正　本

檔　　號：
保存年限：

# 臺北市政府勞動局　函

110057
臺北市信義區永吉路120弄17號1樓
受文者：台北市公寓大廈管理維護商業同業公會

地址：110204臺北市信義區市府路1號5樓東北區
承辦人：林小姐
電話：02-2720-8889轉7018
傳真：02-2759-6661

發文日期：中華民國114年5月14日
發文字號：北市勞動字第11401202072號
速別：普通件
密等及解密條件或保密期限：
附件：勞動部函、事業單位同工同酬檢核表、題項設計說明

主旨：轉知勞動部修正「事業單位同工同酬檢核表」，請貴會協助布達所屬會員，請查照。

說明：

一、依據勞動部114年5月6日勞動條4字第1140147971號函辦理。

二、為落實同工同酬規定，前本局113年1月10日北市勞動字第11301005222號函轉勞動部113年1月3日勞動條4字第1130147501號函在案。

三、為優化「事業單位同工同酬檢核表」，勞動部修正相關題項並新增題項設計說明。該表亦放置於該部官方網站及就業平等網，供事業單位內部自我檢核同工同酬落實情形，可自行運用。

正本：台北市公寓大廈管理維護商業同業公會
副本：

局長 王秋冬

檔　　號:
保存年限:

# 勞動部 函

地址：100011 臺北市中山區松江路207號
承辦人：李小姐
電話：(02)8590-1219
電子信箱：lwj66@mol.gov.tw

受文者：臺北市政府

發文日期：中華民國114年5月6日
發文字號：勞動條4字第1140147971號
速別：普通件
密等及解密條件或保密期限：
附件：如文 (A17000000J_1140147971_doc2_Attach1.odt、
A17000000J_1140147971_doc2_Attach2.pdf、
A17000000J_1140147971_doc2_Attach3.odt、
A17000000J_1140147971_doc2_Attach4.pdf)

主旨：檢送修正「事業單位同工同酬檢核表」(如附件)，請加強宣導並轉知事業單位運用，請查照。

說明：

一、為落實同工同酬規定，本部前以113年1月3日勞動條4字第1130147501號函(諒達)，檢送「事業單位同工同酬檢核表」請貴機關協助宣導在案。

二、為優化「事業單位同工同酬檢核表」，本部修正相關題項並新增題項設計說明。本表已放置於本部官方網站及就業平等網，供事業單位內部自我檢核同工同酬落實情形，請加強宣導。

正本：直轄市及各縣市政府、國家科學及技術委員會新竹科學園區管理局、國家科學及技術委員會中部科學園區管理局、國家科學及技術委員會南部科學園區管理局、經濟部產業園區管理局、勞動部職業安全衛生署
副本：勞動部勞動條件及就業平等司(含附件) 電子公文交換章 2025/05/06 17:09:58

臺北市政府 1140506
*AAAA1140120207*

114.5.6 版

# 【事業單位同工同酬自我檢核表】

致 貴事業單位

為落實勞動基準法第 25 條：「雇主對勞工不得因性別而有差別之待遇。工作相同、效率相同者，給付同等之工資。」以及性別平等工作法第 10 條：「雇主對受僱者薪資之給付，不得因性別或性傾向而有差別待遇；其工作或價值相同者，應給付同等薪資。但基於年資、獎懲、績效或其他非因性別或性傾向因素之正當理由者，不在此限。」有關同工同酬之規定，特製定本表。本表係使事業單位得自我檢核員工薪資部分，是否因性別而有差異，提供事業單位判斷目前狀況與同工同酬之關聯性高低，實際情形仍須由各單位自行判斷。

本表第一、第四大題係了解貴單位基本概況與考核參考項目，請貴單位依照實際狀況作答。其餘大題讓貴單位檢視工資給付相關事宜與考核相關事項，採累計計分方式，第二大題(1至5題、7題)、第三大題(1至2題)、第五大題「是」代表一分，「否」不計分；第二大題(6題)、第三大題(3至16題)「否／不會」代表一分，「是／會」不計分。本表總分為 25 分，若貴單位依員工人數，依下方所列得分標準，檢核積分是否達標，未達成者，貴單位宜在半年內完成改善。

| 員工人數 | 200 人以下 | 201-300 人 | 301-400 人 | 401-500 人 | 501 人以上 |
|---|---|---|---|---|---|
| 得分標準 | 16 分以上 | 17 分以上 | 18 分以上 | 19 分以上 | 20 分以上 |

本表填答者，需以知悉事業單位內員工薪資、考核事項之人員為主。

建議貴單位每半年檢核一次，以避免同工不同酬之情形。

## 一、 事業單位基本概況

請勾選：

1. 員工人數
   □200 人以下　□201－300 人
   □301－400 人　□401－500 人　□501 人以上

2. 事業單位全體員工之男女比例 (男：女)
   □全體皆男　□ 9:1　□ 8:2　□ 7:3　□ 6:4　□ 5:5
   □ 4:6　□ 3:7　□ 2:8　□ 1:9　□全體皆女

