

# 與其勸婚催生，不如先談照顧正義： 論性別友善的人口政策

王舒芸\*

黃喬鈴\*\*

陳政隆\*\*\*

## 壹、前言

人口是國家發展的重要基石，低生育率影響國家整體人口的可持續性，伴隨快速的高齡化腳步，挑戰公共財政、年金體系、社會保險、照顧服務的永續性，也造成缺工現象，威脅經濟發展的永續性。為維持人口替代水準，生育率必須達2.1<sup>1</sup>，然而，OECD國家平均生育率在1984年來到2.06<sup>2</sup>，首度低於2.1，台灣生育率正好也於該年起低於人口替

代率<sup>3</sup>，1987年還有32萬名新生兒，2022年則不到14萬，新生兒人數腰斬一半。

少子女化現象雖遍及全球，但各國下滑速度與逆轉方向不太一樣。北歐、西歐國家的生育率雖有下降，但後來逆轉且維持在一定水準，2022年瑞典生育率1.52<sup>4</sup>、丹麥1.55<sup>5</sup>、德國1.46<sup>6</sup>；但相對的，南歐、東歐、東亞國家，生育率低於人口替代水準後並未停止或逆轉，反而持續崩跌到人口學定義的超低生育率-1.3以下，2022年日本1.26<sup>7</sup>、義

\* 本文作者係國立中正大學社會福利學系副教授

\*\* 本文作者係托育政策催生聯盟發言人

\*\*\* 本文作者係婦女新知基金會開拓部主任

(感謝中正大學社會福利學系賴科憲博士生協助文獻資料整理)

註1：意味平均每位女性一生所需生育2.1位子女

註2：OECD (2023), OECD Data: Fertility rates, in:

<https://data.oecd.org/pop/fertility-rates.htm> (最後瀏覽日：2023年10月9日。)

註3：鄭雁馨 (2022)，〈臺灣低生育率的現象、成因與對策〉，《政府審計季刊——政府少子女化對策之推動與審計》，42卷2期，第3-17頁。

註4：Official Statistics of Sweden (2023), Total fertility rate by region and sex. Year 2000-2022, in:

[https://www.statistikdatabasen.scb.se/pxweb/en/ssd/START\\_BE\\_BE0101\\_BE0101H/FruktsamhetSum/table/tableViewLayout1/](https://www.statistikdatabasen.scb.se/pxweb/en/ssd/START_BE_BE0101_BE0101H/FruktsamhetSum/table/tableViewLayout1/) (最後瀏覽日：2023年10月9日。)

註5：同註2。

註6：Federal Statistical Office of Germany (2023), Fertility rate down to 1.46 children per woman in 2022, in:

[https://www.destatis.de/EN/Press/2023/07/PE23\\_290\\_12.html](https://www.destatis.de/EN/Press/2023/07/PE23_290_12.html) (最後瀏覽日：2023年10月9日。)

註7：The Japan Times (2023), Japan's fertility rate matches record low as it drops for seventh consecutive year, in:

大利1.24<sup>8</sup>；南韓生育率0.78、台灣0.87成為全球倒數第一、第二名。

對此，如何拉抬生育率，永續勞動力與經濟成長，成為各國必須面對的難題。

聯合國人口基金於2019年發佈《各種應對低生育率的對策，其成效如何？》(Policy responses to low fertility: How effective are they?)<sup>9</sup>的研究報告，點名東亞國家包括：韓國、台灣，持續深陷超低生育率的根本原因 (root cause) 為：「性別角色分工極度不均」。也就是當多數女性受高等教育，參與勞動市場追求個人理想的同時，勞動職場卻僵固，長工時、彈性有限，男性工作者的長工時，使女性單方面承擔大部分的家務與育兒工作。而工作文化獎勵工作資歷與工作時間，女性需要以男性的工作模式競爭，若沒有伴侶的支持，根本難以兼顧工作和家庭，因此，往往造成不生或只生一位孩子。如此強而有力的傳統性別角色分工社會，驗證持續的極低生育率。

德國《生育經濟學：新紀元》(The Economics of Fertility : A New Era)<sup>10</sup>透過跨國資料的比較，得出跟聯合國報告相近的結論，闡明生育經濟學的分析進入新紀元。第一代的生育選擇模型呈現兩個實證現象：收入和生育

間、及女性勞參和生育間都呈現負相關，也就是所得越高與婦女勞參越高的國家，生育率較低。但是，2020年的報告顯示，這兩個現象不再理所當然。在高所得國家，收入和生育間的關係趨於平緩，甚至有些國家反轉；而婦女勞參和生育已呈現正向關係，也就是許多婦女勞參較高的國家，生育率也高，這是家庭經濟學所稱的第二代生育選擇模型。台灣，卻是新紀元生育經濟學模型的異數，仍然留在婦女勞參上升、但生育率嚴重下滑的負向關係。

聯合國人口基金以瑞典作為典範說明，政策以性別平等為核心，一來回應女性進入職場後的照顧空缺；二來鼓勵家長育兒，支持不分性別共同分擔照顧。報告強調，增加生育率不太可能只靠單一政策——特別是未考慮家庭和性別角色的單一政策——而是一套與家庭、勞動市場、文化價值、性別規範和性別關係、教養教育等面向，連貫、且同步調整的計畫 (package)。

德國的生育經濟學報告同樣指出，那些決定女性事業和家庭能否兼容 (compatibility of women's career and family goals) 的關鍵要素，正是生育的驅動因素。報告明確指出四個促進兼容性的要素：家庭政策、合作的父

<https://www.japantimes.co.jp/news/2023/06/02/national/2022-birthrate-record-low/> (最後瀏覽日：2023年10月9日。)

註8：Istituto Nazionale di Statistica (2023), DEMOGRAPHIC INDICATORS-YEAR 2022, in: <https://www.istat.it/en/archivio/283234> (最後瀏覽日：2023年10月9日。)

註9：Tomáš Sobotka, Anna Matysiak, & Zuzanna Brzozowska, *Policy responses to low fertility: How effective are they*, United Nations Population Fund (2019).

註10：Matthias Doepke, M., Anne Hannusch, A., Fabian Kindermann, F., & Michèle Tertilt, M. (2023). The economics of fertility: A new era. In *Handbook of the Economics of the Family*, 1(1), 151-254 North-Holland. (2023).

