

## 102 年工作場所性別平等概況調查實施計畫

一、調查目的：了解勞工在工作職場上就業平等實況、是否因結婚或育兒而  
在工作中遭到歧視等狀況及對性別工作平等法的認知情形，提供政府推  
動勞動政策之參考。

二、法令依據：依據統計法第 3、4 條及本會組織條例第 21 條規定辦理。

三、調查範圍及對象：

(一)範圍：台灣地區。

(二)調查對象：15~64 歲受僱者。

四、調查項目：

(一)基本資料：年齡、教育程度、婚姻狀況、工作時間型態、薪資、職業  
別、行業別等。

(二)職場性別平等概況：包括求職、工作分配、調薪幅度、考績、升遷、  
訓練、進修、資遣、離職或解僱等狀況因性別而遭受到不平等待遇，及  
因結婚或育兒而在工作場所遭受不平等待遇情形。

(三)工作場所遭受性騷擾情形。

(四)各項假別申請概況：家庭照顧假及生理假申請概況。

(五)對性別工作平等法、專責處理申訴單位之認知情形。

(六)對育嬰留職停薪措施看法：該措施對勞動市場之幫助、希望政府提供  
協助情形、曾申請津貼者復職情形。

五、資料時期：以民國 102 年 11 月之情況為準，但調查表另有規定者從其  
規定。

六、調查時期：自民國 102 年 11 月 1 日至 102 年 11 月 15 日。

七、調查方法：以電話訪問調查方式辦理。

八、抽樣及推估方法：

依是否曾經申請育嬰留職停薪津貼分別處理：

(一) 未曾申請育嬰留職停薪津貼：

以臺灣地區電話住宅用戶為抽樣母體。按性別分為二個副母體，各副母體分別採「分層比例隨機抽樣法」，依地區分層（分為北部地區、中部地區、南部地區、東部地區），各層依 15-64 歲受僱者比率決定應抽樣本數。以隨機抽樣法抽出樣本「戶」，樣本戶內若符合調查對象者有二人以上，則以戶內隨機抽樣法抽選一人作訪問對象，戶中訪問對象經確定後不替換，以持續追蹤方式直至完成訪問。預計回收有效樣本 3,000 份(其中男性 800 份，女性 2,200 份)。

資料經審查和複查後，為了解有效樣本之代表性，分別就年齡、教育程度及職業進行樣本適合度檢定，若有效樣本與母體結構有不一致時，為避免資料分析時造成推論的偏差，以「多變數反覆加權(raking)」的方式進行加權，經加權處理後，使樣本結構在上述變數分布均與母體無顯著差異。

(二) 曾申請育嬰留職停薪津貼：

(1)抽樣母體：曾領取就業保險育嬰留職停薪津貼且目前在職之受僱勞工。

(2)抽樣方法：按性別分為二個副母體，各副母體分別採分層比例隨機抽樣，以年齡別（15~24 歲、25~29 歲、30~34 歲、35~39 歲及 40 歲以上）為分層，預計回收有效樣本約 1,000 份（其中男性 200 份、女性 800 份）。

(3)回收有效樣本男、女性分別依年齡作卡方( $\chi^2$ )適合度檢定，若檢定結果之樣本分配的年齡與母體分配有顯著差異，則採多變數反覆加權法(raking)，逐一反覆調整樣本權數，直至各變數之樣本分配與母體分配無顯著差異。

九、資料處理：調查資料採用電腦處理為主，人工處理為輔配合進行。

十、結果表式：各調查項目均分別按性別、年齡、教育程度、地區等作交叉

陳示。

十一、辦理機關：行政院勞工委員會。

十二、工作時程：

- (一) 規劃設計工作：民國 102 年 9 月 1 日至 102 年 10 月 20 日。
- (二) 調查準備工作：民國 102 年 10 月 21 日至 102 年 10 月 31 日。
- (三) 實施調查時間：民國 102 年 11 月 1 日至 102 年 11 月 15 日。
- (四) 調查資料之整理統計：民國 102 年 11 月 16 日至 102 年 12 月 27 日。
- (五) 調查分析：民國 102 年 12 月 28 日至 103 年 2 月 18 日。
- (六) 編印調查報告：民國 103 年 4 月。

十三、經費來源：所需經費由本會 102 年度勞動條件處第三分支業務費及統計業務管理業務費和 103 年度統計業務管理業務費項下支付。

# 附錄一 工作場所性別平等概況調查

## 壹、調查概況

- 一、調查目的：了解勞工在工作職場上就業平等實況、是否因結婚、懷孕、分娩或育兒而在工作中遭到不平等待遇，以及對性別工作平等法的認知情形，提供政府推動勞動政策之參考。
- 二、法令依據：依據統計法第 3、4 條及行政院勞工委員會組織條例第 21(現已改為勞動部組織法第 2 條)條規定辦理。
- 三、調查範圍及對象：臺灣地區 15 至 64 歲受僱者。
- 四、調查項目：
  - (一)基本資料：性別、年齡、教育程度、婚姻狀況、工作性質、薪資、職業別、行業別等。
  - (二)職場性別平等概況：包括求職、工作分配、調薪、考績、升遷、訓練、進修、資遣、離職或解僱、員工福利、育嬰留職停薪、退休權利等性別、跨性別平等狀況及是否因結婚、懷孕、分娩、育兒或照顧家人而在工作中遭到性別不平等待遇情形。
  - (三)工作場所遭受性騷擾情形及服務單位設置申訴性騷擾處理機制或管道情形。
  - (四)對性別工作平等法各項假別、專責處理申訴單位之認知情形及參與職場性別工作平等宣導或教育訓練之情形。
  - (五)各項假別申請概況：家庭照顧假及生理假申請概況。
- 五、調查時期：102 年 11 月 1 日至 11 月 17 日。
- 六、調查方法：採電腦輔助電話訪問法(Computer Assisted Telephone Interview, CATI)進行。
- 七、抽樣設計：
  - (一)抽樣設計  
採分層比率隨機抽樣法，將臺灣地區依縣市分為臺北市、新北市、臺中市、臺南市、高雄市及臺灣省 15 縣市等 20 層。兩性分別依照層內 15~64 歲受僱人數占臺灣地區 15~64 歲受僱總人口數的比率分配樣本。

## (二)樣本戶抽樣方法

各縣市內以住宅電話號碼簿做為抽樣清冊，將電話號碼簿上的電話號碼建成電腦檔案，以簡單隨機抽樣法，抽出樣本電話號碼。為了使未登錄在電話號碼簿上的電話號碼也有機會被抽為樣本，再從電話號碼簿抽出的樣本號碼的最後兩位數，以隨機號碼取代。

## (三)戶內隨機抽樣

若於樣本戶內有二位以上的 15~64 歲受僱者，則以戶內隨機抽樣法，按年齡順序隨機抽選一位做為訪問的對象。各縣市內，當男性樣本數已達到時，則停止訪問男性。戶內將只從女性隨機抽選一人繼續進行訪問。

## 八、訪問結果：

- (一) 成功訪問共計 3,109 人，其中女性受僱者 2,207 人，男性受僱者 902 人，有效訪問比率為 27.9%。
- (二) 拒答：包括受訪者拒答 657 人、中途拒答 302 人以及家人拒答 6,135 人。
- (三) 未完成訪問：經多次電話追蹤仍無法完成訪問者（含受訪者不在進行約訪等）計 934 人。
- (四) 無人回答：包括沒有適合受訪對象、公司行號電話、空號、傳真機、電話暫停使用、重播 4 次以上無人回應之電話等，計 39,060 個電話號碼。

$$\begin{aligned} \text{有效訪問比率} &= \frac{\text{成功訪問樣本數}}{\text{成功訪問樣本數} + \text{拒答數} + \text{未完成訪問數}} \\ &= \frac{3,109}{3,109 + 7,094 + 934} = 27.9\% \end{aligned}$$

## 九、樣本適合度檢定：

有效樣本與母體資料進行卡方檢定顯示，樣本分配的年齡、教育程度、行業及職業別與母體分配有顯著差異，因此採用多變數反覆加權法 (raking)，逐一調整樣本權數，依序按年齡、教育程度、行業、職業及地區別等變數進行反覆調整，直至各變數之樣本分配與母體分配無顯著差異，

各筆資料都乘以調整權數， $\frac{N_i}{N} / \frac{n_i}{n}$ ， $N_i$ 和 $n_i$ 是第 $i$ 組的母體人數和樣本人數，而 $N$ 和 $n$ 是母體總人數和樣本總人數，使得樣本分配在調整後與母體趨於一致，最後權數是各步驟調整權數之累乘，調查結果表百分比部分是以加權後百分比表示。茲將加權前後兩性有效樣本數與母體分配結構列表如下：

表 1-1、男、女性樣本與母體之結構—按年齡別

項目別	女性						男性					
	母體		加權前樣本		加權後樣本		母體		加權前樣本		加權後樣本	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
<b>總計</b>	<b>4,006,869</b>	<b>100.0</b>	<b>2,207</b>	<b>100.0</b>	<b>2,207</b>	<b>100.0</b>	<b>4,547,405</b>	<b>100.0</b>	<b>902</b>	<b>100.0</b>	<b>902</b>	<b>100.0</b>
15-24 歲	392,297	9.8	123	5.6	214	9.7	341,641	7.5	51	5.7	67	7.5
25-34 歲	1,371,550	34.2	431	19.5	754	34.2	1,401,264	30.8	201	22.3	278	30.8
35-44 歲	1,148,102	28.7	767	34.8	633	28.7	1,315,144	28.9	277	30.7	261	28.9
45-54 歲	833,796	20.8	650	29.5	461	20.9	1,043,477	22.9	237	26.3	207	22.9
55-64 歲	261,124	6.5	236	10.7	144	6.5	445,879	9.8	136	15.1	89	9.8

女性：P=1.000，卡方值=0.024< $\chi^2$ (自由度 4，顯著水準 5%)=9.488

男性：P=1.000，卡方值=0.005< $\chi^2$ (自由度 4，顯著水準 5%)=9.488

母體資料來源：行政院主計總處人力資源調查 102 年 1~8 月平均受僱者人數。

表 1-2、男、女性樣本與母體之結構—按教育程度別

項目別	女性						男性					
	母體		加權前樣本		加權後樣本		母體		加權前樣本		加權後樣本	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
<b>總計</b>	<b>4,006,869</b>	<b>100.0</b>	<b>2,207</b>	<b>100.0</b>	<b>2,207</b>	<b>100.0</b>	<b>4,547,405</b>	<b>100.0</b>	<b>902</b>	<b>100.0</b>	<b>902</b>	<b>100.0</b>
國小及以下	168,883	4.2	55	2.5	94	4.3	199,971	4.4	13	1.4	40	4.4
國(初)中	282,627	7.1	125	5.7	158	7.2	643,539	14.2	54	6.0	129	14.3
高中(職)	1,252,952	31.3	653	29.6	691	31.3	1,536,689	33.8	285	31.6	306	33.9
專科	743,226	18.5	445	20.2	407	18.5	761,259	16.7	185	20.5	150	16.7
大學	1,266,912	31.6	739	33.5	695	31.5	1,016,783	22.4	261	28.9	200	22.2
碩士及以上	292,269	7.3	190	8.6	161	7.3	389,164	8.6	104	11.5	77	8.5

女性：P=1.000，卡方值=0.074< $\chi^2$ (自由度 5，顯著水準 5%)=11.070

男性：P=1.000，卡方值=0.034< $\chi^2$ (自由度 5，顯著水準 5%)=11.070

母體資料來源：行政院主計總處人力資源調查 102 年 1~8 月平均受僱者人數。

表 1-3、男、女性樣本與母體之結構—按行業別

項目別	女性						男性					
	母體		加權前樣本		加權後樣本		母體		加權前樣本		加權後樣本	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
<b>總計</b>	<b>4,006,869</b>	<b>100.0</b>	<b>2,207</b>	<b>100.0</b>	<b>2,207</b>	<b>100.0</b>	<b>4,547,405</b>	<b>100.0</b>	<b>902</b>	<b>100.0</b>	<b>902</b>	<b>100.0</b>
農、林、漁、牧業	30,028	0.7	20	0.9	17	0.7	51,383	1.1	9	1.0	10	1.1
礦業及土石採取業	625	0.0	2	0.1	0	0.0	3,032	0.1	1	0.1	1	0.1
製造業	1,067,867	26.7	648	29.4	588	26.6	1,651,781	36.3	359	39.8	328	36.3
電力及燃氣供應業	4,244	0.1	3	0.1	2	0.1	24,738	0.5	10	1.1	5	0.5
用水供應及污染整治業	17,798	0.4	12	0.5	10	0.4	58,788	1.3	6	0.7	12	1.3
營造業	83,818	2.1	56	2.5	46	2.1	633,179	13.9	71	7.9	125	13.9
批發及零售業	638,503	15.9	264	12.0	352	15.9	473,106	10.4	69	7.6	94	10.4
運輸及倉儲業	87,398	2.2	37	1.7	48	2.2	248,118	5.5	46	5.1	49	5.5
住宿及餐飲業	282,700	7.1	98	4.4	156	7.1	197,507	4.3	20	2.2	39	4.3
資訊及通訊傳播業	92,943	2.3	60	2.7	51	2.3	125,979	2.8	37	4.1	25	2.8
金融及保險業	265,727	6.6	179	8.1	146	6.6	152,499	3.4	47	5.2	30	3.4
不動產業	33,168	0.8	14	0.6	18	0.8	48,595	1.1	2	0.2	10	1.1
專業、科學及技術服務業	151,659	3.8	62	2.8	84	3.8	122,848	2.7	36	4.0	24	2.7
支援服務業	99,470	2.5	55	2.5	55	2.5	136,877	3.0	31	3.4	27	3.0
公共行政及國防；強制性社會安全	178,258	4.4	132	6.0	98	4.5	202,926	4.5	55	6.1	40	4.5
教育服務業	427,298	10.7	293	13.3	235	10.7	171,037	3.8	47	5.2	34	3.8
醫療保健及社會工作服務業	326,361	8.1	190	8.6	180	8.1	67,085	1.5	18	2.0	13	1.5
藝術、娛樂及休閒服務業	40,833	1.0	35	1.6	22	1.0	32,825	0.7	11	1.2	7	0.7
其他服務業	178,172	4.4	47	2.1	98	4.4	145,104	3.2	27	3.0	29	3.2

