

近年就業與薪資之性別差異分析

中 央 銀 行
經 濟 研 究 處
羅 久 峯
2024 年 10 月

近年就業與薪資之性別差異分析

摘要

推動性別平權及關注相關議題係國際趨勢，我國政府長期以來亦積極推動性別平權政策。為使台灣朝向性別平等、多元尊重的社會邁進，使不同性別的人均能適性發展，本行亦關注與經濟及金融面相關之性別議題。由於勞動市場情勢的變化會影響物價穩定與經濟成長，例如，薪資成長會影響物價漲幅；就業與勞參率會影響勞動力供給，進而影響經濟成長。探討勞動市場性別差異與其變化的影響，有助本行了解性別差異如何影響物價與經濟發展的長期趨勢，進而擬定與推動施政措施。本文利用近十年(2014~2023年)就業人數、失業率、勞動參與率、薪資等資料，分析我國就業、薪資以及性別差異之關係，並分析年齡層及教育程度對就業情勢性別差異之影響。

本研究主要發現及政策意涵如下：

1. 主要發現：

- (1) 男性就業人數持續高於女性，惟此一差異逐漸縮小，反映女性教育程度提升及職場環境落實性別平等政策推升女性投入職場之意願。經教育程度及年齡層交叉分析，發現近十年高中(職)以下男性就業人數減幅高於女性，以及 45~64 歲女性就業人數增幅高於男性，係性別差異縮小之主因。
- (2) 男性失業率持續高於女性，且 2023 年男性及女性失業率均低於 2014 年，性別差異持續縮小，主要反映高中(職)及以下男性及 15~44 歲男性失業率下降。
- (3) 男性勞參率雖持續高於女性，惟因政府落實性別平等，改善職場環境、輔導女性就業及促進中高齡就業等政策效果發酵，女性勞參率持續增加，致性別差異縮小。經年齡層及教育程度交叉分

析，發現國中及以下男性勞參率下降及 25~64 歲女性勞參率上升，係性別差異縮小之主因。

(4)過去十年間，男性總薪資均高於女性，且性別差異大致呈擴大趨勢，主要係反映非經常性薪資性別差異擴大，至於經常性薪資性別差異數變化走勢則相當平穩。

2. 政策意涵：

本行長期研究勞動市場相關議題，並向政府提供建言，如落實協助中高齡、婦女及青年的就業措施以提高勞參率，並建構彈性的勞動市場，以及提高最低工資等。本行亦適時推出貨幣與信用等政策以協助經濟發展，如本行於 2015~2016 年間因應全球景氣復甦緩慢且國內經濟成長減緩，採取寬鬆貨幣政策，有助減緩經濟成長趨緩對性別就業之衝擊；2020 年本行亦因應疫情降息並推出中小企業貸款專案融通方案，落實本行協助經濟發展之政策目標，亦有助降低女性失業率。未來本行將根據國內外經濟金融情勢變化，採取妥適政策來促進國內總體經濟及勞動市場穩定，有助性別就業穩定及薪資成長。

目錄

壹、前言	1
貳、文獻回顧	2
參、分析結果	4
一、性別就業人數之教育與年齡別	4
(一)性別就業人數差異與教育程度	5
(二)性別就業人數差異與年齡層	7
二、性別失業率之教育與年齡別	9
(一)性別失業率差異與教育程度	9
(二)性別失業率差異與年齡層	11
三、性別勞參率之教育與年齡別	13
(一)性別勞參率差異與教育程度	13
(二)性別勞參率差異與年齡層	15
四、性別與薪資	17
肆、結論及政策意涵	18
一、結論	19
二、政策意涵	20
參考文獻	22

壹、前言

為落實穩定經濟金融等法定職責，中央銀行(下稱本行)因應國內外經濟金融情勢變化，適時採取貨幣與信用等政策，協助我國經濟發展，穩定就業市場。本行長期關注勞動市場相關議題，撰寫相關報告¹以供決策參考，並向政府提供建言。

為使台灣朝向性別平等、多元尊重的社會邁進，使不同性別的人均能適性發展，本行亦關注與經濟及金融面相關之性別議題。由於勞動市場情勢的變化會影響物價穩定與經濟成長，探討勞動市場性別差異與其變化的影響，有助於本行了解性別差異如何影響物價與經濟發展的長期趨勢。

由於國內各行業面臨之外在經濟環境影響並不同，如製造業受外需(進出口)影響較大，內需服務業則較易受內需(消費)影響，且各行業別之性別就業比重不同，因此，不同性別於不同外在經濟環境下之勞動情勢變化亦不同。此外，隨性別政策之推動、人口結構轉變及經濟情勢之變化，就業及薪資之性別差異亦有所改變。本文以近十年(2014~2023 年)多面向勞動統計資料探討性別勞動情勢之變化，提供較貼近現況的性別差異分析，並以人力資源調查統計之交叉統計資料，如失業原因與性別年齡交叉統計及未參與勞動原因與性別教育程度及年齡層等交叉統計，分析不同教育程度及年齡層之性別差異因素，以利本行瞭解不同性別的勞動情勢變化之原因，並期提供相關權責部會參考，有助於其施政措施之擬定與推動。

本文章節安排如下，除此前言外，第貳節回顧就業性別差異之影響因素，以及央行貨幣政策對不同性別的勞動市場表現之影響等相關文獻；第參節利用近十年台灣就業人數、失業率、勞動參與率(下稱勞

¹ 例如，中央銀行(2017a)、中央銀行(2017b)、中央銀行(2018)、中央銀行(2023)、中央銀行(2024)。

參率)、薪資等資料，分析我國就業、薪資以及性別差異之關係，並分析年齡層及教育程度對就業情勢性別差異之影響；最後一節為結論及政策意涵。

貳、文獻回顧

隨全球逐漸重視性別平權之重要性，愈來愈多國內外學者及機構投入與性別相關之勞動市場研究，分析影響性別就業或薪資之因素，如景氣、教育程度、勞動市場態樣、COVID-19、性別友善政策、央行貨幣政策等。IMF 研究報告 Gomes(2024)分析景氣循環下失業率變化之性別差異，其發現於先進經濟體中，女性失業率對景氣循環的敏感度顯著低於男性，主要係因女性主要就業於較不受景氣影響的行業，如醫療業、教育業及政府機關，男性則較多就業於製造業及營建業等較受景氣影響的行業，此外，相對於男性，較多女性係屬較為彈性之部分工時工作型態，當景氣較差時，企業得以減少工時之方式因應，減少裁員之情形。Thévenon(2013)以 1980~2007 年 18 個 OECD 會員國資料分析勞動市場態樣對女性就業之影響，其發現女性教育程度提高、服務業的擴張以及部分工時就業機會的增加，均促進女性的勞參率。黃俊傑(2022)以美國資料分析供給面(生產技術)與需求面(政府補貼政策)因素對女性就業及性別薪資差異的影響，其發現供給面干擾不論係中立(全部要素的生產力提升)或技術偏誤(特定要素的生產力提升)的技術進步，都將有助女性就業增加，其中，中立的技術進步將擴大性別薪資差異，技術偏誤的技術進步則導致性別薪資差異縮小；而需求面干擾包括托育補助及育兒給付均造成女性就業減少，其中，托育補助將擴大性別薪資差異，生育給付則導致性別薪資差異縮小。

此外，2020 年全球蔓延的 COVID-19 疫情亦影響就業的性別差異，如 Dang and Nguyen(2020)之研究顯示女性發生永久性失業且薪資下滑的幅度大於男性，致性別差異擴大，政府宜採取因應政策以支持女性；Doorley et al.(2021)之研究亦指出，由於失業集中於女性比重

較高之旅館業及教育業，致女性薪資減幅較大，進一步擴大薪資性別差異；IMF 研究報告 Bluedorn et al.(2024)以 38 個國家資料分析 COVID-19 疫情對勞動市場的性別影響，其發現約 1/2~2/3 的樣本國家經歷暫時性的女性衰退(she-cession)，主要係受行業的性別組成、是否有合理負擔的育兒政策等因素影響。

受少子高齡化影響，我國面臨勞動力成長趨緩及壯年(25~44 歲)勞動力負成長等困境，導致部分行業面臨缺工之問題；於缺工環境下，業者須提高薪資以吸引人力投入，可能會提高售價以反映成本提升，增加通膨之壓力，如能增加女性投入職場之意願，將有助減緩勞動力短缺的衝擊，因此，促進性別友善職場環境之政策至關重要。ILO 研究報告 Feist(2024)亦指出先進經濟體面臨之勞動力短缺問題，其中，女性背負更多育兒責任，爰可能選擇離開職場或選擇部分工時工作，政府須提供彈性及可負擔的育兒服務，以開發潛在的女性非勞動力。Thévenon and Solaz(2013)以 30 個 OECD 國家之 1970~2010 年資料，分析帶薪育嬰假對女性就業之影響，結果顯示帶薪育嬰假增加對 25~54 歲女性就業有正面影響；張景福(2016)以 1999~2005 年台灣人力運用調查資料為基礎，研究兩性工作平等法對性別薪資差異的影響，結果顯示該法施行後，女性薪資有顯著的提升；林逸凡、陳雅雯(2017)指出教育程度提升對台灣女性生育率有負面影響，惟可透過相關育兒友善政策消弭該影響，且將有助提升女性勞參率。張晉芬(2017)以台灣社會變遷基本調查為研究資料，探討性別間薪資差距的原因，其發現隨女性教育程度提升，女性獲得高階白領職業的機會增加，有助縮小性別薪資差距，惟在相同的職業內，即使控制人力資本及工作職務等因素，女性薪資仍然低於男性。IMF 研究報告 Alonso et al.(2019)指出，國家之經濟發展可降低無酬照顧中做家務的時間(如新興家電之普及化)，惟無法降低照顧家人之時間，如欲降低女性之家庭照顧時間，政府得增加社福機構之服務，如提供兒童及高齡者之照顧服務、降低職業婦女之稅率、增加男性陪產假、育兒友善職場環境等

