

GRB 系統編號：PG10909-0017

機關計畫編號：109-MOL-050407

# 發展事業單位同工同酬檢核表之研究

勞動部委託研究報告

中華民國 109 年 12 月



# 發展事業單位同工同酬檢核表之研究

受委託單位：國立中正大學法律 4.0 研究中心

研究主持人：鄭津津 教授

協同主持人：馬財專 教授

研究期程：中華民國 109 年 6 月至 109 年 12 月

研究經費：新台幣 780,000 元

**勞動部編印**

中華民國 109 年 12 月

(本報告內容純係作者個人之觀點,不應引申為本機關之意見)



## 目錄

中英文摘要 .....	1
第一章、研究動機 .....	5
第二章、相關文獻回顧 .....	7
第三章、研究設計 .....	39
第四章、研究訪談分析 .....	45
第五章、焦點座談分析 .....	55
第六章、結論與建議 .....	77
參考資料.....	91
附件一：問卷內容（管理階層） .....	95
附件二：問卷內容（員工） .....	97
附件三：原始訪談問卷回應 .....	99
附件四：事業單位同工同酬檢核表（座談會使用） .....	113
附件五：DER Tool 使用範例 .....	115
附件六：期中報告修正對照表 .....	137
附件七：期末報告修正對照表 .....	139



# 中英文摘要

## 摘要

本研究為制定符合我國國情之「發展事業單位同工同酬檢核表」，參考國外現行同工同酬檢核機制，並透過結構式訪談不同產業之事業單位，以探究目前我國企業在推行同工同酬制度時可能面臨的困難及其解決方法。此外為進一步探討「同工同酬檢核表」是否可被有效執行，舉辦三場諮詢焦點座談會，廣泛蒐集產、官、學界專家之意見。

透過研究結果，本研究發現我國仍存在性別工資差距的原因可能來自於男女同工不同酬。我國事業單位普遍對於同工同酬之內涵不甚了解，對於性別平權之意識亦不足，且大多數企業沒有工作說明書、未訂定處理同工不同酬問題之機制，再加上採取工資保密制度，致使勞工無法得知是否有同工不同酬狀況發生，或縱使得知亦無相關救濟管道，種種原因導致同工同酬無法在我國被落實。

為解決同工同酬無法在我國被落實的問題，本研究提出「發展事業單位同工同酬檢核表」，並建議分短、中、長程落實。在短程，鼓勵事業單位使用「事業單位同工同酬檢核表」進行自我檢核；在中程，選擇大型事業單位或國營企業進行強制性的同工同酬檢核；在長程，強制所有事業單位提報工資數據以進行同工同酬審核。期望能透過前述方式循序漸進地消除我國性別工資差距，達成全面同工同酬之目標。本研究之研究成果與結論可作為未來政策之參考。

**關鍵詞：**同工同酬、同工同酬檢核表、性別工資差距

## **Abstract**

To formulate an Equal Pay for Equal Work Checklist for enterprises and public institutions that suits our national conditions, this research referred to the current equal pay review mechanisms in other countries and interviewed enterprises in different industries to discover not only the difficulties that Taiwanese enterprises may encounter while implementing equal pay for equal work system but also the solutions. To further explore whether the Equal Work Equal Pay Checklist can be effectively implemented, three consultation seminars were held to collect opinions from industry, government, and academic experts.

Through the research result, this research has learned that the reason why there is still a gender wage gap in Taiwan might be the unequal pay for equal work between men and women. Besides, most enterprises in Taiwan do not have job descriptions, have not established mechanisms to deal with the problem of unequal pay for equal work, and have adopted a salary confidentiality system that prevents workers from knowing whether they are paying unequally, or if they do, there are no relevant remedies.

To make sure the enterprises and public institutions in Taiwan observe equal pay for equal work, we suggest implemented the Equal Pay for Equal Work Checklist in the short, medium, and long term. In the short term, we encourage all the enterprises and public institutions using the Equal Pay for Equal Work Checklist to conduct self-evaluation. In the medium term, we suggest the government conduct mandatory equal pay audits on large enterprises or public enterprises. Finally, in the long term, we suggest all the enterprises and public institutions in Taiwan should submit wage data for equal pay audits. It is hoped that through the aforementioned methods, the gender wage gap will gradually eliminate and eventually achieve the goal of comprehensive equal pay for equal work. The results and conclusions of this research will be used as a reference for future policies.



**Keywords:** equal pay for equal work, equal pay checklist, gender pay gap



## 第一章、研究動機

我國勞動基準法第 25 條明定：「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。」性別工作平等法第 10 條亦規定：「雇主對受僱者工資之給付，不得因性別或性傾向而有差別待遇，其工作或價值相同者，應給付同等工資。但基於年資、獎懲、績效或其他非性別或性傾向因素之正當理由者，不在此限。」但針對同工同酬之檢核標準沒有細節規定，尚缺乏推動落實之具體措施。

根據行政院主計總處「受僱員工薪資調查」，我國在民國（下同）109 年之同酬日為 2 月 21 日，亦即以 108 年 1 月 1 日為基準，我國女性需要額外工作 52 天才能達到和男性整年度相同的工資。此外，按照我國於 107 年提出之 CEDAW 第三次國家報告，該報告之結論性意見與建議第 50 及 51 點次指出我國似乎「缺乏促進同工同酬之政策」。勞動部於 104 年、105 年間委外之「同工同酬、同值同酬研究案」及「事業單位推動同工同酬、同值同酬之研究」計畫亦指出，在我國落實同工同酬及同值同酬有許多障礙。近年來，我國兩性平均工資差距雖已有改進，但「同工同酬」為普世價值，我國仍有努力改進的空間。

勞動部曾在 104 年、105 年分別進行「同工同酬、同值同酬研究案」及「事業單位推動同工同酬、同值同酬之研究」，初步探討我國事業單位落實同工同酬的情況。然而，前述二項研究並未針對同工同酬的實踐提出具體措施或機制。

我國雖已建置同工同酬的法規範，但男女同工同酬尚未完全落實。同工同酬未能完全落實或有不同原因，但缺乏一套同工同酬檢核標準乃重要原因之一。建立一套有效可行的「事業單位同工同酬檢核表」，可提供事業單位作為實施同工同酬之具體參考，主管機關要行政指導事業單位落實同工同酬也可以有一個具體的依據，對受僱者而言，也較能具體判斷其相關權益是否受到侵害。

本研究蒐集國際間及學界有關「同工同酬」、「同值同酬」之實質定義，分析同工同酬在我國的實施現況與問題，並檢視國外處理同工同酬問題之相關機制，擷取其中值得我國參考之法制，包括同工同酬檢核項目與落實策略，同時透過結構式訪談與焦點團體座談會，瞭解同工同酬在我國職場中落實之困難所在、何種同工同酬檢核機制較適合在我國施行，以及採取何種策略較能有效落實同工同酬。

## 第二章、相關文獻回顧

### 一、我國同工同酬現況與困境

我國「同酬日」係依據行政院主計總處「受僱員工薪資調查」，以當年兩性平均時薪差距計算自隔年 1 月 1 日起女性需增加之工作日數。依主計總處 108 年工資統計初步結果，我國女性平均時薪 292 元，為男性 340 元之 85.8%，兩性工資差距為 14.2%，換言之，女性較男性需多工作 52 天（ $365 \text{ 日曆天} \times 14.2\% \div 2 = 52 \text{ 天}$ ），才能達到整年總工資相同，因此 109 年「同酬日」為 2 月 21 日<sup>1</sup>。此外，按照我國於 107 年提出 CEDAW 第三次國家報告，其中審查報告結論性意見與建議第 50 及 51 點次，指出我國似乎缺乏促進同工同酬之政策。勞動部於 104 年、105 年間委託進行的「同工同酬、同值同酬研究案」及「事業單位推動同工同酬、同值同酬之研究」亦指出，實現同工同酬及同值同酬有許多障礙。

雖我國兩性工資差距直至 109 年仍有 52 天之多，但不可否認，近年來隨著性別平權被極度重視，我國在同工同酬議題上已有相當進步，兩性平均時薪差距由 98 年之 17.9% 下降至 108 年之 14.2%，縮減 3.7 個百分點，亦即女性每年為達到與男性相同之工資需增加之工作天數由 66 天減少至 52 天，等同減少 14 天<sup>2</sup>。但「同工同酬」畢竟是普世價值，為能達成「男女完全同工同酬」之目標，我國仍有努力改進的空間。

根據勞動統計通報「108 年我國兩性薪資差距」顯示，近十年我國兩性工資差距漸縮（參表 2-1）<sup>3</sup>。108 年男性受僱者每人每月總工資為 58,152 元，每月總工時為 171.2

<sup>1</sup> 勞動部，我國 109 年「同酬日」為 2 月 21 日，<https://www.mol.gov.tw/announcement/2099/44495/>（最後瀏覽日：2020 年 7 月 13 日）。

<sup>2</sup> 勞動部統計處，勞動統計通報—108 年我國兩性薪資差距，<https://www.mol.gov.tw/media/5761848/108%E5%B9%B4%E6%88%91%E5%9C%8B%E5%85%A9%E6%80%A7%E8%96%AA%E8%B3%87%E5%B7%AE%E8%B7%9D.pdf>（最後瀏覽日：2020 年 12 月 1 日）。

<sup>3</sup> 勞動部統計處，勞動統計通報—108 年我國兩性薪資差距，<https://www.mol.gov.tw/media/5761848/108%E5%B9%B4%E6%88%91%E5%9C%8B%E5%85%A9%E6%80%A7%E8%96%AA%E8%B3%87%E5%B7%AE%E8%B7%9D.pdf>（最後瀏覽日：2020 年 12 月 1 日）。

小時，平均時薪為 340 元，女性受僱者每人每月總工資為 48,507 元，每月總工時為 166.5 小時，平均時薪為 291 元，是男性平均時薪之 85.8%，兩性工資差距為 14.2%。

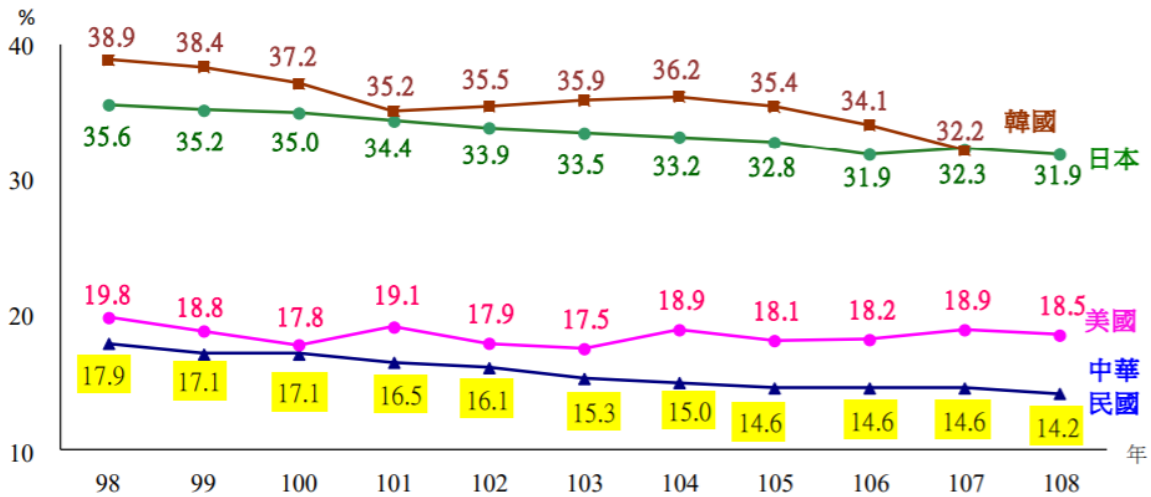
表2-1 近十年我國兩性薪資差距

項目別	男性			女性			平均時薪比	
	總工資 (元)	總工 時 (小 時)	平均 時薪	總工資 (元)	總工 時 (小 時)	平均 時薪	女/男 (%)	兩性 差距 (男- 女)
99 年	48,966	183.4	267	39,475	178.4	221	82.9	17.1
100 年	50,482	181.2	279	40,580	175.7	231	82.9	17.1
101 年	50,470	180.8	279	40,940	175.6	233	83.5	16.5
102 年	50,485	179.5	281	41,091	174.2	236	83.9	16.1
103 年	52,087	180.2	289	42,877	175.2	245	84.7	15.3
104 年	53,315	177.6	300	44,070	172.8	255	85.0	15.0
105 年	53,445	171.7	311	44,457	167.2	266	85.4	14.6
106 年	54,706	171.4	319	45,633	167.4	273	85.4	14.6
107 年	56,903	171.6	332	47,257	166.9	283	85.4	14.6
108 年	<b>58,152</b>	<b>171.2</b>	<b>340</b>	<b>48,507</b>	<b>166.5</b>	<b>291</b>	<b>85.8</b>	<b>14.2</b>

資料來源：勞動部統計處，勞動統計通報「108年我國兩性薪資差距」。

此外，歷年來我國兩性平均工資差距皆小於美國、日本、韓國（參圖2-1）<sup>4</sup>，108年我國兩性平均工資差距為14.2%，低於韓國之32.2%(107年)、日本之31.9%及美國之18.5%。

<sup>4</sup> 勞動部統計處，勞動統計通報—108年我國兩性薪資差距，  
<https://www.mol.gov.tw/media/5761848/108%E5%B9%B4%E6%88%91%E5%9C%8B%E5%85%A9%E6%80%A7%E8%96%AA%E8%B3%87%E5%B7%AE%E8%B7%9D.pdf>（最後瀏覽日：2020年12月1日）。



資料來源：勞動部統計處，勞動統計通報「108年我國兩性薪資差距」。

圖2-1 台、韓、日、美兩性平均工資差距

根據查詢行政院主計總處「薪情平臺」網站<sup>5</sup> 108年之「我國每人每月總工資平均」（參表 2-2），依行業別觀察，兩性工資差距以醫療保健業之 43.2% 為最大，其次為藝術、娛樂及休閒服務業之 34.1%，礦業及土石採取業為 27.2%、製造業為 27.1% 居第三；而不動產業之女性每人每月總工資則高於男性。因現行統計僅針對各行業類別之總體薪資進行比較，並無針對各行業中不同職類之性別薪資差異進行分析，尚難據以推論我國同工同酬之實質狀況。

表2-2 108年我國各行業別每人每月總工資平均

項目別 行業別	男性	女性	平均工資比	
	每人每月總工資 (元)	每人每月總工資 (元)	女/男 (%)	兩性差距 (男-女)
工業	58,245	43,681	75.0	25.0
礦業及土石採取業	60,556	44,086	72.8	27.2
製造業	60,434	44,057	72.9	27.1
電力及燃氣供應業	98,567	83,343	84.6	15.4
用水供應及污染整治業	45,944	45,450	98.9	1.1
營建工程業	46,744	35,430	75.8	24.2
服務業	58,058	50,968	87.8	12.2

<sup>5</sup> 行政院主計總處，薪情平臺，<https://earnings.dgbas.gov.tw/>（最後瀏覽日：2020年12月1日）。

批發及零售業	55,415	47,586	85.9	14.1
運輸及倉儲業	57,994	50,789	87.6	12.4
住宿及餐飲業	36,501	33,265	91.1	8.9
出版、影音製作、傳播及資通訊服務業	78,621	65,481	83.3	16.7
金融及保險業	99,850	88,812	88.9	11.1
不動產業	49,790	51,028	102.5	-2.5
專業、科學及技術服務業	67,299	54,584	81.1	18.9
支援服務業	38,340	36,737	95.8	4.2
教育業	29,451	25,660	87.1	12.9
醫療保健業	104,716	59,450	56.8	43.2
藝術、娛樂及休閒服務業	47,252	31,161	65.9	34.1
其他服務業	41,041	32,253	78.6	21.4

資料來源：行政院主計總處，薪情平臺。

依照行政院主計總處 108 年「人力運用調查」<sup>6</sup>，對受僱者每月主要工作收入的統計（參表 2-3），按職業別觀察，兩性每月主要工作收入差距最小為農、林、漁、牧業生產人員之 11.85%，其次為民意代表、主管及經理人員 12.38%；差距較大為專業人員之 21.98%、機械設備操作及組裝人員之 20.59%、技藝有關工作人員之 20.27%。按教育程度觀察，兩性每月主要工作收入差距最大為國中及以下之 27.85%，高中(職)為 17.99%，大專及以上為 17.71%。按年齡別觀察，年齡愈長兩性每月主要工作收入差距愈大，15 至 24 歲兩性收入相近，差距為 4.92%，55 至 64 歲與 65 歲以上差距最大，分別為 20.34% 與 19.81%。

表 2-3 不同性別受僱者主要工作之經常性收入

中華民國 108 年 5 月

單位：新台幣（元）

項目別	總計	男性	女性	女/男(%)	性別差距
-----	----	----	----	--------	------

<sup>6</sup> 中華民國統計資訊網，108 年人力運用調查，  
<https://www1.stat.gov.tw/ct.asp?xItem=44926&ctNode=4991&mp=3>（最後瀏覽日：2020 年 11 月 13 日）。



					(男-女)
<b>職業別</b>					
民意代表、主管及經理人員	75,070	78,530	68,812	87.62	12.38
專業人員	52,305	59,534	46,446	78.02	<b>21.98</b>
技術員及助理專業人員	43,182	46,729	40,259	86.15	13.85
事務支援人員	33,881	37,758	32,846	86.99	13.01
服務及銷售工作人員	31,098	34,733	28,078	80.84	19.16
農、林、漁、牧業生產人員	29,703	30,796	27,146	88.15	11.85
技藝有關工作人員	36,213	36,975	29,480	79.73	20.27
機械設備操作及組裝人員	33,648	35,714	28,359	79.41	20.59
基層技術工及勞力工	26,183	28,679	22,877	79.77	20.23
<b>教育程度</b>					
國中及以下	32,080	34,765	25,083	72.15	<b>27.85</b>
高中(職)	33,410	36,175	29,666	82.01	17.99
大專及以上	43,814	48,410	39,834	82.29	17.71
<b>年齡別</b>					
15~24 歲	27,603	28,268	26,876	95.08	4.92
25~34 歲	36,285	37,646	34,874	92.64	7.36
35~44 歲	40,556	43,473	37,340	85.89	14.11
45~54 歲	43,859	48,336	38,712	80.09	19.91
55~64 歲	42,982	46,896	37,359	79.66	<b>20.34</b>
65 歲以上	34,240	37,320	29,926	80.19	19.81

資料來源：行政院主計總處，108年人力運用調查。

此外，根據勞動部所提供統計至 2019 年底之「勞工退休金提繳人數及平均提繳工資」(參表 2-4)<sup>7</sup>。男性平均提繳工資 43,523 元，女性平均提繳工資 35,131 元，約男性的 80%。提繳工資在 36,300 元以下各組人數仍為女性多於男性，提繳工資在 36,301 元以上各組則男性皆多於女性，顯示兩性的工資落差可能造成退休金提繳工資的差異。

**表 2-4 不同性別勞工退休金提繳人數及平均提繳工資**

中華民國 108 年

<sup>7</sup> 勞動部勞工保險局，108 年勞工退休金提繳人數及平均提繳工資—按年齡組別、性別及月提繳工資級距組別分，<https://events.bli.gov.tw/report/reportM.aspx?m=10802&f=a8020> (最後瀏覽日：2020 年 12 月 1 日)。

月提繳工資級距組別	男(人數)	女(人數)
第 1 組(7,500 元以下)	49,614	57,636
第 2 組(7,501~13,500 元)	119,695	162,493
第 3 組(13,501~22,800 元)	585,110	728,595
第 4 組(22,801~28,800 元)	460,323	702,052
第 5 組(28,801~36,300 元)	591,560	675,000
第 6 組(36,301~45,800 元)	632,221	531,357
第 7 組(45,801~57,800 元)	392,339	291,417
第 8 組(57,801~72,800 元)	284,911	157,320
第 9 組(72,801~87,600 元)	152,117	62,682
第 10 組(87,601~110,100 元)	111,169	40,358
第 11 組(110,101 元以上)	132,465	46,549
全年平均提繳工資(新台幣元)	<b>43,523</b>	<b>35,131</b>

資料來源：勞動部勞工保險局，108年勞工退休金提繳人數及平均提繳工資—按年齡組別、性別及月提繳工資級距組別分。

## 二、我國同工同酬法制之沿革

我國為確實落實同工同酬相關國際公約，早在 1951 年就批准國際勞工組織 (International Labor Organization, 簡稱 ILO) 第 100 號「同酬公約」(Equal Remuneration Convention)，1961 年批准國際勞工組織第 111 號「歧視 (就業與職業) 公約」(Discrimination (Employment and Occupation) Convention)；並於 2009 年 4 月 22 日為健全我國人權保障體系，特制定「公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約施行法」，2009 年 12 月 10 日起施行<sup>8</sup>。

此外，有鑑於保障婦女權益已成為國際主流價值，我國為落實性別平等、提升我國之性別人權標準，自 2012 年 1 月 1 日起為落實「消除對婦女一切形式歧視公約」(Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women, 簡稱 CEDAW)，施行「消除對婦女一切形式歧視公約施行法」(簡稱 CEDAW 施行法)，以落實「消除對婦女一切形式歧視公約」所列之各項性別平等權利，特別是在政治、社

<sup>8</sup> 公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約施行法第 1 條

會、經濟、就業等領域<sup>9</sup>。

「消除對婦女一切形式歧視公約施行法」要求各級政府機關採取立法或行政措施消除性別歧視，並積極促進各級政府針對性別平等之行使職權應符合公約針對性別人權保障的規定，督促各級政府機關籌劃、推動及執行公約規定事項<sup>10</sup>。同時依「消除對婦女一切形式歧視公約施行法」第 6 條規定，我國每 4 年應提出消除對婦女歧視國家報告，並邀請相關學者專家及民間團體代表審閱。我國於 98 年及 102 年分別公布第 1 次及第 2 次「CEDAW 國家報告」，並於 106 年 12 月公布第 3 次國家報告<sup>11</sup>。「消除對婦女一切形式歧視公約施行法」於國內生效促使我國性別人權狀況與國際接軌，是我國推動性別平等的重要里程碑，讓兩性的權益都能獲得平等的保障，達成消除性別歧視之目標<sup>12</sup>。

除遵守並落實國際公約外，勞動基準法在第 25 條明定：「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。」並在同法第 79 條第 1 項規定對違反者科處新臺幣二萬元以上一百萬元以下罰鍰。性別工作平等法第 10 條中亦規定：「雇主對受僱者工資之給付，不得因性別或性傾向而有差別待遇，其工作或價值相同者，應給付同等工資。但基於年資、獎懲、績效或其他非性別或性傾向因素之正當理由者，不在此限。」同條第 2 項進一步規定：「雇主不得以降低其他受僱者工資之方式，規避前項之規定。」不僅重申男女同工同酬之原則，亦將歐美國家實施的「同值同酬」（equal pay for equal worth）理念也一併納入<sup>13</sup>。為能有效落實前述規定，針對違反者之罰則依同法第 38 條，可處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰，並應公布其姓

---

<sup>9</sup> 行政院性別平等會，消除對婦女一切形式歧視公約，<https://gec.ey.gov.tw/Page/FA82C6392A3914ED>（最後瀏覽日：2020 年 12 月 1 日）。

<sup>10</sup> 行政院性別平等會，消除對婦女一切形式歧視公約，<https://gec.ey.gov.tw/Page/FA82C6392A3914ED>（最後瀏覽日：2020 年 12 月 1 日）。

<sup>11</sup> 行政院性別平等會，「CEDAW 第 3 次國家報告國外專家審查暨發表會議」會議實錄，<https://gec.ey.gov.tw/Page/D0660A53D4FE1FAD/87267dea-fef8-4043-a7cd-ab4e32e395a9>（最後瀏覽日：2020 年 12 月 1 日）。

<sup>12</sup> 行政院性別平等會，消除對婦女一切形式歧視公約，<https://gec.ey.gov.tw/Page/FA82C6392A3914ED>（最後瀏覽日：2020 年 12 月 1 日）。

<sup>13</sup> 吳啟新，「事業單位推動同工同酬、同值同酬之研究」，勞動部委託研究計畫，105 年 12 月。

名或名稱、負責人姓名，並令其限期改善；屆期未改善者，應按次處罰。

### 三、國外落實同工同酬之法制

男女同工同酬乃普世價值，許多國家在此項議題上，皆有制訂相關法制與施行策略，本研究之主要研究對象為香港、英國、美國與冰島。

香港與英國在推行同工同酬之實務經驗相當豐富，累積了相當多的政策、法令與措施；美國在眾多先進國家中最早針對同工同酬立法，雖其性別工資差距其實仍有很大的改善空間，但基於該國之立法最早，或許可由美國所面臨之障礙及困境中，尋求可供參考之處，一則避免重蹈覆轍，一則另闢可行之道<sup>14</sup>；冰島連續 11 年獲選為性別平等最優國家，並於 2018 年立法要求男女工資平等<sup>15</sup>。

此次研究擷取各國值得我國參考之處，包括同工同酬的檢核項目與落實策略，以瞭解何種同工同酬檢核機制較適合在我國施行，以及採取何種策略較能有效落實同工同酬。

#### (一) 香港

##### 1. 建立「同工／同值同酬」法制之發展沿革

香港為解決兩性因職業分隔、從事不同工作而出現的歧視，落實「消除對婦女一切形式歧視公約」之「性別平權」原則，在兩性工資平等議題上採取「同值同酬」策略<sup>16</sup>。

「同工同酬」意指雇主給予兩個從事相同工作的員工相同報酬，而香港「同值同酬」之概念係指雇主不但須給予相同報酬予工作相同的員工，對從事性質不同但「價值相同」

---

<sup>14</sup> 焦興鎧，促進同工同酬之國際經驗借鏡—從國際勞工組織《2018-2019 全球薪資概況報告》之分析談起，台灣勞工季刊，第 57 期，38-49，2019 年 3 月。

<sup>15</sup> 冰島連續 11 年榮登全球性別差距 (Gender Gaps) 最小國家的榜首。根據世界經濟論壇 (World Economic Forum) 於 2019 年發佈的最新報告，在全球 144 個國家當中，冰島女性在經濟機會、教育、健康醫療、政治參與等方面的性別平等狀況，都居於全球之冠。關於此點，參見 UNLOCK ICELAND，沒有公主命，也沒有公主病的冰島女人，<https://unlock-iceland.com/icelandic-women/> (最後瀏覽日：2020 年 12 月 1 日)。

<sup>16</sup> 香港特別行政區立法會，聯合國委員會對香港特別行政區 根據《消除對婦女一切形式歧視公約》提交的第二次報告進行的審議會 平等機會委員會提交予立法會民政事務委員會之報告，<http://www.legco.gov.hk/yr05-06/chinese/panels/ha/papers/ha0609cb2-2219-6c.pdf> (最後瀏覽日：2020 年 12 月 1 日)。

的工作的員工也須給予同等報酬<sup>17</sup>。香港實施「同值同酬」之目的為消除兩性因職業分隔、從事不同工作而出現的歧視，避免出現即使「女性為主工作」所需之資格與經驗皆與「男性為主工作」相若，男性工資仍較女性工資高的狀況<sup>18</sup>。

香港於1995年通過第480章「性別歧視條例」。根據「性別歧視條例」第3部「在僱傭範疇的歧視及性騷擾」第11條第2項規定：「任何人如在以下方面或藉以下做法歧視他在香港的機構所僱用的一名女性，即屬違法—

- (1) 在他向她提供可獲得升級、調職或訓練機會的方式上，或他讓她可獲得或享用任何其他利益、設施或服務的方式上，或藉拒絕讓她或故意不讓她獲得或享用該等機會、利益、設施或服務；
- (2) 在他令她獲得該項僱用的條款上；或
- (3) 解僱她或使她遭受任何其他不利。」

「性別歧視條例」適用於香港所有雇主，除非受僱者完全或主要在香港以外的地方工作。「性別歧視條例」同時保障男性和女性，如雇主因員工的性別而在僱用的條款及條件上給予較差的待遇，即屬違法的歧視行為；即受僱於同一雇主之男女員工所做工作完全相同，或男女員工所做工作不同但工作價值相若，卻因性別因素令某一性別員工所獲工資較少，便構成性別歧視<sup>19</sup>。然而，明確因為性別而受到工資歧視的機會不大，較常見的情況可能是間接歧視，即給予男性和女性相同的條件或要求，但此做法會令某一性別員工處於不利地位。因此雇主應經常檢視擔任同值工作男女員工的工作內容，以確

---

<sup>17</sup> 香港特別行政區政府勞工處，「同值同酬」研討會：國際實踐經驗，<https://www.labour.gov.hk/tc/major/051001.htm>（最後瀏覽日：2020年12月1日）。

<sup>18</sup> 香港特別行政區立法會，聯合國委員會對香港特別行政區根據《消除對婦女一切形式歧視公約》提交的第二次報告進行的審議會 平等機會委員會提交予立法會民政事務委員會之報告，<http://www.legco.gov.hk/yr05-06/chinese/panels/ha/papers/ha0609cb2-2219-6c.pdf>（最後瀏覽日：2020年12月1日）。

<sup>19</sup> 平等機會委員會，性別歧視條例下的同工同酬及同值同酬—給僱主的指引，<https://www.eoc.org.hk/EOC/Upload/UserFiles/File/EPEV/MainGuideWeb-c.pdf>（最後瀏覽日：2020年12月1日）。

保不會因無心之失，令某種性別的員工蒙受不利<sup>20</sup>。

1996年香港依「性別歧視條例」規定設立「平等機會委員會」。「平等機會委員會」為香港獨立法定機構，致力於消除歧視及騷擾，推動兩性之間的平等機會，並負責執行「性別歧視條例」、「殘疾歧視條例」、「家庭崗位歧視條例<sup>21</sup>」及「種族歧視條例」，消除基於性別、婚姻狀況、懷孕、殘疾（身心障礙）、情緒病（精神疾病）、家庭崗位（負有照顧直系家庭成員責任）及種族而產生的歧視，以及性騷擾、基於殘疾（身心障礙）與種族的騷擾及中傷（侮辱）行為，促進男女、傷健、不同種族人士、以及有否家庭崗位（負有照顧直系家庭成員責任）人士之間的平等機會。平等機會委員會亦負責調查及調解投訴個案、推行教育及推廣工作、檢討法律案例和公布指導手冊<sup>22</sup>。

平等機會委員會於2000年3月舉辦同值同酬會議，蒐集專家、學者對同值同酬的意見，思考如何向大眾推廣同值同酬概念。2000年5月成立了由平等機會委員會、政府決策局、部門代表、學者和專家共同組成的「同值同酬專責工作小組」，以訂定推廣同值同酬之計畫，循序漸進地在香港推動同值同酬原則<sup>23</sup>。

## 2. 同工同酬檢核項目與落實策略

為確保「性別歧視條例」之落實，香港平等機會委員會制定「性別歧視條例僱傭實務守則」（下稱本守則），本守則旨在消除僱傭範疇中基於性別、婚姻狀況、懷孕而產生的歧視，以及性騷擾與「使人受害」的行為，促進男性與女性之間的平等就業機會。期望能幫助員工、雇主瞭解「性別歧視條例」之規範，防止職場中的性別歧視，提供處

---

<sup>20</sup> 平等機會委員會，性別歧視條例下的同工同酬及同值同酬—給僱主的指引，<https://www.eoc.org.hk/EOC/Upload/UserFiles/File/EPEV/MainGuideWeb-c.pdf>（最後瀏覽日：2020年12月1日）。

<sup>21</sup> 根據「家庭崗位歧視條例」第2條，家庭崗位指負有照顧直系家庭成員的責任。家庭崗位歧視是指某人基於其家庭崗位而受到比另一人差的待遇。例如雇主認為有小孩的女性因要照顧小孩而不能到海外出差，故把某名剛生小孩的女性調往較差的職位。關於此點，參見社區法網，IV. 家庭崗位歧視，[https://www.clic.org.hk/tc/topics/antiDiscrimination/discrimination\\_due\\_to\\_family\\_status/](https://www.clic.org.hk/tc/topics/antiDiscrimination/discrimination_due_to_family_status/)（最後瀏覽日：2020年12月1日）。

<sup>22</sup> 平等機會委員會，工作摘要 2018/19，[https://www.eoc.org.hk/eoc/graphicsfolder/showcontent.aspx?content=work\\_highlights](https://www.eoc.org.hk/eoc/graphicsfolder/showcontent.aspx?content=work_highlights)（最後瀏覽日：2020年12月1日）。

<sup>23</sup> 香港特別行政區立法會，立法會平等機會委員會意見書「同值同酬」，<https://www.legco.gov.hk/yr99-00/chinese/panels/mp/papers/b1832c01.pdf>（最後瀏覽日：2020年12月1日）。

理違法行為程序之指引<sup>24</sup>。

本守則指出「性別歧視條例」已規定雇主須實施同工同酬和同值同酬。若機構內有女性員工提出足夠資料，確立其工資比做同樣或同值工作的男性員工低，而雇主又無法證明二人的工資差異與性別無關，便可將此工資差異推論為性別歧視<sup>25</sup>。

香港平等機會委員會指出，香港這般高度市場主導的社會要實現男女同酬，應有一套兼顧市場力量和其他影響個人工資因素（如工作表現、能力、年資等）的系統化工資制度。按照工作價值、員工的貢獻程度決定工資，並使用一套透明的工資制度，比起隨意作出工資決定更有效率<sup>26</sup>。此外，使用一套透明且公平的工資制度，不單能消除男女工資不平等，還會對所有員工產生正面影響，令員工更投入工作，亦可降低訴訟風險。企業自行評核其工資制度是否符合「同酬」，可幫助企業檢視制定工資的過程，亦可給予雇主針對整體工資制度進行全面檢討的機會。對大機構而言，自行評核的內容包含查核工資制度，確保擔任相同工作或同值工作之男女員工工資沒有歧視性差距；對規模較小、沒有嚴謹的工資結構或系統的機構而言，也可藉此過程找出需作出調整的地方，以改進工資制定程序，確保不會違反同酬的原則。機構如在發現工資差異後作出修正，就能真正體現進行自行評核的好處，制定出一份符合企業結構的同工同酬、同值同酬工資制度<sup>27</sup>。

