104人力銀行

2025年終暨2026調薪展望記者會

年終看薪情 景氣走勢亮燈

104人資學院 資深專任顧問 羅悅華 Jessica Lo

2025年11月18日

資料來源

2025~2026台灣地區薪資福利調查報告

104人資學院針對企業人資及用人主管進行薪資福利調查，2025年共計1,124家企業參加，結合50多萬筆在職者薪資資料庫，產出319個市場代表職務的薪資行情。

2025企業年終及2026薪酬趨勢大調查

104 公共事務處於 2025/10/10–11/03 以網路問卷調查企業人資，共回收 1,229 份；經篩選後有效樣本 909 份。於 95% 信心水準下，整體抽樣誤差約 ±3.3%。

01

2025年 實際薪資

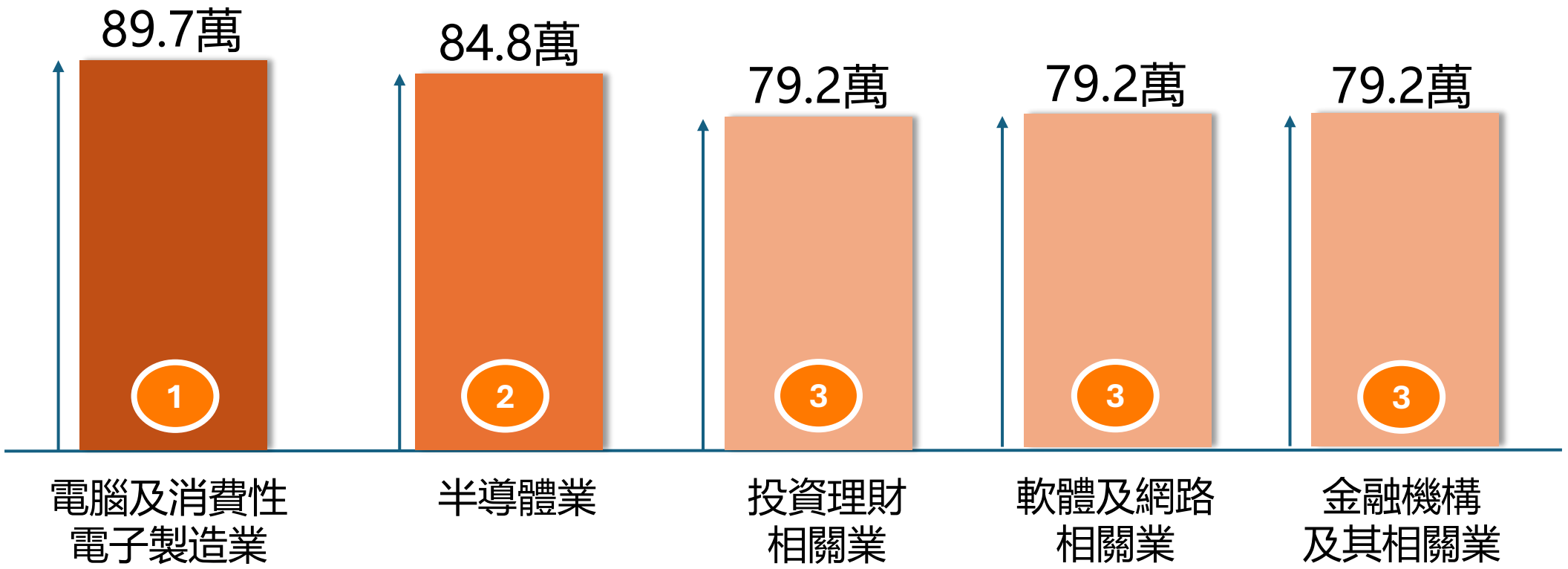
2025 年薪總額 67.3 萬

薪資結構		2025年
年本薪	平均月本薪 x 12	48.5萬
固定年薪	年本薪 + 津貼	54萬
保障年薪	固定年薪 + 固定獎金 (固定保障的年終/中獎金)	58.6萬
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)	67.3萬
獎金佔比	獎金/年薪總額	17%

