



# 求職要關注 隱私守得住

| 求職防騙暨就業隱私宣導手冊 |





請下載 APP「COCOAR2」掃描本頁畫面，欣賞影片。

### 遠離求職陷阱！堅守「三要七不」原則

暑假與畢業季來臨，正是青少年打工、新鮮人求職的旺季，為避免不肖業者以不實徵才廣告，使青年誤入求職陷阱，勞動部勞動力發展署「求職防騙教戰守則」，提醒您應徵前應做好「三要準備」、面試時堅守「七不原則」喔！

應徵前「**三要準備**」包括：面試前告知親友面試的時間、地點，或請親友陪同、檢視要應徵公司的徵才廣告內容是否合理、主動蒐集徵才公司的資料，檢視自己要應徵的行業、職務。

面試時要把握「**七不原則**」：不繳錢、不購買、不簽約、證件不離身、不非法工作、不飲用、不辦卡。因此，勞動部勞動力發展署呼籲青少年及新鮮人找尋工作時，要多方查證及提高警覺，避免誤入求職陷阱。



# 求職要關注 隱私守得住

| 求職防騙暨就業隱私宣導手冊 |



 勞動部勞動力發展署  
WORKFORCE DEVELOPMENT AGENCY, MINISTRY OF LABOR

中華民國 108 年 12 月 發行



## CONTENTS | 目錄

06

### 第一篇 求職防騙

04

### 序

#### 07 壹 | 求職防騙教戰守則

- 07 一、應徵前做好「三要準備」
- 08 二、面試時堅守「七不原則」

#### 09 貳 | 不實招募廣告及求職陷阱案例剖析

- 09 一、不實之廣告或揭示
- 28 二、違反求職人意思，留置其國民身分證、  
工作憑證或其他證明文件
- 29 三、扣留求職人財物或收取保證金
- 32 四、從事不法工作
- 33 五、海外求職詐騙
- 35 六、電話詐騙
- 37 七、求職淪為車手篇

#### 39 參 | 新鮮人求職必讀

- 39 一、履歷自傳撰寫技巧
- 42 二、面試寶典
- 44 三、求職必勝絕招



#### 47 肆 | 勞動權益祕笈

- 47 一、勞動條件方面的權利
- 51 二、職工福利方面的權利
- 51 三、勞工保險方面的權利
- 52 四、安全衛生方面的權利
- 52 五、工讀生的義務

# 求職要關注 隱私守得住

53

## 第二篇 就業隱私

54 壹 | 雇主篇

- 54 一、什麼是「就業隱私」？
- 59 二、「就業隱私」保護誰？
- 59 三、「就業隱私」知多少？
- 64 四、哪些問題可以問？
- 67 五、申訴案件處理流程
- 69 六、雇主招募應注意事項

70 貳 | 求職民眾篇

- 60 一、就業隱私法規面面觀
- 73 二、典型與實務案例剖析



78

## 第三篇 相關法令

- 79 一、民法
- 80 二、中華民國刑法
- 80 三、就業服務法
- 82 四、就業服務法施行細則

83

## 第四篇 附錄





## 序

網路大幅地擴展了人與人的接觸面，就業市場打破舊有的疆界侷限，求職者擁有更多管道，且可即時性的獲取徵才資訊，相對地，雇主同樣可以透過不同媒介，有效率地尋找適用人才。

隨著社群網站與即時通訊軟體的普及化，求職詐騙案例日增，不肖人士利用職場新鮮人或待業族群求職心切的弱點，在各種媒體刊登不實廣告，誘使求職人誤入陷阱。假徵才名義，行銷售產品之實、誘使加盟或加入多層次傳銷、參加招生受訓付費課程、訛詐財物，或騙色，甚至騙取個資做為犯罪工具之案例，屢見不鮮。提醒求職人應徵前須做好「三要準備」，包括：面試前告知親友面試時間、地點，或請親友陪同。檢視要應徵公司的徵才廣告內容是否合理。主動蒐集徵才公司的資料，檢視自己要應徵的行業、職務；面試時堅守「七不原則」，不繳錢、不購買、不簽約、證件不離身、不非法工作、不飲用、不辦卡。

# 求職要關注 隱私守得住

除了呼籲求職者留意徵才陷阱外，近幾年，勞工意識抬頭，受僱人之個人隱私權不應該再受制於雇主。為了平衡勞資雙方，政府在民國101、102年持續修法保障求職者隱私，目前隱私保障範圍大致分三類：

(1) 生理資訊：基因檢測、藥物測試、醫療測試、HIV 檢測、智力測驗或指紋等。(2) 心理資訊：心理測驗、誠實測試或測謊等。(3) 個人生活資訊：信用紀錄、犯罪紀錄、懷孕計畫或背景調查等。求職者應釐清應徵職務之性質，考量是否需要因應雇主要求，提供不必要的個人資料。雇主也應了解相關法令，跳脫舊有思維，不得挾經營管理需要等理由，要求應徵者或受僱人提供隱私保障範圍之個人資料，避免觸犯法令。

針對求職防詐騙和保障就業隱私兩大面向，勞動部勞動力發展署編製「求職防騙暨就業隱私宣導手冊」，一方面彙整常見的職場陷阱案例，分析詐騙關鍵手法，加強民眾求職防騙觀念。另一方面，以可能違反就業隱私之案例，說明其範疇與規定。希望本手冊之內容，能有效防範求職者誤入求職陷阱及保護個人隱私，同時促進就業市場和諧關係與發展。

勞動部勞動力發展署 敬啟





## 第一篇 求職防騙

- 壹、求職防騙教戰守則
- 貳、不實招募廣告及求職  
陷阱案例剖析
- 參、新鮮人求職必讀
- 肆、勞動權益祕笈

# 壹

## 求職防騙教戰守則

### 一、應徵前做好「三要準備」

(一)「要確定」：事先蒐集應徵公司資訊，了解公司及工作內容。



(二)「要存疑」：檢視要應徵公司的徵才廣告是否有下列情形，若有，請提高警覺，小心受騙。

1. 連續數週或數月刊登徵人廣告。
2. 徵才廣告內容記載不合乎常理的待遇優厚，公司業務、工作內容模糊不確定。標榜工作輕鬆、免經驗、可貸款。
3. 徵才廣告內容僅載有公司名稱及地址或僅留電話、聯絡人、郵政信箱、手機號碼。

(三)「要告知」：事先打電話告知親友欲前往面試之時間、地點，或面試時請朋友、家人陪同前往。





## 二、面試時堅守「七不原則」

1. 「不繳錢」不繳交任何不知用途之費用。
2. 「不購買」不購買公司以任何名目要求購買之有形、無形之產品。
3. 「不簽約」不簽署任何不明文件、契約。
4. 「證件不離身」證件及信用卡隨身攜帶，不交由求職公司保管。
5. 「不非法工作」不從事非法工作或於非法公司工作。
6. 「不飲用」不飲用酒類及他人提供之不明飲料、食物。
7. 「不辦卡」不應求職公司之要求而當場辦理信用卡。



## 貳

# 不實招募廣告及求職陷阱案例剖析

## 一、不實之廣告或揭示

### 案例 | 徵才時的不實廣告

鋒芒貿易公司在各大報刊登求才廣告，內容指稱受僱後，即享有勞健保及退休金，起薪 3 萬 2 千元並享有福利津貼，而試用期滿三個月後，薪資調整為 3 萬 7 千元。

大學剛畢業的凱文前往應徵，面試錄取簽約時，公司人事經理要求凱文簽屬「受僱契約書」，但契約條款中載明，試用期間非屬正式員工，故無勞健保，以及福利津貼，與廣告揭示的「享有福利津貼、勞健保及退休金」，明顯不符。

### 案例分析

雇主刊登廣告內容與客觀事實不完全相符，造成一般大眾在重要事項上的判斷與決定有受誤導之虞，且廣告內容違反求才者的真意，就構成不實廣告之嫌。

舉凡徵才廣告勞動條件不實（如勞健保、薪資等不實）、「假徵才，真直銷」、「假徵才，真詐騙」等，都是常見的不實徵才案例。民衆如果遭遇類似情況，可向地方勞動主管機關檢舉，並保留涉嫌不實徵才的廣告內容等資料，以利查處。





## (一) 假徵才真銷售產品或服務



### 案例一 | 歡迎二度就業篇

慈艾事業機構在網路平台刊登求才廣告，其招募職缺包括：行政助理、內勤特助、業務助理等內勤人員，薪資優渥，且註明「歡迎二度就業者」。



48 歲的小萍是二度就業婦女，前往應徵後，公司聲稱無論應徵哪種職務，都必須先接受職前訓練。訓練課程的內容，包含公司簡介及養生保健產品特色介紹。然而訓練期滿後，公司高層主管告知小萍，所有受聘員工皆須推廣公司養生保健產品，且每月業績需達公司規定，若未達標，公司可從薪水扣除，甚至須自行補貼差額，否則即自行離職，不得有異議。

#### 案例分析

依上述的徵才廣告案例，常以招募內勤職缺作為刊登內容，甚至依產品（養生保健）特性打出「歡迎二度就業者」等口號來吸引求職者。進而以訓練之名，行推銷之實，強調「所有受聘員工皆須推廣」為由，使求職者成為業務員。因此呼籲民衆，對於職缺內容簡略、公司名稱不明或工作內容曖昧的徵才廣告，都該提高警戒。



### 案例二 | 付費培訓課程篇

企管系畢業的曼雲在報上看見格大公司招募儲備幹部，無主管經驗可，工作薪資 3 萬 8 千至 4 萬 2 千元。前往面試時，面試人員告知，

曼雲並無擔任主管之經驗，必須先受內部教育訓練課程，6 萬元之課程費用須由求職者自行支付，課程結束後，須經過二次面試，合格者方得錄用。

### 案例分析

此案重點在於各大公司刊登的招募儲備幹部廣告中，註明「無主管經驗可」，誤導應徵者前往面試。再者，雇主要求應徵者必須接受內部教育訓練課程，且課程結束仍需面試，明顯為「假徵才真推銷」，此舉已違反就業服務法規定。



### 案例三 | 科技美容公司篇

豐銳國際美容科技公司管理部，透過人力銀行徵聘產品專員，具相關學歷或經驗者尤佳、薪水 4 萬元起跳，物理系畢業的華明收到面試通知時，以為有機會學以致用。面試地點在 A 飯店會議室，應徵者眾多，面試當天上午，該公司採統一介紹公司背景、各類產品等，接著，再由資深專員，以分組方式詳細說明主打產品—紅光儀的理論基礎、開發過程，以及各項優點，並要求每位應徵者試用紅光儀。中午休息時段，還替應徵者準備了豐盛餐盒、飲料，華明認為，大公司就是有制度。下午舉行一對一面談，面試官詢問華明試用心得，華明回，只使用一次，並無特別感覺。面試官建議，購買一台回去使用，他是準員工，原本要價 5 萬元的紅光儀，可享員工折價優惠，華明以剛畢業買不起為由婉拒了。他同時詢問面試官，產品專員工作內容為何？他有無機會進入研發部學習，面試官回，此次擴大徵才，受聘後，須經過培訓期，再視個人表現分發單位，



且他並非光學系所畢業，又對公司產品無好奇心，恐怕不適合研發單位。為了顯現學習的熱誠，華明只好刷卡買紅光儀。

一周後，華明接獲錄取通知，上班首日的新人會議舉行之後，華明才知道，公司產品都由某大學光學研究所研發，內部有業務、財務、行政、商品四個部門，其中商品部，只負責與研究單位聯繫、商品試用、調查，並無研發人員。華明向培訓主管也是當日面試官表達不滿，培訓主管自認並無過失，是華明誤解了他的意思。華明於是要求退還紅光儀、收回款項，主管強調，購貨日已滿 10 天，且用員工購物價格買入的產品不可退貨。



### 案例分析

豐銳國際美容科技公司之徵才廣告，未實際說明工作內容，吸引求職者前往面試，假徵才行銷之實。面對求職者的詢問，面試官含糊帶過，且以「對公司產品全無好奇心，不適合研發單位」等辭令，誤導求職者，以為購買產品，就有機會進入理想部門，此舉已違反就業服務法規定。

面試官對求職者的問題，如果出現含糊帶過，且答詢內容也沒什麼重點時，求職者便應提高警覺。假徵才真銷售的公司，通常在進行面試時，會在大型場地進行。即便現場有近百名求職者，也不可盡信，因為裡面可能混有公司員工。面談時，經常用間接方式，誘導求職者相信，購買公司產品才能成為正式員工，求職者不可不慎。

另有名稱為商務公司者，也採直銷方式吸收會員，他們的目的並非徵才，而是招募會員，並以此達到多層次傳銷吸金的目的。這種公司販售的產品，包含美容養顏人蔘加金粉、氣血循環機、SPA 機、臭氧機、高壓氧療程使用護照、酵素乳霜、胎盤素等等，吃的用的喝的擦的都有。假「徵才面試活動」之名，行「推銷說明會」之實，讓求職人成為其下線，掏錢購買高於市價的產品。



## (二) 假徵才真誘使加入多層次傳銷或加盟

### 案例一 | 繳保證金可當加盟店長篇

待業中的詩雲從求職網獲知 Beauty 集團正舉辦護膚店拓展百店招募店長活動，薪水 5 萬起跳。於是畢業於美容學系的她，寄出履歷。面試時，品牌行銷總監說，她很適合這個職務，但須支付 5 萬元的培訓費用，當培訓結束後，無須再付任何費用，即可成為「加盟分店長」，還說自行創業的利潤有多高等，詩雲雖然覺得心動，但另一方面又納悶，擔任店長和加盟性質完全不同。

#### 案例分析

提醒社會新鮮人，面對琳瑯滿目的徵才廣告，求職者需要小心謹慎提高警覺，避免落入求職陷阱。在前往應徵工作前，可以先到經濟部全國商工行政服務入口網網站，查看該公司是否有合法立案登記。

求職過程如果發現徵才公司有不合常理的情形，像是要求先購買產品、提供信用卡資訊、需先繳交保證金或簽訂不合理之契約等，都應該立即藉故離開，保護自身安全。

此外，公司的名稱聽起來規模好像很大，例如 XX 集團、XX 國際公司，應徵者如果一開始不問清楚工作內容與性質，公司也不會明確的主動告知。此外，受訓期間，公司會做一連串的商品介紹及邀約求職者購買商品，其中包含公司投資報酬獲利比較的說明，透過強調獲利成倍數成長等誘因，企圖獲得應徵者的認同，並邀其加入成為夥伴關係。

應徵工作時不要輕易將身分證件或其他重要文件交付予他人，也不可在任何內容不明的文件上簽名蓋章。





## 案例二 | 刷卡代墊變加盟金篇

蘿拉美妝連鎖公司在報上刊登「市場管理主任」一職，主要工作為，統籌管理拓展旗下的加盟店，美容師出身的芳吟想轉換工作職位，前往應徵且順利錄取。上班第一天，業務經理陪她巡店，其中有一家全新加盟主，希望她能成為這家店的金卡會員，藉此鼓勵新手加盟主，業務經理表示，會以產品員工購物和公關費幫她核銷帳款，而芳吟等於免費獲得 30 堂護膚課程，芳吟不疑有他，刷卡消費 10 萬元，成為該店金卡會員。

隔天，業務經理告知，財務處以試用期新人不適用公司條款為由，駁回核帳要求，接著拿出加盟合約書，表示可以幫她將昨天刷卡的 10 萬元轉成加盟金，並強調自行創業的優點。

### 案例分析



所謂「不實廣告」是指廣告內容與客觀事實不完全相符者。舉凡徵才廣告「勞動條件不實」、「福利內容不符」、「假徵才，真直銷」、「假徵才，真詐騙」等，都是常見的不實徵才案例。此案求職人在試用期，被要求簽署加盟合約書，與原本應徵職務性質不相符，確有不實廣告之揭示。

不論應徵任何工作均應謹記「不隨便簽署文件」，對於公司要求簽署的合約，一定要詳加閱讀，有不清楚的地方千萬不要隨便簽約。可要求帶回合約審閱，不要在公司人員遊說下，糊里糊塗簽下合約而事後感到後悔。

提醒求職者，凡年滿 20 歲在民法認定上已是完全行為能力人，須為自己行為負責。契約一旦簽訂就具法律效力，呼籲求職者在面試時若遇到簽訂合約務必小心謹慎。



### 案例三 | 愛心小物賺錢篇

家境不寬裕的守智想趁暑假打工賺學費，從同學口中得知，一家自稱隸屬 XX 基金會的普愛公司在徵「愛心大使」，工作內容是，到人潮集中處，販賣愛心零錢包。公司不但提供一本影印手冊，裡面集結 XX 基金會捐款和探訪病童、與原住民小朋友合影等新聞剪報，若有人質疑，可秀出影印手冊取信民眾。另外還傳授多項銷售話術與技巧，包括「我們是幫 XX 基金會募款的學生義工」、「一只零錢包就可以幫原住民小朋友就學」、「不買沒關係，了解一下我們基金會為弱勢團體做了什麼事吧」等，同時建議他，穿上高中制服販售。守智心裡很疑惑，XX 基金會知名度頗高，這家公司真的是該基金會的附屬機構嗎？但另一方面又很心動，因為面談者告訴他，賣完所有零錢包就有 2 萬元利潤。



