



the global voice of  
the legal profession®

# 50: 50 到 2030: 法律專業領域中性 別差異的縱向研究



台灣報告

國際律師協會法律政策研究部

由LexisNexis法治基金會贊助



國際律師協會（IBA）成立於1947年，是世界領先的國際組織，由法律從業者、律師協會、律師協會、律師事務所和內部法律團隊組成。IBA影響著國際法改革的發展，並塑造了全世界法律職業的未來。它擁有80,000多名律師、190個律師協會和律師協會以及200家集團成員律師事務所，遍佈170多個國家。IBA總部位於倫敦，在聖保羅、首爾、海牙和華盛頓特區設有辦事處。

IBA法律政策與研究單位（LPRU）進行研究和開發與法治、法律職業和更廣泛的全球社區相關的倡議。LPRU與法律專業人士、律師事務所、律師協會和律師協會、政府、非政府組織和國際機構合作，以確保創新、協作和有效的結果。

© 2025 年

International Bar Association  
Chancery House  
53-64 Chancery Lane  
London WC2A 1QS  
United Kingdom  
[www.ibanet.org](http://www.ibanet.org)

國際律師協會（IBA）已盡一切合理努力核實本報告所含資訊的準確性，但對本報告所含任何資訊的真實性不承擔任何責任，也不構成法律建議。

本報告中包含的材料可以引用或轉載，但必須註明資料來源為國際律師協會。

# 目錄

前言 .....	4
第一章 背景 .....	5
一、台灣社會整體情形 .....	5
二、臺灣法律專業人士情形 .....	8
第二章 問卷設計及名詞定義 .....	13
第三章 樣本分析 .....	15
一、性別和年齡 .....	15
二、性別與主要照顧者 .....	15
三、事務所中女律師的人數與佔比 .....	17
第四章 結果分析 .....	18
一、回覆者認為其任職單位是否實施性別政策 .....	18
二、各種性別措施盛行率 .....	19
三、實施性別措施時長及其有效性 .....	20
四、與其他司法管轄區研究結果的比較 .....	23
結論 .....	24
謝辭 .....	26
附錄：問卷 .....	27

# 前言

國際上對於性別平等與包容的意識逐漸升高，職場中的性別平權更是永續經營發展指標Environmental, Social & Governance (ESG)中屬於Social層面的重要議題。作為臺灣法律專業人士，我們不應該在這個與多數人密切相關的人權議題中缺席，而且可以從自身經歷著手。

根據我國統計資料，法律專業人員中的女性人數，從就學到就業初始，女性均與男性人數大致相當，顯見我們不乏優秀的女性法律專業人員。然而，我們恐怕也無法否認，相較於男性，女性職涯發展需面對的挑戰更多。從各國經驗研究可知，性別間就業比例、薪酬待遇、職涯發展等情形，均與職場性別友善政策有密切關聯。因此，我們希望藉由瞭解法律專業人士在職涯各階段的性別比例以及職場中實施性別友善政策的概況，形成對臺灣法律界性別平權情形的初步認識。

社團法人臺北律師公會參照國際律師協會 (International Bar Association, IBA) "50:50 by 2030:A longitudinal study into gender disparity in law"計畫進行本次調查，以科學方法發放匿名問卷的方式觀察性別對於臺灣法律專業人員職涯發展的影響，希望得到本土調查結果，作為我們關注臺灣法律專業人員性別平權的起點。我們也將此臺灣調查結果分享國際律師協會，為臺灣連結國際社會盡一份力量。

**理事長**

張志朋律師

**常務理事**

鍾元珮律師

# 第一章 背景

## 一、台灣社會整體情形

臺灣位於東亞，截至2024年，總人口數約為23,402,795人，其中男性約11,526,193人，女性約11,874,027人<sup>1</sup>，男女人數比例約為49:51。

臺灣在2016年出現第一位女性總統；五院<sup>2</sup>中，除監察院首長從2014年迄今有二位女性陸續出任外，其他尚無女性出任首長之例；不過，2023年國會中女性立法委員占比達42.9%，依世界銀行（World Bank）統計為亞洲之首<sup>3</sup>；2024年8月，司法院大法官15人中，女性人數突破歷年紀錄達到5人，占大法官總人數33.3%。

行政院男女勞動力統計數據顯示2012年至2022年間女性勞動力參與率均低於男性，不過因為在此期間女性勞動力參與率微幅上升，兩性勞動力參與率差距呈現微幅下降趨勢。如下圖1所示。2022年臺灣男性勞動力參與率為67.1%、女性為51.6%。

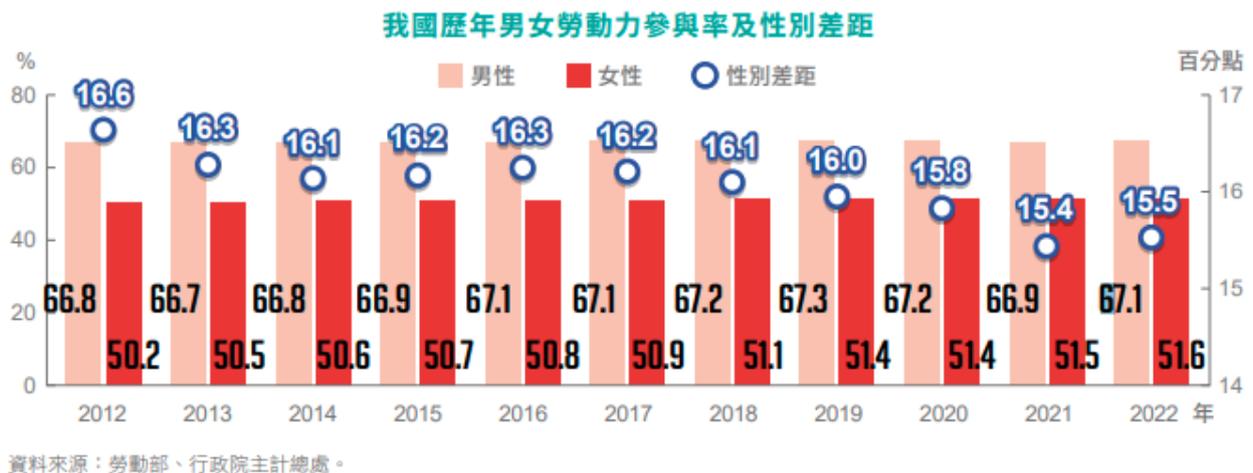


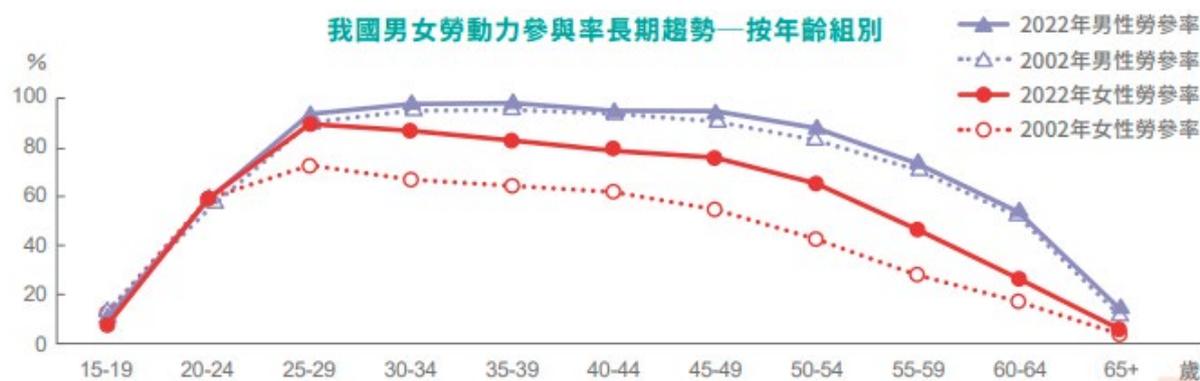
圖1：我國歷年男女勞動力參與率及性別差距

<sup>1</sup> 全國人口資料庫地圖。檢自 <https://gis.ris.gov.tw/dashboard.html?key=B01> (2025年2月5日)。

