

# 育嬰留職停薪性別統計分析

113 年 10 月

「孩子越來越少育嬰留停的需求反而增加了！」「公務職場中的爸爸請育嬰假為何比私人企業更困難！」本文從這兩個違反直覺的性別統計觀點切入，提出促進公部門男性員工育嬰參與之建議，從友善平權公務職場做起，打造臺中成為「願生敢養」幸福城市。

## 壹、前言

我國 94 年開始積極推動性別主流化工作，運用六大工具，將性別議題導入施政，近二十年的努力，使得性別平等表現已立足先進國家之林。雖然各項性平成績亮眼(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性與女性比率」是一個很有性別意涵統計指標。它能夠衡量家庭育兒責任分擔、職場支持程度，以及社會文化對性別角色的期望，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<sup>1</sup>。在相關研究<sup>2</sup>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。

育嬰留職停薪的議題對應在 CEDAW (消除對婦女一切形式歧視公約) 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 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」列入「性別平等政策綱領」的推動策略。

臺中市性別平等工作沿革始於 91 年，當時成立了「臺中市政府

---

<sup>1</sup> 行政院「建立我國性別平等指數架構」第 2 期研究案中指標編號 45「請領育嬰留職停薪津貼人員比例」，本文以慣用「比率」稱之，定義相同。

<sup>2</sup> 郭曉雲 (2008)。瑞典親職假對我國相關政策之啟示。幼兒教育，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。

婦女權益促進委員會」，104年，委員會更名為「臺中市性別平等委員會」，並於108年增設「性別主流化工具推動組」。目前，本市推動的重點工作包括執行「性別平等創新計畫」，強化各機關在政策規劃與執行中融入性別觀點，並推動各區公所發展性別平等亮點。此外，也關注國際性別平等潮流，辦理性別平等國際論壇，並落實推動CEDAW政策，致力於打造性別友善城市。

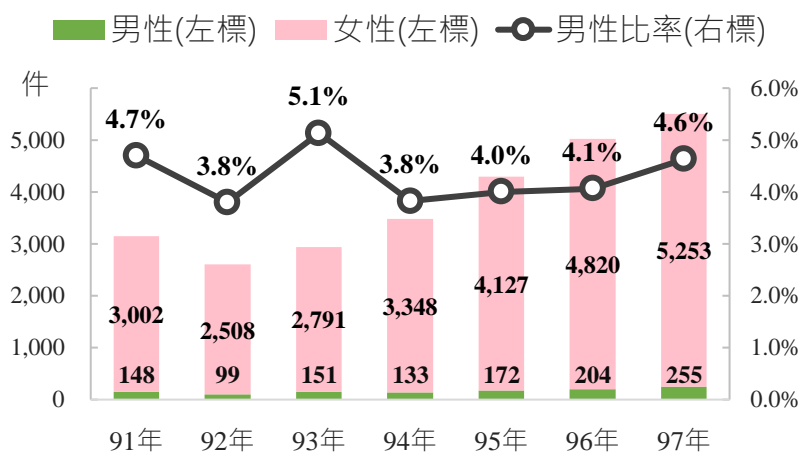
本文運用性別統計視角，發現育嬰留職停薪上的性別落差，公務職場較民間企業更為嚴重，深入剖析原因，提出建議，分析效益，盼能改善公務職場的性別平等。

