

促進交通運輸服務產業(主要為 司機職業)之性別分析評估 及政策改善方案



交通部運輸研究所

中華民國 106 年 2 月

摘 要

我國陸路大眾運輸業別女性駕駛員人數及比率大致上均呈增長趨勢，惟我國和多數國外案例一樣女性駕駛員比率均不高，且低於該業別女性員工比率，有「性別職業隔離」之現象。以我國狀況而言，單趟行車時間較短、行車狀況較單純且屬新興行業者，女性駕駛員比率較高，例如捷運與高鐵。

多數乘客與客運業者對於駕駛員條件之期許，主要為能配合乘客需要(時間及地點)提供運輸服務、擁有良好的駕駛技能、服務態度與緊急事故處理能力等，駕駛員性別非其關注重點，因此似無必要刻意拉高女性駕駛員比率。然而，現今部分運輸業別面臨駕駛員短缺問題，如果能吸引更多女性勞動人口願意投入職業駕駛員工作，可以增加客運業者對應徵職務者之選擇性，將有助於改善駕駛員短缺問題，進而提高職業駕駛員整體素質。因此，本報告透過蒐集國內外相關文獻及發文徵詢相關主管機關、客運業者及勞工組織之看法後，歸納分析我國陸路大眾運輸業別女性駕駛員比率低之可能原因及有助於增加女性職業駕駛員之措施。另透過發放問卷方式，分別詢問 5 個陸路大眾運輸業別有意願接受訪調之業者、女性駕駛員及非駕駛員女性員工之看法，以瞭解哪些原因對於造成女性職業駕駛員比率低有較大影響，以及哪些措施對於增加女性職業駕駛員較為有效；受訪樣本數包括 42 位業者(約佔母體 55%)、168 位女性駕駛員(約佔母體 29%)、374 位非駕駛員女性員工(約佔母體 5.4%)。

此外，本報告將我國陸路大眾運輸業別駕駛員肇事率依性別進行統計分析，得知男性與女性駕駛員之肇事率並無顯著差異；另依據最近 5 年(民國 100-104 年)陸路大眾運輸業別違反性別工作平等法之申訴案件及勞動檢查案件統計資料顯示，我國陸路大眾運輸產業應無明顯對女性駕駛員不友善之職場氛圍。

目 錄

第一章 緒論	1
1.1 辦理依據及目的	1
1.2 探討範圍及對象	1
1.3 研究方法	2
第二章 陸路大眾運輸業別女性駕駛員比率之統計分析	5
2.1 女性駕駛員比率之統計調查	5
2.2 綜合分析	11
第三章 陸路大眾運輸業別女性駕駛員比率低之原因分析	15
3.1 女性駕駛員比率低之原因調查	15
3.2 綜合分析	27
第四章 陸路大眾運輸業別有助於增加女性駕駛員之措施評析	39
4.1 有助於增加女性駕駛員之措施調查	39
4.2 綜合分析	49
第五章 結論與建議	67
5.1 結論	67
5.2 建議	69
參考文獻	73

表 目 錄

表 2-1 我國陸路大眾運輸相關業別女性駕駛員比率	5
表 2-2 國外案例陸路大眾運輸相關業別女性駕駛員比率	7
表 3-1 陸路大眾運輸業別駕駛員職務各性別應徵率、錄取率及離職率 ..	15
表 3-2 陸路大眾運輸業別女性駕駛員任職主因調查結果	16
表 3-3 陸路大眾運輸業別女性駕駛員離職主因調查結果	16
表 3-4 陸路大眾運輸業別女性駕駛員比率低之可能原因	19
表 3-5 女性駕駛員比率低之可能原因類型與改變難易度	27
表 3-6 業者、女性駕駛員及非駕駛員女性員工受訪樣本數及比率	28
表 3-7 民國 100-104 年市區公車駕駛員肇事率－依性別區分	32
表 3-8 民國 103-104 年公路客運駕駛員肇事率－依性別區分	33
表 3-9 民國 101-104 年臺鐵駕駛員肇事率－依性別區分	34
表 3-10 民國 99-105 年高鐵駕駛員肇事率－依性別區分	34
表 3-11 民國 100-104 年臺北捷運駕駛員肇事率－依性別區分	35
表 3-12 民國 102-104 年高雄捷運駕駛員肇事率－依性別區分	35
表 3-13 民國 100-104 年陸路大眾運輸業別違反性平法之申訴案件	37
表 4-1 陸路大眾運輸業別有助於增加女性駕駛員之措施	39
表 4-2 有助於增加女性駕駛員之措施類型與主協辦單位	49
表 4-3 女性駕駛員比率低之原因與相對應之改善措施	51

圖 目 錄

圖 3-1 女性職業駕駛員比率低之各項原因類型的影響程度－業者看法..	29
圖 3-2 女性職業駕駛員比率低之各項原因類型的影響程度－女性駕駛 員看法.....	30
圖 3-3 女性職業駕駛員比率低之各項原因類型的影響程度－非駕駛員 女性員工看法.....	31
圖 4-1 有助於增加女性職業駕駛員之各項措施類型的有效程度－業者 看法.....	53
圖 4-2 有助於增加女性職業駕駛員之各項措施類型的有效程度－女性 駕駛員看法.....	54
圖 4-3 有助於增加女性職業駕駛員之各項措施類型的有效程度－非駕 駛員女性員工看法.....	55

第一章 緒論

1.1 辦理依據及目的

依據交通部 105 年 9 月 10 日交人字第 1050029143 號書函就勞動部 105 年 8 月 30 日召開行政院性別平等會就業及經濟組第 12 次會議決議，有關「請交通部於下次會議提出促進交通運輸服務產業(主要為司機職業)之性別分析評估及政策改善方案」乙節，請本所預為準備報告資料。另交通部 105 年 9 月 13 日交人字第 1050029245 號書函就科技部 105 年 8 月 29 日召開行政院性別平等會環境、能源與科技組第 12 次會議委員建議，有關「交通部可將近 2 年飛行員等及各類運輸駕駛員之相關性別統計透明化，鼓勵女性從事交通產業」乙節，請本所併同前揭決議事項，於交通部性別平等專案小組第 6 屆第 1 次會議提出報告。

爰此，本報告透過蒐集國內外相關文獻及徵詢相關主管機關、客運業者及勞工之看法，歸納分析女性職業駕駛員比率低之原因及其影響程度，以及有助於增加女性駕駛員之措施及其有效程度，提供相關主管機關、客運業者與勞工組織參考，期能打破性別職業刻板印象，並增進職場環境之性別友善度，以吸引更多女性勞動人口願意投入職業駕駛員工作，俾利改善職業駕駛員短缺問題，如此亦有助於增加客運業者對應徵職務者之選擇性，進而提高職業駕駛員整體素質。

1.2 探討範圍及對象

對於以駕駛交通運輸工具為職責者，在空運業一般以「機師」為職稱，在海運業以「船長」為職稱，會以「司機」為職稱者均為陸運業。另查勞動部 105 年 8 月 30 日召開行政院性別平等會就業及經濟組第 12 次會議，委員係提案討論如何培力女性成為大眾運輸系統司機員，提升其就業機會，因此本報告探討範圍係聚焦於陸路大眾運輸

業別，包括市區汽車客運業、公路汽車客運業、臺鐵、高鐵及捷運，不包括計程車與遊覽車等副大眾運輸業以及汽車貨運業，也不包括空運業及海運業；探討對象則僅限於駕駛員之性別比率問題，不包括其他工作職位之性別比率問題。

另有關於性別統計透明化部分，目前交通部網站「交通統計」內容區之「性別統計專區」已有相當的性別統計資料，經查科技部 105 年 8 月 29 日召開行政院性別平等會環境、能源與科技組第 12 次會議，有委員表示「飛安委員會已就飛航員失事率進行性別統計(目前未公布)，其中顯示男性飛行員失事率較女性飛行員高，或可建議商用客機多遴選女性飛行員。」，爰另有委員建議「交通部可將近 2 年飛行員等及各類運輸駕駛員之相關性別統計透明化，鼓勵女性從事交通產業」，因此本報告係針對目前交通部網站「交通統計」內容區之「性別統計專區」較缺乏之職業駕駛員肇事率性別統計進行分析，且探討範圍同樣聚焦於陸路大眾運輸業別，包括市區汽車客運業、公路汽車客運業、臺鐵、高鐵及捷運，不包括計程車與遊覽車等副大眾運輸業以及汽車貨運業，也不包括空運業及海運業。有關航空飛行員肇事率性別統計如前所述飛安委員會已有資料，另遊覽車駕駛員肇事率性別統計資料已於交通部網站「調查統計提要分析」內容區之「102 年遊覽車營運狀況調查報告」與「104 年遊覽車營運狀況調查報告」中呈現。

1.3 研究方法

本報告對於探討我國陸路大眾運輸業別女性駕駛員比率低之可能原因及有助於增加女性職業駕駛員之措施，係透過蒐集國內外相關文獻及發文徵詢相關主管機關、客運業者及勞工組織之看法後，加以歸納分析。

本報告另透過發放問卷方式，分別詢問 5 個陸路大眾運輸業別有意願接受訪調之業者、女性駕駛員及非駕駛員女性員工之看法，以瞭

解哪些原因對於造成女性職業駕駛員比率低有較大影響，以及哪些措施對於增加女性職業駕駛員較為有效；為利訪調結果具有一定代表性，受訪樣本數至少達 30 份以上或占母體總數 50%以上。其中區分業者與員工之看法，係考量勞資雙方立場不同，對於同一件事情之看法切入角度不同，可以互相彌補彼此的觀察與思考盲點。至於員工看法另區分女性駕駛員及非駕駛員女性員工之看法，係考量前者大多對於開車有高度興趣，較願意排除萬難來擔任駕駛員工作，然而其他女性未必有同樣的行為模式，為了瞭解如何吸引更多女性勞動人口願意投入職業駕駛員工作，因此特別增加非駕駛員女性員工之訪調，此部分訪調未擴及至其他非運輸業女性員工，係因本訪調工作需要受訪對象對於運輸業經營特性及職業駕駛員工作內容有基本認知才能快速妥適地回答相關問項。

第二章 陸路大眾運輸業別女性駕駛員比率之統計分析

2.1 女性駕駛員比率之統計調查

茲將我國陸路大眾運輸相關業別女性駕駛員比率彙整如表 2-1 所示。

表 2-1 我國陸路大眾運輸相關業別女性駕駛員比率

業別 \ 年度		臺灣				
		2011 年	2012 年	2013 年	2014 年	2015 年
市區客運	男性駕駛員人數	10,072	11,060	11,353	11,241	11,461
	女性駕駛員人數	230	240	239	252	331
	女性駕駛員比率	2.23%	2.12%	2.06%	2.19%	2.81%
公路客運	男性駕駛員人數	N.A.	N.A.	N.A.	6,492	6,493
	女性駕駛員人數	N.A.	N.A.	N.A.	57	62
	女性駕駛員比率	N.A.	N.A.	N.A.	0.87%	0.95%
鐵路	男性駕駛員人數	1,293	1,241	1,214	1,228	1,226
	女性駕駛員人數	2	3	3	3	6
	女性駕駛員比率	0.15%	0.24%	0.25%	0.24%	0.49%
高鐵	男性駕駛員人數	133	128	120	122	139
	女性駕駛員人數	13	11	15	16	18
	女性駕駛員比率	8.90%	7.91%	11.11%	11.59%	11.46%
捷運	男性駕駛員人數	616	643	689	719	751
	女性駕駛員人數	137	152	167	169	172
	女性駕駛員比率	18.19%	19.12%	19.51%	19.03%	18.63%

資料來源：參考文獻【1】～【4】及本報告自行整理。

另將我國及目前可蒐集到資訊之國外案例的陸路大眾運輸相關業別女性駕駛員比率及女性員工比率彙整如表 2-2 所示。其中我國陸路大眾運輸相關業別女性駕駛員比率之數據來自參考文獻【1】～【4】及本報告自行整理，「市區+公路客運」女性員工比率之數據來自參考文獻【5】，鐵路、高鐵及捷運女性員工比率之數據來自相關業者提供及參考文獻【5】。國外案例的陸路大眾運輸相關業別女性駕駛員比率及女性員工比率之數據係引用我國駐外單位所提供之資訊或本報告自行蒐集之資訊。為利與我國統計數據進行比較，表 2-2 係依

據我國對陸路大眾運輸所劃分之 5 種業別設計資料彙整欄位，然受下列 4 種因素影響，表中國外案例有些欄位並沒有相對應之統計值：

- 一、國外案例對於陸路大眾運輸業別劃分方式與我國不同。此原因會造成相對應業別沒有國外案例統計值，或是國外案例統計值尚包括其他行業別。
- 二、蒐集到之國外案例統計值其調查或歸納方式沒有細分至陸路大眾運輸各個業別。此原因會造成相對應業別沒有國外案例統計值，或是國外案例統計值尚包括其他行業別。
- 三、未蒐集到國外案例統計值。原因可能是該國尚未進行此項統計工作，或是本報告未掌握到資料來源。
- 四、某些國家並無該運輸業別服務，例如尚無高鐵等。

表 2-2 國外案例陸路大眾運輸業別女性駕駛員比率

行業別	調查項目	臺灣	英國	備註	法國	備註
		2015 年	2015 年		2015 年	
市區客運	女性駕駛員比率	2.81%	N.A.		11.6%	駐法國代表處提供，此數據為巴黎大眾運輸公司(RATP) 經營之大巴黎地區市區客運統計值，非全國數據
	女性員工比率	N.A.	N.A.		45%	
公路客運	女性駕駛員比率	0.95%	N.A.		10%	駐法國代表處提供，此數據引用法國「世界報」2015.09.17 報導內容
	女性員工比率	N.A.	N.A.		20%	
市區+公路客運	女性駕駛員比率	2.14%	9%	電郵詢問 People 1st，此數據尚包括遊覽車客運	N.A.	
	女性員工比率	10.50%	18%	根據參考文獻【6】，此為 2013 年數據	N.A.	
鐵路	女性駕駛員比率	0.49%	5.4%	根據參考文獻【13】，此數據尚包括高鐵	1%	駐法國代表處提供，此數據為法國最大國營鐵路公司(SNCF) 之統計值，非全國數據，此數據為鐵路及高鐵之合計
	女性員工比率	14.04%	15%	駐英國代表處提供，引用英國運輸部前國會次長 Clair Perry2015 年 11 月 18 日演說內容，此數據尚包括高鐵	20.35%	
高鐵	女性駕駛員比率	11.46%	5.4%	根據參考文獻【13】，此數據尚包括高鐵	1%	
	女性員工比率	34 %.	15%.	駐英國代表處提供，引用英國運輸部前國會次長 Clair Perry2015 年 11 月 18 日演說內容，此數據尚包括鐵路	20.35%	
捷運	女性駕駛員比率	18.63%	N.A.		7.2%	駐法國代表處提供，此數據為巴黎大眾運輸公司(RATP)經營之大巴黎地區捷運統計值，非全國數據
	女性員工比率	20.03%	23%	駐英國代表處提供，引用倫敦交通局 2014/15 年度報告資料，此數據為大倫敦地區統計值，非全國數據，此數據尚包括電車及公車	45%	
鐵路+高鐵+捷運	女性駕駛員比率	8.48%	8%	電郵詢問 People 1st，此數據尚包括電車	N.A.	
	女性員工比率	18.76%	20%	根據參考文獻【6】，此為 2013 年資料	N.A.	

表 2-2 國外案例陸路大眾運輸業別女性駕駛員比率(續 1)

行業別	調查項目	臺灣	瑞典	備註	丹麥	備註
		2015 年	2016 年		2016 年	
市區客運	女性駕駛員比率	2.81%	14%.	駐瑞典代表處提供	16%	駐丹麥代表處提供，此數據為丹麥哥本哈根最大公車公司 Arriva 之統計值，非全國數據
	女性員工比率	N.A.	N.A.		N.A.	
公路客運	女性駕駛員比率	0.95%	N.A.		16%	
	女性員工比率	N.A.	N.A.		N.A.	
市區+公路客運	女性駕駛員比率	2.14%	N.A.		16%	
	女性員工比率	10.50%	N.A.		N.A.	
鐵路	女性駕駛員比率	0.49%	15%	駐瑞典代表處提供	4%	此數據為丹麥最大鐵路公司 DSB 之統計值，非全國數據。經以電郵向 DSB 確認，得知該公司有 1769 位駕駛員，其中 70 位為女駕駛員，比率為 4%
	女性員工比率	14.04%	N.A.		23.9%	根據參考文獻【15】，此為 2010 年數據
高鐵	女性駕駛員比率	11.46%	無此運具	駐瑞典代表處表示，瑞典尚無高鐵服務	無此運具	駐丹麥代表處表示，丹麥尚無高鐵服務
	女性員工比率	34%.				
捷運	女性駕駛員比率	18.63%	30%		無人駕駛	駐丹麥代表處表示，丹麥捷運係無人駕駛
	女性員工比率	20.03%	N.A.			
鐵路+高鐵+捷運	女性駕駛員比率	8.48%	20.69%	此數據為根據駐瑞典代表處提供之鐵路與捷運女性駕駛員人數及比率推估而得	4%	此數據為丹麥最大鐵路公司 DSB 之統計值，非全國數據。經以電郵向 DSB 確認，得知該公司有 1769 位駕駛員，其中 70 位為女駕駛員，比率為 4%
	女性員工比率	18.76%	N.A.		N.A.	

表 2-2 國外案例陸路大眾運輸業別女性駕駛員比率(續 2)

行業別	調查項目	臺灣	美國	備註	加拿大	備註
		2015 年	2015 年		2016 年	
市區客運	女性駕駛員比率	2.81%	N.A.		11.5%	駐加拿大代表處提供，此數據為渥太華交通局統計值，非全國數據，此數據尚包括捷運
	女性員工比率	N.A.	N.A.		N.A.	
公路客運	女性駕駛員比率	0.95%	N.A.		N.A.	
	女性員工比率	N.A.	N.A.		N.A.	
市區+公路客運	女性駕駛員比率	2.14%	47.1%	駐美國代表處提供，此數據係查詢美國勞動部統計資料庫得知	N.A.	
	女性員工比率	10.50%	39.3%	駐美國代表處提供，此數據係查詢美國勞動部統計資料庫得知，此數據為 bus service 及 urban transit 之合計	N.A.	
鐵路	女性駕駛員比率	0.49%	N.A.		N.A.	
	女性員工比率	14.04%	6.6%	駐美國代表處提供，此數據係查詢美國勞動部統計資料庫得知	6.6%	
高鐵	女性駕駛員比率	11.46%	N.A.		N.A.	
	女性員工比率	34%.	N.A.		N.A.	
捷運	女性駕駛員比率	18.63%	N.A.		11.5%	駐加拿大代表處提供，此數據為渥太華交通局統計值，非全國數據，此數據尚包括市區客運
	女性員工比率	20.03%	N.A.		N.A.	
鐵路+高鐵+捷運	女性駕駛員比率	8.48%	N.A.		N.A.	
	女性員工比率	18.76%	N.A.		N.A.	

表 2-2 國外案例陸路大眾運輸業別女性駕駛員比率(續 2)

行業別	調查項目	臺灣	韓國	備註	新加坡	備註	德國	備註
		2015 年	2015 年		2016 年		2015 年	
市區客運	女性駕駛員比率	2.81%	1.60%	駐韓國代表處提供	6%	駐新加坡代表處提供，引用新加坡交通部部長 2016 年 7 月 11 書面回覆國會議員質詢案內容	11.9%	駐德國代表處提供，此數據為巴士及電車之合計
	女性員工比率	N.A.	N.A.		N.A.		N.A.	
公路客運	女性駕駛員比率	0.95%	0.15%	駐韓國代表處提供	無此業別	駐新加坡代表處表示，新加坡為城市國家，無公路客運業別。	11.9%	
	女性員工比率	N.A.	N.A.				N.A.	
市區+公路客運	女性駕駛員比率	2.14%	1.32%	駐韓國代表處提供	6%	駐新加坡代表處提供，引用新加坡交通部部長 2016 年 7 月 11 書面回覆國會議員質詢案內容	11.9%	
	女性員工比率	10.50%	N.A.		N.A.		N.A.	
鐵路	女性駕駛員比率	0.49%	1.44%	駐韓國代表處提供	無此業別	駐新加坡代表處表示，新加坡無鐵路業別。	3.74%	駐德國代表處提供，此數據為鐵路及高鐵之合計
	女性員工比率	14.04%	N.A.				N.A.	
高鐵	女性駕駛員比率	11.46%	0.24%	駐韓國代表處提供	無此運具	駐新加坡代表處表示，新加坡尚無高鐵服務	3.74%	
	女性員工比率	34%	N.A.				N.A.	
捷運	女性駕駛員比率	18.63%	N.A.		0%	駐新加坡代表處提供	N.A.	
	女性員工比率	20.03%	N.A.		N.A.		N.A.	
鐵路+高鐵+捷運	女性駕駛員比率	8.48%	N.A.		0%	駐新加坡代表處提供	N.A.	
	女性員工比率	18.76%	N.A.		N.A.		N.A.	