為協助雇主自行查核工資制度是否存在歧視，使企業可制定並落實同值同酬制度，以及設置處理同值同酬相關爭議的制度，香港平等機會委員會公布下列指導手冊供企業

---

<sup>24</sup> 性別歧視條例僱傭實務守則第 1.1 項

<sup>25</sup> 平等機會委員會，性別歧視條例僱傭實務守則，

[https://www.eoc.org.hk/eoc/graphicsfolder/showcontent.aspx?content=cops\\_sdo](https://www.eoc.org.hk/eoc/graphicsfolder/showcontent.aspx?content=cops_sdo)（最後瀏覽日：2020 年 12 月 1 日）。

<sup>26</sup> 平等機會委員會，性別歧視條例下的同工同酬及同值同酬—給雇主的指引，

<https://www.eoc.org.hk/EOC/Upload/UserFiles/File/EPEV/MainGuideWeb-c.pdf>（最後瀏覽日：2020 年 12 月 1 日）。

<sup>27</sup> 平等機會委員會，同值同酬自行評核手冊：僱主實踐同酬的積極做法，

<https://www.eoc.org.hk/EOC/Upload/UserFiles/File/EPEV/EPEVBook3Web-c.pdf>（最後瀏覽日：2020 年 12 月 1 日）。

參考<sup>28</sup>：

- (1) 「性別歧視條例下的同工同酬及同值同酬—給僱主的指引」
- (2) 「同值同酬自行評核手冊：僱主實踐同酬的積極做法」
- (3) 「同值同酬指引」
- (4) 「如何制定不含性別偏見的分析性工作評估系統」
- (5) 「系統化的男女平等工資釐定方法」

前述五本指導手冊互為補充，為僱主就同酬概念提供相關資料，以及可遵循的操作步驟。其中前述之「同值同酬自行評核手冊：僱主實踐同酬的積極做法」中，就有設計「良好同酬措施核對表」，協助僱主檢討機構的工資制定過程，以利審核企業內部是否已達到同值同酬。核對表所涵蓋的範圍包括：

- (1) 分析性工作評估系統（例如：工作評估選用的工作因素是否不含性別偏見？）
- (2) 職級架構（例如：職級評定是否根據不含性別偏見的客觀方法？）
- (3) 工資架構（例如：是否有正式的工資架構，清晰說明薪幅或支薪點？）
- (4) 入職工資（例如：是否清晰界定每個職位的最低入職要求？）
- (5) 工資遞增（例如：工資遞增／加薪的條件是否同樣適用於執行同值工作之員工？）
- (6) 與表現掛鈎的工資（例：工作表現目標是否男女都能達到？）
- (7) 市場因素（例如：是否確保個人化工資不含性別偏見？）
- (8) 其他僱用條款及條件（例如：享受福利的資格是否同樣適用於執行同值工作之員工？）

## （二）英國

### 1. 建立「同工／同值同酬」法制之發展沿革

---

<sup>28</sup> 平等機會委員會，預防薪酬方面的性別歧視，  
<https://www.eoc.org.hk/EOC/GraphicsFolder/showcontent.aspx?content=Preventing%20Sex%20Discrimination%20in%20Pay>（最後瀏覽日：2020年12月1日）。



英國早在 1970 年就訂定「同酬法」(Equal Pay Act, 1970)，規定不得因性別差異而使員工之工資、休假、獎金、津貼、領取退休金的權利有所不同，並給予雇主五年適應新法的時間，從 1975 年開始正式實施，大大促進了英國的性別平權<sup>29</sup>。

英國後於 2007 年設立「政府平等辦公室」(The Government Equalities Office)作為推動兩性平權之立法、政策制定與整合的主要部門。政府平等辦公室亦監督政府是否確實履行促進性別平等之義務<sup>30</sup>，以及遵守「消除對婦女一切形式歧視公約」。

2010 年英國以「平等法」(Equality Act, 2010)取代 1970 年之「同酬法」。根據「平等法」在第三章第 65 條針對「同工」(equal work)的規定，受僱於同一雇主並從事相同工作的男女員工 (men and women in the same employment performing equal work) 必須獲得同等工資，除非可以證明工資上的任何差異都是合理的<sup>31</sup>。「平等法」對於「同工」(equal work)的定義有下列三項<sup>32</sup>，分別為

- (1) 相似工作 (like work)：工作相同或大致相似。須完成的工作內容相似，且所需使用到的知識、技能亦相似，任何工作上有差異的部分皆不具實質重要性。
- (2) 被評價為同等的工作 (work rated as equivalent)：對工作內容的要求在「有效且符合性別平等」的工作評估系統下，被評定為相同。
- (3) 同值工作 (work of equal value)：工作本身不相似，且根據工作評估系統「沒有」被評定為相同工作，但在如貢獻、技能、決策能力等方面具有同等價值。

「平等法」整合了英國 (英格蘭、威爾斯與蘇格蘭地區) 有關反歧視、平等權保障之相關法規 (如：針對年齡歧視、性別歧視、身心障礙歧視的法規)。「平等法」規定

---

<sup>29</sup> 世界公民文化中心，【世界公民】男女同工同酬，還要等多久？，INSIDE，<https://www.inside.com.tw/article/12968-how-long-will-it-take-for-male-and-female-to-be-paid-ually> (最後瀏覽日：2020 年 12 月 1 日)。

<sup>30</sup> 中華民國外交部，各國性別平等資訊-歐洲，[https://www.mofa.gov.tw/Upload/RelFile/2660/145894/%e6%ad%90%e6%b4%b2%e5%9c%b0%e5%8d%80%e6%80%a7%e5%88%a5%e5%b9%b3%e7%ad%89%e8%b3%87%e8%a8%8a\(1\).pdf](https://www.mofa.gov.tw/Upload/RelFile/2660/145894/%e6%ad%90%e6%b4%b2%e5%9c%b0%e5%8d%80%e6%80%a7%e5%88%a5%e5%b9%b3%e7%ad%89%e8%b3%87%e8%a8%8a(1).pdf) (最後瀏覽日：2020 年 12 月 1 日)。

<sup>31</sup> The Equality and Human Rights Commission, What Is Equal Pay? <https://www.equalityhumanrights.com/en/advice-and-guidance/what-equal-pay> (last visited Dec. 1, 2020).

<sup>32</sup> §65 of Equality Act 2010.

在任何情況下，任何人不得因為法定保護特徵（protected characteristics）受到歧視性待遇或不平等對待，個人或團體也不得基於法定特徵給予他人歧視待遇、騷擾或肢體上傷害。「平等法」所規定的 9 種法定保護特徵包括年齡、肢障、性別重置（gender reassignment）、婚姻與伴侶狀態、種族、宗教、性別、性傾向<sup>33</sup>。此外「平等法」為落實同工同酬、解決員工因不清楚彼此工資資訊而無法發現同工不同酬之問題，在第三章第 77 條訂定了關於「談論工資」（Discussions about pay）的規定，即員工有權自由地討論工資，雇主不得懲罰透露工資資訊的員工<sup>34</sup>。

## 2. 同工同酬檢核項目與落實策略

英國「政府平等辦公室」於 2017 年 1 月公布「私部門及第三部門管理性別工資差距指南」（Guidance on Managing Gender Pay Reporting in the Private and Voluntary Sectors），並自同年 4 月起強制要求僱用超過 250 名員工之企業，須依法每年公開包含性別工資差距（指男性平均收入與女性平均收入之間的差額）、獎金差數據（指男性平均獎金與女性平均獎金之間的差額）之「性別工資差距報告」（Gender pay gap reporting），報告內須明列各級工資之男女員工數比例<sup>35</sup>。

英國於 2020 年 3 月 25 日在政府官方網站上更新「性別工資差距報告說明書」（Guidance - Gender pay gap reporting）<sup>36</sup>，提供企業在填寫「性別工資差距報告」前必須先了解的資訊，包含所有與報告內容相關資訊之定義、報告格式、處罰機制、以及雇主應該公開的數據與資訊等。「性別工資差距報告說明書」可協助企業在填報「性別工資差距報告」時提供更加正確的資訊，解決企業因不清楚專有名詞、不知道數據如何計算而造成誤填無效資訊的狀況。根據「性別工資差距報告說明書」，任何擁有 250 名以

<sup>33</sup> 駐英國代表處教育組，英國政府正研議跨性別包容入學政策指導綱領，教育部電子報，[https://epaper.edu.tw/windows.aspx?windows\\_sn=23097](https://epaper.edu.tw/windows.aspx?windows_sn=23097)（最後瀏覽日：2020 年 12 月 1 日）。

<sup>34</sup> §77 of Equality Act 2010.

<sup>35</sup> 中華民國外交部，各國性別平等資訊-歐洲，

[https://www.mofa.gov.tw/Upload/RelFile/2660/145894/%e6%ad%90%e6%b4%b2%e5%9c%b0%e5%8d%80%e6%80%a7%e5%88%a5%e5%b9%b3%e7%ad%89%e8%b3%87%e8%a8%8a\(1\).pdf](https://www.mofa.gov.tw/Upload/RelFile/2660/145894/%e6%ad%90%e6%b4%b2%e5%9c%b0%e5%8d%80%e6%80%a7%e5%88%a5%e5%b9%b3%e7%ad%89%e8%b3%87%e8%a8%8a(1).pdf)（最後瀏覽日：2020 年 12 月 1 日）。

<sup>36</sup> Government of the United Kingdom, Gender Pay Gap Reporting: Overview, <https://www.gov.uk/guidance/gender-pay-gap-reporting-overview> (last visited Dec. 1, 2020).

上員工之企業，都必須公開發布其性別工資差距具體數據，其中雇主需要公開的資訊包含：

- (1) 男女平均時薪的差距 (mean gender pay gap in hourly pay)
- (2) 男女時薪中位數<sup>37</sup>的差距 (median gender pay gap in hourly pay)
- (3) 男女平均獎金的差距 (mean bonus gender pay gap)
- (4) 男女獎金中位數的差距 (median bonus gender pay gap)
- (5) 領取獎金男女的比例 (proportion of males and females receiving a bonus payment)
- (6) 在每個工資四分位數中<sup>38</sup>男女的比例 (proportion of males and females in each pay quartile)

英國政府亦於其官方網站上提供雇主如何計算上述數據的資訊<sup>39</sup>，未能及時報告或報告不正確數據的雇主會面臨「平等及人權委員會」(The Equality and Human Rights Commission)<sup>40</sup>提起法律訴訟的風險，並可能導致法院下令罰款。英國藉由將工資資訊揭露與透明化，提供企業及社會一個重新檢視性別工資差異問題的機會。

但此項規定仍受到一些批判，經濟事務學會 (Institute of Economic Affairs) 的新聞編輯凱特·安德魯斯 (Kate Andrews) 表示，這項規定導致關於女性工資的劣質統計數據大量湧入，因為企業可能為通過審核而刻意捏造數據，且政府只以企業提供之平均時薪、平均獎金等等工資數據判別是否符合同工同酬，忽略了決定個人工資錯綜複雜的因素，如年齡、工作表現等影響工資的因素，使得這些統計數據近乎無用<sup>41</sup>。

---

<sup>37</sup> 男女時薪中位數：分別將企業內部所有男員工與女員工之時薪數據從小到大排序並取最中間的數據。

<sup>38</sup> 工資四分位數：將企業內部所有工資數據由小到大排列並分成四等份，工資四分位數即為處於三個分割點位置的數據。

<sup>39</sup> Government of the United Kingdom, Gender Pay Gap Reporting: Make Your Calculations, <https://www.gov.uk/guidance/gender-pay-gap-reporting-make-your-calculations> (last visited Dec. 1, 2020).

<sup>40</sup> 英國的平等及人權委員會係根據 2006 年的「平等法」(Equality Act, 2006) 而成立，有明確的權力可就任何相關的歧視問題申請介入調查，或以法庭之友身份出席法庭訴訟，提出司法審查程序。參見平等機會委員會，廿載奮進平權路，

<https://www.eoc.org.hk/EOC/Upload/UserFiles/File/thingswedo/chn/twdpwm0064.htm> (最後瀏覽日：2020 年 12 月 1 日)。

<sup>41</sup> Kate Andrews, The Gender Pay Gap: A Briefing, Institute of Economic Affairs, <https://iea.org.uk/publications/the-gender-pay-gap-a-briefing/> (last visited Dec. 1, 2020).

### (三) 美國

#### 1. 建立同工同酬法制之發展沿革

美國是所有工業先進國家中，最早以立法來倡議男女同工同酬之理念者，但該國的性別工資差距仍然有很大的改善空間，表現不及某些歐盟國家。

美國在 1960 年代就已意識到了性別歧視會導致工資不均、勞工生活水平降低，阻止對可用勞動力的最大利用，並且引發勞動糾紛等問題，進而造成商品無法自由流動、阻礙商業發展、構成不當競爭之狀況<sup>42</sup>。因此美國在 1963 年通過「1963 年同酬法」(Equal Pay Act of 1963)，其目的為消弭男女同工不同酬。「1963 年同酬法」規定：「任何在本條的規定下擁有勞工的雇主，不論以何種方式僱用勞工，在勞工工作環境相似、要求的技能、努力和道德責任感相同的條件下完成相同的工作量時，不得以性別不同為由支付不同的工資，除非工資由下列制度衡量：(1) 年資制度；(2) 考績制度；(3) 以生產質量或數量衡量工資的制度；(4) 基於性別以外的原因存在工資差別的制度<sup>43</sup>。」

美國國會在 1964 年又通過「民權法第 7 章」(Title VII of the Civil Rights Act 24)，禁止雇主基於種族、膚色、宗教、性別或國籍對員工進行歧視<sup>44</sup>，導致產生兩法同時禁止「基於性別因素之工資歧視」的競合重複現象發生。同樣於 1964 年，為釐清兩者之關係提出班那特修正案 (Bennett Amendment)，該修正案允許雇主在向員工提供「補償」(compensation) 時，可以「根據性別進行差別對待」(differentiate upon the basis of sex)，前提是這種差別對待是「1963 年同酬法」所允許的，即工資的給付標準依照年資、考績、生產質量或數量，或存在工資差別是因為性別以外的原因<sup>45</sup>。

<sup>42</sup> 焦興鎧，工作平等與優惠之平衡美國經驗之借鏡，國家菁英季刊，7:2 期，頁 9-36，2011 年 6 月。

<sup>43</sup> §206 of 29 U.S. Code.

<sup>44</sup> §2000e of 42 U.S. Code.

<sup>45</sup> 焦興鎧，工作平等與優惠之平衡美國經驗之借鏡，國家菁英季刊，7:2 期，頁 9-36，2011 年 6 月。

美國國會在 1974 年對「1963 年同酬法」加以修正，並特別將適用範圍擴充至聯邦、各州及地方政府。自 1978 年開始，原先由勞動部負責監督執行的「1963 年同酬法」改由美國「平等就業機會委員會<sup>46</sup>」（Equal Employment Opportunity Commission）負責監督執行。根據「平等就業機會委員會」歷年所公布之申訴案件資料，每年平均會處理近 1,000 件有關「1963 年同酬法」之爭議<sup>47</sup>，足見同工同酬在美國仍無法落實。

2019 年美國的「同酬日」為 4 月 2 日，這表示若一名男性和一名女性都在 1 月 1 日開始工作，女性要到隔年的 4 月初才能賺到同等工資<sup>48</sup>，相較於台灣 109 年的「同酬日」為 2 月 21 日，美國的兩性工資落差問題更為嚴重。

## 2. 同工同酬落實策略

目前美國為解決同工同酬問題而實施的聯邦法律中較著名的有「2009 年莉莉萊德貝特同酬法<sup>49</sup>」（Lilly Ledbetter Fair Pay Act of 2009）。此法源於 Ledbetter v. Goodyear Tire & Rubber Co.<sup>50</sup>一案。2009 年美國前總統歐巴馬（Barack Obama）上任後簽署的第一個法案就是「莉莉萊德貝特同酬法」，該法擴大了對受僱者發現歧視性待遇的案件的時效性規定，許其在收到工資起算六個月之後仍可提起訴訟並獲得補償。依新法之規定，如果一名女性在離職後才發現自己的工資低於從事同一工作的男性同仁，即工資給付時間已超過時效影響，訴訟時效仍可以從該女性最近一次收到工資時開始計算<sup>51</sup>。換言之，

<sup>46</sup> 「平等就業機會委員會」為聯邦政府之執法機構，負責執行聯邦政府有關就業歧視之各項法律，禁止雇主因求職者或受僱者之種族、膚色、宗教、性別、族裔(national origin)、年齡、身心障礙及基因資訊(genetic information)，而予歧視或差別待遇。關於此點，參見 The U.S. Equal Employment Opportunity Commission, Filing a Charge of Job Discrimination, <https://www.eeoc.gov/filing-charge-discrimination> (last visited Dec. 1, 2020).

<sup>47</sup> Kate Andrews, The Gender Pay Gap: A Briefing, Institute of Economic Affairs, <https://iea.org.uk/publications/the-gender-pay-gap-a-briefing/> (last visited Dec. 1, 2020).

<sup>48</sup> 美國之音，反思 4 月 2 日「同酬日」：即便在今日美國，「同工不同酬」仍是難以扭轉的性別歧視，風傳媒，<https://www.storm.mg/article/1131528>（最後瀏覽日：2020 年 12 月 1 日）。

<sup>49</sup> §2000a of 42 U.S. Code.

<sup>50</sup> 550 U.S. 618 (2007)

<sup>51</sup> 在「莉莉萊德貝特同酬法」施行前，若一名員工若宣稱受到同工不同酬之差別待遇，必須在雇主給付工資後的 180 天之內，向平等就業機會委員會提起訴訟。根據此理論，受到同工不同酬待遇之員工不能就早年所受之侵害索取賠償，因為已錯過 180 天之期限。關於此點，參見林海，萊德貝特法案：訴爭二十年同工不同酬，參考網，<http://www.fx361.com/page/2019/0522/5138710.shtml>（最後瀏覽日：2020 年 12 月 1 日）。

只要在最近一次拿到工資的時間未超過 180 天，即可向「平等就業機會委員會」提出訴訟，該項權利不會罹於時效<sup>52</sup>。

2019 年美國眾議院以 242 票對 187 票通過了「工資平等法」(The Paycheck Fairness Act)，試圖在「1963 年同酬法」基礎之上解決仍然存在的工資差距，彌補舊法因執行工具有限、補救措施不足，而無法有效縮小工資差距的缺陷。「工資平等法」加入許多針對員工的保護措施<sup>53</sup>，例如

- (1) 保護員工不會因為與同事討論工資而遭到報復
- (2) 禁止雇主根據求職者過往的工資進行篩選
- (3) 禁止雇主要求求職者在面試和招聘過程中提供過往的工資記錄
- (4) 要求雇主須證明工資差異是基於性別以外的因素
- (5) 禁止雇主對詢問工資慣例或公開自己工資的員工進行報復

希望能夠改善自己企業內部同工同酬計畫的雇主，也能夠透過遵守「工資平等法」所列出的各項原則訂定出完善的同工同酬計畫，落實公平、不含性別歧視的工資評估制度，協助企業達到全面同工同酬<sup>54</sup>。

美國各州亦有關於同工同酬的相關規定。美國加州修正該州原有的同酬相關法規<sup>55</sup>，並以該法為基礎自 2016 年起實施全美國最嚴格的「加州同酬法」(California Fair Pay Act)。「加州同酬法」補強原有法規不足之處，規定即使勞工職稱不同，只要從事「實質上相似工作」(substantially similar work)，雇主就應給付相同的工資，不可因性別因素而給予從事「實質上相似工作」的男女員工不同的工資。

---

<sup>52</sup> The U.S. Equal Employment Opportunity Commission, Equal Pay Act of 1963 and Lilly Ledbetter Fair Pay Act of 2009, <https://www.eeoc.gov/laws/guidance/equal-pay-act-1963-and-lilly-ledbetter-fair-pay-act-2009> (last visited Dec. 1, 2020).

<sup>53</sup> American Civil Liberties Union, Equal Pay for Equal Work: Pass the Paycheck Fairness Act, <https://www.aclu.org/other/equal-pay-equal-work-pass-paycheck-fairness-act> (last visited Dec. 1, 2020).

<sup>54</sup> National Partnership for Women & Families, The Paycheck Fairness Act, <https://www.nationalpartnership.org/our-work/resources/economic-justice/fair-pay/the-paycheck-fairness-act.pdf> (last visited Dec. 1, 2020).

<sup>55</sup> California Labor Code § 1197.5

「加州同酬法」之重要內容包含<sup>56</sup>：

- (1) 從事「實質上相似工作」（綜合判斷其所需之技能、貢獻與職責）的員工應享有相同報酬。
- (2) 雇主更難以將「性別以外的真實因素<sup>57</sup>」（bona fide factor other than sex）作為不同工資之理由。
- (3) 確保雇主在給予從事「實質上相似工作」的員工「不平等」的工資時，所依據的任何因素都是合理的。
- (4) 禁止雇主對尋求法律協助的員工進行報復。
- (5) 雇主不可禁止員工討論或詢問其他同事之工資。
- (6) 雇主保留工資相關記錄的強制期限從兩年延至三年。

舊金山婦女權益組織人士諾琳·法雷爾（Noreen Farrell）表示，「加州同酬法」使得雇主不能再以職稱不同作為同工不同酬的理由。「加州同酬法」促使雇主重新評估向員工支付工資、劃分職級的方式，也禁止雇主因員工揭露自己或同事的工資，而解僱員工的行為。法雷爾認為工資保密制度其實也是造成同工不同酬的因素之一，因為工資保密制度會讓員工不知道自己領得比其他員工少，使權益受到壓榨。雖然美國保障同工同酬的法律已經有超過 50 年的歷史，加州在 2016 年「加州同酬法」規定前也制定了嚴格的法律，但員工若想證明自己受到不平等的工資待遇仍相當困難。因此在 2016 年「加州同酬法」通過時，受到各界支持，連代表雇方的美國加州商會也表達贊同，表示該法能夠幫助雇主更輕省地決定員工應得的工資水準<sup>58</sup>。

---

<sup>56</sup> State of California Department of Industrial Relations, California Equal Pay Act, [https://www.dir.ca.gov/dlse/california\\_equal\\_pay\\_act.htm](https://www.dir.ca.gov/dlse/california_equal_pay_act.htm) (last visited Dec. 1, 2020).

<sup>57</sup> 常見的「性別以外的真實因素」如：學歷、經歷。關於此點，參見 Nancy Yaffe and Sahara Pynes, Making Sense of California's New Fair Pay Act, <https://www.foxrothschild.com/publications/making-sense-of-california%E2%80%99s-new-fair-pay-act/> (last visited Dec. 1, 2020).

<sup>58</sup> 王曦，全美最嚴格 加州同工同酬法明年實施，大紀元，<https://www.epochtimes.com/b5/15/12/31/n4607562.htm>（最後瀏覽日：2020 年 12 月 1 日）。

美國紐約州的「同酬法」(Pay Equity Law)於2019年10月8日生效,紐約州「同酬法」禁止所有在紐約州營業的雇主對求職者詢問有關其過去工資的資訊<sup>59</sup>,並且擴大「同工同酬」的定義,要求雇主對所有從事「實質上相似工作」(substantially similar work)的員工提供同等報酬,並且擴大了工資保護範圍<sup>60</sup>。「同酬法」規定,如果員工能夠證明雇主的做法對「受保護階級」(protected class)產生了「差別影響」(disparate impact),或是存在另一種同樣可以消除工資差異,並達到相同商業目的之可行替代做法,但雇主拒絕採用,則可證明雇主違法並提出告訴<sup>63</sup>。

此外,「紐約州勞工廳」(New York State Department of Labor)有權決定每個「與受保護者相關之差別工資率」(differential pay rates tied to protected classes)案件所需繳納的罰款,每次違規上限可處500美元。員工亦可以針對歧視性的工資差異提起訴訟,並對於雇主故意違反法律的行為、提出訴訟所需支付的律師費,提出最高300%的「違約金」(liquidated damages)賠償<sup>64</sup>。紐約州州長庫莫表示:「我們正處在歷史上的關鍵之處,這個國家終於認識到長久以來對女性的歧視,並採取行動來改正這套不公平的體

---

<sup>59</sup> Alonzo Martinez, New York's Revised Equal Pay Law Becomes Effective in October -- Are You Ready to Comply, Forbes, <https://www.forbes.com/sites/alonzomartinez/2019/08/29/new-yorks-revised-equal-pay-law-becomes-effective-in-october-are-you-ready-to-comply/#7dcdf5b64ac8> (last visited Dec. 1, 2020).

<sup>60</sup> 不僅基於性別,任何針對年齡、種族、信仰、膚色、國籍、性取向、性別認同、殘疾(身心障礙)、遺傳缺陷、家庭狀況、婚姻狀況、家庭暴力受害人身份的歧視都不被允許。關於此點,參見 Evandro Gigante, Laura Fant and Arielle E. Kobetz, New York State to Expand Protections Against Discriminatory Pay Practices, Proskauer, <https://www.lawandtheworkplace.com/2019/06/new-york-state-poised-to-expand-protections-against-discriminatory-pay-practices/> (last visited Dec. 1, 2020).

<sup>61</sup> 受保護階級或稱「受保護族群」(protected group),指有資格受到法律、政策、政府機關特別保護的一群人。在美國「受保護階級」一詞經常用於僱傭相關議題。關於此點,參見 U.S. Legal, Protected Group Member Law and Legal Definition, <https://definitions.uslegal.com/p/protected-group-member/> (last visited Dec. 1, 2020).

<sup>62</sup> 差別影響在美國勞動法中係指在僱傭關係、居住(housing)的權益上對「受保護階級」所造成之不利影響大於其他群體,即使雇主或房東所採用的規則或機制在形式上是中立的。例如:雇主對所有求職者進行考試,並利用考試結果無意間不成比例地淘汰大量女性求職者,造成「差別影響」。關於此點,參見 SHRM, What Are Disparate Impact and Disparate Treatment? <https://www.shrm.org/resourcesandtools/tools-and-samples/hr-qa/pages/disparateimpactdisparatetreatment.aspx> (last visited Dec. 1, 2020).

<sup>63</sup> Evandro Gigante, Laura Fant and Arielle E. Kobetz, New York State to Expand Protections Against Discriminatory Pay Practices, Proskauer, <https://www.lawandtheworkplace.com/2019/06/new-york-state-poised-to-expand-protections-against-discriminatory-pay-practices/> (last visited Dec. 1, 2020).

<sup>64</sup> Evandro Gigante, Laura Fant and Arielle E. Kobetz, New York State to Expand Protections Against Discriminatory Pay Practices, Proskauer, <https://www.lawandtheworkplace.com/2019/06/new-york-state-poised-to-expand-protections-against-discriminatory-pay-practices/> (last visited Dec. 1, 2020).



制。這些符合常識的措施將帶領我們朝真正的平等更進一步。現在正是時候，全州各地的企業應該嚴正審視自己的工資政策，並確保女性員工和從事同性質職務的男性獲得相同的報酬<sup>65</sup>。」

#### (四) 冰島

##### 1. 建立同工同酬法制之發展沿革

「世界經濟論壇」(World Economic Forum)在2019年12月公布「全球性別差距報告」(Global Gender Gap Report)，聚焦於教育、衛生、經濟及政治四個面向，分析153個國家中的性別差異。根據這份每年進行的報告，冰島連續11年獲選為「性別平權最優國家」<sup>66</sup>。

冰島為了爭取同工同酬，多年來一直積極努力。早在1961年冰島就已為同工同酬立法，並希望可以在六年內(1967年前)實現全面同工同酬，然而並無顯著成效，性別工資差距依然存在<sup>67</sup>。1975年10月24日，冰島女性為了抗議同工不同酬的問題，發起一天的大罷工，全國90%的女性都參與該項行動，首都雷克雅維克(Reykjavik)擠滿成千上萬的女性示威者<sup>68</sup>。因此冰島在1976年通過「平等法」(Equality Act)，規定男女應同工同酬，並在2008年對此法進行更新<sup>69</sup>。然而直到2015年為止，冰島的女性平均工資依然比男性低14到20%。2016年10月24日，上千名冰島女性上班族在下午2點38分離開辦公室，抗議性別工資差距，因為按照當時的工資差距計算，女性在2點38

---

<sup>65</sup> Governor Andrew M. Cuomo, Governor Cuomo Announces New Pay Equity Law Goes into Effect Tomorrow, <https://www.governor.ny.gov/news/governor-cuomo-announces-new-pay-equity-law-goes-effect-tomorrow> (last visited Dec. 1, 2020).

<sup>66</sup> 李國盛，冰島落實男女平權，連11年全球第一，遠見，<https://www.gvm.com.tw/article/70279> (最後瀏覽日：2020年12月1日)。

<sup>67</sup> The Icelandic Women's Rights Association, Looking for Information about Equal Pay in Iceland? All About the Equal Pay Standard, <https://kvenrettindafelag.is/en/looking-for-information-about-equal-pay-in-iceland-all-about-the-equal-pay-standard/> (last visited Dec. 1, 2020).

<sup>68</sup> YuetTan LAU, 冰島小知識：冰島的性別平等，Guide to Iceland, <https://cn.guidetoiceland.is/connect-with-locals/6640/the-gender-quality-in-iceland-women-power-and-feminism> (最後瀏覽日：2020年12月1日)。

<sup>69</sup> European Commission, Iceland: Equal Pay Certification Legalized, <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=18147&langId=en> (last visited Dec. 1, 2020).

分就進入了「做白工」階段，即使工作再認真，工資也不會跟男性一樣<sup>70</sup>。

為解決長久以來同工同酬成效不彰的問題，冰島於 2017 年 3 月 8 日宣布對 2008 年的「平等法」進行修正，通過「男女平等地位和平等權利法<sup>71</sup>」（Act on Equal Status and Equal Rights of Women and Men No. 10/2008），要求男女工資平等，禁止雇主進行工資歧視（salary discrimination）<sup>72</sup>，使冰島成為全球第一個施行同工同酬的國家<sup>73</sup>。

「男女平等地位和平等權利法」規定，自 2018 年 1 月 1 日起，僱用人數超過 25 人的事業單位，每年都必須通過冰島「國家性別平等中心」（Center for Gender Equality）的審核以獲得「同工同酬認證」（Equal Pay Certification）。如果在規定期限截止前依然沒有獲得「同工同酬認證」，該事業單位會面臨每天最高 500 美元罰鍰，直至取得認證為止<sup>74</sup>。此外，事業單位應每三年更新一次「同工同酬認證」。該法適用約 1,180 名雇主和 147,000 名員工，約佔全體勞動力的 80%<sup>75</sup>。透過強制事業單位須獲得「同工同酬認證」的規定，冰島政府預計於 2022 年，冰島就可以全面達到全面同工同酬，消除性別工資差距<sup>76</sup>。

## 2. 同工同酬檢核項目與落實策略

「男女平等地位和平等權利法」規定由冰島「國家性別平等中心」審核事業單位是否符合「85 號同工同酬標準」（The Equal Pay Standard ÍST85），符合者才能獲得「同工同酬認證」。「男女平等地位和平等權利法」要求事業單位遵守「85 號同工同酬標

<sup>70</sup> 魏嘉瑀，冰島推「同工同酬」領先全球！無論性別、種族、性取向……未落實企業一天重罰 1 萬 5000 元，風傳媒，<https://www.storm.mg/article/381987>（最後瀏覽日：2020 年 12 月 1 日）。

<sup>71</sup> Government of Iceland Ministry of Social Affairs, Act on Equal Status and Equal Rights of Women and Men, No. 10/2008, <https://www.government.is/Publications/Legislation/Lex/?newsid=8900031c-fbd6-11e7-9423-005056bc4d74> (last visited Dec. 1, 2020).

<sup>72</sup> The Icelandic Women's Rights Association, Equal Pay Standard, <https://kvenrettindafelag.is/en/resources/equal-pay-standard/> (last visited Dec. 1, 2020).

<sup>73</sup> Jill Rubery, Is Equal Pay Actually Possible? BBC, <https://www.bbc.com/news/business-47212342> (last visited Dec. 1, 2020).

<sup>74</sup> 黎映彤，性別差距！世界經濟論壇報告：實現男女「同工同酬」竟要再等 100 年，風傳媒，<https://www.storm.mg/article/605245>（最後瀏覽日：2020 年 12 月 1 日）。

<sup>75</sup> INES WAGNER, CERTIFIED EQUALITY: THE ICELANDIC EQUAL PAY STANDARD. INSTITUTE FOR SOCIAL RESEARCH, 23-25 (2018)

<sup>76</sup> YuetTan LAU, 冰島小知識：冰島的性別平等，Guide to Iceland, <https://cn.guidetoiceland.is/connect-with-locals/6640/the-gender-quality-in-iceland-women-power-and-feminism>（最後瀏覽日：2020 年 12 月 1 日）。

準」，旨在確認企業做出工資決定時並非基於「與工作表現無關」之條件，確保為同一雇主工作、從事相同或相同價值工作的男女員工領取相同工資，並享有平等的就業條件，防止直接或間接歧視<sup>77</sup>。「男女平等地位和平等權利法」雖然要求男女必須同工同酬，企業還是有權依照員工的業績表現、工作經驗等給予不同的工資，只是企業必須提出工資差距並非性別差異所致之證明<sup>78</sup>。

「85 號同工同酬標準」是一套針對「企業管理方式」的標準，不受工作場所規模、企業運作模式、員工的性別比影響，適用於所有公司和機構<sup>79</sup>。因「85 號同工同酬標準」參考國際管理標準（與 ISO14001 和 ISO9001 為相同架構<sup>80</sup>）並由冰島政府進行監督，具有相當的公信力，且可被翻譯為其他語言，因此亦可被推廣至他國。透過「85 號同工同酬標準」，可確認企業之工資決策是否系統化，確保企業內部之工作分類、工作考核、工資審核（salary audits）、與工資決策相關的正式程序和角色定義（role definitions）皆有系統化規定<sup>81</sup>。

確認企業是否落實「85 號同工同酬標準」的執行程序大致可分為四階段<sup>82</sup>：

- (1) 評估（Assessment）：企業選定評估標準，紀錄與分析和工資相關之決策及資訊，制定同工同酬計畫，並對工作分類系統進行測試。
- (2) 計畫（Planning）：確保企業所訂定之評估標準和工資相關決策皆符合同工同酬標準、法律要求，並設定企業須達成的同工同酬目標。
- (3) 執行與維護（Implementation & Maintenance）：企業之職責與授權須清楚劃分，並向員工告知同工同酬計畫和進行培訓，保持內部的良好溝通，妥善紀錄決策。

---

<sup>77</sup> Government of Iceland, Equal Pay Certification, <https://www.government.is/topics/human-rights-and-equality/equal-pay-certification/> (last visited Dec. 1, 2020).

