



# 勞 動 部 新 聞 稿

日期：113 年 2 月 29 日

## 我國 113 年「同酬日」為 2 月 23 日

為喚起兩性同酬之公共意識，勞動部按年發布我國「同酬日」，兩性平均薪資除受性別影響外，亦與工作性質、類型、年資、學經歷等因素有關，縮小兩性薪資差距為社會各界共同努力的目標。

我國同酬日係依據行政院主計總處「受僱員工薪資調查」(以下簡稱薪資調查)，以前一年兩性平均時薪差距，計算當年 1 月 1 日起女性需增加之工作日數。依主計總處 112 年薪資調查統計初步結果，我國女性平均時薪新臺幣 318 元，為男性 373 元之 85.3%，兩性薪資差距為 14.7%，換言之，女性需較男性多工作 54 天 ( $365 \text{ 日曆天} \times 14.7\% \div 54 \text{ 天}$ )，才能達到與男性相同的全年薪資，因此自 113 年 1 月 1 日起算 54 天之 113 年「同酬日」為 2 月 23 日。

自我國開始發布同酬日以來，兩性薪資長期呈現拉近趨勢，疫情影響較大的 110 至 111 年，雖有短暫偏離，但 112 年再次回到原來的下降軌道。就近 3 年資料觀察(表 2)，110 及 111 年我國兩性平均時薪差距均為 15.8%，112 年受到女性占比較高之內需服務業人力需求回升影響，女性時薪增幅高於男性，致兩性平均時薪差距縮小至 14.7%，逐漸回到疫情前水準，女性需增加工作天數亦由 58 天減為 54 天，113 年同酬日因而較 112 年進步 4 天。

近年來我國兩性平均薪資差距均低於日、韓、美，112 年我國兩性平均時薪差距 14.7%，續低於日本之 30.2%(111 年)及南韓 30%(111 年)，至於美國，因其按性別分之薪資資料僅發布中位數，若以我國月薪中位數與其週薪中位數相較，111 年我國兩性薪資差距 13.6%，亦低於美國之 17%(圖 1)。

**表 1 100 年~108 年我國兩性薪資差距及同酬日**

	兩性差距 (%)	女性需增加 工作天數 (天)	同酬日期
100 年	17.1	63	101 年 3 月 03 日
101 年	16.5	61	102 年 3 月 02 日
102 年	16.1	59	103 年 2 月 28 日
103 年	15.3	56	104 年 2 月 25 日
104 年	15.0	55	105 年 2 月 24 日
105 年	14.6	54	106 年 2 月 23 日
106 年	14.6	54	107 年 2 月 23 日
107 年	14.6	54	108 年 2 月 23 日
108 年	14.2	52	109 年 2 月 21 日

資料來源：行政院主計總處「受僱員工薪資調查」。

說明：1.本表資料涵蓋範圍不包含「研究發展服務業」、「學前教育」及「社會工作服務業」。

2.兩性平均薪資差距由平均時薪計算；平均時薪=(經常性薪資+非經常性薪資(含加班費))/總工時。

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

4.自101年起發布我國同酬日(資料時間為100年)。

**表 2 108 年~111 年我國兩性薪資差距及同酬日**

	兩性差距 (%)	女性需增加 工作天數 (天)	同酬日期
108年	14.9	55	-
109年	14.8	54	110年2月23日
110年	15.8	58	111年2月27日
111年	15.8	58	112年2月27日
112年(p)	14.7	54	113年2月23日

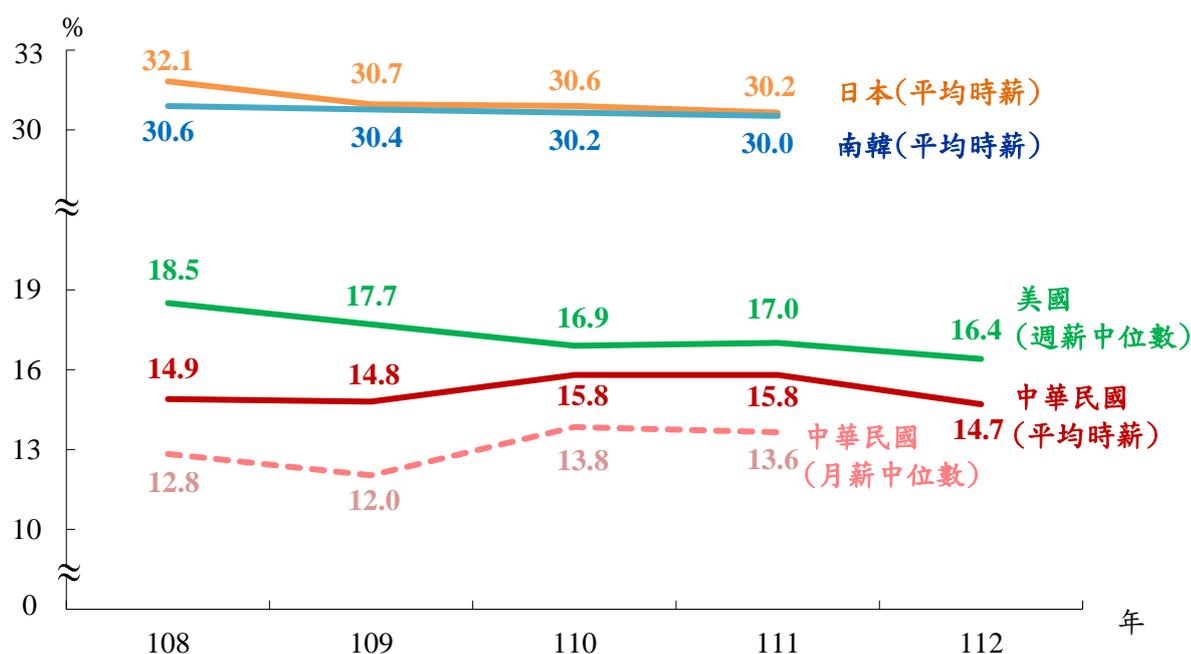
資料來源：行政院主計總處「受僱員工薪資調查」。

說明：1.因「受僱員工薪資調查」自108年起擴大調查涵蓋範圍，增加「研究發展服務業」、「學前教育」及「社會工作服務業」，故108年以後之資料無法與107年以前進行比較。

2.(p)表初步統計結果。

3.其餘說明同表1之說明2~4。

圖 1 主要國家兩性薪資差距



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：1.兩性平均時薪之差距(%)=(1-女性占男性平均時薪比率)×100%。  
 2.我國：工業及服務業(包含「研究發展服務業」、「學前教育」及「社會工作服務業」)。  
 3.南韓：全體受僱者，每年6月資料。  
 4.日本：規模5人以上之工業及服務業。  
 5.美國：全日受僱者經常性週薪中位數資料。