親 (cooperative fathers)、友善的社會規範 (favorable social norms)、和靈活彈性的勞動市場 (flexible labor markets) <sup>11</sup>。

本文將以此為本，首先描繪台灣在家庭與勞動市場變遷、職場與家內性別分工態度與實作、以及婚育包裹的生育困境；接著根據聯合國與德國生育經濟學的建議，檢視台灣相關政策的限制，並提出可能的改革方向。

## 貳、為何不能？

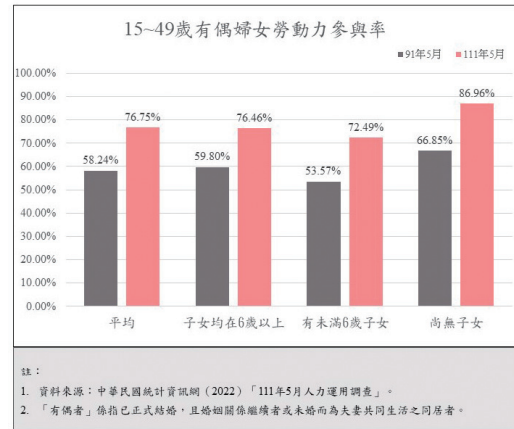
### 一、知行落差

#### (一) 快速變動的職家樣貌

台灣過去三四十年來，育兒家庭的組成樣態、和家長的職場樣貌有下述幾個結構性轉變：

1. 女性就業率持續上升、勞動參與率的性別差距縮小：台灣近四十年來25-34歲男性的勞動參與率幾乎都高達九成五以上，沒有太大的變動；但是越來越多育齡女性踏入職場。2002年育齡（15-49歲）有偶婦女的勞動參與率僅58.24%，但2022年已高達76.75%，整整提高了18.51%。然而，如果比較女性之間是否有小孩的就業差異則發現，沒有小孩的有偶育齡女性，勞參率高達86.96%；但有學前小孩的媽媽，則下降到72.49%，整整差了15%

（見圖表1）<sup>12</sup>。可見在台灣，是否有育兒責任，對女性就業還是關鍵影響的要素。



圖表1：111年人力運用調查：15-49歲有偶婦女勞動力參與率

2. 育兒家庭從男性養家模式轉變為雙薪家庭：1983年男性養家模式（也就是單薪養家）約占所有育兒家庭67.9%，許多女性婚育後就會退出職場。但因前述女性就業的持續攀升，到2018年單薪家庭只剩35.6%，雙方都在工作的占58.1%。家長都在就業，代表照顧需求急速增加，可能的照顧資源包括親友、友善職場假期、與托育服務建置是否到位，都成了決定女性能否留在職場的關鍵。
3. 育兒家庭的居住組成從三代同堂轉變為核心家庭：衛生福利部《107年兒少生活狀況調查》，有將近一半（48.9%）的學齡前幼兒生長在核心家庭，三代

註11：Matthias Doepke, Anne Hannusch, Fabian Kindermann, & Michèle Tertilt, *The economics of fertility: A new era*. Handbook of the Economics of the Family, 1(1), 151-254, North-Holland (2023)..

註12：參中華民國統計資訊網《111年5月人力運用調查統計結果》，2022年11月24日，[https://www.stat.gov.tw/News\\_Content.aspx?n=3703&s=230174](https://www.stat.gov.tw/News_Content.aspx?n=3703&s=230174)，最後瀏覽日：2023年10月9日。

同堂僅剩25.4%<sup>13</sup>，某程度代表可支援照顧的同居代間資源減少。如果家戶外照顧服務沒能及時到位，對育兒家長就會造成極大的職家衝突。

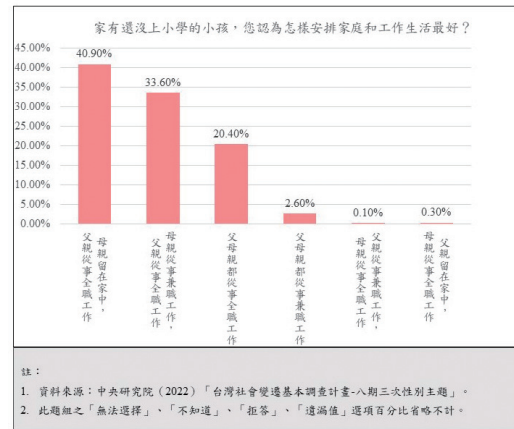
4. 生母年齡不斷延後：1987年生母平均年齡26.39歲，2020年則延後到32.2歲，整整增加6歲，30-34歲成為主流的生育年齡層<sup>14</sup>。延遲生育的現象除了教育年限遞延外，也可能是台灣社會婚育不友善的後果。但因壓縮女性可孕產的時間，也間接促成凍卵同時成為可能選項和爭議政策<sup>15</sup>。

## (二) 跟不上的職家態度

雖然有越來越多媽媽生育後留在職場，但下班後的第二輪班——家務與照顧——的性別差距並未因此顯著減少。108年《婦女生活狀況調查》顯示，女性「每天無酬照顧未滿12歲兒童」平均為4.28小時；相比之下，男性即使當了爸爸，每天無酬照顧未滿12歲兒童平均為1.87小時，遠低於女性<sup>16</sup>。

這種應對職家衝突的性別差異正是聯合國報告診斷的「性別角色分工不均」，但又常被認為是個別家庭的偏好與選擇，忽略背後的結構因素與性別影響。中研院2023年「台灣

社會變遷基本調查」顯示，社會對男女的家庭經濟責任已經沒有太大區別，九成的受訪者認同「女性可以工作，甚至需要賺錢來負擔家用」，可能可以部分解釋女性就業攀升。但是，問及照顧的性別分工時——特別是學前子女——則傳統觀念又相當凸顯：有四成受訪者認為如果家裡有還沒上小學的小孩，父母親全職工作是最不好的安排，認為女性應以家庭為優先（四成認為女性應留在家中，三成的認為女性應從事兼職，見圖表2）<sup>17</sup>。



圖表2：112年台灣社會變遷調查：怎樣安排家庭和工作生活最好？

如果整體社會在面臨工作與家庭衝突時，仍然認為把「當了媽媽」或「孕產」的女性員工推向部分工時或兼職工作是比較好的策

註13：參衛生福利部統計處《107年兒童及少年生活狀況調查報告兒童篇》，2021年7月12日，<https://dep.mohw.gov.tw/DOS/lp-5098-113-xCat-y107.html>，最後瀏覽日：2023年10月9日。

註14：參內政部戶政司《110年度內政性別統計分析專輯》，<https://www.moi.gov.tw/cl.aspx?n=15980>，最後瀏覽日：2023年10月9日。

註15：yahoo!新聞《人工生殖法擬修法…凍卵若放寬醫界評估可望年增5000新生兒》，王家瑜、陳夢茹、王惠慧，2023年11月9日，<https://reurl.cc/6QRmVy>，最後瀏覽日：2023年11月12日。

註16：參衛生福利部統計處《108年15-64歲婦女生活狀況調查報告》，2021年7月12日，<https://dep.mohw.gov.tw/dos/lp-5097-113-xCat-y108.html>，最後瀏覽日：2023年10月9日。

註17：參中央研究院「台灣社會變遷基本調查計畫」之「八期三次性別主題」問卷。

略時，就不難理解為什麼111年《人力運用調查》，25至64歲未就業的原因中，65.9%的女性因「做家事」及「照顧家人」，男性僅占5.92%<sup>18</sup>。

