

工作場所性別平等概況調查實施計畫

一、調查目的：瞭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，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：依據統計法第三、四條及本會組織條例第廿一條規定辦理。

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、陞遷、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中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。

五、資料時期：以民國 100 年 12 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 100 年 12 月 1 日至 100 年 12 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：

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做訪問對象，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 4,000 份(其中男性 1,000 份，女性 3,000 份)。

資料經審查和複查後，為瞭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佈均與母體無顯著差異。

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 100 年 9 月 1 日至 11 月 20 日

(二)調查準備工作：民國 100 年 11 月 21 日至 11 月 31 日

(三)實施調查時間：民國 100 年 12 月 1 日至 100 年 12 月 15 日

(四)調查資料之整理統計：民國 100 年 12 月 15 日至 101 年 1 月 13 日

(五)調查分析：101 年 1 月 14 日至 101 年 2 月 15 日

(六)編印調查報告：101 年 3 月 31 日

十三、經費來源：所需經費由本會 101 年度統計業務管理業務費項下支付。

壹、調查概況

- 一、調查目的：瞭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：依據統計法第三、四條及行政院勞工委員會組織條例第廿一條規定辦理。
- 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、陞遷、訓練、進修、資遣、離職或解僱、員工福利等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)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、調查時期：100 年 12 月 1 日至 12 月 15 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 4,002 人，其中女性受僱者 3,001 人，男性受僱者 1,001 人，有效訪問比率為 43.8%。
- (二) 拒答：包括受訪者拒答 269 人、中途拒答 343 人以及家人拒答 2,847 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 1,669 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 39,043 個電話號碼。

$$\begin{aligned} \text{有效訪問比率} &= \frac{\text{成功訪問樣本數}}{\text{成功訪問樣本數} + \text{拒答數} + \text{未完成訪問數}} \\ &= \frac{4,002}{4,002 + 269 + 343 + 2,847 + 1,669} = 43.8\% \end{aligned}$$

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
總計	3,816,082	100.0	3,001	100.0	3,001	100.0	4,440,344	100.0	1,001	100.0	1,001	100.0
15-24 歲	393,175	10.3	147	4.9	309	10.3	323,364	7.3	52	5.2	73	7.3
25-34 歲	1,381,007	36.2	787	26.2	1,082	36.1	1,447,674	32.6	211	21.1	326	32.6
35-44 歲	1,074,210	28.2	978	32.6	844	28.1	1,264,009	28.5	312	31.2	285	28.5
45-54 歲	756,028	19.8	848	28.3	597	19.9	1,009,426	22.7	278	27.8	228	22.7
55-64 歲	211,662	5.5	241	8.0	169	5.6	395,871	8.9	148	14.8	89	8.9

女性：P=1.000，卡方值=0.006 < χ^2 (自由度 4，顯著水準 5%)=9.488

男性：P=1.000，卡方值=0.000 < χ^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 100 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
總計	3,816,082	100.0	3,001	100.0	3,001	100.0	4,440,344	100.0	1,001	100.0	1,001	100.0
國小及以下	177,015	4.6	110	3.7	143	4.6	216,391	4.9	34	3.4	45	4.5
國(初)中	289,284	7.6	248	8.3	230	7.6	639,354	14.4	90	9.0	142	14.2
高中(職)	1,254,450	32.9	943	31.4	985	32.9	1,481,139	33.4	324	32.4	333	33.3
專科	753,665	19.7	602	20.1	590	19.7	771,720	17.4	186	18.6	175	17.5
大學	1,115,432	29.2	917	30.6	876	29.2	952,251	21.4	265	26.5	220	21.9
碩士及以上	226,237	5.9	181	6.0	179	5.9	379,490	8.5	102	10.2	86	8.6

女性：P=1.000，卡方值=0.000 < χ^2 (自由度 5，顯著水準 5%)=11.070

男性：P=0.996，卡方值=0.367 < χ^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 100 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
總計	3,816,082	100.0	3,001	100.0	3,001	100.0	4,440,344	100.0	1,001	100.0	1,001	100.0
農、林、漁、牧業	30,214	0.8	16	0.5	23	0.8	53,741	1.2	15	1.5	12	1.2
礦業及土石採取業	793	0.0	1	0.0	1	0.0	3,051	0.1	2	0.2	1	0.1
製造業	1,032,333	27.1	986	32.9	829	27.6	1,635,737	36.8	388	38.8	375	37.5
電力及燃氣供應業	4,102	0.1	5	0.2	3	0.1	24,765	0.6	19	1.9	6	0.6
用水供應及污染整治業	17,576	0.5	11	0.4	14	0.5	51,879	1.2	7	0.7	11	1.1
營造業	80,068	2.1	83	2.8	63	2.1	610,558	13.8	89	8.9	134	13.4
批發及零售業	595,944	15.6	341	11.4	464	15.5	447,853	10.1	80	8.0	101	10.1
運輸及倉儲業	82,010	2.1	48	1.6	64	2.1	232,714	5.2	48	4.8	55	5.5
住宿及餐飲業	254,956	6.7	188	6.3	198	6.6	168,781	3.8	33	3.3	38	3.8
資訊及通訊傳播業	83,130	2.2	71	2.4	65	2.2	118,572	2.7	45	4.5	27	2.7
金融及保險業	266,759	7.0	227	7.6	209	6.9	155,057	3.5	36	3.6	34	3.4
不動產業	30,163	0.8	12	0.4	24	0.8	44,875	1.0	8	0.8	10	1.0
專業、科學及技術服務業	146,953	3.9	61	2.0	115	3.8	115,164	2.6	24	2.4	26	2.6
支援服務業	95,846	2.5	99	3.3	76	2.5	123,878	2.8	44	4.4	27	2.7
公共行政及國防；強制性社會安全	166,855	4.4	160	5.3	130	4.3	220,975	5.0	70	7.0	48	4.8
教育服務業	411,503	10.8	341	11.4	321	10.7	184,989	4.2	40	4.0	41	4.1
醫療保健及社會工作服務業	303,563	8.0	194	6.5	236	7.9	68,430	1.5	19	1.9	15	1.5
藝術、娛樂及休閒服務業	42,500	1.1	49	1.6	33	1.1	30,085	0.7	6	0.6	7	0.7
其他服務業	170,814	4.5	108	3.6	134	4.5	149,242	3.4	28	2.8	34	3.3

女性：P=1.000，卡方值=3.199 < χ^2 (自由度 18，顯著水準 5%)=28.869

男性：P=1.000，卡方值=0.450 < χ^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 100 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
總計	3,816,082	100.0	3,001	100.0	3,001	100.0	4,440,344	100.0	1,001	100.0	1,001	100.0
民意代表、主管及經理人員	71,843	1.9	75	2.5	56	1.9	221,513	5.0	64	6.4	50	4.9
專業人員	561,705	14.7	411	13.7	442	14.7	532,891	12.0	122	12.2	122	12.2
技術員及助理專業人員	854,328	22.4	431	14.4	672	22.4	926,061	20.9	266	26.6	211	21.0
事務支援人員	850,219	22.3	1,119	37.3	669	22.3	241,486	5.4	101	10.1	55	5.5
服務及銷售工作人員	678,579	17.8	441	14.7	534	17.8	489,499	11.0	113	11.3	113	11.3
農林漁牧業生產人員	11,076	0.3	11	0.4	9	0.3	32,052	0.7	9	0.9	7	0.7
技藝有關工作人員	129,173	3.4	151	5.0	102	3.4	969,337	21.8	117	11.7	217	21.7
機械設備操作及組裝人員	389,012	10.2	151	5.0	306	10.2	783,203	17.6	126	12.6	174	17.4
基層技術工及勞力工	270,148	7.1	211	7.0	212	7.1	244,302	5.5	83	8.3	53	5.3

