

薪資巨量資料之運用革新

「薪資」議題向為各界關注焦點，因此主計總處自 62 年起按月辦理受僱員工薪資調查，發布薪資平均水準；並自 105 年起編製薪資中位數及分布統計，近期更結合薪資巨量資料，精進編製方式，俾突破抽樣調查及平均數之侷限，觀察薪資分布全貌，增進薪資統計應用深度及廣度，供為施政決策參考。

郭燕玲、林雅慧（行政院主計總處國勢普查處科長、視察）

壹、前言

「薪資」與民衆生計高度相關，係當前施政重大議題。主計總處「受僱員工薪資調查」按月蒐集廠商僱用員工之薪資彙總資料，定期發布薪資平均數，作法與美、日等國相同。惟薪資係以貨幣價值衡量，其分布具有右偏（right-skewed，圖 1）特性，因頂端高薪者墊高平均數而易造成誤解，另因個別員工薪資差異益受關注，薪資分布（distribution）資訊需求日增，本總處爰以不增加

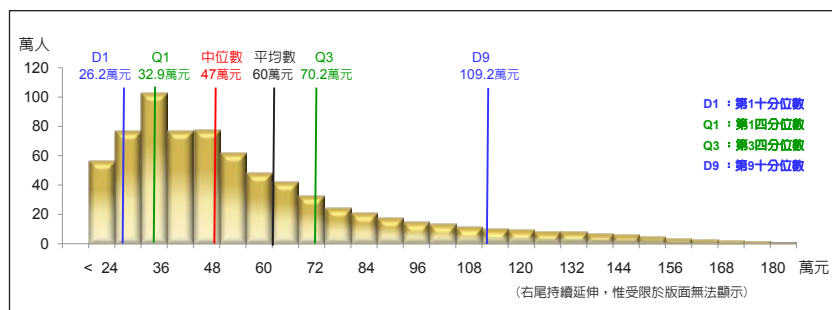
受查者負擔為原則，於 105 年導入家戶面「人力運用調查」之「個人工作收入」概念，估算薪資中位數（median）並陳示分布情形；惜因資料來源皆係抽樣調查，樣本數有限，統

計分類不宜過細，應用仍有侷限。

貳、精進與革新作為

為回應各界對於薪資統計多元需求，爰以按月薪資統計

圖 1 106 年工業及服務業受僱員工全年總薪資分布



資料來源：行政院主計總處。

內涵為基礎，運用綜合所得稅（下簡稱綜所稅）薪資所得資料，結合相關大數據資料，編算薪資分布統計，期藉公務資料「巨量」及「項目多元」特質，延伸薪資資訊層面及廣度。主要精進與革新事項說明如次：

一、盤點相關公務資料，並釐析各檔案定義及範圍

目前與薪資有關的公務檔案除綜所稅檔外，尚包括勞工保險檔、勞退月提繳工資檔及全民健康保險檔（三者統稱保險檔），而各保險檔投保薪資（或提繳工資）均接近經常性薪資（本薪）的概念，屬級距資料並設有上限，而綜所稅薪資所得則包含年終獎金、紅利等，係年總薪資概念，定義範圍較為完整，惟不含免稅項目，且部分薪資所得非屬薪資定義範疇，亦有低報疑慮；涵蓋對象部分，勞保有未滿5人免強制投保之規定，勞退則僅能掌握採用勞退新制者，對象掌握較不完整，考量薪資定義之完整性，爰以綜所稅資料輔以保

險檔，整合編算年總薪資分布統計。

二、薪資定義及涵蓋範圍校正

因各檔案資料運用上皆有侷限，且定義範圍與按月薪資統計存在差異，因此本項精進作業以綜所稅薪資所得連結運用保險檔、營利事業所得稅檔、工商普查檔及戶籍檔，進行薪資定義、涵蓋範圍之檢核及校正，以改善公務檔案應用限制，提升資料運用價值。

（一）涵蓋對象範圍校正

各檔案之比對、連結係以營利事業統一編號及身分證號為鍵值，成功者納入統計範圍，惟多場所單位員工常有投保單位與薪資扣繳單位不一致情形（如分公司投保、總公司給薪扣繳等），致無法比對成功；復以小規模廠商投保情形不易掌握，均易造成對象遺漏而影響統計結果，爰運用工商普查掌握之多場所企業單位各營業據點統一編號，以及各業各規模別廠商員工人數，重新

比對並校正廠商規模結構，以確保對象之完整性及正確性。

（二）行業校正

目前公務檔案之行業別資料係扣繳單位或投保單位所在地之登記行業，惟登記行業與其實際從事行業存有落差，爰運用經實地訪查判定之工商普查廠商經營行業予以校正，以正確反映各行業薪資分布概況。