3. 事業單位全時員工之男女比例 (男：女)
   □全體皆男　□ 9:1　□ 8:2　□ 7:3　□ 6:4　□ 5:5
   □ 4:6　□ 3:7　□ 2:8　□ 1:9　□全體皆女

4. 事業單位部分工時員工之男女比例 (男：女)(限內部有部分工時工作者)
   □全體皆男　□ 9:1　□ 8:2　□ 7:3　□ 6:4　□ 5:5
   □ 4:6　□ 3:7　□ 2:8　□ 1:9　□全體皆女

| |
|---|
| 5. 事業單位主管之男女比例(主管係指對某一方面管理負主要責任的人員，作業類型基層主管，或中、高階負決策責任之主管均屬之)(男：女)<br>□全體皆男 □ 9:1 □ 8:2 □ 7:3 □ 6:4 □ 5:5<br>□ 4:6 □ 3:7 □ 2:8 □ 1:9 □全體皆女 |
| 6. 是否有同一部門、同一職稱不同性別的人同時在職的情形<br>□是 □否 |

## 二、 工資給付標準

| 請作答： | 是 | 否 |
|---|---|---|
| 1. 事業單位是否有明確告知受僱者其工資給付項目(工資組成結構)。 | | |
| 2. 事業單位是否有明確告知受僱者其工資計算方式。(除告知薪資項目外，亦明確向員工說明各項目工資之計算方式) | | |
| 3. 事業單位是否有明確告知受僱者職務(專業、證照等)加給事項。 | | |
| 4. 事業單位是否對於同一部門擔任同一工作，但不同性別或性傾向之受僱者採取相同之工資給付標準。(不包括年資、獎懲因素或其他性別無關之因素) | | |
| 5. 事業單位訂定工資時，所考量因素是否皆與受僱者業務必要性有關。 | | |
| 6. 事業單位進行年度調整工資，是否因性別或性傾向而分訂不同標準？ | | |
| 7. 事業單位是否有公開工資給付標準。(事業單位針對不同年資、工作職等不同，依各等級分列給薪標準，此標準是否有明確公布予全體員工知悉，例如公教人員給薪標準) | | |

## 三、 工作考核

| 請勾選： | | 是/會 | 否/不會 |
|---|---|---|---|
| 1. 事業單位是否有明確告知受僱者工作考核之項目。 | | | |
| 2. 事業單位是否有明確告知受僱者其考核結果。 | | | |
| 3. 事業單位是否會限制受僱者公開考核結果。 | | | |
| 事業單位是否會將女性受僱者申請右列假別或措施之次數納入工作考核，並作負面評價。 | 4. 生理假 | | |
| | 5. 安胎休養請假 | | |
| | 6. 產假 | | |
| | 7. 產檢假 | | |
| | 8. 育嬰留職停薪 | | |

| 請勾選： | | 是/會 | 否/不會 |
|---|---|---|---|
| | 9. 家庭照顧假 | | |
| | 10. 哺(集)乳時間 | | |
| | 11. 減少(調整)工作時間 | | |
| 事業單位是否會將男性受僱者申請右列假別或措施之次數納入工作考核，並作負面評價。 | 12. 陪產檢及陪產假 | | |
| | 13. 育嬰留職停薪 | | |
| | 14. 家庭照顧假 | | |
| | 15. 哺(集)乳時間 | | |
| | 16. 減少(調整)工作時間 | | |

四、 事業單位進行績效考核時，是否有參考下列項目？

| ☑ | 若有請勾選： |
|---|---|
| ☐ | 1. 不含特休之出勤狀況。 |
| ☐ | 2. 獎懲狀況。 |
| ☐ | 3. 工作效率。 |
| ☐ | 4. 工作份量。 |
| ☐ | 5. 工作態度。 |
| ☐ | 6. 目標達成程度。 |
| ☐ | 7. 團隊合作能力。 |
| ☐ | 8. 領導能力。 |
| ☐ | 9. 人際關係。 |
| ☐ | 10. 參加與職務相關之教育訓練。 |
| ☐ | 11. 其他：_____ |

五、 同工同酬機制

| 請勾選： | 是 | 否 |
|---|---|---|
| 1、 事業單位是否設有『同工同酬』之機制。(例如 CSR 企業社會責任、或其他事業單位內部、外部對於有關性別薪資檢視之相關定期檢視機制等) | | |
| 2、 事業單位是否設有「同工同酬爭議」處理機制，並有明確告知員工。 | | |

114年5月6日版

# 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。