

訴 願 人 ○○○

原 處 分 機 關 臺北市政府勞動局

訴願人因中高齡者及高齡者就業促進法事件，不服原處分機關民國 111 年 10 月 27 日北市勞就字第 1116048306 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

訴願駁回。

事 實

訴願人參加○○股份有限公司（下稱被申訴人）民國（下同）111 年○○ 招募甄試，於 111 年 4 月 17 日進行筆試，5 月 12 日進行口試，被申訴人於 111 年 5 月 27 日公告錄取結果，訴願人未獲錄取。訴願人（年滿 45 歲未滿 65 歲）主張其口試表現佳，僅因年齡因素遭被申訴人歧視致落榜，於 111 年 7 月 4 日向原處分機關提出就業歧視申訴書，主張其因年齡歧視而不予錄取，經原處分機關於 111 年 7 月 15 日、22 日分別訪談訴願人、被申訴人之受任人○○○、○○○及○○○，並製作訪談紀錄。嗣原處分機關就業歧視評議委員會於 111 年 10 月 17 日第 4 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（下稱系爭審定書），主文：「被申訴人違反中高齡者及高齡者就業促進法第 12 條第 1 項（年齡歧視）規定不成立。」原處分機關乃以 111 年 10 月 27 日北市勞就字第 1116048306 號函檢送系爭審定書予訴願人。該函及系爭審定書於 111 年 11 月 1 日送達，訴願人不服，於 111 年 11 月 21 日在本府法務局網站線上聲明訴願，11 月 28 日補具訴願書，12 月 19 日補充訴願理由，並據原處分機關檢卷答辯。

理 由

一、按中高齡者及高齡者就業促進法第 1 條規定：「為落實尊嚴勞動，提升中高齡者勞動參與，促進高齡者再就業，保障經濟安全，鼓勵世代合作與經驗傳承，維護中高齡者及高齡者就業權益，建構友善就業環境，並促進其人力資源之運用，特制定本法。中高齡者及高齡者就業事項，依本法之規定；本法未規定者，適用勞動基準法、性別工作平等法、就業服務法、職業安全衛生法、就業保險法、職業訓練法及其他相關法律之規定。」第 2 條規定：「本法所稱主管機關：……在直

轄市為直轄市政府……。」第 3 條規定：「本法用詞，定義如下：一、中高齡者：指年滿四十五歲至六十五歲之人。二、高齡者：指逾六十五歲之人。三、受僱者：指受雇主僱用從事工作獲致薪資之人。四、求職者：指向雇主應徵工作之人。五、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 款規定：「本法適用對象為年滿四十五歲之下列人員：一、本國國民。」第 12 條規定：「雇主對求職或受僱之中高齡者及高齡者，不得以年齡為由予以差別待遇。前項所稱差別待遇，指雇主因年齡因素對求職者或受僱者為下列事項之直接或間接不利對待：一、招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等。二、教育、訓練或其他類似活動。三、薪資之給付或各項福利措施。四、退休、資遣、離職及解僱。」第 14 條規定：「求職或受僱之中高齡者及高齡者於釋明差別待遇之事實後，雇主應就差別待遇之非年齡因素，或其符合前條所定之差別待遇因素，負舉證責任。」第 15 條規定：「求職或受僱之中高齡者及高齡者發現雇主違反第十二條第一項規定時，得向地方主管機關申訴。地方主管機關受理前項之申訴，由依就業服務法相關規定組成之就業歧視評議委員會辦理年齡歧視認定。」第 41 條第 1 項規定：「違反第十二條第一項規定者，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、星座、血型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 4 項第 1 款規定：「直轄市、縣（市）主管機關掌理事項如下：一、就業歧視之認定。」

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 6 條第 4 項第 1 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二人。（四）臺北市勞工團體代表二人。（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。」

