

性別不是問題，成見才是距離

-女性投入客運業職場分析

公路總局主計室

壹、前言

根據行政院主計總處 108 年人力資源調查顯示，運輸及倉儲業就業者中，以技藝有關工作人員、機械設備操作及勞力工為職業者(包含駕駛員)，男性占 96.0%，女性僅占 4.0%。長久以來，營業大客車駕駛員被視為男性的工作，又因工作時數不固定、需配合輪班等因素，導致男性及女性駕駛員比例差距懸殊。本文爰從性別觀點分析 106 年底至 108 年底營業大客車駕駛員概況，並進一步探討女性比率偏低原因，及說明本局協助增加營業大客車女性駕駛員作為及成果。

貳、營業大客車駕駛員概況

一、小型車逕升大客車駕駛訓練結業人數

依據道路交通安全規則第 60 條規定，已領有小型車駕照者，須先經立案之駕駛訓練機構小型車逕升大客車駕駛訓練結業，始具備報考大客車駕駛執照資格。108 年參加小型車逕升大客車駕駛訓練結業人數計 8,203 人，較上年增加 936 人(+12.9%)，其中男性 7,784 人，增加 873 人(+12.6%)；女性 419 人，增加 63 人(+17.7%)，且近 3 年呈遞增之勢。

圖 1 報考大客車職業駕駛執照之資格條件

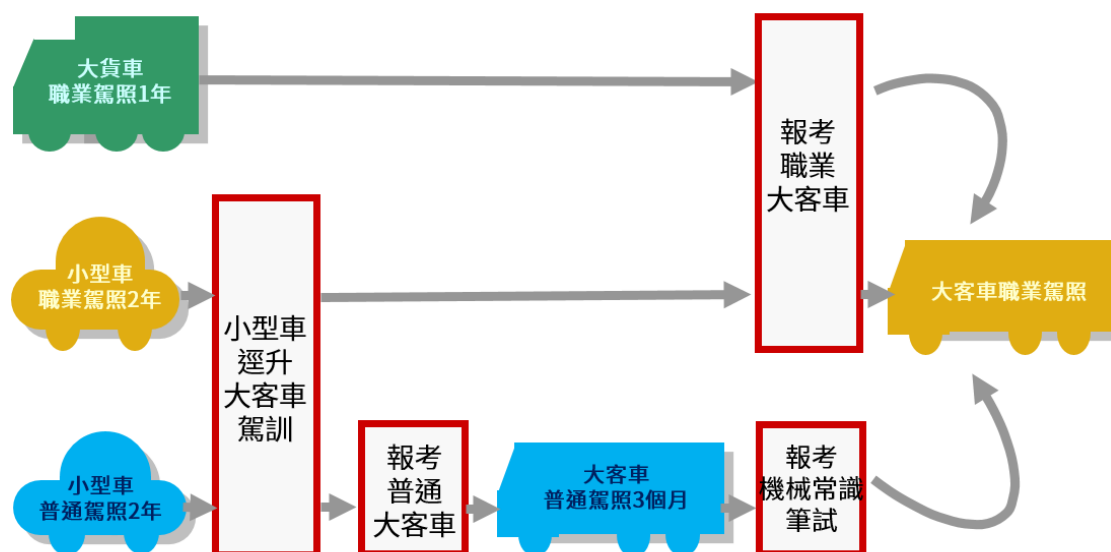


表 1 小型車逕升大客車駕駛訓練結業人數-按性別分

單位：人、%

年別	總計	男性	占比	女性	占比	性比例 ¹
106 年	7,603	7,270	95.6	333	4.4	2,183.2
107 年	7,267	6,911	95.1	356	4.9	1,941.3
108 年	8,203	7,784	94.9	419	5.1	1,857.8

就參加小型車逕升大客車駕駛訓練學員之持有駕照類別觀之，不論男女性皆有超過 9 成以上為領有小型車普通駕照參訓，而領有小型車職業駕照者則不到 1 成。

而 108 年駕駛訓練結業後，於當年度通過考驗並領有大客車職業駕照者計 2,064 人，較上年增加 251 人(+13.8%)，其中男性 1,978 人，增加 241 人(+13.9%)；女性 86 人，增加 10 人(+13.2%)。

