國立臺北大學社會學系《三鶯人文社會資料庫》
2022 年 1 月

初探茶產業之分工現象及繼承模式的性別差異
——以三鶯地區為例

梁凱菱 李詩晴 葉季翰 沈宗賢 王亭鈞
林孟賢 徐詩涵 楊尹忻 張丞燿 趙芷儀

◎ 如需引用，格式如下：梁凱菱、李詩晴、葉季翰、沈宗賢、王亭鈞、林孟賢 徐詩涵、楊尹忻、張丞燿、趙芷儀（2022）初探茶產業之分工現象及繼承模式的性別差異——以三鶯地區為例。國立臺北大學社會學系《三鶯人文社會資料庫》。

一、前言

近年來，台灣的性別意識在推動性別平等教育與觀念後有著顯著的進步；比起過去，女性在職場上也有著較高的求職機會與較好的待遇，同時「雙薪家庭」也成為社會中的常態。

而在這樣的前提下，由不同領域工作者組成的「家庭」，是否會因為行業的不一樣而產生性別意識的差異？是值得關注的議題；是故，本文即將焦點放在傳統農業中的「茶業」，觀察茶行、茶農與製茶廠家庭的分工、繼承甚至是性別意識。

承上所述，本文在傳統茶行的繼承與分工中有所發現，例如觀測到了在茶行中的女性角色常要負責部分茶行業務，並扛起幾乎所有家務的責任；此外，本文也在研究進行中，發現了有機茶行這種在分工與繼承上不同於跟傳統茶行的存在，並也將相關研究結果敘述於文中。

二、研究問題與目的

在傳統農產業中，「男主外女主內」、「男耕女織」這樣的架構已經存在許多世代，即便現今的社會在性別平等上的意識已然有所改變，仍然根深蒂固的存在於產業中，而這個現象也不只存在於農產業。在 1970、80 年代時，在台灣「家庭即工廠」快速擴張的現象中，也可以發現這些中小企業存在著男女間在工作與家務上具備著分工上的差異，在男性負責廠務與外務的狀況下，女性負責的則是內部廠務的管理、經營與家務上的不平等分工，因此形成了「頭家娘」的現象。

在這樣的前提下，我們注意到了三峽的茶產業，主要是茶行與茶廠可能具備這些特質——既在傳統農產業的範疇中，在差不多的時空背景下開展，也具備中小型企業的規模。但我們也認為他們和文獻中探討的小型企業在某些層面上可能有所區別，因此我們想針對這些觀察到的現象探討幾個問題：

1. 現今三峽茶葉農家的繼承模式與理由？
2. 現今三峽茶葉農家的家內(公務、家務)分工模式？

三、研究方法與研究對象

（一）研究方法

本研究採取深度訪談法，於 2021/10/27 至 2021/12/15 間訪問三鶯地區十間茶行、製茶廠，共十五位受訪者。因研究問題想了解茶產業的繼承與分工模式為何且如何產生，由於每個家戶的繼承及分工模式多少有所不同，異質性高故難以使用量化分析，再者想了解促成現今繼承及分工模式的背後原因，需要對該問題有較全面的認識，因此選擇深度訪談法。訪問對象的選擇採取「立意抽樣」（purposivesampling），因茶行所在位置大多偏僻，且遇上茶產業忙季時會難以接受訪問，要採取隨機抽樣較為困難。由於研究問題涉及世代差異——茶產業於過去與現在的性別分工是否有改變，為了瞭解兩代間是否有差異，因此同一間茶行、製茶廠會有複數受訪者，若代號為相同英文字母則代表為同一間茶行、製茶廠成員，受訪者身分中的「老老闆」代表已有繼承人，「年輕老闆」代表上一代老闆未完全退出（受訪者資料詳見附錄一）。

訪問問題分為三大類，第一類為基本資料，除了性別、年齡外，還包含家庭組成、茶行經濟狀況等；第二類為與茶產業事務相關的問題，問題面向包括茶的製程、季節差異、如何分工等；最後一類為家庭事務，問題包括家務分工、家事時間、如何與伴侶商討事務等（訪綱詳見附錄二）。第二類與第三類的問題設計是想了解茶產業的職業分工是否仍有性別分工，並且若工作上有性別分工，這樣的傳統分工方式是否會延續至家中，成為女性負擔大部分家務的模式；若工作與家務的分工並非一致屬於傳統分工方式，則探討為何性別態度有所轉變。

（二）研究對象

受訪者以茶行及製茶廠的從業者組成，他們的工作內容含括種茶、製茶、行銷，直接販售自茶樹上採摘下來的茶菁計入農業收入，販售經過製茶的茶葉為工業收入，販售包裝好的茶葉為商業收入，為農、工、商合一的狀態，並非單純的農戶，且在茶產業中由於純茶農僅靠種茶難以維生，因此數量極少。

四、文獻回顧

（一）茶產業時空背景與現況

在開始文獻回顧之前，我們會先根據與陳慈玉老師的《台北縣茶業發展史》簡單敘述北臺灣茶產業的發展和三峽茶產業的特殊性，這些都與我們想討論的分工與其產業型態有所關連。

今天的臺灣北部文山地區、新店、坪林與三峽等地的茶葉種植最早都可以追溯至清領時期。通常這些地區除了種植與採收之外，只會進行粗製茶的加工，加工完畢再送到大稻埕精製、出口販售。

三峽茶產業於日治時期有三井合名會社的進駐，設置並經營大豹、大寮兩間製茶廠與「日東紅茶」這一品牌。而日治時期的三峽茶產業主要集中在今天的橫溪、成福、白雞、竹崙等地，今日三峽茶產業的分布也仍主要集中在這些地區。

從戰後至今日，身為臺茶的產區之一，不同於其他茶區，三峽所種植的茶樹品種為「青心柑仔種」，或稱「青心柑仔」。此茶種生長期較短，是造成三峽茶區茶葉生產較不受到季節限制的主因，一年四季都有茶葉可採製。

此外，戰後三峽茶產業的興衰也跟著臺灣整體市場的轉變有所起伏。從 1950 年代的外銷興盛，到後來外銷市場的萎縮，於 1970 年代後半，臺茶市場開始從外銷轉為內需（陳慈玉，2004）。

1980 年代，臺灣民生經濟狀況開始轉好，國民生活、消費水平提高，飲茶文化漸漸興起，結合政府自 1970 年代起也開始舉辦製茶比賽與展覽，茶農們樂於參與，間接刺激了茶葉的國內消費（陳慈玉，2004）。此後，因為外銷市場的萎縮，1990 年代時製造外銷茶的茶廠大量減少，以當時的臺北縣而言就從 400 多家減到 50 家左右，三峽茶產業也因此受到衝擊（陳慈玉，2004）。而三峽本地的茶業發展雖然一度沒落，但近 20 年來因為地方人士與學校的推動，與「碧螺春」綠茶的成功，三峽茶產業的景況漸漸改善。於 2000 年左右，三峽還被譽為「臺灣綠茶故鄉」之稱。

整體而言，三峽茶產業是一個自清領時期起，經歷過日治時期、戰後仍發展至今的產業，所種茶樹的品種「青心柑仔」是此地區茶產葉的代表特色之一，也影響到了產業的生產型態與時程，而產業的生產型態與時程則與我們想討論的分工有所關係。

在上論的發展下，我們可以發現現今的三峽茶產業已經不同過去同樣在臺茶的市場中佔有一定程度的重要地位。從 109 年行政院農委會的「茶作物產量統計」所彙整出了下表中，可以看到三峽區的茶種植面積無論是與全國或全新北市相比都非常小，這或許也顯示出了三峽的茶產業在經歷過這些年的起落之後，產量與在市場中的角色都和過往有很大的不同。

	種植面積（公頃）	收穫面積（公頃）
全國	12,265.95	11,850.52
全新北市	751.76	666.53
三峽區	86.98	84.50

表一、109 年茶作物種植面積與收穫面積統計（資料來源：行政院農業委員會）

（二）頭家娘

頭家娘的定位：

當公司具有一定的規模時，原先頭家娘的身份會逐漸轉化為公司的一分子，而不是只是老闆的太太。各個職位會有對應的工作，頭家娘的身份消失，轉變成一個新的職位。但是有時候頭家娘不一定具有職稱，所以也導致他在公司角色定位非常模糊，不過有沒有職稱也反映了公司的規模，有時大公司頭家娘的職稱也只是掛名。

