

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

游舒淳

臺中市政府主計處

摘要

我國在推動性別主流化工作方面已取得顯著成就，性別平等表現位居先進國家之列。然而，在低生育率、兩性勞參率差距等結構性議題上仍有待改善。「請領育嬰留職停薪津貼男女性比例」是衡量家庭育兒責任分擔與職場性別平等的關鍵性別統計指標。本研究旨在透過跨部門的性別統計數據分析，探討育嬰留職停薪（育嬰留停）申請在公教人員與勞工群體間的性別差異及其背後的主因。

統計分析結果顯示，儘管總體育嬰留停申請件數在少子化趨勢下仍穩定成長，且男性申請比例已由早期不足 5% 大幅提升至 112 年的 25.6%，呈現育兒責任分擔轉變的趨勢。然而，數據亦揭露一項關鍵的性別落差：公教保險男性申請比例與就業保險（勞工）男性申請比例之間存在約 10 個百分點的顯著落差。此差異主因在於公教保險的育嬰留停津貼計算基礎僅為本俸，導致其所得替代率（約 40%）遠低於勞工（約 80%），致使公教家庭，特別是男性公教人員，面臨更高的經濟成本，抑制了其申請育嬰留停的意願。

為促進公務職場的性別平等，本研究運用性別影響評估提出政策建議，核心在於透過經濟誘因而消除公教群體的性別落差。建議採行「促進公保給付平等」方案：將公保育嬰留停津貼的計算基準擴大，加發等同本俸 80% 的津貼補助，使公教人員與勞工的所得替代率趨於一致，以大幅提高男性公教人員申請意願。同時，亦建議併行「激勵男性育嬰參與」方案，透過親職教育課程與實務育嬰公假，強化準爸爸員工在育兒過程中的實質參與度。本研究的發現與建議，可為政府在推動更具性別敏感度及可近性的育兒支持政策上，提供重要的統計實證基礎與政策方向。

關鍵字：育嬰留職停薪、性別統計、公教保險、就業保險、所得替代率