

照顧男子氣概與男性公務人員 育嬰留職經驗

林東龍（高雄醫學大學醫學社會學與社會工作學系）

劉蕙雯（高雄市政府社會局婦女及保護服務科）

台灣性別工作平等法規未限定育嬰假僅能由夫妻其中一方申請，但男女申請育嬰留職人數差異極大。過去文獻指出，此根源於父職角色仍受文化和性別機制形塑。由於「男子氣概」是規範男性在各種場合展現合宜行為的重要準則，如何協助男性突破傳統男子氣概形塑的父職角色框架，提高其申請育嬰假的意願，為本研究關注焦點。因此，本研究以男子氣概為視角，分析育嬰留職男性的父職經驗，瞭解其男子氣概內涵和男子氣概與父職角色的連結關係。

本研究共訪談 10 名高雄市政府各單位曾申請育嬰留職、且已回到職場的男性公務人員，並分析訪談文本。本研究發現有三：一、育嬰留職男性的男子氣概，是一種「照顧」男子氣概，並可分為「全力照顧型」和「兼顧工作型」兩種父職角色類型；二、職業保障和男女薪資平等，是實踐「照顧」男子氣概的社會基礎；三、當男性申請育嬰留職照顧孩子時，有助於減輕女性產後負荷，使其順利復原。因此，性別平等和父職培養是一體兩面的工作，均有助於落實男性申請育嬰留職停薪。

本研究建議有三：一、正向探究和倡導「照顧」男子氣概；二、持續改革人力市場，扭轉職場性別不平等；三、提供男性有薪父職假，鼓勵夫妻共同照顧，降低女性照顧負荷。

關鍵詞：育嬰假、照顧男子氣概、父職角色、性別平等、父職培養、男性公務人員

收稿日期：2016 年 5 月 30 日；接受日期：2016 年 11 月 18 日。

一、前言

台灣於 2002 年通過「兩性工作平等法」，2008 年修正為「性別工作平等法」，該法第十六條明訂受僱者在家中有 3 歲以下子女時，得申請育嬰留職停薪。2009 年「就業保險法」更增訂育嬰留職停薪津貼的實施辦法，使育嬰假（parental leave）成為有給照顧假。相關法規並未限定育嬰假或育嬰留職停薪津貼僅能由男性或女性受僱者其中一方申請，只要父母親符合工作和保險年資的規定便可提出。然而，根據行政院勞動部（2015）「育嬰留職停薪就業關懷調查（103 年）」，自 2009 年 5 月育嬰留職停薪津貼納入就業保險給付項目以來，核付件數及金額均逐年成長，惟申請者仍以女性 5 萬 2,287 人為主，占 83.5%，男性 1 萬 308 人，占 16.5%，女性為男性的 5.1 倍。¹

即便是最早有適用於男性申請育嬰留職停薪的規定、且工作福利相對完善的公教體系，男女申請的比率仍有極大差距。² 依銓敘部（2013）性別統計分析指出，2013 年公教人員申請育嬰留職停薪津貼

致謝辭：本文為高雄市政府社會局專題委託研究之部分成果，部分內容已發表於第六屆「醫學與社會」理論暨實務研討會。感謝參與研究的男性公務人員和研究期間高雄市政府社會局陳怡蓀社工、林慧萍股長、葉玉如副局長，以及高醫醫社系蔡家瑜、陳裕閔、蔡家雯與尤博音同學提供的協助。同時，感謝兩位匿名審查委員和編委會精準的提問與評論。

- 1 本項調查主要針對已請領就業保險育嬰留職停薪津貼，並於 2013 年 1-12 月期間留職停薪期滿之勞工。
- 2 台灣最早關於育嬰留職停薪的規定，見於 1989 年的「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 年頒布「公務人員留職停薪辦法」，其中規定育嬰留職停薪申請者可以是父或母之任一方，為育嬰留職停薪適用於男性的最早法規（洪雪英，2010）。

之件數為 26,064 件，為歷年最高，其中男性 2,321 件，女性 23,743 件，為男性之 10 倍。由此可見，男性公教人員的申請比率，並未因公教體系較早實施育嬰留職停薪制度、工作權或回復原職時較有保障而提高。

台灣既已通過性別工作平等法，且育嬰假為有給照顧假，男女申請情況何以仍有如此大的差距？唐文慧（2012）認為，此根源於父職（fatherhood）角色受文化和性別機制的形塑，亦即育嬰假雖成為可能擁有的選項，但為了在家照顧孩子而不去工作賺錢，依舊不是一個被稱許或受尊敬的文化抉擇。李庭欣與王舒芸（2013）也指出，這代表照顧仍是女性的主要責任，性別平等的理念在此似乎仍消弭不了傳統性別觀為男女劃下的楚河漢界。由此可知，社會法制或許有助於鼓勵父親履行育兒責任和照顧工作，但父職的實踐不只是制度和法規下的產物。當男性身處在仍緊緊鑲嵌著性別刻板印象的社會結構中，個人行為受到無形箝制，便無法跳脫傳統角色，選擇申請育嬰假在家照顧孩子。

黃淑玲（2012）認為，許多男性常以「男子漢大丈夫」和「男子氣概」的標準來評量自己與其他男性言行舉止是否合宜，是避免自己被羞辱、排擠的自我防衛機轉。換言之，男性背負社會期待的重擔，努力扮演具備眾人稱道的「男子氣概」，深怕自己看起來不像男人。男子氣概涵括範圍很廣，舉凡身體外貌、性、言行舉止、人格、工作職業、權力、責任等各個面向，都要展現陽剛形象。有些人為了證明男人本色，甚至特意彰顯粗獷、豪飲、蠻勇或逞兇鬥狠等傳統的陽剛氣質。如王行（1998）指出，身處父權體制、性別角色扭曲的文化中，女性受的苦是看得到的外傷，而男性則是內傷，因為男性同樣需要拋棄原有性格，來適應父權社會的性別框框。就此而言，「男子氣

概」是規範男人在各種場合展現合宜行為的重要準則。

相對地，少數申請育嬰留職停薪的男性，其對「男子氣概」的看法，及其如何跳脫或調和留職停薪照顧孩子與男子氣概兩者間可能衝突的經驗，則有助於突破傳統男子氣概所形塑的性別角色框架，建立新父職角色和性別認同來源，提高男性申請育嬰假的可能性，成為法制改革外的另一種途徑。David Morgan（1992）的《發現男人》（*Discovering Men*）對於男人和男子氣概研究具有重要貢獻。該書提到，工作在男人生活中占重要地位，也是男子氣概認同的主要基礎。因此，當男人失業、從事女性工作，或暫時離開職場回到家中照顧孩子時，都將對其男子氣概產生重大挑戰。不過，這些情境卻也是探究男子氣概的好機會。若以育嬰留職停薪男性而言，則可以瞭解其如何將照顧涵蓋在男子氣概建構中（Brandth and Kvande, 1998）。

據此，本研究針對申請育嬰假的男性公務人員進行訪談，主要考量是公部門較私部門有復職保障，員工應較有意願申請育嬰假，適合優先鼓勵成為實踐育嬰留職停薪的先驅者。本研究藉由訪談收集其生活經驗，以男子氣概為分析視角，瞭解申請育嬰假男性的男子氣概特性、形成脈絡，以及育嬰假生活與男子氣概之關連性。同時，以正向立場來貼近並理解育嬰假男性的生活經驗，為鮮少鼓勵男性參與育兒和照顧工作的傳統父職建立可供參照的角色典範，將有助於未來促使更多男性申請育嬰假。

二、文獻探討

（一）育嬰假體制中的性別關係結構：女權進步或圈套？

1. 「母性保護」的育嬰假政策：為母親，也為子女

國際社會早已於 20 世紀中期前，陸續頒訂多項平衡家庭與職場責任的公約及建議書（劉梅君，2002）。如國際勞工組織（International Labour Organization，簡稱 ILO）於 1919 年通過《母性保護公約》（Maternity Protection Convention，簡稱 MPC），並在 1952 及 2000 年進行修正。該公約認為政府和社會有共同責任促進參與勞動的所有婦女享有平等和母子的健康安全，確保她們不會因為懷孕或生產而失去工作，同時也保護新生兒能在健康、安全的環境中成長。聯合國於 1976 年通過的《經濟社會文化權利國際公約》（International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights）第十條亦提到，各國應確保母親於分娩前後相當期間內受特別保護，從事工作的母親在此期間應享受照給薪資或有適當社會保障福利之休假。因此，各先進國家均設法建立相關制度和法規來保護並協助女性勞工，使她們得以兼顧家庭和工作。

育嬰假是國家用以達到母性保護、並調和勞工工作角色與家庭角色衝突的政策手段之一。³Sheila Kamerman（1991）指出，全世界已有一百多個國家實施某種型態的育嬰假，歐盟組織也於 1996 年通過會員國必須進行育嬰假立法的強制性指令，以保障父母親有 3 個月的全職時間來照顧子女（Bruning and Plantenga, 1999）。一般而言，育

3 除育嬰假外，生理假、產假、哺乳設施、調整工時、家庭照顧假等均為重要的調和手段（洪雪英，2010；劉梅君，2002）。

嬰假主要透過兩種方式來支持父母：提供工作保護的假期和提供金錢支持。就前者而言，即是允許父母可以有一段時間（長短因國而異）照顧新生兒或幼年子女，並確保他們在假期結束後可回到原有或類似的工作。就後者而言，則是在工作保護假期的部分時間內，直接提供金錢支持。各國提供金錢支持的時間長短不一，亦有少數國家僅提供假期，而未提供金錢支持。再者，父母親雙方均可申請育嬰假，有些國家允許父母請育嬰假的資格可彼此轉移，有些則限定為個人權利而不可轉移，亦即父母雙方都有資格申請相同的假期，當某一方不提出申請，其權利即失效（Ray, Gornick, and Schmitt, 2008; Bruning and Plantenga, 1999; Moss, 2012）。

目前世界各國並未限定女性才可申請育嬰假，但從政策發展的歷史脈絡來看，育嬰假確實具母性保護的意涵。Christopher Ruhm（2000）指出，育嬰假的支持者不僅認為育嬰假保障女性勞工工作權，亦深信育嬰假對嬰幼兒的成長健康有所裨益。一般而言，嬰幼兒的健康情形與健康資本儲存（如懷孕期的健康投資和生活習慣）、醫療技術、醫療照顧價格和可及性、家戶收入，以及父母投入時間等因素有關。育嬰假因左右父母投入照顧的時間而影響到嬰幼兒健康。例如哺餵母乳可增強新生兒免疫力、降低疾病發生和嚴重度，並增進認知發展，但女性卻受制於返回工作而無法持續哺乳，或需降低哺餵頻率。Ruhm（2000）分析 16 個歐洲國家自 1969 至 1994 年間有關育嬰假和兒童健康的資料，證實育嬰假與新生兒和兒童死亡率及意外死亡有關，是促進兒童健康且符合成本效益的作法，尤其在婦女勞動參與率不斷提升之際，育嬰假使父母有額外時間照顧孩子。Sakiko Tanaka（2005）亦針對 18 個經濟合作暨發展組織（Organization for Economic Co-operation and Development，簡稱 OECD）的國家自 1969 至 2000