女性：P=1.000，卡方值=0.317 < χ^2 (自由度 8，顯著水準 5%)=15.507

男性：P=1.000，卡方值=0.203 < χ^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 100 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
總計	3,816,082	100.0	3,001	100.0	3,001	100.0	4,440,344	100.0	1,001	100.0	1,001	100.0
北部地區	1,864,307	48.9	1,467	48.9	1,466	48.8	2,082,539	46.9	469	46.9	471	47.0
中部地區	874,361	22.9	687	22.9	687	22.9	1,036,428	23.3	234	23.4	234	23.4
南部地區	998,374	26.2	785	26.2	787	26.2	1,219,422	27.5	275	27.5	274	27.4
東部地區	79,041	2.1	62	2.1	62	2.1	101,955	2.3	23	2.3	22	2.2

女性：P=1.000，卡方值=0.005 < χ^2 (自由度 3，顯著水準 5%)=7.815

男性：P=1.000，卡方值=0.015 < χ^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 100 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高，占 5.0%；男性則在「工作分配」及「求職」遭到不平等待遇的比率高，分別占 3.0%及 2.5%。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 4.2 個百分點較多。

女性受僱者於 100 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高，占 5.0%，其次為「求職」、「陞遷」及「工作分配」，分別有 3.8%、3.7%及 3.2%；「考績、考核」、「訓練、進修」、「員工福利措施」及「資遣、離職或解僱」的比率較低，均不及 2.5%。各項因性別而遭受不平等待遇之比率與 99 年相當，無顯著差異。

男性受僱者於 100 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」及「求職」遭到不平等待遇的比率高，分別占 3.0%及 2.5%，而以「調薪幅度」及「訓練、進修」的比率較低，均不及 1.0%。若與 99 年比較，除「求職」略增 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 100 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 4.2 個百分點較多，其次為「陞遷」高出 2.2 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情形

單位：%

性別	年別	求職	工作分配	調薪幅度	考績、考核	陞遷	訓練、進修	資遣、離職或解僱	員工福利措施
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
	100年較99年增減百分點	0.4	-0.5	-0.6	-0.9	-0.1	0.3	0.4	0.2
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
	100年較99年增減百分點	1.1	0.5	-0.9	0.7	0.7	-0.6	0.7	0.8
100年女性較男性增減百分點		1.3	0.2	4.2	0.9	2.2	1.7	0.3	0.5

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」(占 8.2%)、「其他服務業」(8.1%)、「製造業」(7.6%)、「批發及零售業」(7.6%)、「運輸及倉儲業」(7.0%)及「住宿及餐飲業」(7.0%)的比率較高；在「求職」方面以「支援服務業」(7.9%)、「住宿及餐飲業」(7.6%)及「營造業」(7.2%)的比率較高；「陞遷」方面以「資訊及通訊傳播業」的 8.8%較高；「工作分配」方面以「支援服務業」的 8.4%最高。

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「機械設備操作及組裝人員」及「技藝有關工作人員」的比率較高，分別占 9.5%及 8.1%；「求職」方面以「機械設備操作及組裝人員」的 7.9%較高；「陞遷」方面以「民意代表、主管及經理人員」的比率占 6.5%較高；「工作分配」方面以「機械設備操作及組裝人員」、「技藝有關工作人員」及「基層技術工及勞力工」的比率較高，分別占 5.4%、4.8%及 4.6%。

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情形

中華民國 100 年 12 月

單位：%

項目別	求職	工作分配	調薪幅度	考績、考核	陞遷	訓練、進修	資遣、或離職解僱	員工福利措施
總計	3.8	3.2	5.0	2.3	3.7	2.2	1.7	2.0
行業別								
農、林、漁、牧業*	3.8	3.8	6.7	3.8	-	-	-	-
礦業及土石採取業*	-	-	-	-	-	-	-	-
製造業	5.8	4.5	7.6	3.1	3.8	2.8	1.4	1.8
電力及燃氣供應業*	-	-	-	-	-	-	-	-
用水供應及污染整治業*	-	-	-	-	-	-	-	-
營造業	7.2	3.4	8.2	0.7	2.2	1.1	1.0	3.6
批發及零售業	2.4	2.5	7.6	2.7	5.4	3.7	3.7	2.1
運輸及倉儲業	2.5	4.1	7.0	3.0	1.6	3.0	4.5	10.8
住宿及餐飲業	7.6	3.1	7.0	1.9	4.5	3.9	1.7	5.5
資訊及通訊傳播業	0.9	2.9	1.1	3.4	8.8	1.8	3.5	2.5
金融及保險業	-	1.0	1.7	1.1	2.7	0.9	0.5	-
不動產業*	27.7	27.7	-	-	6.8	-	-	-
專業、科學及技術服務業	-	5.4	1.6	1.0	3.1	1.1	-	2.0
支援服務業	7.9	8.4	3.3	4.6	5.3	-	7.2	1.9
公共行政及國防；強制性社會安全	3.7	1.9	1.6	4.2	5.2	2.7	-	-
教育服務業	2.4	0.7	1.4	0.9	0.8	0.9	0.3	1.2
醫療保健及社會工作服務業	1.2	1.7	0.5	1.3	1.6	0.7	0.9	0.4
藝術、娛樂及休閒服務業	1.2	2.7	-	-	4.0	-	2.6	-
其他服務業	3.1	1.3	8.1	2.0	7.1	2.6	2.4	3.4

說明：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。

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情形

中華民國 100 年 12 月

單位：%

項目別	求職	工作分配	調薪幅度	考績、考核	陞遷	訓練、進修	資遣、或離職解僱	員工福利措施
總計	3.8	3.2	5.0	2.3	3.7	2.2	1.7	2.0
職業別								
民意代表、主管及經理人員	1.1	2.8	4.6	1.1	6.5	1.5	-	-
專業人員	1.8	1.1	1.3	0.4	1.4	0.4	0.2	1.1
技術員及助理專業人員	3.3	3.0	4.9	2.1	4.9	3.3	2.6	1.0
事務支援人員	2.7	2.8	5.2	3.6	4.6	2.4	1.4	1.8
服務及銷售工作人員	4.3	3.3	4.1	2.0	3.2	2.1	2.8	3.7
農林漁牧業生產人員*	10.0	10.0	17.5	10.0	-	-	-	-
技藝有關工作人員	6.1	4.8	8.1	1.9	1.6	1.2	1.9	2.9
機械設備操作及組裝人員	7.9	5.4	9.5	3.2	4.1	3.6	0.5	2.0
基層技術工及勞力工	5.4	4.6	6.2	2.3	3.6	1.4	2.4	3.6

