

臺北市政府 107.11.20. 府訴二字第 1072091797 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 107 年 7 月 9 日北市勞就字第 10731240700 號函

所附就業歧視評議委員會審定書，提起訴願，本府決定如下：

主文

原處分關於性別歧視部分撤銷，由原處分機關於決定書送達之次日起 50 日內另為處分；其餘訴願駁回。

事實

訴願人任職於○○股份有限公司（下稱○○公司，即被申訴人），於民國（下同）107 年 2 月 14 日屆齡退休，訴願人對其 106 年考績等第為 A-，惟其所領獎金金額與同單位其他同仁比較後，認為○○公司對訴願人有年齡歧視及性別歧視致減發獎金，乃於 107 年 2 月 21 日向原處分機關提出就業歧視申訴書，經原處分機關分別於 107 年 3 月 19 日、3 月 30 日訪談訴願人、被申訴人○○公司之受任人○○○及○○○，並作成訪談（談話）紀錄。嗣原處分機關就業歧視評議委員會於 107 年 6 月 28 日第 2 屆第 4 次會議評議後決議，並作成就業歧視評議委員會審定書

：「……被申訴人違反就業服務法第 5 條第 1 項（年齡歧視、性別歧視）規定不成立。……」原處分機關並以 107 年 7 月 9 日北市勞就字第 10731240700 號函檢送上開審定書（下稱原處分

）予訴願人。原處分於 107 年 7 月 13 日送達，訴願人不服，於 107 年 7 月 20 日向本府提起訴願，

8 月 28 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：在中央

為勞動部；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。」

性別工作平等法第 1 條規定：「為保障性別工作權之平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神，爰制定本法。」第 4 條規定：「本法所稱主管機關：.... ..在直轄市為直轄市政府.....。」第 5 條規定：「為審議、諮詢及促進性別工作平等事項，各級主管機關應設性別工作平等會。前項性別工作平等會應置委員五人至十一人，任期兩年，由具備勞工事務、性別問題之相關學識經驗或法律專業人士擔任之，其中經勞工團體、女性團體推薦之委員各二人，女性委員人數應占全體委員人數二分之一以上。前項性別工作平等會組織、會議及其他相關事項，由各級主管機關另定之。地方主管機關如設有就業歧視評議委員會，亦得由該委員會處理相關事宜。該會之組成應符合第二項之規定。」第 7 條規定：「雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，不得因性別或性傾向而有差別待遇。但工作性質僅適合特定性別者，不在此限。」第 38 條之 1 第 1 項、第 3 項規定：「雇主違反第七條至第十條、第十

條第一項、第二項者，處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰。」「有前二項規定行為之一者，應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。」

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。」

性別工作平等法施行細則第 2 條規定：「本法第七條至第十一條、第三十一條及第三十五條所稱差別待遇，指雇主因性別或性傾向因素而對受僱者或求職者為直接或間接不利之對待。」

行政院勞工委員會（已改制為勞動部，下稱前勞委會） 91 年 7 月 25 日勞動 3 字第

0910034

5431 號函釋：「.....二、兩性工作平等法中有關禁止性別歧視及性騷擾防治之規定，為就業服務法第 5 條之特別規定。雇主如違反性別歧視及性騷擾防治之規定，應依兩性工作平等法第 38 條規定辦理。.....。」

97 年 3 月 25 日勞職業字第 0970062938 號函釋：「.....三、又雇主同一招募行為刊登廣告時，對求職人訂有年齡及性別限制，而分別抵觸本法第 5 條第 1 項及性別工作平等法第 7 條規定時，其法律效果認定如下：（一）概就「性別」部分係違反本法第 5 條第 1 項規定及性別工作平等法第 7 條規定，按特別法優於普通法原則，應適用性別工作平等法第 7

條及第 38 條之 1 規定裁處。（二）關於年齡部分係違反本法第 5 條第 1 項規定，依本法第

6

5 條第 1 項規定裁處。（三）惟同一招募行為對求職人訂有年齡及性別限制，則一行為同時抵觸本法第 5 條第 1 項（年齡）及性別工作平等法第 7 條（性別），依行政罰法第 24

條

第 1 項規定從一重處罰，依本法第 65 條第 1 項規定裁處。……。」

97 年 9 月 19 日勞職業字第 0970079271 號函釋：「……二、又『就業年齡歧視』係指求職者或受僱者因為在招聘過程或僱用上受到不公平或不同的差別待遇。就業年齡歧視可能出現在招聘廣告、甄試、考績、晉升、調職或培訓、僱用條款和條件、組織裁員資遣、退休政策及申訴程序等給予差別待遇。……。」

