



# 勞動部新聞稿

日期：111年3月8日

## 110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110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」，計回收有效樣本事業單位3,047份、受僱者4,510份（女性3,302份及男性1,208份）。調查統計結果摘述如下：

### 一、性騷擾防治情形

(一) 110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。

(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在工作場所未遭受性騷擾之比率為96.6%，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1.6%及1.5%，男性以「上司」之1%最高；女性有提出性騷擾申訴占0.7%，申訴後大部分有改善；未提出申訴者，女、男性各占2.7%及1.3%，未提申訴原因，女、男性均主要為「當開玩笑，不予理會」分別占1.7%、0.9%。

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110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 | 3.4  | 0.7         | 0.0 | 1.6 | 1.5 | 0.2     | 96.6 |
| 男性 | 100.0 | 1.3  | 1.0         | -   | 0.2 | 0.7 | 0.0     | 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109年10月至110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 110 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—按是否改善分 |     |      | 沒有一按未提出申訴的主要原因分 |          |                  |        |          |          |        |
|    |       |      |                | 小計       | 有改善 | 沒有改善 | 小計              | 擔心遭受二度傷害 | 擔心遭強迫調離原來工作部門或職位 | 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 |
| 女性 | 100.0 | 96.6 | 3.4            | 0.7      | 0.6 | 0.1  | 2.7             | 0.2      | 0.1              | 0.3    | 0.2      | 1.7      | 0.2    |
| 男性 | 100.0 | 98.7 | 1.3            | -        | -   | -    | 1.3             | 0.3      | -                | 0.0    | -        | 0.9      | -      |

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達 9 成以上

110 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 7 成 9，其餘均達 8 成以上。對於大部分母性保護相關假別同意之比率則達 9 成以上，其中以「產假」之 95.1% 最高，「流產假」、「安胎休養」各為 92.7%。

### (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 6 成 9；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 月修正擴大至僱用 100 人以上事業單位即須提供。110 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 68.7%，有設置「哺(集)乳室」者占 80.1%，分別較 105 年上升 17.1 及 1.4 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 89.3%，各較 91 年提高 48.5 及 69.7 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 |
| 性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法 <sup>2</sup><br>(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 |
| 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 |
| 安胎休養                                             | -     | -    | 41.1 | 45.6 | 90.9           | 89.4 | 91.8 | 91.8 | 91.9 | 92.0 | 92.7 | 92.7 |
| 產檢假                                              | -     | -    | -    | -    | -              | 82.4 | 82.6 | 82.7 | 83.0 | 83.4 | 83.9 | 84.6 |
| 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 |
| 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 |
| 陪產假                                              | 29.0  | 42.8 | 59.0 | 59.8 | 85.6           | 85.6 | 85.9 | 86.5 | 86.6 | 87.0 | 87.6 | 87.9 |
| 為撫育未滿3歲子女<br>得減少工作時間(員工規模30人以上)                  | 23.0  | 28.9 | 48.5 | 47.0 | 81.5           | 83.0 | 84.2 | 84.6 | 80.3 | 80.5 | 80.7 | 80.7 |
| 得調整工作時間 <sup>4</sup> (員工規模30人以上)                 | -     | -    | -    | -    | -              | -    | -    | -    | 88.1 | 88.9 | 89.0 | 89.2 |
| 家庭照顧假<br>(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 |
|                                                  | 34.0  | 35.4 | 66.0 | 66.6 | 88.2           | 89.6 | 91.3 | 91.5 | 91.6 | 91.8 | 91.0 | 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 |
| 設立「托兒服務機構」或提供「托兒措施」 <sup>2</sup><br>(員工規模100人以上) | -     | -    | -    | -    | -              | -    | 51.6 | 63.4 | 65.6 | 67.4 | 68.4 | 68.7 |
| (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 |
| 哺(集)乳時間                                          | -     | -    | -    | 37.3 | 77.3           | 78.1 | 80.3 | 80.8 | 80.9 | 81.0 | 81.9 | 82.5 |
| 設置「哺(集)乳室」 <sup>2</sup><br>(員工規模100人以上)          | -     | -    | -    | -    | -              | -    | 78.7 | 78.8 | 79.4 | 79.7 | 79.8 | 80.1 |
| (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 |