女性：P=1.000，卡方值=0.000 <  $\chi^2$  (自由度 18，顯著水準 5%)=28.869

男性：P=1.000，卡方值=0.001 <  $\chi^2$  (自由度 18，顯著水準 5%)=28.869

母體資料來源：行政院主計總處人力資源調查 102 年 1~8 月平均受僱者人數。

表 1-4、男、女性樣本與母體之結構—按職業別

項目別	女性						男性					
	母體		加權前樣本		加權後樣本		母體		加權前樣本		加權後樣本	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
<b>總計</b>	<b>4,006,869</b>	<b>100.0</b>	<b>2,207</b>	<b>100.0</b>	<b>2,207</b>	<b>100.0</b>	<b>4,547,405</b>	<b>100.0</b>	<b>902</b>	<b>100.0</b>	<b>902</b>	<b>100.0</b>
民意代表、主管及經理人員	74,223	1.9	73	3.3	41	1.9	209,964	4.6	73	8.1	42	4.6
專業人員	625,878	15.6	387	17.5	346	15.7	557,572	12.3	148	16.4	110	12.2
技術員及助理專業人員	875,963	21.9	326	14.8	481	21.8	900,421	19.8	224	24.8	178	19.8
事務支援人員	896,289	22.4	759	34.4	494	22.4	244,112	5.4	91	10.1	49	5.4
服務及銷售工作人員	716,306	17.9	302	13.7	399	18.1	529,793	11.7	93	10.3	107	11.8
農林漁牧業生產人員	10,952	0.3	6	0.3	6	0.3	25,799	0.6	9	1.0	5	0.6
技藝有關工作人員	143,806	3.6	61	2.8	78	3.5	999,706	22.0	89	9.9	198	21.9
機械設備操作及組裝人員	399,696	10.0	146	6.6	217	9.8	822,631	18.1	106	11.8	162	18.0
基層技術工及勞力工	263,756	6.6	147	6.7	145	6.6	257,405	5.7	69	7.6	51	5.7

女性：P=1.000，卡方值=0.147 <  $\chi^2$  (自由度 8，顯著水準 5%)=15.507

男性：P=1.000，卡方值=0.063 <  $\chi^2$  (自由度 8，顯著水準 5%)=15.507

母體資料來源：行政院主計總處人力資源調查 102 年 1~8 月平均受僱者人數。

表 1-5、男、女性樣本與母體之結構—按地區別

項目別	女性						男性					
	母體		加權前樣本		加權後樣本		母體		加權前樣本		加權後樣本	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
<b>總計</b>	<b>4,006,869</b>	<b>100.0</b>	<b>2,207</b>	<b>100.0</b>	<b>2,207</b>	<b>100.0</b>	<b>4,547,405</b>	<b>100.0</b>	<b>902</b>	<b>100.0</b>	<b>902</b>	<b>100.0</b>
北部地區	1,951,942	48.7	1,076	48.8	1,075	48.7	2,157,259	47.4	421	46.7	428	47.4
中部地區	924,046	23.1	509	23.1	509	23.1	1,071,011	23.6	220	24.4	212	23.6
南部地區	1,051,479	26.2	578	26.2	579	26.2	1,220,728	26.8	243	26.9	242	26.8
東部地區	79,402	2.0	44	2.0	44	2.0	98,406	2.2	18	2.0	20	2.2

女性：P=1.000，卡方值=0.000 <  $\chi^2$  (自由度 3，顯著水準 5%)=7.815

男性：P=1.000，卡方值=0.000 <  $\chi^2$  (自由度 3，顯著水準 5%)=7.815

母體資料來源：行政院主計總處人力資源調查 102 年 1~8 月平均受僱者人數。

說明：1.北部地區：新北市、宜蘭縣、桃園縣、新竹縣、臺北市、基隆市、新竹市。

2.中部地區：苗栗縣、彰化縣、南投縣、雲林縣、臺中市。

3.南部地區：嘉義縣、屏東縣、澎湖縣、高雄市、臺南市、嘉義市。

4.東部地區：臺東縣、花蓮縣。



## 貳、統計結果提要分析

### 一、職場性別平等概況

#### (一)因性別而遭受不平等待遇情形

女性受僱者在「調薪幅度」方面因性別遭到不平等待遇的比率較高占 5.2%；男性則在「工作分配」遭到不平等待遇的比率較高占 1.9%。而女性與男性相較之下，各項性別不平等待遇的比率均高於男性，其中以「調薪幅度」高出 4.3 個百分點較多。

女性受僱者於 102 年間在工作職場上因性別遭受不平等待遇之情形，以「調薪幅度」遭到不平等待遇的比率較高占 5.2%，其次為「工作分配」、及「求職」，分別占 3.4%及 3.3%；「退休權利」的比率較低，不及 1.0%。若與 101 年比較，除「升遷」略減 1.1 個百分點外，各項所占比率與去年相當。

男性受僱者於 102 年間在工作職場上因性別遭受不平等待遇之情形，以「工作分配」遭到不平等待遇的比率較高占 1.9%，而以「升遷」、「資遣、離職或解僱」、「育嬰留職停薪」及「退休權利」較低，均不及 0.5%。若與 101 年比較，除「員工福利措施」略減 1.1 個百分點外，各項所占比率與去年相當。

與男性受僱者比較，女性於 102 年間在職場上因性別遭受各項不平等待遇的比率，均高於男性，其中以「調薪幅度」高出男性 4.3 個百分點較多，其次為「求職」及「升遷」，分別高出 2.3 個及 2.1 個百分點。

表 2-1、受僱者因性別在職場上遭受不平等待遇之比率

單位：%

性別	年別	求職	工作分配	調薪幅度	考績考核	升遷	訓練進修	資遣離職或解僱	員工福利措施	育嬰留職停薪	退休權利
女性	93 年	4.5	6.0	9.5	6.3	8.2	3.7	-	4.8	...	...
	94 年	-	8.7	9.3	3.5	6.0	2.1	-	1.8	...	...
	95 年	3.0	6.2	9.0	2.4	5.3	1.1	3.1	3.8	...	...
	96 年	4.4	2.8	5.6	2.0	3.9	1.1	2.0	2.0	...	...
	97 年	1.8	2.9	3.4	2.3	3.2	1.6	1.4	1.8	...	...
	98 年	2.5	3.4	5.3	3.5	5.0	2.3	2.2	2.8	...	...
	99 年	3.4	3.7	5.6	3.2	3.8	1.9	1.3	1.8	...	...
	100 年	3.8	3.2	5.0	2.3	3.7	2.2	1.7	2.0	...	...
	101 年	3.2	3.6	4.5	2.8	3.6	1.8	1.3	1.9	...	...
	102 年	3.3	3.4	5.2	2.3	2.5	1.1	1.1	1.8	1.0	0.0
	102 年較 101 年增減百分點	0.1	-0.2	0.7	-0.5	-1.1	-0.7	-0.2	-0.1	-	-
男性	99 年	1.4	2.5	1.7	0.7	0.8	1.1	0.7	0.7	...	...
	100 年	2.5	3.0	0.8	1.4	1.5	0.5	1.4	1.5	...	...
	101 年	1.8	2.5	1.1	0.6	1.0	0.7	0.8	1.6	...	...
	102 年	1.0	1.9	0.9	0.5	0.4	0.7	0.3	0.5	0.3	0.0
		102 年較 101 年增減百分點	-0.8	-0.6	-0.2	-0.1	-0.6	0.0	-0.5	-1.1	-
102 年女性較男性增減百分點		2.3	1.5	4.3	1.8	2.1	0.4	0.8	1.3	0.7	0.0

進一步按行業分析，女性受僱者在「調薪幅度」因性別不平等對待者，以服務於「營造業」(13.3%)、「其他服務業」(9.4%)、「製造業」(9.2%)及「住宿及餐飲業」(8.0%)的比率較高；在「工作分配」方面以「其他服務業」(6.3%)、「資訊及通訊傳播業」(5.6%)及「製造業」(5.4%)較高；「求職」方面以「其他服務業」(6.3%)、「製造業」(5.3%)及「住宿及餐飲業」(5.0%)較高；「升遷」方面以「資訊及通訊傳播業」(5.6%)較高；「考績、考核」方面以「營造業」(9.3%)及「其他服務業」(7.3%)較高；「資遣、離職或解僱」方面以「營造業」(7.4%)及「其他服務業」(6.0%)較高；「員工福利措施」方面以「其他服務業」(10.3%)較高。綜觀各行業，女性受僱者因性別遭受不平等對待以「其他服務業」、「營造業」及「製造業」較明顯。

按職業別觀察，女性受僱者在「調薪幅度」因性別不平等對待者，以「技藝有關工作人員」較高占 11.1%；「工作分配」方面以「機械設備操作及組裝人員」較高占 8.1%；「升遷」方面以「民意代表、主管及經理人員」占 8.7% 較高；「求職」方面以「機械設備操作及組裝人員」較高占 7.6%；「考績、考核」方面以「技藝有關工作人員」較高占 7.5%；「員工福利措施」方面以「技藝有關工作人員」及「機械設備操作及組裝人員」較高，分別占 6.9%及 4.7%。綜觀各職業，女性受僱者因性別遭受不平等對待以「技藝有關工作人員」及「機械設備操作及組裝人員」較明顯。

表 2-2、各行業女性受僱者因性別在職場中遭受不平等待遇之比率

中華民國 102 年 11 月

單位：%

項目別	求職	工作分配	調薪幅度	考績考核	升遷	訓練進修	資職遺離或解僱	員工福利措施	育嬰留薪	退休權利
總計	3.3	3.4	5.2	2.3	2.5	1.1	1.1	1.8	1.0	0.0
行業別										
農、林、漁、牧業*	6.4	6.4	6.4	10.5	6.4	6.4	6.4	6.4	-	-
礦業及土石採取業*	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
製造業	5.3	5.4	9.2	3.0	4.0	1.8	0.8	2.6	1.0	0.1
電力及燃氣供應業*	64.1	-	64.1	-	-	-	13.7	-	-	-
用水供應及污染整治業*	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
營造業	1.8	2.3	13.3	9.3	-	1.8	7.4	1.2	-	-
批發及零售業	2.8	3.7	3.1	2.1	2.0	1.4	0.8	2.3	1.3	-
運輸及倉儲業	-	-	2.5	2.5	-	1.0	2.5	-	-	-
住宿及餐飲業	5.0	2.5	8.0	1.3	0.8	0.8	0.8	-	1.3	-
資訊及通訊傳播業	-	5.6	2.4	-	5.6	-	-	-	-	-
金融及保險業	0.5	0.5	1.5	0.2	2.1	-	0.6	-	-	-
不動產業*	-	3.6	3.6	3.6	8.6	-	-	-	5.0	-
專業、科學及技術服務業	3.0	-	5.0	1.6	3.1	2.6	1.5	0.8	1.5	-
支援服務業	4.1	1.5	1.9	1.0	1.0	-	-	2.5	-	-
公共行政及國防；強制性社會安全	2.6	1.6	1.2	1.6	2.8	0.3	-	1.1	3.1	-
教育服務業	0.6	1.0	1.9	0.3	0.6	0.5	-	0.2	0.3	-
醫療保健及社會工作服務業	1.9	4.0	2.0	2.5	1.8	0.8	0.5	1.2	2.8	-
藝術、娛樂及休閒服務業	3.7	3.7	1.3	-	-	-	-	-	-	-
其他服務業	6.3	6.3	9.4	7.3	4.0	-	6.0	10.3	-	-

說明：\*表示樣本數 30 人以下，樣本代表性不足，僅供參考不列入分析。

表 2-3、各職業女性受僱者因性別在職場中遭受不平等待遇之比率

中華民國 102 年 11 月

單位：%

項目別	求職	工作分配	調薪幅度	考績考核	升遷	訓練進修	資遣或離職解僱	員工福利措施	育嬰留職停薪	退休權利
<b>總計</b>	<b>3.3</b>	<b>3.4</b>	<b>5.2</b>	<b>2.3</b>	<b>2.5</b>	<b>1.1</b>	<b>1.1</b>	<b>1.8</b>	<b>1.0</b>	<b>0.0</b>
<b>職業別</b>										
民意代表、主管及經理人員	5.9	5.8	3.3	1.0	8.7	1.2	0.7	1.7	-	-
專業人員	1.7	2.7	2.3	1.6	1.4	0.7	0.1	0.6	0.8	-
技術員及助理專業人員	3.1	3.6	7.4	2.3	4.2	2.1	1.2	1.3	0.7	0.1
事務支援人員	2.3	2.6	2.7	1.7	1.9	0.7	0.4	1.7	1.6	-
服務及銷售工作人員	2.9	2.5	3.7	1.5	1.2	0.6	1.0	1.3	0.7	-
農林漁牧業生產人員*	17.7	17.7	17.7	28.8	17.7	17.7	17.7	17.7	-	-
技藝有關工作人員	3.3	0.7	11.1	7.5	0.9	-	-	6.9	-	-
機械設備操作及組裝人員	7.6	8.1	9.9	4.2	3.8	0.7	2.8	4.7	1.3	-
基層技術工及勞力工	3.8	2.2	7.5	2.1	1.3	1.6	2.9	1.3	2.1	-

