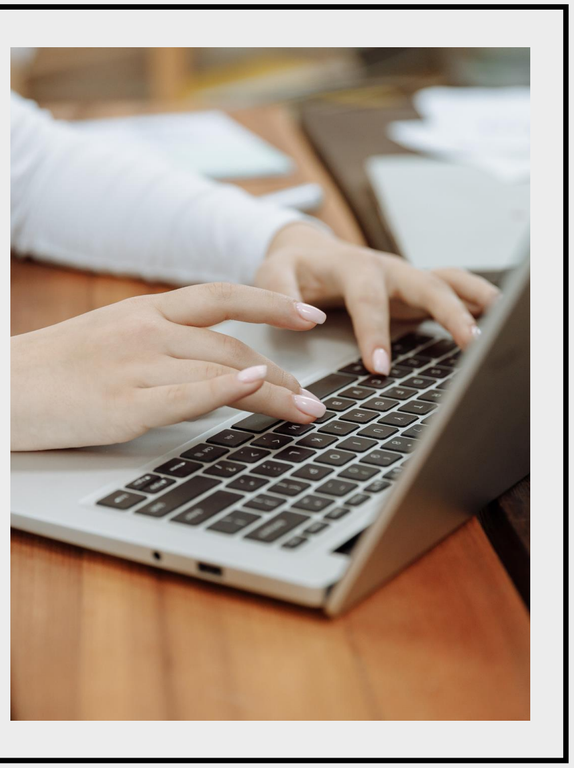
景氣亮牌 年終有沒有？

2024年終暨2025調薪展望記者會

104人力銀行　資深副總經理暨人資長　鍾文雄

2024/11/21

資料來源



2024~2025台灣地區薪資福利調查報告

由104人資學院於2024年6/1-9/30針對企業人資及用人主管進行網路問卷調查，今年共計1,143家企業參加，涵蓋全市場309個職務代表薪資。

2024企業年終及2025薪酬趨勢大調查

104公共事務部於2024/10/25~11/14針對企業人資進行網路問卷調查，共計回收1,325家有效樣本，在95%的信心水準下，抽樣誤差為正負2.69% 。

1

2024年 實際薪資

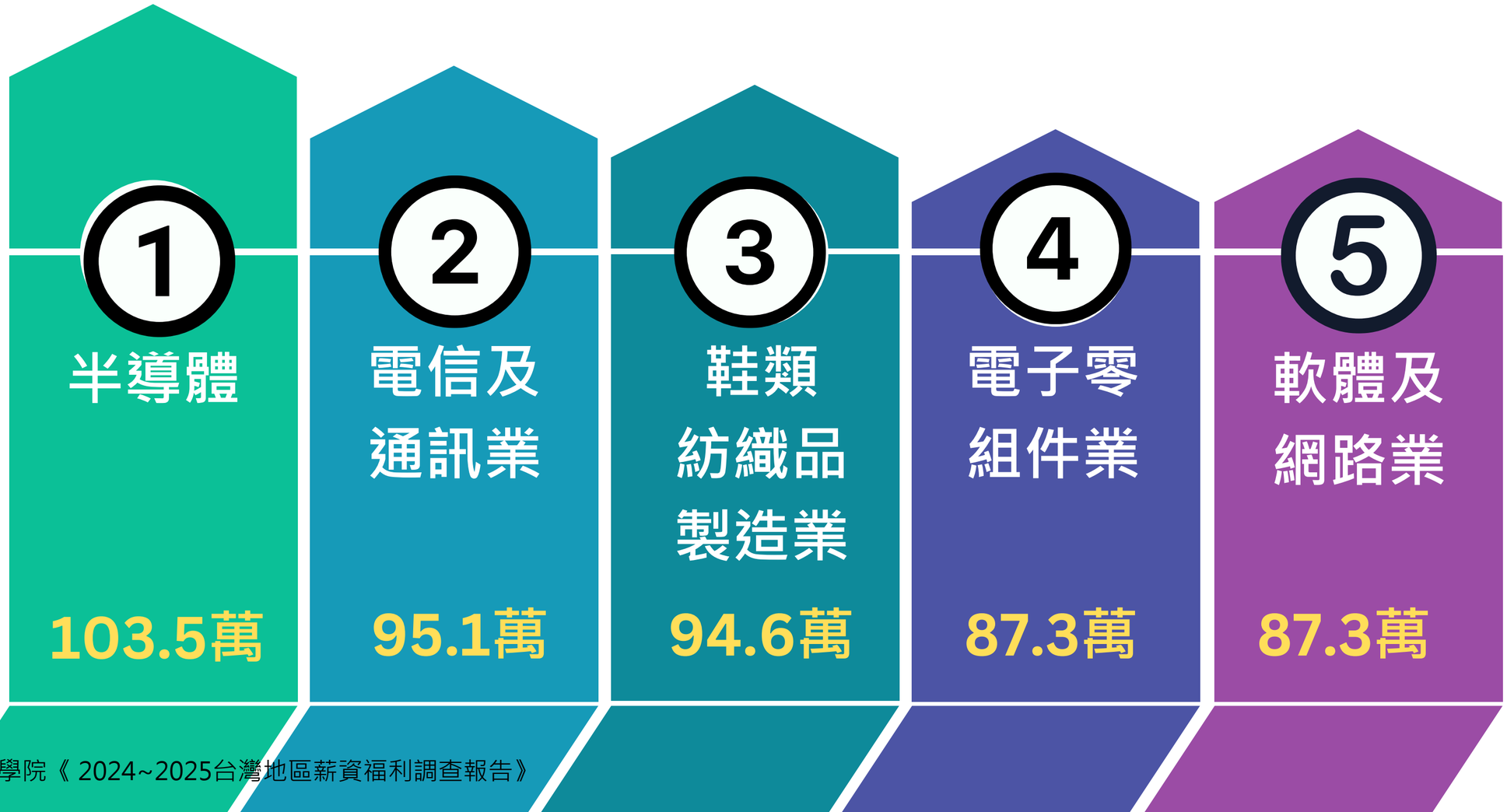
2024年薪總額80.2萬

薪資結構	2024年
年本薪：平均月本薪 x 12	58.6萬
固定年薪：年本薪 + 津貼	65萬
保障年薪：固定年薪 + 固定獎金(固定保障的年終/中獎金)	71萬
年薪總額：保障年薪 + 變動獎金(績效獎金、佣金、業績獎金、員工分紅、全勤獎金等)	80.2萬
獎金佔比：獎金/年薪總額	19%

