

初探新冠肺炎疫情對工作影響之性別差異  
-以臺北市為例

111 年 12 月

# 目錄

壹、 前言.....	1
貳、 研究背景及文獻探討 .....	3
一、 我國的新冠肺炎疫情 .....	3
二、 疫情對就業影響的性別差異 .....	5
三、 男女大不同的「居家辦公」 .....	5
四、 文獻小結與提問.....	6
參、 資料來源與研究方法 .....	7
一、 資料說明.....	7
二、 變項說明.....	8
三、 分析方法.....	9
肆、 統計結果發現.....	9
一、 樣本描述統計資料.....	9
二、 男性與女性就業人口比例趨勢變化.....	12
三、 疫情對性別間工作型態之影響.....	14
伍、 結論與討論.....	15
陸、 參考文獻.....	19
柒、 附錄.....	22

## 壹、前言

「各有關醫療機構：根據上級緊急通知，我市華南海鮮市場陸續出現不明原因肺炎，為做好應對工作，請各單位立即清查統計近一周接診過的具有類似特點的不明原因肺炎病人，於今日下午 4 點前將統計表報送至市衛健委醫政醫管處郵箱。

武漢市衛生健康委醫政醫管處 2019 年 12 月 30 日」

一張屬於中國武漢市衛生健康委員會的緊急通知於 2019 年 12 月 30 日在網路上流傳開來(Nomorepipe, 2019)，隨著這個不明原因肺炎病例越來越多，2020 年 1 月 7 日世界衛生組織(World Health Organization, WHO)宣布發現新病毒-「COVID-19 (Coronavirus Disease-2019) <sup>1</sup>」，並於 2020 年 1 月 30 日將疫情列為「國際公共衛生緊急事件(Public Health Emergency of International Concern, PHEIC)」(報導者 The Reporter, 2022)，這時新冠肺炎病毒已逐漸擴散世界各地且持續影響至今，截至 2022 年 12 月 7 日止全球已有 6 億 4 千多萬個確診病例，其中死亡數有 600 多萬<sup>2</sup>，而我國亦已有 800 多萬<sup>3</sup>民眾染疫(衛生福利部疾病管制署，2022)。

新冠肺炎不但影響了人的健康，也對世界的社會、政治、經濟等面向造成衝擊，根據世界銀行(The World Bank)2022 年的「全球經濟展望報告 (Global Economic Prospects)」指出，2020 年受疫情影響導致全球經濟經歷了 80 年來最嚴重的衰退，全球成長率由 2019 年的 2.6%降至負 3.3%，而後雖因疫苗研製看見了疫情終結的曙光，再加上各國施行財政及貨幣寬鬆政策，使 2021 年全球成長率反彈至 5.7%，然病毒對人類社會產生的變化已如蝴蝶效應般擴散。

國際勞工組織(International Labour Organization, ILO)在「世界就業與社會展望：2022 年趨勢」報告中警告病毒的變種將提高勞動市場復甦的不確定性，疫情前的 2019 年全球失業人數為 1.86 億，2022 年失業人數則預期達 2.07 億，且至少到 2023 年，全球的

---

<sup>1</sup> 世界衛生組織最初將病毒命名為「2019 新型冠狀病毒 (Novel coronavirus, 2019-nCoV)」，後於 2020 年 2 月 11 日在記者會上宣布更名為「COVID-19」。

<sup>2</sup> 2022 年 12 月 7 日全球確診病例數為 641,251,228，其中死亡數為 6,638,524。

<sup>3</sup> 2022 年 12 月 7 日我國確診病例數為 8,395,477，其中死亡數為 14,522。

失業人數仍將高於疫情前，顯見疫情對各國勞動市場的打擊；從行業類型來觀察，疫情下雖使遠端、無實體接觸的資訊科技得以被大量發展及運用，促進產業升級，不過也讓需要與人接觸的服務業受創嚴重，以美國為例，2020 年就業人數下降超過 20%，其中服務業的就業人數更下降超過 60%(楊子霆，2021)。另外疫情也重塑了辦公室的定義，為了減少接觸感疫，許多企業與政府機關開始推行「在家工作 (Work From Home)」，知名跨國社群平台 Twitter 甚至於 2022 年 3 月宣布公司 5000 多名員工有「永久在家工作」的選擇權。(楊智傑，2022)

與此同時，有人擔心疫情下受害嚴重的服務業及普遍的居家辦公會不會帶來一波性別不平等。在性別職業隔離下，女性任職服務業比例較多，疫情使服務業失業率大增可能影響女性的就業機會，另服務業要「在家工作」較為困難，亦使女性暴露在被迫離職的環境下，而即使「在家工作」無性別差異，在父權體制下，增加在家時間產生的家務工作可能還是多落在女性肩上，資誠聯合會計事務所 PwC 所公布的「2021 年全球女性工作指數報告 (PwC Women in Work Index 2021)」即指出，疫情對女性工作影響較大，也延長其負擔不平等照顧責任的時間。

我國由於跨境人流物流的提前管制、防疫物資生產分配規劃與公開透明的疫情資訊(楊子霆，2021)，在 2022 年 4 月以前，與世界各國相比，國內確診病例較少，惟整體社會經濟仍受疫情影響。而如前述，疫情對服務業產生的影響較大，而在臺北市批發零售業、住宿餐飲業等服務業比例高於全國(見表 1)，為全國服務業比例最高縣市的情形下，且其中男性任職住宿餐飲業甚或高於女性，疫情對臺北市勞動市場會帶來何種影響？是否和國際趨勢有所不同？為本研究關心的焦點。

表 1 2019 年各行業性別比例-比較全國及臺北市資料(單位：%)

	臺北市(1,198,467)			全國(10,329,019)		
	總計	男	女	總計	男	女
批發及零售業	22.15	11.47	10.68	17.26	8.30	8.97
製造業	12.22	8.96	3.25	28.99	18.27	10.72
金融及保險業	9.58	3.78	5.80	4.13	1.43	2.70
支援服務業及其他服務業	7.71	4.47	3.24	7.69	4.22	3.47
教育服務業	7.55	2.14	5.42	6.11	1.48	4.63

	臺北市(1,198,467)			全國(10,329,019)		
	總計	男	女	總計	男	女
專業、科學及技術服務業	7.47	3.59	3.88	3.58	1.44	2.13
資訊及通訊傳播業	7.14	3.44	3.70	2.49	1.26	1.23
住宿及餐飲業	6.20	3.69	2.52	7.22	3.46	3.76
運輸及倉儲業	4.51	2.67	1.84	4.24	3.20	1.04
公共行政及國防	4.44	1.76	2.68	3.48	1.64	1.84
醫療保健及社會工作服務業	4.40	1.50	2.90	4.29	0.84	3.45
營造業	4.23	3.63	0.60	8.44	7.56	0.89
不動產業	1.25	0.64	0.62	1.04	0.59	0.45
藝術、娛樂及休閒服務業	1.14	0.69	0.45	1.02	0.52	0.50
總計	100.00	52.43	47.57	100.00	54.22	45.78

註：表內百分比可能因四捨五入不等於100；括號內為人數；資料來源：2019年人力運用調查資料(20歲至未滿65歲上週有從事某種工作受訪者)

