

# 交通部所屬國營事業性別 薪資公開揭露資料

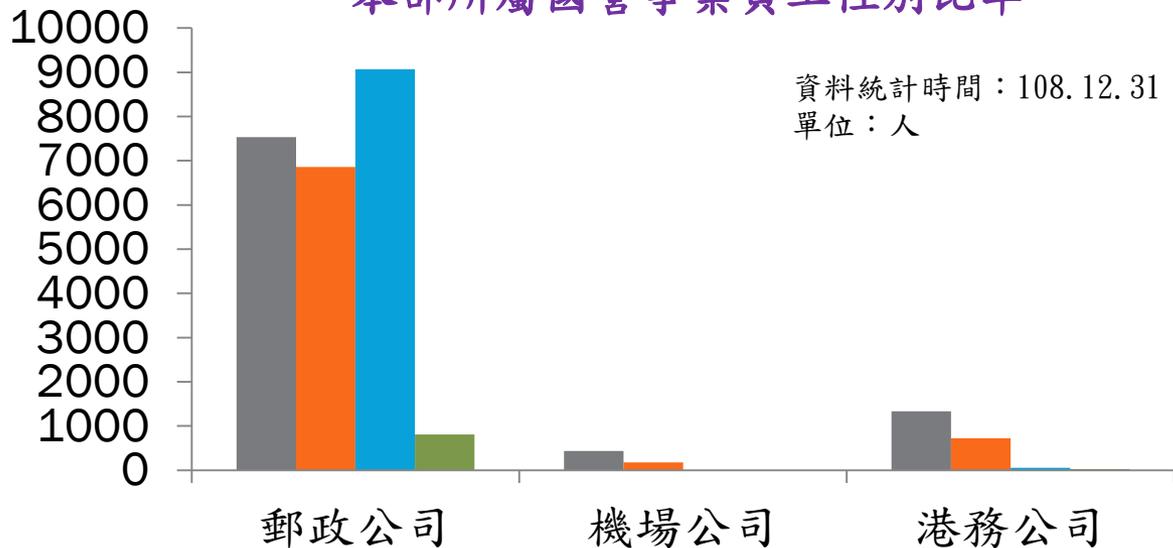


交通部人事處彙編

資料製作日期：109年6月18日

# 交通部所屬國營事業性別薪資揭露資料分析(1/9)

## 本部所屬國營事業員工性別比率



性別職別	郵政公司	機場公司	港務公司
正式職員-男性	7,532	434	1,333
正式職員-女性	6,861	179	720
正式工員-男性	9,067	0	58
正式工員-女性	812	0	24

### 郵政公司

- ◆ 全公司性別比率：  
男68.4% 女31.6%
- ◆ 正式職員、工員性別比例  
正式職員男52.3% 女47.7%  
正式工員男91.8% 女8.2%

### 機場公司

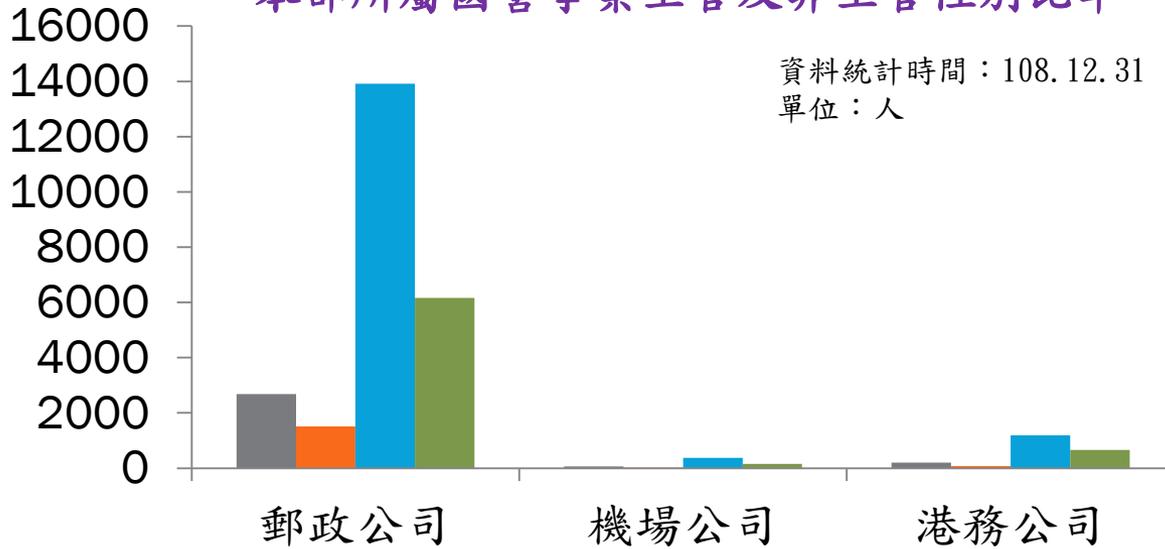
- ◆ 全公司性別比率：  
男70.8% 女29.2%
- ◆ 正式職員、工員性別比例  
正式職員男70.8% 女29.2%

