

訴 願 人 ○○○○有限公司

代 表 人 ○○○

原 處 分 機 關 臺北市政府勞動局

訴願人因違反性別平等工作法事件，不服原處分機關民國 114 年 11 月 14 日北市勞就字第 11460757191 號裁處書及第 11460757192 號函所附性別平等工作會審定書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

申訴人○○○（下稱申訴人）於民國（下同）114 年 5 月 14 日至訴願人公司面試行政專員一職，嗣於 114 年 5 月 16 日至求職平台詢問是否錄取，訴願人於平台回應略以：「……有和老闆確認，行政人員，會傾向女性……」。申訴人遂於 114 年 5 月 16 日向原處分機關提出申訴書，主張訴願人有違反性別平等工作法第 7 條規定之情事。案經原處分機關於 114 年 6 月 12 日訪談訴願人之受託人即其經理○○○（下稱○君），並製作訪談紀錄後，提經原處分機關性別平等工作會（下稱性平會）114 年 11 月 6 日第 6 屆第 2 次會議評議審定並作成性平會審定書（下稱系爭審定書），主文為：「被申訴人違反性別平等工作法第 7 條規定成立。」（被申訴人即為訴願人）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，因性別而有差別待遇，違反性別平等工作法第 7 條規定，依同法第 38 條之 1 第 1 項、第 6 項規定，以 114 年 11 月 14 日北市勞就字第 11460757191 號裁處書（下稱系爭裁處書）處訴願人新臺幣（下同）30 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額；並以 114 年 11 月 14 日北市勞就字第 11460757192 號函檢送系爭審定書及系爭裁處書（下合稱原處分）等予訴願人。原處分於 114 年 11 月 17 日送達，訴願人不服，於 114 年 12 月 9 日經由原處分機關向本府提起訴願，115 年 1 月 6 日補正訴願程式，並據原處分機關檢卷答辯。

理 由

一、按性別平等工作法第 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：「各級主管機關應設性別平等工作會，處理審議、諮詢及促進性別平等工作事項。前項性別平等工作會應置委員五人至十一人，任期二年，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、性別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；政府機關代表不得逾全體委員人數三分之一。前二項性別平等工作會組織、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 34 條第 1 項、第 2 項、第 4 項規定：「受僱者或求職者發現雇主違反第七條至第十一條、第十三條第二項、第二十一條或第三十六條規定時，得向地方主管機關提起申訴。」「前項申訴，地方主管機關應經性別平等工作會審議。雇主、受僱者或求職者對於地方主管機關審議後所為之處分有異議時，得於十日內向中央主管機關性別平等工作會申請審議或逕行提起訴願……。」「第一項及第二項申訴審議處理辦法，由中央主管機關定之。」第 38 條之 1 第 1 項、第 6 項規定：「雇主違反第七條至第十條、第十一條第一項、第二項規定者，處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰。」「有前條或前五項規定行為之一者，應公布其名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。」

性別平等工作法施行細則第 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。」

性別平等工作申訴審議處理辦法第 1 條規定：「本辦法依性別平等工作法（以下簡稱本法）第三十四條第四項規定訂定之。」第 2 條規定：「受僱者或求職者（以下簡稱申訴人）發現雇主違反本法第七條至第十一條……規定時，得依本辦法向地方主管機關提起申訴。雇主、受僱者或求職者（以下簡稱申請人）對於地方主管機關經審議後所為之處分有異議時，得於十日內依本辦法向中央主管機關性別平等工作會申請審議或逕行提起訴願。」第 11 條規定：「主管機關性別平等工作會之審議，就書面審查決定之；必要時，得通知申訴人、申請人及其他相關機關、人員到場說明。」

臺北市政府勞動局性別工作平等會作業要點（下稱性平會作業要點）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）臺北市性別團體代表二人。（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。女性委員人數應佔全體委員人數二分之一以上。政府機關代表不得逾全體委員人數三分之一。……」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 113 年 10 月 16 日府勞就字第 11360953612 號公告：「主旨：公告『性別平等工作法』所定本府權限事項，自中華民國 113 年 11 月 1 日起委任本府勞動局辦理。……公告事項：……二、委任事項如附表。」

附表：性別平等工作法所定臺北市政府權限委任本府勞動局事項表（節錄）

法規名稱	性別平等工作法
委任事項	第 34 條第 1 項 第 34 條第 2 項 第 38 條之 1 第 1 項、第 2 項、第 3 項、第 4 項、第 5 項、第 6 項

二、本件訴願理由略以：本案公開徵才頁面並未有任何性別限制，且「歡迎所有求職者」之設計用語，與招募時有性別偏好之雇主政策在外觀上顯然不一致；原處分以招募對話作為核心依據，未就公開徵才中性表徵、實際決策及差別待遇之具體化要素充分驗證，事實認定與法律適用仍有重大可議；請撤銷原處分。

三、查本件申訴人於 114 年 5 月 16 日向原處分機關提出申訴書，經原處分機關於 114 年 6 月 12 日訪談○君，並製作訪談紀錄後，提經性平會 114 年 11 月 6 日第 6 屆第 2 次會議評議，審認訴願人違反性別平等工作法第 7 條規定成立，有 114 年 5 月 16 日申訴書、原處分機關 114 年 6 月 12 日訪

