

# 新北捷運公司職員性別結構分析及策進評估

新北市政府捷運工程局

我國於 105 年 5 月經立法院三讀通過「性別工作平等法」，為台灣女性於工作性別平權上之重要里程碑。性別工作平等法係婦女新知基金會與學者專家，經過 12 年推動立法的重要性別與勞動法案，此法被視為台灣保障職場性別平等的重要推手與工具，也是亞洲國家中的進步政策。惟女性長久以來於婚姻與家庭所面臨之困境不但始終未能解脫，基於根深蒂固之傳統育嬰及持家觀念仍為女性之沉重負擔。而性別平等之落實於一般企業之體現即直接反映於公司員工之性別比例及實質工作內容。然而，以大眾運輸營運機構之角度觀之，往往得以觀察到性別失衡之現象，其中原因值得深究，此亦為改善性別平權之一大契機。

本文將以婦女勞動參與情形為出發點，進而審視本市大眾捷運公司員工之性別比例，並探討其中可能原因俾提供未來員工募集及人事計畫一重要參考方向，以符本府推動性別主流化之政策目標乃至跟上國際性平發展之主流趨勢。

## 一、新北捷運公司簡介

新北大眾捷運股份有限公司為於 107 年成立之專業捷運營運公司，由新北市政府獨資成立，公司登記資本額為 30 億元，負責新北市境內淡海輕軌、安坑輕軌及捷運三鶯線之營運。並秉持著多元、創新及永續經營之公司核心價值，提供旅客安全可靠之捷運服務，並依各地之特色發展符合各地之營運模式，提供營運路線沿線通勤及觀光旅遊之大眾運輸旅客，舒適、便利、安全之新的運具選擇。

## 二、性別統計分析

### (一)我國勞動參與率

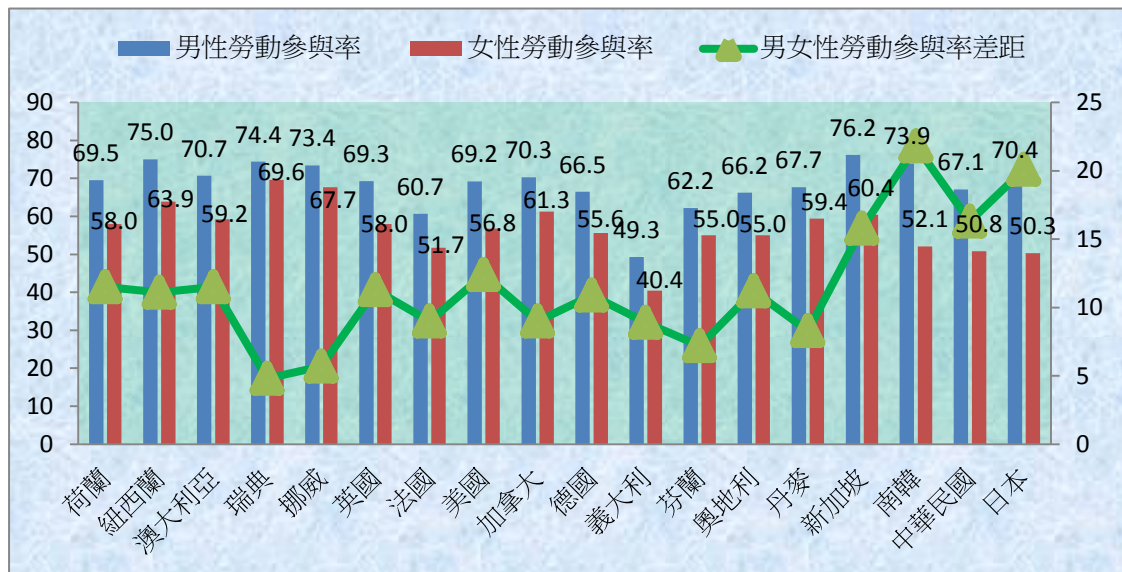
觀察 2016 年世界主要國家女性勞動參與率，以瑞典 69.6% 為最高，餘依次為挪威 67.7%、紐西蘭 63.9% 及加拿大 61.3%，而我國為 50.8% 位居第 16 位，與法國的 51.7% 及日本的 50.3% 最為相近。而再觀察男女性勞動參與率差距(男性－女性)可發現，以南韓相差 21.8 個百分點為最大，餘依次為日本 20.1 個百分點、我國 16.3 個百分點及新加坡 15.8 個百分點，至於歐洲國家男女性勞動參與率差距較小，其中以瑞典、挪威及芬蘭分別僅為 4.8、5.7 及 7.2 個百分點；由此可見性別之間之勞動參與率受國情、文化及社會福利政策影響。北歐等社會福利及性別平權意識較為先進之國家，其男女性勞動參與率甚為平均；至亞洲國家女性的勞動參與程度明顯偏低於男性，可歸因於傳統亞洲或華人等以男性負擔家庭經濟、女性育兒持家等傳統思維，因此勞動參與率性別失衡部分仍有許多改善空間(見表一及圖一)。

