

性別工作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)是否因性別而遭受到不平等待遇，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，及因結婚或育兒而在工作中有無遭到歧視或不平等待遇。

(二)在工作場所遭受性騷擾情形。

(三)對性別工作平等法之認知概況等。

五、資料時期：以民國 99 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 99 年 12 月 1 日至 99 年 12 月 15 日。

七、調查方法：以電話訪問調查方式辦理。

八、抽樣方法：

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（分為台北市、高雄市、北區、中區、南區、東區），各層依各區 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，若有效樣本與母體在上述變數結構有不一致時，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，樣本結構在年齡、教育程度及職業的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 99 年 9 月 1 日至 11 月 20 日

(二)調查準備工作：民國 99 年 11 月 21 日至 11 月 31 日

(三)實施調查時間：民國 99 年 12 月 1 日至 99 年 12 月 15 日

(四)調查資料之整理統計：民國 99 年 12 月 15 日至 100 年 1 月 15 日

(五)調查分析：100 年 1 月 16 日至 100 年 2 月 15 日

(六)編印調查報告：100 年 3 月 31 日

十三、經費來源：所需經費由本會 100 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 歲之受僱者。

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、考績、陞遷、訓練、進修、資遣、離職或解僱、員工福利等狀況因性別而在工作中有無遭到不平等待遇。

(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、調查時期：99 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、抽樣規劃：

(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、高雄市及臺灣省 21 縣市等 23 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 4,033 人，其中女性受僱者 3,022 人，男性受僱者 1,011 人，有效訪問比率為 52.1%。
- (二) 拒答：包括受訪者拒答 57 人、中途拒答 267 人以及家人拒答 2,448 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 931 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 35,724 個電話號碼。

$$\begin{aligned}\text{有效訪問比率} &= \frac{\text{成功訪問樣本數}}{\text{成功訪問樣本數} + \text{拒答數} + \text{未完成訪問數}} \\ &= \frac{4,033}{4,033 + 57 + 267 + 2,448 + 931} = 52.1\%\end{aligned}$$

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、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，這樣使得樣本分配在調整後完全與母體趨於一致，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	3,713,958	100.0	3,022	100.0	3,022	100.0	4,306,021	100.0	1,011	100.0	1,011	100.0
15-24 歲	396,035	10.7	194	6.4	321	10.6	311,207	7.2	43	4.2	73	7.2
25-34 歲	1,351,967	36.4	806	26.7	1,097	36.3	1,437,889	33.4	262	25.9	338	33.4
35-44 歲	1,045,750	28.1	969	32.1	851	28.2	1,233,334	28.7	297	29.4	290	28.7
45-54 歲	727,505	19.6	819	27.1	594	19.6	969,075	22.5	284	28.1	228	22.5
55-64 歲	192,702	5.2	234	7.7	159	5.3	354,517	8.2	125	12.4	83	8.2

女性：P=1.000，卡方值=0.060 < 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：行政院主計處人力資源調查 99 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	3,713,958	100.0	3,022	100.0	3,022	100.0	4,306,021	100.0	1,011	100.0	1,011	100.0
國小及以下	193,774	5.2	124	4.1	156	5.2	217,534	5.0	18	1.8	49	4.8
國(初)中	308,146	8.3	209	6.9	248	8.2	619,164	14.4	91	9.0	143	14.2
高中(職)	1,222,367	32.9	924	30.6	993	32.9	1,453,541	33.8	329	32.5	346	34.2
專科	753,193	20.3	628	20.8	614	20.3	760,968	17.7	221	21.9	177	17.5
大學	1,033,738	27.8	930	30.8	844	27.9	898,945	20.9	271	26.8	212	21.0
碩士及以上	202,741	5.5	207	6.8	166	5.5	355,870	8.2	81	8.0	84	8.3

女性：P=1.000，卡方值=0.060 < χ^2 (自由度 5，顯著水準 5%)=11.070

男性：P=0.999，卡方值=0.212 < χ^2 (自由度 5，顯著水準 5%)=11.070

母體資料來源：行政院主計處人力資源調查 99 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	3,713,958	100.0	3,022	100.0	3,022	100.0	4,306,021	100.0	1,011	100.0	1,011	100.0
農、林、漁、牧業	31,357	0.8	18	0.6	25	0.8	48,900	1.1	8	0.8	11	1.1
礦業及土石採取業	821	0.0	1	0.0	1	0.0	3,143	0.1	1	0.1	1	0.1
製造業	998,961	26.9	835	27.6	815	27.0	1,568,036	36.4	372	36.8	373	36.9
電力及燃氣供應業	3,752	0.1	4	0.1	3	0.1	24,893	0.6	14	1.4	6	0.6
用水供應及污染整治業	17,445	0.5	13	0.4	14	0.5	51,840	1.2	11	1.1	12	1.2
營造業	81,786	2.2	82	2.7	66	2.2	580,799	13.5	90	8.9	131	13.0
批發及零售業	582,535	15.7	403	13.3	470	15.6	438,301	10.2	108	10.7	104	10.3
運輸及倉儲業	77,889	2.1	63	2.1	63	2.1	228,739	5.3	36	3.6	54	5.3
住宿及餐飲業	263,940	7.1	192	6.4	211	7.0	156,291	3.6	38	3.8	37	3.7
資訊及通訊傳播業	81,482	2.2	75	2.5	66	2.2	112,769	2.6	40	4.0	27	2.7
金融及保險業	262,847	7.1	209	6.9	214	7.1	157,933	3.7	43	4.2	37	3.7
不動產業	29,449	0.8	20	0.7	24	0.8	33,897	0.8	8	0.8	8	0.8
專業、科學及技術服務業	136,960	3.7	92	3.0	112	3.7	115,708	2.7	45	4.4	27	2.7
支援服務業	90,358	2.4	75	2.5	73	2.4	121,494	2.8	29	2.9	28	2.7
公共行政及國防；強制性社會安全	164,484	4.4	180	6.0	134	4.4	219,559	5.1	68	6.7	51	5.0
教育服務業	393,127	10.6	382	12.7	324	10.7	192,341	4.5	36	3.5	45	4.4
醫療保健及社會工作服務業	285,320	7.7	228	7.6	235	7.8	64,970	1.5	22	2.2	15	1.5
藝術、娛樂及休閒服務業	44,397	1.2	28	0.9	36	1.2	34,637	0.8	4	0.4	8	0.8
其他服務業	167,048	4.5	122	4.0	135	4.4	151,772	3.5	38	3.7	35	3.5

