

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 115 年 4 月 10 日北市勞就字第 1146043552 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

訴願人主張其於民國（下同）95 年 11 月 1 日於○○聯合建築師事務所任職擔任建築師，並於 99 年 1 月 1 日轉任○○工程顧問股份有限公司（下稱被申訴人）任職，因拒絕被申訴人要求註銷其建築師開業登記，進而影響其薪資、考績及獎金發放等，相較於具建築師執照主管級的同仁未有此規定，認被申訴人有對其施以階級歧視差別待遇情形，於 114 年 11 月 10 日向原處分機關提起申訴。案經原處分機關於 115 年 1 月 9 日訪談訴願人、115 年 1 月 13 日訪談被申訴人之協理○○○、組長○○○、法務○○○律師、○○○，並製作訪談紀錄後，提經原處分機關就業歧視評議委員會（下稱就業歧視評委會）115 年 4 月 1 日第 6 屆第 3 次會議評議審定，並作成就業歧視評委會審定書（下稱原處分），其主文為：「被申訴人違反就業服務法第 5 條第 1 項（階級歧視）規定不成立。」原處分機關乃以 115 年 4 月 10 日北市勞就字第 1146043552 號函檢送原處分予訴願人。原處分於 115 年 4 月 14 日送達，訴願人不服，於 115 年 4 月 20 日向本府提起訴願，115 年 5 月 20 日、6 月 23 日及 6 月 24 日補充訴願理由，並據原處分機關檢卷答辯。

理 由

- 一、本件訴願書雖未記載不服之行政處分書文號，惟記載：「……不論就業歧視案件成立與否，必須更正台北市勞動局審定書之錯誤內容……」揆其真意，應係對原處分不服，合先敘明。
- 二、按就業服務法第 2 條規定：「本法用詞定義如下：一、就業服務：指協助國民就業及雇主徵求員工所提供之服務。……三、雇主：指聘、僱用員工從事工作者。……」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 1 項、第 4 項第 1 款規定：「本法所稱主管機關：……在直轄市為直轄市政府……。」「直轄市……主管機關掌理事項如下：一、就業歧視之認定。」第 82 條規定：「本法施行細則，由中央主管機關定之。」

就業服務法施行細則第 1 條規定：「本細則依就業服務法（以下簡稱本法）第八十二條規定訂定之。」第 2 條規定：「直轄市……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。」

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）臺北市性別團體代表二人。（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一至四人。（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……。」

110 年 10 月 5 日府勞就服字第 1103030219 號公告：「主旨：公告『就業服務法』所定本府主管業務權限事項，自中華民國 110 年 10 月 15 日起委任臺北市政府勞動局辦理……公告事項：一、公告『就業服務法』所定本府主管業務部分權限委任臺北市政府勞動局辦理……二、委任事項如附表。」

附表（節錄）

法規名稱	委任事項
就業服務法	第 6 條第 4 項「直轄市掌理事項」

三、本件訴願及補充理由略以：不論就業歧視案件成立與否，必須更正原處分之錯誤內容，且被申訴人不僅使用未經查證的原處分內容，還用在法院訴訟攻防中，擾亂視聽，危害社會秩序，且完全違法違憲，剝奪法定權益，並提出新事證新證據，請重新審定就業「階級歧視」。

四、查原處分機關受理系爭申訴案，經訪談訴願人及被申訴人之協理○○○、組長○○○、法務○○○律師、○○○並製作訪談紀錄，復提經就業歧視評委會 115 年 4 月 1 日召開第 6 屆第 3 次會議評議，審認被申訴人違反就業服務法第 5 條第 1 項（階級歧視）規定不成立；有申訴人 114 年 11 月 10 日就業歧視申訴書、原處分機關 115 年 1 月 9 日、115 年 1 月 13 日訪談紀錄、就業歧視評委會 115 年 4 月 1 日第 6 屆第 3 次會議簽到表及會議紀錄等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

五、至訴願人主張須更正原處分之錯誤內容，且被申訴人不僅使用未經查證的原處分內容，還用在法院訴訟攻防中，違法違憲，剝奪法定權益，並提出新事證新證據，請重新審定就業「階級歧視」云云：

（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、星座、血型或以往工會會員身分為由，予以歧視；為就業服務法第 5 條第 1 項所明定。是雇主在求職者或受雇者之求職或就業過程，不得因種族、階級、語言等因素而對之為直接或間接之不利對待，以保障就業機會之平等。次按為保障本市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，原處分機關依就業服務法第 6 條第 4 項第 1 款、同法施行細則第 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 點規定，設就業歧視評委會，並為有關就業歧視行為之認定；該委員會置委員 13 人至 16 人，由原處分機關局長兼任召集人，餘由相關機關、性別團體、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；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；觀諸就業服務法第 6 條第 4 項第 1 款、同法施行細則第 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 3