據此，減少收入就成了許多就業媽媽不可避免的困境。一些學者提出「母職薪資懲罰」的概念<sup>19</sup>（motherhood wage penalty）來描繪女性因婚育及照顧子女而減少薪資的不利影響；相反的，男性成為父親後反而有父職溢酬的趨勢<sup>20</sup>。根據110年的數據，男性的平均薪資為61,150元，而女性為49,809元，女性的平均時薪只有男性的84.2%<sup>21</sup>。

這幾個育兒家庭與家長職場實作的轉變，意味著多數育齡女性不再是二十多歲、剛進職場的新鮮人。越來越多嬰幼兒媽媽是職場上資歷豐富、渴望職涯發展的資深員工。台灣社會再也無法把七成的職業婦女當成結婚懷孕就願意離開職場，對工作與家庭嚴重失衡莫可奈何的勞動後備軍。台灣過去數十年的「催生政策」之所以無法奏效，正是因為主政者診斷錯誤，認為「少子女化是因為女

性只顧自己求學、就業太自私」，不僅延宕公共托育政策多年，亦不敢大刀闊斧的改善嚴重生育歧視的職場環境，造成實作上，女性生涯與人生展望早已進入新紀元，但整體職家與照顧分工觀念沒有跟上的文化落差現象。就業與家庭生活的嚴重失衡，正是聯合國與德國報告書所述的關鍵要素，那麼，女性「理性且負責任的自救方式」就是延後生育或不生<sup>22</sup>。

## 二、職場的隱性照顧歧視

如果有七成的家長都在職場上，那麼，如聯合國與德國生育經濟學報告所述，職場文化對多元性別育兒家長的生涯與家庭平衡有顯著影響。其中最關鍵的三個分別為：男性理想工作者規範（ideal workers）、彈性汙名（flexibility stigma）、與靜默育兒（secret parenting）的無形壓力。許多職場被形容為貪婪機構（greedy institutions）<sup>23</sup>，高度重視員工的工作績效、公私分明、能隨時加班。能達到這種理想員工標準的多數是不需照顧家

註18：參中華民國統計資訊網《111年5月人力運用調查統計結果》，2022年11月24日，

[https://www.stat.gov.tw/News\\_Content.aspx?n=3703&s=230174](https://www.stat.gov.tw/News_Content.aspx?n=3703&s=230174)，最後瀏覽日：2023年10月9日。

註19：Michelle J. Budig, M. & Paula England, *The Wage Penalty for Motherhood*, *American Sociological Review*, 66(2), 204-225 (2001). 許碧純、邱皓政（2015），〈照顧子女的代價：母職對臺灣女性薪資影響的貫時性分析〉，《臺灣社會學刊》，56卷，第53-113頁。

註20：Shelly Lundberg, & Elaina Rose, *Parenthood and the earnings of married men and women*, *Labour Economics*, 7(6), 689-710 (2000).

註21：參勞動部統計處《110年我國兩性薪資差距》，2023年6月5日，

[https://www.gender.ey.gov.tw/gecdb/Stat\\_Statistics\\_DetailData.aspx?sn=EysMabrMoWtwK3le0N8hQ%40%40](https://www.gender.ey.gov.tw/gecdb/Stat_Statistics_DetailData.aspx?sn=EysMabrMoWtwK3le0N8hQ%40%40)，最後瀏覽日：2023年10月9日。

註22：社團法人台灣生育改革行動聯盟《台灣生育政策改革白皮書》，2023年9月13日，

<https://reurl.cc/E12XaK>，最後瀏覽日：2023年11月12日。

註23：Linda Grant, Ivy Kennelly, & Kathryn B. Ward, *Revisiting the Gender, Marriage, and Parenthood Puzzle in Scientific Careers*, *Women's Studies Quarterly*, 28 (1/2), 62-85 (2000).

庭的陽剛男性<sup>24</sup>。因此，當員工因育兒需求請假，或使用縮短工時、彈性上班、育嬰假，放下手邊工作時，可能會受到有意無意的懲罰，包括職務調動、收入損失、或影響升遷、考績，這就是彈性汙名<sup>25</sup>的風險。由於理想工作者的職場文化主導職涯發展和薪資水準，為了要避免可能的彈性汙名風險，育兒的就業家長往往在工作中避談家庭生活以規避職涯風險<sup>26</sup>，無形中助長職場只把員工視為「工作者」，視而不見他們也是有照顧責任與親密關係需求的「人」，就更鞏固貪婪機構可以無止盡壓縮家庭時間的正當性。

當爸媽不論出於職涯發展或家庭所得需求，渴望或需要在這種貪婪組織的文化體制下生存並發展時，照顧責任如何分配，成為關鍵問題。照顧，究竟是家庭的責任？是爸爸還是媽媽的責任？還是企業與國家的責任？在台灣這種對職家態度仍高度性別不平等的社會中，傾向把照顧責任的分配視為私人的「個人選擇」，只需要在「家內協商」。那麼，照顧的性別分工偏好、與伴侶間的經濟資本將主導協商，從而導致高度性

別化的照顧分配（如生產後退出職場或成為兼職的往往是女人，而不是男人）；當然，隨之而來的照顧懲罰也就會是性別化，如母職的所得懲罰和父職溢酬。

這也正是為什麼美國女性主義經濟學家 Nancy Folbre<sup>27</sup>會語重心長地呼籲，「優質照顧」是經濟體系不可或缺的公共財，但往往被政策忽略。Folbre認為提供高品質照顧的人，都提供了重要的公共財：「撫養出快樂、健康、成功的孩子，不僅孩子受益，雇主有高生產力的勞工，老年人因年輕世代的稅收貢獻受益，整個社會因有創造力且守法的鄰居而受益。這些都是『正向外部性』」。然而，若社會普遍漠視照顧者的正向外部性貢獻，不公平對待照顧者，長久下來，理性的個人就不願意再獨自承擔不公平的後果。終將導致優質照顧這種重要公共財逐漸枯竭，願意生養的年輕世代，當然也就越來越少。

### 三、被工作與家庭夾殺的家長：當代時間貧窮窘境

當代社會規範對親職的想像，從威權管教

註24：Joan Acker, *Hierarchies, jobs, bodies: A Theory of Gendered Organizations*, *Gender & Society*, 4(2), 139-158 (1990); Shelley J. Correll, Erin L. Kelly, Lindsey Trimble O'Connor, & Joan C. Williams, *Redesigning, redefining work. Work and Occupations*, 41(1), 3-17 (1990); Brad Harrington, Jennifer Sabatini Fraone, & Jegoo Lee, *The new dad: The career-caregiving conflict*, Boston College Center for Work & Family, Chestnut Hill (2017).

註25：Sarah Thébaud, & David S. Pedulla, *When Do Work-Family Policies Work? Unpacking the Effects of Stigma and Financial Costs for Men and Women*, *Work and Occupations*, 49(2) (2022).