#### 案例分析



許多不肖業者經常假知名基金會之名，行愛心詐騙銷售之實。這種拿低成本商品高價賣、騙取他人愛心的詐騙手法，最常鎖定涉世未深的學生族群或社會新鮮人執行，販售的物品都是成本低廉的小物如愛心筆、鑰匙圈、零錢包等，這些小物成本可能只需要 10 元，但卻被要求以倍數的高價販售，呼籲求職新鮮人切勿貪小失大。



### (三) 假徵才真誘使求職人投資



#### 案例 | 投資公司篇

達利奇外商投顧公司透過報紙刊登徵求行政助理廣告，條件是細心、耐心，月薪 4 萬元，另有獎金，因前公司經營不善而待業一年的英秀，居然順利通過面試，成為正式員工。

公司有三大部門：投資、財務、行政，三部門各自獨立。她負責財務報表輸入、彙整，主管交代她，由她轉交給投資部秘書，因公司不喜歡行政同仁接觸投資經理人，避免他們向投資經理人打探“消息”。英秀問主管：「為什麼啊？這些投資經理人眼光準嗎？」主管回：「是啊，我上個月投資了 80 萬，10 天就賺了 12 萬！」而為了取信英秀，主管還教她看報表，根據數字顯示，公司績效營運驚人。秀英雖未再多做詢問，但十分心動。

隔了幾天，主管請她吃中飯，開心地告訴她：「我現在的 80 萬，已經變成 140 萬了，等我賺 100 萬，我再請你吃大餐。」看著英秀露出羨慕表情，主管接著表示：「我知道妳心動了！我當初也像妳這樣，但卻又擔心，建議妳先投資 10 萬試試。」英秀認為這方法不錯，於是投資了 10 萬元，的確如主管所說，短時間內，她就賺了好幾萬。眼見利潤豐厚，英秀便投入所有存款，金額多達 120 萬，起先還賺了不少，但後來開始賠錢。她想解約，公司卻回應是，合約中載明，期限未滿不可贖回。



## 案例分析

假徵才真誘使求職人投資的公司名稱通常聽起來響亮，感覺規模很大，像是外商 XX 證券投顧公司、XX 美商金融公司。在一定期間內的徵人廣告出現頻率會相當高，甚至會常換不同報紙持續刊登，引起求職者注意。面試時，會強調只錄取一位名額，讓求職者有「好公司很難進去」的錯覺。

通常在很短的時間就會通知錄取了，甚至現場就直接詢問「何時可以上班？」此外，這種公司的徵人廣告，刊登的薪資多半高出一般正常水準，例如：除本薪外，還包括全勤獎金、交通津貼、伙食津貼等。

這類地下投資公司會利用報紙或網路，以求才名義徵人，事實上卻根本不是徵求一般員工，而是藉機慫恿、說服已錄用的求職者，進場投資從中賺取手續費。求職者最後通常遭遇被解僱、領不到薪水、或者損失一大筆錢。



## (四) 假徵才真詐財

### 案例一 | 伴遊篇

剛畢業的雪兒，找了一份行政工作。但因為求學時申請的助學貸款，在薪資上的運用很不自由。一天她與朋友聊到此事，朋友便告訴她，自己的同學曾擔任「女性伴遊」，只需要陪客戶聊天、吃飯就有幾千元收入。雪兒很心動，輾轉加入了名為「樂優遊」的群組，剛加入群組，成員「樂樂」就貼出一則徵新加坡伴遊廣告，條件是 28 歲以下的漂亮女性，身高 165 到 175 公分，只要陪客戶聊天、購物、出席派對，每天薪酬 6 千元，從出國到回國，一共 5 天。

雪兒回覆了這則廣告，並依樂樂指示，到指定的飯店與所謂的委託人「張董」碰面進行面試。出乎意料，張董雖貌不驚人，但斯文有禮，大方地請雪兒吃飯。席間談話張董得知雪兒前來面試的理由，



還假意斥責她：「原來妳沒經驗，妳知不知道這份工作很危險，萬一被人欺負，沒人會同情妳的。」他表示可以先幫她償還助學貸款，日後再從伴遊所得扣除；除此之外還叮嚀她不要亂接案，學貸還清後就別再當伴遊，以免碰到壞人。

餐後，張董拿走她繳交學貸的簽帳金融卡，說要直接把錢存進去。回到住所後，她收到張董電話說無法入帳，必須給他其他的簽帳金融卡讓他存錢。雪兒不疑有他，把另一張卡交到跑腿的小弟手裡，還把取款密碼也告訴張董。不料，1個多小時後，收到銀行發來消費近2萬元的簡訊，她立刻聯繫張董和樂樂，但前者電話不通，而後者已將她從群組中刪除。

### 案例分析

無論在通訊軟體或報紙上看到徵「伴遊」廣告，聯絡方式多是手機號碼，未有明確公司地址及電話。公司與求職者約定的面試地點，常常不在辦公室，而是類似飯店門口的公共場所。

當求職者約到達見面地點時，對方會透過手機號碼主動與求職者聯絡，並視求職者情況裝紳士、扮好人，讓求職者卸下心防，提醒求職者在面試時應該盡量避免有金錢上的往來。





## 案例二 | 演藝明星篇

暑假期間，班上同學告訴史提，聽說有家經紀公司在徵男女藝人，不妨一起去試試，自認外型條件不差的史提欣然同意，和經紀公司取得聯繫，並約好試鏡時間後，依約抵達那家公司。經紀人告訴他倆，你們條件很不錯，公司願意和他們簽約，成為公司旗下藝人。兩人雖然高興，但史提細看合約發現，成為正式合約藝人前，必須先受訓，10 萬元課程需由他們自行支付，史提詢問經紀人，為何要自行負擔費用，經紀人回，上課的老師都是演藝圈大咖，講師費高昂，上了課，受惠的是你們，且這是行規。



## 案例三 | 網路模特兒公司篇

正值雙十年華的瑛瑛，自幼即懷抱星夢，從人力網得知，某模特兒經紀公司以找林志玲接班人為題，尋找新生代模特兒。她登錄資料後，一名叫韓大的經紀人通知她試鏡，試鏡時，韓大表示，妝髮、服裝租用、攝影費用，總計 3 萬元，須由她自行支付，瑛瑛納悶，不是公司支付嗎？韓大說，這是妳自己的作品，拍完後，我們會製作成電子檔給妳，妳可以拿到任何一家經紀公司應徵模特兒或藝人，哪有公司付錢的道理。涉世不深的瑛瑛覺得不無道理，刷了卡。



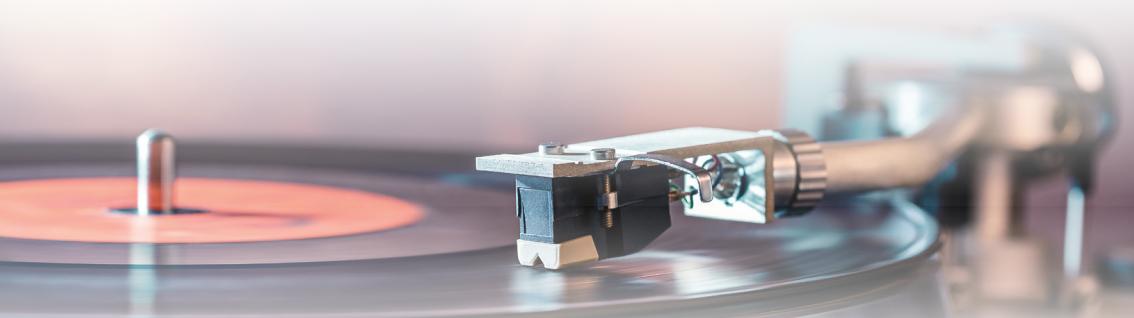
一周後，韓大來電告訴她，有家新的服裝品牌將舉辦新品發表會，她可前往應徵試鏡，但後續卻毫無消息。某日，男性好友打電話告訴她，在色情網站上看到她的裸照，她很無奈地表明，照片遭移花接木，自己並無拍攝裸照，於是懷疑韓大知情，自己可能受騙了。



## 案例四 | 唱片公司篇

自認歌聲不錯的玲珍，為了一圓歌星夢，參加電視歌唱節目海選，可惜未能雀屏中選，正感到沮喪之際，突然接到一名自稱唱片公司執行總監的郭姐邀約她面談。郭姐表示，海選當日，她就在現場，她認為玲珍很有潛力，未入選是評審不懂欣賞，於是以培訓歌星的名義，與她簽約。培訓期間，陸續有三名新人加入，進出公司的主要人員，就是她們和郭姐，偶爾郭姐會和所謂的某電視節目製作到公司“開會”。她和三名同伴不僅沒有任何收入，每天還必須到公司幫忙打掃，或充當快遞幫郭姐送東西，有幾回，郭姐更以拓展人脈為由，要求她們著性感服裝，與一群中年男子吃飯應酬，事前，還告誡她們，對方都是知名企業高層，若喝醉酒有不禮貌的情況，忍一忍，別反應過度，郭姐向她們保證，公司不會讓她們受到傷害。

一個月後，郭姐告訴她們，公司高層決定送她們去韓國受訓一年，完訓後，會以女團方式為她們發片，韓國受訓費用含吃、住等，每人 400 萬，公司出資  $\frac{3}{4}$ ，其他費用得由她們自行負擔，除了其中一位同伴婉拒了，她和其他兩名同伴都各拿出了 100 萬，而在匯款後沒幾天，公司人去樓空，玲珍和其他兩名同伴才驚覺自己受騙了。



## 案例分析

公司基於栽培旗下藝人，所有支出應由公司承擔，不應向受訓者收取費用，模特兒的宣傳成本也應由經紀公司自行吸收。若宣傳成本中，有模特兒其它應付費用，也應由通告拆帳收入中扣除，公司不宜先行收取。

近年來，越來越多這類求職詐欺手法，類型包含下列幾種：

- ◆ **經紀公司類**：以替各類廣告商推介模特兒為由，賺取超出市價甚多的高額拍照費、加洗費、V8 試鏡費、保證金、造型費、宣傳費、Model 卡等費用。
- ◆ **唱片公司類**：以出國訓練或與錄音室結合，錄製個人唱片為由，賺取高額宣傳費、補習費、簽約金、錄製 CD、DVD 和音樂錄音費。（也有唱片公司自設錄音間者，詐騙手法相同）。其費用依市價衡量，顯失公平。
- ◆ **演員訓練班類**：以製作未知的電影或電視劇為由，招收演員，並收取高額排演費、訓練費，卻只能擔任臨時演員，甚至沒有演出機會。
- ◆ **假借傳播公司、電視公司的名義徵求演員類**：利用開班授課來賺取訓練費，受訓者領不到演員證，然後該公司再以各種因素為由，一再受訓並一直收取訓練費。
- ◆ **網路模特兒公司類**：模特兒前往應徵，拍攝照片費用應由經紀公司負擔。

歷年來演藝公司詐財、斂財的案件層出不窮，求職人應多加防範。上列任何一種公司若屬正當經營，在試用期間不應該收取與市價衡量顯失公平的高額費用（訓練費、簽約金、宣傳費、拍攝費、訂棚費、會員卡費、製作費、錄音費、宣傳卡費、加洗費等）。

建議受訓者應透過正常比賽與面試考核通過，再經由公司與求職人雙方同意後，簽下履約保證，才是保障自身權益的作法。



## 案例五 | 司機篇

哲雄在報上看見人力網，某大企業徵司機，內容為身世清白、有駕照、無不良嗜好與紀錄者、薪優等。劉姓面試官表示自己是董事長特助，並約他在 XX 企業附近一家咖啡館面談，理由是大老闆忙，且這些有錢人顧及個人安全與隱私，未正式聘用前，不會輕易與他接觸。



面談完一週後，面試官通知他已錄取，隔日上班，接著約他於號稱 XX 企業的新公司籌備處見面，在簡陋的小會議室裡，面試官要求他支付兩套制服的訂製費，以及安全保證金，共 10 萬。其中安全保證金部分之用途為避免試用期，他開車不慎，造成名車、人員毀損或傷亡，但所有費用會在試用期三個月後退還，哲雄心中雖有疑慮，但對方拿出印有 XX 企業的人事資料表、聘用合約，加上令人心動的優渥薪水，便提領了現金，交給面試官。第二天，他依約定到 XX 企業報到，才得知該企業並無劉姓特助，也從未刊登徵司機的徵才廣告。

### 案例分析

企業詐騙集團會假借 XX 公司或假大型企業名義刊登徵人廣告，如徵司機、保全人員，尋找受害人，正派公司或企業面試有一定流程，通常會在公司所屬的人資單位簽署人事資料、合約。若以老闆隱私、人身安全等理由迴避，求職者就應提高警覺，員工服裝亦屬公司支出。若發生車禍，造成車輛毀損或傷亡，應由保險公司支付或循法律途徑解決，安全保證金實為巧立名目的詐騙手法。



## 案例六 | 違法家庭代工篇

2年前，美玉為了照顧年幼的孩子而離職，如今想重回職場，卻發現懷了第二胎，估計短時間內無法離家工作。她在通訊軟體上看到T佛具公司徵家庭代工，工作內容為串佛珠手串，每串代工費為30元。美玉覺得符合在家工作的需求，便聯繫對方相約洽談細節，了解過後，對方表示佛珠素材與鑽孔器要價不菲，要求美玉支付押金才能開始工作；美玉繳交了2萬5千元押金及學會操作機器，並將機器與材料帶回。

半個月後，美玉完成了手串並依約前往交貨，對方卻以佛珠穿孔位置有問題等理由拒收。兩人僵持不下，生氣的美玉心想這樣也不是辦法，決定自認倒霉把機器歸還取得押金。對方卻說，5000元的佛珠素材已經穿孔無法再使用，而機器租金每月2萬元，美玉使用了過半的天數，因此無法退還押金。





## 案例分析

許多假借代工名義行騙者，都是藉著賣材料和各類加工時所需的儀器、模具機器等，來賺取家庭代工者的錢。

意圖非法委託家庭式代工的廠商，通常會設計出一些理由，讓家庭代工者欣然同意，由該公司來代購代工所需素材。通常說法是：「只有我們專門進口此種素材，不信你可去問問看。」、「專門的素材行路途遙遠，購買也麻煩，直接透過公司買，大量採購也比較便宜呀」等。

家庭代工者花錢買原料後，公司再藉口瑕疵率高、品質不佳等因素，不收購回產品。這類不肖的事業單位，實際上可能根本沒有販售成品的銷售管道。換言之，可能本來就只是想把素材賣給家庭代工者，而無意把成品賣出去。

為了能利誘家庭代工者簽約，常會隱匿產銷過程中的重要訊息，如：高度技術性、施作困難度、成品合格率、長耗時性、初期之高失敗率、高耗損率、加工過程使人體中毒等。所以在示範加工過程，他們反而會刻意營造出簡單易學的假象，來達成推銷求職者購買材料的目的。這些公司常利用家庭代工者對這行業不熟悉的弱點，要求簽下不對等合約。

家庭代工者買回原料開始代工時，才發現工作曠日費時，不易完成。之後將完成品送回公司時，公司又會百般挑剔，強調代工品質有瑕疵拒絕收購，但其實瑕疵認定也沒有一定的標準，以各種說詞或藉口來讓自己不必買回成品。即便是手藝好的代工者，也會在多次被退貨後信心全失而放棄，結果損失不少錢。

另有手法是，從賣出或租出代工所需機器來賺錢，或公司藉口家庭代工者要先劃撥出一筆錢，如：運送費、保證金、訓練費等，然後公司才能送出代工原料與代工所需用具，以騙取家庭代工者的錢。待家庭代工者把錢匯出後便音訊全無，或藉故不送貨，匯款也難討回。

這些詐騙公司會先以電話聯絡，詢問民衆需不需要工作？願意提供家庭代工增加對方收入。許多在家待業者聽聞後也會感興趣，歹徒再以無需外出工作等誘因，讓人掉入陷阱。事後若想再尋址追討錢，可能根本沒這家公司或無此門牌住址。





## 案例七 | 團購網徵才篇

想多存錢付購屋頭期款的巧貝看到「吃通海」團購網站徵兼職人員。到了面試地點，填寫完應徵資料後，面試官開始介紹公司的背景、產品種類、團購操作方式後開始進行面試，面試官要求巧貝，加入 Line 好友，並教她如何操作公司的團購官網。面試官以考題為由，請她選擇販賣的商品品項，巧貝選擇了魷魚絲，面試官拿了產品請她試吃，卻用 Line 問她口味如何，巧貝雖然覺得奇怪，但仍回答好吃。這時，面試官要求她將這段對話傳給所有朋友做宣傳，並表示須在現場完成魷魚絲揪團、刷卡交易，才算通過測試，巧貝只好央求朋友買，最後終於成功揪團。面試結束後，面試官告訴她，會以電話通知她正式報到日期；次日，巧貝卻收到面試官簡訊通知，人員已額滿，故不錄取。



