

臺北高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第三庭

112年度訴字第603號

113年12月5日辯論終結

原告 曹楊斌
被告 臺北市政府勞動局

代表人 高寶華
訴訟代理人 洪玉茹
何芳純

參加人 上海商業儲蓄銀行股份有限公司

代表人 李慶言
訴訟代理人 蔡金伶律師
林冠瑛律師

上列當事人間有關就業服務事務事件，原告不服臺北市政府中華民國112年3月29日府訴三字第1126080369號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、事實概要：原告於民國83年8月16日起任職於參加人，擔任債權資產管理處（下稱債管處）法務催理資深專員。原告主張其於111年6月7日向參加人人力資源處（下稱人資處）投送履歷，應徵信用卡中心法務催收資深專員職缺（下稱系爭職缺），111年6月17日接到應徵單位主管蔣克祥電話聯繫，告知因原告年齡（年滿45歲未滿65歲）過大不適任該職缺。原告認其遭參加人年齡歧視，遂於111年10月26日向被告提出就業歧視申訴書，主張參加人因年齡歧視阻卻原告參加甄選。經被告於111年11月7日及9日分別訪談原告、參加人之

01 受任人葉人瑋、林冠瑛、蔣克祥，並製作訪談紀錄。嗣被告
02 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
03 後決議，並作成就業歧視評議委員會審定書（下稱原處分）
04 ，認定參加人違反中高齡者及高齡者就業促進法（下稱中高
05 齡就業法）第12條第1項（年齡歧視）規定不成立。被告乃以
06 111年12月28日北市勞就字第1116090951號函檢送原處分予
07 原告。原告不服，提起訴願，經訴願決定駁回，遂提起本件
08 行政訴訟。

09 二、原告主張：原告應徵參加人信用卡中心之系爭職缺，遭該單
10 位主管蔣克祥以「年齡超過55歲」為由剔除；直至接獲原處
11 分始知參加人以原告未通過書審而錄取趙員。原告曾任職信
12 用卡中心，對趙員相關背景資歷略為知曉，趙員未曾從事法
13 務催收實務作業、甫接觸消債業務，如何能建立行政事務制
14 度、作業流程管理、督導法催程序進行、催收教育訓練？而
15 原告於參加人總公司債管處有21年法務催收作業之經歷，符
16 合系爭職缺負責之業務，及人資處公告之專業條件。參加人
17 因原告逾55歲，遂不採相關職缺能力，僅以信用卡資歷評
18 比，使原告受不平等對待，明顯係年齡歧視等語。並聲明：
19 1.訴願決定、原處分均撤銷。2.被告應就原告111年10月26
20 日之申請，作成中高齡就業法第12條年齡歧視成立之行政處
21 分。

22 三、被告則以：原告主張參加人面試主管蔣克祥以電話聯繫告知
23 其不應應徵系爭職缺，通常不錄取年紀大之員工；參加人則
24 主張僅告知信用卡中心業務對於原告過於久遠，系爭職缺內
25 容不適合原告，因蔣克祥與原告熟識故僅係聊天時談及個人
26 退休計畫，然並未以年紀為由拒絕原告本次應徵。雖對話談
27 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
28 甚鉅，且無相關事證可稽，尚難採認何方所述為實。又參加
29 人主張本次出缺之系爭職缺因需帶領及指導轄下經辦人員推
30 動業務，需熟稔信用卡中心業務及該中心系統，能於任職後
31 立即上手業務，而原告未通過書審原因係因信用卡中心資歷

短，計約2.8年，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，其現職業務除更生及清算，其他業務均與信用卡中心業務無關，錄取之趙員於信用卡中心年資已24年，為8名應試者年資最高，曾任催收業務且有擔任主管經歷，故擇定錄取，而未給予原告面談機會。參加人並提出與原告同未通過書審者尚有2名，該3人未通過原因均係缺乏信用卡中心業務經驗及信用卡中心年資短，即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等相關資料，故被告認為參加人之主張尚屬可採。再者，與原告同未通過書審之2名應試者非中高齡者，而另有2名中高齡者進入面談，該職缺錄取者趙員年齡為49歲，同屬中高齡者，據此尚難謂徵選審查標準與年齡因素相關。參加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，屬人事管理權之行使，書審與甄選過程未查論及年齡一事，故原告未通過書審一事，難認與其年齡有關。本件尚無積極事證可證參加人因年齡歧視而未通過原告之書審，故評議參加人違反中高齡就業法第12條第1項(年齡歧視)規定不成立等語，資為抗辯。並聲明：駁回原告之訴。