本文將藉由探討頭家娘（高承恕，1999）在家庭與經濟兩場域所扮演的角色，進一步分析家庭勞動分工與權力關係。頭家娘在台灣中小企業扮演重要角色，但通常他們的勞動意義較頭家比起來常常受到忽視，頭家娘在公司草創時期共同打拼，生小孩時則會把重心放在家庭上，等到孩子上學後才會重新完全投入公司事務。頭家娘分擔公司的大小事，替公司節省一筆人力支出，其不僅作為公司或家庭上下溝通的橋樑，更負責了管帳一大重要事務，因為在管理款項上，需要一個可以絕對信任的人，所以頭家娘具有決定財政的大權，除此之外，頭家娘也負責其他雜事，為公司得力助手，與老闆的角色互補，從這些細節中更了解工廠、公司營運的樣態。其實頭家娘不一定一開始就具有管理、處理公司大小事務的能力，甚至並非公司業務的專業出身，其可能只有國小學歷，因此大多數的頭家娘都是進入公司之後慢慢學，除了夫妻草創公司的頭家娘外，也有的頭家娘是被公婆相中當媳婦，認為他具有可以幫自己兒子事業的能力，所以結婚後努力學習公

司事務，但無論是哪一種，這些頭家娘都從公司中開展出了自己的專業能力並大展身手，有的甚至表達出自己不喜歡做家事，反而喜歡做公司事務。

（三）性別分工

性別分工源自於性別角色，也就是社會對於一個性別的期待；同時兩者也互為因果關係，相互影響之下致使社會中的性別分工情形越趨堅不可摧（鄭文烽，2012）。在性別分工的框架下，男女兩性的發展將受到制約，例如秘書、護士等工作長期是由女性擔任，男性從事此類職業將被視為是奇怪、不正常的；此外，也導致女性在身心發展過程中甚至免不了拿男性觀點來評估自己，透過自己是否為「賢妻良母」判斷自身價值。不過近年來，隨著女權運動以及性別平等觀念的推行，女性逐漸能在職場中活躍並位居要職，這個性別角色的框架正逐漸破除。

在現今社會中，職業婦女仍須負擔大部分的家務勞動以及孩子的照料，也就是所謂的「第二輪班」（SecondShift），令人納悶的是現今女性也一同負擔家庭經濟支出，卻必須負責不符比例的家務勞動，否則將不符合社會對於妻子與媽媽的角色期望（徐薏如，2010）。此外，夫妻在家務勞動這個變項中有一個弔詭的現象，在客觀家務時數差距中，妻子從事家務的時數每星期較丈夫多 11 至 12 個小時，但在主觀家務分配中，卻顯示受訪者皆傾向於認為家務分配是均等的（蔡慈娟，2013），這算是父權社會的一種想法與思維，父權社會賦予男性優越感，使男性經常會高估自己對於家庭的付出，導致家務分工出現嚴重的不平等現象。此外，家務勞動中仍存在著性別區分，女性通常負責傳統觀念中屬於妻子領域的煮飯、打掃、洗衣與照顧幼童，而男性負責家庭修繕（唐先梅，1999）。

從家庭的角度切入，因為大多數女性都能就業，是故雙薪家庭成為常態；然而，臺灣社會還是有不少傳統性別觀念留存，以至於雙薪家庭在進行性別分工時仍會有不平等與衝突。例如，現代的男性雖會分擔家務，卻往往從事修繕等「男生該做的事」，導致女性必須投入更多時間在家務上（鄭文烽，2012）；同時男

性也常認為自己的責任是負擔家中主要經濟，因而忽略從事家事、教養孩子等家庭中重要的部分。

不過總地而言，台灣雙薪家庭的性別分工比起過去還是有長足的進步。自鄭文烽先生的《從家庭生涯觀點初探現代雙薪家庭夫妻的性別分工-以四對雙薪家庭夫妻為例》一文中可以得知：在親職、家務分工上，兩性之差異漸漸縮減；除此之外，在家庭事務的決定上不再只由男性決定，也出現女性決定、共同協商、各持己見的例子。

（四）農業繼承的形式與態度轉變

首先在過去，農業的繼承通常為典型的「子承父業」，且由於農業被認為與家庭、家族連結，繼承農田是一件趨近義務的事，並且繼承過後，老婆及小孩整個家庭都將投入農田幫忙。而現代農業由於引進機器，可以減少人力，不需整個家庭都投入務農。

但台灣走入工業化後，工業的工作條件較農業優良，大量的農戶人力流向工業，此為經濟條件的轉變，再者，台灣的社會氛圍常以唸書為重，而農業又被認為是低薪、不具技術性的工作而與唸書相斥，農家對於子代的態度不若從前認為繼承是義務，反而是不希望小孩繼承或是尊重小孩的決定居多（廖正宏，1986）。

由於農業勢力衰微，政府於 2000 年開始推出一系列農業政策，將農業賦予多元價值，農業的形象逐漸轉回正面，也吸引了一些回農的農民；再者，就業市場的工作條件也開始下降，根據行政院農業委員會統計資料可見，雖農家的農業所得並未顯著提升，但農家的非農業所得提高，使其與就業市場的薪資差異下降，景氣因素成為回農的主要契機，再加上非農業工作的特性——一方面不具工作自主性（工作內容、時間皆受公司規定），另一方面工作結果僅是以錢的形式

回饋，無法給予成就感，種種因素使家中的事業成為稀釋都市釋出勞動力的角色。（王章逸，2019）

表二、民國 80 年至 109 年農家所得（資料來源：行政院主計總處、行政院農委會統計室）

年別 Year			全體家庭（平均數） Income per families	農家 Farm		主力農家 Commercial Farm	
				所得總額 Households' Income	農業所得 Agri. Income	所得總額 Households' Income	農業所得 Agri. Income
			元 N.T.$	元 N.T.$	元 N.T.$	元 N.T.$	元 N.T.$
民國	80 年	1991	711 333	572 269	122 360	-	-
	81	1992	782 173	617 941	124 497	-	-
	82	1993	884 446	727 574	134 466	-	-
	83	1994	948 941	775 083	154 129	-	-
	84	1995	1 029 053	871 082	172 083	-	-
	85	1996	1 050 994	885 469	176 837	-	-
	86	1997	1 097 363	907 221	154 919	-	-
	87	1998	1 116 324	881 853	148 997	-	-
	88	1999	1 135 817	927 663	169 058	-	-
	89	2000	1 139 336	917 623	161 121	-	-
	90	2001	1 108 461	881 298	163 158	-	-
	91	2002	1 111 550	860 771	176 398	-	-
	92	2003	1 112 233	873 901	172 414	-	-
	93	2004	1 122 966	893 124	187 758	-	-
	94	2005	1 133 642	872 677	168 694	-	-
	95	2006	1 151 338	941 160	195 137	-	-
	96	2007	1 162 366	937 053	180 562	-	-
	97	2008	1 150 912	917 705	196 919	-	-
	98	2009	1 128 201	872 668	182 102	-	-
	99	2010	1 123 761	884 547	182 160	-	-
	100	2011	1 157 895	933 785	183 948	-	-
	101	2012	1 176 877	995 645	215 795	-	-
	102	2013	1 195 566	985 343	213 800	-	-
	103	2014	1 213 703	1 023 248	224 859	1 214 163	472 271
	104	2015	1 224 600	1 025 699	229 860	1 255 143	496 231
	105	2016	1 253 389	1 073 142	234 067	1 315 703	470 918
	106	2017	1 292 578	1 050 176	236 033	1 351 874	497 387
	107	2018	1 310 447	1 099 325	260 730	1 375 478	485 553
	108	2019	1 335 845	1 128 496	271 371	1 407 994	483 311
	109	**2020**	**1 356 343**	**1 128 493**	**273 913**	**1 466 606**	**490 231**

註：1.「農家」係指一般家庭從事農作物之栽培、家畜、家禽及蜂、蠶之飼養等生產事業，且合乎農業普查農戶標準者（不含全年休廢耕者）。

2.行政院主計總處家庭收支調查的農家所得由於抽樣設計並非針對農家，且農家樣本數有限，應用時需考量抽樣誤差。

Note：1.Farm Household refers to the Household engaged in Agriculture and met the Agricultural Censuses Standard, which excluded the fallow or uncultivated farm households.

2.The sampling frame for farm household income collected in Family Income and Expenditure Survey is general family households, not farm households. Please be cautious when applying the figures and be aware of small sample size and sampling error.

資料來源：行政院主計總處、行政院農業委員會統計室。

Source：DGBAS, Statistics Office, COA, Executive Yuan.