女性：P=1.000，卡方值=0.132 < χ^2 (自由度 18，顯著水準 5%)=28.869

男性：P=1.000，卡方值=0.397 < χ^2 (自由度 18，顯著水準 5%)=28.869

母體資料來源：行政院主計處人力資源調查 99 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	3,713,958	100.0	3,022	100.0	3,022	100.0	4,306,021	100.0	1,011	100.0	1,011	100.0
行政主管、企業主管及經理人員	62,764	1.7	89	3.0	51	1.7	203,634	4.7	83	8.2	47	4.7
專業人員	432,101	11.6	356	11.8	352	11.6	432,780	10.1	114	11.3	102	10.1
技術員及助理專業人員	958,236	25.8	472	15.6	780	25.8	1,020,201	23.7	268	26.5	243	24.1
事務工作人員	857,998	23.1	1,108	36.7	698	23.1	248,431	5.8	98	9.7	59	5.8
服務工作人員及售貨員	633,320	17.1	412	13.6	515	17.1	435,631	10.1	85	8.4	104	10.3
農林漁牧工作人員	23,574	0.6	14	0.5	19	0.6	44,362	1.0	6	0.6	10	1.0
技術工及有關工作人員	50,827	1.4	52	1.7	41	1.4	757,547	17.6	136	13.5	176	17.4
機械設備操作工及組裝工	460,188	12.4	291	9.6	374	12.4	931,820	21.6	142	14.0	216	21.4
非技術工及體力工	234,950	6.3	228	7.5	191	6.3	231,615	5.4	79	7.8	53	5.2

女性：P=1.000，卡方值=0.000 < χ^2 (自由度 8，顯著水準 5%)=15.507

男性：P=1.000，卡方值=0.217 < χ^2 (自由度 8，顯著水準 5%)=15.507

母體資料來源：行政院主計處人力資源調查 99 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	3,713,958	100.0	3,022	100.0	3,022	100.0	4,306,021	100.0	1,011	100.0	1,011	100.0
北部地區	1,803,917	48.6	1,464	48.4	1,465	48.5	2,005,013	46.6	468	46.3	470	46.5
中部地區	843,086	22.7	684	22.6	688	22.8	1,005,648	23.4	236	23.3	237	23.5
南部地區	987,090	26.6	808	26.7	804	26.6	1,190,439	27.6	282	27.9	279	27.6
東部地區	79,865	2.2	66	2.2	65	2.2	104,921	2.4	25	2.5	24	2.4

女性：P=1.000，卡方值=0.012 < χ^2 (自由度 3，顯著水準 5%)=7.815

男性：P=1.000，卡方值=0.012 < χ^2 (自由度 3，顯著水準 5%)=7.815

母體資料來源：行政院主計處人力資源調查 99 年 1~8 月平均受僱者人數。

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」方面遭到不平等待遇的比率較高，占 5.6%；男性受僱者則在「工作分配」方面遭到不平等待遇的比率較高，占 2.5%。而女性與男性相較之下，遭受各項不平等待遇的比率均高於男性，其中以「調薪幅度」及「陞遷」方面，分別高出 3.9 及 3.0 個百分點較多。

女性受僱者於今(99)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 5.6%，其次為「陞遷」、「工作分配」、「求職」及「考績、考核」，分別有 3.8%、3.7%、3.4%及 3.2%；「資遣、離職或解僱」、「員工福利措施」及「訓練及進修」的比率較低，均不及 2.0%。

若與去(98)年比較，女性受僱者遭受各項不平等待遇之比率大多下降，其中以「陞遷」及「員工福利措施」分別下降 1.2 個百分點及 1.0 個百分點最多。另外，在「求職」方面遭受不平等待遇的比率，則較去(98)年微升 0.9 個百分點，而「工作分配」及「調薪幅度」與去年相當。

男性受僱者於今(99)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，有 2.5%，其次為「調薪幅度」、「求職」及「訓練、進修」，分別有 1.7%、1.4%及 1.1%；「陞遷」、「考績、考核」、「資遣、離職或解僱」及「員工福利措施」的比率較低，均不及 1.0%。

與男性受僱者比較，女性受僱者於今(99)年間在工作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」及「陞遷」方面，分別高出 3.9 及 3.0 個百分點較多，其次為「考績、考核」及「求職」方面，分別高出 2.5 及 2.0 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
	99 年較 98 年增減百分點	0.9	0.3	0.3	-0.3	-1.2	-0.4	-0.9	-1.0
男性	99 年	1.4	2.5	1.7	0.7	0.8	1.1	0.7	0.7
女性較男性增減百分點		2.0	1.2	3.9	2.5	3.0	0.8	0.6	1.1

