

本報告僅供委員參考

公教人員保險法部分條文修正草案
評估報告

法制局 高念祖 撰

中華民國 115 年 7 月

公教人員保險法部分條文修正草案評估報告

目 次

摘要

壹、前言	1
貳、草案重點	1
參、日本育兒留職法制	2
肆、問題研析與建議	3
一、建議育「嬰」留職停薪用語一律修正為育「兒」留職停薪， 以示簡明（草案第 3 條、第 12 條、第 3 章第 6 節節名、第 35 條）	3
二、育兒留職停薪津貼涉及重大公共利益，建議將現行實質津貼 由補助要點給付部分以法律明定（草案第 12 條第 1 項第 2 款）	4
三、考量深化鼓勵雙親共同育兒、完善職務代理、增強公職留才 等因素，建議育兒留職停薪津貼最長發給十二個月（草案第 35 條第 5 項）	5
四、施行日期宜限定適當期限，以儘速回應國內少子女化之挑戰 （草案第 51 條第 2 項）	8
五、法案性別及人權影響評估	9
伍、結論	9
陸、條文對照表	11
參考文獻	24
附錄一：「公教人員保險法部分條文修正草案」評估報告（初稿）書 面審查意見及參採情形	26

附錄二：法案及性別影響評估檢視表	32
------------------------	----

摘 要

考試院因應政府推動人口對策新戰略，建構安心懷孕及友善生養之環境，以促進家庭內部性別分工平等，深化鼓勵雙親共同照顧子女，並基於性別平等工作法部分條文修正草案已增修訂相關規範，同步配合修正，爰擬具「公教人員保險法部分條文修正草案」，函請行政院會銜後，於 115 年 7 月 3 日送請本院審議。經本報告研析相關內容，並檢視性別與人權影響評估結果，提出相關建議，俾供本院委員問政及審查法案參考。

公教人員保險法部分條文修正草案評估報告

壹、前言

公教人員保險制度係自民國¹（下同）47年1月29日公務人員保險法制定施行，曾歷經2次修正，並於88年5月29日合併私立學校教職員保險條例，修正為公教人員保險法（下稱本法），其後歷經多次修正，最近一次於113年1月3日修正施行。

為因應國內少子女化之挑戰，政府推動人口對策新戰略，於家庭支持篇推動雙就業雙照顧政策，建構安心懷孕友善生養之環境，以促進家庭內性別分工之平等，鼓勵雙親共同照顧子女，行政院115年5月28日院臺勞字第1151014768號函送立法院審議之性別平等工作法部分條文修正草案²已增修訂相關規範，基於職域社會各保險一致性之原則，爰配合修正本保險育嬰留職停薪津貼之子女年齡請領條件及名稱，並增訂領滿6個月育嬰（兒）留職停薪津貼之雙親，最高得再各增加3個月津貼之規定。此外，針對所領育嬰（兒）留職停薪津貼金額低於以法定最低工資為投保俸（薪）額計得之金額者，增訂補足差額之規定，提升鼓勵生育之政策成效。基此，考試院、行政院擬具「公教人員保險法部分條文修正草案」³（下稱本草案），並於115年7月3日以考臺銓二字第11500027041號、院授人給揆字第11540012062號函請本院審議。茲就提案之相關內容進行研析，並就其性別及人權影響評估加以檢視，提出相關建議，俾供本院委員問政及審查法案參考。

貳、草案重點

本草案計修正4條，其修正要點如下：

¹ 本報告有關年分之使用，原則以民國紀年表述，惟涉及外國法制或立法例部分，改採西元紀年表述。

² 立法院第11屆第5會期第13次會議議案關係文書（院總第20號 政府提案第11021785號），115年6月5日印發，頁政31-40。

³ 立法院第11屆第5會期第18次會議議案關係文書（院總第20號 政府提案第11022545號），115年7月15日印發，頁政7-15。

- 一、配合性別平等工作法部分條文修正草案，將育「嬰」留職停薪名稱修正為育「嬰（兒）」留職停薪。（草案第 3 條、第 12 條、第 35 條及第 3 章第 6 節節名）
- 二、延長育嬰（兒）留職停薪津貼期間至該子女滿 7 歲止，並增訂被保險人與配偶撫育同一子女且均領滿 6 個月育嬰（兒）留職停薪津貼時，於育嬰（兒）留職停薪期間，得各再請領 3 個月，最長可領 9 個月育嬰（兒）留職停薪津貼，同時針對育嬰（兒）留職停薪津貼金額低於以法定最低工資為投保俸（薪）額計得之金額者，增訂補足差額之規定。（草案第 35 條）
- 三、本法修正條文之施行日期。（草案第 51 條）

參、日本育兒留職法制簡介

日本 2025 年起實施育兒介護休業法（育兒休業、介護休業等育兒又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律），雖仍維持養育未滿 1 歲的子女方可請育兒假，且父母均申請育兒假時，可子女的年齡限制從 1 歲以下延長至 1 歲 2 個月，以及子女出生 8 週內，父親最多 4 週的產後父親育兒假⁴。但過去申請育兒假僅限於孩子的生病和接種疫苗等醫療情況，修法後擴大至包括學校的開學典禮和畢業典禮等重要時刻，同時擴大免加班申請資格，從原先「育兒至 3 歲」延長到「育兒至小學入學前」，並要求企業應為需要持續照顧家庭成員或照顧 3 歲以下孩子的員工，提供遠程工作選項。同時要求擁有超過 300 名員工的企業，也需要每年報告育兒假使用率⁵。

至於育兒留職期間之工資，法律並未規範，委由當事人間合意，若無約定則為無給。不過依據僱用保險法（雇用保険法）之規定，僱用保險會給付育兒休業給付金。其額度自 2014 年起，調整為前 6 個

⁴ 厚生労働省，育兒休業制度，2025 年 7 月，網址：

https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/ikuji/，最後瀏覽日期：115 年 7 月 20 日。

⁵ 姜雯，上班族家長的心願成真：可以安心請假陪小孩參加開學與畢業典禮，天下學習，114 年 5 月 21 日，網址：<https://www.cheers.com.tw/talent/article.action?id=5104489>，最後瀏覽日期：115 年 7 月 20 日。

月僱用保險會給付留職前工資的 67%，之後為 50%⁶。但肇因於日本職場文化與「不給他人添麻煩」之民族性，施行成效相當不彰。

肆、問題研析與建議

一、建議育「嬰」留職停薪用語一律修正為育「兒」留職停薪，以示簡明（草案第 3 條、第 12 條、第 3 章第 6 節節名、第 35 條）

本草案第 3 條立法理由載明，公教人員保險之育嬰留職停薪津貼之訂定，原即係配合性別平等工作法所增訂。而行政院為因應國內少子女化之挑戰，更已擬具性別平等工作法部分條文修正草案送本院審議，該草案第 16 條修正擴大留職停薪適用之養育子女年齡，法制用語亦配合將育「嬰」留職停薪修正為育「兒」留職停薪。然本草案同步擴大留職停薪適用之養育子女年齡，卻以適用其他法規為由修正用語為育「嬰（兒）」留職停薪。

查兒童及少年福利與權益保障法第 2 條規定：「所稱兒童，指未滿十二歲之人」，兒童托育服務法第 3 條第 1 款亦有同樣定義。復查嬰兒、幼兒定義仍有若干不同，如兒童托育服務法第 3 條第 9 款，嬰兒為未滿 2 歲兒童；幼兒教育及照顧法第 3 條第 1 款，幼兒指 2 歲以上至入國民小學前之人；依食品安全衛生管理法第 17 條規定訂定之食品中污染物質及毒素衛生標準第 5 條附表 3 食品中其他污染物質及毒素之限量規定：本標準所稱之「嬰兒(infant)」，則係指足月生產至年齡未滿 12 個月者；本標準所稱之「幼兒(young child)」，係指年齡為 12 個月以上至 3 歲（36 個月）者。綜上，不論嬰兒或幼兒定義為何，兒童既指未滿 12 歲之人，當即包括「嬰兒」或「嬰幼兒」。兒既已包含嬰之範圍，無待贅列。且育「兒」留職停薪即可望文生義，知其為因「育兒」所故之留職停薪，「育嬰（兒）留職停薪」尚須辨明係為「育嬰」、「育兒」抑或「育嬰兒」，用字用語既不精簡，亦乏清

⁶ 侯岳宏，〈我國育嬰留職停薪相關規定之檢討及日本經驗之啟示〉，《臺北大學法學論叢》，第 111 期，108 年 9 月，頁 21。

晰。

然本草案立法理由卻以考量公務人員任用法及公務人員留職停薪辦法仍維持「育嬰留職停薪」，不採用其修法配合源頭之性別平等工作法修正後用語，恐屬本末倒置。主管機關本須因應法規修正，通盤檢討主管法規，一併修正相關及授權子法，至少應陸續修正，以統一其法制用字用語。爰此，建議本草案凡育「嬰（兒）」留職停薪用語一律修正為育「兒」留職停薪，以示簡明，免生認事用法之困擾。

二、育兒留職停薪津貼涉及重大公共利益，建議將現行實質津貼由補助要點給付部分以法律明定（草案第 12 條第 1 項第 2 款）

現行公保被保險人於育嬰留職停薪期間，除依本法第 12 條第 1 項第 2 款規定，按被保險人育嬰留職停薪當月起，往前推算 6 個月保險俸（薪）額之平均數 60% 計算之育嬰留職停薪津貼外，得另依行政院人事總處訂定之「公教人員育嬰留職停薪津貼加發補助要點」，領取由公務預算支應之加發補助 20% 之育嬰留職停薪津貼，實質上已達保險俸（薪）額之 80%。此外，該 20% 之加發補助係行政院人事總處委由臺灣銀行股份有限公司辦理核發事宜。依臺灣銀行公教保險部統計數據，110 年至 113 年初次請領公教人員保險育嬰留職停薪津貼之人數約 2 萬 1,189 人。依臺灣銀行軍人保險部統計數據，110 年 7 月至 113 年初次請領軍人保險育嬰留職停薪津貼人數約 4,507 人⁷，顯示實際給付人數過萬，已然涉及重大公共利益。

