



# 勞 動 部 新 聞 稿

日期：114 年 3 月 7 日

## 113 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 113 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 3,114 份、受僱者為 6,901 份（女性 4,801 份及男性 2,100 份）。調查統計結果摘述如下：

### 一、性騷擾防治情形

#### （一）113 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 113 年的 88.8%，20 多年來已提高 53.3 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(112 年 8 月至 113 年 7 月，以下皆同)在工作場所未遭受性騷擾各占 96.4%、99.2%，曾遭受性騷擾則分占 3.6%及 0.8%。就女性受僱者觀察，其遭受性騷擾且加害者(至多複選 3 項)為「同事」及「客戶」者較多，各占 1.7%及 1.5%；有提出性騷擾申訴占 1.2%，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 1.9%最多，性別歧視言行亦占 0.8%，有肢體接觸部分，非敏感部位占 0.4%，敏感部位占 0.3%。

表 1 受僱者最近一年在工作場所遭受性騷擾之情形

113 年 7 月 單位：％

|    | 總計    | 未曾發生 | 曾經發生 | 性騷擾加害者(至多複選3項) |     |     |     |         |
|----|-------|------|------|----------------|-----|-----|-----|---------|
|    |       |      |      | 上司             | 下屬  | 同事  | 客戶  | 雇主(負責人) |
| 女性 | 100.0 | 96.4 | 3.6  | 0.6            | 0.1 | 1.7 | 1.5 | 0.1     |
| 男性 | 100.0 | 99.2 | 0.8  | ---            | --- | --- | --- | ---     |

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 112 年 8 月至 113 年 7 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

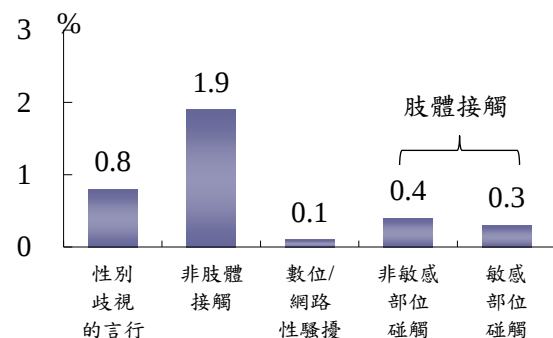


表 2 女性受僱者最近一年在工作場所遭受性騷擾提出申訴之情形

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 |
| 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    |
| 113 年 | 100.0 | 96.4 | 3.6            | 1.2        | 0.9 | 0.3  | 2.4             | 0.2      | 0.1             | 0.6    | 0.2      | 1.0      | 0.4    |

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

113 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」79.8%外，其餘均逾 8 成 4。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 92.9%及 92.7%，「陪產檢及陪產假」、「生理假」與「產檢假」則各為 89.8%、87.7%及 86%。

### (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 8；有設置「哺(集)乳室」占 8 成 4

《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。113 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 78.2%，

有設置「哺(集)乳室」者占83.7%，分別較105年上升26.6及5個百分點；250人以上事業單位之該2項比率則分別為85.6%及94.8%，各較103年提高4.2及14.7個百分點。

