



由巨量資料整合解析臺灣近年薪資樣貌

本研究透過 100 年至 104 年間國人綜合所得稅薪資所得檔與跨部會資料之整合，剖析臺灣薪資樣貌與近年變化，希冀對備受國人關注的薪資議題及低薪族群，在宏觀層面上加以勾勒，提供各界參考。

楊子江（財政部統計處研究員）

壹、前言

拜科技進步之賜，近年來大數據資料分析已成顯學，政府單位亦相繼投入人力與資源，從教育部「大專校院畢業生就業薪資巨量分析」到行政院主計總處（以下簡稱主計總處）今年所發布之「國人赴海外工作人數統計」，雖皆不免存有若干假設與限制，但長期以來備受關切、且是傳統調查統計力有未及的重要社會面向得以完整呈現，堪稱成效斐然。

財政部擁有龐大巨量的所得課稅資料，有感於近年各界關注焦點環繞於薪資議題，且已漸難滿足於現行薪資調查之分析範疇，因此財政部統計處乃另闢蹊徑，透過綜合所得稅薪資所得檔與跨部會資料之整合，試圖解析臺灣薪資樣貌，期能在宏觀層面上有所補充。

貳、資料串接與整理

一、整合不同機關來源資料

本研究主要整合財政部綜

合所得稅結算申報薪資所得檔與勞動部、內政部、主計總處、臺灣證券交易所（以下簡稱證交所）等機關資料，並利用個人身分證號與公司統一編號作為串接基礎，資料來源及用途如下頁表 1。

財稅薪資資料來自正職與兼職等工作型態，所得內涵係依稅法規定，包括各種經常性與非經常性薪資，如薪金、津貼、獎金、紅利及結婚、生育等補助，與主計總處受僱薪資調查範圍相當，但其中結婚、

生育等補助非屬薪資調查範圍，而薪資調查有計入之免稅薪資所得，如每月 46 小時以內加班費、2,400 元內伙食費、誤餐及差旅費等，則未涵括在內。

二、由工作日數設算月薪資所得

財稅薪資所得係按年資料，為合乎國人習慣及與薪資調查基礎一致，故利用勞動部勞投保紀錄檔的個人繳納保險費金額¹，推算個人之全年投保（工作）日，藉此計算月均薪資所得。

根據我國勞動相關法規，

除未滿 15 歲及 65 歲以上勞工、雇主兼勞作者及受僱於未滿 5 人單位之勞工者外，多數勞工皆需強制性投保勞工保險與就業保險。以 100 年至 104 年間為例，勞工應繳保費金額約占投保薪資 1.6% 至 2%，可視為標準保費費率，再由勞工實際投保費率與標準保費率間差異，推估勞工每月及全年工作日數²，用以計算日均薪資，並按 30 天折算出月均所得³。

三、篩選受僱於營利事業、保勞保且工作滿 180 天之本國人

考量政府單位敘薪方式與民間企業有所差異，本研究之薪資工作者並不涵蓋政府單位僱員，且排除非營利性質機構、基金會等單位僱員，僅納入在營利事業工作並投保勞保之本國人員工，同時排除身心障礙工作者，而多重所得來源者則以工作日數較長之所得來源為主要工作，若日數相同則取所得較高者，串接資料流程見圖 1。

表 1 資料所屬期間、筆數與用途

資料來源	資料名稱	資料期間	資料筆數	資料用途
財政部	薪資所得檔	100 ~ 104 年	7,500 萬	供計算薪資所得用
勞動部	勞投保紀錄檔	100 ~ 104 年	5 億	供篩選範圍、計算工作日
內政部	戶政資訊檔	105 年	2,300 萬	供篩選範圍、分析維度用
財政部	營業稅稅籍主檔	100 ~ 104 年	700 萬	供篩選範圍、分析維度用
主計總處	工商普查母體檔	100 年	100 萬	供校正公司行業分類用
證交所	上市櫃公司清單	100 ~ 104 年	8 千	供分析維度用

資料來源：作者自行整理。

圖 1 串接資料處理流程示意圖（104 年資料）



資料來源：作者自行整理。

論述》統計·調查

由於各人全年工作天數歧異甚大，若全納入統計範圍，比較基礎恐落差過大，然若範圍限縮過甚，則會扭曲資料樣貌或招致美化數據之批評。故經多方嘗試與考量後，最終選擇以全年工作日數達 180 日以上⁴者，界定為本研究統計範圍。