依司法院釋字第 443 號解釋所建立之「層級化規範體系」，其解釋理由書載明：「又關於給付行政措施，其受法律規範之密度，自較限制人民權益者寬鬆，倘涉及公共利益之重大事項者，應有法律或法律授權之命令為依據之必要，乃屬當然。」惟現行實質發給之育嬰留職停薪津貼，仍有 20% 部分以補助要點核發，並由公務預算支應。然

⁷ 衛生福利部、教育部、勞動部、內政部、國防部、財政部、經濟部、農業部、金融監督管理委員會、國家科學及技術委員會、行政院人事行政總處、國家發展委員會，〈整體政策回顧與檢討〉，《我國少子女化對策計畫 2.0（115 年-118 年）》，行政院，114 年 9 月，頁 76。

公務預算之編列、審議均有其不確定性，缺乏政策穩定性及可預見性，且育兒留職停薪津貼係屬經濟給付，除為建構安心懷孕友善生養之公務職場環境的關鍵因素之一，面對當年國內少子女化衝擊，更是重大公共利益無疑。而涉及公共利益之重大事項，自應以法律或法律明確授權之命令予以規範。爰建議修正本草案第 12 條第 1 項第 2 款規定為：「育兒留職停薪津貼：按被保險人育兒留職停薪當月起，往前推算六個月保險俸（薪）額之平均數百分之八十計算。」以法律明定育兒留職停薪津貼之俸（薪）額比例。

三、考量深化鼓勵雙親共同育兒、完善職務代理、增強公職留才等因素，建議育兒留職停薪津貼最長發給十二個月（草案第 35 條第 5 項）

本草案宗旨係為建構安心懷孕友善生養之環境，鼓勵雙親共同照顧子女，故修正延長育兒留職停薪津貼期間至該子女滿 7 歲止，並增訂被保險人與配偶撫育同一子女且均領滿 6 個月育兒留職停薪津貼時，於育兒留職停薪期間，得各再請領 3 個月，最長可領 9 個月育兒留職停薪津貼，亦即通稱之「6+3」政策，以促進家庭內性別分工之平等，自可資贊同。然為因應國內少子女化之挑戰，實有待政策深化支持，尤其於最長發給育兒留職停薪津貼期間一事更宜就實務與法制面再行衡酌，茲分述如下：

其一，深化鼓勵公務人員雙親共同育兒

我國自 105 年後，即使有育嬰留職停薪津貼政策，生育率仍持續下降，可見育嬰留職停薪津貼政策的執行仍有其盲點⁸。放眼國際，雖各國基於歷史文化與經濟發展，育兒留職因地制宜，其中日本、德國、英國、澳洲的「照顧不離職」政策，無論是著重於津貼補助、彈性工作型態等面向仍均有可借鏡之處，然就首個立法保障育嬰假的國家瑞典觀之，其再度率先使父親照顧幼齡子女權利制度化之法制意識亦宜

⁸ 王素彎，〈育嬰留職停薪津貼政策的深層思考〉，《經濟前瞻》，第 198 期，110 年 11 月，頁 63。

參考⁹。

行政院人事總處自 110 年 7 月 1 日起辦理公教人員育嬰留職停薪津貼加發 20%補助措施後，以加發補助實施 3 年（110 年 7 月 1 日至 113 年 6 月 30 日）之數據為基期，與加發補助實施前 3 年同期（107 年 7 月 1 日至 110 年 6 月 30 日）比較，核發育嬰留職停薪津貼人數成長約 1.46%，且男性申請育嬰留職停薪津貼人次由 1,730 人增加至 2,676 人，成長 54.68%，顯示此政策確有助提升公教人員申請育嬰留職停薪之意願，並對鼓勵男性分擔家庭照顧責任有相當成效¹⁰。意即育嬰留職停薪津貼發給之數額對鼓勵公務人員及其配偶共同分擔撫育幼兒責任實有助益，尤其對男性的申請比例有顯著影響。

同時，「養育」與「陪伴」是孩子成長的雙翼，父或母的「陪伴」均有其難以抹滅的價值，更應藉由拉長育兒留職停薪津貼給付期間使育兒家庭享有充裕的緩衝彈性時間。復從鼓勵性別平權角度著眼，雙親共同育兒於消除性別刻板印象，調整傳統家庭分工，改善職場平權上大有助益。是以，增加最長發給育兒留職停薪津貼期間，更能深化鼓勵公務人員雙親共同育兒，持續落實性別平權，以為公私部門示範。

其二，提供一併完善職務代理法制的契機

公務人員育兒留職停薪後，實務上因有簽報等作業流程時間，短期留職停薪常由公務同仁代理。機關基於職務相近或工作相近優先代理原則，請機關同仁職責相近者優先代理，卻忽視公務體系的「職務代理」欠缺法制化，更藏有：有職務代理人名冊但無人代理、僅形式代理不實質代理、一人得代理人數卻無明文限制、代理工作無代受報酬、特殊工作或特殊機關多未另訂特別代理規定等諸多實務流弊缺失¹¹。然公務體系職務代理制度長年未加改善，短期職務代理對公務同仁業務負擔及相應薪酬難顯公平，於長期留職停薪方有聘僱用職務代

⁹ 吳妙蓮，〈瑞典兒童照顧政策探討：社會民主主義模式福利國家〉，《臺灣教育評論月刊》，第 9 卷第 7 期，109 年 7 月，頁 36。

¹⁰ 同註 7，頁 77。

¹¹ 梁永興，〈論政府機關職務代理之法制化〉，《文官制度季刊》，第 6 卷第 2 期，103 年 4 月，頁 108-123。

理人之可能。同時，以欲謀職職務代理人民眾立場而言，長期職務代理如可任職一年之職缺更易成為選項，亦讓公務體系用人甄補足以尋覓到適宜人選。

是以，育兒停職停薪津貼的發給期間與育兒留職停薪長短休戚相關，如若增加最長發給育兒留職停薪津貼期間，勢必有望讓育兒留職停薪時間拉長，更有機會一併檢討職務代理運作模式，以完善職務代理法制。

其三，增強公務體系留才誘因

近來政府職能膨脹，公務需求日益擴張，公務人員業務更日趨繁重，雖說公務人員考試及格為國效力分所當為，然從本草案第 35 條第 4 項規定，育兒留職停薪津貼金額竟可低於以法定最低工資金額，尚待政府增訂補足差額之規定觀之，公務人員之報酬不具競爭力可見一斑。公務人員薪酬成長幅度更與臺灣受惠於人工智慧之經濟成長率完全脫節，使公教人員「逃亡潮」大幅為媒體所披露。

另我國現行育嬰留職津貼實屬於「社會保險」一環，並在政府的政策取向下，本就可透過加碼補助以擴大支持¹²。再者，究育嬰留職停薪期滿未返回原單位的主要原因，可分為個人因素、家庭因素、事業因素（含自行創業）等，其中以家庭因素而不願返回原單位的比率最高，達 3 成以上，其次為想從事工時較短或較彈性的工作、轉換離家近的工作。對於因家庭因素而不願返回職場者，主要原因包括：希望親自照顧小孩、不放心托育環境等，造成部分申請者在期滿後選擇不重返職場¹³。為避免公務體系繼續流失人才，理應妥適回應申請育兒留職停薪公務人員盼望親自養育子女心願，竭力消弭公務人員離職因素。是以，延長育兒留職停薪給付期間除提供公務人員更為強大的社會保障，更是增強公務體系留才誘因之一。

綜上，爰建議本草案第 35 條第 5 項序文修正為：「被保險人有下

¹² 李坤融、謝安德，〈非典工作者的育嬰津貼不平等——臺灣處境與他國解方〉，《社區發展季刊》，第 192 期，114 年 12 月，頁 448。

¹³ 王素鸞、彭素玲、陳麗萍，〈育嬰留職停薪期滿者未續留職場因素探討——公務資料的運用〉，《勞動及職業安全衛生研究季刊》，第 33 卷第 2 期，114 年 6 月，頁 106。

列情形之一者，其於育兒留職停薪期間，合併領取第二項所定育兒留職停薪津貼，最長發給十二個月：」。

四、施行日期宜限定適當期限，以儘速回應國內少子女化之挑戰（草案第 51 條第 2 項）

參照行政院 91 年 12 月 3 日院臺規字第 0910060220 號書函，法規末條施行日期之規定方式如下¹⁴：

（一）自公（發）布日施行者：

1. 法規制（訂）定時，除有特定施行日期之必要者外，宜明定自公（發）布日施行。

2. 如有特定條文不自公（發）布日施行，宜於各該條文或另增列條文明定其施行日期，其末條並採左列體例：

「本法（本辦法）除已另定施行日期者外，自公（發）布日施行。」

（二）自特定日施行者：法規制（訂）定時，擬溯及生效或往後生效，有特定施行日期之必要者，宜採左列體例：

1. 本法（本辦法）施行日期，由○○○定之。

2. 本法（本辦法）自中華民國○年○月○日施行。

3. 本法（本辦法）自公布後六個月施行。（實務上為「○個月」）

（三）法規修正時，宜儘量避免修正末條，如擬變更施行日期，有修正末條之必要時，宜就個案參照前（一）（二）方式妥適處理，並力求明確。

綜上，施行日期有自公布日施行及自特定日施行兩種體例，以為立法政策選擇。考量本草案牽涉育兒留職停薪津貼子女年齡請領條件、最低給付金額保障、最長給付期間等，有關公務人員職涯發展、政府財政負擔、公部門代理等相關法制，涉及層面頗廣，主管機關仍需適當作業時間，但國內人口組成結構大幅變動，衝擊全面來襲，建構性別平權且友善生養之公務職場環境迫在眉睫，施行日期由主管機

