

# 台電公司

## 一、員工性別比率

資料時間:108年1月1日

單位:人、%

### (一)派僱用人員性別比率

	全公司總數 (100%)		派用人員 (47.59%)		僱用人員 (52.41%)	
	人數	比率	人數	比率	人數	比率
合計	26,961	100%	12,831	100%	14,130	100%
男	23,159	85.9%	10,759	83.85%	12,400	87.76%
女	3,802	14.1%	2,072	16.15%	1,730	12.24%

### (二)主管人員及非主管人員性別比率

	全公司總數 (100%)		主管 (19.02%)		非主管 (80.98%)	
	人數	比率	人數	比率	人數	比率
合計	26,961	100%	5,129	100%	21,832	100%
男	23,159	85.9%	4,438	86.53%	18,721	85.75%
女	3,802	14.1%	691	13.47%	3,111	14.25%

	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	3,674	100%	1,126	100%	329	100%
男	3,148	85.68%	986	87.57%	304	92.4%
女	526	14.32%	140	12.43%	25	7.6%

#### 說明:

- 1、本公司屬公用電力事業，其業務屬性男性比率高於女性，派用人員工作性質相較於僱用人員較偏重規劃管理，故派用人員女性比率則相對較高(16.15%)。而僱用人員工作性質多在帶電危險、高溫、高噪音或高空之工作環境下進行，屬高危險且體力消耗性工作，體能負荷要求較高，爰現場作業多由男性員工從事，致女性比率較低(12.24%)。
- 2、公司主管人員男、女比率為 86.53%及 13.47%，相較全公司男女比率 85.9%、14.1%而言，女性主管比率相當，非主管男女性別比率 85.75%、14.25%亦相當。顯示本公司經營涵蓋發電、輸電、配電及售電業務之綜合電業，屬資本密集與技術密集之產業特性，工作性質以電機、機械、土木等技術導向者為大宗，企管、財會與人資等業務、管理性工作為輔，職缺比率技術類約為 70%，業務與管理類為約 30%。另本公司各階層女性主管比率分別為基層主管 14.3%、中階主管 12.4%及高階主管 7.6%。經查，本公司在 20 年前(88 年)女性派用

人員比率即低，當時女性高階主管人員比率僅 2.09%；惟本公司持續以甄才(選)說明會及拍攝影音等方式表現女性任職期間亦能適才適所及營造女性友善職場環境(如育嬰留資停薪規定、生育補助等)，使女性派用人員比率逐年上升，亦使女性主管比率逐步升高。本公司對培育女性主管不遺餘力，各單位於職位出缺辦理派補時，均會適時提供職務性別比率情形，供權責主管參考，使女性高階主管 108 年上升至 7.6%。

## 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
105	1,492 (100%)	1,231 (82.51%)	261 (17.49%)	630 (100%)	490 (77.78%)	140 (22.22%)	862 (100%)	741 (85.96%)	121 (14.04%)
106	1,460 (100%)	1,179 (80.75%)	281 (19.25%)	682 (100%)	526 (77.13%)	156 (22.87%)	778 (100%)	653 (83.93%)	125 (16.07%)
107	1,653 (100%)	1,262 (76.35%)	391 (23.65%)	758 (100%)	593 (78.23%)	165 (21.77%)	895 (100%)	669 (74.75%)	226 (25.25%)

### 說明:

- 1、105、106 年派用人員女性新進員工比率平均約 22.5%，107 年些微下降，主要係本公司近年因應離退人力之增補，以男性報考及錄取之技術類別為大宗，就兩年度之甄試類別做比較，技術類別缺額較管理類別比率略增；另依新進人數來看，女性人數較上年度增加，故整體而言應在合理範圍。
- 2、另本公司新進僱用人員甄試名額多為「電力技術人員」相關類別，因其工作性質多屬高危險性且體力消耗性工作，故每年甄試男性報考人比率皆高，新進僱用人員之男性占比亦會較高。近年新進僱用人員之女性占比均有微幅提升，其中 107 年度女性比率大幅增加約 9%，係因本公司甄試至人員進用依招考類別有時間落差，106 年度甄試各類別錄取人員均於 107 年度進用，惟 107 年度甄試之綜合行政人員類別錄取人員亦於同年分發至單位工作訓練，而多數電力技術人員類別錄取人員仍於訓練所受訓，尚未列計為新進員工，爰該年度新進員工之女性占比較高，108 年度新進員工之男性占比將大幅提升。

