

近年薪資與工時之性別差異分析

中 央 銀 行
經 濟 研 究 處
羅 久 峯
2025 年 11 月

近年薪資與工時之性別差異分析

摘要

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，政府持續推動性別平等政策，中央銀行(下稱本行)亦關注與經濟及金融面相關之性別議題。本行貨幣政策主要係維持物價穩定與金融穩定，並協助經濟發展。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，有助於本行了解此一因素如何影響物價與經濟發展長期趨勢，亦可提供相關部會參考，有助於其施政措施之擬定與推動。

本文分析我國近十年(2015~2024年)薪資與工時性別差異變化之走勢及背後之影響因素。本研究主要發現及政策意涵如下：

1. 主要發現：

- (1)長期以來，男性總薪資高於女性，且性別差異持續擴大，主要係反映非經常性薪資及薪資分布較高者等性別差異擴大，背後因素包括近年男性教育程度較高之勞工薪資增速較高、高階從業人員女性比重下滑等。
- (2)就業別分析，本文發現近年電子資通訊業受惠於台商回流及新興科技應用，致相關人力需求增加且薪資成長較快，惟該業之男性勞工需求之增幅較大且新增之高階從業人員以男性比重較高，致性別薪資差異擴大幅度明顯高於其他主要業別。

另外，過去十年，服務業部門之金融及保險業、醫療保健及社會工作服務業的薪資差異縮小，女性員工數持續高於男性且差異擴大；批發及零售業、出版、影音製作、傳播及資通訊，以及專業、科學及技術服務業等三個業別的性別薪資差異則明顯擴大。

- (3)受 2016 年「一例一休」政策上路影響，性別總工時多呈下滑趨

勢，工時減少主要係反應正常工時之下滑，加班工時則受景氣影響變化較大。長期以來，男性工時均高於女性，以行業別來看，近十年差異略增，主要係因傳產製造業之性別工時差異擴大。

- (4)長期以來，男性時薪均高於女性，惟近十年差距並未明顯擴大。主要係因男性總薪資高於女性之情況雖較 10 年前擴大，惟男性工時高於女性之情況亦擴大所致。

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，如持續提高基本工資及促進傳產服務業轉型等，而此將有助降低薪資性別差異。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，2015~2017 年女性薪資成長均高於男性；2020 年本行亦因應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，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，有助各種性別之薪資均穩定成長。

目錄

壹、前言	1
貳、文獻回顧	2
參、台灣資料分析結果	7
一、性別總薪資之差異與原因分析	7
(一) 教育程度	9
(二) 職業別	10
(三) 行業別	12
(四) 年資	14
(五) 年齡層	15
(六) 國際比較	17
二、性別工時之差異與原因分析	17
(一) 性別工時走勢	17
(二) 國內女性總工時低於男性之可能原因	19
三、性別平均時薪比較	22
肆、結語及政策意涵	24
一、結語	25
二、政策意涵	26
參考文獻	29

圖目錄

圖 1、性別總薪資(月薪)年增率	7
圖 2、性別薪資(月薪)差異=男性薪資-女性薪資.....	8
圖 3、全年總薪資分布(四等分位)之性別差異	8
圖 4、性別就業人數年增率-以教育程度區分	9
圖 5、性別薪資(月薪)差異-以教育程度區分	10
圖 6、高階與中階從業人員、服務及銷售工作人員及農林漁牧生產 人員之女性比重	11
圖 7、性別年資走勢	14
圖 8、2023 年男性相對女性之各年齡層薪資所得倍數.....	16
圖 9、2023 年男性相對女性之各年齡層綜合所得倍數.....	16
圖 10、主要國家性別總薪資中位數差異變化.....	17
圖 11、工時變化	18
圖 12、性別工時差異=男性工時-女性工時	19
圖 13、性別時薪走勢	23
圖 14、性別平均時薪比及差距	23
圖 15、主要國家性別平均時薪差距	24

表目錄

表 1、女性高階從業人員與行業別交叉分析	12
表 2、性別總薪資(月薪)差異(男性薪資-女性薪資).....	13
表 3、受僱員工人數性別差異(男性員工數-女性員工數).....	14
表 4、性別工時差異(男性工時-女性工時)—主要行業別分析	19
表 5、婦女與其配偶(同居伴侶)每日從事無酬照顧時間	21

表 6、就業者主要工作每週平均經常工時逾 40 小時之比重-按婚姻 狀況區分	22
---	----

表 7、2024 年就業者主要工作每週平均經常工時逾 40 小時之比重 -按教育程度區分	22
---	----

壹、前言

為落實穩定經濟金融之法定職責，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，穩定勞動市場。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，政府持續推動性別平等政策，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，而不同性別的勞動情勢變化(如就業、薪資、工時)，將會影響整體勞動市場變化，爰探討勞動市場性別差異與其變化的影響，有助於本行更細微地分析勞動市場波動與變化之原因，近年本行撰寫相關報告²以供內部及相關權責部會參考，有助於其施政措施之擬定與推動，並放置於本行性別平等專區³，以供社會大眾瞭解勞動市場之性別差異。

由於我國各行業所面臨的外在經濟環境影響不盡相同，其中製造業景氣受外需(如進出口貿易)波動影響較大，而內需導向的服務業則較易受到國內消費市場變化的影響。加上各行業中的受僱者性別結構存在差異，因此，不同性別在面對不同經濟環境時，其薪資與工時等勞動情勢的變化也呈現不同樣貌。此外，隨著性別平權政策的推動、人口結構的轉變，薪資與工時的性別差異亦有所變化。例如，近年行業間經濟成長表現不均⁴，加劇了不同行業之間的薪資與工時差距，也進一步影響性別間的薪資差異變動。

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

² 例如，中央銀行(2023c)、中央銀行(2024b)。

³ 本行性別平等專區網址：<https://www.cbc.gov.tw/tw/np-6250-1.html>。

⁴ 2015 年至 2023 年間，女性受僱比重較高之住宿及餐飲業於國內生產毛額(連鎖實質值)累積成長 25.5%，遠低於男性受僱比重較高之電腦、電子產品及光學製品與電子零組件等製造業成長 68.0%及 82.2%。

本文運用近十年(2015~2024 年)多面向的勞動統計資料，探討性別在薪資與工時方面的變化，旨在提供一個更貼近當前勞動市場現況的性別差異分析，並參考國內外相關文獻，嘗試探討造成我國性別薪資與工時差異之可能因素。此外，亦蒐集國際勞動統計資料，比較我國與主要國家薪資、平均時薪性別差距之走勢差異。另外，因總薪資之性別差異變化，可能部分與工時之性別差異變化有關，爰本文亦進一步分析平均時薪之性別差異變化，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，第貳節回顧薪資與工時性別差異影響因素之相關文獻；第參節分析近十年台灣薪資、工時、平均時薪等性別差異的走勢及變化；最後一節為結語及政策意涵。

貳、文獻回顧

隨著全球對性別平權重要性的日益重視，愈來愈多國內外學者與研究機構投入性別議題相關的勞動市場研究，分析影響性別薪資或工時差異之因素，如科系選擇、教育程度、職業別⁵、行業別⁶、景氣、家庭照顧責任、COVID-19、薪資制度、勞動法規、央行貨幣政策等。Binder et al.(2023)以美國資料分析影響性別薪資差異之因素，該研究指出畢業科系及職業選擇均會影響性別薪資差異，且性別薪資差異隨畢業時間增加而擴大，育有子女者的性別差異亦會較大，惟教育程度增加及畢業學校排名愈前面者，將有助減少薪資性別差異。

⁵ 職業之分類原則主要建構在工作內容及所需技術上，當前主計總處將職業類別分為(1)民意代表、主管及經理人員、(2)專業人員、(3)技術員及助理專業人員、(4)事務支援人員、(5)服務及銷售工作人員、(6)農、林、漁、牧業生產人員、(7)技藝有關工作人員、(8)機械設備操作及組裝人員(9)基層技術工及勞力工及(10)軍人等 10 大類。

⁶ 行業分類係以場所單位之主要經濟活動作為判定基礎，當前主計總處將行業區分為 19 個大類，包括(1)農、林、漁、牧業、(2)礦業及土石採取業、(3)製造業、(4)電力及燃氣供應業、(5)用水供應及污染整治業、(6)營建工程業、(7)批發及零售業、(8)運輸及倉儲業、(9)住宿及餐飲業、(10)出版影音及資訊業、(11)金融及保險業、(12)不動產業、(13)專業、科學及技術服務業、(14)支援服務業、(15)公共行政及國防；強制性社會安全、(16)教育業、(17)醫療保健及社會工作服務業、(18)藝術、娛樂及休閒服務業、(19)其他服務業等。

男性及女性主管比例不同造成性別薪資有所差異，早期研究如陳銘薰、吳文傑、呂秋霞(2005)指出女性主管之比率仍低，玻璃天花板(glass ceiling)的效應並未隨時間消逝，該研究以台灣資料分析人力資本(婚姻狀況、年資、教育程度)、社會心理(成就動機、領袖角色特質)、偏差歧視及系統結構(組織中員工及主管之性別比重)等四面向對女性升遷之影響，其發現已婚狀況對女性升遷有負向影響，工作升遷之玻璃天花板現象，或許不是組織結構或社會歧視的結果，有時也是個人生涯規劃選擇與取捨後的結果，其建議企業應多增加女性訓練與工作表現機會，培養女性領導特質，並適度照顧女性員工須平衡家庭與工作之需求。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。

性別行業選擇亦為影響性別薪資差異之因素，Sloane et al. (2021)使用 2014~2017 年美國社區調查(American Community Survey)資料探討大學科系及行業選擇與薪資的關係。其發現雖長期間男女教育程度逐漸接近，惟仍傾向選擇不同的科系，相較於男性，女性集中於潛在薪資(potential wage)較低的科系，且即便選擇相同科系，畢業後女生選擇潛在薪資較低行業之比重較高，該研究亦指出科系及行業的選擇解釋了 60%的薪資性別差異。徐美、陳明朗、方俊德(2006)使用 1978~2003 年台灣人力運用調查資料，指出不同行業間薪資性別差異亦有不同，製造業、運輸倉儲通信業、金融保險業之薪資性別差異縮小，惟商業、社會服務及個人服務業之薪資性別差異則擴大。

