

# 爸爸的陪產假—— 從性別平等的觀點說起

李秀如

慈濟大學社會工作學系教授

《性別工作平等法》在 2022 年 1 月 12 日新修正公布，針對受僱者妊娠期間的產檢假從 5 日調高為 7 日；對於受僱者的陪產，也從 5 日調高為 7 天的陪產檢及陪產假，而且，也是薪資照給。這項利多消息在新聞媒體大肆報導之餘，不禁讓我想起多年前在臺灣職場尚無陪產檢及陪產假的年代，目睹一位年輕的準媽媽在醫院待產室待產的經驗……

## 一、沒有陪產假的爸爸——制度似乎預設了爸爸不必參與「育兒」的過程

遇見她時，她已入住待產室第 3 天了，在兩天前她就因有產兆而住了進來。她先生也請了兩天事假來陪產，但肚中的胎兒遲遲不出來。為了家中的經濟，雖然看得出來她先生充滿了擔心與不捨，但是，他還是得離開待產的太太去上班。即使如此，他還是擔心地交待，若要生了，要趕緊通知他，他會儘快回來陪她。

那天傍晚，這位年輕的準媽媽肚中的胎兒還是沒有出來的意思。醫生來查房後，決定要為這位年輕的準媽媽進行催生。之後，見到他先生趕回來看她，用抱歉的語氣說，某某同事已幫他代班 4 小時了，等於該同事已連續工作 12 小時，沒有辦法再請該同事幫忙了，他再打給其他同事試試看…。接下來，就聽到她先生一直在打電話。

聽到這裡，想必讀者應該與我一樣，對於這對準爸爸準媽媽有著擔心與不捨。因為我們可以想像產婦在待產時，隨著生產的進程，她的身體將經歷著不同階段的子宮收縮，那樣的不適與痛楚，如果身邊有配偶（最親密的伴侶）陪產，即使無法實質上減輕身體的不適與痛楚，在精神上絕對可以得到百分之百的支持與鼓勵。而且，配偶陪產，不僅會降低產婦對生產的畏懼與孤單感，更可以與產婦一起經歷生命誕生的歷程與喜悅。

除了安撫產婦的情緒，隨著社會變遷，母親就業增加，傳統「男主外，女主內」的家庭分工模式已逐漸改變，社會已開始重新界定理想父職的概念，由傳統有距離的養家者，轉變到共

# 6月旦知識庫

親職的父親（謝宛臻，2006）。研究也發現，已婚男性已逐漸重視親子關係，刻意去經營父職角色（莫藜藜、王行，1996）。研究也顯示是否積極經營父親與小孩之間的親職關係，對子女發展有很大的影響。例如，父親在孩子嬰兒期涉入親職，可舒緩孩子進入幼兒期將感受內在化的行為，進而減少身心受到傷害的風險，包括未來罹患憂鬱與焦慮疾患的風險（邱珍琬，2009；江蔚群，2017）。

而且，我們也可以想像在人的生命週期中，最容易落入貧窮的階段之一，就是生養小孩時，因為家中多了一個依賴人口，父母除了要花更多的心力去照顧小生命之外，更需要努力地賺錢來應付家裡多出來的開銷。當另一半在醫院待產時，一般來說，準爸爸在情感上應該會想要在醫院陪產，陪伴另一半經歷生產的歷程，也見證新生命的降臨。但是，在有經濟需求壓力下，陪與不陪，都是一個兩難。

現在臺灣有了有薪的 7 天陪產檢及陪產假，不僅爸爸可以陪伴懷孕及待產的另一半，也可以參與新生兒的誕生。從性別平等的觀點來看，不僅滿足了爸爸也要「參與照顧」的工作，亦滿足了爸爸可以「享有親職」的樂趣。然而，因為有了有薪的 7 天陪產檢及陪產假，關於「育兒」與「性別平等」之間的故事就說完了嗎？也就是說，7 天有薪的陪產檢及陪產假是足夠的嗎？

## 二、尚未說完的故事——陪產假（及陪產檢）的合理天數

臺灣的配偶開始名正言順地擁有陪產假，而且是有薪的陪產假，係因 2002 年 1 月 16 日公布制定的《性別工作平等法》前身——「兩性工作平等法」。一開始的陪產假只有 2 天，後來修法從 2 日調高至 3 日、從 3 日提高至 5 日，至今提高至 7 日陪產檢及陪產假，這一路走來也走了 20 年。在這些立法與修法的歷程中，一直在討論的爭點之一，就是陪產假應該要幾天才合理。

