

台水公司

一、員工性別比率

資料時間:109年12月31日

單位:人、%

(一)派僱用人員性別比率

	全公司總數 (100%)		派用人員 (28.97%)		僱用人員 (71.03%)	
	人數	比率	人數	比率	人數	比率
合計	5740	100%	1663	100%	4077	100%
男	4084	71.15%	1126	67.71%	2958	72.55%
女	1656	28.85%	537	32.29%	1119	27.45%

(二)主管人員及非主管人員性別比率

	全公司總數 (100%)		主管 (10.7%)		非主管 (89.3%)	
	人數	比率	人數	比率	人數	比率
合計	5740	100%	614	100%	5126	100%
男	4084	71.15%	470	76.55%	3614	70.50%
女	1656	28.85%	144	23.45%	1512	29.50%

	基層主管		中階主管		高階主管	
	人數	比率	人數	比率	人數	比率
合計	234	100%	307	100%	73	100%
男	189	80.77%	216	70.36%	65	89.04%
女	45	19.23%	91	29.64%	8	10.96%

說明:

1. 本公司為用水供應業，核心業務內容以技術類工作為主，故整體男性員工人數高於女性員工人數，惟派用人員相較僱用人員包含較多行政管理類業務，此類業務女性員工從事較多，故派用人員女性比率高於僱用人員女性比率。
2. 本公司基層主管為各廠所股長，各股股長多由執行業務優良同仁陞任，惟因本公司整體男性員工多於女性員工，技術類亦多為男性員工從事，故擔任基層主管女性比率低於男性比率；中階主管相較於基層主管含有較多執行行政管理類業務之單位，而女性員工從事該類業務者居多，可拔擢為主管人選亦多，故中階主管女性比率高於基層女性主管比率。惟如僅以中階主管而論，技術類工作仍是多於行政管理類工作，故擔任中階主管男性比率仍高於女性比率；高階主管職位以技術類職務較多，且須對轄單位業務具相當熟悉度，故可拔擢人選亦為男性員工居多，擔任高階主管男性比率仍高於女性比率。

二、新進員工性別比率

單位：人、%

年 度	全公司總數			派用人員			僱用人員		
	合計	男	女	合計	男	女	合計	男	女
107	776 (100%)	659 (84.92%)	117 (15.08%)	70 (100%)	53 (75.71%)	17 (24.29%)	706 (100%)	606 (85.84%)	100 (14.16%)
108	495 (100%)	355 (71.72%)	140 (28.28%)	64 (100%)	44 (68.75%)	20 (31.25%)	431 (100%)	311 (72.16%)	120 (27.84%)
109	347 (100%)	265 (76.37%)	82 (23.63%)	55 (100%)	43 (78.18%)	12 (21.82%)	292 (100%)	222 (76.03%)	70 (23.97%)

說明：

本公司為自來水供應事業，核心業務內容以技術工程工作為主，故僱用人員招募亦以技術士為多，如操作、工程、化驗及裝修類等，加以公司供水幅員遼闊，自來水工程技術人員辦理工程規劃、設計、監造，無論係擴建或既設改善工程，均需至現場探勘瞭解或檢測，常需攜帶機具儀器，爰需一定之體能始能負荷是類業務；此外，淨水操作、水質取樣、管網設備檢測維修等技術類業務，亦需時常往返各場站及擔任外勤等業務，係屬消耗體力之工作，故整體男性新進人數普遍較女性為多。

三、員工性別平均年資

資料時間：109年12月31日

單位：年

	全公司員工	派用人員	僱用人員
合計	14.58	14.27	14.71
男	13.69	14.01	13.56
女	16.78	14.81	17.73

說明：

- 1、本公司為用水供應業，整體核心業務內容以技術類工作為主，如操作、工程、化驗及裝修類等，男性員工大多數從事技術類之工作，因本公司技術類工作與外界就業市場所需之技能大致相同，故男性員工轉換工作相較女性員工容易，致流動性較高；女性員工多為從事行政類之工作，工作穩定性相對較高且流動率低，爰女性員工之工作平均年資較男性長。
- 2、本公司派用人員性別平均年資較無落差，但僱用人員較具性別平均年資落差，主要係該類人員男性員工大多數從事技術類之工作，且技術類工作與外界就業市場所需之技能大致相同，故男性員工轉換工作相較女性員工容易，致流動性較高，平均年資短於多為從事行政類工作之女性員工。
- 3、綜上可知，因本公司核心業務因素、外部市場環境及員工流動等因素，致女性員工平均年資較長於男性員工。

