

壹、前言

為使受僱者能兼顧工作與家庭，性別工作平等法於 91 年立法時，即包括育嬰留職停薪制度，規定受僱於僱用三十人以上之受僱者，任職滿一年後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿三歲止，但不得逾二年；為保障受僱者在停止工作期間能繼續享有社會保險，亦規定受僱者於育嬰留職停薪期間，得繼續參加原有之社會保險，原由雇主負擔之保險費，免予繳納，原由受僱者負擔之保險費，得遞延三年繳納。

由於最初立法對受僱於未達三十人規模企業之受僱者形成差別待遇，不符合社會公平正義原則，爰於 97 年 1 月 16 日刪除有關人數(三十人以上)門檻限制之規定。政府為創造友善的工作環境和托育福利、協助人民安心生養下一代，以提升國家競爭力，自 103 年 12 月 11 日起更放寬受僱者任職滿 6 個月以上，即可申請育嬰留職停薪。

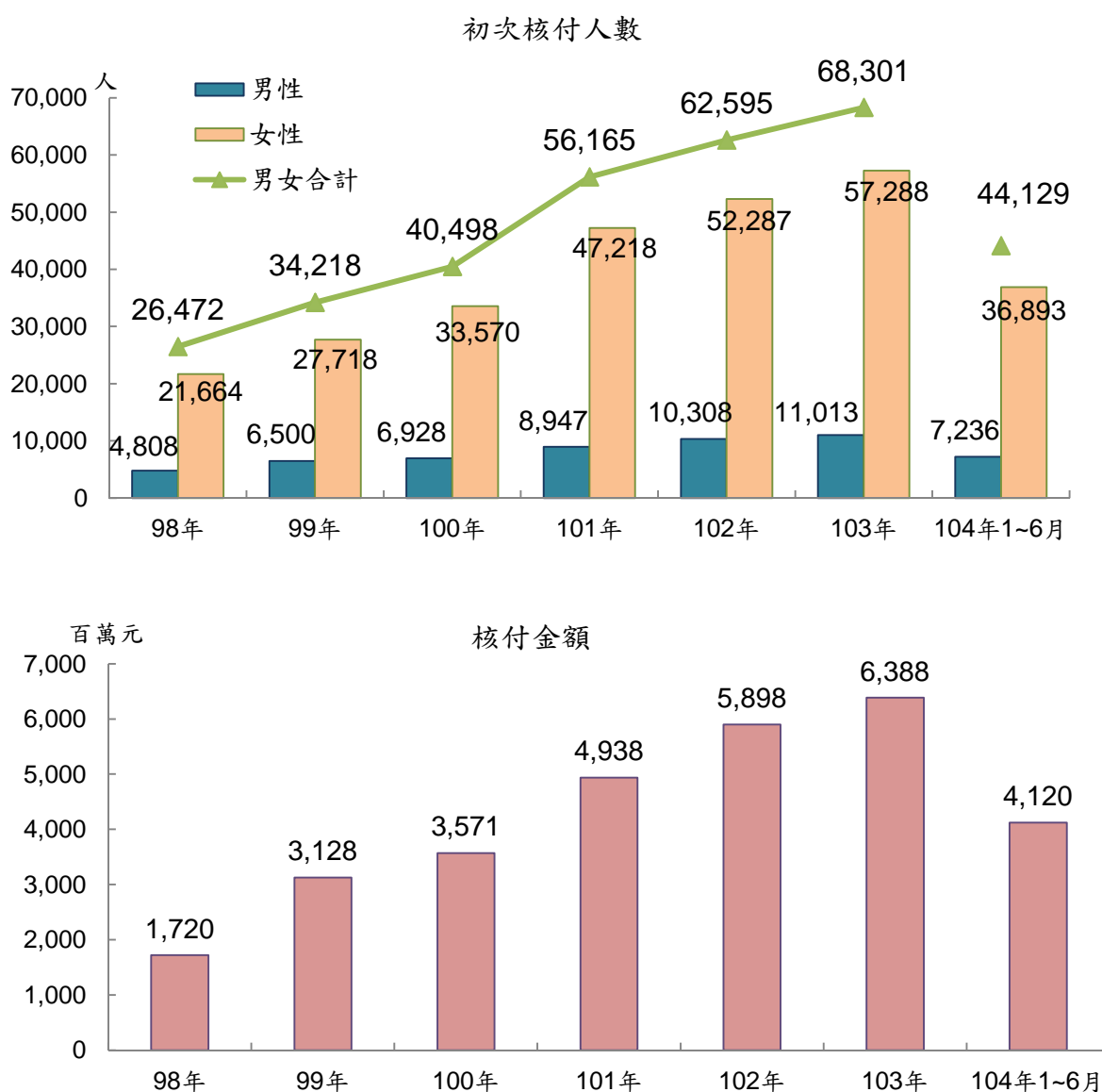
另外，為積極落實育嬰留職薪制度，使受僱者能順利返回工作崗位，本部整合各項行政資源，規劃育嬰留職停薪期滿復職協助措施，包括復職權益宣導、主動通知提醒復職權益、職業訓練資源、就業服務資源、法律諮詢及訴訟扶助等。

為了解申請育嬰留職停薪者期滿後回復原職及對復職協助措施之需求與建議，據以研擬促進性別工作平等相關政策之參考，本部以臺灣地區已請領育嬰留職停薪津貼並於 103 年 1 月至 12 月間期滿之受僱者為抽樣母體，辦理本調查，完成有效樣本 5,549 份，在信賴水準 95% 下，抽樣誤差在 ± 1.32 個百分點以內。

貳、就業保險育嬰留職停薪津貼概況

自 98 年 5 月實施就業保險育嬰留職停薪津貼，截至 104 年 6 月底申請累計共 332,378 人，其中女性 276,638 人占 83.2%，男性 55,740 人占 16.8%。累計核付金額為 297.6 億元，核付人數及金額均逐年成長。

圖 2-1 就業保險育嬰留職停薪津貼初次核付人數和核付金額



資料來源：勞動部勞動統計月報。

說明：依據就業保險法，勞工育嬰留職停薪津貼，以被保險人育嬰留職停薪之當月起前 6 個月平均月投保薪資 60% 計算，於被保險人育嬰留職停薪期間，按月發給津貼，每一子女合計最長發給 6 個月，本項津貼自 98 年 5 月 1 日起施行。

參、調查概況

一、調查目的：為了解申請育嬰留職停薪者期滿後回復原職、退出勞動市場原因及對復職協助措施之需求與建議，據以研擬促進性別就業平等相關政策之參考。

二、法令依據：依「就業保險法」第 12 條、「就業保險促進就業實施辦法」第 52 條、統計法第 3、4 條及本部組織法第 2 條規定辦理。

三、調查範圍及對象：

(一)地區範圍：臺灣地區。

(二)調查對象：已請領育嬰留職停薪津貼並於 103 年 1 月至 12 月間期滿之受僱者。

四、調查項目：(詳如調查表)

(一)育嬰留職停薪狀況及重返職場情形：申請育嬰留職停薪期間、事業單位人力因應方法、再次申請之意向、返回職場後勞動條件之變化、轉換工作的主要原因及重回職場適應情形等。

(二)申請育嬰留職停薪前之就業狀況：申請前工作服務年資、事業單位同意員工每次申請期間、是否打算回原事業單位任職、工作時間型態、平均每月薪資、員工規模、職業別、縣市別等。

(三)育嬰留職停薪相關權益之認知：對性別工作平等法第 16 條（育嬰留職期間可繼續參加社會保險權益）、性別工作平等法第 17 條（育嬰留職停薪期滿申請復職的權益）的認知、對申請程序的看法、對期滿復職協助措施的了解、需求、使用、滿意情形及相關建議等。

(四)受訪者基本資料：性別、年齡、婚姻狀況、教育程度、是否為家計負責人等。

五、資料時期：以 104 年 4 月之情況為準，但調查表另有規定者從其規定。

六、調查時期：自 104 年 5 月 1 日至 6 月 30 日。

七、調查方法：採郵寄問卷，輔以電話催收方式辦理。

八、抽樣設計及檢定方法：

(一)以請領育嬰留職停薪津貼並於 103 年 1 月至 12 月間期滿之受僱者為抽樣母體，採分層比例隨機抽樣，按行業別（19 個大行業）、員工規模別（29 人以下、30~249 人、250 人以上）、性別及年齡（15~24 歲、25~34 歲、35~44 歲、45 歲以上）分層，預計回收有效樣本 5,500 份。