2.2 綜合分析

從表 2-1 及表 2-2 可知，我國陸路大眾運輸業別女性駕駛員人數及比率大致上均呈增長趨勢，惟我國和多數國外案例一樣女性駕駛員比率均不高，且低於該業別女性員工比率，有「性別職業隔離」之現象(指某職業人口超過 70%集中於某一性別，而被大眾認為理所當然，也對於由何種性別來從事該職業有所預期)。

將我國陸路大眾運輸各業別女性駕駛員比率進行比較，說明如下。從表 2-1 可歸納得知，單趟行車時間較短、行車狀況較單純且屬新興行業者，女性駕駛員比率較高，例如捷運與高鐵；而在 2016 年底尚未通車因此未納入統計之桃園機場捷運，女性駕駛員比率達 28.06%，比臺北捷運、高雄捷運及高鐵還高。

一、公共汽車相關業別中，市區客運女性駕駛員比率較公路客運高

相較於公路客運，市區客運單趟行車時間較短，且駕駛員不會有因配合行車排班，以致於在當日值勤完畢後，可能需在外地過夜無法返回居住地之問題，這可能是市區客運女性駕駛員比率較高之原因。

二、軌道運輸相關業別中，高鐵及捷運女性駕駛員比率遠較鐵路高

高鐵及捷運之專用路權等級以及列車自動化駕駛程度均較鐵路高，行車狀況較單純；此外，高鐵及捷運之單趟行車時間也較鐵路短，不會像鐵路駕駛員可能會有因配合行車排班，以致於在當日值勤完畢後，需在外地過夜無法返回居住地之問題；另因高鐵及捷運均屬於新興行業，求職者比較不會有該職業屬於男性主導職場之預設立場；上述狀況都可能是高鐵及捷運女性駕駛員比率較高之原因。至於高鐵女性駕駛員比率不如捷運高之原因，可能與高鐵單趟行車

時間較捷運長，且列車行駛速度較快但自動化駕駛程度較捷運低有關。

三、軌道運輸相關業別女性駕駛員比率，除鐵路外，均遠高於公共汽車相關業別

相較於公共汽車，軌道運輸因具專用路權，某些列車(高鐵及捷運)還具有相當程度之自動化駕駛功能，行車狀況較為單純，這可能是軌道運輸相關業別除了鐵路之外，女性駕駛員比率均遠高於公共汽車相關業別之原因。至於鐵路女性駕駛員比率不如市區客運或公路客運之原因，可能係因鐵路屬於歷史較悠久之產業，列車駕駛員為男性的印象較為根深柢固，此外，由於駕駛汽車之技能與經驗可以因日常開自用車而培養，讓女性對於能夠勝任公車駕駛員工作較有自信，駕駛火車之技術則不然。

將我國與國外陸路大眾運輸各業別女性駕駛員比率進行比較，說明如下：

一、我國公共汽車相關業別之女性駕駛員比率較多數國外案例低

我國公共汽車相關業別(市區公車與公路客運)之女性駕駛員比率較多數國外案例低，但該業別女性員工比率我國也較已知國外案例低，若僅比較該業別女性駕駛員與女性員工之比值，我國仍較已知國外案例低。惟在解讀此比較數值時，必須留意國內外在社會文化環境上存在之差異，例如某些國家公車駕駛員人力有相當比率來自外來移民(例如瑞典、丹麥及英國)或外籍勞工(例如新加坡)，此與我國移民政策與外勞政策不同；另外，國外很多女性職業駕駛員係擔任校車司機，校車女性駕駛員比率相較其他公車服務類型高出許多(例如參考文獻【6】提及，2013年英國營業大客車女性駕駛員比率整體為7%，但校車女性駕駛員比率則有22%)，然而我國中小學學生大多由家長接送上下車，與歐美國家學童大多搭乘校車通學有所不同。此外，不同國家對於性別職業刻板印象亦有程度上之差異，

這也會影響到不同國家女性應徵職業駕駛員之比率，進而造成女性職業駕駛員比率不同。

二、我國軌道運輸相關業別之女性駕駛員比率，除鐵路外，較部分先進國家高

我國高鐵或捷運女性駕駛員比率較部分先進國家高(例如英國、法國、韓國等)，惟我國鐵路女性駕駛員比率則較國外案例低。

多數乘客與客運業者對於駕駛員條件之期許，主要為能配合乘客需要(時間及地點)提供運輸服務、擁有良好的駕駛技能、服務態度與緊急事故處理能力等，駕駛員性別非其關注重點，因此似無必要刻意拉高女性駕駛員比率。然而，現今部分運輸業別面臨駕駛員短缺問題，如果能吸引更多女性勞動人口願意投入職業駕駛員工作，將有助於改善職業駕駛員短缺問題，如此亦可增加客運業者對應徵職務者之選擇性，進而提高職業駕駛員整體素質。因此，後續將進一步探討我國陸路大眾運輸業別女性駕駛員比率低之原因及有助於增加女性駕駛員之措施。

第三章 陸路大眾運輸業別女性駕駛員比率低之原因分析

3.1 女性駕駛員比率低之原因調查

為釐清我國陸路大眾運輸業別女性駕駛員比率低之原因係源自於前來應徵之女性較少？或是女性應徵者較不易被錄取？亦或是女性駕駛員較易離職？經函請相關業者提供近兩年應徵駕駛員人數、錄取駕駛員人數、在職駕駛員人數及離職駕駛員人數之性別統計數據，據此統計出各業別應徵駕駛員職務者各性別比率、各性別應徵者錄取率及各性別駕駛員離職率，詳如表 3-1。從該表可知，我國陸路大眾運輸業別應徵駕駛員職務者女性所占比率遠低於男性，至於錄取率及離職率，整體而言女性與男性相近，差異並不大。

表 3-1 陸路大眾運輸業別駕駛員職務各性別應徵率、錄取率及離職率

客運業別	統計年度	應徵駕駛員職務者各性別比率		各性別應徵者錄取率		各性別駕駛員離職率		備註
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	
市區客運	105 年	97.12%	2.88%	78.26%	78.51%	30.56%	33.48%	1. 市區客運統計 32 家業者資料，占總家數 58%，若以營運規模計則占 8 成以上。
	104 年	97.26%	2.74%	81.67%	79.84%	38.37%	39.79%	
公路客運	105 年	97.22%	2.78%	75.00%	75.00%	30.45%	32.99%	
	104 年	97.29%	2.71%	79.37%	77.69%	37.11%	46.39%	
鐵路	105 年	96.71%	3.29%	20.48%	19.15%	0.31%	0.00%	2. 公路客運統計 28 家業者資料，占總家數 55%，若以營運規模計則占 8 成以上。
	104 年	97.47%	2.53%	15.48%	0.00%	0.95%	0.00%	
高鐵	105 年	91.24%	8.76%	2.36%	3.77%	1.86%	0.00%	
	104 年	92.56%	7.44%	0.37%	0.00%	2.88%	0.00%	
捷運	105 年	67.83%	32.17%	6.87%	2.17%	4.21%	3.27%	3. 鐵路、高鐵及捷運統計值均為母體資料。
	104 年	77.93%	22.07%	4.48%	2.73%	4.13%	2.52%	
北捷	105 年	未招募	未招募	未招募	未招募	2.05%	2.27%	
	104 年	70.93%	29.07%	8.09%	5.6%	2.70%	2.92%	
高捷	105 年	67.83%	32.17%	6.87%	2.17%	8.94%	9.52%	
	104 年	81.51%	18.49%	2.87%	0.43%	7.47%	0.00%	

另為瞭解女性擔任職業駕駛員之主因以及離職之主因，經透過訪調詢問相關業別女性駕駛員之看法，彙整如表 3-2 及表 3-3 所示。

表 3-2 陸路大眾運輸業別女性駕駛員任職主因調查結果

任職主因	市區客運	公路客運	鐵路	高鐵	捷運
第一名原因 (勾選比率)	薪資待遇較優渥(64%)	薪資待遇較優渥(73%)	薪資待遇較優渥(60%)	工作有挑戰性或成就感(80%)	徵人條件較不設限(學經歷、年齡)/受親朋好友影響或鼓勵(35%)
第二名原因 (勾選比率)	對開車有興趣(47%)	對開車有興趣(52%)	對開車有興趣/徵人條件較不設限(學經歷、年齡)/受親朋好友影響或鼓勵/工作可以接觸或服務群眾/其他(20%)	薪資待遇較優渥(47%)	工作有挑戰性或成就感(26%)
第三名原因 (勾選比率)	徵人條件較不設限(學經歷、年齡)(41%)	工作有挑戰性或成就感(45%)		對開車有興趣(40%)	
第四名原因 (勾選比率)	工作可以接觸或服務群眾(32%)	工作可以接觸或服務群眾(33%)		徵人條件較不設限(學經歷、年齡)/工作可以接觸或服務群眾/其他(7%)	對開車有興趣(22%)
第五名原因 (勾選比率)	工作有挑戰性或成就感(28%)	徵人條件較不設限(學經歷、年齡)(30%)			薪資待遇較優渥(13%)
訪調樣本數 (占母體比率)	75 人 (約 23%)	33 人 (約 53%)	5 人 (約 63%)	15 人 (約 79%)	45 人 (約 30%)

表 3-3 陸路大眾運輸業別女性駕駛員離職主因調查結果

離職主因	市區客運	公路客運	鐵路	高鐵	捷運
第一名原因 (勾選比率)	工作須輪班、假日出勤、外宿(65%)	工作須輪班、假日出勤、外宿/需要照顧家庭(67%)	結婚或懷孕生產/需要照顧家庭(80%)	結婚或懷孕生(73%)	工作須輪班、假日出勤、外宿(72%)
第二名原因 (勾選比率)	需要照顧家庭(63%)			工作須輪班、假日出勤、外宿/需要照顧家庭(60%)	需要照顧家庭(59%)
第三名原因 (勾選比率)	結婚或懷孕生產/工作具危險性(44%)	結婚或懷孕生產(55%)	工作須輪班、假日出勤、外宿(60%)		結婚或懷孕生產(37%)
第四名原因 (勾選比率)		工作具危險性(52%)	不喜歡男性為主的職場氛圍(40%)	工作發展沒有前景(20%)	工作發展沒有前景(33%)
第五名原因 (勾選比率)	家人要求離職(23%)	家人要求離職(36%)	家人要求離職(20%)	家人要求離職/薪資待遇不佳/工作具危險性/其他	薪資待遇不佳(17%)

				(7%)	
訪調樣本數 (占母體比率)	75 人 (約 23%)	33 人 (約 53%)	5 人 (約 63%)	15 人 (約 79%)	45 人 (約 30%)

從表 3-2 可知，女性選擇擔任職業駕駛員之原因主要為「薪資待遇較優渥」、「對開車有興趣」、「工作有挑戰性或成就感」及「徵人條件較不設限(學經歷、年齡)」等。另從表 3-3 可知，女性駕駛員離職之原因主要為「工作須輪班、假日出勤、外宿」、「需要照顧家庭」及「結婚或懷孕生產」，另「工作具危險性」亦是公路客運及市區客運女性駕駛員離職主因之一。

為進一步瞭解我國陸路大眾運輸業別女性駕駛員比率低之可能原因，經徵詢相關主管機關、客運業者及工會組織之看法，並歸納國內外具代表性文獻之研究結論，彙整如表 3-4。其中公路客運及市區客運因公司家數眾多，難以逐一徵詢個別業者意見，因此係徵詢業者組成之公會(中華民國公共汽車客運商業同業公會全國聯合會)以及所屬主管機關(公路客運均屬公路總局管轄，至於市區客運，則僅徵詢路線數較多之 6 個直轄市交通主管機關)之看法；另因公車司機可加入之職業工會組織眾多，因此僅徵詢較具代表性之 2 個工會組織(中華民國全國駕駛員職業總工會及臺北市聯營公車企業工會聯合會，後者轉請北臺灣汽車客運業工會聯合會提供意見)之看法。至於軌道運輸相關業別因經營單位極少，且屬於公營單位或有官方持股，因此並未徵詢所屬主管機關之看法，而係逐一徵詢各業者及其工會組織之看法。在國內外代表性文獻部分，則係參考下列三份文獻：

一、江岳樵所著「初探女性公車駕駛員的勞動過程：以臺北市區公車為例」：依據 9 位受訪之臺北市公車女性駕駛員的看法進行分析。

二、London Buses 研擬之「Action Plan to Increase the Number of Women in the Bus Industry」：此為 London Buses(Transport for London 之下屬單位，類似臺北市政府交通局下屬單位臺北市公共運輸處)與客運公司

及運輸工會組成之工作小組所提出之政策報告，爰其內容涵蓋主管機關、客運業者及工會組織之看法。

三、Muriel Robison 所著之「On Track with Diversity 2012」：此為英國鐵路駕駛員工會 ASLEF 以及民間組織 The Institute of Employment Rights(勞工權益研究所)共同出版之研究報告，該報告綜合相關文獻、業者訪調意見及駕駛員看法，分析英國鐵路駕駛員較少女性、黑人及少數民族之問題。

表 3-4 陸路大眾運輸業別女性駕駛員比率低之可能原因

提出看法之對象	女性駕駛員比率低之可能原因 (包括進入職場之障礙及就業遭遇之困擾等原因類型)	本報告補充說明
交通部公路總局	1.高度勞動力環境造成明顯性別隔離的就業市場。 2.排班及行車之工作型態不利女性婚孕哺乳期間投入職場。	
臺北市公共運輸處	本市聯營公車女性駕駛員比率低之可能原因包含入行前來自家庭的阻礙及入行後遭遇對其技術、體力上的質疑及身為少數女性的不適應。	
新北市政府交通局	N.A.	新北市政府交通局並未就市區公車女性駕駛員比率低之可能原因提出看法，僅表示：針對已持有大型車職業駕照之女性駕駛員，駕駛本市市區公車其工作能力與男性駕駛員並無差別，各市區公車業者依「性別工作平等法」規範，女性駕駛員應有之福利、保障亦無差異。
桃園市政府交通局	經桃園市政府交通局電洽彙整各市區客運業者意見，目前業者普遍缺乏市區客運駕駛員，爰於駕駛員任用上並無性別偏好，市區客運駕駛員女性比率低主要原因包含兩點： 1.社會普遍價值仍認為該職業屬男性為主職業。 2.該職業工作時數長，例假日休息機會低，多數女性常以照顧家庭為由無法繼續執業。	
臺中市公共運輸處	臺中市客運業者回覆女性駕駛員比率低之原因，彙整如下： 1.道路交通混亂，易造成較大心理壓力。 2.工作時間長，無法兼顧家庭。 3.女性自認駕駛技術不足以勝任。 4.依據勞動基準法第 49 條規定，雇主不得使女工於午後 10 時至翌晨 6 時之時間內工作。 5.社會大眾普遍認知駕駛員應為男性，對於女性駕駛員不適任之刻板印象。 6.市區公車發車端點及待班休息環境不如預期完善，造成女性生理需求困擾。 7.對公車駕駛工作認識不深而退怯。	

表 3-4 陸路大眾運輸業別女性駕駛員比率低之可能原因(續 1)

提出看法之對象	女性駕駛員比率低之可能原因 (包括進入職場之障礙及就業遭遇之困擾等原因類型)	本報告補充說明
臺南市公共運輸處	彙整臺南市客運業者意見，女性駕駛員比率低之原因包括： 1.排班制度不利家庭照顧。 2.部分休息地區無法提供女性盥洗設施。 3.女性對駕駛大型車輛意願較低。 4.考量勞動基準法第 49 條規定「雇主不得使女工於午後 10 時至翌晨 6 時之時間內工作」，亦影響客運業者安排駕駛勤務。	
高雄市政府交通局	有關高雄市市區汽車客運業女性駕駛員比率低之原因，彙整本市客運業者意見如下： 1.客運行業多以行駛大型巴士為主，倘沒有實際工作經驗，往往會使原想從事客運行業女性人員，萌生退意。 2.在社會主觀意識下，普遍仍認為客運行業是男性為主的工作，多數女性在畢業後工作之初便將從事客運業排除在外。 3.要從事客運業需有職業大客車駕駛執照及公路總局定期訓練證明，上述相關證明均須自費，且取得職業大客車執照約需半年的時間，如此冗長的時間亦使女性卻步。 4.客運業別多屬輪班制度且工時長，女性較無法兼顧家庭及小孩，致大多數女性不願意擔任駕駛員工作。	1.經查「大客車職業駕駛執照訓練班」(參訓學員需領有大貨車職業駕駛執照 6 個月以上)之訓練時間約 5 星期，「小型車逕升大客車駕駛訓練班」(參訓學員需持有小客車駕駛執照 2 年以上)之訓練時間約 2 個月。 2.交通部公路總局 105 年已辦理「公共運輸推廣暨駕駛員人才招募會—駕訓學費補助執行計畫」，對於僅領有小型車駕照之民眾，參加招募會與客運業者簽約報名受訓，由民眾先自付訓練費用(14,200 元，低收入戶以 80%計收)，實際到報名客運公司服務滿 3 個月取得相關工作證明後，辦理退費。 3.就業前參加定期訓練初訓需 520 元(原住民 220 元，低收入戶免費)，之後每 3 年 1 次之複訓則為免費。

表 3-4 陸路大眾運輸業別女性駕駛員比率低之可能原因(續 2)

提出看法 之對象	女性駕駛員比率低之可能原因 (包括進入職場之障礙及就業遭遇之困擾等原因類型)	本報告補充說明
中華民國 公共汽車 客運商業 公會聯合 會	1.根據 104 年公路監理系統資料顯示，持有職業大客車駕照之女性比率為 1.91%，女性取得職業大客車駕駛資格比例偏低。 2.在社會逐漸多元化及大客車操作已無需具備一定體力之狀況下，女性可以適任駕駛員職務已無疑慮，惟實際願意從事該項工作比率仍低，經觀察應與駕駛員工作時間與其他行業相比較為特殊有關。對雇主而言，勞基法規定女性勞工工作時間應於上午 6 時至下午 22 時之間，超出者須取得女性勞工本人同意方可，這與駕駛員常需配合尖峰時段工作有所衝突，雇主為減少勞資爭議及人力有效運用考量而不願意僱用女性駕駛員。對受雇者本身而言，由於社會仍普遍認為照顧家庭是女性的重責大任，尤其女性勞工在結婚育有子女後，若擔任駕駛員工作將更難兼顧家庭，因此對應徵駕駛員工作裹足不前。 3.長途路線駕駛員常需有外宿情形，亦是女性不願前來應徵之重要原因之一，女性駕駛員似較適合市區客運路線或可當日往返之短途路線，其人力配派仍有其侷限性。	
中華民國 全國駕駛 員職業總 工會	N.A.	中華民國全國駕駛員職業總工會並未就公車女性駕駛員比率低之可能原因提出看法，僅表示：女性從事交通運輸業偏低，是否因有「性別職業隔離」之影響，有待相關研究探討，本會無法得知確切因素。
北臺灣汽 車客運業 工會聯合 會	1.家庭因素，排班較有困擾。 2.女性需日間上班，且必須固定白天。 3.因屬少數性別，職場上若受委屈，無從釋放。	北臺灣汽車客運業工會聯合會並未就公車女性駕駛員比率低之可能原因提出看法，僅就女性從事駕駛工作之優缺點提出看法，而其所提缺點，就意涵而言可歸屬女性進入職場之障礙或就業遭遇之困擾。至於女性駕駛員之優點，其看法為： 1.情緒處理較好。 2.行車會禮讓且有禮貌。 3.違規行車紀錄較少。 4.作息較為正常。 5.流動率穩定。

表 3-4 陸路大眾運輸業別女性駕駛員比率低之可能原因(續 3)

提出看法之對象	女性駕駛員比率低之可能原因 (包括進入職場之障礙及就業遭遇之困擾等原因類型)	本報告補充說明
交通部臺灣鐵路管理局	臺鐵路司機員甄試並無性別限制，惟工作時間固於須配合工作班表開行車次，且工作班採循環輪班制，故工作時間無固定性，週六、週日假期常需等到輪休才能休假，至造成女性員工報考比率低。	
臺灣鐵路工會	N.A.	臺灣鐵路工會並未回覆徵詢意見之公文。
臺灣高速鐵路股份有限公司	本公司秉持建立無歧視、重平等之友善職場原則，於招募各項職務時，除落實就業平等之相關法令規範，亦無特定性別之偏好或限制。而有關女性駕駛員比率較低之現象，以本公司最近期(105 年 8 月份)之列車駕駛員招募狀況來看，男性求職者約占 90%，女性求職者則僅占 10%，究其原因可能為列車駕駛員之職務特性需長時間於駕駛艙獨立作業，且需耗費大量體力並長時間保持專注，相較於其他職務較不受女性求職者之青睞，致應徵本職務之意願較男性求職者低。	
臺灣高速鐵路股份有限公司企業工會	受訪女性駕駛員 A 之看法： 1.傳統思維影響：男性駕駛居多的思維仍影響著現代人的想法，因此許多女性也會給自己設限，認為這是一份較適合男性的工作，報考的想法及自信度相較於男性低。 2.興趣：也許是天性，也許是後天教育或環境影響，男性對交通工具(汽車、鐵道、飛機...等)的興趣及熱衷度，比例還是較女性高，因此間接影響就業比例。 3.天性：自古以來，男人在外狩獵，女人在內撫育幼兒，演化的過程中不能否認的，男性在體力及追求操控感上，還是比女性佳。雖然不能以偏概全地去一分為二，現代社會男性女性的能力及想法都在調整改變，但有些先天及後天的條件還是會影響高鐵女性駕駛比例。 受訪女性駕駛員 B 之看法： 1.傳統華人社會認知中，女性對於機械結構操作上偏屬弱勢，操作機械車輛等無法即時做出反應。 2.目前社會各經營決策者年齡層剛好是 60 歲左右，因其所受教育而生之價值觀，不認為女性可以擔任較重要的位置，將女性定位在照顧家庭的文員角色。 受訪女性駕駛員 C 之看法： 因為有懷孕留職停薪，占用人力的考量。 受訪女性駕駛員 D 之看法： 因女性駕駛員大部分會經歷懷孕生產，故這段空窗期易造成公司的人力負擔。 受訪女性駕駛員 E 之看法： 有些人會認為女性會懷孕，甚至生理先天條件上不如男性。	