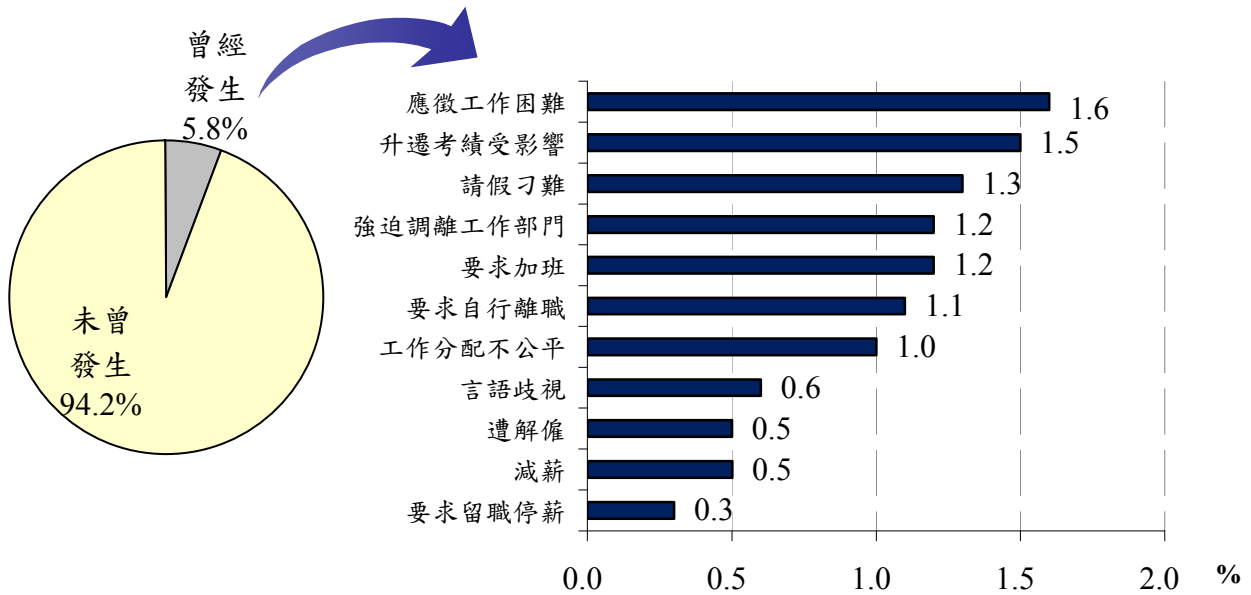
註：“-”代表無此項樣本資料。

(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歧視或不平等待遇者占 5.8%，而男性則占 0.9%，兩者相差 4.9 個百分點。

女性受僱者曾因結婚而在職場中遭受歧視或不平等待遇者占 5.8%，與去(98)年相較無顯著差異。主要受到的不平等待遇(可複選)為「應徵工作困難」及「升遷考績受影響」，分別有 1.6%及 1.5%。至於沒有遭受歧視或不平等待遇者則占 94.2%。

圖 1、女性受僱者曾因結婚遭受不平等待遇之情形(可複選)



按工作時間型態觀察，從事「部分時間工作」之女性受僱者，曾因結婚而在工作中遭到歧視或不平等待遇的比率占 9.2%，高於「全時工作」者的 5.2%。

表 2-2、受僱者曾因結婚遭受不平等待遇之情形

單位：%

性別	項目別	總計	有受到歧視或不平等待遇	沒有受到歧視或不平等待遇
女性	95 年	100.0	4.0	95.7
	96 年	100.0	5.6	94.5
	97 年	100.0	4.0	96.0
	98 年	100.0	4.8	95.2
	99 年	100.0	5.8	94.2
	工作時間型態			
	全時工作	100.0	5.2	94.8
	部分時間工作	100.0	9.2	90.8
男性	99 年	100.0	0.9	99.1
女性較男性增減百分點		-	4.9	-4.9

註：“-”代表無此項樣本資料。

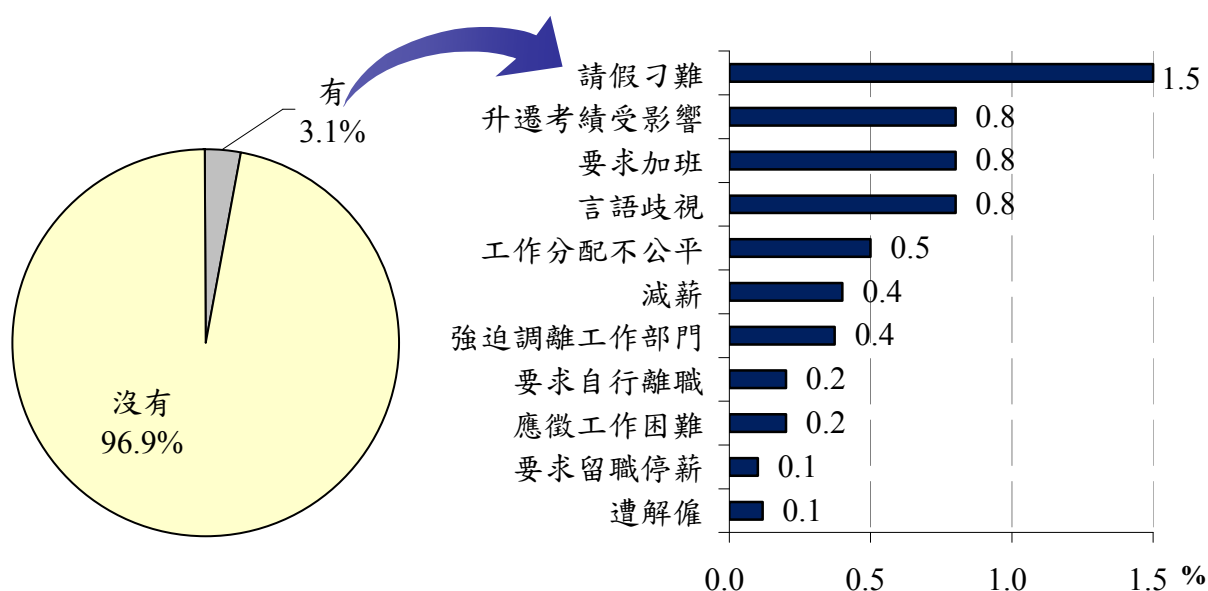
男性受僱者曾因結婚而在職場中遭受歧視或不平等待遇者，僅占 0.9%；低於女性，兩者相差 4.9 個百分點。

