

論平權理念於立法政策之落實與反思 —以育嬰留職停薪及家庭照顧假為例

編製機關：高雄市政府人事處

姓名：吳心慧

中華民國 106 年 6 月

目錄

壹、前言	3
貳、現況研析	
一、 相關定義及規定	4
二、 本府 103 年至 105 年育嬰留職停薪申請情形	5
三、 本府 103 年至 105 年家庭照顧假申請情形	7
四、 影響平權理論落實之可能因素	10
參、結語	10
肆、參考資料或文獻	12

壹、前言

隨著時代進步及思想變遷，兩性平權理念呼聲漸高，傳統的「男主外、女主內」性別刻板印象之破除勢在必行，我國遂於民國 91 年訂立性別工作平等法等法規，以期落實相關理念。另查公務人員請假規則及公務人員留職停薪辦法亦分別明定家庭照顧假及育嬰留職停薪之規定，讓公務人員於家庭成員因疾病、事故需親自照料或考量個別家庭育嬰需求，自行申請家庭照顧假或育嬰留職停薪。

由於社會變遷，少子女化問題日趨嚴重，又為配合性別工作平等法之修正，爰重新檢討公務人員留職停薪辦法中有關育嬰留職停薪相關事項，並於 105 年 7 月修正發布，擴大可申請育嬰留職停薪的對象及期間。

法律雖順應時代潮流，立於男女平等的立場，不斷修正、更新相關規定，以鼓勵男女共同擔負家庭照顧之責任，但衡諸傳統觀念對男女在職場及家庭的角色扮演上仍有各自的期待，該制度在實際的運作下與立法者之本意仍可能有所落差。

是以，透過本府 103 年至 105 年公務人員申請育嬰留職停薪及家庭照顧假之情形，從中探討社會傳統價值對男、女性申請育嬰留職停薪及家庭照顧假的影響，以瞭解兩性平權理念在制度上落實之情形。期望研究結果可提供政策制定及施行之參考，以完善並確切落實性別平等之理念。

貳、現況研析

一、 相關定義及規定

(一) 育嬰留職停薪

- 1、 公務人員留職停薪辦法所稱留職停薪，係指公務人員因育嬰、侍親、進修及其他情事，經服務機關核准離開原職務而准予保留職缺及停止支薪，並於規定期間屆滿或留職停薪原因消失後，回復原職務或與原職務職等相當之其他職務及復薪。
- 2、 參 105 年 7 月修正之公務人員留職停薪辦法第五條規定略以，公務人員養育三足歲以下子女，或依家事事件法、兒童及少年福利與權益保障法相關規定與收養兒童先行共同生活，其共同生活期間，皆得申請育嬰留職停薪，各機關不得拒絕其申請，但公務人員之配偶未就業者，除有正當理由，並經機關核准外，不適用前開規定。
- 3、 另育嬰留職停薪期間原規定「以兩年為限，必要時得延長一年」，惟為鼓勵生育、簡化行政程序及照顧公務人員權益，於 105 年 7 月修正後，放寬其期間最長至子女、收養兒童滿三足歲止，不受以二年為限，必要時得延長一年規定之限制。。

(二) 家庭照顧假

參公務人員請假規則第 3 條第 1 項第 1 款規定略以：因事得請事假，每年准給五日。其家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自照顧時，得請家庭照顧假，每年准給七日，其請假日數併入事假計算。超過規定日數之事假，應按日扣除俸(薪)