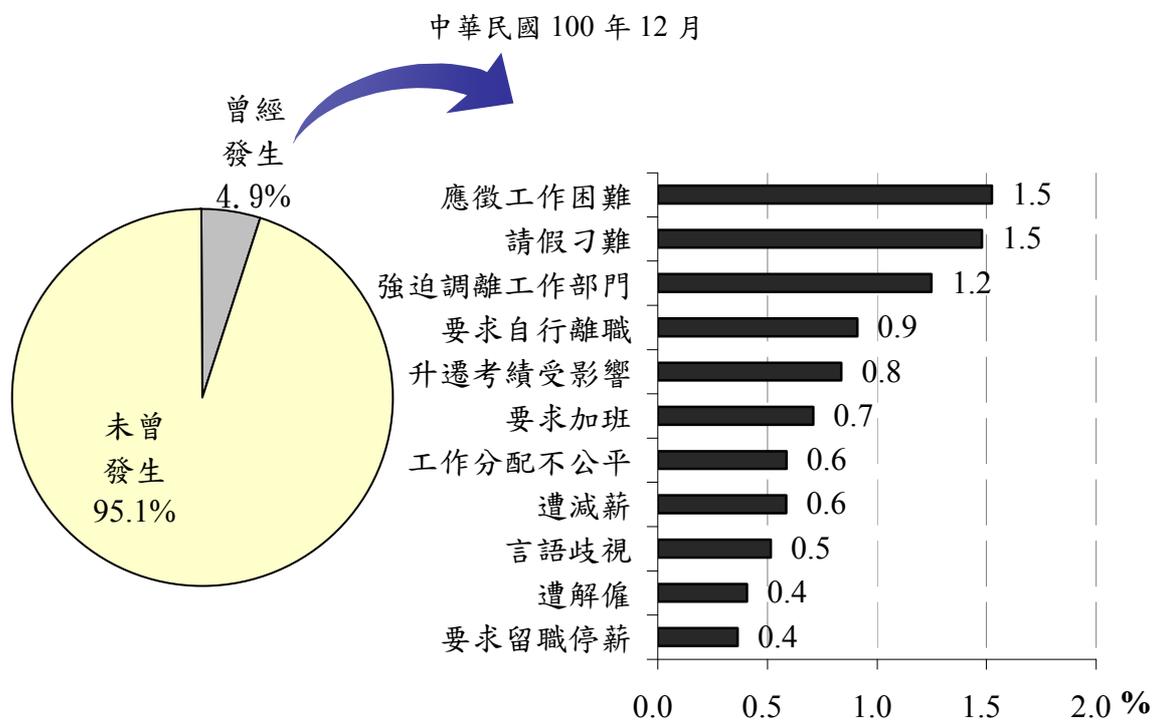
說明：註*表示樣本數 30 人以下，樣本代表性不足，僅供參考不列入分析。

(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 4.9%，而男性則占 0.7%，兩者相差 4.2 個百分點。受僱於「其他服務業」之女性，曾因結婚而在職場中遭受不平等待遇的比率，遠高於其他行業的女性受僱者。

女性受僱者曾因結婚而在職場中遭受不平等待遇者占 4.9%，與 99 年之 5.8% 相較，略減 0.9 個百分點。主要受到的不平等待遇(可複選)為「應徵工作困難」、「請假刁難」，各有 1.5%。至於沒有遭受不平等待遇者則占 95.1%。

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 0.7%，低於女性的 4.9%，兩者相差 4.2 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 100 年 12 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	4.9	95.1
男性	100.0	0.7	99.3
女性較男性 增減百分點	-	4.2	-4.2

進一步按行業分析，在「其他服務業」工作之女性受僱者因結婚遭到不平等待遇的比率最高，占 13.1%，其次是「營造業」及「支援服務業」的 9.9%及 9.2%。女性受僱者於「其他服務業」受到的不平等待遇情形(可複選)，以「強迫調離工作部門」、「請假刁難」及「應徵工作困難」較多，分別占 4.8%、4.5%及 3.7%；「營造業」以「請假刁難」占 4.0%較多；「支援服務業」以「升遷考績受影響」及「應徵工作困難」各占 4.4%較多，「要求自行離職」占 4.1%。

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 100 年 12 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	強迫調離工作部門	升遷考績受影響	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	4.9	0.9	0.4	0.4	0.6	1.2	0.8	1.5	0.7	1.5	0.5	0.6	95.1
行業別														
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	5.5	0.9	0.3	0.4	0.7	1.4	0.7	2.1	1.6	1.9	0.5	0.9	94.5
電力及燃氣供應業*	100.0	7.1	-	-	-	-	-	7.1	-	-	-	-	-	92.9
用水供應及污染整治業*	100.0	8.1	-	-	-	-	-	-	-	-	8.1	-	-	91.9
營造業	100.0	9.9	1.8	-	-	2.6	-	0.7	4.0	1.4	2.1	0.7	2.0	90.1
批發及零售業	100.0	4.1	1.5	0.5	0.3	1.1	1.6	0.3	0.2	0.1	1.0	-	-	95.9
運輸及倉儲業	100.0	3.0	3.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	97.0
住宿及餐飲業	100.0	7.0	1.6	1.1	-	1.6	3.2	0.3	1.0	0.8	4.4	0.8	-	93.0
資訊及通訊傳播業	100.0	0.9	-	-	0.9	-	-	-	-	-	-	-	-	99.1
金融及保險業	100.0	3.6	0.2	-	0.1	0.3	1.0	2.0	2.0	1.0	-	0.3	0.8	96.4
不動產業*	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0
專業、科學及技術服務業	100.0	1.1	-	-	-	-	-	-	1.1	1.1	1.1	-	-	98.9
支援服務業	100.0	9.2	4.1	-	3.2	-	3.2	4.4	2.5	0.9	4.4	-	2.3	90.8
公共行政及國防；強制性社會安全	100.0	3.9	-	-	-	-	0.5	1.4	1.5	-	0.2	1.8	-	96.1
教育服務業	100.0	3.9	0.4	0.6	0.1	0.3	0.1	1.7	1.3	-	0.6	0.7	1.1	96.1
醫療保健及社會工作服務業	100.0	2.1	0.5	-	0.2	0.2	-	-	0.7	-	0.9	-	-	97.9
藝術、娛樂及休閒服務業	100.0	4.9	-	-	-	-	-	1.3	1.3	-	1.3	3.7	-	95.1
其他服務業	100.0	13.1	0.7	1.2	2.5	-	4.8	1.0	4.5	0.6	3.7	2.2	1.2	86.9

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。

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「技藝有關工作人員」及「基層技術工及勞力工」為最高，分別占 8.1%及 7.5%，其次為「服務及銷售工作人員」的 6.2%及「機械設備操作及組裝人員」的 5.8%。女性「技藝有關工作人員」受到的不平等待遇情形(可複選)，以「應徵工作困難」、「工作分配不公平」及「請假刁難」較多，分別占 3.9%、2.9%及 2.5%；「基層技術工及勞力工」以「強迫調離工作部門」的 3.5%較高；「服務及銷售工作人員」以「強迫調離工作部門」及「應徵工作困難」較多，分別占 2.8%、2.6%；「機械設備操作及組裝人員」，以「請假刁難」、「要求加班」及「應徵工作困難」較多，分別占 4.2%、2.5%及 2.3%。

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 100 年 12 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	要求自行離職	要求留職停薪	遭解僱	遭減薪	強迫調離工作部門	升遷考績受影響	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	4.9	0.9	0.4	0.4	0.6	1.2	0.8	1.5	0.7	1.5	0.5	0.6	95.1
職業別														
民意代表、主管及經理人員	100.0	1.4	1.0	-	-	-	-	0.4	-	-	1.0	-	-	98.6
專業人員	100.0	3.6	0.5	-	0.2	0.2	0.2	1.1	1.2	0.2	0.8	0.9	0.1	96.4
技術員及助理專業人員	100.0	3.7	0.3	0.3	-	0.8	0.5	1.3	1.0	0.6	0.8	0.3	0.9	96.3
事務支援人員	100.0	4.4	1.1	0.1	1.1	0.3	1.0	0.5	1.2	0.5	1.0	0.3	0.6	95.6
服務及銷售工作人員	100.0	6.2	1.3	1.0	0.6	1.1	2.8	0.2	1.0	0.7	2.6	0.6	0.6	93.8
農林漁牧業生產人員*	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0
技藝有關工作人員	100.0	8.1	0.4	-	0.5	-	0.8	1.9	2.5	1.3	3.9	-	2.9	91.9
機械設備操作及組裝人員	100.0	5.8	0.9	0.9	-	0.8	1.3	0.5	4.2	2.5	2.3	0.4	0.4	94.2
基層技術工及勞力工	100.0	7.5	2.1	-	-	0.3	3.5	1.5	1.8	-	2.0	1.4	0.3	92.5