資料來源：104人資學院《2025~2026台灣地區薪資福利調查報告》
說明：2025年之薪資結構相關數據為不分產業、地區、職級的中位數

高薪產業Top5：科技製造與金融領航

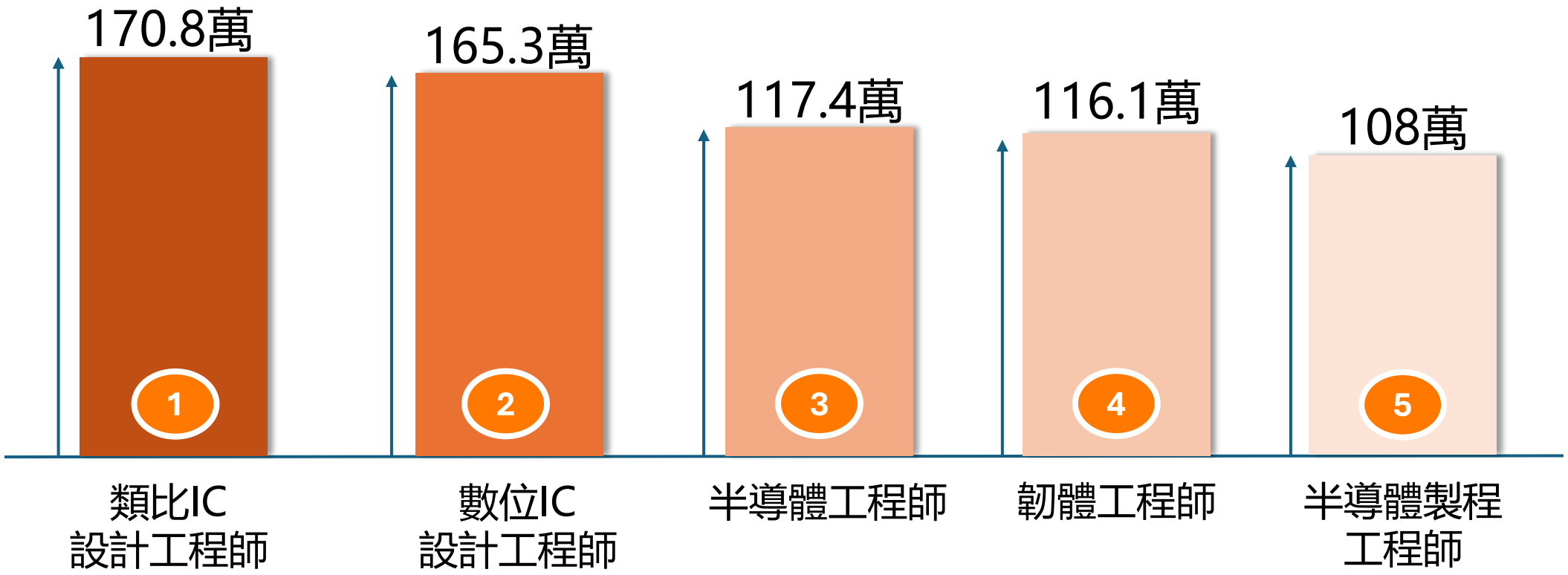
- AI與數位轉型推升需求：AI應用、雲端運算、智慧裝置帶動科技與金融服務升級，高薪爭搶關鍵人才。
- 全球供應鏈重組契機：台灣在半導體與電子製造鏈中角色關鍵，吸引高薪投資與人才。
- 資本報酬獲利高：金融與投資理財具資金運作優勢，獎金與績效獎酬大幅拉升收入。