## 貳、性別統計分析

### 一、少子化浪潮下，新世代父母育嬰留停申請趨勢不減反增

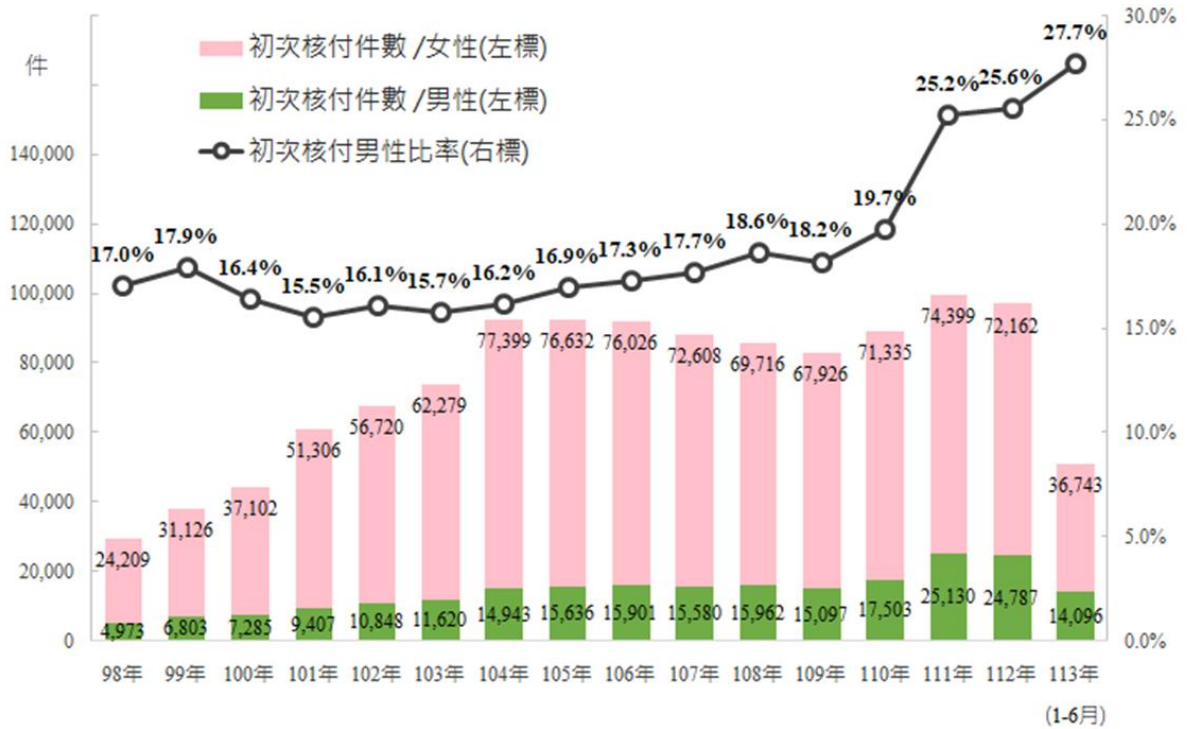
受僱者的「育嬰留職停薪」(以下簡稱育嬰留停)制度91年首度規範於「性別平等工作法」中，「育嬰留職停薪津貼」(以下簡稱育嬰留停津貼)自98年開始核撥。為緩減我國少子女化現象，政府提供育兒支持措施，逐步優化育嬰留停制度，使得男性申請育嬰留停比率從91年的4.7%上升至113年上半年27.7%；男性申請人數更是從最初的148人大幅增加到111年25,130人，不僅嘉惠廣大育嬰需求的家庭，還促使男性從職場進入家庭，協助女性由家庭重返職場，促進兩性間工作與生活平衡(圖1、圖2)。

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

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率



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

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，受少子女化影響<sup>3</sup>，申請總數由 105 年開始緩步下滑，但由於 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<sup>4</sup>，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<sup>5</sup>，造成申請件數反轉增加，111 年達到 99,529 件高峰(圖 2)。

觀察男性申請比率，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 113 年上半年 27.7%(圖 1、圖 2)。

