



應徵面試注意事項

INTERVIEW GUIDELINES FOR SUPERVISORS

一句話記住：面試只問「能不能做這份工作」。

跟工作有關的，放心問；跟工作無關的私人事情，一律不問。

想知道的事情其實幾乎都問得到，**換個問法就不會踩線**——問「能不能配合」，不要問「你家裡怎麼樣」。

一、三個原則 面試前先想一遍

看工作	問的每一題，都要能回答「這跟他能不能做好這份工作有什麼關係？」答不出來就別問。
講事實	問經歷、問能力，都用具體的事：做過什麼、負責哪一段。不要評論長相、個性、家庭。
留紀錄	面試評語只寫與職務有關的事實與評估，當場記下來。寫了與職務無關的事，日後就是證據。

二、可以問 / 不可以問 面試最常出事的地方

✓ 可以問	✗ 不可以問
學經歷、證照、實際做過什麼 能不能配合輪班、加班、出差、外派 職務需要的語言、機具、軟體能力 什麼時候可以報到、期望待遇 前一份工作的職責與離開原因（聽他說就好）	種族、籍貫、出生地、語言、思想、宗教、黨派 性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、星座、血型 身心障礙、以前有沒有參加工會 結婚生育計畫、小孩誰照顧、懷孕打算 信用紀錄、家庭生活狀況、基因檢測、心理測驗、指紋

另外三件事也不能做：扣住應徵者的身分證或畢業證書正本、要求找保證人或收保證金、職缺經常性薪資未達 4 萬元卻只寫「面議」。體檢項目只做這個職務真正需要的。

面試不要說的幾句話：「你這個年紀…」「女生做這個比較辛苦」「你什麼時候要生小孩」「結婚了嗎？先生做什麼的？」「我們這裡都是年輕人」「長得不錯，可以考慮」。

三、換個問法就合法 同一件事，這樣問沒問題

✗ 「你結婚了嗎？有小孩嗎？家裡會不會不方便加班？」

✓ 「這個職務旺季要配合加班，每月大約 10 天、到晚上 8 點，您可以配合嗎？」

你真正想知道的是「能不能加班」，直接問這件事就好。

✗ 「你身體還好吧？有沒有什麼慢性病或開過刀？」

✓ 「這個工作要搬 20 公斤的原料袋、站著作業，您過去做過類似的嗎？體力上可以負荷嗎？」

問的是「做不做得來」，不是他的病歷。

✗ 「你最近有沒有打算生小孩？我們怕人手不夠。」

✓ 「您預計多久可以報到？未來一年有沒有已經排定、需要長期請假的安排？」

問的是「人力安排」，不是他的生育計畫。

✗ 「你今年幾歲？我們團隊都很年輕，怕你跟不上。」

✓ 「這個職務需要輪三班、每班 8 小時，也要學新的系統，您過去有類似經驗嗎？」

年齡不能問，也不能當成錄取與否的理由；問的是體能與學習條件。



三、換個問法就合法（續）

✗「你上一份為什麼被辭退？跟主管處不好嗎？家裡有狀況？」

✓「請說明前一份工作的主要職責與離開的原因。」

聽他自己說就好，不追問私人細節，也不要要求他提供前雇主的評價文件。

四、面試說錯話的代價 罰的是公司與負責人，不是主管個人

事情通常從面試的一句話開始。下列為法定罰鍰範圍，標示者還會公布公司名稱與負責人姓名，影響往往比罰款更久。

面試時做了什麼	罰鍰	依據
以種族、性別、年齡、婚姻、容貌、身心障礙、宗教、星座血型等與工作無關的事由，歧視求職者 +公布公司名稱與負責人姓名	30 萬~150 萬	就業服務法第 5 條第 1 項（罰則第 65 條第 1 項；公布依同條第 3 項）
問懷孕計畫、信用紀錄，或要求基因檢測、心理測驗、指紋等非工作所需的隱私資料；扣住身分證或證件正本	6 萬~30 萬	就業服務法第 5 條第 2 項第 2 款（罰則第 67 條第 1 項；隱私資料範圍見施行細則第 1 條之 1）
經常性薪資未達 4 萬元的職缺，招募時沒有公開揭示或告知薪資範圍（只寫「面議」）	6 萬~30 萬	就業服務法第 5 條第 2 項第 6 款（罰則第 67 條第 1 項）
招募、甄試因性別或性傾向而有差別待遇；或要求、約定結婚、懷孕、生產、育兒時要離職或留職停薪（這種約定本身無效） +公布公司名稱與負責人姓名	30 萬~150 萬	性別平等工作法第 7 條、第 11 條第 1 項及第 2 項（罰則第 38 條之 1 第 1 項；公布依同條第 6 項）
負責人本人在面試中對求職者為性要求，或具性意味、性別歧視的言詞	1 萬~100 萬	性別平等工作法第 12 條第 1 項第 2 款（罰則第 38 條之 2 第 1 項）
知悉面試發生性騷擾後，沒有立即採取有效的糾正及補救措施（釐清、調查、懲處、避免再發生） +公布公司名稱與負責人姓名	2 萬~100 萬	性別平等工作法第 13 條第 2 項（罰則第 38 條之 1 第 2 項；公布依同條第 6 項）
對 45 歲以上的求職者因年齡差別待遇（未滿 45 歲者回到就服法第 5 條） +公布公司名稱與負責人姓名	30 萬~150 萬	中高齡者及高齡者就業促進法第 12 條第 1 項（罰則第 41 條；公布依第 42 條）
蒐集應徵者個人資料，沒有依法告知蒐集目的、利用期間與當事人權利	限期改正；未改正按次 2 萬~20 萬	個人資料保護法第 8 條（罰則第 48 條第 1 項第 1 款）

★另有兩項常與面試一併查核：僱用 30 人以上未訂性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範並公開揭示（性平法第 13 條第 1 項第 2 款，2 萬~30 萬）；僱用 10 人以上未達 30 人未訂申訴管道並公開揭示（同項第 1 款，限期未改善 1 萬~10 萬）。

★個資法第 48 條於 114 年 11 月 11 日修正公布，施行日期由行政院另定、尚未生效；本表依現行條文，金額不因新法變動。

上列條次與金額係於 2026 年 9 月 24 日 逐條查對全國法規資料庫現行條文（law.moj.gov.tw）原文後載明，並經勞資法令專家覆核；法令修正後以主管機關公告為準。實際裁罰由主管機關依違反情節、事業規模與次數認定。

五、面試完一定要做的三件事

寫紀錄	面試評語只寫與職務有關的事實與評估，載明日期、面試官、職缺；不要寫下年齡、婚育、外型、家庭狀況。
管資料	履歷與應徵資料只給需要的人看，不在會議上公開討論、不轉傳到群組；未錄取者的資料由人資統一處理。
不確定就問	碰到懷孕、身心障礙、申訴或疑似性騷擾，先不要自己回應，當天轉給人資或薪策顧問。