表一 2016 年主要國家男女性勞動參與率

單位：百分比

國家	男性勞動參與率	女性勞動參與率	男女性勞動參與率差距
荷蘭	69.5	58.0	11.5
紐西蘭	75.0	63.9	11.1
澳大利亞	70.7	59.2	11.5
瑞典	74.4	69.6	4.8
挪威	73.4	67.7	5.7
英國	69.3	58.0	11.3
法國	60.7	51.7	9.0
美國	69.2	56.8	12.4
加拿大	70.3	61.3	9.0
德國	66.5	55.6	10.9
義大利	49.3	40.4	8.9
芬蘭	62.2	55.0	7.2
奧地利	66.2	55.0	11.2
丹麥	67.7	59.4	8.3
新加坡	76.2	60.4	15.8
南韓	73.9	52.1	21.8
中華民國	67.1	50.8	16.3
日本	70.4	50.3	20.1

單位：百分比

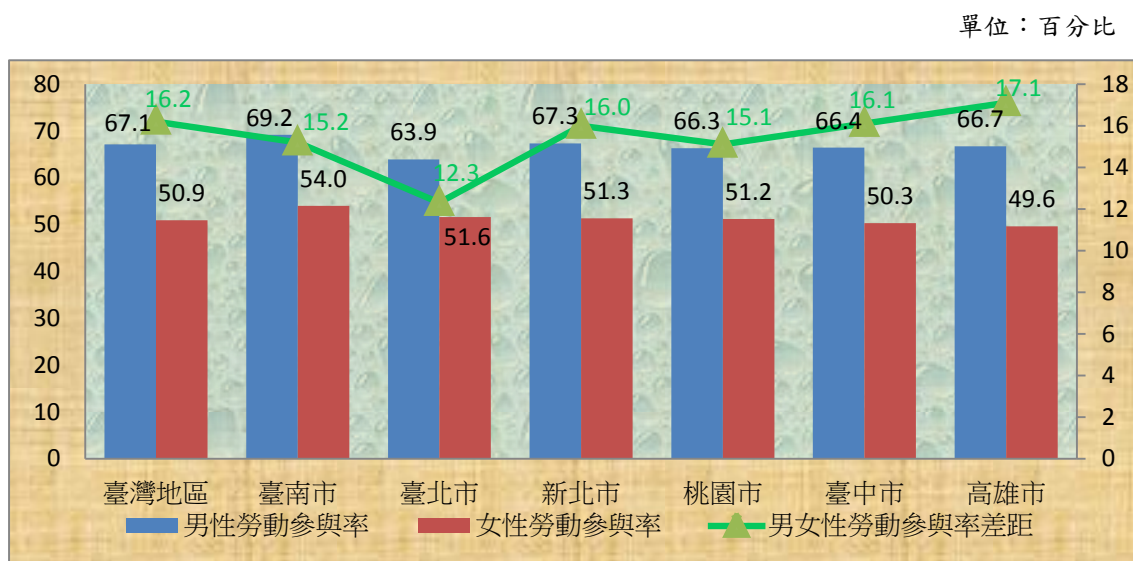


圖一 2016 年主要國家男女性勞動參與率

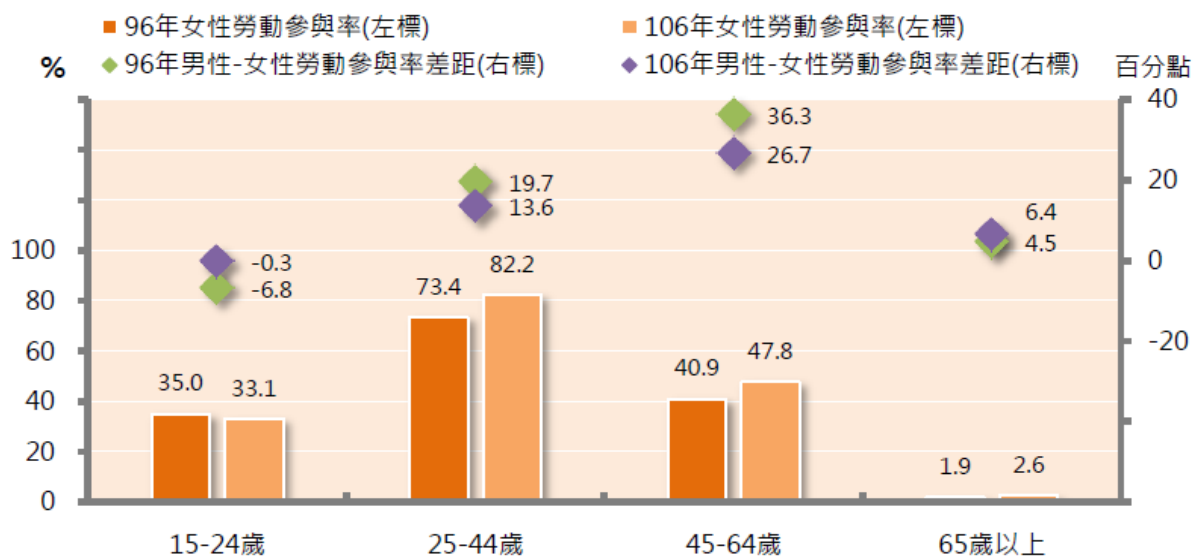
資料來源：勞動部、國際勞工組織 (International Labour Organization, ILO)。

## (二) 新北市勞動參與率<sup>1</sup>

依行政院主計總處統計，106 年新北市女性勞動參與率為 51.3%，六都中居第 3，且略高於臺灣地區之 50.9%(圖二)。