

訴 願 人 ○○○

原 處 分 機 關 臺北市政府勞動局

訴願人因就業服務法事件，不服原處分機關民國 104 年 12 月 28 日北市勞就字第 10437206900 號

函檢附之臺北市政府勞動局就業歧視評議委員會審定書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

訴願人於民國（下同）82 年 1 月 29 日起任職於○○股份有限公司（下稱被申訴人），擔任組長職務。嗣訴願人主張被申訴人有關新制勞工退休金給付金額不同、員工子女獎學金依職等核發、勞退新制員工負擔較重之全民健康保險投保保險費及員工退休金享有年利率 13%優惠存款金額額度與享有優惠期間差異等涉及就業歧視等情，於 104 年 9 月 4 日向原處分機關申訴，嗣經原處分機關就業歧視評議委員會 104 年 12 月 21 日第 2 次會議評議審定：「雇主違反就業服務法第 5 條第 1 項（階級歧視）規定不成立。」原處分機關乃以 104 年 12 月 28 日北市勞就

字第 10437206900 號函檢送上開審定書予訴願人。該函於 105 年 1 月 6 日送達，訴願人不服，於

105 年 1 月 25 日經由原處分機關向本府提起訴願，2 月 3 日補充訴願理由，並據原處分機關檢卷

答辯。

理 由

一、按就業服務法第 1 條規定：「為促進國民就業，以增進社會及經濟發展，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。」第 2 條規定：「本法用詞定義如下：一、就業服務：指協助國民就業及雇主徵求員工所提供之服務。……三、雇主：指聘、僱用員工從事工作者……。」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、身心障礙或以往工會會員身為由，予以歧視；其他法律有明文規定者，從其規定。」第 6 條第 1 項、第 4 項第 1 款規定：「本法所稱主管機

關：……在直轄市為直轄市政府……。」「直轄市、縣（市）主管機關掌理事項如

下：一、就業歧視之認定。」第 65 條第 1 項規定：「違反第五條第一項.....規定者，處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰。」

就業服務法施行細則第 2 條規定：「直轄市、縣（市）主管機關依本法第六條第四項第一款規定辦理就業歧視認定時，得邀請相關政府機關、單位、勞工團體、雇主團體代表及學者專家組成就業歧視評議委員會。」

行政院勞工委員會（已改制為勞動部，下稱前勞委會）96 年 12 月 5 日勞職業字第 0960032114 號函：「.....一、『工作權』乃為憲法保障人民的基本權利，又本法宗旨為保障國民就業機會平等，第 5 條第 1 項就業歧視禁止項目，其中所定『階級』歧視指求職人或員工因貧富、身分、財產、知識水準高低、職位區隔等遭受就業歧視。二、『就業歧視』係謂當雇主以求職人或所僱用員工『與執行該項特定工作無關之特質』來決定受僱與否或其勞動條件，且雇主在該項特質上的要求有不公平且不合理之情事，可認定為雇主對求職人或所受僱員工歧視。」

臺北市政府 104 年 8 月 14 日府勞就字第 10434413800 號公告：「.....公告事項：一、

本

府將就業服務法施行細則第 2 條所定本府邀請相關政府機關、單位、勞工團體、雇主團體代表及學者專家組成就業歧視評議委員會之所有權限事項業務，自中華民國 104 年 9 月 1 日起，委任本府勞動局辦理，以該局名義執行之.....。」

臺北市政府勞動局就業歧視評議委員會作業要點第 1 點規定：「臺北市政府勞動局（以下簡稱本局）為保障轄內國民就業機會平等，避免雇主對求職人或所僱用員工有歧視行為，而造成不公平待遇，特依就業服務法施行細則第二條規定，設臺北市政府勞動局就業歧視評議委員會（以下簡稱本會），並訂定本作業要點。」第 2 點第 1 項規定：「本會置委員十三人至十六人，召集人由勞動局局長兼任，其餘委員由本府就下列有關人員聘（派）兼之：（一）社會局代表一人。（二）勞動局代表一人。（三）臺北市女性團體代表一人。（四）臺北市勞工團體代表一人。（五）身心障礙團體代表一人。（六）原住民團體代表一人。（七）臺北市雇主團體代表二人。（八）法律、勞政或社政相關領域之學者專家四人。（九）其他社會人士代表一至三人。」第 3 點第 1 款規定：「本會之任務如下：（一）有關就業歧視行為之認定或消除歧視之建議事項。」第 4 點第 2 項規定：「本會會議應有二分之一以上委員親自出席始得開會；經出席委員過半數同意，始得作成決議。」

