

壹、前言

為了解勞工就業及生活狀況，本部自 90 年起定期辦理「勞工生活及就業狀況調查」，本年調查旨在蒐集勞工參加教育訓練、工作環境滿意、近一年勞工延長工時、休息日出勤、勞工工作與生活平衡措施提供及使用、職涯規劃等，作為未來政策規劃的方向與參考。

貳、調查說明

一、調查目的：

- (一)深入研究勞工教育訓練情形及工作狀況。
- (二)供本部規劃勞動政策之重要參據。
- (三)提供相關政府機關及研究單位參考。

二、調查範圍：臺灣地區(不含金門縣及連江縣)。

三、調查對象：參加勞工保險之本國勞工。

四、調查項目：

- (一)勞工參加教育訓練情形：包括參與之訓練項目、受訓時數、訓練主辦單位、經費負擔等。
- (二)勞工工作環境的滿意情形：包括工作場所、工作時數、工作負荷量等。
- (三)勞工目前工作狀況：包括延長工時工作、實施調休二日新制之助益、下班後接獲服務單位以通訊方式執行工作。
- (四)勞工工作與生活平衡措施：希望服務單位提供(或加辦)之工作與生活平衡措施情形。

(五)勞工職涯規劃：包括轉職或轉業打算、規劃退休後的生活費用來源。

五、調查資料時期：106年5月，但調查表另有規定者從其規定。

六、實施調查時期：自106年6月1日至7月31日止。

七、調查方法：採郵寄問卷方式辦理，輔以電話催收。

八、抽樣設計及推估方法：

(一)抽樣母體：以臺灣地區15歲以上參加勞工保險之本國勞工為抽樣母體。

(二)抽樣方法：採分層比例隨機抽樣，按員工服務單位之行業別(19個大行業)、員工規模別(29人以下、30~49人、50~199人、200~499人、500人以上)、地區別(北部地區、中部地區、南部地區、東部地區)分層。

(三)推估方法：

$$E_{ijk} = \frac{N_{ijk}}{n_{ijk}}$$

$$\hat{X}_i = \sum_j \sum_k \sum_l x_{ijkl} \times E_{ijk}$$

$$\hat{X} = \sum_i \hat{X}_i$$

$$v(\hat{X}) = \sum_i \sum_j \sum_k N_{ijk}^2 \left(1 - \frac{n_{ijk}}{N_{ijk}}\right) \times \frac{s_{ijk}^2}{n_{ijk}}$$

N_{ijk} ：表第*i*大行業，第*j*規模層，第*k*地區層母體勞工人數

n_{ijk} ：表第*i*大行業，第*j*規模層，第*k*地區層樣本勞工人數

E_{ijk} ：表第*i*大行業，第*j*規模層，第*k*地區層之擴大權數

x_{ijkl} ：表第*i*大行業，第*j*規模層，第*k*地區層，第*l*個樣本之某一特徵值

\hat{X}_i ：表推算之第*i*大行業某一特徵值之總和

\hat{X} ：表推算之某一特徵值總和

s_{ijk}^2 ：表第*i*大行業，第*j*規模層，第*k*地區層之樣本某一特徵值變異數

$v(\hat{X})$ ：表推算某一特徵值總和變異數之推算式

(四)調查結果：調查結果表以推估後百分比表示。

表1、樣本與母體之結構比—按行業別

行業別	母體結構比(%)	樣本人數	樣本結構比(%)	推估後	
				樣本結構比(%)	卡方檢定
總計	100.0	4,206	100.0	100.0	卡方值 =0.000< χ^2 (自由度 18, 顯著水準 5%)=28.869
農、林、漁、牧業	0.2	71	1.7	0.2	
礦業及土石採取業	0.0	61	1.5	0.0	
製造業	31.6	1069	25.4	31.6	
電力及燃氣供應業	0.3	99	2.4	0.3	
用水供應及汙染整治業	0.5	89	2.1	0.5	
營建工程業	4.1	174	4.1	4.1	
批發及零售業	22.0	741	17.6	22.0	
運輸及倉儲業	3.4	149	3.5	3.4	
住宿及餐飲業	4.9	186	4.4	4.9	
出版/影音製作/傳播及資通訊服務業	3.3	164	3.9	3.3	
金融及保險業	4.9	212	5.0	4.9	
不動產業	1.4	103	2.4	1.4	
專業、科學及技術服務業	4.4	193	4.6	4.4	
支援服務業	4.3	151	3.6	4.3	
公共行政及國防；強制性社會安全	1.9	118	2.8	1.9	
教育業	4.1	168	4.0	4.1	
醫療保健及社會工作服務業	5.9	232	5.5	5.9	
藝術、娛樂及休閒服務業	0.6	97	2.3	0.6	
其他服務業	2.2	129	3.1	2.2	

表2、樣本與母體之結構比—按員工規模及地區

項目別	母體結構比(%)	樣本人數	樣本結構比(%)	推估後	
				樣本結構比(%)	卡方檢定
總計	100.0	4,206	100.0	100.0	卡方值=0.000< χ^2 (自由度 4, 顯著水準 5%)=9.487
員工規模					
29 人以下	35.6	1,355	32.2	35.6	
30~49 人	7.9	559	13.3	7.9	
50~199 人	17.7	842	20.0	17.7	
200~499 人	10.5	589	14.0	10.5	
500 人以上	28.3	861	20.5	28.3	
地區					卡方值 =0.000< χ^2 (自由度 3, 顯著水準 5%)=7.814
北部	59.5	1,998	47.5	59.5	
中部	19.8	945	22.5	19.8	
南部	19.7	872	20.7	19.7	
東部	1.0	391	9.3	1.0	

參、統計結果提要分析

一、勞工參加教育訓練情形

(一) 106 年勞工參加教育訓練比率為 50.4%，其中參訓項目以「專業技術」、「職業安全」及「人際關係或溝通協調」居前三項。

人才是經濟發展的關鍵，為提升勞動競爭力，勞工之教育訓練更顯重要，106 年勞工參加教育訓練的比率為 50.4%，較 105 年之 52.1% 下降 1.7 個百分點。

依參加各項教育訓練觀察，以參加「專業技術」占 31.8% 最高，其次是參加「職業安全」占 24.8%，參加「人際關係或溝通協調」占 12.1% 居第三，其餘依序為「一般行政事務」9.8%、「銷售或顧客服務」9.6%、「領導與管理」9.3%、「電腦與資訊應用」9.1%、「研發及創新能力」3.9%、「財務管理」3.8% 及「外語」3.0%。