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。

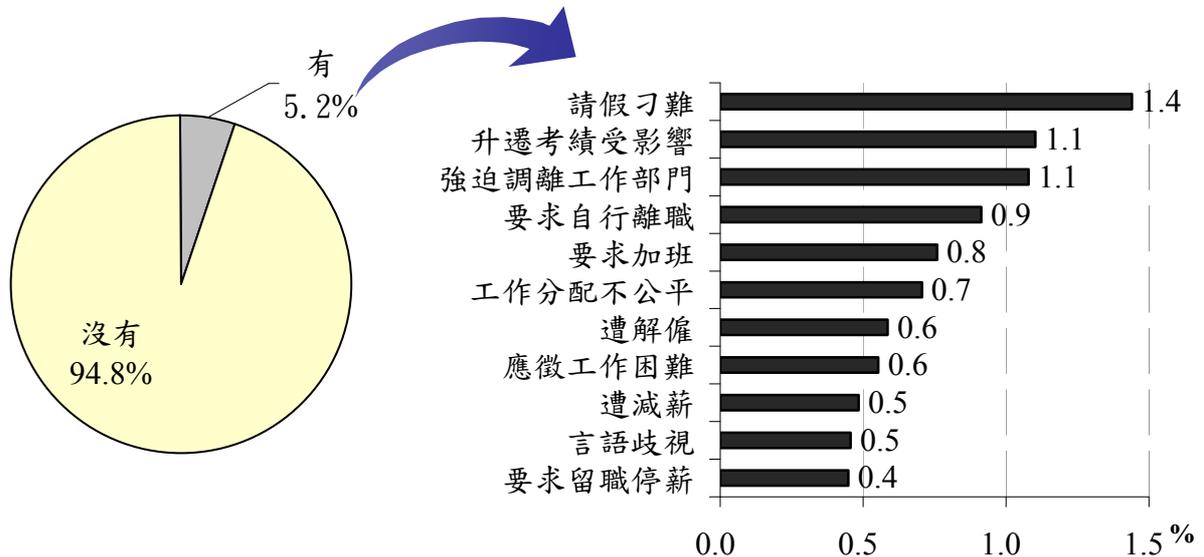
(三)因懷孕或生小孩而遭受不平等待遇情形

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%。

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 100 年發生占 0.6%。遭受不平等的待遇(可複選)主要為「請假刁難」，占 1.4%，其次是「升遷考績受影響」及「強迫調離工作部門」，各占 1.1%。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 100 年 12 月



按行業別觀察，在「營造業」及「支援服務業」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，分別占 11.1% 及 10.6%，其次是「教育服務業」的 8.7%、「公共行政及國防；強制性社會安全」的 6.8% 及「醫療保健及社會工作服務業」的 6.0%。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」占 4.9% 較多；「支援服務業」以「強迫調離工作部門」及「請假刁難」較多，分別占 4.9% 及 4.3%；「教育服務業」及「公共行政及國防；強制性社會安全」工作者皆以「升遷考績受影響」較多，分別占 3.1% 及 3.6%。

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 100 年 12 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	強迫調離工作部門	升遷考績受影響	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	0.9	0.4	0.6	0.5	1.1	1.1	1.4	0.8	0.6	0.5	0.7	94.8
行業別														
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	5.3	1.1	0.9	0.6	0.4	1.7	1.0	1.6	0.8	0.5	0.1	1.1	94.7
電力及燃氣供應業*	100.0	7.1	-	-	-	-	-	7.1	-	-	-	-	-	92.9
用水供應及污染整治業*	100.0	8.1	-	-	-	-	-	-	-	-	8.1	-	-	91.9
營造業	100.0	11.1	0.4	-	-	2.6	-	0.9	2.7	-	4.9	2.3	-	88.9
批發及零售業	100.0	3.8	1.2	0.1	0.4	0.8	1.3	0.1	0.7	0.2	0.5	0.1	-	96.2
運輸及倉儲業	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0
住宿及餐飲業	100.0	4.7	2.4	0.5	2.0	-	-	0.2	2.1	0.8	0.9	-	-	95.3
資訊及通訊傳播業	100.0	4.2	1.2	-	1.2	0.9	1.4	0.6	-	-	1.5	0.6	-	95.8
金融及保險業	100.0	3.7	0.2	-	-	-	0.7	2.4	1.5	0.3	-	0.3	0.5	96.3
不動產業*	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0
專業、科學及技術服務業	100.0	3.0	-	-	-	-	-	1.0	-	3.0	-	-	-	97.0
支援服務業	100.0	10.6	1.0	-	3.6	1.6	4.9	-	4.3	2.5	0.9	3.5	3.3	89.4
公共行政及國防；強制性社會安全	100.0	6.8	-	-	-	-	0.8	3.6	1.8	1.5	0.4	2.1	1.2	93.2
教育服務業	100.0	8.7	1.1	1.2	0.6	0.6	0.4	3.1	1.6	0.6	0.3	1.3	1.4	91.3
醫療保健及社會工作服務業	100.0	6.0	1.0	-	0.2	-	1.5	1.0	2.3	-	0.6	-	0.8	94.0
藝術、娛樂及休閒服務業	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0
其他服務業	100.0	3.7	-	-	0.6	1.8	0.6	-	1.3	3.0	-	-	0.6	96.3

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。

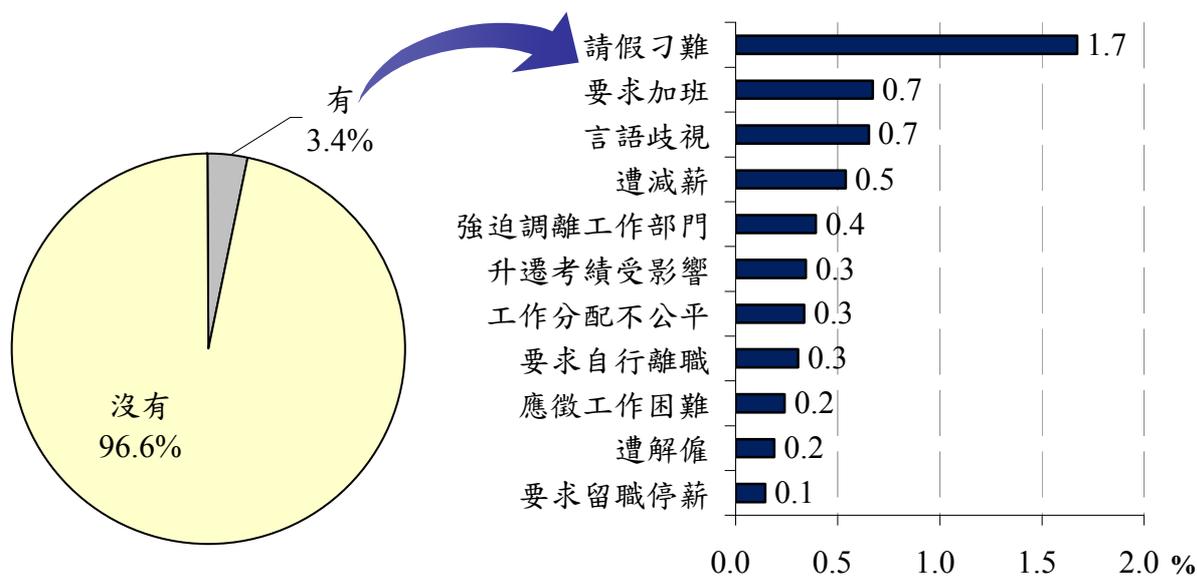
(四)因照顧家人而遭受不平等待遇情形

女性受僱者在 100 年內因照顧家人而在職場中遭受不平等待遇者占 3.4%，高於男性之 1.8%。

女性受僱者在 100 年內因照顧家人而在職場中遭受不平等待遇者占 3.4%，與 99 年之 3.1%相較無顯著差異。遭受不平等的待遇(可複選)主要為「請假刁難」，占 1.7%，其次是「要求加班」及「言語歧視」，各占 0.7%。至於沒有遭受不平等待遇者則占 96.6%。

