臺北市政府 109.07.20.　府訴三字第 1096101276 號訴願決定書

訴　　願　　人　○○有限公司
代　　表　　人　○○○
原 處 分 機 關　臺北市政府勞動局
訴願人因違反性別工作平等法事件，不服原處分機關民國 109 年 2 月 21 日北市勞就字第 108610
35713 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

案外人○○○（下稱申訴人）於民國（下同）108 年 3 月 18 日及 4 月 16 日至訴願人公司面試，
並告知因其本身性別認同之關係，有使用女廁之需求，訴願人當下對此並未表示意見；惟訴願人於 108 年 5 月 9 日以電話說明其內部員工表示若遇到申訴人使用廁所，會等其出來才去使用，並詢問申訴人是否同意使用 1 樓大廳之廁所；申訴人於隔日以電子郵件回復訴願人有關使用廁所之建議，惟訴願人後續並無回復；申訴人再次以電子郵件詢問面試結果，仍未獲訴願人回復。申訴人遂於 108 年 11 月 25 日向原處分機關提出申訴書，主張訴願人有違反性別工作平等法第 7 條之歧視。案經原處分機關先後於 108 年 12 月 3 日、5 日分別訪談申訴人、訴願人
之受託人即其法務人員○○（下稱○君），並製作訪談紀錄後，提經原處分機關性別工作平等會（下稱性平會）109 年 2 月 17 日第 3 屆第 3 次會議評議審定並作成性平會審定書（下稱系爭
審定書），主文：「被申訴人違反性別工作平等法第 7 條規定成立。」原處分機關乃依該會議評議審定結果，以訴願人對求職者之招募、甄試、進用，因性傾向而有差別待遇，違反性別工作平等法第 7 條規定，依同法第 38 條之 1 第 1 項、第 3 項及臺北市政府處理違反性別工作平
等法事件統一裁罰基準第 3 點項次 1 等規定，以 109 年 2 月 21 日北市勞就字第 10861035713 號裁
處書處訴願人新臺幣（下同）30 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。該裁處書於 109 年 2 月 25 日送達，訴願人不服，於 109 年 3 月 24 日經由原處分機關向本府提起訴願，4 月 21 日

補正訴願程式，並據原處分機關檢卷答辯。

理由

一、按性別工作平等法第 3 條規定：「本法用詞，定義如下：……二、求職者：指向雇主應徵工作之人。三、雇主：指僱用受僱者之人、公私立機構或機關。代表雇主行使管理權之人或代表雇主處理有關受僱者事務之人，視同雇主。……。」第 4 條第 1 項規定：「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……。」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 31 條規定：「受僱者或求職者於釋明差別待遇之事實後，雇主應就差別待遇之非性別、性傾向因素，或該受僱者或求職者所從事工作之特定性別因素，負舉證責任。」第 38 條之 1 第 1 項、第 3 項規定：「雇主違反第七條……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。」

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。」

臺北市政府勞動局性別工作平等會作業要點第 1 點規定：「臺北市政府勞動局（以下簡稱本局）為保障轄區內性別工作權之平等，消除職場性別歧視，促進性別地位實質平等，依性別工作平等法第五條第一項規定，設置臺北市政府勞動局性別工作平等會（以下簡稱本會），並訂定本要點。」第 2 點第 1 項、第 2 項、第 3 項規定：「本會置委員十一人，召集人由勞動局局長兼任，其餘委員由本府就具備勞工事務、性別問題相關學識經驗或法律專業人士聘（派）兼之：（一）勞動局代表一人。（二）臺北市女性團體代表二人。（三）臺北市勞工團體代表二人。（四）臺北市雇主團體代表一人。（五）學者專家二人。（六）其他社會人士代表二人。」「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：……（二）性別工作平等申訴案件之調查及審議。……。」第 4 點規定：「本會每二個月召開會議為原則，必要時得召開臨時會議；會議由召集

人擔任主席，召集人因故不能主持時，由出席委員互推一人代理之。本會會議應有二分之一以上委員出席始得開會。開會時，得邀請有關機關或人員列席說明。」

臺北市政府處理違反性別工作平等法事件統一裁罰基準第 3 點規定：「本府處理違反性別工作平等法事件統一裁罰基準如下表：（節錄）」

項次	違反事件	法條依據(性別工作平等法)	法定罰鍰額度（新臺幣：元）及其他處罰	統一裁罰基準（新臺幣：元）及其他處罰
1	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，因性別或性傾向而有差別待遇者。	第 7 條、第 38 條之 1 第 1 項及第 3 項	處 30 萬元以上 150 萬元以下罰鍰。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。	違反者，除依下列規定處罰外，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： 1.第 1 次：30 萬元至 60 萬元。 ……