（五）回農子弟的繼承

王章逸（2019）於《回家種田：當代農家子弟的回農與繼承過程分析》討論回農子弟的歷程以及繼承過程，研究發現有三：首先發現回農的契機多是因社會勞動環境惡劣，與農業兩相權重後選擇回農，雖然許多受訪者對於務農的童年經驗都抱持負面想法，但小時候的負面經驗並未影響成年後的理性決策，因小時候都是以「幫忙」的角色參與，現在則是成為全職工作，衡量視角不同。並且發現，回農後使他們願意持續發展農業的重點在於在農業的勞動過程中逐漸培養出對農業的認同。

第二，家庭雖使回農子弟能快速入門農業，因為家中有資產且願意提供，但之中隱含的家族主義與父權結構使家中長輩仍握有農業經營的權力，「不完全繼承」的狀態讓回農子弟難以施展自己的經營理念，這樣的狀況下也無法得到完全的工作自主性。

第三，回農子弟對於農業的知識學習一方面來自家中傳承，另一方面來自政府開授的課程，接受後者的培訓再加上自身受過現代教育的視野，會傾向認同「科學化」的農業手法，且發展科學化、現代化的農業經營，也會讓他們認為自身握有的是一種專業技術，而非過去受汙名的不具專業性的務農工作，會提升其對工作的認同感。但上一代對於農業的態度在乎的是產量，而非生態或者提升產值，對於農業的經營理念落差會導致與長輩的衝突。

除了王章逸的文章有談到回農子弟的狀況之外，從行政院主計總處國勢普查處的調查報告〈從農業普查看農家婦女角色之轉變〉（周怡伶，2018）的統計資料中我們可以看到女性農家經營管理者人數逐年上升，茶業所屬的特用作物栽培業中也有同樣的現象。

表 1　我國、日本、韓國農業普查之農家經營管理者人數

	2005 年		2010 年		2015 年	
	經營管理者人數（人）	女性比率（%）	經營管理者人數（人）	女性比率（%）	經營管理者人數（人）	女性比率（%）
中華民國						
從事農牧業農家	728 627	16.82	720 344	18.97	719 922	20.91
販賣型農家	148 603	10.68	180 084	13.12	183 853	16.05
韓國(從事農牧業農家)	1 272 908	17.02	1 177 318	18.50	1 088 518	17.80
日本(販賣型農家)	1 963 424	5.50	1 631 206	6.10	1 329 591	6.70

表三、中華民國、日本、韓國農業普查之農家經營管理者人數（資料來源：周怡伶，2018，〈從農業普查看農家婦女角色之轉變〉，行政院主計總處國勢普查處。）

表 2　農家經營管理者按性別及主要經營種類分

	2005 年底			2015 年底		
	男性人數（人）	女性人數（人）	女性比率（%）	男性人數（人）	女性人數（人）	女性比率（%）
總計	**606 071**	**122 556**	**16.82**	**569 417**	**150 505**	**20.91**
農耕業	592 105	120 987	16.97	557 335	148 881	21.08
稻作栽培業	278 752	55 705	16.66	211 888	53 176	20.06
雜糧栽培業	27 529	7 449	21.30	43 883	15 785	26.45
特用作物栽培業	28 982	6 683	18.74	26 235	7 603	22.47
蔬菜栽培業	93 794	20 006	17.58	110 914	31 715	22.24
果樹栽培業	151 245	29 349	16.25	147 883	37 515	20.23
食用菌菇栽培業	898	70	7.23	1 097	170	13.42
花卉栽培業	5 699	853	13.02	4 328	748	14.74
其他農作物栽培業	5 206	872	14.35	11 107	2 169	16.34
畜牧業	13 882	1 547	10.03	12 022	1 605	11.78
轉型休閒	84	22	20.75	60	19	24.05

表四、農家經營管理者案性別及主要經營種類分（資料來源：周怡伶，2018，〈從農業普查看農家婦女角色之轉變〉，行政院主計總處國勢普查處。）

五、研究發現

（一）繼承

1.後代接手的原因

在我們訪談的過程中，我們接觸到六位茶廠、茶行的繼承人，從他們的回答中，我們可以大致將他們接手茶廠、茶行的原因歸納成以下兩點：「顧及父母的身體狀況」與「考量自身原本職業之狀態等因素」。

受訪者 E1 為 36 歲的製茶廠年輕老闆，該位受訪者當初剛退伍準備進入茶產業工作，考慮到家裡也是在茶產業內，不如回家經營，並且也顧及到當時父親身體狀況不佳，最終選擇了回家接手家業。

……就是這個行業從我爺爺就開始做了，我就珍惜這個……經營、傳承吧，再來就是爸爸那時身體也不舒服了，然後才回來。當時本來是要去其他同行做，後來想想啊自己家也種茶幹嘛不回家經營，對啊就把家裡基礎做更穩定這樣，就回來家裡做。(E1，年輕老闆，男，36 歲)

而從與 A2 的訪談中我們也可以看到與 E1 相同的因素：

……第二個就是說，我爸爸也有年紀了，後來有受過傷，有開腦，那回來傳承這樣，後來因為四五年前回來傳承，對。(A2，年輕老闆，男，30 歲)

自 A2 的回答中可以看到這位受訪者會回家接手也是因父親的身體狀況不佳，除此之外，從這位受訪者的回答中我們還可以看到因為勞動環境惡劣而回家接手的模式：

……我在別的公司上過班，那上班啊後來因為那時候常加班嘛，啊我爸爸就覺得說，欸！啊你幫公司加班，那倒不如回來幫忙這樣子，因為那時候都加班到蠻晚的，那身體也不好，就是都要加班。(A2，年輕老闆，男，30 歲)

其次，從 A2 還可以看到，即使回家接手的工作不一定比較輕鬆、薪水較高，但回家接手不用因為僱傭關係而受制於人，相比在外工作，投入在茶產業工作會使他們更有成就感，也是讓受訪者決定回家接手的因素。在這點上也呈現了大部分回農的契機為社會勞動環境惡劣的現象，與文獻相符（王章逸，2019）。

……因為那時候還有年終，但是這個是做得比較快樂，雖然錢比較少。但唯一的好處是，我如果出去賣茶葉，只要賣得出去那就算自己的。就不用被人家抽。(A2，年輕老闆，男，30 歲)

在這個案例中可以看到因為受訪者前一份工作狀態的緣故而決定回家接手的模式。受訪者 E1 的回答中則可以呈現農業繼承形式轉變的現象：由於非農的就業市場條件開始下降，加上非農業工作不具自主性的特性，增加了這些受訪者願意回家接手家業的意願。（廖正宏，1986）

然而必須補充說明的是，在年輕繼承者回家接手後，其工作上的自主性雖然高於接手前的工作，但自由度還是會受到一定限制。例如從 A2 的例子可見，茶行內還有不少業務是由爸爸或媽媽來決定的。

……喔你說業務嗎？業務反而是媽媽耶……就是說她就是大總管，她也知道茶葉放哪在哪裡這樣子……呃，爸爸，就是爸爸，這品管或參加比賽就是爸爸。就是說爸爸決定那些的。(A2，年輕老闆，男，30 歲)

甚至也出現茶行業務完全由爸爸決定與主導的案例，譬如受訪者 G1。由此可以呼應文獻所提及的「不完全繼承」，也就是家中人握有農業經營的權力，使接班人無法全依自身理念營運茶行，這樣的情況在我們拜訪的十間茶行或製茶廠中有五間是正處於這樣的狀況。（王章逸，2019）

……呃，茶行業務主要是我爸來領導。（G1，年輕老闆，男，38 歲）

最後，從與受訪者 D1 的回答中也可以看出其接手家業的原因與自身職業原本的狀態有關，也同時呈現出我們於此段一開始所歸納的兩種回家接手之因素。D1 之所以會回家接手的原因，除了家人的身體因素之外，還有原先職業所在之產業受制於人，並且利潤漸漸下降的關係。

……主要的想法是因為這個招牌不是自己的……其實我們覺得我們這樣像拖油瓶啦，因為畢竟不是親生的嘛……當然這個是一個關鍵啦，還有一個關鍵是我爸爸得血癌，啊得到血癌就是要化療嘛，體力也比較不好，變成那時候就是農忙的時候我要回來幫忙……那當然再一部分是說，ＯＯ業的毛利其實也慢慢在降了……。（D1，年輕老闆，男，46 歲）

另外，從 D1 的回答中我們還可以看到，對於家裡原先就是從事茶產業的受訪者們而言，再回頭經營茶產業的門檻與成本都比較低，所以當這些人在外工作或經營遇到瓶頸，或是因為人生中的各種因素而想要轉換跑道的時候，由於回家接手的門檻與成本較低，所以即使原先不願意接手家庭事業的人也都會回家接手。

……就是那時候爸爸身體不好我們必須要幫忙，那因為小時候其實都有在做嘛，所以上手比較快，所以當時我也是跟一些比較熟悉的業務跟他們講說，我回家靠爸……所以他〔指受訪者熟悉的業務〕就說在你的家族事業已經經營了那麼久，你在這個市場上也有一定的熟悉度，那而且像傳產茶葉這其實有一些入門的門檻，它〔茶產業〕不是像加盟業，可能我就付個加盟金百來萬，我就能入門，因為茶葉你要有生產，有土地嘛，阿那製作你要有機器，要有技術嘛，可是如果你土地成本再加機器成本再加技術成本，那個價值是比加盟業大很多的……。（D1，年輕老闆，男，46 歲）

