

核定機關：行政院主計總處

核定文號：主普管字第1100400907 號

調查類別：一般統計調查

有效期間：至民國112 年12月底止

**勞動部**

**僱用管理就業平等概況調查表**

**資料時間:中華民國112年8月**

敬致　受查者

　　為了解事業單位對勞工之僱用管理實況及性別工作平等法實施狀況，特委託故鄉市場調查股份有限公司辦理本調查，敬請撥冗填答。

　　若對調查作業有任何疑義，請洽故鄉市場調查股份有限公司之查詢電話：(02)2571-6999

分機21、22(張小姐)，或勞動部統計處：(02)8995-6866分機2905、2906、2904。

|  |  |
| --- | --- |
| **樣本編號(5碼)(請務必填寫)：** | |
| **公司名稱：** | |
| **填表人：** | |
| **部門：** | **聯絡電話：** |

**說明：請複製■貼上所選答案，存檔後再寄出或列印。**

**例如：請問您的性別？ □1.男性 ■2.女性**

**壹、一般概況**

**一、貴單位(公司) 組織型態：** □1.民營 □2.公營 □3.公務行政機關(含公立學校)

**二、貴單位(公司) 雇主(負責人) 性別：** □1.男性 □2.女性 □3.其他

**三、貴單位(公司)目前員工人數**

（依112年8月底之狀況填寫；公營單位及公務行政機關(含公立學校)請填**勞保投保人數**）

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 項 目 別 | 全 體 |  |
| 女 性 |
| 目前員工人數 (含外籍員工) | 人 | 人 |

**貳、性騷擾防治概況**

**一、請問貴單位(公司)有沒有訂定「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」？**

(性別工作平等法第13條第1項：**受僱員工30人以上者**，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。)

□1.有訂定，請問有沒有在公開場所公開揭示(公告)？

□(1)有 □(2)沒有

□2.沒有訂定，請問沒有訂定的主要原因：(單選)

□(1)法律無強制設立(僱用員工未滿30人)

□(2)單位(公司)自行訂定管理辦法

□(3)單位(公司)員工都是同性別(全部女性或男性)

□(4)不知道有此規定

□(5)其他(請說明： ）

**二、請問最近一年(111年9月至112年8月)內貴單位(公司)有沒有員工申訴性騷擾事件？**

□1.有，A.申訴 件

B.請問提出申訴者之性別？

□(1)僅有男性 □(2)僅有女性 □(3)男女性都有

□2.沒有

**三、請問貴單位(公司)有没有下列性騷擾申訴處理機制或管道？**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 項 目 別 | (1)有 | (2)没有 |
| 1.設置處理性騷擾之專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱 | □ | □ |
| 2.組成申訴處理委員會 | □ | □ |
| 3.直接向雇主或主管申訴 | □ | □ |

**參、各項假別及照顧措施**

**一、請問貴單位(公司)在女性員工因生理日致工作有困難時，會不會依法同意員工申請「生理假」？(員工只要因生理因素請假，不論請生理假或病假，此題均歸類為會同意)**

(性別工作平等法第14條第1項：女性受僱者因生理日致工作有困難者，每月得請生理假1日，全年請假日數未逾3日，不併入病假計算，其餘日數併入病假計算。同法第21條第1項：受僱者為生理假請求時，雇主不得拒絕。)

□1.會，A.請問最近一年(111年9月至112年8月)內有沒有員工申請？

□(1)有， 人；平均每人一年內約申請 日

(申請天數請以有申請的人計算)

□(2)沒有

B.生理假工資怎麼計算？

□(1)給全薪 □(2)給半薪

□(3) 3日內給全薪，逾3日給半薪 □(4)不發工資

□(5)其他(請說明： ）

□2.不會，主要原因為：(單選)

□(1)員工可用其他假別替代，是哪些假別？(可複選)

□①特休 □②事假 □③其他(請說明： ）

□(2)業務繁忙，無法提供

□(3)按日或按時計薪員工可調整工作時間休息

□(4)公司為家族企業可自行放假休息

□(5)不知道有此規定

□(6)其他(請說明：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_）

**二、請問貴單位(公司)對懷孕員工有沒有提供友善措施？**

□1.有，方式為：(可複選)

