

中油公司

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 (27.41%)		僱用人員 (72.59%)	
	人數	比率	人數	比率	人數	比率
合計	15,704	100%	4,305	100%	11,399	100%
男	13,546	86.26%	3,298	76.61%	10,248	89.9%
女	2,158	13.74%	1,007	23.39%	1,151	10.1%

(二) 主管人員及非主管人員性別比率

	全公司總數 (100%)		主管 (6.43%)		非主管 (93.57%)	
	人數	比率	人數	比率	人數	比率
合計	15,704	100%	1,010	100%	14,694	100%
男	13,546	86.26%	854	84.55%	12,692	86.38%
女	2,158	13.74%	156	15.45%	2,002	13.62%

	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	43	100%	761	100%	206	100%
男	37	86.05%	646	84.89%	171	83.01%
女	6	13.95%	115	15.11%	35	16.99%

說明:

- 1、中油公司近3年(105年至107年)女性員工占總員工人數之比率逐年微幅上升,由105年12.67%上升至107年13.74%,主要係因女性新進人員增加所致。
- 2、近3年派用人員約占全公司員工之3成、僱用人員約占7成,其中女性派用人員及女性僱用人員占該類人員之比率亦逐年提高,女性派用人員由105年21.74%上升至107年23.39%,女性僱用人員則由105年9.22%上升至107年10.10%,顯示女性派用人員增加幅度大於女性僱用人員。
- 3、中油公司近3年主管人員中女性占比逐年略增,由105年13.65%上升至107年15.45%;男性占比則逐年略減,由105年86.35%下降至107年84.55%,顯示

女性員工升遷管道順暢。近3年女性基層主管及中階主管占各該類主管人數比率逐年上升，其中女性基層主管由105年6.67%上升至107年13.95%，女性中階主管由105年12.96%上升至107年15.11%，顯示中油公司重視女性員工及女性基層主管之升遷。至於近3年女性高階主管人數占高階主管人數比率介於16%至18%之間，皆高於女性員工比率(105年12.67%、106年13.06%、107年13.74%)，顯示高階主管升遷並未因性別而有所差異。

二、新進員工性別比率

資料時間:108年1月1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
105	851 (100%)	690 (81.08%)	161 (18.92%)	223 (100%)	147 (65.92%)	76 (34.08%)	628 (100%)	543 (86.46%)	85 (13.54%)
106	976 (100%)	811 (83.09%)	165 (16.91%)	215 (100%)	151 (70.23%)	64 (29.77%)	761 (100%)	660 (86.73%)	101 (13.27%)
107	1,628 (100%)	1,358 (83.42%)	270 (16.58%)	298 (100%)	209 (70.13%)	89 (29.87%)	1,330 (100%)	1,149 (86.39%)	181 (13.61%)

說明:

- 1、中油公司近3年新進員工逐年增加，其中男性約占8成、女性約占2成，新進女性員工人數逐年增加。另新進女性員工比率(105年18.92%、106年16.91%、107年16.58%)均高於近3年女性員工比率(105年12.67%、106年13.06%、107年13.74%)，未來如新進女性員工比率提高，則女性員工比率將隨之提高。
- 2、近3年新進員工中派用人員約占2成、僱用人員約占8成，又新進派用人員中女性約占3成，較近3年女性派用人員比率約2成為高；新進僱用人員中女性約占14%，較近3年女性僱用人員比率約占10%為高，顯示新進女性派用及僱用人員比率均提高。

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	19.54	16.85	20.56
男	19.92	18.06	20.52
女	17.14	12.8	20.95

說明:

- 1、全公司員工平均年資為19.54年，男性平均年資為19.92年、女性平均年資為17.14年，略多於女性。
- 2、派用人員平均年資為16.85年，男性派用人員平均年資為18.06年、女性派用人員平均年資為12.80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20.56年，男性僱用人員平均年資為20.52年、女性僱用人員平均年資為20.95年。男性與女性派僱用人員107年平均年資均差異不大。

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)	-316	0
比率1(註3)	-0.49%	0%
比率2(註4)	-0.49%	0%

(二) 派用人員性別落差

	平均數落差	中位數落差
值(註2)	7,478	7,973
比率1(註3)	9.08%	10.12%
比率2(註4)	9.99%	11.26%

(三) 僱用人員性別落差

	平均數落差	中位數落差
值(註2)	3,034	0
比率1(註3)	5.23%	0%
比率2(註4)	5.52%	0%

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、國營事業薪資採同職等同職級同薪資，薪資差異之原因主要取決於年資及職位。本公司因未實施主管加給，且女性與男性員工適用相同薪資，故女性與男性員工按月固定薪資中位數無落差。而女性員工按月固定薪資平均值較男性員工為高，主要係新進男性員工人數多於女性。
- 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近7千元、中位數落差近8千元，主要為男性擔任主管人數多於女性擔任主管人數所致。
- 3、男性與女性僱用人員按月固定薪資中位數落差為0，顯示僱用人員男女中位數並無差異，而按月固定薪資平均數落差約4千元，係男性資深僱用人員人數占比較高所致。