¹⁴ 行政院法規會，〈法規末條施行日期規定之方式〉，《行政機關法制作業實務》，行政院法規會，第 7 版，114 年 11 月，頁 184-185。

關自行裁量，恐未能督促其儘速盤點整理相關法制及數據。復因草案公布時間較難準確預估，如若指定日期施行恐亦壓縮主管機關後續作業時程，故宜限定適當期限施行，爰建議本草案第 51 條增訂第 3 項規定為：「本法中華民國○年○月○日修正之條文，自公布日後○個月施行。」以確保彈性及可預見性，藉此即時回應國內少子女化之挑戰。

五、法案性別及人權影響評估

依行政院所屬各機關主管法案報院審查應注意事項第 3 點規定：「各機關研擬法案，除應遵照『中央行政機關法制作業應注意事項』之規定辦理外，應切實注意下列各款規定：……（四）法案衝擊影響層面及其範圍，包括成本、效益及對人權之影響等，應有完整之評估。（五）除廢止案外，應進行性別影響評估。……」本草案主管機關已填報法案及性別影響評估檢視表（詳如附錄）。

經初步檢視，在性別影響評估部分，本草案內容之執行方式無因性別、性傾向或性別認同不同而有差異，對於性別對象及執行方式並無區別，故就不同性別、性傾向或性別認同者亦不會產生不同結果。在人權影響評估部分，本草案亦無違反公民與政治權利國際公約、經濟社會文化權利國際公約等內容，爰本草案符合憲法、國際規範、性別平等政策綱領等要求，並符合憲法有關人民權利之規定、公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約。

伍、結論

本草案內容主要涉及育「嬰」留職停薪名稱修正、延長育兒留職停薪津貼期間至該子女滿 7 歲止、增訂被保險人與配偶撫育同一子女且均領滿育兒留職停薪津貼時得各再請領等規定。茲就提案相關內容進行研析，並就其性別及人權影響評估加以檢視，提出相關建議如下，俾供委員於問政及審查法案參考：

一、建議育「嬰」留職停薪用語一律修正為育「兒」留職停薪，以示

簡明。

二、育兒留職停薪津貼涉及重大公共利益，建議將現行實質津貼由補助要點給付部分以法律明定。

三、考量深化鼓勵雙親共同育兒、完善職務代理、增強公職留才等因素，建議育兒留職停薪津貼最長發給十二個月。

四、施行日期宜限定適當期限，以儘速回應國內少子女化之挑戰。

陸、條文對照表

考試院、行政院函送本院審議之「公教人員保險法部分條文修正草案」，共計修正 4 條。本報告經研析後，建議修正 4 條（第 3 條、第 12 條、第 35 條及第 51 條）及第 3 章第 6 節節名。茲就相關條文建議情形，臚列條文對照表如下：

公教人員保險法部分條文修正草案條文對照表

考試院、行政院 提案條文	本報告建議條文	現行條文	說明
第三條 本保險之保險範圍，包括失能、養老、死亡、眷屬喪葬、生育及育 <u>嬰(兒)</u> 留職停薪六項。	第三條 本保險之保險範圍，包括失能、養老、死亡、眷屬喪葬、生育及育 <u>兒</u> 留職停薪六項。	第三條 本保險之保險範圍，包括失能、養老、死亡、眷屬喪葬、生育及育 <u>嬰</u> 留職停薪六項。	考試院、行政院說明： 一、本條將育「<u>嬰</u>」留職停薪名稱修正為育「<u>嬰(兒)</u>」留職停薪。 二、考量本保險之育嬰留職停薪津貼之訂定，原即係配合性別平等工作法（以下簡稱性工法）所增訂且各職域社會保險均採一致性規範，爰配合行政院一百十五年五月二十八日院臺勞字第一一五一〇一四七六八號函送立法院審議之性工法部分條文修正草案第十六條將育嬰留職停薪適用子女年齡延長至六歲以下，期間至該子女滿七歲

			止，名稱並修正為育「兒」留職停薪，修正本條用語。又考量公務人員任用法及公務人員留職停薪辦法仍維持「育嬰」留職停薪之用語，爰將育「嬰」留職停薪修正為育「嬰（兒）」留職停薪津貼，以資適用。 本報告說明： 兒童及少年福利與權益保障法第二條及兒童托育服務法第三條均規定，兒童，指未滿十二歲之人。是以，兒童之定義既有明文，指未滿十二歲之人，當即包括「嬰兒」或「嬰幼兒」，無待贅列。另依性別平等工作法部分條文修正草案第十六條，亦修正用語為育「兒」留職停薪。爰將育「嬰（兒）」留職停薪用語一律修正為育「兒」留職停薪，以示簡明。
第十二條 被保險人在保險有效期間，發生失能、養老、死亡、眷屬喪葬、生育或育 <u>嬰（兒）</u> 留職停薪之保險事故時，應予現金	第十二條 被保險人在保險有效期間，發生失能、養老、死亡、眷屬喪葬、生育或育兒留職停薪之保險事故時，應予現金給付；其	第十二條 被保險人在保險有效期間，發生失能、養老、死亡、眷屬喪葬、生育或育嬰留職停薪之保險事故時，應予現金給付；其	考試院、行政院說明： 本條修正第一項序文及第二款，修正理由同第三條說明二。 本報告說明： 一、修正第一項序文及第二款，

給付；其給付金額之計算標準，依下列規定： 一、養老給付及死亡給付：按被保險人發生保險事故當月起，前十年投保年資之實際保險俸（薪）額平均計算（以下簡稱平均保俸額）。但加保未滿十年者，按其實際投保年資之保險俸（薪）額平均計算。 二、育嬰（兒）留職停薪津貼：按被保險人育嬰（兒）留職停薪當月起，往前推算六個月保險俸（薪）額之平均數百分之六十計算。 三、失能給付、生育給付及眷屬喪葬津貼：按被保險人發生保險	給付金額之計算標準，依下列規定： 一、養老給付及死亡給付：按被保險人發生保險事故當月起，前十年投保年資之實際保險俸（薪）額平均計算（以下簡稱平均保俸額）。但加保未滿十年者，按其實際投保年資之保險俸（薪）額平均計算。 二、育兒留職停薪津貼：按被保險人育兒留職停薪當月起，往前推算六個月保險俸（薪）額之平均數百分之八十計算。 三、失能給付、生育給付及眷屬喪葬津貼：按被保險人發生保險事故當月起，往前推	給付金額之計算標準，依下列規定： 一、養老給付及死亡給付：按被保險人發生保險事故當月起，前十年投保年資之實際保險俸（薪）額平均計算（以下簡稱平均保俸額）。但加保未滿十年者，按其實際投保年資之保險俸（薪）額平均計算。 二、育嬰留職停薪津貼：按被保險人育嬰留職停薪當月起，往前推算六個月保險俸（薪）額之平均數百分之六十計算。 三、失能給付、生育給付及眷屬喪葬津貼：按被保險人發生保險事故當月起，往前推	修正理由同第三條說明。 二、其餘未修正。
---	--	--	------------------------------------

事故當月起，往前推算六個月保險俸（薪）額之平均數計算。但加保未滿六個月者，按其實際加保月數之平均保險俸（薪）額計算。 第六條第八項所定依規定得重複加保者，其重複加保年資應計給養老給付金額之計算標準，按平均保俸額，扣除已領受其他職域社會保險與本保險養老給付性質相近給付（以下簡稱其他性質相近給付）所據之投保金額計算。 按前項標準計算之本保險養老給付，自領受其他性質相近給付之日起發給。但於本保險養老給付核定之前領受其他性質相近給付者，應自養老給付核定之日起發給。	算六個月保險俸（薪）額之平均數計算。但加保未滿六個月者，按其實際加保月數之平均保險俸（薪）額計算。 第六條第八項所定依規定得重複加保者，其重複加保年資應計給養老給付金額之計算標準，按平均保俸額，扣除已領受其他職域社會保險與本保險養老給付性質相近給付（以下簡稱其他性質相近給付）所據之投保金額計算。 按前項標準計算之本保險養老給付，自領受其他性質相近給付之日起發給。但於本保險養老給付核定之前領受其他性質相近給付者，應自養老給付核定之日起發給。 依第二項規定計給養老	算六個月保險俸（薪）額之平均數計算。但加保未滿六個月者，按其實際加保月數之平均保險俸（薪）額計算。 第六條第八項所定依規定得重複加保者，其重複加保年資應計給養老給付金額之計算標準，按平均保俸額，扣除已領受其他職域社會保險與本保險養老給付性質相近給付（以下簡稱其他性質相近給付）所據之投保金額計算。 按前項標準計算之本保險養老給付，自領受其他性質相近給付之日起發給。但於本保險養老給付核定之前領受其他性質相近給付者，應自養老給付核定之日起發給。 依第二項規定計給養老	
---	--	--	--

