

113 年銀行業性別平等調查統計
【報告】

執行單位： 金融研究所

中華民國 113 年 8 月

目錄

一、專案背景	1
二、調查基本概況與樣本敘述	3
三、統計結果	7
(一) 基本概況	7
(二) 以員工層級劃分	9
(三) 以從業人員職務別劃分	16
(四) 性平相關措施之成效	26
四、結論	29

表目錄

【表 1】 2024 年性別平等調查問卷回收情形	3
【表 2】 本次調查問卷未回覆及無效之業者	3
【表 3】 以規模分組之銀行列表	4
【表 4】 從業人員分類定義	5
【表 5】 薪資項目定義	6
【表 6】 整體銀行層級別薪資調查統計	9
【表 7】 本國銀行與外銀分行層級別薪資調查統計	10
【表 8】 大型銀行與中小型銀行層級別薪資調查統計	13
【表 9】 整體銀行職務別薪資調查統計	17
【表 10】 本國銀行與外銀分行職務別薪資調查統計	19
【表 11】 大型銀行與中小型銀行職務別薪資調查統計	23

圖目錄

【圖 1】銀行從業人員年齡分布	7
【圖 2】銀行從業人員學歷分布	8
【圖 3】112 年銀行從業人員離職率與退休占比	8
【圖 4】本國銀行與外銀分行層級別差異比較	12
【圖 5】大型銀行與中小型銀行層級別差異比較	15
【圖 6】本國銀行與外銀分行業務別差異比較	21
【圖 7】大型銀行與中小型銀行業務別差異比較	25
【圖 8】離職原因統計	26
【圖 9】性平相關措施採用狀況	27
【圖 10】性平相關措施採用效果	28

一、專案背景

(一) 研究背景

依 2014 年 11 月公布之「上市上櫃公司企業社會責任實務守則」，該守則第 18 條，「上市上櫃公司應遵守相關法規，及遵循國際人權公約，如性別平等、工作權及禁止歧視等權利。...遵循國際公認之勞動人權，並確認其人力資源運用政策無性別、種族、社經階級、年齡、婚姻與家庭狀況等差別待遇，以落實就業、雇用條件、薪酬、福利、訓練、考評與升遷機會之平等及公允」。

此外，國際間對於性別薪資差距之揭露與改善已蔚為潮流並持續進行中，比利時、奧地利、澳洲、美國、英國、冰島、德國等均有企業向員工或政府揭露性別薪資差距的制度設計。例如，2012 年比利時一項法令要求 50 人以上企業每兩年在公司審計報告揭露性別薪資差距。英國方面，則要求 250 人以上公私部門及非營利團體，自 2017 年起每年向政府提交性別薪資差距報告，政府並將於 3 月 30 日公開公部門數據、4 月 5 日公開私部門數據，私部門業主則須於其網站公開報告（包含男女性薪資中位數及性別差距）。

冰島自 2018 年採最嚴格標準，依《女男平等地位與平等權利法》循序漸進要求雇用超過 250 人至超過 25 人企業，每 3 年須提出男女員工薪資平等證明並經政府認證，否則將面臨罰鍰；冰島政府期藉此於 2022 年完全消弭性別薪資差距的問題。德國則在多年的性別統計分析工具運用（Logib-D 試算工具、收入檢查清單、Eva-List 工作評估方法等）與公共意見調查後，實施《推進薪酬結構透明度法》要求 500 人以上企業定期發布薪酬報告，200 人以上企業員工則有權要求雇主提供性別薪資資訊。

以往我國在公司資訊揭露之規定上，多著重與投資人相關之資訊，至於性別薪資差距議題是否適宜納入，或由性別平等法中統一規範，宜蒐集他國資訊後評估。基於上述背景，可知國際針對兩性環境友善及薪資差距議題逐步重視。有鑑於此，制定屬於我國銀行業性平關鍵績效指標與策略似有其必要性。

（二）金管會交辦任務

金管會銀行局於 2018 年 5 月函請本院，就銀行業從業人員、經營階層薪資結構，區分本國與外國銀行、資產規模等，依性別進行統計分析，並於 2022 年 5 月指示，增列調查是否不同職務/部門別之性別薪資有所差異，以建立同工同酬之工作環境，並真正落實性別職場平等理念。基此，就銀行業性別平等各項相關指標進行調查統計有其必要，研究團隊業於 2024 年 4 月著手進行問卷調查準備工作，擬於成案後對本國銀行與外資銀行進行調查，並預計於 2024 年 9 月回覆金管會相關統計資料。

（三）研究方法

本問卷調查主要將針對銀行業從業人員、經營階層薪資結構、區分本國銀行與外國銀行、資產規模、職務分類，依性別進行統計分析。經營階層參酌銀行法有關負責人或「銀行負責人應具備資格條件兼職限制及應遵行事項準則」之定義，包括範圍從董事長、總經理到副總經理、協理、總行經理、分行經理或與其職責相當之人為調查對象，進行建構友善就業環境及縮小職業性別薪資差距之調查。

本專案執行除以書面問卷填答外，亦將視情況輔以電話及實地訪談，期以質化方式補強書面調查之效果。問卷初稿由負責同仁擬定後，召開內部會議研商確認，問卷內容經修正後陳報上簽，俟核定後發函寄送 38 家本國銀行、31 家外國銀行之所屬相關人員填寫。待問卷大致回收後並統計分析完成後，將問卷結果連同統計結果及結論等提報主管機關，俾提供金融機構未來性別平等推動政策擬定時參採。

二、調查基本概況與樣本敘述

本調查統計係配合金管會性別平等政策目標，於 2024 年 4 月 1 日正式發函寄送問卷至 38 家本國銀行、31 家外國銀行在台分行，合計 69 家。實際回收份數 68 家，包括 38 家本國銀行、30 家外國銀行在台分行，然 68 份回收問卷中，有 3 份因薪資資料不全而視為無效問卷剔除，最後以 65 份問卷進行統計分析，整體統計問卷回收概況如【表 1】所示，未回覆與無效問卷之業者如【表 2】所示。

【表 1】2024 年性別平等調查問卷回收情形

	應收份數	實收份數	無效份數
本國銀行	38	38	0
外國銀行分行	31	30	3
合計	69	68	3
最終有效問卷	65		
問卷回收率	98.6%		
有效問卷比率	95.6%		

註：回收期間自 2024 年 4 月 1 日~2024 年 8 月 15 日止。

【表 2】本次調查問卷未回覆及無效之業者

調查對象	未回覆名單
未回覆問卷	大陸商交通銀行臺北分行
無效問卷 (未填薪資資料)	美商摩根大通銀行、日商瑞穗銀行、美商美國銀行

本案除了將銀行區分為本國銀行、外銀在台分行以外，為了觀察大型銀行與小型銀行在兩性薪資上的差異，將 112 年底總資產大於一兆元新台幣者視為大型銀行，小於一兆元新台幣視為小型銀行，實際分類結果如所示【表 3】所示。

【表 3】以規模分組之銀行列表

<p>大型銀行(17)</p>	<p>臺灣銀行、臺灣土地銀行、合作金庫銀行、第一商業銀行、華南商業銀行、彰化商業銀行、上海商業儲蓄銀行、台北富邦商業銀行、國泰世華商業銀行、兆豐國際商業銀行、臺灣中小企業銀行、臺灣新光商業銀行、元大商業銀行、永豐商業銀行、玉山商業銀行、台新國際商業銀行、中國信託商業銀行</p>
<p>中小型銀行(48)</p>	<p>中國輸出入銀行、高雄銀行、花旗(台灣)商業銀行、王道商業銀行、渣打國際商業銀行、台中商業銀行、京城商業銀行、匯豐(台灣)商業銀行、瑞興商業銀行、華泰商業銀行、陽信商業銀行、板信商業銀行、三信商業銀行、聯邦商業銀行、遠東國際商業銀行、凱基商業銀行、星展(台灣)商業銀行、安泰商業銀行、將來商業銀行、連線商業銀行、樂天國際商業銀行、泰國盤谷銀行、菲律賓首都銀行、美商美國紐約梅隆銀行、新加坡大華銀行、美商道富銀行、法國興業銀行、澳盛銀行在台分行、德商德意志銀行、香港東亞銀行、新加坡商星展銀行、法商法國巴黎銀行、英商渣打銀行、新加坡商新加坡華僑銀行、法國東方匯理銀行、瑞士商瑞士銀行、荷蘭商安智銀行、美商富國銀行、日商三菱日聯銀行、日商三井住友銀行、美商花旗銀行、香港上海匯豐銀行、西班牙商西班牙對外銀行、法商法國外貿銀行、印尼商印尼人民銀行、韓商韓亞銀行、大陸商中國銀行股份有限公司、大陸商中國建設銀行</p>

