



勞動部新聞稿

日期：107 年 3 月 8 日

承辦單位：統計處
主管姓名：羅怡玲處長
電話：02-8590-2896
手機：0928-030-777

勞動部網址：www.mol.gov.tw
新聞聯絡室：朱武智先生
電話：02-8590-2935
手機：0910-234-533

新聞稿主(標)題：106 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 106 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」、「工作場所就業平等概況調查」，分別回收有效樣本事業單位 3,297 份、受僱者 4,514 份（女性 3,308 份及男性 1,206 份）。調查統計結果摘述如下：

一、性騷擾防治情形

（一）106 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 6，自 91 年實施《性別工作平等法》，業已提高 50.5 個百分點，呈逐漸提升之勢。（詳如表 1）

（二）受僱者最近一年在工作場所未遭受性騷擾達 9 成 6。

女性受僱者最近一年在工作場所有遭受性騷擾占 4.4%，高於男性之 0.4%。女性遭受性騷擾之加害者，以「同事」或「客戶」較高，分別占 2.1%、1.7%，其次為「上司」占 1.1%。女性有提出性騷擾申訴占 1.1%，申訴後大部分有改善；未提出申訴占 3.3%，主要原因為「當開玩笑，不予理會」占 1.8%。（詳如表 2、3）

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達 90.0% 以上。

106 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 78.1%，其餘均達 80.0% 以上。對於大部分母性保護相關假別同意之比率則達 90.0% 以上，其中以「產假」占 94.7% 最高，「流產假」占 92.0%，「安胎休養」占 91.8%。(詳如表 1)

(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」達 6 成 3；有設置「哺(集)乳室」達 7 成 9。

《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」。106 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」占 63.4%，有設置「哺(集)乳室」占 78.8%。以修法前適用之僱用 250 人以上事業單位觀察，106 年事業單位有設立「托兒服務機構」或提供「托兒措施」比率為 81.7%，較 91 年提高 45.4 個百分點，有設置「哺(集)乳室」比率為 85.6%，與 91 年相較，上升 66.0 個百分點。(詳如表 1)

三、就業歧視情形

(一) 事業單位辦理各項業務 7 成 9 沒有性別及跨性別/性傾向考量。

106 年事業單位辦理各項業務大部分未考量性別及跨性別/性傾向因素，有性別考量者以「工作分配」占 21.0% 最高，其次為「薪資給付標準」占 6.6%；有跨性別/性傾向考量者以「工作分配」占 9.9% 最多。(詳如表 4、5)

(二) 受僱者最近一年未遭受各項就業歧視之比率在 95% 以上，遭受就業歧視情形以「年齡」因素最多，男性占 3.8%，女性占 5.2%。

受僱者最近一年在職場上遭受就業歧視情形，兩性均以「年齡」之因素居多，男女性分別占 3.8%、5.2%，其次為「階級」，男女性分別占 3.1%、2.0%，再其次男性為「語言」占 1.7%、女性為「容貌」占 1.8%。(詳如表 6)

表1、事業單位對性別工作平等法各項規定之實施情形

單位：%

項 目 別	有 提 供 比 率						同意員工申請 (或有提供)比率			
	91 年	93 年	99 年	100 年	101 年	102 年	103 年	104 年	105 年	106 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	81.4	82.3	82.7	82.1	83.8	85.2	85.7	86.0
生理假	17.3	27.5	45.4	45.6	45.6	47.0	85.7	85.2	85.3	85.4
安胎休養	...	...	...	39.0	41.1	45.6	90.9	89.4	91.8	91.8
產檢假	...	...	...	...	...	...	...	82.4	82.6	82.7
流產假	41.6	39.5	54.6	55.0	56.5	56.6	93.1	91.7	91.7	92.0
產 假	78.1	83.5	96.8	96.8	96.8	96.8	95.1	94.7	94.7	94.7
陪產假	29.0	42.8	57.8	57.7	59.0	59.8	85.6	85.6	85.9	86.5
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	47.5	47.7	48.5	47.0	81.5	83.0	84.2	84.6
家庭照顧假	...	...	...	37.2	38.3	37.7	71.8	74.7	77.1	78.1
(員工規模 5 人以上)	...	...	36.8	39.3	39.4	38.8	72.6	75.5	77.6	78.8
(員工規模 30 人以上)	34.0	35.4	62.9	63.6	66.0	66.6	88.2	89.6	91.3	91.5
育嬰留職停薪	...	...	40.7	40.8	42.7	45.9	75.5	79.2	80.5	81.1
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
(員工規模 250 人以上)	36.3	38.1	68.9	77.3	76.7	79.1	81.4	81.5	81.5	81.7
哺(集)乳時間	...	...	...	...	...	37.3	77.3	78.1	80.3	80.8
設置「哺(集)乳室」 ² (員工規模 100 人以上)	...	...	...	...	...	...	...	...	78.7	78.8
(員工規模 250 人以上)	19.6	42.9	75.7	72.5	76.3	71.2	80.1	84.2	84.2	85.6