資料來源：104人資學院《 2024~2025台灣地區薪資福利調查報告》

2024 年薪總額 TOP5產業

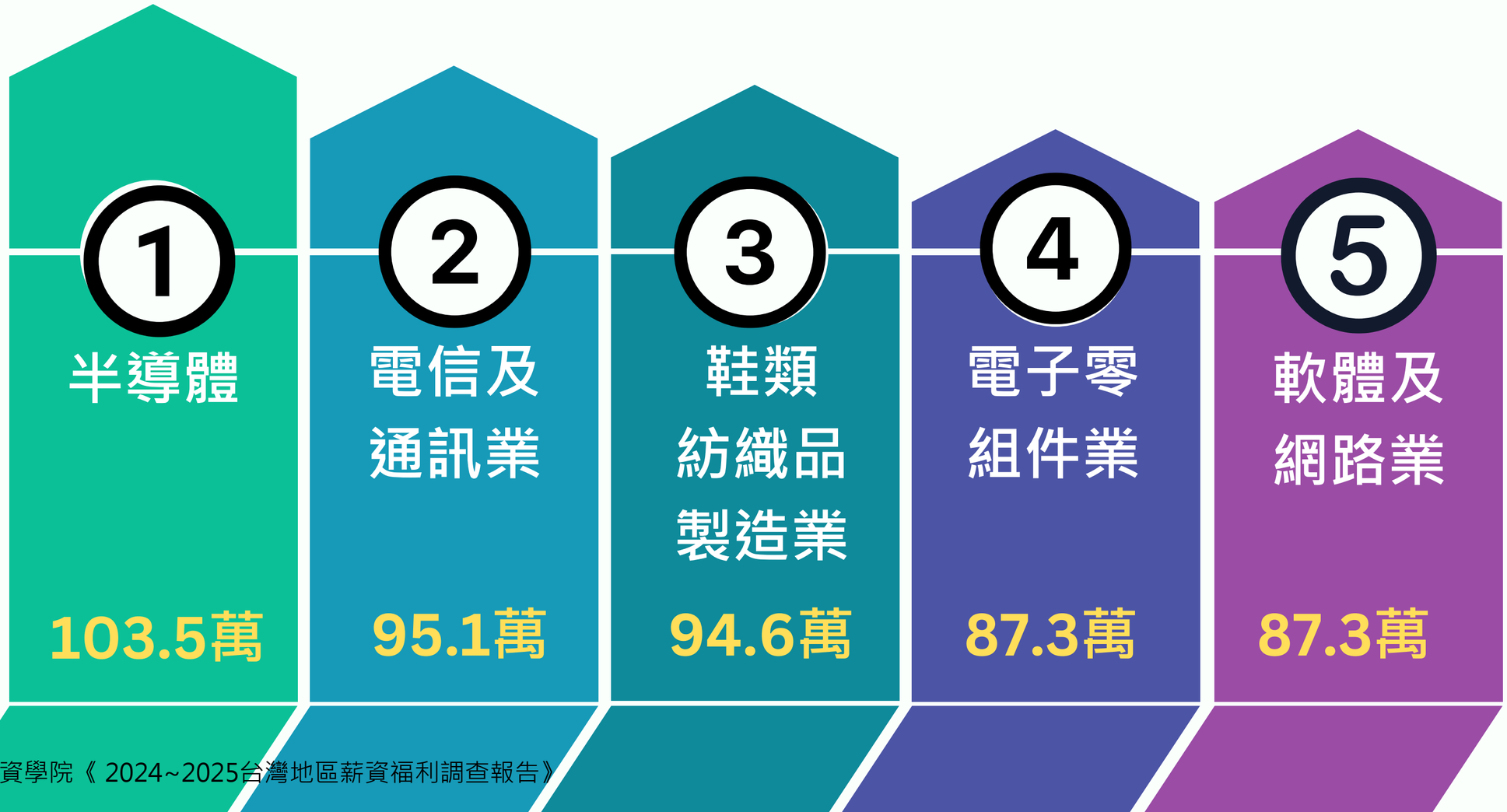
- 科技紅利讓相關產業營收亮眼，帶動薪資水準，年薪前五高產業，科技相關產業占四個
- AI 驅動晶片需求，加速半導體業進入強勁的復甦期，年薪103.5萬，連續八年稱霸
- 「隱形冠軍」鞋類紡織品製造業，全球代工市占亮眼，獲利大幅提升，年薪居第三



資料來源：104人資學院《 2024~2025台灣地區薪資福利調查報告》

半導體業年薪稱冠五大高薪產業

- 科技紅利讓相關產業營收亮眼，帶動薪資水準，年薪前五高產業，科技相關產業占四個
- AI 驅動晶片需求，加速半導體業進入強勁的成長期，年薪103.5萬，連續八年稱霸
- 「隱形冠軍」鞋類紡織品製造業，全球代工市占亮眼，獲利大幅提升，年薪居第三



