



# 近期薪資結構及變動情勢分析

受 97 年下半年金融海嘯衝擊造成景氣衰退影響，98 年平均薪資減幅達 5.1%，99 年景氣從谷底反彈，平均薪資水準亦增，惟因 100 年下半年受歐債危機影響，致國內景氣趨緩，再度影響各業之『薪』情，故本文擬探究各項薪資結構及變動情勢，供各界深入了解薪資相關議題。

陳巧鐘（行政院主計總處國勢普查處專員）

## 壹、前言

經濟部於 101 年 4 月宣布油電雙漲措施，帶動若干物價上漲，除引發不少民怨，亦影響部分廠商調薪意願，少數民衆也因個人薪資不若平均薪資水準，進而質疑薪資統計真實性，故本文將從兩性及各行、職業別觀察薪資差異及變動情勢，深入探究各分類間薪資水準，以助大家了解薪資統計與自身薪資認知落差緣由。

## 貳、近年薪資結構之研析

平均薪資是一種整體概

念，係觀察整體薪資水準變化趨勢，藉以明瞭勞動市場人力需求及變化趨勢，以供政府擬訂相關政策參考。薪資統計中之平均薪資係指除按月固定發放之經常性薪資外，尚包括非經常性薪資，其中經常性薪資係指本薪、按月給付之固定津貼及獎金等；非經常性薪資則指非按月發放之工作（生產、績效、業績）獎金、端午、中秋或年終獎金、員工紅利、不休假獎金、全勤獎金及加班費等；另薪資經消除物價變動因素後，所衡量之薪資水準，稱為實質薪資（目前係以 95 年時之價格基準來衡量），平均薪

資方能反映員工實際薪資報酬水準，以下爰就平均薪資來觀察兩性及各行、職業別之薪資結構。

### 一、兩性薪資

近年來兩性平權議題漸受重視，立法院於民國 90 年通過兩性工作平等法，希望杜絕兩性工作機會和待遇的不平等，薪資差異即是主要衡量指標之一。100 年工業及服務業受僱員工女性平均薪資為 40,187 元，男性平均薪資為 50,296 元，女性平均薪資為男性之 79.9%，惟兩性員工平均薪資受本身之職業、教育程度、工

作年資等因素影響，致薪資水準向有差異；若觀察時間數列資料（圖 1），民國 70 年女性平均薪資為男性之 64.2%，兩性平均薪資差異超過 3 成 5，惟隨著社會及經濟環境變遷，女性扮演角色改變，兩性薪資差異逐年縮減，84 年降為 3 成，之後續呈下降趨勢，迄今約降至 2 成左右，顯示薪資差距已逐年縮減，未來在政府持續推動婦女勞動權益下，期盼兩性同酬日<sup>1</sup>（101 年為 3 月 5 日）可逐年提前。

## 二、各中業別平均薪資

就各中業別觀察，100 年工業及服務業受僱員工平均薪資為 45,642 元，其中前 3 名行業（表 1）依序為電信業、石油及天然氣礦業、電力供應業，均超過 10 萬元，而薪資最低之行業（下頁表 2）為其他教育服務業（僅含短期補習班及汽車駕駛訓練班），僅 2.2 萬元，次低為其他汽車客運業，亦僅 2.3 萬元，兩業之平均薪資均不及 2.5 萬元。平均薪資最高之行業為最低之 4.7 倍，兩者相