¹ 性比例=(男性人數/女性人數)×100。

觀察結訓後考領駕照的比率²，近 3 年約為 2 成 5，其中男性領照比率趨勢與結訓人數一致，而女性結訓人數逐年增加，領照比率卻逐年減少，且皆低於男性。

圖 2 小型車逕升大客車駕駛訓練學員身分-按性別分

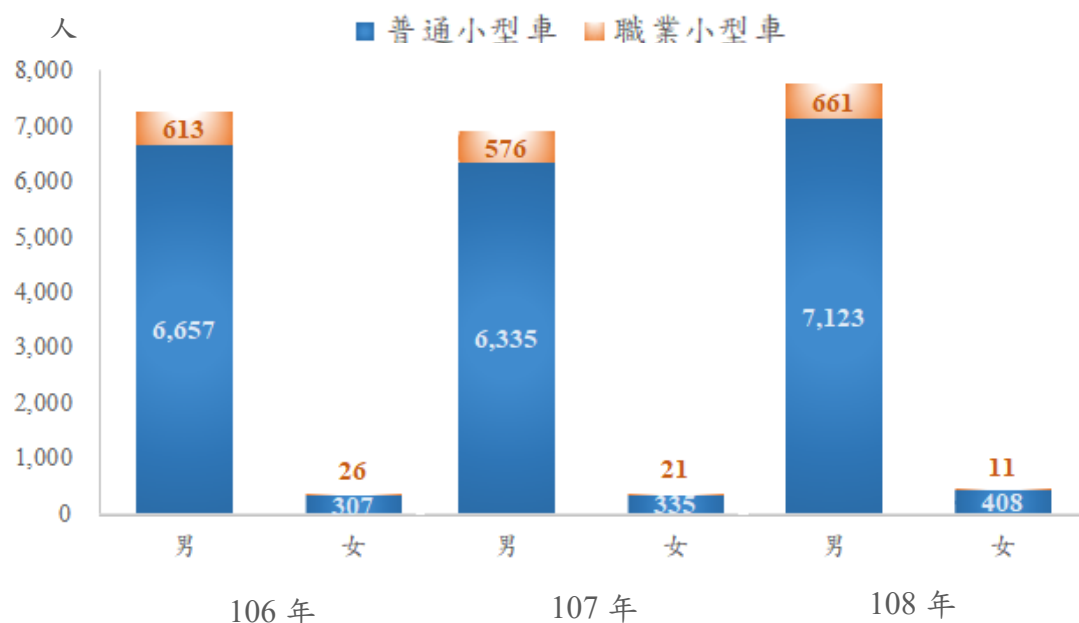
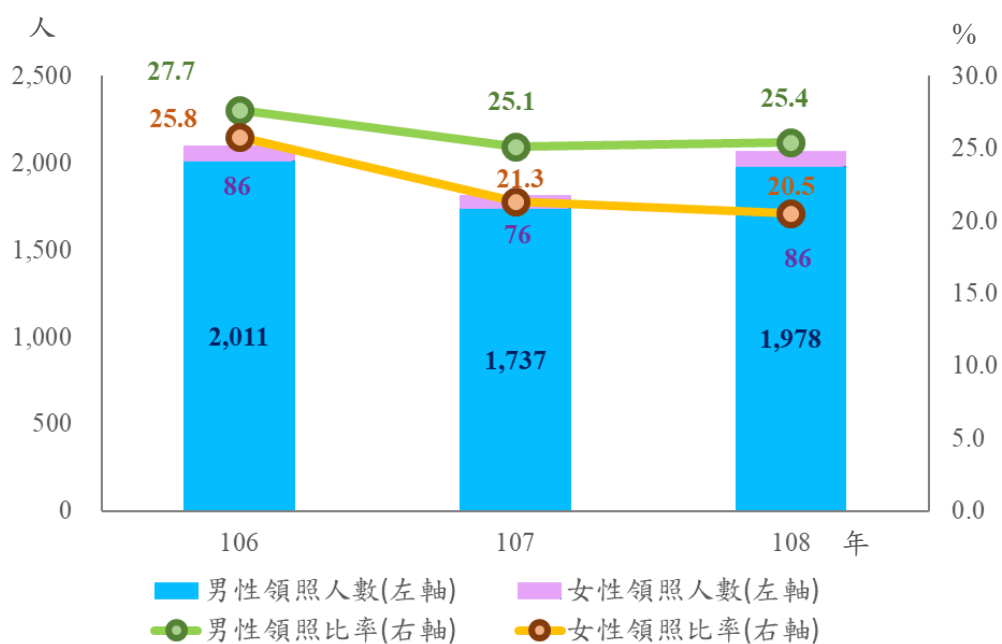


圖 3 小型車逕升大客車駕駛訓練結業後領照比率

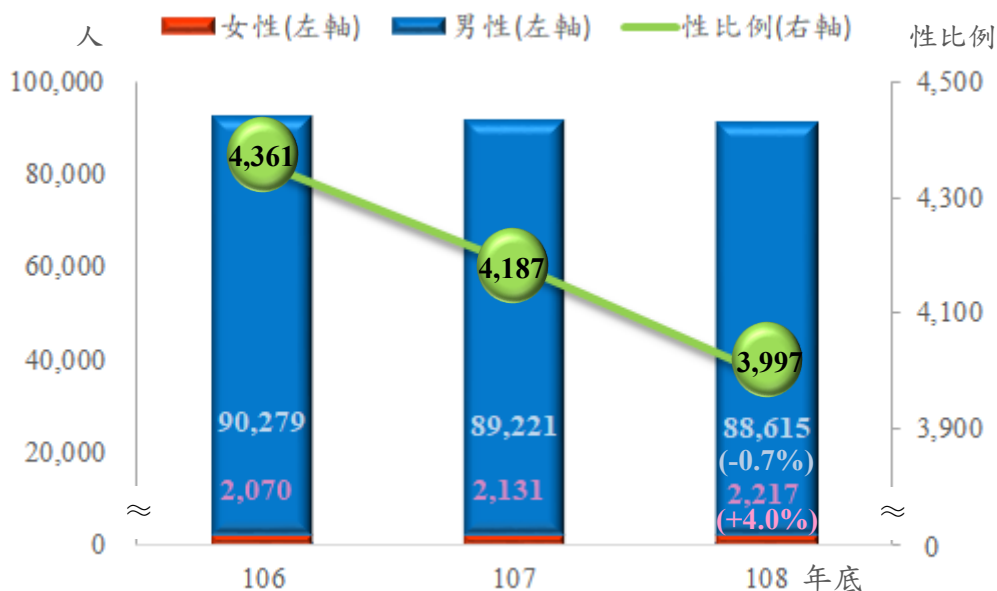


²由於當年結訓隔年考領者不列入本年考領駕照人數；另占 9 成之領有小型車普通駕照參訓者，依規定須俟領有大客車普通駕照 3 個月後，始能報考大客車職業駕照，致結訓後當年考領駕照比率不高。

二、領有大客車職業駕照人數

108 年底領有大客車職業駕照人數 9 萬 832 人，較上年底減少 520 人(-0.6%)，其中男性 8 萬 8,615 人占 97.6%，減少 606 人(-0.7%)，而女性 2,217 人僅占 2.4%，增加 86 人(+4.0%)。近 3 年整體及男性領有大客車職業駕照人數逐年減少，女性則呈遞增趨勢；性比例雖逐年縮小至 108 年之 3,997，然男性仍為女性之 40 倍，比例甚為懸殊。

圖 4 近 3 年領有大客車職業駕照人數



三、營業大客車駕駛員在職人數

108 年底營業大客車在職駕駛員為 3 萬 5,061 人，較 107 年底減少 533 人(-1.5%)，其中男性 3 萬 4,381 人，減少 567 人(-1.6%)；女性 680 人，則增加 34 人(+5.3%)。近 3 年女性駕駛員呈微幅增加趨勢，惟男女性人數仍顯著呈現陽盛陰衰現象。