資料來源：104人資學院《 2024~2025台灣地區薪資福利調查報告》

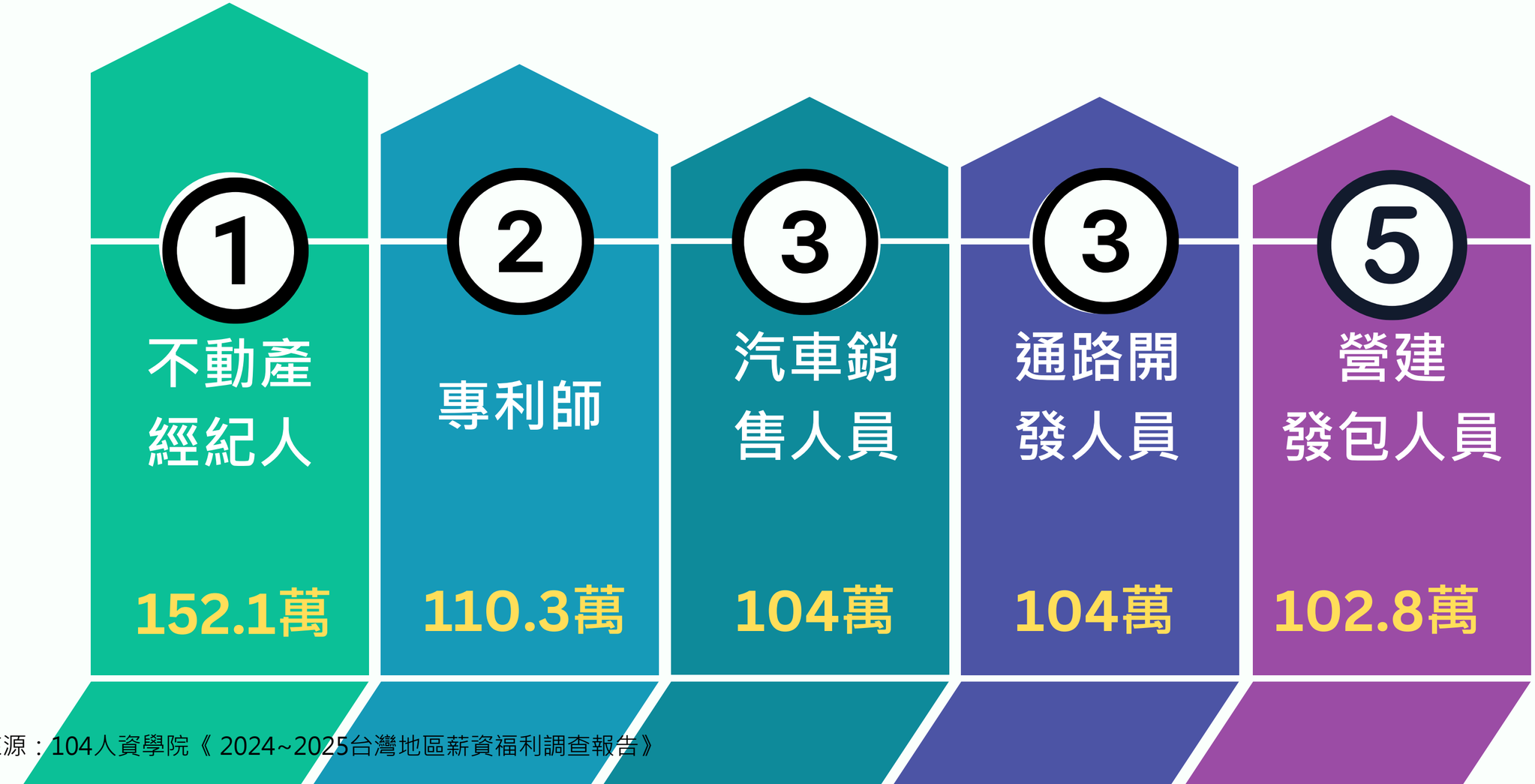
AI紅利加持 相關高端高程師 名列工程職年薪TOP5

- 隨AI科技、高效能運算的快速發展，讓市場對這些高度專業的稀缺工程師求才若渴，持續墊高薪資搶才
- IC設計相關工程師、演算法開發、資料科學家等高階工程師年薪皆突破百萬，為工程職類前五高

資料來源：104人資學院《 2024~2025台灣地區薪資福利調查報告》

房市熱墊高不動產經紀人獎金 年薪居非工程職之首

- 近年房市熱，墊高不動產經紀人變動獎金，年薪為152.1萬，榮升2024非工程職類年薪之首。
- 同樣以業績或績效帶動高薪的汽車銷售、通路開發、營建發包人員等年薪為非工程職類前五高。