參、薪資水準與分布情形

一、財稅薪資所得中位數較受僱薪資調查低 5 千元

經界定統計範圍後之薪資所得人數，104 年為 512 萬人

(表 2)，占當年度資料串接後 657 萬人之 7 成 8，顯示涵蓋多數母體資料；月薪資所得平均數 4.8 萬元，中位數 3.5 萬元，中位數約占平均數的 7 成 4，母體資料屬右偏分布，因平均數易受高所得收入者影響，故以下分析均著重於中位數。

比較財稅薪資所得與受僱薪資調查結果得知，兩者平均數相近，各年差異僅在 2% 內；中位數差異較大，財稅資料較調查低 5 千餘元，各年差異約 1 成 5；再進一步觀察，財稅資料在第 1 十分位數 (D1) 與第 1 四分位數 (Q1) 等相對低薪者均較調查資料低將近 2 成 5；而薪資較高的第 9 十分位數 (D9) 則較調查資料高出 1 成。

二、女性薪資僅及男性 77%，高薪者較易隨年齡同步提升薪資水準

男性在就業市場上仍具優勢，兩性差異維持在 9 千元左右，女性薪資約占男性之 7 成 7 (下頁圖 2)。若按薪資級距區分，男性以薪資 4 至 6 萬元

表 2 財稅薪資所得與受僱薪資調查之差異比較

單位：萬人；元；%

年度	人數	財稅資料				受僱薪資調查	
		平均數	與調查差異	中位數	與調查差異	平均數	中位數
100	472	44,963	-1.2	33,300	-14.3	45,508	38,870
102	490	44,810	-1.9	33,418	-13.5	45,664	38,625
104	512	47,809	-1.4	35,138	-14.0	48,490	40,853

年度	財稅資料							
	D1	與調查差異	Q1	與調查差異	Q3	與調查差異	D9	與調查差異
100	17,165	-23.8	21,667	-25.2	51,659	-3.3	83,407	11.6
102	18,254	-23.3	22,126	-25.5	51,464	-2.8	82,312	9.7
104	19,173	-22.6	23,323	-26.7	54,508	-3.0	88,331	11.3

說明：D1 為第 1 十分位數 (Decile 1)，Q1 為第 1 四分位數 (Quartile 1)，以此類推。
資料來源：作者自行整理。

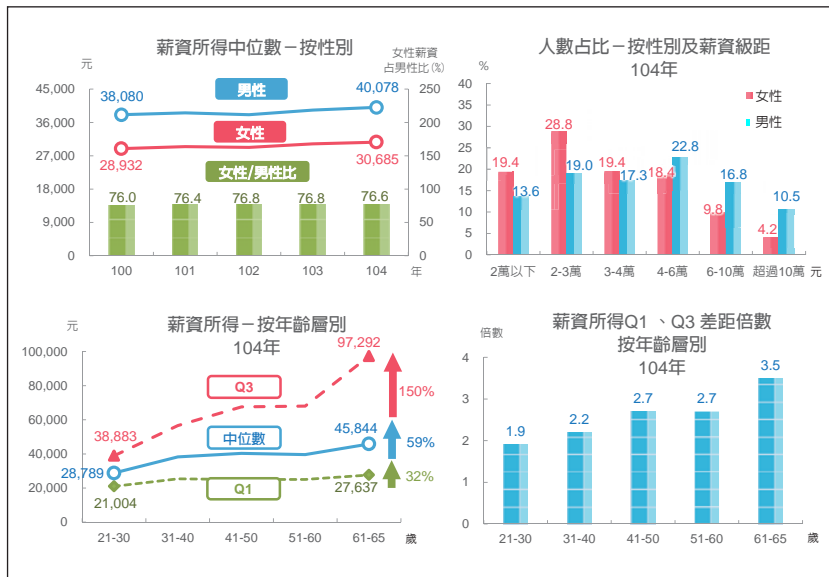
組人數占比較高，女性則落在 2 至 3 萬元，雖皆屬右偏分布，但高峰集中點不同。

