

臺北市政府 106.03.30. 府訴一字第 10600052700 號訴願決定書

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 105 年 12 月 30 日北市勞就字第 10538401700 號

函檢附之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） 105 年 9 月 2 日至案外人○○有限公司（下稱○○公司）面試程式設計師職務，未獲錄取，嗣於 105 年 9 月 5 日向原處分機關申訴，主張該公司涉及思想歧視等情事。經原處分機關先後於同年 9 月 23 日、10 月 3 日分別訪談訴願人及○○公司代表人○○○（下

稱○君），並製作訪談紀錄。嗣原處分機關於 105 年 12 月 22 日召開就業歧視評議委員會第 6 次會議評議審定：「被申訴人（即○○公司）違反就業服務法第 5 條第 1 項（思想歧視）規定不成立。」並作成就業歧視評議委員會審定書。原處分機關乃以 105 年 12 月 30 日北市勞就字第 10538401700 號函檢送上開審定書予訴願人。訴願人不服，於 106 年 1 月 11 日經由原處分機

關向本府提起訴願，2 月 21 日補正訴願程式及補充訴願理由，3 月 14 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 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分為由，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；在縣（市）為縣（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。」

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。前項委員任期二年，任期屆滿得續聘（派）之；任期內出缺時，得補行遴選（派）至原任期屆滿之日止。外聘委員任一性別以不低於外聘委員全數四分之一為原則。全體委員任一性別比例應佔全體委員總數三分之一以上。」第 3 點規定：「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。開會時，得邀請有關機關或人員列席說明。」

前行政院勞工委員會（103 年 2 月 17 日改制為勞動部）99 年 6 月 10 日勞職業字第

09900738

54 號函釋：「所謂『思想』是始於『思維』，是人腦對現實事物間接的、概括的加工形式，以內隱或外隱的語言或動作表現出來。一般而言，『思想歧視』多與雇主的『意識形態』有關，例如雇主有強烈的獨派思想，所以在作成僱用決定時考量求職人的意識形態，求職人若是統派思想，雇主就不予以僱用……。」

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……。」

二、本件訴願及補充理由略以：

- （一）原處分機關對何謂思想、何謂系統性、類型化之價值觀念、何謂意識形態，均未提出清楚定義，亦未提出能夠判斷何種思想屬「意識形態」之標準，自無理由認為關於程式設計的認知衝突，非屬於意識形態之衝突。原處分機關僅採認○○公司之說詞，立場並非公正。
- （二）原處分機關之就業歧視評議委員會，僅有 1 位委員來自勞工團體，卻有 2 位來自雇主

團體，形同勞資不對等，給予民眾不良觀感。

- (三) 就業歧視是指雇主以求職人或所僱用員工「與執行特定工作無關」之特質，來決定是否僱用或受僱人之勞動條件，且雇主在該項特質上之要求是不公平、不合理的行為。○○公司要求「奴性」及「能接受威權統治」特質，和程式設計工作並不相關，用前揭特質篩選程式設計人員，違反就業歧視規定，原處分機關評議結果及依據理由均不充分，應予撤銷。

三、查原處分機關於 105 年 9 月 7 日受理訴願人以○○公司違反就業服務法第 5 條第 1 項規定之

就業歧視案件申訴，分別於 105 年 9 月 23 日訪談訴願人、10 月 3 日訪談○○公司代表人

○

君，並製作訪談紀錄。嗣原處分機關於 105 年 12 月 22 日召開就業歧視評議委員會第 6 次

會

議評議，審認○○公司並無因訴願人思想而予以差別待遇之就業歧視情事，乃作成被申訴人（即○○公司）違反就業服務法第 5 條第 1 項（思想歧視）規定不成立之決議，並製作審定書送達訴願人。有原處分機關 105 年 12 月 30 日北市勞就字第 10538401700 號函、

10

5 年 9 月 23 日及 10 月 3 日談話紀錄等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、按為保障本市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，原處分機關爰依就業服務法施行細則第 2 條規定，設就業歧視評議委員會。該委員會置委員 13 至 16 人，由局長兼任召集人，餘由相關機關、女性團體、勞工團體、身心障礙團體、原住民團體、雇主團體、學者專家及其他社會人士等組成。基於該委員會係由嫻熟系爭專業領域人士所進行之專業審查，對於其審查結果所作成之決定，除其組織不合法、違反法定正當程序、認定事實錯誤或有違行政法上應遵守之原理原則外，對於專家學者之專業判斷，自應予以尊重（司法院釋字第 382 號、第 462 號解釋參照）。