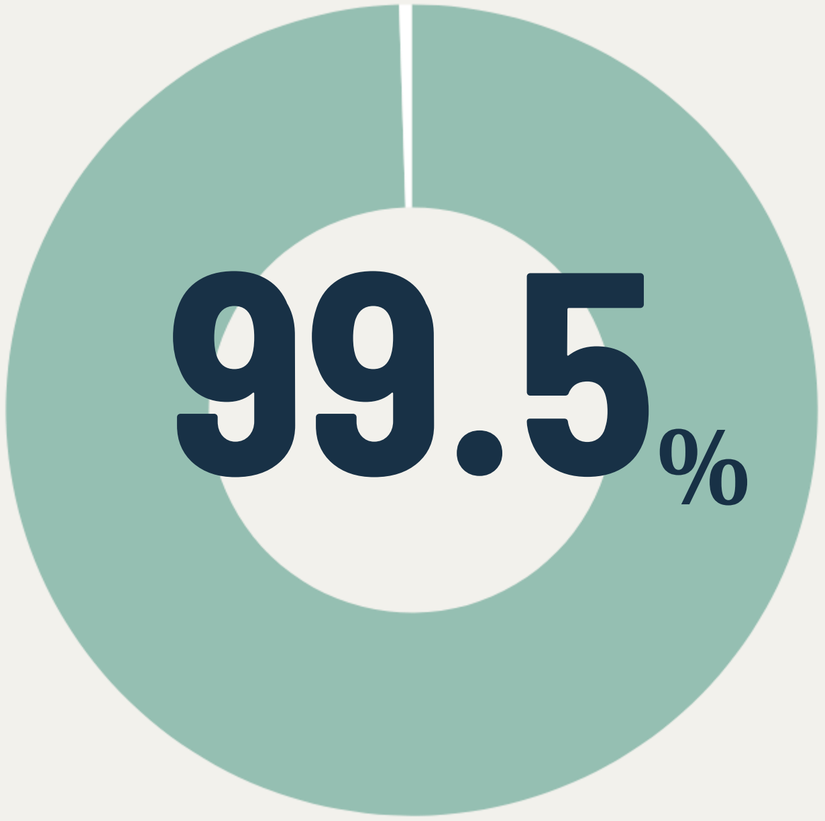
資料來源：104人資學院《 2024~2025台灣地區薪資福利調查報告》

2

2024年 預期年終

99.5%企業發年終獎金 平均1.12個月

- 13.8%會發放的企業，表示今年年終獎金會比去年增加；11.2%表示今年年終比去年少。



企業2024年會發送年終獎金

平均發放 1.12 個月

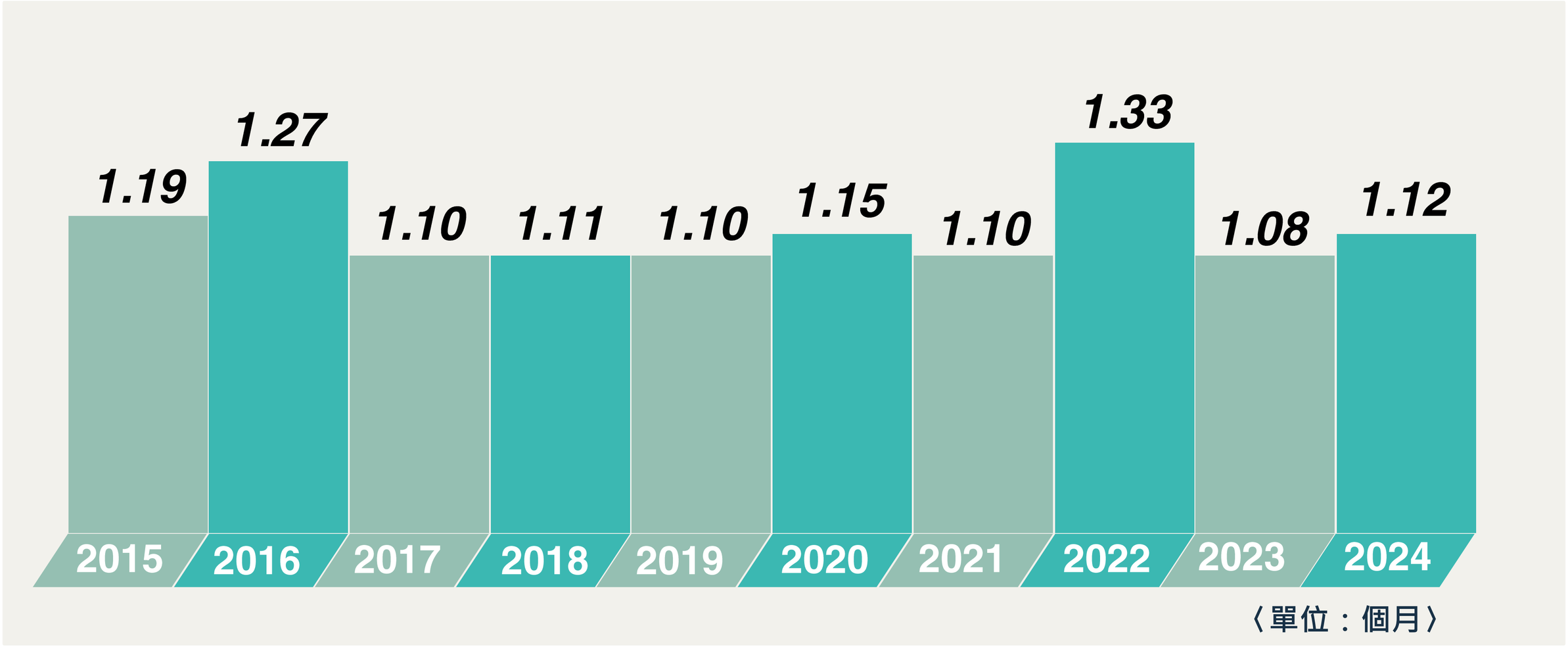
13.8 %企業較去年增加

11.2 %企業較去年減少

資料來源：104人力銀行

2024年終獎金1.12個月 較去年小漲

- 企業預期年終獎金發放1.12個月，較去年小漲0.04個月，相當於多1.2天薪資。



資料來源：104人力銀行

金融業2024年終13連霸　住宿餐飲最低

四大產業 年終排序

電子製造業	1.28個月
傳統製造業	1.11個月
一般服務業	1.06個月
知識密集服務	1.05個月

年終前三高產業

1 金融業	1.88個月
2 電腦及消費性電子製造業	1.50個月
3 光電及光學製造業	1.37個月

年終前三低產業

1 住宿餐飲業	0.69個月
2 教育服務業	0.87個月
3 醫療服務業	0.99個月