如果單就生產需要花多少時間來看，以自然產為例，從產婦有產兆至上產檯生產之前，就非常因人而異，通常不一定一送到醫院或到院當天就能把孩子生下來，有時候可能還需要引產等。而且，當順利把孩子生下來後，身心疲憊的產婦、剛出生的嬰兒，都需要有人照顧。也因為不是每個新生兒的家庭都有家屬可以幫忙，甚至也不一定有資源請月嫂或住進月子中心。因此，大多數的情況，必須是先生照顧。

再加上有些家庭除了身心疲憊的產婦、剛出生的嬰兒之外，早有年幼的大寶或二寶存在，當先生沒有足夠或適當合理的陪產假時，這位身心疲憊的產婦必須去照顧自己，還有剛出生的嬰兒以及年幼的大寶或二寶，這就是在社會裡真實上演的「日常生活」。因此，必須給予爸爸合理的陪產假，才能真正落實性別平等。

## 三、陪產假的立法與修法歷程

從立法院公報的會議記錄中，可以看到當時的提案立委們多主張婦女分娩時，身心面臨甚大壓力，很需要配偶的陪伴照顧。且鑑於兩性平權，配偶亦應參與產婦及嬰兒照顧工作。再加上臺灣生育率低迷，有必要學習他國營造友善生育的環境。而他國營造友善生育的環境之一，即是延長陪產假。例如，比利時及瑞典 10 天，丹麥、波蘭、法國及英國、澳洲長達 2 週，葡萄牙多達 20 天，挪威更達 10 週。

然而，官方代表不論是之前的行政院勞工委員會或是現在的勞動部，均採比較保守的立場，認為在不會增加雇主太大負擔的考量下，暫時維持現狀即可，但會繼續收集相關資訊，再做通盤的檢討。在這一條立法與修法的道路上，官方是被提案修法的立委們推著向前走。陪產假的法定天數，是一場喊價 / 砍價的過程與戲碼。因此，陪產假的法定天數，只是在立法院中各方角力與折衝下的妥協數字，而非真正落實「性別平等」的合理天數。

## 四、陪產假與性別平等的關係——生養孩子是父母雙方的事也是國家的事

懷胎，要 10 月的時間。生產，也絕對不是「產婦肚子痛，然後孩子就出來了」這麼簡單快速的瞬間，而是一個歷程。而且，陪產，也不是孩子出生就結束了。在產婦生產後至復原的這個階段，不論是產婦本身、新生兒或家庭，都需要產婦另一半的照顧與協助。在此次修法時，終於把陪產檢納入，與陪產假結合在一起，共享 7 天的有薪陪產檢與陪產假。但是，相較於懷孕期、生產與產後至復原的這些階段，7 天的有薪陪產檢與陪產假實嫌不足。

雖然，勞動部擔心會增加雇主負擔，以往傾向比較保守的立場，但事實上，在已開發國家中反而有較多比率的國家提供較長的陪產假（至少 11 天）（Colesnicova et al., 2019）。尤其在實施陪產假制度後，歐洲多國與我們鄰近的亞洲國家都已經「延長」陪產假的天數，以更進一步促進性別平等（Nergaard, 2009）。而「延長」陪產假天數的政策，反映的是來自双薪家庭為主流的世代變遷與父親在孩子嬰兒期涉入親職重要性的研究，所趨動的關於工作場所的法律規範應如何促使父親充分利用休假，來縮小育兒性別鴻溝的價值觀（Davidson, 2021）。

例如，挪威在 2006 年將陪產假由 4 週「延長」到 6 週，2009 年更「延長」到 10 週（Kotsadam & Finseraas, 2011）；西班牙在 2017 年 1 月將陪產假由 13 天「延長」到 4 週（Farré & González, 2019），2018 年 7 月再「延長」為 5 週；法國在 2021 年 7 月將陪產假由 14 天「延長」到 28 天（Intuition Software, 2020）。在鄰近的亞洲國家，新加坡在 2017 年將陪產假由 7 天「延長」到 14 天（Ministry of Manpower, 2017）；日本也在 2022 年將陪產假「延長」

