

男性請育嬰假對婦女賦權的意涵

吳玉珍、陳芬苓

壹、前言

綜觀國內文獻，育嬰假的申請皆以女性為主，研究對象也多以女性為主（許婷雯，2005；蘇郁雅，2008；陳慶銘，2012；李庭欣、王舒芸，2013），這個現象與社會建構的母職有很大的關係，「母職天生」的刻板印象存在我們的性別文化中，因此女性也承擔主要照顧子女的責任。在父權文化社會建構下的男性養家模式（male breadwinner）強化「男主外、女主內」的性別分工，內化母親認同照顧工作是自己的職責（Lewis, 1992; 魏靜慧，2016）。當夫妻在面臨工作與育兒選擇時，女性「很自然地」擔負起育兒的工作，成為育嬰假主要申請者，甚至被社會視為是一項「女性專利」的福利制度，企業界在思量是否聘用女性勞工時也會視為是隱性成本。

臺灣於2002年通過《兩性工作平

等法》，2008年修正為《性別工作平等法》，其法規定男性和女性受僱者都可以申請育嬰假，但卻沒有相關津貼補助的配套措施，導致制度實施成效有限，成為一個「看的到，卻吃不到」的政策。直到2009年5月起，在《就業保險法》中才有育嬰津貼補助申請規定，《公教人員保險法》、《軍人保險條例》分別自2009年8月1日、2010年5月14日起施行。但一般而言，同時有假期和補助，男性申請育嬰假人數應該也會提高，但從官方勞動部最新統計資料卻發現，男女性申請育嬰假一直維持約2：8的比例，男女比例失衡的現象未因育嬰假補助政策而有所改變。

不可否認，申請育嬰假對勞工的職業生涯發展可能有所影響，Abendroth, Huffman and Treas（2014）針對歐洲家戶的資料分析13個歐洲國家，研究時間為1994年至2001年。研究發現生育對女性工

作折損的影響不只是短期的而是貫穿整個職業生涯，第一胎生產並不會馬上對女性的職業薪資有所折損，但長期對女性職業地位的軌跡則有負面的影響。葉政維（2019）使用勞保與就業保險的資料，估計請領育嬰假對於產後勞動供給與薪資的影響，結果發現：請領育嬰假會導致生育4年後的就業機率減少12.3%以及投保薪資減少1975臺幣（約當7%的投保薪資損失）。

推動男性請育嬰假的目的有一部份在於改變性別不平等的社會文化，但國外研究証實：男性請育嬰假可能不會使男性分擔更多家務，但男性會願意投入更多時間在日後子女教養上（Schober, 2014），因此若有更多男性願意請育嬰假對婦女賦權的意義自然不可言喻，過去部分將男性納入育嬰假研究的國內文獻，過度強調男性請育嬰假的動機不在育嬰，而是為了自己生涯發展上的需要，如：讀書、考試（蘇郁雅，2008；林東龍等人，2016），使得男性請育嬰假往往被污名化，難道育嬰假只被男性當成私利的工具？現代男性是否願意為了育兒而暫停工作腳步？當我們的社會逐漸變成雙養家者的模式（double breadwinner）（林怡婷，2015），而女性仍然需負責所有養兒育女責任時，經濟賦權未能帶動家庭賦權，很難達到真正性別平等。我國自2009年推動育嬰休假期補助之後，男女

請育嬰假人數都大幅上升，本文的目的在於探討以育兒為目的而暫離職場之父親請假考量，及如何詮釋現代父職的意義。藉由現代父親對自己父職與男子氣概的再詮釋，解析男性父權文化的鬆動對婦女賦權的影響。

貳、臺灣申請育嬰假之現況

臺灣申請育嬰津貼的總件數歷年來有明顯的成長，2018年育嬰假津貼「核付總件數」共計48萬1,642件，比2009年的件數成長四倍，其中以勞工申請者為大眾，共有44萬1,973人；而「初次核付總件數」共計8萬8,188件，其中以就業保險核付勞工8萬1,333件為居首，約占92.2%，公教人員6,055件次之，約占6.8%，軍職人員800件第三，約占1%（勞動部，2019a）。