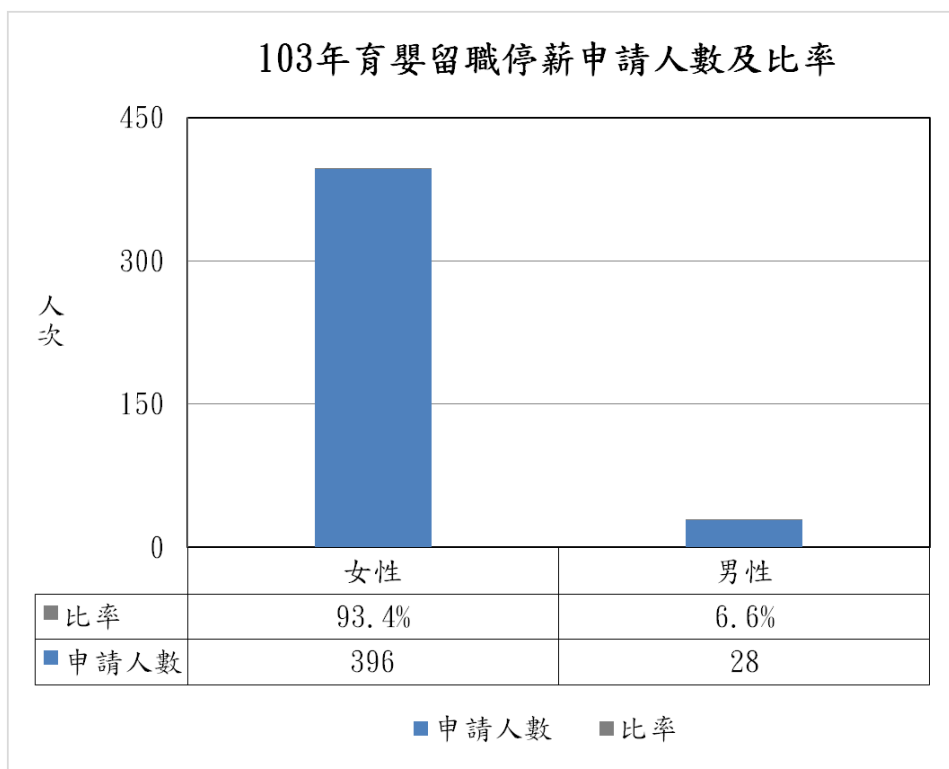
給。

二、本府 103 年至 105 年育嬰留職停薪申請情形

茲就本府 103 年至 105 年公務人員申請育嬰留職停薪情形說明如下：

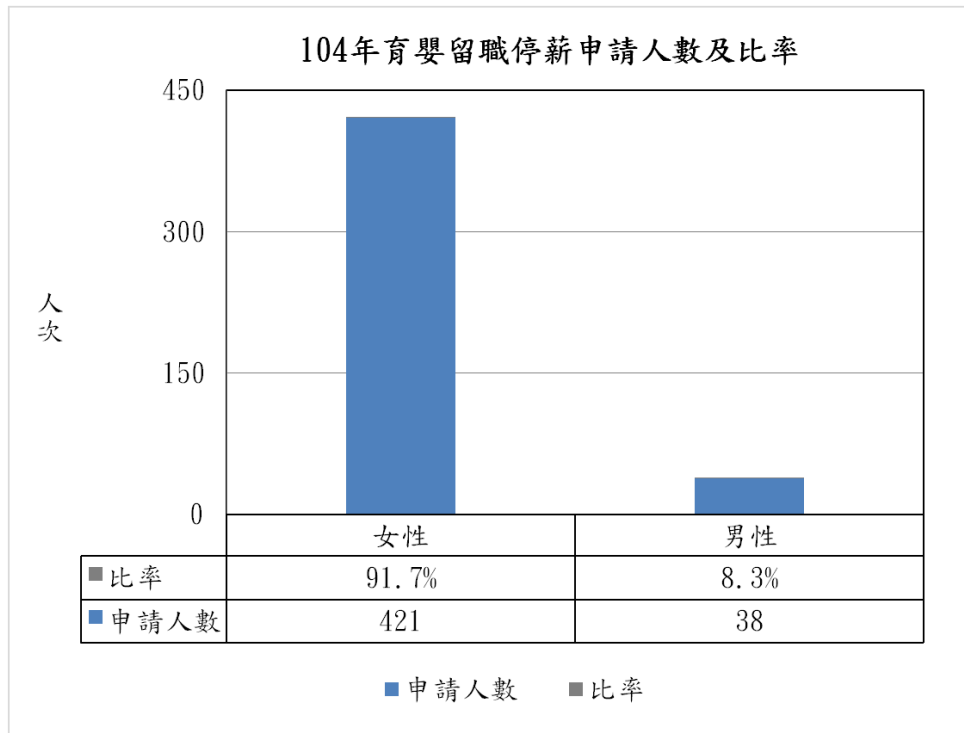
(一) 103 年育嬰留職停薪申請人數及比率

103 年本府申請育嬰留職停薪人數共 424 人，女性為 396 人，約占 93.4%；男性為 28 人，約占 6.6%，女性申請育嬰留職停薪人數約為男性人數的 14.1 倍。



