

臺中市政府主計處

育嬰留停新趨勢－促進男性公教人員育嬰留職停薪申請之性別分析

113 年 8 月

壹、前言

我國 94 年開始積極推動性別主流化工作，以性別統計、性別預算、性別影響評估、性別意識培力、性別平等專案小組運作、性別分析為主要推動工具，近二十年的努力，使性別平等表現已立足先進國家之林。經濟合作與發展組織最新出爐的 2023 年社會習俗性別指數報告，我國居世界第 6 名；聯合國開發計畫署發布的性別不平等指數，我國 2021 年名列世界第 7 名。雖然各項成績亮眼(附表 1)，但是在低生育率、兩性勞參率差距、男女同工不同酬等現象仍有改善空間。

「請領育嬰留職停薪津貼男女性比例」是一個很有意義的性別統計指標。它能夠衡量家庭育兒責任分擔、職場支持程度，以及文化與社會對性別角色的期望，並反映性別刻板印象、女性職業發展機會和家庭經濟分配上的性別落差，故選入我國「性別平等指數」49 項衡量指標之一。在相關研究¹中指出，育嬰假政策亦有助於提高生育率，改善女性勞動參與率流失。

育嬰留停的議題對應在 CEDAW 第五條 (b) 保證家庭教育應包括正確了解母性的社會功能和確認教養子女是父母的共同責任，另 CEDAW 一般性建議第 21 號，針對「婚姻和家庭關係中的平等」提出了 18 至 21 點意見，各國應採取適當措施，確保婦女在生育和哺養子女期間享有充分的權利和福利，使婦女在此其間能夠充分接受教育、就業以及其他個人發展有關活動。此外，CEDAW 第十一條第一項 (d) (e)、第二項 (b) (c) 在就業上對婦女結婚或生育應有平等待遇、社

¹ 郭曉雲。瑞典親職假對我國相關政策之啟示。幼兒教育，(2008)，291，55-68。樓玉梅 (2010)。女性勞動力參與率與生育率之關聯性分析。行政院經濟建設委員會人力規劃處人力規劃研究報告 (編號：(99) 029. 802)，14，45-64。

會津貼、帶薪產假等福利之保障。因此，我國便將「建構性別友善職場，促進工作與生活平衡，提升女性勞動力參與率，促進不同性別者就業機會平等。」列入「性別平等政策綱領」的推動策略。

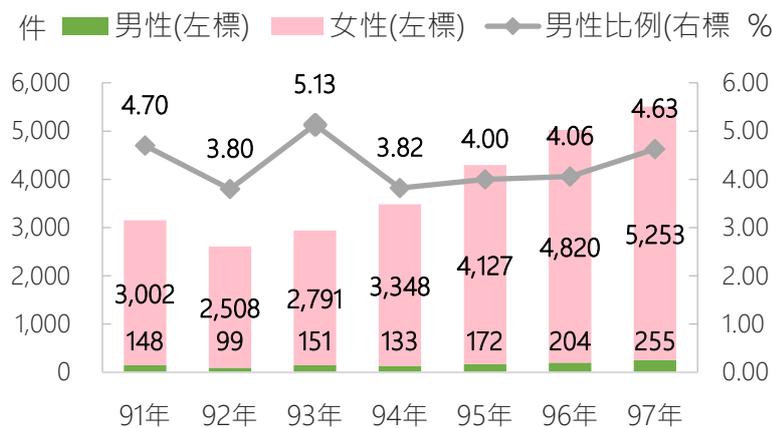
「孩子越來越少育嬰留停的需求反而增加？」「公務職場中的爸爸請育嬰假竟然比私人企業更困難？」本文從這兩個違反直覺的性別統計觀點切入，提出促進男性公教人員育嬰留停申請之方案與建議，打造友善平權公務職場，達成性別主流化目標。

貳、性別統計分析

一、少子化浪潮下，育嬰留停不減反增

受僱者的「育嬰留職停薪」(以下簡稱育嬰留停)制度 91 年首度規範於「性別平等工作法」²中，「育嬰留職停薪津貼」(以下簡稱育嬰留停津貼)自 98 年開始核撥，歷經 20 多年友善職場努力，逐步優化育嬰留停制度，使得男性申請育嬰留停比例從 91 年的 4.7% 上升至 112 年 25.6%，男性申請人數更是從 148 人大幅增加到 24,787 人，不僅受惠廣大育嬰需求的家庭，還促使男性從職場進入家庭，協助女性由家庭重返職場(圖 1、圖 2)。