## 貳、研究背景及文獻探討

### 一、我國的新冠肺炎疫情

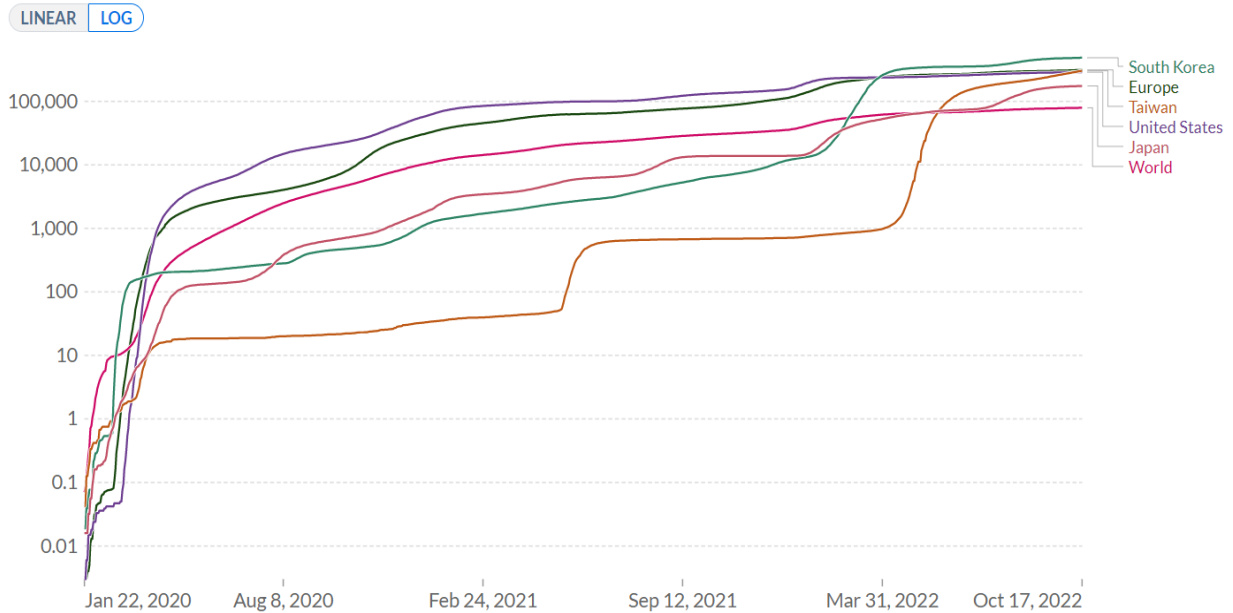
新冠肺炎病毒自2019年12月現跡9個月後，全球已有2000萬人確診，其中美國確診數突破520萬例，相較國外龐大的感染數，我國在政府及民間的共同抗疫下，國內當時僅有486例新冠個案，國內外疫情發展呈現相當不同樣態，雖於2021年5月疫情曾升至三級警戒，但在政府強化相關措施(如餐飲業一律外帶、暫停宗教集會等)及民眾自主防疫減少外出下，病毒的擴散被控制下來，直至2022年4月底確診人數持續以每日萬例以上累積後，國內疫情才步入與病毒共存的廣泛社區感染時期。

臺北市疫情部分，前期因多條傳染鏈集中大臺北地區，加上人口密集度高，大眾交通發達，臺北市及新北市為疫情相較嚴重區域，故企業及政府機關採取彈性及多元上班模式，教育單位或機構亦彈性運用遠距教學方式因應疫情升溫變化；而2022年4月逐漸進入廣泛社區感染期後，確診個案逐漸擴散全國，臺北市確診比例(10.2%)已下降，與人口數占全國比例(10.5%)相當。

# Cumulative confirmed COVID-19 cases per million people

Due to limited testing, the number of confirmed cases is lower than the true number of infections.

Our World in Data



Source: Johns Hopkins University CSSE COVID-19 Data

CC BY

圖 1 我國與國際疫情比較：每百萬人累積確診新冠肺炎病例(Our World in Data, 2022)

表 2 2020 年起 COVID-19 本土確定病例數：縣市別統計

居住縣市	2020-2021 年		2022 年	
	確定病例	百分比	確定病例	百分比
新北市	6935	47.5	1531844	21.4
台中市	207	1.4	863147	12.1
桃園市	802	5.5	794450	11.1
高雄市	94	0.6	771847	10.8
台北市	4873	33.4	727232	10.2
台南市	50	0.3	482315	6.7
彰化縣	274	1.9	339086	4.7
屏東縣	48	0.3	203591	2.8
新竹縣	110	0.8	194829	2.7
苗栗縣	549	3.8	158587	2.2
新竹市	43	0.3	152062	2.1
宜蘭縣	99	0.7	149173	2.1
雲林縣	22	0.2	146331	2.0
基隆市	318	2.2	137410	1.9
南投縣	38	0.3	117034	1.6
花蓮縣	68	0.5	114400	1.6
嘉義縣	32	0.2	106204	1.5
嘉義市	10	0.1	67093	0.9
台東縣	22	0.2	62573	0.9

居住縣市	2020-2021 年		2022 年	
	確定病例	百分比	確定病例	百分比
澎湖縣	5	0.0	22120	0.3
金門縣	0	0.0	17696	0.2
連江縣	4	0.0	3257	0.0
總計	14,603	100.0	7,162,281	100.0

資料來源：衛生福利部疾病管制署網站(<https://sites.google.com/cdc.gov.tw/2019ncov/taiwan>，資料擷取日期 2022 年 10 月 18 日)

我國疫情雖較世界各國輕微，但整體經濟情勢仍受國內外疫情波動影響，連帶牽動就業市場變動，整體失業率雖未超過 4%，惟企業實施無薪假情形時有增加，其中又以住宿及餐飲業、批發零售業占比最高，(中央研究院，2020、2021)；而臺北市勞動市場亦有類似情形，尤在 2021 年疫情三級警戒時，因外出用餐人數變少、民眾減少出門消費，衝擊內需相關產業營收，業者減班休息頻率增加，而對就臺北市業市場帶來衝擊(黃暖雲，2021、2022)。

## 二、 疫情對就業影響的性別差異

國外資料指出疫情將加劇性別與社會經濟的不平等。因職業性別隔離的存在，使得疫情對男女造成的經濟影響也非均質分布，依據國際勞動組織統計，相較男性，有更多女性從事住宿餐飲業、批發零售業等嚴重受疫情影響的行業，另因疫情得以加速發展的無接觸、自動化服務等相關科技產業從業人員則大部分為男性，都擴大了就業市場的性別差距(顏詩怡，2020)。

而亦有報導指出疫情為女性帶來的經濟衝擊比男性更劇烈。疫情下許多學校關閉使身為母親的女性要負擔照顧小孩的責任，部份女性需要暫時請假不上班甚或就此辭職離開就業市場(陳怡均，2021)，而職涯中斷對女性將造成長遠的負面影響，因女性重返工作崗位後，通常薪資或職位都比較低(PwC Taiwan，2021)。