臺北市政府 104 年 10 月 22 日府勞秘字第 10437403601 號公告：「主旨：公告『工會法等 20

項法規』所定本府主管業務部分權限，自中華民國 104 年 11 月 15 日起委任本府勞動局辦理。……公告事項：一、公告將『工會法等 20 項法規』所定本府主管業務部分權限委任本府勞動局辦理。二、委任事項如附表。」

附表（節錄）

項次	法規名稱	委任事項
8	性別工作平等法	第 38 條及第 38 條之 1「裁處」

二、本件訴願理由略以：

（一）訴願人未接獲申訴人宣稱於 108 年 5 月 30 日之電子郵件或任何詢問面試結果、錄取與否之電話，申訴人此部分主張與訴願人經歷之事實顯有出入，原處分機關進行調查訪談時，亦無告知此主張，顯有認定事實不當之違誤。

（二）原處分未斟酌訴願人所為之主張及說明，針對訴願人提出之證據資料，未說明其不採納之理由，反課予訴願人法律所無之文件記錄保存義務，逕以訴願人無書面會議紀錄為由為不利訴願人之判斷，自屬可議。

（三）訴願人自始即知悉申訴人具性別認同不一致之情況，仍主動邀請其前來面試甚安排轉介，足證訴願人並無針對申訴人之性別認同採不利對待或為特別考量。

（四）訴願人針對申訴人使用女廁問題已積極協調處理，於決定不錄取申訴人後，仍與其聯繫溝通使用廁所之事，原處分未慮及此節，誠與事實不符。退步言之，縱如原處分所

認定，訴願人係因申訴人未來使用廁所問題而無法錄取申訴人（非表自認），此亦屬雙方於客觀工作環境上之聘雇條件無法達成共識而導致之結果，與歧視性差別待遇截然有別，更與性別認同歧視無涉。

（五）訴願人就此次招募過程所為之評估及決策皆屬企業治理範疇，原處分乃實質上變相課以雇主過高責任風險，顯失事理之平，亦恐造成負面效果而使立法目的難以落實，故有撤銷之必要。

三、查本件申訴人於 108 年 11 月 25 日向原處分機關提出申訴書，原處分機關先後於 108 年 12 月

3 日、 5 日分別訪談申訴人、〇君，並製作訪談紀錄後，提經性平會 109 年 2 月 17 日第 3 屆

第 3 次會議評議，審認訴願人違反性別工作平等法第 7 條規定成立，並作成系爭審定書，有原處分機關 108 年 12 月 3 日、5 日訪談紀錄、系爭審定書等影本附卷可稽，是原處分機關依系爭審定書作成原處分，自屬有據。

四、至訴願人主張其並無針對申訴人之性別認同採不利對待或為特別考量；此次招募過程所為之評估及決策皆屬企業治理範疇，原處分乃實質上變相課以雇主過高責任風險，顯失事理之平，亦恐造成負面效果而使立法目的難以落實云云。經查：

（一）按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；違者，處 30 萬元以上 150 萬元以下罰鍰，並公布其名稱及負責人姓名；所謂差別待遇，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；性別工作平等法第 7 條、第 38 條之 1 第 1 項、第 3 項及其施行細則

第 2 條定有明文。又按原處分機關為審議、諮詢及促進性別工作平等事項，設置性平會；性平會置委員 11 人，由原處分機關局長兼任召集人，其餘委員由原處分機關代表 1 人、臺北市女性團體代表 2 人、臺北市勞工團體代表 2 人、臺北市雇主團體代表 1 人、

學者專家 2 人及其他社會人士代表 2 人任之；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；會議應有二分之一以上委員出席始得開會；揆諸臺北市政府勞動局性別工作平等會作業要點第 2 點、第 3 點第 2 款及第 4 點第 2 項等規定自明。

（二）查原處分機關於 108 年 12 月 3 日訪談申訴人之訪談紀錄記載略以：「……問：申訴法條確認：性別工作平等法第 7 條……以上是否正確？答：是。問：請問您應徵職務為何？……答：軟體工程師，透過〇〇應徵。問：請問您何時面試？面試您的人員為誰？……答：108 年 3 月 18 日第一次面試，面試人為人資〇〇及一位主管。因第一次面試後

