

我國女性勞動情勢及友善職場概況

勞動部統計處科長 楊玉如
勞動部統計處專員 王雅雲



隨著產業結構改變，教育普及，加上政策鼓勵，國內女性漸積極投入職場，尤其自 91 年實施性別工作平等法（原兩性工作平等法）以來，政府持續推動各項措施，營造友善職場環境，促使女性有更多機會在職場上發展。我國女性勞動力參與率由 91 年之 46.6% 上升至 107 年之 51.1%，近 7 年皆突破 50% 且逐年穩定成長。

聯合國開發計畫署 (UNDP) 之性別不平等指數 (Gender Inequality Index, GI) 係以生殖

健康、賦權及勞動市場 3 個領域之 5 項指標，衡量各國性別平等情形，2017 年 GI 全球排名以瑞士 0.039 最低位居第 1 名，丹麥次之，瑞典及荷蘭同居第 3 名，若將我國資料代入 GI 計算為 0.056，在 161 個國家中位居第 8 名，亞洲名列第 1 名，與其他 OECD 發展程度較高國家相較，我國表現優於芬蘭、冰島及德國；就亞洲主要國家觀察，我國於賦權領域之女性國會議員比率、勞動市場領域之 15 歲以上勞動力參與率的兩性差距，亦優於日本、新加坡及南韓。本文就歷年我國女性勞動力參與率變

化、就業狀況及工作平等措施施行現況進行分析，提供各界參考。

壹、女性勞動力參與率

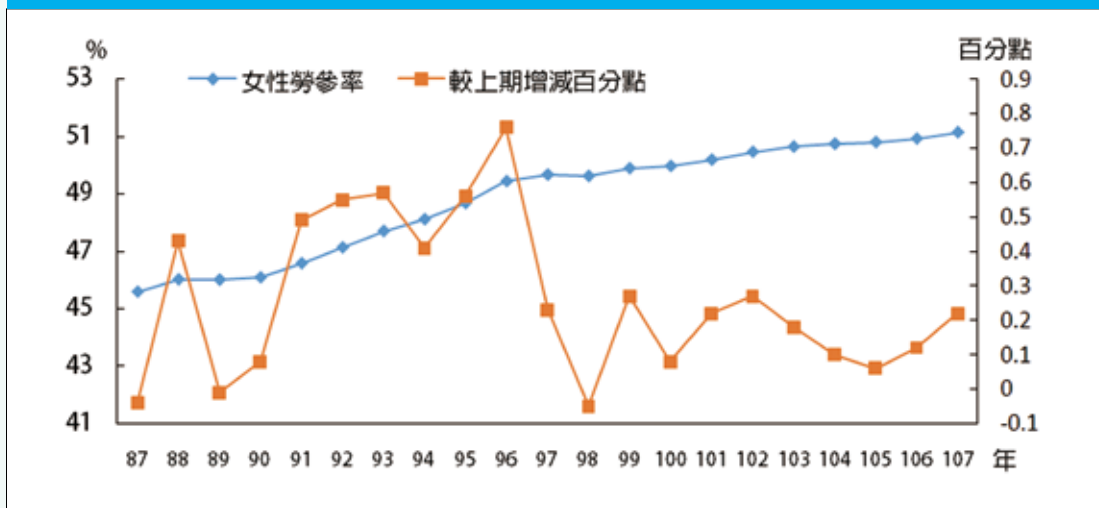
(一) 近 20 年女性勞動力參與率之變化

近 20 年女性因教育程度提升、服務業提供工作機會增加及政府實施相關母性保護措施，勞動力人數由 87 年 376.7 萬人增加至 107 年之 527.2 萬人，計增 150.5 萬人或 40.0%，勞動力參與率（以下簡稱勞參率）亦由 87 年 45.6% 上升至 107 年 51.1%，計升 5.5 個百分點，呈逐漸上升之勢。

觀察近 20 年女性勞參率增減情形，96 年以前勞參率年增多在 0.4~0.8 個百分點之間，而 97 年至 107 年則多在 0.1~0.3 個百分點之間，顯示近年女性勞參率成長趨緩。



圖 1、歷年女性勞參率及其年增減情形



資料來源：行政院主計總處「人力資源調查」。

表 1、歷年女性勞動參與情形

| 年別 | 15 歲以上 民間 人口數 (千人) Ⓐ | 15~6 歲 (千人) | 65 歲 以上 (千人) | 勞動力 人數 (千人) Ⓑ | 較上年增 減人數 (千人) | 勞動力 參與率 (%) Ⓑ/Ⓐ×100 | 較上年增 減百分點 (百分點) |
|--------------------|----------------------------------|----------------|--------------------|------------------------|---------------------|------------------------------|-----------------------|
| 87 | 8,260 | 7,444 | 815 | 3,767 | 66 | 45.60 | -0.04 |
| 88 | 8,376 | 7,529 | 848 | 3,856 | 89 | 46.03 | 0.43 |
| 89 | 8,511 | 7,626 | 885 | 3,917 | 61 | 46.02 | -0.01 |
| 90 | 8,628 | 7,706 | 923 | 3,977 | 60 | 46.10 | 0.08 |
| 91 | 8,745 | 7,784 | 961 | 4,074 | 97 | 46.59 | 0.49 |
| 92 | 8,849 | 7,849 | 1,000 | 4,172 | 98 | 47.14 | 0.55 |
| 93 | 8,954 | 7,914 | 1,040 | 4,272 | 100 | 47.71 | 0.57 |
| 94 | 9,058 | 7,975 | 1,083 | 4,359 | 87 | 48.12 | 0.41 |
| 95 | 9,175 | 8,048 | 1,127 | 4,467 | 108 | 48.68 | 0.56 |
| 96 | 9,297 | 8,128 | 1,169 | 4,597 | 130 | 49.44 | 0.76 |
| 97 | 9,422 | 8,212 | 1,209 | 4,680 | 83 | 49.67 | 0.23 |
| 98 | 9,547 | 8,298 | 1,249 | 4,737 | 57 | 49.62 | -0.05 |
| 99 | 9,678 | 8,396 | 1,282 | 4,828 | 91 | 49.89 | 0.27 |
| 100 | 9,798 | 8,492 | 1,306 | 4,896 | 68 | 49.97 | 0.08 |
| 101 | 9,906 | 8,560 | 1,346 | 4,972 | 76 | 50.19 | 0.22 |
| 102 | 9,995 | 8,597 | 1,398 | 5,043 | 71 | 50.46 | 0.27 |
| 103 | 10,060 | 8,600 | 1,461 | 5,094 | 51 | 50.64 | 0.18 |
| 104 | 10,132 | 8,602 | 1,531 | 5,141 | 47 | 50.74 | 0.10 |
| 105 | 10,207 | 8,591 | 1,617 | 5,186 | 45 | 50.80 | 0.06 |
| 106 | 10,265 | 8,553 | 1,712 | 5,227 | 41 | 50.92 | 0.12 |
| 107 | 10,309 | 8,505 | 1,804 | 5,272 | 45 | 51.14 | 0.22 |
| 107 年較 87 年 增減數 | 2,049 | 1,061 | 989 | 1,505 | - | - | - |
| 增減%(百分點) | 24.81 | 14.25 | 121.35 | 39.95 | - | (5.54) | - |
| 107 年較 97 年 增減數 | 887 | 293 | 595 | 592 | - | - | - |
| 增減%(百分點) | 9.41 | 3.57 | 49.21 | 12.65 | - | (1.47) | - |

