



勞 動 部 新 聞 稿

日期：112年3月8日

111年僱用管理及工作場所就業平等概況

為了解《性別工作平等法》實施情形及受僱者在職場就業平等實況，勞動部於111年9月分別以「事業單位」及「受僱者」為調查對象，辦理「僱用管理就業平等概況調查」及「工作場所就業平等概況調查」，其中事業單位回收有效樣本為3,004份、受僱者為4,504份（女性3,302份及男性1,202份）。調查統計結果摘述如下：

一、性騷擾防治情形

(一) 111年員工規模30人以上之事業單位已訂定「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」占8成9

自91年實施《性別工作平等法》以來，該訂定比率已提高53個百分點，近2年均維持於88.5%。

(二) 受僱者最近一年在工作場所未遭受性騷擾比率，女、男性分別達9成7、9成9

女性受僱者最近一年(110年10月至111年9月)在工作場所未遭受性騷擾之比率為96.7%，男性為98.7%。女性遭受性騷擾之加害者以「同事」及「客戶」較高，各占1.5%及1.2%，男性以「上司」及「同事」較高，各占0.6%及0.5%；女、男性有提出性騷擾申訴各占0.7%及0.2%，申訴後大部分女性認為有改善，男性認為沒改善；未提出申訴者，女、男性各占2.6%及1.1%，未提申訴原因，均主要為「當開玩笑，不予理會」分別占1.6%、0.7%。

表 1 受僱者最近一年在工作場所遭受性騷擾之情形

中華民國 111 年 9 月

單位：%

	總計	曾經發生	性騷擾加害者(可複選)					未曾發生
			上司	下屬	同事	客戶	雇主(負責人)	
			女性	100.0	3.3	0.7	0.0	
男性	100.0	1.3	0.6	0.1	0.5	0.4	-	98.7

資料來源：工作場所就業平等概況調查。

說明：最近一年係指 110 年 10 月至 111 年 9 月，以下各表同。

表 2 受僱者最近一年在工作場所遭受性騷擾提出申訴之情形

中華民國 111 年 9 月

單位：%

	總計	未曾發生	曾經發生—按有沒有提出申訴分													
			計	有一按是否改善分			沒有一按未提申訴主要原因分									
				小計	有改善	沒有改善	小計	擔心遭受二度傷害	擔心遭強迫調離原部門或職位	擔心失去工作	擔心別人閒言閒語	當開玩笑不予理會	不知申訴管道	其他		
															小計	有改善
女性	100.0	96.7	3.3	0.7	0.7	0.0	2.6	0.1	0.1	0.3	0.2	1.6	0.2	0.1		
男性	100.0	98.7	1.3	0.2	-	0.2	1.1	0.3	-	0.1	0.0	0.7	-	-		

資料來源：工作場所就業平等概況調查。

二、促進工作平等措施

(一) 事業單位同意員工申請母性保護相關假別之比率多達 9 成

111 年事業單位同意員工申請《性別工作平等法》各項假別之比率，除家庭照顧假 79.7%，其餘均達 8 成以上。同意員工申請母性保護相關假別之比率以「產假」之 95.1% 最高，另「流產假」、「安胎休養」均為 92.7%，「陪產檢及陪產假」與「產檢假」則各為 88% 及 84.8%。

(二) 員工規模 100 人以上之事業單位有設立「托兒服務機構」或提供「托兒措施」占 7 成；有設置「哺(集)乳室」占 8 成

《性別工作平等法》於 91 年 1 月規範僱用 250 人以上事業單位須提供「托兒設施或措施」及設置「哺(集)乳室」，105 年 5 月修正擴大適用至僱用 100 人以上事業單位。111 年員工規模 100 人以上之事業單位有設立「托兒服務機構」或提供「托兒措施」者占 70.4%，有設置「哺(集)乳室」者占 80.3%，分別較 105 年上升 18.8 及 1.6 個百分點；250 人以上事業單位之該 2 項比率則分別為 84.8% 及 89.5%，各較 91 年提高 48.5 及 69.9 個百分點。

