

玖、性別工作平等法實施情形

一、促進性別工作平等措施實施情形

108年事業單位同意員工申請(或有提供)性別工作平等法各項措施之比率，除家庭照顧假7成8、設立托兒服務機構或提供托兒措施6成7、設置哺(集)乳室8成，其餘均超過8成。各項措施實施情形如下：

- ▲108年員工規模30人以上事業單位有訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法者占86.4%，較91年提高50.9個百分點，有訂定比率逐漸增加。
- ▲108年事業單位會同意員工申請生理假之比率為86.0%。
- ▲108年事業單位會同意員工申請安胎休養之比率為92.0%。
- ▲108年事業單位會同意員工申請產檢假之比率為83.4%。
- ▲108年事業單位會同意員工申請流產假之比率為92.4%。
- ▲108年事業單位會同意員工申請產假之比率為95.0%。
- ▲108年事業單位會同意員工申請陪產假之比率為87.0%。
- ▲108年員工規模30人以上事業單位會同意員工申請為撫育未滿3歲子女，得減少工作時間之比率為80.5%，得調整工作時間之比率為88.9%。
- ▲108年事業單位會同意員工申請家庭照顧假之比率為78.3%，另30人以上事業單位會同意員工申請家庭照顧假之比率為91.8%。
- ▲108年事業單位會同意員工申請育嬰留職停薪之比率為81.5%。
- ▲108年員工規模250人以上事業單位有設立托兒服務機構或提供托兒措施者占84.9%，較91年提高48.6個百分點；100人以上事業單位有設立托兒服務機構或提供托兒措施者占67.4%。
- ▲108年事業單位會同意員工申請哺(集)乳時間之比率為81.0%。
- ▲108年員工規模250人以上事業單位有設置哺(集)乳室者占87.3%，較91年提高67.7個百分點；100人以上事業單位有設置哺(集)乳室者占79.7%。

表9-1 事業單位對性別工作平等法各項規定之實施情形

單位：%

項 目 別	有 提 供 比 率						同 意 員 工 申 請 (或 有 提 供) 比 率					
	91年	93年	99年	100年	101年	102年	103年	104年	105年	106年	107年	108年
性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法 ² (員工規模 30 人以上)	35.5	55.0	81.4	82.3	82.7	82.1	83.8	85.2	85.7	86.0	86.2	86.4
生理假	17.3	27.5	45.4	45.6	45.6	47.0	85.7	85.2	85.3	85.4	85.6	86.0
安胎休養	-	-	-	39.0	41.1	45.6	90.9	89.4	91.8	91.8	91.9	92.0
產檢假	-	-	-	-	-	-	-	82.4	82.6	82.7	83.0	83.4
流產假	41.6	39.5	54.6	55.0	56.5	56.6	93.1	91.7	91.7	92.0	92.4	92.4
產 假	78.1	83.5	96.8	96.8	96.8	96.8	95.1	94.7	94.7	94.7	95.0	95.0
陪產假	29.0	42.8	57.8	57.7	59.0	59.8	85.6	85.6	85.9	86.5	86.6	87.0
為撫育未滿3歲子女， 得減少工作時間(員工規模 30 人以上)	23.0	28.9	47.5	47.7	48.5	47.0	81.5	83.0	84.2	84.6	80.3	80.5
得調整工作時間 ⁴ (員工規模 30 人以上)											88.1	88.9
家庭照顧假 (員工規模 30 人以上)	-	-	-	37.2	38.3	37.7	71.8	74.7	77.1	78.1	78.1	78.3
	34.0	35.4	62.9	63.6	66.0	66.6	88.2	89.6	91.3	91.5	91.6	91.8
育嬰留職停薪	-	-	40.7	40.8	42.7	45.9	75.5	79.2	80.5	81.1	81.2	81.5
設立「托兒服務機構」或提供「托兒措施」 ² (員工規模 100 人以上)	-	-	-	-	-	-	-	-	51.6	63.4	65.6	67.4
(員工規模 250 人以上)	36.3	38.1	68.9	77.3	76.7	79.1	81.4	81.5	81.5	81.7	83.9	84.9
哺(集)乳時間	-	-	-	-	-	37.3	77.3	78.1	80.3	80.8	80.9	81.0
設置「哺(集)乳室」 ² (員工規模 100 人以上)	-	-	-	-	-	-	-	-	78.7	78.8	79.4	79.7
(員工規模 250 人以上)	19.6	42.9	75.7	72.5	76.3	71.2	80.1	84.2	84.2	85.6	87.2	87.3