與 105 年相較，勞工參加教育訓練比率下降 1.7 個百分點，其中以參加「職業安全」下降 3.1 個百分點較多，其次為「領導與管理」下降 2.5 個百分點。

圖1、勞工近一年參加教育訓練情形

中華民國 106 年 5 月

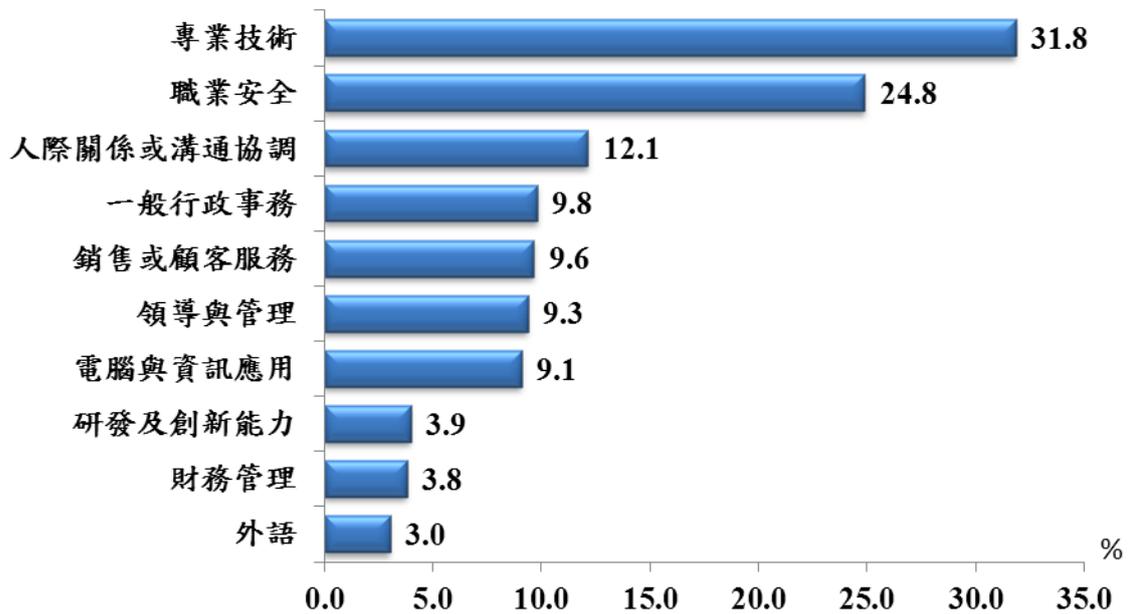


表3、勞工近一年參加教育訓練情形

單位：%

年別	參訓比率	專業技術	外語	電腦與資訊應用	一般行政事務	領導與管理	人際關係或溝通協調	職業安全	銷售或顧客服務	財務管理	研發及創新能力
94年	50.1	24.2	5.5	10.4	7.7	7.4	10.8	18.5	9.2
96年	54.4	30.1	4.9	9.5	9.3	9.7	11.4	19.3	9.1	4.8	...
97年	54.6	30.8	5.7	10.0	9.4	10.8	12.7	22.6	11.8	4.8	...
98年	61.5	41.4	8.2	17.5	15.5	15.6	20.4	36.5	17.5	8.4	...
99年	51.5	32.7	5.2	10.4	9.4	10.4	12.8	25.3	11.7	4.3	5.0
100年	46.7	27.9	3.0	7.9	8.1	8.6	10.9	21.7	8.9	4.1	3.4
101年	48.4	30.6	3.5	7.4	6.8	9.2	10.6	22.0	9.2	3.7	3.5
102年	50.4	34.8	3.6	8.6	8.3	10.7	11.0	25.6	10.3	4.3	4.1
103年	54.1	34.8	4.9	10.8	11.8	11.8	14.8	27.0	11.3	5.0	5.0
104年	50.6	32.3	3.3	9.7	9.6	11.1	13.0	25.2	10.3	5.1	5.0
105年	52.1	32.7	4.5	9.5	10.9	11.8	13.7	27.9	11.0	4.3	5.4
106年	50.4	31.8	3.0	9.1	9.8	9.3	12.1	24.8	9.6	3.8	3.9
106年較105年增減百分點	-1.7	-0.9	-1.5	-0.4	-1.1	-2.5	-1.6	-3.1	-1.4	-0.5	-1.5

說明：1.本問項可複選，故細項合計大於或等於有參加訓練比率。

2.96年調查新增財務管理訓練項目，99年調查新增研發及創新能力訓練項目。

(二) 教育訓練時數以「外語」68.4 小時最高，較 105 年增加 7.1 小時亦為最多。

勞工教育訓練平均時數以「外語」68.4 小時最高，其次是「專業技術」28.6 小時，以「人際關係或溝通協調」10.9 小時較少。

若與 105 年相較，除「外語」、「財務管理」及「人際關係或溝通協調」平均訓練時數增加外，其餘訓練時數均減少，其中以「專業技術」減少 6.7 小時及「銷售或顧客服務」減少 6.3 小時最多，其次為「電腦與資訊應用」減少 4.3 小時。

表4、勞工近一年參加教育訓練時數

單位:小時

年別	專業技術	外語	電腦與資訊應用	一般行政事務	領導與管理	人際關係或溝通協調	職業安全	銷售或顧客服務	財務管理	研發及創新能力
平均訓練時數(小時)										
94 年	30.2	62.9	26.9	10.8	14.4	8.8	12.3	13.6
96 年	28.5	51.0	23.7	14.2	18.3	10.9	11.8	15.8	22.4	...
97 年	26.6	54.7	19.1	14.2	19.1	10.5	11.1	15.5	21.6	...
98 年	37.2	49.1	29.5	15.8	17.1	16.8	15.3	20.6	23.6	...
99 年	31.5	56.1	23.3	12.3	16.4	8.9	9.3	13.2	12.6	17.4
100 年	31.0	37.4	22.6	10.8	13.2	10.5	10.9	16.8	15.7	10.4
101 年	28.3	67.2	18.0	10.4	17.1	13.4	12.0	19.4	16.4	16.4
102 年	26.1	55.4	18.4	11.4	16.6	11.4	10.7	18.9	12.5	17.4
103 年	29.1	47.7	18.2	11.8	14.0	10.3	10.4	18.7	14.9	13.8
104 年	32.5	43.4	16.2	12.4	15.6	10.9	10.3	18.3	14.0	13.2
105 年	35.3	61.3	22.8	16.0	20.0	10.6	11.2	20.1	13.9	19.2
106 年	28.6	68.4	18.5	13.4	17.7	10.9	11.0	13.8	18.9	16.0
106 年較 105 年增減時數	-6.7	7.1	-4.3	-2.6	-2.3	0.3	-0.2	-6.3	5.0	-3.2

說明：96 年調查新增財務管理訓練項目，99 年調查新增研發及創新能力訓練項目。

(三) 訓練項目以「服務單位」自行辦理為主。

依各教育訓練項目之主辦單位觀察，除外語由民間專業訓練機構辦理居多外，其他訓練項目均由服務單位自行辦理之比率最高，其餘依序為民間專業訓練機構、政府職訓機構及大專院校。

表5、勞工近一年參與教育訓練之主辦單位

中華民國 106 年 5 月

單位：%

項目別	總計	服務單位	政府職訓機構	民間專業訓練機構	大專院校
專業技術	100.0	71.3	14.1	27.5	2.2
外語	100.0	41.1	3.4	47.5	13.0
電腦與資訊應用	100.0	73.6	6.0	22.8	4.0
一般行政事務	100.0	79.9	9.3	16.1	0.9
領導與管理	100.0	81.0	4.1	19.6	3.4
人際關係或溝通協調	100.0	83.9	4.2	13.8	2.3
職業安全	100.0	78.7	11.7	14.8	0.6
銷售或顧客服務	100.0	87.3	2.1	13.7	0.6
財務管理	100.0	66.8	10.8	27.7	3.0
研發及創新能力	100.0	87.8	3.0	11.6	3.4

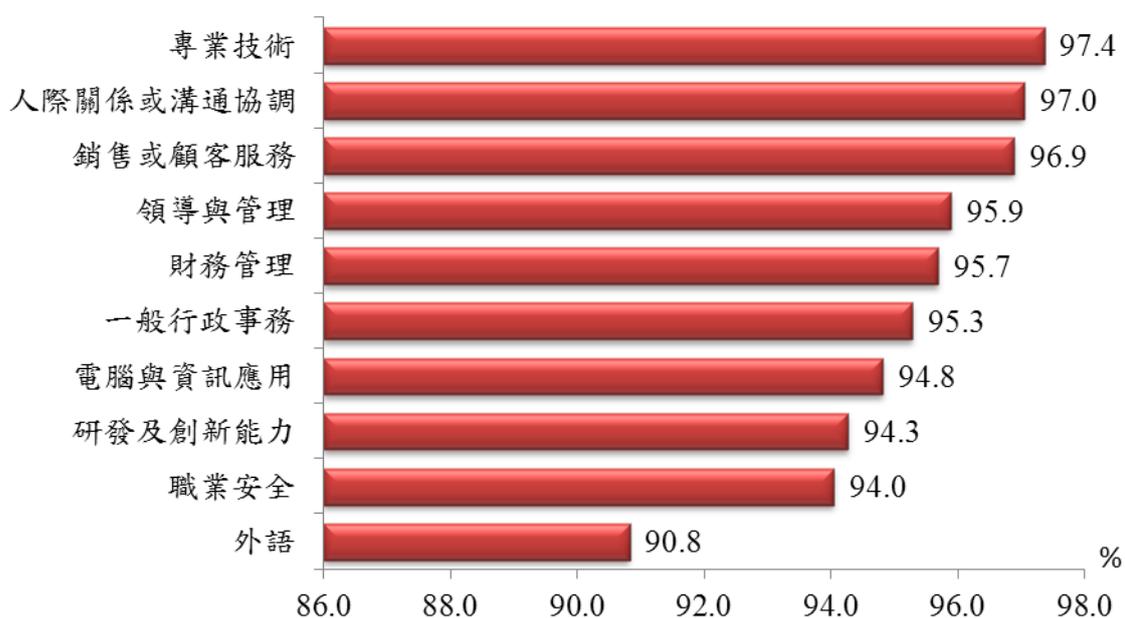
說明：本問項可複選，故細項合計大於或等於總計。

(四) 參加訓練之勞工普遍認為各項教育訓練對工作助益良多，能提升工作知識或技能者的比率均在9成以上。

參加「專業技術」者認為對提升工作知識、技能有助益的比率占97.4%最高，其次為「人際關係或溝通協調」及「銷售或顧客服務」，分別約占97%，而以「外語」占90.8%較低。