依第二項規定計給養老給付之人員，於領受其他性質相近給付前死亡者，其重複加保期間不再計給。	給付之人員，於領受其他性質相近給付前死亡者，其重複加保期間不再計給。	給付之人員，於領受其他性質相近給付前死亡者，其重複加保期間不再計給。	
第六節 眷屬喪葬津貼、生育給付及育嬰(兒)留職停薪津貼	第六節 眷屬喪葬津貼、生育給付及育兒留職停薪津貼	第六節 眷屬喪葬津貼、生育給付及育嬰留職停薪津貼	考試院、行政院說明： 本節修正，修正理由同第三條說明二。 本報告說明： 修正本節節名，修正理由同第三條說明。
第三十五條 被保險人加保年資滿一年以上，辦理育嬰(兒)留職停薪並選擇繼續加保者，得請領育嬰(兒)留職停薪津貼， <u>期間至該子女滿七歲止。</u> 前項津貼，自留職停薪之日起，按月發給；最長發給六個月。但留職停薪期間未滿六個月者，以實際留職停薪月數發給；未滿一個月之畸零日數，按實際留職停薪日數計算。 同時撫育	第三十五條 被保險人加保年資滿一年以上，辦理育兒留職停薪並選擇繼續加保者，得請領育兒留職停薪津貼，期間至該子女滿七歲止。 前項津貼，自留職停薪之日起，按月發給；最長發給六個月。但留職停薪期間未滿六個月者，以實際留職停薪月數發給；未滿一個月之畸零日數，按實際留職停薪日數計算。 同時撫育	第三十五條 被保險人加保年資滿一年以上， <u>養育三足歲以下子女</u> ，辦理育嬰留職停薪並選擇繼續加保者，得請領育嬰留職停薪津貼。 前項津貼，自留職停薪之日起，按月發給；最長發給六個月。但留職停薪期間未滿六個月者，以實際留職停薪月數發給；未滿一個月之畸零日數，按實際留職停薪日數計算。 同時撫育子女二人以上	考試院、行政院說明： 一、本條修正第一項，新增第四項至第八項。 二、第一項之修正理由：同第三條說明二。 三、第四項之增訂理由：考量部分被保險人因投保俸(薪)額較低，致所領育嬰(兒)留職停薪津貼金額，有低於按法定最低工資為投保俸(薪)額計算之金額情形，屢遭外界質疑本保險育嬰(兒)留職停薪津貼給付金額過低，無法有效鼓勵生育。為求改善，

子女二人以上者，以請領一人之津貼為限。 <u>依第十二條第一項第二款規定計給之育嬰(兒)留職停薪津貼金額，低於以法定最低工資為投保俸(薪)額計算之金額者，應補足其差額。</u> <u>被保險人有下列情形之一者，其於育嬰(兒)留職停薪期間，合併領取第二項所定育嬰(兒)留職停薪津貼，最長發給九個月：</u> <u>一、撫育同一子女之雙親，均為本保險被保險人，且已依第二項規定，領滿六個月育嬰(兒)留職停薪津貼。</u> <u>二、撫育同一子女之雙親，其中一人為本保險被保險人，另一人為軍人保險或就業</u>	子女二人以上者，以請領一人之津貼為限。 依第十二條第一項第二款規定計給之育兒留職停薪津貼金額，低於以法定最低工資為投保俸(薪)額計算之金額者，應補足其差額。 被保險人有下列情形之一者，其於育兒留職停薪期間，合併領取第二項所定育兒留職停薪津貼，最長發給十二個月： 一、撫育同一子女之雙親，均為本保險被保險人，且已依第二項規定，領滿六個月育兒留職停薪津貼。 二、撫育同一子女之雙親，其中一人為本保險被保險人，另一人為軍人保險或就業保險之被保險人，且均已依各	者，以請領一人之津貼為限。	爰於本項就育嬰(兒)留職停薪津貼設立最低給付金額之保障，明定依法定標準計給之金額低於以保險事故發生時之法定最低工資為投保俸(薪)額計算金額者，應補足二者間之差額。 四、第五項之增訂理由： (一)為鼓勵雙親共同擔負育兒責任，促進家庭內分工之性別平等，爰增訂第五項，明定撫育同一子女之雙親，同為本保險之被保險人，或另一人為軍人保險或就業保險之被保險人，且均領滿六個月之育嬰(兒)留職停薪津貼時，本保險之被保險人，於育嬰
---	---	----------------------	--

<u>保險之被保險人，且均已依各該法規，領滿六個月育嬰(兒)留職停薪津貼。</u> <u>三、撫育同一子女之雙親，其中一人死亡，另一人為本保險被保險人，且已依第二項規定，領滿六個月育嬰(兒)留職停薪津貼。</u> <u>被保險人依前項請領第七個月以上育嬰(兒)留職停薪津貼，其育嬰(兒)留職停薪期間跨越本法中華民國○年○月○日修正之條文施行前後者，其津貼依修正施行後之日數，按比例發給。</u> <u>被保險人於依其他法律規定得請領育嬰(兒)留職停薪津貼期間領有薪資者，該領有薪資期間不得請領育嬰(兒)留職停</u>	該法規，領滿六個月育兒留職停薪津貼。 三、撫育同一子女之雙親，其中一人死亡，另一人為本保險被保險人，且已依第二項規定，領滿六個月育兒留職停薪津貼。 被保險人依前項請領第七個月以上育兒留職停薪津貼，其育兒留職停薪期間跨越本法中華民國○年○月○日修正之條文施行前後者，其津貼依修正施行後之日數，按比例發給。 被保險人於依其他法律規定得請領育兒留職停薪津貼期間領有薪資者，該領有薪資期間不得請領育兒留職停薪津貼。 本保險育兒留職停薪津貼之保險給付支出增加，有依第八條第三		(兒)留職停薪期間，最長得再發給三個月育嬰(兒)留職停薪津貼，不受第二項最長發給六個月之限制。又考量雙親如其中一人已死亡，致無法由雙親共同承擔照顧子女責任，為保障單獨撫養子女者之照顧需求，並給予同等經濟支持，此類情事者亦得最長請領九個月之育嬰(兒)留職停薪津貼。 (二)前開規定無論雙親是否於修正施行前或後領滿六個月育嬰(兒)留職停薪津貼，只要被保險人於修正施
--	---	--	--

<u>薪津貼。</u> <u>本保險育嬰(兒)留職停薪津貼之保險給付支出增加，有依第八條第三項規定應調整本保險費率之情形時，由本保險主管機關按年度編列預算撥入本保險準備金支應。</u>	項規定應調整本保險費率之情形時，由本保險主管機關按年度編列預算撥入本保險準備金支應。		行後，依規定育嬰(兒)留職停薪，並符合請領育嬰(兒)留職停薪津貼請領條件者均適用之。舉例說明：本條修正施行前，雙親均領滿六個月之育嬰(兒)留職停薪津貼，於修正施行後，雙親再次申請育嬰(兒)留職停薪，得依規定各再請領最長三個月之育嬰(兒)留職停薪津貼；本條修正施行前，雙親之一方已先領滿六個月育嬰(兒)留職停薪津貼，且修正施行後仍在育嬰(兒)留職停薪期
--	---	--	--

			間或再次申請育嬰（兒）留職停薪，另一方於修正施行後始領滿六個月育嬰（兒）留職停薪津貼，雙親於育嬰（兒）留職停薪期間，均得各再請領最長三個月育嬰（兒）留職停薪津貼。 五、第六項之增訂理由：考量現行實務上有部分被保險人於本條修正施行前，已依性工法規定申請六個月以上之育嬰（兒）留職停薪，且該期間跨越本條修正施行日後者，爰明定育嬰（兒）留職停薪津貼之計算方式，依修正施行後之日數，按比例發給。舉例說明：本條修正施行前，雙親已各領滿六個月津貼，領滿後繼
--	--	--	--

			續申請第七個月以上育嬰（兒）留職停薪，本條修正施行前已留職停薪十六日，於續請至第十七日時本條修正施行，此時第七個月育嬰（兒）留職停薪津貼之計算，仍應自本法修正施行之日起，按實際留職停薪之日數計算發給。又雙親如再依法申請育嬰（兒）留職停薪，則可再請領育嬰（兒）留職停薪津貼，最長發給九個月，併予說明。 六、第七項之增訂理由：依行政院一百十五年五月二十八日院臺勞字第一一五一〇一四七六八號函送立法院審議之性工法第十六條之一增訂之育兒假明定該請假日數併入育兒留職停薪期間計算，且亦得請領育嬰（兒）留職停薪津貼。準此，未來依該法律規定請育兒假
--	--	--	---

			者，亦得請領育嬰(兒)留職停薪津貼，惟以請育兒假者與雇主間僱傭關係仍持續，與留職停薪不同，且以本保險之被保險人身份屬性多元，各有其支薪規定，未來被保險人於請育兒假期間，依其所適用之支薪規定，有繼續支領薪資之情形，即不應再發給育嬰(兒)留職停薪津貼，故於第七項明定排除規定，以資明確。 七、第八項之增訂理由：參考日本及韓國有關育嬰(兒)留職停薪津貼支出由國庫部分負擔之作法，考量政府推動相關少子女化對策措施，可能有育嬰(兒)留職停薪津貼之保險給付支出增加，致影響本保險財務之情形，爰於第八項明定本保險育嬰(兒)留職停薪津貼之保險給付支出
--	--	--	---

			增加，有依第八條第三項規定應調整本保險費率之情形時，由本保險主管機關按年度編列預算撥入本保險準備金支應，以協助被保險人兼顧工作與家庭照顧。 本報告說明： 一、修正第一項、第四項至第八項用字用語，修正理由同第三條說明。 二、第二項及第三項未修正。 三、為深化鼓勵公務人員雙親共同育兒、提供一併完善職務代理法制的契機、增強公務體系留才誘因，爰修正第五項序文：育兒留職停薪津貼，最長發給十二個月。
第五十一條 本法施行日期，由考試院會同行政院定之。 本法修正條文，除中華民國一百一十年十二月二十四日修正條文、<u>○年○月○日修正條文</u>之施行日期由考試	第五十一條 本法施行日期，由考試院會同行政院定之。 本法修正條文，除中華民國一百一十年十二月二十四日修正條文之施行日期由考試院會同行政院定之；一百	第五十一條 本法施行日期，由考試院會同行政院定之。 本法修正條文，除中華民國一百一十年十二月二十四日修正條文之施行日期由考試院會同行政院定之；一百	考試院、行政院說明： 一、本條修正第二項。 二、為期各職域社會保險被保險人最高得再增加三個月育嬰（兒）留職停薪津貼規定之生效日期一致，爰修正第

院會同行政院定之；一百一十一年十二月十六日修正條文自一百一十二年七月一日施行外，自公布日施行。	十一年十二月十六日修正條文自一百一十二年七月一日施行外，自公布日施行。 <u>本法中華民國○年○月○日修正之條文，自公布日後○個月施行。</u>	十一年十二月十六日修正條文自一百一十二年七月一日施行外，自公布日施行。	二項明定本次修正條文施行日期由考試院會同行政院定之。 本報告說明： 一、第一項未修正。 二、施行日期宜限定適當期限，以確保彈性及可預見性，並儘速回應國內少子女化之挑戰，爰維持現行條文第二項，並增訂第三項。
--	--	--	---