考量海外薪資福利結構之差異性與多樣性，故排除外派海外之人員，僅計算國內全時員工，即國內工作時數達到公司規定之正常上班時數或法定工作時數者，不含工員、留停、保全、時薪人員等。為了自從業人員的不同類別觀察兩性薪資差異，本案依據人員所屬層級分為三類：一般員工、基層及中階主管、高階主管，並依據人員職務類型分為七類：行政管理、業務發展、經營管理、風控管理、資訊管理、法遵暨法務事務、稽核事務，相關定義如【表 4】所示。

【表 4】從業人員分類定義

分類標的	類型	定義
層級	非主管職全時員工	總行及分行一般職員，工作時數達到公司規定之正常上班時數或法定工作時數者，但不含工員、留停、保全、時薪人員等
	基層及中階主管	基層主管為總行科長、副理、襄理、分行副理；中階主管為總行營業部經理及分行經理、一級部處室副主管。
	高階主管	一級部處室主管、協理、副總經理、總經理、董事長等
職務	行政管理	綜合企劃、財務、會計、總務、秘書、投資、金融交易、人力資源、教育發展、作業服務等部門（含董事長、總經理等高階主管）。
	業務發展	數位金融、電子金融、數位創新開發、個人金融、企業金融、國際金融、金融商品、理財、財富管理、金融行銷、信用卡、信託、票券、證券、保險代理等業務相關部門。
	營運管理	國內營運、海外營運、通路發展、區域中心等營業相關部門。
	風控管理	風險管理、授信審查、授信管理、徵信、債權管理、研究調查、經濟研究等部門。
	資訊管理	資訊安全、資訊系統等資訊相關部門。
	法遵暨法務事務	法令遵循、防制洗錢、法律事務、金融犯罪防制等部門。
	稽核事務	稽核相關部門。

本案以問卷調查各銀行 112 年底之兩性員工人數、平均年資、平均總薪資、平均經常性薪資、平均非經常性薪資，其中總薪資即為經常性薪資加上非經常性薪資，經常性薪資定義為：每月給付受僱員工之工作報酬，包括本薪與按月給付之固定津貼及獎金，如房租津貼、交通費、膳食費、按月發放之工作（生產績效、業績）獎金及全勤獎金等；非經常性薪資定義為：非按月發放之工作（生產、績效、業績）獎金、年終獎金、員工酬勞、端午、中秋或其他節慶獎金、差旅費、誤餐費、補發調薪差額及加班費等，如【表 5】所示。

【表 5】薪資項目定義

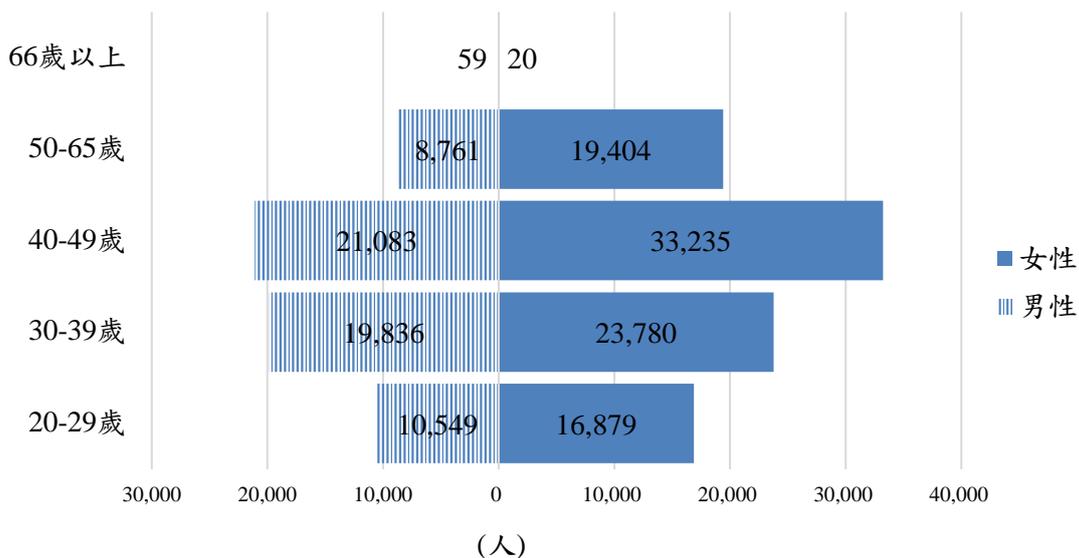
類型	定義
總薪資	經常性薪資加上非經常性薪資。
經常性薪資	每月給付受僱員工之工作報酬，包括本薪與按月給付之固定津貼及獎金，如房租津貼、交通費、膳食費、按月發放之工作（生產績效、業績）獎金及全勤獎金等。
非經常性薪資	非按月發放之工作（生產、績效、業績）獎金、年終獎金、員工酬勞、端午、中秋或其他節慶獎金、差旅費、誤餐費、補發調薪差額及加班費等。

三、統計結果

本案主要研究內容分為三部分：(一) 112 年度銀行業員工基本概況；(二) 依銀行從業人員所屬層級，將其區分為三種層級（一般員工、基層及中階主管、高階主管），觀察不同層級是否影響兩性薪資差異；(三) 依銀行從業人員職務類別，將其區分為七種類別（行政管理、業務發展、經營管理、風控管理、資訊管理、法遵暨法務事務、稽核事務），觀察職務類別是否影響兩性薪資差異；(四) 兩性離職主因及性平相關措施的採用與效果。

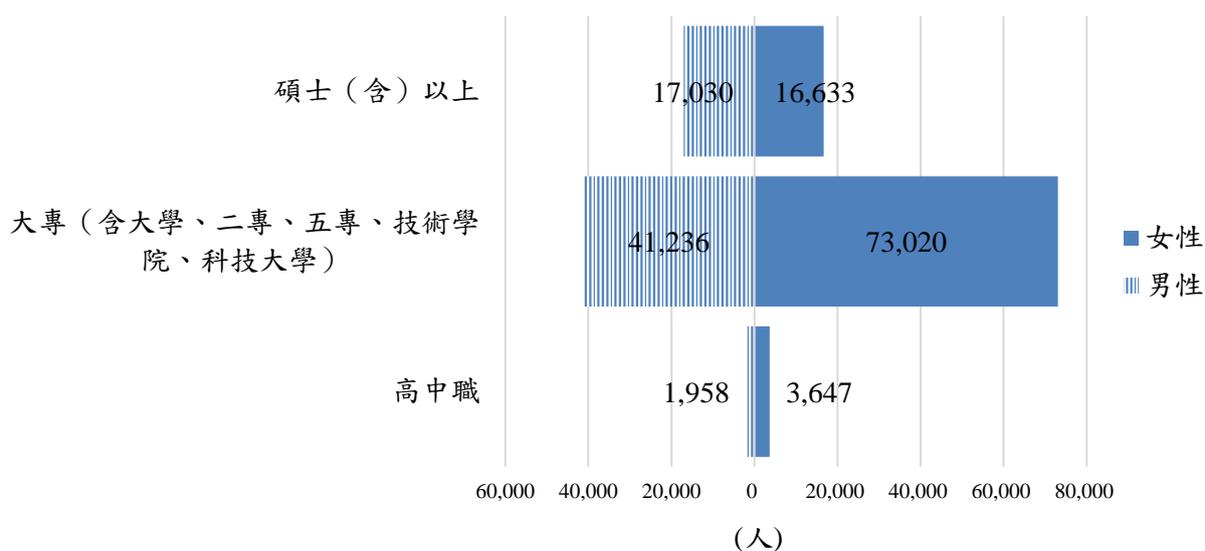
(一) 基本概況

基於 65 家銀行有效問卷的彙整統計，銀行業員工總數約 15.4 萬人，從性別觀察，女性較男性多，從年齡觀察，兩性皆以 40-49 歲的人數占比最大，男性僅在 66 歲以上的年齡層人數大於女性，如【圖 1】所示；從學歷觀察，兩性員工最高學歷皆以大專（含大學、二專、五專、技術學院、科技大學）為主，如【圖 2】所示。