□(1)調整至較輕鬆工作

□(3)調整工作時間

□(2)調整至無危險性之工作

□(4)其他(請說明： ）

□2.沒有

**三、請問貴單位(公司)若有員工經醫師診斷需安胎休養，會不會依法同意員工申請「安胎休養」？(員工經醫師診斷需安胎休養，因而請假，此題均歸類為會同意)**

(性別工作平等法第15條第3項：受僱者經醫師診斷需安胎休養者，其治療、照護或休養期間之請假及薪資計算，依相關法令之規定。同法第21條第1項：受僱者為安胎休養請求時，雇主不得拒絕。適用勞動基準法之勞工依勞工請假規則第4條第2項辦理：經醫師診斷，罹患癌症(含原位癌)採門診方式治療或懷孕期間需安胎休養者，其治療或休養期間，併入住院傷病假計算。)

□1.會，請問最近一年(111年9月至112年8月)內有沒有員工申請？

□(1)有 □(2)沒有

□2.不會，主要原因為：(單選)

□(1)員工可用其他假別替代，是哪些假別？(可複選)

□①特休 □②事假 □③其他(請說明： ）

□(2)業務繁忙，無法提供

□(3)公司為家族企業可自行放假休息

□(4)不知道有此規定

□(5)其他(請說明： ）

**四、請問貴單位(公司)在員工懷孕時，會不會依法同意員工申請「產檢假」？**

(性別工作平等法第15條：受僱者妊娠期間，雇主應給予產檢假7日。產檢假期間，薪資照

給。雇主依前項規定給付產檢假薪資後，就其中逾5日之部分得向中央主管機關申請補助。同法第21條第1項：受僱者為產檢假請求時，雇主不得拒絕。)

□1.會，A.「產檢假」可申請\_\_\_\_\_\_日

B.請問最近一年(111年9月至112年8月)內有沒有員工申請？

□(1)有，\_\_\_\_\_\_人申請 □(2)沒有

C.產檢假期間工資怎麼計算？

□(1)給全薪

□(2)部分給薪

□(3)不發工資

□(4)其他(請說明： ）

□2.不會，主要原因為：(單選)

□(1)員工可用其他假別替代，是哪些假別？(可複選)

□①特休 □②事假 □③病假 □④其他(請說明： ）

□(2)業務繁忙，無法提供

□(3)按日或按時計薪員工可調整工作時間產檢

□(4)公司為家族企業可自行放假產檢

□(5)不知道有此規定

□(6)其他(請說明： ）

**五、請問貴單位(公司)在員工流產****(妊娠未滿20週)時，會不會依法同意員工申請「流產**

**假」？**

(勞動基準法第50條及性別工作平等法第15條第1項規定：妊娠3個月以上流產者，應使其停止工作，給予產假4星期。性別工作平等法第15條第1項規定：妊娠2個月以上未滿3個月流產者，應使其停止工作，給予產假1星期，妊娠未滿2個月流產者，應使其停止工作，給予產假5日。同法第21條第1項：受僱者為流產請求時，雇主不得拒絕。)

□1.會，請問最近一年(111年9月至112年8月)內有沒有員工申請？

□(1)有 □(2)沒有

□2.不會，主要原因為：(單選)

□(1)員工可用病假替代

□(2)員工可用其他假別替代，是哪些假別？(可複選)

□①特休 □②事假 □③其他(請說明： ）

□(3)業務繁忙，無法提供

□(4)公司為家族企業可自行放假休息

□(5)不知道有此規定

□(6)其他(請說明： ）

**六、請問貴單位(公司)在女性員工生產****(妊娠滿20週)時，會不會依法同意員工申請「產**

**假」(停止工作)？**

(勞動基準法第50條及性別工作平等法第15條規定，女工分娩前後，應停止工作，給予產假8星期，停止工作期間工資照給。同法第21條第1項：受僱者為產假請求時，雇主不得拒絕。性別工作平等法施行細則第6條規定，產假期間之計算，應依曆連續計算【包含例假、休息日及國定假日在內】。)

