

中央銀行性別平等專案小組第 52 次會議紀錄

時間：114 年 11 月 14 日上午 10 時

地點：本行主大樓 A 606 會議室

主席：朱副總裁美麗

紀錄：陳于恬

出席人員：王委員兆慶、王委員增勇、顏委員玉如、吳委員桂華（請假）、邱委員秀珍（簡襄理雅玲代理）、林委員吉甫、盧委員正智、謝委員人俊、葉委員盛、梁委員建菁、郭委員淑蕙、楊委員淑媛、張委員淑惠、謝委員佳雯

列席人員：行政院性別平等處李科員呈翰、本行劉主任耀中、林副科長雨萱、羅專員久峯

壹、報告事項

報告事項第一案

案 由：上次（第 51 次）會議決議事項辦理情形，報請鑒察。

說 明：

- 一、上次（第 51 次）會議計報告事項 6 案、討論事項 3 案，皆建議解除列管。
- 二、檢附本行性別平等專案小組第 51 次會議決議事項辦理情形彙總表（附件 1）。

決 議：洽悉。

報告事項第二案

案 由：本行 114 年 1 月至 10 月性別平等推動計畫院層級議題辦理情形，報請鑒察。

說 明：

- 一、本行性別平等推動計畫（111 至 114 年）院層級議題為「促進公私部門決策參與之性別平等」1 項，績效指標為本行所屬委員會或小組委員任一性別比率達 40% 之達成率，111、112

年目標值為62.5%，113、114年目標值為100%。

二、本行所屬委員會或小組共8個，截至114年10月，計7個已達委員任一性別比率達40%；另1個委員會因總成員人數為3人，爰不列入任一性別比率達40%之統計。已達成114年目標值100%。

三、檢附本行114年1月至10月院層級議題辦理情形表（附件2）。

決 議：洽悉。

報告事項第三案

案 由：本行114年1月至10月性別平等推動計畫部會層級議題辦理情形，報請鑒察。

說 明：

一、本行性別平等推動計畫（111至114年）部會層級議題為「推動性別意識培力，加強性別主流化訓練」、「強化房貸之性別差異分析，協助促進銀行房貸業務之性別平權」、「融入性別平等意識的勞動情勢研究分析」等3項。

二、依「行政院所屬各部會性別平等推動計畫（111至114年）編審及推動作業注意事項」，每項部會層級議題之辦理情形應每年提至部會性別平等專案小組報告1次。

三、本行部會層級議題辦理情形如下：

（一）推動性別意識培力，加強性別主流化訓練（人事室）

1、績效指標為本行一般人員及中高階主管人員（科長以上正副主管）性別主流化訓練相關課程參訓率（每人每年至少2小時）達成情形，**114年目標值為93%**。

2、截至**114年10月**，一般人員參訓率達97%，中高階主管人員（科長以上正副主管）參訓率達100%，皆已達成本行**114年目標值93%**。

3、辦理課後學習回饋及檢討課程辦理情形如下：

（1）114年3月31日辦理「性騷擾防治：基礎概念與處理實

務」專題演講非主管班2場次，強化本行同仁性騷擾防治意識，防治職場性騷擾之發生。專題演講結束後，辦理滿意度意見調查，調查結果滿意度平均達96%。

(2) 114年4月10、11日辦理「性騷擾防治：基礎概念、處理實務與主管責任」專題演講主管班2場次，強化本行主管性騷擾防治意識，防治職場性騷擾之發生。專題演講結束後，辦理滿意度意見調查，調查結果滿意度平均達99%。