談紀錄、性平會 114 年 11 月 6 日第 6 屆第 2 次會議紀錄、簽到資料、求職平台對話截圖等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張本案公開徵才頁面並未有任何性別限制，且「歡迎所有求職者」之設計用語，與招募時有性別偏好之雇主政策在外觀上顯然不一致；原處分以招募對話作為核心依據，未就公開徵才中性表徵、實際決策及差別待遇之具體化要素充分驗證，事實認定與法律適用仍有重大可議云云：

- (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；違反者，處 30 萬元以上 150 萬元以下罰鍰，並公布其名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額；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；又按原處分機關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，設置性平會，以處理申訴案件之調查及審議等事項，該會置委員 11 人，由原處分機關局長兼任召集人，餘由原處分機關代表 1 人、臺北市性別團體代表 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 人兼之；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；而全體委員任一性別比例應佔全體委員總數 3 分之 1 以上；女性委員人數應佔全體委員人數 2 分之 1 以上；政府機關代表不得逾全體委員人數 3 分之 1；會議應有 2 分之 1 以上委員出席始得開會；揆諸性別平等工作法第 5 條第 1 項、第 7 條、第 38 條之 1 第 1 項、第 6 項、同法施行細則第 2 條、性平會作業要點第 2 點第 1 項至第 5 項、第 3 點第 2 款、第 4 點第 2 項等規定自明。
- (二) 復依卷附性平會第 6 屆委員名冊等影本所示，性平會委員 11 人，由原處分機關局長任召集人，其餘委員由原處分機關代表、臺北市性別團體代表、臺北市勞工團體代表、臺北市雇主團體代表、學者專家及其他社會人士等組成；又全體委員中男性 5 人、女性 6 人；外聘委員中男性 3 人、女性 6 人，是外聘委員任一性別無低於外聘委員全數 4 分之 1，全體委員任一性別比例亦佔全體委員總數 3 分之 1 以上，且女性委員人數佔全體委員人數 2 分之 1 以上，政府機關代表未逾全體委員人數 3 分之 1；是本件性平會之設置與組成符合上開規定。又依卷附性平會 114 年 11 月 6 日第 6 屆第 2 次會議紀錄及簽到資料等影本顯示，該次會議有 10 位委員親自出席，已有過半數委員出席，是該次會議已達上開規定之開會人數要求；並經出席委員決議本案訴願人違反性別平等工作法第 7 條規定成立，是本件性平會 114 年 11

月 6 日第 6 屆第 2 次會議之進行及決議程序均符合上開規定。

(三) 本案經原處分機關提經性平會 114 年 11 月 6 日第 6 屆第 2 次會議評議審定，嗣作成系爭審定書，其理由欄記載略以：「……貳、本案查：有關被申訴人是否違反性別歧視規定：『性別歧視』係指雇主因對特定性別具有偏好或偏見，而於招募、甄試或錄取過程中，給予求職人不同之待遇。本案被申訴人於求職平台回覆『目前傾向找女生』乙語，係於招募、甄試階段明確表達對特定性別之偏好，足以使申訴人因其性別而受不利影響。雖被申訴人辯稱該言詞係面試人員個人疏失，並提出其後仍有女性求職者不予錄取等佐證，惟該等情節難以消除其先前已基於性別偏好所為差別對待之事實。此外，貸款行政專員一職主要負責文書處理等一般行政性工作，工作內容與性別生理特質或其他性別因素並無關聯。該職務所需之專業能力在於文書處理與行政協調，無任何客觀理由需限定或傾向特定性別。是以，被申訴人於招募階段表示『傾向找女生』之語，不僅欠缺正當業務上之必要性，更形同以性別為錄用判斷基準，違反性別平等原則。再者，被申訴人於求職平台對外之回覆屬公司對外正式溝通內容，非單純個人私下言論，具有雇主行為之代表性。該回覆已足以影響申訴人之錄取機會，顯與性別直接相關，屬性別歧視行為。綜上所述，被申訴人於招募階段因性別偏好而有差別待遇之情形，已構成違反性別平等工作法第 7 條性別歧視規定。……」

(四) 經查本件性平會之設立及開會、決議，符合上開性別平等工作法第 5 條第 1 項、性平會作業要點第 2 點第 1 項至第 5 項、第 3 點第 2 款、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，就性平會審認訴願人對於申訴人之招募、甄試、進用，因其性別而有差別待遇，違反性別平等工作法第 7 條規定成立之結果，自應予以尊重；原處分機關據以依同法第 38 條之 1 第 1 項、第 6 項規定對訴願人作成系爭裁處書，並無違誤。至訴願人於公開徵才頁面記載「歡迎所有求職者」，僅屬一般性之招募說明，並不當然排除訴願人於實際招募、甄試、進用過程中，另以言詞表現性別偏好之可能，且訴願人於求職平台對外回覆求職者之內容，仍屬招募、甄試、進用行為之一部分，具有對外表示之性質，自應一併納入整體招募、甄試、進用行為加以評價，訴願主張，不足採據。從而，原處分機關所為原處分，揆諸前揭規定，並無不合，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 連 堂 凱
委員 張 慕 貞
委員 陳 愛 娥
委員 盛 子 龍
委員 邱 駿 彥
委員 李 瑞 敏
委員 陳 衍 任
委員 周 宇 修
委員 邱 子 庭
委員 陳 陽 升

中 華 民 國 115 年 1 月 30 日

本案依分層負責規定授權人員決行

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：臺北市士林區福國路 101 號）