自 D1 的訪談中可以看到這位受訪者之所以會回家接手的契機有家人身體因素也有原先勞動環境惡劣之因素，並且因其家裡原先就從事茶產業，做茶的門檻與成本比其他人還低，這也是受訪者會回家接手的原因之一。呈現了家庭能使回農子弟快速入門農業，並且有家中資產供其經營之現象（王章逸，2019）。

總論而言，我們可以從以上三個較具有代表性的案例中歸納出，這些受訪者之所以會回家接手茶行、茶廠的原因主要有「父母身體狀態」與「原先就業市場的狀態」兩個因素，後者與文獻所提到回農契機常因非農就業市場條件下降相符。另外，D1 的回答也顯示出了這些受訪者們進入茶產業的門檻與成本相較於其他人而言較低的特性，這也符合文獻中提到家庭具有使回農子弟快速入門農業的特性（王章逸，2019）。

2.男性接班的原因

我們發現所有茶行的接班人都為兒子，而非女兒。這可能是因為傳統的承襲，與王章逸所提出農業中的「子承父業」特性相符。另外，也有可能是是因為「被婆家阻撓」，有一家茶行提到：雖然有女性後代，且有心想學，卻會被公婆認為既然都已經嫁到夫家，就應該將重心放在夫家，而非繼續在娘家工作，故茶行長輩仍選擇將技術傳承給男性後代。傳統茶行老闆娘 D2 在訪談中提到：

> 只要說女兒、兒子有能力都可以來接。我也很開心說女兒有能力，可是她壓力來了啊：婆家。婆家就不會原諒，婆家說：你就是都回去顧你們娘家！可是她老公上班，她是額外的時間，她小孩子讀書，她額外的時間來這邊顧，我也有給她薪水，可是婆家就在高雄，啊娘家小孩子讀書她也有顧到，她老公也有顧到，可是婆家他們不了解，啊壓力就來了，我說沒關係，不然你就去學，你去學，小孩子讀書你只要有空你就是去學，後來我女兒我們也叫她去學那個茶道，後來我女兒也去學那個泡茶，後來她有考到那個泡茶執照、花藝執照都有，所以她現在在外面都是在教人家泡茶的。（D2，茶行老闆娘，女，68 歲）

3.長男接班的原因

我們發現到，一共十組茶行或製茶廠中，年輕一代已確定有接班人的有七組，其中有六組為長男接班。對於此現象，可以推論出其理由如下：

第一，有一家茶行因為家中只有一個子女，意即只有一個繼承人選，自然由他繼承，茶行年輕老闆 K1 在訪談中提到：

家庭成員只有自己和媽媽二人。（K1，年輕老闆，男，40 歲）

第二，是因為「傳統」及「使命感」的緣故。長男接班的原因，有四間茶行提到：由於家裡從事茶產業，一代傳一代、皆是傳給長子，成為了一種傳統習慣。即使長子未必對茶產業有興趣，但由於其身為長子、順應著以前的傳統，父親會將技術傳授給長子，長子也就必須將接手家族企業的重責大任攬下。

爸爸也是長子，對，所以基本上以前到現在都是長子接。他們做茶也是做到怕了，所以他們都是做外面，找外面的工作。像我也是啊，我其實我從小到大，是現在才接，以前是不喜歡做茶的。以前開玩笑說，哪一天我賺有錢了啊，我要把工廠賣掉。對，因為什麼，因為我們呃…阿嬤他們常講嘛，就是做茶做一代忙三代。（A2，年輕老闆，男，30 歲）

茶行年輕老闆 G1 提到，當初自己回來接手家業是因為一定要有人回來，因此身為長子的他決定回來接手：

訪員：所以你回來接的時候，就是…是自願回來接？還是就像剛剛那樣就是…呃…一定需要有人回來，就是處理文件管理跟店面。

受訪者：一定要有人。（G1，年輕老闆，男，38 歲）

茶行的年輕老闆 F1 在訪談中提到，姐姐和妹妹都有自己的事情要忙，加上原先待的產業環境不好，於是身為長子的自己便決定和太太一起回家繼承茶行：

> 這個茶行算家族產業，可是到我們這一代只剩我們在經營。現在茶行裡面就是會做茶、經營的有爸媽跟我跟太太，對就是四個人。應該說我一個姐姐嫁了，一個妹妹在上班，那就我們四個大人在做。應該是講說那時候我結完婚就是有小孩嘛，啊因為我跟太太都在電子業，那會覺得電子業的環境對胎兒比較不好，那個環境是需要接觸到油墨，那他可能會有一些揮發性的化學氣體，那後來就兩個都回來。(F1，年輕老闆，男，41 歲)

茶行年輕老闆 E1 的太太在訪談中提到，雖然老公有四個姐姐，但因為老公是家中獨子，因而選擇幫忙自己家裡做茶，而非到外面去做：

> 受訪者：當兵之後開始接家業，什麼機緣當兵後開始接家業？因為我先生原本其實也有去外面做，然後也有去同行的做！原本甚至要去越南接廠，人家請他去當廠長，但因為我公公畢竟只有一個兒子，獨子，然後，與其去幫別人做，幹嘛不幫自家做。
>
> 訪員：所以 5 個小孩上面都是姊姊嗎？
>
> 受訪者：對，4 個，所以這樣子！(E1 的太太，年輕老闆娘，女，34 歲)

第三，是因為「興趣」，有一間茶行提到，剛好是長子有興趣，弟弟則有明確表示不想接。在訪問 CaseA 中，受訪者有提到：弟弟明確表示自己做茶做到煩了，而受訪者現在則相對不排斥：

他們做茶也是做到怕了，所以他們都是做外面，找外面的工作。（A2，年輕老闆，男，30 歲）

最後，比較特別的是 CaseJ 的部分，兩個兒子將共同繼承茶行，因此並不能完全算是長男接班。

受訪者：因為我們跟小孩子的相處模式不會用我們是家長那種高壓式的去讓小孩接受我們任何我們要做的決定。就是我們買的任何一個機具，甚至我們要蓋廠，所有一切我們都會跟小孩討論。所以這樣子做適不適合，那如果未來你們接手了，你們這樣子做，你們覺得 O 不 OK，你們覺得在經營方面可以接受嗎？

訪員：所以他們在未來的考量當中其中有一條可能會是接手。

受訪者：因為我們現在做的這些全部都是為了他們未來而去做的，所以他們要去考量到說這些適不適合他們的未來，他們的五年、十年後。對。（J2，老闆娘，女，39 歲）

在與老闆娘 J2 的訪談中我們發現了他們之所以和其他茶行有所不同，是因為他們並不會只將製茶技術傳承給長子或特定的一人，而是在孩子還小的時候無論男女就帶領著他們一起參與製茶的過程，同時一邊教導他們，手藝傳承未有性別差異。

因為你越不敢放手去讓他們做，他們越不會，那等到他們到一定的年齡的時候，其實你要說他們到幾歲才能真正放手，什麼叫適合的年齡，何謂適合年齡，沒有人說得準，然後再來一點是比方說好了，所謂假設說高中叫做適合年齡好了，到了高中他們不見得想參與，因為小孩子可能會想說阿反正你們都會了嘛，應該不需要我幫忙，那我們時候給他們，

就我們在炒茶的時候，你就直接給他們有機炒，有機的原料，一次兩次後他們就知道一鍋下來每次都是一萬兩萬塊他們就不敢去搓……要非常專心（J2，老闆娘，女，39 歲）

4.女性繼承人

從行政院主計總處，周怡伶的〈從從農業普查看農家婦女角色之轉變〉中我們可以看到在臺灣的農產業中有女性經營者上升的趨勢。因為從事農業的需要有土地、機械等資源，我們判定農業的入行是高的；結合結合王章逸（2019）所述之「家庭能回農子弟能快速入門農業，因為家中有資產且願意提供」，我們推測，農業普查中所提到的「女性經營者」中有一定比例的「女性農業繼承人」存在，所以根據女性經營者有上升的趨勢來觀察，我們認為這樣的趨勢可以代表在女性經營者中佔有一定比例的「女性農業繼承人」也是增加的。