年齡別方面，不論是薪資中位數或四等分位中的 Q1、

Q3 皆隨年齡增加而提高，且薪資越高成長越顯著。以 104 年最高與最低年齡組比較為例，第 1 等分位僅增長約 3 成，第 3 等分位則提高 1.5 倍。顯示相

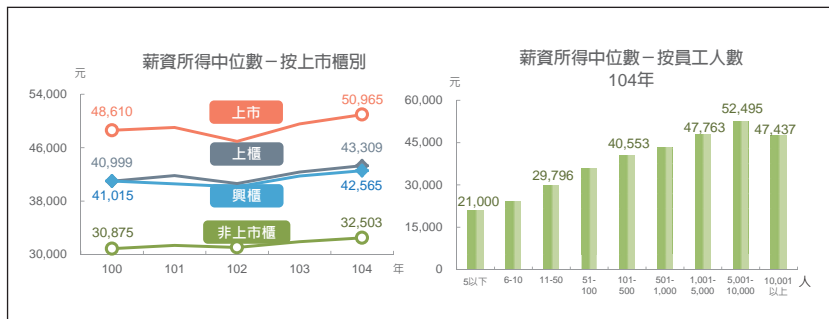
對於低薪族群，高薪資族群因其所處產業與工作性質，職場上的經驗、技術與知識等人力資本較易隨年齡累積，反映於薪資成長變化，此情形尤其集中於金融及保險業、資訊及通訊傳播業與電力及燃氣供應業等業別。同時，也因上述現象影響，薪資工作者年齡越高，同齡間的薪資差距越大。

圖 2 薪資所得－按性別及年齡層分



資料來源：作者自行整理。

圖 3 薪資所得中位數－按上市櫃別及員工人數分



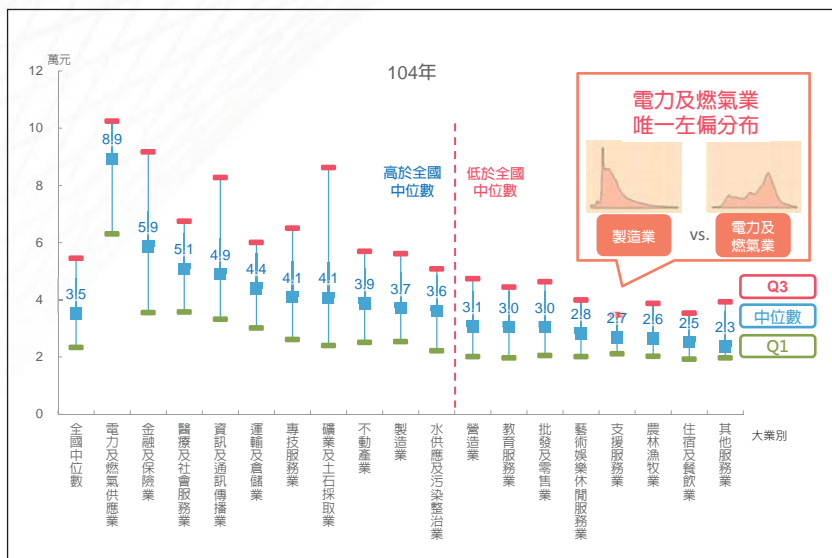
資料來源：作者自行整理。

三、公司規模與薪資高度相關且同向增長

公司規模與薪資高度相關（圖 3），104 年上市公司薪資中位數為 5.1 萬元，較非上市櫃的 3.3 萬元高出 1.8 萬元，較上櫃及興櫃公司高出 1 萬元。顯示隨公司經營規模擴大，伴隨財務與會計制度的健全與透明化，其受僱員工的薪資待遇明顯有所提升。公司員工人數面也有相同趨勢，10 人以下公司薪資中位數皆在 3 萬元以下，百人以上企業則均超過 4 萬元。惟員工人數萬人以上企業並非薪資最高者，主因其多為電子零組件業，部分員工屬生產線作業員所致。