圖2、近一年參加教育訓練對提升工作知識、技能有助益之比率

中華民國 106 年 5 月



(五) 勞工教育訓練經費以服務單位全部負擔占多數；全部自付的比率以參加「外語」33.6%最高。

勞工教育訓練經費由服務單位全部負擔的比率，除「外語」占64.1%較低外，其餘訓練項目均在9成1以上；全部自付的比率以「外語」占33.6%最高，其次為「財務管理」占8.9%、「專業技術」占6.6%。

勞工訓練經費全部自付金額以參加「人際關係及溝通協調」30,123元最高，其次為「領導與管理」25,889元，「外語」22,912元居第三，而以「電腦與資訊應用」3,635元較低。

表6、勞工教育訓練經費負擔情形

中華民國106年5月

單位：%、元

項目別	總計	全部自付		部分公司負擔，部		全部公司負擔
			自付金額(元)	分自付	自付金額(元)	
專業技術	100.0	6.6	8,622	3.4	14,750	93.5
外語	100.0	33.6	22,912	7.2	7,298	64.1
電腦與資訊應用	100.0	2.8	3,635	1.0	2,350	97.3
一般行政事務	100.0	1.0	12,629	1.4	551	99.0
領導與管理	100.0	3.0	25,889	2.3	17,810	97.7
人際關係或溝通協調	100.0	1.7	30,123	1.1	8,834	98.1
職業安全	100.0	2.3	7,069	0.6	3,989	97.7
銷售或顧客服務	100.0	1.8	13,486	1.0	1,063	97.7
財務管理	100.0	8.9	18,520	4.5	9,276	91.1
研發及創新能力	100.0	1.2	10,000	0.6	1,200	98.8

說明：教育訓練經費負擔可複選，故細項合計大於或等於總計。

(六) 勞工沒有參加教育訓練主要因為「服務單位未提供或推廣訓練的機會」。

勞工沒有參加教育訓練主要因為「服務單位未提供或推廣訓練的機會」占 32.0%，其次為「工作太忙」占 28.9%，「家庭因素」占 24.3% 居第三。

按性別觀察，男性勞工因「工作太忙」而未參加教育訓練占 33.5% 高於女性之 25.1%；女性勞工因「家庭因素」而未參加教育訓練占 27.9% 高於男性之 19.9%。

按年齡觀察，因「服務單位未提供或推廣訓練的機會」而未參加教育訓練比率，以 45~54 歲、25~34 歲及 15~24 歲分別占 34.2%、33.6%、33.1% 較高，因「工作太忙」而未參加教育訓練比率，以 25~34 歲及 35~44 歲分別逾 30% 較高，因「家庭因素」而未參加教育訓練比率以 35 歲以上較高。

表7、勞工沒有參加教育訓練的原因

單位：%

項目別	總計	服務單位未提供或推廣訓練的機會	不知道有哪些單位提供訓練	家庭因素	工作太忙	對升遷沒有幫助	對尋(轉)職沒有幫助	沒有適合的訓練課程	其他
104 年	100.0	29.3	23.8	24.4	33.7	10.3	5.3	9.7	10.4
105 年	100.0	26.4	22.3	24.5	31.2	9.4	4.3	9.2	8.3
106 年	100.0	32.0	22.0	24.3	28.9	9.3	6.0	10.3	8.7
性別									
男	100.0	28.7	19.9	19.9	33.5	11.6	7.1	9.6	9.4
女	100.0	34.6	23.6	27.9	25.1	7.4	5.0	10.8	8.2
年齡									
15~24 歲	100.0	33.1	28.0	15.4	19.8	8.2	4.6	7.9	12.9
25~34 歲	100.0	33.6	29.2	16.0	32.0	8.4	5.8	8.9	8.5
35~44 歲	100.0	30.8	20.8	28.1	31.0	7.8	5.0	11.5	6.7
45~54 歲	100.0	34.2	16.3	31.0	28.4	9.9	6.3	10.1	8.4
55~64 歲	100.0	28.4	14.0	29.2	25.8	13.5	8.2	12.7	8.4
65 歲以上	100.0	14.6	4.9	40.2	11.4	18.4	13.6	13.0	32.0

說明：本問項可複選，故細項合計大於或等於總計。

二、 勞工對服務單位之滿意情形

勞工對整體工作感到滿意的比率為 69.2%，勞工對工作整體感到滿意者，以性別工作平等及同事間的相處與友誼滿意比率最高。

「工作滿意」係綜合勞動條件、薪資、工作環境、勞資關係等因素，對目前工作整體滿意情形之評價，屬於主觀指標。勞工對整體工作感到滿意的比率為 69.2%，較 105 年略升 0.2 個百分點，感到普通者占 27.5%，感到不滿意者占 3.4%。

依勞工特徵觀察，男性滿意比率 69.3%，略高於女性 69.0%；按年齡別觀察，以 25~34 歲滿意比率 66.1% 最低，其次為 45~54 歲占 68.4%，35~44 歲占 69.6% 居第三低，其他年齡層滿意比率皆在 7 成 3 以上；按每月收入觀察，呈現中等收入者感到滿意的比率較低，2.5 萬~未滿 6 萬元者皆在 6 成 9 以下，而未滿 2.5 萬元及 6 萬元以上皆在 7 成 1 以上；按員工規模別觀察，規模愈小勞工對整體工作感到滿意的比率愈高，由 500 人以上感到滿意的比率占 63.6%，升至 29 人以下占 75.9%，。

勞工對工作的整體滿意涵蓋工作中諸多項目的主觀感受與認知，整體感到滿意者，以性別工作平等及同事間的相處與友誼之滿意比率均占 9 成 4 以上為最高，其次主管對員工的關切與照顧、工作場所滿意比率也達 9 成 1 以上，但對於人事考核升遷制度及工作負荷量等項目則滿意比率相對較低，分別為 7 成 2 及 7 成 4。

對整體工作感到不滿意者之各項目不滿意比率中，以工資不滿意比率占 77.2% 居首，其次人事考核升遷制度占 76.9%，工作負荷量占 72.5% 居第三。

表8、 勞工對整體工作之滿意情形

單位：%

項目別	總計	滿意		普通	不滿意	不滿意		
		很滿意	滿意			不滿意	很不滿意	
104年	100.0	67.0	14.3	52.6	28.6	4.4	3.7	0.7
105年	100.0	69.0	17.6	51.4	26.6	4.4	3.8	0.6
106年	100.0	69.2	17.0	52.2	27.5	3.4	2.8	0.6
性別								
男	100.0	69.3	17.2	52.1	27.1	3.6	2.9	0.7
女	100.0	69.0	16.7	52.3	27.8	3.2	2.7	0.5
年齡								
15~24歲	100.0	73.0	21.2	51.8	23.2	3.9	3.9	-
25~34歲	100.0	66.1	17.3	48.8	30.1	3.7	3.0	0.7
35~44歲	100.0	69.6	18.2	51.4	27.2	3.3	2.6	0.7
45~54歲	100.0	68.4	13.8	54.6	28.2	3.4	2.7	0.7
55~64歲	100.0	74.1	15.3	58.8	23.7	2.3	2.3	-
65歲以上	100.0	88.9	20.4	68.5	9.4	1.8	-	1.8
每月收入								
未滿21,009元	100.0	77.4	30.6	46.8	22.1	0.6	0.2	0.4
21,009元~未滿2.5萬元	100.0	71.2	18.6	52.6	25.3	3.6	2.1	1.5
2.5萬~未滿3萬元	100.0	63.7	14.8	48.9	33.0	3.3	2.9	0.4
3萬~未滿4萬元	100.0	67.6	16.1	51.5	28.0	4.4	4.0	0.4
4萬~未滿6萬元	100.0	68.6	16.9	51.7	28.0	3.4	2.9	0.5
6萬~未滿8萬元	100.0	75.8	12.3	63.5	21.9	2.3	1.7	0.6
8萬~未滿10萬元	100.0	76.9	19.5	57.4	21.9	1.3	1.3	-
10萬元以上	100.0	80.9	15.7	65.2	19.2	-	-	-
員工規模								
29人以下	100.0	75.9	22.1	53.8	22.0	2.2	1.8	0.4
30~49人	100.0	68.9	13.2	55.7	27.8	3.3	2.7	0.6
50~199人	100.0	67.1	16.9	50.2	29.2	3.8	3.5	0.3
200~499人	100.0	65.4	13.7	51.7	30.2	4.3	3.8	0.5
500人以上	100.0	63.6	12.8	50.8	32.1	4.3	3.3	1.0