□1.會，A.產假有\_\_\_\_\_週(產假以工作天給予者，請依產假天數/每週工作天數換算)

B.請問最近一年(111年9月至112年8月)內有沒有員工申請？

□(1)有，\_\_\_\_\_\_人申請 □(2)沒有

C.產假期間工資怎麼計算？

□(1)給全薪(和生產前薪資相同) 【含受僱未滿6個月減半發給之情形】

□(2)給底薪，與生產前薪資項目比較，未支付哪些項目？(可複選)

□①全勤獎金 □②專業或職務津貼(加給)

□③伙食、交通津貼 □④績效、業績、生產或工作獎金

□⑤其他(請說明： ）

□(3)部分給薪

□(4)不發工資

□(5)其他(請說明： ）

D.產假期間貴單位(公司)人力如何因應？(可複選，最多複選3項)

□(1)直接調整同一部門人員 □(2)調用其他部門人員

□(3)僱用約僱或臨時人員 □(4)進用正職之新進人員

□(5)使用派遣人員 □(6)其他(請說明： ）

E.對於產假後銷假上班員工，請問貴單位(公司)怎麼安排？

□(1)恢復原來的職位

□(2)由單位(公司)考量員工意願後作調整

□(3)由單位(公司)人事管理部門決定

□(4)由部門主管決定

□(5)其他(請說明： ）

□2.不會，主要原因為：(單選)

□(1)工作性質不適合孕婦，員工懷孕會自動離職

□(2)不僱用孕婦

□(3)業務繁忙，無法提供

□(4)單位(公司)無法負擔此項假別

□(5)公司為家族企業可自行放假休息

□(6)不知道有此規定

□(7)其他(請說明： ）

**七、請問貴單位(公司)在員工配偶懷孕或生產時，會不會依法同意員工申請「陪產檢及陪產假」？**

(性別工作平等法第15條：受僱者陪伴其配偶妊娠產檢或其配偶分娩時，雇主應給予陪產檢及陪產假7日。陪產檢及陪產假期間，薪資照給。雇主依前項規定給付陪產檢及陪產假薪資後，就其中逾5日之部分得向中央主管機關申請補助。同法第21條第1項：受僱者為陪產檢及陪產假請求時，雇主不得拒絕。)

□1.會，A.「陪產檢及陪產假」可申請\_\_\_\_\_\_日

B.請問最近一年(111年9月至112年8月)內有沒有員工申請？

□(1)有，\_\_\_\_\_\_人申請 □(2)沒有

C.陪產檢及陪產假期間工資怎麼計算？

□(1)給全薪

□(2)部分給薪

□(3)不發工資

□(4)其他(請說明： ）

□2.不會，主要原因為：(單選)

□(1)員工可用其他假別替代，是哪些假別？(可複選)

□①特休 □②事假 □③其他(請說明： ）

□(2)業務繁忙，無法提供

□(3)按日或按時計薪員工可調整工作時間陪產檢及陪產

□(4)公司為家族企業可自行放假陪產檢及陪產

□(5)不知道有此規定

□(6)其他(請說明： ）

**八、請問貴單位(公司)若有員工子女未滿2歲須親自哺(集)乳者，會不會同意員工申請或使用「哺(集)乳時間」？**

(性別工作平等法第18條：子女未滿2歲須受僱者親自哺(集)乳者，除規定之休息時間外，雇主應每日另給哺(集)乳時間60分鐘。若延長工作時間達1小時以上者，應給予哺(集)乳時間30分鐘。前項哺(集)乳時間，視為工作時間。)

□1.會，A.□(1)會規定哺(集)乳時間，每日提供「哺(集)乳時間」\_\_\_次；每次\_\_\_分鐘

□(2)不會規定哺(集)乳時間

B.請問最近一年(111年9月至112年8月)內有沒有員工申請或使用此措施？

□(1)有，\_\_\_\_\_\_人申請或使用該措施 □(2)沒有

□2.不會，主要原因為：(單選)

