

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 12 月 28 日北市勞就字第 1116090951 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

訴願人於民國（下同）83 年 8 月 16 日任職於○○股份有限公司（下稱被申訴人），擔任債務管理處法務催理資深專員。訴願人主張其於 111 年 6 月 7 日向被申訴人人力資源處投送履歷，應徵信用卡中心法務催收資深專員職缺，111 年 6 月 17 日接到應徵單位主管○○○（下稱○君）電話聯繫，告知因其年齡過大不適任該職缺。訴願人（年滿 45 歲未滿 65 歲）認其遭被申訴人年齡歧視等為由，於 111 年 10 月 26 日向原處分機關提出就業歧視申訴書，主張因年齡歧視把訴願人阻卻在外，不能參加甄選，經原處分機關於 111 年 11 月 7 日及 9 日分別訪談訴願人、被申訴人之受任人○○○（下稱○君）、○○○（下稱○君）、○君，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 12 月 19 日第 4 屆第 5 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 12 月 28 日北市勞就字第 1116090951 號函檢送系爭審定書予訴願人。該函及系爭審定書於 111 年 12 月 30 日送達，訴願人不服，於 112 年 1 月 10 日經由原處分機關向本府提起訴願，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。」

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。」

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、本件訴願理由略以：原處分機關就業歧視評議委員會於 111 年 12 月 19 日第 4 屆第 5 次會議評議，並未針對 111 年 6 月 17 日訴願人與○君雙方不到 2 分鐘之談話內容進行當面對質。訴願人提供之履歷表完全吻合該職位，屬全公司之不二人選，被申訴人徵才單位除未給予合理之起始位階，還進一步以年齡歧視剔除訴願人過去完整之催收經驗、法催實

務與債協歷程，反而過度放大錄取者○君之電催經驗，證明○君根本沒有事先讀過訴願人之履歷，逕以年齡大為由婉拒訴願人不必參加甄選，而○君年未過 50 歲，訴願人年屆 55 歲。訴願人對信用卡中心業務相當熟稔，不應侷限在表象 2.8 年的授權資歷，且人資處以往也曾多次空降許多不了解信用卡中心業務之長官來此卡位，怎不見○君出面阻卻。請撤銷原處分。

三、原處分機關於 111 年 10 月 26 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 11 月 7 日及 9 日分別訪談訴願人、被申訴人之受任人○君、○君及○君，並製作訪談紀錄。嗣原處分機關就業歧視評議委員會 111 年 12 月 19 日第 4 屆第 5 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 11 月 7 日、9 日訪談紀錄、111 年 12 月 19 日第 4 屆第 5 次會議紀錄、111 年 12 月 28 日北市勞就字第 1116090951 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、至訴願人主張原處分機關就業歧視評議委員會未就訴願人與○君進行當面對質；被申訴人以年齡歧視剔除訴願人過去完整之催收經驗等，過度放大錄取者○君之電催經驗；訴願人對信用卡中心業務相當熟稔，不應侷限在表象 2.8 年的授權資歷云云。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（下同）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 $\frac{1}{4}$ ($\frac{13}{4} \div 4$)，且全體委員任一性別亦不低於全體委員全數 $\frac{1}{3}$ ($\frac{16}{3} \div 6$)。是本件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 12 月 19 日第 4 屆第 5 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 ($\frac{16}{2} = 8$)，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，是本件就業歧視評議委員會 111 年 12 月 19 日第 4 屆第 5 次會議之進行及決議程序均符合上開規定。