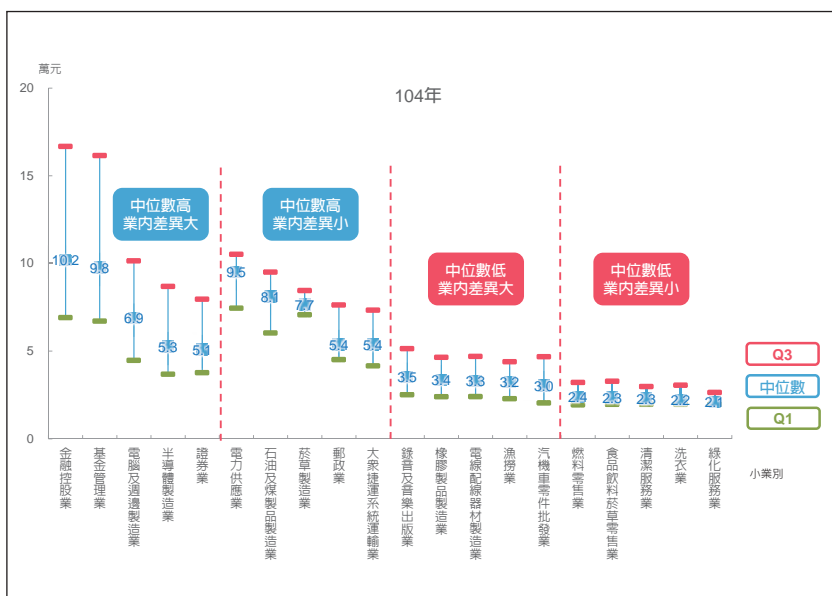
論述》統計·調查

圖 4 薪資所得中位數－按大業別分



資料來源：作者自行整理。

圖 5 薪資所得中位數－按小業別分



註：業內差異高/低係以變異係數（標準差/平均數）為判斷標準
資料來源：作者自行整理。

四、公用及官股事業為「均富」、加油站及清潔等服務業為「均貧」

各大業中近半數薪資低於全國水準，其中住宿及餐飲業、其他服務業最低，落在 2.5 萬元以下，電力及燃氣供應業最高，達 8.9 萬元，主因員工高齡與產業專營特性造就其特殊的左偏分布（圖 4）。

若將各小業別之薪資中位數與變異係數從高至低排序，可交叉成中位數高（低）與業內差異大（小）4 類組合。其中電力供應業、菸草製造業、郵政業等公用事業與官股持比高之業別，因敘薪方式大多按年資計算，故薪資中位數較高且差異小，可視為「均富」產業。燃料零售業（加油站）、清潔服務業、洗衣業等服務業正好相反，其薪資中位數低且業內差異小，可視為「均貧」的產業類型代表（圖 5）。

五、女性及中高齡族群薪資增幅相對較大

由 100 至 104 年變化觀察（圖 6），薪資中位數整體增加 5.5%，其中女性增幅較高，為 6.1%。年齡別以 40 歲以下者薪資增幅皆不及 3%，明顯較低，相反地，41 歲以上增幅多近 1 成，顯示青年薪資低緩成長現象遠甚於其他年齡層。另四等分位中 Q1 數字則顯示受惠於基本工資調升，

近年以薪資較低者增幅相對較高。

六、薪資 10 等分高低差距 12.6 倍，以高齡男性差距倍數較高

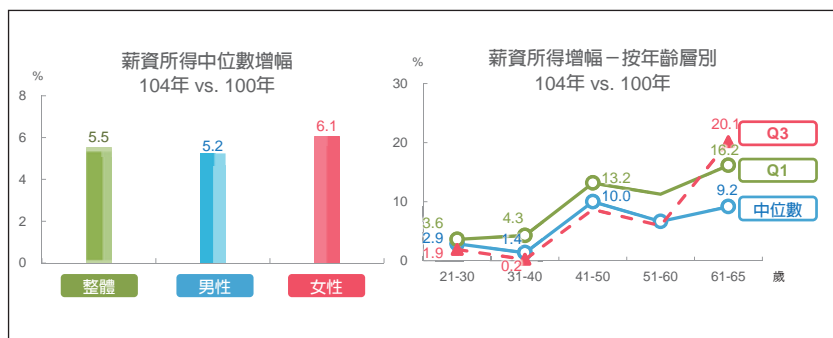
若將薪資排序後切分 10 等分計算各等分平均數，可發現因右偏分布特性使然，薪資所得差距至第 10 等分始顯著成

長（圖 7），104 年最高與最低前 10% 薪資平均數差距為 12.6 倍，受基本工資調整與景氣回溫等因素影響，較 100 年 13.3 倍略微降低，以男性差距倍數較高，而隨年齡增加，差距倍數也逐步擴大。