(二) 強化房貸之性別差異分析，協助促進銀行房貸業務之性別平權（金融業務檢查處）

1、114年績效指標為「不同職業別（軍公教與非軍公教）之房貸性別資料分析」。

2、預計114年10月底前完成研究報告初稿；12月底達成績效指標目標值。

(三) 融入性別平等意識的勞動情勢研究分析（經濟研究處）

1、114年績效指標為「近年薪資與工時之性別差異分析」。

2、已於114年9月完成前述報告；達成114年績效指標。

四、檢附本行114年1月至10月性別平等推動計畫部會層級議題辦理情形表（附件3）。

決 議：洽悉。

報告事項第四案

案 由：經濟研究處「近年薪資與工時之性別差異分析」專題報告。

說 明：

一、本行性別平等推動計畫（111至114年）部會層級議題「融入性別平等意識的勞動情勢研究分析」之114年績效指標為完成「近年薪資與工時之性別差異分析」，經濟研究處已於9月完成，爰於此次會議進行專題報告。

二、檢附「近年薪資與工時之性別差異分析」報告（附件3-1）。

朱副總裁：

建議可在報告中先行說明「職業別」與「行業別」定義，以利一般民眾理解兩者差異。

王委員增勇：

- 一、半導體及資通訊產業未來在台灣的重要性將持續提升，產業獲利卻未必能充分回饋全民，反而可能擴大貧富差距，造成部分民眾相對剝奪感。未來如何要求企業承擔更多社會責任，應是國家政策需審慎面對的議題。
- 二、女性在上述產業的就業，不僅受到工程領域女性人數較少的限制，產業普遍採行 24 小時三班制等勞動型態，也不利於有家庭照顧責任的女性參與。企業在勞動型態上應朝向更性別友善、身心障礙者友善的方向調整。這些產業應承擔更多社會責任，雖非央行直接職掌，但若央行願意關注相關議題，也具有重要意義。
- 三、半導體產業男性之所以能投入長工時工作，往往依賴家庭內女性承擔大量照顧與家務責任，而此部分常被忽視。新竹地區的社工反映，高收入家庭中，因長工時導致家庭關係疏離、育兒負擔完全落在母親身上等狀況時有所聞，甚至需社工介入處理相關社會問題。這些由產業發展所衍生的家庭與社會現象，是國家應該要去面對跟思考的問題。
- 四、建議央行未來在研究議題規劃上，可關注人口高齡化下可能出現的財務剝削、詐欺、被家人轉移、失智或獨居長者帳戶無法使用等情況，以及信託在高齡社會中作為財務管理工具的重要性。可針對前述議題進行較長期的研究與規劃，作為政府決策參考。
- 五、醫療保健與社會工作服務是少數性別薪資差異改善的行業，可能與社會安全網推動、長照政策，以及社工和照服員薪資提高有關，在社會科學分析中，這種特例值得被探討，也突顯國家在再分配上的重要性。經濟發展過程中，企業課稅能讓國家有足夠再分配

資源投入這些產業。這個案例可以與半導體產業性別薪資差異做對比，提供另一種平衡的解釋與分析。

王委員兆慶：

報告第 23 頁結語與政策意涵中提到「提升女性薪資與工時，可緩解勞動力不足問題」，其中「提升女性工時」的表述恐不宜作為結論。報告第 5 頁所引用之文獻亦指出「減少最高工時有助降低性別工時差異」，與前述結論中「提升女性工時」的方向並不一致，建議應再斟酌用語或調整結論內容。以北歐及荷蘭等社會民主體制為例，其性別平等表現良好，總工時相對較低，使女性更易兼顧工作與育兒，男性也更可能分擔家庭照顧責任；高工時反而不利於工作與家庭平衡，因此相關結論建議重新檢視。

顏委員玉如：

- 一、本報告在政策意涵部分完成適度修正後，建議由性平處進一步研議於大會向行政院及其他性平委員報告，作為政策影響素材。
- 二、建議在政策意涵部分將教育面、社會面、產業面及貨幣政策等不同面向區分，使政策建議更為聚焦。例如在教育面，可指出性別隔離的情形未來可能在產業結構的交互影響下持續存在，進一步擴大薪資差異。
- 三、報告第 26 頁提到「提高最低工資有助提高青年女性薪資」，而不同教育程度的性別薪資差異呈現不同樣貌：低教育程度差異較大、大學程度薪資差異較小，研究所以上進入高科技產業後差異又再度擴大。建議報告進一步分析最低工資政策對女性薪資的實際影響，以使相關政策意涵更為周延。
- 四、報告提及 2015 至 2016 年全球景氣復甦、國內經濟成長減緩與寬鬆貨幣政策，但目前仍較難看出貨幣政策如何影響工時與薪資差異。建議將相關機制進一步說明，使讀者更容易理解政策驗證的邏輯與其未來應用方向。
- 五、建議在報告前言敘明研究目的。