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)	6,421	11,562
比率1(註3)	2.41%	3.98%
比率2(註4)	2.47%	4.15%

(二)派用人員性別落差

	平均數落差	中位數落差
值(註2)	33,205	41,558
比率1(註3)	10.52%	13.53%
比率2(註4)	11.76%	15.64%

(三)僱用人員性別落差

	平均數落差	中位數落差
值(註2)	10,086	1,142
比率1(註3)	4.03%	0.39%
比率2(註4)	4.21%	0.39%

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、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」兩部分。中油公司全公司員工經營績效獎金平均數落差為6,405元、中位數落差為11,526元，顯示全公司男性員工領取經營績效獎金總額大於女性員工。
- 2、中油公司派、僱用人員比率約為3:7，派用人員經營績效獎金平均數落差約3萬元、中位數落差約4萬元，顯示男性派用人員領取經營績效獎金總額大於女性派用人員；僱用人員經營績效獎金平均數落差約1萬元、中位數落差僅約1千元，顯示男性僱用人員領取經營績效獎金總額與女性派用人員差距甚小。而派用人員領取經營績效獎金之平均數及中位數落差皆大於僱用人員，係因派用人員薪資級距較僱用人員為大所致。
- 3、派用人員經營績效獎金平均數落差較全公司員工經營績效獎金平均數落差高

約5倍、中位數落差高約4倍，顯示新進女性派用人員占全公司女性派用人員比率較高，且中油公司男性主管人數大於女性主管人數，因職務等級越高，薪資級距差距越大，致大幅拉高男性派用人員平均數，故全體派用人員經營績效獎金領取金額差異較大。

- 4、僱用人員經營績效獎金平均數落差較全公司員工經營績效獎金平均數落差高約1.5倍、中位數落差則約0.1倍，顯示全體僱用人員薪資與派用人員相較差距不大，故經營績效獎金領取金額差異較小。

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	4,190	83.91%	804	16.09%
級距2	7,770	88.43%	1,017	11.57%
級距3	651	85.32%	112	14.68%
級距4	933	80.57%	225	19.43%

(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	939	71.19%	380	28.81%
級距2	1,071	76.34%	332	23.66%
級距3	620	89.86%	70	10.14%
級距4	666	74.75%	225	25.25%

(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	1,978	84.35%	367	15.65%
級距2	2,175	93.79%	144	6.21%
級距3	1,146	97.37%	31	2.63%
級距4	4,949	89.04%	609	10.96%

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, 顯示本公司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, 顯示本公司女性新進派、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之女性人數相同, 顯示級距4之女性均為派用人員; 全公司男女薪資級距1(薪資低者)之女性人數則包含派用及僱用人員女性人數。

七、薪資四分位等級性別落差

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	2,794	-2,794
Q2:第二等分位中位數	0	-1,070	1,070
Q3:第三等分位中位數	0	-7,142	7,142
Q4:第四等分位中位數	0	0	0

(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	11,105	7,090	4,015
Q2:第二等分位中位數	-2,141	-9,635	7,494
Q3:第三等分位中位數	0	-11,307	11,307
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	-3,493	-7,685	4,192
Q2:第二等分位中位數	-15,791	-30,244	14,453
Q3:第三等分位中位數	-15,949	-17,019	1,070
Q4:第四等分位中位數	-40,764	-46,596	5,832

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、中油公司全公司男女薪資四分位等級性別落差部分，第四等分位男性與女性落差值為0，顯示本公司男女性高階人員薪資相當。第一等分位女性薪資高於男性，應係女性派僱用人員共存於第一等分位區間，而男性第一等分位區間多為僱用人員所致。
- 2、派用人員男女薪資四分位等級性別落差部分，男性與女性落差值逐步上升，係因本公司男性派用人員人數高於較女性派用人員人數所致。
- 3、僱用人員男女薪資四分位等級性別落差部分，第二等分位男性薪資較女性高出甚多，應為新進女性僱用人員較多所致。
- 4、派用人員第四等分位男女薪資與全公司第四等分位男女薪資落差為0，顯示高階人員均為派用人員；僱用人員第四等分位男女薪資與全公司第四等分位男女薪資落差甚大，係因僱用人員男女最高薪資落於全公司第三等分位男女薪資區間所致。