<sup>3</sup> 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%。

<sup>4</sup> 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。

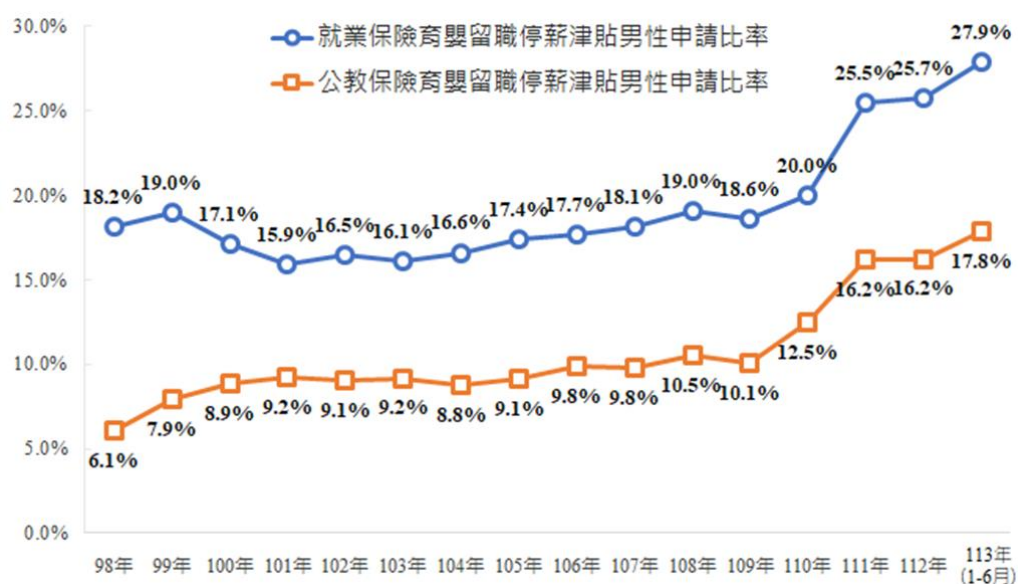
<sup>5</sup> 110 年 5 月 18 日至 7 月 26 日全國疫情三級警戒，公私立幼兒園、托嬰中心停課停托；國內 COVID-19 嬰幼兒疫苗自 111 年 7 月 21 日起實施接種，111 年 12 月 26 日止 6 個月到 4 歲第 1 劑接種率 46%。

## 二、交叉分析顯現因投保身分不同而產生之性別落差

透過投保身分進行交叉分析，自發放育嬰留停津貼開始 15 年來，勞工的就業保險<sup>6</sup>與公教保險之育嬰留停津貼男性申請比率有明顯落差，兩者折線圖呈一道鴻溝，差距約 10 個百分點(圖 3)，換算兩者之性別落差，113 年上半年高達 20 個百分點(表 1)。

圖 3-就業保險與公教保險的男性育嬰留職停薪津貼

### 申請比率差距



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

表 1-就業保險與公教保險申請育嬰留職停薪津貼之

### 性別落差

單位：百分點

| 性別落差 | 98年          | 99年          | 100年         | 101年         | 102年         | 103年         | 104年         | 105年         |
|------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| 公教保險 | 87.82        | 84.14        | 82.24        | 81.62        | 81.89        | 81.64        | 82.46        | 81.78        |
| 就業保險 | 63.67        | 62.01        | 65.79        | 68.14        | 67.06        | 67.75        | 66.79        | 65.19        |
| 兩者差距 | <b>24.15</b> | <b>22.13</b> | <b>16.46</b> | <b>13.48</b> | <b>14.82</b> | <b>13.89</b> | <b>15.67</b> | <b>16.59</b> |

| 性別落差 | 106年         | 107年         | 108年         | 109年         | 110年         | 111年         | 112年         | 113年(1-6月)   |
|------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| 公教保險 | 80.33        | 80.38        | 78.92        | 79.84        | 75.05        | 67.58        | 67.53        | 64.36        |
| 就業保險 | 64.60        | 63.76        | 61.94        | 62.87        | 60.02        | 49.01        | 48.53        | 44.21        |
| 兩者差距 | <b>15.73</b> | <b>16.62</b> | <b>16.98</b> | <b>16.97</b> | <b>15.02</b> | <b>18.57</b> | <b>19.00</b> | <b>20.15</b> |