四、參加人略以：依原告應徵系爭職缺之職位說明書所載「基本教育程度/相關經驗最低標準」等內容，以及各應徵人員面談評分表所載內容，均與年齡無關。趙員與原告同屬中高齡就業法第3條第1項規定之中高齡者，又與原告同未通過書審之2名應試者，均非中高齡者，足證參加人選任標準與年齡無關。原告就其經歷與系爭職缺其他應試者之經歷相較，應與本件年齡歧視之爭議無關。原告所陳有偏頗之嫌，屬其主觀認知，應非可採。再按111年6月17日原告與蔣克祥通話錄音光碟內容可知，純屬閒聊及討論退休計畫，且原告與蔣克祥為同年任職之舊識，互相關懷近況應屬人之常情，原告將之解為年齡歧視，顯不可採等語。並聲明：駁回原告之訴。

01 五、前揭事實概要欄所載之事實，為兩造所不爭執，並有原告11
02 1年10月26日就業歧視申訴書及附件（原處分卷一第11-19
03 頁）、111年11月7日原告訪談紀錄（原處分卷一25-26
04 頁）、111年11月9日參加人訪談紀錄（原處分卷二第14-16
05 頁）、被告就業歧視評議委員會111年12月19日第4屆第5次
06 會議紀錄及簽到表（原處分卷二第1-13頁）、原處分(原處
07 分卷一第32-39頁)及訴願決定(原處分卷一第1-9頁)等件在
08 卷可稽，此部分之事實，堪以認定。

09 六、本院之判斷：

10 (一)應適用之法規：

11 1.中高齡就業法：

12 (1)第1條規定：「（第1項）為落實尊嚴勞動，提升中高齡者勞
13 動參與，促進高齡者再就業，保障經濟安全，鼓勵世代合作
14 與經驗傳承，維護中高齡者及高齡者就業權益，建構友善就
15 業環境，並促進其人力資源之運用，特制定本法。（第2項
16 ）中高齡者及高齡者就業事項，依本法之規定；本法未規定
17 者，適用勞動基準法、性別工作平等法、就業服務法、職業
18 安全衛生法、就業保險法、職業訓練法及其他相關法律之規
19 定。」

20 (2)第2條規定：「本法所稱主管機關：……在直轄市為直轄市
21 政府……。」

22 (3)第3條規定：「本法用詞，定義如下：一、中高齡者：指年
23 滿45歲至65歲之人。二、高齡者：指逾65歲之人。三、受僱
24 者：指受雇主僱用從事工作獲致薪資之人。四、求職者：指
25 向雇主應徵工作之人。五、雇主：指僱用受僱者之人、公私
26 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
27 僱者事務之人，視同雇主。」

28 (4)第4條第1款規定：「本法適用對象為年滿45歲之下列人員：
29 一、本國國民。……」

30 (5)第12條規定：「（第1項）雇主對求職或受僱之中高齡者及
31 高齡者，不得以年齡為由予以差別待遇。（第2項）前項所

01 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
02 項之直接或間接不利對待：一、招募、甄試、進用、分發、
03 配置、考績或陞遷等。二、教育、訓練或其他類似活動。三
04 、薪資之給付或各項福利措施。四、退休、資遣、離職及解
05 僱。」

06 (6)第14條規定：「求職或受僱之中高齡者及高齡者於釋明差別
07 待遇之事實後，雇主應就差別待遇之非年齡因素，或其符合
08 前條所定之差別待遇因素，負舉證責任。」

09 (7)第15條規定：「（第1項）求職或受僱之中高齡者及高齡者
10 發現雇主違反第12條第1項規定時，得向地方主管機關申訴
11 。（第2項）地方主管機關受理前項之申訴，由依就業服務
12 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。

13 」

14 2.就業服務法第5條第1項規定：「為保障國民就業機會平等，
15 雇主對求職人或所僱用員工，不得以種族、階級、語言、思
16 想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚
17 姻、容貌、五官、身心障礙、星座、血型或以往工會會員身
18 分為由，予以歧視；其他法律有明文規定者，從其規定。」