表3 事業單位對性別工作平等法各項規定之實施情形

單位：%

	有提供比率				同意員工申請(或有提供)比率								
	91年	93年	101年	102年	103年	104年	105年	106年	107年	108年	109年	110年	111年
性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法 ² (員工規模30人以上)	35.5	55.0	82.7	82.1	83.8	85.2	85.7	86.0	86.2	86.4	86.5	88.5	88.5
生理假	17.3	27.5	45.6	47.0	85.7	85.2	85.3	85.4	85.6	86.0	86.9	87.4	87.5
安胎休養	-	-	41.1	45.6	90.9	89.4	91.8	91.8	91.9	92.0	92.7	92.7	92.7
產檢假	-	-	-	-	-	82.4	82.6	82.7	83.0	83.4	83.9	84.6	84.8
流產假	41.6	39.5	56.5	56.6	93.1	91.7	91.7	92.0	92.4	92.4	92.7	92.7	92.7
產假	78.1	83.5	96.8	96.8	95.1	94.7	94.7	94.7	95.0	95.0	95.0	95.1	95.1
陪產檢及陪產假 ⁵	29.0	42.8	59.0	59.8	85.6	85.6	85.9	86.5	86.6	87.0	87.6	87.9	88.0
為撫育未滿3歲子女 得減少工作時間(員工規模30人以上)									80.3	80.5	80.7	80.7	80.8
得調整工作時間 ⁴ (員工規模30人以上)	23.0	28.9	48.5	47.0	81.5	83.0	84.2	84.6	88.1	88.9	89.0	89.2	89.4
家庭照顧假 (員工規模30人以上)	-	-	38.3	37.7	71.8	74.7	77.1	78.1	78.1	78.3	78.8	79.2	79.7
	34.0	35.4	66.0	66.6	88.2	89.6	91.3	91.5	91.6	91.8	91.0	91.8	91.8
育嬰留職停薪	-	-	42.7	45.9	75.5	79.2	80.5	81.1	81.2	81.5	81.8	82.0	83.4
設立「托兒服務機構」或提供「托兒措施」 ² (員工規模100人以上)	-	-	-	-	-	-	51.6	63.4	65.6	67.4	68.4	68.7	70.4
(員工規模250人以上)	36.3	38.1	76.7	79.1	81.4	81.5	81.5	81.7	83.9	84.9	84.6	84.8	84.8
哺(集)乳時間	-	-	-	37.3	77.3	78.1	80.3	80.8	80.9	81.0	81.9	82.5	83.0
設置「哺(集)乳室」 ² (員工規模100人以上)	-	-	-	-	-	-	78.7	78.8	79.4	79.7	79.8	80.1	80.3
(員工規模250人以上)	19.6	42.9	76.3	71.2	80.1	84.2	84.2	85.6	87.2	87.3	88.9	89.3	89.5

資料來源：僱用管理就業平等概況調查。

說明：1.102年以前「有無提供」之問法易使廠商因勞工沒有提出需求而回答未提供，故103年以後問項修正為「是否會同意員工申請」。

2.性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法、設立「托兒服務機構」或提供「托兒措施」、設置「哺(集)乳室」係為事業單位有提供比率。

3.性別工作平等法於105年5月修正擴大至僱用100人以上事業單位須提供「托兒設施或措施」及設置「哺(集)乳室」，爰上表實施情形區分為員工規模100人以上及250人以上。

4.為撫育未滿3歲子女，事業單位同意「得調整工作時間」包含「公司原本就有彈性上、下班措施」。

5.110年以前為「陪產假」，111年以後修正為「陪產檢及陪產假」。

三、就業歧視情形

(一) 事業單位辦理各項業務有性別及跨性別/性傾向考量續降

111 年事業單位辦理各項業務多數無性別及跨性別/性傾向考量，部分有性別考量之比率以「工作分配」17.3%最高，「薪資給付標準」、「育嬰留職停薪」各 4.2%次之，其他皆未及 4%；有跨性別/性傾向考量者亦以「工作分配」7.7%最多，其他皆未及 3%；各項比率多較 110 年下降。