圖 3、女性受僱者 100 年內因照顧家人遭受不平等待遇之情形(可複選)

中華民國 100 年 12 月



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，占 2.0%，低於「已婚」和「其他婚姻狀況(含分居、離婚、喪偶)」者的 3.9%及 8.1%。

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 5.9%，高於「沒有 12 歲以下小孩」者的 2.3%。

男性受僱者在 100 年內因照顧家人而在職場中遭受不平等待遇者占 1.8%。遭受不平等的待遇(可複選)主要為「請假刁難」有 1.1%。至於沒有遭受不平等待遇者則占 98.2%。

與男性受僱者比較，女性在 100 年內因照顧家人而在職場中遭受不平等待遇的比率，高於男性 1.6 個百分點。

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
	婚姻狀況			
	未婚	100.0	2.0	98.0
	已婚(或同居)	100.0	3.9	96.1
	其他(含分居、離婚、喪偶)	100.0	8.1	91.9
	是否有 12 歲以下小孩			
	有(小孩年齡層可複選)	100.0	5.9	94.1
	0 歲~未滿 3 歲	100.0	3.7	96.3
	3 歲~未滿 6 歲	100.0	7.9	92.1
6 歲~未滿 12 歲	100.0	4.8	95.2	
沒有	100.0	2.3	97.7	
男性	99 年	100.0	3.9	96.1
	100 年	100.0	1.8	98.2
100 年女性較男性增減百分點		-	1.6	-1.6

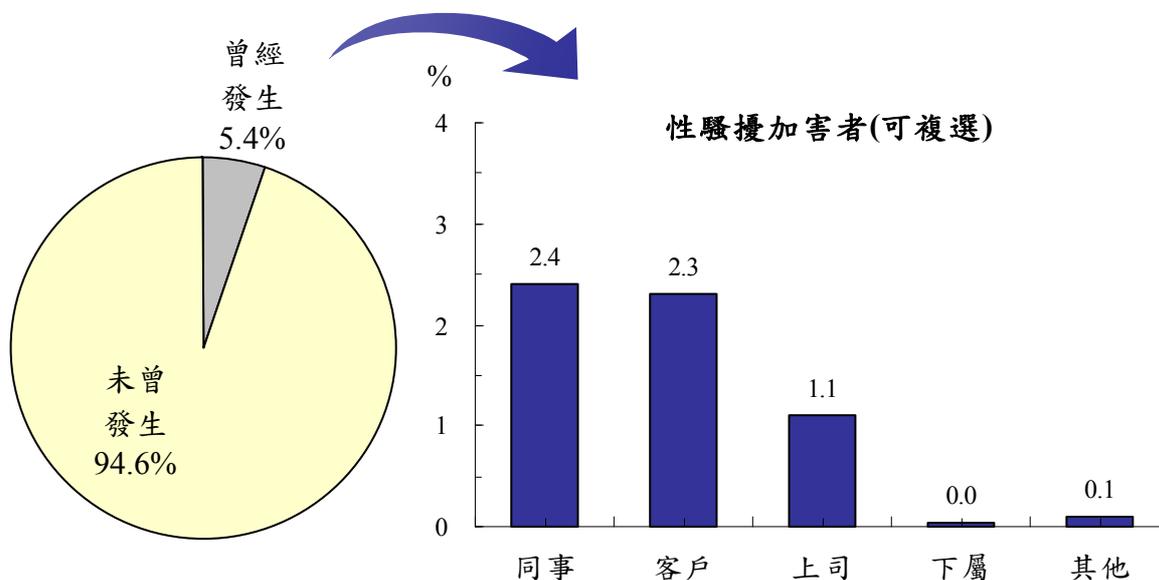
(五)在工作場所遭受性騷擾的情形

女性受僱者在 100 年內有遭受性騷擾的比率，占 5.4%，而男性則占 0.9%。性騷擾女性受僱者之加害者，主要為「同事」及「客戶」，且年紀愈輕的女性，曾遭受性騷擾的比率愈高。

女性受僱者在 100 年內有遭受性騷擾的比率，占 5.4%，其中性騷擾加害者(可複選)為「同事」及「客戶」的比率高，分別有 2.4%及 2.3%，其次為「上司」的 1.1%；0.7%的女性受僱者有提出申訴，申訴對象以「部門主管」居多，占 0.4%，申訴後性騷擾情形漸漸改善的情況占 0.3%，已消弭的情況占 0.2%，沒改善的情況則占 0.2%。另外，調查結果也顯示，大多數被性騷擾的女性受僱者(4.7%)沒有提出申訴，主要原因是「當開玩笑不予理會」，占 2.9%。

圖 4、女性受僱者 100 年內在工作場所遭受性騷擾之情形

中華民國 100 年 12 月



按年齡別觀察，年紀愈輕的女性受僱者，曾遭受性騷擾的比率愈高，從「15-24 歲」者的 7.0% 逐漸降至「55-64 歲」者的 4.4%。

按職業別觀察，以擔任「技術員及助理專業人員」、「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 6.7%、6.4% 及 6.4%。

按行業別觀察，以在「其他服務業」工作的女性受僱者曾在職場遭受性騷擾的比率最高，占 10.8%，其次為「營造業」、「藝術、娛樂及休閒服務業」，占 9.6%、9.2%。