19 第6條第4項第1款規定：「直轄市、縣（市）主管機關掌理
20 事項如下：一、就業歧視之認定。」

21 3.就業服務法施行細則第2條規定：「直轄市、縣（市）主管
22 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
23 邀請相關政府機關、單位、勞工團體、雇主團體代表及學者
24 專家組成就業歧視評議委員會。」

25 4.行為時（108年6月5日修正、9月1日生效）臺北市政府勞動
26 局就業歧視評議委員會作業要點：

27 (1)第1點規定：「臺北市政府勞動局（以下簡稱本局）為保障
28 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
29 歧視行為，而造成不公平待遇，特依就業服務法施行細則第
30 2條規定，設臺北市政府勞動局就業歧視評議委員會（以下
31 簡稱本會），並訂定本作業要點。」

01 (2)第2點規定：「(第1項)本會置委員13人至16人，召集人由
02 勞動局局長兼任，其餘委員由本府就下列有關人員聘(派)
03 兼之：(一)社會局代表1人。(二)勞動局代表1人。(三)臺北市女性
04 團體代表2人。(四)臺北市勞工團體代表2人。(五)身心障礙團體
05 代表1人。(六)原住民團體代表1人。(七)臺北市雇主團體代表2
06 人。(八)法律、勞政或社政相關領域之學者專家4人。(九)其他
07 社會人士代表1人。(第2項)前項委員任期2年，任期屆滿
08 得續聘(派)之；任期內出缺時，得補行遴選(派)至原任
09 期屆滿之日止。(第3項)外聘委員任一性別以不低於外聘
10 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
11 員總數3分之1以上。」

12 (3)第3點規定：「本會之任務如下：(一)有關就業歧視行為之認
13 定或消除歧視之建議事項。……」

14 (4)第4點第2項規定：「本會會議應有2分之1以上委員親自出席
15 始得開會；經出席委員過半數同意，始得作成決議。開會時
16 得邀請有關機關或人員列席說明。」

17 5.臺北市政府104年8月14日府勞就字第10434413800號公告：
18 「……公告事項：一、本府將就業服務法施行細則第2條所
19 定本府邀請相關政府機關、單位、勞工團體、雇主團體代表
20 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，
21 自中華民國104年9月1日起，委任本府勞動局辦理，以該局
22 名義執行之……。」

23 6.依上開規定可知，雇主對求職或受僱之中高齡者(年滿45歲
24 至65歲之人)，不得以年齡為由予以差別待遇，而關於年齡
25 歧視之特別、具體規定，包含因年齡因素為招募、甄試、進
26 用、分發、配置、退休、資遣、離職及解僱之直接或間接不
27 利對待。求職或受僱之中高齡者及高齡者發現雇主違反中高
28 齡就業法第12條第1項規定時，得向地方主管機關申訴，由
29 地方主管機關受理該申訴，並依就業服務法相關規定組成之
30 就業歧視評議委員會辦理年齡歧視認定。又依中高齡就業法
31 第14條規定可知，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，負舉證責任。

(二)被告就原告申訴事件之審理，已踐行法定程序：

原告於83年8月16日起任職於參加人，擔任債管處法務催理資深專員。其於111年6月7日向參加人人資處投送履歷，應徵系爭職缺，同年6月17日接到應徵單位主管蔣克祥電話聯繫，告知因原告年齡（年滿45歲未滿65歲）過大不適任該職缺，原告遂認參加人有年齡歧視，予以差別待遇，疑涉違反中高齡就業法第12條第1項規定，於111年10月26日向被告提出申訴。經被告分別訪談原告、參加人之受任人葉人瑋、林冠瑛、蔣克祥，並製作訪談紀錄後，被告就業歧視評議委員會於111年12月19日召開第4屆第5次會議。依該委員會名冊所載，共計委員16人，由被告之局長任召集人，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，外聘委員任一性別無低於外聘委員全數4分之1（ $13/4 \div 4$ ），且全體委員任一性別亦不低於全體委員全數3分之1（ $16/3 \div 6$ ），是本件就業歧視評議委員會之設置與組成符合上開規定。又該次會議有12位委員出席，已有過半數委員出席（ $16/2 = 8$ ），並經不包含主席在內之出席委員11位決議通過本案年齡歧視不成立，該會議之委員人數及出席人數，均符合上開臺北市府勞動局就業歧視評議委員會作業要點之規定，且其依職權審酌確認參加人違規事實不成立，於法自無不合。

