

邁向一個積極對男性倡議的女性主義取徑？

以台灣「性別工作平等法」育嬰假之理論與實務為例

陳宜倩（世新大學性別研究所）

近百年前，女性主義者為爭取權利或決定自己的生活方式，不論中外皆選擇「單身」，今日社會呢？在婦女解放運動與性別平等議題的倡議中，男性還是缺席嗎？男人究竟能不能成為女性主義思想的主體？女性主義的版圖中包括男性研究嗎？這「男人」與「女人」的分類基礎有實益嗎？從「婦女研究」到「性別研究」或「性／別研究」，「男性」這個類別下的不同樣貌也隨之展現，我們可以重新想像一個跨越國境又在地深耕、包含男性的女性主義取徑嗎？

在仔細探究「到底什麼是男人」、分析「男子氣概」後，本文以性別工作平等法關於育嬰假規範之性別政治為例，分析婦女運動、兩性（後更名為性別）工作平等法立法歷程、及其施行後之法律實務與公共政策討論，思索男性與婦女運動的關係，企圖提出一個包含男性並積極對男性倡議之女性主義理論與運動路徑建議。

關鍵詞：男子氣概、男性研究、育嬰假、女性主義理論、性別歧視、工作家庭衝突

Alice Paul: When you're alone, you can make any choice you want. But when someone loves you, you lose that right. I won't give anything away 'til we have it all. (Amato, Pilcher, Forman, Weinstein, and von Garnier, 2004)

姚敏瑄：女人單身可以為社會做更多的事。¹（簡扶育，2014）

一、前言

近百年前，女人為爭取權利或決定自己的生活方式，不論中外皆選擇「單身」，² 今日社會呢？在婦女解放運動與性別平等議題的倡議中，男性依舊缺席嗎？男人究竟能不能成為女性主義思想的主體？女性主義理論的版圖包括男性研究嗎？女人能不能成為男性研究的主體？這「男人」與「女人」的分類基礎有實益嗎？在中文語境，從「婦女研究」到「性別研究」、「性／別研究」之改革演變，「男性」這個類別中的不同樣貌也隨之展現，我們可以重新想像一個包含男性（men inclusive）、積極以男性為倡議對象、跨越國境又在地深耕的女性主義理論與運動取徑嗎？在仔細探究「到底什麼是男人」、分

致謝辭：感謝兩位匿名審查委員精闢的提問與評論，使作者得以更直接地表達立場，不致因企圖閃躲一些性別議題而語焉不詳。在修改論文過程中，也感謝編委會精準地理解作者與審查委員的交鋒辯論，持續提問，這是我從事學術研究以來一直企盼的理想環境，建設性的評論讓學術辯論得以持續，我得以不斷成長。

- 1 1945年後台灣首位以中文報導之女記者姚敏瑄，在接受簡扶育訪問攝影時談及。
- 2 這裡的單身可以有許多解釋，脫離女性在異性戀父權框架的家庭育兒期待，破除異性戀情慾偏好的框架限制可以是其一，運動策略上的與男性分離是其二。

析「男子氣概」後，本文希望以性別工作平等法（2008 年修正前稱為「兩性工作平等法」）關於育嬰假規範之性別政治為例，³ 分析婦女運動、兩性工作平等法立法歷程、及其後近 13 年的法律實務與公共政策討論，⁴ 思索男性與婦女運動的關係，企圖提出一個更積極對男性倡議之女性主義理論與運動路徑建議。⁵

在兩性工作平等法的立法過程，育嬰假乃是以消弭職場中對女性之性別歧視、促進性別平等之目的入法。當時有許多關於女性在雇用、升遷過程中遭受性別歧視的討論，令人備感挫折卻可激發思考，例如 1987 年台北市國父紀念館與高雄市中正文化中心，女性員工結婚或懷孕即必須自動請辭之工作契約爭議。⁶ 雇主或體認並同情女性員工的家務負擔，或如此確信，並知道職場並無提供彈性上班或其他協助雇員兼顧工作與家庭的政策；在女性較可能因結婚或生育辭職的文化預設下，雇主認為聘用女性即等於接受其隨時可為生育而犧牲事業的風險，也希望女性勞工在結婚或懷孕後自動離職。雇主辯稱這並非惡意歧視女性，而是男女有別、社會分工的必然後果。1990 年行政院發佈「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

3 作者將兩性工作平等法與性別工作平等法二名並列，是希望提醒讀者本法之改革歷程，名稱改變標示著不同時期之立法意旨，以及對於兩性與性別之想像，詳細討論請見本文第四節。

4 2002 年公佈施行，性別工作平等法最近一次修正為 2014 年 12 月 11 日總統華總一義字第 10300189191 號令修正公佈第四、十二、十四至十六、二十三及三十八條之一條條文，2014 年 12 月 13 日生效。

5 我的問題意識源自父親為家中主要照顧者之家庭經驗，關於這段歷程如何促使作者從事受女性主義啟發之男性研究，請參考陳宜倩（2002）及 Chen（2002）。

6 尤美女（1990）立委當時在《婦女新知雜誌》的〈把工作權爭回來 男女工作平等法有待制定〉，是另一篇倡議女性平等工作權之經典著作。

處理原則」，⁷ 育嬰假的請假主體限女性，當時官方態度並無意挑戰男女分工，如以最大善意來理解，此處理原則為考量性別化的社會現實，讓女性公務人員有兼顧工作與家庭之可能，不必被迫中斷職涯而造成就業不平等，但完全未考慮男性公務人員之育嬰需求，以及此單一性別措施可能複製、鞏固既存權力體系中之性別刻板印象。

當時引入育嬰假，的確是希望將女性員工面臨的工作與家庭衝突、特別是家庭照顧責任中的育嬰需求納入考量，認為這是促進兩性工作平等的措施。⁸ 婦女新知基金會聯合其他民間婦女團體，以及熟悉女性勞動權益的學者專家，致力於男女工作平等法的催生運動多年，1990年提出男女工作平等法草案第一版。婦女新知發行的男女工作平等法草案及相關文獻彙編中，有一篇名為「育嬰 大家一起來」的說帖（涂秀蕊，1990），開宗明義強調男女工作平等法的起草推動，除消極地禁止對女性之職場歧視外，「更應積極地幫助女性解決背後的包袱，即協助女性兼顧家庭以調和女性在家庭與工作兩方面的衝突」。相較於前述的行政院規範，新知版的育嬰假企圖打破男女育兒分工，提出兩性皆適用之育嬰假，強調養兒育女不只是女人的事，也是男人的事、國家大事。

而我好奇的是，雇主何以確定只有女性會為生育請假或離職？

7 中華民國七十九年六月二十六日，行政院台(79)院人政參字第二六〇八九號函。

8 現行性別工作平等法第十六條：受僱者任職滿六個月後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿三歲止，但不得逾二年。以台灣的女性主體而言，家庭照顧責任尚可能包括照顧父母、公婆、生病的親人等，性別工作平等法第二十條即規定：受僱者於其家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自照顧時，得請家庭照顧假；其請假日數併入事假計算，全年以七日為限。但本文先以時程較長（最長兩年）、影響較大、且可能影響男女分工的育嬰假為主要研究範圍。

何以確定女性雇員沒有積極參與養育幼兒的男性伴侶或配偶？或者缺乏其他支持體系？為什麼政策討論總以養育小孩是女性責任為假設前提？如果男性員工提出育嬰休假請求，雇主會如何反應？在全球經濟不振、許多公司已先行提供無給休假、派遣工增加的情形下，男性雇員會請求休育嬰假嗎？育嬰假在台灣文化的中文語境理解下，是否與男性無關？為什麼很多女性主義的訴求，男性都覺得與他們無關而置身事外？

我們經常聽到以下述概念為前題的論述：母性是天生的、母職為女性天職、孩子需要母親（全天候密集）照顧，以及工作場所的本質。由於台灣兒童照顧制度的公共化程度低，勞動市場對母親不友善，導致許多女性因育兒而離開職場。當家庭與工作衝突時，個別女性如何決定乃重要議題（唐文慧，2011）。這些在社會實務中被視為理所當然的行為規範與思考邏輯，雖存在已久，但不一定具有合理性或正當性，本文希望進一步質疑這些不明言的假設，提出批判性觀點與分析。母職不是女人天性，而是經由社會化建構，將社會的共同責任私人化為特定性別人的重擔。寸步不離的密集式照顧其實從不是台灣社會的傳統，也非人類社會之慣行。工作條件與環境的改變更是另一個隨機制宜／隨置性（contingency）的話題，需要更宏觀、更整體的文化觀念變革，這些都是本文將陸續處理的議題。

為什麼雇主確定只有女性會為生育請假或離職，或育嬰休假者仍以女性勞工居多？初步的答案在於持續的男女工資差異，以及女性不僅被期待、也在實質上負擔了大部分的家庭照顧責任。一方面，要發展家庭中的男女平等，結構上的先決條件是職場上的工作機會平等和同工同酬原則（Smith, 2001），除非先成就此先決條件，特別是女性經濟上的平等，否則男性參與養育子女將難以成為普遍的社會現實。

另一方面，更令人傷心的現實是，目前女性於照顧依賴性人口事業（包括老人、小孩及傷殘者）獨挑大樑，在今日勞動市場以傳統「男性勞工」為準的結構下——工作時間、升遷管道及假期都無彈性——有家庭義務的勞工很難生存。女性不但在家面對配偶沒談判籌碼，在職場上面對雇主也一樣沒談判籌碼。在此雙惡性循環下，女人們獨自與兩大社會機構中的不平等奮戰（史倩玲，2012/8/14）。

女性在職場遭受的不平等和家庭中的男女分工息息相關，而且強化了出外養家者／在家照顧者的性別刻板印象。性別角色意識型態支持並強化上述惡性循環，此惡性循環反過來又穩固了性別角色意識型態。表面看來是男女間對於養育兒女處理家務的私人決定，但因國家政府和私人企業組織性及機制性地制定政策（或未制定政策），個人的「決定」或「選擇」其實是情勢所迫，養兒育女的決定與全國性的勞工政策有密切關係——例如育嬰假的制定與相關細節設計。Iversen 與 Rosenbluth（2006）的研究發現，當國家施行對女性友善的勞動市場及相關政策時，家務勞動的性別分工會趨近平等。發展重視親職、提倡性別平等的勞動市場，通常也能有效提高男性參與家務勞動的程度（王舒芸、余漢儀，1997）。家庭內部男女分工行之有年的私人行為，其實提供了全國性政治機構運作之堅實基礎，其所仰賴的是職場上以男性勞工為主的意識型態。家庭職場中的男女角色刻板印象相互餵養，究竟應從何著手打破這樣一個受家庭形態、社會文化、勞動市場及國家制度支持的惡性循環呢？⁹

