



# 促進兩性工作與家庭平衡

為創造工作與家庭平衡的環境，各國將兩性工作平等法制化，俾得以承擔兼顧家庭及職場的責任。本文就目前兩性參與勞動市場情形、在職場上之狀況及家庭經營概況，探討促進友善職場，達到個人及企業雙贏的境界。

羅怡玲、陳玉芳（行政院勞工委員會統計處副統計長、經濟部統計處簡任視察）

## 壹、前言

全球化經濟發展下，我國產業結構隨之調整，服務業的擴張，以及教育程度提高、法律保障等，帶給女性更多的就業機會。另一方面，隨著社會環境的變遷，家庭組成愈趨核心化，「男主外，女主內」的傳統觀念已然式微，促使愈多的女性進入職場，發揮個人智慧才能貢獻心力。

由於女性先天具有懷孕的生理能力，傳統上被賦予家庭照顧的責任，在家庭及職場雙重領域間，職業婦女常有蠟燭兩頭燒的境遇，對身心產生不

利影響。因此，國際勞工組織（ILO）特別頒訂公約，支持對女性實行「優惠待遇」的保障條款。

我國為提供女性平等與健康安全的工作環境，自 91 年 3 月 8 日推動實施兩性工作平等法（現修正為性別工作平等法），以消除就業歧視，包括禁止性別歧視、防治性騷擾及促進工作平等措施。惟相關法規的落實，仍需要社會總體力量的共同參與。

本文就目前兩性參與勞動市場情形、在職場上之狀況及家庭經營狀況，探討促進工作與家庭平衡之友善職場。

## 貳、兩性參與勞動市場情形

### 一、100 年女性勞參率達 50.0%，10 年來提升 3.9 個百分點。

隨教育普及與就業機會增加，女性積極進入勞動市場，100 年男性勞動力為 630.4 萬人，較 90 年增加 44.9 萬人或增 7.7%；女性為 489.6 萬人，10 年來增加 91.9 萬人或增 23.1%，其中以大專以上者增加 18.3 個百分點最多。

100 年女性勞參率達 50.0%，為歷年新高，較 90 年增

加 3.9 個百分點，男性勞參率為 66.7%，10 年來則減少 1.8 個百分點，致兩性勞參率之差距逐漸縮小，由 90 年 22.4 個百分點，降至 100 年之 16.7 個百分點。女性勞參率之提高，主要受教育程度提升之影響，100 年大專以上者為 65.2%，較國中及以下者之 27.6%，高出 37.6 個百分點，若與 90 年二者之差異 29.3 個百分點比較，明顯較高（表 1）。

## 二、女性因結婚生育退離勞動市場

一般而言，結婚生育會影響女性勞動參與意願。由於照顧幼兒及料理家務的責任以女性為主，在欠缺幼兒及家庭照顧的制度下，女性重回職場的機會亦低。100 年以 25-29 歲勞參率為 86.9% 最高，30-34 歲因結婚而退離降為 77.5%，減少 9.4 個百分點，勞參率自 30 歲以後隨年齡增長逐趨降低，至 50-54 歲降為 51.9%，主要為育兒及照顧長輩。50 歲以後，則因退休退離，致各年齡組分別較前組減少 13 至 17

