

家戶面提要分析

家戶面調查於98年10月7日至10月21日以電話方式訪問97年居住於臺北市15~64歲本國籍受僱者。以臺北市住宅電話號碼簿做為抽樣清冊，採分層隨機抽樣方法，依照行政區分層，本次調查之初步樣本共2,731戶，其中有偶者共1,500戶。本次調查結果摘要分析如下。

一、97年9月底子女均在3歲以下有偶者勞動力參與率

有偶且子女均在3歲以下者有87戶，若樣本包含配偶資料，則樣本中子女均在3歲以下的臺北市民眾男、女性各有87人。有配偶且子女均在3歲以下的臺北市民眾，男性的勞參率為95%，高於女性的74%。(勞參率為資料標準週為97年9月23日至9月30日)

二、97年9月底子女均在6歲以下有偶者勞動力參與率

有偶且子女均在6歲以下者有191戶，若樣本包含配偶資料，則樣本中子女均在6歲以下的臺北市民眾男、女性各有191人。有配偶且子女均在6歲以下的臺北市民眾，男性的勞參率為96%，高於女性的80%。(勞參率為資料標準週為97年9月23日至9月30日)

本次訪問受僱者有效樣本數完成2,144份，其中男性有1,073份，女性有1,071份。本次調查結果摘要分析如下。

三、97年15至64歲兩性因結婚離職情形

受僱者樣本中，僅2人因為結婚而離職，且均為男性，經過5~6個月重回職場工作，回到職場的主要工作型態均為全日工作。

四、97年15至64歲兩性因離婚離職情形

受僱者樣本中，僅1人因為離婚而離職，性別為男性，經過1個月重回職場工作，回到職場的主要工作型態為全日工作。

五、97年15至64歲兩性因生育離職情形

受僱者樣本中，僅1人因為生育而離職，性別為女性，在97年底以前並沒有回到職場工作。

六、97年兩性為照顧生病子女請假日數

男性受僱者97年有因為照顧生病小孩而請假的比率低於女性，12%比17%。有因為照顧生病小孩而請假的受僱者中，男性平均請假6.2天，和女性的8.8天無顯著差異。

七、97年轉職情形

1. 97年換工作次數：男性受僱者97年換3個以上工作的比率高於女性，2%比0.5%，而沒有換工作、換1個、2個工作的比率男女性間則無顯著差異，分別為90%比91%、5%比6%、3%比2.5%。

2. 97年離開主要工作的原因：56%的男性受僱者97年離開主要工作為自願離職，非自願離職占44%；68%的女性受僱者97年離開主要工作為自願離職，非自願離職占32%。可見男性受僱者離開主要工作為非自願離職的比率高於女性，44%比32%。男女性受僱者自願離職原因主要皆為待遇不好、想更換工作地點、工作環境不良。因為工作沒有保障、學非所用、想自行創業而自願離職的比率以男性較高；工作時間不適合、工作環境不良、健康不良、料理家務而自願離職的比率則女性高於男性。男女性受僱者非自願離職原因主要皆為工作場所歇業或業務緊縮、工作場所整頓人事被資遣、季節性或臨時性工作結束。因為工作場所歇業或業務緊縮、企業內部職務調動、屆齡退休、結婚而離職的比率以男性高於女性；而因季節性或臨時性工作結束、生育而離職的比率則女性高於男性。

八、97年受僱者所屬事業單位性別工作平等法執行情形

1. 工作分配：2%的男性受僱者表示97年有在工作分配上因性別遭受過不平等待遇，和女性的3%無顯著差異。在工作分配上因性別遭受過不平等待遇的受僱者中，男性有提出申訴的比率(4%)和女性(9%)沒有顯著差異。