政策，均可提高女性之勞參率並降低女性之無酬照顧時間及無酬勞動價值。

Livingston(2023)指出中高齡女性係美國勞動力成長的重要驅動力，且中高齡女性投入勞動市場，有助提升其退休生活的財務健全，惟其於勞動市場常遭遇年齡及性別的雙重歧視，且許多中高齡女性被分配至低薪、體力要求高的職業中，如醫療照顧服務，可能對其健康產生影響，相關政策宜改善其勞動條件，並滿足其特別的需求，如該年齡女性可能須照顧年邁父母及生病的配偶。

央行貨幣政策對景氣之調節將影響勞動市場，至於如何影響不同性別的勞動市場表現，於理論面或實證面均無法得出一致的結論。如 Bergman et al.(2022)發現，在勞動市場趨緊且寬鬆性貨幣政策下，女性往往較男性增加更多的就業；Takhtamanova and Sierminska(2009)則發現，貨幣政策變化對 OECD 國家的就業性別差異無顯著影響；IMF 研究報告 Flamini et al.(2023)指出，緊縮性貨幣政策衝擊使男性就業減幅更大，致就業性別差距縮小，惟貨幣政策衝擊具不對稱性，寬鬆性貨幣政策影響較弱，且貨幣政策之影響與該國之勞動法規、非典型就業比率有關。在就業保護法較為嚴格、非典型就業差距較大或性別工資差距較小的國家中，貨幣政策衝擊對性別就業差距的影響有限。

參、分析結果

一、性別就業人數之教育與年齡別

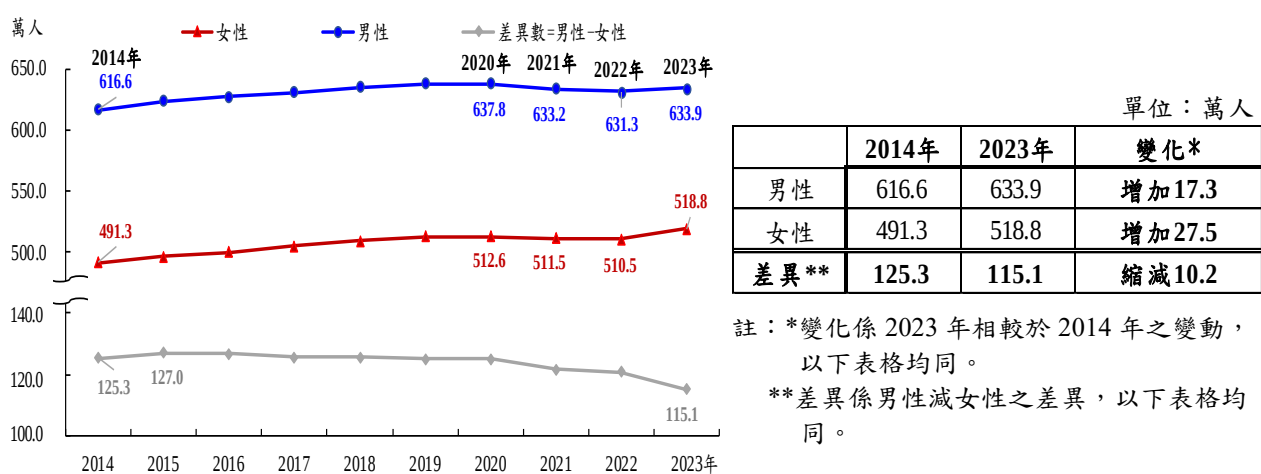
長期以來，我國男性就業人數均高於女性；過去十年間，男性及女性之就業人數除 2021 年及 2022 年受到新冠肺炎疫情衝擊下滑²外，其餘期間均呈現增加趨勢(圖 1)，主要係反映 15 歲以上人口勞參率

² 部分就業者因疫情暫時離開勞動市場，或雖於國外就業惟受疫情影響逾 2 年未返台而遭到除籍，而不列入我國就業人數。

之增加³。

2023 年男性及女性就業人數分別為 633.9 萬及 518.8 萬人，分別較 2014 年之 616.6 萬及 491.3 萬人增加 17.3 萬人及 27.5 萬人；兩者之性別差異(男性減女性)人數由 2014 年之 125.3 萬人縮小至 2023 年之 115.1 萬人(圖 1)，反映女性教育程度提升及職場環境落實性別平等，推升女性(尤其是中高齡)投入職場之意願。

圖 1 性別就業人數



資料來源：主計總處

(一)性別就業人數差異與教育程度：

高中(職)及以下男性就業人數減幅高於女性，為近十年整體就業性別差異縮小的主因。

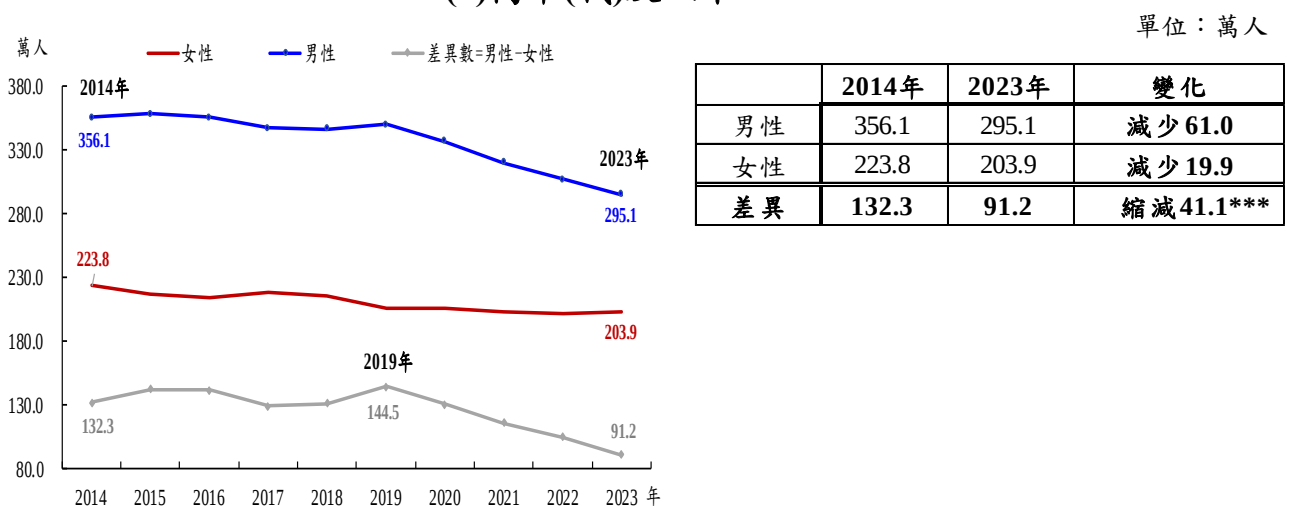
1. 高中(職)及以下：隨高等教育普及化，我國就業人口中，高中(職)及以下教育程度者呈下降趨勢，其中，2023 年男性高中(職)及以下教育程度就業人數為 295.1 萬人，雖高於女性之 203.9 萬人，惟男性較 2014 年減幅達 61.0 萬人遠高於女性的減幅 19.9 萬人，帶動性別差異由 2014 年之 132.3 萬人減少 41.1 萬人至 2023 年之 91.2 萬人(圖 2(a))。

³ 2023 年男性及女性 15 歲以上人口分別係 979.6 萬人及 1,037.2 萬人，分別較 2014 年之 964.5 萬人及 1,006.0 萬人增加 15.1 萬人及 31.2 萬人；2023 年男性及女性勞參率分別係 67.05%及 51.82%，亦分別較 2014 年之 66.78%及 50.64%增加 0.27 個百分點及 1.18 個百分點。