表3 事業單位對《性別平等工作法》各項規定之實施情形

單位：%

|                                                   |                                    | 103 年 | 104 年 | 105 年 | 106 年 | 107 年 | 108 年 | 109 年 | 110 年 | 111 年 | 112 年 | 113 年       |
|---------------------------------------------------|------------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------------|
| 訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法比率 <sup>1</sup><br>(員工規模 30 人以上) |                                    | 83.8  | 85.2  | 85.7  | 86.0  | 86.2  | 86.4  | 86.5  | 88.5  | 88.5  | 88.6  | <b>88.8</b> |
| 會<br>同<br>意<br>員<br>工<br>申<br>請<br>比<br>率         | 生理假                                | 85.7  | 85.2  | 85.3  | 85.4  | 85.6  | 86.0  | 86.9  | 87.4  | 87.5  | 87.6  | <b>87.7</b> |
|                                                   | 安胎休養                               | 90.9  | 89.4  | 91.8  | 91.8  | 91.9  | 92.0  | 92.7  | 92.7  | 92.7  | 92.8  | <b>92.9</b> |
|                                                   | 產檢假                                | -     | 82.4  | 82.6  | 82.7  | 83.0  | 83.4  | 83.9  | 84.6  | 84.8  | 85.4  | <b>86.0</b> |
|                                                   | 產 假                                | 95.1  | 94.7  | 94.7  | 94.7  | 95.0  | 95.0  | 95.0  | 95.1  | 95.1  | 95.1  | <b>95.1</b> |
|                                                   | 流產假                                | 93.1  | 91.7  | 91.7  | 92.0  | 92.4  | 92.4  | 92.7  | 92.7  | 92.7  | 92.7  | <b>92.7</b> |
|                                                   | 陪產檢及陪產假 <sup>4</sup>               | 85.6  | 85.6  | 85.9  | 86.5  | 86.6  | 87.0  | 87.6  | 87.9  | 88.0  | 88.2  | <b>89.8</b> |
|                                                   | 家庭照顧假                              | 71.8  | 74.7  | 77.1  | 78.1  | 78.1  | 78.3  | 78.8  | 79.2  | 79.7  | 79.7  | <b>79.8</b> |
|                                                   | (員工規模 30 人以上)                      | 88.2  | 89.6  | 91.3  | 91.5  | 91.6  | 91.8  | 91.0  | 91.8  | 91.8  | 93.9  | <b>94.6</b> |
|                                                   | 育嬰留職停薪                             | 75.5  | 79.2  | 80.5  | 81.1  | 81.2  | 81.5  | 81.8  | 82.0  | 83.4  | 83.5  | <b>84.5</b> |
|                                                   | 為撫育未滿3歲子女                          |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |             |
|                                                   | 得減少工作時間(員工規模 30 人以上)               | 81.5  | 83.0  | 84.2  | 84.6  | 80.3  | 80.5  | 80.7  | 80.7  | 80.8  | 80.9  | <b>81.0</b> |
|                                                   | 得調整工作時間 <sup>3</sup> (員工規模 30 人以上) |       |       |       |       | 88.1  | 88.9  | 89.0  | 89.2  | 89.4  | 89.6  | <b>89.9</b> |
| 哺(集)乳時間                                           |                                    | 77.3  | 78.1  | 80.3  | 80.8  | 80.9  | 81.0  | 81.9  | 82.5  | 83.0  | 83.1  | <b>83.2</b> |
| 設置「哺(集)乳室」比率 <sup>1</sup>                         |                                    |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |             |
| (員工規模 100 人以上) <sup>2</sup>                       |                                    | -     | -     | 78.7  | 78.8  | 79.4  | 79.7  | 79.8  | 80.1  | 80.3  | 80.7  | <b>83.7</b> |
| (員工規模 250 人以上)                                    |                                    | 80.1  | 84.2  | 84.2  | 85.6  | 87.2  | 87.3  | 88.9  | 89.3  | 89.5  | 90.1  | <b>94.8</b> |
| 設立「托兒服務機構」或提供「托兒措施」比率 <sup>1</sup>                |                                    |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |             |
| (員工規模 100 人以上) <sup>2</sup>                       |                                    | -     | -     | 51.6  | 63.4  | 65.6  | 67.4  | 68.4  | 68.7  | 70.4  | 70.5  | <b>78.2</b> |
| (員工規模 250 人以上)                                    |                                    | 81.4  | 81.5  | 81.5  | 81.7  | 83.9  | 84.9  | 84.6  | 84.8  | 84.8  | 85.4  | <b>85.6</b> |

資料來源：僱用管理就業平等概況調查。

附註：1.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。

2.《性別平等工作法》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。

3.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」。

4.110年以前為「陪產假」，111年以後配合修法修正為「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

113 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，有性別考量之比率以「工作分配」15.8%最高，「薪資給付標準」、「育嬰留職停薪」分別占 4.1%、3.5%次之，其他皆未及 3%；有跨性別/性傾向考量者亦以「工作分配」6.5%最多，其他皆未及 3%；歷年各項業務有性別或跨性別/性傾向考量之比率多呈下降趨勢。