### 案例分析

近年假借求職徵才行詐騙之實的案例層出不窮，建議大家應徵職缺前可運用人力銀行「找公司」功能，先對應徵公司進行初步瞭解，可有效降低遭遇詐騙風險。

上述個案屬假僱傭真行銷，順便蒐集個資。據個人資料保護法相關規定，非公務機關必須與當事人有契約關係才得以蒐集個人資料。這種團購網藉面試要求推銷商品的過程已觸犯個資法，若情節嚴重或次數很多，還涉及詐欺得利。





## (五) 假徵才真招生



### 案例一 | 航空補習班篇

某日意璇看到報上刊登「航空公司徵空服人員」廣告，此公司位於台北西區一棟大樓內，公司名稱為「Auto Flight」，入口處林立各家航空公司的空姐人形立牌，櫃台的女性人員穿著與航空公司人員類似的制服，得知她是求職人，先請她填寫基本資料，接著又給她一份英文試卷，說是第一階段測試。

意璇不疑有他，考完試後，櫃檯人員計算好成績並告訴她，妳成績不錯，可以考空姐，這時她才拿出簡介，向意璇說明各類課程內容與收費，聽了半晌，意璇終於弄懂，原來這是一家空姐補習班，她生氣地說，妳為什麼不早說，妳們是補習班。櫃檯人員耐心地表示，別生氣，很多人都想考空姐，妳只要上了課，一定可以考上的。

### 案例二 | 電腦補習班

電子工程系畢業的育誠，在報上看見一則「科技大廠聯合委任培訓專案」和「合法立案」字樣，包括硬體工程師、軟體應用工程師之培訓，還列了知名科技大廠名稱。育誠循地址前往，發現是一家補習班，他心想，既然來了，何妨問個清楚。他問櫃台人員，所謂聯合培訓專案究竟為何？櫃台人員說，我們有許多課程，看你想應徵哪類工作，就可上相關課程，他又問，上課需要付費嗎？櫃台人員解釋，政府有補助，所以收費便宜，上完課後，我們會核發修課證明，再把你的資料交給人力銀行。



接著，他開始講述，補習班有多少成員，目前在台積電、聯發科、鴻海等集團工作。育誠明白，原來“聯合委任培訓專案”只是補習班玩的話術，只好悻悻然離開。

### 案例分析



許多求職人很嚮往能進入航空或高科技業工作，補習班也常以此為幌，讓人錯信，補習班可幫忙推薦到台積電、聯電等知名廠商工作。但其實補習班也只是將你的個人資料登記在人力銀行網站上，並沒有實際推介就業。

為了讓民衆誤信是政府相關單位委辦機構，有些補習班常使用一些手段，像是強調「中華民國職訓第 XX 期公告」、「國民資訊基礎建設」、「公家機關委外徵才」或「航空 XX 協會」等，這些易讓人誤解成待遇佳、薪資優的訊息內容，但實際上這些都只是補習班招生廣告罷了，民衆不可不察。

### 案例三 | 免費訓練篇

雲芬從人力銀行網站看見甲責臨美容坊徵才，當中載明公司負責免費培訓。登錄資料不久，就收到面試通知。不料，面試時，主管卻要求雲芬參加美甲課程，學費 3 萬，雲芬問，不是免費培訓嗎？主管說，你全無經驗，必須從基礎教，需要收費。

### 案例分析



美容、美甲、按摩等相關技藝性行業，可能因行業特殊性，有較高比例對求職者收取培訓費用，若徵才時，刊登不實徵才廣告，恐涉違反就業服務法規定。



## 二、違反求職人意思，留置其國民身分證、工作憑證或其他證明文件



### 案例一 | 空頭公司篇

應徵上貿易公司的坤成，上班第一天老闆告訴他，按公司規定，新到職者於試用期內必須繳交 100 萬保證金，確保試用期不會盜走客戶資料，造成資方損失。坤成表示，自己剛畢業。沒有那麼多錢，老闆說，繳交身分證和護照也可以，同時強調，試用期滿。會將兩個證件都還他。

兩個多月後，老闆將兩份證件都還給了坤成，並說公司因經營不善結束營業，他只好自認倒楣另覓工作。沒多久，坤成卻收到法院通知，才知道自己成了空頭公司的負責人，還背負 50 多萬債務。

#### 案例分析



不肖公司可能用不同藉口，如擔心員工行為不當或任意離職造成公司損失，要求扣留身分證、印章或其他證件等，都是非常不合理的。尤其是身分證、印章，求職者根本沒必要配合。

前往一家公司應徵或就職時，須先蒐集及瞭解這家公司的資訊及工作內容。無論辦理什麼事，最好要求自己蓋章，或要求承辦人員當場使用印章、當場歸還。

如果公司堅持一定要繳印章，一定要明確知道印章用途，並儘快收回。此外，在簽名用印前，務必要清楚簽名蓋章的文件內容為何，以免簽下對自己不利的文件。



## 案例二 | 雇主不得任意要求求職者提供隱私資料

家華應徵雜誌社採訪編輯，雜誌社要求填寫一份文件資料，還必須簽名保證。文件內容其中一條為「是否有信用卡債、貸款、負債？」家華認為，這個條款與應試職務內容沒什麼關聯，她質疑為何要填寫？

### 案例分析

雇主要求求職者或員工提供隱私資料，不管是口頭或書面，如果所要求的隱私資料與從事該項工作無相關，就可能觸法。如涉有違法嫌疑，雇主應舉證說明。



## 三、扣留求職人財物或收取保證金



## 案例一 | 保證工作篇

阿傑前往一家標榜「快速找到好工作」的大大人力仲介公司，填寫完相關資料後，公司老闆說，只要繳交 2 千元仲介費，就可以幫他在兩個月內找到理想工作。可是過了三個月，阿傑未接獲對方任何訊息，於是打電話詢問，對方說，正巧想連絡他，某建設公司在招募員工，請他立即與對方聯繫。



阿傑打電話詢問後，才知道建設公司需要的是站在街頭舉廣告招牌的臨時工，阿傑非常生氣，再次打電話到仲介公司，對方狡辯，他應徵的是企畫宣傳，與舉廣告招牌職性相近，還說，企劃宣傳



市場供過於求，要他耐心等。阿傑認為，如果對方無法幫他找到理想工作，就不應該收取 2 千元仲介費。

### 案例分析

有些不肖的仲介公司以代理企業求才為名，收取 1,000 至 2,000 元不等的介紹費、保證金，但其介紹的工作大都未經徵信，缺乏工作保障的職位，求職者須小心辨識。如果發現求職受騙，切勿忍氣吞聲，應直接報警處理。

政府設立的公立就業中心、就業服務站不收費，若為民營私立就業服務機構，應確認是否經政府核准立案。通常合法營利的私立就業服務機構，有的會酌收登記費或合理介紹費，但都不得扣押身分證。

無論應徵任何工作，求職者應謹記，絕不簽任何切結書、本票，拒繳各類巧立名目的費用。



### 案例二 | 簽本票擔保篇

蜜兒美容中心招募按摩師，廣告中註明無經驗可，薇竹前往應徵，雇主告知，公司可以免費培訓她，但她必須簽立 15 萬元本票作為保證金，確保她服務滿 3 年，方可領回本票，若在職期間，她表現不佳而被革職，即沒收保證金。

### 案例分析

本票是由發票人簽發一定金額，於指定到期日，由自己無條件付款給受款人或執票人的有價票據。由於票據法規定本票裁定得為強制執行名義，債權人無須等待冗長的民事判決確定即得迅速取償，不肖業者可能利用此一特性藉機詐騙。

求職時，雇主要求須先簽發本票作為擔保，務必要提高警覺、勇於拒簽本票自保為妥，以免薪水還沒賺到，就莫名揹上龐大債務。



### 案例三 | 應徵助理篇

大新影視公司通知應徵助理的小宇前來指定的餐廳面試，並要求他攜帶身分證、圖章。面試者自稱虎哥，他告訴小宇，助理主要工作是照顧藝人，包括接送、陪藝人工作、買便當、飲料等雜務事項。底薪 2 萬元，配合藝人特殊的工作質性，出勤日另有 3 千元補貼。

面談結束不久，虎哥就說，他反應機靈，錄取了，還當場給了他 1 千元，要求他到隔壁一家銀行開戶，並申辦提款卡，開完戶，虎哥留下他身分證和存摺影本，還問了存摺和提款卡密碼，小宇問他，為何要密碼，虎哥說，藝人一切開支均由你支付，出勤日前，我會將費用匯入你戶頭，你再用單據核銷。他還說，擔心什麼，開戶的錢還是我的呢！單純的小宇認為，虎哥說的似乎不無道理，就將密碼告訴他。

回家告知父母此事，父親提醒他，會不會是詐騙集團利用他開人頭戶，他趕緊到銀行的自動補摺機補登存摺，發現帳戶內已有 3 筆 5 萬元入帳，另有 3 筆 5 萬元轉出紀錄。小宇隨即打電話通知銀行停卡，順便詢問銀行是否停用提款卡就沒事，銀行人員建議他，應立即報警，避免後續糾紛。

#### 案例分析

詐騙歹徒為了取得金融機構轉帳的人頭戶，除會登報收買，也會透過報上求職廣告，讓不知情民衆在應徵時交出提款卡。在告知歹徒密碼後，會在存摺中出現莫名其妙進出帳的紀錄。因此，報紙求職廣告常暗藏陷阱，應徵時切勿交出存摺、提款卡等重要證件，以免成為詐欺人頭戶。

若因不察已交出提款卡，務必盡快以電話聯絡發卡銀行通知停用，並將廣告剪報、相關證件帶往警局報案，以供警方釐清案情。



## 四、從事不法工作



### 案例一 | LINE 求職變詐騙集團收簿手篇

LINE

同學告訴念祖，只要在 Line 加 Joyce67677 為好友，就可以找到暑期工，待遇不錯，與 Joyce67677 連上線。

請問是不是徵暑期工？



對，你唸哪個學校？傳張簡歷和自拍照過來吧。工作內容是跑腿、取貨，按趟計酬，每趟 1 千元，很輕鬆。

沒聊幾句，對方便通知他成功錄取，念祖雖有些懷疑，但考量工作容易，且只是依簡訊到超商領個東西或到特定地點拿文件，再交給指定人，應該沒有什麼問題。有天，他在銀行前面交，卻遭警覺性高的陳姓男子識破，報警逮捕。原來，念祖應徵上的工作是專替詐騙集團出面收取存摺的人頭，又稱“收簿手”。



#### 案例分析

詐騙集團分工細密，如騙簿集團就有專門存摺的收簿手、負責提款的車手。他們利用人力銀行刊登求職詐騙的徵才廣告，趁暑假打工潮，讓涉世未深的學生族淪為詐騙集團跑腿成員。

許多青年朋友急於找工作，僅透過科技產品或 LINE 聯繫，面試時即要求提供存摺帳戶，在沒有很清楚工作內容等各項條件情況下，就簽訂合約或繳交個人證件，讓不肖者有機可乘，導致後續個人權益受損。

求職時應先做好「三要準備」，包含：蒐集應徵公司資料，面試時請朋友家人陪同或事先告知面試時間、地點，檢視應徵資訊屬實。堅守「七不原則」：不繳錢、不購買、不簽約、證件不離身、不非法工作、不飲用、不辦卡。



## 案例二 | 打工成詐騙共犯篇

還在唸高職的慶林與偉成，在學校附近撞球間認識了老闆大熊，他頗喜歡他們，經常請他們喝飲料，某日，大熊問他們想不想打工？工作很簡單，輪流看管機房，月薪 2 萬 8 千元，兩人都認為，以工讀的角度看，薪水不算差，雖然大熊的背景似乎有些複雜，但他們只是看守機房而已，應該算不上做壞事。

3 個月後，警方循線找到機房，原來此處是轉接詐騙電話的機房，慶林與偉成被警方逮捕，他們不斷辯解只是看守機房、幫人打工，但仍被依詐欺罪嫌送辦。

### 案例分析

詐騙集團常會透過高薪徵才的方式，誘使求職者從事詐騙行為的分工工作，如：機房看管圍事者、盜轉接家用電話線、收買手機門號、謊稱跑外務。

一般求職者當下可能無法判斷是否已成共犯，因此求職者務必小心判斷。如果發現有異常工作分派，可立即撥打詐騙專線「165」檢舉。

## 五、海外求職詐騙



## 案例一 | e-mail 通知假中獎篇

仲南收到一封「美國國家樂透彩」郵件，內容為他寄發的電子郵件抽中幸運號碼，獲得二獎 15 萬美金。儘管仲南有些懷疑，但前幾天，他確實為了求職，投寄履歷到一家美國公司。心想試試也好，於是將領獎的收件地址、個資回傳，幾天後，收到從美國寄來的中獎通知信函，一時不查的仲南，依照通知信上的要求，將中獎稅金匯到指定戶頭，最後當然什麼獎金都沒收到。



## 案例二 | 謊稱辦工作證篇



在國內藥廠研發部工作的亞當一直覺得自己大材小用，希望自己能在專擅的生物科技領域大展長才，他將履歷登錄在國際獵人頭公司網站。數月後，接到一家自稱是「曼徹斯特生物科技公司」的電話通知，對方表示，亞當條件符合公司需求，要他填寫詳細的線上面試資料。一周後，對方透過電子郵件聯繫他，並開出 8 千英鎊的月薪，加上兩房一廳住宿、公司車、年底分紅等福利。

亞當高興地昏了頭，竟然把護照資料傳給對方辦理工作證，還依對方指示匯款繳交「非大英國協公民就業申請費、通關反恐保證金」等費用。對方告訴亞當，到職後，再將款項退回亞當指定帳戶。亞當陸續匯了 150 萬台幣到倫敦後，再未接獲任何訊息，亞當這才發覺事有蹊蹺，上網查證才發現並無「曼徹斯特生物科技公司」，不但赴國外發展夢碎，又賠了大筆金錢。

### 案例分析

除了國內的就業機會之外，近幾年有許多求職者會想到國外一展長才，因而求職者會將資歷及個資公布在國際網站上，然而，此舉很可能會遭歹徒攔截，而成為詐騙者覬覦的對象。提醒求職者，若要應徵國外職缺，一定要向可靠管道查證公司的合法性及真假。在尚未正式工作前，千萬不要預繳保證金或回傳重要的個人資料，以免遭歹徒詐騙。



## 六、電話詐騙

### 案例一 | 國外工作篇

佩文無意間看見韓國保養品品牌徵亞太區品牌主管，上班地點是在韓國仁川，她寄了求職信，沒多久，對方回覆，她資歷不錯，希望她能赴韓國總公司面試，公司會負責她食宿、機票。佩文當然很高興，還做了旅遊計畫，心想，就算沒談成，順道玩玩也不錯，反正機票免費。

到了韓國後，面試完，公司要求佩文隔兩天就上班，並以建立新進員工資料為由，拿了她的身分證、護照和帳戶等資料。直到上班第一天，她才知道自己上了詐騙集團的當，她的工作並非品牌主管，而是打電話給臺灣陌生人的家中，依照既定腳本騙年長的阿公阿嬤匯款轉帳。

### 案例二 | 暴力控制篇

朋友告訴蕾蕾，國外有家知名食品公司徵行銷專員，不但薪水高、包食宿，年底既有年終獎金，還能分紅。蕾蕾聽了非常心動，僅透過電話面試，對方就錄用了她，且說抵達吉隆坡後，即派員接她到公司安排的住宿點。蕾蕾天真地以為自己運氣太好了，遇上天使般的新朋友。住宿地方是一間位於郊區的獨棟住宅，一進去，他們立刻強行奪走她的護照，無論她到哪、做什麼事都有人監控她，至於她的工作就是打詐騙電話回台灣。詐騙集團首腦還威脅她別耍花樣，大家現在坐在同一條船上，萬一被抓，她也不可能置身事外。



## 案例分析



跨國詐騙集團會以徵「客服人員」、「行銷人員」、「海外主管」名義，吸收詐騙話務人員，偽裝各式身分，甚至會強調是「國外合法網路簽賭徵服務人員」騙取信任，再透過刊登廣告或朋友輾轉介紹，引誘求職者應徵。

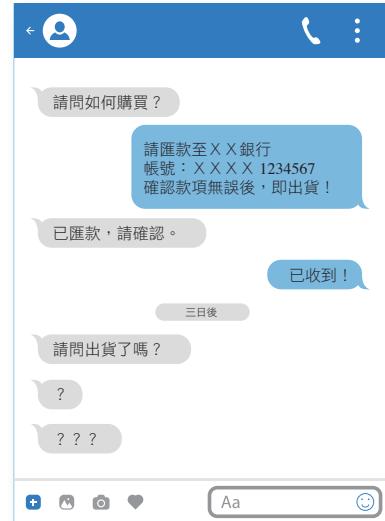
這些徵才廣告，強調保障底薪 4 萬元多，包食宿機票，另有績效獎金等豐厚條件，吸引求職者上當；但抵達工作地點後，護照遭扣押，被集體控制難以脫身。



## 案例三 | 網拍平台交易篇

欣雅在臉書社團應徵「網拍工作人員」，應徵後雇主主要求欣雅，先在各大拍賣賣場及臉書社團申請帳號，藉口其代購商品數量龐大，平時整理商品、出貨、收款程序繁雜，所以請欣雅協助刊登商品照片於網拍平台及臉書社團，工作內容僅需刊登照片、回答民眾問題、用個人銀行帳戶收取匯款，再以虛擬貨幣轉帳給雇主即可。

欣雅負責在網購平台要求買家私下交易，匯款至自己帳號後轉給雇主，但雇主根本沒有出貨，且由於商品遠低於市價，每天都有人詢問、購買，被詐騙的民眾多達 30 餘人，警方偵訊時，才發現欣雅根本不知道雇主的真實身分，僅有雇主的 LINE 帳號及匯款帳號，且本來與欣雅約定的薪水一毛錢也沒領到，卻因為商品上架 IP 與被害人匯款流向均指向欣雅，欣雅遭提告詐欺，需面臨高額的賠償金。



資料來源：中時電子報 107.09.22



## 案例四 | 網路兼差篇

花花在人力銀行留資料找工作，不久後，一名自稱陳經理和她聯繫，表示其為電子媒體公司，在找兼差人員，問花花是否有意願以臉書和 LINE 協助轉 PO 合法當鋪的借貸廣告，轉貼 1 則訊息可賺取新臺幣 2.5 元酬勞，亦可在家輕鬆兼差無需到公司上班，PO 越多領越多，花花聽信有如此高自由的兼差心動不已，並答應開始於臉書及 LINE 通訊軟體轉 PO 借貸廣告，豈料到結算工資時陳經理就封鎖帳號，花花才驚覺受騙上當，不但賺不到兼差工資，還可能會變成詐騙共犯，吃上官司得不償失。

### 案例分析

FACEBOOK 臉書社團徵人「PO 文兼差賺外快」廣告招攬涉世未深網友協助臉書或 LINE 貼文，只要動動手指頭就可兼差賺錢？這些都是詐騙集團的手法，民衆一旦提供帳戶或幫忙 PO 文，都會淪為詐騙集團共犯，網路詐騙陷阱多，不可不慎防 !!