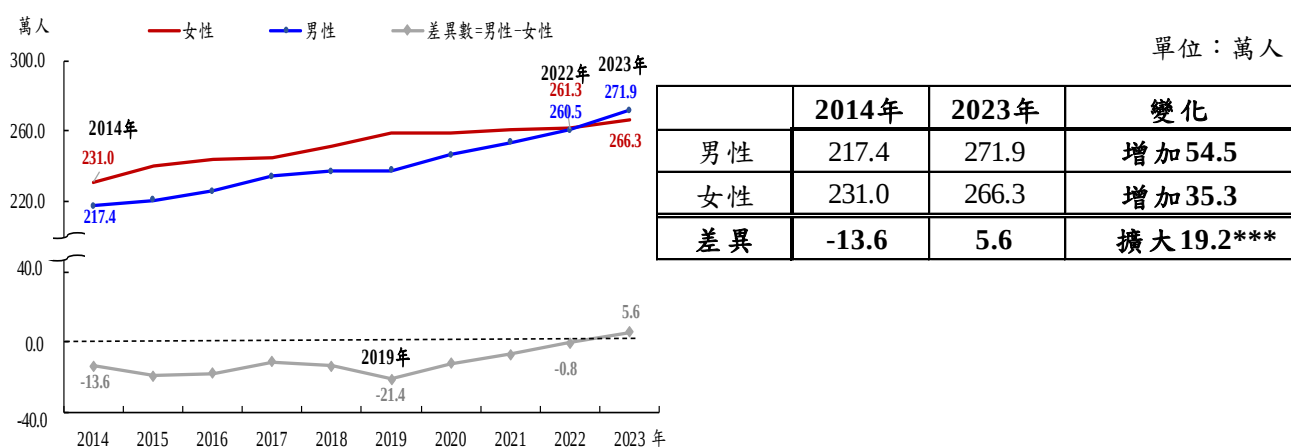
2. 大專：隨教育程度提升，男性及女性大專教育程度者就業人數均明顯增加；過去該教育程度之女性就業人數均高於男性，惟受男性增速較高影響，2023 年男性人數為 271.9 萬人，轉為高於女性之 266.3 萬人；近十年男性增加 54.5 萬人，高於女性增加之 35.3 萬人，致性別差異擴大為 19.2 萬人(圖 2(b))。
3. 研究所：該教育程度之男、女性就業人數均漸增，惟自 2020 年起，受男性增速較高影響，性別差異擴大，此可能反映近年資通訊產業薪資明顯提升，而該產業對研究所學歷之要求較高，且投入該產業男性比重較高所致；近十年男性增加 23.8 萬人，高於女性增加之 12.3 萬人，帶動性別差異由 2014 年之 6.7 萬人擴大 11.5 萬人至 2023 年之 18.2 萬人(圖 2(c))

圖 2 性別就業人數與教育程度*交叉分析**

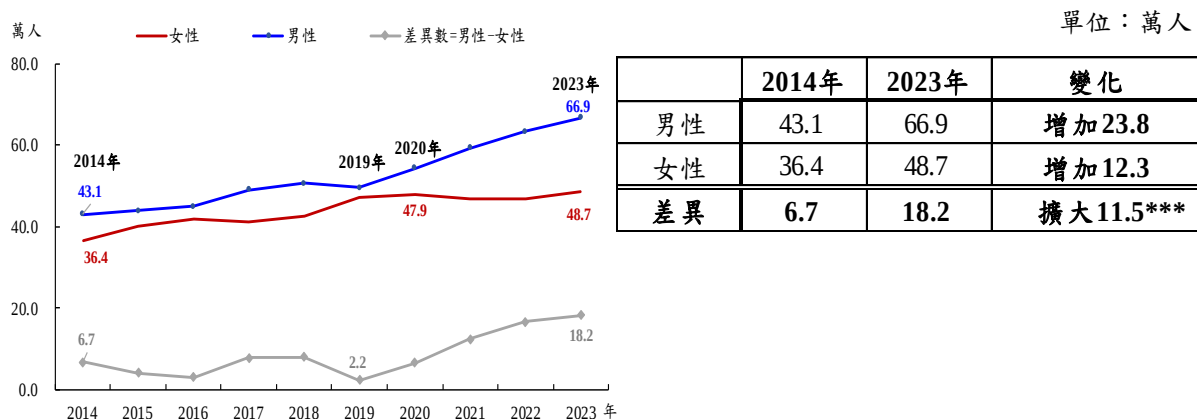
(a)高中(職)及以下



(b)大專



(c)研究所



註：*高中(職)及以下包括高中、高職、國中、國小及以下等教育程度者；大專教育程度者包括專科及大學。

**為分析整體就業性別差異(男性-女性)，故交叉分析之性別差異均為男性-女性。

***本圖資料單位僅至千人，致將各教育程度變化加總，與整體就業變化未盡相符。

資料來源：主計總處

(二)性別就業人數差異與年齡層：

45~64 歲女性就業人數增幅高於男性，為近十年整體就業性別差異縮小的主因。

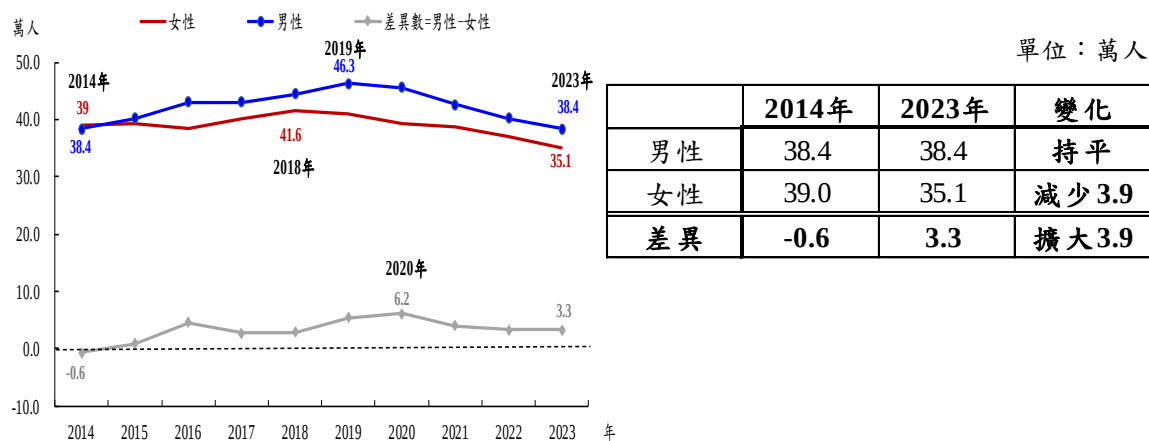
1. 15~24 歲：受少子化及青少年就學年齡延長，較晚投入勞動市場等因素影響，女性及男性就業人口分別自 2018 年及 2019 年後逐年下滑；2023 年男性及女性分別係 38.4 萬人及 35.1 萬人，分別與 2014 年持平及減少 3.9 萬人，性別差異則由女性高出 6 千人轉為男性高出 3.3 萬人(圖 3(a))，反映女性就學年齡延長，延後投入就業者增幅較大⁴。
2. 25~44 歲：受少子化及人口老化影響，男性及女性就業人數均呈下滑趨勢，期間性別差異數變化大，由 2014 年之 38 萬人縮小至 2019 年之 33 萬人，復於 2022 年擴大至 38 萬人(圖 3(b))，主要係因疫情衝擊內需產業下，該年齡層女性失業人數增加及因料理家務未參與勞動者增加所致。
3. 45~64 歲：受人口老化及延後退休影響，男性及女性就業人數均呈上升趨勢，2023 年男性及女性分別較 2014 年增加 19.6 萬及 31.0 萬人，性別差異數由 77.7 萬人下滑至 66.3 萬人(圖 3(c))，反映政府落實性平政策，協助中高齡女性就業政策漸發酵，以及疫後住宿及餐

⁴ 碩士班女性學生比率由 2014 年之 44.1%增加至 2023 年之 47.7%，博士班女性學生比率則由 2014 年之 31.1%增加至 2023 年之 37.3%。

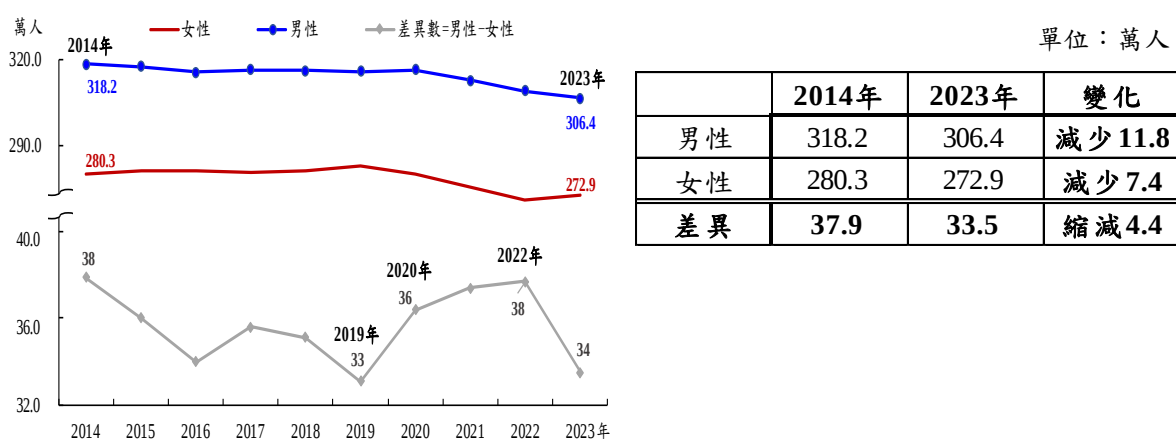
飲業復甦，帶動女性就業機會上升⁵。

圖 3 性別就業人數與年齡層交叉分析

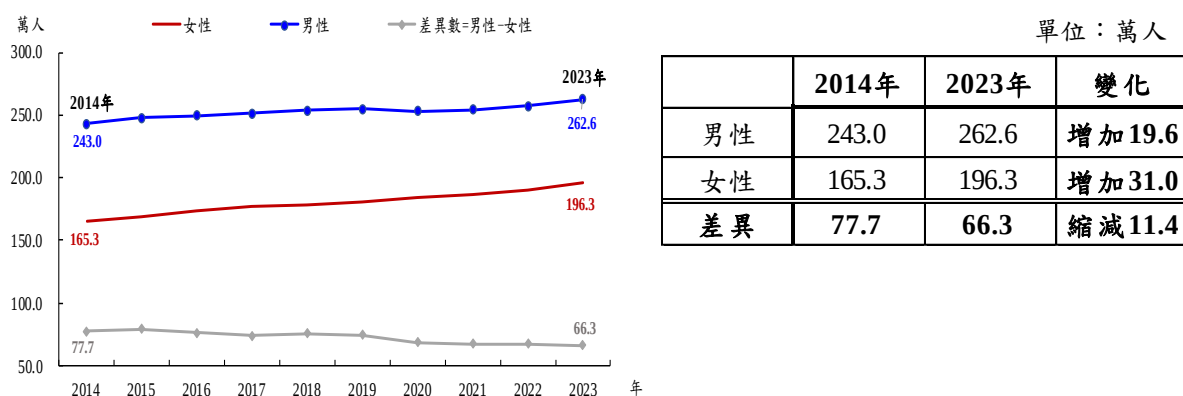
(a)15~24 歲(青少年)



