



勞動部新聞稿

日期：115 年 2 月 26 日

我國 115 年同酬日為 2 月 28 日

不同性別之平均薪資除受性別影響外，亦與工作性質、職類、年資、學經歷等因素有關，縮小性別薪資差距為社會各界共同努力的目標。為喚起性別同酬之公共意識，勞動部按年發布我國「同酬日」，最新統計結果摘述如下：

- 一、114 年性別平均時薪差距 16.1%，女性需較男性多工作 59 天，換算 115 年「同酬日」為 2 月 28 日。
- 二、根據研究，我國性別薪資差距主要來自就業選擇之「水平隔離」，以及職業的「垂直隔離」。
- 三、就統計數據觀察，若剔除少數性別薪資差距較大之行業如電子零組件製造業後，性別薪資差距為 11.3%，較 108 年下降 1.5 個百分點。
- 四、與歐盟成員國及日、韓比較，2023 年我國性別薪資差距 12.5%，在 30 個國家中排名(由低至高)第 16 名，位處中段，與法國、荷蘭相近，優於日本、南韓(圖 1)；另以薪資中位數比較，我國性別薪資差距亦低於美國(圖 2)。

貳、結果說明

一、115 年同酬日

我國同酬日係依據行政院主計總處(以下簡稱主總)「受僱員工薪資調查」(以下簡稱薪資調查)，以前一年性別平均時薪差距，計算當年 1 月 1 日起女性需增加之工作日數。依主總 114 年薪資調查初步統計結果，我國女性平均時薪新臺幣 340 元，為男性 405 元之 83.9%，性別薪資差距 16.1%，換言之，女性要達到與男性相同的全年薪資，需較男性多工作 59 天($365 \text{ 日曆天} \times 16.1\% \doteq 59 \text{ 天}$)，因此自 115 年 1 月 1 日起算 59 天之 115 年「同酬日」為 2 月 28 日，較 114 年增加 1 日。

114 年我國性別薪資差距 16.1%，較 100 年之 17.9%，下降 1.8 個百分點，女性需增加工作天數由 66 天降至 59 天，亦減少 7 日(詳表 1)。

二、114 年性別薪資差距變化原因

依據勞動部勞動及職業安全衛生研究所「性別薪資差距影響因素之研究」(以下簡稱薪資差距研究)：「...我國就業市場中，基本已趨向男女『同工同酬』的狀況，而就就業市場中之性別薪資差距，主要來自就業選擇之『水平隔離』，以及職業的『垂直隔離』。」

就統計數據觀察，114 年我國性別薪資差距較 113 年及 108 年分別上升 0.3 及 0.5 個百分點，受少數性別薪資差距較大之主要產業，如電子零組件製造業之影響甚大。114 年電子零組件製造業之男性時薪 727 元，女性 417 元，性別薪資差距 42.7%，較 113 年及 108 年分別上升 1.3 及 4.7 個百分點，明顯擴增，可能與其業中不同性別於不同職類間之分布，如高薪研發及工程職位男性居多等因素有關；去除電子零組件製造業之其他工業及服務業，114 年性別薪資差距為 11.3%，則較 113 年下降 0.3 個百分點，較 108 年亦下降 1.5 個百分點；另一性別薪資差距較大之醫療保健業 114 年性別薪資差距 43.1%，較 113 年及 108 年分別下降 1.2 及 1.6 個百分點(詳表 2)。

三、我國與歐盟成員國及日、韓、美之比較

為強化國際比較，除原本日、韓、美等國外，本年另增加與歐盟 27 個成員國最新統計結果(2023 年)之比較數據。因歐盟薪資資料係為經常性薪資及加班費，經以此範圍計算我國、日、韓資料，2023 年我國性別薪資差距 12.5%，與荷蘭相當，高於比利時之 0.7%、義大利之 2.2%、西班牙之 9.2%、瑞典之 11.2%、法國之 12.2% 等，低於丹麥之 14%、芬蘭之 16.8%、德國之 17.6%、奧地利之 18.3% 等，亦明顯低於南韓之 24.4% 及日本之 25.9%，在 30 個國家中排名(由低至高)第 16 名(詳圖 1)，位處中段。

