

從加班時數探討婚姻生活對於兩性工時分配影響程度

—以水利局水利行政科員工為例

一、前言：

現代社會家庭組成結構中，雙薪家庭已成為主要模式。因此，如何在家庭時間和上班工時取得平衡成為兩性經營婚姻生活的重要課題。傳統上，女性往往在踏入婚姻後，負擔生育和大部分家務的主要責任，以致於有時候必須要在職業生涯上讓步，例如部份婦女選擇當全職家庭主婦；有些婦女重回職場時，只能從事不太需要加班的工作，或是加班時長較為受限。另一方面，由於「男主外女主內」的家庭分工觀念依舊盛行，男性婚後的職場生活較不受影響，甚至可因妻子持家有道而能放心衝刺事業。然而近代在全球先進國家「兩性平權」以及「性別主流化」的潮流之下，男性婚後的時間分配與婚前的差異，似乎也隨著時代的變遷而逐漸擴大。只是，其中存在於兩性之間的差距仍有多少，依然有待討論。

本次性別統計分析報告將從水利局水利行政科(以下簡稱水政科)除科長以外的全體男女員工加班時數的差異，觀察婚姻是否對男女工時分配有不同程度的影響，以此檢視兩者下班時間的自由度。然則，這並非正面認同加班是良好的職場文化，該現象謹在此做為一項統計指標。以下首先介紹水政科業務及人力分配，以業務為分類基準，呈現現行男女加班時數概況，再進一步以婚姻狀態劃分，從業務量及通勤時間等可能影響工時分配的因素，觀察已婚男女及未婚男女的工時差異。

二、水利行政科業務人力配置摘要：

(一)業務範圍：

1. 本市37區水利行政、排水管理、土石採取以及水資源政策(水權、抗旱、溫泉開發、水質水量保護區、地層下陷防治、再生水等)業務。
2. 本市新營區、後壁區、鹽水區、白河區以及東山區防洪及雨水下水道工程、移動式抽水機、防汛應變、緊急搶修、復建及工程用地取得等業務。

(二)、人力配置：

現有人力包括科長共計22人，其中工程業務承辦共10人，行政業務承辦共11人。以性別統計，男性共16人，女性共6人。

1. 水資源政策業務:男性5人。
2. 水利行政及排水管理業務:男性2人、女性1人。
3. 土石採取業務(行政):男性1人。
4. 工程業務：男性6人、女性2人。
5. 工程用地取得(工程): 男性1人、女性1人。
6. 本科收發文、人事等業務:女性1人。

7. 本科推算業務：女性1人。

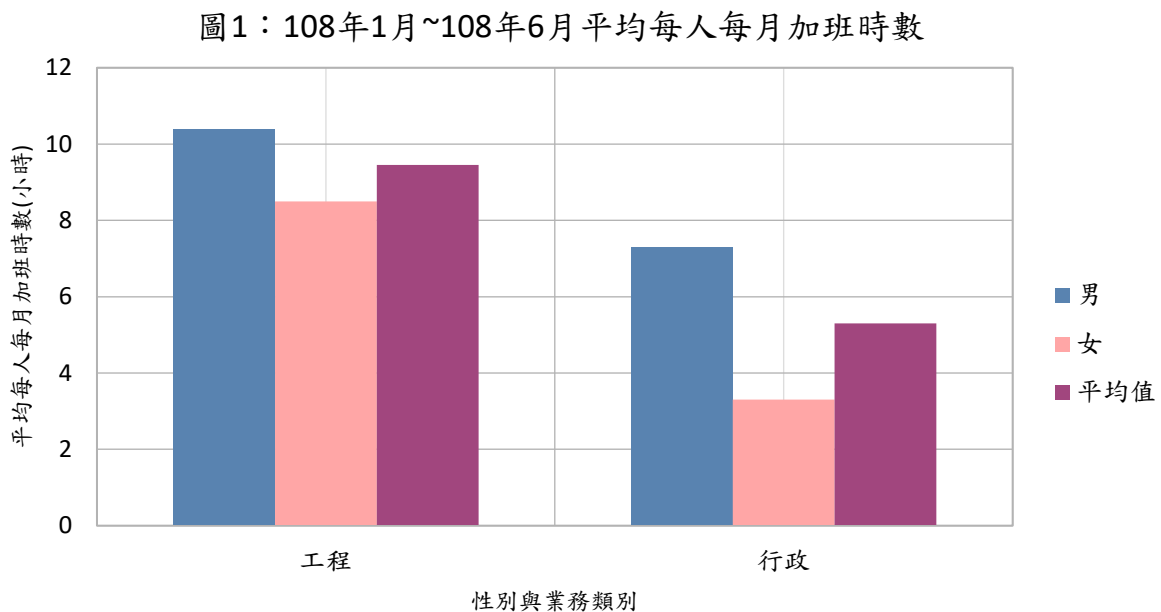
本科自民國100年台南縣市合併升格後，女性同仁人數佔本科比例主要穩定維持在20%~30%之間，亦即5~7人左右，以負責行政業務居多。105年後，始有1名女性從事工程用地取得，截至今年（108年）為止，6位女性同仁中已有2名工程承辦，1名辦理用地業務，工程與行政人力配置已不相上下。

