人權委員會

2026

22 Reade Street
New York, NY 10007
212-306-7450 | 212-416-0197
www.nyc.gov/site/cchr

有犯罪紀錄?
一樣可以就業。

若雇主首先在这个階段，那麼會有更多的紐約人獲得工作機會。這也會讓企業更茁壯，經濟更繁榮。

爲雇主提供的資訊

紐約市人權委員會提供資源，助力雇主增強企業，企業雇傭符合規定（英文首字母縮寫為「NYCHRL」）規定。本文檔提供與《公平機會法案》相關的資訊，該法案是一項重大的法律變更，對招聘流程和聘用決策流程產生影響。

近 40 年來，《紐約矯治法》第 23-A 條（下文簡稱為「第 23-A 條」）嚴禁紐約市民僅受過拘禁或有犯罪紀錄拒絕工作機會。從 2015 年 10 月 27 日起，紐約市實施一項新的法律——《公平機會法案》（英文首字母縮寫為「FCA」），該法案要求紐約市的大多數雇主在向應聘者發出有條件工作邀約後才能詢問、考量應聘者的犯罪紀錄。在这个階段按照第 23-A 條的規定撤銷工作要約。若雇主在考量應聘者的前科後決定撤銷有條件的工作要約，則雇主必須依照《公平機會法案》的規定通知應聘者並在最終決定是否聘用該應聘者之前為應聘者留出至少五天時間讓其做出回應。設定此時間期限是考慮到高達 50% 的犯罪紀錄調查包含過時或錯誤資訊，讓應聘者有機會提供更新後的資訊。[1] 雇主若未能遵守第 23-A 條規定的流程或未能遵守考量前科

[1] 美國司法部司法部長辦公室，有關歷史背景調查之司法部長報告 (The Attorney General’s Report on Criminal History Background Checks)（2006 年 6 月）第 3 頁；全美雇傭法律專案，65,000,000「無需適用：」(65 Million “Need Not Apply:”)為雇傭進行犯罪背景調查之改革個案 (The Case for Reforming Criminal Background Checks for Employment)（2011 年 3 月），第 7 頁，參閱 http://www.nelp.org/content/uploads/2015/03/65_Million_Need_Not_Apply.pdf。

後撤銷工作要約的流程，需對應聘者的損失承擔責任，和/或按照《紐約市人權法》的規定受到處罰。雇主需對其聘用的負責其招聘、面試、雇傭流程的第五方實體違反《公平機會法案》的行為承擔責任。

《公平機會法案》適用於所有雇傭決定——不論是個人的雇傭、解雇還是晉升——本指南把相關的個人統稱為「應聘者」，因為該法案最經常適用於雇傭過程。

提出有條件工作要約之前

在提出有條件工作要約之前，雇主的雇傭流程不得包含調查應聘者的前科。為了遵守《公平機會法案》，雇主必須：

- 在發布招聘公告時避免提及拘捕或前科。不得在招聘公告上使用諸如「不招收重罪犯」、「要求背景調查」、「必須無犯罪紀錄」等字眼。
- 確保應聘表和代表雇主的代理人不詢問應聘者是否有犯罪紀錄，也不要求應聘者授權開展背景調查。
- 指示人力資源部門和負責招聘的員工不得在提出有條件工作要約之前向應聘者提出與犯罪紀錄相關的問題，不得對應聘者開展背景調查，不得探查應聘者是否有前科。

在雇傭流程中，雇主可能會意外發現應聘者的前科。如發生此種情況，應當告知該應聘者只有在雇主決定為其提供工作機會時才會考量其犯罪記錄，讓該應聘者知道您要轉移話題，目前不適合討論此等問題。您可以在應聘者的文件裡標注上述情況，以防此等披露造成麻煩。

向應聘者提出有條件工作要約之後

提出有條件工作要約之後，雇主擁有的權利和承擔的義務與《公平機會法案》生效日之前相同。雇主可以透過口頭或書面形式詢問應聘者是否有過

前科或未決的刑事案件；調查應聘者的犯罪紀錄；詢問應聘者導致刑事犯罪的具體情況。雇主在詢問上述問題的過程中應當按照第 23-A 條的規定收集必要的資訊用以分析應聘者的前科，下文將解釋第 23-A 條。

雇主應當注意，部分拘禁和定罪資訊是被限制獲取的。雇主不得詢問或考量最終未被判定為刑事犯罪的拘捕。這包括被判無罪或案件最後被封存的情況。宣判為青年犯或少年犯的案件也時常會被封存，與此相同，輕微犯罪（例如擾亂治安的行為）的案件通常也會被封存。上述資訊不會出現在背景調查當中，在雇傭流程的任何階段均不得被問及或作為考量。雇主若確實獲知上述資訊，不得將此等資訊用於雇傭決定。