9 作者理解在制定性別相關政策時，應考量各層次，包含就業者與未就業者、有婚姻與無婚姻者、單薪家庭與雙薪家庭，避免不平等對待。本計畫企圖解構家庭與職場相互餵養的性別不平等惡性循環，因此將特別著重於同時負擔有給市場與家庭（無給）工作的女性處境，而以照顧工作中的育嬰為例，來闡述作者

受女性主義法學（feminist jurisprudence）與性別研究觀點啟發，作者希望藉由分析台灣從制定兩性工作平等法到修改為性別工作平等法之理論與實務，透過比較法與跨文化研究，檢視台灣、美、德等國育嬰假相關法規變革，勾勒出法律反映、複製、解構或重塑「性別」之可能角色，並思索一個透過女性主義仲介、包含男性且積極對生理性別男性倡議的性別解放運動策略。除前言外，全文共分四部分：第二節將以台灣現行法律規範及相關案件為基礎，說明工作勞動自由與性別人權間的關聯，包含對女性之性別歧視、對男性與女性之人格發展限制，以及法律改革與社會變遷之良性互動；第三節將分析「男子氣概」及其強制性別規範可能帶來的傷害；第四節將分析美、德、瑞典育嬰（親職）假制度中，積極鼓勵男性育嬰的相關規定；¹⁰ 第五節則討論「性別」之意涵、性傾向與職場性別歧視之關聯，並提出性別敏銳之政策建議。最後，思索一個經由女性主義仲介、包含男性、積極對男性倡議的性別解放運動策略，並探討其侷限與可能性。

二、台灣現況：誰敢請育嬰假？

上班族林小姐說，雖然服務的單位有上百人，依規定本來就可以

論點。故先以雙薪家庭為研究範圍，探討其中男性可能扮演之角色。簡言之，作者的問題意識：同是工作者，男性為何無法多參與照顧幼兒？故先探究雙薪家庭，僅在與本文論點（即男性應以自己主體位置參與育兒照顧）有關範圍內討論其他情形。例如：婚姻狀態其實在育嬰假部分不造成影響，性別工作平等法之子女包含婚生子女、非婚生子女及養子女。

- 10 「照顧嬰幼兒」責任至少包含三大核心內涵：金錢（津貼制度）、時間（親職／育嬰假）及服務（托育體系）。本文只於論點證成範圍內涉及親職／育嬰假與育嬰期間的津貼問題，至於照顧責任誰最適合（父母或其他親戚、私托、公托等），或如何設計整體嬰兒照顧政策，則非本研究重心。

請育嬰假，但就她的了解，不曾有任何一個女同事提出申請，也因為公司沒有這個「慣例」，所以，就算她懷孕生子，在目前不景氣的情況下，她也不敢提出來，以免育嬰假結束，工作也丟了。(魏怡嘉、邱燕玲，2007/4/5)

立法院 31 日三讀通過修正就業保險法，父母皆可請領育嬰留職停薪津貼 6 個月。學者表示：恐怕沒有太高比例台灣男性敢留職停薪回家帶小孩。暨南大學社會政策與社會工作學系徐雅惠副教授表示：長期以來企業意見都認為留職停薪影響企業營運，而台灣男性通常又是家計主要來源，所以不樂觀台灣爸爸會響應留職停薪、領津貼、回家帶小孩。(張順祥，2009/3/31)

根據 100 年婦女婚育與就業調查結果顯示，目前婦女家庭每月生活費用主要來源：以來自「配偶（含同居人）」比例最高占 45.35%；其次為「父母或祖父母」占 26.97%；再其次為婦女「本人」占 16.92%。(婦女婚育與就業調查，2011)

「照養子女是何其沈重的工作，在今天的世界幾乎不可能由女性獨自負擔，」Aono 接受訪問時說：「我太太計畫一年內回到職場，而我想要盡我所能地支持她。」每天工作長至 16 小時的東京電腦軟體開發商 Aono 說，他想在公司樹立男性員工的典範，從 8 月 16 日起要請兩星期育嬰假，照顧他六個月大的女兒。(Kazuyo, 2010；引文為作者自譯)

2006 年行政院主計處調查台灣社會生活趨勢，結果顯示兩性家

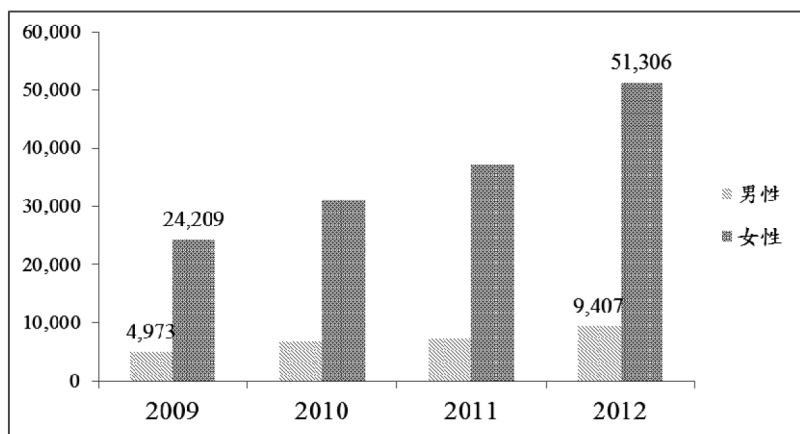
事及工作時間之差異，女性平均家事時間達 2 小時 19 分，遠較男性高出 1 小時 51 分鐘。與往年比較，1987 年兩性家事時間差距 3 小時 3 分鐘，1994 年 2 小時 38 分鐘，呈現逐年縮短趨勢，但家事之負責人仍以女性為主。而男性因勞動參與率高於女性，致每日平均工作時間高出女性近 1.5 小時，雖然差距已明顯較往年縮減。家事分工方面，除房屋、水電及簡易器物維修仍多由男性成員負責外，其餘打掃、買菜、準備三餐、清洗衣物與照顧老幼等家事主要由女性負責，每天平均處理時間為 1.6 小時，較 2002 年 8 月調查之 1.8 小時略減；按性別觀察，男性平均 0.9 小時，雖仍低於女性之 2.3 小時，兩者之差距小於 2002 年 8 月之 1.6 小時（95 年社會發展趨勢調查網站報告，2006）。當年兩性工作平等法欲消除職場對女性之性別歧視，並使其得以兼顧家庭與工作之立法意旨，實以上述性別化（gendered）的社會現實為基礎。

台灣於 2002 年通過兩性工作平等法，並在 2008 年修正為性別工作平等法，明定勞工育有 3 歲以下子女，符合一定法定要件（如任職滿 1 年，2014 年修正為滿 6 個月），得申請育嬰假留職停薪至多 2 年。從 2002-2005 年申請育嬰留職停薪的性別比觀察，男性申請人數不到 5%。性別平等工作法施行 7 年後，2009 年於就業保險法第十九條之二增訂育嬰留職停薪津貼實施方法，男女勞工均得請領育嬰津貼，依育嬰留職停薪之當月起、前 6 個月平均月投保薪資之 60% 計算，按月發給，讓育嬰假成為部分時間（6 個月相對於最多可請休留職停薪假 2 年）有替代薪資收入。¹¹ 但已有學者質疑台灣男性是否

11 育嬰假期間停發薪資，符合條件者另行給予育嬰津貼，其法律意義非工作之對價，非如產假、產檢假、陪產假為有薪假。參見性別工作平等法第十五、十六條、就業保險法第十九條之二第一項。

會響應，之前各方討論重點均放在此法是否真正有助於紓解職業婦女的育兒壓力，抑或反而可能使雇主不願雇用女性。這些爭論其實有個共同點：均假設「女性仍負擔大部分育兒及家務責任」（社會現實），或「女性應負擔育兒及家務責任」（道德規範或社會期待）。為什麼雇主這麼有信心，男性員工不會興致勃勃來申請育嬰假？為什麼學者這麼悲觀，不認為此法其實也可能紓解「職業父親」在工作及家庭責任中掙扎的痛苦？

圖一 育嬰留職停薪津貼初次核付人數——以性別分



資料來源：行政院勞工委員會（2013）

2002 年育嬰留職停薪實施之初，有 148 位男性請領，2009 年留職停薪育嬰津貼開始給付，2012 年男性請領人數增至 9,407 人（參見圖一），對於傳統社會認定之經濟提供者而言，經濟誘因的確不可忽視。根據李庭欣、王舒芸（2013）針對男性請領育嬰假之研究，男性仍被期待負擔經濟，因此在告知親屬請育嬰假的決定時，需先解釋家

庭收入無慮，才比較能獲得親屬支持，這與母親申請育嬰假的情況有明顯差異。經濟因素一向與男性緊緊相連，早在 1999 年，男女工作平等法草案接受委員會審查時，立法委員彭紹瑾詢答勞委會張副主委 2 天（民間版 5 天）陪產假為何沒有工資，「如此當然沒有人願意請假，只要一想到沒發工資，不論三天或五天，對於男性都是一種壓力，所以當然希望由法律作為保障……」（立法院，1999: 215），此情況至今沒有太大改變。

父親也許參與掙「奶粉錢」的工作，但照顧與回應子女日常基本需求的通常是女性（包括母親、祖母、外祖母、其他女性親戚、保母等），多數人是在女性照顧下成長的。在一個認為養育子女乃女性天職的文化中，男主外女主內的觀念主導我們的家庭生活、學習環境、政治論壇甚至新聞八卦。男女有別——兩性各有其社會功能、地位、職守，但生活在這樣受到制約、兩性不平等的社會，女性發展遭受壓迫與限制，男性難道完全受益嗎？受到性別歧視的女性沒有全方位發展自己的自由，而在法律、政治、社會、經濟上占盡制度性優勢的台灣男性，真的就有全面發展其人格的自由嗎？

「男人真命苦」是譁眾取寵的推諉之詞，抑或男子漢含淚揮汗的心聲？台北市長柯文哲曾於接受訪問時，無奈地說自己是缺席的父親，而更多相信男子氣概應以豐厚的薪水來呈現的男性，在全球景氣不振、失業率提高、貧窮人口激增的情形下，日子愈來愈難熬。對許多家庭而言，一份薪水無法維生；然而有些男人對於自己無法全盤負擔家計、太太必須「拋頭露面」出外工作感到羞愧，¹² 甚至因被迫請

