

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 31 日北市勞就字第 1116023853 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）93 年 9 月 24 日任職於財團法人○○學校（下稱被申訴人），擔任○○部中文教師，雙方簽訂定期契約，2 年 1 聘。訴願人表示被申訴人之○○部校長於 110 年 9 月 9 日、9 月 23 日及 11 月 23 日多次詢問其在被申訴人學校工作之任職時間，嗣校長於 110 年 11 月 23 日與○○部組長○○、○○部主任○○○（下稱○君）及訴願人開會時，校長直接詢問訴願人工作多久，經訴願人答復 17 年後，校長旋即告知訴願人可再尋找下一份工作，不再續聘訴願人，於 111 年 7 月 31 日聘約到期後自動離職等語，訴願人（年滿 45 歲未滿 65 歲）認遭被申訴人年齡歧視等為由，於 111 年 5 月 17 日向原處分機關提出就業歧視申訴書，主張因年齡歧視而不予續聘，經原處分機關於 111 年 6 月 16 日、22 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 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 31 日北市勞就字第 1116023853 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 2 日送達，訴願人不服，於 111 年 11 月 23 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、本件訴願理由略謂：原處分機關對於訴願人不被續聘之事實原因、遭被申訴人指控出缺勤不佳、專業度不足及工作態度不佳等不實指控部

分，未盡詳查之責；另原處分機關應就訴願人遭被申訴人職場霸凌事件進行審查，請撤銷原處分。

三、原處分機關於 111 年 5 月 17 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 6 月 16 日、22 日分別訪談訴願人、被申訴人之受任人○君、○君、○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 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 6 月 16 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 31 日北市勞就字第 1116023853 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對於其不被續聘之事實原因、遭被申訴人指控出缺勤不佳、專業度不足及工作態度不佳等不實指控部分，未盡詳查之責；原處分機關應就其遭被申訴人職場霸凌事件進行審查云云。

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 ( $13/4=4$ )，且全體委員任一性別亦不低於全體委員全數 3 分之 1 ( $16/3=6$ )。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 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、被申訴人是否因申訴人為中高齡者而予以歧視：…（二）本案申訴人自陳遭被申訴人○○部校長○○○校長（以下稱○○校長）多次（110 年 9 月 9 日、9 月 23 日及 11 月 23 日）詢問其於被申訴人處工作多久，110 年 11 月 23 日○○校長於會議中告知申訴人定期契約期滿後不予續聘，申訴人認為○○校長對其有年齡歧視，惟查被申訴人與申訴人簽立之定期聘僱契約合約第 14 條續約條款（略以）：『在教員與○○雙方都同意的情況下，此聘僱合約可以再續約……若○○有與教員續約的意願，則該部會在上述的日期前以書面提供要約給教員是否續約的通知。若教員沒有收到該部校長以書面通知可續約的要約，其聘僱合約則不會再續約，並依據本聘僱合約第二項第二條所載定期聘僱期間屆至時而自動終止。』，可知依申訴人所簽立之定期聘僱契約續約之首要條件為『教員與○○雙方都同意』，意即若有一方不同意續約，則不再續約。（三）次查與申訴人年紀相仿之老師○○○，經被申訴人觀課並提出改善建議後，○○○依被申訴人建議改善，獲被申訴人續約；另查被申訴人 111 年 6 月 22 日……訪談紀錄及補正資料，被申訴人表示申訴人未獲續約原因其於工作上有經主管及校長觀課並多次說明觀課反饋、

以備課會議或 BLUESKY 登載觀課後需改善問題、以 Google Share 方式標註教案問題後，仍未改善……（五）……被申訴人 111 年 6 月 22 日至本局訪談紀錄（略以）：『○○校長表示他從沒有問過申訴人任何有關年資或年齡的問題，不知道為什麼申訴人會有這樣的想法，當時也在場的○○○及○○○沒有聽到校長有對申訴人說這些話』及『員工的工作年資、年齡對於是否續聘之決定並沒有任何的關聯，本校是依據老師的專業表現、工作態度及出缺勤等狀況，綜合評估考量，也會依○○部每學年度課程需求作調整，再決定是否續聘』……皆未見被申訴人有申訴人所述詢問其工作年資或年齡。（六）……申訴人經被申訴人主管○○○觀課多次觀課及○○校長 2 次觀課並建議改善，另 111 年 5 月至 6 月間仍有多次教學溝通紀錄，○○校長觀課後給予之建議部分皆與○○○一致，申訴人顯未依被申訴人教師手冊第 3.4 職責『所有教員都需根據與各學部校長的討論和同意，盡其所能執行指定的任務和職責，並遵循與工作項目相關及各學部手冊中指引』及第 12.4 專業行為準則中『○○學校教員應遵守從執行長、各學部校長和該教員從需向其負責的其他教員處收到的任何合理的書面或口頭指示』之規定，是本案被申訴人已給予申訴人多次改善機會，惟仍未見申訴人有所改善，尚屬可信。（七）另查被申訴人 111 年定期聘僱合約到期的老師共 133 人，45 歲以下續約 55 人，不續約 33 人；45-49 歲續約 8 人，不續約 5 人；50-54 歲續約 9 人，不續約 6 人；55-59 歲續約 11 人，不續約 1 人；滿 60 歲以上續約 2 人，不續約 3 人；另申訴人同部門之老師，45 歲以下 12 人（含合約未到期者 3 人），1 人不續約，餘 8 人皆續約；45-49 歲 1 人，續約 1 人；50-54 歲 4 人，其中合約未到期 1 人，不續約 2 人（校方及員工不續約各 1 人），續約 1 人；55-59 歲 3 人，1 人合約未到期，2 人皆續約，可知被申訴人並非僅不與申訴人（53 歲）續約，亦有其他比申訴人年輕老師不續約及比申訴人年長之老師續約，依現有事證，尚查無被申訴人有因申訴人年齡而於勞動契約續約與否予以差別待遇之情事。（八）基上，有關申訴人主張被申訴人不與其續約係因其年齡，對其有年齡歧視一事，被申訴人係因申訴人於工作有諸多工作表現不佳等情，經被申訴人指導及要求改善後，仍未改善，故不與申訴人續約，無論申訴人認被申訴人之不續聘行為是否合法，究與年齡因素無涉，難認存有因歧視性動機而逕予不續聘之因果關

係存在，此外依目前事證，尚難認被申訴人有本於歧視性動機而為之情形……」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 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（年齡歧視）規定不成立。」

是被申訴人對訴願人所為之不予續聘，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 10 月 31 日北市勞就字第 1116023853 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、至於訴願人主張原處分機關應就其遭被申訴人職場霸凌事件進行審查乙節，屬另案提起職場霸凌之申訴，尚非本件訴願所得審究，併予敘明。

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  
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 2 月 10 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 10 1 號）