2. **薪資給付**: 5%的女性受僱者表示97年有在薪資之給付上因性別遭受過不平等待遇，高於男性的1%。在薪資之給付上因性別遭受過不平等待遇的受僱者中，男性有提出申訴的比率有11%，女性則沒有人提出申訴(但兩者在統計上無顯著差異)。
3. **調薪幅度**: 3%的女性受僱者表示97年有在調薪幅度上因性別遭受過不平等待遇，高於男性的1%。在調薪幅度上因性別遭受過不平等待遇的受僱者中，男性和女性都沒有提出申訴。
4. **考核(考績)**: 1%的男性受僱者表示97年有在考核(考績)上因性別遭受過不平等待遇，和女性的2%無顯著差異。在考核(考績)上因性別遭受過不平等待遇的受僱者中，男性有提出申訴的比率有13%，女性則沒有人提出申訴(但兩者在統計上無顯著差異)。
5. **陞遷**: 4%的女性受僱者表示97年有在陞遷上因性別遭受過不平等待遇，高於男性的1%。在陞遷上因性別遭受過不平等待遇的受僱者中，男性有提出申訴的比率(22%)和女性(2%)沒有顯著差異。
6. **訓練、進修**: 男女性受僱者表示97年有在訓練、進修上因性別遭受過不平等待遇的，均各有1%。在訓練、進修上因性別遭受過不平等待遇的受僱者中，女性有7%提出申訴，而男性則沒有人提出申訴(兩者在統計上無顯著差異)。
7. **資遣、離職或解僱**: 2%的女性受僱者表示97年有在資遣、離職或解僱上因性別遭受過不平等待遇，高於男性的0.2%。在資遣、離職或解僱上因性別遭受過不平等待遇的受僱者中，女性有12%提出申訴，而男性則沒有人提出申訴(但兩者在統計上無顯著差異)。
8. **員工福利措施之提供**: 男女性受僱者表示97年有在員工福利措施之提供上因性別遭受過不平等待遇的，均各有1%。在員工福利措施之提供上因性別遭受過不平等待遇的受僱者中，男性有提出申訴的比率(8%)和女性(0%)沒有顯著差異。
9. **在工作職場上，有沒有遭受到性騷擾**: 2.5%的女性受僱者表示97年在工作職場上，有遭受到性騷擾(其中2.2偶爾有，0.3%經常有)，高於男性的1%。97年在工作職場上有遭受到性騷擾的受僱者中，男性有提出申訴的比率(11%)和女性(15%)沒有顯著差異。兩性不提出申訴的原因並無顯著差異，原因為怕丟了工作、怕別人知道會閒言閒

語、不知申訴管道、怕遭強迫調離原來工作部門或職位。

10.提供生理假：38%的男性受僱者表示97年所任職的公司有提供生理假，和女性的36%無顯著差異；但表示沒有的比率以女性的52%高於男性的26%；表示不知道的比率以男性的36%高於女性的12%。

11.提供產假：81%的女性受僱者表示97年所任職的公司有提供產假，高於男性的75%；但表示沒有的比率則無顯著差異；表示不知道的比率以男性的15%高於女性的8%。

12.提供陪產假：49%的男性受僱者表示97年所任職的公司有提供陪產假，高於女性的44%；表示沒有的比率以女性的25%高於男性的17%；表示不知道的比率則無顯著差異。

13.提供家庭照顧假：受僱於5人以上事業單位之男性有19%表示97年所任職的公司有提供家庭照顧假，低於女性的23%；表示沒有的比率以女性的42%高於男性的32%；表示不知道的比率以男性的48%高於女性的35%。

14.提供育嬰留職停薪：41%的男性受僱者表示97年所任職的公司有提供育嬰留職停薪，和女性的43%無顯著差異；表示沒有的比率以女性的30%高於男性的23%；表示不知道的比率以男性的36%高於女性的27%。

15.提供「為撫育未滿3歲以下小孩，減少或調整工作時間」：受僱於30人以上事業單位之男性有11%表示97年所任職的公司有提供「為撫育未滿3歲以下小孩，減少或調整工作時間」措施，和女性的14%無顯著差異；表示沒有的比率以女性的50%高於男性的43%；表示不知道的比率以男性的46%高於女性的36%。

九、97年受僱者最後一份主要工作情形

1.受僱單位：86%的男性受僱者表示97年最後一份主要工作為受私人企業僱用，和女性的85%無顯著差異。

2.工作型態：94%的男性受僱者表示97年最後一份主要工作型態為全日工作，高於女性的89%。

3.受僱類型：94%的男性受僱者表示97年最後一份主要工作受僱類型為經常性

工作，和女性的95%無顯著差異。

企業面提要分析

企業面於98年10月19日至10月30日執行郵寄問卷調查，訪問登記於臺北市參加勞工保險之事業單位（不含僱用3人及以下之事業單位），採分層隨機抽樣，將母體清冊按臺北市較大行業分成4層，分別為工業、批發及零售業、專業科學及技術服務業、其他服務業，共完成446份有效樣本數。本次調查結果摘要分析如下。

