

# 台水公司

## 一、員工性別比率

資料時間:112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 (29.61%)		僱用人員 (70.39%)	
	人數	比率	人數	比率	人數	比率
合計	5779	100%	1711	100%	4068	100%
男	4008	69.35%	1139	66.57%	2869	70.53%
女	1771	30.65%	572	33.43%	1199	29.47%

### (二)主管人員及非主管人員性別比率

	全公司總數 (100%)		主管 (11.21%)		非主管 (88.79%)	
	人數	比率	人數	比率	人數	比率
合計	5779	100%	648	100%	5131	100%
男	4008	69.35%	472	72.84%	3536	68.91%
女	1771	30.65%	176	27.16%	1595	31.09%

	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	229	100%	344	100%	75	100%
男	182	79.48%	233	67.73%	60	80%
女	47	20.52%	111	32.27%	15	20%

#### 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:112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>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%)
<b>112</b>	402 (100%)	252 (62.69%)	150 (37.31%)	56 (100%)	37 (66.07%)	19 (33.93%)	346 (100%)	215 (62.14%)	131 (37.86%)

### 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:112年12月31日

單位:年

	全公司員工	派用人員	僱用人員
合計	12.57	13.16	12.33
男	11.57	12.35	11.26
女	14.84	14.77	14.87

#### 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:112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)	-3,476	-9,320
比率 1(註 3)	-6.59%	-20.49%
比率 2(註 4)	-6.18%	-17.01%

##### (二)派用人員性別落差

	平均數落差	中位數落差
值(註 2)	-3,820	-2,590
比率 1(註 3)	-5.10%	-3.91%
比率 2(註 4)	-4.85%	-3.77%

##### (三)僱用人員性別落差

	平均數落差	中位數落差
值(註 2)	-1,529	-1,050
比率 1(註 3)	-3.48%	-2.59%
比率 2(註 4)	-3.36%	-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11.78%(=男性主管472人÷男性總數4,008人)略高於女性主管占女性人數比率9.94%(=女性主管176人÷女性總數1,771人)，惟因主管職務數較少，整體仍受男性平均年資(11.57年)低於女性平均年資(14.84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(11.26年)低於女性平均年資(14.87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(11.57年)低於女性平均年資(14.84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 112 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)	-10,034	-34,489
比率 1(註 3)	-4.41%	-17.14%
比率 2(註 4)	-4.22%	-14.63%

### (二)派用人員性別落差

	平均數落差	中位數落差
值(註 2)	-12,146	-10,163
比率 1(註 3)	-3.89%	-3.66%
比率 2(註 4)	-3.75%	-3.53%

### (三)僱用人員性別落差

	平均數落差	中位數落差
值(註 2)	-2,260	-395
比率 1(註 3)	-1.16%	-0.21%
比率 2(註 4)	-1.15%	-0.21%

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:112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	2,482	73.74%	884	26.26%
級距 2	1,213	63.98%	683	36.02%
級距 3	88	59.06%	61	40.94%
級距 4	223	60.93%	143	39.07%

### (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	543	73.58%	195	26.42%
級距 2	333	63.55%	191	36.45%
級距 3	69	49.29%	71	50.71%
級距 4	193	62.66%	115	37.34%

### (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	1,188	70.71%	492	29.29%
級距 2	867	77.62%	250	22.38%
級距 3	375	67.32%	182	32.68%
級距 4	438	61.43%	275	38.57%

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，除派用人員薪資級距3男性人數略低於女性人數外，各薪資級距之男性人數普遍高於女性。
- 2、在經歷103年至110年之退休潮，以及應業務需要請增員額下，公司近年大量甄補新進人員，故無論派用或僱用人員之男、女性，薪資級距1、2人數皆較多。

## 七、薪資四等分位性別落差

資料時間:112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	-1,060	1,060
Q2:第二等分位中位數	-1,050	1,490	-2,540
Q3:第三等分位中位數	-2,850	2,590	-5,440
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	5,170	-5,170
Q2:第二等分位中位數	-20	1,290	-1,310
Q3:第三等分位中位數	-2,590	5,760	-8,350
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	0	7,770	-7,770
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、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)，全公司部分，因男性第一等分位平均年資略高於女性，致該分位中位數男性略高，其餘分位受男性平均年資低於女性之影響，女性中位數均高於男性。
- 2、派用人員受女性平均年資高於男性之影響，女性第一、二、三等分位中位數均高於男性，第四等分位雖女性平均年資較高，惟支薪達各職等最高薪級者無晉級空間，故該分位無性別落差。
- 3、僱用人員第一、二等分位男女平均年資無顯著差異，故中位數無性別落差。第三、四等分位男性平均年資較女性少約7年，惟因第四等分位支薪達各職等最高薪級者已無晉級空間，故僅第三等分位中位數有性別落差。