資料來源：104人資學院《2025~2026台灣地區薪資福利調查報告》
說明：產業排名的年薪為不分地區、產業、職級的年薪總額中位數

高薪職務Top5（工程職）：AI晶片與演算法核心推手

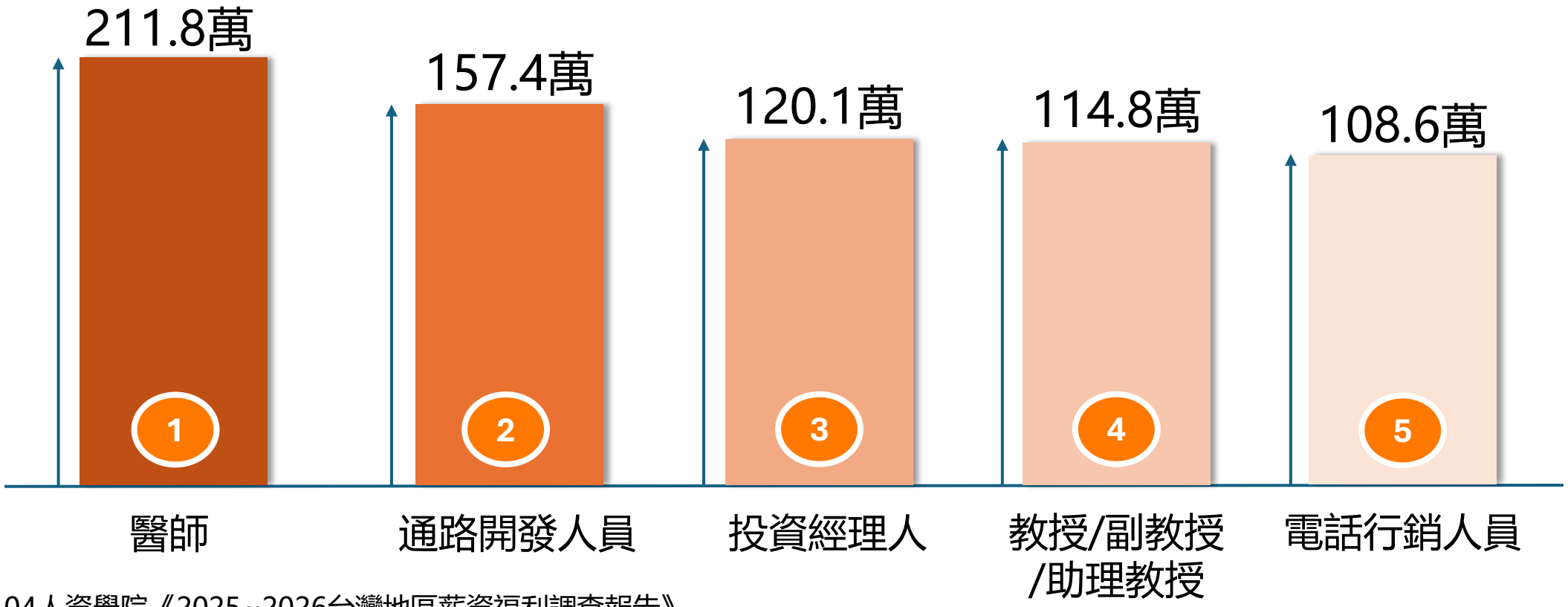
- 技術門檻極高、專業稀缺：需結合電機、數理、軟體跨領域專業，進入門檻高、可替代性低。
- 趨勢需求帶動：AI晶片、電動車、5G裝置推升晶片設計與製造需求，企業以高薪留才。
- 產業利潤高、獎酬結構優：半導體及電子產業獲利能力強，並包含高額獎金與分紅制度。



資料來源：104人資學院《2025~2026台灣地區薪資福利調查報告》
說明：工程職類排名的年薪為不分地區、產業、職級的年薪總額中位數

高薪職務Top5（非工程職）：專業門檻與帶領營收

- 高專業門檻與執照制度：醫師、教授等職務需長期專業訓練與資格認證，具高度專業稀缺性。
- 直接創造營收：通路開發與投資經理人直接關聯企業營收。
- 績效導向：電話行銷與投資相關職位採獎金制或業績分潤，高績效者報酬顯著拉高平均。