年間的資料進行分析，同樣證實延長有津貼的育嬰假期，可減少父母無法盡責照顧孩子和母親急於回到工作的情形，有助於降低產後新生兒死亡率。上述這兩份兒童健康研究都特別論及育嬰假中母親角色的重要性。

然而，此種強調母性保護和維護兒童健康的論述取向，亦可能使婦女在育嬰假體制中再度落入承擔家庭照顧責任的陷阱。如許婷雯（2005）發現，部分申請育嬰假的女性，其母職意識型態在育嬰假之後趨向傳統的性別分工，亦即出現向傳統父權文化靠攏的情形。該研究認為，育嬰假或許提供了父權文化對於女性實行母職「再社會化」的場域。同時，因「女性期望成為一個母親」的母職意識型態為母職再生產的主要關鍵，故可進一步推論，若請假者的母職意識型態向父權文化靠攏是育嬰假可能的後遺症之一，在未來集體選擇的情形下，育嬰假將可能回過頭來使社會既存之母職制度更為鞏固，導致女性更加無法自母職的枷鎖中脫出。因此，如何避免讓女性因申請育嬰假而陷入母職「再社會化」的風險，並提高男性申請育嬰假以承擔養育和照顧責任的可能性，性別平等觀點為育嬰假提供了另一種論述。

2. 「性別平等」論述下的育嬰假圖像：新父職角色與共同承擔照顧工作

黃囍莉（2012）指出，性別平等的要旨之一就是解構性別刻板化，亦即讓性別與特質、分工、職業之間的關係不再類型化。換言之，解構性別的意涵是不再以僵化的男性化或女性化觀點，來限制或規範任何一個人的行為。如過去「男主外、女主內」的傳統性別分工型態，在女性主義鼓吹和婦女運動衝擊下已漸鬆動，當代社會男人只要負起養家責任而造成「缺乏父親」的現象亦有所改變。除了解構或

跳脫性別刻板化的作為，學界和女性主義者亦企圖創造一種新的父職論述，期待社會能產生「好爸爸」的父職文化，並影響父親的角色認同和參與養育的照顧工作。如 Michael Lamb (2000) 指出，父親角色的演進大致分為四階段：道德引導者、養家者、性別角色楷模，以及養育型父親。當第四階段的養育型父親角色出現時，意味著將「積極參與兒童生活」納入父職內涵中，社會也愈來愈期待父親投入家庭，扮演共親職的角色。

然而，台灣社會性別平等意識雖已提升，男性也被要求分擔家務與兒童照顧工作，但男性投入家庭角色的程度，仍舊無法在公領域達到真正的平等，如育嬰假申請者明顯以女性居多。事實上，如何提高男性申請育嬰假的比率，以平衡男女養育和照顧兒女的責任，是不少國家所面臨的困難。藉由社會福利制度的設計，來支持並鼓勵男性參與家庭生活、分擔育兒工作或家務，是北歐福利國家的主流論述和實踐方式，如瑞典的父職假、強制性的父親月等，都是瑞典作為一個女性主義國家體制，從國家制度積極鼓勵父親履行育兒責任的例證（唐文慧，2012）。但 Gwennaële Bruning 與 Janneke Plantenga (1999) 指出，歐洲 8 個國家的育嬰假申請者仍以女性為主，即便在北歐國家男女之間亦有極大差距，此結果讓人對於育嬰假政策所欲達到的平等機會存疑。

為何在不斷鼓吹性別平等、建構新父職角色的社會氛圍中，藉由制訂社會政策來促使男性申請育嬰假或參與育兒工作的作法，仍沒有很好的成效？如前述，學者認為性別角色刻板印象仍緊緊鑲嵌在社會結構中，致使個人行為受到無形箝制，成為男性選擇申請育嬰假在家照顧孩子的阻礙。研究者認為，此看法亦代表過去強調性別平等和對新父職文化的期待，無法獲得多數男性認同，而達到超越性別刻板印

象的目標。進一步而言，性別平等論述下的父職角色之所以無法獲得男性認同，原因在於過度強調男女照顧工作量的平等，而非彰顯男性參與育兒工作的特點並肯定其對男性的價值，同時也未在對男性性別角色有深遠影響的「男子氣概」文化脈絡下，嘗試理解育嬰假男性的主觀經驗，探究有助於鼓吹男性參與育兒的新男子氣概論述。

由於女性主義者將照顧工作視為女性所承受的壓迫和負荷來源，批判照顧工作女性化、全由女性承擔的不平等現象，因此，為了強調照顧並非女性天職或與生俱來的能力，而鼓吹性別平等且要求男性共同承擔照顧工作。但如此對照顧工作的負面評價，無法使男性看見其正面價值，吸引男性投入育兒工作。再者，因女性主義者將照顧工作視為對女性的壓迫，亦使得男性參與育兒工作的相關研究，將焦點置於審視照顧工作量是否相同，反而疏於強調男性育兒工作的特殊性和價值。如王舒芸（2003）指出，台灣一群中產階級父親的照顧角色，出現所謂「選擇性育兒父職」的現象，亦即父親雖會參與照顧小孩，但相對於母親仍是補充性與選擇性的，母親依然承擔主要照顧者的角色，而父親則比較有選擇照顧時間點的自由。李庭欣與王舒芸（2013）針對育嬰假爸爸所做的研究亦點出，即使請了育嬰假，爸爸仍未能成為主要照顧者，其生活擁有彈性的時間分配，在家務與照顧工作上也有較大的豁免權與協商權，使照顧像一場接力賽，隨時有人可接手，一起完成。顯然，先前研究在性別平等意識的指引下，著重於反省在男性參與育兒工作看似不斷增加的現象中，既有性別結構裡的男性優勢是否真有所改變。此視角固然提醒我們持續關注性別權力結構和開展政治行動的重要性，但此對於參與育兒父職經驗或投入育嬰假爸爸的批判視角，較少重視男性育兒經驗的特殊性，也無法讓男性看見申請育嬰假的價值，建立重要的角色典範。

因此，本研究嘗試從男性觀點——「男子氣概」來探究育嬰假爸爸的經驗，藉由育嬰假爸爸的現身、探索其自身經驗，使男人對於育嬰假和男子氣概有重新理解和學習角色典範的機會。

（二）以男子氣概作為理解男性公務員育嬰留職停薪生活經驗的視角

1. 霸權型男子氣概作為一種理念型分析工具——男子氣概的變與不變

傳統上，男子氣概和陰柔氣質（femininity）被視為個人的必要特質，亦反映男、女間本質的不同（Sabo and Gordon, 1995）。但研究男子氣概的學者認為，不該採取過往的本質主義取向，將男子氣概視為一種分類、一套氣質；相反地，應該著眼於形構男子氣概的性別關係或互動演變過程（王大維、郭麗安，2012）。如 Raewyn Connell（2005）和黃淑玲（2012）主張，男子氣概的內涵與他們的階級、族群或職業、教育、收入，甚至社會變遷時期都有關係；男子氣概存在於特定時間與空間，並持續在改變。簡言之，男子氣概不是固定的個人特質，而具多元樣貌。

Connell（2005）認為可從過程和關係取向來界定男子氣概；亦即男人在權力（power）、生產（production）及愛欲（cathexis）等三種向度的性別關係中實踐，從而在身體經驗、人格與文化等層面產生作用，發展出具有多元樣貌的男子氣概。Connell 將男子氣概分為霸權型、從屬型、共謀型與邊緣型等四種類型。霸權型為男子氣概的傳統形式，特徵包括主宰關係、參與競爭、具侵略性、身體優勢、禁欲主義、異性戀、厭惡女人等。最典型者為受教育、上階層的歐裔美國男人，但此種類型男性所占比率不高。換言之，較弱勢的男性若無法

完全體現霸權型男子氣概，則透過其他方式來展現男子氣概。黃淑玲（2012）指出，勞工階級和少數族群沒有權勢財力為靠山，若敢挑戰權威或公權力，則被視為邊緣型的男子氣概。另外，大部分男性也不會依循霸權型男子氣概的所有標準，但支持父權思想並在父權體制中享有特權與獲利，則稱為共謀型。如許多男性努力賺錢養家、實踐父職責任，尊重老婆、不打女人，能接受妥協而非赤裸的支配，但反對男女平等，只做慣常性分配的家務工作而不是平均分擔。至於從屬型在歐美社會中最重要的例子，則是男同性戀者從屬於異性戀男性宰制下的生活經驗，包含因性或婚姻關係背離異性戀原則，或穿著打扮和舉止違反習以為常的男女形象，讓人無法接受，同時也經常在政治、法律、經濟、文化或街頭等領域遭受歧視、排除或攻擊（林東龍，2014: 145）。

Connell（2005）指出，上述四種男子氣概類型，又以霸權型男子氣概居於主宰和上層位置。此部分採 Antonio Gramsci 的霸權概念，說明男子氣概類型的階層化。霸權型男子氣概是唯一被接受的男子氣概（institutionalized masculinity）形式，相對於其他類型具文化上的崇高性，男孩與男人則被鼓勵或要求努力讓自己具有此種形式的男子氣概。同時，男性為維繫自身在此階層的位置，須表現異性戀偏見（heterosexism）、恐同（homophobia）、反女（anti-femininity）、厭女（misogyny）等作為，避免與男同性戀者一樣被邊緣化，落入男子氣概階層的最底層。此正統（orthodox）男子氣概論述，與學校、軍隊、兄弟會、運動等系統中觀察到的霸權型男子氣概的再製現象相呼應（Messner, 1992; Francis and Skelton, 2001; Anderson, 2008; Tharinger, 2008; Cashmore and Cleland, 2012）。

不過，Eric Anderson（2005, 2008, 2012）從大學啦啦隊、兄弟

會、橄欖球及足球等多種男性場域研究中，提出包容型男子氣概（inclusive masculinity）的概念，並說明包容型和霸權型這兩種男子氣概具競爭性，亦受到不同組織和制度文化所支持。⁴Anderson 認為不再有單一居於主導位置的男子氣概，霸權男子氣概失去主宰位置，因為研究發現有愈來愈多的環境呈現出多元男子氣概並存且具有同等的文化感染力。身處這些團體的男性，多數為年輕、中產階級且受教育的白人，選擇遠離正統男子氣概、恐同或異性戀歧視等信條，不在乎別人將自己視為同性戀或女性化，甚至珍視同性戀隊友、推選為領導者等。就此而言，男子氣概建構過程非由霸權型男子氣概所壟斷，而具開放和包容的可能性。