表9、勞工對整體工作感到滿意(包含很滿意及滿意)
之影響因素分析

中華民國 106 年 5 月

單位：%

項目別	總計	滿意			普通	不滿意	很不滿意	
		很滿意	滿意	不滿意			很不滿意	
工作場所	100.0	91.3	32.7	58.6	8.4	0.3	0.2	0.1
工作時數	100.0	89.6	27.9	61.7	9.9	0.5	0.5	0.0
工資	100.0	76.4	19.4	57.0	21.4	2.1	1.7	0.4
工作負荷量	100.0	73.8	17.2	56.6	24.5	1.7	1.6	0.1
性別工作平等	100.0	95.3	38.4	56.9	4.4	0.3	0.3	0.0
主管對員工的關切與照顧	100.0	92.7	34.9	57.8	6.8	0.5	0.4	0.1
同事間的相處與友誼	100.0	94.3	35.4	58.9	5.5	0.2	0.2	-
員工申訴管道之暢通	100.0	87.0	27.2	59.8	11.9	1.0	0.9	0.1
人事考核升遷制度	100.0	72.4	19.7	52.7	25.3	2.3	2.1	0.2
員工教育訓練	100.0	77.2	21.8	55.4	21.8	1.0	0.8	0.2
無障礙環境	100.0	74.4	20.4	54.0	24.6	1.0	0.8	0.2

表10、勞工對整體工作感到不滿意(包含很不滿意及不滿意)
之影響因素分析

中華民國 106 年 5 月

單位：%

項目別	總計	滿意			普通	不滿意	很不滿意	
		很滿意	滿意	不滿意			很不滿意	
工作場所	100.0	22.7	2.7	20.0	34.1	43.2	34.5	8.7
工作時數	100.0	19.0	0.2	18.8	43.3	37.7	25.2	12.5
工資	100.0	4.8	-	4.8	18.0	77.2	48.5	28.7
工作負荷量	100.0	3.8	1.0	2.8	23.7	72.5	41.2	31.3
性別工作平等	100.0	28.3	3.8	24.5	59.4	12.3	8.2	4.1
主管對員工的關切與照顧	100.0	12.6	1.9	10.7	40.2	47.2	34.6	12.6
同事間的相處與友誼	100.0	44.6	6.1	38.5	43.7	11.7	7.5	4.2
員工申訴管道之暢通	100.0	8.4	0.3	8.1	27.1	64.6	44.5	20.1
人事考核升遷制度	100.0	3.0	0.8	2.2	20.1	76.9	37.1	39.8
員工教育訓練	100.0	6.8	0.8	6.0	36.2	56.9	37.8	19.1
無障礙環境	100.0	11.1	2.8	8.3	50.9	38.0	20.1	17.9

三、勞工延長工時情形

(一)4成7的勞工近一年有延長工時(加班)，平均每月延長工時為17.1小時。

勞工近一年(105年6月-106年5月)有延長工時(加班)占47.4%，較105年上升3.2個百分點，平均每月延長工時為17.1小時，較105年減少1.7小時。按行業別觀察，有延長工時比率以專業/科學及技術服務業占59.9%最高，其次為電力及燃氣供應業占59.3%，公共行政及國防占58.2%居第三，製造業亦占56.0%；有延長工時中平均每月延長工時以支援服務業22.0小時、製造業21.1小時、專業/科學及技術服務業和礦業及土石採取業皆19.7小時、運輸及倉儲業19.1小時較高。

按職業別觀察，有延長工時比率以專業人員占59.5%最高，其次為機械設備操作及組裝人員占56.9%，技術員及助理專業人員占54.1%居第三；有延長工時中平均每月延長工時以機械設備操作及組裝人員24.6小時、基層技術工及勞力工23.3小時、技藝有關工作人員20.5小時、技術員及助理專業人員18.1小時較高。

表11、勞工延長工時(加班)情形

單位：%

項目別	總計	沒有加班	有加班	平均每月
				時數(小時)
101年	100.0	49.3	50.7	...
102年	100.0	48.8	51.2	...
103年	100.0	55.1	44.9	...
104年	100.0	53.6	46.4	18.2
105年	100.0	55.8	44.2	18.8
106年	100.0	52.6	47.4	17.1
行業				
農、林、漁、牧業	100.0	59.7	40.3	12.8
礦業及土石採取業	100.0	76.7	23.3	19.7
製造業	100.0	44.0	56.0	21.1
電力及燃氣供應業	100.0	40.7	59.3	14.1
用水供應及污染整治業	100.0	65.7	34.3	13.9
營建工程業	100.0	62.3	37.7	17.3
批發及零售業	100.0	62.2	37.8	14.3
運輸及倉儲業	100.0	47.9	52.1	19.1
住宿及餐飲業	100.0	57.9	42.1	8.7
出版/影音製作/傳播及資通訊服務業	100.0	47.1	52.9	15.1
金融及保險業	100.0	45.9	54.1	11.8
不動產業	100.0	66.2	33.8	12.4
專業、科學及技術服務業	100.0	40.1	59.9	19.7
支援服務業	100.0	57.1	42.9	22.0
公共行政及國防；強制性社會安全業	100.0	41.8	58.2	15.6
教育業	100.0	67.1	32.9	14.1
醫療保健及社會工作服務業	100.0	53.9	46.1	10.6
藝術、娛樂及休閒服務業	100.0	65.2	34.8	13.9
其他服務業	100.0	62.8	37.2	9.5
職業				
民意代表、主管及經理人員	100.0	55.8	44.2	14.6
專業人員	100.0	40.5	59.5	16.9
技術員及助理專業人員	100.0	45.9	54.1	18.1
事務支援人員	100.0	62.6	37.4	11.0
服務及銷售工作人員	100.0	60.0	40.0	14.7
農、林、漁、牧業生產人員	100.0	79.9	20.1	14.2
技藝有關工作人員	100.0	51.2	48.8	20.5
機械設備操作及組裝人員	100.0	43.1	56.9	24.6
基層技術工及勞力工	100.0	61.8	38.2	23.3

(二)勞工加班主要原因為「趕貨或業務上需求」。

勞工近一年加班主要原因以「趕貨或業務上需求」占 45.8%，其次為「工作(或會議)太多」占 29.1%，「賺加班費」占 11.2%居第三。

按行業別觀察，加班原因除醫療保健及社會工作服務業、教育業以「工作(或會議)太多」比率較高外，其餘行業皆以「趕貨或業務上需求」較高；為「賺加班費」而加班者以支援服務業、營建工程業較高，皆逾 19.0%。

按職業別觀察，所有職業加班原因皆以「趕貨或業務上需求」居多，因「工作(或會議)太多」而加班者以專業人員占 37.9%、事務支援人員占 33.8%、技藝有關工作人員占 32.3%較高；為「賺加班費」者以機械設備操作及組裝人員占 26.8%、基層技術工及勞力工占 25.0%較高。