圖 1-育嬰留職停薪津貼核發前育嬰留職停薪申請情形



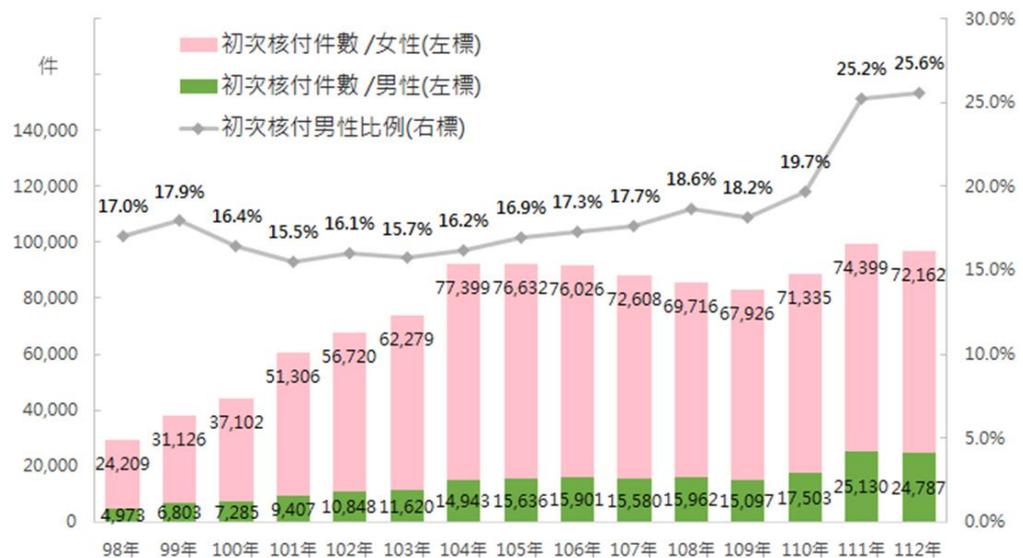
資料來源：勞動部勞工保險局

² 原名「兩性工作平等法」91年3月8日開始施行，97年1月16日更名為「性別工作平等法」，112年8月18日更名為「性別平等工作法」。

自 98 年 3 月育嬰留停津貼開始核發後，初次核付數自 29,187 件逐年成長至 104 年達 92,342 件，不敵少子化趨勢³，申請總數由 105 年開始緩步下滑，由於 110 年 7 月開始加發投保額度 20% 之育嬰留停津貼，放寬申請日數彈性⁴，加上 COVID-19 疫情影響與對嬰幼兒疫苗效力及副作用擔心，家長轉為自行照顧⁵，造成申請件數反轉增加，111 年達到 99,529 件高峰(圖 2)。

觀察男性申請比例，核發津貼前(91~97 年)僅 4%~5% 申請，核發 60% 津貼時(98~109 年)在 15.5%~18.6% 區間波動，緩步上升，而 110 年津貼提升至 80% 後，明顯拉高到 112 年的 25.6%，表示男性申請意願可由加發津貼政策達到顯著提升(圖 1、圖 2)。

圖 2-育嬰留職停薪津貼核發後各年度男女核付件數及男性比例



資料來源：勞動部勞工保險局、臺灣銀行

備註 1：育嬰留職津貼核付件數包含就業保險、公教保險及其他保險

備註 2：被保險人符合規定請領育嬰留職停薪津貼，依其留職停薪期間按月核發，核發第 1 個月即計入初次核付人數

備註 3：育嬰留職停薪津貼初次核付係一人一件，因此採用件數或人數表達意義相同

³ 出生嬰兒數自 104 年 213,598 人逐年遞減至 112 年的 135,571 人，減少 36.53%。

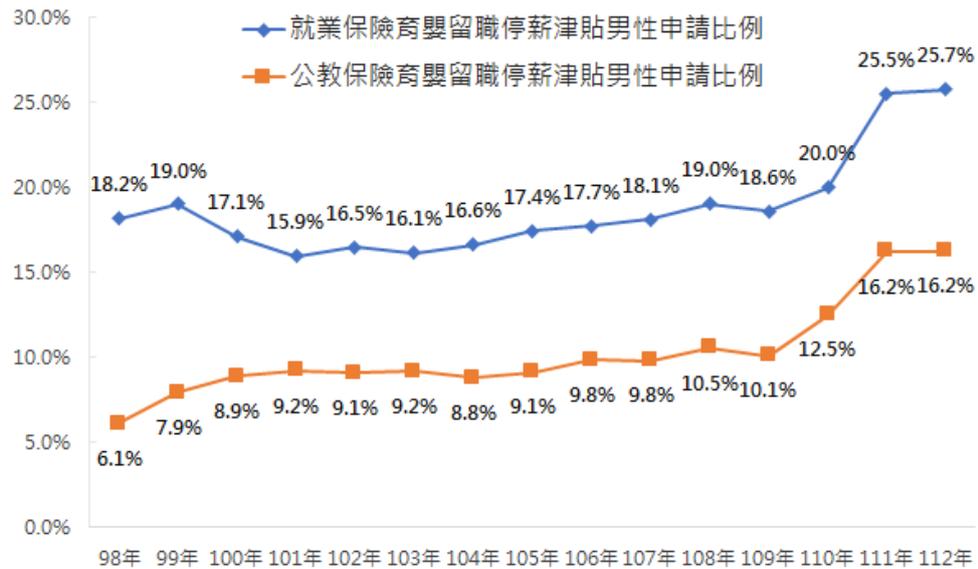
⁴ 原「育嬰留職停薪實施辦法」規定育嬰留職停薪不少於 6 個月為原則，放寬為每次申請仍不得低於 30 日，且少於 6 個月的育嬰留職停薪申請以 2 次為限。