資料來源：本研究整理

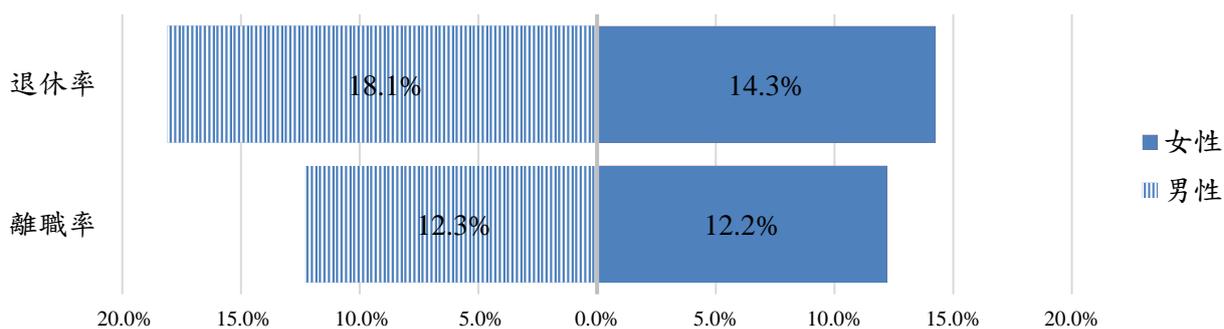
【圖 1】銀行從業人員年齡分布



資料來源：本研究整理

【圖 2】銀行從業人員學歷分布

112 年銀行業兩性離職率（112 年離職人數除以 112 年年初員工人數與 112 年新聘員工人數的總和）約 12.2%，其中男性退休占離職比率（男性退休人數除以男性離職人數）約 18.1%，略高於女性退休占比 14.3%，如【圖 3】所示。



資料來源：本研究整理

【圖 3】112 年銀行從業人員離職率與退休占比

(二) 以員工層級劃分

基於 65 家銀行有效問卷，如【表 6】所示，非主管職女性共 75,598 人，高於男性的 45,073 人，男女比重約 1:1.7；擔任基層及中階主管的女性 15,730 人，仍高於男性的 13,216 人，男女比重降至 1:1.2；擔任高階主管則以男性的 1,519 人大於女性的 1,158 人，男女比重 1:0.8。顯示隨著職務層級上揚，女性人數比重逐漸下滑。此外，三種層級的女性平均服務年資均大於男性，且差異隨著層級上升而擴大，一般員工女性平均年資較男性多一年，基層及中階主管女性平均年資較男性多兩年，高階主管女性平均年資較男性多三年。

在薪資方面，無論是人均總年薪、經常性年薪、非經常性薪資，三種層級的女性薪資皆少於男性。從人均總年薪及人均經常性年薪來看，兩性薪資差距最小的是基層至中階主管的人均經常性年薪，差距 8.1 萬元，差距最大的是高階主管層級，總年薪、經常性年薪分別差距 76.8 萬元和 44.7 萬元，從人均非經常性年薪來看，差距最小的是一般員工 5.2 萬元，最大的是高階主管層級 31.9 萬元。

【表 6】整體銀行層級別薪資調查統計

全體銀行	一般員工		基層及中階主管		高階主管	
	男	女	男	女	男	女
人數(人)	45,073	75,598	13,216	15,730	1,519	1,158
平均服務年資(年)	8	9	14	16	15	18
人均總薪資(千元/年)	1,457	1,283	2,537	2,335	6,467	5,699
人均經常性薪資(千元/年)	1,046	923	1,747	1,666	3,961	3,514
人均非經常性薪資(千元/年)	418	366	803	681	2,547	2,228

資料來源：本研究整理。

1、銀行類別（本國銀行與外銀分行）

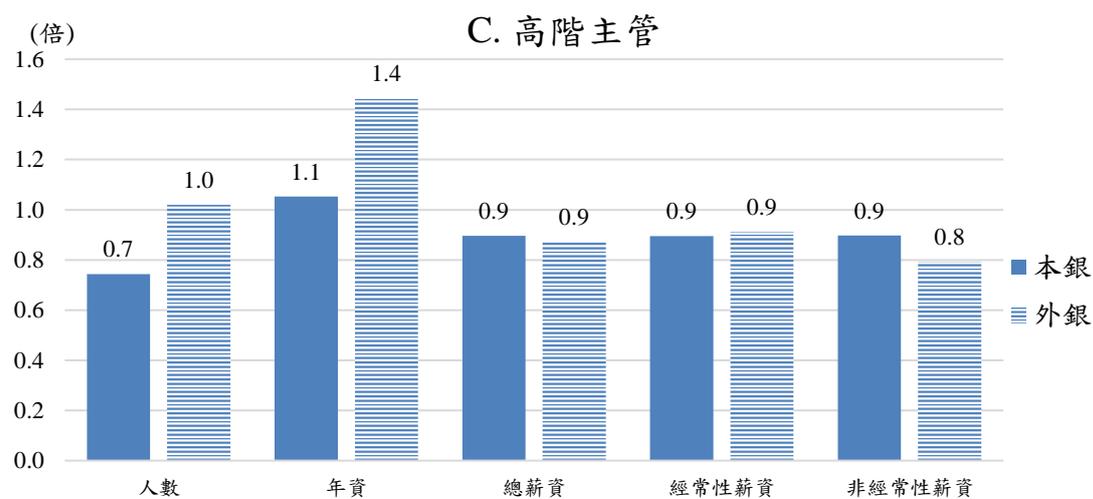
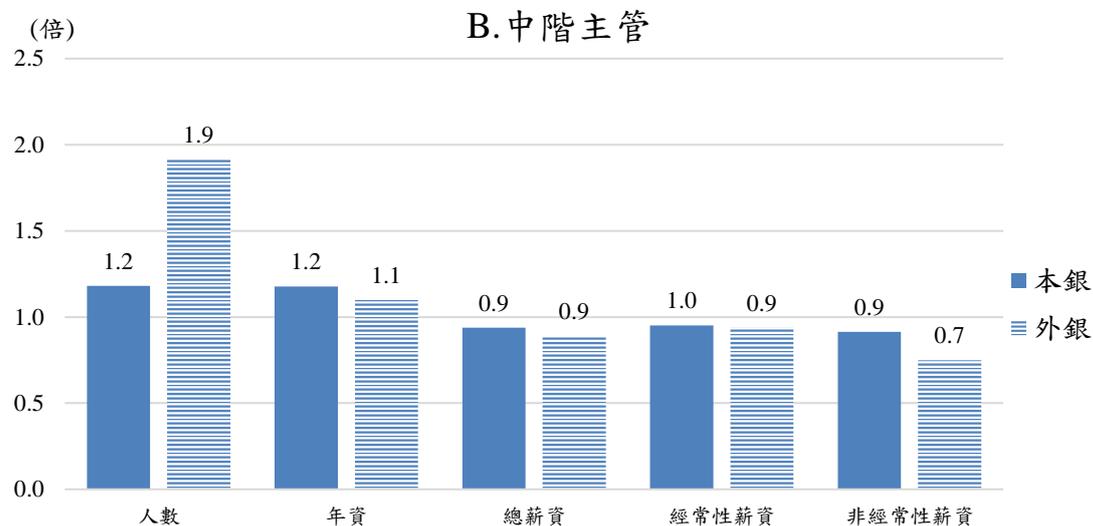
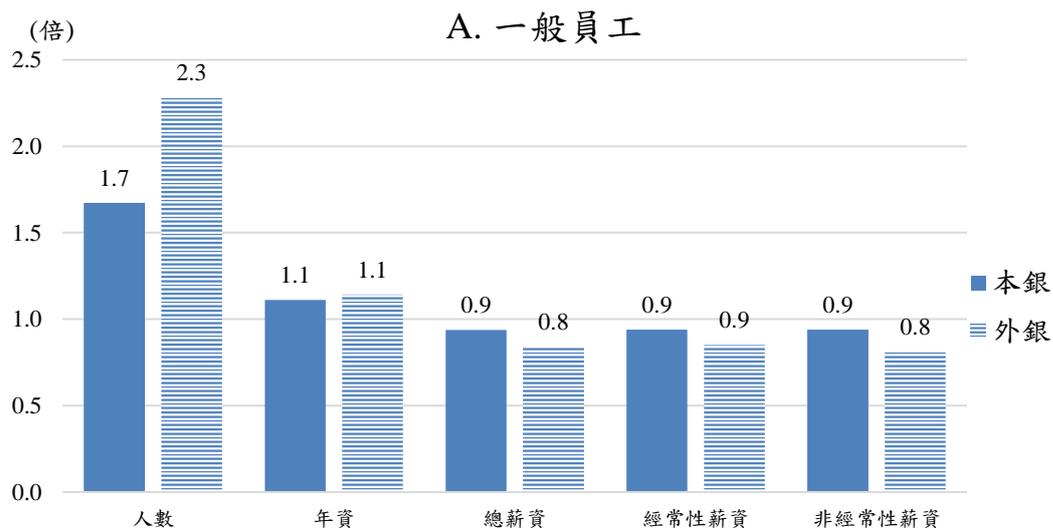
【表 7】為本國銀行、外銀在台分行之層級別薪資統計表，本國銀行與外銀分行的基層及中階主管以下層級皆以女性人數較多，本國銀行男性高階主管人數大於女性，外銀分行則是女性高階主管人數大於男性。從年資來看，無論本國銀行或外銀分行，三種層級的女性平均服務年資均大於男性，本國銀行兩性平均年資差距最大的是基層及中階主管層級，女性平均年資較男性多三年，外銀分行則以女性高階主管平均年資較男性多四年為最大。在薪資方面，無論本國銀行或外銀分行，也無論何種層級，女性總年薪、經常性與非經常性年薪皆小於男性。以人均總年薪來看，本國銀行和外銀分行差距最小的都是一般員工層級，兩性分別相差 6.9 萬元、31.1 萬元。