<sup>78</sup> Government of Iceland, Equal Pay Certification, <https://www.government.is/topics/human-rights-and-equality/equal-pay-certification/> (last visited Dec. 1, 2020).

<sup>79</sup> INES WAGNER, CERTIFIED EQUALITY: THE ICELANDIC EQUAL PAY STANDARD, INSTITUTE FOR SOCIAL RESEARCH, 23-25 (2018).

<sup>80</sup> ISO 14000 是一系列與環境管理相關的標準，旨在幫助組織最大程度地減少其運營對環境的負面影響；ISO 9000 系列標準是國際標準化組織設立的標準，與品質管理系統有關。

<sup>81</sup> Ellisif Tinna Víðisdóttir and Benedikt Þór Valsson, Equal Pay Standard – ÍST 85, <https://eldri.samband.is/media/althjodamal/equal-pay-standard-presentation.pdf> (last visited Dec. 1, 2020).

<sup>82</sup> Ellisif Tinna Víðisdóttir and Benedikt Þór Valsson, Equal Pay Standard – ÍST 85, <https://eldri.samband.is/media/althjodamal/equal-pay-standard-presentation.pdf> (last visited Dec. 1, 2020).

(4) 檢查 (Checking)：監測計畫過程，並定期執行結果分析、完成度檢討，若計畫執行不理想須進行檢討及改善，紀錄管理決策。

為使「同工同酬認證」制度得以被確實推動，求職者可以在冰島政府的網站上查詢哪些企業已經完成認證，並以此作為求職的參考，媒體亦可監督哪些企業遲遲不願繳交資料<sup>83</sup>。

由於「男女平等地位和平等權利法」剛上路，冰島政府讓事業單位按照規模大小有不同的完成認證期限。大型事業單位須完成認證之期限較短，小型事業單位則較長，此項規定給予中小型事業單位較長時間準備相關資料，以免在資料尚未蒐集齊全時就遭到處罰<sup>84</sup>。「男女平等地位和平等權利法」於 2018 年 1 月 1 日生效，其中

- (1) 僱用人數 250 名以上之事業單位：必須在一年內（2018 年 12 月 31 日前）完成認證。
- (2) 僱用人數 150 至 249 名之事業單位：必須在兩年內（2019 年 12 月 31 日前）完成認證。
- (3) 僱用人數 90 至 149 名之事業單位：必須於三年內（2020 年 12 月 31 日前）完成認證。
- (4) 僱用人數 25 至 89 名之事業單位：必須於四年內（2021 年 12 月 31 日前）完成認證。
- (5) 所有政府部門：必須於一年內（2018 年 12 月 31 日前）完成認證。
- (6) 僱用人數 25 名以上之國營事業：必須於兩年內（2019 年 12 月 31 日前）完成認證<sup>85</sup>。

若企業對於認證有任何問題，都可以到冰島政府宣導與解釋同工同酬認證書制度的

---

<sup>83</sup> Government of Iceland, Equal Pay Certification, <https://www.government.is/topics/human-rights-and-equality/equal-pay-certification/> (last visited Dec. 1, 2020).

<sup>84</sup> The Icelandic Women's Rights Association, Looking for Information about Equal Pay in Iceland? All About the Equal Pay Standard, <https://kvenrettindafelag.is/en/looking-for-information-about-equal-pay-in-iceland-all-about-the-equal-pay-standard/> (last visited Dec. 1, 2020).

<sup>85</sup> Government of Iceland, Equal Pay Certification, <https://www.government.is/topics/human-rights-and-equality/equal-pay-certification/> (last visited Dec. 1, 2020).

官方網站上查詢<sup>86</sup>。針對企業在執行時可能會碰到的狀況、不清楚部分，如：什麼是「同工同酬認證」、如何獲得認證；企業可能會產生的疑慮，如：實施同工同酬是否表示全公司員工都需被支付同樣的工資、實施同工同酬是否表示員工們會知道彼此的工資；對於這些企業在獲得認證的過程中可能會產生的問題，冰島政府都在官方網站上提供了詳盡的解釋。

然而，冰島要求企業須全面落實同工同酬並取得「同工同酬認證」的規定並非全無弊病。冰島評論雜誌（Iceland Review Magazine）表示，冰島總人口數僅有約 34 萬人，企業規模在 25 人以下的小型企業佔了相當大的比例，建議未來冰島也應該要制定針對僱用 25 人以下企業的同工同酬規定<sup>87</sup>。彭博社觀察專欄作家列昂尼德(Leonid Bershidsky)亦不認同強制事業單位獲得「同工同酬認證」就能夠縮小性別工資差距的說法，認為新的制度反而會傷害女性員工，因為若雇主繼續將女性視為價值較低的員工，而政府仍舊要求雇主應給付女性同等報酬，那麼雇主可能會選擇減少僱用女性員工<sup>88</sup>。

#### 四、企業／機構落實同工同酬之經驗與策略

##### (一) 星巴克

星巴克（Starbucks）是美國的一家跨國連鎖咖啡店，亦為全球最大連鎖咖啡店。星巴克作為一家知名的大型跨國企業，對於同工同酬議題亦相當重視。星巴克的執行副總裁 Lucy Helm 表示：「性別工資差距問題，正是如星巴克一樣在全球 75 個國家擁有 3 萬家門市的大型企業，應該致力協助改善的<sup>89</sup>。」星巴克從 2008 年開始進行同工同酬研

---

<sup>86</sup> Government of Iceland, Equal Pay Certification, <https://www.government.is/topics/human-rights-and-equality/equal-pay-certification/> (last visited Dec. 1, 2020).

<sup>87</sup> Jelena Ćirić, In Focus: Iceland's Equal Pay Legislation, Iceland Review Magazine, <https://www.icelandreview.com/politics/in-focus-icelands-equal-pay-legislation/> (last visited Dec. 1, 2020).

<sup>88</sup> Leonid Bershidsky, No, Iceland Hasn't Solved the Gender Pay Gap, Bloomberg Opinion, <https://www.bloomberg.com/opinion/articles/2018-01-04/no-iceland-hasn-t-solved-the-gender-pay-gap> (last visited Dec. 1, 2020).

<sup>89</sup> Linda Dahlstrom, How Starbucks Is Working to Close Global Gender Pay Gap, Starbucks Stories, <https://stories.starbucks.com/stories/2019/pay-equity-around-the-globe/> (last visited Dec. 1, 2020).

究，希望旗下員工無論是在性別或種族上都不會受到差別待遇<sup>90</sup>。2018年3月21日，星巴克在其年度股東大會中宣布，已在美國星巴克達成百分之百的同工同酬。

為達到全面同工同酬，星巴克制定了一套「同酬原則」（Pay Equity Principles），重點關注三個面向：

1. 平等（Equal footing）：根據員工的技能、能力、經驗與績效給付工資，而非基於性別。不詢問員工以往工資，並取消升遷與加薪的上限。
2. 透明（Transparency）：每年公布工資平等的執行進度，並使用標準的工資計算系統來決定每一職級的起始工資。禁止對詢問工資或對工資提出異議的員工進行報復或歧視。
3. 責任（Accountability）：設定同工同酬須百分之百達成並維持的目標、實施完整的賠償制度、進行全面的工資分析、在做出最終決定前全面分析決策<sup>91</sup>。

在美國星巴克實施「同酬原則」的同時，星巴克總部也宣布未來這項策略會在日本、中國、英國、法國、香港等地實施，最終目標為在全球落實。

2019年，加拿大星巴克與中國星巴克也同樣地依循美國星巴克做法，採用「同酬原則」，並實現了全面同工同酬。加拿大星巴克與中國星巴克用工資計算系統計算工資，停止以詢問求職者以往的工資狀況作為給薪標準的慣例。作為一家全球知名企業，星巴克希望可以帶領「企業落實同工同酬」的風潮，透過「同工同酬」徹底落實性別平權。

## （二）聯合國促進兩性平等和婦女賦權實體

聯合國促進兩性平等和婦女賦權實體（United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women，簡稱聯合國婦女署）為追求性別平等、同工同酬的企業，設計出一套自我評估工具—「薪酬平等診斷」（Diagnosis for Equal Remuneration，簡稱DER Tool），並於2019年7月15日在聯合國婦女署的官方網站上公布。

<sup>90</sup> 陳彥婷，【良心企業】美國 Starbucks 實施同工同酬 目標：惠及全球員工，香港 01，<https://bit.ly/2ECOubZ>（最後瀏覽日：2020年12月1日）。

<sup>91</sup> Linda Dahlstrom, How Starbucks Is Working to Close Global Gender Pay Gap, Starbucks Stories, <https://stories.starbucks.com/stories/2019/pay-equity-around-the-globe/> (last visited Dec. 1, 2020).

此套「薪酬平等診斷」工具在 ENRED 諮詢公司的技術協助與「歐洲聯盟」(European Union) 的支持下開發，可用以評估企業是否遵守國際勞工組織第 100 號公約中的「同工同酬原則」。「薪酬平等診斷」工具開放免費下載，企業無須花費任何成本，只要填寫聯合國婦女署設計的 Google 表單<sup>92</sup>即可取得。「薪酬平等診斷」工具旨在支持企業遵守並實踐「婦女賦權原則」(Women's Empowerment Principles, 簡稱 WEPs) 之原則二——在工作中公平、無歧視地對待所有男女(Treat all Women and Men Fairly at Work without Discrimination)。

「薪酬平等診斷」工具被設計得相當容易操作、簡便，且可以準確地衡量性別工資差距。此套工具包含一個 Excel 檔案、一份使用說明、一個包含範例數據的 Excel 檔案，只要有 Microsoft Excel 軟體即可運行。操作方式由人力資源部門在檔案中輸入員工數據化後的相關資訊(包含員工個人資訊、年資、工作內容、工資等)，該工具會自動執行計算，並且自動產出圖表<sup>93</sup>。透過此套工具進行分析後，企業可獲得下列資訊(DER Tool 使用範例參附件五)：

1. 企業是否遵守男女同工同酬的原則。
2. 企業是否存在性別工資差距。
3. 存在性別工資差距的職務與部門。
4. 性別工資差距程度。
5. 性別工資差距的潛在來源。

有了這些資訊，企業能夠更加清楚知道內部是否落實同工同酬，得以採取必要手段改善、消除性別工資差距。此外，透過這套工具，工資制度可以被定期審核，以監控性別工資差距是否有所改善，並採取相應措施。

---

<sup>92</sup> 聯合國婦女署提供之表單，

[https://docs.google.com/forms/d/13kTM48kztezL5okfBBRXQfRBRmB\\_YumqBb2P4WEtHnY/viewform?edit\\_requested=true](https://docs.google.com/forms/d/13kTM48kztezL5okfBBRXQfRBRmB_YumqBb2P4WEtHnY/viewform?edit_requested=true) (最後瀏覽日：2020 年 12 月 1 日)。

<sup>93</sup> UN Women, UN Women Launches a Self-Assessment Tool to Measure the Wage Gap in Companies, <https://lac.unwomen.org/en/noticias-y-eventos/articulos/2019/07/onu-mujeres-lanza-herramienta-para-medir-brecha-salarial> (last visited Dec. 1, 2020).

### (三) 同工同酬基金會

2010 年社會企業家及同工同酬倡導者溫赫斯（Véronique Goy Veenhuys）創立非營利組織「同工同酬基金會」（Equal-Salary Foundation），旨在確認全球各公司、組織是否有完善的同工同酬制度，以及是否讓內部確實達到男女「同工同酬」。2018 年，「同工同酬基金會」成為「同工同酬國際聯盟」（The Equal Pay International Coalition，簡稱 EPIC）成員，共同為在全球消弭性別工資差距作努力。

由於工資不平等是一敏感議題，因此「同工同酬基金會」創辦人溫赫斯致力於開發實用且客觀的檢核工具，並提出「認證」的概念。「同工同酬基金會」與專門研究勞動市場問題的日內瓦大學（University of Geneva）以及傑出的審計機構—「瑞士通用公證行」（Société Générale de Surveillance，簡稱 SGS）等機構合作，設計「同工同酬認證」（Equal-Salary certification）<sup>94</sup>。

在任何僱用 50 名以上員工（其中至少有 10 名是女性），並致力於縮小性別工資差距的企業，不論國籍與行業皆具有「同工同酬認證」的申請資格。希望取得「同工同酬認證」的企業，可以從「同工同酬基金會」的官方網站提出認證申請，申請認證所需費用（包含執行認證、工資分析和現場審核所需費用）取決於組織規模。在進行審查的過程，企業會被要求提供—數據化的工資資訊、有紀錄的工資政策、正式的人力資源程序、員工參與調查或訪談之證明<sup>95</sup>。

「同工同酬基金會」希望企業能夠藉由取得「同工同酬認證」，向社會大眾證明其為落實性別平權的優良企業，進一步帶動更多企業實施同工同酬<sup>96</sup>。

「同工同酬認證」具有公信力的特點在於：

- (1) 獲得瑞士法院之認可：使用與瑞士日內瓦大學合作開發的統計分析系統，且其工資統計分析系統已獲得瑞士聯邦高等法院之認可。
- (2) 獲得政府支持：唯一獲得政府財政支持的私人認證。

<sup>94</sup> Equal-Salary, <https://www.equalsalary.org/> (last visited Dec. 1, 2020).

<sup>95</sup> Equal-Salary, <https://www.equalsalary.org/> (last visited Dec. 1, 2020).

<sup>96</sup> Equal-Salary, <https://www.equalsalary.org/> (last visited Dec. 1, 2020).



- (3) 與傑出的審計機構合作：認證審查由技術領先全球的審計機構——「瑞士通用公證行」執行，具有相當高的可信度。

判斷企業是否可獲得「同工同酬認證」的過程主要分為四步驟：

- (1) 工資分析 (Salary analysis)：由同工同酬基金會收集所有員工匿名的工資數據，並對其進行分析以查看工資差異是否小於或等於 5%，以及 R 平方值是否大於或等於 90%。
- (2) 現場審查 (On-site review)：遵循國際資格標準進行審查，包含—CEO 或最高管理者對同工同酬的承諾、同工同酬策略納入人力資源流程和政策、員工對公司現行工資制度的看法，確保滿足平等工資要求。
- (3) 認證 (Certification)：根據審查結果，企業將獲得「同工同酬認證」。
- (4) 監察審核 (Monitoring reviews)：認證之有效日期為 3 年，且企業需要在第 2 年和第 3 年再分別進行 1 次監察審核，證明其持續實施公平且非歧視性的工資政策。

獲得「同工同酬認證」的企業，其企業名稱與獲得認證的日期會被公開於「同工同酬基金會」的官方網站。截至 2020 年 10 月，全球已有 74 家事業單位獲得「同工同酬認證」，包括 6 家非營利組織、1 家「準公共」(parapublic) 事業單位、59 家私人企業以及 8 個政府單位<sup>97</sup>，其中亦包含一些全球知名企業，如：「法拉利」(Ferrari) 汽車。

## 五、小結

### (一) 工作考核程序是否對兩性公平可納入檢核

即使一開始起薪符合同工同酬，亦有可能因為工作考核時對男女員工的考核項目不同、考核標準僅利於單一性別員工，而造成後續有同工不同酬之問題產生。香港特

---

<sup>97</sup> Equal-Salary, Equal-Salary Certified Companies, [https://www.equalsalary.org/the-certified-companies/?fwp\\_the\\_company\\_types=public](https://www.equalsalary.org/the-certified-companies/?fwp_the_company_types=public) (last visited Dec. 1, 2020).

別針對「工作評估程序」訂出相關的遵守原則，例如：工作評估所選用的因素是否不含性別偏見？

我國勞動基準法第 25 條、性別工作平等法第 10 條，已明確禁止雇主因性別而有差別之待遇，但針對工作考核程序缺乏相關規範，因此可能發生事業單位在執行考核時沒有明確依據，致使考核結果特別不利於女性員工，進而導致男女員工考核結果不一，女性之工資成長幅度漸漸趕不上從事相同工作、效率亦相同的男性員工。

有鑑於此，於檢核表中增列檢核「工作考核」之項目，如：事業單位有明確告知受僱者工作考核之項目、事業單位有明確告知受僱者其工作考核結果、事業單位沒有要求受僱者對其工作考核相關資訊保密、事業單位對擔任相同工作之不同性別受僱者採用相同之考核項目與標準、事業單位之所有考核項目皆不會對任一性別受僱者產生不利影響、事業單位之任何考核項目完全依照該職位所需。除此之外，增列「事業單位執行工作考核時考量之因素」檢核項目，讓事業單位可以清楚記錄所有執行工作考核時考量之因素，作為執行考核時之依據，也讓員工更加了解考核機制，減少日後發生爭議機會。

## **(二) 使用工資數據檢視是否落實同工同酬**

若未來要將同工同酬檢核的相關規定作為強制性規範，首先必須使我國事業單位都充分了解同工同酬之定義。但透過勞動部 105 年委託進行的「事業單位推動同工同酬、同值同酬之研究」之結論可知，我國事業單位對「同工」尚無一致看法，且同工同酬定義不易，檢核表若僅讓事業單位自我檢核是否符合同工同酬之定義，可能會使檢核流於主觀，無法有效反映出企業現況。

因此可參考英國、冰島、聯合國婦女署、瑞士同工同酬基金會之做法，要求事業單位提供工資數據，例如：男女平均工資、男女平均獎金、領取獎金男女的比例，使用實際的工資數據作為檢核標準，避免填寫檢核表的人員以主觀自行判斷。若事業單位擔心公開工資數據會侵害到員工的個人隱私，則可參考冰島的做法，以統計的方式呈現。未來亦可考慮設計類似聯合國婦女署的「薪酬平等診斷」工具，讓事業單位只要自行輸入

工資數據，就能輕易獲得：企業是否遵守男女同工同酬的原則、企業是否存在性別工資差距、存在性別工資差距的職務與部門、性別工資差距程度、性別工資差距的潛在來源…等，可協助判斷事業單位是否落實同工同酬的資料。

### (三) 提供詳盡的指導手冊或說明

每個事業單位對於同工同酬之定義都不同，且可能不清楚落實同工同酬之重要性，因此若想让同工同酬檢核表普及化，必定需要搭配相關的指導手冊與說明書，以免事業單位無法理解檢核表的文字敘述，不能有效反映出事業單位現況。

為解決事業單位對同工同酬議題了解不夠充分的情況，可參考香港、冰島之做法。香港平等機會委員會提供「性別歧視條例下的同工同酬及同值同酬—給僱主的指引」、「同值同酬自行評核手冊：僱主實踐同酬的積極做法」、「同值同酬指引」、「如何制定不含性別偏見的分析性工作評估系統」、「系統化的男女平等工資釐定方法」，共五份指導手冊，以及「性別歧視條例僱傭實務守則」供全港僱主參考，在其官方網站上也可自行下載閱覽；冰島政府則是透過在其官方網站上特別設立解釋「同工同酬認證書」的專區，提供常見問題集（FAQ），用字簡單明瞭，企業若有相關問題可自行查閱。

因此未來在推行同工同酬檢核表時，可考慮搭配詳盡的指導手冊，或是透過架設官方網站，清楚解釋何謂同工、何謂同酬、同工同酬之重要性，並盡量避免晦澀的用語，以簡單明瞭的敘述方式搭配實例，協助事業單位落實檢核。

### (四) 國外同工同酬相關規定彙整表

參考對象	香港	英國	美國	冰島
相關法規	性別歧視條例	平等法	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1963年同酬法</li> <li>• 莉莉萊德貝特同酬法</li> <li>• 加州同酬法</li> <li>• 紐約州同酬法</li> </ul>	男女平等地位和 平等權利法
相關單位	平等機會委員會	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 政府平等辦公室</li> <li>• 平等及人權委</li> </ul>	平等就業機會委員會	國家性別平等中心

		員會		
檢核方式	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 指導手冊</li> <li>· 性別歧視條例僱傭實務守則</li> </ul>	企業須根據「私部門及第三部門管理性別工資差距指南」提供「性別工資差距報告」		企業須通過「85號同工同酬標準」才可拿到「同工同酬認證」
檢核對象	全港僱主	僱用 250 名員工以上之事業單位		僱用 25 名員工以上之事業單位
檢核內容	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 工作評估系統</li> <li>· 職級架構</li> <li>· 工資架構</li> <li>· 入職工資</li> <li>· 加薪條件</li> <li>· 工作目標</li> <li>· 市場因素</li> <li>· 其他僱用條款及條件</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 男女平均時薪的差距</li> <li>· 男女時薪中位數的差距</li> <li>· 男女平均獎金的差距</li> <li>· 男女獎金中位數的差距</li> <li>· 領取獎金男女的比例</li> <li>· 在每個工資四分位數中男女的比例</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>· 如何選定評估標準</li> <li>· 工資相關決策之紀錄與分析</li> <li>· 同工同酬計畫制定</li> <li>· 工作分類系統</li> <li>· 符合同工同酬標準與法律要求</li> <li>· 工作職責與授權清楚劃分</li> <li>· 向員工告知計畫並進行培訓</li> <li>· 保持良好溝通</li> <li>· 妥善紀錄決策</li> <li>· 完成度檢討</li> <li>· 紀錄管理決策</li> </ul>
強制性	無	有		有

資料來源：作者自行整理。

### 第三章、研究設計

本研究透過多元方法策略蒐集並分析資料，透過初步之文獻檢閱香港、英國，與在眾多先進國家中最早針對同工同酬立法的美國，以及連續 11 年獲選榮登全球性別差距（Gender Gaps）最小國家—冰島，與其他推廣並落實同工同酬機構和企業，其實施同工同酬之相關政策、法令、措施與經驗，以強化研究團隊對研究實體內容的掌握。並透過對事業單位相關人員之結構化訪談以及焦點座談之進行，進一步深化同工同酬之概念建構，藉以擬定完善周延之「事業單位同工同酬檢核表」，並評估分階段針對特定規模或業別之事業單位推動試行「事業單位同工同酬檢核表」之可能性。本研究所使用之研究方法分述如下：

#### 一、文獻分析法

有關同工同酬在香港、英國、美國、冰島之執行經驗與相關法制之勘探，實務經驗之分析研究報告、期刊論文，以及其他推廣及落實同工同酬企業、機構所提出的檢核標準和認證，都是本研究的基本參考資料，在廣泛蒐集後進行分析、歸納、整理之工作。透過文獻之論述可提供本計畫在研究過程中，除了相關概念的分析外，還可在整體架構上進行延伸與發展，有助於深度訪談及諮詢焦點座談中題綱的形成，以及之後擬定「事業單位同工同酬檢核表」之參考。

#### 二、結構式訪談法

本研究為深入瞭解研訂「事業單位同工同酬檢核表」之可行內涵，質化深度訪談研究是相當重要之研究方法。透過訪談者與受訪者之間的口語交談，達到意見交換與建構，是一種單獨的、個人的互動方式，訪談者藉由訪談的過程與內容，發覺分析受訪者之動機、信念、態度、做法與看法等。

本研究針對五個產業類別（分別為製造業、批發零售業、金融保險業、醫療服務業及餐飲服務業），透過人力資源管理者及員工在「結構式」訪綱設計進行封閉式提項之

勾選，以及開放式的提問設計之回應，進行本研究之資料蒐集。本研究透過掛連於網頁之結構式訪綱，邀請各類人員依照設計安排之管控路徑，進入網頁進行結構化訪綱之填寫，每位受訪者填答內容包含封閉提項及開放式提項。每一產業別安排 2 家事業單位受訪，其中每家事業單位安排至少訪談共 3 人進行結構化訪綱之填寫，包含：（1）至少 1 名「人力資源管理人員」；（2）至少各 1 名「不同性別員工」（從事相同職務及相同職級）。

本研究在結構式訪談大綱之資料處理上，封閉式之提問經由初步統計後進行詮釋，而質性開放之提問回應內容歸納成為文本之逐字稿，並進行資料分析。經由研究團隊對文本資料編碼，並從受訪者質性回應中的敘述文字，透過歸納產生次類別(subcategories)與類別。訪綱中開放式提問所蒐集的資料採用「主題分析法」(thematic analysis) 分析所蒐集到之資料，以系統性分析的方法，試圖從零散、雜亂無章的素材中歸納，並探討與研究主題有關之問題。資料分析之目的在於有系統地搜尋和組織研究者所蒐集到的資料，以增加研究者對資料的理解，進而展現研究者對研究的發現。

本研究資料分析的過程以高淑清(2008)所提的主題分析架構為藍本(參見圖 2-1)，以下將同工同酬概念之開放性資料分析所進行的七個程序分述如下：

- 主題分析步驟：
- |                  |                    |
|------------------|--------------------|
| 1.敘說文本的逐字抄謄      | 5.分析經驗結構與意義再建構（部分） |
| 2.文本的整體閱讀（整體）    | 6.確認共同主題與反思（整體）    |
| 3.發現事件與視框之脈絡（部分） | 7.合作團隊的檢證與解釋       |
| 4.再次整體閱讀文本（整體）   |                    |

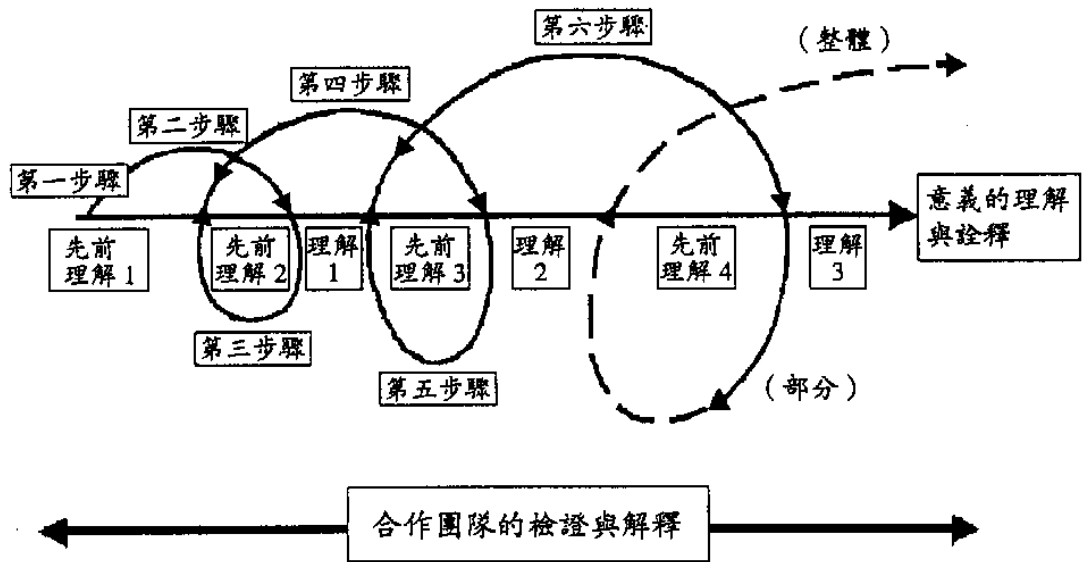


圖 2-1 主題分析之概念架構圖

在受訪對象的編碼思考上，為尊重本研究受訪者之隱私，受訪者皆以編碼方式匿名化處理。本研究將受訪者區分為「不同產業類別之受訪者」，以雙層編碼的方式分為兩階層。第一階層為事業單位代碼，以 A1 代表一家公司(其三位受訪者為 A11, A12, A13)、A2 代表另一家公司(其三位受訪者為 A21, A22, A23)。批發零售業則為 B1 與 B2，以此類推，透過兩層編碼來執行。

### 三、焦點座談法

依本研究在各面向之需求，舉辦 3 場諮詢焦點座談，以蒐集產、官、學專家學者之意見。焦點座談具有相關利害關係人深度資料蒐集的優點，藉由團體的互動，可以協助參與者深入描述對所要討論主題的個人認知及評價（張紹勳，2000）。

焦點座談通常較適合以 10 人以下進行問題的探索，藉此可補充問卷調查結構式訪談所忽略的背後問題，群體的異質性儘量不要太高，以免參與員對問題回答感到退縮 (Krathwohl, 2000)。焦點團體座談討論題綱的設計得透過非結構性或結構性之問題，非結構性問題較適合由專業的主持者主導座談，優點是可發掘出人意表的資料，但資料分析不易；而本研究所採取的是結構性座談會題綱之設計，結構性問題的優點則是當樣本特定時較為適合，且資料分析和歸納亦會較容易 (Krathwohl, 2000)。本研究透過產官學各個不同類別座談參與者的邀請與對話，形成本研究的歸納軸心，並藉以導引出有關同工同酬檢核表內部檢核項目與指標的交叉論證與討論。

#### **四、研究倫理**

研究倫理有如職業道德，是從事教育研究者專業精神與專業態度的重要表徵，如缺乏研究倫理的規範，研究的結果可能會危害教育學術的發展，也可能影響教育的實際，研究者不可不慎。在同工同酬之檢核的研究上，大致可將研究倫理歸納為以下四大項：

##### **(一) 研究設計之初，審慎考慮人性尊嚴的研究價值**

在形成研究問題時，要同時以科學研究價值與人性尊嚴作為衡量研究價值的標準，如果兩者發生衝突，要確定研究的結果對於當事人母群，有重要的直接、間接的助益。

##### **(二) 研究實施的過程，遵守意願、安全、私密、誠信的原則**

研究實施時，尤其是事業單位受訪者隱私上之需求，必須要直接向當事人告知研究的性質，並尊重其參與的意願。在研究過程則要確實考慮是否會響研究對象的身心問題，並應維持在「最低傷害可能」的範圍之內，如超過此一範圍，必須慎重考慮並以書面方式告知研究對象。另外，不呈現個別的研究資料，也不洩露研究者身分。同時，不得欺騙研究對象，但如確屬不可避免，必須於事後予以委婉補救、說明。

##### **(三) 客觀、正確分析及報導研究結果**

研究進行時要採用最適當的分析方法，針對蒐集到的所有資料進行分析，不可刻意選擇或捨去實際的資料。分析之後，客觀詮釋資料所代表的意義，並詳實報導分析的結果，不可刻意隱瞞或遺漏，客觀呈現研究結果。



#### (四) 尊重智慧財產，分享智慧財產

報導的資料要確實正確無誤，如在出版後發現有報導錯誤情形，應補救更正。

#### 五、效度三角檢證

本研究有關資料之檢測，採用三角檢測 (triangulation) 方式，去求證各個單獨的觀測與該研究發現之間是否一致，以作為研究的信效度檢證。而三角檢測又可分為五個種類，分別為 (一) 資料來源的三角檢測，資料來源可分為人員、時間、地點等；(二) 方法的三角檢測，指運用觀察、訪談與文件分析等方法；(三) 研究人員的三角檢測，指同時有兩人以上的研究員進行同一個研究；(四) 理論方面的三角檢測，不過此法因採不同的理論易產生衝突故問題較多；(五) 資料型式的三角檢測，如運用質的文字、紀錄資料、與量化資料 (張芬芬譯，2006)。為考量本研究的研究方法、研究目的及可行性，本研究透過研究方法(文獻分析及焦點座談)及資料來源(不同部門參與人員)之三角進行檢證效益執行，尤其在三場焦點座談中所產生差異化之反應，具體呈現在建構研訂「事業單位同工同酬檢核表」之發展及相關評估之討論過程。



## 第四章、研究訪談分析

### 一、受訪者基本資料

本計畫訪談對象設定為製造業 200 人以上，批發零售業、金融保險業、醫療保險服務業、餐飲服務業 100 人以上之事業單位。我國雖以中小企業為經濟環境主體，然而參考香港、英國、美國及冰島實施同工同酬、同值同酬檢核方式，將受訪者訂為 100 人以上之企業應較為適當。100 人以上企業除了工資之制定有一定標準可循，企業內亦大多設有評價員工工作表現的評估標準，有較多資訊可供檢視企業同工同酬現況。每一行業訪談至少兩名員工（一男一女）及一位管理階層員工（人資或主管），研究其內部是否存在任何影響落實同工同酬之因素，以訂定出最符合台灣企業文化與現況之同工同酬檢核表。此次訪談對象共計：製造業 6 名、批發零售業 7 名、金融保險業 16 名、醫療保險服務業 7 名、餐飲服務業 10 名。受訪者為員工 27 名、管理階層 19 名，總計共 46 名受訪者。訪談對象基本資料請參見下表 5-1：

產業類別	企業代號	企業規模	員工受訪樣本		管理階層受訪樣本	
			性別/人數	代號	性別/人數	代號
製造業	A1	11773 人	男 1	勞 A1-1	男 1	雇 A1-1
			女 1	勞 A1-2		
	A2	14787 人	男 1	勞 A2-1	女 1	雇 A2-1
			女 1	勞 A2-2		
批發零售業	B1	333 人	男 1	勞 B1-1	女 1	雇 B1-1
			女 1	勞 B1-2		
	B2	2900 人	男 1	勞 B2-1	男 1	雇 B2-1
			女 2	勞 B2-2 勞 B2-3		
金融保險業	C1	8400 人	男 1	勞 C1-1	男 1	雇 C1-1
			女 2	勞 C1-2 勞 C1-3		
	C2	2220 人	男 3	勞 C2-1	男 3	雇 C2-1
				勞 C2-2 勞 C2-3		雇 C2-2 雇 C2-3

			女 3	勞 C2-4 勞 C2-5 勞 C2-6	女 3	雇 C2-4 雇 C2-5 雇 C2-6
醫療保險服務業	D1	1600 人	男 1	勞 D1-1	女 1	雇 D1-1
			女 2	勞 D1-2 勞 D1-3		
	D2	3183 人	男 1	勞 D2-1	女 1	雇 D2-1
			女 1	勞 D2-2		
餐飲服務業	E1	105 人	男 1	勞 E1-1	男 2	雇 E1-1 雇 E1-2
			女 1	勞 E1-2	女 3	雇 E1-3 雇 E1-4 雇 E1-5
	E2	100 人	男 1	勞 E2-1	女 1	雇 E2-1
			女 1	勞 E2-2		
總計			男 12 女 15 共 27 人		男 8 女 11 共 19 人	
			共 46 人			

## 二、訪談大綱

本研究透過「結構式」訪綱設計在人力資源管理者及員工進行封閉式提項之勾選，以及開放式的提問設計之回應，進行本研究之資料蒐集。本研究透過掛連於網頁之結構式訪綱，邀請各類人員依照設計安排支管控路徑，進入網頁進行結構化訪綱之填寫，每位填答內容包含封閉提項及開放式提項之資料回應。詳細訪談大綱內容請見附件一（事業單位同工同酬檢核表—管理階層）、附件二（事業單位同工同酬檢核表—員工）。

## 三、訪談資料統計

因受訪者依照員工身分與管理階層身分使用不同訪談大綱，故以下將訪談內容整理為員工與管理階層兩大類別，原始訪談問卷回答請見附件三。

### (一) 員工訪談資料統計

問題	否	是
----	---	---

1. 貴公司在安排員工的職務(頭銜)時,是否會考量員工的性別?	27 100%	0 0%
2. 貴公司在安排工作內容時,是否會考量員工的性別?	19 70%	8 30%
3. 貴公司是否有提供您屬於您個人的「工作/職務說明書」?	9 30%	18 70%
4. 您的工作說明書中是否有任何與您的性別有關的工作內容或指示?	20 100%	0 0%
5. 貴公司在試用期間之工資給付上,是否會因為員工之性別而有差異?	27 100%	0 0%
6. 貴公司所訂之起薪,是否會因為員工之性別而有差異?	25 93%	2 7%
7. 貴公司所訂之加薪條件或額度,是否會因為員工之性別而有差異?	26 96%	1 4%
8. 貴公司所提供之員工福利,是否會因為員工之性別而有差異?	27 100%	0 0%
9. 貴公司是否有制定為確保同工同酬之相關計畫或類似機制?	21 77%	6 22%
10. 貴公司是否設有工資公平委員會或類似機制?	21 77%	6 22%
11. 貴公司是否設有處理同工同酬爭議之制度?	23 85%	4 15%

1. 貴公司在安排員工的職務(頭銜)時,是否會考量員工的性別?

