



勞動部新聞稿

日期：113 年 2 月 29 日

承辦單位：統計處
主管姓名：梅家瑗處長
電話：02-8995-6866

勞動部網址：www.mol.gov.tw
新聞聯絡室：李仁龍 先生
電話：02-8590-2935
手機：0910-234-533

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(EEPD)」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

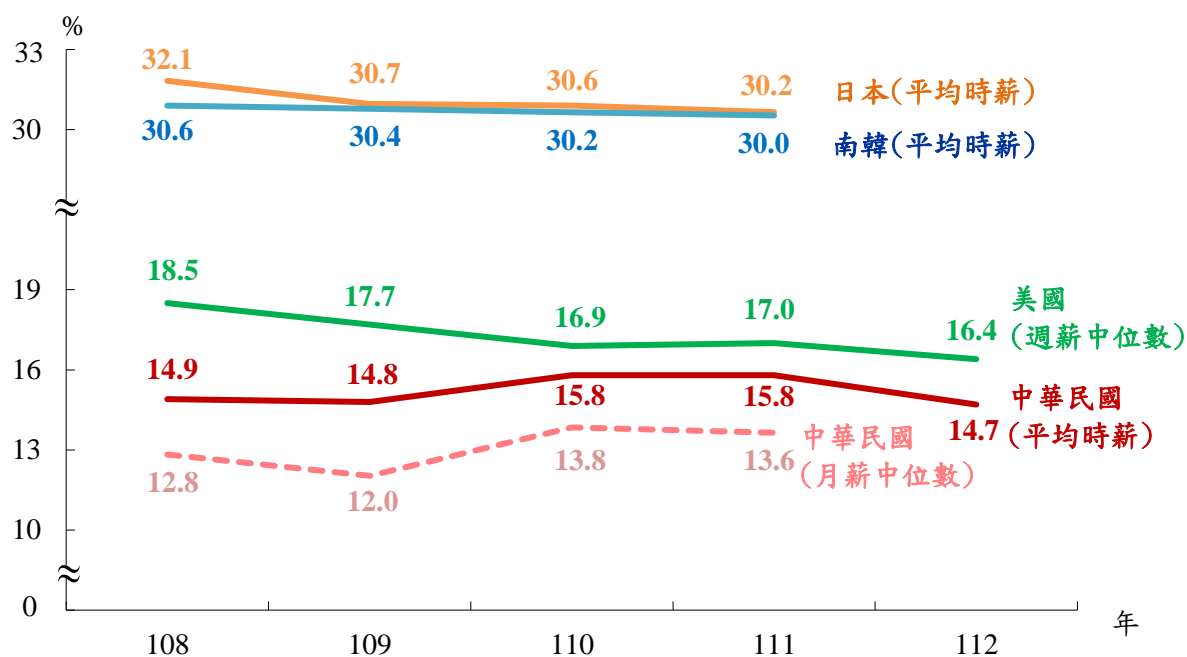
資料來源：行政院主計總處「受僱員工薪資調查」。

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：私人部門全日受僱者經常性週薪中位數資料。