

台糖公司

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 (50.46%)		僱用人員 (49.54%)	
	人數	比率	人數	比率	人數	比率
合計	3,288	100%	1,659	100%	1,629	100%
男	2,783	84.64%	1,318	79.45%	1,465	89.93%
女	505	15.36%	341	20.55%	164	10.07%

(二)主管人員及非主管人員性別比率

	全公司總數 (100%)		主管 (18.49%)		非主管 (81.51%)	
	人數	比率	人數	比率	人數	比率
合計	3,288	100%	608	100%	2,680	100%
男	2,783	84.64%	573	94.24%	2,210	82.46%
女	505	15.36%	35	5.76%	470	17.54%

	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	253	100%	282	100%	73	100%
男	240	94.86%	267	94.68%	66	90.41%
女	13	5.14%	15	5.32%	7	9.59%

說明:

- 1、本公司派用人員占比略高於僱用人員，又其中女性員工於派用人員中占 20.55%，高於全公司女性員工 15.36%；而女性高階主管人數占比為 9.59%，高於女性主管比率 5.76%，顯示調升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，女性員工進用比率逐漸提高，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

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	263 (100%)	163 (61.98%)	100 (38.02%)	134 (100%)	69 (51.49%)	65 (48.51%)	129 (100%)	94 (72.87%)	35 (27.13%)
108	280 (100%)	174 (62.14%)	106 (37.86%)	170 (100%)	88 (51.76%)	82 (48.24%)	110 (100%)	86 (78.18%)	24 (21.82%)
109	165 (100%)	126 (76.36%)	39 (23.64%)	38 (100%)	29 (76.32%)	9 (23.68%)	127 (100%)	97 (76.38%)	30 (23.62%)

說明:公司近3年女性新進員工比率由38.02%降至23.64%，減少14.38%，經查107年及108年公司招考較多企管、業務、財會、人資及食品加工等管理類別，吸引較多女性報考；109年招考類別多為農業、建築、土木、機械及畜牧獸醫等技術性類別，致109年較多男性報考，爰109年女性人員占比未見顯著提升係受公開招考報名類別及人力結構影響所致。

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	25.28	23.98	26.61
男	27.88	27.65	28.08
女	10.99	9.80	13.45

說明:全公司男性平均年資為27.88年，女性平均年資為10.99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。近年新進女性人員已逐漸增加，女性人員平均年資將逐步成長。

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)	14,868	16,668
比率 1(註 3)	21.92%	25.81%
比率 2(註 4)	28.08%	34.78%

(二)派用人員性別落差

	平均數落差	中位數落差
值(註 2)	21,298	31,473
比率 1(註 3)	27.00%	39.64%
比率 2(註 4)	36.98%	65.68%

(三)僱用人員性別落差

	平均數落差	中位數落差
值(註 2)	14,565	24,245
比率 1(註 3)	25.16%	37.54%
比率 2(註 4)	33.62%	60.10%

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、本公司從業人員性別平均數落差為 14,868 元，中位數落差為 16,668 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(27.88 年)高於女性員工(10.99 年)，致有此落差情形。
- 2、派用人員性別平均數落差為 21,298 元，中位數落差為 31,473 元，僱用人員平均數落差為 14,565 元，中位數落差為 24,245 元。平均數落差和中位數落差受平均年資影響，由「三、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、派用人員及僱用人員分別相較全公司，其平均數落差及中位數落差均略大，可能係因男性派用人員擔任主管人數較多及女性僱用人員年資較淺所影響，由「一、員工性別比率」可得知此落差。

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)	50,372	76,914
比率 1(註 3)	21.47%	29.92%
比率 2(註 4)	27.34%	42.69%

(二)派用人員性別落差

	平均數落差	中位數落差
值(註 2)	72,653	110,912
比率 1(註 3)	25.83%	36.90%
比率 2(註 4)	34.82%	58.47%

(三)僱用人員性別落差

	平均數落差	中位數落差
值(註 2)	56,000	94,738
比率 1(註 3)	28.61%	40.36%
比率 2(註 4)	40.08%	67.69%

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、績效獎金及工作獎金等)，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 27.88 年，女性平均年資為 10.99 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、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及中位數落差高約1.4倍，除受年資影響外，本公司男性主管人數大於女性主管人數，職務等級越高，薪資級距差距越大。
- 3、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及中位數落差約1.2倍，顯示全體僱用人員薪資受年資影響甚鉅。

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	580	66.51%	292	33.49%
級距 2	1,603	91.08%	157	8.92%
級距 3	437	92.98%	33	7.02%
級距 4	161	87.50%	23	12.50%

(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	291	56.18%	227	43.82%
級距 2	609	89.96%	68	10.04%
級距 3	296	91.64%	27	8.36%
級距 4	120	86.33%	19	13.67%

(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	275	77.68%	79	22.32%
級距 2	53	80.30%	13	19.70%
級距 3	265	83.33%	53	16.67%
級距 4	872	97.87%	19	2.13%

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相對偏低所致。
- 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: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	-3,362	0	-3,362
Q2:第二等分位中位數	0	-6,061	6,061
Q3:第三等分位中位數	0	-323	323
Q4:第四等分位中位數	0	-6,767	6,767

(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	1,105	-9,796	10,901
Q3:第三等分位中位數	-1,715	0	-1,715
Q4:第四等分位中位數	-5,730	0	-5,730

(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	0	0	0
Q2:第二等分位中位數	0	-3,788	3,788
Q3:第三等分位中位數	0	-4,041	4,041
Q4:第四等分位中位數	0	-5,051	5,051

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、全公司第一等分位中位數顯示，男性低於全公司3,362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366人，男性僱用人員277人，占全部僱用人員75.68%，爰致全公司男性第一等分位中位數略低。
- 2、女性派用人員於第三等分位中人數比率較低，致其中位數有偏高之情形；至女性僱用人員第二、三、四等分位中位數落差值遞增，係該區間女性年資淺連動薪資低所致。