(三)因照顧家人而遭受不平等待遇情形

女性受僱者在今(99)年內因照顧家人而在職場中遭受歧視或不平等待遇者占 3.1%，而男性則占 3.9%，兩者間並無顯著差異。

女性受僱者在今(99)年內因照顧家人而在職場中遭受歧視或不平等待遇者占 3.1%，與去(98)年相較無顯著差異。遭受不平等的待遇(可複選)主要為「請假刁難」，有 1.5%，其次是「升遷考績受影響」、「要求加班」及「言語歧視」，各有 0.8%。至於沒有遭受歧視或不平等待遇者則占 96.9%。

圖 2、女性受僱者今(99)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歧視或不平等待遇的比率，占 1.6%，低於「已婚」和「其他婚姻狀況(含分居、離婚、喪偶)」者的 3.8%及 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歧視或不平等待遇的比率，占 5.5%，高於「沒有 12 歲以下小孩」者的 2.0%。

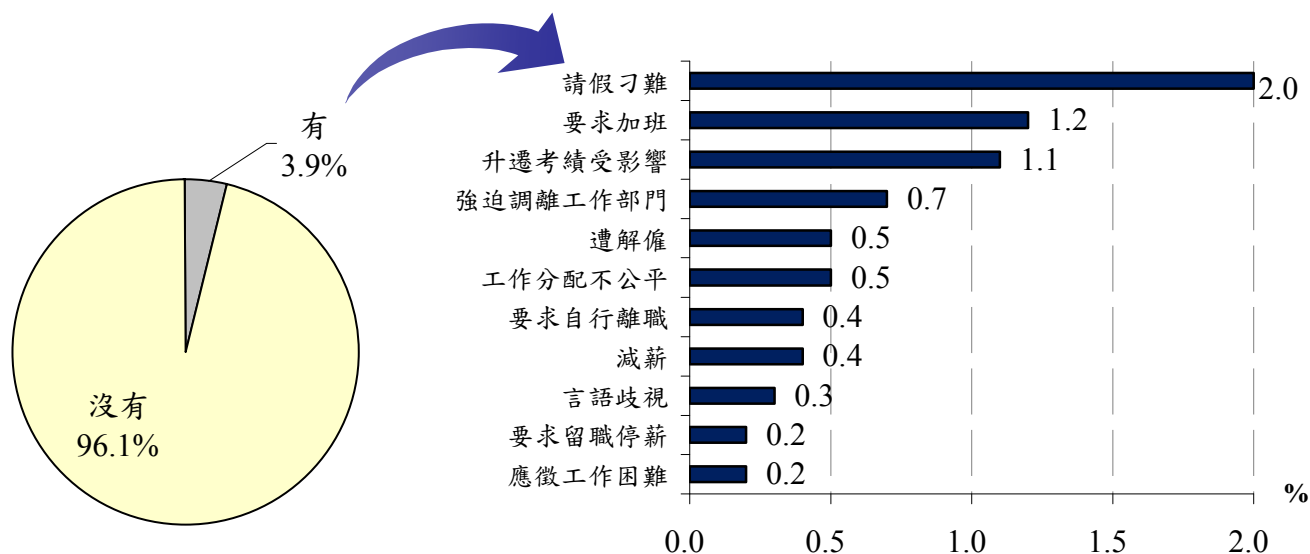
表 2-3、受僱者因照顧家人遭受不平等待遇之情形

單位：％

性別	項目別	總計	有受到歧視或不平等待遇	沒有受到歧視或不平等待遇
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
	婚姻狀況			
	未婚	100.0	1.6	98.4
	已婚(或同居)	100.0	3.8	96.2
	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	5.5	94.5
	0 歲~未滿 3 歲	100.0	8.0	92.0
	3 歲~未滿 6 歲	100.0	5.4	94.6
男性	6 歲~未滿 12 歲	100.0	4.5	95.5
	沒有	100.0	2.0	98.0
男性	99 年	100.0	3.9	96.1
女性較男性增減百分點		-	-0.8	0.8

男性受僱者在今(99)年內因照顧家人而在職場中遭受歧視或不平等待遇者占 3.9%。遭受不平等的待遇(可複選)主要為「請假刁難」有 2.0%，其次是「要求加班」及「升遷考績受影響」，分別有 1.2%及 1.1%。至於沒有遭受歧視或不平等待遇者則占 96.1%。

圖 3、男性受僱者今(99)年內因照顧家人遭受不平等待遇之情形(可複選)