整體而言，Connell 的男子氣概論點為我們提供了一個指認、分類、批判或討論男子氣概的基本架構或理念型。但其著重分析文化規範、生產關係、社會制度或性傾向等各層面上權力結構中的控制或剝削情形，較少著墨於微視層次的互動過程和個人經驗探究；同時，他以身處家庭外的男性作為分類基礎，較少討論家庭中的男性形象。再者，男子氣概具有文化的特殊性，不適合直接套用西方社會的理論概念，來解釋台灣的男子氣概內涵。因此，本研究以目前仍屬少數、願意參與育嬰假男性的父職經驗為分析焦點，瞭解其男子氣概的內涵與社會脈絡，以及育嬰假中的父職角色，釐清並建立男子氣概與育嬰假父職角色的連結關係。

4 Anderson 主要採民族誌（ethnography）和質性訪談方式進行。在這些研究場域中，有些場域的受訪對象包含男同性戀，有些則無；有些男同性戀有公開，有些則否。

2. 從男性公務員到育嬰假爸爸——男子氣概與父職角色的稼接

隨著父權體制遭受批判和新男性特質的鼓吹，男性自身在此聲浪中反省並產生新的性別認同契機。王行（1998）指出，男性的自覺與成長跟女性相反，需要回到他的家庭。因為長久以來，男人的生命意義被定義在外在成就和工作上，所以男人回到家庭參與子女成長、婚姻關係和家務事，才有一種新生命意義的體驗，並從家裡獲得平安、歸屬。Gregory Slayton（2012／錢基蓮譯，2013）亦指出，美國社會這五十年來並不強調父親和父職的重要性，男人的事業成就、性能力、擁有車子或財富多寡，往往被認為比當成功的爸爸來得重要，家庭從未被擺在第一位。但父親不僅是男人一生中真正不可或缺的角色，勝任父職與否更影響自身未來、家庭和整體社會的發展。因此，如何成為家庭中的好爸爸與體貼的丈夫，是男人一生中最重要的課題。

當男性有機會暫時離開職場，進入以照顧子女為主的家庭生活時，究竟照顧工作對其男子氣概和父職角色的影響為何，是值得探究的議題。李庭欣與王舒芸（2013）指出，育嬰留職男性對男子氣概的詮釋其實是「既變，也不變」。我們一方面看到這些男性對「父親」角色的詮釋不再侷限於養家者，也可以是照顧者，卻也發現他們有些心態和行為與過去父權社會的男性養家者相似。對育嬰留職男性來說，角色認同確實不同於過去，照顧逐漸成為父親角色重要的一環，但在男子氣概的詮釋上，仍延續傳統性別楷模的行為及與經濟連結的程度，也就是育嬰留職男性在家庭責任中多加了「照顧」的選項，但是對自己身為「男性」所應具備的特質，如剛強、堅毅、具有一定的職業地位，並未因育嬰假而改變。此被視為一種「意識型態的兩難」，亦即文化中可能同時存在兩種以上相互競爭的論述，而個人在

面對這些矛盾與衝擊時，往往會導致自我定位的兩難與不一致。

Berit Brandth 與 Elin Kvande (1998) 研究挪威育嬰留職停薪的男性，將其育兒型態稱為男子性照顧 (masculine care)，意指一種整合男子氣概和照顧工作的作為，霸權性男子氣概並未改變。這群男性同樣藉由育嬰假與子女建立親密關係，但照顧方式不同於母親。他們提供照顧，讓自己成為孩子的朋友，與孩子在一起且一同做事，並訓練孩子獨立。這群男性認為育嬰留職期間，照顧孩子並未對原本工作和男子氣概造成影響，且與原本工作有很好的連結，甚至帶孩子造訪自己的工作場所。他們不認為照顧孩子需要很多時間，當孩子睡覺時，仍然能依自己的時間規劃做自己的事。同時，這群男性喜歡將孩子帶出家庭認識世界，視自己為活力父親 (active father)，而不是家庭主婦 (housewife)，並認為家務工作具有強烈陰柔氣質。因此，這群挪威男性在育嬰留職期間亦只照顧孩子，不認為家務是自己的事。

Raewyn Connell 與 James Messerschmidt (2005) 亦指出男子氣概在不同地理區域展現的差異，認為可在全球 (global)、區域 (regional) 及地區 (local) 等層級探究霸權男子氣概，並釐清不同層級之間如何相互影響。Anna-Lena Almqvist (2008) 探究法國與瑞典男性的男子氣概類型與育嬰留職停薪行為的差異。該研究發現，男性選擇申請育嬰留職停薪與否，與男子氣概類型有關，同時，瑞典較法國完善的育嬰留職政策，亦影響其男子氣概的展現方式。法國男性展現出傳統霸權男子氣概，認為照顧孩子屬女性責任，不會與妻子協商是否申請育嬰留職，也傾向不申請育嬰留職；相對地，瑞典男性展現出孩子取向 (child-oriented) 或共謀型的男子氣概，會考慮照顧孩子的責任，重視與孩子相處，並與妻子協商申請育嬰留職停薪。

另一方面，國家政策的友善程度與任職公／私部門單位，亦會

影響照顧工作對男性的衝擊。Paco Abril 與 Alfons Romero (2008) 指出，歐盟國家推行「培養照顧男子氣概」(Fostering Caring Masculinities, 簡稱 FOCUS) 計畫，以期增進男性調和工作與家庭生活的能力，鼓勵男性參與照顧工作。該研究發現，有些國家對於勞動市場中性別不平等的法制修正較少，如西班牙男性雖願意花更多時間照顧孩子，但法規所提供的父職假時間卻不足；同時，公務單位也比私人單位提供更好的家庭和工作調和措施給男性。同樣地，台灣申請育嬰留職的公務人員亦比勞工具有較佳的復職保障，公部門提供男性申請育嬰留職的利基。不過，公務人員申請育嬰留職津貼的性別差異仍大。

無論是成功整合男子氣概與照顧工作，或是陷於兩難與矛盾中的育嬰留職男性，都凸顯出當男性離開職場而投入照顧工作時，將衝擊自身的男子氣概認同，也考驗男性整合男子氣概與父職角色的能力。近年來已有不少學者主張以正向和優勢取向來理解男子氣概，藉由促進男子氣概的健康形式，來提升男性的自尊和自我效能。如 Chun Bun Lam 與 Catherine McBride-Chang (2007)、Jim O'Neil (2008)、Joseph Hammer 與 Glenn Good (2010) 等研究，都提及男子氣概作為韌性因子的可能性，也指出健康的男子氣概 (healthy masculinity)，如責任感、勇氣、利他、保護他人、社會正義、堅忍不拔、正向父職等內涵，而不再只探究男子氣概的黑暗面。Connell 與 Messerschmidt (2005) 甚至認為，過去霸權型男子氣概一直被視為生產性別關係階層化的主要根源，但隨著霸權型男子氣概承認性別關係民主化和消除權力差異化，一種轉型的霸權型男子氣概似乎是可能的，亦即霸權型男子氣概的男性持守平等對待女性的態度，稱為正向霸權型男子氣概。換言之，男子氣概可能有助於父親調適育嬰假造成的日常生活衝

擊。

因此，本研究嘗試以男子氣概的視角，尋求男子氣概和父職角色連結的可能契機。此理論取向所觀照的男性，不再一味強調如何在工作和人際交往中爭取成就、金錢或刺激，抑或在各種關係中競逐權力控制或剝削；相反地，這視角使我們看見的男人，是一個可以為家庭犧牲、並融入家庭生活的丈夫或父親。

三、研究方法

（一）研究對象

本研究以高雄市政府各機關單位曾申請過育嬰假、且已重回職場的男性公務人員為研究對象。一開始透過社會局和各局處人事室協助，先提供研究說明函並詢問後續接受訪談之意願，再彙整潛在受訪者的聯絡方式給研究者。之後，由研究者親自電話邀請、說明研究目的，並約定訪談日期，同時將訪談大綱事先提供給受訪者準備。本研究共訪談 10 名男性公務人員，受訪者個人資料如表一所示。每位受訪者之暱稱由受訪者自行命名。

（二）資料收集與分析方式

本研究以受訪者的方便為原則，由其選擇於辦公地點、會談室、或家中等安靜地點進行訪問，在徵得受訪者同意並簽署同意書後進行錄音。每位研究對象接受一至二次訪談，訪談時間約一小時。

表一、受訪者個人資本資料表

受訪者	教育程度	配偶職業／夫妻收入比較	夫妻請領育嬰假情形	家中孩子性別與排序	照顧對象與開始年齡	家庭型態／是否有家人協助育兒	父職角色類型
阿嘉	碩士	國小行政人員收入大致相同	配偶未請，阿嘉請2個月。	男、女	老大，2歲快滿3歲時。	小家庭／週末有家人協助	兼顧工作型
Medici	碩士	民營銀行／太太較低	配偶未請，Medici請1年。	男、女	老大，出生2個月時。	小家庭／無家人協助	全力照顧型
Ching	大學	公務員／收入大致相同	配偶先請1年，Ching再請1年半。	男	兒子，1歲5個月時。	小家庭／無家人協助	全力照顧型
誠心	碩士	私人醫院護理人員／太太較高	配偶未請，誠心請6個月。	男	兒子，出生2個月時。	小家庭／無家人協助	全力照顧型
保羅	高職	私人企業文書工作／太太較低	保羅先申請4個月，配偶再申請1年。	男、女	老大，出生即開始。	與岳父母同住／平時有家人協助	全力照顧型
小寶	碩士	公立醫院護理人員／太太較低	配偶未請，小寶請7個月。	男、女	老二，1歲半時。	小家庭／平時有家人協助	兼顧工作型
Toy	大學	私人公司／太太較高	配偶未請，Toy請2次，共1年。	女、女	各請半年：老大1歲時和老二5個月時。	小家庭／平時有家人協助	兼顧工作型
帥爸	大學	民營銀行／太太較高	配偶未請，帥爸請6個月。	女、男	老二，2歲4個月時。	小家庭／平時有家人協助	兼顧工作型
大白	大學	公務員／太太較低	太白先請半年照顧老大，目前配偶申請照顧老二。	男、男	老大，出生4個月時。	小家庭／無家人協助	全力照顧型
曉魯	碩士	私人企業業務助理／太太較高	配偶未請，曉魯請1年2個月。	女、男	老大，出生1歲4個月時。	小家庭／平時有家人協助	兼顧工作型

本研究以訪談法收集男性公務員育嬰假的生活經驗，除養育和照顧子女外，亦涵蓋人際網絡、夫妻關係、工作等生活面向的改變情形。同時，分析其如何面對生活中多面向的變化和對男子氣概的看法。值得一提的是，男子氣概是個抽象概念，非一般人生活用語。研究者過去曾針對低社經地位者探究其男子氣概，依此經驗，原預備在訪談過程輔以相關說明，如「你覺得什麼是『查甫氣概』（台語）」、「你認為怎麼表現才像男人」、「你擔心申請育嬰假會讓自己看起來不像男人嗎」……等，協助受訪者理解男子氣概的概念。不過，研究者發現與過去接觸對象不同的是，這群教育程度普遍較高、且被要求接受性別教育的男性公務員，比較能夠理解並分享有關男子氣概、男人和性別角色的看法，不需研究者以太多補充說明來引導。⁵ 訪談中亦邀請受訪者述說申請育嬰假的考量，長輩和周遭人士對男性請育嬰假的看法，身為男性如何摸索、適應或克服當中的育兒挑戰，以及走過這段育兒經歷的成就感或自我省察等。⁶ 透過這樣的述說歷程，也使研究者更能貼近地詮釋受訪者之男子氣概與育嬰留職間的關連性。