另外從表1觀察育嬰假申請三大保險總計給付件數，於2018年女性初次核付共有7萬2,608件，遠高於男性的1萬5,580件，占申請總件數共82.3%，顯見臺灣目前申請育嬰假仍以女性為主。雖然男性申請育嬰的人數是有增加的，從2009年開始，男性申請育嬰假津貼從4,937件增至2018年1萬5,580件，數量成長3倍。但更進一步計算男性申請件數占總件數，歷年比例維持在16%-18%之間，整體仍低於兩成，歷年皆無改變。

表 1 育嬰假申請給付件數—三大保險總計

時間 西元 (年)	核付總件數				初次核付件數			
	總計	男	女	男性 (百分比)	總計	男	女	男性 (百分比)
2009	121,299	20,002	101,297	16%	29,182	4,937	24,209	17%
2010	211,814	38,463	173,351	18%	37,929	6,083	31,126	16%
2011	231,778	38,526	193,249	17%	44,387	7,285	37,102	16%
2012	313,705	48,977	264,728	16%	60,713	9,407	51,306	15%
2013	366,804	68,353	308,451	19%	67,568	10,848	56,720	16%
2014	387,924	61,581	326,343	16%	73,899	11,620	62,279	16%
2015	497,729	79,808	417,921	16%	92,342	14,943	77,399	16%
2016	499,168	84,252	414,916	17%	92,268	15,636	76,632	17%
2017	500,089	86,753	413,336	17%	91,927	15,901	76,026	17%
2018	481,642	84,469	397,173	18%	88,188	15,580	72,608	18%

資料來源：整理自勞動部統計報告（2019b）。育嬰留職停薪津貼核付情形—按保險類別及性別分。

國內研究發現男性請育嬰假受下列因素影響，包括：經濟因素（蘇郁雅，2008；莊碧婷，2010；陳慶銘，2012；李庭欣、王舒芸，2013）、職場主管與同事的支持（莊碧婷，2010；曾翠屏，2012；李庭欣、王舒芸，2013）、自我價值觀（毛萬儀，2008；蘇郁雅，2008；姜惠文、陳銀螢，2008；李庭欣、王舒芸，2013；莊碧婷，2010）、生涯與職涯發展（蘇郁雅，2008；李庭欣、王舒芸，2013；林東龍等人，2016）等因素影響，尤其在現代社會中，男女薪水的收入都很重要，國內女性平均薪資只有男性薪資的8成左右（勞動部，2019c），在育嬰津貼

推行後，薪資水準會不會成為決定由誰請留職停薪假的考量？還是母職天生的性別文化影響力更關鍵？亦或是有其他新時代的因素？在推動男性請育嬰假政策時，男性內在的聲音及對中斷生涯投入育兒的詮釋是不可忽視的。

參、研究設計

在研究方法上採質性方法進行，以質性研究取向作為進入個人生命經驗的方式，並採取深度訪談法（In-depth interview），先以滾雪球取樣法（Snowball sampling）選取研究對象，再以半結構式

問題之訪談架構進行資料蒐集。本研究訪談前研究者會先讓受訪者了解自身權益，並簽下訪談同意書後，開始進行訪談。研究者將與每位訪談對象進行約二小時的半結構式訪談，後續再將訪談內容謄寫成逐字稿，並運用編碼方式將資料予以統整和分析，並整理出研究結果。

在研究對象選取上，邀請11位「以照顧孩子為目的」而請育嬰假的男性進行訪談，為避免復職間隔時間久遠，爰限定範圍為復職5年以內或正在申請育嬰假者接受訪談。本研究11名受訪者，平均37歲左右，大多育有1-2名子女，僅有1名父親育有3名子女，且父親的教育程度大多為大學或碩士。受訪父親以短期育嬰假為主，平均的申請育嬰假期間介於4-6個月之間，只有少數1位請育嬰假2年6個月。而11位父親的月薪資介於4-6萬元之間，居住地以雙北地區為主，整體上父親的教育程度高，且從事中產階級的行業，擁有一定程度的經濟獨立；其中有七位的

