

立法會

Legislative Council

立法會 CB(2)442/18-19(04)號文件

檔 號：CB2/PL/MP

人力事務委員會

立法會秘書處為 2018 年 12 月 18 日會議 擬備的背景資料簡介

法定產假的檢討工作

目的

本文件旨在就有關香港法定產假的規定提供背景資料，並綜述自第五屆立法會以來，人力事務委員會("事務委員會")過往就此課題曾進行的討論。

背景

2. 按照《僱傭條例》(第 57 章)的規定，在緊接產假開始前根據連續性合約¹受僱滿 40 星期的女性僱員，在將懷孕一事通知其僱主，並說明其擬放產假後，便有權放取一段連續 10 星期的產假，並獲得相等於其工資五分之四的產假薪酬。女性僱員亦可因懷孕或分娩引致疾病或無工作能力，獲給予額外不超過 4 星期的假期。僱主如沒有讓懷孕僱員放取產假，或沒有向合資格的懷孕僱員發放產假薪酬，即可被檢控，一經定罪，可被判罰款 50,000 元。

3. 行政長官於 2017 年 10 月發表的施政報告中表示，政府會在兼顧在職婦女的利益和企業負擔能力的情況下展開研究，探討改善法定產假的可行方案，並由勞工顧問委員會詳細討論此課題。

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，而每星期最少工作 18 小時，有關的僱傭合約便屬連續性合約。

4. 行政長官於 2018 年 10 月發表的施政報告中表示，政府已完成法定產假的檢討，並建議把法定產假由現時的 10 星期延長至 14 星期。政府亦會承擔產假薪酬的額外開支，以報銷形式向僱主發還。

事務委員會所作的討論

法定產假福利的檢討工作

5. 大部分委員一再籲請當局檢討《僱傭條例》下的法定產假福利。這些委員指出，當局對上一次是在 1981 年及 1995 年分別修訂懷孕僱員可享有的法定產假及產假薪酬額²，因此《僱傭條例》的有關條文已過時，不切合僱員現時的需要。他們認為政府當局應從速就《僱傭條例》下有關產假的條文進行全面檢討，以期改善女性僱員的產假福利。

6. 部分委員亦指出，根據國際勞工組織於 2014 年就其 185 個成員的產假進行研究的結果，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；而只有 15%(27 個地方)(包括香港)提供少於 12 星期的產假。此外，大部分海外地方均由社會保險或政府支付產假薪酬。有鑒於國際間的做法，這些委員認為應把香港的法定產假日數由 10 星期延長至最少 14 星期全薪假期。這些委員亦籲請政府當局，若延長法定產假日數，應考慮承擔產假薪酬的額外開支。

7. 然而，部分其他委員關注到中小微型企業("中小微企")面對的營運困難，並提出警告指，逐步增加各項僱傭權益(包括產假福利)會進一步提高營運成本，損害中小微企的營商環境。這些委員亦關注到，若懷孕僱員享有更長的法定產假，中小微企在人手調配方面會有困難。

8. 政府當局表示，鑒於支付相關產假福利的責任由僱主獨力承擔，《僱傭條例》中有關生育的現行條文已合理地平衡僱員的利益與僱主的負擔能力。此外，若僱員與僱主在協議下放取其他額外假期，其僱傭合約的連續性亦不會受到影響。政府當局認為《僱傭條例》中的現行條文在懷孕僱員的健康、職業保障、產假及產假薪酬方面，為懷孕僱員提供了全面的保障。

² 法定產假於 1970 年在《僱傭條例》下開始推行，但僱主無須就僱員放取的產假發放薪酬。有薪產假於 1981 年推行，連續受僱不少於 40 星期的懷孕僱員可享有產假薪酬，而款額為僱員每日工資的三分之二。於 1995 年法定產假薪酬額獲調升至僱員每日工資的五分之四。

9. 政府當局進一步表示，除透過立法方式保障僱員的權益外，當局亦鼓勵僱主因應其企業的個別情況，為僱員推行家庭友善僱傭措施。據政府當局所述，隨着香港的社會經濟狀況改善，以及在人力供求緊張的情況下，當局留意到越來越多僱主願意向僱員提供較《僱傭條例》更優厚的僱傭條件，包括產假福利。

保障僱員免受懷孕歧視

10. 部分委員關注到，很多女性僱員在法定產假結束後，在放取假期以照顧初生嬰孩時遇到困難，或在工作分配及陞遷上受到不良好的對待。這些委員認為，應把保障懷孕僱員免遭無理僱傭的僱傭保障期延長至產假結束之後的指定期限，例如 6 個月。

11. 據政府當局所述，《僱傭條例》禁止僱主解僱正在懷孕或放取產假的僱員。此外，僱員如遭無理及不合法解僱，她可在勞資審裁處尋求補償，其中包括賠償或復職/再次聘用。除《僱傭條例》所提供的生育保障外，《性別歧視條例》(第 480 章)對保障婦女免遭受在僱傭等各方面的懷孕歧視亦發揮重要作用。因懷孕而被歧視或在產後遭解僱的僱員可向平等機會委員會("平機會")作出投訴。平機會將視乎情況協助投訴人追討賠償。政府當局認為，將僱傭保障期延長至產假結束之後，會對《僱傭條例》下的其他條文(如病假的規定)產生連帶影響，因此有關建議應從較廣泛的層面仔細考慮。