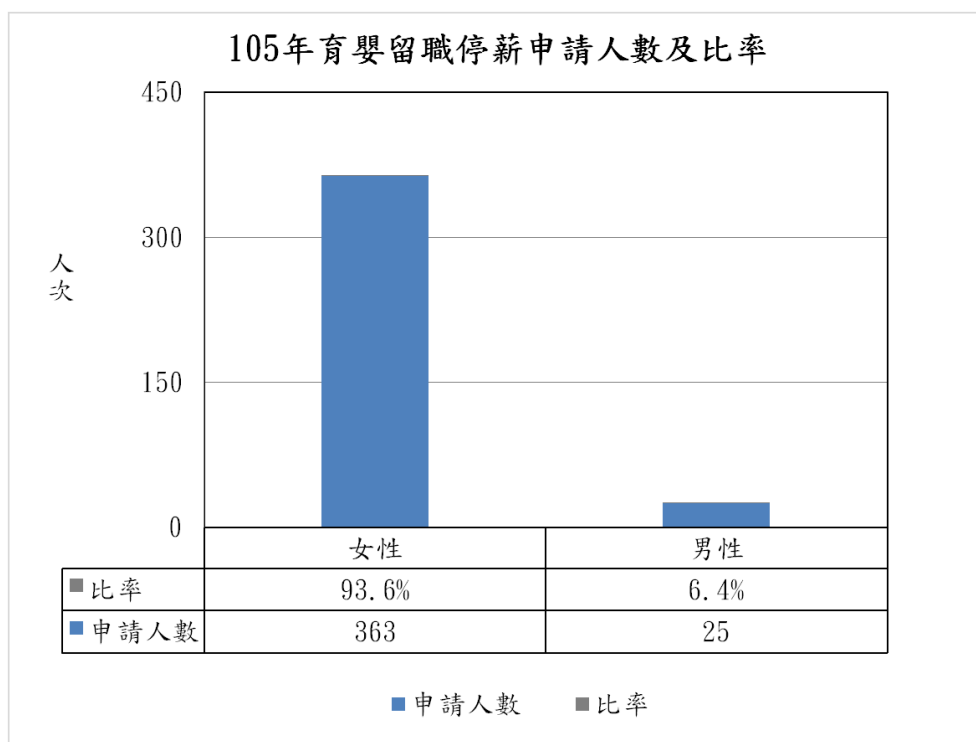
(二) 104 年育嬰留職停薪申請人數及比率

104 年本府申請育嬰留職停薪人數共 459 人，女性為 421 人，約占 91.7%；男性為 38 人，約占 8.3%，女性申請育嬰留職停薪人數約為男性人數的 11.1 倍。