12 台灣目前死刑犯之一鄭武松當年犯下殺前妻案，後廢除死刑聯盟與其接觸，在自傳中表示自己讓妻出外工作「拋頭露面」，責備自己不像男人（張娟芬，2010）。

無薪假或公司裁員、無法面對一家老小而自殺。男性如不想一天工作 16 小時、或有天突然「過勞死」而來不及與家人相處，面對競爭激烈的勞動市場，還有其他選擇嗎？男性對於社會期待養家活口的角色真的滿意嗎？在愈來愈多女人尋求經濟獨立、自給自足之後，男性真的不在乎淪為只是精子的捐贈者？而在家承擔家務與照顧責任的男性，要冒著被戲謔「吃軟飯」的風險，時時接受傳統性別規範與內化了的性別刻板印象嚴苛檢視，可謂腹背受敵。

針對台灣男女為性別規範制約而處於壓迫性性別關係之困境，以及大眾對於女性主義與婦女運動的曲解，作者擬建立兩性互結聯盟的理論基礎，首先探討男性為享受其法、政、社、經優勢而繼續維護傳統性別規範，所必須付出的沈重代價：男性其實也身受其害。因此，男性為了自己的實際利益著想，也應加入女性主義陣營，共同努力消除性別歧視的罪魁禍首：嚴苛的男女二元規範。其次，針對在家庭和工作間掙扎的具體情境，如果說目前婦運和政府政策的重點是消除職場對女性的就業歧視，以提升婦女勞動參與率，本文則建議：以性別工作平等法中的育嬰假為先發，鼓勵男性跨越性別界分，積極參與家務，分擔養育責任。當年婦運啟蒙，開始消除女性參與公領域活動的障礙，鼓勵女性積極參與政治、社會、經濟各項發展，同樣地，我們可能要花費心力歷經另一個二、三十年，來鼓勵男性跨越性別分隔，分擔家務，養育子女，重拾親密關係。

不同社會在不同的時空下，對性別角色有不同的定義標準，各社會落實其標準的強制程度亦有不同，然其共同點是以生理性別（biological sex）為準，對每個生活在社會團體中的男女，提供人生規劃指標，而此強制的、社會既存的指標極可能成為個人人格發展致命的阻力。男性在享受已制度化的優勢時，也必須付出代價：符合社

會對一個「真正的男人」的期望，成為魁梧強壯、感情堅強、事業成功、能養家活口的經濟提供者。很多研究陸續證明父權結構與這些性別規範對男性及女性都有害（Connell, 1995; Kimmel and Messner, 1995; Messner, 1997: 3; Toker, 1999: 577）。當性別規範在社會中被嚴格執行時，以男性為標準人類、對女性無正當理由的差別待遇，是相對容易觀察的現象，本文稱之為第一級傷害；因性別規範導致人格發展自由被扼殺的慘痛代價，我稱之為第二級傷害。

分辨「性別歧視」和「人格發展自由受侵害」的理由是，如能細微理解其成因與可能造成之影響，可進一步區分動員對象與理由，也可能建立運動結盟之基礎。¹³ 作為集體指稱的女性，一般同時遭受兩重傷害，其中包含不同類型的權利侵害，而集體指稱下的異性戀男性，大多擁有制度性優勢，但仍可能遭受後者傷害。前者對於兩性的差別待遇較易檢視，後者對兩性「一視同仁」的限制反而讓我們輕易忽略。這裡不是要排除個別男性受到性別歧視的可能性，例如擔任照顧工作的男性，在特定情形下其權利被侵害，可能是自由權也可能是平等權。

首先，「男性」作為集體指稱與「個別男性」在具體個案中所受待遇，屬不同層次的問題。婦運多年來企圖分辨「女性」（as a class）與女性之異質性，作者也認為在論述上必須仔細區隔。作者區分性別歧視 (1) 與人格發展自由受侵害 (2) 兩種不同請求權基礎（legal claim），是希望細究台灣社會文化中「男女有別」結合「男尊女卑」所造成的傷害類型，一方面在法律體系請求權基礎中取得正當性（過去無以名狀的傷害，現在稱為性騷擾，可作為賠償基礎，即是透過這

13 關於如何動員權利被侵害者出面主張，Abrams（2011）曾精彩論述情感（emotions）在其中的作用。

種類型化的努力)，一方面試圖發展共同基礎，說服男性以自己位置加入倡議性別平等的陣營。男性作為集體之指稱，在大多數社會情境中雖然是制度優勢得利者，卻可能遭受未能如願發展自我的侵害（-(1)+(2)）。換句話說，集體男性也許沒受到性別歧視，但可能受到發展人格自由的侵害。

再者，脫逸了社會文化對集體男性之期待而擔任照顧工作的個別男性，有無可能遭受歧視呢？視情形而定，可能會有不同的侵害類型，也可能混雜平等權與自由權之傷害。試想擔任照顧工作的男性在以下情形，可主張哪些請求權利基礎？

情況 1) 當法規限定為女性育嬰假，如舊有行政院女性公務人員育嬰假辦法

+ (1) + (2)：性別歧視 + 人格發展自由侵害

情況 2) 法律規定性別中立之育嬰假，但無薪也無替代薪資

- (1) + (2)：人格發展自由侵害

情況 3) 法律規定性別中立之育嬰假，有薪或有替代薪資

- (1) - (2)：完美的世界

情況 4) 法律規定性別中立之育嬰假，有薪或有替代薪資，在請領過程遭受刁難或語言騷擾，最後仍請領成功，但在被不停地叨念下，個別男性本想請領一年育嬰假，結果只請了六個月

+ (1) + (2)：性別歧視（以實際受到影響程度判定）

+ 人格發展自由侵害（以實際情形判定）

真實世界仍有許多形形色色的個案，以上僅舉例說明幾種可能，

個別照顧的男性是否只有發展人格自由受到侵害，而未遭性別歧視，是不一定的，要看實際情形。也因此，司法體系能否理解性別權力差異，且願意在個別案件裁判中考量，將是個案能否獲得權利侵害肯認之關鍵。

由於社會運動資源匱乏及侵害權利之具體程度差異，女性主義者一直比較著重於消除對女性的性別歧視，而較少關注可能同時影響兩性人格發展自由之權利侵害。即使有此類研究，多著重於探討性別刻板印象如何限制女性人格發展，較少提到對男性的影響。大眾傳播媒體也藉此將女性主義描繪成厭惡男性、要和男性奪權的組織（Hooks, 2000: 3-6）。作者完全體認性別規範不但在各方面造成對女性的歧視，且限制女性人格發展，亦無意忽視女性遭受的痛苦。然而婦女運動不是倡議平均分擔壓迫與屈辱的運動，而是企圖直視痛苦根源以尋求解決之道，首要之務為理解苦痛的來源與性質。以此認知為基礎，本文欲進一步探討性別規範對一般認為父權結構下的受益者「男性」的負面影響：對於想要參與養育子女的男性，以傳統的男性勞工行為模式為準據所建立的職場結構，也對其突破性別僵化的行為造成限制。傳統模範勞工是全職、隨時可加班、沒有照顧老幼之家庭義務，假設家中女人包辦一切。¹⁴ 只要嚴苛二分的性別規範存在，繼續要求男性作為家庭經濟主要來源，那麼要求男性多參與養育幼兒、處理家務，根本是癡人說夢。如果個別男性不顧一切越界去做，反而可能面臨性別脫序所帶來的更嚴苛的壓力。在提出試驗性建議前，作者擬先細究性別規範中「男性神話」的迷思。¹⁵

14 也許不是每個行業都如此，但一般享有崇高社會地位、高收入工作的人，不管是全職的藍領階級或一級主管的白領階級，大多仍有這種理想勞工的觀念。

15 此為對應 Betty Friedan 於 1963 年的經典之作 *The Feminine Mystique*，Friedan

三、男子氣概及其附帶傷害

(一)「男性神話」的迷思

由於「男性」常被理解與描述為同質性的概念，本文對男性之分析擬從微觀角度著手：對文化規範中的男子氣概，分別分析其要素，並指出不同要素之意識型態對個別具體男性所可能帶來的負面影響。

1. 男性體格強壯、情感堅強？

俗云「男兒有淚不輕彈」，真正的男人不在乎自己的痛苦，堅強而沉默，不惜任何代價也要保衛家庭和國家。男性自小被教育不准哭，不准對他人揭示感情脆弱的一面，不准做任何可能被視為娘娘腔的事。一般而言，理論上男子氣概仍持續作為男性行為處事的指標，但實際上因特定環境要求，個別男性在生活中必須有所變通，甚至做出和性別規範相反的事。

依據內政部 2013 年 9 月公佈的「第十次國民生命表」，國人平均壽命男性為 75.96 歲，女性為 82.47 歲，男人平均壽命較女人短。台灣男性平均年齡與女性差距愈來愈大，40 年代男女平均壽命差距只有 3 歲，到 2009 年則增至 6.6 歲，創下紀錄。舉凡男人生性劣等、或男人承受較大環境風險等各種理由，都被提出來解釋這種現象，但較可採信的是心理、社會性的綜合因素。男人不但比女人更易酗酒、酗菸、讓自己暴露在高風險的意外傷害中，也比女人不願對個人健康採取預防措施。簡言之，很多男人都不會照顧自己，並非生來如

此，而是學習內化了性別角色規範。很多研究男性的學者都同意，男性性別角色其實對健康有害。「男性感情上堅強不易受傷」的刻板印象，也表現在法律體系對男性的看法。要決定「誰可以受傷害」或「誰的傷害會被法律認為是傷害」時，法律體系一再表示「男性感受不到情感上的痛苦」這個觀點（Levit, 1996）。根據唐文慧與廖珮如（2014/2/4）對於台灣家暴丈夫的研究，男性情緒不平和抗拒的主要原因在於：家暴防治業務中，男性的生命經驗和對婚姻衝突的不知所措並不被理解與認同。如果當事人自始至終不明白法律為何如此處置，也無處抒發其感覺未被理解的鬱悶，暴力仍是男性唯一熟悉能得到注意的方式，終結暴力將遙遙無期。

2. 男性主動積極、具侵略性？

男性被認為應是主動積極，這雖是對於個性與行事風格的描述，但其應用經常導致男性的武力展現，其中暴力表現大概是男子氣概中最負面的一個元素。如要探討不同文化對所謂「真正的男人」愛恨交織的複雜情緒，最好的方式就是檢視不同社會對男性使用武力的看法。為保家衛國而以戰爭形式展現的「道德性暴力」，和以職業運動形式展現的「娛樂性暴力」，皆為社會所接受之男子氣概，甚至被積極鼓勵、賦予榮譽；使用武力常被形容為無可避免的男子氣概展現。台灣憲法規定國民有服兵役的義務，而此國民經由兵役法定義為男性。國家欲從「台灣人民」中創造出「公民」，從「男孩」中創造出「男人」，這樣的法規為了達成國家既定目標而將「男子氣概」軍事化了（陳宜倩，2010）。台灣人常說：「當過兵的男性才算真正的男人。」服役期間，男性必須接受戰鬥訓練、體格操練，並養成對國家的忠心。更重要的是，男性必須去除心裡的敵人——「女性」的一