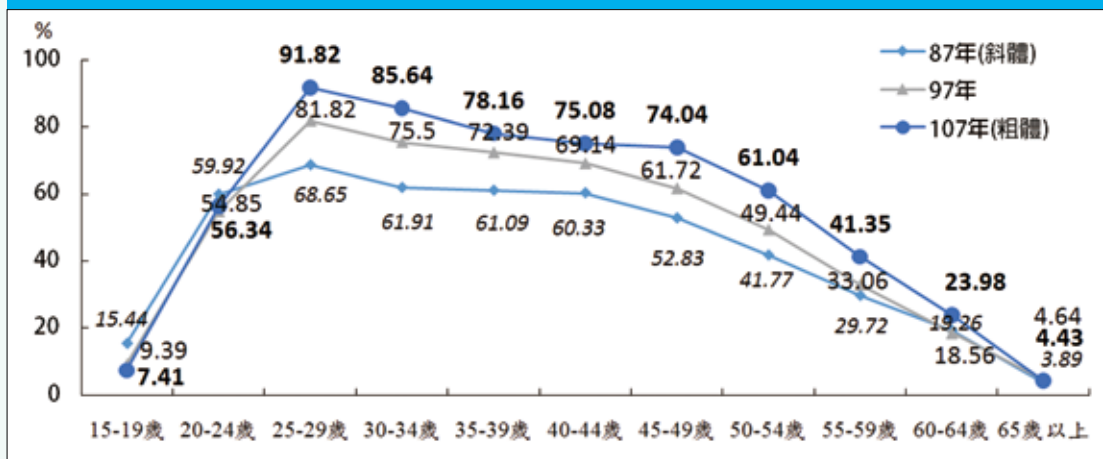
資料來源：行政院主計總處「人力資源調查」。

(二) 年齡別勞參率之變化

107年我國女性勞參率於25~29歲達到最高峰為91.8%，爾後在婚育年齡之際(30~34歲)即開始下降，至45~49歲約下降17.8個百分點為74.0%，50~54歲則陡降13.0個百分點為61.0%，55~59歲則陡降13.0個百分點為41.35%，60~64歲則陡降13.0個百分點為23.98%，65歲以上則陡降13.0個百分點為4.64%。

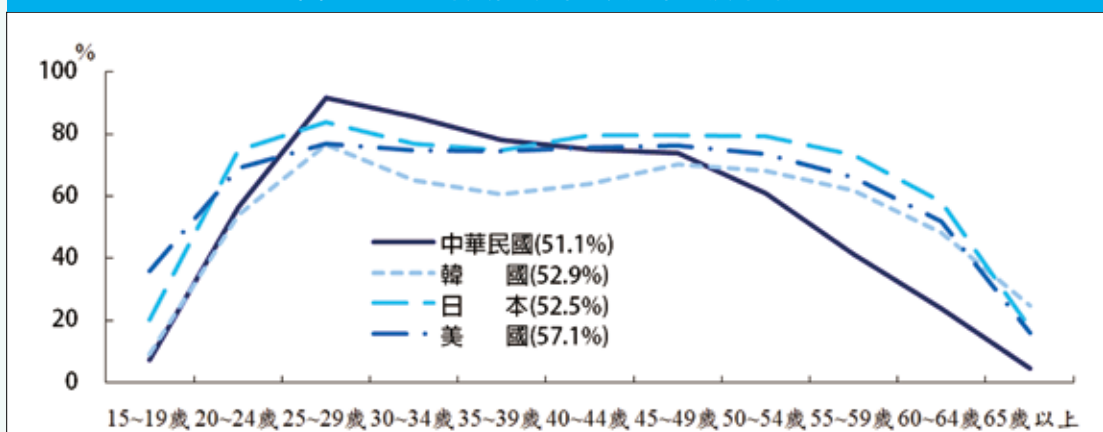
觀察近20年資料，除15至24歲因教育程度提升、求學年限延長而下降外，餘各年齡層均呈上升之勢，尤以30~34歲20年間計升23.7個百分點最多，25~29歲上升23.2個百分點次之，35至54歲升幅亦介於15~21個百分點。

圖 2、女性勞動力參與率－按年齡分



資料來源：行政院主計總處「人力資源調查」。

圖 3、2018 年女性勞動力參與率－按年齡分



資料來源：各國官方網站。

說明：美國為16歲以上，其餘國家為15歲以上。

按主要國家女性各年齡層觀察，2018 年我國女性於 25~39 歲勞參率較美、日、韓同年齡層均為高，然因結婚、生產、育兒及負擔照顧家人等因素，勞參率隨年齡增加而下降；日、韓女性則隨著子女成長後返回職場，勞參率再度上升，而美國之女性因婚育退出職場現象並不明顯；近年來，新興服務業興起，提供女性較多工作機會，復以母性保護措施日漸改善，有助於婦女就業，尤以 2015 年起我國 35~49 歲女性勞參率已提升至逾 70%，與美、日同等水準，惟 50 歲以上女性勞參率低於美、日、韓。