（三）薪資定義範圍校正

1. 設算並納入符合薪資統計定義範疇之免稅項目：46小時內加班費、2400元以內的伙食費及自願提繳6%退休金等因免稅而未納入綜所稅資料範圍之薪資項目，皆屬受僱員工薪資統計定義範疇，爰運用財政部營利事業損益及相關調查資料予以設算，並納入6%之自提退休金，俾使統計範圍益臻周延。
2. 勾稽投保薪資與綜所稅薪資資料，研判其合理性並妥適校正：為避免納稅民衆及提繳廠商因節稅而致



薪資所得不實，參採勞、健保投保及勞退提繳薪資水準，設定妥適合理條件，校正綜所稅薪資所得資料，改善報稅薪資低估現象，提升資料品質。

3. 排除非受僱薪資所得項目及特異資料：運用保險資料確認雇傭關係，排除非受僱情況下之薪資所得（如演講費、鐘點費），以及全年工作未滿 30 日等非常態受僱對象等。

（四）導入加權概念，齊一計算基準

由於工作不滿一年之受僱者領薪期間較短，全年工作天數偏低，將影響薪資正確性，爰導入加權（weighting）概念，以投保天數為權數，俾齊一計算標準，正確反映其全年薪資之代表性。

三、地區別薪資統計

受僱員工薪資調查係按行業別（非按縣市別）抽樣，無法產製縣市別薪資統計，爰研議以薪資大數據進行編製，但

目前公務檔案之縣市別資料係扣繳單位或投保單位所在地，其登記地址未必為實際工作地，如逕以公務資料編製地區別統計，將影響地區之薪資統計品質。為呈現更貼近現實之統計結果，爰運用人口普查常住人口推計模型，推估員工常住地點，輔以工商普查所掌握企業之全台據點，以常住地與各分支單位之距離判斷員工實際工作地，產製以實際工作地為基礎之區域統計；惟部分廠商（如銀行）據點眾多，且均在可通勤範圍內，則無法有效判定實際工作地，目前僅能以地區別進行相關統計，供內部參用。

參、統計結果

一、受僱員工全年總薪資

- （一）高低薪資組平均差距倍數

106 年工業及服務業受僱員工全年總薪資（含經常性與非經常性薪資）中位數為 47.0 萬元，第 9 十分位數為 109.2 萬元，第 1 十分位

數為 26.2 萬元。就高於第 9 十分位數的受僱員工（最高薪資組）觀察，其全年總薪資平均為 163.7 萬元；低於第 1 十分位數的受僱員工（最低薪資組）全年總薪資平均為 19.9 萬元，薪資差距倍數為 8.21 倍，低於 101 年之 8.35 倍（下頁表 1）。

（二）高低薪資組分配情形

106 年第 10 分位組受僱員工之全年總薪資占比為 27.3%，前 30% 受僱員工之全年總薪資占比逾 5 成，而第 1 分位組受僱員工全年總薪資占比僅 3.3%；101 年以來，第 10 分位組全年總薪資占比增加 0.4 個百分點，第 1 分位組全年總薪資占比亦增 0.1 個百分點（下頁圖 2）。

二、各特性別受僱員工全年總薪資分布概況

- （一）年齡別

未滿 25 歲者仍多屬在學打工或初入職場階段，106 年全年總薪資中位數 31.9 萬元較低，其後正式投入職場，隨年齡增長總薪資中位數亦

增，40至49歲達54.8萬元；未滿30歲受僱員工薪資差距程度較小，全年總薪資中位數及平均數比值均高於0.9，惟隨年齡增加，個人職涯發展差異顯現，薪資差距程度漸呈擴大（下頁圖3）。

(二) 教育程度別

全年總薪資中位數隨教育程度提高而遞增，106年研究所程度者全年總薪資中位數87.4萬元，大專程度者51.5萬元較高；國中及以下、高中（職）程度受僱員工全年總薪資中位數及平均數比

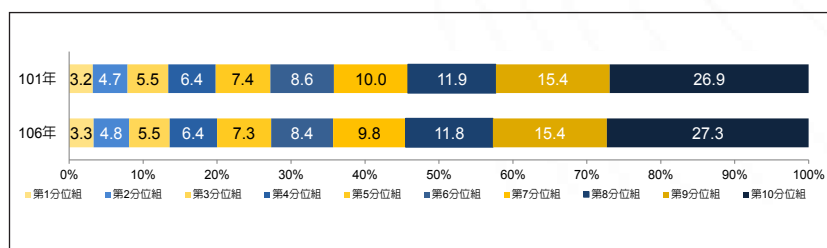
值分別為0.877及0.855，薪資差距程度較小，而大專、研究所程度者則因專業領域差異導致薪資差距擴大（下頁圖3）。