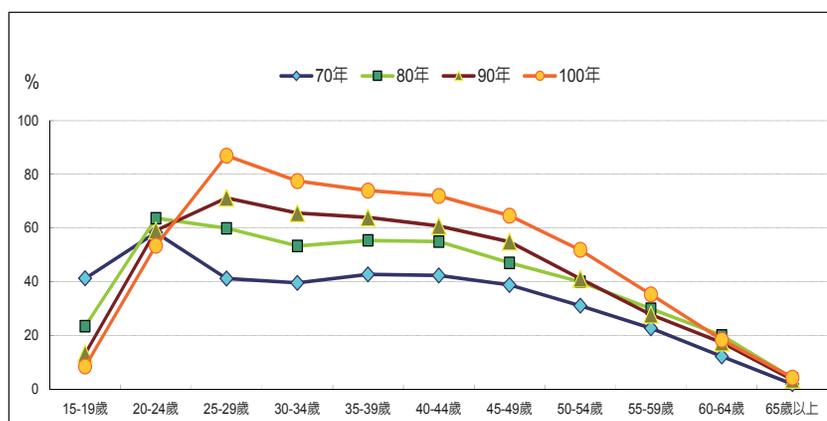
表 1 勞動力及勞參率

單位：%

項目別	90 年平均		100 年平均		100 年較 90 年 增減百分點	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
<b>勞動力（萬人）</b>	585.5	397.7	630.4	489.6	44.9	91.9
按教育程度分	100.0	100.0	100.0	100.0	—	—
國中及以下	38.0	31.6	24.7	17.2	-13.3	-14.4
高中（職）	34.8	38.1	34.1	34.2	-0.7	-3.9
大專及以上	27.2	30.4	41.1	48.7	14.0	18.3
<b>勞參率</b>	68.5	46.1	66.7	50.0	-1.8	3.9
按年齡分						
青少年（15-24 歲）	33.6	37.2	26.4	30.7	-7.1	-6.5
壯年（25-44 歲）	94.1	65.3	93.9	77.5	-0.2	12.2
中年（45-64 歲）	78.9	39.5	75.5	45.6	-3.4	6.1
老年（65 歲以上）	10.9	3.5	12.0	4.2	1.1	0.7
按教育程度分						
國中及以下	65.7	33.1	56.0	27.6	-9.7	-5.5
高中（職）	70.7	52.1	70.9	54.0	0.3	1.8
大專及以上	69.8	62.4	71.3	65.2	1.5	2.8

資料來源：行政院主計總處「人力資源調查」。

圖 1 女性各年齡勞動力參與率



資料來源：行政院主計總處「人力資源調查」，作者自繪。

# 論述》統計・調查

個百分點，歷年之變動趨勢大致相同（上頁圖 1）。

## 參、兩性在職場上的狀況

### 一、10 年來專業人員與技術員及助理專業人員增加較快

100 年男性就業者為 600.6 萬人，較 10 年前成長 8.2%，女性就業者為 470.2 萬人，較 10 年前增加 22.8%。按職業結構觀

察，100 年女性就業者以服務及銷售人員占 24.5% 較多，男性則以技藝、工作機械設備操作及勞力工占 40.9% 為多數；與 90 年比較，由於知識經濟興起，專業人員與技術員及助理專業人員增加較快，其中，男性之專業人員增加 3.6 個百分點，女性之技術員及助理專業人員增加 4.5 個百分點較多（表 2）。

### 二、兩性受僱者之就業條件與工作狀況相近

99 年兩性受僱者之就業條件與工作狀況相近，「工作班別」差異較大者，以固定下午班或小夜班女性多 2.9 個百分點，輪班且需於深夜 12 點工作則以男性多 3.2 個百分點；「工作時間」每週工作天數同為 5.2 天，每週工作時數男性則較女性多 0.5 小時；「僱用契約」兩性僱用結構相近，差異小於 1.5 個百分點；「給薪方式」女性以固定薪資多 8.2 個百分點差異較大（下頁表 3）。

表 2 就業者職業結構

單位：%，百分點

項 目 別	男性			女性		
	90 年	100 年	100 年較 90 年增減百分點	90 年	100 年	100 年較 90 年增減百分點
總計（萬人）	555.3	600.6	45.3	383.0	470.2	87.2
百分比（%）	100.0	100.0	-	100.0	100.0	-
民意代表、企業主管、經理人員	6.2	5.7	-0.5	1.5	2.0	0.5
專業人員	6.4	10.0	3.6	9.8	12.7	2.9
技術員及助理專業人員	16.1	17.7	1.6	14.5	19.0	4.5
事務工作人員	4.0	4.3	0.3	20.4	19.8	-0.6
服務工作人員及售貨員	15.2	15.5	0.3	25.7	24.5	-1.2
農林漁牧工作人員	8.9	6.0	-2.9	4.7	2.9	-1.8
生產操作工作人員	43.2	40.9	-2.3	23.4	19.1	-4.3