<sup>2</sup> 五院係指在五權分立政治體系下的行政院、立法院、司法院、考試院及監察院。

<sup>3</sup> 行政院性別平等處 (2023)。2023年性別圖像。第8頁。

以勞動力參與率年齡組別（如圖2）觀之，2002年至2022年間，女性勞動力參與率均自29歲達到高峰後即明顯下降，相較之下，男性勞動力參與率在29歲後直至退休年齡前均無明顯下降情形；且可說此一趨勢在近20年間並無明顯變化<sup>4</sup>。



資料來源：行政院主計總處。

圖2：我國男女勞動力參與率長期趨勢 - 按年齡組別

根據行政院主計總處2023年統計，25歲至64歲無就業且無就業意願者，女性占71.62%、男性占28.38%；女性最常見的原因為做家事（54%）及照顧未滿12歲子女、滿65歲年長家屬或失能家屬（17.4%），二者合計人數達受統計女性人數71.4%；男性則多因年紀較大（39.85%），而因做家事及照顧未滿12歲子女、滿65歲年長家屬或失能家屬者僅占7.55%。以勞動力參與率與無就業比率及原因相對觀察，凸顯即便女性投入職場相當普遍，「主內」的責任還是多落在女性身上，甚至權衡之下，做出退離職場的選擇<sup>5</sup>。

對於職場性別平等措施，我國區別公部門與私部門適用不同法規<sup>6</sup>；雖規範細節略有不同，但均包括提供女性生理假、產檢假<sup>7</sup>、產假、哺（集）乳時間以及為鼓勵兩性共同分擔家庭照顧、育嬰責任所定兩性均適用之陪產檢假、陪產假、育嬰留職停薪及復職保障等<sup>8</sup>。根據勞動部就業保險育嬰

<sup>4</sup> 行政院性別平等處（2024）。2024年性別圖像。第13、14頁。

<sup>5</sup> 行政院主計處112年5月人力運用調查統計結果。第4頁。檢自

<https://ws.dgbas.gov.tw/Download.ashx?u=LzAwMS9VcGxvYWQvNDYzL3JlbGZpbGUvMTA5ODAvMjMyNjE3LzlmZjYzNDAwLTY5NDUtNDNINCl1iNDc3LTBmNjE4YTYyNGI4MC5wZGY%3D&n=MTEy5bm05Lq65Yqb6YGL55So6Kq%2F5p%2B15paw61Ge56i%2FLnBkZg%3D%3D>（2024年2月5日）

<sup>6</sup> 法官依法官法適用公務人員有關之請假規定；檢察官適用公務人員服務法所定請假規範；私部門則適用勞動基準法之規範；但不論公、私部門均適用性別平等工作法。

<sup>7</sup> 公務員人員請假規則稱產前假，共八天；性別平等工作法稱為產檢假，共七天。

<sup>8</sup> 分別規定於勞動基準法、性別平等工作法及公務員人員請假規則。

留職停薪津貼統計資料<sup>9</sup>，觀察最近5個年度即2018年至2022年，2018年至2020年度男性育嬰留職停薪比例約為18%至19%，2021年提升至20%，2022年更一舉躍升5個百分點至25.4%，似乎顯示C男性投入家庭育嬰的意願漸增。

在彈性工時方面，公部門依照公務機關規則，得依業務實際需要彈性調整辦公時間，所給予的彈性多在上、下班時間1、2個小時以內前後移動。私部門則依性別平等工作法之規定，必須是受僱於僱用30人以上雇主，且子女未滿三歲者，方得依法請求雇主調整工作時間或至少每日減少工作時間1小時；其他情形則需與雇主協商合意<sup>10</sup>。

---

<sup>9</sup> 勞動部勞工保險局，就業保險育嬰留職停薪津貼給付件數、金額及初次核付人數（2009~2022年）。檢自<https://www.bli.gov.tw/0013465.html>（2024年2月5日）

<sup>10</sup> 性別平等工作法第19條。

## 二、臺灣法律專業人士情形<sup>11</sup>

### (一) 公務機關

公務機關中的法律專業人員，理論上可包括檢察官、法制人員以及2023年立法設置的公職律師，但基於本研究資料蒐集管道及時間的限制，僅調查任職於對應法院配置之最高檢察署、高等檢察署及地方檢察署之檢察官，而不包括法制人員及公職律師。檢察官來源與法官相同，主要為國家考試分發。

據法務部2022年性別平等統計資料<sup>12</sup>，以各級檢察署檢察官、具管理職檢察官（包括主任檢察官、檢察長、檢察總長<sup>13</sup>）生理兩性比率及人數製作圖3。以人數觀之，各級檢察署女性檢察官人數均少於男性檢察官；以比率觀之，在層級愈高之檢察署中男女比率差距愈大，且除最高檢察署主任檢察官男女性各占一半外，其餘各級檢察署男性主任檢察官及檢察長不僅比率皆高於女性，更高於男性檢察官人數比率，顯示男性檢察官晉升為管理職的機率較高。

由於上述檢察官性別統計資料中並未區分年齡，無法看出年齡對檢察官職涯的影響。但從下級到上級檢察署男女檢察官比率觀察可知，資深檢察官明顯以男性居多。

---

<sup>11</sup> 此處分類係參考國際律師協會其他國家報告並因應在地化需求所為，省略法官以外司法人員、檢察官以外政府人員，且受限於調查對象範圍，無法納入有律師資格但任職於機構而未加入律師公會者，故並非臺灣法律專業人士之完整全貌。