□(1)員工可用休息時間替代 □(2)業務繁忙，無法提供

□(3)公司為家族企業可自行調整工作時間哺(集)乳 □(4)不知道有此規定

□(5)其他（請說明： ）

**九、請問貴單位(公司)有沒有設置員工「哺(集)乳室」？**

(性別工作平等法第23條：僱用受僱者100人以上之雇主，應設置哺(集)乳室。)

□1.有，屬於專供員工使用或與民眾共用？

□(1)專供員工使用 □(2)與民眾共用

□2.沒有，主要原因為：(單選)

□(1)法律無強制設立(僱用員工未滿100人) □(2)員工沒有此項需求

□(3)工作空間無法設置 □(4)經費不足

□(5)其他(請說明： ）

**十、性別工作平等法第19條：受僱於僱用30人以上雇主之受僱者，為撫育未滿3歲子女，得向雇主請求每天減少工作時間1小時或調整工作時間；減少之工作時間，不得請求報酬。同法第21條第1項：受僱者為減少工作時間1小時或調整工作時間請求時，雇主不得拒絕。自111年1月18日起，受僱於僱用未滿30人雇主之受僱者，為撫育未滿3歲子女，經與雇主協商，雙方合意後，得依前項規定辦理。**

**10-1、請問貴單位(公司)若有員工為撫育未滿3歲子女，提出減少工作時間，會不會依法同意員工申請？**(如果員工只能以特休或年假、事假、家庭照顧假等假別，申請減少工作時間，則勾選不會同意)

□1.會，A.請問可允許每日減少\_\_\_\_\_\_小時

B.請問最近一年(111年9月至112年8月)內有沒有員工申請？

□(1)有，\_\_\_\_\_\_人申請，請問提出申請者之性別？

□①僅有男性 □②僅有女性 □③男女性都有

□(2)沒有

C.減少工時之工資如何計算？

□(1)給全薪 □(2)部分給薪

□(3)不發工資 □(4)其他(請說明： ）

D.若減少1小時須給付薪資，請問是否仍會同意員工申請？

□(1)會 □(2)不會

□2.不會，原因為：(可複選，最多複選2項)

□(1)法律無強制設立(僱用員工未滿30人)

□(2)員工可用其他假別替代，是哪些假別？(可複選)

□①特休 □②家庭照顧假 □③事假 □④其他(請說明： ）

□(3)業務繁忙，無法提供

□(4)按日或按時計薪員工可調整工作時間

□(5)公司為家族企業可自行減少工作時間

□(6)不知道有此規定

□(7)其他(請說明： ）

**10-2、請問貴單位(公司)若有員工為撫育未滿3歲子女，須調整工作時間(係指在一定的彈性範圍內，調整上、下班時間，如：上班時間8~9點、下班時間17~18點)，貴單位依法如何處理？**

□1.公司原本就有彈性上、下班措施，無須提出申請

□2.會同意員工申請，請問最近一年(111年9月至112年8月)內有沒有員工申請？

□(1)有，\_\_\_\_\_\_人申請，請問提出申請者之性別？

□①僅有男性 □②僅有女性 □③男女性都有

□(2)沒有

□3.不會同意員工申請，原因為：(可複選，最多複選2項)

□(1)法律無強制設立(僱用員工未滿30人)