【表 7】本國銀行與外銀分行層級別薪資調查統計

	一般員工		基層及中階主管		高階主管	
	男	女	男	女	男	女
A. 本國銀行						
人數（人）	44,722	74,797	13,038	15,389	1,419	1,056
平均服務年資（年）	9	10	17	20	19	20
人均總薪資（仟元／年）	1,109	1,040	2,169	2,034	5,985	5,363
人均經常性薪資（仟元／年）	748	702	1,390	1,322	3,216	2,879
人均非經常性薪資（仟元／年）	360	338	780	713	2,768	2,483
B. 外國銀行在台分行						
人數（人）	351	801	178	341	100	102
平均服務年資（年）	7	8	10	11	9	13
人均總薪資（仟元／年）	1,948	1,637	3,120	2,776	7,231	6,321
人均經常性薪資（仟元／年）	1,465	1,246	2,312	2,168	5,141	4,688
人均非經常性薪資（仟元／年）	502	408	843	632	2,181	1,731

資料來源：本研究整理。

根據前述調查統計結果，以兩性差異倍數（女性數值除以男性數值）比較本國銀行與外國銀行。在人數方面，外銀分行中階主管以下層級的女性多、男性少情形較本國銀行嚴重，如一般員工層級外銀分行女性人數為男性的 2.3 倍，本國銀行女性人數為男性的 1.7 倍；中階主管層級外銀分行女性人數為男性的 1.9 倍，本國銀行女性為男性的 1.2 倍，然而在高階主管層級中，外銀分行的兩性人數相當，本國銀行女性少、男性多的情況則較為嚴峻，女性高階主管人數僅男性的 0.7 倍。在年資方面，無論本國銀行或外銀分行，中階主管以下層級女性年資約為男性年資的 1.1-1.2 倍，然而在高階主管層級，外銀分行女性年資為男性年資的 1.4 倍，略高於本國銀行的 1.1 倍。在薪資方面，無論何種層級，本國銀行女性薪資約為男性薪資的 0.9-1.0 倍，外銀分行女性薪資 0.7-0.9 倍不等，外銀分行的兩性薪資差異略高於本國銀行，如【圖 4】所示。



資料來源：本研究整理。

【圖 4】本國銀行與外銀分行層級別差異比較

2、銀行規模（大型銀行與中小型銀行）

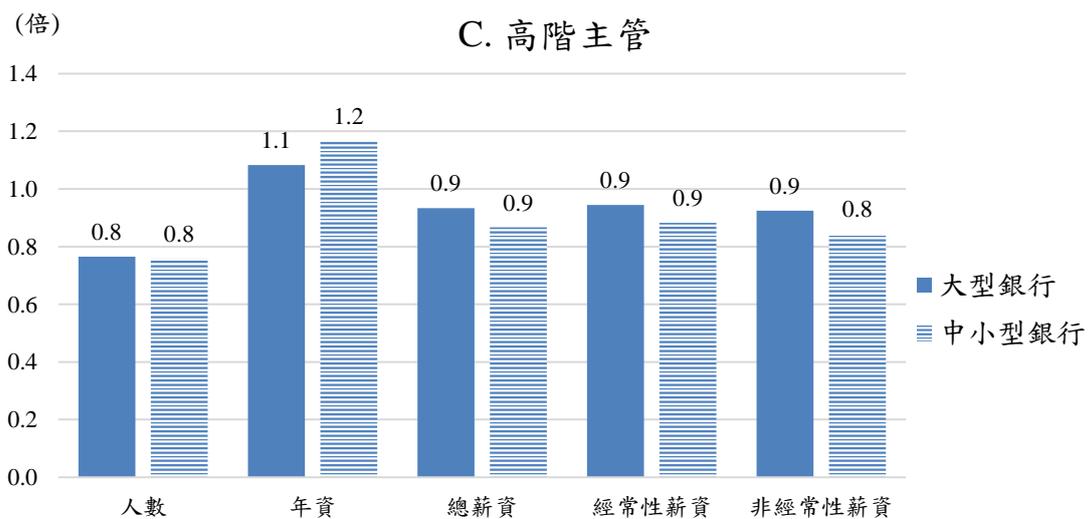
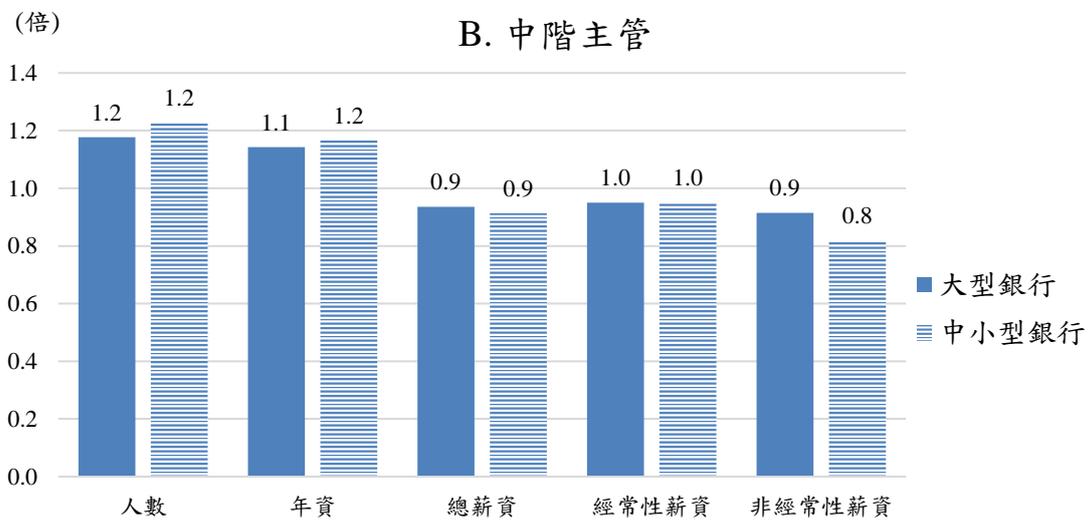
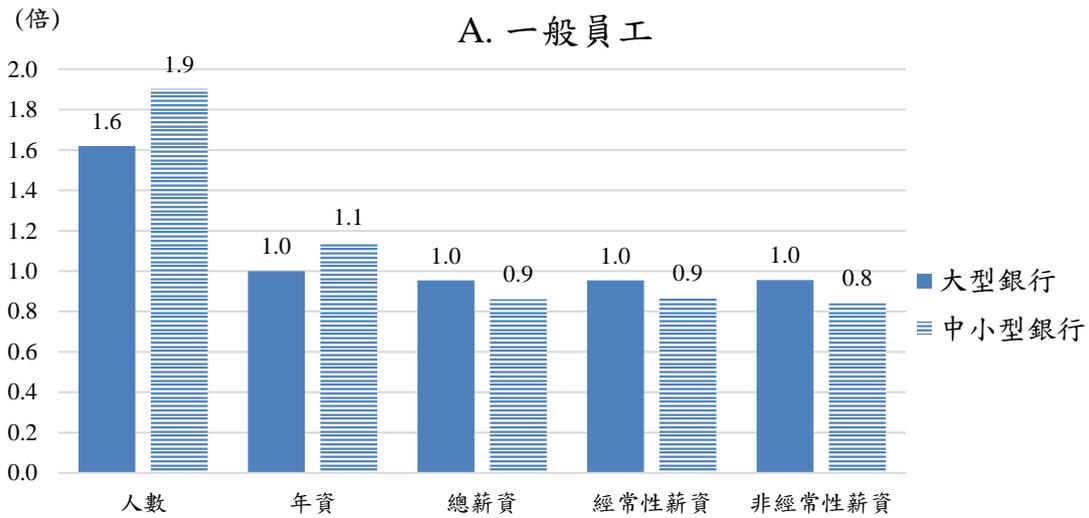
【表 8】為大型銀行（112 年底總資產達 1 兆元以上）、中小型銀行之層級別薪資統計表，無論是大型銀行或中小型銀行，基層及中階主管以下層級皆以女性人數較多，高階主管層級則以男性人數大於女性。從年資來看，僅大型銀行一般員工層級無差異，兩性平均年資皆為 11 年，其他層級無論銀行規模，女性平均服務年資均男性多約 1-3 年。在薪資方面，無論是大型銀行或中小型銀行，也無論何種層級，女性總年薪、經常性與非經常性年薪皆小於男性。以人均總年薪來看，大型銀行和中小型銀行差距最小的都是一般員工層級，兩性分別相差 5.4 萬元、21.6 萬元。