參考文獻

一、政府出版品

- 1、立法院第 11 屆第 5 會期第 13 次會議議案關係文書（院總第 20 號政府提案第 11021785 號），115 年 6 月 5 日印發。
- 2、立法院第 11 屆第 5 會期第 18 次會議議案關係文書（院總第 20 號政府提案第 11022545 號），115 年 7 月 15 日印發。
- 3、行政院法規會，〈法規末條施行日期規定之方式〉，《行政機關法制作業實務》，行政院法規會，第 7 版，114 年 11 月。
- 4、衛生福利部、教育部、勞動部、內政部、國防部、財政部、經濟部、農業部、金融監督管理委員會、國家科學及技術委員會、行政院人事行政總處、國家發展委員會，〈整體政策回顧與檢討〉，《我國少子女化對策計畫 2.0（115 年-118 年）》，行政院，114 年 9 月。

二、期刊論文

- 1、王素彎，〈育嬰留職停薪津貼政策的深層思考〉，《經濟前瞻》，第 198 期，110 年 11 月，頁 60-65。
- 2、王素彎、彭素玲、陳麗萍，〈育嬰留職停薪期滿者未續留職場因素探討—公務資料的運用〉，《勞動及職業安全衛生研究季刊》，第 33 卷第 2 期，114 年 6 月，頁 98-123。
- 3、吳妙蓮，〈瑞典兒童照顧政策探討：社會民主主義模式福利國家〉，《臺灣教育評論月刊》，第 9 卷第 7 期，109 年 7 月，頁 34-38。
- 4、李坤融、謝安德，〈非典工作者的育嬰津貼不平等——臺灣處境與他國解方〉，《社區發展季刊》，第 192 期，114 年 12 月，頁 443-458。
- 5、侯岳宏，〈我國育嬰留職停薪相關規定之檢討及日本經驗之啟示〉，《臺北大學法學論叢》，第 111 期，108 年 9 月，頁 95-133。

- 6、梁永興，〈論政府機關職務代理之法制化〉，《文官制度季刊》，第6卷第2期，103年4月，頁99-139。

三、網路資源

- 1、姜雯，上班族家長的心願成真：可以安心請假陪小孩參加開學與畢業典禮，天下學習，114年5月21日，網址：
<https://www.cheers.com.tw/talent/article.action?id=5104489>，最後瀏覽日期：115年7月20日。
- 2、厚生労働省，育兒休業制度，2025年7月，網址：
https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/ikuji/，最後瀏覽日期：115年7月20日。

附錄一：「公教人員保險法部分條文修正草案」評估報告（初稿）書面審查意見及參採情形

陳副研究員秋芬：

一、關於日本育兒留職法制部分，建請再為斟酌釐清

報告中提及「育兒假，同一對象累計可請 93 天，並可分 3 次申請」一節，依日本育兒介護休業法規定，「累計 93 天」及「分 3 次申請」兩項限制，實際上似係針對介護休業，而非育兒休業所設。

參酌同法第 11 條第 2 項，勞工為照顧同一名需要常態性照護之家屬時，最多得分 3 次申請介護休業，且累計天數以 93 天為上限。所謂需要常態性照護，依同法第 2 條規定，主要係指因負傷、疾病，或身體上、精神上之障礙，而有持續照護必要之情形。至於一般所稱之育兒休業，依同法第 5 條第 2 項規定，其立法目的在於使勞工得以養育未滿 1 歲之子女，原則上於子女滿 1 歲前最多得申請 2 次，與前述介護休業之規定似有所不同。鑒於介護休業與育兒休業之適用對象及規範內容似有差異，建請再予釐清確認為宜。

二、關於德國育兒留職法制部分，建請再予釐清法源依據

報告中提及，德國育嬰留職制度主要由照顧假法及家庭照顧假法兩部法律所規範。惟德國另有聯邦父母津貼及育兒留職停薪法（Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz，簡稱 BEEG），其中亦就育兒留職停薪（Elternzeit）及父母津貼（Elterngeld）等事項加以規範。因此，BEEG 與報告所提照顧假法及家庭照顧假法之適用對象及規範事項是否相同，似有進一步釐清之必要。建請確認法源依據及各法間之適用關係為宜。

三、關於報告建議育嬰用語一律修正為育「兒」留職停薪，實值贊同 按草案第 3 條，本次修正係為配合性別平等工作法之規定。

參酌該法，其用語並未採用「育嬰（兒）」之表述。另依立法理由所載，之所以採用「育嬰（兒）」一詞，係考量公務人員任用法及公務人員留職停薪辦法目前仍使用「育嬰留職停薪」之用語。惟為正本清源，主管機關應於草案修正後，一併檢討修正公務人員任用法及公務人員留職停薪辦法等規定，統一法規用語，以確保留職停薪法規體系之完整性。若於草案另創「育嬰（兒）」一詞，恐有本末倒置之虞，反而造成法規體系內用語混淆。爰此，贊同報告所提意見。

參採情形：

- 一、第一點意見，已參採修正。
- 二、第二點意見，已參採修正。
- 三、第三點意見，贊同本報告建議，錄供參考。

田副研究員華仁：

- 一、112 年 7 月 1 日以後初任公務人員新退撫制度有二層年金保障，其中第一層是公教人員保險養老年金給付，採「確定給付制」；第二層職業退休年金，則依公務人員個人專戶制退休資遣撫卹法設立個人專戶，採「確定提撥制」，其退休制度與勞工退休制度設計已大同小異；又依本法第 6 條規定公務人員應一律參加公教人員保險，合先敘明。

基於各職域社會保險一致性之原則，公務人員育兒留職停薪津貼之所得替代率應與勞工相當，茲以 112 年 7 月 1 日後新進之綜合行政職系普考公務人員為例，其本俸支委任第三職等本俸一級 21,220 元，專業加給支表（二）第三職等 21,750 元，應發薪資總額為 42,970 元，依本法第 8 條第 4 項其保險俸額以本俸額為準，按現行公保費率（以全額年金 F 費率 16.33% 計算，自付比例 35%）計算，每月自付保險費為 1,213 元；而勞工保險最高投保薪資等級 45,800 元，每月之自付保險費則為 1,145 元。兩相

比較，委三本一之公務員每月負擔之自付保險費略高於勞保最高投保薪資等級之勞工，然依本草案第 12 條第 1 項第 2 款及第 35 條第 4 項規定，委三本一公務人員因投保俸額 21,220 元低於法定最低工資 29,500 元，故其育兒留職停薪津貼僅能領取以法定最低工資計算之 17,700 元，加計現行加發補助 20%後，每月合計可領取 21,944 元；而投保薪資 45,800 元之勞工，依就業保險法第 19 條之 2 規定，並參酌現行育嬰留職停薪薪資補助要點加發 20%，每月合計可領取 36,640 元，二者相差金額為 14,696 元，委三本一之公務人員育兒留職停薪津貼與其實際所得之替代率僅 51%。易言之，公務人員每月繳交較高之保險費，所領取之育兒留職停薪津貼與實際所得之替代率卻遠低薪資相近之勞工，與本草案總說明揭諸之各職域社會保險一致性之原則，似未盡相符。

茲因公保育兒留職停薪津貼係以本（年功）俸（薪）額為計算基礎，未能充分反映專業加給等經常性給與，致公務人員所領取之育兒留職停薪津貼金額過低，屢遭外界詬病，無法有效鼓勵生育。為求改善，爰建議主管機關評估於本草案第 12 條第 1 項第 2 款另訂育兒留職停薪津貼之給付計算基礎，參照公務人員退休資遣撫卹法之精神，以本（年功）俸（薪）額加一倍為基礎，計算育兒留職停薪津貼之可行性，較能正確反映公務人員經常性所得水準。以上開所舉案例說明，如改採本（年功）俸（薪）額加一倍為計算基礎，該公務人員可領取之育兒留職停薪津貼為 25,464 元，加計 20%補助後每月可領 33,952 元，與投保薪資 45,800 元之勞工每月 36,640 元之給付差距，可由現行 14,696 元縮小至 2,688 元，已大致接近勞工之給付水準。藉由提高公務人員育兒留職停薪津貼與實際所得之替代率，營造安心懷孕及友善生養之環境，以發揮鼓勵生育之政策效果；如因育兒留職停薪津貼之保險給付支出增加，致有影響本保險財務之虞時，則參考日

本及韓國由國庫部分負擔育兒留職停薪津貼支出之作法，由本保險主管機關視需要按年度編列預算撥入本保險準備金支應。

二、依內政部公布之人口統計速報，114 年出生人口僅 10 萬 7,812 人，年粗出生率跌至千分之 4.62，不僅再創歷史新低，也一舉超越韓國與日本，在主要國家中排名墊底，成為全球最不想生育之國家，少子女化已非單純社會問題，實屬國安層級之嚴峻課題。為因應當前少子女化之現象，提供完善且具有彈性之留職停薪制度，使公務人員得以安心生養，兼顧家庭及職場工作，114 年 11 月 12 日修正之公務人員留職停薪辦法第 5 條規定，已將「照顧三足歲以下孫子女」增列為各機關不得拒絕之留職停薪事由。惟本草案第 35 條僅就養育子女訂有育兒留職停薪津貼，並未配合前開留職停薪辦法之修正，就照顧孫子女留職停薪期間增訂相應之保險給付，似有為德不卒之憾。

考量當前少子女化情勢嚴峻，隔代照顧亦為現今家庭育兒實務常見之支持模式，祖父母協助照顧幼兒，對減輕青壯年父母育兒壓力及維持家庭照顧功能確有裨益。倘被保險人因照顧孫子女而依法留職停薪，卻無從獲得相應之經濟支持，恐使立法之良法美意難以貫徹。綜上，爰建議主管機關允宜就照顧孫子女留職停薪期間得否發給育兒留職停薪津貼一節審慎評估，以使留職停薪制度與保險給付制度完美銜接，落實政府鼓勵生養及完善家庭照顧支持體系之政策目標。