### 港務公司

- ◆ 全公司性別比率：  
男65.15% 女34.85%
- ◆ 正式職員、工員性別比例  
正式職員男64.93% 女35.07%  
正式工員男70.73% 女29.27%

# 交通部所屬國營事業性別薪資揭露資料分析(2/9)

本部所屬國營事業主管及非主管性別比率



■ 主管-男性	2,688	63	205
■ 主管-女性	1,512	19	81
■ 非主管-男性	13,911	371	1,186
■ 非主管-女性	6,161	160	663

## 郵政公司

- ◆ 主管性別比率：  
男64% 女36%
- ◆ 非主管性別比率：  
男69.3% 女30.7%

## 機場公司

- ◆ 主管性別比率：  
男76.83% 女23.17%
- ◆ 非主管性別比率：  
男69.87% 女30.13%

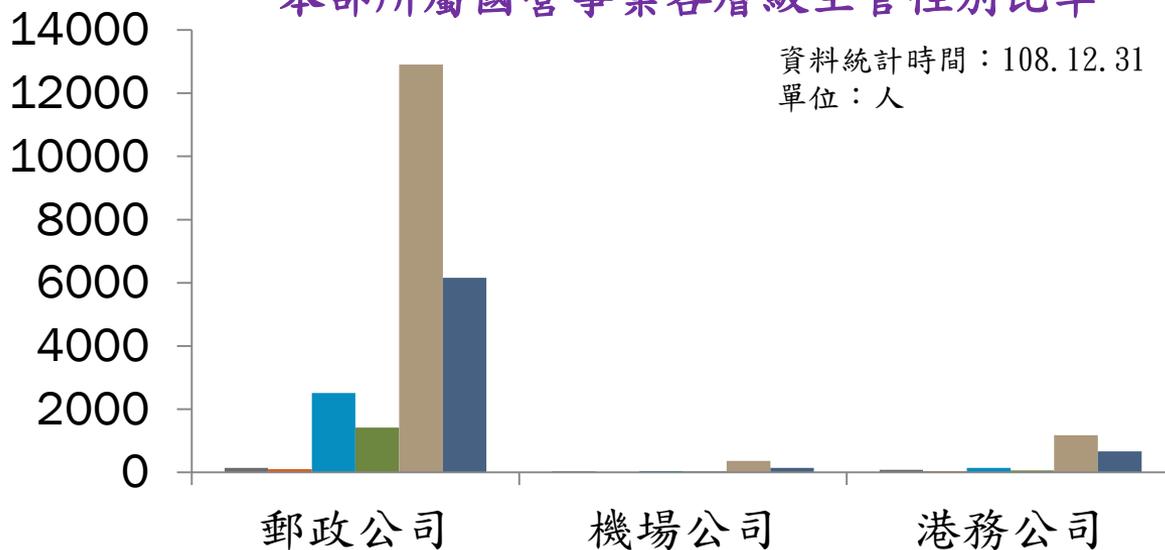
## 港務公司

- ◆ 主管性別比率：  
男71.68% 女28.32%
- ◆ 非主管性別比率：  
男64.14% 女35.86%

# 交通部所屬國營事業性別薪資揭露資料分析(3/9)

## 本部所屬國營事業各層級主管性別比率

資料統計時間：108.12.31  
單位：人



- 高階人員-男性
- 高階人員-女性
- 中階人員-男性
- 中階人員-女性
- 基層人員-男性
- 基層人員-女性

	郵政公司	機場公司	港務公司