(三)原處分並無違誤，即參加人無違反中高齡就業法第12條之行為：

- 1.原告主張其於111年6月7日向參加人人資處投送履歷，應徵系爭職缺，卻於111年6月17日接到應徵單位即信用卡中心主管蔣克祥電話聯繫，告知因其年齡過大不適任該職缺，且其最終未獲錄取，參加人顯係年齡歧視，乃向被告提出申訴

。被告於111年11月9日訪談參加人之受任人葉人瑋、林冠瑛、蔣克祥，其等陳述略以：「依據111年11月3日補充說明函中職位說明書所開出的職缺，職缺為法務催收資深專員，職缺111年6月1日至111年6月8日進行公告，後續評選流程可參考補充說明函附件7，公司HR收受彙整同仁應徵的履歷提供給用人單位主管，徵才單位在收受應徵人員總表後10天工作日內，先以書面審查為主，雖本次職缺並無條件限制，書審標準仍主要以職位說明書中所述之職位需求為主，後續篩選出至少50%的人員進入面談階段，以用人單位決定為主，書審未通過人員以電話通知結果，告知未錄取之原因，後續通過人員即進行面談，面談完成後會將資料繳回人力資源處，後續人力資源處做人事調動及公告結果。」「職缺的職位需求重視覆核、教育訓練及指導功能，可參考職位說明書3至5項最重要之工作職責部分第1、3、4項，職位需要帶領4位經辦及2位派遣人員，所以必須熟稔信用卡中心相關運作及報表，亦須指導經辦人員問題處理及跨組聯繫協調，督導催收所需的法務程序，順利收回債權降低逾放比率。用人單位選擇錄取人員之考量其一就是錄取人員需要有足夠之信用卡中心業務經驗，才能在接任後立即承接職位所賦予之任務，維持單位內必要業務運作。」「錄取者人員資料如補充說明函附件10，是原先任職在信用卡中心擔任行政管理資深專員之趙員，面談總共5位，主要考量是對信用卡業務的了解、信用卡系統之熟練度及內部業務流程之了解，職位本身需要帶領經辦人員及派遣人員進行信用卡催收案件法務催理行為，這部分是需要出庭、擬訴狀的流程，需要對於業務熟練及快速能讓業務推行之人員，因前一職位人員預計在111年7月份退休，銜接職缺人員需要能夠在7月時就能迅速承接該業務，面試人員中趙員做過信用系統開發案及任職過催收業務對催收業務了解，自93年6月1日起擔任行政管理資深專員，職稱為襄理，即為覆核主管，在信用卡中心營運管理組任職，管理行政管理專員及服務台人員，考量其在帶領人員部分是

01 可以勝任的，加上其在86年5月2日進入本行就職，當時業務
02 即為信用卡催收，直到其應徵職缺，在信用卡中心工作年資
03 累計達24年多，故擇定趙員為第一順位錄取人員。趙員目前
04 年紀為49歲為中高齡者。」「本次招募的職缺要負責信用卡
05 中心的法務催收流程(包含寫訴狀、出庭、強制執行、消債
06 條例的協商、調解、更生及清算)，銀行內更生及清算部分
07 會委由債管處的同仁出庭，這部分就是目前所了解之申訴人
08 (即原告，下同)業務，即為更生及清算係由申訴人執行，
09 其餘信用卡中心業務部分與申訴人現職業務無直接關聯，債
10 管處目前負責的是房屋貸款的催收案件，案件少金額大，信
11 用卡中心處理的案件多且金額較少，處理方法不同，對於他
12 的工作內容目前有連結關係的僅為更生及清算的出庭，而申
13 訴人現職業務實際與本案職缺之職務內容是有很大差距的。
14 」「申訴人在公告期間投履歷，以內部的職缺應徵系統投履
15 歷……，申訴人履歷表請參附件7，未通過書面審查，111年
16 6月17日以電話聯繫通知申訴人該結果，申訴人信用卡中心
17 業務經驗僅有2年多信用卡授權業務，是在他剛入行83年至8
18 6年時接觸的，多年未接觸信用卡中心業務，且原先在信用
19 卡中心做授權業務與信用卡中心之催收業務無關，與職缺所
20 需經歷有差距，申訴人入行以來的所做工作經歷與本案職缺
21 之職務需求交疊很少，且申訴人未有擔任主管之管理經驗。
22 同時書審未通過尚有2名，是因為缺乏信用卡業務經驗，未
23 錄取之原因與申訴人相同。」「(問：申訴人主張111年6月
24 17日信用卡中心面試官蔣克祥經理曾電話聯繫告知申訴人(
25 略以)：『不應應徵這個職位，他們通常不要年紀這麼大的，
26 單位光今年度就有3個人退休，我已經超過55歲，無需工作
27 得如此辛苦。』，請問貴公司之回應為?)聯繫內容主要是
28 告知申訴人信用卡中心業務對於申訴人過於久遠，職缺內容
29 不太適合申訴人，因同期進入銀行在信用卡中心工作本與申
30 訴人熟識，後續聊天中提及自己兩年後要退休了，聊天問申
31 訴人後續有什麼樣的退休計畫，申訴人回復說可能會再做一