五、雖訴願人主張原處分機關未提出判斷何種思想屬「意識形態」之標準，且就業歧視評議委員僅有 1 位來自勞工團體，卻有 2 位來自雇主團體，形同勞資不對等；○○公司以「奴性」及「能接受威權統治」特質要求面試者，應屬就業服務法第 5 條第 1 項規之 思想歧視云云。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。次按就業服務法第 5 條第 1 項就業歧視禁止項

目

，其中思想歧視係指求職人或員工因雇主考量求職人或員工意識形態，而遭不予以僱用

等不利待遇，有前揭前勞委會 99 年 6 月 10 日勞職業字第 0990073854 號函釋意旨可資參照

。查本件經原處分機關分別訪談訴願人及○○公司代表人○君如下：

- (一) 依原處分機關 105 年 9 月 23 日訪談訴願人之談話紀錄略以：「……問：請問您何時面試？面試地點？應徵職務內容？公司面試主管有哪些人？……答：……面試主管應該是負責人，應徵程式設計師……問：……請您具體說明所主張受到之『思想歧視』為何？以及因此受到何種不利待遇為何？雇主或面試主管與您之意識形態有何差別？答：……參加了此公司的面試。一進去面試時對方先用鄙夷的表情看我，然後開始談話之後就一直嫌……所以我等於沒經驗的人。……跟他起了爭執，……如果說以思想歧視的脈絡來整理此事件，那麼該公司的負責人跟我思想的主要差異在於對於程式設計能力的認定上面，和對方的爭執也是由此引起，該公司要求所有員工認同面試主管對於坊間程式設計教育的看法，並且以挑釁的方式與我產生爭執，我受到的不利待遇就是直接被趕出去不獲錄用。……」等語。該談話紀錄經訴願人簽名確認在案。
- (二) 依原處分機關 105 年 10 月 3 日訪談○君之訪談紀錄略以：「……問：……公司面試主管有哪些人？答：……面試主管由本人負責。……問：有關申訴人表示：『……，公司的負責人跟我思想的主要差異在於對於程式設計能力的認定上面，和對方的爭執也是由此引起，……我受到的不利待遇就是直接被趕出去不獲錄用。』，請問貴公司是否有回應意見？答：申訴人參與政府單位職業訓練課程，有職業訓練津貼，所以申訴人來本公司面試時，申訴人表示公司要學習的東西更多，薪水應該相對的提升，申訴對工作的認知已不符合本公司的需求，故申訴人未獲錄取。……」等語。該訪談紀錄亦經○君簽名確認在案。

六、是依卷附資料顯示，原處分機關於召開委員會評議前，業已分別訪談訴願人及○○公司代表人○君，以釐清事實原委。嗣於 105 年 12 月 22 日召開委員會評議，依該次會議委員簽到表及會議紀錄所載，委員 16 人，其中外聘委員 13 人。該次會議有 9 位委員親自出席，除 1 位勞工團體代表及 2 位雇主團體代表外，尚有女性團體代表、法律學者專家及其他社會人士出席，並經出席委員充分討論後，審認○○公司無思想歧視情事，而決議「被申訴人違反就業服務法第 5 條第 1 項（思想歧視）規定不成立。」並據以作成載有就業歧視評議委員會委員姓名之審定書。則本件評議委員會之設立及審定會議之開會、決議，既符合上開就業服務法施行細則第 2 條及臺北市政府勞動局就業歧視評議委員會作業要點第 2 點、第 4 點第 2 項等規定，無組成不合法、且無違反正當法律程序、認定事實錯誤或其他違法不當之情事。是對於原處分機關 105 年 12 月 22 日就業歧視評議委員會會議之評議結果，自應予以尊重。從而，原處分機關所為處分，揆諸前揭規定，並無不合，

應予維持。

七、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 袁 秀 慧  
委員 張 慕 貞  
委員 柯 格 鐘  
委員 范 文 清  
委員 吳 秦 雯  
委員 王 曼 萍  
委員 陳 愛 娥  
委員 盛 子 龍  
委員 劉 昌 坪

中華民國 106 年 3 月 28 日  
市長 柯文哲請假  
副市長 陳景峻代行  
法務局局長 袁秀慧決行

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）