

僱用管理性別平等概況調查報告

性別工作平等實況

資料時間：中華民國100年11月

附載：● 工作場所性別平等概況調查



行政院勞工委員會

Council of Labor Affairs, Executive Yuan, Taiwan R.O.C.

中華民國 101 年 4 月 編印

僱用管理性別平等概況調查報告

資料時間：中華民國100年11月

附載：工作場所性別平等概況調查



行政院勞工委員會

中華民國101年4月編印

國家圖書館出版品預行編目資料

僱用管理性別平等概況調查報告／行政院勞工委員會編。

— 一臺北市：勞委會，民 101.04

面；公分

ISBN：978-986-03-2131-9（平裝）

1.勞動統計 2.兩性平權 3.臺灣

556.028

101005142

僱用管理性別平等概況調查報告

中華民國 101 年 4 月

出版機關：行政院勞工委員會

地 址：台北市延平北路二段 83 號

電 話：(02)8590-2906

網 址：<http://www.cla.gov.tw>

版 次：第一版

印 刷 者：晟傳文化事業有限公司

地 址：台北市寧波西街 124 號之 2

電 話：(02)2303-9471

展 售 處：

三民書局

地 址：100 台北市中正區重慶南路 1 段 61 號

電 話：(02)2361-7511

國家書店松江門市

地 址：104 台北市松江路 209 號一樓

電 話：(02)2518-0207

國家書店網址：<http://www.govbooks.com.tw>

五南文化廣場

地 址：400 台中市中山路 6 號

電 話：(04)2260-330 轉 20~21

本刊電子版登載於本會網址：

<http://statdb.cla.gov.tw/html/com/statinvest.htm>

本會免付費電話：0800-085151

著作權管理資訊

行政院勞工委員會統計處保留對本書依法所享有之所有著作權利，欲重製、改作、編輯或公開口述本書全部或部分內容者，須徵得財產權管理機關之同意授權。（請洽行政院勞工委員會統計處，電話：85902904~6）

定 價：新台幣 250 元

GPN：1010100667

ISBN：978-986-03-2131-9

凡 例

- 一、本報告資料因四捨五入關係，部分總計數字容不等於細項數字之和。
- 二、本報告各項資料說明及附註等，分別註明於各該統計表下端。
- 三、本報告所用符號意義如下：

0 表示數字不及一單位

- 表示無數值

四、地區別說明：

北部： 新北市、宜蘭縣、桃園縣、新竹縣、臺北市、基隆市、新竹市。

中部： 苗栗縣、彰化縣、南投縣、雲林縣、臺中市。

南部： 嘉義縣、屏東縣、澎湖縣、高雄市、臺南市、嘉義市。

東部： 臺東縣、花蓮縣。

五、資料使用上的限制：

部分變數樣本較少時，在使用上須注意其抽樣誤差。

目 錄

壹、前言	1
貳、調查概況	1
參、統計結果提要分析	5
肆、統計表	
表 1 員工規模 30 人以上事業單位訂定「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」及員工申訴性騷擾事件之情形	30
表 2 事業單位提供「生理假」之情形	32
表 3 事業單位對懷孕員工提供友善措施之情形	34
表 4 事業單位提供「懷孕期間經醫師診斷需安胎休養員工，其治療或休養期間併入住院傷病假」之情形	36
表 5 事業單位提供「產假」之情形	38
表 6 事業單位提供「流產假」之情形	42
表 7 事業單位提供「陪產假」之情形	44
表 8 事業單位「哺乳室或集乳室」設置之情形	46
表 9 員工規模 30 人及以上之事業單位提供「為撫育未滿 3 歲子女，得減少或調整工作時間」之情形	48
表 10 事業單位提供「家庭照顧假」之情形	50
表 11 事業單位提供各項假別與措施列入考績考核之情形	52
表 12 事業單位提供「育嬰留職停薪」措施之情形	54
表 13 員工規模 250 人以上事業單位設立托兒所之情形	58
表 14 員工規模 250 人以上事業單位提供托兒所或托兒措施之情形	60
表 15 事業單位對「管理職」招募之情形	61
表 16 事業單位對「事務職」招募之情形	62
表 17 事業單位對「銷售職」招募之情形	63
表 18 事業單位對「專業技術職」招募之情形	64