訪談完畢後，將錄音檔案做文字轉錄、謄寫成逐字稿，再進行分析。本研究運用主題分析法（thematic analysis）來分析資料，嘗試透過比較分析文本，並從與理論觀點對話的過程中，辨識出有意義的主題與類目。⁷ 本研究不是將男子氣概和育嬰留職經驗從男性公務員的

5 依高雄市政府（2012）推動性別主流化實施計畫的內容來看，針對不同職務階的公務（教）人員，施以各種性別意識研習課程。

6 本研究亦將每位受訪者的育嬰留職經驗以故事方式呈現，邀請受訪者審訂由研究者協助撰寫的育嬰故事，並為自己的故事命名，最後集結成冊。此手冊委託單位將作為鼓勵和宣導之用。

7 Douglas Ezzy（2002）提到，主題分析的編碼程序同樣包含開放編碼（open coding）、主軸編碼（axial coding）及選擇編碼（selective coding）。不同的是，

日常生活脈絡獨立出來做客觀分析，也不是由上而下套用既有的男子氣概理論，並將受訪者的男子氣概分類。相對地，本研究將男子氣概和育嬰留職視為男性公務員日常生活的一部分，與個人所處社會脈絡息息相關，並由下而上地發展其育嬰留職經驗的重要議題。首先，透過開放編碼將文本概念化，之後經過裁減，選出重要的類別概念，進行主軸和選釋編碼的工作，使開放編碼中被分割的資料類聚起來，也使每個類別的內容更加密實，進而發展出育嬰留職的選擇、男子氣概的內涵、育嬰留職的父職角色，以及育嬰留職的挑戰等重要類目。特別是關於男子氣概的命名，研究者並非將受訪者對於何謂男子氣概的回應，從育嬰留職脈絡中抽離思考，並命名為霸權型、共謀型或包容型等，而是將受訪者對於男子氣概的信念和作為，放置在育嬰留職脈絡中，同時思索男子氣概與育嬰留職父職角色之間的關連性，故參酌國外文獻命名為「照顧」男子氣概。

四、研究結果

（一）育嬰留職的考量

1. 育嬰留職作為滿足家庭需求的方法：單一或多元需求

本研究發現，每個家庭對此政策的看法與運用各有不同，育嬰留職被視為一種滿足家庭單一或多重需求的可行方式。本研究所有受訪

主題分析並不像扎根理論（grounded theory）利用理論抽樣來引導進一步的資料分析，編碼發展過程亦有複雜的（sophisticated）方法論，特別是選釋編碼階段。因此，主題分析如同一部分的扎根理論方法運用，也可用於已完成資料收集的分析，目的是從資料中辨識出主題（theme）。

者的育嬰留職考量，都以回應家庭照顧需求為出發點，包含照顧孩子和其他家人。有些受訪者申請育嬰假除了是回應家庭照顧需求外，亦期望能達成其他附加目的，如準備高考或升等考試。

（1）回應家庭照顧需求

一般而言，家庭照顧需求所指的對象主要是家中3歲以下的孩子，而形成此照顧需求的原因，包括對褓姆不信任、無法獲得家人協助，以及重視親子關係。如誠心原本預定請父母照顧孩子，但因母親突然罹病且不放心將小朋友交給褓姆，便考慮由夫妻自行照顧。

其實小朋友出生之前原本預計要給我爸爸帶的，結果在小朋友快出生的前兩三個月才發現我媽媽有肺腺癌，而且馬上就要開始進行開刀，然後手術後的復健要有人照顧，沒有額外的能量去照顧接下來要生出來的小朋友。當然原本想說要托褓姆之類的，可是那時候真的受社會案件的影響太深了，都認為說褓姆我們看不到，交付給一個人也不知道怎麼處理，所以那時候其實跟我太太都會擔心。在這狀況下我們最能接受的就是說，不然就我們自己顧。（誠心）

有些受訪者申請育嬰留職除了照顧孩子外，還包含照顧妻子和家中長輩。如阿嘉請育嬰假的時間並不長，只有短短兩個月。當時家中老大白天原由褓姆照顧，而太太懷二胎即將臨盆，為了讓太太能在家安胎休息，便由阿嘉申請育嬰假在家照顧太太，也照顧老大，承擔所有照顧責任。

我們第一胎懷孕的經驗是，到後期的時候我老婆她工作上可能比較忙，常常會有工作，然後就要安胎啦，所以我們就想說第二胎用比較保險的作法，就是我們直接先請安胎讓老婆在家裡休息。然後因為她休息的話，她就沒有辦法去接送我們那個大的去褓姆家，所以我就請育嬰留職停薪，在家裡照顧老婆，也順便照顧我們那個大的這樣子。（阿嘉）

（2）育嬰留職的附加價值：準備考試

本研究亦有 3 位受訪者提到，申請育嬰留職除了是回應家庭照顧需求外，還期望能藉此達成其他附加價值，如準備高考或升等考試。帥爸在家中老二 2 歲 4 個月大的時候開始請育嬰假。原本孩子交由自己媽媽全天照顧，只有假日才帶回家。後來媽媽反應照顧太累、想要休息一下，而自己也正準備公務員升等考試，因此決定提出申請，利用半年有給薪的育嬰假，一面照顧孩子，一面準備考試。

那個時候我媽身體不太好，糖尿病、又有一點高血壓，她去大醫院檢查的時候，醫生就建議她要休息，我想說好啊，因為我一定要在有薪階段把它結束掉，不然我的經濟就會有問題，我算了一下剛剛好，（半年後）小朋友剛好可以接幼稚園，所以就跟我們主管商量，說我要回去照顧小孩，也要準備考試，因為我再隔一年我要考升等考，那時候小孩也 2 歲多，可以掌握了，不像小的還要抱。（帥爸）

對一個有 3 歲以下孩子、且符合申請育嬰留職標準的家庭來說，是否申請的考量，是整個家庭共同面對的問題。育嬰留職除了是讓夫

妻能暫時離開工作崗位、回到家中照顧孩子的方法外，亦具有照顧其他家庭成員和協助個人準備考試的附加功能。

2. 「是我，還是太太申請」的考量

當家庭考量要以申請育嬰留職來回應照顧需求時，也同時面臨要由丈夫或妻子申請的考量。本研究 10 位受訪者中，有 7 位是由丈夫申請，3 位受訪者夫妻前後申請。而夫妻前後申請的受訪者中，2 位是一開始便已規劃夫妻都要申請育嬰留職，只是先後提出；另一位受訪者與妻子則是在不同時間點進行考量，考量因素亦有不同。

（1）由丈夫申請

由丈夫提出申請的決定，涉及夫妻彼此多重條件的比較，包括薪資高低、工作保障、個人需求、照顧意願，以及照顧能力等。如曉魯希望能藉育嬰假一面照顧孩子、一面準備升等考試外，當初也考量太太「在私人部門當業務助理，怕回去、已請人，會沒位置了。第二是她薪水也比我高」。Medici 同樣考慮太太在私人機關服務，恐怕無法回到職場，且聽到朋友親子經驗，並基於自身過去經驗，重視與孩子相處的時光，願意承擔照顧責任。誠心亦提到：「太太兩個月的產假請完之後，接下來就面臨到誰要照顧小朋友，在這個狀況下就變成是一定要有人出來，那為什麼是我，而不是我太太？因為我太太她的薪資其實是比我還優渥。在經濟考量情形下就變成是我請育嬰假來照顧了。」至於阿嘉請育嬰假是因太太懷二胎即將臨盆，為了讓太太能在家安胎休息，便由他申請育嬰假在家照顧太太，也照顧孩子。

Toy 說太太懷老二 9 個月的時候才想要申請，主要是因為自己母親已幫忙照顧老大，怕母親體力負荷不了，且考量太太工作性質和擔

心她無法妥善照顧孩子，於是決定由他提出申請。

第一是因為我母親體力負荷，再來是我太太她生第二胎的時候覺得身體好像真的變比較差了，因為我們是連續嘛（指兩胎），我就說先讓她多休息，一開始她也想哺乳，因為如果休息不夠的話，母乳量會減少（研究者：當初怎麼沒有想到太太請？）她在私人公司，請的話老闆搞不好就請她離職。再來是帶小朋友真的比較辛苦啦，怕她會有產後憂鬱症，怕她會胡思亂想。（Toy）

綜而言之，當妻子薪資比丈夫高、工作性質非屬公務人員、照顧能力較弱、或是丈夫有個人需求或照顧意願時，較可能由丈夫提出育嬰留職申請。

（2）夫妻先後申請

本研究受訪者保羅、Ching 及大白三人則是夫妻前後提出申請。其中保羅和 Ching 一開始便規劃夫妻都要申請育嬰留職，只是先後提出，主要原因是考量夫妻照顧能力和照顧意願。

保羅提到，夫妻兩人都有請育嬰假，他先申請四個月，太太之後申請一年。他說，之所以兩人都申請，主要是第一胎、夫妻都是生手沒有經驗，且太太個性比較無法獨當一面。保羅很慶幸當初自己的決定，因為後來才聽太太說，懷疑當時自己有產後憂鬱症，幸好保羅能提供陪伴。

因為是第一胎，大家都生手，就是怕，老婆她也沒有經驗，想說我就短期請個留職停薪來幫忙，那時候有一些社會案件啦，就覺

得說自己的小孩還是自己嘗試照顧看看，沒有請褓姆，也想說等孩子大一點，才讓爸爸媽媽（指岳父母）接手，因為是新生兒 new born。……我太太她個性比較不能獨當一面，她事後這樣自己講，她覺得那時候有產後憂鬱症，當下她自己也不敢確定，但是也好在我有請、去陪伴。（保羅）

Ching 與太太都在公部門服務，夫妻倆認為養兒育女本來就是父母親的責任，剛好法規也給予育嬰假的保障，因此他和太太便輪流提出申請，實現孩子 3 歲前由自己照顧的想法——1 歲半前由太太照顧，1 歲半後則換 Ching 接手。

就算老人家可以且願意負荷，可是我們覺得養兒育女本來就是爸媽的責任，為什麼要給長輩來擔這個責任，你既然願意生這個小孩子了，你就花時間、精力去帶他、陪著他，畢竟像我自己也是從小由父母帶大的啊！……至少 3 歲前法規已經給你這個保障了，你就可以 3 歲前自己照顧。（Ching）

至於大白夫妻兩人前後申請，是在不同時間點下的考量，考量因素亦有不同。大白原本希望小孩由自己媽媽照顧，後來因為媽媽出車禍手不方便，於是考慮申請育嬰假。他說：「就變成我跟老婆協調看看誰請育嬰假。因為我們那時候剛結婚沒多久，我老婆說她請育嬰假的話怕會有婆媳之間的問題，她就希望我請，也可以當潤滑一下。」因此，由大白而非太太申請育嬰留職，與妻子希望避免婆媳問題的需求有關。至於太太後來第二胎也申請育嬰留職，主要是工作壓力太大，希望暫時休息。

