

2017年12月19日
討論文件

立法會人力事務委員會

檢討法定侍產假

目的

本文件匯報法定侍產假實施情況的檢討結果，以及就有關改善建議徵詢委員意見。

背景

2. 法定侍產假自2015年2月27日起生效。合資格的男性僱員可享有3天侍產假，以及款額相等於僱員每日平均工資五分之四的侍產假薪酬。政府曾承諾於法例實施一年後檢討其實施情況。根據勞工顧問委員會及立法會人力事務委員會於2016年5月認可的檢討內容及方法，勞工處進行了有關檢討。

檢討內容及方法

3. 檢討涵蓋以下法定侍產假的範疇：
- (i) 侍產假日數；
 - (ii) 侍產假薪酬的款額；
 - (iii) 放取侍產假的通知規定；
 - (iv) 放取侍產假；
 - (v) 享有侍產假薪酬所需的證明文件；
 - (vi) 提交證明文件及支付侍產假薪酬；及
 - (vii) 其他實施及運作事宜。

4. 於 2016 年 7 月至 12 月期間，勞工處共進行了 3 項問卷調查以及為不同界別的持分者舉辦了 8 場焦點小組討論會。上述問卷調查及討論會的撮要載於附件。

調查結果及觀察

(a) 侍產假政策

5. 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，對男性僱員在其子女出生時負起家庭責任有很大幫助。

(b) 侍產假日數

6. 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 3 天侍產假，這是《僱傭條例》所規定的法定要求。另外，有 15.5%的僱主提供 4 至 5 天侍產假，亦有少數僱主提供 6 天或以上侍產假。就小型企業的調查顯示，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 3 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 3 天侍產假。

7. 另一方面，就曾放取侍產假的僱員的問卷調查結果顯示，僱員傾向除法定侍產假外放取額外假期。在 188 位交回問卷的僱員中，有 125 位（66.5%）曾於嬰兒出生時放取 3 天法定侍產假以外的額外假期（主要是年假）。額外放取的假期日數由 1 天至 15 天以上不等，超過 80%僱員放取 1 至 8 天假期，而僱員放取不同額外假期日數的分佈相當平均。

8. 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 3 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。

9. 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 5 天法定侍產假可以接受。雖然有個別僱主認為 7 天法定侍產假可以接受，但不少僱主認為循序漸進地增加侍產假日數較為可取。亦有僱主建議除有薪侍產假外，可讓僱員放取無薪侍產假。

10. 在小型及微型企業的調查中，大部分受訪機構較為關注對人手的影響。大部分受訪機構似乎能夠應付 5 天侍產假，但有些僱主（主要來自飲食業、洗衣業、零售業及製造業）表示他們在人手方面會有很大困難。如果法定侍產假增加至 7 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。

11. 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% 建議侍產假日數應最少 5 天，50% 建議法定侍產假應最少 7 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

12. 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，就小型及微型企業的問卷調查顯示，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。

13. 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》下與工傷有關的按期付款¹一致。有僱主關注若增加侍產假薪酬的款額，可能對《僱傭條例》下其他法定福利以及中小企的負擔能力，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款額。

¹ 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。

14. 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更為重要。

(d) 有關法定侍產假的其他範疇

15. 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-

- (i) *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。
- (ii) *放取侍產假* - 大部分僱員均一次過放取 3 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²內放取侍產假有困難。
- (iii) *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國內出生。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。
- (iv) *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。

² 僱員可在嬰兒的預計出生日期前 4 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 3 天侍產假，或分開逐日放取。

其他相關資料

(a) 成本影響評估

16. 根據 2015 年的數據，政府就假若增加法定侍產假福利進行粗略的成本影響評估³。粗略估計，若侍產假增加至 5 天，而侍產假薪酬維持為僱員工資的五分四，與現況相比（即 3 天侍產假及侍產假薪酬為僱員工資的五分四），每年的額外成本約為 8,400 萬元。若僱主須發全薪，成本影響會增加至每年約 1.37 億元。若侍產假增加至 7 天，侍產假薪酬為僱員工資的五分四或全薪會分別帶來每年約 1.68 億元及 2.42 億元的額外成本。

(b) 其他經濟體系的侍產假福利

17. 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 2 天至 2 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，例如韓國及臺灣的侍產假日數為 5 天，而印尼則為 2 天。

建議

18. 經考慮僱員的意見及僱主(包括中小型企業)的承擔能力，以及自 2015 年侍產假的實施情況，我們建議 -

- (i) 將法定侍產假由 3 天增加至 5 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；
- (ii) 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

³ 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父親在內，雖然他們符合資格享用侍產假福利。

- (iii) 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。

勞工顧問委員會的意見

19. 勞工處於 2017 年 11 月向勞工顧問委員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 18 段的建議。雙方亦同意可在適當的時候再檢討侍產假。

徵詢意見

20. 請委員備悉檢討結果，並就上述第 18 段改善法定侍產假的建議提供意見。

勞工及福利局
勞工處
2017 年 12 月

檢討法定侍產假的實施情況： 所進行的調查及討論會

勞工處於 2016 年 7 月至 12 月期間，因應侍產假進行了以下 3 項問卷調查，亦為不同界別的持分者舉辦了以下 8 場焦點小組討論會：

- *向勞工處人力資源經理會的會員機構進行問卷調查* – 勞工處於 2016 年 7 月及 8 月向 18 個人力資源經理會¹的 2052 間會員機構發出問卷，其後收回共 425 份填妥的問卷，回應率為 20.7%。
- *向曾經放取侍產假的男性僱員進行問卷調查* – 根據上述勞工處收回的問卷，有 304 間人力資源經理會的會員機構曾有男性僱員放取法定侍產假，我們透過這些會員機構向其有關僱員發出問卷。勞工處共收回 188 份填妥的問卷。
- *向聘用少於 20 位僱員的小型及微型企業進行問卷調查* – 鑑於商界就改善侍產假福利對小型或微型企業的負擔能力的關注，我們向聘用少於 20 名僱員的僱主進行了一次問卷調查。這些僱主曾於 2016 年 11 月下旬至 12 月初期間，使用勞工處的調停服務。通過這次調查，我們共收集到 22 份填妥的問卷，當中有 13 份來自聘用 10 位或以下僱員的微型企業。

¹ 18 個人力資源經理會的會員機構，來自 16 個行業或類別，包括銀行、屋宇裝備、飲食、社區及社會服務、建造、教育事務、電子、製衣、酒店及旅遊、資訊科技、物流、製造、零售、服務、貿易，以及中小型企業等。大部分參與人力資源經理會的會員，都是熟悉《僱傭條例》的人力資源從業員。

- 舉辦焦點小組討論會，向持分者就法定侍產假收集意見，以作定性分析 – 勞工處於 2016 年 9 月至 11 月舉辦了 8 場焦點小組討論會，參加者主要來自勞工處行業性三方小組²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。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。

² 為加強行業層面的三方協商，勞工處成立了九個行業性的三方小組。他們分別是飲食業、建造業、物業管理業、零售業、酒店及旅遊業、物流業、印刷業、戲院業和水泥及混凝土業。這些小組由來自商會、工會及商業機構約 260 個會員組成。他們定期舉行會議，商討業內所關注的問題。討論不拘形式，讓僱主及僱員代表能暢所欲言。