

常见问题解答

1) 外州的雇主是否必须遵守该法律？

在上一日历年度中，雇员人数达 25 名或以上且在马萨诸塞州设有主要工作地点的雇主，必须遵守第 149 章第 105F 节规定的薪酬透明要求。雇员人数达 100 名或以上且在马萨诸塞州设有主要工作地点的雇主，还须遵守第 149 章第 105E 节规定的申报要求。

“主要工作地点”的定义与马萨诸塞州总检察长办公室《[带薪病假常见问题](#)》及其配套法规 940 CMR 33.00 中的定义一致。

2) 该法案如何定义“雇员”，以确定雇主的员工人数？

“雇员”指为雇主提供服务以获取工资、报酬或其他补偿的任何人员，均应计入雇主员工总数。这包括所有全职、兼职、季节性及临时雇员。

该法案对“雇员”的定义不包括：在雇主家中从事家政服务的未满十八周岁人员；从事农业服务的人员；以及任何社会俱乐部、兄弟会、慈善机构、教育机构、宗教团体、科研机构或文学协会的雇员——前提是该机构的净收益确保不会惠及任何私人个体。详见《普通法》第 149 章第 1 条。

3) 外州的远程雇员是否计入雇员的员工人数？

只有主要工作地点在马萨诸塞州的外州远程雇员，才计入马萨诸塞州雇主的员工人数。

4) 雇主应如何、何时计算其在马萨诸塞州的员工人数？

雇主应每年计算一次员工人数，并取该年度所有工资发放周期的平均值。将全年各工资发放周期内工资记录上的员工人数（包括全职、兼职、季节工及临时工）相加，然后除以工资周期总数。如果某个工资周期内没有任何人在工资记录上，则该周期计入的员工人数为零。

5) 薪资范围发布要求是否仅限于马萨诸塞州的职位？对于可在任何地点（包括马萨诸塞州）完成的职位又如何规定？

根据第 105F 条的规定，职位发布中披露薪资范围的要求适用于所有主要工作地点位于马萨诸塞州的职位。这包括可远程完成工作且工作地点位于马萨诸塞州的工作岗位，以及主要工作地点位于马萨诸塞州的远程雇员。

6) 雇主应如何处理涉及小费或佣金的职位薪酬范围？

第 105F 条将“薪酬范围”定义为适用的雇主在当时合理且善意的基础上预期为该职位支付的年薪范围或时薪范围。如果某个职位的时薪或薪资基于计件工资或佣金，那么雇主必须在该职位发布中列明其合理预期支付的计件工资或佣金范围。

7) 法律应如何界定“申请人”？申请人是否必须证明其具备该职位的合理资质？

所有申请特定或具体职位的个人均为申请人。法律并未依据个人是否具有该职位的资格水平对“申请人”定义设限。

8) 目前未被要求向《平等就业机会委员会》(EEOC) 提交平等就业机会报告 (EEO) 的雇主，是否必须向马萨诸塞州提交这些 EEO 报告？

只有被 EEOC 要求提交 EEO 报告的雇主，才必须向马萨诸塞州提交这些 EEO 报告。

9) 雇主是否必须向在职员工披露薪酬范围，还是仅在职位空缺时才需要？

法律要求适用的雇主或其代理人在员工提出请求时，必须向该员工披露其特定职位的薪酬范围，即使该职位没有空缺。

10) 目前无需向 EEOC 提交 EEO 报告的雇主是否仍需遵守 105E 条款的申报要求？

只有那些需要向 EEOC 提交下列报告的雇主，才需按下列时间表向马萨诸塞州秘书长 (Secretary of the Commonwealth) 提交这些报告：

需提交报告的雇主：	须向秘书长提交EEO报告：	截止日期：	生效年份：
EEO-1	每年	2月1日	2025
EEO-3	奇数年	2月1日	2025
EEO-4	偶数年	2月1日	2026
EEO-5	奇数年	2月1日	2025

11) 雇主应如何向马萨诸塞州秘书长提交平等就业机会报告 (EEO) ？

雇主可以在规定时间内通过以下链接提供 EEO 报告：

<https://www.sec.state.ma.us/divisions/corporations/eo-data-reports.htm>

12) 关于“薪酬范围”的构成是否存在具体参数？

在列明职位的最低和最高薪资或时薪时，薪资范围可从雇主在职位发布招聘信息时，基于合理且善意判断认为将为该职位、晋升机会或调岗机会支付的最低到最高的薪酬或时薪范围。

13) 如果雇员或求职者认为其自身权益受到侵犯，该怎么办？

我们建议您向总检察长办公室的公平劳工部提出投诉。更多信息请访问：
<https://www.mass.gov/how-to/file-a-workplace-complaint>。