資料來源：104人資學院《2025~2026台灣地區薪資福利調查報告》
說明：非工程職類排名的年薪為不分地區、產業、職級的年薪總額中位數

這些非主管職 也有百萬年薪

研發技術

聲學/噪音工程師　　微機電工程師

硬體研發工程師　　LCD製程工程師

電子產品系統工程師

電源工程師　　PCB佈線工程師

資訊科技

資料科學家　　演算法工程師

網路安全分析師　　Android工程師

BIOS工程師

專業顧問

律師　　會計師

銷售服務

汽車銷售人員　　空服員

資料來源：104人資學院《2025~2026台灣地區薪資福利調查報告》
說明：非主管職排名的年薪為不分地區、產業、職級的年薪總額中位數

02

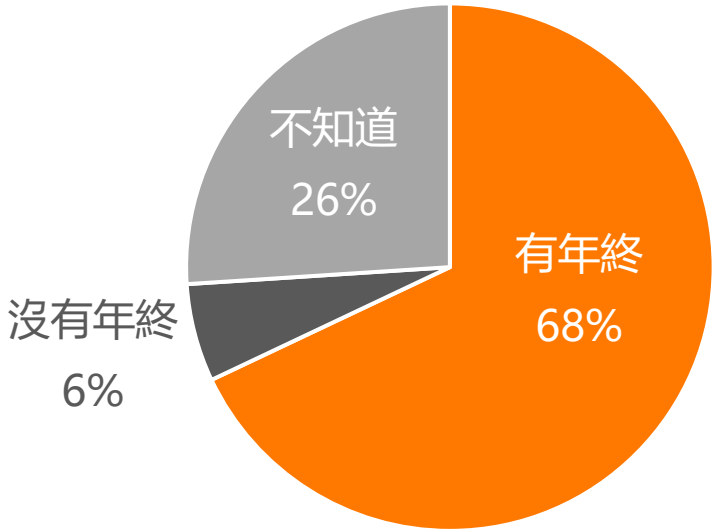
2025年 預期年終

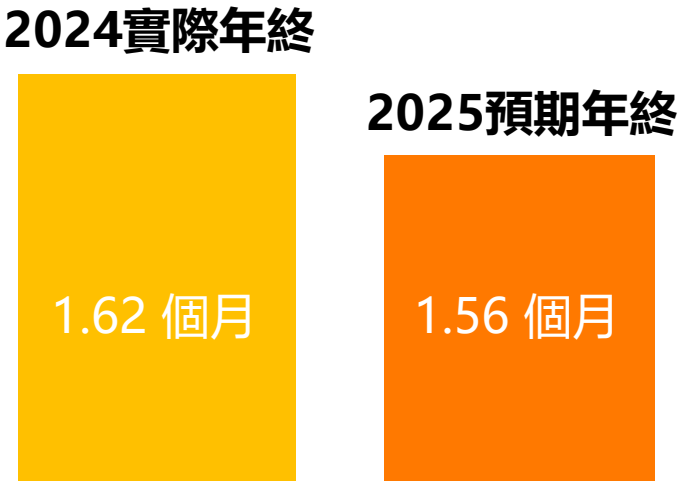
68%企業發年終獎金 平均1.56個月

22% 企業年終獎金較去年增加

68% 企業預期今年平均年終1.56個月，比去年實際年終1.62個月微降 0.06 個月，相當於 1.8 天薪資

2025年是否發放年終獎金





資料來源：104人力銀行《2025企業年終及2026薪酬趨勢大調查》

2025年終 半導體業1.98個月稱霸

年終前五高產業

高獲利、高技術門檻

1	半導業	1.98個月
2	營建業	1.73個月
3	倉儲或運輸輔助業	1.67個月
4	建築規劃及設計業	1.61個月
5	電子零組件相關業	1.60個月

年終前五低產業

景氣受限、人力密集成本壓力大

1	出版及藝文相關業	0.78個月
2	住宿服務業	0.97個月
3	餐飲服務業	1.07個月
4	運動及旅遊休閒業	1.14個月
5	大眾傳播相關業	1.18個月