註26：Edie-Louise Diemar (2021), How to combat 'secret parenting' in the workplace, in: <https://www.hrmonline.com.au/flexible-work/how-to-combat-secret-parenting-in-the-workplace/> (最後瀏覽日：2023年10月9日)；記疫COVID19《父職紅利vs母職懲罰》，柳婉郁，2021年8月10日，<https://covid19.nctu.edu.tw/article/12598>，最後瀏覽日：2023年10月9日。

註27：Nancy Folbre, *The invisible heart: economics and family values*, The New Press (2001).

轉到親密連結與平等協商。但與此同時，社會對家庭教養的期待升高，不要讓小孩輸在起跑點上的競爭教養規訓與密集母職逐漸成為主流。但家長身處的社會脈絡又經歷上述轉變，如雙薪比例增加，科技使工作與私人生活的界線越來越模糊（近一年有25%的勞工曾在下班後被電話、網路、App或Line等通訊形式交辦工作）。工作強度增加的同時，家庭組成卻趨向核心化，照顧教養替手越來越少，都是當代家長的日常。

多數家長不僅都在工作、而且工時很長，侵蝕育兒的時間可得性。勞動部111年《勞工生活及就業狀況調查》<sup>28</sup>顯示，25-44歲勞工過去一年有47.5%需加班，這對要接送孩子的家長特別難以協調；周末通常是家人時光，卻有48%的男性和37.4%的女性要加班。除了工時長、週末加班，休假還特別短。研究<sup>29</sup>指出，台灣不論國定假日、特休假、或照顧相關假期都比其他國家短。多數企業工作滿一年才有7天特休假，勞動部調查25到44歲，因為工作太忙、擔心影響工作進度、代理人忙不過來，因此有一半以上勞工特休根本沒休完。

在這樣的職場文化與高工時體制下，不難理解為何衛生福利部的《兒少生活狀況調查》<sup>30</sup>中家長認為養育學齡前兒童最主要問

題是「沒時間陪小孩」（42%）；勞動部調查勞工希望的工作與生活平衡措施中，「優於法令給假、彈性工作安排」分列25-44歲的二、三名。這群勞工同時正是育有未成年子女家長的主力，這些數據都在顯示育兒家長們正在經歷嚴峻的照顧時間貧窮困境。這種勞動生產不斷擠壓再生產教養與家庭時間的當代特質，讓很多家長長期處在生了孩子卻沒時間陪、在職場上卻又無法心無旁騖工作的雙重內疚中拉扯。明確呼應聯合國人口基金與生育經濟學報告所述，勞動市場與性別角色分工不均，重創青年世代的生育渴望與可能性。

#### 四、婚育包裹的孕產門檻

除了育兒家長在工作 and 家庭的雙重夾殺外，Miho和Thévenon（2020）在OECD「友善家庭育兒」的報告中提醒，除了雙親家庭外，有越來越多元的家庭型態，單親或繼親家庭、同志家庭、民事結合、同居家庭等新的法治化家庭型態在各國逐一建立<sup>31</sup>。但台灣社會對家庭的想像仍以雙親育兒的核心家庭為主，這樣的意識形態反應在民眾的生育實踐上。行政院主計總處（2023）統計近十年台灣新生兒九成以上都在婚姻關係中，非婚生嬰兒僅4%左右，OECD（2021）非婚生比

註28：勞動部《111年勞工生活及就業狀況調查統計結果》，2023年1月31日，

<https://www.mol.gov.tw/1607/1632/1633/57422/post>，最後瀏覽日：2023年11月12日。

註29：劉侑學、王舒芸（2019），〈建立我國調和工作與家庭衝突之友善勞動環境〉，《國土及公共治理季刊》，7卷1期，第32-44頁。

註30：同註13。

註31：Antonela Miho, & Olivier Thévenon, *Treating all children equally?: Why policies should adapt to evolving family living arrangements*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, 240, OECD Publishing, Paris (2020).

例的平均為42%，有13個國家非婚生育高達五成以上，只有日本、韓國及土耳其的非婚生子女比例和台灣相近<sup>32</sup>。這種較難接受非婚子女的婚育包裹預設，阻礙了不同形式親密關係伴侶實踐生育的可能，剝奪願意生養者的實踐可能。

從OECD（2021）的生育率及比非婚生子比例可以看見幾個家庭制度相對友善的國家，諸如冰島、丹麥、瑞典等非婚生率皆高於五成，生育率也高於1.5<sup>33</sup>，顯示國家對婚育脫鉤的支持，使多元家庭形式都可以更自由且無壓力地生兒育女。反之，台灣的婚育包裹預設，與對婚育不夠友善的職場文化，使得高比例未婚的育齡世代<sup>34</sup>只能延遲婚育或乾脆不生。

台灣2007年公布實施的《人工生殖法》，就是典型婚育包裹的產物。延續1989年的《人工生殖技術倫理指導綱領》，國民健康署對人工生殖法的說明「基於生命倫理及尊

嚴，人工生殖技術應以治療不孕為目的，而非作為創造生命之方法」<sup>35</sup>，明文人工生殖技術僅限「不孕夫妻」，將生殖科技輔助生育的合法性框架在婚育預設中，即使凍卵，也需要在異性戀婚姻中才能使用。

民間自《人工生殖法》公布後即開始倡議擴大適用對象，2009年婦女新知基金會、同志家庭權益促進會及女同志拉拉手協會於母親節前夕召開「母親節不快樂，還給不婚女人當媽媽的權利」<sup>36</sup>，批評人工生殖法排除單親及同志家庭，是對多元家庭的排除與偏見，迫使想生兒育女的女性，只能進入異性戀婚家框架下找一個男性結婚，完全看不見多元親密關係實踐。

台灣反對單身女性及同志家庭適用人工生殖的主要意見有：（一）單親家庭容易落入貧窮、（二）質疑同志家庭不利兒童發展、（三）違反兒童最佳利益之虞<sup>37</sup>。站在人權及平等的考量上，政府不應擔心某個族群

註32：OECD（2021），Share of births outside of marriage, OECD Family Database, in:

[https://www.oecd.org/els/family/SF\\_2\\_4\\_Share\\_births\\_outside\\_marriage.pdf](https://www.oecd.org/els/family/SF_2_4_Share_births_outside_marriage.pdf)（最後瀏覽日：2023年10月9日。）

註33：OECD（2021），Fertility rates, OECD Family Database, in:

[https://www.oecd.org/els/family/SF\\_2\\_1\\_Fertility\\_rates.pdf](https://www.oecd.org/els/family/SF_2_1_Fertility_rates.pdf)（最後瀏覽日：2023年10月9日。）

註34：2020年30-34歲的男性高達64%未婚、女性50%未婚，參風傳媒《為何台灣3、40歲單身女性越來越多？專家分析數據統計，道出「不婚」最大關鍵》，2022年1月15日，