行政院性別平等處李科員昱翰：

有關央行於部會層級性別議題3，融入性別意識進行「近年薪資與工時之性別差異分析」，內容豐富且有分析政策意涵，值得肯定。惟可否進一步補充說明：

一、性別教育程度與職業別之性別差異：報告第8頁敘述近十年來，男性與女性就業人口中，大專及以上教育程度者之比重均持續上升，且女性比重均高於男性；至2024年，男性及女性分別為54.71%及61.04%。第9頁舉例2023年相對2015年不同教育程度就業人口，呈現不同薪資差異的面貌如下：

(一) 大專教育程度者薪資差異縮小8.6%，顯示教育程度提高可以縮小性別薪資差異；惟研究所的薪資性別差異反而擴大23.9%，報告分析可能為男性就讀理工科系比重較高有關。建議深入探究性別就業人口大專與研究所教育程度中，男性與女性就讀科系及職業別情形，探究不同性別大專教育程度者縮小薪資差異，是否與就讀科系有關？另與研究所教育程度者就讀科系是否呈現明顯差異，而造成截然不同的性別薪資差異。

(二) 另就業人口教育程度較低之高中（職）性別薪資差異擴大6.3%，國中及以下者擴大16.9%，是否與行業別有關？以及造成薪資差異擴大的可能原因為何？此現象與第12頁分析「較低薪之傳產製造業的薪資及員工人數之性別差異均縮小」趨勢不同。

二、職業別：報告第10頁引述「張晉芬(2017)指出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」，並觀察近10年女性高階從業人員於2015至2019年的女性比重增加，惟2020年起，女性高階從業人員比重轉呈下滑（2015年、2019年、2024年分別為47%、48.8%、45.1%）。第11頁資料分析顯示特別是在女性占多數之金融及保險業、其他服務業女性就業比重分別達60.5%、51.4%；而2019年、2024

年女性高階從業人員比重仍呈現金融及保險業（-4百分點）、其他服務業（-8.9百分點）顯著下滑。此現象與第12頁分析「金融及保險業，以及醫療保健及社會工作服務業的薪資差異縮小」趨勢不同。造成此差異可能原因為何？

三、年齡層：報告第15頁分析65歲以上高齡者之性別薪資差異大幅擴大，75~79歲更擴大至2.38倍，在高齡不利處境者呈現高性別薪資差異的可能原因為何？是否與職業別、行業別、或非經常性薪資有關？

羅專員久峯：

- 一、關於行業別與職業別，係依主計總處定義區分，將在報告中補充定義。
- 二、針對半導體產業性別薪資差異，行政院及勞動部已有相關討論及推動相關政策措施，例如半導體獲利增加後稅收亦會增加，可用於普發現金或挹注於促進就業相關政策之經費。
- 三、工程領域因工時較長及專業性較高，不利於女性參與，本行過去研究之相關政策建議包括促進傳統服務業轉型以提升薪資，以降低與半導體產業的薪資差距，並增加勞動彈性，降低女性投入工程領域產業的門檻。
- 四、針對人口高齡化與財務部分，目前本行設有貨幣知識金融專區，提供股票、ETF 及虛擬貨幣等理財知識，協助國人建立正確理財觀念。
- 五、醫療保健與社會工作服務的性別薪資差異改善，可能係護理師因缺工問題近年加薪幅度較大，導致醫生與護理師之間的薪資差異縮小，而護理師女性比重較高，醫生男性比重較高，因此造成整體性別薪資差異改善。
- 六、有關報告中「提升女性工時」部分，主要意旨是指出部分女性因家庭照顧責任不得不選擇部分工時工作，政策應幫助她們追求理想工作，並不是指已全時工作的女性需增加工時。另因女性勞動

