

高雄市政府環境保護局公務人員 育嬰留職停薪性別分析

撰寫人員：陳怡伶

撰寫機關：高雄市政府環境保護局

目錄

壹、前言.....	2
貳、相關法規保障.....	2
一、性別工作平等法.....	2
二、公務人員請假規則.....	3
三、公務人員留職停薪辦法.....	3
四、軍公教人員育嬰留職停薪津貼加發措施.....	3
參、現況分析.....	4
一、基本資料.....	4
二、本局公務人員申請育嬰留職停薪情形.....	6
三、性別育嬰留職停薪考量因素差異.....	7
肆、結論與建議.....	10
伍、參考資料.....	11

壹、前言

由於傳統社會性別刻板印象框架，不論照顧年邁父母或幼兒，女性往往為家庭中主要照顧者角色；縱使男性願意擔任全職照顧者、採取不一樣的分工方式，也容易因為傳統男主外、女主內的思想束縛而猶豫再三。

本分析擬探討政府公務機關自性別工作平等法「促進工作平等措施」、公務人員留職停薪辦法、公務人員請假規則之生理假、產前假、陪產假、家庭照顧假、哺乳時間及加發育嬰留職停薪津貼等相關措施實施後，檢視本局公務人員申請育嬰留職停薪情形，發現不同性別間差異、成因及需求，希望依據相關結論或建議，調整計畫資源配置或延伸發展其他計畫處理相關議題，促進公務資源得以合理分配，讓不同性別皆能以平等獲取相關資源及機會，達到實質性別平等之目標。

貳、相關法規保障

一、性別工作平等法

「性別工作平等法」目的在於保障性別工作權之平等及母性工作之權益，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神，並排除婦女就業障礙，創造婦女就業機會，提高婦女參與勞動之意願。

本法於民國91年1月16日制定公布，其內明文禁止雇主對求職者或受僱者性別歧視，規範雇主防治性騷擾及促進工作平等所需採取之措施；並明訂女性因生理日、結婚、懷孕、分娩、育兒或照顧家庭的請假與薪資給付辦法，以及因此而離職之受僱者獲得再就業之機會，應採取就業服務、職業訓練及其他必要之措施。民國97年首次修法公布，並更名為〈性別工作

平等法〉，修正內容包括：擴大育嬰留職停薪、家庭照顧假的適用範圍、增加陪產假及加重雇主違反性別歧視處罰額度等。

二、公務人員請假規則

「公務人員請假規則」自民國36年8月2日國民政府核准發布施行，曾歷經17次修正，最近一次於108年10月1日修正施行。隨著社會發展，我國人口結構改變，高齡化及少子化問題日益嚴重，連帶衝擊整體之國家競爭力，因此為營造友善職場環境，並配合性別工作平等法之相關規定修正本規則；其中民國104年考量高齡化及少子化漸成趨勢，公務人員申請侍親、育嬰留職停薪人數日增，增訂申請侍親、育嬰留職停薪者，其復職當年度及次年度休假，均按前一在職年度實際任職月數比例核給之規定。

為更加落實家庭照顧假之給假意旨，並營造友善生養及得以兼顧家庭之職場環境，現刻正研議將家庭照顧假請假日數獨立計算，並增訂生養2名以上子女之公務人員，於最幼子女滿3歲前，每年額外核給7日家庭照顧假之規定。

三、公務人員留職停薪辦法

「公務人員留職停薪辦法」自民國85年5月20日訂定施行後，曾歷經6次修正，最近一次修正日期為110年3月15日。為配合性別工作平等法保障受僱者申請育嬰留職停薪之意旨，並因應實務需要與執行上易生爭議部分，刪除育嬰留職停薪僅得以本人或配偶之一方申請為限之規定，並增訂主管人員因養育子女或收養兒童先行共同生活而留職停薪者，辦理復職時，除因機關改制等情形或經當事人書面同意外，應予回復原主管職務。

四、軍公教人員育嬰留職停薪津貼加發措施

自本(110)年7月1日起，依「軍人保險條例」第16條之1及「公教人員保

險法」第35條等規定請領育嬰留停津貼有案之被保險人，由保險承保機關（構）按其育嬰留停津貼所依據之平均月保險俸（薪）額20%計算加發金額，併同保險育嬰留停津貼同時發給。意即育嬰留職停薪津貼由6成薪提高至8成薪，軍公教人員一體適用。