資料來源：勞動部、臺灣銀行

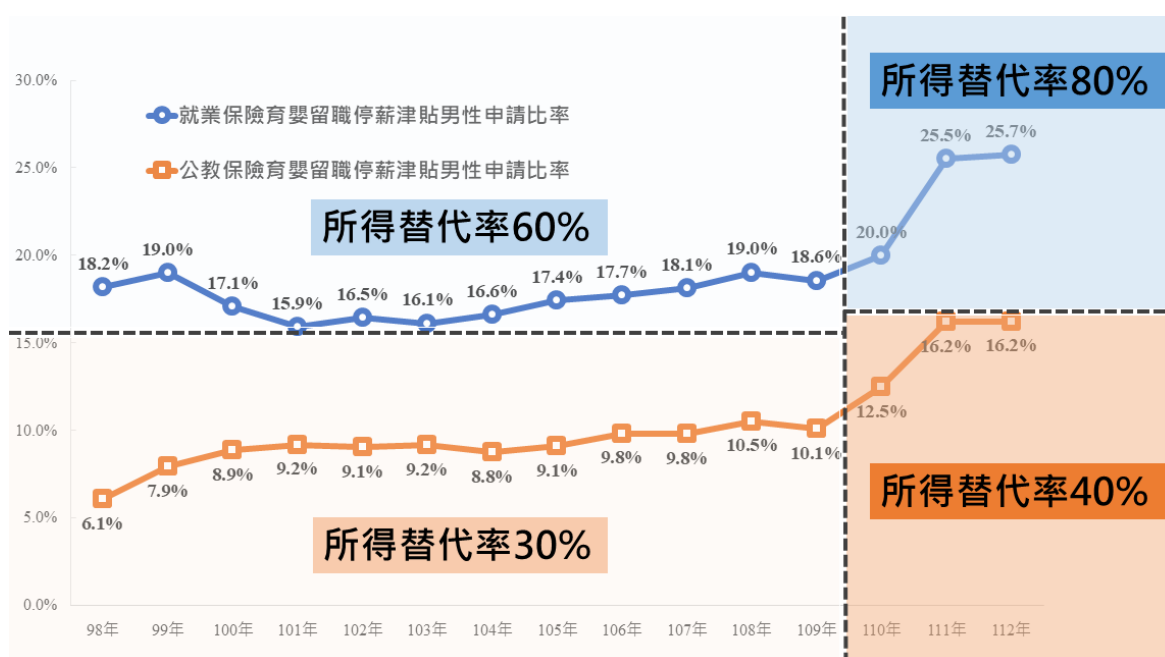
備註：性別落差定義為該投保身分申請育嬰留職停薪津貼女性比率減男性比率

<sup>6</sup> 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。

男性公教人員育嬰留停比率低於男性勞工，主因公教保險育嬰留停津貼計算基準僅以「本俸」(約月薪一半)計算，雖 110 年 7 月津貼由保額 6 成增加至 8 成，但計算下來也僅約月薪 4 成；若公教人員配偶無足夠收入水準，需扶養 2 名以上子女或父母等其他親屬，一旦提出育嬰留停申請，家庭平均每人收入就很容易落於最低生活費(低收入戶標準)之下。

經濟考量下，造成男性公教申請意願低落，導致公務職場申請育嬰留停的性別不平等情況較民間企業嚴重(表 1)，將圖形依所得替代率畫分為不同象限更能呈現育嬰留停津貼高低與男性申請意願之關聯性(圖 4)。

圖 4-育嬰留職停薪所得替代率與男性申請比率之關聯圖



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，臺中市職場環境相對性別友善

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、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；此外市府更是持續推動母嬰呵護、育兒協助、親子教養、親子運動、婦女培力等友善婦女政策，吸引許多年輕爸爸媽媽移入本市，因此近年來不論是男性申請育嬰留停比率或是申請人數在六都中呈穩定趨勢(圖 5、圖 6)。

由於就業人口數與嬰兒出生人數均多<sup>7</sup>，112 年就業保險<sup>8</sup>育嬰留停津貼男性初核人數 3,599 人居六都第二，男性比率 27.7%居六都第三(表 2)。

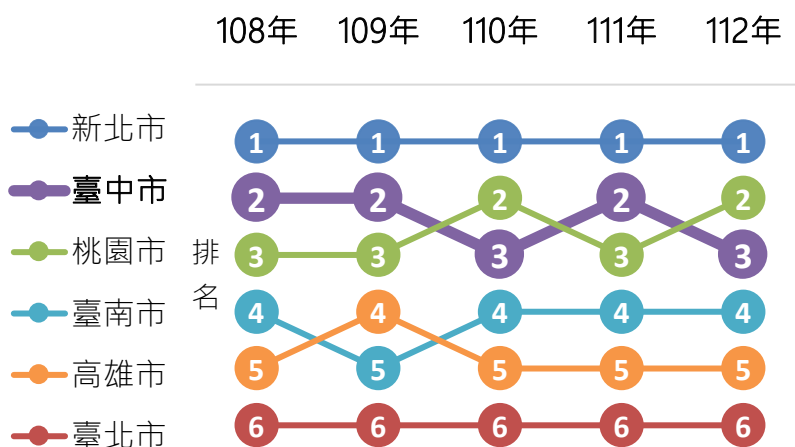
表 2- 112 年全國及六都就業保險育嬰留職停薪津貼初核人數及男性比率

單位：人數、%

|      | 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 | 25.7   | 29.5   | 22.3   | 28.1   | 27.7   | 24.9  | 24.7  |