## 三、 男女大不同的「居家辦公」

為減少染疫風險，疫情期間世界各地企業或政府機關開始推行居家辦公，與此同時學校也紛紛關閉，在無論國家發展程度如何，女性都有較高比例為家庭主要照顧者(陳立寧，2020)的情形下，當孩子不能去學校只能在家時，許多女性會選擇留在家裡邊工作邊

照顧小孩；而當女性選擇居家辦公，也代表相較於男性同事，其與主管相處時間變少，工作表現較不容易被看見，這將影響女性的職涯發展(Joanna Partridge, 2021)。

而若父母親皆在家工作，一篇研究指出英國在封城期間，相較於父親，母親花更多時間在家務和照顧工作上(Kayleigh Bateman, 2021)，另美國南加州大學針對雙薪家庭進行的調查則顯示有 44%的女性表示自己在疫情下獨立擔負起照顧小孩的責任，男性僅約占 14%(Jenesse Miller, 2020)；上述資料皆說明了家務分工的不平等讓居家辦公在性別下存在不同面貌，對女性而言，居家辦公不只是工作場域的更換，也意味著家務從晚上延長到了白天，更難取得工作與家庭的平衡。

#### 四、文獻小結與提問

透過上述國外文獻可以發現，疫情對就業及工作模式帶來的影響有性別上的差異：從就業方面來看，因女性從事需與人接觸的服務業的比例較高，而此種服務業如住宿餐飲業又受疫情影響較深，營業額的下降使雇主縮減人力而使較多女性面臨失業危機；又為了減少染疫風險，大規模的封城措施影響了民眾的工作模式，居家辦公比例的增加讓原本就性別不平等的家務分工更加惡化，女性需要做家務的時間變長了，學校的關閉也加重女性的照顧責任，甚或因此暫時離開職場。綜上所述，從國外經驗來看，疫情似乎對女性有較負面的影響。

而國內客觀疫情發展與國外殊異，在 2022 年 4 月進入社區感染期前，除 2021 年 5-7 月三級警戒期間，其餘大致為疫情平穩期，確診人數零星，惟民眾防疫意識強，群眾行為受疫情影響「自主封城」，自動減少外出頻率，再加上政府推動禁止餐飲內用措施，讓住宿餐飲業、批發零售業等受到不小衝擊；又臺北市男性任職這些受疫情影響較深的服務業的比例反較女性高，在此背景下，疫情會不會為臺北市男性帶來負面影響而呈現與國外社會不同的現象？

在疫情帶來工作模式改變方面，臺北市曾經歷學校全面停課採遠距教學時期，疫情趨緩時仍採有確診學生即停班停課措施，不能去學校的孩童在家需要人力照顧，在照顧責任仍多落於女性的社會脈絡下，疫情會不會讓較多女性選擇在家工作讓家務分工更加失衡？



綜合以上，並考量可分析資料的限制，以下提出本研究的研究假設：

- 1、臺北市民就業比例的變動與疫情相關，因男性任職住宿餐飲業、批發零售業等受疫情衝擊較大產業的比例較高，而讓疫情對男性就業有較負面影響，臺北市男性就業比例在疫情後有下降趨勢。
- 2、臺北市民疫情期間在家工作比例有性別差異，其中女性在家工作比例較高，男性比例較低。

## 參、資料來源與研究方法

### 一、資料說明

為了解新冠疫情對民眾工作影響的最新發展，探究當中是否具性別差異，本研究利用 2017 年 1 月至 2022 年 8 月<sup>4</sup>臺北市政府(以下簡稱北市府)市政議題民調資料進行研究，再輔以「人力資源調查」及「人力運用調查」資料相互檢證結果穩定性。

北市府市政議題民調每月約執行 1 次，抽樣方式以 CATI 系統內建的臺北市住宅資料庫為母體，作系統尾數 2 碼隨機代換進行抽取，訪問方式為電話訪問，訪問時間多在平日晚間 6 點半至 10 點左右；資料處理方面，本研究將每月調查資料合併為年資料，再以當年 12 月臺北市人口資料以無母數卡方檢定及「多變數反覆加權法」(raking) 針對性別、年齡及戶籍地等 3 項變數進行加權，使調查樣本比例分佈符合母體結構，本文統計結果即採用加權資料進行分析。

「人力資源調查」為我國重要的勞動調查，透過面對面訪問，按月蒐集與民眾就業相關的各項基本資料；而「人力運用調查」則為「人力資源調查」其中 1 個調查月份的附帶調查，其問卷內容較為深入，包含詢問受訪者工作收入、對工作之期望等，另若有影響勞動狀況之突發或重大事件亦會增加至人力運用調查問卷中，以瞭解國內人力資源受影響程度，例如 2021 年「人力運用調查」即增加詢問居家上班相關問題。

在分析範圍部分，「工作年齡人口」(Working age population)一般指稱 15-64 歲的人，而北市府市政民調訪問對象為 18 歲以上設籍臺北市民眾，未包含 15-17 歲者，又考

---

<sup>4</sup> 107、109 年自辦調查次數分別為 8 次及 7 次，111 年資料則僅至 8 月止，故上述 3 年樣本數較少。

量年輕受訪者工作兼職比例較高，受疫情影響情形與從事全職工作者不同，為減少對研究結果之干擾，將分析範圍設定為 20-64 歲有工作的民眾。

## 二、變項說明

### (一) 市政議題民意調查資料

本研究聚焦在疫情下「就業人口比例」及「工作型態變化」的性別差異等兩大主題。在「就業人口比例」部分，因每期民調皆會詢問受訪者的職業，這裡利用職業變項判斷民眾「是否就業」並進行計算，回答「軍公教人員、中小企業老闆、私部門企業負責人、私部門管理階層及專業人員、私部門職員、私部門勞工、農林漁牧」者定義為「有工作者」，表示自己為「學生、家管、失業待業、退休」者則歸類為「無工作者」，之後再進行比例計算。

在「工作型態變化」方面，北市府民調於 2021 年 1 月、8 月及 2022 年 5 月曾詢問受訪者「有沒有因為疫情變成在家上班？」，因市政民調目的之一為即時掌握民眾生活脈動，故此題隨疫情變化調整詢問方式，3 次調查題目均略有不同：2021 年 1 月題目為「請問過去一年，您有沒有因疫情的關係變成在家上班？」；2021 年 8 月題目為「請問過去 3 個月，您有沒有因為疫情的關係變成在家上班？」；2022 年 5 月調查題目為「今年 4 月之後國內感染新冠肺炎的人數持續增加，請問您有沒有因為這波疫情的關係變成在家上班？」。本研究將以此題為分析標的，觀察疫情下工作型態變化及其是否具有性別差異。

### (二) 「人力資源調查」及「人力運用調查」資料

利用 2017-2021 年<sup>5</sup>「人力資源調查」中的「上週你有沒有在做工作」該題資料來進行「是否就業」的判斷，若受訪者回答「從事某種工作」即定義為「有工作者」，回答其他選項者則歸為「無工作者」，其後再進行就業人口比例計算。在「工作型態變化」部分，則利用 2021 年「人力運用調查」的「你是否因疫情而遠距工作或居家上班？」來判別民眾工作型態是否曾因疫情改變。