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
年齡													
15-24歲	100.0	7.0	0.6	-	0.6	5.8	-	0.9	6.2	0.2	0.7	-	93.0
25-34歲	100.0	6.2	1.8	-	3.4	1.8	0.2	0.7	5.4	0.3	0.2	0.3	93.8
35-44歲	100.0	4.3	0.9	-	2.1	1.6	0.0	0.9	3.5	0.4	0.3	0.2	95.7
45-54歲	100.0	4.9	0.7	0.1	1.9	2.2	0.2	0.5	4.4	-	0.4	0.1	95.1
55-64歲	100.0	4.4	0.6	0.4	2.3	2.5	-	0.4	4.1	-	-	0.4	95.6
職業別													
民意代表、主管及經理人員	100.0	1.5	1.5	-	-	-	-	-	1.5	-	-	-	98.5
專業人員	100.0	6.4	1.1	-	3.1	2.8	0.4	0.8	5.7	-	0.2	0.6	93.6
技術員及助理專業人員	100.0	6.7	1.8	-	2.3	3.3	-	0.7	6.0	0.2	0.4	0.2	93.3
事務支援人員	100.0	4.4	1.2	0.1	2.4	1.1	0.2	0.5	3.9	0.4	0.1	0.1	95.6
服務及銷售工作人員	100.0	6.4	0.6	0.1	1.7	4.5	-	1.4	5.0	0.1	0.9	0.4	93.6
農、林、漁、牧業生產人員*	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0
技藝有關工作人員	100.0	3.2	0.5	-	2.1	0.5	-	-	3.2	-	-	-	96.8
機械設備操作及組裝人員	100.0	4.1	0.8	-	3.4	-	-	0.7	3.5	0.7	-	-	95.9
基層技術工及勞力工	100.0	3.8	1.1	-	2.3	0.7	-	-	3.8	-	-	-	96.2
行業別													
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	0.8	-	3.1	0.3	0.0	0.5	3.5	0.3	0.1	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	13.0	13.0	-	-	-	-	-	13.0	-	-	-	87.0
營造業	100.0	9.6	1.8	-	5.6	2.9	-	2.0	7.6	0.5	1.5	-	90.4
批發及零售業	100.0	6.3	0.4	-	1.4	5.3	-	0.8	5.5	-	0.5	0.4	93.7
運輸及倉儲業	100.0	2.0	-	-	2.0	-	-	-	2.0	-	-	-	98.0
住宿及餐飲業	100.0	5.9	1.1	0.3	3.0	2.8	-	0.8	5.1	-	0.3	0.5	94.1
資訊及通訊傳播業	100.0	4.2	2.5	-	1.7	-	-	3.3	0.9	0.8	2.5	-	95.8
金融及保險業	100.0	1.5	0.2	-	0.9	0.5	-	-	1.5	-	-	-	98.5
不動產業*	100.0	27.7	27.7	-	-	-	-	-	27.7	-	-	-	72.3
專業、科學及技術服務業	100.0	3.6	-	-	1.6	2.0	-	-	3.6	-	-	-	96.4
支援服務業	100.0	5.9	-	-	3.9	2.0	-	1.5	4.5	-	0.8	0.6	94.1
公共行政及國防；強制性社會安全	100.0	5.0	0.4	0.4	5.0	-	-	-	5.0	-	-	-	95.0
教育服務業	100.0	3.9	0.2	-	2.7	0.8	0.7	0.2	3.7	-	0.2	-	96.1
醫療保健及社會工作服務業	100.0	8.9	2.9	-	1.6	5.4	0.3	1.6	7.3	0.3	0.6	0.7	91.1
藝術、娛樂及休閒服務業	100.0	9.2	-	-	1.2	8.0	-	2.9	6.3	1.7	-	1.2	90.8
其他服務業	100.0	10.8	2.6	-	1.3	8.1	-	1.5	9.3	1.5	-	-	89.2

說明：1.性騷擾對象可複選，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。

3.97、98 年有 0.1%拒答。

男性受僱者在 100 年內有遭受性騷擾的比率，僅占 0.9%，低於女性的 5.4%，兩者相差 4.5 個百分點。

表 2-10、受僱者 100 年內在工作場所遭受性騷擾之情形

		中華民國 100 年 12 月		單位：%
性別	總計	曾經發生	未曾經發生	
女性	100.0	5.4	94.6	
男性	100.0	0.9	99.1	
女性較男性 增減百分點	-	4.5	-4.5	

(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 74.1%最高，其次是「設置處理性騷擾之專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱」，占 28.5%，再其次是「組成申訴處理委員會」，占 24.0%。

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 14.0%增至 250 人以上者 56.3%；「組成申訴處理委員會」由 9.4%增至 49.2%；「直接向雇主或主管申訴」由 69.5%增至 84.0%。

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 66.4%最高，其次是「設置處理性騷擾之專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱」，占 28.4%，再其次是「組成申訴處理委員會」，占 21.7%。

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

中華民國 100 年 12 月

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	總計	28.5	57.1	14.4	24.0	58.1	17.9	74.1	20.2	5.7
	服務單位員工規模									
	29 人及以下	14.0	74.3	11.6	9.4	77.0	13.6	69.5	25.6	4.9
	30-249 人	33.4	50.9	15.6	30.9	50.3	18.9	76.4	17.2	6.4
	250 人及以上	56.3	25.7	18.0	49.2	28.2	22.7	84.0	11.6	4.4
	不知道	22.6	58.7	18.7	11.4	49.7	38.9	59.1	25.8	15.1
男性	總計	28.4	55.3	16.4	21.7	59.7	18.6	66.4	26.5	7.1

二、各項假別實施概況

(一)申請「家庭照顧假」情形

女性受僱者 100 年曾申請「家庭照顧假」的比率，占 3.8%，而男性則占 2.3%，女性申請率略高於男性。25-44 歲的女性，有申請「家庭照顧假」的比率較其他年齡層高。

女性受僱者 100 年曾申請「家庭照顧假」的比率，占 3.8%，平均申請日數為 5.4 天，平均核准日數則為 5.2 天。沒有申請「家庭照顧假」者占 96.2%，沒有申請的原因以「沒有此項需求」的比率最高，占 65.4%，其次是「用其他假別替代」的 11.0%。

按年齡別觀察，25-44 歲的女性受僱者，於 100 年曾申請家庭照顧假的比率較高，介於 3.8%至 5.3%間，而以「55-64 歲」者較低，占 1.4%。

按婚姻狀況觀察，「未婚」之女性受僱者，於 100 年曾申請家庭照顧假的比率占 1.9%，低於「已婚」和「其他婚姻狀況(含分居、離婚、喪偶)」者的 4.8%及 4.5%。

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 100 年曾申請家庭照顧假的比率占 7.5%，高於「沒有 12 歲以下小孩」者的 2.1%。