資料來源：行政院主計總處「人力資源調查」。

### 三、男性請領職業災害給付多於女性

100 年底投保勞工保險人數為 972.6 萬人，其中男性 488.6 萬人，女性 484.0 萬人，男性多 4.6 萬人，分別占 50.2% 及 49.8%，惟男性請領職業災害給付件數倍於女性，就千人率觀察，傷病給付千人率男性為女性之 2.1 倍，失能及死亡給付則分別達 3.6 倍及 6 倍，男性職場風險大於女性（下頁表 4）。

### 四、兩性薪資差距仍待改善

表 3 99 年受僱者就業條件與工作狀況按性別分

項目別	女性	男性	差異 (女-男)
<b>工作班別 (%)</b>			
固定白天班	77.3	76.5	0.8
固定下午班或小夜班	10.3	7.4	2.9
固定大夜班	1.7	2.4	-0.7
輪班且需於深夜 12 點工作	4.4	7.6	-3.2
輪班但不需於深夜 12 點工作	3.1	1.7	1.4
不固定班別	3.2	4.4	-1.2
<b>工作時間</b>			
每週工作天數 (天)	5.2	5.2	0
每週工作時數 (時)	43.0	43.5	-0.5
<b>僱用契約 (%)</b>			
長期僱用	77.5	76.3	1.2
約聘僱臨時性短期性	11.7	10.9	0.8
暫僱工讀臨時工代班	8.0	9.5	-1.5
不清楚	2.8	3.3	-0.5
<b>給薪方式 (%)</b>			
固定薪資	64.4	56.2	8.2
底薪加獎金	22.0	25.2	-3.2
按件計酬	3.8	3.6	0.2
計時或計日計酬	9.8	15.1	-5.3

資料來源：勞委會勞工安全衛生研究所「99 年工作安全衛生狀況認知調查」。

表 4 勞工保險職業災害給付

民國 100 年							
	勞保人數 (萬人)	傷病給付		失能給付		死亡給付	
		件數	千人 率 ‰	件數	千人 率 ‰	件數	千人 率 ‰
合計	972.6	57,921	5.96	4,003	0.41	696	0.07
男性	488.6	39,390	8.06	3,135	0.64	600	0.12
女性	484.0	18,531	3.83	868	0.18	96	0.02

資料來源：勞工保險局「勞工保險統計月報」。

100 年男性每人月平均薪資為 50,296 元，女性為 40,187 元，分別較 90 年增加 7.0% 及 12.8%，女性薪資占男性之比率，由 90 年之 75.8% 上升至 100 年之 79.9%，薪資差距逐漸縮減。若由平均每月工時觀察，100 年女性為 175.7 小時，占男性 181.3 小時之 96.9%，相對於平均薪資占男性之 79.9%，女性薪資應有提升空間。

歐美各國為喚起各界對於男女薪酬差異之重視，訂定同酬日，作為國家終止兩性薪資差異之承諾。勞委會以全體受僱者之平均時薪計算兩性薪資差距，並採歐盟方法計算同酬日，期許為縮小兩性薪資差距而努力。依受僱員工薪資調查，100 年女性平均時薪較男性少 17.6%，即女性需增加工作 65 天 (365 天 × 17.6%) 才和男性薪資相同，致 101 年同酬日定在 3 月 5 日 (下頁表 5)。

## 五、職場上被不平等對待情形

根據勞委會按年辦理之工

# 論述》統計·調查

作場所性別平等概況調查，兩性受僱者在職場上遭到不平等對待情形，敘述如次：

## (一) 因性別遭受不平等對待情形

歷年來女性受僱者覺得因為性別受到不平等對待情形，以「調薪幅度」、「陞遷」及「工作分配」等方面比

率較高，100 年以「調薪幅度」遭到不平等對待的比率占 5.0% 較高，若與 93 年之 9.5% 相比，則已下降 4.5 個百分點；100 年男性覺得在「工作分配」及「求職」遭到不平等對待的比率較高，分別占 3.0% 及 2.5%。兩性相比，女性各項性別不平等