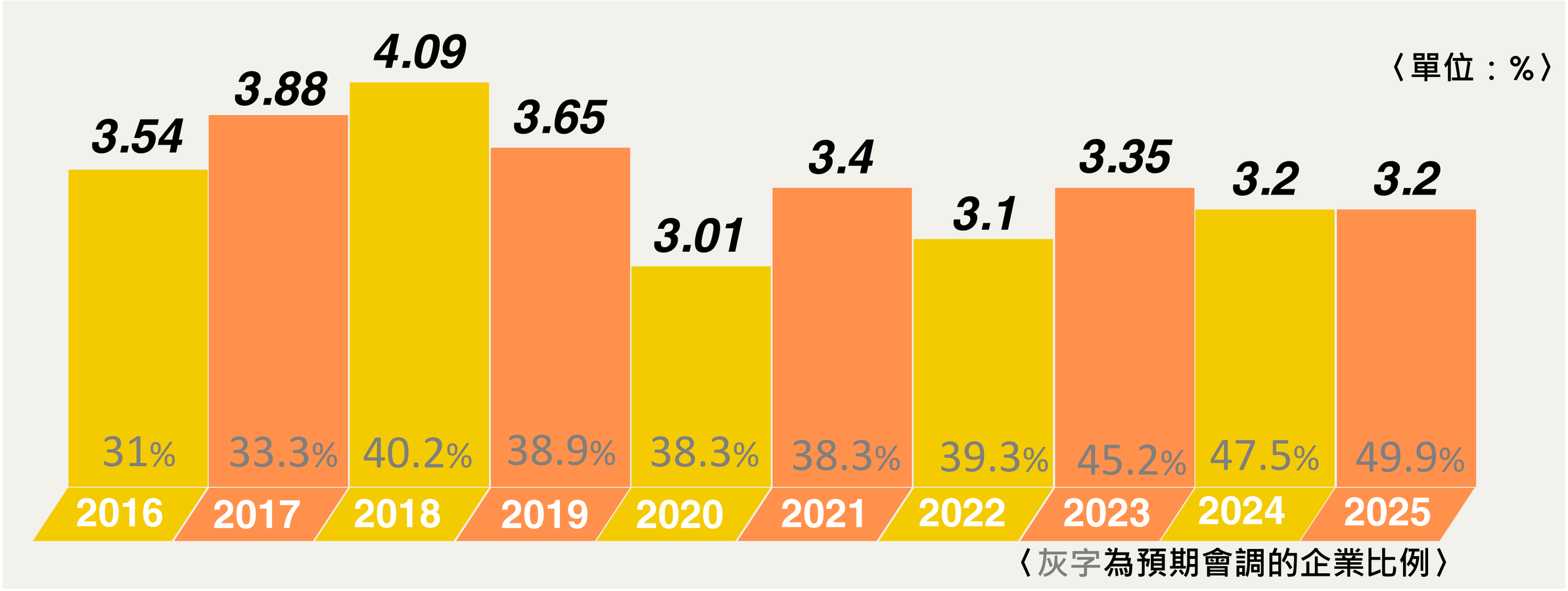
資料來源：104人力銀行

3

2025年 預期調薪

半數企業預期2025年會調薪 創十年新高

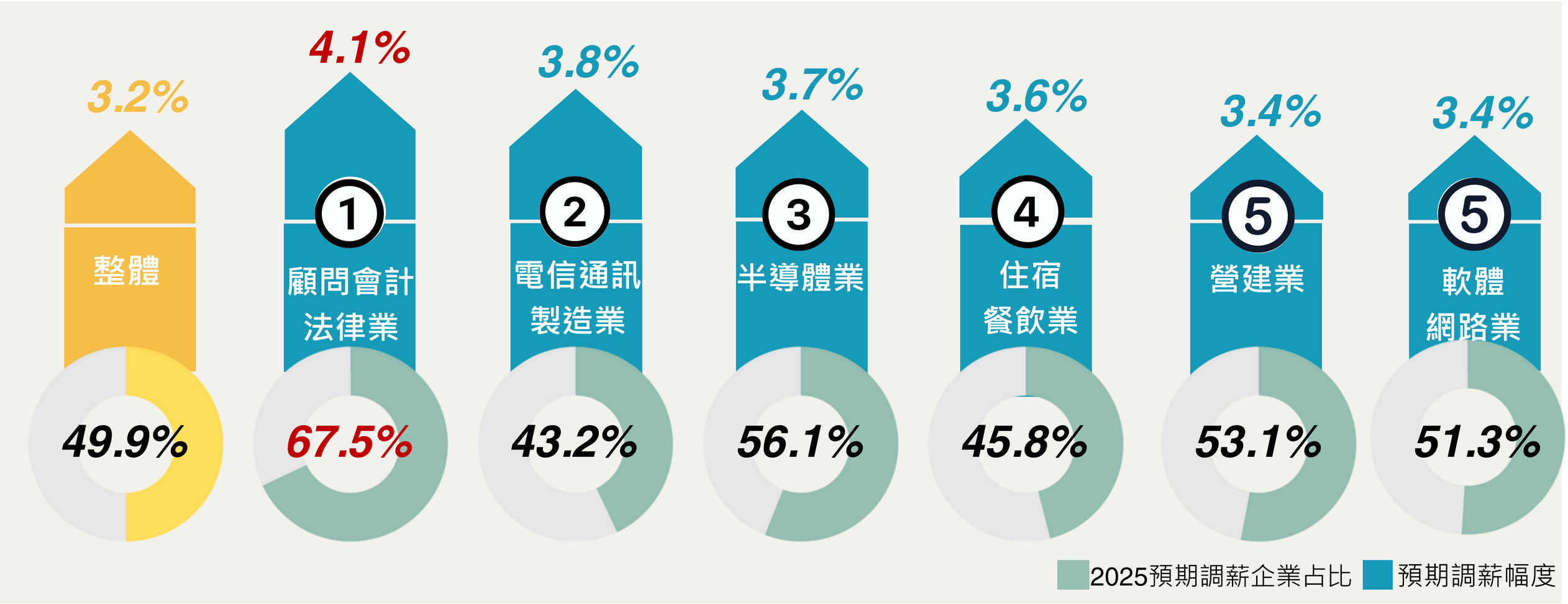
- **有更多企業會調薪**。49.9%企業2025年會調薪，較去年增加2.4個百分點，調薪企業占比為十年內新高。
- 平均調幅3.2%，與去年相同。以2024年平均月薪4.7萬換算，2025年平均每月加薪1,491元，比2024年多60元。
- 調薪幅度大多公司以營運狀況(74%)為主要考量，其次最低工資行情(42%)、留才徵才缺工程度(41%)。



資料來源：104人力銀行

顧問會計法律業搶才！ 調薪企業調薪比例、調幅皆居冠

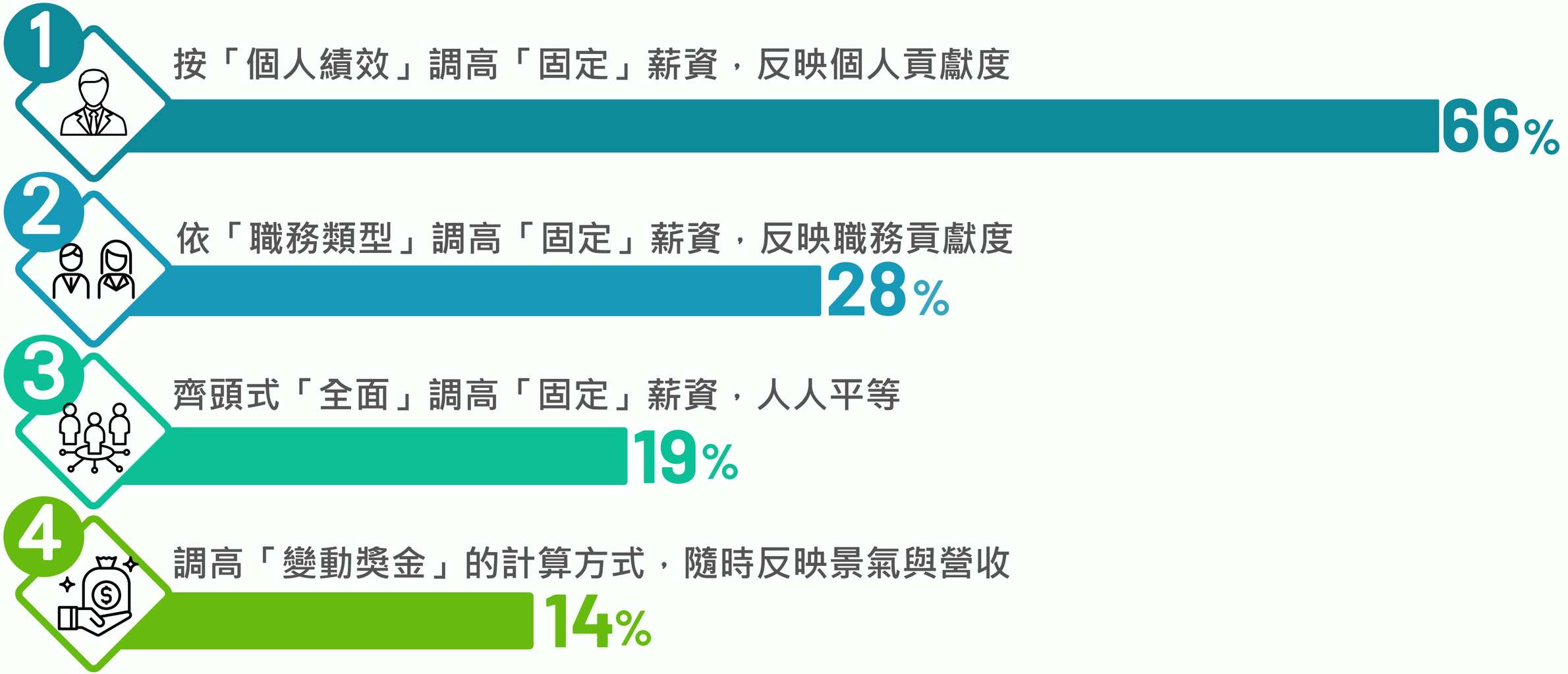
- 顧問會計法律業2025年會調薪比例67.5%，調薪幅度4.1%，皆為各產業之冠
- 缺工狀況嚴峻的住宿餐飲業，有45.8%表示會調薪，預期調幅3.6%，居第四。



資料來源：104人力銀行

「以個人績效調高固定薪資」為主要調薪方式

- 除以個人績效為主要調薪方式外，以「依職務類型調高固定薪資」調薪的企業比例較去年增加3.7個百分點，缺工潮下，企業對招募難度高的關鍵職類進行薪資調整，以利招募及留才



