

# 台水公司

## 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 (100%)		派用人員 (29.26%)		僱用人員 (70.74%)	
	人數	比率	人數	比率	人數	比率
合計	5717	100%	1673	100%	4044	100%
男	4014	70.21%	1116	66.71%	2898	71.66%
女	1703	29.79%	557	33.29%	1146	28.34%

### (二)主管人員及非主管人員性別比率

	全公司總數 (100%)		主管 (11.14%)		非主管 (88.86%)	
	人數	比率	人數	比率	人數	比率
合計	5717	100%	637	100%	5080	100%
男	4014	70.21%	467	73.31%	3547	69.82%
女	1703	29.79%	170	26.69%	1533	30.18%

	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	223	100%	337	100%	77	100%
男	173	77.58%	232	68.84%	62	80.52%
女	50	22.42%	105	31.16%	15	19.48%

#### 說明:

1. 本公司為用水供應業，核心業務內容以技術類工作為主，故整體男性員工人數高於女性員工人數，惟派用人員相較僱用人員包含較多行政管理類業務，此類業務女性員工從事較多，故派用人員女性比率高於僱用人員女性比率。
2. 本公司基層主管為各廠所股長，各股股長多由執行業務優良同仁陞任，惟因本公司整體男性員工多於女性員工，技術類亦多為男性員工從事，故擔任基層主管女性比率低於男性比率；中階主管相較於基層主管含有較多執行行政管理類業務之單位，而女性員工從事該類業務者居多，可拔擢為主管人選亦多，故中階主管女性比率高於基層女性主管比率。惟如僅以中階主管而論，技術類工作仍是多於行政管理類工作，故擔任中階主管男性比率仍高於女性比率；高階主管職位以技術類職務較多，且須對轄單位業務具相當熟悉度，故可拔擢人選亦為男性員工居多，擔任高階主管男性比率仍高於女性比率。

## 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
<b>109</b>	347 (100%)	265 (76.37%)	82 (23.63%)	55 (100%)	43 (78.18%)	12 (21.82%)	292 (100%)	222 (76.03%)	70 (23.97%)
<b>110</b>	168 (100%)	112 (66.67%)	56 (33.33%)	99 (100%)	62 (62.63%)	37 (37.37%)	69 (100%)	50 (72.46%)	19 (27.54%)
<b>111</b>	510 (100%)	361 (70.78%)	149 (29.22%)	73 (100%)	51 (69.86%)	22 (30.14%)	437 (100%)	310 (70.94%)	127 (29.06%)

### 說明:

本公司為自來水供應事業，核心業務內容以技術工程工作為主，故僱用人員招募亦以技術士為多，如操作、工程、化驗及裝修類等，加以公司供水幅員遼闊，自來水工程技術人員辦理工程規劃、設計、監造，無論係擴建或既設改善工程，均需至現場探勘瞭解或檢測，常需攜帶機具儀器，爰需一定之體能始能負荷是類業務；此外，淨水操作、水質取樣、管網設備檢測維修等技術類業務，亦需時常往返各場站及擔任外勤等業務，係屬消耗體力之工作，故整體男性新進人數普遍較女性為多。

### 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	13.19	13.26	13.17
男	12.15	12.59	11.98
女	15.65	14.60	16.16

#### 說明:

1、本公司為用水供應業，整體核心業務內容以技術類工作為主，如操作、工程、化驗及裝修類等，男性員工大多數從事技術類之工作，因本公司技術類工作與外界就業市場所需之技能大致相同，故男性員工轉換工作相較女性員工容易，致流動性較高；女性員工多為從事行政類之工作，工作穩定性相對較高且流動率低，爰女性員工之工作平均年資較男性長。

2、本公司派用人員性別平均年資較無落差，但僱用人員較具性別平均年資落差，主要係該類人員男性員工大多數從事技術類之工作，且技術類工作與外界就業市場所需之技能大致相同，故男性員工轉換工作相較女性員工容易，致流動性較高，平均年資短於多為從事行政類工作之女性員工。

3、綜上可知，因本公司核心業務因素、外部市場環境及員工流動等因素，致女性員工平均年資較長於男性員工。

#### 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)	-4,053	-10,360
比率 1(註 3)	-7.66%	-22.65%
比率 2(註 4)	-7.12%	-18.47%