張景福(2022)研究景氣衝擊對台灣性別薪資差異的影響，其分析 2000 年網路泡沫化、2008 年金融海嘯與 COVID-19 疫情等三段景氣衝擊對性別薪資差異的影響，其發現 2000 年網路泡沫化造成性別薪資差異先升後降，產業及職業報酬於性別間突然有明顯差異，推測此

該段衝擊可能對較多女性從事之職業或行業之報酬的負面影響較為明顯；2008 年金融海嘯亦造成性別薪資差異先升後降，惟此時職業與行業別溢酬差異之估計結果反而不具顯著性，故預期男性於職業與行業報酬之優勢在此衝擊下受到負面影響；而 COVID-19 疫情亦造成性別薪資差異增加，且於已婚者及有 15 歲以下小孩者更為明顯。

女性肩負較大的家庭照顧責任亦為薪資性別差異的因素之一，Goldin et al. (2017)研究指出薪資性別差異隨年齡增加而擴大，特別係已婚及育有幼兒之女性更為明顯，而行業內之薪資差異則反映女性因家庭責任在單位內部的晉升機會較少。Kleven et al. (2019)使用丹麥資料之研究顯示，子女的到來會造成性別薪資差異的擴大；許碧純及邱皓政(2015)之研究運用「華人家庭動態資料庫」2000~2011 年的追蹤調查資料，分析 1,484 位女性受訪者的薪資所得與相關變數的變動關係，研究結果亦顯示我國女性薪資變動軌跡受到母職角色影響而有顯著的薪資懲罰(wage penalty)現象。對於個人而言，育有子女數越多，薪資越低，平均降幅為 1.5%；若從個體間比較來看，平均降幅為 2.1%。惟近期部分研究如 Bensnes et al.(2023)及 Lundborg et al.(2024)顯示，短期來看，生育確實造成女性所得大幅下跌，但長期而言，反倒出現小幅溢酬。

此外，2020 年全球蔓延的 COVID-19 疫情亦影響就業及薪資的性別差異，如 Dang and Nguyen(2020)之研究顯示女性更有可能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；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宿業及教育業，致女性薪資減幅較大，進一步擴大薪資性別差異。

部分研究指出女性工時低於男性，主要係女性因肩負較多家庭照顧責任而選擇部分工時或工時明確的全職工作，此亦為女性薪資低於男性的原因之一，如 Goldin(2015)研究指出部分行業具有受僱者工時

較少時，每工時薪資較低之情形，此種薪資懲罰係基於工時而非性別所造成，惟女性因肩負較多家庭照顧責任，平均工時低於男性，且選擇部分工時工作之比重高於男性，致女性更常面對此種薪資懲罰。Takao et al.(2016)以日本一間具有 6,000 名員工的大型製造業公司為樣本，其研究發現公司偏好對願意長時間工作的員工進行培訓，因為晉升這些員工得產生更高的收益，因此員工的工時與升遷機率呈正向關係，且女性顯著高於男性。此外，薪資制度、職業隔離及法律規範亦會影響性別工時差異，如 Baktash et al.(2024)以德國資料分析薪資制度對性別工時差異之影響，其研究指出對於無小孩的家庭，男性及女性於進入績效薪資制的工作後工時僅小幅增加，而在有小孩的家庭中，男性的工時無明顯變化，惟女性的工時則增長約 7.3%，使性別工時差異縮減 7.6 個百分點，相當於性別差工時差異的 25%。Landivar(2015)以 2002 年 23 國調查資料進行研究，該研究指出由於男性及女性被隔離在不同的職業中，而這些職業的工時存在差異，職業解釋 43%的性別工時差異；此外，最高工時之規範亦會影響性別工時差異，減少最高工時有助降低性別工時差異，當降低最高工時 1 小時，將減少 20 分鐘的性別工時差異，工時規範不僅改善工作與家庭的兼容性，亦有助降低性別工時差異。

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及從事全職工作之意願，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。如 ILO 研究報告 Feist(2024)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。張景福(2015)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。

亦有部分研究分析多元性別之薪資與工時差異，如 ILO 研究報告 Hassani-Nezhad et al.(2024)分析阿根廷、巴西、智利、哥倫比亞、法國、墨西哥、泰國、美國及委內瑞拉等 9 個國家之同性伴侶與異性伴侶之勞動市場差異。就薪資而言，法國、泰國及美國之男同性伴侶的薪資分別較男異性伴侶者低 11%、15%及 10%，哥倫比亞男同性伴侶的工資則高出 15%；而女性方面，巴西、智利及委內瑞拉的女同性伴侶者薪資高於女異性伴侶者，分別高出 7%、18%及 35%，其餘國家之女同性伴侶者與異性伴侶者的薪資差異雖未達顯著水準，惟女同性伴侶者亦多呈薪資較高情形。工時方面，樣本 9 個國家之男同性伴侶者每週工時均低於男異性伴侶者，而除墨西哥及泰國外，女同性伴侶每週工時普遍高於女異性伴侶者。

央行貨幣政策對景氣之調節將影響勞動市場，目前多數分析貨幣政策對性別勞動情勢影響之文獻係聚焦於就業之部分，僅有少數研究係探討貨幣政策對薪資的影響，如 Apergis et al.(2019)以 1991~2015 年之資料探討英國央行貨幣政策對性別時薪差異的影響，其發現緊縮性貨幣政策將使性別薪資差異擴大，升息 1 個百分點將使性別薪資差異擴大 0.8 個百分點。

薪資影響層面廣泛，如個人消費、儲蓄及理財行為等，其中，房貸支出為薪資配置之主要項目，由於薪資係房貸之還款主要來源，性別薪資差異將影響房貸之金額、利率及成數，中央銀行(2023b)運用金融聯合徵信中心所蒐集之銀行房貸資料，分析本國民眾申辦房貸之性別差異，發現男性薪資普遍較高，使其還款能力相對女性為佳，導致本國銀行對男性房貸餘額與件數、房貸占比與件數占比均高於女性。

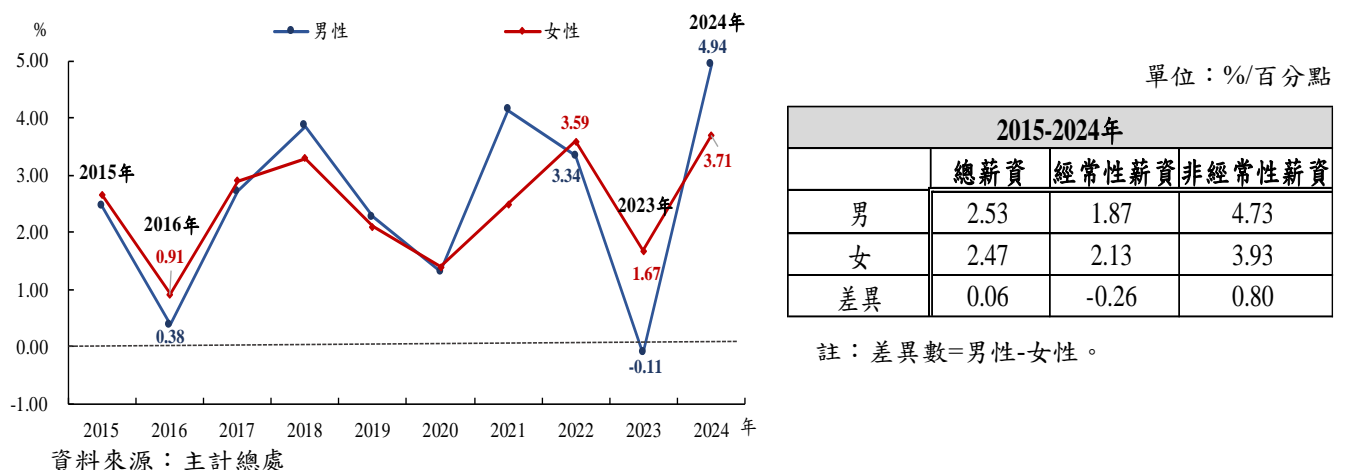
參、台灣資料分析結果

一、性別總薪資之差異與原因分析

長期以來，我國男性總薪資(月薪)水準均高於女性，且由於近十年(2015 至 2024 年)男性總薪資之平均年增率 2.53%，略高於女性之 2.47%(圖 1)，致總薪資水準之性別差異大致呈擴大趨勢，至 2024 年差異數為 12,327 元，高於 2015 年之 9,549 元(圖 2)。就總薪資成份而言，總薪資水準之性別差異大致呈擴大，主要反映男性非經常性薪資⁷之平均年增率 4.73%較女性之 3.93%高 0.8 個百分點(圖 1)，加以男性非經常性薪資水準均高於女性，以致 2024 年男性之非經常性薪資較女性高出 5,525 元，明顯高於 2015 年之差異數 3,195 元(圖 2)。而經常性薪資部分，雖女性經常性薪資平均年增率為 2.13%，較男性之 1.87%略高 0.26 個百分點，惟因男性經常性薪資水準明顯高於女性，以致經常性薪資之性別差異數仍由 6,354 元略擴大至 6,802 元。

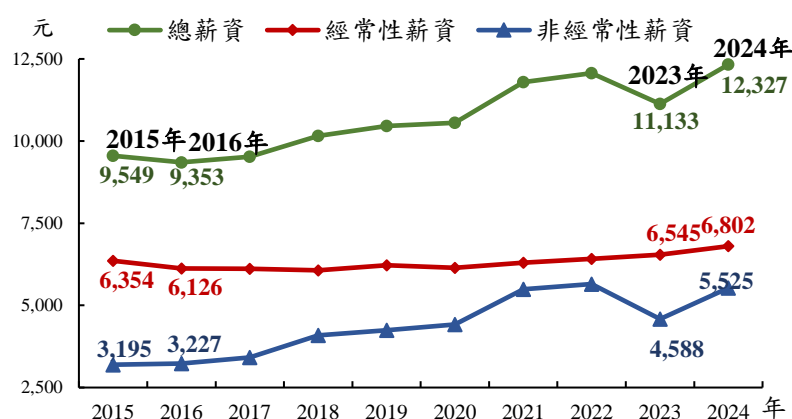
因此，就近十年總薪資性別差異趨勢觀察，總薪資性別差異數擴大主要係反映男性非經常性薪資平均年增率高於女性，加以男性薪資水準長期均高於女性所致。