(二) 育嬰留職的親職與家務工作：實踐與挑戰

整體而言，每位受訪者在育嬰留職期間不僅扮演爸爸的親職角色，亦處理一般家務。受訪者的親職工作主要是提供孩子生理照顧、生活常規教育，以及心靈安撫與陪伴等；家務方面則包含清洗衣物或相關器具、拖地、整理環境、煮飯等。不過，每位受訪者實踐的程度和內容不同，面對的挑戰亦有差異。

1. 照顧孩子親力親為：不只是生理的照顧

受訪者大白從第一個孩子4個月大起開始育嬰留職，持續半年。他說除了無法親餵之外，其他的事都可以做，沒有性別上的差別。他也很少使用電子媒體來陪伴孩子，而是由自己親陪。

每天早上孩子七八點起床後，先檢查尿布，如果需要換我就先換，然後再來就是餵奶。如果他還醒著的話，就陪他玩，他躺著就會跟他說話啊，然後讓他手去抓握、然後練習翻身，那時候還不會翻就讓他練習，然後頭頸部的練習，會從網路看一些可以跟小朋友互動的方式，過一陣子如果他累了就抱著他哄睡，他睡了之後我就開始洗奶瓶、拖地……我是覺得不要太依賴那些媒體的東西，自己陪他，因為小時候我們長大是沒有依賴媒體的，也是家人陪伴的。(大白)

誠心也提到，由於太太工作較忙，家事和孩子規矩的養成都由他負責。社區的鄰居或公托的老師，因為看到都是由爸爸在處理小孩的事情，很崇拜他，認為很不簡單，甚至連辦公室的女同事生產前還到

家中參觀，觀摩他如何照顧小孩。

家裡的家事、整理啊、規矩的訂定之類都是我，因為我太太是護理人員很忙嘛、早出晚歸，所以她就是腦袋都要放在醫院那邊啦，回來就沒有帶腦袋了。回來以後像襪子啊她就是丟，我們家顛倒，反正別人家發生在爸爸身上的事情，我們家會發生在媽媽身上。然後冰箱沒關好啊，燈沒關好啊，都是我在唸。尤其是照顧小朋友的設備，我記得至少有兩組人去我們家看過，那我就會去分享說我是怎麼照顧小孩的……（誠心）

Medici 說孩子 4 個月以前他幾乎足不出戶，每天重複著安撫、餵奶和洗奶瓶、洗床單棉被和衣服的工作，也沒有任何社交活動，完全跟著孩子作息。

幾乎就跟著他的作息，因為他幾乎不會一睡到天亮啊！大約兩個小時可能就醒來。有時家裡面可能有一點聲響，或者是說剛好我電話響了，小孩就會醒來，就要安撫他睡著，幾乎前面半年就是足不出戶。有蠻長的一段時間，有空檔就是洗洗他的奶瓶，因為小時候奶瓶消耗量很大，必須經常清洗再放到殺菌箱，有時候是因為尿尿到一個程度，孩子不舒服就醒了，醒了之後換完尿布然後用奶給他喝，安撫一下他又睡著了，他睡著後再去做其他事情。小孩衣服因為流口水、吐奶，一天洗個四套是起碼的。（Medici）

保羅身為基督徒，認為引導孩子不走偏路是父親很重要的職責，

需要倚靠神。而父親把屎把尿只是基本的，更要在身心靈幫助孩子成長。

今天我的角色是一個父親，父親就是要小孩子的身心靈都試著去幫助他，不是說把屎把尿，這是很基本的，我覺得我們台灣人太注重於孩子的智育的發展。我只希望引導他不要走偏路，其餘的是交由天父，有神安排。（保羅）

2. 育嬰留職的挑戰：年紀愈小，愈不穩定，挑戰愈大

本研究發現挑戰主要來自嬰幼兒的情緒安撫、洗澡、準備餐食、獨自面對孩子的照顧壓力、時間管理，以及生活無聊等。阿嘉很慶幸育嬰留職時小孩已經2歲多，可以站著洗澡，不然，幫新生兒洗澡對自己是很大的挑戰。他說：「可能因為我們家小孩是男生，剛好又是2歲多，如果小孩比較小的話啦，比較困難的應該是會在洗澡的部分，因為如果是小baby的話我就不敢幫他洗了，我很害怕水跑進他耳朵啊（笑）。」

誠心從孩子3個月大開始請育嬰假，因當時孩子還小且每天單獨與孩子相處，活動空間和時間完全受限，不僅準備餐食不方便，也遭遇安撫孩子情緒的挑戰，甚至曾因孩子不斷哭鬧而出現情緒失控的情形，承受著獨自照顧孩子的壓力。

其實上班還比照顧小朋友輕鬆多了，因為我是單獨跟小朋友在家，不是還有其他家人可以幫你看一下，我要上廁所要顧及小朋友的狀況，都是把他放在可以看到我上廁所的地方，讓他知道說爸爸沒有跑掉。一整天生活都是這樣，除非等到比較大一點、他

脖子硬了，才有辦法用背帶背出去，才有所謂的活動空間，不然完全是被困在家裡的……因為你沒有辦法克制他停下來，有一次就是自己有點情緒失控，就去咬他的手手，咬完才發現～啊！糟糕了！因為上面會留下齒痕，等到晚上就坦白地跟老婆報告啊……（誠心）

本研究有3位受訪者希望育嬰留職期間能一面照顧孩子與家庭，一面準備考試，因此妥善規劃時間便是極大挑戰。Toy說每天照顧孩子實在很難有充裕的時間準備考試，特別是新生兒剛回到家時，作息混亂，只有考前一個禮拜才有完整的時間。

像我真的考前最後一個禮拜才有完整的時間，每天工作這樣做完，ㄟ怎麼十點多十一、二點了，時間就這樣過了。最早剛從月子中心回來那段時間是亂七八糟，三小時可能就要顧一次，現在比較穩定、能睡十二個小時，最開始的時候很累，因為她也在適應房間，有時候天亮才睡，有時候好像覺得調出一個時間了、覺得很興奮，可是隔兩天又同樣的情形。……她睡的時候就開始想說奶瓶還沒洗啊，衣服還沒晾啊，還是衣服要洗的，等這些事情做完之後，大概才有一些時間可以空下來。（Toy）

小寶原本打算將育嬰假請到孩子3足歲，後來在孩子2歲多時因為覺得無聊且失去生活重心，便決定提前回到職場。

我原本是打算請到3足歲，後來2歲的時候我就投降了，因為有時候整天在那邊耗著，閒著也是閒著，我本身不喜歡人多的地

方，就只有回家吃飯，不然就看電視帶小孩，無聊啊，你頂多也是跟她玩，後來發現她愈來愈穩定的時候，其實可以讓她去幼稚園接觸同儕，不一定要跟我玩了，我可以回來工作……那時候我已經工作十年，這十年你每天上班就是情緒緊繃，突然有朝一日，你眼睛睡醒，奇怪每天都沒事做了，倒不見得是放鬆，你沒事情做就是少了一個重心。(小寶)

(三) 育嬰留職男性公務人員的性別角色與男子氣概

本研究受訪的男性公務人員均不認同傳統性別角色，如「男主外、女主內」或「男人女人一定要如何」的性別分工或刻板印象，也不接受傳統男子氣概所建構的男性角色。透過在日常生活中實際參與家庭照顧和家務工作，受訪者體現對於性別角色的看法，打破傳統性別角色藩籬，型塑自身的男子氣概標準。

1. 對性別角色的看法：跨越傳統性別角色藩籬

(1) 認同國外鼓勵男性申請育嬰假的制度

有受訪者於訪談中主動提及，知道有些歐洲國家亦有鼓勵男性申請育嬰假的制度，認同男性可以在家照顧孩子。如曉魯認為，現代社會男女已經不循傳統僵化的分工模式，究竟誰主內、外並不一定，也提到在德國看到爸爸照顧的經驗。

我老婆她念德文系的，在德國看到都是男生在抱小孩、背小孩、照顧小孩，我覺得在國外都很正常啊！我覺得時代在變遷，以前可能爸爸出去工作，然後媽媽在家裡照顧小孩，可是現在變成兩

個都出去工作了，誰主、誰次，其實不一定啊。（曉魯）

阿嘉在育嬰假期間，太太因為安胎的緣故，家中大小事情都由他負責。他說，這不會對他造成困擾，因為自己父親也會幫忙做事，並提到曾看過北歐國家父親角色的介紹，自己非常認同，甚至可以接受當家庭主夫。

（2）照顧孩子與家務分工：依夫妻個人特質、照顧需求或無須明確分工

受訪者認為夫妻都有責任照顧孩子和做家務。有些受訪者認為所有照顧或家務男性都可以做，不因性別受限；有些認為可依個人特質分工；有些則認為某些照顧工作如情緒安撫由女性來做會更容易，不過，當沒有人幫忙時，仍會承擔起責任自己照顧。

Ching 認為無論男女都有男生的一面和女生的一面，只是比例多寡而已，有時感覺自己反而比較像女生。因此，家務不見得一定要由誰來做，可依據個人擅長。如孩子從小到大都是自己幫他洗澡，育嬰假期間也負擔所有家務，包含洗衣服、拖地、洗奶瓶，甚至晚餐有時也自己煮。相對地，Ching 認為太太擅長規劃，如全家到德國和日本自助旅行，都是由太太一手規劃。

我小孩他不願意給我太太洗，我太太本身洗澡就很快，像男生在洗戰鬥澡一樣（笑），他（指小孩）站著洗的時候，整個水龍頭就是直接沖下來，我小孩子就覺得不喜歡讓她洗啊，那我幫小孩子洗就是自己怎麼洗，我就幫他怎麼洗，我自己洗澡可能也要花快半個小時，我太太可能花個五分鐘十分鐘，我洗的方式可能他

會覺得比較舒服吧，所以一直到現在他都還是叫我幫他洗澡。

(Ching)

曉魯認為男性本來就應擔負家庭照顧工作，但對於年紀較小、需要情緒安撫的孩子而言，因男女天生差異，女性照顧會更合適。

我們小孩子很會哭啊！沒辦法完全按捺他的情緒，我們身體缺乏一些工具，如果1歲以前你（指男性）要哄他沒這麼容易，但媽媽一抱，他馬上就睡了，就搞定了，這可能跟天生有關啦！女生做起來就是比較細心啦！男生比較粗心大意，有時候會被罵，你怎麼都沒有注意到什麼，大人冤枉啊！有時候你不會想這麼多啦！（曉魯）

