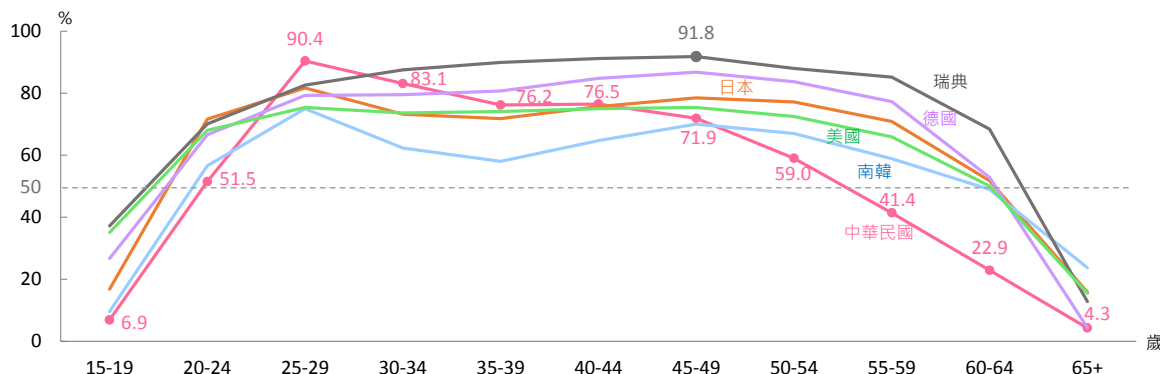


## 2. 就業、經濟與福利

隨女性教育程度及經濟自主意識逐漸提升，我國 15 歲以上女性勞動力參與率已於 2012 年突破 5 成，並呈逐年上升趨勢，2016 年為 50.8%；按年齡組別觀察，2016 年我國 25-29 歲女性勞動力參與率逾 9 成，高於其他主要國家，後因婚育及家庭因素等影響，隨年齡增加而急速下降，45-49 歲已降至 71.9%，低於各主要國家，55 歲以上則不及 5 成；觀察其他主要國家，日本、南韓在 30-39 歲階段後逐漸回升，女性二度就業現象明顯，瑞典 30-64 歲年齡間女性勞動力參與率明顯高於其他國家。

### 2016 年主要國家女性勞動力參與率—按年齡組別分



資料來源：行政院主計總處「人力資源調查」、勞動部「國際勞動統計」。

說明：1. 勞動力參與率=勞動力/民間人口×100%。

2. 美國及瑞典係指 16 歲以上女性勞動力參與率。

2016 年我國 15 歲以上女性就業率為 49.0%，較男性低 15.2 個百分點，兩性就業率差距隨年齡增長而擴大，55-59 歲差距達 28.3 個百分點最大；觀察其他主要國家兩性就業率，以南韓男性 71.1% 最高，日本女性 48.9% 相對較低，兩性差距以瑞典 3.9 個百分點最小，且其各年齡組差距均不超過 10 個百分點，而日本及南韓，兩性差距分別為 19.2 及 20.9 個百分點，其中南韓 35-39 歲差距高達 35.4 個百分點最大。

