

勞動部

僱用管理就業平等概況調查表

資料時間：中華民國 108 年 9 月

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

三、貴單位(公司)目前員工人數

(依 108 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**投勞保人數**)

項目別	全體	
	女性	
目前員工人數 (含外勞)	_____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，請問沒有訂定的原因：(可複選，最多複選 2 項)

(1)單位(公司)自行訂定管理辦法

(2)單位(公司)員工都是同性別(全部女性或男性)

(3)法律無強制設立 (僱用員工未滿 30 人)

(4)不知道有此規定

(5)其他 (請說明：_____)

二、請問最近一年(107 年 10 月至 108 年 9 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)僅有男性員工提出

(2)僅有女性員工提出

(3)男女性員工都有提出

2.沒有

三、請問貴單位(公司)有沒有下列性騷擾申訴處理機制或管道？

項目別	有	沒有
設置處理性騷擾之專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>
組成申訴處理委員會	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>
直接向雇主或主管申訴	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>

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(107 年 10 月至 108 年 9 月)內有沒有員工申請？

(1)有，_____人；平均每人一年內約申請_____日

(2)沒有

B.生理假工資怎麼計算？

(1)工資給全薪

(2)工資給半薪

(3)3 日給全薪，逾 3 日給半薪

(4)不發工資

(5)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事假 ②特休 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)按日或按時計薪員工可調整工作時間休息

(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，其方式：(可複選)

(1)調整至較輕鬆工作 (2)調整工作時間

(3)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(107 年 10 月至 108 年 9 月)內有沒有員工申請？

(1)有 (2)沒有

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事假 ②特休 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)按日或按時計薪員工可調整工作時間休息

(5) 不知道有此規定

(6) 其他 (請說明：_____)

四、請問貴單位(公司)在員工懷孕時，會不會同意員工申請「產檢假」？

(性別工作平等法第 15 條第 4、6 項：受僱者妊娠期間，雇主應給予產檢假 5 日，產檢假期間工資照給。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(107 年 10 月至 108 年 9 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) 工資給全薪

(2) 不發工資

(3) 工資給半薪

(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 病假 ② 事假 ③ 特休 ④ 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產檢

(4) 按日或按時計薪員工可調整工作時間產檢

(5) 不知道有此規定

(6) 其他 (請說明：_____)

五、請問貴單位(公司)在員工流產時，會不會同意員工申請「流產假」？

(性別工作平等法第 15 條第 1 項：妊娠 3 個月以上流產者，產假 4 星期，妊娠 2 個月以上未滿 3 個月流產者，產假 1 星期，妊娠未滿 2 個月流產者，產假 5 日。同法第 21 條第 1 項：受僱者為流產假請求時，雇主不得拒絕。)

1. 會，請問最近一年(107 年 10 月至 108 年 9 月)內有沒有員工申請？

(1) 有 (2) 沒有

2. 不會，原因為：(可複選，最多複選 2 項)

(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 事假 ② 特休 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) 按日或按時計薪員工可調整工作時間休息

(6) 不知道有此規定

(7) 其他 (請說明：_____)

C. 陪產假期間工資怎麼計算？

- (1) 工資給全薪
 (2) 不發工資
 (3) 工資給半薪
 (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 病假 ② 事假 ③ 特休 ④ 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陪產
 (4) 按日或按時計薪員工可調整工作時間陪產
 (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)乳者申請「哺(集)乳時間」，會不會同意員工申請或使用？

(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。同法第 21 條第 1 項：受僱者為哺(集)乳請求時，雇主不得拒絕。)

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(107 年 10 月至 108 年 9 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，原因為：(可複選，最多複選 2 項)
 (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) 工作空間無法設置 (2) 員工沒有此項需求 (3) 經費不足
 (4) 法律無強制設立 (僱用員工未滿 100 人)
 (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。

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，會不會同意員工申請？

1. 會，A. 請問可允許每日減少_____小時
B. 請問最近一年(107 年 10 月至 108 年 9 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 僅有男性員工提出 ② 僅有女性員工提出 ③ 男女性員工都有提出

(2) 沒有

C. 減少工時之工資如何計算？

(1) 工資給全薪 (2) 工資給半薪

(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 事假 ② 特休 ③ 家庭照顧假 ④ 其他 (請說明：_____)

(2) 業務繁忙，無法提供

(3) 法律無強制設立 (僱用員工未滿 30 人)

(4) 公司為家族企業可自行減少工作時間

(5) 按日或按時計薪員工可調整工作時間

(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，提出調整工作時間(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)，會不會同意員工申請？

1. 會，請問公司是否原本就有彈性上、下班措施？

(1) 是

(2) 否，請問最近一年(107 年 10 月至 108 年 9 月)內有沒有員工申請？

(a) 有，_____人申請，請問提出申請者之性別？

① 僅有男性員工提出 ② 僅有女性員工提出 ③ 男女性員工都有提出

(b) 沒有

2. 不會，原因為：(可複選，最多複選 2 項)

(1) 業務屬性，無法提供

(2) 法律無強制設立 (僱用員工未滿 30 人)

(3) 公司為家族企業可自行調整工作時間

(4) 按日或按時計薪員工可調整工作時間

(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 小時無薪資之工作時間，請問貴單位(公司)是否曾有員工提出希望減少 1 小時以上之工作時間？

1. 是 2. 否

10-4、依目前法規員工可申請每天減少 1 小時無薪資之工作時間，請問貴單位(公司)認為是否可以再提高法令規定的每日減少無薪資工作時數，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」之資格是否需要放寬？