□(2)業務屬性，無法提供

□(3)按日或按時計薪員工可調整工作時間

□(4)公司為家族企業可自行調整工作時間

□(5)不知道有此規定

□(6)其他(請說明： ）

**10-3、依目前法規員工可申請每天減少1小時之工作時間(無薪資)，請問貴單位(公司)是否曾有員工提出希望減少超過1小時之工作時間？**

□1.是 □2.否

**10-4、依目前法規員工可申請每天減少1小時之工作時間(無薪資)，請問貴單位(公司)認為是否可以再提高減少工作時數，以利落實執行？**

□1.是，可以放寬給予每天最多減少時數？□(1)2小時 □(2)3小時 □(3)4小時

□2.否

**10-5、請問貴單位(公司)認為性別工作平等法第19條規定「撫育未滿3歲子女受僱者得請求減少或調整工作時間」之資格是否可放寬？**

□1.是，認為可放寬至幾歲？

□(1)未滿4歲 □(2)未滿5歲 □(3)未滿6歲

□(4)未滿7歲 □(5)未滿8歲 □(6)未滿9歲

□(7)未滿12歲 □(8)其他(請說明： ）

□2.否

**10-6、自111年1月18日起，受僱於僱用未滿30人雇主之受僱者，為撫育未滿3歲子女，經與雇主協商，雙方合意後，得向雇主請求每天減少工作時間1小時或調整工作時間。請問貴單位(公司)是否曾有員工提出協商，雙方合意後施行減少工作時間？(限僱用員工未滿30人回答)**

□1.是

□2.否，主要原因為：(單選)

□(1)沒有員工提出申請

□(2)員工選用其他假別替代，是哪些假別？(可複選)

□①特休 □②事假 □➂其他(請說明： )

□(3)業務繁忙，無法提供

□(4)單位(公司)人力無法負擔

□(5)公司為家族企業可自行減少工作時間

□(6)按日或按時計薪員工可調整工作時間

□(7)法律無強制規定

□(8)其他(請說明： )

**10-7、自111年1月18日起，受僱於僱用未滿30人雇主之受僱者，為撫育未滿30人雇主之受僱者，經與雇主協商，雙方合意後，得向雇主請求每天減少工作時間1小時或調整工作時間。請問貴單位(公司)是否曾有員工提出協商，雙方合意後施行調整工作時間？(係指員工在規定的彈性範圍內，經勞資雙方協商調整上、下班時間，如：上班時間8~9點、下班時間17~18點) (限僱用員工未滿30人回答)**

□1.是

□2.否，主要原因為：(單選)

□(1)沒有員工提出申請

□(2)員工選用其他假別替代，是哪些假別？(可複選)

□①特休 □②事假 □➂其他(請說明： )

□(3)業務繁忙，無法提供

□(4)單位(公司)人力無法負擔

□(5)公司為家族企業可自行調整工作時間

□(6)按日或按時計薪員工可調整工作時間

□(7)法律無強制規定

□(8)其他(請說明： )

**十一、請問貴單位(公司)若有員工為撫育未滿3歲子女，提出申請遠距工作(如：在家或公司以外場所)，會不會同意員工申請？**

□1.會 □2.不會

**十二、請問貴單位(公司)若有員工申請「家庭照顧假」，會不會依法同意員工申請？**

**(員工只要因家庭因素請假，不論請家庭照顧假或事假，此題均歸類為會同意)**

(性別工作平等法第20條：受僱者於其家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自照顧時，得請家庭照顧假，其請假日數併入事假計算，全年以7日為限。同法第21條第1項：受僱者為家庭照顧假請求時，雇主不得拒絕。)

□1.會，A.「家庭照顧假」一年可申請\_\_\_\_\_\_\_日

B.請問最近一年(111年9月至112年8月)內有沒有員工申請？

□(1)有， 人申請，請問提出申請者之性別？

□①僅有男性 □②僅有女性 □③男女性都有

□(2)沒有

C.家庭照顧假工資怎麼計算？

□(1)給全薪 □(2)部分給薪

□(3)依勞工請假規則，不發工資 □(4)其他(請說明： ）

□2.不會，原因為：(可複選，最多複選2項)

□(1)員工可用其他假別替代，是哪些假別？(可複選)

□①特休 □②其他(請說明： ）

□(2)業務繁忙，無法提供

□(3)按日或按時計薪員工可調整工作時間

□(4)公司為家族企業可自行放假

□(5)不知道有此規定

□(6)其他(請說明： ）

**十三、請問貴單位(公司)是否同意法令增加「受僱者為照顧家庭成員(如父母、配偶、傷病子女等)，可申請『長期照顧安排假』(無薪資及無津貼補助)」？**

**說明:「長期」定義至少30天，若公司可申請期間未滿30天，請勾選不同意。**

□1.同意，期間最長可以請多久？

□(1)30天

□(2)超過30天~3個月

□(3)超過3個月~6個月

□(4)其他(請說明： ）

□2.不同意，主要原因為：(單選)