對待的比率均高於男性，其中以「調薪幅度」高出 4.2 個百分點較多（下頁表 6）。

## (二) 因結婚生育遭受不平等對待情形

100 年女性受僱者曾因結婚而在職場中遭受不平等對待者占 4.9%，與 99 年之 5.8% 相較，略減 0.9 個百分

表 5 我國兩性薪資差距

項目別	男性			女性			平均薪資性別比	
	平均薪資 (元/月) (1)	平均工時 (小時/月) (2)	平均時薪 (元/小時) (3)=(1)/(2)	平均薪資 (元/月) (4)	平均工時 (小時/月) (5)	平均時薪 (元/小時) (6)=(4)/(5)	(男性=100) (%) (7)=(6)/(3)	兩性差距 (%) (8)=100-(7)
90 年	47,010	182.3	258	35,620	177.8	200	77.7	22.3
91 年	46,128	183.3	252	35,838	179.1	200	79.5	20.5
92 年	46,691	183.4	255	36,371	178.8	203	79.9	20.1
93 年	47,472	185.7	256	36,845	180.9	204	79.7	20.3
94 年	47,836	183.8	260	37,480	179.6	209	80.2	19.8
95 年	48,021	183.0	262	38,035	178.5	213	81.2	18.8
96 年	48,903	182.4	268	39,032	178.0	219	81.8	18.2
97 年	49,065	181.9	270	38,870	177.1	219	81.4	18.6
98 年	46,459	178.4	260	37,144	174.7	213	81.6	18.4
99 年	48,898	183.5	266	39,176	178.4	220	82.4	17.6
100 年	50,296	181.3	277	40,187	175.7	229	82.4	17.6

資料來源：行政院主計總處「受僱員工薪資調查」。

說明：平均薪資 = 經常性薪資 + 非經常性薪資（含加班費），平均工時 = 正常工時 + 加班工時。

點，而男性則占 0.7%，兩者相差 4.2 個百分點。按職業別觀察，技藝有關工作人員之女性，二年來曾因結婚而遭受不平等待遇的比率分別為 10.7% 及 8.1%，高於其他職業的女性受僱者。100 年因生育而在職場中遭受不平等待遇者占 5.2%，各職業別差異不大（表 7）。

### （三）因照顧家人遭受不平等對待情形

100 年受僱者因照顧家人遭受不平等對待情形，女性及男性分別為 3.4% 及 1.8%，主要為「請假刁難」、「要求加班」及「言語歧視」。

## 六、實施性別工作平等法影響

性別工作平等法自 91 年起實施，100 年剛好滿 10 年，事業單位實施各項促進工作平等措施之比率均較 91 年提升，各項假別實施比率分別為「產假」96.8%、「陪產假」57.7%、「流產假」55.0%、「生理假」45.6%、「安胎休養」39.0%。另外「家庭照顧假」

表 6 受僱者因性別在職場上遭受不平等待遇之情形

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
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
	100 年較 99 年增減百分點	0.4	-0.5	-0.6	-0.9	-0.1	0.3	0.4	0.2
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
	100 年較 99 年增減百分點	1.1	0.5	-0.9	0.7	0.7	-0.6	0.7	0.8
	100 年女性較男性增減百分點	1.3	0.2	4.2	0.9	2.2	1.7	0.3	0.5

資料來源：勞委會「僱用管理性別平等概況調查」。

表 7 女性受僱者因結婚及生育遭受不平等對待

	因結婚遭受不平等對待		因生育遭受不平等對待
	99 年	100 年	100 年
總計	5.8	4.9	5.2
行政、企業主管及經理人員	4.6	1.4	5.5
專業人員	2.0	3.6	5.6
技術員及助理專業人員	7.0	3.7	4.7
事務工作人員	5.5	4.4	5.5
服務工作人員及售貨員	6.1	6.2	5.0
技藝有關工作人員	10.7	8.1	3.9
機械設備操作及組裝人員	4.7	5.8	5.7
基層技術工及勞力工	9.0	7.5	6.0