表 2 營業大客車在職駕駛員人數-按性別分

單位：人、%

年底別	總計	男性		女性		性比例
			占比		占比	
106 年底	35,428	34,821	98.3	607	1.7	5,736.6
107 年底	35,594	34,948	98.2	646	1.8	5,757.5
108 年底	35,061	34,381	98.1	680	1.9	5,664.1

108 年底整體營業大客車駕駛員平均年齡為 48.9 歲，男性 49.0 歲，高於女性之 44.8 歲。近 3 年男女性駕駛員平均年齡皆呈上升趨勢，且男性均較女性為高。

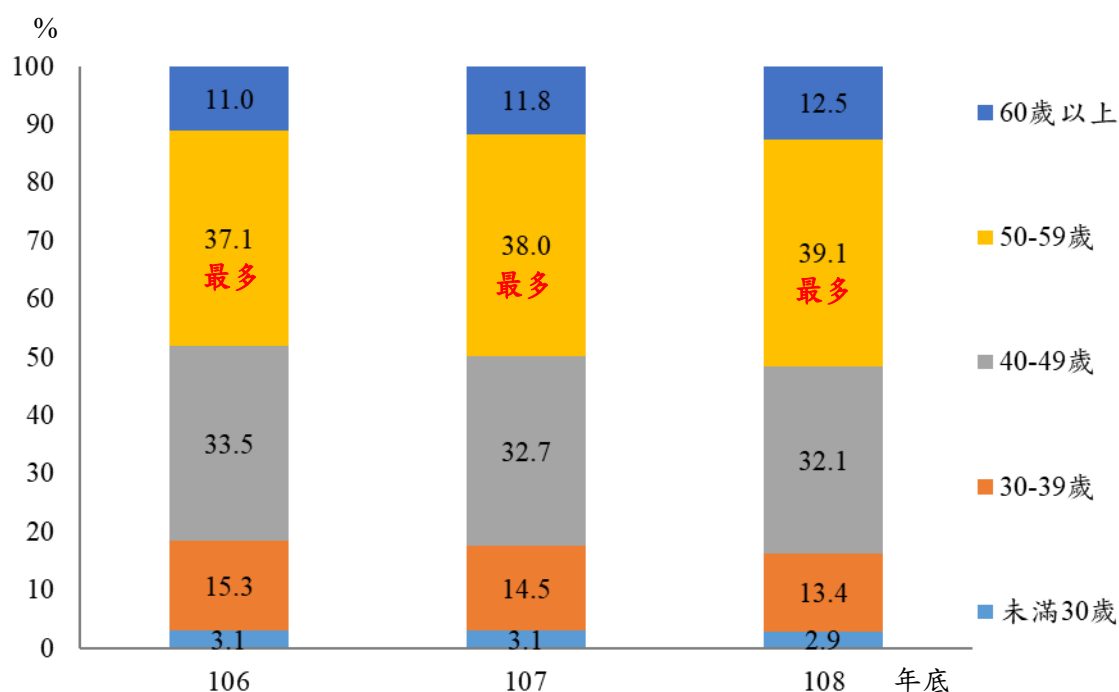
若按年齡組距觀察，近 3 年年齡結構差異不大，駕駛員皆以「50-59 歲」占比最多，且逐年遞增，而「未滿 30 歲」則不到 5%，顯示職場新鮮人未將營業大客車駕駛員納入職業選擇，且駕駛員有高齡化趨勢。按性別與年齡組距觀察，男性多集中於「50-59 歲」，女性則以「40-49 歲」較多。

表 3 營業大客車在職駕駛員-按性別及年齡組距分

單位：人、歲

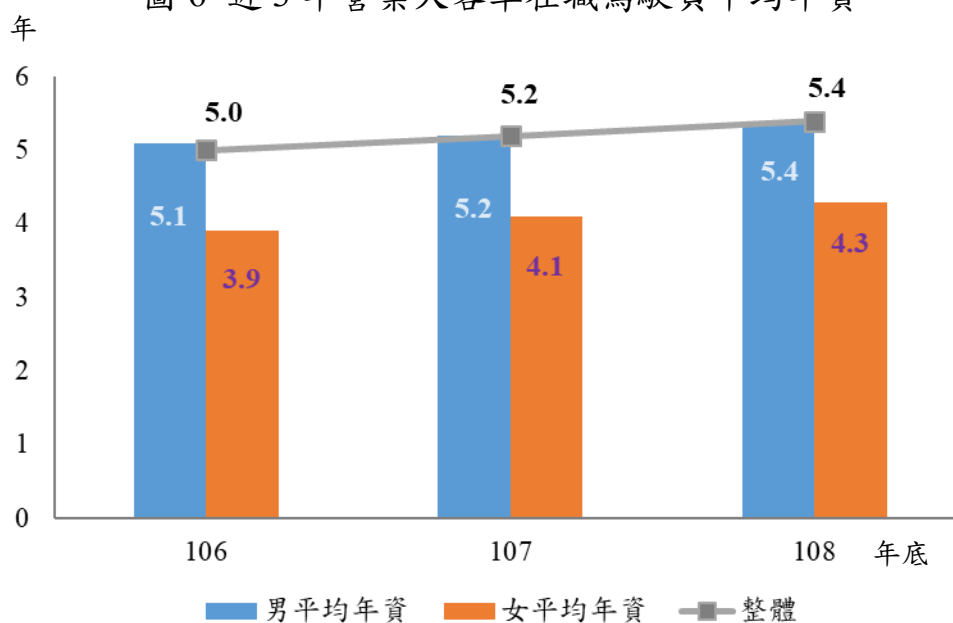
年底別	總計	未滿 30 歲	30-39 歲	40-49 歲	50-59 歲	60 歲 以上	平均 年齡
106 年底總計	35,428	1,091	5,417	11,862	13,145	3,913	48.3
男	34,821	1,047	5,276	11,630	12,985	3,883	48.3
女	607	44	141	232	160	30	44.4
107 年底總計	35,594	1,094	5,148	11,633	13,536	4,183	48.6
男	34,948	1,050	4,991	11,398	13,357	4,152	48.7
女	646	44	157	235	179	31	44.5
108 年底總計	35,061	1,029	4,682	11,251	13,711	4,388	48.9
男	34,381	982	4,526	11,004	13,516	4,353	49.0
女	680	47	156	247	195	35	44.8

