

事業單位同工同酬自我檢核表 題項設計說明

一、根據勞動部相關研究發現，目前我國事業單位在落實「同工同酬」時可能遇到的困難，包含對於性別平權之意識不足、對於同工同酬之認知模糊、多數事業單位採取工資保密制度，受僱者無法得知是否有同工不同酬之狀況，以及事業單位未有同工不同酬問題的處理機制。爰設計相關題項，協助事業單位自我檢視、自主改善。

二、第一大題事業單位基本概況部分：

- (一) 協助事業單位盤點內部受僱者之性別分布狀況。
- (二) 針對詢問全時、部分工時之男女比例題項，可檢視事業單位內部是否從事兼職、部分工時受僱者多為女性，有助於由各方面理解內部性別薪資結構之實質成因。

三、第二大題工資給付標準部分：

- (一) 本大題之問項設定，係考量事業單位如有明確告知受僱者其工資給付項目、計算方式、職務加給事項，有助於推動薪資透明化及消弭性別薪資差距。
- (二) 建議事業單位釐清各個職位的工作職掌，以便檢視對於同一工作之不同性別受僱者，是否採取相同之工資給付標準。
- (三) 事業單位於訂定工資時，所考量因素原則應與業務必要性有關；進行年度調整工資，不得因性別或性傾向而分訂不同標準。
- (四) 事業單位如有公開工資給付標準，有助於避免產生同工不同酬之情形。

四、第三大題工作考核問項部分：

- (一) 鑑於多數事業單位對於工作考核採保密制度，導致受僱者無法得知是否有同工不同酬之狀況。本大題之設定，係期待事業單位除明確告知受僱者工作考核之項目與結果，也不要限制受僱者公開考核結果。

(二) 事業單位對於依照性別平等工作法提出性別工作平等措施之申請者，不應為負面考核。(詳見性別平等工作法第四章)

五、 第四大題事業單位進行績效考核時參考項目部分：使事業單位可以盤點進行績效考核時考量之因素，協助雇主釐清考評項目之適切性，並避免納入與性別有關的考核項目。

六、 第五大題同工同酬機制部分：請事業單位檢視是否設有檢視同工同酬之機制，另如有設置同工同酬處理機制，是否有主動宣導或告知受僱者，使其遭遇同工不同酬情況時，得以及時獲得協助。