若按年齡別觀察，106 年新北市 25 至 44 歲女性勞動參與率 82.2%，為各年齡層中最高，較 96 年的 73.4% 提升 8.8 個百分點，其與男性差距(男性－女性)由 96 年 19.7 個百分點，縮小至 106 年 13.6 個百分點，減少 6.1 個百分點；同年新北市 45 至 64 歲女性勞動參與率為 47.8%，較 96 年 40.9% 提升 6.9 個百分點，其與男性差距由 96 年 36.3 個百分點，縮小至 106 年 26.7 個百分點，減少 9.6 個百分點(圖三)，顯示在市府近年積極推動性別平等相關措施及宣導性平觀念下，已實際提升女性勞動參與機會及意願，並縮小男女性勞動參與率之差距。



圖二 106 年六都男女性勞動參與率



圖三 96 年及 106 年新北市按年齡別之女性勞動參與

<sup>1</sup> 本節內容節錄自 107 年 4 月新北市重要統計速報專題分析第 1-2 頁

### (三) 新北大眾捷運公司員工性別結構

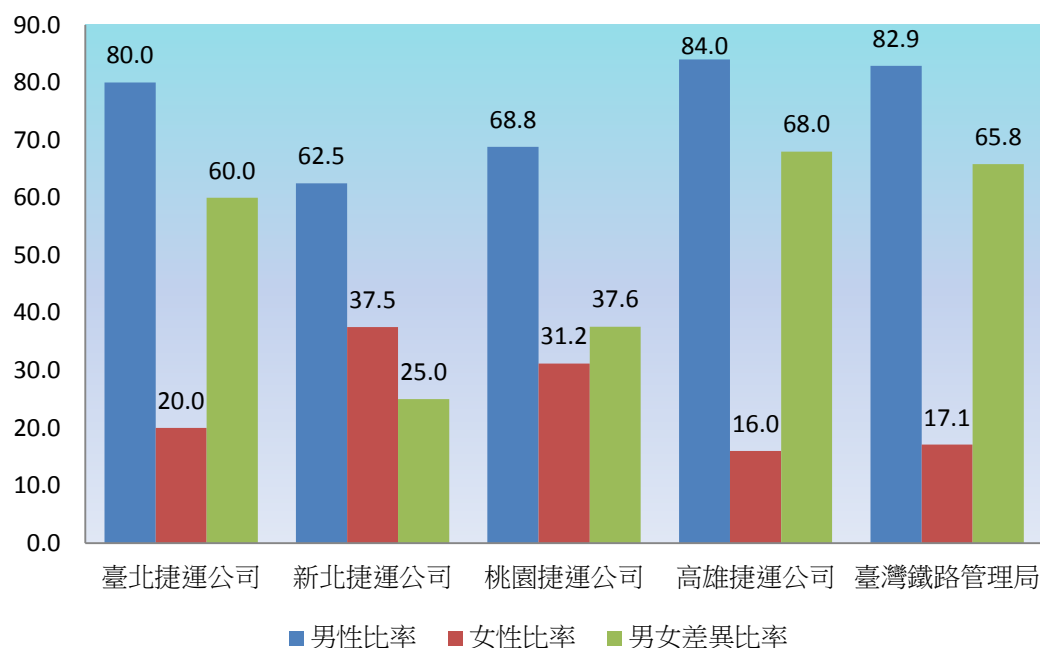
觀察各捷運公司2016年統計年報及官網數據所整理之以下大眾運輸機構員工性別結構圖表，以臺灣鐵路管理局之女性員工2,308人數最多，餘依序為臺北捷運公司1,139人數、桃園及高雄捷運公司299人數。機構女性比率方面，以新北捷運公司37.5%最高，餘依序為桃園捷運公司31.2%、臺北捷運公司20.0%、臺灣鐵路管理局17.1%及高雄捷運公司16.0%。男女差異比率(男性比率-女性比率)以新北捷運公司25.0%及桃園捷運公司37.6%差異最小，高雄捷運公司68.0%差異最大。平均男女差異比率達51.28%，顯見本國勞動參與部分，大眾運輸機構相關產業如捷運及臺鐵部分之性別失衡情形仍有待改善。