⁵ 110 年 5 月 18 日至 7 月 26 日全國疫情三級警戒，公私立幼兒園、托嬰中心停課停托；國內 COVID-19 嬰幼兒疫苗自 111 年 7 月 21 日起實施接種，111 年 12 月 26 日止 6 個月到 4 歲第 1 劑接種率 46%。

二、交叉分析顯現因投保身分不同而產生之性別落差

15年來勞工的就業保險⁶與公教保險之育嬰留職停薪津貼男性申請比例有明顯落差，兩者折線圖呈一道鴻溝，差距約10個百分點，顯現保險給付制度間之性別落差程度(圖3)。

圖3-就業保險與公教保險的男性育嬰留職停薪津貼申請比例差距



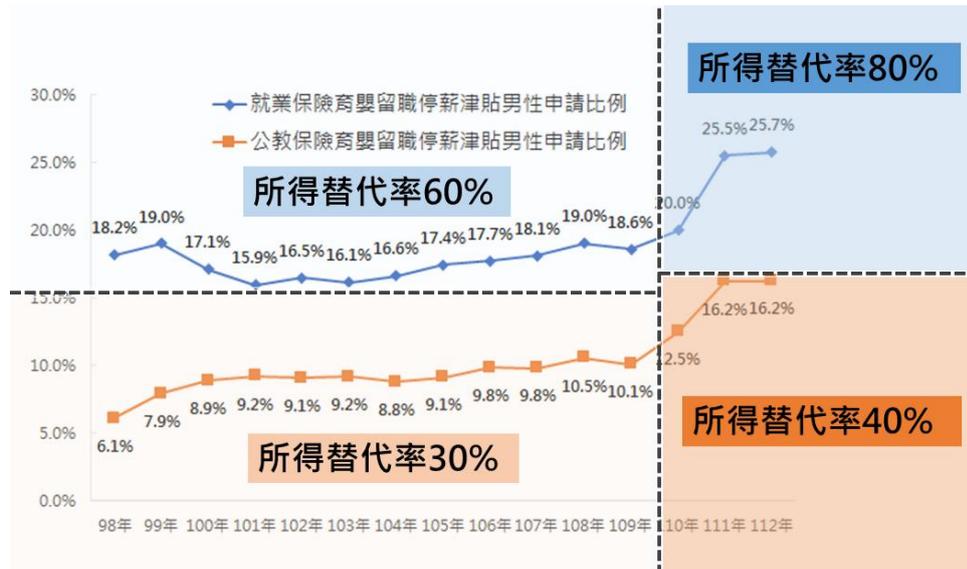
資料來源：勞動部、臺灣銀行

備註：勞保身分者之育嬰留職停薪津貼於就業保險給付

男性公教人員育嬰留職比例低於男性勞工，主因公教保險留職停薪津貼計算基準僅以本俸(約月薪一半)百分之六十計算，所得替代率僅約月薪3成，110年7月津貼雖由保額6成增加至8成，公保的津貼換算下來也僅約月薪4成(如附表2說明)，若配偶無一定收入水準，貿然提出申請，家庭平均每人收入易落於最低生活費(低收入戶標準)之下(如附表3示例)。經濟考量下，男性公教申請意願低落，導致請育嬰假的性別不平等情況較嚴重，將圖形依所得替代率分為不同象限更能呈現育嬰留職津貼高低與男性申請意願之關聯性(圖4)。

⁶ 為保障勞工無工作收入一定期間之基本生活，就業保險提供失業給付、育嬰留職停薪津貼、職業訓練生活津貼等保障，依規定由所屬雇主辦理參加就業保險，在發生保險事故時，即可依規定請領相關保險給付。

圖 4-育嬰留職停薪所得替代率與男性申請比例之關聯圖



備註：因申請者各自薪資結構、投保級距標準不盡相同，所得替代率為參考概估值

三、地域交叉分析發現，臺中市環境相對性別友善

本市由於就業人口與出生率高⁷，112年就業保險⁸育嬰留職停薪津貼男性初核人數 3,599 人居六都第二，男性比例 27.70% 居六都第三，就業職場環境相對友善(表 1)。

表 1- 112 年全國及六都就業保險育嬰留職停薪津貼初核人數及男性比例

	全國	新北市	臺北市	桃園市	臺中市	臺南市	高雄市
男性	23,168	3,452	4,812	2,832	3,599	1,489	1,916
女性	66,857	8,259	16,748	7,263	9,393	4,494	5,844
合計	90,025	11,711	21,560	10,095	12,992	5,983	7,760
男性比例	25.74	29.48	22.32	28.05	27.70	24.89	24.69