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」。

### 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

110 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」17.5%最高，「薪資給付標準」4.6%、「育嬰留職停薪」4.4%次之，其他皆未及 4%；有跨性別/性傾向考量者亦以「工作分配」8.1%最多，其他皆未及 4%；各項比率均較 109 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 |
|-------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 工作分配        | 27.8  | 27.9  | 23.5  | 20.1  | 20.5  | 21.0  | 19.5  | 17.6  | 18.1  | 17.5  |
| 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   |
| 育嬰留職停薪      | -     | 6.6   | 8.8   | 4.4   | 6.5   | 4.5   | 4.5   | 4.2   | 5.3   | 4.4   |
| 招募、甄試、進用    | -     | 6.1   | 4.6   | 4.4   | 4.6   | 3.9   | 3.6   | 3.0   | 4.1   | 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   |
| 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   |
| 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   |
| 員工陞遷        | 2.4   | 2.6   | 1.9   | 2.3   | 1.8   | 1.9   | 1.7   | 1.4   | 1.9   | 1.8   |
| 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   |
| 資遣員工        | 1.3   | 1.0   | 1.1   | 0.8   | 0.5   | 1.2   | 0.6   | 1.0   | 1.2   | 1.1   |
| 退休權利        | -     | 1.4   | 0.8   | 1.1   | 1.1   | 1.0   | 0.8   | 1.0   | 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 |
|-------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 工作分配        | 17.5  | 15.4  | 10.0  | 9.9   | 9.9   | 9.7   | 8.4   | 8.8   | 8.1   |
| 育嬰留職停薪      | 7.1   | 7.1   | 3.6   | 4.4   | 3.5   | 3.5   | 3.2   | 3.5   | 3.1   |
| 薪資給付標準      | 7.7   | 7.7   | 4.8   | 3.4   | 3.5   | 3.1   | 3.0   | 3.1   | 3.0   |
| 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   |
| 訓練及進修       | 4.4   | 3.3   | 2.4   | 1.6   | 2.2   | 1.7   | 1.6   | 2.3   | 2.2   |
| 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   |
| 調薪幅度        | 4.7   | 4.6   | 3.1   | 2.6   | 2.3   | 2.1   | 2.0   | 2.2   | 1.7   |
| 員工陞遷        | 4.5   | 3.1   | 2.6   | 1.6   | 2.0   | 1.7   | 1.7   | 2.0   | 1.6   |
| 資遣員工        | 3.4   | 2.4   | 1.5   | 0.9   | 1.8   | 1.2   | 1.4   | 2.0   | 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   |
| 退休權利        | 3.7   | 2.3   | 1.7   | 1.1   | 1.5   | 1.6   | 1.5   | 2.0   | 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，遭受就業歧視項目以「年齡」因素最多，男性為 5.3%、女性 4.4%

受僱者最近一年在職場上遭受就業歧視項目，兩性均以「年齡」之因素居多，男、女性分別為 5.3%、4.4%，其次男性為「階級」3.1%，女性則為「容貌(含五官、身高及體重)」1.6%。

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 110 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 | 5.3   | 4.4 | 94.7   | 95.6 |
| 階級            | 100.0 | 3.1   | 1.4 | 96.9   | 98.6 |
| 容貌(含五官、身高及體重) | 100.0 | 2.3   | 1.6 | 97.7   | 98.4 |
| 思想            | 100.0 | 2.1   | 1.5 | 97.9   | 98.5 |
| 黨派            | 100.0 | 1.8   | 0.9 | 98.2   | 99.1 |
| 語言            | 100.0 | 1.2   | 1.4 | 98.8   | 98.6 |
| 種族            | 100.0 | 0.6   | 0.6 | 99.4   | 99.4 |
| 身心障礙          | 100.0 | 0.6   | 0.3 | 99.4   | 99.7 |
| 宗教            | 100.0 | 0.5   | 0.2 | 99.5   | 99.8 |
| 婚姻            | 100.0 | 0.4   | 0.8 | 99.6   | 99.2 |
| 籍貫            | 100.0 | 0.3   | 0.3 | 99.7   | 99.7 |
| 出生地           | 100.0 | 0.3   | 0.3 | 99.7   | 99.7 |
| 曾為工會會員身分      | 100.0 | 0.2   | 0.2 | 99.8   | 99.8 |
| 星座            | 100.0 | 0.2   | 0.1 | 99.8   | 99.9 |
| 血型            | 100.0 | -     | 0.1 | 100.0  | 99.9 |

資料來源：工作場所就業平等概況調查。