# 月旦知識庫

到 4 週 (Webster & Rosseau, 2021)。勞動部應可向這些國家學習，解決對「延長」陪產假的擔憂。在 2022 年，印度時報刊出的主張「延長」陪產假文章中提到，雖然較長的陪產假可能會導致工作流程中斷，但是讓工作福利制度更友善，可提升員工的工作熱誠與生產力 (Mishra, 2022)，這也是值得參考的觀點。

目前在學術研究的證據上，也已看到「延長」陪產假促進《性別工作平等法》立法期待的效果，不僅增進男性分擔家務的效果，還可以促進女性產後持續留在勞動市場參與工作 (Farré & González, 2019)。因此，我們應該給予臺灣爸爸（或配偶）高於 7 日以上有薪的陪產檢與陪產假，再搭配產假與育嬰假等整套的友善生育制度，讓爸爸（或配偶）有機會參與產婦及嬰兒的照顧工作，更進一步促進性別平等。

## 參考文獻

- 江蔚群 (2017)。自我調節在負向情緒性與幼兒內化行為問題之間關係的探討 [未出版之碩士論文]。輔仁大學臨床心理學系碩士班。
- 邱珍琬 (2009)。父親形象的轉變——從國中到大學。《南大教育研究學報》，43(2)，29-54。
- 莫藜藜、王行 (1996)。已婚男性的價值觀及其對家庭的需求。《東吳社會工作學報》，2，57-114。
- 謝宛臻 (2006)。孩子眼中的父親——學齡前幼兒及其父親對父親參與的知覺研究 [未出版之碩士論文]。國立臺灣師範大學人類發展與家庭學系。
- Colesnicova, T., Ciobanu, G., & Ciobanu, M. (2019, Oct 10-11). *International experience on childcare leave practices from a gender-based perspective* [Conference presentation]. International Conference on Theoretical and Applied Economic Practices, Chişinău, Republica Moldova.  
[https://www.researchgate.net/profile/Mihail-Ciobanu/publication/338547963\\_INTERNATIONAL\\_EXPERIENCE\\_ON\\_CHILDCARE\\_LEAVE\\_PRACTICES\\_FROM\\_A\\_GENDER-BASED\\_PERSPECTIVE/links/5e1c1dad92851c8364c8e58e/INTERNATIONAL-EXPERIENCE-ON-CHILDCARE-LEAVE-PRACTICES-FROM-A-GENDER-BASED-PERSPECTIVE.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Mihail-Ciobanu/publication/338547963_INTERNATIONAL_EXPERIENCE_ON_CHILDCARE_LEAVE_PRACTICES_FROM_A_GENDER-BASED_PERSPECTIVE/links/5e1c1dad92851c8364c8e58e/INTERNATIONAL-EXPERIENCE-ON-CHILDCARE-LEAVE-PRACTICES-FROM-A-GENDER-BASED-PERSPECTIVE.pdf)
- Davidson, C. (2021, September 23). *Behind extension of paternity leave in Europe, a generational change*. The Christian Science Monitor.  
<https://www.csmonitor.com/World/Europe/2021/0923/Behind-extension-of-paternity-leave-in-Europe-a-generational-change>
- Farré, L., & González, L. (2019). Does paternity leave reduce fertility? *Journal of Public Economics*, 172, 52-66.
- Intuition Software (2020, October 13). *Extending paternity leave in France: what we know*. <https://intuition-software.com/en/extending-paternity-leave-in-france-what-we-know-2/>
- Kotsadam, A., & Finnsraas, H. (2011). The state intervenes in the battle of the sexes: Causal effects of paternity leave. *Social Science Research*, 40(6), 1611-1622.
- Ministry of Manpower. (2017, Jan 1). *Paternity leave*. Government of Singapore. <https://www.mom.gov.sg/employment-practices/leave/paternity-leave>
- Mishra, A. N. (2022, July 18). *Need and significance of extending paternity leave*. The Times of India. <https://timesofindia.indiatimes.com/blogs/voices/need-and-significance-of-extending-paternity-leave/>
- Nergaard, K. (2009, March 1). *Tackling gender inequality by extending paternity leave*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Eurofund.  
<https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2009/tackling-gender-inequality-by-extending-paternity-leave>
- Webster, F & Rosseau, S. (2021, October 13). *Japan expands childcare leave entitlement*. Mercer Global. <https://www.mercer.com/our-thinking/law-and-policy-group/japan-expands-child-care-leave-entitlement.html>