---

<sup>5</sup> 2021 年已為最新釋出資料，2022 年資料尚在蒐集及整理階段，故相較北市府民調資料少了 1 個調查比較年份。

由上述資料及變項說明可知，「北市府市政議題民意調查」與「人力資源/運用調查」無論在調查方法、訪問時間、調查工具等均具差異，測量變項的問卷題目亦有問法上的不同，兩者分析數據定有差距，資料庫間的相互檢證僅為確認在疫情時時變化下，發現之趨勢是否具信度，減少將偶發情形認為普遍現象的機率。

### 三、 分析方法

「性別差異」為本研究探討之焦點議題，且除性別變項外，其他使用變項亦均為類別變項，故後續分析除呈現描述統計結果外，為了解分析變項各年度間變化是否存在顯著性別差異，亦將進一步使用卡方檢定<sup>6</sup>以探究變項間之關係。

### 肆、 統計結果發現

為呈現疫情對研究主題帶來的可能影響，表格部分將以顏色區分疫情前(白底)與疫情後(灰底)數據；資料陳述部分，除依年說明外，將以 2019-2020 年增減及 2017-2019 年、2020-2022 年間的變化情形為重點，凸顯疫情前後變動，釐清數據間差異是否與疫情相關。

#### 一、 樣本描述統計資料

以下將分性別說明，以便與研究結果進行對話，另本研究以北市府市政議題民調資料為主，人力資源或人力運用調查資料為輔，故以下表格若無特別註明資料來源，即為使用北市府民調資料的分析結果。

在 20-64 歲有工作的男性中，以年齡來看，以 35-39 歲、40-44 歲的占比較高(13.3%-17.6%)，兩個年齡層加總在各年中均約有三成；教育程度以大學畢業者最多(43.4%-45.4%)，碩士以上學歷者(20.4%-28%)居次；職業方面，「私部門管理階層及專業人員」在各年中約占三成五(34%-36.4%)，比例最高，其次為「私部門職員」(23.7%-28.9%)及「私部門勞工」(17.9%-21.5%)，另「中小企業老闆」、「私部門企業負責人」總計約在一成上下。

---

<sup>6</sup> 若卡方值達到顯著水準，則續以邦佛洛尼校正法(Bonferroni correction)進行「事後比較」，找出有可能存在顯著差異的組別，排除差距屬隨機誤差的結果，此部分詳細結果請見附錄，故文中若提及兩者相較具顯著差異即為進行事後比較結果。

進一步觀察疫情前後變項的變化，可發現碩士學歷所占比例於疫情後增加約 3-4 個百分點，相較疫情前比例持平狀態變動幅度較高，高中職所占比例則於疫情後逐年降低；職業部分，軍公教人員比例在疫情前後均維持八成左右範圍，符合一般公職人員工作受疫情影響較小的想像，而屬「私部門管理階層及專業人員」占比從 2020 年的 36.2% 逐年減少至 2022 年的 34%，「私部門職員」所占比例則從 2020 年的 25.6%，漸增至 2022 年的 28.9%，兩者變動幅度均大於疫情前。

表 3 20-64 歲男性樣本描述統計(單位：%)

	2017 年	2018 年	2019 年	2020 年	2021 年	2022 年
年齡						
20-24 歲	3.5	3.2	4.1	3.1	5.7	3.9
25-29 歲	11.2	10.1	10.5	8.7	10.7	10.5
30-34 歲	14.0	12.9	12.9	13.3	10.9	10.7
35-39 歲	16.7	16.7	16.8	17.6	14.7	14.1
40-44 歲	13.3	13.3	13.8	15.1	14.8	15.6
45-49 歲	13.4	12.9	12.7	12.1	13.7	15.0
50-54 歲	10.7	12.7	11.4	11.9	11.1	12.0
55-59 歲	10.5	11.0	10.5	11.3	10.5	10.2
60-64 歲	6.8	7.3	7.3	7.0	7.9	7.9
教育程度						
國小及以下	0.9	1.1	0.8	0.6	0.5	1.0
國中	3.5	3.3	3.3	2.5	2.9	2.9
高中職	16.9	16.2	16.4	14.8	14.3	12.2
專科	14.6	13.4	12.7	13.8	13.5	12.5
大學	43.6	44.7	45.4	43.9	44.7	43.4
碩士(研究所)以上	20.4	21.1	21.4	24.4	24.0	28.0
未回答	0.2	0.2	0.1	0.0	0.1	0.1
職業						
軍公教人員	7.7	8.5	8.1	8.5	7.7	7.8
中小企業老闆	6.9	8.4	8.2	7.2	5.3	6.8
私部門企業負責人	5.7	5.6	2.8	3.1	3.5	2.3
私部門管理階層及專業人員	36.1	34.2	36.4	36.2	34.9	34.0
私部門職員	25.6	23.7	25.1	25.6	27.1	28.9
私部門勞工	17.9	19.1	19.1	19.1	21.5	20.1
農林漁牧	0.2	0.5	0.3	0.3	0.1	0.1
樣本數	(3119)	(2395)	(3596)	(3330)	(1894)	(1908)

註：括號內為人數

在女性部分，從年齡及教育程度來看，以 35-39 歲、40-44 歲者及大學以上學歷者就業比例較高；職業方面，「私部門職員」占比最高，在 39.7%-44.9%間，其次為「私部門管理階層及專業人員」，比例為 21.4%-28.3%，較男性低一成左右，約可見玻璃天花板(glass ceiling)現象，另「中小企業老闆」、「私部門企業負責人」合計在 6.6%-4.4%間，亦低於男性。

進一步觀察疫情前後變化，大學畢業者比例大致呈現疫情初期下降而後逐年上升趨勢，碩士以上學歷者則由占比持平，疫後轉為上下波動情形，整體變動與男性持續漸增走向略有差異；職業部分，「私部門管理階層及專業人員」由 2019 年的 28.3%減至 2022 年的 21.4%，與疫情前相較呈現下降趨勢，亦為 2017-2022 年間之低點，而「私部門職員」比例則自疫情前 1 年的 40.7%增加 4.2 個百分點至 44.9%，兩種職業比例變化趨勢雖與男性相似，惟女性之增降幅均高於男性，整體變動較大。

表 4 20-64 歲女性樣本描述統計(單位：%)

	2017 年	2018 年	2019 年	2020 年	2021 年	2022 年
年齡						
20-24 歲	5.3	3.6	4.3	4.2	3.4	4.3
25-29 歲	9.1	10.6	10.8	11.7	11.7	10.4
30-34 歲	13.4	13.1	12.4	11.9	11.8	12.4
35-39 歲	16.5	16.7	15.2	13.2	14.9	14.4
40-44 歲	15.2	17.9	17.0	16.2	17.4	16.4
45-49 歲	13.9	13.9	13.5	15.0	13.0	13.9
50-54 歲	13.4	11.4	13.1	12.6	13.9	12.1
55-59 歲	7.9	8.4	8.9	9.1	9.1	9.8
60-64 歲	5.3	4.4	4.7	6.0	4.8	6.4
教育程度						
國小及以下	0.9	0.9	0.9	0.5	0.4	0.4
國中	1.8	1.8	1.5	1.9	1.2	1.5
高中職	16.1	14.5	14.1	13.7	11.3	12.7
專科	16.1	15.5	14.6	16.2	14.4	12.8
大學	47.5	49.4	50.9	48.9	50.8	52.9
碩士(研究所)以上	17.4	18.0	17.8	18.6	21.6	19.6
未回答	0.1	0.0	0.1	0.2	0.4	0.1
職業						