二、本件訴願及補充理由略謂：按僱傭關係所生有關工作場所之職位高低或職等高下階級之關係，應屬就業服務法第 5 條第 1 項規定階級歧視之範疇，並非如原處分機關所為狹隘之認定，以「從貧富階級」為認定基礎，請撤銷原處分。

三、查原處分機關於 104 年 9 月 4 日受理訴願人以被申訴人違反就業服務法第 5 條第 1 項規定之

就業歧視案件申訴，旋於 104 年 10 月 7 日及 10 月 16 日安排被申訴人及訴願人進行訪談並作

成談話紀錄，嗣經原處分機關就業歧視評議委員會 104 年 12 月 21 日第 2 次會議評議審定

，

認並非原則上無涉人性尊嚴之其他直接、間接勞動條件均不許有差別待遇的情況，乃作成被申訴人違反就業服務法第 5 條第 1 項（階級歧視）規定不成立之審定書，經原處分機關以 104 年 12 月 28 日北市勞就字第 10437206900 號函檢附上開審定書送達訴願人。有原處

處

分機關 104 年 12 月 28 日北市勞就字第 10437206900 號函、104 年 10 月 7 日及 10 月 16 日談話紀

錄、原處分機關就業歧視評議委員會 104 年 12 月 28 日審定書等影本附卷可稽；是原處分機關據以處分，自屬有據。

四、至訴願人主張僱傭關係所生有關工作場所之職位高低或職等高下階級之關係，應屬就業服務法第 5 條第 1 項規定階級歧視之範疇云云。按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、身心障礙或以往工會會員身分為由，予以歧視；違反者，處新臺幣 30 萬元以上 150 萬元以下罰鍰，就業服務法第 5 條第 1 項及第 65 條第 1 項分別定有明文。又依前揭前

勞委會 96 年 12 月 5 日勞職業字第 0960032114 號函釋意旨，就業服務法第 5 條第 1 項就業歧

視禁止項目，其中階級歧視係指求職人或員工因貧富、身分、財產、知識水準高低、職位區隔等遭受就業歧視。本案據原處分機關 105 年 2 月 18 日北市勞就字第 10531803500

號

函檢附答辯書略以：「.....理由.....參.....二.....（一）本案爭議事項一：有關訴願人主張『被申訴人行員退休撫卹資遣要點第 27 條規定，使適用或選用勞工退休金條例之董事長及總經理，得於退休時，較其他適用或選用勞工退休金條例之基層員工，額外每一年多領約 30%之退休金』，訴願人認為被申訴人應該是全體員工一起調整，而非僅獨厚於董事長及總經理.....該規定涉違反階級歧視.....4. 承上，依就業服務法第 5 條第 1 項規定.....所適用對象係雇主對『求職者及受僱者』，而本案爭議事項『被申訴人行員退休撫卹資遣要點第 27 條第 1 項後段規定：【惟董事長、總經理適用勞退新制者，其退職金退休金之計算，按其工作年資每滿 1 年給予 1 個基數.....】』，查該爭

議規定之適用對象係『董事長及具有董事身分之總經理』，而董事、董事長依公司法第192條第4項規定：『公司與董事間之關係，除本法另有規定外，依民法關於委任之規定。』，其與公司間係屬民法所稱委任關係，該等人員並非就業服務法所稱之受僱者身分，無就業服務法第5條第1項規定之適用。故有關被申訴人訂定之『行員退休撫卹資遣要點第27條規定.....並未構成就業服務法第5條第1項階級歧視。(二)本案爭議事項二：有關訴願人主張『被申訴人之員工子女教育獎學金設置及發放辦法第5條第2款之核發方式，依申請行員職等由低而高辦理，如同一職等申請者眾，再依各該子女成績高低核發』，訴願人認為被申訴人依員工職等排序作為發放子女教育獎學金方式明顯不公平.....且職工福利委員會的委員組成大都是被申訴人指派.....這是被申訴人政策上的階級歧視。.....4.承上，被申訴人行員子女教育獎學金發放方式先係考量『申請人子女為殘障者優先受理』，再依『申訴人職等由低而高受理』，然『被申訴人行員子女教育獎學金設置及發放辦法』係由被申訴人職工福利委員會訂定及修正，非被申訴人所為，實無法以職工福利委員會行為而認定被申訴人構成階級歧視，退步言，即便認定職工福利委員會行為等同於被申訴人行為，查閱94年9月29日被申訴人職工福利委員會第36

