

國立政治大學勞工研究所

碩士學位論文

台灣男性申請育嬰留職停薪歷程之研究



指導教授：劉梅君 博士

研究生：陳孟暄 撰

中華民國一〇四年十月

## 摘要

在傳統社會規範的影響下，育兒任務仍多歸責於女性，即使現代婦女勞動參與率逐年增加，男性申請育嬰留職停薪者之比例仍相當低，足顯我國育嬰留職停薪政策實施至今，仍無法有效達到實質性別平權之理想。

本研究採取深度訪談法，訪談 9 位有申請育嬰留職停薪經驗之男性與 6 位符合申請育嬰留職停薪資格卻未申請之男性，透過其親身經歷與心得，發現男性申請育嬰留職停薪動機通常不係僅為育兒而申請，還包含多項其他目的，而傳統性別刻板印象造成男性申請育嬰留職停薪者在申請期間較易遭他人誤解與質疑，惟男性一旦決定要申請育嬰留職停薪，較不會受他人影響而改變決定，另本研究發現部分男性將申請育嬰留職停薪視為離職前的保留退路，但也有受訪者因育嬰留職停薪期間增加家庭認同感，返回職場後自發性減少加班，即使工作評價因此受到負面影響也在所不惜。

本研究據受訪者對於育嬰留職停薪制度的建議，檢視目前育嬰留職停薪制度之問題，認為我國制度目前尚有可改善空間，如：整合在職訓練措施、協助中小企業與部分行業別調度人力、普設品質優良公托措施、落實托育評鑑制度、放寬申請育嬰留職停薪限制條件以及效法瑞典「父親月」的實施等措施。

**【關鍵字】** 父職、育嬰留職停薪、育嬰留職停薪津貼、性別刻板印象

## Abstract

Under the influence of traditional social norms, most women undertake the parental responsibility. Even women's labor participation rate increased year by year in the modern society, the proportion of men who apply for the parental leave is still very low. This phenomenon indicates the implementation of the parental leave policy has not effectively achieved the ideal of gender equality.

This study conducted in-depth interviews on nine males who took / is taking parental leaves and six males who were eligible for parental leave but didn't apply for. Through their personal experiences, this study found that the men generally took the parental leave not only for childcare but for a number of other purposes. The traditional gender stereotype makes the men who apply for parental leave during the application easily be questioned by others. But they wouldn't be easily influenced by others and change the decision once they made up their mind. And the study found that some men took the parental leave as a grace period to consider whether he will stay with the job or not. There are respondents whose commitment to family value increased because of parental leave. As a result, they are willing to reduce overtime after the return to the workplace regardless of their job evaluation being adversely affected.

According to respondents' suggestion with regard to parental leave policy, 5 policy suggestions are recommended: integration of the job training and service measures, helping SMEs solve manpower utilization problem, expanding quality public child care service and enhancing private child care service quality, relaxing the limitations for applying for the parental leave, and following the policy of "father's months" adopted in Sweden.

[Keyword] fatherhood, parental leave, parental leave allowance, gender stereotypes

## 目錄

第一章	緒論.....	1
第一節	研究背景與動機.....	1
第二節	研究目的與問題.....	11
第三節	重要名詞釋義.....	12
第二章	文獻探討.....	14
第一節	父職與父職參與之相關研究.....	14
第二節	我國男性申請育嬰留職停薪面臨之處境.....	40
第三章	研究方法.....	45
第一節	研究設計.....	45
第二節	研究架構.....	46
第三節	受訪者介紹.....	46
第四節	研究限制.....	53
第四章	我國男性申請育嬰留職停薪之歷程.....	54
第一節	申請育嬰留職停薪的原因與背景.....	54
第二節	育嬰留職停薪期間的收穫.....	66
第三節	復職後情形.....	72
第四節	對於育嬰留職停薪政策的改善建議.....	74
第五章	結論.....	81
第一節	研究發現與建議.....	81
第二節	後續研究建議.....	92
參考文獻.....		94
附錄一	訪談同意書.....	103
附錄二	訪談大綱（已申請育嬰留職停薪者）.....	104
附錄三	訪談大綱（符合育嬰留職停薪資格想申請卻未申請者）.....	107

# 第一章 緒論

## 第一節 研究背景與動機

### 一、 提倡「新好男人」之當代社會

身為華人之光的李安，在奪下兩座奧斯卡最佳導演獎，成為家喻戶曉的國際大導演前，也曾歷經一段長達 6 年的失業期間，在那段李安本人也自嘲落魄失意的日子，是太太林惠嘉一人挑起家中的經濟重擔，而李安則包攬所有家務，每天在家當個完美的家庭主夫，並等待妻子賺錢返家；這樣「男主內女主外」性別分工情形挑戰著傳統社會觀念，也為這對夫妻帶來莫大壓力，但幸好林惠嘉對於李安的電影夢支持到底，才造就今日成就非凡的李安，李安不只一次公開感謝與表示林惠嘉的獨立堅強與支持是他的最大支柱。<sup>1</sup>

李安與林惠嘉在成名前相互扶持的故事非常溫馨動人，但帶給人們另一面的省思，如果這個故事的性別角色對調，李安如果是個普通家庭主婦，那他失業在家期間所做的專心帶孩子煮飯洗衣等這些家務，是不是就變得不足為奇？而這個故事是否就失去了一定的精采性？這個故事會讓人們津津樂道的最大原因，是否因為大家沒預料到鼎鼎大名、享譽國際的男性導演李安，除了會拍電影外，居然連家務都能一手包辦？

其實長久以來，工作一直被定位成男性化的領域，家庭則是女性化的表現場合，在傳統性別分工的意識型態中，女性被建構成一個天生適合待在家裡從事家務以及生養子女的角色，男性則應在外工作，獲取薪資報酬養家活口，所以李安成名前，有那樣「女性化」的經歷，才會讓人嘖嘖稱奇。<sup>2</sup>

惟「男主外、女主內」的性別角色分工是歷史與社會建構出來的，並非絕無可能改變之觀念與情形，尤其近年來我國當代家庭型態以雙薪家庭與核心家庭為

<sup>1</sup> ETtoday 東森新聞雲，2013/02/27，「李安曾失業又失意 妻子林惠嘉哭著養家支持電影夢」，<http://www.ettoday.net/news/20130227/168261.htm>。最後瀏覽日期：2015/04/14。

<sup>2</sup> 許婷雯，2006，我國育嬰假對母職制度及女性就業處境之影響，國立政治大學社會學研究所碩士論文，頁 1。

主，且輔以性別平權意識抬頭、教育普及與經濟獨立等因素<sup>3</sup>，婦女開始擺脫傳統家庭角色並進入勞動市場，但當父母雙親皆出外工作時，家務勞動<sup>4</sup>的時間分配，即成現代家庭與婚姻的重要課題之一；易言之，當身為母親之女性進入就業市場，母親能全職照顧小孩與家庭之時間亦相對縮減，相對地，身為父親之男性亦可從家中唯一的「賺錢機器」角色壓力中解放，並開始走入家庭，與妻子共同分擔家務工作。<sup>5</sup>

矛盾的是，當代社會雖不時提倡「新好男人」之概念，鼓勵男性應主動分擔照料家庭之責，惟多數當代父親卻感到力不從心、不知該如何著手，因他們從未接受過父職教育，且於成長過程亦無可以學習模仿之父職模範。如此問題可追溯於我們父執輩那一年代之男性，大部分自小不被灌輸父親應親近子女的觀念，他們多半認為父親對於子女的貢獻通常不是經濟上的養家，即僅於某些嚴厲的角色，例如對子女實施管教訓導之類的行為，故導致父親在家卻似客人之現象，造成許多父親在子女成長過程錯過了與子女建立親密情感的機會，亦無法成為下一代的父職典範。

惟時代已變遷，根據家庭治療師及心理學家所做的研究，指出現代新式父親對於參與家庭的情感需求越來越強烈<sup>6</sup>。而發展心理學家在研究父親缺席對兒童成長之影響，以及父親參與兒童照顧對小孩的認知、情緒等發展所造成的效益時，亦一再肯定並鼓勵父職角色的扮演，會對兒童未來發展的正面價值與重要性；多數學者亦肯定，男性在父職參與上的省思與行動，將有助於性別平等社會的早日來臨。<sup>7</sup>

<sup>3</sup> 陳麗文，2002，兩性平權在家庭：婚姻與家庭涉入的省思，女學學誌，第 14 期，頁 234-236。

<sup>4</sup> 在文獻中，家務勞動通常係分成做家事和照顧二類。引自張晉芬，2013，勞動社會學，臺北：政大，頁 220。

<sup>5</sup> 謝臥龍，2002，查某人／查甫人性別角色衝突的抗拒與跨越。載於謝臥龍（主編），性別：解讀與跨越，臺北：五南，頁 43；賴爾柔，2002，父職角色的迷思－賺錢機器的老爸。載於謝臥龍（主編），性別：解讀與跨越。臺北：五南，頁 316。

<sup>6</sup> 周蔚譯，1995，Gould, J.W. & Gunther, R.E. 著，當男人，做爸爸，臺北：麥格羅希爾出版，頁 87。

<sup>7</sup> 王舒芸，2003，新手爸爸難為？臺北：遠流出版社，頁 22-23；黃坤瑛，1989，影響父職角色扮演因素之研究－「雙工作家庭」與「單工作家庭」之比較，國立臺灣大學農業推廣研究所碩士論文，頁 2-3。

## 二、我國女性勞動參與率提升與性別角色分工之轉變

我國女性勞動參與率近年來不斷攀升，根據行政院勞工委員會（2014年2月17日已改制升格為「勞動部」，以下直稱為勞動部）之性別勞動統計，我國女性勞動參與率在2011年首次突破50%，亦超過鄰近亞洲主要發展國家日本與韓國之女性勞動參與率<sup>8</sup>。

我國女性勞動參與率雖有逐年提高的趨勢，惟值得注意的是，就不同婚姻狀況面向觀察我國兩性勞動參與率之落差，發現兩性在未婚時勞動參與率相當，其落差未達1%，但當歷經（曾）有婚姻或同居事實後，兩性勞動參與率差距立即拉開，例如據2014年統計數據顯示，我國有配偶或同居事實之男性勞動參與率為71.09%，而有配偶或同居事實之女性勞動參與率為49.76%，其兩性勞動參與率落差為21.33%。<sup>9</sup>

國內外相關研究顯示，北美社會與我國社會的男性工作者比較不需面臨家庭與工作角色衝突的問題<sup>10</sup>，多數男性仍認為在一個家庭中，照顧子女是女性的「天職」，男性只要做好賺錢養家的職責即代表其完成了所謂的「父職」。在我國現代社會中，雙薪家庭已是常態，女性工作者增加，但部分男性並未改變傳統育兒與家務分擔觀念，使得該家庭中的女性既要面對家庭照顧責任，同時亦要承擔工作壓力，且因男性不投入家庭的結果，導致親子疏離的現象增加，甚而引發家庭問題與社會問題。<sup>11</sup>

Nieva 指出，女性就業人口的增加，工作與家庭勢必相互影響<sup>12</sup>。女性勞動

---

<sup>8</sup> 2014年，我國女性勞動參與率為50.6%，日本與韓國的女性勞動參與率分別為43%與42%。行政院主計總處，國情統計通報，網址：<http://goo.gl/agvSJq>。最後瀏覽日期：2015/08/05。

<sup>9</sup> 2014年我國未婚男性勞動參與率為62.82%，而未婚女性勞動參與率為60.48%；歷經離婚、分居或喪偶狀況之男性勞動參與率為53.46%，而歷經離婚、分居或喪偶狀況之女性勞動參與率30.29%。行政院主計總處，103年人力運用調查報告，網址：<http://goo.gl/YeBZK9>。最後瀏覽日期：2015/08/05。

<sup>10</sup> Bronstein, P.,(1988). Father-Child Interaction: Implications for gender-role socialization. In P. Bronstein, & C. P. Cowan, (Eds), *Fatherhood Today: Men's Changing Role in The Family*. New York: John Wiley & Son. P.17.

<sup>11</sup> 王叢桂，1997，父職與母職認知基模及其與生涯承諾的關係的探討，行政院國家科學委員會專題研究計畫成果報告，計畫編號：NSC86-2413-H031-001，頁7-8、135。

<sup>12</sup> Nieva, V. F.(1985). Work and family linkages. In L. Larewood, A. H. Stormberg, & B. A. Gutek

參與率提高所隱含的涵義為女性經濟地位之提升，相對男性在家庭的經濟權力亦相對減弱，況且父親不似母親與孩子天生即有身體上的親密感，打從母親懷孕、生產及哺乳起，父子關係就註定是社會意義大於私人意義。父親與子女要有密不可分之親近關係，多半須靠後天的培養與互動行為<sup>13</sup>，如果父親們再不積極嘗試與子女互動及多參與家務，恐怕很難改善在家庭關係中的邊緣地位。<sup>14</sup>

在父權體制之影響下，我國社會規範賦予丈夫在家庭中的優勢地位仍普遍存在，且父職的概念並不十分普及<sup>15</sup>。我國傳統社會規範不贊同女性為追求個人與工作成就而忽略家庭，故女性勞動參與率雖隨經濟發展、教育普及等因素有逐年提高之趨勢，但傳統社會價值觀念仍對我國女性在工作承諾與價值上有一定的影響，且僵化我國性別角色分工的界線<sup>16</sup>。且有實證研究指出，妻子仍是家務工作的主要負責人，與丈夫相較，她們不但做較多種類的家事，亦花較多的時間在家務勞動上<sup>17</sup>；以上論述亦可在我國現代社會中，有工作能力之女性非勞動力其未參與勞動原因中，仍以「料理家務」所佔比率為最高之統計數據中得證。

可喜的是，近年經濟結構變遷，似乎正衝擊著傳統上「男主外、女主內」之性別角色分工。近十年來，我國有工作能力之女性非勞動力為了料理家務而未參與勞動之比率已逐漸減少，而有工作能力之男性非勞動力因料理家務而未勞動參與之比率則有逐漸增加之趨勢<sup>18</sup>。根據以上統計數據，或可推論我國社會目前正由傳統性別角色觀念逐步邁向平權性別觀念中，男性逐漸在分擔家務工作，從以

---

(Eds.), *Women and Work: An annual review*. New York: Praeger. p.162.

<sup>13</sup> 蔡文輝，2010，社會學，臺北：三民，頁 361；王舒芸、余漢儀，1997，奶爸難為：雙薪家庭之父職角色初探，婦女與兩性學刊，第 8 期，頁 125。

<sup>14</sup> 王舒芸，前揭新手爸爸難為？頁 24。

<sup>15</sup> 陳玉華、伊慶春、呂玉瑕，2000，婦女家庭地位之研究：以家庭決策模式為例，臺灣社會學刊，第 24 期，頁 9。

<sup>16</sup> 王叢桂，1999，性別角色信念、家庭承諾、工作承諾與工作價值之關係，本土心理學研究，第 11 期，頁 63-64。

<sup>17</sup> 呂玉瑕，1983，婦女就業與家庭角色、權力結構之關係，中央研究院民族學研究所集刊，第 56 期，頁 122；張晉芬，前揭勞動社會學，頁 223-224。

<sup>18</sup> 我國有工作能力之女性非勞動力因料理家務而未參與勞動者比率，2001 年為 57.3%，於 2014 年降至 49.34%，其降幅為 7.96%；我國有工作能力之男性非勞動力因料理家務而未參與勞動者比率，2001 年為 0.31%，於 2014 年升至 1.24%，其升幅為 0.93%。行政院主計總處，103 年人力資源調查性別統計分析，網址：<http://goo.gl/EoYanH>。最後瀏覽日期：2015/08/05。



往「供應型」父親轉變為「參與型」父親。<sup>19</sup>

### 三、育嬰留職停薪政策之理想尚未完全落實

西方自從 1960 年代起，因女權運動及雙薪家庭增加，各領域(如社會科學、組織行為及人力資源等)的學者們開始研究工作與家庭之間聯繫所產生的問題，並提出兩性皆須面對並處理如何同時扮演工作與家庭的角色之概念<sup>20</sup>。

聯合國大會於 1979 年通過「消除對婦女一切形式歧視公約」(Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women，以下簡稱 CEDAW)，並於 1981 年正式生效；此一公約可稱之為「婦女人權法典」，開放給所有國家 (state) 簽署加入，不限於聯合國會員國，全世界已有 187 個國家簽署加入。CEDAW 闡明各項性別平等權利，各締約國應採取立法及一切適當措施，消除對婦女一切形式之歧視；該公約認為社會文化應消弭男尊女卑的偏見，並倡導教養子女是父母雙方之共同責任。<sup>21</sup>

過去在傳統文化思維下，多數人會將養兒育女的任務歸責於母親，惟現代婦女勞動參與率逐年增加，儼然成為當代的世界趨勢，使得社會各界不得不正視工作與家庭時間相互排擠的嚴重性。有鑑於此，全球許多工業先進國家紛紛實施家庭假等相關措施以試圖為該議題解套；不論從理論或實務面向而言，在不同的家庭假假別中，以育嬰假 (parental leave)<sup>22</sup> 政策最受各界關注與熱切探討，亦

<sup>19</sup> 葛冠蘭，2010，地院人員父育知覺、父職參與及幸福感之相關研究——以高雄市為例，國立高雄師範大學教育學系碩士論文，頁 19。

<sup>20</sup> Xu, L.(2009). View on Work-family Linkage and Work-family Conflict Model. *International Journal of Business and Management*. 4(12):229;Houseknecht, S. K., & Statham, A.(1987). The impact of singlehood on the career patterns of professional women. *Journal of Marriage and The Family*, 49:355；徐宗國，1995，工作內涵與性別角色，臺北：稻鄉出版社，頁 14-17；王叢桂，前揭性別角色信念、家庭承諾、工作承諾與工作價值之關係，頁 62。

<sup>21</sup> 為使我國性別人權與性別平等狀況與國際接軌，我國已於 2007 年簽署加入；為明定 CEDAW 具國內法效力，行政院於 2010 年 5 月 18 日函送「消除對婦女一切形式歧視公約施行法」草案，經立法院 2011 年 5 月 20 日三讀通過，該法規自於 2012 年 1 月 1 日起正式施行。行政院性別平等會，[http://www.gec.gov.tw/Content\\_List.aspx?n=F4D8BA36729E056D](http://www.gec.gov.tw/Content_List.aspx?n=F4D8BA36729E056D)，最後瀏覽日期：2013/12/02。

<sup>22</sup> 各國對於育嬰假之用語不盡相同，如 parental leave、child care leave 等用語，惟詳閱其文義內涵，大致與中文育嬰假概念相去不遠。

是眾多學者最予以肯定與支持的政策。<sup>23</sup>

據國際勞工組織(International Labour Organization, ILO)1981年 No. 165 家庭責任公約(C165 - Workers with Family Responsibilities Convention) 指出為了促進男女勞工在就業機會與工作條件上之平等，國家推動相關政策，讓即使背負著家庭責任之個人，在職場上或是選擇進入職場之際，可以兼顧工作與家庭，家庭責任不應成為個人退出勞動市場的主要原因，國家應致力營造一個沒有歧視之社會；該建議書(R165 - Workers with Family Responsibilities Recommendation)亦明確指出勞工應有請育嬰假之權利，且於申請育嬰假期間，勞工可以保留工作以及其因這份工作所享有的相關權益。綜上所述，育嬰假應係國家賦予勞工的一項權利，亦是一種保障。

就純理論面而言，育嬰假應係屬於勞工因個人之特殊要件而申請的特別假別，且不具排他性，職場上不應存在排斥申請育嬰假的同事，惟實際在職場運用上，申請育嬰假者卻易被貼上對工作承諾低、離職可能性較高之標籤，或被認為是職場競爭力低落者之風險<sup>24</sup>。除了上述外在環境的阻礙與風險外，欲申請育嬰假者也會因留職停薪成本較高(經濟收入大幅減少)，且須承擔復職後之潛在風險(重新適應環境變化、專業能力不足應付復職後之工作)等因素，選擇放棄申請育嬰假。<sup>25</sup>

育兒在過去是被歸類為父母之私人義務，但國家用公權力實施育嬰假等相關育兒政策、使之公共義務化之目的，通常係為達成解決勞動力再生產危機、嘉惠家庭政策及保障性別平權政策等目標。現代社會連帶觀念普及，且全球普遍面臨少子化危機，生養子女不再是個別家庭之問題，而是和國家人口永續傳承及企業永續經營問題有密切關聯，「養兒育女」不只是社會再生產，亦是勞動力再生產

---

<sup>23</sup> 勞工在工作職場因生養育兒等因素而申請的休假，概可統稱為家庭假，而在家庭假之下又可細分出產假、陪產假、育嬰假、家庭照顧假等不同假別，其中通常以育嬰假的假期長度為最長。鄭麗嬌，2006，美國育嬰休假政策之探討，政大勞動學報，第20期，頁51-52。

<sup>24</sup> 謝棋楠，2006，加拿大之育嬰假與津貼發放制度，政大勞動學報，第20期，頁132。

<sup>25</sup> 蘇郁雅，2008，育嬰留職停薪對公部門人力資源管理影響之探討，T&D 飛訊季刊，第28期，頁10、11。

的重要一環。育嬰假之實施確實可能對雇主造成經營方面或人力調配上的不便與困擾，惟從全球工業先進國家強調企業社會責任之趨勢而言，如此由國家法律介入勞動市場的政策手段是值得認同的，且對於雇主所增加的成本與負擔亦有其正當性。<sup>26</sup>

在國際潮流下，我國亦跟隨實施育嬰假，並將育嬰假稱為「育嬰留職停薪」，我國育嬰留職停薪制度沿革，大致可分為三階段<sup>27</sup>，首先由公教部門實施推動育嬰留職停薪，而後該制度才拓展到私部門，相關制度大致確立後才實施育嬰留職停薪津貼之發放（如表 1 所示）

表 1 育嬰留職停薪相關法規制定時間表。

制定時間 (西元年)	法規名稱
1989	公立高級中等以下學校女性教師育嬰期間申請留職停薪處理原則 (2003 年廢止)
1990	行政院暨所屬各機關女性公務人員育嬰期間申請留職停薪處理原則 (1997 年廢止)
1995	公立學校、幼稚園女性教師育嬰期間申請留職停薪處理原則
1997	公務人員留職停薪辦法
2002	兩性工作平等法 (2007 年經立法院三讀通過更名為「性別工作平等法」)
	育嬰留職停薪辦法
2009	就業保險法－育嬰留職停薪津貼
	公教人員保險法－育嬰留職停薪津貼

資料來源：本研究自行整理，修改自馬財專<sup>28</sup>、陳慶銘。

1990 年行政院通過了一項「行政院暨所屬各機關女性公務人員育嬰期間申請留職停薪處理原則」，因當時性別平權觀念尚未盛行，僅限女性公務人員申請育嬰留職停薪，直到 1997 年「公務人員留職停薪辦法」的通過，男性公務人員也開始可以申請育嬰留職停薪。

隨著 2002 年兩性工作平等法 (2007 年經立法院三讀通過更名為「性別工作

<sup>26</sup> 劉梅君，2002，兩性工作平等法中「育嬰津貼」的定位及立法意義淺析，萬國法律，頁 4；謝棋楠，前揭加拿大之育嬰假與津貼發放制度，頁 131-139。

<sup>27</sup> 陳慶銘，2012，夫妻育嬰留職停薪之決策研究，逢甲大學公共政策所碩士論文，頁 7。

<sup>28</sup> 馬財專，2007，回首來時路-育嬰留職津貼的初步思索，社區發展季刊，第 119 期，頁 430。

平等法」)制定實施，該法規定受僱勞工任職滿1年以上(已於2014年12月11日修正為6個月)、子女滿3歲前，依規定得享有申請育嬰留職停薪的權利，而後政府機關為配合性別工作平等法之施行，修正「公務人員留職停薪辦法」，公務人員為養育3足歲以下子女，得申請育嬰留職停薪，並規定各機關不得拒絕。

育嬰留職停薪應包含三項重點：「假別」、「津貼」及「保險」，尤其對於經濟收入有限之家庭而言，申請育嬰留職停薪是否有「津貼」或相關補助，可能會成為決定是否要申請育嬰留職停薪的重要考量因素之一；育嬰留職停薪之立法用意應是要平衡勞工在家庭與工作間難以抉擇之困境，惟若無相關補助配套措施，該項政策可能會淪為「富人條款」之疑慮，白費立法之美意<sup>29</sup>。為減輕申請育嬰留職停薪者申請期間的經濟壓力，2009年5月1日就業保險法將「育嬰留職停薪津貼」納入給付項目，而後於同年8月1日公教人員保險法亦隨之開辦「育嬰留職停薪津貼」，成為公教人員保險之保險給付項目。

表2 受僱勞工與公教人員申請育嬰留職停薪(津貼)規定之比較

職業 項目	受僱勞工	公教人員
相關法規 涉及條文	1. 就業保險法第10、11、19-2 條性別工作平等法第3、 16、17條。 2. 育嬰留職停薪實施辦法。	1. 公教人員保險法第3、12、35 條。 2. 公務人員留職停薪辦法。
育嬰留職 停薪申請 資格要件 與限制	1. 受僱者任職滿6個月後，於 每一子女滿3歲前，得申請 育嬰留職停薪，期間至該子 女滿3歲止，每次以不少於 6個月為原則，但不得逾2 年。 2. 同時撫育子女2人以上者， 其育嬰留職停薪期間應合 併計算，最長以最幼子女受 撫育2年為限。	公務人員為養育3足歲以下子女 者，得申請留職停薪，並以本人 或配偶之一方申請為限，各機關 不得拒絕。

<sup>29</sup> 劉梅君，前揭兩性工作平等法中「育嬰津貼」的定位及立法意義淺析，頁3-5。

	3. 受僱者依規定申請育嬰留職停薪時，雇主不得拒絕。	
於育嬰留職停薪期間，是否應繼續參加原有之社會保險？	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；原由被保險人負擔之保險費，得遞延3年繳納。	1. 於育嬰留職停薪期間，「得」繼續參加原有之社會保險；原由被保險人負擔之保險費，得遞延3年繳納。 2. 如被保險人欲申請育嬰留職停薪津貼，「應」選擇繼續加保。
申請育嬰留職停薪津貼資格要件	被保險人之保險年資合計滿1年以上，子女滿3歲前，依性別工作平等法之規定，辦理育嬰留職停薪。	被保險人加保年資滿1年以上，養育3足歲以下子女，辦理育嬰留職停薪並選擇繼續加保。
育嬰留職停薪津貼給付標準	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百分之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。	1. 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）額之平均數百分之60計算。自留職停薪之日起，按月發給；最長發給6個月。 2. 留職停薪期間未滿6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。
申請育嬰留職停薪津貼之限制	1. 同時撫育子女2人以上之情形，以發給1人為限。 2. 父母同為被保險人者，應分別請領育嬰留職停薪津貼，不得同時為之。	1. 同時撫育子女2人以上者，以請領1人之津貼為限。 2. 夫妻同為公教人員保險被保險人者，在不同時間分別辦理同一子女之育嬰留職停薪並選擇繼續加保時，得分別請領。
育嬰留職停薪期滿復職規定	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，並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1個月以上者。	1. 除其他法律別有規定外，留職停薪人員應於留職停薪期間屆滿之次日復職。但其留職停薪屆滿前原因消失後，應即申請復職。 2. 留職停薪人員服務機關應於留職停薪期間屆滿前30日預為通知留職停薪人員；留職停薪人員，應於留職停薪期間屆

	<p>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。</p> <p>雇主因前項各款原因未能使受僱者復職時，應於30日前通知之，並應依法定標準發給資遣費或退休金。</p>	<p>滿前20日內，向服務機關申請復職；逾期未復職者，除有不可歸責於留職停薪人員之事由外，視同辭職。</p> <p>3. 留職停薪人員於留職停薪期間因留職停薪原因消失，應於原因消失之日起20日內，向服務機關申請復職，服務機關應於受理之日起30日內通知其復職；如未申請復職者，服務機關應即查處，並通知於30日內復職；逾期未復職者，除有不可歸責於留職停薪人員之事由外，視同辭職。</p>
--	--	---

資料來源：本研究自行整理

育嬰留職停薪津貼實施之立意，除了使受僱者得以兼顧工作與家庭、減輕家庭經濟壓力外，尚有消除性別歧視、鼓勵雙親共同參與親職與負擔育兒責任等理念<sup>30</sup>，我國育嬰留職停薪開辦5年以來，雖男性申請育嬰留職停薪津貼比率逐年升高，與2009年甫開辦之時相比，申請人數成長近2.9倍，惟女性申請育嬰留職停薪津貼比率一直較男性為高，自開辦以來每年皆有高達約5倍的差距，公教人員申請者的性別差距更高達10倍以上（如表3），足顯我國育嬰留職停薪津貼制度實施至今，仍無法有效達到實質性別平權之理想，亦說明我國育嬰留職停薪政策未臻完善，尚有須加強改進之處。

表3 育嬰留職停薪津貼實計保險給付核付情形（98-103年度）

年度	就業保險			公教人員保險		
	性別	申請核付件數	比率(%)	性別	申請核付件數	比率(%)
2009	總計	109,861	100	總計	11,438	100
	男	19,364	17.6	男	638	5.6
	女	90,497	82.4	女	10,800	94.4
2010	總計	190,281	100	總計	21,160	100

<sup>30</sup> 詹皓菁，2011，以女性人格尊嚴之維護探討育嬰假津貼之憲法基礎，國立中正大學法律學研究所碩士論文，頁2-3。

	男	36,790	19.3	男	1,613	7.6
	女	153,491	80.7	女	19,547	92.4
2011	總計	209,532	100	總計	21,331	100
	男	36,441	17.4	男	1,926	9
	女	173,091	82.6	女	19,405	91
2012	總計	288,364	100	總計	23,852	100
	男	46,507	16.1	男	2,122	8.9
	女	241,857	83.9	女	21,730	91.1
2013	總計	338,466	100	總計	26,064	100
	男	55,342	16.4	男	2,321	8.9
	女	283,124	83.6	女	23,743	91.1
2014	總計	356,731	100	總計	28,606	100
	男	58,125	16.3	男	2,609	9.1
	女	298,606	83.7	女	25,997	90.9

資料來源：本研究整理自勞工保險局、勞動部網站<sup>31</sup>

## 第二節 研究目的與問題

本研究主要欲探討問題方向大致如下：

- 一、探討我國男性申請育嬰留職停薪之申請動機與目的，以及瞭解育嬰留職停薪津貼之發放對於我國男性申請育嬰留職停薪意願的影響。
- 二、瞭解我國男性在育嬰留職停薪前後經歷、所面臨問題與相關心得。
- 三、探討我國男性申請育嬰留職停薪後的復職狀況與工作情形。
- 四、瞭解我國實際申請過育嬰留職停薪之男性對於相關法令與政策的認同度與相關改善建議。

基於前述研究背景與動機，本研究希冀以質性研究，透過訪談瞭解我國男性申請育嬰留職停薪的歷程與心得，以期從微觀的角度探討我國育嬰留職停薪政策之現狀問題與影響，期可作為改善我國目前育嬰留職停薪政策問題之參考。

<sup>31</sup> 「就業保險實計保險給付—按給付種類及性別分」，勞工保險局，<http://goo.gl/pphjFw>；「育嬰留職停薪津貼核付情形—按保險類別及性別分」，勞動部，<http://goo.gl/JoLzP7>。最後瀏覽日期：2014/06/03。