	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年
軍公教人員	11.3	12.6	11.9	11.6	11.9	12.9
中小企業老闆	3.4	3.5	2.9	3.9	2.9	3.3
私部門企業負責人	3.2	2.8	1.7	2.4	2.0	1.1
私部門管理階層及 專業人員	25.1	24.4	28.3	25.2	24.7	21.4
私部門職員	41.9	40.9	40.7	39.7	42.0	44.9
私部門勞工	15.0	15.8	14.4	17.2	16.5	16.4
農林漁牧	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.0
樣本數	(2515)	(1983)	(3083)	(2797)	(1638)	(1688)

註：括號內為人數

## 二、 男性與女性就業人口比例趨勢變化

表 5 顯示 2017-2022 年臺北市 20-64 歲整體就業人口比例約在七成上下(69.7%-72.7%)，在男性方面，就業比例在 79.2%-81.7%間，卡方檢定顯示各年比例無明顯差異，女性部分，就業比例介於 60.8%-65.6%，比例變化在疫情初期略為下降而後逐年增加，與調查年份呈現顯著相關。綜合來說，男性就業無明顯變化，女性就業比例則隨時間增加，是否受新冠肺炎疫情影響，因女性就業比例本就有隨時間緩慢上升趨勢(張晉芬，2017)，故尚無法判斷此增加情形屬自然上升範圍還是受疫情影響所致。

在就業比例性別差距部分，臺北市女性就業比例普遍低於男性，而隨女性就業比例逐年增加，兩者差距亦逐漸縮小至 2022 年的 13.6 個百分點。進一步利用兩個樣本比例檢定比較<sup>7</sup>各年間性別差距是否具顯著差異，結果為 2017 年與 2022 年及 2021 年與 2022 年兩種組合具顯著差異，顯示疫情後就業比例的性別差異確有縮小。

表 5 臺北市 20-64 歲就業人口比例(單位：%)

	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年
總計	70.2	69.7	71.9	71.2	72.7	72.5
男	80.2	79.2	81.7	81.5	81.0	80.5
女	60.8	60.8	63.1	61.9	64.9	66.9
性別差距	19.4	18.4	18.6	19.6	16.1	13.6

註：整體樣本卡方值=20.663，df=5，p<.01；男性樣本卡方值=10.283，df=5，p<.1(.068)；女性樣本卡方值=21.925，df=5，p<.01。

<sup>7</sup> 表 5 的完整表格(包含卡方檢定事後比較及兩個樣本比例檢定結果)請見附錄的附表 2。

續以人力資源調查資料進行討論，由於此調查屬全國性調查，有臺北市外其他縣市資料，為探究臺北市就業人口性別差距的相對大小，了解性別不平等程度，這裡將同時呈現全國資料進行比較。

由表 6 得知，在臺北市部分，無論男女其就業比例均與調查年份相關，從數字來看，疫情前男女就業比例均無太大變化，疫情後男性就業比例顯著下滑，從 2020 年的 75.3% 減少 1.7 個百分點至 2021 年的 73.6%，而女性就業比例雖亦有下降，但變動幅度小於男性，結果與利用市政議題民調資料所作分析有所差異，待 2022 年調查資料釋出可再觀察。性別差距部分，2018 年後男女就業比例逐年縮小，疫情後差距減少情形更為明顯，趨勢與使用北市府民調分析結果相同。

在全國資料部分，疫情前後可能因我國疫情相較他國輕微，對產業影響小，整體就業人口比例變動不大；若以性別觀察，無論男女於疫情後就業比例皆有些微下滑，且下滑幅度相同，同為 0.9 個百分點，與臺北市男性比例下滑較多的情形不同；就業比例性別差異部分，雖大致呈現逐年減少趨勢，惟整體縮小幅度少，不似臺北市明顯，疫情後差異甚為持平狀態，亦與臺北市情形不同。

表 6 臺北市與全國 20-64 歲就業人口比例比較(單位：%)

臺北市	2017 年	2018 年	2019 年	2020 年	2021 年
總計	65.8	66.1	67.0	67.6	66.4
男	74.0	74.5	74.7	75.3	73.6
女	58.3	58.3	59.8	60.4	59.8
性別差距	15.6	16.2	15.0	14.9	13.9
全國(未含臺北市)	2017 年	2018 年	2019 年	2020 年	2021 年
總計	68.1	68.8	69.8	69.9	69.0
男	76.7	77.2	78.0	77.9	77.0
女	59.0	59.9	61.2	61.6	60.7
性別差距	17.7	17.3	16.8	16.3	16.3

- 註：1. 臺北市：整體樣本卡方值=32.408，df=4，p<.001；男性樣本卡方值=34.330，df=4，p<.001；女性樣本卡方值=28.403，df=4，p<.001。  
 2. 全國：整體樣本卡方值=468.567，df=4，p<.001；男性樣本卡方值=161.167，df=4，p<.001；女性樣本卡方值=373.944，df=4，p<.001。  
 3. 資料來源：2017-2021 年人力資源調查。

### 三、 疫情對性別間工作型態之影響

2021 年 1 月疫情平穩，除了零星個案與部立桃園醫院群聚案外，此前本國已約 8 個多月無確診個案，累積確診人數僅約 800 多名，由表 7 可知多數市民當時照常出勤沒有改變，有在家上班經驗的在二成上下，而相較男性，女性在家上班比例稍高但差距不大，卡方檢定亦無顯著差異，表示工作型態與性別間未存在相關性。2021 年 8 月，臺北市疫情正從 4 月三級警戒逐漸緩和，此次在家上班比例較同年 1 月大幅提高，顯見疫情的影響，其中 54.4% 男性表示在過去 3 個月間曾在家上班，女性則有 60.4%，女性比例較高且性別差距有增大情形，惟卡方檢定結果顯示工作型態與性別間仍無相關。至 2022 年 5 月政策採與病毒共存模式病例大量累積，北市府民調再次詢問市民工作型態有無改變，分別有 44.2% 男性及 49.6% 女性表示變成在家上班，卡方檢定結果顯著，進一步事後比較，發現具顯著性別差異的為「完全在家上班」者，惟該分類樣本少誤差較高，但此結果讓我們觀察到就臺北市來說，因在家工作情形普遍，性別差異可能較小，但若區分強度，則有女性占比較高現象。

整體而言以上述結果來看，臺北市女性在家上班比例在疫情各階段均高於男性，但男性亦有相當比例居家辦公，兩者差距不若預期大，女性僅在「完全在家上班」部分比例顯著高於男性。

表 7 臺北市疫情下 20-64 歲人口工作型態的性別差異(單位：%)