答「是」0人,0%。

分析：在我們所做的問卷中,所有員工皆表示在安排員工的職務(頭銜)時不會考慮員工的性別,故較無參考性,開放討論刪題。

2. 貴公司在安排工作內容時,是否會考量員工的性別?

答「是」8人,8/27約30%表示公司在安排工作內容時會考量員工的性別。

勞 A1-1：文書作業會偏由女性同仁負責,廠門聯檢作業則以男性居多。

勞 A1-2：公司內部基層工作內容，與性別特質密切關聯，如需強壯威武廠們警衛，或細心的事務人員，性別取向思維無可避免。

勞 B1-2：搬運型等粗重工作會以男性優先。

分析：在工作內容上的安排，回答會考量性別的雖然僅有 30%，但回應皆是文書工作女性為主、體力工作男性為主，和一般認知差異不大，此題有其參考性。

3. 貴公司是否有提供您屬於您個人的「工作/職務說明書」？(未有開放式問題)

答「是」18人，18/27 約 70%有工作說明書。

分析：討論是否刪題。

4. 您的工作說明書中是否有任何與您的性別有關的工作內容或指示？

答「是」0人，18/27 約 70%有工作說明書，其中 0人有性別有關的工作內容或指示。

分析：在我們所發放的問卷中，有 70%的人有拿到工作說明書，但說明書中皆無針對性別來指示工作。開放討論是否刪題。

5. 貴公司在試用期間之工資給付上，是否會因為員工之性別而有差異？

答「是」0人，0%。

分析：此題項雖無人表示試用期工資會因性別而有差異，但因此計畫為同工同酬，因此此題仍有參考性。

6. 貴公司所訂之起薪，是否會因為員工之性別而有差異？

答「是」2人，2/27 約 7%表示公司所訂之起薪會因性別而有差異。

勞 B1-2：只是聽說有點差別，但公司薪資保密制度，無法確認是否真有差別。

分析：此題項雖僅有 2 人表示起薪會因性別而有差異，但因此計畫為同工同酬，此題仍有參考性。

7. 貴公司所訂之加薪條件或額度，是否會因為員工之性別而有差異？

答「是」1 人，1/27 約 4%表示公司所訂之加薪條件或額度會因性別而有差異。

分析：此題項雖僅有 1 人表示加薪條件或額度會因性別而有差異，但因此計畫為同工同酬，此題仍有參考性。

8. 貴公司所提供之員工福利，是否會因為員工之性別而有差異？

答「是」0 人，0%。

分析：此題項皆無人表示員工福利會因性別而有差異，因此計畫為同工同酬，此題討論刪除。

9. 貴公司是否有制定為確保同工同酬之相關計畫或類似機制？

答「是」6 人，6/27 約 22%表示公司有制定確保同工同酬之相關計畫或類似機制。

勞 C1-3：本公司的薪等表屬透明資訊。

勞 D1-3：獎金核發標準適用全單位，無關性別。

分析：此題項可以詳細調查各公司制度設計上是否執行同工同酬，建議保留。

10. 貴公司是否設有工資公平委員會或類似機制？

答「是」6 人，6/27 約 22%表示公司設有工資公平委員會或類似機制。

勞 C1-3：不清楚。但有工會負責團協及分紅紅利部分與總行的協商。

勞 D1-3：若有意見可以向醫院申訴反應。

分析：此題項可以詳細調查各公司制度設計上是否執行同工同酬，建議保留。

11. 貴公司是否設有處理同工同酬爭議之制度？

答「是」4人，4/27約15%表示公司設有處理同工同酬爭議之制度。

勞 C1-3：不清楚是否有無此機制。

勞 D1-3：若有意見可以向醫院申訴反應。

分析：此題項可詳細調查各公司制度設計上是否執行同工同酬，建議保留。

(二) 管理階層訪談資料統計

問題	否	是
1. 貴公司在安排員工的職務（頭銜）時，是否會考量員工的性別？	18 94%	1 6%
2. 貴公司在安排工作內容時，是否會考量員工的性別？	11 58%	8 42%
3. 貴公司是否有建立「工作/職務說明書」的制度？	3 16%	16 84%
4. 貴公司之員工是否都有自己的工作說明書？	2 11%	16 89%
5. 貴公司在製作工作說明書時，是否會考量員工性別的因素？	12 63%	5 37%
6. 貴公司在訂定工資給付標準時，是否會考量員工之性別？	19 100%	0 0%
7. 貴公司在訂定試用期間工資時，是否會考量員工之性別？	18 95%	1 5%
8. 貴公司在訂定起薪工資時，是否會考量員工之性別？	18 95%	1 5%
9. 貴公司在決定加薪條件或額度時，是否會考量員工之性別？	19 100%	0 0%
10. 貴公司在設計員工福利制度時，是否會考量員工之性別？	19 100%	0 0%
11. 貴公司是否有制定為確保同工同酬之相關計畫或類似機制？	14 74%	5 26%
12. 貴公司是否設有工資公平委員會或類似機制？	13 68%	6 32%



13. 貴公司是否設有處理同工同酬爭議之制度？	16 84%	3 16%
-------------------------	-----------	----------

1. 貴公司在安排員工的職務（頭銜）時，是否會考量員工的性別？

答「是」1人，1/19約6%表示公司在安排員工的職務（頭銜）時會考量員工的性別。

分析：安排職務過程，顯示公司並多未考量性別的概念。此題建議討論是否刪除。

2. 貴公司在安排工作內容時，是否會考量員工的性別？

答「是」8人，8/19約42%表示公司在安排工作內容時會考量員工的性別。

雇 A1-1：勞工粗重或需體力或專業領域等工作優先考量男性，文書作業或較不需要勞力工作考量女性。

雇 D2-1：女性乳房檢查會由女性技術員處置。

雇 E1-2：大夜班等工作需以男性服務人員為主。

分析：涉及工作內容部分，如果未能依照性別考量，及有可能在製程過程產生問題。建議此題保留。

3. 貴公司是否有建立「工作/職務說明書」的制度？

答「是」16人，16/19約84%表示公司是否有建立「工作/職務說明書」的制度。

分析：開放討論是否進行刪題。

4. 貴公司之員工是否都有自己的工作說明書？

答「是」16人，16/18約89%表示公司之員工都有自己的工作說明書。

分析：開放討論是否進行刪題。

5. 貴公司在製作工作說明書時，是否會考量員工性別的因素？

答「是」5人，5/17約37%表示公司在製作工作說明書時會考量員工性別。

雇 A1-1：依性別及職務不同編製工作說明書部分內容有所區別。

分析：此題項涉及工作說明書之制定內容有否涉及性別意象，且有事業單位有參考。

因員工亦同方向，開放討論是否進行刪題。

6. 貴公司在訂定工資給付標準時，是否會考量員工之性別？

答「是」0人，0%。

分析：此題項涉及同工同酬之性別意象，且有事業單位有參考，建議保留。

7. 貴公司在訂定試用期間工資時，是否會考量員工之性別？

答「是」1人，1/19約5%表示公司在訂定試用期間工資時會考量員工之性別。

雇 B1-1：男性加當兵期間年資經驗薪。

分析：此題項涉及同工同酬之性別意象，且有事業單位有參考，建議保留。

8. 貴公司在訂定起薪工資時，是否會考量員工之性別？

答「是」1人，1/19約5%表示公司在訂定起薪工資時會考量員工之性別。

雇 B1-1：男性加當兵期間年資經驗薪。

分析：此題項涉及同工同酬之性別意象，且有事業單位有參考，建議保留。

9. 貴公司在決定加薪條件或額度時，是否會考量員工之性別？

答「是」0人，0%。

分析：此題項涉及同工同酬之性別意象，雖未有事業單位有參考，建議保留。

10. 貴公司在設計員工福利制度時，是否會考量員工之性別？

答「是」0人，0%。

分析：此題項涉及同工同酬之性別意象，未有事業單位有參考，與員工資料反映相同，討論是否進行刪題。

11. 貴公司是否有制定為確保同工同酬之相關計畫或類似機制？

答「是」5人，5/19約26%表示公司有制定為確保同工同酬之相關計畫或類似機制。

雇 C2-6：工作職掌表單。

雇 D1-1：薪資制度設計完全排除性別考量，僅依照職務特性及市場水準進行設定，除固定薪資外，績效獎金制度亦透過跨部門專案討論小組討論共識後，僅依照服務量進行分配。

雇 E1-1：勞資會議。

分析：此題項涉及同工同酬與性別機制之制度設計，且有多數事業單位有參考，建議保留。

12. 貴公司是否設有工資公平委員會或類似機制？

答「是」6人，6/19約32%

雇 B1-1：人事評議委員會。

雇 D1-1：透過跨部門專案討論小組討論共識後設定。

分析：此題項涉及同工同酬與性別機制之制度設計，且有多數事業單位有此機制，建議保留。

13. 貴公司是否設有處理同工同酬爭議之制度？

答「是」3人，3/19約16%表示公司設有處理同工同酬爭議之制度。

雇 D1-1：若針對薪資有爭議，可透過跨部門專案討論小組討論取得共識。

雇 D2-1：勞資會議。

分析：此題項涉及同工同酬爭議機制之制度設計，且有事業單位有參考設計，雖為數不多，但建議保留。

## 四、小結

### (一) 缺乏工資透明度

從訪談資料分析發現，有受訪者提到雖然聽說過企業內部有同工不同酬之情況，但因為沒有辦法檢驗，故無從得知是否真的有同工不同酬問題。因此在檢核表中著重增列檢核「事業單位工資透明度」項目，如：事業單位有明確告知受僱者其工資給付項目、事業單位有明確告知受僱者其工資如何計算，以及確認事業單位沒有工資保密制度，如：事業單位沒有要求受僱者對其工資相關資訊保密。除此之外，增列「事業單位制定工資給付標準時考量之因素」之檢核項目，讓事業單位可以清楚記錄所有制定工資給付標準時考量之因素，使勞雇雙方都對工資之計算更加清楚，減少日後發生爭議機會。

### (二) 缺乏申訴機制

從訪談資料分析發現，僅有大約三分之一以下的事業單位設有處理同工同酬問題的機制。亦有員工表示並不確定企業是否設有此類處理機制，顯示企業即使設有處理機制，亦可能忽略了主動宣導或告知員工之責任，使得即使設有機制也無從利用。然而，若無設立相關機制，或是沒有讓受僱者得知相關資訊，將導致受僱者在遇到同工不同酬情況時無法及時進行申訴，問題亦無法得到有效解決。因此保留問卷中關於「同工同酬機制」檢核項目，如：事業單位設有落實「同工同酬」之相關機制、事業單位設有處理「同工同酬爭議」之相關機制且有明確告知受僱者。

## 第五章、焦點座談分析

### 一、諮詢焦點座談會邀請對象分配及舉行地點

本研究設計由於採用焦點座談法蒐集資料，一般進行質性研究較無考量樣本規模的問題，其重點在於參與座談者所能提供資料的完整與豐原性而定，因此，本研究採理論性抽樣（theoretical sampling）選擇參與座談對象，亦即被選擇的對象符合資訊需求或能提供可貴及有用資料的特性（Krathwohl, 2000）。

本研究在同工同酬檢核項目制定之思考脈絡下，辦理 3 場次焦點團體座談會。每場次邀請具就業平等或勞動權益領域之學者專家（2 人）、地方勞工行政主管機關代表（2 人）及資深勞雇代表（4 人）之，每場次計邀請 8 位，共計 24 位參與本研究之焦點座談會議；並針對座談會各場次及類別參與者進行匿名化之編碼。相關諮詢焦點座談會舉辦資訊如下：

#### （一）南部場

時間：109 年 9 月 9 日下午 2 點至 4 點

地點：國立中正大學法學院 308 教室

座談對象：

座談對象代號	單位	領域
S1	國立中正大學	學者專家
S2	國立中正大學	學者專家
S3	臺南市政府勞工局	行政主管機關
S4	嘉義縣政府社會局	行政主管機關
S5	中油股份有限公司	資深勞雇代表
S6	中油股份有限公司	資深勞雇代表

S7	南亞塑膠工業股份有限公司	資深勞雇代表
S8	台灣化學纖維股份有限公司	資深勞雇代表

### (二) 中部場

時間：109 年 9 月 18 日下午 2 點至 4 點

地點：台中市西屯區市政北二路 282 號 21 樓 (台中 NTC 國際商貿大樓)

座談對象：

座談對象代號	單位	領域
C1	國立中正大學	學者專家
C2	國立中興大學	學者專家
C3	南投縣政府社會處	行政主管機關
C4	台中市政府勞工局	行政主管機關
C5	錠崙保險經紀人股份有限公司	資深勞雇代表
C6	寶成工業股份有限公司	資深勞雇代表
C7	長宏人力仲介有限公司	資深勞雇代表
C8	長宏人力仲介有限公司	資深勞雇代表

### (三) 北部場

時間：109 年 9 月 25 日上午 10 點至 12 點

地點：台北市中正區許昌街 17 號 10 樓之二 (國立中正大學台北辦事處壽德大樓 10 樓)

座談對象：

座談對象代號	單位	領域
--------	----	----

N1	中研院歐美研究所	學者專家
N2	國立政治大學	學者專家
N3	勞動部勞動力發展署	行政主管機關
N4	新北市政府勞工局	行政主管機關
N5	永豐商業銀行	資深勞雇代表
N6	永豐商業銀行	資深勞雇代表
N7	和德昌股份有限公司	資深勞雇代表
N8	和德昌股份有限公司	資深勞雇代表

## 二、諮詢焦點座談大綱

### 1. 落實同工同酬之困難

- (1) 國內事業單位無法落實同工同酬之困難何在？
- (2) 就您的觀察，有哪些制度、規範可以有效解決國內事業單位無法落實同工同酬之困難？

### 2. 針對同工同酬訂定強制性規範

- (1) 我國是否應效法國外對同工同酬做出強制性規範？
- (2) 就您的觀察，若對同工同酬做出強制性規範將會有何優缺點？

### 3. 事業單位同工同酬檢核表

- (1) 本研究所研訂之「事業單位同工同酬檢核表」是否可行？
- (2) 本研究所研訂之「事業單位同工同酬檢核表」有何需要修改或增補之處

諮詢焦點團體座談會所使用之暫定「事業單位同工同酬檢核表」請見附件四。

### 三、諮詢焦點座談會意見彙整與分析

#### (一) 台灣同工同酬問題與解決方式

##### 1. 加強政府對中小事業單位之教育

國內目前的企業規模多以中小型企業為主，中小型企業在勞動概念上本就較為薄弱。雇主對於目前台灣有關同工同酬議題之法令規範之認知，亦明顯有其不足之處。尤其是在執行端點，更是缺乏執行的能力與觀念。在同工同酬之定義及宣導上，實有必要進行概念深化之宣導，尤其是針對雇主層次的教育。

可能要請經濟部中小企業處去教導我們的雇主怎麼當老闆，從招募到續薪，就是我們的中小企業處，我們的經濟部非常鼓勵大家出來創業對不對，可是創業之後要負擔的是雇主責任，一句話都沒說，又要人家出來青創還可以貸款對不對，利息比較低，但是我出來做一個老闆之後，你當一個老闆後要擔什麼責任都沒跟你說，都沒教你，所以我覺得這個，我們那天我們自己的初步意見，我覺得說不定可以建議這個中小企業處去加強對於雇主的教育。(S1)

政府部門在推時希望是由大的企業開始，檢核表反倒是可提供給想推動但不知如何推動的單位做參考。對於小型的事業單位，已經沒有餘力做。可是政府部門往往把資源放在大企業，小單位就容易出現狀況，現階段很難用強制的方式做這件事或許可以用表揚的方式，透過媒體推廣出去可讓更多人知道。(N4)

何為同工？若沒有定義，就工會立場來說會有勞方和勞方相爭的問題同樣身為勞工，但有人多領薪水，我會告到工會去說主管對我不公平、歧視我。這些必須先定義清楚才有辦法繼續談同工同酬。(N5)

##### 2. 多數事業單位在工資上之保密制度

部分事業單位對於工資採取相當公開透明之態度，可以藉以免除彼此猜忌上的疑慮。但因為目前國內仍有多數事業單位都設計有工資保密制度與協議，使工資的公開與透明性被封鎖在公司制度結構的規畫當中，透明度明顯不足，使同工是否同酬並無法被勞工真正的表意，進而產生揭露之可能性。



不希望受僱人彼此討論薪資，但事實上我們公司也很奇妙，因為可能我們職等職級是公告的，就是假設說我可能是五等二、五等三，其實大家都可以看到那個薪級表，大家也都知道自己職等職級是多少，因為我們薪級表是公開透明的，那就是不希望說我跟你去討論我的薪資是多少你的薪資是多少，但是就是也有個有趣的地方，就是大家不會去討論，但是都會很清楚地公佈出來 但是其實公司內部的職等職級是公開的，但公司內會有默契不去討論，因為如果不一樣的話主管要一個一個去解釋其中差異會相當麻煩。(C8)

再來是如果職場強制薪資公開化 也會侵犯到保密條款 讓同工同酬很難落實。台灣較沒有同工同酬問題 但玻璃天花板問題嚴重 例如工資超過 15 年後女性的升遷開始受限制 女性若較難以升遷 工作價值的計算也是會較低。(S2)

對於受僱者薪資的保密，現在很多大廠會有薪資保密的問題，若沒有薪資保密則會招致更多的問題，那對於檢核表第三項大家在考量的結果就可能忽視，因此對於取消薪資保密制度是否可行？(N4)

就是其實像餐飲業其實很多內場來說好了其實大部分是男性，那在這個裝置下，有可能主管在考核的過程就會依照性別而有所不同的考量，那其實餐飲業蠻特別的，女性的主管也是相當多的，但是以同樣職位的人來說，其實她得到的薪水基本上是固定，那在反映她的職級晉升的過成當中。其實考核的標準也是都是白紙黑字寫得很清楚，那你可能通過幾項考核，你可以升等到什麼樣的職位，其實是固定的內容。目前任職的公司薪資結構基本上就全都是保密的狀態，那連級距表都，我做 HR 都看不到，那可能只有總公司的其中一個單位看得到這些東西，像比如說我主管可能就知道多少薪水，就我的直屬主管，可能我部門主管知道，但我直屬主管不會知道。因為 HR 的，那蠻成蠻特別的就是我不是總部的，我是事業部單位人資，我事業部單位人資是由總部一個小單位在負責我們的、經手，所以其實我們，因為局長知道我們在執行減班休息的這個，所以我為了要減少這個業務，那業務就要去簽協議書，那協議上面會有減少薪資，我是看不到，我是我部門的窗口，但是我看不到，就是我們部門負責薪資的那位他才可以經手這件事情，所以我們公司在這件事情做的非常徹底，就是徹底的保密，你沒有辦法掌握這件事情 我們也不會討論，甚至有甚至說你有討論你會被處罰，甚至有到這個。就是一個默契啦，但是我也沒辦法確定

是不是有寫到說會怎麼樣處分，但是就是明訂是有禁止討論這件事情。(C6)

有簽薪資保密條款，尤其在金融業，錢的東西非常敏感，連上面的經理都不知道自己的薪水，只有人資知道。(N6)

### 3. 薪資落差之形成

基本上，在國內造成男女薪資落差的主因並非性別歧視，而主要源自女性因家庭照顧等因素導致勞動持續參與年資累積不易，因家庭束縛導致之不易加班及參與訓練，以及相關出勤狀態亦促使其工資成長幅度較為緩慢，這些因素其實很容易造成所謂的間接歧視。

對於育兒期的婦女考核條件若有出勤狀況很容易會造成影響，出勤狀況是一個很重要、很容易造成間接歧視的因素。在性別歧視的部分，我們有講過一個就是那個叫做間接歧視，間接歧視就是說你不能因為女生都會有懷孕生小孩，或者是在懷孕過程的有人狀況會很多，可能也許需要安胎，或者需要比較多的時間要去做產檢看醫生等等之類的，所以她的出勤狀況相對來講，如果這個我們考量育兒期，以我來講我覺得就不用考量，已經過了育兒期了，可是你對於那個育兒期的婦女來說，出勤狀況可能是一個很重要的、很容易造成所謂的間接歧視的一個條件。(C1)

### 4. 中小型事業單位易有同工不同酬之問題

傳統中小型事業單位在傳統家戶養育及經濟主力的概念影響下，有許多的事業單位在男女工資上會產生同工不同酬之現象。究其根源實際上並非來自性別在生產效率所產生之差異，如管理職缺上所形成的玻璃天花板效應，以及性別概念所產生的刻板印象對於勞動市場中「工資定價」所產生之干擾現象。

從在我的客戶來看待，在中小企業裡面發現越多的中小企業，越傳統、越勞力式的，他的男女性別差距就越大。我跟你坦白講他們的差距就越大，比如說有一些工廠裡面的現場作業員，男生的現場作業員跟女生的又不一樣，男生百分比要比女生多三千塊，那就會跟老闆說為什麼男生比女生的還要多，他說男生要養家餬口，男生有養家的概念，那女生不用養家嗎，男生要養家，這是第一個。第二個概念就是刻板印象，就是說男生要搬比較多的重物，或者比較熱的比較危險性的男生去做，

可是現在工廠裡面已經很少會有危險性的工作，所以我們看到這個男生會比較多，那如果辦公室內勤的話大家都差不了多少。再可能就是管理職，管理職我發現在整個傳統的企業裡面傳統的客戶老闆裡面，幾乎管理職都是男生，女生真的是管理職的天花板，在傳統產業裡面，女生是管理職的天花板，那男生會比較多的升遷，那你就會問他說為什麼男生會比較多的升遷，他說因為男生的配合度會比較好。所謂配合度就是說他可能不會有小朋友生病，他可能不會有孕育的福利薪假，他可能不會有婆婆媽媽一些家裡的事情的牽絆，比較不會有，那女生可能會比較多，這是在外派的時候去到大陸、越南、印尼去搜尋市場，男生比較有機會去，女生比較麻煩，安全性的考量，各方面。還有一種很重要的是 social，跟客戶吃飯應酬男生比較適合女生不適合，所以那個薪資比例跟那個升遷的幅度就會有差別。(C5)

#### 5. 以內部薪酬委員會協處同工同酬

國內目前較大企業規模的事業單位皆有薪酬委員會，若在此委員會的功能上進行強化，擴大其執行內部查核之功能，或許可透過此機制之運作，針對單位內部的同工同酬的落實具體實踐。如果從此機制進行推動上的思考，應依企業規模分階段進行檢核表之執行。

上市櫃公司都有薪酬委員會，重點都擺在管理階層的薪酬設計，或者績效表現及獎金的發給，或許我們能考慮將薪酬委員會辦理擴大，讓他可以在企業內部做查核，薪酬委員會變成勞動部或金管會的協調與溝通管道，擴大委員會的角色或功能或許會對企業有幫助，落實同工同酬的要求。(N2)

#### 6. 工會對於同工不同酬之申訴及客觀填寫檢核表之重要性

有關事業單位內部員工是否得以透過管道，針對同工不同酬之對待進行申訴，是相當值得重視的問題。事業單位之內部工會在此部分，著實扮演著相當重要之角色與機制，許多事業單位之員工可積極透過工會集體組織，能將具體同工不同酬不平等之勞動現實加以揭露。此外，有關檢核表的執行應盡量規避主觀意念之涉入，造成操作檢視過程，失去客觀的判斷。

美國較少到 EOC 提出申訴，因為有工會組織、有內部的機制，有沒有同工同酬是工會相當重視的問題，在保護女性方面有很大功效…為什麼很多人不願提出申

訴？因為怕報復，很多雇主不會認為你提出申訴是企業有問題，反而成為企業的變成 trouble maker，但是如果透過工會來，發揮這種功效，工會是一個重要的角色…而檢核表，檢核表還是會牽涉到主觀，如何將主觀的東西盡量淡化，變為較客觀的制度，這時工會就很重要。(N1)

#### 7. 中小型事業單位多數缺乏工作說明書

之前本研究結構化訪綱之統計指出，較大型規模之事業單位多有職務工作說明書之建置。然必須注意的重要事實是，在台灣多屬中小型事業單位之規模與結構。中小型事業單位內部通常缺乏工作說明書，來確認職務之具體工作內容，而此模糊性也因此更加無法判斷或確認工作內容是否產生同工不同酬的事實，也衍生出工作內容無法產生驗證之判斷困境。

以中小企業來說，絕大多數沒有工作說明書，因此無法驗證工作內容，除非公司規模與人數規模較中大的。工作職務說明書登載從事這個工作專長會寫在工作職務說明書裡，相對你有職務說明書、就反映出這個工作本身就應該是同工的。在工作的要求上是一致的，但卻沒辦法去驗證不同性別所從事的工作是相同的內容或職能的要求、專業能力的要求是相同的，以至於沒辦法要求報酬應該是一樣的，關鍵在於如何作證它是同工，進而才能去驗證它是否是同酬。檢核表適用對象應該不限於大型企業，中小企業大多沒有工作說明書在工資點部的依據是什麼？在回答時可能流於主觀，填寫較困難具有工作說明書。在填寫檢核表時會更清楚，到時候這份檢核表適用的對象未必只有中大型企業。是希望所有的勞動單位能夠利用這份檢核表來推動或達到同工同酬的目的。(N2)

#### 8. 工作內容難以量化

事業單位內部之工作內容存在高度複雜性，職務分工若非非常明確，實際上很難針對工作職務內中執行端點，進行量化評估績效之產出。基本上，從座談會資料分析指出，部分事業單位所執行之量化評估跟實際現象亦存在著些許之落差。

台灣目前的困難是應該如何界定同工，怎麼樣能叫做同工？其實只有職務代理人才可真正稱作是同工。(S2)

像公司是按照職能、職務、發展性去訂工資，可是其實工作內容很難量化，職務類一樣業務性質也是一樣，但是很難去量化說我們做的是一樣還是有落差的。因為身為主管其實不會去很明確的表示說誰做的份量比較多，但其實你們是一樣的薪水，主管的立場要客觀跟中立，也不能太明顯說這兩個工作性質跟職務，不論是薪資一樣或不一樣，人員的感受都會有差。(N8)

## (二) 檢核表性質建議

### 1. 檢核表應以鼓勵性質為重

目前政府部門執行檢核表之政策意涵與效益在於促進職場上之性別同工同酬，希望未來事業單位端點得以藉檢核表，自行具體檢核內部同工同酬狀態。但性別同工同酬之落實，實則需要透過政策誘因而加以鼓勵事業單位自行檢核，並使其針對檢視之結果如有發現缺失，需即刻進行改善。

因為目前為止勞動部或地方政府，特別針對勞動的檢核表都是提供社會單位自願就是，在我罰你之前在我來檢查你之前，你須自我檢核嘛，那就是為什麼困難，能改就改，不能改，在我查到你之前你來弄我都…我都不罰你啊，那自我檢核表應該是鼓勵性質的啦，就像他們勞動部去年就做那個關於僱用跟承攬的區別的判斷也是用自願的嘛。就是你不想，你不想將來被申訴你公司有就業歧視的話，那我這個給你預防，那你能夠參考，你有本事自己做，你就不要給人家檢舉，你別給人家檢舉，我覺得這個還是以鼓勵，鼓勵啦鼓勵。鼓勵，就是說公司如果採用了這個，將來被申訴到就業協會的話，對公司單位可以作為一個有利的抗辯，鼓勵公司配合，能夠預防但不應該強制。(S1)

檢核表之推動需要循序漸進，在初步推展過程，並應以鼓勵代替處罰作為主要處理方向，尤其是在小規模事業單位之推展過程，應提供規模較大的事業單位執行方式作為重要的參考與學習。

事業規模的問題，對於台灣中小企業，若要求去做一些檢驗有它的困難在，所以呢，應該是要循序漸進，以鼓勵性質去代替處罰。(N1)

法律規定一定要做的檢核表，在第一線做勞檢的時候，事業單位常常是流於形

式，也是關乎到事業單位是不是有心要做這件事…政府部門在推時希望是由大的企業開始，但我覺得檢核表反倒是可提供給想推動，但是他不知如何推動的單位做參考。對於小型的事業單位，他其實已經沒有餘力做，可是政府部門往往把資源放在大企業，小單位就容易出現狀況…現階段很難用強制的方式做這件事，或許可以用表揚的方式，或是透過媒體推廣出去，可以讓更多人知道。(N4)

## 2. 檢核表強制執行之反效益

基本上，目前檢核表之建置與執行，應落實在期待事業單位的自願參與檢核之設計上，否則目前如果是透過強制化之執行，便可能會造成事業單位在僱用女性員工的成本擴增，反而對女性在職場之就業參與產生重大的反向干擾，整體而言，反而不利於女性之就業參與。

我們國內目前的性平法，綜觀整個條例來看，為什麼要提這個性平法，而且大部分是偏向於性別來看的話，那是女性保護的立場比較居多啦，那麼從這個立場來看的話。相對地哦從事業單位來看，他會覺得原來我僱用這個性（別），這個女性勞工的隱性成本，顯然是比較增加的，顯然是比較增加的，那麼這個透過，就是因為做不到，達到這個所謂的平等，我才要透過法律去強力的介入，而達到所謂的平等。(S3)

## 3. 檢核表之執行應分階段實施

建議未來有關檢核表落實到職場中之執行，應區分階段來實施。例如在初期僅用在現場指導企業如何遵守同工同酬規定，等到檢核表逐漸成熟，在中期可逐步形成行政指導的方式，普遍推展與指導事業單位應該之作法。到後期階段再透過強制性的裁罰，全面推展至所有相關事業單位。

有三個層次，一個是現場對員工宣傳，第二是行政機關是否將此做為裁罰標準第三司法機關判決時有可能引用檢核表。若初期在檢核表還不成熟時就強制規定不適合，可用在現場指導企業怎麼做。在初期的時候這個檢核表、如果不是很完整的時候可能會造成一些不當的結果，所以我認為說目前的階段不太適合做那個強制實施的規範或是依據，這個變成說做了。其實做了裁罰依據也不太適合作為法院判決的依據，但是他可以作為在現場裡面一個行政指導的方式，指導企業裡面怎麼做。

此外，檢核表亦可參考以往判決，就是那個我們在做檢核表的時候是不是可以參考以往判決建議的一些標準。(C2)

#### 4. 檢核表不宜作為事業單位主張同工同酬之證據

檢核表之設計由於受限於表格選項之限制，在執行層面上可能有所限制。事業單位在實際執行上，可能與原先設計檢核表所欲達成之期待產生落差。這些落差若是具體反映在後續執行上，容易產生諸多糾紛與爭議。

檢核表的目的是什麼？要去留意的是，這個不能夠取代地方政府的檢核，要讓事業單位知道。因為這個、壞處的部分是，比如說官方有這樣的檢核表後，結果事業單位有 follow，卻還是被控告，那事業單位可能主張自己都已經完全遵照了阿，你怎麼還是罰我。現在是個網路的社會，官方有檢核表後，事業單位可以主張 follow，但卻被控告，…壞處的部分在於檢核表的深度及廣度是被侷限的。(N3)

### (三) 檢核表建議新增、修改項目

#### 1. 檢核表應設計出更為具體之檢核標準

座談會中指出，檢核表中應設計出更為具體的檢核標準，例如事業單位中有關輪調上業務之必要性應視為重要之指標。而且檢核表內部指標的設計應盡量明確化，且能與工作內容產生直接之連結，此部分之設計得以避免在檢核表之執行過程產生判斷上的問題。

對於來自不怎麼同工同酬的文學背景的日本的我來講，我覺得臺灣在這部分是領先日本太多，不過唯一、唯一一個希望能夠建議的就是，那個說考核因素有哪些的這一句，這個反而是日本，在他們那個叫做雇傭機會均等法的一些細則啦，還是裡面有特別強調一點就是，當在判斷企業有無這個性別歧視的時候，他們一些公司啦，就是有沒有，企業有沒有訂定不必要的、過度的輪調機制。就是日本過去慣用這一招，你要、如果不能配合全國調動的，拍謝你就不能當幹部，阿那為什麼要全國調動…。那結果現在就被質疑說，那你一般企業，假設一般銀行，比如說是否一位銀行員一定要到處調派，有輪調經驗，日文叫做是單身赴任，才能夠升等？可能就要說，業務必要的，對對對，像、像那個日本不是完全禁止用輪調作為那個

考核的那個基準，他只是說公司有沒有、去擴張那個不必要的輪調的範圍，以及事業單位是否有擴張了「對業務需要」。比如說外貿公司，那當然如果他完全拒絕外派，那他的薪水較低也是理所當然啊。(S1)

檢核表重點應該在工作是什麼？工作與報酬間的關係。檢核表重點就會在他的工作是什麼，我們去檢核他的工作跟他的報酬，工作報酬之間的關係，然後找他比較的基準點來看。(C2)

…要求駕照有無，我剛看的時候我開始就想到有一些人的刻板印象，就好比說我們開車在高速公路，如果那個人是那種三寶的話，通常會說這一定是女生，可是事實上並不一定，搞不好是一個帥哥，所以這個就所謂的駕照的這個事，我們就想要知道說他的這個跟職務的關係是指什麼，讓企業比較好填，他填這個關係是什麼，是他的職業上，執行業務上必要的工具還是必要的能力證明，可能要給他一個質疑。(C1)