面，才能轉化成真正的男子漢。¹⁶ 由於武力常被定義為傳統男子氣概的必要元素，而且是公開表現男子氣概的最好辦法，到處可見男性對女性、及男性相互較勁的暴力行為，亦不足為奇（Kimmel, 2000: 253; Hooks, 2000: 65）。

女性主義中強調性暴力和性剝削的理論流派，視所有男人為父權結構的共犯，只是程度不同（MacKinnon, 1987, 1989）。這個看起來排外的責難性語調，很容易被誤導為一種「原罪型」的政治，使得左翼（以是否支持女性主義來區分）男性心懷罪惡感，甚至癱瘓他們，也容易被誤解為對所有男人抱持敵意的政治。這個原本可能因策略性考量而簡化了的觀點，經常被誤解，致使人們不易了解「父權暴力」的複雜面向，而認為男人都是有暴力傾向的潛在犯罪者；它很容易引導人們相信：女人（而且只有女人）作為永遠的被害者是需要保護的。這種態度可能導出一個結論：女人將會受到另一形式的男性主宰，那就是化身為「好男人」的「國家」保護與監控（Ledwon, 1998）。例如，台北市的捷運月台處處可見婦幼夜間監視區（目前已更名為夜間婦女候車區），有監錄系統時時監視以保障人身安全。此措施傳達的訊息是，如果婦女想確保安全，應站在白線管制區內接受監視；而給欲犯罪者的訊息是，打擊犯罪，政府願意花費的資源為監視器，一個被動性的紀錄機制。如果繼續將男女截然二分為潛在的行兇者和被害人，這樣的保護監視和分隔將永遠被視為理所當然。女人如果老是被教導只能在特定時空中行動，最後可能會患上習得的無力感（learned powerlessness），成為被恐懼套牢的被害人。這兩難問題的關鍵在於：一、男子氣概之建構方式會關係到性別平等；二、當公

16 台灣軍人時常戲稱：我有兩支槍，長槍打共匪，短槍打女人。參見洪文龍（2000）。

權力制定有助於女性的公共政策時，其運作也會深受男子氣概建構的影響。一個有遠見的女性主義計畫，應該將終結對女子暴力的戰鬥，看成終結所有形式暴力計畫的一部分。

「父權暴力」是根基於「一個較有力量的人可用武力控制他人」的概念。這個廣泛定義的「暴力」包括男性對女性的暴力、同性間的暴力，還有男、女性成人對孩童的暴力，這些都是「父權暴力」。生理性別男因經常焦慮、害怕被其他更強壯（不管是體力或社會地位）的男人挑戰欺凌，必須時時服從上司或更有權勢的人；事實上，就比例而言，男性較女性更易涉入暴力事件，成為暴力的受害者。

3. 男性為經濟提供者？

男性被塑造成養家活口的經濟提供者，其性向及事業也以此為藍圖。養家的能力一直被視為男子氣概的重要元素。國家透過戶口普查及身分法的實務運作，正式將家庭主婦建構為無生產力，將男性定義為主要的工資取得者；而男性也努力賺錢養家，確立其為家庭主要經濟來源的身分，以加強對女性配偶在家勞動力的控制。¹⁷ 相較於提供經濟來源的能力，是否會照顧小孩對於男人的定義就不是那麼重要，男人的親子關係於是受到嚴重影響。

勞工或中產階級的男性，如果深信稱職的父親就是要努力賺錢使

17 「勞動力」一詞雖主要用在資本主義下的雇用情境，但許多女性主義研究也很精準地描繪了被劃歸於私領域的無給家事勞動，多半由女性主責，通常以愛之名，鼓勵女性無私地參與。在家從事照顧工作的女性，其經濟產能未被現行經濟體制肯認與計算，被視為依賴者，不具「勞動力」。然而，她們在家中操持家事，擔任照顧工作，成為資本主義市場之實質後援。作者在此想強調，男性養家活口經常會被用來合理化男性對於女性勞動力的控制，不論是要求女性在家養育小孩或出外工作貼補家用。請參閱 Kittay (1999: 238)。

家人衣食無缺，通常在子女出生後會更加努力工作，結果卻更少有時與孩童或家人相處，而將生活重心完全放在工作。這種安排在目前的資本主義社會的確有較高的投資報酬率，為他們帶來很多機會，但也同時帶來高風險。由於在工作上全力以赴，因此較無餘裕發展人際關係，而人際關係卻是人格發展不可或缺的一環。

對於經濟上居弱勢的男性，缺乏教育或職場歧視造成高失業率，此惡性循環使這些男性更無法符合社會期望成為家庭經濟提供者。在全球經濟衰退的現階段，公司裁員或放無薪假乃家常便飯，客觀大環境正在改寫藍領、白領階級男性對自己的看法。有些男性感到羞愧，因為無法符合傳統性別規範的要求。如果過去經濟提供者的角色能合理化男性在家庭社會的強勢，現在焦慮則已成為男子氣概的一部分。有些男人因此主觀認定自己的失敗而自殺，在很多工業化國家，男人的自殺率比女人高，特別是在失業率升高的時期。2008 年經濟危機後，歐洲與美洲國家的自殺率升高，尤以失業程度較嚴重國家的男性為甚（Chang et al., 2013）。2009 年國內有 4,063 人自殺身亡，七成為男性，自殺死亡率是女性的 2.2 倍。¹⁸ 對於一向都是家中唯一經濟來源的中年人而言，隨著失業而來的羞愧感特別深刻。在一個將男子氣概幾乎等同於工作賺錢能力的社會，丟臉可能比失業要面臨的經濟危機更加難以忍受。

4. 男性為「第一性」，為一切制度的基準點？

不論明示或暗示，男性一直被視為「第一性」，建立了典範也成

18 35 歲之後男性的自殺死亡率開始顯著高於女性，且隨年齡增長兩性差距愈大，直到 60 歲後差距才開始減小，70 歲時兩性已無顯著差距。1994 年開始，男性的自殺死亡率開始顯著高於女性，在 2008 年差距達到最大（柯亭安，2011）。

為衡量一切的基準。這個以男性為中心的思維模式如此強勢，以至於無形中已成為生活的一部分。在自由主義為基礎的反歧視模式下，男性地位無可避免地成為婦女爭取平等待遇的基準點。以男性所受待遇為標準，真實反映了父權結構的社會現實，卻很諷刺地為婦女爭取到一些基本賠償，的確，女性至今尚未享有和男性同等的待遇。

男性為此付出的代價是，難以對雇主表達其基本需求，因傳統上這些需求被定義為女性的特殊待遇，最佳的例子是對於工作環境安全的要求。歷史上，女性生殖能力及面對高溫、含鉛量多等危險環境的脆弱，常被用來當作拒絕女性進入職場的理由，也因此造成女性在職場上的待遇、升遷不利。但這些保護性的法規也確實改善了當時清一色都是女性的職業環境，如布料製造業；工時限制最初是針對女性勞工，而後不分男女，適用於一般勞工。職場中的健康安全相關規定，如防火設施，也是由為女性勞工設想開始，而後擴及男性勞工的工作場所。傳統上被視為專屬於女性的特殊需求，如托育、家庭照顧責任、彈性工時或育嬰假，其實是每個勞工都可能有的需求。身為第一性的剛強男性此時便很難對雇主提出要求，只好忍受惡劣的工作環境。男性勞工也許有女性勞工所未擁有的自由，可以留在危險環境工作，卻沒有選擇在安全環境工作的自由。儘管男人是決定工作場合安全規範的基準點，台灣在「男人剛強不易受傷、即使受傷也不吭聲」的觀念作祟下，工作場合安全仍有待加強，每年有甚高比例的男性勞工繼續忍受職業傷害。

美國 Johnson Controls 案件可充分展現上述觀點：6 名受雇者（5 位女性與 1 位男性）共同控告 Johnson Controls 公司，¹⁹ 理由是公司

19 Automobile Workers v. Johnson Controls, 499 US.187 (1991).

保護胎兒的政策涉及職場性別歧視；該政策禁止所有可能懷孕的女性員工擔任製造電池的工作，公司也駁回本案中男性員工拒絕調任該職位的要求。美國最高法院一致判定 Johnson Controls 敗訴，認為這種保護胎兒政策構成性別歧視，因為有生殖能力的男性被給予機會，可決定要不要冒生殖能力受損的風險，而有生殖能力的女性則否。Johnson Controls 公司將此政策擬為保護胎兒政策，並於辯論中將議題簡化為胎兒權利和婦女權利之間的衝突（陳宜倩，2013）。公司極力規避對於男、女性員工及胎兒均應有維持安全工作環境的責任，在答辯狀中將胎兒承受風險的矛頭全指向母親，不但未溯及有毒性的鉛，也規避雇主自己的責任，認為該風險乃經由母親帶給胎兒，暗示母親應有能力獨自中止這樣的毒害（不要任職這高薪工作即可）。Johnson Controls 公司拒絕承認父親亦須承擔對胎兒帶來毒害的責任，就像公司本身區隔產品製造過程一樣，將父親與生育過程隔離（Daniels, 1993: 75）。

本案引人注意的是，唯一的男性原告加入訴訟，是因為他曾為了準備生育，申請轉調工作以降低血液中的含鉛量，卻被公司拒絕。Johnson Controls 公司是否真如法院所言，給了男人要不要為工作冒生殖力受損風險的選擇？美國一般有關性別的工作規定，均著重於危險工作是否造成胎兒的健康風險，而不是針對女性的風險，更遑論男性（Daniels, 1993: 64-68）。代表原告的美國聯合汽車勞工聯盟（United Auto Workers of American）以科學報告指出，男性勞工若過度暴露於含鉛環境中，也和女性一樣有生殖力受損的風險，可能影響胎兒健康。他們指出所謂科學知識和性別政治的相關性，特別是選擇性地肯認某特定因素會影響健康（直接透過母體暴露在毒性環境），而不接受其他同樣影響健康的因素（對男女生育能力均可能造成影

響) (Daniels, 1993: 77)。Johnson Controls 公司的政策將重心放在前者而全然忽略後者。²⁰ 的確，即使科學研究計畫也不免受到性別刻板印象的影響——女性柔弱易受傷害而男性剛強不易受傷，因此研究計畫多以女性（母體）暴露於毒性環境為主題，有關男性（父親）健康可能受影響的研究則較少 (Daniels, 1993)。這樣以「不易受傷的男性」為前提，通常會導致人們漠視男性勞工在工作環境面臨的危險，同時造成職場排斥值生育年齡婦女或孕婦的結果。男性勞工也許有女性勞工所沒有的自由，可選擇留在危險工作環境，獲得高薪，卻沒有選擇在安全環境工作的自由。