表4 事業單位辦理各項業務有性別考量之比率

單位：%

|             | 103 年 | 104 年 | 105 年 | 106 年 | 107 年 | 108 年 | 109 年 | 110 年 | 111 年 | 112 年 | 113 年       |
|-------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------------|
| 工作分配        | 23.5  | 20.1  | 20.5  | 21.0  | 19.5  | 17.6  | 18.1  | 17.5  | 17.3  | 17.1  | <b>15.8</b> |
| 薪資給付標準      | 9.3   | 8.6   | 6.5   | 6.6   | 5.9   | 4.9   | 4.8   | 4.6   | 4.2   | 4.0   | <b>4.1</b>  |
| 育嬰留職停薪      | 8.8   | 4.4   | 6.5   | 4.5   | 4.5   | 4.2   | 5.3   | 4.4   | 4.2   | 4.0   | <b>3.5</b>  |
| 僱用招募、甄試、進用  | 4.6   | 4.4   | 4.6   | 3.9   | 3.6   | 3.0   | 4.1   | 3.2   | 3.2   | 2.8   | <b>2.7</b>  |
| 調薪幅度        | 3.8   | 3.8   | 2.9   | 3.2   | 2.6   | 2.5   | 2.5   | 2.3   | 2.5   | 2.3   | <b>2.1</b>  |
| 員工考核(考績或獎金) | 2.5   | 2.8   | 2.2   | 2.2   | 2.0   | 1.8   | 2.2   | 2.0   | 2.1   | 1.8   | <b>1.8</b>  |
| 訓練及進修       | 2.4   | 2.2   | 2.0   | 2.1   | 1.1   | 1.4   | 2.2   | 2.1   | 2.0   | 1.8   | <b>1.6</b>  |
| 員工陞遷        | 1.9   | 2.3   | 1.8   | 1.9   | 1.7   | 1.4   | 1.9   | 1.8   | 1.6   | 1.5   | <b>1.6</b>  |
| 員工福利措施      | 1.5   | 1.1   | 1.3   | 1.6   | 1.0   | 1.3   | 1.5   | 1.4   | 1.6   | 1.4   | <b>1.5</b>  |
| 員工資遣、離職或解僱  | 1.1   | 0.8   | 0.5   | 1.2   | 0.6   | 1.0   | 1.2   | 1.1   | 1.0   | 1.0   | <b>1.0</b>  |
| 退休權利        | 0.8   | 1.1   | 1.1   | 1.0   | 0.8   | 1.0   | 1.1   | 1.0   | 1.2   | 0.9   | <b>1.0</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：%

|             | 103 年 | 104 年 | 105 年 | 106 年 | 107 年 | 108 年 | 109 年 | 110 年 | 111 年 | 112 年 | 113 年      |
|-------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------------|
| 工作分配        | 15.4  | 10.0  | 9.9   | 9.9   | 9.7   | 8.4   | 8.8   | 8.1   | 7.7   | 7.3   | <b>6.5</b> |
| 薪資給付標準      | 7.7   | 4.8   | 3.4   | 3.5   | 3.1   | 3.0   | 3.1   | 3.0   | 2.8   | 2.6   | <b>2.5</b> |
| 育嬰留職停薪      | 7.1   | 3.6   | 4.4   | 3.5   | 3.5   | 3.2   | 3.5   | 3.1   | 2.9   | 2.7   | <b>2.3</b> |
| 僱用招募、甄試、進用  | 4.4   | 3.5   | 2.8   | 2.9   | 3.1   | 2.4   | 3.8   | 2.6   | 2.2   | 1.8   | <b>1.7</b> |
| 訓練及進修       | 3.3   | 2.4   | 1.6   | 2.2   | 1.7   | 1.6   | 2.3   | 2.2   | 1.9   | 1.7   | <b>1.3</b> |
| 員工考核(考績或獎金) | 3.4   | 2.7   | 2.0   | 2.1   | 2.0   | 1.9   | 2.1   | 2.0   | 1.8   | 1.7   | <b>1.3</b> |
| 調薪幅度        | 4.6   | 3.1   | 2.6   | 2.3   | 2.1   | 2.0   | 2.2   | 1.7   | 1.6   | 1.4   | <b>1.2</b> |
| 員工陞遷        | 3.1   | 2.6   | 1.6   | 2.0   | 1.7   | 1.7   | 2.0   | 1.6   | 1.4   | 1.2   | <b>1.0</b> |
| 退休權利        | 2.3   | 1.7   | 1.1   | 1.5   | 1.6   | 1.5   | 2.0   | 1.2   | 1.2   | 0.8   | <b>1.0</b> |
| 員工資遣、離職或解僱  | 2.4   | 1.5   | 0.9   | 1.8   | 1.2   | 1.4   | 2.0   | 1.4   | 1.4   | 1.2   | <b>0.9</b> |
| 員工福利措施      | 2.9   | 1.8   | 1.3   | 1.8   | 1.5   | 1.5   | 2.2   | 1.4   | 1.4   | 1.2   | <b>0.9</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 2.8% 最高，男性則為「工作分配」之 1.9%