<sup>12</sup> 目前暫無公職律師相關資料，僅引用法務部關於檢察官之相關數據進行分析。

<sup>13</sup> 最高檢察署設檢察總長一位，為檢察體系的最高首長，由總統提名，經立法院同意後任命。目前任職者為男性，於圖4中列於男檢察長之列。

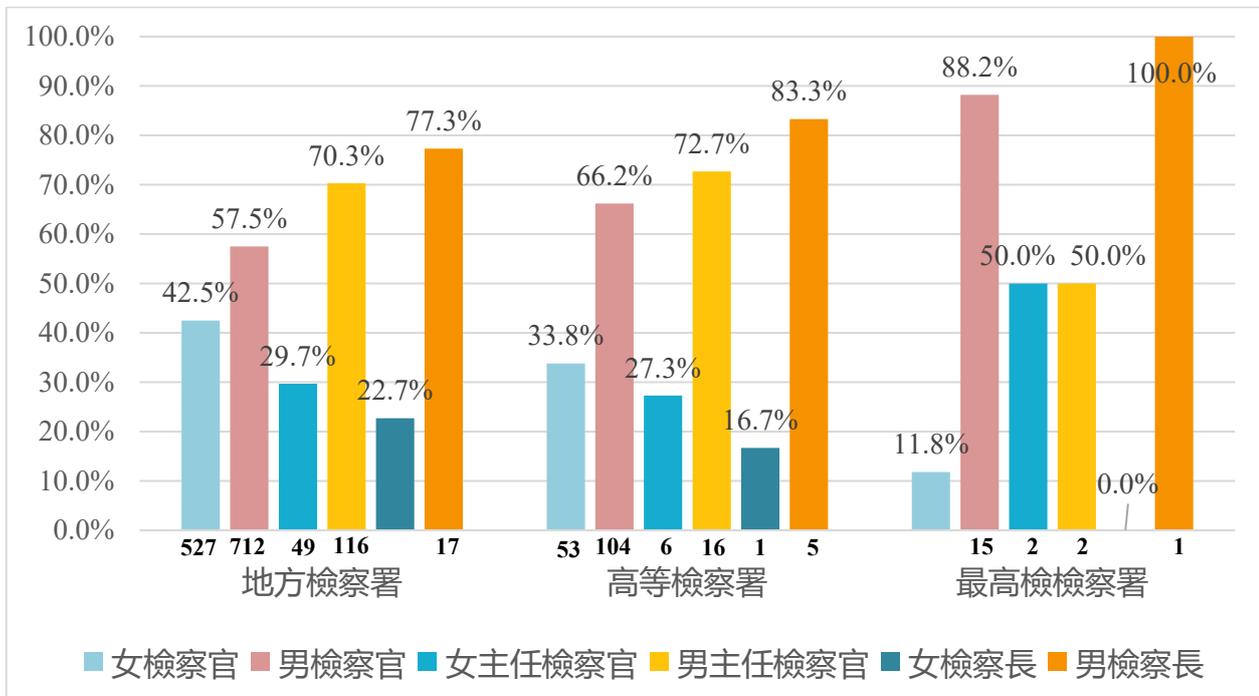


圖3：各級檢察署檢察官、擔任主管職檢察官兩性人數及比率

## (二) 司法機關

臺灣屬於歐陸法系，訴訟制度原則上採取三級三審制，三級法院為最高法院、高等法院及地方法院。法官進用途徑主要為國家考試分發，近年由律師轉任者亦不在少數<sup>14</sup>。

據司法院2022年各級法院法官性別統計資料<sup>15</sup>，以各級法院法官、具管理職法官即庭長<sup>16</sup>生理兩性比率及人數製作圖4。在法官職涯的起點即第一級地方法院，以及第二級屬於普通法院的高等法院，法官女性均多於男性，但具有管理職的庭長係男性多於女性；在所有法院中，男性庭長比率均超越男性法官比率，且此一現象在層級愈高的法院愈為顯著，顯示相較於女性法官，男性法官經遴任為管理職的機率較高。

由於法官性別統計資料中並未區分年齡，無法看出年齡對法官職涯的影響。但從下級到上級法院男女法官人數及比率觀察可知，女性法官人數愈往層級高的法院愈呈現下滑趨勢，顯示資深法官仍以

<sup>14</sup> 司法院主管111年度單位預算評估報告，檢自<https://www.ly.gov.tw/Pages/Detail.aspx?nodeid=45308&pid=214627>（2025年1月1日）

<sup>15</sup> 司法院性別統計表，檢自<https://www.judicial.gov.tw/tw/np-2216-1.html>（2024年2月5日）

<sup>16</sup> 庭長為合議庭的審判長，除傳承審判經驗外，並負有監督庭務、襄助院長處理行政事務等管理職責。

男性居多。

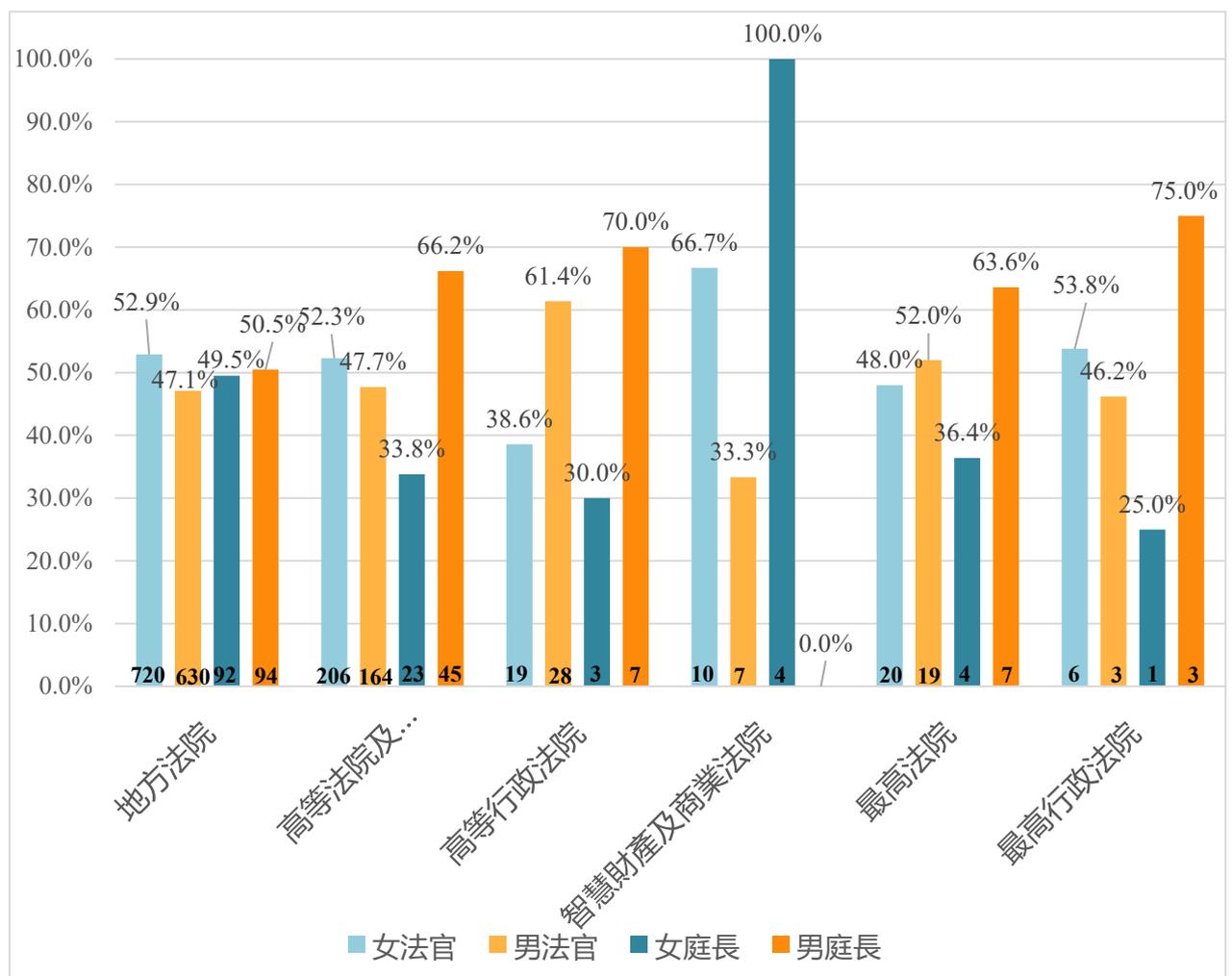


圖4：各級法院法官、庭長兩性人數及比率

### (三) 民間機構

民間機構中的法律專業人員，大致上分為在事務所執業的律師與企業內從事法律相關工作之人員，亦有少數專職於非營利事業者。臺灣律師執業制度並未如英國區分訴訟律師（Barrister）與非訟律師（Solicitor），也無區分專業領域資格。企業通常未要求內部法律工作人員需具備律師資格；不過由於近年律師考試門檻放寬，具律師資格人數大增，企業內部法律工作人員具備律師資格者有增加趨勢，以臺北律師公會一般會員人數來看，任職於企業者已約占10%。