### 第三節 重要名詞釋義

#### 一、 育嬰留職停薪 (parental leave)

parental leave 在文獻中常見翻譯為育嬰假或親職假，本研究參考我國相關法令稱為「育嬰留職停薪」。

育嬰留職停薪係父母為親自照顧嬰幼兒，而可提出申請的特別假別。我國性別工作平等法規定受僱者任職滿 6 個月後，於每一子女滿 3 歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿 3 歲止，最長不得逾 2 年；在公務人員留職停薪辦法中，規定公務人員養育 3 足歲以下子女者，得申請留職停薪，並以本人或配偶之一方申請為限，期間原則以 2 年為限，惟有必要時得延長 1 年。

#### 二、 育嬰留職停薪津貼

育嬰留職停薪津貼性質應是對於受僱者為親自養育子女而中斷工作，所衍生出的補償<sup>32</sup>，是我國社會保險項目之一。

我國育嬰留職停薪津貼相關規定見於就業保險法與公務人員保險法，被保險人加保年資滿 1 年以上，子女滿 3 歲前，辦理育嬰留職停薪，得請領育嬰留職停薪津貼，津貼係按被保險人育嬰留職停薪當月起，往前推算 6 個月平均月投保薪資／保險俸（薪）額之平均數 60% 計算；按月發給，最長發給 6 個月，同時撫育子女 2 人以上者，以請領 1 人之津貼為限。父母同為被保險人者，應分別請領育嬰留職停薪津貼，不得同時為之。

#### 三、 父職 (fatherhood)

父親認同自己為人父的角色，並知覺自己對家庭與孩子應付出的相關職責及任務；父職是社會建構下的產物，會隨環境改變而持續變動的身分。

#### 四、 父職參與 (father involvement)

「父職」與「父職參與」之區別，在於有無親自實踐父親的職責，「父職」

---

<sup>32</sup> 劉梅君，前揭兩性工作平等法中「育嬰津貼」的定位及立法意義淺析，頁 5。



偏向認知層面，而「父職參與」傾向討論父親的實際作為。本研究定義父職參與為：父親認同自己身為父親的角色，並具體實踐對家庭與子女的職責；一般而言，父親參與可分為工具性(提供經濟支援等)與情感性行為(照顧、教導與陪伴等)。



## 第二章 文獻探討

### 第一節 父職與父職參與之相關研究

#### 一、 父親研究之轉變

我國已由傳統農業社會進入服務業為主的資訊化社會，對勞工密集工業的依賴性降低，且加上我國教育普及化、女性勞動參與率逐年增加等因素，楊國樞指出傳統農業社會多屬上下傳承、有支配性關係的父子軸家庭，而現代化工商社會多係以夫妻關係為主的夫妻軸家庭，惟我國社會還未變遷至極高度發展的工商社會階段，故我國多數家庭型態目前係處於這兩種家庭型態之間的過渡期，楊國樞稱為「混合型」家庭，此種型態的家庭會同時保有父子軸家庭與夫妻軸家庭的部分特徵，而多數混合型家庭是呈現「親代較偏父子軸，子代較偏夫妻軸」觀念之型態。<sup>33</sup>

傳統家庭中男性擔綱主要維持家計者、女性負責育兒與照顧家庭之性別角色，隨著女性外出就業人數的增加，於強調性別平等的夫妻軸家庭之現代化社會架構已不符所需<sup>34</sup>。在早期研究顯示，我國社會結構與規範仍維持將男性定位為主要經濟供應者，傳統嚴謹的性別分工色彩依然濃烈，「新好男人」的意識形態不甚普及<sup>35</sup>，但近年王叢桂從不同世代工作者的訪談中發現，現代社會中部分男性已不再像傳統社會的男性與子女保持莊嚴與疏離的關係，且較願意花時間陪伴、關心子女，並與伴侶共同教養子女。<sup>36</sup>

在早期學術研究，無論是研究者或研究對象幾乎都是男性，女性經驗不但受到忽視，而且通常僅被視為對應於主流男性主體經驗之用途，在婦女研究盛行之後，才有男性研究的出現做為回應。而後當以女性議題為主要的研究漸多，以男性

<sup>33</sup> 楊國樞，1997，父子軸家庭與夫妻軸家庭的運作特徵與歷程：夫妻關係，行政院國家科學委員會專題研究計畫成果報告，計畫編號：NSC85-2417-H002-028-G6，頁 3-15；王叢桂，前揭性別角色信念、家庭承諾、工作承諾與工作價值之關係，頁 69。

<sup>34</sup> 王叢桂，2000，促進參與父職因素的探討，應用心理研究，第 6 期，頁 131。

<sup>35</sup> 王舒芸、余漢儀，前揭奶爸難為：雙薪家庭之父職角色初探，頁 128、138-139。

<sup>36</sup> 王叢桂，2004，父母職責信念與工作價值觀，應用心理研究，第 22 期，頁 202、203。

為焦點的研究即相對地愈顯不足，甫始有相對於女性議題之男性研究。惟弔詭的是，傳統學術研究凡涉及親子關係的領域，多以母親做為研究對象，家庭與親職相關研究幾乎可以稱作是「母親心理學」，研究父職之文獻不如母職相關研究豐富<sup>37</sup>，故足見過去多數人仍存有母職等於親職的概念，以為母親本應承擔維繫家庭關係、照料家人的性別角色。<sup>38</sup>

在國外19世紀時期，因女性勞動參與率提升、少子化及性別平等主義等因素，原有的家庭制度逐漸產生轉變。而母親外出工作背後所代表的意涵，為母親能花費在教養小孩的時間縮減，愈來愈多的社會科學家開始鼓勵男性參與家務、與妻子共同撫育小孩。<sup>39</sup>

1960年代起，女性主義學者紛紛挑戰母親為天生照顧者的說法，其認為不論是母職或父職都是由社會建構出的概念。大部分的社會中，人們常誤以為女性天生擅長扮演母職，並能從中獲得滿足與成就感，故男性並不被期待（亦不需要）太專注於家務工作上，這亦是為何父職研究在昔日不被學術界所重視之因。<sup>40</sup>

惟近40年來，家庭生活形態與性別關係面臨根本性的重大改變，例如：女性勞動參與率提高、男性的收入漸少、離婚率提高（單親家庭增加），以及社會大眾期待相關社會福利措施的改善等，該些社會背景因素的變化，使學者們開始有興趣將研究焦點轉向父親參與育兒工作及父職對於兒童發展之重要性。<sup>41</sup>

國外學術界於1970年代以前，對於父親之相關研究，常以父親缺席（father

---

<sup>37</sup> Eggebeen, D. J. & Knoester, C. (2001) Dose Fatherhood Matter for Men? *Journal of Marriage and the Family*, 63:381-382; 林為正譯，2003，Stoop, D. 著，富爸爸不如好爸爸—父親在孩子一生中可扮演的角色，臺北：智庫公司，頁 10。

<sup>38</sup> 王大維，2000，「父職參與」或「參與親職的父親」，*應用心理研究*，第 7 期，頁 12；畢恆達，2003，男性性別意識之形成，*應用心理研究*，第 17 期，頁 51、52；張再明，2006，從父職參與的現況論父職教育的實施，*家庭教育雙月刊*，第 4 期，頁 25、26。

<sup>39</sup> Atkinson, M. P., & Blackewlder, S. P. (1993). *Fathering in the 20th century*. *Journal of Marriage and the Family*, 55:975-977.

<sup>40</sup> 杜宜展，2004，父職參與意願、參與行為、參與感受及其相關因素之研究，國立臺南大學國民教育研究所博士論文，頁 3；鄭玉菁譯，2008，Abbott, P., Wallace, C., & Tyler, M. 著，女性主義社會學，臺北：巨流，頁 172-173。

<sup>41</sup> Marsiglio, W., Amato, P., Day, R. D., & Lamb, M. E. (2000) Scholarship on fatherhood in the 1990s and beyond. *Journal of Marriage and the Family*, 62:1174.

absence)<sup>42</sup>做為研究主題；自1970年代起，逐漸出現提倡性別平等及鼓勵男性丟掉所謂男子氣概之聲音<sup>43</sup>，西方學術界甫對「父職」(fatherhood)主題加以重視。

早期的父職研究，大多以功能性觀點的角度研究，如1940至1970年代，多數相關研究將父職的研究焦點置於子女(尤其是兒子)的性別角色楷模；1970年至1980年代，則開始有關於父親其他層面，及父親與兒童關係之研究；1980年代起，因受到婦女大量就業及性別角色觀點改變的影響，以父親擔任親職為焦點的研究亦隨之增加。<sup>44</sup>

自1990年代後，父職研究趨勢更多元，加上當時社會政策的配合，父職研究更加蓬勃發展，例如1995年美國總統柯林頓曾對聯邦政府下達指令，希望能提供經費支持學術界從事父職的研究，並促成許多官方與民間的合作研究，以助於社會政策與制度設計能達成積極促進社會父職參與的目標<sup>45</sup>。至2000年左右，美國開始興起所謂「父親運動」，代表該國對於相關議題之重視程度相當地高。<sup>46</sup>

我國關於父職的研究相較於西方起步約晚了近20年，我國最早以「父職」為主題之研究，為1989年黃坤瑛所著之碩士論文：「影響父職角色扮演因素之研究—『雙工作家庭』與『單工作家庭』之比較」，該研究係以關心職業婦女壓力為研究出發點。<sup>47</sup>

---

<sup>42</sup> 王舒芸補充「缺席父親」的概念：所謂「缺席父親」，不僅限於未與小孩同居的父親，還有不與小孩同居、亦不支付生活費用之父親，亦包含雖與小孩同居、按時支付家庭生活開銷費用，但對於實際照顧活動卻相當疏離之父親。以上參閱王舒芸，前揭新手爸爸難為？頁40。

<sup>43</sup> 周蔚譯，前揭當男人，做爸爸，頁15。

<sup>44</sup> Lamb, M. E., Pleck, J. H., Charnov, E. L., & Levin, J. A. (1985) The role of the father in child development: The effects of increased paternal involvement. In B. B. Lahey, & A. E. Kazdin (Eds.), *Advances in Clinical Child Psychology*. New York: Plenum. pp.229-234; Marsiglio, W. et al. *Scholarship on fatherhood in the 1990s and beyond*. P.1173.

<sup>45</sup> Marsiglio, W. et al. *Scholarship on fatherhood in the 1990s and beyond*. P.1174&1177；唐文慧，2007，父職角色與照顧工作，黃淑玲、游美惠主編，性別向度與台灣社會，臺北市：巨流，頁258；魏秀珍，2004，軍職父親之父職意涵研究，國立臺灣師範大學人類發展與家庭學系博士論文，頁11。

<sup>46</sup> 周蔚譯，前揭當男人，做爸爸，頁15-16；王舒芸，前揭新手爸爸難為，頁41。

<sup>47</sup> 毛萬儀，2009，初任父親第一年父職經驗之研究—以六位大專教育程度父親為例，國立臺灣師範大學人類發展與家庭學系博士論文，頁8-9；蔡雅芳，2011，幼兒父親與母親之父職角色期望研究，國立臺北教育大學幼兒與家庭教育系碩士論文，頁4。

以性別研究面向而言，父職研究係屬於男性研究的一種。<sup>48</sup>根據畢恆達指出，我國著重於男性研究的時間不長，研究者也有限，既有研究所關心的議題，大致可歸類為以下三種類型：第一種研究集中在父職與家務勞動的探討；第二種研究以進入所謂「女人工作領域」的男人為對象，如社會工作、護理、家政、小學教育等領域；第三種研究著重分析傳統男子氣概的建構<sup>49</sup>。魏秀珍參酌Marsiglio等學者的分類，將我國1980至2000年代之父職研究議題之文獻，歸納分析出四種類型：「類型一：探討父親角色或職責內涵；類型二：探討父親與孩子發展相關的因素；類型三：分析影響父職的因素或角色適應問題；類型四：促進父職之理論觀、教育課程設計或政策規劃。」其中類型一的相關研究主題，普遍見於國內外的父職研究中，為近年來主要研究焦點之一；類型四之研究主題是其中發展最晚且篇數最少者。<sup>50</sup>

整體而言，我國關於男性研究與父職研究之起步雖較西方學術界略晚，但研究趨勢愈朝向多元化。

## 二、 父職意涵與其文化的轉變

### (一) 父職之意涵

自古即有父母親照顧家庭的實際行為，但「親職」、「父職」與「母職」等名詞是近代社會才出現的產物<sup>51</sup>。Gould 及 Gunther 認為，用了「職」這個字，表示得主管某些事務及履行某些職務；「職」的另一面，則是「負擔」責任。<sup>52</sup>

許多學者借鑒其他心理學或社會學的領域，以闡述研究父職的相關理論，例如 Freud 提出心理分析論 (Psychoanalytic Theory)、Bandura 提出社會學習論 (Social Learning Theory)、Bronfenbrenner 提出生態系統理論 (Ecological

<sup>48</sup> 葛冠蘭，前揭地院人員父育知覺、父職參與及幸福感之相關研究——以高雄市為例，頁 14。

<sup>49</sup> 引自畢恆達，前揭男性性別意識之形成，頁 52。

<sup>50</sup> Marsiglio, W., et al. Scholarship on fatherhood in the 1990s and beyond. Pp.1185-1186；引自魏秀珍，前揭軍職父親之父職意涵研究，頁 13-16。

<sup>51</sup> 江怡文，2007，高雄市國小高年級學童父親父職覺知與父職實踐關係之研究，國立高雄師範大學教育學系碩士論文，頁 13。

<sup>52</sup> 周蔚譯，前揭當男人，做爸爸，頁 219。

Systems Theory) 等理論，但目前關於父職領域的研究，仍無一個被大家共同認可的核心理論。<sup>53</sup>

觀看國內外相關研究，「父職」一詞至目前尚未有個標準化的定義，且國內研究對與「父職」一詞之用法亦不一致，相似名詞繁多，亦有許多研究者將「父職」搭配社會學領域常見之「角色」一詞，以呈現或欲探討新概念。惟本研究以為無論是父職角色、父親角色或父親親職角色等名詞<sup>54</sup>，皆以「父職」之概念為核心，故本研究於以下僅探討並使用「父職」一詞。

不同學者可能會依據其研究取向之不同，而為「父職」所下的定義也有所不同<sup>55</sup>，以下舉國內外眾學者對於父職之定義為例：

#### 1. 國外學者部分：

- (1) LaRossa 等人認為，「父職」是對於男性親職角色的標準、價值和信念，它是社會建構下的產物，每個社會（甚至每個人）都會建構出屬於自己的父職文化。<sup>56</sup>
- (2) Daly 亦從社會建構的觀點來定義父職，他認為父職是透過協商與模仿的過程來創造並形塑角色，是一個會隨著新環境持續變動之身分，且在形塑父職身分的過程中，會受到當時社會環境、價值與規範等挑戰與障礙。<sup>57</sup>
- (3) Gould 及 Gunther 認為，父職之意義並非係要男性成為雌雄同體的女性化父親，而是身為父親須對自己的配偶、子女負責，且能勇於表達自身情感，懂得體貼妻子與子女的需求，亦善於處理家庭溝通、解決問題等家務。<sup>58</sup>

<sup>53</sup> 蔡雅芳，前揭幼兒父親與母親之父職角色期望研究，頁 11-17；江怡文，前揭高雄市國小高年級學童父親父職覺知與父職實踐關係之研究，頁 22-30。父職研究之相關理論非本研究主要重點，故本研究僅列舉數項，且未在本研究詳加論述各理論內涵，如欲深入了解各理論之論述，可參閱針對父職研究的相關文獻，如上述參考文獻。

<sup>54</sup> 鄭斐云，2009，父職參與對國小高年級學童學業成就、同儕互動影響之研究－以臺北市為例，國立臺灣師範大學人類發展與家庭學系碩士論文，頁 10。

<sup>55</sup> 郭惠玲，2006，父子互動歷程中之幼兒生氣情緒表達，國立臺北教育大學幼兒教育學系碩士論文，頁 5；蔡雅芳，前揭幼兒父親與母親之父職角色期望研究，頁 17。

<sup>56</sup> LaRossa, R., Gordon, B. A., Wilson, R. J., Bairan, A. & Jaret, C. (1991). The fluctuating image of the 20th century American father. *Journal of Marriage & the Family*, 53: 994-996.

<sup>57</sup> Daly, K. (1995). Reshaping fatherhood: Finding the models. In W. Marsiglio (Ed.), *Fatherhood*. (pp.21-40). Thousand Oaks, London: Sage Publications. P.25.

<sup>58</sup> 周蔚譯，前揭當男人，做爸爸，頁 40-44、82-84。

- (4) Stoop 認為父親在孩子不同成長階段會有不同的父職任務，分別是孩子出生至 5 歲前的養護者、孩子 6 歲至 12 歲間的規範者、孩子 12 歲至 18 歲間的戰士與保護者，以及成人時的精神導師。<sup>59</sup>

## 2. 國內學者部分：

- (1) 王連生綜合社會學家、心理學家及教育家的報告，提出 10 種父職的類型，分別為：大法官型、太太萬歲型、火爆型、良師益友型、獨善其身型、編劇導演型、望子成龍型、婆婆媽媽型、鐵漢柔情型和吃苦耐勞型。王連生認為我國傳統的嚴父即是屬於「大法官型」，惟此種類型的父職於現代家庭的運作已不再全面適用；當代父職應以「良師益友型」為目標，不但要成為子女的良師益友，亦應和配偶互相體諒與扶持。<sup>60</sup>
- (2) 鍾思嘉指出，傳統上的父親是家庭經濟提供者，而今日多數的父親除了仍扮演賺錢養家的角色外，在性別平等、婦女就業率上升以及社會期望的趨勢下，父職還涵蓋養育、教育子女的角色。而根據研究指出，父親更是孩子與外在世界建立關係的「大使」，亦是孩子成長的「引導者」。<sup>61</sup>
- (3) 陳政見認為父職的定義包含：示範者、照顧者、談心者、資訊者、傾聽者、引導者、捍衛者與決策者等不同內涵。<sup>62</sup>

儘管各學者對於父職所下的定義不盡相同，但皆說明了父職之涵義，本研究綜歸以上學者所述，贊同父職屬於認知層面，且會隨社會潮流與時代而轉變；本研究中將父職定義為：父親認同自己為人父的角色，並知覺自己對家庭與孩子應付出的相關職責。

### (二) 父職文化內涵之轉變

在農業社會時期，一個家庭的經濟與育兒責任，通常是兩夫妻共同分擔，而

<sup>59</sup> 林為正譯，前揭富爸爸不如好爸爸－父親在孩子一生中可扮演的角色，頁 37-65。

<sup>60</sup> 大法官類型之父親，係指在家中擁有像君王般的權威，其所說的話即代表紀律與威嚴，子女不得反抗，必須絕對服從；良師益友型之父親，則是指和孩子無話不談的父親，不但是子女指點迷津的老師，更是子女的親密摯友。王連生，1987，現代家庭父親角色扮演的指標之分析，教師之友，第 28 卷，第 4 期，頁 17。

<sup>61</sup> 鍾思嘉，1993，二十一世紀的親職教育，臺北：桂冠。頁 37-38、42。

<sup>62</sup> 陳政見，2000，談父職角色，教師之友，第 41 卷，第 1 期，頁 57-59。

工作場所通常在家裡附近，亦可以就近照顧小孩；到了工業革命時代，工廠如雨後春筍般出現，使從前可在家附近的農田耕種就可以自給自足之生產事業逐漸消失，各家戶開始得有人出外到工廠謀職，甫能賺取足以維持家計的收入。產業結構的變遷，使得勞動的分工開始依照性別建構，妻子在家從事無酬的家務勞動與教養子女，以全力支持丈夫在外從事全職工作，而父親亦漸漸成為養家者的代名詞。

綜上所述，得知「離家工作」係工業革命將現代父親模塑成單純的家庭經濟供應者角色，相當關鍵的一項歷史因素<sup>63</sup>。有學者亦認為，在工業革命前的社會，家庭中的成員一直都住在一起，當時家庭的父子關係相當緊密，直到工業革命將父親帶離孩子的身邊，因而改變了原有親近的父子關係。<sup>64</sup>

父職的意義與形象一直隨時代轉變著，我國傳統的父親形象是「嚴父」，與子女的互動為「上下權威」的關係<sup>65</sup>；傳統父權制家庭的父職通常只包含養家及提供子女（尤其是兒子）受教育機會和未來發展，且多數父親與子女保持疏遠冷淡的距離，父子關係建立在倫理與責任上的成分可能高過於親情成分。<sup>66</sup>

傳統父職係提供維持家庭所需的一切資源者，而傳統母職的主要任務即為打理家務與教養子女<sup>67</sup>；就現今女性勞動參與率不斷提升的時代而言，似乎已有些不合時宜之處。

我國在進入20世紀後，在社會經濟模型已轉為工商經濟體系下，多數家庭已從單一經濟提供者之單薪家庭轉為父母親皆須進入職場方能支持家計的雙薪家庭型態。在婦女的就業率不斷提升的影響下，父親亦逐漸從傳統的負擔家計者之角色，轉變為積極參與父職者，同時得扮演工具性角色與情感性角色，在認知、情感與行動方面積極投入，敏銳察覺孩子的需要，並進而滿足其所需。現代的父

<sup>63</sup> 王舒芸，前揭新手爸爸難為？頁 31。

<sup>64</sup> 譚智華譯，1996，Bly, R. 著，鐵約翰——一本關於男性啟蒙的書，臺北：張老師，頁 39。

<sup>65</sup> 余書麟，1994，親職教育，臺北：水牛，頁 277-281。

<sup>66</sup> 王叢桂，前揭促進參與父職因素的探討，頁 140。

<sup>67</sup> 蔡文輝，前揭社會學，頁 340-341；陽琪、陽琬譯，1995，Goodman, N. 著，婚姻與家庭臺北：桂冠，頁 200。



職參與，似乎不能僅如傳統的父職一般，扮演好家庭經濟上的提供者即可，尚須藉由父職參與行為，來滿足家庭成員之需求。<sup>68</sup>

Pruett 將父職的轉變分為四種類型，而 Basow 認為該四種類型的父職至今仍存在著，分別是：<sup>69</sup>

- (1) 在美國 18 世紀及 19 世紀早期，屬於鄉村經濟的年代，父職為道德啟蒙者與教育者。
- (2) 到了工業化時代，尤其都市地區的父親們，其父職為完全工具性的，父親以賺錢養家為主，換言之，即以家庭之外的公領域為活動重心；對家庭而言，父職是家庭經濟的供給者。
- (3) 在二次世界大戰後，研究者開始關心父親缺席對於子女性別角色發展的影響，並據以強調父親角色對於子女成長發展的重要性；此時父職是子女性別角色的模範。
- (4) 在 1970 後，父職轉變成為兩性化的親職角色：一方面扮演工具性角色，另一方面扮演情感性角色，並以兼具兩性化特質的教養行為表達新的父愛形式。

父職文化內涵的轉變以三個時期分類說明之，分別為<sup>70</sup>：

- (1) 1950—1970 年代：傳統的父親—工具性的角色。受到性別角色分工的影響，該時期的父親形象多為不苟言笑的「嚴父」，習慣說教與權威的姿態，並獨自負擔家計的重擔。
- (2) 1980—1990 年代：父職角色的覺醒—選擇性育兒角色。隨著女性勞動參與率的增加及現代化思潮的影響，男性逐漸重視親子關係；父親再也不僅是家庭經濟提供者，但於家務工作方面，呈現「選擇性」的特質。

---

<sup>68</sup> 姚淑娟，2010，特殊幼兒父親親職效能與父職參與行為相關研究，國立屏東教育大學特殊教育學系碩士論文，頁 14-15；杜宜展，前揭父職參與意願、參與行為、參與感受及其相關因素之研究，頁 21。

<sup>69</sup> 劉秀娟、林明寬譯，1996，Basow, S. A. 著，兩性關係：性別刻板化與角色，臺北：揚智，頁 455。

<sup>70</sup> 引自蔡雅芳，前揭幼兒父親與母親之父職角色期望研究，頁 28-31。

(3) 2000 年代迄今：朝多元化的父職角色發展。父親開始慢慢的投入家務與育兒工作，社會亦期待父職型態更多元，成為能在工作與家庭中尋找平衡的「新好爸爸」。

由上述學者對於父職角色文化意涵變遷的分析可觀察出，不論我國或是美國之社會文化對於父職角色的期待，已從過去單一的經濟提供者角色，轉變至期待父親對家務及親職工作的參與，其中1970年代即為美國父職文化內涵從家庭的邊緣者，開始轉變為現代父職參與育兒之重大分界點<sup>71</sup>。

綜合以上國內外眾學者之研究，大致可推論出父職文化與內涵之轉變方向為：由傳統的工具性角色，漸漸發展成具備與母親相同的情感性支持功能；由「專制」至「民主」；由「嚴厲」至「關愛」；由「冷漠」至「參與」等三方向<sup>72</sup>。可以肯定的是，父職內涵確隨時代而變化，且國內外文獻皆指出，為因應時代變遷，現代父職已不僅擔任養家者即可，須付出更多的時間於家庭與子女互動方面上方可稱為稱職之父親。

### 三、 父職參與之意涵與影響因素

#### (一) 父職參與之內涵

在國內外對於父職的相關研究中，「父職」與「父職參與」(father involvement) 係最常被運用且提及的名詞，兩者看似相近，惟其內涵有些許相異。

「父職」通常是探討父親在親子關係中扮演的角色，所謂「父職參與」即是指父親親自履行父職之任務，傾向探討父親在孩子成長過程中具體參與哪些親職項目(例如照顧幼兒之行為)之實踐層面<sup>73</sup>，如LaRossa將父親實際的親職表現稱為「父職的實踐」(the conduct of fatherhood)，其涵義即為父親展示親職的

<sup>71</sup> LaRossa, R. et al. (1991). The fluctuating image of the 20th century American father. P.988.

<sup>72</sup> 葛冠蘭，前揭地院人員父育知覺、父職參與及幸福感之相關研究——以高雄市為例，頁 16、19。

<sup>73</sup> 沈品汝，2007，父親知覺配偶親職支持、父親效能感與父職參與之關係研究，輔仁大學兒童與家庭學系碩士論文，頁 53；張瑞芬，2010，世代別與父職參與、父職壓力之關係及其調節變項之探討——以彰雲嘉地區為例，國立嘉義大學家庭教育與諮商研究所碩士論文，頁 22。

實際作為。<sup>74</sup>

Lamb、Pleck、Charnov與Levine等人提出父職參與應包含三個向度，分別是投入(engagement)、易接近性(accessibility)與責任感(responsibility)；此三向度的分類方法奠定了1990年代眾學者們研究父職參與的參考基礎<sup>75</sup>。而其中「投入」係指父子之間直接的互動，包括直接的照顧、一起從事休閒活動或是陪孩子玩樂；「易接近性」係指父親雖未直接與孩子互動，但會在孩子週遭(例如隔壁房間)待命，使孩子能及時獲得有效協助；「責任感」則是指父親知道孩子的需求，懂得如何回應且作出決策，並將照顧孩子與讓孩子感到幸福，作為自身最大的責任<sup>76</sup>

國外學者如Aldous、Mulligan及Bjarnason認為，父職參與係指父親有多少時間參與孩子與家事<sup>77</sup>；Simmerman、Blache與Baker將父職參與定義為在日常生活中對配偶身心靈之支持，包括與配偶一起參予家務工作及照顧子女；Landale與Oropesa將父職參與分為：財務支持和參與子女照顧活動(如換尿布、餵養、替子女洗澡等)二個層面；Eggebeen與Knoester在其研究中，則將父職參與分為：傳統的基本養育、情感親密交流、有威信的教養方式以及在其他關鍵時刻培養建立出的父子關係等四個層面。<sup>78</sup>

我國亦不少學者對於父職參與涵義提出見解，如我國學者王叢桂定義父職參與為主動參與育兒及陪伴子女學習成長，並提出父職參與有五個成分：創造「和諧關愛」的家庭氣氛(包含創造和諧家庭，傾聽與尊重子女等)、「教育子女」

<sup>74</sup> LaRossa, R. (1988). Fatherhood and social change. *Family Relations*, 37:451.

<sup>75</sup> Marsiglio, W. et al. (2000). Scholarship on fatherhood in the 1990s and beyond. P.1175.

<sup>76</sup> 引自 Doherty, W.J., Kouneski, E.F. & Erikson, M.F. (1998). Responsible father: An overview and conceptual framework. *Journal of Marriage and the Family*, 60:283; Lamb, M. E. (1986). The Changing Role of Fatherhood. In M. E. Lamb (Ed.), *The father's role : applied perspectives*. (pp.3-27). New York : J. Wiley. Pp.8-9.

<sup>77</sup> Aldous, J., Mulligan, G. M., & Bjarnason, T. (1998). Father over time: What makes the difference? *Journal of Marriage & the Family*, 60:810.

