

台糖公司

一、員工性別比率

資料時間:110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 (52.67%)		僱用人員 (47.33%)	
	人數	比率	人數	比率	人數	比率
合計	3,241	100%	1,707	100%	1,534	100%
男	2,694	83.12%	1,338	78.38%	1,356	88.40%
女	547	16.88%	369	21.62%	178	11.6%

(二)主管人員及非主管人員性別比率

	全公司總數 (100%)		主管 (18.39%)		非主管 (81.61%)	
	人數	比率	人數	比率	人數	比率
合計	3,241	100%	596	100%	2,645	100%
男	2,694	83.12%	559	93.79%	2,135	80.72%
女	547	16.88%	37	6.21%	510	19.28%

	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	284	100%	237	100%	75	100%
男	264	92.96%	226	95.36%	69	92.00%
女	20	7.04%	11	4.64%	6	8.00%

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 21.62%，高於全公司女性員工 16.88%；而女性高階主管人數占比為 8.00%，高於女性主管比率 6.21%，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

資料時間:110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
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%)
110	107 (100%)	68 (63.55%)	39 (36.45%)	106 (100%)	68 (64.15%)	38 (35.85%)	1 (100%)	0 (0%)	1 ^(註) (100%)

備註: 110年新進員工甄試受疫情影響招考期程,爰未於110年進用工員,僱用人員1名為約僱護理人員。

說明:

公司近3年女性新進員工比率由37.86%降至36.45%,減少1.41%,又110年較109年提升12.81%。經查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;再查110年招考類別仍以地政、電機及農業等技術性類別為主,然女性新進比例卻比109年提升,以地政類及農業類為例,本公司地政類招考(20名)男性10名、女性10名,農業類招考(5名)男性1名、女性4名,顯見已逐漸破除性別隔離-跨越男理工女人文之性別界線,女性願意就讀理工且報考技術相關類別。

三、員工性別平均年資

資料時間:110年12月31日

單位:年

	全公司員工	派用人員	僱用人員
合計	23.64	22.76	26.41
男	26.41	26.58	26.26
女	9.95	8.93	11.98

說明:

全公司男性平均年資為 26.41 年，女性平均年資為 9.95 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:110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)	14,803.57	16,668
比率 1(註 3)	22.07%	25.81%
比率 2(註 4)	28.33%	34.78%

(二)派用人員性別落差

	平均數落差	中位數落差
值(註 2)	20,929.95	31,473
比率 1(註 3)	26.86%	39.64%
比率 2(註 4)	36.72%	65.68%

(三)僱用人員性別落差

	平均數落差	中位數落差
值(註 2)	13,813.61	27,607
比率 1(註 3)	24.40%	42.74%
比率 2(註 4)	32.27%	74.65%

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 14,803.57 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(26.41 年)高於女性員工(9.95 年)，致有此落差情形
- 2、近年離退及新進人員以男性居多，惟因男女母數相差逾 5 倍(110 年男性 2,694 人、女性 547 人)，致男性平均數與中位數下降幅度不如女性平均數與中位數上升幅度，間接影響領取薪資之性別落差。
- 3、派用人員性別平均數落差為 20,929.95 元，中位數落差為 31,473 元，僱用人員平均數落差為 13,813.61 元，中位數落差為 27,607 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。
- 4、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、經營績效獎金性別落差

資料時間:領取 110 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)	60,197	72,519
比率 1(註 3)	23.06%	26.78%
比率 2(註 4)	29.97%	36.58%

(二)派用人員性別落差

	平均數落差	中位數落差
值(註 2)	89,322	112,787
比率 1(註 3)	28.96%	35.47%
比率 2(註 4)	40.76%	54.96%

(三)僱用人員性別落差

	平均數落差	中位數落差
值(註 2)	53,212	88,235
比率 1(註 3)	24.35%	40.37%
比率 2(註 4)	32.18%	53.37%

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、考績分數具連動關係(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受年資影響最鉅(男性平均年資為26.41年，女性平均年資為9.95年)，兩者年資相差逾一倍。
- 2、近年離退及新進人員以男性居多，惟因男女母數相差逾5倍(110年男性2,694人、女性547人)，致男性平均數與中位數下降幅度不如女性平均數與中位數上升幅度，間接影響領取經營績效獎金之性別落差。
- 3、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，除受年資影響外，派用男女人數比例亦有影響(男性1,338人、女性369人)，近年公司已積極提出相關改善措施，使女性主管比率由5.76%提升至6.21%，新進女性派用人員由23.68%提升至35.85%，未來對於派用獎金性別落差有顯著改善。
- 4、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數落差較全體平均數落差低，係因110年離退人員僱用較多(派用80人、僱用209人)且受疫情影響110年未進用工員，間接影響僱用人員獎金平均數。

六、薪資四分位等級性別比率

資料時間:110年12月31日

單位:人、%

(一)全公司員工性別比率

薪資級距	男 ^(註4)		女	
	人數	比率	人數	比率
級距 1	691	68.28%	321	31.72%
級距 2	1,401	89.12%	171	10.88%
級距 3	434	93.13%	32	6.87%
級距 4	165	87.77%	23	12.23%

(二)派用人員性別比率

薪資級距	男 ^(註4)		女	
	人數	比率	人數	比率
級距 1	342	57.48%	253	42.52%
級距 2	563	89.51%	66	10.49%
級距 3	284	92.51%	23	7.49%
級距 4	128	84.77%	23	15.23%

(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	309	76.11%	97	23.89%
級距 2	81	81.82%	18	18.18%
級距 3	221	83.08%	45	16.92%
級距 4	763	97.20%	22	2.80%

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
- 4、本公司派用人員王建勝配合政府政策，派駐財團法人國際合作發展基金會，派駐期間報酬由該會支付，本公司停發薪資及獎金，僅列計統計人數

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、薪資四等分位性別落差

資料時間:110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	3,788	-7,150
Q2:第二等分位中位數	0	-6,061	6,061
Q3:第三等分位中位數	0	-3,279	3,279
Q4:第四等分位中位數	0	-7,481	7,481

(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	535	2,174	-1,639
Q3:第三等分位中位數	-2,068	-4,998	2,930
Q4:第四等分位中位數	0	-7,481	7,481

(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	0	0	0
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年新進人員仍以男性為多數，全部進用552人，男性368人，占全部新進人員66.67%，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。