一、僱用及管理概況

1. 事業單位預計98年底各職類的員工人數與97年比較，除了危險及耗體力工作的員工人數增減比率最低外(3%以下)，其餘各職類與97年比較，均有7~8%的事業單位表示有增加員工人數，而表示有減少各職類的比率約為8~11%，各職類增加與減少的比率並無顯著差異。
2. 事業單位98年底各種僱用契約員工人數與97年比較，不定期僱用契約方面，79%的事業單位表示維持不變，表示增加的有9%，表示減少的則有12%；定期契約員工方面，84%的事業單位表示沒有此項人員，9%則表示維持不變，4%表示有增加，而3%表示有減少；外包/派遣契約方面，有94%的事業單位表示沒有此項人員，3%表示維持不變，增加及減少的比率則各有2%。
3. 事業單位98年底各種工時員工人數與97年比較，全時員工方面，66%的事業單位表示維持不變，19%表示減少，而有15%的事業單位表示增加；部份工時員工方面，八成的事業單位沒有此項人員，而表示增加的有4%，減少的亦為4%。
4. 事業單位97年有透過臺北市勞工局就業服務中心徵求人才的比率為6%(0.4%經常使用，5.5%偶爾使用)；94%沒有透過臺北市勞工局就業服務中心徵求人才，主要原因為「已使用其他管道」(46%)。按行業別觀察，「批發及零售業」透過臺北市勞工局就業服務中心徵求人才的比率(3%)低於其他行業。按員工規模觀察，員工規模100人以上的事業單位有透過臺北市勞工局就業服務中心徵求人才的比率較高，有20%，未滿100人的事業單位只有5%。
5. 就各種僱用契約兩性員工人數來看，有38%的事業單位表示該公司「不定期」契約員工以男性較多，有37%表示男女差不多，而有25%表示以女性較多；「定期」契約員工方面，84%的事業單位表示沒有此項員工，表示女性較多

的比率為6%，而表示男性較多及差不多的比率各有5%；外包/派遣契約員工方面，94%的事業單位表示沒有此項員工，3%表示男性較多，表示女性較多及差不多的比率各為2%及1%。

6. 就各種工時兩性員工人數來看，有47%的事業單位表示該公司「全時」員工以男性較多，有36%表示女性較多，而有17%表示男女差不多；「部分工時」員工方面，八成的事業單位表示沒有此項員工，女性較多、男性較多的比率各有8%，而另有4%表示差不多。
7. 就各種工作班別兩性員工人數來看，有46%的事業單位表示該公司「固定」班別員工以男性較多，有35%表示女性較多，而有19%表示男女差不多。「輪班」班別方面，89%的事業單位表示無此項員工，表示男性較多的有5%，表示女性較多的有4%，另有3%表示差不多。「不固定」班別方面，95%的事業單位表示無此項員工，表示男性較多的有2%，女性較多的亦有2%，另有1%表示差不多。
8. 約有七成的事業單位，97年未招募員工，而各職類招募時，男女都會用的比率都有二成以上，只有危險及耗體力工作最低，只有4%。
9. 對於工作內容相同或職等相同的員工，有78%的事業單位表示男女性給薪差不多，而調薪幅度也有89%的事業單位表示男女差不多。
10. 事業單位97年有提供教育訓練的比率為40%，參與的對象以全體員工最高(26%)，而男性參與教育訓練的比率(63%)與女性(56%)無顯著差異。

二、各性別離職比率及原因

97年自願離職員工中，男性占的比率高於女性(63%比37%)。自願離職的原因以「想更換工作地點」最多，非自願離職的原因則以「工作場所歇業或業務緊縮」最多。

三、對兩性工作滿意度

97年事業單位對於各職類男性員工工作表現的滿意度(含非常滿意與滿意)約八成左右(76%~81%)，對於各職類女性員工的滿意度亦約八成左右(74%~82%)，顯示事業單位對兩性各職類員工工作表現的滿意度並無顯著差異。

四、性別工作平等法執行情形

1. 事業單位97年並沒有員工申訴性騷擾事件，主要因為97年並無發生性騷擾事件。
2. 97年事業單位有提供「生理假」的比率為43%，平均申請人次為7.5人，另有57%的事業單位沒有提供「生理假」，主要因為「員工可用病假替代」。
3. 97年事業單位有提供「產假」的比率為87%，平均申請人次為5.8人，另有13%的事業單位沒有提供「產假」，因為「員工年齡層偏高無此需求」及「公司女性皆未婚」的比率各有7%及5%。
4. 97年事業單位有提供「陪產假」的比率為60%，平均申請人次為5.4人，另有40%的事業單位沒有提供「陪產假」，主要因為「沒有男性員工」。
5. 97年規模5人以上之事業單位有提供「家庭照顧假」的比率為39%，平均申請人次為2.5人，另有61%的事業單位沒有提供「家庭照顧假」，主要因為「員工沒有此項需求」。
6. 97年事業單位有提供「育嬰留職停薪」的比率為47%，平均申請人次為3.6人，另有53%的事業單位沒有提供「育嬰留職停薪」，對於申請育嬰留職停薪後復職員工，職位分配以「恢復其原來的職位」的比率(28%)最高。

97年30人以上之事業單位有提供「為撫養未滿3歲子女，得減少或調整工作時間」措施的比率為39%，另有16%的事業單位沒有提供，主要因為「員工沒有此項需求」