參採情形：

- 一、第一點意見，錄供主管機關參考。
- 二、第二點意見，錄供主管機關參考。

邱副研究員清威：

- 一、本次公教人員保險法部分條文修正草案，已將請領津貼之子女年齡上限放寬至滿 7 歲止；其適用對象既已涵蓋學齡前幼童，本評估報告「肆、問題研析與建議」第一點，建請將育「嬰」留職停

薪名稱一律修正為育「兒」留職停薪，除能精準反映法律保障範圍外，並與性別平等工作法修正草案改稱「育兒留職停薪」之法制用語一致，敬表贊同。

二、本評估報告「肆、問題研析與建議」第二點，建議將本草案第 12 條第 1 項第 2 款修正為：「育兒留職停薪津貼：按被保險人育兒留職停薪當月起，往前推算六個月保險俸（薪）額之平均數百分之八十計算。」，其將現行依行政規則辦理之 20%公務加碼補助，納入本法明文規範，除貫徹給付行政之法律保留原則與授權明確性外，兼具簡化現行分流申領與撥付程序之效，確能實質減省行政稽核成本。至於將國家政策性補助改列為公保法定給付後，恐引致之保險費率調升風險，亦得參採本修正草案第 35 條第 8 項所定「本保險育兒留職停薪津貼之保險給付支出增加，有依第八條第三項規定應調整本保險費率之情形時，由本保險主管機關按年度編列預算撥入本保險準備金支應」之配套機制，俾使政策性財務負擔與公保基金之平穩運行得以衡平。準此，本報告將現行實質津貼加碼部分予以法制化之建議，論理甚詳，洵屬妥適。

三、本評估報告「肆、問題研析與建議」第三點建議將育兒留職停薪津貼最長發給期間由草案之 9 個月延長至 12 個月，其深化雙親共同育兒、穩定職務代理期間以健全代理制度，並增強公務體系留才誘因之政策初衷，精神洵屬允當。惟倘若僅針對公教人員保險法單獨將給付期間延長至 12 個月，是否導致公教人員與適用就業保險法或軍人保險條例之被保險人間，產生不同職業身分間之給付落差，建議予以補充說明。

參採情形：

- 一、第一點意見，贊同本報告建議，錄供參考。
- 二、第二點意見，贊同本報告建議，錄供參考。
- 三、第三點意見，關於不同職業身分間之給付落差，依司法院釋字第 811 號解釋理由書載明，國家為謀社會福利，應實施社會保險制

度，為憲法第 155 條前段、憲法增修條文第 10 條第 7 項及第 8 項所明定。公保係國家為照顧公教人員生老病死及安養，運用保險原理而設之社會福利制度，為社會保險之一種。惟立法者對於社會保險制度之建構，本享有較大之自由形成空間，應由立法者盱衡國家財政資源之有限性、人口增減及結構變遷可能對社會保險帶來之衝擊等因素而為規範。復依本報告所述理由，衡酌當前情勢，各職域發展上尤以公教體系已陷入困境，且實務上各職域保險費率、給付項目等本有異同，如 112 年 7 月 1 日新進公務人員的育兒留職停薪津貼與實際所得之替代率實低於薪資相近勞工，意即繳多領少。綜上，其給付有所差異亦非法所不許。再者，由本法強化育兒留職停薪制度，使就業保險法或軍人保險條例等法制續往前行，最終達成一致性規範，亦符合我政府推動人口對策新戰略，因應國內少子女化挑戰之初衷。

附錄二：法案及性別影響評估檢視表

考試院法案及性別影響評估檢視表

考試院性別平等委員會第 5 次會議討論通過
 考試院秘書長 103 年 5 月 20 日考臺法字第 10300042401 號函分行，並自同日生效。
 考試院性別平等委員會第 21 次會議決議修正通過
 考試院秘書長 108 年 12 月 26 日考臺法字第 10800101583 號函分行，並自 109 年 1 月 1 日生效。

【第一部分】：本部分由機關人員填寫

填表日期：115 年 1 月 7 日			
填表單位：銓敘部退撫司			
填表人姓名：吳念羽		職稱：專員	
電話：(02)8236-6647		e-mail：nyw@mocs.gov.tw	
填表說明 一、考試院暨所屬各機關研修（訂）主管法律，應依據本表進行「法案及性別影響評估」，附案報院審議。但廢止案及配合行政院組織改造整批處理之法律案，不在此限。 二、建議各單位於法案研擬初期，即先徵詢性別平等專家學者意見；法案研擬完成後，應併同本表送請民間性別平等專家學者進程序參與（至少預留 1 週的填寫時間），參酌其意見修正法案內容，並填寫「玖、評估結果」後，通知程序參與者。 三、法案經參與程序之民間性別平等專家學者評定有違反性別平等事項，而研擬單位未採納其意見調整者，應提本機關性別平等委員會（小組）討論。			
壹、法案名稱	公教人員保險法部分條文修正草案(其中第 31 條、第 35 條及第 51 條部分，如附件 1) ¹⁵		
貳、主管機關	銓敘部	主辦機關	銓敘部
參、法案內容涉及領域：			勾選（可複選）
3-1 組織			
3-2 考選			
3-3 銓敘			
3-4 保障、培訓			
3-5 退撫基金管理及監理			
3-6 其他（勾選「其他」欄位者，請簡述法律案涉及領域）			☒ （公教人員保險事項）

¹⁵ 查公教人員保險法現行條文計 51 條，本次計修正 4 條，其中第 16 條之修正係延續 106 年及 111 年經考試院會銜行政院函送立法院審議之修正草案版本賡續推動修法，考量該條文修正草案前已完成性別影響評估，本次修正草案僅酌予調整，尚不影響修正方向且無涉性別平等事項，為求行政經濟，本次不再就上述前已辦理性別影響評估之條文重複辦理。爰本次性別影響評估係就本次新修正之 3 條條文辦理。

肆、問題界定與訂修需求			
項 目		說 明	備 註
4-1 問題界定	4-1-1 問題描述	一、年金給付金額調整機制部分：為確保年金給付之實質購買力，該給付金額宜適時調整，爰修正年金給付金額調整機制。 二、育嬰留職停薪津貼部分：為配合行政院經濟發展委員會113年10月30日第2次會議決議，請勞動部、國防部及本部研議修正「就業保險法(以下簡稱就保法)」、「軍人保險條例(以下簡稱軍保條例)」及「公教人員保險法(以下簡稱公保法)」，讓領滿6個月育嬰留職停薪津貼之雙親，再增加各1個月津貼，以強化經濟支持及提升男性參與。茲基於我國職域社會保險目前採一致性規範，爰擬配合行政院政策增訂領滿6個月育嬰留職停薪津貼之雙親，最高得再各增加1個月津貼之規定，以營造友善職場育兒環境。	簡要說明所面臨問題之梗概。
	4-1-2 執行現況及問題之分析	一、執行現況： (一) 年金給付金額調整機制部分：於中央主計機關發布之消費者物價指數(以下稱CPI)累計成長率達正、負5%，由考試院會同行政院考量國家經濟環境、政府財政與公保準備金之財務盈虧另定調整比率。 (二) 育嬰留職停薪津貼部分： 1、查性別平等工作法(以下	1.業務推動執行時，遭遇問題之原因分析。 2.說明現行法規是否不足、須否配合現況或政策調整。

		簡稱性工法)第 2 條及第 16 條規定,基於工作平權意旨,現行勞工及軍、公、教人員發給育嬰留職停薪津貼,係採以社會保險方式辦理,且現行各職域社會保險所定育嬰留職停薪津貼之請領條件、給付標準及給付期間等事項,均悉依性別工作平等法上開規定作一致性之規範。 2、據此,公保法第 35 條規定,公保被保險人於加保年資滿 1 年以上且養育 3 足歲以下子女,辦理育嬰留職停薪並選擇繼續加保,得請領育嬰留職停薪津貼,最長發給 6 個月。 二、問題分析： (一) 年金給付金額調整機制部分：按現行制度須先由考試院會同行政院考量國家經濟環境、政府財政與本保險準備金之財務盈虧等 4 項法定因子後始得另定年金給付金額之調整比率,相比於其他職域社會保險年金給付金額調整規定(例如勞工保險)及甫於 114 年 12 月 26 日經總統公布之公務人員退休資遣撫卹法及公立學校教職員退休資遣撫卹條例第 67 條規定,公教人員定期退撫給與給付金額調整機制,均係逕依消費者物價指數	
--	--	--	--

		成長率調整之規定更為嚴格，而有不平衡之疑慮。另實務上，公保年金給付金額之調整，歷來均係按中央主計機關發布之消費者物價指數累計成長率調整，故應刪除年金給付金額之調整須由考試院會同行政院考量相關因子之規定，以符實際。 (二) 育嬰留職停薪津貼部分：按現行我國各職域社會保險就育嬰留職停薪津貼之請領期間，均為6個月。茲為鼓勵雙親共同擔負育兒責任，促進家庭內分工之性別平等，並配合行政院前開政策，由各職域社會保險之主管機關修正育嬰留職停薪津貼之請領期間規定。據此，為保障公保被保險人請領育嬰留職停薪津貼之權益，與其他職域社會保險被保險人間之衡平性，爰擬議配合修正公保育嬰留職停薪津貼之請領期間規定。	
4-2 訂修需	4-2-1 解決問題可能方案	前述問題，可透過修法程序解決。	請詳列解決問題之可能方案及其評估（涉及性別平等議題者，併列之）。