參、現況分析

一、基本資料

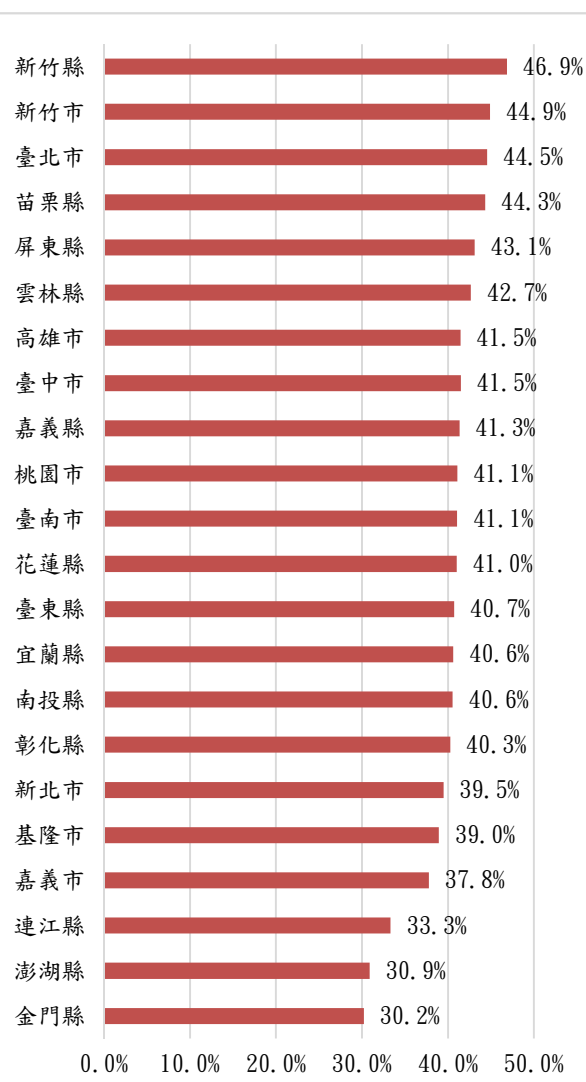
依考試院銓敘部資料顯示，109年底全國公務人員人數總計366,494人，男性人數211,431人，性別比率為57.7%，女性人數155,063人，比率為42.3%(表1)。從各縣市女性比率觀察，新竹縣46.9%居首、新竹市44.9%居次，高雄市與臺中市均為41.5%排名第7(圖1)。

表1 109年全國公務人員人數及性別比率
單位：人

縣市別	總計	男性		女性	
		人數	比率	人數	比率
總計	366,494	211,431	57.7%	155,063	42.3%
中央	193,445	110,285	57.0%	83,160	43.0%
地方	173,049	101,146	58.4%	71,903	41.6%
新北市	21,737	13,152	60.5%	8,585	39.5%
臺北市	26,813	14,869	55.5%	11,944	44.5%
桃園市	13,826	8,144	58.9%	5,682	41.1%
臺中市	18,014	10,537	58.5%	7,477	41.5%
臺南市	12,435	7,328	58.9%	5,107	41.1%
高雄市	20,318	11,893	58.5%	8,425	41.5%
宜蘭縣	4,015	2,384	59.4%	1,631	40.6%
新竹縣	3,736	1,985	53.1%	1,751	46.9%
苗栗縣	4,402	2,450	55.7%	1,952	44.3%
彰化縣	8,092	4,833	59.7%	3,259	40.3%
南投縣	4,429	2,633	59.4%	1,796	40.6%
雲林縣	5,342	3,062	57.3%	2,280	42.7%
嘉義縣	4,549	2,668	58.7%	1,881	41.3%
屏東縣	6,702	3,812	56.9%	2,890	43.1%
臺東縣	3,430	2,033	59.3%	1,397	40.7%
花蓮縣	3,869	2,282	59.0%	1,587	41.0%
澎湖縣	1,902	1,314	69.1%	588	30.9%
基隆市	2,888	1,763	61.0%	1,125	39.0%
新竹市	2,648	1,459	55.1%	1,189	44.9%
嘉義市	2,149	1,337	62.2%	812	37.8%
金門縣	1,267	884	69.8%	383	30.2%
連江縣	486	324	66.7%	162	33.3%