(b)25~44 歲(壯年)



(c)45~64 歲(中高齡)



註：上圖未含 65 歲(含)以上就業人口性別差異分析。

資料來源：主計總處

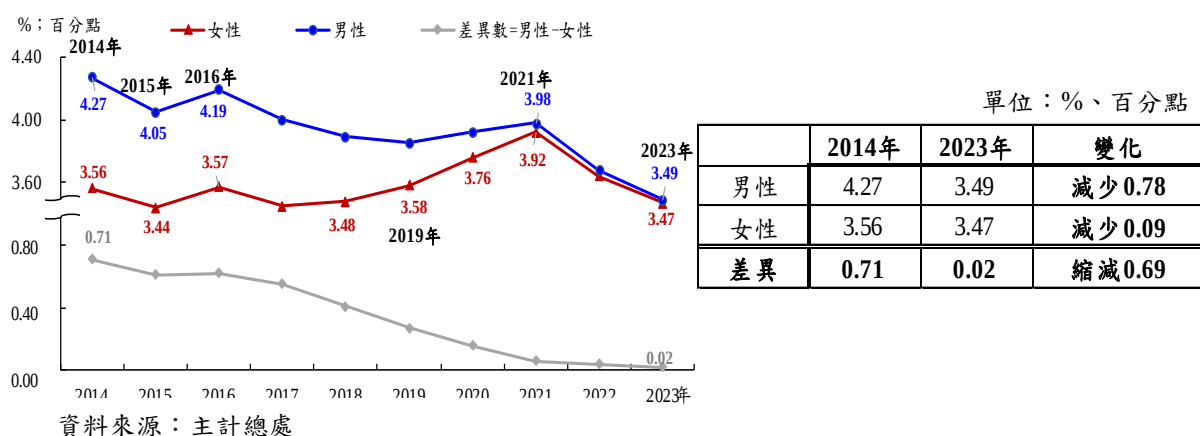
⁵ 勞動部自 2023 年 5 月 1 日推出「疫後改善缺工擴大就業方案」，原訂於 2024 年 6 月 30 日截止，惟旅宿及餐飲業仍缺工，故延長旅宿及餐飲業方案辦理期限至 2024 年底。

二、性別失業率之教育與年齡別

長期以來，女性失業率均低於男性；過去十年間，男性及女性失業率同時上升較為明顯期間主要係 2016 年因出口衰退致經濟成長低緩⁶，及 2020~2021 年受到新冠肺炎疫情衝擊；至於 2019 年女性失業率較 2018 年增加 0.10 個百分點，則係反映對原有工作不滿意而失業者增加。

2023 年男性及女性失業率分別為 3.49%及 3.47%，分別較 2014 年減少 0.78 個百分點及 0.09 個百分點；失業率之性別差異則持續下滑，由 2014 年之 0.71 個百分點縮小至 2023 年之 0.02 個百分點(圖 4)。可能係反映近年 15~44 歲男性延長升學及進修計畫，而退出勞動市場。

圖 4 性別失業率



(一)性別失業率差異與教育程度：

受高中職及以下男性失業率下降影響，近十年整體失業率性別差異縮小。

1. 國中及以下：長期間，男性失業率均高於女性，其中女性於 2020~2022 年疫情期間失業率不升反降，可能係因家庭照顧及求職不順而退出勞動力⁷；2023 年男性失業率為 2.56%，較 2014 年之 3.85%減少 1.29 個百分點，女性為 2.06%則較 2014 年高出 0.26 個

⁶ 2015 年第 3 季至 2016 年第 1 季間，GDP 為負成長，由於失業率係景氣之落後指標，爰該次景氣衰退導致之失業率上升，主要係於 2016 年反應。

⁷ 2020 年及 2021 年教育程度為國中及以下之女性非勞動力分別較 2019 年及 2020 年增加 1.4 萬人及 9 千人，惟其餘教育程度者之女性非勞動力人數均減少。

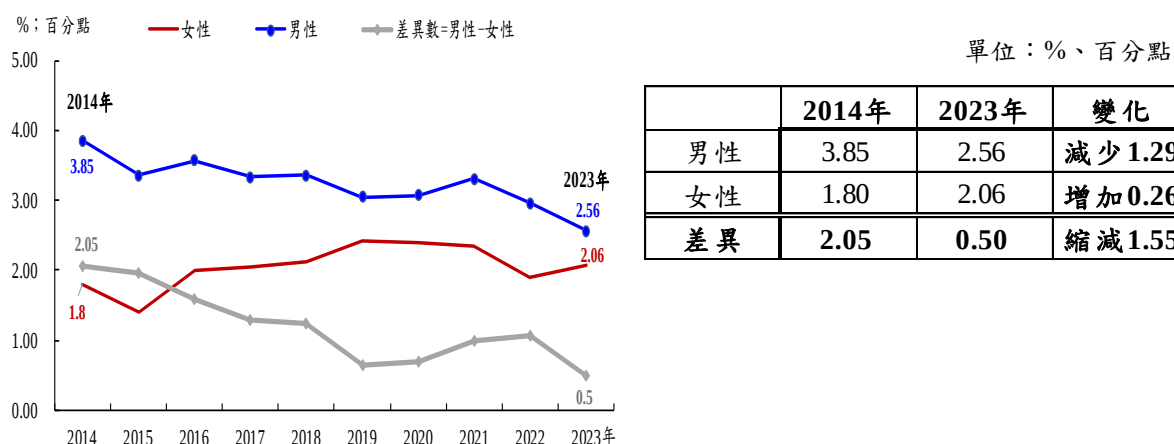
百分點⁸。失業率之性別差異數則漸縮小，2023 年為 0.5 個百分點，低於 2014 年之 2.05 個百分點(圖 5(a))。

2. 高中(職)：長期間，男性失業率亦持續高於女性，2023 年男性及女性失業率 3.29%及 3.08%，分別低於 2014 年之 4.32%及 3.16%(圖 5(b))；性別差異數亦漸縮小，由 2014 年之 1.16 個百分點降至 2023 年之 0.21 個百分點。

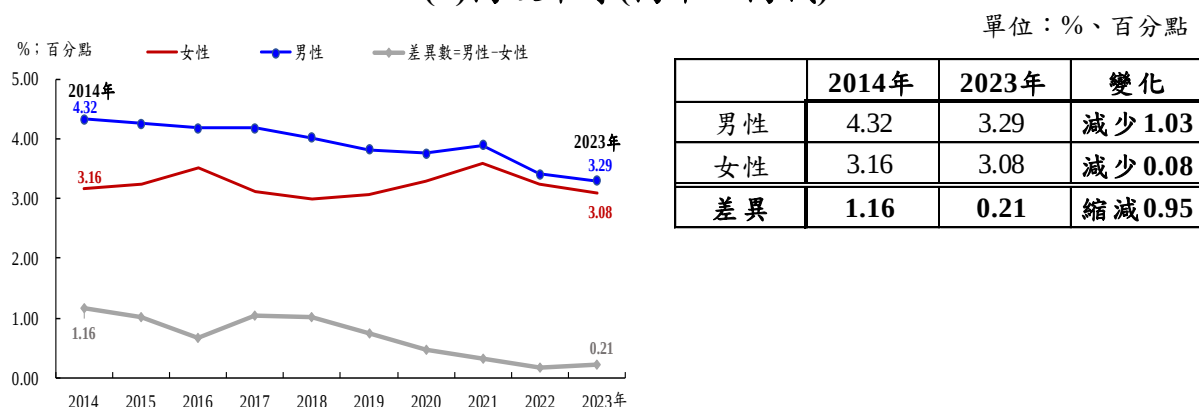
3. 大專及以上：長期間，男性及女性失業率差異數漸減，且失業率互有高低，未有明顯差異，2023 年男性及女性失業率 3.85%及 3.91%，分別低於 2014 年之 4.46%及 4.24%(圖 5(c))。

圖 5 性別失業率與教育程度交叉分析

(a)國中及以下

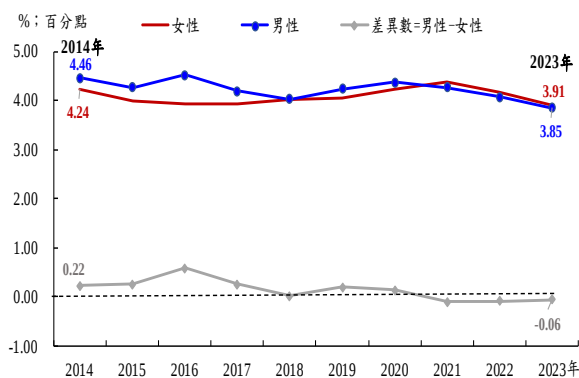


(b)高級中等(高中、高職)



