

# 臺北市近2年度勞資爭議調解案件申請人性別比例分析報告

## 一、背景說明

勞資爭議調解係行政機關中處理勞資爭議的重要環節，在調解程序中，行政機關以溫和的手段企圖解決勞資雙方間的爭議，以期達成合情、合理、合法的共識。以本市為例，一年約有四千至五千件調解案件，每個調解案件中，最主要的程序在於召開調解會議，而參與會議之人員，大部分由勞方人員、資方人員及行政機關指派之調解人組成，且由於具有保密原則之適用，會議皆為閉門舉行，故若與會人員之性別平等觀念不充足，則極易對相對弱勢之性別產生壓力甚至促成歧視性的結果，故分析調解會議中性別組成與調解成功率之相關程度有其必要性。

## 二、樣本收集方法

- (一) 本次報告收集105、106年度資料。
- (二) 數據以人數為計算單位，即非以案件為單位(若1案件中有女性共3人，則計為3人)。
- (三) 僅統計單一性別案件，即單一案件中若申請人有男有女，則無法顯示性別因素對案件之影響。
- (四) 對單一案件4人以下予以計入，即若人數較多，則若出現誤寫誤算，對母數之影響恐過大。
- (五) 105年總申請人6,257，經挑選後餘4500人。
- (六) 106年總申請人8,302，經挑選後餘5208人。
- (七) 統計項目分為行業別及爭議別兩大項目
- (八) 對單一項目總人數低於30人不計入，係因若總人數過少，則對百分比之影響較大，比較下容易失真，未計入項目如下：
  1. 行業別：
    - (1) 農、林、漁、牧業(105年5人；106年12人)
    - (2) 礦業及土石採取業(105年1人；106年7人)
    - (3) 電力及燃氣供應業(105年2人；106年11人)
    - (4) 用水供應及污染整治業(105年28人；106年30人)
    - (5) 公共行政及國防；強制性社會安全(105年15人；106年14人)
  2. 爭議別：
    - (1) 工會法第35條之爭議(105年1人；106年0人)
    - (2) 調整事項爭議(105年30人；106年27人)

## 三、年度調解案件總人數性別概況

	單位-人數					
	男性總數	男性成立	男性不成立	女性總數	女性成立	女性不成立
106年	2579	1184	1012	2629	1222	982
105年	2255	1038	885	2245	1108	796

	單位-比率					
	男性總數	男性成立	男性不成立	女性總數	女性成立	女性不成立
106年	49.52%	45.91%	39.24%	50.48%	46.48%	37.35%
105年	50.11%	46.03%	39.25%	49.89%	49.35%	35.46%

- (一) 申請總數：105年度男性略高於女性，106年女性略高於男性，但差距皆在一個百分比內。
- (二) 成立率：105年女性以3.32%高於男性，至106年僅以0.57%高於男性。

## 三、行業別申請人數性別統計

行業別	單位-人數			
	105男性	105女性	106男性	106女性
製造業	112	99	127	136
營造業	153	40	158	54
批發及零售業	517	669	590	782
運輸及倉儲業	111	41	129	58
住宿及餐飲業	265	259	302	294
資訊及通訊傳播業	142	117	155	154
金融及保險業	81	77	91	103
不動產業	87	73	102	70
專業、科學及技術服務業	141	152	150	157
支援服務業	360	175	380	208
教育服務業	47	88	37	69

醫療保健及社會工作服務業	17	126	35	166
藝術、娛樂及休閒服務業	32	39	35	25
其他服務業	164	265	259	308

單位-比率

行業別	105男性	105女性	106男性	106女性	105差異比	106差異比
製造業	(53.08%)	(46.92%)	(48.29%)	(51.71%)	6.16%	-3.42%
營造業	(79.27%)	(20.73%)	(74.53%)	(25.47%)	58.54%	49.06%
批發及零售業	(43.59%)	(56.41%)	(43.00%)	(57.00%)	-12.82%	-14.00%
運輸及倉儲業	(73.03%)	(26.97%)	(68.98%)	(31.02%)	46.06%	37.96%
住宿及餐飲業	(50.57%)	(49.43%)	(50.67%)	(49.33%)	1.14%	1.34%
資訊及通訊傳播業	(54.83%)	(45.17%)	(50.16%)	(49.84%)	9.66%	0.32%
金融及保險業	(51.27%)	(48.73%)	(46.91%)	(53.09%)	2.54%	-6.18%
不動產業	(54.38%)	(45.63%)	(59.30%)	(40.70%)	8.75%	18.60%
專業、科學及技術服務業	(48.12%)	(51.88%)	(48.86%)	(51.14%)	-3.76%	-2.28%
支援服務業	(67.29%)	(32.71%)	(64.63%)	(35.37%)	34.58%	29.26%
教育服務業	(34.81%)	(65.19%)	(34.91%)	(65.09%)	-30.38%	-30.18%
醫療保健及社會工作服務業	(11.89%)	(88.11%)	(17.41%)	(82.59%)	-76.22%	-65.18%
藝術、娛樂及休閒服務業	(45.07%)	(54.93%)	(58.33%)	(41.67%)	-9.86%	16.66%
其他服務業	(38.23%)	(61.77%)	(45.68%)	(54.32%)	-23.54%	-8.64%