四、按月固定薪資性別落差

資料時間:109年12月31日

單位:元、%

(一)全公司員工性別落差

	平均數落差	中位數落差
值(註2)	-3,103	-6,470
比率1(註3)	-5.95%	-13.28%
比率2(註4)	-5.61%	-11.73%

(二)派用人員性別落差

	平均數落差	中位數落差
值(註2)	-497	0
比率1(註3)	-0.66%	0
比率2(註4)	-0.65%	0

(三)僱用人員性別落差

	平均數落差	中位數落差
值(註2)	-2,032	-9,230
比率1(註3)	-4.69%	-25.65%
比率2(註4)	-4.48%	-20.41%

註:

- 1、資料不含董事長及總經理
- 2、男性標準基本薪給平均數(中位數)【A】，女性標準基本薪給平均數(中位數)【B】，平均數(中位數)落差值【C】=【A】-【B】
- 3、平均數(中位數)落差比率1【D】=【C】/【A】*100%
- 4、平均數(中位數)落差比率2【E】=【C】/【B】*100%

說明:

- 1、因本公司以工程技術類人員居多，且多由男性擔任是類工作，爰男性總員工人數多於女性且平均年資低於女性，致男性薪給平均數(中位數)低於女性。
- 2、本公司以工程技術人員居多，爰男性人數多於女性，且新進派用人員男性亦多於女性，又因近年退休人員多為男性，致男性派用人員薪資平均值低於女性。派用人員因性別平均年資較無落差，致男性、女性薪資中位數相同。
- 3、本公司核心業務內容以技術工程工作為主，故基層人力招募亦以技術士為多，故男性僱用人員比女性多，且新進人員男性多於女性，致男性薪資平均值及中位數值皆低於女性。
- 4、綜上可知，因近年男性新進士級人員多於女性，致拉低全公司男性薪資平均值及中位數值。

五、經營績效獎金(4.4個月)性別落差

資料時間:領取 109 年度獎金

單位:元、%

(一)全公司員工性別落差

	平均數落差	中位數落差
值(註 2)	-10,552	-24,067
比率 1(註 3)	-4.81%	-11.58%
比率 2(註 4)	-4.59%	-10.38%

(二)派用人員性別落差

	平均數落差	中位數落差
值(註 2)	319	1,519
比率 1(註 3)	0.1%	0.55%
比率 2(註 4)	0.1%	0.56%

(三)僱用人員性別落差

	平均數落差	中位數落差
值(註 2)	-7,517	-25,476
比率 1(註 3)	-4.1%	-15.3%
比率 2(註 4)	-3.93%	-13.27%

註:

- 1、資料不含董事長及總經理
- 2、男性領取經營績效獎金平均數(中位數)【A】，女性領取經營績效獎金平均數(中位數)【B】，平均數(中位數)落差值【C】=【A】-【B】
- 3、平均數(中位數)落差比率 1【D】=【C】/【A】*100%
- 4、平均數(中位數)落差比率 2【E】=【C】/【B】*100%

說明:

- 1、本公司男性總員工人數多且平均年資低於女性，致男性領取獎金平均數低於女性，因男性派用人員人數多於女性，且主管人員男性比率高於女性，致男性領取經營績效獎金平均值及中位數值皆高於女性。惟本公司核心業務內容以技術工程工作為主，技術士人員以男性佔多數且多為新進人員，致男性僱用人員領取獎金平均數及中位數皆較女性為低。
- 2、綜上可知，因近年男性新進人員多於女性，致拉低全公司男性獎金平均數及中位數。