資料來源：民眾日報 107.09.17

## 七、求職淪為車手篇



## 案例一 | 赴星洲工作篇

偉杰透過國際人力仲介網，在新加坡找到一份薪資優渥的工作，家人還替他開心。抵達新加坡後，一位高姓男子安排他住在“宿舍”中，原來他應徵的公司是詐騙集團，偉杰負責到指定地點領款，每次完成任務即可獲得 500 元新幣。沒兩個月，偉傑遭逮捕判刑。



## 案例二 | 徵才領錢篇

詐騙集團以特定話術向求職者誑稱，公司經營地下賭博電玩，每天有賭客輸贏金額入帳，為避免被查緝，工作內容就是到超商領取包裹，裡面有提款卡及密碼，求職者再拿去領錢，每領 10 萬可分 3000 元薪資，其他繳回公司。

資料來源：中時電子報 108.06.02



## 案例三 | 臉書求職篇

小倩在「臉書」上看到有求職資訊，自以為應徵到會計工作，因此交付她的台灣銀行存簿及金融卡給對方，並遵從指示至銀行臨櫃取款，完全不知淪為詐騙集團的提款車手。

新興警分局偵辦一起老婦人遭謊稱「老友」急需調頭寸的電話詐騙 98 萬元案，循線查出 29 歲小倩涉嫌充當詐欺集團車手，臨櫃領走詐騙款項而將她拘捕。小倩卻供稱為貼補家計網路求職，沒想到被騙淪為提款車手。

資料來源：自由時報 108.04.26



# 新鮮人求職必讀

## 一、履歷自傳撰寫技巧



### 撰寫履歷表

- 確實填寫每項基本資料。
- 履歷照以「臉部清晰」、「表情不搞怪」為最大原則，使用穿著正式服裝拍攝的「大頭照」為宜。
- 強調自己專業證照或一技之長之經驗（即使只是暑期工讀、兼職工作、甚至與申請工作無直接關係者亦可；且不要只寫出頭銜，更要強調工作職務內容）。
- 社團經驗不可小覷。
- 避免用中英文合併的履歷。
- 避免用簡式履歷。
- 註明清楚應徵項目。
- 適當寫出理想待遇。
- 寄出前影印一份備用。



### 撰寫自傳

- 不要全部重複描述履歷表的個人基本資料。
- 文字簡單明瞭，以一張 A4 紙為限。
- 段落分明、標點符號清楚、文句通暢，陳述經歷要符合時間順序及邏輯，如：先受教育才會有專業知識能力。
- 強調專長、潛力及未來的可塑性。
- 找出案例強調自己的優點。
- 誠懇的描述自己的成功經驗。
- 避免傳達悲觀人生觀。
- 避免對人事物有太多批判。
- 文末禮貌的表達自己對面試的殷切期盼。





# 求職履歷表， 你犯了幾項？



應徵公司：P 科技公司  
應徵職務：研發部助理  
姓名：林俊辰  
性別：男  
生日：1995-01-30  
電話：0976000000



社團 |  
漫畫社



個人特質 |

活潑開朗、樂於助人、善於協調溝通、不任意批評、幽默親合、善解人意、真誠、禮儀好、配合度高、適應力強



工作經歷 |  
K 科技公司 | 研發助理



證照 |  
• 多益成績證書



自傳 |

我是林俊辰，今年 24 歲，生長於臺北的一個小家庭，家中有父母及一位大我六歲的姊姊。父母的教育方式尊重開明，4 歲時母親因意外過世，父親身兼母職，一路辛勤的養育我和姊姊長大，父親尊重我們並如朋友般引導我們學習發展，我深感動於父親，以愛的方式教育並支持著我們，也讓我們有機會學習如何面對困難、解決問題。父母曾從事餐飲及保險業，父親曾於內湖科技園區之股份有限公司任職電腦工程師。現為退休之計程車司機，而姊姊目前擔任全職媽媽。國中上過生物課後，我發現我對大自然很有興趣，因此大學選擇了 O 生物科技學系。系上的課程很多元化，除了基本的專業學科，如普通物理、有機化學、生物化學、分子生物學等，我也選修了營養學、植物生理、免疫學、專題研究等課程。多方面的課程，讓我能夠從中得到多元的知識，對於學業、生活或未來學習的方向，都很有幫助。樂觀與有所堅持是我極具特色的人格特質之一，它們讓我有積極的動力面對每一個挑戰。樂觀讓我無論遇到何種困難，都能夠積極進取，不會讓被挫敗的心情影響到隔日的行程。而有所堅持的個性，讓我擁有對實驗持續下去的毅力，雖然最後有可能白費工夫，但沒到最後誰又知道呢？若沒有堅持的信念，還沒結束就被打敗，這樣不就等於輸在起跑點了嗎？古人說：「失敗為成功之母」，但對現代人而言，我卻覺得經營之神王永慶先生所說：「反省為成功之母」比較恰當。因為從小師長的教育總是教我們「在那裡跌倒，就要在那裡爬起來」，但若缺乏自我反省，只是一次又一次重複同樣的錯誤，那何來成功？所以我每日睡前都會自我檢視一番，提醒自己哪些部份應該修正會更好，讓自己每天能夠有新的體會與進步。



NG

- 未放大頭照
- 未標明工作經歷標明時間
- 未分段文章會使閱讀困難；另內容過於冗長，  
對於應徵之公司並無顯著的推薦效果。

**應徵公司：**U人壽股份有限公司  
**應徵職務：**業務專員  
**姓名：**周凱倫  
**性別：**男  
**生日：**1997-04-15  
**電話：**0939000000  
**連絡信箱：**kalun@mail.com  
**地址：**○○市○○區○○路○○○號○樓

**學經歷 |**

K 科技大學 財務金融系  
 20○○年 9 月 ~ 20○○年 6 月

○○人壽 | 實習生  
 20○○年 7 月 ~ 20○○年 9 月

**證照 |**

- 信託業務員
- 期貨商業務員
- 人身保險業務員

**自傳 |**

**一、家庭狀況：**  
 敝姓周名凱倫，生長在溫馨的小康家庭，父母從小就要求我和哥哥，養成主動積極態度，做事認真不馬虎。所以我秉持把握當下的生活態度，督促自己把握時間，凡事做到最好。

**二、校園教育：**  
 我是私立K科技大學財務金融系應屆畢業生。我對於商業性課程十分有興趣，尤其是經濟、財金方面，在就學期間經由老師的輔導，及自身的努力，已考取信託業務員、期貨商業務員及人身保險業務員等三張專業證照。

在大四擔任專題製作組長，這對我而言是一項挑戰，從確認問題開始，到評估各項論點，不斷與專題老師、組員溝通協調，一年下來讓我學習了領導、表達、溝通、安排及分配時間等管理技巧。

**三、工作經歷：**  
 夏假曾到L人壽實習，工讀期間對於文書處理工作得心應手，也從這份工作提早體驗保險業職場環境。非常感謝L人壽提供實習機會，以及公司同仁照顧，讓我得到許多寶貴經驗，因此我自信以後不論擔任何種職務，都能全力以赴，更相信只要團隊合作，必能解決各種難題，並且順利完成任務。

**四、自我期許：**  
 堅持樂觀進取精神，迎接各種挑戰，是我的人生態度；相信憑藉認真努力，必能克服困難，是我的職場準則。對於未來生涯規劃，現階段從基層做起，全力以赴學習，讓自己快速融入職場環境。對於中長期規劃，期待累積實務經驗，同時不斷自我進修，加強專業能力，讓自己更具競爭力。  
 懇請貴公司給予面試機會，我必定會是一位稱職的員工。再次感謝您，並祝福貴公司事業興隆。



## 自傳內容

### 01 自我介紹



個人個性、特色，重點介紹，避免家庭背景敘述過於冗長。

### 02 在校求學心得



為何選讀所習系所？是否選修輔系或第二專長？證照考試？參與社團經驗？是否協助老師或社團企劃或執行專案？

### 03 自我抽絲剝繭



自己的工作人格優缺點、特質、人際關係、專長、未來的職涯規劃。

### 04 展現應徵工作的積極性



對應徵公司及產業的認同、渴望有面試機會、強調應徵工作適合自己的專長。

## 二、面試寶典

在臺灣，企業徵才百分之八十是靠面試，因此如何獲得主試者的青睞，就要靠事前的準備，正所謂「工欲善其事，必先利其器」，那究竟要準備些什麼呢？下面有幾項可供大家參考：



- 心理的準備：**必須先建設自己的心理，使自己具有信心，免於恐懼緊張，踏出成功的第一步。
- 表達的準備：**必須充分的知道自己在面試時應該說什麼，才能讓主試者對自己印象深刻。
- 資料的準備：**在面試前，必須先將資料準備齊全，以備不時之需。

### 下列幾項是必須備妥的資料：

- **服裝儀容：**女性在服裝上以整齊、清潔為首要原則；領口不宜過低，最好適合面試之工作性質，頭髮以乾淨、清爽為主，避免濃妝豔抹；男性在面試時服裝基本上是白襯衫及領帶，皮鞋以黑色為主。
- **蒐集資訊：**所謂「知己知彼，百戰百勝」，在要去面試前先了解應試公司主管的行事風格及特質，且對自己所應徵的工作內容及品質的要求有充分的了解，可增加自己的信心。
- **成功的面談：**面談成功與否，得靠事前的充分準備、現場的謙虛有禮及事後的積極進取，成功的面談所需必備的幾點，歸納於下：
  1. 瞭解、分析其求職時常見的問題：將求職時常見的問題事先模擬答案，並且找人預演，使自己滿意，他人也滿意。
  2. 守時：許多公司對於守時這個觀念非常重視，尤其是外商公司。
  3. 對答如流：記得對答時，表現不宜太誇張，但也不要太謙卑，只需針對問題本身做適當的回答，表現儘量自然大方，就像平常在聊天一樣。
  4. 做好後續聯繫：不論面試的結果如何，可利用電子郵件或用Line與對方確認是否就職，也可以與對方聯絡，一來可加深主管的印象，二來可表現對工作的興趣。





### 三、求職必勝絕招

如果您決定要應徵的工作是個大熱門，而您還只是矇著頭，花五元買張現成履歷表，就寄去碰碰運氣，那麼您入選的機會可能和買發票對獎差不多。爭取好工作不能只靠運氣，建議您學幾招“武功”，好招式不必多，只要三招就可幫您搞定頭路。

#### 🔍第一招 | 分析主客觀環境

在您決定要應徵哪家公司後，您一定要先問自己下列幾個問題：

- **這個公司希望哪種人來工作？**

您可由公司徵才的條件，目前正在該職位工作的人的條件來做分析，找出一些共通點，這些共通點可能是常見的個性、學經歷、經驗…等等，也可以透過詢問朋友，閱讀該產業、該公司的資料，或請教在該公司工作的人來找答案。

- **您的優勢在哪裡？**

您的優勢可能來自學歷、經歷、語文能力、住家遠近、外表、個性、駕駛交通工具的能力，也可能是來自您的人際關係，如果這些條件是這家公司所重視的，那恭喜您已經成功一半了。

- **您有無缺點，可以補強嗎？**

能夠短期補強的儘快處理，例如：住家太遠、人脈不夠等。如果一時補救不了的，也不用擔心，告訴您一個方法，那就是強調您的強項，掩蓋缺點，只要把您的長處做一強調，且就缺點的部分想好適當的說詞，相信在應徵過程中應該可以順利過關。

另外，若您發現自己在關鍵的條件方面差異太大，則可能要重新考慮是否要繼續應徵該工作。

## 🔍 第二招 | 蒐集情報，做好功課

您一定要事先研究下列幾種事項，就當成在做作業，把這些情報都蒐集好，保證對您有幫助。

### • 該公司的情報

蒐集該公司的資訊，特別是與您所要應徵的工作有關的資訊，例如：該公司的主要產品、在業界的地位、該公司的發展沿革、未來的發展方向、營業額等等，如果您能在應徵時「脫口」說出該公司的各種資訊，面試官會認為您相當的關心公司，且很容易就讓您順理成章的成為一家人。



### • 該產業的情報

若您有餘力，則建議您可以多方閱讀該行業的相關資訊，例如競爭者的資料、上下游廠商的資料、該行業的政府法令、該行業最近的重要新聞等等，只要有心，就可從報章媒體找到很多訊息，還可事先準備一篇「產業概況分析」的演講，必要時 show 上一段，幫自己加分。

### • 該公司應徵的流程與方式

您一定要注意下列數點：

1. 徵人的時間為何時？該公司每年的幾月會徵人，尤其是銀行業每年通常只招募一次。
2. 徵人情報的公告方式是否會刊登媒體，還是透過員工介紹，是否接受毛遂自薦（告訴您一個小祕訣，只要該公司處於高度成長階段，通常毛遂自薦的成功率會相當的高，且競爭最少）。



3. 應徵流程為何？需要考試嗎？考些什麼？面試要經過幾關？會用英文問問題嗎？您一定要事先掌握情報，才不會臨場驚慌失措。

## 🔍 第三招、用最棒的履歷表，適時主動的爭取工作

### • 履歷表是一大重點

在練過前二招功夫後，您一定要把要表現出來的部分寫在履歷表上，尤其是您為什麼勝任此工作做一說明，曾看過許多人的履歷表是用「錄影帶」做成的，總之，一份精彩、脫俗的履歷表，將使您比別人先脫穎而出。

### • 面試時努力的表現自己

想辦法讓面試官留下正面的印象，且努力的強調您的優點，依照經驗，面試對您是否錄取有最大的影響力，只要態度誠懇積極，服裝整潔適當，在適時「脫口」show 一下您的專業及事先“背”好的稿子，您的面試分數一定會相當不錯，另外若您有一些作品或可以 show 的東西，您不妨也一併帶去。

### • 面試後適時的聯繫

如果您是被挑中的人選，公司一般會在幾天之內就馬上與您聯絡，並與您洽談進一步的細節，例如：薪資等，如果您沒馬上被聯絡，也還是有機會，建議您適時的和對方聯絡，或是可以要求再面試一次，表現出對這份工作的積極性，提升自己的錄取機會，因為面試官也期盼能尋求積極的工作伙伴。



# 肆

## 勞動權益祕笈

### 一、勞動條件方面的權利

同學們進入適用「勞動基準法」的公民營事業單位打工，其各項勞動條件，如工資、工作時間、休息、休假、請假及職業災害補償，悉依勞動基準法辦理，其他未適用勞動基準法之事業單位，建請雇主參照該法辦理。