貳、就業狀況

(一) 從事之行業與職業

107 年男性就業人數平均為 634.6 萬人，較 87 年增加 73.6 萬人或 13.1%，同期間女性就業人數平均為 508.9 萬人，增加 141 萬人或 38.3%，增加幅度較男性明顯。按行業別觀察，男性從事服務業及工業部門分別為 312.3 萬人與 280.8 萬人或占 49.2% 與 44.3%；女性則以從事服務業部門占絕大多數，達 366.7 萬人或占 72.1%。

隨產業結構變遷，近 20 年從事服務業之女性就業人數由 87 年 232.6 萬人增加至 107 年 366.7 萬人，增加 57.7%，明顯高於全體女性就業者之增幅 38.3%，致女性就業者中從事服務業所占比率由 87 年 63.2% 大幅上升至 107 年 72.1%，計升 8.9 個百分點；同期間男性從事工業及服務業之比率則均為 4 成多。整體而言，男性就業者之行業結構變動幅度未若女性顯著。

按職業別觀察，107 年男性就業者以技藝有關工作人員、機械設備操作及勞力工最多，達 267.3 萬人或占 42.1%，其次為服務及銷售工作人員 103.3 萬人或 16.3%，技術員及助理專業人員再次之，為 102 萬人或占 16.1%；女性就業者則以服務及銷售工作人員最多，達 122.6 萬人或占 24.1%，其次為技術員及助理專業人員 103.1 萬人或占 20.3%，事務支援人員再次之，為 100.6 萬人或占 19.8%。

就近 20 年之職業結構觀察，男性以專業人員、服務及銷售工作人員分別上升 5.7 個百分點與 2.9 個百分點較多，農、林、漁、牧業生產人員則下降 4.3 個百分點；女性以專業人員、技術員及助理專業人員分別上升 6.6 個百分點與 3.9 個百分點較多，技藝有關工作人員、機械設備操作及勞力工則下降 8.1 個百分點，顯示 20 年來女性就業者職業之技術層次提升較男性明顯。

107 年女性擔任主管職有 10.7 萬人，占主管職人數之 27.9%，男性 27.6 萬人，占比為 72.1%，10 年來主管職中女性比率增加 9.9 個百分點；女性擔任專技人員計 178.2 萬人，占專技人員之 51.2%，男性 169.9 萬人，占比為 48.8%，10 年來專技人員中女性比率增加 4.1 個百分點，雖然兩性擔任主管職比率仍有差距，惟女性占比顯著增加。

106 年女性擔任工會幹部（理事、監事）占全體比率為 31.7%，為近年最高，較 105 年續升 1.2 個百分點。

| 年別 | 總計 | | 農、林、漁、牧業 | | 工業 | | 服務業 | |
|-----|-------|--------|----------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | 人數 | % | 人數 | % | 人數 | % | 人數 | % |
| 男性 | | | | | | | | |
| 87 | 5,610 | 100.00 | 587 | 10.46 | 2,406 | 42.88 | 2,618 | 46.66 |
| 97 | 5,902 | 100.00 | 374 | 6.33 | 2,617 | 44.34 | 2,912 | 49.33 |
| 107 | 6,346 | 100.00 | 415 | 6.54 | 2,808 | 44.25 | 3,123 | 49.21 |
| 女性 | | | | | | | | |
| 87 | 3,679 | 100.00 | 235 | 6.40 | 1,117 | 30.37 | 2,326 | 63.23 |
| 97 | 4,501 | 100.00 | 162 | 3.59 | 1,215 | 26.99 | 3,124 | 69.41 |
| 107 | 5,089 | 100.00 | 146 | 2.87 | 1,276 | 25.07 | 3,667 | 72.07 |

資料來源：行政院主計總處「人力資源調查」。

說明：87年、97年、107年分別按中華民國第6次、第8次、第10次修訂之行業標準分類統計。

| 年別 | 總計 | 民意代表、主管及經理人員 | 專業人員 | 技術員及助理專業人員 | 事務支援人員 | 服務及銷售工作人員 | 農、林、漁、牧業生產人員 | 技藝有關工作人員、機械設備操作及勞力工 |
|-----|--------|--------------|-------|------------|--------|-----------|--------------|---------------------|
| 男性 | | | | | | | | |
| 87 | 5,610 | 365 | 279 | 896 | 226 | 750 | 579 | 2,517 |
| 97 | 5,902 | 380 | 543 | 1,056 | 239 | 899 | 356 | 2,429 |
| 107 | 6,346 | 276 | 679 | 1,020 | 283 | 1,033 | 381 | 2,673 |
| 女性 | | | | | | | | |
| 87 | 3,679 | 60 | 299 | 603 | 730 | 847 | 231 | 909 |
| 97 | 4,501 | 83 | 555 | 866 | 836 | 1,141 | 144 | 876 |
| 107 | 5,089 | 107 | 751 | 1,031 | 1,006 | 1,226 | 124 | 844 |
| 百分比 | | | | | | | | |
| 男性 | | | | | | | | |
| 87 | 100.00 | 6.50 | 4.96 | 15.96 | 4.02 | 13.38 | 10.32 | 44.85 |
| 97 | 100.00 | 6.44 | 9.21 | 17.88 | 4.06 | 15.23 | 6.03 | 41.15 |
| 107 | 100.00 | 4.36 | 10.70 | 16.08 | 4.45 | 16.28 | 6.01 | 42.13 |
| 女性 | | | | | | | | |
| 87 | 100.00 | 1.63 | 8.13 | 16.38 | 19.83 | 23.02 | 6.28 | 24.72 |
| 97 | 100.00 | 1.84 | 12.33 | 19.23 | 18.58 | 25.35 | 3.20 | 19.47 |
| 107 | 100.00 | 2.11 | 14.76 | 20.26 | 19.76 | 24.08 | 2.44 | 16.59 |

