

台電公司

一、員工性別比率

資料時間:111 年 12 月 31 日

單位:人、%

(一)派僱用人員性別比率

	全公司總數 (%)		派用人員 (%)		僱用人員 (%)	
	人數	比率	人數	比率	人數	比率
合計	28,079	100%	13,635	100%	14,444	100%
男	23,416	83.39%	10,988	80.59%	12,428	86.04%
女	4,663	16.61%	2,647	19.41%	2,016	13.96%

(二)主管人員及非主管人員性別比率

	全公司總數 (%)		主管 (%)		非主管 (%)	
	人數	比率	人數	比率	人數	比率
合計	28,079	100%	5,088	100%	22,991	100%
男	23,416	83.39%	4,230	83.14%	19,186	83.45%
女	4,663	16.61%	858	16.86%	3,805	16.55%

	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	3,631	100%	1,128	100%	329	100%
男	3,017	83.09%	930	82.45%	283	86.02%
女	614	16.91%	198	17.55%	46	13.98%

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(19.41%)。而僱用人員工作性質多以電力技術性工作為主，因需長時間處於高、低壓帶電危險、高溫、高空或高噪音環境，且需配合從事夜間或輪班工作，屬高危險且體力消耗性工作，爰現場作業多由男性員工從事，致男性比率相對較高，致女性比率較低(13.96%)。
- 2、公司主管人員男、女比率為 83.14% 及 16.86%，相較全公司男女比率 83.39%、16.61% 而言，女性主管比率相當，非主管男女性別比率 83.45%、16.55% 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%，業務與管理類約為 30%。另本公司各階層女性主管比率分別為基層主管 16.91%、中階主管 17.55% 及高階主管 13.98%。經查，本公司在約 25 年前(88

年)女性派用人員比率極低，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 111 年上升至 13.98%。

二、新進員工性別比率

資料時間:111 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
109	2,094 (100%)	1,653 (78.94%)	441 (21.06%)	851 (100%)	660 (77.56%)	191 (22.44%)	1,243 (100%)	993 (79.89%)	250 (20.11%)
110	1,879 (100%)	1,477 (78.61%)	402 (21.39%)	892 (100%)	662 (74.22%)	230 (25.78%)	987 (100%)	815 (82.57%)	172 (17.43%)
111	1,677 (100%)	1,342 (80.02%)	335 (19.98%)	797 (100%)	616 (77.29%)	181 (22.71%)	880 (100%)	726 (82.50%)	154 (17.50%)

說明:

(一) 派用人員部分：

109 年派用人員女性新進員工比率約 22.44%，111 年上升至 22.71%，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，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。

(二) 僱用人員部分：

本公司新進僱用人員甄試名額以「電力技術」相關類別為大宗，因工作性質具高危險性及高強度體力負荷性，爰每年甄試多為男性報考，致新進僱用人員男性占比較高。

108 年度甄試各類別錄取人員均於 109 年度進用；另 109 年度甄試之綜合行政人員錄取人員亦於同年分發至單位工作訓練，而多數電力技術錄取人員則於 110 年分發至單位並列計為新進員工，爰 109 年新進僱用人員女性占比相對較高。

三、員工性別平均年資

資料時間:111 年 12 月 31 日

單位:年

	全公司員工	派用人員	僱用人員
合計	15.8	15.5	16.0
男	16.2	16.1	16.2
女	13.7	13.0	14.7

說明:

全公司員工平均年資約為 15.8 年，其中男性 16.2 年、女性 13.7 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。

(一) 派用人員部分：

派用人員男性平均年資為 16.1 年，女性為 13.0 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。

(二) 僱用人員部分：

僱用人員男性平均年資為 16.2 年，女性為 14.7 年，兩者相差年資約為 2 年，推測可能原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，致使男性年資高於女性年資。惟近幾年本公司新進僱用人員甄試不僅招考「綜合行政類」，並設有「會計類」之內勤職缺，除增加女性報考意願，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:111 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)	2,388	3,605
比率 1(註 3)	3.67%	5.87%
比率 2(註 4)	3.81%	6.24%

