



勞動部新聞稿

日期：105 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：104 年僱用管理及工作場所就業平等概況

▲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」者占 85.2%。

▲受僱者最近一年在工作場所未遭受性騷擾達 98%以上。

▲事業單位同意員工申請母性保護相關假別之比率達 8 成 9 以上。

▲兩性受僱者最近一年未遭受就業歧視之比率達 96%以上，遭受就業歧視情形以「年齡」因素最多，男性占 3.6%，女性占 2.5%。

為了解性別工作平等法實施成效及受僱者在職場就業平等實況，勞動部於 104 年 8 至 9 月分別以「事業單位」及「受僱者」為調查對象，分別辦理「僱用管理就業平等概況調查」、「工作場所就業平等概況調查」，計回收有效樣本事業單位 3,182 份、受僱者 4,117 份（女性 3,013 份及男性 1,104 份）。調查統計結果摘述如下：

一、性騷擾防治情形

(一) 104 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」者占 85.2%。

104 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」者占 85.2%，較 91 年提高 49.7 個百分點，呈現逐年提升之勢。(詳如表 1)

(二) 受僱者最近一年在工作場所未遭受性騷擾達 98% 以上。

受僱者最近一年在工作場所未遭受性騷擾達 98% 以上；女性受僱者有遭受性騷擾的比率占 1.6%，略高於男性之 0.6%；女性遭受性騷擾之加害者主要為「同事」及「客戶」，以 25-44 歲的女性，曾遭受性騷擾的比率較高；其中 1.3% 遭受性騷擾的女性未提出申訴，主要原因是「未到想申訴的程度」占 0.5%。(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 8 成 9 以上。

104 年事業單位同意員工申請性別工作平等各項措施之比率，除家庭照顧假 7 成 5、哺乳時間 7 成 8 及育嬰留職停薪 7 成 9，其餘均達 8 成 2 以上。對於大部分母性保護相關假別之比率則達 8 成 9 以上，其中以「產假」占 94.7% 最高，其次為「流產假」占 91.7%，「安胎休養」占 89.4% 居第三。(詳如表 1)

(二) 員工規模 250 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 8 成 2；有設置「哺乳室或集乳室」占 8 成 4。

104 年員工規模 250 人以上之事業單位有設立「托兒服務機構」占 4.0%，有提供「托兒措施」占 77.4%，合計有 81.5%，較 91 年提高 45.2 個百分點，近二年均維持在 8 成 2 左右。另員工規模 250 人以上有設置「哺乳室或集乳室」者占 84.2%。(詳如表 1)

三、就業歧視情形

(一) 事業單位辦理各項業務約 8 成沒有性別及跨性別考量。

104 年事業單位辦理各項業務大部分未考量性別及跨性別因素，有考量者以「工作分配」最高，分別占 20.1% 及 10.0%，其次「薪資給付標準」，分別占 8.6% 及 4.8%，第三為「育嬰留職停薪」及「僱用招募、甄試、進用」，分別占 4.4% 及 3.5%、3.6%。(詳如表 4、5)

(二) 兩性受僱者最近一年未遭受就業歧視之比率達 96% 以上，遭受就業歧視情形以「年齡」因素最多，男性占 3.6%，女性占 2.5%。

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 3.6%、2.5%，其次男性為「階級」、「語言」及「容貌」，

