

2016年5月17日  
會議文件

## 立法會人力事務委員會

### 法定侍產假的實施情況及檢討工作

#### 目的

本文件向委員匯報《僱傭條例》(第57章)下法定侍產假於2015年2月27日生效之後的實施概況，以及勞工處就法定侍產假的實施情況即將進行的檢討工作。

#### 背景

2. 《2014年僱傭(修訂)條例草案》於2014年12月18日獲立法會通過，並於2015年2月27日生效。新法例為男性僱員提供有薪侍產假的法定僱傭權益。在制訂這項新法例的同時，政府表示會於法定侍產假實施一年後檢討其實施情況。

3. 根據《僱傭條例》，如男性僱員 - (a) 是新生嬰兒父親<sup>1</sup>或將為人父；(b) 已按連續性合約<sup>2</sup>受僱；以及(c) 已根據有關規定預先通知僱主，便有權就其配偶/伴侶每次分娩享有三天侍產假。僱員可在嬰兒的預計出生日期前4個星期至自確實出生日期當日起計的10個星期內的任何日子放取侍產假，侍產假可一次過放取3天，或分開逐日放取。

---

<sup>1</sup> 《僱傭條例》並無規定僱員必須與初生嬰兒的母親有法定婚姻關係，或其嬰兒必須在香港出生，才可享有侍產假。

<sup>2</sup> 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. 如男性僱員在緊接放取侍產假的日子前，已按連續性合約受僱不少於 40 個星期，並已根據《僱傭條例》所訂明的時限向僱主提交所需證明文件，可享有每日款額相等於僱員每日平均工資的五分之四的侍產假薪酬。法例亦有訂明其他補充安排，包括例如在僱主要求下，僱員須給予僱主一份由僱員簽署的書面陳述。

## 法定侍產假的實施情況

### 法定侍產假的宣傳工作

5. 為配合法定侍產假的實施，勞工處自 2015 年 2 月已展開了全面的宣傳及推廣，包括透過電台廣播政府宣傳信息；廣泛派發單張；於不同地點張貼海報；透過勞工處網頁傳遞相關資訊；在主要商會及職工會聯會的期刊刊登廣告；為公眾人士舉辦簡介會；在不同地區舉辦巡迴展覽；以及透過 9 個行業性三方小組和 18 個涵蓋不同行業的人力資源經理會等僱主網絡宣傳。

### 查詢及申索

6. 勞工處為僱主和僱員提供個人化諮詢服務，解答有關僱傭權利和責任等查詢。勞工處亦就涉及僱傭權益的申索個案，提供免費調停服務，協助勞資雙方解決爭議。自法定侍產假實施以來，勞工處收到與侍產假有關的查詢及申索個案數目維持在相當低的水平。具體而言，截至 2016 年 3 月，勞工處收到有關法定侍產假的親身查詢合共 41 宗(即每月平均 3 宗親身查詢)；當中大部分涉及運作事宜，例如享有侍產假及侍產假薪酬的資格、通知僱主放取侍產假的規定、放取侍產假的期間及方式，以及侍產假薪酬的計算方法等。政府熱線 1823 所收到有關侍產假查詢的數字同樣處於低水平。直到目前為止，無論是關於給予或放取侍產假，勞工處並未接到有關遵行法定侍產假的規定時遇到困難的投訴/意見。

7. 在上述期間，勞工處收到涉及侍產假權益的申索個案共 6 宗。個案涉及的爭議主要包括僱員享有侍產假薪酬的資格、侍產假薪酬的計算方法，以及給予放取侍產假通知等。有關申索個案，均透過勞工處的調停服務得以解決，或轉介往勞資審裁處/小額薪酬索償仲裁處尋求仲裁。直至目前為止並沒有檢控個案。