七、極端高薪者 8 成爲男性，且高度集中於電子及金融相關產業

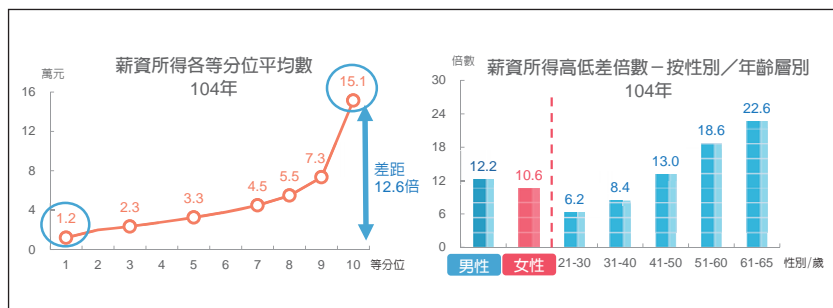
如將月薪達 10 萬者視爲高薪者，則 104 年約 39 萬人，占總人數 7%，以月薪 10 至 15 萬元者計 24 萬人最多，而月薪達百萬元者（以下簡稱極端高薪者）約千餘人。高薪者 3 成來自上市櫃公司，月薪達百萬人數有半數任職於上市櫃公司。極端高薪者之性別方面分布，受玻璃天花板效應影響，女性占比不及 2 成；年齡分布以 51 歲至 60 歲占近半數，66 歲以上亦占 7.4%；就行業別分布而言，7 成極端高薪者集中於電子與金融等產業，如半導體、電腦製造、銀行、券商與保險等業（下頁圖 8）。