陣子，但並沒有說到因為年齡的關係不能夠應徵此職缺。」

「（問：請問貴公司本次面試之中高齡者占比為何？請提供相關證明。）進入面談之5位人員有2名皆為49歲中高齡者，另外3位分別為43及44歲，亦鄰近中高齡。」「銀行近3年進用之中高齡者有38位，中高齡者員工在本行員工數中占比40.2%，不會以年齡歧視為徵才條件，徵才之標準主要考量是工作性質所必需之專業能力跟相關經歷。」等語，有該訪談紀錄附卷足佐（原處分卷二第14-16頁）。由參加人之受任人上開訪談內容可知，系爭職缺之職位需求重視覆核、教育訓練及指導功能，熟稔信用卡中心相關運作及報表，指導經辦人員問題處理及跨組聯繫協調，督導催收所需之法務程序，順利收回債權降低逾放比率。用人單位選擇錄取人員之考量其一即係錄取人員需有足夠之信用卡中心業務經驗，方能於接任後立即承接職位所賦予之任務，維持單位內必要業務運作。

2. 又依參加人所提出之內部徵才進度檢核表、職位說明書、面談評分表、應徵人員總表等件觀之，參加人所屬信用卡中心於111年6月1日公告職缺，職位為「法務催收資深專員」（即系爭職缺）、非基層職位（詳內部徵才進度檢核表，本院卷第170頁）。而參加人擇定錄取人員之審查標準係以其職位說明書（本院卷第179頁）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。原告於111年6月7日向參加人人資處投送履歷，應徵系爭職缺，當時共計有8名應試者，參加人採取書審及面試2階段，書審通過後再進行面試。該8名應試者計包含原告在內有3名書審未通過，其原因分別為「具法催經驗，但已多年未接觸信用卡業務，與本職缺所需經歷有差距，未通過書審。」、「於個金RM表現甚佳，但無法律背景、催收經驗及信用卡業務經驗，恐無法快速熟悉本職位之業務及相關管理作業，未通過書審。」、「法律相關科系畢，但因較為資淺，稍缺乏信用卡業務經驗

，恐無法快速熟悉本職位之業務及相關管理作業，未通過書審。」（詳面談評分表（內部招募甄選），本院卷第171-178頁）。足見未通過書審之應試者，其原因主要均係缺乏信用卡業務經驗及信用卡中心年資短，未通過書審者之信用卡中心年資分別為2.79、0、0，相較通過書審者年資分別為24.58、18.49、22.92、17.58、15.75，年資明顯有差距。原告係於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2.79年，之後未再任職於信用卡中心，且職稱為「辦事員」、「領組」、「二等初級專員」、「資深專員」等，無擔任主管之經歷，堪認原告確於信用卡中心任職年資甚短，且離開該單位已達25年之久，已多年未接觸信用卡中心業務，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，而其現職業務除更生及清算，其他業務均與信用卡中心業務無關，參加人認為其未能符合系爭職缺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等需求，並非無據。再參諸獲經錄取之趙員，其自86年10月16日起即任職於信用卡中心，計24.58年，其信用卡中心年資為8名應試者中最高，自93年起任襄理職務，經歷有信用卡催收、信用卡風險控管、審核信用卡徵信業務等，參加人認為趙員之資歷符合上揭所述系爭職缺之需求，亦非無據。復審酌2名與原告同未通過書審之應試者年齡分別為31歲及36歲，而通過書審進入面試階段之應試者共5名，年齡分別為49歲2名、44歲1名及43歲2名，與原告同未通過書審之應試者2人均非中高齡者，且有2名中高齡者進入面試，系爭職缺錄取者趙員年齡為49歲，同屬中高齡者等情，參加人主張原告未獲錄取系爭職缺與其年齡無關，應可採取。

