

01 最 高 行 政 法 院 判 決

02 114年度上字第222號

03 上 訴 人 曹 錫 城

04 訴訟代理人 陳明政 律師

05 被 上 訴 人 臺 北 市 政 府 勞 動 局

06 代 表 人 王 秋 冬

07 送 達 代 收 人 何 芳 純

08 參 加 人 上 海 商 業 儲 蓄 銀 行 股 份 有 限 公 司

09 代 表 人 李 慶 言

10 訴訟代理人 蔡金伶 律師

11 林冠瑛 律師

12 上列當事人間有關就業服務事務事件，上訴人對於中華民國114
13 年1月16日臺北高等行政法院112年度訴字第603號判決，提起上
14 訴，本院判決如下：

15 主 文

16 一、上訴駁回。

17 二、上訴審訴訟費用由上訴人負擔。

18 理 由

19 一、上訴人於民國83年8月16日起任職於參加人，擔任債權資產
20 管理處（下稱債管處）法務催理資深專員，於111年6月7日
21 向參加人人力資源處（下稱人資處）投送履歷，應徵信用卡
22 中心法務催收資深專員職缺（下稱系爭職缺），因認參加人
23 有年齡歧視阻其參加甄選，遂於111年10月26日向被上訴人
24 提出就業歧視申訴書。被上訴人於111年11月7日及9日分別
25 訪談上訴人、參加人之受任人後，於111年12月19日召開就
26 業歧視評議委員會第4屆第5次會議，認定參加人不成立違反
27 中高齡者及高齡者就業促進法（下稱中高齡就業法）第12條
28 第1項年齡歧視規定，並作成就業歧視評議委員會審定書。

01 被上訴人乃以111年12月28日北市勞就字第1116090951號函
02 檢送上開審定書（下稱原處分）予上訴人。上訴人不服，循
03 序向原審提起行政訴訟，並聲明：（一）訴願決定、原處分均撤
04 銷。（二）被上訴人應就上訴人111年10月26日之申請，作成中
05 高齡就業法第12條年齡歧視成立之行政處分。經原審112年
06 度訴字第603號判決（下稱原判決）駁回，遂提起本件上
07 訴。

08 二、上訴人起訴主張與被上訴人在原審之答辯、參加人之陳述及
09 原判決理由，均引用原判決之記載。

10 三、本院按：

11 （一）中高齡就業法第1條第2項規定：「中高齡者及高齡者就業事
12 項，依本法之規定；本法未規定者，適用勞動基準法、性別
13 工作平等法、就業服務法、職業安全衛生法、就業保險法、
14 職業訓練法及其他相關法律之規定。」第2條規定：「本法
15 所稱主管機關：……在直轄市為直轄市政府……。」第3條
16 規定：「本法用詞，定義如下：一、中高齡者：指年滿四十
17 五歲至六十五歲之人。二、高齡者：指逾六十五歲之人。
18 ……五、雇主：指僱用受僱者之人、公私立機構或機關。代
19 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
20 同雇主。」第4條第1款規定：「本法適用對象為年滿四十五
21 歲之下列人員：一、本國國民。……」第12條規定：「（第
22 1項）雇主對求職或受僱之中高齡者及高齡者，不得以年齡
23 為由予以差別待遇。（第2項）前項所稱差別待遇，指雇主
24 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
25 對待：一、招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷
26 等。二、教育、訓練或其他類似活動。三、薪資之給付或各
27 項福利措施。四、退休、資遣、離職及解僱。」第14條規
28 定：「求職或受僱之中高齡者及高齡者於釋明差別待遇之事
29 實後，雇主應就差別待遇之非年齡因素，或其符合前條所定
30 之差別待遇因素，負舉證責任。」第15條規定：「（第1
31 項）求職或受僱之中高齡者及高齡者發現雇主違反第十二條

01 第一項規定時，得向地方主管機關申訴。（第2項）地方主
02 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
03 業歧視評議委員會辦理年齡歧視認定。」第41條第1項規
04 定：「違反第十二條第一項規定者，處新臺幣三十萬元以上
05 一百五十萬元以下罰鍰。」就業服務法第5條第1項規定：
06 「為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員工，
07 不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生
08 地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、
09 星座、血型或以往工會會員身分為由，予以歧視；其他法律
10 有明文規定者，從其規定。」第6條第4項第1款規定：「直
11 轄市、縣（市）主管機關掌理事項如下：一、就業歧視之認
12 定。」就業服務法施行細則第2條規定：「直轄市、縣
13 （市）主管機關依本法第六條第四項第一款規定辦理就業歧
14 視認定時，得邀請相關政府機關、單位、勞工團體、雇主團
15 體代表及學者專家組成就業歧視評議委員會。」臺北市政府
16 104年8月14日府勞就字第10434413800號公告：「一、本府
17 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、
18 單位、勞工團體、雇主團體代表及學者專家組成就業歧視評
19 議委員會之所有權限事項業務，自中華民國104年9月1日
20 起，委任本府勞動局辦理，以該局名義執行之……。」臺北
21 市政府勞動局就業歧視評議委員會作業要點第1點規定：
22 「臺北市政府勞動局為保障轄內國民就業機會平等，避免雇
23 主對求職人或所僱用員工有歧視行為，而造成不公平待遇，
24 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
25 就業歧視評議委員會，並訂定本作業要點。」行為時（108
26 年6月5日修正、同年9月1日生效）第2點規定：「（第1項）
27 本會置委員十三人至十六人，召集人由勞動局局長兼任，其
28 餘委員由本府就下列有關人員聘（派）兼之：（一）社會局代表
29 一人。（二）勞動局代表一人。（三）臺北市女性團體代表二人。（四）
30 臺北市勞工團體代表二人。（五）身心障礙團體代表一人。（六）原
31 住民團體代表一人。（七）臺北市雇主團體代表二人。（八）法律、