資料來源：勞動部勞工保險局

走進臺中，在社區公園或是親子館不難看到奶爸獨自帶娃的身影，由於近年臺中注重幼兒社福與教育政策，成為友善育兒城市，例如：公幼公托倍增計畫、推廣性別友善廁所、

⁷ 行政院主計總處就業及失業統計，臺中市 112 年就業人口 1,427 千人，六都僅次新北市 2,001 千人；內政部戶政司人口統計資料，111 年臺中市粗出生率 6.3%，六都僅次於桃園 7.9%。

⁸ 地域別分析僅針對就業保險身分人員，因台銀無提供公保身分申請者之相關年齡、族群、地區、等複分類數據故無法作進一步之交叉分析比較。

持續興建大型親子館、增設社區小型親子館、臺中美樂地計畫打造祖孫三代共融的公園，市容改變有目共睹，吸引許多年輕爸爸媽媽移入，因此近年來不論是男性申請育嬰留停比例或是申請人數均居六都前段(圖 5、圖 6)。

圖 5-六都就業保險育嬰留職停薪初核男性比例排名變化



資料來源：勞動部勞工保險局

圖 6-六都就業保險育嬰留職停薪初核男性人數排名變化



資料來源：勞動部勞工保險局

藉由上述性別統計觀察，發覺公教育嬰留停的性別落差更大，故政府應不落人後，改善公務職場環境，成為企業標竿。遂擬定下列 3 種方案，拉近勞保與公保育嬰留停津貼差距，提升男性公教人員育嬰留停申請，倡導男性員工承擔育嬰責任，形塑性別友善職場環境，打造永續發展宜居城市。

參、規劃&目標

一、提升男性公教人員育嬰留停申請

有別於勞工保險以員工薪資總額(即勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金、經常性獎金及津貼、加班費等均屬之)投保，公教保險僅以薪俸額(本俸)投保，薪資中的專業加給、主管加給、地域加給、加班費等均不計入公保保障的額度，造成公保育嬰留停津貼可能低於月薪 4 成，遠低於相同薪資水準勞保者(如附表 2)，使得公教人員家庭承擔因制度上衍生的不平等現象。想要促進男性員工育嬰留停比例提升，翻轉公務職場的性別落差，優先從經濟面滿足育兒的基本需求，會比由宣導面提倡父職育兒的好處更加有效。

方案 1：公保育嬰留停津貼金額採「本俸兩倍」計算，加發本俸 80%育嬰留停津貼補助，補足津貼用本俸(約半薪)計算不足，以促進公保給付平等。因修法提高公保給付計算額度，需重新精算公保費率，恐耽誤推行時效，建議可循行政院人事總處「110 年 7 月育嬰留停津貼補助」程序，編列預算挹注，並委由臺銀公保部代發，以簡化行政程序。

方案 2：公保育嬰留停津貼金額採「全月薪資」計算，維持公保與就業保險計算基準之衡平性。參考目前公教人員「生育補助」補助公保生育給付之「差額」制度，擬由原機關人事費支應申請者「公保育嬰留停津貼差額」。以申請育嬰留停該月應領全月薪資扣除投保本俸額後再乘以 80%，作為補發「育嬰留停津貼差額」之計算方式。

二、激勵男性員工主動承擔育嬰責任

為提升男性公教人員育嬰留停申請，各機關已辦理許多不錯的鼓勵方案，確實有助增加員工性平觀念，達到性別意識培力效果，但從數據結果而論，請主管口頭鼓勵、發文做政令宣導，或是辦理座談會、電影賞析等宣導活動來達到「改變申請行為」的成效有限。舊路到達不了新的地方，圖 3 兩

條折線依然涇渭分明，惟透過上述兩方案才能從本質上解決男性公教育嬰留停申請比例的性別落差。

但如果中央從評估上述方案到施行需要一段等待時間，性平計畫是不是就此停擺？我們可以試著重擬問題(reframing)：「有沒有辦法幫助到因為經濟考量，不願(或不能)申請育嬰留停的爸爸，提升他們參與育兒的行動呢？」促成爸爸們「留職停薪」全職從事育嬰的行動計畫，反過來想，是不是也可以設計成為「在職進修」的訓練計畫，讓爸爸邊工作邊提升育兒技巧呢？

達成提高男性員工育嬰參與行為之目標，建議將形式上的鼓勵轉化為實質上的激勵，遂提出方案3：由人事處規劃試辦創新的「激勵男性育嬰參與」計畫，盤點本府既有員工訓練實施計畫，開設親職教育訓練課程，另可結合本府教育局辦理之親職教育活動資源，限定準爸爸的員工們從配偶懷孕後需選修一定時數(如 12 小時以上)的育兒課程，才符合此計畫的申請資格。

符合資格者可於配偶分娩後三個月內(若機關業務繁忙延長至半年)申請一段期間(如一週)公假，將課程學習到的育嬰技巧加以實作演練，並做成育兒結果報告⁹。

所申請的公假須俟報告送人事單位核定後生效，計畫結合實際育嬰需求與公假誘因，讓新手爸爸們先有育嬰的學習與行動，然後開始覺察當上爸爸的父職責任，進而培養家務分工的習慣，應可在短期內有「成效」且有「成果」的提高男性員工的育嬰參與。