但是在我們所訪問到的茶行、茶廠中，仍是以男性繼承人為主，所以我們認為女性農業經營者／女性農業繼承人數上升的現象在三峽的茶產業中還未能有所展現。

（二）分工

1.女性嫁進來面臨的事情？

(1)負責工作：公司內部上下溝通、管帳、雜事

在茶產業中，若子代家庭接手並進入茶產業，雖然接手的是男性，但太太通常必須拋棄原有的工作職位，投入家庭甚至是輔助茶產業，呼應頭家娘內容，指出女性在進入家庭後甚至必須要兼顧工作與家務，才算「稱職」。這個現象能從以下幾個受訪者回應看出，現為家管的製茶廠老闆太太 E2 表示她婚前有工作，

婚後辭去工作照顧家庭老小和協助行銷。茶行年輕老闆 A2 提到妻子生小孩後，留職停薪在家顧小孩。茶行老闆娘 D2 則表示說，嫁到婆家後，應該要幫忙丈夫維持家庭。

> 結婚前有工作！因為我是專科畢業，專科畢業大該三年、四年左右，對……差不多兩三年！現在家裡還有一個 94 歲、95 歲的阿嬤，啊小孩都大了都上學了，原則上……我……也說是兩邊跑啦，除了製茶這個部分不關，我沒有辦法之外，再來就是幫忙包裝、整理，然後客戶資料建立，然後……痾……文案企劃，然後……網路行銷（E2，家管，女，34 歲）

> 對，就是幫忙一些網路行銷的部分，啊主要是顧小孩。畢竟現在小孩請保姆的費用也是蠻高的，所以他就留職停薪在家裡顧他們這樣。(A2，茶行年輕老闆，男，30 歲）

> 老公做茶，阿你看他，我沒有婆婆阿，他 19 歲就沒有媽媽了阿，阿來就是阿公阿爸爸啦，阿結果他就跟爸爸相依為命，阿來的時候就想說既然都嫁到這邊了，老公要做什麼就要幫忙嘛，阿把這個家就是維持起來。（D2，茶行老闆娘，女，68 歲）

因為製茶的技術多落在男性的繼承者上，使得這些男性繼承者的配偶只能分擔家務方面、行銷的工作。此外，雖然多數茶行在採訪過程中說已交棒給繼承人，但我們實際走訪發現他們的財務仍多由上一代的「頭家娘」掌管，從回覆可看出繼承人的配偶還尚未能接手，只能負責分擔家務以及年輕人較擅長的網路行銷、企劃事務，管帳的工作還是在年長一輩的老闆娘手上。例如茶行年輕老闆 D1 提到，長輩還在的時候管帳輪不到年輕人。還有製茶廠年輕老闆 E1 也說，管帳主要由母親負責，晚輩花錢。

> 帳務部分還是媽媽在處理，那……你也知道那個長輩在的時候那個哪輪得到我們？而且還一個最現實的問題我還有兩個弟弟兩個妹妹啊，長輩都還在啊而且重點也沒有分家啊，那這種一定就是老媽子掌管的那就先這樣嘛。（D1，茶行年輕老闆，男，46 歲）

管帳我媽媽……還有我爸爸，我們就負責花錢這樣。（E1，製茶廠年輕老闆，男，36 歲）

但從其他的訪談中我們也得知，茶行老闆 J1 及老闆娘 J2 的茶行目前的主要業務、帳務是由老闆娘掌管，老闆更表示道：「我們是她的助手」。在製茶的工作上，也是全家一起製茶。而比較有趣的一點是，雖然受訪者表明分工十分平衡，但仍有一些特別的地方，我們發現當受訪者的小孩要分擔工作時，一般是代替媽媽的工作而不是爸爸的工作。

其實我們工作都是一起做，就是一起到現場，對對對，然後比如說今天要炒茶可是小孩子在，那我就是不需要我，我就到旁邊，對，那像現在他們都不小了，所以就一樣，一起。（J2，老闆娘，女，39 歲）

在被詢問到大家是否都會炒茶時，老闆娘也表示：「都會（炒茶），這是基本門檻。」

上述的現象呼應了高承恕（1999）在《頭家娘-台灣中小企業「頭家娘」的經濟活動與社會意義》中提及的不少頭家娘會因為傳統「嫁雞隨雞」的文化影響和為了「自己家」努力的想法驅使自己攬下許多丈夫家企業的工作。此外，高承恕也提到中小企業的老闆娘因為是「親信」，所以身兼管帳，當我們詢問茶行老闆 J1 和老闆娘 J2 關於管帳的部分，也發現到管帳主要也是老闆娘負責，因為他們認為若將帳目交由老闆管理會相當的不放心，因此由老闆娘來負責。

(2)業務能力

關於描述「頭家娘」的專書中提及有不少女性在結婚後成為「頭家娘」前，本身就具有某種專業能力或特質而被公婆相中，將來可以輔助丈夫工作。但在我

們訪問中這些年輕的「頭家娘」未必是因為具有專業能力而被相中。比如茶行年輕老闆 A2 和製茶廠年輕老闆 E1 皆提及妻子在結婚前本身是學習行銷相關的領域，現為家管的製茶廠老闆太太 E2 也說到平常會幫忙包裝、行銷。

……像我後面那罐子阿，有些其實都是她弄的，黑色上面，恩第二排，第二排那黑色的有沒有。(A2，茶行年輕老闆，男，30 歲)

除了製茶這個部分不關，我沒有辦法之外，再來就是幫忙包裝、整理，然後客戶資料建立，然後……痾……文案企劃，然後……網路行銷。(E2，家管，女，34 歲)

電子平台、行銷啦就由她（太太）去主導。(E1，製茶廠年輕老闆，男，36 歲)

此外，有些女性在結婚前並非從事夫家家族企業相關的工作，而是在婚後因為認定丈夫家的公司也是「自己家」的公司，進而努力學習專業能力以輔助丈夫的事業發展。根據茶行老闆娘 J2 所述，在丈夫回來接手家業前，她當過鋼琴老師，也有和丈夫一起經營高山茶批發的生意。因為結婚得早，當時也只有高中學歷，因此自己並非具有商業管理或是農業背景知識，一切都是慢慢自己摸索。甚至在結婚前也並不清楚丈夫家為茶行。

我們也發現即使配偶具有相關能力，未來若有小孩或者需要照顧家中年長者時，便會中斷目前的工作，投入家務活動中。詢問受訪者妻子目前是否繼續幫助家中行銷時，茶行年輕老闆 A2 提到妻子生小孩後，留職停薪在家顧小孩，有空才會幫忙茶行行銷業務。

那時候還沒生小孩，現在就不行了。因為小孩現在很皮呀。除非晚上用呀，但是晚上她要休息，對阿。其實現在有人顧就不錯了，哈哈。對，（太太）就是幫忙一些網路行銷的部分，啊主要是顧小孩。畢竟現在小

孩請保姆的費用也是蠻高的，所以她就留職停薪在家裡顧他們這樣。(A2，茶行年輕老闆，男，30 歲)

(3)家務事務

女性在嫁進茶行後，不僅要負責孩子的照料，更要負擔大部分的家務勞動，但在家務勞動方面還是有極少量的性別分工存在。此外，雖然大部分的受訪者都說家裡的分工很平等，但實際上卻沒有真的平等，表示茶行可能仍存在著父權現象。

研究發現有兩位上一輩的女性受訪者表示在結婚前即從事務農工作，而共有四位年輕一代的太太，其中有一位受訪者提及太太在外工作，另外兩位受訪者則辭職留在茶產業幫忙，最後一位受訪者的太太則因要照顧小孩而留職停薪，順便幫忙茶行做網路行銷。在年輕老闆 A2 的回答中也可以發現母親相較於父親更具有打理小孩生活的責任心，當小孩有突發狀況需要處理時，通常是由母親負責處理。茶行年輕老闆 A2 提到，小孩用髒了環境，擔心和負責處理的都是母親，而父親的態度則是逃避且不過問，全都交給太太處理善後。

我們從出生就開始在茶園裡長大。（B2，老闆娘，女，55 歲）

老婆現在在零售業上班，我們務農是比較浮動，因為小孩的學費、生活費、房貸、家裡的管銷……他也是要有一些基本的收入，像我們這種就是起伏比較……所以也算是分散風險啦！（D1，年輕老闆，男，46 歲）

之前是做電子業，那時候我結完婚就是有小孩，啊因為我跟太太都在電子業，那會覺得電子業的環境對胎兒比較不好，那個環境是需要接觸到

油墨，那他可能會有一些揮發性的化學氣體，那後來就兩個都回來。(F1，年輕老闆，男，41 歲)

太太幫忙一些網路行銷的部分，啊主要是顧小孩。畢竟現在小孩請保姆的費用也是蠻高的，所以他就留職停薪在家裡顧他們這樣。我太太就負責顧小孩，因為小孩是現在大概兩歲多，太皮了，然後剛才知道一個不幸消息，就是呢，我小孩子大便，然後她自己去摸大便，他去玩大便。我在猜他可能是想說自己到，因為像是我們現在都會買那個小小的小便斗，然後掛在牆壁上，然後他尿完他要去倒嘛，那他現在就是想要，就是展現他自己很乖，我想說他可能想就是大號完之後也要倒，結果可能倒不了，他就用手去挖，我在想應該是，不敢詳細問我太太，因為是一個慘劇。（A2，年輕老闆，男，30 歲）