01 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
02 一人。(第2項)前項委員任期二年，任期屆滿得續聘
03 (派)之；任期內出缺時，得補行遴選(派)至原任期屆滿
04 之日止。(第3項)外聘委員任一性別以不低於外聘委員全
05 數四分之一為原則。(第4項)全體委員任一性別比例應佔
06 全體委員總數三分之一以上。」第3點規定：「本會之任務
07 如下：(一)有關就業歧視行為之認定或消除歧視之建議事項。
08 ……」依上開規定可知，雇主對求職或受僱之中高齡者(年
09 滿45歲至65歲之人)，不得以年齡為由予以差別待遇，包括
10 因年齡因素為招募、甄試、進用之直接或間接不利對待。求
11 職或受僱之中高齡者發現雇主違反中高齡就業法第12條第1
12 項規定時，得向地方主管機關申訴，於臺北市即由受臺北市
13 政府委任之被上訴人依就業服務法組成之就業歧視評議委員
14 會辦理年齡歧視認定事項。

15 (二)經查，上訴人於83年8月16日起任職於參加人，擔任債管處
16 法務催理資深專員，於111年6月7日向參加人人資處投送履
17 歷，應徵系爭職缺，因認參加人有年齡歧視阻其參加甄選，
18 疑涉違反中高齡就業法第12條第1項規定，於111年10月26日
19 向被上訴人提出申訴。經被上訴人分別訪談上訴人及參加人
20 之受任人後，於111年12月19日召開就業歧視評議委員會第4
21 屆第5次會議，委員會設置與組成均符合規定，經評議認定
22 參加人不成立違反中高齡就業法第12條第1項年齡歧視規
23 定，該次會議出席及表決人數亦符合規定，經被上訴人以原
24 處分將結論通知上訴人等情，為原審依法確定之事實，核與
25 卷內證據資料相符。原判決並論明：被上訴人於111年11月9
26 日訪談參加人之受任人葉人瑋、林冠瑛及應徵單位主管蔣克
27 祥，依其陳述內容可知，系爭職缺重視覆核、教育訓練及指
28 導功能，熟稔信用卡中心相關運作及報表，指導經辦人員問
29 題處理及跨組聯繫協調，督導催收所需之法務程序，順利收
30 回債權。用人單位擇取人員之考量即其需有足夠之信用卡中
31 心業務經驗，方能於接任後立即承接職位所賦予之任務，維

01 持單位內必要業務運作。又依參加人所提出內部徵才進度檢
02 核表、職位說明書、面談評分表、應徵人員總表等觀之，參
03 加人所屬信用卡中心於111年6月1日公告職缺，職位為法務
04 催收資深專員，擇定錄取人員之審查標準係以其職位說明書
05 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
06 定合適人選。上訴人於111年6月7日向參加人資處投送履
07 歷，應徵系爭職缺，當時有8名應試者，參加人採取書審及
08 面試2階段，書審通過後再進行面試。包含上訴人在內有3名
09 書審未通過，其原因均係缺乏信用卡業務經驗及信用卡中心
10 年資短，相較於通過書審者之年資，有明顯差距。上訴人係
11 於83年8月至86年5月間任職於信用卡中心辦理信用卡授權業
12 務，年資甚短，之後未再任職於信用卡中心，且無擔任主管
13 之經歷，已多年未接觸信用卡中心業務，無領導統御及覆核
14 經驗、無信用卡催收經驗且無接觸過信用卡系統，現職業務
15 除更生及清算，其他業務均與信用卡中心業務無關，參加人
16 認其未符系爭職缺需求，並非無據。再參獲錄取之趙員，其
17 任職於信用卡中心24.58年，為8名應徵者中最高，自93年起
18 任襄理職務，經歷信用卡催收、信用卡風險控管、審核信用
19 卡徵信等業務，參加人認為趙員之資歷符合系爭職缺之需
20 求，亦非無據。復審酌2名與上訴人同未通過書審之應徵者
21 均非中高齡者，且有2名中高齡者進入面試，獲錄取者趙員
22 年齡為49歲，同屬中高齡者，參加人有關上訴人未獲錄取系
23 爭職缺與其年齡無關之主張，應可採取。又審酌證人蔣克祥
24 與上訴人之電話錄音譯文，蔣克祥雖於電話中提及「老闆說
25 可能會找比較年輕的同仁啦」及其他同事退休情形，但於原
26 審其已明白證稱，信用卡中心未錄取上訴人之理由可以確定
27 並非年齡問題，而是上訴人在信用卡中心之年資過短，不熟
28 悉信用卡中心業務，亦無主管經驗，恐無法立即勝任系爭職
29 缺，伊與上訴人是認識28年的老同事，不會這麼直白告知原
30 因。衡以證人蔣克祥與上訴人並無任何夙怨，當無甘冒受偽
31 證罪追訴處罰而為事實不符之陳述，其證述堪以採信。是其