圖 5、女性受僱者 100 年申請「家庭照顧假」之情形

中華民國 100 年 12 月

沒有申請「家庭照顧假」之原因

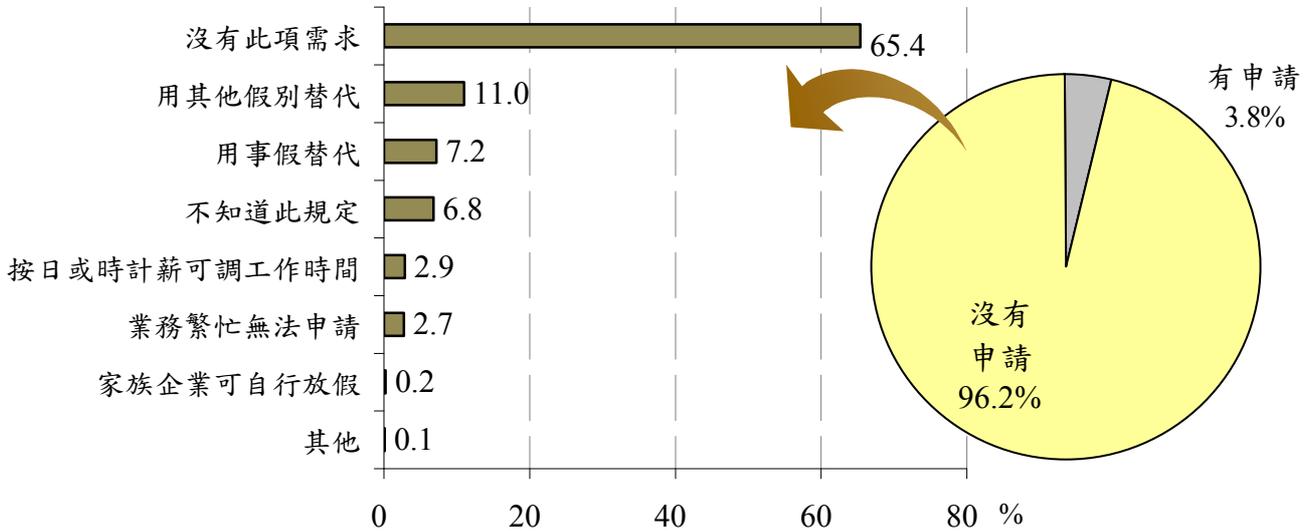


表 2-12、受僱者申請「家庭照顧假」之情形

單位：%、天

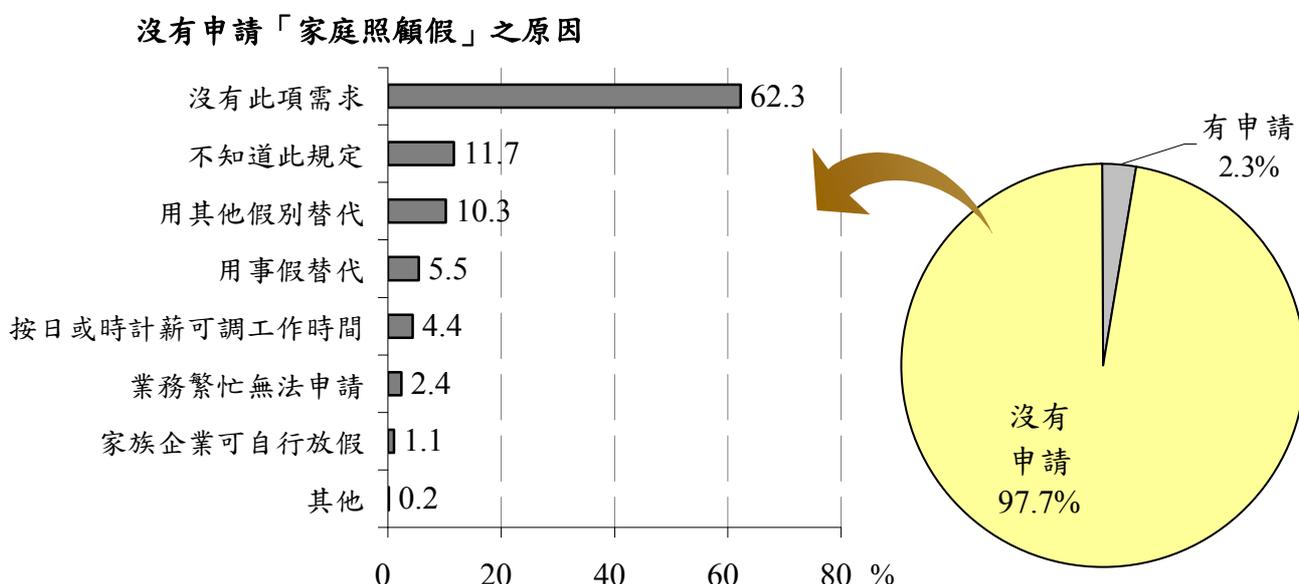
性別	項目別	總計	沒有申請	有申請	申請情形	
					申請日數	核准日數
女性	99 年	100.0	97.8	2.2	5.5	5.4
	100 年	100.0	96.2	3.8	5.4	5.2
	年齡					
	15-24 歲	100.0	97.6	2.4	2.6	2.4
	25-34 歲	100.0	94.7	5.3	5.6	5.3
	35-44 歲	100.0	96.2	3.8	4.5	4.3
	45-54 歲	100.0	97.7	2.3	7.0	7.0
	55-64 歲	100.0	98.6	1.4	13.4	10.5
	婚姻狀況					
	未婚	100.0	98.1	1.9	3.0	2.3
	已婚(或同居)	100.0	95.2	4.8	6.0	5.9
	其他(含分居、離婚、喪偶)	100.0	95.5	4.5	3.3	2.9
	是否有 12 歲以下小孩					
	有(小孩年齡層可複選)	100.0	92.5	7.5	5.7	5.5
	0 歲~未滿 3 歲	100.0	88.6	11.4	6.3	6.3
3 歲~未滿 6 歲	100.0	91.3	8.7	5.2	5.2	
6 歲~未滿 12 歲	100.0	91.9	8.1	5.5	5.3	
沒有	100.0	97.9	2.1	4.9	4.7	
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
100 年女性較男性增減百分點		-	-1.5	1.5	1.3	1.1

男性受僱者 100 年曾申請「家庭照顧假」的比率，占 2.3%，平均申請日數為 4.1 天，平均核准日數亦為 4.1 天。沒有申請「家庭照顧假」者占 97.7%，而沒有申請的原因以「沒有此項需求」的比率最高，占 62.3%，其次是「不知道此項規定」及「用其他假別替代」，分別占 11.7%及 10.3%。

與女性受僱者相較，男性 100 年內曾申請「家庭照顧假」的比率，較女性低 1.5 個百分點。

圖 6、男性受僱者 100 年申請「家庭照顧假」之情形

中華民國 100 年 12 月

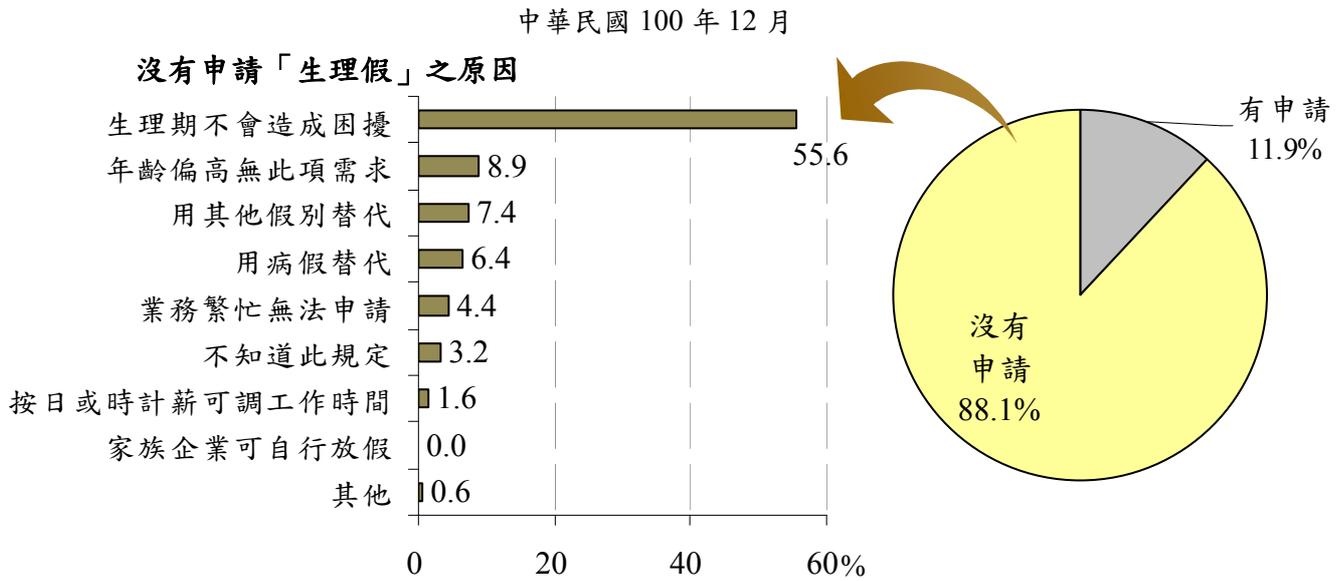


(二)申請「生理假」情形

女性受僱者 100 年曾申請「生理假」的比率較 99 年上升，占 11.9%，年紀愈輕，服務單位規模愈大，申請率愈高。

100 年曾申請「生理假」之女性受僱者占 11.9%，較 99 年增加 3.8 個百分點，平均申請次數為 3.6 次，平均核准次數亦為 3.6 次。沒有申請「生理假」者占 88.1%，未申請的原因以「生理期不會造成困擾」的比率最高，占 55.6%，其次是「年齡偏高，沒有此項需求」、「用其他假別替代」及「用病假替代」，分別占 8.9%、7.4%及 6.4%。