圖 5 近 3 年營業大客車在職駕駛員年齡結構



108 年底整體營業大客車駕駛員平均年資³為 5.4 年，男性亦為 5.4 年，高於女性之 4.3 年；近 3 年男女性駕駛員平均年資均呈微幅上升趨勢。

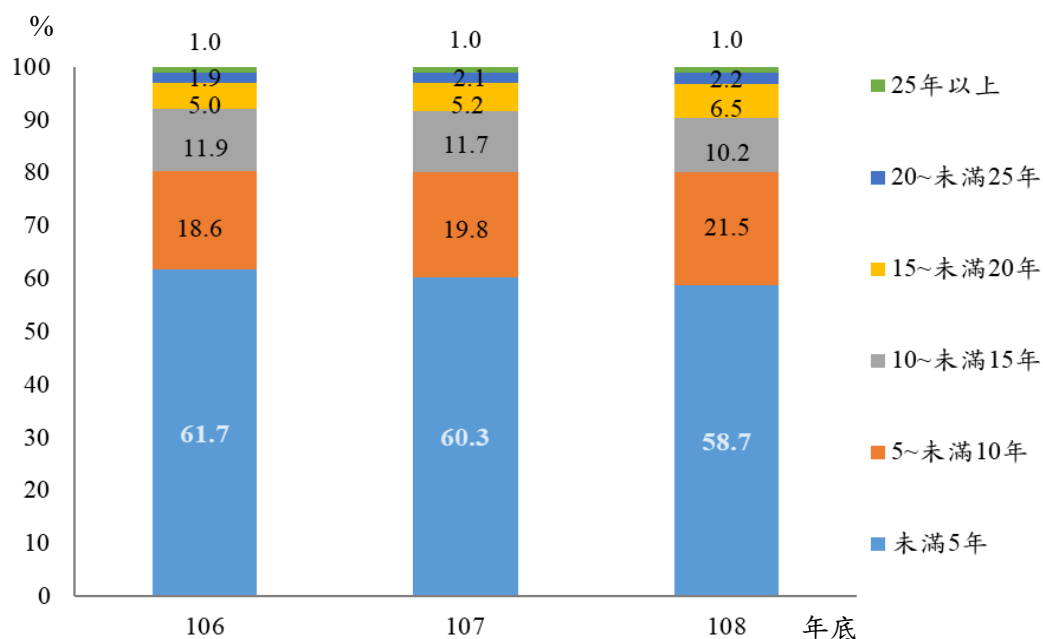
圖 6 近 3 年營業大客車在職駕駛員平均年資



³ 因同一駕駛員同時可以有至多 5 張營業大客車駕駛人登記證，故採目前所屬公司服務年資最長者計算。

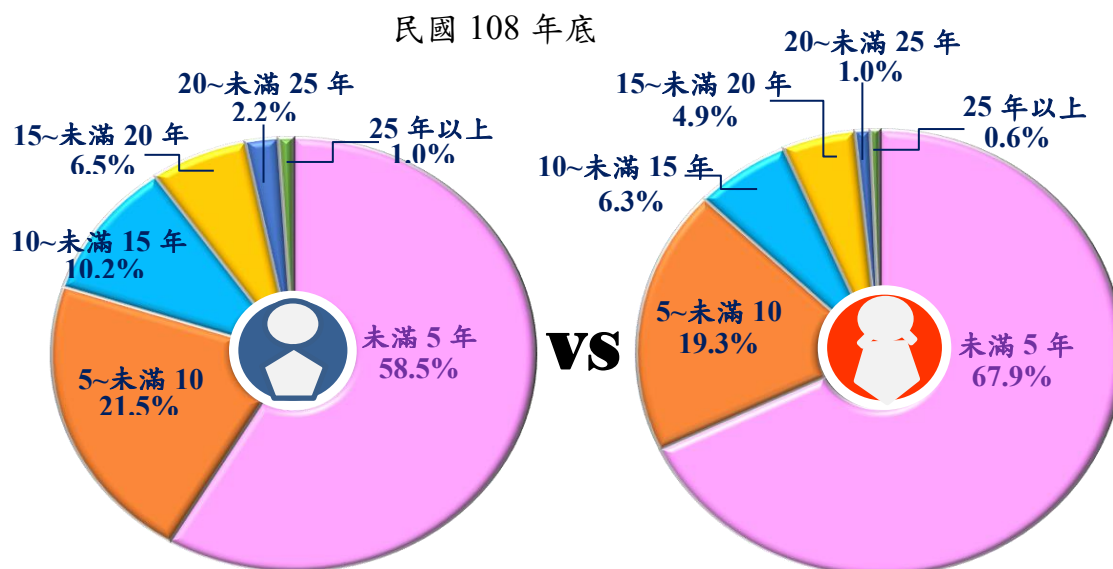
若按年資組距觀察，近 3 年駕駛員年資結構變異不大，皆集中於「未滿 5 年」，惟其占比由 106 年底 61.7%逐年遞減至 108 年底 58.7%，而「5-未滿 10 年」占比則逐年略增。