<https://www.storm.mg/lifestyle/4150711>，最後瀏覽日：2023年11月12日。

註35：參衛生福利部國民健康署《未婚者可以要求做人工生殖嗎？》，2015年1月29日，

<https://www.hpa.gov.tw/Pages/Detail.aspx?nodeid=827&pid=4579>，最後瀏覽日：2023年10月9日。

註36：婦女新知基金會《【母親節記者會】母親節不快樂，還給不婚女人當媽媽的權利》，2009年5月15日，<https://www.awakening.org.tw/topic/2020>，最後瀏覽日：2023年10月9日。

註37：Judith Stacey, & Timothy J. Biblarz, (How) Does the Sexual Orientation of Parents Matter?, *American Sociological Review*, 66(2), 159-183 (2001); 陳莉雯（2007），〈從身分法詮釋人工生殖子女利益之保護〉，東吳大學法學院法律學系碩士班碩士論文；公共數位創新空間小組PDIS《未婚女子能否使用人工生殖？正反雙方無共識》，雨蒼，2018年4月15日，



（單親、單身、同志家庭）獨自育兒「可能」有限制，於是禁止、限制其生兒育女的權益，反而應該支持他們育兒所需的資源。同志家庭是否與異性戀家庭有同等的育兒功能，在《司法院釋字第七四八號解釋施行法》通過前便有諸多討論。國外已有許多研究顯示同志家庭無論在親職技巧、陪伴兒童時間、身心發展及福祉上都與異性戀家庭無異，反而在性別議題及性議題的討論上比異性戀家庭有更開放的空間<sup>38</sup>。至於兒童最佳利益，根據聯合國兒童權利公約第三條<sup>39</sup>三個面向：公私部門的各種措施應考量兒童最佳利益、確保兒童受到家長/監護人的適當照顧、相關部門及單位應有充足資源及人力並有監督機制。由條文可見，所謂兒童最佳利益，闡明的從來不是哪些類型的家庭是「不適格的家庭」，而是政府須完成的職能。

這些研究都希望能去除大眾對同志家庭、異性雙親育兒的迷思，讓多元家庭獲得平等的生育權。目前希望孕產的同志家庭、單身女性都只能跨海接受人工生殖，然而這些跨國生育歷程，需要高額的經濟成本、資訊蒐集及突破語言障礙才能實踐，許多人在這個歷程中承擔難以言說的身心壓力。同志家庭

則需透過伴侶收養程序，才能讓雙方享有親權。這些高於異性戀育兒家庭的成本及壓力，可以說是缺乏完善的制度保障下對特定個體及家庭造成的壓迫，若能擴大適用對象，將為許多希望生育的個人及家庭減少許多障礙。

## 參、如何突破？

### 一、國際法規的啟示：CEDAW & ESG

循著聯合國人口基金報告的主張與國際趨勢，台灣現行也有不少法規規範、國際永續發展指標，點出破除性別刻板角色印象、落實性別平等、永續勞動力的重要性及保障措施，是國家回應低生育率應實施的關鍵作為。本文簡要以《消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）》與《環境、社會及公司治理（Environmental Social Governance, ESG）》說明。

首先，台灣為符合國際人權標準，落實性別平等，在2011年通過《消除對婦女一切形式歧視公約施行法》，明定CEDAW具國內法效力。CEDAW內容闡明「男女平等享有一切經濟、社會、文化、公民和政治權利，締約

<https://pdis.nat.gov.tw/zh-TW/blog/未婚女子能否使用人工生殖-正反雙方無共識/>，最後瀏覽日：2023年10月9日。

註38：Patrick Leung, Stephen Erich, & Heather Kanenberg, *A comparison of family functioning in gay/lesbian, heterosexual and special needs adoptions.*, *Children and Youth Services Review*, 27(9), 1031-1044 (2005); Timothy J. Biblarz, & Judith Stacey, *How Does the Gender of Parents Matter?* *Journal of Marriage and Family*, 72(1), 3-22 (2010); Justin A Lavner, Jill Waterman, & Letitia Anne Peplau, *Can Gay and Lesbian Parents Promote Healthy Development in High-Risk Children Adopted From Foster Care?* *American Journal of Orthopsychiatry*, 82(4), 465-472 (2012).

註39：全國法規資料庫《兒童權利公約》，2014年11月20日，

<https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?pcode=Y0000062>，最後瀏覽日：2023年10月9日。

國應採取立法及一切適當措施，消除對婦女之歧視，確保男女在教育、就業、保健、家庭、政治、法律、社會、經濟等各方面享有平等權利」<sup>40</sup>。其中CEDAW第2條第b款<sup>41</sup>有關保障男女之工作權益，並肯認家長共同育兒；第5條<sup>42</sup>強調國家應採取措施改變性別刻板印象，並保證家庭教育應包含理解教養子女是父母的共同責任；第11條<sup>43</sup>指出國家應提供必要的輔助性社會服務，特別是促進建立和發展托兒設施系統，保障女性工作權利，避免因結婚或生育受到歧視，並使父母得以兼顧工作與家庭。

依照CEDAW規定，國家每4年須提出消除對婦女歧視報告，並邀請相關學者專家及民間團體代表審閱。去年年底台灣舉辦第4次國際審查，審查委員在結論性意見和建議<sup>44</sup>中直指，臺灣已列為全球最低出生率的國家之一，並分別針對育嬰假與托育提出相關具體點次建議：49&50點次提出，「在家庭、育兒和工作平衡的措施中，育嬰假仍然很僵化，建議政府研究並參考國際經驗，改善育嬰假制度，以設計一個永續和彈性的制度為目標，讓所有利益相關者分擔費用，以增進國家利益。這項制度的設計也必須為父親分

註40：行政性別平等會《消除對婦女一切形式歧視公約》，

<https://gec.ey.gov.tw/Page/FA82C6392A3914ED>，最後瀏覽日：2023年10月9日。

註41：CEDAW第2條：「締約各國譴責對婦女一切形式的歧視，協議立即用一切適當辦法，推行消除對婦女歧視的政策。為此目的，承擔：(b)採取適當立法和其他措施，包括在適當情況下實行制裁，以禁止對婦女的一切歧視。」

註42：CEDAW第5條：「締約各國應採取一切適當措施：(a)改變男女的社會和文化行為模式，以消除基於性別而分尊卑觀念或基於男女任務定型所產生的偏見、習俗和一切其他做法；(b)保證家庭教育應包括正確了解母性的社會功能和確認教養子女是父母的共同責任，當然在任何情況下都應首先考慮子女的利益。」

註43：CEDAW第11條第2項：「締約各國為使婦女不致因結婚或生育而受歧視，又為保障其有效的工作權利起見，應採取適當措施：(c)鼓勵提供必要的輔助性社會服務，特別是通過促進建立和發展托兒設施系統，使父母得以兼顧家庭義務和工作責任並參與公共事務。」