【表 8】大型銀行與中小型銀行層級別薪資調查統計

	一般員工		基層及中階主管		高階主管	
	男	女	男	女	男	女
A. 大型銀行						
人數（人）	35,891	58,126	9,733	11,460	823	630
平均服務年資（年）	11	11	21	24	24	26
人均總薪資（千元／年）	1,176	1,122	2,207	2,066	5,678	5,303
人均經常性薪資（千元／年）	741	707	1,313	1,248	2,795	2,639
人均非經常性薪資（千元／年）	435	416	896	820	2,881	2,663
B. 中小型銀行						
人數（人）	9,182	17,472	3,483	4,270	696	528
平均服務年資（年）	7	8	12	14	12	14
人均總薪資（千元／年）	1,557	1,341	2,662	2,433	6,765	5,867
人均經常性薪資（千元／年）	1,154	1,001	1,911	1,817	4,402	3,885
人均非經常性薪資（千元／年）	412	347	768	629	2,417	2,038

資料來源：本研究整理。

根據前述調查統計結果，以兩性差異倍數（女性數值除以男性數值）比較大型銀行與中小型銀行。在人數方面，中小型銀行一般員工層級的女性多、男性少情形略較大型銀行嚴重，中小型銀行女性人數為男性的 1.9 倍，大型銀行女性人數為男性的 1.6 倍；主管層級中，無論是大型銀行或中小型銀行，女性中階主管人數皆為男性的 1.2 倍，女性高階主管人數皆為男性的 0.8 倍。在年資方面，中小型銀行女性年資約為男性 1.1-1.2 倍，略大於大型銀行的 1.0-1.1 倍。在薪資方面，大型銀行的一般員工層級兩性薪資無顯著差異，女性主管薪資則為男性的 0.9-1.0 倍，中小型銀行無論何種層級兩性薪資皆略有差異，女性薪資約為男性薪資的 0.8-1.0 倍，如【圖 5】所示。



資料來源：本研究整理。

【圖 5】大型銀行與中小型銀行層級別差異比較

(三) 以從業人員職務別劃分

以從業人員職務別觀察兩性薪資差異，依本次回收之 65 份有效問卷數據顯示，除了資訊管理業務女性員工 4,159 人小於男性 7,816 人以外，其他業務別女性員工數量皆大於男性，其中以行政管理業務之男性 5,491 人，女性 13,181 人，男女比例 1：2.4 差異最大。稽核事務男女比重 1：1.1，兩性人數較為相當。以年資來看，行政管理、業務發展、營運管理業務的女性平均年資比男性多一年，稽核業務女性平均年資少於男性兩年，風控、資管、法遵業務兩性平均年資相當。

兩性薪資差異方面，除了資訊管理業務女性非經常性年薪 39.5 萬元略高於男性的 39 萬元、稽核事務女性經常性年薪 137.1 萬元略高於男性的 135.4 萬元，其餘各類薪資皆為男性高於女性。無論從總年薪、經常性年薪，還是非經常性年薪來看，兩性薪資差距最大業務別皆為行政管理，男性薪資分別較女性多 87.8 萬元、57.6 萬元、30.7 萬元，或為行政管理業務員工包含高層主管（董事長、總經理等），而高層主管又以男性居多的緣故。從總年薪來看，兩性薪資差異最小的業務別為法遵暨法務事務，男性平均總年薪僅較女性多 2.1 萬元，且兩性平均年資亦相當，如【表 9】所示。

【表 9】整體銀行職務別薪資調查統計

全體銀行	行政管理		業務發展		營運管理		風控管理		資訊管理		法遵暨法務事務		稽核事務	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
人數(人)	5,491	13,181	25,998	35,210	15,862	28,023	3,668	4,459	7,816	4,159	758	1,518	875	967
平均服務年資(年)	11	12	9	10	12	13	13	13	10	10	9	9	19	17
人均總薪資(仟元/年)	2,478	1,600	2,438	2,202	2,120	1,960	1,781	1,593	1,490	1,344	1,903	1,882	1,990	1,844
人均經常性薪資(仟元/年)	1,725	1,149	1,659	1,520	1,469	1,453	1,303	1,184	1,115	985	1,377	1,356	1,354	1,371
人均非經常性薪資(仟元/年)	766	459	792	692	680	554	488	419	390	395	536	536	636	517

資料來源：本研究整理。

1、銀行類別（本國銀行與外銀分行）

將本次回覆之銀行分為本國銀行、外銀在台分行後，再觀察兩性在各組業務別的差異，如【表 10】所示，在從業人員人數方面，無論是本國銀行或外銀分行，女性多、男性少最嚴重的業務別皆為行政管理，本國銀行女性人數為男性的 2.4 倍，外銀分行女性人數為男性的 3.4 倍。此外，資訊管理業務無論在本國銀行或外銀分行皆呈現女性少、男性多的現象，本國銀行女性資管員工人數為男性的 0.5 倍，外銀分行女性資管員工人數為男性的 0.2 倍。在年資方面，本國銀行各業務別兩性平均年資差異均在一年以內，外銀分行的兩性平均年資差異較大，行政管理、營運管理業務女性員工平均年資比男性多兩年，資訊管理、稽核事務女性平均年資比男性少三年，或為許多外銀分行規模小，部分業務僅一人甚至無人負責，導致兩性平均年資差異較大。

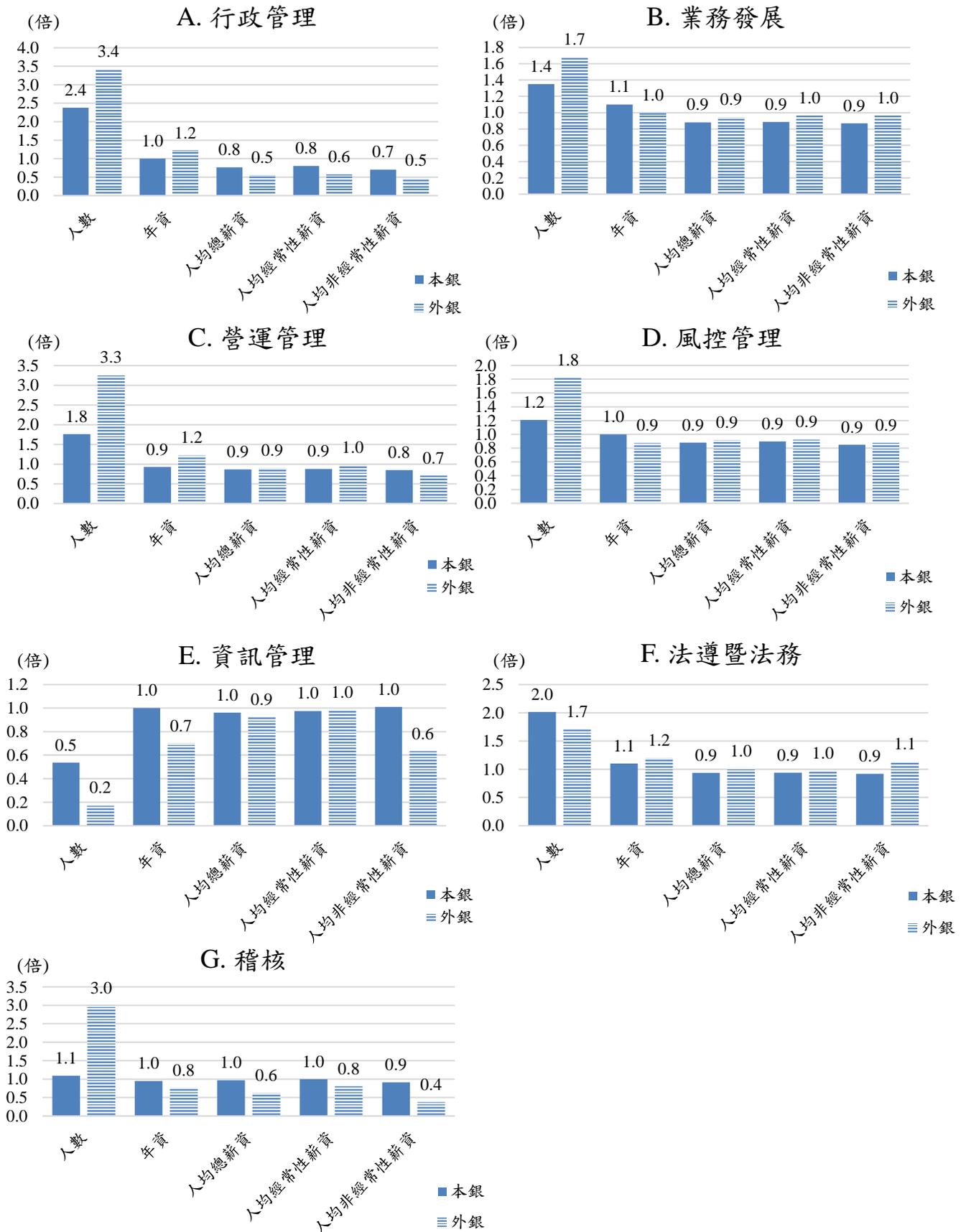
在薪資方面，除了本國銀行資訊管理業務女性非經常性薪資 42.7 萬元略高於男性的 42.3 萬元、外銀分行法遵暨法務女性總薪資 266.5 萬元略高於男性的 263.6 萬元、女性非經常性薪資 65.9 萬元高於男性的 57.9 萬元以外，其餘男性薪資皆高於女性。以年度總薪資來看，無論本國銀行或外銀分行，差距最大的皆為行政管理類，本國銀行男性薪資較女性多 42.7 萬元，外銀分行男性薪資較女性多 157.4 萬元。差距最小的業務別在本國銀行是資訊管理，兩性平均年資相當，男性平均總年薪較女性多 5.1 萬元，在外銀分行是法遵暨法務事務，女性平均年資較男性多一年，平均總年薪較男性多 2.9 萬元。