(二)樣本適合度檢定：針對有效樣本與母體結構進行卡方（ χ^2 ）適合度檢定，經檢定樣本之分層與母體分配若有顯著差異，以母體行業別、員工規模別、性別及年齡別分配，採多變數反覆加權法（raking），逐一反覆調整樣本權數，直至各變數之樣本分配與母體分配無顯著差異。

1. 權數（ W ）：

$$W = \frac{N_h}{n_h} \times \frac{n}{N}$$

N : 母體總人數
 n : 樣本加權總人數
 N_h : 第 h 交叉組母體總人數
 n_h : 第 h 交叉組樣本加權總人數

2. 母體平均數的估計（ $\hat{\mu}$ ）

$$\hat{\mu} = \frac{1}{n} \times \sum_{i=1}^{19} \sum_{j=1}^3 \sum_{k=1}^2 \sum_{l=1}^4 \sum_{m=1}^{n_{ijkl}} Y_{ijklm} \times W_{ijkl}$$

$i=1,2,\dots,19$
 $j=1,2,3$
 $k=1,2$
 $l=1,2,3,4$
 $m=1,2,\dots,n_{ijkl}$

其中 n ：樣本總人數

W_{ijkl} ：表第 i 個行業別、第 j 個規模別、第 k 個性別、第 l 個年齡層之權數

Y_{ijklm} ：表第 i 個行業別、第 j 個規模別、第 k 個性別、第 l 個年齡層，第 m 個樣本觀察值

九、母體和樣本結構：調查結果以加權推估後百分比表示。

表 3-1、母體和樣本結構—按行業分

中華民國 104 年 4 月

項目別	母體		加權前樣本		加權後樣本	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
總計	60,323	100.0	5,549	100.0	5,549	100.0
農、林、漁、牧業	75	0.1	28	0.5	7	0.1
礦業及土石採取業	11	0.0	5	0.1	1	0.0
製造業	19,806	32.8	1,664	30.0	1,826	32.9
電力及燃氣供應業	51	0.1	28	0.5	5	0.1
用水供應及污染整治業	225	0.4	51	0.9	21	0.4
營造業	1,944	3.2	190	3.4	179	3.2
批發及零售業	15,012	24.9	1,280	23.1	1,377	24.8
運輸及倉儲業	1,566	2.6	150	2.7	144	2.6
住宿及餐飲業	1,567	2.6	143	2.6	144	2.6
資訊及通訊傳播業	1,772	2.9	175	3.2	163	2.9
金融及保險業	3,234	5.4	314	5.7	297	5.3
不動產業	821	1.4	85	1.5	76	1.4
專業、科學及技術服務業	2,757	4.6	288	5.2	253	4.6
支援服務業	1,363	2.3	131	2.4	125	2.3
公共行政及國防；強制性社會安全	552	0.9	88	1.6	51	0.9
教育服務業	1,903	3.2	178	3.2	174	3.1
醫療保健及社會工作服務業	6,484	10.7	595	10.7	596	10.7
藝術、娛樂及休閒服務業	290	0.5	54	1.0	27	0.5
其他服務業	890	1.5	102	1.8	82	1.5

加權前 $P=0.000$ ，卡方值= $330.623 > \chi^2$ (自由度 18，顯著水準 5%)= 28.869

加權後 $P=1.000$ ，卡方值= $0.031 < \chi^2$ (自由度 18，顯著水準 5%)= 28.869

表 3-2、母體和樣本結構—按規模別分

中華民國 104 年 4 月

項目別	母體		加權前樣本		加權後樣本	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
總計	60,323	100.0	5,549	100.0	5,549	100.0
29 人以下	23,703	39.3	2,093	37.7	2,182	39.3
30~249 人	12,936	21.4	1,328	23.9	1,190	21.4
250 人以上	23,684	39.3	2,128	38.3	2,178	39.2

加權前 $P=0.000$ ，卡方值= $20.694 > \chi^2$ (自由度 2，顯著水準 5%)= 5.991

加權後 $P=0.999$ ，卡方值= $0.001 < \chi^2$ (自由度 2，顯著水準 5%)= 5.991

表 3-3、母體和樣本結構—按性別分

中華民國 104 年 4 月

項目別	母體		加權前樣本		加權後樣本	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
總計	60,323	100.0	5,549	100.0	5,549	100.0
男	9,966	16.5	1,086	19.6	915	16.5
女	50,357	83.5	4,463	80.4	4,634	83.5

加權前 $P=0.000$ ，卡方值=37.429 > χ^2 (自由度 1，顯著水準 5%)=3.841

加權後 $P=0.936$ ，卡方值=0.006 < χ^2 (自由度 1，顯著水準 5%)=3.841

表 3-4、母體和樣本結構—按年齡別分

中華民國 104 年 4 月

項目別	母體		加權前樣本		加權後樣本	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
總計	60,323	100.0	5,549	100.0	5,549	100.0
15~24 歲	630	1.0	99	1.8	58	1.0
25~34 歲	32,548	54.0	2,858	51.5	2,995	54.0
35~44 歲	26,528	44.0	2,398	43.2	2,440	44.0
45 歲以上	617	1.0	194	3.5	57	1.0

加權前 $P=0.000$ ，卡方值=367.894 > χ^2 (自由度 3，顯著水準 5%)=7.815

加權後 $P=1.000$ ，卡方值=0.000 < χ^2 (自由度 3，顯著水準 5%)=7.815

表 3-5、母體和樣本結構—按地區別分

中華民國 104 年 4 月

項目別	母體		加權前樣本		加權後樣本	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
總計	60,323	100.0	5,549	100.0	5,549	100.0
北部地區	35,876	59.5	3,382	60.9	3,300	59.5
中部地區	13,639	22.6	1,252	22.6	1,255	22.6
南部地區	10,190	16.9	866	15.6	937	16.9
東部地區	618	1.0	49	0.9	57	1.0

加權前 $P=0.073$ ，卡方值=8.551 > χ^2 (自由度 3，顯著水準 5%)=7.815

加權後 $P=1.000$ ，卡方值=0.000 < χ^2 (自由度 3，顯著水準 5%)=7.815

肆、統計結果提要分析

一、申請育嬰留職停薪者的相關評估與規劃

(一)申請育嬰留職停薪者申請時曾有的考量

申請育嬰留職停薪者(申請者)申請時曾有的考量以「兩性均適合」占 42.4%最高，其次為「以夫妻工作較有保障者申請較適合」占 36.7%，「女性較適合」占 29.2%，「男性較適合」僅占 0.2%。

申請者中，男性認為「兩性均適合」占 67.8%高於女性的 37.4%，女性認為「女性較適合」占 34.0%遠高於男性之 4.8%，女性認為「以夫妻薪水低者申請較適合」占 31.8%亦高於男性之 18.9%。

按年齡觀察，認為「兩性均適合」以 15~24 歲占 62.5%、45 歲以上占 57.1%較高，15~24 歲「以夫妻薪水低者申請較適合」為次要考量占 32.5%，其餘年齡層均「以夫妻工作較有保障者申請較適合」為次要考量，比率在 36%~41%之間，主要生育年齡層 25~44 歲認為「女性較適合」約占 3 成，較其他年齡層高出許多。

表 4-1、申請育嬰留職停薪者申請時曾有的考量

中華民國 104 年 4 月

單位：%

項目別	總計	考量項目							無
		有	女性較適合	男性較適合	兩性均適合	以夫妻薪水低者申請較適合	以夫妻工作有保障者申請較適合	其他	
總計	100.0	91.3	29.2	0.2	42.4	29.7	36.7	0.4	8.7
性別									
男	100.0	90.8	4.8	0.5	67.8	18.9	35.8	0.4	9.2
女	100.0	91.4	34.0	0.1	37.4	31.8	36.8	0.4	8.6
年齡									
15~24 歲	100.0	94.9	14.7	-	62.5	32.5	23.3	-	5.1
25~34 歲	100.0	91.6	29.1	0.2	43.1	29.8	36.2	0.4	8.4
35~44 歲	100.0	90.9	30.0	0.2	40.7	29.6	37.4	0.4	9.1
45 歲以上	100.0	91.0	18.2	0.5	57.1	19.5	40.7	0.5	9.0