資料來源：銓敘部

圖1 公務人員女性比率—按縣市別



資料來源：銓敘部

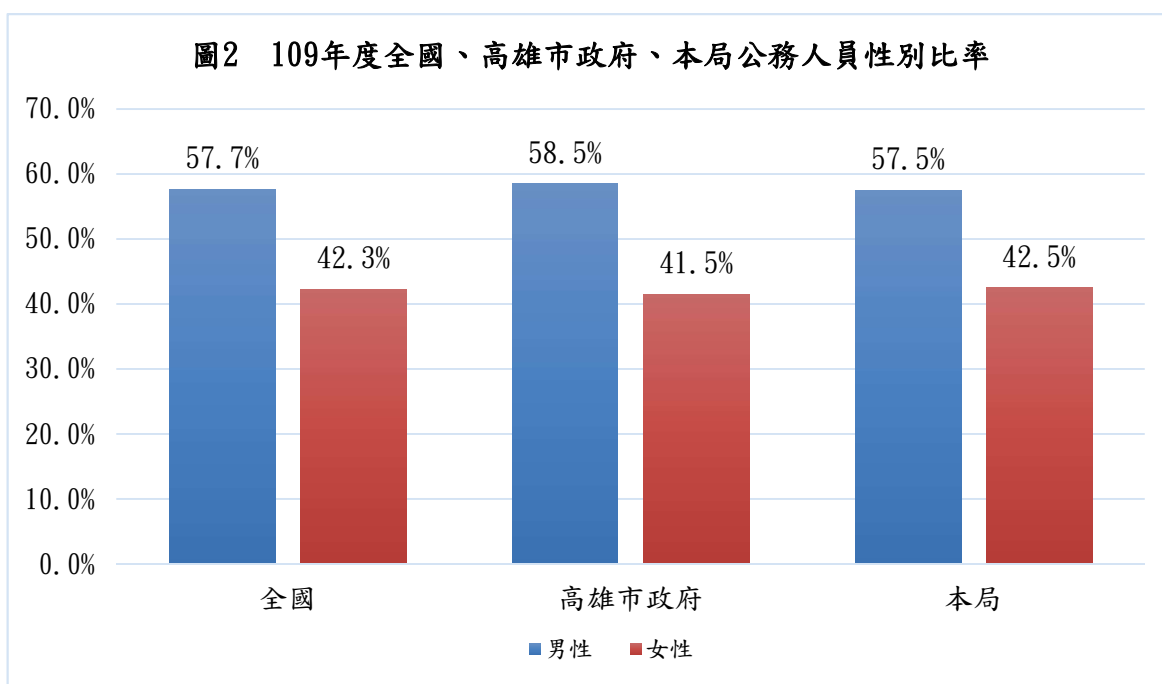
上開資料顯示，全國公務人員人數總計366,494人，男性人數211,431人(比率57.7%)，女性人數155,063人(比率42.3%)；高雄市政府公務人員人數總計20,318人，男性11,893人(比率58.5%)，女性8,425人(比率41.5%)，兩者相差17個百分點。本局公務人員總計339人，男性195人(比率57.5%)，女性144人(比率42.5%)，男性比女性多出15%(表2、圖2)。

表 2 109 年度全國、高雄市政府、本局公務人員人數及性別比率

單位：人

	全國	高雄市政府	本局
總計	366,494	20,318	339
男性	211,431 (57.7%)	11,893 (58.5%)	195 (57.5%)
女性	155,063 (42.3%)	8,425 (41.5%)	144 (42.5%)
男女人數 比率差	56,368 (15.4%)	3,468 (17%)	51 (15%)

資料來源：銓敘部、本局 WebHR 系統



資料來源：銓敘部、本局 WebHR 系統

二、本局公務人員申請育嬰留職停薪情形

以現有最新資料，108 年全國公務人員申請育嬰留職停薪為 2,906 人次，其中男性為 372 人次，女性 2,534 人次為男性之 6.8 倍，男女所占比率分別為 12.8% 及