資料來源：行政院主計總處「人力資源調查」。

說明：87年、97年及107年分別按中華民國第5次、第6次修訂之職業標準分類統計。

表 4、兩性擔任民意代表、主管及經理人員與專技人員情形

單位：千人；%；百分點

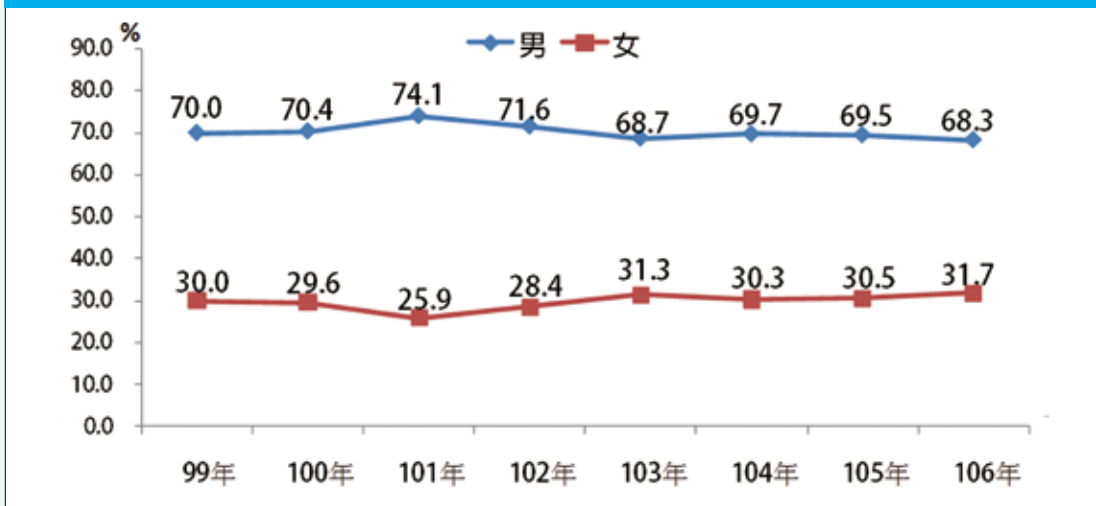
| 年別 | 民意代表、主管及經理人員 | | | | | 專技人員 | | | | |
|--------------|--------------|-------|--------|--------|---------|-------|-------|--------|-------|---------|
| | 總計 | 女性 | | 男性 | | 總計 | 女性 | | 男性 | |
| | | 千人 | % | 千人 | % | | 千人 | % | 千人 | % |
| 97年 | 463 | 83 | 17.93 | 380 | 82.07 | 3,019 | 1,421 | 47.07 | 1,598 | 52.93 |
| 107年 | 384 | 107 | 27.86 | 276 | 72.14 | 3,481 | 1,782 | 51.19 | 1,699 | 48.81 |
| 增減% (百分點) | -17.06 | 28.92 | (9.93) | -27.36 | (-9.93) | 15.30 | 25.40 | (4.12) | 6.32 | (-4.12) |

資料來源：行政院主計總處「人力資源調查」。

說明：1. 按中華民國第 6 次修訂之職業標準分類統計。

2. 專技人員為專業人員和技術員及助理專業人員合計。

圖 4、工會幹部(理事、監事)性別比率



資料來源：勞動部勞動關係司。

(二) 非典型就業狀況

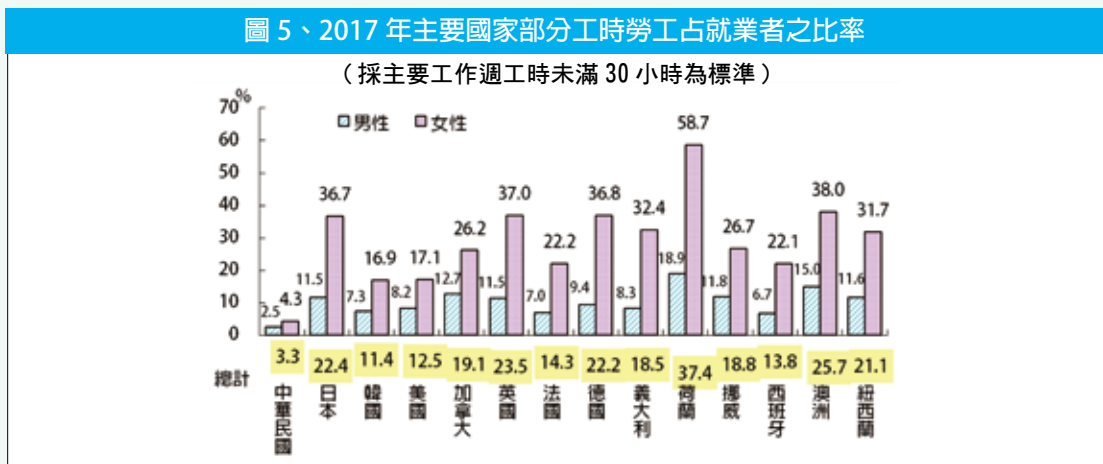
107年5月女性從事非典型工作計38.1萬人，低於男性之43.2萬人，惟女性非典型工作者占女性就業者之7.5%，高於男性之6.8%。觀察近10年趨勢，女性非典型工作者增加5.1萬人或15.5%，低於男性增加之11.2萬人或35.0%。

部分工時工作因工時較短且較具彈性，除提供學生打工外，亦能提供需兼顧家庭及工作平衡之就業機會，由於傳統女性對家庭的照顧責任，女性從事部分工時者比率較高。就主要國家觀察，部分工時就業者比率均為女性高於男性，2017年女性部分工時者占女性就業者比率，以荷蘭近6成最高，澳洲、英國、德國及日本近4成，我國僅4.3%。

| 年別 | 總計 | | 全時正式工作 | | 非典型工作 | |
|--------|-------|--------|--------|-------|-------|------|
| | 人數 | % | 人數 | % | 人數 | % |
| 男性 | | | | | | |
| 97年5月 | 5,904 | 100.00 | 5,584 | 94.58 | 320 | 5.42 |
| 102年5月 | 6,102 | 100.00 | 5,723 | 93.78 | 379 | 6.22 |
| 107年5月 | 6,336 | 100.00 | 5,903 | 93.17 | 432 | 6.83 |
| 女性 | | | | | | |
| 97年5月 | 4,509 | 100.00 | 4,179 | 92.68 | 330 | 7.32 |
| 102年5月 | 4,837 | 100.00 | 4,457 | 92.15 | 380 | 7.85 |
| 107年5月 | 5,075 | 100.00 | 4,694 | 92.49 | 381 | 7.51 |

