



【事業單位同工同酬自我檢核表】

致 貴事業單位

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

本表第一、第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，第三大題、第四大題(1 至 2 題)、第五大題「是」代表一分，「否」不計分；第四大題(3 至 16 題)「否／不會」代表一分，「是／會」不計分。本表總分為 25 分，若貴單位依員工人數，依下方所列得分標準，檢核積分是否達標，未達成者，貴單位宜在半年內完成改善。

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

建議貴單位每半年檢核一次，以避免同工不同酬之情形。

一、事業單位基本概況

請勾選：

1. 員工人數

- ☐ 200 人以下 ☐ 201-300 人
☐ 301-400 人 ☐ 401-500 人 ☐ 501 人以上

2. 事業單位員工之男女比例

- ☐ 9:1 ☐ 8:2 ☐ 7:3 ☐ 6:4 ☐ 5:5
☐ 4:6 ☐ 3:7 ☐ 2:8 ☐ 1:9

3. 事業單位主管之男女比例(主管係指對某一方面管理負主要責任的人員，作業類型基層主管，或中、高階負決策責任之主管均屬之)

- ☐ 9:1 ☐ 8:2 ☐ 7:3 ☐ 6:4 ☐ 5:5
☐ 4:6 ☐ 3:7 ☐ 2:8 ☐ 1:9

4. 是否有同一部門、同一職稱不同性別的人同時在職的情形

- ☐ 是 ☐ 否

二、業單位進行績效考核時，是否有參考下列項目？

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

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

四、工作考核

請勾選：	是/會	否/不會
1. 事業單位是否有明確告知受僱者工作考核之項目。		
2. 事業單位是否有明確告知受僱者其考核結果。		

請勾選：		是/會	否/不會
3. 事業單位是否會限制受僱者公開考核結果。			
事業單位是否會將女性受僱者申請右列假別或措施之次數納入工作考核，並作負面評價。	4. 生理假		
	5. 安胎休養請假		
	6. 產假		
	7. 產檢假		
	8. 育嬰留職停薪		
	9. 家庭照顧假		
	10. 哺(集)乳時間		
	11. 減少(調整)工作時間		
事業單位是否會將男性受僱者申請右列假別或措施之次數納入工作考核，並作負面評價。	12. 陪產檢及陪產假		
	13. 育嬰留職停薪		
	14. 家庭照顧假		
	15. 哺(集)乳時間		
	16. 減少(調整)工作時間		

五、同工同酬機制

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