

招募流程中面試 NG 題

就業服務法第五條第二項第二款中規定，「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、工作憑證或其他證明文件，或要求提供非屬就業所需之隱私資料。若違反規定可能會依該法的第 67 條，被處以新臺幣 6 萬元以上、30 萬元以下罰鍰。

並不是所有隱私資訊都可以要求求職者及員工提供、告知，以下列出常見可能踩到 DEI(Diversity, equity, and inclusion) 紅線的問題，提供各位面試官參考：

1.目前的婚姻狀況？（婚姻狀況）

在面試的過程中，若向求職者詢問「婚姻狀況」等問題，無形中是在告訴求職者是否有伴侶，可能會影響職場上的機會，也顯示企業對某些群體不具共融性。再者，若於面試時，向求職者明示或暗示「不歡迎已婚、未婚」的身份，也會有觸法之虞。

2.有沒有小孩？父母需要照顧嗎？（家庭狀況）

部分雇主期盼員工能夠全神貫注於工作之上，並會在面試過程探詢求職者的家庭狀況，但此舉已經嚴重悖離 DEI 的概念。個人的家庭

狀況與是否適配職缺，其實沒有直接關聯，這樣的提問無法落實多元性、公平與共融的原則。

3.性取向和性別認同是什麼？（性取向和性別認同）

「性取向」、「性別認同」並非人資於面試時應該詢問的項目，這兩個項目顯然不是評估個人能力的指標。就業服務法中，也明文指出，不得因「性別和性傾向」歧視求職者。

4.平常拿香嗎？會不會上教堂？（宗教信仰）

雖然部分台灣的公司行號有定期祭祀的傳統，但「宗教信仰」亦是群體身分的一種，不該將個人宗教信仰、與宗教信仰有關的習慣，當作是面試時的提問，甚至用以決定錄用與否。

5.請問你今年幾歲？（個人年齡）

「年齡」與求職者能否勝任職務無關，在面試時，最好避免詢問求職者的年齡，也不能讓存有刻板印象的看法。年紀大體能比較不好、工作技能學習跟不上等問題，不可出現在面試題目中。

6.你是哪裡人？（出生地與種族）

詢問「出生地」、「種族」也不是面試中應該出現的提問，「你是哪裡人」之類的問題，常作為陌生人間開啟對話的主要話題之一。但「出生地」、「種族」等資訊也牽扯到群體身分資訊，不適合在面試時特別詢問。

7. 你應該不是身心障礙者吧？（身心障礙身分）

身心障礙也是群體身分，實踐 DEI 概念的面試過程中，也必須對身心障礙者公平對待，不該特別詢問求職者是否有身心障礙身分。另外，在法律層面，過往法院的判例中，具有身心障礙身分的求職者，面試時並無主動揭示身心障礙身分的義務，雇主不能因此有直接或間接的不利對待。就業服務法也明確規定，禁止因身心障礙身分歧視求職者。

8. 這次的總統大選投給誰？（政治立場）

政治立場、思想與黨籍等個人的身分或認同，在 DEI 概念下，不得作為面試評斷求職者的標準之一。因此，「上次選舉投給誰」之類的問題，不會在遵守 DEI 原則的面試中出現。