前項研究發現提及專業的製茶技術由於傳承，使得大多是由男性繼承者負責，在此案例中，全都為長子繼承，其中有 6 間茶行男性繼承者的配偶多半在茶行負責挑茶、晾青以及行銷等低技術的工作，此外加上早期台灣社會的父權思想，使男性擁有特權感受，認為家事勞動是屬於妻子的責任，而理所當然地認為自己不需分擔家務勞動，綜合以上兩種因素，導致大部分的家務勞動落在女性身上，製茶廠老闆 G1 更是回答自己的父親根本不可能幫忙做家事，在此皆一再顯示出台灣傳統茶產業的工作者仍未掙脫性別角色分工的束縛。

小的時候，家事都是媽媽在負責，爸爸不可能幫忙。(G1，老闆，男，38 歲)

此外，研究發現茶行的職務分工也會間接影響到家務分工，其中分為以下三種狀況：

第一種情形為由於女性不具備專業技術而不用也不會製茶，因此擔任家庭主婦的角色，需要負擔較多的家務勞動。茶行年輕老闆 A2 表示男生負責製茶，較不會主動去分擔家務，而在同一時間媽媽要煮飯及曬衣服，太太負責照顧小孩。

太太幫忙一些網路行銷的部分，啊主要是顧小孩。媽媽負責煮飯，還有曬衣服，其實是女生比較忙啦，我媽比較忙，像我負責做茶就好了，男生就是收垃圾倒垃圾啦，比較不會主動去做這些事。（A2，年輕老闆，男，30 歲）

第二種情形為女性不僅需要幫忙製茶，更需負擔大部分的家務勞動。茶行年輕老闆 F1 表示男性基本上都在做茶，所以家務幾乎都是由太太做，然而太太不僅需要負責大部分的家務勞動，更需要精製全部的茶。

家務上面全部都太太在……因為我們做茶基本上沒時間，就是說平常的整理大致上會是她，那如果有時間會幫忙，可是那個是算很少，就是太太負責打理家裡。然後我們家所有的茶幾乎都是她在精製的，就是精製的茶它比較就是像如果說這種茶做好了，粗製茶來講就會把它拿去精製，那個就比較不會有時間上的限制，比如說她有空她會坐下來挑，啊如果說中午了她煮飯就是收起來，然後可能找找時間去做家事。（F1，年輕老闆，男，41 歲）

第三種情形為女性在外工作而非留在茶產業幫忙，在此種雙薪家庭的情況下，男性仍會認為，由於與需要工作到凌晨的製茶工作相比，女性較早下班，因而需要負擔較多的家務勞動，此種情形就是所謂的「第二輪班」（SecondShift），即職業婦女下班後仍須負擔大部分的家務勞動以及孩子的照料。

家事喔家事分工目前還是老婆啊，因為老婆他就 7 點上到 3 點嘛，阿像我你看 7 點上山我今天可能回到家可能凌晨 5 點了所以有時候真的沒辦法，還好老婆沒有一起回來幫忙，啊如果一起回來幫忙那不就全亂了，而且是因為至少他上班的收入穩定。（D1，年輕老闆，男，46 歲）

此外，研究發現家務勞動中仍存在著少量的性別區分。有一間茶行為未回答到的缺失值，其餘九間茶行都表示家中女性負責傳統觀念裡屬於妻子領域的煮飯與照顧幼童（唐先梅，1999）。

煮飯都我太太啦。（A1，老老闆，男）

太太幫忙一些網路行銷的部分，主要是顧小孩。媽媽負責煮飯，男生就是收垃圾倒垃圾啦，比較不會主動去做這些事。（A2，年輕老闆，男，30 歲）

平常的家事，像是洗衣服、煮飯之類的就老闆娘負責。（B1，老闆，男，56 歲）

我煮菜，垃圾都是我在倒，老公就是……拖地啊、洗衣服啦。（D2，老闆娘，女，68 歲）

中午太太會去煮飯。（F1，年輕老闆，男，41 歲）

只要誰有空就是洗衣服做家事，那家裡每天都我煮飯。（J2，老闆娘，女，39 歲）

平常的家事譬如洗衣服煮飯是由我媽負責。（K1，老闆，男，40 歲）

然而男性還是有幫忙照顧孩子的，像是有兩位年輕男性受訪者表示自己要負責接送小孩。

我平常做家事是接送小孩，其他就是洗衣服。（E1，製茶廠年輕老闆，男，36 歲）

我平常負責去接送小孩。（G1，老闆，男，38 歲）

再者，研究發現洗衣服是較不分性別的家務事項，在有回答到洗衣服這個變項的四間茶行中，有兩間茶行的男性與兩間茶行的女性會從事這項家務勞動，更有一間。

平常的家事，像是洗衣服、煮飯之類的就老闆娘負責。（B1，老闆，男，56 歲）

老公就是……拖地啊、洗衣服啦。（D2，老闆娘，女，68 歲）

我平常做家事是接送小孩，其他就是洗衣服。（E1，製茶廠年輕老闆，男，36 歲）

只要誰有空就是洗衣服做家事，那家裡每天都我煮飯。（J2，老闆娘，女，39 歲）

平常的家事譬如洗衣服煮飯是由我媽負責。（K1，老闆，男，40 歲）

研究發現同為一家人，在家務分工上會依據主觀想法而有不同的回答。茶行老闆 B1 表示家務勞動主要是由太太來負責，但是茶行老闆娘 B2 卻表示家務勞動是平均分攤的。此外，我們發現在訪問家務分工的事情時，有些受訪者會選擇避而不談，或是回答語帶保留，推測是由於上一輩的女性是在父權社會中成長，加上長期以來社會對於性別角色的期待，又或者是內化的性別觀念認為家務是女性該做的事，男生若參與一小部分家務，認為男生做家務是「幫忙」而非「義務」。

平常的家事主要是由老闆娘負責，就是真的有空的話就會幫忙啦，幾乎……通常都是老闆娘比較多啦，或是小朋友。（B1，老闆，男，56歲）

其實應該這樣解釋，晾衣服這個他們都會幫忙，我們煮飯的時間……我們吃得很簡單，我們吃得很簡單，所以其實就是平均分攤，誰有空誰去做這樣子，其實有時候在忙，比如說可能在幹嘛的時候，他們也會去做其他後續的工作，所以家事會分工嘛。（B2，老闆娘，女，55歲）

再者，研究發現有些男性受訪者回答認為家務分工是平等的，但在追問實際分工細項時，卻回答不出自己實際做的家務項目，或是僅回答出極少的項目。以製茶廠老闆 G1 來說，他覺得家務分配相當平均，但難以具體描述家務事項，表示有些受訪者或許會在主觀上會認為他們的家務分工是平等的，但以客觀的角度來說，丈夫往往只是偶爾幫忙接送小孩與倒個垃圾，而妻子卻是每天負責煮三餐供應全家人、打掃以及洗衣服等，其為家庭付出的時間和心力往往是丈夫的好幾倍。

家事大家都會幫忙，我負責去接送小孩，啊有的時候幫忙看功課，這樣。倒垃圾……我……跟我妹去，我媽煮飯，或是我妹。我跟太太比起來，做家事的時間都是公平的。（G1，老闆，男，38歲）

在決定家庭的大小事務方面，其中 6 位受訪者表示大家共同決定，5 位受訪者表示各自決定，較不同的為茶行年輕老闆 A2，家裡是「大事爸爸決定，小事媽媽決定」，這也顯現出女性在家庭中較為弱勢的地位。

平常家裡面大小事都是爸媽決定的，小事媽媽、大事爸爸。（A2，年輕老闆，男，30歲）

隨著時代的演進，性別平等的觀念逐漸興起，使得大家覺得「男主外，女主內」是一個舊時代的觀念且傳統的父權概念已經落伍。舉例來說，茶園老闆 C1 在受訪時，表示家中大小事都由太太決定，表現出其服從於妻子的態度，以顯示自己的觀念跟得上時代。

大小事都由太太決定，她負責。（C1，老闆，男，56 歲）

雖然大家覺得「男主外，女主內」是一個舊時代落伍觀念，但目前的趨勢並非翻轉，而是變成女生內外都要兼顧的情況，如鄭文烽（2012）所提到的，因為大多數女性都能就業，是故雙薪家庭成為常態，但在臺灣社會還是有不少傳統性別觀念留存，以至於雙薪家庭的性別分工仍會有不平等的現象。同時男性也常認為自己的責任是負擔家中主要經濟，因而忽略從事家事、教養孩子等家庭中重要的部分。