配偶在前後有輪流請過育嬰假，也有四位只有男性一人請育嬰假。受訪者資料表詳見表2。

肆、研究結果與討論

一、由生態系統分析男性申請育嬰假的原因

本研究發現，男性在決定申請育嬰假前，「微視系統」之「衡量自身的經濟」會構成男性的最大考量，次以考量「重要他人（太太）的想法與家庭需求」，並接著考量中介系統之「工作環境」因素，這三大因素綜合考量後，進而促成男性申請育嬰假的決定。此外，男性並不考量中介系統中的家人因素、同事、鄰居和同儕的反應，男性們認為今日是有「家庭需求」才請假，故不在乎旁人的社會觀感。受訪者長輩的影響力下降，針對是否申請育嬰假一事並不會有所干涉，也不用取得長輩同意。

表 2 受訪者資料表

受訪者編號	教育程度	職業	妻職業	子女數（歲）	照顧對象（歲）	月收入	受訪者請假時間／太太是育嬰假申請情形	復職情形
A 34歲	國立大學	國營事業員工	職能治療師	老大：男 (1歲5個月)	老大（6個月）	5萬元至6萬元	共4個月／太太有先請4個月。	復職

受訪者編號	教育程度	職業	妻職業	子女數(歲)	照顧對象(歲)	月收入	受訪者請假時間／太太是育嬰假申請情形	復職情形
B 35歲	國立大學	助理社工	家庭主婦	老大：女(5) 老二：男(3) 老三：男(1)	老二 (2歲6個月)	月薪4萬元	共3個月9天／太太未申請	復職
C 40歲	私立研究所	學校社工督導	公務員	老大：男(2) 老二：女(1)	老二 (3個月)	5萬元至6萬元	共4個月／太太未申請。	復職
D 47歲	高中	戶政公務員	家庭主婦	老大：女(5) 老二(1歲5個月)	老大 (2歲5個月)	5萬元	共5個月半／太太未申請。	復職
E 33歲	國立大學	醫院呼吸治療師	護士	老大：女 (2歲8個月)	老大(2)	6萬元至7萬元	共7個月／太太先請兩年半。	復職
F 36歲	國立研究所	產業發展處公務員	公務員	老大：女 (5歲10月) 老二：男 (3歲8個月)	老大 (8個月)	5萬元至6萬元	共6個月／太太先申請半年。	復職
G 44歲	國立研究所	電子產業員	空姐	老大：男 (4歲6個月)	老大 (未滿1週)	5萬元	共4個月／太太先申請半年。	離職
H 31歲	國立大學	上尉軍人	廠工	老大：女(2) 老二：男(1)	老大 (3個月)	5萬元至6萬元	共6個月／太太後請半年。	復職
I 32歲	國立大學	資訊工程師	家庭主婦	老大：男(7) 老二：男(5)	老二 (未滿1週)	6萬元	共4個月／太太未申請。	復職
J 36歲	國立研究所	氣象局公務員	書店店長	老大：男(5)	老大(1)	6萬元	共8個月／太太先請半年。	復職
K 34歲	國立大學	學校輔導老師	學校輔導老師	老大：男(5) 老二：男(3)	老大(1歲5個月)，老二 (未滿1月)	5萬元	共2年6個月／太太先申請1年半。	復職

「育嬰津貼」的推動是男性願意請育嬰假的關鍵，畢竟對小家庭而言，需要雙薪的收入。現行的育嬰留職停薪津貼或多或少對家庭經濟的損失進行補貼，也提高申請的意願。但會因父母親們隸屬於公私部門，而有不同考量。在私部門底薪高的話，申請者是月投保薪資的6成，可以領到2萬元以上，但是在公部門則是以本俸的6成，領到的補助約1萬多元，所以現代夫妻也會去討論由補助最多的人去申請，以減少經濟銳減的衝擊。

「考量太太及家庭實際的需求」是許多受訪個案所面臨的狀況，也是男性不得不請育嬰假的原因，有些受訪者太太因為初為人母，個性無法獨當一面，面對照顧壓力過大，而有點產後憂鬱症，也急需先生接手休息。有些受訪者因為太太準備懷二胎或是正準備生二胎，故想申請育嬰假，協助太太照顧孩子，以減輕太太的照顧壓力。也由於現代小家庭型態，無其他家人協助照顧子女，或是在等待長輩及托嬰中心協助的空窗期，或是不信任托育人員品質等因素，男性需面對家庭的需求而做出決定。