然而由於本科於107至108年之間，女性同仁人事異動較大，為降低對數據真實性的影響，以下只擷取108年1月~6月異動較小之期間作為統計區間。

三、兩性加班工時概況：

（一） 相同業務類別下，男女加班時數統計：

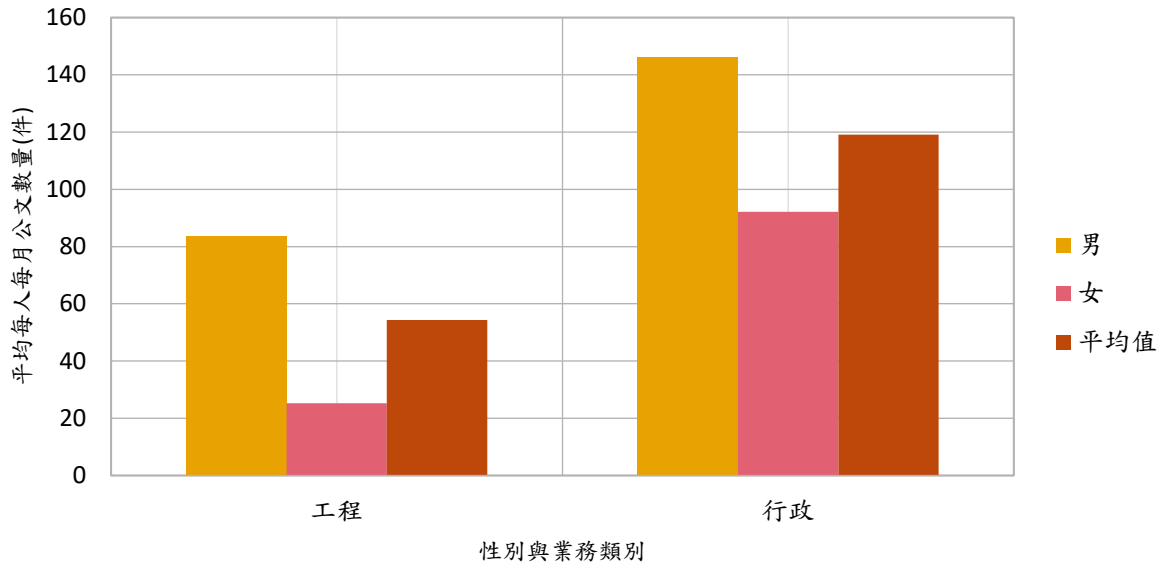
圖1顯示，工程承辦同仁平均每人每月加班時數為9.45小時，行政承辦則為5.3小時，前者多於後者將近1倍左右時間，但是即使業務性質相同或相近，不論是工程業務或是行政業務，男性的加班時數整體上而言多於女性。



（二） 以案件承辦數量統計：

圖2從另一項指標來看，工程承辦同仁平均每人每月承辦54.4件公文，行政承辦卻為119.1件，顯示以業務困難程度而言，因工程案件涉及層面較為複雜，整體上所需工時較申請案件類型為主的行政業務為長。然而對比兩性狀況，男性平均每人承辦案件數總量依然多於女性，顯示承辦案件數與加班時數基本上呈正向關聯。

