

回前頁

第36期 2025年6月27日

誰申請育嬰留停？ 留停者的陞遷速度 會受影響嗎？

黃婉玲 國立臺北大學公共
行政暨政策學系教授

“公務部門持續推展育嬰友善措施後，男性申請育嬰留停的人次與人數皆有提升，讓兩性在家庭及工作選擇中更為平權；另準實驗設計的結果也顯示，育嬰留停並沒有對公務人員的陞遷速度造成明顯的負面影響。”

依據內政部統計資料，1984年臺灣平均每育齡婦女總生育人數來到2.06人，首度低於2.1的人口替換水準^[1]，至2024年更降至0.885。長此以往，臺灣未來極可能面臨勞動力下降、人均國債負擔上升、總扶養比增加等問題。為舒緩少子化的危機，行政院訂定「兩性工作平等法」（後更名為「性別工作平等法」）並於2002年公布施行，為我國育嬰留停制度提供法源基礎。

其後，行政院人事行政局（現為行政院人事行政總處）於2007年修改公務人員陞遷評分規定，允許育嬰留停人員於陞任評分時，自行選擇以

「考績、獎懲評分溯前採計」或「年資折半採計」。行政院更於2021年7月將育嬰留停津貼由原本的6成薪提高至8成薪，軍公教人員亦一體適用。隨後考試院修正了公務人員留職停薪辦法、公教人員保險法及公務人員陞遷法等相關規定，讓配套措施更完整，像是允許配偶雙方同時辦理育嬰留停，並得同時請領同一子女之育嬰留停津貼；留停結束後，原則上回復原職，且只要能在陞任當天任職，便可於留停期間參加陞任等等。^[2]

前述舉措係希望有育嬰需求的公務同仁能安心申請留停，不會因為家庭收入或個人職涯發展的顧慮，影響申請意願。然而實際上，公務人員申請育嬰留停的情況為何？育嬰留停對公務人員的陞遷又存在什麼影響？

男性申請育嬰留停的人次與人數皆有提升

就公務人員申請育嬰留停的情況來說，2018至2023年間共有15,129筆育嬰留停申請事件，申請總人數為9,961人（男性1,494人，女性8,467人），代表前述期間之申請者，每人平均申請1.52次的育嬰留停。其中男性申請育嬰留停為1,887人次（12.5%），女性則有13,242人次（87.5%）。從人數的資料對照來看，男性於上述期間每人平均申請1.26次的育嬰留停，女性則是1.56次，代表女性多次申請留停的情況是比較高的。

若進一步以2021年7月育嬰留停津貼提高政策的施行為分界點，政策施行前2年半期間合計有6,157人次申請育嬰留停，政策施行後2年半的申請人次增加至6,418，約有4.2%的增幅。值得注意的是，2021年7月津貼提高政策施行後，育嬰留停申請人次的增加幾乎都是來自於男性，與政策施行前的男性申請人次相比，增幅達39.1%，女性的申請人次則沒有明顯變化。另以人為分析單位，可發現政策施行後，男性的申請人數亦有36%的增幅，女性的申請人數卻不增反減，降幅約為1.6%。這意味著在2021年7月之後，男性公務人員不論是在申請人數，抑或多次申請留停的比例上，都有上升的趨勢。

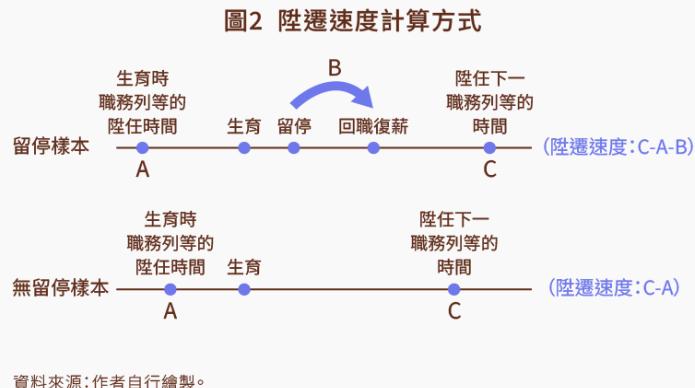
育嬰留停並未成為陞遷的絆腳石

至於大家最關心的問題：育嬰留停會妨礙陞遷嗎？我們採用準實驗設計的方式，以2018年有申請育嬰留停的女性公務人員為處遇組，並以配對方式，找了另一群有生育但未曾申請過育嬰留停的女性公務人員作為比較組，以確保兩組人員在生育年份、年齡區間、生育時的職務列等以及生育時之政府別等變數上，都極為相似。此外，由於育嬰留停女性後續的職涯發展路徑相當多元，例如有些人中途留職停薪出國進修，也有人多次申請育嬰留停，這些情況都會影響後續陞遷的速度。為了讓育嬰留停的影響相對純淨，僅有符合目前仍在職、已回職復薪、僅申請過一次育嬰留停、生育後未有其他留停情事等條件的人員，才會被納入分析並進行配對，最後兩組各自挑選出282人進行分析（[圖1](#)）。



分析結果顯示，單就「有無陞遷」的狀態來看，僅有3成左右的留停樣本從生育至今有陞遷之事實，無留停樣本有陞遷的比例則將近5成。換言之，沒有育嬰留停的女性公務人員在有陞遷的人數比例上，的確是高於育嬰留停的女性。然而，育嬰留停女性本來就多了一段育嬰留停的空白期，以相同的起跑點與終點去比較，比賽落後似乎也是意料中的事。因此我們另以研究對象陞任下一職務列等之生效日，減去其生育時所列職務列等的生效日，再將育嬰留停的時間扣除，得出其陞遷所需時間（[圖2](#)）。以「陞遷速度」的分析來說，在扣除育嬰留停的時間之後，

留停者陞任下一職務列等平均所需時間，比沒有留停者還要快一年左右。也就是說，留停者有陞遷的人數比例雖然比較低，但是在有陞遷的這群人當中，他們的陞遷速度絲毫不遜於沒有留停的人。



總結而言，公部門育兒友善措施的推動，與育嬰留停申請的件數之間，有某種程度的正向關係，特別是男性申請育嬰留的人次與人數，於2021年7月之後均有明顯的提升。此外，準實驗設計的結果也顯示，育嬰留停並沒有對公務人員的陞遷速度造成明顯的負面影響；目前的制度設計，應不至於讓育嬰留停人員在陞遷時處於不利地位。惟須強調的是，本研究僅針對符合特定資格的留停者進行分析，前述結果不適合類推至所有公務人員身上，在解讀時宜留意資料的限制。

*本文呈現之數據與結果，取自考試院2024年度資料庫分析委託辦理案--子題3「申請育嬰留職停薪人員之分析」結案報告。

[1]依據世界衛生組織的估算，每位女性一生所生育之嬰兒數若能達到2.1人，便能讓該國人口數維持在不增不減的狀態，此即是人口替換水準。

[2]參閱林歆庭（2024）。友善職場 育兒好彈性。國家人力資源論壇，（32）。取自 <https://reurl.cc/K8nz9n>

延伸閱讀

- [友善職場 育兒好彈性](#) / 林歆庭 / 國家人力資源論壇第32期

[回前頁](#)