	2021 年 1 月		2021 年 8 月		2022 年 5 月	
	男	女	男	女	男	女
完全在家上班	2.5	1.3	17.9	18.9	4.6	10.5
部分在家上班	16.0	19.0	36.5	41.5	39.6	39.1
照常出勤無改變	79.6	77.5	43.4	37.4	51.2	48.6
本來就在家上班	2.0	2.3	2.3	2.2	4.6	1.8
樣本數	(407)	(311)	(274)	(265)	(285)	(220)

註：1、2022 年 5 月調查選項除表格已列內容外，尚有「沒有，本來就部分出勤、部分在家上班沒有改變」，為利比較分析，將其列入「沒有，照常出勤沒有改變」選項計算。

2、2021 年 1、8 月資料卡方檢定未達顯著，2022 年 5 月資料：卡方值=9，df=3， $p < 0.05$ 。

3、括號內為人數。



接著再以 2021 年 10 月的「人力運用調查」瞭解及比較臺北市與全國遠距或居家上班情形及其是否具性別差異。從表 8 可知，臺北市採遠距或居家上班的比例(47.5%)明顯高於全國(15.1%)<sup>8</sup>，從性別分布觀察，無論臺北市或全國，女性遠距或居家上班比例均高於男性，惟兩者差距有所不同，臺北市男女差距為 11.6 個百分點，高於全國的 6.4 個百分點。

綜合北市府民調與人力運用調查結果，可發現臺北市女性在家工作比例均高於男性，但進一步卡方檢定結果卻相異，可能因兩種調查問法不同所致；北市府民調除 2021 年 1 月外，其他兩次皆於確診數快速累積時詢問民眾在「該段期間」上班型態有無變化，在疫情嚴峻下企業及政府為維持運作，居家辦公模式有較大機率為規定而非選擇，可能稀釋性別解釋力，男女有別僅表現在居家辦公的程度上；人力運用調查部分則詢問有疫情以來工作模式的變化，觀察時間長，民眾除強制亦有視需求選擇居家上班的空間，可能較可觀察出性別影響力。

表 8 臺北市與全國 20-64 歲人口遠距/居家上班情形比較 (單位：%)

	臺北市			全國(未含臺北市)		
	男	女	總計	男	女	總計
有遠距或居家上班	41.7	53.3	47.5	12.2	18.6	15.1
沒有遠距或居家上班	58.3	46.7	52.5	87.8	81.4	84.9
樣本數	(918)	(911)	(1829)	(10777)	(9087)	(19864)

註：1. 臺北市：卡方值=24,786，df=1，p<.001；全國：卡方值=155.101，df=1，p<.001。

2. 資料來源：2021 年人力運用調查(調查月份：10 月)。

## 伍、結論與討論

### 一、臺北市就業比例性別差距普遍較全國少，且疫情後有明顯縮小趨勢

經過上面的統計分析，從 2017-2021 年人力資源調查資料可知，相較全國，臺北市 20-64 歲就業比例的性別差距普遍較小，且在疫情後差距持續縮短，用北市府民調資料分析亦

<sup>8</sup>另新北、桃園、臺中、臺南、高雄等其他五都採遠距或居家上班比例分別為 31%、15%、15.4%、12.3%、8.7%，其中全國三級警戒期間，新北市同臺北市皆為疫情嚴重區域，惟臺北市居家上班比例仍高於新北市 16.5 個百分點，顯見疫情下臺北市民工作型態有相當程度的變動，也代表相較其他縣市，對臺北市而言，工作型態改變對民眾生活影響是更重要的議題，值得進一步探討與研究。

可觀察到同樣趨勢，說明在就業的性別平等上，臺北市勞動市場表現較全國整體為佳，疫情後甚有男女差距明顯減小趨勢，與國外資料指出疫情不利女性就業與職涯發展、就業市場的性別差距將會擴大的觀察結果有所不同。

進一步探討性別差異縮小的原因，從北市府民調資料來看，女性就業比例有逐年增加趨勢，且疫情後增幅加大，男性就業比例則無顯著變動，而人力資源調查資料則顯示男性就業比例於疫情後顯著下降，兩種資料得出之趨勢不同<sup>9</sup>，本文研究假設 1「疫情對臺北市男性就業有較負面影響，男性就業比例在疫情後有下降趨勢」未能獲得穩定實證結果。

若原因偏向與女性就業比例增加有關，整體來看，我們應要為女性工作機會增加感到高興，臺北市性別平等進程在疫情下仍有別於國外趨勢呈現正向發展，惟在這看似美好的景象下存在著一絲隱憂：在前面的描述統計中，疫情後女性為「私部門管理階層及專業人員」的比例逐年降低(從 2019 年的 28.3% 降至 2022 年的 21.4%)，「私部門職員」比例則逐年增加(從 2019 年的 40.7% 增至 2022 年的 44.9%)，故雖看似有工作的女性變多、就業市場對女性越來越友善，但實質上平均薪資可能卻是下降的<sup>10</sup>，甚或落入非典型工作中，就業不穩定的風險擴大，反而增加了女性工作貧窮化的機率(林宗弘等，2011)，這時我們就要對女性就業比例增加有助性別平等這個推論打上問號了。

而若差距縮小原因較偏向與男性就業比例減少相關，除需關注男性間就業不平等情形，亦要留意職業性別隔離在後疫情時代可能使性別就業比例差距又有擴大的可能。根據本研究描述統計，在有工作的 20-64 歲男性中，疫情後碩士以上學歷者比例逐漸提高，高中職學歷者比例則較疫情前明顯降低，再從文獻資料可知，疫情加速了無接觸、遠端服務等科

---

<sup>9</sup> 北市府民調為電話訪問，推論母體是所有可用市話訪問接觸到的臺北市民；人力資源調查的資料蒐集方法是以戶籍資料進行分層二階段隨機抽樣的面對面訪問，推論母體為設籍臺北市的市民，兩種調查雖皆可推論至「全體臺北市民」，惟從推論母體觀察，兩種調查「可實際接觸到之臺北市民」略有不同，若再考量調查執行方式對「可實際接觸到之臺北市民」的限制(例如在電訪調查中，男性拒訪率較高，最後可訪問到的受訪者會比理論上範圍小)，兩種推論母體代表的「全體臺北市民」實質上有更大的差距，此可能也讓兩種資料在同一主題的分析上有不同的結果。

<sup>10</sup> 從 2021 年 7 月勞動部的職類別薪資調查來觀察，以工業及服務業受雇員工經常性薪資為例，專業人員為 58,852 元，技術員及助理專業人員為 45,726 元，皆高於事務支援人員的 35,658 元、基層技術工及勞力工的 27,536 元；而本府民調職業分類的「私部門管理階層及專業人員」接近前述專業人員、技術員及助理專業人員，「私部門職員」則接近事務支援人員、基層技術工及勞力工之定義，由此推論，「私部門管理階層及專業人員」比例的降低及「私部門職員」比例的增加可能會拉低女性的平均薪資。

技發展，這些新興產業所需人力多為高學歷者，且曾受過相關學科訓練者男性比例較高，疫情導致的產業結構變動可能讓教育程度為高中職以下的臺北市男性就業狀況日益嚴峻，與此同時，若求學時期女性就讀理組比例仍大幅低於男性<sup>11</sup>，會使女性不易參與疫情下的這些新興科技產業，將不利臺北市未來的性別平等發展。