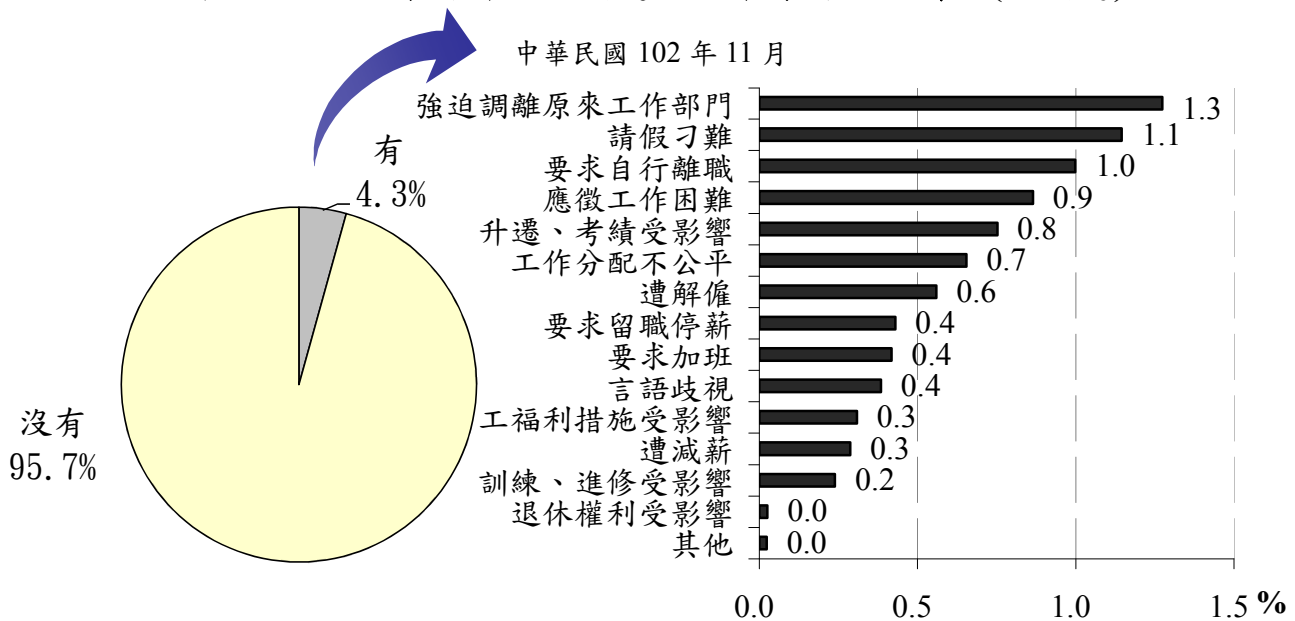
說明：\*表示樣本數 30 人以下，樣本代表性不足，僅供參考不列入分析。

## (二)因結婚遭受不平等待遇情形

女性受僱者曾因結婚而在職場中遭受不平等待遇者占 4.3%，主要為「強迫調離原來工作部門」，而男性則占 0.5%，兩者相差 3.8 個百分點。

女性受僱者曾因結婚而在職場中遭受不平等待遇者占 4.3%，其中在 102 年發生者占 0.3%。主要受到的不平等待遇(可複選)為「強迫調離原來工作部門」占 1.3%；至於沒有遭受不平等待遇者則占 95.7%。

圖 1、女性受僱者曾因結婚遭受不平等待遇之情形(可複選)



男性受僱者曾因結婚而在職場中遭受不平等待遇者僅占 0.5%，低於女性的 4.3%，兩者相差 3.8 個百分點。

表 2-4、受僱者曾因結婚遭受不平等待遇之情形

中華民國 102 年 11 月 單位：%

性別	總計	有受到不平等待遇	沒有受到不平等待遇
女性	100.0	4.3	95.7
男性	100.0	0.5	99.5
女性較男性 增減百分點	-	3.8	-3.8

按行業分析，女性受僱者曾因結婚遭到不平等待遇的比率以「其他服務業」最高占 11.8%，其次為「營造業」占 10.5%，「支援服務業」占 9.5%居第三。女性受僱者受到不平等待遇情形(可複選)，「其他服務業」以「要求自行離職」較多占 6.2%；「營造業」以「強迫調離原來工作部門」、「請假刁難」及「應徵工作困難」較多均占 6.3%；「支援服務業」以「要求留職停薪」較多占 6.7%。

表 2-5、各行業女性受僱者曾因結婚而在職場中遭受不平等待遇之情形

中華民國 102 年 11 月

單位：%

項目別	總計	不平等待遇情形(可複選)													沒有到 受不平等 待遇
		有到 受不平等 待遇	要 求 自 行 離 職	要 求 留 職 停 薪	遭 解 僱	遭 減 薪	強 迫 調 離 原 來 工 作 部 門	升 遷 考 受 影 響	員 工 福 利 措 施 受 影 響	請 假 刁 難	要 求 加 班	應 徵 工 作 困 難	言 語 歧 視	工 作 分 配 不 平	
<b>總計</b>	<b>100.0</b>	<b>4.3</b>	<b>1.0</b>	<b>0.4</b>	<b>0.6</b>	<b>0.3</b>	<b>1.3</b>	<b>0.8</b>	<b>0.3</b>	<b>1.1</b>	<b>0.4</b>	<b>0.9</b>	<b>0.4</b>	<b>0.7</b>	<b>95.7</b>
<b>行業別</b>															
農、林、漁、牧業*	100.0	16.9	-	-	-	-	12.9	4.0	6.4	6.4	-	-	-	-	83.1
礦業及土石採取業*	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0
製造業	100.0	3.9	1.2	0.2	0.8	0.9	0.7	0.8	0.0	1.0	0.3	0.7	0.5	0.1	96.1
電力及燃氣供應業*	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0
用水供應及污染整治業*	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0
營造業	100.0	10.5	1.1	-	2.2	1.1	6.3	0.9	-	6.3	-	6.3	-	0.9	89.5
批發及零售業	100.0	2.3	0.1	-	-	-	1.0	0.3	0.3	0.7	0.3	1.2	-	0.6	97.7
運輸及倉儲業	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0
住宿及餐飲業	100.0	1.9	-	-	-	-	1.3	0.6	-	1.3	-	-	-	1.3	98.1
資訊及通訊傳播業	100.0	5.7	-	-	-	-	1.3	2.0	-	4.4	3.7	-	-	3.7	94.3
金融及保險業	100.0	4.0	2.2	-	-	-	0.6	0.6	-	-	0.3	-	0.7	-	96.0
不動產業*	100.0	3.6	-	-	-	-	-	-	3.6	3.6	-	-	-	-	96.4
專業、科學及技術服務業	100.0	2.4	-	-	-	-	1.6	0.8	-	-	-	-	-	1.6	97.6
支援服務業	100.0	9.5	-	6.7	-	-	1.8	-	-	-	-	1.0	-	-	90.5
公共行政及國防；強制性社會安全	100.0	4.8	0.4	-	-	-	1.2	2.5	1.2	1.7	0.4	-	-	0.3	95.2
教育服務業	100.0	3.1	-	-	-	-	0.4	0.6	0.9	-	1.1	1.1	0.9	0.7	96.9
醫療保健及社會工作服務業	100.0	6.9	2.1	0.3	1.5	0.4	2.5	1.2	0.3	2.3	-	1.8	0.8	-	93.1
藝術、娛樂及休閒服務業	100.0	3.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3.7	-	96.3
其他服務業	100.0	11.8	6.2	4.0	4.0	-	3.3	-	-	2.0	1.0	1.3	-	4.3	88.2

說明：1.不平等待遇類型可複選，故細項合計大於或等於小計。

2.\*表示樣本數 30 人以下，樣本代表性不足，僅供參考不列入分析。

3.低於 0.3%之不平等待遇情形不列入分析。

按職業別觀察，女性受僱者曾因結婚而在職場上遭受不平等待遇，以「民意代表、主管及經理人員」的比率最高占 10.4%，其次為「基層技術工及勞力工」占 9.0%，「機械設備操作及組裝人員」占 7.2%居第三。女性受到不平等待遇情形(可複選)，「民意代表、主管及經理人員」以「升遷考績受影響」較多占 4.5%；「基層技術工及勞力工」以「強迫調離原來工作部門」及「要求留職停薪」較多，分別占 2.9%及 2.5%；「機械設備操作及組裝人員」以「要求自行離職」及「遭解僱」較多，分別占 3.8%及 3.2%。

表 2-6、各職業女性受僱者曾因結婚而在職場中遭受不平等待遇之情形

中華民國 102 年 11 月

單位：%

項目別	總計	不平等待遇情形(可複選)													沒有受到不平等待遇
		有到平等待遇	要求自行離職	要求留職停薪	遭解僱	遭減薪	強迫調離原來工作部門	升遷考績受影響	員工福利措施受影響	請假困難	要求加班	應徵工作困難	言語歧視	工作分配不公平	
計	100.0	4.3	1.0	0.4	0.6	0.3	1.3	0.8	0.3	1.1	0.4	0.9	0.4	0.7	95.7
<b>職業別</b>															
民意代表、主管及經理人員	100.0	10.4	2.3	-	-	-	2.7	4.5	-	-	-	-	2.0	-	89.6
專業人員	100.0	4.5	0.5	-	0.7	0.5	1.5	1.1	0.6	1.1	0.3	1.6	0.4	0.5	95.5
技術員及助理專業人員	100.0	4.4	0.9	-	0.2	0.3	1.4	0.5	-	1.3	0.8	1.2	0.5	1.2	95.6
事務支援人員	100.0	2.5	0.4	0.1	0.2	0.2	0.7	0.8	0.3	0.4	0.3	0.5	0.1	0.2	97.5
服務及銷售工作人員	100.0	2.5	0.4	-	-	-	1.0	0.2	0.2	1.1	0.2	0.8	0.1	1.0	97.5
農林漁牧業生產人員*	100.0	46.4	-	-	-	-	35.3	11.1	17.7	17.7	-	-	-	-	53.6
技藝有關工作人員	100.0	1.1	-	-	-	1.1	-	-	-	-	-	-	-	-	98.9
機械設備操作及組裝人員	100.0	7.2	3.8	2.4	3.2	0.6	0.6	0.4	-	2.7	0.4	0.3	1.5	-	92.8
基層技術工及勞力工	100.0	9.0	1.5	2.5	0.7	-	2.9	1.4	0.8	1.4	0.6	0.8	-	1.4	91.0

說明：1.不平等待遇類型可複選，故細項合計大於或等於小計。

2.註\*表示樣本數 30 人以下，樣本代表性不足，僅供參考不列入分析。

3.低於 0.3%之不平等待遇情形不列入分析。

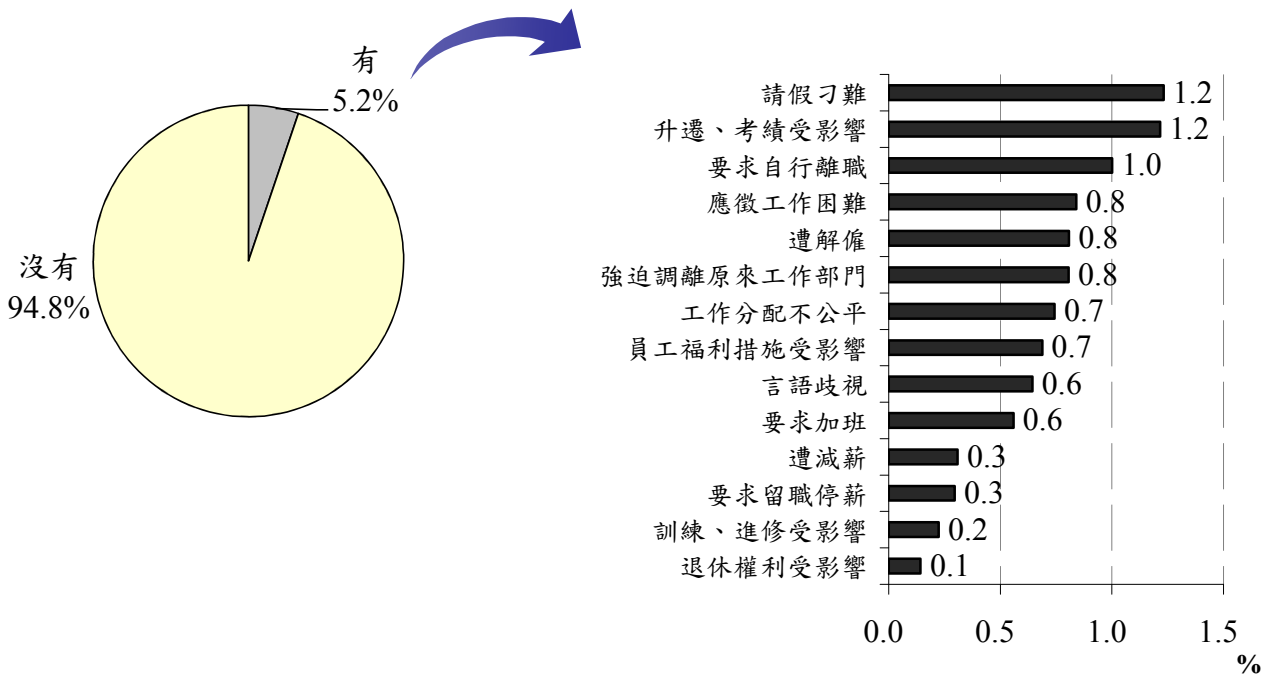
### (三)因懷孕或生小孩而遭受不平等待遇情形

女性受僱者曾因懷孕或生小孩而在工作中遭受不平等待遇者占 5.2%，其中以遭受「請假刁難」及「升遷考績受影響」居多。

女性受僱者曾因懷孕或生小孩而在工作中遭受不平等待遇者占 5.2%，其中在 102 年發生占 0.7%。遭受不平等的待遇(可複選)主要為「請假刁難」及「升遷考績受影響」均占 1.2%，其次為「要求自行離職」占 1.0%。至於沒有遭受不平等待遇者則占 94.8%。

