

如何推动父亲参与育儿？*

——日韩经验及其对中国的启示

王向贤 司艺旋

【摘要】中国正在推动建立父亲育儿假制度,促进父亲参与育儿。这一过程中,借鉴日韩等东亚国家的实践经验具有重要意义。日韩早在20世纪80年代起已开始设立父亲生育假,不过其使用率长期不高,主要原因是休假的经济保障不足和职场对父亲育儿的排斥。近年来,日韩开展了以促进接纳父亲育儿为目标的职场治理,着力提高企业对父亲生育假的落实能力,减少工作对家庭生活的挤占。这些举措使父亲生育假使用率明显上升。借鉴日韩经验,中国建立父亲生育假制度应当重视以下3个方面。一是权利的确认,将父亲生育假明确纳入劳动保障,在国家层面正式推进父亲生育假制度建设。二是假期的设计去商品化、去性别化,制定涵盖育儿假、陪产假和护理假的父亲生育假制度。三是职场的治理,即借鉴日韩落实父亲生育假的经验,在制度设计阶段就统筹考虑职场治理,推动职场对父亲育儿的支持。

【关键词】生育假 育儿 日本 韩国

【作者】王向贤 山东大学哲学与社会发展学院,教授;司艺旋 山东大学哲学与社会发展学院,博士研究生。

一、问题的提出

在当代中国,推动父亲参与育儿不仅是民众需求,也是法律法规和政策完善的方向。2021年颁布的《中华人民共和国家庭教育促进法》明确,未成年人的父亲与母亲均应“亲自养育,加强亲子陪伴”^①,同年修订的《中华人民共和国人口与计划生育法》也指出:“国家支持有条件的地方设立父母育儿假。”^②不过,现阶段父亲参与育儿的整体水平依然很低,近年来网络上流行的“丧偶式育儿”一词在一定程度上反映了育儿实践中

* 本文为国家社会科学基金一般项目“‘幼有所育’视野下缺席父职的形成机制与治理研究”(编号:21BSH118)的阶段性成果。感谢评审人与编辑的宝贵意见,文责自负。

① 参见 <http://www.npc.gov.cn/npc/c30834/202110/8d266f0320b74e17b02cd43722eeb413.shtml>, 访问日期 2023 年 11 月 27 日(如无特别说明,后续链接访问日期均为该日期)。

② 参见 <http://www.npc.gov.cn/npc/c30834/202109/9ab0af08773c465aa91d95648df2a98a.shtml>。

存在的问题。

中国各级政府在推动父亲参与育儿方面有不少努力。例如,20 世纪 90 年代中期起,地方政府陆续通过人口和计划生育法规,为男性设立 3~7 天的陪产假,此后不少地方将陪产假延长至 15~30 天。此外,31 个省份均设立了年度育儿假,其中多数规定在子女 3 周岁以内父亲和母亲每人每年享有 10 天育儿假。2021 年修订的《重庆市人口与计划生育条例》规定,父亲最多可休 167 天的育儿假^①。不过,目前还没有建成全国性的父亲育儿假制度。从已有的地方政策试点到建立全国性父亲育儿假制度,仍有一系列问题亟待解决,借鉴国际经验极为必要。

关于国际社会推动父亲参与育儿的做法,学术界已开展了不少研究。部分研究通过理论探讨和统计分析,明确指出父亲参与育儿是缓解女性工作—育儿冲突、提升生育率的重要措施(计迎春、郑真真,2018)。也有研究通过梳理欧美和日韩等国的生育保障政策文本,强调生育保障政策去商品化和去性别化的意义(徐兴文、刘芝,2020;于萌,2022)。还有学者参照国外父亲生育假的政策文本,对中国设立父亲生育假的时长、收入替代率和成本分担方式等提出建议(郝君富、郭锐欣,2019)。

不过,目前的研究仍存在不足。以日韩研究为例,尽管有研究对日韩生育保障的理念和发展阶段进行探讨,但缺乏从父亲生育假角度开展的专项研究(杨爽,2021;沈洁,2022)。关于父亲生育假的落实情况和影响因素,目前国内研究很少关注;现有的偏于抽象的理论思考,对经验材料的梳理和分析并不充分(韩松花、孙浩男,2020;王晓峰、全龙杰,2020)。

针对这一研究现状,本文结合去商品化和去性别化的视角,系统梳理父亲生育假的发展现状和演变趋势。其中,去商品化是指通过发放休假津贴,使父亲在育儿休假期间无需将劳动商品化也可获得生活所需,从而专心育儿。去性别化指去除“父亲赚钱、母亲育儿”的传统性别分工模式,建立父亲与母亲平等承担赚钱和育儿责任的新模式。性别革命理论认为,“父亲赚钱、母亲育儿”的单薪单育模式是工业革命以来社会生产和家庭生产在男女两性之间重新分配的产物;20 世纪 60 年代以来,欧美乃至世界范围内出现了从单薪单育向双薪双育的转变(Goldscheide 等,2015)。因此,父亲积极参与育儿和推行父亲生育假均为育儿责任的去性别化。日韩的父亲生育假实践是国际社会育儿模式从单薪单育转向双薪双育的组成部分,其经验和教训值得总结和借鉴。

二、日韩父亲生育假制度的整体情况

(一) 发展阶段

概括起来,到目前为止,日韩父亲生育假的发展均经历了起步、确立和深化 3 个阶段。

^① 参见 http://wsjkw.cq.gov.cn/ztzl_242/fzjs/fg/202112/t20211230_10258789_wap.html。