註44：參行政院性別平等會《CEDAW第4次國家報告結論性意見與建議》，2022年12月1日，

<https://gec.ey.gov.tw/Page/8311232E3E16856>，最後瀏覽日：2023年10月9日。第49點次：「臺灣已列為全球最低出生率的國家之一。國際審查委員會發現，造成此一情況的關鍵因素，是非常薄弱、零散且模糊的產假和育嬰假制度。儘管臺灣的育嬰假制度最近有一些彈性，但它仍然很僵化。國際審查委員會關切，育嬰假制度主要仰賴雇主的貢獻」。第50點次：「國際審查委員會建議政府研究並參考國際經驗，改善育嬰假制度，以設計一個永續和彈性的制度為目標，讓所有利益相關者分擔費用，以增進國家利益。在凝聚合作的框架（frame of solidarity）下，所有雇主和政府都應提供某種形式的資金。這項制度的設計也必須為父親分擔育兒責任提供誘因，而母親應有權享有比國際勞工組織《母性保護公約》（2000年）目前規定的8周更長的產假」。托育服務方面，第51點次：「國際審查委員會關切，可負擔的、高品質、普及和非營利的公共托育仍然嚴重不足。此時，兒童托育嚴重依賴家庭資源，尤其是0-2歲的兒童，這嚴重阻礙了婦女的就業。國際審查委員會認為，這一問題不能主要依靠自由市場引入準公共托育服務來解決，因為準公共托育中心的價格和品質都難以控制」。第52點次：「國際審查委員會建議政府繼續擴大可負擔的、高品質、普遍和非營利的公共托育服務，以提高生育率和女性勞動力參與率」。

擔育兒責任提供誘因；建議參考國際經驗，設計一個永續、彈性的育嬰假制度，並持續擴大公共托育服務」。51&52點次提及，「可負擔的、高品質、普及和非營利的公共托育仍然不足，嚴重阻礙女性就業。國際審查委員會認為，這一問題不能主要依靠自由市場引入準公共托育服務來解決，因為準公共托育中心的價格和品質都難以控制。國際審查委員會建議政府繼續擴大可負擔的、高品質、普遍和非營利的公共托育服務，以提高生育率和女性勞動力參與率」。

再者，台灣為與國際接軌，強化資本市場競爭力，ESG永續發展指標也逐步落實在國內相關法令，強調企業不應再只關注財務報酬，應展現並落實因應各項風險、永續經營的能力。2020年金管會公布《公司治理3.0——永續發展藍圖》<sup>45</sup>，要求實收資本額達20億元以上的上市櫃公司，自2023年起應編制、申報永續報告書，永續報告書內容須參照全球永續報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）編寫準則<sup>46</sup>。列舉GRI準則中與保障性別工作權、平衡工作與家庭的項目，「勞雇關係」中揭露項目401-3為「育嬰假」，該項目要求組織依性別，揭露可請領與實際請領育嬰假的員工數、休完育嬰假復職員工數、休完育嬰假且復職後一年仍在職的員工數，並計算復職率與留任率。透過相

關指標以檢視該企業建構友善育兒職場的程度，能否有效支持員工不分性別，兼顧工作與育兒。

## 二、打破婚育包裹的框架

台灣無論是社會氛圍或人工生殖與家庭法治仍十分婚生主導框架，即便通過同志婚姻，但對家庭的想像仍立基於婚育包裹。或許我們必須思辨如何透過制度或文化的改變，打破僵固的婚家想像，讓每個個體都有信心在多元生命階段與關係中想生育者，都有足夠的支持體系實現其成為家長的可能，才有可能突破目前婚家預設抑制生育的效果。

Miho和Thévenon（2020）在OECD關於友善家庭育兒的報告中，整理世界各國因應多元家庭的育兒策略，包含：（一）擴增伴侶註記範圍，納入更多家庭至既有的福利體制之中；（二）稅收及福利資格應當家庭中中性化，而非將是否有婚姻狀態作為資格要件；（三）資產調查需依照資源是否共享事實計算；（四）贍養費的認定範圍應納入非婚關係；（五）共同監護及扶養費負擔的計算如何適用於非婚家庭；（六）建置相應服務以支持非實際監護兒童的一方家長還是能付諸其育兒義務。希望透過這些策略，來降低非正式家庭育兒的經濟負擔及風險，確保每個

註45：行政院財政主計金融處《推動「公司治理3.0——永續發展藍圖」》，2010年9月10日，<https://www.ey.gov.tw/Page/448DE008087A1971/ef4a599f-0acd-4ee7-abab-2809146764ff>，最後瀏覽日：2023年10月9日。

註46：全球永續報告協會《GRI準則》，2022年9月7日，<https://www.globalreporting.org/how-to-use-the-gri-standards/gri-standards-traditional-chinese-translations/>，最後瀏覽日：2023年10月9日。

兒童都能在不同家庭受到良好的照顧。上述策略在提升不同家庭形式的育兒能力，免於兒童在不同家庭生長落入貧窮的可能性，降低希望生育又擔心養不起的煩惱。雖然各國推動制度的因素、背景不同，有的是社會中已有高比例的多元家庭需要制度因應，有的則是在討論同志婚姻的過程中，先以伴侶制度、民事結合等家庭制度作為替代方案，進而將稅制及社會福利接軌新興的家庭制度中。

### 三、多元包容的照顧時間權利

#### (一) 促進性別平等

早期國際上的工作與家庭平衡政策的確受限於男性養家、母性保護的思維，被視為調和「女性」雙重角色的策略，因此被批評有強化照顧的性別預設，及勞動市場性別區隔的風險<sup>47</sup>。尤其各種照顧相關假期、產假、育嬰假的使用如果高度性別化，那女性——不只是有懷孕事實的女性，而是有懷孕能力的女性——極容易被視為有孕產「風險」的勞動後備軍，造成對女性的統計歧視。因此，如果相關的政策配套只關注女性就業，但不積

極促進男性投入照顧以緩解第二輪班的性別不均的話，那麼，男性與女性在休閒時間、權力資源、或無酬家務勞動的不平等仍持續，會回頭影響職場對女性的不利評價。

這解釋了國際上工作與家庭平衡政策與照顧時間權利政策（如產假、育嬰假、家庭照顧假等）的變革，為何逐步轉向強調更多孕婦伴侶 / 爸爸共同承擔家庭責任。讓孕婦伴侶在孩子出生的第一時間有更多接觸孩子的機會，不僅有助於建立緊密的親子關係，有益兒童福祉<sup>48</sup>，也讓母親投入職涯，降低職場彈性汗名的性別區隔。

為打破傳統侷限與彈性汗名，職家平衡開始被視為每個工作家長——不論性別——都需要的生活安排<sup>49</sup>；親職，是伴侶間共享的責任，包含多元性別與婚家組成。歐洲聯盟（EU）在2017年發布《家長及照顧工作生活平衡指令》（Directive on work-life balance for parents and carers），具體指認各國政策內涵會影響照顧性別化的程度<sup>50</sup>。建議現行家庭相關假期與彈性工作安排的法律規範，朝向现代化的改革議程，包括延長父親專屬月，小孩八歲前應有遠距工作、彈性工作時間、

註47：Judy Fudge, & Rosemary Owens, *Precarious Work, Women, and the New Economy: The Challenge to Legal Norms*, Oxford: Hart Publishing (2006).