Medici 則提到，有些人認為男性因無法親餵、比較無法安撫新生兒，但他認為孩子也是可以逐漸適應由爸爸照顧的事實，只要度過適應期，並不會有問題。

我覺得孩子其實他很小就會看人了，他一開始會嘗試要吸到ㄋㄟㄋㄟ，可是他試過找幾次之後，小孩慢慢會分出性別，分得出爸爸跟媽媽不一樣，就不會出現這個問題了，一開始難免有一個過渡期啦，可是我覺得過渡期就是考驗一個人去適應環境的能力嘛，不要去害怕，因為你這個也怕、那個也怕，最後就是每件事都不敢去做，就會擔心說爸爸怎麼能夠替代媽媽的某些角色，晚上至少太太會幫忙啊，太太回來小孩就會找她嘛，小孩其實久了就知道：噢，原來白天媽媽是會出門的。(Medici)

2. 男人，不是只有出一張嘴，而是要承擔責任！

本研究受訪者都認為，申請育嬰留職與男子氣概無任何關連性。此想法主要表達的意涵是，爸爸們認為並不會因為申請育嬰留職，就覺得自己沒有男子氣概或不像男人。如大白提到，當初消防單位裡一些民間伙伴如義消、志工都說，應該是他老婆請才對，但他清楚表達請育嬰假是為了整個家庭。

我跟我老婆協調好的共識就是我來請，而且我覺得請這個是為了整個家庭，我不覺得請育嬰假是一個沒有男子氣概的事情（笑），現在的男生很多都覺得家庭比較重要。我覺得這是我的家庭，我可以照顧得來的情況下，我選擇我自己來照顧。（大白）

有些爸爸雖曾擔心過別人的眼光，但藉由自我防衛機轉、家人和自我肯定，很快就克服心理障礙。如 Toy 在這段獨特的經歷裡，偶爾也會假想別人對自己投以異樣眼光而感覺怪怪的，但他以自我防衛機制來激勵自己，並從孩子的穩定成長和父親對自己照顧嬰幼兒能力的肯定，獲得相對的成就感。

我推著嬰兒車帶著女兒去吃飯，行走在道路上時，有時候腦袋會隱約閃過一些念頭，揣測著他人看到我的觀感、及對我的評價，「這個男的怎麼都沒在工作養家？每天這個時間都推著嬰兒車出來，帶著孩子亂晃」，這種念頭通常就只有那麼一下。後來覺得說，這是我們家的代誌（台語），不關旁人的事，而且我甚至會自我膨脹說，你們沒這樣全職帶過孩子，真的不知道辛苦，就是那個意思跑出來保護自己的心理。像我爸因為親戚來我才聽到

他講出來，他說「喔，我的兒子帶小孩帶得很好」（台語），直到那時我才知道原來他有這樣子的想法，給我一些正面的肯定，讓我覺得其實自己做起來也沒有那麼差啦。（Toy）

被問到對於男子氣概的看法時，爸爸們一致認為就是要負責任、有擔當、保護家人。曉魯提到，不是有肌肉、說話大聲就是男子氣概，而是要能對家庭付出。

我覺得所謂的男子氣概就是你要有責任感，你必須要能夠、適當的對家庭做付出啦！這樣就是有男子氣概了。你就算再有肌肉、再有雄壯威武、講話很大聲，一天到晚不回家、對家庭不聞不問的，才有男子氣概嗎？似乎不是這樣子的。（研究者：您覺得要怎樣才叫負責？）比如說小孩子他有他的需求，他可能需要餵奶、他可能需要買尿布啦！經濟上的需求、生理上的需求，需要換，就是要打預防針啦！像這些事情如果沒有人去處理的話，你要想辦法讓有人去處理它，不管你是找褓姆、不管你是要親自照顧，或是請家屬照顧，你要把這些事情找到一個很合適的解方，你不可能不去處理它，它不會不見嘛！（曉魯）

小寶也認為，他不欣賞只會講大話而無法實際解決問題的人，真正的男子氣概是能夠把事情做好、有擔當。

做你該做的事情，然後把它做好，這個才是有擔當啦，應該是比較傾向有擔當這種形容詞，不要碎碎唸抱怨一大堆，我比較實事求是，拋出太多問題但是卻沒有答案那種我比較不欣賞，大概是

這樣子。大部分傳統男子氣概感覺好像只是出一張嘴那種感覺（台語），有什麼事情就站出來，然後講得很大聲，即便自己做不到，也要講得很大聲那種，結果實際要做的時候發現自己也做不到就又縮（台語）回去，那種也沒有用。（小寶）

五、討論

（一）新時代陽剛——「照顧」男子氣概

本研究受訪者表達不認同傳統霸權男子氣概的態度，認為男人就是要負責任、有擔當、保護家人，且實際投入家庭照顧工作，而非僅是口頭說說。此男子氣概的看法和作為，若參酌 Brandth and Kvande (1998)、Almqvist (2008)、Abril and Romero (2008)，以及陳宜倩 (2015) 等人的主張，可稱為「照顧」男子氣概。事實上，本研究與上述文獻立場相同，均在探詢一種改變或重塑霸權男子氣概的可能性。所不同的是，對此男子氣概的變化，不同文獻的發現與解釋各異。有的認為此「照顧」男子氣概只是霸權男子氣概的修正，稱之為「男子性照顧」或「孩子取向」的共謀型男子氣概 (Brandth and Kvande, 1998; Almqvist, 2008)；有的則期待此變化是跳脫固有框架、重新建構的男子氣概類型 (Abril and Romero, 2008; 陳宜倩, 2015)。郭道遠 (2012) 指出，男子氣概的變動性，意味著男性在面對他人對男子氣概的挑戰時，可能會有三種因應策略：修訂、依賴或拒絕。⁸ 從本研究受訪者的育嬰留職生活經驗來看，此「照顧」男子

8 修訂是指依實際情形，以自己的方式重新定義男子氣概；依賴是指堅持傳統男子氣概，嘗試表現得更專業、理性，以維持性別優勢；拒絕是指拋棄固有陽剛

氣概並非只是修正霸權型、或較接近共謀型而已，而是拋棄固有霸權男子氣概，並重新定義男子氣概的標準；因為受訪者除履行父職責任、賺錢養家外，亦打破傳統性別框架，分擔家務與照顧工作，有些甚至以自己的家務處理和照顧能力自豪。

本研究受訪者都認同「照顧」男子氣概，但父職角色實踐仍有不同。若以受訪者參與照顧子女的程度而言，父職角色可分為兩種類型：一是「全力照顧型」，二是「兼顧工作型」。有些受訪者如大白、誠心、Medici、Ching 和保羅，在育嬰留職期間全力投入各項照顧工作、扮演完全照顧者，且自認沒有哪些照顧工作是自己無法做的，此稱為「全力照顧型」父職。有些受訪者如帥爸、Toy、小寶、曉魯和阿嘉，在育嬰留職期間獲得家人幫忙，如煮飯或協助帶小孩，得以兼顧其他工作，此稱為「兼顧工作型」父職。進一步分析發現，受訪者的父職角色類型與申請育嬰留職的考量（如是否準備考試）和是否有家人協助育兒有關。⁹ 有家人協助育兒是成為「兼顧工作型」父親的重要條件，也是育嬰留職期間可進行時間管理、挪出時間準備考試的重要助力。不過，這些父親都仍盡自己最大可能來陪伴孩子，參與各種育兒工作。若以王舒芸（2003）的觀點來看，「兼顧工作型」父職即是一種選擇性育兒父職，但本研究從男性和正向視角來理解男性育嬰留職經驗，其育兒工作獲得分擔並非受訪者因性別優勢而豁免，故將此類型稱為「兼顧工作型」父職。

特質，重建自己獨特的男子氣概。

- 9 研究者原先以為不同部門的公務員，其父職角色與意涵可能有所不同，也在訪談過程中特別留意幾位在消防隊服務的受訪者。不過，經過訪談與文本分析，發現這些身處較陽剛的單位、或需戶外值勤的受訪者，其父職角色和男子氣概並無異於其他受訪者。

再者，此「照顧」男子氣概的形成脈絡，與受訪者原生家庭經驗、性別平等教育，以及公務機關針對公務人員推動性別主流化課程等，存在著關連性。首先，原生家庭的父職角色和親子互動方式，影響受訪者對於男性性別角色的看法和選擇實踐父職的方式。本研究發現，有些受訪者如保羅、阿嘉和 Medici，提到自己成長過程的親子互動關係和對父親角色的觀察，認為父親不應該在孩子的成長過程中缺席，也認同父親參與家務和照顧孩子。不過，研究亦發現有些受訪者的原生家庭仍是男尊女卑、大男人主義、男主外、女主內的傳統性別型態。而生長在傳統家庭的受訪者之所以能認同男性參與家務和性別平等，其原因與持續倡導性別平等教育有關。特別是各公務機關針對公務人員推動性別主流化計畫，其中包含性別意識的培力。以高雄市政府（2012）公布「高雄市政府第三階段推動性別主流化實施計畫」來看，其依據性別意識分級、分工方式來進行，針對不同職務位階的公務（教）人員，施以各種性別意識研習課程。這些教育課程對所有公務人員的性別平等意識和父職角色觀念有一定程度的影響。如 Anderson（2005）指出，男子氣概之所以愈具包容和多元的發展趨勢，可歸因於文化、制度或組織中恐同的降低，以及男性再社會化等因素影響。同樣地，本研究亦發現家庭、學校或職場等文化氛圍，是降低霸權型男子氣概影響及助長多元男子氣概建構的重要因素。換言之，本研究受訪者的「照顧」男子氣概如 Anderson 所言，是在多元管道影響下形成，具有不以霸權型男子氣概為唯一認同來源的包容特性。此不同於李庭欣與王舒芸（2013）主要關注育嬰留職的經驗是否對男子氣概產生影響，並得出「既變，也不變」的結論，認為育嬰留職男性對「父親」角色的詮釋不再侷限於養家者，亦可為照顧者，卻也發現他們有些心態和行為仍與過去父權社會的男性養家者相似。

Connell (2005) 從鉅視層次分析近一、兩百年來男子氣概轉變的主要原因，包含女性對性別規範的挑戰、資本主義對技術專業的重視，以及歐洲帝國權力關係等。不過，此男子氣概的探究取向，主要著重於權力結構所造成的控制或剝削情形，較少著墨於微視層次的過程分析，同時也以身處家庭外的男性作為分類基礎，較少討論家庭中的男性形象，也較少以正向取向來理解男子氣概。陳宜倩（2015）認為，台灣需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」的可能性，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。本研究從家庭生活微視互動過程，以正向取向來理解男子氣概的意涵，藉由分析男性公務人員的育嬰留職經驗，發現這些男性的男子氣概為一種「照顧」男子氣概。

（二）實踐「照顧」男子氣概的社會基礎——職業保障和男女薪資平等

本研究受訪者的育嬰留職考量主要是回應家庭照顧需求，如對褓姆不信任、無法獲得家人協助，以及重視親子關係等，少數受訪者亦有準備考試等附加目的，並考量留職停薪對家庭經濟的可能影響。此發現與方婷玉（2010）、陳珮璇（2011）等針對育嬰留職女性的申請動機研究發現相似，亦即女性申請育嬰留職，除希望解決小孩無人照顧的問題外，亦包含其他與家庭照顧無關的附加因素，如準備考試或想短期休假等。因此，男女申請育嬰留職的考量，未發現有明顯差異。