以下是雇主在提出有條件工作要約之後可以詢問的問題示例，在這一階段，雇主只可詢問法律允許雇主納入考量的資訊：

> 您是否有過輕罪或重罪前科？若您的前科屬於以下情況，請回答「否」：(a) 已經封存、清除、在上訴時被推翻；(b) 因違章、違規或諸如「擾亂治安」等在內的其他輕微犯罪行為被定罪；(c) 導致您被判為青年犯或少年犯；或 (d) 在執行完法院程序之後撤銷認罪並且未被裁定為輕微犯罪或重罪犯罪。

雇主若**認定應聘者的犯罪紀錄不會影響您選拔聘用該應聘者的理由，並希望雇傭該應聘者，則無需再有其他行動**。若雇主打算撤銷工作要約，則必須首先實施以下三項行動：

1. 向該應聘者提供一份您用以判斷該應聘者有前科的背景調查或其他文檔的副本；
2. 依照第 23-A 條規定評估應聘者，並與應聘者分享該書面評估；
3. 至少保留工作機會五個工作日，以便該應聘者對相關決定做出回應。

披露背景調查

雇主必須如實向應聘者提供雇主用以判斷應聘者有前科的資訊。此等資訊應當包含獲取日期和時間以及獲取此等資訊的雇員姓名。遵守此條規定非常容易：

- 若聘用其他公司出具背景調查報告，則提供該報告的副本。
- 若透過互聯網搜索，則打印出相應的網頁。
- 若調查公共檔案，則提供相應檔案的副本。
- 若依靠口頭資訊，則以書面形式總結交談內容和獲得的資訊。這包括應聘者自身提供的資訊。

依照第 23-A 條的規定評估應聘者

依照第 23-A 條的規定，紐約市民前科為由拒絕提供工作機會。只有在應聘者的犯罪紀錄與其應聘的崗位存有直接關係的情況下，或在雇主可以證明雇傭相關應聘者會對雇主的資產或特定人員、公眾造成嚴重危害的情況下，雇主才可以拒絕雇傭相關應聘者。雇主在做出決定之前必須考量以下八個因素。若雇主認定存在上述直接關係，則應當評估以下因素，以確定能否降低危害。若不存在上述直接關係，則在判斷是否會造成嚴重危害時應當考量一切因素。這八個因素分別是：

- 紐約市公共政策鼓勵有犯罪紀錄的人獲得從業許可證、就業；
- 應聘者應聘的工作崗位的具體職責；
- 應聘者的犯罪紀錄是否會影響其履行某項或多項工作職責的能力。
- 致使應聘者被刑事定罪的事件（而非被拘捕或被定罪）已經過去多長時間。
- 應聘者實施導致其被定罪的行爲時的年齡。

- 根據應聘者的行為判斷應聘者所犯前科的嚴重程度。請注意，紐約市人權委員會不認為因持有或銷售受管控物質被定罪是特別嚴重的前科。
- 由應聘者或代表應聘者提供的與其改造或良好行為相關的資訊。由於雇主必須考量此資訊，因此雇主必須確實地向應聘者索要。
- 雇主在保護財產，保護特定人員或公眾的安全和福祉方面擁有合法權益。
- 若應聘者持有殘障人士免責證明或，雇主**必須**假定該應聘者已經改過自新。

紐約市人權委員會網站提供與如何依照第 23-A 條規定開展分析相關的其他資訊，還提供方便雇主遵守這一規範的表格。雇主可以自行調整該表格格式，也可以透過電子渠道傳播，但表格內容的重大表述必須保持不變。

留出時間讓應聘者做出回應

雇主必須為應聘者留出合理的時間，以便應聘者就其背景調查和依照第 23-A 條開展的分析做出回應。法律要求此等合理時間至少應聘者獲悉相關資訊後，雇主可以為應聘者留出更長的時間，以便應聘者收集做出回應所必需的資訊。在此五個工作日期間，雇主必須為應聘者保留工作機會。

若應聘者在此期間與雇主聯絡，雇主可以闡明擔憂並要求應聘者解決這些擔憂，從而解決問題。雇主還可以決定為相關應聘者提供雇主認為更適合相關應聘者的其他工作要約。若在此五個工作日後未能達成解決方案，雇主必須通知相關應聘者不予聘用，然後才能考慮其他應聘者。

若我認爲雇主未遵守此處所述的法規，應當怎麼做?

有可能。在紐約市聘用四位或四位以上雇員的雇主受到此法律的約束。對於

其他小企業，企業主可自行斟酌。上述規定中的四位雇員不必在同一地點工作，只要其中一名雇員在紐約市工作，其雇主就受到此法律約束。

若其他司法或政府機構要求您調查應聘者的犯罪背景或禁止您聘用犯有某些特定前科的人員，則《公平機會法案》不適用於您的企業。即使您擁有聘用有前科的應聘者的自由裁量權，您仍然必須遵守《公平機會法案》。