中介系統之「工作環境」因素的考量也很重要，本研究與過去研究相比最大的特色在於許多受訪者來自私部門，且重視選擇不同工作領域的男性。請育嬰假男性受訪者的工作環境具有穩定性和保障，偏向不需擔心申請育嬰假後會失去工作的

危機。此外，研究者感受到部份受訪者對於工作無太大的熱忱，因為目前的工作沒有升遷管道，受訪者們是日復一日做同樣的工作，繼續工作的原因是因為生活需要錢，而公司因為制度好，提供穩定的就職，但對於工作的機關組織無法產生更好的情感性，受訪者們在此情況下，會兩相權衡取其利，並重視家庭大於工作。有些受訪者也提到如果申請育嬰假會影響升遷機會，就要考慮不請。

申請育嬰假對勞工的隱性成本，同樣存在於請育嬰假的男性，許多受訪者因為非主管，且工作較不具關鍵性，主管比較不會阻撓。但可能面臨比女性更不友善的申請過程及「後果」。無論男女主管都有部分對「父親申請育嬰假」這件事感到不理解。

「畢竟是明文規定，就說了幾次了，就寫勉予同意，因為育嬰假長官不能擋，事親假可以擋，育嬰假長官只能讓你自己打消念頭，會開導啊，人生大道理之類的，最後才會簽一個勉予同意（D爸，47歲，戶政公務員）」；「就同意讓我申請，只是就會虧一下、講一下啊，說你看你今年的考績就沒啦，今年就不算整年考績啦（J爸，31歲，氣象局公務員）」；「但是考績在他手上，他可以打乙等，我的公務生涯就唯一那次被打乙等，那是他的權利。（F爸，33歲，產業發展處員

工)」。

男性請育嬰假的動機也會受到同事的懷疑，認為男性另有目的。

「只是人事會驚訝，怎麼是男生申請，但也有嘴巴比較酸的人說：爸爸怎麼會帶小孩呢，一定都讓他們看手機阿。（E爸，33歲，呼吸治療師）」；「我們同事是沒結婚的居多，沒有踏入家庭或是踏入婚姻的情況下，他們不會感同身受，他們只會在意工作會不會丟給他們做而已。（J爸，31歲，氣象局公務員）」。

在陳文吉（2015）研究結果提及男性會在乎外界的質疑，故請育嬰假的階段持續保持自己與工作的連結，以維護自己在家中的主導地位，在蘇郁雅（2008）及李庭欣、王舒芸（2013）則提到請育嬰假者在人際上有自我退縮及自卑的傾向，故在育嬰假期間會鮮少出門。此外，林東龍等人（2016）提到男性申請育嬰假期間需要接受妻子的「補助」與傳統觀念有所衝突，而感到顏面無光，但在本研究中男性不受生活周遭重要他人和社會觀感影響申請育嬰假的意願，男性申請育嬰假的最大考量為存款是否足以支應這段時間經濟開銷與生活，次以「家庭需求」的迫切性決定申請育嬰假；但值得注意的是，男性請

育嬰假以「短期」有補助津貼的時間內為主，很少有人會長期離開職場。

二、現代男性重視親子關係的建立

許多受訪者會因為「重視親子關係」以及「想體驗父職角色」等原因，而願意申請育嬰假。母職天性論得到鬆動了嗎？蘇郁雅（2008）、李庭欣、王舒芸（2013）、陳文吉（2015）和林東龍等人（2016）訪問男性中發現育嬰並非男性主要請假的原因，多半只是附帶準備考試、進修、休息及思考未來出路等原因，甚至有些男性一開始沒有照顧子女的企圖，只是當下想離開職場休息的藉口，而這些男性因為請假在家，才自然而然地融入家庭事務。部分因個人求學考試因素而請育嬰假的男性，讓我們忽略了社會中愈來愈多父親是重視家庭及親子關係的。

本研究與過去文獻最大不同在於發現：許多男性具家務平等參與的態度，亦有共同分擔家務的思維，這也使男性不排斥家務參與，願意投入育兒照顧。

「對我來說家事兩個人的，所以我們都要一起承擔，所以對來說不會有損男子氣概，對我來說男子氣概就是要有肩膀，可以對家付出與承擔。（A爸，34歲，國營事業人員）」；「我認為這就是我該做的事情。對我來說為家庭負責且我沒有拋家棄子，而且也願意溝通，比起過往男性

