取侍產假的在職父親數目佔整體勞動人口的少數，增加法定侍產假至五天的影響不會十分顯著。根據二零一五年的數據，政府就假若增加法定侍產假福利¹進行了粗略的成本影響評估。粗略估計，若侍產假增加至五天，而侍產假薪酬維持為僱員工資的五分四，與現況相比，每年的額外成本約為 8,400 萬元。

對財政和公務員的影響

2. 政府僱員自二零一二年四月一日起已享有五天侍產假，因此增加法定侍產假至五天不會對政府帶來任何額外的財政影響。由於法定侍產假的增加將適用於資助機構和政府外判服務承辦商僱主，政府或須為此有額外的財政承擔。然而，正如上述第 1 段所述，由於受惠於侍產假的在職父親人數不多，增加法定侍產假至五天對政府的財政並無顯著的影響。

3. 勞工處將會負責有關修訂法例的推行和執法工作（包括宣傳、調停、視察及檢控等），並會自行吸納由此產生的額外工作量。不過，日後假如《僱傭條例》再引入新措施，在累積效應下，有關措施對人手帶來的影響可能會較大，若透過內部調配未能吸納勞工處所需增加的額外人手，可能需要根據既定的資源分配機制並提出理據申請額外人手。

¹ 由於受數據所限，評估並沒有計算屬香港居民而其嬰兒在港外出生的在職父親在內，雖然他們符合資格享用侍產假福利。

對家庭及性別的影響

4. 有關香港特別行政區政府根據聯合國《消除對婦女一切形式歧視公約》提交的第四次報告，除了其他事項，聯合國消除對婦女歧視委員會要求香港特區做出更大的努力，提倡採用陪產假，以鼓勵男子平等地擔負照料子女的責任。建議增加法定侍產假會就這方面有正面的影響。建議亦有助營造更有利的環境，讓市民成家立室及生兒育女，並有助男性僱員與其配偶／伴侶分擔家庭責任。