近年來，我國性別薪資差距均較日、韓低 13~16.5 個百分點；

至於美國，因其所發布之性別薪資差距資料係以中位數計算，若以我國本國籍全時年薪中位數與其週薪中位數相較，2024 年我國性別薪資差距 16.2%，亦較美國之 17.3% 低 1.1 個百分點(詳圖 2)。

參、勞動部政策措施

根據勞動部勞動及職業安全衛生研究所之性別薪資差距研究，影響我國性別薪資差距之主要因素為：

- 一、因生育女性需短期離開職場，以致年資中斷或不易重返工作，而造成性別薪資差距。
- 二、就業市場中的就業選擇水平隔離，導致不同行業間之性別薪資差距。
- 三、就業市場中的職業垂直隔離，恐將使性別薪資差距擴大。

針對女性易因照顧責任離開職場不易重返一節，勞動部除持續落實性別平等工作法相關保障，推動「事業單位同工同酬檢核表」(連結路徑：<https://gov.tw/iHN>)、宣導 110 年縮短育嬰留停門檻，放寬為只要 30 日即可申請相關規範，並自 115 年 1 月 1 日起，推動「彈性育嬰留職停薪新制」，勞工得以「日」為單位申請育嬰留職停薪。至 114 年底止，相較 110 年縮短育嬰留停門檻前，少於 6 個月的短期育嬰留職停薪，男性申請人數增加 1.6 倍。因此，本次新制再放寬，將有效促進男性參與育兒，鼓勵男性共同擔負照顧子女責任。

針對加強改善就業選擇水平隔離及職業垂直隔離部分，勞動部積極引導事業單位自主檢視內部薪資、考核制度。115 年將持續結合中央與地方資源，透過多元管道深化推廣「事業單位同工同酬檢核表」，並針對性別薪資差距較大的電子零組件製造業，與相關雇主團體合作，朝向改善性別薪資差距。此外，勞動部已與金融監督管理委員會建立跨部會合作機制，配合國際 GRI 準則，推動上市櫃公司自 115 年起揭露員工性別薪資資訊，透過制度化資訊揭露，共同促進企業落實同工同酬，持續縮小性別薪資差距。

表 1 我國性別薪資差距及同酬日

	平均時薪(元)		性別平均 ¹ 時薪差距 (%)	女性需增加 ² 工作天數 (天)	同酬日期
	男性	女性			
100年	279	229	17.9	66	101年3月06日
101年	279	231	17.3	64	102年3月05日
102年	281	233	17.1	63	103年3月04日
103年	289	242	16.5	61	104年3月02日
104年	301	251	16.4	60	105年2月29日
105年	312	262	16.1	59	106年2月28日
106年	321	269	16.2	59	107年2月28日
107年	333	279	16.2	60	108年3月01日
108年	342	288	15.6	58	109年2月27日
109年	347	293	15.5	57	110年2月26日
110年	364	305	16.3	60	111年3月01日
111年	375	314	16.3	60	112年3月01日
112年	373	317	15.1	56	113年2月25日
113年 r	389	327	15.9	58	114年2月27日
114年 p	405	340	16.1	59	115年2月28日

資料來源：行政院主計總處「受僱員工薪資調查」。

說明：1.本表之資料來源「受僱員工薪資調查」於108年以前與108年以後之涵蓋範圍不同(108年2種範圍資料皆有)，後者較前者增加「研究發展服務業」、「學前教育」及「社會工作服務業」為使比較基礎一致，便於進行歷年比較，本表107年以前資料以108年新舊統計範圍銜接並回溯推計。

2. r係為修正後統計結果，p係為初步統計結果。

附註：1.性別平均時薪差距(%)=(1-女性占男性平均時薪比率)×100；平均時薪=總薪資÷總工時，其中總薪資=經常性薪資+非經常性薪資(含加班費)，總工時=正常工時+加班工時。