以法務部2021年現存已領證律師年齡統計<sup>17</sup>，律師總人數為16,818人，男、女性占比分別為60.2%及39.8%，以各年齡層男女性別比率製作圖5。依年齡分布來看，29歲以下者以女性律師較多，在30歲至39歲區間，男女律師比率相近，40歲以上則男性律師人數較多。

根據研究資料顯示，從臺灣律師就業比例來看，約有45%的律師為受雇律師（包含企業法務），其中女性受雇律師的比例又略高於男性；約37%的律師獨立執業，但其中獨立執業的男性律師人數約為女性律師的三倍；僅有約20%的律師為合夥律師<sup>18</sup>，其中男性合夥人的人數約為女性合夥人的兩倍，在臺灣前幾大法律事務所的合夥人中，女性合夥人也僅約佔比三分之一。可見女性律師擔任具決策性職務的佔比仍較低。

同一研究另指出，由於律師業務的高度競爭性，留職停薪往往導致專案以及客戶的流失<sup>19</sup>，因而許多女性律師在請完產假、育嬰假重返職場不久後即選擇退出職場。統計上女性律師因為家庭因素離開職場的比例高於男性律師，與臺灣整體女性勞動人口面臨相同的困境。

---

<sup>17</sup>法務部本國律師現存已領證者年齡資料，僅至2021年底，自2022年起已停編。檢自

[https://www.rjtd.moj.gov.tw/RJSDWeb/common/WebList3\\_Report.aspx?menu=INF\\_COMMON\\_LAWYER&list\\_id=1529](https://www.rjtd.moj.gov.tw/RJSDWeb/common/WebList3_Report.aspx?menu=INF_COMMON_LAWYER&list_id=1529) (2024年8月26日)

<sup>18</sup>Jing-Huey Shao, (2022). A new way out for women lawyers: An empirical study in Taiwan. *National Taiwan University Law Review*, 17(2), 118-119, 140-141.

<sup>19</sup>Jing-Huey Shao, (2022). A new way out for women lawyers: An empirical study in Taiwan. *National Taiwan University Law Review*, 17(2), 139-140.

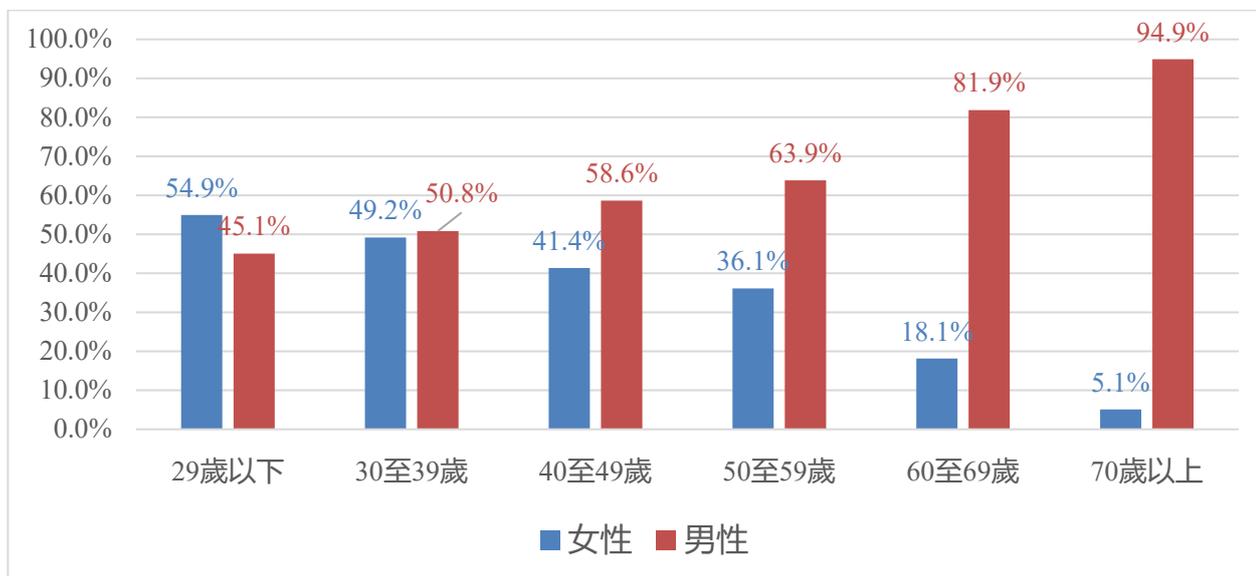


圖5：現存已領證律師之年齡比率

## 第二章 問卷設計及名詞定義

本研究以線上問卷作為資料蒐集工具，問卷設計參考國際律師協會(International Bar Association) 2021至2022年間發布之英格蘭及威爾斯、西班牙法律從業人員性別平等報告<sup>20</sup>。問卷內容包含個人基本資料（含任職單位類型）、任職單位性別概況及職場性別政策等三部分。完整問卷請見附件。

有於問卷發送管道僅法院、檢察署及律師公會，問卷發送對象為法官、檢察官及臺灣各律師公會會員。因臺灣現制並未要求企業內部法律工作人員必須由律師擔任，亦未要求任職於企業之律師加入律師公會，因此本問卷關於企業之相關數據僅可分析已加入公會律師任職於企業法務之情形，而無法反映臺灣整體企業內部法律工作人員之現況。

又本次回收之有效問卷中公部門比例偏低，無法反應整體司法機關及公務機關現況，僅能反映小部分情況。

本次問卷調查期間為2023年6月29日至同年8月1日，共收回908份回覆，經剔除73份無法解讀者，有效回覆為835份，樣本資料分布情況如表1所示。

本問卷的調查時間為 2023 年 6 月 29 日至 2023 年 8 月 1 日。共收集了 908 份回復。有835個有效回復，不包括73個不可讀的回復。樣本數據的分佈如表 1 所示。

表1：有效問卷有效回覆者任職單位類型及占比

任職單位類型	人數	百分比
法律事務所	632	76%
企業	181	22%
公務機關—檢察官	11	1%

<sup>20</sup> 50:50 by 2030: A longitudinal study into gender disparity in law. 檢自 <https://www.ibanet.org/document?id=IBA-Gender-Disparity-Report-England-and-Wales-2022> (2024年2月24日)

司法機關—法官	11	1%
總計	835	100%

本報告所涉名詞定義說明如下：

律師：包括具有臺灣律師及外國律師資格者。

任職單位：指法律事務所、企業、公務機關及司法機關。

資深階層：

1. 於法律事務所，指權益合夥人及合夥管理層級。
2. 於企業，指法務或法遵部門負有管理職責者及最高主管。
3. 於公務機關，指主任檢察官及檢察長或檢察總長。
4. 於司法機關，指庭長。

## 第三章 樣本分析

### 一、性別和年齡

本研究問卷有效樣本回覆者之性別與年齡層彙整如表2。其中女性樣本占55.33%，男性占44.31%，其他占0.36%；年齡層則以31至40歲區間最高，占42.08%，其次為30歲以下，占25.63%，41至50歲位居第三，占24.07%。有效樣本數中，女性占比較高，乃因相較於男性，女性較為關注性別議題，尚屬合理；年齡層則30歲以下至50歲占九成，與臺灣勞動人口結構統計一致<sup>21</sup>，故本研究問卷樣本具代表性。

表2：有效問卷回覆者性別與年齡層彙整表

性別 年齡	女性	男性	其他	樣本數
30歲以下	14.61%	11.02%	0%	214
31至40歲	24.35%	17.49%	0.24%	343
41至50歲	13.17%	10.78%	0.12%	201
51至60歲	4.07%	3.35%	0%	62
61歲以上	0.12%	1.68%	0%	15
總計	55.33%	44.31%	0.36%	835