1. 日本父亲生育假的发展情况

1986~1994 年是日本的父亲生育假制度起步阶段。为了应对人口老龄化对劳动力供给的冲击,日本政府通过提供育儿支持来推动女性兼顾就业与生育。这一阶段的标志性举措是 1986 年实施的《男女雇佣机会均等法》向女性提供一年的无薪育儿假。不过,随着时间的推移,职业女性独自育儿引发的“育儿不安”(如母亲抑郁)日益成为日本社会忧虑的问题;加之,1989 年日本的生育率降至史无前例的 1.57,引发了社会的强烈反响。这些现实背景下,治理少子化成为日本政府的重点任务。1992 年开始,日本实施《育儿·介护休业法》,规定配偶有工作的男性享有一年的无薪育儿假。

1993~2009 年是日本父亲生育假制度的确立阶段。1989 年以来不断降低的生育率,促使日本政府进一步重视父亲参与育儿。1995 年,日本从原先针对女性的《育儿·介护休业法》发展出针对男女两性的《关于育儿休假、看护休假等育儿或照顾家庭的劳动者福利法》(仍简称为《育儿·介护休业法》),规定有工作的女性夫妻双方均可享有为期一年的带薪育儿假。2009 年,日本修订该法,规定配偶为全职主妇的男性也有权休育儿假。这意味着日本的父亲生育假条件开始独立于配偶工作状态,政府从原先侧重支持女性承担赚钱与育儿的双重责任转向支持双薪双育。

此外,这一时期日本政府意识到女性就业、父亲育儿和生育率之间存在正向关联,因而开始重视将推动父亲育儿纳入各项政策设计。日本厚生省(后改名为厚生劳动省)1998 年发布的白皮书中,明确指出父亲参与育儿有助于缓解少子化(Akiko, 2007)。1999 年出台的《男女共同参与社会基本法》中也明确指出,原先的性别分工较为僵化,会阻碍男女共同参与社会生产,应当尽可能使社会制度对男女产生中立影响^①。由此,在去性别化理念的指引下,日本不仅不断提高父亲生育假的经济保障水平、配套多种措施,而且将父亲育儿促进纳入各项相关政策。例如,21 世纪初日本开展“健康亲子 21”国民运动计划,不仅提出了“减轻育儿不安”等要求,更明确设置了“参加育儿的父亲比例”和“与孩子一起玩耍的父亲比例”等评价指标^②;这一计划持续至今。

2010 年至今是日本父亲生育假制度的深化阶段。自 2022 年起,日本设立为期 4 周的陪产假,形成包括育儿假、护理假和陪产假的父亲生育假体系,不但涵盖了国际社会促进父亲育儿的主要政策工具,而且在等价全薪(假期天数与收入替代率的综合)方面达到了国际较高水平。同时,日本政府认识到父亲过少参与育儿是生育率低的直接原因之一,其背后的深层原因是日本职场排斥父亲育儿实践。由此,日本政府以促进工作与家

^① 参见 https://www.gender.go.jp/research/weekly_data/database.html。

^② 参见日本内务省资料《働き方の推進とそれを支える制度の充実関係》, https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/kodomo_seisaku_kyouka/dai4/sankou1.pdf。

庭平衡为宗旨,不断深化职场治理(日本称其为“职场整備”)。2019 年,日本政府通过修订《育儿·介护休業法》《劳动基准法》和《劳动安全卫生法》等 8 部法律,针对超长时间工作的沉痾进行了集中治理(小林真、井加田和奏,2021)。

2. 韩国父亲生育假的发展阶段

在起步阶段(1987~1995 年),韩国于 1987 年出台《男女平等就业机会法》,设立了面向女性的一年无薪育儿假,1995 年该法修订时允许男性作为女性配偶获得休假。这一阶段的政策目标在于推动女性兼顾就业与生育。在 1996~2014 年的确立阶段,韩国修改《平等就业机会法》,于 2001 年确立了父亲享有独立休育儿假的权利;此后通过修改《就业保险法》和《保险执行令》等法律,不断提高父亲生育假的保障力度。2014 年,韩国政府在育儿假中设置了鼓励父亲参与育儿的“爸爸月”,标志着推动父亲育儿成为韩国生育保障的重点。自 2015 年起,韩国的父亲生育假进入深化阶段,其标志是《女性发展权益法》于 2015 年修改并更名为《性别平等框架法》。这表明韩国的家庭政策从侧重支持女性转向支持性别平等(Kim 等,2023)。更重要的是,2015 年前后韩国职场对父亲育儿的态度从排斥转向逐渐接纳。

(二) 主要内容

日韩建立父亲生育假制度的过程并非一蹴而就,而是经历了较长时间的探索和逐步完善。以下部分将对日韩生育假政策的演变历程进行梳理(如表所示),并介绍相关政策的成效。

1. 育儿假

父亲生育假以育儿假为主体,这与育儿假较高的经济保障水平和较长的休假期有关。日韩的实践表明,收入替代率、津贴上限以及为鼓励父亲参与育儿而设立的经济激励是决定育儿假经济保障水平的三大要素,对促进父亲休育儿假起到了关键作用。究其原因,日韩两国均存在显著的收入性别差异。2021 年,韩国女性的平均收入仅为男性的 69%(World Economic Forum, 2022)。这意味着,男性往往承担更大的养家糊口责任,较低的假期津贴可能会影响生活水平,以致父亲难以休假。从这一角度看,韩国现行的收入替代率标准(前 3 个月 100%、后 9 个月 80%)具有较强的保障功能,为男性休育儿假提供了必要的经济保障。日本的津贴标准低于韩国,但由于休假期间可以免缴社会保险费,实际的收入替代率可达到约 80%^①。关于津贴限额,目前的下限对低收入组的父亲有利,但其上限对中高收入男性休假的激励效应仍然不足。经济激励能够有效促进父亲休假,研究表明,2014 年韩国设立“爸爸月”的收入替代率为 100%,当年韩国父亲休假率显著提升(정수빈、배은경, 2022)。

^① 参见日本内务阁网站 https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/kodomo_seisaku_kyouka/dai4/sankou1.pdf。