高階人員-男性	137	29	76
高階人員-女性	100	8	23
中階人員-男性	2,511	40	141
中階人員-女性	1,412	27	59
基層人員-男性	12,911	359	1,174
基層人員-女性	6,161	136	662

### 郵政公司

- ◆ 高階人員性別比率：  
男57.8% 女42.2%
- ◆ 中階人員性別比率：  
男64.4% 女35.6%
- ◆ 基層人員性別比率：  
男69.3% 女30.7%

### 機場公司

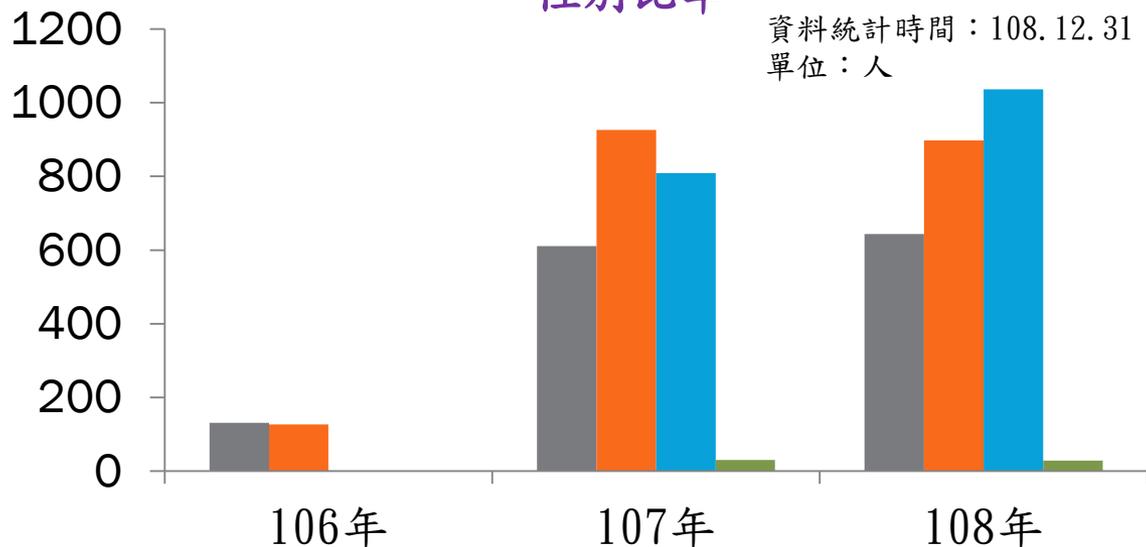
- ◆ 高階人員性別比率：  
男78.38% 女21.62%
- ◆ 中階人員性別比率：  
男59.7% 女40.3%
- ◆ 基層人員性別比率：  
男72.53% 女27.47%

### 港務公司

- ◆ 高階人員性別比率：  
男77% 女23%
- ◆ 中階人員性別比率：  
男70% 女30%
- ◆ 基層人員性別比率：  
男64% 女36%

# 交通部所屬國營事業性別薪資揭露資料分析(4/9)

本部所屬國營事業106至108年錄取人數及性別比率



■ 正式職員-男性  
■ 正式職員-女性  
■ 正式工員-男性  
■ 正式工員-女性

類別	106年	107年	108年
正式職員-男性	131	611	644
正式職員-女性	127	926	898
正式工員-男性	0	809	1,036
正式工員-女性	0	30	29