延長法定產假的最新建議

政府就延長法定產假提供的資助

12. 在 2018 年 10 月 16 日的事務委員會政策簡報會及會議上，政府當局向委員簡介其新措施，即把《僱傭條例》下的法定產假由現時的 10 星期延長至 14 星期，以及修訂《僱傭條例》下流產的定義，讓懷孕 24 星期或以上而流產的僱員有權放取產假。委員察悉，根據建議安排，若僱員根據《僱傭條例》有權享有產假薪酬，僱主應連同現時 10 星期的法定產假薪酬，向僱員先支付額外增加的 4 星期法定產假薪酬，日後才以報銷形式向政府申領發還該額外法定產假薪酬。大部分委員均歡迎延長法定產假的建議，但部分委員詢問政府承擔額外產假薪酬開支的理據，以及其對財政的影響。

13. 政府當局表示，當局向僱主提供資助，並非旨在爭取僱主支持延長法定產假的建議。承擔額外產假薪酬開支的建議並非過渡安排，而是政府長遠的承擔，目的是加強保障女性僱員產後的就業及健康。政府當局進一步補充，根據國際勞工組織的研究結果，大部分國家/地方均以勞資雙方共同供款的社會保險支付部分或全部產假薪酬。在一些需要個別僱主全數承擔產假薪酬開支的地方，產假日數一般較短，而且法定最低工資水平有時可能適用。該項研究結果亦顯示，若產假薪酬開支全由個別僱主承擔，對女性僱員的就業機會會有不良影響。由於香港的產假福利在過去數十年來一直由僱主獨力承擔，政府當局認為適宜承擔社會責任，支付額外 4 星期法定產假的開支。據估計，額外 4 星期產假薪酬的每年經常性開支約為 4 億 7,900 萬元。

14. 委員又察悉，額外的法定產假薪酬比率維持在僱員每日平均工資的五分之四，並以 36,822 元為上限，相等於一個月薪 50,000 元的僱員在 4 星期內可得的五分之四薪酬。部分委員認為，該資助安排的建議對於較高薪的女性僱員並不公平。

15. 政府當局表示，為堅守審慎運用公帑的原則，僱主就額外產假薪酬可獲發還的款額應定於合理水平。在大部分地方，發放予合資格僱員的產假薪酬，不論是以勞資雙方共同供款的社會保險支付部分還是全部薪酬，一般都設有上限。若產假薪酬沒有上限，僱主便會非常憂慮其法律責任。此外，政府資助中一大部分便會用作支付較高薪女性僱員的額外產假薪酬，這與此組別合資格僱員的數目不成正比。

實施時間表

16. 委員察悉行政長官 2018 年施政報告公布後，政府女性僱員即時享有 14 星期有薪產假的福利，委員詢問就所有合資格僱員落實延長法定產假的建議的時間表為何。

17. 據政府當局所述，隨着行政長官 2018 年施政報告中所作公布，延長女性政府僱員產假至 14 星期的安排無需進行法例修訂。然而，要落實延長產假的建議，涉及複雜的法例修訂，包括向僱主發還額外法定產假薪酬的詳細安排。儘管如此，政府當局會着手草擬法例修訂，以期在 2019 年向立法會提出法案，並在第六屆立法會完成所需的立法程序。與此同時，政府當局會着手就發還薪酬的安排進行籌備工作，預期需時 18 個月完成。政府當局進一步表示，由於不少企業一直給予其女性僱

員多於 10 星期的產假，當局會呼籲企業/僱主給予僱員優於《僱傭條例》所規定的法定產假福利。

18. 事務委員會將會在即將於 2018 年 12 月 18 日舉行的會議上，就延長法定產假的最新建議聽取公眾意見。

相關文件

19. 相關文件已在立法會網站登載，詳情請參閱**附錄**。

立法會秘書處
議會事務部 2
2018 年 12 月 12 日

法定產假的相關文件

委員會	會議日期	文件
立法會	2014 年 4 月 9 日	會議過程正式紀錄 (質詢 16)
立法會	2014 年 11 月 26 日	會議過程正式紀錄 (質詢 3)
人力事務委員會	2016 年 5 月 17 日 (議程第 V 項)	議程 會議紀要
立法會	2016 年 5 月 18 日	會議過程正式紀錄 (質詢 17)
立法會	2016 年 12 月 14 日	會議過程正式紀錄 (質詢 16)
人力事務委員會	2017 年 4 月 18 日 (議程第 IV 項)	議程 會議紀要 FS07/16-17
人力事務委員會	2017 年 7 月 18 日 (議程第 VI 項)	議程 會議紀要
人力事務委員會	2018 年 10 月 16 日 (議程第 III 項)	議程 會議紀要

立法會秘書處
議會事務部 2
2018 年 12 月 12 日