8. 從以上資料觀察所得，法定侍產假自從實施以來，運作大致暢順。

### 實施法定侍產假的檢討工作

9. 在向立法會提交有關侍產假的條例草案時，政府已表示在侍產假新法例實施一年後，將檢討法例推行的情況，並會向勞工顧問委員會(勞顧會)以及立法會人力事務委員會匯報檢討結果。勞工處即將就法例的實施情況開展檢討工作。建議的檢討內容及方法載於下文。

### 檢討內容

10. 勞工處建議檢討涵蓋以下範疇：

- (a) 放取侍產假的日數；
- (b) 發放侍產假薪酬；
- (c) 僱員知會僱主放取侍產假的通知規定；
- (d) 僱員需向僱主提交的證明文件；
- (e) 僱員向僱主提交所需文件的時限；
- (f) 有關在香港境外出生的嬰兒的安排；
- (g) 放取侍產假的期間及方式；以及
- (h) 其他有關侍產假的實施及運作情況的事宜。

### 檢討方法

11. 根據 2011 年進行的粗略評估，假設於 2010 年已設立法定侍產假，估計在政府以外的機構中，會有 46500 名屬香港居民而其嬰兒在港出生並在出生登記處登記的在職父親(約佔男性僱員總數的 3%)，符合資格放取有薪侍產假。以此估算為基礎，每年會有數以萬計的僱員受惠於法定侍產假。由於政府並沒有這些來自不同機構的僱員的相關資料，勞工處認為需進行調查，聚焦地收集相關資料，以便作有系統的分析。

12. 在向立法會提交侍產假條例草案前，勞工處曾於 2012 年向其 18 個人力資源經理會的會員機構進行有關侍產假的調查。基於上次進行調查所得的有用經驗，勞工處將會就即將進行的檢討工作，再次向上述人力資源經理會的會員機構，以及該些機構自法定侍產假實施以來曾放取侍產假的男性僱員，分別進行兩項調查。有關詳情如下：

- (a) 向人力資源經理會的會員機構進行調查 - 現時勞工處的 18 個人力資源經理會合共有大概 2 000 個會員機構，來自 16 個行業或類別，包括銀行、建造服務、飲食、社區及社會服務，以及中小型企業等。大部分參與人力資源經理會會議的會員，都是在日常工作中熟悉《僱傭條例》下各項僱傭福利事宜的人力資源從業員。透過向人力資源經理會的會員機構進行調查，有助了解僱主在實施法定侍產假的相關數據及各種經驗；及
- (b) 向人力資源經理會的會員機構所聘用並曾經放取侍產假的僱員進行調查 - 透過人力資源經理會的網絡，向曾放取侍產假的男性僱員進行調查，可收集他們對實施法定侍產假的資料及意見。

13. 除了上述兩項調查外，勞工處亦會舉辦焦點小組討論會，邀請相關持分者就法定侍產假的實施情況及相關事宜表達意見，以作定性分析。焦點小組討論會的參加者包括勞工處行業性三方小組<sup>3</sup>的會員，當中包括僱主及僱員組別的會員，以及不同行業的專業團體。如情況合適，勞工處亦可能會邀請其他持分者參與。

## 時間表

14. 勞工處計劃於 2016 年 7 月至 11 月期間，向人力資源經理會的會員機構，及其曾經放取法定侍產假的男性僱員進行調查；以及舉行焦點小組討論會。在完成檢討及分析所收集到的資料後，勞工處會於 2017 年第一季將有關結果及法定侍產假未來路向的建議，先後向勞顧會及立法會人力事務委員會匯報。

---

<sup>3</sup> 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、倉庫及貨運業、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。

## 諮詢勞顧會

15. 勞工處已就上述 2 至 14 段各項事宜向勞顧會匯報，委員大致上不反對建議的檢討方法及時間表。部分委員促請政府儘快完成檢討，並認為法定侍產假最少應為 5 天，與現時政府僱員看齊；部分委員則認為法定侍產假只實施了略多於一年，無需今年展開檢討。

## 徵詢意見

16. 請委員備悉文件內容。

勞工及福利局  
勞工處  
2016 年 5 月