⁹ 報告內容包含每日基本育嬰日誌紀錄、本日自己與配偶各自的育嬰時間、料理家務時間、統計計畫前後所增加的育嬰時間(用以衡量計畫目標結果)、運用到的育嬰知識或技巧、過程遭遇與解決的困難、育兒心得等等，並保留一定彈性鼓勵撰寫者自由發揮創意，使報告兼具成果性與價值性，成為申請者寶貴的育兒回憶紀錄。

三、方案選定與延伸效益

將上述所擬的三個方案，就相關法規、性別議題、性別目標、執行策略、經費配置、施行考量等進行性別影響評估，並分析做成下表：

表 2-建構性別友善公務職場提案

評估指標	方案 1	方案 2	方案 3
計畫名稱	促進公保給付平等	薪資補發津貼差額	激勵男性育嬰參與
相關法規	1.性別平等工作法 2.公教人員育嬰留職停薪辦法 3.公教人員保險法 4.公教人員育嬰留職停薪津貼加發補助要點	1.性別平等工作法 2.公教人員育嬰留職停薪辦法 3.全國軍公教員工待遇支給要點	1.臺中市政府年度訓練實施計畫 2.臺中市各級學校提供家庭教育諮商或輔導辦法 3.辦理教保服務機構親職教育形式與指定主題
性別議題	育嬰責任與家務分工	育嬰責任與家務分工	育嬰責任與家務分工
性別目標	1.短期打造公務職場成為性別友善標竿，使公教保險育嬰留職停薪男性申請比例大於就業保險 2.長期使男性與女性申請育嬰留職停薪比例均衡，達成性別主流化目標	1.短期打造公務職場成為性別友善標竿，使公教保險育嬰留職停薪男性申請比例大於就業保險 2.長期使男性與女性申請育嬰留職停薪比例均衡，達成性別主流化目標	1.激勵政府機關男性員工主動承擔育嬰責任，落實家務分工 2.透過方案執行，促使男性育嬰及料理家務平均時數提高
執行策略	加發本俸 80%津貼補助，以補貼公保給付育嬰留停津貼之不足	公教人員育嬰留停津貼金額採「全月薪資」計算，由原機關人事費支應公保育嬰留停津	男性員工需在配偶懷孕時先受一定時數的親職教育課程，並於配偶分娩

		貼以「本俸」計算之差額	後三個月內申請公假進行實務的育嬰訓練計畫
財源分析	建議循「110年7月育嬰留停津貼補助」程序，由中央編列預算支應	1.由申請人機關預算內人事費支應 2.可能還需支應約僱職務代理人薪資，所需資金缺口需由中央補助或地方另覓財源補足	於權責內自行調整本府開設訓練課程內容，或者結合教育局家庭教育既有課程辦理
施行考量	涉及中央權責，需與中央進行政策溝通，且需增列預算。但留職停薪亦撙節相關人事費支出，兩者相抵不致造成國家太大的財政負擔	涉及中央權責、各地方政府預算，需與中央及地方政府進行雙向多方的政策溝通，且暫無法源依據，需經立法等待程序	涉及本府跨局處權責，溝通規劃後即可上路
效益評估	1.修正「公教人員育嬰留職停薪津貼加發補助要點」，即可上路 2.員工申請方式及行政流程與現在做法一致，易於執行，預計施行後大幅提高男性公教人員申請意願，縮小性別落差，成效立竿見影	1.由於缺乏法源依據，可能要等待中央另立新法才能施行 2.或修正「全國軍公教員工待遇支給要點」之婚喪生育補助附表，新增育嬰留職停薪津貼差額補助，補發由公保給付育嬰留停津貼之不足	本方案計畫無需中央立法，本權責且不需太多額外經費即可辦理，本府可先行獨立執行，結合實際育嬰需求與公假誘因，應可在短期內有「成效」且有「成果」的提升男性員工的育嬰參與，兼具創新性與效益性

資料來源：參考性別影響評估架構，自行整理

最終建議採行方案 1，方案 3 併行。雖然方案 1 需另編列預算支應，但對於國家整體財政而言，不致造成太大的負擔。因加發本俸 80% 育嬰留停津貼(約 4 成薪)的同時，即停止支付全額的薪資，並摺節留職停薪期間扣除之休假補助、加班、年終獎金、政府負擔退撫金等人事費用支出。此外，方案執行對於國家的人口政策、性別平等可視為長遠投資。

排除經費上的困難，最大的阻礙是人力短缺。由於現行各機關工作繁重，員額控管，提高育嬰津貼，鼓勵員工請育嬰假，勢必造成在職同仁工作量增加。雖然「公務人員留職停薪辦法」規定留職停薪所遺業務可以依法外聘職務代理人，但今社會缺工，實務上偏遠地區、約僱 4 等(月薪 3 萬 3,750 元)以下職缺不容易請到人，且警消、醫護等專業特殊的工作，亦不適合聘用民間人力；但 112 年育嬰留停申請比例小於 1%¹⁰，完全需由同仁代理的情況屬少數，如能完善代理人制度，給予代理人加班費以外的實質補貼，便能妥善因應。