參與率偏低，政策目標是幫助提升女性勞動參與率。將調整報告中的結語與政策意涵。

- 七、教育程度與基本工資部分，國中及以下教育程度者較集中於中高齡婦女，因兼職或部分工時比例高，導致薪資差異較大。
- 八、提高基本工資有助於縮小性別薪資差異，係因以基本工資支付薪資之行業較多為批發及零售、住宿及餐飲業，而這兩個行業女性比例較高。另初任人員以最低工資給付之女性比重高於男性，爰提高基本工資亦應有助於縮小性別薪資差異。
- 九、針對貨幣政策與經濟對薪資的影響，央行透過貨幣政策調整經濟，經濟成長改善有助於提升薪資，但影響不是特定針對男性或女性，不同次景氣衝擊對性別薪資差異影響不同，爰以貨幣政策改善薪資差異之效果亦不同。
- 十、部分科系或職業（如資通訊相關領域）對學歷要求較高，或大學與研究所畢業者的薪資差異較大，使得從事這些工作的人較傾向攻讀研究所，而這些領域男性比較多。
- 十一、雖然男性在整體就業人口中具大專以上學歷的佔比低於女性，但自 2020 年起，男性的大專及研究所學歷就業增幅已高於女性。若僅以「大專及以上」作為單一分類，可能無法看出不同學歷層級的差異；實際上，研究所就讀資通訊領域比重高於大專學歷者，而就讀該領域之男性比重又高於女性，可能係導致整體薪資性別差異高於大專學歷者之原因。
- 十二、「金融及保險業薪資差異縮小」，可能與金融及保險業的職位結構變化有關。雖然女性高階從業人員的比重下降，但該產業整體性別薪資差異卻縮小，推測可能是基層人員薪資提升所致。如果基層職位中女性比例較高，而基層薪資又有明顯成長，就有可能拉升女性平均薪資，縮小男女薪資差距。不過，目前資料較難直接判斷金融及保險業基層的性別比重，後續仍需再確認是否因基層女性比例偏高而造成此結果。

林委員吉甫：

貨幣政策與匯率政策雖然不會直接針對性別來調整，但在執行時應考慮其對性別平衡可能造成的間接影響。例如，台幣升值或貶值對出口商與進口商的影響不同，而女性在進口與出口產業的就業比重也可能不同，因此政策的分配效果可能間接影響性別薪資差異。利率政策因不同群體的借貸與存款行為不同，也可能對性別薪資產生間接影響。

葉委員盛：

貨幣政策是從整體經濟角度來考量，其與薪資高低的連結在於，當景氣不佳或經濟表現不理想時，低薪族群受到的衝擊通常較大。因此，央行透過貨幣政策提振景氣、維持物價穩定，可間接改善低薪族群所承受的經濟壓力與薪資狀況。

決 議：洽悉。委員意見請經濟研究處參考。

貳、臨時動議

行政院性別平等處李科員呈翰：

114 年 10 月間央行發布啟動新臺幣鈔券改版之說明，引起媒體及社會各界關注。央行於第 51 次專案小組會議將性別平等推動計畫（115 至 118 年）部會層級議題新增「貨幣及紀念幣設計研議納入女性元素，推廣性別平權」，具體做法包括「新臺幣鈔券主題、水印或背景圖案納入女性代表人物或元素，除可彰顯女性的卓越成就及對社會的貢獻外，亦展現央行對性別平等的重視，藉此推廣性別平權」，爰請研議將各領域具代表性之優秀女性納入新台幣鈔券改版之參考元素。

簡襄理雅玲：

關於新版鈔券圖案主題的擇定過程，我們將納入公民參與，並成立諮詢委員會共同研議，以凝聚社會共識，提升民眾認同度。

決 議：行政院性別平等處代表之意見，請發行局參考。