圖 1 性別總薪資(月薪)年增率



⁷ 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 2 性別薪資(月薪)差異=男性薪資-女性薪資



資料來源：主計總處

單位：元

2024年			
	總薪資	經常性薪資	非經常性薪資
男	66,749	49,622	17,127
女	54,422	42,820	11,602
差異	12,327	6,802	5,525

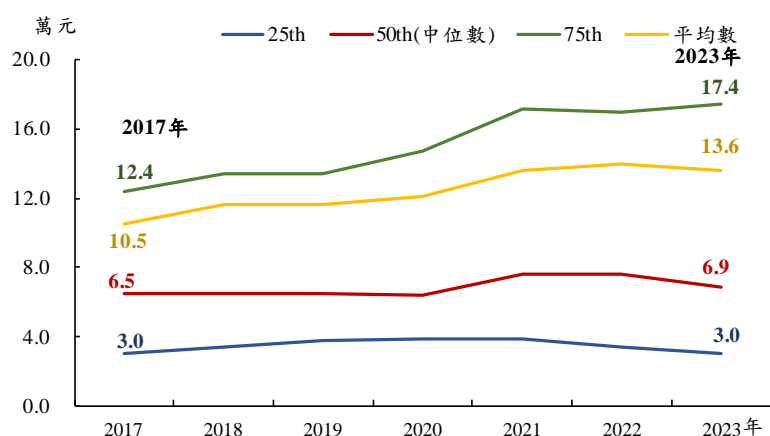
單位：元

2015年			
	總薪資	經常性薪資	非經常性薪資
男	53,328	41,627	11,701
女	43,779	35,273	8,506
差異	9,549	6,354	3,195

註：差異數=男性-女性。

此外，若觀察不同性別全年總薪資分布之差異變化，可看出高薪者(第 75 個百分位)之性別薪資差異明顯大於較低薪者，且呈擴大趨勢，如 2023 年男性及女性年薪分布於其性別之第 75 個百分位數者之差異為 17.4 萬元，不僅遠高於第 25 個、中位數性別差異之 3.0、6.9 萬元，且相對 2017 年第 75 個百分位數者性別薪資差異之 12.4 萬元較為擴大，男性及女性年薪分布於其性別第 25 個百分位數者及中位數者之差異則未明顯擴大(圖 3)。

圖 3 全年總薪資分布(四等分位)之性別差異



單位：萬元

2023年				
	75th	中位數	25th	平均數
男	89.0	56.1	40.4	76.4
女	71.6	49.2	37.4	62.8
差異	17.4	6.9	3.0	13.6

單位：萬元

2017年				
	75th	中位數	25th	平均數
男	76.4	50.3	34.5	64.9
女	64.0	43.8	31.5	54.4
差異	12.4	6.5	3.0	10.5

註：1. 性別薪資差異=男性薪資-女性薪資。

2. 自 2018 年起於每年年底公布上一年度相關統計結果。

資料來源：主計總處

觀察相關研究發現，造成性別薪資差異及長期變化，除性別外，亦

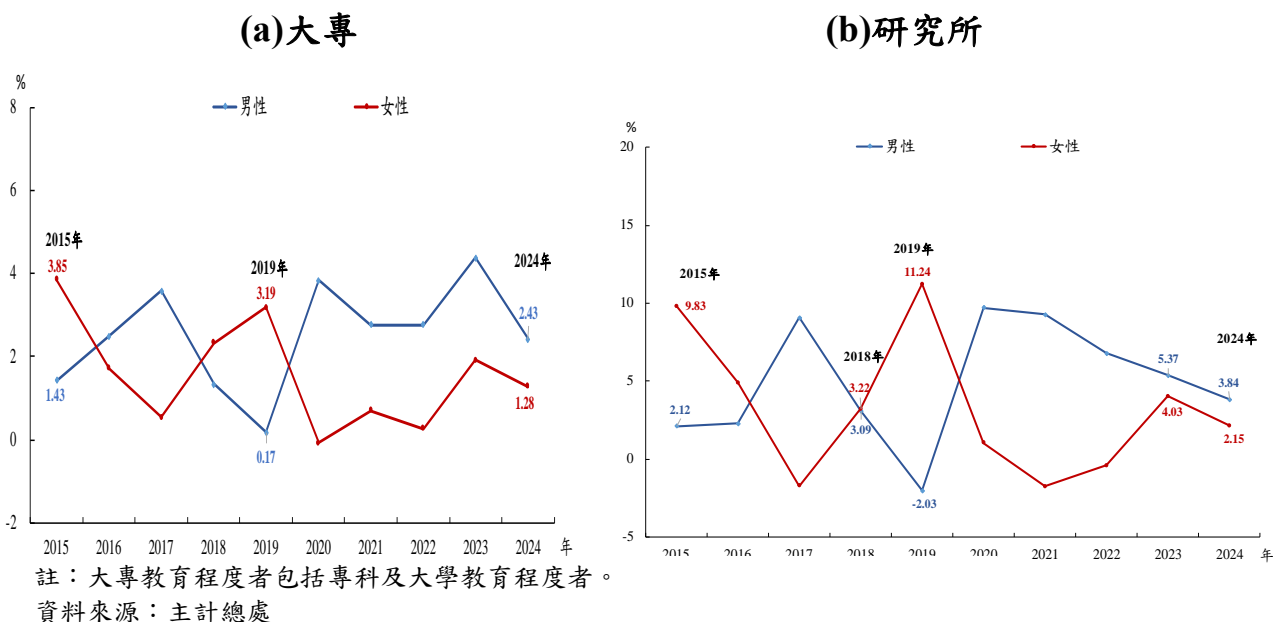
與教育程度、職業別、行業別、年資、生育狀況及年齡層等因素有關。
說明如下：

(一)教育程度

2020~2024 年男性受高等教育之就業人數成長率持續高於女性。

1. 近十年來，男性與女性就業人口中，大專及以上教育程度者(高等教育)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%⁸。
2. 過去多數分析教育程度對薪資性別差異影響之研究係將大專以上學歷者視為高學歷，並未區分大專學歷者及研究所學歷者，惟隨女性教育程度提升，教育程度能解釋薪資性別差異之程度降低。由於研究所學歷者之薪資明顯高於大專學歷者⁹，本文進一步將大專及以上教育程度者分為大專學歷者及研究所學歷者，觀察男性及女性為此兩教育程度者之就業人數增幅變化，發現自 2020 年起，男性接受大專及研究所教育之就業人口增速均持續高於女性(圖 4)，可能係造成近年總薪資性別差異轉呈擴大的原因之一。

圖 4 性別就業人數年增率-以教育程度區分

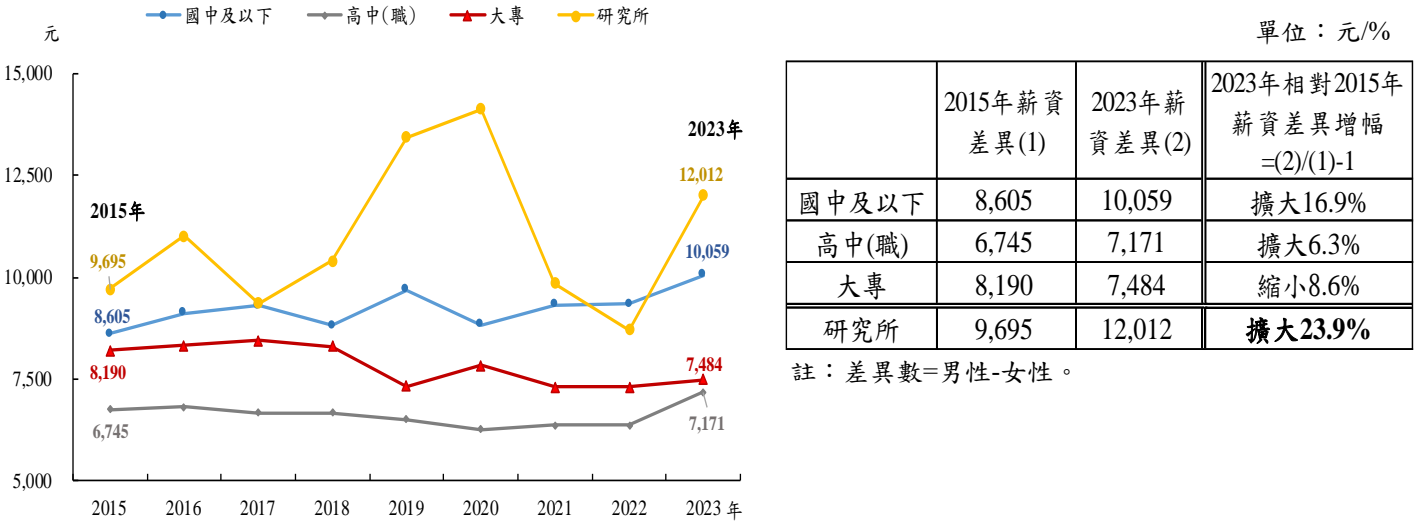


⁸ 此比重係男性(女性)就業人口中大專及以上教育程度者占男性(女性)就業人口之比重，至 2024 年，男性比重為 54.71%雖低於女性之 61.04%，惟男性大專及以上教育程度者就業人口仍高於女性。其中，2024 年，男性及女性就業人口大專學歷者比重分別為 43.78%及 51.53%；研究所學歷者則分別為 10.93%及 9.51%。

⁹ 依據主計總處「2023 年工業及服務業受僱員工全年總薪資中位數及分布統計」，2023 年研究所教育程度者之總薪資中位數為 105.0 萬元，遠高於大專、高中(職)、國中及以下等教育程度者之 56.0 萬、46.2 萬、42.3 萬元。

3. 觀察各教育程度之薪資性別差異(圖 5)，可發現除大專學歷者外，其餘教育程度者 2023 年薪資性別差異均高於 2015 年，且隨教育程度增加，薪資差異增幅減少，如 2023 年相對 2015 年大專教育程度者薪資差異縮小 8.6%，高中(職)擴大 6.3%，國中及以下者擴大 16.9%¹⁰；然而進一步觀察教育程度中學歷最高之研究所的薪資性別差異擴大 23.9%，此可能係與研究所學歷之男性就讀資訊通訊科技學門、工程及工程業學門者比重遠高於女性¹¹，致男性從事薪資較高之科技、工程領域人數較多有關¹²。