點第 1 款、第 4 點第 2 項等規定自明。又就業歧視評委會係選任嫺熟勞政、法律等專業領域人士進行專業審查，其本於專業及對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) 依卷附就業歧視評委會第 6 屆委員名冊所示，該屆委員人數計 15 人，由原處分機關局長任召集人，其餘委員由相關機關代表 2 人、性別團體代表 2 人、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、雇主團體代表 2 人、學者專家 3 人及其他社會人士 1 人等組成；男性委員 7 人，女性委員 8 人，其中外聘委員男性 5 位、女性 7 位，是外聘委員任一性別無低於外聘委員全數 4 分之 1 ($12/4=3$)，且全體委員任一性別亦不低於全體委員總數 3 分之 1 ($15/3=5$)，是本件原處分機關就業歧視評委會之設置與組成與前揭規定相符；復依該委員會 115 年 4 月 1 日第 6 屆第 3 次會議紀錄及簽到資料影本所示，該次會議有 14 位委員出席，已有過半數委員出席 ($15/2=7.5$)，是該次會議已達上開規定之開會人數要求，並經出席委員同意本案被申訴人違反就業服務法第 5 條第 1 項（階級歧視）規定不成立等作成決議，是本件就業歧視評委會 115 年 4 月 1 日第 6 屆第 3 次會議之進行及決議均符合上開規定。

- (三) 次查系爭審定書之理由欄記載略以：「……參、本案查：一、有關被申訴人是否違反階級歧視規定：（一）就業服務法第 5 條第 1 項所謂之『階級歧視』，根據……勞委會 96 年 12 月 5 日勞職字第 0960032114 號函……指求職人或受僱人因『貧富、身分、財產、知識水準高低、職位區隔等因素而在就業上受到歧視』。是以，雇主於該項特質上有不公平、不合理之情事，即可認雇主對求職人或受僱員工歧視。……（三）經查，申訴人雖除於外設立『○○建築師事務所』並辦理開業登記外，並非僅止於形式上之登記，而係實際對外執行建築師業務。……被申訴人依其工作規則所定禁止在外從事相同或競業業務之規範，認定申訴人之行為具有違反工作規則之情形，並要求其改善或註銷外部開業登記，係基於防止利益衝突及維護企業經營秩序之合理管理需要，係屬公司合理管理措施範疇，與就業歧視無涉。（四）有關申訴人表示公司有建築師執照的人員，公司允許其等設置自己的建築師事務所，唯獨對申訴人為禁止設置的差別待遇部分……與申訴人……相同具備建築師資格、同職等者有 2 位並未在外開業。其餘建築師……等 8 位……，該渠等人員職等雖較申訴人高並有在外開業，然查皆於被申訴人轉投資及合作之《○○聯合建築師事務所》處開業。足見除申訴人外，其餘具建築師資格員工皆有遵循被申訴人內部規

定未在外自行開業及從事競業業務之情事，申訴人與上開人員於公司內同為建築師，實難認與勞動部函釋之階級歧視定義相符，自難認申訴人所主張階級歧視有據。（五）再查《○○聯合建築師事務所》網站簡介（略以）……由上述資料顯示，被申訴人所主張具有建築師資格員工有開業者均是在公司同意且有合作之《○○聯合建築師事務所》開業，未有違反公司工作規則規定，實屬有據。（六）另申訴人所主張考績列乙等、扣考績獎金及每年技師獎勵金 6 萬元被取消等不利處分，相較於○○開業建築師全體都有績效獎金，認有被報復處分有就業歧視情形，然查該等事件係因申訴人未遵守公司內部規定所延伸，係為被申訴人為維護公司內部秩序及避免競業相關，與就業歧視無涉，而涉及工作規則適用、競業限制及人事管理措施爭議，係屬勞資爭議範疇。申訴人如認有勞動權益受損，可循勞資爭議處理或司法途徑救濟。二、綜上，本案……依現有事證，申訴人主張之階級歧視一節已與定義未符，申訴人所指之差別待遇屬公司合理管理措施範疇，自難認構成就業服務法第 5 條第 1 項所禁止之階級歧視。……故本案被申訴人違反就業服務法第 5 條第 1 項（階級歧視）規定不成立。……」顯示本件申訴案業經原處分機關就相關事項進行查證，並審酌訴願人、被申訴人之陳述後，始為認定，本案係屬被申訴人基於人事管理職權之行使，並於正常職務範圍內所為之業務配置，涉及工作規則適用、競業限制及人事管理措施爭議，屬勞資爭議範疇，應循勞資爭議處理或司法途徑救濟，與階級歧視係指因貧富、身分、財產、知識水準高低、職位區隔等因素而在就業上受到歧視情形不同，非屬就業歧視，與法並無不合。

六、綜上所述，就業歧視評委會 115 年 4 月 1 日第 6 屆第 3 次會議之委員會設立及審定會議之開會、決議，既符合上開就業服務法第 6 條第 4 項第 1 款、同法施行細則第 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 3 點第 1 款、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，且就訴願人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，對該審查結果自應予以尊重。從而，原處分機關以原處分通知訴願人有關被申訴人違反就業服務法第 5 條第 1 項（階級歧視）規定不成立，揆諸前揭規定，並無不合，應予維持。

七、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（公出）

委員 張 慕 貞（代行）

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 陳 佩 慶
委員 邱 子 庭

中 華 民 國 115 年 7 月 13 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）