表 日韩两国父亲生育假的主要演变历程

假期类型	日本	韩国
育儿假	1992 年起,配偶有工作的男性可享一年无薪假;1995 年改为带薪假,收入替代率为 25%,2001 年提高至 40%,2007 年提高至 50%。 2009 年起,男性育儿假权益不受配偶工作状态限制。若父母均休假,可加 2 个月的“爸爸妈妈生育假”。 2014 年,提升男性育儿假的收入替代率,并划定限额:前 6 个月和后 6 个月的收入替代率分别为 67%和 50%,每月限额分别为 5 万~30 万和 4 万~23 万日元。2005 年,如子女不能被托幼机构接收,假期延长至 18 个月,2017 年延长至 24 个月;2022 年起,可拆分成 3 次使用。	1995 年,配偶有工作的男性可享一年无薪假。 2001 年,男性育儿假权益不受配偶工作状态限制,且改为带薪假,每月津贴 20 万韩元。2002 年提高至 30 万,2004 年为 40 万,2007 年为 50 万。2011 年提升至 40%的收入替代率,限额 50 万~100 万。 2014 年设立时长 1 个月的“爸爸月”,该月待遇提高至 100%的收入替代率,限额 50 万~150 万。2017 年,“爸爸月”的收入替代率改为 80%,限额 70 万~150 万;第 2~12 月为 40%,限额 50 万~100 万。2019 年“爸爸月”延长为 3 个月,收入替代率和限额不变;第 4~12 月为 50%,限额 70 万~120 万。2022 年进一步提升至第 1~3 月为 100%,下限为 70 万,每月上限依次为 200 万、250 万和 300 万;第 4~12 月为 80%,限额均为 70 万~150 万。 育儿假允许分次使用,2008 年起可分 2 次使用,最短使用时长为 1 个月,2020 年起可分 3 次使用。使用年限从子女 1 岁以下逐渐提升至 2014 年的 8 岁,延续至今。
陪产假	2022 年规定,配偶产后 8 周内男性可休 4 周,收入替代率 67%,上限为每天 1.9 万日元,可分 2 次使用。	2007 年起,配偶产后 30 天内男性可休假 3~5 天;2012 年起,调整为 3 天带薪休假,2 天无薪休假;2019 年起调整为 10 天带薪休假,收入替代率 100%,可分 2 次使用。
护理假	2002 年起,子女 6 岁内,男性每年可休 5 天,由雇主批准执行;2005 年起,护理假成为员工权利;2010 年,有 2 名及以上不满 6 岁子女的男雇员,每年可休 10 天。 2016 年,允许以半天为单位休护理假;2022 年起,允许以小时为单位休假,收入替代率 67%。	2007 年起,允许男雇员每年 10 天无薪假期,可分 3 次使用。

来源:笔者根据 International Review of Leave Policies and Research 2023 和日本内阁府资料《働き方の推進とそれを支える制度の充実関係》等整理。访问链接分别为 <https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/> 和 https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/kodomo_seisaku_kyouka/dai4/sankou1.pdf。

较长的父亲育儿假对于父亲形成独立育儿能力具有积极意义(Brandth 等,2016)。这一作用主要体现在两个方面:第一,高度性别化的社会化过程通常不利于男性形成独立育儿的能力,因此,较长的育儿假有助于父亲学习和发展育儿技能;第二,父亲育儿的常见模式是充当母亲的助手,而非单独育儿。因此,父亲休假较长不仅能支持母亲重返职场,还能增加父亲单独育儿的时间、提高其技能,帮助父亲成为与母亲平等的育儿者。

2. 陪产假

国际研究表明,抚养新生儿将带来大量育儿劳动和经济压力。在这个关键阶段,如果缺乏合理设计的父亲生育假,即使持平等性别观念的夫妻,也可能在孩子出生后践行

传统的育儿分工模式,不仅加剧父亲对工作的依赖,也阻碍了母亲参与劳动力市场(Ya-vorsky 等,2015)。因此,日韩设立须在产后 8 周或 90 天使用的陪产假,有助于父亲们及早树立育儿意识、提高育儿能力。同时,由于产后不久是父亲参与育儿的关键期,设立陪产假符合绝大多数父亲的需求。例如,日本 2022 年新增设陪产假,其原因是近半数的日本父亲选择在孩子出生后 8 周内休假^①。再者,陪产假实际上是对育儿假的灵活应用。如图所示,尽管近年来日韩育儿假的使用率有所提高,但整体比例依旧偏低。因此,两国将育儿假细分出陪产假有利于通过相对较短、可以分段使用的陪产假来提升育儿假的整体使用率。

3. 护理假

日韩两国规定,父亲每年有 5 天或 10 天的假期,用于子女生病、体检或意外需要时的特别照顾。

由此,陪产假、育儿假和护理假共同构成了一个覆盖儿童期的完整的父亲生育假体系。

(三) 使用情况

总体来看,日韩父亲生育假的使用率长期偏低,但近年来显示出快速增长趋势。以下以育儿假为例,探讨日韩父亲生育假的使用情况。

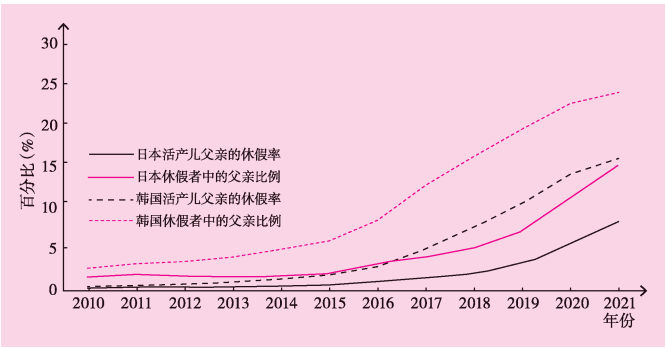


图 日韩父亲育儿假的使用情况(2010~2021 年)

注:图中数据由笔者根据 OECD Family Database(<https://www.oecd.org/els/family/database.htm>)和日韩官方资料总结而得。