資料來源：104人力銀行

4

薪酬現況與趨勢

新人薪資高於舊人 「調薪」成必然趨勢

- 65%企業認為「新人薪資高於舊人」為近年持續發展的薪酬趨勢。為解決此問題，有企業對「現有」員工一年調兩次薪，每次5~10%，合計10~20%。
- 最低工資連九漲，薪資持續變動，加上市場持續缺工，「全面提高固定薪資」(34%)、「提高關鍵職務薪資」(31%)、「全面進行結構性調薪」(27%)皆為近來的薪酬趨勢。
- 「薪資結構」依產業、職務、績效、學歷、地區、特質、潛力等因素調整，「員工久任」已較不具影響力。

65%
新進人員薪資
「高於」舊員工

現象1

現象2

34%
全面提高固定薪資比例，以利招募留才

31%
提高關鍵職務薪資
以利招募或留才

現象3

現象4

27%
全面進行結構性調薪
不分主管或非主管

資料來源：104人力銀行

題目：請問您觀察，最近兩年的薪酬，已經或即將出現哪些趨勢？

備註：關鍵職務薪資(如工程研發、業務、PM、行銷)

無法掌握薪資行情　調薪無用困境浮現

94%

不清楚公司「整體薪資」在市場排序

困難1

困難2

40%

已調薪，但員工仍無感、無法激勵員工

35%

已調薪，但仍無法吸引人才、留住人才

困難3

困難4

33%

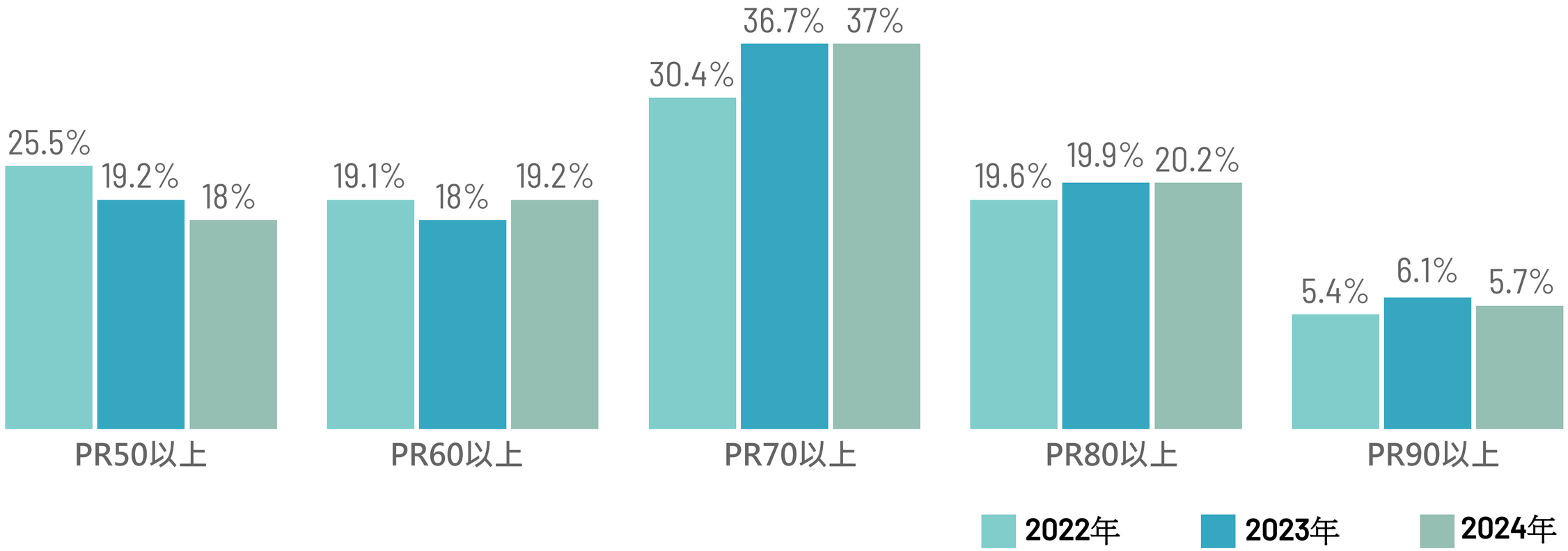
人事預算有限，無法跟上市場薪資水準，影響人才招募

資料來源：104人力銀行

題目：請問貴公司進行「薪酬管理」時，有以下哪些困難？

整體薪資競爭力 需達PR70以上