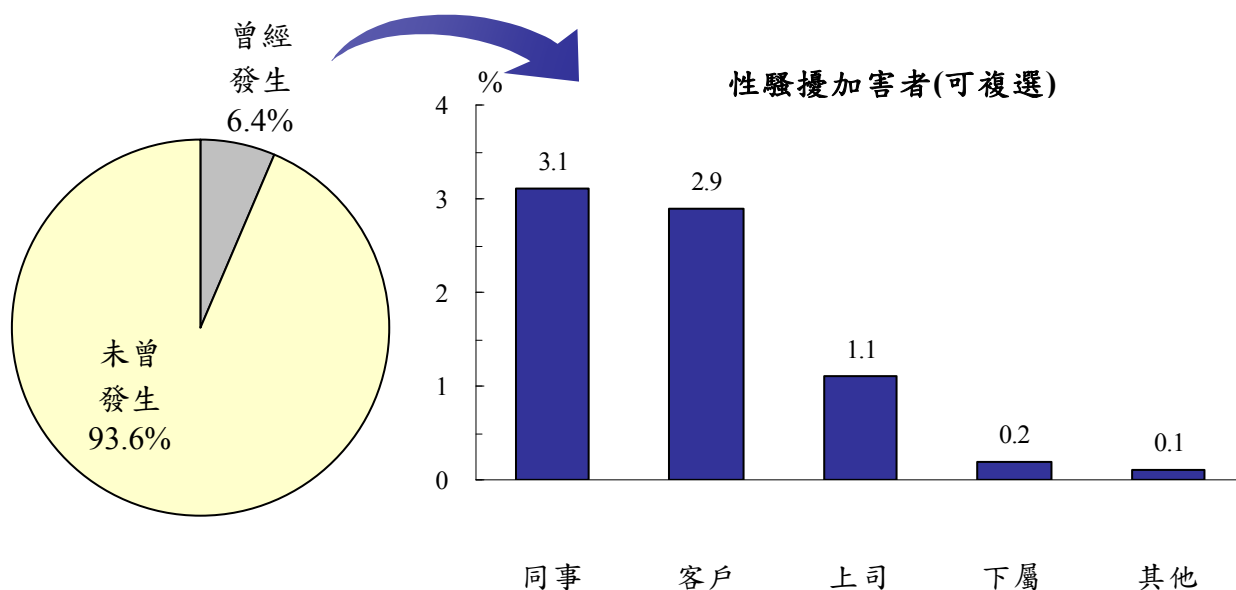


(四)工作場所遭受性騷擾的情形

女性受僱者在今(99)年內有遭受性騷擾的比率，占 6.4%，而男性則占 1.0%，兩者相差 5.4 個百分點。性騷擾女性受僱者之加害者，主要為「同事」及「客戶」，且年紀愈輕的女性受僱者，曾遭受性騷擾的比率愈高。

女性受僱者在今(99)年內有遭受性騷擾的比率，占 6.4%，其中性騷擾加害者(可複選)為「同事」及「客戶」的比率較高，分別有 3.1%及 2.9%，其次為「上司」的 1.1%。有 0.8%的女性受僱者有提出申訴，申訴對象以「部門主管」居多，占 0.5%，申訴後性騷擾情形漸漸改善的情況占 0.5%，已消弭的情況占 0.3%，沒改善的情況則占 0.1%；另外，調查結果也顯示，大多數被性騷擾的女性受僱者(5.6%)沒有提出申訴，主要原因是「只能當開玩笑不予理會」，占 2.4%，其次是「怕別人閒言閒語」，占 1.3%。

圖 4、女性受僱者今(99)年內在工作場所遭受性騷擾之情形



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 8.3% 逐漸降至「55-64 歲」者的 4.7%。

按職業別觀察，以擔任「非技術工及體力工」、「農、林、漁、牧工作人員」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 9.8%、9.1% 及 8.5%。

表 2-4、受僱者在工作場所遭受性騷擾之情形

單位：%

性別	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	拒答
				上司	下屬	同事	客戶	其他	是	否	已消弭	漸改善	沒改善		
女性	95 年	100.0	3.7	0.8	-	1.7	1.2	-	0.3	3.4	-	-	-	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	0.1
	98 年	100.0	5.4	1.3	0.1	2.5	2.1	0.1	0.8	4.5	-	-	-	94.5	0.1
	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	-
	年齡														
	15-24 歲	100.0	8.3	1.0	-	2.8	4.7	-	1.5	6.8	1.5	-	-	91.7	-
	25-34 歲	100.0	6.7	1.7	0.4	2.9	3.3	0.1	1.2	5.4	0.2	0.8	0.2	93.3	-
	35-44 歲	100.0	6.4	0.8	0.1	3.5	2.5	0.1	0.5	5.9	0.2	0.3	0.0	93.6	-
	45-54 歲	100.0	5.3	1.0	0.3	3.3	2.0	-	0.1	5.2	-	0.1	-	94.7	-
	55-64 歲	100.0	4.7	-	-	2.9	1.8	-	1.3	3.3	-	1.0	0.3	95.3	-
	職業別														
	行政、企業主管及經理人員	100.0	4.5	0.8	-	1.0	2.6	-	1.2	3.2	-	1.2	-	95.5	-
	專業人員	100.0	8.5	1.1	0.7	3.8	4.0	0.6	2.3	6.2	1.4	0.9	-	91.5	-
	技術員及助理專業人員	100.0	6.4	0.9	-	3.3	3.2	-	0.7	5.7	0.1	0.4	0.2	93.6	-
事務工作人員	100.0	6.3	2.1	0.2	2.7	2.6	-	0.9	5.4	0.4	0.5	0.1	93.7	-	
服務工作人員及售貨員	100.0	7.1	0.9	0.4	2.6	4.3	-	0.3	6.8	-	0.2	0.1	92.9	-	
農、林、漁、牧工作人員	100.0	9.1	-	-	9.1	-	-	-	9.1	-	-	-	90.9	-	
技術工及有關工作人員	100.0	7.2	2.3	-	4.8	-	-	-	7.2	-	-	-	92.8	-	
機械設備操作工及組裝工	100.0	2.0	0.5	-	0.9	0.6	-	-	2.0	-	-	-	98.0	-	
非技術工及體力工	100.0	9.8	0.7	0.7	8.1	2.7	-	1.8	8.0	-	1.4	0.4	90.2	-	
男性	99 年	100.0	1.0	0.2	-	0.6	0.2	-	0.1	0.9	-	0.1	0.0	99.0	-
女性較男性增減百分點		-	5.4	0.9	0.2	2.5	2.7	0.1	0.7	4.7	0.3	0.4	0.1	-5.4	-