綜合前述討論，就業比例的性別差距縮小無論偏向何種原因都應抱持戒慎恐懼的心態，持續推動性平工作，讓性別平等的進步非僅表現在數字上，而是真的能讓民眾能感受得到。

## 二、臺北市疫情期間居家辦公比例明顯高於全國，其中女性比例皆高於男性，惟男性亦有相當比例居家辦公，兩者差距不若預期大

人力運用調查結果顯示，臺北市整體居家辦公比例(47.5%)明顯高於全國(15.1%)，兩者差距達 32.4 個百分點，可能與受臺北市於 2021 年曾經歷疫情三級警戒，企業及政府機關必須強制推行居家辦公來維護員工生命安全及維持組織運作有關；在居家辦公的性別差異部份，無論是北市府 3 次民意調查或是人力運用調查，女性比例皆高於男性，進一步比較有無顯著差異，北市府民調結果可能受限訪問時間點和題目問法，在家上班比例與性別大致無相關，僅於 2022 年 5 月調查中女性「完全在家上班」比例顯著高於男性，而人力運用調查結果則顯示居家辦公比例有顯著性別差異，女性在家工作的比例明顯高於男性，故研究假設 2「臺北市民疫情期間在家工作比例有性別差異，其中女性在家工作比例較高，男性比例較低」亦未能有穩定結果，由於疫情變化牽動整體社會運作，從組織到個人行為都受其影響，居家辦公與性別的關係可能也在疫情的各個階段有不同樣貌。

又或者臺北市在女性、男性居家辦公比例皆較高情形下，觀察家務分工情形可能更可看見性別的作用力及影響力，同時也更具意義。國外疫情嚴峻封城期間皆需待在家裡，不論父母親居家辦公比例皆高，一份由非政府組織 Lean In 在美國所做的調查發現，美國女性每週平均比男性多花 7.4 小時照顧小孩、7 小時處理家務(陳立寧，2020)，呈現父母雙方同在居家辦公的狀況下，性別間家務分工的極度分配不均，不過亦

---

<sup>11</sup> 根據教育部 2021 年統計處資料，該年就讀「工程及工程業」學門的男性為 28,438 人、女性為 4,791 人，就讀「資訊統訊科技」學門的男性為 10,084 人、女性為 4,173 人，呈現女性大幅低於男性情形。

有研究指出，透過在家工作這種彈性上班模式，可增加與配偶、孩子相處的時間，有助夫妻與親子關係增進和維持(Nur Afiqah Akmal Abdullah et al., 2020)，可見居家辦公有其正面及負面的效果。而以上皆為在國外社會脈絡下所進行的研究，國內狀況尚未可知，故若能知曉疫情期間國內或臺北市民眾在居家辦公下的生活與家務分工狀況，將有助更深入且更完整了解疫情對臺灣社會性別平等的影響。另臺北市在居家辦公比例普遍較高的情形下，也意味著有更多民眾可能面臨家務與工作蠟燭兩頭燒、家庭暴力等議題，政府可多關注此現象並給與支持，促進性別平等，讓市民的生活能更幸福。

## 陸、參考文獻

- Nomorepipe(2019, 12月31日)。[問卦] 武漢疑爆發非典型肺炎冠狀病毒群聚感染。Ptt 批踢踢實業坊。<https://www.ptt.cc/bbs/Gossiping/M.1577730263.A.177.html>
- 中央研究院(2020, 12月16日)。2021年臺灣經濟情勢總展望—大疫狂流中的璀璨明珠。中央研究院新聞稿。<https://www.sinica.edu.tw/ch/news/6742>
- 中央研究院(2021, 12月22日)。2022年臺灣經濟情勢總展望—復甦延續但通膨風險升溫。<https://www.sinica.edu.tw/ch/news/7052>
- 中央研究院(2021, 8月28日)。2021年臺灣經濟情勢總展望之修正—景氣持續增溫。中央研究院新聞稿。<https://www.sinica.edu.tw/ch/news/6913>
- 林宗弘、洪敬舒、李健鴻、王兆慶、張烽益(2011)。崩世代：財團化、貧窮化與少子女化的危機。台灣勞工陣線。
- 林雨佑、楊惠君、林慧貞、陳潔、楊智強、嚴文廷、曹馥年、張詩芸、洪琴宣、陳思樺、許佳琦(2022年, 8月10日)。【不斷更新】COVID-19大事記：從全球到台灣，疫情如何發展？。報導者 The Reporter。<https://www.twreporter.org/a/2019-ncov-epidemic>
- 張晉芬(2017)。性別平等了嗎？男性和女性受僱者薪資差距解析。載於李宗榮、林宗弘(主編)，未竟的奇蹟：轉型中的台灣經濟與社會(頁159-187)。中央研究院社會所。
- 教育部統計處(擷取於2022, 11月21日)。109學年畢業生人數前10大學門-按性別分。109學年大專校院畢業生概況。<https://stats.moe.gov.tw/statedu/chart.aspx?pvalue=35>
- 陳立寧(2020, 8月19日)。「防疫女力」的困境：職業婦女在家工作=工作、家務「兩輪班」。The News Lens 關鍵評論網。<https://www.thenewslens.com/article/139388/fullpage>
- 陳怡均(2021, 1月3日)。歐洲：疫情衝擊女性就業。工商時報。<https://ctee.com.tw/bookstore/world-news/394835.html>
- 勞動部(擷取於2022, 11月20日)。職類別薪資調查動態查詢。勞動部。<https://pswst.mol.gov.tw/psdn/>
- 黃暖雲(2021, 4月26日)。臺北產經動態分析(2020Q4)。臺北產經資訊網。[https://www.taipeiecon.taipei/article\\_cont.aspx?MSid=1126037370072042022&MmmID=1205&CatID=120501](https://www.taipeiecon.taipei/article_cont.aspx?MSid=1126037370072042022&MmmID=1205&CatID=120501)
- 黃暖雲(2022, 4月14日)。臺北產經動態分析(2021Q4)。臺北產經資訊網。[https://www.taipeiecon.taipei/article\\_cont.aspx?MSid=1162347301253221552&MmmID=1205&CatID=120501](https://www.taipeiecon.taipei/article_cont.aspx?MSid=1162347301253221552&MmmID=1205&CatID=120501)
- 黃暖雲(2022, 9月27日)。臺北產經動態分析(2022Q2)。臺北產經資訊網。[https://www.taipeiecon.taipei/article\\_cont.aspx?MSid=1163721627450051217&MmmID=1205&CatID=120501](https://www.taipeiecon.taipei/article_cont.aspx?MSid=1163721627450051217&MmmID=1205&CatID=120501)