求	4-2-2 訂修必要性	一、年金給付金額調整機制部分：為確保年金給付不隨時時間經過而產生實質減少以妥適保障請領年金給付者之老年基本經濟安全權益，以及符合實際，爰有修正必要。 二、育嬰留職停薪津貼部分：基於現行各職域社會保險所定育嬰留職停薪津貼請領要件、給付標準及給付期間等相關規定，均悉依性工法規定，在兼顧各職域社會保險間衡平之原則，以及政府建構友善生養環境之政策目標，並為鼓勵雙親共同擔負育兒責任，促進家庭內分工之性別平等，針對現行公保法定育嬰留職停薪津貼之請領期間要件，確有配合修正之必要性。	請說明最終必須訂修法案以解決問題之理由；如有立委提案，並請納入研析。
4-3 配套措施及相關機關協力事項		修正通過後，除依行政程序周知各界外，並將儘速配合研修公保法施行細則規定；另就涉及請領育嬰留職停薪津貼之請領期間作修正，惟考量雙親分屬不同職域社會保險之情事，後續將配合各職域社會保險系統界接及勾稽。	配套措施諸如人力、經費需求或法制整備等；相關機關協力事項請予詳列。
伍、政策目標		透過修法，對年金給付金額調整機制部分，將為請領年金給付者提供更合理周全之給付金額保障；對育嬰留職停薪津貼部分，除鼓勵雙親共同擔負育兒責任，促進家庭內分工之性別平等外，並採另訂生效日方式，使公保被保險人請領育嬰留職停薪津貼之權益與其他職域人員一致，且符合工作平權原則。	簡要說明政策取向。

陸、徵詢及協商程序		
項 目	說 明	備 註
6-1 法案主要影響對象	公保被保險人。依 113 年公保統計資料顯示，113 年底全國公保被保險人計 586,468 人，其中女性為 302,495 人，占 51.58%；男性為 283,973 人，占 48.42%。另，本次年金給付金額調整機制部分，尚涉及已領公保年金領受人，自公保年金制度開辦以來，截至 113 年底止經依公保法令核定公保年金給付（含展期年金）者計 25,602 人，其中女性為 10,098 人，占 39.44%；男性為 15,504 人，占 60.56%。	請說明法案內容主要影響之機關（構）、團體或人員。
6-2 對外意見徵詢	一、年金給付金額調整機制部分：公保法第 31 條修正草案針對年金給付金額調整機制啟動條件與調整方式之修正效果，係參照其他職域社會保險及公教人員定期退撫給與給付金額調整機制規定與現行實務執行現況辦理，爰未對外意見徵詢。 二、育嬰留職停薪津貼部分：公保法第 35 條、第 51 條修正草案僅係配合前開行政院政策（已於 114 年 2 月 25 日對外宣布），讓雙親同為公保之被保險人，或另一人為軍人保險或就業保險之被保險人，且均領滿 6 個月之育嬰留職停薪津貼時，於育嬰留職停薪期間，最長得再發給 1 個月育嬰留職停薪津貼，不受最長發給 6 個月之限制，尚不影響被保險人相關權益。	1. 請說明對社會各界徵詢意見及與相關機關（構）、地方自治團體協商之人事時地。 2. 徵詢或協商時，應敘明其重要事項、有無爭議、相關條文、主要意見、參採與否及其理由（含國際參考案例），並請填列於附表；如有其他相關資料，亦請一併檢附。 3. 對社會各界徵詢意見，應落實性別參與。

	三、另，上述修正條文規範對象及執行方式無涉及性別差異，爰無進行性別參與機制。	
6-3 與相關機關(構)及地方自治團體協商	同 6-2 說明。	

柒、成本效益分析及對人權之影響：

項 目	說 明	備 註
7-1 成本	一、年金給付金額調整機制部分：按現行公保年金給付金額調整之實務作業，於 CPI 累計成長率達正 5% 時，考試院與行政院並未另定調整比率，均係依 CPI 累計成長率各別調整，且各次精算均將其列為精算假設，是目前實務作業實已與本次修正方向相符，爰初步估計本次修正應無額外增加之財務成本；至於其對於保險費率之影響，未來將持續精算。 二、育嬰留職停薪津貼部分： (一) 公保法第 35 條、第 51 條修正草案係配合前開行政院政策，讓雙親同為公保之被保險人，或另一人為軍人保險或就業保險之被保險人，且均領滿 6 個月之育嬰留職停薪津貼時，於育嬰留職停薪期間，最長得再發給 1 個月育嬰留職停薪津貼，不受最長發給 6 個月之限制，按 109 年至 111 年（按：112 年至 114 年出生之子女尚未滿 3 歲）公保被保險人申請育嬰留職停薪津貼者之平均保俸 30,695 元（按：6 成津貼為 18,417 元），夫妻雙方同為公保被保險人且均領滿 6 個月	1.關於成本及效益，指政府及社會為推動及落實法案必須付出之代價及可能得到之效益。 2.得量化者應有明確數字，難以量化者亦應有詳細說明。

	育嬰留職停薪津貼之子女數平均數計 110 人推估，每年受惠人數約 220 人，年增所需經費總計約 405 萬元，此係就夫妻雙方同為公保被保險人所為之推估。另因行政院之規劃方向尚包含夫妻雙方分屬不同職域被保險人之情形，且預估將提升被保險人請領之意願，爰修法後所需經費將再提高，若申請人數每增加一成，所需經費將年增約 40.5 萬元。 (二) 次按公保第 9 次精算就育嬰留職停薪津貼各項調整對於平準保費率之影響，其中配偶同時請領加發 1 個月部分，將使公保全體被保險人平準保險費率上升 0.11%，惟對於公保保險費率影響不大。由此推估，本次修法之條件較上開配偶同時請領加發 1 個月更為嚴格，應不致對公保保險費率產生影響（實際費率影響仍需精算後才能確定）。	
7-2 效益	一、年金給付金額調整機制部分：公保法第 31 條修正草案針對年金給付金額調整機制啟動條件與調整方式之修正，係為更周妥保障年金給付不因通貨膨脹而削弱實質購買力，進而影響請領年金給付者之老年基本經濟安全。 二、育嬰留職停薪津貼部分：公保法第 35 條、第 51 條修正草案將雙親同為公保之被保險人，或另一人為軍人保險或就業保險之被保險人，且均領滿 6 個月之育嬰留職停薪津貼時，於育嬰留職停薪期間，最長得再發給 1 個月育嬰留職停薪津	

		貼，不受最長發給 6 個月之限制，除鼓勵雙親共同擔負育兒責任，促進家庭內分工之性別平等外，亦可提昇被保險人請領該項津貼之權益保障（鼓勵男性參與）。	
7-3 對人權之影響	7-3-1 憲法有關人民權利之規定	一、年金給付金額調整機制部分：公保法第 31 條修正草案針對年金給付金額調整機制啟動條件與調整方式之修正，與憲法有關人民權利之規定及司法院解釋，尚無不符。 二、育嬰留職停薪津貼部分：公保法第 35 條、第 51 條修正草案僅係配合前開行政院政策，讓雙親同為公保之被保險人，或另一人為軍人保險或就業保險之被保險人，且均領滿 6 個月之育嬰留職停薪津貼時，於育嬰留職停薪期間，最長得再發給 1 個月育嬰留職停薪津貼，不受最長發給 6 個月之限制，亦與憲法有關人民權利之規定及司法院解釋，尚無不符。	請檢視法案是否符合憲法有關人民權利之規定及司法院解釋。
	7-3-2 公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約	本案與公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約規定，以及聯合國人權事務委員會之一般性意見，尚無不符。	依公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約施行法，請檢視法案是否符合公約規定及聯合國人權事務委員會之一般性意見，以積極促進各項人權之實現。
	7-3-3 消除對婦女一切形式歧視國際公約	本案與消除對婦女一切形式歧視國際公約規定，以及聯合國消除對婦女歧視委員會之一般性意見，尚無不符。	依消除對婦女一切形式歧視公約施行法，請檢視法案是否符合公約規定及聯合國消除對婦女歧視委員會之一般性意見，以積極促進各項人權之實現。

	7-3-4 兒童權利國際公約	本案與兒童權利國際公約規定，以及聯合國兒童權利委員會之一般性意見，尚無不符。	依兒童權利國際公約施行法，請檢視法案是否符合公約規定及聯合國兒童權利委員會之一般性意見，以積極促進各項人權之實現。
	7-3-5 身心障礙者權利國際公約	本案與身心障礙者權利國際公約規定，以及聯合國身心障礙者權利委員會之一般性意見，尚無不符。	依身心障礙者權利國際公約施行法，請檢視法案是否符合公約規定及聯合國身心障礙者權利委員會之一般性意見，以積極促進各項人權之實現。

捌、性別影響評估

以下各欄位除評估法案對於不同性別之影響外，亦請關照對不同性傾向、性別特質或性別認同者之影響。

評估項目	評定結果	備 註																	
8-1 從性別統計及性別分析，確認與法案相關之性別議題	一、年金給付金額調整機制部分： （一）自公保年金制度開辦以來，截至 113 年底止經依公保法令核定公保年金給付（含展期年金）者之性別比率分析： <table><tr><th rowspan="2">性別 類型</th><th colspan="2">男</th><th colspan="2">女</th><th>合計</th></tr><tr><th>人</th><th>%</th><th>人</th><th>%</th><th>人</th></tr><tr><td>人數</td><td>15,504</td><td>60.56</td><td>10,098</td><td>39.44</td><td>25,602</td></tr></table> 資料來源：臺灣銀行公教保險部。 資料時間：截至 113 年 12 月止。 （二）前述性別統計之差異，係源自歷年女性與男性承保之性別差距，緣早期被保險人以男性居多，且經核定公保年金給付者以因退休退保而核付養老年金給付者占絕大多數，又請領養老年金給付者多係累計	性別 類型	男		女		合計	人	%	人	%	人	人數	15,504	60.56	10,098	39.44	25,602	1. 請蒐集與法案相關之性別統計既有資料，並進行性別分析。 請參閱行政院性別平等會「性別平等研究文獻資源網（https://www.gender.ey.gov.tw/research/）」、「重要性別統計資料庫」（https://www.gend.ey.gov.tw/gecdb/）」、各部會性別統計專區、我國婦女人權指標及「行政院性別平等會—性別分析」（https://gec.ey.gov.tw）。
性別 類型	男		女		合計														
	人	%	人	%	人														
人數	15,504	60.56	10,098	39.44	25,602														