- 近年大缺工潮下，近四成企業認為薪資水準需達PR70以上，在吸引及留住人才上才具競爭力。企業的薪資水準低於市場平均水平，則難以吸引和留住優秀的員工。

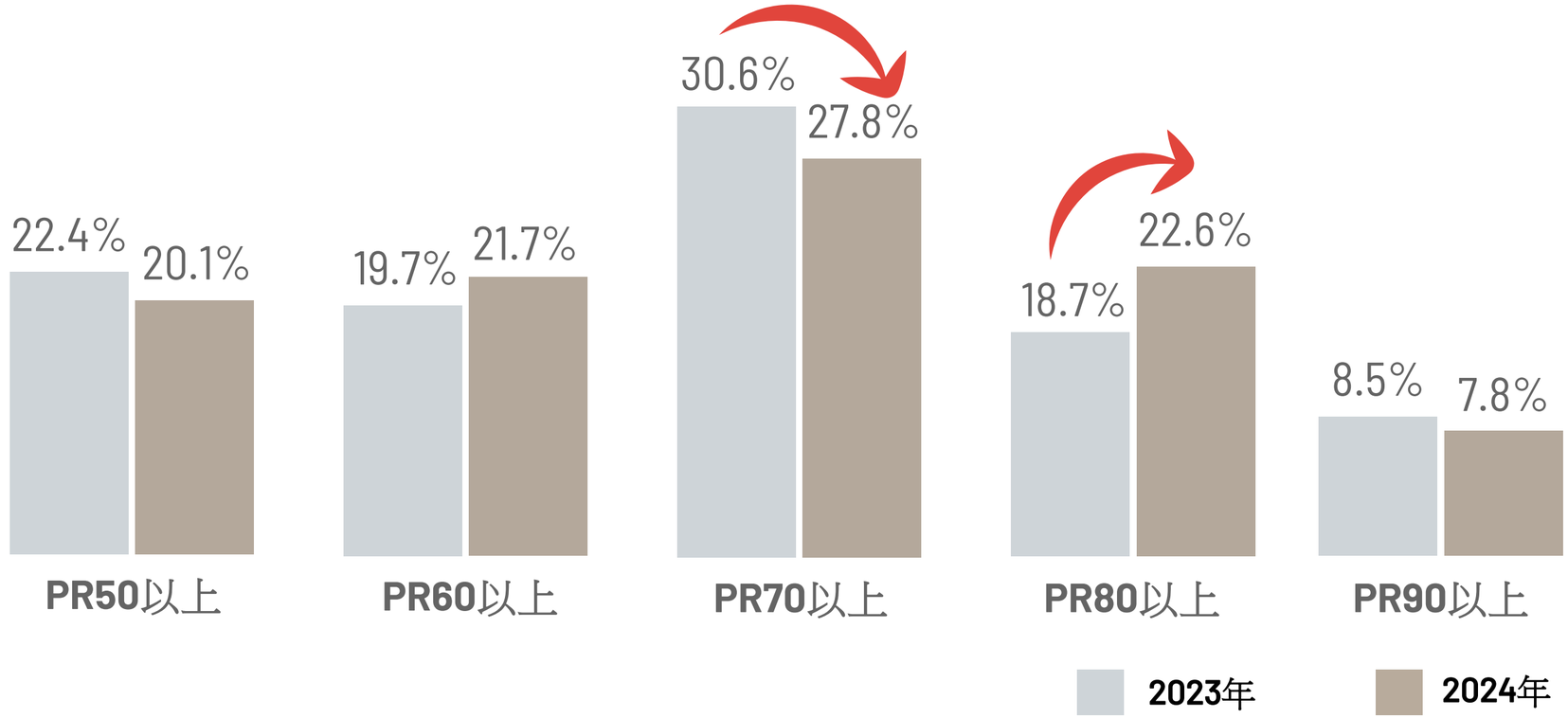


資料來源：104人力銀行

最近兩年大缺工，請問您觀察，「公司整體薪資」市場排序PR值需達多少，才具備競爭力？

第一線職務薪資競爭力 需達PR70以上

- 較多企業認為第一線職務(例如作業員、服務員、門市店員)的薪資水準需達PR70以上，較具市場競爭力
- 第一線職務薪資達PR70以上比例，減少2.8個百分點，而達PR80以上比例，則增加3.9個，顯示在缺工及通膨下，企業逐步朝提高基礎人力的薪資來留才吸才，讓足夠人力維持企業正常營運。

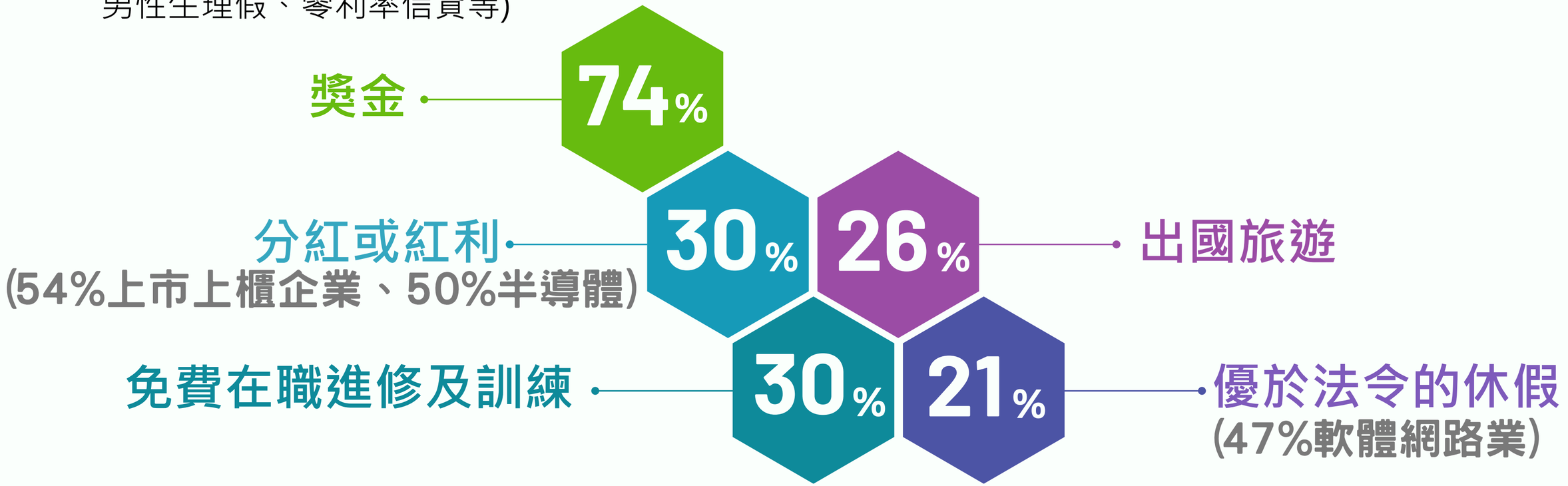


資料來源：104人力銀行

最近兩年大缺工，請問您觀察，常見的基礎職務，例如：作業員、服務員、門市店員等第一線人員的薪資，市場排序PR值需達多少，才具備競爭力？

除薪資外 企業最愛用「獎金」吸才留才

- 企業為吸引人才或留才，除直接給予薪資外，祭出「獎金」(74%) 比例最高。讓員工即時獎勵更有感，專案獎金「年領改季領」，且凡參與專案者「通通有獎」。
- 有企業為搶才，祭出遠距工作、彈性工時等。以往少見的新竹企業提供住宿/交通津貼。
- 取消不受青睞的福利改採加薪、並增加特殊福利(例如衛生棉用到飽、員工或妻子凍卵補助三萬元、男性生理假、零利率信貸等)