資料來源：勞動部「僱用管理就業平等概況調查」。

說 明：1.102年以前「有無提供」之問法易使廠商因勞工沒有提出需求而回答未提供，故103年以後問項修正為「是否會同意員工申請」。

2.性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法、設立「托兒服務機構」或提供「托兒措施」、設置「哺(集)乳室」係為事業單位有提供比率。

3.性別工作平等法於105年5月修正擴大至僱用100人以上事業單位須提供「托兒設施或措施」及設置「哺(集)乳室」，爰上表實施情形區分為員工規模100人以上及250人以上。

4.為撫育未滿3歲子女，事業單位同意「得調整工作時間」包含「公司原本就有彈性上、下班措施」。

二、性別歧視之禁止

▲108年事業單位對於大部分工作之員工錄用，並無性別考量。

108年事業單位錄用員工時，各職類均以「男女都會錄用」居多，其中男女都會錄用比率以「管理職」之85.4%最高，其次為「事務職」84.2%，餘依序為「專業技術職」74.5%，「銷售職」73.2%，「危險及耗體力工作」31.9%。

事業單位對於「危險及耗體力工作」及「專業技術職」之錄用，「僅用男性」的比率明顯高於「僅用女性」，「事務職」則「僅用女性」的比率高於「僅用男性」。

表9-2 事業單位對各類工作之錄用情形

中華民國108年9月

單位：%

招募職位	合計	僅用女性	僅用男性	男女都會錄用	無本項職缺
管理職	100.0	2.3	2.4	85.4	9.9
29人以下	100.0	2.6	2.7	83.6	11.1
30~99人	100.0	0.3	0.5	97.8	1.4
100~249人	100.0	0.0	0.2	99.0	0.8
250人以上	100.0	-	0.1	97.4	2.5
事務職	100.0	7.5	0.7	84.2	7.6
29人以下	100.0	8.2	0.7	82.5	8.6
30~99人	100.0	3.9	0.4	94.8	0.9
100~249人	100.0	1.2	0.1	97.8	0.9
250人以上	100.0	0.1	0.0	99.4	0.5
銷售職	100.0	0.9	2.1	73.2	23.8
29人以下	100.0	1.0	2.2	72.1	24.6
30~99人	100.0	-	1.2	79.7	19.1
100~249人	100.0	0.4	0.6	83.7	15.4
250人以上	100.0	0.1	0.0	84.5	15.4
專業技術職	100.0	0.7	11.8	74.5	13.0
29人以下	100.0	0.7	12.9	72.5	13.9
30~99人	100.0	0.7	5.6	86.5	7.2
100~249人	100.0	0.1	1.5	95.3	3.2
250人以上	100.0	0.1	0.2	95.4	4.4
危險及耗體力工作	100.0	-	27.6	31.9	40.5
29人以下	100.0	-	28.7	30.5	40.9
30~99人	100.0	-	23.3	38.6	38.1
100~249人	100.0	-	14.9	45.4	39.7
250人以上	100.0	-	6.0	57.8	36.2

資料來源：勞動部「僱用管理就業平等概況調查」。

▲108年事業單位辦理各項業務有性別考量之比率以「工作分配」最高。

108年事業單位辦理各項業務有性別考量之比率以「工作分配」占17.6%最高，其次為「薪資給付標準」占4.9%，「育嬰留職停薪」占4.2%，其餘項目有性別考量之比率均在3.0%以下。按歷年觀察，辦理各項業務有性別考量之比率大致呈現下降趨勢，事業單位逐漸落實性別工作平等。

表9-3 事業單位辦理各項業務有性別考量之比率

單位：%

項目別	97年	98年	99年	100年	101年	102年	103年	104年	105年	106年	107年	108年
工作分配	39.9	34.8	35.4	30.8	27.8	27.9	23.5	20.1	20.5	21.0	19.5	17.6
薪資給付標準	13.3	14.0	12.1	9.7	9.6	9.3	9.3	8.6	6.5	6.6	5.9	4.9
調薪幅度	5.6	5.9	4.8	4.4	4.6	3.9	3.8	3.8	2.9	3.2	2.6	2.5
員工考核(考績或獎金)	2.2	2.9	2.3	2.1	2.1	2.8	2.5	2.8	2.2	2.2	2.0	1.8
員工陞遷	3.4	3.7	3.3	2.3	2.4	2.6	1.9	2.3	1.8	1.9	1.7	1.4
訓練及進修	3.1	4.0	2.9	2.4	2.5	2.4	2.4	2.2	2.0	2.1	1.1	1.4
資遣員工	1.4	1.9	1.8	1.4	1.3	1.0	1.1	0.8	0.5	1.2	0.6	1.0
員工福利措施	2.1	2.0	2.2	1.7	1.7	1.9	1.5	1.1	1.3	1.6	1.0	1.3
育嬰留職停薪	-	-	-	-	-	6.6	8.8	4.4	6.5	4.5	4.5	4.2
退休權利	-	-	-	-	-	1.4	0.8	1.1	1.1	1.0	0.8	1.0
僱用招募、甄試、進用	-	-	-	-	-	6.1	4.6	4.4	4.6	3.9	3.6	3.0