資料來源：104人力銀行《2025企業年終及2026薪酬趨勢大調查》

03

2026年 預期調薪

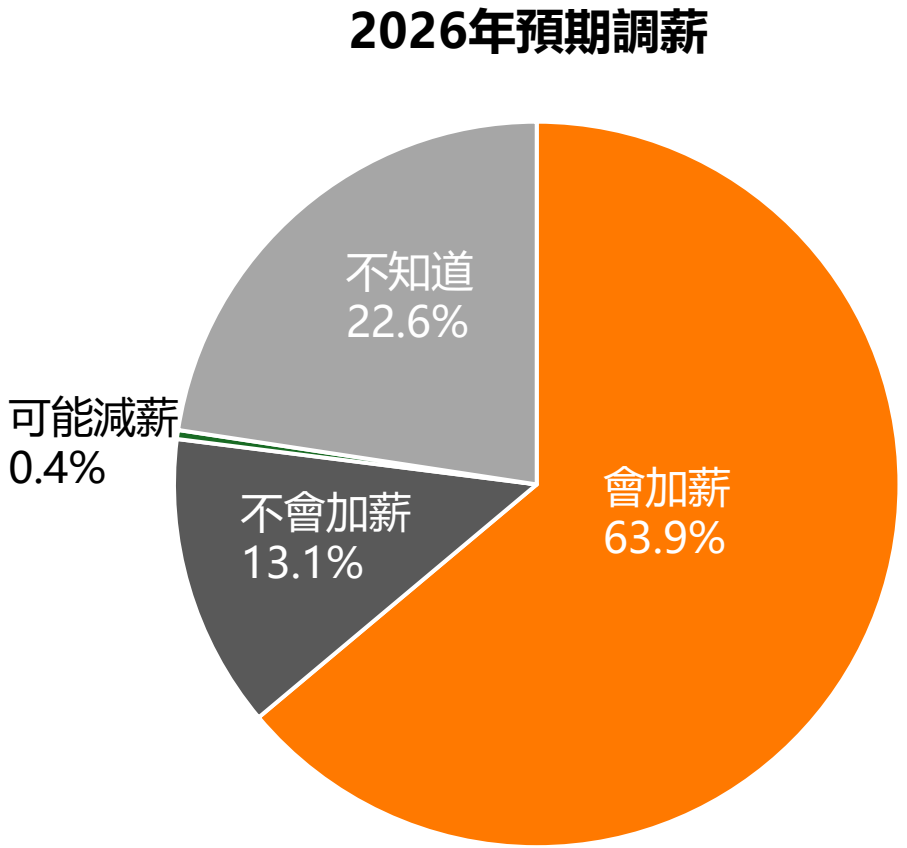
64%企業預期2026年會調薪

調薪幅度與金額

平均調幅 4.5%，以 2025 年月薪中位數 4 萬換算，2026 年平均每月加薪 1,780 元

主要考量因素

- 公司營運狀況 75.7%
- 留才徵才等缺工程度 60.6%
- 市場競爭力 45.3%

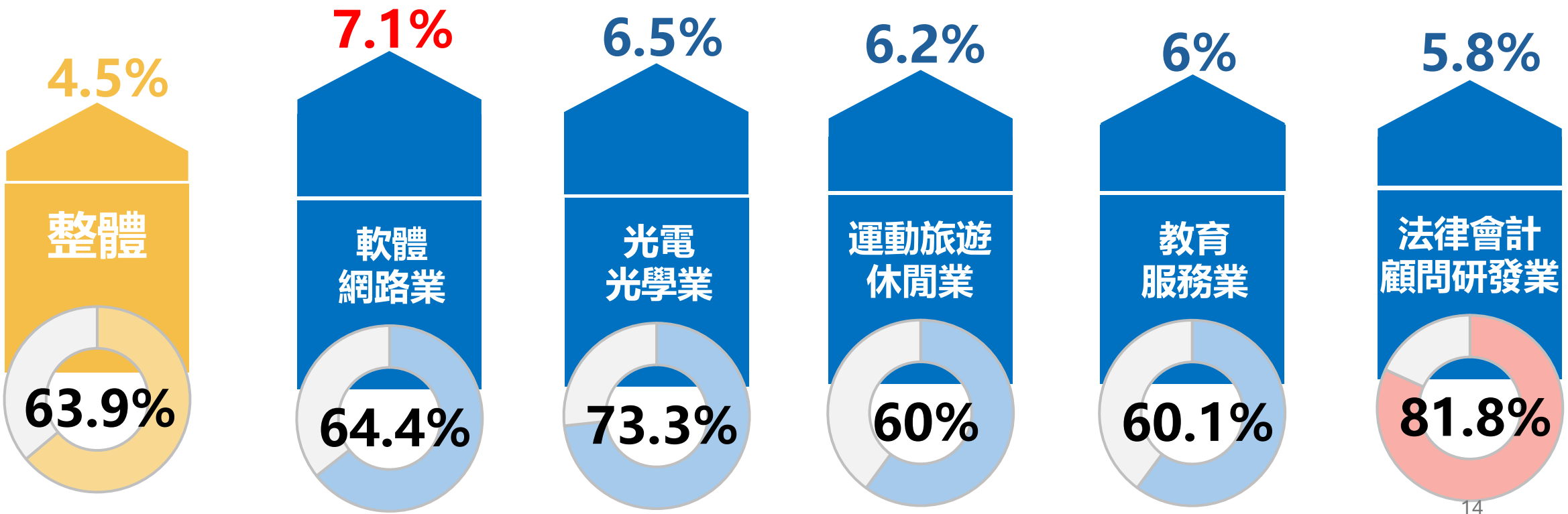


資料來源：104人力銀行《2025企業年終及2026薪酬趨勢大調查》

軟體及網路業 調薪最高

軟體及網路相關業
2026 年調薪幅度 7.1% 為各產業之冠
受 AI 轉型與數位服務需求帶動，同時外商與新創競相搶才

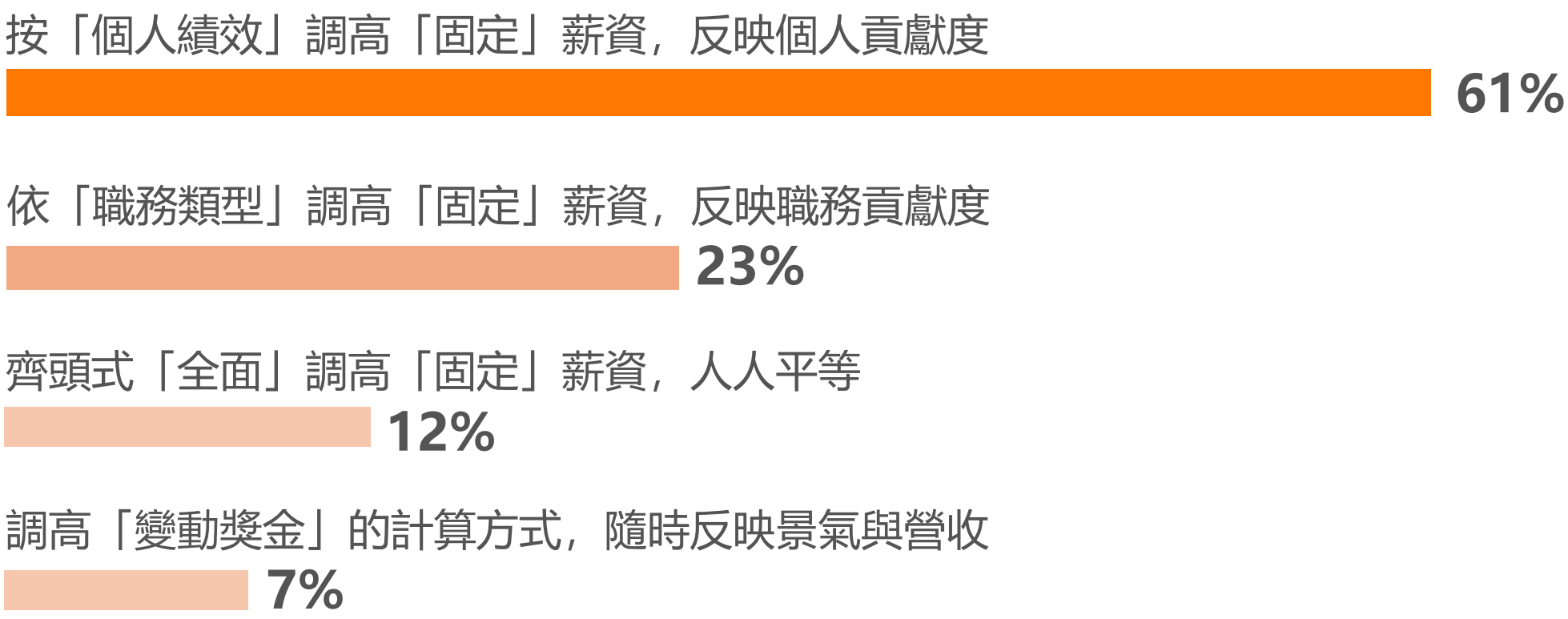
法律 / 會計 / 顧問 / 研發業
81.8% 預期將調薪，大幅領先各產業
專業人才難以替代，導致企業普遍預期需透過調薪來穩定核心人力



資料來源：104人力銀行《2025企業年終及2026薪酬趨勢大調查》

以個人績效調高固定薪資為主要調薪方式

企業以「個人績效」為主要調薪方式，另外在缺工潮下，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《2025企業年終及2026薪酬趨勢大調查》

04

薪酬現況與趨勢

AI人才 超過七成企業願意加碼

無論新人或現任員工，若具備AI開發技能，75%企業願意提供薪資或其他誘因加碼

最搶才

台灣製造業核心項目，受人力成本上升與國際競爭壓力，積極導入AI自動化技術，急需具備AI跨域創新能力的人才，超過81.5%願意加碼新人。

- 金屬機械製造業
- 電子零組件業
- 電腦及消費性電子製造業

資料來源：104人力銀行《2025企業年終及2026薪酬趨勢大調查》
題目：對於具有 AI 開發技能的新到職員工，貴公司在聘僱時，願意比同職級一般人才多提供多少薪資?
對於具有 AI 開發技能的現職員工，貴公司願意對薪資加碼多少比例以留住人才?