### 2016 年主要國家兩性就業率—按年齡組別分

國家	瑞典			德國			美國			中華民國			日本			南韓		
	男性 (%)	女性 (%)	男性-女性 (百分點)	男性 (%)	女性 (%)	男性-女性 (百分點)	男性 (%)	女性 (%)	男性-女性 (百分點)	男性 (%)	女性 (%)	男性-女性 (百分點)	男性 (%)	女性 (%)	男性-女性 (百分點)	男性 (%)	女性 (%)	男性-女性 (百分點)
總計	69.0	65.1	3.9	63.5	53.5	10.0	65.8	54.1	11.7	64.2	49.0	15.2	68.1	48.9	19.2	71.1	50.2	20.9
15-19	19.2	26.1	-6.9	28.7	24.6	4.1	29.3	30.1	-0.8	9.3	6.3	3.0	16.7	16.5	0.2	7.2	8.7	-1.5
20-24	62.4	61.8	0.6	64.4	63.0	1.4	66.2	63.0	3.2	48.7	44.8	3.9	66.1	68.3	-2.2	40.8	50.6	-9.8
25-29	80.9	76.5	4.4	80.7	75.7	5.0	82.3	71.3	11.0	87.0	85.0	2.0	89.4	78.2	11.2	69.7	69.5	0.2
30-34	87.9	82.7	5.2	88.2	76.0	12.2	86.5	70.1	16.4	93.4	80.3	13.1	91.8	70.3	21.5	88.3	60.2	28.1
35-39	90.9	84.3	6.6	90.0	77.6	12.4	87.5	70.9	16.6	89.9	74.0	15.9	92.9	69.8	23.1	91.9	56.5	35.4
40-44	90.6	87.0	3.6	90.3	82.2	8.1	87.2	72.1	15.1	91.4	74.9	16.5	93.7	73.6	20.1	92.9	62.8	30.1
45-49	89.5	88.0	1.5	90.9	84.4	6.5	85.2	72.5	12.7	88.8	70.7	18.1	93.7	76.5	17.2	92.0	68.6	23.4
50-54	89.1	84.3	4.8	88.6	81.1	7.5	81.7	70.0	11.7	82.1	58.0	24.1	92.4	75.4	17.0	89.3	65.9	23.4
55-59	84.7	81.7	3.0	84.1	74.7	9.4	74.5	63.8	10.7	69.1	40.8	28.3	90.6	69.3	21.3	84.4	57.6	26.8
60-64	70.1	65.2	4.9	61.5	50.8	10.7	59.6	48.5	11.1	49.7	22.7	27.0	76.8	50.8	26.0	71.7	48.1	23.6
65+	19.2	12.5	6.7	9.3	4.4	4.9	23.1	14.9	8.2	13.6	4.3	9.3	30.9	15.8	15.1	41.1	23.2	17.9

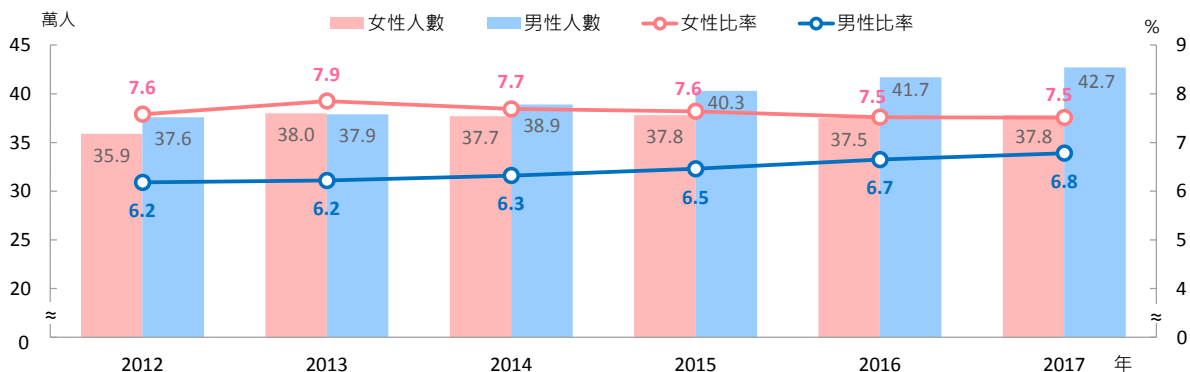
資料來源：行政院主計總處「人力資源調查」、勞動部「國際勞動統計」。

說明：1. 就業率=就業者/民間人口×100%。

2. 美國及瑞典係指 16 歲以上就業率。

因全球化及產業結構轉變，非典型工作者（部分時間、臨時性或人力派遣工作者）增加，2017年5月計80.5萬人，占全體就業者7.1%，較2012年同月增6.9萬人（或增9.4%）；按性別觀察，男性從事非典型工作者42.7萬人，占男性就業者6.8%，女性為37.8萬人，占女性就業者7.5%，歷年女性比率均高於男性，惟以近年趨勢觀察，女性比率下降，男性比率續升，兩性差距逐漸縮小；另按行業別觀察，男性以從事營造業19.1萬人（占44.7%）最多，女性則7成9從事服務業，其中又以住宿及餐飲業7.3萬人（占19.3%）最多。