⁸ 國中及以下教育程度之男性失業率下降，惟女性失業率則上升，可能亦反映男性國中及以上教育程度者大幅退出勞動力(勞動力由 149.9 萬人降為 90.8 萬人)，女性退出勞動力人數明顯較少(勞動力由 69.5 萬人降為 61.5 萬人)；此外，該教育程度之女性失業人數增加主要係集中於 45~64 歲者。

(c)大專及以上



	2014年	2023年	變化
男性	4.46	3.85	減少0.61
女性	4.24	3.91	減少0.33
差異	0.22	-0.06	縮減0.28

資料來源：主計總處

(二)性別失業率差異與年齡層：

15~44 歲男性失業率下降⁹，為近十年整體失業率性別差異縮小原因。

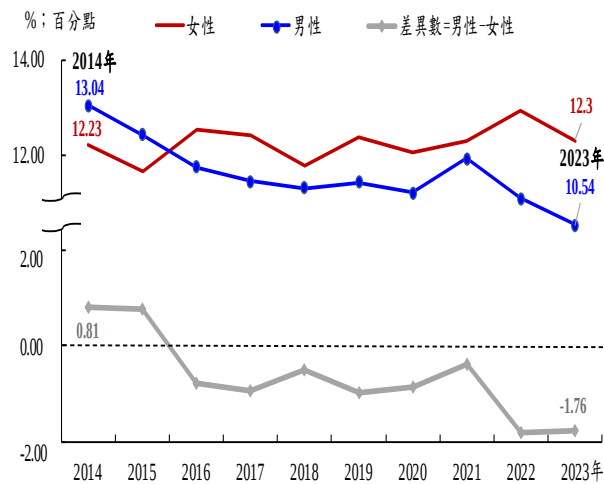
1. 15~24 歲：2014~2015 年女性失業率低於男性，惟 2016 年受該年齡層女性初次尋職及工作場所業務緊縮或歇業人數增加，致女性失業率高於男性；自 2016 年起，女性失業率持續高於男性，且 2022~2023 年隨男性失業率明顯下降，性別差異負值擴大(圖 6(a))。
2. 25~44 歲：該年齡層男性失業率持續高於女性，2023 年男性及女性失業率分別係 3.86%及 3.34%，均低於 2014 年之 4.59%及 3.59%，性別差異數則由 1 個百分點縮減至 0.52 個百分點(圖 6(b))，主要係反映男性因業務緊縮而失業者下降¹⁰。
3. 45~64 歲：該年齡層男性失業率持續高於女性，2023 年男性失業率為 2.22%，低於 2014 年之 2.58%，惟 2023 年女性失業率為 2.09%，較 2014 年之 1.36%增加 0.73 個百分點(圖 6(c))；觀察近年該年齡層女性之失業原因人數變化，以因工作場所業務緊縮或歇業者增加最多(反映中高齡女性較易受裁員所影響)，其次則係對原有工作不滿意者。

⁹ 近年 15~44 歲男性就業人數、失業率同時下降，可能係反映受疫情影響，男性學生延長升學及進修計畫，部分人數退出勞動力所致。

¹⁰ 25~44 歲男性因工作場所緊縮或歇業而失業者占該年齡層男性失業者比重由 2014 年之 31.7%(4.9 萬人)下降至 2023 年之 26.9%(3.3 萬人)。

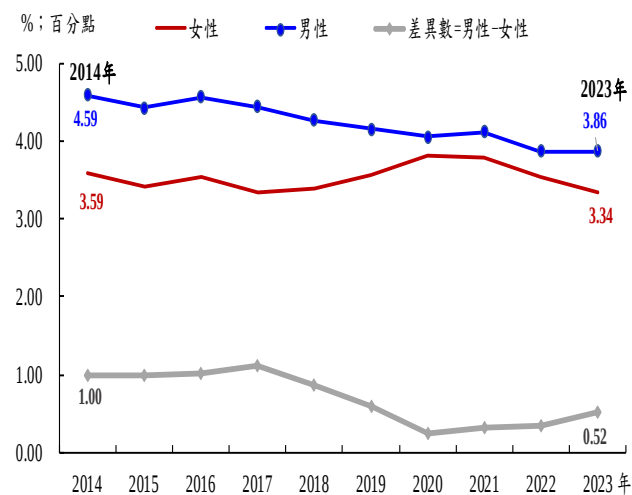
圖 6 性別失業率與年齡層交叉分析

(a)15~24 歲



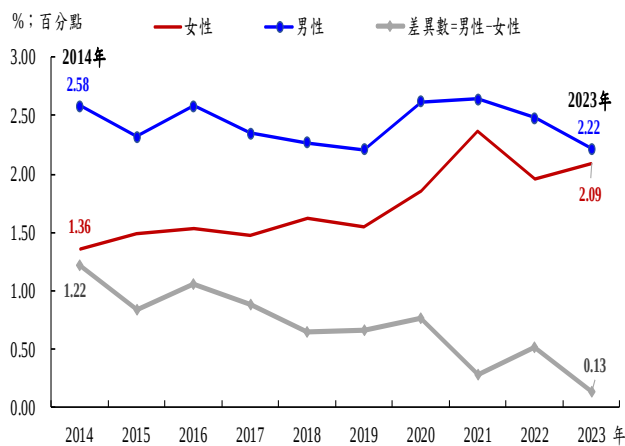
	2014年	2023年	變化
男性	13.04	10.54	減少 2.50
女性	12.23	12.30	增加 0.07
差異	0.81	-1.76	縮減 2.57

(b)25~44 歲



	2014年	2023年	變化
男性	4.59	3.86	減少 0.73
女性	3.59	3.34	減少 0.25
差異	1.00	0.52	縮減 0.48

(c)45~64 歲



	2014年	2023年	變化
男性	2.58	2.22	減少 0.36
女性	1.36	2.09	增加 0.73
差異	1.22	0.13	縮減 1.09

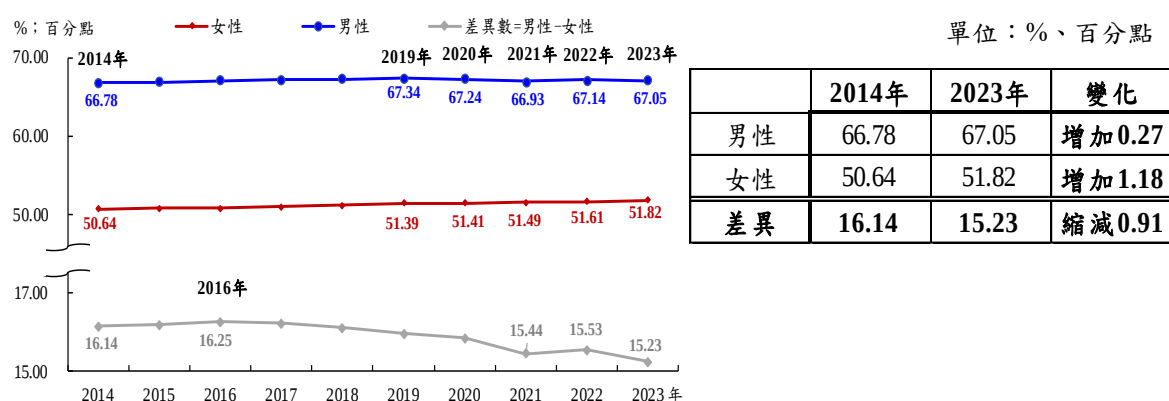
資料來源：主計總處

三、性別勞參率之教育與年齡別

長期以來，女性勞參率均低於男性；過去十年間，女性勞參率持續增加，2023 年勞參率為 51.82%，較 2014 年之 50.64% 增加 1.18 個百分點；男性除於 2020~2021 年受疫情衝擊下滑外，其餘期間亦多呈緩升趨勢，2023 年勞參率為 67.05%，仍低於疫情前(2019 年)之 67.34%，惟高於 2014 年之 66.78%(圖 7)。

過去十年間，勞參率性別差異多呈下滑趨勢，由 2014 年之 16.14 個百分點縮小至 2023 年之 15.23 個百分點(圖 7)，顯示長期以來政府致力落實性別平等、改善職場環境及促進中高齡就業等政策效果持續發酵，且家務之性別分工略微改善¹¹。

圖 7 性別勞參率



資料來源：主計總處

(一)性別勞參率差異與教育程度：

國中及以下男性勞參率下降，為近十年整體勞參率性別差異縮小主因。

1. 國中及以下¹²：男性勞參率均高於女性，惟疫情以來性別差異數漸縮小，主要係反映男性於疫情以來，因高齡、身心障礙而未參與勞動之比率上升，致勞參率下降，女性則因料理家務而未參與勞動之比率下降，勞參率略增；2023 年男性勞參率為 47.81%，較 2014 年減少

¹¹ 2014 年男性因料理家務而未參與勞動者占該因素(男性+女性)之 1.6%，2023 年增加至 2.5%，略微改善，惟家務分工之性別平權仍有很大的進步空間。

¹² 國中及以下教育程度者之男性因高齡、身心障礙而未參與勞動者占該教育程度之 15 歲以上男性比率由 2019 年之 32.6% 增加至 2023 年之 42.3%，女性因料理家務而未參與勞動者比率由 2019 年之 34.1% 減少至 2023 年之 31.6%。