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 2.8% 最高，其次為「工作分配」及「薪資給付標準」，分別占 2.5% 及 2.4%；男性則以「工作分配」之 1.9% 最高，其次為「考核(考績或獎金)」之 1.5% 與「求職」之 1.3%。

表 6 受僱者最近一年因性別在職場遭受不平等待遇比率

| 113 年 7 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 | 1.0      | 2.8 | 99.0      | 97.2  |      |
| 工作分配      | 100.0 | 1.9      | 2.5 | 98.1      | 97.5  |      |
| 薪資給付標準    | 100.0 | 1.1      | 2.4 | 98.9      | 97.6  |      |
| 陞遷        | 100.0 | 0.8      | 2.0 | 99.2      | 98.0  |      |
| 考核(考績或獎金) | 100.0 | 1.5      | 1.8 | 98.5      | 98.2  |      |
| 求職        | 100.0 | 1.3      | 1.8 | 98.7      | 98.2  |      |
| 訓練進修      | 100.0 | 0.6      | 0.7 | 99.4      | 99.3  |      |
| 資遣離職或解僱   | 100.0 | 0.6      | 0.6 | 99.4      | 99.4  |      |
| 員工福利措施之提供 | 100.0 | 0.3      | 0.4 | 99.7      | 99.6  |      |
| 育嬰留職停薪    | 100.0 | 0.1      | 0.1 | 99.9      | 99.9  |      |
| 退休權利      | 100.0 | -        | -   | 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 3.6%、男性占 4.5%

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 3.6%、4.5%，其次女性為「階級(含職位區隔)」、「容貌(含五官、身高及體重)」及「思想」，均在 1.6% 至 1.8% 之間，男性為「容貌(含五官、身高及體重)」、「階級(含職位區隔)」及「黨派」，介於 1.4%~2.1% 之間。

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

113 年 7 月

單位：%

|               | 總計    | 有遭受過 |     |                      | 沒有遭受過 |       |
|---------------|-------|------|-----|----------------------|-------|-------|
|               |       | 男性   | 女性  | 性別差距<br>百分點<br>(男-女) | 男性    | 女性    |
| 年齡            | 100.0 | 4.5  | 3.6 | 0.9                  | 95.5  | 96.4  |
| 階級(含職位區隔)     | 100.0 | 1.6  | 1.8 | -0.2                 | 98.4  | 98.2  |
| 容貌(含五官、身高及體重) | 100.0 | 2.1  | 1.7 | 0.4                  | 97.9  | 98.3  |
| 思想            | 100.0 | 0.8  | 1.6 | -0.8                 | 99.2  | 98.4  |
| 語言            | 100.0 | 0.6  | 1.1 | -0.5                 | 99.4  | 98.9  |
| 婚姻            | 100.0 | 0.4  | 0.8 | -0.4                 | 99.6  | 99.2  |
| 黨派            | 100.0 | 1.4  | 0.5 | 0.9                  | 98.6  | 99.5  |
| 種族            | 100.0 | 0.3  | 0.5 | -0.2                 | 99.7  | 99.5  |
| 宗教            | 100.0 | 0.2  | 0.3 | -0.1                 | 99.8  | 99.7  |
| 曾為工會會員身分      | 100.0 | 0.2  | 0.3 | -0.1                 | 99.8  | 99.7  |
| 籍貫            | 100.0 | 0.4  | 0.2 | 0.2                  | 99.6  | 99.8  |
| 星座            | 100.0 | 0.0  | 0.1 | -0.1                 | 100.0 | 99.9  |
| 出生地           | 100.0 | 0.1  | 0.1 | 0.0                  | 99.9  | 99.9  |
| 身心障礙          | 100.0 | 0.2  | 0.1 | 0.1                  | 99.8  | 99.9  |
| 血型            | 100.0 | 0.0  | 0.0 | 0.0                  | 100.0 | 100.0 |

資料來源：工作場所就業平等概況調查。