### 二、性別與主要照顧者

本研究問卷有效樣本回覆者之性別與擔任主要照顧者情形彙整如表3，主要照顧者樣本僅占25.6%，非主要照顧者占74.4%；女性且為主要照顧者占14.49%，男性且為主要照顧者占11.02%，其他且為主要照顧者占0.12%。

表3：有效問卷回覆者性別與主要照顧者彙整表

<sup>21</sup>行政院性別平等會重要性別統計資料庫。檢自

[https://www.gender.gov.tw/gecdb/Stat\\_Statistics\\_DetailData.aspx?sn=IzsJXFKayOAtSY6c5syyzw%40%40&d=m9ww9odNZAz2Rc5Ooj%24wIQ%40%40](https://www.gender.gov.tw/gecdb/Stat_Statistics_DetailData.aspx?sn=IzsJXFKayOAtSY6c5syyzw%40%40&d=m9ww9odNZAz2Rc5Ooj%24wIQ%40%40) (2024年2月28日)

性別	主要照顧者	非主要照顧者	樣本數
女性	14.49%	40.84%	462
男性	11.02%	33.29%	379
其他	0.12%	0.24%	3
總計	25.6%	74.4%	835

性	主要照顧者 (%)	非主要照顧者 (%)	樣本量
女性	14.49	40.84	462
雄	11.02	33.29	379
其他	0.12	0.24	3
總	25.6	74.4	835

— 行政院性別平等委員會重要性別統計資料庫 [www.gender ey.gov.tw/gecdb/Stat\\_Statistics\\_DetailData.aspx?sn=IzsJXFKayOAtSY6c5syyzw%40%40&d=m9ww9odNZAz2Rc5Ooj%24wIQ%40%40](http://www.gender ey.gov.tw/gecdb/Stat_Statistics_DetailData.aspx?sn=IzsJXFKayOAtSY6c5syyzw%40%40&d=m9ww9odNZAz2Rc5Ooj%24wIQ%40%40) 已查閱 28 2024年2月。

### 三、事務所中女律師的人數與佔比

本研究問卷有效樣本回覆中，所屬事務所規模1至5人者最多，6至15人者次之，二者合計已達有效問卷回覆數65%。有效回覆中，同等規模事務所的女性律師眾數與中位數相近，顯示女性律師人數在同等規模的事務所中占比趨勢尚屬集中；以眾數計算比率，似可見律師事務所規模愈大女性律師占比愈高的趨勢。

表4：有效問卷回覆者所屬事務所規模與女性律師人數

事務所規模	女性律師 平均數	女性律師 中位數	女性律師 眾數	回覆數	女性律師比率 (以眾數計)
1至5人	1	1	0	326	~0%
6至15人	3	3	2	218	13%<x<33%
16至30人	9	8	8	43	27%<x<50%
31至80人	23	20	20	32	25%<x<65%
81人以上	57	41	36	13	<44%

## 第四章 結果分析

由於本研究問卷係以律師個人為單位發送，且容許匿名回覆，而我國律師事務所型態中有介於合夥與獨資型態中間所謂的合署，更有同一事務所中不同律師之間分別存在合夥及合署關係之情形，這影響回覆律師對於事務所範圍的主觀認定。為免以問卷回覆內容統計女性律師擔任事務所管理職之比率失真，本研究結果僅分析有關性別政策之部分，且亦僅能呈現回覆者主觀認知。

本研究問卷中所定義之性別政策，係指優於法規要求之措施，包括資深階層的女性保障名額設定、提供更彈性的工作安排、針對女性的領導能力訓練、資深階層女性名額的目標設定（鼓勵性而非強制性）、無意識偏見教育訓練以及教練或導師計畫，並開放供問卷回覆者自行填入其他措施。回覆其他者僅一人，其任職之法律事務所允許攜帶兒童一同辦公，惟不確定是否有提供保育協助而有優於彈性工作安排的情形，故於以下針對性別措施盛行率及有效性的部分，不再特別列入分析。

### 一、回覆者認為其任職單位是否實施性別政策

在本研究問卷835份有效回覆中，有381份回覆認為其任職單位有實施本研究問卷所列性別政策之一，以任職單位來看，結果分布如圖6。根據法務部2018年律師服務單位規模統計，臺灣律師以個人執業者人數最多，事務所規模1至5人者超過95%<sup>22</sup>，可能相當程度影響回覆者對於其所任職法律事務所有無實施性別政策（尤其是否有更彈性工作安排）的認知。公務機關與司法機關的部分，如前所述，因回覆人數較少，未必具有代表性。

<sup>22</sup> 法務部律師服務單位規模統計，統計資料僅至2018年。檢自

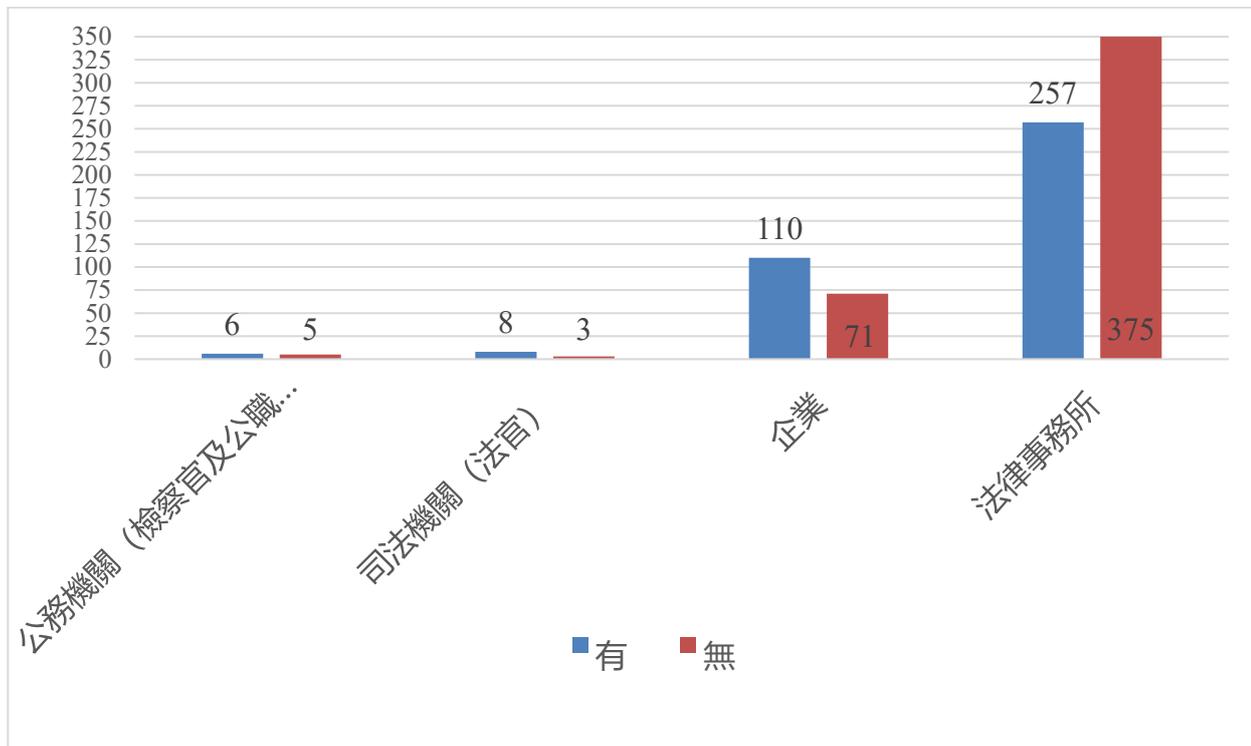


圖6：回覆者認為其任職單位是否實施性別政策

## 二、各種性別措施盛行率

由本研究問卷回覆結果觀察，所列六種性別措施在不同法律人士任職單位的盛行率如圖7。其中

「提供更彈性的工作安排」在法律事務所最為盛行，「無意識偏見教育訓練」則在司法機關最為盛行；且此二種措施在四種單位均較其他四種措施盛行，實施率均有16.6%以上，最高達44.4%。其他四項性別措施，不分任職單位實施率都未超過13%。提供更彈性的工作安排可能跟Covid-19疫情期間異地辦公開始受到重視有關。