資料來源：勞動部「僱用管理性別平等概況調查」。

▲108年性別工作平等申訴受理、評議及成立案件人數以女性居多。

108年性別工作平等申訴受理案件有380人(男性44人、女性335人、其他1人)、評議案件263人(男性48人、女性214人、其他1人)、成立案件89人(男性15人、女性73人、其他1人)，受理、評議及成立案件均以女性居多，約占8~9成。

按受理申訴類別觀察，性別歧視之受理、評議及成立案件分別有152人、119人、34人，性騷擾防治之受理、評議及成立案件分別有152人、106人、43人，而工作平等措施較少，受理、評議及成立案件分別有99人、52人、19人。

表 9-4 108 年性別工作平等申訴人數－受理、評議及成立案件

單位：人

申 訴 類 別	受理案件				評議案件				成立案件			
	計	男	女	其他	計	男	女	其他	計	男	女	其他
總 計	380	44	335	1	263	48	214	1	89	15	73	1
性別歧視	152	16	135	1	119	34	84	1	34	13	20	1
按歧視態樣分												
性別	146	14	132	-	115	33	82	-	32	12	20	-
性傾向	3	2	1	-	1	1	-	-	1	1	-	-
性別認同	3	-	2	1	3	-	2	1	1	-	-	1
按歧視類別分												
招募、甄試、進用	18	12	6	-	38	32	6	-	13	13	-	-
分發、配置	11	1	10	-	8	1	7	-	2	-	2	-
考績	4	1	3	-	2	-	2	-	1	-	1	-
陞遷	2	-	2	-	2	-	2	-	-	-	-	-
雇主提供之教育、訓練或其他類似活動	1	-	1	-	1	-	1	-	-	-	-	-
雇主提供之各項福利措施	6	-	6	-	2	-	2	-	1	-	1	-
薪資之給付	8	-	8	-	4	-	4	-	-	-	-	-
退休	1	-	1	-	1	-	1	-	1	-	1	-
資遣	40	-	40	-	25	-	25	-	7	-	7	-
離職及解僱	61	2	58	1	39	1	37	1	7	-	6	1
規定或事先約定因結婚、懷孕、分娩或育兒時，應行離職或留職停薪	20	-	20	-	9	-	9	-	3	-	3	-
性騷擾防治	152	7	144	1	106	3	102	1	43	-	42	1
雇主於知悉職場性騷擾之情形時，未採取立即有效之糾正補救措施	147	5	141	1	104	3	100	1	41	-	40	1
敵意式性騷擾	144	5	138	1	100	3	96	1	39	-	38	1
交換式性騷擾	8	-	8	-	7	-	7	-	2	-	2	-
雇主未訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，或未在工作場所公開揭示	21	2	19	-	13	-	13	-	9	-	9	-
工作平等措施	99	24	75	-	52	11	41	-	19	2	17	-
生理假	19	1	18	-	8	1	7	-	3	-	3	-
產假	12	-	12	-	8	-	8	-	5	-	5	-
產檢假	6	-	6	-	3	-	3	-	1	-	1	-
安胎休養請假	11	-	11	-	7	-	7	-	4	-	4	-
陪產假	4	3	1	-	1	-	1	-	1	-	1	-
育嬰留職停薪	32	12	20	-	20	6	14	-	5	1	4	-
育嬰留職復職	15	5	10	-	8	2	6	-	5	1	4	-
哺乳時間	4	2	2	-	3	1	2	-	-	-	-	-
育兒減少工時或調整工時	2	-	2	-	1	-	1	-	-	-	-	-
家庭照顧假	7	2	5	-	6	2	4	-	-	-	-	-
托兒設施或措施	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

資料來源：勞動部性別統計指標。

說 明：每一申訴案件容許二項以上申訴類別，故細項合計不等於總計。