資料來源：行政院主計總處「人力運用調查」。

說明：非典型工作係指部分時間、臨時性或人力派遣工作。



資料來源：我國為行政院主計總處 106 年 5 月「人力運用調查」，其餘各國為 OECD.Stat Extracts database (<http://www.oecd.org>)。

說明：(1) 部分工時者定義為經常性週工時未滿 30 小時，新加坡為未滿 35 小時。

(2) 韓國及日本按所有工作之實際工時計；美國、澳洲及紐西蘭按所有工作之經常性工時計；其餘按主要工作之經常性工時計。

(3) 美國為受僱者資料。

參、兩性薪資差距及同酬日

(一) 薪資差距

107 年工業及服務業男性受僱員工每人每月薪資為 56,903 元，工時為 171.6 小時，平均時

薪為 332 元，女性薪資為 47,257 元，工時為 166.9 小時，平均時薪為 283 元，是男性平均時薪之 85.4%，兩性薪資差距為 14.6%。

依行業別觀察，兩性時薪差距以醫療保健服務業之 44.2% 最大，其次為藝術、娛樂及休閒服務業之 33.9%，礦業及土石採取業為 26.5%、教育服務業為 26.3% 居第 3；而不動產業、支援服務業、用水供應及污染整治業之女性平均時薪則高於男性。

歷年來我國兩性平均薪資差距小於美、日、韓，107 年我國為 14.6%，低於韓國之 34.1%(106 年)、日本 32.3% 及美國 18.9%。依增減幅度觀察，近 10 年來韓國減幅最大，縮小 5.1 個百分點，日本縮小 4.1 個百分點，我國縮小 4.0 個百分點，美國縮小 1.2 個百分點。

表 6、我國兩性薪資差距

| 項目別 | 男性 | | | 女性 | | | 女 / 男 (男性 =100) (%) | 平均時 薪比 |
|------------|-------------------|--------------------|---------------------------|-------------------|--------------------|---------------------------|------------------------------|----------------------|
| | 總薪資 (元) (1) | 總工時 (小時) (2) | 平均時薪 (元/小時) (1)/(2) | 總薪資 (元) (3) | 總工時 (小時) (4) | 平均時薪 (元/小時) (3)/(4) | | 兩性差距 (男-女) (%) |
| 97 年 | 49,061 | 181.9 | 270 | 38,863 | 177.1 | 219 | 81.4 | 18.6 |
| 98 年 | 46,453 | 178.4 | 260 | 37,326 | 174.7 | 214 | 82.1 | 17.9 |
| 99 年 | 48,966 | 183.4 | 267 | 39,475 | 178.4 | 221 | 82.9 | 17.1 |
| 100 年 | 50,482 | 181.2 | 279 | 40,580 | 175.7 | 231 | 82.9 | 17.1 |
| 101 年 | 50,470 | 180.8 | 279 | 40,940 | 175.6 | 233 | 83.5 | 16.5 |
| 102 年 | 50,485 | 179.5 | 281 | 41,091 | 174.2 | 236 | 83.9 | 16.1 |
| 103 年 | 52,087 | 180.2 | 289 | 42,877 | 175.2 | 245 | 84.7 | 15.3 |
| 104 年 | 53,315 | 177.6 | 300 | 44,070 | 172.8 | 255 | 85.0 | 15.0 |
| 105 年 | 53,445 | 171.7 | 311 | 44,457 | 167.2 | 266 | 85.4 | 14.6 |
| 106 年 | 54,706 | 171.4 | 319 | 45,633 | 167.4 | 273 | 85.4 | 14.6 |
| 107 年 | 56,903 | 171.6 | 332 | 47,257 | 166.9 | 283 | 85.4 | 14.6 |
| 行業別 | | | | | | | | |
| 工業 | 57,326 | 175.2 | 327 | 42,903 | 173.3 | 248 | 75.7 | 24.3 |
| 礦業及土石採取業 | 59,853 | 169.6 | 353 | 41,535 | 160.2 | 259 | 73.5 | 26.5 |
| 製造業 | 59,559 | 177.3 | 336 | 43,295 | 174.0 | 249 | 74.1 | 25.9 |
| 電力及燃氣供應業 | 98,720 | 179.5 | 550 | 81,471 | 166.9 | 488 | 88.8 | 11.2 |
| 用水供應及污染整治業 | 45,330 | 168.5 | 269 | 45,281 | 164.7 | 275 | 102.2 | -2.2 |

表 6、我國兩性薪資差距 (續完)

