新北市受僱人員報酬之性別分析

經濟統計科　鄭文進

受傳統社會文化形塑的性別角色影響，職場上，男性被認為適合擔任位居要職之領導者角色，女性較適合襄助者，而此一不平等的性別刻版印象，亦反映在工作薪資上，因此，性別薪資不平等幾乎是所有國家都會面臨的問題。近年來，世界各國為了改善前述情形，紛紛藉由制定相關法規加以改善，我國於民國 91 年制定「性別工作平等法」，明定雇主對受僱者薪資之給付，不得因性別或性傾向而有差別待遇，並於 103 年 6 月 18 日修正，加重雇主違反規定之罰則，然而性別刻板印象深植人心，欲透過法律制約達到性別薪資完全平等實屬困難。

相信多數人聽過一項統計數字，女性的薪資水準僅為男性的 80% (2016 年行政院性別平等處之「我國年金制度性別統計與分析」中提及)，時至 2018 年的今天，男女之薪資是否仍存在如此大的差距？爰僅就行政院主計總處所公布之受僱人員薪資調查報告及新北市家庭收支訪問調查中受僱人員報酬等資料進行分析，期了解性別男女差異現況，作為未來市府施政之重要參據。

一、105 年全國男性受僱員工薪資 63 萬 3,888 元，較女性 53 萬 16 元高出 10 萬 3,872 元，其薪資差距為 100 年來新低

觀察受僱員工薪資調查報告，105 年全國男性平均受僱員工薪資為 63 萬 3,888 元，較女性 53 萬 16 元高出 10 萬 3,872 元，如與 100 年相較，男性平均受僱員工薪資較 100 年(60 萬 540 元)增加 3 萬 3,348 元，增幅 5.55%，女性較 100 年 (48 萬 1,920 元)增加 4 萬 8,096 元，增幅 9.98%。綜觀 100 年迄今，全國男女性受僱員工薪資差距(男性－女性)由 100 年之 11 萬 8,620 元縮減至 105 年之 10 萬 3,872 元，減少 1 萬 4,748 元(減幅 12.43%)，同時期女性受僱員工薪資增幅約為男性 2 倍，足見臺灣男女性薪資差距正逐步縮小(表一)。

表一　100年至105年全國受僱員工薪資調查結果

單位：元

年別	薪資合計		經常性薪資		非經常性薪資		加班費	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
100	600,540	481,920	478,092	395,700	122,448	86,220	21,144	12,036
101	599,220	485,832	482,688	402,528	116,532	83,304	20,736	11,880
102	599,172	488,076	487,200	407,196	111,972	80,880	22,212	12,924
103	617,568	509,772	493,728	417,720	123,840	92,052	22,764	13,632
104	631,836	524,508	498,924	425,160	132,912	99,348	22,932	13,584
105	633,888	530,016	503,472	433,488	130,416	96,528	24,192	14,544

資料來源：行政院主計總處。

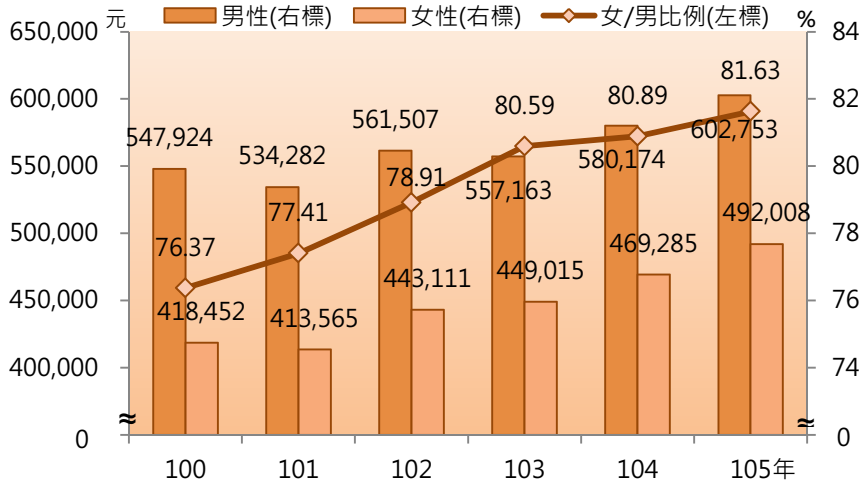
進一步分析受僱員工薪資結構，在經常性薪資方面，105 年全國男性經常性薪資 50 萬 3,472 元，較女性 43 萬 3,488 元高出 6 萬 9,984 元，此差距較 100 年之 8 萬 2,392 元縮減 1 萬 2,408 元(減幅 15.05%)，同時期，男性經常性薪資增幅為 5.31%，遠低於女性之 9.55%；而在非經常性薪資[4]方面，105 年全國男性非經常

[4] 非經常性薪資：指「非按月」發放之加班費、工作或績效獎金、年終獎金、員工紅利、端午、中秋獎金或其他節慶獎金、誤餐費等。

性薪資 13 萬 416 元，較女性 9 萬 6,528 元高出 3 萬 3,888 元，此差距亦較 100 年(3 萬 6,228 元)減少 2,340 元(減幅 6.5%)，亦即我國男女性之經常性薪資差距縮減幅度高於非經常性薪資。

二、105 年新北市男女性受僱人員報酬差距 11 萬 745 元，較 100 年減少 14.46%，並較全國 12.43%高出 2.03 個百分點，而女性受僱人員報酬為男性之 81.63%，則較 100 年 76.37%增加 5.26 個百分點