<sup>78</sup> Simmerman, S., Blacher, J., & Baker, B. L. (2001). Fathers' and mothers' perceptions of father involvement in families with young children with disability. *Journal of Intellectual and Developmental Disability*, 26:326; Landale, N. S., & Oropesa, R. S. (2001). Father involvement in the lives of mainland Puerto Rican children: Contributions of nonresident, cohabiting and married fathers. *Social Forces*, 79:945-968; Eggebeen, D. J. & Knoester, C. Dose Fatherhood Matter for Men? pp.386

(包含教導子女新知、做功課、培養生活技能與社交能力等)、規劃「子女發展」(如為孩子作生涯規劃的工作)、提供「生活照顧」(指負責子女的衣食起居)及「經濟支持」(指提供家庭收入)。<sup>79</sup>

王大維根據王叢桂之研究中，認為王叢桂將「父職」界定成一個包含認知成份(父職信念)及行為成份(父職實踐)的概念；而後王大維將以上定義作更進一步之分析，其認為「父職參與」應該包含更深入、更全面性的意義，不僅是「有參與教養親職角色」，故提出了包含情感、認知、行為、關係等四個成份之理論性「父職參與」架構。<sup>80</sup>

黃怡瑾認為父職參與係指男性實際參與家庭中的親職工作，而親職工作的範疇包含：滿足子女生理需求的實際照顧部分(如餵食、洗澡、換尿布等撫育工作)，以及需要花時間的情感性陪伴部分(如陪小孩讀書、遊戲等項目)。<sup>81</sup>

王舒芸提出我國父職參與行為在育兒活動方面，呈現「選擇性育兒角色」之特質：在都會區、雙薪家庭之男性，雖已打破傳統性別角色分工之「男主外，女主內」二分法局面，惟男性參與育兒活動時，不論是由其時間性(指時間數量與時間頻率等)、責任感、參與心態及參與內容等面向觀察，皆明顯有「選擇性」之特徵；意即同樣須兼顧家庭與工作者，男性較女性而言，其對於育兒所投入之時間量總是少量、部份且有限的。<sup>82</sup>

而王叢桂亦支持該論點，並在其研究補充，男性育兒時間較不固定，男性對子女的照顧時間端看其對家庭的承諾與過去養成做家務行為的習慣而定，對習於做家務、對家庭有高責任感且追求家庭和諧者，甫會傾向將其工作之餘的時間投入家庭。<sup>83</sup>

綜歸眾學者們所述，「父職」與「父職參與」之區別，在於有無親自實踐父

---

<sup>79</sup> 王叢桂，前揭父職與母職認知基模及其與生涯承諾的關係的探討，頁 136；王叢桂，前揭促進參與父職因素的探討，頁 132。

<sup>80</sup> 王大維，前揭「父職參與」或「參與親職的父親」，頁 13-14。

<sup>81</sup> 黃怡瑾，2002，雙薪家庭中男性參與親職主觀經驗之探究，臺南師院學報，第 35 期，頁 315。

<sup>82</sup> 王舒芸，1996，父職角色—養家者？照顧者？婦女與兩性研究通訊，第 41 期，頁 23；唐文慧，前揭父職角色與照顧工作，頁 260-261。

<sup>83</sup> 王叢桂，前揭父職與母職認知基模及其與生涯承諾的關係的探討，頁 134。

親的職責，「父職」偏向認知層面，而「父職參與」傾向討論父親的實際作為。本研究定義父職參與為：父親認同自己身為父親的角色，並具體實踐對家庭與子女的職責；一般而言，父親參與可分為工具性（提供經濟支援等）與情感性行為（照顧、教導與陪伴等），

## （二）父職參與之重要性<sup>84</sup>

父職參與之重要性，在國內外許多相關研究備受肯定。就兒童發展的角度來看，一般大致認為父親於親職參與上的缺席對兒童發展的影響是負面的，父親教養參與子女，對孩子的情緒發展與社會關係等面向有正面的影響。

近來許多研究更是指出父職參與不僅影響子女的身心與社會化發展，對於父親本身人格發展與婚姻和諧發展等面向，亦有重大深遠之影響。

以下就父職參與之影響層面，分別描述之：

### 1. 對子女成長發展之影響

眾多研究指出，父親有無參與子女成長過程，對於幼兒各方面之發展而言，皆有極大的影響，以下就各面向分別列舉之<sup>85</sup>：

#### （1）社會化與性別角色認同的發展

在傳統家庭中，父親是兒童社會化過程的重要影響者，即使歷經時代變遷，學校教育部分已逐漸取代父母親在兒童社會化歷程的重要性，惟父親對子女的行為模式仍有一定的影響力<sup>86</sup>。

依據心理學家 Freud 的理論，3 歲至 6 歲的幼兒正處於性器期階段（the phallic stage），幼兒於此時期正在發展性別角色認同，幼兒透過戀父情結（Electra complex）、戀母情結（Oedipus complex），對自己同

<sup>84</sup> 以下學說係以雙親家庭立場為討論前提，並非認為單親家庭背景的小孩會有成長發展的缺陷，只是強調教養小孩並非母親一人的責任，雙親家庭的父母在孩子社會化發展的歷程皆是不可或缺的存在，雙親家庭中父母若皆高度參與孩子的成長歷程，將對孩子人格等發展有正面影響。

<sup>85</sup> 蔡銘津譯，2007，Prior, J. & Gerard, M. R. 著，親職教育，臺北：新加坡商湯姆生台灣分公司，頁 66-67。

<sup>86</sup> 王珮玲，1993，父親角色與兒童發展之探討，教育研究雙月刊，第 32 期，頁 53。

性別的父母產生性別認同學習<sup>87</sup>。

由 Freud 所提出的戀親情結理論可知，父親在子女性別角色社會化過程中，與母親同樣扮演重要的角色。因為男孩可從父親的男性模式中，學習並發展身為男性應有的行為、興趣與習慣等，亦較能融入同儕中；父親的角色對女孩性別型態的建立亦為重要，女孩亦須多與父親接觸，以增加瞭解男性的機會，避免女孩將男性過於理想化，導致未來對丈夫要求過高，阻礙其婚姻的發展<sup>88</sup>。

研究指出，多數幼兒在 1-2 歲時即已建立性別角色，至 2-3 歲開始產生性別刻板印象，而父親在家庭中對於子女性別角色發展有重大意義，父職參與有助於子女的平權性別角色意識得到良好發展。父子關係良好，其子女性別角色發展概念亦較健全；反之，父子關係緊張的家庭，易導致子女性別角色混淆，阻礙其正常發展<sup>89</sup>。

我們的父執輩向來在教育子女時，慣常強調女兒應具溫婉和善之氣質，而壓抑其獨立自主與工作之能力；與兒子相處時則完全相反，相當重視其男子氣概與獨立特質之培養，如此教育方式反而容易導致阻礙子女的性別平權角色發展<sup>90</sup>。

劉秀娟指出，父親在父職參與的過程中，子女從父親身上不但學習到父職參與的行為、態度與信念，同時也學習到情感、情緒的表達模式；主動積極參與父職的父親傳遞給子女親密關係的正向模式，對子女而言，尤其是兒子，係最理想的社會化，亦為避免傳承予子女傳統性別角色刻板的最佳方式<sup>91</sup>。

由上述論點可得知，父職參與對於子女的社會化與性別角色認同之發

<sup>87</sup> 林美和，2006，成人發展、性別與學習，臺北：五南，頁 105-106。

<sup>88</sup> 王珮玲，前揭父親角色與兒童發展之探討，頁 53-54。

<sup>89</sup> 王珮玲，前揭父親角色與兒童發展之探討，頁 56；Fagot, B. I., & Leinbach, M. D. (1995). Gender knowledge in egalitarian and traditional family. *Sex Roles*, 32:514.

<sup>90</sup> 周蔚譯，前揭當男人，做爸爸，頁 56。

<sup>91</sup> 劉秀娟，1997，兩性關係與教育，臺北：揚智，頁 278。

展具有重要性與影響力。

## (2) 成就與智力發展

許多研究顯示，父職參與對幼兒智力成長、情緒與認知發展有良好影響。父職參與會影響孩子的成就動機與表現，如父子關係良好，則孩子易有男性化的認知型態與高成就動機；反之，父子關係不佳，則孩子在學業與工作上會呈現較低的成就表現。<sup>92</sup>

Kindlon 與 Thompson 指出父親在家庭中如果是個主動積極參與家務的角色，其孩子不但普遍較聰明、心理狀態較健康、在學校的表現會較優異、較不會發生少年犯罪的行為，而未來亦較易找到好工作；Black、Dubowitz 與 Statarr 亦指出，若父親願意花更多時間陪伴子女，孩子的認知和語言能力會較好，問題行為也較少。<sup>93</sup>

根據研究指出，一個高度父職參與的父親，其子女在學習方面表現較佳：在幼兒時期比同齡小孩更有認知能力，能在嬰兒發展測驗上得到較高的分數，且擁有較高的智商；進入學齡階段時，子女在學校課業表現較優異，且具有較佳的計算能力與語言能力；對學校的態度持正向看法，喜愛學習並積極參與課外活動；未來教育程度較高，就業能力與事業成就亦佳，亦較有幸福感。<sup>94</sup>

綜上所述，足見父職對於兒童發展的重要性，父親在孩子成長過程中有其無可取代之地位。隨著社會的變遷，婦女外出就業的比例逐漸提升，父職參與的重要性也隨之增加；現代的父親不應再只是扮演經濟上的「負擔家計者」，而必須直接參與育兒工作，並關心、教導及照顧子女，使子女成為發展健全之成人，才

<sup>92</sup> 余書麟，前揭親職教育，頁 277；王珮玲，前揭父親角色與兒童發展之探討，頁 56-57。

<sup>93</sup> 吳書榆譯，2000，Kindlon, D. & Thompson, M. 著，該隱的封印：揭開男孩世界的殘忍文化，臺北：商周，頁 151-152；Black, M. M., Dubowitz, H., & Satarr, Jr., R. H. (1999). African American Fathers in Low Income, Urban Families: Development, Behavior, and Home Environment of Their Three-Year-Old Children. *Child Development*, 70: 968.

<sup>94</sup> 引自 Allen, S., & Daly, K. (2007). The effects of father involvement: An updated research summary of the evidence inventory. Guelph, Ontario: Centre for Families, Work & Well-Being, University of Guelph. pp.1-2.

不愧對其父親角色。<sup>95</sup>

## 2. 對父親本身及婚姻狀況之影響

父職參與除了對子女發展有正面影響外，亦會影響父親本身發展及夫妻間的婚姻關係，對個人、家庭的發展與重要性不言可喻。

父親對於親職工作之參與不僅能分擔母親的辛勞，亦對於兒童的心理、情緒行為等發展皆有影響，而對父親本人而言，父職參與亦有助於其發展關懷他人的心理任務，達成人格的成熟。

父職參與對父親本身亦產生影響。建立參與性的父職文化可以使男性發展其關懷特性，並能體驗情緒的成長與表達的快樂，且對自身發展有正面影響；至於在夫妻婚姻互動方面，Guelzow、Bird與Koball的研究指出，丈夫若支持並分擔育兒工作，將會是婚姻有良好調適的重要因素<sup>96</sup>，且多數社會科學家皆支持婚姻中擁有平等關係的夫妻才能培養真正親密關係的主張<sup>97</sup>；李文龍亦認為男性在養育子女的過程中，自己亦會隨著成長，並得重塑、健全其人格<sup>98</sup>。

綜合以上各學者對父職參與的研究可以得知：男性對父職參與的投入，對子女的身心發展將有許多正向的助益，對孩子其他方面的發展影響力也不容忽視。而男性積極地參與父職，除了對子女成長過程有所影響外，亦能促進婚姻中的夫妻和諧相處、男性本身父愛特質之發揮，以及男性個人之人格發展，因此男性應更重視父職參與行為，並主動積極參與其中。<sup>99</sup>

### (三) 影響父職參與之因素

昔日社會在傳統性別角色觀念普遍影響下，男性要成為一個稱職的父親，有相當的難度與限制，且在許多負面影響因素環環相扣之下，更是型塑了一個不利於父職參與普及發展與加速成熟的社會文化氛圍；惟近代社會在各種因素交互影

<sup>95</sup> 杜宜展，前揭父職參與意願、參與行為、參與感受及其相關因素之研究，頁 20。

<sup>96</sup> Guelzow, M. G., Bird, G. W., & Koball, E. H. (1991). An exploratory path analysis of the stress process for dual-career men and women. *Journal of Marriage and the Family*, 53:151-156.

<sup>97</sup> 蔡文輝，前揭社會學，頁 352-353。

<sup>98</sup> 李文龍，2002，時代變遷中的父親角色，親子教育，第 102 期，頁 9

<sup>99</sup> 張瑞芬，前揭世代別與父職參與、父職壓力之關係及其調節變項之探討－以彰雲嘉地區為例，頁 27-28。



響下，父職參與程度已逐漸提升中。

影響父職參與之因素不僅多樣且多層面，每一層面囊括多樣成分，如個人、家庭、社會或文化等因素<sup>100</sup>。究竟有哪些因素使父職參與概念逐漸深入社會人心，以下參考國內外之研究，列舉出各種可能影響父職參與之因素：

### 1. 女性勞動參與率增加

1980 年代開始，愈來愈多研究者開始探討婦女就業與父職觀念及行為的關係<sup>101</sup>；美國研究顯示，婦女就業人數上升，是影響性別分工與新父職議題的主要社會結構<sup>102</sup>。近年因女性勞動參與率提高，導致不論是在家庭還是職場上，父親參與育兒行為成為必要的促進性別平權之方向。<sup>103</sup>

經濟結構的轉變，確實是促使父親開始面對家庭課題的重要因素之一。隨著經濟發展，時至今日，對於一個家境普通的小家庭來說，僅依賴單份薪水已很難維持家庭生活所需，因此，愈來愈多女性加入勞動市場，其原因不僅是為了自我成長，更是為了應付家庭經濟需要，故選擇與丈夫共同承擔養家責任。<sup>104</sup>

近來社會科學家發現妻子是否在外工作是夫妻權力分配的重要因素<sup>105</sup>；根據資源交換論（resource exchange theory）之論點，夫妻權力乃資源（通常係指社會經濟資源，包括經濟收入、教育程度、社會地位等）交換的結果，貢獻較多資源的一方便擁有較大權力。由資源交換論之觀點，可推論家務分工是夫妻資源交換或權力協商的結果，夫妻中較有權力者，通常會選擇負擔較少或較容易的家務工作；而權力較低者則負擔較多或比較單調繁瑣的家務<sup>106</sup>。

---

<sup>100</sup> 胡瑞芬，2011，跨國婚姻家庭男性對父職的認知與實踐，國立臺北教育大學社會與區域發展學系碩士論文，頁 34。

<sup>101</sup> 王叢桂，前揭促進參與父職因素的探討，頁 133。

<sup>102</sup> Coltrane, S. The future of fatherhood: Social demographic and economic influences on men's family involvements. pp.155-156.

<sup>103</sup> Naz, G., (2011). Child-care in Norway: Use of parental leave by fathers. Working Papers in Economics. Department of Economics, University of Bergen. 12:2.

<sup>104</sup> 王舒芸，前揭新手爸爸難為？頁 159。

<sup>105</sup> 蔡文輝，前揭社會學，頁 352。

<sup>106</sup> 呂玉瑕、伊慶春，2005，社會變遷中的夫妻資源與家務分工：台灣七 0 年代與九 0 年代社會文化脈絡的比較，台灣社會學，第 10 期，頁 45-46。

除了夫妻間權力與資源的差距會影響父職參與外，據研究發現，妻子的就業與工作時數多寡亦會影響父職參與程度。妻子外出就業，父親分擔親職工作的比率會較高，其原因為雙薪家庭中的母親成為職業婦女之後，較少時間從事照顧孩子的工作，因而提供了父職參與的機會。<sup>107</sup>

但實際在實踐親職工作方面上，許多研究發現，仍係依循傳統性別角色分工模式。即使身為職業婦女，其花在子女照護的時間仍顯著地高於配偶，而男性照顧子女的方式則傾向於選擇性、間歇性的互動模式；相對於父親，母親與子女的互動內涵，多屬於無可逃避地必要性且持續性的工作。婦女幾乎每日都需要照顧陪伴在子女左右，但許多父親卻得選擇性地利用周末或空暇的時間陪伴子女<sup>108</sup>，故黃怡瑾形容我國父職參與為「機會式教育」的選擇性父職。<sup>109</sup>

## 2. 男性本身之社經地位與職業

由於「男主外、女主內」的遺毒，使得男性將工作當作一切，甚至導致男性的所有關係都是正式關係，換言之，意即男性的一切人際關係都與自身的工作有關；男性負責在外工作應酬，至於家庭的人際關係就理所當然地交由家中「主內」的女性去維繫。<sup>110</sup>

社會普遍對於男性必須養家賺錢有一致的看法，男性的價值主要由工作來定義，其最主要的認同感亦來自於自身的所得能力，許多身為父親的男性不在乎自己是否具備良好的親職能力，因為那並非他們心中用來衡量男子氣概的核心標準，在他們心中認為，要達成穩定的工作、高收入、職業成就與物質的累積等目標，方是達成男子氣概的象徵。故許多男性亦常用能否維持家計、賺取足夠薪資，讓妻子能安心在家照顧孩子與料理家務等指標，來表現自己對於家庭的照顧與責任感；故傳統觀念裡的父親形象是個冷淡的養家者，且當男性無法盡到養家的責任，

<sup>107</sup> 杜宜展，前揭父職參與意願、參與行為、參與感受及其相關因素之研究，頁 36。

<sup>108</sup> 王舒芸、余漢儀，前揭奶爸難為：雙薪家庭之父職角色初探，頁 122-125；莫藜藜、王行，1995，已婚男性的家庭價值觀及其對家庭的需求之探究—兼論家庭政策之規劃，行政院國家科學委員會專題研究計畫成果報告，計畫編號：NSC84-2411-H031-002-H3，頁 45。

<sup>109</sup> 黃怡瑾，前揭雙薪家庭中男性參與親職主觀經驗之探究，頁 315。

<sup>110</sup> 吳寧遠，2002，男人、女人誰的 HQ 比較高，載於謝臥龍（主編），性別：解讀與跨越。臺北：五南，頁 10-11。

該名男性就會被社會認定為是失敗的男性<sup>111</sup>。

有研究發現，男性之社經地位會影響其父職參與行為程度；低階的白領階層父親及專業工作者，每天參與育兒工作比例最高，而中階的藍領階層或高階的經理人員及自己開業者，父職參與最低。諷刺的是，當代世人讚賞並鼓勵男性做個「好父親」及「新好男人」，但較不功成名就的男性卻又易被視為胸無大志而遭嘲弄，且如果一名男性花較多時間待在家裡，亦易冠上偷懶、沒有男子氣概的印象；如此矛盾現象源自於大眾社會對於男性的迷思<sup>112</sup>，此得許多父親在實際從事育兒活動時，常會感到彆扭、不自在，並且感到不知所措。<sup>113</sup>

社會大眾常會將男性與其身旁的女性之工作成就做比較，由新聞媒體對於事業成就上女強男弱的公眾情侶之形容與描述即可見一斑：當男性身旁的女性事業成就較高時，社會大眾常用「吃軟飯」等字眼指責該男性，造成該男性的焦慮與恐懼<sup>114</sup>；對於許多男性來說，減少工作量而在家育兒是件沒尊嚴且丟臉的事情，失去尊嚴則是嚴重違背男性特質的刻板印象，故許多男性淺意識裡根本抗拒著育兒等家務工作。換言之，有時傳統社會之性別刻板印象與價值觀，在無形中成為禁錮男性的武器<sup>115</sup>，使部分男性受限於社會對男性角色的要求，削弱其父職參與的面向。

研究指出，父親在參與家務工作的過程中會逐漸改變，而改變的過程會呈現兩種不同向度的思維邏輯：一是體認親職參與對小孩成長的重要性，及家務分工對於家庭和樂／妻子的助益，故開始自覺性的改變與主動投入；另一向度則是，因為工作第一的慣性思維，使他們在被迫參與家務勞動時，覺得倍感壓力，故劃地自限，僅應付妻子基本的要求。而在兩種向度游離的父親，形成了半調子的父

---

<sup>111</sup> Goldberg, H. (1976). *The Hazards of Being Male: Surviving the Myth of Masculine Privilege*. New York: Signet. Pp.148-149；王舒芸，前揭新手爸爸難為？頁 48。

<sup>112</sup> Kimbrell, A. (1995). *The Masculine Mystique*. New York: Ballantine. P.14.

<sup>113</sup> 王舒芸，前揭新手爸爸難為？頁 33-34。

<sup>114</sup> 林鶴玲，2002，新聞報導中的男性形象，載於謝臥龍（主編），性別：解讀與跨越，臺北：五南。頁 160-161。

<sup>115</sup> 劉建台、林宗德譯，1990，Clatterbaugh, K.著，男性氣概的當代觀點，臺北：女書文化，頁 136-137。

職參與模式。<sup>116</sup>

大多數的父親皆面臨工作與家庭之間持續性的衝突，有研究指出當男性較妻子有更高收入，或男性工時較妻子高時，該男性較不會參與父職<sup>117</sup>；惟有趣的是，當男性為失業者時，雖可能會花較多時間參與父職（但也有可能為了刻意展現自己男性特質的氣概與尊嚴，反而更不願意參與父職與家務），惟其參與親職之品質不見得較高，因為失業造成男性的憂鬱與壓力，這些負面情緒使他們較少養育性的對待小孩，反而容易有懲罰和獨斷的行為傾向。<sup>118</sup>

### 3. 性別角色觀念之影響

在傳統以父權思想為主流的社會中，家庭中多以「男主外，女主內」的分工模式運作著，故發展出父親為家庭經濟主要提供者、母親則是負責家務勞動與照顧養育子女者的性別角色。刻板化的性別角色期待決定了男性與女性特定的親職行為，進而影響共同生活在家庭中的子女的性別角色分工，子女將透過模仿父母親家務分工之歷程參與家務工作。<sup>119</sup>

有學者提出性別角色意識論（gender role ideology）作為解釋家務分工之理論<sup>120</sup>，性別角色意識論者認為個人在社會化過程塑造出的性別角色態度，係決定家務分工的主要因素<sup>121</sup>；亦有學者提出教育程度之高低會影響個人性別角色的觀念，如唐先梅指出，丈夫的教育程度愈高，往往持較平等的性別角色分工觀念，意即會分擔較多的家務工作<sup>122</sup>；國內多數相關研究亦指出，父母親的教育程度愈高，其親職參與程度愈高<sup>123</sup>。以上研究結果皆顯示，教育程度與其性別角色分工

<sup>116</sup> 黃怡瑾，前揭雙薪家庭中男性參與親職主觀經驗之探究，頁 333。

<sup>117</sup> Deutch, F. M., Lussier, J. B., & Servis, L. J. (1993). Husbands at home: Predictors of paternal participation on childcare and housework. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65:1155.

<sup>118</sup> 劉秀娟、林明寬譯，前揭兩性關係：性別刻板化與角色，頁 469-470。

<sup>119</sup> 蔡文輝，前揭社會學，頁 120。

<sup>120</sup> 呂玉瑕、伊慶春，前揭社會變遷中的夫妻資源與家務分工：台灣七〇年代與九〇年代社會文化脈絡的比較，頁 49。

<sup>121</sup> McBride, B. A., & Darragh, J. (1995). Interpreting the data on father involvement: Implications for parenting programs for men. *Families in Social*.78:490-493；呂玉瑕、伊慶春，前揭社會變遷中的夫妻資源與家務分工：台灣七〇年代與九〇年代社會文化脈絡的比較，頁 49。

<sup>122</sup> 唐先梅，2001，雙薪家庭夫妻在不同家務項目之分工情形及個人影響因素，生活科學學報，第 7 期，頁 125。

<sup>123</sup> 馬惠芬，2003，男性眼光中父職參與、父職自我效能與親子關係滿意度之自我評估研究—新

觀念之間有著相當程度的關聯性。

有學者提出，無論男性或女性，性別平權取向者會贊同父親扮演提供關懷溫情並照顧幼兒之角色。且持性別角色平權信念之男性，較能理解並尊重妻子的工作選擇，該類型之男性在婚後為了和妻子的工作互相配合，以便能彈性育幼和承接家務，通常會自我規劃其工作時間與內容。<sup>124</sup>

性別角色態度多係於個人在其社會化歷程養成的，部分男性會因傳統性別刻板印象，對自我親職能力有所預期，因而影響其參與親職的程度，例如認為女性是較佳育幼者的刻板印象，或認為男性只適合某些類型的親子活動（如陪孩子運動）等態度<sup>125</sup>。

王舒芸亦認為育兒領域有性別區隔現象，因傳統性別角色分工觀念透過各種社會化途徑（如家庭、學校或媒體等）不斷灌輸並傳遞著，使得部分男性即使想做個稱職父親亦易遭受種種困境與限制，在社會文化結構不支持的情況下，影響其對於育兒等家務的投入意願降低，且導致男性對於家務工作卻步的無奈與挫折感，更提供了許多男性不願參與家務之藉口。<sup>126</sup>且多數男性對於家務工作抱持著「幫忙」的心理認知，他們不認為這是家庭成員的責任與義務，在他們心中，認為這是一種對妻子「體貼」的風範；如此心態為大男人主義的一種表現，且如此態度亦自我侷限了親子互動與參與家務內容，導致父子關係相較於母子關係而言，顯得較疏遠淡漠。<sup>127</sup>

昔日研究多將傳統男性與傳統女性視為對立角色，而王叢桂提出「混合型性

---

竹科學園區周邊幼兒園所調查資料之分析，輔仁大學生活應用科學系碩士論文，頁 44-45；沈品汝，前揭父親知覺配偶親職支持、父親效能感與父職參與之關係研究，頁 114-118。

<sup>124</sup> 據研究調查顯示，傳統性別刻板印象會影響個人對父母職責的認知，當父母親未盡到傳統父母職責時會受到強烈的譴責，例如父親如在工作上不求上進或成就不高會遭受嚴厲譴責，而母親在生活照顧、子女學業或在家務上失職會比父親在以上項目失職遭受更多的譴責。王叢桂，前揭父職與母職認知基模及其與生涯承諾的關係的探討，頁 132-137。

<sup>125</sup> McBride, B. A., & Darragh, J. Interpreting the data on father involvement: Implications for parenting programs for men. pp.490-491.

<sup>126</sup> 王舒芸，前揭父職角色—養家者？照顧者？頁 26-27；賴爾柔，前揭父職角色的迷思—賺錢機器的老爸，頁 311。

<sup>127</sup> 劉秀娟，前揭兩性關係與教育，頁 263；王舒芸、余漢儀，前揭奶爸難為：雙薪家庭之父職角色初探，頁 125。

別角色」的概念反駁之，其認為社會上不是僅分明存在傳統男性與傳統女性兩種角色，例如某些男性（或女性）在家務分工上雖抱持傳統性別角色分工心態，惟在工作場合中卻相當支持性別平等的友善職場環境。王叢桂認為具有混合型性別角色信念者，因同一人同時存有二種信念之，他們或許會在現實生活中不斷面臨工作與家庭情境轉換間的衝擊，故該類之人會在工作與家務之間自我調整，以追求其內外之成就。<sup>128</sup>

廖永靜與王舒芸亦提出與以上論述類似的觀點。廖永靜認為現代「新男性」與「新女性」皆是兼具「雙性特質」（androgyny）的人，例如新男性除了陽剛特質外，亦會適時表現溫柔<sup>129</sup>；王舒芸認為當代家庭結構正在醞釀並發展一種「剛柔並濟」的新文化，讓一個人在家庭中得同時保有男性化與女性化兩種特質；剛柔並濟的家庭會比傳統模式的家庭更具彈性地回應家庭事件，且更有能力同時兼顧家庭任務（包含情感取向的任務）。<sup>130</sup>

#### 4. 配偶對於傳統母職之責任感

有學者指出，女性婚後即使有自己的職業或生涯規劃目標，亦容易因為照料家庭的責任感而放棄之，會以婚姻與家庭為自我優先考量<sup>131</sup>。許多人亦對「母職」有所迷思，認為只有母親才有能力與子女建立親密的親子關係，因為這樣的錯誤信念與態度，導致大眾認為「父親」的角色是次要的。<sup>132</sup>

「母職」觀念一直伴隨著女性，由生理上的母職，進而連結到社會的母職，進而演變成「母性不可違逆的天職」。關於母親性別角色分工的刻板印象，不斷被塑造與強化，其中影響最深的就是女性本身。故當男性想協助家務與育兒工作時，有時會倍感壓力，其壓力即來自於男性周圍的女性（如妻子與男性的母親）。臺灣文化常見的婆媳問題，有時並非僅限於婆婆與媳婦之間的個人問題，起因是

<sup>128</sup> 王叢桂，前揭性別角色信念、家庭承諾、工作承諾與工作價值之關係，頁 67-68。

<sup>129</sup> 廖永靜，2003，做個 A+爸爸：成為快樂、民主、能溝通、肯學習的天才老爸，臺北：遠流，頁 307。

<sup>130</sup> 王舒芸，前揭新手爸爸難為？頁 46-47。

<sup>131</sup> 徐宗國，前揭工作內涵與性別角色，頁 157-160。

<sup>132</sup> 劉秀娟，前揭兩性關係與教育，頁 278-279。

婆婆反對其兒子去分擔媳婦「本應做」的家事勞務，而引起的婆媳紛爭亦不在少數。<sup>133</sup>

除了父親本身對於親職角色的認知外，亦有研究顯示，父親的親職行為需要被認可與支持，做父親的男性如果能夠得到他人的讚賞與支持（尤其是來自配偶的鼓勵與支持），會較有更多熱忱投入父職參與行為<sup>134</sup>。故妻子的性別角色態度成為非常重要的關鍵，妻子的態度既可能成為促成父職參與的正面力量，亦可能成為妨礙丈夫父職參與的阻力。

妻子不鼓勵男性參與家務與育兒任務的原因如下：妻子不願意放棄自身在家中的母親角色，其原因可能是出於傳統觀念對男性的認知，或是害怕自己失去在家中的核心地位，因為丈夫已擁有較多的外界力量與社會地位，妻子擔心自己如果不在家庭中保有一席之地，自己將會一無所有；有些妻子之所以不鼓勵丈夫投入家務，係因為不放心、不信任其丈夫在家庭勞務上的能力，先入為主地主觀認定丈夫必定做不好，於是寧可自己擔下所有家庭事務，而將丈夫拒於家務工作之外；有些妻子則是因為怕被外界批評或自身有罪惡感，才反對丈夫的父職參與行為。<sup>135</sup>

曾有研究指出，男性與女性在親職責任上仍有相當明顯的差別。「母職天賦」、「女性較有做家務的天份」等想法，常作為世人合理化傳統家務分工的基礎，也因為如此，女性較容易會因為無法提供令人滿意的家務而產生罪惡感，且女性亦較男性更在意自己的家務表現，這樣的心態往往使女性在照顧子女和處理家務上面臨莫大的心理壓力。<sup>136</sup>

其實，男女所具備的家務勞動與育兒能力皆非與生俱來，皆是社會化下的產

<sup>133</sup> 莫藜藜、王行，前揭已婚男性的家庭價值觀及其對家庭的需求之探究—兼論家庭政策之規劃，頁 119；黃怡瑾，前揭雙薪家庭中男性參與親職主觀經驗之探究，頁 316。

<sup>134</sup> 劉秀娟，前揭兩性關係與教育，頁 282。

<sup>135</sup> 王舒芸，前揭新手爸爸難為？頁 47。

<sup>136</sup> 周玟琪，1994，影響台灣地區家庭家務分工因素之探討，國立台灣大學社會研究所碩士論文，頁 12-14；劉秀娟、林明寬譯，前揭兩性關係：性別刻板化與角色，頁 440。

物。事實上根本沒有所謂的母性本能，養育子女是學習而來的<sup>137</sup>，且照顧子女之勞務是男女皆可勝任的；甚至有的時候，身為男性的父親因為體力較大，在某些需要體力的育兒照顧上，相較於母親更來的合適。可見親職能力並無性別之分，只是參與方式可依據情況而有所不同<sup>138</sup>。

## 5. 成長歷程是否有可效法之父職行為模範

王叢桂曾訪談我國有成年工作子女的 30 個家庭的上下二個世代，據該研究指出，較年長世代（約 1938-1940 年間出生者）的男性工作者多數仍認為，父親之於家庭的角色主要係經濟層面的供給者<sup>139</sup>。

我國傳統社會要求父親應盡的責任中，除了提供家庭經濟所需外，尚包含傳宗接代這一項任務；生兒育女成為我國傳統文化規範中盡孝道的方式之一。許多男性依循該項社會常規，順其自然地成為「父親」，但卻不知道該如何做個「稱職的父親」<sup>140</sup>。成為法定身分的父親與實際做一位好父親，兩者並非同義，許多男性即使成為父親（有自己的親生小孩），也不全然保證能夠善盡父親職責。

男性在社會化歷程中，多數缺乏育兒能力的學習管道，亦缺少養育小孩的知識與心理準備<sup>141</sup>。Gould 與 Gunther 指出，男性在生活中不但找不到父職的模範，得學習育兒、持家、感情交流等事項外，即使在電視、電影上出現了父親的角色，多半也是笨手笨腳或嚴肅正經的形象，無助於男性瞭解父職的意義<sup>142</sup>。

對於我國育兒階段的男性而言，他們的父執輩普遍因工作或傳統父職觀念，而少與子女建立親密關係，使得多數年輕男性欠缺可效仿的父職模範，且可能會有「父親應做什麼？如何做父親才對？」的認知困擾。<sup>143</sup>

為了瞭解育兒資訊，許多新手父母會選擇閱讀相關書籍。而研究指出，兩性在這過程中亦呈現不同的反應：女性比較容易擔心與在意，通常會主動購買、尋

<sup>137</sup> 劉秀娟、林明寬譯，前揭兩性關係：性別刻板化與角色，頁 438。

<sup>138</sup> 王舒芸，前揭新手爸爸難為？頁 129-130。

<sup>139</sup> 王叢桂，前揭性別角色信念、家庭承諾、工作承諾與工作價值之關係，頁 66。

<sup>140</sup> 黃怡瑾，前揭雙薪家庭中男性參與親職主觀經驗之探究，頁 322-323。

<sup>141</sup> 王舒芸，前揭父職角色—養家者？照顧者？頁 26。

<sup>142</sup> 周蔚譯，前揭當男人，做爸爸，頁 79-80。

<sup>143</sup> Daly, K. Reshaping fatherhood: Finding the models. P.38.