圖 2 女性受僱者曾因懷孕或生小孩遭受不平等待遇之情形(可複選)

中華民國 102 年 11 月



按行業別觀察，在「營造業」工作之女性受僱者，曾因懷孕或生小孩而在工作中遭到不平等待遇的比率最高占 13.2%，其次為「公共行政及國防」及「資訊及通訊傳播業」，分別占 9.3%及 7.5%。女性受僱者於「營造業」受到不平等待遇情形(可複選)，以「應徵工作困難」及「請假刁難」較多，分別占 8.3%及 7.4%；「公共行政及國防」以「升遷考績受影響」及「請假刁難」較多，分別占 4.5%及 4.0%；「資訊及通訊傳播業」以「升遷考績受影響」較多占 3.4%。



表 2-7、各行業女性受僱者曾因懷孕或生小孩而在職場中遭受不平等待遇之情形

中華民國 102 年 11 月

單位：%

項目別	總計	不平等待遇情形(可複選)														沒有受到不平等待遇
		有受到不平等待遇	要求自離職	要求留職停薪	遭解僱	遭減薪	強迫離職	升遷受影響	員工福利措施受影響	請假刁難	要求加班	應徵工作困難	言語歧視	工作分配不公平		
總計	100.0	5.2	1.0	0.3	0.8	0.3	0.8	1.2	0.7	1.2	0.6	0.8	0.6	0.7	94.8	
行業別																
農、林、漁、牧業*	100.0	10.5	-	-	6.4	-	-	4.0	-	-	-	-	6.4	-	89.5	
礦業及土石採取業*	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0	
製造業	100.0	4.5	0.6	0.3	0.8	0.6	1.1	0.9	1.0	0.7	0.4	0.6	0.3	0.9	95.5	
電力及燃氣供應業*	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0	
用水供應及污染整治業*	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0	
營造業	100.0	13.2	2.8	-	2.2	-	6.3	-	0.9	7.4	-	8.3	0.9	-	86.8	
批發及零售業	100.0	6.2	1.4	1.0	2.0	0.2	0.9	0.8	0.3	0.8	1.1	1.8	-	1.1	93.8	
運輸及倉儲業	100.0	1.0	1.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	99.0	
住宿及餐飲業	100.0	4.0	1.6	-	0.5	1.3	-	1.3	0.6	1.9	-	-	0.8	-	96.0	
資訊及通訊傳播業	100.0	7.5	0.6	1.6	-	-	-	3.4	-	-	-	-	1.6	0.3	92.5	
金融及保險業	100.0	1.8	-	-	-	-	-	1.0	-	-	-	0.4	0.2	-	98.2	
不動產業*	100.0	17.0	8.4	-	-	-	-	5.0	-	5.0	-	-	-	3.6	83.0	
專業、科學及技術服務業	100.0	4.8	-	-	-	-	0.9	2.5	1.5	2.5	-	-	1.5	-	95.2	
支援服務業	100.0	2.8	1.0	-	-	-	-	-	1.8	-	-	-	-	-	97.2	
公共行政及國防；強制性社會安全	100.0	9.3	-	-	-	-	0.8	4.5	2.5	4.0	2.7	-	0.9	0.3	90.7	
教育服務業	100.0	5.3	1.1	0.3	0.3	-	0.2	1.3	0.7	2.5	1.6	0.6	1.5	1.0	94.7	
醫療保健及社會工作服務業	100.0	6.2	1.3	-	1.5	0.4	0.5	1.2	0.3	0.7	-	1.5	1.6	0.9	93.8	
藝術、娛樂及休閒服務業	100.0	2.2	-	-	-	-	-	2.2	-	-	-	-	-	-	97.8	
其他服務業	100.0	3.9	1.8	-	-	-	2.0	-	-	-	-	-	-	1.8	96.1	

說明：1.不平等待遇類型可複選，故細項合計大於或等於小計。

2.\*表示樣本數 30 人以下，樣本代表性不足，僅供參考不列入分析。

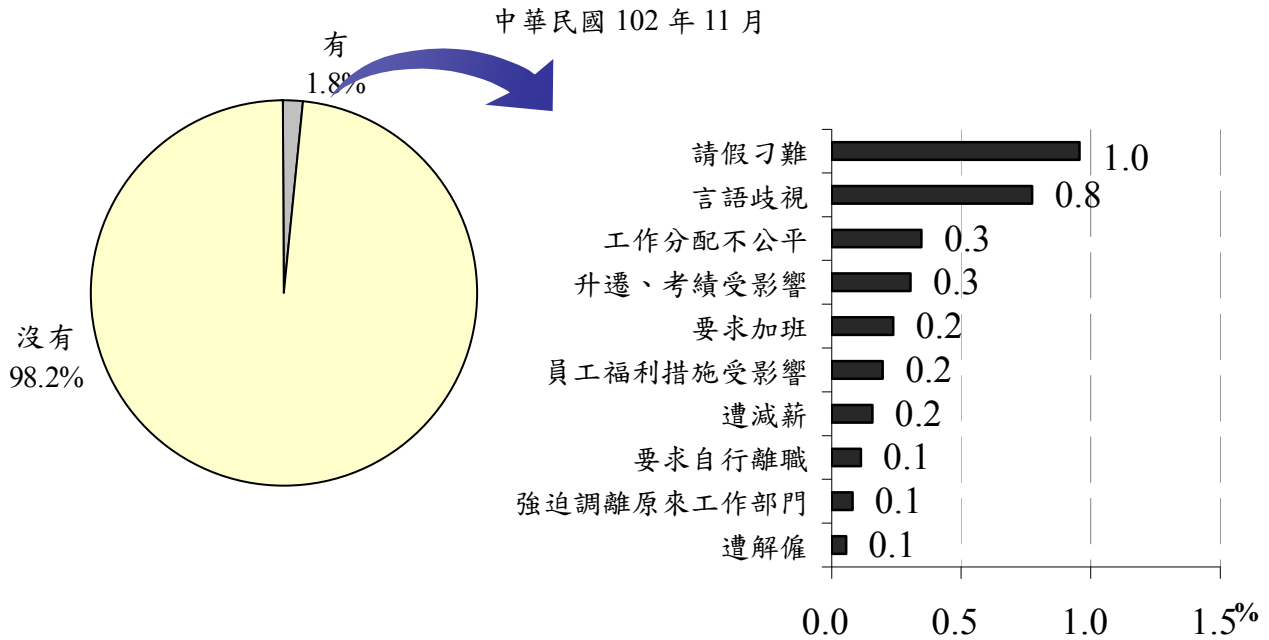
#### (四)因照顧家人而遭受不平等待遇情形

女性受僱者在 102 年內因照顧家人而在職場中遭受不平等待遇者占 1.8% 與男性之 1.4% 相當。兩性遭受不平等待遇均以「請假刁難」居多。

女性受僱者在 102 年內因照顧家人而在職場中遭受不平等待遇者占 1.8%，若與 101 年比較，減少 1.7 個百分點。遭受不平等的待遇(可複選)主要為「請假刁難」及「言語歧視」，分別占 1.0% 及 0.8%。至於沒有遭受不平等

待遇者則占 98.2%。

圖 3、女性受僱者 102 年內因照顧家人遭受不平等待遇之情形(可複選)



按婚姻狀況觀察，「未婚」之女性受僱者因照顧家人而在工作中遭到不平等待遇的比率最低占 0.5%，「其他婚姻狀況(含分居、離婚、喪偶)」者的比率最高占 4.1%。

按是否有 12 歲以下小孩觀察，「有 12 歲以下小孩」之女性受僱者，因照顧家人而在工作中遭到不平等待遇的比率占 3.9%，高於「沒有 12 歲以下小孩」者的 0.9%。

表 2-8、受僱者因照顧家人遭受不平等待遇之情形

單位：%

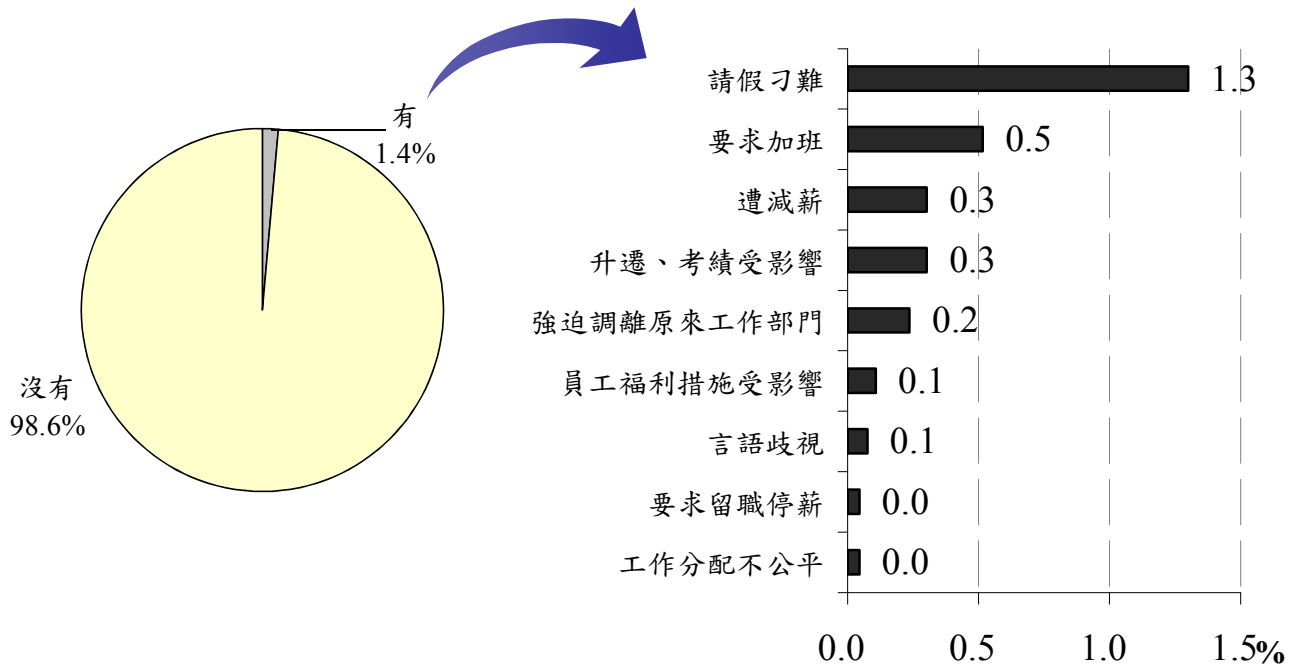
性別	項目別	總計	有受到不平 等待遇	沒有受到不平 等待遇	
女性	95 年	100.0	3.1	96.9	
	96 年	100.0	2.8	97.2	
	97 年	100.0	1.9	98.1	
	98 年	100.0	2.7	97.3	
	99 年	100.0	3.1	96.9	
	100 年	100.0	3.4	96.6	
	101 年	100.0	3.5	96.5	
	102 年	100.0	1.8	98.2	
	婚姻狀況				
	未婚	100.0	0.5	99.5	
	已婚(或同居)	100.0	2.3	97.7	
	其他(含分居、離婚、喪偶)	100.0	4.1	95.9	
	是否有 12 歲以下小孩				
	有(小孩年齡層可複選)	100.0	3.9	96.1	
	0 歲~未滿 3 歲	100.0	6.3	93.7	
3 歲~未滿 6 歲	100.0	7.2	92.8		
6 歲~未滿 12 歲	100.0	2.7	97.3		
沒有	100.0	0.9	99.1		
男性	99 年	100.0	3.9	96.1	
	100 年	100.0	1.8	98.2	
	101 年	100.0	2.7	97.3	
	102 年	100.0	1.4	98.6	
102 年女性較男性增減百分點		-	0.4	-0.4	

男性受僱者在 102 年內因照顧家人而在職場中遭受不平等待遇者占 1.4%。遭受不平等的待遇(可複選)主要為「請假刁難」有 1.3%。至於沒有遭受不平等待遇者則占 98.6%。

與男性受僱者比較，女性在 102 年內因照顧家人而在職場中遭受不平等待遇的比率與男性相當。

圖 4、男性受僱者 102 年內因照顧家人遭受不平等待遇之情形(可複選)

中華民國 102 年 11 月



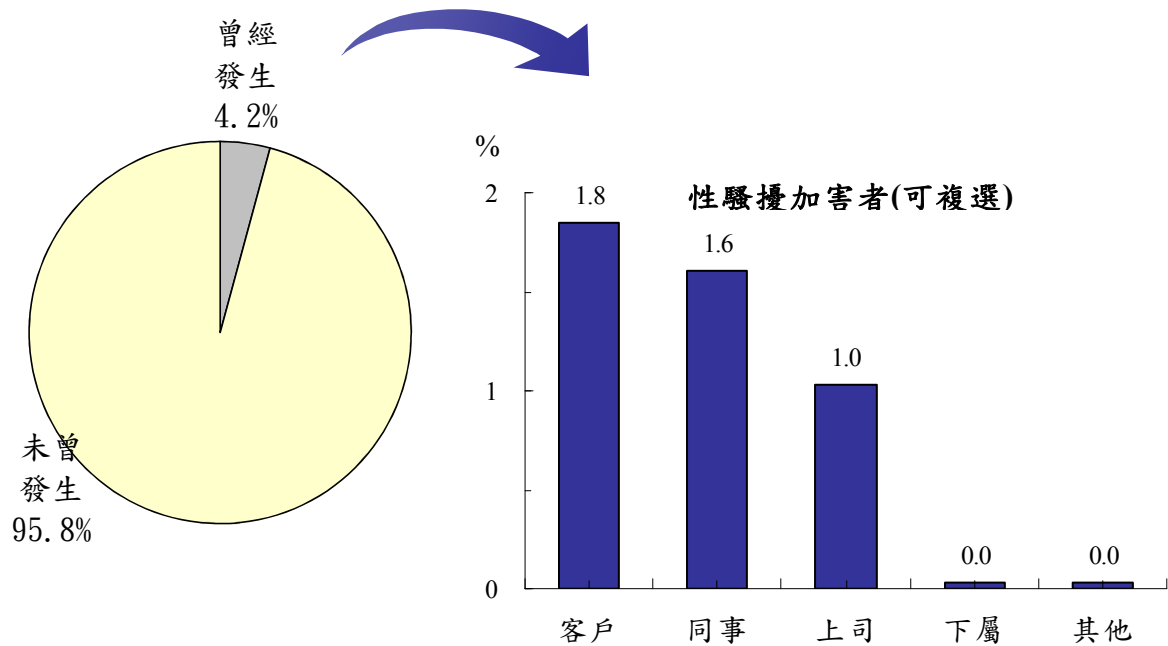
#### (五)在工作場所遭受性騷擾的情形

女性受僱者在 102 年內有遭受性騷擾的比率占 4.2%，而男性則占 1.7%。性騷擾女性受僱者之加害者，主要為「同事」及「客戶」，且 15-34 歲的女性，曾遭受性騷擾的比率較高。