□(1)員工可用其他假別替代，是哪些假別？(可複選)

□①特休 □②事假 □③其他(請說明： ）

□(2)單位(公司)人力無法負擔此項假別

□(3)長期照顧服務應由政府統一規劃辦理

□(4)按日或按時計薪員工可調整工作時間

□(5)公司為家族企業可自行放假

□(6)業務繁忙，無法提供

□(7)其他(請說明： ）

**十四、未來法令如增加受僱者為照顧家庭成員(如父母、配偶、傷病子女)可申請「長期照顧安排假」(無薪資及無津貼補助)，請問貴單位(公司)認為是否需限制適用幾人以上員工之公司才能申請？**

□1.不需要

□2.需要，公司員工人數：

□(1) 30人以上

□(2) 100人以上

□(3) 150人以上

□(4) 200人以上

□(5) 250人以上

□(6)其他(請說明： ）

**十五、未來法令如增加受僱者為照顧家庭成員(如父母、配偶、傷病子女)可申請「長期照顧安排假」(無薪資及無津貼補助)，請問貴單位(公司)認為是否需限制家庭成員對象？**

□1.不需要

□2.需要，限制對象為(可複選)：

□(1)傷病子女

□(2)父母

□(3)配偶

□(4)配偶之父母

□(5)祖父母

□(6)兄弟姊妹

□(7)其他家人(請說明： ）

**十六、請問貴單位(公司)若有員工因新型冠狀病毒肺炎疫情影響，有照顧家人需求，會不會同意員工申請「防疫照顧假」？**(因新型冠狀病毒肺炎疫情影響，受僱者若有照顧子女、身心障礙及失能等家人之需求，得依規定請「防疫照顧假」)

□1.會，A.請問111年9月至112年8月有沒有員工申請？

□(1)有，\_\_\_\_\_\_人申請，請問提出申請者之性別？

□①僅有男性 □②僅有女性 □③男女性都有

□(2)沒有

B.防疫照顧假工資如何計算？

□(1)給全薪 □(2)部分給薪

□(3)不發工資 □(4)其他(請說明： ）

□2.不會，原因為：(可複選，最多複選2項)

□(1)員工可用其他假別替代，是哪些假別？(可複選)

□①特休 □②家庭照顧假 □③事假 □④其他(請說明： ）

□(2)業務繁忙，無法提供

□(3)按日或按時計薪員工可調整工作時間

□(4)公司為家族企業可自行減少工作時間

□(5)讓員工採行居家辦公

□(6)不知道有此規定

□(7)其他(請說明： ）

**十七、請問貴單位(公司)有沒有為員工子女設立托兒服務機構(如托嬰中心、幼兒園、職場互助教保服務中心、社區公共托育家園、兒童課後照顧服務中心)？**

(性別工作平等法第23條：僱用受僱者100人以上之雇主，應設置托兒設施或提供適當之托兒措施。)

□1.單位(公司)本身即為托兒服務機構

□2.有，收托費用方式為：(單選)

□(1)由單位(公司)全額補助收托費用

□(2)由單位(公司)補助部分收托費用，其他由員工負擔

□(3)由員工全額負擔收托費用

□(4)其他(請說明： ）

□3.沒有，主要原因為：(單選)

□(1)法律無強制設立(僱用員工未滿100人)

□(2)沒有空間設立 □(3)沒有經費預算

□(4)員工分散各地 □(5)員工送托住家附近托兒服務機構或保母

□(6)員工將子女交給家人照顧 □(7)員工無幼小子女

□(8)其他(請說明： ）

**（若勾選「有」請跳填問項肆、育嬰留職停薪概況）**

**十八、請問貴單位(公司)有沒有提供員工托兒措施？**

□1.有，其方式為：(可複選)