圖 7、女性受僱者申請「生理假」之情形



按年齡別觀察，年紀愈輕的女性受僱者，於 100 年曾申請生理假的比率愈高，從「15-24 歲」者的 21.5% 逐漸降至「55-64 歲」者的 1.5%。

按服務單位之員工規模別觀察，規模愈大，申請生理假的比率愈高，從服務於「29 人及以下」單位者勞工占 8.9% 上升至「250 人及以上」者的 18.8%。

表 2-13、女性受僱者申請「生理假」之情形

單位：%、次

項目別	總計	有申請	申請情形		沒有申請
			申請次數	核准次數	
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
年齡					
15-24 歲	100.0	21.5	4.3	4.3	78.5
25-34 歲	100.0	17.3	3.4	3.4	82.7
35-44 歲	100.0	7.5	3.5	3.5	92.5
45-54 歲	100.0	6.5	3.0	3.0	93.5
55-64 歲	100.0	1.5	5.1	5.1	98.5
服務單位規模別					
29 人及以下	100.0	8.9	3.8	3.8	91.1
30 人-249 人	100.0	12.5	3.2	3.2	87.5
250 人及以上	100.0	18.8	3.8	3.8	81.2
不知道	100.0	9.9	2.0	2.0	90.1

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 64.6%，男性則占 69.0% 高於女性 4.4 個百分點。而女性知道可進行申訴的比率，較 99 年增加 6.7 個百分點，男性增加 9.5 個百分點。

有 64.6% 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 99 年增加 6.7 個百分點；而不知道者則占 35.4%。

按年齡觀察，「15-24 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，占 71.8%，而「25-34 歲」者的比率較低，占 60.8%。

按教育程度觀察，高中(職)以上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，在 6 成 5 以上，而「國小及以下」者的比率較低，占 45.5%。

69.0% 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 99 年增加 9.5 個百分點，不知道者則占 31.0%。

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 4.4 個百分點。

表 2-14、受僱者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的認知度

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
	年齡			
	15-24 歲	100.0	71.8	28.2
	25-34 歲	100.0	60.8	39.2
	35-44 歲	100.0	65.3	34.7
	45-54 歲	100.0	66.2	33.8
	55-64 歲	100.0	66.0	34.0
	教育程度			
	國小及以下	100.0	45.5	54.5
國(初)中	100.0	54.9	45.1	
高中(職)	100.0	64.1	35.9	
專科	100.0	69.8	30.2	
大學	100.0	66.9	33.1	
碩士及以上	100.0	66.2	33.8	
男性	99 年	100.0	59.5	40.5
	100 年	100.0	69.0	31.0
100 年女性較男性增減百分點		-	-4.4	4.4

(二)最近一年(100 年)內參加職場性別工作平等的宣導或教育訓練情形

13.7%的女性受僱者，最近一年(100 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 13.5%，兩者之間並無顯著差異。

女性受僱者最近一年(100 年)內有參與職場性別工作平等的宣導或教育訓練占 13.7%，而沒有參加者則占 86.3%。

按年齡別觀察，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，大致上隨著年齡的增長而遞增，從「15-24 歲」者的 11.2%逐漸增至「55-64 歲」者的 22.4%。按教育程度觀察，「碩士及以上」者參與訓練的比率高，占 35.9%，而高中(職)及以下者的比率較低，介於 5.9%~8.8%。

男性受僱者最近一年(100年)內有參與職場性別工作平等的宣導或教育訓練占 13.5%，而沒有參加者則占 86.5%。

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，均占 14%，無顯著差異。

表 2-15、受僱者最近一年(100年)內參與職場性別工作平等的
宣導或教育訓練情形

中華民國 100 年 12 月 單位：%

性別	項目別	總計	有參加	沒有參加
女性	總計	100.0	13.7	86.3
	年齡			
	15-24 歲	100.0	11.2	88.8
	25-34 歲	100.0	12.9	87.1
	35-44 歲	100.0	13.3	86.7
	45-54 歲	100.0	14.8	85.2
	55-64 歲	100.0	22.4	77.6
	教育程度			
	國小及以下	100.0	7.7	92.3
	國(初)中	100.0	5.9	94.1
	高中(職)	100.0	8.8	91.2
	專科	100.0	13.8	86.2
	大學	100.0	17.8	82.2
碩士及以上	100.0	35.9	64.1	
男性	總計	100.0	13.5	86.5
女性較男性增減百分點		-	0.2	-0.2

(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

51.3%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 44.8%認為有明顯改善(含非常明顯改善)，女性高於男性 6.5 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 51.3%(其中認為非常明顯改善者占 5.6%，認為明顯改善者占 45.7%)；而認為沒有改善者占 35.1%，另有 13.6%表示無意見或不知道。

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65.7%逐漸降至「55-64歲」者的43.0%，卻隨著教育程度的提高而增加，從「國小及以下」者的28.8%逐漸增至「碩士及以上」者的57.9%。

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44.8%(其中認為非常明顯改善者占5.4%，認為明顯改善者占39.4%)；而認為沒有改善者占37.9%，另有17.3%表示無意見或不知道。

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6.5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

中華民國 100 年 12 月 單位：%

性別	項目別	總計	有改善			沒有改善	無意見/ 不知道
			非常明顯改善	明顯改善			
女性	總計	100.0	51.3	5.6	45.7	35.1	13.6
	年齡						
	15-24歲	100.0	65.7	8.8	56.9	23.4	10.9
	25-34歲	100.0	51.8	4.9	46.9	36.2	12.0
	35-44歲	100.0	49.5	4.9	44.6	38.2	12.3
	45-54歲	100.0	47.8	6.2	41.7	35.1	17.1
	55-64歲	100.0	43.0	5.3	37.7	34.3	22.7
	教育程度						
	國小及以下	100.0	28.8	2.6	26.3	37.6	33.5
	國(初)中	100.0	42.0	4.1	37.9	36.4	21.6
	高中(職)	100.0	51.8	6.7	45.1	35.3	12.9
	專科	100.0	54.6	5.4	49.1	32.9	12.6
	大學	100.0	53.3	5.2	48.0	35.7	11.0
碩士及以上	100.0	57.9	6.1	51.8	34.6	7.5	
男性	總計	100.0	44.8	5.4	39.4	37.9	17.3
女性較男性增減百分點		-	6.5	0.2	6.3	-2.8	-3.7

(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」及「陪產假」較高，皆在八成及以上。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 99.0%，其次是「育嬰留職停薪」及「陪產假」，分別占 89.0% 及 86.8%，再其次是「生理假」占 80.4%，而以「安胎休養」占 54.7% 較低。女性受僱者有需求時，公司會同意的比率，以「產假」占 95.7% 最高，其次是「流產假」占 74.8% 及「安胎休養」占 72.3%，而以「家庭照顧假」占 60.6% 最低。

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 94.1% 最高，其次是「陪產假」占 81.2%，再其次是「育嬰留職停薪」及「生理假」，分別占 74.6% 及 69.0%，而以「安胎休養」、「流產假」及「家庭照顧假」較低，皆在 5 成以下。

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」及「育嬰留職停薪」分別高出 17.6、15.7 及 14.4 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情形

項目別	中華民國 100 年 12 月						單位：%
	女性			男性			兩性 認知度 差距 (1)-(2)
	總計	知道 (1)	不知道	總計	知道 (2)	不知道	
生理假	100.0	80.4	19.6	100.0	69.0	31.0	11.4
流產假	100.0	62.7	37.3	100.0	45.1	54.9	17.6
安胎休養	100.0	54.7	45.3	100.0	46.9	53.1	7.8
產假	100.0	99.0	1.0	100.0	94.1	5.9	4.9
陪產假	100.0	86.8	13.2	100.0	81.2	18.8	5.6
家庭照顧假	100.0	60.9	39.1	100.0	45.2	54.8	15.7
育嬰留職停薪	100.0	89.0	11.0	100.0	74.6	25.4	14.4