圖 5 性別薪資(月薪)差異-以教育程度區分



註：1. 人力運用調查統計之收入係每月主要工作之收入，包括加班費，但不包含非按月領取之年終獎金、紅利。
2. 2024 年人力運用調查報告未揭露性別教育程度別薪資資訊。
3. 大專學歷之薪資係以大學學歷者及專科學歷者之薪資簡單平均計算而得。
資料來源：主計總處

(二)職業別¹³

2020 年以來女性從事高階職業之比重下滑，而從事服務及銷售工

¹⁰ 國中及以下學歷者性別薪資差異較大，可能係反映該學歷者較多從事勞力密集型工作，惟較多男性分布於營建工程業(占 24.1%)與製造業(20.2%)，女性則主要分布於製造業(25.3%)與住宿及餐飲業(16.8%)，而製造業性別薪資差異較大加以營業工程業薪資高於住宿及餐飲業所致。而國中及以下者性別薪資差異擴大可能係反映該學歷之女性從事部分工時工作比重增幅(周工時未滿 35 小時者比重由 2015 年之 8.6%增加至 2024 年之 15.3%)高於男性(由 2015 年之 6.9%增加至 2024 年之 9.8%)。

¹¹ 2024 學年度碩博士學生就讀自然科學、數學及統計、資訊通訊科技、工程等領域比重為 42.6%，惟學士班比重僅 35.3%。此外，碩博士學生中男性就讀該領域比重為 57.4%，遠高於女性之 25.4%。

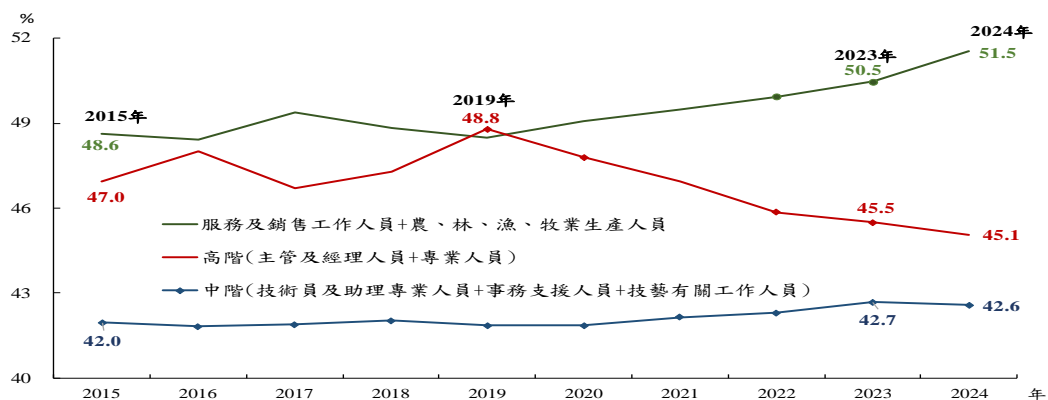
¹² 2024 年研究所教育程度之男性就業人口中，從事製造業、專業、科學及技術服務業、出版影音及資通訊業等資通訊相關行業比重為 54.7%，而大專教育程度之男性就業人口比重則為 38.5%，可能係大專學歷者性別薪資差異縮小，惟研究所教育程度者性別薪資差異擴大的原因。

¹³ 同註 5。

作人員等之比重則上升。

1. 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，本文觀察近十年之職業別性別比重，發現薪資較高¹⁴之高階從業人員(主管及經理人員、專業人員)於 2015~2019 年的女性比重增加，由 2015 年之 47.0%，升至 2019 年之 48.8%，惟 2020 年起，女性高階從業人員比重轉呈下滑，至 2024 年為 45.1%，可能亦為近年薪資性別差異擴大的原因之一(詳圖 6)。
2. 進一步觀察行業與高階從業人員的交叉分析，列出女性高階從業人員較低，且 2024 年相較 2019 年比重下滑的行業別如表 1；其中，製造業、出版影音及資通訊業、金融及保險業¹⁵等女性高階從業人員比重均遠低於該業之女性就業比重，其他服務業則係女性高階從業人員下滑幅度較大之行業。
3. 至於薪資居中之中階從業人員(技術員及助理專業人員、事務支援人員、技藝有關工作人員)與薪資較低之服務及銷售工作人員及農、林、漁、牧業生產人員的女性比重略微增加，至 2024 年分別為 42.6%及 51.5%(詳圖 6)。

圖 6 高階與中階從業人員、服務及銷售工作人員
及農林漁牧生產人員之女性比重



資料來源：主計總處

¹⁴ 根據勞動部之 2024 年職類別薪資調查，全時受僱員工各職類年薪，主管及監督人員為 126.9 萬元，專業人員為 103.5 萬元；技術員及助理專業人員為 75.0 萬元，事務支援人員為 54.8 萬元，技藝、機械設備操作及組裝人員為 53.2 萬元；服務及銷售工作人員為 47.8 萬元、基層技術工及勞力工為 42.3 萬元。

¹⁵ 金融及保險業高階從業人員女性比重下滑可能係反映該業因應金融科技浪潮，對科技領域專業人才需求增加，而該類人才男性比重較高所致。

表 1 女性高階從業人員與行業別交叉分析

單位：%、百分點

	製造業	出版影 音及資 通訊業	金融及 保險業	其他服 務業
2019年(1)	21.2	33.8	47.8	56.3
2024年(2)	19.1	29.1	43.8	47.4
差異=(2)-(1)	-2.2	-4.7	-4.0	-8.9

註：2024 年製造業、出版影音及資通訊業、金融及保險業、其他服務業等業女性就業比重分別為 37.8%、39.0%、60.5%、51.4%。

資料來源：主計總處

(三) 行業別¹⁶

近十年電子資通訊產業之性別總薪資差異擴大最為明顯。

1. 徐美、陳明朗、方俊德(2006)，以及 Sloane et al. (2021)均指出行業係影響薪資性別差異之因素，包括部分行業內之薪資性別差異較大(如電子資通訊業)或是部分行業性別比重不均(如醫療業)。
2. 近十年來，台灣總薪資性別差異擴大，以製造業，以及專業、科學及技術服務業等兩行業最明顯，尤其製造業因其受僱員工人數占比比重高達 33.8%，對全體行業薪資性別差異變化影響較大。
3. 進一步觀察製造業與服務業之薪資(月薪)與受僱員工人數的性別差異及變化情況(詳表 2、3)：

(1)傳產製造業與電子資通訊業(男性員工比重均逾 50%)：

(i) 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：

2024 年傳產製造業之男性薪資高出女性 1.3 萬元，惟差異較 10 年前縮小 474 元。受僱員工人數部分，雖 2024 男性員工數較女性高出 50.4 萬人，惟差距亦較 10 年前縮小。

(ii) 較高薪之電子資通訊業的薪資及員工人數之性別差異均擴大：

2024 年性別總薪資差異為 4.9 萬元，不僅明顯高於整體平均之 1.2 萬元，且亦較 10 年前擴大近 1.9 萬元。可能係因美中貿易衝突下，台商回流，加以疫情帶動新興科技運用及遠距商機發酵，增加資通訊電子產品需求，均帶動電子資通訊高階從業人員需求，惟新增的高階從業人員之男性比重較高，致其 2024 年男性員工數不僅較女性高出 7.6 萬人且較 10 年前擴大¹⁷。

¹⁶ 同註 6。

¹⁷ 較多女性於電子資通訊業係擔任該業薪資較低之技術作業員，近年隨著工廠自動化程度日益提高，生產線技術人力需求減少，致以女性為大宗之「技術員」的需求下降。

(2)服務業(男性員工比重多低於 50%)：

- (i)金融及保險業¹⁸，以及醫療保健及社會工作服務業¹⁹的薪資差異縮小；女性員工數持續高於男性且差異擴大：

2024 年兩服務業別之男性薪資分別高出女性 1.1、4.1 萬元，雖高於服務業平均 0.8 萬元，惟差異較 10 年前縮小 2,080、5,309 元。受僱員工人數部分，其 2024 年男性員工數低於女性之情況較 10 年前擴大。

- (ii) 批發及零售業、出版、影音製作、傳播及資通訊，以及專業、科學及技術服務業的性別薪資差異明顯擴大：

2024 年三個業別之男性薪資分別高出女性 0.8、1.7、1.5 萬元且較 10 年前擴大 2,211、4,193、5,477 元。受僱員工人數部分，2024 年三個業別的男生員工數均高於女性，且批發及零售業，以及專業、科學及技術服務業差異數均較 10 年前擴大，而出版、影音製作、傳播及資通訊之差異數則略縮小。

表 2 性別總薪資(月薪)差異(男性薪資-女性薪資)

	工業及服務業	製造業	傳產製造業	電子資通訊業	服務業	批發及零售業	住宿及餐飲業	金融及保險業	運輸及倉儲業	出版、影音製作、傳播及資通訊服務	不動產業	專業、科學及技術服務業	支援服務業	醫療保健及社會工作服務業
2024年平均總薪資(元)	61,002	65,622	50,706	99,521	59,176	53,814	38,568	107,319	65,184	83,822	57,069	68,477	40,648	68,886
2024年性別總薪資差異(元) (1)	12,327	21,091	13,372	49,420	8,152	7,585	4,337	11,379	7,575	17,285	665	15,213	2,316	40,676
2015年性別總薪資差異(元) (2)	9,549	16,332	13,846	30,805	6,092	5,374	4,004	13,459	8,093	13,092	-558	9,736	1,539	45,985
2015年與2024年總薪資差異比較(元)=(1)-(2)	2,778	4,759	-474	18,614	2,060	2,211	333	-2,080	-518	4,193	1,223	5,477	777	-5,309

註：1.電子資通訊業包括電子零組件製造業、電腦、電子產品及光學製品製造業，傳統製造業係電子資通訊業以外之製造業；此兩業別之薪資係以其包含之中業別受僱人數作為權重，以加權平均方式計算而得。