找相關書籍，而男性大部分不放太多心思在此議題上，亦不被鼓勵去接觸相關訊息。<sup>144</sup>

在 Daly 的質化研究中，察覺「父親缺席」的現象於新一代父親的回憶中並非罕見，且父親在他們成長過程中扮演的不是家人，僅是一個陌生疏離的同居者。新一代父親們紛紛表示，上一代的父親被期待要在工作上表現卓越，故他們的父親經常忙於工作，卻犧牲與子女互動的時間，如此類型的父親對他們來說是父職的負面示範，或是用來改進自己父職行為的參考範例；專注於工作的父親是新一代父親心中的模範勞工，而不是模範父親，他們仍然尊重父親與父親的工作成就，但亦抱怨父親的缺席。新一代父親因缺少父職模範作為參考，故對他們而言，父職的形象是模糊的，因此他們需要依靠自己為下一代樹立良好的父職模範。<sup>145</sup>

從國內外相關研究中發現，主動參與父職的男性，通常在其成長過程中，亦有主動參與育兒的父親模範，顯示父職參與之行為是可經由代間傳承複製的；而部分男性缺乏與父親建立親密父子關係的經驗，可能使他們不願重蹈覆轍、讓自己小孩無法感受父愛，反而造成新一代父親願意主動參與父職的動力。<sup>146</sup>

我國當代父親多處於傳統父職與現代父職信念價值之間的尷尬定位，此為使當代父親困惑的處境，因他們大部分係從傳統父職模式下成長，卻要因應時代與環境變遷，學習父職參與，成為現代社會所期待的父職型態。由此觀之，為避免下一代父親復面臨如此窘境，父親的親職教育更顯得重要。<sup>147</sup>

## 6. 男性與配偶之年齡與教育程度

雙親年紀與其親職參與程度之相關程度，學界目前尚未有一致定論，惟多數學者與論著對於雙親之教育程度與其親職參與程度呈現高度關聯大致抱持肯定態度<sup>148</sup>，顯示出教育程度在男性與其配偶與親職參與上扮演著相當重要的角色。

<sup>144</sup> 王舒芸，前揭新手爸爸難為？頁 140。

<sup>145</sup> Daly, K., Reshaping fatherhood: Finding the models. Pp.28-32.

<sup>146</sup> McBride, B. A., & Darragh, J. Interpreting the data on father involvement: Implications for parenting programs for men. P.493.; 王叢桂，前揭促進參與父職因素的探討，頁 132、135-136；黃怡瑾，前揭雙薪家庭中男性參與親職主觀經驗之探究，頁 322。

<sup>147</sup> 毛萬儀，前揭初任父親第一年父職經驗之研究—以六位大專教育程度父親為例，頁 14。

<sup>148</sup> Barnett, R. C., & Baruch, G. (1983). Correlates of fathers' participation in family work: A technical

國內外許多研究中紛紛提出，雙親的教育程度愈高，往往對於家務持較平等且開明的性別角色分工觀念，丈夫會願意分擔較多的家務工作，而女性教育程度愈高，其家務分擔愈少<sup>149</sup>。

## 7. 子女背景的因素

子女的性別、年齡和長幼排行，均係可能會影響父職參與的因素<sup>150</sup>。王舒芸提出，父親（尤其是初為人父者）在子女的嬰兒時期，父職參與程度最低，直到小孩進入幼兒期時，父親參與程度才會提高。其原因為男性可能覺得嬰兒太過敏感脆弱，擔心自己缺乏照顧能力，故對該時期的子女保持安全距離；當子女年齡漸長，變得較機靈且不再弱不禁風，並開始與大人有互動，父親才較願意主動參與情感型照顧活動，例如陪子女玩遊戲等行為<sup>151</sup>。且依據研究顯示，父親較可能在長子（第一個出生且為兒子）出生的時候，投入照料小孩的任務，而非第一個出生的女兒或之後出生的孩子。<sup>152</sup>

Kindlon與Thompson指出，一個對育兒工作主動積極的父親，比起女兒，他會在兒子身上付出較多時間與精力，尤其當兒子處於青春期時，此時的父親扮演著類似護衛的角色，保護男孩遠離不當的影響範疇，例如青少年犯罪等<sup>153</sup>；Hudson和Elek在探討首次擔任父親者的研究中，亦指出父親通常對男孩有較多的照顧，且照顧男孩的親職滿意度明顯地高於照顧女孩。<sup>154</sup>

然而國內有研究呈現與上述研究結果相反的結論，如馬惠芬的研究指出，在子女性別上，國內父親對於學齡前女兒的父職參與程度高過於兒子。其推測會呈

---

report. Working Paper, 106:9；馬惠芬，2003，男性眼光中父職參與、父職自我效能與親子關係滿意度之自我評估研究－新竹科學園區周邊幼兒園所調查資料之分析，輔仁大學生活應用科學系碩士論文，頁 54-55；沈品汝，前揭父親知覺配偶親職支持、父親效能感與父職參與之關係研究，頁 114-118。

<sup>149</sup> Barnett, R. C., & Baruch, G..Correlates of fathers' participation in family work: A technical report.P.9；唐先梅，前揭雙薪家庭夫妻在不同家務項目之分工情形及個人影響因素，頁 125。

<sup>150</sup> 李秀綦，2010，新住民家庭父職角色之研究－以一位花蓮縣新住民家庭父親為例，國立東華大學幼兒教育學系碩士學位班在職進修專班碩士論文，頁 12。

<sup>151</sup> 王舒芸，前揭新手爸爸難為？頁 29。

<sup>152</sup> 劉秀娟、林明寬譯，前揭兩性關係：性別刻板化與角色，頁 463。

<sup>153</sup> 吳書榆譯，前揭該隱的封印：揭開男孩世界的殘忍文化，頁 153。

<sup>154</sup> Hudson, D. B. & Elek, S.M. (2001). First-time Mothers'and Fathers' transition to parenthood: Parenting Satisfaction, and Infant Sex. *Issues in Comprehensive Pediatric Nursing*, 24:39.

現如此結果的原因有二：一是因為受到傳統文化影響——傳統父親會嚴格磨練與管教兒子，且為訓練兒子獨立，父親不會對兒子展現太多的情感表現，惟對於女兒，因沒有太多的成就期待，故反而有較多的照顧與呵護之情感性參與行為<sup>155</sup>；另一可能的原因為孩子對於父親表達情感的主動性不同所致，一般來說，女兒較兒子更常與父親撒嬌，故父親較願意為女兒付出情感性或勞務性的父職參與。

由上述論述可知，目前子女性別及父職參與程度、意願之關聯性，尚有待研究與商榷之空間。

## 8. 法律制度與社會福利措施之支持

育幼是雙親的責任，現代雙薪家庭的增加，雙親為了同時兼顧工作與家庭，勢必須縮減二人或其中一人之育兒時間，前者導致隔代照顧現象之增加，後者則通常造成強化傳統性別角色分工之情況。<sup>156</sup>

許多政策或制度的安排，皆有助於父職參與，如工作場所的托兒設施之設立。男性參與家務工作或育兒活動之程度，往往受其工作性質、內容或職位所具有的時間性、自主性等工作特質所影響且安排著<sup>157</sup>。雇主如果願意主動於工作場所設置托兒措施，則男性就不會再做個缺席的父親，因男性亦可分擔接送小孩之責任，不必非得由母親接送，且員工不必於上班時間擔心子女的安全與照顧問題，在工作方面亦會更有效率且更有向心力；我國目前雖有性別工作平等法第23條規定：「僱用受僱者250人以上之雇主，應設置托兒設施或提供適當之托兒措施。」但因該法條為鼓勵性質，並未規定罰則，仍有許多企業未依該法、亦未主動設置托兒設施，缺乏分擔員工育兒勞苦並在工作場所提供良好育幼環境之思維<sup>158</sup>。

性別工作平等法亦為申請育嬰留職停薪者設立保障條款，據該法第17與21

<sup>155</sup> 馬惠芬，前揭男性眼光中父職參與、父職自我效能與親子關係滿意度之自我評估研究—新竹科學園區周邊幼兒園所調查資料之分析，頁97-101；沈品汝，前揭父親知覺配偶親職支持、父親效能感與父職參與之關係研究，頁78-79。

<sup>156</sup> 王舒芸，前揭新手爸爸難為？頁174。

<sup>157</sup> 王舒芸、余漢儀，前揭奶爸難為：雙薪家庭之父職角色初探，頁136。

<sup>158</sup> 據統計，於2012年，我國員工規模250人以上事業單位提供托兒所或托兒措施之情形，仍有23.3%的企業未提供托兒措施。勞動部網站，102年僱用管理性別平等概況調查，網址：<http://statdb.cla.gov.tw/html/svy01/0106menu.htm>。

條規定，雇主不得拒絕受僱者申請育嬰留職停薪之請求，且不得將育嬰留職停薪視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分外，尚有保障受僱者於育嬰留職停薪期滿後，申請復職的權利，雇主不得無故拒絕受僱者的復職申請<sup>159</sup>。

至於福利制度，政府相關福利津貼應謹慎規劃分配，否則不但沒有促進親職參與，反而導致資源的浪費<sup>160</sup>。如美國有些福利津貼給付對象僅限於單親媽媽、排除有父親之家庭，但研究發現，如此給付做法，可能導致某些家庭為領取津貼而作假詐領外，亦間接強迫父親離家，因而造成親子關係的疏離。<sup>161</sup>

綜上所述，本研究將以「受訪者之工作性質與社經地位」、「受訪者之性別角色分工觀念」、「家庭成員對於受訪者申請育嬰留職停薪的支持度」、「受訪者的父職參與意願」、「受訪者與其配偶的年齡與教育程度」、「受訪者之子女背景因素」及「受訪者對於社會相關制度與福利的滿意程度」等文獻所提及之影響父職參與影響因素，列於本研究的訪談大綱中，並於研究分析時整合為「家庭成員支持與否」、「父職參與之意願」、「個人生涯規劃」、「職場環境」、「文化環境」、「托育抉擇」與「經濟因素」等項目，作為假設父職參與意願之影響因素，以探討該些因素是否會成為影響現代父職參與的重要關鍵。

## 第二節 我國男性申請育嬰留職停薪面臨之處境

國外學者 Sainbury 等人指出，鼓勵男性實際跨越養家者角色，並可真正分擔照顧家庭責任且直接有效的政策，即是男性育嬰假的推動與制定<sup>162</sup>，而歐洲聯盟在 1996 年所頒定的育嬰假準則(European Union Directive on Parental Leave)裡即明示，所有歐盟國家的新生兒父親，皆得享有 14 週的育嬰假權利。

<sup>159</sup> 據性別工作平等法第 17 條規定，育嬰留職停薪期滿之受僱者申請復職時，除有以下情形之一，並經主管機關同意者，雇主不得拒絕其復職：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。雇主若因上開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。

<sup>160</sup> 唐文慧，前揭父職角色與照顧工作，頁 254。

<sup>161</sup> Hanson, S. M. H. & Bozett, F. W.(1987). *Fatherhood: A Review and Resource*. *Family Relations*, 36:335-336.

<sup>162</sup> 引自王舒芸，前揭新手爸爸難為？頁 45。

北歐國家向來以完善社會福利政策及相關保護措施享譽國際，而在推動父親申請育嬰假方面，又以瑞典之政策制度最為成功，獲得國際普遍的認可與效仿，亦成為多數主流論述之研究對象。

瑞典父親申請育嬰假的比例相當高，瑞典男性並非天生比他國男性愛小孩或特別會照顧小孩，如同瑞典隆德大學社會學博士楊佳羚所說：瑞典滿街的好爸爸是社會制度「訂做」出來的<sup>163</sup>。

瑞典是北歐國家首先引入親職假的國家，1974 年瑞典正式實施育嬰假，在設立初期，申請育嬰假之權利是可以互相移轉的，多數父親選擇將該權利轉讓給母親，導致父親請領育嬰假情況並不多見；實施首年，僅 3% 的符合請假資格之父親申請育嬰假，直到 1990 年代父親申請育嬰假比例亦僅約 7%，Hyde 等人引述 Hass 之研究指出，實施初期，瑞典父親申請育嬰假比例低之原因，可歸納為四個影響因素：(1) 生理上，多數母親係採用母乳哺育幼兒；(2) 社會心理因素：社會價值認為母親比父親更適合照顧幼兒，而認為男性是家中主要經濟來源，且多數男性缺乏適合的父職典範；(3) 缺乏社會支持；(4) 經濟因素：薪資較低者（通常是母親<sup>164</sup>）請假較為有利。<sup>165</sup>

為解決男性比較不願申請育嬰假之問題，瑞典自 1995 年起規劃並實施「父親月」(daddy months)，規定親職假中其中 1 個月，必須由父親申請此權利只限定父親可享有，父親若放棄這一段和孩子朝夕共處的機會與權益，亦不得將此權利讓予孩子的母親<sup>166</sup>。2002 年起「父親月」延長至 60 天，並可領八成薪，而 2003 年申請育嬰假者中有 43% 為男性，約近一半的瑞典父親都享用了這項權利，顯示此

<sup>163</sup> 引自梁玉芳，2011/07/04，「瑞典訂男性育嬰假 好制度打造好爸爸」聯合新聞網，<http://city.udn.com/54543/4664002>。最後瀏覽日期：2015/01/08。

<sup>164</sup> 瑞典的職業性別隔離情形嚴重，科技部門、管理階層等領域多為男性擔任，而女性多從事幼兒教師、清潔、服務工作或兼職工作。Stenmark, H.(2010). Gender segregation in the Swedish labour market- Historical, Sociological and Rational Choice institutionalism as tools for understanding inequality and why it still exists (Master Thesis, Linköping University, LINKÖPING, Sweden). Available at: <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:392026/FULLTEXT01.pdf>. P.5.

<sup>165</sup> 吳孟蓉，2014，瑞典、法國、英國親職假制度及其效應之比較研究，國立東華大學社會學系碩士班碩士論文，頁 47；Hyde, J. S., Essex, M. J., & Horton, F. (1993). Father and parental leave: Attitudes and experiences. *Journal of Family Issues*, 14:617-618.

<sup>166</sup> 唐文慧，前揭父職角色與照顧工作，頁 259；王舒芸，前揭新手爸爸難為？頁 45-46

政策對於促進父親參與親職效果顯著。<sup>167</sup>

父親月的實施，被譽為是政策制度落實性別平等概念的具體展現，「推著嬰兒車的男人」在瑞典是再尋常不過的街景<sup>168</sup>，對照我國，「全職家庭主父」很罕見，請育嬰假的父親更是稀有。

我國育嬰留職停薪相關法令，並未限定只有母親才能申請，凡受僱者／公務人員為養育 3 足歲以下子女，即得申請育嬰留職停薪，惟我國男性申請育嬰留職停薪比例仍不高，有學者推論可能係與我國深受儒家思想影響有關，我國普遍認為父親應是支持家庭經濟者，且是家中作主要決策者，父親是受人尊敬且有尊嚴的<sup>169</sup>，或許是這樣的形象深植人心，導致我國多數男性對於申請育嬰留職停薪猶豫卻步。

我國相關研究指出，影響我國女性決定申請育嬰留職停薪之原因，大致可分為「機會成本意識」、「母職角色的枷鎖」、「外在替代照顧系統不足」、「想親自照顧小孩」、「配合生涯規劃」、「休息與調養」等因素<sup>170</sup>；我國針對男性申請育嬰留職停薪之質性研究不多，且大部分研究對象係以男性公務人員為主，從有限之相關研究分析可歸納出我國男性申請育嬰留職停薪之原因：「配合生涯規劃」、「想親自照顧小孩」、「外在替代照顧系統不足」、「配合家庭生活型態的改變」、「想暫離職場休息」、「親屬的支持」等原因<sup>171</sup>。

<sup>167</sup> 在小孩滿 8 歲前或小學第一學年結束前，瑞典父母共有 480 天的育嬰假可分段請領，其中父母親各有 60 天不得轉讓之配額，其餘天數可自行協調分配。前揭梁玉芳，「瑞典訂男性育嬰假 好制度打造好爸爸」；Duvander, A. Z. & Hass, L. (2013). Sweden country note. In P. Moss (Ed.) *International Review of Leave Policies and Research 2013*. Available at:

[http://www.leavenetwork.org/lp\\_and\\_r\\_reports/](http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/)

<sup>168</sup> 前揭梁玉芳，「瑞典訂男性育嬰假 好制度打造好爸爸」。

<sup>169</sup> Shwalb, D. W., Nakazawa, J., Yamamoto, T. & Hyun, J. H. (2010). *Fathering in Japan, China, and Korea: Changing Contexts, Images, and Roles*. In M. E. Lamb (Ed.) *The role of the father in child development*. New York: Wiley. p.361.

<sup>170</sup> 機會成本意識係指，夫妻會根據機會成本的考量，決定薪資較低者去申請育嬰留職停薪；許婷雯，前揭我國育嬰假對母職制度及女性就業處境之影響，頁 26；廖曉柔，2010，是福利？是虛設？我國育嬰假政策之研究－以台中市國小教師為例，逢甲大學公共政策所碩士論文，頁 65；陳慶銘，前揭夫妻育嬰留職停薪之決策研究，頁 27-34。

<sup>171</sup> 楊蕙蘭，2007，公務人員育嬰留職停薪之研究，世新大學行政管理學系碩士論文，頁 54-59；蘇郁雅，2007，男性公務人員育嬰留職停薪歷程研究，國立政治大學公共行政研究所碩士論文，頁 40-52；李庭欣，2013，「善爸」甘休？「育爸」不能？－與照顧若即若離的育嬰假爸爸，國立中正大學社會福利研究所碩士論文，頁 60-65。

據相關量化研究指出不論性別，「想親自照顧小孩」係決定申請育嬰留職停薪最大主因<sup>172</sup>，惟我國傳統家庭性別分工型態係以父權主義、男主外、女主內之觀念為主，囿於傳統文化思想尚未完全轉型，冠名「育嬰」的留職停薪讓許多男性望之卻步。

我國男性申請育嬰留職停薪的比例雖逐年增加，但相較於女性申請者仍偏低；據研究顯示，我國男性申請育嬰留職停薪普遍會面臨周遭親友之質疑與壓力，可能會被質疑工作能力，亦可能遭同事或長官懷疑離職可能性，甚至可能殃及配偶被冠上「不是賢妻良母」的惡名，導致夫妻決定由誰申請育嬰留職停薪的過程備感重重壓力。<sup>173</sup>

部分研究歸納出符合請領條件卻未申請育嬰留職停薪之考量因素，大致上為「經濟因素之考量」、「有適合替代照顧人選」、「個人意願」、「工作環境因素」等原因，而有關量化研究指出「經濟因素」為未申請者最主要考量之因<sup>174</sup>；我國雖已於 2009 年開辦育嬰留職停薪津貼，惟現行津貼給付標準係以申請育嬰留職停薪當月起前 6 個月平均月投保薪資／保險俸（薪）額百分之 60 計算，且每一子女合計最長發給 6 個月，是故夫妻其中一人申請育嬰留職停薪勢必會造成家庭收入面之經濟影響，尤其我國男性在傳統文化觀念中多被定位為養家者，因申請育嬰留職停薪減少之經濟收入對男性造成更沉重之心理壓力。據勞動部 103 年育嬰留職停薪就業關懷調查統計<sup>175</sup>結果表示，若政府沒有發放育嬰津貼，僅有 28.3% 勞工會申請育嬰留職停薪，以性別區分，女性勞工會申請的比率為 29.9%，高於男性之 20.3%，足見我國男性相較於女性，較在乎育嬰留職停薪期間經濟收入減

<sup>172</sup> 廖曉柔，前揭是福利？是虛設？我國育嬰假政策之研究—以台中市國小教師為例，頁 65；陳宥妃，2014，育嬰留職停薪假申請意願及復職狀況之研究-以北台灣地區為例，國立中正大學勞工關係學系研究所碩士論文，頁 80。

<sup>173</sup> 陳慶銘，前揭夫妻育嬰留職停薪之決策研究，頁 77-78；蘇郁雅，前揭男性公務人員育嬰留職停薪歷程研究，頁 53-72。

<sup>174</sup> 廖曉柔，前揭是福利？是虛設？我國育嬰假政策之研究—以台中市國小教師為例，頁 66；陳慶銘，前揭夫妻育嬰留職停薪之決策研究，頁 27；陳宥妃，前揭育嬰留職停薪假申請意願及復職狀況之研究-以北台灣地區為例，頁 79。

<sup>175</sup> 103 年育嬰留職停薪就業關懷調查統計結果，勞動部統計處，[http://www.mol.gov.tw/cht/index.php?code=list&flag=detail&ids=24&article\\_id=8640m](http://www.mol.gov.tw/cht/index.php?code=list&flag=detail&ids=24&article_id=8640m)，最後瀏覽日期：2015/03/25。

少之問題。





## 第三章 研究方法

### 第一節 研究設計

本研究係以質性研究，主要採用以下方法：

#### 一、文獻探討法

本研究透過蒐集相關文獻、政府政策及統計數據等資料，瞭解我國育嬰留職停薪實施規定、我國男性申請育嬰留職停薪之相關概況與現狀，以及男性申請育嬰留職停薪之有關理論，作為本研究理論運用之參考依據及訪談基礎。

#### 二、深度訪談法

質性研究的訪談是有目的的對話過程，且在對話中研究者與受訪者應保持平等的互動關係，採用訪談法的優點係使研究者藉著詢問、探查及傾聽的方式蒐集過去與現在的資料，還可以取得受訪者對於未來的觀點。<sup>176</sup>

訪談法依據訪談的結構性與反應的開放度區分，可分成「結構訪談」、「半結構訪談」及「非結構訪談」，第一種方式最為封閉，而最後一種方法係最開放，一般而言，質性研究傾向使用半結構與非結構訪談，即訪談指引取向和非正式會話訪談。<sup>177</sup>

本研究欲探討我國男性育嬰留職停薪過程的心裡各種層面變化，希冀在訪談時，除了從既定問題中了解受訪者的想法，也希望可以再由訪談過程中發掘新問題或是獲得新觀點，所以本研究以訪談大綱的半結構訪談法進行研究。

在受訪者樣本數方面，本研究透過人際網絡相互推介，採立意抽樣法輔以滾雪球抽樣法選定受訪者<sup>178</sup>，並儘量以面訪方式進行訪談，其中 9 位係具有育嬰留職停薪相關實際經驗者，以及 6 位符合申請條件而未申請者為對照組；研究者從與受訪者訪談的過程中，觀察及感覺其真實經驗、內心意向，並獲得建議與新發現；

<sup>176</sup> 鈕文英，2013，研究方法與論文寫作（二版），臺北：雙葉，頁 393-394。

<sup>177</sup> 鈕文英，前揭研究方法與論文寫作（二版），頁 394。

<sup>178</sup> 蔡毓智譯，2013，Babbie, E. R. 著，研究方法：基礎理論與技巧，臺北：雙葉，頁 197-199。

為確保訪談內容的完整性與正確性，如取得受訪者同意，則於訪談過程全程以錄音方式進行，錄音內容由研究者逐字騰錄並親自校稿。

## 第二節 研究架構

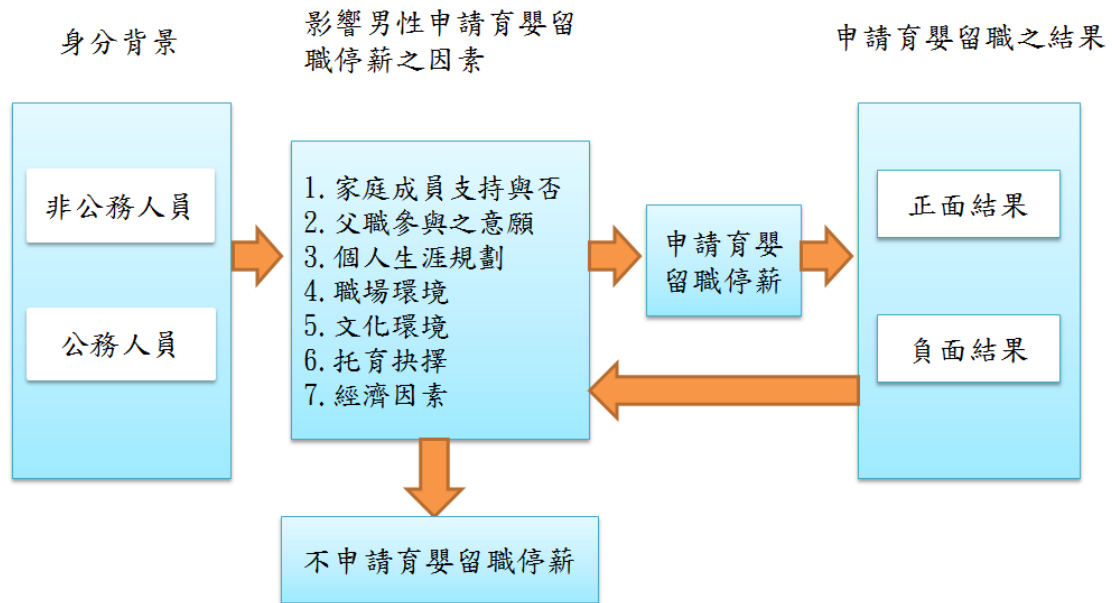


圖 1 本研究架構

資料來源：本研究自行整理。

## 第三節 受訪者介紹

### 一、受訪者基本資料

本研究選擇之受訪者係以有申請育嬰留職停薪經驗或正在申請育嬰留職停薪的男性為主，共計 15 名受訪者，其中 4 名是公務人員，5 名為一般勞工，及另 6 位符合申請育嬰留職停薪資格但未申請者為對照組，對照組中依就業身分，亦可分為各 3 名公務人員及一般勞工；本研究的分析結果係依據訪談內容，佐以研究者自己本身實際訪談時之觀察與感受，判斷受訪者回答內容之真實性與有效性，而做出之研究推論。

本研究受訪者分別以英文字母作為代號，一般勞工身分會在英文字母後面加上 L；公務人員身分則會在英文字母後面加上 P；符合申請育嬰留職停薪資格想

但未申請者則以 3 個英文字母區分，最後一個字母為 N；受訪者基本資料如表 4 及表 5 所示，其中有申請育嬰留職停薪經驗之勞工為 AL-EL，符合申請育嬰留職停薪資格想但未申請之勞工為 ALN-CLN，有申請育嬰留職停薪經驗之公務人員為 AP-DP，符合申請育嬰留職停薪資格想但未申請之公務人員為 APN-CPN。

表 4 曾申請／正在申請育嬰留職停薪者

受訪者代號	教育程度	職業別／職稱(等)	居住地	請育嬰留職停薪時年齡	請育嬰留職停薪時小孩年齡與性別	請育嬰留職停薪長度	配偶教育程度	配偶職業	備註
AL	碩士	電子業／經理	新北	38	2 歲／女	3 個月	大學	行政人員	正在請／預計請 6 個月
BL	大學	電子業／業務	新北	29	1 歲多／男	6 個月	大學	行銷	已離職，現是自營業者
CL	碩士	出版業／編輯	新北	35	2 歲多／男+1 歲多／女	10 個月	碩士	品保	已復職，並升主管；妻子已請過 1 年育嬰留職停薪
DL	大學	教育產業／課程規劃	新北	37	3 個月／女	5 個月	大學	醫生特助	已復職，復職後換單位並升主管，原預計請 6 個月
EL	大學	教育產業／行政	台北	32	剛出生／女	6 個月	大學	行政人員	已復職又離職，現已換新工作
AP	大學	公務人員／科員(薦任第 6 職等)	台北	39	剛出生／男(雙胞胎)	1 年 4 個月	碩士	國小教師	已復職，原預計請 1 年半
BP	碩士	公務人員／書記(委任第 3 職等)	新竹	28	3 個月／女	約 8 個月	大學	銀行專員	已復職，現已換單位，原預計請 1 年
CP	碩士	公務人員／專	新北	30	2 歲多／男+剛	10 個月	碩士	學校幹事	已復職，現已換單位

		員(薦任第7職等)			出生 / 女				
DP	碩士	公務人員 / 辦事員(委任第4職等)	宜蘭	35	2個多月 / 男	10個月	碩士	公務人員	已復職, DP 結束育嬰留職停薪後, 妻子接著申請。

資料來源：本研究自行整理。

表5 符合申請資格，想申請卻未申請育嬰留職停薪者

受訪者代稱	教育程度	職業別 / 職稱	居住地	欲請育嬰留職停薪時年齡	欲請育嬰留職停薪時小孩年齡與性別	欲請育嬰留職停薪長度	配偶職業	未申請育嬰留職停薪原因	備註
ALN	碩士	飯店業 / 特助	基隆	30	剛出生 / 女	1年	公務人員	於服務業工作，無法申請	
BLN	大學	運送服務業 / 專員	台北	29	3個月 / 男	6個月	人資	於服務業工作，且部門人數太少，無法申請	
CLN	大學	科技業 / 採購組長	新北	33	剛出生 / 男	6個月	業務	妻子已專職在家顧小孩，另因妻子非在職，故無法申請	
APN	碩士	公務人員 / 科員(薦任第6職等)	新北	34	10個月 / 女	6個月	公務人員	工作尚未完全熟悉，不敢貿然申請	妻子已請過3個月育嬰留職停薪
BPN	大學	公務人員 / 助理員(委任第5職等)	新北	32	2個月 / 女	2年	文書	覺得津貼太少，擔心錢不夠用	
CPN	大學	公務人員 / 主任(薦任第7職等)	臺南	32	8個月 / 女	6個月	公務人員	已身兼2個單位的主管職，擔心申請會找不到其	妻子已請過6個月育嬰

		等)						他主管兼職	留職停薪
--	--	----	--	--	--	--	--	-------	------

資料來源：本研究自行整理。

## 二、 受訪者背景簡述

以下將簡單描述本研究受訪者申請育嬰留職停薪之背景與原因，以簡略呈現受訪者申請背後的決策脈絡：

### (一) AL

AL 是國內大型科技公司的經理，育有兩名子女，因為長期承受繁重的工作壓力，有想休息放鬆的念頭，恰好小女兒尚未滿 3 歲，發現自己符合申請育嬰留職停薪之資格，故藉此機會暫時離開職場休息，也可以專心陪伴小孩成長。訪談時，AL 尚在申請期間；AL 表示在第 3 個月時，朋友提出合夥經營房仲業的想法，AL 認為這不失為一個轉換職場跑道的機會，於是答應朋友可以一起試看看，但因為一切尚在合作計畫階段，AL 表示待 6 個月育嬰留職停薪期間結束，仍會先回去上班，關於是否要離職專心經營房仲業，尚未有定論。