\* 郵政公司106年未舉行招募考試

## 106年

- ◆ 正式職員錄取性別比率：  
男50.78% 女49.22%
- ◆ 正式工員錄取性別比率：  
106年未招考

## 107年

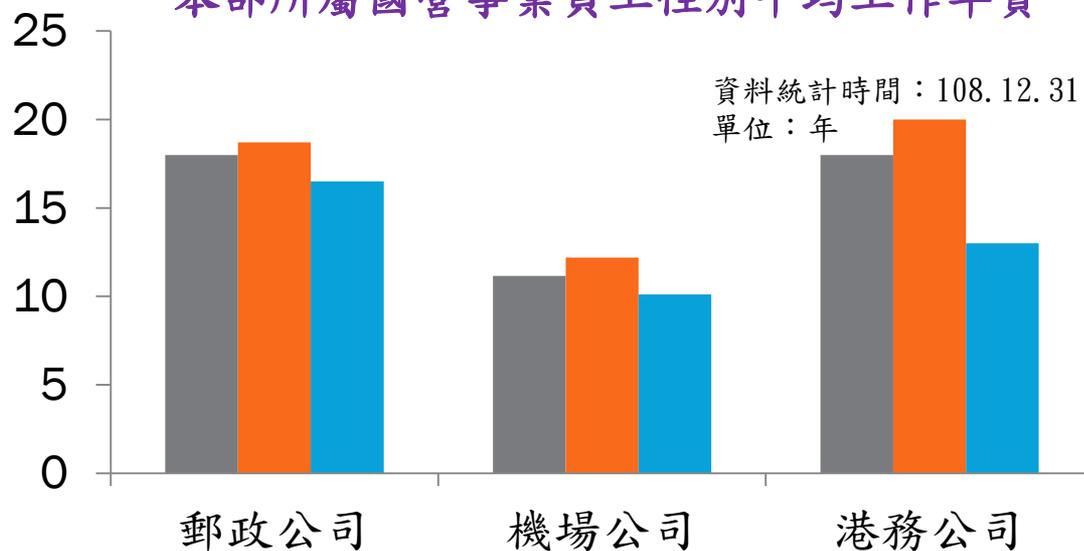
- ◆ 正式職員錄取性別比率：  
男39.75% 女60.25%
- ◆ 正式工員錄取性別比率：  
男96.42% 女3.58%

## 108年

- ◆ 正式職員錄取性別比率：  
男41.76% 女58.24%
- ◆ 正式工員錄取性別比率：  
男97.28% 女2.74%
- ◆ 除了106年郵政公司未舉行招募考試外，女性錄取率無顯著之變化
- ◆ 正式工員女性錄取率低，係主要工作型態為外勤性質且女性報考意願低落(報名比率約6%)所致。

# 交通部所屬國營事業性別薪資揭露資料分析(5/9)

本部所屬國營事業員工性別平均工作年資



## 郵政公司

正式職員工作性質係以內勤為主，正式工員以外勤為主。近年新進內勤人員以女性居多，外勤人員以男性居多，故女性正式職員及男性正式工員平均年資皆下降。

## 機場公司

該公司男性平均工作年資僅較女性多2.09年，故男女平均工作年資無顯著差距。

## 港務公司

男性及女性平均年資落差幅度較大，係因該公司成立前（註：101年3月1日前為各港務局）男性與女性平均年資幾乎一致，惟該公司成立後女性新進人員錄取比例增加拉低女性平均年資。