表二 2016年大眾運輸機構員工性別結構

單位：人、百分比

	男性	女性	男性比率	女性比率	男女差異比率
臺北捷運公司	4,567	1,139	80.0	20.0	60.0
新北捷運公司 <sup>2</sup>	10	6	62.5	37.5	25.0
桃園捷運公司	658	299	68.8	31.2	37.6
高雄捷運公司	1,182	299	84.0	16.0	68.0
臺灣鐵路管理局	11,202	2,308	82.9	17.1	65.8

單位：百分比



圖四 2016年大眾運輸機構員工性別結構

資料來源：各捷運公司統計年報、臺灣鐵路管理局官網、新北捷運公司。

<sup>2</sup> 新北捷運公司成立於107年1月26日始成立，爰相關數據係以該公司所提之107年6月份數據資為基準。

### 三、促進性別平等之規劃及目標

透過上述之性別統計分析可得知亞洲國家相較其他各國而言於勞動參與率之性平表現較不理想，而本國男女性勞動參與率差距於 18 個國家當中排名第 16 更屬敬陪末座。而再進一步分析本市之女性勞動參與機會及意願於市府近年積極推動性別平等相關措施及宣導性平觀念下已有改善，惟仍可逐漸進步，爰此，經過大眾運輸機構之員工性別分析後可得此部分有大幅改善空間，下以改善新北大眾捷運股份有限公司員工性別結構比例、促進性別平等為方針，規劃及預擬相關方案。

新北大眾捷運運輸公司 107 年員工預算員額為 25 人，目前實際人數為 16 人，男性員工 10 人、女性員工 6 人。員工男女差異比率 25.0%雖為表二當中最底，惟此係因公司成立之初員工尚未招募完畢，統計母體規模不大導致放大女性員工比率所致。爰此以下規劃係針對未來公司招募及人事計劃之性平改善措施建議：

#### (一) 招募計畫結合產學合作，招考設計婦女保障名額

一般而言，工程或運輸事業相關機構知男性比例通常高於女性比例。其可歸因於教育體制下之結構性因素，即從工程或運輸相關科系就讀性別分佈上即有根本性差異。若可從教育體制下著手深耕則不失為一良好之性平改善方案，即針對相關科系之大專院校共同合作提供實習名額並大幅開放女性參與名額，透過實地操作學習激起學生之興趣、打破性別刻板印象。另外以招考晉用的員額而言，建議可設計婦女保障名額，並且於考試項目中增加面試，貫徹打破性別適材適用之理念。

#### (二) 招募計畫宣導性平觀念，結合相關婦女網站及社群媒體。

於招募計畫時大量宣導鼓勵女性參與，並善加宣傳公司及本市針對婦女於職場上之友善措施及福利，於相關宣傳文宣及 DM 上列示呈現。另若辦理招考時將簡章連結至職業訓練、就業輔導、婦女團體等網站及社群媒體，增加女性之資訊能見度。

### 四、方案之分析與評估

依據勞動基準法第49條第1項規定：「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。」。基於捷運公司之營運性質，上開規定或為壓縮女性勞動權導致設計招考婦女保障名額窒難推動之其中因素，且勞資會議協商仍須時間進行，爰婦女保障招考名額須朝長期且配套措施完善之方向進行。

至性平方案一「招募計畫結合產學合作」及方案二「招募計畫宣導性平觀念，結合相關婦女網站及社群媒體」應屬目前適宜推行之計畫，且此兩方案可併同進行，於產學合作的過程中即可同時融入宣導及行銷，將性別平權意識之觀念深植教育基層，爰建議未來新北捷運公司或可評估併同採行此二方案。