100 年 5 月 11 日勞職業字第 1000072018 號函釋：「主旨：有關受僱者或求職者提出就業

歧

視申訴，雇主是否應負舉證責任之疑義，復如說明。……說明：……三、有關受僱者或求職者提出性別因素以外之就業歧視（凡為種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙或以往工會會員身分，歧視項目）申訴，依就業服務法第 6 條第 4 項第 1 款規定就業歧視之認定屬直轄市、縣（市）主管機關掌理事項，並依就業服務法施行細則第 2 條規定，組成就業歧視評議委員會審理案件，必要時依行政程序第 39 條、40 條規定書面通知雇主陳述意見，又為職權調查證據，雇主依前開規定所提供之必要文書、資料或物品，負舉證責任。四、另受僱者或求職者提出就業性別、性傾向歧視申訴，審認機關宜依性別工作平等法第 31 條規定辦理。……。」

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。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。」

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) 原處分機關未針對本案核心問題（扣減績效獎金）明確舉證以判定是否有歧視，僅以概括式的整體公司無歧視制度規定，未就是否有對個人歧視問題及核心問題（扣減績效獎金）釋疑，原處分機關有預設立場，認事用法均有違誤；依就業服務法第 5 條規定，係評議勞工個人之就業狀況是否有被資方年齡歧視之違法問題，而非團體成員之評議；原處分機關卻以被申訴人之主張，而以「團體」之概括解釋，作為評議之資料，顯然證據上有嚴重之瑕疵。
- (二) 訴願人優異表現，榮獲獎勵，卻被扣績效獎金，原處分機關認為只有「主管考量核定之其他因素」有可能包含性別及年齡考量，惟原處分機關卻未向訴願人的主管查證，公司扣減明顯因年齡考量，同樣高薪退休女性同仁卻無扣款問題，有否符合性別歧視要件，請重新核定。

三、原處分關於年齡歧視部分：

- (一) 原處分機關於 107 年 2 月 21 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 107 年 3 月 19 日訪談訴願人、107 年 3 月 30 日訪談被
申訴

人○○公司之受任人○○○、○○○，並作成訪談（談話）紀錄；嗣原處分機關就
業歧視評議委員會於 107 年 6 月 28 日第 2 屆第 4 次會議進行評議，審認被申訴人○○

公

司尚無違反就業服務法第 5 條第 1 項（年齡歧視）規定，乃作成被申訴人違反就業服
務法第 5 條第 1 項（年齡歧視）規定不成立之決議。有原處分機關 107 年 3 月 19 日訪

談

紀錄及 107 年 3 月 30 日談話紀錄、107 年 6 月 28 日召開就業歧視評議委員會第 2 屆
第 4 次

會議紀錄等影本附卷可稽。

(二) 至訴願人主張原處分機關僅以被申訴人之主張，以「團體」之概括解釋整體公司無歧視制度，未就是否有對個人歧視問題及扣減績效獎金問題釋疑，原處分機關有預設立場，未向訴願人的主管查證，公司因年齡歧視而扣減訴願人績效獎金云云。經查：

1. 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，應予處罰；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 97 年 9 月 19 日勞職業字第 0970079271 號

函

釋意旨，就業年齡歧視係指求職者或受僱者因為年齡而在招聘過程或僱用上受到不公平或不同的差別待遇。查依卷附原處分機關就業歧視評議委員會 107 年 6 月 28 日第 2 屆第 4 次會議紀錄影本觀之，本件申訴案之審議業經出席委員審查並決議：「本案經各位委員充分討論，依討論決議本案被申訴人違反就業服務法第 5 條第 1 項（性別歧視、年齡歧視）規定不成立。」在案。

2. 又本件原處分機關就業歧視評議委員會審定書之理由欄載以：「……四、本案查：（一）查被申訴人發放年度績效獎金之標準，係以勞工之固定月薪、Comp %調整係數、績效等第對應之倍數、職系層級係數及主管考量核定之其他因素，作為計算年度績效獎金之標準，而查對被申訴人所提供之相關資料，除『主管考量核定之其他因素』之外，其餘項目皆有一定計算標準可遵循，而『主管考量核定之其他因素』即係由主管依勞工之貢獻度等自由心證產生，亦僅有此項目可能包含性別及年齡之考量，故本局查核與申訴人同單位、從事相同職務且同職級者，共 18 名同仁（含申訴人），按『主管考量核定之其他因素』所核給數額，最高的三名為○○○（男，59 歲，A-）最高、○○○（男，63 歲，A-）次之、○○○（男，60 歲，A-）第三；最低的最名為○○○（女，63 歲，B）最低、○○○（男，59 歲，B）次之、申訴人（男，65 歲，A-）及○○○（女，65 歲，B）併列第三，以『主管考量核定之其他因素』所核給數額高低檢視，尚難認定被申訴人因性別或年齡而有差別待遇之情事。……（三）末查，與申訴人同性別、同單位、從事相同職務、同職級及同樣得到 A-評價之其他同仁……，故以現有事證，尚難認被申訴人有年齡因素而影響績效獎金之情形。……五、……審定被申訴人違反就業服務法第 5 條第 1 項（年齡歧視、性別歧視）規定不成立……。」並有原處分機關 107 年 3 月 30 日訪談○○公司受任人○○○、○○○之談話紀錄及○○公司之人事基本資料表、107 年度屆退人員 104-106 年績效獎金等影本附卷可憑。本件訴願人之申訴案既經原處分機關就相關事項進行查證，再經就業歧視評