說明：1.考量項目可複選，故細項合計等於或大於有性別考量比率。

2.女性較適合、男性較適合、兩性均適合只能任選其中一項，其餘可複選。

(二)申請育嬰留職停薪遭遇變相阻擾情形

申請者在申請時有遭遇事業單位或上級長官變相阻擾占 15.2%，阻擾方式以「工作職位被取代，無法回復原職」占 8.1%最高，其次為「工作無人代理，加重同事負擔」6.9%，再其次是「影響考績」6.0%。

申請者中，女性申請時有遭遇變相阻擾的比率占 15.8%，高於男性之 12.3%。

按教育程度觀察，有遭遇變相阻擾的比率隨教育程度提高而遞增，由國中及以下者之 8.4%增至專科及大學者之 15.8%、碩士及以上者之 16.8%。

按職業別觀察，有遭遇變相阻擾以專業人員占 20.7%最高，其次為民意代表、主管及經理人員占 16.6%、技術員及助理專業人員占 14.1%。

按員工規模觀察，任職於小規模事業單位受到的阻擾較小，29 人以下為 9.8%，30~249 人及 250 人以上分別占 18.4%、18.8%。

按行業別觀察，遭遇阻擾比率較高為醫療保健及社會工作服務業占 26.4%和教育服務業占 23.3%。

表 4-2、申請育嬰留職停薪遭遇變相阻擾情形

中華民國 104 年 4 月

單位：%

項目別	總計	阻擾方式							沒有阻擾
		有阻擾	工作職位被取代，無法回復原職	影響升遷	影響考績	工作無人代理，加重同事負擔	技能衰退	其他	
總計	100.0	15.2	8.1	2.7	6.0	6.9	0.7	0.5	84.8
性別									
男	100.0	12.3	5.3	3.2	5.3	6.1	0.7	0.4	87.7
女	100.0	15.8	8.7	2.6	6.1	7.0	0.7	0.5	84.2
教育程度									
國中及以下	100.0	8.4	6.0	-	3.4	2.4	-	-	91.6
高中(職)	100.0	12.5	6.6	3.1	4.4	5.7	1.2	0.3	87.5
專科及大學	100.0	15.8	8.5	2.7	6.3	7.2	0.6	0.4	84.2
碩士及以上	100.0	16.8	8.1	2.9	7.1	7.3	0.7	1.2	83.2

表 4-2、申請育嬰留職停薪遭遇變相阻擾情形(續)

中華民國 104 年 4 月

單位：%

項目別	總計	有阻擾	阻擾方式						沒有阻擾
			工作職位被取代，無法回復原職	影響升遷	影響考績	工作無人代理，加重同事負擔	技能衰退	其他	
總計	100.0	15.2	8.1	2.7	6.0	6.9	0.7	0.5	84.8
職業別									
民意代表、主管及經理人員	100.0	16.6	8.4	1.3	2.3	8.3	0.4	0.9	83.4
專業人員	100.0	20.7	10.3	3.7	10.2	9.7	0.7	0.5	79.3
技術員及助理專業人員	100.0	14.1	7.5	2.6	5.7	5.9	1.0	0.6	85.9
事務支援人員	100.0	13.3	8.0	2.2	4.7	6.0	0.5	0.2	86.7
服務及銷售工作人員	100.0	13.2	6.6	2.9	2.9	6.3	0.6	0.4	86.8
農、林、漁、牧業生產人員*	100.0	6.3	-	-	6.3	-	-	-	93.7
技藝有關工作人員	100.0	10.8	3.4	0.7	2.6	5.9	2.0	1.5	89.2
機械設備操作及組裝人員	100.0	11.5	7.4	3.5	6.2	4.1	0.8	-	88.5
基層技術工及勞力工	100.0	12.5	7.0	3.3	4.7	4.2	0.8	0.4	87.5
員工規模									
29 人以下	100.0	9.8	4.9	1.0	1.9	6.3	0.7	0.1	90.2
30~249 人	100.0	18.4	10.0	3.2	6.9	7.2	0.6	0.8	81.6
250 人以上	100.0	18.8	10.3	4.2	9.5	7.2	0.9	0.6	81.2
行業別									
農、林、漁、牧業*	100.0	17.3	7.0	3.4	3.8	3.2	-	-	82.7
礦業及土石採取業*	100.0	-	-	-	-	-	-	-	100.0
製造業	100.0	14.2	7.2	3.0	6.3	5.9	0.6	0.3	85.8
電力及燃氣供應業*	100.0	20.8	6.8	14.0	13.8	6.8	-	3.2	79.2
用水供應及污染整治業	100.0	19.2	7.9	-	5.9	13.4	-	1.9	80.8
營造業	100.0	7.3	4.5	1.2	1.7	5.1	1.7	-	92.7
批發及零售業	100.0	11.9	6.8	1.5	2.8	6.1	1.1	0.5	88.1
運輸及倉儲業	100.0	14.4	8.9	5.5	7.0	4.2	0.7	-	85.6
住宿及餐飲業	100.0	9.8	7.1	2.1	2.4	4.7	-	-	90.2
資訊及通訊傳播業	100.0	14.4	7.1	2.2	4.2	6.7	-	1.2	85.6
金融及保險業	100.0	20.1	9.6	7.0	12.6	6.1	1.0	1.2	79.9
不動產業	100.0	10.2	5.2	0.3	1.7	4.9	-	-	89.8
專業、科學及技術服務業	100.0	13.0	7.7	3.2	5.8	5.6	0.4	-	87.0
支援服務業	100.0	18.1	9.3	3.0	4.7	9.6	0.5	1.6	81.9
公共行政及國防；強制性社會安全	100.0	20.7	7.5	2.6	9.7	9.8	-	1.5	79.3
教育服務業	100.0	23.3	9.9	1.1	7.8	11.5	1.0	1.7	76.7
醫療保健及社會工作服務業	100.0	26.4	15.1	3.4	11.7	12.3	0.5	0.3	73.6
藝術、娛樂及休閒服務業	100.0	13.8	6.2	3.5	8.5	8.1	-	-	86.2
其他服務業	100.0	8.2	3.1	1.1	0.9	4.5	1.3	-	91.8

說明：1.「*」表示樣本數不足 30 人，抽樣誤差大，故不列入分析項目。

2.阻擾方式可複選 3 項以內，故細項合計等於或大於有阻擾比率。

(三)申請育嬰留職停薪者計畫返回原事業單位任職情形

申請者在申請時有計畫返回原事業單位任職占 81.0%，沒有計畫返回占 19.0%(12.8%計畫轉換工作，6.2%計畫離開職場)。

申請者中，男性有計畫返回原事業單位任職占 82.3%高於女性之 80.8%，而計畫轉換工作以男性較多(男性 16.1%、女性 12.1%)，計畫離開職場以女性居多(男性 1.6%、女性 7.1%)。

按年齡觀察，有計畫返回之比率以 35~44 歲占 84.5%最高，沒有計畫返回則以 15~24 歲之 29.8%最高，其中包括計畫離開職場占 14.0%和轉換工作占 15.8%。

主要家計負責人有計畫返回原事業單位任職占 84.8%，高於非主要家計負責人之 79.3%，非主要家計負責人計畫離開職場占 8.4%高於主要家計負責人之 1.7%。

按工作年資觀察，年資愈長有計畫返回原事業單位任職之比率愈高，由年資未滿 1 年之 71.2%增至 9 年以上之 88.1%。

表 4-3、申請育嬰留職停薪者計畫返回原事業單位任職情形

中華民國 104 年 4 月

單位：%

項目別	總計	有計畫 返回	沒有計畫返回，原因		
			計畫離開 職場	計畫轉換 工作	
總計	100.0	81.0	19.0	6.2	12.8
性別					
男	100.0	82.3	17.7	1.6	16.1
女	100.0	80.8	19.2	7.1	12.1
年齡					
15~24 歲	100.0	70.2	29.8	14.0	15.8
25~34 歲	100.0	78.4	21.6	7.4	14.1
35~44 歲	100.0	84.5	15.5	4.6	11.0
45 歲以上	100.0	82.2	17.8	5.2	12.6
是否為主要家計負責人					
是	100.0	84.8	15.2	1.7	13.5
不是	100.0	79.3	20.7	8.4	12.4
工作年資					
未滿 1 年	100.0	71.2	28.8	9.7	19.1
1 年~未滿 3 年	100.0	75.8	24.2	9.3	14.9
3 年~未滿 6 年	100.0	81.4	18.6	5.1	13.6
6 年~未滿 9 年	100.0	84.7	15.3	4.2	11.2
9 年以上	100.0	88.1	11.9	4.3	7.7