## 2. 檢核項目增加跨部門合作共識狀況

有關在事業單位的跨部門分工作業上，很多在測量指標的觀測上可能會產生問題。因此在指標上可能很難呈現出來，在填寫檢核表時，可能必須要有更多討論，以取得良好的共識。

在團隊合作部分，應該也是在只說跟自己科內團隊分工，那還有一些業務我們是要做跨部門的合作的部分，所以那個指標當然現在看不出來，只是一個建議，加上一個跨部門合作共識的情形。(C3)

## (四) 同工同酬檢核執行方式

### 1. 工資透明化

由於要檢視同工同酬本就不易，其主要產生困難之處，之前曾論及便是事業單位工資結構不夠透明，導致執行檢核上在工作與報酬之間的確認將更加不易。座談會中曾提及，可藉由公部門力量之調查或相關法制上的規定，讓個別工資相關資料得以透明公開之思考方向。



台灣的困難為事業單位本身的管理，希望是聘到優秀的人進來，工作條件不同、基準不同，或許可透過櫃買中心或是經管會，然後去、因為我們現在有在做所謂薪資的這個、這個公告，那這個、這個部分的話是不是可以透過相關的機關去調查一些相關的職等的人員，他的薪資的這個、是不是有符合同工同酬的部分。呃，跟勞工保險局那個所謂靜置調整，當然這個可能取得的資料跟你借調之後可能有一個時間差，但是事件單位是可以做所謂的補正啦，但是我是覺得再次解決、所謂薪資的資訊不對稱（薪資不公開）的部分。(S3)

## 2. 建構差異化的檢核表

基本操作上，未來若要強制規定對企業做同工同酬檢核，則應思考事業單位之規模，企業需具一定規模，或有給付一定金額以上工資。因此在檢核表之設計上，應建構不同事業單位規模之適用檢核表，才能明確觀測出不同差異規模之事業單位同工不同酬之問題。

以主管機關來看，有詳細的檢核是好事，但擔心就是會重蹈那時一例一休之亂…大中小企業要用同一種規定嗎？就好像我們現在目前就無法對於你四萬塊上他才要接的，就是說你如果、你如果是四萬塊以上你才同意嘛，未達四萬塊那你是要揭露實際的薪資…也就是說當然有一些事業它不夠大，可是事實上它裡面薪資可不可以再新創公司，它搞不好三十幾個人，可是裡面的薪水差距是很大的。所以等於是訂兩條線，比如說你超、你多少人以上，或者是說你的薪水是多少人以上，這兩、這兩個來做適用的對象。(S4)

檢核表是否能適用在所有產業？若是約聘、派遣的人員，也適用這些東西嗎？若需要聘一位經理，不管他的性別，薪資福利也會比較好，是否不適用此檢核表？(N5)

## 3. 透過多人互評方式避免主觀誤差

有關檢核表的操作上為避免落入主觀上的判定，實則可透過多人互評，或是由工會進行檢核之方式來降低過度主觀之可能性偏誤。或許可考慮在事業單位中不只僅由人力資源部門進行檢核，而是必須透過內部各單位進行互評，來增加檢核上的平衡性。此外，焦點座談會中有學者提出，檢核方式若有同事互評則可進一步列排除名單，避免產生誤

差。同事互評具有相當參考價值，因為一同工作時間長，比起主管可能更加了解彼此工作情形，尤其是在大型事業單位，若是同一部門或同一單位進行互評較不容易產生誤評之爭議。

檢核表還是會牽涉到主觀，如何將主觀的東西盡量淡化，變為較客觀的制度，這時工會就很重要。(N1)

在最後做那個考核的時候，那個項目沒有問題哦，可是在香港執行三年的最後的結果是說，他們認為說最主要最大的缺點不是考核表，是主觀怎麼去判定，例如說，呢怎麼去判定什麼叫工作效率、什麼是叫工作份量。香港是評4份，直屬主管、下屬、同事抽籤還有自己，所以他是用那個數量去平衡掉主觀的意見，就是說這個比較可以做、比較平衡式的這個考核，不然這個考核表如果只有由人資部門單獨去做的話，我覺得、比較會有主觀的問題。(S2)

建議建立互評機制，並以員工配合度進行評比，來達到較為平衡且較為真實的結果。此外，亦可將勞工在整體配合度上，包括加班及出勤狀態，作為檢核之要素。

目前我們的客戶幾乎已經不做績效評比，那為什麼不做績效評比，就是說因為後來以前在看會產生的問題就是會成小圈圈，比如說我這個主管，我現在底下有二三個夥伴，這個我比較喜歡，我把他評高一點，其他的人我比較不喜歡，我把他評低一點，這變成是我會變成用自己人，變得這很嚴重，就是你評比越喜歡的評的越高，越不喜歡的評得很低，想辦法讓他自動離職，然後再找新的人進來，變成小圈圈。所以現在很多的企業慢慢不評這個，那我有幾個客戶之前會做互評，可是互評的結果就是大家沒有人想當壞人，大家都想當好人，所以評價的結果數據是沒有根據性。目前比較多採用的評比方式是你的配合度，那配合度是用你的加班、出勤狀況，這個是否配合我的公司，還有這個公司在推動政策的時候你願不願意配合我，意見會不會很多。(C5)

#### 4. 檢核表可依工作分組進行分類填寫，並增列填表說明

承上說明，為避免檢核表之執行落入過度主觀之評定，除了建構互評機制之外，更需確認評定類別及評定範疇為何，例如是針對哪類別之工作職務或內容進行思考判定之後，再進行填寫。

填的人是誰很關鍵，因為事業單位不可能自己說沒有做到…確定一個人的薪水，除了業務主管再來就是人資，或許在人資的部分不會有不同工不同酬，但在業務主管的部分，卻是決定一半的狀況，所以先要確定被檢核者希望是誰，檢核表是一個事業單位填一個，他在填寫的時候，是所有職務還是大部分職務，或某一個職務；他在填列的時候，腦海中是個別職務，還是大部分的職務，或是所有的職務…這部分我是認為若有填表說明應該是可以解決，希望將來可以去分類、分組。(N3)

## 5. 尋找試辦單位或實驗場域

在檢核表的執行過程中，應有試辦單位來進行試辦之運作，然後觀察其成效；或盡量尋找大型企業或公部門作為實驗對象之過程。不應立即將目前生成之檢核表操作全面普遍的使用在職場中進行操作。

但是是不是可以用、公務、公務部門做一個試驗場。也就是說我這個，我這個表如果我如果真的要訂的話，我可以希望公務部門，因為其實公務部門蠻寬的，不只那麼多的學校這種機關，那包含有一些，例如比如說公共事業、公家醫院，那個其實他都是，那其實是一個很大的事業機構在那邊，有大規模，涵蓋的職業類別夠廣，有明確工作說明書，可以在公務部門做看看。而且呢往後不只做性別，還可以做身障啊、做中高齡。(S4)

可以先找一個示範單位，這個 idea 很好，夠 idea 很好，就是找大型企業或是國營企業，中油、台電、中鋼嘛，帶動這個法、法律的這個全國適用性，把這個大中小企業全部帶上。(S7)

## 6. 宣導及輔導期間之設定

從制定到實施過程之加強宣導是必須要執行的工作。此外，在檢核表確定強制規定之後，更應拉長檢核表執行之宣導及輔導期間，讓事業單位有相關充足之資訊，以及因應同工同酬檢查事項準備所需的緩衝期，讓不同規模之事業單位在訓練上更得以確認及落實相關要求。

是我們宣導還不夠，所以第一個就是要先宣導，你沒有宣導讓人家去落實是不可能的，所以我覺得你應該要有一個宣導期，就讓各個企業，然後所有的勞工什麼、

都可以了解這個法到底它的要求，它希望做到什麼地步，就應該有一段宣導期，好好去落實宣導。第二個階段，就自我檢視，你不要去訂那個檢核，就是說你宣導的時候你一定有一個重點要宣導嘛，你必須要達到什麼程度，那你就去做。各個企業自己去訂 我必須要落實這些動名的話我要怎麼做，你這個企業自己去訂，那要怎麼去做，那訂出一些程序出來，那還有一些紀錄資料出來之後，第三階段就是我們要先去檢核，一段時間之後呢，我們再開始去檢核，你怎麼訂訂我這樣子做，我覺得這是比較重要的。(S5)

建議政府機關應該要去輔導那些業者，讓他們有一套制度讓他們去做，高材生碩士生每一個都不會打擾你，他不會去爭辯說你那個制度錯了，阿如果你制度把他訂得很清楚，你就不會有這些什麼糾紛。夠大家都很清楚，你就不會說 夠大家一樣的工作為什麼你錢很多，因為你招募進來的時候就我們就講得很清楚了，所以我是建議說政府機關應該要有一個輔導，讓業者知道應該要如何執行。(S8)

#### 7. 透過政策誘因鼓勵及帶動

座談會中指出，政策之推動需要事業單位之積極配合，因此更需要在制度設計上，增加配合執行良好績效事業單位之獎勵措施，並透過鼓勵相互學習之概念推動，先從鼓勵大型事業單位遵守執行來著手，然後逐步地透過優良事業單位之成功模態進而去帶動中小事業單位的模仿或參與及推動。

如果是列作強制性，大企業遵守相當容易，如果說獎勵的、的制度或是措施有帶進來的話，對於像中油、台塑這樣大型的比較願意來做，願意來做的話它會起一個積極、帶動正向的一個、一個的蝴蝶效應，就是夠大型企業帶動這個中小企業，讓業者有動力去做，不一定只有處罰…可以先找一個示範單位，這個 idea 很好，夠 idea 很好，就是找大型企業或是國營企業，中油、台電、中鋼嘛，帶動這個法、法律的這個全國適用性，把這個大中小企業全部帶上。(S7)

#### 8. 檢核項目應盡量量化及數據化

未來在事業單位所進行的同工同酬檢核表，檢核表的檢核項目應該是盡量可能採取明確的量化指標，可透過數據來進行具體的操作，不可模稜兩可且明確的顯示相關指標的測量狀態，以增加其公平性。若無法做到上述的執行設計，寧可不要進行檢核，避免

造成事業單位之執行困擾。至於工作規則中是否可以明定同工同酬之操作，則須事業單位的同意，方可能在內容上進行相關規定。

那檢核的話是標準都必須要是量化的標準，而不應該是模稜兩可的，所以應該要非常量化的一個標準出來，所以幹嘛去檢核它。比如說，多少規模是有範本可以參考如何訂，而我自己能不能達到它，不能達到它的話就不要去訂這個，它自己有另外一個可以自我可以執行的方式，它自己去訂出來，阿訂出來之後你再去看看，如果它訂出來之後你覺得這樣是可行、可行的，你再去給他之後的檢核期的時候，你再來檢核，它自己這樣訂，當然前面的自我訂的時候你要去看它訂的可不可以，所以這個都是要先做檢查。(S5)

我會覺得說在考核的項目上面如果是數據化的話，應該會比較有所公平一點，那到了第七、第八、第九就是溝通領導這個能力人際關係，這個部分就比較抽象，所以就是變成說，後續在考核上是不是就會有主觀的印象會在裡面，這個部分可以怎麼樣去做，我是建議說好像數據化的話會比較、可以數據化的東西會比較容易被認同這樣子。(C7)

若工作規則有訂定同工同酬，是不是可以透過大數據的方式落入到工作規則。假設每個年度都有透過勞檢來檢測，若一剛開始就 ok。之後也不太會走鐘，因為知道每年勞檢的部分要落入到必須要提供的資訊裡面，這個部分也可能是較大也能夠去控制的。(N5)

## 9. 檢核項目加上權重

檢核表中若與同工同酬有高度關聯的項目，可透過分數上的加權計分方式進行加權處理，此部分之操作與設計乃是藉以凸顯考核項目上的重要性。此外，座談會參與者建議部分測量指標上亦可納入考量，例如貢獻度。

就是把它量化，事業單位實行工作、考核這邊有列出 14 項，那以我們事業單位來講，餉就是營利單位來講，其實是唯利是圖，你沒有賺錢你是不是考核那個不會對你，餉像這一波疫情下來，連公司，光是之前連公司安排員工的去處，那老闆、有責任的老闆就傷透腦筋，你要環面所有人又要配合法規，事實上很困難，那所以在那個直徑公版上的考核表呢，把那些對你單位、餉對你這個公司也好，**事業機構**

也好的貢獻程度可以量化，貢獻程度這個人要、這個對老闆來講他很了解，貢獻程度跟你工作考核結合酬勞跟獎金，事實上是通通可以畫上等號，所以如果在這邊呢，比如說，第 1 項是出席狀況獎懲一直到第 14 項，這些如果能夠按照權重，不一樣那個適當百分比，或許能夠比較真實來呈現你的考核的執行結果。(S7)

#### 10. 檢核表可作為公部門之參考依據

未來在正式推行檢核表後必須考量，若是產生事業單位檢核分數過低，如何進一步取得其合理解釋之問題。以及未來在執行期間，若碰觸到特殊狀況(例如疫情之發生)，必須積極建構調整及其他處理機制來加以因應。未來地方政府、主管機關在檢核表執行過程，可能無法透過強制性來進行時，可否轉成以鼓勵及柔性勸導之方式來加以推動及執行。

因為如果沒有這樣的指導原則，那未來我們主管機關認定會非常困難。我是認為可做檢核標準，但不可強制。那我提出四個初步，第一個是不是做一個負面的表列，就是說你如果差距很大的話給我一個合理的解釋說明…第二個是要不要有特殊情況的狀況，比如說無薪假，你這段時期我臨時需要的可能就、因為連我勞動的契約都可以做彈性化了，你這個男女之間的工作比例怎麼樣去調理，你必須要去考慮到。第三個我覺得在主管機關執行是非常困難所以你原則上沒辦法要求到每個公司都這樣去做，你最多只比如像說性別工作平等，如果有人申訴的話，到我們的主管機關、性別工作平等委員會去開會，然後去做這些檢核標準的初步指導原則的認定，然後來給委員去認定有沒有什麼問題，那如果當然有一些可以行政指導可以做一些改善，那我們就讓他去改善，然後給他一些改善的時間。(C4)

最節省交易成本的方式就是說，我有一套東西，我就照這樣子來 round，那最最簡單，因為基本上各行各業真的，它的細緻化到什麼程度，我覺得就、就一個實際在操作的一個科員來講，他(科員)又不只這個、這一個工作，他(科員)最簡單就是這樣子，對照一下這樣子阿…如果說要弄一個這樣子的一個、一個檢核標準的話，就是大家都適用最低標準啦，不管企業規模大小，這樣他們比較好做事啦，你要增加 ok，就是你要加碼、優於這個標準當然很棒很棒啦。(S4)

#### 11. 檢核評分偏低需附佐證資料及改善

如上所述，檢核表之評分不能流於事業單位之主觀判斷。若於未來操作過程中，事業單位之檢核分數較低，應明確化其後續之檢討機制，讓事業單位可以據以改善，亦可要求事業單位提出相關佐證資料。

自我檢核是不是會流於事業單位主觀判斷，外部檢核表的設計可能也不是現在這種是否的勾選…可以去參考發展署就業學程，或是類似雙軌的評分制，有一到五分，如果分數比較低有改善空間，就是要有佐證資料…可以反應出事業單位在給付的標準上，有哪些改善空間。(N2)

## 12. 設置同工同酬友善事業單位之認證制度

檢核表初期政策執行之思維應以鼓勵性質為主。可考慮以頒發獎金或獎狀的方式，鼓勵落實推展同工同酬檢核之優良事業單位，此舉對於事業單位之聲望，及未來的招募徵才上都會有良好的正向效益，可促使事業單位更有意願進行自我檢核。

認證制度的建立是重要的，而且呢這還要是鼓勵、鼓勵的。可以把訓練工作作為一個廣泛的規定…台灣內部的認證制度有來越踴躍，比方說我之前去參加一個台北市的友善企業頒獎，現場的參與，現場的分享啊，相當熱烈…表示說大家有一定程度的了解，所以我是非常贊成比起給予、給予處罰，給予它誘因比給予處罰更好。(N1)

友善企業可以去做，就像有 ESG(環境、社會與公司治理)對於徵員很有幫助、有鼓勵作用。企業的社會責任，上市作業公司股票大家很在意，但相同企業的人看到有 ESG 認證，也比較吸引人來投資，ESG 就像是經過討論，相對比較不會受到荼毒的企業。(N6)

## 13. 積極宣導同工同酬定義與規範

在未來正式執行檢核前，政府部門必須使事業單位充分了解執行內容與相關指標之定義，並且積極進行宣導。事業單位亦須對內部員工進行充分說明，不只是執行檢核之部門應充分理解檢核表的使用方式，全體員工也都應該充分了解同工同酬之定義。

但同工同酬之定義和解釋要和員工說明，不想讓員工對同工同酬有狹隘的想法，因為一套上同工同酬，隨便他爆料公社講，我做這麼辛苦怎麼沒有這樣。現在人的

溝通管道太多了，這樣的資訊一下去不得了。有時候企業不是說不遵守，有時候去碰了，反而讓自己挖個洞跳進去的狀況。在考核表最後有問到考核項目為何，不可計入法定給假，是否可再解釋更加清楚，例如產假計入工作日數，希望可以明確的定義，讓員工也能理解。(N7)

建議政府機關應該要去輔導那些業者，讓他們有一套制度讓他們去、去做，高材生碩士生每一個都不會打擾你，他不會、他不曾去爭辯說你那個制度錯了，阿如果你制度把他訂得很清楚，你就不會有這些什麼糾紛，夠大家都很清楚，你就不會說、夠大家一樣的工作為什麼你錢很多，因為你招募進來的時候就、我們就講得很清楚了，所以我是建議說政府機關應該要有一個輔導，讓業者知道應該要如何執行。(S8)

確定一個人的薪水，除了業務主管再來就是人資，或許在人資的部分不會有不同工不同酬，但在業務主管的部分，卻是決定一半的狀況。所以先要確定被檢核者希望是誰，檢核表是一個事業單位填一個，他在填寫的時候，是所有職務還是大部分職務或某一個職務。他填列的時候，腦海中是個別職務，還是大部分的職務，抑或是所有的職務。(N3)

## (五) 國際比較參考建議

### 1. 檢核表應以鼓勵性質來執行

可參考德國反歧視辦公室之作法，將檢核表作為鼓勵性質，讓企業可自行檢核。如果未來檢核表之建置能夠轉換思考角度，不是以處罰的方式，而是從「鼓勵、獎勵性質」進行操作，是否可能產生重大的改變，促使事業單位更有意願具體落實檢核表內所需執行的項目。

然後後來找到說他們一個德國聯邦反歧視辦公室，他有做一個檢核表，他可以直接上網讓企業去填寫，所以他屬於鼓勵的性質，就是說如果你符合這個檢核的程序，然後他會去審查或者是考試，那審查通過以後他給你財務上的支持，獎勵的性質。(C2)

### 2. 建立輔導改善期間



焦點座談會中學者指出，國內的檢核表之操作可參考冰島，拉長企業進行改善的期限、訂出具體需執行的企業規模。亦可要求事業單位在進行檢核之後，針對執行上的不合理處提出說明。

第四我的建議，因為我看了冰島的一個做法，其實我覺得說還可以施用台灣的一個制度，比如說他那個起跑點，我們設定一個起跑點，我這一個起跑點我就是要要求你同工同酬，比如說我剛才說的我三個月六個月當中是沒有問題的，那你就是一年內你的公司裡面一年內必須給我落實非常嚴格的同工同酬。那你一年後因為他有相關的表現，我只給你一個起跑點，這個部分你是不是能夠接受，那第二個部分就是你要制定一個、冰島是一個 25 位員工以上的企業，你有一定的員工之後，你基本上他的平等點非常的重要，這一個部分再加上他後面幾個內容我覺得他比較傾向負面表列，就是說你如果不合理的話你要提出說明。(C4)

### 3. 由下而上的概念建構

有學者建議可進一步參考英國的檢核表，透過事業單位提出工資具體數據來形成檢核項目與指標。如此由下而上所產生的指標設計較能夠確切反映職場中事業單位具體之檢核需求。往往此舉可以進一步避免檢核表在未來操作上產生窒礙難行的窘境。

可首先從 outcome 來看，比如說英國是用數據來看(工資數據)英國有些檢核的內容，比如說平均實施的差距，或實行中位數的差距，那是結果面，如果是實行中位數的差距落差高於 20%或 25%，才會進一步去做自我檢核。不管是內部檢核或是外部檢核，應該要有個 outcome 先做檢核，再去做一個投入面的檢核。目前我們的檢核表都是 input，都是從輸入面來看考核的標準，若沒有落實再進一步做檢核，若結果都符合標準的話，後續不用做檢核。(N2)

### 4. 以同值同酬概念替代同工同酬

焦點座談會中學者建議我國可參考美國之做法，透過實施同值同酬之概念操作，替代同工同酬，使職場中有關工資與實際工作價值之比較得以被準確的估量與計算。然而同工同酬已經難以測量，同值同酬的工作價值概念可能更加抽象，工作價值是否可能會更難以測量與估算仍待商榷。

那在美國，他們就有、呃有發展說，他們的同值同酬是可以界定，例如說，你們不同的公司的廚師跟園丁，他用同值同工法可以去界定說他們兩個有沒有同值同酬的問題，因為他們也可以算出來的是相同的工作價值哦，所以比較好的解決方式應該是用同值同酬去界定。(S2)

## 第六章、結論與建議

### 一、結論

本研究蒐集國際間及學界有關「同工同酬」之實質定義，分析同工同酬在我國的實施現況與問題，並檢視國外處理同工同酬問題之相關機制，擷取其中值得我國參考之法制，包括同工同酬檢核項目與落實策略，同時透過結構式訪談與焦點團體座談會，瞭解同工同酬在我國職場中落實之困難所在、何種同工同酬檢核機制較適合在我國施行，以及採取何種策略較能有效落實同工同酬。

#### (一) 我國同工同酬現況與問題分析

本研究蒐集我國性別工資差距實際數據、我國促進同工同酬之歷史沿革的相關文獻，了解同工同酬現況與現行制度窒礙難行之處，並透過結構式訪談獲取我國企業同工同酬執行現況與無法落實之困難，經由參與焦點座談會之產、官、學界專家、學者的分析與探討，找出目前我國企業無法達成男女同工同酬的原因。

我國同工同酬現況，以及造成同工不同酬問題之可能因素，可統整為下列兩點：

##### 1. 我國仍存在性別工資差距，造成此狀況之可能原因之一為男女同工不同酬

根據勞動部統計處勞動統計通報「108年我國兩性工資差距」，108年男性受僱者每人每月總工資為58,152元，女性受僱者每人每月總工資為48,507元，兩性工資差距為14.2%。

依「行業別」區分，根據行政院主計總處「薪情平臺」網站公布之「108年我國每人每月總工資平均」，兩性時薪差距以醫療保健業之43.2%最大，其次為藝術、娛樂及休閒服務業之34.1%，礦業及土石採取業為27.2%、製造業為27.1%居第三。

依「職業別」區分，根據行政院主計總處108年「人力運用調查」對受僱就業者每

月主要工作收入的統計，兩性每月主要工作收入差距較大為專業人員之 21.98%、機械設備操作及組裝人員之 20.59%、技藝有關工作人員之 20.27%。依「教育程度」區分，兩性每月主要工作收入差距最大為國中及以下之 27.85%，高中（職）為 17.99%，大專及以上為 17.71%。依「年齡別」區分，年齡愈長兩性每月主要工作收入差距愈大，15 至 24 歲兩性收入相近，差距為 4.92%，55 至 64 歲與 65 歲以上差距最大，分別為 20.34% 與 19.81%。

根據前述統計資料，可發現我國不僅是在兩性整體工資上出現差距，按照行業、職業、教育程度、年齡區分的統計資料中，亦出現了男性工資普遍高於女性工資的情況。故可合理推論出我國仍存在性別工資差距，且造成此狀況之可能原因之一為男女同工不同酬。

## 2. 女性因家庭照顧等因素導致年資累積不易，造成國內男女工資落差狀況

焦點座談會資料分析指出，基本上在國內造成男女工資落差的主因並非性別歧視，而主要源自女性因家庭照顧等因素導致勞動持續參與年資累積不易，因家庭束縛導致之不易加班及參與訓練，以及相關出勤狀態亦促使其工資成長幅度較為緩慢，這些因素其實很容易造成所謂的間接歧視。

目前我國事業單位在落實「同工同酬」時可能遇到的困難，可統整為下列四點：

### 1. 事業單位對於同工同酬之認知模糊、缺乏工作說明書之建置

國內目前的企業規模多以中小型企業為主，中小型企業在勞動概念上本就較為薄弱。雇主對於目前台灣有關同工同酬議題之法令規範之認知，是明顯有其不足之處。尤其是在執行端點，更是缺乏執行的能力與觀念。且事業單位內部之工作內容存在高度複雜性，同工界定不易。職務分工若非非常明確，實際上很難針對工作職務內中執行端點，進行量化評估績效之產出。基本上，從焦點座談會資料分析指出，部分事業單位所執行之量化評估跟實際現象亦存在著些許之落差。

以外，本研究結構化訪綱之統計亦指出，較大型規模之事業單位多有職務工作說明書之建置。然必須注意的重要事實是，在台灣多屬中小型事業單位之規模與結構。中小型事業單位內部通常缺乏工作說明書，來確認職務之具體工作內容，而此模糊性也因此更加無法判斷或確認工作內容是否產生同工不同酬的事實，也衍生出工作內容無法產生驗證之判斷困境。

## 2. 事業單位對於性別平權之意識不足

焦點座談會資料分析指出，傳統產業仍有重男輕女之思維，傳統中小型事業單位在傳統家戶養育及經濟主力的概念影響下，有許多的事業單位在男女工資上會產生同工不同酬之現象。究其根源實際上並非來自性別在生產效率所產生之差異，如管理職缺上所形成的玻璃天花板效應，以及性別概念所產生的刻板印象對於勞動市場中「工資定價」所產生之干擾現象。

## 3. 多數事業單位採取工資保密制度，勞工無法得知單位是否有同工不同酬之狀況

結構式訪談與焦點座談會資料分析皆指出，部分事業單位在工資採取相當公開透明之態度，可以藉以免除彼此猜忌上的疑慮。但在職場中，討論同工同酬檢核表之操作經常陷入較無法產生詳細具體測量的問題，因為目前國內有多數事業單位都設計有工資保密制度與協議。導致工資的公開與透明性被封鎖在公司制度結構的規畫當中，透明度明顯不足，促使同工是否同酬並無法被勞工真正的表意進而產生揭露之可能性。

## 4. 事業單位未訂定處理同工不同酬問題之機制，勞工缺乏內部救濟管道

有關事業單位內部員工是否得以透過管道，針對同工不同酬之對待進行申訴，是相當值得重視的問題。國內目前較大企業規模的事業單位皆有薪酬委員會，然而透過結構式訪談之資料分析，僅有大約三分之一以下的事業單位設有處理同工同酬問題的機制。亦有員工表示並不確定企業是否設有此類處理機制，顯示企業即使設有處理機制，亦可能忽略了主動宣導或告知員工之責任，使得即使設有機制也無從利用。

## (二) 可參考之處理同工同酬問題機制

本研究蒐集各國值得我國參考之處，包括同工同酬的檢核項目與落實策略，並透過參與焦點座談會之產、官、學界專家、學者的分析與探討，以瞭解何種同工同酬檢核機制較適合在我國施行，以及採取何種策略較能有效落實同工同酬。

我國可參考之處理同工同酬問題機制，可統整為下列幾項：

### 1. 公布同工同酬檢核表，初期執行以鼓勵、獎勵性質為主

本研究之焦點座談會學者指出，檢核表初期可參考德國反歧視辦公室之檢核表，將檢核表作為鼓勵性質，而非以處罰的方式強制要求事業單位遵守。檢核表在初期以鼓勵性質執行，亦或是讓執行良好的單位透過頒發獎狀、獎金，公布「同工同酬表現優良」企業名單等方式，使其在業界之聲望提升，未來的招募徵才上亦可帶來良好的正向效益，可能會促使事業單位更有意願主動了解同工同酬相關規範，進而主動改善並落實檢核表內所需的執行項目。

### 2. 強制事業單位落實同工同酬，根據事業單位規模訂定不同的執行期限

焦點座談會中學者指出，國內的檢核表在未來強制執行後的操作可參考冰島，拉長企業需改善的期限、訂出具體需執行的企業規模，以及後續持續推動之計畫。並要求事業單位可再進一步在實施之後，針對無法確切執行處提出說明。此外可先從強制對大型事業單位進行檢核著手，然後逐步地透過優良事業單位之成功模態，帶動中小事業單位的模仿及參與。

### 3. 設計「工資平等」之診斷工具，以數據化方式檢核同工同酬之落實狀況

在焦點座談會中有不少專家、學者提到，透過數據化可避免事業單位因主觀判斷而無法有效落實同工同酬。在以數據化方式檢核同工同酬落實狀況方面，可參考英國與聯合國婦女署之做法。英國強制要求僱用超過 250 名員工之企業，須依法每年公開包含性

別工資差距、獎金差數據之「性別工資差距報告」，報告內須明列各級工資之男女員工數比例。聯合國婦女署所設計之「薪酬平等診斷」工具，讓事業單位可透過輸入工資相關數據，準確地衡量事業單位內部之性別工資差距，使事業單位得知其是否遵守同工同酬、性別工資差距存在與否、存在性別工資差距的職務與部門、性別工資差距程度與潛在來源等重要資訊。若我國亦能設計出類似工具或網站，事業單位就可透過提報工資相關數據，客觀檢核是否有同工不同酬現象並採取相應措施。

## 二、政策建議

本研究根據上述結論，提出以下短程、中程、長程具體政策建議：

### (一) 短程

在短程目標方面，由於同工同酬之相關定義與規定尚未為事業單位所熟悉，且檢核表尚未受任何適用性之檢測，不宜在短程將檢核表作為強制規定要求事業單位配合。因此，在短程應先以不會使事業單位受到處罰和侵害，循序漸進使其理解同工同酬規定與重要性的方式進行。在短程可執行的政策如下：

#### 1. 鼓勵事業單位使用「事業單位同工同酬檢核表」進行自我檢核

執行檢核表之意涵在於促進職場中之兩性同工同酬，檢核表之建構實則希望未來在事業單位端點得以具體檢驗該單位之同工同酬狀態，並理解何謂同工同酬。如果透過強制化之執行，便可能會造成事業單位在僱用女性員工的成本擴增，反而對女性在職場之就業參與產生重大的反向干擾，不利於女性之就業參與。

#### 2. 透過制度上政策誘因之規劃鼓勵事業單位進行自我檢核

焦點座談會中許多學者指出，政策之推動需要事業單位之積極配合，因此更需要在制度設計上，增加配合執行、擁有良好績效事業單位之獎勵措施，透過鼓勵相互學習之概念，增加事業單位主動使用檢核表之意願。對於主動使用檢核表進行檢核且落實同工

同酬的事業單位，可考慮透過頒發獎金、獎狀，公布企業姓名等方式來進行鼓勵，此舉對事業單位之聲望及未來的招募徵才上有良好的正向效益，也可進一步增加事業單位自我檢核的動機。

### 3. 宣導同工同酬之定義、意涵與其重要性

我國傳統產業仍有「重男輕女」之思維，傳統中小型事業單位在傳統家戶養育及經濟主力的概念影響下，有許多的事業單位在男女工資上會產生同工不同酬之現象。此外每一事業單位對於同工同酬之定義都不同，事業單位若不能理解檢核表的文字敘述，則無法有效反映出事業單位現況。為改善此現象，可參考香港平等機會委員會公布宣導手冊，或是冰島政府架設網站提供同工同酬制度資訊與常見問與答專區之做法，讓事業單位得以自行查詢所需資訊。亦可考慮使用辦理座談會之方式，邀請國內已良好落實同工同酬的事業單位分享其做法，透過經驗分享使雇主理解男女同工同酬之重要性，以及同工不同酬問題可能導致的不良影響。

### 4. 給予充分宣導及輔導時間

應拉長初期「事業單位同工同酬檢核表」之宣導及輔導期間，讓事業單位有時間對於同工同酬議題充分了解，更得以確認及落實相關要求，以及為後續因應「同工同酬檢查」所需做的準備提供緩衝期。

### 5. 廣泛蒐集事業單位對「事業單位同工同酬檢核表」之執行建議並進行滾動式修正

廣泛蒐集事業單位對於「事業單位同工同酬檢核表」之建議，並依照前述意見滾動式調整檢核項目，使檢核表更符合我國國情與企業文化。

## (二) 中程

在中程目標方面，隨著「事業單位同工同酬檢核表」已於初期推行一段時日，經過事業單位實際使用檢測並進行修正，應已具備可行性，可適用於我國之事業單位。且事



業單位也已熟悉同工同酬之相關定義與規定。因此，在中程可執行的政策如下：

#### 1. 選擇實驗場域進行強制性同工同酬之檢核

隨著「事業單位同工同酬檢核表」已於初期推行一段時日，我國事業單位也應已更加清楚同工同酬之定義與落實方法，因此可考慮在中程期間以「大型事業單位」作為實驗場域，進行強制性的同工同酬檢核。

具體建議實施之產業類別，本研究建議可選擇「兩性工資差距」較大之行業，例如「藝術、娛樂及休閒服務業」及「製造業」；具體建議實施之產業規模，本研究建議可參考經濟部中小企業認定標準之員工數，以「僱用人數 200 人以上」之大規模事業單位作為實驗場域。由兩性工資差距較大之行業先行檢核，可督促原先就存在同工不同酬問題的事業單位進行改善，而大型事業單位有較為完整的工資制度、考核制度，以及明確的工作內容劃分，較適合作為第一批檢核對象，其落實同工同酬檢核的經驗亦可作為後續中小企業之參考。

#### 2. 強化檢核項目之充分說明

由於採取強制檢核，政府部門必須針對事業單位及單位內部勞工有充份的輔導、宣導與說明。尤其在操作檢核表過程，必須讓事業單位所有人員都了解檢核表的檢核內容，以及其相關指標為何。

#### 3. 提供建議與輔導機制

面對檢核結果不甚理想的事業單位，應提供其具體改善建議，輔導其進行制度修正。

#### 4. 事業單位檢核結果之改善或合理解釋

若事業單位之檢核分數較低，應要求其給予進行檢討並做出改善。若事業單位是因其他非歧視性的合理因素造成同工不同酬，應要求其提出明確的佐證資料，針對未通過檢核的部分進行說明。