圖 7 近 3 年營業大客車在職駕駛員年資結構



若按性別及年資交叉觀察，108 年底男性駕駛員之年資分布與整體一致，而女性近 7 成年資集中於「未滿 5 年」，較男性多 9.4 個百分點。

圖 8 營業大客車在職駕駛員年資分布-按性別分

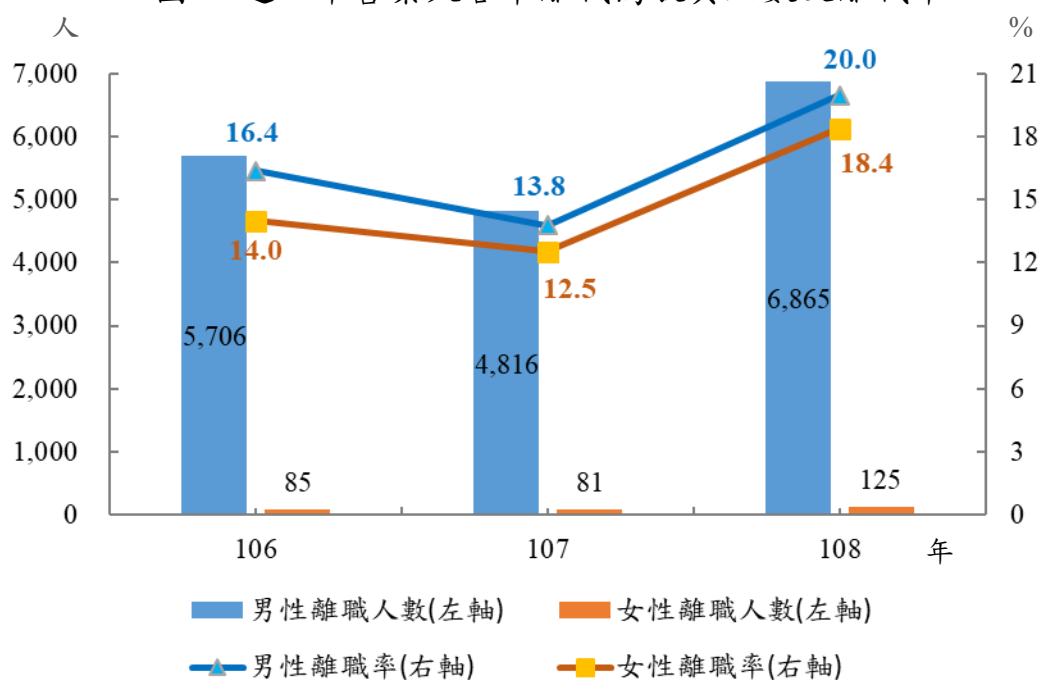


四、營業大客車駕駛員離職人數

進一步觀察營業大客車駕駛員離職情形，108 年計 6,990 人離職，為近 3 年最多，較上年大幅增加 2,093 人(+42.7%)，其中男性 6,865 人，增加 2,049 人(+42.5%)；女性 125 人，增加 44 人(+54.3%)。

若按離職率(離職人數占在職人數比率)觀察，近 3 年男性離職率由 106 年之 16.4%降至 107 年 13.8%，108 年則升至 20.0%，增加 6.2 個百分點；女性離職率趨勢與男性同，至 108 年為 18.4%，增 5.9 個百分點；近 3 年男女性離職率差異不大。

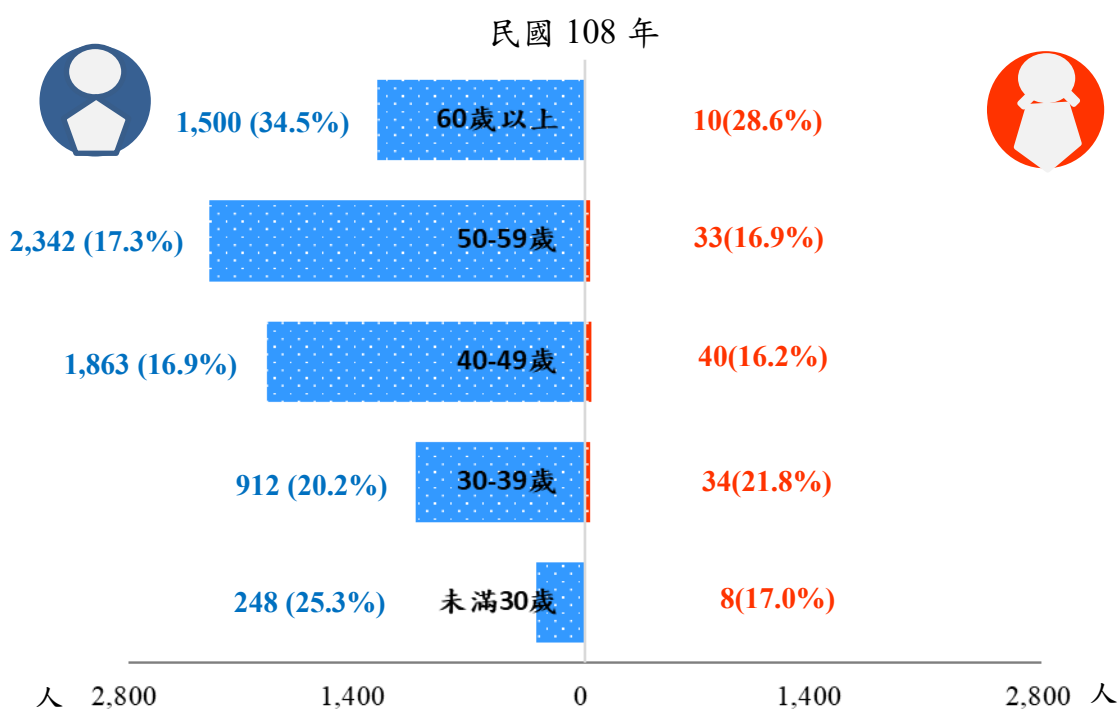
圖 9 近 3 年營業大客車離職駕駛員人數及離職率



若依性別及年齡組距觀察，108 年營業大客車離職駕駛員中，男性以「50-59 歲」2,342 人(占 34.1%)居首，「40-49 歲」1,863 人(占 27.1%)次之；女性以「40-49 歲」40 人(占 32.0%)最多，其次為「30-39 歲」34 人(占 27.2%)。男性離職率以「60 歲以上」34.5%最高、「未滿 30 歲」25.3%次之，女性亦以「60 歲以上」28.6%最