表 3-4 陸路大眾運輸業別女性駕駛員比率低之可能原因(續 4)

提出看法之對象	女性駕駛員比率低之可能原因 (包括進入職場之障礙及就業遭遇之困擾等原因類型)	本報告補充說明
臺北大眾捷運股份有限公司	推判應係本公司產業特性多數職務須輪值 3 班所致。	臺北大眾捷運股份有限公司另就其職場環境說明如下： 1. 本公司 104 年底女性駕駛員比率為 25.32%，若計入工作內容亦包括駕駛列車之技術士及領班人數，女性比率為 20.24%，相較全公司女性員工比率 19.99%，女性駕駛員比率並無異常。 2. 本公司駕駛員職務於新進招募時，並未針對性別做條件區隔，只要通過筆試及性向測驗，經行車人員體檢合格並能達成訓練要求，均可擔任駕駛員。 3. 在育嬰留職停薪方面，女性駕駛員提出申請所占比率較大，約為男性駕駛員 3 倍，推判應與嬰孩主要照顧者多數由女性擔任之社會文化有關。 4. 在駕駛員考核評等及升遷機會方面，係以實際績效表現與貢獻度為考量依據，對於男女性別並無顯著差異。
高雄捷運股份有限公司	1. 駕駛員工作以往給予一般人的觀念屬於男性，故參加應徵本項工作意願的男性比率高於女性。經統計本公司女性應徵報考比率，自 103-105 年約為 17~26%。 2. 駕駛員工作、環境及訓練需要具備電氣機械設備操作之概念，臺灣的生活教育型態，可能造成女性不願意擔任駕駛員。 3. 女性身體素質對捷運系統軌道的特殊性不適應，例如由袋型軌上車或下坡路段收逃生門等，會有少數女性因身材較嬌小或力氣較小而操作不易。 4. 駕駛員上車後需長時間工作，女性每個月生理期會因個人體質而產生不同程度不舒服的困擾，嚴重則需臨時請假。 5. 女性駕駛員哺乳期間，因駕駛任務無法隨時中斷，會影響哺乳的方便性。	

表 3-4 陸路大眾運輸業別女性駕駛員比率低之可能原因(續 5)

提出看法之對象	女性駕駛員比率低之可能原因 (包括進入職場之障礙及就業遭遇之困擾等原因類型)	本報告補充說明
臺北大眾捷運股份有限公司企業工會	1.列車駕駛每趟次行程為 1-2 小時，期間需高度注意力，有如廁需求時較男性員工不便。 2.工作需輪值三班性質，女性員工在職場及家庭較難同時兼顧。 3.列車駕駛遇緊急任務時需於軌道中上下車，駕駛室離軌道達 120 公分，女性體能與身高可能較不容易克服。	為釐清疑點，經洽臺北捷運工會得知較詳細之資訊，說明如下： 1. 捷運列車到達路線終點站後，距離列車返回約有 3-5 分鐘時間可供駕駛員休息如廁，因女性如廁時間較長，可能會覺得較為急促，女性駕駛員通常以少喝水來減少如廁需求。另根據臺北大眾捷運股份有限公司提供之資訊，駕駛員值勤時如發生身體不適或生理需求，可通知行控中心轉知車班安排人員接替勤務。 2. 臺北捷運駕駛座內備有尿袋供駕駛員尿急時使用，惟使用時一般會希望避開攝影機拍攝角度，對女性駕駛員而言會比較困難。惟實務上無論男性或女性駕駛員，尚無使用到尿袋之狀況。 3. 捷運招考駕駛員並無身高之限制，雖然女性駕駛員遇緊急任務於軌道中上下車時，可能較男性駕駛員吃力，但並無女性駕駛員反映無法做到。
高雄市高雄捷運股份有限公司產業工會	經詢問現場相關人員之看法，女性駕駛員在執行公務上，確實存在著不同於男性司機員之客觀事實，會對人力調度造成一定程度之衝擊，例如 1.女性每月都有生理期(生理假)。 2.傳統觀念上，女性育兒工作相對比較重。 3.女性負有傳宗接代的任務(懷孕)。 4.需申請較長時間的假期(產假)。	

表 3-4 陸路大眾運輸業別女性駕駛員比率低之可能原因(續 6)

提出看法之對象	女性駕駛員比率低之可能原因 (包括進入職場之障礙及就業遭遇之困擾等原因類型)	補充說明
江 岳 樵 (2009 年), 初探女性 公車駕駛 員的勞動 過程：以臺 北市區公 車為例	1.由於性別刻板印象的影響，社會將性別角色與性別特質的期待投射在職業的選擇時，「何種性別」適合從事「何種職業與工作」的性別職業刻板印象便產生。人們依其性別選擇並進入适合自己性別特質的工作，不僅強化了性別刻板印象，也確立了工作場所的性別隔離。 2.女性欲進入職場時遭遇到家庭的阻礙，尤其是丈夫的反對。 3.女性欲進入職場時遭遇到公車業者之不歡迎。公車業者認為女性較不具備理想駕駛員之勞動條件，惟在公車業轉型強調服務品質及官方呼籲增加女性駕駛員之情況下，公車業者想法已有改變。 4.女性駕駛員進入職場後遭遇到男同事對其駕駛技術與體力之質疑。女性駕駛員對此有兩種回應之道，原本就有豐富駕駛經驗者對於男性駕駛員之質疑不以為意，較缺乏駕駛經驗者則藉由自我要求之技術磨練，或以「降速求穩」之駕駛策略來應變。 5.女性駕駛員進入職場後遭遇到身為少數女性的不適應。女性駕駛員適應男性為主之工作環境的方法有二：使用男性的互動方式(像哥兒們一樣地說話)以及尋求女性前輩的照顧。	本文獻另提及公車女性駕駛員之特徵及就業原因，整理如下： 1.公車女性駕駛員之特徵： (1)多為已婚的中年婦女。 (2)教育程度普遍不高。 (3)多有豐富的駕駛資歷及相關家庭背景。 2.公車女性駕駛員之就業原因： (1)追求較優渥且穩定的經濟來源。 (2)可以兼顧家庭的職業特性。 (3)本身對開車有興趣。
London Buses(2004 年),Action Plan to Increase the Number of Women in the Bus Industry	1.整體說來，公車業主管與員工以及工會幹部一致認為招募女性駕駛員之主要障礙與輪班工作有關，對於擁有幼兒之駕駛員而言，輪班工作是一大問題。但駕駛員認為輪班是這份工作的必要條件，無論男性與女性駕駛員絕大部分都認為他們可以配合輪班工作安排生活，但對於有幼兒、長者或生病家屬要照顧之駕駛員而言，則有困難。 2.招募女性駕駛員另一個顯著障礙在於人們對於駕駛員工作之誤解，例如對駕駛公車之困難度與安全性有錯誤認知。 3.公車業主管、駕駛員以及工會幹部一致認為男性為主的職場氛圍(容忍員工說髒話或有不當舉止)、調度站及路邊停等待班地點設備簡陋(特別是廁所)對於女性駕駛員而言會是困擾。 4.公車駕駛員形象及社會地位不如以往，使得男性和女性都沒有把擔任公車駕駛員視為理想職業選項。	本文獻提及之其他重要論點整理如下： 1.一般說來，公車業主管對於女性成為優秀公車駕駛員並無疑慮，事實上大部分主管還提及僱用女性駕駛員的好處，特別是其與乘客互動良好的能力。主管擔憂的是女性需照顧幼兒時難以做輪班工作以及女性安全問題。 2.公車駕駛員認為成為優秀駕駛員應具備耐心與彈性(不僅是對排班工作具機動性，還包括對駕駛員多重工作角色具靈活性)，在這些方面女性被認為可能較男性有優勢。

表 3-4 陸路大眾運輸業別女性駕駛員比率低之可能原因(續 7)

提出看法 之對象	女性駕駛員比率低之可能原因 (包括進入職場之障礙及就業遭遇之困擾等原因類型)	補充說明
London Buses(2004 年),Action Plan to Increase the Number of Women in the Bus Industry		3.公車女性駕駛員之就業原因： (1)如同男性駕駛員，主要原因與薪資有關。 (2)工作上可以和群眾接觸，相較男性駕駛員，這點原因更吸引女性駕駛員。 (3)這是一份女性可被接受又具挑戰性的工作。 4.公車女性駕駛員之離職原因： (1)客運業人事部門表示女性駕駛員離職原因主要與輪班工作、薪資待遇、對主管不滿以及不適應和民眾接觸有關。 (2)客運業員工則認為女性駕駛員離職原因為工作壓力加上難以配合輪班工作安排家庭生活(特別是有家人需要照顧之駕駛員)。
Muriel Robison (2012 年), On Track with Diversity 2012	1.應徵駕駛員職務之女性太少，主要問題出在： (1)受到父母教育觀念、玩具廣告行銷內容以及卡通影片角色等影響，女性從小就對鐵路駕駛員是男性存有刻板印象。 (2)鐵路駕駛員形象經常以身著有污漬之工作服手工操控佈滿油漬機械的古早時期樣貌出現，這對女性並不具吸引力，事實上現今鐵路駕駛員工作樣貌與此已有不同。 2.缺乏兼職工作機會以及有彈性的輪班執勤安排，這對需要承擔較多責任於照顧幼兒或年老長輩的女性而言是一大阻礙。	

3.2 綜合分析

一、歸納陸路大眾運輸業別女性駕駛員比率低之可能原因

將各方所提陸路大眾運輸業別女性駕駛員比率低之可能原因進行歸納分類，如表 3-5 所示。

表 3-5 女性駕駛員比率低之可能原因類型與改變難易度

女性駕駛員比率低之可能原因	影響層面	問題源頭		改變難易度	
		產業內部問題	產業外部問題	短時間可改變	長時間能改變
1.受先天生理或心理因素影響，與受後天教育或社會文化影響，整體而言，駕駛員工作對女性之吸引力較男性低	應徵率 離職率		V		V
2.對於需要輪班以及假日出勤甚至可能需要外宿之工作，整體而言，女性的接受度或選擇性較男性小	應徵率 離職率		V		V
3.男性駕駛員為主的職場氛圍，影響到部分女性擔任駕駛員之意願	應徵率 離職率	V		V	
4.部分發車場站及待班休息環境之設備不符合女性需求，致影響部分女性擔任駕駛員之意願(問題主要存在於公路客運及市區客運業)	應徵率 離職率	V		V	
5.受性別角色刻板印象影響，部分女性想擔任駕駛員工作受到家人反對	應徵率 離職率		V		V
6.部分業者決定人事聘用或升遷之主管有性別角色刻板印象，或擔心女性駕駛員較可能因家庭因素而中途離職，致較無意願聘用或升遷女性駕駛員	錄取率 應徵率 離職率	V		V	
7.受勞基法有關女工深夜工作禁止規範之影響，基於人力調派彈性之考量，致部分業者較無意願聘用女性駕駛員	錄取率 應徵率	V		V (需要政策引導)	
8.因擔心女性應徵者未來可能需要懷孕生產，對公司人力調派會造成影響，致部分業者較無意願聘用女性駕駛員	錄取率 應徵率	V		V (需要政策引導)	

二、分析女性職業駕駛員比率低之各項原因類型的影響程度

為瞭解上述造成陸路大眾運輸業別女性駕駛員比率低之 8 種原因類型之影響程度，透過訪調分別詢問相關業別之業者、女性駕駛員及非駕駛員女性員工之看法，請其以 0~10 分表示影響程度(越高分表示該原因造成之影響越大)，受訪樣本數及比率彙整如表 3-6 所示，訪調結果如圖 3-1 至圖 3-3 所示。

表 3-6 業者、女性駕駛員及非駕駛員女性員工受訪樣本數及比率

訪調對象	業別	受訪樣本數	受訪比率	備註
業者	市區客運	32	58%	1.兼營市區客運及公路客運之業者，其意見會分別納入該二業別統計。 2.桃園機場捷運於 2016 年底尚未通車，因此未納入受訪對象。
	公路客運	29	57%	
	鐵路	1	100%	
	高鐵	1	100%	
	捷運	2	100%	
	合計	42	55%	兼營市區客運及公路客運之業者僅算為 1 個受訪樣本數。
女性駕駛員	市區客運	75	23%	1.同時負責行駛市區客運與公路客運路線之駕駛員，其意見會分別納入該二業別統計。 2.桃園機場捷運於 2016 年底尚未通車，因此其駕駛員未納入受訪對象。
	公路客運	33	53%	
	鐵路	5	63%	
	高鐵	15	79%	
	捷運	45	30%	
	合計	168	29%	同時負責行駛市區客運與公路客運路線之駕駛員僅算為 1 個受訪樣本數。
非駕駛員女性員工	市區客運	120	10%	1.服務於兼營市區客運及公路客運之員工，其意見會分別納入該二業別統計。 2.桃園機場捷運於 2016 年底尚未通車，因此其員工未納入受訪對象。
	公路客運	74		
	鐵路	119	7%	
	高鐵	30	2%	
	捷運	97	7%	
	合計	374	5.4%	服務於兼營市區客運及公路客運之員工僅算為 1 個受訪樣本數。

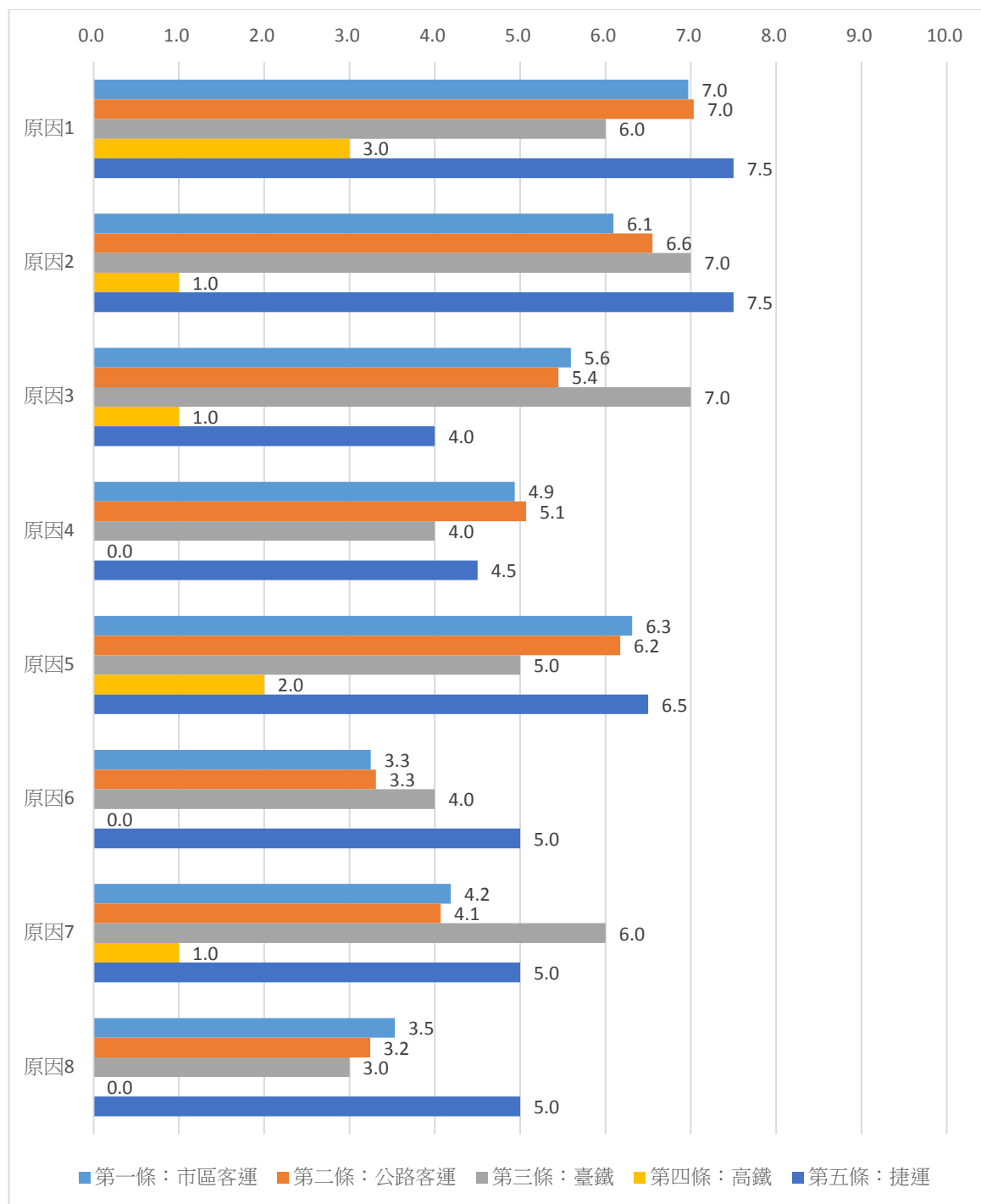


圖 3-1 女性職業駕駛員比率低之各項原因類型的影響程度－業者看法

從圖 3-1 可知，整體而言，業者認為影響程度較大的是原因 1「受先天生理或心理因素影響，與受後天教育或社會文化影響，整體而言，駕駛員工作對女性之吸引力較男性低」及原因 2「對於需要輪班以及假日出勤甚至可能需要外宿之工作，整體而言，女性的接受度或選擇性較男性小」。

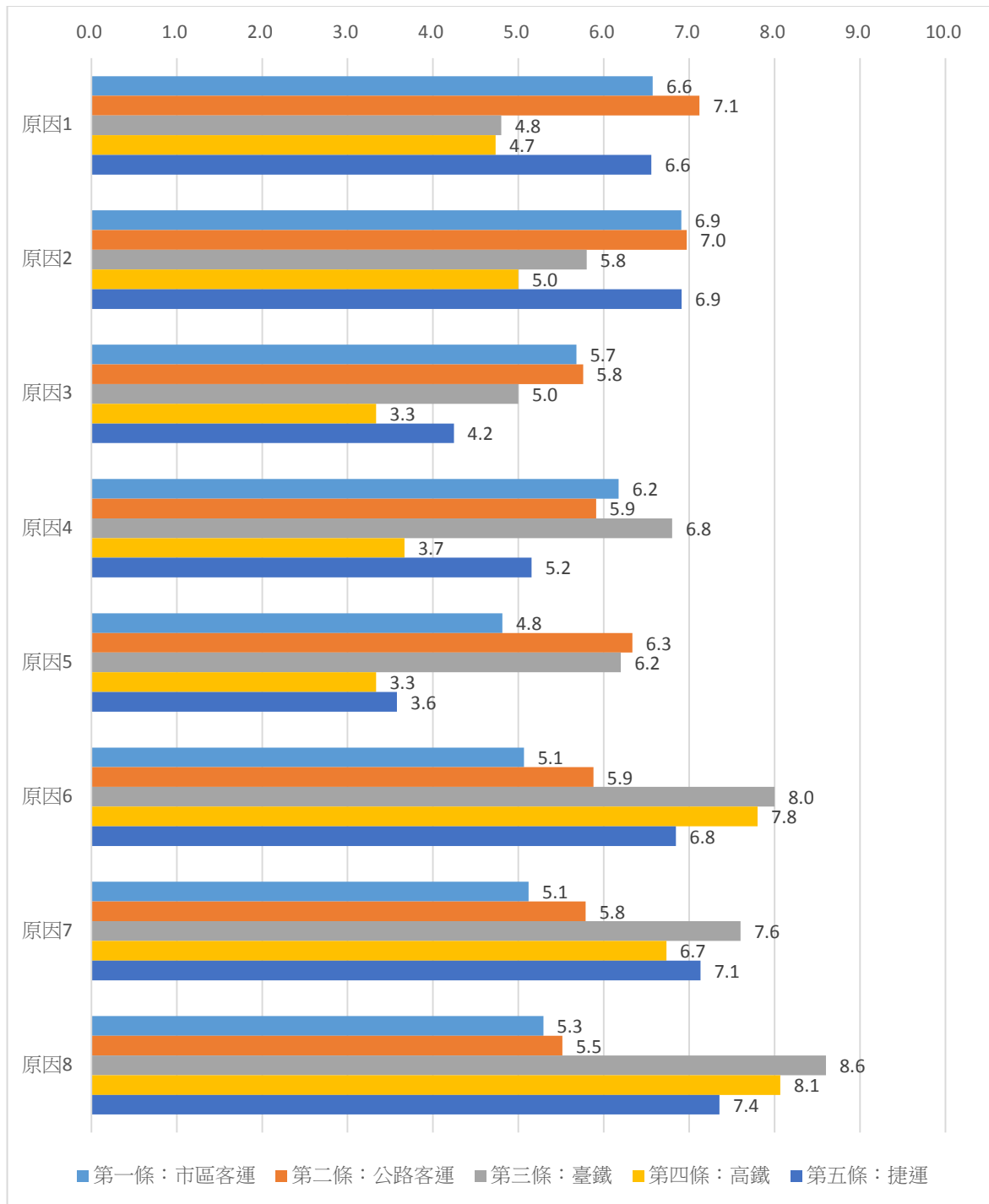


圖 3-2 女性職業駕駛員比率低之各項原因類型的影響程度－女性駕駛員看法

從圖 3-2 可知，整體而言，女性駕駛員認為影響程度較大的是原因 6「部分業者決定人事聘用或升遷之主管有性別角色刻板印象，或擔心女性駕駛員較可能因家庭因素而中途離職，致較無意願聘用或升遷女性駕駛員」、原因 7「受勞基法有關女工深夜工作禁止規範之影響，基於人力調派彈性之考量，致部分業者較無意願聘用女性駕駛員」及原因 8「因擔心女性應徵者未來可能需要懷孕生產，對公司人力調派會造成影響，