屆

第1次委員會議紀錄可知，該辦法第5條第2款修正之目的是為了幫助所得較低之弱勢家庭行員及其身心障礙子女，顯係照顧弱勢行員為考量，無歧視動機，且該修正係經全體出席委員無異議通過。再者，被申訴人第36屆職工福利委員名冊，委員組成為7位資方代表，14位工會（勞方）代表，工會代表佔三分之二，故有關訴願人主張『職工福利委員會的委員組成大都是被申訴人指派』一事，非屬事實。.....(三)本案爭議事項三：有關訴願人主張『被申訴人幫員工投保全民健康保險區分為勞退舊制者及勞退新制者，以不同之金額投保，使選擇勞退新制之員工較選擇勞退舊制之員工負擔較多之保險費』.....訴願人認為被申訴人明顯區分為年資深和低員工不同，這明顯違反員工平等原則。.....4.承上，被申訴人健保申報作業雖區分為勞退舊制與新制，然其申報作業係依全民健康保險法施行細則第47條規定辦理，並非係依員工職等或員工年資作區分，且勞退舊制轉為勞退新制，係由勞工自行選擇，亦非以員工職等或年資作選擇依據，至於訴願人主張被申訴人對選擇適用勞退舊制員工其『不休假獎金』未列入投保金額申報部分，被申訴人與衛生福利部中央健康保險署就該爭議事項尚在訴訟繫屬中，故此系爭問題係屬於被申訴人健保申報作業是否符合全民健康保險法相關法令問題，與階級歧視無涉。.....(四)本案系爭事項四：有關訴願人主張『被申訴人所屬行員於民國87年1月22日前辦理退休者，其退休金【於新臺幣500萬元之範圍內】終生享有年利率13%之利息優惠，於民國87年1月22日後辦理退休者，其退休金僅得【於新臺幣48萬元之範圍

內

】限期享有年利率 13%之利息優惠』，訴願人認為，如果被申訴人因民營化後要取消該優惠制度，就應該全體同仁一起取消，而不是有所區別，這明顯違反員工平等原則。..
....3. 承上，被申訴人退休金優惠存款適用制度之變革乃因被申訴人於 87 年 1 月 22 日轉為民營化為區分點，而非階級因素之考量，故難謂被申訴人係因階級因素而予以差別待遇，且被申訴人行員退休金規定，除『行員退休撫卹及資遣要點』規定外，在被申訴人團體協約第 47 條中亦有明白規範，該團體協約經送財政部備查在案。.....。」等語。據上，本案訴願人之主張涉及子女教育獎學金、健保費用、退休金及退休存款利率等情，尚與階級歧視無涉。

五、又查本件依卷附原處分機關就業歧視評議委員會 104 年 12 月 21 日第 2 次會議簽到簿影本所

示，上開評議委員會係由原處分機關之首長為召集人，16 位委員並有 10 位委員親自出席。則本件評議委員會之設立及審定會議之開會、決議，既符合上開作業要點第 2 點第 1 項及第 4 點第 2 項規定，無組成不合法、欠缺審核權限或審核程序違誤之問題，且就系爭申訴案之審查亦尚無認定事實顯然錯誤及其他顯然違法不當之情事。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關以 104 年 12 月 28 日北市勞就字第 10437206900 號函檢附之就業歧視

評

議委員會審定書就被申訴人違反就業服務法第 5 條第 1 項（階級歧視）規定之申訴案認定不成立之處分，揆諸前揭規定，並無不合，應予維持。

六、綜上論結，本件訴願為無理由，依訴願法第 79 條第 1 項，決定如主文。

訴願審議委員會主任委員 楊 芳 玲（公假）
委員 張 慕 貞（代理）
委員 劉 宗 德
委員 紀 聰 吉
委員 柯 格 鐘
委員 葉 建 廷
委員 范 文 清
委員 王 韻 茹
委員 傅 玲 靜
委員 吳 秦 雯

中華民國 105 年 5 月 2 日

市長 柯文哲

法務局局長 楊芳玲決行

如對本決定不服者，得於本決定書送達之次日起 2 個月內，向臺北高等行政法院提起行政訴

訟。(臺北高等行政法院地址：臺北市士林區文林路725號)