表 19	事業單位對「危險及耗體力工作」招募之情形.....	65
表 20	事業單位對特定職類僅招募男性之主要原因.....	66
表 21	事業單位對特定職類僅招募女性之主要原因.....	68
表 22	事業單位對受僱者工作分配有性別考量之情形.....	70
表 23	事業單位對受僱者薪資給付標準有性別考量之情形.....	71
表 24	事業單位對受僱者調薪幅度有性別考量之情形.....	72
表 25	事業單位辦理考核時有性別考量之情形.....	73
表 26	事業單位辦理陞遷時有性別考量之情形.....	74
表 27	事業單位辦理訓練及進修有性別考量之情形.....	75
表 28	事業單位資遣、離職或解僱員工有性別考量之情形.....	76
表 29	事業單位對受僱員工福利措施有性別考量之情形.....	77

伍、附錄

附錄一 工作場所性別平等概況調查

壹、調查概況	81
貳、統計結果提要分析	86
參、附表	
附表 01 受僱者於「求職」遭受不平等待遇及申訴情形.....	110
附表 02 受僱者於「工作分配」遭受不平等待遇及申訴情形.....	112
附表 03 受僱者於「調薪幅度」遭受不平等待遇及申訴情形.....	114
附表 04 受僱者於「考核、考績」遭受不平等待遇及申訴情形.....	116
附表 05 受僱者於「陞遷」遭受不平等待遇及申訴情形.....	118
附表 06 受僱者於「訓練、進修」遭受不平等待遇及申訴情形.....	120
附表 07 受僱者於「資遣、離職或解僱」遭受不平等待遇及申訴情形.....	122
附表 08 受僱者於「員工福利措施」之提供遭受不平等待遇及申訴情形.....	124
附表 09 受僱者曾因結婚而在職場中遭受不平等待遇之情形.....	126

附表 10	女性受僱者曾因懷孕或生小孩而在工作 中遭受不平等待遇之情形...	130
附表 11	受僱者 100 年內因照顧家人而在工作 中遭受不平等待遇之情形.....	134
附表 12	受僱者服務的單位設置處理性騷擾機 制或管道之情形.....	138
附表 13	受僱者 100 年內在工作場所遭受性騷 擾之情形.....	142
附表 14	受僱者對性別平等法各假別與措施之 認知情形.....	146
附表 15	受僱者對雇主若違反性別工作平等法 規定，可向工作地點縣市政府勞工 行政單位申訴之認知情形.....	154
附表 16	受僱者最近一年(100 年)內參加職場 性別工作平等宣導或教育訓練之 情形.....	156
附表 17	受僱者認為「性別工作平等法」的實 施對職場上的工作平等是否有改 善.....	158
附表 18	受僱者 100 年內申請「家庭照顧假」 之情形.....	160
附表 19	女性受僱者 100 年內申請「生理假」 之情形.....	164

附錄二 「僱用管理性別平等概況調查」、「工作場所性別平等概況調查」調查表

附錄三 性別工作平等法 (100 年 01 月 05 日修訂後條文)

附錄四 勞動統計刊物一覽表

壹、前言

近年來政府為維護職場上性別工作平等，積極推動性別工作平等法之各項措施，營造友善職場環境。性別工作平等法歷來修正大多朝向擴大適用規模，其中於100年將家庭照顧假原僅適用於僱用5人以上事業單位之規定，擴及所有受僱者，並實施安胎休養措施，更有助於勞工平衡家庭育兒責任與職涯發展。性別工作平等法實施以來，有效提升臺灣女性勞動參與率，由91年之46.59%上升至100年之49.97%，10年間提升3.38個百分點，勞動參與率創历史新高。

為蒐集事業單位對性別工作平等法各項規定之執行情形，本會廣續辦理本調查，藉此了解性別工作平等法相關規定之實施現況。本次調查以臺灣地區參加勞工保險之事業單位(不含投保人數3人以下之事業單位)為抽樣母體，完成有效樣本3,078份，信賴水準95%下，百分比估計值之抽樣誤差在 ± 1.77 個百分點以內。