### (二) BL

BL 在國內大型科技公司擔任業務，育有兩子，目前已離職，和親姊姊合開咖啡廳，與 AL 為前同事關係。大兒子本來是請 BL 之父母親幫忙照顧，但父母親為自營作業者，在小兒子出生不久後，即表明無法兼顧工作與照顧兩名兒子，BL 考量妻子薪水較高，決定自己申請育嬰留職停薪以專心照顧小孩；原本預計申請 6 個月即復職，但期滿後因為小孩尚未滿一歲，BL 想繼續照顧小孩，惟有考量接續請假，無法再請領津貼，且在請假期間也曾猶豫是否要轉換跑道，恰逢姊姊邀請他一起經營咖啡廳，決定直接離職和姊姊合作經營咖啡廳。

### (三) CL

CL 是任職於宗教信仰相關出版業的編輯，妻子覺得不該錯過小孩的成長過程，於是和 CL 商量好兩人都申請育嬰留職停薪專心陪伴小孩成長，妻子先請 1 年的育嬰留職停薪，請完後即輪到 CL 申請。CL 相當熱愛自己的工作，其實對於

申請育嬰留職停薪的意願不高，惟妥協於妻子的極力要求，決定申請 10 個月的育嬰留職停薪；CL 本來是個不擅長應付小孩的人，惟請假期間必須每天和小孩朝夕相處，久之也開始習慣親近小孩，學會如何和小孩相處，發現小孩與自己的距離明顯拉近後，才開始慶幸自己有申請育嬰留職停薪。

#### (四) DL

DL 在大學從事課程規劃業務，妻子是在醫療產業擔任特助，DL 考量妻子薪水較高，也比較無法請長假，加上心中抱持著小孩長大後都會比較黏媽媽，然後也覺得自己身為男人，未來一定是會較專注在拚事業上，對家庭可能沒辦法全力投入的想法，所以趁還符合申請育嬰留職停薪資格時，想要把握機會專心陪伴小孩，故毅然決然申請 6 個月的育嬰留職停薪。學校請假規則明定 6 個月以上的留職停薪會另聘人選填補職缺，DL 申請時即了解育嬰留職停薪結束後無法回去原職位，但至請假後期，DL 還是逐漸對未來復職一事感到不安，進而影響照顧小孩的情緒，幸好有妻子或岳母可以協助照顧責任，讓 DL 可以冷靜與休息以調適心情。請假第 5 個月時，學校通知其他部門有適合職缺，詢問是否提前復職，DL 擔心下一個職缺不見得更好，決定提早結束育嬰留職停薪並復職。

#### (五) EL

EL 和妻子原本都是學校的約聘行政人員，但妻子的工作內容較為輕鬆有彈性，加上當時 EL 的單位發現大幅人事變動，多數核心成員先後離職，離職同事的工作多由 EL 承接，導致 EL 工作量大增，身心俱疲，適逢小孩剛出生，故想親自照顧小孩，也順便可以趁機休息。長官雖然對 EL 申請育嬰留職停薪沒有加以刁難，但在 EL 請假期間，有耳聞長官和別單位的同事抱怨與散播不實謠言，EL 也只能無奈當作沒聽到，所幸復職後考績也沒有因此受到影響。

#### (六) AP

AP 在台北市某行政機關擔任科員，因妻子生雙胞胎時的年紀已是高齡產婦，生產後身體虛弱，無法再專職在家照顧小孩；一開始有將小孩送至托嬰中心，但後來發現也沒有比較輕鬆，因為雙胞胎生活用品耗量大，所以必須時常出入托嬰

中心，AP 發現這樣做法相當耗費金錢與時間，於是決定申請育嬰留職停薪專心照顧兩個寶貝。一次照顧兩名年幼孩子是件相當辛苦的事，所以育嬰留職停薪期間後期，AP 有請父母協助照顧小孩，有時也會送去托嬰中心。AP 申請延長育嬰留職停薪 2 次，但第 2 次申請延長時，上司親自打電話告訴他科裡人手不足，希望他能提早回去上班，AP 與妻子雖然感覺無奈，但礙於上司壓力，所以 AP 提早結束育嬰留職停薪期間。

#### (七) BP

BP 原本的工作內容係在第一線受理民眾申請案件，每天都很忙碌且備感壓力，直到有天因疏忽差點使 BP 吃上官司，雖然長官及時解救與謹慎處理，但這個事件使 BP 留下深刻的陰影，BP 決定申請育嬰留職停薪，在照顧小孩之餘，順便讓自己放鬆與冷靜，一方面也期許在請假期間可以有空準備高等考試，提高自己的職等；但 BP 在請假期間專心照顧小孩已耗盡心力，並沒有時間準備考試，反而是在復職後努力讀書考上高等考試，並離開原單位。

#### (八) CP

CP 係於中央部會服務，與有兩名子女；當初會申請育嬰留職停薪的目的，除了照顧小孩外，還想和妻子一起進修碩士學程，因為妻子的工作內容較為輕鬆，不須請假也可以應付學業，所以只有 CP 申請育嬰留職停薪。CP 表示育嬰留職停薪期間相當快樂且滿足，因為大兒子有請保姆協助照顧，減少專職帶兩名小孩的壓力，也不用再煩惱工作的事情，時間變得更自由彈性。CP 在結束育嬰留職停薪後，順利將論文完成，並得到碩士學位。

#### (九) DP

DP 一家人居住於宜蘭，育有兩名子女。兒子一出生即患有先天性疾病，DP 和妻子希望可以有人專職照顧兒子，因為妻子當時工作較繁忙，所以請完產假後，就換 DP 申請育嬰留職停薪在家照顧兒子。DP 為了不影響考績，僅申請 10 個月，DP 結束育嬰留職停薪後，妻子接著申請；後來因為小女兒在育嬰留職停薪期間出生，妻子就把握機會再次提出申請（直到受訪當時—2015 年 4 月，DP 妻子尚

在育嬰留職停薪期間)。

#### (十) ALN

ALN 於知名飯店擔任董事長特助，妻子雖然是公務人員，但因為妻子身體較虛弱，擔心沒有體力專職照顧小孩，但 ALN 身處於忙碌的服務業擔任要職，根本不敢提出想要申請育嬰留職停薪的要求，怕一提起就會失業；目前是請退休的同居長輩在夫妻上班時間幫忙照顧小孩。

#### (十一) BLN

BLN 服務於某運送服務公司的人資部門，BLN 和妻子都很想申請育嬰留職停薪，專心陪伴第一個小孩的成長，但礙於兩人同樣服務於私人公司，不敢貿然提出申請，擔心會因此失業，尤其 BLN 公司的人資部門，包括主管只有 3 人，BLN 根本不敢提出要申請育嬰留職停薪的要求。

#### (十二) CLN

CLN 和妻子服務於同一家科技公司，為了親自照顧小孩，兩人本來商量好要輪流請育嬰留職停薪陪伴小孩成長，但妻子懷孕初期因公外出時不甚跌倒，差點流產，那次的流產危機讓妻子決定離職專心待產。CLN 受訪時，小孩剛出生不久，妻子尚未復職，妻子想先專職在家照顧小孩，等過段時間再返回職場；讓 CLN 決定暫緩申請育嬰留職停薪的需求原因有二，一是小孩有妻子可以專心照顧比較放心，另一原因是公司人事有主動提醒配偶如果非在職，無法申請育嬰留職停薪。CLN 表示如果之後妻子再度就職，他應該會願意放棄目前的高薪去申請育嬰留職停薪。

#### (十三) APN

APN 服務於非常繁忙的行政機關，每天需要面對民眾的電話壓力，很想好好休息，也很想陪伴小孩成長，很羨慕同是身為公務人員的妻子已申請過 3 個月的育嬰留職停薪，但 APN 礙於自己算是新進人員，工作並還沒完全上手，也擔心新主管的觀感、考績和退休年紀延後問題，但 APN 表示等再工作一段時間，應該會提出正式申請。



#### (十四) BPN

BPN 和妻子都很想申請育嬰留職停薪，但妻子的工作性質是派遣人員，擔心提出請假申請會直接失業；BPN 雖然身為公務人員，工作較穩定且有保障，但 BPN 考慮到育嬰留職停薪期間，若只依賴津貼和妻子的薪水，可能會不夠養家和小孩，所以只能放棄申請的念頭。

#### (十五) CPN

CPN 和妻子均於臺南擔任公務人員。CPN 和妻子計劃只生一個小孩，所以不想錯過小孩任何時刻的成長；CPN 妻子已申請過半年育嬰留職停薪，CPN 也很想接著請，惟礙於已兼職兩份主管職，暫時無法申請育嬰留職停薪，因為主管職無法申請職務代理人，必須找鄰近地區的主管兼職，惟南部地區人手調動比較不容易，造成 CPN 目前申請育嬰留職停薪有困難，CPN 表示如果之後沒有再身兼二職，會立即申請育嬰留職停薪。

### 第四節 研究限制

- (一) 本研究研究參與多數居住於大臺北地區（臺北市、新北市），僅有 3 名受訪者分別居住於基隆、宜蘭與臺南地區，雖希冀能在北中南東四區各自取樣，且比例達到均衡，惟仍有居住地區比例不均問題，難以判斷申請育嬰留職停薪動機、意願與相關經歷是否因城鄉差異有明顯區別。
- (二) 本研究受訪者大部分為公務人員或白領勞工，收入相對藍領勞工較高也較為穩定，為比照主管身分或薪水較高者申請育嬰留職停薪歷程是否有不同處，已以公務人員與一般勞工做職業身分區別，在有申請育嬰留職停薪經驗組與未申請組中，分別各找到 1 名主管職或薪水較高者作對照組，但主管職或薪水較高者案例數量仍偏少，難稱有足夠代表性。

## 第四章 我國男性申請育嬰留職停薪之歷程

### 第一節 申請育嬰留職停薪的原因與背景

在我國尚未完全擺脫傳統性別分工的陰影下，對我國男性而言，要放下工作去育兒，對許多男性來說必是一大挑戰，那究竟是什麼樣的背景因素，導致他們選擇暫時離開代表著他們的自尊與地位的工作崗位，也要申請育嬰留職停薪？

研究發現影響男性申請育嬰留職停薪的因素很多元也很複雜，通常不是僅有單一因素影響男性想申請育嬰留職停薪的念頭，多數男性決定申請育嬰留職停薪是天時、地利、人和的產物，係經歷各種因素不斷拉扯或掙扎的過程後，最終才走向申請育嬰留職停薪的道路。雖然影響男性決定申請育嬰留職停薪的契機各自迥異，但大致還是可以歸納出以下因素：

#### 一、 家庭成員支持與否

前揭研究指出家庭成員的支持對於欲申請育嬰留職停薪的男性有相當大的鼓勵作用，尤其是配偶的鼓勵；本研究多數受訪者表示配偶相當支持自己的決定，不論是決定申請育嬰留職停薪或申請的期間長度，都是已和配偶商量溝通後的結果，甚至有受訪者（CL）坦言是配偶基於希望父母都要親自陪伴小孩成長過程的理由，強烈希望他一定要申請，他才妥協答應申請的。

其實我當初不太想請，因為我非常喜歡我的工作，而且我在公司比較資深，算比較重要的成員，負責很多項目的出版業務，但我太太不停地說服我，我們討論很久，其實我太太說的我也懂，她會跟我說小孩成長很快，不要錯過這段時間的成長，但我知道全心全意帶小孩很累……。（CL）  
我太太是一直都支持我的，畢竟這是我們共同的決定，申請前後都不覺得後悔什麼的。（EL）

我老婆一直很希望我請，因為我們都覺得這樣才是最好的。（AP）

大部分受訪者的配偶與親人都支持受訪者申請育嬰留職停薪的決定，惟部分受訪者也會在申請過程時遭遇反對聲浪，尤其是周遭的長輩親友；較傳統保守的長輩對於男性的期待還停留在家庭經濟支柱的角色，所以心態上很難接受男性申

請育嬰留職停薪，專心在家帶小孩與處理家務，他們希望受訪者能符合社會期待，還是以養家賺錢為主，故部分受訪者的長輩雖表面上不反對，但在育嬰留職停薪期間，會不停明示或暗示地提醒受訪者儘快復職。另外有些長輩因不了解我國育嬰留職停薪法令與制度，誤以為育嬰留職停薪形同離職，故對於受訪者申請育嬰留職停薪一事更是擔憂。

我媽媽雖然贊成，因為她也覺得陪小孩很重要，但你知道她會擔心，她就會三不五時的問你何時回去上班，然後會要塞錢給你，表面上說要給孫女，但你知道她怕你沒錢用，她會覺得男生是經濟支柱，不該請假待在家裡，她就是會很怕你沒工作。(DL)

我父母和我岳父岳母雖然表面沒說什麼，但你會知道他們就是會擔心，我父母會轉述鄰居的話，會說昨天鄰居又問他們說為什麼男生要請育嬰留職停薪期間，怎麼不叫老婆請，男生請不好吧！這樣不是會沒工作之類的話，他們看起來像是閒話家常，但你知道這也是他們的想，不然他們不會轉述。然後你會知道他們都不了解真正的育嬰留職停薪制度到底是什麼？因為很多人都會以為這就是離職。(EL)

從本研究訪談資料可得知，男性較少將家中長輩或周遭親友的意見視為申請育嬰留職停薪的阻力或拉力，若受訪者早已下定決心要申請育嬰留職停薪，即使遭遇反對，亦會堅持己見。

父母非常不贊成，他們認為會影響考績和升遷，而且他們覺得男生整天待在家帶小孩會被人說閒話，剛開始我請假時，他們會一直勸我趕快回去上班，但後來就沒有再說了，可能知道也說服不了我吧！（AP）

我這邊的親戚和爸媽都非常反對，我們這裡畢竟是鄉下，男生在家照顧小孩容易被講閒話，會被人以為很沒用或被當成吃軟飯……但我是非請不可，一開始也會不知道怎麼和父母解釋，讓他們比較不那麼反對，該講的都講了，但他們的想還是沒變，我後來就覺得算了，他們久了也不會一直唸，畢竟老實說，我請假這段時間，我也沒有和他們拿錢，所以我自己顧好自己的生活就好。(DP)

亦有部分受訪者的長輩積極鼓勵受訪者申請育嬰留職停薪，但並非係因為這些長輩較有性別平權觀念，相反地，他們才是尚未擺脫男性必須養家的傳統性別刻板印象觀念者，他們認為男性應致力於增進人力資本，以在職場上發光發熱，

如果受訪者是為了藉此機會繼續進修、提升自己的學歷或工作技能等「正當」理由，他們即會站在支持立場，甚至很樂意且自願在育嬰留職停薪期間接下照顧小孩責任，以協助受訪者早日完成這些目標。

我爸媽非常支持我請啊！從我小孩剛出生就一直叫我請，說這樣可以順便讀書，趕快準備考試之類的話，他們一直要我趕快去考高考，考上後薪水才會更高，因為我那時薪水和太太差不多，他們一直滿有意見的，他們覺得男生的薪水應該要比較高……。(BP)

我爸媽聽到我要在請假時讀書，他們都很開心，還自願說可以幫我帶小孩，平常也沒見他們這麼熱心，哈哈。(CP)

## 二、 父職參與的意願

前揭研究文獻指出，個人的性別角色觀念與成長過程是否有可效法的模範父職態樣，與男性申請育嬰留職停薪之意願有極大關聯。本研究亦得到相同結論，因本研究多數受訪者之父親確實非屬於傳統性別分工模式下具威嚴且堅決不碰家事的大男人，如 DL 與 AP 表示父親不但會做所有家務工作，還會訓練子女從小開始就要學習分擔家務，在這樣的教育方式耳濡目染下，漸漸地也影響受訪者的性別分工觀念。

我爸爸其實每天都會做家事，所有家事他都會做，所以他從小就會訓練我們姊弟要分攤家事，我爸是做勞力型工作，我媽媽在傳統市場賣東西，他覺得他的時間比較多，我媽比較忙，所以他會做全部家事，所有的家事……我也會做全部家事，但我沒他那麼厲害，至少水電什麼的我不會，但倒垃圾、拖地、掃地、洗衣服什麼的我們都會做。(DL)

我爸爸是勞工，我媽媽是家庭主婦，而且身體不好，所以家中的家事都是我爸爸在做……我爸爸在家中是個很有權威的人，也不算大男人，會做很多家事，也會從小訓練我們做家事。(AP)

本研究由訪談資料發現，無論是想申請育嬰留職停薪卻無法申請之受訪者，或是已有申請經驗之受訪者，確實皆具有相當程度的性別平權意識，與上開研究文獻論述不謀而合；惟我國傳統社會父權主義觀念紮根已深，在訪談過程中，部分受訪者仍會有意識或根本不自覺地透露潛在的傳統性別分工觀念，造成前後對

話相互矛盾。本研究認為這並非受訪者不夠誠實，應是因為性別平權觀念尚未完全內化，但受訪者性別刻板印象已有鬆動趨勢，正在逐漸修正自我觀念中。

現在都是兩性平等的時代了嘛……我一直都覺得男生願意親自照顧小孩是件很好的事……而且我其實私心覺得，雖然不知道這樣想法正不正確，我總覺得小孩一定會比較黏媽媽，畢竟母性是天生吧！……還有我當時請假時，內心有種想法，可能我還是有傳統男人要養家的想法，我會覺得我未來一定是要努力拚事業養家的，那我就會越來越忙，會越來越沒時間陪小孩，所以我要好好把握和他相處的時間。(DL)

現在小孩出生了，她說要先專心帶小孩，等她累了或想出去工作了再去工作……我當然舉雙手贊成啊！我不急著一定要立刻請育嬰假阿！反正我的目的就是照顧小孩和休息嘛！現在有她先專心帶小孩，其實我也很放心。她本來是說一生完就要去工作，我是覺得不用急啦！女生可以專心在家帶小孩，反正家裡目前還有我賺，還養得起他們！（CLN）  
因為我很喜歡小孩，我想親自帶小孩，但怕下班後會沒精力專心陪小孩，小孩一歲前變化很快，不想錯過任何成長……而且照顧小孩還是女生比較在行吧！（CPN）

多數研究提及成長歷程如有個稱職的父職行為典範，子女會有正向家庭親密關係，且較能擺脫傳統性別角色的刻板印象；本研究多數受訪者對於父職參與行為有高度意願且樂於執行，並將之展現在育兒行為上，部分原因或許可歸功於受訪者的成長歷程中有影響其性別刻板印象鬆動的因素，而因素之一可能是其原生家庭有願意參與家務的非典型傳統威權型父親，惟也可能是因為童年父親低度參與的負向經驗，導致受訪者基於補償心態，選擇申請育嬰留職停薪積極投入育兒活動，例如 DL 即是反思幼年父親因工作而長期缺席自己童年記憶的遺憾，不願再將這份負面經驗傳承下去，故決心要親自參與小孩的成長歷程。

我爸爸在我小時候是做遠洋商船的，很少回家，他們常講我爸爸第一次見到我的時候，我都已經會站了，我沒有很小時候時對我爸爸的記憶，我開始對爸爸有記憶是從國小三、四年級開始，那時候他才不常在海上，已經回到陸地工作了，也許是不想有這種遺憾吧！我不希望我小孩以後說他不記得爸爸在他小時候做過什麼。(DL)

倘若身邊已有申請過育嬰留職停薪的男性例子，也會強化男性請育嬰留職停

薪的想法與決心，但本研究的受訪者多數是職場上或生活周遭首位申請育嬰留職停薪的男性，甚至是職場申請育嬰留職停薪的先鋒，當他們談論起自己是職場上第一位申請育嬰留職停薪男性之事時，洋溢在臉上的是隱約的自豪感，似乎對於這項創舉相當滿意，本研究認為這是男性自覺打破了性別分工隔閡的界線，而為自己感到驕傲。

我是我們單位第一個請的人，據我所知，我離職後，好像又有一個女同事請過，後來那個女同事也離職了。(EL)

有女生請過，我是第一個請育嬰留職停薪的男生。(AP)

沒有，我是部門第一人，後來就陸續有人請，科長就說我帶頭使壞，哈哈。(BP)

### 三、 個人生涯規劃

許多男性申請育嬰留職停薪會以「想親自教育小孩」為前提，然後在育嬰留職停薪期間執行另一任務，如 CP 即表示在提出申請前，就已安排好在育嬰留職停薪期間要從事之育兒外計畫，例如進修取得學位；也有人雖然一開始目的是為了育兒，但因已對目前工作職場產生倦怠感，有想轉換工作跑道的念頭，所以在育嬰留職停薪期間如果有新工作機會也會加以把握；或是在育嬰留職停薪期間照顧小孩之餘，積極利用空閒時間精進自己。

我一直都想申請神學院，我在育嬰留職停薪期間終於如願申請到神學院在職進修班，因為帶小孩時間比較自由一點，小孩如果玩累了在睡覺，可是那時候我還有體力的話，就會看一點專業相關的書籍，然後有空的時候，還可以寫一些申請入學的研究計畫等等。我想申請想好久了，礙於工作忙碌一直沒有好好準備申請入學的事情，在請育嬰留職停薪期間終於申請到，也算完成一個心願。(CL)

一方面想說如果真的無法順利復職，至少也可以試看看培養第二專長，轉換跑道看看。(EL)

說實話，那時候請假是為了想要把碩士學位拿到，當然也有想自己帶小孩，但那時候的工作比較忙，如果想一邊工作一邊帶小孩還要再把碩士讀完，根本不可能。(CP)

最大的目的就是要帶小孩，但如果可以，也想順便準備日文檢定，畢竟

我在飯店工作，有時候也要接待外賓。(ALN)

從訪談資料中可得知，男性在育嬰留職停薪期間，較少將自己完全定位為全職奶爸，反而像是「暫時的照顧者」，育嬰留職停薪就像是提供他們休息充電的驛站，使他們有時間與機會思考未來並考慮是否該重新出發。

申請育嬰留職停薪的男性在現代社會扮演的角色定位是有點尷尬且矛盾的，在尚未完全擺脫性別刻板印象的現代社會，決定投身育兒行列的男性，雖然表面上看起來是勇於突破傳統性別分工的框架，且他們表現出的幼兒生理照顧技巧和處理家務方面不見得輸給女性，唯獨潛意識仍無法徹底拋下一切，全心全意地在育嬰留職停薪期間專心陪伴小孩，因為他們心底非常清楚這一切都只是暫時的過渡階段，他們會在育嬰留職停薪期間持續保持和職場的連結，等待復出時刻來臨，並期待回歸職場時會有更好的發展，所以即使在育嬰留職停薪期間也不斷想找機會強化累積人力資本，增加自己的職場競爭力。

據相關研究資料顯示，有部分申請育嬰留職停薪者係將育嬰留職停薪當作離職前的保留退路，經過育嬰留職停薪期間的沉澱與思考，確定自己志不在此的心意後，待結束育嬰留職停薪即會離職；本研究亦有類似發現，本研究認為 BL 與 EL 較傾向原本即有離職念頭，一方面是因為他們對於申請育嬰留職停薪當時的工作已萌生倦怠，且抱持「即使無法順利復職也沒關係」的心理準備，二來觀察他們育嬰留職停薪結束後的復職情形，BL 在育嬰留職停薪結束後即離職，而 EL 雖不是在結束時立即離職則繼續待在原公司一年多後則離職換到其他公司，雖離職時間不同，但最終均是離開原公司。

而且其實老實說，我那時就有想過想換工作，雖然沒有非換不可的想法，但就覺得即使沒辦法回去也無所謂，所以我比較豁達，可以比較瀟灑說請就請。(BL)

覺得工作再找就有，現在工作也不是真的最好的工作，就算真的回不去了，應該也可以找到更好的。我想很多請育嬰留職停薪的人應該都會有心理準備可能回不去了，所以硬要說我其實沒有太擔心復職的問題。

(EL)

#### 四、 職場與文化環境

從訪談資料可以得知，使受訪者下定決心申請育嬰留職停薪的原因，職場環境與工作內容佔重大比例，職場環境的優劣易成為男性申請育嬰留職停薪的重要推手，如職場氛圍良好，長官與同事們皆能體恤受訪者的辛勞與想照顧幼兒的願望，且支持其申請育嬰留職停薪，受訪者較可以安心申請育嬰留職停薪並暫離職場。

我知道其他公司可能會刁難請育嬰留職停薪的員工，但我們公司比較特別，我們公司是和宗教相關的，因為宗教氛圍濃厚，我們公司的氣氛會比較屬於支持這類政策的，所以不可能會對請育嬰留職停薪的員工有不利處置，當他們知道我要請時，反而還會鼓勵你。(CL)

反之，如職場工作氛圍不佳，或工作內容已造成受訪者的壓力與負擔，也會促成受訪者申請育嬰留職停薪的強烈念頭，如是後者類型的受訪者，通常對於返回原職場的企圖心亦相對較低，在申請育嬰留職停薪期間就有無法順利復職的心理準備。

我當時學校發生一些人事調動的問題，部門很多核心成員突然離職，那些離職成員的工作幾乎都放在我身上，工作壓力也很大，想說趁機休息一下陪陪小孩也好。(EL)

當時因為工作遇到很麻煩的事情……當時我因為這個錯誤很心灰意冷，導致那陣子做事都很膽顫心驚，科長也有看出來……雖然說已經調到比較輕鬆的單位，但其實心情還是對工作很恐懼，幸好那時候有資格可以請育嬰留職停薪，我就想說那乾脆請假讓自己休息一下，轉換一下心情。

(BP)

男性申請育嬰留職停薪主要關鍵，來自於職業的安定性與復職的可能性，本研究發現，公務人員身分與非公務人員身分的男性，申請育嬰留職停薪的背後原因大致相同，但申請育嬰留職停薪會不會失去目前的工作，就是公務人員身分與非公務人員身分的男性最明顯的考量差別。

本研究訪談之有申請經驗的受訪者，大部分所在單位的工作職業性質相對穩定，即使不是服務於公部門者，亦多是於組織制度健全的大公司工作者，即使知



道上司反對，他們也不會擔心復職的問題，因為清楚自己服務的單位不會違法行事，他們可以安心行使申請育嬰留職停薪的權利。

申請育嬰假的時候，主管雖然不高興，但因為我們畢竟是上市上櫃的大公司，一切還是要依法行事，他也沒辦法阻止我請。(AL)

本研究多數申請過育嬰留職停薪的受訪者表示，服務單位安排職務空缺的方式係聘請定期契約的職務代理人暫代工作或將職務分攤轉嫁到同部門同事，惟上開方式並非各種行業皆能適用；本研究所訪談於私部門服務、符合申請育嬰留職停薪資格卻沒有申請之受訪者，多任職於中小企業或服務業<sup>179</sup>，其組織健全度、人力調度能力與職業穩定性相對較低，於中小企業工作者會考量通常公司人力配置相當緊繃，擔心自己若貿然申請育嬰留職停薪，可能會產生人手不足的問題，而受僱於服務業的受訪者則是考量平日排連續休假已屬不易，更遑論要申請育嬰留職停薪這樣的漫漫長假；因為工作性質與組織文化不允許，即使符合育嬰留職停薪申請資格，上開受訪者因不想面臨失業危機，所以乾脆直接放棄申請的權利。

我們這種服務業根本不可能請這種假，連休假都要輪流排班了，上次連想要排個連續三天的休假都會被罵了，你想有可能嗎？……我有次和我們經理吃飯時有稍微試探他對於請育嬰假的想法，他就笑笑的和我說，如果有人說要請，我就會勸他離職回家慢慢帶小孩，在服務業想請這種長假根本白目，誰家沒小孩要帶，我也有小孩啊！……你說聽了這樣的話誰還敢請？(ALN)

我們這種私人公司怎麼可能讓你請，尤其像我們公司，人那麼少，光我們人資部門就只有3個人，我、經理和一個助理，我如果說要請，我們老闆一定會直接叫我走人。(BLN)

另外，從訪談中亦可略知目前社會風氣普遍尚存傳統性別分工觀念，申請育嬰留職停薪的女性較不會遭遇社會異樣眼光，女性專職在家照顧小孩感覺是天經

---

<sup>179</sup> 我國中小企業與服務業比較高：據 103 年人力運用調查統計結果綜合分析，我國中小企業佔全體企業數高達 97.64% 的比例，且於中小企業就業人數佔總就業人數的 78.3%，而以 103 年為例，服務業就業人數佔總就業人數比例高達 58.88%，將近 6 成。103 年人力運用調查統計結果綜合分析，行政院主計總處，<http://goo.gl/6Szf6>，最後瀏覽日期：2015/04/20；102 年中小企業重要統計表，經濟部中小企業處，<http://goo.gl/94Pt5S>，最後瀏覽日期：2015/04/20。

地義，但全職在家照顧小孩的男性易被當成異類，例如男性在育嬰留職停薪期間帶小孩，常被外人誤會遭遇失業或是只是單純休假幾天，但這種聯想卻少見於遇到全職媽媽的情形。

滿多數的人不知道原來男生也可以請育嬰假，然後你知道別人會好奇為何總是我帶小孩出門，會問我老婆在哪，還有些人會偷偷去我媽說我不是失業沒在上班，我樓下警衛一開始看到我就會問我今天是不是休假。

(DL)

我覺得現在的風氣還是比較古板，男性專職帶小孩真的會遭受異樣眼光和負面評價，我請假時，也是會很多人覺得我是不是失業，我也常被問「為什麼不是老婆請？是你請？」(AP)

男性申請育嬰留職停薪前可能會有家人親友的反對壓力外，申請後更常遇到的是社會輿論壓力與誤解，但男性通常較少受社會觀感等外部壓力影響自己申請育嬰留職停薪的決定。

因為請育嬰留職停薪和他們沒有任何利益關係啊！他們有什麼好反對或不反對的，我是完全沒聽過有任何人對我請育嬰留職停薪有什麼意見，不過表面上是都沒有啦！私底下我就不知道，至少我印象中是沒有聽過，如果真的聽到我也不會怎樣，因為這是我的事情，和其他人沒有關係。

(BL)

但我不會因為他們的質疑受影響，因為我請假就是我規劃好的事情。

(AP)

可能會覺得我怪怪的吧！因為一般都是女生在請吧？哈哈，不知道耶！可能我神經大條，也完全沒在管別人看法，所以不知道別人對我請假有什麼感想，不過我也沒有真的親自遇到有人直接對我閒言閒語就是了。

(CP)

## 五、機會成本考量

申請育嬰留職停薪之男性較少將申請育嬰留職停薪專心育兒當作一項再自然不過且理所當然的選擇，本研究發現多數受訪者在申請前會做出申請育嬰留職停薪適當與否之相關權衡比較，也就是機會成本意識；機會成本是種比較的概念，又稱選擇成本，是指做一個選擇後所犧牲的、不做該選擇而可能獲得的最大利益

(可能是物品、事項或金錢)<sup>180</sup>。

整體而言，男性較不會純粹為了育兒選擇申請育嬰留職停薪，且通常在申請育嬰留職停薪的決策前，會先理性衡量申請與不申請的利弊得失後，再做出最適抉擇，本研究據訪談結果，申請育嬰留職停薪前大致會考量托育與否及經濟收入損失最小等事項後，才做出育嬰留職停薪之決策，以下分別描述：

### (一) 托育抉擇

要選擇托育還是申請育嬰留職停薪親自照護小孩，是現代雙薪家庭常須面臨的抉擇問題，尤其像我國這樣家庭連帶強烈的社會，連決定托育對象都是一大難題。

當家庭出現幼兒照顧需求，基於安全與子女教養考量，我國多數家庭較不會優先選擇將小孩送至托育機構或交由沒有親緣關係者(如保母)照護，大多會先考慮託由其他親屬幫忙分擔照顧小孩的責任，而小孩的祖父母則通常被視為協助照顧責任的當然第一人選。