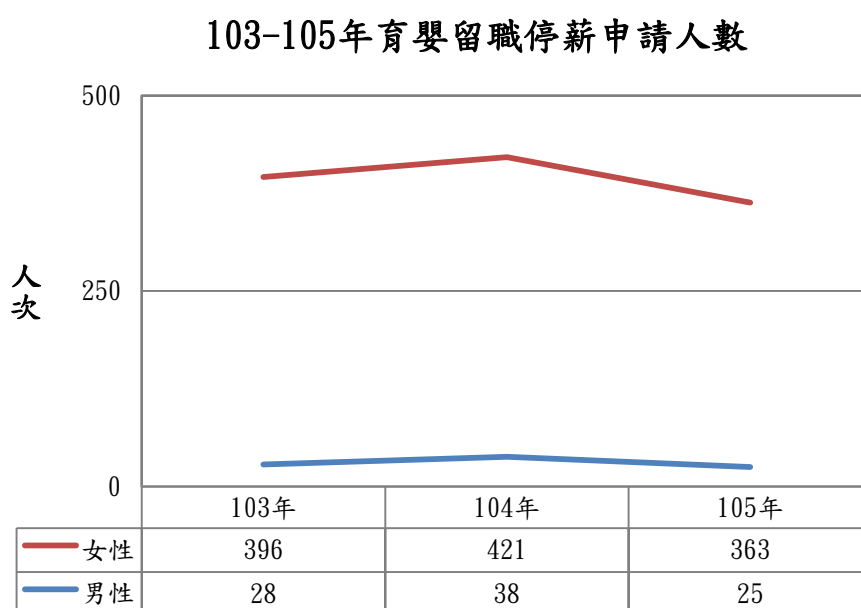


(三) 105年育嬰留職停薪申請人數及比率

105年本府申請育嬰留職停薪人數共388人，女性為363人，約占93.6%；男性為25人，約占6.4%，女性申請育嬰留職停薪人數約為男性人數的14.5倍。



(四) 103年至105年本府申請育嬰職停薪男女人數曲線圖

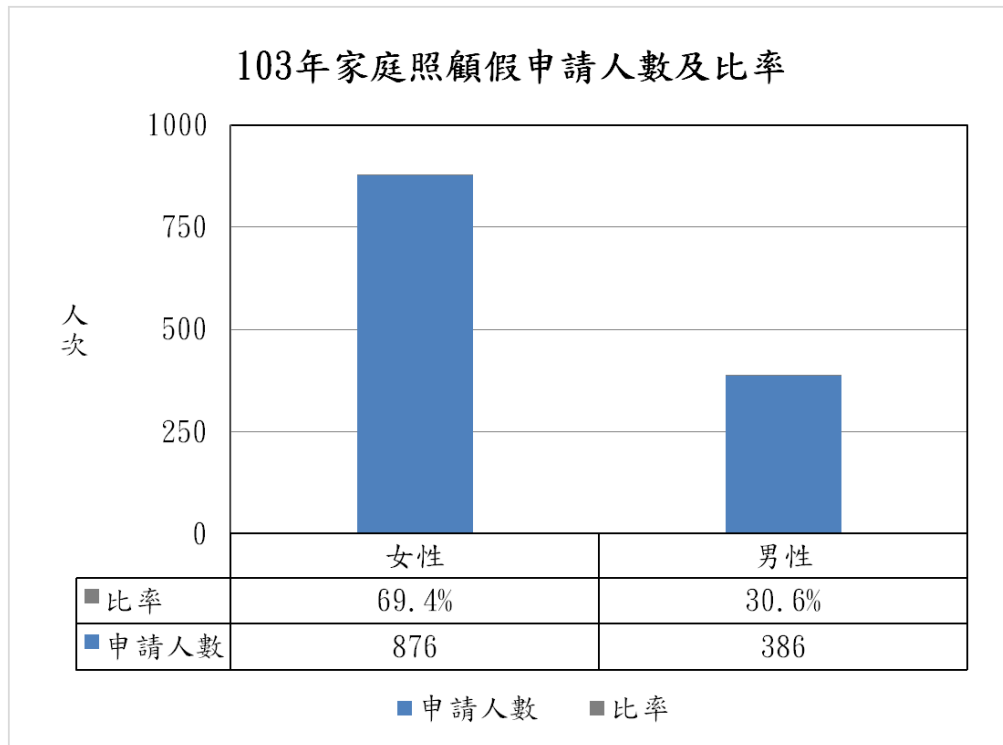


三、本府103年至105年家庭照顧假申請情形

茲就本府103年至105年公務人員申請家庭照顧假情形說明如下：

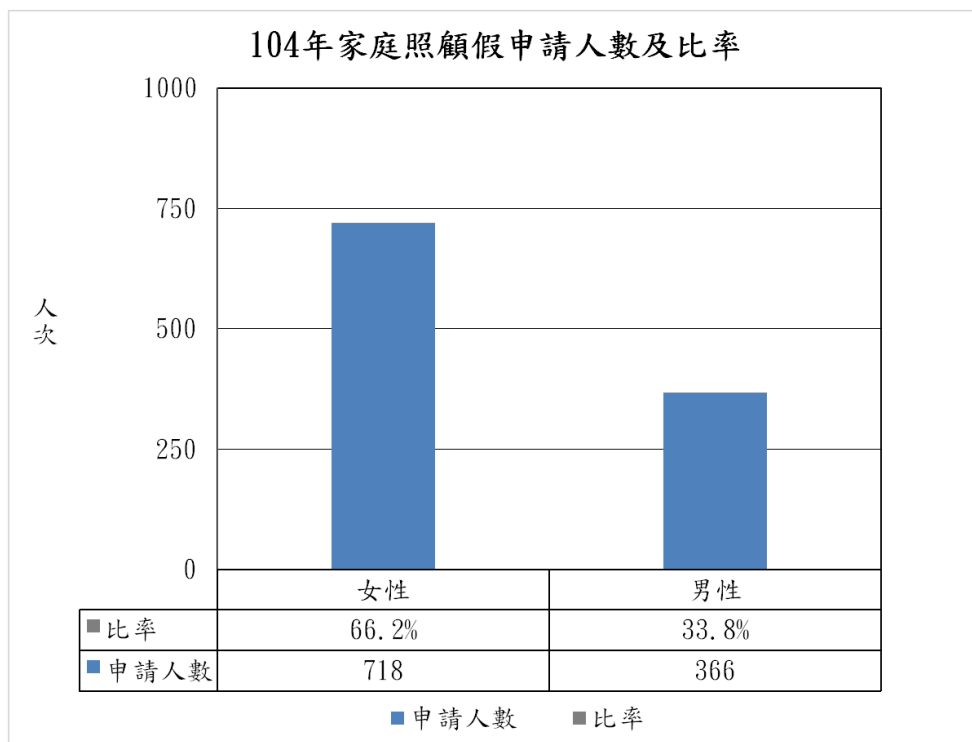
(一) 103年家庭照顧假申請人數及比率

103年本府申請家庭照顧假人數共1262人，女性為876人，約占69.4%；男性為386人，約占30.6%，女性申請家庭照顧假人數約為男性人數的2.3倍。



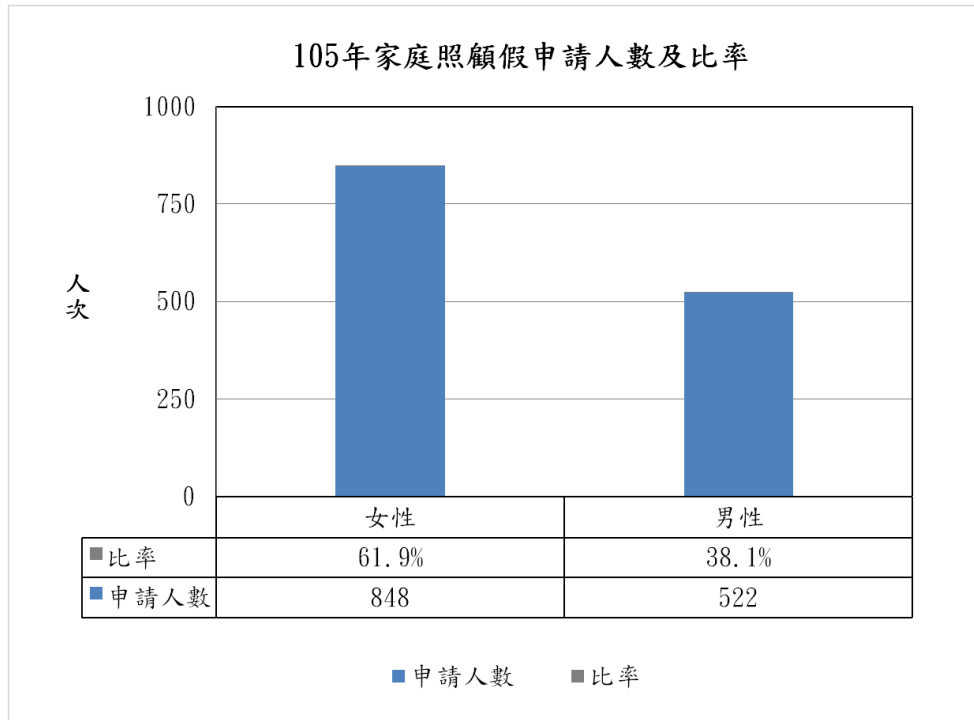
(二) 104年家庭照顧假申請人數及比率

104年本府申請家庭照顧假人數共1084人，女性為718人，約占66.2%；男性為366人，約占33.8%，女性申請家庭照顧假人數約為男性人數的2倍。