資料來源：勞委會「僱用管理性別平等概況調查」。  
註：農林漁牧業生產人員樣本數 30 人以下，樣本代表性不足不予列入。

# 論述》統計 · 調查

100 年擴大至所有受僱者後，事業單位實施率為 37.2%，5 人以上事業單位實施率，則由 97 年 37.4% 上升至 100 年

39.3%，30 人以上規模則由 91 年 34.0% 大幅上升至 100 年 63.6%。事業單位在提供育兒及托兒措施之比率更大幅提升

40% 以上，逐步建構性別平等工作環境（表 8）。

## 肆、兩性經營家庭概況

表 8 事業單位對性別工作平等法各項規定之實施情形

項目別	單位：%									
	91 年	93 年	94 年	95 年	96 年	97 年	98 年	99 年	100 年	較 91 年 增減 百分點
生理假 <sup>(1)</sup>	17.3	27.5	27.2	31.8	38.4	43.6	44.8	45.4	45.6	28.3
流產假 <sup>(1)</sup>	41.6	39.5	49.5	43.4	46.8	49.4	54.7	54.6	55.0	13.4
安胎休養 <sup>(5)</sup>	-	-	-	-	-	-	-	-	39.0	-
產假 <sup>(2)</sup>	78.1	83.5	95.1	96.6	95.7	96.2	96.9	96.8	96.8	18.7
陪產假 <sup>(3)</sup>	29.0	42.8	48.1	45.6	46.6	55.7	57.3	57.8	57.7	28.7
家庭照顧 <sup>(4)</sup>	-	-	-	-	-	-	-	-	37.2	-
(員工規模 5 人以上)	-	-	-	-	-	37.4	36.6	36.8	39.3	-
(員工規模 30 人以上)	34.0	35.4	34.6	41.1	43.1	56.8	63.4	62.9	63.6	29.6
為撫育未滿 3 歲子女，得減少或調整工作時 (員工規模 30 人以上)	23.0	28.9	27.4	33.5	30.8	39.5	41.9	47.5	47.7	24.7
設置「托兒設施」或提供「托兒措施」 (員工規模 250 人以上)	36.3	38.1	38.1	41.7	41.6	52.6	63.6	68.9	77.3	41.0
育嬰留職停薪 <sup>(4)</sup>	-	-	-	-	-	-	40.3	40.7	40.8	-
(員工規模 30 人以上)	38.9	56.7	54.2	50.1	52.6	60.0	70.5	75.3	79.1	40.2
性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法 (員工規模 30 人以上)	35.5	55.0	56.7	65.2	68.0	76.0	79.3	81.4	82.3	46.8

資料來源：行政院勞工委員會「僱用管理性別平等概況調查」。

說明：(1) 95 年起資料排除「無女性員工」之樣本。

(2) 94 年起資料排除「無女性員工」及「員工沒有此項需求」之樣本（含女性皆未婚及員工年齡層偏高之樣本）。

(3) 99 年起資料排除「無男性員工」之樣本。

(4) 97 年起「家庭照顧假」擴大至員工規模 5 人以上事業單位，100 年起擴大至所有受僱者；98 年 5 月起「育嬰留職停薪」措施擴大至所有受僱者。

(5) 100 年起新增「安胎休養」，排除單位內「無女性員工」之樣本。

### 一、女性因婚育離職之復職率上升

由於教育程度普遍提升，女性藉由工作追求成就感者愈多，99年15至64歲已婚女性曾因結婚離職者占26.2%，復職率占44.7%，較89年分別減少3.3個及增加13.9個百分點；至於99年因生育離職者占16.1%，未較89年明顯減少，惟復職率55.5%則較10年前增加5.2個百分點，顯示結婚對女性就業之影響已降低，而因婚育離職之復職率有上升趨勢（表9）。

