

台糖公司

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 (53.55%)		僱用人員 (46.45%)	
	人數	比率	人數	比率	人數	比率
合計	3,171	100%	1,698	100%	1,473	100%
男	2,585	81.52%	1,318	77.62%	1,267	86.01%
女	586	18.48%	380	22.38%	206	13.99%

(二)主管人員及非主管人員性別比率

	全公司總數 (100%)		主管 (17.79%)		非主管 (82.21%)	
	人數	比率	人數	比率	人數	比率
合計	3,171	100%	564	100%	2,607	100%
男	2,585	81.52%	527	93.44%	2,058	78.94%
女	586	18.48%	37	6.56%	549	21.06%

	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	248	100%	240	100%	76	100%
男	229	92.34%	229	95.42%	69	90.79%
女	19	7.66%	11	4.58%	7	9.21%

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 22.38%，高於全公司女性員工 18.48%；而女性高階主管人數占比為 9.21%，高於女性主管比率 6.56%，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: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	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%)
111	133 (100%)	78 (58.65%)	55 (41.35%)	47 (100%)	26 (55.32%)	21 (44.68%)	86 (100%)	52 (60.47%)	34 (39.53%)

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 23.64%提升至 41.35%，增加 17.71%，又查 111 年招考類別多為地政、資訊、機械及電機等技術性類別，男性報考雖較多，然女性新進比例卻大幅提升，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:111 年 12 月 31 日

單位:年

	全公司員工	派用人員	僱用人員
合計	23.57	22.89	23.38
男	26.19	26.97	25.49
女	9.55	9.11	10.35

說明:

全公司男性平均年資為 26.19 年，女性平均年資為 9.55 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: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)	15,664.86	16,765
比率 1(註 3)	22.18%	24.60%
比率 2(註 4)	28.50%	32.62%

(二)派用人員性別落差

	平均數落差	中位數落差
值(註 2)	20,683.75	29,095
比率 1(註 3)	25.41%	34.77%
比率 2(註 4)	34.07%	53.30%

(三)僱用人員性別落差

	平均數落差	中位數落差
值(註 2)	15,098.84	29,097
比率 1(註 3)	25.44%	42.69%
比率 2(註 4)	34.11%	74.49%

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 15,664.86 元，中位數落差為 16,765 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(26.19 年)高於女性員工(9.55 年)，致有此落差情形。
- 2、派用人員性別平均數落差為 20,683.75 元，中位數落差為 29,095 元，僱用人員平均數落差為 15,098.84 元，中位數落差為 29,097 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。
- 3、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 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)	29,218	30,153
比率 1(註 3)	9.3%	10.0%
比率 2(註 4)	10.3%	11.1%

(二)派用人員性別落差

	平均數落差	中位數落差
值(註 2)	34,397	35,702
比率 1(註 3)	9.1%	9.7%
比率 2(註 4)	10.1%	10.8%

(三)僱用人員性別落差

	平均數落差	中位數落差
值(註 2)	20,285	30,070
比率 1(註 3)	8.2%	11.8%
比率 2(註 4)	8.9%	13.4%

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 26.19 年，女性平均年資為 9.55 年)，兩者年資相差逾一倍，又近年離退及新進人員以男性居多，更間接影響領取經營績效獎金之性別落差。
- 2、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約 1.2 倍，除受年資影響外，本公司男性主管人數大於女性主管人數，職務等級越高，薪資級距差距越大。近年公司已積極提出相關改善措施，111 年女性主管比率已提升至 6.6%，新進女性派用人員由 23.68%提升至 44.68%，未來派用人員獎金之性別落差有顯著改善。
- 3、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 年受疫情影響未進用工員遞延至 111 年進用(男性 52 人，女性 34 人)，致新進人員較多，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:111 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	624	65.34%	331	34.66%
級距 2	1,215	85.74%	202	14.26%
級距 3	543	95.94%	23	4.06%
級距 4	201	87.01%	30	12.99%

(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	214	44.96%	262	55.04%
級距 2	362	82.46%	77	17.54%
級距 3	543	94.93%	29	5.07%
級距 4	201	93.93%	13	6.07%

(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	262	70.62%	109	29.38%
級距 2	146	81.11%	34	18.89%
級距 3	152	81.72%	34	18.28%
級距 4	703	96.17%	28	3.83%

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	0	0	0
Q2:第二等分位中位數	1,064	-7,451	8,515
Q3:第三等分位中位數	-1,142	-14,849	13,707
Q4:第四等分位中位數	0	-10,280	10,280

(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	-2,395	0	-2,395
Q2:第二等分位中位數	1,064	1,064	0
Q3:第三等分位中位數	0	19,131	-19,131
Q4:第四等分位中位數	0	0	0

(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	-1,420	1,420
Q2:第二等分位中位數	0	-1,420	1,420
Q3:第三等分位中位數	0	-4,258	4,258
Q4:第四等分位中位數	0	-5,322	5,322

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、全公司派用人員第一等分位中位數顯示，男性低於全公司 2,395 元，主要係 111 年新進派用人員以女性為多數，全部進用 47 人，女性 21 人，占全部新進人員 60.47%，爰致全公司男性第一等分位中位數略低。又女性派用人員於第三等分位中人數比率較低且多為分類 10 等以上人員，致其中位數有偏高之情形。
- 2、全公司僱用人員第一至第四等份中位數顯示，男性與全公司落差值為 0，女性僱用人員第一、二、三、四等分位中位數落差值遞增，係僱用人員以男性居多(男性比率 86.01%，女性比率 13.99%)，又該區間女性年資淺連動薪資低所致。