致部分業者較無意願聘用女性駕駛員」；此外，原因 1「受先天生理或心理因素影響，與受後天教育或社會文化影響，整體而言，駕駛員工作對女性之吸引力較男性低」及原因 2「對於需要輪班以及假日出勤甚至可能需要外宿之工作，整體而言，女性的接受度或選擇性較男性小」亦有相當程度影響。

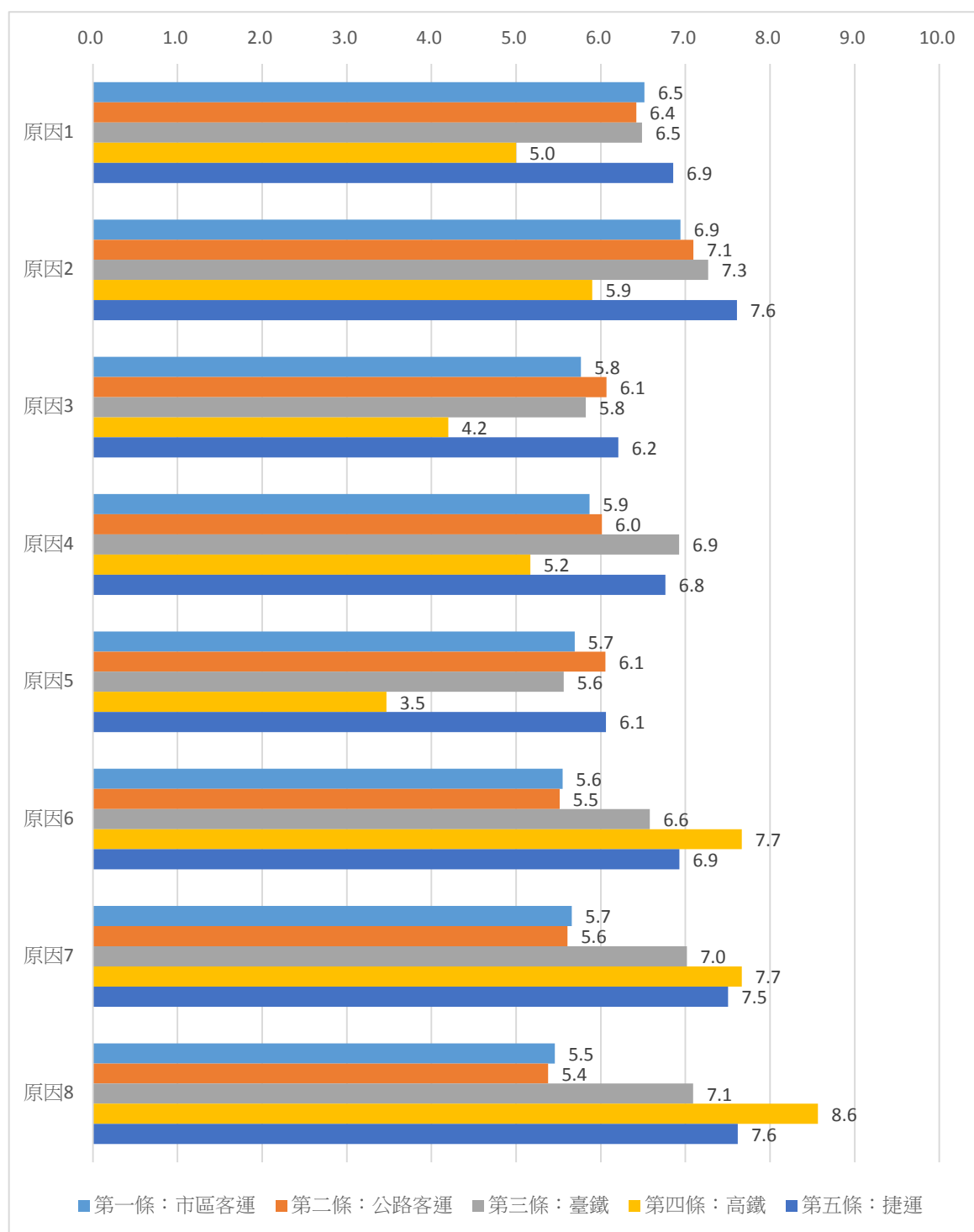


圖 3-3 女性職業駕駛員比率低之各項原因類型的影響程度—非駕駛員女性員工看法

從圖 3-3 可知，整體而言，非駕駛員女性員工認為影響程度較大的是原因 2「對於需要輪班以及假日出勤甚至可能需要外宿之工作，整體而言，女性的接受度或選擇性較男性小」，其次是原因 7「受勞基法有關女工深夜工作禁止規範之影響，基於人力調派彈性之考量，致部分業者較無意願聘用女性駕駛員」及原因 8「因擔心女性應徵者未來可能需要懷孕生產，對公司人力調派會造成影響，致部分業者較無意願聘用女性駕駛員」。

三、陸路大眾運輸業別駕駛員肇事率性別統計分析

有些人對於女性職業駕駛員之開車技術存疑，但亦有一些人認為女性職業駕駛員有行車較安穩之優勢，為釐清這些看法是否帶有性別偏見，茲將我國陸路大眾運輸業別駕駛員肇事率依性別進行統計分析，說明如后。

(一)市區客運駕駛員肇事率性別統計分析

經引用最近 5 年(民國 103-104 年)之道路交通事故資料進行市區客運駕駛員肇事率性別統計分析，詳如表 3-7。從該表可知市區客運男性駕駛員平均每人每年涉入事故(指涉入有人員傷亡之事故，經內政部警政署登錄有案者)之次數略低於女性駕駛員，但因二者肇事率均小，差異性並不顯著。

表 3-7 民國 100-104 年市區公車駕駛員肇事率—依性別區分

年度	駕駛員人數(a)		涉入事故駕駛員人次(b)		肇事率(平均每人每年涉入事故次數) (b/a)	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
100-104 年 累計	55,187	1,292	5,749	155	0.10	0.12

資料來源：駕駛員人數來自參考文獻【1】，涉入事故駕駛員人次及肇事率由交通部運輸研究所依據內政部警政署資料加以彙整。

(二)公路客運駕駛員肇事率性別統計分析

因為公路客運駕駛員人數性別統計僅有民國 103-104 年資料，因此本報告引用此二年期間之道路交通事故資料，進行公路客運駕駛員肇事率性別統計分析，詳如表 3-8。從該表可知公路客運男性駕駛員平均每人每年涉入事故(指涉入有人員傷亡之事故，經內政部警政署登錄有案者)之次數低於女性駕駛員，但因二者肇事率均小，差異性不算顯著。

表 3-8 民國 103-104 年公路客運駕駛員肇事率－依性別區分

年度	駕駛員人數(a)		涉入事故駕駛員人次(b)		肇事率(平均每人每年涉入事故次數) (b/a)	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
103-104 年 累計	12,985	119	1,584	28	0.12	0.24

資料來源：駕駛員人數來自參考文獻【2】，涉入事故駕駛員人次及肇事率由交通部運輸研究所依據內政部警政署資料加以彙整。

(三)臺鐵駕駛員肇事率性別統計分析

根據交通部臺灣鐵路管理局提供最近4年(民國 101-104 年)駕駛員發生責任事故資料進行臺鐵駕駛員肇事率性別統計分析，詳如表 3-9。從該表可知臺鐵男性駕駛員平均每人每年有責事故次數或是平均每小時執勤時數有責事故次數均略低於女性駕駛員，如果民國 104 年女性駕駛員沒有發生最近4年僅有的1次有責事故，統計結論會完全不同。然而因臺鐵男性或女性駕駛員肇事率均小，差異性並不顯著。

表 3-9 民國 101-104 年臺鐵駕駛員肇事率－依性別區分

年度	駕駛員人數 (a)		責任事故次 數(b)		執勤(駕駛)時數 (c)		肇事率(平均每 人每年有責事 故次數) (b/a)		肇事率(平均每小時 執勤時數有責事故 次數) (b/c)	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
101	1,241	2	12	0	2,166,947	3,216	0.01	0.11	0.00006	0.00370
102	1,296	2	15	0	2,199,711	3,420				
103	1,294	1	12	0	2,187,442	1,800				
104	1,302	4	19	1	2,159,745	7,224				
合計	5,133	9	58	1	8,713,845	15,660				

資料來源：交通部臺灣鐵路管理局&本報告整理。

備註：駕駛員人數係指實際上線人數，民國 103 年女性駕駛員有 1 人請產假，前述資料均來自交通部臺灣鐵路管理局。

(四)高鐵駕駛員肇事率性別統計分析

根據臺灣高速鐵路股份有限公司提供最近 7 年(民國 99-105 年)駕駛員發生人為疏失導致異常事故次數資料進行高鐵駕駛員肇事率性別統計分析，詳如表 3-10。從該表可知高鐵男性駕駛員平均每人每年發生人為疏失導致異常事故次數略低於女性駕駛員，如果民國 105 年女性駕駛員沒有發生最近 7 年來僅有的 1 次因人為疏失所導致之異常事故，統計結論會完全不同。然而因高鐵男性或女性駕駛員肇事率均小，差異性並不顯著。

表 3-10 民國 99-105 年高鐵駕駛員肇事率－依性別區分

年度	駕駛員人數(a)		駕駛(含工程車) 人為疏失導致異 常事故次數(b)		肇事率(平均每人每年 發生人為疏失導致異 常事故次數) (b/a)	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
99-105 年 累計	869	95	8	1	0.0092	0.0105

資料來源：駕駛員人數來自參考文獻【4】及臺灣高速鐵路(股)公司，肇事率由本報告依據臺灣高速鐵路(股)公司提供之駕駛(含工程車)人為疏失導致異常事故次數資料加以彙整。

備註：105 年有關人為疏失導致異常事故次數之資料僅統計至 105 年 9 月底。

(五)捷運駕駛員肇事率性別統計分析

根據臺北大眾捷運股份有限公司提供最近 4 年(民國 101-104 年)駕駛員發生行車事故次數(指延誤 5 分鐘以上行車事故)資料進行臺北捷運駕駛員肇事率性別統計分析，詳如表 3-11。從該表可知臺北捷運男性駕駛員平均每人每年發生事故次數略高於女性駕駛員，因女性駕駛員在近 4 年未曾發生任何延誤 5 分鐘以上行車事故。然而因臺北捷運男性或女性駕駛員肇事率均小，差異性並不顯著。

表 3-11 民國 100-104 年臺北捷運駕駛員肇事率—依性別區分

年度	駕駛員人數(a)		延誤 5 分鐘以上 行車事故次數(b)		肇事率(平均每人每年 發生事故次數) (b/a)	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
100-104 年 累計	2,766	690	3	0	0.0011	0

資料來源：駕駛員人數來自參考文獻【4】，肇事率由本報告依據臺北大眾捷運股份有限公司提供之延誤 5 分鐘以上行車事故次數資料加以彙整。

另根據高雄捷運股份有限公司提供最近 3 年(民國 102-104 年)駕駛員發生行車事故次數(指人為造成行車延誤事故)資料進行高雄捷運駕駛員肇事率性別統計分析，詳如表 3-12。從該表可知高雄捷運男性駕駛員平均每人每年發生事故次數略低於女性駕駛員，但因二者肇事率均小，差異性並不顯著。

表 3-12 民國 102-104 年高雄捷運駕駛員肇事率—依性別區分

年度	駕駛員人數(a)		人為造成行車延 誤事故次數(b)		肇事率(平均每人每年 發生事故次數) (b/a)	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
102-104 年 累計	390	54	88	18	0.23	0.33

資料來源：高雄捷運股份有限公司&本報告整理。

備註：駕駛員人數係指實際上線人數，來自高雄捷運股份有限公司。

四、陸路大眾運輸業別違反性別工作平等法統計分析

由於陸路大眾運輸產業女性駕駛員比率低，因此有人擔心該職場可能有對女性駕駛員不友善之職場氛圍，為釐清事實真相，經洽請勞動部提供最近 5 年(民國 100-104 年)陸路大眾運輸產業有關性騷擾案件、升遷歧視等違反性別工作平等法之申訴案件及勞動檢查案件統計資料，分析說明如后。

性別工作平等法第 33 條規定：「受僱者發現雇主違反第 14 條至第 20 條之規定時，得向地方主管機關申訴。其向中央主管機關提出者，中央主管機關應於收受申訴案件，或發現有上開違反情事之日起 7 日內，移送地方主管機關…」；另同法第 34 條規定略以：「受僱者或求職者發現雇主違反第 7 條至第 11 條、第 13 條、第 21 條或第 36 條規定時，向地方主管機關申訴後，雇主、受僱者或求職者對於地方主管機關所為之處分有異議時，得於 10 日內向中央主管機關性別平等會申請審議或逕行提起訴願…」。違反性別工作平等法申訴案件之處理結果係登載於勞動部勞動條件及就業平等司業管之「全國勞工行政資訊整合應用系統」，經該司協助查詢該系統資料庫資料，得知最近 5 年(民國 100-104 年)全國事業單位違反性別工作平等法之申訴案件總計 1,666 件，其中屬於陸路大眾運輸產業違規申訴案件有 5 件(2 件屬公路客運業，2 件屬市區客運業，1 件屬鐵路運輸業)，其中僅有 1 件申訴案件裁處成立(屬公路客運業)，申訴原因為離職或解僱有性別歧視，詳如表 3-13。必須說明的是，此項統計並非僅針對女性駕駛員申訴案件進行統計，係涵蓋所有員工之申訴案件，而阿羅哈客運股份有限公司並無女性駕駛員，因此 101 年該公司違反性別工作平等法遭裁罰之申訴案件的當事人應該不是女性駕駛員。

表 3-13 民國 100-104 年陸路大眾運輸業別違反性平法之申訴案件

年度	事業單位名稱	申訴原因			是否成立	是否處以 罰鍰	罰鍰金額
		性別歧視 方面	性騷擾 方面	工作平等 措施方面			
100 年	阿羅哈客運股份有限公司	-	敵意式 性騷擾	-	否	否	-
100 年	大有巴士股份有限公司	招募、甄 試、進用	-	-	否	否	-
101 年	阿羅哈客運股份有限公司	離職及解僱	-	-	是	是	10 萬元
103 年	府城汽車客運股份有限公司	招募、甄 試、進用	-	-	否	否	-
103 年	交通部臺灣鐵路管理局	招募、甄 試、進用	-	-	否	否	-

資料來源：勞動部勞動條件及就業平等司

另勞動檢查機構與地方主管機關執行例行性一般勞動條件檢查、性別工作平等法等法專案檢查及涵蓋性別工作平等法之其他申訴檢查時，如發現違反性別工作平等法之具體事實(例如未訂定性騷擾防治相關措施、未給予生理假、產假及適當休息時間等規定)，係併同例行性檢查結果登載於勞動部職業安全衛生署業管之「勞動檢查機構檢查資訊管理系統」及「地方政府勞動條件檢查資訊管理系統」，該署協助查詢該系統資料庫資料，得知最近 5 年(民國 100-104 年)全國事業單位經勞動檢查發現違反性別工作平等法之件數總計有 183 件，其中並無任何陸路大眾運輸產業有違規紀錄。

從上述統計分析可知，我國陸路大眾運輸產業應無明顯對女性駕駛員不友善之職場氛圍。然而需要補充說明的是，業者對於員工聘用或升遷與否之標準屬於自由心證問題，業者有否性別偏好考量之問題並無法完全藉由「性別工作平等法」之違反紀錄看出，也無法透過員工意見問卷調查之單方面說法來論斷實情。

第四章 陸路大眾運輸業別有助於增加女性駕駛員之措施評析

4.1 有助於增加女性駕駛員之措施調查

在徵詢相關主管機關、客運業者及工會組織對於我國陸路大眾運輸業別女性駕駛員比率低之可能原因的看法時，本報告同時徵詢其認為有助於增加女性駕駛員之措施，包括目前已採行以及建議未來可採行之措施，另歸納三份國內外具代表性文獻之研究結論及我國駐外單位所提供國外相關鼓勵女性擔任職業駕駛員之措施，彙整如表 4-1。

表 4-1 陸路大眾運輸業別有助於增加女性駕駛員之措施

提出看法之對象	有助於增加女性駕駛員之措施	本報告補充說明
交通部公路總局	目前已採行之措施： 經查所屬公路客運業者對於駕駛員招募條件並無針對性別設限，另本局為鼓勵二度就業或女性加入運輸業駕駛員行列，於 105 年度舉辦「北、中、南區公共運輸推廣暨駕駛員人才招募會」，提供 1 千個駕駛員職缺，應徵後安排訓練人數 27 人，其中有一位女性職業小客車駕駛轉職大客車駕駛。 建議未來可採行之措施： 鑒於公路客運行車路線每趟次相較於市區客運之行駛里程較長，為鼓勵女性從事駕駛員工作，建議由市區客運業者評估適宜之公車路線，招募女性大客車駕駛員經培訓後就業，未來可組成亮點路線，成為客運業者表率及典範，以吸引更多女性進入市場。	1.交通部公路總局於 105 年辦理之「公共運輸推廣暨駕駛員人才招募會－駕訓學費補助執行計畫」，雖非針對女性辦理之計畫，然該計畫鼓勵僅領有小型車駕照之民眾，參加招募會與客運業者簽約報名受訓，待其結訓後實際到報名客運公司服務滿 3 個月取得相關工作證明時，退還其所付之訓練費用(14,200 元，低收入戶以 80%計收)，此對於女性投入公車駕駛員職場有一定之誘因。 2.經查交通部公路總局自 105 年起於公路汽車客運業評鑑已納入與兩性平等作為有關之評鑑項目，以利營造性別友善之工作環境。此點可歸為目前已採行有助於增加女性駕駛員之措施。

表 4-1 陸路大眾運輸業別有助於增加女性駕駛員之措施(續 1)

提出看法之對象	有助於增加女性駕駛員之措施	本報告補充說明
臺北市公共運輸處	目前已採行之措施： 1.打破刻板印象：宣導公車駕駛培訓及招募事宜廣告置入女性駕駛形象，鼓勵女性加入公車駕駛員行列。 2.宣傳女性優良駕駛形象：每年辦理公車禮貌心運動及按季表揚優良駕駛員，記者會以獲表揚之女性駕駛員為優先報導對象。 3.公司內部性騷擾防治：本處於 104 年 1 月 28 日要求各公車業者訂定性騷擾防治自主管理機制，各業者均已訂定完成。	依據臺北市公共運輸處提供之資訊，104 年優良駕駛員女性有 10 位，占整體優良駕駛員之 6.67%，比率高於女性駕駛員占整體駕駛員之比率 2.88%。如僅以 1 年統計值就推斷女性駕駛員表現較佳，客觀性恐有不足，因此洽詢該處可否提供歷年優良駕駛員性別統計值，惟其表示歷史資料不易回溯。
新北市政府交通局	建議未來可採行之措施： 駕駛招募均由市區公車業者自行辦理，為鼓勵女性從業，建議可優先考量同為汽車運輸業之女性計程車駕駛員。另交通部公路總局公路人員訓練所提供「小型車駕照逕升大客車駕駛訓練」費用補助，應可檢討增加對女性駕駛員補助額度，以鼓勵其參與意願。	經查交通部公路總局於 105 年所辦理之「公共運輸推廣暨駕駛員人才招募會－駕訓學費補助執行計畫」，鼓勵僅領有小型車駕照之民眾，參加招募會與客運業者簽約報名受訓，待其結訓後實際到報名客運公司服務滿 3 個月取得相關工作證明時，退還其所付之訓練費用(14,200 元，低收入戶以 80%計收)。對於該訓練費用之補助因已屬全額補助，故無增加之空間，倘指給予女性額外之獎勵金，基於兩性平等，似較不適宜以交通部預算辦理，若由勞動部之促進特定對象及弱勢者就業補助相關預算來辦理，似較為妥適。
桃園市政府交通局	建議未來可採行之措施： 建議中央於勞基法訂定時，除考量運輸業之勞工條件外，一併考量女性駕駛員之工時條件，俾利鼓勵女性投入駕駛員職場。	經查目前勞基法第 49 條已有女工深夜工作之禁止及例外之規範，其目的係基於培養源源不斷之勞動力，所以特別有母體安全保障之規定，禁止雇主使懷孕或哺乳期女性於深夜工作，並給予女性產假以提供母體之休養生息；此外由於女性之先天生理因素，因此亦設有女性深夜工作條件之規範作為保障。