註：“-”代表無此項樣本資料。

說明：性騷擾對象可複選，故細項合計大於或等於小計。

男性受僱者在今(99)年內有遭受性騷擾的比率，低於女性，僅占 1.0%；

兩者相差 5.4 個百分點。

二、各項假別申請概況

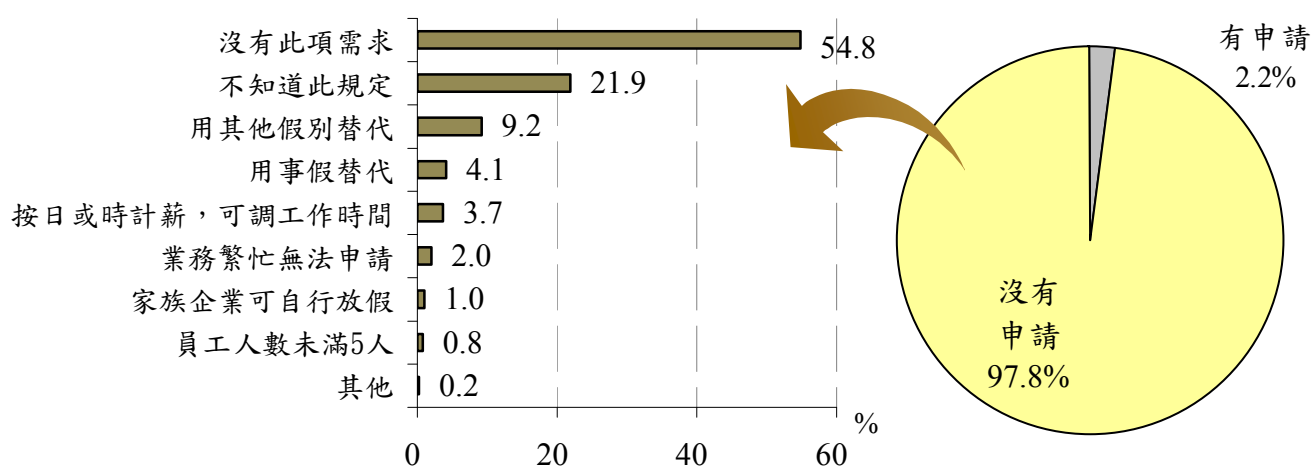
(一)申請「家庭照顧假」情形

女性受僱者今(99)年曾申請「家庭照顧假」的比率，占 2.2%，而男性則占 2.8%，兩者之間並無顯著差異。35-64 歲的女性受僱者，有申請「家庭照顧假」的比率較其他年齡層者高。

女性受僱者今(99)年曾申請「家庭照顧假」的比率，占 2.2%，平均申請日數為 5.5 天，平均核准日數則為 5.4 天。沒有申請「家庭照顧假」者占 97.8%，而沒有申請的原因以「沒有此項需求」的比率最高，占 54.8%，其次是「不知道此項規定」的 21.9%。

圖 5、女性受僱者申請「家庭照顧假」之情形

沒有申請「家庭照顧假」之原因



按年齡別觀察，35-64 歲的女性受僱者，於今(99)年曾申請家庭照顧假的比率較高，介於 2.8%至 3.0%之間，而以「25-34 歲」及「15-24 歲」者較低，分別占 1.6%及 1.0%。

按婚姻狀況觀察，「未婚」之女性受僱者，於今(99)年曾申請家庭照顧假的比率占 1.2%，低於「已婚」和「其他婚姻狀況(含分居、離婚、喪偶)」者的 2.7%及 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，於

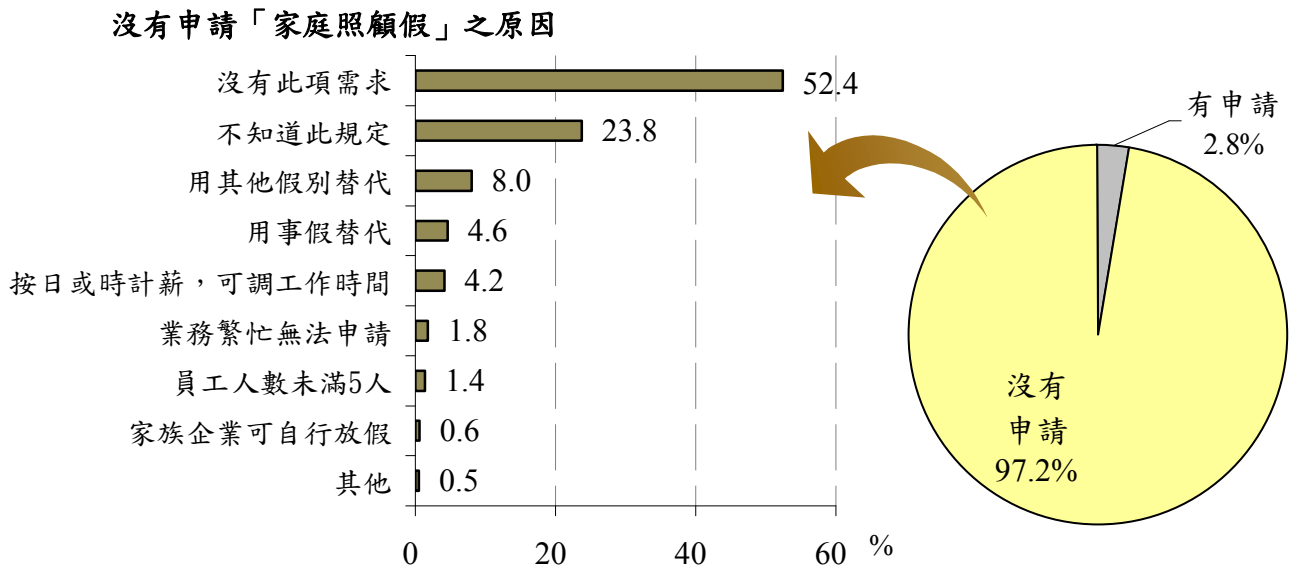
今(99)年曾申請家庭照顧假的比率占 3.2%，高於「沒有 12 歲以下小孩」者的 1.8%。