5. 男性為獨立自主的個體？

男性被建構為自主的個體，會決定什麼對自己最好；男性被訓練成不多話、不任意流露感情、具有專業才能，更重要的是會賺錢養家。大部分男性的生活經驗卻非如此，由於男性間的階級，在日常生活中不見得享有自主性和優越感。男性可能會生病、失業、屬藍領階級、任公務員、已退休、仍在實習，也可能是學生、軍人，或其他職位，必須接受指令、聽從上司命令，或必須依賴其他女性照顧。由於性別角色刻板化，社會不期望女性養家活口，把女性看成候補性勞力，因此女人總是有較「正當」的理由選擇退出職場，或在工作之外培養其他興趣。這現象在中、高產階級家庭的女性特別明顯，尤其是經濟允許的話，這些女人進可攻退可守，可以在勞動市場對抗父權結構，亦可在家庭中維護和其他女性成員互相支援的系統。有時她們在

20 “Johnson Controls' policy classifies on the basis of gender, and childbearing capacity, rather than fertility.” 見 *UAW et al. v. Johnson Controls*, 111 S. Ct. 1196, 1203 (1991)。

職場工作可能比在家工作更受到孤立。相對而言，男性選擇退出職場的自由是奢望，社會期望男人有事業企圖心，期望他們就讀「會賺錢、有前途」的科系，儲備實力成為家庭經濟的主要來源。男人真的是獨立自主的個體嗎？

（二）男性發展人格自由受到侵害

以上討論的男性氣概各項元素，均內鍵了三項負面影響。首先，當男性無法符合社會期待時，易有羞愧、焦慮或其他負面的身心感受。其次，要努力符合各項男子氣概的要求與社會期望，其過程殘酷且痛苦，並不具解放性。最後，就算成功取得所謂的男子氣概，很多男性氣質本身具毀滅傾向，會為自己或旁人帶來傷害。當新的經濟和社會情況需要較多元、甚至相衝突的性別角色時，堅信狹義男子氣概定義的男性可能受到更大的傷害。霸權定義下「一元男子氣概」的意識型態，模糊甚至掩蓋了「多元化男子氣概」的社會現實，也轉移了世人的注意力，使其忽視女性主義者企圖檢視沙文主義思想、提供較具開放性的男性性格定義。即便不是要全面挑戰並解構所謂的男子氣概，我們也急需一個面對現實的重塑男子氣概運動。

在三項負面影響中，作者特別重視第二個取得男子氣概的壓迫性過程，稱它為「性別規範的第二級傷害」——喪失自我發展的自由。性別規範約制兩性在不同生活面向「應有的」行為舉止，包括性格、外貌、穿著打扮、事業目標、家務分工、娛樂休閒活動等。性別刻板印象之存在，即限制了兩性規劃自我人生的視野，尤以男性為甚。Pollack and Levant（1998）研究男子氣概的危機，發現男性角色社會化的過程及其伴隨成長的痛苦經驗，使感情上的親密對許多男性而言

變成很嚇人的事，但身為人的男人仍有情感依賴的需求，因為需求不被滿足，於是覺得自己有權利獲得什麼（好像人家虧欠他），時而產生強烈的羞愧感（shame）。在取得各項男性氣質和努力符合社會期望的過程，試圖轉化這種羞愧感，並將其融入其他感受而接受它，是人類成長的一項重要機制。性別規範讓多數男性感到自己男子氣概不夠。羞愧感初步發揮強烈的文化監督作用，男性於是更努力符合社會期望。羞愧感在第二層次其實是對人際關係及個人內在心理的回饋，幫助個人在社會化和發展過程中適應重要的角色。女性也有相同問題，因為這是人們學習和權威、同儕、親密朋友相處的必要機制。但是性別規範允許、鼓勵女性接受並肯認羞愧感，對男性則否。霸權的男子氣概不鼓勵男性表露情感，也否認男性受傷的可能，致使羞愧感無法融入情感，因而中斷原本自然的轉化過程，結果阻止了男性發展目前社會最需要的心理知識和處理人際關係的手腕，扼殺了男性的自我發展進程。可想而知，這樣的男性在面對人生必經的許多困境與衝突時，會不知所措，容易傷人與自傷。

作者主張憲法應保障「對性別角色規範的不服從」為個人發展自我的下位概念。發展人格的自由為一般憲法所欲保障之重要價值，如德國透過《基本法》第二條明白表示其為憲法之規範，我國則透過對各項基本權利之保障，宣示其為重要之憲法價值。抽象而言，憲法本就保障各種基本權利，多數意見通常可透過民主程序由多數決展現，以達成政治目的。性別角色規範的不服從者，通常因與主流社會大多數人不同而備受爭議，應屬於憲法保障少數者範圍。**在實務操作層面**，可提出的問題將會是「這個政策是否遵循了憲法保障個人為定義自我、決定自我人格發展主體之原則？」設計性別歧視相關法律時，應該禁止任何複製性別刻板印象、因而否決個人行使主體性的性別規

範。性騷擾及其他形式的性別歧視，應被定義為有意識的強迫執行性別規範的程序，不論是透過性行為或其他形式來達到服從性別規範的目的。**這個傷害是對主體性的侵害**，性別規範的強制執行否決了身為人最寶貴的自由，亦即基於其心智（Geist）去意識自我、定義自我、決定自我與形成自我的自由。

對於想要參與養育子女、承擔家庭照顧責任、或發展工作以外的志趣、取得人生平衡的男性，目前以傳統男性勞工行為模式為準的職場結構，將限制其突破性別疆界的努力。傳統理想勞工是全職、隨時待命、無照顧家庭義務的男性，預設其背後有女性負責料理家務、照顧起居。換句話說，當國家政策所支持的勞動市場如此建構，國家與市場都將勞工分為公民勞工（citizen worker）與母親勞工（mother worker）時，想要擔起照養責任的男性就很難成為模範勞工，而想成就事業的女性更要冒著「拋夫棄子」或無子孫的罪名。如何改變職場、家庭無所不在的性別刻板印象，進而改變職場生態，使兩性均能無後顧之憂地自行選擇是否養育子女，或自行評估如何兼顧家庭與事業？首先我們必須肯認人的多重角色與責任，**勞動父母公民**（citizen worker-parent）的身分定位可能最貼近真實生活，²¹ 不論性別、性傾向，每個公民都會遭遇生老病死，一生中總有需要仰賴他人照顧的時期，也都可能進入勞動市場，因此家庭與工作的平衡及可能發生的衝突，每個公民都會遇到。

就兩性權益與社會永續發展而言，要解決家庭與工作的責任衝突，育嬰假只是其中一環，本研究的問題意識並不在於何種育兒制度較佳，亦非主張人人都必須親自照顧幼兒，更不是要排除企業提供就

21 關於北歐國家公民的身分定位與性別角色發展，請參考劉毓秀（2012）。

近的照顧機構，普及、可負擔的優質公共托育當然也是選項。在一個民主憲政自由國家，這些選項理應並存，互不排斥；事實上，子女需要照顧的程度也會隨年齡、發展階段與健康情形而異，應由個別家庭成員就具體情況協商選擇。本文希望將研究重心放在育嬰假的設計，因為這是父母雙方都可以參與的，而非如公共托育制度將照顧責任交由中立機構，父母雙方協商與合作機會大幅降低。討論育嬰假設計有助於本文辨析男性在婦女運動中的角色。

四、美、德、瑞典育嬰假——性別中立+性別限定+性別轉化？

美國雖是西歐北美工業國家中，第一個廣泛制定法律以消除工作歧視的國家，卻是最後一個通過育嬰假法律的國家。其以反歧視為本質之法律結構，雖在性別平等論述發展初期，藉由大量司法訴訟扮演了改革的重要角色，但此以男性及其生活形態為基準點之法律框架，在處理個人工作與家庭衝突時有其先天限制，尤以性別弱勢族群為然。1993年在克林頓總統任內通過「家庭和醫療假」(Family and Medical Leave Act of 1993, 簡稱 FMLA)，²² 受雇於 50 人以上公司、工作超過 1 年的勞工，每年享有 12 星期無薪的「家庭和醫療假」，請假理由包括：子女誕生或照顧 1 歲以下新生兒（包括收養），照顧生病的配偶、父母或子女及勞工自身的疾病。小布希總統於 2008 年簽署、2009 年 1 月公佈並施行新修正的軍事家庭假 (Military Family Leave)，將照顧身為軍隊成員而生病或戰傷的家人也列入其中，符

22 Family and Medical Leave Act of 1993, public law 103-3, 29 U.S.C. § 2601 (2009).

合條件者至多可申請 26 星期的無薪假。²³

照顧新生兒不限於婚生子女，新生兒父母是否結婚、該子女是否親生亦非重點，而以有無照顧關係為關鍵（Smith, 2009）。各州除此聯邦法律門檻規定外，另有不同的育嬰津貼相關規定，然此聯邦規定的家庭醫療假不限定性別，男女勞工各自擁有、無給，顯然在使用上有階級與性別的差異。在美國最高法院 *United States v. Windsor* 案宣告捍衛婚姻法案（Defense of Marriage Act, 簡稱 DOMA）第三節違反憲法後，²⁴ 最近將修正同志勞工父母相關規範。簡言之，勞動部將隨之修改配偶定義，以利同志勞工請領育嬰假。²⁵ 美國法的精神乃採性別中立模式，以每位勞工為單位，而非讓一對父母共享；至於請領家庭與醫療照顧假的理由，也將不同種類一併考量，以增加職場結構彈性為最終目標。其優點是避免雇主與社會覺得這是針對女性勞工，試圖營造人人皆可請領的中性氛圍，以降低女性在雇用上受歧視的風險。

另一方面，身為社會民主福利國家、以保護母性為立國傳統之德國，在面臨相似問題時，早已通過許多法律，以創造對女性（母親）勞工友善的工作環境為目標。2007 年修訂新法之前，父母可共享無薪育嬰假 3 年，可自由調配，也有聯邦政府補助育兒津貼。2006

23 這個修正包含許多家庭醫療假之執行細節，新增加的軍事家庭假，其家人成員定義更廣、時間更長，也是無薪假。關於其立法意旨與細節規範，請參閱 Karin and Onachila（2013）。