勞動部 109 年 4 月 8 日勞動條 4 字第 1090130311 號函釋：「……二、承上，有關雇主違反就業歧視禁止規定之處理原則如下：……（二）單一類型就業歧視：按中央法規標準法第 16 條規定略以，法規對其他法規所規定之同一事項而為特別之規定者，應優先適用之。爰就雇主一行為僅涉單一就業歧視（例如僅涉性別歧視或僅涉中高齡歧視）者，衡酌性別工作平等法所定性別、性傾向歧視禁止，以及中高齡者及高齡者就業促進法所定年齡歧視禁止，為就業服務法所定就業歧視禁止之特別規定，依特別法優先適用原則，應回歸各該特別規定處理。」

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謂：被申訴人審查委員僅憑臆測判斷，未具職場經驗不等於不具相關能力，並非要有相關職場經驗才能錄取；審查委員未提問訴願人是否具備實作維修能力，歧視中高齡者不具相關工作經驗，給予 68 分的口試成績，淘汰訴願人，令人難以信服；請撤銷原處分。

三、原處分機關於 111 年 7 月 4 日受理訴願人以被申訴人年齡歧視之就業歧

視案件申訴，於111年7月15日、22日分別訪談訴願人、被申訴人之受任人○○○、○○○及○○○，並製作訪談紀錄。嗣原處分機關就業歧視評議委員會111年10月17日第4屆第4次會議評議，審認被申訴人無違反中高齡者及高齡者就業促進法第12條第1項（年齡歧視）規定，乃作成被申訴人違反中高齡者及高齡者就業促進法第12條第1項規定不成立之決議。有原處分機關111年7月15日、22日訪談紀錄、111年10月17日第4屆第4次會議紀錄、111年10月27日北市勞就字第1116048306號函所附系爭審定書等影本附卷可稽；是原處分自屬有據。

四、至訴願人主張審查委員僅憑臆測判斷，未具職場經驗不等於不具相關能力，並非要有相關職場經驗才能錄取；審查委員未提問訴願人是否具備實作維修能力，歧視中高齡者不具相關工作經驗云云。經查：

（一）按雇主對求職或受僱之中高齡者及高齡者，不得以年齡為由為離職、解僱等不利對待之差別待遇；違反者，處新臺幣30萬元以上150萬元以下罰鍰；又原處分機關設置就業歧視評議委員會以辦理就業歧視行為之認定，該委員會置委員13人至16人，召集人由原處分機關局長兼任，其餘委員由本府社會局代表1人、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、身心障礙團體代表1人、原住民團體代表1人、臺北市雇主團體代表2人、法律、勞政或社政相關領域之學者專家4人、其他社會人士代表1人兼任；外聘委員任一性別以不低於外聘委員全數4分之1為原則；全體委員任一性別比例應佔全體委員總數3分之1以上；會議應有2分之1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；揆諸中高齡者及高齡者就業促進法第12條、第41條第1項及臺北市政府勞動局就業歧視評議委員會作業要點第1點、第2點、第3點、第4點第2項等規定自明。原處分機關就業歧視評議委員會係由女性團體、勞工團體、身心障礙團體、原住民團體、雇主團體代表及嫻熟勞政、法律等領域人士進行專業審查，其本於專業及事實真相之調查所作之決議，該審查結果之判斷，除有認定事實錯誤、審查程序不符相關規定之違失，抑或有違反行政法上一般法律原則外，原則上應予尊重。

（二）依卷附原處分機關就業歧視評議委員會委員名冊等影本所載，該委員會委員16人，由原處分機關局長任召集人，其餘委員由相關機關、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；又全體委員其中男性 8 位、女性 8 位；外聘委員其中男性 7 位、女性 6 位，是外聘委員任一性別無低於外聘委員全數 4 分之 1 ( $13/4 \approx 4$ )，且全體委員任一性別亦不低於全體委員全數 3 分之 1 ( $16/3 \approx 6$ )。是本件原處分機關就業歧視評議委員會之設置與組成符合上開規定。復依該委員會 111 年 10 月 17 日第 4 屆第 4 次會議紀錄及簽到表影本所示，該次會議有 11 位委員出席，已有過半數委員出席 ( $16/2=8$ )，是該次會議已達上開規定之開會人數要求；並經出席委員 11 位全數同意本案被申訴人違反中高齡者及高齡者就業促進法（年齡歧視）不成立作成決議，是本件原處分機關就業歧視評議委員會 111 年 10 月 17 日第 4 屆第 4 次會議之進行及決議程序均符合上開規定。