占 1.9%~2.2%，女性為「語言」占 1.7%及「容貌」占 1.2%。兩性就業歧視因素比率差異較大為「階級」，男性占 2.2%，高於女性之 1.0%，相差 1.2 個百分點。(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
性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法 ⁶ (員工規模 30 人以上)	35.5	55.0	81.4	82.3	82.7	82.1	83.8	85.2
生理假 ²	17.3	27.5	45.4	45.6	45.6	47.0	85.7	85.2
安胎休養 ⁴	39.0	41.1	45.6	90.9	89.4
產檢假	82.4
流產假 ²	41.6	39.5	54.6	55.0	56.5	56.6	93.1	91.7
產假 ¹	78.1	83.5	96.8	96.8	96.8	96.8	95.1	94.7
陪產假 ³	29.0	42.8	57.8	57.7	59.0	59.8	85.6	85.6
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	47.5	47.7	48.5	47.0	81.5	83.0
家庭照顧 (員工規模 5 人以上)	37.2	38.3	37.7	71.8	74.7
(員工規模 30 人以上)	36.8	39.3	39.4	38.8	72.6	75.5
	34.0	35.4	62.9	63.6	66.0	66.6	88.2	89.6
育嬰留職停薪 (員工規模 30 人以上)	40.7	40.8	42.7	45.9	75.5	79.2
	38.9	56.7	75.3	79.1	79.8	79.4	95.3	95.9
設立「托兒服務機構」或提供「托兒措施」 ⁶ (員工規模 250 人以上)	36.3	38.1	68.9	77.3	76.7	79.1	81.4	81.5
哺乳時間	37.3	77.3	78.1
設置「哺乳室或集乳室」 (員工規模 250 人以上)	19.6	42.9	75.7	72.5	76.3	71.2	80.1	84.2

資料來源：本部104年「僱用管理就業平等概況調查」。

說明：(1)94年起排除「無女性員工」之樣本。94~102年排除「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)。

(2)95年起排除「無女性員工」之樣本。

(3)99年起排除「無男性員工」之樣本。

(4)100年起新增「安胎休養」，排除單位內「無女性員工」之樣本。

(5)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之虞，故103年以後問項修正為「是否會同意員工申請」。

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

表 2、受僱者在工作場所遭受性騷擾之情形

中華民國 104 年 8 月 單位：%

項目別	總計	曾經發生	性騷擾加害者(複選)					未曾發生
			上司	下屬	同事	客戶	其他	
			女性	100.0	1.6	0.4	0.1	
男性	100.0	0.6	-	-	0.6	-	-	99.4

資料來源：本部 104 年「工作場所就業平等概況調查」。

表 3、受僱者在工作場所遭受性騷擾提出申訴之情形

中華民國 104 年 8 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，未提出申訴的原因								
					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	沒有到想申訴的程度	其他	
女性	100.0	98.4	1.6	0.2	1.3	0.2	0.1	0.1	0.0	0.2	0.2	0.5	0.1
男性	100.0	99.4	0.6	0.2	0.4	0.1	-	-	-	0.1	-	-	0.2

資料來源：本部 104 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
工作分配	40.3	39.9	34.8	35.4	30.8	27.8	27.9	23.5	20.1
薪資給付標準	18.4	13.3	14.0	12.1	9.7	9.6	9.3	9.3	8.6
調薪幅度	8.5	5.6	5.9	4.8	4.4	4.6	3.9	3.8	3.8
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
員工陞遷	5.3	3.4	3.7	3.3	2.3	2.4	2.6	1.9	2.3
訓練及進修	4.8	3.1	4.0	2.9	2.4	2.5	2.4	2.4	2.2
資遣員工	2.3	1.4	1.9	1.8	1.4	1.3	1.0	1.1	0.8
員工福利措施	3.1	2.1	2.0	2.2	1.7	1.7	1.9	1.5	1.1
育嬰留職停薪	6.6	8.8	4.4
退休權利	1.4	0.8	1.1
僱用招募、甄試、進用	6.1	4.6	4.4

資料來源：本部 104 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考量之情形

單位：%

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

資料來源：本部104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、受僱者在職場上遭受就業歧視情形

中華民國104年8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	0.2	0.2	99.8	99.8
階級	100.0	2.2	1.0	97.8	99.0
語言	100.0	2.1	1.7	97.9	98.3
思想	100.0	1.6	1.0	98.4	99.0
宗教	100.0	0.3	0.1	99.7	99.9
黨派	100.0	1.6	0.8	98.4	99.2
籍貫	100.0	0.9	0.2	99.1	99.8
出生地	100.0	0.4	0.5	99.6	99.5
年齡	100.0	3.6	2.5	96.4	97.5
婚姻	100.0	0.7	1.0	99.3	99.0
容貌(含五官、身高及體重)	100.0	1.9	1.2	98.1	98.8
身心障礙	100.0	0.9	0.3	99.1	99.7
曾為工會會員身分	100.0	0.5	0.8	99.5	99.2

資料來源：本部104年「工作場所就業平等概況調查」。