提高留停津貼能有效提升男性公教人員申請育嬰留停意願，不僅可以直接改善公務職場的性別平權，有助提升女性(包含配偶及女性職代)勞參率，亦能改善女性「育嬰母職懲罰」，減少「兩性薪資差距」，甚至有研究¹¹顯示男性育嬰可以增加女性第二胎意願，利於提高「生育率」，對性別主流化推動產生乘數效益，好處多多。

綜合上述，方案 1 施行額外成本低，且執行方式等同現行模式，為最佳的方案；另方案 3 無須中央及法令配合即可獨立執行，短期幫助新手爸爸員工迎接新生命到來，長期有助落實家務分工，身教就是子女最好的性別意識培力。

¹⁰ 依銓敘部 112 年性別統計分析，112 年公務人員申請育嬰留職停薪 2,853 人次(不含教師及未送銓敘審定公營事業人員)，僅占全國公務員(365,503 人)的 0.78%。

¹¹ Yen-hsin Alice Cheng and Chen-Hao Hsu, 2020, “No More Babies without Help for Whom? Education, Division of Labor, and Fertility Intentions”

四、延伸議題-完備友善公教人員生養政策

如同育嬰留停津貼計算基準，公保生育給付依分娩當月往前推算六個月平均保險俸額(本俸)計算，給與二個月生育給付，因不含專業加給、主管加給等經常性的給與，領到補助僅約勞保之一半；有違 CEDAW 第十一條第二項 (b) 就業方面保障婦女生育時具有同等社會福利之平等精神。

以現行制度新進教師為例，有志成為教師者，大學畢業後通常會先應聘代理教師，累積幾年教學經驗，努力考上正式教師後，接著考慮立業成家，但此時生育給付卻已大幅縮水(表 3)，如果要領回勞保水準的生育給付，要先念完研究所，取得碩士學位，再累積 19 年年資，晉級至 525 俸點，或其配偶為 525 俸點以上教師，或為薦任八職等年功六(630 俸點)以上公務人員。

目前生育補助規定是生育者優先請領其社會保險給付，若請領金額低於其配偶(如為公保身分)之本俸額二倍，再補助差額，建議修正軍公教員工待遇支給要點之生育補助，將「二個月薪俸額」，回歸到生育者的「二個月薪資全額」，以鼓勵生育、照顧員工，保障婦女生育福利，完備友善公教人員生養政策。

表 3-新進教師因投保身份不同生育給付落差

112 年 8 月後新進教師	代理教師(勞保)	正式教師(公保)
薪俸(190 俸點)(A)	24,300	24,300
學術研究加給(B)	22,400	22,400
月薪(A+B)	46,700	46,700
勞保/公保自付額	1,100	1,389
生育給付	91,600	48,600
計算方式	$45,800 \times 2$	$24,300 \times 2$

資料來源：113 年公務人員俸額表、113 年公教人員保險保險俸(薪)額及保險分擔計算表，以未具 112.6.30 以前公保年資(全額年金費率 16.33%)為例

公務員福利制度設計目的在於安定公務員生活，當遭遇婚喪生育等特殊情形，導致額外生活支出時，能即時補充俸給不足，並激勵公務員士氣，對政府「招才」、「留才」產生正向影響，時至今日，政府對員工相關家庭福利政策，在「鼓勵婚育」、「性別平等」亦起到實質貢獻。

我國公教人員「子女教育補助」制度係自 85 年 7 月 1 日起實施，支給數額標準係參酌當時各級學校之學雜費訂定，嗣自 103 年 8 月 1 日起至 109 年 7 月全面推動「十二年國民基本教育」目標，逐年實施就讀高職者免學費(含五專前三年)，就讀高中且家庭年所得在新臺幣 148 萬以下學生亦免學費，施行成效良好，使得目前高中職以上學歷已成常態¹²。另教育部 112 年為落實教育平權，推動拉近公私立學校學雜費差距，定額減免私立大專學雜費 3.5 萬元及全面落實高中職免學費，使社會大眾不排富均能享有學費補助。

由於現今教養成本大幅上升¹³，且公務員少子女化問題亦為嚴重¹⁴，子女教育補助支給數額自 85 年 7 月 1 日施行至今，已沿用 28 年未做調整，然而「子女教育補助表」中第五條規定：「全免或減免學雜費(含十二年國民基本教育學費補助)、已領取其他政府提供之獎(補)助，不得申請子女教育補助」，將該補助範圍侷限於補助學雜費部分，並排除其

¹² 111 學年度國中畢業生人數計 19 萬 5,409 人，繼續升學者計 19 萬 4,819 人，升學率為 99.7%；高級中等學校普通科及綜合高中畢業生計 9 萬 3,945 人，繼續升學者計 8 萬 8,728 人，升學率為 94.4%；專業群科畢業生計 6 萬 4,294 人，繼續升學者計 5 萬 1,071 人，升學率為 79.4%。