2.工業除包括製造業外，尚含礦業及土石採取業、電力及燃氣供應業、用水供應及污染整治業、營建工程業。

資料來源：主計總處

¹⁸ 金融及保險業雖女性高階從業人員比重下滑，惟性別總薪資差異縮小，可能係反映基層員工女性比重較高，而近年金融及保險業基層員工薪資調幅較高，以致薪資性別差異縮小。

¹⁹ 醫療保健及社會工作服務業性別總薪資差異縮小主要係反應 2018 年以前該業之薪資統計僅涵蓋醫療保健服務業，自 2019 年起涵蓋範圍新增「社會工作服務業」，惟社會工作服務業之男性薪資低於醫療保健業之男性薪資較多(相較社會工作服務業與醫療保健業之女性薪資差異)，致 2019 年醫療保健及社會工作服務業之男性薪資減幅高於女性(男性減少 10,343 元，女性減少 4,470 元)。

表 3 受僱員工人數性別差異(男性員工數-女性員工數)

	工業及服務業	製造業	傳產製造業	電子資通訊業	服務業	批發及零售業	住宿及餐飲業	金融及保險業	運輸及倉儲業	出版、影音製作、傳播及資訊服務	不動產業	專業、科學及技術服務業	支援服務業	醫療保健及社會工作服務業
2024年男性受僱員工比重(%)	53.4	60.1	62.7	54.3	46.3	50.4	44.0	38.8	64.5	54.4	45.7	52.9	55.9	19.5
2024年性別員工人數差異(千人) (1)	572	580	504	76	-376	12	-64	-91	86	24	-12	20	53	-313
2015年性別員工人數差異(千人) (2)	634	538	518	20	-257	-46	-61	-88	103	25	-1	19	36	-199
2015年與2024年員工人數差異比較(元)=(1)-(2)	-62	42	-14	56	-120	58	-3	-2	-16	-1	-11	1	17	-115

註：1.電子資通訊業包括電子零組件製造業、電腦、電子產品及光學製品製造業，傳統製造業係電子資通訊業以外之製造業。

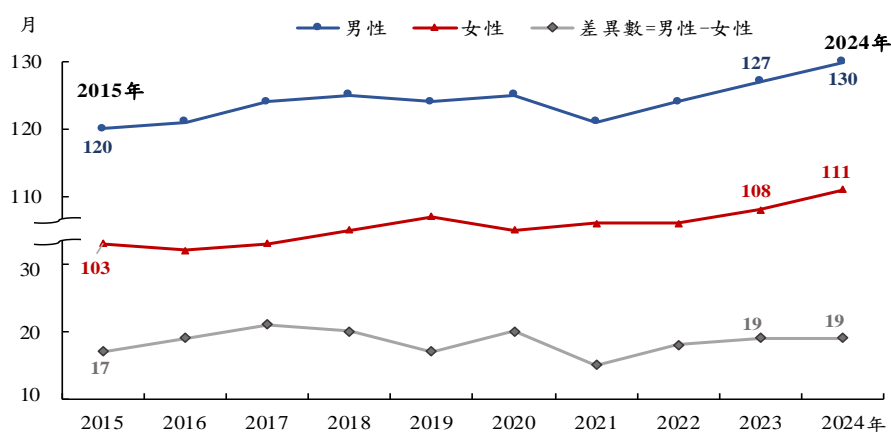
2.工業除包括製造業外，尚含礦業及土石採取業、電力及燃氣供應業、用水供應及污染整治業、營建工程業。
資料來源：主計總處

(四) 年資

近十年男、女性年資差距並未明顯擴大。

- 由於女性需承擔較多家務及照顧責任，於無法兼顧工作時傾向中斷就業，致女性平均年資低於男性，根據主計總處人力運用調查統計，2024 年就業者現職平均年資為 122 個月，其中女性為 111 個月，較男性 130 個月為短。
- 過去十年間，隨女性教育程度提升及婚育離職情形減少，女性年資由 103 個月增加至 111 個月，男性年資亦由 2015 年之 120 個月緩增至 2024 年 130 個月(圖 7)；與過去相比，性別差異並未明顯擴大。

圖 7 性別年資走勢



資料來源：主計總處

(五) 年齡層

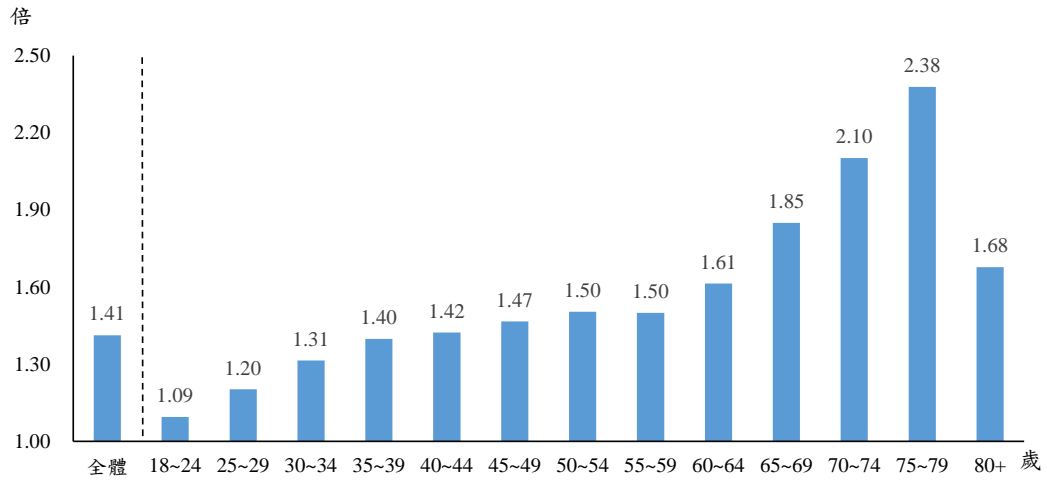
性別薪資所得倍數隨年齡增加而擴大。

1. 部分研究指出男性及女性之性別薪資差異於剛畢業時較小，惟隨年齡層增加而擴大。依據勞動部初任人員薪資(月薪)調查，2024 年女性為 3.6 萬元，為男性 3.9 萬元之 91.3%；而就各教育程度觀察，大學以下性別薪資均為相近，性別薪資差距均低於 1.3%，初任人員性別薪資差異主要係反映研究所學歷差異 11.8%(6 千元)此應與研究所畢業男性初任人員中，就讀資訊通訊科技學門、工程及工程業學門者占 64.3%(女性僅占 28.5%)，致男性從事薪資較高之科技、工程領域人數較多有關。
2. 為進一步觀察性別薪資差異與年齡層之關係，本文蒐集財政部綜合所得稅各類所得之薪資所得資料，計算男性相對女性之薪資所得倍數，與相關研究之發現相似，我國性別薪資差異亦隨年齡增加而擴大，由 18~24 歲之 1.09 倍擴大至 60~64 歲之 1.61 倍，而 65 歲以上之高齡者之性別薪資差異大幅擴大，75~79 歲更擴大至 2.38 倍(圖 8)。其中，高齡者薪資性別差異擴大，主要係反映過去女性職涯易受生育與家務中斷影響，薪資成長可能因而受影響，且早期女性教育程度低於男性²⁰，致女性不易從事高薪職位；此外，持續就業的高齡者屬高階高薪者²¹之男性比重較高，造成薪資倍數擴大。

²⁰ 依據內政部 2024 年之資料，55 歲以上人口大專及以上教育程度者之男性人數高於女性，55 歲以下人口大專及以上教育程度者之男性人數則低於女性。

²¹ 例如，2024 年底公開發行公司之董事(年齡普遍較高)男性比重高達 81.08%，遠高於女性之 18.92%。

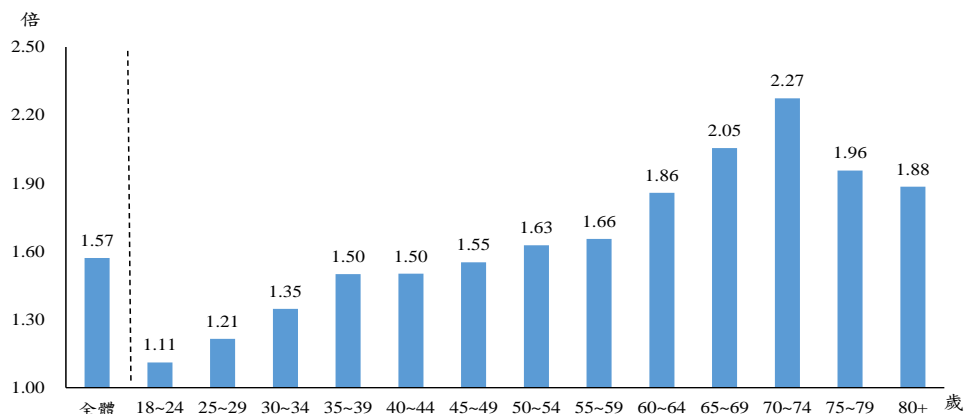
圖 8 2023 年男性相對女性之各年齡層薪資所得倍數



資料來源：財政部

3. 此外，考量各項所得(如薪資所得、利息所得、股利所得、租賃所得)的綜合所得之各年齡層性別差異亦隨年齡增加而擴大，且多大於薪資所得的性別差異，其中，全體年齡層之利息所得男性相對女性之倍數為 1.13 倍，低於綜合所得之 1.57 倍(圖 9)；股利所得男性相對女性之倍數為 1.68 倍，則高於綜合所得之 1.57 倍，除反映性別薪資差異外，亦與性別風險偏好程度不同致投資理財決策不同有關。

圖 9 2023 年男性相對女性之各年齡層綜合所得倍數



資料來源：財政部

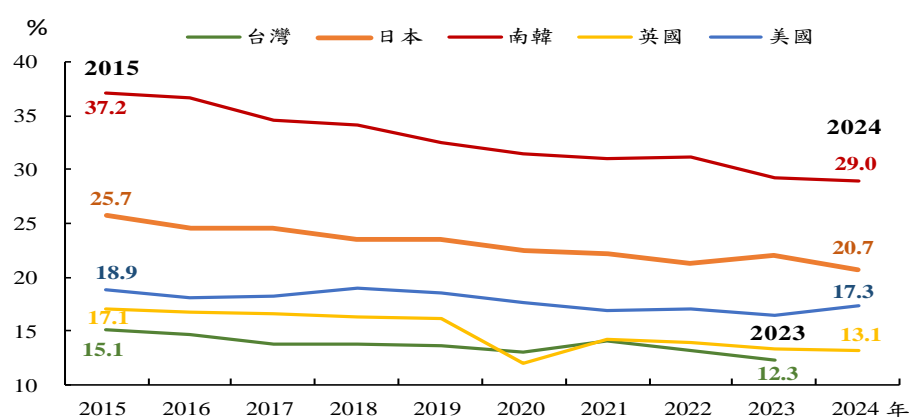
4. 依據 2024 年國發會之中推估人口數，2040 年時我國高齡女性將會較男性多出約 90 萬人，未來我國女性獨身銀髮族將日益增加，惟