【表 10】本國銀行與外銀分行職務別薪資調查統計

全體銀行	行政管理		業務發展		營運管理		風控管理		資訊管理		法遵暨法務 事務		稽核事務	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
本國銀行														
人數(人)	5,366	12,753	25,748	34,789	15,795	27,804	3,629	4,388	7,736	4,145	723	1,458	870	952
平均服務年資(年)	13	13	10	11	14	13	15	15	10	10	10	11	20	19
人均總薪資(仟元/年)	1,829	1,402	1,614	1,421	1,513	1,311	1,478	1,301	1,335	1,284	1,586	1,481	1,845	1,790
人均經常性薪資(仟元/年)	1,143	919	1,043	923	975	857	999	896	912	890	1,067	1,004	1,241	1,238
人均非經常性薪資(仟元/年)	686	483	572	498	534	451	480	408	423	427	519	477	604	552
外國銀行在台分行														
人數(人)	125	428	250	421	67	219	39	71	80	14	35	60	5	15
平均服務年資(年)	9	11	8	8	9	11	8	7	10	7	5	6	13	10
人均總薪資(仟元/年)	3,478	1,904	3,658	3,457	3,448	3,097	2,481	2,269	1,791	1,658	2,636	2,665	3,298	2,064
人均經常性薪資(仟元/年)	2,621	1,502	2,572	2,480	2,551	2,497	2,005	1,852	1,510	1,491	2,093	2,040	2,369	1,914
人均非經常性薪資(仟元/年)	894	420	1,172	1,131	1,022	743	508	445	317	201	579	659	928	353

資料來源：本研究整理。

根據前述調查統計結果，以兩性差異倍數（女性數值除以男性數值）比較本國銀行與外國銀行。在人數方面，除了法遵暨法務業務以外，外銀分行兩性人數差異較本國銀行嚴重，外銀分行女性人數為男性的 0.2-3.4 倍，本國銀行女性人數為男性的 0.5-2.4 倍。在年資方面，本國銀行女性年資為男性的 0.9-1.1 倍，外銀分行女性年資為男性的 0.7-1.2 倍。在總年薪方面，本國銀行女性薪資為男性薪資的 0.8-1 倍，外銀分行女性薪資為男性的 0.5-1 倍，外銀分行的兩性薪資差異略高於本國銀行，且女性薪資皆不大於男性。由於外銀分行員工人數較少，導致各業務別的兩性人數與薪資差異較大，如【圖 6】所示。



資料來源：本研究整理

【圖 6】本國銀行與外銀分行業務別差異比較

2、銀行規模（大型銀行與中小型銀行）

將本次回覆之銀行，以 112 年底總資產區分為兆元以上的大型銀行與兆元以下的中小型銀行兩組後，再觀察各組業務別與性別差異，如【表 11】所示，在從業人員人數方面，女性多、男性少最嚴重的業務別皆為行政管理，大型銀行女性人數為男性的 2.3 倍，中小型銀行女性人數為男性的 2.6 倍。此外，資訊管理業務無論在何種規模銀行皆呈現女性少、男性多的現象，大型銀行女性資管員工人數為男性的 0.6 倍，中小型銀行女性資管員工人數為男性的 0.4 倍。在年資方面，大型銀行平均年資差異最大的是資訊管理業務，女性平均年資較男性多兩年，中小型銀行差異最大的是稽核業務，女性平均年資較男性少三年。

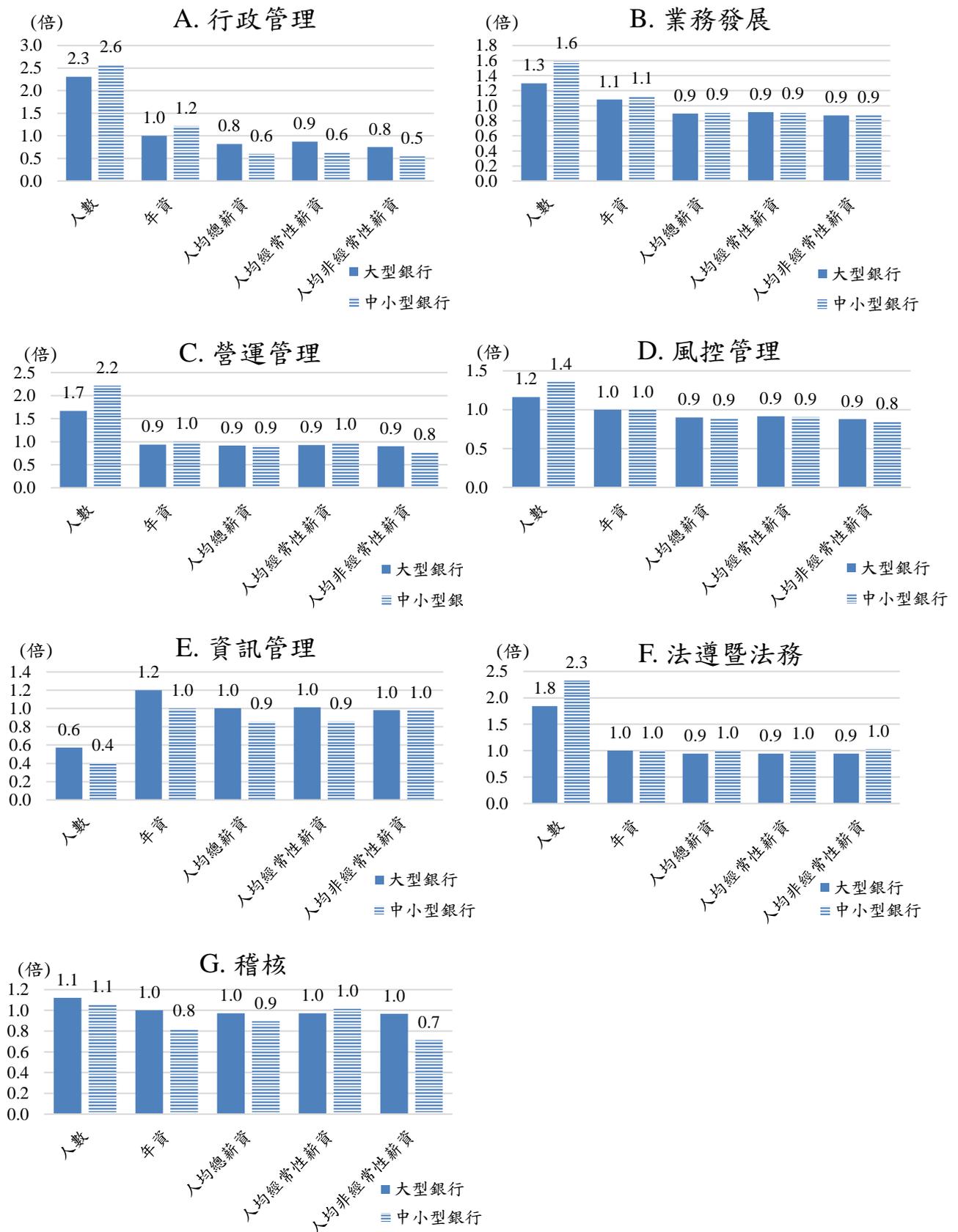
在薪資方面，除了大型銀行資訊管理業務女性總年薪 138 萬元略高於男性 137.7 萬元，經常性年薪 88 萬元略高於男性的 86.8 萬元，中小型銀行法遵暨法務女性非經常性年薪 54.3 萬元略高於男性的 52.8 萬元、稽核業務女性經常性年薪 149.9 萬元略高於男性的 147.9 萬元以外，其餘男性薪資皆高於女性。以年度總薪資來看，無論大型銀行或中小型銀行，差距最大的皆為行政管理類，大型銀行男性較女性多 30.6 萬元，中小型銀行男性較女性多 109.9 萬元。差距最小的業務別在本國銀行是資訊管理，女性平均年資較男性多兩年，平均總年薪較男性多 3 仟元，在中小型銀行是法遵暨法務事務，兩性平均年資相當，女性平均總年薪較男性少 9 仟元。