24 DOMA 是 1996 年由國會通過、當時美國總統柯林頓簽署的法案。法案有兩個重點：一是將定義婚姻的權力保留給各州，二是捍衛婚姻法，明文規定在聯邦層次只承認婚姻由一男一女組成。

25 關於改變配偶定義之具體細節，請參閱 <http://www.dol.gov/whd/fmla/npr-spouse/>（最後瀏覽：2015/1/5）。

年 12 月 31 日前，舊法規定的養育假（Erziehungsurlaub）與養育金（Erziehungsgeld）是育兒補助，親自照顧嬰孩的父母可以請領，採單一式定額給付，在一定門檻下與收入無關，可在兩方案間擇一：每月 300 歐元，可請領到小孩 2 歲；或每月 450 歐元，請領至小孩 1 歲。請領此津貼的父或母，每星期不可工作超過 30 小時。有排富條款，例如子女出生的 6 個月內，雙親加起來年淨收入以 30,000 歐元為限，單親家庭則以 23,000 歐元為限。²⁶

但因缺乏其他挑戰性別分工的配套措施，原本為協助女性兼顧家庭與工作而設計的福利，卻淪為複製、強化傳統性別分工的工具，雖施行多年，實際上申請育嬰假的男性在改革法律前卻不到 2%，扼殺了兩性在分擔家事及育兒事務上重新安排之可能。德國針對婦女設計的福利政策、政府補助的育嬰津貼、職場中因應婦女家庭需求而設計的措施，以及名義上兩性均適用、但須合併計算的育嬰假，在在鼓勵女性使用育嬰假，粉飾了原本家庭和工作的衝突。1999-2005 年間，18-45 歲、家中有 3 歲以下子女的父親，申請育嬰假者不到 1%，母親則有 36-41% 申請育嬰假，平均使用時間之比例是父親的 75 倍。研究認為經濟資源多寡與觀念改變為影響父親申請育嬰假的兩項重大因素：如果父親擔任公職，則申請機會提高；而父親教育程度高卻出現兩個現象，一方面其觀念較開明，但另一方面也更易獲得較佳的工作機會，反而可能因力求表現而不願申請無給育嬰假（Smith, 2001:

26 聯邦養育津貼法（Bundeserziehungsgeldgesetz, 簡稱 BErzGG）施行至 2006 年 12 月 31 日，自 2007 年 1 月 1 日，德國只剩四個邦還發送育嬰金，即 Bayern、Baden-Württemberg、Sachsen 與 Thüringen。請參閱養育金規定 <http://www.elterngeld.net/erziehungsgeld.html>（最後瀏覽：2015/1/5）。

17-18)。²⁷

自 2007 年 1 月 1 日施行聯邦家長津貼與家長時間法（das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, 簡稱 BEEG），²⁸ 父母雙方都可以、也可同時照顧子女到其 3 歲，²⁹ 育嬰留職停薪的時間須提早 7 週以書面通知雇主，其間每週不得工作超過 30 小時，雇主亦不可任意解雇。「育嬰假」正名為「家長時間」，因為「假」在歐洲語境下通常給人「假期」的錯誤印象。這段期間政府會給付家長津貼，採所得替代之動態式給付，僅維持對非工作人口的單一定額式給付，不採社會保險，而仍維持原本的稅收支付模式（張瀨心，2010）。總之，家長津貼是由聯邦政府支出，而非雇主。視家長育嬰前工作收入而定，補助家長因選擇照顧幼兒而放棄之薪資，每月 300 到 1,800 歐元，替代率約為薪資的 65-67%。³⁰ 父母雙方同時申請的話，加起來最多可領 14 個月。

2014 年 11 月通過的家長津貼革新方案，從 2015 年 1 月 1 日開始施行，適用於今年 7 月 1 日後誕生的新生兒家長。最新的家長津貼升級（Elterngeld Plus）展現了政府協助工作者兼顧家庭與工作之

27 另見 Einarsdóttir and Pétursdóttir（2004）。此關於男女性休育嬰假之調查研究計畫，於 2002-2004 年在四個國家進行，包括西班牙、德國、挪威與冰島。

28 作者選擇將 Elterngeld 翻譯成家長津貼，而非父母津貼，原因是不分生理性別、性傾向，同志伴侶父母符合條件也可請領。另外 BEEG 將於 2015 年 7 月 1 日施行，目前的法律條文請參閱 <http://www.elterngeld.net/elterngeldgesetz.html>（最後瀏覽：2014/1/5）。

29 也可與雇主協商，在子女 3-8 歲間有 12 個月的家長時間。自 2015 年 1 年 1 日起，不需雇主同意，可以在子女 3-8 歲間有至多 24 個月的家長時間。這也是令人驚喜的措施，一切都是為了提供勞工家長們更多彈性，以調整養育子女與工作的平衡。

30 聯邦家長津貼與家長時間法第二條第一、二項規範了薪資替代率的計算法。

決心，更重要的是讓父母勞工有彈性地思考家庭與工作分配。方案共三部分：首先有基本家長津貼（Basiselterngeld），即上述薪資替代率達 65-67% 者，可請領 12 個月，如果第二個家長也加入養育幼兒，可延長到 14 個月。其次為家長津貼升級，可選擇每月領津貼，或者兩個月領一次至 24 個月，父母雙方如同時申請，可以選擇 14 或 28 個月，依家庭需求靈活運用。第三是夥伴關係紅利月（Partnerschaftsbonusmonaten），如果雙親一起照顧子女，且 1 週工作均在 25-30 小時之間，可以得到額外 4 個月的夥伴紅利家長津貼。立法的方向在鼓勵夥伴制的育嬰模式。單親家長若因照顧子女 2 個月以上而有薪資損失，則可獲得額外 2 個月的基本家長津貼，如果連續 4 個月以上每週工作 25-30 小時，亦適用於家長津貼升級的彈性給付方案。³¹

德國也引入「父親月」概念，在有替代薪資的 14 個月中，保留 2 個月給父親，此法施行後 2 年內，父親請育嬰假的比例已由 3% 提升至 20%（Geisler and Kreyenfeld, 2009）。德國家庭政治由保護母性開始，到促進性別平等，提倡子女最佳利益，允許父母同時請休育嬰假照顧幼兒，2001 年提倡以男子自身利益為考量，2007 年修法改革，以專屬之父親月提供經濟誘因，鼓勵男性積極參與養兒育女與家務分工，2014 年的修法更令人耳目一新，明白倡導夥伴式育嬰模式，並輔以經濟支援增加誘因，同時照顧單親家長與之前未工作家長的權益。這個強調實質平等的論述演進趨勢，值得我們仔細觀察與學習。

德國最新修法其實受到瑞典模式影響。³² 瑞典在 1974 年將母職

31 新法的細節十分複雜，聯邦政府自 2006 年設定網站提供諮詢服務：<http://www.elterngeld.net/elterngeldplus.html>（最後瀏覽：2015/1/5）。

32 國內關於瑞典模式「親職假」的深入探討，請參見唐文慧、楊佳鈴（2006）。本文僅在討論父親月之核心概念與價值時援引。

假 (maternity leave) 改為親職假 (parental leave)，父親也能休假育兒，至 1991 年只有 6% 的使用者為父親。直到 Bengt Westerberg 於 1995 年提出非強迫性的「父親月」，即 30 天父親專屬的親職假，政府在立法與政策上才明確鼓勵，給與申請利用親職假之家庭津貼，如果父親不申請利用這 1 個月的親職假，家庭則喪失此月津貼，不可移轉給母親。2002 年又將父親月加碼為 2 個月，近來也有主張延長至 3 個月的提案 (Hansegard, 2012)。目前在子女 8 歲前，父母雙方可以自由決定如何使用共 13 月的親職假，可以 1 星期父親一三五，母親二四六，也可以星期或月份計算，只要與公司安排即可，大約有八成替代薪資。有了經濟替代方案，男性看來的確較容易請領育嬰假，而男性參與照顧幼兒的舉動，也連帶對男子氣概與女性就業產生正面影響。瑞典就業勞動部下轄之研究中心 Institute of Labor Market Policy Evaluation 於 2010 年 4 月發表研究結果，認為母親未來的薪資平均將隨父親每月的育嬰假提高 6.7% (Johansson, 2010)。如今有八成的父親請領至少約三分之一的育嬰假，9% 的父親利用至少 40% 的育嬰假。不但人數增加，申請時間也增長，使得男子氣概的定義有了全新的面貌 (Smith, 2001)。Bekkengen (2002) 比較育嬰假的申請利用：在瑞典乃是經過新生兒父母的協商討論而獲致結論，在法國及德國，夫妻決定生養小孩時，似乎就理所當然地認為應由母親來請領。瑞典的父親談論育嬰假時，較著墨於自身與照顧子女之關聯，法國父親則談到較多母親與小孩的連結。美國學者 Gielow (2002) 也在 Why Family Leave Does Not Work 一文中直指，由於性別刻板印象持續在家庭組成中將父親定性為經濟提供者而非照顧者，致使法律難以改變人們的生活。Moran (2013) 則為文論證美國的無薪育嬰假已對父親造成不成比例的衝擊。那麼在台灣，我們應該如何創造合理的條

件，以增加誘因，促使父母展開協商討論，鼓勵父親參與育嬰呢？

五、性別再造

綜觀台灣兩性工作平等法之倡議與發展，由僅提供女性公務員育嬰假之行政實務，到不分性別之育嬰假立法，從無到有、從無給也無替代薪資至發放育嬰留職停薪津貼，可看到社會變遷與公共政策在思考兼顧家庭與工作之轉變歷程。立法究竟應採性別差異（母職天生）、性別中立（gender neutrality）、性別再造（gender reconstruction）或性別轉化（gender transformation）之取徑？又應如何思索公共政策與人民實際生活需求之對應？各國討論相異：有些乃為兼顧家庭與工作之需，重點在增加國內就業人口與新生人口，不仰賴外國勞工，為其人口政策之一部分（瑞典）；有些高舉性別平等之旗，力圖改變男性行為與男子氣概；其實行成效亦各異。台灣需要符合我們現實與物質條件之論述，以及屬於我們自己的共識形成過程。以下提出初步思考方向建議，以利公共討論：

（一）鼓勵男性使用育嬰假

1. 薪資替代方案之必要

台灣現行的育嬰假為留職停薪，2009 年上路的育嬰津貼尚無法完全替代薪資，目前僅有 6 個月 6 成薪，未能有效解決「職業父母」照顧幼兒的需求。特別對於低收入或單親家庭，薪資替代率更高更長的育嬰假是必要且迫切的，否則只是徒具形式卻不可能實現的權利。「照顧的行為」本身應為育嬰假之關注重點，幼兒需要照顧之事實不