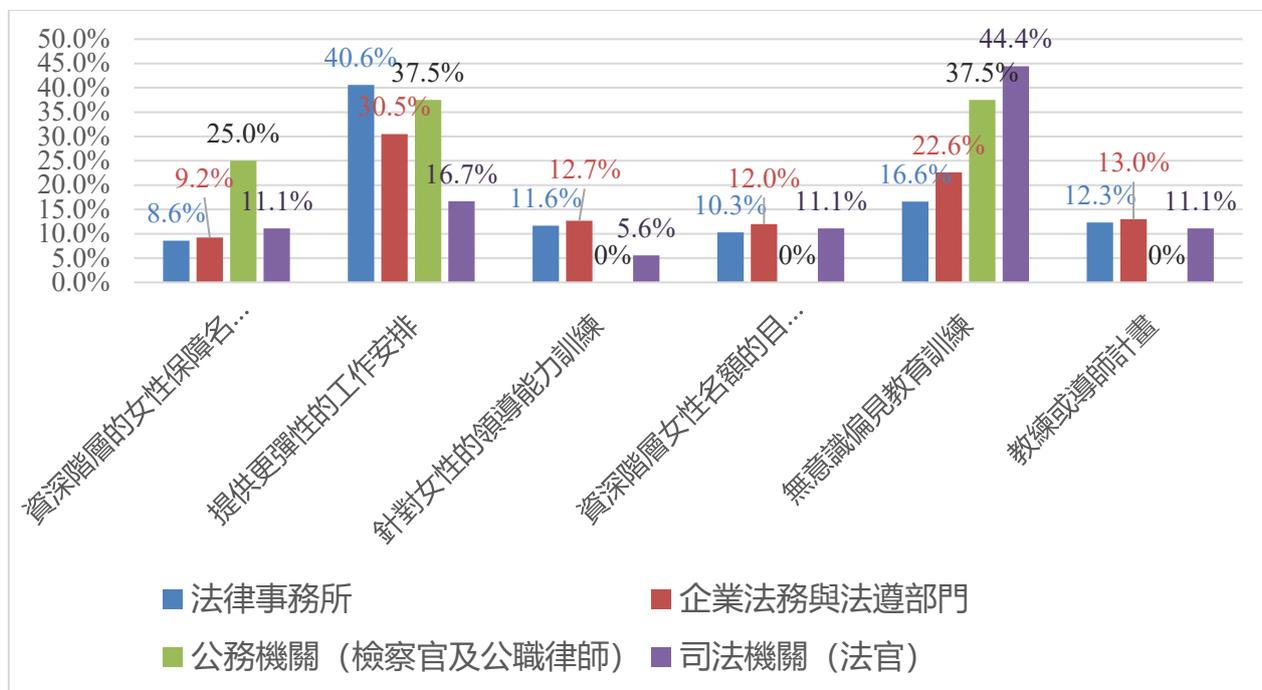


圖7：性別措施在不同單位的盛行率

### 三、實施性別措施時長及其有效性

#### (一) 公務機關

根據本研究問卷回覆，有實施性別措施的公務機關中，所實施的性別措施為「資深階層的女性保障名額設定」、「提供更彈性的工作安排」及、或「無意識偏差教育訓練」等三種，均已實施五年以上，且回覆者均認為這些措施有效。其中認為「無意識偏差教育訓練」很有效者高達67%，其餘33%認為效果普通；針對「提供更彈性的工作安排」乙項，則有33%回覆者認為很有效、67%認為效果普通；針對「資深階層的女性保障名額設定」乙項，認為很有效與效果普通者各半。

## (二) 司法機關

根據本研究問卷回覆，有實施性別措施的司法機關中，所實施性別措施最盛行之前二名為「無意識偏差教育訓練」、「提供更彈性的工作安排」，「資深階層的女性保障名額設定」、「資深階層女性名額的目標設定」、「教練或導師計畫」則並列第三。其中在部分單位實施五年以上者僅「資深階層的女性保障名額設定」、「提供更彈性的工作安排」、「無意識偏差教育訓練」。有效性方面，回覆者對「提供更彈性的工作安排」乙項的有效性認知較分歧，有高達50%認為沒有效，但同時有25%認為非常有效，25%認為很有效；針對「無意識偏差教育訓練」乙項，有13%認為非常有效，13%認為很有效，75%認為效果普通；針對「教練或導師計畫」及「針對女性的領導能力訓練」二項，認為很有效、效果普通者均為各半。

## (三) 企業法務與法遵部門

根據本研究問卷回覆，有實施性別措施的企業中，上開各項措施均有部分單位已實施五年以上，且已實施措施中盛行率最高者同時也是被認為比較有效<sup>23</sup>的措施，依序為「提供更彈性的工作安排」、「無意識偏差教育訓練」、「教練或導師計畫」。其中回覆者認為最有效的<sup>24</sup>「提供更彈性的工作安排」，有26%認為非常有效，更有高達46%認為很有效，21%認為效果普通，且僅1%認為沒有效（為各項措施中回覆「沒有效」比例最低者）；針對「無意識偏差教育訓練」乙項，則有14%認為非常有效，23%認為很有效，54%認為效果普通；針對「教練或導師計畫」乙項，則有14%認為非常有效，30%認為很有效，34%認為效果普通。

## (四) 律師事務所

根據本研究問卷回覆，有實施性別措施的法律事務所中，上開各項措施均有部分單位已實施五年以上，最盛行之前三名為「提供更彈性的工作安排」，「無意識偏差教育訓練」，「教練或導師計畫」。其中回覆者認為最有效<sup>25</sup>的「提供更彈性的工作安排」，有33%認為非常有效，40%認為很有效，25%認為效果普通，且認為沒有效者幾近0（為各項措施中回覆「沒有效」比例最低者）；針對「教練或導師計畫」乙項，有17%認為非常有效，29%認為很有效，45%認為效果普通；針對

<sup>23</sup> 認為政策有效係以認為效果普通、很有效、非常有效者合計。

<sup>24</sup> 認為效果普通、很有效、非常有效者合計比例最高之措施。

<sup>25</sup> 認為普通、很有效、非常有效者合計比例最高之措施。

「針對女性的領導能力訓練」乙項，則有17%認為非常有效，28%認為很有效，43%認為效果普通。

## 四、與其他司法管轄區研究結果的比較

台灣的調查方法與迄今其他參與IBA性別專案的其他司法管轄區（下稱其他司法管轄區）不同，參與者係以個人身份接受調查個人（而不是代表其任職單位提供回復，其他司法管轄區則是以任職單位為單位進行調查）。因此，臺灣調查蒐集到的部分數據無法與其他司法管轄區的數據直接比較。因此，本報告就此部分側重於使用本報告和性別專案「進展報告」<sup>26</sup>的主要要點進行比較。