表 4-1 陸路大眾運輸業別有助於增加女性駕駛員之措施(續 2)

提出看法之對象	有助於增加女性駕駛員之措施	本報告補充說明
臺中市公共運輸處	建議未來可採行之措施： 1.針對女性駕駛員之職場教育訓練循序漸進，俟熟稔職場環境後，再行調整工作難度。 2.業者設計多元性班務(例如兼職型勤務)，讓女性駕駛員能兼顧職場及家庭需求。 3.政府提供女性駕駛員之從業獎勵。 4.政府舉辦駕駛執照與技巧之專業訓練，提升女性駕駛員技術，補助相關費用。 5.加強改善並提供女性駕駛員停等待班之休息環境。 6.宣導公車駕駛員之工作內容及待遇，並教育社會大眾國外女性駕駛員之比率。	1.交通部公路總局於 105 年辦理之「公共運輸推廣暨駕駛員人才招聘會一駕訓學費補助執行計畫」，雖非針對女性辦理之計畫，然該計畫鼓勵僅領有小型車駕照之民眾，參加招募會與客運業者簽約報名受訓，待其結訓後實際到報名客運公司服務滿 3 個月取得相關工作證明時，退還其所付之訓練費用(14,200 元，低收入戶以 80%計收)，此對於欲投入公車駕駛員職場之女性有一定之助益。若進一步給予女性駕駛員從業獎勵，基於兩性平等，似較不適宜以交通部預算辦理，若由勞動部之促進特定對象及弱勢者就業補助相關預算來辦理，似較為妥適。 2.如引用女性駕駛員比率較高之國外案例來鼓勵我國女性從事駕駛員工作應無不可，惟應留意不宜因國外案例女性駕駛員比率較國內高，就論斷我國運輸服務業職場存有對女性不友善之問題，因為女性駕駛員比率高低，除了與產業內部問題有關外，還深受社會文化等外部環境之影響。
臺南市公共運輸處	目前已採行之措施： 1.本市部分業者已針對有家庭照顧需求之女性及男性駕駛，提供較為彈性的排班空間，另亦儘量安排女性駕駛員依其意願行駛適合的路線及車輛。 2.本市客運業者遵守就業服務法第 5 條相關規定，對女性及男性求職者一律平等看待。	
高雄市政府交通局	建議未來可採行之措施： 1.可訂定客運業者僱用女性駕駛長之獎勵措施，期使營造優質完善的訓練及工作場，讓有意願的女性踏入客運業工作場所。 2.提供子女安親及教育費補助。 3.提供就業獎勵金補助。	1.基於兩性平等，無論政府或雇主提供員工子女安親及教育費補助，宜不分員工性別。 2.若給予女性駕駛員從業獎勵，基於兩性平等，似較不適宜以交通部預算辦理，若由勞動部之促進特定對象及弱勢者就業補助相關預算來辦理，似較為妥適。

表 4-1 陸路大眾運輸業別有助於增加女性駕駛員之措施(續 3)

提出看法之對象	有助於增加女性駕駛員之措施	本報告補充說明
中華民國公共汽車客運商業同業公會全國聯合會	建議未來可採行之措施： 1.建議擴大對女性駕駛員之補助辦法，例如受訓期間給予生活補助。 2.修法對女性駕駛工時限制適度放寬。 3.托兒育嬰照顧應予加強，以提高領有職業大客車駕照之女性從業的意願。	1.雖然交通部對於增加女性駕駛員比率樂觀其成，但基於兩性平等，似較不適宜以交通部之預算，特別針對女性於參加大客車職業駕照考照訓練期間給予生活補助。若由勞動部之促進特定對象及弱勢者就業補助相關預算來辦理，似較為妥適。 2.勞基法第 49 條規定：「雇主不得使女工於午後十時至翌晨六時之時間內工作。但雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，且符合下列各款規定者，不在此限：一、提供必要之安全衛生設施。二、無大眾運輸工具可資運用時，提供交通工具或安排女工宿舍。.... 女工因健康或其他正當理由，不能於午後十時至翌晨六時之時間內工作者，雇主不得強制其工作。.... 第一項規定，於因天災、事變或突發事件，雇主必須使女工於午後十時至翌晨六時之時間內工作時，不適用之。第一項但書及前項規定，於妊娠或哺乳期間之女工，不適用之。」。如客運業者係希望放寬必須提供交通工具或安排女性宿舍之條件，應有討論修法之空間。如客運業者係希望無須取得女性駕駛員同意即可要求其於深夜工作，則恐不適宜，因為勞基法第 49 條立法目的係考量女性先天生理因素，因此對女性深夜工作條件訂定規範作為保障。然而，不可諱言此規定對於客運業者人力調派確實產生一些不便，有可能因此需要增雇駕駛員或支付較多加班費用，如果以企業社會責任來要求客運業者自行吸收聘用女性駕駛員衍生之額外人事成本，因運輸服務業女性駕駛員比率低，相較其他女性員工比率高之產業應該較有能力做到；然而如果客運業者因此傾向優先僱用男性駕駛員，反而減少女性駕駛員之工作機會。因此政府或可考量對於女性因請產假、育嬰假或無法於深夜工作以致於雇主須增聘員工或支付較多加班費之人事成本支出，允許雇主得以用來抵減稅額，或給予雇主補貼。
中華民國全國駕駛員職業總工會	N.A.	中華民國全國駕駛員職業總工會並未就有助於增加女性駕駛員之措施提出看法，僅表示：運輸產業的勞動條件偏低，即是運輸業缺乏男性勞工重要因素，何況女性，建議研究單位探究問題意識並提出改善措施及提振方案。
北臺灣汽車客運業工會聯合會	N.A.	北臺灣汽車客運業工會聯合會並未就有助於增加女性駕駛員之措施提出看法。

表 4-1 陸路大眾運輸業別有助於增加女性駕駛員之措施(續 4)

提出看法之對象	有助於增加女性駕駛員之措施	本報告補充說明
交通部臺灣鐵路管理局	目前已採行之措施： 1.為鼓勵女性報考駕駛員及為維護女性工作權益與考量男女體能差異，現階段對於體能測驗依考生性別設定不同標準，體能測驗(心肺耐力測驗)1,200 公尺跑走測驗之及格標準，男性為 5 分 50 秒以內，女性為 6 分 20 秒以內，並透過媒體鼓勵女性人員報考。 2.臺鐵局司機員班甄試並無性別限制，對於女性同仁亦多予宣導與鼓勵，目前 35 期司機員班結訓學員中，即有臺鐵局現職 2 位女性同仁經由宣導鼓勵後加入駕駛員行列。未來仍將持續著重於女性駕駛員之廣召及培訓，以實質提高女性駕駛員比率。 3.臺鐵局對於女性駕駛員開火車於外地休息時之安全及隱私極為重視，例如提供獨立盥洗設備的備勤房舍，且皆有健全的監視及緊急告警等防護系統，目前亦逐年編列預算持續改善及增建房舍，期搭建溫馨舒適的休息環境，藉以吸引更多女性投入駕駛員行列。	
臺灣鐵路工會	N.A.	臺灣鐵路工會並未回覆徵詢意見之公文。
臺灣高速鐵路股份有限公司	本公司招募任何職務皆無特定性別之偏好或限制，且無論於工作環境之提升，或出勤班表時數安排等，皆落實甚或優於法令之規定，此即為本公司形塑友善職場、促進兩性平權之一貫方針。	另根據交通部高速鐵路工程局提供之資訊，臺灣高速鐵路(股)公司對女性駕駛之相關規定及照顧如下： 1.臺灣高速鐵路(股)公司對列車駕駛員不分性別，均發給相關勤務津貼，並於報到中心設置待班時間所需之休息空間與娛樂設施，並因應女性同仁需求，提供夜間交通協助(10pm-6am)並設置哺乳室、更衣室等。 2.為保障女性駕駛於懷孕及育嬰期間之工作權及安全，臺灣高速鐵路(股)公司規定女性駕駛於懷孕期間將調整為從事內勤工作，暫不執行駕駛工作(薪資水準不變)；另女性駕駛在產假或育嬰假結束恢復上班，經完成復職訓練並通過技能考核後，即可恢復駕駛勤務。
臺灣高速鐵路(股)企業工會	N.A.	臺灣高速鐵路(股)有限公司企業工會並未就有助於增加女性駕駛員之措施提出看法。

表 4-1 陸路大眾運輸業別有助於增加女性駕駛員之措施(續 5)

提出看法之對象	有助於增加女性駕駛員之措施	本報告補充說明
臺北大眾捷運股份有限公司	目前已採行之措施： 1.在機廠及車班設置女性駕駛員專用休息室，除生理上可獲得休息外，心理上也可徹底放鬆，充分養足體力回到駕駛員崗位。 2.針對有哺(集)乳需求之女性駕駛員，依法給予哺集乳時間，並於工作場所設立哺(集)乳室或獨立空間之職員休息室供哺集乳使用。 3.女性駕駛員妊娠期間可申請調整從事行政工作(如客服中心簡易工作等)，無需輪值夜班。並提供孕婦專用制服與防電磁波孕婦背心使用。 4.提供女性司機員防狼噴霧器。 5.值勤時如發生身體不適或生理需求，可通知行控中心轉知車班安排人員接替勤務。 6.將女性駕駛員之值班班型，安排於有大眾運輸工具的時間上下班為原則。 7.在各車班及機廠女性駕駛員休息室及女廁執行反針孔偷拍量測，以確保女性駕駛員隱私安全。	經洽詢臺北大眾捷運股份有限公司得知，臺北捷運女性駕駛員妊娠期間若申請調整從事行政工作(如客服中心簡易工作等)，其薪資水準不變。
高雄捷運股份有限公司	本公司已依各單位執勤特性納入母性健康保護計畫，女性員工於妊娠期或哺乳期間會由駐廠專業醫師進行評估適時調整工作。	
臺北大眾捷運股份有限公司企業工會	N.A.	臺北大眾捷運股份有限公司企業工會並未就有助於增加女性駕駛員之措施提出看法。
高雄市高雄捷運股份有限公司產業工會	建議未來可採行之措施： 1.提高單位的人力因子，可減少女性就業對單位人力調度之衝擊。 2.輪班職位勞動條件之提升及配套。 3.政府及企業提高育兒津貼補助。 4.政府及企業提供完整妥善的托育措施或設施。	若提高單位的人力因子來減少女性就業對單位人力調度之衝擊，雇主會增加人事成本，如果以企業社會責任來要求客運業者自行吸收聘用女性駕駛員衍生之額外人事成本，因運輸服務業女性駕駛員比率低，相較其他女性員工比率高之產業應該較有能力做到；然而如果客運業者因此傾向優先僱用男性駕駛員，反而減少女性駕駛員之工作機會。因此政府或可考量對於女性因請產假、育嬰假或無法於深夜工作以致於雇主須增聘員工或支付較多加班費之人事成本支出，允許雇主得以用來抵減稅額，或給予雇主補貼。

表 4-1 陸路大眾運輸業別有助於增加女性駕駛員之措施(續 6)

提出看法 之對象	有助於增加女性駕駛員之措施	補充說明
江 岳 樵 (2009 年), 初探女性 公車駕駛 員的勞動 過程：以 臺北市區 公車為例	N.A.	本文獻並未談論到有助於增加女性駕駛員之措施，惟其提到性別職業隔離受到性別刻板印象影響甚鉅，但是性別與職業選擇並非一成不變的既定結果，許多職業所趨向的單一性別化並非原本如此，相反地，這是一個可變動的社會建構過程，而「勞動內容的轉化」是性別職業結構流動的作用力。職業的性別趨向有時是因資方對於勞動內容定義的改變而有所變動；該文獻舉接線生和銷售員為例，這兩個職業最初均不像目前是以女性員工為主體的職業。當資方所認定的勞動內容是以男性特質的技術能力為主，接線生和銷售員工作自然為男性所把持；當技術能力不再是勞動內容的重點，而是需要女性特質的服務態度，接線生和銷售員便成為女性的職業主流選項。同樣的情形也發生在近幾年公車業的轉型上，當公車業者改以服務業作為企業精神時，其對於駕駛員的挑選所著重的就不再只是偏重於駕駛公車的「體力勞動」，還有服務乘客的「情緒勞動」。在公車業轉型過程中，增加女性駕駛員人數與提升服務品質經常被畫上等號，政府在此思考角度下，於民國 89 年修正「道路交通安全規則」第 60 條規定「應考大客車職業駕駛執照者，須領有大貨車職業駕駛執照一年以上之經歷」，允許領有小型車職業駕駛執照二年以上之經歷，並經立案之駕駛訓練機構小型車逕升大客車駕駛訓練結業者，亦可直接報考大客車職業駕照，讓女性駕駛員人數得以增加。 值得注意的是，該文獻亦提及根據受訪女駕駛員的深度訪談，女性駕駛員並不完全是服務品質的保證。如果認為女性駕駛員等同於服務品質的保障，可能有過度簡化的問題，也就是說，不能單純地認為「由女性來開公車，服務品質就會提升」是一個完全可推論的因果關係。當勞動內容轉變，再加上業者的勞動要求與規訓之下，公車服務品質就不是男性或是女性開車的問題，而是不分性別的統一要求。許多男性駕駛員不僅按照公車業者的規定服務乘客，甚至還超出公司的要求進行了許多自發性的服務內容。勞動內容轉變的初期由於強調女性的勞動特質，使得女性增加了職業的選擇機會，讓原本拒女性於千里之外的公車業能有新的用人思維；漸漸地，這種勞動要求也成為一種非關性別的全面性服務，讓公車司機的服務品質不因性別而有所差異。

表 4-1 陸路大眾運輸業別有助於增加女性駕駛員之措施(續 7)

提出看法之對象	有助於增加女性駕駛員之措施	補充說明
London Buses(2004 年),Action Plan to Increase the Number of Women in the Bus Industry	一、招募 1.要確保徵人廣告有對準目標族群。 2.徵人文宣要清楚陳述需要增加女性駕駛員。 3.將徵人訊息提供給就業服務中心。 4.結合公車場站開放參觀活動(garage open days)進行駕駛員招募。 5.集合多家公車業者辦理聯合招募活動。 6.鼓勵公車業者考量增聘來自少數族群之駕駛員。(註：在英國公車業少數族群所指可以是女性或外來移民等；在我國可以是女性、原住民或新住民等) 二、訓練 1.政府提供財源專門訓練女性駕駛員。對象可以包括尚無駕照之女性、需要本國語言訓練之女性以及來自少數族群之女性。公車業者應提供配合款項及協助訓練。 2.盡可能讓女性駕駛員可以集體受訓見習。意即，同時招募二位以上女性駕駛員，使其有同伴可以一起受訓見習。 3.女性駕駛員受訓見習時至少部分課程由女性駕訓人員指導。 4.鼓勵公車業者增加女性駕訓人員。 三、彈性工時與兼職工作 1.對於輪班採取彈性作法。客運公司應該提出一套允許或協助駕駛員更換執勤班表之一致性規範，該規範應符合員工需求。 2.透過教育訓練改變公車業主管及工會幹部之態度，使其瞭解對於輪班採取彈性作法有助於減少駕駛員之離職率，且能找到公平並且不會對薪資等勞動條件造成負面影響之作法。 3.提供兼職工作機會，並考量將兼職工作機會給予新招募之駕駛員。	本文獻提及客運業主管、駕駛員與其他員工及工會幹部對相關建議措施之看法，整理如下： 一、招募 1.大部分應徵者係透過公車車體廣告及就業服務中心得到招募駕駛員資訊。 2.透過媒體廣告行銷、辦理公車場站開放參觀活動(garage open days)以及與當地社區組織鏈結雖可能不會直接吸引到許多應徵者，但這有助於增進當地社區對公車業者及駕駛員工作內容的理解。 二、訓練 1.對於同時招募二位以上女性駕駛員，使其有同伴可以一起受訓見習之建議，女性駕駛員相當肯定，覺得這會讓訓練經驗感受更好，但公車業主管覺得執行上相當困難。 2.對於女性駕駛員受訓見習時至少部分課程由女性駕訓人員指導之建議，女性駕駛員相當樂見，但公車業主管覺得招募女性駕訓人員相當困難，因為有相關專業證照又對此工作感興趣的女性很少。 三、彈性工時與兼職工作 1.對於輪班採取彈性作法之建議，公車業主管傾向於不主動讓駕駛員有彈性可選擇執勤班表，駕駛員有困難時再個案商量，且通常只考慮短期方案。然而，所有公車業者均允許駕駛員可以和其他同仁調換班，公車業主管覺得這是最好的彈性工時方式。工會幹部對於輪班採取彈性作法覺得應該要具公平性，其認為若改變長期作法，讓特定族群可以選擇其偏好的執勤班表並不公平。 2.對於提供兼職工作機會之建議，長期以來客運業員工及工會對於兼職工作是持反對態度的，但工會幹部坦承既然勞工有權要求彈性工時，客運業者應該要考量提供兼職工作機會，但執行前必需和所有員工妥善溝通，不可造成員工薪資下降或權益受損。 3.對於考量將兼職工作機會給予新招募之駕駛員之建議，對客運業者來說，增加之訓練成本必須納入考量。

表 4-1 陸路大眾運輸業別有助於增加女性駕駛員之措施(續 8)

提出看法之對象	有助於增加女性駕駛員之措施	補充說明
London Buses(2004 年),Action Plan to Increase the Number of Women in the Bus Industry	四、工作環境 1.訂定性騷擾防治等性別工作平等政策，不允許有性騷擾或有升遷性別歧視等情事發生。 2.規劃教育訓練課程，教導經常與駕駛員接觸之員工(包括主管、稽查、駕訓人員及調查排班人員)有關性別工作平等政策。 五、員工協助機制 1.讓新進女性駕駛員可以和資深女性駕駛員一起工作一段時間。 2.指派女性專人讓女性駕駛員遇到問題時可以尋求協助。 3.鼓勵車隊規模大之客運業者增加可讓女性駕駛員諮詢意見之資深女性主管。 六、調度場站及路邊停等待班地點之設備 1.調度場站應提供女性駕駛員足夠且乾淨妥善的廁所。 2.調度場站應考量提供沐浴設備、用餐及休息空間。 3.客運業者申請新闢公車路線或變更公車路線時，若該路線駕駛員須於路邊停等待班，主管機關應審查此路邊停等待班地點是否有廁所可讓駕駛員使用。 4.既有路線之路邊停等待班地點若沒有廁所可讓駕駛員使用，客運業者應該儘快改善，必要時應考慮變更路邊停等待班地點。 七、托育問題 1.提供訊息讓駕駛員知道何處有可配合客運業員工輪班工時之托兒所或安親班。 2.公車業者應評估提供育兒津貼券(childcare vouchers)之機會、評估招標採購於特殊時段提供員工托育服務之可行性、考量規劃寒暑假安親班計畫。(註：英國雇主提供育兒津貼券時，員工薪水會減少，但員工可節省薪資所得稅) 八、關切新進女性駕駛員 1.客運業者應定期瞭解新進女性駕駛員(年資未滿 1 年)之工作進展狀況。 2.客運業者應記錄新進女性駕駛員離職原因，俾供評估是否有需改進的地方。 九、駕駛員形象 1.政府部門應持續進行廣告行銷活動提升公車業形象，可用女性駕駛員作為廣告主角，並宣揚公車駕駛員對社會的重要性，以及該工作與乘客服務之關聯性。 2.政府部門及公車業者應透過各種媒體傳遞訊息讓民眾覺得公車業者對於女性駕駛員之友善度不斷在提升。 3.提供公車駕駛員有晉升為主管之機會。 4.一方向加強駕駛員面對乘客之應對技巧，另一方面則應積極處置乘客對駕駛員之不當行為。 5.要求駕駛員穿著制服或是改進制服之設計，讓駕駛員看起來更專業及權威。對於女性駕駛員之制服設計應符合其內心想法。	四、工作環境 對於訂定性騷擾防治等性別工作平等政策之建議，工會幹部強調，此政策要成功，除了應該對各層級員工進行教育宣導外，還應該和工會共同合作。 五、員工協助機制 對於讓新進女性駕駛員可以和資深女性駕駛員一起工作一段時間之建議，公車業主管認為此舉很難做到，因為女性駕駛員人數很少，但女性駕駛員覺得這是公車業者應該要改進的主要事項。

表 4-1 陸路大眾運輸業別有助於增加女性駕駛員之措施(續 9)