註48：Kimberly J. Morgan, *Promoting Social Investment through Work-Family Policies: Which Nations Do It and Why?* In Nathalie Morel, Bruno Palier, & Joakim Palme, (eds.) *Towards a Social Investment State? Ideas, Policies and Challenges*, 153-179 (2012).

註49：Sandra Fredman, *Reversing roles: bringing men into the frame*, *International Journal of Law in Context*, 10(4), 442-459 (2014).

註50：European Agency for Safety and Health at Work, *Directive 2019/1158-work-life balance for parents and carers*, <https://osha.europa.eu/en/legislation/directive/directive-20191158-work-life-balance-parents-and-carers> (2021).

減少工時等機制<sup>51</sup>，降低照顧的所得損失，都是關鍵。

台灣在2002年3月8號實施《性別平等工作法》，首度讓全國受僱勞工有合法請育嬰假的權利。當時育有三歲以下孩子的家長，只要有一年工作資歷、一年投保紀錄的，都「各有」最長兩年的使用資格，不論婚姻關係、血緣，均可適用<sup>52</sup>。台灣能在立法之初就把「爸爸專屬資格」鑲嵌在制度裡，讓許多國家稱羨<sup>53</sup>。2002年後歷經四次相關修法，更逐步放寬適用對象，包括下修公司規模、工作資歷等；2008年修改就業保險法讓育嬰假有薪資補償、2021年的修法<sup>54</sup>更放寬配偶未就業者的適用資格、讓雙親可以同時請假、並可與托育補助搭配使用等。

但是在假期彈性、與所得保障上，仍然對男性使用造成使用門檻，因此本文最後將據此簡述倡議團體援引國際經驗的修法建議。

## （二）彈性使用

育嬰假彈性化為國際趨勢，意味制度提供多個休假時間與給付程度，讓父母可以依照自身工作條件、可用的托育服務、個人喜好，分散休假或將育兒與工作結合<sup>55</sup>。《國際休假政策與研究網絡報告》（The International Network on Leave Policies and Research, LP&R）盤點各國育嬰假彈性的做法包括<sup>56</sup>：可選擇全職或兼職、可請一段連續區間或幾個較短的區間、可選擇休較長時間但給付較低的休假，抑或時間較短但給付較高的休假、將休假權利轉讓給父母以外的照顧者、根據家長需求使用全部或部分假期，直到孩子達一定年齡、多胞胎或其他情況可增加休假、家長可雙方同時假等等。更有研究顯示<sup>57</sup>，性別之間的休假方式不同，女性往往請連續假期，男性較常彈性使用且休較短的時間，顯示彈性的休假安排可成為激勵男性參與育兒的措施。

檢視台灣的育嬰假<sup>58</sup>設計，過去請育嬰假

註51：Elisa Chieragato, *A Work-Life Balance for All? Assessing the Inclusiveness of EU Directive 2019/1158*, *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 36 (Issue 1), 59-80 (2020).

註52：劉侑學、王舒芸（2021），〈誰是時間權利的富爸媽？——育嬰假「社會投資」了誰〉，《國家發展研究》，21卷1期，第131-184頁。

註53：很多國家先從媽媽適用的母職假開始，再慢慢爭取跟媽媽協商、共享的家庭權利，或僅有爸爸適用的父親月（daddy quota），並逐步放寬父親專屬的使用期間（duration）。同註48。

註54：參全國法規資料庫《性別平等工作法》，2021年12月28日，<https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawOldVer.aspx?pcode=N0030014>，最後瀏覽日：2023年10月9日。刪除第22條配偶未就業不得請育嬰假（及家庭照顧假）的規定。

註55：同註9。

註56：Sonja Blum, Ivana Dobrotić, Gayle Kaufman, Alison Koslowski, & Peter Moss, *19th International Review of Leave Policies and Related Research 2023*, DOI: 10.25365/phaidra.431. Available at: <https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/review-2023/> (2023).

註57：Laura Addati, Naomi Cassirer, & Katherine Gilchrist, *Maternity and paternity at work: Law and practice across the world*, *Maternity and paternity at work: law and practice across the world*. Ilo (2014).

註58：性別平等工作法第16條第1項「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

的「期間」必須以「六個月為原則」。2021年放寬為「有需求者，可以不低於三十日，且二次為限申請」。針對台灣有限度且不符合家長平衡工作與育兒需求的育嬰假，民間團體托育政策催生聯盟（簡稱托盟）於2021年父親節，首度提出育嬰假彈性化的訴求，並以瑞典——被聯合國基金報告封為最具時間彈性（huge time flexibility）的育嬰假為標竿，訴求台灣應跟上先進國家腳步，再進化育嬰假。瑞典的育嬰假為<sup>59</sup>，每位家長有240天有薪育嬰假，其中90天不可轉讓；給付額度為，195天按收入的77.6%（約八成）支付，剩餘的45天採固定費率給付；2014年起出生的孩子，可使用到子女滿12歲（2014年前出生是用到子女滿8歲）；家長可請完整的一天或部分時段，例如，可以以全日制，半日制，四分之一制或八分之一制為基礎請領。托盟參照瑞典制度，訴求改革育嬰假的兩大重點為<sup>60</sup>：

第一，「育嬰假的請假單位應化整為零，由以『月』為單位，縮小為以『小時』」，讓家長依實際需求安排、輪流照顧，以利更平等分工育兒。托盟強調，以月作為塊狀的請假單位，對勞雇雙方皆不友善且不符合實務需求，員工請六個月育嬰假離開工作崗

位，雇主需苦惱是否另尋職代，也擔心請長假的員工一去不回；員工則須面臨職涯重大抉擇，憂慮請長假容易與職場脫節、失去升遷機會，甚至丟掉工作。重點是，塊狀的請假單位不符合家長的育兒需求。孩子送托後，最令家長焦頭爛額的狀況為傳染病流行期，就現行規定，學前托育機構（托嬰中心、幼兒園）同一班級一週內有兩名（含兩名）兒童診斷為腸病毒感染，該班級應停課7天。托嬰中心、幼兒園機構式托育的收托兒童人數多、家長又育有兩位以上孩子，交叉感染、相互傳染的機率高，所以停課7天可能一年不只一次。對此，無後援的多元形式家庭勢必要協調有人回家照顧，但育嬰假只能以月為單位，且用到小孩滿三歲，根本無法使用。就算盤點其他假別，家長也難以因應，因為特休假——育兒爸媽年資淺不夠用；家庭照顧假，無薪、一年只有7天，一次腸病毒停課就用光；家庭照顧假與事假合併計算，1年不得超過14天；前述假期用盡後，雇主依法可以不再准假。對家長來說，孩子就是需要有人照顧，最後恐怕是女性被迫選擇兼職或離職，隨時因應。