## 5. 事業單位改善期限之規劃與建置

在進行初次的同工同酬強制檢核後，針對沒有落實同工同酬制度、存在性別工資差距的事業單位不宜直接開罰，可參考冰島之制度，按照事業單位規模給予相對應的改善期限。

### (三) 長程

在長程目標方面，「同工同酬」機制已為我國大多數事業單位所熟知，大多數事業單位應已針對其內部存在性別工資差距部分進行改善，並且訂定出公平、不含性別歧視的工資制度與考核制度，以及處理同工不同酬問題之相關機制。同工同酬強制檢核也以「大型事業單位」與「國營企業」作為實驗場域，施行一段時間。因此，在長程可執行的政策如下：

#### 1. 強制事業單位提報「工資數據」進行同工同酬審核之普及化

在長期，應強制所有事業單位需落實同工同酬並對其進行檢核，但大量的檢核手續，以及檢核項目之主觀認定，恐造成主管機關執行上之困難。因此可參考英國的檢核制度，透過要求事業單位提報「性別工資差距」具體數據方式，使檢核手續更加確切、快速，彌補檢核表易受個人主觀意識所影響的缺陷。

#### 2. 設計「工資平等診斷工具」以進行同工同酬審核

可參考聯合國婦女署之做法，依照在短、中程時期事業單位對於檢核表的意見回饋，設計更適用於我國事業單位的「工資平等診斷」系統，並強制所有事業單位皆須定期使用「工資平等診斷」系統，讓事業單位之工資制度可被公部門定期審核，以監控事業單位之同工不同酬現象否有所改善。

利用「工資平等診斷」系統執行同工同酬檢核，事業單位只要輸入員工數據化後的相關資訊（包含員工個人資訊、年資、工作內容、工資等），利用系統自動執行計算，

就可得知事業單位是否遵守男女同工同酬的原則、是否存在性別工資差距、存在性別工資差距的原因，以及存在性別工資差距職務與部門為何等等資訊。因此公部門在執行檢核時，不會有手續繁雜、易受主觀判斷影響的缺點。事業單位也能夠更加清楚知道內部是否落實同工同酬，得以採取必要手段改善、消除性別工資差距。

### 三、事業單位同工同酬自我檢核表

本研究為避免事業單位對於填寫檢核表存在疑慮（例如擔心實施勞動檢查而未如實填寫），故將「發展事業單位同工同酬檢核表」之名稱酌修為「事業單位同工同酬自我檢核表」，以臻明確。

「事業單位同工同酬自我檢核表」共設計兩種版本。第一版為無計算加權的「積分制」，第二版則是將事業單位應該加以重視的項目進行「加權」。第二版加上「加權」之操作與設計可凸顯檢核項目之重要性，事業單位在進行同工同酬機制改善時，亦可根據權重判斷改善的先後順序，逐步調整做法，以達到最終全面性同工同酬。檢核表建議事業單位積分未達 13 分及 17 分者，宜在半年內完成改善，係考量初期採鼓勵性質推動，如事業單位自我評估未達目標之六或七成，即應採取改善措施，並參考其他國家作法，改善期間訂定為半年。

#### （一）事業單位同工同酬自我檢核表（積分版本）

#### 【事業單位同工同酬自我檢核表】

109 年 12 月 22 日

敬愛的事業單位好：

為落實勞動基準法第 25 條以及性別工作平等法第 10 條有關同工同酬之規定，特制定本表，以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、第二大題先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。第三至五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，「是」代表一分，「否」不計分，本表總分為 19 分，若貴單位檢核後積分未達 13 分，貴單位宜在半年內完成改善。

建議貴單位每半年檢核一次，以避免進用新人、考核調薪等因素造成同工不同酬之情形。

### 一、事業單位基本概況

請勾選：	
1. 員工人數	<input type="checkbox"/> 200 人以下 <input type="checkbox"/> 201-300 人 <input type="checkbox"/> 301-400 人 <input type="checkbox"/> 401-500 人 <input type="checkbox"/> 501 人以上
2. 事業單位員工之男女比例	<input type="checkbox"/> 9:1 <input type="checkbox"/> 8:2 <input type="checkbox"/> 7:3 <input type="checkbox"/> 6:4 <input type="checkbox"/> 5:5 <input type="checkbox"/> 4:6 <input type="checkbox"/> 3:7 <input type="checkbox"/> 2:8 <input type="checkbox"/> 1:9
3. 事業單位主管之男女比例	<input type="checkbox"/> 9:1 <input type="checkbox"/> 8:2 <input type="checkbox"/> 7:3 <input type="checkbox"/> 6:4 <input type="checkbox"/> 5:5 <input type="checkbox"/> 4:6 <input type="checkbox"/> 3:7 <input type="checkbox"/> 2:8 <input type="checkbox"/> 1:9
4. 同一部門、同一職稱是否有不同性別之兩人同時任職	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否
5. 職等與年資皆公開透明	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否

### 二、事業單位進行考核時，參考之項目

<input checked="" type="checkbox"/>	請勾選：
<input type="checkbox"/>	1. 不含特休之出勤狀況。
<input type="checkbox"/>	2. 獎懲狀況。
<input type="checkbox"/>	3. 工作效率。
<input type="checkbox"/>	4. 工作份量。
<input type="checkbox"/>	5. 工作態度。
<input type="checkbox"/>	6. 目標達成程度。
<input type="checkbox"/>	7. 團隊合作能力。
<input type="checkbox"/>	8. 領導能力。
<input type="checkbox"/>	9. 人際關係。
<input type="checkbox"/>	10. 參加與職務相關之教育訓練。

### 三、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人其工資給付項目與職務加級事項。		
2. 事業單位是否有明確告知受僱人其工資計算方式。		
3. 事業單位是否對於擔任相同工作但不同性別之受僱者採取相同之工資給付標準。		
4. 事業單位制定工資時，所考量因素是否皆與受僱人業務必要性有關。		
5. 事業單位是否有公開工資給付標準。		

#### 四、工作考核

請勾選：	是	否
1、事業單位是否有明確告知受僱人工作考核之項目。		
2、事業單位是否有明確告知受僱人其考核結果。		
3、事業單位是否有要求受僱人可對考核結果公開。		
4、事業單位在進行考核時未曾考慮女性受僱者請生理假之次數。		
5、事業單位在進行考核時未曾考慮女性受僱者請安胎假之天數。		
6、事業單位在進行考核時未曾考慮女性受僱者請產假之天數。		
7、事業單位在進行考核時未曾考慮女性受僱者請產檢假之天數。		
8、事業單位在進行考核時未曾考慮女性受僱者請育嬰留停之天數。		
9、事業單位在進行考核時未曾考慮女性受僱者請家庭照顧假之天數。		
10、事業單位在進行考核時未曾考慮男性受僱者請陪產假之天數。		
11、事業單位在進行考核時未曾考慮男性受僱者請育嬰留停之天數。		
12、事業單位在進行考核時未曾考慮男性受僱者請家庭照顧假之天數。		

#### 五、同工同酬機制

請勾選：	是	否
1、事業單位是否設有落實「同工同酬」之相關機制。		
2、事業單位是否設有處理「同工同酬爭議」相關單位，並有明確告知員工。		

## (二) 事業單位同工同酬自我檢核表 (加權版本)

### 【事業單位同工同酬自我檢核表】

109 年 12 月 22 日

敬愛的事業單位好：

為落實勞動基準法第 25 條以及性別工作平等法第 10 條有關同工同酬之規定，特制定本表，以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、第二大題先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。第三至五大題讓貴單位檢視工資給付相關事宜與考核相關事項，「是」代表一分，「否」不計分。其中，第三大題第 5 題、第四大題第 4 題、第四大題第 8~12 題，會進行題項之加權計分，若勾「是」，則計 2 分，本表總分為 26 分，若貴單位檢核後積分未達 17 分，貴單位宜在半年內完成改善。

建議貴單位每半年檢核一次，以避免進用新人、考核調薪等因素造成同工不同酬之情形。

#### 一、事業單位基本概況

請勾選：
1. 員工人數 <input type="checkbox"/> 200 人以下 <input type="checkbox"/> 201-300 人 <input type="checkbox"/> 301-400 人 <input type="checkbox"/> 401-500 人 <input type="checkbox"/> 501 人以上
2. 事業單位員工之男女比例 <input type="checkbox"/> 9:1 <input type="checkbox"/> 8:2 <input type="checkbox"/> 7:3 <input type="checkbox"/> 6:4 <input type="checkbox"/> 5:5 <input type="checkbox"/> 4:6 <input type="checkbox"/> 3:7 <input type="checkbox"/> 2:8 <input type="checkbox"/> 1:9
3. 事業單位主管之男女比例 <input type="checkbox"/> 9:1 <input type="checkbox"/> 8:2 <input type="checkbox"/> 7:3 <input type="checkbox"/> 6:4 <input type="checkbox"/> 5:5 <input type="checkbox"/> 4:6 <input type="checkbox"/> 3:7 <input type="checkbox"/> 2:8 <input type="checkbox"/> 1:9
4. 同一部門、同一職稱是否有不同性別之兩人同時任職 <input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否
5. 職等與年資皆公開透明 <input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否

#### 二、事業單位進行考核時，參考之項目

<input checked="" type="checkbox"/>	請勾選：
<input type="checkbox"/>	1. 不含特休之出勤狀況。

<input type="checkbox"/>	2. 獎懲狀況。
<input type="checkbox"/>	3. 工作效率。
<input type="checkbox"/>	4. 工作份量。
<input type="checkbox"/>	5. 工作態度。
<input type="checkbox"/>	6. 目標達成程度。
<input type="checkbox"/>	7. 團隊合作能力。
<input type="checkbox"/>	8. 領導能力。
<input type="checkbox"/>	9. 人際關係。
<input type="checkbox"/>	10. 參加與職務相關之教育訓練。

### 三、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人其工資給付項目與職務加級事項。		
2. 事業單位是否有明確告知受僱人其工資計算方式。		
3. 事業單位是否對於擔任相同工作但不同性別之受僱者採取相同之工資給付標準。		
4. 事業單位制定工資時，所考量因素是否皆與受僱人業務必要性有關。		
5. 事業單位是否有公開工資給付標準。		

### 四、工作考核

請勾選：	是	否
1、事業單位是否有明確告知受僱人工作考核之項目。		
2、事業單位是否有明確告知受僱人其考核結果。		
3、事業單位是否有要求受僱人可對考核結果公開。		
4、事業單位在進行考核時未曾考慮女性受僱者請生理假之次數。		
5、事業單位在進行考核時未曾考慮女性受僱者請安胎假之天數。		
6、事業單位在進行考核時未曾考慮女性受僱者請產假之天數。		
7、事業單位在進行考核時未曾考慮女性受僱者請產檢假之天數。		
8、事業單位在進行考核時未曾考慮女性受僱者請育嬰留停之天數。		
9、事業單位在進行考核時未曾考慮女性受僱者請家庭照顧假之天數。		
10、事業單位在進行考核時未曾考慮男性受僱者請陪產假之天數。		

11、事業單位在進行考核時未曾考慮男性受僱者請育嬰留停之天數。		
12、事業單位在進行考核時未曾考慮男性受僱者請家庭照顧假之天數。		

## 五、同工同酬機制

請勾選：	是	否
1、事業單位是否設有落實「同工同酬」之相關機制。		
2、事業單位是否設有處理「同工同酬爭議」相關單位，並有明確告知員工。		

---



## 參考資料

### 一、中文資料

- UNLOCK ICELAND，沒有公主命，也沒有公主病的冰島女人，<https://unlock-iceland.com/icelandic-women/>
- YuetTan LAU，冰島小知識：冰島的性別平等，Guide to Iceland，<https://cn.guidetoiceland.is/connect-with-locals/6640/the-gender-quality-in-iceland-women-power-and-feminism>
- 中華民國外交部，各國性別平等資訊-歐洲，[https://www.mofa.gov.tw/Upload/RelFile/2660/145894/%e6%ad%90%e6%b4%b2%e5%9c%b0%e5%8d%80%e6%80%a7%e5%88%a5%e5%b9%b3%e7%ad%89%e8%b3%87%e8%a8%8a\(1\).pdf](https://www.mofa.gov.tw/Upload/RelFile/2660/145894/%e6%ad%90%e6%b4%b2%e5%9c%b0%e5%8d%80%e6%80%a7%e5%88%a5%e5%b9%b3%e7%ad%89%e8%b3%87%e8%a8%8a(1).pdf)
- 中華民國統計資訊網，108 年人力運用調查，<https://www1.stat.gov.tw/ct.asp?xItem=44926&ctNode=4991&mp=3>
- 王曦，全美最嚴格 加州同工同酬法明年實施，大紀元，<https://www.epochtimes.com/b5/15/12/31/n4607562.htm>
- 世界公民文化中心，【世界公民】男女同工同酬，還要等多久？，INSIDE，<https://www.inside.com.tw/article/12968-how-long-will-it-take-for-male-and-female-to-be-paid-eually>
- 平等機會委員會，工作摘要 2018/19，[https://www.eoc.org.hk/eoc/graphicsfolder/showcontent.aspx?content=work\\_highlights](https://www.eoc.org.hk/eoc/graphicsfolder/showcontent.aspx?content=work_highlights)
- 平等機會委員會，廿載奮進平權路，<https://www.eoc.org.hk/EOC/Upload/UserFiles/File/thingswedo/chn/twdpwm0064.htm>
- 平等機會委員會，同值同酬自行評核手冊：僱主實踐同酬的積極做法，<https://www.eoc.org.hk/EOC/Upload/UserFiles/File/EPEV/EPEVBook3Web-c.pdf>
- 平等機會委員會，性別歧視條例下的同工同酬及同值同酬—給僱主的指引，<https://www.eoc.org.hk/EOC/Upload/UserFiles/File/EPEV/MainGuideWeb-c.pdf>
- 平等機會委員會，性別歧視條例僱傭實務守則，[https://www.eoc.org.hk/eoc/graphicsfolder/showcontent.aspx?content=cops\\_sdo](https://www.eoc.org.hk/eoc/graphicsfolder/showcontent.aspx?content=cops_sdo)
- 平等機會委員會，預防薪酬方面的性別歧視，<https://www.eoc.org.hk/EOC/GraphicsFolder/showcontent.aspx?content=Preventing%20Sex%20Discrimination%20in%20Pay>
- 行政院主計總處，薪情平臺，<https://earnings.dgbas.gov.tw/>
- 行政院性別平等會，「CEDAW 第 3 次國家報告國外專家審查暨發表會議」會議實錄，<https://gec.ey.gov.tw/Page/D0660A53D4FE1FAD/87267dea-fef8-4043-a7cd-ab4e32e395a9>
- 行政院性別平等會，消除對婦女一切形式歧視公約，<https://gec.ey.gov.tw/Page/FA82C6392A3914ED>
- 吳啟新，「事業單位推動同工同酬、同值同酬之研究」，勞動部委託研究計畫，105 年 12 月。
- 李國盛，冰島落實男女平權，連 11 年全球第一，遠見，<https://www.gvm.com.tw/article/70279>

- 林海，萊德貝特法案：訴爭二十年同工不同酬，參考網，  
<http://www.fx361.com/page/2019/0522/5138710.shtml>
- 社區法網，IV. 家庭崗位歧視，  
[https://www.clic.org.hk/tc/topics/antiDiscrimination/discrimination\\_due\\_to\\_family\\_statuses/](https://www.clic.org.hk/tc/topics/antiDiscrimination/discrimination_due_to_family_statuses/)
- 美國之音，反思 4 月 2 日「同酬日」：即便在今日美國，「同工不同酬」仍是難以扭轉的性別歧視，風傳媒，<https://www.storm.mg/article/1131528>
- 香港特別行政區立法會，立法會平等機會委員會意見書「同值同酬」，  
<https://www.legco.gov.hk/yr99-00/chinese/panels/mp/papers/b1832c01.pdf>
- 香港特別行政區立法會，聯合國委員會對香港特別行政區 根據《消除對婦女一切形式歧視公約》提交的第二次報告進行的審議會 平等機會委員會提交予立法會民政事務委員會之報告，<http://www.legco.gov.hk/yr05-06/chinese/panels/ha/papers/ha0609cb2-2219-6c.pdf>
- 香港特別行政區政府勞工處，「同值同酬」研討會：國際實踐經驗，  
<https://www.labour.gov.hk/tc/major/051001.htm>
- 陳彥婷，【良心企業】美國 Starbucks 實施同工同酬 目標：惠及全球員工，香港 01，<https://bit.ly/2ECOubZ>
- 勞動部，我國 109 年「同酬日」為 2 月 21 日，  
<https://www.mol.gov.tw/announcement/2099/44495/>
- 勞動部統計處，勞動統計通報—108 年我國兩性薪資差距，  
<https://www.mol.gov.tw/media/5761848/108%E5%B9%B4%E6%88%91%E5%9C%8B%E5%85%A9%E6%80%A7%E8%96%AA%E8%B3%87%E5%B7%AE%E8%B7%9D.pdf>
- 勞動部勞工保險局，108 年勞工退休金提繳人數及平均提繳工資—按年齡組別、性別及月提繳工資級距組別分，  
<https://events.bli.gov.tw/report/reportM.aspx?m=10802&f=a8020>
- 焦興鎧，工作平等與優惠之平衡美國經驗之借鏡，國家菁英季刊，7:2 期，頁 9-36，2011 年 6 月。
- 焦興鎧，促進同工同酬之國際經驗借鏡—從國際勞工組織《2018-2019 全球薪資概況報告》之分析談起，台灣勞工季刊，第 57 期，頁 38-49，2019 年 3 月。
- 駐英國代表處教育組，英國政府正研議跨性別包容入學政策指導綱領，教育部電子報，[https://epaper.edu.tw/windows.aspx?windows\\_sn=23097](https://epaper.edu.tw/windows.aspx?windows_sn=23097)
- 黎映彤，性別差距！世界經濟論壇報告：實現男女「同工同酬」 竟要再等 100 年，風傳媒，<https://www.storm.mg/article/605245>
- 魏嘉瑤，冰島推「同工同酬」領先全球！無論性別、種族、性取向……未落實企業一天重罰 1 萬 5000 元，風傳媒，<https://www.storm.mg/article/381987>

## 二、英文資料

- American Civil Liberties Union, Equal Pay for Equal Work: Pass the Paycheck Fairness Act, <https://www.aclu.org/other/equal-pay-equal-work-pass-paycheck-fairness-act>
- Andrews, Kate, The Gender Pay Gap: A Briefing, Institute of Economic Affairs, <https://iea.org.uk/publications/the-gender-pay-gap-a-briefing/>

- Bershidsky, Leonid, No, Iceland Hasn't Solved the Gender Pay Gap, Bloomberg Opinion, <https://www.bloomberg.com/opinion/articles/2018-01-04/no-iceland-hasn-t-solved-the-gender-pay-gap>
- Ćirić, Jelena, In Focus: Iceland's Equal Pay Legislation, Iceland Review Magazine, <https://www.icelandreview.com/politics/in-focus-icelands-equal-pay-legislation/>
- Dahlstrom, Linda, How Starbucks Is Working to Close Global Gender Pay Gap, Starbucks Stories, <https://stories.starbucks.com/stories/2019/pay-equity-around-the-globe/>
- Equal-Salary, Equal-Salary Certified Companies, [https://www.equalsalary.org/the-certified-companies/?fwp\\_the\\_company\\_types=public](https://www.equalsalary.org/the-certified-companies/?fwp_the_company_types=public)
- Equal-Salary, <https://www.equalsalary.org/>
- European Commission, Iceland: Equal Pay Certification Legalized, <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=18147&langId=en>
- Gigante, Evandro, Fant, Laura & Kobetz, Arielle, E., New York State to Expand Protections Against Discriminatory Pay Practices, Proskauer, <https://www.lawandtheworkplace.com/2019/06/new-york-state-poised-to-expand-protections-against-discriminatory-pay-practices/>
- Government of Iceland Ministry of Social Affairs, Act on Equal Status and Equal Rights of Women and Men, No. 10/2008, <https://www.government.is/Publications/Legislation/Lex/?newsid=8900031c-fbd6-11e7-9423-005056bc4d74>
- Government of Iceland, Equal Pay Certification, <https://www.government.is/topics/human-rights-and-equality/equal-pay-certification/>
- Government of the United Kingdom, Gender Pay Gap Reporting: Make Your Calculations, <https://www.gov.uk/guidance/gender-pay-gap-reporting-make-your-calculations>
- Governor Andrew M. Cuomo, Governor Cuomo Announces New Pay Equity Law Goes into Effect Tomorrow, <https://www.governor.ny.gov/news/governor-cuomo-announces-new-pay-equity-law-goes-effect-tomorrow>
- Martinez, Alonzo New York's Revised Equal Pay Law Becomes Effective in October -- Are You Ready to Comply, Forbes, <https://www.forbes.com/sites/alonzomartinez/2019/08/29/new-yorks-revised-equal-pay-law-becomes-effective-in-october-are-you-ready-to-comply/#7dcdf5b64ac8>
- National Partnership for Women & Families, The Paycheck Fairness Act, <https://www.nationalpartnership.org/our-work/resources/economic-justice/fair-pay/the-paycheck-fairness-act.pdf>

- Rubery, Jill, Is Equal Pay Actually Possible? BBC, <https://www.bbc.com/news/business-47212342>
- SHRM, What Are Disparate Impact and Disparate Treatment? <https://www.shrm.org/resourcesandtools/tools-and-samples/hr-qa/pages/disperateimpactdisparatetreatment.aspx>
- State of California Department of Industrial Relations, California Equal Pay Act, [https://www.dir.ca.gov/dlse/california\\_equal\\_pay\\_act.htm](https://www.dir.ca.gov/dlse/california_equal_pay_act.htm)
- The Equality and Human Rights Commission, What Is Equal Pay? <https://www.equalityhumanrights.com/en/advice-and-guidance/what-equal-pay>
- The Icelandic Women’s Rights Association, Equal Pay Standard, <https://kvenrettindafelag.is/en/resources/equal-pay-standard/>
- The Icelandic Women’s Rights Association, Looking for Information about Equal Pay in Iceland? All About the Equal Pay Standard, <https://kvenrettindafelag.is/en/looking-for-information-about-equal-pay-in-iceland-all-about-the-equal-pay-standard/>
- The U.S. Equal Employment Opportunity Commission, Equal Pay Act of 1963 and Lilly Ledbetter Fair Pay Act of 2009, <https://www.eeoc.gov/laws/guidance/equal-pay-act-1963-and-lilly-ledbetter-fair-pay-act-2009>
- The U.S. Equal Employment Opportunity Commission, Filing a Charge of Job Discrimination, <https://www.eeoc.gov/filing-charge-discrimination>
- U.S. Legal, Protected Group Member Law and Legal Definition, <https://definitions.uslegal.com/p/protected-group-member/>
- UN Women, UN Women Launches a Self-Assessment Tool to Measure the Wage Gap in Companies, <https://lac.unwomen.org/en/noticias-y-eventos/articulos/2019/07/onu-mujeres-lanza-herramienta-para-medir-brecha-salarial>
- Víðisdóttir, Ellisif Tinna & Valsson, Benedikt Þór, Equal Pay Standard – ÍST 85, <https://eldri.samband.is/media/alhjudamal/equal-pay-standard-presentation.pdf>
- Wagner, Ines, Certified Equality: The Icelandic Equal Pay Standard, Institute for Social Research (2018).
- Yaffe, Nancy & Pynes, Sahara, Making Sense of California’s New Fair Pay Act, <https://www.foxrothschild.com/publications/making-sense-of-california%E2%80%99s-new-fair-pay-act/>

## 附件一：問卷內容（管理階層）

### 【台灣發展事業單位同工同酬檢核表—管理階層】

109年7月10日

#### 一、基本資料

1. 企業名稱：
2. 產業別：
3. 企業規模（員工數）：
4. 擔任職務（職稱）：
5. 服務年資：
6. 性別：

#### 二、職務安排與員工性別之關聯

1. 貴公司在安排員工的職務（頭銜）時，是否會考量員工的性別？  
若是，請簡述。
2. 貴公司在安排工作內容時，是否會考量員工的性別因素？  
若是，請簡述。

#### 三、工作說明書與員工性別之關聯

1. 貴公司是否有建立「工作/職務說明書」的制度？  
（內容通常包含員工所屬部門、職等、職稱、工作內容、相關條件等資訊）  
若答否，請跳至下一大題作答。
2. 貴公司之員工是否都有自己的工作說明書？
3. 貴公司在製作工作說明書時，是否會考量員工性別的因素？  
（例如：男性員工需要負擔需要體力類型之工作，或女性員工需要負擔清潔整理類型之工作等）  
若是，請簡述。

#### 四、工資與員工性別之關聯

1. 貴公司在訂定工資給付標準時，是否會考量員工之性別？  
若是，請簡述。
2. 貴公司在訂定試用期間工資時，是否會考量員工之性別？  
若是，請簡述。
3. 貴公司在訂定起薪時，是否會考量員工之性別？  
若是，請簡述。
4. 貴公司在決定加薪條件或額度時，是否會考量員工之性別？  
若是，請簡述。

#### 五、福利與員工性別之關聯

貴公司在設計員工福利制度時，是否會考量員工之性別？

(例如：績效/年終/三節/全勤/久任獎金、伙食/交通/工作服津貼、分紅、勞工教育補助等)

若是，請簡述。

#### 六、同工同酬計畫

1. 貴公司是否有制定為確保同工同酬之相關計畫或類似機制？  
若是，請簡述。
2. 貴公司是否設有工資公平委員會或類似機制？  
若是，請簡述。
3. 貴公司是否設有處理同工同酬相關爭議之制度？  
若是，請簡述。

## 附件二：問卷內容（員工）

### 【事業單位同工同酬檢核表—員工】

109年7月10日

#### 一、基本資料

1. 企業名稱：
2. 產業別：
3. 擔任職務（職稱）：
4. 服務年資：
5. 性別：

#### 二、職務安排與員工性別之關聯

1. 貴公司在安排員工的職務（頭銜）時，是否會考量員工的性別？  
若是，請簡述。
2. 貴公司在安排工作內容時，是否會考量員工的性別？
3. 若是，請簡述。

#### 三、工作說明書與員工性別之關聯

1. 貴公司是否有提供您屬於您個人的「工作/職務說明書」？  
（內容通常包含所屬部門、職等、職稱、職位工作內容、相關條件等資訊）  
若答否，請跳至下一大題作答。
2. 您的工作說明書中有任何與您的性別有關的工作內容或指示嗎？  
（例如：男性員工需要負擔需要體力類型之工作，或女性員工需要負擔清潔整理類型之工作等）  
若是，請簡述。

#### 四、工資與員工性別之關聯

1. 貴公司在試用期間之工資給付上，會因為員工之性別而有差異嗎？

若是，請簡述。

2. 貴公司所訂之起薪，會因為員工之性別而有差異嗎？

若是，請簡述。

3. 貴公司所訂之加薪條件或額度，會因為員工之性別而有差異嗎？

若是，請簡述。

#### 五、福利與性別之關聯

貴公司所提供之員工福利，會因為員工之性別而有差異嗎？

(例如：績效/年終/三節/全勤/久任獎金、伙食/交通/工作服津貼、分紅、勞工教育補助等)

若是，請簡述。

#### 六、同工同酬計畫

1. 貴公司是否有制定落實同工同酬之相關計畫或類似制度？

若是，請簡述。

2. 貴公司是否設有工資公平委員會或類似機制？

若是，請簡述。

3. 貴公司是否設有處理同工同酬爭議之制度？

若是，請簡述。



### 附件三：原始訪談問卷回應

編號	請問您的性別為?	請問您的公司的產業別為?	請問您擔任職務(職稱)為?	請問您的服務年資為?	1. 貴公司在安排員工的職務(頭銜)時, 是否會考量員工的性別?	承上題, 若答是, 請簡述。	2. 貴公司在安排工作內容時, 是否會考量員工的性別?	1. 貴公司是否有提供「工作職務說明書」(內容通常包含所屬部門、職等、職稱、職位工作內容、相關條件等資訊)?	2. 您的工作說明書中是否有任何的性別有關的內容或指示?
A1-1	男	製造業	管理師	4	否		是	是	否
A1-2	女	製造業	事務員	27	否		是	是	否
A2-1	女	製造業	技術員	45	否		否	否	否
A2-2	男	製造業	技術員	30	否		否	是	否
B1-1	女	批發零售業	人員	20	否		是	是	否
B1-2	男	批發零售業	事務員	4.5	否		是	是	否
B2-1	男	批發零售業	副理	14	否		否	是	否
B2-2	女	批發零售業	人事副理	15	否		是	是	否
B2-3	女	批發零售業	助理	1.5	否		否	是	否
C1-1	女	金融保險業	一等專員外匯經辦	17	否		否	否	否
C1-2	男	金融保險業	一等專員	15	否		是	否	否
C1-3	女	金融保險業	一等專員外匯經辦	17	否		否	否	否

編號	承上題，若答是，請簡述。	承上題，若答是，請簡述。	1. 貴公司在試用期間之工資給付上，是否會因為員工之性別而有差異？	承上題，若答是，請簡述。	2. 貴公司所訂之起薪，是否會因為員工之性別而有差異？	承上題，若答是，請簡述。	3. 貴公司所訂之加薪條件或額度，是否會因為員工之性別而有差異？	承上題，若答是，請簡述。	貴公司所提供之員工福利，是否會因為員工之性別而有差異？	承上題，若答是，請簡述。
A1-1			否		否		否		否	
A1-2			否		否		否		否	
A2-1			否		否		否		否	
A2-2			否		否		否		否	
BI-1			否		是		是		否	
BI-2			否		是		否	只是聽說有點差別，但公司薪資保密制度，無法確認是否真有差別。	否	
B2-1			否		否		否		否	
B2-2			否		否		否		否	
B2-3			否		否		否		否	
CI-1			否		否		否		否	
CI-2			否		否		否		否	
CI-3			否		否		否		否	

編號	1. 貴公司是否有制定為確保同工同酬之相關計畫或類似機制?	承上題，若答是，請簡述。	2. 貴公司是否設有工資公平委員會或類似機制?	承上題，若答是，請簡述。	3. 貴公司是否設有處理同工同酬爭議之制度?	承上題，若答是，請簡述。
A1-1	否		否		否	
A1-2	否		否		否	
A2-1	否		否		否	
A2-2	否		否		否	
B1-1	是		否		否	
B1-2	否		否		否	
B2-1	否		否		否	
B2-2	否		否		否	
B2-3	是		是		是	
C1-1	是		是		是	
C1-2	否		否	工會	否	
C1-3	是	本公司的薪等表屬透明資訊	是	不清楚。但有工會負責團協及分紅紅利部分與總行的協商。	是	不清楚是否有無此機制。

編號	請問您的性別為?	請問您的公司業務別為?	請問您擔任職務(職稱)為?	請問您的服務年資為?	1. 貴公司在安排員工的職務(頭銜)時, 是否會考慮員工的性別?	承上題, 若答案是, 請簡述。	2. 貴公司在安排工作內容時, 是否會考慮員工的性別?	承上題, 若答案是, 請簡述。	1. 貴公司是否提供您屬於個人的「工作/職務說明書」(內容通常包含所屬部門、職等、職稱、職位工作內容、相關條件等資訊)?	2. 您的工作說明書中是否有與您的性別有關的內容或指示?
C3-1	女	金融保險業	主任	3	否		否	是	否	
C3-2	女	金融保險業	業務主任	2.5	否		否	否		
C3-3	男	金融保險業	主任	2	否		否	否		
C3-4	男	金融保險業	主任	3	否		否	是	否	
C3-5	男	金融保險業	業務專員	1	否		否	否		
C3-6	女	金融保險業	專員	4	否		否	否		
D1-1	女	醫療保險服務業	辦事員	13	否		否	是	否	
D1-2	女	醫療保險服務業	助專	16	否		否	是	否	
D1-3	男	醫療保險服務業	護理師	5	否	部分須考慮體力負荷的工作就會考慮	是	是	否	
D2-1	女	醫療保險服務業	管理師	20	否		否	是	否	
D2-2	男	醫療保險服務業	事務員	19	否		否	是	否	
E1-1	女	餐飲服務業	總務專員	8	否		否	是	否	
E1-2	男	餐飲服務業	業務專員	2	否		否	是	否	
E2-1	男	餐飲服務業	中廚/副主廚	2	否		否	否	否	
E2-2	女	餐飲服務業	採購	1	否	若與體力相關即會考慮	是	是	否	

編號	承上題，若答是，請簡述。	1. 貴公司在試用期間之工資給付上，是否會因為員工之性別而有差異？	承上題，若答是，請簡述。	2. 貴公司所訂之起薪，是否會因為員工之性別而有差異？	承上題，若答是，請簡述。	3. 貴公司所訂之加班條件或額度，是否會因為員工之性別而有差異？	承上題，若答是，請簡述。	貴公司所提供之員工福利，是否會因為員工之性別而有差異？	承上題，若答是，請簡述。
C3-1		否		否		否		否	
C3-2		否		否		否		否	
C3-3		否		否		否		否	
C3-4		否		否		否		否	
C3-5		否		否		否		否	
C3-6		否		否		否		否	
D1-1		否		否		否		否	
D1-2		否		否		否		否	
D1-3		否		否		否		否	
D2-1		否		否		否		否	
D2-2		否		否		否		否	
E1-1		否		否		否		否	
E1-2		否		否		否		否	
E2-1		否		否		否		否	
E2-2		否		否		否		否	

編號	1. 貴公司是否有制定為確保同工同酬之相關計畫或類似機制？	承上題，若答案是，請簡述。	2. 貴公司是否有同工資公平委員會或類似機制？	承上題，若答案是，請簡述。	3. 貴公司是否有處理同工同酬爭議之制度？	承上題，若答案是，請簡述。
C3-1	是		否		否	
C3-2	否		否		否	
C3-3	否		否		否	
C3-4	否		否		否	
C3-5	否		否		否	
C3-6	否		否		否	
D1-1	否		否		否	
D1-2	否		否		否	
D1-3	是	獎金核發標準適用全單位，無關性別	是	若有意見可以向醫院申訴反應	是	若有意見可以向醫院申訴反應
D2-1	否		是	嘉基工會	否	
D2-2	否		是	嘉基工會	否	
E1-1	否		否		否	
E1-2	否		否		否	
E2-1	否		否		否	
E2-2	否		否		否	