(一)說明：

1. 人數表僅供原始數據之參考，本報告著重於性別"比率"之比較。
2. 比率以年度申請人總數為100%，再各以該年度男女所佔比率分配之。
3. 差異比之意義係以男性比率減去女性比例所得結果，故正值時男性較高，負值時女性較高。

(二)數據分析：

1. 年度間女性申請人比率下降較明顯行業如下：

- (1) 其他服務業
- (2) 藝術、娛樂及休閒服務業
- (3) 醫療保健及社會工作服務業
- (4) 不動產業

2. 年度間女性申請人比率上升較明顯行業如下：

- (1) 支援服務業
- (2) 金融及保險業
- (3) 資訊及通訊傳播業
- (4) 運輸及倉儲業
- (5) 製造業
- (6) 營造業

四、行業別成立比率統計

單位-比率

行業別	105男性	105女性	106男性	106女性	105差異比	106差異比
製造業	(41.07%)	(49.49%)	(46.46%)	(49.26%)	-8.42%	-2.80%
營造業	(50.33%)	(55.00%)	(43.67%)	(51.85%)	-4.67%	-8.18%
批發及零售業	(48.94%)	(50.07%)	(46.78%)	(48.34%)	-1.13%	-1.56%
運輸及倉儲業	(38.74%)	(48.78%)	(41.86%)	(43.10%)	-10.04%	-1.24%
住宿及餐飲業	(56.23%)	(52.51%)	(50.99%)	(42.52%)	3.72%	8.47%
資訊及通訊傳播業	(43.66%)	(45.30%)	(44.52%)	(37.66%)	-1.64%	6.86%
金融及保險業	(34.57%)	(18.18%)	(18.68%)	(29.13%)	16.39%	-10.45%
不動產業	(39.08%)	(43.84%)	(51.96%)	(51.43%)	-4.76%	0.53%
專業、科學及技術服務業	(46.10%)	(44.08%)	(50.67%)	(49.68%)	2.02%	0.99%
支援服務業	(45.56%)	(56.00%)	(51.84%)	(52.40%)	-10.44%	-0.56%
教育服務業	(44.68%)	(48.86%)	(54.05%)	(53.62%)	-4.18%	0.43%
醫療保健及社會工作服務業	(47.06%)	(46.83%)	(45.71%)	(51.20%)	0.23%	-5.49%
藝術、娛樂及休閒服務業	(43.75%)	(53.85%)	(48.57%)	(56.00%)	-10.10%	-7.43%
其他服務業	(41.46%)	(55.09%)	(38.61%)	(43.83%)	-13.63%	-5.22%

(一)說明：

1. 人數表僅供原始數據之參考，本報告著重於性別"比率"之比較。
2. 比率以年度申請人總數為100%，再各以該年度男女所佔比率分配之。

3. 差異比之意義係以男性比率減去女性比例所得結果，故正值時男性較高，負值時女性較高。

(二)數據分析：

1. 年度間女性成立比率下降較明顯行業如下：

- (1) 其他服務業
- (2) 藝術、娛樂及休閒服務業
- (3) 教育服務業
- (4) 支援服務業
- (5) 不動產業
- (6) 資訊及通訊傳播業
- (7) 住宿及餐飲業
- (8) 運輸及倉儲業
- (9) 製造業

2. 年度間女性成立比率上升較明顯行業如下：

- (1) 醫療保健及社會工作服務業
- (2) 金融及保險業；營造業

3. 需要加強性別平等措施之行業別：成立比率下降之行業別，申請人數上升

4. 案件中可作為性別平等措施借鏡之行業別：成立比率上升之行業別

5. 調解案件中可作為研究重點之行業別：

金融及保險業 -> 申請人女性增加8.72%，成立率增加26.84%

五、爭議別申請人數統計

爭議別	105男性	105女性	106男性	106女性
權利事項	2239	2231	2562	2619
契約性質爭議	45	50	60	52
恢復僱傭關係爭議	132	107	216	243
給付資遣費爭議	443	476	439	586
給付退休金爭議	106	87	153	112
勞工保險給付爭議	49	77	53	66
職業災害補償爭議	98	56	102	59
積欠工資	1005	1037	1069	1075
加班費	157	122	222	206
休假爭議	25	23	55	36
其他權利事項爭議	178	196	193	184