■ 全公司

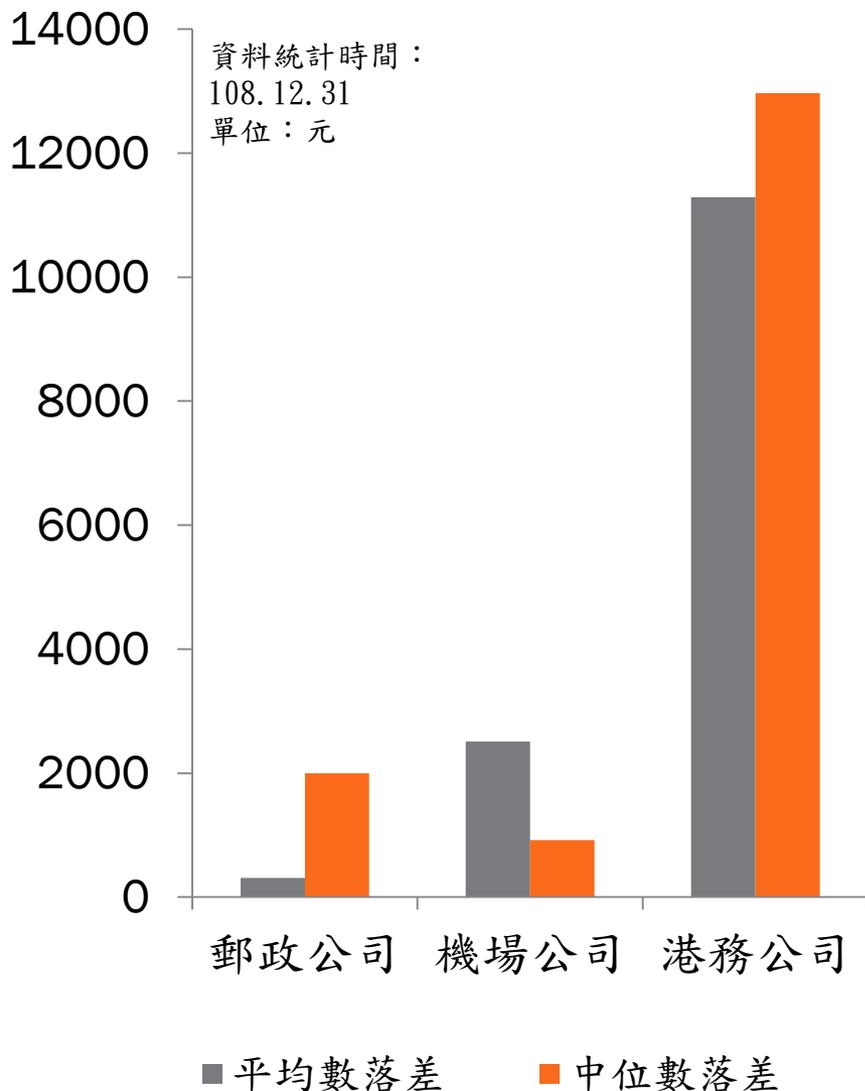
■ 男性

■ 女性

全公司	18	11.16	18
男性	18.7	12.2	20
女性	16.5	10.11	13

# 交通部所屬國營事業性別薪資揭露資料分析(6/9)

## 本部所屬國營事業員工月薪資性別落差



	郵政公司	機場公司	港務公司
平均數落差值(元)	310	2,510	11,290
平均數落差比率1	0.56%	3.81%	16.67%
平均數落差比率2	0.57%	3.96%	20.01%
中位數落差值(元)	1,995	915	12,967
中位數落差比率1	3.62%	1.47%	4.14%
中位數落差比率2	3.76%	1.50%	5.86%