- 工資：**係工讀生因工作所獲得的報酬，包括薪金、獎金、津貼及其他名義之經常性給與，其金額由勞僱雙方議定，但雇主給付的工資不得低於基本工資。工資的給付，每月至少定期發給 2 次，惟經雙方約定為 1 次亦可。延長工時（加班）在 2 小時以內者，應照平日每小時工資額加給三分之一以上，超過 2 個小時部分要按平日每小時工資額加給三分之二以上。此外，雇主不按期給付勞工工資時，主管機關得限期令其給付。雇主亦不得預扣勞工工資作為違約或賠償金之用。工讀生的工資，均應依上述各項規定辦理。
- 工作時間：**工讀生的工作時間依勞動基準法規定，每日正常工作時間不得超過 8 小時，每週工作總時數不得超過 40 小時。雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過 12 小時，一個月不得超過 46 小時。並規定勞工因健康或其他正常理由不能接受正常工作時間以外之工作者，雇主不得強制其工作。



- **休息、休假：**工讀生依勞動基準法規定，繼續工作 4 小時，至少應有 30 分鐘之休息，每 7 日中至少應有 1 日之休息作為例假。又國定假日、勞動節及其他由中央主管機關規定應放假之日，均應休假，雇主如徵得勞工同意，於是日出勤，工資應依法加倍發給。
- **請假：**工作期間有請公假、婚假、喪假、病假、事假的權利，可依「勞工請假規則」辦理。然而部分工時工讀生因其每日工作時數不一定相同，有關其請假之每日時數由勞僱雙方議定之。產假則依勞動基準法第 50 條及性別工作平等法第 15 條規定辦理。
- **職業災害補償：**工讀生在工作期間如遭遇職業災害，有關職災補償事宜，於適用勞動基準法之事業單位，應依勞動基準法第 59 條規定辦理，於不適用該法之事業單位，可參照該法辦理。依該法規定，勞工因遭遇職業災害受傷或罹患職業病時，雇主應補償其必需的醫療費用；勞工在醫療中而不能工作時，雇主應自勞工不能工作之日起，按其原領工資數額予以補償，但醫療期間屆滿 2 年勞工仍未能痊癒，經指定醫院診斷為喪失原有工作能力，且不合勞工保險條例所定之失能給付標準者，雇主得一次給付 40 個月平均工資，以免除工資補償責任，或仍按勞工原領工資持續予以補償；又勞工經治療終止後，經指定醫院診斷審定其身體遺存殘廢者，雇主應按其平均工資及其殘廢程度一次給與殘廢補償。至於勞工遇職業災害或罹患職業病而死亡時，雇主除給予 5 個月平均工資之喪葬費外，並應一次給與其遺屬 40 個月平均工資的死亡補償金。同一事故依勞工保險條例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵充。



- **未成年人**：童工及 16 歲以上未滿 18 歲之人，不得從事危險性或有害性之工作；童工每日工作時間不得超過 8 小時，每週之工作時間不得超過 40 小時，例假日不得工作，並不得於午後 8 時至翌晨 6 時之時間內工作。未滿 18 歲之人受僱從事工作者，雇主應置備其法定代理人同意書及其年齡證明文件。僱用未滿 15 歲之工讀生，雇主或受領勞務者尚須遵守「勞動基準法第四十五條無礙身心健康認定基準及審查辦法」(以下簡稱辦法)之規定，包括：

- 一、不得從事違反公共秩序及善良風俗、坑內及局限空間作業及經醫師評估超出生理或心理負擔能力等有礙身心健康之工作。
  - 二、依工作者年齡及學期與各學期間假期，訂有工作時間上限及工作日數之規定。
  - 三、繼續工作 2 小時，至少應有 15 分鐘之休息時間。並規定應於每週星期六或星期日擇一日全日休息，作為例假。
  - 四、雇主或受領勞務者，應於勞務提供起始日起前 90 日至 20 日之期間，向勞務提供地之地方勞動主管機關，依規定檢具文件申請許可，許可期間每次最長為 1 年。
  - 五、雇主或受領勞務者倘違反上開規定，可處 6 個月以下有期徒刑或併科 30 萬元以下罰金。
- **女工**：除服務於依勞動基準法第 30 條之 1，由中央主管機關指定之行業者，得於深夜工作外，依法雇主不得使其於午後 10 時至





翌晨 6 時之時間內工作。但雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，且符合：



一、提供必要之安全衛生設施。

二、無大眾運輸工具可資運用時，提供交通工具或安排女工宿舍，不在此限。如因健康或其他正當理由，不能於午後 10 時至翌晨 6 時之時間內工作者，雇主不得強制其工作。至其他有關女性之特別保護規定，亦有其適用。

- **資遣：**資遣預告期間依勞動基準法第 16 條規定辦理。工讀生接到資遣預告後，為另謀工作得請假外出。其請假時數，每星期不得超過 2 日之工作時間，請假日期由勞僱雙方議定之。94 年 7 月 1 日後進入職場或離職再就業者，必須適用勞工退休金條例之規定，其資遣費計算依勞工退休金條例第 12 條規定辦理，按勞工工作年資，每滿 1 年發給 1/2 個月平均工資資遣費，未滿 1 年者，以比例計給；最多以發給 6 個月平均工資為限。
- **退休：**受僱於適用勞動基準法事業單位之工讀生，於 94 年 7 月 1 日前已在職並選擇適用勞工退休金條例（新制）之退休金規定者，或於 94 年 7 月 1 日後始到職者，雇主應按月為勞工提繳退休金至勞保局之個人退休金專戶，雇主所負擔的退休金提繳率，不得低於勞工每月工資的 6%；除了雇主提繳的部分外，勞工也可以在每月工資 6% 的範圍內自願提繳。自願提繳的金額可自當年度綜合所得總額中扣除。雇主應為勞工提繳之退休金，不得因勞工離職，扣留其工資作為賠償或要求勞工繳回；雇主如果未依本條例按月提繳或足額提繳勞工退休金，致工讀生權益受損，得向雇主請求

損害賠償，亦得向勞工保險局申訴檢舉。個人退休金專戶累積之退休金及收益，於年滿 60 歲時始得請領。

- **性別歧視：**在工作期間，雇主對工讀生之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，不得因性別或性傾向而有差別待遇。如遭遇性別職場不平等部分，適用性別工作平等法第 7 條規定辦理，但工作性質僅適合特定性別者，不在此限。
- **性騷擾：**工讀生於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，導致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現，都屬於工作場所的性騷擾，適用性別工作平等法第 12 條規定辦理。

## 二、職工福利方面的權利

凡受僱於公、民營工廠、礦場或平時僱用職工在 50 人以上金融機構、公司、行號、農、漁、牧場等之工讀生及部分工時者，應依職工福利金條例規定之比率（每月薪津扣 0.5%）繳交職工福利金，並享有由職工福利委員會所辦理之各項福利措施。

## 三、勞工保險方面的權利

依據勞工保險條例第 6 條第 1 項規定，年滿 15 歲以上，65 歲以下，受僱於僱用 5 人以上廠、場、公司、行號及交通、公用、新聞、文化、公益、合作等事業單位及政府機關、公私立學校之工讀生，投保單位應依同條例第 11 條規定，於工讀生到職當日為其辦理加保。同條例第 8 條第 1 項規定，受僱於未滿 5 人之單位者，得準用本條例自願加保。是以，工讀生如受僱於上開僱用 5 人以上之事業單位，於到職當日亦應主動請求投保單位辦理加保，工讀生請領保險給付之權利，悉依同條例有關規定辦理。



## 四、安全衛生方面的權利

工讀生與一般勞工一樣，他在工作場所工作，雇主應依勞工安全衛生法規定，提供他必要的安全健康保障，雇主除工作場所的設備環境應符合規定外，僱用工讀生，亦應施予安全衛生及預防災變的教育訓練，包括工作安全步驟，告知可能遭遇的危害，工作應注意事項，避難、急救、消防等，此外雇主應事前考慮體能，予以適當配置工作。

## 五、工讀生的義務

勞資雙方簽定勞動契約由雇主給付勞工報酬，勞工則提供其職業上的勞務。換言之，依據勞動契約從事所約定的工作，是工讀生基本的義務。此外，勞工對其雇主有忠實義務，其內容包括（技術上、營業上的祕密）勤慎的義務等。



- 遵守工作規則的義務：**工作規則是雇主行使其對事業的管理所訂定規則，工作規則訂立後，報請主管機關核備，並在事業場所揭示時，除其內容違反法令相關規定外，勞工即有遵守的義務。
- 職工福利方面的義務：**凡受僱於適用職工福利金條利事業單位之工讀生及部分工時者，應於每月薪津內扣繳 0.5% 作為職工福利金。
- 勞工保險方面的義務：**工讀生除有參加勞工保險為被保險人的義務外，並應依規定按月繳納保險費。
- 勞工安全衛生方面的義務：**依勞工安全衛生法接受體格及健康檢查、安衛教育訓練的義務，以及切實遵守事業單位安全衛生工作守則的義務。



## 第二篇 就業隱私

壹、雇主篇

貳、求職民眾篇



# 壹 雇主篇

隨著就業服務法第 5 條第 2 項第 2 款及就業服務法施行細則第 1-1 條的修訂施行，雇主要求求職者提供個人隱私資料，已有相關法令加以規範，至於哪些問題可以問，哪些問題不能問，就端看該隱私資料是否為「就業之所需」，這也是雇主們極需省思的課題。



## 一、什麼是「就業隱私」？

所謂「隱私權」，綜合司法實務以及各方學術專業的解釋，乃是指不讓其他人干擾個人私領域的權利，雖然不是憲法明文列舉的權利，但是為了保障個人生活私領域不受他人干擾以及個人資料的自主控制，隱私權乃是不可或缺的基本權利。

在現行法律中，有關個人資料的保障規定諸如，在民事法規（如民法第 195 條、民事訴訟法第 242 條、家事事件法第 11 條）、刑事法規（如刑法第 315 條之 1、刑事訴訟法第 33 條），以及各該行政法規（如行政程序法第 46 條、社會秩序維護法第 83 條、政府資訊公開法第 18 條、犯罪被害人保護法第 30 條之 1）中都看得到；又如個人資料保護法第 3 條規定，也是個人資訊隱私權的範疇。

依據中央法規標準法第 16 條、就業服務法第 5 條、就業服務法施行細則第 1-1 條規定參照，就業服務法當中有關個人資料蒐集、處理或利用規定，乃是屬於個人資料保護法特別法，應該優先適用。因此，公司如果在「蒐集、處理及利用員工個人資料告知暨同意書」載明公司得以蒐集、處理、利用及保有員工個人資料類別，也要先看看有無違反上述的特別規定，不能僅因為書面同意書就可以免責。（相關解釋函，請見附錄一）



## 就業服務法隱私增列條款、修正發布時間及罰則

修正 / 發布時間	條款	內容	罰則
民國 101 年 11 月 28 日	第 5 條 第 2 項 第 2 款	雇主招募或僱用員工，不得違反求職人或員工之意思，留置其國民身分證、工作憑證或其他證明文件，或要求提供非屬就業所需之隱私資料。	雇主如違反就業服務法第 5 條第 2 項第 2 款規定，依就業服務法第 67 條規定，處新台幣 6 萬元至 30 萬元之罰緩。復依就業服務法第 75 條規定，就業服務法所定罰鍰，由直轄市及縣（市）主管機關處罰之。
民國 102 年 6 月 7 日	施行細則 第 1-1 條	就業服務法第 5 條第 2 項第 2 款所定隱私資料，包括下列類別： 一、生理資訊：基因檢測、藥物測試、醫療測試、HIV 檢測、智力測驗或指紋等。 二、心理資訊：心理測驗、誠實測試或測謊等。 三、個人生活資訊：信用紀錄、犯罪紀錄、懷孕計畫或背景調查等。雇主要求求職人或員工提供隱私資料，應尊重當事人之權益，不得超越基於經濟上需求或維護公共利益等特定目的之必要範圍，並應與目的間具有正當合理之關聯。	



## 生理資訊

### 基因檢測

基因是指由人體一段去氧核醣核酸構成，為人體控制特定功能之遺傳單位訊息。基因檢測可以獲得個人體質的資訊，資訊除了疾病的診斷與治療外，尚包含個人罹患某疾病的風險。



### 藥物測試

藥物測試是將個人檢體(如尿液、血液或毛髮等)以科學方法分析，可由藥物於檢體的殘留量，瞭解其用藥情況，其中尿液檢測是比較常被使用的方法。



### 醫療測試

醫療測試是一種由醫學上的檢測程序，以瞭解受測者生理狀況。健康檢查是常見的醫療測試。



### HIV 檢測（人類免疫缺乏病毒檢測）

HIV 檢測指檢測人體是否感染人類免疫缺乏病毒，偵測血漿、血清、唾液、乾血點或尿液等人體體液之中的抗體、抗原或是核糖核酸。



### 智力測驗

在衡量人們的抽象能力、學習能力和對新情況的適應能力的一套測驗。用智力商數表示智力水平的數值。



### 指紋

指紋為個人重要資訊，因指紋具有人各不同、終身不變之特質，所以一旦與個人身份資訊連結，即屬具備高度辨識之效果。



## 心理資訊

### 心理測驗

心理測驗是經由分析受試者在特定的測驗中所選擇的答案，進而解釋或分析受試者的心理、性格、喜好或個人觀點等的研究方法。



### 誠實測驗

測驗目的主要在受測者自我正確的表白，測驗主要集中在特定項目上，著重評估受測者過去之不誠實行為及受測者對此行為的態度。通常會以不同問題問同一件事情，若回答有不一致的情況，則測出受測者不夠誠實。



### 測謊

按測謊鑑定，係依一般人在說謊時，會產生遲疑、緊張、恐懼、不安等心理波動現象，乃以科學方法，由鑑定人利用測謊儀器，將受測者之上開情緒波動反應情形加以紀錄，用以分析判斷受測者之供述是否違反其內心之真意而屬虛偽不實。





## 個人生活資訊

### 信用紀錄

民眾申請貸款、信用卡、現金卡等等與金融機構建立任何往來互動資訊，皆為建置個人信用網絡的資訊基礎，相關紀錄即個人信用紀錄。



### 犯罪紀錄

所謂「犯罪前科紀錄」，是指曾經觸犯刑罰法律，被法院判處「刑罰」確定之罪者。警察刑事紀錄證明（俗稱良民證），指警察機關依司法或軍法機關判決確定、執行之刑事案件資料所作成之紀錄證明。



### 懷孕計畫

婦女對於未來是否懷孕的計畫，屬於個人生活規劃資訊，廣泛牽涉醫療、居住環境、產後照護方式等生活方式。



### 背景調查

指和個人背景相關的各種資訊，包括國籍、出生年月日、戶籍地址、特殊身分、家庭狀況、扶養人數、是否需要負擔家庭經濟等等。



## 二、「就業隱私」保護誰？

究竟「就業隱私」的法律，是要保護誰、保障哪些人呢？事實上，就業隱私法規所要保護的對象，也就是在「就業服務法」所指稱的「求職人」以及「所僱用員工」。

依據勞動部（原行政院勞工委員會）的解釋函，其中所指的「求職人」以及「所僱用員工」，包括以下對象：

- 
- 01 中華民國國民。
  - 02 依法取得許可在我國境內工作之外國人。
  - 03 與中華民國境內設有戶籍之國民結婚，且獲准居留，依法在我國境內工作之外國人。
  - 04 依法許可在臺灣地區依親居留，並取得許可在臺灣地區工作之大陸地區人民。
  - 05 依法許可在臺灣地區長期居留，居留期間在臺灣地區工作之大陸地區人民。
  - 06 依法許可在臺灣地區工作之取得華僑身分之香港、澳門居民及其符合中華民國國籍取得要件之配偶及子女。
  - 07 依法取得許可在臺灣地區工作之香港、澳門居民。

## 三、雇主如何避免觸法

求職時，雇主詢問有關個人隱私的問題，諸如「你有計畫什麼時候結婚嗎？」、「你打算什麼時候懷孕？」、「你有什麼病史？」然而，就業服務法已經增列保護隱私條款，雇主在面試求職者時，針對徵才職缺需具備的能力或條件，提出有關的問題，但是不能「違反求職人之意思，要求提供非屬就業所需之隱私資料」，所以雇主不可違反求職人之意思，強制要求提供非屬就業所需之隱私資料，否則就有可能觸法。



### 就業服務法第 5 條第 2 項第 2 款規定



雇主招募或僱用員工，不得違反求職人或員工之意思，留置其國民身分證、工作憑證及其他證明文件，或要求提供非屬就業所需之隱私資料。



#### 案例



#### ◎ 案例爭點

Point →

淑敏受僱後，雇主之代理人（總經理）以擔心淑敏工作不穩定為由，要求她留置身分證，約定於服務滿一個月後再行返還，如果淑敏拒絕配合，就可能不被僱用。

#### 案例分析

就業服務法第 5 條第 2 項第 2 款前段規定，雇主於招募或僱用時禁止違反當事人（求職人及員工）之意思留置其證件，是指雇主未經當事人同意而扣留或侵佔其證件，或當事人雖然同意雇主先行代為保管其證件，但嗣後經其請求返還，雇主無正當理由，卻拒絕返還之行為等皆是違反該款之規定，得處以新臺幣 6 至 30 萬之罰鍰。