首先,无论是父亲休假的绝对比例(即图中所示的“每百名活产儿的父亲休假率”)还是相对于母亲的相对水平,日韩父亲的休假率长期较低。例如,日本自 1995 年设立带薪育儿假以来,父亲休假的比例一直处于较低水平,直到 2020 年才突破 5%;也是在 2020 年,休假者中父亲的比例才首次超过 10%。韩国的情况与日本类似。

其次,2015 年以来,日韩两国父亲生育假的比例均明显增长。例如,2010~2014 年,日本休假者中父亲的比例仅从 1.6%增长到 1.8%,但 2015~2019 年这一比例从 2%迅速增至 7%。2020 年起,日本父亲休育儿假的比例增长速度略快于韩国。

再次,两国父亲的休假长度有显著差异。日本父亲主要进行短期休假,2011~2021

① 参见日本厚生劳动省网站(<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>)。

年父亲平均休假时长为 2.7~3.2 个月,有一半的父亲休假不足两周^①。相比之下,韩国父亲以较长时期休假为主,自 2010 年以来平均休假时长约 7 个月(Lee, 2022),这与韩国要求至少连续休假 1 个月有一定关系。

总之,日韩两国 30 年的经验表明,完善政策规定和推动父亲生育假的落实均非易事。本文接下来将具体分析两国面临的挑战及政府的应对措施。

三、日韩实施父亲生育假的挑战与应对

父亲生育假的使用受个人、家庭、职场及社会性别观念和资源分配等多方面因素的影响。经济保障不足和职场对父亲育儿排斥是影响父亲休生育假的主要原因,下文将集中讨论这两个方面。

(一) 经济保障不足及提升举措

在较长时期内日韩父亲生育假存在利用率不高的问题,这与其经济保障方面的不足有关:一是收入替代率和津贴限额导致休假者难以维持现有生活水平;二是育儿假的高门槛使许多男性无法享受这一福利。近年来,日韩政府均通过修订政策法规来解决这些问题。

关于津贴不足的问题,两国政府均提高了收入替代率。日本于 2014 年将育儿假前半段的收入替代率从 50% 提高到 67%,韩国同年设立了“爸爸月”,并将第一个月的收入替代率从 40% 提升至 100%。这些调整促使日韩的父亲休假率出现快速增长。此后,韩国多次提升收入替代率,目前其父亲休假率已总体高于日本。

父亲生育假的经济保障上限额度过低会影响中高收入家庭的生活水平,进而制约这些家庭的父亲休生育假。以韩国为例,尽管 2022 年规定的育儿假津贴上限(前 3 个月每月 200 万~300 万韩元、后 9 个月每月 150 万韩元)已是历史新高,但与家庭平均收入相比仍有较大差距。2021 年,韩国三口之家和四口之家的平均月收入分别为 400 万和 490 万韩元(Lee, 2023a)。考虑到男女收入差距及父亲平均 7 个月的休假时长,现行的津贴上限难以保障中高收入家庭维持原有的生活水平。此外,韩国面临劳动力不足的问题,政府为促进休假者返岗,推出了事后给付制度。该制度规定,员工在休假期间可以获得大部分津贴,剩余部分则在员工返回工作岗位且工作满 6 个月后一次性支付。自 2015 年起,事后支付的比例由 15% 增加至 25%。这种部分津贴延后支付的做法进一步降低了员工休假期间的实际收入,客观上抑制了父亲育儿假的实际利用率。

^① 参见日本厚生劳动省网站 <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html> 和 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/jigyoyouritsu/topics/tp100618-1_00002.html。

关于父亲生育假的使用门槛,目前在日韩两国父亲生育假的休假资格与就业保险挂钩,4 类男性被排除在外:一是未参加就业保险的非正规就业者,如日结工、合同工、钟点工和劳务派遣工;二是没有雇佣他人的自雇者;三是失业者;四是正规就业者中参保天数不足、为同一雇主服务时长和剩余时长不达标的员工。高门槛的结果是,很大一部分父亲无法享有生育假权益。例如,在韩国,2010 年只有 60% 的新生儿父亲符合休假条件。虽然后续年份中,有资格享受生育假的父亲比例有所提高,但截至 2019 年,仍有约 28% 的父亲因不符合条件而无法享受该福利(Lee, 2022)。

为了降低父亲生育假的使用门槛,日韩两国政府采取了一系列措施修改相关法律。例如,日本自 2005 年起允许特定条件下(如签订劳资协议等)合同工享有育儿假资格。韩国在 2018 年将育儿假资格的工作年限要求从一年缩短至半年。尽管如此,日韩两国的父亲生育假制度尚未实现均等化。在日本,2017 年的调查显示,正规就业男性的休假率为 4.9%,远超临时工、派遣员工、合同工和个体户等非正规就业者(1.5%)^①。在韩国,休育儿假的机会也因雇主类别、职业层级和企业类型存在明显的差异。例如,2012 年公共部门、高级行政人员、管理人员和专业人员在男性休假者中占比接近一半,2018~2021 年,大约 70% 的休假者来自公有部门和大型公司(조규준, 2023)。为促进休假权利的均等化,韩国政府自 2019 年起向中小企业提供 10 天陪产假期间津贴的一半,并向一部分未参加就业保险的自雇者提供为期 3 个月、每月固定 50 万韩元的津贴(Kim 等, 2023)。然而,这些措施对应的保障水平和时长仍然有限,与正式的生育假相比差距较大。

(二) 职场的排斥与治理

在日本和韩国,二战后建立起来的“理想工作者”模式强调男性在职场的高度投入,由此形成“父亲赚钱、母亲育儿”的单薪单育模式(Won, 2012; 落合惠美子, 2021)。这种模式在两国的职场文化中根深蒂固,导致职场排斥男性参与育儿。不过,基于各自国情,日韩职场排斥的具体表现有所不同,两国政府的治理也各有特色。