貳、調查概況

- 一、調查目的：掌握事業單位對勞工之僱用管理實況及性別工作平等法實施情形，提供政府推動勞動政策之參考。
- 二、法令依據：依據統計法第三、四條及行政院勞工委員會組織條例第廿一條規定辦理。
- 三、調查範圍及對象：臺灣地區參加勞工保險之事業單位(不含投保人數3人以下之事業單位)。
- 四、調查項目：
 - (一)性騷擾防治概況：包括事業單位訂定「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」、設置性騷擾之申訴處理機制及員工申訴性騷擾情形。
 - (二)各項假別及照顧措施概況：包括事業單位提供生理假、流產假、產假、陪產假、家庭照顧假情形及提供懷孕者照顧措施、為撫育未滿3歲子女，得減少或調整工作時間等措施實施情形。
 - (三)育嬰留職停薪概況：包括事業單位提供育嬰留職停薪措施情形，以及員工申請育嬰留職停薪期間人力因應和復職考量等情形。
 - (四)僱用管理概況：包括事業單位對各職類之招募是否有性別考量情形，及對工作分配、薪資給付標準、調薪幅度、考核(考績)、陞遷、訓練及進修、資遣及離職或解僱、員工福利措施之提供等性別考量情形。
- 五、資料時間：以100年11月之情況為準，調查表另有規定者從其規定。

六、調查期間：自100年11月1日至11月30日止。

七、調查方法：採用郵寄問卷輔以電話催收，以多元管道方式進行回收。

八、抽樣設計及推估方法：

(一)抽樣母體：臺灣地區參加勞工保險之事業單位(不含投保人數 3 人以下之事業單位)。

(二)抽樣方法：採「分層隨機抽樣」，按 19 個行業別、員工規模別(4~29 人、30~249 人、250 人以上)及地區別(北部地區、中部地區、南部地區、東部地區)分層。

(三)推估方法：

$$E_{ijk} = \frac{N_{ijk}}{n_{ijk}}$$

$$\hat{X}_i = \sum_j \sum_k \sum_l x_{ijkl} \times E_{ijk}$$

$$\hat{X} = \sum_i \hat{X}_i$$

$$v(\hat{X}) = \sum_i \sum_j \sum_k N_{ijk}^2 \left(1 - \frac{n_{ijk}}{N_{ijk}} \right) \times \frac{s_{ijk}^2}{n_{ijk}}$$

N_{ijk} ：表第 i 大行業，第 j 規模層，第 k 地區層母體事業單位家數

n_{ijk} ：表第 i 大行業，第 j 規模層，第 k 地區層樣本事業單位家數

E_{ijk} ：表第 i 大行業，第 j 規模層，第 k 地區層之擴大權數

x_{ijkl} ：表第 i 大行業，第 j 規模層，第 k 地區層，第 l 個樣本之某一特徵值

$\hat{X}_i$ ：表推算之第 i 大行業某一特徵值之總和

$\hat{X}$ ：表推算之某一特徵值總和

s_{ijk}^2 ：表第 i 大行業，第 j 規模層，第 k 地區層之樣本某一特徵值變異數

$v(\hat{X})$ ：表推算某一特徵值總和變異數之推算式

(四)調查結果表百分比部分是以加權推估後百分比表示。

九、母體及樣本結構：

表1、樣本和母體之結構—按行業分

中華民國100年11月

行業別	母體		樣本	
	家數	百分比	家數	百分比
總計	242,165	100.0	3,078	100.0
農、林、漁、牧業	411	0.2	64	2.1
礦業及土石採取業	231	0.1	56	1.8
製造業	66,228	27.3	648	21.1
電力及燃氣供應業	200	0.1	106	3.4
用水供應及汙染整治業	1,594	0.7	83	2.7
營造業	19,918	8.2	195	6.3
批發及零售業	91,649	37.8	690	22.4
運輸及倉儲業	5,758	2.4	122	4.0
住宿及餐飲業	9,007	3.7	100	3.2
資訊及通訊傳播業	5,282	2.2	94	3.1
金融及保險業	3,982	1.6	99	3.2
不動產業	5,336	2.2	89	2.9
專業、科學及技術服務業	9,285	3.8	116	3.8
支援服務業	6,460	2.7	90	2.9
公共行政及國防；強制性社會安全	2,014	0.8	86	2.8
教育服務業	3,002	1.2	126	4.1
醫療保健及社會工作服務業	5,460	2.3	134	4.4
藝術、娛樂及休閒服務業	1,257	0.5	83	2.7
其他服務業	5,091	2.1	97	3.2