高、「30-39 歲」21.8%次之。

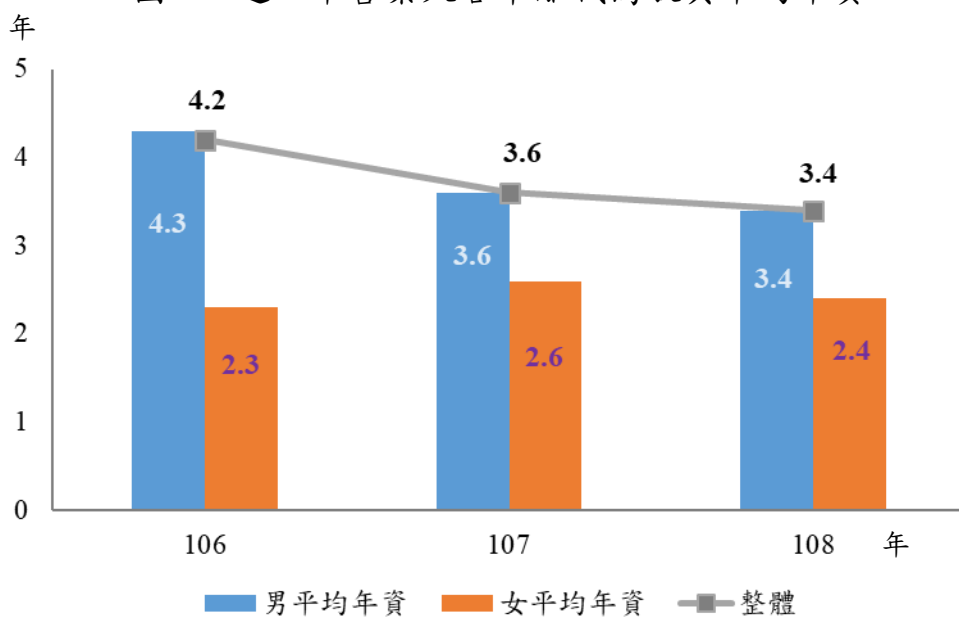
圖 10 營業大客車離職駕駛員-按性別及年齡組距分



說明：() 表示各年齡層之離職率。

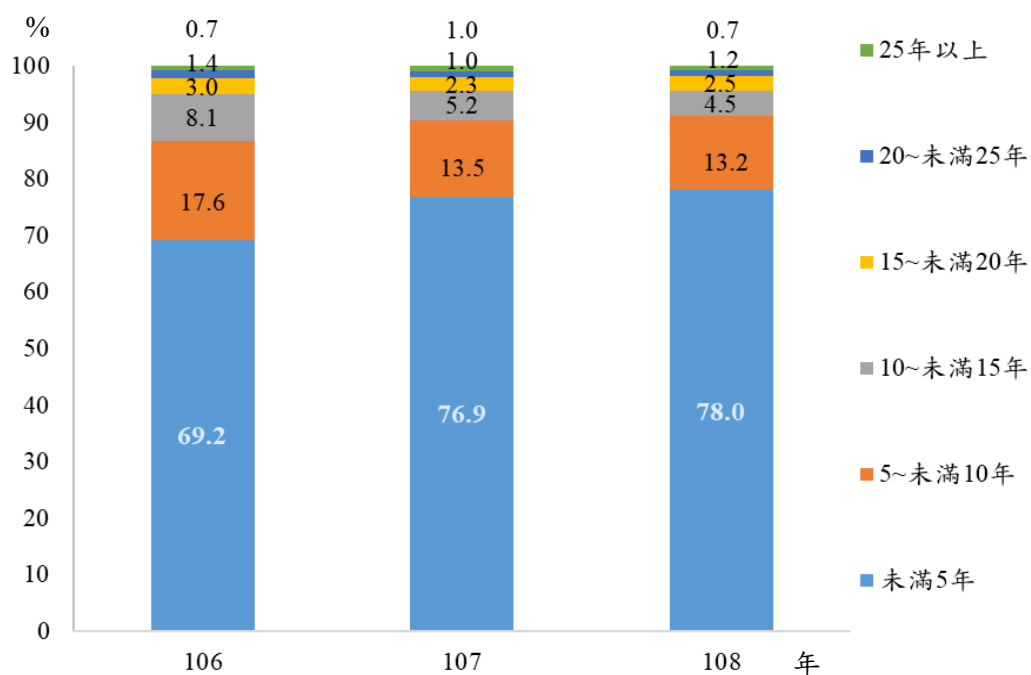
108 年整體營業大客車離職駕駛員平均年資為 3.4 年，男性亦為 3.4 年，高於女性之 2.3 年。近 3 年除女性外，整體及男性離職駕駛員平均年資均呈現下降趨勢。

圖 11 近 3 年營業大客車離職駕駛員平均年資



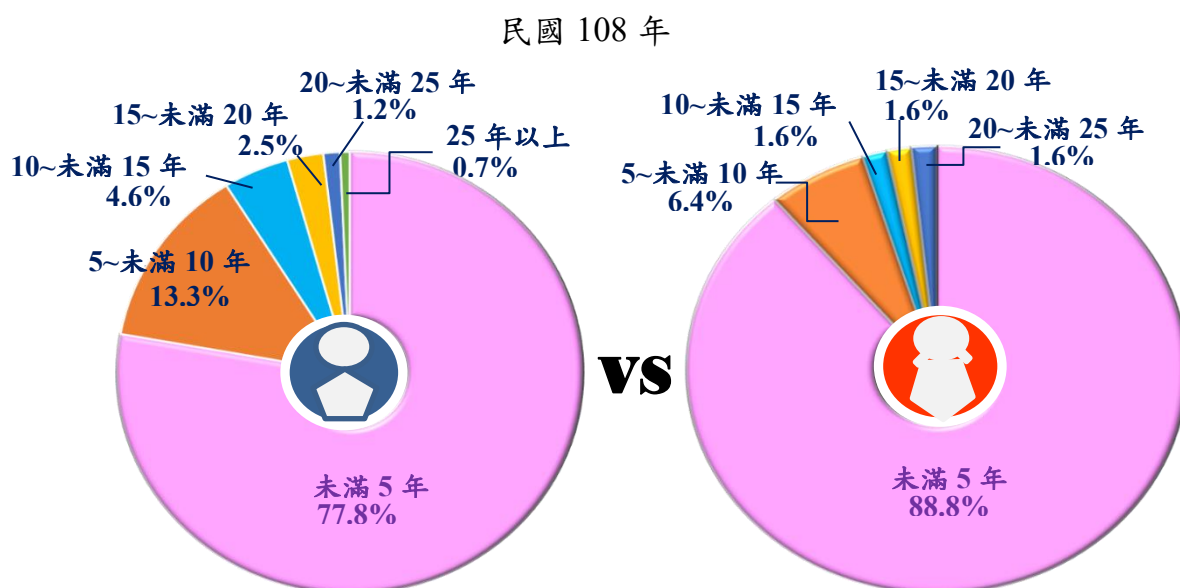
若按年資組距觀察，近 3 年離職駕駛員年資皆集中於「未滿 5 年」，占比由 106 年 69.2%逐年遞增至 108 年 78.0%，增加 8.8 個百分點。