1. 日本的职场排斥现象与政府治理措施

在日本,职场排斥主要表现为不利的工作环境和长时间工作。针对这些问题,日本政府实施了职场治理措施,主要包括推动企业实施父亲育儿假制度、缩短工作时间。

针对不利的职场环境,日本政府在以下 3 个方面进行了努力:第一,政府在企业层面推行了父亲育儿的管理制度。例如,建立了“Kurumin”(意为“儿童友好型企业”)的认证制度,根据企业对员工育儿支持的表现提供认证,并给予税收减免及低息贷款;第二,推动大型企业建立支持育儿的制度,如公布男女员工使用生育假的数据;第三,为中小企业

^① 参见 https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/kodomo_seisaku_kyouka/dai4/sankou1.pdf。

提供经济支持,补贴其在员工休假期间代工人员的成本等。此外,政府还致力于确保这些育儿支持措施能够真正惠及员工。例如,日本厚生劳动省发布的《关于育儿·介护休业法的修正》对企业提出了具体要求:一是保障员工生育假的使用权利,禁止因休假而解聘、降薪或降级;二是通过个别告知和意向确认,确保员工了解并能使用生育支持措施;三是向员工提供育儿培训和政策咨询服务。^①

针对职场的长时间工作现象,日本学界认为这是妨碍父亲参与育儿的主要障碍。例如,2009年针对1000个有子女正在上幼儿园的日本家庭的调查显示,大多数父亲的上下班时间分别为早上7点和晚上8点,父亲回家时间过晚是影响其参与育儿的最大障碍,其影响甚至超过了性别观念、学历和配偶是否全职工作等因素(尹靖水等,2011)。长时间工作是日本长期存在的问题,因此,1992年以来日本政府实施了一系列治理措施,包括实行6小时短时工作制、限制夜班和加班、限制法定劳动时间以外的工作,以及提供弹性工作方式(员工可灵活选择工作开始和结束的时间及地点)。在过去20多年中,日本政府持续推进这些措施,从最初仅面向女性逐渐扩展到男女共享,从仅针对1岁以下幼儿的父母逐步扩展到3岁和6岁以下幼儿的父母,从最初由雇主自主选择是否提供转变为雇主必须提供(平河茉莉绘,2020)。

2019年,日本政府启动了以缩短工作时长为核心的劳动方式改革。研究数据显示,这一改革已经取得一定的成效。例如,根据日本厚生劳动省的调查,到2023年,有33%的劳动者认为“公司内男性的休假率有所增加”,32%的人认为“关于男性休假育儿的职场环境发生了积极的变化”^②。然而,日本内务省在2021年的一项调查发现,在有3岁以下幼儿且妻子从事全职工作的双薪家庭中,41%的丈夫通常在晚上7点至9点回家,16%的丈夫则在晚上10点至凌晨5点之间回到家中。^③这些调查表明,治理长时间工作的努力仍需加强。

2. 韩国职场中对男性育儿态度的转变及其挑战

在韩国,职场对男性参与育儿的态度以21世纪第二个10年的中期为转折点。在此之前,韩国职场普遍排斥父亲休育儿假。许多企业曾公开反对设立父亲生育假,认为解决低生育率的策略应是为女性提供生育假,而不是将男性纳入育儿假的覆盖范围(강혜경,2013)。与此同时,休假的男性在职场上普遍遭受排斥。这种排斥主要表现在以

① 参见 <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>。

② 参见 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/jigyoyouritsutopics/tp100618-1_00002.html。

③ 参见 https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/kodomo_seisaku_kyouka/dai4/sankou1.pdf。

下几个方面:第一,公司普遍缺乏处理父亲休假的具体流程和必要文件,导致员工需要反复向上级解释情况;第二,管理层通常不理解或不支持男性的休假要求,甚至认为这违背了理想工作者的标准,导致员工被迫辞职;第三,休假后返回职场的父亲经常遭受工作负担加重、考核得分降低、晋升和加薪机会减少等不利待遇(김진욱、권진,2015)。

从2014年左右开始,韩国职场对父亲育儿的接纳程度逐渐提高,排斥现象有所减少。这一转变的主要原因有三:第一,政府对父亲育儿的重视程度显著提升。例如,自2008年起,韩国政府实施“最佳家庭友好管理”公司认证制度,要求企业公布员工使用生育假的情况,并从2014年开始要求企业单独统计男女员工的休假数据。这表明政府对父亲育儿重视程度的进一步提高。第二,经济实力较强的大型公司开始提高对父亲育儿的接纳程度。自2014年起,出现了男性休假者超过百人的企业,并在随后的几年中数量不断增加。这些通常是经济状况良好的上市公司,有能力负担员工休假期间的代工人力成本。例如,一项针对休假父亲的调研显示,在这些大型公司工作的员工只要在招聘季之前提出休假,通常能够获得休假机会(정수빈、배은경,2022)。第三,部分高层管理者开始认同并支持父亲育儿的理念。2017年,韩国出现了首家强制实施陪产假制度的企业,要求所有新生儿父亲休1个月全薪陪产假。截至2019年6月,该公司男性员工使用生育假的人数已达3700人。这一做法背后的原因是,领导层意识到仅由女性休假育儿会严重影响女性的职业发展,因此鼓励男性通过休假分担育儿责任(최새은等,2019)。

尽管经济实力强大且理念先进的大型公司在促进父亲育儿方面做出了努力,但这些单独的企业行为仍不足以推动全社会的父亲育儿。为此,需要政府从促进工作与家庭平衡的角度出发,实施更全面的职场治理措施。研究发现,父亲们在休假结束后是否继续参与育儿,主要取决于职场环境。如果职场能为男性提供更多的育儿时间,减少加班需求,那么他们在休假期间所形成的“去传统性别(Undoing Gender)”观念将得到巩固。相反,如果男性被要求回归到高度投入的理想工作者模式,那么父亲育儿的新观念和实践可能会不同程度地减弱甚至消失,从而导致“传统性别的再回归(Re-doing Gender)”(Lee,2023b)。