說明：母體資料來源為勞保局100年7月之勞工保險事業單位檔。

表2、樣本和母體之結構—按規模分

中華民國100年11月

規模別	母體		樣本	
	家數	百分比	家數	百分比
總計	242,165	100.0	3,078	100.0
29人以下	212,955	87.9	1,867	60.7
30~249人	26,575	11.0	765	24.9
250人以上	2,635	1.1	446	14.5

說明：母體資料來源為勞保局100年7月之勞工保險事業單位檔。

表3、樣本和母體之結構—按地區分

中華民國100年11月

地 區	母 體		樣 本	
	家數	百分比	家數	百分比
總計	242,165	100.0	3,078	100.0
北部地區	129,833	53.6	1,422	46.2
中部地區	58,918	24.3	663	21.5
南部地區	50,521	20.9	792	25.7
東部地區	2,893	1.2	201	6.5

說明：母體資料來源為勞保局100年7月之勞工保險事業單位檔。

參、統計結果提要分析

一、性騷擾防治情形

100年員工規模30人以上之事業單位有訂定「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」者占82.3%(含75.1%有在工作場所公開揭示及7.2%沒有在工作場所公開揭示)，沒有訂定者占17.7%。自性別工作平等法實施以來，事業單位已訂定「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」之比率提高46.8個百分點，訂定比率由91年的35.5%遞增至100年的82.3%。

按員工規模觀察，事業單位員工規模愈大者，訂定比率愈高，250人以上之事業單位已訂定者達99.4%，30~249人之事業單位已訂定者占80.6%。

表4、員工規模30人以上事業單位訂定「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」情形

項目別	總計	有訂定	單位：％		沒有訂定
			有在工作場所公開揭示	沒有在工作場所公開揭示	
91年	100.0	35.5	-	-	64.5
93年	100.0	55.0	49.8	5.1	45.0
94年	100.0	56.7	48.6	8.1	43.3
95年	100.0	65.2	57.2	8.0	34.8
96年	100.0	68.0	61.5	6.5	32.0
97年	100.0	76.0	70.1	5.9	24.0
98年	100.0	79.3	73.2	6.1	20.7
99年	100.0	81.4	76.8	4.6	18.6
100年	100.0	82.3	75.1	7.2	17.7
較91年增減百分點	-	46.8	-	-	-46.8
員工規模					
30~249人	100.0	80.6	72.7	7.9	19.4
250人以上	100.0	99.4	99.2	0.2	0.6

100年間有員工申訴性騷擾事件之事業單位占0.8%，與99年相當，均未超過1%。員工有申訴性騷擾事件之事業單位中，平均申訴件數1.2件，且大多數為女性員工提出申訴。

表5、事業單位員工申訴性騷擾事件情形

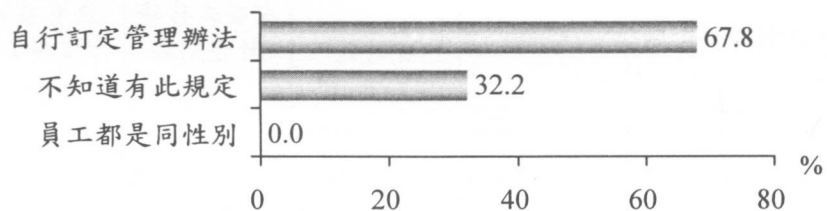
單位：%、件

項目別	總計	有	平均件數	沒有
93年	100.0	2.4	-	97.6
94年	100.0	0.8	-	99.2
95年	100.0	1.6	1.0	98.4
96年	100.0	0.7	1.2	99.3
97年	100.0	1.3	1.0	98.7
98年	100.0	0.3	1.3	99.7
99年	100.0	0.8	1.2	99.2
100年	100.0	0.8	1.2	99.2

說明：依員工規模30人以上事業單位進行統計。

沒有訂定「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」的主要原因，以「自行訂定管理辦法」最高占67.8%，其次為「不知道有此規定」占32.2%。