應該更多柔軟與彈性。(E爸, 33歲, 呼吸治療師)」

有些受訪者是為了想體驗身為父母帶子女的過程和感覺, 認為即使閱讀很多親職教育的書, 但還是要實際當爸爸之後才知道怎麼當爸爸, 也認為透過申請育嬰假這段時間, 可以了解過去女性在家裡的角色、可以更貼近太太, 也能替太太分擔, 而且夫妻的互動方式, 是會潛移默化影響孩子的, 如果孩子的觀念隨生活建構, 這樣更有機會翻轉「男主外, 女主內」的分工方式。另外也有受訪者表示生活中常被鼓勵去體驗不同的生活與接受挑戰, 那為什麼不體驗親自照顧自己的子女。本研究有一半的受訪者經過育嬰假後, 認為家庭的經濟若足夠, 在選擇在外工作或是在家顧孩子, 父親是願意選擇在家顧孩子的。

人生只有一次, 錢再賺就有了, 而且當初老婆有需要協助, 老婆也希望我可以參與孩子成長, 身為老公, 家也是我們兩個人的, 所以我還是會申請育嬰假。(A爸, 34歲, 國營事業人員); 「這段時間是無可取代的, 畢竟孩子現在很黏我, 願意與我親近, 孩子的成長只有一次, 所以我不會後悔請育嬰假。(C爸, 40歲, 學校社工督導)」

但也有一半的受訪者覺得自己的個性適合在外工作, 因為家務與育兒是例行性的家務事, 需要一整天的時間與子女相處在一起, 會有喘不過氣和無聊的感覺, 所以認為工作是讓身心不會失衡的一種生活方式。受訪者們多認為照顧子女比工作還累, 因為照顧工作除了生理疲勞, 同時也會精神疲勞。所以有些受訪者在真的全職照顧子女之後, 才發現自己低估低估照顧的辛苦。

三、請育嬰假男性專做簡單的家務事？

郭文潮(2018)提到提到買菜、煮飯、洗衣服目前仍是妻子的工作, 因為煮飯和飯後洗滌是每天例行性的家務事, 所耗費的時間長, 而男性多從事家庭修繕事務, 因為修繕是偶發性工作, 相較於其他項目花費時間短。而上述部分與本研究發現有所不同, 本研究中的男性是依照「個人特質」或是「擅長領域」進行家務分工, 而非依照性別去分配工作, 而林東龍等人(2016)也認為男性可以處理所有的家務以及家庭照顧, 並不會因為性別而有所影響。國外育嬰假的研究都發現男性不願平等分擔家務(Schober, 2014), 但在臺灣的研究中我們發現請育嬰假男性是願意耗費在洗衣服、打掃、飯後洗滌和空間整理上, 主要由其負責家中7成至8成的家務事。受訪者表示請假期間, 所有的家務事受訪者都會做, 在白天的時候受訪者除

了要陪伴子女外，還需要趁子女在睡覺或是玩耍的時間，去完成未完成的家務事。有別於過去的文獻認為男性只選擇簡單的家務事，臺灣新時代的男性一方面性別平等意識逐漸增強，一方面因為雙薪家庭的男性愈能瞭解配偶從事家務的辛勞，平時就願意從事家務了。

「家事留給下班的人回來做，太低級了，家事沒有完成的一天，她回來後自然有事情等著她，洗衣、晾衣、洗奶瓶，其實這些會持續發生的，不會因為你今天做過就沒有了，因為孩子晚上還是會持續製造需要我們做家事的事情。（F爸，33歲，產業發展處員工）」「她下班回家就是陪小孩玩。（H爸，31歲，軍人）」「我那個時候家事做比較多，因為我會去煮菜飯，然後煮完就會順便整理一下，洗衣服曬衣服，我太太那個時候顧完小孩也會累，就會陪小孩睡，所以變成說他們入睡時，我把家事做一做。但整體來說，跟我太太比8：2左右，我太太以坐月子和餵母乳為主，剩下我負責。（I爸，32歲，私人公司資訊工程師）」

育嬰假結束後，部分受訪者家務分工狀況「恢復」育嬰假前分擔的家務類型；在「子女照顧時間」上，與在育嬰假期間所花費陪伴子女時間會隨著受訪者復職後而減少，但夫妻在「子女照顧時