| 項目別 | 男性 | | | 女性 | | | 女 / 男 (男性 =100) (%) | 平均時 薪比 |
|-------------|-------------------|--------------------|---------------------------|-------------------|--------------------|---------------------------|------------------------------|----------------------|
| | 總薪資 (元) (1) | 總工時 (小時) (2) | 平均時薪 (元/小時) (1)/(2) | 總薪資 (元) (3) | 總工時 (小時) (4) | 平均時薪 (元/小時) (3)/(4) | | 兩性差距 (男-女) (%) |
| 營造業 | 45,494 | 166.3 | 274 | 34,213 | 164.4 | 208 | 76.1 | 23.9 |
| 服務業 | 56,468 | 167.9 | 336 | 49,493 | 163.6 | 303 | 90.0 | 10.0 |
| 批發及零售業 | 53,487 | 165.4 | 323 | 46,460 | 163.2 | 285 | 88.0 | 12.0 |
| 運輸及倉儲業 | 57,428 | 176.2 | 326 | 50,079 | 167.4 | 299 | 91.8 | 8.2 |
| 住宿及餐飲業 | 36,150 | 161.6 | 224 | 32,517 | 155.8 | 209 | 93.3 | 6.7 |
| 資訊及通訊傳播業 | 76,413 | 162.3 | 471 | 63,124 | 160.9 | 392 | 83.3 | 16.7 |
| 金融及保險業 | 95,819 | 165.8 | 578 | 85,066 | 166.1 | 512 | 88.6 | 11.4 |
| 不動產業 | 46,717 | 170.4 | 274 | 48,545 | 167.8 | 289 | 105.5 | -5.5 |
| 專業、科學及技術服務業 | 64,854 | 166.8 | 389 | 51,924 | 163.7 | 317 | 81.6 | 18.4 |
| 支援服務業 | 37,967 | 186.3 | 204 | 36,120 | 169.2 | 213 | 104.7 | -4.7 |
| 教育服務業 | 28,869 | 119.0 | 243 | 24,598 | 137.6 | 179 | 73.7 | 26.3 |
| 醫療保健服務業 | 102,308 | 162.9 | 628 | 58,185 | 166.1 | 350 | 55.8 | 44.2 |
| 藝術、娛樂及休閒服務業 | 46,572 | 163.3 | 285 | 30,354 | 160.9 | 189 | 66.1 | 33.9 |
| 其他服務業 | 39,556 | 173.0 | 229 | 32,046 | 181.1 | 177 | 77.4 | 22.6 |

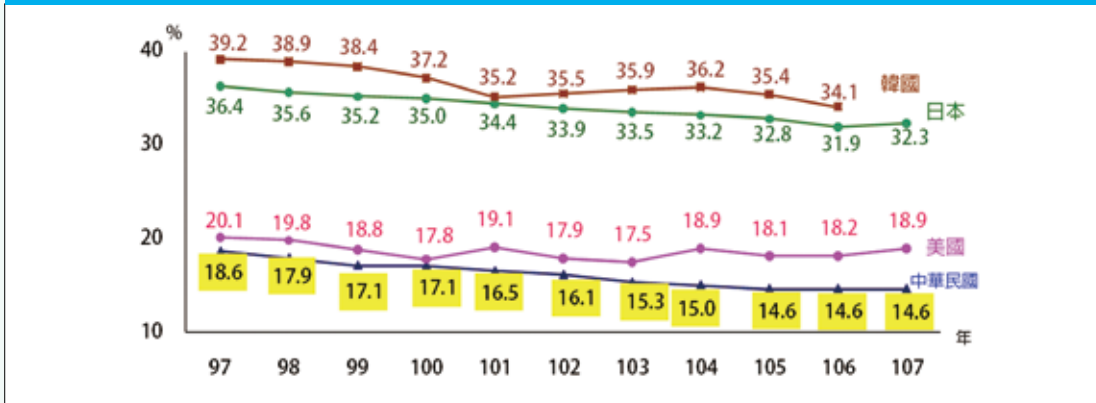
資料來源：行政院主計總處「受僱員工薪資調查」。

說明：1. 總薪資 = 經常性薪資 + 非經常性薪資 (含加班費) · 總工時 = 正常工時 + 加班工時。

2. 本統計結果自 108 年 1 月起援例參照「105 年工商及服務業普查統計結果」及「中華民國行業標準分類第 10 次修訂版」校正歷年時間數列資料。

3. 本統計結果自 98 年 1 月起涵蓋「教育服務業 (僅含其他教育及教育輔助服務業)」。

圖 6、主要國家兩性平均時薪差距



資料來源：中華民國 - 行政院主計總處，薪資與生產力統計。
 韓國 - Survey on Labor Conditions by Type of Employment
 日本 - 每月勤勞統計調查
 美國 - 勞工統計局 Current Population Survey

明：1. 兩性平均時薪之差距 = (1 - 女性占男性平均時薪比率) × 100。
 2. 我國為工業及服務業。
 3. 韓國：全體受僱者，每年 6 月份資料。
 4. 日本：為規模 5 人以上之工業及服務業事業單位。
 5. 美國：為全日受僱者經常性週薪中位數資料。

(二) 同酬日

歐美各國為喚起兩性同酬之公共意識，訂定同酬日，期許為縮小兩性薪資差距而努力，107 年我國兩性薪資差距為 14.6%，即女性需

多工作 54 天 (365 × 14.6%)，才和男性薪資相同，致 108 年同酬日為 2 月 23 日，10 年來往前推進了 15 天。



表 7、我國兩性薪資差距及同酬日

| 年別 | 兩性薪資差距 (%) | 女性需增加工作天數 | 同酬日期 |
|-----|------------|-----------|----------------|
| 97 | 18.6 | 69 天 | - |
| 98 | 17.9 | 66 天 | - |
| 99 | 17.1 | 63 天 | - |
| 100 | 17.1 | 63 天 | 101 年 3 月 03 日 |
| 101 | 16.5 | 61 天 | 102 年 3 月 02 日 |
| 102 | 16.1 | 59 天 | 103 年 2 月 28 日 |
| 103 | 15.3 | 56 天 | 104 年 2 月 25 日 |
| 104 | 15.0 | 55 天 | 105 年 2 月 24 日 |
| 105 | 14.6 | 54 天 | 106 年 2 月 23 日 |
| 106 | 14.6 | 54 天 | 107 年 2 月 23 日 |
| 107 | 14.6 | 54 天 | 108 年 2 月 23 日 |

資料來源：行政院主計總處「受僱員工薪資調查」。

說明：1. 兩性平均薪資差距由平均時薪計算；平均時薪 = (經常性薪資 + 非經常性薪資 (含加班費)) / 總工時。

2. 採歐盟執委會設立「歐洲同酬日 (EEPD)」之計算方法：365 天 × 性別薪資差距。

3. 自 101 年起發布我國同酬日。

4. 配合「受僱員工薪資調查」統計基準校正，併同修正歷年兩性薪資差距及同酬日。

肆、女性非勞動力

107 年 5 月 15~64 歲女性非勞動力 333.6 萬人，其中有就業意願者 10.8 萬人或占 3.2%，較 106 年 5 月增加 7 千人。有就業意願者以希