圖 1 歷年女性平均薪資占男性平均薪資比率

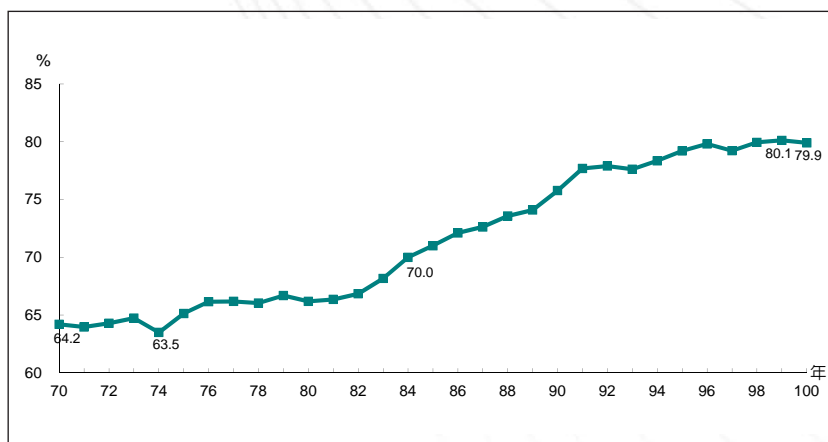


表 1 100 年受僱員工平均薪資前 10 名行業

行業別	受僱員工人數		平均薪資 (元)
	(人)	結構 (%)	
工業及服務業	6,845,160	100.0	45,642
電信業	38,659	0.6	104,838
石油及天然氣礦業	1,296	0.0	102,129
電力供應業	23,692	0.3	101,051
港埠業	3,363	0.0	97,156
石油及煤製品製造業	14,322	0.2	93,921
其他金融中介業	19,855	0.3	91,651
其他保險及退休基金輔助業	361	0.0	91,221
用水供應業	6,191	0.1	91,023
銀行業	140,609	2.1	88,488
航空運輸業	17,442	0.3	84,593

註：1. 其他金融中介業主要包括金融控股業、金融租賃業、票券金融業、證券金融業、信用卡業、民間融資業等行業。  
2. 其他保險及退休基金輔助業主要包括再保險業及從事保險預算、保險公證及風險評估等保險及退休基金輔助業務之行業。

# 論述》統計 · 調查

差 8.2 萬，顯示行業間之薪資差異頗大，而平均薪資前 10 名行業人數占全體之 3.9%，而後 10 名行業之受僱員工人數則占 7.5%，亦顯示低薪者人數相對較多。

100 年工業及服務業受僱員工平均薪資較 99 年增加 2.7%，其中增幅最多之前 10 名行業，依序為其他金融中介

業、專門設計服務業、不動產開發業、資料處理及資訊供應服務業、企業總管理機構及管理顧問業、其他保險及退休基金輔助業、餐館業、紙漿、紙及紙製品製造業、個人及家庭用品維修業、住宿服務業，其中其他金融中介業、其他保險及退休基金輔助業，亦同時名列薪資前 10 名，但也有薪資縮

水之業別，縮水最多之海洋水運業，減幅達 8.9%。

## 三、職類別<sup>2</sup> 平均薪資

平均薪資為勞動市場各階層、各職類受僱員工之加權平均水準，100 年工業及服務業受僱員工職員（監督及專技人員）<sup>3</sup> 平均薪資為 60,823 元，較工員（非監督專技人員）之 36,809 元高 65.2%，其中工業部門職員較工員高 50.3%，服務業部門監督及專技人員較非監督專技人員高 80.1%，各行業亦普遍有此情形。職員因專業層次較高，且須具備較佳之學經歷背景，致薪資通常高於整體水準，而工員因技術層次及學經歷背景要求較低，或服務業部門部分行業多部分時間工作者及打工族，致薪資相對較低，顯示各職類之薪資受工作內容影響甚大。而個人薪資除與其所從事之行業、擔任之職務、工作績效、工作年資及學經歷背景有關外，年終獎金或公司分紅等非經常性薪資，更與從事行業之給薪方式、企

表 2 100 年受僱員工平均薪資後 10 名行業

行 業 別	受僱員工人數		平均薪資 (元)
	(人)	結構 (%)	
工業及服務業	6,845,160	100.0	45,642
其他教育服務業	76,622	1.1	22,414
其他汽車客運業	11,236	0.2	23,109
理髮及美容業	29,429	0.4	25,979
餐館業	189,917	2.8	26,459
兒童及少年之社會工作服務業	38,887	0.6	27,060
建築物及綠化服務業	53,375	0.8	27,651
廢棄物清除業	7,288	0.1	29,130
保全及私家偵探服務業	75,539	1.1	30,556
家具製造業	24,187	0.4	31,087
污染整治業	5,775	0.1	31,226