沒有和長輩同住，家中只有我和太太與兩個小孩，但現在兩個小孩都上幼兒園了，一個六歲多、一個五歲多，是讀岳父母家附近國小的附設幼兒園，像我和太太現在都在上班，小孩放學就先去岳父母家待著等我或太太誰先下班去接他們回家。很感謝他們幫忙照顧的，平常也滿依賴他們的。(CL)

現在小孩白天在我爸媽家，晚上看誰先下班就把他們接回來。(APN)

但我國傳統多代同堂大家庭模式已逐漸式微，且現代社會提倡活耀老年，鼓勵老年人安排規劃自己的退休生活，「含飴弄孫」的老年生活已不再是退休者的唯一選擇，所以部分受訪者雖然也想過要找(岳)父母協助照顧小孩，惟可能因(岳)父母尚未退休或已有自己的生活安排，或是居住地較遠，所以無法分攤照顧小孩責任。

岳父母長期在大陸經商，幾乎都住在大陸，岳母較常回來幫忙照顧女兒，我爸爸在 2006 年過世，媽媽住在基隆，還在傳統市場工作……很偶爾

<sup>180</sup> 董典波、黃曉林，2014，一口氣讀懂經濟學：經濟學的 100 個關鍵詞，臺北：城邦文化，頁 42；劉宗德譯，2011，飯田泰之著，每一個決定都是經濟學，臺北：大是文化，頁 28。

才會帶小孩回去基隆，帶回去通常是玩，就是回家看媽媽，平常照顧小孩還是我們夫妻自己來。(DL)

就自己想辦法，雖然和爸媽住一起，但那時我媽還在上班，爸爸在幫忙帶哥哥小孩，然後還有自己很多其他事情要做，根本沒時間理我。(BP)

如果親屬無法提供照顧協助，雖尚有外部照顧資源（如保母或托育機構）可以選擇使用，但多數受訪者最終決定還是選擇申請育嬰留職停薪，除了想親自教養小孩外，最重要的理由是因為對這些外部支持性照顧資源的安全性存有強烈不信任感，所以從一開始就排除這樣外部性的照顧資源。

其實我岳父母可以幫忙帶，我不是因為怕沒人帶小孩才請的，我不會把小孩送去托嬰中心，除非他們再大一點，不然我覺得小孩的抵抗力不好，很容易互相傳染感冒，容易生病。(AL)

我沒有想過公共托育……但我一直都不想請阿哈哈，我會請是被我老婆逼的，他就是想要我們都體驗親自帶小孩的經驗，才會要我請，但老實說，如果公共托育和自己帶比起來，我還是會覺得自己帶比較好，一方面可以親自看小孩成長，一方面我不太放心把小孩送去外面那些機構，除非真的是非常信得過的托嬰中心，不然我不敢把小孩放在那邊。(CL)

我不太信任外面那些托嬰中心，我覺得他那麼小送去那種地方我不放心，而且第二個理由就是我想自己帶才請假的，所以沒有考慮要請保母或托嬰中心。(DL)

## (二) 經濟因素

前揭研究資料顯示，男性申請育嬰留職停薪還是會考量到自己是養家者的身分，所以會相當在乎津貼補助的有無；本研究亦有相同發現，男性申請育嬰留職停薪，會考慮如何申請才能達到損失最小，所謂「損失」不見得單純指經濟面向，也可能包含未來升遷的考量。

前揭多數研究資料顯示，育嬰留職停薪津貼的功能不僅補助申請者育嬰留職停薪期間的收入，還成為鼓勵人們（尤其是男性）申請育嬰留職停薪的誘因，通常除了另有考量或家庭經濟無虞等原因，男性多係以可否申請津貼決定申請育嬰留職停薪的長度，換言之，能領多久的津貼，就申請多久的育嬰留職停薪，而因為法令規定每一子女最多只能請領 6 個月的育嬰留職停薪津貼，多數在私部門服

務的受訪者僅申請 6 個月的育嬰留職停薪。可以看出許多男性仍深受社會期待的禁錮，當代社會觀念仍多將男性定位為家庭經濟支持者，進而影響男性對於申請育嬰留職停薪的考量出發點。

育嬰假我預計請半年，沒有延長或提前結束的規劃，主要的原因是前 6 個月還可以有 6 成薪，延長申請會產生經濟上的問題。(AL)

講比較現實點的，當初會請就是因為有津貼六個月才請，請完半年後，就沒有津貼可以領，當然就不再請了。(BL)

惟以本研究為例，本研究發現公務人員申請育嬰留職停薪長度的邏輯，可請領津貼的上限並非為申請育嬰留職停薪長度的最主要考量，因公務人員另有考績相關規定，公務人員申請育嬰留職停薪期間年資會中斷，年資中斷將影響當年度考績評比與退休延後，且公務人員的考績評等與升遷機會及年終獎金等事項有莫大關聯，所以在公部門服務的受訪者申請育嬰留職停薪前，除了考慮津貼的請領外，通常還會仔細計算如何拿捏申請長度才對考績評比影響最小。

本來是預計請 6 個月就好，但後來想想，和人事討論後，決定請到年底，直接放棄當年考績，反正不請到年底也是沒考績。(CP)

本來就說好要請 10 個月，是和人事商量好的，這樣比較不會影響考績，但後來發現我算錯了，人事也沒注意到，所以多請了一個月，請九個月才是最好的，這樣下一年度又有完整的一年考績，不過算了，反正都這樣了。(DP)

申請育嬰留職停薪，等於放棄每月固定的月薪收入，雖說當中有 6 個月期間可以申請育嬰留職停薪津貼，而 6 成投保薪資或保險俸額的請領標準，雖然對於多數受訪者的家庭收入還算是小有幫助、不無小補，但對於部分配偶收入不高的受訪者而言，6 成的津貼發給標準是偏低，如果申請育嬰留職停薪，可能會動搖家庭經濟，所以不敢貿然申請。

請那個津貼不會覺得幫助太大，但就是加減補貼，總比沒有好。(BL)  
有，大概 16,000 元，不無小補。因為也不是完全沒有收入，還有一點津貼，就省一點就好。(CP)

我從小孩出生後就很想申請，因為我非常喜歡小孩，我覺得小孩很可愛，如果可以想要請 2 年，但怕沒有錢，畢竟養小孩很花錢，沒有辦法只靠

津貼和我太太的收入養一個家……我太太薪水才 2 萬多，然後我請了是領本俸的 6 成，大概才 1 萬多，一家 3 口要靠 4 萬過日子，然後現在房子是用租的，還有租金問題，這樣算一下，真的會不太夠。(BPN)

如果不用考慮其他問題，僅是想完成親自帶小孩、陪伴小孩的理想上，相信願意申請育嬰留職停薪的雙親比例應該不低，但事實上須考量的現實面相當多元且複雜，除了工作職場內容與環境，最實際且切身的問題首要考慮就是經濟面收入減少的衝擊，所以有意願申請的夫妻，會先比較雙方的薪資多寡，通常是收入較少的一方作為申請者，以求盡量減少家庭收入的損失，本研究多數受訪者亦是以這樣的邏輯為前提去申請育嬰留職停薪的。

也不能說是主動想申請，就是和太太商量的結果，但也沒有什麼好猶豫的，我太太的薪水比我高，也比我忙，相較起來，我請比較合適。(BL) 因為太太賺比較多，而且還有考量太太是做醫美……就醫療產業的，我太太在醫院算資深員工，做了 7 年了，其實要比前途發展性，我太太的工作還比較有發展性，我的工作來說比較沒有像醫美產業不停再前進與發展，所以考量經濟和前途考量，我在學校工作，好像比較適合請假。

(DL)

如果沒有好的公托，可以會希望老婆繼續請，因為她的薪水比較低。

(CPN)

## 第二節 育嬰留職停薪期間的收穫

### 一、超級奶爸的快樂與辛酸

#### (一) 天倫之樂

因當代社會少子化情形嚴重，面對為數不多的子女，多數父母更願意投入時間與心力在教養子女身上，且願意積極參與家庭教育。

據前揭研究提及，男性申請育嬰留職停薪的原因通常是複數且加總累積的，較少男性係僅為育兒而申請育嬰留職停薪，但即使在眾多複雜原因中，多數受訪者表示最主要動機還是為了能親自照顧小孩，所謂「照顧」是個籠統的說法，「照顧」包含生理上的養育行為與心理上的陪伴教養，多數受訪者認為申請育嬰留職停薪的目的，除了把握和小孩相處的時光外，還想要提供他們最好的照顧，而他

們認為父母的親自陪伴與教育對小孩的成长最有幫助。

我太太不停地說服我，我們討論很久，其實我太太說的我也懂，她會跟我說小孩成長很快，不要錯過這段時間的成長。(CL)

3歲前送托嬰中心或幼兒園，大概都是因為家長沒空帶小孩才會送去那邊，但我不想這樣，我覺得這樣感覺很對不起小孩，而且我覺得3歲以前，小孩個性、教養之類的都還沒定下來，我會想親自教養他。(DL)  
我計畫只生一個，不想錯過她的黃金成長期，我和老婆都覺得親自帶比較好，而且覺得有假有津貼還 ok，因為只生這個，所以覺得這樣的機會很難得，應該要好好把握。(CPN)

由此可知他們雖仍具潛在性別意識，但與傳統男性相較，他們不排斥父職參與，甚至能接受積極投入，不再將育兒當作母親一人的責任。

我其實要請的時候，是有猶豫過，因為畢竟我家還是有房貸的問題，然後還有兩個小孩的養育費用，但後來因為我工作太累了，而且真的想陪小孩，就下定決定要請。(AL)

我當時學校發生一些人事調動的問題，部門很多核心成員突然離職，那些離職成員的工作幾乎都放在我身上，工作壓力也很大，想說趁機休息一下陪陪小孩也好。(EL)

我想放鬆休息一下，剛好小孩出生，我想遠離工作，專心好好陪他。(DP)

許多男性可能沒有想過自己人生會有這麼貼近小孩的日子，如 CL 就直言本來對小孩也不會有特別喜愛的感覺，也不擅長和小孩應對，但在申請育嬰留職停薪期間，和小孩朝夕相處後，除了學會照顧小孩起居的技能外，也慢慢愈來愈喜愛小孩，漸漸懂得與他們相處，開始了解小孩的可愛之處，且也因育嬰留職停薪時期高度父職參與，家庭成員的互動增加，受訪者表示更加意識到家人的重要醒，且更能體貼配偶。

請假前我本來沒有特別喜歡小孩，也不會特別想照顧小孩、親近小孩，純粹把照顧小孩當成一種任務，不覺得有什麼樂趣，相處時間也不多，就下班後才有時間照顧他們、陪他們玩，但請育嬰留職停薪後，我和小孩關係比較親近了，以前他們比較親近媽媽，自從我請後在家專心帶他們後，他們現在會主動親近我，和我撒嬌聊天什麼的，我也會和他們親親抱抱，覺得有請這個假滿好的。(CL)

我覺得這個制度最大的好處除了增近親子關係，還有你會更能體諒太太

的辛苦。(DL)

我其實以前是不喜歡小孩的，不知道要怎麼和小孩相處，我就是那種當了爸爸才知道怎麼當爸爸的人，我自己帶了小孩，才開始學習和小孩相處，現在有比較喜歡小孩了，但僅限於自己的，哈哈。(BP)

除了另有目的而申請育嬰留職停薪的受訪者外，如果是在育嬰留職停薪期間全面包辦育兒一事的超級奶爸，當他們回憶起那段專心照顧子女的日子，多半會帶著複雜的苦笑表示「很累」後，又會補充說「但覺得很值得」，因為在他們獨立完成照顧子女的任務後，除了感受到緊密加溫的親子關係、獲得與以往工作時迥然不同的成就感外，還會讓他們備感滿足與成長，及幸好有下定決心申請育嬰留職停薪的欣慰感。

忙小孩的事就忙不完了，每天都很累……覺得和小孩明顯感情變好，滿有成就感的，會滿慶幸自己有請這個假。(CL)

和小孩認真相處、單獨相處的快樂，大過於痛苦的時候，在請假的時候，你會覺得這個小孩專屬於你，其實到後來滿有成就感的，你會非常了解她。(DL)

## (二) 無處宣洩的心理壓力

據前揭研究<sup>181</sup>顯示，申請育嬰留職停薪者—尤其在私部門工作者，在申請時最擔心兩大難題，一是擔心育嬰留職停薪期滿後即面臨失業，另是復職過程的困難。雖相關法令明文規定育嬰留職停薪期滿後，機關單位不得拒絕復職之請求，惟法規所謂「復職」並非指回復原職位；本研究發現，如不是抱持著失業也無妨之破釜沉舟般決心申請育嬰留職停薪者，或是捧鐵飯碗的公務人員，受訪者對於未來復職情形仍會感覺強烈不安全感。

男性一直與工作形象劃上等號，申請育嬰留職停薪時沒有工作，還可以說服自己只是暫時性的，但心中還是會對未知的未來職涯生活感到恐懼不安，DL 即是最明顯的例子；DL 因組織人事制度規定的安排，在申請前已清楚自己的職位必會由他人替代，只能等待下一個適合職缺的遞補機會，但隨著假期即將期滿，面對等待就業的不確定感，加上已沒有津貼可以稍微支援，當這種「和失業沒兩

<sup>181</sup> 陳慶銘，前揭夫妻育嬰留職停薪之決策研究，頁 34-35。



樣」的日子逐步逼近，DL 心理的恐慌與壓力亦日與遽增，他也明白這樣不健康的心理狀態對照顧小孩沒有益處，但也只能在情緒低潮時，盡量調整負面思維，並求助幫手（妻子及岳母）暫時照顧小孩，以免影響小孩身心健康。

剛開始都還好，但我到後期非常痛苦，整個人很沒自信，因為我給自己的壓力很大，其實也沒人對我說什麼，但我自己就是給自己很大的壓力，因為我從沒有過失業紀錄，所以我對於育嬰留職停薪即將要結束，可能要沒有工作一段時間的那種未來有點害怕……我後期有開始煩惱工作的事情，這對照顧小孩不是好事，擔心回去沒有適合的位置，也會擔心不知道要等多久才会有新職缺，然後也想過如果離開公司，要找什麼樣的工作……我知道不是小孩的錯，也不是誰的問題，但小孩一哭鬧我就快瘋了，隨著育嬰假快結束，我壓力越來越大，我擔心找不到工作，我就會覺得自己很沒用……每天累積壓力越來越多，後來幸好學校提前通知有新職缺，讓我安了不少心，不然我真的不知道再下去會怎樣，不過後來我有調整心態，讓自己不要壓力太大，自尋煩惱。(DL)

在育嬰留職停薪期間，除了復職問題會造成男性申請者的壓力外，還有因不熟稔照顧小孩事宜，遇到某些問題不知如何處理，也會造成男性申請者的心理壓力與焦慮感，雖當代社會資訊發達且管道多元，當男性遇到育兒問題，一時找不到求救人選（或礙於男性自尊不願開口求救），還是可以從網路上順利找到適當的解決方案（如前人經驗分享或專業指導教學影片等），或求助於市面上與育兒有關的專業書籍，但育兒會遇到的狀況各自迥異，即使有類似的成功經驗分享，也不見得可以完全套用在自己小孩身上，對於沒有相對應解答的問題，還是讓受訪者傷透腦筋並感到挫折。

就自己想辦法解決。我最怕小孩哭鬧，我很怕吵，照顧他們……例如換尿布什麼的，其實都難不倒我，但他們只要一哭鬧我就沒轍，我會手足無措，不知道該怎麼辦，只好靜靜地等他們哭完，因為有時候你安撫他們，他們還那麼小也聽不進去，只會一直哭。(CL)

我最怕他們無理取鬧哭鬧，而且雙胞胎有時會一起哭，一個哭了，另一個也跟著哭，這時候就只能哄阿！但你哄也沒用，他們願意停止，才會停止，如果是因為生理反應還比較好解決，但有時候你真的也不懂他們為什麼要一直哭。(AP)

有時候是男性不知道如何解決育兒相關問題而苦惱，另一種關於育兒的煩惱是來自於外在不信任照顧能力的壓力，相對於母職天賦的迷思，男性通常不被期待為優秀育兒者，但其實只要經過反覆摸索學習，就算本來對照顧小孩一竅不通者也能熟能生巧，而許多受訪者亦表示，生理上的照顧技巧對他們而言是沒有問題的，所以當他人總「熱心」想「指導」育兒的想法或質疑的眼光，都只是增加受訪者育兒過程的無奈。

一開始親友及同事多多少少會質疑我會不會帶小孩，甚至會問：你會包尿布嗎？因為男生給人的感覺往往比較粗枝大葉，但其實現代時代已經不一樣了，不再是男主外、女主內的時代，我認識的男生也都很會照顧小孩。(AL)

我覺得男生照顧小孩容易被人質疑照顧能力，像我帶小孩出門，那些鄰居婆婆看到我就會叨唸幾句，什麼要給小孩穿多一點啊！要給他吃什麼啊！我覺得應該是看我是男生，所以會不放心吧！（DL）

我父母和我岳父岳母聽到我要自己照顧小孩會比較擔心，他們會懷疑我真的會照顧小孩嗎？畢竟是男生嘛！（EL）

## 二、充實愉快的育嬰留職停薪假期

相較於女性多有「母職天性」論的想法，女性較會將親職參與當作義務與責任，且易在執行親職任務時，體會到限制感與監禁感<sup>182</sup>；男性對於親職參與則偏向輕鬆享受或體驗的心態，尤其對在育嬰留職停薪期間另有目標要完成的申請者而言，育兒一事更像某種「兼職」工作，是在處理「正事」之餘的空檔時間，才短暫地參與育嬰活動，體驗親密互動的親子時光。雖不能斷然判定這些受訪者申請育嬰留職停薪的目的與動機根本不是為了育兒，但至少相較於專心在家照顧幼兒、視線分秒不敢離開小孩的超級奶爸，他們的確過得比較從容，因為他們在育嬰留職停薪期間分配於育兒的時間較少，甚至還有多餘時間是可以自己彈性運用的。

因為少了工作的壓力，時間覺得變多了，可以自己好好安排生活，那時候每天都可以睡到自然醒，還有空可以看電影，完全沒有壓力。(CP)

<sup>182</sup> 許婷雯，前揭我國育嬰假對母職制度及女性就業處境之影響，頁 36。

像 CP 這樣表示育嬰留職停薪期間過得非常快樂的受訪者通常有可靠的幫手（例如長輩、保母與相關教養機構）可以提供協助育兒，所以他們在育嬰留職停薪期間較可以彈性運用個人時間，將育嬰留職停薪期間當作渡假，放鬆休息之外，還可以順勢充實自己或完成某些目標。

我們從小的一出生後，就有請保母幫忙帶大的，帶平日白天，育嬰假的時候也是，小的通常我們自己帶，但如果有事就會交給爸媽幫忙帶。(CP)

男性長期被定位為養家者，許多男性的一生與職場幾乎密不可分，惟工作久了易產生工作倦怠，或是萌生轉換跑道的念頭，但離開職場對於許多男性而言是另一種未知的恐懼，於是育嬰留職停薪就成了他們可以安心正當地暫時離開職場，作為沉澱休息的中途站。

對於本研究的部分受訪者而言，育嬰留職停薪是個可以順理成章暫時擺脫職場的好理由，也是作為治療工作倦怠的好機會，尤其像公務人員這樣近乎永業制、升遷制度無彈性且速度緩慢，加上幾乎一成不變的工作性質，很容易讓人失去對工作的熱情與動力，進而在個人、工作與組織產生疏離，使人感受不到生命的成長與進步，如同死水停滯不前。

可是其實大部分的工作都是一樣的，摸索一下很快又適應了，畢竟之前也做好幾年了嘛！（EL）

沒什麼感覺，因為公務人員的工作就是這樣，請假前後也不會有太大差異，這些工作誰來做都一樣。(AP)

我請有兩個理由，一是我工作太久了，我剛畢業先在科學園區工作，後來覺得太爆肝，就決定考公務員，公務員我也換過很多單位，總共加起來年資大概也有十年了吧！我想放鬆休息一下，剛好小孩出生，我想遠離工作，專心好好陪他……我們的工作比較……就比較少調動，沒有新同事進來，然後公務機關的工作都很死，不會有創新，所以回來後很快又可以進入狀況。(DP)

工作太久，導致對於工作沒有挑戰性，且產生濃烈無力感，轉換環境是個治療工作倦怠的好方法，這也可以解釋為何父職參與程度高的受訪者，在育嬰留職停薪期間對於成功照顧小孩並理出一套適合的照顧做法或新發現時，會感到興奮

與成就感。

我覺得我帶小孩那段期間，我甚至比我太太和我岳母都了解我女兒，我還可以從她哭聲判斷她想做什麼，她哭聲有分三種，一種是不想待在這裡，一種是肚子餓，一種是想睡，我試驗過幾次，真的是我判斷的那樣，我判斷正確時，看到我太太和岳母佩服的眼神，覺得滿得意的。(DL)有時會覺得有點悶，但也很有成就感，我覺得那段時間大概是我人生最豐富的時光，我覺得出社會後就沒感覺那麼放鬆快樂過，我陪小孩的時間，感覺好像重拾童年回憶。(DP)

### 第三節 復職後情形

本研究有申請育嬰留職停薪的受訪者共計 9 位，除了 1 位接受訪談當時尚在申請育嬰留職停薪期間，另 1 位受訪者為結束育嬰留職停薪後立即離職，其他 7 位受訪者皆已結束育嬰留職停薪並返回職場，惟該 7 位返回職場者，訪談當時僅有 3 位是回到原職場原職位且持續工作者，其他 4 位不是育嬰留職停薪結束後即換單位，就是復職一段時間後再選擇離職換工作。

大部分受訪者復職過程都算順利，沒有遇到上司與同事的另眼看待與刁難，重返工作崗位後，亦很快適應工作步調與內容，且部分受訪者復職後晉升主管職，且身為公務人員的受訪者也幾乎一致表示，返回職場後的考績也沒有因此受影響，足顯當代社會較能接受育嬰留職停薪是受僱者為人父母的法定權益，可以不再將申請育嬰留職停薪與組織承諾低劃上等號。

請假前不是主管，請假後就升主管了 (CL)。

新位子其實是主管缺，然後也是做課程規劃，雖然課程內容不太一樣，但我覺得可以試看看 (DL)。

後來回來上班後考績也沒有因此受影響……都有拿到甲，真的很感謝科長 (BP)。

但某些受訪者並非如預定計畫的復職，如 AP 提前復職，是礙於上司以人手不足為由，「勸告」不要再繼續申請育嬰留職停薪後，才提前復職的，且回去後發現工作量一樣沉重如山，且還新增了工作職務，讓他幾乎難以負荷。

可是請到第三個月的時候，我們科長親自打來希望我不要再請了，因為

人力不足，有三個人調走了，科長都已經這麼說了，就只好提前回去上班。我們都覺得很無奈，但也沒辦法，畢竟科長都這麼說了，哪敢說不要……工作增加了，比以前負責更多的業務，還要再多學東西，很累阿，忙到要掛了。(AP)

也有部分受訪者是在復職前後遇到某些問題，如復職前擔心無法順利返回原職位，得自我調適心理壓力，或復職後因離開職場一段時間，返回原職位後須花費一段時間才能重新銜接工作內容。

還是會擔心復職的問題……我會有點擔心回去後不是原本的工作，畢竟我在這個單位工作也有一段時間了，不想要重頭開始學東西。(AL)  
其實一開始會（擔心復職問題），但其實很快就釋懷，覺得工作再找就有。(EL)

非常不適應，該做的事都忘了怎麼做，連公文系統都不會弄，然後我以前的資料因為在我請假時換了電腦，沒有人幫我備份，全部的資料都不見了，所以我要花更多的時間重新理解很多東西，大概花了半年多才又回到以前工作的感覺。(BP)

歷經育嬰留職停薪期間後，多數受訪者雖然覺得工作比全職照顧小孩輕鬆，但回憶那段和小孩密切相處的時光，還是備感懷念，而受訪者在育嬰留職停薪期間的高度父職參與行為，使其父職意識快速成長，也增加其家庭認同感，不少受訪者表示，復職後不再像申請育嬰留職停薪前一心投入工作，並非對工作熱情減少，只是更重視家庭關係，覺得和家人相處比較重要，如果能在正常工時完成工作，會盡量減少加班時間。

因為以前總覺得男生遲早會越來越忙，越升越高，那就會比較少時間陪家人和小孩，但自從我請假後，我開始覺得工作這件事沒那麼重要，以前我和太太都很常加班，但自從有小孩後，我們越來越少加班，我們以前覺得要多賺錢，要給小孩最好的生活，才能好好照顧小孩，但我們現在都儘可能不加班，有時間多陪小孩就陪小孩，我們都知道這樣對晉升不利，但我們會覺得比較起來，小孩比較重要，我們不想錯過小孩成長。(DL)

主動減少工作加班時間，對於申請育嬰留職停薪者的家庭關係面是正向的，但對於職場評價是負向的，甚至可能還須承擔在職場上被汙名化或被貼上「不在

乎工作」標籤的風險，進而影響未來在職場上的發展，受訪者很清楚復職後為了爭取和家人相處時間而減少加班的行為，會得到上司的負面評價，但他們還是堅持自己的理念，即使會影響未來升遷也在所不惜。

對升遷一定有影響的，我是已經算主管，也應該就這樣凍結了，不會再升高了，但我太太本來應該可以升官的，但長官也有發現她生小孩後就不想加班，所以長官雖然很欣賞她，但遲遲不敢升她。(CL)

以前覺得工作很重要，但現在覺得家庭更重要，會盡力不加班……長官的看法不重要，就算他們看不順眼又怎樣，反正我有把該做的做好就好。(DP)

現代職場風氣多標榜「工作至上」，加班時數的多寡似乎就與「積極上進」畫上等號，才容易獲得組織賞識以求晉升，育嬰留職停薪制度的意義應是為使工作者達到工作與生活平衡，但育嬰留職停薪者復職後，發覺家庭的重要性，在不影響正常工作時間的前提下，維護家庭關係，卻換來職場的負面評價，如果工作者在正常上班時間以極效率方式完成份內工作，則毋須加班，理應被表揚而不是被貶責，但對於現代職場風氣而言，不加班好像就等於工作態度不佳、逃避工作，忽略了個人工作績效與努力，實在遺憾。

#### 第四節 對於育嬰留職停薪政策的改善建議

##### 一、有關育嬰留職停薪津貼

不論性別，申請育嬰留職停薪者皆肯定與認同津貼的發放，甚至有多數受訪者表明如果沒有津貼即不會考慮申請育嬰留職停薪，足見育嬰留職停薪津貼制度的實施對於提高申請育嬰留職停薪意願功不可沒。

如果沒有津貼，我應該不會申請，因為不管是爸爸還是媽媽請假在家帶小孩，那家庭經濟一定會很緊。(AL)

沒有思考過沒有育嬰津貼會不會請耶！因為當初就是因為知道有津貼才請的。(BL)

(如果沒有育嬰留職停薪津貼，還會不會申請？)不會，因為只靠太太的薪水養家太少了，會過得比較辛苦。(CL)

(如果沒有育嬰留職停薪津貼，還會不會申請？)不會，因為會吃老本。

(DL)

然而，雖多數人贊同育嬰留職停薪津貼的發放，但對於津貼仍有期許再改進的地方，以下分述說明：

#### (一) 補助時間

現行法規規定每一名育嬰留職停薪申請者申請期限最長為 2 年，但育嬰留職停薪津貼最多卻只補助 6 個月，所以基於經濟方面的考量，許多有意願申請育嬰留職停薪者也僅會申請有補助期間的 6 個月，但對於真正想陪伴小孩的父母而言，6 個月的時間其實是太短，通常 6 個月後返回職場，子女托育的問題還是存在，並沒有因育嬰留職停薪而獲得解套。

當初會請就是因為有津貼六個月才請，請完半年後，就沒有津貼可以領，當然就不再請了。那時候我媽媽是有問我要不要繼續請，因為小孩還是很小，快滿一歲，要不要請到一歲，再繼續照顧小孩？後來想想，反正請了也沒津貼可以領了，那我乾脆離職，順便找其他工作，就沒再繼續請了。(BL)

我覺得可以改變一下，不是增加請領津貼時間就是增加津貼金額，例如維持現狀，六成薪但津貼時間有一年，或是津貼一樣只有半年但是有補助全薪，這樣我相信大家請假的意願一定更高，現在的津貼實在太低，我覺得如果改成這樣，會提高大家請假意願，而且鼓勵性質更大，尤其是男生，我覺得男生都比較放不下自尊，很難渡過失業期，如果說我請一年，補助只要多一點，我就算半年過了，剩下半年也不至於會吃老本，省吃儉用說不定還是過得下去。(CL)

我覺得給付月數也太少，可以請多久就領多久，例如請兩年就領兩年。

(AP)

我覺得津貼補助的時間可以延長，至少一年。(BP)

希望全額補助（津貼），請多久領多久。(DP)

#### (二) 補助額度

除了建議津貼補助時間延長，多數受訪者不約而同地期望育嬰留職停薪津貼的給付標準能夠增加。

能成功申請育嬰留職停薪者，必已衡量過申請育嬰留職停薪，確保家庭經濟無虞後，才會決定申請，但如果夫妻雙方原本薪水皆偏低，在雙薪也僅能勉強養

活一家人的情形下，就算有意願申請也只能屈就於現實，放棄申請的機會。

至已申請過育嬰留職停薪津貼者的經驗而言，現行育嬰留職停薪津貼對於他們僅是雖有幫助，但也僅為不無小補的性質。

現行育嬰留職停薪津貼係以就業保險與公務人員保險支出，按被保險人育嬰留職停薪當月起 6 個月平均月投保薪資／保險俸（薪）額平均數之 6 成計算，每一子女最長發給 6 個月；以本研究非公務人員的受訪者為例，本研究多數投保勞保的受訪者月投保薪資已達最高上限 43,900 元，其育嬰留職停薪津貼的請領額度係 43,900 元的 6 成為 26,340 元，而如果妻子是薪資高於基本工資<sup>183</sup>、有正常月收入的工作者，且排除有貸款或其他經濟壓力，該家庭經濟在育嬰留職停薪期間是不至於困頓，但和原薪相較，加上還要考量支出撫育小孩的費用，難免會覺得收入驟減，生活須較以前拮据；如果月投保薪資已達最高級距者尚感如此，那就不難理解薪資偏低者為何會為了顧及家庭經濟不敢申請育嬰留職停薪。

故許多受訪者共同期許皆是希望育嬰留職停薪津貼能有再增加的空間，使人更可以安心申請育嬰留職停薪，不用額外煩惱經濟收入問題。

節省一點其實還可以，但老實說有時會吃到老本，但也沒辦法。（AL）請那個津貼不會覺得幫助太大，但就是加減補貼，總比沒有好，小孩的東西都是消耗品居多，你算一下，一瓶奶粉大概 5 百到 6 百，一個月大概就要喝一兩罐，但一次買會買大概 10 罐先放著，然後還有尿布、奶瓶什麼的一堆東西，隨便開銷每一筆大概都要一兩千以上，一個月花費下來光小孩的開銷有多驚人，這一點津貼哪夠用？……當然會覺得不足夠，誰會嫌錢太少？一般人理想值一定會覺得要全額全薪啊！（BL）我覺得對我而言是足夠的，因為我沒有車貸、房貸，但我覺得我的例子應該比較例外，現代人，尤其是住台北的，六成的津貼對他們而言可能會不夠，尤其那些領 22k 的人，六成薪才多少錢？他們應該不可能請領吧！（EL）