表 2-5、受僱者今(99)年內申請「家庭照顧假」之情形

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
	年齡					
	15-24 歲	100.0	99.0	1.0	2.0	2.0
	25-34 歲	100.0	98.4	1.6	4.6	4.3
	35-44 歲	100.0	97.0	3.0	4.4	4.4
	45-54 歲	100.0	97.2	2.8	8.2	7.9
	55-64 歲	100.0	97.2	2.8	8.1	8.1
	婚姻狀況					
	未婚	100.0	98.8	1.2	3.1	3.1
	已婚(或同居)	100.0	97.3	2.7	5.6	5.5
	其他(含分居、離婚、喪偶)	100.0	95.9	4.1	10.2	9.6
	是否有 12 歲以下小孩					
	有(小孩年齡層可複選)	100.0	96.8	3.2	3.9	3.7
	0 歲~未滿 3 歲	100.0	95.9	4.1	3.0	3.0
	3 歲~未滿 6 歲	100.0	97.5	2.5	2.7	2.7
	6 歲~未滿 12 歲	100.0	97.0	3.0	4.5	4.2
	沒有	100.0	98.2	1.8	6.8	6.6
男性	99 年	100.0	97.2	2.8	4.4	3.9
女性較男性增減百分點		-	0.6	-0.6	1.1	1.5

男性受僱者今(99)年曾申請「家庭照顧假」的比率，占 2.8%，平均申請日數為 4.4 天，平均核准日數則為 3.9 天。沒有申請「家庭照顧假」者占 97.2%，而沒有申請的原因以「沒有此項需求」的比率最高，占 52.4%，其次是「不知道此項規定」的 23.8%。

圖 6、男性受僱者申請「家庭照顧假」之情形

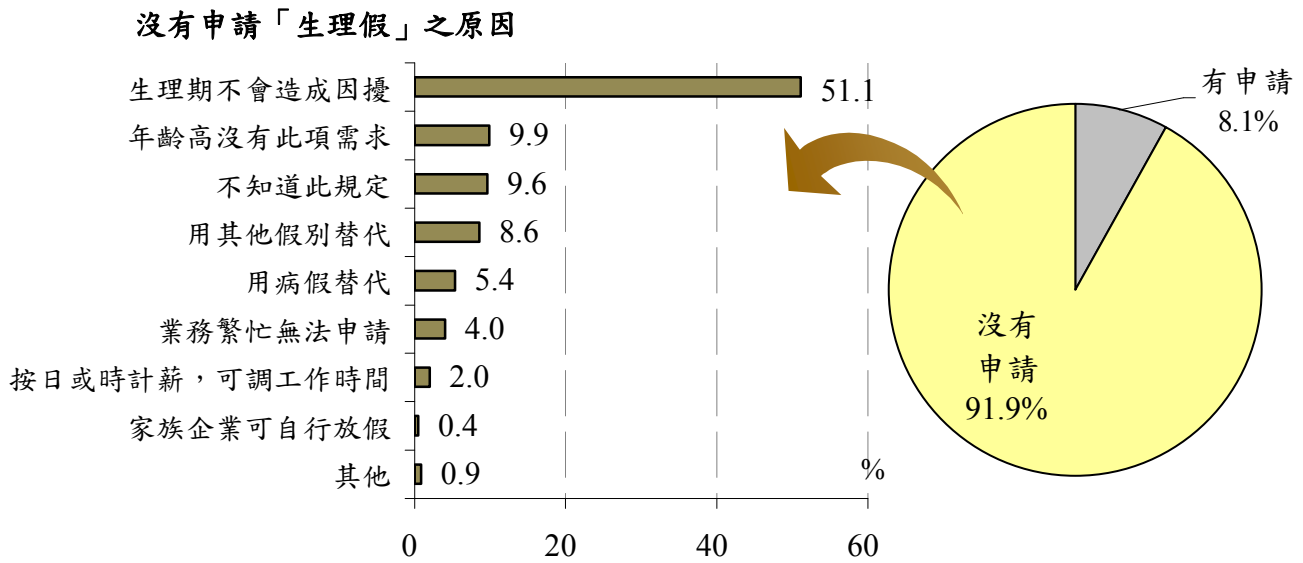


(二)申請「生理假」情形

女性受僱者今(99)年曾申請「生理假」的比率較去(98)年略降，占 8.1%。隨著女性受僱者的年紀愈輕以及服務單位的規模愈大，於今(99)年曾申請「生理假」的比率愈高。

今(99)年曾申請「生理假」之女性受僱者占 8.1%，較去(98)年減少 1.8 個百分點，而平均申請次數為 3.5 次，平均核准次數則為 3.4 次。沒有申請「生理假」者占 91.9%，沒有申請的原因以「生理期不會造成困擾」的比率最高，占 51.1%，其次是「年齡偏高，沒有此項需求」、「不知道此項規定」及「用其他假別替代」，分別占 9.9%、9.6%及 8.6%。

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，於今(99)年曾申請生理假的比率愈高，從「15-24 歲」者 13.7%逐漸降至「55-64 歲」者 1.8%。

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「29 人及以下」者 5.4%上升至「200 人及以上」者 11.8%。