### 部分時間、臨時性或人力派遣工作者性別結構

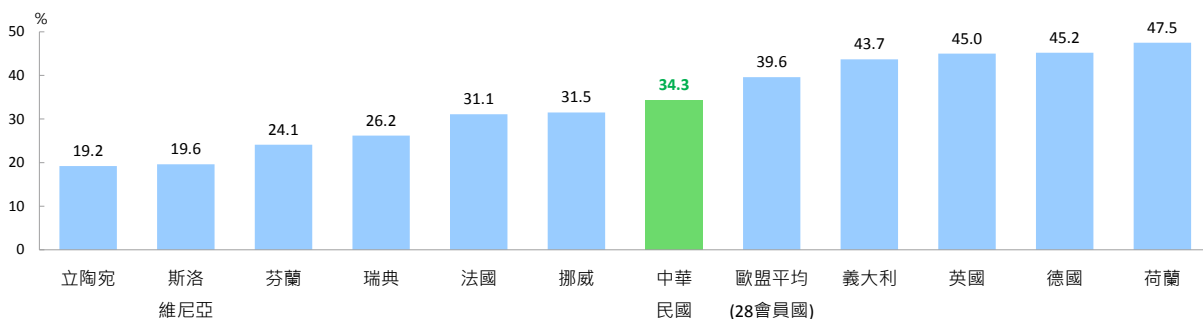


資料來源：行政院主計總處「人力運用調查」。

說明：該調查為每年5月資料。

性別薪資差距向來為國際關注之兩性議題，歐盟統計局綜合兩性時薪、工時及就業率，編布性別薪資差距（Gender Overall Earnings Gap, GOEG）指標。2016年我國性別薪資差距為32.9%，且呈逐年縮小走勢，較2006年縮小8.2個百分點。觀察2014年主要國家性別薪資差距，以立陶宛及斯洛維尼亞差距不到2成較小，荷蘭、德國、英國及義大利差距超過4成相對較大，我國為34.3%，低於歐盟28會員國平均之39.6%。

### 2014年主要國家性別薪資差距（GOEG）



資料來源：行政院主計總處「人力資源調查」及「受僱員工薪資調查」、歐盟統計局（Eurostat）。

說明：1. 歐盟統計局最新資料年為2014年。

2. 性別薪資差距 =  $(1 - \text{女性時薪} \times \text{女性每月有酬工時} \times \text{女性就業率} / \text{男性時薪} \times \text{男性每月有酬工時} \times \text{男性就業率}) \times 100\%$ 。

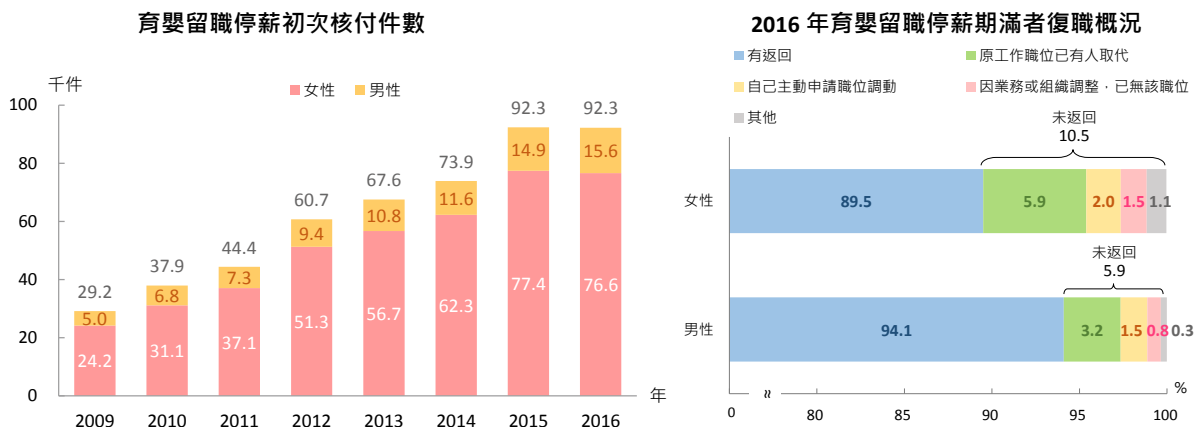
(1) 我國時薪包含經常性薪資、加班費及實物給付（按實價折值計入），但不含非經常性薪資。