提出看法之對象	有助於增加女性駕駛員之措施	補充說明
Muriel Robison (2012 年), On Track with Diversity 2012	一、北方鐵路公司(Northern Rail)之作法： 1.促進員工之性別平等意識。 2.針對女性目標族群進行招募廣告。 3.對於應徵駕駛者之評估日漸強調非技術性能力的重要性，例如決策及工作管理能力。 4.提供兼職工作方式。 二、倫敦地鐵(London Underground Limited)之作法：倫敦地鐵招募駕駛員主要以內部招考為主，對外招募為輔，內部招考會從現任客服助理(Customer Service Assistant)之員工中進行挑選。 1.招募廣告出現女性駕駛員角色。 2.鎖定有興趣的目標族群發送徵人文宣。例如在官網開闢求職版讓有興趣擔任駕駛員之民眾進行登記，當有職缺時即會發送徵人資訊通知登記有案者。 3.提供週末及國定假日兼職之工作機會。 4.允許兩位駕駛員共同搭檔分擔一份駕駛員工作。 三、蘇格蘭鐵路公司(ScotRail)之作法： 1.徵人廣告特別強調歡迎女性。 2.允許狀況特殊之駕駛員可依家務限制情形彈性安排執勤時間。	
法國國鐵 SNCF	1.法國國鐵(SNCF)自 2012 年起即開始推動性別平等就業，嗣於 2015 年簽署效期為 4 年(2015 至 2018 年)的行動加強方案，內容特別著重於人員招募、生活條件及對抗性別歧視。 2.法國國鐵在招聘女性員工時會製作個別的徵才廣告，或者由現職女性員工現身說法介紹本身工作經驗。 3.自 2012 年開始定期舉辦 Girls' Day 活動，邀請國中及高中女學生參訪法國國鐵相關機構，向她們介紹鐵路技術行業的特色，另自本(2016)年起，特別針對就讀工程學院(或大學相關科系)的女學生規劃相關活動，11 月即有 60 多位女學生報名參加。	本資訊由駐法國代表處提供
丹麥公車公司 Arriva	Arriva 歡迎有工作許可之新移民擔任職業駕駛員。該公司與各市政府職業介紹中心合作，隨時公布招募女性駕駛資訊，並針對新移民打廣告，目前之廣告口號為“Women behind the wheel”。	本資訊由駐丹麥代表處提供
新加坡交通部	1.舉辦如 Tea Session 類之座談會，聽取女性駕駛員之意見回饋，例如，增設女性廁所及嬰孩托育所等基本設施之訴求等，作為政府未來施政革新之參考依據。 2.政府單位(陸路運輸局)協助客運業者招募駕駛員。 3.SBS Transit 及 SMRT Corporation 提出兼職工作機會吸引因照顧家庭而需要彈性工作時間者擔任駕駛員。 4. Tower Transit Singapore 及 Go-Ahead Singapore 提供女性員工最多 26 週有薪產假。 5. Tower Transit Singapore 提供女性員工每年 300-700 新加坡幣之生育津貼以及額外之幼兒照顧假。	本資訊由駐新加坡代表處提供

4.2 綜合分析

一、歸納陸路大眾運輸業別有助於增加女性駕駛員之措施

將各方所提陸路大眾運輸業別有助於增加女性駕駛員之措施進行歸納分類，如表 4-2 所示。

表 4-2 有助於增加女性駕駛員之措施類型與主協辦單位

有助於增加女性駕駛員之措施	主辦單位	協辦單位	備註
1.透過教育宣導改變民眾對性別角色之刻板印象。	行政院性別平等委員會	教育部	對於有「性別職業隔離」現象之職業應列為文宣重點。
2.透過多元管道提升駕駛員形象，文宣中應說明駕駛員之待遇福利與對社會之貢獻性(可於廣告內容安排女性駕駛員角色)。	相關運輸業者	相關運輸業主管機關	文宣內容無需僅針對女性駕駛員，但可將其列為重點內容。
3.透過多元管道說明駕駛員工作內容，文宣中應強調這是一份女性可以勝任並喜愛的工作(應於廣告內容安排女性駕駛員角色)。	相關運輸業者	相關運輸業主管機關	文宣內容無需僅針對女性駕駛員，但必須將其列為重點內容。
4.強化駕駛員招募方式。建議作法為以多元管道增加徵人訊息之曝光度，文宣應強調歡迎女性駕駛員，並呈現駕駛員勞動條件改善以及職場對女性友善之佐證訊息。	相關運輸業者	勞動部 相關運輸業主管機關	文宣內容無需僅針對女性駕駛員，但必須將其列為重點內容。
5.提出誘因鼓勵業者增聘女性駕駛員。建議作法為對於女性員工於妊娠期、哺乳期或深夜時段無法配合工作以致雇主必須增加之人事費用支出，允許雇主得用以扣抵營利事業所得稅，或由就業安定基金給予雇主補助。	財政部 勞動部	相關運輸業主管機關	本措施需財政部及勞動部評估可行性並修法。
6.放寬勞基法第 49 條有關禁止女工深夜工作之規定。建議作法為對於派遣女性駕駛員深夜工作應備條件予以放寬，允許運輸業可在徵得女性駕駛員同意自行開車上下班後安排其於清晨 6 點前或晚上 10 時後執勤。	勞動部	相關運輸業主管機關	本措施需勞動部評估可行性並修法。
7.提出誘因鼓勵女性擔任駕駛員。建議作法為政府補助就職者考照訓練費用、給予育兒津貼。	勞動部 相關運輸業主管機關	相關運輸業者	本措施無需僅針對女性駕駛員辦理，倘若受惠對象僅限女性駕駛員，宜由勞動部之促進特定對象及弱勢者就業補助相關預算辦理，此需徵詢勞動部意見。
8.各運輸業者應依據員工需求制訂一套允許或協助駕駛員更換輪班執勤時間之規範。	相關運輸業者	相關運輸業 勞工組織	執行本措施應與員工或工會組織充分討論。

表 4-2 有助於增加女性駕駛員之措施類型與主協辦單位(續)

有助於增加女性駕駛員之措施	主辦單位	協辦單位	備註
9.主動協助有托兒或托老需求之駕駛員找到可配合其輪班工時之服務機構。	相關運輸業者	衛生福利部 相關運輸業 勞工組織	本措施無需僅針對女性駕駛員辦理。
10.配置有女性駕駛員之調度場站，應提供符合女性駕駛員需求之衛浴設備及休息空間。	相關運輸業者	相關運輸業 主管機關 相關運輸業 勞工組織	運輸業主管機關對業者進行評鑑時，宜將員工勞動環境完善狀況納入考評，對於配置有女性駕駛員之調度場站，應將是否提供符合女性駕駛員需求之衛浴設備及休息空間納為考評重點。
11.各路線如有路邊停等待班地點，應規劃於附近有公用廁所(包括商家提供顧客使用之廁所)可讓駕駛員使用之地方。	相關運輸業者	相關運輸業 主管機關 相關運輸業 勞工組織	本措施並非僅針對女性駕駛員辦理。 主管機關應要求業者於申請新闢路線或變更路線時，於營運計畫書中對此加以說明，並於路線會勘時加以確認。既有路線則於對業者進行評鑑時納入考評。另建議業者應提供資訊讓駕駛員瞭解開車途中可應急上廁所之地點。
12.各運輸業者應明訂性騷擾防治及各性別升遷機會相同等性別工作平等規範，並對員工進行教育宣導。	相關運輸業者	勞動部 相關運輸業 勞工組織	本措施並非僅針對女性駕駛員辦理。
13.各運輸業者應安排女性同仁給予新進女性駕駛員指導或協助。	相關運輸業者	相關運輸業 勞工組織	該位女性協助人員宜以和該位新進女性駕駛員工作內容及工作場所相同者為優先。
14.允許女性駕駛員於妊娠或哺乳期間經專業醫師評估後適時調整工作內容。	相關運輸業者	相關運輸業 勞工組織	本措施可搭配措施 5 實施。
15.於運輸尖峰時段提供兼職擔任駕駛員之工作機會。	相關運輸業者	相關運輸業 勞工組織	本措施並非僅針對女性駕駛員辦理。 運輸業者執行本措施時宜與員工或工會組織充分討論。
16.各運輸業者應瞭解女性駕駛員離職原因，並進行相關改善措施。	相關運輸業者	相關運輸業 勞工組織 相關運輸業 主管機關 勞動部	本措施無需僅針對女性駕駛員辦理，亦可一併關切男性駕駛員離職原因，以分析是否有需改進之處。

上述措施中，措施 5 及措施 6 需其他部會評估可行性並修法，因此屬長期措施。措施 8 及措施 15 在執行前需與員工或工會組織充分討論，因此屬中期措施。其他措施均為短期可推動措施，其中部分措施目前已執行，需持續或加強辦理，惟措施 7 需徵詢勞動部意見。另將陸路大眾運輸業別女性駕駛員比率低之可能原因與有助於增加女性駕駛員之措施進行歸納彙整，以利瞭解彼此之間的對應關係，詳如表 4-3。

表 4-3 女性駕駛員比率低之原因與相對應之改善措施

女性駕駛員比率低之可能原因	有助於增加女性駕駛員之措施
1. 受先天生理或心理因素影響，與受後天教育或社會文化影響，整體而言，駕駛員工作對女性之吸引力較男性低	1. 透過教育宣導改變民眾對性別角色之刻板印象。 3. 透過多元管道說明駕駛員工作內容，文宣中應強調這是一份女性可以勝任並喜愛的工作(應於廣告內容安排女性駕駛員角色)。 14. 允許女性駕駛員於妊娠或哺乳期間經專業醫師評估後適時調整工作內容。
2. 對於需要輪班以及假日出勤甚至可能需要外宿之工作，整體而言，女性的接受度或選擇性較男性小	1. 透過教育宣導改變民眾對性別角色之刻板印象。 2. 透過多元管道提升駕駛員形象，文宣中應說明駕駛員之待遇福利與對社會之貢獻性(可於廣告內容安排女性駕駛員角色)。 7. 提出誘因鼓勵女性擔任駕駛員。建議作法為政府補助就職者考照訓練費用、給予育兒津貼。 8. 各運輸業者應依據員工需求制訂一套允許或協助駕駛員更換輪班執勤時間之規範。 9. 主動協助有托兒或托老需求之駕駛員找到可配合其輪班工時之服務機構。
3. 男性駕駛員為主的職場氛圍，影響到部分女性擔任駕駛員之意願	4. 強化駕駛員招募方式。具體作法為以多元管道增加徵人訊息之曝光度，文宣應強調歡迎女性駕駛員，並呈現駕駛員勞動條件改善以及職場對女性友善之佐證訊息。 12. 各運輸業者應明訂性騷擾防治及各性別升遷機會相同等性別工作平等規範，並對員工進行教育宣導。 13. 各運輸業者應安排女性同仁給予新進女性駕駛員指導或協助。 16. 各運輸業者應瞭解女性駕駛員離職原因，並進行相關改善措施。

表 4-3 女性駕駛員比率低之原因與相對應之改善措施(續)

女性駕駛員比率低之可能原因	有助於增加女性駕駛員之措施
4.部分發車場站及待班休息環境之設備不符合女性需求，致影響部分女性擔任駕駛員之意願(問題主要存在於公路客運及市區客運業)	10.配置有女性駕駛員之調度場站，應提供符合女性駕駛員需求之衛浴設備及休息空間。 11.各路線如有路邊停等待班地點，應規劃於附近有公用廁所(包括商家提供顧客使用之廁所)可讓駕駛員使用之地方。 14.允許女性駕駛員於妊娠或哺乳期間經專業醫師評估後適時調整工作內容。
5.受性別角色刻板印象影響，部分女性想擔任駕駛員工作受到家人反對	1.透過教育宣導改變民眾對性別角色之刻板印象。 2.透過多元管道提升駕駛員形象，文宣中應說明駕駛員之待遇福利與對社會之貢獻性(可於廣告內容安排女性駕駛員角色)。 3.透過多元管道說明駕駛員工作內容，文宣中應強調這是一份女性可以勝任並喜愛的工作(應於廣告內容安排女性駕駛員角色)。
6.部分業者決定人事聘用或升遷之主管有性別角色刻板印象，或擔心女性駕駛員較可能因家庭因素而中途離職，致較無意願聘用或升遷女性駕駛員	1.透過教育宣導改變民眾對性別角色之刻板印象。 12.各運輸業者應明訂性騷擾防治及各性別升遷機會相同等性別工作平等規範，並對員工進行教育宣導。 16.各運輸業者應瞭解女性駕駛員離職原因，並進行相關改善措施。
7.受勞基法有關女工深夜工作禁止規範之影響，基於人力調派彈性之考量，致部分業者較無意願聘用女性駕駛員	5.提出誘因鼓勵業者增聘女性駕駛員。建議作法為對於女性員工於妊娠期、哺乳期或深夜時段無法配合工作以致雇主必須增加之人事費用支出，允許雇主得用以扣抵營利事業所得稅，或由就業安定基金給予雇主補助。(需財政部及勞動部評估可行性) 6.放寬勞基法第 49 條有關禁止女工深夜工作之規定。建議作法為對於派遣女性駕駛員深夜工作應備條件予以放寬，允許運輸業可在徵得女性駕駛員同意自行開車上下班後安排其於清晨 6 點前或晚上 10 時後執勤。(需勞動部評估可行性)
8.因擔心女性應徵者未來可能需要懷孕生產，對公司人力調派會造成影響，致部分業者較無意願聘用女性駕駛員	5.提出誘因鼓勵業者增聘女性駕駛員。建議作法為對於女性員工於妊娠期、哺乳期或深夜時段無法配合工作以致雇主必須增加之人事費用支出，允許雇主得用以扣抵營利事業所得稅，或由就業安定基金給予雇主補助。(需財政部及勞動部評估可行性)

二、分析有助於增加女性職業駕駛員之各項措施類型的有效程度

為瞭解上述有助於增加陸路大眾運輸業別女性駕駛員之 16 種措施類型之有效程度，透過訪調分別詢問相關業別之業者、女性駕駛員及非駕駛員女性員工之看法，請其以 0~10 分表示有效程度(越高分表示該措