容否認。任何勞工，不論性別、社會階級、婚姻狀態或家庭形式，若有育嬰需要，都應享有這樣的權利。只有不大幅影響家長收入的育嬰假，才能實質滿足幼兒受照顧的需要，且以無階級歧視的平等方式提供。依照目前男女工資仍有差距的社會現實，如果家中有需要照顧的幼兒，通常會是母親留職停薪申請育嬰假，父親繼續工作，而經濟誘因能促使男性勞工參與照顧幼兒，申請育嬰假。行政院勞工委員會於2010年統計育嬰留職停薪津貼施行滿一年，初次申請核付人數已超過3萬7千人，相較於先前只給假不給薪的情況，每年申請人數成長十倍以上，且其中有19%為男性。看來實施有給的育嬰假應是正確方向，瑞典與德國提供有薪資替代方案的育嬰假，並輔以男性專屬的2個月，可作為我們更積極鼓勵男性的參考（Haas, 1991）。

瑞典現行13個月的親職假制度，可提供大約80%的原有薪資，並有其他社會保險從旁支助。全球知名的H & M平價服飾公司，甚至會補償員工因申請育嬰假而損失的薪資，原則上以申請育嬰假的父母均無薪資損失為終極目標，結果有愈來愈多的瑞典男性使用育嬰假，雖然整體而言請假的女性仍比男性多（Grill, 1996; Johansson, 2010）。性別分工造成的不平等，或許不會因為鼓勵男性請領育嬰假而立即消失，然而這樣的規定對縮減此不平等有正面效果。很多歐洲國家的例子告訴我們，除非在制定政策時就有意識地注意經濟因素，以降低目前男性仍應是經濟提供者的期待，否則男性不會輕易跨越界線，申請使用育嬰假。當人們慢慢接受男性也申請使用育嬰假的觀念，雇主便無法隨意假設女性不是「理想中的模範勞工」或雇用女性的經濟效率較低。當兩性申請使用育嬰假的機會漸趨均等，雇主雇用男性或女性一樣「昂貴」或「便宜」，則必須依其能力評斷。此外，如果參與家務與養育小孩成為男性生活的一部分，因男性仍是勞動市

場主導資源者，加上一般慣以男性需求為基準，雇主比較有可能在工作場合增設對家庭與小孩友善的措施。雇員之育嬰需求和雇主提供育嬰設施兩者間存有正向互動之潛力，只是需要全國性的有給育嬰政策（不論是部分薪資或替代薪資）施以最初的驅動力。

2. 想像父親月？

即使育嬰假有部分替代薪資，男性仍可能因性別規範、社會結構及社會常規而怯步。國家此時可藉由適當的政策鼓勵男性改變行為模式。以育嬰假來說，在台灣父母都可申請育嬰假，但以個人為使用單位不能移轉，作者認為這是正確的方向，不應如德國一般兩人分享。而為鼓勵男性從無到有，或可配合育嬰津貼之精算，規劃進一步的鼓勵措施。例如設計為只要父方申請育嬰假 3 個月以上，另一方即可再獲得相當於已申請 1/3 的 1 個月假與育嬰津貼。假設母親選擇有部分替代薪資的 6 個月育嬰假，整個家庭就可以獲得 3（父請領）+ 6（母）+ 1 個月的育兒津貼，幼兒就有 10 個月與父母相處的時間。如此由法律提供誘因，提高父親申請 3 個月育嬰假的動機，整個家庭將獲得較長之育嬰津貼。這只是作者嘗試思索提高男性請領育嬰假之可能性，當然也可以想像另一種以父親請領育嬰 1-2 個月為條件，由政府負擔財務、與工作收入無關的單一給付形式。

傳統台灣家庭仍建立在以年齡、輩份、性別等因素區分的階級基礎上，家庭中各成員並不享有實質對等的地位。因目前職場和家庭不相容，許多女性為了結婚或生育而辭去工作。這樣的決定不一定完全出自個人意願，常常是社會規範期待她們單獨負起照顧幼兒的責任，有些女性也內化了這樣的社會期待。當社會欲達成的效率是建立在階級上、非基於平等主體間的協商合議，而福利是根源於對弱勢處境

的不聞不問時，國家必須介入矯正這個躲在家庭背後的不平等文化結構。為挑戰家庭中的不公結構，當務之急是建立一個積極的公共政策取徑——性別中立，但對性別不公敏銳。在性別分工的家庭結構下，如果只有性別中立的育嬰假，男性礙於傳統的男子氣概規範，恐怕無動於衷，也無從表達無奈。也許有了 3 個月的使用底線，著眼於幼兒發展，男性比較可能開始申請育嬰假。瑞典施行父親月後的長期成效是離婚率降低，女性就業率也達到 70% 左右。誰不需要家庭與工作之平衡？性別平等的家庭也許是促進良好家庭關係的開始。

3. 以育嬰功能為核心，鼓勵共同照顧

對於目前雙親不能同時請領津貼之法律規定，作者建議應該開放讓勞工依其家庭需求自由選擇，因在新生兒進入家庭之際，原先平等的兩人世界通常會遭遇男女刻板印象的召喚，家務安排是關鍵時期，如果綜合條件允許，兩人一起休育嬰假可以開創家務安排的新局，夥伴式的育嬰方式在德國與瑞典都獲致了正面的效果。

育嬰假的重點在育嬰的需要，而非變相決定何種家庭形式對養育小孩較好。所以決定由誰申請育嬰假時，應以誰能真正付出心力照顧幼兒生活起居為要件，而不受限於血緣關係。雇員有權決定為了照顧誰而申請育嬰假。性別工作平等法施行細則第十二條規定，有權申請育嬰假者為婚生子女、非婚生子女及收養子女之父母。立法院 2014 年底三讀通過總統公告施行的性別工作平等法修正，依家事事件法、兒童及少年福利與權益保障法相關規定，與收養兒童先行共同生活的受雇者，共同生活期間得依規定申請育嬰留職停薪，是一個小小的進步。

希望未來修法能以「育嬰需要」——即照顧者和幼兒間之照顧

關係——為考量，而非單以親子關係之形式為準據。任何有照顧幼兒需求的勞工，不論性別傾向或性慾特質、是否為父母、單親或分居狀態，均有權請育嬰假。對於非生母的女同志母親而言，目前的台灣法律彷彿在告訴她：你不是母親；非收養者的男同志父親也得到同樣的訊息（Rosenblum, 2012）。在兼顧家庭與工作的世界裡，育嬰工作才是核心，育嬰者的性別／性傾向不是。修法時，法律應公開肯認照顧幼兒不僅是生理母親或父親的責任，每位勞工不論性別、性傾向，都可能有照顧幼兒的需要，而國家應承諾以不歧視的方式給付每位公民。

（二）重塑台灣的「男子氣概」——以照養子女為導向

目前台灣社會主流對於男子氣概的理解仍十分狹隘，而這樣的文化預設與條件提供了目前法規內鍵價值的基礎。作者認為國內制定法律時，對於立法論的討論經常不足，因此特意花不少篇幅說明男子氣概與性別工作平等立法之關聯。立法論是探討如何設計出合理的法律規範、或如何改進既有法律規範之觀點和理論，目的在指導並影響立法之實踐。立法論關注特定法律議題是否為法規範的理想狀態，因而與解釋論相比，立法論少一些拘束，可以重新構想比較合理的制度。台灣是否有機會藉由制定或修改法律之過程，重新思索主流男子氣概意涵的侷限，想像一種對子女友善的男子氣概（child oriented masculinity），是「養家者」也可是「照顧者」？在少子女化的趨勢下，我們經常檢討阻礙女性生育的因素，卻忘了男性的生育需求與傳統文化規範要求的男子漢，基本上有許多衝突，如果未能重塑一個定義較開放而鬆動的男子氣概，發掘更多樣貌的男子圖像，我國的性別

關係將維持單一而停滯不前。

（三）對男性友善的育嬰政策也將會是性別友善的

首先，男性照顧幼童的動作，本身就是對傳統男子氣概與性別分工的挑戰。男性每多一點對教養子女的參與，就是對傳統界分男性世界（工作養家者）與女性世界（家庭照顧者）的挑戰。事實上已有許多男性不希望只以工作被定義，而許多女性也期待配偶積極參與子女成長過程。以法律政策肯認男性照顧子女的責任，乃正式宣告社會安排男女任務的重組可能性，此可能性一旦被政策呈現，其連鎖反應可能是性別角色鬆動，對個人潛能的發展有正面幫助。不但因應真實需求改變家務分擔常規，對於工作場所的結構、規範、氣氛也可能間接造成改變。無家累的模範勞工圖像勢必受到挑戰與修正，職場勞工福利政策也可能連帶調整。最後，工作及家庭兩大社會機構中的性別分工及區隔，希望能有結構性的轉化。

第二，男性經由參與養育子女、擴大生活層面，得到情感與心理上發展自我的機會，有益其人格成長。育嬰假其實是觸及層面更大的計畫的一部分——此計畫旨在鼓勵男性嘗試參與傳統女性角色，以達成跨越性別界線的最終目的。每個人都有生養小孩或否的自由，也有參與小孩成長過程及自己隨之學習成長的自由。女性一向被視為天生的照顧者，從未被徵詢對此事的意見，也較無機會拒絕扮演這樣的角色。當個別的女性拒絕育兒時，由於情況如此不尋常，對子女通常會造成莫大的傷害。相對地，男人一直被排除在養育子女的過程外，很少承擔實際照顧者的角色。如果社會給男性及其子女每天較密集深入的互動機會，也許男性可從此過程學習到發展其他潛能的可能性，對

生命另有體會，重新定義什麼是男性，繼而以此開放的性別觀念嘉惠子女與家庭成員。

作者主張除了消除性別刻板印象外，改變照養文化也是重要一環，育嬰假應以考量家長、性別平等及子女利益三方為倡導的中心思想。我們需要改變人心的倡議，以與傳統習以為常的性別分工抗衡，更應藉由法律與公共政策的修訂與討論過程，積極鼓勵男性改變行為模式。如果能重塑一個定義較為開放的男子氣概，發掘更多樣貌的男子圖像，我國的性別關係將有不同樣態之可能發展。回顧本文首段，男人究竟能不能成為女性主義思想的主體？能不能起而實踐女性主義理念？作者願意相信是可能的，如同我個人對於族群、階級等後殖民論述很有興趣，也很想跨越身為漢人中產階級女性的界線，去理解這個多元文化的世界。如果女性主義能超越生理性別的隔離，思索可能的夥伴結盟關係，也許能擴展版圖，發揮更大的社會影響力。期待開展一個積極對男性倡議的女性主義運動方向，育嬰假的改革與討論也許是個始點。

參考文獻

95 年社會發展趨勢調查網站報告 (2006) [online]. 2010/9/16.