圖 6 薪資所得中位數增幅概況



資料來源：作者自行整理。

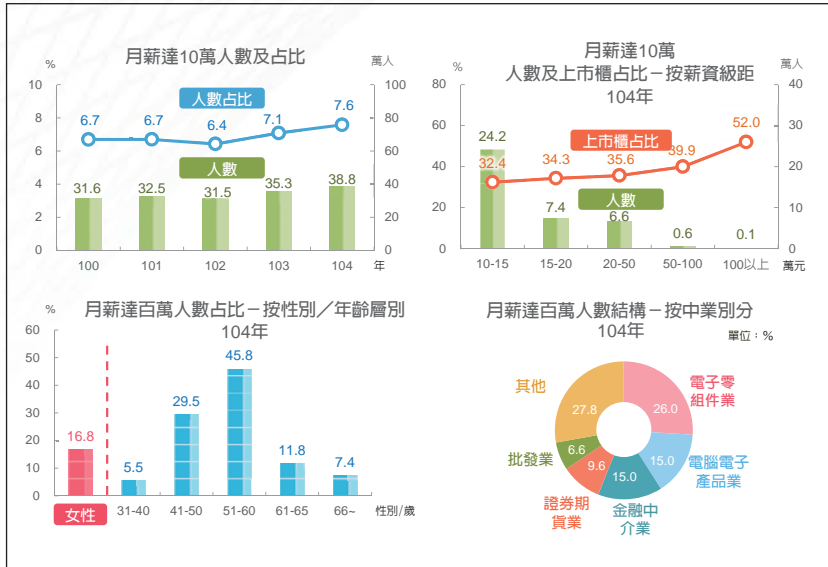
圖 7 薪資高低差距概況



資料來源：作者自行整理。

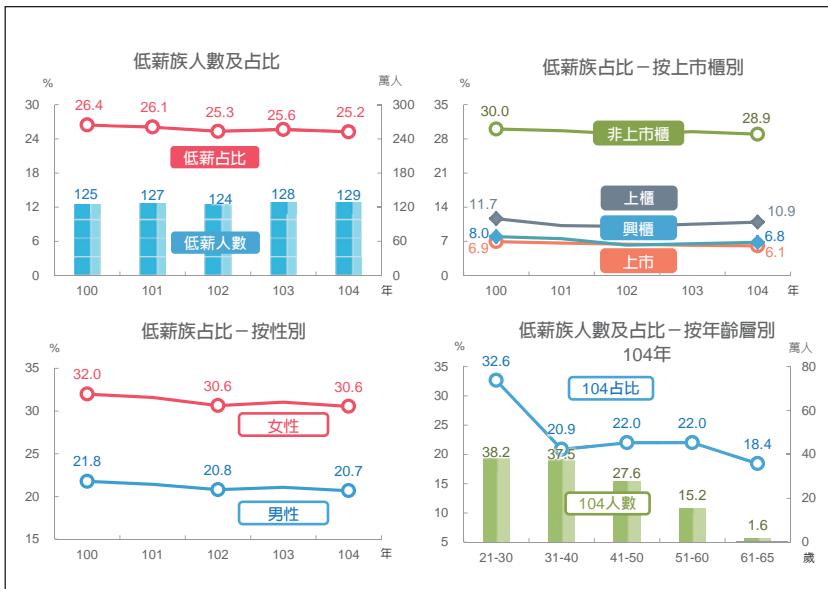
論述》統計·調查

圖 8 高薪人數概況



資料來源：作者自行整理。

圖 9 低薪族人數及占比概況



資料來源：作者自行整理。

肆、低薪族群概況

近年來全球各國普遍面臨青年失業與低薪困境，我國亦然。根據國際經濟合作組織（OECD）薪資水準（Wage Level）指標，薪資低於中位數 2/3，屬低薪族（Low Pay）。如依照此定義，則我國低薪族門檻約落在 2.2 萬～2.3 萬元，略高於同期基本工資（1.8 萬～2 萬元）。由於 OECD 該指標係以全職工作者（full-time employees）計算，本研究礙於資料限制，並未另剔除部分工時者，所用之月薪資僅由日均薪資乘 30 日計算而來，以降低部分工時者因其工作天數過少導致薪資較低之影響，至於日工作時數偏低而致日均薪資較低之部分工時者，則仍計入本分析範圍內。

一、每 4 名工作者中就有 1 名屬低薪族

受基本工資調高⁵與景氣回溫影響，我國低薪族占比自 100 年 26.4% 漸降至 104 年 25.2%，人數約在 130 萬人（圖

9)。上市櫃員工中低薪族占比僅 1 成，且與公司規模呈反向變動，非上市櫃公司薪資中位數較低，占比近 3 成相對較高。由於非上市櫃公司涵蓋員工人數多，低薪族占比又高，故整體低薪族中近 9 成 5 皆來自於非上市櫃公司。

性別差異依然存在，女性受限於薪資較低，低薪族占比達 3 成較高。又因薪資中位數隨年齡而逐步提高，故低薪族占比呈反向遞減，104 年 21 ~ 30 歲年齡組低薪族占比達 3 成 3 最高，大致符合外界對青貧族之社會印象；其他年齡層低薪族占比約在 2 成左右，而 61 ~ 65 歲年齡組當中仍有 1 成 8 屬於低薪。整體而言，低薪人數以 21 ~ 40 歲年齡組合計 76 萬人，占總人數 6 成最多。

