



# 勞動部新聞稿

日期：104年2月26日

承辦單位：統計處

主管姓名：劉處長天賜

電話：02-8590-2896

手機：0928-030-777

勞動部網址：[www.mol.gov.tw](http://www.mol.gov.tw)

新聞聯絡室：朱武智 先生

電話：02-8590-2935

手機：0910-234-533

**新聞稿主（標）題：我國 104 年同酬日為 2 月 24 日，較去年  
向前推進 4 天。**

為藉由節日喚起兩性同酬之公共意識，勞動部賡續公布我國同酬日，期許各界共同為縮小兩性平均薪資差距而努力，兩性平均薪資受工作性質、年資、學經歷、工作績效等因素影響致有差異。

依據行政院主計總處「受僱員工薪資調查」，以兩性平均時薪差距計算自隔年 1 月 1 日起女性需增加之工作日數。103 年我國女性平均時薪較男性少 15.0%，換言之，女性需比男性再工作 55 天（兩性薪資差距  $15.0\% \times 365$  日曆天  $\div 55$  天），才能達到整年總薪資相同，因此 104 年同酬日為 2 月 24 日，較去年 2 月 28 日向前推進 4 天，顯示我國兩性薪資差距逐漸縮小。

近 10 年我國兩性平均時薪差距由 93 年 20.3% 下降至 103 年 15.0%，亦即女性需增加工作天數由 75 天減少至 55 天，兩性平均薪資差距縮小 5.3 個百分點及減少 20 個工作天數。歷年來我國兩性平均薪資差距相較美、日、韓等國為小，103 年我國為 15.0% 低於日本 33.5%、韓國 30.8% (102 年) 及美國 17.5%。依增減幅度觀察，近 10 年來我國縮小 5.3 個百分點，高於日本 4.4 個百分點、美國 2.1 個百分點及韓國 0.7 個百分點(詳如圖 1)。

表 1、我國兩性薪資差距及同酬日

年 別	兩性差距(%)	女性需增加 工作天數	同酬日期 (推估日)
93 年	20.3	75 天	(94 年 3 月 16 日)
94 年	19.8	73 天	(95 年 3 月 14 日)
95 年	18.8	69 天	(96 年 3 月 10 日)
96 年	18.2	67 天	(97 年 3 月 07 日)
97 年	18.6	69 天	(98 年 3 月 10 日)
98 年	18.1	67 天	(99 年 3 月 08 日)
99 年	17.3	64 天	(100 年 3 月 05 日)
100 年	17.6 (17.2)	64 天	101 年 3 月 05 日(101 年 3 月 04 日)
101 年	16.6	61 天	102 年 3 月 02 日
102 年	16.1	59 天	103 年 2 月 28 日
103 年	15.0	55 天	104 年 2 月 24 日

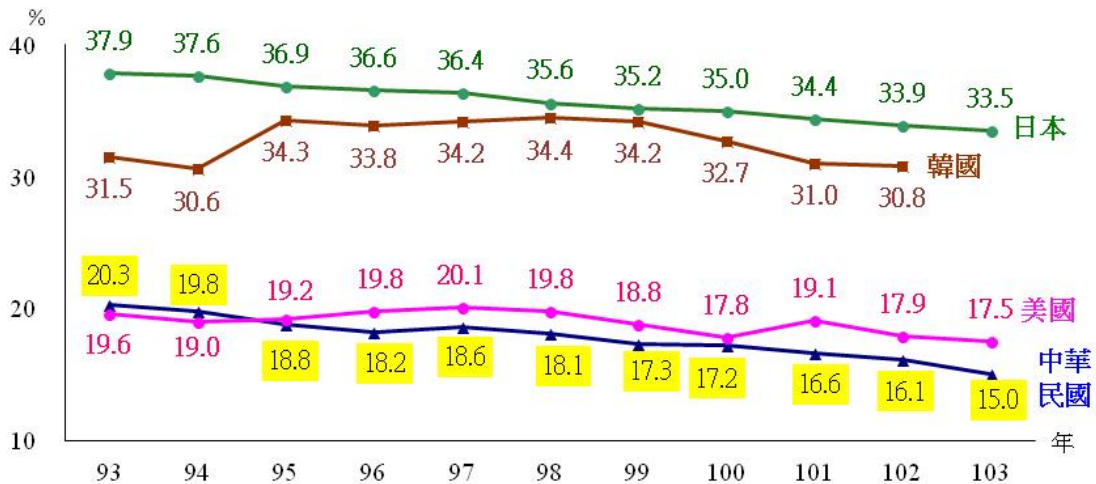
資料來源：行政院主計總處「受僱員工薪資調查」。

說明：1.兩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。

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。

3.100年括弧內為排除兒童托育機構修正後資料。

圖 1、主要國家兩性平均時薪差距



資料來源：中華民國—行政院主計總處，薪資與生產力統計

韓國—Survey on Labor Conditions by Type of Employment

日本—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.韓國：94 年以前為常僱員工，規模 5 人以上之事業單位，95 年以後為全體受僱者。

3.日本：為規模 5 人以上之事業單位。

4.美國：為全日受僱者經常性週薪中位數資料。