計算說明：

**資料不含董事長及總經理**

經常性給與：基本薪(職務待遇)、職務薪及主管加給  
不含各項特殊加給。

男性經常性給與平均數(中位數)【A】

女性經常性給與平均數(中位數)【B】

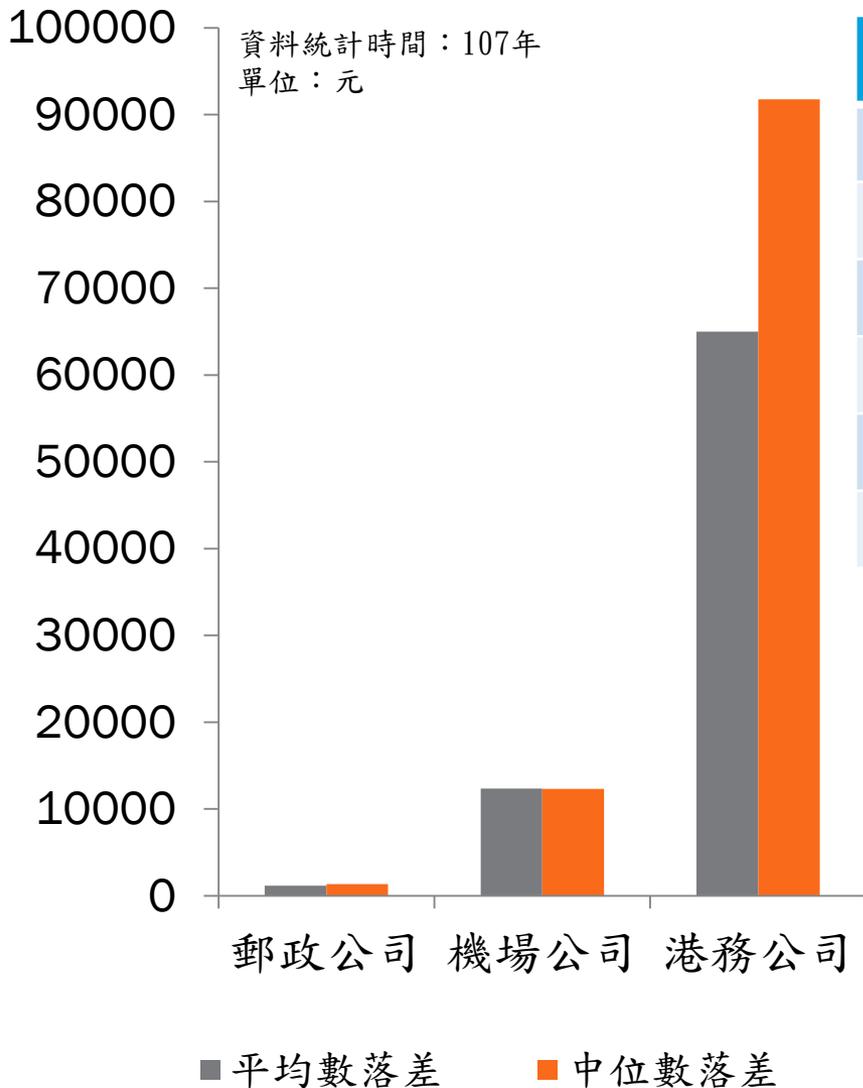
平均數(中位數)落差值【C】=【A】-【B】

平均數(中位數)落差比率1【D】=【C】/【A】X100%

平均數(中位數)落差比率2【E】=【C】/【B】X100%

# 交通部所屬國營事業性別薪資揭露資料分析(7/9)

## 本部所屬國營事業員工經營績效獎金性別落差



	郵政公司	機場公司	港務公司
平均數落差值(元)	1,138	12,343	64,979
平均數落差比率1	0.48%	7.67%	20.62%
平均數落差比率2	0.49%	8.31%	25.98%
中位數落差值(元)	1,352	12,300	91,755
中位數落差比率1	0.58%	8.12%	29.31%
中位數落差比率2	0.58%	8.84%	41.47%