二、申請育嬰留職停薪狀況

(一)申請育嬰留職停薪期間，其事業單位人力因應措施

申請者申請育嬰留職停薪期間，其事業單位人力因應措施以「內部自行調整」占 69.6%最高，「僱用正職之新進人員」占 14.6%居第二，「僱用約僱或臨時人員」占 5.5%居第三。

按職業別觀察，其事業單位人力因應措施為「內部自行調整」以民意代表、主管及經理人員 82.9%較高，「僱用正職之新進人員」則以專業人員之 17.4%較高。

按員工規模觀察，因應措施為「內部自行調整」以 29 人以下之 72.6%較高，「僱用正職之新進人員」則以 30~249 人占 18.2%較高。

表 4-4、申請育嬰留職停薪期間，其事業單位人力因應措施

中華民國 104 年 4 月						
單位：%						
項目別	總計	內部自行調整	使用派遣人員	僱用約僱或臨時人員	僱用正職之新進人員	不知道
總計	100.0	69.6	1.4	5.5	14.6	8.9
職業別						
民意代表、主管及經理人員	100.0	82.9	0.9	0.9	8.8	6.5
專業人員	100.0	66.7	1.1	7.6	17.4	7.2
技術員及助理專業人員	100.0	71.1	1.3	3.7	13.8	10.1
事務支援人員	100.0	69.6	1.5	7.5	15.6	5.7
服務及銷售工作人員	100.0	68.9	2.1	4.2	15.9	8.9
農、林、漁、牧業生產人員*	100.0	49.3	4.4	17.6	20.0	8.8
技藝有關工作人員	100.0	69.7	0.5	2.5	8.4	18.8
機械設備操作及組裝人員	100.0	72.8	1.8	1.4	7.6	16.5
基層技術工及勞力工	100.0	63.7	-	4.1	8.7	23.5
員工規模						
29 人以下	100.0	72.6	0.5	3.9	13.3	9.7
30~249 人	100.0	65.7	2.1	6.4	18.2	7.6
250 人以上	100.0	68.9	1.8	6.6	14.0	8.7

說明：「*」表示樣本數不足 30 人，抽樣誤差大，故不列入分析項目。

(二)未來再申請育嬰留職停薪的意願

未來有育嬰需求時，表示會再申請育嬰留職停薪占 80.7%，不再申請占 19.3%，不再申請的主要原因以「育嬰留職停薪津貼不夠貼補短少的薪水」占 11.0%最多。

申請者中，女性會再申請占 81.2%高於男性之 78.3%。按年齡觀察，會再申請的比率隨年齡增加而遞減，由 15~24 歲者之 85.4%降至 45 歲以上者之 77.0%。

按員工規模觀察，29 人以下會再申請占 85.6%最高，30~249 人、250 人以上分別占 75.8%、78.6%。

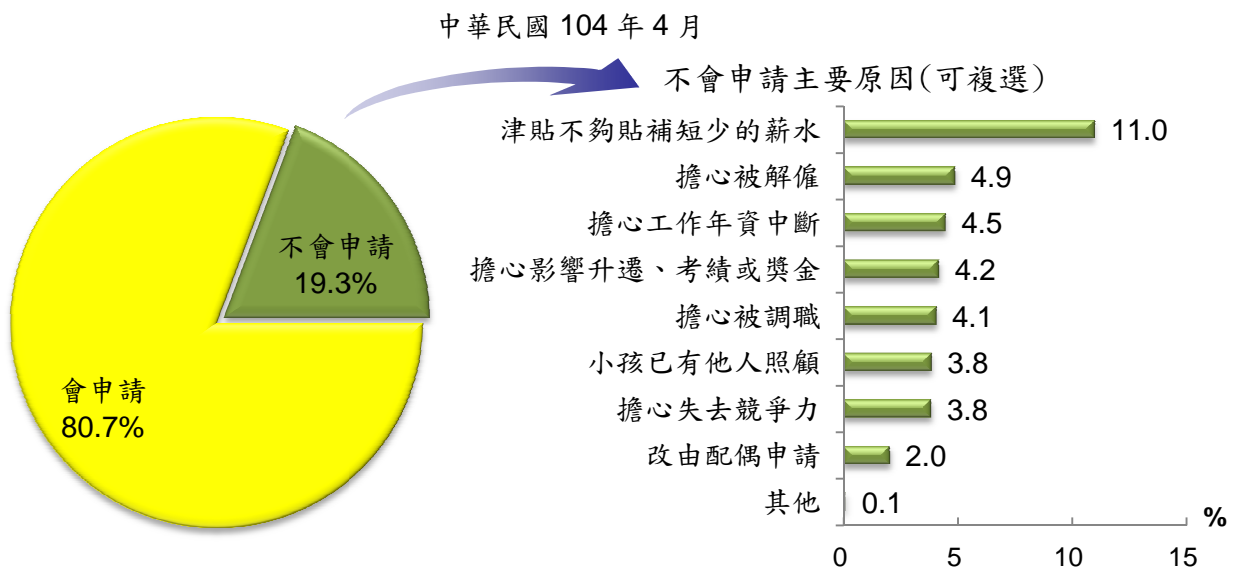
表 4-5、未來有育嬰需求時，申請育嬰留職停薪情形

中華民國 104 年 4 月 單位：%

項目別	總計	會	不會
總計	100.0	80.7	19.3
性別			
男	100.0	78.3	21.7
女	100.0	81.2	18.8
年齡			
15~24 歲	100.0	85.4	14.6
25~34 歲	100.0	82.8	17.2
35~44 歲	100.0	78.2	21.8
45 歲以上	100.0	77.0	23.0
員工規模			
29 人以下	100.0	85.6	14.4
30~249 人	100.0	75.8	24.2
250 人以上	100.0	78.6	21.4

未來有育嬰需求，不會申請的主要原因(可複選)為「津貼不夠貼補短少的薪水」占 11.0%，「擔心被解僱」占 4.9%居第二，「擔心工作年資中斷」占 4.5%居第三。

圖 4-1、未來有育嬰需求時，不會申請育嬰留職停薪的主要原因



(三)育嬰留職停薪期間與雇主協商復職情形

申請育嬰留職停薪期間，未與雇主協商提前或延後復職占 71.9% 最高，有協商提前復職占 14.3%，協商延後復職占 13.8%。

申請者中，女性有協商延後復職占 14.8% 高於男性之 9.1%。

按現有子女數觀察，子女數愈多者有協商延後復職的比率愈高，有子女 4 人以上者占 26.2%，隨子女數減少，協商延後復職比率逐漸降低。

主要家計負責人與雇主協商提前復職的比率占 17.1% 高於非主要家計負責人之 13.0%；反之，非主要家計負責人與雇主協商延後復職的比率占 15.4% 則高於主要家計負責人之 10.5%。

按員工規模觀察，規模愈大者協商提前復職的比率愈高，由 29 人以下之 8.6% 增至 30~249 人之 16.4%、250 人以上之 18.8%。

表 4-6、申請育嬰留職停薪期間，與雇主協商提前或延後復職情形

中華民國 104 年 4 月					單位：%
項目別	總計	有協商提前復職	有協商延後復職	都沒有	
總計	100.0	14.3	13.8	71.9	
性別					
男	100.0	13.6	9.1	77.3	
女	100.0	14.4	14.8	70.8	
現有子女數					
1 人	100.0	14.4	13.4	72.2	
2 人	100.0	14.7	13.8	71.5	
3 人	100.0	11.9	15.9	72.2	
4 人以上	100.0	5.0	26.2	68.8	
是否為主要家計負責人					
是	100.0	17.1	10.5	72.3	
不是	100.0	13.0	15.4	71.6	
員工規模					
29 人以下	100.0	8.6	14.4	76.9	
30~249 人	100.0	16.4	12.9	70.7	
250 人以上	100.0	18.8	13.7	67.4	

(四)申請育嬰留職停薪對於職涯規劃影響情形

認為申請育嬰留職停薪對本身的職涯規劃會有影響占 24.7%，不會有影響占 66.8%，不知道占 8.4%。

申請者中，女性認為會影響職涯規劃占 26.1%高於男性之 17.7%。

按年齡觀察，年齡較輕者認為會影響職涯規劃的比率較低，15~24 歲占 9.1%，25~34 歲占 24.1%、35~44 歲占 26.0%，45 歲以上占 22.6%。

按職業別觀察，認為會影響職涯規劃的比率，以專業人員之 28.9%、民意代表、主管及經理人員之 28.6%較高。

按員工規模觀察，任職於小規模者認為會影響職涯規劃的比率較低，29 人以下占 17.9%，隨規模愈大，影響愈大，30~249 人占 28.2%、250 人以上占 29.7%。