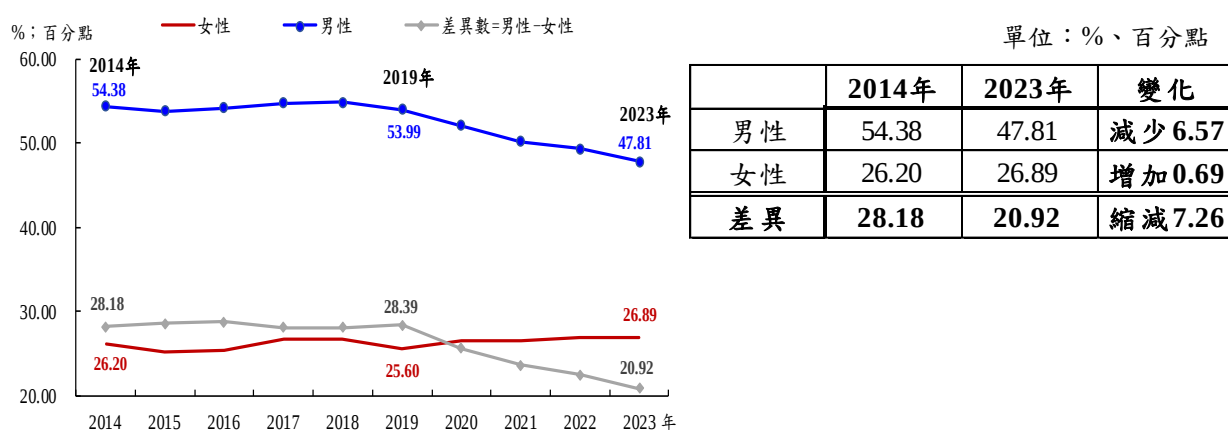
6.57 個百分點，2023 年女性則較 2014 年略增 0.69 個百分點至 26.89%，性別差異則由 2014 年 28.18 個百分點縮小 7.26 個百分點至 2023 年之 20.92 個百分點(圖 8(a))。

2. 高中(職)¹³：男性勞參率亦持續高於女性，2014~2020 年隨男性因求學及準備升學而未參與勞動之比率下降，勞參率走升，女性則因高齡、身心障礙及料理家務等而未參與勞動比率上升，勞參率下滑，性別差異數走升；2021 年後，隨男性因高齡、身心障礙等而未參與勞動比率上升，勞參率下滑，致性別差異數下滑。2023 年男性勞參率為 71.55%，較 2014 年略增 0.43 個百分點，2023 年女性為 51.40 個百分點，則較 2014 年減少 0.95 個百分點(圖 8(b))。

3. 大專及以上¹⁴：男性亦持續高於女性，惟性別差異數低於其他教育程度者，2023 年男性及女性勞參率分別為 71.75%及 63.03%，低於 2014 年之 72.26%及 64.36%；近年該教育程度者性別勞參率逐步回升，均因求學因素而未參與勞動比率下降(圖 8(c))。

圖 8 性別勞參率與教育程度交叉分析

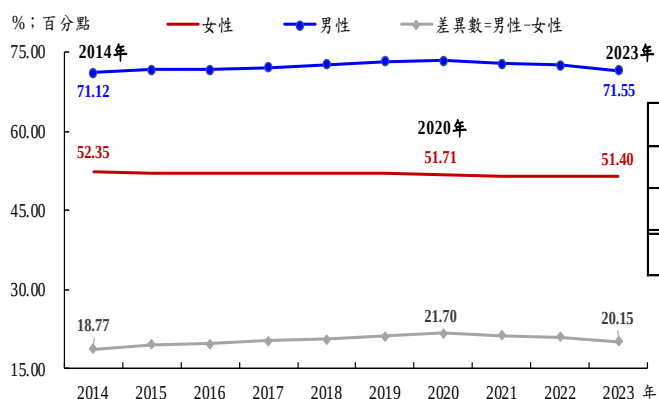
(a)國中及以下



¹³ 高中(職)教育程度者之男性因求學及準備升學而未參與勞動者占該教育程度之 15 歲以上男性比率由 2014 年之 15.0%降至 2020 年之 10.5%，因高齡、身心障礙而未參與勞動者比率則由 2021 年之 7.8%升至 2023 年之 10.1%；女性因高齡、身心障礙及料理家務而未參與勞動者比率分別由 2014 年之 4.2%及 27.1%增加至 2020 年之 6.1%及 29.5%。

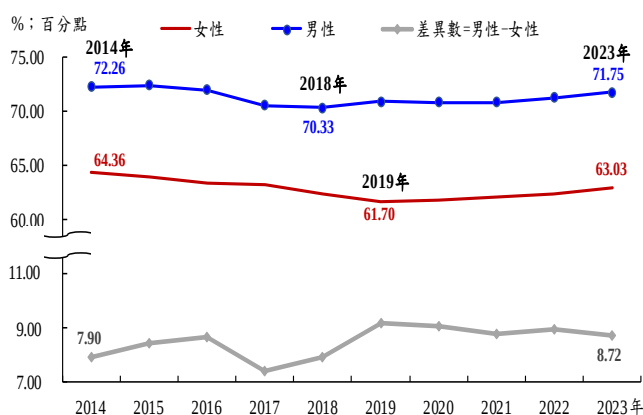
¹⁴ 大專及以上教育程度之男性及女性因求學及準備升學而未參與勞動者比率分別由 2018 年之 13.9%及 13.4%降低至 2023 年之 10.5%及 10.3%。

(b)高級中等(高中、高職)



	2014年	2023年	變化
男性	71.12	71.55	增加0.43
女性	52.35	51.40	減少0.95
差異	18.77	20.15	擴大1.38

(c)大專及以上



	2014年	2023年	變化
男性	72.26	71.75	減少0.51
女性	64.36	63.03	減少1.33
差異	7.90	8.72	擴大0.82

資料來源：主計總處

(二)性別勞參率差異與年齡層：

25~64 歲女性勞參率上升，為近十年整體勞參率性別差異縮小原因。

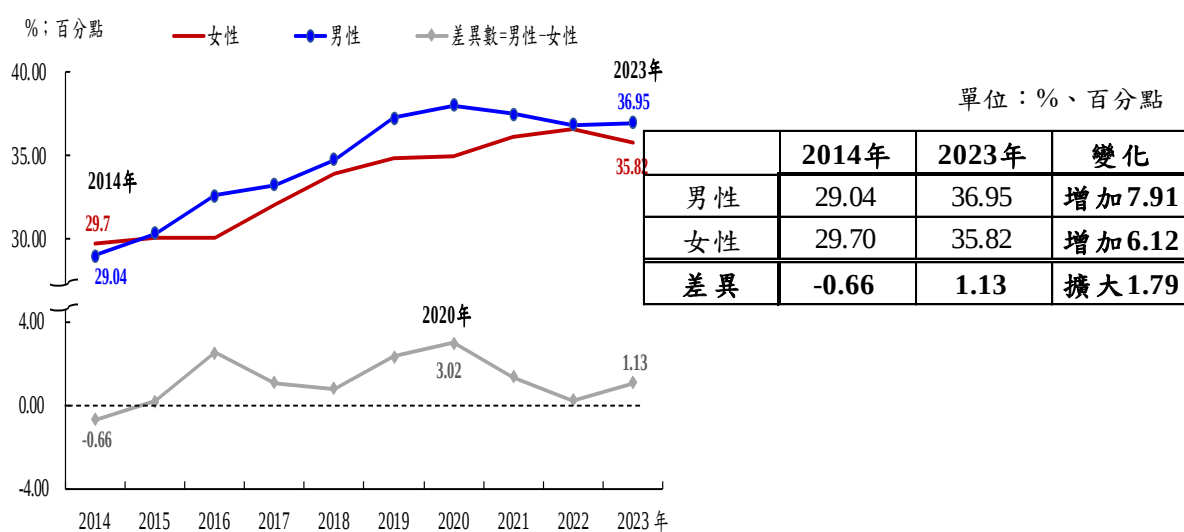
- 15~24 歲：過去十年間，除 2014 年外，其餘年度男性勞參率均高於女性，性別差異數於 2020 年擴大至 3.02 個百分點最高(圖 9(a))，主要係反映女性就學年齡延長，碩博士生之女性比重增加。
- 25~44 歲：長期間，男性勞參率持續高於女性；相較於 2014 年，2023 年之女性勞參率增加 5.33 個百分點，高於男性之 1.22 個百分點，性別差異數則由 15.24 個百分點縮減至 11.13 個百分點(圖 9(b))，主要係反映近年育兒友善政策、女性教育程度提升等，致女性因料理家務而未參與勞動之比率下滑¹⁵。