望從事全時工作居多，希望從事之職業以事務支援人員與服務及銷售工作人員較多。

107 年 5 月 15~64 歲女性無就業意願非勞動力 322.8 萬人，較 106 年 5 月減少 8.8 萬人，其不願就業原因，以「做家事」占 32.9% 最高，其次為「求學及準備升學」占 31.5%，「家庭經濟尚可，不需外出工作」占 10.3% 居第三。

我國女性勞參率自 30 歲以後開始下降，進一步按年齡層觀察，30 至 39 歲女性非勞動力不願就業原因，以「需要照顧未滿 12 歲子女」占 5 成 5~6 成 5 最高，40 歲以上以「做家事」為主。



表 8、15 至 64 歲女性無就業意願非勞動力不願就業原因

單位：千人；%

| 項目別 | 106年5月人數 | 107年5月人數 | 總計 | 女性結婚或分娩 | 家庭經濟尚可，不需外出工作 | 需要照顧未滿12歲子女 | 需要照顧滿65歲年長家屬 | 需要照顧失能家屬 | 做家事 | 身心障礙 | 健康不良或傷病 (不含身心障礙) | 求學及準備升學 | 在自家事業幫忙 | 年紀較大(含退休，須達50歲) | 其他 |
|--------|----------|----------|--------|---------|---------------|--------------|--------------|----------|--------------|------|---------------------|---------|---------|-----------------|------|
| 總計 | 3,316 | 3,228 | 100.00 | 0.20 | 10.32 | 8.81 | 3.09 | 0.80 | 32.85 | 1.04 | 2.17 | 31.50 | 0.08 | 8.13 | 1.00 |
| 15-19歲 | 622 | 595 | 100.00 | - | 0.04 | 0.04 | 0.01 | - | 0.01 | - | 0.07 | 99.80 | - | - | 0.04 |
| 20-24歲 | 329 | 348 | 100.00 | 0.03 | 0.04 | 0.46 | 0.01 | 0.03 | 0.02 | 0.04 | 0.06 | 98.98 | - | - | 0.34 |
| 25-29歲 | 70 | 59 | 100.00 | 0.87 | 0.99 | 12.21 | 0.19 | 0.08 | 1.70 | 0.57 | 1.48 | 73.28 | 0.02 | - | 8.62 |
| 30-34歲 | 129 | 100 | 100.00 | 4.67 | 4.67 | 65.37 | 0.89 | 0.73 | 11.43 | 1.74 | 1.24 | 5.37 | - | - | 3.89 |
| 35-39歲 | 217 | 209 | 100.00 | 0.32 | 5.29 | 55.35 | 2.60 | 0.77 | 21.39 | 2.03 | 2.23 | 9.01 | 0.44 | - | 0.55 |
| 40-44歲 | 213 | 217 | 100.00 | 0.25 | 10.59 | 35.36 | 5.16 | 0.85 | 39.70 | 2.39 | 4.76 | - | 0.20 | - | 0.75 |
| 45-49歲 | 245 | 219 | 100.00 | - | 14.62 | 7.05 | 8.10 | 1.40 | 58.04 | 1.71 | 3.79 | 4.49 | - | - | 0.79 |
| 50-54歲 | 361 | 333 | 100.00 | - | 23.39 | 0.53 | 7.58 | 0.95 | 56.69 | 1.52 | 3.17 | - | 0.08 | 5.42 | 0.68 |
| 55-59歲 | 529 | 530 | 100.00 | - | 19.44 | 0.07 | 3.92 | 1.71 | 54.28 | 1.46 | 3.80 | 0.17 | 0.14 | 13.30 | 1.72 |
| 60-64歲 | 601 | 617 | 100.00 | - | 13.01 | - | 2.96 | 1.02 | 50.77 | 0.89 | 2.17 | - | 0.03 | 28.16 | 0.99 |

資料來源：行政院主計總處「人力運用調查」。

伍、促進工作平等措施及職場性別平等概況

(一) 事業單位實施性別工作平等各項措施情形

近年來政府致力推動性別工作平等法，提升受僱者對於相關法規的認知度，員工可依照需求運用各項措施，有效增進工作與家庭生活平衡。

107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6、設置哺(集)乳室7成9，其餘均達8成以上，分別為「產假」95.0%、「流產假」92.4%、「安胎休養」91.9%、「陪產假」86.6%、「生理假」85.6%、「產檢假」83.0%、「育嬰留職停薪」81.2%，各項比率均較91年公告實施之時有所成長，逐步建構友善工作環境。

表 9、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 | |
| 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 | |
| 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 | |
| 安胎休養 | - | - | - | 39.0 | 41.1 | 45.6 | 90.9 | 89.4 | 91.8 | 91.8 | 91.9 | |
| 產檢假 | - | - | - | - | - | - | - | 82.4 | 82.6 | 82.7 | 83.0 | |
| 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 | |
| 產假 | 78.1 | 83.5 | 96.8 | 96.8 | 96.8 | 96.8 | 95.1 | 94.7 | 94.7 | 94.7 | 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 | |
| 為撫育未滿 3 歲子女 得減少工作時間 (員工規模 30 人以上) | | | | | | | | | | | 80.3 | |
| 得調整工作時間 (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 | 88.1 | |
| 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 | |
| | 34.0 | 35.4 | 62.9 | 63.6 | 66.0 | 66.6 | 88.2 | 89.6 | 91.3 | 91.5 | 91.6 | |
| 育嬰留職停薪 | - | - | 40.7 | 40.8 | 42.7 | 45.9 | 75.5 | 79.2 | 80.5 | 81.1 | 81.2 | |
| 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 | |
| (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 | |
| 哺(集)乳時間 | - | - | - | - | - | 37.3 | 77.3 | 78.1 | 80.3 | 80.8 | 80.9 | |
| 設置「哺(集)乳室」 ² (員工規模 100 人以上) | - | - | - | - | - | - | - | - | 78.7 | 78.8 | 79.4 | |
| (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 | |