(二) 派用人員性別落差

	平均數落差	中位數落差
值(註 2)	4,128	5,546
比率 1(註 3)	5.53%	7.77%
比率 2(註 4)	5.85%	8.42%

(三) 僱用人員性別落差

	平均數落差	中位數落差
值(註 2)	4,251	4,160
比率 1(註 3)	7.53%	7.41%
比率 2(註 4)	8.15%	8.00%

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 2,388 元，中位數落差為 3,605 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，由「三、員工性別平均年資」可得知本公司男性員工平均年資(16.2 年)高於女性員工(13.7 年)，致有此落差情形。
- 2、派用人員性別平均數落差為 4,128 元，中位數落差為 5,546 元，僱用人員平均數落差為 4,251 元，中位數落差為 4,160 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，致有此落差情形。
- 3、派用人員相較全公司，平均數落差較大，由「一、員工性別比率」可得知係因男性派用人員擔任主管比率(83.14%)略高於女性(16.86%)，致基本薪給平均數較高；僱用人員相較全公司，平均數落差較大，可能係因女性僱用人員資淺年資者較多，致基本薪給平均數較低。

五、經營績效獎金性別落差

資料時間:領取 111 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)	16,448	23,024
比率 1(註 3)	5.96%	8.52%
比率 2(註 4)	6.34%	9.32%

(二)派用人員性別落差

	平均數落差	中位數落差
值(註 2)	20,072	30,166
比率 1(註 3)	6.54%	10.28%
比率 2(註 4)	7.00%	11.45%

(三)僱用人員性別落差

	平均數落差	中位數落差
值(註 2)	25,046	24,798
比率 1(註 3)	10.06%	9.98%
比率 2(註 4)	11.19%	11.09%

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 16,448 元，中位數落差為 23,024 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，由「三、員工性別平均年資」可得知全公司男性員工平均年資(16.2 年)高於女性員工(13.7 年)，致有此落差情形。
- 2、派用人員平均數落差為 20,072 元，中位數落差為 30,166 元，僱用人員平均數落差為 25,046 元，中位數落差為 24,798 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、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，致有此落差情形。
- 3、派用人員相較全公司平均數落差較大，由「一、員工性別比率」可得知係因男性派用人員性擔任主管比率(83.14%)略高於女性(16.86%)，致基本薪給平均數較高；僱用人員相較全公司，平均數落差較大，可能係因女性僱用人員資淺年資者較多，致基本薪給平均數較低。

六、薪資四分位等級性別比率

資料時間:111 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	8,413	80.65%	2,018	19.35%
級距 2	11,916	85.38%	2,040	14.62%
級距 3	1,951	84.64%	354	15.36%
級距 4	1,134	81.88%	251	18.12%

(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	4,720	76.74%	1,431	23.26%
級距 2	3,760	84.29%	701	15.71%
級距 3	1,765	83.10%	359	16.90%
級距 4	741	82.61%	156	17.39%

(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	2,401	81.31%	552	18.69%
級距 2	3,621	84.05%	687	15.95%
級距 3	2,289	90.12%	251	9.88%
級距 4	4,117	88.67%	526	11.33%

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(19.35%)比率較其他級距高，應為級距 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(23.26%)較其他級距高，主要因近幾年人力更新所致，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(23.26%)、級距 2(15.71%)及級距 3(16.90%)高於全公司級距 1(19.35%)、級距 2(14.62%)及級距 3(15.36%)，由「二、新進員工性別比率」可得知係因近幾年持續進用女性派用人員，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(18.69%)較其他級距高，應為級距 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:111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	555	-1,109	1,664
Q3:第三等分位中位數	0	2,489	-2,489
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	4,160	0	4,160
Q2:第二等分位中位數	0	0	0
Q3:第三等分位中位數	0	2,800	-2,800
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	3,638	0	3,638
Q2:第二等分位中位數	0	0	0
Q3:第三等分位中位數	0	-832	832
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、全公司薪資四等分位男性與女性落差僅有第二等分位中位數為正值，可能因第二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男性與女性落差僅有第一等分位中位數為正值，可能因第一等分位資料範圍內派用人員男性員工年資普遍較女性員工高；僱用人員薪資四等分位中位數落差僅有第一、三等分位男性比女性高，可能因第一、三等分位資料範圍內僱用人員男性員工年資普遍較女性員工高，故男女性薪資有差異。