圖2：108年1月~108年6月平均每人每月公文數量



(三) 小結：

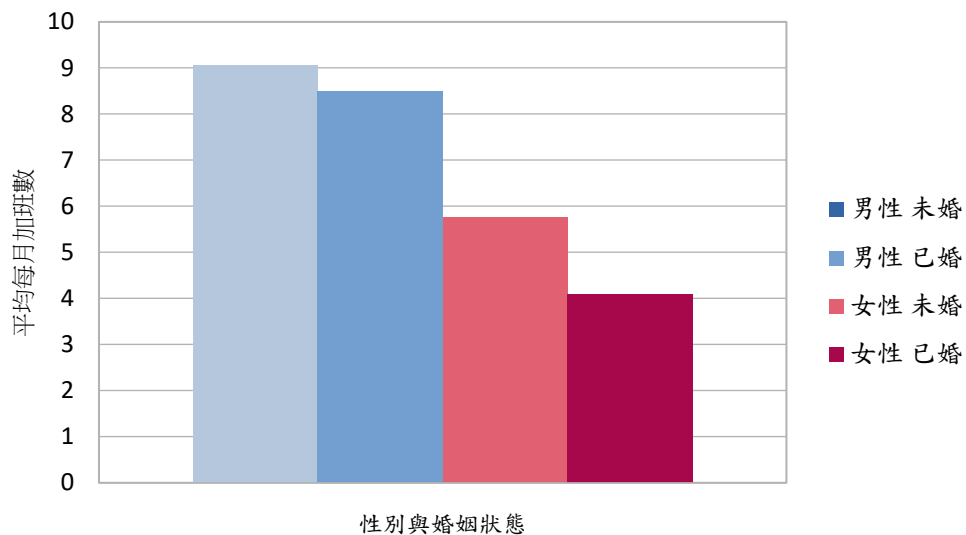
綜合目前統計結果，水政科男性同仁大致上因為承辦案件數量多於女性同仁，導致加班工時也較長。然而就現階段而言，以上兩張圖表尚無法呈現男性和女性的工時是否也受到其他因素影響而有性別上的差異。

四、婚姻與兩性加班工時：

(一) 從業務性質、案件數量與通勤時數分析：

倘若初步以婚姻狀態為指標估計兩性加班工時，可得分佈結果如圖3所示：其中單身男性同仁加班時數每人平均每月9.05小時為最長，已婚女性4.1小時為最短；單身女性5.75小時則小於已婚男性8.5小時。