- 楊子霆(2021)。要錢？要命？COVID-19 對經濟的衝擊。COVID-19 的人文社會省思。  
<https://covid19.ascdc.tw/essay/177>
- 楊智傑(2022, 7月19日)。居家辦公成趨勢！美加州人口外移「甜甜圈效應」掏空矽谷。  
今日新聞 NOWnews。 <https://www.nownews.com/news/5876100>
- 資誠聯合會計師事務所(2021, 3月8日)。2021 全球女性工作指數報告 新冠疫情加重女性育兒及家務負擔 加快女性離職速度。資誠聯合會計師事務所 PwC Taiwan。 <https://www.pwc.tw/zh/news/press-release/press-20210308.html>
- 臺北市政府民政局(擷取於 2022, 10月15日)。臺北市各行政區最新月份人口數及戶數。臺北市政府民政局-公開資訊-統計資料。 [https://ca.gov.taipei/News\\_Content.t.aspx?n=8693DC9620A1AABF&sms=D19E9582624D83CB&s=EE7D5719108F4026](https://ca.gov.taipei/News_Content.t.aspx?n=8693DC9620A1AABF&sms=D19E9582624D83CB&s=EE7D5719108F4026)
- 衛生福利部(2021, 6月11日)。強化 COVID-19 第三級疫情警戒相關措施及裁罰說明，請民眾確實遵守。衛生福利部- COVID-19 防疫關鍵決策時間軸。 <https://covid19.mohw.gov.tw/ch/cp-4822-61194-205.html>
- 衛生福利部疾病管制署(擷取於 2022, 10月15日)。全球確定病例數。衛生福利部疾病管制署首頁。 <https://www.cdc.gov.tw/>
- 衛生福利部疾病管制署(擷取於 2022, 10月15日)。國內確定病例數。衛生福利部疾病管制署首頁。 <https://www.cdc.gov.tw/>
- 顏詩怡(2020)。疫情、女性與未來工作的轉變。國際性別通訊, 34, 9-10。 <https://www.iwomenweb.org.tw/Upload/UserFiles/files/3405.pdf>
- International Labour Organization. (2022, January 17). *ILO Downgrades Labour Market Recovery Forecast for 2022*. International Labour Organization in China and Mongolia. [https://www.ilo.org/beijing/what-we-do/publications/WCMS\\_834117/lang--en/index.html](https://www.ilo.org/beijing/what-we-do/publications/WCMS_834117/lang--en/index.html)
- Jenesse Miller. (2020, June 18). COVID-19 pandemic has hit women hard, especially working mothers. University of Southern California-Dornsife. <https://dornsife.usc.edu/news/stories/3234/covid-19-pandemic-has-hit-women-hard-especially-working-mothers/>
- Joanna partridge. (2021, June 19). *Switch to More Home Working after Covid 'Will Make Gender Inequality Worse.'* The Guardian. <https://www.theguardian.com/business/2021/jun/19/switch-to-more-home-working-after-covid-will-make-gender-inequality-worse>
- Kayleigh bateman. (2021, November 29). *Is Working from Home Harming Women's Careers?* World Economic Forum. <https://www.weforum.org/agenda/2021/11/working-from-home-women-career-gender-gap/>
- Nur Afiah Akmal Abdullah, Noor Hanim Rahmat, Fatin Zafirah Zawawi, Muhammad Adib Nazhan Khamsah, Afiah Humaira Anuarsham. (2020). Coping with post covid-19: Can work from home be a new norm?. *European Journal of Social Sciences Studies*, 5(6), 61-81. <https://www.oapub.org/soc/index.php/EJSSS/article>

/view/933

Our World in Data. (Retrieved 2022, October 18). *Daily new confirmed COVID-19 cases per million people*. Our World in Data-COVID-19 Data Explorer. <https://ourworldindata.org/explorers/coronavirus-data-explorer?zoomToSelection=true&time=2020-03-01..latest&facet=none&pickerSort=asc&pickerMetric=location&Metric=Confirmed+cases&Interval=7-day+rolling+average&Relative+to+Population=true&Color+by+test+positivity=false&country=USA~GBR~CAN~DEU~ITA~IND>

The World Bank. (2022, June). *2022 Global Economic Prospects*. The World Bank-Global Economic Prospects. <https://www.worldbank.org/en/publication/global-economic-prospects>

## 柒、附錄

附表 1 研究變項來源及測量

研究變項	資料來源	變項使用問題
是否工作	2017 年 1 月-2022 年 8 月 北市府民調資料	請問您目前的職業？ (1)軍公教人員 (2)中小企業老闆 (3)私部門企業負責人 (4)私部門管理階層及專業人員 (5)私部門職員 (6)私部門勞工 (7)農林漁牧 (8)學生 (9)家管 (10)失業/待業 (11)退休
	2017-2021 年人力資源調查	上週你有沒有在做工作？ (1)從事某種工作 (2)利用課餘或假期工作 (3)家事餘暇從事工作 (4)有工作而未做 (5)無工作在找工作(含登記求職)或已找工作在等待結果 (6)想工作而未找工作且隨時可以開始工作 (7)求學及準備升學 (8)料理家務 (9)高齡、身心障礙 (10)傷病或健康不良(不含身心障礙) (11)賦閒 (12)現役軍人、監管人口、失蹤人口 (13)其他
是否因疫情在家上班	2021 年 1 月北市府民調資料	請問過去一年，您有沒有因疫情的關係變成在家上班？ (1)有，完全在家上班 (2)有，部分時間在家上班 (3)沒有，照常出勤沒有改變 (4)沒有，本來就在家上班 (96)沒意見



研究變項	資料來源	變項使用問題
		(97)不知道
		(98)未回答
	2021年8月北市府民調資料	請問過去3個月，您有沒有因為疫情的關係變成在家上班？
		(1)有，完全在家上班
		(2)有，部分時間在家上班
		(3)沒有，照常出勤沒有改變
		(4)沒有，本來就在家上班
		(96)沒意見
		(98)未回答
	2022年5月北市府民調資料	今年4月之後國內感染新冠肺炎的人數持續增加，請問您有沒有因為這波疫情的關係變成在家上班？
		(1)有，完全在家上班
		(2)有，部分時間在家上班
		(3)沒有，照常出勤沒有改變
		(4)沒有，本來就在家上班
		(5)沒有，本來就部分出勤、部分在家上班沒有改變
	2021年人力運用調查 (調查月份：10月)	您是否因疫情而曾「遠距工作」或「居家上班」
		(1)是
		(2)否

附表2 臺北市20至64歲就業人口比例(單位：%)

	(1) 106年	(2) 107年	(3) 108年	(4) 109年	(5) 110年	(6) 111年	多重比較檢定 (Bonferroni)
總計	70.2	69.7	71.9	71.2	72.7	72.5	1, 5 2, 3 2, 5
男	80.2	79.2	81.7	81.5	81.0	80.5	-
女	60.8	60.8	63.1	61.9	64.9	66.9	1, 5 1, 6 2, 5 2, 6
性別差距	19.4	18.4	18.6	19.6	16.1	13.6	1, 6 4, 6

註：1、整體樣本卡方值=20.663，df=5，p<.01；男性樣本卡方值=10.283，df=5，p<.1(.068)；女性樣本卡方值=21.925，df=5，p<.01，以上多重比較部份採 Bonferroni's method；性別差距部分則採兩個樣本比例檢定(Two-sample test of proportions)。

2、括號內數字為事後比較分群代號，欄位中標註即為有顯出差別之組別