Available: <http://win.dgbas.gov.tw/dgbas03/ca/society/index.html>

尤美女 (1990) 〈婦女與法律 把工作權爭回來——男女工作平等法有待制定〉,《婦女新知雜誌》, 93: 19-20。

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》, 8: 115-149。doi: 10.6255/JWGS.1997.8.115

立法院 (1999) 《立法院公報》, 88(33 中): 215。

史倩玲 (2012 年 8 月 14 日) 〈性別刻板分工職業婦女三頭燒〉,《台灣立報》。[online]. 2014/2/2.

Available: <http://www.lihpao.com/?action-viewnews-itemid-120943>

李庭欣、王舒芸 (2013) 〈「善爸」甘休? 「育爸」不能? 與照顧若即若離的育嬰假爸爸〉,《台大社工學刊》, 28: 93-136。doi: 10.6171/ntuswr2013.28.03

洪文龍 (2000) 〈哥哥爸爸真偉大? 當兵的男性經驗〉,《兩性平等教育季刊》, 12: 47-50。

柯亭安 (2011) 《台灣地區男女自殺死亡率之比較研究》, 政治大學統計學研究所碩士論文。

涂秀蕊 (1990) 〈育嬰 大家一起來〉。[online]. 2015/4/30.

Available: http://awakening.lib.tku.edu.tw/Default2_individ.aspx?serial=a4089

唐文慧 (2011) 〈為何職業婦女決定離職? 結構限制下的母職認同與實踐〉,《台灣社會研究季刊》, 85: 201-266。

唐文慧、廖珮如 (2014 年 2 月 4 日) 〈都是「家暴丈夫」的錯嗎?〉,《蘋果日

報》。〔online〕. 2014/2/4.

Available: <http://www.appledaily.com.tw/realtimenews/article/new/20140204/337968/>

唐文慧、楊佳羚（2006）〈瑞典育嬰休假制度之研究：共同照顧的價值〉，《政大勞動學報》，19: 75-117。

婦女婚育與就業調查（2011）。〔online〕. 2014/2/2.

Available: <http://www.stat.gov.tw/ct.asp?xItem=18134&ctNode=662>

陳宜倩（2002）〈男性支持女性主義！：以自我發展的自由作為追求性別平等的憲法價值〉，翁岳生教授祝壽論文集編輯委員會編《當代公法新論（下）：翁岳生教授七秩誕辰祝壽論文集》，601-639。台北：元照。

陳宜倩（2010）〈「姐姐媽媽真偉大！」女性從軍議題之比較法脈絡觀察〉，《女學學誌》，26: 135-191。doi: 10.6255/JWGS.2010.26.135

陳宜倩（2013）〈尊重生命尊嚴、墮胎權與女性人權之論述生產與社會變革：美國最高法院 Gonzales v. Carhart 一案評析〉，《歐美研究》，43(3): 595-635。

張順祥（2009年3月31日）〈請育嬰假？學者：台灣男性不敢〉，《中央廣播電台》。〔online〕. 2014/2/2.

Available: <http://www.coolcloud.org.tw/node/37648>

張娟芬（2010）《殺戮的艱難》。台北：行人。

張潯心（2010）《台灣與德國育嬰津貼法制之比較》，政治大學法律系碩士論文。

劉毓秀（2012）〈北歐普及照顧制度的實踐與變革：從女性主義觀點回顧及批判〉，《女學學誌》，31: 75-122。doi: 10.6255/JWGS.2012.31.75

簡扶育（2014）《女史無國界》（攝影展）。台北：台灣大學圖書館自然廳。〔online〕. 2015/1/5.

Available: <https://www.youtube.com/watch?v=pHzcYPoLliE>

魏怡嘉、邱燕玲（2007年4月5日）〈勞工育嬰津貼最高87,078元〉，《自由時報》。〔online〕. 2010/12/9.

Available: <http://www.libertytimes.com.tw/2007/new/apr/5/today-life1.htm>

Abrams, K. (2011) Emotions in the mobilization of rights. *Harvard Civil Rights-Civil Liberties Law Review*, 46: 551-589.

Amato, L., Pilcher, L. D., Forman, R., Weinstein, P., and von Garnier, K. (2004) *Iron Jawed Angels* (movie). Santa Monica: HBO Films.

Bekkengen, L. (2002) *Making choices: Parenthood and parental leave in working life and family life*. Stockholm: Liber.

Chang, S. S., Stuckler, D., Yip, P., and Gunnell, D. (2013) Impact of 2008 global economic crisis on suicide: Time trend study in 54 countries. *British Medical Journal*. 〔online〕. 2014/2/5. doi: 10.1136/bmj.f5239

Available: <http://www.bmj.com/content/347/bmj.f5239>

Chen, Y. (2002) Orientating feminisms in the Taiwanese context—A men-inclusive approach. 《中原財經法學》，9: 223-299。

Connell, R. W. (1995) *Masculinities: Knowledge, power, and social change*. Berkeley: University of California Press.

Daniels, C. R. (1993) *At women's expense: State power and the politics of fetal rights*. Cambridge: Harvard University Press.

Einarsdóttir, P. and Pétursdóttir, G. M. (2004) *Culture, custom and caring: Men's and women's possibilities to parental leave*. Akureyri: Centre for Gender Equality in Iceland. 〔online〕. 2015/5/20.

Available: http://rafhladan.is/bitstream/handle/10802/8890/CCC_FinalReport.pdf?sequence=1

- Geisler, E. and Kreyenfeld, M. (2009) *Against all odds: Fathers' use of parental leave in Germany*. Rostock: Max Planck Institute for Demographic Research.
- Gielow, E. (2002) Equality in the workplace: Why family leave does not work. *South California Law Review*, 75: 1529-1551.
- Grill, A. H. (1996) The myth of unpaid family leave: Can the United States implement a paid leave policy based on the Swedish model? *Comparative Labor Law Journal*, 17: 373-397.
- Haas L. (1991) Equal parenthood and social policy: Lessons from a study of parental leave in Sweden. In J. S. Hyde and M. J. Essex (Eds.), *Parental leave and child care: Setting a research and policy agenda* (pp. 375-405). Philadelphia: Temple University Press.
- Hooks, B. (2000) *Feminism is for everybody: Passionate politics*. London: Pluto Press.
- Iversen, T. and Rosenbluth, F. (2006) The political economy of gender: Explaining cross-national variation in the gender division of labor and the gender voting gap. *American Journal of Political Science*, 50(1): 1-19. doi: 10.1111/j.1540-5907.2006.00166.x
- Hansegard, J. (2012) For paternity leave, Sweden asks if two months is enough. [online] . 2014/2/1.
Available: <http://online.wsj.com/news/articles/SB10000872396390444226904577561100020336384>
- Johansson, E. A. (2010) *The effect of own and spousal parental leave on earnings*. Uppsala: The Institute for Labour Market Policy Evaluation.
- Karin, M. L. and Onachila, K. (2013) The military's workplace flexibility

- framework. *Labor and Employment Law Forum*, 3(2): 153-196.
- Kazuyo, S. (2010) Cybozu chief takes childcare leave as Japan encourages stay-at-home dads. [online] . 2015/5/20.
Available: <http://www.bloomberg.com/news/articles/2010-08-01/cybozu-chief-takes-childcare-leave-as-japan-encourages-stay-at-home-dads>
- Kimmel, M. S. and Messner, M. A. (1995) *Men's lives*. Ontario: Pearson Education.
- Kimmel, M. S. (2000) *The gendered society*. New York: Oxford University Press.
- Kittay, E. F. (1999) *Love's labor: Essays on women, equality, and dependency*. New York: Routledge.
- Ledwon, L. (1998) Melodrama and law: Feminizing the juridical gaze. *Harvard Women's Law Journal*, 21: 141-178.
- Levit, N. (1996) Feminism for men: Legal ideology and the construction of maleness. *UCLA Law Review*, 43(4): 1037-1116.
- MacKinnon, C. A. (1987) *Feminism unmodified: Discourse on life and law*. Cambridge: Harvard University Press.
- MacKinnon, C. A. (1989) *Toward a feminist theory of the state*. Cambridge: Harvard University Press.
- Messner, M. A. (1997) *Politics of masculinities: Men in movement*. Lanham: Alta Mira Press.
- Moran, E. (2013) Forgotten fathers: The disparate impact of the FMLA's unpaid parental leave provision. *Labor and Employment Law Forum*, 3: 494-521.
- Pollack, W. and Levant, R. (Eds.)(1998) *New Psychotherapy for Men*. New York: John Wiley & Son.
- Rosenblum, D. (2012) Unsex mothering: Toward a new culture of parenting. *Harvard Journal of Law and Gender*, 35: 57-116.

- Toker, R. L. (1999) Multiple masculinities: A new vision for same-sex harassment law. *Harvard Civil Rights-Civil Liberties Law Review*, 34: 577-603.
- Smith, A. J. (2001) Parental leave: Supporting male parenting? A study using longitudinal data of policy variation across the European Union. Paper presented at The EURESICO Second Demographic Transition in Europe, Bad Herrenalb, Germany, June 23-28.
- Smith, A. J. (2009) *The daddy shift: How stay-at-home dads, breadwinning moms, and shared parenting are transforming the American family*. Boston: Beacon Press.

Imagining a Men-Inclusive Feminist Approach? An Example of Child Care Leave in the Gender Equality Employment Act of Taiwan

Yi-Chien Chen Graduate Institute for Gender Studies
Shih Hsin University

Some feminists in the US or Taiwan, either to fight for women's rights or to choose the way they want to lead their lives, have opted to stay away from men. What is the situation today? Are men still absent from the women's movement or avoiding advocating gender equality? Can men be the subject in feminist thinking? Does the landscape of feminism include men? Is the separation of women from men really necessary?

From women's studies to gender studies/sexuality studies, in the context of Taiwan and in the Chinese-speaking environment, the picture of men has changed over time. Can we re-imagine a men-inclusive feminist approach which grows out of the local context and is valid across borders?

After exploring "masculinities," this article will use the child care leave gender politics appearing in discussion of the Gender Equality Employment Act of Taiwan as an example, to analyze the related public debates and practices at work, to think of the relations between men and women's movement, and hope to propose a men-inclusive feminist activism approach and related law reform for Taiwan.

Keywords: masculinities, Men's Study, child care leave, feminist theory, gender discrimination, work-family conflict

◎作者簡介

陳宜倩，世新大學性別研究所副教授，婦女新知基金會董事長。

〈聯絡方式〉

Email: yichien@mail.shu.edu.tw