

# 中油公司

## 一、員工性別比例

資料時間:110年12月31日

單位:人、%

### (一) 派僱用人員性別比例

	全公司總數 (100%)		派用人員 (31.36%)		僱用人員 (68.64%)	
	人數	比例	人數	比例	人數	比例
合計	16,293	100%	5,109	100%	11,184	100%
男	13,798	84.69%	3,863	75.61%	9,935	88.83%
女	2,495	15.31%	1,246	24.39%	1,249	11.17%

### (二) 主管人員及非主管人員性別比例

	全公司總數 (100%)		主管 (6.44%)		非主管 (93.56%)	
	人數	比例	人數	比例	人數	比例
合計	16,293	100%	1,050	100%	15,243	100%
男	13,798	84.69%	841	80.10%	12,957	85.00%
女	2,495	15.31%	209	19.90%	2,286	15.00%

	基層主管		中階主管		高階主管	
	人數	比例	人數	比例	人數	比例
合計	30	100%	797	100%	223	100%
男	22	73.33%	648	81.30%	171	76.68%
女	8	26.67%	149	18.70%	52	23.32%

#### 說明:

- 1、中油公司營運業務繁雜涵蓋探採、油品煉製及輸儲、石化生產、油品銷售、天然氣供應等事項，其業務屬性男性比例高於女性，派用人員約占全公司員工3成，僱用人員約占7成。派用人員工作性質較偏重規劃管理，而僱用人員工作性質多屬體能消耗性工作，爰現場作業多由男性員工從事，致女性派用人員比例占24.39%高於女性僱用人員11.17%。
- 2、中油公司主管人員男、女比例為80.1%及19.9%，相較於全公司男、女比例84.69%、15.31%而言，女性主管比例略高於女性員工比例，顯示中油公司女性員工升任主管管道無礙；另各階層女性主管比例分別為基層主管

26.67%、中階主管18.70%及高階主管23.32%，均高於女性員工比例15.31%，顯示中油公司用人唯才，不受性別限制。

## 二、新進員工性別比例

資料時間:110年12月31日

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
108	972 (100%)	805 (82.82%)	167 (17.18%)	328 (100%)	266 (81.10%)	62 (18.90%)	644 (100%)	539 (83.70%)	105 (16.30%)
109	1,031 (100%)	847 (82.15%)	184 (17.85%)	339 (100%)	270 (79.65%)	69 (20.35%)	692 (100%)	577 (83.38%)	115 (16.62%)
110	1,100 (100%)	921 (83.73%)	179 (16.27%)	350 (100%)	264 (75.43%)	86 (24.57%)	750 (100%)	657 (87.60%)	93 (12.40%)

### 說明:

中油公司新進員工中派用人員約占3成、僱用人員約占7成，女性新進派用人員由108年18.9%上升至110年24.57%，且高於全公司女性員工占比(15.31%)，顯示企業形象良好，推動性別友善職場及鼓勵女性投入石化產業之宣傳略有成效，女性報考人數增加。

## 三、員工性別平均年資

資料時間:110年12月31日

單位:年

	全公司員工	派用人員	僱用人員
合計	16.11	14.06	17.06
男	16.50	14.79	17.17
女	13.99	11.79	16.26

### 說明:

- 1、全公司員工平均年資為16.11年，男性平均年資為16.50年、女性平均年資為13.99年，男性平均年資略高於女性。
- 2、派用人員平均年資為14.06年，男性派用人員平均年資為14.79年、女性派用人員平均年資為11.79年，顯示男性派用人員資深者較女性為多。
- 3、僱用人員平均年資為17.06年，男性僱用人員平均年資為17.17年、女性僱用人員平均年資為16.26年。男性與女性僱用人員110年平均年資差異極小。

#### 四、按月固定薪資性別落差

資料時間:110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)	-839	2,783
比例1(註3)	-1.33%	4.53%
比例2(註4)	-1.31%	4.75%

##### (二)派用人員性別落差

	平均數落差	中位數落差
值(註2)	3,019	4,453
比例1(註3)	3.87%	5.78%
比例2(註4)	4.03%	6.14%

##### (三)僱用人員性別落差

	平均數落差	中位數落差
值(註2)	4,269	10,021
比例1(註3)	7.42%	17.09%
比例2(註4)	8.01%	20.62%

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)落差比例1【D】=【C】/【A】\*100%
- 4、平均數(中位數)落差比例2【E】=【C】/【B】\*100%

說明:

- 1、中油公司員工按月固定薪資性別中位數落差為2,783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，又因中油公司未實施主管加給，男性員工平均年資(16.5年)高於女性員工(13.99年)，致有此落差情形。另平均數落差為-839元，顯示女性員工平均薪資約略高於男性，應是女性派用人員占女性人員比例較高所致。
- 2、中油公司男性與女性派用人員按月固定薪資平均數落差3,019元、中位數落差4,453元，應係男性派用人員年資(14.79年)高於女性派用人員(11.79年)所致。
- 3、男性與女性僱用人員按月固定薪資中位數落差約1萬元，而按月固定薪資平均數落差4,269元，應係108至110年新進女性僱用人員加總占110年女性僱用人員之比例(25.06%)高於108至110年新進男性僱用人員加總占男性僱用人員之比例(17.85%)所致。