如 D1 受訪者所說，他的太太雖然在外有工作，但

家事分工目前還是老婆啊，因為老婆他就 7 點上到 3 點嘛，阿像我你看 7 點上山我今天可能回到家可能凌晨 5 點了所以有時候真的沒辦法，還好老婆沒有一起回來幫忙，啊如果一起回來幫忙那不就全亂了，而且是因為至少她上班的收入穩定。因為我們務農是比較浮動，因為小孩的學費、生活費、房貸、家裡的管銷...他也是要有一些基本的收入，像我們這種就是起伏比較...所以也算是分散風險啦。(D1，茶行年輕老闆，男，46 歲)

2.男性主導的製茶工作

我們認為製茶在現今茶產業中仍以男性為主的原因有兩個，第一個是男性通常是繼承者，相對其他年齡相近的家庭成員，比如姊妹、妻子，從前一代傳承到更多經驗與技術。第二點是他們存有分工上的習慣，過往因為生理上的差異進行分工，到現在即便透過更先進的機器輔助製茶，製茶工作的的生理差異不再有這麼大的影響，他們仍會以舊有的分工模式執行製茶工作。

茶行的分工大致可以分成行銷管理與製茶兩大部分，在製茶這部分經常只有男性—尤其是當家的老闆會負責，或是在該製作過程處在主導地位，其他人則進行其他輔助工作。我們認為可能有兩個原因，首先，這些老闆大多是從父權傳統中繼承茶行與學習製茶技術，而家中的技術傳承會以男性為重，因此推測他們相比同輩的其他姊妹或者是作為妻子的老闆娘更具備製茶的技術與經驗，製茶工作也自然由老闆主導為佳，到下一代出生後老闆也以相同的模式去教授製茶，就形成了男性主導的製茶工業。我們以受訪者 D1，一位茶行的年輕老闆為例。

訪員：這樣製茶是爸爸負責嗎？

D1：爸爸他主導啦，因為畢竟他的經驗是比較完整，我們要學的東西因為畢竟很多東西你說多厲害，我覺得沒有速成的啦，就是不斷做重複做，做久了之後你累積那個經驗才是最好的。（D1，茶行年輕老闆，男，46歲）

第二是製茶方面的工作在機器還是比較陽春的年代時，會比較需要力氣以及消耗體力，因此男性在生理條件上會比較適任，即便之後機具條件有所改善，使女性成員也能勝任相關的工作，仍會下意識的依據過往的性別分工型態來進行（李悅端、柯志明，1994）。我們推測，這樣子的分工習慣在茶行中也有體現

出來，這點在 36 歲的製茶廠年輕老闆 E1 家庭的分工模式下能看出來，男性仍遵照過去的模式繼續炒茶等製成，女性則負責製作後期的輔助工作。並且實際上，一位 38 歲的製茶廠老闆 G1 的女兒在幫忙其他工作之餘，也會參與、學習較為辛苦的炒茶部分，也能說明炒茶的機械方面由女性使用是不會有太大的差別的。

E1：對，包含小孩他們也會，啊如果他們有來幫忙他們也會，那就是放在笳笠上面的就稱為萎凋，萎凋完成之後比如說像以綠茶來講，它就是直接接炒菁，反正萎凋過後的製程大致上都是由我跟爸爸來完成，那乾燥完之後就是說茶葉做好了乾燥完之後，就是乾燥完是屬於毛茶，就是我們簡稱粗製茶，所以你需要精製，把一些老葉或是雜質把它整理，那精製的部分原則上都是由太太跟媽媽完成，那絕大部分還是太太。(E1，製茶廠年輕老闆，男，36 歲）

會啊這個我女兒也會炒茶，這個老二比較沒辦法而已，這個小女兒，大女兒她也是會採茶，五個都是會採茶。（G1，製茶廠老闆，男，38 歲）

（三）小結

1.繼承

(1)後代接手的原因

在經過我們的訪談後，可以將茶廠、茶行後代接手的原因歸納成以下兩點：「顧及父母的身體狀況」與「考量自身原本職業之狀態等因素」。另外，也有進入茶產業的門檻與成本都較其他人低的特性。其中有三個具有代表性的受訪者，由茶行年輕老闆 A2 的回答中，我們可以發現：其回家接手的原因除了父親的身體狀況之外，還有回家接班不必受制於人，即便未必較輕鬆、高薪，但在工作情緒上有所差異。而製茶廠年輕老闆 E1 的回答則可以和文獻回顧中，農業繼承的

形式與態度轉變所提到的有所呼應：受訪者回家接手的原因之一是非農的就業市場不具自主性、條件下降。最後，從傳統茶行年輕老闆 D1 的回答中可以看出其接手家業的原因，除了家人的身體因素之外，還有原先職業受制於人、利潤下降。另外，D1 還提到：對於家裡原先就是從事茶產業的受訪者們而言，再回頭經營茶產業的門檻與成本都比較低。這也和我們從文獻中所看到的「非農就業市場條件下降」和「家庭能使回農子弟快速入門農業」的特性相符。

(2)男性接班的原因

我們發現所有茶行的接班人都為兒子。我們認為有兩種可能：「傳統的承襲」和「被婆家阻撓」，而其中傳統的承襲與王章逸所提出農業中的「子承父業」特性相符。

(3)長男接班的原因

在繼承製茶技術方面，透過訪談，我們發現到：幾乎所有茶行的接班人都為兒子、而非女兒，甚至還都是由「長男」接班。對於此現象，除了繼承人選只有一人的情況外，可以將其原因歸納成兩種：因為「傳統」及「使命感」的緣故，或是因為「婆家給的壓力」。在對於傳統茶行年輕老闆 A2 的訪談中，我們發現：有些茶行因為家裡從事茶產業，從以前到現在皆是傳給長子，便成了一種傳統習慣。在這樣的情況下，即使長子未必對茶產業有興趣，但由於遵循以前的傳統，父親會將技術傳授給他，他也就必須將接手家族企業的重責大任攬下。而在與茶行老闆娘 D2 的訪談中，我們則發現：雖然有一些茶行的女性後代也有心想學，卻會被公婆認為既然已經嫁到夫家，就應以夫家為重，因此茶行長輩仍選擇將技術傳承給男性後代。

(4)女性繼承人

從行政院主計總處，周怡伶的〈從從農業普查看農家婦女角色之轉變〉中，我們可以看到在臺灣的農產業中有女性經營者上升的趨勢。我們推測，農業普查中所提到的「女性經營者」中有一定比例的「女性農業繼承人」存在，所以這樣的趨勢可以代表在女性經營者中佔有一定比例的「女性農業繼承人」也是增加的。然而我們所訪問到的茶行、茶廠中，仍是以男性繼承人為主，所以我們認為女性農業經營者／女性農業繼承人數上升的現象在三峽的茶產業中還未能有所展現。

2.分工

(1)公務

根據研究，我們有五個發現。第一，我們發現由於女性結婚後認定丈夫家的公司也是「自己家」的公司，因此會努力學習專業能力以輔助丈夫的事業發展。第二，我們發現即使配偶具有相關能力，也會受限於未來有小孩或者需要照顧家中年長者時，便會中斷目前的工作，投入家務活動中。呼應頭家娘的內容，指出女性在進入家庭後必須要兼顧工作與家務，才算「稱職」。第三，我們發現了：在茶產業中，雖然接手的是男性，但太太通常必須拋棄原有的工作職位，投入家庭，甚至是輔助茶產業。第四，因為製茶的技術多落在男性的繼承者上，使得這些男性繼承者的配偶只能分擔家務、行銷的工作。第五，雖然多數以傳統茶行說已交棒給第三代（年輕老闆），但我們發現他們的財政仍多由第二代的「頭家娘」掌管，可看出第三代老闆（年輕老闆）的配偶還尚未能接手，只能負責分擔家務以及年輕人較擅長的網路行銷、企劃事務等，管帳的工作還是在年長一輩的老闆娘手上。

(2)家務

根據研究，我們主要有三個發現。第一，即使大部分受訪者主觀上皆認為家務分工平等，然而在客觀的數據上，妻子從事家務的時數仍高於丈夫。在傳統茶行年輕老闆 A2 的訪談中，我們發現了，母親相較於父親更具有打理小孩生活的責任心，當小孩有突發狀況需要處理時，通常是由母親負責處理。在專業的製茶技術地方面，大多是由男性繼承者負責，他們的配偶則多半在茶行負責低技術的工作，再加上早期台灣社會的父權思想，使男性擁有特權感受，認為家事勞動是屬於妻子的責任，因而理所當然地認為自己不需分擔家務勞動。