随着韩国政府多次提高育儿假津贴水平,职场的不利环境已成为阻碍男性休假育儿的主要原因。例如,根据首尔妇女和家庭基金会在2022年的一项调查,约六成的受访男性表示他们难以休假育儿。在他们列出的原因中,职场的不利环境(如休假导致自己职场竞争力下降、增加同事的工作负担)已成为休假难以实现的最主要原因,这一点甚至超过了经济保障不足(如休假期间收入减少)的重要性(조규준,2023)。因此,为了更有效地推动父亲参与育儿,韩国政府需要在已有的治理措施(如要求企业公布男性员工休假情况)之外,更为明确和深入地对职场进行治理。

四、中国父亲生育假建设的借鉴思路

参考日韩两国的经验,中国在建设父亲生育假制度时可以重点考虑以下3个方面。一是权利的确认,应明确将父亲生育假纳入国家劳动权益保障体系,在国家层面正式推进父亲生育假制度的建设。二是假期的设计去商品化、去性别化,构建包括陪产假、护理假和育儿假在内的综合性父亲生育假制度。三是职场的治理,在设计父亲生育假制度时统筹考虑如何通过职场治理确保劳动力市场对父亲育儿的支持。

(一) 权利的确认

在日韩两国,父亲生育假被视为劳动保障的一部分。相应地,其假期津贴主要由就业保险支付。以日本为例,陪产假的费用主要来自雇主和员工共同缴纳的就业保险,约占工资总额的0.2%,另有政府提供的额外补贴(Blum等,2023)。与之相类似,中国各地探索实施的父亲生育假也属于劳动权益保障。例如,20世纪90年代中期以来地方政府陆续设立的陪产假以及近年来的修订,均规定了100%的收入替代率,即“工资照发,待遇不变”;2021年起新设立的育儿假也基本遵循这一标准。这些做法在事实层面已将男性育儿假视作劳动权益保障的一部分。

然而,国家层面的劳动权益保障法规尚未将父亲生育假正式纳入其中,导致地方政府设立父亲生育假缺乏必要的法律依据,生育假成本的分担机制也不明确。例如,2021年修订的《北京市人口与计划生育条例》(以下简称《条例》)虽规定了父亲育儿假,但并未明确其假期津贴的支付来源。《条例》仅笼统地规定,休假期间员工不得被辞退、解聘或降薪。由于规定不够明确且未确定生育假成本的承担方,实践中直接演化为“雇主责任制”,不仅增加了企业的用工成本,也使男性员工的休假选择受制于所在企业的经济状况及其对父亲参与育儿的支持程度。

由于父亲休生育假的权利在《中华人民共和国劳动法》中尚未得到确认,劳动保障部门缺乏监管这一政策落实情况的权力。因此,陪产假往往成为用工单位自行安排的可选福利(Wang,2020),缺乏专门机构负责其常规统计和例行检查。类似地,虽然多个地方政府在2021年设立了父亲育儿假,但至今未见有关该政策实施情况的详细统计数据。

综合来看,有必要从国家层面确认父亲休生育假的法定权利,明确相关成本的分担机制,并建立系统性的统计、检查和监管机制。

(二) 假期的设计

在生育假中,陪产假、护理假和育儿假有不同的目的和作用,因此可以做出差异化的安排。中国各地制定陪产假政策时,在收入替代率、津贴上限和天数等方面已展现出较好的经济保障功能。全国层面的陪产假政策制定可以吸收地方的经验,同时考虑提供

拆分使用的机会,特别是对较长的陪产假允许分次使用。在护理假方面,日韩的护理假专指父母每年可用于照顾(生病或有意外需要的)子女的假期。相比之下,中国各地的育儿假则涵盖了广义上的育儿活动(包括幼儿的饮食照料、清洁和陪伴等)。从假期的功能来看,可以区分护理假和育儿假,护理假的天数不需过多,每年 5~10 天即可。育儿假作为父亲生育假中最主要的组成部分,应具备较高的经济保障水平和较长的假期,同时考虑分期使用的必要性。

就育儿假的经济保障水平而言,前文介绍的日韩经验表明,收入替代率和津贴限额提升有助于提高父亲的休假率。因此,中国确定育儿假的经济保障水平可参考两个原则。一是确保父亲休假不会导致家庭生活水平明显下降,二是设定阶梯式的收入替代率和上下限额,激励父亲参与育儿。

在育儿假天数的设定方面,考虑到较长的休假期有助于父亲形成育儿意识和独立育儿的能力,中国可以参考日韩的做法,设定适宜的假长。在育儿假时长的分配上,应体现性别平等原则,鼓励父母均等分配假期。当前,中国社会对单薪单育模式依然认同度较高。例如,2020 年全国妇女地位调查显示,有 49% 的男性和 42% 的女性不反对“男主外、女主内”的分工模式^①。因此,为了推动育儿假的去性别化,中国育儿假制度设立可以参考日韩两国的经验,将其设计为不可转让的个人权益,一定程度上限制家庭内部调剂使用。

在生育假期拆分使用的问题上,考虑到当育儿假期为数月或更长时,一次性连续长期休假可能有损休假者的职业竞争力,因而有必要提供假期拆分使用的便利。考虑到子女在 3 岁之前最需要照料,应鼓励父亲在这一阶段更多参与育儿。在这一方面,韩国规定在子女 8 岁之前育儿假可最多拆分为 3 次使用,这一做法有一定的借鉴意义。因此,中国在设计育儿假政策时可借鉴日韩经验,允许休假者拆分使用假期。同时,也可以参考瑞典的做法,限制使用时期。瑞典规定,480 天育儿假中只有 96 天可以在子女 4 岁后使用(Aidukaite 等,2020)。这样的规定既能满足父亲分期休假的需求,又能确保父亲在子女最需要照顾的阶段参与育儿。