### （三）請領限制與經費來源

部分受訪者建議申請育嬰留職停薪條件應放寬，不須限制須出具配偶的就業

<sup>183</sup> 自 104 年 7 月 1 日起，每月基本工資由 19,273 元調整至 20,008 元。



證明，而育嬰留職停薪津貼請領對象不應只限於有投保的勞工，如此方可嘉惠於家庭主婦，另建議津貼的來源不應由社會保險支出，可採定額發放的社福津貼方式。

我之前是以為要請育嬰留職停薪，另一半一定要出具工作證明才能請，因為我有朋友之前也想請，可是他太太是自由業，沒有投勞保和就保，沒辦法拿出工作證明，所以公司不讓他請，現在法條也是這樣規定嗎？所以我覺得應該放寬規定，不需要一定要出具在職證明，有需求的人就應該給他請，不然訂這種法令，卻又訂下這些綁手綁腳的規定，請的人怎麼變多？這項法令不錯，應該要想辦法多推廣啊！現在生育率都那麼低了！（BL）

我主張要採定額發給（津貼），不要用社會保險，就是不是用被保險人的收入來決定津貼多寡，可以依不同地區生活行情發給，例如台北市就22000，然後照小孩人頭發給，越多小孩越多。用社會保險會造成全職家庭主婦就無法請領，但事實上這個政策應該是要鼓勵生育，鼓勵人家可以親自照養小孩的，但反而是有工作的人才資格請領有點奇怪。

（AP）

育嬰留職停薪的實施目的之一是為具體實踐工作與生活平衡，也可作為雇主落實企業社會責任的檢視項目；育嬰留職停薪是性別工作平等法的延伸，而育嬰留職停薪津貼則是育嬰留職停薪的產物。

申請育嬰留職停薪時須檢附配偶就業證明，其規定原因應係為防止受僱者濫用留職停薪制度從事育兒以外目的，其規定係假設配偶在沒有工作的情形下，可以專心照顧小孩，則毋須受僱者申請留職停薪以育兒，惟未考量到配偶可能是自由工作者或自營作業者，無法提供從事工作的證明，且即使配偶真的沒有就業，也許已有其他安排，例如照顧長輩或全職進修等活動，亦無法分身乏術照顧子女，故本研究亦贊成檢附配偶就業證明並非申請育嬰留職停薪的必要條件。

惟本研究認為社會福利津貼與社會保險津貼性質應區隔清楚，社會保險津貼應涵蓋使用者付費的概念，然而社會福利津貼是基於社會安全的社會福利政策，本研究認為育嬰留職停薪津貼性質應是因應勞工在育嬰留職停薪期間所得喪失的補助，理論上由社會保險支出並無疑義，不應是由社會福利津貼支出。

## 二、 申請育嬰留職停薪的期限

現行申請育嬰留職停薪要件為，父母一方在每一女子滿 3 歲前可申請育嬰留職停薪，每一子女最長申請期限為 2 年，惟大部分受訪者認為現行申請期限規定不夠彈性且應有延長空間，多數受訪者認為申請期限並不一致，有人認為 5 歲，亦有人反映到國小三年級都算合宜範圍，且如果延長後父母應可以視自身需求或教育計畫，自行彈性安排申請時間，不應只限於小孩出生後的三年內。

孩子到上小學之前，家庭還是有一段時間得面對照顧幼兒的工作，不是 6 個月就可以解決的，覺得放寬至 5 歲比較好。(AL)

不過我覺得可以延長到小一或到小三，因為其實還沒上幼兒園、上幼兒園，到上小學，這是三個階段，其實都需要父母照顧，只是照顧陪伴方式不同，上幼兒園前，小孩子不懂事，無法獨立，父母一定要隨身陪在身邊照顧，但上小一後，小孩也是需要父母陪伴，但那時的陪伴就比較偏向學業的督導，或是可以比較深度的心靈交流等等，然後那時候的父母也可以比較輕鬆一點，陪小孩外還比較可以彈性運用時間做自己的事情，我是覺得可以延長到小一或小三啦！（CL）

我覺得可以延長，延長到 5、6 歲比較好，因為那時小孩可以上幼兒園，有老師可以幫忙帶，而且那時候的小孩比較大了，可以開始完整表達自己的想法，也可以開始培養獨立，不用什麼都要爸爸媽媽在旁邊照顧，做父母的也比較不用一直擔心，一直跟在旁邊。(EL)

希望可以父母有一人可以單獨請 3 年，為什麼規定一人最多只能請 2 年，但法定明明規定小孩 3 歲前都可以請，我覺得這樣太不彈性了，如果父母有一個人真的是沒辦法請怎麼辦？（DP）

## 三、 相關配套措施

受訪者除了高度認同育嬰留職停薪津貼的發放外，亦一致認同我國育嬰留職停薪制度的設立，有申請育嬰留職停薪的受訪者皆對育嬰留職停薪過程有正面感受，尤其特別明顯感受到親子關係的增進，但對於我國育嬰留職停薪制度有以下相關改善建議：

### （一）健全托育制度

為配合請領育嬰留職停薪津貼的期限，許多人因考量經濟負擔就僅申請 6

個月的育嬰留職停薪即復職，但此時子女說不定還未滿1歲，如果配偶不願接續申請育嬰留職停薪，且沒有其他親屬能協助照顧小孩，就可以求助外部的照顧資源，如果政府能規劃完善的托育配套措施，如健全托育及保母制度，或廣設優良平價的托育機構，相信可以解決不少育兒問題，也可以使父母安心工作，毋須家庭與工作兩頭燒。

我覺得目前臺灣保母問題很嚴重，可以先解決這方面的問題（AL）。

希望政府可以提供更多平價托育中心（EL）

## （二）普設公共親子設施

育嬰留職停薪制度與育嬰留職停薪津貼實施目的之一係為提高國民生育率，但政府推動生育率的同時，亦應積極設立友善育兒環境，如普設公共親子設施。據相關研究<sup>184</sup>指出，可能是受傳統「男主外、女主內」的分工模式影響，父親與母親在活動安排上的教育方式截然不同，母親照顧方式多偏向在室內且靜態活動，而父親與子女的相處方式多採「戶外與動態遊戲」為主，本研究的受訪者照顧模式亦多偏向動態方面，故對於政府廣設公共親子設施有強烈需求

希望可以提供更多的公共親子設施，就可以有更多親子可以一起活動的地方，像我覺得有些私立兒童圖書館就不錯，就圖書館旁邊還有遊樂器材，讓小孩可以在那邊待很久，目前就我所知，好像沒有公立圖書館有這樣的措施，通常公立圖書館會分層，大人的讀書區一層，小孩的区域在另一層樓，可是我們怎麼放心讓很小的小孩自己在別層樓玩或看書？所以希望可以有一種結合讀書和玩樂的圖書館，或其他公共平價的親子設施（CL）。

（希望政府）提供更多親子館，就是希望可以有多更多親子可以用的公共設施（EL）。

就希望可以提供親子設施吧！不然不知道要帶小孩去哪裡（AP）。

## （三）提供專業育兒諮詢管道

據相關研究<sup>185</sup>指出，相對於女性一向被期待為柔性的育兒高手，男性在傳統社會中多係扮演陽剛型工具性角色，所以男性較難突破社會期待，主動和外人分

<sup>184</sup> 李庭欣，前揭「善爸」甘休？「育爸」不能？－與照顧若即若離的育嬰假爸爸，頁 77-78。

<sup>185</sup> 李庭欣，前揭「善爸」甘休？「育爸」不能？－與照顧若即若離的育嬰假爸爸，頁 74-75。

享育兒經驗或內心感受，造成男性遇到照顧子女的問題時，除了詢問配偶或身旁親友意見外，多會求助於正式管道或專業諮詢服務。

我覺得可以提供諮詢，給新手爸媽的，例如帶小孩常見問題的 QA 集，或有專人可以諮詢的服務，像我那時遇到我小孩都不睡覺，我真的很困擾阿！（BP）

多提供親子館的資訊，然後可以提供父母交流管道，和媽媽都有很多什麼網路的社團可以互相交流資訊，但爸爸幾乎都沒有，我也沒看過臉書有什麼爸爸社團，很多時候，尤其帶小孩很無奈或很無助的時候，其實我們也是會想要找人聊聊的，但跟現實生活的朋友總覺得不好意思開這個口，還不如問網路上不熟識的人或和他們聊聊辛酸。（DL）

目前有部分地方政府社會局<sup>186</sup>或地方社會團體提供育兒輔導諮詢服務、成立新手父母互助支持團體與辦理有關親子活動與聚會，惟似乎尚未做到全國地方政府一致落實的程度，即使有提供育兒相關諮詢與支持服務的地方政府，可能也因宣傳效果不佳，導致本研究受訪者幾乎是臺北地區居民，卻不了解政府已提供其需要的育兒諮詢服務相關項目。

---

<sup>186</sup> 詳參臺北市、臺中市、臺南市、高雄市政府社會局官網。

## 第五章 結論

本章由前述訪談分析與研究發現，歸納出本研究結論，並根據研究過程所發現的問題，提出相關說明與建議，最後再針對未來相關後續研究提出幾點方向，作為本研究總結。

### 第一節 研究發現與建議

#### 一、 研究發現

過去我國相關研究多係以申請育嬰留職停薪之女性為主要研究對象，近 10 年來國內僅有 2 篇碩士論文以申請育嬰留職停薪之男性為研究主角，其中一篇係 2007 年蘇郁雅所撰之「男性公務人員育嬰留職停薪歷程研究」，該篇論文係以申請育嬰留職停薪之男性公務人員的申請歷程去衍伸探討公務機關組織文化與人力資源管理問題，另一篇為 2013 年李庭欣所撰之「『善爸』甘休？『育爸』不能？—與照顧若即若離的育嬰假爸爸」，該篇論文以性別分工為出發點，藉由分析申請過育嬰留職停薪之男性分享其請領動機與照顧經驗，探討傳統性別刻板印象是否已有鬆動跡象。

本研究亦係為從申請育嬰留職停薪之男性為研究目標，藉由分析我國男性分享之申請育嬰留職停薪經驗，以探討我國育嬰留職停薪制度的問題，除了以公務人員與勞工兩大類做為職業身分的區隔外，因為欲瞭解符合申請資格卻未申請者之未申請考量，本研究受訪者皆係符合申請育嬰留職停薪資格者，但有實際申請經驗者與無實際申請經驗者之區別。

對於我國男性申請育嬰留職停薪之申請動機與目的，本研究結果與過往研究結果相同，我國男性申請育嬰留職停薪的申請動機通常有複數以上之目的，真正心甘情願僅為了育兒而申請育嬰留職停薪的男性比例佔極少數，多數申請育嬰留職停薪之男性之所以願意申請，是看上育嬰留職停薪期間，在照顧小孩以外，還可以享受「逃避工作」與「休息」這些附加價值，或是將育嬰留職停薪作為藉口以達成某項目標，以下將本研究發現分述說明：

## (一) 我國男性申請育嬰留職停薪之申請動機與目的

### 1. 享受育嬰留職停薪的附加價值

本研究多數受訪者是為了合理地暫時卸下長久以來工作者與養家者的身分，尤其是身為公務人員的受訪者申請育嬰留職停薪的理由更是如此，如本研究的 BP 與 DP；公務人員的工作穩定，導致公務人員申請育嬰留職停薪時較無須擔憂復職問題，但因工作內容較與繁瑣，且升遷緩慢，僵固的體制易使公務人員對工作產生倦怠與疏離感，於是他們將育嬰留職停薪視為拯救他們暫時脫離工作崗位的救星，讓他們感覺生命不再停滯。

育嬰留職停薪不僅是對於部分公務人員是及時雨般的存在，對於已對目前的工作感到倦怠、有潛在的離職傾向的勞工而言，育嬰留職停薪也是提供他們時間與空間以思考未來方向與休息的驛站，他們想要藉由育嬰留職停薪期間的沉澱，思考自己是否應轉換跑道，所以如果像 AL 在育嬰留職停薪期間有新的職涯發展機會，就會選擇積極把握，但多數人是像 BL 或 EL 在結束育嬰留職停薪後離開原公司。

### 2. 將育嬰留職停薪作為藉口以達成其他目標

部分男性為追求自己的理想或完成某項目標，因無法於在職期間完美地兼顧工作與理想目標，遂利用育嬰留職停薪期間專心完成其目的後再復職，而「進修」是最常見的原因，如 CP 即是很典型的案例，為了進修獲得碩士學位，所以在育嬰留職停薪期間專心一致地攻讀學程，育兒一事就像兼職，在進修之餘的空檔才有辦法親自照顧小孩，其餘時間是交由保母和家中長輩幫忙照顧。

## (二) 男性公務人員身分與非公務人員身分對於申請育嬰留職停薪考量之影響差異

本研究發現工作性質的穩定性和申請育嬰留職停薪後的收入多寡是男性決定申請育嬰留職停薪與否的主要考量。據常理判斷，工作性質相當穩定的公務人員應該申請育嬰留職停薪比例會相當高，但有趣的是，本研究發現男性公務人員

多是有必要理由(如 AP 有雙胞胎幼子或 DP 小孩有先天性疾病需要親自照顧)，不然不會輕易申請育嬰留職停薪，因為公務人員育嬰留職停薪期間的津貼補助係以俸額計算，通常計算出的育嬰津貼請領額度皆低於同等薪資、適用勞保的申請者，如以通過高考三等考試敘薦任第六職等本俸一級的公務人員為例，其俸額與專業加給合計一般而言是 46,225 元，但其育嬰留職停薪津貼的請領額度係 25,435 元的六成為 15,261 元，育嬰留職停薪期間頓時減少 3 萬元，所以公務人員對於申請育嬰留職停薪期間收入驟減的感受其實比適用就業保險的申請者更為深刻，所以育嬰留職停薪期間經濟收入的差距也是造成男性公務人員不想申請的主因之一。

同樣符合資格卻沒有申請之受訪者，非公務人員身分之男性多是因為其工作性質和服務單位人員調度問題，擔心申請育嬰留職停薪後，目前工作會不保，而不敢恣意提出申請；公務人員的工作穩定，雖較毋須擔心申請會有失業的風險，但沒有申請的原因卻也相當多元，例如 APN 是因為剛任職不久、擔心主管觀感問題，BPN 是擔心申請後家庭經濟有困難，而 CPN 是因為身為主管級人員又兼任其他單位主管，暫時無法申請。

### (三) 性別刻板印象對於男性育嬰留職停薪期間經歷之影響

綜合本研究與過往相關研究資料，發現申請育嬰留職停薪的男性，表面上看來是符合了現代社會所提倡的「新好男人」理想模型，但從以下歸納可以看出，包括受訪者本人，眾人還是免不了將男性與「工作」與「賺錢養家」連結在一起：

1. 男性在育嬰留職停薪期間，須不停面對外界對於受訪者「賦閒在家」的質疑與誤解，推斷如此現象的背後是因社會普遍殘留傳統「男主外、女主內」之性別刻板印象造成。
2. 因為男性在傳統社會中被定義為養家者，所以多數男性將育嬰留職停薪當作一種額外的長假，其申請原因不是僅為了育兒，通常是另有規劃，可能想藉機休息，也可能是為了再進修，以補強人力資本；即使一開始目的是育兒，但在育嬰留職停薪期間也不會完全切斷和職場的連結，仍會找空閒時間讀書

進修或把握轉換工作的機會。

3. 男性如果已下定決心申請育嬰留職停薪，較不會因他人看法影響自己的決定，這樣的表現係因社會傳統觀念賦予男性較高的自主權與決定權外，還有現代社會提倡「新好男人」理念也成為男性違背社會傳統性別分工期待時的支持後盾，同樣是申請育嬰留職停薪，女性較不會因為主動申請而被獲得掌聲，但男性卻常因此被誇讚。
4. 親屬對於申請育嬰留職停薪的男性而言，可能是阻力，但也會是最佳育兒靠山，因為傳統社會觀念不認為男性是擅長照顧者，所以不論男性申請者有無真正實踐父職，當男性申請者感到疲累或另有要事無法照顧小孩時，只要釋放出求救的訊息，親屬多半會理所當然地大方提供協助，甚至直接承擔照顧責任。

性別刻板印象造成現代男性申請育嬰留職停薪的矛盾，因為傳統「男主外、女主內」的觀念深植大眾心理，導致男性雖然不須背負眾人期待的壓力下被迫申請育嬰留職停薪以表示自己是個好父親，傳統社會規範也造成了男性自願申請育嬰留職停薪的阻礙，男性申請育嬰留職停薪前與申請期間都須不停面臨眾人的不解與誤解。

男性申請育嬰留職停薪的經歷，就像是現代社會提倡的「新好男人」與傳統社會「男主外、女主內」的觀念互相制衡的縮影，因為「男主外、女主內」，導致男性不須背負眾人期待的壓力下被迫申請育嬰留職停薪以表示自己是個好父親，也因為「男主外、女主內」，當男性自願申請育嬰留職停薪，如果沒有所謂「正當理由」，容易引起周遭親友的誤解(甚至不諒解)，但因性別平等觀念興起，男性可以仗著落實「新好男人」的理由，不顧眾人反對堅持自己申請育嬰留職停薪的決心，也不會因此遭到社會嚴厲批判，足顯我國傳統社會規範正面臨現代文化觀念的衝擊而逐漸鬆動中。

#### (四) 申請育嬰留職停薪後的復職狀況與工作情形

本研究有順利申請育嬰留職停薪的受訪者共計 9 位，其中有 7 位在結束育嬰



留職停薪後返回職場並回到原職位，但僅 3 名受訪者是在訪談當時仍持續在原單位工作，其他 4 名是復職後即換單位，或是復職後工作一段時間離職換工作。

本研究認為部分受訪者是有計畫地在離職前先請 6 個月有津貼補助的育嬰留職停薪，這樣的心態可能是基於將育嬰留職停薪當作離職前的保留退路或是覺得不要浪費自己可以享有的法定權益，所以既然符合申請資格，就乾脆趁離職前，在目前的公司申請育嬰留職停薪，不然等離職後到下個公司，依法規定還需任職半年才能申請。

從過往文獻探討可發現申請育嬰留職停薪者易被視為組織承諾度低且工作承受壓力低者，惟本研究的 CL 與 DL 在結束育嬰留職停薪返回職場後卻晉升主管職，據他們的說法，本研究推斷因為他們皆已累積相當工作年資，且對業務熟悉，所以單位組織願意放下成見，仍依過往工作表現給予他們升遷機會，這樣的例子可說明，申請育嬰留職停薪與復職後會不會被凍結升遷機會無關，如果工作表現一樣優異，也不會影響考績的評核，這點即使在公務機關也可以得證。

返回職場後的受訪者心態不太一致，有人覺得全心帶小孩太辛苦，更珍惜工作的時光，也有人因在育嬰留職停薪期間增加家庭認同感，所以復職後自發性地減少加班，將人生重心轉至家庭生活，但也因為如此作為，可能被主管或組織貼上負面標籤，嚴重還可能會影響其職場生活。

育嬰留職停薪結束的復職者不應遭受組織的不利對待，如組織對於復職者有不當作為，不但違背企業社會責任，亦是違法行為，據職業安全衛生法第 6 條規定，雇主應規劃執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防並採取必要之安全衛生措施<sup>187</sup>，若雇主未確實落實該措施，將處以新臺幣 3 萬元以上 15 萬元以下罰鍰。

---

<sup>187</sup> 所謂執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之範圍，指勞工因執行職務，於勞動場所遭受雇主、主管、同事、服務對象或其他第三方之不法侵害行為，造成身體或精神之傷害（包含肢體攻擊、精神攻擊、不合理要求等）。勞動部職業安全衛生署，2014，執行職務遭受不法侵害預防指引（第一版），<http://goo.gl/U6N2Z5>，最後瀏覽日期：2015/06/29。

## （五）對於相關法令與政策的認同度

有申請育嬰留職停薪之受訪者對於育嬰留職停薪過程的感受大致為正面，尤其對於明顯增進親子關係感到滿意，只是有部分受訪者因申請育嬰留職停薪期間遭受他人質疑與誤解而感到無奈。如此現象可歸因我國男性申請育嬰留職停薪的情況並不普及，無論是公私部門，男性與女性之申請比例皆有相當大的差距，所以易遭遇社會大眾的異樣眼光。

據前揭研究<sup>188</sup>顯示，申請育嬰留職停薪者—尤其在私部門工作者，在申請時最擔心兩大難題，一是擔心育嬰留職停薪期滿後即面臨失業，另是復職過程的困難，上開二問題是已申請者的煩惱，惟本研究認為部分受訪者符合資格卻礙於工作性質等原因不敢申請，亦是我國育嬰留職停薪制度與配套措施不夠完善所造成的問題，育嬰留職停薪並非公司福利制度，而是法定權益，所以不應因害怕提出申請會面臨失業風險，所以直接放棄申請育嬰留職停薪的權利，實屬可惜。

本研究多數受訪者除了對育嬰留職停薪津貼發放標準有所建議外，亦對於相關配套措施提出許多意見，其中健全托育制度與措施、普設公共親子設施以及提供專業育嬰諮詢管道是較多人關心的議題。

## 二、 政策建議

一項政策的推出，勢必無法盡善盡美，並完全符合所有人需求，但本研究依據受訪者的建議與受訪者訪談互動過程時得到的想法，對於我國目前育嬰留職停薪制度整理出以下建議：

### （一）加強在職訓練整合措施

從本研究與相關研究資料，可得知男性申請育嬰留職停薪的理由多半不僅係為了育嬰，自身需求亦為重要考量，且大部分自我需求目標係與工作倦怠或為進修完成學業有關，因此不禁讓人懷疑這樣的請假理由是否違背了育嬰留職停薪制度設立的本意，是否是因現行育嬰留職停薪政策制度或其他相關措施有疏漏之處，

<sup>188</sup> 陳慶銘，前揭夫妻育嬰留職停薪之決策研究，頁 34-35。

才導致申請者不得已要找理由擁有一段有薪資補助的長假以完成目的？

不論是勞工或是公務人員，一旦同一工作崗位待久了，沒有輪調職務變動或升遷勉勵，難免對於工作產生疏離，對於工作失去熱情，產生無意義感與無力感，尤其我國公務人員升遷制度較無彈性，係採以年資為重的年功序列制<sup>189</sup>，即使工作表現再優異、績效極佳，也難以於短期間內升遷，惟公部門的組織制度規範並非本研究欲討論範圍，故不再本研究加以贅述。

面臨工作疏離的勞工，順利復職可能就不是他們申請育嬰留職停薪後的最大願望，他們甚至可能只是將育嬰留職停薪視為離職前的過渡站，要避免他們使用育嬰留職停薪逃避工作與職場的解決方法，首先要提升他們對工作的熱情與動力。部分受訪者在育嬰留職停薪期間，會積極利用在照顧小孩的空檔時間進修學習，加強個人專業能力對於他們的工作能力有正面幫助外，也可能有助於重新喚起他們對於工作的熱情。

勞動部勞動力發展署近年來推動在職訓練計畫不遺餘力，如產業人才投資方案、充電起飛計畫、公訓機構辦理在職人員進修訓練等方案，各方案內容與辦理目的雖各有異處，但細查其訓練課程內容大致相同，且各方案適用對象無明顯區別，缺乏整合性，且除了公訓機構辦理在職人員進修訓練計畫係針對個別在職勞工可利用夜間與假日時段上課外，其餘方案大多係與企業合作，且開課時間多為白天上班時段，如果任職的事業單位沒有與政府機關合作相關在職訓練計畫，一般在職勞工難以個人身分下班進修，也難怪多數勞工僅能利用育嬰留職停薪這樣的長假期間進修學習。

我國在職訓練資源豐富，惟整合度不高，以致民眾難以依各自需求迅速找到適合自己的訓練課程，且各訓練計畫有疊床架屋之嫌；另各計畫訓練課程多以短期為主，受訓時間不長，難以真正培養專業技能，建議政府應積極整併各訓練計畫內容外，亦應加強輔導企業踴躍參與或辦理在職訓練，並將課程導入終身學習

---

<sup>189</sup> 所得者的收入係依工作年資的累積，每年定期上升，並擢升到較高的職位。陳雋美，2000，當前日本公職人員貪瀆問題之研析，問題與研究，第39卷第8期，第39頁。

的人力培訓方向，藉以培養專業優秀人才，還可以滿足員工在職進修需求，員工如想要進修加強專業技能，不須利用育嬰留職停薪期間自行進修，即使在就業期間，也可以透過相關訓練課程不斷學習新知識技能或加強原有技能，以期重新燃起對工作的熱情與興趣，減緩工作倦怠情形。

## （二）協助中小企業與部分行業別調度人力

制定育嬰留職停薪與津貼制度須有相當配套措施，在保障勞工權益外，還須考量組織經營需求，若無法平衡勞資雙方利益需求，將導致資方對於該政策的強烈反彈與不滿外，亦可能造成申請育嬰留職停薪者在職場遭受歧視或強化女性勞工就業性別歧視的風險，為解決中小企業或部分行業別人力調度不足問題，政府應積極輔助雇主尋找員工育嬰留職停薪期間的短期替代人力資源。

組織對於員工申請育嬰留職停薪時的職位空缺處理方式，多半是找約聘的職務代理人或是請同仁平均分擔申請育嬰留職停薪者的業務，員工申請育嬰留職停薪對於組織的影響，除了實際上的人事調動成本，還需面臨所謂「隱藏成本」，如要重新訓練職務代理人業務內容，或等待申請育嬰留職停薪者重新適應工作，從員工申請育嬰留職停薪起直到其復職，組織可能要承受一段為期不短的業務銜接時間；另一隱藏成本可能是會影響組織同儕的工作氛圍，如果組織不願聘請職務代理人，是將空缺的職務轉嫁到部分同仁，可能會引起同仁反彈與不滿，造成工作氛圍不佳。

因人力調度與成本考量問題，中小型企業或服務業要落實育嬰留職停薪制度較窒礙難行，故建議政府可以介入協助解決其人力調配與銜接問題，例如於勞動部勞動力發展署「臺灣就業通」網站設立「短期人力」專區，並定期更新資料庫且加強宣導，使公司可以透過該管道尋找員工育嬰留職停薪期間的職務代理人，且因為是官方推出的就業媒合平台，相關資訊會先經過政府的審核，企業單位較可以放心由此管道協尋替代人力；惟短期替代人力，易涉及勞動市場派遣問題，此部分目前尚待政府規劃出完善政策與配套措施。

### （三）普設品質優良公共托育設施，落實托育評鑑制度

托育制度是伴隨著生育後的重要議題，健全我國的平價優質托育措施，需要政府的介入輔導與完善的整理規劃。

雖我國性別工作平等法第 23 條第 1 項規定，僱用受僱者 250 人以上之雇主，應設置哺（集）乳室與托兒設施或提供適當之托兒措施，惟該項法規目前並無罰則，係為軟性強制性質，主管機關僅有經費補助作法以鼓勵事業單位配合辦理該措施，故依據行政院性別平等會相關調查統計，2014 年員工規模 250 人以上事業單位未提供相關托兒措施比例為 18.6%<sup>190</sup>，仍然有將近 2 成的大規模事業單位沒有為有托育需求的員工設置托兒福利措施。

本研究部份受訪者申請育嬰留職停薪原因是迫於不得已的情況下才下此決策，因為找不到適當的替代協助照顧人力，所以只好申請育嬰留職停薪親自照顧小孩，如育有雙胞胎的 AP 即是典型例子，育嬰留職停薪制度應是本於自願心態而申請，而不應淪為解決無適合人選可托育的替代方案，如果政府規劃完善的公共托育或保母制度，相信可以解決許多無奈的托育問題，也可以幫助到想申請育嬰留職停薪照顧幼兒，卻因工作性質或組織氛圍等原因不敢貿然申請的父母。

育嬰留職停薪制度的設計是由國家介入私領域的具體表現，但如果能有效改善及加強我國公共托育制度，其實也可能成為想要給小孩良好教養環境的父母的替代申請育嬰留職停薪方案。惟如果照顧小孩的外部支持性資源無法取得父母的信任，這些照顧資源的設立只是徒然，政府應重視我國目前的托育配套措施與制度，除了普設平價優質公共托育機構，且為維持托育品質，亦應加強落實定時查核托育場所與保母照顧品質與安全性，保障外部托育品質，使父母可以安心託付小孩給外部專業照顧人員或機構。

### （四）申請育嬰留職停薪限制條件放寬

育嬰留職停薪津貼制度的實施確實大幅提高受僱者的申請意願，惟本研究多

<sup>190</sup> 行政院性別平等會，「103 年員工規模 250 人以上事業單位提供托兒所或托兒措施之情形」，[http://www.gender ey.gov.tw/gecdb/Stat\\_Statistics\\_DetailData.aspx?sn=rgKnt5nXSoVCsojebpGm5w%3D%3D&d=m9ww9odNZAz2Rc5Ooj%2FwIQ%3D%3D](http://www.gender ey.gov.tw/gecdb/Stat_Statistics_DetailData.aspx?sn=rgKnt5nXSoVCsojebpGm5w%3D%3D&d=m9ww9odNZAz2Rc5Ooj%2FwIQ%3D%3D)，最後瀏覽日期：2015/06/21。

數受訪者對於目前育嬰留職停薪津貼制度仍有許多建議改善之處，其中育嬰留職停薪津貼的補助時間短、補助金額低是多數受訪者的共同心得，也是許多想申請育嬰留職停薪者望之卻步的一大主因。

本研究能理解多數受訪者認為目前育嬰留職停薪津貼的津貼給付標準過低，惟育嬰留職停薪津貼是由社會保險支出，係由雇主、被保險人與國家三方共同負擔保費的保險，且社會保險係為提供最低收入保障，著重目的是確保社會安定發展，本研究認為社會保險支出不應無限上綱。

現行勞工與公務人員的育嬰留職停薪津貼支出來源分別是就業保險與公教人員保險，就業保險目前保險費率為 1%，被保險人負擔比率為 20%，而公教人員保險目前保險費率為 8.25%，公教人員被保險人自付比率為 35%，以收支面來看，被保險人領取的育嬰留職停薪津貼是可能遠超過其繳納的保險費，尤其以就業保險的收支差距最為明顯<sup>191</sup>，以本研究月投保薪資已達最高上限 43,900 元、非公務人員之受訪者為例，每月被保險人只須繳納約 88 元，育嬰留職停薪津貼的每月請領額度卻達 26,340 元，雖然許多受訪者表示津貼額度偏低，但以保費繳納與津貼所得的差距結果而言，難謂不具相當誘因。

另關於育嬰留職停薪津貼請領對象範圍擴張至未就業者之建議，我國係將育嬰留職停薪津貼的定位為就業者育嬰留職停薪期間所得喪失的積極性補償，其設立目的除為使就業者得以兼顧工作與家庭，若申請育嬰留職停薪資格不限在職者，是只要有育兒事實者皆可申請，極易混淆社會福利與社會保險的界線，本研究仍支持目前將就業者與未就業者育兒的補助<sup>192</sup>區隔並雙管齊下的作法。

