

議題研析

一、題目：就業徵才面議薪資規範之法制問題研析

二、所涉法規

就業服務法

三、探討研析

依 107 年 11 月 30 日修正生效之《就業服務法》第 5 條第 2 項第 6 款規定，雇主招募員工時，若所提供職缺之經常性薪資(下簡稱「薪資」)未達新臺幣(下同)4 萬元者，即應於招募時公開揭示或告知其薪資範圍；違反者，依同法第 67 條第 1 項規定，處 6 萬元以上 30 萬元以下罰鍰。然此等就業管理規範之增訂，於具體實務執行上，是否即已完備，其相關法制配套措施是否充足，似有進一步探討研析之必要。

(一)就業徵才面議薪資規範立法目的，乃在避免求職者工作權益受損

前述規範乃考量修法前，求職者於求職時面臨薪資面議資訊不對稱之情形，所增訂之就業管理機制。亦即，修法前，雇主之求職廣告或徵才啟事內容，其薪資待遇條件多僅敘述由雇主於薪資面議當場為之，致薪資面議制度往往成為雇主隱藏低薪或其他不利工作內容之作法。該等低薪或其他不利工作內容，於面談時始當場提出，而求職者(尤其是低薪求職者或社會新鮮人)為求得工作，屢屢被迫遷就同意。此種弊端不僅損害求職者工

作權甚鉅，甚者，亦不利於我國整體勞動市場之正向發展。另同法增訂雇主違反此面議薪資規定者，處以罰鍰之規定，以收實效。

(二)僅規定薪資未達4萬元者應於招募時公開揭示或告知，恐有執法灰色地帶，無法有效達到立法目的

鑑於薪資待遇乃勞資雙方所簽訂之工作契約事項之一，原則上仍有契約自由原則之適用。然立法政策上倘基於保障求職者面議薪資之工作權考量，自宜針對適用此面議薪資公開之範圍，於符合比例原則前提下，予以適度規範。依勞動部統計，我國目前平均起薪，約為26,000元、平均起薪最高者為服務業技術人員之36,000元。因此，修法後設定薪資未達4萬元者，須公告或通知求職者，以杜絕薪資面議資訊不對稱之情形發生，實針對勞動就業市場上之求職弱勢者，所為薪資範圍設定，應屬合理。但有疑義的是，僅規定「薪資未達4萬元者」之要件，若雇主招募時所公開揭示或告知薪資範圍為類似「基本工資數額至39,999元」之意旨，此亦難逕謂不符《就業服務法》第5條第2項第6款之文意規定。惟此種徵才面議薪資之內容，確屬規避執法之作法，恐無法有效達成上述立法目的。

四、建議事項

(一)為避免雇主面議薪資範圍過於攏統以規避立法目的，宜細部規劃面議薪資差距之合理性規範

如前所述，現行《就業服務法》第5條第2項第6款規定乃為保障求職者工作權益及確保勞動市場的正向發展，固值肯認。但該款僅規定「薪資未達4萬元者」，

卻可能造成不良雇主規避法律而損及求職者工作權益之結果，並未能達到原立法目的。誠然，薪資行情會依照不同行業、不同區域而有所差異，但若缺乏較具體之面議薪資級距之細部配套規範，則恐將導致此立法美意，功虧一簣、形同具文。是以，儘管此面議薪資級距涉及不同行業、區域等差異，然在法規範上，仍應予以適度作級距規範，以防止規避法律之現象發生，並得以確保立法目的之有效落實。

(二)宜於就業服務法中增訂授權中央主管機關訂定薪資未達4萬元時，其面議薪資級距準則之依據

面議薪資公開制度，不僅是雇主招募員工時之作為義務，且違反此義務得處以行政罰，而屬涉及人民權利義務之事項。因此，面議薪資公開制度之級距規範，即不宜僅以行政規則或行政指導等方式為之，而應依法律或法律授權之法規命令定之。但考量面議薪資級距之訂定，除涉及行業別、區域別等高度專業性與技術性因素外，薪資行情亦常隨國家經濟和社會發展情勢而變化，須隨時掌握和滾動檢討，故於《就業服務法》中明定此面議薪資級距之規範，恐無法即時反映就業市場之實需，尚有未妥。另如前所述，面議薪資公開制度涉及人民義務與違反時之裁罰效果，僅以施行細則明定面議薪資之級距規範，恐與「施行細則乃單純執行母法之細節性規定」之意旨，未必相符。

綜上，似宜於《就業服務法》中增訂授權中央主管機關就同法第5條第2項第6款所定薪資未達4萬元者，訂定薪資級距之準則，以確保面議薪資公開制度之立法

意旨，得以完備落實。

撰稿人：邱垂發