(三) 职场的治理

从日韩两国实施父亲生育假的经验可以看出,推行父亲生育假还需要确保职场接纳父亲参与育儿,这对开展必要的职场治理提出了要求。在政策设计阶段就应当重视职场治理的重要性,这对父亲生育假的成功推行至关重要。

^① 参见《中国妇女报》2021 年 12 月 27 日刊发的《第四期中国妇女社会地位调查主要数据情况》, http://epaper.cnwomen.com.cn/html/2021-12/27/nw.D110000zgfnb_20211227_1-4.htm。

职场治理的主要内容,特别是促使企业落实父亲生育假,可以针对企业和员工两个主体分别推进。在企业层面,可借鉴日韩的职场治理经验,根据企业落实生育假制度的潜在资源和能力对企业进行分类,设计差异化方案有序推动各类企业落实父亲生育假制度。一方面,对资金雄厚且关注社会声誉的大型企业采取正面激励措施,如颁发家庭友好企业认证、提供减税和低息贷款,以及公布育儿支持计划企业完成情况来督促这些企业落实父亲生育假。另一方面,对中小企业,政府应提供必要的经济支持,通过补贴等方式提高这些企业对男性员工休育儿假的落实程度。考虑到政府机关和公办学校等部门对财政依赖度高、政策敏感性强且执行力强,这些单位应成为落实父亲生育假的先行者。例如,有研究显示,韩国公办学校的教师在2015年之前是韩国父亲育儿假的主要休假者(정수빈等,2022)。不过,韩国的做法也具有警示意义:在公共部门实施父亲生育假,既要确保这些部门成为政策落实的主力,也要防止其对生育假经济资源的过度占用。

在员工层面,为了确保企业的育儿支持真正惠及员工,中国可以借鉴日韩政府的经验,对企业作出以下具体规范要求。第一,企业不得拒绝员工的休假育儿申请。第二,通过个别告知和意向确认等方式,确保员工充分了解企业的育儿支持政策。第三,防止企业或其他员工对休假员工歧视、排挤及其他不合理的对待,在聘用、加薪和晋升等环节中不得对休假员工区别对待。

职场治理的核心目标还包括解决职场工作时间过长的问题。日本为了缓解工作对员工家庭生活时间的挤占,通过推广短时间工作制、限制夜班和加班、限制在法定劳动时间以外工作、支持弹性工作等措施,不断深化职场治理。中国在推行父亲生育假制度时,也需要从控制劳动时长的角度为父亲休假创造有利的职场环境。这一方面也可以借鉴日韩经验,在企业文化培育中重视性别平等理念的传播,挖掘企业积极支持父亲育儿的案例,通过宣传推广扩大其影响。

五、结论与讨论

通过梳理日韩推行父亲生育假制度的经验,本文对中国建立父亲生育假制度提出了3个方面的思考和建议。

首先,通过《劳动法》等法律工具,将父亲休假育儿确立为劳动权益保障的一部分,在国家层面正式推动父亲生育假制度的构建。从法律上确认和保障父亲生育假权益,其成本承担可以明确从企业转向社会保险。同时,用人单位和主管部门应建立统计制度,全面掌握父亲生育假的使用情况,及时反馈并适时调整相关政策。

其次,父亲生育假须涵盖育儿假、陪产假和护理假三大类型,为父亲育儿提供切实的经济保障和制度支持。日韩经验表明,父亲休假率与经济保障水平密切相关,决定经

济保障水平的关键因素包括收入替代率、津贴限额和促进父亲休假的经济激励措施;生育假权益的门槛设置,如就业类型、在职年限、参保情况等,影响父亲生育假的覆盖面和休假率;生育假的时长设计(如天数、父母使用限额和分期使用的可能性等规定),是影响父亲休假率与休假时长的重要因素。中国在设计父亲生育假制度时,应当重视设置适当的经济保障水平、休假权益的均等化、适宜的休假时长等因素,确保父亲生育假制度的去商品化和去性别化。

最后,在推动单薪单育向双薪双育转变的过程中,职场排斥父亲育儿的问题也应引起足够的重视。日韩的经验表明,促进职场接纳父亲育儿的治理对提升父亲生育假利用率极为关键。提高企业对父亲生育假落实程度是职场治理的重要内容,应从企业和员工两方面着手。在企业层面,为不同类型的企业设计针对性的方案,推动各类企业有序提升父亲生育假落实能力。在员工层面,通过个别告知、确保其休假申请不被拒绝等措施,将育儿支持真正落实于员工。此外,治理长时间工作的现象也是职场治理的重要内容,尽可能避免工作对家庭生活的挤占。

综上所述,日本和韩国30年来推行父亲生育假制度的经验表明,建立和完善父亲生育假制度是一个系统工程,需要顶层设计和统筹规划。日本和韩国自2014年左右起出现父亲休假率快速提升的趋势,根本原因在于这两国不断提升经济保障水平、扩大生育假的覆盖范围和促进职场接纳并支持父亲育儿。从发展规律来看,促进父亲平等分担育儿责任是一个缓慢的过程,但一旦达到某个临界点,便有望加速提升(Esping-Andersen等,2015)。日韩近年来父亲休假率的快速提升,对中国父亲生育假的建设和推动父亲育儿具有重要启示。

参考文献:

1. 韩松花、孙浩男(2020):《韩国鼓励生育政策体系改革及启示》,《延边大学学报(社会科学版)》,第1期。
2. 郝君富、郭锐欣(2019):《生育保障制度的国际改革趋势与启示》,《兰州学刊》,第6期。
3. 计迎春、郑真真(2018):《社会性别和发展视角下的中国低生育率》,《中国社会科学》,第8期。
4. 落合惠美子 著,郑杨 译(2021):《21世纪的日本家庭:何去何从》,北京:社会科学文献出版社。
5. 沈洁(2022):《“超少子化”现象的政策思考——兼论日本与韩国的经验与教训》,《社会政策研究》,第1期。
6. 王晓峰、全龙杰(2020):《日本少子化对策的演进、体系及政策工具评析》,《人口学刊》,第3期。
7. 徐兴文、刘芝(2020):《低生育率时代典型国家家庭政策的实践与启示》,《四川轻化工大学学报(社会科学版)》,第3期。
8. 杨爽(2021):《儿童照顾的“家庭化”与“去家庭化”——日本育儿支援政策分析与启示》,《社会建设》,第2期。
9. 于萌(2022):《家庭政策的三维框架与建构逻辑——从韩国经验看我国“三孩”时代家庭政策》,《河南社会科学》,第12期。

10. 平河茉莉絵(2020):《短時間勤務制度が母親の就業に与える影響》,《年金研究》,第12期。
11. 小林真、井加田和奏(2021):《働き方改革は幼児の父親の育児参加を促すか:富山県内における調査から》,《富山大学人間発達科学部紀要》,第2期。
12. 尹靖水等(2011):《父親の育児参加の促進・阻害要因に関連する仮説の実証的検討》,《評論・社会科学》,第1期。
13. 최세은、정은희、최슬기(2019):《남성육아휴직의무제를 통한 아빠노동자 탄생에 관한 사례연구》,《가족과 문화》(家庭与文化),第4期。
14. 강혜경(2013):《남성 육아휴직자의 양육 경험과 성별관계의 변화: 남성 육아휴직자의 양육 실천의 경험을 중심으로》,《여성학논집》,第2期。
15. 김진욱、권진(2015):《아버지들의 육아휴직 경험에 관한 질적연구》,《한국사회정책》,第3期。
16. 정수빈、배은경(2022):《남성의 육아휴직 사용은 돌봄의 탈젠더화를 촉진할 것인가?: 2010년대 중반 이후 남성 육아휴직자의 경험을 중심으로》,《한국여성학》,第1期。
17. 조규준(2023):《남성 육아휴직 현황》,《월간 노동리뷰》,第2期。
18. Aidukaite J, Telisauskaite-Cekanavice D.(2020), The Father's Role in Child Care: Parental Leave Policies in Lithuania and Sweden. *Social Inclusion*. 8(4):81-91.
19. Akiko N.(2007), Father's Transitional Process to the Childcare Role: The Relation between the Role and the Consciousness. *Japanese Journal of Family Sociology*. 18(2):103-114.
20. Blum S., Dobrotić I., Kaufman G., et al.(2023), 19th International Review of Leave Policies and Related Research 2023. Available at: <https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/review-2023/>.
21. Brandth B., Kvande E.(2016), Masculinity and Fathering Alone during Parental Leave. *Men and Masculinities*. 21(1):72-90.
22. Esping-Andersen G., Billari F.C.(2015), Re-theorizing Family Demographics. *Population and Development Review*. 41(1):1-31.
23. Goldscheider F., Bernhardt E., LappeGård T.(2015), The Gender Revolution: A Framework for Understanding Changing Family and Demographic Behavior. *Population and Development Review*. 41(2):207-239.
24. Kim Y., Lundqvist A.(2023), Parental Leave Reforms in South Korea, 1995-2021: Policy Translation and Institutional Legacies. *Social Politics*. jxad008. <https://doi.org/10.1093/sp/jxad008>.
25. Lee Y.(2022), Is Leave for Fathers Pronatalist? A Mixed-Methods Study of the Impact of Fathers' Uptake of Parental Leave on Couples' Childbearing Intentions in South Korea. *Population Research and Policy Review*. 41(4):1471-1500.
26. Lee Y.(2023a), Undoing Gender or Selection Effects? Fathers' Uptake of Leave and Involvement in Housework and Childcare in South Korea. *Journal of Family Studies*. 29(5):2430-2458.
27. Lee Y.(2023b), Norms about Childcare, Working Hours, and Fathers' Uptake of Parental Leave in South Korea. *Community, Work & Family*. 26(4):466-491.
28. Wang X.X.(2020), The Difficult Transition to the "New" Caring Fatherhood: An Examination of Paternity Leave. *Social Sciences in China*. 41(1):182-202.

29. Won S. (2012), Gendered Working-time Arrangements and Their Policy Implications: Korean Experiences. *Time & Society*. 21(3):285-307.
30. World Economic Forum (2022), Global Gender Gap Report 2022, Available at: <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2022/>.
31. Yavorsky J., Dush K., Schoppe-Sullivan S. (2015), The Production of Inequality: The Gender Division of Labor across the Transition to Parenthood. *Journal of Marriage and Family*. 77(3):662-679.

Promoting Father's Engagement in Parenting

——Lessons from Japan and South Korea with Insights for China

Wang Xiangxian Si Yixuan

Abstract: China is making efforts to establish the parental leave system encompassing fathers as to promote father's engagement in parenting activities. We review the experiences of parental leave development in Japan and South Korea during the past three decades, and draw lessons from which China can learn. Both Japan and South Korea have experienced under-utilization of father's parental leave for decades, for the reasons including low premiums and resistances from workplace. It is until the mid-2010s, when both countries revamped their leave systems and reformed their workplace regulations, that they observe substantial increase in father's parental leave usage. Learning from these experiences, China's parental leave system establishment should pay special attention to the following three aspects: First, it is vital to incorporate the parental leave in the labor security system, and makes it an essential right in the national policy establishment. Second, the parental leave system should be designed to eliminate commercial and gender biases, and integrating paternal, nursing, and childcare leave. Lastly, it is essential to incorporate workplace reforms in the policy design as to build a supportive workplace for the implement of parental leave for both male and female workforce.

Keywords: Parental Leave; Childcare; Japan; South Korea

(责任编辑:许 多)