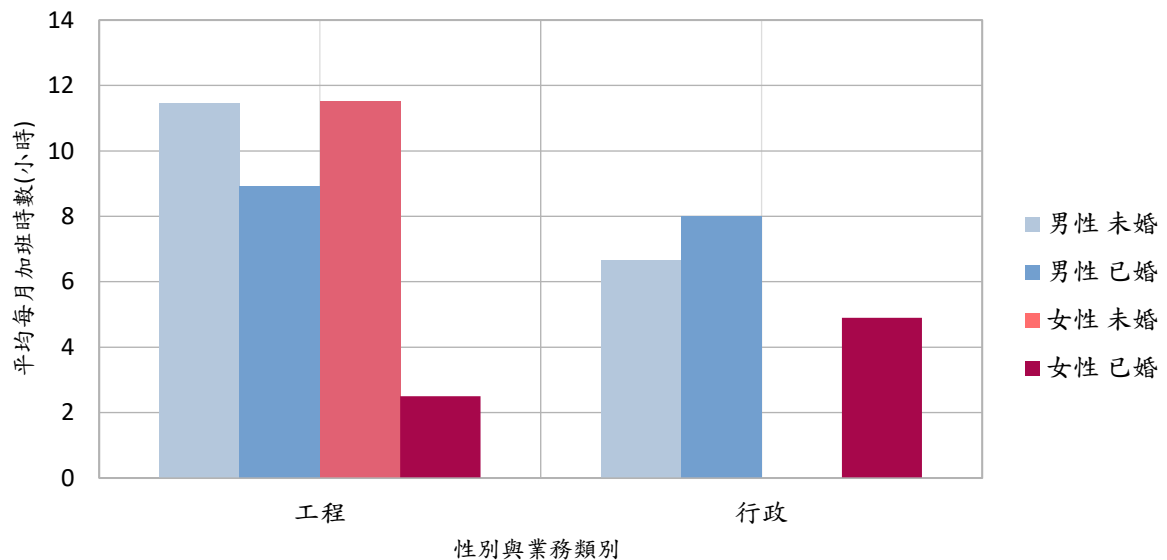
圖3：108年1月~108年6月平均每人每月加班數



從圖3初步判斷，婚姻生活似乎對於兩性在職場上的投入程度皆有限制，尤其已婚女性所受影響更多。但是這項結果重新加上業務類別為指標再次統計卻突顯出同性群體內部的差異性，致使數據分佈與圖3出入甚大，如以下圖4所示主要有兩個不同之處：

1. 已婚男性和未婚男性在不同業務性質下，加班時數互有消長。
2. 單身女性工程承辦人的加班工時約略與同組別的單身男性同仁相同；另一方面，未婚女性行政人員並無加班需求。

圖4：108年1月~108年6月平均每人每月加班時數



為篩選出影響統計結果的因子，考量到同仁承辦公文數量以及平日通勤時間皆有可能影響其加班時數的分配，根據上述兩種狀況，同時做出兩份直條圖如圖5與圖6。

圖5：108年1月～6月每人每月平均公文數量

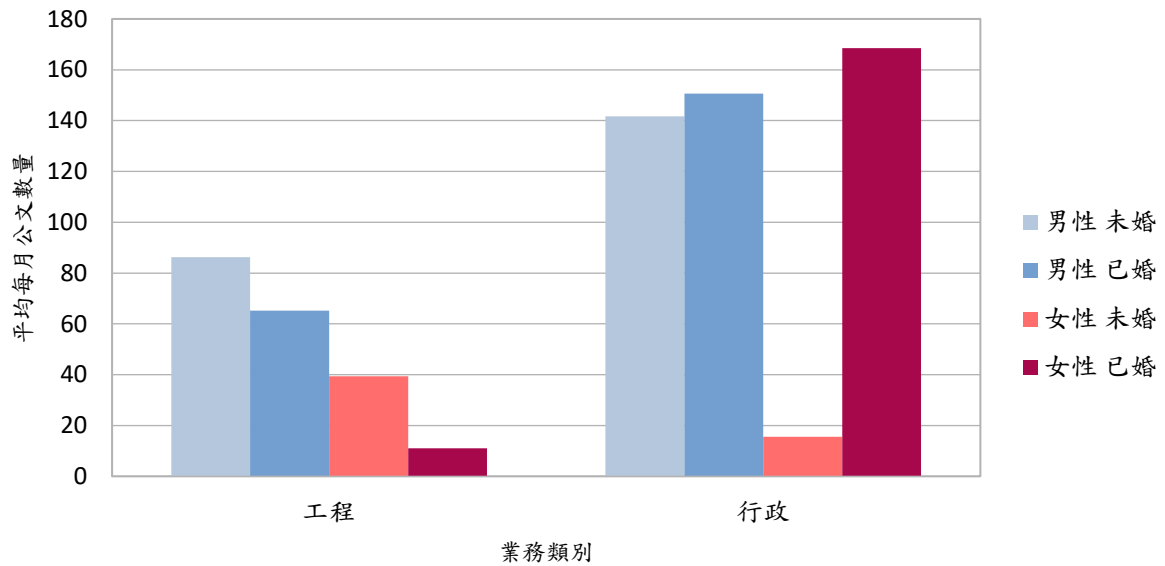
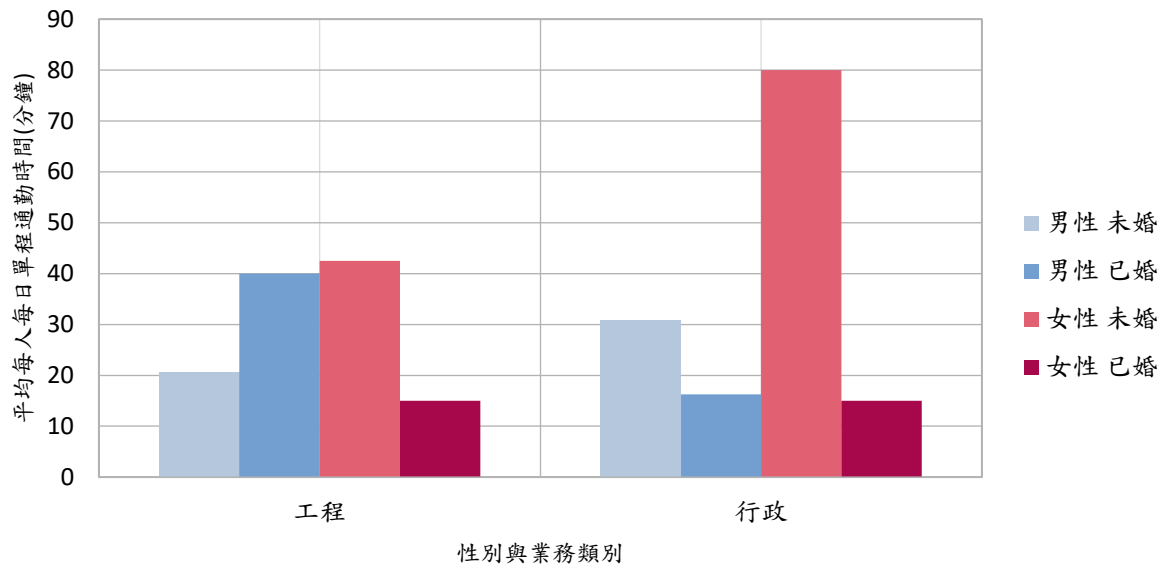