表4 事業單位辦理各項業務有性別考量之比率

單位：%

	101 年	102 年	103 年	104 年	105 年	106 年	107 年	108 年	109 年	110 年	111 年
工作分配	27.8	27.9	23.5	20.1	20.5	21.0	19.5	17.6	18.1	17.5	17.3
薪資給付標準	9.6	9.3	9.3	8.6	6.5	6.6	5.9	4.9	4.8	4.6	4.2
育嬰留職停薪	-	6.6	8.8	4.4	6.5	4.5	4.5	4.2	5.3	4.4	4.2
僱用招募、甄試、進用	-	6.1	4.6	4.4	4.6	3.9	3.6	3.0	4.1	3.2	3.2
調薪幅度	4.6	3.9	3.8	3.8	2.9	3.2	2.6	2.5	2.5	2.3	2.5
員工考核(考績或獎金)	2.1	2.8	2.5	2.8	2.2	2.2	2.0	1.8	2.2	2.0	2.1
訓練及進修	2.5	2.4	2.4	2.2	2.0	2.1	1.1	1.4	2.2	2.1	2.0
員工陞遷	2.4	2.6	1.9	2.3	1.8	1.9	1.7	1.4	1.9	1.8	1.6
員工福利措施	1.7	1.9	1.5	1.1	1.3	1.6	1.0	1.3	1.5	1.4	1.6
退休權利	-	1.4	0.8	1.1	1.1	1.0	0.8	1.0	1.1	1.0	1.2
員工資遣、離職或解僱	1.3	1.0	1.1	0.8	0.5	1.2	0.6	1.0	1.2	1.1	1.0

資料來源：僱用管理就業平等概況調查。

表5 事業單位辦理各項業務有跨性別/性傾向考量之情形

單位：%

	102 年	103 年	104 年	105 年	106 年	107 年	108 年	109 年	110 年	111 年
工作分配	17.5	15.4	10.0	9.9	9.9	9.7	8.4	8.8	8.1	7.7
育嬰留職停薪	7.1	7.1	3.6	4.4	3.5	3.5	3.2	3.5	3.1	2.9
薪資給付標準	7.7	7.7	4.8	3.4	3.5	3.1	3.0	3.1	3.0	2.8
僱用招募、甄試、進用	6.6	4.4	3.5	2.8	2.9	3.1	2.4	3.8	2.6	2.2
訓練及進修	4.4	3.3	2.4	1.6	2.2	1.7	1.6	2.3	2.2	1.9
員工考核(考績或獎金)	4.3	3.4	2.7	2.0	2.1	2.0	1.9	2.1	2.0	1.8
調薪幅度	4.7	4.6	3.1	2.6	2.3	2.1	2.0	2.2	1.7	1.6
員工陞遷	4.5	3.1	2.6	1.6	2.0	1.7	1.7	2.0	1.6	1.4
員工資遣、離職或解僱	3.4	2.4	1.5	0.9	1.8	1.2	1.4	2.0	1.4	1.4
員工福利措施	4.0	2.9	1.8	1.3	1.8	1.5	1.5	2.2	1.4	1.4
退休權利	3.7	2.3	1.7	1.1	1.5	1.6	1.5	2.0	1.2	1.2

資料來源：僱用管理就業平等概況調查。

說明：「跨性別」係指自我性別認同與其生理性別不同。

(二) 受僱者最近一年未遭受各項就業歧視之比率均逾 9 成 4，遭受就業歧視因素以「年齡」最多，女性 4.3%、男性 5.1%

受僱者最近一年在職場上遭受就業歧視因素，兩性均以「年齡」居多，女、男性分別占 4.3%、5.1%，其他則女性「容貌(含五官、身高及體重)」、「階級(含職位區隔)」、「思想」、「語言」均占 1.5%左右，男性「階級(含職位區隔)」、「容貌(含五官、身高及體重)」、「思想」分占 3%、2.3%及 2%。

表 6 受僱者最近一年在職場上遭受就業歧視情形

中華民國 111 年 9 月

單位：%

	總計	有就業歧視		沒有就業歧視	
		男性	女性	男性	女性
年齡	100.0	5.1	4.3	94.9	95.7
容貌(含五官、身高及體重)	100.0	2.3	1.6	97.7	98.4
階級(含職位區隔)	100.0	3.0	1.5	97.0	98.5
思想	100.0	2.0	1.4	98.0	98.6
語言	100.0	1.2	1.4	98.8	98.6
黨派	100.0	1.7	0.8	98.3	99.2
婚姻	100.0	0.3	0.7	99.7	99.3
種族	100.0	0.4	0.6	99.6	99.4
宗教	100.0	0.4	0.3	99.6	99.7
籍貫	100.0	0.2	0.3	99.8	99.7
出生地	100.0	0.2	0.2	99.8	99.8
曾為工會會員身分	100.0	0.3	0.2	99.7	99.8
星座	100.0	0.2	0.2	99.8	99.8
身心障礙	100.0	0.5	0.1	99.5	99.9
血型	100.0	-	-	100.0	100.0

資料來源：工作場所就業平等概況調查。