增加保險給付的支出，勢必與提高保險費相關議題脫離不了干係，而調整社會保險費事宜，須考量經濟情勢與財務方面等問題，審慎作出因應方式，保險費

---

<sup>191</sup> 如以通過高考三等考試敘薦任第六職等本俸一級的公務人員為例，其俸額為 25,435 元，每月公教人員被保險人須繳納 734 元。

<sup>192</sup> 針對父母一方因照顧 0-2 歲幼兒致未能就業、近一年之稅捐稽徵機關核定之綜合所得總額合計未達申報標準或綜合所得稅稅率未達百分之二十家庭且未領取因照顧該名兒童之保母托育費用補助或育嬰留職停薪中但未領取育嬰留職停薪津貼補助者，可至幼兒戶籍所在地區公所申請衛生福利部社會及家庭署提供之育兒補助，每月可補助 2,500-5,000 元，補助至幼兒滿 2 歲。

率與相關保險給付應如何調整可謂最適當，非本研究專業，爰無法在本研究提出相關解決作法。

放寬育嬰留職停薪津貼議題必須謹慎研議，本研究對該議題暫無公平且具體可行之解決作法，惟對於申請育嬰留職停薪的限制條件有以下建議：

#### 1. 申請時毋須強制規定檢附配偶就業證明

根據育嬰留職停薪實施辦法第 2 條規定，受僱者申請育嬰留職停薪，應事先以書面向雇主提出，而該書面應記載姓名、職務、留職停薪期間之起迄日等事項，並檢附配偶就業證明文件；目前現行實務做法係，如服務單位願意優於法令，同意受僱者不用檢附配偶就業證明，仍可申請育嬰留職停薪，如公司同意受僱者申請育嬰留職停薪，後續申請育嬰留職停薪津貼即不會遇到阻礙，然而，願意優於法令的服務單位可遇不可求，若服務單位要求檢附時則必須檢附，否則服務單位有權利無條件拒絕受僱者之申請。

本研究認為既然現行實務係可接受雇主同意受僱者未檢附配偶就業證明亦可申請育嬰留職停薪，表示配偶是否為真正從事工作狀態，其實對於申請育嬰留職停薪一事沒有重大影響，如果僅係為防止受僱者濫用育嬰留職停薪制度，可採取其他相關配套措施，否則該條款僅為限制受僱者申請的門檻，更可能淪為雇主或組織刁難、拒絕申請的藉口，故本研究贊成檢附配偶就業證明並非申請育嬰留職停薪的必要條件。

#### 2. 延長申請育嬰留職停薪的期限

現行法令規定每一受僱者任職滿 6 個月後，於每一子女滿 3 歲前，得申請育嬰留職停薪，育嬰留職停薪期間不得超過 2 年；本研究認為此規定不夠彈性、有不周全之處。

本研究認為照顧子女可分短中長程階段任務，幼兒 0 到 3 歲需要密集的生理照顧與陪伴，3 歲後至接受初等教育前，亦需要生理照顧與陪伴，且此時孩子心智思想與性格正在發展，所以還須考量教育督導問題，故本研究亦贊成放寬申請者子女年紀的限制，可延長到子女接受義務初等教育的年紀（7-8 歲），且父母

一人最多可以申請 3 年，如此夫妻安排輪流申請育嬰留職停薪時，較能依據小孩不同階段的成長狀況，彈性且有效分配照顧小孩與工作的時間。

#### (五) 效法瑞典「父親月」的實施

從本研究訪談資料可得知，我國男性決定申請育嬰留職停薪的過程，較易遭遇許多輿論壓力與異樣眼光，這和我國尚未完全落實性別平權的社會風氣有關，如果我國性別分工的藩籬日漸消弭，當爸爸請育嬰留職停薪一事不再稀有，而被視為正常不過的日子來臨，相信會有愈來愈多男性願意投入育兒行列，沒有壓力與負擔、開心驕傲地當著超級奶爸，但社會風氣改變並非一蹴可幾之事，尚需依賴制度與政策的支持，本研究認為實施類似瑞典的「父親月」制度即是淺移默化社會傳統觀念的好方法之一。

雖然實施「父親月」制度，還必須有完整配套措施，除了前述所提協助企業媒合短期替代人力與解決人力調整問題，尚須更謹慎調整相關社會保險制度，提高育嬰期間津貼所得替代率是實施該制度的關鍵要素，增加社會保險費率或直接增加全民稅收都是可納入考量之方法，將育兒事宜提升到社會全民共同承擔責任的高度，難謂不符合社會大眾利益。

提倡「父親月」制度，除了可平衡申請育嬰留職停薪的性別落差外，更重要的是，可逐漸消我國社會弭紮根已久「男主外、女主內」的性別刻板印象，當請育嬰留職停薪的男性再也不是稀有動物時，社會會逐漸習慣並理所當然地接受男性也會申請育嬰留職停薪，進而育齡女性的求職或就職被老闆針對或刁難的情況會隨之改善，到時實質的性別平權對我國而言，就不再是紙上談兵，將會一步步地落實。

## 第二節 後續研究建議

一、本研究之受訪者全數為男性，係欲以「男性」的父職角色之研究觀察角度出發，為避免模糊焦點，故未訪問受訪者的配偶，故無法對照受訪者的相關回答是否如實無偏頗，僅能由研究者自行判斷。故未來若有機會可進一



步研究相關議題，希望加入受訪者的配偶作為受訪者，尤其是亦有申請育嬰留職停薪經驗的配偶，一來可比照相關說詞的正確性，另一重要目的可以確實比較不同性別角色對於男性育嬰留職停薪的看法差異。

- 二、除了就業保險與公務人員保險有育嬰留職停薪津貼給付項目，軍人保險亦有該給付項目，惟礙於研究者沒有管道取得申請育嬰留職停薪的男性軍人樣本，故無法比照有陽剛形象的男性軍職人員與就業保險、公務人員保險男性被保險人申請育嬰留職停薪歷程之差異。未來若有更多管道與機會能接觸不同行業別且願意接受訪談的男性，期待能比較陽剛形象行業與陰柔形象行業的男性申請育嬰留職停薪的歷程。



## 參考文獻

### 一、中文文獻

毛萬儀,2009,初任父親第一年父職經驗之研究—以六位大專教育程度父親為例,國立臺灣師範大學人類發展與家庭學系博士論文

王大維,2000,「父職參與」或「參與親職的父親」?應用心理研究,第7期,頁12-18。

王珮玲,1993,父親角色與兒童發展之探討,教育研究雙月刊,第32期,頁52-57。

王連生,1987,現代家庭父親角色扮演的指標之分析,教師之友,第28卷,第4期,頁16-23。

王舒芸,1996,父職角色—養家者?照顧者?婦女與兩性研究通訊,第41期,頁23-28。

王舒芸,2003,新手爸爸難為?臺北:遠流出版社。

王舒芸、余漢儀,1997,奶爸難為:雙薪家庭之父職角色初探,婦女與兩性學刊,第8期,頁115-149。

王叢桂,1997,父職與母職認知基模及其與生涯承諾的關係的探討,行政院國家科學委員會專題研究計畫成果報告,計畫編號: NSC86-2413-H031-001。

王叢桂,1999,性別角色信念、家庭承諾、工作承諾與工作價值之關係,本土心理學研究,第11期,頁59-89。

王叢桂,2000,促進參與父職因素的探討,應用心理研究,第6期,頁131-171。

王叢桂,2004,父母職責信念與工作價值觀,應用心理研究,第22期,頁201-216。

江怡文,2007,高雄市國小高年級學童父親父職覺知與父職實踐關係之研究,國立高雄師範大學教育學系碩士論文。

余書麟,1994,親職教育,臺北:水牛。

吳孟蓉,2014,瑞典、法國、英國親職假制度及其效應之比較研究,國立東華大學社會學系碩士班碩士論文。

吳書榆譯，2000，Kindlon, D. & Thompson, M. 著，該隱的封印：揭開男孩世界的殘忍文化，臺北：商周。

吳寧遠，2002，男人、女人誰的HQ比較高，載於謝臥龍（主編），性別：解讀與跨越（頁5-16），臺北：五南。

呂玉瑕，1983，婦女就業與家庭角色、權力結構之關係，中央研究院民族學研究所集刊，第56期，頁111-143。。

呂玉瑕、伊慶春，2005，社會變遷中的夫妻資源與家務分工：台灣七0年代與九0年代社會文化脈絡的比較，台灣社會學，第10期，頁41-94。

李文龍，2002，時代變遷中的父親角色，親子教育，第102期，頁8-9。

李秀蓁，2010，新住民家庭父職角色之研究—以一位花蓮縣新住民家庭父親為例，國立東華大學幼兒教育學系碩士學位班進修專班碩士論文。

李庭欣，2013，「善爸」甘休？「育爸」不能？—與照顧若即若離的育嬰假爸爸，國立中正大學社會福利研究所碩士論文。

杜宜展，2004，父職參與意願、參與行為、參與感受及其相關因素之研究，國立臺南大學國民教育研究所博士論文。

沈品汝，2007，父親知覺配偶親職支持、父親效能感與父職參與之關係研究，輔仁大學兒童與家庭學系碩士論文

周玟琪，1994，影響台灣地區家庭家務分工因素之探討，國立臺灣大學社會研究所碩士論文。

周蔚譯，1995，Gould, J.W. & Gunther, R.E. 著，當男人，做爸爸，臺北：麥格羅希爾出版。

林為正譯，2003，Stoop, D. 著，富爸爸不如好爸爸—父親在孩子一生中可扮演的角色，臺北：智庫公司。

林美和，2006，成人發展、性別與學習，臺北：五南。

林鶴玲，2002，新聞報導中的男性形象，載於謝臥龍（主編），性別：解讀與跨越（頁159-171），臺北：五南。

姚淑娟，2010，特殊幼兒父親親職效能與父職參與行為相關研究，國立屏東教育大學特殊教育學系碩士論文。

胡瑞芬，2011，跨國婚姻家庭男性對父職的認知與實踐，國立臺北教育大學社會與區域發展學系碩士論文。

唐文慧，2007，父職角色與照顧工作，載於黃淑玲、游美惠（主編），性別向度與台灣社會。臺北市：巨流。頁250-265。

唐先梅，2001，雙薪家庭夫妻在不同家務項目之分工情形及個人影響因素，生活科學學報，第7期，頁105-132。

徐宗國，1995，工作內涵與性別角色。臺北：稻鄉出版社。

馬財專，2007，回首來時路-育嬰留職津貼的初步思索，社區發展季刊，第119期，頁428-446。

馬惠芬，2003，男性眼光中父職參與、父職自我效能與親子關係滿意度之自我評估研究—新竹科學園區周邊幼兒園所調查資料之分析，輔仁大學生活應用科學系碩士論文。

張再明，2006，從父職參與的現況論父職教育的實施，家庭教育雙月刊，第4期，頁25-45。

張晉芬，2013，勞動社會學，臺北：政大。

張瑞芬，2010，世代別與父職參與、父職壓力之關係及其調節變項之探討—以彰雲嘉地區為例，國立嘉義大學家庭教育與諮商研究所碩士論文

畢恆達，2003，男性性別意識之形成，應用心理研究，第17期，頁51-84。

莫藜藜、王行，1995，已婚男性的家庭價值觀及其對家庭的需求之探究—兼論家庭政策之規劃，行政院國家科學委員會專題研究計畫成果報告，計畫編號：NSC84-2411-H031-002-H3。

許婷雯，2006，我國育嬰假對母職制度及女性就業處境之影響，國立政治大學社會學研究所碩士論文。

郭惠玲，2006，父子互動歷程中之幼兒生氣情緒表達，國立臺北教育大學幼兒教

育學系碩士論文。

陳玉華、伊慶春、呂玉瑕，2000，婦女家庭地位之研究：以家庭決策模式為例，臺灣社會學刊，第24期，頁1-58。

陳宥妃，2014，育嬰留職停薪假申請意願及復職狀況之研究-以北台灣地區為例，國立中正大學勞工關係學系研究所碩士論文。

陳政見，2000，談父職角色，教師之友，第41卷，第1期，頁54-60。

陳慶銘，2012，夫妻育嬰留職停薪之決策研究，逢甲大學公共政策所碩士論文

陳儔美，2000，當前日本公職人員貪瀆問題之研析，問題與研究，第39卷第8期。

陳麗文，2002，兩性平權在家庭：婚姻與家庭涉入的省思，女學學誌，第14期，頁173-274。

鈕文英，2013，研究方法與論文寫作（二版），臺北：雙葉。

陽琪、陽琬譯，1995，Goodman, N. 著，婚姻與家庭，臺北：桂冠。

黃坤瑛，1989，影響父職角色扮演因素之研究—「雙工作家庭」與「單工作家庭」之比較，國立臺灣大學農業推廣研究所碩士論文。

黃怡瑾，2002，雙薪家庭中男性參與親職主觀經驗之探究，臺南師院學報，第35期，頁313-337。

楊國樞，1997，父子軸家庭與夫妻軸家庭的運作特徵與歷程：夫妻關係，行政院國家科學委員會專題研究計畫成果報告，計畫編號：NSC85-2417-H002-028-G6。

楊蕙蘭，2007，公務人員育嬰留職停薪之研究，世新大學行政管理學系碩士論文。

葛冠蘭，2010，地院人員父育知覺、父職參與及幸福感之相關研究——以高雄市為例，國立高雄師範大學教育學系碩士論文。

董典波、黃曉林，2014，一口氣讀懂經濟學：經濟學的100個關鍵詞，臺北：城邦文化。

詹皓菁，2011，以女性人格尊嚴之維護探討育嬰假津貼之憲法基礎，國立中正大學法律學研究所碩士論文

廖永靜，2003，做個A+爸爸：成為快樂、民主、能溝通、肯學習的天才老爸，臺

北：遠流。

廖曉柔，2010，是福利？是虛設？我國育嬰假政策之研究—以台中市國小教師為例，逢甲大學公共政策所碩士論文。

劉秀娟，1997，兩性關係與教育，臺北：揚智。

劉秀娟、林明寬譯，1996，Basow, S. A. 著，兩性關係：性別刻板化與角色，臺北：揚智。

劉宗德譯，2011，飯田泰之著，每一個決定都是經濟學，臺北：大是文化。

劉建台、林宗德譯，1990，Clatterbaugh, K. 著，男性氣概的當代觀點，臺北：女書文化。

劉梅君，2002，兩性工作平等法中「育嬰津貼」的定位及立法意義淺析，萬國法律，頁2-9。

蔡文輝，2010，社會學，臺北：三民。

蔡雅芳，2011，幼兒父親與母親之父職角色期望研究，國立臺北教育大學幼兒與家庭教育系碩士論文。

蔡毓智譯，2013，Babbie, E. R. 著，研究方法：基礎理論與技巧，臺北：雙葉。

蔡銘津譯，2007，Prior, J. & Gerard, M. R. 著，親職教育，臺北：新加坡商湯姆生台灣分公司。

鄭玉菁譯，2008，Abbott, P., Wallace, C., & Tyler, M. 著，女性主義社會學，臺北：巨流。

鄭斐云，2009，父職參與對國小高年級學童學業成就、同儕互動影響之研究—以臺北市為例，國立臺灣師範大學人類發展與家庭學系碩士論文

鄭麗嬌，2006，美國育嬰休假政策之探討，政大勞動學報，第20期，頁49-96。

賴爾柔，2002，父職角色的迷思—賺錢機器的老爸，載於謝臥龍（主編），性別：解讀與跨越（頁311-318）。臺北：五南。

謝臥龍，2002，查某人／查甫人性別角色衝突的抗拒與跨越，載於謝臥龍（主編），性別：解讀與跨越（頁39-47），臺北：五南。

謝棋楠，2006，加拿大之育嬰假與津貼發放制度，政大勞動學報，第 20 期，頁 125-180。

鍾思嘉，1993，二十一世紀的親職教育，臺北：桂冠。

魏秀珍，2004，軍職父親之父職意涵研究，國立臺灣師範大學人類發展與家庭學系博士論文。

譚智華譯，1996，Bly, R. 著，鐵約翰——一本關於男性啟蒙的書，臺北：張老師。

蘇郁雅，2007，男性公務人員育嬰留職停薪歷程研究，國立政治大學公共行政研究所碩士論文。

蘇郁雅，2008，育嬰留職停薪對公部門人力資源管理影響之探討，T&D飛訊季刊，第28期。

## 二、英文文獻

Aldous, J., Mulligan, G. M., & Bjarnason, T. (1998). Father over time: What makes the difference? *Journal of Marriage & the Family*, 60:809-820.

Allen, S., & Daly, K. (2007). The effects of father involvement: An updated research summary of the evidence inventory. Guelph, Ontario: Centre for Families, Work & Well-Being, University of Guelph.

Atkinson, M. P., & Blackewelder, S. P. (1993). Fathering in the 20th century. *Journal of Marriage and the Family*, 55:975-987.

Barnett, R. C., & Baruch, G. (1988). Correlates of fathers' participation in family work. In P. Bronstein, & C. P. Cowan (Eds.), *Fatherhood today: Men's changing role in the family* (pp. 66-78). New York: John Wiley & Sons.

Black, M. M., Dubowitz, H., & Satarr, Jr., R. H. (1999). African American Fathers in Low Income, Urban Families: Development, Behavior, and Home Environment of Their Three-Year-Old Children. *Child Development*, 70:967-978.

Bronstein, P.(1988). *Father-Child Interaction: Implications for gender-role*

- socialization. In P. Bronstein, & C. P. Cowan, (Eds) , *Fatherhood Today: Men's Changing Role in The Family*. New York: John Wiley & Son.
- Coltrane, S.(1995). The future of fatherhood: Social demographic and economic influences on men's family involvements. In W. Marsiglio(Ed.), *Fatherhood*. Thousand Oaks, London: Sage Publications. pp.255-274.
- Daly, K. (1995). Reshaping fatherhood: Finding the models. In W. Marsiglio(Ed.), *Fatherhood*.(pp.21-40). Thousand Oaks, London: Sage Publications. pp.21-40.
- Deutsch, F. M., Lussier, J. B., & Servis, L. J. (1993). Husbands at home: Predictors of paternal participation on childcare and housework. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65:1154-1166.
- Doherty, W.J. , Kouneski, E.F. , & Erikson, M.F. (1998). Responsible father: An overview and conceptual framework. *Journal of Marriage and the Family*, 60:277-292.
- Engel, D. J. & Knoester, C.(2001) Does Fatherhood Matter for Men ? *Journal of Marriage and the Family*, 63: 381-393.
- Fagot, B. I., & Leinbach , M. D. (1995). Gender knowledge in egalitarian and traditional family. *Sex Roles*, 32:513-526.
- Goldberg, H. (1976). *The Hazards of Being Male: Surviving the Myth of Masculine Privilege*. New York: Signet.
- Guelzow, M. G., Bird, G. W., & Koball, E. H. (1991). An exploratory path analysis of the stress process for dual-career men and women. *Journal of Marriage and the Family*, 53:151-164.
- Hanson, S. M. H. & Bozett, F. W.(1987). *Fatherhood: A Review and Resource*. *Family Relations*, 36:333-340.
- Houseknecht, S. K., & Statham, A.(1987). The impact of singlehood on the career patterns of professional women. *Journal of Marriage and The Family*, 49:353-366.
- Hudson, D. B. & Elek, S.M. (2001). *First-time Mothers'and Fathers' transition to*



- parenthood: Parenting Satisfaction, and Infant Sex. *Issues in Comprehensive Pediatric Nursing*, 24:31-43.
- Hyde, J. S., Essex, M. J., & Horton, F. (1993). Father and parental leave: Attitudes and experiences. *Journal of Family Issues*, 14:616-638.
- Kimbrell, A. (1995). *The Masculine Mystique*. New York: Ballantine.
- Lamb, M. E. (1986). The Changing Role of Fatherhood. In M. E. Lamb (Ed.), *The Father's Role : Applied Perspectives*.(pp.3-27). New York : J. Wiley.
- Lamb, M. E., Pleck, J. H., Charnov, E. L., & Levin, J. A. (1985) The role of the father in child development: The effects of increased paternal involvement. In B. B. Lahey, & A. E. Kazdin (Eds.), *Advances in Clinical Child Psychology*. New York: Plenum. pp.229- 266.
- LaRossa, R. (1988). Fatherhood and social change. *Family Relations*, 37:451-458.
- LaRossa, R., Gordon, B. A., Wilson, R. J., Bairan, A. & Jaret, C. (1991). The fluctuating image of the 20th century American father. *Journal of Marriage & the Family*, 53: 987-997.
- Landale, N. S., & Oropesa, R. S. (2001). Father involvement in the lives of mainland Puerto Rican children: Contributions of nonresident, cohabiting and married fathers. *Social Forces*, 79:945-968.
- Xu, L.(2009). View on Work-family Linkage and Work-family Conflict Model. *International Journal of Business and Management*. 4(12):229-233.
- Marsiglio, W., Amato, P., Day, R., & Lamb, M. E. (2000). Scholarship on fatherhood in the 1990s and beyond. *Journal of Marriage and the Family*, 62:1173-1191.
- McBride, B. A., & Darragh, J. (1995). Interpreting the data on father involvement: Implications for parenting programs for men. *Families in Social*.78:490-497.
- Naz, G., (2011). Child-care in Norway: Use of parental leave by fathers. *Working Papers in Economics*. Department of Economics, University of Bergen. 12:1-33.

- Nieva, V. F.(1985). Work and family linkages. In L. Larewood, A. H. Stormberg, & B. A. Gutek (Eds.), *Women and Work: An annual review*, pp.162-190. New York: Praeger.
- Shwalb, D. W., Nakazawa, J., Yamamoto, T. & Hyun, J. H.(2010). Fathering in Japan, China, and Korea: Changing Contexts, Images, and Roles. In M. E. Lamb (Ed.), *The role of the father in child development*. New York : Wiley. pp.341-379.
- Simmerman, S., Blacher, J., & Baker, B. L. (2001). Fathers' and mothers' perceptions of father involvement in families with young children with disability. *Journal of Intellectual and Developmental Disability*, 26, 325-338.

### 三、網路資料

- Duvander, A. Z. & Hass, L. (2013). Sweden country note. In P. Moss (Ed.) *International Review of Leave Policies and Research 2013*. Available at: [http://www.leavenetwork.org/lp\\_and\\_r\\_reports/](http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/)
- Stenmark, H.(2010). Gender segregation in the Swedish labour market- Historical, Sociological and Rational Choice institutionalism as tools for understanding inequality and why it still exists (Master Thesis, Linköping University, LINKÖPING, Sweden). Available at: <http://goo.gl/6lbA44>.
- ETtoday 東森新聞雲，2013/02/27，「李安曾失業又失意 妻子林惠嘉哭著養家支持電影夢」，網址：<http://goo.gl/11e3jN>。最後瀏覽日期：2015/04/14。
- 行政院主計處 103 年人力運用調查報告，網址：<http://goo.gl/YeBZK9>。最後瀏覽日期：2015/08/05。
- 梁玉芳，2011/07/04，「瑞典訂男性育嬰假 好制度打造好爸爸」聯合新聞網，網址：<http://city.udn.com/54543/4664002>。最後瀏覽日期：2015/01/08。

## 附錄一 訪談同意書

您好：

我是政治大學勞工研究所的學生，目前正在進行撰寫論文研究，我的研究主題為「台灣男性申請育嬰留職停薪歷程之研究」，研究對象主要係以我國曾申請／正在申請育嬰留職停薪之男性為主，期望透過相關文獻資料，並輔以訪談資料，藉此探討我國申請育嬰留職停薪者性別失衡原因，與瞭解目前我國目前育嬰留職停薪政策之現狀問題，以期作為改善我國目前育嬰留職停薪政策問題之參考。

本研究採用深度訪談法，約需 1-2 次訪談，每次約 1-2 個小時。同時，為了能將訪談內容完整紀錄下來，希望您同意於訪談過程中錄音，但在訪談的過程中，若您有任何不希望被錄音的部分，您可隨時告知，我會馬上終止錄音。

訪談內容將採不記名方式，因此您的資料完全不會對外公開，您所談的內容，也僅供學術研究上的分析，屆時在論文中是以代碼稱之，在研究報告中不會出現您的名字，而在研究最後也會將錄音資料予以銷毀，以保護您個人的隱私，所以您可以放心的回答。您的參與對我來說是莫大的幫助，若您願意接受我的訪問，麻煩您在下面的受訪同意書上簽名，非常謝謝您的協助。

訪談過程中，您有權力決定回答問題的深度，面對不想回答的問題也能拒絕回答，亦有權力隨時終止錄音以及訪談。若您對本研究有任何意見，歡迎隨時提供。再次誠摯的歡迎並感謝您撥冗接受訪問，打擾之處，尚祈見諒！

敬祝 健康快樂！

在經過研究者介紹後，本人同意參與此研究，且同意研究者使用訪談過程中的內容，並瞭解：

1. 本人所提供的資料，研究者會絕對保密。
2. 在研究的過程中，若對研究有問題可隨時提出疑問或退出研究。

受訪者：\_\_\_\_\_（請簽名）

日期： 年 月 日

國立政治大學勞工研究所

論文指導教授：劉梅君 博士

碩士班研究生：陳孟暄

聯絡電話：0963308305

E-Mail：complex47831@hotmail.com

## 附錄二 訪談大綱（已申請育嬰留職停薪者）

訪談時間：

訪談地點：

訪談方式：

### 一、基本資料

1. 年齡：
2. 請領育嬰留職停薪時年齡：
3. 請領育嬰留職停薪時子女年齡／性別：
4. 教育程度：
5. 子女數：
6. 職業別／職務性質：
7. 公司規模（員工數）：
8. 在該公司工作之年資：
9. 職稱（是否為主管職）：
10. 育嬰留職停薪申請次數與長度（是否為首次申請育嬰留職停薪）：
11. 子女平均每月托育（養育）費用：
12. （申請育嬰留職停薪前）家庭月收入：
13. 在職情形（是否已復職？如果已離職，離職原因是什麼？）：

### 二、家庭關係

1. 家庭成員結構（是否與長輩同住）：
2. 配偶職業／職稱：
3. 配偶年齡：
4. 配偶教育程度：
5. 您與父親的互動如何？〔(1) 衝突 (2) 冷淡 (3) 和諧 (4) 交心〕請再多加敘述。
6. 您與您的配偶在教養上的共識程度為何？〔(1) 無共識 (2) 意見偶爾會分歧，但能經由溝通達成共識 (3) 教養觀念完全一致〕請再多加敘述。

### 三、申請育嬰留職停薪過程

1. 如何得知可以申請育嬰留職停薪？
2. 申請育嬰留職停薪之因素考量（為何不是另一半申請）？是主動想申請還是有其他促成主力？
3. 公司有其他人曾經申請過嗎？是否曾有同事因申請而遭老闆或主管以各種理由阻撓（主管的態度），或服務單位不問其工作表現如何，於年終考評時，給予較差的考績？
4. 育嬰留職停薪期間，公司是如何安排您職位的空缺？

### 四、育嬰留職停薪經驗

1. 育嬰留職停薪的目的與預期目標是（是否純粹為了育嬰）？育嬰留職停薪的生活與預期目標相吻合嗎？
2. 育嬰留職停薪期間生活有何改變？與子女（或配偶／同居家人）感情有明顯增進嗎？與申請育嬰留職停薪前相較？
3. 育嬰留職停薪期間，如果遇到照顧小孩方面的問題，如何解決？
4. 周遭親友／同事對您申請育嬰留職停薪的態度與看法（正／負）？對您申請育嬰留職停薪抱持負面態度的親友／同事，原因為何？您如何面對／處理？
5. 配偶／親友對您申請育嬰留職停薪之態度，申請前後皆始終如一嗎？
6. 申請育嬰留職停薪的時程與原先規劃一致嗎？有提前結束或延長嗎？原因是？
7. 在申請育嬰留職停薪前／後，對於男性參與育嬰工作有何看法／轉變？申請育嬰留職停薪前與復職後，育嬰責任分別是誰？

#### 五、家庭經濟面

1. 是否有申請育嬰留職停薪津貼（金額數）？育嬰留職停薪津貼對家庭收入之影響？
2. 育嬰留職停薪前／後，家中主要經濟來源是否不同？是否感到不習慣？
3. 家中經濟是否有因您申請遭遇困難育嬰留職停薪？如何解決？

#### 六、對政府相關措施的評價

1. 對育嬰留職停薪相關法令與措施是否了解？由什麼管道了解？認同此項措施嗎？
2. 認為目前育嬰留職停薪津貼只補助被保險人六成投保薪資是否足夠？如果沒有育嬰留職停薪津貼，您還會申請育嬰留職停薪嗎？
3. 您認為目前法令規定，子女三足歲前才可以申請育嬰留職停薪，您認為請領者之子女年齡規定是否足夠或需要延長？延長到幾歲較為適宜？
4. 此政策措施是否有增強您想孕育下一胎的想法？你覺得我國不論性別之勞工皆能申請育嬰留職停薪，是否有助於促進兩性在職場上的平等意識？
5. 您認為我國目前育嬰留職停薪政策措施還可以改進什麼地方？
6. 您認為對於申請育嬰留職停薪的家長而言，除了現有規定，最希望政府可以提供什麼配套措施協助您們？
7. 依性別工作平等法規定提出育嬰留職停薪申請時，雇主不得拒絕且不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。您對於性別工作平等法保障育嬰留職停薪，並要求雇主給予考績保障，是否認同？實務上，會不會排擠到工作認真同仁的考績？

#### 七、心路歷程（心得）與人生規劃

1. 對於申請育嬰留職停薪期間的過程，總體而言，是正面感受或是負面的？為何？
2. 會鼓勵別人（一樣是男性）申請育嬰留職停薪嗎？
3. 在育嬰留職停薪期間，您是否會擔心復職後的問題？

4. 如果落實公共托育，是否還會想申請育嬰留職停薪？

八、復職後經驗（尚未復職或已離職，免答覆）

1. 是否於規劃中如期復職？延長或縮短原因為何？

2. 復職後是否回到原位？如果不是？是調動至？

3. 復職後，有何不適應處（工作內容不同，無法接軌／同事異動等）？

4. 復職後，同事與上司的態度是？與申請育嬰留職停薪前有何不同？

5. 復職後，對工作的態度和價值觀與申請育嬰留職停薪前有何不同？



### 附錄三 訪談大綱（符合育嬰留職停薪資格想申請卻未申請者）

訪談時間：

訪談地點：

訪談方式：

#### 一、基本資料

1. 年齡：

2. 欲請領育嬰留職停薪時年齡：

3. 欲請領育嬰留職停薪時子女年齡／性別：

4. 教育程度：

5. 子女數：

6. 職業別／職務性質：

7. 公司規模（員工數）：

8. 在該公司工作之年資：

9. 職稱（是否為主管職）：

10. 欲申請育嬰留職停薪申請長度（是否為首次申請育嬰留職停薪）：

11. 子女平均每月托育（養育）費用：

12. 家庭月收入：

13. 配偶年齡：

14. 配偶職業／職稱：

15. 配偶教育程度：

#### 二、申請育嬰留職停薪考量問題

1. 申請育嬰留職停薪之因素考量（為何不是另一半申請）？是主動想申請還是有其他促成主力？

2. 公司有其他人曾經申請過嗎？公司如何安排他的職缺？

3. 為何曾考慮要申請後來又不申請？

4. 如果有完善的公共托育，還會考慮要申請嗎？