- (三) 嗣就業歧視評議委員會作成系爭審定書，其理由欄記載略以：「…判斷 一、本案查：（一）經查，申訴人主張被申訴人面試主管○經理以電話聯繫告知其不應應徵職位，通常不錄取年紀大的員工；被申訴人則主張僅告知信用卡中心業務對於申訴人過於久遠，職缺內容不適合申訴人，因○經理與申訴人熟識故僅係聊天時談及個人退休計畫，然並未以年紀為由拒絕申訴人本次應徵，雖對話談及退休計畫為雙方不爭，惟針對電話聯繫內容雙方說法差距甚鉅，且無相關事證可稽，尚難採認何方所述為實。（二）次查，申訴人主張到職時即於信用卡中心任職從事授權工作，現職於債權資產管理部門，本次應徵之法務催收資深專員職缺與其現職吻合；被申訴人則主張本次出缺之法務催收資深專員因需帶領及指導轄下經辦人員推動業務，需熟稔信用卡中心業務及該中心系統，能於任職後立即上手業務，而本案申訴人未通過書審原因係因信用卡中心資歷短且多年未接觸該中心業務，無領導統御及覆核經驗、無信用卡催收

經驗且無接觸過信用卡系統，又其現職業務除更生及清算，其他業務與信用卡中心業務無關，爰未給予申訴人面談機會。針對更生及清算業務部份與信用卡中心催收業務相關為雙方不爭，而雙方針對業務差距說法不一，惟並非申訴人未通過書審之主因，查被申訴人提供之相關事證，申訴人於 83 年 8 月 16 日至 86 年 5 月 31 日間任職於信用卡中心辦理信用卡授權業務，年資計約 2.8 年，後續確實未再任職於該單位，申訴人於 111 年 12 月 6 日信件中亦自承此事，檢視申訴人入行業務經歷，於信用卡中心任職年資短，又查與申訴人同未通過書審者尚有 2 名，未通過原因皆係缺乏信用卡業務經驗及信用卡中心年資短，另查應徵人員比較表，未通過書審者之信用卡中心年資相較通過書審者顯有差距，故被申訴人主張尚屬可採。（三）再查，被申訴人主張錄取人員○員於信用卡中心年資已 24 年業務嫻熟，曾任催收業務有擔任主管經歷故擇定錄取。查被申訴人提供之佐證資料，○員確實自入行起任職於信用卡中心，計 24.5 年，其信用卡中心年資為 8 名徵試人員中最高，自 93 年起任襄理職務，歷史職務含信用卡催收業務，被申訴人主張應屬可採。被申訴人擇定錄取人員之審查標準以其職位說明書所提職缺需求與專業項目內容為考量，依該職位所需能力擇定合適人選，書審與甄選過程未查論及年齡一事，故申訴人未通過書審一事，難認與其年齡有關。（四）末查，依被申訴人提供之應徵人員資歷比較表，2 名與申訴人同未通過書審者年齡分別為 31 歲及 36 歲，而通過書審進入面試階段人員共 5 名，年龄分別為 49 歲 2 名、44 歲 1 名及 43 歲 2 名，觀職缺徵選流程，與申訴人同未通過書審者 2 人非中高齡者，且有 2 名中高齡者進入面談，而該職缺錄取人員○員年紀為 49 歲，同屬中高齡者，依職缺通過與不通過書審人員及最終錄取人員之年齡觀知，尚難謂徵選審查標準與年齡因素相關，而本案被申訴人依職務需求訂定用人標準，並擇定本次錄取人員，係屬人事管理權之行使。（五）綜上所述，本案申訴人雖主張被申訴人面試主管以電話聯繫告知因年紀大而無法通過書審，惟雙方針對電話聯繫內容各執一詞亦無客觀具體事證可稽，又以被申訴人所提錄取人員資歷、徵選流程與標準等相關佐證資料，被申訴人主張未給予申訴人面試機會基於非年齡因素，應屬有理，又未通過書審人員有非中高齡者，且最終職缺錄取人員為中高齡者，且本案尚無積極事證可證被申訴人因年齡歧視而未通過

申訴人之書審。……」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，再經就業歧視評議委員會 111 年 12 月 19 日第 4 屆第 5 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。」是被申訴人對訴願人所為之不予通過書面審查而未進入面試階段，尚與年齡歧視無涉。

五、據上所述，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 12 月 28 日北市勞就字第 1116090951 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（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 29 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）