女性受僱者在 102 年內有遭受性騷擾的比率占 4.2%，其中性騷擾加害者(可複選)為「客戶」及「同事」的比率較高，分別占 1.8%及 1.6%，其次為「上司」占 1.0%；1.2%的女性受僱者有提出申訴，申訴對象以「部門主管」居多占 1.0%，申訴後性騷擾有改善的情況占 0.9%(已消弭占 0.5%、漸漸改善占 0.4%)，沒改善的情況則占 0.3%。調查結果也顯示，大多數被性騷擾的女性受僱者(3.0%)沒有提出申訴，主要因為「當開玩笑不予理會」占 1.5%，其次為「怕丟工作」占 0.6%。

圖 5、女性受僱者 102 年內在工作場所遭受性騷擾之情形

中華民國 102 年 11 月



按年齡別觀察，曾遭受性騷擾者以「15-24 歲」者的 6.7%最高，「25-34 歲」者的 4.5%居次，顯示年紀愈輕的女性受僱者較易遭受性騷擾。

按行業別觀察，以在「藝術、娛樂及休閒服務業」工作的女性受僱者曾在職場遭受性騷擾的比率最高占 13.9%，「醫療保健及社會工作服務業」占 10.5%居次。

按職業別觀察，以擔任「服務及銷售工作人員」和「專業人員」的女性受僱者，曾在職場遭受性騷擾的比率較高，分別占 5.5%及 4.8%。

表 2-9、女性受僱者在工作場所遭受性騷擾之情形

單位：%

項目別	總計	曾經發生	性騷擾加害者(複選)					提出申訴與否		申訴後成效			未曾發生
			上司	下屬	同事	客戶	其他	是	否	已消弭	漸改善	沒改善	
95年	100.0	3.7	0.8	-	1.7	1.2	-	0.3	0.4	-	-	-	96.3
96年	100.0	5.4	1.3	0.1	2.5	2.2	0.1	0.9	4.5	-	-	-	94.6
97年	100.0	5.1	1.2	0.0	2.5	1.4	0.4	0.4	4.7	-	-	-	94.8
98年	100.0	5.4	1.3	0.1	2.5	2.1	0.1	0.8	4.5	-	-	-	94.5
99年	100.0	6.4	1.1	0.2	3.1	2.9	0.1	0.8	5.6	0.3	0.5	0.1	93.6
100年	100.0	5.4	1.1	0.0	2.4	2.3	0.1	0.7	4.7	0.2	0.3	0.2	94.6
101年	100.0	5.2	1.4	0.1	2.3	1.8	0.1	1.3	3.9	0.5	0.5	0.2	94.8
102年	100.0	4.2	1.0	0.0	1.6	1.8	0.0	1.2	3.0	0.5	0.4	0.3	95.8
<b>年齡</b>													
15-24歲	100.0	6.7	0.7	-	1.2	4.8	-	0.5	6.2	0.5	-	-	93.3
25-34歲	100.0	4.5	1.5	-	1.6	1.5	-	1.6	2.9	0.3	0.8	0.5	95.5
35-44歲	100.0	3.7	0.9	-	1.7	1.7	-	1.3	2.4	0.8	0.2	0.3	96.3
45-54歲	100.0	3.2	0.8	0.1	1.7	1.2	0.2	0.4	2.8	0.3	0.1	-	96.8
55-64歲	100.0	3.8	0.4	-	1.5	1.9	-	1.0	2.8	1.0	-	-	96.2
<b>行業別</b>													
農、林、漁、牧業*	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0
礦業及土石採取業*	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0
製造業	100.0	4.0	1.7	-	2.4	-	-	0.3	3.6	0.3	0.1	-	96.0
電力及燃氣供應業*	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0
用水供應及污染整治業*	100.0	7.5	-	-	7.5	-	-	-	7.5	-	-	-	92.5
營造業	100.0	3.8	1.2	-	1.7	0.9	-	2.0	1.8	0.9	1.1	-	96.2
批發及零售業	100.0	4.0	0.6	-	0.5	3.4	-	0.4	3.6	0.4	-	-	96.0
運輸及倉儲業	100.0	5.5	-	-	5.5	-	-	5.5	-	-	2.9	2.6	94.5
住宿及餐飲業	100.0	6.0	0.8	-	0.8	5.2	-	1.7	4.3	1.7	-	-	94.0
資訊及通訊傳播業	100.0	3.7	3.7	-	-	-	-	-	3.7	-	-	-	96.3
金融及保險業	100.0	3.5	1.4	0.4	0.4	2.4	-	-	3.5	-	-	-	96.5
不動產業*	100.0	4.0	-	-	4.0	-	-	-	4.0	-	-	-	96.0
專業、科學及技術服務業	100.0	4.1	0.9	-	3.1	0.9	-	-	4.1	-	-	-	95.9
支援服務業	100.0	2.5	-	-	-	2.5	-	2.5	-	2.5	-	-	97.5
公共行政及國防；強制性社會安全	100.0	4.9	1.9	-	2.5	0.6	-	1.9	3.1	-	1.9	-	95.1
教育服務業	100.0	0.5	0.2	-	-	0.3	-	0.2	0.3	-	0.2	-	99.5
醫療保健及社會工作服務業	100.0	10.5	1.0	-	3.4	6.6	0.4	5.6	4.9	0.8	2.0	2.8	89.5
藝術、娛樂及休閒服務業	100.0	13.9	-	-	7.8	6.1	-	8.7	5.2	8.7	-	-	86.1
其他服務業	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0
<b>職業別</b>													
民意代表、主管及經理人員	100.0	4.0	1.9	-	-	4.0	-	2.0	1.9	2.0	-	-	96.0
專業人員	100.0	4.8	0.7	-	1.9	2.1	0.2	2.4	2.4	0.5	1.1	0.9	95.2
技術員及助理專業人員	100.0	4.1	1.3	0.1	1.6	1.5	-	0.4	3.7	-	-	0.4	95.9
事務支援人員	100.0	2.9	1.3	-	1.5	0.5	-	1.0	1.9	0.1	0.9	-	97.1
服務及銷售工作人員	100.0	5.5	0.3	-	1.1	4.7	-	1.5	4.0	1.5	-	-	94.5
農、林、漁、牧業生產人員*	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0
技藝有關工作人員	100.0	3.8	3.8	-	-	-	-	-	3.8	-	-	-	96.2
機械設備操作及組裝人員	100.0	4.0	0.7	-	3.3	-	-	-	4.0	-	-	-	96.0
基層技術工及勞力工	100.0	4.4	0.6	-	1.6	2.3	-	2.1	2.3	1.3	-	0.9	95.6

說明：1.性騷擾對象可複選，故細項合計大於或等於小計。

2.\*表示樣本數 30 人以下，樣本代表性不足，僅供參考不列入分析。

3.97、98 年有 0.1%拒答。

男性受僱者在 102 年內有遭受性騷擾的比率占 1.7%，低於女性的 4.2%，兩者相差 2.5 個百分點。

表 2-10、受僱者 102 年內在工作場所遭受性騷擾之情形

		中華民國 102 年 11 月		單位：%
性別	總計	曾經發生	未曾經發生	
女性	100.0	4.2	95.8	
男性	100.0	1.7	98.3	
女性較男性 增減百分點	-	2.5	-2.5	

#### (六)工作場所設置性騷擾申訴處理機制或管道的情形

「直接向雇主或主管申訴」是受僱者在職場遭受性騷擾時的主要申訴管道。

女性受僱者表示服務單位設置之性騷擾申訴處理機制或管道者，以「直接向雇主或主管申訴」占 75.7%最高，「設置處理性騷擾之專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱」占 32.6%居次，「組成申訴處理委員會」占 27.9%居第三。若與 101 年比較，「設置處理性騷擾之專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱」的比率，增加 3.6 個百分點，「直接向雇主或主管申訴」的比率，減少 1.5 個百分點。

就服務單位員工規模觀察，規模愈大，女性受僱者服務的事業單位有在工作場所設置性騷擾申訴處理機制或管道的比率愈高，「設置處理性騷擾之專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱」由 29 人以下者 17.9%增至 250 人以上者 57.4%；「組成申訴處理委員會」由 12.9%增至 49.6%；「直接向雇主或主管申訴」由 69.2%增至 83.8%。

男性受僱者表示服務單位有設置性騷擾申訴處理機制或管道者，以「直接向雇主或主管申訴」占 68.9%最高，「設置處理性騷擾之專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱」占 33.8%居次，「組成申訴處理委員會」占 28.2%居第三。若與 101 年比較，「直接向雇主或主管申訴」的比率，減少 5.1 個百分點，「設置處理性騷擾之專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱」的比率，增加 4.0 個百分點。

表 2-11、受僱者服務單位設置性騷擾申訴處理機制或管道情形

單位：%

性別	項目別	設置處理性騷擾之專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱			組成申訴處理委員會			直接向雇主或主管申訴		
		有	沒有	不知道	有	沒有	不知道	有	沒有	不知道
女性	100 年	28.5	57.1	14.1	24.0	58.1	17.9	74.1	20.2	5.7
	101 年	29.0	55.9	15.2	27.8	55.0	17.2	77.2	16.7	6.1
	102 年	32.6	51.5	15.8	27.9	52.1	20.1	75.7	17.1	7.2
	102 年較 101 年增減百分點	3.6	-4.4	0.6	0.1	-2.9	2.9	-1.5	0.4	1.1
	服務單位規模別									
	29 人及以下	17.9	69.4	12.6	12.9	72.0	15.1	69.2	23.4	7.4
	30-249 人	38.4	43.1	18.5	37.0	42.6	20.4	81.2	12.7	6.1
250 人及以上	57.4	26.2	16.4	49.6	25.5	24.9	83.8	9.5	6.7	
不知道	39.5	33.7	26.7	24.3	25.7	49.9	66.7	16.9	16.3	
男性	100 年	28.4	55.3	16.4	21.7	59.7	18.6	66.4	26.5	7.1
	101 年	29.8	52.8	17.4	29.6	53.7	16.7	74.0	20.3	5.7
	102 年	33.8	47.7	18.5	28.2	50.7	21.1	68.9	21.1	10.0
	102 年較 101 年增減百分點	4.0	-5.1	1.1	-1.4	-3.0	4.4	-5.1	0.8	4.3

## 二、各項假別實施概況

### (一)申請「家庭照顧假」情形

女性受僱者 102 年曾申請「家庭照顧假」的比率占 4.0%，而男性則占 2.7%，女性申請率高於男性。25-44 歲、有 3 歲~未滿 6 歲小孩的女性，有申請「家庭照顧假」的比率較高。

女性受僱者 102 年曾申請「家庭照顧假」的比率占 4.0%，與 101 年的 4.1% 無顯著差異，平均申請日數為 3.7 天，平均核准日數亦為 3.7 天。沒有申請「家庭照顧假」者占 96.0%，沒有申請的原因以「沒有此項需求」最高占 62.6%，「用其他假別替代」的 14.1% 居次。

按年齡別觀察，25-34 歲及 35-44 歲的女性受僱者，於 102 年曾申請家庭照顧假的比率較高，分別約占 5.0% 及 5.1%。



按婚姻狀況觀察，「已婚」之女性受僱者，於 102 年曾申請家庭照顧假的比率占 4.9%，高於「未婚」和「其他婚姻狀況(含分居、離婚、喪偶)」者的 2.9%及 0.8%。

按是否有 12 歲以下小孩觀察，「有 12 歲以下小孩」之女性受僱者，於 102 年曾申請家庭照顧假的比率占 7.1%，高於「沒有 12 歲以下小孩」者的 2.8%。有 12 歲以下小孩中，以「有 3 歲~未滿 6 歲小孩」者曾申請比率較高占 11.4%。