□(1)與托兒服務機構簽約 □(2)單位(公司)提供托兒津貼

□(3)雇主聘僱或委託托育人員至雇主設置之指定地點提供托兒服務

(雇主設置居家式托育服務)

□(4)其他(請說明： ）

□2.沒有，(續答**A、B**)

**A**.主要原因為：(單選)

□(1)法律無強制設立(僱用員工未滿100人)

□(2)員工送托住家附近托兒服務機構或保母 □(3)員工分散各地

□(4)員工將子女交給家人照顧 □(5)沒有經費預算

□(6)員工無幼小子女 □(7)沒有空間辦理居家式托育服務

□(8)其他(請說明： ）

**B**.請問近5年貴單位(公司)是否曾與托兒服務機構簽約？

□(1)有 □(2)沒有

**肆、育嬰留職停薪概況**

**一、請問貴單位(公司)若有員工要申請育嬰留職停薪，會不會依法同意員工申請？**

(性別工作平等法第16條：受僱者任職滿6個月後，於每一子女滿3歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿3歲止，但不得逾2年。同法第21條第1項：受僱者為育嬰留職停薪請求時，雇主不得拒絕。另受僱者有少於6個月之需求者，得以不低於30日之期間，向雇主提出申請，並以2次為限，且雇主不得拒絕。)

□1.會，A.請問貴單位(公司)有沒有符合申請資格的員工？

□(1)有 □(2)沒有

B.請問貴單位(公司)同意員工每次申請「育嬰留職停薪」的連續期間最長多久？

□(1)1個月 □(2)超過1個月~未滿3個月 □(3)3個月~未滿6個月 □(4)6個月~未滿1年

□(5)1年~2年 □(6)其他(請說明： ）

□2.不會，主要原因為：(單選)

□(1)員工可用其他假別替代，是哪些假別？(可複選)

□①特休 □②事假 □③其他(請說明： ）

□(2)員工人數少，無法提供

□(3)公司為家族企業可自行放假休息

□(4)業務繁忙，無法提供

□(5)懷孕婦女自行離職

□(6)不知道有此規定

□(7)其他(請說明： ）

**（若勾選「不會」請跳填問項四）**

**二、申請育嬰留職停薪後之復職員工，請問貴單位(公司)如何安排復職之職位？**

□1.恢復原來的職位 □2.由單位(公司)詢問員工意願後作調整

□3.由單位(公司)人事管理部門決定 □4.由部門主管決定

□5.其他(請說明：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_）

**三、員工申請「育嬰留職停薪」期間，請問貴單位(公司)人力如何因應？**

(可複選，最多複選3項)

□1.直接調整同一部門人員 □2.調用其他部門人員

□3.僱用約僱或臨時人員 □4.進用正職之新進人員

□5.使用派遣人員 □6.其他(請說明：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_）

**四、現行規定受僱者任職滿6個月後，於每一子女滿3歲前，得向雇主申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿3歲止，但不得逾2年，每次申請期間以不少於6個月為原則。但受僱者有少於6個月之需求者，得以不低於30日之期間，向雇主提出申請，並以2次為限。且雇主不得拒絕。請問貴單位(公司)會不會同意放寬法令，使受僱者可以「日」或「小時」彈性使用？**

□1.會

□2.不會，主要原因為：(單選)

□(1)員工可用其他假別替代，是哪些假別？(可複選)

□①特休 □②事假 □③其他（請說明： ）

□(2)業務繁忙，無法提供

□(3)單位(公司)人力無法負擔

□(4)期間過短不易尋找替代人力

□(5)公司為家族企業可自行放假休息

□(6)其他（請說明： ）

**五、請問貴單位(公司)認為性別工作平等法第16條規定「於每一子女滿3歲前，得申請育嬰留職停薪」之資格是否可放寬？**

□1.是，認為可放寬至幾歲？

□(1)未滿4歲 □(2)未滿5歲 □(3)未滿6歲

□(4)未滿7歲 □(5)未滿8歲 □(6)未滿9歲

□(7)未滿12歲 □(8)其他(請說明： ）

□2.否

**伍、僱用管理概況**

**一、請問貴單位(公司)對以下各職類之錄用情形：**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 職類別 | (1)僅用女性 | (2)僅用男性 | (3)男女都會錄用 | (4)沒有此職務 |
| 1.管理職 | □ | □ | □ | □ |
| 2.事務職 | □ | □ | □ | □ |
| 3.銷售職 | □ | □ | □ | □ |
| 4.專業技術職 | □ | □ | □ | □ |
| 5.危險及耗體力工作 | □ | □ | □ | □ |