(三) 規模別

全年總薪資中位數隨廠商員工規模呈增加趨勢，106

年員工規模500人以上廠商之受僱員工全年總薪資中位數65.9萬元較高，規模4人以下者全年總薪資中位數32.7萬元；4人以下廠商薪資分布較為集中，隨著廠商規模擴充，薪資差距亦隨之擴大（下頁圖3）。

圖2 十等分位組全年總薪資占比



資料來源：行政院主計總處。

表1 工業及服務業受僱員工十等分位組全年總薪資平均

單位：萬元

	十等分位組平均數										薪資差距倍數 (倍)
	(最低薪資組) 1	2	3	4	5	6	7	8	9	(最高薪資組) 10	
101年	17.6	25.4	29.8	35.1	40.7	46.9	54.8	65.2	84.3	147.2	8.35
102年	18.9	26.3	30.4	35.5	40.9	47.0	54.7	65.0	83.7	145.6	7.71
103年	19.3	27.1	31.3	36.6	42.1	48.1	56.1	67.0	87.1	152.8	7.91
104年	19.4	27.4	31.6	36.9	42.7	49.2	57.5	68.8	89.8	158.4	8.17
105年	19.5	27.8	32.1	37.4	43.1	49.4	57.5	69.1	90.2	159.5	8.19
106年	19.9	28.8	32.9	38.2	44.1	50.4	58.8	70.7	92.4	163.7	8.21
106年較101年增減(%)	13.16	13.20	10.37	8.88	8.30	7.51	7.33	8.30	9.56	11.23	(-0.14)

資料來源：行政院主計總處。

論述》統計·調查

三、視覺化呈現多元薪資統計資訊

前揭資料已上載於主計總處「薪情平臺」互動體驗區(網址為 <https://earnings.dgbas.gov>。

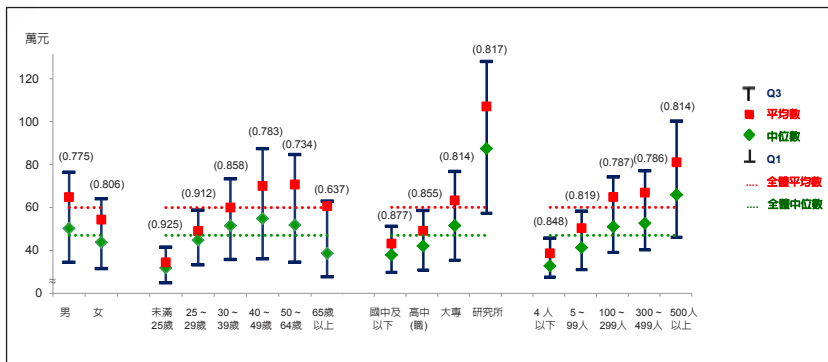
tw/experience_sub_01.aspx)，新增按個人性別、年齡組、教育程度、行業、公司員工規模等不同特性之查詢功能，期以更細緻、多元之統計結果，輔以淺顯易懂互動查詢，幫助民

眾了解薪資分布及個人薪資落點，減少錯誤解讀情形(圖4)。

肆、結語

提升政府統計效能，向為統計工作同仁努力的目標，審酌在兼顧成本及資源有效利用，且不須另外增辦調查或新增問項前提下，運用較細膩之推估方法，呈現多元薪資資訊，除可減少各界對於薪資統計之誤解外，更有利於相關政策之制定，期對症下藥，解決低薪及不合理薪資水準之問題，促進勞動市場之均衡與健全，達成提高政府效率及效能之目標。

圖 3 106 年工業及服務業受僱員工全年總薪資分布—按特性別分



說明：本圖括號內數字係指中位數與平均數比值。
資料來源：行政院主計總處。

圖 4 「薪情平臺」查詢畫面及結果



資料來源：擷取自行政院主計總處「薪情平臺」查詢畫面。

參考文獻

1. 陳憫(民 107)，勞動市場資訊整合運用之精進與展望，主計月刊，748 期，54-59 頁。
2. 陳惠欣(民 107)，增進統計調查作業效能及統計資訊應用層面，主計月刊，747 期，28-32 頁。
3. 林雅慧(民 106)，勞動統計之調查制度、抽樣方法及生產力統計之編製方法、發展趨勢，行政院主計總處出國報告。❖