根據本報告引用的公開資訊，台灣於2021年的已領證律師總人數，大約60%為男性，40%為女性。台灣女性律師於總人數中的佔比低於進展報告的全球調查結果，在該調查中其他司法管轄區有47%的律師和38%的資深律師為女性。

根據本報告引用的公開資訊，於2021年，臺灣法律事務所的初級律師性別比例相對平衡：然而，女性在資深階層中的代表性仍不足。這反映了與其他司法管轄區一致的全球趨勢：法律事務所一直是性別平等表現最差的單位。從進展報告中可發現，各司法管轄區中均以公務部門的性別比最接近平衡，女性占公務部門律師總數的49%，占公務部門律師主管職的41%。儘管本報告僅提供了檢察官的數據（即公務部門的其中一個子集），但調查結果與全球結果相似。儘管初級檢察官性別比接近平衡，但男性仍占據臺灣資深階層檢察官的多數。

臺灣的司法機構的性別組成總體上似乎接近男女平等，但大多數資深階層法官是男性。這是迄今為止所有參與性別專案研究的司法管轄區共同反映的另一個全球趨勢：43%的法官和38%的資深階層法官為女性。

總體而言，最受臺灣律師歡迎的性別措施是「提供更彈性的工作安排」和「無意識偏差教育訓練」（儘管如上所述，不同行業之間存在顯著差異）。儘管進展報告也反映了「提供更彈性的工作安排」的普及，但我們注意到，「無意識偏差教育訓練」在其他司法管轄區中反而是不太受歡迎的措施。

在迄今為止接受調查的司法管轄區中，「資深階層的女性保障名額設定」通常是最不受歡迎的措施。臺灣也不例外，儘管該措施在公務機關中受歡迎的程度排名第三。

---

<sup>26</sup> IBA 和 LexisNexis 到 2030 年 50: 50 專案「進度報告」，2024 年 12 月 3 日。檢自 [www.ibanet.org/gender-equality-in-the-legal-profession](http://www.ibanet.org/gender-equality-in-the-legal-profession)（2025 年 2 月 4 日）。

50 : 50 到 2030 年 - 法律性別差異的縱向研究

## 結論

臺灣目前的法律專業人士性別分布狀況，僅有法官的兩性人數已大致相當，檢察官與律師整體而言仍以男性居多，且不論是法官、檢察官或律師，在資深階層均呈現男性比例較高的現象。即便在現行考選制度下，取得法律專業人士資格的機會不受性別侷限，但在進入職場後是否能晉升到資深階層，仍存在性別懸殊的結果。可見臺灣在法律專業人士的職場晉升方面，性別平等的落實仍有相當的努力空間。

本研究調查發現目前性別政策推動情況仍不甚理想，有約54%的法律專業從業人員回覆其任職機構並未實施相關政策。雖因本研究問卷是以個人為調查對象，可能存在個別回覆者的認知問題，然而這也相當程度顯示出該單位政策推動效果不彰，未能使全體員工知曉該單位有推動相關政策。

以本研究特定的性別措施相互比較可知，目前除了「更彈性的工作安排」外，問卷回覆者普遍認為這些措施成效並不顯著。考慮到這些措施實施的時間普遍未滿5年，現在評估其影響可能還為時過早。

本報告另以SPSS統計軟體針對性別、年齡、主要照顧者、任職單位及主管職五個因素與性別政策各問項有效程度進行相關性判定如表5，結果顯示任職單位與「提供更彈性的工作安排」及「無意識偏見教育訓練」有效性高度相關，且表6多元線性迴歸結果也支持前述結果，但因R<sup>2</sup>值分別為9.3%及3.5%解釋量偏低，僅做為參考。

表5：性別政策實施有效性與因素相關性表

變數 皮爾森 (Pearson)	性別	年齡	主要照顧者	任職單位	主管職
性別	1				
年齡	0.982	1			
主要照顧者	0.436	.000**	1		
任職單位	0.094	0.202	0.233	1	
主管職	0.187	.000**	.000**	0.124	1

資深階層的女性保障名額設定	0.033*	0.260	0.507	0.568	0.300
提供更彈性的工作 安排	0.573	0.711	0.945	.000**/	.023*
針對女性的領導 能力訓練	.0021*	0.281	0.967	0.571	.011*
資深階層女性名 額的目標設定 (鼓勵性而非強 制性)	0.101	0.354	0.866	0.812	0.361
無意識偏見教育 訓練	0.152	0.258	0.297	.000**	0.735
教練或導師計畫	0.091	0.710	0.526	0.642	0.068

\*\*表示 $p < 0.01$ , \*表示 $p < 0.05$

表6：任職單位與提供更彈性的工作  
安排及無意識偏見教育訓練之多元迴歸分析

變數	非標準化係數		標準化係數		R <sup>2</sup>	F值
	迴歸係數 ( $\beta$ )	標準錯誤	迴歸係數( $\beta$ )	t值		
提供更彈性的工作 安排	0.124	0.2	0.308	6.306	0.093	39.764**
無意識偏見教育 訓練	-0.64	0.17	-0.193	-3.821	0.035	14.589**

\*\*表示 $p < 0.01$

# 謝辭

國際律師協會（IBA）感謝本報告的主要撰寫者 - 臺北律師協會（TBA），在 2023 年至 2024 年期間協助進行臺灣 50：50 到 2030 的性別專案。

我們還要感謝 IBA 前任主席 Almudena Arpón de Mendivil 領導這個專案；感謝 IBA 法律政策研究單位（LPRU）所有成員對這份報告的付出，特別是理事 Sara Carnegie、專案律師 Beatriz Martinez 與 Isla Tobin，以及專案經理：Daniel Collins 與 Helen Ugwu。此外，還要感謝 LexisNexis Rule of Law Foundation 與 IBA 合作推動這項專案。

我們衷心感謝 TBA 的理事長、常務理事、常務監事、理事、監事、會員在整個專案中給予的寶貴幫助和支援。

特別感謝范瑞華、Christine Chen、Titan Deng、Frances Chang 和 Annika Kuo 對這個專案的支持與建議。

我們也衷心感謝臺灣全國律師公會（TWBA）、司法院和法務部支援調查問卷的發放，為本研究能有效接觸調查的目標受眾提供了至關重要的協助。

# 附錄：問卷

## 法律界的性別平等調查

法律緊密融結於社會生活，所以法律專業人員的組成應該要能反映社會組成。無論在法律創造、執行、顧問或人權維護領域，性別平衡的意見皆十分重要。

根據我國統計資料，法律專業人員中的女性人數，從就學到就業初始，均與男性人數大致相當。法律界人士大概多少也都可以指出幾位優秀的女性法律專業人員。然而，我們恐怕也無法否認，相較於男性，女性職涯發展需面對的挑戰更多。

為以科學方法觀察性別對於臺灣法律專業人員職涯發展的影響，臺北律師公會參照國際律師協會 (International Bar Association, IBA) "50:50 by 2030: A longitudinal study into gender disparity in law" 計畫進行本次調查，希望得到本土調查結果，作為我們關注臺灣法律專業人員性別平權的起點。如果情況允許，我們也希望能夠將臺灣調查結果分享給國際律師協會，為臺灣連結國際社會盡一份力量。

(有興趣瞭解其他國家情形者，可在IBA網站上找到資訊；目前已完成調查者包括英格蘭及威爾斯、西班牙、烏干達)

最後，希望大家踴躍參與！

本次使用Google匿名問卷方式調查，不論您是否登入Google帳號進行填答，我們都不會收到您回覆問卷時所使用的電子郵件帳號，請安心填答。正因此故，請不要重複填答，以免影響調查結果。