圖1、事業單位未訂定「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」的主要原因



說明：以未訂定該辦法之事業單位為100.0%計算。

就事業單位設置性騷擾申訴處理機制或管道統計，以「直接向雇主或主管申訴」占86.7%最高，其次是有「設置處理性騷擾之專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱」，占50.0%，再其次是「組成申訴處理委員會」，占39.1%。

表6、事業單位設置性騷擾處理機制或管道情形

中華民國100年11月

單位：%

項目別	總計	有	沒有	不知道
設置處理性騷擾之專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱	100.0	50.0	47.6	2.4
組成申訴處理委員會	100.0	39.1	58.3	2.7
直接向雇主或主管申訴	100.0	86.7	10.5	2.9

說明：依員工規模30人以上事業單位進行統計。

二、促進工作平等措施

性別工作平等法實施已滿十年，事業單位對於各項措施實施比率均較91年成長，對於促進兩性工作平等有正面助益。

表7、事業單位對性別工作平等法各項規定之實施情形

項目別	單位：%									
	91 年	93 年	94 年	95 年	96 年	97 年	98 年	99 年	100 年	較91 年 增減百分點
生理假 ⁽¹⁾	17.3	27.5	27.2	31.8	38.4	43.6	44.8	45.4	45.6	28.3
流產假 ⁽¹⁾	41.6	39.5	49.5	43.4	46.8	49.4	54.7	54.6	55.0	13.4
安胎休養 ⁽⁵⁾	-	-	-	-	-	-	-	-	39.0	-
產 假 ⁽²⁾	78.1	83.5	95.1	96.6	95.7	96.2	96.9	96.8	96.8	18.7
陪產假 ⁽³⁾	29.0	42.8	48.1	45.6	46.6	55.7	57.3	57.8	57.7	28.7
家庭照顧 ⁽⁴⁾ (員工規模 5 人以上) (員工規模 30 人以上)	-	-	-	-	-	-	-	-	37.2	-
	-	-	-	-	-	37.4	36.6	36.8	39.3	-
	34.0	35.4	34.6	41.1	43.1	56.8	63.4	62.9	63.6	29.6
為撫育未滿 3 歲子女，得減少或調整工作時間 (員工規模 30 人以上)	23.0	28.9	27.4	33.5	30.8	39.5	41.9	47.5	47.7	24.7
設置「托兒設施」或提供「托兒措施」 (員工規模 250 人以上)	36.3	38.1	38.1	41.7	41.6	52.6	63.6	68.9	77.3	41.0
育嬰留職停薪 ⁽⁴⁾ (員工規模 30 人以上)	-	-	-	-	-	-	40.3	40.7	40.8	-
	38.9	56.7	54.2	50.1	52.6	60.0	70.5	75.3	79.1	40.2
性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法 (員工規模 30 人以上)	35.5	55.0	56.7	65.2	68.0	76.0	79.3	81.4	82.3	46.8

說明：(1) 95年起資料排除「無女性員工」之樣本。

(2) 94年起資料排除「無女性員工」及「員工沒有此項需求」之樣本 (含女性皆未婚及員工年齡層偏高之樣本)。

(3) 99年起資料排除「無男性員工」之樣本。

(4) 97年起「家庭照顧假」擴大至員工規模5人以上事業單位，100年起擴大至所有受僱者；98年5月起「育嬰留職停薪」措施擴大至所有受僱者。

(5) 100年起新增「安胎休養」，排除單位內「無女性員工」之樣本。

(一)事業單位實施各項假別之情形

1.生理假

91年至100年間事業單位有提供「生理假」的比率呈逐年上升趨勢，100年為45.6%，較91年提高28.3個百分點。就有給生理假事業單位中，員工曾於100年內提出申請者有31.4%，全年平均申請人次為17.6人次。