圖 12 近 3 年營業大客車離職駕駛員年資結構



若按性別及年資交叉觀察，108 年男性離職駕駛員之年資分布與整體一致，而女性近 9 成年資「未滿 5 年」，較男性多 11.0 個百分點，且無年資「25 年以上」之離職駕駛員。

圖 13 營業大客車離職駕駛員年資分布-按性別分



五、小結

- (一)近 3 年女性參加小型車逕升大客車駕駛訓練結訓人數逐年增加，而通過考驗並領照之比率卻逐年減少，且皆低於男性；考領比率男性約 2 成 5，女性約 2 成。
- (二)近 3 年營業大客車在職駕駛員約為 3.5 萬人，9 成 8 為男性。平均年齡男性由 106 年底 48.3 歲上升至 108 年底 49.0 歲，且集中於「50-59 歲」，「未滿 30 歲」則不到 5%；女性平均年齡由 106 年底 44.4 歲微增至 108 年底 44.8 歲，以「40-49 歲」最多。
- (三)男性在職平均年資由 106 年底 5.1 年微幅上升至 108 年底 5.4 年；女性則由 3.9 年增至 4.3 年，且近 7 成集中於「未滿 5 年」，較男性多 9.4 個百分點。
- (四)近 3 年營業大客車駕駛員離職人數以 108 年 6,990 人最多，男性集中於「50-59 歲」，女性以「40-49 歲」較多。男女性離職率約 2 成，差異不大，且皆以「60 歲以上」最多。
- (五)男性離職平均年資由 106 年 4.3 年逐年下降至 108 年 3.4 年；女性則由 2.3 年微幅上升至 2.4 年，且近 9 成年資「未滿 5 年」，較男性多 11.0 個百分點。

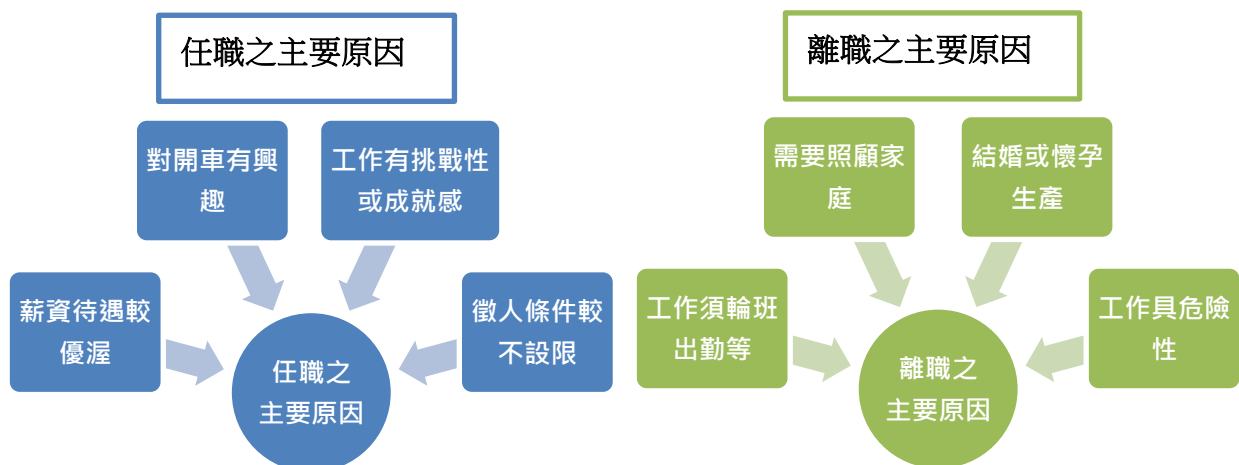
參、營業大客車女性駕駛員偏低因素探討

綜合前述，營業大客車駕駛員除了男女人數差距懸殊外，大客車駕駛訓練結訓後男性考領駕照比率、平均年資等均大於女性，顯示女性即使準備或已進入此行業，仍相對較男性容易退場，爰本節進一步探討該職場女性駕駛員偏低之原因。

106 年交通部運輸研究所發布之「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」，透過蒐集國內外相關文獻、徵詢相關主管機關、客運業者與工會組織之意見，以及問卷調查方式訪問陸路大眾運輸業之業者及女性員工(包含駕駛員及非駕駛員)看法，歸納陸路大眾運輸業女性駕駛員比率低之可能原因。為避免重複調查，本章節爰引用運輸研究所之研究結果，摘述重點如下：

該研究指出，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。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。

圖 14 陸路大眾運輸業女性選擇加入及退出駕駛員原因



資料來源：交通部運輸研究所之「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」。

女性駕駛員比率偏低之原因可歸納為產業內部及外部 2 大面向，產業內部問題包含以「男性為主的職場氛圍」、「發車場站及待班休息環境之設備不符合女性需求」、「受勞基法有關女工深夜工作禁止規範」及「擔心女性駕駛員未來可能懷孕生產或因家庭因素離職，影響公司人力調派」等等，導致女性擔任駕駛員及公司雇用女性擔任駕駛員之意願較低。

產業外部問題除了「性別角色刻板印象」和「受先天生理或心理因素影響，與後天教育或社會文化影響」，致大眾運輸業駕駛員不是女性的職業選擇外，「需要輪班及假日出勤，甚至外宿」之工作型態，亦影響女性擔任駕駛員意願。

圖 15 陸路大眾運輸業女性駕駛員比率低之可能原因



資料來源：交通部運輸研究所之「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」。

肆、本局協助增加營業大客車女性駕駛員作為

由前兩章節分析結果，大客車職業駕駛員顯著呈現陽盛陰衰情形，究其原因多為性別角色刻板印象、工作環境不符需求、需輪值及假日出勤等因素，為改善交通領域職業性別隔離，增進職場環境性別友善度，以提高女性投入之意願，本局積極推動各項政策措施，分述如下：