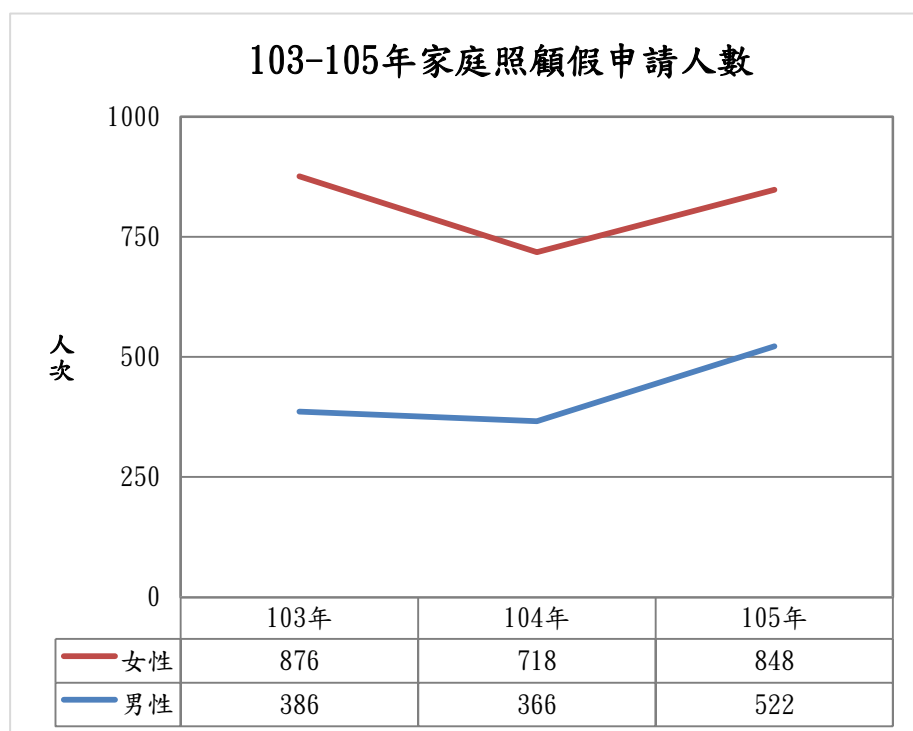


(三) 105 年家庭照顧假申請人數及比率

105 年本府申請家庭照顧假人數共 1370 人，女性為 848 人，約占 61.9%；男性為 522 人，約占 38.1%，女性申請家庭照顧假人數約為男性人數的 1.6 倍。



(四) 103 年至 105 年本府申請育嬰留職停薪男女比率曲線圖



四、 影響平權理論落實之可能因素

申請家庭照顧假或育嬰留職停薪，夫妻雙方除了考量家庭照顧需求外，亦會從多面向考量以期滿足雙方多元需求，茲就可能影響因素略述如下：

(一) 社會期待及傳統價值

傳統社會大眾對個體的性別與其所扮演的角色有一套既定的框架，並經由代代的反覆實行而不斷複製強化，即便在性別平權理念已推行數十年的今日，仍不可完全破除，依此，女性在傳統觀念中多需承擔照顧嬰幼兒之責任，這或許是男女性在育嬰留職停薪申請上有懸殊比例的原因。縱使男性願意共同承接新生兒之照護責任，在申請假別之考量上或許有選擇名稱較中性之家庭照顧假之傾向。

(二) 經濟考量

育嬰留職停薪和家庭照顧假雖未限制男性或女性一方始可申請，但考量留職停薪後收入短缺，以及公教人員保險法最多僅支付6個月育嬰留職停薪津貼，加上現今職場升遷制度及人力市場上男女薪資結構仍有不公平現象等，以至於通常是由薪資較低者（多為女性）擔負家庭照顧責任，在看似理性的考量中無形添加性別不平等的概念。