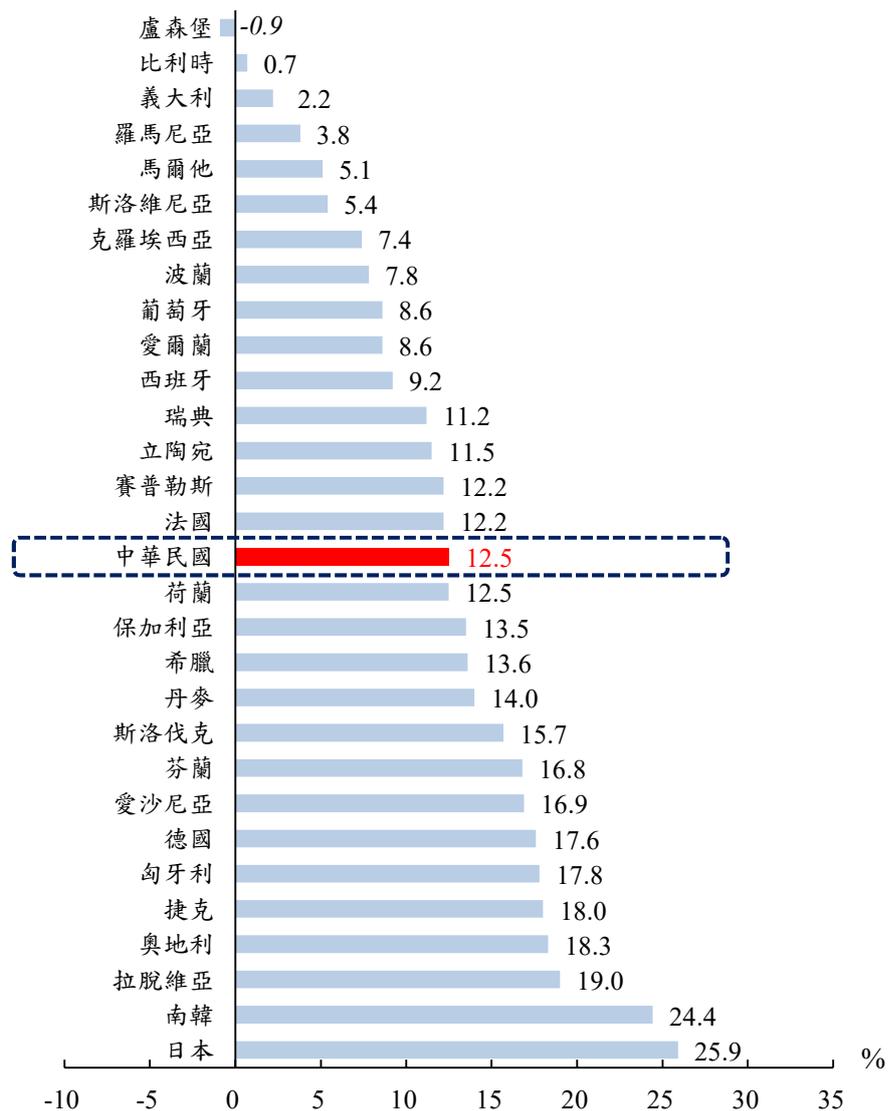
2.採歐盟執委會設立「歐洲同酬日(EEPD)」之計算方法(365天×性別薪資差距)。

表 2 我國主要行業性別薪資差距

	工業及服務業			電子零組件製造業			不含電子零組件製造業 之其他工業及服務業			醫療 保健業 性別薪資 差距 (%)
	男性 時薪 (元)	女性 時薪 (元)	性別薪 資差距 (%)	男性 時薪 (元)	女性 時薪 (元)	性別薪 資差距 (%)	男性 時薪 (元)	女性 時薪 (元)	性別薪 資差距 (%)	
108年	342	288	15.6	535	332	38.0	326	284	12.7	44.7
109年	347	293	15.5	558	346	37.9	329	288	12.4	43.2
110年	364	305	16.3	640	379	40.8	340	298	12.3	44.7
111年	375	314	16.3	675	398	41.0	348	306	12.0	43.9
112年	373	317	15.1	636	386	39.3	350	311	11.2	42.9
113年 r	389	327	15.9	670	393	41.4	363	321	11.6	44.3
114年 p	405	340	16.1	727	417	42.7	375	333	11.3	43.1
114年增減(%，[百分點])										
較108年	18.6	17.9	[0.5]	35.9	25.6	[4.7]	15.2	17.2	[-1.5]	[-1.6]
較113年	4.3	4.0	[0.3]	8.5	6.1	[1.3]	3.4	3.7	[-0.3]	[-1.2]