按行業別觀察，會影響以金融及保險業之 45.0%最高，其次為用水供應及污染整治業之 32.8%，再其次為專業、科學及技術服務業及支援服務業各約占 29%。

表 4-7、申請育嬰留職停薪對於職涯規劃影響情形

中華民國 104 年 4 月				
單位：%				
項目別	總計	會	不會	不知道
總計	100.0	24.7	66.8	8.4
性別				
男	100.0	17.7	74.4	8.0
女	100.0	26.1	65.3	8.5
年齡				
15~24 歲	100.0	9.1	79.8	11.1
25~34 歲	100.0	24.1	67.7	8.2
35~44 歲	100.0	26.0	65.4	8.7
45 歲以上	100.0	22.6	69.5	7.9
職業別				
民意代表、主管及經理人員	100.0	28.6	64.5	7.0
專業人員	100.0	28.9	63.8	7.2
技術員及助理專業人員	100.0	24.7	65.9	9.4
事務支援人員	100.0	25.1	66.4	8.5
服務及銷售工作人員	100.0	20.8	72.0	7.2
農、林、漁、牧業生產人員*	100.0	24.4	64.7	10.9
技藝有關工作人員	100.0	18.2	72.8	9.1
機械設備操作及組裝人員	100.0	17.8	71.2	11.0
基層技術工及勞力工	100.0	15.9	70.8	13.3

表 4-7、申請育嬰留職停薪對於職涯規劃影響情形(續)

中華民國 104 年 4 月

單位：%

項目別	總計	會	不會	不知道
總計	100.0	24.7	66.8	8.4
員工規模				
29 人以下	100.0	17.9	73.4	8.7
30~249 人	100.0	28.2	63.0	8.9
250 人以上	100.0	29.7	62.3	8.0
行業別				
農、林、漁、牧業*	100.0	21.8	68.0	10.3
礦業及土石採取業*	100.0	-	100.0	-
製造業	100.0	23.7	66.8	9.5
電力及燃氣供應業*	100.0	25.2	67.9	7.0
用水供應及污染整治業	100.0	32.8	64.0	3.2
營造業	100.0	19.7	72.5	7.7
批發及零售業	100.0	21.6	69.7	8.7
運輸及倉儲業	100.0	22.5	69.9	7.6
住宿及餐飲業	100.0	19.3	72.4	8.4
資訊及通訊傳播業	100.0	28.4	61.9	9.6
金融及保險業	100.0	45.0	48.2	6.8
不動產業	100.0	21.4	70.3	8.3
專業、科學及技術服務業	100.0	28.8	64.3	6.9
支援服務業	100.0	28.9	66.4	4.7
公共行政及國防；強制性社會安全	100.0	27.6	66.3	6.1
教育服務業	100.0	26.7	65.3	8.0
醫療保健及社會工作服務業	100.0	25.0	67.7	7.3
藝術、娛樂及休閒服務業	100.0	21.3	62.4	16.3
其他服務業	100.0	20.4	71.8	7.8

說明：「*」表示樣本數不足 30 人，抽樣誤差大，故不列入分析項目。

(五)申請育嬰留職停薪造成技能衰退情形

申請者認為申請育嬰留職停薪會造成本身的技能衰退占 17.2%，不會占 78.3%，另有 4.5%不知道。

申請者中，女性認為會造成技能衰退占 18.8%高於男性之 9.1%。

按教育程度觀察，認為會造成技能衰退的比率隨教育程度的提高而遞增，由國中及以下者之 12.7%增至碩士及以上者之 22.0%。

按職業別觀察，認為會造成技能衰退的比率以專業人員、技術員及助理專業人員較高，分別占 18.6%、18.4%，基層技術工及勞力工較低，僅占 4.4%。

按申請育嬰留職停薪期間觀察，申請期間愈長，造成技能衰退的比率愈高，由未滿 3 個月之 10.2%增至 2 年之 31.4%、超過 2 年之 31.8%。

按行業別觀察，認為會造成技能衰退的比率，以金融及保險業之 22.2%、專業、科學及技術服務業之 21.0%較高。

表 4-8、申請育嬰留職停薪造成技能衰退情形

中華民國 104 年 4 月

單位：%

項目別	總計	會	不會	不知道
總計	100.0	17.2	78.3	4.5
性別				
男	100.0	9.1	88.0	2.9
女	100.0	18.8	76.4	4.8
教育程度				
國中及以下	100.0	12.7	83.1	4.2
高中(職)	100.0	13.6	82.2	4.2
專科及大學	100.0	17.5	77.9	4.7
碩士及以上	100.0	22.0	73.9	4.1
職業別				
民意代表、主管及經理人員	100.0	15.0	83.4	1.6
專業人員	100.0	18.6	77.3	4.1
技術員及助理專業人員	100.0	18.4	77.2	4.3
事務支援人員	100.0	17.3	77.6	5.1
服務及銷售工作人員	100.0	16.4	79.0	4.5
農、林、漁、牧業生產人員*	100.0	-	100.0	-
技藝有關工作人員	100.0	15.7	78.8	5.5
機械設備操作及組裝人員	100.0	16.0	80.6	3.4
基層技術工及勞力工	100.0	4.4	86.7	8.9
最近一次申請育嬰留職停薪期間				
未滿 3 個月	100.0	10.2	86.1	3.7
3 個月~未滿 6 個月	100.0	13.4	84.5	2.1
6 個月	100.0	15.7	80.1	4.3
超過 6 個月~未滿 1 年	100.0	17.6	77.0	5.4
1 年~未滿 2 年	100.0	21.5	73.2	5.3
2 年	100.0	31.4	62.5	6.1
超過 2 年	100.0	31.8	52.0	16.3
行業別				
農、林、漁、牧業*	100.0	7.5	92.5	-
礦業及土石採取業*	100.0	-	100.0	-
製造業	100.0	16.5	78.2	5.2
電力及燃氣供應業*	100.0	14.8	82.0	3.2
用水供應及污染整治業	100.0	19.2	76.6	4.3
營造業	100.0	16.6	80.4	3.0
批發及零售業	100.0	17.7	77.4	4.9
運輸及倉儲業	100.0	12.1	80.3	7.6
住宿及餐飲業	100.0	12.9	84.2	2.9
資訊及通訊傳播業	100.0	14.2	79.2	6.7
金融及保險業	100.0	22.2	75.4	2.4
不動產業	100.0	15.1	82.5	2.3
專業、科學及技術服務業	100.0	21.0	76.1	2.9
支援服務業	100.0	15.6	83.5	1.0
公共行政及國防；強制性社會安全	100.0	11.8	83.6	4.6
教育服務業	100.0	17.2	78.6	4.2
醫療保健及社會工作服務業	100.0	18.6	77.5	3.9
藝術、娛樂及休閒服務業	100.0	9.9	80.4	9.7
其他服務業	100.0	15.5	82.6	1.9

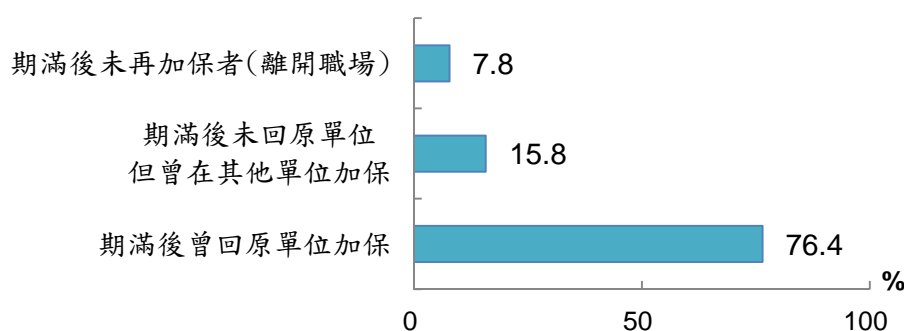
說明：「*」表示樣本數不足 30 人，抽樣誤差大，故不列入分析項目。

三、育嬰留職停薪期滿後返回職場工作情形

依據勞工保險局 104 年 6 月底資料，103 年申請育嬰留職停薪期滿者曾回原單位加保者占 76.4%，期滿後未回原單位但至其他單位加保者有 15.8%，期滿後未再加保者（離開職場）為 7.8%。