### 二、已婚就業女性料理家務負擔並未減少

99年15至64歲已婚女性料理家務之時間，每日平均為4.3小時，其中就業女性為3.5小時，是總平均之80.8%，分別較失業者之4.7小時及非勞動力之5.3小時，少1.2及1.8小時，惟加上職場工作時間，顯然較為忙碌。若與95年之3.4小時比較，則多出4.2分鐘，家事負擔並未減少；其中

以做家事每日2.2小時最多，其次為照顧小孩之1.2小時（表10）。

### 三、受僱者為家庭支出負擔者女性占33.3%

99年雇主及自營作業者為家庭支出負擔者，男性及女性分別占83.5%及16.5%，男性為女性的5倍；受僱者為家庭支出負擔者，兩性分別占66.7%及33.3%，男性為女性

表9 15至64歲已婚女性曾因結婚生育離職及復職情形

單位：%

項目別	曾因結婚離職		曾因生育離職	
	離職率	復職率	離職率	復職率
89年	29.5	30.8	16.3	50.3
92年	28.7	38.9	15.5	48.3
95年	29.0	40.9	15.4	56.4
99年	26.2	44.7	16.1	55.5

資料來源：行政院主計總處「婦女婚育與就業調查」。

表10 15至64歲已婚女性每天平均料理家務時間

單位：小時

項目別	總計	照顧小孩	照顧老人	做家事
99年	4.27	1.37	0.20	2.70
就業者	3.45	1.16	0.12	2.17
失業者	4.68	1.60	0.19	2.89
非勞動力	5.26	1.62	0.30	3.33
95年	4.07	1.37	0.19	2.51
就業者	3.38	1.18	0.11	2.09
失業者	4.25	1.56	0.15	2.54
非勞動力	4.84	1.59	0.27	2.98

資料來源：行政院主計總處「婦女婚育與就業調查」。

# 論述》統計·調查

表 11 99 年家庭支出負擔者

項目別	單位：%					
	雇主及自營作業者			受僱者		
		男性	女性		男性	女性
合計	100.0	80.0	20.0	100.0	51.3	48.7
是	100.0	83.5	16.5	100.0	66.7	33.3
否	100.0	47.2	52.8	100.0	33.8	66.2

資料來源：勞委會勞工安全衛生研究所「99 年工作環境安全衛生認知調查」。

表 12 勞工認為目前工作與休閒的平衡狀況

民國 100 年 3 月					
項目別	單位：%				
	合計	工作太多	工作有點多	工作和休閒平衡	休閒有點太多
總計	100.0	5.2	21.6	71.1	2.1
性別					
男性	100.0	6.6	22.5	68.9	2.0
女性	100.0	3.5	20.5	73.7	2.3

資料來源：勞委會「100 年勞工工作與平衡調查」。

的 2 倍，女性需兼顧家庭與工作，實宜給予適度的支援（表 11）。

## 四、7 成勞工認為目前工作與休閒平衡

71.1% 勞工認為目前工作與休閒平衡，有 21.6% 覺得工作有點多，5.2% 覺得工作太多，2.1% 覺得休閒有點太多。按性別分，女性勞工感到工作與生活平衡者占 73.7%，高於

男性之 68.9%，男性感到工作太多占 6.6%，多於女性之 3.5%（表 12）。

8 成 7 勞工對於目前與家人或朋友的相處時間感到滿意，按性別分，女性感到滿意占 89.0%，高於男性之 86.0%。

## 伍、結語

先進國家近年來提倡「平衡職場與家庭」概念，就是要建構一個讓所有員工可以兼顧家庭與工作，無後顧之憂，全力投入工作，發揮所學，追求人生成就的友善職場，達到個人及企業雙贏的境界。100 年勞委會「勞工工作與生活平衡調查」，女性勞工 7 成 4 覺得工作與休閒平衡，近 9 成滿意與家人及朋友相處時間，在促進婦女就業、保障婦女權益及落實友善職場等方面，已多有建樹，未來仍亟待各界將「友善職場」深植於企業制度中，俾落實性別工作平等法。❖