女性所得較低，較可能面臨老齡貧窮問題，相關單位宜協助大眾建立金融知識及理財觀念，以降低老齡貧窮風險。

(六)國際比較

本文蒐集 OECD 資料庫及主計總處之性別總薪資中位數資料，計算日本、南韓、英國、美國及台灣之性別總薪資中位數差異率，可看出南韓及日本性別薪資差異較大，2024 年分別為 29.0%及 20.7%，而英國及我國性別薪資差異較小，分別為 13.1%(2024 年)及 12.3%(2023 年)；觀察近十年性別薪資差異之變化，各國性別薪資差異走勢多呈下降趨勢，以南韓減少 8.2 個百分點最多，其次係日本減少 5.0 個百分點(圖 10)。

圖 10 主要國家性別總薪資中位數差異變化



註：1. 性別薪資差異率係(男性總薪資中位數-女性總薪資中位數)/男性總薪資中位數。
2. 台灣薪資之統計對象包括全時受僱員工及部分工時受僱員工，其餘國家之統計對象僅包括全時受僱員工。此外，台灣資料目前僅公布至 2023 年。
資料來源：OECD 資料庫、主計總處

二、性別工時之差異與原因分析

(一)性別工時走勢

長期以來，男性工時均高於女性，近十年差異略增，主要係因傳產製造業之性別工時差異擴大。

1. 以全體平均工時而言，受 2016 年「一例一休」政策上路影響，總工時多呈下降趨勢，2021 年受疫情影響，國內實施三級警戒，致

總工時降幅較大，2022 年後則隨疫情趨緩而回升；過去十年由 2015 年之 175.4 小時下滑至 2024 年之 169.2 小時(圖 11)，主要係反應正常工時之下滑，加班工時則受景氣影響變化較大。

2. 以性別差異而言，男性總工時持續高於女性，2024 年男性總工時為 171.7 小時，高於女性之 166.4 小時；而 2024 性別差異為 5.3 小時，較 2015 年之 4.9 小時略增(圖 12)。其中，2024 年正常工時與加班工時之性別差異雖均較 2014 年略高 0.2 小時，惟兩者走勢略有不同，如 2022 年起，正常工時之性別差異轉趨縮小；而加班工時差異則自 2021 年起逐漸擴大(圖 12)。
3. 以受僱員工之行業來看，男性總工時持續高於女性，且工時差異略擴大，主要來自塑膠製品、基本金屬及機械設備等傳產製造業，而 2024 年電子資訊產業之男性總工時則反較女性為低(詳表 4)。此外，在服務業中，雖 2024 年男性工時高於女性 3.9 個小時，惟差異已較 2015 年之 4.2 個小時縮小，其中住宿及餐飲業之工時差異縮小(詳表 4)。

圖 11 工時變化

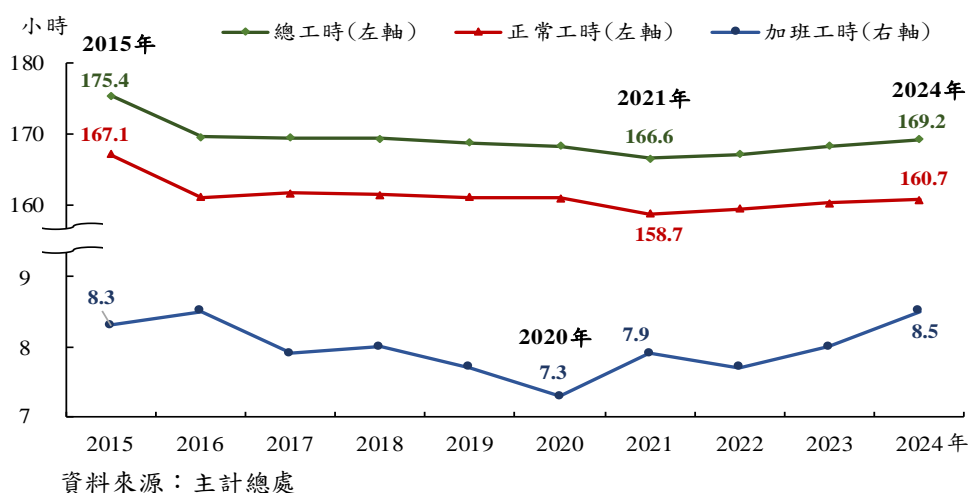
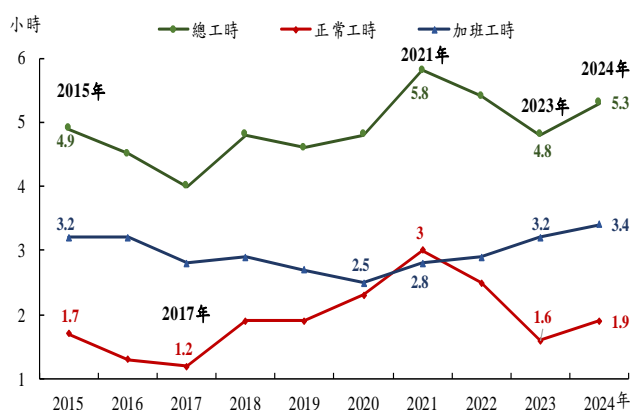


圖 12 性別工時差異=男性工時-女性工時

單位：小時



資料來源：主計總處

2024年			
	總工時	正常工時	加班工時
男(1)	171.7	161.6	10.1
女(2)	166.4	159.7	6.7
差異=(1)-(2)	5.3	1.9	3.4

單位：小時

2015年			
	總工時	正常工時	加班工時
男(1)	177.6	167.8	9.8
女(2)	172.7	166.1	6.6
差異=(1)-(2)	4.9	1.7	3.2

表 4 性別工時差異(男性工時-女性工時)—主要行業別分析

2024年											
	工業及服務業	製造業	傳產製造業			電子資訊製造業		服務業	批發及零售業	住宿及餐飲業	金融及保險業
			塑膠製品	基本金屬	機械設備	電子零組件	電腦、電子產品及光學製品				
總工時差異	5.3	4.3	10.2	18.1	10.4	-2.8	-2.9	3.9	3.6	1.1	0.5
正常工時差異	1.9	1.9	2.8	6.6	3.7	1.6	1.8	1.9	2.0	0.3	0.2
加班工時差異	3.4	2.4	7.4	11.5	6.7	-4.4	-4.7	2.0	1.6	0.8	0.3

2015年											
	工業及服務業	製造業	傳產製造業			電子資訊製造業		服務業	批發及零售業	住宿及餐飲業	金融及保險業
			塑膠製品	基本金屬	機械設備	電子零組件	電腦、電子產品及光學製品				
總工時差異	4.9	3.7	3.7	12.2	7.6	0.8	-5.3	4.2	1.4	2.3	0.1
正常工時差異	1.7	1.6	2.0	2.7	1.1	2.6	-0.1	2.0	0.6	2.1	-0.5
加班工時差異	3.2	2.1	1.7	9.5	6.5	-1.8	-5.2	2.2	0.8	0.2	0.6

註：工時差異=男性工時-女性工時。

資料來源：主計總處

(二) 國內女性總工時低於男性之可能原因

1. 婚姻狀況、育兒及相關政策

長期以來，國內女性總工時均低於男性，此與諾貝爾經濟學獎得主 Claudia Goldin 研究發現女性於照顧家庭與工作間的選擇中易犧牲職涯發展，致工作表現、工作時數都受到影響，進一步造成薪資落後男性，擴大職業內薪資的性別差距現象一致；而儘管男性薪資較高，其卻也犧牲與家人的相處時間。

此外，過去國際間研究大抵顯示，育兒常成為女性職涯發展的不

利因素，如 Kleven et al.(2019)研究顯示，丹麥父母於第一胎出生後第一年，母親的薪資與工時分別減少 1/3 及 1/5，父親的職涯則與以往相同，即便十年後，母親的所得衝擊仍高於父親。惟近期部分研究如 Bensnes et al.(2023)及 Lundborg et al.(2024)顯示，短期來看，生育確實造成女性所得大幅下跌，但長期而言，反倒出現小幅溢酬，這些研究的樣本係取自北歐接受試管嬰兒療程的女性²²，可能係因北歐國家的托育管道更佳，且其社會規範鼓勵父親於撫養小孩上扮演更大的角色，為女性提供更多重啟職涯的空間。

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，均可提高女性之勞動力投入並降低女性之無酬照顧時間及無酬勞動價值，進一步降低性別薪資差異。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，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。

參考 Alonso et al.(2019)之研究，我國無酬勞動價值相對 GDP 比率為 20%~25%；國際勞工組織(ILO)2018 年性別統計指出，我國女性投入無酬照顧時間比重，約占整體(女性加男性)無酬照顧時間的 8 成。意即女性總工時及總薪資低於男性，可能部分反映女性投入較多無酬照顧時間及無酬勞動價值於家庭中。

依據衛福部「2019 年 15-64 歲婦女生活狀況調查性別分析」，有配偶或同居伴侶之婦女(包括職業婦女及家庭主婦)，平均每日從事無酬照顧時間²³係 4.41 小時，高於全體婦女之 3.18 小時及未婚婦女之 1.20 小時，且遠高於婦女之配偶或同居伴侶每日從事無酬照顧時間之

²² 透過觀察接受試管嬰兒療程的女性，來近似隨機性，因樣本中所有潛在的父母都希望擁有小孩，而成功與否則由機會所決定。

²³ 無酬照顧包括照顧家人(含未滿 12 歲兒童、12-64 歲家人、65 歲以上家人等)、做家務、志工服務。

1.48 小時；其中，婦女與其伴侶從事無酬照顧時間差異最大者為料理家務，其次則係照顧未滿 12 歲兒童者(詳表 5)，此反應於婦女期望政府提供之服務措施以「增加幼兒托育及老人照顧服務」重要度最高，其次為「落實彈性工作或友善工作環境」。