圖 4-2、育嬰留職停薪迄日在 103 年期間，於 104 年 6 月底前加保情形

中華民國 104 年 6 月



資料來源：勞動部勞工保險局。

(一)返回原事業單位任職情形

1. 返回原事業單位後和申請育嬰留職停薪前之各項勞動條件差異

育嬰留職停薪期滿返回原事業單位後，職等、薪資及工作時間維持不變占 9 成以上，而工作量有 8 成 7 者維持不變，考績有受影響占 2 成 1。

申請者中，男性返回原事業單位後職等、薪資、工作量、工作時間保持不變及考績沒有受到影響的比率均高於女性。兩性差異較大為考績，女性有受影響占 22.4% 高於男性之 14.3%。

按員工規模觀察，任職較小規模者返回原事業單位後職等、薪資、工作量、工作時間保持不變及考績沒有受到影響的比率較高，各規模差異較大為考績受影響的比率，隨員工規模愈大而遞增，由 29 人以下之 7.0% 增至 30~249 人之 23.8%、250 人以上之 33.5%。

表 4-9、返回原事業單位後和申請育嬰留職停薪前之各項勞動條件差異

中華民國 104 年 4 月

單位：%

項目別	總計	職等			薪資			工作量			工作時間			考績受影響		
		較高	不變	較低	較高	不變	較低	較多	不變	較少	較長	不變	較短	有	沒有	不知道
總計	100.0	2.0	96.1	2.0	4.0	92.9	3.1	10.6	86.6	2.8	5.8	91.1	3.0	20.9	62.5	16.6
性別																
男	100.0	1.2	97.3	1.5	3.2	94.7	2.1	7.4	90.8	1.8	5.1	93.8	1.1	14.3	72.3	13.3
女	100.0	2.1	95.8	2.1	4.2	92.6	3.3	11.4	85.6	3.0	6.0	90.6	3.5	22.4	60.3	17.3
員工規模																
29 人以下	100.0	1.5	97.5	0.9	4.1	94.2	1.7	7.2	90.4	2.4	3.1	93.8	3.0	7.0	82.4	10.6
30~249 人	100.0	3.4	94.2	2.4	5.5	91.0	3.6	13.2	83.3	3.4	6.6	90.5	2.9	23.8	54.2	21.9
250 人以上	100.0	1.7	95.6	2.8	3.2	92.7	4.2	12.8	84.3	2.9	8.2	88.8	3.1	33.5	46.5	20.0

2.期滿後回到原事業單位者，回到原職位情形。

期滿後回到原事業單位者，有回到原職位占 89.0%，未回到原職位占 11.0%，未回到原職位之主要原因以「原工作職位已有人取代」最多。

申請者中，男性回到原來工作職位占 93.4%高於女性之 88.1%。

按員工規模觀察，回到原來工作職位的比率，隨員工規模愈大而遞減，由 29 人以下之 96.1%降至 250 人以上之 82.8%。

按工作年資觀察，回到原來工作職位的比率，隨工作年資之提高而遞減，由未滿 1 年之 92.8%降至 9 年以上之 86.4%。

在 11.0%沒有返回原工作職位者，若觀察其由誰決定，有 5.0%由雇主單方決定，5.9%雙方有事先協調；若觀察其工作地點有無跨縣市，1.0%有變更，10.0%沒有變更；對新職位感到滿意占 7.5%(非常滿意 0.9%、滿意 6.6%)高於不滿意之 3.5%(不滿意 2.6%、非常不滿意 0.9%)。

表 4-10、申請者返回原工作職位情形

中華民國 104 年 4 月

單位:%

項目別	總計	有 返 回 原 工 作 職 位	沒有 返 回 原 工 作 職 位	主要原因				由誰決定		工作地點有 無跨縣市		新職位滿意度			
				因公司 業務或 組織調 整，已 無該職 位	原工 作職 位已 有人 取 代	自己 主動 申請 職位 調動	其他	雇 主 單 方 決 定	雙 方 事 先 協 調	有 變 更	沒有 變 更	非 常 滿 意	滿 意	不 滿 意	非 常 不 滿 意
總計	100.0	89.0	11.0	1.9	6.8	2.0	0.3	5.0	5.9	1.0	10.0	0.9	6.6	2.6	0.9
性別															
男	100.0	93.4	6.6	1.5	3.5	1.3	0.3	3.2	3.4	0.8	5.8	0.9	3.6	1.6	0.5
女	100.0	88.1	11.9	2.0	7.5	2.2	0.3	5.5	6.5	1.0	10.9	0.9	7.2	2.9	1.0
員工規模															
29 人以下	100.0	96.1	3.9	0.3	2.7	0.8	0.1	1.3	2.6	0.4	3.5	0.4	2.4	0.8	0.2
30~249 人	100.0	87.1	12.9	2.1	8.4	2.0	0.3	6.3	6.5	0.6	12.2	1.0	6.3	3.6	2.0
250 人以上	100.0	82.8	17.2	3.5	10.0	3.3	0.3	8.2	9.0	1.8	15.3	1.2	11.4	4.0	1.0
工作年資															
未滿 1 年	100.0	92.8	7.2	1.4	1.4	4.4	-	1.4	5.8	0.3	6.9	1.2	6.0	-	-
1 年~未滿 3 年	100.0	91.6	8.4	1.7	5.1	1.6	0.0	3.8	4.6	0.3	8.1	0.6	4.9	2.0	0.9
3 年~未滿 6 年	100.0	89.7	10.3	1.8	6.6	1.6	0.3	5.3	4.9	1.1	9.2	0.6	6.6	2.4	0.6
6 年~未滿 9 年	100.0	86.6	13.4	1.8	8.2	2.8	0.6	5.5	7.9	1.9	11.5	1.2	7.9	2.9	1.5
9 年以上	100.0	86.4	13.6	2.9	8.5	2.0	0.1	6.5	7.1	0.9	12.7	1.2	7.7	4.1	0.6

說明：以返回原事業單位者為 100%計算。

(二)勞工未返回原事業單位的主要原因

勞工未返回原事業單位的主要原因以「家庭因素自願離開職場(如照顧小孩)」占 44.1%最高，其次為「想從事工時較短或較彈性的工作」占 9.4%，「轉換離家近的工作」占 8.6%居第三，「雇主無法提供恢復原職，無法接受職務調整而轉職」占 8.3%，「想轉換不同的工作內容、環境」占 7.9%，「找到薪資較高或有升遷機會的工作」占 7.6%，其他原因均為 5% 以下。

申請者中，兩性差異較大的原因為「家庭因素自願離開職場(如照顧小孩)」，女性占 49.0%高於男性之 9.8%，其次為「找到薪資較高或有升遷機會的工作」男性占 18.1%高於女性之 6.1%。

非主要家計負責人的勞工未返回原事業單位的主要原因為「家庭因素自願離開職場(如照顧小孩)」占 53.0%，高於主要家計負責人之 12.9%，主要家計負責人原因為「找到薪資較高或有升遷機會的工作」

占 15.2%高於非主要家計負責人之 5.4%。

按員工規模觀察，主要因為「想從事工時較短或較彈性的工作」的比率和規模成正比，以 250 人以上占 12.0%最高，30~249 人占 8.4%居第二，29 人以下占 7.5%最低；主要因為「雇主無法提供恢復原職，無法接受職務調整而轉職」以 30~249 人之 11.9%較高，250 人以上占 8.2%，29 人以下占 6.0%；主要因為「雇主要求離職或被解僱」以 30~249 人之 5.6%最高，29 人以下占 3.8%居第二，250 人以上占 2.3%較低。