AI人才 薪資增幅平均9.5%以上

各產業加碼幅度差距大，3%~35% 不等

新人雖難尋，老鳥加值自身 AI 技能，更有機會爭取優渥加碼

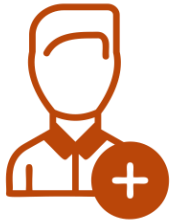
光電及光學相關業

元件製程複雜，由 AI 推進影像辨識、自動化檢測與智慧製造，具開發力與經驗的工程師成為關鍵轉型人才。

新員工	現任員工
+22.5%	**+35%**

半導體業

AI 已成製程優化與良率提升的核心技術，產業熱門吸引優秀新人加入，但內部知識難以複製，更需以強化薪酬留才。

新員工	現任員工
	
+10%	**+20%**

資料來源：104人力銀行《2025企業年終及2026薪酬趨勢大調查》

題目：對於具有 AI 開發技能的新到職員工，貴公司在聘僱時，願意比同職級一般人才多提供多少薪資？

對於具有 AI 開發技能的現職員工，貴公司願意對薪資加碼多少比例以留住人才？

2026景氣展望 半導體看好

1

總體經濟預期保守

43.1% 企業認為明年景氣與今年持平，37.6% 預期更差，僅 19.3% 看好。

2

產業差異顯著

不同產業對景氣看法分歧，科技相關產業相對樂觀。

誰最看好自身產業?

看壞 持平 看好

48.6%
看好

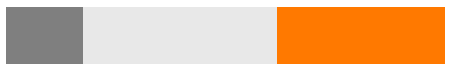
1 半導體業

AI晶片需求持續帶動產業成長

39%
看好

2 軟體及網路相關業

數位轉型需求強勁，雲端服務持續擴張



38.2%
看好

3 電腦及消費性電子製造業

新興應用帶動硬體需求復甦

資料來源：104人力銀行《2025企業年終及2026薪酬趨勢大調查》
題目：請問貴公司如何看待明年（2026年）「國內總體環境的景氣」？ /請問貴公司如何看待明年（2026年）「您公司所屬產業的景氣」？

關稅變動：不確定性高，對薪酬衝擊有限

影響景氣三大因素

01 關稅與貿易政策

50.3%企業認為政策不確定性影響外銷表現

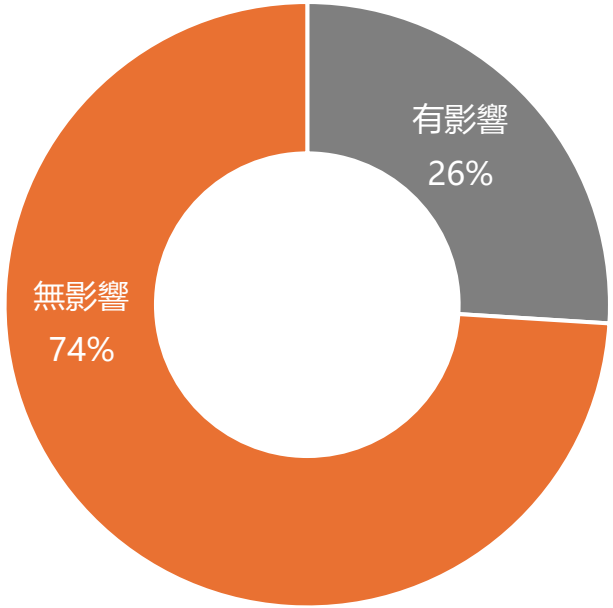
02 原物料及物價壓力

47.5%企業關注成本波動對營運的衝擊

03 中美關係發展

30.2%企業密切觀察地緣政治變化

關稅變動是否影響薪酬制度



儘管外在環境充滿變數，多數企業的薪酬策略暫未受到直接衝擊，顯示短期內企業仍維持穩健。

資料來源：104人力銀行《2025企業年終及2026薪酬趨勢大調查》
題目：因應關稅變動，是否對貴公司薪酬制度造成影響？ / 您認為明年（2026年）國內總體環境景氣，與今年不同的原因？