就業服務法第 5 條第 2 項第 2 款所定隱私資料，包括生理資訊、心理資訊、個人生活資訊三大類別：

一、生理資訊：基因檢測、藥物測試、醫療測試、HIV 檢測、智力測驗或指紋等。



### 案例

是否有重大疾病？

該回應嗎？  
是否合法呢？

一家玩具廠應徵行政助理，碧霞前  
往應徵，雇主在面試時詢問她是否  
患有重大疾病。雇主說，過去曾有  
員工在工作時，心臟病發作送醫，  
由於媒體扭曲報導，導致社會大眾  
誤解公司逼迫員工逾時工作，才導  
致該員病發，所以，每次面試都會  
詢問這個問題，避免相同情況再次  
發生。雇主此舉合法嗎？



#### ◎ 案例爭點

Point

碧霞於求職面試期間，面對雇主詢問有關是否適合行政助理一職時，被要求針對是否患有重大疾病提出說明，雖然雇主解釋，基於過去經驗，擔心舊事重演而影響商譽，但是碧霞仍認為有適法性之疑慮。

### 案例分析

雇主合法地蒐集個人資料，以就業服務法的規定而言，其必須符合該職缺的專業性、經濟或公益上的目的性、必要性與無不正當之聯結等要求。由於是否患有重大疾病與行政助理一職並無明顯之關聯性，雇主詢問之行為應該已經觸法。





就業服務法第5條第2項第2款所定隱私資料，包括生理資訊、心理資訊、個人生活資訊三大類別：

二、心理資訊：心理測驗、誠實測試或測謊等。



### 案例

校園徵才活動



有家製造業者參加大學畢業季徵才活動，雇主希望面試時舉行筆試，內容包括心理測驗以及誠實測試等，雇主和求職者想知道，這些測驗與就業服務法施行細則第1-1條所指稱之「心理測驗」是否抵觸？

#### ◎ 案例爭點

Point

學校之校園徵才期間，有雇主希望舉行筆試，取得心理與誠實測試等個人資料，輔助雇主選用適當人才，請問是否有適法性之疑慮？

### 案例分析

1. 心理測驗、誠實測試或測謊等屬就業服務法務法施行細則第1-1條第1項第2款之規定，屬心理資訊類別之範疇。
2. 依就業服務法之規定，就業隱私必須在符合該職缺的專業性、經濟或公益上的目的性、必要性與無不正當之聯結等要求時，才為適法之蒐集。



就業服務法第5條第2項第2款所定隱私資料，包括生理資訊、心理資訊、個人生活資訊三大類別：

三、個人生活資訊：信用紀錄、犯罪紀錄、懷孕計畫或背景調查等。

### 案例

老闆這樣問  
是合法的嗎？

請問您是否有  
學貸或是卡債？

剛畢業的怡文到一家本土企業應徵櫃台總機，面試時，面試官問她，是否還有學貸與卡債，怡文頗感疑惑，不知為何應徵櫃台總機，需徵詢這類問題。

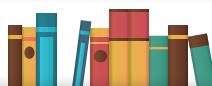
### ◎ 案例爭點

Point

怡文於求職面試期間，雇主之代理人（即人事面試官）要求求職者針對個人之財務及信用狀況等個人資料提出說明，此一提問與櫃台總機一職應無關聯，怡文認為有適法性之疑慮。

### 案例分析

1. 卡債與借款應屬就業服務法施行細則第1-1條第1項第3款之規定，屬個人生活資訊類別之範疇。
2. 依就業服務法之規定，就業隱私必須在符合該職缺的專業性、經濟或公益上的目的性、必要性與無不正當之聯結等要求時，才為適法之蒐集。
3. 雇主應證明招募櫃台總機所要求提供之個人資料與該職缺之專業有正當合理之聯結。





## 四、哪些問題不可問？

雇主主要求求職人或員工提供隱私資料，應尊重當事人之權益，不得逾越基於經濟上需求或維護公共利益等特定目的之必要範圍，並應與目的間具有正當合理之關聯。

### 案例

英文測驗  
待會要進行  
與智力測驗。

這個測驗  
合法的嗎？



科技大廠計畫招募精密儀器操作員，面試官建議雇主應做求職者英文與智力測驗之考核，因為精密儀器皆為英文系統，且學習操作需要耐心、專注力和良好的記憶力。雇主和求職者想了解，以這個職務屬性，做英文和智力測驗是否合法？

### ◎ 案例爭點

Point

雇主詢問徵聘操作員而舉辦英文能力以及與耐性、專注力、記憶力有關之性向或智力測驗，是否觸及個人資料之蒐集？有適法性之疑慮。

### 案例分析

1. 英文測驗不是就業服務法施行細則第 1-1 條所列舉之隱私資料。因個案中的科技廠生產過程所使用進口昂貴、精密的專業機具，操作上常必須使用英文介面，而要求求職者需具備一定之英文能力。
2. 智力測驗為就業服務法施行細則第 1-1 條第 1 項第 1 款所列舉之隱私資料。
3. 雇主要求智力測驗是基於經濟上需求的目的，如提高生產力、降低保險成本，尚屬合理範疇。

雇主主要求求職人或員工提供隱私資料，應尊重當事人之權益，不得逾越基於經濟上需求或維護公共利益等特定目的之必要範圍，並應與目的間具有正當合理之關聯。

### 案例



#### ◎ 案例爭點

Point

犯罪紀錄屬於就業隱私的個人生活資訊，如雇主欲收集此類資訊，必須說明該資料與所擔任職缺的相關性為何？或係因法令規定而須檢具之隱私資料，否則有適法性之疑慮。

### 案例分析

- 據補習及進修教育法第九條之規定，短期補習班擬聘僱教職員工前，應檢具相關名冊、學經歷證件、身分證明文件影本，並應附最近三個月內核發之警察刑事紀錄證明書等基本資料，陳報直轄市、縣（市）主管教育行政機關核准，聘僱之教職員工為外國人者，於第一次申請聘僱許可時應檢附外國人原護照國開具之行為良好證明文件；直轄市、縣（市）主管教育行政機關應主動查證並得派員檢查；教職員工異動時，亦同。
- 依上，補習班若係因前開規定要求教職員檢附良民證（警察刑事紀錄證明），則屬就業服務法所稱就業所需之範疇，尚無違反同法第5條第2項第2款之情事。





## 小結

許多求職者在填寫履歷表或面試時，會被詢問到何時結婚、何時生小孩，或有關信用紀錄、有無病史等個人資料，往往讓求職者感到不舒服，雖然心裡不願回答這類問題，但又擔心不回答會喪失工作機會，因而感到左右為難。

現在，有了就業服務法施行細則第 1-1 條對於「隱私資料」的類別規範，無論廠商或是求職者，在求職過程中，對於哪些問題可以問，哪些問題不可以問；或是哪些問題應該回答，哪些問題不需要回答，都有了較明確的規範以及可資遵循的法則。

對於雇主來說，不能像過去那樣詢問求職者有關隱私問題，以瞭解求職者是否為合適之人才，好像有些不方便，不過在就業服務法施行細則第 1-1 條後半也有提到，只要雇主能夠基於「經濟上或維護公共利益等特定目的之必要範圍」，並且與「目的間具有正當合理之關聯」或依法令規定應予提供等原則及相關規定，由地方勞動主管機關依個案事實予以認定之，雇主還是可以請求求職者提供必要的資訊，仍然可以幫助雇主找到適合的工作人選。



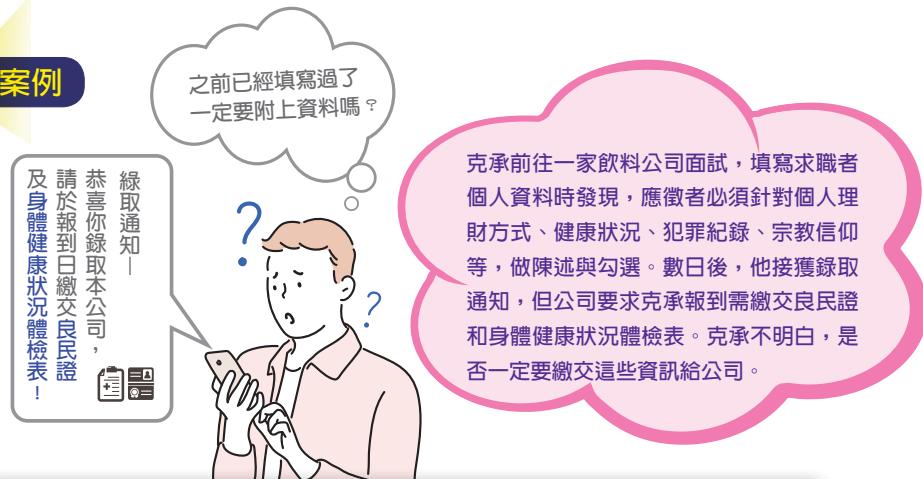
## 五、申訴案件處理流程

自從就業服務法隱私條款修訂上路之後，直轄市、縣市政府便陸續接獲求職民眾的檢舉，他們在求職過程中，有廠商要求他們提供有關個人隱私資料，包括填寫婚姻狀況、懷孕計畫，或詢問女性生理週期，甚至有科技大廠觸及宗教信仰的問題，要求求職者填寫自己的宗教信仰等等。



當直轄市、縣市政府接獲檢舉之後，就會發函要求被檢舉廠商到場說明，或要求以書面陳述理由。如果經相關單位調查並認定違反就業服務法第 5 條第 2 項第 2 款規定，依就業服務法第 67 條規定，則可以對廠商處以 6 萬元至 30 萬元之罰緩。若再犯，則可以加重累計裁罰（請見附錄三）。

### 案例



### ◎ 案例爭點

Point

克承於求職面試及報到時，被要求提供其犯罪紀錄、健康紀錄，以及宗教信仰等個人資料提出疑問，上述雇主所要求提供各項個人資料有無合法性之疑慮。



## 案例分析

1. 在面試期間，雇主或其代理人以言語或是書面之方式，要求求職人提供個人之資料。
2. 由於個人資料之要求及取得，其合法性主要取決於雇主所開出職缺之專業性、經濟或公益上的目的性、必要性與正當之聯結等需求，相關之證據資料皆掌握在雇主手中，因此，雇主必須證明他們對所提出的要求是合法，且符合其「經濟上」或「維護公共利益」所需。



### 小提醒

依據就業服務法第 5 條第 1 項規定，為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員工，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，給予歧視，否則一旦遭檢舉，被主管機關認定有歧視情事，依照就業服務法第 65 條規定，雇主會被處以新臺幣 30 萬元以上、150 萬以下的罰鍰。另依據個人資料保護法第 11 條規定略以，個人資料蒐集之特定目的消失或期限屆滿時，應主動或依當事人之請求，刪除、停止處理或利用該個人資料。

## 六、雇主招募應注意事項

雇主在招募員工時，都希望能夠透過各種管道，來了解求職者的身分背景及能力，好為公司找到適任的人選，因此大多數雇主都會要求求職者提供若干個人資料。在過去，這似乎是不成文的潛規則，求職者為了順利謀求工作，即使覺得不合理，也都默默忍受了下來，長期下來，對求職者形成極不公平及偏頗的求職環境。雇主在招募員工時，應遵循各項法規規定，好確保雙方可以在安全理性的氛圍下，達到各取的目的。雇主和求職者雙方有了可資遵循的規範與界限，並遵循「公正、公開、公平」的甄選原則，自然就能夠建立合諧的僱僱關係，讓求職者找到適合的企業，也讓企業找到適任的人才。

### ① 雇主不可這樣做

雇主招募或僱用員工，不可這樣做：

1

為不實之廣告或揭示。



3

扣留求職人或員工財物或收取保證金。



5

辦理聘僱外國人之申請許可、招募、引進或管理事項，提供不實資料或健康檢查檢體。



2

違反求職人或員工之意思，留置其國民身分證、工作憑證或其他證明文件，或要求提供非屬就業所需之隱私資料。



4

指派求職人或員工從事違背公共秩序或善良風俗之工作。



6

提供職缺之經常性薪資未達新臺幣四萬元而未公開揭示或告知其薪資範圍。





## 貳 求職民眾篇



過去民眾求職時，總是必須填寫一大堆資料，這些資料有些是工作內容所需，有些卻純然是隱私問題，求職者即使感覺隱私受到侵犯，卻怕無法順利找到工作，大多無法拒絕填寫。現在，就業服務法的隱私條款已經正式上路，求職者也可以在隱私條款的大傘保護之下，多為自己的隱私把關。

### 一、就業隱私法規面面觀

因各行業及職業之屬性不同，求才雇主主要求提供隱私資料，應依就業服務法第5條第2項第2款規定辦理。如果求才雇主因法令規定而要求求職人或受僱員工提供各項隱私資料，亦屬就業服務法所稱就業所需之範疇。其他法令涉及就業隱私之規定，可參考如下：



#### 【個人資料保護法】

→ 民國 104 年 12 月 30 日修正



#### 第 3 條

當事人就其個人資料依本法規定行使之下列權利，不得預先拋棄或以特約限制之：

- |   |               |
|---|---------------|
| 一 | 查詢或請求閱覽。      |
| 二 | 請求製給複製本。      |
| 三 | 請求補充或更正。      |
| 四 | 請求停止蒐集、處理或利用。 |
| 五 | 請求刪除。         |



## 第 6 條

有關病歷、醫療、基因、性生活、健康檢查及犯罪前科之個人資料，不得蒐集、處理或利用。但有下列情形之一者，不在此限：

一	法律明文規定。
二	公務機關執行法定職務或非公務機關履行法定義務必要範圍內，且事前或事後有適當安全維護措施。
三	當事人自行公開或其他已合法公開之個人資料。
四	公務機關或學術研究機構基於醫療、衛生或犯罪預防之目的，為統計或學術研究而有必要，且資料經過提供者處理後或經蒐集者依其揭露方式無從識別特定之當事人。
五	為協助公務機關執行法定職務或非公務機關履行法定義務必要範圍內，且事前或事後有適當安全維護措施。
六	經當事人書面同意。但逾越特定目的之必要範圍或其他法律另有限制不得僅依當事人書面同意蒐集、處理或利用，或其同意違反其意願者，不在此限。

依前項規定蒐集、處理或利用個人資料，準用第八條、第九條規定；其中前項第六款之書面同意，準用第七條第一項、第二項及第四項規定，並以書面為之。



## 第 15 條

公務機關對個人資料之蒐集或處理，除第六條第一項所規定資料外，應有特定目的，並符合下列情形之一者：

一	執行法定職務必要範圍內。
二	經當事人同意。
三	對當事人權益無侵害。



## 第 18 條

公務機關保有個人資料檔案者，應指定專人辦理安全維護事項，防止個人資料被竊取、竄改、毀損、滅失或洩漏。



## 第 19 條

非公務機關對個人資料之蒐集或處理，除第六條第一項所規定資料外，應有特定目的，並符合下列情形之一者：

一	法律明文規定。
二	與當事人有契約或類似契約之關係，且已採取適當之安全措施。
三	當事人自行公開或其他已合法公開之個人資料。
四	學術研究機構基於公共利益為統計或學術研究而有必要，且資料經過提供者處理後或經蒐集者依其揭露方式無從識別特定之當事人。
五	經當事人同意。
六	為增進公共利益所必要。
七	個人資料取自於一般可得之來源。但當事人對該資料之禁止處理或利用，顯有更值得保護之重大利益者，不在此限。
八	對當事人權益無侵害。

蒐集或處理者知悉或經當事人通知依前項第七款但書規定禁止對該資料之處理或利用時，應主動或依當事人之請求，刪除、停止處理或利用該個人資料。



## 第 20 條

非公務機關對個人資料之利用，除第六條第一項所規定資料外，應於蒐集之特定目的必要範圍內為之。但有下列情形之一者，得為特定目的外之利用：

一	法律明文規定。
二	為增進公共利益所必要。
三	為免除當事人之生命、身體、自由或財產上之危險。
四	為防止他人權益之重大危害。
五	公務機關或學術研究機構基於公共利益為統計或學術研究而有必要，且資料經過提供者處理後或經蒐集者依其揭露方式無從識別特定之當事人。

- |   |           |
|---|-----------|
| 六 | 經當事人同意。   |
| 七 | 有利於當事人權益。 |

非公務機關依前項規定利用個人資料行銷者，當事人表示拒絕接受行銷時，應即停止利用其個人資料行銷。

非公務機關關於首次行銷時，應提供當事人表示拒絕接受行銷之方式，並支付所需費用。

### 第 27 條

非公務機關保有個人資料檔案者，應採行適當之安全措施，防止個人資料被竊取、竄改、毀損、滅失或洩漏。

中央目的事業主管機關得指定非公務機關訂定個人資料檔案安全維護計畫或業務終止後個人資料處理方法。

前項計畫及處理方法之標準等相關事項之辦法，由中央目的事業主管機關定之。

## 二、典型與實務案例剖析

目前求職者在面試時，常被問及可能「非屬就業所需之隱私資料」中，以智力測驗、心理測驗、婚姻狀況、家庭背景和戶籍較高，其次為血型、重大疾病、體檢等位、視力與色盲、是否負擔家庭經濟與警察刑事紀錄證明等。