被申訴人認為我比較適合另一個部門的職務（亦為軟體工程師）所以找我進行第二次面試。108 年 4 月 16 日第二次面試的主管為○○及另一位人資，○○是該應徵部門之技術主管，面試時相當順利。兩次面試本人皆主動詢問有關使用廁所之問題，第一次人資○○表示其本人不介意，但公司內部可能有其他員工會反對；第二次之主管○○則表示完全不介意此事。問：請問您何時得知面試結果？被申訴人未錄取您之理由為何？答：108 年 5 月 9 日被申訴人人資以電話告知我有關因本人使用廁所之問題，經公司高層開會討論及向公司內部員工詢問後，因有員工表示若遇到使用廁所的狀況，會等我出來才去使用，所以希望我去使用 1 樓大廳的廁所。其並非要求我去男廁，而是直接要求我去其他樓層之廁所。但當下人資除轉達這項要求外並未明確表示錄取或不錄取，我當下回復他我需要想一想再回復。問：請問您於得知未錄取後，如何回應被申訴人？答：我於接到電話後隔日（108 年 5 月 10 日）以電子郵件回復公司人資我的想法……惟後續公司就完全不回復，再次寄送之電子郵件依然未回復。後因一直未接到公司回復，我就直接以電話聯繫面試之部門主管○○詢問為何公司皆未回復，其表示人資轉達給他的是我拒絕至 1 樓大廳上廁所，我就表示我是請公司再考慮，○○於電話中亦表示公司內確實有因為此事而有召開會議，也表示會再詢問人資。惟後續仍無任何回復。問：請問您為何認為被申訴人有性別認同歧視？答：因為他很明確的要求我到 1 樓大廳去上廁所，且該地點亦非被申訴人所管理，等同於要我自己去外面解決。且被申訴人未經我同意即將我的事情向全公司員工作調查，並無尊重我。……」訪談紀錄並經申訴人簽名確認在案。

（三）次依原處分機關於 108 年 12 月 5 日訪談○君之訪談紀錄記載略以：「……問：請問申訴人應徵職務為何？……答：應徵軟體工程師，第一次面試時間為 108 年 3 月 18 日、第二次是 108 年 4 月 16 日。人資會先審履歷，再將履歷轉給用人單位，會請主管有興趣的應徵者來面試，面試分三階段，先由用人單位主管面試、再由人資面試、最後由營運長面試，每個員工都會走此程序，並無書面規範。問：請問面試申訴人之人員為何？……答：第一次面試僅由用人單位面試，面試軟體整合職務，人資當時僅進入了解狀況，申訴人於履歷表上即有表明其有性別認同之狀況，第一次面試並無談到使用廁所之情況。第二次面試亦僅由用人單位面試，面試系統底層職務，未進入人資面試階段，人資僅進入了解狀況，當時有談到申訴人主動向用人單位主管提出其欲使用女廁所的部分，用人單位主管當時的回復個人持開放態度，人資後續與申訴人閒聊時回復都可以再討論。因此職缺並無考試，故無留有面談紀錄。問：請問貴公司如何告知應徵者面試結果？何時告知申訴人面試結果？未錄取申訴人之理由為何？答：有錄取才會以電話通知，若未錄取大部分狀況下不會再另外通知。公司未向申訴人通知面試結果，未錄取的原因為公司員額有限，且申訴人於二次面試期間，公司內部需求之人才從軟

體整合轉為需為軟體整合及系統底層兩項職務皆可勝任者，惟此兩項職務於公司所開立之職缺，名稱皆相同（ C++），僅面試時之詢問專業方向不同。且用人單位主管經面試後認為其穩定性不足，故未錄取申訴人。問：申訴人表示貴公司於 108 年 5 月 9 日以電話詢問其是否同意使用 1 樓大廳廁所。……答：公司確實有打這通電話，因本公司所在樓層 7 樓並無性別友善廁所，而 1 樓大廳廁所有殘障廁所，所以電話裡有向申訴人詢問其是否能接受使用 1 樓廁所的方案或是其堅持使用 7 樓女廁。問：申訴人表示貴公司於 108 年 5 月 9 日電話中亦有提到公司內部有為此事召開會議，請問該次會議內容為何？請公司說明並提供該次會議紀錄。答：該次會議係於 108 年 5 月 2 日至 8 日間召開

，因為營運長會與人資及用人單位主管共同討論是否要再與應徵者進行最終面試，但該次會議重點為確認是否要再次面試應徵者，惟因用人單位主管及營運長認為申訴人能力不符所需職務及工作穩定性等因素，故會議最終決定不再進行面試。會議中人資有將使用廁所之事向營運長報告，但因前述理由已決定不進行最終面試，故針對此事亦無後續討論。問：申訴人表示貴公司於 108 年 5 月 9 日電話中有提及公司有向內部員工調查使用廁所之事，並表示有員工表達不願與申訴人同時使用廁所，請公司說明並提供相關佐證資料。答：人資確實於 4 月 16 日至 4 月 30 日之間個別與公司內部女性詢問

……公司內部有同仁表示反對，後人資有向上報告此事。問：為何貴公司於 108 年 5 月 2 日至 108 年 5 月 8 日間召開的會議及確認不錄用申訴人後，卻又於 108 年 5 月 9 日以電話