公司薪酬管理四大挑戰

留才困難

40.6%企業面臨人才留任挑戰，顯示薪酬競爭力與市場脫鉤。

激勵失效

35.4%企業反映已調薪，但員工仍無感，難以產生激勵效果。

預算受限

29.3%企業因預算限制，無法跟上市場薪資水準。

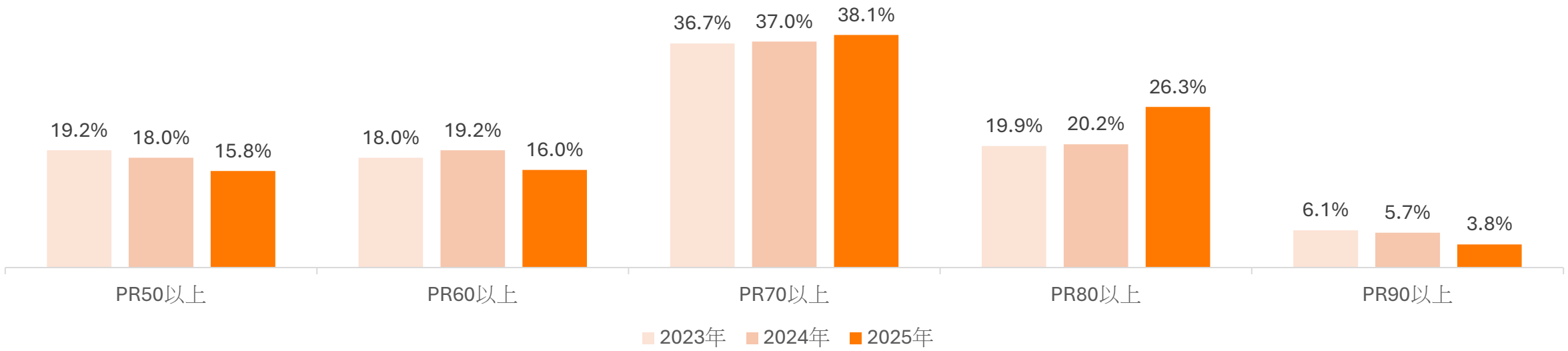
制度不彰

22.6%企業缺乏完善薪酬制度，過度依賴人治管理。

資料來源：104人力銀行《2025企業年終及2026薪酬趨勢大調查》
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

缺工問題持續，近四成企業認為薪資水準需達 PR70 以上，對吸引及留住人才才具競爭力。



關鍵警訊： 51% 企業不清楚自身公司的市場 PR 定位

超過半數企業對自身薪酬在市場上的實際位置缺乏準確認知，影響人才策略的有效規劃與資源配置的合理性。

資料來源：104人力銀行《2025企業年終及2026薪酬趨勢大調查》
題目：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?

05

重點摘要與觀點

重點摘要

1. 2025 年薪總額 67.3 萬，電腦及消費性電子製造業 89.7 萬領先
2. 68% 企業預期發放年終，平均 1.56 個月，半導體業 1.98 個月最多
3. 64% 企業預期 2026 年調薪，平均調幅 4.5%，軟體及網路業調薪 7.1% 最多
4. AI 人才，75% 企業願意加碼，薪資增幅平均 9.5% 以上
5. 關稅變動，成為企業認為影響明年景氣最主要因素，但 74% 企業薪酬制度未直接造成影響

薪資突破百萬的關鍵因素 – R.I.S.E

Rare Skill 技能專業及稀缺性

數位轉型時代，AI、資安等技術領域學習門檻高，人才供給遠不及需求，帶動薪資攀升。

Industry Profit 產業獲利能力

產業獲利直接影響薪資支付能力，金融業、科技業、外商普遍有更具競爭力的待遇條件。

Seniority Growth 資歷提升

雖著職位提升，經驗與能力能創造更大價值，薪資也有機會相應大幅跳躍。

Employment Demand 人才供需

供需失衡創造薪資溢價，當市場對特定技能人才的需求超過供給時，薪水就會被推高。

薪酬
觀點與建議

建立薪酬市場即時調整機制

國際經濟局勢變動，薪資競爭變化也加速。過去企業通常以年度為單位檢視薪酬，未來建議需即時持續追蹤市場動態，掌握市場薪酬現況。

尋覓AI人才　需同步檢視整體結構與管理量能

AI成為基本技能，若要吸引具備研發或應用能力的AI人才，建議企業應從根本建立AI思維、落實於管理日常，加速企業數位轉型。

薪資M型化趨勢加劇 強化雇主品牌

高科技業調幅強勁，人才持續往高薪產業集中，將造成相對低薪產業人才需求壓力更大，建議除薪酬外，同步加強雇主品牌，以福利、品牌形象補強。