以上這些問題都是面試官最常問及的隱私資料，但隨著社會型態變遷與隱私議題的受到重視，企業在詢問這些問題時，可就要好好審視這些問題與企業之經濟與公共利益的關係何在。



## 案例

俊彰收到 I Car 汽車代理商行政專員錄用通知，可是通知書載明求職者提供「警察刑事紀錄證明書」及「個人信用報告」等資料，並表示如未補齊資料，視同報到手續未完成，薪資將予以扣留直到文件補齊為止。俊彰到職後，詢問主管，為何必須提供上述資料，主管解釋，為維護消費者個人資料及交易安全，故要求查驗求職者之「警察刑事紀錄證明書」及「個人信用報告」，聽了主管說明，俊彰卻仍有疑惑。



### ◎ 案例爭點

Point

俊彰收到「行政專員」之錄取通知時，雇主要求針對警察刑事紀錄證明書與個人信用報告等個人資料提出說明，雖然雇主之代理人（主管）解釋，因為維護消費者個人資料與交易安全，但是俊彰仍認為有違法性之疑慮。

### 案例分析

1. 警察刑事紀錄證明書為就業服務法施行細則第 1-1 條第 1 項第 3 款所列舉之隱私資料。
2. 個人信用報告為就業服務法施行細則第 1-1 條第 1 項第 3 款所列舉之隱私資料。
3. 雇主合法地蒐集個人資料，以就業服務法的規定而言，其必須符合該職缺的專業性、經濟或公益上的目的性、必要性與無不正當之聯結等要求時，才為適法之蒐集。
4. 除非雇主能具體說明「行政專員」為何特別需要警察刑事紀錄證明書與個人信用報告，否則其行為尚非適法。





## 案例

某公司招募「電話客服人員」，錄取通知後，要求求職者提供梅毒血清的檢驗資料，並列為員工報到體檢的必檢項目。經民眾向地方政府勞動單位檢舉，勞動單位認定該公司此項要求與「電話客服人員」的工作內容「無正當合理關聯」，違反就業服務法第5條第2項第2款規定，依法可處以新臺幣6萬元罰鍰。

### ◎ 案例爭點

#### Point

本案係當事人於收到「電話客服人員」之錄取通知時，雇主主要求針對提出梅毒血清之檢驗報告，當事人認為有適法性之疑慮。

## 案例分析

1. 梅毒血清之檢驗報告屬於就業服務法施行細則第1-1條第1項第1款所定生理資訊隱私資料之範圍。
2. 雇主蒐集個人資料，以就業服務法的規定而言，應尊重當事人權益，不得逾越基於經濟上需求或維護公共利益等特定目的之必要範圍，並應與目的間具有正當合理的關聯。換言之，除非雇主能具體說明職務內容與檢附梅毒血清檢驗報告之必要與合理性，否則可能因欠缺要求與目的間之「合理正當關聯」，顯非適法。



### 什麼時候可以要求求職民眾提供梅毒檢驗報告？

1. 梅毒病原為梅毒螺旋體，性交及其他性行為之親密接觸為傳染之主要途徑、傷口直接接觸到皮膚或黏膜病灶之分泌物、體液及其他分泌物（如精液、血液、陰道分泌物），最具傳染性。
2. 若招聘之職務，是從事具侵入性醫療作業程序者，那梅毒血清檢驗檢查就是具有正當關聯性的要求。但如果應徵的工作內容與梅毒傳染途徑沒有直接關係，雇主即不得要求提供梅毒血清檢驗為不真正當關聯性之要求。



## 就業隱私相關問題

Q

A

Q1

履歷表上是否一定要填寫真實姓名？

答：姓名乃直接辨識個人之資料，雇主需蒐集求職者之姓名，才能辨識是否為求職者本人，因此此項要求乃屬合理範圍。但若之後未能錄取，求職者可以個人資料保護法第3條第1項第5款之規定，請求刪除應徵時所提供之個人資料。

Q2

公司主管因關心員工的財務狀況、家庭狀況和健康情況等等，且員工已事先同意公司基於管理需要蒐集、處理及利用其個資，那麼是否必須回答上述問題？

答：雇主要求員工提供任何個人資訊，都應符合就業服務法第5條第2項第2款辦理，而員工可視其是否符合「就業所需之考量」，自行決定是否提供。

Q3

求職時雇主詢問求職者是否罹患有重大疾病（如癲癇症）或領有殘障手冊，是否違反就業服務法隱私條款？

答：如果雇主無法證明此項要求和工作需求有關，則可能觸犯就業服務法第5條第2項第2款要求提供非屬就業所需之隱私資料（施行細則第1-1條的生理資訊）。若雇主以「與執行該項特定工作無關之特質」來決定是否錄用員工或勞動條件，且在該項特質要求上有不合理之情事，則可能觸及違反就業服務法第5條第1項就業歧視之規定。

**Q4**

許多科技大廠均要求求職者在到職前要先進行身體健康檢查，是否違反就業服務法？檢查項目應如何判定？判定之標準為何？

答：因各行各業標準不同，故很難有相同判定標準，原則上健康檢查項目應該與該項工作業務相關，不但要能維護求職人之個人隱私，也要能夠符合雇主之經濟利益。

**Q5**

求職者在登錄履歷前，被要求先進行智力測驗，通過後才能投遞履歷，是否有違反就業服務法之虞？

答：若該工作需求上確實需要進行智力測驗，則雇主應該事先告知求職者，事後再詢問求職者，其個資是否可保留或銷毀。

**Q6**

有公司會詢問求職者是否有卡債或信用方面問題，因該公司過去曾因員工個人債務問題而蒙受經濟損失。

答：雇主蒐集員工資訊時，應與職務內容相關。若干職位，如收銀員，確實會與信用問題具關聯性，因此雇主詢問並不違法。建議廠商在徵才訊息同時，應清楚說明該職務之工作內容，及其所需蒐集之個資或需檢附相關之證明文件。

**Q7**

某私立就業機構的徵才履歷表，要求求職者提供電話，若不填寫則無法進行下一階段的履歷填寫，請問這是合理作法嗎？

答：因為某些工作職缺可能只會刊登短暫時間，因此需要快速即時的聯絡方式，以方便就業媒合。



### 第三篇 相關法令

# 相關法令



## 一、民法

第 88 條	意思表示之內容有錯誤，或表意人若知其事情即不為意思表示者，表意人得將其意思表示撤銷之。但以其錯誤或不知事情，非由表意人自己之過失者為限。 當事人之資格或物之性質，若交易上認為重要者，其錯誤，視為意思表示內容之錯誤。
第 89 條	意思表示，因傳達人或傳達機關傳達不實者，得比照前條之規定撤銷之。
第 90 條	前二條之撤銷權，自意思表示後，經過一年而消滅。
第 92 條	因被詐欺或被脅迫而為意思表示者，表意人得撤銷其意思表示。但詐欺係由第三人所為者，以相對人明知其事實或可得而知者為限，始得撤銷之。 被詐欺而為之意思表示，其撤銷不得以之對抗善意第三人。
第 93 條	前條之撤銷，應於發見詐欺或脅迫終止後，一年內為之。但自意思表示後，經過十年，不得撤銷。
第 259 條	契約解除時，當事人雙方回復原狀之義務，除法律另有規定或契約另有訂定外，依左列之規定： 一、由他方所受領之給付物，應返還之。 二、受領之給付為金錢者，應附加自受領時起之利息償還之。 三、受領之給付為勞務或為物之使用者，應照受領時之價額，以金錢償還之。 四、受領之給付物生有孳息者，應返還之。 五、就返還之物，已支出必要或有益之費用，得於他方受返還時所得利益之限度內，請求其返還。 六、應返還之物有毀損、滅失或因其他事由，致不能返還者，應償還其價額。



## 二、中華民國刑法

第 339 條	意圖為自己或第三人不法之所有，以詐術使人將本人或第三人之物交付者，處五年以下有期徒刑、拘役或科或併科五十萬元以下罰金。 以前項方法得財產上不法之利益或使第三人得之者，亦同。 前二項之未遂犯罰之。
---------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------

## 三、就業服務法

第 5 條	為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員工，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；其他法律有明文規定者，從其規定。 雇主招募或僱用員工，不得有下列情事： 一、為不實之廣告或揭示。 二、違反求職人或員工之意思，留置其國民身分證、工作憑證或其他證明文件，或要求提供非屬就業所需之隱私資料。 三、扣留求職人或員工財物或收取保證金。 四、指派求職人或員工從事違背公共秩序或善良風俗之工作。 五、辦理聘僱外國人之申請許可、招募、引進或管理事項，提供不實資料或健康檢查檢體。 六、提供職缺之經常性薪資未達新臺幣四萬元而未公開揭示或告知其薪資範圍。
第 34 條	私立就業服務機構及其分支機構，應向主管機關申請設立許可，經發給許可證後，始得從事就業服務業務；其許可證並應定期更新之。 未經許可，不得從事就業服務業務。但依法設立之學校、職業訓練機構或接受政府機關委託辦理訓練、就業服務之機關（構），為其畢業生、結訓學員或求職人免費辦理就業服務者，不在此限。 第一項私立就業服務機構及其分支機構之設立許可條件、期間、廢止許可、許可證更新及其他管理事項之辦法，由中央主管機關定之。

## 第 40 條

私立就業服務機構及其從業人員從事就業服務業務，不得有下列情事：

- 一、辦理仲介業務，未依規定與雇主或求職人簽訂書面契約。
- 二、為不實或違反第五條第一項規定之廣告或揭示。
- 三、違反求職人意思，留置其國民身分證、工作憑證或其他證明文件。
- 四、扣留求職人財物或收取推介就業保證金。
- 五、要求、期約或收受規定標準以外之費用，或其他不正利益。
- 六、行求、期約或交付不正利益。
- 七、仲介求職人從事違背公共秩序或善良風俗之工作。
- 八、接受委任辦理聘僱外國人之申請許可、招募、引進或管理事項，提供不實資料或健康檢查檢體。
- 九、辦理就業服務業務有恐嚇、詐欺、侵占或背信情事。
- 十、違反雇主之意思，留置許可文件或其他相關文件。
- 十一、對主管機關規定之報表，未依規定填寫或填寫不實。
- 十二、未依規定辦理變更登記、停業申報或換發、補發證照。
- 十三、未依規定揭示私立就業服務機構許可證、收費項目及金額明細表、就業服務專業人員證書。
- 十四、經主管機關處分停止營業，其期限尚未屆滿即自行繼續營業。
- 十五、辦理就業服務業務，未善盡受任事務，致雇主違反本法或依本法所發布之命令。
- 十六、租借或轉租私立就業服務機構許可證或就業服務專業人員證書。
- 十七、接受委任引進之外國人入國三個月內發生行蹤不明之情事，並於一年內達一定之人數及比率者。
- 十八、對求職人或受聘僱外國人有性侵害、人口販運、妨害自由、重傷害或殺人行為。
- 十九、知悉受聘僱外國人疑似遭受雇主、被看護者或其他共同生活之家屬、雇主之代表人、負責人或代表雇主處理有關勞工事務之人為性侵害、人口販運、妨害自由、重傷害或殺人行為，而未於二十四小時內向主管機關、出入國管理機關、警察機關或其他司法機關通報。
- 二十、其他違反本法或依本法所發布之命令。

前項第十七款之人數、比率及查核方式等事項，由中央主管機關定之。



第 50 條	雇主聘僱下列學生從事工作，得不受第四十六條第一項規定之限制；其工作時間除寒暑假外，每星期最長為二十小時： 一、就讀於公立或已立案私立大專校院之外國留學生。 二、就讀於公立或已立案私立高級中等以上學校之侨生及其他華裔學生。
第 65 條	違反第五條第一項、第二項第一款、第四款、第五款、第三十四條第二項、第四十條第一項第二款、第七款至第九款、第十八款規定者，處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰。 未經許可從事就業服務業務違反第四十條第一項第二款、第七款至第九款、第十八款規定者，依前項規定處罰之。 違反第五條第一項規定經處以罰鍰者，直轄市、縣（市）主管機關應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。
第 67 條	違反第五條第二項第二款、第三款、第十條、第三十六條第一項、第三十七條、第三十九條、第四十條第一項第一款、第三款、第四款、第六款、第十款至第十七款、第十九款、第二十款、第五十七條第五款、第八款、第九款或第六十二條第二項規定，處新臺幣六萬元以上三十萬元以下罰鍰。 未經許可從事就業服務業務違反第四十條第一項第一款、第三款、第四款、第六款或第十款規定者，依前項規定處罰之。

## 四、就業服務法施行細則

第 1-1 條	本法第五條第二項第二款所定隱私資料，包括下列類別： 一、生理資訊：基因檢測、藥物測試、醫療測試、HIV 檢測、智力測驗或指紋等。 二、心理資訊：心理測驗、誠實測試或測謊等。 三、個人生活資訊：信用紀錄、犯罪紀錄、懷孕計畫或背景調查等。 雇主要求求職人或員工提供隱私資料，應尊重當事人之權益，不得逾越基於經濟上需求或維護公共利益等特定目的之必要範圍，並應與目的間具有正當合理之關聯。
---------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



第四篇 附錄



# 附錄

## 附錄一 | 就業服務法第 5 條第 2 項禁止不實廣告相關解釋函

發文單位：行政院勞工委員會（現已改制為勞動部）

發文日期：中華民國 98 年 4 月 30 日

發文字號：勞職業字第 0980070787 號

要    旨：依據民法第 490 條、就業服務法第 5 條，徵才公司與求職人於面試時，求職人針對拍攝宣傳照所定承攬契約而給付之報酬，非財物及保證金規範之列

### 全文內容：

- 一、依本法第 5 條第 2 項第 3 款規定可區分為「扣留財物」及「收取保證金」2 種形態。所謂非法扣留財物係指雇主對求職人或所聘僱員工之財物，經求職人或受聘僱員工請求返還，無正當理由拒絕返還之行為。惟若雇主依法律有留置上開財物之權利者，自應符合各該法律之規定，始為適法。另所謂收取保證金係指雇主於僱用員工工作時，為擔保聘僱契約之履行，要求求職人或所聘僱員工給付價款之情事。
- 二、依民法第 490 條規定：「稱承攬者，謂當事人約定，一方為他方完成一定之工作，他方俟工作完成，給付報酬之契約。約定由承攬人供給材料者，其材料之價額，推定為報酬之一部。」
- 三、綜上，所詢徵才公司與求職人於面試時，求職人針對拍攝宣傳照所定承攬契約而給付之報酬，非本法第 5 條第 2 項第 3 款規定之「財物」及「保證金」規範之列。
- 四、另，倘雇主於招募求才或僱用員工工作時，以不符實際之資料或訊息對外加以刊載（登）或揭示要約，使求職者或受僱者誤信或承諾，包含以不實之勞動條件求才或僱用、不實之利誘求職者或受僱者

投資、購買特定動產或不動產等情事，則構成違反本法第 5 條第 2 項第 1 款規定。

五、故判斷雇主是否違反本法第 5 條第 2 項第 3 款規定，仍應探求其收取訂金之真意是否為擔保聘僱契約之履行，依其個案情形予以認定。

## 附錄二 | 就業隱私相關解釋函

### 就業隱私相關解釋函（一）

發文單位：法務部

發文日期：民國 103 年 5 月 26 日

發文字號：法律決字第 10300095520 號

資料來源：法務部

相關法條：

- 行政程序法 第 46 條 (102.5.22)
- 民法 第 195 條 (103.1.29)
- 中華民國刑法 第 315-1 條 (103.1.15)
- 犯罪被害人保護法 第 30-1 條 (102.5.22)
- 個人資料保護法 第 3 條 (99.5.26)
- 政府資訊公開法 第 18 條 (94.12.28)

要旨：法務部就「民眾所詢有關個人隱私權及其適用法律保障部分提供意見」之說明。

主旨：有關貴部函請本部就民眾所詢有關個人隱私權及其適用法律保障部分提供意見乙案，復如說明二，請查照參考。

說明：

一、復貴部 103 年 5 月 14 日勞動發訓字第 1030062157 號函。





二、按所謂隱私權，參酌相關司法實務及學說見解，乃係不讓他人無端地干預個人私領域之權利，其雖非憲法明文列舉之權利，惟基於人性尊嚴與個人主體性之維護及人格發展之完整，並為保障個人生活私密領域免於他人侵擾及個人資料之自主控制，隱私權乃為不可或缺之基本權利，而受憲法第 22 條所保障。查現行法律中，有關保障個人隱私權之規定繁多，並散見於民事法規（例如民法第 195 條、民事訴訟法第 242 條、家事事件法第 11 條）、刑事法規（例如刑法第 315 條之 1、刑事訴訟法第 33 條）及各該行政法規（例如行政程序法第 46 條、社會秩序維護法第 83 條、政府資訊公開法第 18 條、犯罪被害人保護法第 30 條之 1），又如個人資料保護法第 3 條規定，亦屬個人自主控制個人資料之資訊隱私權之範疇。至於隱私權保障相關法規之適用順序，依中央法規標準法第 16 條前段規定：「法規對其他法規所規定之同一事項而為特別之規定者，應優先適用之。」仍應視具體個案，有無二種以上法規就同一事項均有規定，而有普通規定與特別規定關係之情形而定，尚難一概而論，附此敘明。