爭議別	105男性	105女性	106男性	106女性	105差異比	106差異比
權利事項	(50.09%)	(49.91%)	(49.45%)	(50.55%)	0.18%	-1.10%
契約性質爭議	(47.37%)	(52.63%)	(53.57%)	(46.43%)	-5.26%	7.14%
恢復僱傭關係爭議	(55.23%)	(44.77%)	(47.06%)	(52.94%)	10.46%	-5.88%
給付資遣費爭議	(48.20%)	(51.80%)	(42.83%)	(57.17%)	-3.60%	-14.34%
給付退休金爭議	(54.92%)	(45.08%)	(57.74%)	(42.26%)	9.84%	15.48%
勞工保險給付爭議	(38.89%)	(61.11%)	(44.54%)	(55.46%)	-22.22%	-10.92%
職業災害補償爭議	(63.64%)	(36.36%)	(63.35%)	(36.65%)	27.28%	26.70%
積欠工資	(49.22%)	(50.78%)	(49.86%)	(50.14%)	-1.56%	-0.28%
加班費	(56.27%)	(43.73%)	(51.87%)	(48.13%)	12.54%	3.74%
休假爭議	(52.08%)	(47.92%)	(60.44%)	(39.56%)	4.16%	20.88%
其他權利事項爭議	(47.59%)	(52.41%)	(51.19%)	(48.81%)	-4.82%	2.38%

(一)說明：

1. 人數表僅供原始數據之參考，本報告著重於性別"比率"之比較。
2. 比率以年度申請人總數為100%，再各以該年度男女所佔比率分配之。
3. 差異比之意義係以男性比率減去女性比例所得結果，故正值時男性較高，負值時女性較高。

(二)數據分析：

1. 年度間女性申請人比率下降較明顯爭議如下：

- (1) 其他權利事項爭議
- (2) 休假爭議

- (3) 勞工保險給付爭議
  - (4) 給付退休金爭議
2. 年度間女性申請人比率上升較明顯爭議如下：
- (1) 加班費
  - (2) 給付資遣費爭議
  - (3) 恢復僱傭關係爭議

## 六、爭議別成立比率

爭議別	單位-比率					
	105男性	105女性	106男性	106女性	105差異比	106差異比
權利事項	(46.14%)	(49.26%)	(46.02%)	(46.58%)	-3.12%	-0.56%
契約性質爭議	(46.67%)	(48.00%)	(35.00%)	(38.46%)	-1.33%	-3.46%
恢復僱傭關係爭議	(29.55%)	(28.04%)	(37.50%)	(41.98%)	1.51%	-4.48%
給付資遣費爭議	(48.31%)	(49.58%)	(50.34%)	(48.63%)	-1.27%	1.71%
給付退休金爭議	(44.34%)	(49.43%)	(54.25%)	(50.89%)	-5.09%	3.36%
勞工保險給付爭議	(57.14%)	(61.04%)	(43.40%)	(48.48%)	-3.90%	-5.08%
職業災害補償爭議	(48.98%)	(50.00%)	(45.10%)	(37.29%)	-1.02%	7.81%
積欠工資	(48.96%)	(52.46%)	(47.90%)	(47.16%)	-3.50%	0.74%
加班費	(42.04%)	(45.08%)	(50.45%)	(52.91%)	-3.04%	-2.46%
休假爭議	(44.00%)	(60.87%)	(47.27%)	(50.00%)	-16.87%	-2.73%
其他權利事項爭議	(37.64%)	(39.80%)	(27.98%)	(36.96%)	-2.16%	-8.98%

### (一)說明：

1. 人數表僅供原始數據之參考，本報告著重於性別"比率"之比較。
2. 比率以年度申請人總數為100%，再各以該年度男女所佔比率分配之。
3. 差異比之意義係以男性比率減去女性比例所得結果，故正值時男性較高，負值時女性較高。

### (二)數據分析：

1. 年度間女性成立比率下降較明顯爭議如下：
  - (1) 休假爭議
  - (2) 積欠工資
  - (3) 職業災害補償爭議
  - (4) 給付退休金爭議
  - (5) 給付資遣費爭議
2. 年度間女性成立比率上升較明顯爭議如下：
  - (1) 其他權利事項爭議
  - (2) 勞工保險給付爭議
  - (3) 恢復僱傭關係爭議
  - (4) 契約性質爭議

## 六、結論

### (一)相對成立率若性別不平衡，可分析其原因作為施政參考。

成立率係分析調解案件中，性別關係的重要指標，若單一行業別或爭議別中，成立率之性別差異過大，則表示該行業別或爭議別中，某一性別可能有受壓迫之情形，而這種壓迫使得該性別在調解會議中處於不利的地位，雖還有其他因素會影響調解成立率（如某勞工性格或法規明確性等），但本分析可有效縮小數據範圍，幫助施政者節省分析成本。

### (二)106年調解案件女性之成立率下降歸因如下：

行業別部份：包括其他服務業、藝術、娛樂及休閒服務業、教育服務業、支援服務業、不動產業、資訊及通訊傳播業、住宿及餐飲業、運輸及倉儲業、製造業等8種行業案件中，女性成立率皆降低。爭議別部份則以休假爭議、積欠工資、職業災害補償爭議、給付退休金爭議、給付資遣費爭議等5種爭議案件中，女性成立率降低較多。基此，以爭議別作為幫助提昇女性平權之基礎較為可行。