表 5 婦女與其配偶(同居伴侶)每日從事無酬照顧時間

單位：小時

	總計	照顧未滿 12歲兒童	照顧65歲 以上家人	照顧12- 64歲家人	料理家務	志工服務
婦女(1)	4.41	1.68	0.28	0.14	2.22	0.09
婦女配偶(同居伴侶)(2)	1.48	0.55	0.13	0.04	0.73	0.02
差異=(1)-(2)	2.93	1.13	0.15	0.10	1.49	0.07

註：係 2019 年 6 月底之資料。

資料來源：衛福部

觀察我國男性及女性就業者主要工作每週平均經常工時逾 40 小時之比重與婚姻狀況之交叉分析，2024 年我國男性及女性已婚者經常工時逾 40 小時比重均低於未婚者，且已婚女性有未滿 6 歲子女及子女均在 6 歲以上者，經常工時逾 40 小時比重亦低於已婚女性尚無子女者。可看出婚姻狀況及子女有無均會影響男性及女性之工時。進一步比較近十年工時之變化，可看出 2024 年未婚男性及女性經常工時逾 40 小時比重均高於 2015 年²⁴，惟已婚男性及已婚女性有子女者經常工時逾 40 小時比重則均低於 2015 年，且已有未滿 6 歲子女之女性已婚女性減幅最大(表 6)，此可能與近年政府逐步優化友善育兒職場政策有關，例如家庭照顧假、陪產檢假、育兒減少工時等政策之落實。

此外，雖過去十年間男性及女性總工時差異擴大，惟受到政府持續推動保障職場性別平等的政策，以促進女性重返職場，並降低女性因家庭因素退出職場或選擇部分工時工作，近年女性從事非典型工

²⁴主計總處人力運用調查報告的按婚姻狀況區分之就業者主要工作每週平均經常工時係以工時區間(以 5 小時作為一區間)進行統計，雖 2024 年未婚者經常工時逾 40 小時比重均高於 2015 年，惟工時增加比重主要集中於 40~44 小時，45 小時以上比重則下滑，爰與「一例一休」政策實施後總工時呈現下滑情形並無違和。

作²⁵之就業人數比重已漸下滑，由 2015 年之 7.64%下降至 2024 年之 6.82%，男性則由 2015 年之 6.46%上升至 2024 年之 7.05%。

**表 6 就業者主要工作每週平均經常工時逾 40 小時之比重
-按婚姻狀況區分**

(a)男性

單位：%

性別	未婚	已婚
2024年(1)	92.62	92.1
2015年(2)	91.17	92.83
變化=(1)-(2)	1.45	-0.73

(b)女性

單位：%

性別	未婚	已婚			
			子女均在 6歲以上	有未滿6 歲子女	尚無子女
2024年(1)	92.68	89.16	87.51	92.87	95.67
2015年(2)	92.13	90.54	88.79	95.18	94.99
變化=(1)-(2)	0.55	-1.38	-1.28	-2.31	0.68

資料來源：主計總處

2. 教育程度

觀察教育程度對性別工時之影響，由表 7 可看出，男性及女性就業者主要工作每週平均經常工時逾 40 小時之比重均隨教育程度提升而增加，且雖各教育程度之男性工時逾 40 小時之比重均高於女性，惟差距隨教育程度提升而縮小，由國中及以下之 4.03 個百分點下降至大專及以上之 1.67 個百分點。

**表 7 2024 年就業者主要工作每週平均經常工時逾 40 小時之
比重-按教育程度區分**

單位：%

性別	國中及以下	高中(職)	大專及以上
男性(1)	78.65	92.00	95.34
女性(2)	74.62	88.15	93.67
差異=(1)-(2)	4.03	3.85	1.67

資料來源：主計總處

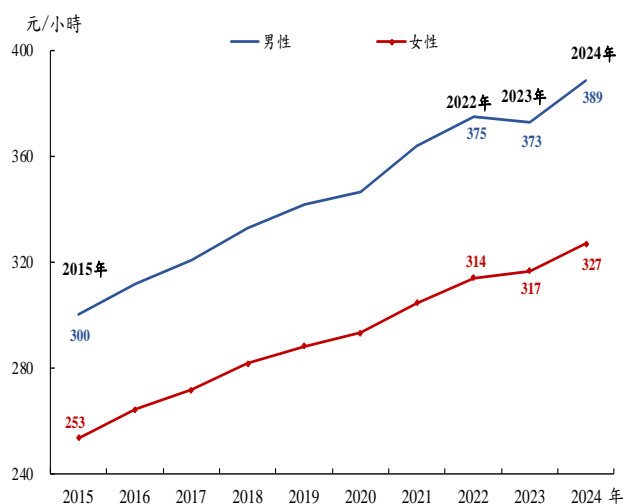
三、性別平均時薪比較

²⁵ 依據主計總處之人力運用調查統計，非典型工作包括部分時間、臨時性或人力派遣(同一份工作若兼具兩種工作特性係分別計算)，從事非典型工作之主因為職類特性、兼顧家務等。

由於長期間總薪資與工時的性別差異均有變化，因此，宜進一步就性別平均時薪(以總薪資除以總工時計算)來觀察。過去十年男性平均時薪均高於女性，至 2024 年，男性平均時薪為 389 元，較 2015 年之 300 元，增加 89 元或 29.7%；2024 年女性平均時薪為 327 元，較 2015 年之 253 元，增加 74 元或 29.2%(詳圖 13)，增幅略低於男性；長期以來，男性時薪均高於女性，惟近十年差距並未明顯擴大。綜合前節分析，此說明雖 2024 年男性總薪資高於女性之情況較 10 年前擴大，惟隨男性工時高於女性之情況亦擴大，性別之時薪差距並未明顯擴大。

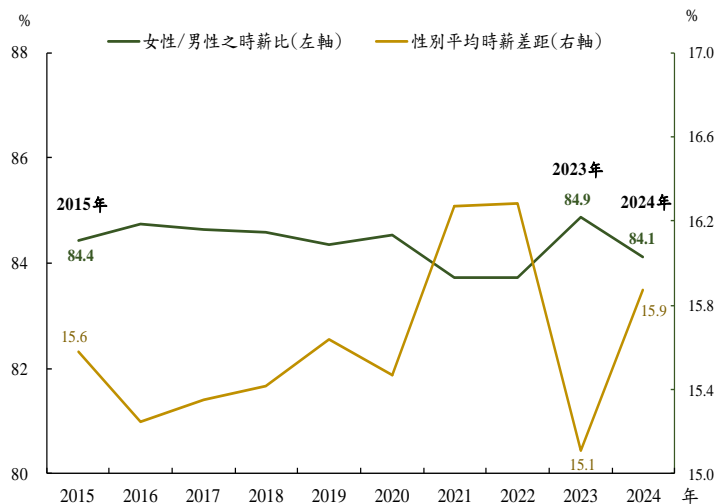
2015~2016 年間，平均時薪性別差距逐漸縮減，2017 年起，差異則轉趨擴大；惟 2023 年因男性受僱比重較高之製造業部門受全球終端需求下降致出口衰退，使薪資轉呈負成長，致薪資性別差異縮小(自 1.2 萬元減少為 1.1 萬元)，平均時薪性別差距因而下降為 15.1%。2024 年因男性受僱比重較高之製造業部門受新興科技應用商機熱絡帶動出口回溫，增加薪資成長動能，致薪資性別差異擴大(自 1.1 萬元增加為 1.2 萬元)，平均時薪性別差距回升為 15.9%(詳圖 14)。

圖 13 性別時薪走勢



資料來源：主計總處

圖 14 性別平均時薪比及差距

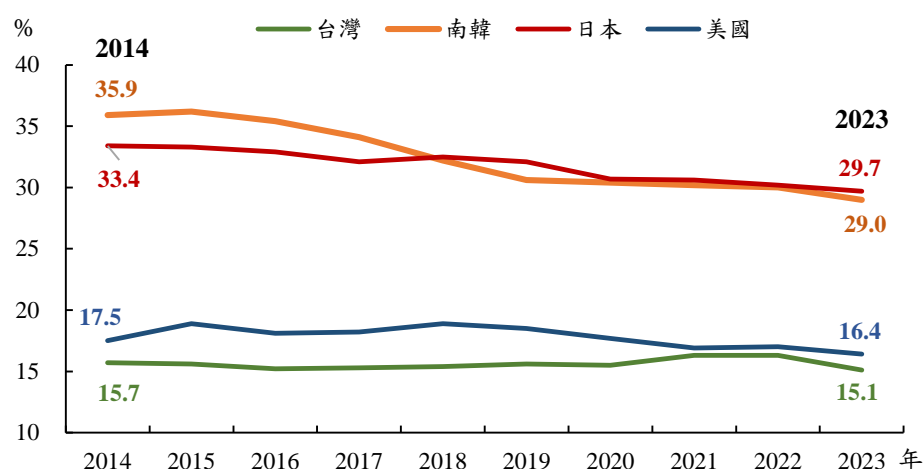


註：性別平均時薪差距(男減女)=1-女性占男性平均時薪比率。

資料來源：主計總處

觀察勞動部國際勞動統計年報之主要國家性別平均時薪差距資料，2023 年日本平均時薪差距為 29.7% 最高，其次則係南韓之 29.0%，我國則係 15.1% 最低；而觀察近十年性別平均時薪差距之走勢，南韓及日本呈下降趨勢，2023 年分別較 2014 年減少 6.9 及 3.7 個百分點，我國雖亦減少 0.6 個百分點，惟近十年走勢並未明顯下降，走勢變化主要係與性別較為集中之行業別景氣變化有關(圖 15)。