本研究亦發現，即便男性認同「照顧」男子氣概，當面臨申請

育嬰留職停薪選擇時，不必然就可以順利實踐，而受限於目前職業保障和薪資結構等因素，亦即夫妻工作是否有保障和彼此薪資高低，是決定由丈夫或妻子申請的重要關鍵。這些因素明顯與台灣勞動政策落實工作權保障和性別平等的情形有關。相關文獻指出，國外男性申請育嬰留職與否，主要與父職角色、男子氣概類型、任職公私部門，以及育嬰假社會政策友善程度等面向有關（黃淑玲，2012；Almqvist, 2008；Abril and Romero, 2008），亦有提到女性相對男性薪資較低，致使女性選擇離開工作、承擔照顧責任（Ray, Gornick, and Schmitt, 2008）。李庭欣與王舒芸（2013）指出，先生之所以願意請、或「敢請」育嬰假，很大一部分是因他們的職業相對妻子而言較穩定，沒有被迫離職的風險。換言之，這些育嬰留職男性能實踐照顧男子氣概，是來自「復職」機會的保證。行政院勞動部（2015）「育嬰留職停薪就業關懷調查（103年）」亦發現，勞工申請育嬰留職停薪前，主要考量的因素為「家中小孩無人照料」占 76.2%，其次為「家中經濟壓力」占 44.6%，「育嬰津貼多寡」占 30.9% 居第三。由此可知，無論是公務人員或勞工，留職停薪對家庭經濟的衝擊，是申請育嬰留職與否的重要考量因素。

育嬰留職政策規劃雖未限定夫妻任何一方申請，但在留職停薪造成家庭經濟短缺和限定只有一方可申請津貼的情形下，夫妻薪資減少的程度和對整體家計的衝擊，便成為考量究竟由夫妻哪一方申請的因素。依據行政院性別平等會（2015）公布每人每月薪資來看，2014年男性薪資為 51,464 元，女性薪資為 42,481 元，女性月平均薪資為男性的 82.6%。很明顯地，目前人力市場中男女薪資仍存在差距，以至於往往由家中薪資較低者——即女性提出申請。同時，此人力市場薪資的不平等結構，在夫妻考量育嬰留職時，無形中滲入家庭且再製

性別不平等關係，致使女性在看似「經濟理性」的思維下申請育嬰留職、在家照顧孩子。陳宜倩（2015）亦認為，育嬰休假者仍以女性勞工居多，原因之一在於持續的男女薪資差異；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。

因此，若要發展家庭中的男女平等，使更多男性願意申請育嬰留職停薪，結構上的先決條件是職場工作保障和同工同酬原則。除非先成就此條件，特別是男女薪資的平等，否則男性參與養育子女將難以成為普遍的社會現實。換言之，持續改正職場性別不平等，是讓「照顧」男子氣概得以實踐的重要基礎。

（三）當育嬰留職不只是育嬰時：男性參與育嬰對女性產後復原的幫助

本研究男性公務人員育嬰留職的考量並非僅從父職出發，而是涉及整個家庭照顧需求的滿足。家庭照顧需求除主要來自 3 歲以下的孩子外，亦可能包含妻子或長輩。有多位受訪者提到，因擔心太太產後身體虛弱、無法獨自承擔照顧孩子或有產後憂鬱症之情形，而決定申請育嬰留職照顧妻兒。此經驗凸顯家中男性應多重視孩子出生後女性所承擔的照顧負荷問題。如同多位受訪者在育嬰留職期間有照顧新生兒的經驗，亦曾面臨新生兒照顧的問題，便能體會妻子獨自照顧小孩的辛勞。

阮語豔（2007）和陳芝瑜等學者（2011）表示，產婦歷經妊娠生產後，面臨身體調適、哺育嬰兒壓力、執行母職工作、夫妻關係改變等，並學習在多種角色下取得平衡，形成女性一生中最大的改變

和危機，因此，產後期被視為充滿壓力和危機的關鍵時期。賀殊霞（2013）亦指出，生產後的情緒問題包含產後情緒低落、產後憂鬱、產後精神病，盛行率分別為 50-80%、15%、0.1-0.2%。¹⁰ 不過，近半數的產後憂鬱婦女未被診斷，因其症狀與產後的生理變化如體重下降、疲倦類似，不易被確認。而且很多產後的婦女不願與他人討論憂鬱的事，因為一般認為生孩子是件喜事，故羞於開口或怕被貼上憂鬱的汙名。由此可知，女性產後所承受的多方面壓力，大多由自己獨力面對。再加上目前產後照顧（俗稱坐月子）仍以婆婆或媽媽為主，使用坐月子中心的比率較低（田聖芳，2006）；若由婆婆協助產後照顧，兩代之間可能因孩子照顧、禁忌或飲食等知識落差而產生衝突，引發婆媳問題。此時，先生如能申請育嬰留職，一同照顧孩子並提供支持，則可協助太太面對產後情緒低落等情形，也能作為妻子與婆家之間的潤滑劑。

10 產後情緒低落（postpartum blues）屬於輕度的憂鬱症，發生於產後 10 天內，症狀有悲傷、易怒、不安、焦慮和失眠，一般不需特別服藥或治療，在補充足夠的營養、休息與心理支持下，大約 2 週內會逐漸改善。

產後憂鬱症（postpartum depression）屬於一種非精神病（non-psychotic）的重鬱症，產後 1 年間皆有可能發病，多數於產後 12 週內發作。產後憂鬱症與其他時期發作的憂鬱症狀並無不同，因此診斷標準適用美國精神醫學協會所出版的《精神疾病診斷與統計手冊》（DSM-V）。

產後精神病（postpartum psychosis）症狀最嚴重，通常於產後 4 週內開始出現躁鬱症、重度鬱症，伴隨有幻想、幻聽或幻覺等偏離現實感的症狀，並有傷害自己或嬰兒的危險，應立即住院接受治療。

六、結論與建議

本研究收集男性公務人員育嬰留職停薪的生活經驗，以男子氣概為分析視角，探究其男子氣概的特性，並尋求男子氣概和父職角色連結的可能契機。本研究強調正向取向的男子氣概，主要目的在凸顯男性育兒經驗的特殊性，也期望研究結果能作為鼓勵男性申請育嬰留職停薪的角色典範。本研究發現育嬰留職男性的男子氣概為「照顧」男子氣概，此男子氣概類型與「全力照顧型」和「兼顧工作型」之父職角色產生連結。即便兩種父職角色投入育兒的程度有別，但其願意承擔照顧孩子責任的想法和實際作為則值得肯定。不過，此類型男子氣概的實踐，是立基在職業保障和男女薪資平等上，亦即當就業職場的復職愈有保障或男女薪資愈平等，則愈有利更多男性申請育嬰留職，並實踐「照顧」男子氣概。此外，當男性申請育嬰留職照顧孩子時，也有助於女性減輕產後負荷和順利復原。因此，以正向男子氣概探究男性育嬰留職經驗，不僅認識父職培養的重要性，更發現性別平等和父職培養是一體兩面的工作，均有助於落實男性申請育嬰留職停薪。

依據前述研究結果，本研究提出建議如下：

（一）正向探究和倡導「照顧」男子氣概

由於男人被視為父權體制中唯一有權處理男、女兩性性別認同的群體，同時也是父權體制中占優勢且擁有權力的群體，並將壓迫的性別論述強加於女性身上，這使得男子氣概成為受批判的概念，亦被視為男性用以維繫支配關係的重要媒介。過去研究也發現，男子氣概與攻擊行為、性騷擾、藥物濫用，以及不利健康等負面行為有關。不

過，未來不應只強調男子氣概的黑暗面，可轉而倡導正向的男子氣概，鼓勵男性勇於承擔育嬰和家庭照顧工作，並於面對照顧挫折時善用此韌性因子。

（二）持續人力市場改革，扭轉職場性別不平等

人力市場男女薪資不平等的結構，在夫妻考量育嬰留職時，無形中滲入家庭且再製性別不平等關係，致使申請育嬰留職者仍以女性居多。因此有必要持續改革薪資性別不平等的狀況，落實男女同工同酬的合理要求，使家庭在考量育嬰留職申請時，能降低經濟壓力的影響。男女薪資結構的不平等涉及全國性勞動政策議題和變革，中央勞動部門可針對申請育嬰留職者的性別、薪資、職業別等資料進行監測，以作為未來推動勞動市場性別平等政策的具體實證資料，避免弱勢勞工被迫淪為承擔家庭照顧的犧牲者。同時，各地方勞工局亦應積極處理薪資違反性別平等案件，逐步朝薪資性別平等的目標邁進。

（三）鼓勵夥伴制育嬰模式，降低女性照顧負荷

育嬰留職不僅有益於照顧孩子，也可協助妻子因應生產後的生理和多種角色轉變所導致的改變和危機，降低罹患產後情緒低落或憂鬱症的可能。目前台灣並沒有如瑞典針對產後期間可以照顧家庭及新生兒或家中較大孩子的父職假（paternity leave），而只能讓每個家庭依其需要申請育嬰留職。一旦交由家庭各自考量，便又陷入以經濟條件來決定由先生或太太申請的困境，導致女性產後情緒問題被低估。陳宜倩（2015）亦指出，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，兩人一起休育嬰假較能開創家務安排的新局。因此，本研究建議未來修法應鼓勵夥伴制的育嬰模式，使夫妻能合力照顧孩子。此部分可採用瑞典設立父職假方式，鼓勵父親在孩子出生時投入照顧工作，並給予津貼；亦或參考德國在 2015 年開始推行家長津貼革新方案，當第二位家長加入育兒時，給予津貼升級或額外夥伴紅利家長津貼等。

七、研究限制

本研究以男性公務人員為研究對象，主要考量公務人員的工作相對於勞工較有保障且穩定，理應有利於申請育嬰留職，因此希望先探究公務人員的育嬰留職經驗，作為後續鼓勵男性申請育嬰留職的典範。實際上，本研究也發現，育嬰留職對家庭經濟所產生的影響，仍是申請與否的重要考量，亦是造成公務人員申請育嬰留職男女比率差異的主要因素之一。就此而言，工作和薪資相對有保障且穩定的男性公務人員，都不免面臨重大的經濟考量，遑論一般勞工階級的男性。究竟一般男性勞工申請育嬰留職的考量為何，有何申請障礙，以及育嬰留職期間遭遇的困難等問題，本研究尚無法回答，有待未來探究。

再者，本研究受訪男性公務人員的男子氣概，具有不以霸權型男子氣概為唯一認同來源的包容特性，亦不懼外人眼光，願意投入家庭照顧工作。但此是否意味著台灣異性戀男性的男子氣概建構過程，已普遍如 Anderson 所研究的英美國家一般，擺脫了霸權男子氣概的宰制，且遠離異性戀偏見或恐同等信條，仍須投入更多研究。