委

議委員會於 107 年 6 月 28 日第 2 屆第 4 次會議出席委員審查並決議：「本案經各位

員充分討論，依討論決議本案被申訴人違反就業服務法第 5 條第 1 項（年齡歧視、性別歧視）規定不成立。」是○○公司發給訴願人 106 年度績效獎金之金額，尚與年齡歧視無涉。

表

（三）另本件依卷附原處分機關就業歧視評議委員會 107 年 6 月 28 日第 2 屆第 4 次會議簽到

及紀錄影本所示，上開評議委員會係由原處分機關之首長為召集人，合計 16 位委員，計有女性委員 10 人，外聘委員 13 人，又該次會議已有 2 分之 1 以上委員親自出席

,

經出席委員充分討論後，審認○○公司無年齡歧視之情事，而決議「被申訴人違反就業服務法第 5 條第 1 項（年齡歧視）規定不成立」，嗣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、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，原處分就被申訴人違反就業服務法第 5 條第 1 項（年齡歧視）規定之申訴案認定不成立之部分，揆諸前揭規定，並無不合，應予維持。

四、原處分關於性別歧視部分：

（一）按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；為就業服務法第 5 條第 1 項所明定。再依性別工作平等法第 1 條規定：「為保障性別工作權之平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神，爰制定本法。」第 7 條規定：「雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，不得因性別或性傾向而有差別待遇。……」第 38 條之 1 第 1 項規定：「雇主違反第七條至第十條、第十一條第一項、第二項者，處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰。……有前二項規定為之一者，應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。」復按兩性工作平等法（現為性別工作平等法）有關禁止性別歧視及性騷擾防治之規定，為就業服務法第 5 條之特別規定；雇主如違反性別歧視及性騷擾防治之規定，應依兩性工作平等法第 38 條規定（即現行性別工作平等法第 38 條之 1 第 1 項規定）辦理；有前勞

委

會 91 年 7 月 25 日勞動 3 字第 09100345431 號函釋可參。

(二) 再查原處分機關於 107 年 11 月 12 日陳述意見表示，依前勞委會 97 年 3 月 25 日勞職業字

第 0970062938 號函釋，雇主同一招募行為對求職人訂有年齡及性別限制，則一行為同時牴觸就業服務法第 5 條第 1 項（年齡）及性別工作平等法第 7 條（性別）規定時，依行政罰法第 24 條第 1 項規定從一重處罰，依就業服務法第 65 條第 1 項規定裁處

；

並依此主張就業歧視評議委員會得依就業服務法規定審議被申訴人性別歧視是否成立；惟查上開前勞委會 97 年 3 月 25 日函釋意旨，業已明確說明「性別歧視」部分係違反就業服務法第 5 條第 1 項及性別工作平等法第 7 條規定，按特別法優於普通法原則，應適用性別工作平等法第 7 條及第 38 條之 1 規定裁處，惟依行政罰法第 24 條第

1

項規定從一重處罰，始得依就業服務法第 65 條第 1 項規定進行裁處。是本件係認定性別歧視是否成立之案件，既非屬上開函釋所稱雇主同一招募行為刊登廣告時，對求職人訂有年齡及性別限制情形，且該函釋已明確表明性別歧視應優先適用性別工作平等法，原處分機關主張性別歧視得依就業服務法規定辦理，係對該函釋意旨之認知有誤，不足採據。是本件訴願人（即申訴人）對於雇主（即被申訴人○○公司）有性別歧視提出申訴，依上開規定及函釋意旨，應依性別工作平等法規定辦理；惟查原處分機關就業歧視評議委員會 107 年 6 月 28 日第 2 屆第 4 次會議出席委員審查

並

決議，被申訴人違反就業服務法第 5 條規定（性別歧視）不成立，並作成原處分，與上開規定及函釋意旨即有不合。從而，為求原處分之正確適法，應將原處分關於性別歧視部分撤銷，由原處分機關於決定書送達之次日起 50 日內另為處分。

五、綜上論結，本件訴願為部分無理由，部分為有理由，依訴願法第 79 條第 1 項及第 81 條，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	王	韻	茹
委員	吳	秦	雯
委員	王	曼	萍
委員	陳	愛	娥

委員 盛 子 龍

中華民國 107 年 11 月 20 日

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：臺北市士林區福國路 101 號）