	相當期間保險年資而辦理退休，爰前述性別統計差異屬反應早期男性被保險人居多之結果，尚非因公保法令相關規定所致。 二、育嬰留職停薪津貼部分： （一）育嬰留職停薪津貼 113 年度初次核付人數與全體被保險人性別比率分析： <table><tr><th rowspan="2">性別 類型</th><th colspan="2">男</th><th colspan="2">女</th><th>合計</th></tr><tr><th>人</th><th>%</th><th>人</th><th>%</th><th>人</th></tr><tr><td>全體被保險人</td><td>283,973</td><td>48.42</td><td>302,495</td><td>51.58</td><td>586,468</td></tr><tr><td>育嬰留職停薪津貼初次核付人數</td><td>933</td><td>17.52</td><td>4,392</td><td>82.48</td><td>5,325</td></tr><tr><td>育嬰留職停薪津貼初次核付占全體被保險人人數比率</td><td colspan="2">0.33%</td><td colspan="2">1.45%</td><td>0.91%</td></tr></table> 資料來源：臺灣銀行公教保險部 資料時間：113 年 1 月至 12 月 （二）公保被保險人 113 年底在保人數男女性別比例各半，而申請育嬰留職停薪津貼之情形，男女比例約為 2：8。該現象係因男性申請育嬰留職停薪人數較低，導致請領育嬰留職停薪津貼之男性被保險人少於女性被保險人。因此，關於鼓勵男性申請育嬰留職停薪及營造友善生育職場環境等方面，可再加以改進。從而對於公保育嬰留職停薪津貼措施之修正，實需考量被保險人職涯發展、各職域之衡平性以及社會保險基金財務負擔等因素，對各職域社會保險整體綜合評估，再據以規劃實施，以符合性別工作平等法工作平權之本旨。	性別 類型	男		女		合計	人	%	人	%	人	全體被保險人	283,973	48.42	302,495	51.58	586,468	育嬰留職停薪津貼初次核付人數	933	17.52	4,392	82.48	5,325	育嬰留職停薪津貼初次核付占全體被保險人人數比率	0.33%		1.45%		0.91%	2.前開性別統計與性別分析應盡量顧及不同性別、性傾向、性別特質及性別認同者，探究其處境或需求是否存在差異，及造成差異之原因；並宜與年齡、族群、地區、障礙情形等面向進行交叉分析(例如：高齡身障女性、偏遠地區新住民女性)，探究在各因素交織影響下，是否加劇其處境之不利，並分析處境不利群體之需求。 3.請根據前開性別統計及性別分析，確認並說明法案相關之性別議題。 4.如既有性別統計及分析資料不足，請提出需強化之處及其建置方法。
性別 類型	男		女		合計																										
	人	%	人	%	人																										
全體被保險人	283,973	48.42	302,495	51.58	586,468																										
育嬰留職停薪津貼初次核付人數	933	17.52	4,392	82.48	5,325																										
育嬰留職停薪津貼初次核付占全體被保險人人數比率	0.33%		1.45%		0.91%																										

8-2 落實性別平等相關法規與政策之內涵	本修正草案之適用對象為全體公保被保險人，並未對不同性別進行差別規範。且年金給付調整機制之修正在法制執行上，並不因特定性別、性傾向或性別認同等差異而有不同規範，與性別平等原則無悖。此外，考量隨社會環境變遷，育兒方式多元，為讓育嬰留職停薪津貼申請方式更切合被保險人實際需求，在尊重夫妻對於育嬰及職涯規劃之前提下，建構安心懷孕友善生養環境，除配合性別工作平等法相關規定外，並配合前開行政院政策，讓領滿 6 個月育嬰留職停薪津貼之雙親，再增加各 1 個月津貼。上開修正不因性別產生不同結果，且修正目的係放寬育嬰留職停薪津貼請領期間，實具有鼓勵被保險人辦理育嬰留職停薪，並促進男性被保險人承擔育嬰家庭責任，以強化經濟支持及提升男性參與。	1. 法案若涉及下列情形，本欄位不得填列無關： (1) 內容係以特定性別、性傾向或性別認同者為規範對象。 (2) 內容涉及一般社會認知既存之性別偏見。 (3) 「8-1」欄所填列之性別統計資料顯示性別比例差距過大。 2. 請依「8-1」欄所確認之性別議題，說明其與下列第 3 點所列性別平等相關法規與政策之相關性。 3. 本欄位所指性別平等相關法規與政策，包含消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）及其一般性建議、性別平等政策綱領及各機關有關促進性別平等相關之法規、政策、白皮書或計畫等。 4. 落實前開相關法規與政策之常見態樣及案例： (1) 採行一定方式去除現行法規及其執行所造成之差別待遇，提供較為弱勢之一方必要之協助，以促進其實質地位之平等。 例如：為落實 CEDAW 第 11 條消除在就業方面對婦女之歧視，刪除禁止女性於夜間工作等限制女性工作權之規定，並增訂雇用人應
------------------------------------	--	---

		提供必要之夜間安全防護措施。 (2)消除或打破性別刻板印象與性別隔離，以消弭因社會文化面向所形成之差異。例如：為促進媒體製播內容符合性別平等精神，規範節目或廣告內容不得有性別歧視之情形。 (3)提供不同性別、性傾向或性別認同者平等機會獲取社會資源，提升其參與社會及公共事務之機會。例如 1：為協助因家庭因素離開職場之婦女，能重返職場，提升婦女勞動參與，規範二度就業婦女為政府致力促進就業之對象。 例如 2：為提升女性參與公共事務之機會，擴大參與管道，對涉及諮詢及審議性質之機制，規範其成員任一性別比例不得少於三分之一。 5.請優先將有助落實上開內容之部分納入法案相關條文規定、授權命令或未來業務執行事項，並於本欄位提出說明。
--	--	---

玖、性別影響評估結果：

請填表人依據性別平等專家學者意見之檢視意見提出綜合說明，包括對「第二部分、性別影響評估程序參與」主要意見參採情形、採納意見之法案調整情形、無法採納意見之理由或替代規劃等。

9-1 評估結果之綜合說明	經參考本表第二部分黃老師意見，審酌本次公保法修正草案之規範對象及執行方式，本質上並未因不同性別而有所差異。另就育嬰留職停薪津貼修正部分，係放寬育嬰留職停薪津貼請領
----------------------	---

【第二部分－性別影響評估程序參與】：本部分由性別平等專家學者填寫

拾壹、性別影響評估程序參與：若採用書面意見的方式，至少應徵詢 1 位以上性別平等專家學者意見，並填寫參與者的姓名、職稱及服務單位；專家學者資料可至台灣國家婦女館網站參閱 (http://www.taiwanwomencenter.org.tw/)。	
(一) 基本資料	
11-1 程序參與期程或時間	115 年 1 月 8 日至 115 年 1 月 16 日
11-2 參與者姓名、職稱、服務單位及其專長領域	黃煥榮，台北市立大學社會暨公共事務學系副教授，人事行政、組織理論
11-3 參與方式	☐ 法案研商會議 ☐ 性別平等專案小組 ☒ 書面意見
(二) 主要意見：(若參與方式為提報各部會性別平等專案小組，可附上會議發言要旨，免填 11-4 至 11-7 欄位，並請通知程序參與者恪遵保密義務)	
11-4 正當程序中性別參與之合宜性	合宜
11-5 從性別統計及性別分析，確認與法案相關之性別議題之合宜性	有關年金給付金額調整機制部分的性別統計來看，核定公保年金給付者之性別比率，男性居多約占 6 成左右，此因早期被保險人男性居多的結果，非因公保法令相關規定所致。至於育嬰留職停薪津貼部分，從性別統計顯示，男女申請者的差距較大，比例約 2：8，此部分顯示，如何提昇男性申請的比例確實有進一步改善的空間。然而，此次的修正條文，對於讓領滿 6 個月育嬰留職停薪津貼之雙親，再增加各 1 個月津貼的規定，具有激勵男性參與的作用，對於提昇男性申請育嬰留停應具正向的效果。
11-6 落實性別平等相關法規與政策之內涵之合宜性	合宜
11-7 綜合性檢視意見	本修正草案主要有二個部分，其一是修正年金給付金額調整機制之啟動條件及調整規定；另一則是增訂被保險人與配偶撫育同一子女且均領滿六個月育嬰留職停薪津貼時，於育嬰留職停薪期間，得再發給一個月育嬰留職停薪津貼。此二部分的修正條文規範對象及執行方式，本質上並未因不同性別而有所差異。然而，有關育嬰留職停薪津貼修正的部分，係放寬育嬰留職停薪津貼請領期間，可能具有鼓勵被保險人辦理育嬰留職停薪的誘因，進而讓雙親共同擔負育兒責任，對於促進家庭內分工的性別平等應具有正面的效果，故此次修法有其合理性和效益性。

(三) 參與時機及方式之合宜性	合宜
本人同意恪遵保密義務，未經部會同意不得逕自對外公開所評估之法案。 (簽章，簽名或打字皆可) 黃煥榮	

陸、徵詢及協商程序之附表

重要事項	有無 爭議	相關 條文	相關機關(構)、團體 或人員之主要意見	參採與否及其理由 (含國際參考案例)
1.	☐ 有 ☐ 無			
2.	☐ 有 ☐ 無			
3.	☐ 有 ☐ 無			
4.	☐ 有 ☐ 無			
5.	☐ 有 ☐ 無			

註：為茲簡明，「相關條文」欄位中，各條、項、款、目等，分以下列方式表達：條→§（條號以阿拉伯數字表達）、項→I（羅馬符號）、款→(1)（括弧內置阿拉伯數字）、目→（圓圈內置阿拉伯數字），目以下則以「之○（阿拉伯數字）」表達。