【表 11】大型銀行與中小型銀行職務別薪資調查統計

全體銀行	行政管理		業務發展		營運管理		風控管理		資訊管理		法遵暨法務事務		稽核事務	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
大型銀行														
人數(人)	3,640	8,408	20,924	27,147	13,025	21,736	2,672	3,107	5,941	3,402	510	941	660	739
平均服務年資(年)	15	15	12	13	16	15	17	17	10	12	11	11	23	23
人均總薪資(仟元/年)	1,720	1,414	1,498	1,344	1,605	1,472	1,534	1,380	1,377	1,380	1,488	1,406	1,863	1,808
人均經常性薪資(仟元/年)	1,019	887	897	820	969	897	971	889	868	880	935	884	1,184	1,151
人均非經常性薪資(仟元/年)	701	527	600	524	631	569	566	497	510	501	554	522	679	656
中小型銀行														
人數(人)	1,851	4,773	5,074	8,063	2,837	6,287	996	1,352	1,875	757	248	577	215	228
平均服務年資(年)	9	11	8	9	11	11	11	11	9	9	8	8	17	14
人均總薪資(仟元/年)	2,771	1,672	2,794	2,540	2,378	2,179	1,898	1,694	1,539	1,321	2,099	2,090	2,084	1,865
人均經常性薪資(仟元/年)	1,997	1,250	1,947	1,797	1,720	1,702	1,459	1,324	1,222	1,052	1,585	1,561	1,479	1,499
人均非經常性薪資(仟元/年)	791	431	866	761	706	547	450	381	334	327	528	543	605	432

資料來源：本研究整理。

綜合前述之調查統計結果，以兩性差異倍數（女性數值除以男性數值）比較大型銀行與中小型銀行。在人數方面，除了稽核業務，中小型銀行兩性人數差異較大型銀行嚴重，中小型銀行女性人數為男性的 0.4-2.6 倍，大型銀行女性人數為男性的 0.6-2.3 倍。在年資方面，大型銀行女性年資為男性的 0.9-1.2 倍，中小型銀行女性年資為男性的 0.8-1.2 倍。從總年薪來看，大型銀行女性薪資為男性薪資的 0.8-1 倍，中小型銀行女性薪資為男性的 0.6-1 倍，中小型銀行的兩性薪資差異略高於大型銀行，且女性薪資皆不大於男性，如【圖 7】所示。

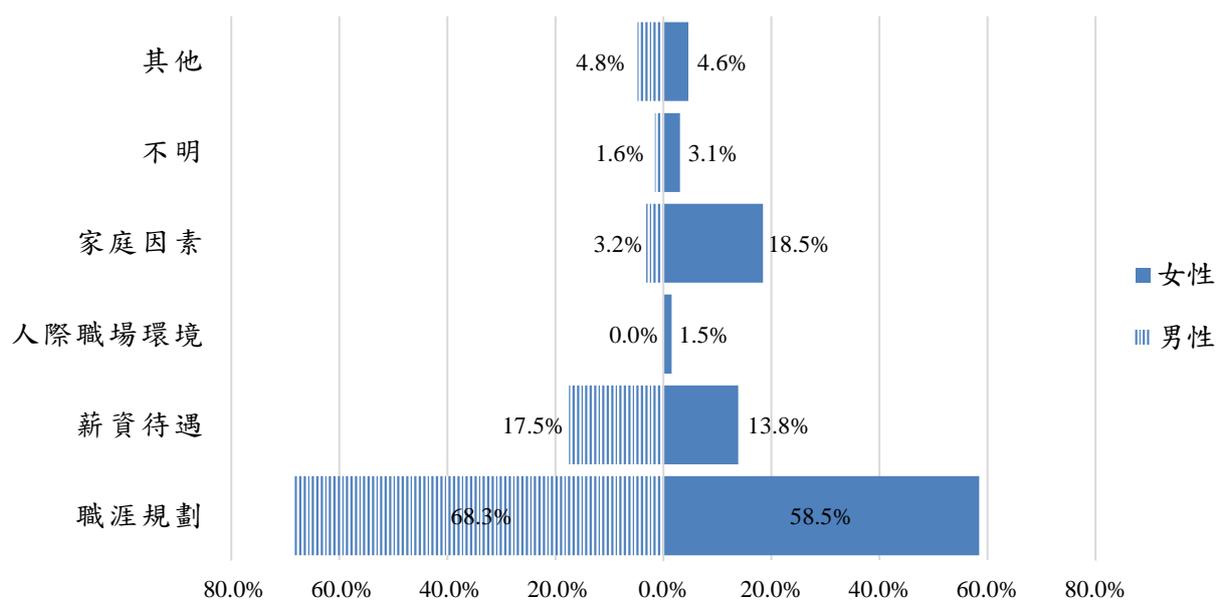


資料來源：本研究整理。

【圖 7】大型銀行與中小型銀行業務別差異比較

(四) 性平相關措施之成效

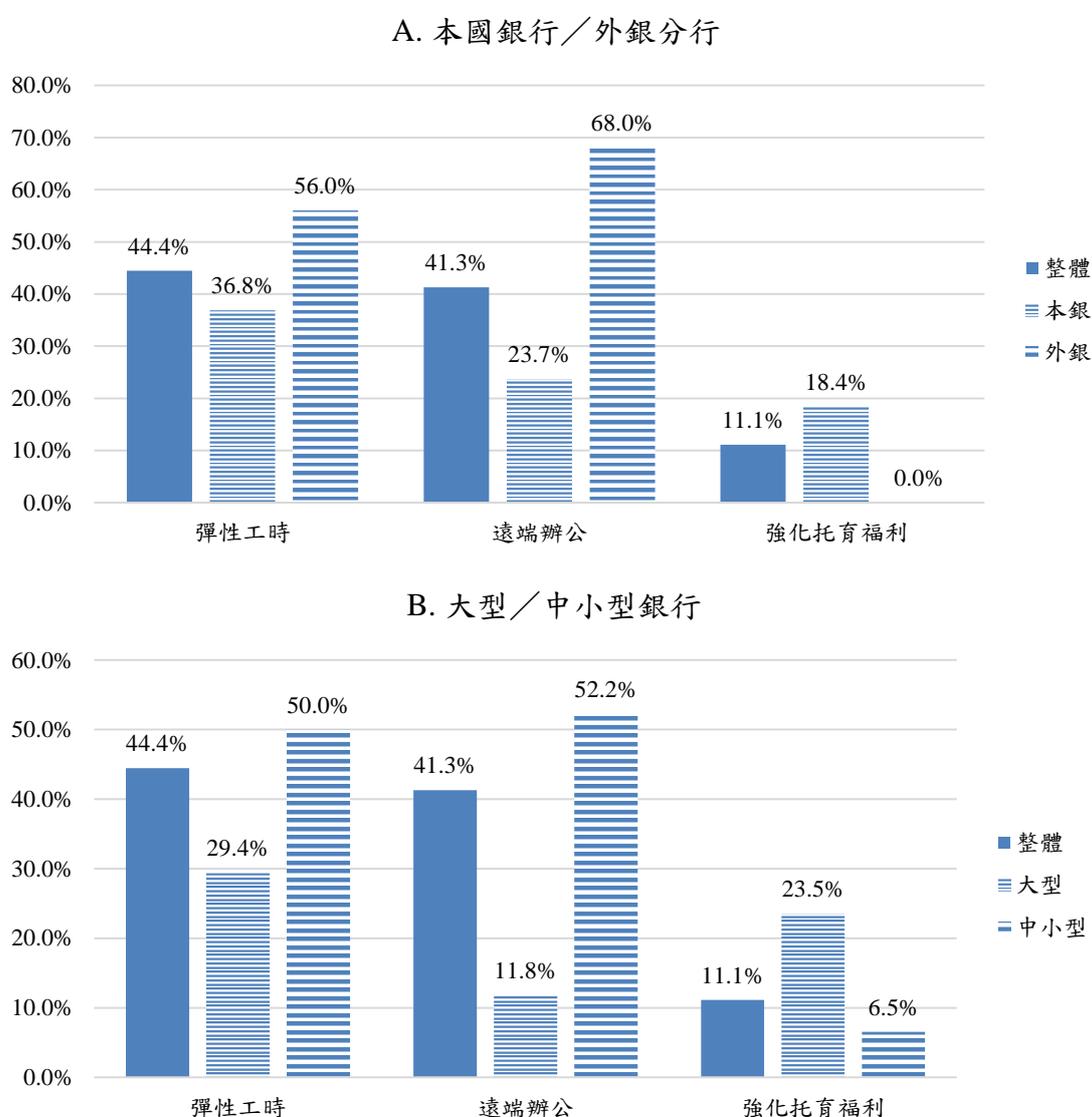
傳統觀念中，女性有照顧家庭的責任，是以家庭因素成為女性離開職場的主因之一。基於 65 家銀行問卷觀察兩性離職原因，如【圖 8】所示，五成以上銀行表示員工因為職涯規劃而離職，亦有 18.5% 銀行表示家庭因素是女性員工離職的主因之一，而僅有 3.2% 的銀行表示家庭因素是男性員工離職的主因之一。雖然職涯規劃仍為兩性離職的共同主因，但女性因為家庭因素離職的比例顯然較男性高。如何使員工得以兼顧工作與家庭，降低女性為了家庭而離職的機率，是促進職場性別平等的要務。