圖6：108年1月~6月平均每人每日單程通勤時間



以每人每月平均承辦公文數量而言，從圖5看來與圖4的數據分佈趨勢有高度相關性，惟已婚女性行政同仁加班工時雖少於同組男性同仁，公文案件數實際卻較多；已婚女性工程承辦則為加班時數及收文件數皆低的狀況。圖6則與圖4大致成反比，顯示出住處離辦公室越近者，較有餘裕加班的現象。由此可見，影響同仁加班時數的原因，除了業務性質及業務量，通勤時長也是重要考量因素，對兩性而言皆然。

(二) 小結：

從以上圖表可得幾項水政科同仁人口結構特質，因應工程與行政業務不同表徵，各自分述如下：

1. 工程承辦：

(1) 單身男性及女性同仁加班工時較同組已婚者為長。蓋因其業務量大，就近辦公地點租屋的外地單身青年，或住家附近的當地同仁，除了平日加班時間較為自由，假日出勤的機動性也較高。

(2) 已婚男性同仁大多需要較長通勤時間，雖然與同組單身男性相比業務量也不低，但加班時數因此較為受限；已婚女性因承辦案件數僅約為單身女性1/3，原則上較無加班需求。

2. 行政承辦：

- (1) 單身男性與已婚男性業務量相仿，然已婚男性住家在辦公地點附近者居多，平均每天來回總計小於20分鐘，加上家務責任小於配偶，反而比每日平均須花1小時通勤的單身男性有空檔加班。
- (2) 已婚女性平均業務量超出同組男性許多，通勤距離也短，但因家務責任較重，必須要設法在較短的工時之內完成業務。

五、結論：

就此份統計結果而論，男性與女性由於員額比例不均，女性人口基數少，難免影響統計準確度也難以呈現統計指標的鑑別度。即使如此，依然可以突顯出已婚男女目前在家庭責任分工上，仍有些許傳統觀念的影子殘存，兩性在下班時間運用自由度因此有所差異。

除了建立兩性互諒互助的家務分工共識，善用社區育兒或照護資源，另一方面則有賴健康的職場文化支持。家庭時間為員工重要生產資本。組織若能均衡分配業務，加上員工自身具備良好時間管理觀念與技能，其生產力更勝於無效率的拉長上班工時。下班後多點時間與家人共處或從事培養興趣、發展第二專長等充實自我的活動，有助改善生活品質更有助於提昇整體組織活力。