### 三、員工性別平均年資

資料時間:108年1月1日

單位:年

	全公司員工	派用人員	僱用人員
合計	20.29	18.69	21.75
男	20.82	19.30	22.15
女	17.06	15.53	18.89

#### 說明:

- 1、全公司員工平均年資約為 20.29 年，其中男性 20.82 年、女性 17.06 年，顯示公司女性員工平均年資與男性員工平均年資差距約 3 年。
- 2、派用人員男性平均年資為 19.30 年，女性為 15.53 年，推測係因女性員工有較易結婚、育兒及負擔照顧家人等因素，時有提前離職或中年安頓家庭後甄試至本公司就業之情形，致使女性派用人員平均年資相對男性為低。另新進女性人數逐年上升，隨著在職年資之累積，並配合對女性友善之職場環境，期能使女性平均年資逐步提升。
- 3、僱用人員男性平均年資為 22.15 年，女性為 18.89 年，推測可能係因為早期僱用人員招考進用類別，以男性報考及錄取之現場技術作業人員為主，致使男性年資相對女性較高。惟近幾年本公司新進僱用人員甄試「綜合行政類」招考名額增加，並新設「會計類」之內勤職缺，不僅吸引女性報考，亦使女性錄取人數隨之增加，預估未來將改善整體女性員工與男性員工年資之差距。

#### 四、按月固定薪資性別落差

資料時間:108年1月1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)	5,131	7,466
比率1(註3)	7.43%	10.55%
比率2(註4)	8.03%	11.79%

##### (二)派用人員性別落差

	平均數落差	中位數落差
值(註2)	6,727	7,597
比率1(註3)	8.58%	10.11%
比率2(註4)	9.38%	11.24%

##### (三)僱用人員性別落差

	平均數落差	中位數落差
值(註2)	6,338	14,133
比率1(註3)	10.41%	20.27%
比率2(註4)	11.62%	25.43%

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、全公司員工性別平均數落差為5,131元，中位數落差為7,466元，其原因係國營事業薪資採同職等同職級同薪資，薪資差異取決於年資及擔任職務，本公司男性員工平均年資(20.82年)高於女性員工(17.06年)，致有此落差情形。
- 2、派用人員性別平均數落差為6,727元，中位數落差為7,597元，僱用人員平均數落差為6,338元，中位數落差為14,133元。平均數落差和中位數落差受平均年資影響，由「三、全公司員工性別平均年資」可得知派僱用人員男性員工平均年資均高於女性員工，以致有此落差情形。
- 3、派用人員相較全公司，平均數落差較大，可能係因男性派用人員性擔任主管比率略高於女性，基本薪給平均數較高；僱用人員相較全公司，平均數及中位數落差較大，可能係因女性僱用人員資淺年資者較多，致基本薪給平均數及中位數較低。

## 五、經營績效獎金(4.4 個月)性別落差

資料時間:106 年度

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)	28,241	34,787
比率 1(註 3)	9.81%	11.73%
比率 2(註 4)	10.87%	13.28%