表12、勞工延長工時(加班)主要原因

單位：%

項目別	總計	工作(或會議)太多	賺加班費	趕貨或業務上需求	為了考績、升遷或績效獎金	服務單位的文化	主管要求延長工時(加班)	我喜歡我的工作	我不太早回家	工時縮短，為維持原產量或業務量
104年	100.0	28.5	11.4	55.7	2.3	5.6	4.6	4.6	1.1	-
105年	100.0	27.5	9.3	49.9	1.4	3.2	3.7	4.4	0.5	-
106年	100.0	29.1	11.2	45.8	1.1	2.0	3.1	3.6	0.7	3.3
行業										
農、林、漁、牧業	100.0	14.8	14.6	53.5	-	1.1	9.4	-	-	6.6
礦業及土石採取業	100.0	21.1	5.2	73.7	-	-	-	-	-	-
製造業	100.0	25.9	16.7	44.2	1.2	2.7	3.7	1.9	0.3	3.3
電力及燃氣供應業	100.0	18.2	8.7	67.2	-	1.7	3.4	0.2	-	0.6
用水供應及污染整治業	100.0	16.4	11.5	69.8	-	1.3	-	-	-	1.1
營建工程業	100.0	27.4	19.5	50.7	-	1.2	-	1.3	-	-
批發及零售業	100.0	26.6	10.3	50.9	1.4	1.0	1.9	3.7	1.1	3.2
運輸及倉儲業	100.0	37.9	7.0	42.2	-	4.8	6.0	-	-	2.2
住宿及餐飲業	100.0	30.9	12.0	44.1	0.6	-	3.3	2.8	1.7	4.7
出版/影音製作/傳播及資通訊服務業	100.0	28.7	1.4	47.5	3.6	2.2	0.9	10.3	-	5.4
金融及保險業	100.0	26.8	0.1	57.2	2.6	0.5	6.0	4.4	-	2.4
不動產業	100.0	24.8	-	73.4	-	-	0.0	1.8	-	-
專業、科學及技術服務業	100.0	30.8	2.5	49.9	2.4	2.5	1.6	5.8	0.3	4.3
支援服務業	100.0	23.0	21.0	37.7	-	2.2	-	12.3	3.9	-
公共行政及國防;強制性社會安全	100.0	41.0	6.7	42.0	-	3.3	1.0	6.0	-	-
教育業	100.0	44.5	2.8	28.2	-	-	12.0	8.8	3.6	-
醫療保健及社會工作服務業	100.0	45.4	3.4	32.3	-	3.0	2.9	2.7	0.1	10.2
藝術、娛樂及休閒服務業	100.0	40.1	5.8	49.7	1.7	1.5	0.7	-	-	0.5
其他服務業	100.0	27.7	12.9	50.3	-	0.3	3.4	5.3	-	0.3
職業										
民意代表、主管及經理人員	100.0	29.6	6.6	43.4	2.4	-	3.3	7.8	-	6.8
專業人員	100.0	37.9	3.6	44.3	1.1	1.7	2.1	5.2	0.5	3.5
技術員及助理專業人員	100.0	27.2	11.6	48.0	2.0	2.6	2.8	2.2	0.5	2.9
事務支援人員	100.0	33.8	4.0	53.0	1.0	1.9	1.3	1.7	0.8	2.5
服務及銷售工作人員	100.0	28.6	13.7	40.3	0.4	2.1	2.7	6.7	1.7	3.7
農林漁牧業生產人員	100.0	-	21.9	54.0	-	1.7	12.5	-	-	9.8
技藝有關工作人員	100.0	32.3	16.7	40.3	-	3.4	5.9	1.4	-	0.1
機械設備操作及組裝人員	100.0	13.1	26.8	46.7	-	0.7	6.5	1.3	0.7	4.3
基層技術工及勞力工	100.0	17.7	25.0	39.2	1.6	4.2	6.3	3.9	-	2.1

說明：106年調查新增「工時縮短後，為維持原產量或業務量」。

(三) 7 成勞工認為實施週休二日新制對生活安排及休閒規劃有助益，以「增進家人親友之互動」助益最大。

勞動基準法 105 年 12 月 23 日起施行勞工每 7 日中應有 2 日之休息，其中 1 日為例假，1 日為休息日之週休二日新制，勞工認為其對生活安排及休閒規劃有助益占 69.6%，沒有助益占 30.4%。

勞工認為有助益之生活安排及休閒規劃以「增進家人親友之互動」占 50.1% 最高，其次為「從事觀光旅遊或其他休閒活動」占 31.1%。

按年齡別觀察，65 歲以上認為有助益比率占 78.3% 最高，其次為 55~64 歲占 74.5%，35~44 歲占 72.1% 居第三。在生活安排及休閒規劃方面，各年齡層勞工均以「增進家人親友之互動」比率最高，15~34 歲及 45~54 歲以「從事觀光旅遊或其他休閒活動」居第二，35~44 歲及 55 歲以上以「處理家事」居第二。

圖3、 勞工認為實施週休二日新制對其生活安排及休閒規劃之助益情形

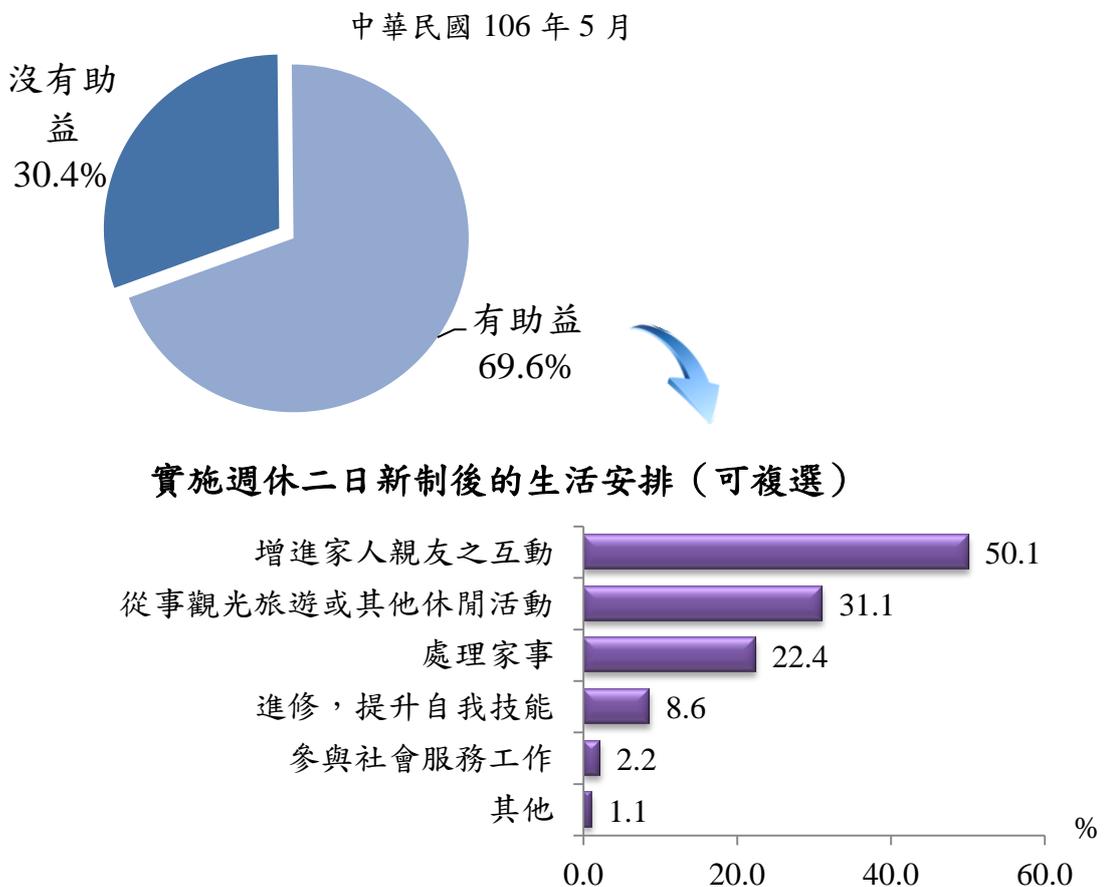


表13、勞工認為實施週休二日新制對其生活安排及休閒規劃之助益情形

中華民國 106 年 5 月

單位：%

項目別	總計	沒有助益	有助益	助益項目					
				進修, 提升自我技能	從事觀光旅遊或其他休閒活動	增進家人親友之互動	處理家事	參與社會服務、工作	其他
總計	100.0	30.4	69.6	8.6	31.1	50.1	22.4	2.2	1.1
年齡									
15~24 歲	100.0	33.2	66.8	15.9	37.8	49.4	6.8	1.4	0.8
25~34 歲	100.0	34.3	65.7	12.1	35.5	46.8	15.5	1.6	0.4
35~44 歲	100.0	27.9	72.1	7.6	28.4	52.2	29.2	1.8	1.3
45~54 歲	100.0	30.3	69.7	5.9	27.6	51.8	24.6	2.9	1.4
55~64 歲	100.0	25.5	74.5	2.4	28.9	51.2	30.1	4.5	1.5
65 歲以上	100.0	21.7	78.3	-	22.2	48.8	24.5	2.6	5.4