計算說明：

**資料不含董事長及總經理。**

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】

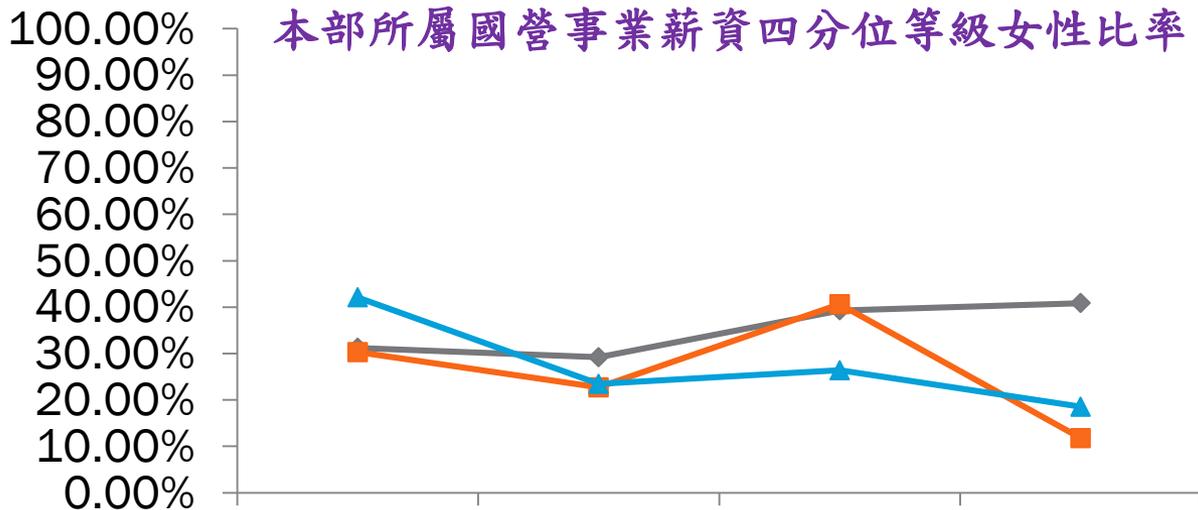
平均數(中位數)落差值【C】=【A】-【B】

平均數(中位數)落差比率1【D】=【C】/【A】X100%

平均數(中位數)落差比率2【E】=【C】/【B】X100%

# 交通部所屬國營事業性別薪資揭露資料分析(8/9)

本部所屬國營事業薪資四分位等級女性比率



	級距1	級距2	級距3	級距4
◆ 郵政公司	31.22%	29.18%	39.29%	40.84%
◆ 機場公司	30.30%	22.70%	40.63%	11.76%
◆ 港務公司	42.10%	23.45%	26.38%	18.52%

## 計算說明：

資料不含董事長及總經理。

1. 薪資為經常性給與。
2. 資料不含董事長及總經理。
3. 四分位等級：全公司員工(薪資最高-薪資最低)/4，區分4個薪資級距。
4. 級距1為最低薪資級距。

## 郵政公司

- ◆ 級距1及級距2較其他級距比例低，係基層員工為外勤工作性質，男性員工較多。
- ◆ 級距3及級距4較其他級距比率高，主要係女性主管比率較非主管女性高且女性晉升為中高階人員人數增加。

## 機場公司

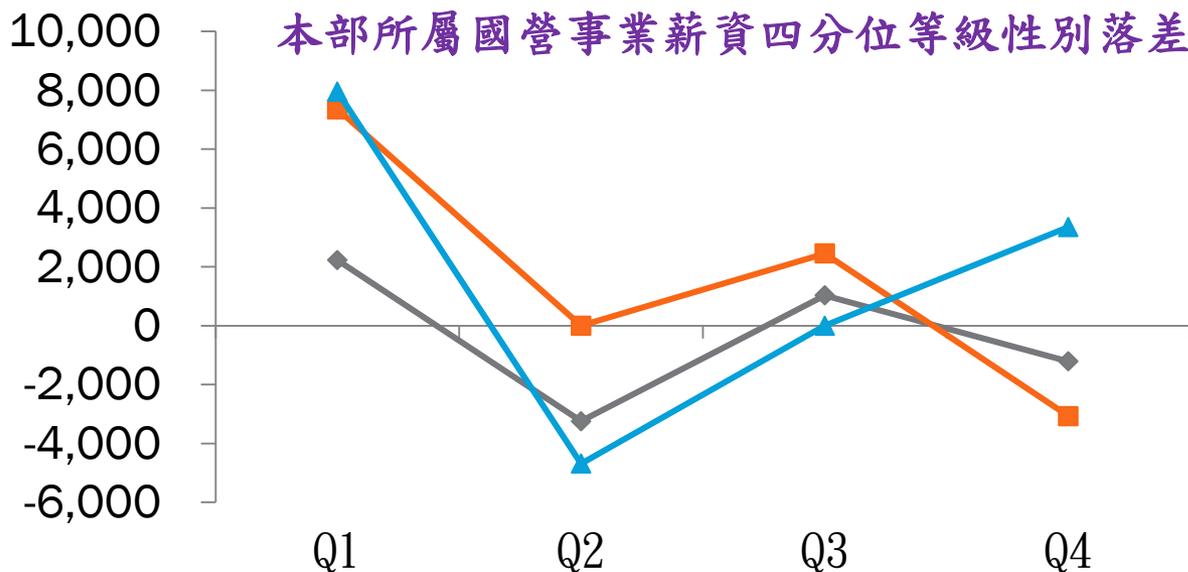
- ◆ 級距3較其他級距比率高，主要係因女性晉升為中高階人員數增加。
- ◆ 級距4較其他級距比率低，主要係高階人員男性比例較女性比例多56.76%。