一、大客車駕駛擴大徵才就業安薪方案補助計畫

為紓緩公路及市區汽車客運業駕駛員缺工情形，鼓勵民眾投入營業大客車駕駛員工作，於 108 年 6 月 12 日推出「大客車駕駛擴大徵才就業安薪方案補助計畫」辦理相關補助。

針對不同轉職對象取得大客車職業駕駛資格之需求，分別提供小客車逕升大客車補助駕駛訓練費用最高 1 萬 4,200 元，大貨車升大客車者則補助 1 萬元，受訓者於受訓期間更與業者共同提供相當於基本工資每月 2 萬 3,100 元之生活費用津貼，讓受訓司機於轉職受訓期間無須擔憂經濟負擔。另為鼓勵轉任司機穩定服務，對於任職滿 6 個月者，即再加發 3 萬元獎勵金。自計畫開始實施至 109 年 4 月 16 日已有 427 人申請補助，並輔導 18 名女性擔任營業大客車駕駛員。

另配合此補助計畫，爰於 108 年宣導所轄大客車駕訓班給予女性報名優惠(訓練費折扣、保證班等)，計有 377 名女性學員享有報名優惠且受訓完成。

二、將性別平等作為列為汽車客運業服務評鑑之評分項目

本局依據「公路汽車客運業營運與服務評鑑執行要點」，以一般公路及國道客運路線經營業者及其經營路線為對象，每 2 年辦理 1 次評鑑作業。107 年公路客運路線評鑑結果，按監理所觀察 171 條一般路線⁴，其中與性別平等議題有關之項目，「D4-2 公車業者是否提供性別平等及性騷擾防治教育(單獨)訓練課程育」僅嘉義所所轄管路線平均分數為 1 分最高，「D4-3 是否營造友善職場工作環境」及「D4-4 業者招聘駕駛員之情形」各所平均分數皆為最高分 1 分，而「D5-1 業者各項創新與服務事項(含女性駕駛比例等)」以嘉義所平均 3.1 分最低。

309 條補助路線⁵中，項目「D4-3 公車業者是否提供性別平等及性騷擾防治教育(單獨)訓練課程育」僅高雄所平均分數為 1 分最高；「D4-4 是否營造友善職場工作環境」及「D4-5 業者招聘駕駛員之情形」各所平均分數皆為最高分 1 分；「D5-1 業者各項創新與服務事項(含女性駕駛比例等)」以臺北所平均 2.3 分最低。

而 107 年國道客運 172 條路線⁶評鑑結果，與性別平等議題有關之項目，「D5-1 教育訓練是否有性別平等及性騷擾防治相關課程」中除新竹所外，其餘各所轄管路線平均分數皆為最高分 1 分；「D5-2 是否營造友善職場工作環境」中僅嘉義所及臺北市所未獲得最高分 1 分；「D5-3 業者招聘駕駛員之情形」各所平均分數皆為 1 分。

⁴ 107 年公路客運一般路線包含臺北所 21 條、新竹所 30 條、臺中所 63 條、嘉義所 6 條及高雄所 51 條，計 171 條。

⁵ 107 年公路客運補助路線包含臺北所 26 條、新竹所 57 條、臺中所 66 條、嘉義所 103 條及高雄所 57 條，計 309 條。

⁶ 107 年國道客運路線包含臺北所 111 條、新竹所 14 條、臺中所 8 條、嘉義所 16 條、臺北市所 20 條及高雄市所 3 條，計 172 條。

表 4 公路汽車客運業營運與服務評鑑結果-平均分數

		民國 107 年				單位：分
評分項目		臺北所	新竹所	臺中所	嘉義所	高雄所
一般路線	D4-2	0.4	0.7	0.6	1.0	0.9
	D4-3	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0
	D4-4	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0
	D5-1	3.6	3.4	3.4	3.1	3.6
補貼路線	D4-3	0.4	0.8	0.7	0.5	1.0
	D4-4	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0
	D4-5	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0
	D5-1	2.3	2.6	2.7	2.5	2.6

說明：1.一般路線評分項目「D4-2公車業者是否提供性別平等及性騷擾防治教育(單獨)訓練課程育」、「D4-3是否營造友善職場工作環境(有設置不同性別駕駛員之專用廁所及休息室者得1分)」及「D4-4業者招聘駕駛員之情形(無限定招聘性別且招聘過程無性別歧視者得1分)」，配分最高各1分；「D5-1業者各項創新與服務事項(含女性駕駛比例等)」，配分最高4分。

2.補助路線評分項目「D4-3公車業者是否提供性別平等及性騷擾防治教育(單獨)訓練課程育」、「D4-4是否營造友善職場工作環境(有設置不同性別駕駛員之專用廁所及休息室者得1分)」及「D4-5業者招聘駕駛員之情形(無限定招聘性別且招聘過程無性別歧視者得1分)」，配分最高各1分；「D5-1業者各項創新與服務事項(含女性駕駛比例等)」，配分最高3分。

表 5 國道汽車客運業營運與服務評鑑結果-平均分數

民國 107 年						單位：分
評分項目	臺北所	新竹所	臺中所	嘉義所	臺北市所	高雄市所
D5-1	1.0	0.9	1.0	1.0	1.0	1.0
D5-2	1.0	1.0	1.0	0.8	0.7	1.0
D5-3	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0

說明：評分項目「D5-1教育訓練是否有性別平等及性騷擾防治相關課程」、「D5-2是否營造友善職場工作環境(有設置不同性別駕駛員之專用廁所及休息室者得1分)」及「D5-3業者招聘駕駛員之情形(無限定招聘性別且招聘過程無性別歧視者得1分)」，配分最高各1分。

三、將女性學員比例納入駕訓班評鑑作業之考核項目

本局依據「民營汽車駕駛人訓練機構督導考核要點」對轄區內駕訓班之師資、教學、設備、經費等事項實施考核，109 年首度將「政策推廣情況(給予報名大客車班女性學員優惠)」納入考核項目，預計於 12 月底完成評鑑作業，藉由招生推廣，將有助提升女性領有大客車職業駕照人數。