施之效果越大)，受訪樣本數及比率同表 3-6，訪調結果如圖 4-1 至圖 4-3 所示。

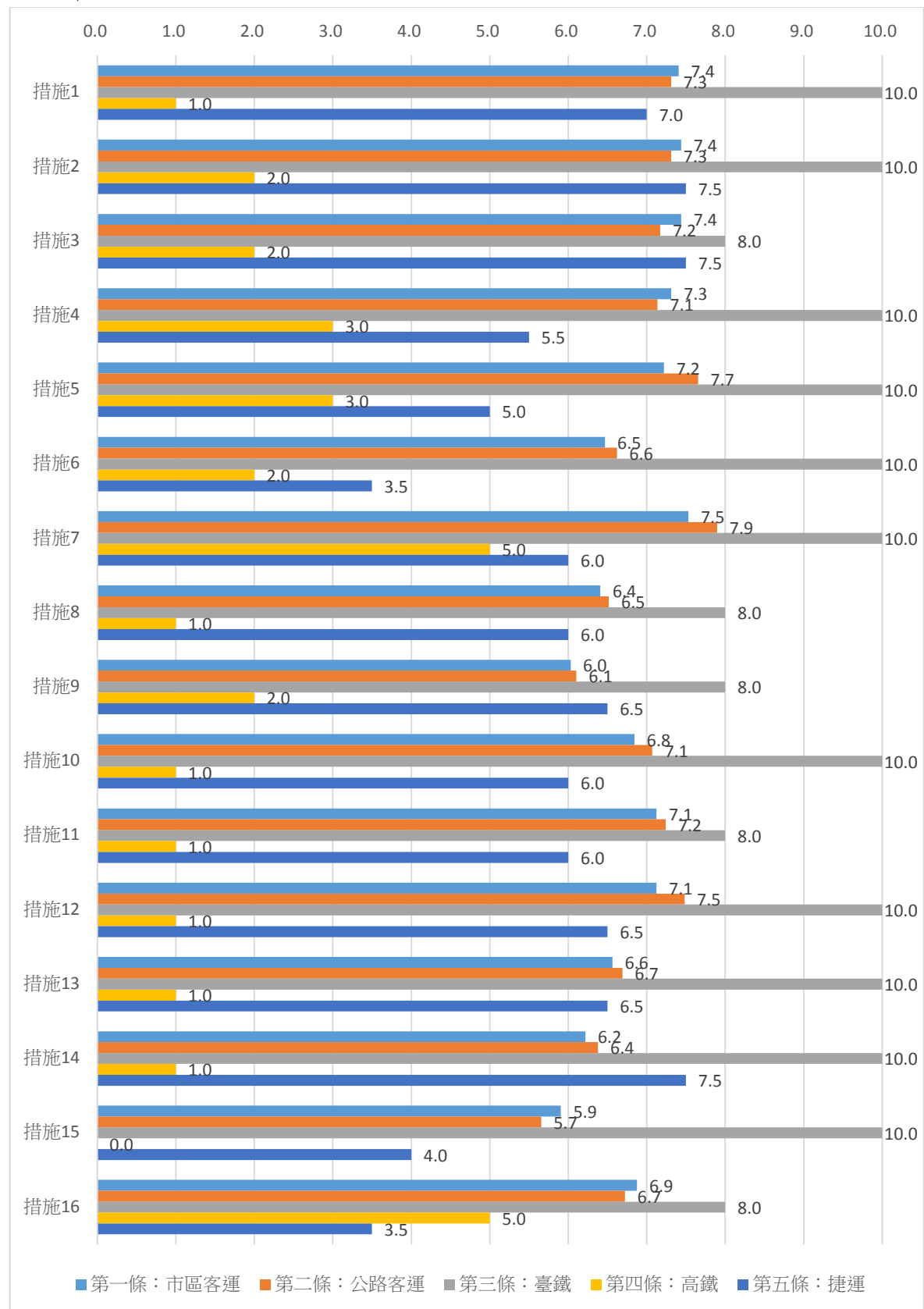


圖 4-1 有助於增加女性職業駕駛員之各項措施類型的有效程度－業者看法

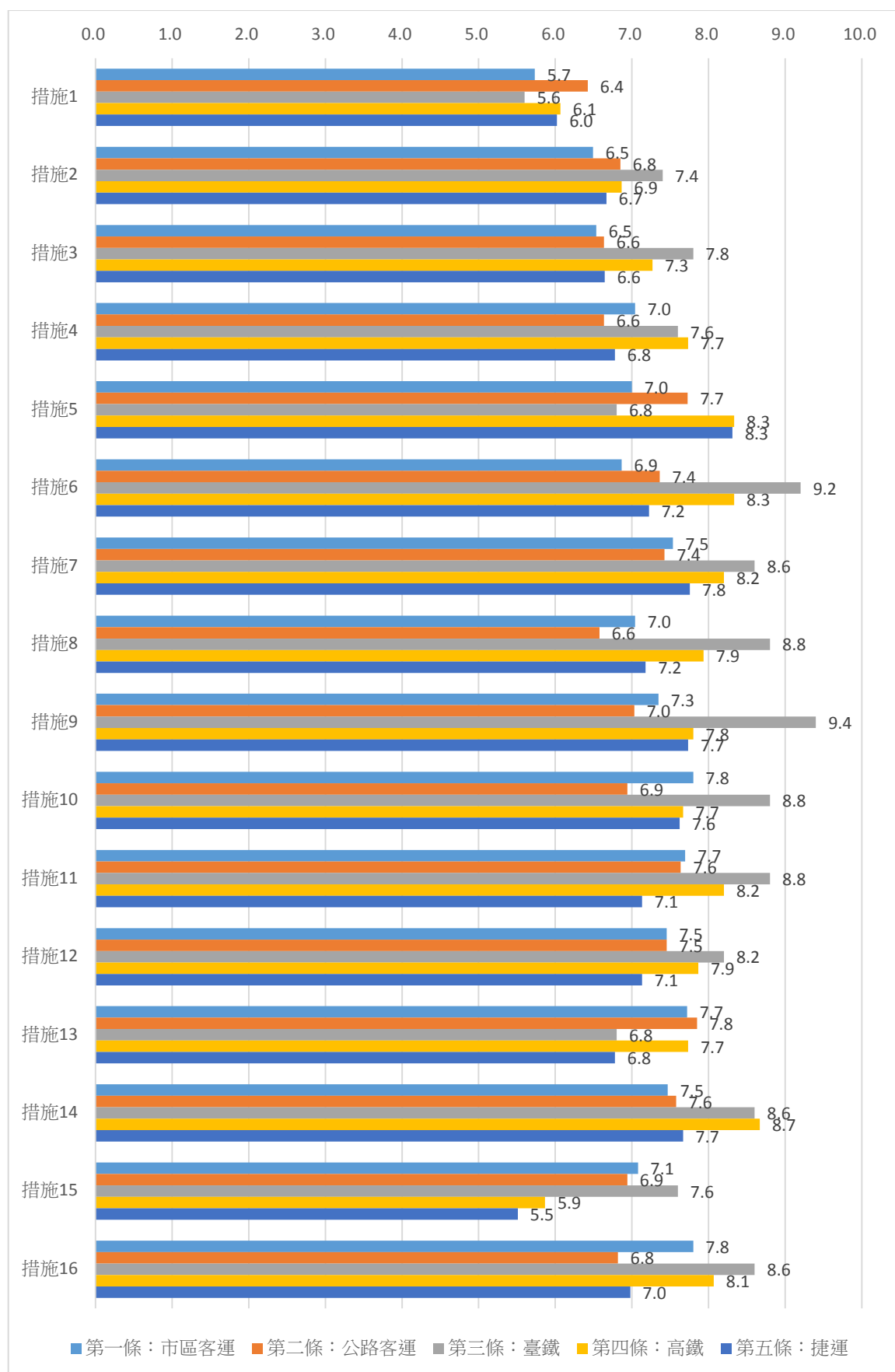


圖 4-2 有助於增加女性職業駕駛員之各項措施類型的有效程度－女性駕駛員看法

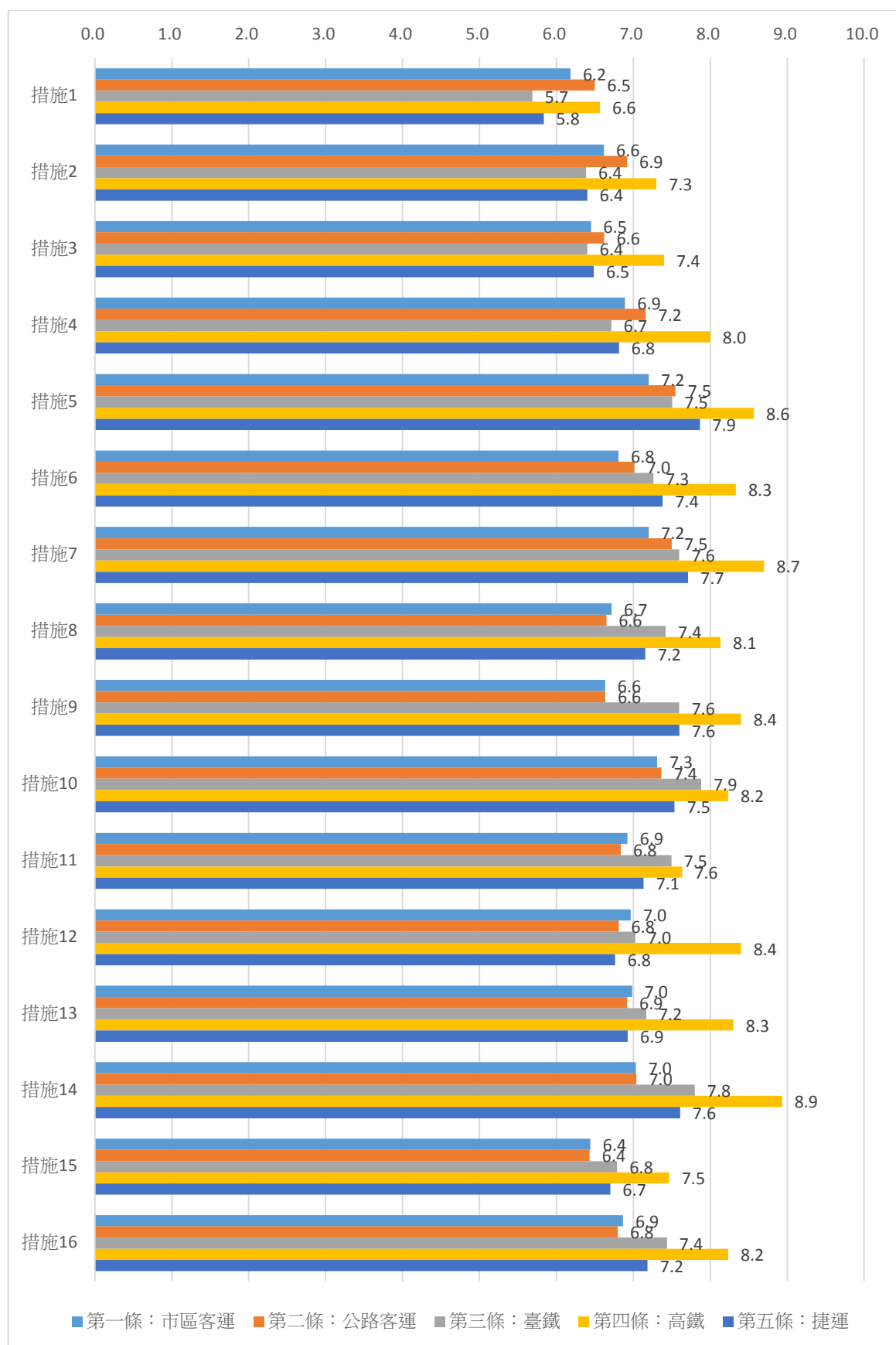


圖 4-3 有助於增加女性職業駕駛員之各項措施類型的有效程度－非駕駛員女性員工看法

從圖 4-1 可知，整體而言，業者認為有效程度較大的是措施 7「提出誘因鼓勵女性擔任駕駛員。建議作法為政府補助就職者考照訓練費用、給予育兒津貼」、措施 2「透過多元管道提升駕駛員形象，文宣中應說明駕駛員之待遇福利與對社會之貢獻性(可於廣告內容安排女性駕駛員角色)」、措施 4「強化駕駛員招募方式。建議作法為以多元管道增加徵人訊息之曝光度，文宣應強調歡迎女性駕駛員，並呈現駕駛員勞動條件改善以及職場對女性友善之佐證訊息」及措施 5「提出誘因鼓勵業者增聘女性駕駛員。建議作法為對於女性員工於妊娠期、哺乳期或深夜時段無法配合工作以致雇主必須增加之人事費用支出，允許雇主得用以扣抵營利事業所得稅，或由就業安定基金給予雇主補助」；此外，措施 1「透過教育宣導改變民眾對性別角色之刻板印象」、措施 3「透過多元管道說明駕駛員工作內容，文宣中應強調這是一份女性可以勝任並喜愛的工作(應於廣告內容安排女性駕駛員角色)」及措施 12「各運輸業者應明訂性騷擾防治及各性別升遷機會相同等性別工作平等規範，並對員工進行教育宣導」亦被認為具有較大有效性。

從圖 4-2 可知，整體而言，女性駕駛員認為有效程度較大的是措施 14「允許女性駕駛員於妊娠或哺乳期間經專業醫師評估後適時調整工作內容」、措施 7「提出誘因鼓勵女性擔任駕駛員。建議作法為政府補助就職者考照訓練費用、給予育兒津貼」、措施 9「主動協助有托兒或托老需求之駕駛員找到可配合其輪班工時之服務機構」及措施 11「各路線如有路邊停等待班地點，應規劃於附近有公用廁所(包括商家提供顧客使用之廁所)可讓駕駛員使用之地方」；此外，措施 6「放寬勞基法第 49 條有關禁止女工深夜工作之規定。建議作法為對於派遣女性駕駛員深夜工作應備條件予以放寬，允許運輸業可在徵得女性駕駛員同意自行開車上下班後安排其於清晨 6 點前或晚上 10 時後執勤」及措施 10「配置有女性駕駛員之調度場站，應提供符合女性駕駛員需求之衛浴設備及休息空間」亦被認為具有較大有效性。

從圖 4-3 可知，整體而言，非駕駛員女性員工認為有效程度較大的是措施 5「提出誘因鼓勵業者增聘女性駕駛員。建議作法為對於女性員工於妊娠期、哺乳期或深夜時段無法配合工作以致雇主必須增加之人事費用支出，允許雇主得用以扣抵營利事業所得稅，或由就業安定基金給予雇主補助」、措施 7「提出誘因鼓勵女性擔任駕駛員。建議作法為政府補助就職者考照訓練費用、給予育兒津貼」、措施 10「配置有女性駕駛員之調度場站，應提供符合女性駕駛員需求之衛浴設備及休息空間」及措施 14「允許女性駕駛員於妊娠或哺乳期間經專業醫師評估後適時調整工作內容」；此外，措施 6「放寬勞基法第 49 條有關禁止女工深夜工作之規定。建議作法為對於派遣女性駕駛員深夜工作應備條件予以放寬，允許運輸業可在徵得女性駕駛員同意自行開車上下班後安排其於清晨 6 點前或晚上 10 時後執勤」及措施 9「主動協助有托兒或托老需求之駕駛員找到可配合其輪班工時之服務機構」亦被認為具有較大有效性。

三、需評估可行性措施之分析說明

上述有助於增加女性駕駛員之措施中，有三項需要徵詢其他部會意見以瞭解執行可行性，爰本所於 105 年 12 月 14 日邀集相關單位進行討論，茲將各議題之討論意見摘整如下。

(一)討論提出誘因鼓勵業者增聘女性駕駛員之可行性

1.討論意見

(1)本所運輸經營管理組

女工因妊娠期、哺乳期或深夜時段無法配合工作造成之影響，在不同行業或職務上有不同狀況。有些行業或職務面對此狀況時，可視人力減少狀況縮小業務規模來因應，無需增派業務給其他同仁。有些行業或職務面對此狀況時，雖無法縮小業務規模，但可在不增加其他同仁工時之狀況下，將業務分配給其他同仁代為處理。有些行業或職務面對此狀況時，不僅無法縮小業務規模，還難以在不增加其他同仁工時之狀況下，將業務分配給其他同仁，陸路大眾運輸業駕駛員正屬於此種類型。

為了維持基本民行，陸路大眾運輸業之營運路線與班次之異動，均須經過主管機關評估核可，不可能因為有女性駕駛員於妊娠期、哺乳期或深夜時段無法配合工作就可輕易停駛或減班，加上駕駛員無法在同時間開行兩輛車，因此只能協商輪休駕駛員加班出勤或聘用臨時駕駛員代理，這使得僱用女性駕駛員會衍生較高人事成本，可能進而影響到部分業者聘用女性駕駛員之意願。為減少女性進入職場擔任駕駛員之障礙，爰思考可否將女性駕駛員於妊娠期、哺乳期或深夜時段無法配合工作必須由他人代班所衍增之人事成本，由社會大眾一起來承擔，建議方式為允許雇主得將該衍增之人事成本用以扣抵營利事業所得稅或由就業安定基金給予雇主補助，此方式相較於對業者進行道德勸說訴諸企業社會責任，應較能提高雇主聘用女性駕駛員之意願。

(2) 中華民國公共汽車客運商業同業公會全國聯合會

目前公車客運業女性駕駛員比率約僅 2%，當女性駕駛員接近產期時，業者會安排其改做內勤工作，惟若女性駕駛員比率增加相當幅度時，可能會沒有足夠內勤工作機會可提供給接近產期之女性駕駛員。客運公司不會排斥僱用女性駕駛員，但負責排班調度之主管在面試應徵者時，難免會考慮人力調派問題而對錄取者性別有所考量，爰樂見透過稅費抵減或補貼來降低僱用女性駕駛員所衍生之額外人事成本。

(3) 臺北大眾捷運股份有限公司

對於女性駕駛員排班，本公司會在符合法令規範下做到一視同仁，也會協助懷孕駕駛員轉做內勤工作，執行上尚無困難，惟若能提供稅費抵減或補貼來降低僱用女性駕駛員所衍生之額外人事成本，對本公司也是一件好事。

(4) 高雄捷運股份有限公司

對於女性員工於妊娠期、哺乳期或深夜時段無法工作以至於增加之人事費用，考量軌道運輸業經營困難，屢屢虧本經營，建議應可就扣抵營利事業所得稅或由就業安定基金補助擇一辦理。

自 106 年起，員工因故無法出勤時，雇主僅能安排休息日之員工出勤，大幅增加雇主之人事成本，這樣的問題會發生在員工請分娩假、生理假、產檢假、安胎假等情況，本公司必須因此額外招募駕駛員，對於這些增聘駕駛員之訓練費用，建議可一併納入補助。

(5)本所人事室

捷運及高鐵有較高比率之女性駕駛員，若女性駕駛員懷孕時皆會轉為內勤工作，請問實務上能有足數需求之內勤職缺可以安排嗎？

(6)臺灣高速鐵路股份有限公司

女性駕駛員在懷孕期間會改做內勤工作，之後會請產假甚至育嬰假，此期間不是可有效運用之人力，這些情況對於公司人力調派管理確實是一大困擾。

(7)財政部

就女性員工於妊娠期、哺乳期或深夜時段無法配合工作以致雇主必須增加之人事費用支出(含增聘員工及支付加班費)，如取具相關憑證，自可依所得稅法第 32 條及營利事業所得稅查核準則第 71 條規定於申報營利事業所得稅時列為該公司薪資支出。另依中小企業發展條例第 36-2 條規定，中小企業增僱本國籍員工符合一定要件者，得享薪資費用加成減除之稅金優惠，若運輸業增聘員工有符合該要件規定，則可於申報營利事業所得稅時引用該稅金抵減之規定。

我國於促進產業升級條例落日後，營所稅稅額從 25%降為 17%，因此已不再提供特定產業別之租稅優惠，鑑於國家財政資源有限，租稅優惠必須兼顧課稅公平，加班費為一般企業均可能發生之支出，倘針對運輸業特別提供相關抵稅優惠，恐引發其他業別要求援引，不利財政健全，爰建議不宜採行。

(8)勞動部勞動力發展署

就業安定基金為一特定收入來源提供特殊用途之特別收入基金，主要係由聘有外籍勞工之雇主繳納就業安定費為收入來

源。設置目的係為解決因聘僱外籍勞工所產生對本國勞工就業及社會安定之影響，藉由推動就業服務、職業訓練等相關措施，提升勞工就業力，進而協助本國勞工於國內就業市場穩定就業，並加強推動外籍勞工管理措施，以維社會安定。依該基金主要用途收支保管及運用辦法第 5 條規定，該基金主要用途包含「辦理加強實施職業訓練及就業資訊」、「辦理加強實施就業安定及就業促進」、「辦理創業貸款」、「辦理失業輔助及失業保險規劃」、「辦理獎助雇主配合推動就業安定」、「辦理提升勞工福祉」、「辦理外國人聘僱管理」、「辦理技能檢定、技能競賽及就業甄選等」、「補助直轄市及縣（市）政府辦理有關促進國民就業、職業訓練及外國人在中華民國境內工作管理」及「勞工權益基金支出」等事項。

本討論議題所述案例能否由就業安定基金給予運輸業者補助，尚須經過評估，惟初步看來似乎不符合該基金之用途。

2.小結：

- (1)經查中小企業發展條例第 36 條之 2 規定，中小企業增僱本國籍員工得享薪資費用加成減除之租稅優惠的要件為「為因應國際經濟情勢變化，促進國內中小企業投資意願及提升國內就業率，經濟景氣指數達一定情形下，新投資創立或增資擴展之中小企業達一定投資額，增僱一定人數之員工且提高該企業整體薪資給付總額時，得就其每年增僱本國籍員工所支付薪資金額之百分之一百三十限度內，自其增僱當年度營利事業所得額中減除。」，本討論議題案例並不符合該要件。
- (2)對於女性駕駛員無法配合工作增加之人費費用扣抵營所稅之可行性，財政部表示此舉不利財政健全，不宜採行。對於女性駕駛員無法配合工作增加之人費費用由就業安定基金給予雇主補貼之可行性，勞動部表示此舉不符合該基金用途。爰目前尚無法找到合適政策工具給予業者誘因以引導其提高聘用女性駕駛員之意願。
- (3)對於僱用女性駕駛員衍生成本較高，可能影響到業者聘用女性駕駛員意願之問題，因目前應徵駕駛員職務之女性仍屬少數，此問題對女性造成之就職障礙尚不顯著，未來當有眾多女性應

徵駕駛員，而業者仍受此影響對聘用女性駕駛員人數有侷限想法時，此問題才會顯著造成女性就職障礙。

(二)討論放寬勞基法第 49 條有關禁止女工深夜工作規定之可行性

1.討論意見

(1)本所運輸經營管理組

配合民眾搭車需求，陸路大眾運輸業者須要求駕駛員在清晨 6 時以前即開始工作或於晚上 10 點之後才結束工作。依據勞基法第 49 條規定，雇主派遣女工深夜工作應提供交通工具或安排宿舍，然因駕駛員工作地點及時間分散，並非集中在同一處所同時上下班，若提供深夜工作之女性駕駛員交通工具或宿舍，其單位成本高，部分業者反映執行上有困難。惟清晨 6 時以前與晚上 10 點之後屬於運輸服務離峰時段，不需要全部駕駛員均上工，因此當女性駕駛員僅是少數時，現行勞基法第 49 條規定對於陸路大眾運輸業造成之影響不大；惟為避免人力調派出現問題，該規定也會影響到部分業者對於女性駕駛員聘用人數之想法。考量於夜間時段自行開車上下班之人身安全性可為部分女性接受，且運輸業者若要安排女性駕駛員於夜間時段工作亦須先取得工會或勞工同意，對於女性駕駛員之夜間工作安全已有一定程度之保障，為減少女性進入職場擔任駕駛員之障礙，並減輕男性駕駛員之工時負擔，爰建議針對運輸業特性，檢討放寬勞基法第 49 條相關規定之可行性。

(2)中華民國公共汽車客運商業同業公會全國聯合會

對於晚上 10 點之後才結束工作或在清晨 6 時以前即開始工作之女性駕駛員而言，提供其宿舍並不符合需求，因為其希望回家住宿；如果是提供其交通車接送，雇主需聘請交通車司機，從業者角度來說，若要這樣執行，實無需要聘用女性駕駛員。勞基法第 49 條規定雖是為了保護女性，但限制條件多也會造成反效果。

駕駛員在夜間時段工作或行駛長途國道客運路線通常會有較高津貼，有些女性駕駛員希望有這樣的工作機會來增加收入，但業者因未能提供其宿舍或交通車，因此較難將這些勤務班表

安排給女性駕駛員。另一方面，有些男性駕駛員也會抱怨女性駕駛員的勤務班表都是較好時段，不符合兩性平等。

(3) 臺北大眾捷運股份有限公司

本公司女性駕駛員約占 25%，對於女性駕駛員執勤班表之安排，會讓其上班及下班時間均在有大眾運輸工具可搭乘之時段。

(4) 高雄捷運股份有限公司

軌道運輸業工作性質除天災或特殊原因以外，甚少能減班，因此勞動基準法 49 條係限縮女性擔任駕駛員之障礙，及增加有聘雇女性駕駛員的單位之男性駕駛員工時負擔，因此放寬勞動基準法第 49 條之規定，應可提高聘雇女性擔任駕駛員單位人力安排及聘雇意願。

(5) 臺灣高速鐵路股份有限公司

本公司女性駕駛員約占 15%，配合列車巡軌時間需要，駕駛員最早上班時間是清晨 3 點半，最晚下班時間會超過晚上 12 點。對於深夜時段工作之女性駕駛員，本公司中南部場站有提供其宿舍，其他場站則允許其搭乘計乘車上下班，公司給予限額的車資補助。

(6) 交通部臺灣鐵路管理局

臺鐵女性駕駛員比率低，計有 5 位可執勤，另 3 位訓練中，因駕駛員工作班表有設計過，駕駛員會有一天晚上下班後須在外地住宿，休息達 8 小時後隔天早上執勤，當天可在下午下班返家休息。

(7) 勞動部

對於勞基法第 49 條有關禁止女工深夜工作之規定，勞雇雙方可以磋商透過工時安排來符合該規定；當需要派遣女工於深夜工作，而該時段女工無大眾運輸工具可搭乘上下班時，需提供住宿及交通工具，執行上也不是不能做到，所以該法條之限制並沒那麼大，考量保護女工夜間工作安全之必要性，本部認為應維持現行規定。

勞基法第 49 條規定對於雇主派遣女性駕駛員深夜工作應備條件目前已無「實施晝夜三班制」之要求；至於雇主派遣女工時，若無大眾運輸工具可資運用時，才需提供交通工具或安排女工宿舍，這是雇主對於保護女工深夜上下班安全應負之責任，如此亦可減少若女工上下班發生事故時雇主須負擔補償金之問題。倘若女工選擇不搭乘交通車，希望自行開車或由家人接送，則可從其意願，但前提必須是雇主有提供交通工具。

2.小結：勞動部未同意放寬勞基法第 49 條有關禁止女工深夜工作之規定。因目前應徵駕駛員職務之女性仍屬少數，該法令問題對女性造成之就職障礙尚不顯著，未來當有眾多女性應徵駕駛員，而業者仍受該規定影響對聘用女性駕駛員人數有侷限想法時，此問題才會顯著造成女性就職障礙。

(三)討論提出誘因鼓勵女性擔任駕駛員之可行性

1.討論意見

(1)本所運輸經營管理組

應徵軌道運輸駕駛員者會在錄取後才接受駕駛技能培訓，但應徵公車駕駛員者通常會被要求要具備職業大客車駕照，而欲取得職業大客車駕照是需要當事人自行投入訓練時間及經費的，若能補助就職者考照訓練費用，應有助於提高女性擔任職業駕駛員之意願。

另由於職業駕駛員工作需要輪班及假日出勤，有較高之幼兒托育需求，甚至可能因為覺得工作性質與照顧幼兒不易兼顧而選擇離職，因此在徵詢運輸業勞方或資方相關單位對於有助於增加女性職業駕駛員之措施的看法時，有多位提到可給予育兒津貼作為誘因。考量駕駛員工時較特殊，能配合其工時之托兒服務機構可能收取較高經費，若能補助駕駛員育兒津貼，應有助於提高女性擔任職業駕駛員之意願。

(2)中華民國公共汽車客運商業同業公會全國聯合會

補助考照訓練費用或育兒津貼受益者是勞工，多少會有正面效果，目前交通部公路總局已對應徵駕駛員獲錄取者補助考照訓練費用。

育兒問題確實是影響到部分女性及單親父親無法從事駕駛員工作的一項主因，客運場站附近之托育中心服務時間並無法完全配合駕駛員工時，客運業者曾因此想過自行設立托育中心，但營運托育中心要具備許多條件，實超出客運業者之能力範圍。