¹³ 行政院主計總處發布消費者物價指數(基期：民國 110 年=100)，85 年 7 月為 77.59，113 年 7 月為 107.91，從子女教育補助標準訂定 28 年來物價指數增幅逾 39%。

¹⁴ 公務人員生育給付自 103 年 6 月 1 日起改由公保支應，但以申請「生育補助」差額方式保障公務人員既有權益，觀察行政院人事總處「98 年至 112 年生活津貼統計圖」，生育補助 104 年為 8,859 人次，112 年僅剩 4,344 人次，減少 50.97%，故推動友善公教人員生養政策應刻不容緩。

資料來源：<https://www.dgpa.gov.tw/mp/archive?uid=313&mid=384>

他獎助，造成子女教育補助目前實際請領額度大部分低於補助標準(如表 4)。

表 4-表定子女教育補助與實際請領之落差

區分		表定補助	實際請領	備註	
大學及獨立 學院	公立	13,600	13,600	拉近方案 (私立大專院校 應繳回教育部 學費補助款1.75 萬)	
	私立	35,800	18,300		
	夜間學制 (含進修學士班 、進修部)	14,300	14,300		
五專後二年 及二專	公立	10,000	10,000		
	私立	28,000	10,500		
	夜間部	14,300	14,300		
五專前三年	公立	7,700	0	高中職免學費	
	私立	20,800	0		
高中	公立	3,800	0		
	私立	13,500	0		
高職	公立	3,200	0		
	私立	18,900	0		
	自給自足班	7,300	0		
	實用技能班	1,500	0		
國中	公私立	500	500		
國小	公私立	500	500		

資料來源：113 年軍公教員工待遇支給要點附表九

現今教育方式多變、學習管道多元，不宜限制子女「教育」補助用以繳交「學雜費」為要件，只要接受全國性政策上的「學雜費」減免者，就喪失資格；且子女教育補助本質屬員工待遇中「生活津貼」的一部分，與政府其他發放的「社會救助」或「社會福利」並無抵觸，無排他需要。

政府為鼓勵生育，更應持續積極照顧所屬員工家庭福祉。建議調升軍公教員工待遇支給要點各階段子女教育補助額度，不分公私立學校擇優發放，同步放寬高中職以上申請要件(如子女有註冊就學事實即符合)，簡化核銷行政流程，完備友善公教人員生養政策。

五、方案溝通、評估與監督

(一)計畫執行機關：臺中市政府主計處

(二)計畫主責承辦人員/科室：游舒淳/第四科

(三)計畫評估與監督單位：臺中市政府主計處性別平等專案小組

(四)計畫執行所需之溝通：因本案層級涉及中央及跨局處業務，分析完成後提請本處性平專案小組討論是否提跨局處分工小組會議，或向上提報本市性別平等委員會鑑請中央評估方案可行性。

肆、結語

2023 年的諾貝爾經濟學獎，哈佛大學榮譽經濟學教授克勞蒂亞·戈丁(Claudia Goldin)研究發現男女薪資的差異，始於生養小孩，歸因女性承擔較多家庭照顧工作的成本。想要縮小兩性薪資落差，可透過政策上設立公托、補貼托嬰，改善照顧幼兒的時間成本，藉由育嬰假、產假政策、完善代理人制度，分擔女性照顧責任，並努力促使伴侶平均分攤照顧工作。

回顧我國相關性平與育嬰留停政策，其實也是一直朝著相同方向努力邁進。政府倡導企業善盡社會責任(Corporate Social Responsibility, CSR)，鼓勵企業照顧員工，注重工作生活平衡同時，也要鼓勵公務機關共同創造友善、平等的職場文化，使員工有意願建立家庭養育子女，有能力選擇申請育嬰假陪伴子女成長。

為了國家的發展，15 年來公教人員及其配偶在「育嬰留停」上承擔了育兒成本，如今安然度過疫情，經濟表現亮眼¹⁵，是時候改變了，少子化的現在，如果公教人員因此願意增產報國，養育子女，對社會所帶來的貢獻，不亞於兢兢業業留在崗位上服務人民¹⁶。

或許同工同酬、少子女化、育嬰留停議題都傳遞著一種聲音：不論性別、世代、職業身分，我們每個人都值得更好，更平等的對待。謹以本文回應，運用六大工具精神，孵化此篇性別分析，盼能產生共鳴，為下一代打造更性別友善、更有愛的環境。

¹⁵ 台灣加權指數(TAIEX)113 年 7 月 11 日創歷史新高，行政院主計總處預估 113 年經濟成長率(yoy)為 3.90%。

¹⁶ 蕭伯納：「任何人對國家或對人類最偉大的社會服務，或許就是養育一個家庭。」 https://www.brainyquote.com/quotes/George_bernard_shaw_103422