- (三) 嗣原處分機關就業歧視評議委員會作成系爭審定書，其理由欄記載略以：「……理由……三、本案查：……（三）經查，被申訴人○○類科口試委員共 4 名，由被申訴人自行遴選，分別為被申訴人○○處副處長、○○處○○廠○○場長、○○處○○場長及○○大學土木工程系教授，4 名委員以『專業能力』、『邏輯思考能力』、『表達應變能力』及『儀態儀表』等項目進行評分，給予申訴人口試評分為 68 分、68 分、67 分及 69 分，總平均 68 分，口試平均分數未達 70 分。（四）次查，申訴人主張口試準備充足且詢問之三個題目，不至於給予 68 分，被申訴人針對申訴人所詢問題分別為自我介紹、之前工作離職原因及是否清楚應徵的工作項目內容等三題，為雙方所不爭，而被申訴人則主張未錄取申訴人之原因係其於口試過程未能說明其與此職缺相關的實作及工作經驗、對於工作內容未有充分理解，其餘錄取之考生係皆具從事實作或維修經驗，故取得較高口試分數。（五）再查，被申訴人提供之申訴人報名簡歷與自傳內容，申訴人所提供之工作經歷資料實非屬○○類科相關行業，且查 111 年 8 月 26 日申訴人電子郵件提供之口試完整回答，確實自承未從事過土木相關工作，亦無提及與此類科相關實作經驗，又查被申訴人提供所錄取之考生資料論及具此類科相關之實作及工作經歷，被申訴人主張應屬可採。（六）末查，口試評分係委員根據其個人學識經驗所為專門學術上獨立公正之智識判斷，具有高度之專業性及屬人性，故其對於應考人回答問題所為之評分具其判斷餘地，且查被申訴人提供之口試概況，尚未見委員於口試過程論及『年齡』一

事，而申訴人除認為口試表現佳外，復無其他事證可認因年齡而受差別待遇等情，難謂被申訴人係因年齡歧視而未錄取申訴人。（七）綜上，本案申訴人雖主張被申訴人對其有年齡歧視，惟依現有事證，尚無積極事證可認定被申訴人因申訴人之年齡因素，而於職缺甄試上予以差別待遇之情事，故被申訴人違反中高齡者及高齡者就業促進法第 12 條第 1 項（年齡歧視）規定不成立。……」查本件訴願人之申訴案經原處分機關就相關事項進行查證，再經其就業歧視評議委員會 111 年 10 月 17 日第 4 屆第 4 次會議出席委員審查並決議：

「本案經各位委員充分討論，本案決議被申訴人違反中高齡者及高齡者就業促進法第 12 條第 1 項（年齡歧視）規定不成立。」是被申訴人不予錄取訴願人，尚與年齡歧視無涉。

五、據上所述，本件原處分機關就業歧視評議委員會之設立及審定會議之開會、決議，既符合上開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 3 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錯誤及其他顯然違法不當之情事，該審查結果自應予以尊重。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關以 111 年 10 月 27 日北市勞就字第 1116048306 號函檢附系爭審定書通知訴願人，有關被申訴人違反中高齡者及高齡者就業促進法第 12 條第 1 項（年齡歧視）規定不成立，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 連 堂 凱  
委員 張 慕 貞  
委員 王 曼 萍  
委員 陳 愛 娥  
委員 盛 子 龍  
委員 洪 偉 勝  
委員 范 秀 羽  
委員 邱 駿 彥  
委員 郭 介 恒  
委員 李 建 良

中華民國 112 年 3 月 1 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）