資料來源：行政院主計總處「受僱員工薪資調查」。

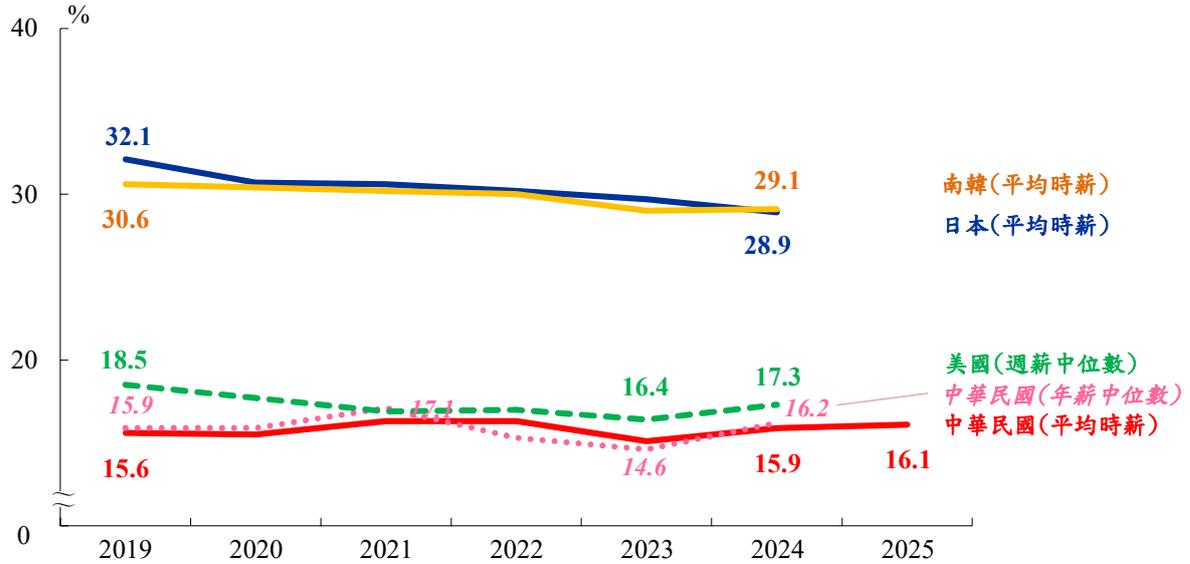
圖 1 2023 年我國、日、韓與歐盟成員國性別薪資差距



資料來源：中華民國－行政院主計總處「受僱員工薪資調查」
 歐盟成員國－歐盟統計局 <https://ec.europa.eu/eurostat/en/>
 南韓－Survey Report on Labor Conditions by Employment Type
 日本－厚生勞動省「每月勤勞統計調查」

- 說明：
1. 性別薪資差距(%)=(1-女性占男性平均時薪比率)×100。
 2. 歐盟：規模 10 人以上之工業及服務業受僱者。
 3. 南韓：農、工、服務業受僱者，每年 6 月資料；本部自行整理換算。
 4. 日本：規模 5 人以上之工業及服務業受僱者；本部自行整理換算。
 5. 中華民國：工業及服務業受僱者。
 6. 各國薪資均為經常性薪資及加班費，且均不含「公共行政及國防；強制性社會安全」業。
 另我國少數業別之統計範圍略有限縮，其中「未含小學以上各級學校」影響較大(可能導致性別薪資差距高估)。

圖2 主要國家性別薪資差距



資料來源：中華民國—行政院主計總處「受僱員工薪資調查」及「薪資中位數統計」
 南韓—Survey Report on Labor Conditions by Employment Type
 日本—厚生勞動省「每月勤勞統計調查」
 美國—勞工統計局 Current Population Survey

- 說明：1.性別薪資差距(%)=[1-女性占男性平均時薪或週(年)薪中位數比率]×100。
 2.南韓：農、工、服務業受僱者，每年6月資料；本部自行整理換算。
 3.日本：規模5人以上之工業及服務業受僱者；本部自行整理換算。
 4.美國：農、工、服務業全時受僱者經常性週薪。
 5.中華民國：工業及服務業受僱者資料，其中平均時薪為全體受僱者，年薪中位數為本國籍全時受僱者資料。
 6.除美國外，均為總薪資資料且不含「公共行政及國防；強制性社會安全」業。另我國少數業別之統計範圍略有限縮，其中「未含小學以上各級學校」影響較大(可能導致以平均時薪計算之性別薪資差距高估)。