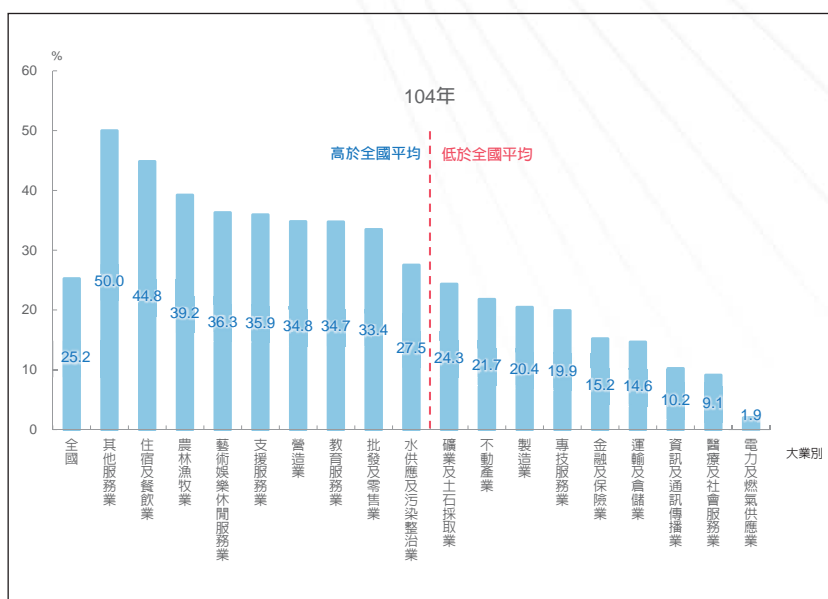
二、半數大業別低薪族占比高於全國平均

全國 18 個大業別中（圖 10），以其他服務業低薪族占比達 5 成與住宿及餐飲業 4 成 5 最高，電力及燃氣供應業則

不及 2%；總計半數大業別低薪族占比高於全國平均水準，其中包括從業人數眾多的批發及零售業。

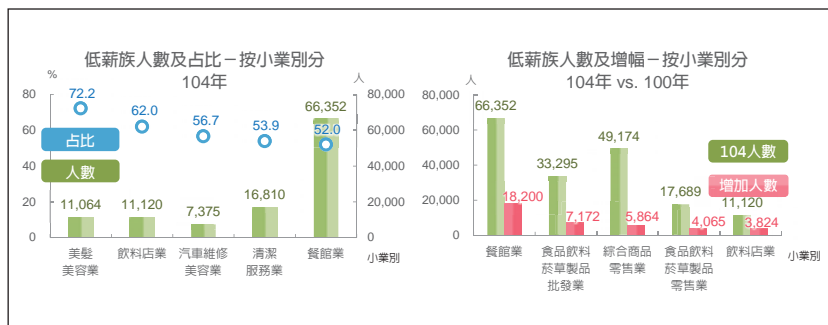
就小業別來看（圖 11），高勞力與計時員工較多之業別其低薪族占比較高，均在 5 成以上，如美容美髮業高

圖 10 低薪族占比－按大行業別分



資料來源：作者自行整理。

圖 11 低薪族占比與人數增幅變化－按小業別分



資料來源：作者自行整理。

論述》統計·調查



達 7 成 2、飲料店業 62%、餐館業 52%；近 4 年低薪族人數增加最多者為餐館業增 1.8 萬人，其次則是各類貨品批發及零售業。此種態樣，不可否認亦可能與工作型態改變有關，由於近年勞動市場部分工時人員日增，其中又以服務業部門採按時計酬者居多，故造成低薪族人數增加者集中於上述業別。

伍、結語與展望

由本研究結果得知，財稅資料平均數與薪資調查相近，中位數略低；100 年至 104 年間，以女性及中高齡族群薪資增幅相對較大，惟女性薪資仍較男性略低 2 成。產業方面，各業別薪資歧異，其中公用、官股等事業多屬高薪低差異之「均富」產業，加油站、清潔及洗衣等服務業則為低薪低差異之「均貧」產業。此外，我國低薪族占比達 2 成 5，人數以 40 歲以下占最多，其薪資增幅也最低，印證青貧族之社會印象，惟此或與其所從事部分工時工作型態有關；相對地，

月薪 10 萬元以上人數卻逐年增加，104 年薪資高低差距倍數達 12.6 倍。顯示由財稅資料解析我國薪資樣貌，某種程度上確可補足傳統調查統計未見之處。

一如其他大數據分析，本研究同樣在處理過程中賦予若干設定條件，未來不乏檢討與精進空間，但另一方面，透過本次研究建立的豐碩資料基礎，其實亦蘊藏許多可以持續擴增分析面向，如探討個體薪資與地域性變化趨勢、企業獲利與員工薪資成長關聯性等議題，皆是未來可發揮及著墨之處。

註釋

1. 財政資訊中心現有勞保投保紀錄檔僅包括個人各月投保金額等欄位，並無加（退）保起迄日期。
2. 如 A 君當月投保薪資為 43,900 元，該月實繳保費為 702 元，其實際保費費率為 $702 / 43900 = 1.6\%$ ；若標準投保費率為 2%，則 A 君該月投保日數應為 $30 * (1.6\% / 2\%) = 24$ 日。
3. 由於本研究並未針對部分工時工作者予以排除，若其屬日工作時

數偏低者，則以日均薪資折算月均薪資所得，將有低估之可能性。

4. 本研究於決定篩選樣本資料時，嘗試過以各種不同天數（如 180、270、360 天）與投保薪資是否達基本工資之交叉組合，各種組合中，以工作天數滿 180 天者在資料品質與穩定性上最佳。
5. 本研究資料期間我國基本工資經多次調升，由 100 年 17,880 元調升至 104 年 20,008 元。❖