參考文獻

- 王大維、郭麗安（2012）〈在言談中做男人？運用論述心理學方法分析男性氣概建構之初探研究〉，張盈堃、吳嘉麗編《陽剛氣質：國外論述與台灣經驗》，3-42。高雄：巨流。
- 王行（1998）《解放男人：男性的自覺與成長》。台北：探索文化。
- 王舒芸（2003）《新手爸爸難為？》。台北：遠流。
- 方婷玉（2010）《我國育嬰留職停薪津貼政策之探討：以台北縣市女性申請者為例》，台灣大學國家發展研究所碩士論文。
- 田聖芳（2006）《台灣婦女產後照護之變遷——以北部地區為例》，台灣大學護理學研究所博士論文。
- 行政院性別平等會（2015）重要性別統計資料庫：每人每月薪資。〔online〕。2016/05/02。
Available: https://www.gender.cy.gov.tw/gecdb/Stat_Statistics_DetailData.aspx?sn=EnX1YE72epG4d2GGeq35QQ%3d%3d&d=194q2o4%2botzoYO%2b8OAMYew%3d%3d
- 行政院勞動部（2015）〈育嬰留職停薪就業關懷調查（103年）〉。〔online〕。2016/05/02。
Available: <http://statdb.mol.gov.tw/html/svy03/0323analyze.pdf>
- 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〉，《台大社會工作學刊》，28: 93-136。doi: 10.6171/ntuswr2013.28.03
- 阮語豔（2007）《中部地區孕產婦對產後照顧（坐月子中心）需求之探討——以台中市為例》，中國醫藥大學醫務管理學系碩士論文。
- 林東龍（2014）〈從男子氣概分析男性口腔癌存活者的韌性形成過程〉，《台大

- 社會工作學刊》，30: 139-186。
- 洪雪英（2010）《育嬰留職停薪教師之心路歷程》，台東大學教育學系碩士論文。
- 唐文慧（2012）〈父職角色與照顧工作〉，黃淑玲、游美惠編《性別向度與台灣社會》，325-343。台北：巨流。
- 高雄市政府（2012）〈高雄市政府第三階段推動性別主流化實施計畫〉。
〔online〕. 2016/05/02.
Available: http://www.tbkc.gov.tw/Files/about/06_05/1.高雄市政府第三階段推動性別主流化實施計畫.pdf
- 許婷雯（2005）《我國育嬰假對於母職制度及女性就業處境之影響》，政治大學社會學研究所碩士論文。
- 陳芝瑜、潘湘如、張正和、杜明勳（2011）〈產後憂鬱症〉，《家庭醫學與基層醫療》，26(12): 497-501。
- 陳宜倩（2015）〈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〉，《女學學誌：婦女與性別研究》，36: 1-47。doi: 10.6255/JWGS.2015.36.1
- 陳珮璇（2011）《影響申請育嬰留職停薪者重返原職場之相關因素探討——以女性醫療從業人員為例》，元智大學管理碩士在職專班碩士論文。
- 郭道遠（2012）〈「化」與「話」：男性彩妝師的職場經驗探究〉，張盈瑩、吳嘉麗編《陽剛氣質：國外論述與台灣經驗》，209-245。高雄：巨流。
- 黃淑玲（2012）〈男子性與男子氣概〉，黃淑玲、游美惠編《性別向度與台灣社會》，345-371。台北：巨流。
- 黃麗莉（2012）〈性別歧視的多重樣貌〉，黃淑玲、游美惠編《性別向度與台灣社會》，3-26。台北：巨流。
- 賀妹霞（2013）〈產後憂鬱症〉，《護理雜誌》，60(6): 22-26。doi: 10.6224/

JN.60.6.22

銓敘部 (2013)〈性別統計分析：102 年公務人員申請育嬰留職停薪及回職復薪性別比率〉。〔online〕. 2016/05/02.

Available: <http://www.mocs.gov.tw/pages/detail.aspx?Node=1134&Page=4418&Index=4>

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》，125: 2-9。

Abril, P. and Romero, A. (2008) Including men into work-life balance: Fostering caring masculinities. *Qualitative Methods in Psychology Newsletter*, 5: 11-15.

Almqvist, A. L. (2008) Why most Swedish fathers and few French fathers use paid parental leave: An exploratory qualitative study of parents. *Fathering: A Journal of Theory, Research, and Practice about Men as Fathers*, 6(2): 192-200. doi: 10.3149/fth.0602.192

Anderson, E. (2005) Orthodox and inclusive masculinity: Competing masculinities among heterosexual men in a feminized terrain. *Sociological Perspectives*, 48(3): 337-355. doi: 10.1525/sop.2005.48.3.337

Anderson, E. (2008) Inclusive masculinity in a fraternal setting. *Men and Masculinities*, 10(5): 604-620. doi: 10.1177/1097184X06291907

Anderson, E. (2012) *Inclusive masculinity: The changing nature of masculinities*. London: Routledge.

Brandth, B. and Kvande, E. (1998) Masculinity and child care: The reconstruction of fathering. *The Sociological Review*, 46(2): 293-313. doi: 10.1111/1467-954X.00120

Bruning, G. and Plantenga, J. (1999) Parental leave and equal opportunities:

- Experiences in eight European countries. *Journal of European Social Policy*, 9(3): 195-209. doi: 10.1177/095892879900900301
- Cashmore, E. and Cleland, J. (2012) Fans, homophobia and masculinities in association football: Evidence of a more inclusive environment. *The British Journal of Sociology*, 63(2): 370-387. doi: 10.1111/j.1468-4446.2012.01414.x
- Connell, R. W. (2005) *Masculinities* (2nd ed.). Los Angeles: University of California Press.
- Connell, R. W. and Messerschmidt, J. W. (2005) Hegemonic masculinity: Rethinking the concept. *Gender and Society*, 19(6): 829-859. doi: 10.1177/0891243205278639
- Ezzy, D. (2002) *Qualitative analysis*. London: Routledge.
- Francis, B. and Skelton, C. (2001) Men teachers and the construction of heterosexual masculinity in the classroom. *Sex Education: Sexuality, Society and Learning*, 1(1): 9-21. doi: 10.1080/14681810120041689
- Hammer, J. H. and Good, G. E. (2010) Positive psychology: An empirical examination of beneficial aspects of endorsement of masculine norms. *Psychology of Men and Masculinity*, 11(4): 303-318. doi: 10.1037/a0019056
- Kamerman, S. B. (1991) Child care policies and programs: An international overview. *Journal of Social Issue*, 47: 179-196. doi: 10.1111/j.1540-4560.1991.tb00294.x
- Lam, C. B. and McBride-Chang, C. A. (2007) Resilience in young adulthood: The moderating influences of gender-related personality traits and coping flexibility. *Sex Roles*, 56: 159-172. doi: 10.1007/s11199-006-9159-z
- Lamb, M. E. (2000) The history of research on father involvement: An overview.

- Marriage and Family Review*, 29(2-3): 23-42. doi: 10.1300/J002v29n02_03
- Messner, M. A. (1992) *Power at play: Sports and the problem of masculinity*. Boston: Beacon Press. doi: 10.1249/00005768-199403000-00022
- Morgan, D. H. J. (1992) *Discovering men: Critical studies on men and masculinities*. London: Routledge.
- Moss, P. (Ed.) (2012) International review of leave policies and related research 2012. International Network on Leave Policies and Related Research. [online] . 2016/05/02.
Available: http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Annual_reviews/2012_annual_review.pdf
- O’Neil, J. M. (2008) Summarizing 25 years of research on men’s gender role conflict using the gender role conflict scale: New research paradigms and clinical implications. *The Counseling Psychologist*, 36: 358. doi: 10.1177/0011000008317057
- Ray, R., Gornick, J. C., and Schmitt, J. (2008) Parental leave policies in 21 countries. [online] . 2016/05/02.
Available: <http://www.lisdatacenter.org/wp-content/uploads/parent-leave-report1.pdf>
- Ruhm, C. J. (2000) Parental leave and child health. *Journal of Health Economics*, 19(6): 931-960. doi: 10.1016/S0167-6296(00)00047-3
- Sabo, D. and Gordon, D. (1995) Rethinking men’s health and illness. In D. Sabo and D. Gordon (Eds.), *Men’s health and illness: Gender, power and the body* (pp. 1-21). London: Sage. doi: 10.4135/9781452243757.n1
- Slayton, G. W. (2012) *Be a better dad today: Ten tools every father needs*. Michigan: Baker Pub Group. 錢基蓮譯 (2013) 《我是好爸爸》。台北：

遠見天下文化。

Tanaka, S. (2005) Parental leave and child health across OCED countries. *The Economic Journal*, 115(501): F7-F28. doi: 10.1111/j.0013-0133.2005.00970.x

Tharinger, D. J. (2008) Maintaining the hegemonic masculinity through selective attachment, homophobia, and gay-baiting in schools: Challenges to intervention. *School Psychology Review*, 37(2): 221-228.

◎作者簡介

林東龍，高雄醫學大學醫學社會學與社會工作學系副教授。主要教授課程：社會政策與社會立法、社會心理學、社會工作理論。

劉蕙雯，高雄市政府社會局婦女及保護服務科科長。

〈聯絡方式〉

Email: donglong@kmu.edu.tw

Caring Masculinity and the Experience of Parental Leave for Male Civil Servants in Taiwan

Dong-Long Lin Department of Medical Sociology and Social Work
Kaohsiung Medical University

Hui-Wen Liu Social Affairs Bureau
Kaohsiung City Government

In Taiwan, the Act of Gender Equality in Employment allows a parent of either sex to apply for parental leave; however, the parental leave numbers differ significantly between males and females. According to the literature, the problem is that fatherhood attributes are still shaped by cultural and gender institutions. Because masculinity is the main standard proscribing male behaviors in any setting, this study has focused on how to assist males in breaking through the fatherhood framework as constricted by traditional notions of masculinity. Therefore, this study adopted a masculinity perspective to explore the experience of parental leave of male civil servants, to understand the meaning of masculinity, and to determine the relationship between masculinity and fatherhood.

Ten in-depth interviews with male civil servants employed by Kaohsiung City Government who had applied for parental leave were conducted, and data analysis adopted a thematic approach. There were three major findings. Firstly, the masculinity of a male who applies for parental leave is called “caring masculinity”, and that masculinity is connected to “full-time fatherhood” and “balancing family and work

fatherhood”. Secondly, both work protection and gender equity in salary are the social infrastructure that makes “caring masculinity” practicable. Thirdly, any male applying for parental leave contributes to decreasing the postnatal burden and facilitating female recovery. In other words, gender equity and fostering paternity are two sides to one coin, and both are conducive to men applying for parental leave without salary.

This study makes three suggestions: firstly, a positive approach to exploring and advocating “caring masculinity” should be adopted. Secondly, reform of the labor market and reversal of gender inequity in the workplace should be continued. Thirdly, paid paternity leave would be effective in encouraging couples to care for children collectively and thus decrease the care burden for women.

Keywords: parental leave, caring masculinity, fatherhood, gender equity, fostering paternity, male civil servant