第二，「育嬰假的申請時間應由子女滿三歲，延長至子女滿八歲」，完整涵蓋兒童所

薪，期間至該子女滿三歲止，但不得逾二年。同時撫育子女二人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育二年為限；就業保險法第11條第1項第4款「育嬰留職停薪津貼：被保險人之保險年資合計滿一年以上，子女滿三歲前，依性別工作平等法之規定，辦理育嬰留職停薪。」；就業保險法第19條之2項「育嬰留職停薪津貼，以被保險人育嬰留職停薪之當月起前六個月平均月投保薪資百分之六十計算，於被保險人育嬰留職停薪期間，按月發給津貼，每一子女合計最長發給六個月。」；育嬰留職停薪實施辦法第2條第3項「前項育嬰留職停薪期間，每次以不少於六個月為原則。但受僱者有少於六個月之需求者，得以不低於三十日之期間，向雇主提出申請，並以二次為限。」

註59：同註12。

註60：托育政策催生聯盟《托育政策催生聯盟2021年父親節政策建言記者會：給我彈性育嬰假——讓「請育嬰假」成為「做爸爸」的標配》，2021年8月5日，  
<http://cpaboom.blogspot.com/2021/08/210805.html>，最後瀏覽日：2023年10月9日。

需照顧的年齡。孩子三歲後，無論是上幼兒園或是國小低年級，家長每日需要的是接送與工作的銜接緩衝時間，也就是制度能否因應家庭需求，支持家長晚一點上班或早一點下班，且如同前述說明，孩子無論年齡都會遇到發燒生病、園所學校停課等情況，都需要家長親自照顧。

隔年（2022年）托盟發起「新增親職假」網路連署行動<sup>61</sup>，至今共收集2,778份支持，並提出「性別工作平等法部分條文修正草案<sup>62</sup>」及「就業保險法部分條文修正草案<sup>63</sup>」，由立法委員林淑芬、吳玉琴、洪申翰、范雲共同提案，獲得朝野立委連署支持。可惜的是，至今育嬰假制度依舊「零修正」，政府以育嬰假彈性化將增加雇用人、排班調度困難，尤其台灣以中小型企業佔絕大多數，應審慎評估。

### （三）所得保障

研究顯示，除了性別分工與時間彈性外，

經濟理性對男性是否使用照顧相關假期同樣至為關鍵<sup>64</sup>。依經濟理性的邏輯，在家內協調誰來請假照顧時，收入較多者往往因為請假的機會成本高（所得損失大），而被豁免照顧責任，造就Tronto所謂特權的不用負責（privileged irresponsibility）<sup>65</sup>。根據台灣的性別薪資差距，爸爸申請育嬰假的比例遠低於媽媽也就不難理解。這是為何當代育嬰假改革都呼籲，必須保障生計，盡量降低員工的薪資損失與照顧懲罰，才能有效促進男性使用意願。

台灣在2008年育嬰留職津貼的所得替代率是六成薪，在婦女團體多年呼籲後才於2021年提高到八成薪。然而，制度設計的陷阱在八成薪是指有天花板的投保薪資而不是實質薪資。加上勞工時有高薪低報、或軍公教人員僅計入本俸的狀況，都讓「八成投保薪資」實質上只相當於四到五成的實質薪資<sup>66</sup>。婦女新知基金會與生產改革行動聯盟提倡，

註61：托育政策催生聯盟《托育政策催生聯盟2022年婦女節政策建言記者會：修法新增親職假，我要工作，也要做爸媽！》，2022年3月8日，

<http://cpaboom.blogspot.com/2022/03/220308.html>，最後瀏覽日：2023年10月9日。

註62：立法院法律系統《立法院第10屆第5會期第3次會議議案關係文書：院總第1542號委員提案第27931號》，2022年3月9日，

[https://lis.ly.gov.tw/lygazettec/mtdoc?PD100503:LCEWA01\\_100503\\_00012](https://lis.ly.gov.tw/lygazettec/mtdoc?PD100503:LCEWA01_100503_00012)，最後瀏覽日：2022年10月9日。

註63：立法院法律系統院總第1537號委員提案第27930號《立法院第10屆第5會期第3次會議議案關係文書：院總第1537號委員提案第27930號》，2022年3月9日，

[https://lis.ly.gov.tw/lygazettec/mtdoc?PD100503:LCEWA01\\_100503\\_00011](https://lis.ly.gov.tw/lygazettec/mtdoc?PD100503:LCEWA01_100503_00011)，最後瀏覽日：2022年10月9日。

註64：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期，第93-136頁。

註65：Joan C. Tronto, *Caring Democracy: Markets, Equality, and Justice*, New York: New York University Press (2013).

註66：婦女新知基金會《【母親節記者會】爸爸照顧，媽媽快樂——育兒照顧制度改革刻不容緩》，2021年5月5日，

<https://www.awakening.org.tw/news/5581>，最後瀏覽日：2023年10月9日。

投保薪資天花板可比照職災保險，拉高投保薪資上限至7.28萬。

此外，《性別平等工作法》規定家中有3歲小孩可以和雇主協調工作時間，第19條每日提早下班一個小時但可不給付薪資，或第20條家庭照顧假要扣薪。對很多家長來說，又變成『看得到、吃不到』的合法權利。而育嬰留職停薪期間不但收入打折，還必須自行負擔社會保險費才能延續年資，但雇主負擔的保費反而是政府補助<sup>67</sup>。這些經濟損失都特別不利於高薪女性與平均薪資較高的男性申請使用。

#### 肆、結語

台灣長期以來生育率逐年下降，深陷極低生育率是不爭的事實，但有所轉變的是：女

性勞參率攀升、雙薪家庭成主流、生育年齡延後、家庭型態愈趨多元。對此，女性對職業生涯永續的渴望、不分性別對平衡工作與家庭的需求、多元家庭育兒的保障等，皆需要更多政府、企業職場的角色，而非持續放任個別家庭（尤其是女性）在成家、養育、工作的夾縫中求生存。

國際已有拉抬生育率的成功經驗，國際法規（CEDAW & ESG）及研究更提供了明確的政策作為，本文彙整建構友善育兒的一系列作為，包括：破除性別刻板角色印象、落實性別平等、打破婚育包裹的框架、擴大公共托育服務、建構具彈性且保障所得的有薪育嬰假等措施。

回看台灣，我們有非常大的改革空間，改革的腳步刻不容緩，最終才能支持不同家庭育兒、支持每位家長身兼工作者與照顧者，讓社會邁向永續發展。

---

註67：婦女新知基金會《【聲明】政府拿不出錢來補助請育嬰假的家長保費？20年來卻一直補助雇主保費！》，2022年3月18日，  
<https://www.awakening.org.tw/news/5742>，最後瀏覽日：2023年10月9日。