說明：助益項目可複選，故細項合計大於或等於小計。

四、勞工對特別休假法規修訂之認知情形

勞工知道修訂之特別休假法規者占 8 成 6。

106 年起勞工適用勞動基準法修訂之特別休假日數，且年度終結或契約終止未休之日數，雇主應發給工資。依調查結果，勞工知道修訂規定者占 85.9%，不知道者占 14.1%。

按行業別觀察，知道修訂之特別休假法規者以製造業占 91.8% 最高，其次為不動產業占 90.7%。按年齡別觀察，知道修訂之特別休假法規者以 45~54 歲占 90.6% 最高，其次為 35~44 歲占 88.7%、55~64 歲占 88.4%。

表 14、勞工對修訂特別休假法規之認知情形

中華民國 106 年 5 月

單位：%

項目別	總計	知道	不知道
總計	100.0	85.9	14.1
行業			
農、林、漁、牧業	100.0	87.3	12.7
礦業及土石採取業	100.0	72.4	27.6
製造業	100.0	91.8	8.2
電力及燃氣供應業	100.0	81.4	18.6
用水供應及污染整治業	100.0	88.4	11.6
營建工程業	100.0	83.7	16.3
批發及零售業	100.0	85.6	14.4
運輸及倉儲業	100.0	87.7	12.3
住宿及餐飲業	100.0	72.4	27.6
出版/影音製作/傳播及資通訊服務業	100.0	84.2	15.8
金融及保險業	100.0	88.4	11.6
不動產業	100.0	90.7	9.3
專業、科學及技術服務業	100.0	77.9	22.1
支援服務業	100.0	87.6	12.4
公共行政及國防；強制性社會安全業	100.0	79.6	20.4
教育業	100.0	69.8	30.2
醫療保健及社會工作服務業	100.0	85.7	14.3
藝術、娛樂及休閒服務業	100.0	75.3	24.7
其他服務業	100.0	79.2	20.8
年齡			
15~24 歲	100.0	73.6	26.4
25~34 歲	100.0	82.3	17.7
35~44 歲	100.0	88.7	11.3
45~54 歲	100.0	90.6	9.4
55~64 歲	100.0	88.4	11.6
65 歲以上	100.0	78.5	21.5

五、勞工下班後服務單位以通訊方式交辦且執行工作情形

1成3勞工曾在下班後接獲服務單位以通訊方式交辦且執行工作，平均每月時數為5.3小時。

勞工曾在下班後接獲服務單位以電話、網路、手機 App 或 Line 等通訊形式交辦工作且勞工當下實際執行工作占 12.6%，平均每月交辦且執行工作時數為 5.3 小時。

按行業別觀察，勞工曾在下班後接獲服務單位以通訊方式交辦且執行工作比率以電力及燃氣供應業占 25.7% 最高，其次為出版/影音製作/傳播及資通訊服務業占 24.3%，專業/科學及技術服務業占 23.3% 居第三。

按職業別觀察，勞工曾在下班後接獲服務單位以通訊方式交辦且執行工作比率以專業人員占 23.9% 最高，其次為民意代表/主管及經理人員占 19.1%，技術員及助理專業人員占 14.6% 居第三。

圖4、勞工下班後服務單位以電話、網路、手機 App 或 Line 等形式交辦且執行工作情形

中華民國 106 年 5 月

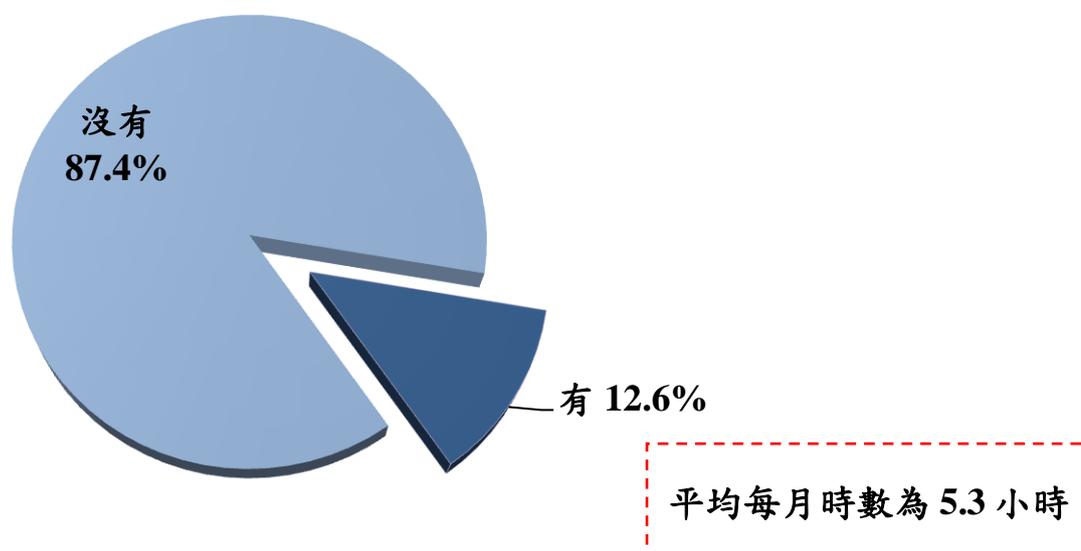


表15、勞工下班後服務單位以電話、網路、手機 App 或 Line 等形式交辦
且執行工作情形

單位：%

項目別	總計	沒有	有	平均每月交辦
				工作時數(小時)
總計	100.0	87.4	12.6	5.3
職業				
民意代表、主管及經理人員	100.0	80.9	19.1	4.7
專業人員	100.0	76.1	23.9	5.5
技術員及助理專業人員	100.0	85.4	14.6	4.5
事務支援人員	100.0	89.7	10.3	4.5
服務及銷售工作人員	100.0	88.9	11.1	6.5
農、林、漁、牧業生產人員	100.0	100.0	-	-
技藝有關工作人員	100.0	92.3	7.7	6.9
機械設備操作及組裝人員	100.0	97.6	2.4	9.4
基層技術工及勞力工	100.0	97.9	2.1	8.8
行業				
農、林、漁、牧業	100.0	97.4	2.6	0.7
礦業及土石採取業	100.0	94.3	5.7	11.7
製造業	100.0	89.5	10.5	5.3
電力及燃氣供應業	100.0	74.3	25.7	3.8
用水供應及污染整治業	100.0	81.1	18.9	8.0
營建工程業	100.0	91.4	8.6	3.0
批發及零售業	100.0	88.8	11.2	5.5
運輸及倉儲業	100.0	84.2	15.8	5.0
住宿及餐飲業	100.0	88.8	11.2	9.3
出版/影音製作/傳播及資通訊服務業	100.0	75.7	24.3	6.1
金融及保險業	100.0	87.1	12.9	5.5
不動產業	100.0	87.7	12.3	5.7
專業、科學及技術服務業	100.0	76.7	23.3	8.0
支援服務業	100.0	89.2	10.8	3.7
公共行政及國防；強制性社會安全業	100.0	89.1	10.9	2.5
教育業	100.0	89.3	10.7	2.4
醫療保健及社會工作服務業	100.0	84.3	15.7	3.7
藝術、娛樂及休閒服務業	100.0	89.8	10.2	9.1
其他服務業	100.0	77.4	22.6	2.5