- 3.原告雖主張其於111年6月17日接到應徵單位即信用卡中心主管蔣克祥電話聯繫，告知因其年齡過大不適任該職缺，且其最終未獲錄取，參加人顯有年齡歧視云云。惟查，證人蔣克祥到庭具結證稱略以：原告係在債管處任職，工作內容為催收。信用卡中心是獨立作業，但是有關前置協商、前置調解

01 、更生及清算業務是由全行角度來看，前置協商與調解是由
02 信用卡中心擔任窗口，更生及清算則是由債管處擔任窗口。
03 所謂窗口的意思是指有時債務人除了有積欠卡債外，同時亦
04 有積欠一般債務，此時窗口收到有前置協商、調解、更生、
05 清算等申請時，就會蒐集資料陳報給法院或調解委員會，有
06 時調解、更生、清算也會配合出庭。信用卡中心的催收包含
07 電話催理、法務催理(包含向法院起訴、開庭、強制執行)，
08 及後續行政作業(例如計算逾放比、陳報董事會、前置協商
09 、調解、更生、清算)。原告工作與信用卡中心重疊的部分
10 即是前面所述前置協商、調解、更生、清算處理等後續行政
11 作業事務。原告111年6月間有應徵系爭職缺，但沒獲錄取，
12 原因係當時信用卡中心應徵的人是要擔任信用卡中心法務催
13 收之覆核主管，底下要帶約7個人，原告較無擔任主管之經
14 驗，而當時擔任覆核主管之同仁在7月就要退休，我們需要
15 的是一位對於信用卡中心業務瞭解，且有擔任過主管職之同
16 仁，方便信用卡中心之業務直接運作，而不要尚需要歷練
17 3、5個月方能熟悉之主管。原告僅在信用卡中心任職2、3年
18 ，之後即在其他部門歷練，對於信用卡中心業務較陌生，原
19 告目前擔任之債催業務涉及到信用卡中心之業務僅有我前開
20 所述之4種業務，而這4種業務亦係由信用卡中心同仁蒐集好
21 資料後交由原告去陳報，原告對於信用卡中心之電催、法催
22 等業務均不熟悉，故而未錄取原告。應徵系爭職缺有書審及
23 面試二階段，我們認為原告並不適合這份工作，所以在書審
24 階段即無錄取原告。由於書審未通過者，我們是以電話告知
25 ，原告因為書審未通過，我就在111年6月17日上午11點許打
26 電話給原告，通話之內容我已無法記得很精準，由於我和原
27 告是同時在83年進入參加人處工作，所以在電話中我有和原
28 告閒聊，因為我計畫在工作30年時就申請退休，因而我有問
29 原告有無此類似之打算。我們不錄取原告可以確定並非因原
30 告年齡之故，而係我上開所述之考量，覆核主管是可以做到
31 65歲。不過我不能確定當時我是以什麼話術跟原告講，但我
32 應該不會告訴原告因為原告無帶人經驗，不熟悉信用卡中心
33 業務這麼直白之原因，畢竟當時我和原告也認識了28年，已