資料來源：勞動部106年「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。

表 2、受僱者最近一年在工作場所遭受性騷擾之情形

中華民國 106 年 9 月

單位：%

項目別	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	
女性	100.0	4.4	1.1	0.0	2.1	1.7	95.6
男性	100.0	0.4	0.1	-	0.2	0.1	99.6

資料來源：勞動部 106 年「工作場所就業平等概況調查」。

表 3、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 106 年 9 月

單位：%

項目別	總計	未曾發生	曾經發生	有沒有提出申訴											
				有沒有提出申訴			沒有，未提出申訴的原因								
				有	有改善	沒有改善		怕遭受二度傷害	不知申訴管道	怕遭強迫調離	怕丟工作	怕別人閒言閒語	當開玩笑不予理會	很難蒐證來提出申訴	其他
女性	100.0	95.6	4.4	1.1	0.9	0.3	3.3	0.1	0.2	0.1	0.4	0.4	1.8	0.1	0.2
男性	100.0	99.6	0.4	-	-	-	0.4	0.1	-	-	0.1	0.1	0.1	-	

資料來源：勞動部106年「工作場所就業平等概況調查」。

表4、事業單位辦理各項業務有性別考量之比率

單位：%

項目別	96 年	97 年	98 年	99 年	100 年	101 年	102 年	103 年	104 年	105 年	106 年
工作分配	40.3	39.9	34.8	35.4	30.8	27.8	27.9	23.5	20.1	20.5	21.0
薪資給付標準	18.4	13.3	14.0	12.1	9.7	9.6	9.3	9.3	8.6	6.5	6.6
調薪幅度	8.5	5.6	5.9	4.8	4.4	4.6	3.9	3.8	3.8	2.9	3.2
員工考核（考績或獎金）	4.8	2.2	2.9	2.3	2.1	2.1	2.8	2.5	2.8	2.2	2.2
員工陞遷	5.3	3.4	3.7	3.3	2.3	2.4	2.6	1.9	2.3	1.8	1.9
訓練及進修	4.8	3.1	4.0	2.9	2.4	2.5	2.4	2.4	2.2	2.0	2.1
資遣員工	2.3	1.4	1.9	1.8	1.4	1.3	1.0	1.1	0.8	0.5	1.2
員工福利措施	3.1	2.1	2.0	2.2	1.7	1.7	1.9	1.5	1.1	1.3	1.6
育嬰留職停薪	...	...	...	...	...	...	6.6	8.8	4.4	6.5	4.5
退休權利	...	...	...	...	...	...	1.4	0.8	1.1	1.1	1.0
僱用招募、甄試、進用	...	...	...	...	...	...	6.1	4.6	4.4	4.6	3.9

資料來源：勞動部106年「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：%

項目別	102 年	103 年	104 年	105 年	106 年
工作分配	17.5	15.4	10.0	9.9	9.9
薪資給付標準	7.7	7.7	4.8	3.4	3.5
調薪幅度	4.7	4.6	3.1	2.6	2.3
員工考核（考績或獎金）	4.3	3.4	2.7	2.0	2.1
員工陞遷	4.5	3.1	2.6	1.6	2.0
訓練及進修	4.4	3.3	2.4	1.6	2.2
資遣員工	3.4	2.4	1.5	0.9	1.8
員工福利措施	4.0	2.9	1.8	1.3	1.8
育嬰留職停薪	7.1	7.1	3.6	4.4	3.5
退休權利	3.7	2.3	1.7	1.1	1.5
僱用招募、甄試、進用	6.6	4.4	3.5	2.8	2.9

資料來源：勞動部106年「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之謂。

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 106 年 9 月

單位：%

項目別	總計	有就業歧視		沒有就業歧視	
		男性	女性	男性	女性
種族	100.0	0.5	0.4	99.5	99.6
階級	100.0	3.1	2.0	96.9	98.0
語言	100.0	1.7	1.1	98.3	98.9
思想	100.0	1.0	1.1	99.0	98.9
宗教	100.0	0.1	0.5	99.9	99.5
黨派	100.0	0.8	0.6	99.2	99.4
籍貫	100.0	0.1	0.3	99.9	99.7
出生地	100.0	0.2	0.0	99.8	100.0
年齡	100.0	3.8	5.2	96.2	94.8
婚姻	100.0	0.3	1.0	99.7	99.0
容貌(含五官、身高及體重)	100.0	0.9	1.8	99.1	98.2
身心障礙	100.0	0.1	0.3	99.9	99.7
曾為工會會員身分	100.0	0.4	0.2	99.6	99.8

資料來源：勞動部 106 年「工作場所就業平等概況調查」。