編號	請問您的性別為?	請問您的公司的產業別為?	請問您的公司的產(員工數)為?	請問您的公司規模(職稱)為?	請問您的服務年資為?	1. 貴公司在安排員工的職務(頭銜)時, 是否會考量員工的性別?	承上題, 若答案是, 請簡述。	2. 貴公司在安排工作內容時, 是否會考量員工的性別?	承上題, 若答案是, 請簡述。	1. 貴公司是否有建立「工作/職務說明書」(內容通常包含員工所屬部門、職等、職稱、工作內容、相關條件等資訊)的制度?
A1-1	男	製造業	4600	管理處長	29	否		是	勞工粗重或需體力或專業領域等工作優先考量男性, 文書作業或較不需要勞力工作考量女性。	是
A2-1	女	製造業	16000	組長	30	否		否		否
B1-1	女	批發零售業	500	人資經理	26	否		是	搬運捆工, 大卡車司機	是
B2-1	男	批發零售業	500	副理	14	否		否		是
C1-1	男	金融保險業	126	經理	32	是		是		是
C2-1	女	金融保險業	50	經理	1.5	否		否		是
C2-2	女	金融保險業	2000	襄理	17	否		否		否
C2-3	男	金融保險業	2000	業務襄理	4	否		否		否
C2-4	男	金融保險業	2500	襄理	3	否		否		是
C2-5	男	金融保險業	2500	襄理	1.6	否		否		是
C2-6	女	金融保險業	2900	經理	10	否		否		是
D1-1	女	醫療保險服務業	2200	人資室主任	15.5	否		否		是
D2-1	女	醫療保險服務業	3280	主任	19	否	依能力及職能	是	女性乳房檢查會由女性技術員處置	是



編號	2. 貴公司之員工是否都有自己的工作說明書？	3. 貴公司在製作工作說明書時，是否會考慮員工性別的因素？	貴公司在訂定工資給付標準時，是否會考慮員工之性別？	承上題，若答案是，請簡述。	貴公司在訂定試用期間工資時，是否會考慮員工之性別？	承上題，若答案是，請簡述。	3. 貴公司在訂定起薪工資時，是否會考慮員工之性別？	承上題，若答案是，請簡述。	4. 貴公司在決定加薪條件或額度時，是否會考慮員工之性別？
A1-1	是	是	否	依性別及職務不同編製工作說明書部分內容有所區別	否	否	否	否	否
A2-1	是	否	否		否	否	否	否	否
B1-1	是	否	否		是	否	是	否	否
B2-1	是	否	否		否	否	否	否	否
C1-1	是	否	否		否	否	否	否	否
C2-1	是	否	否		否	否	否	否	否
C2-2	否	否	否		否	否	否	否	否
C2-3	否	否	否		否	否	否	否	否
C2-4	是	是	否		否	否	否	否	否
C2-5	是	是	否		否	否	否	否	否
C2-6	是	否	否		否	否	否	否	否
D1-1	是	是	否		否	否	否	否	否
D2-1	是	否	否		否	否	否	否	否

編號	承上題，若答是，請簡述。	貴公司在設計員工福利制度時，是否會考量員工之性別？	承上題，若答是，請簡述。	1. 貴公司是否制定之相關計畫或類似機制？	承上題，若答是，請簡述。	2. 貴公司是否設有工資公平委員會或類似機制？	承上題，若答是，請簡述。	3. 貴公司是否設有處理同工同酬爭議之制度？	承上題，若答是，請簡述。
A1-1		否		否		否		否	
A2-1		否		否		否		否	
B1-1		否		否		是	人事評議委員會	否	
B2-1		否		否		否		否	
C1-1		否		否		否		否	
C2-1		否		是		是		是	
C2-2		否		是	業績表現為主	否		否	
C2-3		否		否		否		否	
C2-4		否		否		否		否	
C2-5		否		否		否		否	
C2-6		否		是	工作職掌表單	否		否	
D1-1		否		是	薪資制度設計完全排除性別考量，僅依照職務特性及市場水準進行設定，除固定薪資外，績效獎金制度亦透過跨部門專案討論小組討論共識後，僅依照服務量進行分配	是	透過跨部門專案討論小組討論共識後設定	是	若針對薪資有爭議，可透過跨部門專案討論小組討論取得共識
D2-1		否		否		是	勞資委員會	是	勞資會議

編號	請問您的性別為?	請問您的公司的業別為?	請問您的公司的產(員工數)為?	請問您的公司規模(職稱)為?	請問您擔任職務(職稱)為?	請問您的服務年資為?	1. 貴公司在安排員工的職務(頭銜)時, 是否會考量員工的性別?	承上題, 若答是, 請簡述。	2. 貴公司在安排工作內容時, 是否會考量員工的性別?	承上題, 若答是, 請簡述。	1. 貴公司是否有建立「工作/職務說明書」(內容通常包含員工所屬部門、職等、職稱、工作內容、相關條件等資訊)的制度?
E1-1	男	餐飲服務業	105	經理	經理	10	否		是	操作危險設備·高空高壓作業·大夜班輪班	是
E1-2	女	餐飲服務業	90	人資副理	人資副理	14	否		是	大夜班等工作需以男性服務人員為主。	是
E1-3	女	餐飲服務業	90	總經理	總經理	21	否	看能力, 無關性別	是	工作內容區分	是
E1-4	男	餐飲服務業	90	經理	經理	10	否		是	安全考量危險設備·高空作業.....	是
E1-5	女	餐飲服務業	105	總經理	總經理	21	否		否		是
E2-1	女	餐飲服務業	100	人資副理	人資副理	1.5	否		否		是

編號	2. 貴公司之員工是否都有自己的說明書？	3. 貴公司在製作工作說明書時，是否會考慮員工性別的因素？	貴公司在訂定工資給付標準時，是否會考慮員工之性別？	承上題，若答案是，請簡述。	2. 貴公司在訂定試用期間工資時，是否會考慮員工之性別？	貴公司在訂定試用工資時，是否會考慮員工之性別？	承上題，若答案是，請簡述。	3. 貴公司在訂定起薪工資時，是否會考慮員工之性別？	承上題，若答案是，請簡述。	4. 貴公司在決定加薪條件或額度時，是否會考慮員工之性別？
E1-1	是	是	否	危險性設備操作· 高空作業	否	否		否	否	
E1-2	是	否	否		否	否		否	否	
E1-3	是	否	否		否	否		否	否	
E1-4	是	是	否	機電設備·技術性作業，長期擔任接送作業...等	否	否		否	否	
E1-5	是	否	否		否	否		否	否	
E2-1	是	否	否		否	否		否	否	

編號	承上題，若答是，請簡述。	貴公司在設計員工福利制度時，是否會考量員工之性別？	1. 貴公司是否有制定為確保同工同酬之相關計畫或類似機制？	承上題，若答是，請簡述。	2. 貴公司是否設有工資公平委員會或類似機制？	承上題，若答是，請簡述。	3. 貴公司是否設有處理同工同酬爭議之制度？	承上題，若答是，請簡述。
E1-1		否	否	勞資會議	是	勞資會議	否	
E1-2		否	否		否		否	
E1-3		否	否		否		否	
E1-4		否	是	勞資會議	是		否	
E1-5		否	否		否		否	
E2-1		否	否		否		否	



附件四：事業單位同工同酬檢核表（座談會使用）

【事業單位同工同酬檢核表】

109年9月14日

為落實勞動基準法第25條以及性別工作平等法第10條有關同工同酬之規定，特制定「同工同酬檢核表」，以供事業單位作為落實同工同酬相關規定之具體參考。

一、工資給付標準

<input checked="" type="checkbox"/>	請勾選：
<input type="checkbox"/>	1、事業單位有明確告知受僱人其工資給付項目
<input type="checkbox"/>	2、事業單位有明確告知受僱人其工資如何計算
<input type="checkbox"/>	3、事業單位沒有要求受僱人對其工資相關資訊保密
<input type="checkbox"/>	4、事業單位對擔任相同工作之不同性別受僱人採用相同之工資給付標準
<input type="checkbox"/>	5、事業單位制定工資給付標準時，納入考量的因素完全與受僱人之性別無關
<input type="checkbox"/>	6、事業單位在制定工資給付標準時，其所考量之因素皆有業務必要性
	7、事業單位制定工資給付標準時，考量之因素有：
<input type="checkbox"/>	(1) 工作經驗（與受僱人執行職務之關係為_____）
<input type="checkbox"/>	(2) 學歷（與受僱人執行職務之關係為_____）
<input type="checkbox"/>	(3) 科系（與受僱人執行職務之關係為_____）
<input type="checkbox"/>	(4) 績效
<input type="checkbox"/>	(5) 職等
<input type="checkbox"/>	(6) 管理責任
<input type="checkbox"/>	(7) 出差外派（與受僱人執行職務之關係為_____）
<input type="checkbox"/>	(8) 語言能力（與受僱人執行職務之關係為_____）
<input type="checkbox"/>	(9) 資訊專長（與受僱人執行職務之關係為_____）
<input type="checkbox"/>	(10) 專業證照（與受僱人執行職務之關係為_____）
<input type="checkbox"/>	(11) 駕照有無（與受僱人執行職務之關係為_____）
<input type="checkbox"/>	(12) 其他：_____
補充說明：	

二、工作考核

<input checked="" type="checkbox"/>	請勾選：
-------------------------------------	------

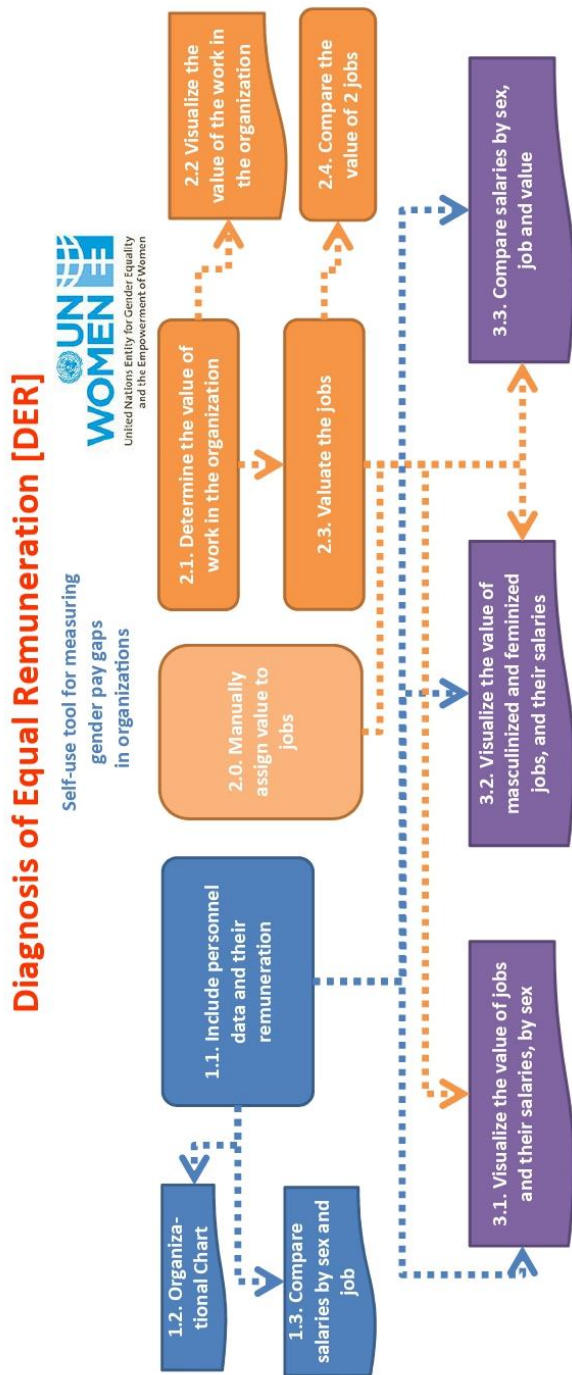
<input type="checkbox"/>	13、 事業單位有明確告知受僱人工作考核之項目
<input type="checkbox"/>	14、 事業單位有明確告知受僱人其工作考核結果
<input type="checkbox"/>	15、 事業單位 <b>沒有</b> 要求受僱人對其工作考核相關資訊保密
<input type="checkbox"/>	16、 事業單位對擔任相同工作之不同性別受僱人採用相同之考核項目與標準
<input type="checkbox"/>	17、 事業單位之所有考核項目皆不會對任一性別受僱人產生不利影響
<input type="checkbox"/>	18、 事業單位之任何考核項目完全依照該職位所需
<input type="checkbox"/>	19、 事業單位以客觀方式考核受僱人之工作表現(例：考核同時由受僱人自評、直屬主管給評與同事互評...等)
	20、 事業單位執行工作考核時，考核的項目有：
<input type="checkbox"/>	(1) 出勤狀況
<input type="checkbox"/>	(2) 獎懲狀況
<input type="checkbox"/>	(3) 工作效率
<input type="checkbox"/>	(4) 工作份量
<input type="checkbox"/>	(5) 工作態度
<input type="checkbox"/>	(6) 目標達成
<input type="checkbox"/>	(7) 溝通能力
<input type="checkbox"/>	(8) 領導能力
<input type="checkbox"/>	(9) 人際關係
<input type="checkbox"/>	(10) 配合主管指揮
<input type="checkbox"/>	(11) 業務熟練程度
<input type="checkbox"/>	(12) 參與教育訓練
<input type="checkbox"/>	(13) 團體合作表現
<input type="checkbox"/>	(14) 其他：_____
補充說明：	

### 三、同工同酬機制

<input checked="" type="checkbox"/>	請勾選：
<input type="checkbox"/>	3、 事業單位設有落實「同工同酬」之相關機制
<input type="checkbox"/>	4、 事業單位設有處理「同工同酬爭議」之相關機制，並有明確告知受僱人
補充說明：	



## 附件五：DER Tool 使用範例



supported by the Win-Win program: Gender equality means good business



© UN Women, 2019

Developed by UN Women, with the technical support of ENRED Consultoria




This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International license.

The tools developed by the Women's Institute of Spain, available at [www.iguadalenlaempresae.es](http://www.iguadalenlaempresae.es), have been taken into account.

1.1.Data

Id	Sex	Birth Yr.	Ethnicity/race	Childr en	Education	Hire Yr.	Contract	% working time	Area	Department	Job	Job Code	Level	I. Fixed Sal.	II. Sal. Additional	III. Sal. Variable	Mis-Adj. Fixed Sal.	IV. Adj. Total Sal. (Ib + II + III)	Character	Points
1	M	1980	Indigenous/Native	2	2004	Permanent	1	3.PRODUCTION	3.2.Manufacturing	Engineer	P05	N3	2,280	588	452	2,280	3,320	[Not applicable]	553	
2	M	1984	African descent	3	2009	Permanent	1	3.PRODUCTION	3.2.Manufacturing	Engineer	P08	N3	2,280	450	594	2,280	3,224	[Not applicable]	553	
3	M	1981	Mulatto	2	2014	Permanent	1	3.PRODUCTION	3.2.Manufacturing	Worker	P08	N4	1,050	178	0	1,050	1,228	[Masculinized]	255	
4	M	1996	Asian	1	2017	Temporary	0.5	3.PRODUCTION	3.2.Manufacturing	Worker	P08	N4	470	0	0	470	940	[Masculinized]	255	
5	M	1976	Caucasian	1	2000	Permanent	1	3.PRODUCTION	3.2.Manufacturing	Worker	P08	N4	1,050	98	0	1,050	1,148	[Masculinized]	255	
6	M	1991	Mestizo	0	2017	Temporary	1	3.PRODUCTION	3.1.Warehouse	Worker	P08	N4	980	0	0	980	980	[Masculinized]	255	
7	M	1997	Mestizo	1	2017	Temporary	1	3.PRODUCTION	3.2.Manufacturing	Worker	P08	N4	980	0	0	980	980	[Masculinized]	255	
8	M	1992	Mestizo	2	2012	Permanent	1	3.PRODUCTION	3.2.Manufacturing	Worker	P08	N4	1,050	125	0	1,050	1,175	[Masculinized]	255	
9	M	1983	Mestizo	0	2008	Permanent	1	3.PRODUCTION	3.2.Manufacturing	Worker	P08	N4	1,050	78	0	1,050	1,128	[Masculinized]	255	
10	M	1978	Mestizo	0	2000	Permanent	1	3.PRODUCTION	3.1.Warehouse	Worker	P08	N4	1,050	152	0	1,050	1,202	[Masculinized]	255	
11	M	1991	Mestizo	0	2012	Permanent	1	3.PRODUCTION	3.2.Manufacturing	Worker	P08	N4	1,050	65	0	1,050	1,115	[Masculinized]	255	
12	M	1986	Mestizo	3	2012	Permanent	1	3.PRODUCTION	3.1.Warehouse	Worker	P08	N4	1,050	174	0	1,050	1,224	[Masculinized]	255	
13	M	1982	Mestizo	0	2002	Permanent	1	3.PRODUCTION	3.1.Warehouse	Worker	P08	N4	1,050	142	0	1,050	1,192	[Masculinized]	255	
14	W	1994	Mestizo	2	2017	Temporary	0.5	3.PRODUCTION	3.2.Manufacturing	Worker	P08	N4	470	0	0	470	940	[Masculinized]	255	
15	W	1982	Mestizo	2	2008	Permanent	1	3.PRODUCTION	3.2.Manufacturing	Worker	P08	N4	1,050	188	0	1,050	1,238	[Masculinized]	255	
16	M	1989	Mestizo	3	2010	Permanent	1	1.ADMINISTRATION	1.2.Accounting	Administrative	P07	N4	1,080	82	92	1,080	1,254	[Feminized]	307	
17	M	1976	Caucasian	2	2006	Permanent	1	3.PRODUCTION	3.1.Warehouse	Worker	P08	N4	1,050	123	0	1,050	1,173	[Masculinized]	255	
18	M	1989	Caucasian	0	2007	Permanent	1	3.PRODUCTION	3.2.Manufacturing	Worker	P08	N4	1,050	82	0	1,050	1,132	[Masculinized]	255	
19	M	1994	Caucasian	2	2015	Permanent	1	3.PRODUCTION	3.1.Warehouse	Worker	P08	N4	1,050	143	0	1,050	1,193	[Masculinized]	255	
20	M	1989	Caucasian	3	2008	Permanent	0.5	3.PRODUCTION	3.1.Warehouse	Worker	P08	N4	490	83	0	980	1,063	[Masculinized]	255	
21	M	1970	Caucasian	2	2014	Permanent	1	3.PRODUCTION	3.2.Manufacturing	Worker	P08	N4	1,050	145	0	1,050	1,195	[Masculinized]	255	
22	M	1984	Caucasian	3	2005	Permanent	1	3.PRODUCTION	3.2.Manufacturing	Administrative	P07	N4	1,100	296	0	1,100	1,396	[Feminized]	307	
23	W	1975	Caucasian	2	2017	Temporary	0.75	1.ADMINISTRATION	1.2.Accounting	Administrative	P07	N4	720	0	0	960	960	[Feminized]	307	
24	W	1970	Indigenous/Native	1	2014	Permanent	1	1.ADMINISTRATION	1.2.Accounting	Administrative	P07	N4	1,080	73	80	1,080	1,233	[Feminized]	307	
25	M	1972	African descent	1	2009	Permanent	0.5	3.PRODUCTION	3.1.Warehouse	Worker	P08	N4	490	66	0	980	1,046	[Masculinized]	255	
26	M	1975	Indigenous/Native	2	2005	Permanent	1	1.ADMINISTRATION	1.2.Accounting	Technician	P06	N3	1,950	206	540	1,950	2,696	[Feminized]	490	
27	M	1974	African descent	2	2007	Permanent	1	2.COMMERICAL	2.2.Call Center	Administrative	P07	N4	1,200	156	90	1,200	1,446	[Feminized]	307	
28	M	1984	Indigenous/Native	2	2010	External	1	1.ADMINISTRATION	1.2.Accounting	Technician	P06	N3	2,000	0	0	2,000	2,000	[Feminized]	490	
29	W	1984	African descent	0	2009	Permanent	1	1.ADMINISTRATION	1.1.Management	Administrative	P07	N4	1,080	0	120	1,080	1,200	[Feminized]	307	
30	W	1986	Indigenous/Native	0	2017	Temporary	0.5	2.COMMERICAL	2.1.Sales	Salesperson	P04	N3	1,038	0	254	2,076	2,330	[Masculinized]	531	
31	W	1969	African descent	0	2002	Permanent	1	2.COMMERICAL	2.1.Sales	Salesperson	P04	N3	2,190	0	1,508	2,190	3,698	[Masculinized]	531	
32	M	1971	Indigenous/Native	4	2004	Permanent	1	2.COMMERICAL	2.2.Call Center	Teleoperator	P09	N4	840	100	0	840	940	[Feminized]	268	
33	M	1984	African descent	3	2014	Permanent	0.75	2.COMMERICAL	2.2.Call Center	Teleoperator	P09	N4	630	0	0	840	840	[Feminized]	268	
34	M	1990	Indigenous/Native	0	2014	Permanent	1	2.COMMERICAL	2.2.Call Center	Teleoperator	P09	N4	840	100	0	840	940	[Feminized]	268	
35	M	1993	African descent	0	2017	Temporary	1	2.COMMERICAL	2.2.Call Center	Teleoperator	P09	N4	810	0	0	810	810	[Feminized]	268	
36	W	1972	Indigenous/Native	3	1996	Permanent	1	2.COMMERICAL	2.1.Sales	Salesperson	P04	N3	2,190	0	392	2,190	2,582	[Masculinized]	531	
37	W	1989	African descent	2	2017	Temporary	0.5	2.COMMERICAL	2.2.Call Center	Teleoperator	P09	N4	405	0	0	810	810	[Feminized]	268	
38	M	1981	Indigenous/Native	0	2006	Permanent	1	3.PRODUCTION	3.2.Manufacturing	Worker	P08	N4	1,050	45	0	1,050	1,095	[Masculinized]	255	
39	M	1962	African descent	6	2005	Permanent	1	3.PRODUCTION	3.2.Manufacturing	Worker	P08	N4	1,050	220	0	1,050	1,270	[Masculinized]	255	
40	W	1976	Indigenous/Native	1	2006	Permanent	1	2.COMMERICAL	2.2.Call Center	Teleoperator	P09	N4	840	50	0	840	890	[Feminized]	268	
41	M	1962	Indigenous/Native	0	1988	Permanent	1	3.PRODUCTION	3.1.Warehouse	Boss	P03	N2	2,980	589	0	2,980	3,569	[Not applicable]	775	
42	W	1985	Indigenous/Native	3	2017	Temporary	0.5	2.COMMERICAL	2.2.Call Center	Teleoperator	P09	N4	405	0	0	810	810	[Feminized]	268	
43	M	1987	Indigenous/Native	0	2017	Temporary	1	3.PRODUCTION	3.2.Manufacturing	Worker	P08	N4	980	0	0	980	980	[Masculinized]	255	
44	W	1982	Indigenous/Native	0	2014	Permanent	1	3.PRODUCTION	3.2.Manufacturing	Technician	P06	N3	1,980	198	0	1,980	2,178	[Feminized]	490	
45	W	1983	Indigenous/Native	0	2017	Temporary	1	3.PRODUCTION	3.2.Manufacturing	Technician	P06	N3	1,880	164	0	1,880	2,044	[Feminized]	490	
46	W	1979	Indigenous/Native	3	2009	Permanent	1	3.PRODUCTION	3.2.Manufacturing	Administrative	P07	N4	1,100	280	0	1,100	1,380	[Feminized]	307	
47	W	1988	Indigenous/Native	2	2017	Temporary	1	3.PRODUCTION	3.2.Manufacturing	Engineer	P05	N3	1,958	544	0	1,958	2,502	[Not applicable]	553	
48	W	1977	Indigenous/Native	0	2009	Permanent	1	3.PRODUCTION	3.2.Manufacturing	Engineer	P05	N3	2,280	456	490	2,280	3,226	[Not applicable]	553	
49	M	1974	Indigenous/Native	1	2016	External	1	2.COMMERICAL	2.1.Sales	Salesperson	P04	N3	2,175	0	775	2,175	2,950	[Masculinized]	531	
50	W	1984	Indigenous/Native	0	2012	External	1	2.COMMERICAL	2.1.Sales	Salesperson	P04	N3	2,425	0	595	2,425	3,020	[Masculinized]	531	
51	M	1963	Mulatto	2	2001	Permanent	1	3.PRODUCTION	3.2.Manufacturing	Technician	P06	N3	2,160	292	284	2,160	2,736	[Feminized]	490	
52	W	1993	Mulatto	1	2017	Temporary	1	2.COMMERICAL	2.1.Sales	Administrative	P07	N4	960	0	0	960	960	[Feminized]	307	
53	M	1973	Mulatto	2	2002	Permanent	1	2.COMMERICAL	2.2.Call Center	Boss	P03	N2	2,480	423	643	2,480	3,546	[Not applicable]	775	
54	M	1986	Mulatto	2	2010	Permanent	1	2.COMMERICAL	2.1.Sales	Salesperson	P04	N3	2,189	0	345	2,189	2,534	[Masculinized]	531	
55	W	1990	Mulatto	0	2017	Temporary	1	1.ADMINISTRATION	1.1.Management	Administrative	P07	N4	1,000	0	0	1,000	1,000	[Feminized]	307	
56	M	1992	Mulatto	0	2017	Temporary	1	3.PRODUCTION	3.2.Manufacturing	Administrative	P07	N4	1,000	0	0	1,000	1,070	[Feminized]	307	
57	M	1970	Mulatto	3	2006	Permanent	1	2.COMMERICAL	2.1.Sales	Administrative	P07	N4	1,200	260	90	1,200	1,550	[Feminized]	307	
58	M	1978	Mulatto	0	2001	Permanent	1	3.PRODUCTION	3.2.Manufacturing	Director	P02	N2	2,800	145	1,193	2,800	4,138	[Not applicable]	770	
59	W	1981	Mulatto	0	2008	Permanent	1	2.COMMERICAL	2.1.Sales	Technician	P06	N3	2,070	285	370	2,070	2,725	[Feminized]	490	
60	M	1982	Mulatto	0	2013	External	1	2.COMMERICAL	2.1.Sales	Salesperson	P04	N3	2,275	0	595	2,275	2,870	[Masculinized]	531	
61	M	1968	Mulatto	5	2008	Permanent	1	1.ADMINISTRATION	1.2.Accounting	Boss	P03	N2	3,077	465	1,100	3,077	3,987	[Not applicable]	775	
62	M	1980	Mulatto	3	1998	Permanent	1	2.COMMERICAL	2.1.Sales	Director	P02	N2	3,000	585	1,100	3,000	4,685	[Not applicable]	770	
63	M	1964	Mulatto	2	2008	External	1	2.COMMERICAL	2.1.Sales	Salesperson	P04	N3	2,205	0	420	2,205	2,625	[Masculinized]	531	
64	M	1964	Mulatto	3	1988	Permanent	1	1.ADMINISTRATION	1.1.Management	General Dir.	P01	N1	3,500	1,040	1,200	3,500	5,740	[Not applicable]	900	

1.2.Chart



**Organizational Chart**

				M		W	
1.ADMINISTRATION	1.1.Management	N1	P01	General Dir.	1		
		N4	P07	Administrative		2	
	1.2.Accounting	N2	P03	Boss	1		
		N3	P06	Technician	1	1	
	2.COMMERCIAL	2.1.Sales	N4	P07	Administrative	1	2
			N2	P02	Director	1	
N3		P04	Salesperson	5	3		
		N4	P06	Technician		1	
3.PRODUCTION	2.2.CallCenter	N4	P07	Administrative	2		
		N2	P03	Boss		1	
	3.1.Warehouse	N4	P07	Administrative	1		
		N2	P09	Teleoperator	2	5	
		N4	P03	Boss	1		
	3.2.Manufacturing	N4	P08	Worker	7	1	
		N2	P02	Director	1		
		N3	P05	Engineer	3	1	
	N4	P06	Technician	1	2		
	N4	P07	Administrative	1	2		
		P08	Worker	10	4		

1.3.Salary\_Job

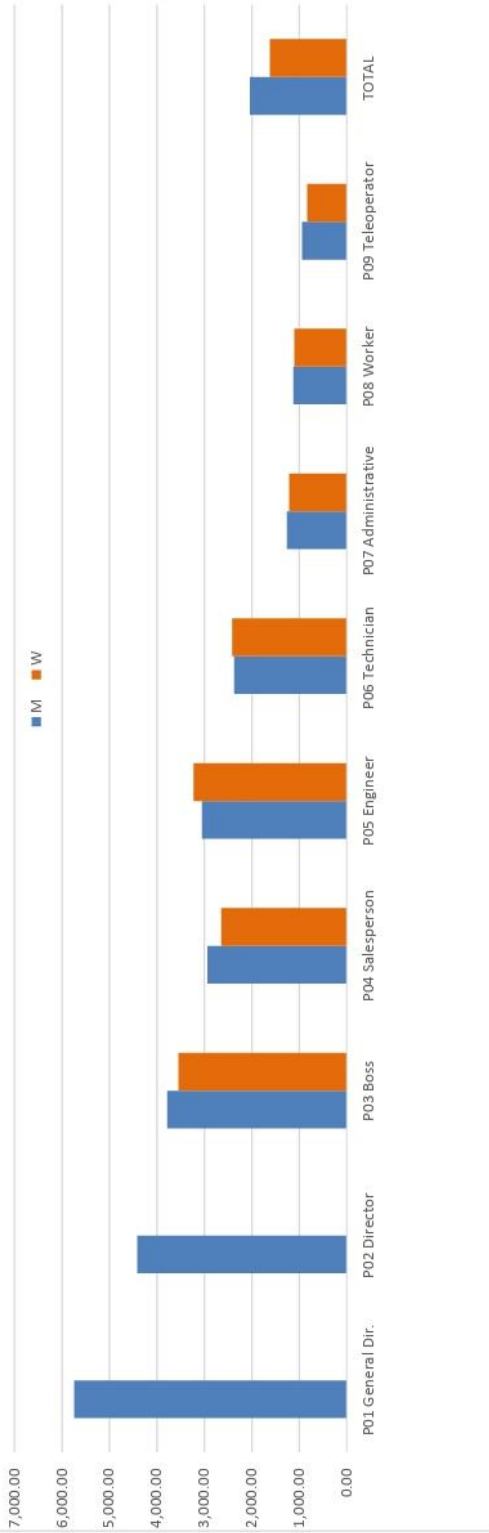
<b>Chil...</b>	0	1	2	3	4	5	6													
<b>Educati...</b>	(blank)																			
<b>Hire yr.</b>	1988	1996	1998	2000	2001	2002	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
<b>Co...</b>	External Permanent Temporary																			
<b>Area</b>	1.ADMINISTRATION 2.COMMERCIAL 3.PRODUCTION																			
<b>Department</b>	1.1.Management 1.2.Accounting 2.1.Sales 2.2.CallCenter 3.1.Warehouse 3.2.Manufacturing																			



Level	Job / Job	Character	N. of people		Ibis-Adj.Fixed.Sal.		II. Sal. Additional		III. Sal. Variable		IV-Adj.Total.Sal. (Ibis +		% of difference between women & men			
			M	W	M	W	M	W	M	W	al.	Sal.Additio	Sal.Variabl	Adj.Total.S	al.	
N1	P01	General Dir.	1		3,500		1,040		1,200		5,740		22%	23%	-65%	7%
N2	P02	Director	2		2,900		365		1,146		4,411		-1%		76%	11%
N2	P03	Boss	2	1	3,028	2,480	522	423	228	643	3,778	643	-5%	16%	-29%	-5%
N3	P04	Salesperson	5	3	2,207	2,230	0	0	729	414	2,935	414	6%	-32%	-38%	-2%
N3	P05	Engineer	3	1	2,173	2,280	527	456	349	490	3,049	490	3%	-10%	67%	4%
N3	P06	Technician	2	4	2,080	1,970	146	213	142	228	2,368	228	1%	9%		2%
N4	P07	Administrative	3	8	1,093	1,060	103	114	61	36	1,257	36	2%	900%		13%
N4	P08	Worker	17	5	1,027	1,014	98	89	0	0	1,125	0	17%	59%	86%	26%
N4	P09	Teleoperator	2	5	840	822	100	10	0	0	940	0				
<b>TOTAL</b>			<b>37</b>	<b>27</b>	<b>1,608</b>	<b>1,370</b>	<b>185</b>	<b>116</b>	<b>246</b>	<b>132</b>	<b>2,039</b>	<b>1,619</b>				



### AVERAGE ADJUSTED TOTAL SALARY, BY JOB AND SEX



### % DIFFERENCE OF ADJUSTED TOTAL SALARY



2.0.Manual\_Assign

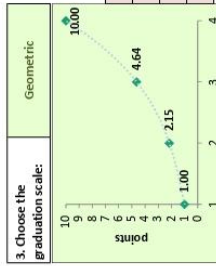


Level	N1	N2	N2	N3	N3	N3	N3	N4
Job Code	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	
Job	General Dir.	Director	Boss	Salesperson	Engineer	Technician	Administrative	
MANUALLY ASSIGNED POINTS	900		775					

N4	N4
P08	P09
Worker	Teleoperator

1. Allocate % to FACTORS (so that they add up to 100%)

A. QUALIFICATIONS	B. RESPONSIBILITY	C. EFFORT	D. WORKING CONDITIONS
35%	40%	15%	10%



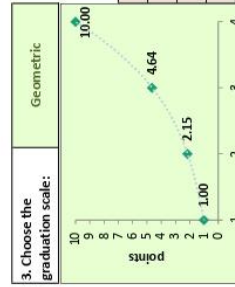
FACTOR	B. RESPONSIBILITY B01	B. RESPONSIBILITY B02	B. RESPONSIBILITY B03	B. RESPONSIBILITY B04	B. RESPONSIBILITY B05	B. RESPONSIBILITY B06	C. EFFORT C01	C. EFFORT C02	C. EFFORT C03
Subfactor Code	Commitment	Initiative	Leadership	Planning and Control	Independence	Financial impact	Mental effort: technical difficulty / interaction	Physical effort (weight, posture, etc.)	Emotional effort
Subfactor	10	0	8	5	7	10	8	6	7
2. Assign relevance to each Sub-Factor (from 0 to 10)	Not required	Not required	Not required	Not required	Not required	Doesn't have	Never	Never	Never
GRADE	Basic	Basic	Basic	Basic	Basic	Basic	Occasional	Occasional	Occasional
GRADE	Medium	Medium	Medium	Medium	Medium	Medium	Frequent	Frequent	Frequent
GRADE	High	High	High	High	High	High	Permanent	Permanent	Permanent