##### (二)派用人員性別落差

	平均數落差	中位數落差
值(註 2)	-3,152	-1,290
比率 1(註 3)	-4.17%	-1.95%
比率 2(註 4)	-4.00%	-1.91%

##### (三)僱用人員性別落差

	平均數落差	中位數落差
值(註 2)	-2,188	-1,050
比率 1(註 3)	-4.95%	-2.59%
比率 2(註 4)	-4.72%	-2.52%

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、本公司員工同職(工)等同薪級者同薪資，薪資差異取決於年資及所任職務(是否為主管職)，派用人員部分，雖男性主管占男性人數比率 11.63%(=男性主管 467 人÷男性總數 4,014 人)略高於女性主管占女性人數比率 9.98%(=女性主管 170 人÷女性總數 1,703 人)，惟因主管職務數較少，整體仍受男性平均年資(12.59 年)低於女性平均年資(14.60 年)之影響，致男性薪給平均數與中位數均較女性為低；僱用人員亦因男性平均年資(11.98 年)低於女性平均年資(16.16 年)，致男性薪給平均數與中位數均較女性為低。
- 2、綜上，因全公司男性平均年資(12.15 年)低於女性平均年資(15.65 年)，致拉低全公司男性薪資平均值及中位數值

## 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)	-13,571	-38,877
比率 1(註 3)	-5.92%	-19.00%
比率 2(註 4)	-5.59%	-15.96%

### (二)派用人員性別落差

	平均數落差	中位數落差
值(註 2)	-7,575	-3,430
比率 1(註 3)	-2.39%	-1.22%
比率 2(註 4)	-2.34%	-1.21%

### (三)僱用人員性別落差

	平均數落差	中位數落差
值(註 2)	-7,603	-13,443
比率 1(註 3)	-3.88%	-7.45%
比率 2(註 4)	-3.74%	-6.93%

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:** 整體而言，本公司員工經營績效獎金領取金額與薪資相關(而薪資與年資有密切關係)，承「四、按月固定薪資性別落差」統計數據，男性無論派用或僱用人員之平均薪資及中位數均較女性為低，故男性其領取經營績效獎金之平均值及中位數值亦較女性為低。

## 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	2,451	74.84%	824	25.16%
級距 2	1,246	64.69%	680	35.31%
級距 3	70	53.44%	61	46.56%
級距 4	245	63.97%	138	36.03%

### (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	548	69.81%	237	30.19%
級距 2	280	68.13%	131	31.87%
級距 3	71	45.51%	85	54.49%
級距 4	215	67.40%	104	32.60%

### (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	1,335	74.83%	449	25.17%
級距 2	652	75.73%	209	24.27%
級距 3	398	66.33%	202	33.67%
級距 4	513	64.21%	286	35.79%

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、本公司以工程技術類工作為主，男性總員工人數多於女性，致薪資各級距之男性人數高於女性。因近年適逢公司退休潮，新進員工人數較多，致薪資級距 1、2 人數無論男、女性皆較多。
- 2、派用人員男性員工人數多於女性，且新進員工佔多數，致薪資級距 1 人數無論男、女性之人數皆較其他級距為多。
- 3、僱用人員男性員工人數多於女性，且新進員工佔多數，致薪資級距 1 人數無論男、女性之人數皆較其他級距為多。

## 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	-1,060	0	-1,060
Q2:第二等分位中位數	-1,050	2,530	-3,580
Q3:第三等分位中位數	-2,580	2,590	-5,170
Q4:第四等分位中位數	-110	6,980	-7,090

### (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	-1,290	1,290	-2,580
Q3:第三等分位中位數	-2,790	5,070	-7,860
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	0	0	0
Q2:第二等分位中位數	0	0	0
Q3:第三等分位中位數	-3,880	5,830	-9,710
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、派用人員人數多為男性且平均年資較女性為低，致拉低男性第二等分位及第三等分位薪資中位數。
- 2、僱用人員人數多為男性且平均年資較女性為低，致拉低男性第三等分位薪資中位數。
- 3、綜上，全公司因第一等分位、第二等分位及第三等分位之僱用人員佔大多數，且本公司男性總員工人員多於女性，近年新進人員亦以男性居多，平均年資較女性為低，致男性中位數低於女性；第四等分位中位數以派用人員佔多數，因女性平均年資高於男性，致女性中位數高於男性。