註：1. 其他教育服務業僅含短期補習班及汽車駕駛訓練班。

2. 其他汽車客運業係指從事汽車包租或承攬載客等業務之行業，如遊覽車客運業，但不包含公共汽車客運業及計程車客運業。

3. 兒童及少年之社會工作服務業僅含兒童及嬰兒托育機構。

業獲利良窳及整體經濟環境息息相關，致各行業不同職類之平均薪資存有相當之差異。

### 參、近期薪資變動情勢

#### 一、近年薪資成長趨緩及其原因

近 10 (91 至 100) 年工業及服務業受僱員工平均薪資之平均年增率僅為 0.9%，實質平均薪資則減 0.2%，顯示近 10 年薪資成長趨緩。近 10 年來平均薪資呈現負成長共計 2 次，分別為 98 年受金融海嘯影響減幅達 5.1%，以及 91 年受網路泡沫化影響，減幅為 1.0%，其餘各年多呈 3% 以內成長，而以 99 年因受 98 年比較基期較低及景氣逐漸恢復，廠商增加發放年終及績效獎金影響，致較 98 年增加 5.3% 較顯著 (圖 2)。100 年平均薪資為 45,642 元，雖係歷年最高水準，惟實質平均薪資為 42,664 元，卻不及 88 年之 43,037 元，主要係平均薪資增幅低於同期間消費者物價指數之增幅所致 (圖 3)。

近年薪資成長趨緩原因，主要受 97 年下半年金融海嘯衝擊導致景氣衰退，部分企業採取減薪及減少發放獎金因應，致 98 年平均薪資呈現負成長達 5.1%，另近 10 年間初次進入勞動市場之員工薪資並未明顯

增加，10 年來均維持在 2.3 萬至 2.5 萬元間，而增加之就業機會亦主要集中於薪資較低之行業，如餐館業、其他餐飲業、人力派遣業、金屬製品製造業、機械設備製造業、零售業、綜合商品零售業，其員工薪資向

圖 2 近期平均薪資變動趨勢

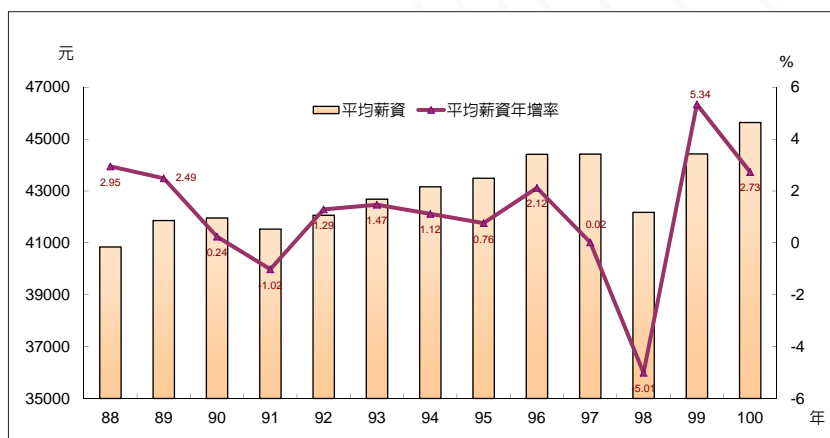
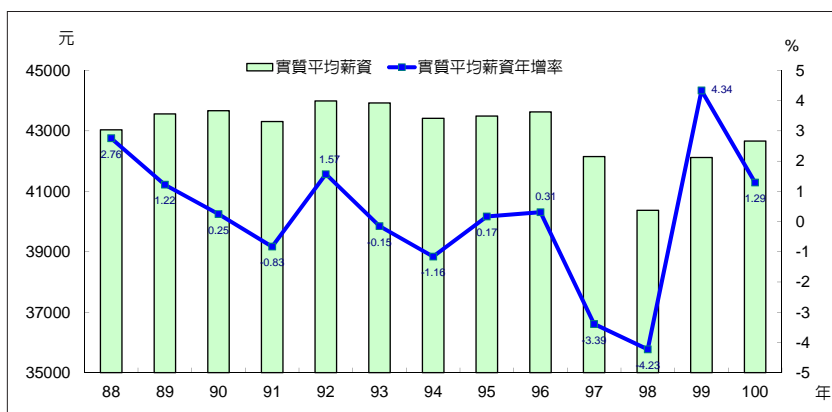


