

台糖公司

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 (47.05%)		僱用人員 (52.95%)	
	人數	比率	人數	比率	人數	比率
合計	3,473	100%	1,634	100%	1,839	100%
男	3,013	86.75%	1,354	82.86%	1,659	90.21%
女	460	13.25%	280	17.14%	180	9.79%

(二)主管人員及非主管人員性別比率

	全公司總數 (100%)		主管 (19.84%)		非主管 (80.16%)	
	人數	比率	人數	比率	人數	比率
合計	3,473	100%	689	100%	2,784	100%
男	3,013	86.75%	650	94.34%	2,363	84.88%
女	460	13.25%	39	5.66%	421	15.12%

	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	329	47.75%	276	40.06%	84	12.19%
男	314	95.44%	262	94.93%	74	88.10%
女	15	4.56%	14	5.07%	10	11.90%

說明:

- 1、本公司僱用人員占比略高於派用人員 5.9%，又其中女性員工於派用人員中占 17.14%，高於全公司女性員工 13.25%；而女性高階主管人數占比為 11.9%，高於女性主管比率 5.66%，顯示調升高階主管並未因性別而有所差異。
- 2、本公司職位升遷或轉換工作之職位變動，不因性別而有差別待遇，惟公司產業性質特殊，早期女性員工人數比率甚低，近幾年隨著公司多角化經營，公司產業性質朝向服務業發展，女性員工進用比率提升迅速，惟尚須足夠工作資歷與養成始得擔任主管職務。

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	91 (100%)	70 (76.92%)	21 (23.08%)	33 (100%)	18 (54.55%)	15 (45.45%)	58 (100%)	52 (89.66%)	6 (10.34%)
106	205 (100%)	143 (69.76%)	62 (30.24%)	89 (100%)	52 (58.43%)	37 (41.57%)	116 (100%)	91 (78.45%)	25 (21.55%)
107	263 (100%)	163 (61.98%)	100 (38.02%)	134 (100%)	69 (51.49%)	65 (48.51%)	129 (100%)	94 (72.87%)	35 (27.13%)

說明:

- 1、公司近3年女性新進員工比率由23.08%提升至38.02%，增加14.94%，且因公司產業結構變遷，逐漸趨於服務業發展，故招考較多管理類之派用人員，其中女性派用人員，由45.45%提升至48.51%，增加3.06%。
- 2、另公司自行招考之僱用人員多以農業、電機、土木等技術類科為主，故主要仍以男性為多數，惟近3年女性僱用人員占比亦有逐年提升趨勢，由10.34%提升至27.13%，增加16.79%。

三、員工性別平均年資

資料時間:108年1月1日

單位:年

	全公司人員	派用人員	僱用人員
合計	27.37	26.69	27.98
男	29.37	29.44	29.31
女	14.31	13.40	15.72

說明:

- 1、全公司男性平均年資為29.37年，女性平均年資為14.31年，兩者年資相差逾一倍，主要係因早期以砂糖、畜殖及糖業副產品產銷為主，屬勞力密集型產業，致體力性及工業技術性之男性員工較多，造成目前在職男性平均年資較高。
- 2、近年來因新進較多女性派用人員，致派用人員平均年資略低於全公司平均年資，而女性派用人員年資亦低於全公司全體女性平均年資；另女性僱用人員占比較低且近幾年女性比率方逐漸提升，爰致女性僱用人員平均年資略高。

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)	14,345	13,638
比率1(註3)	20.86%	21.12%
比率2(註4)	26.36%	26.77%

(二) 派用人員性別落差

	平均數落差	中位數落差
值(註2)	19,467	28,386
比率1(註3)	23.96%	35.11%
比率2(註4)	31.51%	54.10%

(三) 僱用人員性別落差

	平均數落差	中位數落差
值(註2)	15,615	17,426
比率1(註3)	26.65%	26.98%
比率2(註4)	33.11%	36.95%

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、公司近3年進用女性員工183人，占現有全體女性員工39.78%(女性總人數460人)；另近3年進用男性員工376人，占現有全體男性員工12.48%(男性總人數3,013人)，因近3年新進之女性員工較多致間接拉低全體女性員工平均薪資，致薪資平均數落差達26.36%。
- 2、派用人員平均數落差主要與新進男、女性員工分別占其全體比率有關，而近3年派用女性員工大幅提升，其薪資較低而致平均數落差達31.51%，且低於全公司平均數落差。
- 3、僱用人員平均數落差係由於公司高職等之僱用人員多為男性，其薪資進一步拉高平均數，致平均數落差值較派用人員與全公司高。

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)	48,054	61,945
比率 1(註 3)	17.24%	21.10%
比率 2(註 4)	20.84%	26.74%

(二)派用人員性別落差

	平均數落差	中位數落差
值(註 2)	61,376	84,780
比率 1(註 3)	20%	26.18%
比率 2(註 4)	24.99%	35.46%

(三)僱用人員性別落差

	平均數落差	中位數落差
值(註 2)	51,709	12,201
比率 1(註 3)	20.06%	5.04%
比率 2(註 4)	25.10%	5.31%

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、本公司獎金核給項目多元，原則上獎金額度與薪資具連動關係(如考績獎金等)，經查本公司性別薪資差異係受年資影響最鉅(男性平均年資為 29.37 年，女性平均年資為 14.31 年)，兩者年資相差逾一倍，爰直接影響領取經營績效獎金之性別落差。
- 2、全公司與派、僱用人員之績效獎金平均數落差差異不大，又其中以僱用人員平均數落差較高，主要係男性高職等之僱用人員較多所致。

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	459	65.85%	238	34.15%
級距 2	1,847	92.21%	156	7.79%
級距 3	521	93.20%	38	6.80%
級距 4	184	86.79%	28	13.21%

(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	202	54.74%	167	45.26%
級距 2	693	92.03%	60	7.97%
級距 3	317	89.55%	37	10.45%
級距 4	140	89.74%	16	10.26%

(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	238	76.04%	75	23.96%
級距 2	52	73.24%	19	26.76%
級距 3	314	79.49%	81	20.51%
級距 4	1,055	99.53%	5	0.47%

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、全公司與派用人員性別比率中,級距 1 男女比率落差較小係由於近 3 年進用女性派用人員人數提升所致,且女性派用人員明顯主要集中於級距 1,餘級距 2 至 4 男女比率懸殊係早期女性員工比率結構僵化所致。
- 2、另僱用人員主要由高職等男性組成,故大多落於級距 4,而女性僱用人員大致分布於級距 1 至 3,係由於近幾年陸續新進女性僱用人員所致。

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	-2,690	0	-2,690
Q2:第二等分位中位數	0	-6,779	6,779
Q3:第三等分位中位數	0	6,054	-6,054
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	379	0	379
Q2:第二等分位中位數	0	-8,439	8,439
Q3:第三等分位中位數	0	2,422	-2,422
Q4:第四等分位中位數	0	1362	-1,362

(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	-1,136	758	-1,894
Q3:第三等分位中位數	0	-4,041	4,041
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-女性數值

說明:

- 1、全公司第一等分位中位數中，男性低於全公司2,690元，主要係近3年新進僱用人員仍以男性為多數，全部僱用人員303人，男性僱用人員237人，占全部僱用人員78.22%，又近3年新進男性與女性派用人員比率接近各占50%，爰致男性第一等分位中位數略低。
- 2、而女性派用人員於第三、四等分位中比率較低，故直接造成其中位數偏高之情形；至女性僱用人員部分則以第三等分位中位數落差值較高，係該區間女性薪資低者較男性多所致。