資料來源：勞動部勞工保險局

圖 5- 六都就業保險育嬰留職停薪初核男性比率排名變化

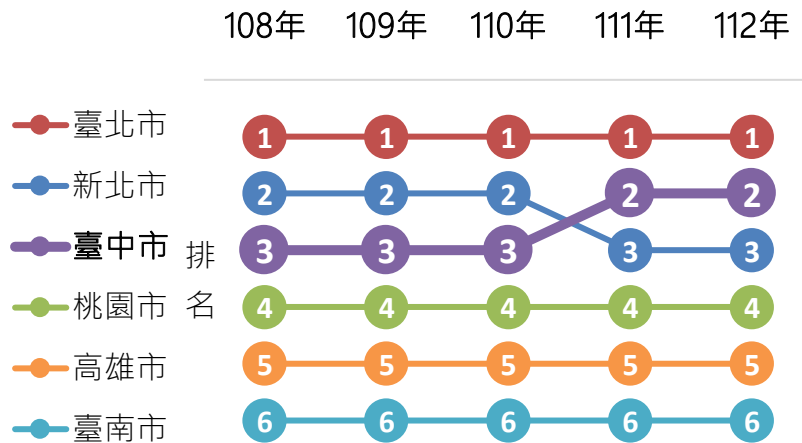


資料來源：勞動部勞工保險局

<sup>7</sup> 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，112 年臺中市出生數 17,035 人，六都次於新北 18,463 人及桃園 17,910 人。

<sup>8</sup> 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。

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

### 參、建議

要縮小兩性申請育嬰留停比率的性別落差，可從下面幾個面向來著手，如：研議男性專屬的育嬰假、加大育嬰留停津貼的補貼力度、鼓勵父母共育政策、支持企業建立友善家庭的職場文化、打破傳統性別角色刻板印象。

我國與北歐國情不同，除尚未有專屬於男性育嬰假外，相關政策皆朝上述方向進行，例如：111年將「產檢假」由5天增為7天，配偶之「陪產檢及陪產假」，亦由5天增為7天；110年7月育嬰留停津貼從保額六成提升至八成；111年開放父母可同時請領育嬰留停津貼，共同照顧子女；勞動部推出「工作與生活平衡補助計畫」，鼓勵企業營造友善職場；教育部持續依「性別平等教育法」辦理破除性別刻板印象之性平教育；相關政策可由圖2看出成效，男性申請比率隨著時間逐年提高。

然而，如圖3及表1所示，歷年來公教保險育嬰留停性別落差較勞工就業保險大。究其主要原因，男性申請相較女性更以經濟因素為優先考量<sup>9</sup>，有別勞工保險以薪資總額投保，公教保險僅以薪俸額(本

<sup>9</sup> 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〕。頁43-44。

俸)投保，使得公保育嬰留停津貼僅約月薪 4 成，低於相同薪資水準勞保者，顧及經濟考量，男性公教人員申請比率較低。綜觀前述各項政策對象以勞工為主，改善公部門職場性別平等，提升各機關男性公教員工申請育嬰留停比率，亦為重要。

提高男性公教申請育嬰留停意願，除可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)勞動參與率，亦能改善女性「育嬰母職懲罰」，減少「兩性薪資差距」等不利影響，甚至有研究<sup>10</sup>顯示男性育嬰可以增加女性第二胎意願，利於提高「生育率」，不僅有助緩解少子女化，更是對性別主流化推動帶來上述諸多效應加乘。

## 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)<sup>11</sup>，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，衡平公保相對勞保在生育給付與育嬰留停津貼之不足，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。

---

<sup>10</sup> Yen-hsin Alice Cheng and Chen-Hao Hsu, 2020, “No More Babies without Help for Whom? Education, Division of Labor, and Fertility Intentions”

<sup>11</sup> 經濟部於 107 年修訂《公司法》第 1 條立法目的，將公司善盡社會責任正式納入法律條文，明確宣示我國重視企業社會責任的重要性。



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

## 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.