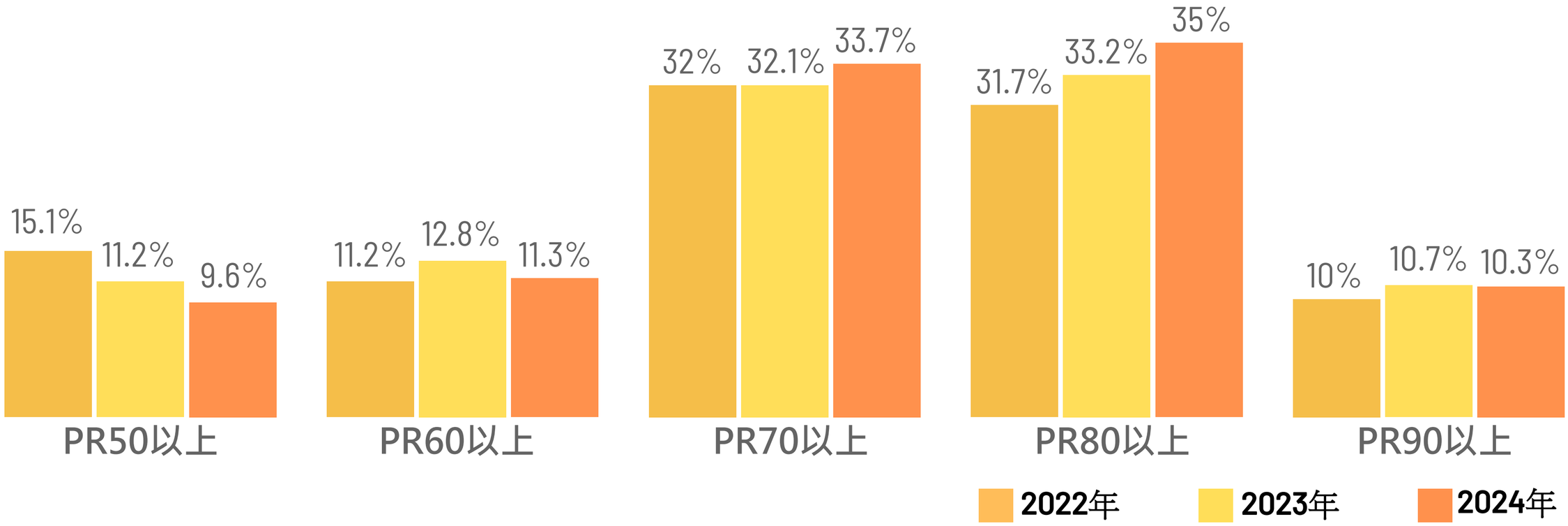


資料來源：104人力銀行

題目：貴公司為了吸引人才或留才，除了直接給予薪資外，還祭出以下哪些措施

關鍵職務需達PR80以上才具薪資競爭力

- 較多企業認為關鍵職務(如工程研發、業務、PM、行銷)的薪資水準需達PR80以上才具競爭力，且比例逐年提升。目前市場人才挖角的薪資溢價幅度，需超過20%才具薪資競爭力。
- 新興技術快速發展、關鍵技術人才稀少，為吸引或留住關鍵職務人才，多提升薪資搶才。其中四大類職務(生產/行銷銷售/技術研發/後勤支援)以稀少的技研人才經常性薪資調漲較多。

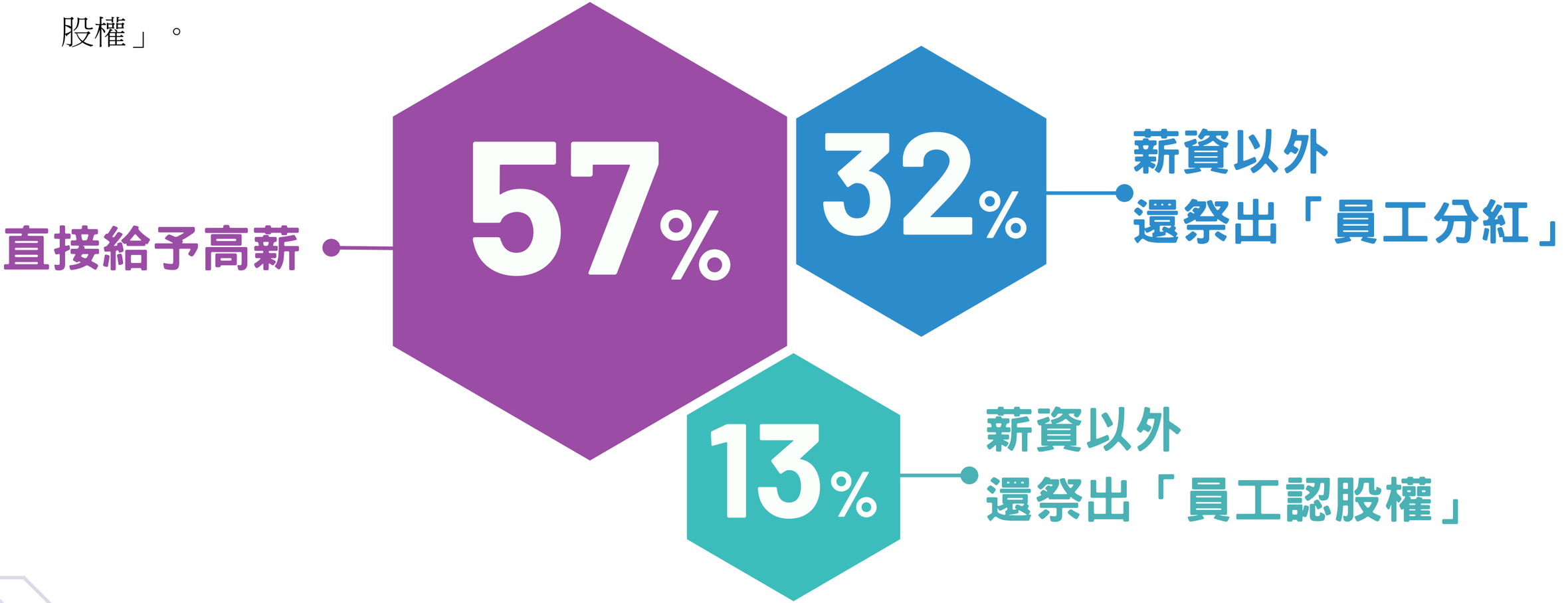


資料來源：104人力銀行

最近兩年大缺工，請問您觀察，常見的關鍵職務「工程研發、業務、PM、行銷」市場排序PR值需達多少，才具備競爭力？

多數企業偏好「直接給高薪」吸引、留任高階或關鍵人才

- 多數企業偏好以直接給予高薪，但仍有43%企業會加財務型工具來延攬或留任高階關鍵人才。
- 「員工分紅」(32%)是較多企業選擇吸引、留任高階或關鍵人才的財務型工具，而13%則為「員工認股權」。



資料來源：104人力銀行

題目：貴公司為了吸引、留住「高階」或「關鍵」人才，除了直接給予薪資外，還祭出以下哪些財務性工具？

5

重點摘要與觀點

重點摘要

1. 2024年薪總額80.2萬， 半導體103.5萬持續霸榜
2. 99.5%企業預期發放年終，平均1.12個月，金融業1.88個月最多
3. 49.9%企業預期2025年調薪，平均調幅3.2%
4. 四大薪酬趨勢：新進人員薪資「高於」舊員工、全面提高固定薪資比例、提高關鍵職務薪資、全面進行結構性調薪
5. 四大薪管困境：不清楚公司「整體薪資」市場排序、員工對調薪無感且無法激勵、調薪也無法吸才留才、人事預算有限無法跟上市場水準

薪酬
觀點與建議

調整「整體薪資結構」

避免薪資持續變動、持續缺工，應調整「整體薪資結構」，以求薪資相對穩定，避免薪酬管理作業成本增加。

以「數據」取得求職者及員工信服

「密薪制」仍為企業常態，但愈來愈多企業願公開職能或職等表現與薪資結構的關聯，並進行員工滿意度及外部薪資調查，從理性的「數據」表現，爭取求職者和員工信服。

福利和額外補償的重要性提升

企業持續缺工，若人事預算有限，或均薪較低的中小企業、民生消費產業，追求薪資居市場PR50-60已有沈重壓力，應可多採用獎酬、津貼、福利、假勤、管理制度、持股信託等財務工具提高留才引才誘因。