表 4-11、勞工未返回原事業單位的主要原因

中華民國 104 年 4 月

單位：%

項目別	總計	家庭因素自願離開職場(如：照顧小孩)	想從事工時較短或較彈性的工作	轉換離家近的工作	雇主無法提供恢復原職，無法接受職務調整而轉職	想轉換不同的工作內容、環境	找到薪資較高或有升遷機會的工作	雇主要求離職或被解僱	個人因素不願回職場(如：生涯規劃等非家庭因素)	想自行創業	事業單位歇業、虧損或業務緊縮	想從事工作責任較輕的工作	事業單位業務性質變更，有減少受僱者之必要，又無適當工作供安置	雇主變更組織、解散或轉讓	因事業單位遷廠而離職	其他
總計	100.0	44.1	9.4	8.6	8.3	7.9	7.6	3.7	2.9	2.4	1.9	1.4	0.7	0.4	0.2	0.5
性別																
男	100.0	9.8	6.6	12.9	8.7	16.8	18.1	4.7	6.7	9.8	2.5	0.7	1.6	0.5	-	0.4
女	100.0	49.0	9.8	8.0	8.3	6.6	6.1	3.6	2.3	1.3	1.8	1.5	0.6	0.4	0.2	0.5
是否為主要家計負責人																
是	100.0	12.9	12.7	9.2	13.4	13.7	15.2	6.2	3.7	7.4	1.6	1.3	1.9	0.6	-	0.2
不是	100.0	53.0	8.5	8.4	6.9	6.2	5.4	3.0	2.7	1.0	2.0	1.4	0.4	0.3	0.2	0.6
員工規模																
29 人以下	100.0	48.6	7.5	7.3	6.0	6.9	7.6	3.8	2.9	2.7	3.5	0.9	0.6	0.7	-	0.9
30~249 人	100.0	39.3	8.4	7.7	11.9	6.5	10.4	5.6	2.3	1.9	2.2	1.6	0.8	0.5	0.6	0.2
250 人以上	100.0	42.8	12.0	10.4	8.2	9.8	5.7	2.3	3.3	2.4	0.2	1.8	0.9	-	-	0.3

(三)育嬰留職停薪期滿重回職場時間與原本申請比較

申請育嬰留職停薪結束重回職場的時間有 75.8%和原本申請一樣，提前返回職場占 14.0%，延後返回職場占 10.2%。

申請者中，女性提前返回職場占 14.6%和延後返回職場占 10.8%高於男性之 11.4%和 7.8%。

按年齡觀察，25~34 歲、35~44 歲者提前返回職場的比率較高，各約占 14%，15~24 歲、45 歲以上延後的比率較高，各約占 12%。

按員工規模觀察，員工規模愈大提前返回職場的比率愈高，由 29

人以下之 6.9%增至 250 人以上之 19.6%，延後返回職場的比率，亦以員工規模愈大比率愈高，250 人以上占 11.4%，30~249 人占 10.9%。

按平均每月薪資觀察，平均每月薪資愈高提前返回職場的比率愈高，由未滿 2 萬元者之 9.0%增至 6 萬元以上者之 20.4%。

表 4-12、勞工育嬰留職停薪期滿重回職場時間和原本申請比較情形

中華民國 104 年 4 月				
單位：%				
項目別	總計	提前	一樣	延後
總計	100.0	14.0	75.8	10.2
性別				
男	100.0	11.4	80.8	7.8
女	100.0	14.6	74.6	10.8
年齡				
15~24 歲	100.0	8.3	79.8	11.9
25~34 歲	100.0	14.2	75.1	10.7
35~44 歲	100.0	14.1	76.3	9.6
45 歲以上	100.0	10.4	77.2	12.4
員工規模				
29 人以下	100.0	6.9	84.5	8.6
30~249 人	100.0	16.6	72.4	10.9
250 人以上	100.0	19.6	69.0	11.4
平均每月薪資				
未滿 2 萬元	100.0	9.0	82.9	8.1
2 萬元~未滿 3 萬元	100.0	10.5	80.2	9.3
3 萬元~未滿 4 萬元	100.0	15.0	75.1	9.8
4 萬元~未滿 5 萬元	100.0	17.1	72.6	10.4
5 萬元~未滿 6 萬元	100.0	18.1	66.8	15.1
6 萬元以上	100.0	20.4	66.9	12.7

(四)重回職場之工作適應情形

育嬰留職停薪結束重回職場工作適應有困難占 21.2%，沒有困難占 78.8%，其中以女性、任職於較大員工規模者、申請期間較長者及專業人員有困難的比率較高。

申請者中，女性重回職場工作適應有困難占 23.2%高於男性之 12.4%。

按員工規模觀察，員工規模愈大重回職場工作適應有困難的比率愈高，由 29 人以下之 16.9%增至 250 人以上之 26.1%。

按申請育嬰留職停薪期間觀察，重回職場工作適應有困難的比率隨申請時間愈長而遞增，由未滿 3 個月之 13.6%增至 2 年之 30.9%。

按職業別觀察，重回職場工作適應有困難以專業人員之 24.3%、技藝有關工作人員之 22.1% 較高，其他職業別有困難比率在 18%~21% 之間。

表 4-13、勞工育嬰留職停薪結束重回職場工作適應困難情形

中華民國 104 年 4 月

單位：%

項目別	總計	沒有困難	有困難 小計	有一點 困難	非常 困難
總計	100.0	78.8	21.2	20.1	1.1
性別					
男	100.0	87.6	12.4	11.7	0.7
女	100.0	76.8	23.2	22.0	1.2
員工規模					
29 人以下	100.0	83.2	16.9	16.1	0.8
30~249 人	100.0	80.0	20.0	19.1	0.9
250 人以上	100.0	73.9	26.1	24.4	1.7
最近一次申請育嬰留職停薪期間					
未滿 3 個月	100.0	86.4	13.6	12.5	1.1
3 個月~未滿 6 個月	100.0	82.3	17.7	17.1	0.6
6 個月	100.0	79.9	20.1	18.8	1.3
超過 6 個月~未滿 1 年	100.0	75.0	25.0	23.6	1.3
1 年~未滿 2 年	100.0	75.0	25.0	24.1	0.9
2 年	100.0	69.1	30.9	29.0	1.9
超過 2 年	100.0	78.9	21.1	21.1	-
職業別					
民意代表、主管及經理人員	100.0	81.6	18.4	17.9	0.5
專業人員	100.0	75.6	24.3	22.9	1.4
技術員及助理專業人員	100.0	79.2	20.8	19.1	1.6
事務支援人員	100.0	79.1	20.9	19.9	1.0
服務及銷售工作人員	100.0	81.9	18.1	18.1	-
農、林、漁、牧業生產人員*	100.0	95.4	4.6	4.6	-
技藝有關工作人員	100.0	77.9	22.1	19.6	2.5
機械設備操作及組裝人員	100.0	80.6	19.4	18.4	1.0
基層技術工及勞力工	100.0	80.4	19.6	18.4	1.2

說明：「*」表示樣本數不足 30 人，抽樣誤差大，故不列入分析項目。

四、對育嬰留職停薪相關政策之認知和看法

(一)對性別工作平等法第 16、17 條之認知情形

知道「於育嬰留職停薪期滿後申請復職，除有性別工作平等法第 17 條所列原因雇主不得拒絕」占 64.9%，知道「雇主因性別工作平等法第 17 條所列情形未能使受僱者復職時，應於 30 日前通知」占 42.4%，知道雇主因性別工作平等法第 17 條所列情形未能使受僱者復職時，應依法定標準發給資遣費或退休金占 51.1%，知道「在育嬰

留職停薪期間，得繼續參加原有之社會保險，原由雇主負擔之保險費，免予繳納；原由受僱者負擔之保險費，得遞延三年繳納」占 64.1%。

申請者中，對性別工作平等法第 16、17 條規定之認知情形，以男性、教育程度較高者及任職於較小員工規模者的比率較高。

表 4-14、對性別工作平等法第 16、17 條之認知情形

中華民國 104 年 4 月									
單位：%									
項目別	總計	性別工作平等法第 17 條						性別工作平等法第 16 條	
		期滿申請復職， 雇主可拒絕原因		雇主拒絕復職時， 應於 30 日前通知		雇主拒絕復職時， 應發給資遣費或 退休金		育嬰留職停薪期間 勞工保險費得遞延 三年繳納	
		知道	不知道	知道	不知道	知道	不知道	知道	不知道
總計	100.0	64.9	35.1	42.4	57.6	51.1	48.9	64.1	35.9
性別									
男	100.0	68.2	31.8	47.1	52.9	57.8	42.2	66.2	33.8
女	100.0	64.3	35.7	41.5	58.5	49.7	50.3	63.6	36.4
教育程度									
國中及以下	100.0	51.6	48.4	43.8	56.2	46.3	53.7	51.2	48.8
高中(職)	100.0	56.6	43.4	45.0	55.0	46.7	53.3	58.9	41.1
專科及大學	100.0	65.9	34.1	41.8	58.2	51.4	48.6	64.8	35.2
碩士及以上	100.0	75.1	24.9	42.2	57.8	57.1	42.9	69.8	30.2
員工規模									
29 人以下	100.0	67.5	32.5	44.7	55.3	55.9	44.1	66.5	33.5
30~249 人	100.0	65.8	34.2	40.0	60.0	51.1	48.9	65.0	35.0
250 人以上	100.0	61.9	38.1	41.5	58.5	46.2	53.8	61.1	38.9