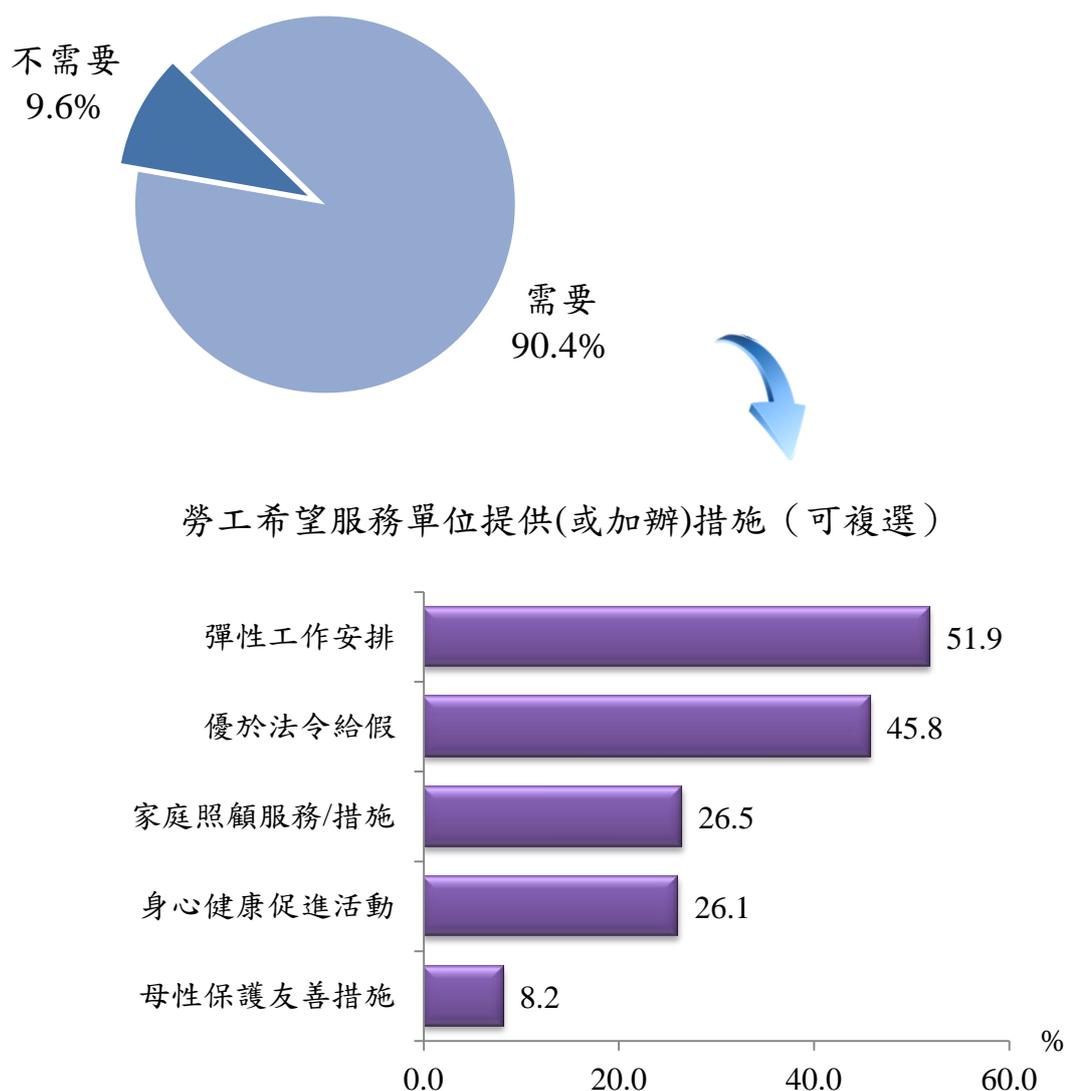
六、勞工希望服務單位提供 (或加辦)之工作與生活平衡措施

勞工希望服務單位提供(或加辦)之工作與生活平衡措施，以「彈性工作
安排」、「優於法令給假」居多。

90.4%勞工需要服務單位提供(或加辦)工作與生活平衡措施，最希
望服務單位提供的項目為「彈性工作
安排」占 51.9%最高，其次為「優
於法令給假」占 45.8%。

圖5、勞工需要服務單位提供(或加辦)之工作與生活平衡措施情形

中華民國 106 年 5 月



按教育程度別觀察，需要服務單位提供(或加辦)工作與生活平衡措施的比率隨教育程度提升而遞增，由國中及以下占 84.2%，升至碩士及以上占 93.2%。

表16、勞工需要服務單位提供(或加辦)之工作與生活平衡措施情形

中華民國 106 年 5 月

單位：%

項目別	總計	不需要	需要	提供項目					
				彈性工作 安排	優於 法令 給假	母性 保護 友善 措施	家庭 照顧 服務/ 措施	身心 健康 促進 活動	其他
總計	100.0	9.6	90.4	51.9	45.8	8.2	26.5	26.1	0.0
教育程度									
國中及以下	100.0	15.8	84.2	46.6	32.9	3.1	20.3	21.5	-
高中(職)	100.0	12.5	87.5	48.9	37.9	6.4	23.1	24.0	-
專科及大學	100.0	8.1	91.9	53.0	49.7	9.3	27.0	27.1	0.1
碩士及以上	100.0	6.8	93.2	56.7	52.9	10.2	36.5	28.8	-

說明：提供項目可複選，故細項合計大於或等於小計。

七、勞工職涯規劃

(一)22.3%勞工有轉職計畫，希望「轉換至不同行業之公司工作」占 9.1% 最高。

勞工有轉職計畫占 22.3%，較 105 年下降 1.5 個百分點，希望「轉換至不同行業之公司工作」占 9.1% 最高，其次為「自己創業」占 7.6%，其餘依序為「轉調至較能發揮潛能之部門」占 5.9%，「轉換至其他同業之公司工作」占 5.4%，「轉調至較輕鬆之部門」占 1.9%。

按性別觀察，男性有打算轉職占 21.5%，低於女性之 23.0%，其中男性勞工希望「自己創業」、「轉調至較能發揮潛能之部門」比率高於女性較多，女性希望「轉換至不同行業之公司工作」比率高於男性較多。按年齡別觀察，年齡愈輕的勞工打算轉職的比率愈高，由青少年勞工占 38.1%，降至中高齡勞工占 12.4%，其中青少年及壯年勞工希望「轉換至不同行業之公司工作」比率較高，中高齡勞工以「自己創業」比率較高。按教育程度別觀察，教育程度愈高有打算轉職的比率愈高，由國中及以下占 10.6%，增加至碩士及以上占 28.1%。

表17、勞工打算轉職或轉業情形

單位：%

項目別	總計	沒有	希望轉至						
			有轉職打算	轉調至較能發揮潛能之部門	轉調至較輕鬆之部門	轉換至其他同業之公司工作	轉換至不同行業之公司工作	自己創業	其他
104 年	100.0	75.2	24.8	7.6	2.6	6.0	11.1	8.7	1.8
105 年	100.0	76.2	23.8	6.6	2.2	6.1	10.0	10.0	0.9
106 年	100.0	77.7	22.3	5.9	1.9	5.4	9.1	7.6	1.7
性別									
男	100.0	78.5	21.5	6.9	1.5	5.3	7.4	8.5	1.3
女	100.0	77.0	23.0	5.1	2.1	5.6	10.7	6.8	2.2
年齡									
15~24 歲(青少年)	100.0	61.9	38.1	9.1	2.2	8.5	18.0	9.2	3.0
25~44 歲(壯年)	100.0	74.3	25.7	7.5	1.9	6.7	10.5	8.9	2.0
45~64 歲(中高齡)	100.0	87.6	12.4	2.2	1.7	2.5	4.6	5.0	0.9
教育程度									
國中及以下	100.0	89.4	10.6	0.8	3.1	2.7	3.5	5.0	0.9
高中(職)	100.0	83.6	16.4	2.6	1.7	3.5	7.0	6.1	1.4
專科及大學	100.0	74.6	25.4	7.1	1.9	6.3	10.9	8.5	2.0
碩士及以上	100.0	71.9	28.1	11.4	1.2	7.3	8.7	8.6	1.9

說明:勞工希望轉職或轉業之打算可複選，故細項合計大於或等於小計。

(二)14.5%勞工有打算至海外工作，希望前往地區以「大陸港澳」占 8.3% 最高。

勞工有打算至海外工作占 14.5%，希望前往地區以「大陸港澳」占 8.3% 最高，其次為「東北亞」占 5.1%及「美國、加拿大」占 4.8%，「東南亞」占 3.9%居第三。

按性別觀察，男性有打算至海外工作占 15.8%，高於女性之 13.2%。按年齡別觀察，年齡愈輕勞工打算至海外工作比率愈高，以青少年勞工占 27.3%最高，中高齡勞工占 7.9%最低；希望前往地區青少年以「美國、加拿大」、「東北亞」及「大陸港澳」居多，壯年及中高齡以「大陸港澳」最多。