¹⁵ 25~44 歲之女性因料理家務而未參與勞動者占該年齡層女性人口比重由 2014 年之 16.4%減少至 2023 年之 10.2%。

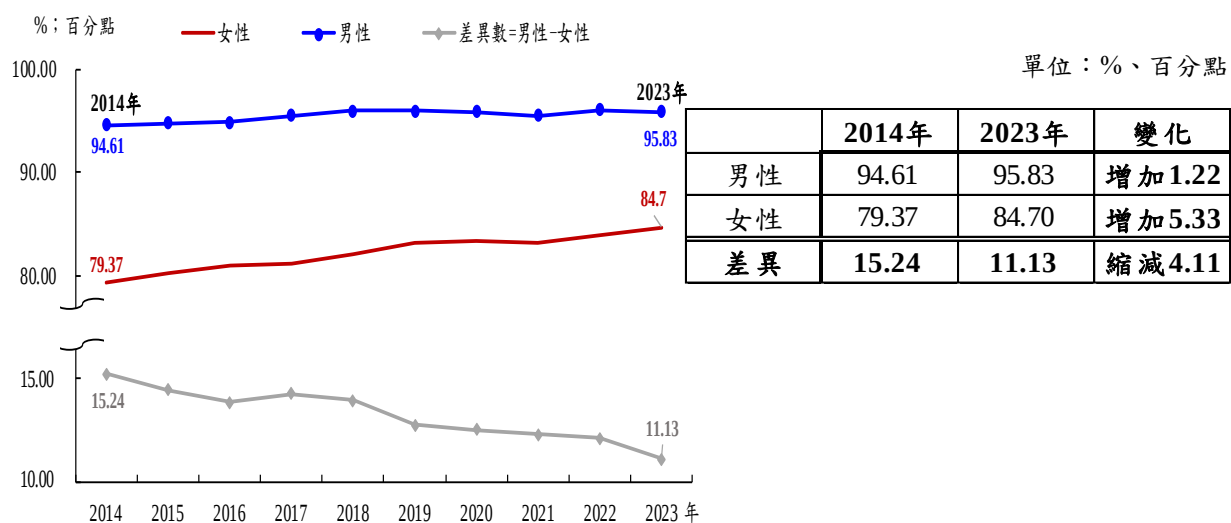
3. 45~64 歲：長期間，男性勞參率持續高於女性，2023 年男性為 78.33% 較 2014 年之 75.06% 增加 3.27 個百分點，女性勞參率為 55.06% 則較 2014 年之 48.69% 大增 6.37 個百分點，主要係女性因料理家務而未參與勞動之比率下滑¹⁶；性別差異數雖較 2014 年縮減 3.1 個百分點，惟仍係差異最大(如 2023 年差異數達 23.27 個百分點)之年齡層(圖 9(c))，顯示政策仍宜持續針對推升中高齡女性勞參率而努力。

圖 9 性別勞參率與年齡層交叉分析

(a) 15~24 歲

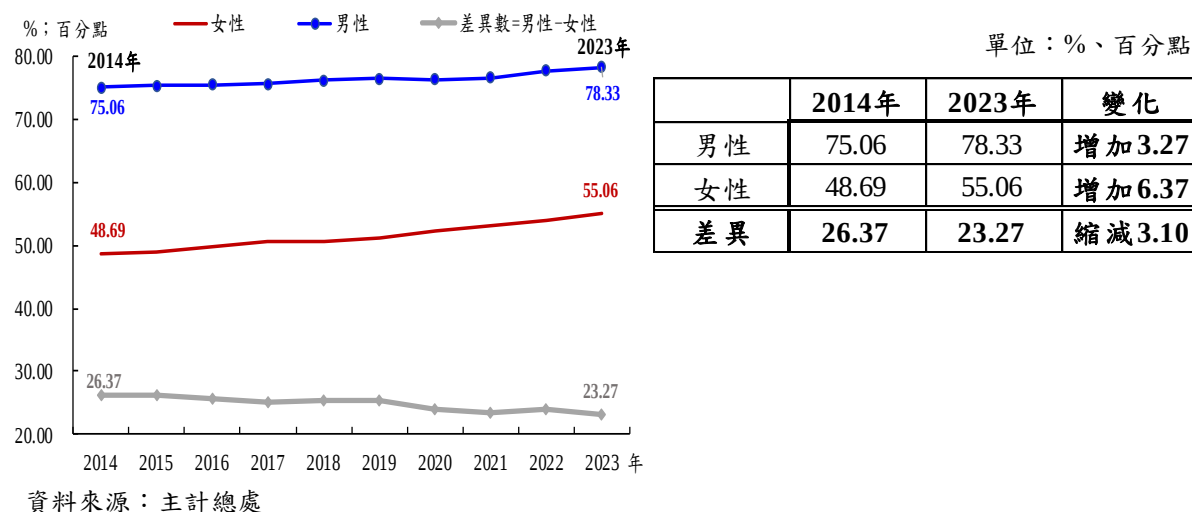


(b) 25~44 歲



¹⁶ 45~64 歲之女性因料理家務而未參與勞動者占該年齡層女性人口比重由 2014 年之 44.7% 減少至 2023 年之 38.0%。

(c)45~64 歲

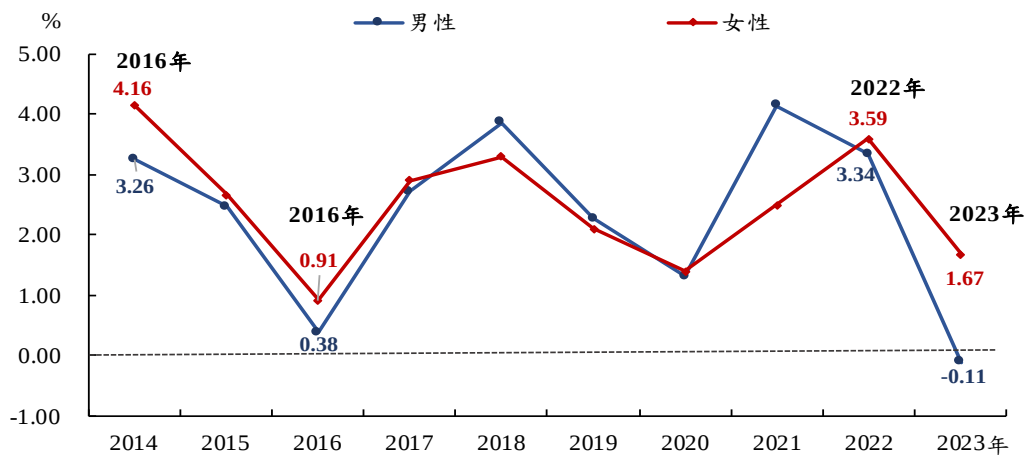


四、性別與薪資

長期以來，男性總薪資均高於女性；且在性別總薪資年增率方面，除 2016 年及 2023 年因女性總薪資年增率高於男性較多(圖 10)，致總薪資差距下降外，性別差異大致呈擴大趨勢，至 2023 年差異數為 11,133 元，高於 2014 年之 9,400 元(詳圖 11)。其中，2023 年男性經常性薪資較女性高出 6,545 元，略高於 2014 年之 6,458 元；2023 年男性之非經常性薪資¹⁷較女性高出 4,588 元，則明顯高於 2014 年之 2,942 元。就近十年總薪資性別差異趨勢觀察，總薪資性別差異數擴大主要係反映非經常性薪資性別差異擴大，經常性薪資性別差異數變化走勢則相當平穩。

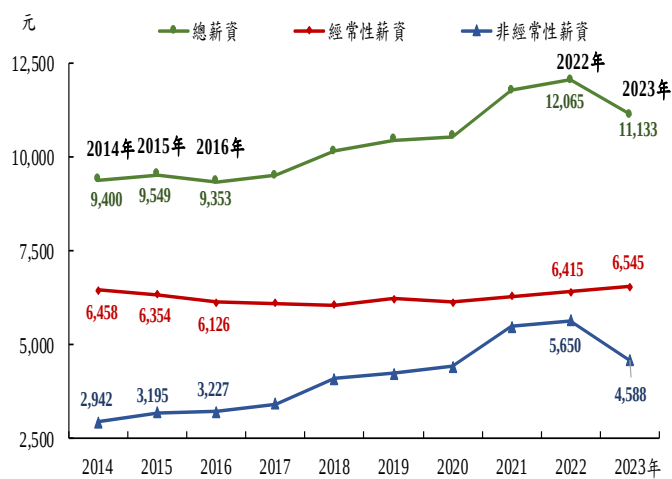
¹⁷ 非經常性薪資包括加班費、非按月發放之工作(生產、績效、業績)獎金、端午、中秋或年終獎金、員工酬勞、不休假獎金等。

圖 10 性別總薪資年增率



資料來源：主計總處

圖 11 性別薪資差異=男性薪資-女性薪資



資料來源：主計總處

單位：元

2023年			
	總薪資	經常性薪資	非經常性薪資
男	63,607	48,246	15,361
女	52,474	41,701	10,773
差異	11,133	6,545	4,588

單位：元

2014年			
	總薪資	經常性薪資	非經常性薪資
男	52,046	41,176	10,870
女	42,646	34,718	7,928
差異	9,400	6,458	2,942

肆、結論及政策意涵

隨女性教育程度提升及產業結構轉變，女性就業機會增加，逐漸由家庭走向公共領域，惟女性受勞動條件、家庭照顧責任等因素影響，長期以來勞參率仍低於男性，提升女性勞動參與意願不僅有助女性實現自我價值，亦有助減輕我國少子高齡化下勞動力不足之困境，爰勞動市場之性別平權至關重要，國際間比較性別平權之指數包括性別落

差指數¹⁸(Gender Gap Index, GGI)及性別不平等指數¹⁹(Gender Inequality Index, GII),均將勞動市場之性別平等作為衡量指標,為使我國勞動市場持續朝向性別平等邁進,本文以多面向之勞動統計資料觀察近十年不同性別的就業及薪資走勢及差異變化,並分析影響此差異之因素,主要發現及歸納相關政策意涵如下:

一、結論

- (一)隨我國女性教育程度提升及職場環境落實性別平等政策推升女性投入職場之意願,過去十年間(2014~2023 年),雖男性就業人數高於女性,惟隨女性就業人數持續增加,性別差異縮小。經教育程度及年齡層交叉分析,發現近十年高中(職)以下男性就業人數減幅高於女性,以及 45~64 歲女性就業人數增幅高於男性,係性別差異縮小之主因。
- (二)過去十年間,雖男性整體失業率持續高於女性,且男、女性失業率均呈下滑,惟性別差異持續縮小,主要係反映女性受青少年、中高齡者、國中及以下教育程度者等失業率上升,致整體女性失業率降幅低於男性。
- (三)過去十年間,女性勞參率均低於男性,惟隨政府致力落實性別平等、改善職場環境及促進中高齡就業等政策效果持續發酵,且家務之性別分工略改善,致性別差異縮小。經年齡層及教育程度交叉分析,發現國中及以下男性勞參率下降及 25~64 歲女性勞參率上升,係性別差異縮小之主因。

¹⁸ GGI 以教育程度、健康與生存、政治參與、經濟參與和機會等面向衡量,其中經濟參與和機會的衡量變數包括勞參率、薪資、工作所得,以及民意代表、主管及經理人員、專技人員之性別比重。我國 2023 年 GGI 居全國第 34 名,而經濟參與和機會則居全國第 48 名。

¹⁹ GII 以生殖健康、賦權及勞動市場 3 個領域衡量,勞動市場係以勞參率為衡量指標。我國 2021 年 GII 居全球第 7 名,亞洲第 1 名。

- (四)過去十年間，男性總薪資均高於女性，且性別差異大致呈擴大趨勢，主要係反映非經常性薪資性別差異擴大，至於經常性薪資性別差異數變化走勢則相當平穩。
- (五)觀察相關研究發現，造成性別薪資之長期差異變化，除性別外，亦可能與性別在教育程度、職業別、年資及行業別等因素變化有關。此外，隨工時為勞動力投入之衡量指標，長期間性別工時差異變化係可能係反映行業別景氣及家庭照顧責任分工等變化。而由於長期間總薪資與工時的性別差異均有變化，宜進一步就性別平均時薪衡量性別薪資差異之變化，未來本行擬進一步分析影響薪資與工時之性別差異之因素，以豐富性別勞動之研究。

二、政策意涵

- (一)政府宜持續加強家庭照護、育嬰、托育等職場友善政策，增加男性及女性的勞動彈性，例如，勞動部擬推動「雙就業、雙照顧」政策²⁰，建立家庭照顧友善的社會環境，以減少女性因家庭因素離開職場或減少工作時間之情形，以及幫助男性投入於家庭照顧，進一步減少就業及勞參率之性別差異，並可減少女性於照顧家庭與工作間的選擇易犧牲職涯發展之現象，以合乎 CEDAW 第 11 條精神，更加邁向性別平權。
- (二)女性族群中，包括國中及以下學歷者、青少年及中高齡者等較為弱勢族群之 2023 年失業率均高於 2014 年，主要係反映工作場所業務緊縮或歇業、初次尋職、對原有工作不滿意等因素而失業者增加，相關政策包括：(1)宜強化協助青少年及早規劃職業生涯，以減少初次尋職失業及學用落差之情形，(2)改善就業市場勞動條件與工作環境及提高就業媒合機制之使用效能，(3)鼓勵業者因應

²⁰ 勞動部將研議推動育嬰留停、照顧留停制度等試辦方案及獎勵措施，找出適用受僱者可兼顧工作與家庭照顧的可行方案及彈性工作方式，加強鼓勵雇主營造友善職場育兒環境，並持續持續優化長照服務，以提升婦女就業及中高齡就業。

人口老化趨勢下，透過職務再設計及增加勞動彈性以提供適合中高齡者之職缺，(4)協助中高齡者培育數位化能力及強化就業技能，以符合市場需求。

(三)本行長期關注勞動市場相關議題，多次撰寫相關研究報告，如為解決人口老化問題，中央銀行(2018)建議政府落實協助中高齡、婦女及青年的就業措施以提高勞參率，並加強投資在人才教育與技術訓練以降低學用落差；中央銀行(2017a)亦建議政府規劃工時規範多元化，使勞工能因應家庭生活所需或職涯規劃，擁有增減工時的彈性，相關政策如能呼應本行建議將有助降低勞工因家庭因素退出勞動力之情形。此外，中央銀行(2017b)、中央銀行(2023)、中央銀行(2024)亦建議政府宜適時合理提高最低工資。由於較多以最低工資支薪之部分工時工作多集中於女性居多之住宿及餐飲業²¹，且初任人員以最低工資給付之女性比重亦較高，相關政策如能呼應本行建議將有助女性提高薪資及減少薪資性別差異。

(四)過去十年間，本行適時推出貨幣與信用等政策以協助經濟發展，如本行於2015~2016年間因應全球景氣復甦緩慢且國內經濟成長減緩，採取寬鬆貨幣政策，有助減緩經濟成長趨緩對性別就業之衝擊；本行亦因應 COVID-19 疫情即時採取寬鬆貨幣政策，降息並推出中小企業貸款專案融通方案，以穩定國內勞動市場，不僅協助女性就業較多之內需服務業復甦，落實本行協助經濟發展之政策目標，亦有助降低女性失業率。未來本行將持續依據國內外經濟金融情勢變化，採取妥適政策來促進國內總體經濟及勞動市場穩定，協助各種性別均得就業穩定及薪資成長。

²¹ 2023 年住宿及餐飲業女性受僱員工比重為 55.7%。

參考文獻

- 中央銀行(2017a)，「二、台灣亟須建構「彈性且安全」的勞動市場」，央行理監事會後記者會參考資料，3月23日。
- 中央銀行(2017b)，「三、台灣薪資成長低緩問題及強化提振薪資措施之建議」，央行理監事會後記者會參考資料，12月21日。
- 中央銀行(2018)，「四、台灣勞動市場之結構性問題及改革」，央行理監事會後記者會參考資料，12月19日。
- 中央銀行(2023)，「四、我國製造業與服務業勞動報酬成長差異之原因分析」，央行理監事會後記者會參考資料，6月15日。
- 中央銀行(2024)，「六、台灣、南韓、日本及美國經濟成長、每工時實質薪資成長之比較」，央行理監事會後記者會參考資料，3月21日。
- 林逸凡、陳雅雯(2017)，「提升我國女性勞動參與之研究分析」，國發會人力規劃及發展研究報告，第17輯。
- 張晉芬(2017)，「性別平等了嗎？男性和女性受僱者薪資差距解析」，*未竟的奇蹟：轉型中的台灣經濟與社會*，中央研究院社會學研究所。
- 張景福(2016)，「兩性工作平等法對性別薪資差異的影響：台灣之實證研究」，科技部專題計畫。
- 黃俊傑(2022)，「女性就業、生育率、性別工資差距與經濟成長」，科技部補助專題研究計畫報告。

- Alonso, Cristian, Mariya Brussevich, Era Dabla-Norris, Yuko Kinoshita, and Kalpana Kochhar (2019), “Reducing and Redistributing Unpaid Work: Stronger Policies to Support Gender Equality,” *IMF Working Papers*, WP/19/225, October.
- Bergman, Nittai, David A. Matsa and Michael Weber (2022), “Inclusive Monetary Policy: How Tight Labor Markets Facilitate Broad-Based Employment Growth,” *NBER Working Papers*, No.29651, Jan..
- Bluedorn, John, Francesca Caselli, Niels-Jakob Hansen, Ippei Shibata, and Marina M. Tavares (2021), “Gender and Employment in the COVID-19 Recession: Evidence on “She-cessions”,” *IMF Working Papers*, No. 2021/095, March..
- Dang, Hai-Anh and Cuong Viet Nguyen (2020), “Gender Inequality during the COVID-19 Pandemic: Income, Expenditure, Savings, and Job Loss,” *IZA Discussion Paper*, No. 13824, Oct..
- Doorley, Karina, Cathal O’Donoghue and Denisa M. Sologon (2021), “The Gender Gap in Income and the COVID-19 Pandemic,” *IZA Discussion Paper*, No. 14360, May.
- Feist, Lisa (2024), “Imbalances between supply and demand— Recent causes of labour shortages in advanced economies,” *ILO Working Papers*, No. 115, May.
- Flamini, Valentina, Diego B. P. Gomes, Bihong Huang, Lisa L Kolovich, Aina Puig and Aleksandra Zdzienicka (2023), “Monetary Policy and Labor Market Gender Gaps,” *IMF Working Papers*, No. 2023/211, Sep..
- Gomes, Diego B. P. (2024), “Gender and Business Cycles,” *IMF Gender Notes*, No. 2024/001, April.
- Livingston, Gretchen (2023), “The Rise of Older Women Workers, 1980-2021,” U.S. Department of Labor, May.

- Takhtamanova, Yelena and Eva Sierminska (2009), “Gender, Monetary Policy, and Employment: The Case of Nine OECD Countries,” *Feminist Economics*, Vol. 15, Iss. 3, pp. 323-353.
- Thévenon, O. and A. Solaz (2013), “Labour Market Effects of Parental Leave Policies in OECD Countries,” *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 141.
- Thévenon, Olivier (2013), “Drivers of Female Labour Force Participation in the OECD,” *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 145.