間」分配上約平分。大部分受訪者們提到申請完育嬰假後，對於子女的哭鬧會多一點耐心與等待。因此，如同國外研究結果（Ekberg et al, 2013; Schober, 2014），有請育嬰假的男性較願意介入子女養育的過程，並更瞭解帶小孩的辛苦，但不願公平負擔家務；臺灣不同的是在育嬰假期間男性是會做家務的。Almqvist and Duvander（2014）的研究發現：男性請育嬰假時間愈長，未來回到職場後愈會分擔家務。本研究的男性受訪者請假時間多未超過一年，也映證Almqvist and Duvander的觀察。

四、結論與反思—新時代男子氣概的新定義

本研究發現中，男性不管是否受到原生家庭的影響，皆願意分擔家庭中的家務事以及照顧子女，而且隨著時代變遷與性別平等思維提倡，男性們是具有兩性平權的概念與認知的，所以是正面看待自己請育嬰假這件事情，認為家務事應該是兩人一起共同分擔、一起分擔育兒照顧責任。對受訪者們來說，所謂的男子氣概，不是傳統有肌肉或說話大聲就是男子氣概，而是要對家能夠付出、有責任心的男性，才是真正有男子氣概。本研究中的男性與傳統男性相比，更顯有男性的「照顧與關懷」的特質，男性並不會因為自身擁有這些特質被降低身分，反而認為傳統大男人主義是彰顯家裡地位，但是對家庭關係沒

有幫助。子女只會尊敬，但不會主動親近的「爸爸」，並非自己想要成為的典範；「對家庭認真、負責和有擔當」的男人，才是自己心目中所謂的男子氣概。

隨著時代變遷與性別平等思維提倡，受訪者們是具有兩性平權的概念與認知的，所以是正面看待自己請育嬰假這件事情。對此，這部分也驗證Elliott（2015）與Suwada（2017）提到照顧型男子氣概（The Model of Caring Masculinities）比傳統典型霸氣型男子氣概，更注重情緒能力的培養，男性亦不會因為有這些特質被降低身分，因為男性對自我價值的衡量標準是建立在自我照顧能力和是否能為孩子付出關愛上，而不再只有獲得社會地位和金錢能力。「男子氣概」在時代的發展中，已經有了不同的轉變，這些轉變也隨著性別平等文化深植在現今的男性的觀念裡，並進而影響男性參與家務事的態度以及意願，使性別角色分工有鬆動和變化，男性從傳統的養家者身分，擴展到照顧參與者上，並逐漸朝「新好男人」和「關懷的父親」（caring fathers）的努力方向發展。當男性重新詮釋自己的陽剛特質時，相對地可以鬆綁社會對女性的枷鎖，而帶來婦女賦權的結果。

家庭仍然是價值觀的重要傳遞場域，但是時代的變遷，家庭在價值傳遞上的意義可能已經有變化、觀念也有所轉變，而本研究中的男性讓我們有機會理解他們世

代的父權世界形塑了他們所做的選擇，也形塑他們的生活與配偶的相處關係，隨著臺灣性別文化的變遷，讓母職天性論得到鬆動，父權體制逐漸轉型，有些男性不再強調女性需負擔全部家務及養育子女，男性也可以不用再為了契合社會核心價值的理想男性，一定要將自己呈現為傳統陽剛特質，鬆綁了家庭的性別文化，才能讓女性在工作與家庭平衡間有更自由的選擇。

其實我們每一個人目前仍都住在違建的父權房屋中，換言之，共同居住在父權房子的男人和女人，正活在打結的性別關係中，有時候我們看不清自己的處境，不知道從何解套，有時候是我們知道自己深受社會制度與無所不在的文化承襲的限制，無力改變，但在現代的社會中，不少男女性已經在受到女性主義的啟發，男性懂得尊重女性，本研究中的男性受訪者，更為注重小孩的教育及家庭的參與，對兩性平權也有概念上的認知。雖然社會性別文化中性別分工論仍然存在，但有鬆動的跡象，女性在傳統性別分工上逐漸解構、重構並再社會化，這也代表時代的進步及彈性。