87.2%。本局公務人員107年1月1日至110年7月31日申請育嬰留職停薪為8人，其中男性1人，女性7人，男女所占比例為12.5%及87.5%(表3)。

表 3 本局公務人員 107 年 1 月 1 日至 110 年 7 月 31 日申請育嬰留職停薪人數

年度	107年	108年	109年	110年
男性	1	-	-	-
女性	3	2	1	1

資料來源：本局 WebHR 系統

三、性別育嬰留職停薪考量因素差異

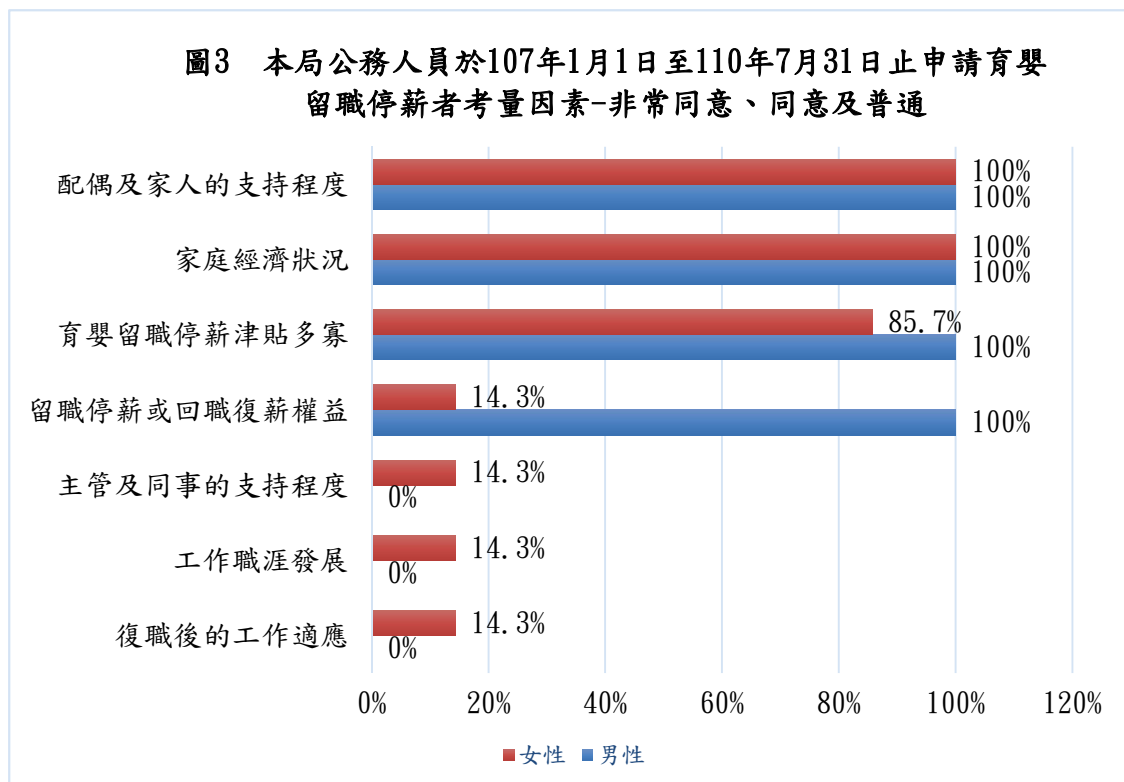
本調查擇定「配偶及家人的支持程度」、「家庭經濟狀況考量」、「育嬰留職停薪津貼多寡」、「留職停薪或回職復薪權益」、「主管及同事的支持程度」、「工作職涯發展」及「復職後的工作適應」等7個因素是否影響本局公務人員於107年1月1日至110年7月31日止申請育嬰留職停薪者的意願，探究不同性別間考量因素之差異(表4、圖3)。(非常同意代表是申請育嬰留職停薪重要的考量因素，非常不同意代表並非重要考量因素。)

表 4 本局公務人員於 107 年 1 月 1 日至 110 年 7 月 31 日止
申請育嬰留職停薪者考量因素

性別	項目別	1、配偶及家人的支持程度		2、家庭經濟狀況		3、育嬰留職停薪津貼多寡	
		人數	占比	人數	占比	人數	占比
男性	非常同意	-	-	-	-	-	-
	同意	1	100%	1	100%	1	100%
	普通	-	-	-	-	-	-
	不同意	-	-	-	-	-	-
	非常不同意	-	-	-	-	-	-
女性	非常同意	1	14.3%	-	-	-	-
	同意	5	71.4%	6	85.7%	1	14.3%
	普通	1	14.3%	1	14.3%	5	71.4%
	不同意	-	-	-	-	1	14.3%
	非常不同意	-	-	-	-	-	-