01 前開話語，或基於職務需求，惟究無涉差別待遇，難為有利
02 於上訴人之認定。被上訴人因認參加人並無上訴人所稱之年
03 齡歧視行為而作成原處分，核無違誤等語，判決駁回上訴人
04 在原審之訴，業已敘明其判斷之依據及得心證之理由，並就
05 上訴人主張係於111年6月17日接到蔣克祥電話告知其因年齡
06 過大而未獲錄取，其熟悉信用卡中心業務，很快可以上手，
07 未獲錄取與業務經驗無關，參加人所提出書面證據可能於事
08 後杜撰，認無年齡歧視係事實認定錯誤等論據，何以不足採
09 取，指駁甚明，並無違反經驗法則、論理法則或理由不備、
10 理由矛盾之違背法令情形。

11 (三)至於上訴意旨主張：參加人所錄取之趙員，於上任法務催收
12 資深專員後約2年即遭撤換，改派與上訴人相同職等之孫員
13 上任，孫員過往同樣亦非主管職，可證有無統御經驗並非重
14 點，參加人仍係依年齡為考量。又參加人至原審始提出電話
15 錄音，於原處分作成前仍未取得該錄音，被上訴人作成認定
16 年齡歧視不成立之原處分，明顯係基於錯誤事實及不充足之
17 證據，有違反行政程序法第36條、第43條之情況，自屬裁量
18 瑕疵，應予撤銷廢棄，發回原處分機關重新依據事證判斷後
19 重為處分，原判決忽略電話錄音之客觀證據，顯有判決違背
20 法令之違誤云云。惟查，上訴人所指參加人錄取趙員約2年
21 後遭撤換，及後續改派孫員上任等節，縱屬事實，與本件系
22 爭職缺應徵之時空條件已有不同，自不足以推論上訴人未獲
23 錄取係年齡歧視。又按中高齡就業法第12條第1項所規定
24 「不得以年齡為由予以差別待遇」及第2項所稱「直接或間
25 接不利對待」，並非裁量事項；被上訴人就業歧視評議委員
26 會亦無判斷餘地，就上開年齡歧視要件，行政法院自得為完
27 全審查。經查，證人蔣克祥前於原審到庭結證，原審亦已調
28 查參加人所提出蔣克祥與上訴人之電話錄音譯文，且命兩造
29 當庭為言詞辯論，原審經斟酌全辯論意旨及調查證據之結
30 果，依論理及經驗法則判斷事實之真偽，並將得心證之理由
31 記明於判決，業如前述，不生違反行政程序法第36條、第43
32 條規定而須由被上訴人重為判斷之問題。上訴意旨無非係對
33 原審取捨證據、認定事實職權之行使為指摘，並持歧異見解

01 對原判決已詳論之事項再予爭執，難謂為原判決有適用法規
02 不當之違背法令，其主張自不足採。至於上訴人所舉原審10
03 0年度簡字第159號判決及另案勞動部勞動法訴字第11300172
04 79號訴願決定見解，既不拘束本院，案情與本件不同，上訴
05 意旨據為主張，亦無可採。

06 (四)綜上所述，上訴人之主張並無可採，原判決駁回上訴人在原
07 審之訴，核無違誤。上訴論旨，指摘原判決違背法令，求予
08 廢棄，為無理由，應予駁回。

09 四、據上論結，本件上訴為無理由。依行政訴訟法第255條第1
10 項、第98條第1項前段，判決如主文。

11 中 華 民 國 114 年 11 月 6 日

12 最高行政法院第二庭

13 審判長法官 陳 國 成

14 法官 林 秀 圓

15 法官 楊 坤 樵

16 法官 李 明 益

17 法官 高 愈 杰

18 以 上 正 本 證 明 與 原 本 無 異

19 中 華 民 國 114 年 11 月 6 日

20 書記官 章 舒 涵