

台日勞動法規——招募人員相關規範

當前勞動市場競爭激烈，人力資源已然成為影響企業營運與風險控管的關鍵，招募人員是建立勞雇關係的起點，若未留意勞動法規恐引發爭議，增加企業風險；甚且，隨著時代和文化之演變，招募人員不僅是單純之選考、聘僱程序，更是可以傳遞企業價值觀之一環，亦與公司之品牌形象緊密連結。緣此，公司作為雇主有必要且有責任，透過制定原則和教育訓練，以確保招募流程合規並妥善地進行，本文以下即就徵才廣告和面試時常見之違規行為，針對台灣和日本與人員招募相關之勞動法規進行簡要說明。

一、徵才廣告

■ 廣告不實或有誤導之虞

無論在台灣或在日本，徵才廣告仍常見有誤導或不實之情形，例如職務內容與所標示者不同，或實際上工作地點係至招募公司之關係企業等，亦有發生標示「月薪 7 萬起」，然而實際上可能係經計入加班費或業績獎金後方達到該金額之情況，而以上案例（且不限於此）皆可能構成勞動法規之違反，雇主應特別注意。

地區	法律根據	主旨整理	違法效果
日本	<u>職業安定法</u> 第 5 條之 4 第 1 項； 第 65 條第 9 款	招募勞工時，於報章雜誌或其他主管機關所訂方式所提供之求才資訊，不得作出虛偽或足以引起誤解之表示。	將處以六個月以下之拘禁或日幣 30 萬元以下之罰金。
台灣	<u>就業服務法</u> 第 5 條第 2 項； 第 65 條第 1 項	雇主招募或僱用員工，不得為不實之廣告或揭示。	新臺幣 30 萬元以上 150 萬元以下罰鍰，得公布公司和負責人名稱，令限期改善未改善者，按次處罰。

本 Newsletter 謹以法律相關之資訊分享為目的，並非針對個別案件或具體事實所提供之法律意見，亦不構成任何法律服務或委託關係。由於個案及事實依情形各異，恐須作不同之考量，故若您或貴公司尋求相關法律問題之諮詢，還請不吝與本所聯絡。

本文之著作權屬台灣通商法律事務所所有，未經許可不得使用及轉載。

■ 徵才條件涉及就業歧視

徵才廣告常見以性別、年齡或其他與工作能力無直接關聯之因素作為標準，例如標示「限女性」或「限 35 歲以下」等，此類限制除工作性質必要，或依政策和法律有保障或促進特定條件者之就業機會外，均可能構成就業歧視，且需注意即使記載「『歡迎』40 歲以上」之類似用語，恐怕亦不恰當而可能引發爭議¹。

對此，在台灣有就業服務法第 5 條第 1 項和性別平等工作法第 7 條等相關規範，說明雇主對於求職者，不得以「**種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、星座、血型或以往工會會員身分**為由」予以歧視；日本方面，亦有基於憲法基本人權之保障，包含「職業選擇之自由」和「法律之前人人平等」之精神，制訂法律規範²要求無論性別、年齡不得有差別待遇，並應致力於改善、確保予以身心障礙者均等之機會。

二、 招募人才之面試流程

上述法規（例如台灣之就業服務法、性別平等工作法和日本相關法律規範等）所禁止之「就業歧視」，並不限於徵才廣告所明確列出之條件，而可能發生在招募人員過程中之任何步驟，其中不當的面試提問亦是常見之違規態樣。

舉例而言，台灣和日本公司在進行面試時，較常詢問「家庭組成」或「近期有無結婚或生育之計畫」等問題，甚者在台灣亦常見要求提供「良民證」等文件，此類並非與工作能力有必要關聯之事項，除有構成「就業歧視」之虞以外，部分甚至可能被認定為權勢性騷擾，或屬於收集超出招募目的所必要之個資（個人情報）的違規行為，應特別謹慎。

¹ 労働者の募集及び採用における年齢制限禁止の義務化に係る Q & A（日本厚生労働省）
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/topics/tp070831-1.html

² 相關法律規範定有**労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律**（労働施策総合推進法）第 9 條、**雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律**（男女雇用機会均等法）第 5 條、**障害者の雇用の促進等に関する法律**（障害者雇用促進法）第 36 條之 2。

本文之著作權屬台灣通商法律事務所所有，未經許可不得使用及轉載。

為提供事業主依循之方向，日本主管機關（即厚生勞動省，相當於台灣之衛福部和勞動部）則特別針對「公正採用和選考」制訂方針³，說明「公正採用和選考」之基本精神是向求職者敞開大門，並建議應以個人之專業資格和技能等作為採用之基準。其中，針對招募人才和面試流程中可能構成「就業歧視」之 14 點項目例示如下，頗值得作為借鏡：

類別	應避免涉及之事項
a. 詢問無涉本人責任之事項	(1) 本籍和出生地等 (2) 房屋住宅等情形（例如不動產數目、種類） (3) 家族（家庭成員）相關事項（例如學歷、健康等） (4) 生活或家庭環境相關事項
b. 詢問本屬個人自由之事項（關於思想或信條）	(5) 宗教相關事項 (6) 人生觀、生活信條等相關 (7) 涉及思想等相關事項 (8) 所訂閱之報紙、雜誌或書籍等 (9) 與政黨支持傾向相關 (10) 與尊敬之人物相關 (11) 工會（加入狀況或經歷）、學運等社會運動相關事項
c. 採用、選考之方法	(12) 實施身家調查等 (13) 實施與工作未具合理、客觀必要性之健康檢查 (14) 作成與本人適性、能力無關之制式應徵申請文件

三、 結論

據上，台灣與日本相關法規對於招募人員之流程，其規範精神相近，皆旨在強調予以均等之機會，禁止差別待遇，並建議以個人之專業資格和技能等作為採用之客觀基準。對於有意布局台灣或日本市場之公司而言，招募人員是進入市場前期即要面對之議題，建議及早建立招募流程之準則與管理機制，留意長期慣行之作法不宜視為理所當然，仍應落實在地化之合規要求，且持續審視制度，以降低風險並達永續經營。

³ 詳參「公正採用選考特設 website」<https://kouseisaiyou.mhlw.go.jp/basic.html>

本 Newsletter 謹以法律相關之資訊分享為目的，並非針對個別案件或具體事實所提供之法律意見，亦不構成任何法律服務或委託關係。由於個案及事實依情形各異，恐須作不同之考量，故若您或貴公司尋求相關法律問題之諮詢，還請不吝與本所聯絡。