(3) 臺北大眾捷運股份有限公司

本項補助對於受益勞工是好的，但建議此鼓勵措施宜不分駕駛員性別一體適用。

(4) 高雄捷運股份有限公司

捷運駕駛員及輕軌駕駛員一般均係參加甄試錄取報到後始開始專業技能培訓，捷運駕駛員訓練時數為 291 小時、輕軌駕駛員 208 小時，所以從人力缺口開始到招募、訓練完成，至少需 4 個月以上，因此，為減輕軌道運輸業之訓練成本，建議給予定額補助訓練費用，不論駕駛員性別為何。

(5) 臺灣高速鐵路股份有限公司

高鐵駕駛員錄取後會接受長達 11 個月之訓練，若對駕駛員有相關補助希望對象不分性別。本公司對於深夜時段工作之駕駛員提供住宿或是給予其搭乘計乘車上下班之補助亦是不分性別同等對待的。

(6) 勞動部

依據性別工作平等法第 23 條規定，雇用受僱者 100 人以上事業機構之雇主應設置托兒設施或提供適當之托兒措施，為鼓勵雇主提供上開設(措)施以營造友善職場育兒環境，勞動部已訂定「哺集乳室與托兒設施措施設置標準及經費補助辦法」及「勞動部補助哺集乳室與托兒設施措施作業須知」，針對非政府機構之雇主設置員工托兒設施，新興建者最高補助新臺幣 200 萬元(不超過實支數 8 成)，已設置者每年最高補助 50 萬元(不超過實支數 8 成)，事業機構設置員工托兒設施若遇問題，亦可對其提供專家諮詢服務之協助；另雇主若提供受僱者子女(未滿 12 歲)送托於托兒服務機構(經政府許可設立之托嬰中心、幼兒園及兒童課後照顧服務中心等)之托兒津貼，每年最高補助

60 萬元(不超過實支數 8 成),藉此協助受僱者(無論男性或女性)兼顧工作與家庭照顧。

(7)臺灣高速鐵路股份有限公司

員工常反映本公司應依法設置托兒設施或提供適當之托兒措施,然而高鐵員工分散在全省 12 車站及 5 個基地工作,若每處都要設置托兒設施,執行上有困難。在育兒津貼部分,政府每年雖可補助雇主 60 萬元以鼓勵其提供員工托兒津貼,以本公司員工數約 4 千人來估算,假設 2 千人已婚,當中 1 千人有托兒需求,每年 60 萬元補助款只能讓員工每個月得到 50 元之津貼補助,不敷實際需求,因此雇主還是需要負擔大部分之津貼支出。

(8)交通部公路總局

為改善駕駛員人力不足問題,本局與公車業者合作於 105 年辦理「公共運輸推廣暨駕駛員人才招募會—駕訓學費補助執行計畫」,鼓勵僅領有小型車駕照之民眾,參加招募會與客運業者簽約報名受訓,待其結訓後實際到報名客運公司服務滿 3 個月取得相關工作證明時,退還其所付之訓練費用(14,200 元,低收入戶以 80%計收),此計畫補助對象是不分駕駛員性別的,惟 105 年是本局第一次辦理此措施,且未規劃要常態辦理。

(9)勞動部勞動力發展署

依產業創新條例第 17 條規定,各該產業之中央目的事業主管機關應協調產業人才資源發展之推動事宜,基此,交通部為推動大客車駕駛人才培訓之主責機關。而為了促進就業,本部會協助交通部公路總局共同努力培訓所需大客車駕駛員人力,對於參加本部失業者職前訓練課程之民眾,依其身分別會補助訓練費用 80%或 100%(事先減免應付之訓練費用,不論其是否在完成訓練後有投入該職場服務)。一般失業者補助 80%訓練費用,符合就業保險法所定之非自願離職者或就業服務法第 24 條所列特定對象身分者(例如二度就業婦女),補助 100%訓練費用。

各縣市勞動單位依各業別缺工狀況辦理相關職訓，因此有駕駛員缺工狀況時才會辦理駕駛職訓，開辦訊息會發布於「臺灣就業通」網站，105 年約培訓 300 位僅領有小型車駕照之民眾參加大客車駕駛職業訓練。本部會透過各種管道加強宣導鼓勵女性參加大客車駕駛職業訓練，對於女性學員參訓比率預期 106 年目標為較 104 年 3.24% 增加 3%。然而駕駛員人力缺口問題，主要原因在於勞動條件不理想，而非民眾不來參加職訓。

2. 小結：有關補助就職者考照訓練費用或補助駕駛員育兒津貼，藉此誘因鼓勵女性擔任駕駛員之措施，依勞動部提供之資訊，目前已有政策工具可使用，後續可加強宣導讓客運業者善用，並將相關訊息納入駕駛員招募文宣中。

第五章 結論與建議

本報告透過蒐集國內外相關文獻及發文徵詢相關主管機關、客運業者及勞工組織之看法後，歸納彙整我國陸路大眾運輸業別女性駕駛員比率低之可能原因及有助於增加女性職業駕駛員之措施。另透過發放問卷方式，分別詢問 5 個陸路大眾運輸業別有意願接受訪調之業者、女性駕駛員及非駕駛員女性員工之看法，以瞭解哪些原因對於造成女性職業駕駛員比率低有較大影響，以及哪些措施對於增加女性職業駕駛員較為有效；受訪樣本數包括 42 位業者(約佔母體 55%)、168 位女性駕駛員(約佔母體 29%)、374 位非駕駛員女性員工(約佔母體 5.4%)。此外，亦透過訪調女性駕駛員方式瞭解我國陸路大眾運輸業別女性職業駕駛員之任職原因及離職原因。相關結論與建議可提供主管機關、客運業者與勞工組織參考，期能打破性別職業刻板印象，並增進職場環境之性別友善度，以吸引更多勞動人口願意投入職業駕駛員工作，俾利改善職業駕駛員短缺問題，如此亦有助於增加客運業者對應徵職務者之選擇性，進而提高職業駕駛員整體素質。以下就本報告重要結論與相關建議，綜整說明於後：

5.1 結論

- 一、我國陸路大眾運輸業別女性駕駛員人數及比率大致上均呈增長趨勢，惟我國和多數國外案例一樣女性駕駛員比率均不高，且低於該業別女性員工比率，有「性別職業隔離」之現象。以我國狀況而言，單趟行車時間較短、行車狀況較單純且屬新興行業者，女性駕駛員比率較高，例如捷運與高鐵。
- 二、依據我國陸路大眾運輸業別近兩年應徵駕駛員人數、錄取駕駛員人數、在職駕駛員人數及離職駕駛員人數之性別統計數據，得知應徵駕駛員職務者女性所佔比率遠低於男性，至於錄取率及離職率，整體而言女性與男性相近，差異並不大。
- 三、女性選擇擔任陸路大眾運輸業別職業駕駛員之原因主要為「薪資待遇較優渥」、「對開車有興趣」、「工作有挑戰性或成就感」及「徵

人條件較不設限(學經歷、年齡)」等。女性駕駛員離職之原因則主要為「工作須輪班、假日出勤、外宿」、「需要照顧家庭」及「結婚或懷孕生產」，另「工作具危險性」亦是公路客運及市區客運女性駕駛員離職主因之一。

四、陸路大眾運輸業別女性駕駛員比率低之可能原因可歸納如下，其中部分原因係源自產業外部問題(例如受性別角色刻板化影響)，需要較長時間才能有顯著改變：

- (一)受先天生理或心理因素影響，與受後天教育或社會文化影響，整體而言，駕駛員工作對女性之吸引力較男性低。
- (二)對於需要輪班以及假日出勤甚至可能需要外宿之工作，整體而言，女性的接受度或選擇性較男性小。
- (三)男性駕駛員為主的職場氛圍，影響到部分女性擔任駕駛員之意願。
- (四)部分發車場站及待班休息環境之設備不符合女性需求，致影響部分女性擔任駕駛員之意願(問題主要存在於公路客運及市區客運業)。
- (五)受性別角色刻板印象影響，部分女性想擔任駕駛員工作受到家人反對。
- (六)部分業者決定人事聘用或升遷之主管有性別角色刻板印象，或擔心女性駕駛員較可能因家庭因素而中途離職，致較無意願聘用或升遷女性駕駛員。
- (七)受勞基法有關女工深夜工作禁止規範之影響，基於人力調派彈性之考量，致部分業者較無意願聘用女性駕駛員。
- (八)因擔心女性應徵者未來可能需要懷孕生產，對公司人力調派會造成影響，致部分業者較無意願聘用女性駕駛員。

五、有些人對於女性職業駕駛員之開車技術存疑，但亦有一些人認為女性職業駕駛員有行車較安穩之優勢，為釐清這些看法是否帶有性別偏見，將我國陸路大眾運輸業別駕駛員肇事率依性別進行統計分析，得知男性與女性駕駛員之肇事率並無顯著差異。

六、由於陸路大眾運輸產業女性駕駛員比率低，因此有人擔心該職場可能有對女性駕駛員不友善之職場氛圍，然而就最近5年(民國100-104年)違反性別工作平等法之申訴案件及勞動檢查案件統計資料來看，我國陸路大眾運輸產業應無明顯對女性駕駛員不友善之職場氛圍。

5.2 建議

一、多數乘客與客運業者對於駕駛員條件之期許，主要為能配合乘客需要(時間及地點)提供運輸服務、擁有良好的駕駛技能、服務態度與緊急事故處理能力等，駕駛員性別非其關注重點，因此似無必要刻意拉高女性駕駛員比率。然而，現今部分運輸業別面臨駕駛員短缺問題，建議應吸引更多女性勞動人口願意投入職業駕駛員工作，如此將有助於改善駕駛員短缺問題，並可增加客運業者對應徵職務者之選擇性，進而提高職業駕駛員整體素質。

二、陸路大眾運輸業別有助於增加女性駕駛員之措施建議如下：

(一)短期可推動措施(部分措施目前已執行，需持續或加強辦理)

- 1.透過教育宣導改變民眾對性別角色之刻板印象。
- 2.透過多元管道提升駕駛員形象，文宣中應說明駕駛員之待遇福利與對社會之貢獻性(可於廣告內容安排女性駕駛員角色)。
- 3.透過多元管道說明駕駛員工作內容，文宣中應強調這是一份女性可以勝任並喜愛的工作(應於廣告內容安排女性駕駛員角色)。
- 4.強化駕駛員招募方式。建議作法為以多元管道增加徵人訊息之曝光度，文宣應強調歡迎女性駕駛員，並呈現駕駛員勞動條件改善以及職場對女性友善之佐證訊息。
- 5.提出誘因鼓勵女性擔任駕駛員。建議作法為政府補助就職者考照訓練費用、給予育兒津貼。
- 6.主動協助有托兒或托老需求之駕駛員找到可配合其輪班工時之服務機構。
- 7.配置有女性駕駛員之調度場站，應提供符合女性駕駛員需求之衛

浴設備及休息空間。

- 8.各路線如有路邊停等待班地點，應規劃於附近有公用廁所(包括商家提供顧客使用之廁所)可讓駕駛員使用之地方。
- 9.各運輸業者應明訂性騷擾防治及各性別升遷機會相同等性別工作平等規範，並對員工進行教育宣導。
- 10.各運輸業者應安排女性同仁給予新進女性駕駛員指導或協助。
- 11.允許女性駕駛員於妊娠或哺乳期間經專業醫師評估後適時調整工作內容。
- 12.各運輸業者應瞭解女性駕駛員離職原因，並進行相關改善措施。

(二)中期可推動措施(執行前需與員工或工會組織充分溝通作法)

- 1.各運輸業者應依據員工需求制訂一套允許或協助駕駛員更換輪班執勤時間之規範。
- 2.於運輸尖峰時段提供兼職擔任駕駛員之工作機會。

(三)具有效性但目前尚不具可行性之措施

- 1.提出誘因鼓勵業者增聘女性駕駛員。建議作法為對於女性員工於妊娠期、哺乳期或深夜時段無法配合工作以致雇主必須增加之人事費用支出，允許雇主得用以扣抵營利事業所得稅，或由就業安定基金給予雇主補助。
- 2.放寬勞基法第 49 條有關禁止女工深夜工作之規定。建議作法為對於派遣女性駕駛員深夜工作應備條件予以放寬，允許運輸業可在徵得女性駕駛員同意自行開車上下班後安排其於清晨 6 點前或晚上 10 時後執勤。

三、駕駛員係在移動運具上工作，如廁問題常造成困擾，特別是對女性駕駛員而言。臺鐵及高鐵列車因有廁所設備，倘駕駛員有如廁需求尚有場所可用；至於捷運列車則無廁所設備，加上捷運班距短，沒有足夠時間可以讓駕駛員暫時離開列車到車站洗手間如廁，因此有女性駕駛員反映希望可在某些車站月臺設置駕駛員專用廁所供急需時使用，爰建議捷運系統規劃手冊應考量駕駛員如廁需求於月臺規

劃設置駕駛員專用廁所，規範新建捷運車站時要將此需求納入考量。
至於公車駕駛員如廁需求問題，建議業者應提供資訊讓行駛無廁所設備之公車的駕駛員瞭解開車途中可應急上廁所之地點。

四、運輸業因員工工作地點分散，要設置托兒設施難度較高，以提供托兒津貼較為可行，然而職業駕駛員工時較特殊，能配合其工時之托兒服務機構較少且可能收取較高經費，爰建議勞動部評估「哺集乳室與托兒設施措施設置標準及經費補助辦法」有關雇主若提供受僱者子女送托於托兒服務機構之托兒津貼每年最高補助 60 萬元額度之規定，可否個案考量就托兒員工數較多之運輸業公司給予每年高於 60 萬元之補助額度，以利實際達到協助職業駕駛員解決托育問題之效果。

五、女性駕駛員比率高低，除了與產業內部問題有關外，還深受社會文化等外部環境之影響，因此在比較我國與國外案例女性駕駛員比率高低時，建議應同時瞭解兩國社會文化環境差異狀況(例如外來移民性質、外籍勞工政策、學童搭乘校車需求性、性別職業刻板印象差異程度等)，不宜因國外案例女性駕駛員比率較國內高，就遽下論斷我國運輸服務業職場存有對女性不友善之狀況。

六、解讀性別統計分析數據(例如職業駕駛員肇事率性別統計)時，須認知「各性別群組之平均統計值不能和該性別群組之每個個體劃上等號」，因此在引述性別統計分析數據進行應用時，建議宜妥慎小心，以免助長性別刻板印象，或在打破一個性別刻板印象時又型塑出另一個性別刻板印象。

參考文獻

1. 市區汽車客運駕駛員年齡及性別統計，交通部統計查詢網性別統計專區
<http://www.motc.gov.tw/ch/home.jsp?id=62&parentpath=0,6>
2. 公路汽車客運駕駛員年齡及性別統計，交通部統計查詢網性別統計專區
<http://www.motc.gov.tw/ch/home.jsp?id=62&parentpath=0,6>
3. 臺鐵列車駕駛員—按年齡、員工職別及性別分，交通部統計查詢網性別統計專區 <http://www.motc.gov.tw/ch/home.jsp?id=62&parentpath=0,6>
4. 高鐵、北捷及高捷列車駕駛員—按年齡及性別分，交通部統計查詢網性別統計專區 <http://www.motc.gov.tw/ch/home.jsp?id=62&parentpath=0,6>
5. 運輸及倉儲業受僱工人數及平均薪資按性別分，交通部統計查詢網性別統計專區 <http://www.motc.gov.tw/ch/home.jsp?id=62&parentpath=0,6>
6. People 1st, “Male and Female Employment in the Passenger Transport Sector”, 2012.
7. Chan Luo Er, “Annual Tea Session Focuses on Encouraging More Women to Become Bus Captains”, Channel News Asia, 21 Aug 2015.
8. 江岳樵，「初探女性公車駕駛員的勞動過程：以臺北市區公車為例」，東吳大學社會學系碩士論文，民國 98 年。
9. London Buses, “Action Plan to Increase the Number of Women in the Bus Industry”, 2004.
10. 蔡欣霓，非傳統女性職業的選擇與適應—以女性民航駕駛員為例，國立政治大學勞工研究所碩士論文，民國 100 年。
11. International Transport Workers’ Federation, “Women Bus Workers-Driving to Equality”, 2013.
12. Employed 16-64 years by occupation (SSYK 2012), sex and year, 瑞典統計局網站
http://www.statistikdatabasen.scb.se/pxweb/en/ssd/START__AM__AM0208__AM0208E/YREG50/?rxid=411ebe7a-589a-4d93-a46f-bc3067af1cdd
13. Tamsin Rutter, “The Railways Are No Longer Just a Man's Domain: Meet the

Female Train Drivers” , The Guardian, 30 Aug 2016.

14. Muriel Robison, “On Track with Diversity 2012”, ASLEF and The Institute of Employment Rights, 2012.

15. Employment and Industrial Relations in the Railways Sector, Eurofound 網站
<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/employment-and-industrial-relations-in-the-railways-sector>

促進交通運輸服務產業(主要為司機職業)之性別分析評估及政策改善方案

辦理機關：交通部運輸研究所

主辦單位：運輸經營管理組

計畫督導：吳所長玉珍、陳副所長天賜、黃副所長新薰、蘇主任秘書振維
張組長朝能、張副組長贊育

研究人員：蔡研究員欽同

研究期間：105 年 10 月至 105 年 12 月

連絡電話：(02)2349-6844

傳真號碼：(02)2545-0431

本報告撰寫內容須取得諸多統計資料及訪調意見，感謝相關單位人員給予協助始能順利完成，謹申謝忱。

感謝名單

單位名稱	提供協助事項
外交部相關駐外單位： 駐英國、法國、德國、瑞典、丹麥、美國、 加拿大、韓國及新加坡代表處	協助查得國外陸路大眾運輸業別女性駕駛員 比率相關資訊。
勞動部	1.協助提供陸路大眾運輸業別有關違反性別 平等之申訴案件統計資料。 2.參與討論會議對相關措施可行性提供意見。
勞動部職業安全衛生署	協助提供陸路大眾運輸業別有關違反性別平 等之勞動檢查案件統計資料。
勞動部勞動力發展署	參與討論會議對相關措施可行性提供意見。
財政部	參與討論會議對相關措施可行性提供意見。
交通部公路總局	1.協助提供所管業別女性駕駛員比率低之原 因及可鼓勵女性從業之措施等資訊。 2.參與討論會議對相關措施可行性提供意見。
交通部高速鐵路工程局	參與討論會議對相關措施可行性提供意見。
臺北市公共運輸處、新北市政府交通局、桃 園市政府交通局、臺中市公共運輸處、臺南 市公共運輸處、高雄市政府交通局	協助提供所管業別女性駕駛員比率低之原因 及可鼓勵女性從業之措施等資訊。
中華民國公共汽車客運商業同業公會全國 聯合會	1.協助提供所屬業別女性駕駛員比率低之原 因及可鼓勵女性從業之措施等資訊。 2.參與討論會議對相關措施可行性提供意見。

感謝名單

單位名稱	提供協助事項
交通部臺灣鐵路管理局、臺灣高速鐵路股份有限公司、臺北大眾捷運股份有限公司、高雄捷運股份有限公司	1.協助提供所屬業別女性駕駛員比率低之原因及可鼓勵女性從業之措施等資訊。 2.協助提供駕駛員肇事率性別統計分析資料。 3.協助辦理「鼓勵女性擔任職業駕駛員問卷調查」並填寫問卷。 4.參與討論會議對相關措施可行性提供意見。
基隆市公共汽車管理處、福和客運股份有限公司、大都會汽車客運股份有限公司、國光汽車客運股份有限公司、大南汽車股份有限公司、中興大業巴士股份有限公司、指南汽車客運股份有限公司、光華巴士股份有限公司、新北汽車客運股份有限公司、淡水汽車客運股份有限公司、亞通汽車客運股份有限公司、統聯汽車客運股份有限公司、三重汽車客運股份有限公司、首都客運股份有限公司、臺北汽車客運股份有限公司、桃園汽車客運股份有限公司、中壢汽車客運股份有限公司、汎航通運股份有限公司、新竹汽車客運股份有限公司、臺中汽車客運股份有限公司、總達客運股份有限公司、豐榮汽車客運股份有限公司、彰化汽車客運股份有限公司、杉林溪遊樂事業股份有限公司、臺西汽車客運股份有限公司、嘉義縣公共汽車管理處、新營汽車客運股份有限公司、和欣汽車客運股份有限公司、府城汽車客運股份有限公司、高雄汽車客運股份有限公司、南臺灣汽車客運股份有限公司、港都汽車客運股份有限公司、屏東汽車客運股份有限公司、屏東縣琉球鄉公所、鼎東汽車客運股份有限公司、澎湖縣政府公共車船管理處、金門縣公共車船管理處、連江縣公共車船管理處	協助辦理「鼓勵女性擔任職業駕駛員問卷調查」並填寫問卷。
中華民國全國駕駛員職業總工會、北臺灣汽車客運業工會聯合會、臺灣高速鐵路股份有限公司企業工會、臺北捷運工會、高雄市高雄捷運股份有限公司產業工會	協助提供所屬業別女性駕駛員比率低之原因及可鼓勵女性從業之措施等資訊。
本所運安組賴研究員靜慧	協助提供市區客運及公路客運駕駛員肇事率性別統計分析資料。
本所運管組陳助理研究員志岳	協助統計「鼓勵女性擔任職業駕駛員問卷調查」回填問卷。