1. 需要，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.不需要

十一、請問貴單位(公司)若有員工申請「家庭照顧假」，會不會同意員工申請？

(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(107 年 10 月至 108 年 9 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僅有男性員工提出 ②僅有女性員工提出 ③男女性員工都有提出

(2)沒有

C.家庭照顧假工資怎麼計算？

(1)工資給全薪 (2)依勞工請假規則，不發工資

(3)工資給半薪 (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)公司為家族企業可自行放假

(4)按日或按時計薪員工可調整工作時間

(5)不知道有此規定

(6)其他 (請說明：_____)

十二、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」(無薪資或津貼補助)？

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事假 ②特休 ③其他 (請說明：_____)

(2)長期照顧服務應由政府統一規劃辦理

(3)單位(公司)人力無法負擔此項假別

(4)公司為家族企業可自行放假

(5)按日或按時計薪員工可調整工作時間

- (6) 業務繁忙，無法提供
 (7) 其他（請說明：_____）

十三、未來法令如增加受僱者為照顧家庭成員（如父母、配偶、傷病子女等）可申請「長期照顧安排假」（無薪資或津貼補助），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、傷病子女等）可申請「長期照顧安排假」（無薪資或津貼補助），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) 因傷病需照顧之子女 (5) 配偶之父母
 (2) 父母 (6) 兄弟姊妹
 (3) 祖父母 (7) 其他家人（請說明：_____）
 (4) 配偶

十五、請問貴單位（公司）有沒有為員工子女設立托兒服務機構（如幼兒園、托嬰中心、兒童課後照顧服務中心）？（如本身為幼兒園、托嬰中心、兒童課後照顧服務中心，但不是專為員工子女設立，則本題請勿勾選有）

（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. 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：_____）

（十五題回答有者，請跳題問項「肆、育嬰留職停薪概況」，十六題免填）

2. 沒有，主要原因為：（單選）
 (1) 沒有空間設立 (2) 沒有經費預算
 (3) 員工無幼小子女 (4) 員工送托住家附近托兒服務機構或保母
 (5) 員工將子女交給家人照顧 (6) 員工分散各地
 (7) 法律無強制設立（僱用員工未滿 100 人）
 (8) 本身為幼兒園、托嬰中心、兒童課後照顧服務中心
 (9) 其他（請說明：_____）

十六、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)其他 (請說明：_____)
- 2.沒有，主要原因為：(單選)
- (1)沒有經費預算 (2)員工無幼小子女
- (3)員工送托住家附近托兒服務機構或保母
- (4)員工將子女交給家人照顧
- (5)法律無強制設立 (僱用員工未滿 100 人)
- (6)員工分散各地
- (7)其他 (請說明：_____)

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。)

- 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)未滿 3 個月 (2)3 個月以上~未滿 6 個月
- (3)6 個月以上~未滿 1 年 (4)1 年以上~2 年
- 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事假 ②特休 ③其他(請說明：_____)
- (2)懷孕婦女自行離職
- (3)員工人數少，無法提供
- (4)業務繁忙，無法提供
- (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：_____)

(本問項若勾選「會」請續填下列問項；若勾選「不會」請跳填問項「伍、僱用管理概況」)

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.使用派遣人員 4.僱用約僱或臨時人員
- 5.進用正職之新進人員 6.其他 (請說明：_____)

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	僅用女性	僅用男性	男女都會錄用	沒有此職務
1.管理職	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
2.事務職	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
3.銷售職	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
4.專業技術職	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
5.危險及耗體力工作	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>

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，惟考試成績未達任用標準
- 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，但由於事後離退只剩男性
- 5.在錄取後，於職務分配時，未獲部門主管同意，結果只錄取男性
- 6.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
- 7.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，惟考試成績未達任用標準
- 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，但由於事後離退只剩女性
- 5.在錄取後，於職務分配時，未獲部門主管同意，結果只錄取女性
- 6.部分職務男性員工不適合擔任
- 7.其他(請說明：_____)

四、請問貴單位(公司)辦理下列各項業務時，對於同職務者會不會有「性別」的考量?

項目別	會	不會
1. 工作分配	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>
2. 薪資給付標準	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>
3. 調薪幅度	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>
4. 考核(考績或獎金)	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>
5. 陞遷	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>
6. 訓練、進修	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>
7. 資遣、離職或解僱	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>
8. 員工福利措施之提供	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>
9. 育嬰留職停薪	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>

10.退休權利	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>
11.僱用招募、甄試、進用	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>

五、請問貴單位(公司)辦理下列各項業務時，對於同職務者會不會有「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	會	不會
1. 工作分配	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>
2. 薪資給付標準	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>
3. 調薪幅度	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>
4. 考核(考績或獎金)	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>
5. 陞遷	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>
6. 訓練、進修	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>
7. 資遣、離職或解僱	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>
8. 員工福利措施之提供	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>
9. 育嬰留職停薪	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>
10.退休權利	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>
11.僱用招募、甄試、進用	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>

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	會	不會
1. 種族	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>
2. 階級	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>
3. 語言	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>
4. 思想	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>
5. 宗教	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>
6. 黨派	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>
7. 籍貫	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>
8. 出生地	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>
9. 年齡	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>
10.婚姻	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>
11.容貌(含五官、身高及體重)	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>
12.身心障礙	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>
13.曾為工會會員身分	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>