正本：勞動部

副本：本部資訊處（第 1 類）、本部法律事務司（4 份）

## 就業隱私相關解釋函（二）

發文單位：法務部

發文日期：民國 102 年 12 月 5 日

發文字號：法律決字第 10200683890 號

資料來源：法務部

相關法條：個人資料保護法 第 5 條，第 7 條，第 8 條，第 19 條，第 20 條 (99.5.26)

- 要    旨：中央法規標準法第 16 條、就業服務法第 5 條、就業服務法施行細則第 1-1 條規定參照，就業服務法有關個人資料蒐集、處理或利用規定屬個人資料保護法特別法，應優先適用，故如公司「蒐集、處理及利用員工個人資料告知暨同意書」載明公司得蒐集、處理、利用及保有員工個人資料類別，應先視有無違反上述特別規定，尚不得僅據書面同意書而予以免責。
- 主    旨：關於貴會所詢「非公務機關要求勞工簽署蒐集、處理及利用個人資料告知暨同意書」一案，復如說明二至五，請查照。

**說明：**

- 一、復貴會 102 年 11 月 22 日勞資 2 字第 1020085035 號函。
- 二、按中央法規標準法第 16 條前段規定：「法規對其他法規所規定之同一事項而為特別之規定者，應優先適用之。」查就業服務法有關個人資料蒐集、處理或利用之規定屬個人資料保護法（以下簡稱個資法）之特別法，應優先適用，合先敘明。
- 三、次按就業服務法第 5 條第 2 項第 2 款規定：「雇主招募或僱用員工，不得有下列情事：二、違反求職人或員工之意思，留置其國民身分證、工作憑證或其他證明文件，或要求提供非屬就業所需之隱私資料。」又上開隱私資料包括個人生活資訊，係指信用紀錄、犯罪紀錄、懷孕計畫或背景調查等。另雇主要求求職人或員工提供隱私資料，應尊重當事人之權益，不得逾越基於經濟上需求或維護公共利益等特定目的之必要範圍，並應與目的間具有正當合理之關聯（就業服務法施行細則第 1 條之 1 參照）。如有違反上述規定，則依就業服務法第 67 條第 1 項處以罰鍰。是以，本件「蒐集、處理及利用員工個人資料告知暨同意書」載明公司得蒐集、處理、利用及保有員工個人資料類別乙情，應先視有無違反上開規定，尚不得僅據該書面同意書



而予以免責。惟該公司欲蒐集之個人資料得否適用上述就業服務法之規定，請貴會本於權責卓處調查之。

四、非公務機關基於勞工行政（代碼：114）特定目的及與當事人有契約或類似契約關係對個人資料之蒐集或處理（個資法第19條第1項第2款參照），無須再得當事人書面同意，即得為之。惟若無上開規定適用情形而需經當事人書面同意者，則應注意個資法第19條第5款所稱書面同意，指當事人經蒐集者告知本法所定應告知事項後，所為允許之書面意思表示（個資法第7條第1項參照）。另非公務機關對個人資料之利用，如需取得當事人書面同意（個人資料保護法第20條第1項第6款規定參照），依個資法第7條第2項規定，係指當事人經蒐集者明確告知為特定目的外之利用，單獨所為之書面意思表示。惟取得該書面同意書應注意依誠實及信用方法為之，不得超越特定目的之必要範圍，並應與蒐集之目的具有正當合理之關聯（個資法第5條參照），該公司將告知書與同意書列於同一書面而未明顯區隔，易造成員工混淆，而為概括同意。為避免員工混淆，於執行個資法第8條之告知說明，與同法第19條第5款蒐集需得當事人書面同意、第20條第1項第6款需取得當事人書面同意而為特定目的外利用等情形，宜於不同書面，或另於同一書面之適當位置明顯區隔為之，始為適法。

五、若有脅迫勞工簽屬同意書或其他侵害勞工權益之情事時，請貴會本於主管機關之權責卓處之。另本件除踐行個資法第8條告知義務外，該公司請員工併同簽署同意書之真意與實益為何？應參酌上開規定審認，亦得先向該公司之中央目的事業主管機關經濟部洽商，以期周延（請參照本部個人資料保護專區／法令與執行措施／執行措施／個人資料保護法非公務機關之中央目的事業主管機關檔案／<http://pipa.moj.gov.tw>）。

正本：行政院勞工委員會

副本：本部資訊處（第1類）、本部法律事務司（4份）

## 附錄三 | 節錄違反就業服務法第 5 條事件 裁罰規定如下表

項次	違反事件	法條依據 (就業服務法)	法訂罰鍰額度 (新臺幣：元) 或其他處罰
1	雇主對求職人或所僱用員工，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。	第 5 條 第 1 項、第 65 條第 1 項	處 30 萬元以上 150 萬元以下罰鍰。
2	雇主招募或僱用員工，為不實之廣告或揭示。	第 5 條 第 2 項 第 1 款、第 65 條第 1 項	處 30 萬元以上 150 萬元以下罰鍰。
3	雇主招募或僱用員工，違反求職人或員工之意思，留置其國民身分證、工作憑證或其他證明文件，或要求提供非屬就業所需之隱私資料。	第 5 條 第 2 項 第 2 款、第 67 條第 1 項	處 6 萬元以上 30 萬元以下罰鍰。
4	雇主招募或僱用員工，扣留求職人或員工之財務或收取保證金。	第 5 條 第 2 項 第 3 款、第 67 條第 1 項	處 6 萬元以上 30 萬元以下罰鍰。
5	雇主招募或僱用員工，指派求職者或員工從事違背公共秩序或善良風俗之工作。	第 5 條 第 2 項 第 4 款、第 65 條第 1 項	處 30 萬元以上 150 萬元以下罰鍰。



## 附錄四 | 求職詐騙申訴管道

勞動部勞動力發展署台灣就業通客服中心

客服專線：0800-777888

網址：<https://www.taiwanjobs.gov.tw/internet/index/index.aspx>

公平交易委員會

專線：02-23517588

網址：<http://www.ftc.gov.tw/internet/main/index.aspx>

行政院消費者保護會

消費者中心服務專線：02-33567706~8

全國消費者服務專線：1950

網址：<http://www.cpc.ey.gov.tw>

財團法人中華民國消費者文教基金會

電話：02-27001234

網址：<http://www.consumers.org.tw>

內政部警政署刑事警察局

電話：02-27652122

檢舉電話：02-27661919、02-27668989

反詐騙專線：165

網址：<https://www.cib.gov.tw>

## 附錄五 | 求職求才相關資訊網站

台灣就業通

<https://www.taiwanjobs.gov.tw>

國人海外就業資源中心網站

<https://overseas.taiwanjobs.gov.tw>

外交部

<http://www.mofa.gov.tw>

原住民人力資源網

<http://iwork.apc.gov.tw>

全球僑商服務網

<http://www.ocbn.org.tw>

青年發展署

<http://www.yda.gov.tw>

## 附錄六 | 公立就業服務機構聯絡資料 – 相關服務據點最新資訊請上台灣 就業通網站（各地服務據點）查詢

<b>北基宜花金馬分署及所屬就業中心</b>		
<b>名稱</b>	<b>地址</b>	<b>電話</b>
北基宜花金馬分署	新北市新莊區中平路 439 號南棟 3 樓	02-89956399
基隆就業中心	基隆市中正區中正路 102 號	02-24225263
基隆就業中心六堵分站	基隆市七堵區工建北路 1 之 2 號	02-24515020
羅東就業中心	宜蘭縣羅東鎮中正北路 50 號 1、2 樓	03-9542094
花蓮就業中心	花蓮縣花蓮市國民三街 25 號	03-8323262
玉里就業中心	花蓮縣玉里鎮光復路 160 號	03-8882033
金門就業中心	金門縣金城鎮民權路 173 號	082-311119
連江就業中心	連江縣南竿鄉介壽村 47 之 4 號	0836-23576

<b>桃竹苗分署及所屬就業中心</b>		
<b>名稱</b>	<b>地址</b>	<b>電話</b>
桃竹苗分署	桃園市楊梅區秀才路 851 號	03-4855368
竹北就業中心	新竹縣竹北市光明九路 7 之 3 號	03-5542564
新竹就業中心 ( 賈桃樂學習主題館 )	新竹市北區光華東街 56 號	03-5343011
苗栗就業中心	苗栗縣苗栗市中山路 558 號	037-358395

<b>中彰投分署及所屬就業中心</b>		
<b>名稱</b>	<b>地址</b>	<b>電話</b>
中彰投分署	臺中市西屯區工業區一路 100 號	04-23592181
臺中就業中心	臺中市西區市府路 6 號	04-22225153
沙鹿就業中心	臺中市沙鹿區中山路 493 號	04-26624191
青年職涯發展中心	臺中市北區錦平街 40 號 2 樓	04-37007777
彰化就業中心	彰化縣彰化市長壽街 202 號	04-7274271
員林就業中心	彰化縣員林市靜修東路 33 號	04-8345369
南投就業中心	南投縣南投市彰南路二段 117 號	049-2224094
南投就業中心埔里分站	南投縣埔里鎮北辰街 101 號	049-2990195



### 雲嘉南分署及所屬就業中心

名稱	地址	電話
雲嘉南分署	臺南市官田區官田工業區工業路 40 號	06-6985945~50
嘉義就業中心	嘉義市東區興業東路 267 號	05-2240656
朴子就業中心	嘉義縣朴子市嘉朴路西段 87 及 89 號	05-3621632
虎尾就業中心	雲林縣虎尾鎮文化路 64 號	05-6330422
斗六就業中心	雲林縣斗六市上海路 222 之 1 號	05-5325105
臺南就業中心	臺南市東區衛民街 19 號	06-2371218
新營就業中心	臺南市新營區中正路 102 之 3 號	06-6328700
永康就業中心	臺南市永康區中山北路 147 號	06-2038560

### 高屏澎東分署及所屬就業中心

名稱	地址	電話
高屏澎東分署	高雄市前鎮區凱旋四路 105 號	07-8210171
青年職涯發展中心	高雄市前金區五福三路 21 號 8 樓	07-2313232
屏東就業中心	屏東縣屏東市復興路 446 號	08-7559955
潮州就業中心	屏東縣潮州鎮昌明路 98 號	08-7882214
臺東就業中心	臺東縣臺東市博愛路 356 號	089-357126
澎湖就業中心	澎湖縣馬公市水源路 52 號	06-9271207

### 臺北市就業服務處及就業服務站

名稱	地址	電話
臺北市就業服務處	臺北市萬華區艋舺大道 101 號 8 樓	02-23085231
艋舺就業服務站	臺北市萬華區艋舺大道 101 號 3 樓	02-23085230
西門就業服務站	臺北市萬華區峨眉街 81 號	02-23813344
北投就業服務站	臺北市北投區新市街 30 號 5 樓	02-28981819
景美就業服務站	臺北市文山區羅斯福路六段 393 號 2 樓	02-89315334
頂好就業服務站	臺北市大安區大安路一段 77 號東區地下街 30 號及 33 號店鋪	02-27400922
內湖就業服務站	臺北市內湖區民權東路六段 99 號 7 樓	02-27900399
信義就業服務站	臺北市信義區信義路五段 15 號 11 樓	02-27293138
臺北青年職涯發展中心	臺北市仁愛路一段 17 號 2 樓	02-23958567

### 新北市政府就業服務處及就業服務站

名稱	地址	電話
新北市政府就業服務處	新北市板橋區縣民大道二段 7 號 5 樓東側	02-89692166
三重就業服務站（勞動部委辦）	新北市三重區重新路四段 12 號	02-29767157
板橋就業服務站（勞動部委辦）	新北市板橋區漢生東路 163 號	02-29598856
新店就業服務站（勞動部委辦）	新北市新店區中興路二段 190 號	02-89111750
汐止就業服務站	新北市汐止區新台五路一段 268 號	02-86923963
新莊就業服務站	新北市新莊區中正路 425 號	02-22066196

### 桃園市政府就業服務處及就業服務中心

名稱	地址	電話
桃園市政府就業服務處	桃園市桃園區縣府路 59 號	03-3322101
桃園就業中心（勞動部委辦）	桃園市桃園區南華街 92 號	03-3333005
中壢就業中心（勞動部委辦）	桃園市中壢區新興路 182 號	03-4681106

### 臺中市就業服務處及就業服務站

名稱	地址	電話
臺中市就業服務處	臺中市南屯區精科路 26 號 2 樓	04-22289111 分機 36300
豐原就業服務站（勞動部委辦）	臺中市豐原區社興路 37 號	04-25271812

### 臺南市政府勞工局職訓就服中心

名稱	地址	電話
臺南市政府勞工局職訓就服中心	臺南市新營區民治路 36 號 (民治市政中心世紀大樓 10 樓)	06-6330820~22





### 高雄市政府勞工局訓練就業中心及就業服務站

中心及站	地址	電話
高雄市政府勞工局訓練就業中心	高雄市大寮區捷西路 300 號 (職業訓練、技能檢定) 高雄市鳥松區大埤路 117 號 1 樓 (委辦職訓、就業服務)	07-7835011 07-7330823
三民就業服務站	高雄市三民區大順二路 468 號 10 樓	07-3837191
前鎮就業服務站	高雄市前鎮區鎮中路 6 號 1 樓 (高雄市勞工行政中心 1 樓)	07-8220790
中區就業服務站	高雄市前金區中正四路 261 號 1 樓	07-2511285 07-2410053
左營就業服務站	高雄市左營區忠言路 189 號 1 樓	07-5509848 07-5564053
楠梓就業服務站	高雄市楠梓區學專路 777 號 2 樓	07-3609521 07-3609522
鳳山就業服務站（勞動部委辦）	高雄市鳳山區中山西路 235 號	07-7410243
岡山就業服務站（勞動部委辦）	高雄市岡山區民有路 27 號	07-6228321



## 附錄七 | 各直轄市、縣市勞工行政主管機關

### 臺北市政府勞動局

地址：臺北市信義區市府路 1 號 5 樓（北區及東北區）  
電話：02-27208889（代表號）

### 新北市政府勞工局

地址：新北市板橋區中山路一段 161 號 7 樓  
電話：02-29603456

### 桃園市政府勞動局

地址：桃園市桃園區縣府路 1 號 3、4 樓  
電話：03-3322101

### 臺中市政府勞工局

地址：臺中市西屯區臺灣大道三段 99 號惠中樓 4 樓  
電話：04-22289111#35099

### 臺南市政府勞工局

地址：臺南市安平區永華路二段 6 號 8 樓（永華市政中心）  
電話：06-2982331  
地址：臺南市新營區民治路 36 號 7 樓（局本部）  
電話：06-6320310

### 高雄市政府勞工局

地址：高雄市前鎮區鎮中路 6 號  
電話：07-8124613

### 基隆市政府社會處

地址：基隆市中正區義一路 1 號  
電話：02-24201122

### 新竹市政府勞工處

地址：新竹市國華街 69 號 5 樓  
電話：03-5324900

### 新竹縣政府勞工處

地址：新竹縣竹北市光明六路 10 號  
電話：03-5518101

### 苗栗縣政府勞工及青年發展處

地址：苗栗市府前路 1 號  
電話：037-322150

### 南投縣政府社會及勞動處

地址：南投市中興路 660 號  
電話：049-2222106~9



**彰化縣政府勞工處**

地址：彰化市中興路 100 號 8 樓  
電話：04-7264150

**雲林縣政府勞工處**

地址：雲林縣斗六市雲林路二段 515 號  
電話：05-5522810

**嘉義縣社會局**

地址：嘉義縣太保市祥和二路東段 1 號  
電話：05-3620900

**嘉義市政府社會處**

地址：嘉義市東區中山路 199 號  
電話：05-2254321

**屏東縣政府勞工處**

地址：屏東市自由路 17 號  
電話：08-7558048

**宜蘭縣政府勞工處**

地址：宜蘭市南津里十三鄰縣政北路 1 號  
電話：03-9251000

**花蓮縣政府社會處**

地址：花蓮縣花蓮市府前路 17 號  
電話：03-8227171~10、03-8227191~9

**臺東縣政府社會處**

地址：臺東市桂林北路 201 號  
電話：089-340726

**澎湖縣政府社會處**

地址：澎湖縣馬公市治平路 32 號  
電話：06-9274400 轉 531、532、355

**金門縣政府社會處**

地址：金門縣金城鎮民權路 173 號  
電話：082-324648、082-323019、082-373291

**連江縣政府民政處**

地址：連江縣南竿鄉介壽村 76 號  
電話：083-625131



出版：勞動部勞動力發展署

地址：24219 新北市新莊區中平路 439 號南棟 4 樓

電話：(02) 8995-6000

發行日期：中華民國 108 年 12 月

設計：種子發多元化廣告有限公司

## 七不原則



勞動部勞動力發展署

WORKFORCE DEVELOPMENT AGENCY, MINISTRY OF LABOR

地址：24219 新北市新莊區中平路 439 號南棟 4 樓

電話：(02) 8995-6000