資料來源：本研究整理。

【圖 8】離職原因統計

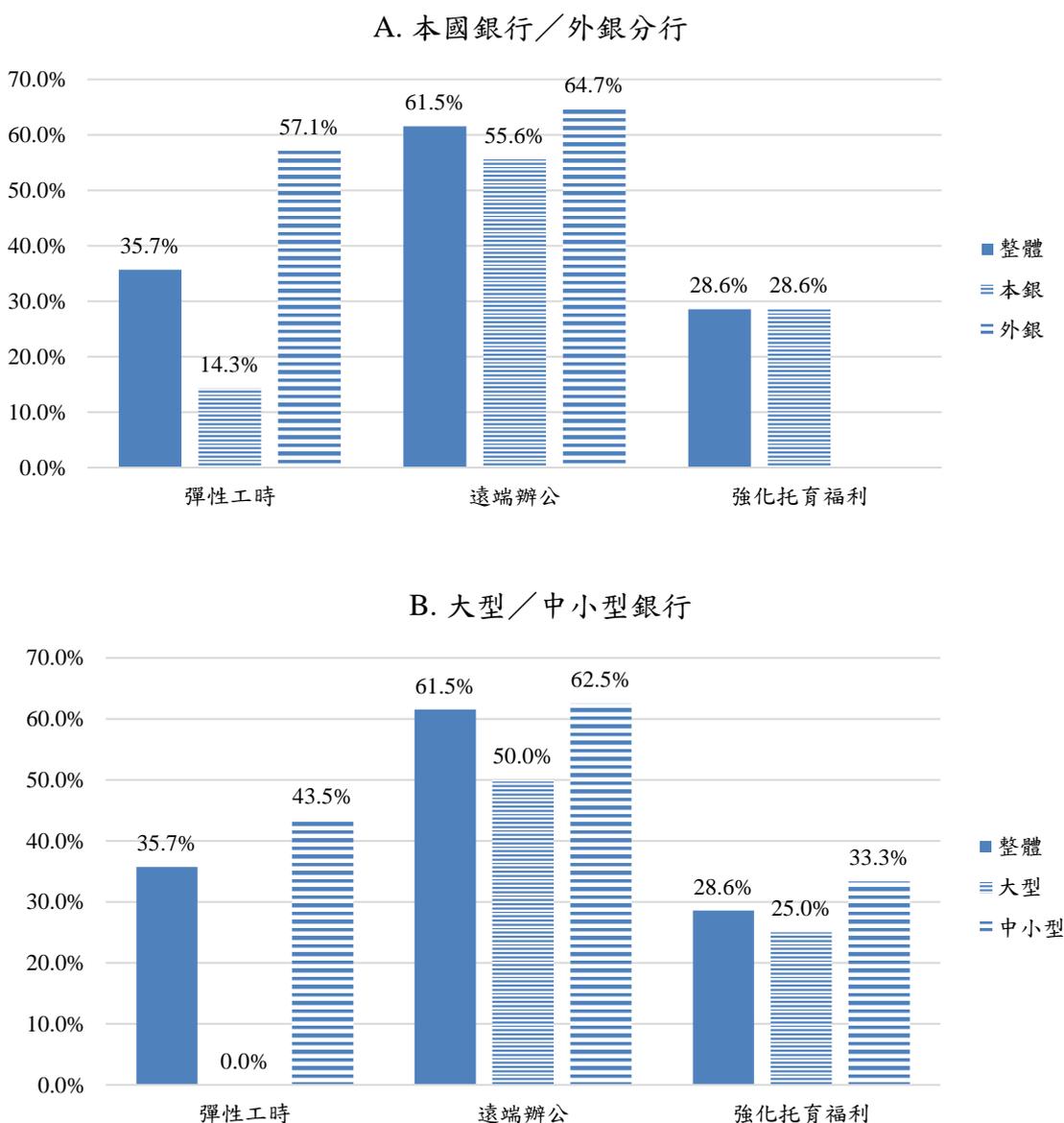
為減輕因家庭照顧導致無法兼顧職場工作的現象，彈性工時、遠端辦公、強化托育福利是近年來公司較常使用的措施，彈性工時與遠端辦公可使員工較能自行調配工作執行與家庭責任，本研究調查統計銀行採用彈性工時、遠端辦公、強化托育福利的狀況及其效果，如【圖 9】所示，相較於本國銀行、大型銀行，半數以上的外銀分行與中小行銀行曾實施彈性工時或遠端辦公，或為彈性工時、遠端辦公在傳統的大型銀行較難以推行。相對來說，選擇強化托育福利的銀行數較少，整體來看僅一成銀行曾經強化托育福利，外銀分行可能因為資源有限，未曾實施強化托育福利，中小型銀行也不到一成曾強化托育福利。



資料來源：本研究整理。

【圖 9】性平相關措施採用狀況

進一步調查性平相關政策使用的效果，如【圖 10】所示，半數以上曾使用彈性工時的外銀分行肯定該措施帶來的效果，不過僅 14.3% 的本國銀行與 0% 大型銀行肯定彈性工時的成效。無論本銀、外銀，也不論大型或中小型，遠端辦公獲得半數以上曾實施的銀行肯定功效。在強化托育福利方面，亦僅有三成曾使用該措施的銀行肯定其效果，或為成本考量導致杯水車薪成效不彰。



資料來源：本研究整理。

【圖 10】性平相關措施採用效果

四、結論

本案自 65 家銀行有效問卷，蒐集從業人員 112 年底之性別與薪資等相關資訊，以觀察不同層級、不同職務的員工在不同類型（本國銀行、外銀分行）或不同規模（總資產大於新台幣億元的大型銀行、中小型銀行）的銀行是否有顯著的兩性薪資差異。

結果發現（一）以人數來看，銀行業基層至中階主管層級皆以女性從業人員占多數，惟高階主管層級則改以男性人數較多，且女性平均年資皆大於男性。若以業務別分類，多數業務別仍以女性為主，資訊管理業務是唯一男性員工占多數的類別；（二）以總年薪來看，無論從業人員所屬層級為何，男性薪資皆高於女性，女性薪資為男性的 0.8-1 倍之間。相較於外銀分行、中小型銀行，本國銀行、總資產億元以上的大型銀行的兩性年資、薪資差距都較小。由於外銀分行規模較小，各業務別可能只有一至兩人，或是沒有配置該項業務，導致兩性比重差距較大。此外，以業務別來看，資訊管理與法遵暨法務事務兩種業務的兩性薪資差距較小；（三）整體來看逾六成銀行實施遠端辦公、逾三成銀行實施彈性工時、近三成本國銀行強化托育福利，透過各項措施打造銀行業性別平等的工作環境。