圖 6、女性受僱者 102 年申請「家庭照顧假」之情形

中華民國 102 年 11 月

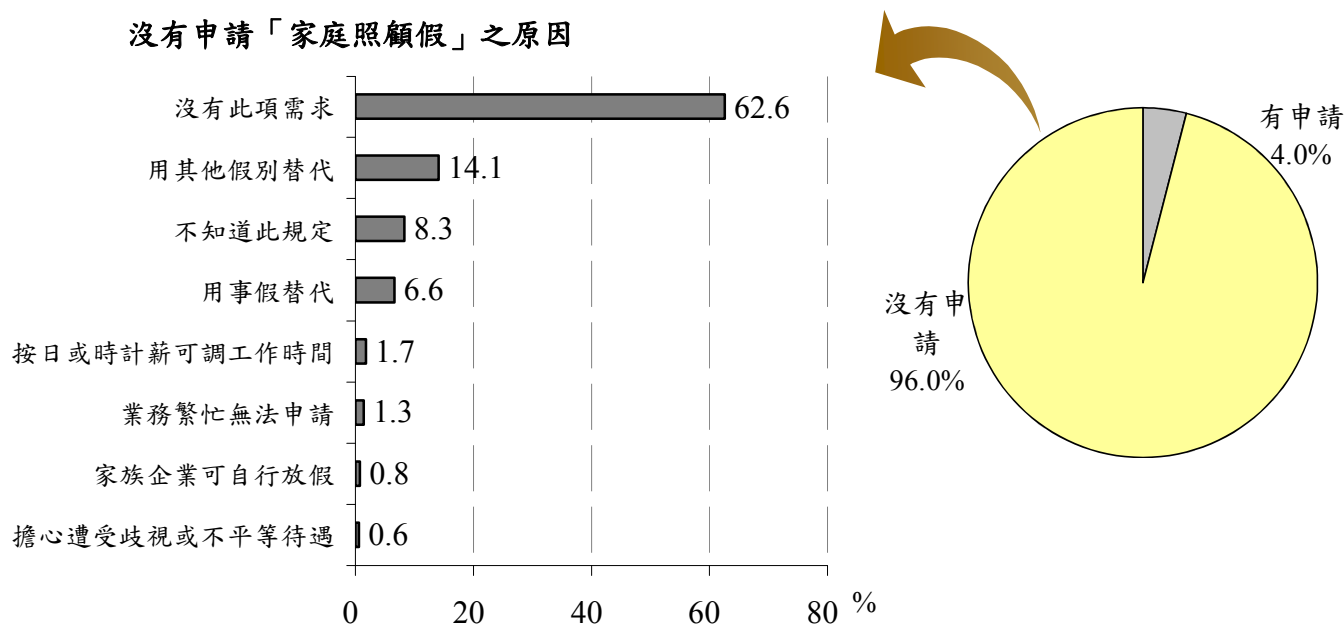


表 2-12、受僱者申請「家庭照顧假」之情形

單位：%、天

性別	項目別	總計	沒有申請	有申請	申請情形	
					申請日數	核准日數
女性	99 年	100.0	97.8	2.2	5.5	5.4
	100 年	100.0	96.2	3.8	5.4	5.2
	101 年	100.0	95.9	4.1	3.5	3.2
	102 年	100.0	96.0	4.0	3.7	3.7
	年齡					
	15-24 歲	100.0	97.9	2.1	3.7	3.7
	25-34 歲	100.0	95.0	5.0	3.5	3.5
	35-44 歲	100.0	94.9	5.1	3.6	3.6
	45-54 歲	100.0	97.7	2.3	4.7	4.7
	55-64 歲	100.0	97.5	2.5	4.8	4.8
	婚姻狀況					
	未婚	100.0	97.1	2.9	4.5	4.5
	已婚(或同居)	100.0	95.1	4.9	3.5	3.5
	其他(含分居、離婚、喪偶)	100.0	99.2	0.8	1.0	1.0
	是否有 12 歲以下小孩					
	有(小孩年齡層可複選)	100.0	92.9	7.1	3.2	3.2
0 歲~未滿 3 歲	100.0	93.3	6.7	3.4	3.4	
3 歲~未滿 6 歲	100.0	88.6	11.4	2.7	2.7	
6 歲~未滿 12 歲	100.0	93.1	6.9	3.7	3.7	
沒有	100.0	97.2	2.8	4.2	4.2	
男性	99 年	100.0	97.2	2.8	4.4	3.9
	100 年	100.0	97.7	2.3	4.1	4.1
	101 年	100.0	97.3	2.7	4.5	4.5
	102 年	100.0	97.3	2.7	4.9	4.9
102 年女性較男性增減百分點		-	-1.3	1.3	-1.2	-1.2

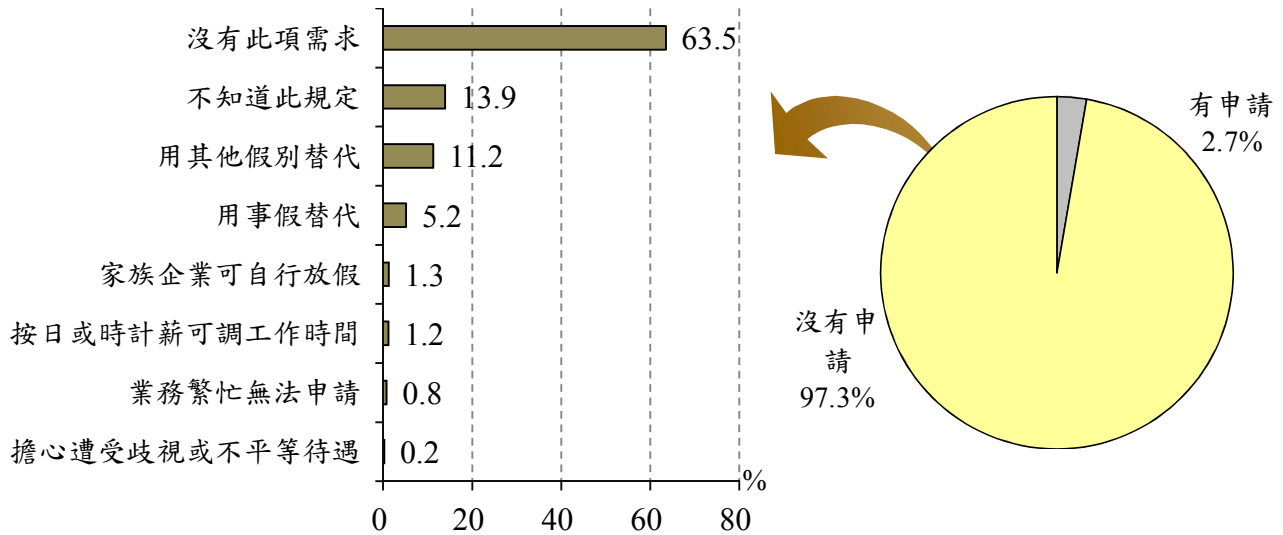
男性受僱者 102 年曾申請「家庭照顧假」的比率占 2.7%，與 101 年的 2.7% 無顯著差異，平均申請日數為 4.9 天，平均核准日數亦為 4.9 天。沒有申請「家庭照顧假」者占 97.3%，而沒有申請的原因以「沒有此項需求」最高占 63.5%，「不知道此項規定」及「用其他假別替代」居次，分別占 13.9% 及 11.2%。

與女性受僱者相較，男性 102 年內曾申請「家庭照顧假」的比率，較女性低 1.3 個百分點，平均申請日數較女性多申請 1.2 天。

圖 7、男性受僱者 102 年申請「家庭照顧假」之情形

中華民國 102 年 11 月

沒有申請「家庭照顧假」之原因



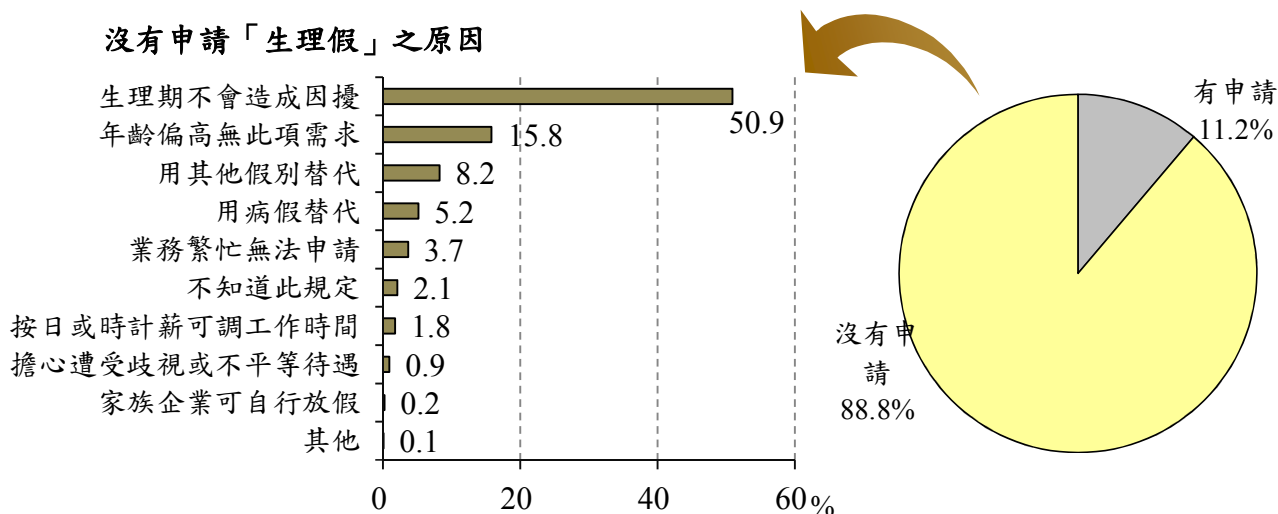
(二)申請「生理假」情形

女性受僱者 102 年曾申請「生理假」的比率占 11.2%，平均申請日數為 3.4 日。年紀愈輕，申請比率愈高。

102 年曾申請「生理假」之女性受僱者占 11.2%，與 101 年的 11.8%無顯著差異，平均申請日數為 3.4 日，平均核准日數為 3.3 日。沒有申請「生理假」者占 88.8%，未申請的原因以「生理期不會造成困擾」最高占 50.9%，「年齡偏高，無此項需求」占 15.8%居次。

圖 8、女性受僱者申請「生理假」之情形

中華民國 102 年 11 月



按年齡別觀察，年紀愈輕的女性受僱者，於 102 年曾申請生理假的比率愈高，從「15-24 歲」者的 17.1% 逐漸降至「45-54 歲」者的 3.0% 及「55-64 歲」者的 0.8%。

按服務單位之員工規模別觀察，規模為「30 人-249 人」及「250 人及以上」單位者的比率，分別占 13.8% 及 13.4%，高於「29 人及以下」單位者的 8.8%。

表 2-13、女性受僱者申請「生理假」之情形

單位：%、日

項目別	總計	有申請	申請情形		沒有申請
			申請日數	核准日數	
98 年	100.0	9.9	-	-	90.1
99 年	100.0	8.1	3.5	3.4	91.9
100 年	100.0	11.9	3.6	3.6	88.1
101 年	100.0	11.8	2.9	2.8	88.2
102 年	100.0	11.2	3.4	3.3	88.8
<b>年齡</b>					
15-24 歲	100.0	17.1	3.3	3.3	82.9
25-34 歲	100.0	15.8	3.1	2.9	84.2
35-44 歲	100.0	11.9	3.8	3.8	88.1
45-54 歲	100.0	3.0	3.6	3.6	97.0
55-64 歲	100.0	0.8	6.0	6.0	99.2
<b>服務單位規模別</b>					
29 人及以下	100.0	8.8	3.7	3.5	91.2
30 人-249 人	100.0	13.8	3.3	3.3	86.2
250 人及以上	100.0	13.4	3.2	3.2	86.6
不知道	100.0	6.3	1.9	1.9	93.7

### 三、對性別工作平等法之認知概況

#### (一)對於雇主若違反性別工作平等法規定，可向工作地點所在地縣市政府勞工行政單位申訴之認知

女性受僱者知道雇主若違反性別工作平等法之規定，可向工作地點所在的縣市政府勞工行政單位進行申訴的比率占 65.6%，男性則占 67.5%，高於女性 1.9 個百分點。

有 65.6% 的女性受僱者知道雇主若違反性別工作平等法之規定，可向工作地點所在的縣市政府勞工行政單位進行申訴，較 101 年減少 1.6 個百分點；而不知道者則占 34.4%。

按年齡觀察，45-54 歲的女性受僱者，知道可向工作地點所在地縣市政府勞工行政單位申訴的比率較高，約 7 成。

按教育程度觀察，大學教育程度的女性受僱者，知道可向工作地點所在地縣市政府勞工行政單位申訴的比率較高約 7 成，而「國(初)中及以下」者的比率較低，均約占 5 成 8。

67.5% 的男性受僱者知道雇主若違反性別工作平等法之規定，可向工作地點所在的縣市政府勞工行政單位進行申訴，較 101 年減少 5.0 個百分點，不知道者則占 32.5%。

與女性受僱者比較，男性知道雇主若違反性別工作平等法之規定，可向工作地點所在的縣市政府勞工行政單位進行申訴的比率高於女性，兩者相差 1.9 個百分點。

表 2-14、受僱者對雇主因性別或性傾向而遭受不平等待遇時，可向工作地點縣市政府勞工行政單位申訴之認知度

單位：%

性別	項目別	總計	知道	不知道	
女性	95 年	100.0	24.1	75.9	
	96 年	100.0	23.0	77.0	
	97 年	100.0	19.9	80.1	
	98 年	100.0	23.4	76.6	
	99 年	100.0	57.9	42.1	
	100 年	100.0	64.6	35.4	
	101 年	100.0	67.2	32.8	
	102 年	100.0	65.6	34.4	
	年齡				
	15-24 歲	100.0	65.6	34.4	
	25-34 歲	100.0	63.9	36.1	
	35-44 歲	100.0	65.6	34.4	
	45-54 歲	100.0	69.3	30.7	
	55-64 歲	100.0	63.2	36.8	
	教育程度				
	國小及以下	100.0	58.6	41.4	
國(初)中	100.0	58.2	41.8		
高中(職)	100.0	62.7	37.3		
專科	100.0	66.1	33.9		
大學	100.0	70.8	29.2		
研究所及以上	100.0	65.9	34.1		
男性	99 年	100.0	59.5	40.5	
	100 年	100.0	69.0	31.0	
	101 年	100.0	72.5	27.5	
	102 年	100.0	67.5	32.5	
102 年女性較男性增減百分點		-	-1.9	1.9	