囿於前述受僱員工薪資調查僅公布全國資料，故運用新北市家庭收支訪問調查原始資料加值分析，以觀察近年新北市男女性受僱者之受僱人員報酬(已扣除退休金部分)。105 年新北市男性受僱者之平均受僱人員報酬為 60 萬 2,753 元，較女性 49 萬 2,008 元高出 11 萬 745 元；若與 100 年相較，新北市男女性受僱人員報酬差距由 100 年 12 萬 9,472 元減少至 105 年 11 萬 745 元，減少 1 萬 8,727 元，減幅 14.46%，顯示新北市男女性受僱人員報酬差距正逐步縮小中(圖一)。



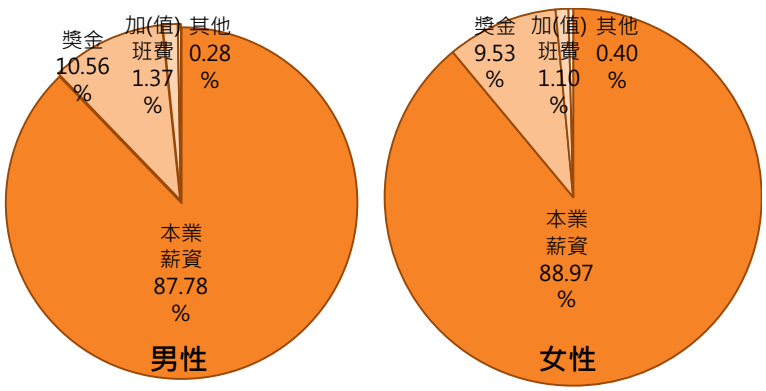
圖一　100 年至 105 年新北市男女性受僱人員報酬

資料來源：新北市政府主計處。

若以女性受僱者受僱人員報酬占男性比例角度觀之，105 年新北市女性受僱人員報酬為男性之 81.63%，較 100 年時 76.37%提升 5.26 個百分點，亦即 105 年新北市女性受僱人員報酬約為男性之八成，惟該比例正逐步上升中，性別報酬不平等情形正逐步改善。

三、105 年新北市受僱人員報酬結構中，男女性均以本業薪資為主，惟在獎金及加(值)班費之占比，則男性明顯高於女性

進一步觀察受僱人員報酬結構，105 年新北市男女性受僱人員報酬均以本業薪資為主，其約占受僱人員報酬之八成八，值得注意的是，在獎金部分，男性占比 10.56%高於女性 9.53%，此應與男性在職場上職位較高相關，此外，在加(值)班費部分，男性占比亦較高，意味男性加班時數高於女性，囿於現今社會仍存在男主外，女主內之刻板印象，使女性在職位及加班時數上受家庭照顧責任限制，如何扭轉此一刻板印象，實為政府施政應努力的方向(圖二)。



圖二　105 年新北市男女性受僱人員報酬結構

資料來源：新北市政府主計處。

四、新北市男女性本業薪資差距，由 100 年 10 萬 8,551 元縮減至 105 年 9 萬 1,377 元，大幅減少 1 萬 7,174 元或 15.87%

新北市男女性受僱人員報酬差距主要來自於本業薪資，105 年男女性本業薪資差距為 9 萬 1,377 元，較 100 年 10 萬 8,551 元，大幅縮減 1 萬 7,174 元或 15.87%，顯示新北市男女性本薪差距正逐漸縮小中；而在加(值)班費部分，105 年男女性加(值)班費差距為 2,860 元，為 100 年來次低，較 100 年 3,853 元縮減 993 元；另在獎金部分，105 年男女性受僱者獎金差距為 1 萬 6,739 元，近幾年此差距縮減情形並不明顯，此部分除與男女性職位高低相關外，亦受景氣所影響。

表二　100年至105年新北市男女性受僱人員報酬結構

單位：元

年別	本業薪資			加(值)班費			獎金			其他		
	男性	女性	差距	男性	女性	差距	男性	女性	差距	男性	女性	差距
100	474,849	366,298	108,551	9,072	5,220	3,853	60,912	44,930	15,982	3,090	2,004	1,086
101	468,082	364,721	103,361	7,314	4,421	2,894	56,387	41,919	14,468	2,499	2,505	-6
102	490,195	391,897	98,298	6,728	3,992	2,736	62,279	45,171	17,108	2,305	2,051	254
103	485,258	395,414	89,844	9,264	5,678	3,587	59,811	45,967	13,844	2,829	1,956	873
104	506,758	414,147	92,612	8,609	5,469	3,140	62,393	47,569	14,823	2,414	2,100	314
105	529,118	437,741	91,377	8,278	5,418	2,860	63,644	46,904	16,739	1,714	1,945	-231

資料來源：新北市政府主計處。

附　　註：差距係指男性–女性。

五、新北市推動多項政策，促進性別平等，以縮小男女性薪資差距

綜上所述，目前新北市女性受僱人員報酬為男性的 81.63%，男性與女性薪資差距近年來已改善 15.87%，但如何進一步再縮減其差距是各界應努力的方向。由於現今社會賦予女性照顧家庭較大的責任，往往使其因結婚、生育及照護長者而影響職涯發展，爰此，新北市政府推行多項政策，諸如：保母托育補助、平價優質及可近性的公共托育服務、建置托嬰中心居家托育輔導管理機制及提供新手父母育兒指導服務等，以減輕女性育兒負擔，並推行失能老人居家服務、日間照顧及關懷服務等，以減輕女性照護負擔；前述各項政策其目的均在利用公共政策提高不同性別共同承擔家庭照護之責任，減少女性職涯發展受家庭照護責任所影響，進一步縮小薪資差距，以落實性別平等。