按員工規模觀察，規模愈大，有提供「生理假」的比率愈高，由29人以下者42.1%增至250人以上者88.4%。

表8、事業單位提供「生理假」之情形

單位：%；人次

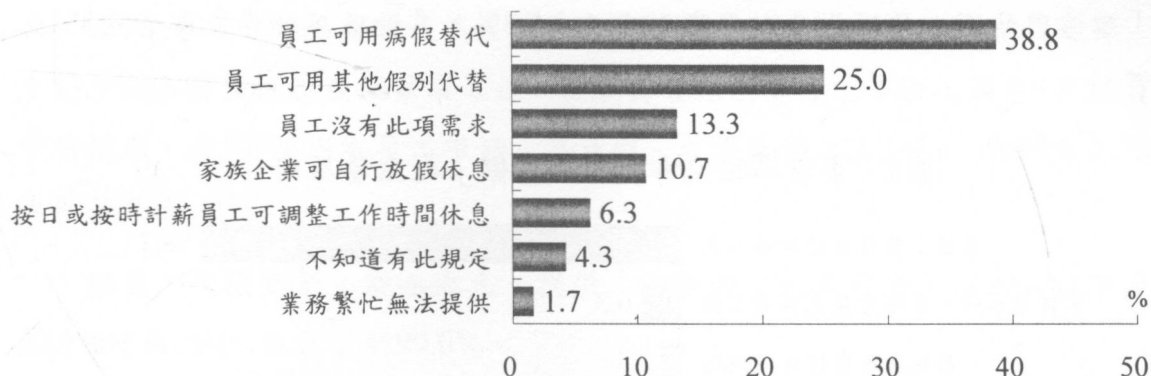
項目別	總計	有提供	員工申請情形				沒有提供
			有員工申請	平均申請人次	沒有員工申請	不知道/未回答	
91年	100.0	17.3	-	-	-	-	82.7
93年	100.0	27.5	-	-	-	-	72.5
94年	100.0	27.2	-	-	-	-	72.8
95年	100.0	31.8	13.3	17.5	18.2	0.3	68.2
96年	100.0	38.4	14.1	14.6	23.6	0.6	61.6
97年	100.0	43.6	17.4	12.1	20.7	5.5	56.4
98年	100.0	44.8	15.0	18.2	29.1	0.6	55.2
99年	100.0	45.4	13.7	18.5	31.7	-	54.6
100年	100.0	45.6	14.3	17.6	31.3	-	54.4
較91年增減百分點	-	28.3	-	-	-	-	-28.3
員工規模							
29人以下	100.0	42.1	11.0	6.6	31.1	-	57.9
30~249人	100.0	69.1	34.8	25.3	34.3	-	30.9
250人以上	100.0	88.4	71.4	112.8	17.0	-	11.6

說明：1.95年起將「無女性員工」之事業單位排除不列入統計。

2.「平均申請人次」以有員工申請之事業單位計算而得。

事業單位沒有提供「生理假」的主要原因為「員工可用病假替代」占38.8%，其次為「員工可用其他假別替代」占25.0%，再其次為「員工沒有此項需求」、「家族企業可自行放假休息」分別占13.3%及10.7%，其他各項原因的比率皆在6%及以下。

圖2、事業單位沒有提供「生理假」之主要原因



說明：以沒有提供該項假別之事業單位為100.0%計算。

2.產假

100年事業單位有提供「產假」者占96.8%，平均給予產假7.5週。產假期間工資之發放，以「工資給全薪」占62.6%最多，「工資給底薪」占25.7%次之，「發給部分工資」占4.9%，「不發工資」占2.3%。