按教育程度別觀察，教育程度愈高有打算至海外工作比率愈高，由國中及以下占 3.2%，升至碩士及以上占 26.8%。

表18、勞工打算至海外工作情形

單位：%

項目別	總計	沒有	有打算 至海外	打算前往							
				大陸 港澳	東北亞	東南亞	紐澳	美國、 加拿大	歐洲	中南 美洲	其他
105 年	100.0	85.6	14.4	7.9	5.0	4.6	2.8	4.9	2.2	0.2	0.1
106 年	100.0	85.5	14.5	8.3	5.1	3.9	2.5	4.8	2.6	0.1	0.1
性別											
男	100.0	84.2	15.8	10.7	5.0	4.8	2.4	5.1	2.6	0.2	0.1
女	100.0	86.8	13.2	6.2	5.2	3.1	2.6	4.5	2.7	0.1	0.1
年齡											
15~24 歲(青少年)	100.0	72.7	27.3	11.3	11.6	5.6	6.8	11.7	5.6	-	-
25~44 歲(壯年)	100.0	83.5	16.5	9.4	6.3	4.6	3.2	5.4	3.4	0.2	0.1
45~64 歲(中高齡)	100.0	92.1	7.9	5.7	1.5	2.4	0.3	2.0	0.4	-	0.1
教育程度											
國中及以下	100.0	96.8	3.2	2.2	1.0	1.0	0.3	0.5	0.8	-	-
高中(職)	100.0	92.5	7.5	3.9	2.7	2.0	1.1	1.5	1.2	-	0.1
專科及大學	100.0	83.1	16.9	10.0	6.1	4.4	3.2	5.4	2.6	0.2	0.1
碩士及以上	100.0	73.2	26.8	14.4	9.0	8.3	4.1	13.1	7.6	-	-

說明:打算至海外工作地點可複選，故細項合計大於或等於小計。

八、勞工預計退休年齡及勞工退休生活費規劃

(一)4成9勞工規劃61歲以上退休，預計平均退休年齡61.0歲；男性勞工61.8歲，較女性60.3歲多1.5歲。

勞工預計平均退休年齡61.0歲，以「61歲以上」占49.2%最高，其次為「56~60歲」占30.7%。

按性別觀察，勞工規劃「61歲以上」退休比率，男性高於女性，而「60歲以下」比率則女性高於男性，男性勞工預計退休年齡61.8歲，較女性勞工60.3歲多1.5歲。

表19、勞工預計退休年齡

中華民國106年5月

單位：%

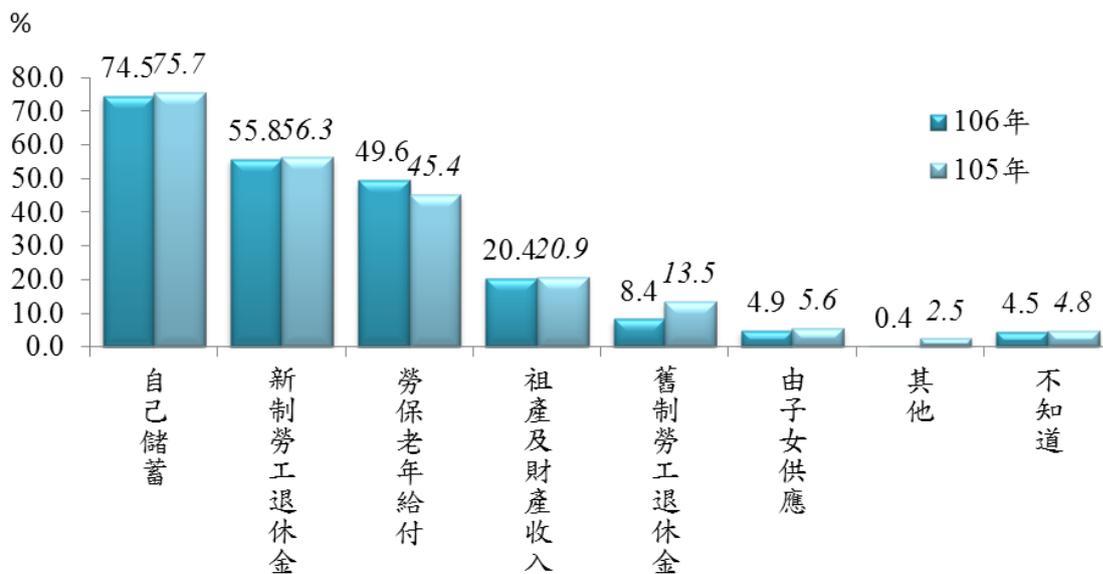
項目別	總計	未滿50歲	50歲	51~54歲	55歲	56~60歲	61歲以上	平均年齡 (歲)
97年	100.0	3.1	11.0	0.3	17.0	42.6	26.1	58.8
98年	100.0	3.8	12.2	0.5	19.5	34.5	29.5	58.7
99年	100.0	3.9	11.4	0.4	21.8	35.6	27.0	58.6
100年	100.0	3.0	8.4	0.4	14.6	42.7	31.0	59.5
101年	100.0	2.8	9.5	0.6	15.8	36.8	34.5	59.6
102年	100.0	2.1	9.5	0.5	16.6	37.9	33.6	59.6
103年	100.0	1.8	7.1	0.4	10.9	41.3	38.7	60.4
104年	100.0	1.8	7.7	0.4	12.6	37.8	39.6	60.0
105年	100.0	2.1	6.6	0.5	14.8	35.3	40.6	60.2
106年	100.0	2.1	7.0	0.4	10.7	30.7	49.2	61.0
性別								
男	100.0	1.5	4.8	0.3	8.9	29.5	55.1	61.8
女	100.0	2.6	8.9	0.6	12.3	31.8	43.8	60.3

(二)勞工規劃退休後之生活費用來源，前三項為「自己儲蓄」、「新制勞工退休金」及「勞保老年給付」。

勞工規劃退休後之生活費用來源，以「自己儲蓄」占 74.5%最多，其次為「新制勞工退休金」占 55.8%，「勞保老年給付」占 49.6%居第三，其餘依序為「祖產及財產收入」占 20.4%，「舊制勞工退休金」占 8.4%，「由子女供應」占 4.9%。

與 105 年相較，勞工規劃退休後之生活費用來源前三項均為「自己儲蓄」、「新制勞工退休金」及「勞保老年給付」。

圖6、勞工規劃退休後的生活費用來源(可複選)



按性別觀察，女性勞工規劃退休後之生活費用來源，以「自己儲蓄」及「勞保老年給付」比率高於男性較多，而男性則以「祖產及財產收入」、「舊制勞工退休金」比率高於女性較多。

按年齡別觀察，44 歲以下皆以「自己儲蓄」比率最高，其次為「新制勞工退休金」，45~64 歲以「自己儲蓄」及「勞保老年給付」居多，65 歲以上以「自己儲蓄」比率最高，其次為「勞保老年給付」。

按教育程度別觀察，各教育程度均以「自己儲蓄」比率最高，其次者國中及以下為「勞保老年給付」，高中(職)以上為「新制勞工退休金」。

表20、勞工規劃退休後之生活費用來源

單位：%

項目別	總計	祖產及財產收入	自己儲蓄	勞保老年給付	舊制勞工退休金	新制勞工退休金	由子女供應	其他	不知道
104年	100.0	22.0	74.8	45.5	13.8	55.8	5.8	1.3	5.0
105年	100.0	20.9	75.7	45.4	13.5	56.3	5.6	2.5	4.8
106年	100.0	20.4	74.5	49.6	8.4	55.8	4.9	0.4	4.5
性別									
男	100.0	24.1	72.6	48.0	10.0	55.4	4.7	0.5	5.2
女	100.0	17.1	76.3	51.1	7.0	56.2	5.1	0.3	3.9
年齡									
15~24歲	100.0	32.2	82.0	36.5	-	45.8	5.6	-	9.1
25~34歲	100.0	26.5	81.8	40.6	0.2	54.1	4.3	0.2	5.2
35~44歲	100.0	20.8	77.8	48.3	4.4	64.4	3.7	0.6	3.7
45~54歲	100.0	13.1	64.6	62.7	20.1	58.5	5.6	0.4	3.8
55~64歲	100.0	8.1	58.2	62.9	25.9	41.2	7.9	0.7	2.9
65歲以上	100.0	12.2	71.2	52.7	23.6	23.1	13.8	1.8	7.7
教育程度									
國中及以下	100.0	7.4	55.4	53.3	11.8	45.9	10.4	0.0	9.6
高中(職)	100.0	12.6	62.6	51.6	10.7	54.7	6.2	0.5	6.5
專科及大學	100.0	23.5	79.9	48.8	7.4	56.6	4.1	0.3	3.5
碩士及以上	100.0	32.4	88.5	46.1	5.7	60.8	2.6	0.8	1.6

說明：勞工規劃退休後之生活費用來源為可複選，故細項合計大於或等於總計。