第二，傳統茶行的職務分工也會間接影響到家務分工。其中又分為三種狀況，第一，由於女性不用也不會製茶，因此需要負擔更多的家務勞動；第二，女性不僅需要幫忙製茶，更需負擔大部分的家務勞動；第三，女性在外工作，而男性認為女性較早下班，因此需要負擔較多的家務勞動，有第二輪班（second shift）的現象。

第三，即便是同一家人，在主觀的家務分工上仍有可能得到非常不同的回答。在訪問家務分工方面的事情時，有些受訪者會選擇避而不談，或是回答語帶保留，我們推測，由於上一輩的女性是在父權社會中成長，加上長期以來社會對於性別角色的期待，因此自然而然地為丈夫保留顏面、捍衛地位，所以選擇說謊。

(3)男性做主的製茶工作

在製茶部分的分工中，我們發現其都由男性—尤其是當家的老闆負責，或是老闆處於主導地位，由其他人輔助其完成工作。對於此現象，我們認為原因大致可以歸納成兩點：「經驗及技術的具備」以及「分工上的習慣」。前者我們推測，繼承者通常為男性，由於身為繼承者，因此相對其他家庭成員，他們具備更多經

驗與技術。後者則是因過往機器運用普及度不高，茶產業以生理差異進行分工，認為製茶需要由力氣大的男生負責，即便現今多使用機器協助製茶，生理條件不再是製茶師需具備的關鍵因素，分工仍隨傳統習慣延續至今。

六、結論

本研究主要探討三鶯地區的茶行在繼承以及分工方式是否出現性別化的現象。首先在繼承方面，繼承人多半是因為考量父母身體狀況或先前職業的未來發展不佳而接手，其中又多以長男佔多數。除去「家中僅有一個子女的因素」以外，其他原因如「依照傳統習慣」以及接班人身為長男的「使命感」成了繼承家業的理由；我們也發現即便茶行的女性後代有意願，卻因為結婚後面臨婆家的壓力而放棄，最終仍由男性後代繼承。

而在公務及家務的分工上，因茶行繼承人的配偶大多需要照顧後代、家中長輩和承擔家務，故原先的能力、專長無法完全展現。甚至因為茶行帳務多掌握在「頭家娘」（茶行繼承人的母親）上，所以對茶行的經濟也較無插手的餘地。因此茶行繼承人的配偶的工作「被分配到」處理家務，並需要在閒暇時充當輔助茶產業的角色，像是行銷企劃、設計、茶葉包裝等；也有不少茶行繼承人的配偶原先並非茶產業、行銷相關背景，而是嫁進茶行後才開始摸索、學習。

總體來說，近期性別意識抬頭，所有的受訪者都有意識到性別分工或者性別不平等的影響，他們在接受訪問時都會直覺性地回答「家庭事務、茶行工作都很平等、平均」，但在我們更深入的問答下，往往會發現不平等分工的端倪。雖然 J1 和 J2 的管理方式比起其他茶行更去性別化分工，但是在家務分工上也仍有待進步的空間。而其他茶行則認為如此的公務、家務性別分工模式傳統且可靠，可以帶來和諧和效率。但從長期對性別的觀察來看，這樣的分工方式可能具有性別偏見並且限縮女性繼承人發展的可能性。

七、研究限制及未來可能研究方向

本研究主要受到以下三點限制：

首先，部分研究對象的樣本數不足，例如我們幾乎沒有訪談到純粹以販售茶青維生的純茶農，因為茶農普遍居住在山上且工作時間特殊，身為學生的我們在交通工具及時間上有著一定的限制，導致在訪談茶農上有困難。

其次，由於訪談題目部分涉及個人隱私，可以發現受訪者傾向於往好的面向回答；但本研究的研究者都還在練習質化研究的路上，一時之間沒有足夠經驗去引導受訪者回答真相。

最後，在少數受訪者的案例中，我們發現家務分工與茶務分工很可能是過於隱私甚至是機密的議題，例如CaseK1中年輕老闆的母親就因受訪問題太過私密，出面告知他的不認同。

綜上所述，本研究在資源與時間上有所限制，同時在研究問題與訪談技巧上有著需要更加琢磨的地方。

參考文獻

李悅端、柯志明，1994，〈小型企業的經營與性別分工－以五分埔成衣業社區爲案例的分析〉。台灣社會研究季刊第十七期。

陳慈玉，2004，《台北縣茶業發展史》，稻香出版社。

唐先梅，1999，〈從家務工作的本質談雙薪家庭夫妻家事分工〉。

徐薏如，2010，〈台灣地區民眾性別意識對家務分工、子女教養態度之研究〉。佛光大學社會學系碩士論文。

蔡慈娟，2013，〈性別角色、夫妻權力與家務分工對家庭生活滿意度之影響〉。國立中正大學社會福利學系暨研究所碩士論文。

黃怡菁，2018，〈茶鄉婦女的勞動：以峨眉地區的採茶婦女為例〉。國立交通大學客家文化學院客家社會與文化碩士在職專班論文。

高承恕，1999，〈頭家娘-台灣中小企業「頭家娘」的經濟活動與社會意義〉。

胡台麗，1982，〈媳婦入門：田野心影錄〉。臺北：時報出版公司。1997 增訂新版。

1978，〈消逝中的農業社區：一個市郊社區的農工業發展與類型劃分〉。中央研究院民族學研究所集刊 46:79-111。

黃樹仁，2002，〈心牢一農地農用意識形態與台灣城鄉發展〉，台北市，台灣。

王章逸，2019，〈回家種田：當代農家子弟的回農與繼承過程分析〉。國立台灣大學生物資源暨農學院生物產業傳播暨發展學系碩士論文。

周怡伶，2018，〈從農業普查看農家婦女角色之轉變〉。行政院主計總處國勢普查處。

附錄

（一）受訪者資料

編號	時間	受訪者
1	10/28	祥興茶行：老闆娘
2		祥興茶行：老闆
3	10/27	天芳茶行：黃耀寬先生
4	11/5	天芳茶行：黃正忠先生
5		戴記茶行：老闆、老闆娘
6	11/22	火金姑茶：正永吉先生
7	11/24	戴記茶行：戴文祥先生
8		恬緣：范添貴先生

9	11/25	正全製茶廠
10		建安茶行
11	11/26	大埔製茶廠
12	12/14	谷芳有機茶行
13	12/15	廖老茶莊

（二）訪綱

一、基本資料：

1.請問受訪者的性別？

2.請問受訪者的年齡？

1.請問家庭成員組成為幾個人？又有哪些？請問是否有結婚？請問家庭成員、配偶的教育程度和在接手家族事業前的工作為何？和現在的生活相比差在哪裡？請問可不可以給予確切的時間？（像是以前當工程師需要早九晚五，至少工作 8 小時；現在則是需要 5 小時就好）

2.請問主要的經濟來源是否為茶行？或者有其他的營生或是副業？目前的經濟狀況為何？小康？富裕？或者稍微困難？請問可不可以透露目前自己家的茶園面積是多少？又需要多少人力？（包含家庭成員）

3.請問能否透露一下營業額是多少？和過往若有在外工作領薪水時差多少？（像是以前當工程師一個月有 4 萬，現在一個月平均 5 萬左右）

二、事業生活（限定在茶行業務）：

1.請問何時開始接手家族事業？（或者不是家族事業，請問是因為什麼機緣踏入此行業？）

2.請問平時的工作時程、工作內容、項目為何？以及平時茶產業的採收、製茶等時序為何？（例如白天需要製茶，下午需要和茶農洽談等；現在這個月需要採收茶菁等）

3.請問採茶的工作季節有沒有差異？又是差在哪裡？（像是冬天天冷，就不需要 3~5 天就採收一次之類的）請問是否能否給予確切的種茶的時程？（像是什麼時候是盛產，什麼時候是淡季，何時要除草、施肥等）

4.請問以上提到的工作內容是否有分工？又是如何和家庭成員分工？像是妻子需要顧茶行；兒子需要和茶農洽談等。

5.請問您大概多久會幫忙一次茶行業務？又是主要負責什麼工作？（或者不會幫忙？為什麼？）

6.請問茶行業務主要是由誰來作為領導者？

三、家庭生活（限定在家庭事務）：

1.請問平常的家事（像是洗衣服、煮飯、洗碗等）主要是由誰來負責？或者是誰有空就去做（平均分攤）？那您做家事的時間比是多少？您認為您先生/太太做家事的時間大概幾小時？

2.請問家庭大小事務主要是由誰決定？

3.請問結婚(如果有結婚)前後您做家事的時間是否有變多？如果有，那大概多了多少小時？如果變少，請問大概少了幾個小時？又是因為誰負責家事而變少？