## (二)最近一年(102年)內參加職場性別工作平等的宣導或教育訓練情形

14.7%的女性受僱者，最近一年(102年)內有參加職場性別工作平等的宣導或教育訓練，男性則占14.0%，兩者之間並無顯著差異。

女性受僱者最近一年(102年)內有參與職場性別工作平等的宣導或教育訓練占14.7%，而沒有參加者則占85.3%。有參加宣導或教育訓練的比率高於101年增加1.1個百分點。

進一步按行業分析，在「公共行政及國防」工作之女性受僱者有參與職場性別工作平等的宣導或教育訓練的比率最高占46.5%，其次為「教育服務業」占31.7%，「其他服務業」占28.2%及「醫療保健及社會工作服務業」占27.5%居第三。

按職業別觀察，女性受僱者有參與職場性別工作平等的宣導或教育訓練的比率，以「專業人員」最高占31.1%，而以「服務及銷售工作人員」最低占7.6%。

按服務單位員工規模觀察，規模愈大，女性受僱者有參與職場性別工作平等的宣導或教育訓練的比率愈高，從「29人及以下」者的8.4%增至「250人及以上」者的24.6%。

男性受僱者最近一年(102年)內有參與職場性別工作平等的宣導或教育訓練占14.0%，而沒有參加者則占86.0%。有參加宣導或教育訓練的比率與101年相當，無顯著差異。

男、女受僱者有參與職場性別工作平等的宣導或教育訓練的比率，無顯著差異。

表 2-15、受僱者最近一年(102 年)內參與職場性別工作平等的  
宣導或教育訓練情形

單位：%

性別	項目別	總計	有參加	沒有參加	
女性	<b>100 年</b>	<b>100.0</b>	<b>13.7</b>	<b>86.3</b>	
	<b>101 年</b>	<b>100.0</b>	<b>13.6</b>	<b>86.4</b>	
	<b>102 年</b>	<b>100.0</b>	<b>14.7</b>	<b>85.3</b>	
		<b>行業別</b>			
		農、林、漁、牧業*	100.0	20.3	79.7
		礦業及土石採取業*	100.0	-	100.0
		製造業	100.0	10.1	89.9
		電力及燃氣供應業*	100.0	22.2	77.8
		用水供應及污染整治業*	100.0	31.3	68.7
		營造業	100.0	6.7	93.3
		批發及零售業	100.0	4.0	96.0
		運輸及倉儲業	100.0	5.1	94.9
		住宿及餐飲業	100.0	7.7	92.3
		資訊及通訊傳播業	100.0	12.5	87.5
		金融及保險業	100.0	8.8	91.2
		不動產業*	100.0	6.1	93.9
		專業、科學及技術服務業	100.0	7.1	92.9
		支援服務業	100.0	4.4	95.6
		公共行政及國防;強制性社會安全	100.0	46.5	53.5
		教育服務業	100.0	31.7	68.3
		醫療保健及社會工作服務業	100.0	27.5	72.5
		藝術、娛樂及休閒服務業	100.0	5.0	95.0
		其他服務業	100.0	28.2	71.8
		<b>職業別</b>			
		民意代表、主管及經理人員	100.0	16.3	83.7
		專業人員	100.0	31.1	68.9
		技術員及助理專業人員	100.0	11.8	88.2
		事務支援人員	100.0	14.2	85.8
		服務及銷售工作人員	100.0	7.6	92.4
		農、林、漁、牧業生產人員*	100.0	32.6	67.4
		技藝有關工作人員	100.0	14.1	85.9
		機械設備操作及組裝人員	100.0	10.8	89.2
	基層技術工及勞力工	100.0	11.9	88.1	
	<b>服務單位規模別</b>				
	29 人及以下	100.0	8.4	91.6	
	30 人-249 人	100.0	18.2	81.8	
	250 人及以上	100.0	24.6	75.4	
	不知道	100.0	13.8	86.2	
男性	<b>100 年</b>	<b>100.0</b>	<b>13.5</b>	<b>86.5</b>	
	<b>101 年</b>	<b>100.0</b>	<b>14.0</b>	<b>86.0</b>	
	<b>102 年</b>	<b>100.0</b>	<b>14.0</b>	<b>86.0</b>	
	102 年女性較男性增減百分點	-	0.7	-0.7	

說明：\*表示樣本數 30 人以下，樣本代表性不足，僅供參考不列入分析。



### (三)對性別工作平等法的實施，有助於職場上的工作平等之看法

60.6%的女性受僱者，認為性別工作平等法的實施對於職場上的工作平等有明顯改善(含非常明顯改善)，男性則有 46.8%認為有明顯改善(含非常明顯改善)，女性高於男性 13.7 個百分點。

女性受僱者認為性別工作平等法的實施對於職場上的工作平等有明顯改善占 60.6%(其中認為非常明顯改善者占 6.2%，認為明顯改善者占 54.3%)，而認為沒有改善者占 28.7%，另有 10.7%表示無意見或不知道。若與 101 年比較，認為有明顯改善的比率增加 4.2 個百分點。

按年齡別觀察，女性受僱者認為性別工作平等法的實施對於職場上的工作平等有明顯改善的比率，大致上隨著年齡的增長而降低，從「15-24 歲」者的 72.3%逐漸降至「55-64 歲」者的 51.9%。按教育程度觀察，大致上隨著教育程度的提高而增加，從「國小及以下」者的 44.2%逐漸增至「研究所及以上」者的 63.9%。

男性受僱者認為性別工作平等法的實施對於職場上的工作平等有明顯改善者占 46.8%(其中認為非常明顯改善者占 6.2%，認為明顯改善者占 40.6%)，而認為沒有改善者占 31.3%，另有 21.9%表示無意見或不知道。若與 101 年比較，認為有明顯改善的比率減少 1.9 個百分點。

兩者相較，女性受僱者認為性別工作平等法的實施對於職場上的工作平等有明顯改善的比率較高，高於男性 13.7 個百分點。

表 2-16、受僱者對「實施性別工作平等法，對職場工作平等有改善」的看法

單位：%

性別	項目別	總計	有改善	改善程度		沒有改善	無意見/ 不知道
				非常明顯 改善	明顯 改善		
女性	100 年	100.0	51.3	5.6	45.7	35.1	13.6
	101 年	100.0	56.4	6.4	50.0	28.4	15.2
	102 年	100.0	60.6	6.2	54.3	28.7	10.7
	年齡						
	15-24 歲	100.0	72.3	11.0	61.3	19.1	8.5
	25-34 歲	100.0	63.3	4.6	58.7	29.0	7.7
	35-44 歲	100.0	58.5	5.6	52.9	30.8	10.8
	45-54 歲	100.0	56.1	7.0	49.1	28.4	15.5
	55-64 歲	100.0	51.9	7.7	44.2	33.5	14.6
	教育程度						
	國小及以下	100.0	44.2	2.3	41.8	27.4	28.5
	國(初)中	100.0	46.5	4.7	41.8	40.4	13.1
	高中(職)	100.0	61.0	8.0	53.0	28.1	10.9
專科	100.0	61.5	6.0	55.5	29.1	9.4	
大學	100.0	64.2	6.0	58.2	26.9	9.0	
研究所及以上	100.0	63.9	3.6	60.3	27.7	8.4	
男性	100 年	100.0	44.8	5.4	39.4	37.9	17.3
	101 年	100.0	48.7	6.0	42.6	31.6	19.8
	102 年	100.0	46.8	6.2	40.6	31.3	21.9
102 年女性較男性增減百分點		-	13.7	-	13.7	-2.6	-11.2

#### (四)對性別工作平等法的各項假別與措施之認知情形

女性受僱者對「產假」、「育嬰留職停薪」、「陪產假」及「生理假」的認知度較高，男性則對「產假」、「陪產假」及「育嬰留職停薪」較高，皆在八成以上。女性對各項假別與措施的認知度皆高於男性。

女性受僱者知道性別工作平等法規定之各項假別與措施的比率，以「產假」最高占 99.3%，其次為「育嬰留職停薪」占 92.2%，「陪產假」占 86.5% 及「生理假」占 84.9%居第三，而以「安胎休養」占 59.6%及「家庭照顧假」占 53.4%較低。女性受僱者有需求時，公司會同意的比率，以「產假」占

96.8%最高，其次為「流產假」占 77.1%、「安胎休養」占 75.5%及「育嬰留職停薪」占 73.5%，而以「家庭照顧假」占 65.6%最低，顯示女性受僱者認為公司比較會同意懷孕相關假別的申請。若與 101 年比較，女性受僱者知道「生理假」、「安胎休養」及「育嬰留職停薪」之比率，分別增加 1.2~1.4 個百分點，而「家庭照顧假」則減少 3.8 個百分點。

男性受僱者知道性別工作平等法規定之各項假別與措施的比率，以「產假」占 94.3%最高，其次為「陪產假」占 82.8%及「育嬰留職停薪」占 82.2%，「生理假」占 75.3%居第三，而以「家庭照顧假」較低占 39.5%。若與 101 年比較，以「育嬰留職停薪」及「生理假」分別增加 6.1 及 5.5 個百分點較多，而「家庭照顧假」及「安胎休養」則分別減少 6.2 及 2.9 個百分點。

女性受僱者知道性別工作平等法規定之各項假別與措施的比率，均高於男性，其中以「流產假」、「家庭照顧假」、「安胎休養」及「育嬰留職停薪」分別高出逾 10 個百分點較多。

表 2-17、受僱者對性別工作平等法的各項假別與措施之認知比率

單位：%

性別	年別	生理假	流產假	安胎休養	產假	陪產假	家庭照顧假	育嬰留職停薪
女性	100 年	80.4	62.7	54.7	99.0	86.8	60.9	89.0
	101 年	83.5	65.7	58.4	98.8	85.9	57.2	90.8
	102 年	84.9	66.4	59.6	99.3	86.5	53.4	92.2
	102 年較 101 年 增減百分點	1.4	0.7	1.2	0.5	0.6	-3.8	1.4
男性	100 年	69.0	45.1	46.9	94.1	81.2	45.2	74.6
	101 年	69.8	49.2	51.4	94.3	82.6	45.7	76.1
	102 年	75.3	50.1	48.5	94.3	82.8	39.5	82.2
	102 年較 101 年 增減百分點	5.5	0.9	-2.9	-	0.2	-6.2	6.1
102 年女性較男性 增減百分點		9.6	16.3	11.1	5.0	3.7	14.0	10.0

## 附錄二 育嬰留職停薪津貼概況調查

### 壹、調查概況

- 一、調查目的：了解育嬰留職停薪者期滿後回復原職、調整工作、另尋工作或退出勞動市場等情形及原因，未來再次申請情形及希望政府提供的協助，作為政府推動勞動政策之參考。
- 二、法令依據：依據統計法第 3、4 條及行政院勞工委員會組織條例第 21(現已改為勞動部組織法第 2 條)條規定辦理。
- 三、調查範圍及對象：臺灣地區曾領取就業保險育嬰留職停薪津貼且目前在職之受僱勞工。
- 四、調查項目：
  - (一)基本資料：性別、年齡、教育程度、婚姻狀況、工作性質、薪資、職業別、行業別等。
  - (二)育嬰留職停薪概況：包括期滿後投入勞動市場情形、是否會再申請、復職前希望政府提供的協助。
- 五、調查時期：102 年 11 月 3 日至 11 月 10 日。
- 六、調查方法：採電腦輔助電話訪問法(Computer Assisted Telephone Interview, CATI)進行。
- 七、樣本適合度檢定：

有效樣本與母體資料進行卡方檢定顯示，樣本分配的性別、年齡與母體分配有顯著差異，因此採用多變數反覆加權法(raking)調整樣本權數，直至各變數之樣本分配與母體分配無顯著差異，各筆資料都乘以調整權數， $\frac{N_i}{N} / \frac{n_i}{n}$ ， $N_i$ 和 $n_i$ 是第 $i$ 組的母體人數和樣本人數，而 $N$ 和 $n$ 是母體總人數和樣本總人數，使得樣本分配在調整後與母體趨於一致，最後權數是各步驟調整權數之累乘，調查結果表百分比部分是以加權後百分比表示。茲將加權前後兩性有效樣本數與母體分配結構列表如下：

表 1-1、樣本與母體之結構—按性別

項目別	母體		加權前樣本		加權後樣本	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
總計	<b>100,153</b>	<b>100.0</b>	<b>1,109</b>	<b>100.0</b>	<b>1,109</b>	<b>100.0</b>
男	20,273	20.2	273	24.6	224	20.2
女	79,880	79.8	836	75.4	885	79.8

P=1.000，卡方值=0.000 <  $\chi^2$  (自由度 1，顯著水準 5%)=3.841

母體資料來源：行政院勞保局 98 年 5 月至 102 年 6 月領取就保育嬰津貼且目前仍具勞保身分之受僱者。

表 1-2、樣本與母體之結構—按年齡別

項目別	母體		加權前樣本		加權後樣本	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
總計	<b>100,153</b>	<b>100.0</b>	1,109	100.0	1,109	100.0
15-24 歲	934	0.9	14	1.3	10	0.9
25-29 歲	12,100	12.1	151	13.6	134	12.1
30-34 歲	41,189	41.1	459	41.4	456	41.1
35-39 歲	34,428	34.4	365	32.9	381	34.4
40 歲以上	11,502	11.5	120	10.8	127	11.5