### (二)派用人員性別落差

	平均數落差	中位數落差
值(註 2)	34,494	38,525
比率 1(註 3)	10.99%	12.52%
比率 2(註 4)	12.35%	14.31%

### (三)僱用人員性別落差

	平均數落差	中位數落差
值(註 2)	30,131	41,027
比率 1(註 3)	11.36%	13.93%
比率 2(註 4)	12.81%	16.19%

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、全公司人員平均數落差為 28,241 元，中位數落差為 34,787 元，主要係經營績效獎金與基本薪給相關，又國營事業薪資採同職等同職級同薪資，薪資差異取決於年資及擔任職務，全公司男性員工平均年資(20.82 年)高於女性員工(17.06 年)，故有此落差情形。
- 2、派用人員平均數落差為 34,494 元，中位數落差為 38,525 元，僱用人員平均數落差為 30,131 元，中位數落差為 41,027 元。同第一項說明所述，經營績效獎金平均數落差及中位數落差均受平均年資影響，由「三、全公司員工性別平均年資」可知派僱用人員男性員工平均年資高於女性員工約 4 年，致有此落差情形。
- 3、派用人員相較全公司平均數落差較大，可能係因男性派用人員性擔任主管比率略高於女性，致基本薪給平均數較高；僱用人員相較全公司，平均數及中位數落差皆較大，可能係因女性僱用人員資淺年資者較多，致基本薪給平均數及中位數較低。

## 六、薪資四分位等級性別比率

資料時間:108年1月1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	5,717	80.62%	1,374	19.38%
級距 2	12,763	88.14%	1,717	11.86%
級距 3	2,851	85.03%	502	14.97%
級距 4	1,740	89.97%	194	10.03%

### (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	3,395	78.79%	914	21.21%
級距 2	3,376	85.25%	584	14.75%
級距 3	3,021	87.01%	451	12.99%
級距 4	948	88.76%	120	11.24%

### (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	1,951	81.97%	429	18.03%
級距 2	1,667	82.65%	350	17.35%
級距 3	1,897	89.19%	230	10.81%
級距 4	6,816	90.58%	709	9.42%

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、全公司薪資四分位等級之級距 1 之女性(19.38%)比率較其他級距高, 主要係近幾年新進女性人員人數及比率增加, 故級距 1(年資較淺)之女性比率較其他級距高。
- 2、派用人員薪資四分位等級之級距 1 之女性比率(21.21%)較其他級距高, 主要因近幾年新進女性派用人員人數及比率增加, 故級距 1(年資較淺)之女性比率較其他級距高。派用人員級距與全公司級距相比, 女性級距 1(21.21%)和級距 2(14.75%)高於全公司級距 1(19.38%)和級距 2(11.86%)係因近幾年女性派用人員人數增加, 比率亦隨之增加, 故級距相較之下有略增情形。
- 3、僱用人員薪資四分位等級之級距 1 之女性比率(18.03%)較其他級距高, 主要係近幾年新進女性僱用人員人數及比率增加, 故級距 1(年資較淺)之女性比率較其他級距高。

## 七、薪資四等分位性別落差

資料時間:108年1月1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	-3,498	3,498
Q2:第二等分位中位數	3,200	-6,133	9,333
Q3:第三等分位中位數	0	-2,133	2,133
Q4:第四等分位中位數	0	-2,393	2,393

### (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	4,800	800	4,000
Q2:第二等分位中位數	6,400	-1,066	7,466
Q3:第三等分位中位數	14,232	3,461	10,771
Q4:第四等分位中位數	13,165	7,780	5,385

### (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	-6,297	-10,495	4,198
Q2:第二等分位中位數	-3,733	-14,132	10,399
Q3:第三等分位中位數	0	-6,399	6,399
Q4:第四等分位中位數	-20,944	-25,601	4,657

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、全公司薪資四等分位男性與女性落差皆為正值，可能因各等分位資料範圍內全公司男性員工年資普遍較女性員工高，故男女性薪資有差異。
- 2、派用人員薪資四等分位中位數落差男性皆比女性高，可能因各等分位資料範圍內男性員工年資普遍較女性員工高。
- 3、僱用人員薪資四等分位中位數落差男性皆比女性高，可能因各等分位資料範圍內男性員工年資普遍較女性員工高。
- 4、派用人員及僱用人員相較全公司，薪資四等分位中位數落差值均呈現正數，可能因各等分位資料範圍內男性員工年資普遍較女性員工高。