**二、（於問項伍、一之任何職類勾選「僅用男性」者才需回答本問項）**

**請問貴單位(公司)對上列各職類僅錄用男性的主要原因為何？**(單選)

□1.無女性應徵

□2.雖有女性應徵，惟未能錄用

□3.雖有女性應徵，單位(公司)內部未做成決定前中途退出

□4.雖有女性錄取，但未應聘或事後離退只剩男性

□5.部分職務必須處理重物或具有危險性，女性員工不適合擔任

□6.其他(請說明： ）

**三、（於問項伍、一之任何職類勾選「僅用女性」者才需回答本問項）**

**請問貴單位(公司)對上列各職類僅錄用女性的主要原因為何？**(單選)

□1.無男性應徵

□2.雖有男性應徵，惟未能錄用

□3.雖有男性應徵，單位(公司)內部未做成決定前中途退出

□4.雖有男性錄取，但未應聘或事後離退只剩女性

□5.部分職務男性員工不適合擔任

□6.其他(請說明： ）

**四、請問貴單位(公司)辦理下列各項業務時，對於同職務或相同工作內容者會不會有「性別」的考量？**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 項目別 | (1)會 | (2)不會 |
| 1. 工作分配 | □ | □ |
| 2. 薪資給付標準 | □ | □ |
| 3. 調薪幅度 | □ | □ |
| 4. 考核(考績或獎金) | □ | □ |
| 5. 陞遷 | □ | □ |
| 6. 訓練、進修 | □ | □ |
| 7. 資遣、離職或解僱 | □ | □ |
| 8. 員工福利措施之提供 | □ | □ |
| 9. 育嬰留職停薪 | □ | □ |
| 10.退休權利 | □ | □ |
| 11.僱用招募、甄試、進用 | □ | □ |

**五、請問貴單位(公司)辦理下列各項業務時，對於同職務或相同工作內容者會不會有「跨性別」(自我性別認同與其生理性別不同)或「性傾向」的考量？**

| 項目別 | (1)會 | (2)不會 |
| --- | --- | --- |
| 1. 工作分配 | □ | □ |
| 2. 薪資給付標準 | □ | □ |
| 3. 調薪幅度 | □ | □ |
| 4. 考核(考績或獎金) | □ | □ |
| 5. 陞遷 | □ | □ |
| 6. 訓練、進修 | □ | □ |
| 7. 資遣、離職或解僱 | □ | □ |
| 8. 員工福利措施之提供 | □ | □ |
| 9. 育嬰留職停薪 | □ | □ |
| 10.退休權利 | □ | □ |
| 11.僱用招募、甄試、進用 | □ | □ |

**六、請問貴單位(公司)僱用招募、甄試、進用新進人員或對員工辦理配置、考績、陞遷、提供教育訓練、福利措施、退休、資遣等各項業務時，會不會有下列因素的考量？**

| 項目別 | (1)會 | (2)不會 |
| --- | --- | --- |
| 1. 種族 | □ | □ |
| 2. 階級(含職位區隔) | □ | □ |
| 3. 語言 | □ | □ |
| 4. 思想 | □ | □ |
| 5. 宗教 | □ | □ |
| 6. 黨派 | □ | □ |
| 7. 籍貫 | □ | □ |
| 8. 出生地 | □ | □ |
| 9. 年齡 | □ | □ |
| 10.婚姻 | □ | □ |
| 11.容貌(含五官、身高及體重) | □ | □ |
| 12.身心障礙 | □ | □ |
| 13.曾為工會會員身分 | □ | □ |
| 14.星座 | □ | □ |
| 15.血型 | □ | □ |