說明：性別工作平等法第 17 條：受僱者於育嬰留職停薪期滿後，申請復職時，除有下列情形之一，經主管機關同意者外，雇主不得拒絕：(一)歇業、虧損或業務緊縮者。(二)雇主依法變更組織、解散或轉讓者。(三)不可抗力暫停工作在一個月以上者。(四)業務性質變更，有減少受僱者之必要，又無適當工作可供安置者。雇主因前項各款原因未能使受僱者復職時，應於三十日前通知之，並應依法定標準發給資遣費或退休金。

性別工作平等法第 16 條：受僱者於育嬰留職停薪期間，得繼續參加原有之社會保險，原由雇主負擔之保險費，免予繳納；原由受僱者負擔之保險費，得遞延三年繳納。

(二)對育嬰留職停薪政策效益的看法

申請者認為育嬰留職停薪政策對其家庭和工作平衡有幫助占 95.3%(非常有幫助 34.1%，有幫助 61.2%)。

認為育嬰留職停薪政策對其育嬰期間可保有工作，穩定就業有幫助占 87.4%(非常有幫助 27.1%，有幫助 60.3%)。

認為育嬰留職停薪政策對提升職場女性生育意願占 74.7%(非常有幫助 20.6%，有幫助 54.1%)。

表 4-15、勞工認為育嬰留職停薪政策的幫助情形

中華民國 104 年 4 月		單位：%			
項目別	總計	非常 有幫助	有幫助	沒有 幫助	非常 沒有幫助
家庭和工作平衡	100.0	34.1	61.2	4.4	0.3
育嬰期間可保有工作，穩定就業	100.0	27.1	60.3	11.2	1.4
提升職場女性生育意願	100.0	20.6	54.1	22.9	2.5

(三)對申請育嬰留職停薪津貼程序簡便性之看法

申請者認為申請育嬰留職停薪津貼程序方便占 88.7%(非常方便 16.6%，方便 72.1%)，不方便者占 11.3%(不方便 10.3%，非常不方便 1.0%)。

申請者中，男性認為程序方便的比率占 92.8%高於女性之 87.9%。按年齡觀察，認為程序方便的比率隨年齡提高而遞增，由 15~24 歲者之 81.0%增至 45 歲以上者之 92.0%。

表 4-16、申請育嬰留職停薪津貼程序之簡便情形

中華民國 104 年 4 月		單位：%			
項目別	總計	非常方便	方便	不方便	非常不方便
總計	100.0	16.6	72.1	10.3	1.0
性別					
男	100.0	20.2	72.6	6.3	0.8
女	100.0	15.9	72.0	11.1	1.1
年齡					
15~24 歲	100.0	12.4	68.6	15.6	3.4
25~34 歲	100.0	15.4	71.8	11.6	1.2
35~44 歲	100.0	18.0	72.6	8.6	0.8
45 歲以上	100.0	23.4	68.6	7.3	0.7

(四)對政府提供育嬰留職停薪期滿復職協助措施之認知情形

申請者對政府提供各項協助措施之認知以知道「就業服務資源」35.6%最高，其次是「提供法律諮詢及訴訟扶助」占 32.8%，「職業訓練資源」之 27.2%最低。

申請者中，男性知道各項育嬰留職停薪期滿復職協助措施的比率皆高於女性，職業訓練資源(男性 32.3%、女性 26.2%)、就業服務資源(男性 40.0%、女性 34.7%)、提供法律諮詢及訴訟扶助(男性 37.7%、女性 31.9%)。

按教育程度觀察，知道「職業訓練資源」、「就業服務資源」之比率以高中(職)者較高，而知道「提供法律諮詢及訴訟扶助」之比率隨教育程度提高而遞增，由國中及以下者之 19.8%增至碩士及以上者之 36.0%。

按員工規模觀察，知道育嬰留職停薪期滿復職各項協助措施的比率，以 29 人以下最高(職業訓練資源 33.3%、就業服務資源 42.4%、提供法律諮詢及訴訟扶助 38.3%)，隨規模愈大知道的比率愈低。

表 4-17、對政府提供育嬰留職停薪期滿復職協助措施之認知情形

中華民國 104 年 4 月

單位: %

項目別	總計	職業訓練資源		就業服務資源		提供法律諮詢及訴訟扶助	
		知道	不知道	知道	不知道	知道	不知道
總計	100.0	27.2	72.8	35.6	64.4	32.8	67.2
性別							
男	100.0	32.3	67.7	40.0	60.0	37.7	62.3
女	100.0	26.2	73.8	34.7	65.3	31.9	68.1
教育程度							
國中及以下	100.0	15.4	84.6	27.2	72.8	19.8	80.2
高中(職)	100.0	29.1	70.9	38.8	61.2	31.1	68.9
專科及大學	100.0	27.2	72.8	35.3	64.7	33.1	66.9
碩士及以上	100.0	25.1	74.9	32.9	67.1	36.0	64.0
員工規模							
29 人以下	100.0	33.3	66.7	42.4	57.6	38.3	61.7
30~249 人	100.0	26.5	73.5	35.9	64.1	32.8	67.2
250 人以上	100.0	21.5	78.5	28.6	71.4	27.4	72.6

(五)對政府提供育嬰留職停薪期滿復職協助措施之需求與使用情形

對「職業訓練資源」有需要占 25.9%，有使用占 1.3%；對「就業服務資源」有需要占 27.2%，其中有使用占 2.2%；對「法律諮詢及訴訟扶助」有需要占 22.9%，其中有使用占 0.9%。

表 4-18、對政府提供育嬰留職停薪期滿復職協助措施之需求及使用情形

中華民國 104 年 4 月

單位: %

項目別	有需要	有沒有使用		沒有需要
		有使用	沒有使用	
職業訓練資源	25.9	1.3	24.6	74.1
就業服務資源	27.2	2.2	25.0	72.8
法律諮詢及訴訟扶助	22.9	0.9	22.0	77.1

(六)對政府提供育嬰留職停薪期滿復職協助措施之滿意情形

對政府提供育嬰留職停薪期滿復職之協助措施感到滿意者均在 8 成以上，依序為「關懷協助通知訊息」84.7%、「法律諮詢及訴訟扶助」80.6%、「就業服務資源」80.2%、「職業訓練資源」79.6%。

申請者中，男性對育嬰留職停薪期滿復職協助措施滿意的比率皆高於女性，關懷協助通知訊息(男性 87.7%、女性 84.1%)、職業訓練資源(男性 82.9%、女性 79.0%)、就業服務資源(男性 83.2%、女性 79.6%)、法律諮詢及訴訟扶助(男性 84.0%、女性 79.9%)。

按年齡觀察，年齡愈輕者對各項協助措施滿意的比率愈高，15~24 歲在 83%~89%之間，25~34 歲在 81%~86%之間，35~44 歲在 78%~83%之間，45 歲以上在 74%~79%之間。

按員工規模觀察，任職於 29 人以下者對各項協助措施滿意的比率較高，在 83%~88%之間，其餘規模別在 76%~84%之間。

表 4-19、對政府提供育嬰留職停薪期滿復職協助措施之滿意情形

中華民國 104 年 4 月									
項目別	總計	關懷協助通知訊息		職業訓練資源		就業服務資源		提供法律諮詢及訴訟扶助	
		滿意	不滿意	滿意	不滿意	滿意	不滿意	滿意	不滿意
總計	100.0	84.7	15.3	79.6	20.4	80.2	19.8	80.6	19.4
性別									
男	100.0	87.7	12.3	82.9	17.1	83.2	16.8	84.0	16.0
女	100.0	84.1	15.9	79.0	21.0	79.6	20.4	79.9	20.1
年齡									
15~24 歲	100.0	88.2	11.8	83.8	16.2	83.8	16.2	89.0	11.0
25~34 歲	100.0	86.0	14.0	81.0	19.0	81.5	18.5	81.9	18.1
35~44 歲	100.0	83.1	16.9	78.0	22.0	78.7	21.3	78.9	21.1
45 歲以上	100.0	77.0	23.0	74.2	25.8	74.3	25.7	75.6	24.4
員工規模									
29 人以下	100.0	87.5	12.5	83.0	17.0	84.0	16.0	84.4	15.6
30~249 人	100.0	83.7	16.3	76.2	23.8	76.5	23.5	77.1	22.9
250 人以上	100.0	82.3	17.7	78.2	21.8	78.3	21.7	78.7	21.3