01 經算是老同事了。我們最後是錄取趙襄理，因其一直都在信
02 用卡中心任職，約24、25年，趙襄理有擔任過催收，亦有負
03 責信用卡中心系統開發，及信用卡中心之行政職務，所以對
04 於信用卡中心業務非常熟悉，至於他當時幾歲，我不知道。
05 系爭職缺係屬於管理階層之工作，要適時知道案件催理之進
06 度、進行管理等，趙襄理或許未必做過法催工作，但是他在
07 信用卡中心任職很久，對信用卡中心之業務應該會很快上手
08 。原告說我在電話中明白告訴他因為年齡超過55歲所以不用
09 他等語，雖然我不能明確記得我在電話中是如何說，但此非
10 我說話之口氣。債管處之催收系統與信用卡中心之催收系統
11 雖是同套系統，但系統內只是記載案件催理之進度，有關信
12 用卡中心信用卡之帳務、債權計算、利息，均係另由信用卡
13 中心之系統來處理，此部分原告可能較不熟悉，此事涉後面
14 催收之款項是否正確等語綦詳（本院卷第204-209頁）。衡
15 以證人蔣克祥與原告為老同事，並無任何夙怨，且係經諭知
16 具結義務及偽證處罰後始為上開證述，當無甘冒受偽證罪之
17 追訴處罰，而為與事實不符陳述之理，是證人蔣克祥之證述
18 ，堪以採信。證人蔣克祥已明白證稱，信用卡中心未錄取原
19 告之理由可以確定非年齡問題，而是其在信用卡中心之年資
20 過短，不熟悉信用卡中心業務，亦無任職主管之經驗，恐無
21 法立即勝任系爭職缺。由證人蔣克祥之證述，無法證明原告
22 所稱參加人係因原告年齡已高過55歲而不予錄取。

23 4.又綜觀參加人所提出之當日電話錄音譯文（本院卷第339頁
24 ）），大部分係蔣克祥聊及信用卡中心人員退休及其亦有退休
25 之計畫，並問原告是否有退休計畫，其中蔣克祥有提及「老
26 闆說可能會找比較年輕的同仁啦」等語，然參加人擇定錄取
27 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
28 容為考量，依該職位所需能力擇定合適人選。參加人經審查
29 8名應試者資格後，認為原告不符合資格，未通過書審階段
30 而通知原告，其中並無涉及年齡歧視相關問題，已如上述。
31 前開話語，或基於職務需求，惟究無涉差別待遇，難為有利
32 於原告之認定。又原告上揭關於年齡歧視之陳述，經核無差
33 別待遇之事實存在，更無直接或間接與年齡相關之不平等處

遇存在，故本件尚難認為參加人有違反中高齡就業法第12條第1項年齡歧視之規定。

七、綜上所述，被告審認各項證據後，認為參加人並無原告所稱違反中高齡就業法第12條第1項規定之年齡歧視行為而作成原處分，核無違法，訴願決定予以維持，亦無不合。原告仍執前詞，請求判決如前述之聲明，為無理由，應予駁回。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、陳述及證據，均無礙本院前開論斷結果，爰不予一一論述，併予指明。

九、據上論結，本件原告之訴為無理由，依行政訴訟法第98條第1項前段，判決如主文。

中 華 民 國 114 年 1 月 16 日

審判長法 官 蘇嫻娟

法 官 鄧德倩

法 官 魏式瑜

一、上為正本係照原本作成。

二、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院高等行政訴訟庭提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內補提理由書；如於本判決宣示或公告後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（均須按他造人數附繕本）。

三、上訴未表明上訴理由且未於前述20日內補提上訴理由書者，逕以裁定駁回。

四、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書（行政訴訟法第49條之1第1項第3款）。但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人（同條第3項、第4項）。

得不委任律師為訴訟代理人之情形	所 需 要 件
(一)符合右列情形之一者，得不委任律師為訴訟代理人	1. 上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備法官、檢察官、律師資格或為教育部審定合格之大學或獨立學院公法學教授、副教授者。

	2. 稅務行政事件，上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備會計師資格者。 3. 專利行政事件，上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備專利師資格或依法得為專利代理人者。
(二)非律師具有右列情形之一，經最高行政法院認為適當者，亦得為上訴審訴訟代理人	1. 上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親具備律師資格者。 2. 稅務行政事件，具備會計師資格者。 3. 專利行政事件，具備專利師資格或依法得為專利代理人者。 4. 上訴人為公法人、中央或地方機關、公法上之非法人團體時，其所屬專任人員辦理法制、法務、訴願業務或與訴訟事件相關業務者。
是否符合(一)、(二)之情形，而得為強制律師代理之例外，上訴人應於提起上訴或委任時釋明之，並提出(二)所示關係之釋明文書影本及委任書。	

02 中 華 民 國 114 年 1 月 16 日
03 書記官 林俞文