問卷名詞定義：

1. 律師：包括具有本國律師及外國律師資格者
2. 任職單位：指法律事務所、企業法務或法遵部門、公務機關（檢察官及公職律師）及司法機關（法官）
3. 資深階層：
  - (1) 於法律事務所，指權益合夥人及合夥管理層級
  - (2) 於企業法務及法遵部門，指負有管理職責者及最高主管
  - (3) 於公務機關，指主任檢察官及檢察長，或公職律師單位主管及最高主管
  - (4) 於司法機關，指庭長

**1. 您的性別認同：**

男             女             其他

**2. 您的年齡：**

30 歲以下    31 至 40 歲    41 至 50    51 至 60 歲    61 歲以上

**3. 您是否擔任未成年子女的主要照顧者？**

是             否

**一、 任職單位類型調查：**

**4. 您為哪種類型的工作單位工作？**

法律事務所    企業

公共部門（檢察官和公職律師）                       司法機構（法官）

**任職單位基本概況 — 任職於法律事務所者填答**

**二、 您任職單位中關於律師的基本概況**

**5. 律師總人數：**

1 至 5             6 至 15             16 至 30             31 至 80             81 歲以上

**6. 權益合夥人人數：**

\_\_\_\_\_

**三、 關於性別認同為女性的律師**

**7. 女性律師總人數：**

\_\_\_\_\_

**8. 女性權益合夥人人數：**

\_\_\_\_\_

**四、 有多少合作夥伴處於合作夥伴管理級別？**

**五、 有多少女性合夥人處於合夥企業管理層？**

**六、 您是否密切關注整個工作單位的性別平衡？**

是             否

七、 您是否密切關注您任職單位合夥人律師的性別組成比例

是  否

八、 您是否密切關注在您任職單位合夥管理層級的性別比例

是  否

九、 您在任職單位的職級：

合作夥伴管理層級  合夥人  非合夥人

### 任職單位基本概況 — 任職於企業者填答

#### 二、 您任職單位中關於律師的基本概況

5. 法律相關部門律師總人數：

1 至 5  6 至 15  16 至 30  31 至 80  81 歲以上

6. 法律相關部門主管律師人數（包括最高主管和其他負有管理責任者）：

#### 三、 關於性別認同為女性的律師

7. 法律相關部門女性律師總數：

\_\_\_\_\_

8. 法律相關部門女性主管律師人數（包括最高主管和其他負有管理職責者）

\_\_\_\_\_

四、 法律相關部門最高主管的性別（如果有多個部門，請在「其他」欄填寫女性比例）

皆為男性  皆為女性  其他

五、 您是否密切關注法律相關部門律師的整體性別組成比例

是  否

六. 您是否密切關注法律相關部門主管律師（包括最高主管和其他負有管理責任者）的性別比例

是  否

七. 您是否密切關注法律相關部門最高主管的性別？

是  否

八. 您在職單位的職級：

最高主管

主管律師 (非最高執行官但有管理職責)

非主管律師

## 任職單位基本概況 — 任職於公務機關者填答

檢察院 2022 年性別統計

法務部所屬各級檢察機關檢察官人數統計						
中華民國111年底						
單位：人、%						
項 目 別		總 計		檢察總長 檢察長	主任檢察官	檢察官
			百分比			
總 計	計	1,413	100.0	29	191	1,193
	男	831	58.8	23	134	674
	女	582	41.2	6	57	519
最高檢察署	小計	17	100.0	1	4	12
	男	15	88.2	1	2	12
	女	2	11.8	-	2	-
高等檢察署 及其檢察分署	小計	157	100.0	6	22	129
	男	104	66.2	5	16	83
	女	53	33.8	1	6	46
地方檢察署	小計	1,239	100.0	22	165	1,052
	男	712	57.5	17	116	579
	女	527	42.5	5	49	473

來源：[www.rjtd.moj.gov.tw/RJSDWeb/common/WebList3\\_Report.aspx?list\\_id=746](http://www.rjtd.moj.gov.tw/RJSDWeb/common/WebList3_Report.aspx?list_id=746)

### 一、 檢察官或公職律師最高主管性別

男       女

### 二、 您是否密切關注在您任職單位檢察官或公職律師的整體性別比例？

是       否

### 三、 您是否密切關注主任檢察官或公職律師單位主管性別比例？

是       否

### 四、 您是否密切關注檢察長或公職律師最高主管的性別？

是       否

### 五、 您在任職單位的職級：

檢察長或公職律師的最高主管

主任檢察官或公職律師工作單位主管

檢察官或非主管公職律師

## 任職單位基本概況 — 任職於司法機關者填答

### 2022年司法機構性別統計

年別(年報數)	性別	總計		司法廳		最高法院			最高行政法院			高等行政法院		
		大法官及法官	其他人員	大法官	其他人員	廳長	法官	其他人員	廳長	法官	其他人員	廳長	法官	其他人員
111年	計	2,140	11,274	15	424	11	39	245	4	9	74	10	47	309
	男	1,024	4,736	11	179	7	19	99	3	3	25	7	28	128
	女	1,116	6,538	4	245	4	20	146	1	6	49	3	19	181
年別(年報數)	性別	憲政法院		高等法院及分院			智慧財產及商業法院			地方法院				
		法官	其他人員	庭長	法官	其他人員	庭長	法官	其他人員	庭長	法官	其他人員		
111年	計	10	45	68	379	1,717	4	17	120	186	1,358	8,340		
	男	6	15	42	194	709	-	7	60	94	650	3,521		
	女	4	30	26	206	1,008	4	10	60	92	708	4,819		

來源：[www.judicial.gov.tw/tw/lp-2268-1.html](http://www.judicial.gov.tw/tw/lp-2268-1.html)

### 一、您是否密切關注法官的性別比例？

是  否

### 二、您是否密切關注庭長的性別比例？

是  否

### 三、您在任職單位的職級：

庭長  非庭長

## 第二部分：職場性別政策

### 一、您的任職單位是否有下列措施或政策，以適度促進性別平等或嘗試增加資深階層的女性？

- 資深階層的女性保障名額設定
- 提供更彈性的工作安排
- 針對女性的領導能力訓練
- 資深階層女性名額的目標設定（鼓勵性而非強制性）
- 無意識偏見教育訓練
- 教練或導師計劃
- 均無
- 其他：

## 二、各該措施或政策大約實施多久了：

	不到一年	一年以上但少於三年	超過 3 年但少於 5 年	五年以上	未實施
高級女性職位的配額設置					
提供更靈活的工作安排					
女性領導力培訓					
為高級女性職位設定目標（鼓勵但非強制性）					
無意識偏見訓練					
教練/指導計劃					
其他					

## 三、每項措施或政策實施的有效性：

	非常有效	有效	中等效果	效果不是很好	無效	未實施
高級女性職位的配額設置						
提供更靈活的工作安排						
女性領導力培訓						
為高級女性職位設定目標（鼓勵但非強制性）						
無意識偏見訓練						
教練/指導計劃						
其他						

## 關於性別平等的措施或政策，有無其他資訊想提供給我們

不同意  同意

其他： \_\_\_\_\_

## 您是否願意收到禮券

不論您於下方勾選「是」或「否」，您的問卷資料仍維持完全保密且將僅呈現於數據統計中；您所填寫的姓名及地址僅供寄送禮券之用。

否

是的，請於「其他」欄位中填寫聯絡姓名和位址

其他： \_\_\_\_\_





the global voice of  
the legal profession®

**International Bar Association**  
Chancery House  
53-64 Chancery Lane  
London WC2A 1QS  
United Kingdom  
[www.ibanet.org](http://www.ibanet.org)