



# 勞動部新聞稿

日期：113年3月8日

## 112年僱用管理及工作場所就業平等概況

為了解《性別平等工作法》實施情形及受僱者在職場就業平等實況，勞動部於112年8至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3,031份、受僱者為6,013份（女性4,804份及男性1,209份）。調查統計結果摘述如下：

### 一、性騷擾防治情形

#### （一）112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

《性別平等工作法》實施以來，該訂定比率由91年的35.5%增至112年的88.6%，20多年來已提高53.1個百分點。

#### （二）女、男性受僱者最近一年在工作場所未遭受性騷擾各占9成6、9成9

女、男性受僱者最近一年(111年9月至112年8月，以下皆同)在工作場所未遭受性騷擾各占96.3%、99.5%，曾遭受性騷擾則分占3.7%及0.5%。就女性受僱者觀察，其遭受性騷擾且加害者(可複選)為「客戶」及「同事」者較多，各占2%及1.5%；有提出性騷擾申訴占1.8%，申訴後大部分認為有改善；女性未提出申訴原因占比最高者為「當開玩笑，不予理會」。

女性受僱者遭受性騷擾之主要樣態以非肢體接觸(含言語、偷窺、偷拍、跟蹤、傳訊、暴露等)占1.8%較多，性別歧視言行亦占0.6%，有肢體接觸部分，非敏感部位占0.8%，敏感部位占0.4%，性要求(含性侵害)占0.1%。

表 1 受僱者最近一年在工作場所遭受性騷擾之情形

112 年 8 月 單位：%

	總計	未曾發生	曾經發生	性騷擾加害者(可複選)				
				上司	下屬	同事	客戶	雇主(負責人)
				女性	100.0	96.3	3.7	0.5
男性	100.0	99.5	0.5	---	---	---	---	---

資料來源：工作場所就業平等概況調查。

說明：1.最近一年係指 111 年 9 月至 112 年 8 月，以下各表同。  
2.樣本過少者，抽樣誤差大，不陳示數值，以「---」表示，不列入分析。

圖 1 女性受僱者最近一年在工作場所遭受性騷擾之主要態樣比率

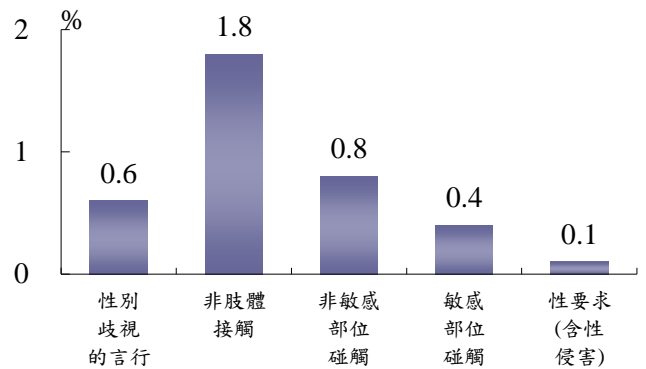


表 2 女性受僱者最近一年在工作場所遭受性騷擾提出申訴之情形

單位：%

	總計	未曾發生	曾經發生—按有沒有提出申訴分											
			計	有提出—按是否改善分			沒有提出—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	
111 年	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	
112 年	100.0	96.3	3.7	1.8	1.6	0.2	1.9	0.2	0.1	0.5	0.2	0.8	0.1	

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

112 年事業單位會同意員工申請《性別平等工作法》各項假別之比率，除「家庭照顧假」79.7%外，其餘均逾 8 成 3。會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「安胎休養」與「流產假」分別為 92.8%及 92.7%，「陪產檢及陪產假」、「生理假」與「產檢假」則各為 88.2%、87.6%及 85.4%。