就員工規模觀察，29人以下事業單位有提供「產假」者有96.3%，30～249人及250人以上有提供者皆達99%以上。

表9、事業單位提供「產假」情形

單位：%

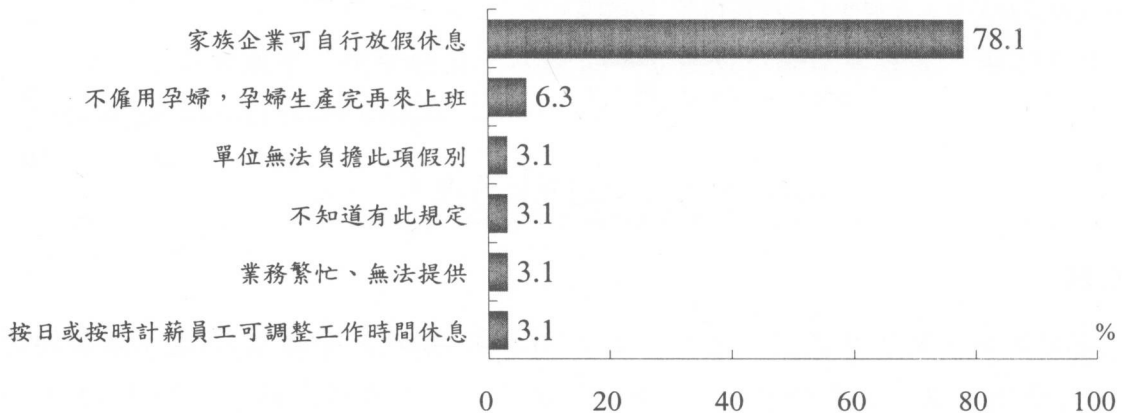
項目別	合計	有提供	工資給予方式						平均產假期間(週)	沒有提供
			工資給全	工資給底薪	發給部分工資	不發工資	發工資	其他		
91年	100.0	78.1	-	-	-	-	-	-	6.8	21.9
93年	100.0	83.5	57.2	21.2	2.0	1.2	1.9	-	7.5	16.5
94年	100.0	95.1	62.5	27.3	3.9	1.4	-	-	7.1	4.9
95年	100.0	96.6	63.6	26.8	3.6	1.6	1.0	-	7.2	3.4
96年	100.0	95.7	64.6	24.3	3.0	2.2	1.5	-	7.2	4.3
97年	100.0	96.2	64.0	20.3	2.7	3.4	5.8	-	7.6	3.8
98年	100.0	96.9	64.1	23.1	5.0	1.9	2.8	-	7.5	3.1
99年	100.0	96.8	64.6	24.5	4.0	2.0	1.9	-	7.5	3.2
100年	100.0	96.8	62.6	25.7	4.9	2.3	1.4	-	7.5	3.2
較91年增減百分點	-	18.7	-	-	-	-	-	-	0.7	-18.7
員工規模										
29人以下	100.0	96.3	59.3	27.7	5.3	2.6	1.4	-	7.5	3.7
30～249人	100.0	99.6	82.5	13.6	2.4	0.5	0.7	-	7.8	0.4
250人以上	100.0	100.0	85.1	11.1	0.3	0.0	3.5	-	8.0	-

說明：1. 94年起將「無女性員工」及「員工沒有此項需求」之事業單位排除不列入統計。

2. 「平均產假期間(週)」以有提供之事業單位計算而得。

事業單位沒有提供「產假」主要原因為「家族企業可自行放假休息」占78.1%，「不僱用孕婦，孕婦生產完再來上班」占6.3%，其他各項所占比率皆在3%及以下。

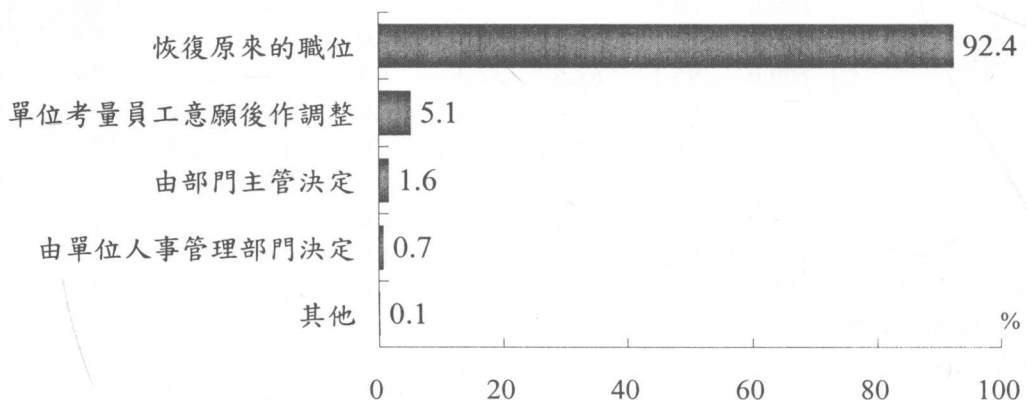
圖3、事業單位沒有提供「產假」之主要原因



說明：以沒有提供該項假別之事業單位為100.0%計算。

對員工產後復職的安排，以「恢復其原來的職位」最多，占92.4%，「單位考量員工意願後作調整」占5.1%次之，另「由部門主管決定」、「由單位人事主管決定」所占比率皆在2%以下。

圖4、事業單位考量產後復職員工的職位



說明：以提供該項措施之事業單位為100.0%計算。