## 五、經營績效獎金(4.4個月)性別落差

資料時間:110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)	-432	11,592
比例1(註3)	-0.23%	6.31%
比例2(註4)	-0.23%	6.74%

### (二)派用人員性別落差

	平均數落差	中位數落差
值(註2)	10,519	11,848
比例1(註3)	4.66%	5.32%
比例2(註4)	4.88%	5.62%

### (三)僱用人員性別落差

	平均數落差	中位數落差
值(註2)	13,405	27,748
比例1(註3)	7.97%	16.13%
比例2(註4)	8.66%	19.23%

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)落差比例1【D】=【C】/【A】\*100%
- 4、平均數(中位數)落差比例2【E】=【C】/【B】\*100%

說明:

- 1、國營事業經營績效獎金金額與薪資連動，各事業當年度經營績效獎金，包括「考核獎金」及「績效獎金」二部分。中油公司全公司員工經營績效獎金平均數落差為-432元、中位數落差為11,592元，顯示全公司男性員工領取經營績效獎金總額與女性員工差異不大。
- 2、中油公司派用人員經營績效獎金平均數落差10,519元及中位數落差11,848元，應係男性派用人員年資(14.79年)高於女性派用人員(11.79年)所致。
- 4、僱用人員經營績效獎金平均數落差13,405元，中位數落差27,748元，顯示男性僱用人員領取經營績效獎金總額與女性僱用人員差距較大，應係108至110年新進女性僱用人員加總占110年女性僱用人員之比例(25.06%)高於108至110年新進男性僱用人員加總占男性僱用人員之比例(17.85%)所致。

## 六、薪資四分位等級性別比例

資料時間:110年12月31日

單位:人、%

### (一)全公司員工性別比例

薪資級距	男		女	
	人數	比例	人數	比例
級距1	5,795	83.44%	1,150	16.56%
級距2	6,481	87.38%	936	12.62%
級距3	843	79.23%	221	20.77%
級距4	678	78.29%	188	21.71%

### (二)派用人員性別比例

薪資級距	男		女	
	人數	比例	人數	比例
級距1	1,490	73.91%	526	26.09%
級距2	1,243	74.03%	436	25.97%
級距3	590	81.60%	133	18.40%
級距4	539	78.12%	151	21.88%

### (三)僱用人員性別比例

薪資級距	男		女	
	人數	比例	人數	比例
級距1	1,744	84.54%	319	15.46%
級距2	2,899	86.61%	448	13.39%
級距3	1,525	95.73%	68	4.27%
級距4	3,767	90.10%	414	9.90%

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、中油公司全公司男女薪資四分位等級, 級距4之女性占比(薪資高者)較其他級距高, 顯示高階女性主管占比高於基層女性。
- 2、派用人員薪資四分位等級及僱用人員薪資等級部分, 級距1之女性占比(薪資低者)較級距2~4之女性人數高, 顯示女性新進派、僱用人員人數有上升趨勢。
- 3、全公司男女薪資級距4(薪資高者)之女性人數與派用人員級距4之女性人數相近, 顯示級距4之女性多為派用人員。

## 七、薪資四分位等級性別落差

資料時間:110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	-4,175	-835	-3,340
Q3:第三等分位中位數	0	-7,794	7,794
Q4:第四等分位中位數	-3,094	7,427	-10,521

### (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	1,114	-4,454	5,568
Q3:第三等分位中位數	0	-4,951	4,951
Q4:第四等分位中位數	0	0	0

### (三)僱用人員性別落差

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	2,179	-727	2,906
Q2:第二等分位中位數	0	-7,917	7,917
Q3:第三等分位中位數	0	-11,691	11,691
Q4:第四等分位中位數	0	0	0

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、全公司男女薪資四分位各等級中位數性別落差部分，第四等分位中位數男性與女性落差值為負值，顯示女性高階人員薪資高於男性高階人員薪資。
- 2、派用人員男女薪資第四等分中位數性別落差均為0，係因中油公司男女性資深派用人員多敘至年功俸最高俸級者所致。
- 3、僱用人員男女薪資四分位各等級中位數性別落差部分，第三等分位中位數男性薪資較女性高，應係男性僱用人員薪資四分位等級級距1至2人數占男性僱用總人數46.73%，女性僱用人員薪資四分位等級級距1至2人數占女性僱用總人數61.41%，即女性僱用人員年資較低者較男性僱用人員多。
- 4、派用人員第一等分位中位數男女薪資與全公司第一等分位中位數男女薪資落差為0，顯示資淺人員多為派用人員；僱用人員第二至四等分位中位數男性薪資與全公司同分位男性薪資落差為0，係因男性僱用人員占比高(88.83%)所致。