（本文作者：吳玉珍為臺北市家庭暴力暨性侵害防治中心社工師；陳芬苓為國立臺北大學社會工作學系教授）

關鍵詞：育嬰留職停薪、婦女賦權、男性觀點、男子氣概

📖 參考文獻

- 毛萬儀（2008）。《初任父親最初一年父職經驗之研究》。國立臺灣師範大學人類發展與家庭學系博士論文。
- 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〉，《臺大社會工作學刊》28，頁93-135。
- 林怡婷（2015）。《台灣女性所得與家戶經濟分配效果，1980-2013》。國立中正大學社會福利學系碩士論文。
- 林東龍、陳怡蓓、林慧萍、劉蕙雯、葉玉如（2016）。〈從性別平等到父性保護？以男子氣概的視角探究男性公務人員育嬰留職經驗〉，第六屆「醫學與社會」理論暨實務研討會。臺中：中山醫學大學。
- 姜惠文、陳銀螢（2008）。〈臺灣客家父親的父職認知及子女教養信念〉，《家庭教育與諮商學刊》5，頁61-80。
- 莊碧婷（2010）。《影響申請育嬰假因素之探討－以新竹科學園區為例》，銘傳大學公共事務學系碩士在職專班碩士論文。
- 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》。國立政治大學社會學系碩士論文。
- 郭文潮（2018）。《雙生涯家庭中夫妻家務分工之研究》，國立臺北大學社會學系碩士論文。
- 陳文吉（2015）。《「爸」氣外露－男性軍人育嬰留職停薪歷程探討》。國防大學政治作戰學院社會工作碩士論文。
- 陳慶銘（2012）。《夫妻育嬰留職停薪之決策研究》。逢甲大學公共政策研究所碩士論文。
- 勞動部統計查詢網（2019a）。「性別統計專區查詢」，<http://statdb.mol.gov.tw/statis/jspProxy.aspx?sys=210&funid=mq03>。2019/05/25作者讀取。
- 勞動部統計查詢網（2019b）。「育嬰留職停薪津貼核付情形」，統計資料庫：勞動條件，<https://statdb.mol.gov.tw/statis/jspProxy.aspx?sys=210&kind=21&type=1&funid=q06052&rdm=0k9trneq>。2019/05/25作者讀取。
- 勞動部統計查詢網（2019c）。「表1-4 勞動力參與率－按性別分」。國際勞動統計：人口與勞動力，<http://statdb.mol.gov.tw/html/nat/%e8%a1%a81-4.pdf>。2019/05/25作者讀取。
- 曾翠屏（2012）。《育嬰假申請意願探討－以新竹科學園區工作者為例》。玄奘大學社會福利學系碩士在職專班碩士論文。
- 葉政維（2019）。《婦女申請育嬰留職停薪對於產後職涯之影響》。臺灣大學經濟學研究所學位論文。
- 魏靜慧（2016）。《媽媽是我的「工作」：全職媽媽的母職經驗與實作》。國立陽明大學衛生福

利研究所碩士論文。

- 蘇郁雅 (2008)。《男性公務人員育嬰假歷程之研究》。國立政治大學公共行政學系碩士論文。
- Abendroth, A. K., Huffman, M. L., & Treas, J. (2014). The parity penalty in life course perspective: Motherhood and occupational status in 13 European countries. *American Sociological Review*, 79(5), 993-1014.
- Almqvist, A. L., & Duvander, A. Z. (2014). Changes in Gender Equality? Swedish Fathers' Parental Leave, Division of Childcare and Housework. *Journal of Family Issues*, 20(1), 19-27.
- Ekberg, J, Eriksson, R., & Friebel, G. (2013). Parental Leave — A Policy Evaluation of the Swedish “Daddy-Month” Reform. *Journal of Public Economics*, 97, 131-143.
- Elliott, K. (2015). Caring Masculinities: Theorizing an Emerging Concept. *Men and Masculinities*, 19(3), 240-259.
- Lewis, J. (1992). Gender and the Development of Welfare Regimes. *Journal of European Social Policy*, 2(3), 159-173.
- Suwada, K. (2017). “It was Necessary at the Beginning to Make This Whole Revolution.” *Men and Masculinitie*, 20(5), 570-587.
- Schober, P. S. (2014). Parental Leve and Domestic Work of Mothers and Fathers. *Journal of Social Policy*, 43(2), 351-372.