P=1.000，卡方值=0.000 <  $\chi^2$  (自由度 4，顯著水準 5%)=9.488 母體資料來源：行政院勞

保局 98 年 5 月至 102 年 6 月領取就保育嬰津貼且目前仍具勞保身分之受僱者。

## 貳、統計結果提要分析

### 一、「育嬰留職停薪」期滿後投入勞動市場情形

受僱者育嬰留職停薪期滿後會繼續投入勞動市場者占 97.3%，女性占 97.0%，低於男性之 98.5%。而兩性申請期滿後均以回復原職比率最高。

受僱者育嬰留職停薪期滿後會繼續投入勞動市場者占 97.3%，離開勞動市場者僅占 2.7%；其中繼續投入勞動市場以「回復原職」最高占 77.7%，其次為「未回原單位另覓他職」占 13.9%。而大部分離開勞動市場的主要原因為「希望自己照顧小孩，陪小孩成長」占 2.2%。

進一步按性別分析，女性受僱者育嬰留職停薪期滿後會繼續投入勞動市場者占 97.0%，離開勞動市場者占 3.0%；其中繼續投入勞動市場以「回復原職」最高占 76.5%，而大部分離開勞動市場的主要原因為「希望自己照顧小孩，陪小孩成長」占 2.4%。男性受僱者育嬰留職停薪期滿後繼續投入勞動市場者占 98.5%，離開勞動市場者僅占 1.5%；其中繼續投入勞動市場情形及離開勞動市場的主要原因，與女性受僱者一樣，亦以「回復原職」及「希望自己照顧小孩，陪小孩成長」比率最高，分別占 82.6%及 1.1%。與女性受僱者相較，男性受僱者育嬰留職停薪期滿後會繼續投入勞動市場者的比率，較女性高 1.5 個百分點。

按年齡別觀察，愈年輕者未回原單位另覓他職之比率愈高，由「25-34 歲」占 15.5%遞減至「45-54 歲」占 7.0%。

按服務單位規模別觀察，任職規模愈大之受僱者在原單位改調其他工作之比率愈高，由「29 人及以下」占 2.0%增加至「250 人及以上」占 12.2%。

表 2-1、育嬰留職停薪期滿後投入勞動市場之情形

單位：%

項目別	總計	繼續投入勞動市場	回復原職	單原單位調其他工作	未回原單位另覓他職	自行創業	離開勞動市場	希望自願	家庭經濟	找到不合	個人健康因素
								已照顧，小孩成長	來源已足夠	工作	
總計	100.0	97.3	77.7	5.4	13.9	0.3	2.7	2.2	-	0.5	-
性別											
男性	100.0	98.5	82.6	3.3	12.7	-	1.5	1.1	-	0.4	-
女性	100.0	97.0	76.5	6.0	14.2	0.4	3.0	2.4	-	0.5	-
年齡											
15-24 歲*	100.0	100.0	68.8	-	31.2	-	-	-	-	-	-
25-34 歲	100.0	96.8	75.4	5.9	15.5	-	3.2	3.2	-	-	-
35-44 歲	100.0	97.7	79.6	5.2	12.3	0.7	2.3	1.3	-	1.0	-
45-54 歲	100.0	100.0	89.9	3.1	7.0	-	-	-	-	-	-
55-64 歲	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
服務單位規模別											
29 人及以下	100.0	96.4	80.2	2.0	13.7	0.4	3.6	3.4	-	0.2	-
30 人~249 人	100.0	97.8	76.8	5.4	15.5	-	2.2	1.0	-	1.2	-
250 人及以上	100.0	98.5	74.2	12.2	11.6	0.4	1.5	1.1	-	0.4	-
不知道	100.0	100.0	74.1	5.2	20.7	-	-	-	-	-	-
女性較男性增減百分點	-	-1.5	-6.0	2.7	1.5	-	1.5	1.3	-	0.2	-

說明：\*表示樣本數 30 人以下，樣本代表性不足，僅供參考不列入分析。

## 二、未來會再申請「育嬰留職停薪」情形

受僱者未來會再申請「育嬰留職停薪」的比率占 88.7%，其中女性占 89.4%，高於男性之 85.8%。

受僱者未來會再申請「育嬰留職停薪」的比率占 88.7%，不會申請者占 11.3%，不會申請的原因以「育嬰留職停薪津貼不敷貼補短少的薪水」及「小孩已有他人照顧」最高，分別占 3.1%及 2.8%，「已達法定育嬰留職停薪申請期限」占 2.0%居次。

進一步按性別分析，女性受僱者未來會再申請「育嬰留職停薪」的比率占 89.4%，不會申請者占 10.6%，不會申請的原因以「育嬰留職停薪津貼不敷貼補短少的薪水」及「小孩已有他人照顧」最高，分別占 2.9%及 2.7%，「已達法定育嬰留職停薪申請期限」占 1.7%居次。男性受僱者未來會再申請「育嬰留職停薪」的比率占 85.8%，不會申請者占 14.2%，而不會申請的原因亦以「育嬰留職停薪津貼不敷貼補短少的薪水」及「小孩已有他人照顧」最高，分別占 3.7%及 3.4%，「已達法定育嬰留職停薪申請期限」占 2.9%居次。與女性受僱者相較，男性未來會再申請「育嬰留職停薪」的比率，較女性低 3.6 個百分點。

按年齡別觀察，愈年輕者未來會再申請比率愈高，由「25-34 歲」占 89.6%減至「45-54 歲」占 87.3%。



表 2-2、受僱者未來會再申請「育嬰留職停薪」之情形

單位：%

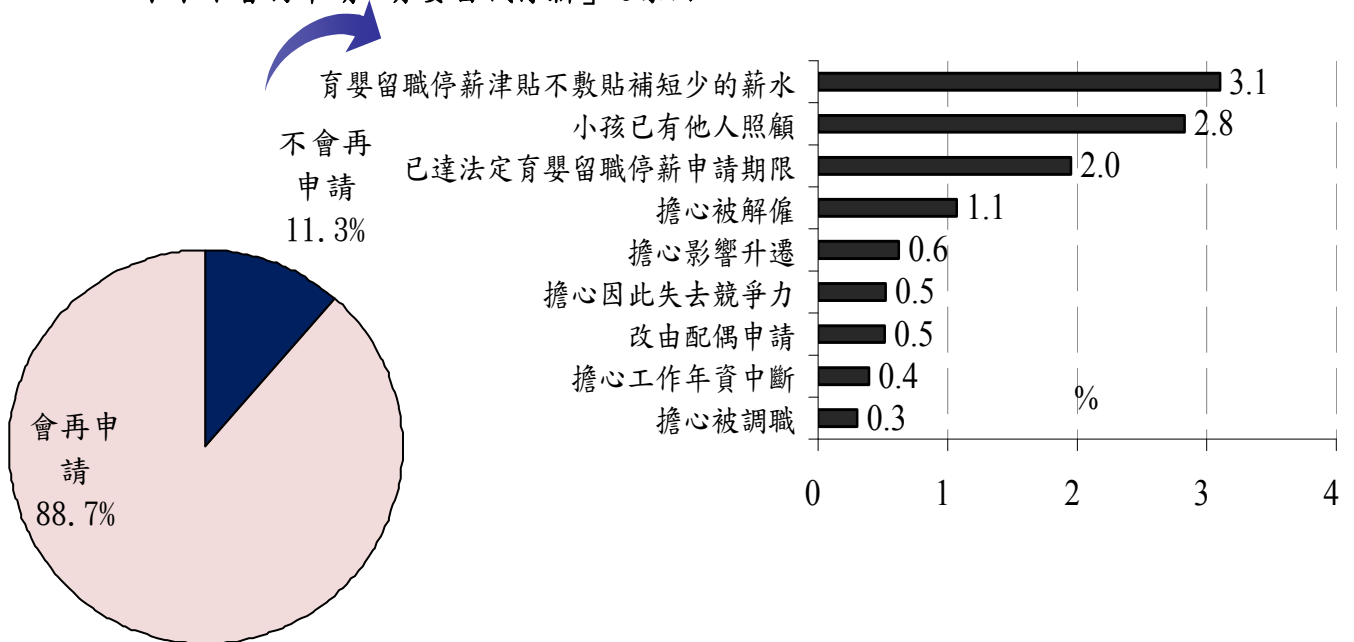
項目別	總計	會再申請	不會再申請
總計	100.0	88.7	11.3
性別			
男性	100.0	85.8	14.2
女性	100.0	89.4	10.6
年齡			
15-24 歲*	100.0	89.6	10.4
25-34 歲	100.0	89.6	10.4
35-44 歲	100.0	87.9	12.1
45-54 歲	100.0	87.3	12.7
55-64 歲	-	-	-
女性較男性增減百分點	-	3.6	-3.6

說明：\*表示樣本數 30 人以下，樣本代表性不足，僅供參考不列入分析。

圖 1、受僱者未來會再申請「育嬰留職停薪」情形

中華民國 102 年 11 月

未來不會再申請「育嬰留職停薪」之原因



### 三、育嬰留職停薪期滿復職前，希望政府提供的協助

受僱者育嬰留職停薪期滿復職前，希望政府提供協助的比率占 25.2%，女性占 26.4%，高於男性之 20.1%。最希望政府提供「就業或轉業服務資源」的協助。

受僱者育嬰留職停薪期滿復職前，希望政府提供協助的比率占 25.2%，最希望政府提供的協助為「提供就業或轉業服務資源」占 14.3%，「提供職業訓練資源」占 5.8%及「提供法律諮詢」占 4.5%。

進一步按性別分析，女性受僱者育嬰留職停薪期滿復職前，希望政府提供協助的比率占 26.4%，最希望政府提供的協助為「提供就業或轉業服務資源」占 15.0%，「提供職業訓練資源」占 6.1%及「提供法律諮詢」占 4.8%。男性受僱者育嬰留職停薪期滿復職前，希望政府提供協助的比率占 20.1%，希望提供協助以「提供就業或轉業服務資源」最高占 11.5%，「提供職業訓練資源」占 4.5%及「提供法律諮詢」占 3.4%。與女性受僱者相較，男性育嬰留職停薪期滿復職前，希望政府提供的協助的比率，較女性低 6.3 個百分點。

按年齡別觀察，愈年輕者希望政府提供協助的比率愈高，由「25-34 歲」占 26.4%遞減至「45-54 歲」占 11.0%。希望政府提供職業訓練資源的比率，愈年輕者所占比率也愈高，

按平均每月薪資觀察，薪資愈低者希望政府提供協助的比率愈高，以「19,047 元~未滿 2 萬元」者占 27.9%最高，「6 萬元~未滿 8 萬元」者占 10.0%最低。

按服務單位之員工規模別觀察，任職規模愈大者希望政府提供協助的比率愈高，由「29 人及以下」者占 20.7%增加至「250 人及以上」者占 29.7%。

圖 2、受僱者育嬰留職停薪期滿復職前，希望政府提供協助之情形

中華民國 102 年 11 月

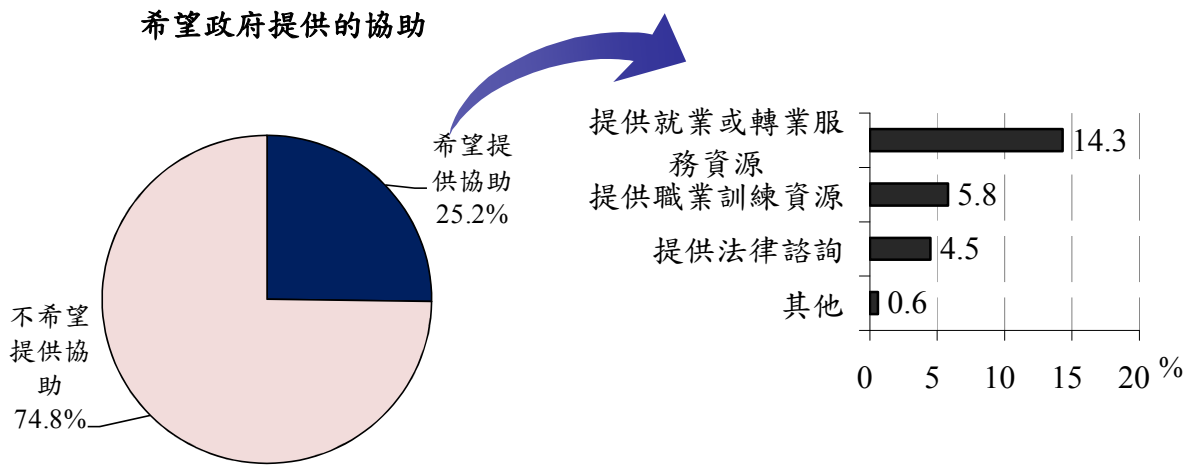


表 2-3、受僱者育嬰留職停薪期滿復職前，希望政府提供協助之情形

單位：%

項目別	總計	希望政府提供協助	不希望政府提供協助
總計	100.0	25.2	74.8
性別			
男性	100.0	20.1	79.9
女性	100.0	26.4	73.6
年齡			
15-24 歲*	100.0	31.2	68.8
25-34 歲	100.0	26.4	73.6
35-44 歲	100.0	24.6	75.4
45-54 歲	100.0	11.0	89.0
55-64 歲	-	-	-
平均每月薪資			
未滿 19,047 元*	100.0	32.1	69.9
19,047 元~未滿 2 萬元	100.0	27.9	71.1
2 萬元~未滿 3 萬元	100.0	26.3	73.7
3 萬元~未滿 4 萬元	100.0	25.7	74.3
4 萬元~未滿 5 萬元	100.0	26.2	73.8
5 萬元~未滿 6 萬元	100.0	22.2	77.8
6 萬元~未滿 8 萬元	100.0	10.1	89.9
8 萬元及以上*	100.0	16.8	83.2
服務單位規模別			
29 人及以下	100.0	20.7	79.3
30 人-249 人	100.0	27.3	72.8
250 人及以上	100.0	29.7	70.3
不知道	100.0	41.2	58.9
女性較男性增減百分點	-	6.3	-6.3

說明：\*表示樣本數 30 人以下，樣本代表性不足，僅供參考不列入分析。