(2) 歐盟有酬工時包含正常及加班工時，亦包含不扣薪之年假、國定假日、病假、帶薪職業培訓及特別假等；惟我國僅包含正常及加班工時。

(3) 就業率係指15-64歲就業率。

為建構友善職場環境，性別工作平等法訂定受僱者可申請育嬰留職停薪，我國自 2009 年 5 月起陸續將育嬰留職停薪津貼納入社會保險。2016 年育嬰留職停薪津貼初次核付件數為 9.2 萬件，其中以女性申請者 7.7 萬件（占 83.1%）居多，惟首次出現下滑，年減 1.0%，男性申請者則逐年增加，而女性每一子女申請育嬰留職停薪期間平均為 7.3 個月，較男性 6 個月為長；期滿返回原事業單位者，回到原工作職位之女性比率 89.5%，低於男性之 94.1%，兩性均以原工作職位已有人取代為未回到原工作職位之主因。

## 育嬰留職停薪概況

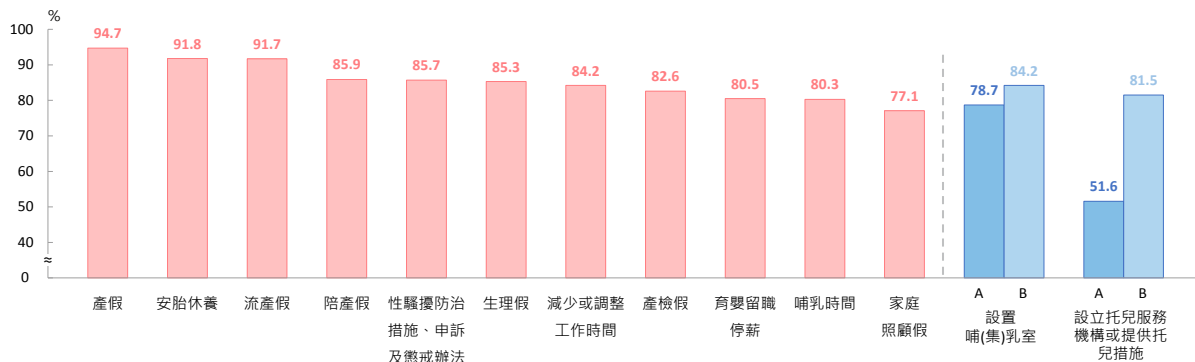


資料來源：勞動部「性別勞動統計」及「2016 年育嬰留職停薪復職關懷調查」、臺灣銀行。

說明：「2016 年育嬰留職停薪復職關懷調查」之調查對象為已請領就業保險育嬰留職停薪津貼並於 2015 年 1 月至 12 月期間期滿者。因四捨五入關係，部分總計數容不等於 100%。

我國於 2002 年 3 月實施性別工作平等法，規定各種假別、工時調整等促進工作平等之措施，2016 年參加勞保之事業單位同意員工依法申請各項措施之比率，多達 8 成以上，其中又以同意員工申請產假、安胎休養及流產假之比率逾 9 成較高，家庭照顧假則為 77.1%；另 2016 年 5 月修正性別工作平等法，規定僱用 100 人以上事業單位須設置哺（集）乳室及提供托兒設施或措施，2016 年員工規模 100 人以上之事業單位符合規定者，分別占 78.7% 及 51.6%，250 人以上事業單位更達 84.2% 及 81.5%。

## 2016 年事業單位對性別工作平等法各項規定之實施情形



資料來源：勞動部「2016 年僱用管理就業平等概況調查」。

說明：A 為員工規模 100 人以上事業單位，B 為員工規模 250 人以上事業單位。