附表 1-我國於各項性別平等指標排名

國際性別指標	發布組織	年度	成績排名
社會習俗性別指數 (SIGI)	經濟合作與發展組織 (OECD)	2023	179 個評比國家中，亞洲第 1 名、世界第 6 名
性別不平等指數 (GII)	聯合國開發計畫署 (UNDP)	2021	171 個國家排名，亞洲第 1 名、世界第 7 名
性別落差指數 (GGI)	世界經濟論壇 (WEF)	2023	146 個國家評比全球第 34 名
歐盟性別平等指數 (GEI)	歐盟性別平等局 (EIGE)	2022	參照 GEI 編算，如與 27 個會員國排名，居第 12 名

資料來源：2024 年性別圖像

附表 2-勞(就)保與公保育嬰留停津貼計算方式說明 單位：元

112 年 8 月後新進教師	代理教師(勞保身分)	正式教師(公保身分)
薪俸(190 俸點)(A)	24,300	24,300
學術研究加給(B)	22,400	22,400
月薪(A+B)	46,700	46,700
投保級距	45,800	24,300
自付保費	1,100	1,389
育嬰留停津貼	36,640	19,440
計算公式	45,800×80%	24,300×80%
法規依據	就業保險法、育嬰留職停薪薪資補助要點	公教人員保險法、公教人員育嬰留職停薪津貼加發補助要點
所得替代率	78.45%	41.63%

備註：本表以未具 112.6.30 以前公保年資(全額年金費率 16.33%)新進教師為例

案例說明：有別勞保身分以投保薪資(45,800)計算，公教人員育嬰留職停薪津貼僅以「俸(薪)額」(24,300)計算，勞保與公保身分教師育嬰留停津貼所得替代率差了快一倍，有違 CEDAW 第十一條第二項 (b) 保障婦女生育時社會津貼平等之精神，更是造成公教人員留職停薪性別落差較大的主要原因。

附表 3-育嬰留停抉擇案例

單位：元

育嬰留停申請者	112 年 12 月薪資	保額	育嬰留職停薪津貼	情境 A (夫申請)	情境 B (妻申請)	情境 A' (夫申請)	情境 C (同時請)
夫(公保)	45,030	24,770	19,816	19,816	47,990	39,632	39,632
妻(勞保)	42,200	43,900	35,120	42,200	35,120	42,200	35,120
收入合計	87,230		54,936	61,016	83,110	81,832	74,752
家庭平均每人收入	21,808		13,734	15,504	20,778	20,458	18,688

案例說明：112 年底臺中市的一個雙薪家庭裡，誕生了一對雙胞胎，因為比預產期早一個月出生，寶寶體重不足，由於雙方父母年邁，老家在南部，夫妻打算申請半年育嬰留停親自照顧。夫在政府機關(委五本俸三級)服務，妻在私人企業上班。113 年 1 月夫晉級後薪水 47,990 元，妻因為懷孕後期請假安胎，薪資維持 42,200 元。依現行制度，如由夫申請育嬰留停，113 年 1 月起留停津貼 19,816 元(所得替代率 41%)，家庭收入變為 61,016 元，家庭平均每人收入低於臺中市最低生活費 1 萬 5,518 元(情境 A)，如由妻申請，津貼 35,120 元(所得替代率 83%)，家庭收入 83,110 元，兩者差距達 2 萬 2(情境 B)。如果是您會如何選擇？若採行本文建議之方案 1，提高公保身分育嬰留停津貼計算方式後，由夫申請(情境 A')、妻申請(同為情境 B)、夫妻同時申請(情境 C)，夫妻雙方是不是有更多的選擇？性別處境是不是更平等？

參考文獻

- 王舒芸、余漢儀 (1997)。奶爸難為-雙薪家庭之父職腳色初探。 *婦女與兩性學刊*，第 8 期，115-149。
- 王舒芸、李庭欣 (2015)。育兒，真有這麼「男」?- 流動的父職形象與轉變的親職分工。檢自
<https://www.gender ey.gov.tw/Multimedia/System/Notes/DealData.aspx?sn=oU!HOo1yoZeHB!VaZscktA@@@> (Aug. 13, 2015)
- 林淑慧，李政儒 (2015)。受僱者申請育嬰留職停薪之性別差異影響因素研究。勞動部勞動及職業安全衛生研究所 (報告編號：103-R323)。
- 陳孟暄 (2015)。台灣男性申請育嬰留職停薪歷程之研究。〔碩士論文。國立政治大學〕
- 馮惠平 (2015)。公務員福利制度之法理與實務探討—從生育及喪葬補助談起。 *軍法專刊*，第 61 卷第 2 期，73-102。
- 吳玉珍、陳芬苓 (2020)。男性請育嬰假對婦女賦權的意涵。 *社區發展季刊*，171 期，106-117。
- 王俐容，卓怡君，林詠能 (2023)。行政院「建立我國性別平等指數架構」第 2 期研究案。行政院性別平等處 (報告編號：S1100824A)。
- Yen-hsin Alice Cheng and Chen-Hao Hsu, 2020, “No More Babies without Help for Whom? Education, Division of Labor, and Fertility Intentions”, *Journal of Marriage and Family*, 82(4), 1270-1285.