### (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 1

《性別平等工作法》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。112 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70.5%，有設置「哺(集)乳室」者占80.7%，分別較105年上升18.9及2個百分點；250人以上事業單位之該2項比率則分別為85.4%及90.1%，各較91年提高49.1及70.5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	101年	102年	103年	104年	105年	106年	107年	108年	109年	110年	111年	112年
性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法 <sup>2</sup> (員工規模30人以上)	35.5	82.7	82.1	83.8	85.2	85.7	86.0	86.2	86.4	86.5	88.5	88.5	<b>88.6</b>
生理假	17.3	45.6	47.0	85.7	85.2	85.3	85.4	85.6	86.0	86.9	87.4	87.5	<b>87.6</b>
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	<b>92.8</b>
產檢假	-	-	-	-	82.4	82.6	82.7	83.0	83.4	83.9	84.6	84.8	<b>85.4</b>
流產假	41.6	56.5	56.6	93.1	91.7	91.7	92.0	92.4	92.4	92.7	92.7	92.7	<b>92.7</b>
產假	78.1	96.8	96.8	95.1	94.7	94.7	94.7	95.0	95.0	95.0	95.1	95.1	<b>95.1</b>
陪產檢及陪產假 <sup>5</sup>	29.0	59.0	59.8	85.6	85.6	85.9	86.5	86.6	87.0	87.6	87.9	88.0	<b>88.2</b>
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	<b>79.7</b>
育嬰留職停薪 為撫育未滿3歲子女	-	42.7	45.9	75.5	79.2	80.5	81.1	81.2	81.5	81.8	82.0	83.4	<b>83.5</b>
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	<b>80.9</b>
得調整工作時間 <sup>4</sup> (員工規模30人以上)	23.0	48.5	47.0	81.5	83.0	84.2	84.6	88.1	88.9	89.0	89.2	89.4	<b>89.6</b>
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	<b>83.1</b>
設置「哺(集)乳室」 <sup>2</sup> (員工規模100人以上)	-	-	-	-	-	78.7	78.8	79.4	79.7	79.8	80.1	80.3	<b>80.7</b>
(員工規模250人以上)	19.6	76.3	71.2	80.1	84.2	84.2	85.6	87.2	87.3	88.9	89.3	89.5	<b>90.1</b>
設立「托兒服務機構」或提供「托兒措施」 <sup>2</sup> (員工規模100人以上)	-	-	-	-	-	51.6	63.4	65.6	67.4	68.4	68.7	70.4	<b>70.5</b>
(員工規模250人以上)	36.3	76.7	79.1	81.4	81.5	81.5	81.7	83.9	84.9	84.6	84.8	84.8	<b>85.4</b>

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

112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」17.1%最高，「薪資給付標準」、「育嬰留職停薪」各4%次之，其他皆未及3%；有跨性別/性傾向考量者亦以「工作分配」7.3%最多，其他皆未及3%；各項比率皆較111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：%

	102年	103年	104年	105年	106年	107年	108年	109年	110年	111年	112年
工作分配	27.9	23.5	20.1	20.5	21.0	19.5	17.6	18.1	17.5	17.3	<b>17.1</b>
薪資給付標準	9.3	9.3	8.6	6.5	6.6	5.9	4.9	4.8	4.6	4.2	<b>4.0</b>
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	<b>4.0</b>
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	<b>2.8</b>
調薪幅度	3.9	3.8	3.8	2.9	3.2	2.6	2.5	2.5	2.3	2.5	<b>2.3</b>
員工考核(考績或獎金)	2.8	2.5	2.8	2.2	2.2	2.0	1.8	2.2	2.0	2.1	<b>1.8</b>
訓練及進修	2.4	2.4	2.2	2.0	2.1	1.1	1.4	2.2	2.1	2.0	<b>1.8</b>
員工陞遷	2.6	1.9	2.3	1.8	1.9	1.7	1.4	1.9	1.8	1.6	<b>1.5</b>
員工福利措施	1.9	1.5	1.1	1.3	1.6	1.0	1.3	1.5	1.4	1.6	<b>1.4</b>
員工資遣、離職或解僱	1.0	1.1	0.8	0.5	1.2	0.6	1.0	1.2	1.1	1.0	<b>1.0</b>
退休權利	1.4	0.8	1.1	1.1	1.0	0.8	1.0	1.1	1.0	1.2	<b>0.9</b>