## 港務公司

- ◆ 級距1之女性比例較其他級距高，主要係近年新進女性員工錄取比例增加且占全公司女性員工比例較高。
- ◆ 級距4之女性比例較其他級距低，係女性高階主管人數占比低於基層女性人數。

# 交通部所屬國營事業性別薪資揭露資料分析(9/9)

本部所屬國營事業薪資四分位等級性別落差



◆ 郵政公司	2,230	-3,245	1,030	-1,210
◆ 機場公司	7,355	0	2,452	-3,073
◆ 港務公司	7,950	-4,680	0	3,355

計算說明：

資料不含董事長及總經理。

1. 薪資為經常性給與。
2. 資料不含董事長及總經理。
3. Q1、Q2、Q3、Q4分別為公司員工薪資各四分位等級中位數之男性數值-女性數值。
4. Q1最低薪資級距。

## 郵政公司

- ◆ Q1 男性高於女性係外勤工作男性員工較多，且該職津貼數額較高所致。
- ◆ Q2 女性高於男性，係正式工員女性工員多為轉調人員，爰數值較男性工員高。

## 機場公司

- ◆ Q1 及 Q3 男性較女性高，係工程維護及消防人員之男性人數較多所致。
- ◆ Q4 顯示該薪資區間內女性薪資中位數較男性高，係副總經理層級以上人員會視其工作經歷等事項，酌予該職等範圍內符合薪俸。

## 港務公司

- ◆ Q1 男性比女性高，係Q1 男性員工年資較女性員工長。
- ◆ Q2 女性比男性高，主要係Q2 男性為員級人數較多、女性師級(薪資高者)人數較多。
- ◆ Q4 男性比女性高，係Q4 高階人員男性比例大於女性所致。

# 數據分析

## 1. 中華郵政股份有限公司：

- ◆ 正式職員之男女比率相近，至正式工員之男女比例懸殊，係工作性質以外勤占大多數、體力負擔較重及女性報考率極低所致。
- ◆ 女性員工月薪資及績效獎金數額與男性員工差異不明顯。

## 2. 桃園國際機場股份有限公司：

- ◆ 該公司以機場營運及維護為主，約有55%員工係從事工程、維護、營安、資訊及消防等業務，且是類職務男性比例達80%，致該公司男性員工比例佔全體員工70%。
- ◆ 男性員工月薪資及績效獎金數額大於女性員工，係男性平均工作年資較長及擔任主管人員比例較高所致。

## 3. 臺灣港務股份有限公司

- ◆ 公司營運以經營港埠業務為主，約有60%員工從事港務、棧埠、工程、機電或職安等業務，其工作屬性多為現場工作或需輪班或屬勞力性質，爰原港務局相關單位之男性人數佔比高達80%，致全體男性人數比例高於女性。
- ◆ 男性員工月薪資及績效獎金數額與女性員工差異甚大，係男性平均年資較長與男性主管比例較高，及近3年新進女性員工占女性全體員工比例較高，致女性整體平均年資較低，並直接影響薪資及績效獎金之數額亦較男性為低。