1. Allocate % to FACTORS (so that they add up to 100%)

A. QUALIFICATIONS	B. RESPONSIBILITY	C. EFFORT	D. WORKING CONDITIONS
35%	40%	15%	10%

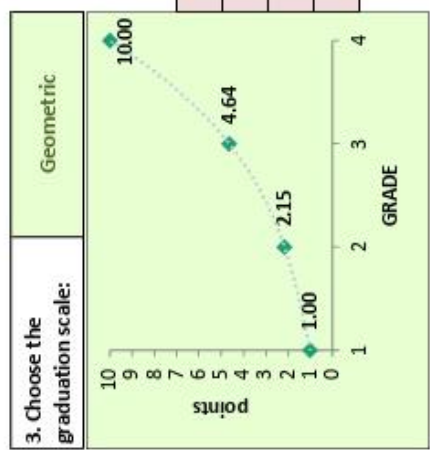


FACTOR	A. QUALIFICATIONS A01	A. QUALIFICATIONS A02	A. QUALIFICATIONS A03	A. QUALIFICATIONS A04	A. QUALIFICATIONS A05	A. QUALIFICATIONS A06	A. QUALIFICATIONS A07	A. QUALIFICATIONS A08
Subfactor Code	Technical knowledge	Formal education	Previous experience	Teamwork	Client Orientation	Team management	Languages	IT knowledge
Subfactor	8	7	7	8	7	7	0	6
2. Assign relevance to each Sub-Factor (from 0 to 10)	Not required	Not required	Not required	Not required	Not required	Not required	Not required	Not required
GRADE	Basic	Basic	Basic	Basic	Basic	Basic	Basic	Basic
GRADE	Medium	Specific Core	Medium	Medium	Medium	Medium	Medium	Medium
GRADE	High	Specific Technical	High	High	High	High	High	High



**1. Allocate % to FACTORS (so that they add up to 100%)**

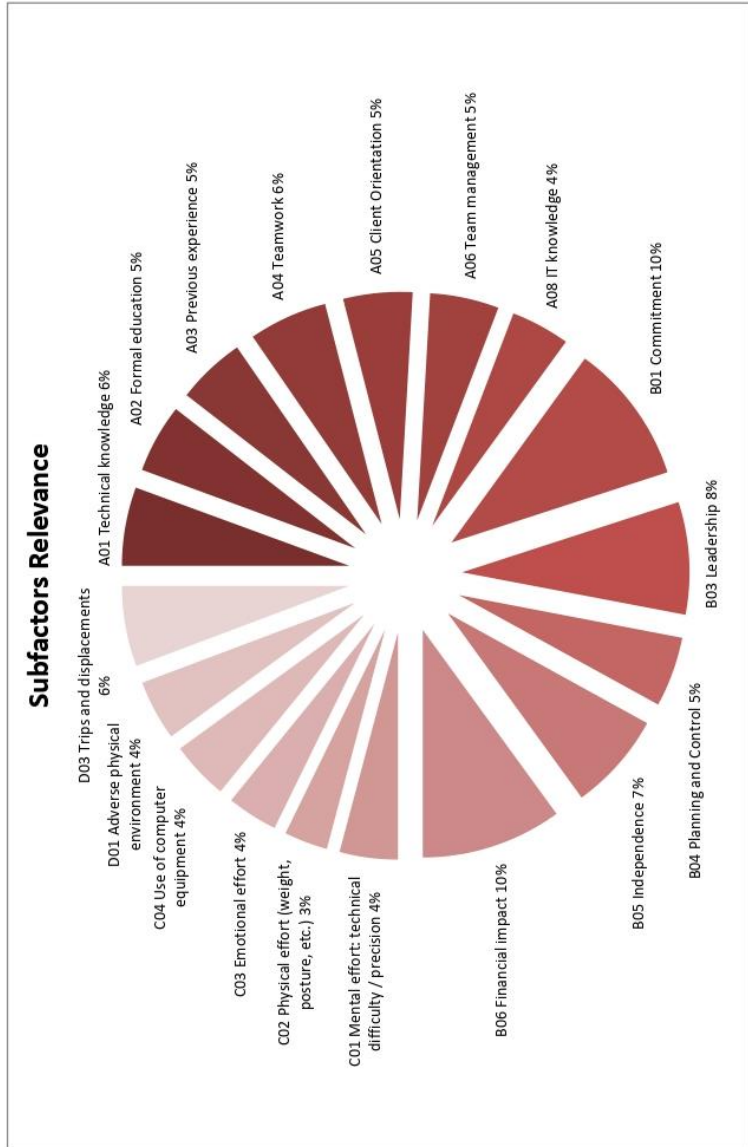
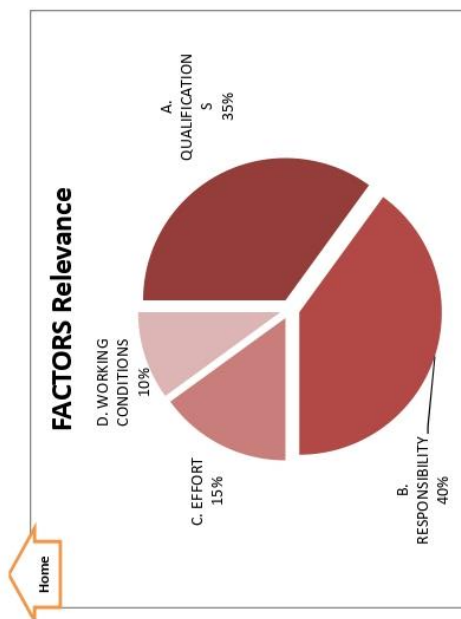
A. QUALIFICATIONS	B. RESPONSIBILITY	C. EFFORT	D. WORKING CONDITIONS
35%	40%	15%	10%



FACTOR	C. EFFORT	D. WORKING CONDITIONS	D. WORKING CONDITIONS	D. WORKING CONDITIONS
Subfactor Code	C04	D01	D02	D03
Subfactor	Use of computer equipment	Adverse physical environment	Adverse psychological conditions	Trips and displacements
2. Assign relevance to each Sub-Factor (from 0 to 10)	8	6	0	8
GRADE	1	Never	Never	Never
GRADE	2	Occasional	Occasional	Occasional
GRADE	3	Frequent	Frequent	Frequent
GRADE	4	Permanent	Permanent	Permanent



2.2.Factors\_Graphs





### 2.3 JOBS VALUATION

2.3.Jobs\_Value

	Level		Job	N2	
	Job Code	P01		P02	P03
		General Dir.	Director	Boss	
A01	Technical knowledge	High	High	High	
A02	Formal education	Specific Technical	Specific Technical	Specific Technical	
A03	Previous experience	High	High	Medium	
A04	Teamwork	High	High	High	
A05	Client Orientation	High	High	High	
A06	Team management	High	High	High	
A07	Languages	Not required	Not required	Not required	
A08	IT knowledge	Medium	Medium	Medium	
B01	Commitment	High	High	High	
B02	Initiative	Not required	Not required	Not required	
B03	Leadership	High	High	High	
B04	Planning and Control	High	High	High	
B05	Independence	High	Medium	Medium	
B06	Financial impact	High	High	Medium	
C01	Mental effort: technical difficulty / precision	Permanent	Frequent	Frequent	
C02	Physical effort (weight, posture, etc.)	Never	Never	Never	
C03	Emotional effort	Frequent	Frequent	Frequent	
C04	Use of computer equipment	Frequent	Frequent	Frequent	
D01	Adverse physical environment	Occasional	Occasional	Occasional	
D02	Adverse psychological conditions	Never	Never	Never	
D03	Trips and displacements	Occasional	Occasional	Occasional	
		830	770	690	
CALCULATED POINTS		900	0	775	
MANUALLY ASSIGNED POINTS		900	770	775	
CONSIDERED POINTS					



**2.3 JOBS VALUATION**

	Level	N3
	Job Code	P04
	Job	Salesperson
A01	Technical knowledge	Medium
A02	Formal education	Specific Core
A03	Previous experience	Medium
A04	Teamwork	Not required
A05	Client Orientation	High
A06	Team management	Not required
A07	Languages	Not required
A08	IT knowledge	Medium
B01	Commitment	High
B02	Initiative	Not required
B03	Leadership	Not required
B04	Planning and Control	Medium
B05	Independence	High
B06	Financial impact	High
C01	Mental effort: technical difficulty / precision	Frequent
C02	Physical effort (weight, posture, etc.)	Never
C03	Emotional effort	Frequent
C04	Use of computer equipment	Occasional
D01	Adverse physical environment	Never
D02	Adverse psychological conditions	Never
D03	Trips and displacements	Frequent
<b>CALCULATED POINTS</b>		<b>531</b>
<b>MANUALLY ASSIGNED POINTS</b>		<b>0</b>
<b>CONSIDERED POINTS</b>		<b>531</b>

## 2.3 JOBS VALUATION



		Level	N3	N3	N4
		Job Code	P05	P06	P07
		Job	Engineer	Technician	Administrative
A01	Technical knowledge	High	High	High	Medium
A02	Formal education	Specific Technical	Specific Technical	Specific Technical	Specific Core
A03	Previous experience	High	Medium	Medium	Medium
A04	Teamwork	Medium	Basic	Basic	Not required
A05	Client Orientation	Basic	Basic	Basic	Medium
A06	Team management	Medium	Medium	Medium	Not required
A07	Languages	Not required	Not required	Not required	Not required
A08	IT knowledge	High	High	Medium	High
B01	Commitment	Medium	Medium	Medium	Basic
B02	Initiative	Not required	Not required	Not required	Not required
B03	Leadership	Medium	Medium	Medium	Not required
B04	Planning and Control	Medium	Medium	Medium	Medium
B05	Independence	Medium	Medium	Medium	Basic
B06	Financial impact	Medium	Medium	Medium	Basic
C01	Mental effort: technical difficulty / precision	Permanent	Permanent	Permanent	Occasional
C02	Physical effort (weight, posture, etc.)	Occasional	Occasional	Occasional	Never
C03	Emotional effort	Occasional	Occasional	Occasional	Occasional
C04	Use of computer equipment	Permanent	Permanent	Permanent	Permanent
D01	Adverse physical environment	Occasional	Occasional	Occasional	Never
D02	Adverse psychological conditions	Never	Never	Never	Never
D03	Trips and displacements	Never	Never	Never	Never
		CALCULATED POINTS	553	490	307
		MANUALLY ASSIGNED POINTS	0	0	0
		CONSIDERED POINTS	553	490	307

2.3 JOBS VALUATION



	Level	N4
	Job Code	P08
	Job	Worker
A01	Technical knowledge	Basic
A02	Formal education	Specific Core
A03	Previous experience	Basic
A04	Teamwork	Medium
A05	Client Orientation	Not required
A06	Team management	Not required
A07	Languages	Not required
A08	IT knowledge	Not required
B01	Commitment	Basic
B02	Leadership	Not required
B03	Leadership	Not required
B04	Planning and Control	Basic
B05	Independence	Not required
B06	Financial impact	Basic
C01	Mental effort: technical difficulty / precision	Occasional
C02	Physical effort (weight, posture, etc.)	Permanent
C03	Emotional effort	Occasional
C04	Use of computer equipment	Never
D01	Adverse physical environment	Permanent
D02	Adverse psychological conditions	Never
D03	Trips and displacements	Never
<b>CALCULATED POINTS</b>		<b>255</b>
<b>MANUALLY ASSIGNED POINTS</b>		<b>0</b>
<b>CONSIDERED POINTS</b>		<b>255</b>

2.3 JOBS VALUATION

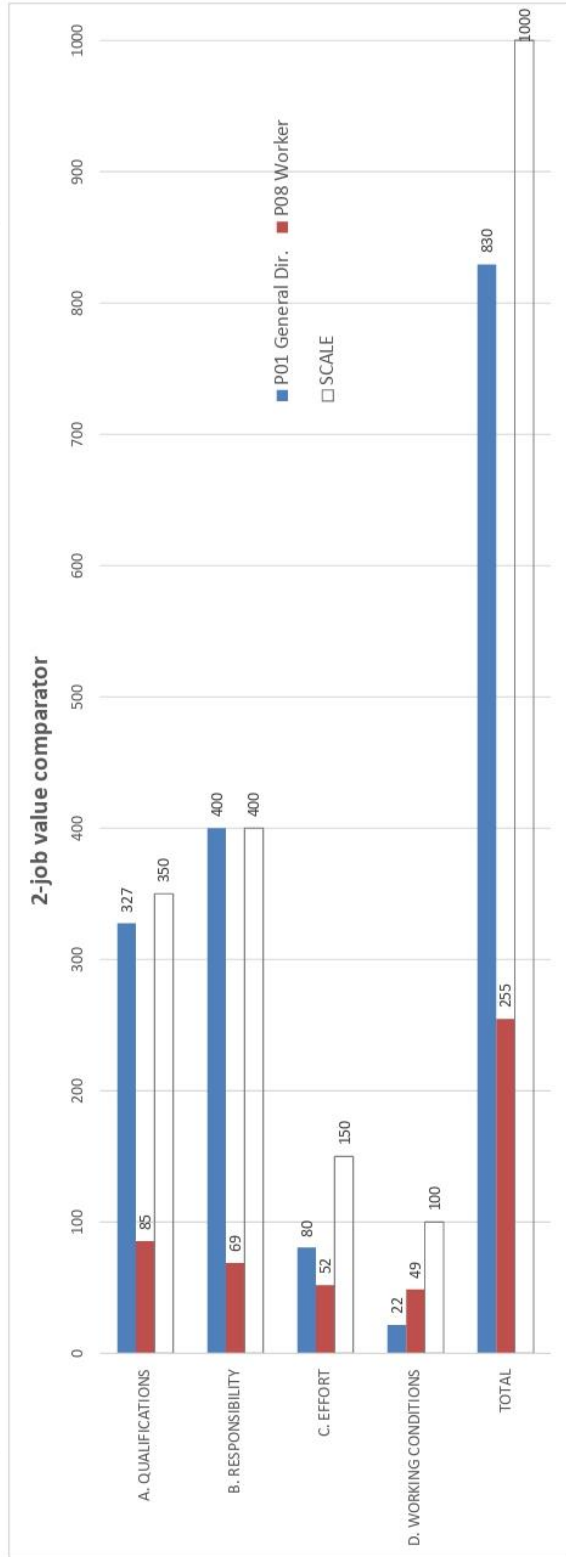


	Level	N4		
	Job Code	P09		
	Job	Teleoperator		
A01	Technical knowledge	Not required		
A02	Formal education	Not required		
A03	Previous experience	Not required		
A04	Teamwork	Not required		
A05	Client Orientation	High		
A06	Team management	Not required		
A07	Languages	Not required		
A08	IT knowledge	Medium		
B01	Commitment	Basic		
B02	Initiative	Not required		
B03	Leadership	Not required		
B04	Planning and Control	Basic		
B05	Independence	Not required		
B06	Financial impact	Medium		
C01	Mental effort: technical difficulty / precision	Occasional		
C02	Physical effort (weight, posture, etc.)	Never		
C03	Emotional effort	Frequent		
C04	Use of computer equipment	Permanent		
D01	Adverse physical environment	Never		
D02	Adverse psychological conditions	Never		
D03	Trips and displacements	Never		
CALCULATED POINTS		268		
MANUALLY ASSIGNED POINTS		0	0	0
CONSIDERED POINTS		268		

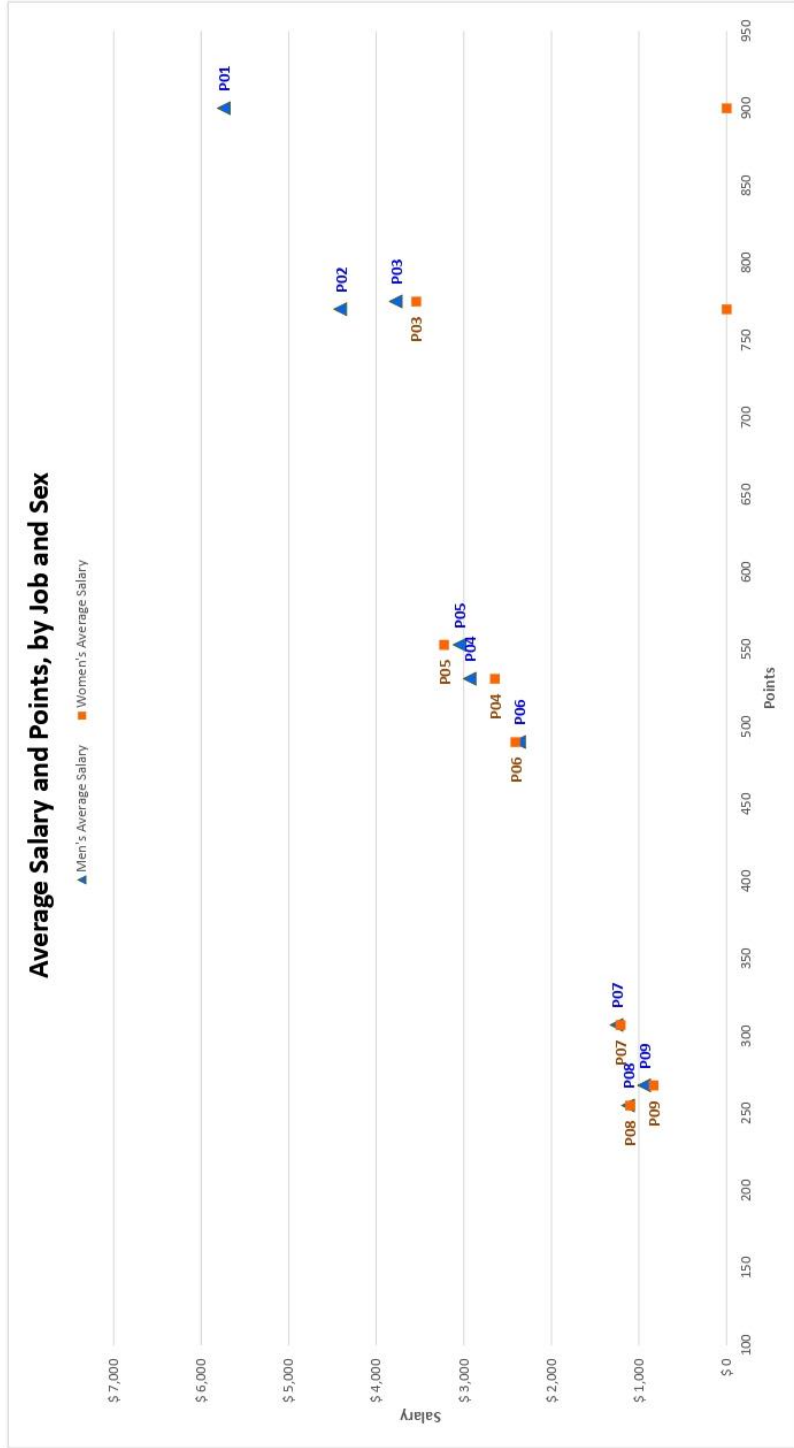
2.4.Compare\_Jobs

Home } (click to choose job)

	A. QUALIFICATIONS	B. RESPONSIBILITY	C. EFFORT	D. WORKING CONDITIONS	TOTAL
Job A <a href="#">P01 General Dir.</a>	327	400	80	22	830
Job B <a href="#">P08 Worker</a>	85	69	52	49	255
<b>SCALE</b>	350	400	150	100	1000



3.1.1.Salary\_Value





3.1.Salary\_Value(table)

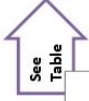
Order	Job Code	Job	Points	Men's Average Salary	Women's Average Salary	N. of Men	N. of Women	Label Men	Label Women
1	P01	General Dir.	900	5,740		1		P01	
2	P03	Boss	775	3,778	3,546	2	1	P03	P03
3	P02	Director	770	4,411		2		P02	
4	P05	Engineer	553	3,049	3,226	3	1	P05	P05
5	P04	Salesperson	531	2,935	2,644	5	3	P04	P04
6	P06	Technician	490	2,368	2,411	2	4	P06	P06
7	P07	Administrative	307	1,257	1,210	3	8	P07	P07
8	P09	Teleoperator	268	940	832	2	5	P09	P09
9	P08	Worker	255	1,125	1,103	17	5	P08	P08
10									
11									
12									
13									
14									
15									
16									
17									
18									
19									
20									
21									
22									
23									
24									
25									
26									
27									
28									
29									
30									
31									
32									
33									
34									
35									
36									
37									
38									
39									
40									



Home

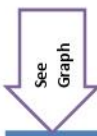
See

3.2.Salary\_Value\_Char



3.2.Salary\_Value\_Chart(table)

Order	Job Code	Job	Points	Average Salary (total)	N. Women	N. Men	% Women	Character	Difference of points with respect to the job immediately below	Difference in % of points with respect to the job immediately below	Average salary difference (M+W) with respect to the position immediately below	Difference in % of average salary (M+W) with respect to the job immediately below.
1	P01	General Dir.	900	5,740	1	1	0%	[Not applicable]	125	16%	2,040	55%
2	P03	Boss	775	3,701	1	2	33%	[Not applicable]	5	1%	-711	-16%
3	P02	Director	770	4,411	2	2	0%	[Not applicable]	217	39%	1,318	43%
4	P05	Engineer	553	3,093	1	3	25%	[Not applicable]	22	4%	267	9%
5	P04	Salesperson	531	2,826	3	5	38%	(Masculinized)	41	8%	430	18%
6	P06	Technician	490	2,397	4	2	67%	(Feminized)	183	60%	1,174	96%
7	P07	Administrative	307	1,223	8	3	73%	(Feminized)	39	15%	360	42%
8	P09	Teleoperator	268	863	5	2	71%	(Feminized)	13	5%	-257	-23%
9	P08	Worker	255	1,120	5	17	23%	(Masculinized)	255			
10												
11												
12												
13												
14												
15												
16												
17												
18												
19												
20												
21												
22												
23												
24												
25												
26												
27												
28												
29												
30												
31												
32												
33												
34												
35												
36												
37												
38												
39												
40												



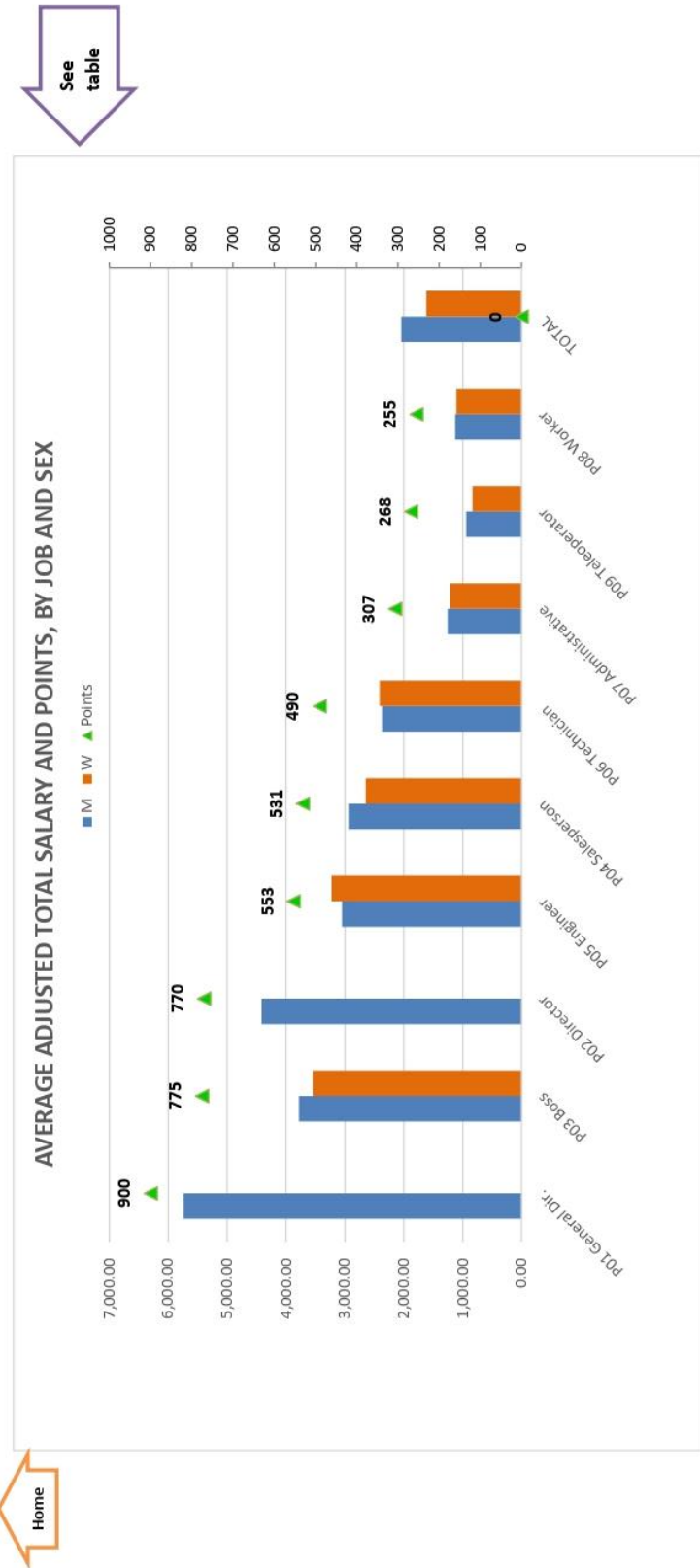
3.3.Salary\_Job\_Value

<b>Chil...</b>	0	1	2	3	4	5	6													
<b>Educati...</b>	(blank)																			
<b>Hire yr.</b>	1988	1996	1998	2000	2001	2002	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
<b>Co...</b>	External Permanent Temporary																			
<b>Area</b>	1.ADMINISTRATIONAL 2.COMMERCIAL 3.PRODUCTION																			
<b>Department</b>	1.1.Management 1.2.Accounting 2.1.Sales 2.2.CallCenter 3.1.Warehouse 3.2.Manufacturing																			

Level	Poin Job	N. of people		Ib.is.Adj.Fixed.Sal.		II. Sal. Additional		III. Sal. Variable		IV. Adj.Total.Sal.		% of difference between women & men	
		M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	Adj.Fixed.Sal.	Adj.Total.Sal.
N1	900 General Dir.	1		3,500		1,040		1,200		5,740		22%	23%
N2	775 Boss	2	1	3,028	2,480	522	423	228	643	3,778	3,546	-5%	7%
N2	770 Director	2		2,900		365		1,146		4,411		16%	-29%
N3	553 Engineer	3	1	2,173	2,280	527	456	349	490	3,049	3,226	-1%	76%
N3	531 Salesperson	5	3	2,207	2,230	0	0	729	414	2,935	2,644	6%	-38%
N3	490 Technician	2	4	2,080	1,970	146	213	142	228	2,368	2,411	3%	-10%
N4	307 Administrative	3	8	1,093	1,060	103	114	61	36	1,257	1,210	2%	900%
N4	268 Teleoperator	2	5	840	822	100	10	0	0	940	832	1%	9%
N4	255 Worker	17	5	1,027	1,014	98	89	0	0	1,125	1,103	17%	59%
<b>TOTAL</b>		<b>37</b>	<b>27</b>	<b>1,608</b>	<b>1,370</b>	<b>185</b>	<b>116</b>	<b>246</b>	<b>132</b>	<b>2,039</b>	<b>1,619</b>	<b>17%</b>	<b>86%</b>



3.3.Salary\_Job\_Value\_Graph





## 附件六：期中報告修正對照表

### 發展事業單位同工同酬檢核表之研究

#### 修正後期中報告

#### 【修正對照表】

編號	委員針對期中報告修改建議	修改部分說明
1	研究主旨部分，請參考需求書內容，補充本研究之背景說明(107年 CEDAW 第3次國家報告國際審查結論性意見與建議)。	研究動機新增說明 107 年 CEDAW 第 3 次國家報告國際審查結論性意見與建議。(頁 5)
2	期中報告第 13-18 頁中引述同酬日、兩性薪資差距、勞工月提繳工資等統計資料，再注意儘可能統一更新至 108 年資料。	統一更新文獻分析之表格數據至 108 年，並新增「台、韓、日、美兩性平均工資差距」。(頁 8~12)
3	文獻分析有關各國實施經驗比較方面，建議再加強呈現各國推動同工同酬進程，例如依事業單位規模、分階段推動，並非一蹴可幾，可納入中長程建議作法，並提供漸進式落實之方案。	文獻分析中補充「冰島」的推廣進程。冰島政府讓企業按照規模大小，有不同的完成認證期限。(頁 30)
4	有關聯合國婦女署發展之「薪酬平等診斷」工具及瑞士同工同酬基金設計之「同工同酬認證」機制頗具參考價值，是否可能取得進一步參考資料(例如企業運用情形及評價等)？	補充說明瑞士同工同酬基金會獲得認證之企業數。截至 2020 年 10 月，全球已有 74 家事業單位獲得瑞士同工同酬基金設計之「同工同酬認證」。(頁 35) 新增附件五「聯合國婦女署 DER Tool 使用範例」。(頁 115~135)
5	結構式訪談開放式題項意見可提供逐字稿供研究參考。	新增附件三「原始訪談問卷回應」。(頁 99~112)
6	建議於研究發現與結論部分，補充受訪事業單位之人員組成男女比例分析，另文獻有關國外資料研析部分，再注意須與本部 104 年及 105 年相關研究報告內容區隔。	因當初進行訪談問卷填寫時，未向受訪企業要求需提供人員組成男女比例，若需在訪談已經全數進行完畢後，再向受訪企業要求提供資料於履行上有一定之困難。且人員組成涉及企業內部資料，無法公開取得，故此次研究將不另外補充受訪事業單位之人員組成男女比例分析。

		<p>文獻有關國外資料研析部分，本研究之資料著重探討國外檢核同工同酬之方式，而非其定義及發展，時間上盡量取得 105 年後之近期資訊，此外亦新增冰島、星巴克、聯合國婦女署、瑞士同工同酬基金會之資料，與勞動部 104 年及 105 年委託之研究在內容上應有一定之區隔。</p>
--	--	---



## 附件七：期末報告修正對照表

### 發展事業單位同工同酬檢核表之研究

#### 修正後期末報告

#### 【修正對照表】

編號	委員針對期中報告修改建議	修改部分說明
1	研究動機部分建議列明勞動基準法及性別工作平等法同工同酬法令規定內容，以開宗明義，強調本研究議題之重要性。	依審查意見補充勞動基準法及性別工作平等法同工同酬法令規定內容。(頁5)
2	如研究報告書體例允許，建議將期中審查意見修正對照表列入附錄參考。	依審查意見新增附錄六「期中報告修正對照表」及附錄七「期末報告修正對照表」。
3	另工作考核項目部分主要針對性別工作平等措施各項假別，有無增加其他項目之可能性？	有關工作考核部分請事業單位逐項檢視性別工作平等法各項假別，係為加強提示事業單位應遵循法規。
4	事業單位對於填寫檢核表可能存在疑慮，例如擔心實施勞動檢查而未如實填寫，建議名稱酌修為「事業單位同工同酬自我檢核表」，以臻明確。	檢核表名稱依審查意見修改為「事業單位同工同酬自我檢核表」。(頁85)
5	有關文獻回顧所引用之我國兩性薪資差距統計資料，現行統計僅針對各行業類別之總體薪資進行比較，尚無針對各行業中不同職類之性別薪資差異進行分析，爰於引用相關數據論述同工不同酬時，仍應釐清並加強說明。	有關參酌兩性薪資差距之統計資料，僅針對各行業類別之總體薪資進行比較，尚無針對各行業中不同職類之性別薪資差異進行分析，依審查意見補充相關說明。(頁9)
6	報告書第83頁有關中程建議第1點，建議中程期間以「大型事業單位」與「國營企業」作為實驗場域，進行強制性同工同酬檢核一節，是否可再具體提出建議實施之產業規模及類別？	有關中程期間以「大型事業單位」與「國營企業」作為實驗場域，進行強制性同工同酬檢核一節，是否可再具體提出建議實施之產業規模及類別部分，本研究將此點修正為建議先以「兩性工資差距」較大且具有一定規模之大型事業單位，例如「藝術、娛樂及休閒服務業」及「製造業」僱用人數200人以上之大型事業單位，先行作為實驗場域。(頁83)

7	報告書第 75 頁焦點座談分析發言摘要有關「以同值同酬概念替代同工同酬」部分，因同值同酬概念仍有諸多爭議，現階段尚不宜列入政策建議。	報告書第 75 頁焦點座談分析有關「以同值同酬概念替代同工同酬」一節，僅係陳述受訪者個人意見，因尚有爭議，亦未列入本研究之政策建議。另已補列該段發言之受訪者代號並修正錯別字。(頁 75~76)
8	統計資料顯示，我國近 10 年來兩性薪資差距逐年縮減，本研究是否嘗試探究其中原因？	有關我國近 10 年來兩性薪資差距逐年縮減，應與世代交替、社會進步及平權觀念提升有關。
9	結論與建議指出目前我國事業單位落實同工同酬可能遇到的困難，包括「缺乏工作說明書之建置」，但未見提出因應策略，原因為何？	針對事業單位缺乏工作說明書問題，考量如規範事業單位須建立工作說明書，對於中小型企業較難執行，故未納入建議事項。
10	參考國外實施同工同酬之經驗，本研究是否可嘗試提出建議或評估我國落實同工同酬所需時程？	有關是否可嘗試提出建議或評估我國落實同工同酬所需時程，建議仍需政策評估，暫不列入本研究結論與建議。
11	請說明檢核表設計積分版及加權版之原由，有無參考依據？積分版及加權版之檢核表，是否擇一或併用？	積分版本及加權版本係提供主管機關政策推動參考，可視需要擇一運用。
12	檢核表建議事業單位積分未達 13 分及 17 分者，宜在半年內完成改善。該建議分數之訂定參考標準為何？	檢核表建議事業單位積分未達 13 分及 17 分者，宜在半年內完成改善，係考量初期採鼓勵性質推動，如事業單位自我評估未達目標之六或七成，即應採取改善措施，並參考其他國家作法，改善期間訂定為半年。(頁 85)
13	檢核表建議檢核評分未達標準之事業單位，宜於半年內完成改善，有無建議作法？如何追蹤？	建議主管機關加強宣導及主動提供事業單位輔導。
14	檢核表填寫事業單位員工人數部分，建議可採經濟部中小企業認定標準之員工數為區分標準。	檢核表填寫事業單位員工人數部分，依審查意見修改為經濟部中小企業認定標準之員工數(200 人以下)為區分標準。(頁 85~90)