參、結語

公務人員請假規則及公務人員育嬰留職停薪辦法皆明定申請家庭照顧假及育嬰留職停薪的依據，只要符合法定要件，任何人皆可申請，亦即公務人員決定申請家庭照顧

假或育嬰留職停薪與否，係取決於個人選擇。

就本府 103 年至 105 年申請育嬰留職停薪人數及男女比率觀察，女性在申請育嬰留職停薪的比率顯然大於男性，反觀 103 年至 105 年家庭照顧假申請人數及男女比率人數差距較小，且男性申請家庭照顧假的比率有逐漸增加的趨勢。除傳統觀念的影響外，可請假時間之長短、假別名稱及經濟可能都是公務人員申請家庭照顧假或育嬰留職停薪的考量因素，如能延長育嬰留職津貼請領時間、增加津貼支領比率、打破傳統男女性別框架並建立男性願意共同分擔育嬰責任的意識形態，或許有助於平衡兩性在申請育嬰留職停薪之落差。

肆、參考資料或文獻

- 一、WebHR 人力資源管理資訊系統
- 二、高雄市政府人事服務網統計平台
- 三、全國法規資料庫
- 四、高雄市政府市政研究成果網：高雄市男性公務人員育嬰留職停薪生活經驗之初探研究—男子氣概的視角（高雄醫學大學醫學社會學與社會工作學系 林東龍 副教授）