六、薪資四分位等級性別比率

資料時間:109年12月31日

單位:人、%

(一)全公司員工性別比率

薪資級距	男		女	
	人數	比率	人數	比率
級距 1	2,253	75.76%	721	24.24%
級距 2	1,423	66.28%	724	33.72%
級距 3	90	55.56%	72	44.44%
級距 4	317	69.52%	139	30.48%

(二)派用人員性別比率

薪資級距	男		女	
	人數	比率	人數	比率
級距 1	543	68.05%	255	31.95%
級距 2	193	71.22%	78	28.78%
級距 3	139	54.94%	114	45.06%
級距 4	250	73.53%	90	26.47%

(三)僱用人員性別比率

薪資級距	男		女	
	人數	比率	人數	比率
級距 1	1,079	76.80%	326	23.20%
級距 2	675	75.50%	219	24.50%
級距 3	449	72.77%	168	27.23%
級距 4	755	65.03%	406	34.97%

註:

- 1、資料不含董事長及總經理
- 2、四分位等級:員工(薪資最高-薪資最低)/4, 區分 4 個薪資級距
- 3、級距 1 為最低薪資級距

說明:

- 1、本公司以工程技術類工作為主, 男性總員工人數多於女性, 致薪資各級距之男性人數高於女性; 因適逢公司退休潮, 新進員工人數較多, 致薪資級距 1、2 人數無論男、女性皆較多數。
- 2、派用人員因男性員工人數多於女性, 且新進員工佔多數, 致薪資級距 1 人數無論男、女性人數皆較其他級距為多。
- 3、因退休潮致僱用人員以新進人員及趨進屆齡人員佔多數, 致薪資級距 1、4 人數較級距 2、3 為多。

七、薪資四分位等級性別落差

資料時間:109年12月31日

單位:元

(一)全公司員工性別落差

四分位數	男性與全公司 落差值	女性與全公司 落差值	男性與女性 落差值
Q1:第一等分位中位數	0	0	0
Q2:第二等分位中位數	-1,020	6,410	-7,430
Q3:第三等分位中位數	-310	1,250	-1,560
Q4:第四等分位中位數	-1,390	15,970	-17,360

(二)派用人員性別落差

四分位數	男性與全公司 落差值	女性與全公司 落差值	男性與女性 落差值
Q1:第一等分位中位數	0	0	0
Q2:第二等分位中位數	0	610	-610
Q3:第三等分位中位數	-2,190	11,210	-13,400
Q4:第四等分位中位數	0	0	0

(三)僱用公司性別落差

四分位數	男性與全公司 落差值	女性與全公司 落差值	男性與女性 落差值
Q1:第一等分位中位數	0	0	0
Q2:第二等分位中位數	0	1,020	-1,020
Q3:第三等分位中位數	-2,490	6,220	-8,710
Q4:第四等分位中位數	3,730	-1,250	4,980

註:

- 1、資料不含董事長及總經理
- 2、Q1、Q2、Q3、Q4分別為公司員工第1、2、3、4等分中位數員工薪資
- 3、落差值為四分位各等分中位數男性數值-全公司數值、女性數值-全公司數值、男性數值-女性數值

說明:

- 1、因男性派用人員人數多於女性，致男性各薪資中位數較趨近全公司派用人員中位數。
- 2、僱用人員人數以技術士人員較多且多為男性，資深人員薪等大多高於女性(女性以營運士居多)，致男性第四等分位中位數高於女性，而女性第三等分位中位數高於男性。
- 3、綜上可知，全公司因第一等分中僱用人員佔大多數且多為新進人員，致男性、女性中位數相同；而第二等分位中位數仍以僱用人員佔多數，因近年新進人員多為男性，平均年資較女性為低，致男性中位數低於女性；第三等分位中位數以派用人員佔多數，因女性平均年資高於男性，致女性中位數高於男性；本公司男性總員工人數多於女性，平均年資低於女性，且僱用人員佔多數，致拉低男性第四等分位中位數。