聯繫申訴人詢問廁所之事？答：因公司人資有承辦其他同樣地址但不同事業單位之招募，考慮到申訴人之後仍有可能符合本公司或相關企業其他職缺，而之後亦需去面對此事，故才於確認不錄取後又以電話詢問申訴人使用廁所之事。問：申訴人表示其於 108 年 5 月 10 日以電子郵件回復後，貴公司即無任何回復或通知。請問是何種狀況？答：因為申訴人並未錄取，當時亦無其他單位有適合職缺，且人資認為雙方面試並未談論到薪資條件之階段，就未再回復其電子郵件。問：申訴人表示後亦有與主管〇〇以電話詢問後續，惟該主管說明其從人資接收到的資訊為申訴人拒絕，並表示會再向人資確認此事。惟後續依然未有回復，請公司說明。答：確實有接到電話，但因公司人資認為依公司流程不予回復即可，所以就無回復，後續也就忘記此事。……」訪談紀錄並經〇君簽名在案。

（四）復據 109 年 2 月 17 日性平會會議簽到表及會議紀錄顯示，性平會委員計有 11 人（含召集

人），其中外聘委員 9 人，又該次會議有 8 位委員親自出席，作成決議：「本案經各位

委員充分討論，本案決議被申訴人違反性別工作平等法第 7 條規定成立。」嗣並作成系爭審定書，其理由欄記載略以：「……二、本件查：……（三）本案查被申訴人表示撥打電話、告知申訴人公司內部調查結果、詢問申訴人有關廁所使用之事及收到申訴人之電子郵件及來電後無回復等事，皆屬實無誤。（四）次查被申訴人表示未錄取申訴人之理由，係因申訴人所應徵之職缺為 C++工程師，且因公司員額有限，需要能立即上手並有獨力作業能力之人員；而申訴人於面試中對於用人單位主管之問題之回答尚無法達到面試主管之要求。經評估後認為申訴人之專業知識與技能不足，未達公司專案計畫所需之速度及專業程度，故未錄取申訴人。惟被申訴人卻無法提出 108 年 3 月 18 日、 4 月 16 日二次面試申訴人之紀錄或評核表，亦無法提出 108 年 5 月 2 日至 8 日公司召開決定不錄取申訴人會議之會議記錄作為佐證。三、綜上，被申訴人除無法提出 2 次面試申訴人之紀錄或評核表，亦無法提出公司召開決定不錄取申訴人會議之會議記錄，且確實於該會議做出決議後仍以電話詢問申訴人使用廁所之事，並告知公司內部調查使用廁所一事之結果，卻又對於申訴人 108 年 5 月 10 日及 5 月 30 日之電子郵件置之不理。被申訴人未回復之理由卻僅為『雙方面試並未談論到薪資條件之階段』、『依公司流程不予回復即可』；對於電話通知之事則是以『內勤單位人力資源共享』、『仍有可能符合相關企業其他職缺』作為該通電話詢問申訴人是否接受使用一樓大廳廁所之理由。基上，若被申訴人早已於 108 年 5 月 9 日前即作出不錄取申訴人之決定，依被申訴人之公司流程應無需再行與申訴人聯繫，惟公司僅能以之後可能符合相關企業之職缺作為詢問申訴人使用廁所及告知內部調查結果之理由，難謂被申訴人未錄取申訴人之理由與性別認同及所衍生之使用廁所問題無關，故本案認定被申訴人違反性別工作平等法第 7 條規定成立。……。」經查本件性平會之設立及開會、決議，既符合上開性別工作平等法第 5 條、臺北市政府勞動局性別工作平等會作業要點第 2 點、第 4 點第 2 項等規定，無組成不合法、違反正當法律程序、認定事實錯誤、違反行政法上一般原理原則或其他顯然錯誤的判斷之情事。準此，性平會審認訴願人對於申訴人之進用，因其性傾向而有差別待遇，違反性別平等法第 7 條規定之結果，自應予以尊重。從而，原處分機關審酌本案爭議事件發生歷程及客觀事證，依上開性平會 109 年 2 月 17 日第 3 屆第 3 次會議評議審定之結果，以訴願人違反性別工作平等法第 7 條規定，依同法第 38 條之 1 第 1 項、第 3 項及裁罰基準等規定，處訴願人 30 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名，並無不合，原處分應予維持。

五、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　范　文　清
委員　王　韻　茹
委員　吳　秦　雯
委員　王　曼　萍
委員　盛　子　龍
委員　范　秀　羽

中華民國　109　年　7　月　20　日

如只對本決定罰鍰部分不服者，得於本決定書送達之次日起 2 個月內，向臺灣臺北地方法院行政訴訟庭提起行政訴訟。（臺灣臺北地方法院行政訴訟庭地址：新北市新店區中興路 1 段 248 號）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）