圖 15 主要國家性別平均時薪差距



註：1.性別平均時薪差距(男減女)=1-女性占男性平均時薪比率。

2.南韓為全體受僱者，每年 6 月份資料。

3.日本為規模 5 人以上之工業及服務業。

4.美國為全日受僱者經常性週薪中位數資料。

資料來源：勞動部

肆、結語及政策意涵

隨著女性教育程度的提升與產業結構的轉變，女性就業機會逐漸增加，愈來愈多女性由家庭走向公共領域參與勞動市場。然而，受到勞動條件限制與家庭照顧責任等因素影響，女性可能因此選擇部分工時工作或退出勞動力，致女性長期以來在薪資與工時方面仍低於男性，提升女性的薪資並減少女性因家庭責任選擇部分工時工作的情況，不僅有助於緩解我國在少子化與高齡化趨勢下所面臨的勞動力不足問題，也有助於降低老年貧窮的風險。因此，促進勞動市場中的性別平權具有重要意義。國際間比較性別平權之指數包括性別落差指數

²⁶(Gender Gap Index, GGI)及性別不平等指數²⁷(Gender Inequality Index, GII)，均將勞動市場之性別平等作為衡量指標。為了解我國勞動市場持續朝向性別平等發展，本文運用多面向的勞動統計資料，觀察近十年不同性別在薪資與工時上的趨勢與差異變化，並進一步分析影響性別差異的相關因素。主要研究發現及政策意涵彙整如下：

一、結語

(一)長期以來，男性總薪資均高於女性，且受男性非經常性薪資增幅較大影響，過去十年間(2015~2024 年)性別差異擴大；主要係反映近年男性接受高等教育之就業人口增速較高、高階從業人員女性比重下滑等因素。

(二)就業別分析，本文發現近年電子資訊業受惠於台商回流及新興科技應用致相關人力需求增加且薪資成長較快，惟該業之男性增幅較大且新增之高階從業人員男性比重較高，致性別薪資差異擴大幅度明顯高於其他主要業別。

另觀察服務業部門之性別薪資差異變化，過去十年來，金融及保險業、醫療保健及社會工作服務業的薪資差異縮小，女性員工數持續高於男性且差異擴大；批發及零售業、出版、影音製作、傳播及資訊，以及專業、科學及技術服務業等三個業別的性別薪資差異則明顯擴大。

(三)過去十年間，受「一例一休」等勞動政策影響，總工時多呈下降趨勢，且總工時下滑主要係反應正常工時之下滑，加班工時則受景氣影響變化較大。比較工時之性別差異，長期以來，男性工時

²⁶ 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 2024 年 GGI 居全球第 29 名，而經濟參與和機會則居全球第 48 名。

²⁷ 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 2022 年 GII 居全球第 10 名。

均高於女性，近十年差異略增，以受僱員工之行業來看，主要係因傳產製造業之性別工時差異擴大。此外，婚姻狀況、子女有無均會影響男性及女性之工時變化，如 2024 年已婚之男性及已婚有子女之女性相較 2015 年經常工時逾 40 小時比重均下滑；此外，教育程度亦會影響性別工時差異，教育程度提升有助減少該差異。

- (四)長期以來，男性時薪均高於女性，惟近十年差距並未明顯擴大。主要係因男性總薪資高於女性之情況雖較 10 年前擴大，惟男性工時高於女性之情況亦擴大所致。

二、政策意涵

- (一)教育政策面：近年隨 AI 等新興科技應用興起，資通訊產業薪資成長較快，惟該行業的專業人員多以男性為主，建議政府持續強化產業均衡發展(同時重視資通訊產業及傳產製造業、服務業之發展)，以縮小薪資性別差異。同時，持續透過教育政策減少性別差距及打破刻板印象，提升女性就讀研究所及從事科學、技術、工程和數學(STEM)等相關產業的比例²⁸，以減少性別的職業隔離並增加女性高階從業人員比重，進一步減少薪資性別差異。

- (二)職場友善政策面：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，勞動部推動「雙就業、雙照顧」政策²⁹，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

²⁸ 近年 STEM 領域之女性畢業生比例逐漸增加，由 2014 學年度之 24.2%增加至 2023 學年度之 27.1%，惟差異仍大。

²⁹ 為落實「雙就業、雙照顧」政策，勞動部除持續精進婦女職場支持方案外，並加強女性工作者勞動權益保障。為建立友善育兒職場環境，勞動部自 2025 年起提高企業新建托兒設施之補助經費。此外，勞動部於 2025 年研議修正「就業保險法」，讓領滿 6 個月育嬰留職停薪津貼的雙親，再增加各 1 個月津貼，以強化經濟支持及提升男性參與育嬰工作，且將研議更彈性的育嬰措施，如以日或小時為單位申請的試辦計畫，希望建構更友善的育兒職場環境。

庭照顧，進一步減少工時之性別差異，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，有望減少薪資之性別差異，以合乎「消除對婦女一切形式歧視公約」(CEDAW)第 11 條精神，更加邁向性別平權。

(三) **性別意識政策面**：部分研究指出薪資性別差異亦可能係源自無法解釋的因素(如性別歧視)造成，政府宜持續推動性別平等政策，並強化國人性別平權之觀念，以進一步縮小勞動市場之性別差異。

(四) **本行提升性別權益之相關政策措施**

1. 本行長期關注勞動市場相關議題，多次撰寫相關研究報告，如中央銀行(2017)、中央銀行(2018)、中央銀行(2023a)、中央銀行(2024a)均建議政府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批發及零售業、住宿及餐飲業，而此二行業又以女性居多，相關政策如能落實，將有助女性提高薪資及減少薪資性別差異，再者，依據主計總處之調查，初任人員以最低工資給付之女性比重高於男性，提高最低工資亦有助提高青年女性薪資。此外，中央銀行(2023a)、中央銀行(2024a)亦建議相關部門宜持續推動傳統服務業創新及轉型之計畫，相關政策如能呼應本行建議，亦將有助提高女性比重較高之傳統服務業部門薪資及減少薪資性別差異。
2. 受少子高齡化等人口結構轉變影響，未來我國女性獨身銀髮族將日益增加，惟女性所得較低，較可能面臨老齡貧窮問題。影響退休族群財富除在職期間之薪資外，亦與金融知識及理財觀念密不可分，本行建置貨幣金融知識專區網站³⁰，持續提供金融知識，包

³⁰ 本行貨幣金融知識專區網址：<https://knowledge.cbc.gov.tw/front/index>。

含介紹如股票、ETF、虛擬貨幣、NFT 等金融商品之概念及相關風險，以協助民眾建立正確的金融知識。

3. 過去十年間，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，有助減弱經濟成長趨緩對勞動情勢之負面衝擊，使男性及女性於2017年薪資成長均復甦；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，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。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，協助各種性別之薪資均仍穩健成長。

參考文獻

中央銀行(2017)，「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、主要國家最低工資制度發展經驗及對我國之啟示」，央行理監事會後記者會參考資料，6月21日。

中央銀行(2023a)，「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(2023b)，「對個人房貸不同性別之房貸情形分析年收入差異之意涵」，中央銀行性別平等專區之性別分析報告。

中央銀行(2023c)，「疫情對台灣性別勞動情勢之衝擊分析」，中央銀行性別平等專區之性別分析報告。

中央銀行(2024a)，「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。

中央銀行(2024b)，「近年就業與薪資之性別差異分析」，中央銀行性別平等專區之性別分析報告。

徐美、陳明郎、方俊德(2006)，「台灣產業結構變遷和性別歧視對男女薪資溢酬變動趨勢之影響」，*經濟論文*，34卷4期。

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(2015)，「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。

張景福(2022)，「景氣衝擊對性別薪資差異的影響：臺灣之實證研究」，科技部專題計畫。

許碧純、邱皓政(2015)，「照顧子女的代價：母職對臺灣女性薪資影響的貫時性分析」，*臺灣社會學刊*，第 56 期，第 53-113 頁。

陳銘薰、吳文傑、呂秋霞(2005)，「玻璃天花板效應：企業女性員工升遷發展之實證研究」，2005 第九屆科際整合管理研討會。

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.

Apergis, Nicholas, Tasawar Hayat and Nasser A. Kadasah (2019), “Monetary policy and the gender pay gap: evidence from UK households,” *Applied Economics Letters*, Vol. 26:pp. 1807-1810, April.

Baktash, Mehrzad B., John S. Heywood and Uwe Jirjahn (2024), “Variable Pay and Work Hours: Does Performance Pay Reduce the Gender Time Gap?,” *GLO Discussion Paper No.*, 1450.

Binder, J. Ariel, Amanda Eng, Kendall Houghton and Andrew Foote (2023), “The Gender Pay Gap and its Determinants across the Human Capital Distribution” *Center for Economic Studies, Working Papers* 23-31, U.S. Census Bureau, June.

Bensnes, Simon, Ingrid Huitfeldt and Edwin Leuven (2023), “Reconciling Estimates of the Long-Term Earnings Effect of Fertility,” *IZA Discussion Paper*, No. 16174, May.

- Goldin, Claudia (2015), “Hours Flexibility and the Gender Gap in Pay,” *Center for American Progress*, April.
- Goldin, Claudia, Sari Pekkala Kerr, Claudia Olivetti and Erling Barth (2017), “The Expanding Gender Earnings Gap: Evidence from the LEHD-2000 Census,” *American Economic Review: Papers and Proceedings*, Vol. 107, No. 5, pp.110-114.
- 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.
- Hassani-Nezhad, Lena, Sevane Ananian and Nick Drydakis (2024), “A study on the employment and wage outcomes of persons living with a same-sex partner,” *ILO Working Papers*, No. 131, Nov..
- Kleven, Henrik, Camille Landais and Jakob Egholt Sogaard (2019), “Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark,” *AEJ : Applied Economics*, Vol. 11:pp. 181-209, Oct..
- Landivar, Liana Christin (2015), “The Gender Gap in Employment Hours: Do Work-Hour Regulations Matter?” *Work, Employment and Society*, Vol. 29(4), pp. 550-570.
- Lundborg, Petter, Erik Plug and Astrid Würtz Rasmussen (2024), “Is There Really a Child Penalty in the Long Run? New Evidence from IVF Treatments,” *IZA Discussion Paper*, No. 16959, April.

Sloane, Garolyn M., Erik G. Hurst, and Dan A. Black (2021), "College Majors, Occupations and the Gender Wage Gap," *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 35, pp. 1-27.

Takao, Kato, Hiromasa Ogawa and Hideo Owan (2016), "Working Hours, Promotion and the Gender Gap in the Workplace," *IZA Discussion Paper*, No. 10454, Dec..