

雇主招募員工經常性薪資 4 萬元以下，應公開揭示或告知薪資範圍

勞動部勞動力發展署就業服務組視察 呂姿儀



就業服務法自 107 年 11 月 28 日修正公布第 5 條第 2 項第 6 款規定 (以下簡稱本規定) : 「 雇主招募或僱用員工，不得有提供職缺之經常性薪資未達新臺幣 (以下同) 4 萬元而未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。本規定立法目的係為避免雇主透過薪資面議隱藏低薪或其他不利徵才之工作內容，爰修法規經常性薪資為 4 萬元以下之職缺，應公開揭示或告知

求職者「最低薪資」，不得以面議之方式洽談薪資。

有關本規定之適用範圍，凡進用後勞雇雙方具僱傭關係，且經常性薪資未達 4 萬元者，即有本規定之適用。雇主招募員工時，不論透過人力銀行或自行刊登廣告求才，可依招募人才之需求條件，揭示或告知明確的薪資區間 (例如：月薪 3 萬 2,000 元至 3 萬 5,000 元)、具體數額 (例如：月薪 3 萬元) 或最

低數額(例如:月薪2萬5,000元以上),並補充說明其用人及核薪條件,使求職者於應徵前即可知悉該職缺之最低經常性薪資。如採計時、計日或計件等方式給付報酬者,應揭示或告知每小時、每日或每件之金額(例如:時薪200元、日薪1,600元起或按件計酬1件2,000元)。雇主訂定薪資範圍及求職民眾尋職議薪時,可運用勞動部建置之「職類別薪資調查動態查詢系統」(<https://pswst.mol.gov.tw/psdn/>)或「薪資行情及大專生就業導航查詢系統」(<https://yoursalary.taiwanjobs.gov.tw/>)。查詢各職務類別合宜之薪資行情。

自本規定實施後,部分雇主揭示的薪資區間範圍過大(例如:2萬3,100元至3萬9,999元),引致社會大眾質疑該等雇主揭示薪資之作法,恐無法有效達成本規定立法目的。勞動部提醒,為避免影響人才招聘效率,雇主應參照已僱用從事相同或類似職務員工的



經常性薪資,來設定較為合宜的薪資區間。以勞動部台灣就業通網站的職缺來說,求才廠商所設定薪資區間的中位數為3,000元,平均數為5,000元,雇主不妨可以參考。

為增進社會大眾對於本規定之瞭解,勞動部已製作常見問答集及薪資揭示參考範例,放置於勞動部勞動力發展署官網(<https://www.wda.gov.tw/>)的常見問答,提供下載參閱。另也規劃訂立指導原則,以供雇主招募員工之參考。

為促進薪資資訊透明化,使勞雇雙方資訊對稱,以利求職民眾於瀏覽徵才廣告時可知悉應徵職缺薪資範圍,避免損及求職民眾權益,同時也有利於雇主快速找到適合之人才,提高求才求職媒合效能。勞動部將協同各直轄市及縣(市)政府持續加強宣導本規定,並持續關注推動情形及收集相關意見,針對執行狀況及相關疑義,適時予以對外說明,以落實立法美意,保障求職者權益。