性別	項目別	4、留職停薪或回職復薪權益		5、主管及同事的支持程度		6、工作職涯發展	
		人數	占比	人數	占比	人數	占比
男性	非常同意	-	-	-	-	-	-
	同意	1	100%	-	-	-	-
	普通	-	-	-	-	-	-
	不同意	-	-	-	-	-	-
	非常不同意	-	-	1	100%	1	100%
女性	非常同意	-	-	-	-	-	-
	同意	1	14.3%	-	-	-	-
	普通	-	-	1	14.3%	1	14.3%
	不同意	-	-	-	-	-	-

	非常不同意	6	85.7%	6	85.7%	6	85.7%
性別	項目別	7、復職後的工作適應					
		人數	占比				
男性	非常同意	-	-				
	同意	-	-				
	普通	-	-				
	不同意	-	-				
	非常不同意	1	100%				
女性	非常同意	-	-				
	同意	1	14.3%				
	普通	-	-				
	不同意	1	14.3%				
	非常不同意	5	71.4%				



上述資料顯示男性與女性在育嬰留職停薪考量因素，並未因性別而有顯差異，均以「配偶及家人的支持程度」、「家庭經濟狀況」、「育嬰留職停薪津貼多寡」等家庭及經濟為重要考量方向；相對而言，「留職停薪或回職復薪權益」、「主管及同事的支持程度」、「工作職涯發展」及「復職後的工作適應」等個人工作職場因素則非主要考量因素。其中「留職停薪或回職復薪權益」因素考量程度落差較大，相較之下女性較不考慮如留職停薪當年度或回職復薪後休假日數、考績晉級等相關權益。

肆、結論與建議

一、就前述性別資料統計及調查，顯示下列情形：

(一)本局申請育嬰留職停薪者主要為女性

本局於109年底公務人員總計339人，男性195人(比率57.5%)，女性144人(比率42.5%)，男性比女性多出15%；惟本局公務人員107年1月1日至110年7月31日止申請育嬰留職停薪為8人，其中男性1人，女性7人，男女所占比例為12.5%及87.5%，申請育嬰留職停薪者主要為女性。

(二)家庭及經濟因素為育嬰留職停薪重要考量因素

男性與女性在育嬰留職停薪考量因素，並未因性別而有顯差異，均以「配偶及家人的支持程度」、「家庭經濟狀況」、「育嬰留職停薪津貼多寡」等家庭及經濟為重要考量方向；相對而言，「留職停薪或回職復薪權益」、「主管及同事的支持程度」、「工作職涯發展」及「復職後的工作適應」等個人工作職場因素則非主要考量因素。

二、可推動作為

依據前述情形，發現公務人員於育嬰留職停薪與性別平等推動上，仍有努力

的空間，茲提出以下建議：

(一)強化性別平等意識

為強化本局同仁性別平等觀念，並將性別平等意識落實於生活中，透過辦理性別平等教育訓練課程，逐漸化解傳統觀念中「男主外，女主內」的分工模式，鼓勵男性申請育應留職停薪，落實性別平等精神。

(二)友善職場，提供家庭友善職場環境

為營造適合家庭育兒的友善職場環境，市府業推動員工子女特約托育中心、幼兒園及課後照顧班、個別放寬彈性上下班等服務措施，供有照顧幼兒需求的員工參考運用。

(三)建議提高育嬰留職停薪津貼給付

按現行規定，公務人員育嬰留職停薪津貼係按留職停薪當月起，前6個月本俸之平均數80%計算，自留職停薪之日起按月發給，最長發給6個月。然為鼓勵公務人員申請育嬰留職停薪，可建議津貼按留職停薪當月起，前6個月本俸之「平均數全額」計算，每月按月發放；或者按留職停薪「當月本俸全額」發給，自留職停薪之日起按月發給。

伍、參考資料

- 一、國家發展委員會/經濟小辭典
- 二、全國法規資料庫
- 三、考試院全球資訊網/性別平等專區/性別統計