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	112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	<b>7.3</b>
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	<b>2.7</b>
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	<b>2.6</b>
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	<b>1.8</b>
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	<b>1.7</b>
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	<b>1.7</b>
調薪幅度	4.7	4.6	3.1	2.6	2.3	2.1	2.0	2.2	1.7	1.6	<b>1.4</b>
員工陞遷	4.5	3.1	2.6	1.6	2.0	1.7	1.7	2.0	1.6	1.4	<b>1.2</b>
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	<b>1.2</b>
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	<b>1.2</b>
退休權利	3.7	2.3	1.7	1.1	1.5	1.6	1.5	2.0	1.2	1.2	<b>0.8</b>

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) 受僱者在職場上遭受不平等待遇及就業歧視情形

### 1. 女性受僱者因性別在職場遭受不平等待遇比率以「調薪幅度」之 3.3% 最高，男性則為「工作分配」之 1.7%

女性受僱者最近一年因性別在職場遭受不平等待遇比率，以「調薪幅度」之 3.3% 最高，其次為「薪資給付標準」及「工作分配」，各占 2.8%。

男性受僱者最近一年因性別在職場遭受不平等待遇比率，以「工作分配」之 1.7% 最高，其次為「考核(考績或獎金)」之 1.4%，「調薪幅度」、「薪資給付標準」各為 1.2% 居第三。

表 6 受僱者最近一年因性別在職場遭受不平等待遇比率

	112 年 8 月					單位：%
	總計	有遭受不平等待遇		沒有遭受不平等待遇		
		男性	女性	男性	女性	
調薪幅度	100.0	1.2	3.3	98.8	96.7	
薪資給付標準	100.0	1.2	2.8	98.8	97.2	
工作分配	100.0	1.7	2.8	98.3	97.2	
陞遷	100.0	1.0	2.3	99.0	97.7	
考核(考績或獎金)	100.0	1.4	2.1	98.6	97.9	
求職	100.0	1.0	1.6	99.0	98.4	
訓練進修	100.0	0.7	0.8	99.3	99.2	
資遣離職或解僱	100.0	0.3	0.7	99.7	99.3	
員工福利措施之提供	100.0	0.3	0.7	99.7	99.3	
育嬰留職停薪	100.0	0.2	0.1	99.8	99.9	
退休權利	100.0	0.0	0.0	100.0	100.0	

資料來源：工作場所就業平等概況調查。

### 2. 兩性受僱者最近一年遭受性別以外之就業歧視因素均以「年齡」最多，女性占 3.9%、男性占 4.9%

受僱者最近一年在職場上遭受性別以外之就業歧視因素，兩性均以「年齡」居多，女、男性分別占 3.9%、4.9%，其他則女性「思想」、「階級(含職位區隔)」及「容貌(含五官、身高及體重)」，均占 2% 左右，男性「容貌(含五官、身高及體重)」、「階級(含職位區隔)」分占 2.2%、2%。

表 7 受僱者最近一年在職場上遭受性別以外之就業歧視情形

112 年 8 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	4.9	3.9	95.1	96.1
思想	100.0	0.8	2.0	99.2	98.0
階級(含職位區隔)	100.0	2.0	1.9	98.0	98.1
容貌(含五官、身高及體重)	100.0	2.2	1.9	97.8	98.1
語言	100.0	0.7	1.3	99.3	98.7
婚姻	100.0	0.2	1.2	99.8	98.8
黨派	100.0	1.5	0.7	98.5	99.3
宗教	100.0	0.3	0.5	99.7	99.5
身心障礙	100.0	0.3	0.4	99.7	99.6
種族	100.0	0.3	0.4	99.7	99.6
曾為工會會員身分	100.0	0.3	0.2	99.7	99.8
星座	100.0	-	0.2	100.0	99.8
籍貫	100.0	0.2	0.2	99.8	99.8
出生地	100.0	0.0	0.1	100.0	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。