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。

(二) 因性別在職場遭受不平等待遇情形

107年女性受僱者最近1年因性別在職場遭受不平等待遇比率，以「調薪幅度」占2.9%最高，其次為「陞遷」占2.5%，「求職」、「考績、考核」各占2.1%居第三，歷年調查結果各項目遭受不平等待遇比率呈現下降趨勢。

兩性遭受不平等待遇比率差距最大為「陞遷」，女性占2.5%，高於男性之0.8%，相差1.7個百分點，惟較99年之相差3個百分點已明顯縮小。

表 10、受僱者最近一年因性別在職場遭受不平等待遇情形

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 | 育嬰留職停薪 | 退休權利 |
|----|----------------|-----|------|------|------|-----|------|---------|--------|--------|------|
| 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 | - | - |
| | 100年 | 3.8 | 3.2 | 5.0 | 2.3 | 3.7 | 2.2 | 1.7 | 2.0 | - | - |
| | 101年 | 3.2 | 3.6 | 4.5 | 2.8 | 3.6 | 1.8 | 1.3 | 1.9 | - | - |
| | 102年 | 3.3 | 3.4 | 5.2 | 2.3 | 2.5 | 1.1 | 1.1 | 1.8 | 1.0 | 0.0 |
| | 104年 | 1.9 | 2.2 | 4.1 | 3.3 | 3.7 | 1.4 | 1.3 | 1.7 | 2.0 | 0.6 |
| | 105年 | 2.5 | 1.9 | 4.5 | 2.6 | 3.2 | 1.0 | 0.8 | 1.3 | 1.5 | 0.2 |
| | 106年 | 1.7 | 1.3 | 2.9 | 2.1 | 2.2 | 1.0 | 0.2 | 1.0 | 0.3 | 0.1 |
| | 107年 | 2.1 | 1.8 | 2.9 | 2.1 | 2.5 | 0.8 | 0.5 | 0.9 | 0.1 | 0.1 |
| | 107年較106年增減百分點 | 0.5 | 0.6 | - | 0.1 | 0.4 | -0.2 | 0.3 | -0.1 | -0.2 | 0.0 |
| 男性 | 99年 | 1.4 | 2.5 | 1.7 | 0.7 | 0.8 | 1.1 | 0.7 | 0.7 | - | - |
| | 100年 | 2.5 | 3.0 | 0.8 | 1.4 | 1.5 | 0.5 | 1.4 | 1.5 | - | - |
| | 101年 | 1.8 | 2.5 | 1.1 | 0.6 | 1.0 | 0.7 | 0.8 | 1.6 | - | - |
| | 102年 | 1.0 | 1.9 | 0.9 | 0.5 | 0.4 | 0.7 | 0.3 | 0.5 | 0.3 | 0.0 |
| | 104年 | 0.9 | 2.4 | 1.9 | 1.9 | 0.9 | 1.5 | 0.8 | 1.8 | 0.9 | 0.6 |
| | 105年 | 1.6 | 2.8 | 1.1 | 1.5 | 1.0 | 0.2 | 0.7 | 0.9 | 0.3 | 0.3 |
| | 106年 | 1.3 | 1.5 | 1.1 | 0.8 | 0.6 | 0.4 | 0.2 | 0.9 | 0.3 | 0.2 |

表 10、受僱者最近一年因性別在職場遭受不平等待遇情形 (續完) 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 | 育嬰留職停薪 | 退休權利 |
|------------------------|-------------------|-----|------|------|------|-----|------|---------|--------|--------|------|
| 男性 | 107 年 | 1.7 | 2.2 | 1.3 | 1.2 | 0.8 | 0.6 | 0.7 | 1.1 | 0.2 | 0.4 |
| | 107 年較 106 年增減百分點 | 0.4 | 0.7 | 0.2 | 0.4 | 0.2 | 0.2 | 0.5 | 0.2 | -0.1 | 0.2 |
| 107 年兩性差異 (女性-男性)(百分點) | | 0.4 | -0.4 | 1.6 | 0.9 | 1.7 | 0.2 | -0.2 | -0.2 | -0.1 | -0.3 |

資料來源：勞動部「僱用管理就業平等概況調查」。
說明：103 年未辦理調查。

(三) 各國職場法規之兩性平權

世界銀行所發布之「2019 年女性、經商與法律」(WOMEN, BUSINESS AND THE LAW 2019) 報告，係從國家賦予兩性平等的職場法規保障來觀察，以自由居住移動、就業、薪資、婚姻、生育、創業經商、個人資產管理和退休金保障等 8 項指標評比各國的兩性平等程度，全球 187 個經濟體之平均分數為 74.71 分，其中比利時、丹麥、法國、拉脫維亞、盧森堡及瑞典等 6 國獲得 100 分，表示女性在所有指標中與男性享有同等的法律地位；我國 91.25 分列為 35 名，位居亞洲第 1，香港 86.25 分、韓國 85 分、美國 83.75 分、新加坡 82.5 分及日本 79.38 分，見證我國在兩性平權所作努力有一定成效。

雖然政府訂定法律，對兩性平權可以發揮相當的作用，但上述報告也指出，僅有 6 個國家經過 10 年改革才獲得滿分，可見實現性別平等不是一個短期過程，需要政府、民間社會、國際組織共同努力。

陸、結語

我國女性勞參率近幾年皆突破 50% 且逐年遞增，代表女性就業意識大幅提升，在人口紅利逐漸消退下，更多女性加入勞動市場將有助於勞動力的增加。另外，女性可能為兼顧家庭從事部分工時工作，致部分工時就業者比率高於男性，但女性就業市場的地位仍有長足的進步，擔任專業、主管職比率漸提高，薪資雖仍低於男性，惟差距逐漸拉近。為打造性別平等工作環境，近年政府持續致力於推動性別工作平等法各項措施，促進女性就業意願，惟在勞參率提升的同時，國內亦面臨少子化及高齡化，因此消除性別就業差距，提供兩性在家庭責任與就業活動的分擔與平衡，營造更友善職場，是各界應持續努力的方向。