表 2-6、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
年齡					
15-24 歲	100.0	13.7	2.6	2.5	86.3
25-34 歲	100.0	11.8	3.8	3.6	88.2
35-44 歲	100.0	6.6	3.6	3.5	93.4
45-54 歲	100.0	2.4	3.9	3.9	97.6
55-64 歲	100.0	1.8	2.9	2.9	98.2
服務單位規模別					
29 人及以下	100.0	5.4	3.2	2.9	94.6
30 人-199 人	100.0	9.3	3.5	3.5	90.7
200 人及以上	100.0	11.8	3.7	3.6	88.2
不知道/拒答	100.0	7.3	4.3	4.3	92.7

註：“-”代表無此項資料。

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 57.9%，而男性則占 59.5%，兩者之間並無顯著差異。不過女性受僱者知道可進行申訴的比率，較去(98)年大幅增加 34.5 個百分點。

57.9%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，較去(98)年大幅增加 34.5 個百分點；而不知道者則占 42.1%。

按年齡觀察，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以「25-34 歲」、「35-44 歲」及「45-54 歲」較高，分別占 57.2%、60.9%及 60.0%，而「15-24 歲」及「55-64 歲」者比率較低，分別占 52.4%及 51.3%。

按教育程度觀察，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以「大學」及「專科」較高，分別占 63.8%及 63.2%，而「國小及以下」者比率較低，僅占 31.9%。

表 2-7、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
	年齡			
	15-24 歲	100.0	52.4	47.6
	25-34 歲	100.0	57.2	42.8
	35-44 歲	100.0	60.9	39.1
	45-54 歲	100.0	60.0	40.0
	55-64 歲	100.0	51.3	48.7
	教育程度			
	國小及以下	100.0	31.9	68.1
	國(初)中	100.0	49.6	50.4
	高中(職)	100.0	57.0	43.0
男性	專科	100.0	63.2	36.8
	大學	100.0	63.8	36.2
女性較男性增減百分點	碩士及以上	100.0	52.0	48.0
	99 年	100.0	59.5	40.5
女性較男性增減百分點		-	-1.6	1.6

59.5%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，不知道者則占 40.5%。

(二)對性別工作平等法，有助於排除就業障礙、促進性別工作平等權之看法

75.7%的女性受僱者，認為性別工作平等法對於排除就業障礙，促進性別工作平等權有幫助(含非常有幫助)，男性受僱者則有 78.2%認為有幫助(含非常有幫助)，兩者之間並無顯著差異。不過女性受僱者認為有幫助(含非常有幫助)的比率，較去(98)年增加 5.4 個百分點。

女性受僱者認為性別工作平等法有助於排除就業障礙，促進性別工作平等者占 75.7%(其中認為非常有幫助者占 17.5%，認為有幫助者占 58.2%)，較去(98)年增加 5.4 個百分點；而認為沒有助益者占 18.4%(其中認為沒有幫助者占 15.7%，認為非常沒有幫助者占 2.7%)，另有 5.9%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有助於排除女性就業障礙的比率，大致上隨著年齡的增長而降低，從「15-24 歲」者的 84.2%逐漸降至「55-64 歲」者的 62.2%。

按教育程度別觀察，「國小及以下」的女性受僱者，認為性別工作平等法有助於排除女性就業障礙的比率占 55.8%，低於其他教育程度者。

表 2-8、受僱者認為性別工作平等法對排除性別就業障礙的幫助程度

單位：%

性別	項目別	總計	計	非常		計	沒有		無意見/ 不知道
				有幫助	有幫助		幫助	沒有幫助	
女性	95 年	100.0	69.4	18.2	51.2	16.1	13.3	2.8	14.5
	96 年	100.0	73.0	10.6	62.4	17.8	16.4	1.4	9.2
	97 年	100.0	69.5	18.1	51.4	16.7	14.2	2.5	13.7
	98 年	100.0	70.3	16.0	54.4	17.6	14.3	3.3	12.1
	99 年	100.0	75.7	17.5	58.2	18.4	15.7	2.7	5.9
	年齡								
	15-24 歲	100.0	84.2	16.6	67.6	11.3	10.3	0.9	4.6
	25-34 歲	100.0	75.5	14.5	61.0	20.4	17.2	3.1	4.1
	35-44 歲	100.0	75.9	21.4	54.6	19.7	16.5	3.2	4.3
	45-54 歲	100.0	74.4	19.0	55.4	17.5	15.3	2.2	8.1
	55-64 歲	100.0	62.2	13.6	48.7	15.9	13.8	2.1	21.9
	教育程度								
	國小及以下	100.0	55.8	10.8	45.0	14.0	13.1	0.8	30.2
	國(初)中	100.0	75.9	23.3	52.6	12.0	12.0	-	12.2
	高中(職)	100.0	78.8	20.5	58.3	16.4	14.0	2.3	4.9
	專科	100.0	73.7	18.9	54.8	22.6	18.2	4.3	3.7
	大學	100.0	76.4	13.1	63.3	20.6	17.6	3.0	3.0
	碩士及以上	100.0	78.7	14.3	64.4	18.0	15.2	2.7	3.4
男性	99 年	100.0	78.2	17.8	60.4	15.7	13.2	2.5	6.0
女性較男性增減百分點		-	-2.5	-0.3	-2.2	2.7	2.5	0.2	-0.1

註：“-”代表無此項樣本資料。

男性受僱者認為性別工作平等法有助於排除就業障礙，促進性別工作平等者占 78.2%(其中認為非常有幫助者占 17.8%，認為有幫助者占 60.4%)；而認為沒有助益者占 15.7%(其中認為沒有幫助者占 13.2%，認為非常沒有幫助者占 2.5%)，另有 6.0%表示無意見或不知道。