圖 3 近期實質平均薪資變動趨勢



註：實質平均薪資為平均薪資經消除物價變動因素後所衡量之薪資水準。公式為  
 實質平均薪資 = (計算期之名目平均薪資 / 計算期消費者物價指數) \* 100，其中消費者物價指數係以 95 年為 100。

## 論述 》 統計 · 調查



來低於整體平均，且各項勞工政策如 94 年 7 月實施勞退新制以及勞健保費率之調整等，均影響薪資之成長。

### 二、非經常性薪資占平均薪資比重近 14 年最高，薪制彈性多元化

受僱員工非經常性薪資可反映廠商獲利狀況或員工績效，若以每年 1 至 2 月及上年 12 月之其他非經常性薪資除以經常性薪資之倍數，觀察廠商發放年終獎金情形，101 年度（100 年 12 月、101 年 1 月、101 年 2 月）其他非經常性薪資為經常性薪資之 1.51 倍，為自 90 年來次高水準，僅低於 100 年之 1.61 倍，主要係受 100 年下半年景氣趨緩，影響 101 年初廠商發放年終及績效獎金情形。近年受景氣變動加劇、經濟環境快速變遷（全球化、產業外移）、突發事件（911 恐怖攻擊、SARS）及各項勞工政策（勞退新制、勞健保保險費率調漲）實施等影

響，許多企業紛紛採用彈性化薪資制度，如採調整獎金、員工紅利等非經常性薪資，以降低景氣所造成之衝擊。100 年工業及服務業受僱員工非經常性薪資占平均薪資之比重為 19.4%，係近 14 年來（自 87 年以來）最高水準，顯示廠商調整薪資方式更加彈性及多元化。

### 肆、結論

我國為出口導向國家，經濟成長仰賴國外需求甚高，深受全球化競爭影響，廠商為降低景氣衝擊，員工薪制愈趨彈性化，故近年薪資水準隨大環境之景氣榮衰高低起伏，且員工薪資受工作性質之不同及個人學經歷特質等影響，於各行、職業間均存有相當之差異。另一方面長期實質薪資負成長，將影響民衆消費意願，導致國內需求不足，進而影響廠商之營收與獲利，亦不利於經濟成長，故廠商若能與員工共榮共存，在一定獲利下適度調漲員

工薪資，將成長果實與員工分享，方有助於經濟與社會之安定。

### 註釋

1. 行政院勞工委員會據行政院主計總處 100 年受僱員工薪資調查統結果，女性平均薪資較男性少 17.6%，女性需比男性多工作 65 天，才能和男性 100 年之總薪資相同，若從 1 月算到 3 月 5 日，天數為 65 天，因此勞委會將 3 月 5 日訂為 101 年的「同酬日」。
2. 工業部門職類別係按職員、工員分；服務業部門則按監督及專技人員、非監督專技人員分。
3. 工業部門職員係指主管及監督人員、專業人員、技術員及助理專業人員、事務支援人員；工員係指服務及銷售工作人員、技藝有關工作人員、機械設備操作工及組裝工、基層技術工及勞力工。  
服務業部門監督及專技人員係指主管及監督人員、專業人員、技術員；非監督專技人員係指助理專業人員、事務支援人員、服務及銷售工作人員、技藝有關工作人員、機械設備操作工及組裝工、基層技術工及勞力工。❖