

禁止年齡歧視之國際借鏡及啟示

臺北大學法律學系助理教授 傅柏翔



壹、就業年齡歧視之特殊性和必要性

在就業歧視之眾多類型中，年齡歧視有著和其他種歧視相當不同之特性。若以美國聯邦就業歧視法制（以民權法案第 7 章為主軸 Title VII of the Civil Rights Act of 1964）禁止之種族歧視作為例子，美國禁止種族歧視的背景主要是因為非裔美國人過去曾經為奴隸的歷史，導致長久以來其社會對於非裔美國人族群仍有一定程度的刻板印象和偏見，並從此衍生出來衝突以及仇恨，並致使該族

群獲得之經濟社會資源出現落差。若不透過法律禁止雇主以種族這種「與生俱來，無法改變」之特質影響其就業機會之對等，相關的貶抑和歧視恐怕會繼續延續下去¹。

相對的，年齡歧視之成因，顯然跟種族歧視之背景完全不同。首先，在美國之歷史上，中高齡人士並未被奴役或者被貶抑，反而是較受到尊重的一群。而幾乎人人也都可以輕

易的在家裡或社會上接觸到中高齡者，因此對於中高齡族群也不至於出現太過偏激的刻板印象和偏見。再者，年齡因素是一個「與生俱來，不斷改變」的因素²，人也會隨著年紀增長而增加歲數，其並非一個固定不變之特質。甚至，隨著比較對象年紀之不同，原本年齡較大者也可能變成年齡較小的，這種「隨時改變、比較而出」的特質，導致所謂的年齡歧視帶有相當多變數，難以純然用一般歧視的概念來思考年齡歧視問題，處理上也必須更有彈性。

美國國會在 1964 年制定民權法案第 7 章來處理種族、膚色、性別等歧視時時，顯然也觀察到了年齡歧視之特殊性，因此並未在 1964 年將年齡納入禁止歧視之類型中，並且同時要求勞動部進行調查，檢視年齡歧視之嚴重性和影響族群。勞動部隨後完成調查報告，並且向國會指出當時的美國社會中，中高齡族群確實遭遇到不利益³。相關的重點，被列入 1967 年制定之就業年齡歧視法 (Age Discrimination in Employment Act of 1967, ADEA) (以下簡稱 ADEA) 之第 2 條⁴，其中提到中高齡勞工之困境在於在面臨生產效率之要求時，他們難以持續地保住工作，而一但被替換掉，重新就業更是困難。再者，中高齡勞工經常得面臨雇主以獨斷的年齡設定限制其就業機會，而非依據其工作表現來評價之對待。最後其提到，上述的問題導致，不論是在短期或長期失業率數據中，或者是因為失業衍生的技能下降等問題，中高齡勞工都顯著的高於青年勞工族群。

透過美國勞動部的報告，國會明確地發現對中高齡勞工之就業年齡歧視確實存在，只是基於不同之起因，並且以不同於種族或性別歧視之方式存在。有鑑於中高齡勞工之處境艱困，立法介入的必要性並不亞於種族歧視，國會隨即在 1967 年立法，表明要透過 ADEA 來促進較高齡勞工之就業，指陳雇主應關注勞工之工作能力，而非年齡。此外，亦透過法律禁止無正當事由的年齡門檻設定，並且協助勞雇雙方找到合適方式來處理因為年齡衍生之僱傭問題⁵。

貳、美國就業年齡歧視禁止制度和歧視樣態

一、制度簡介

美國之就業年齡歧視，基於年齡歧視和他種歧視之不同起因和特性，採取單獨立法的方式來處理這種「與生俱來、不斷改變」、「隨時改變、比較而出」的歧視樣貌。為了避免雇主以獨斷沒根據之年齡門檻而非工作能力來限制中高齡勞工就業機會，ADEA 明文規定⁶禁止雇主在聘僱解僱時，不得以個人之“年齡”作為報酬、勞動相關條件以及權利差別待遇之因素。亦不得以個人之“年齡”作為會影響就業機會或有不當影響之限制、區隔、分類之決定因素⁷。

此外，有鑑於前述之勞動部報告呈現的是中高齡勞工之年齡歧視困境，ADEA 立法時，亦是鎖定中高齡勞工族群進行保護，因此其設定之保護年齡層，僅限於 40 歲以上之勞工。易言之，在美國聯邦法架構下，低於 40 歲之

勞工，並非年齡歧視法所欲保障之對象⁸，即便就業時遭遇年齡歧視，雇主不附理由優先僱用另一位 40 歲以上之中高齡勞工，青年勞工也不能提起申訴。從此可以看出，美國 ADEA 明確的中高齡就業促進意旨。

另外，雖然 ADEA 有明確的協助中高齡就業之目的，但是其也明確知道中高齡勞工之促進措施需要一定專業和成本之投注才能達成，而並非所有規模之企業都有能力去完成法定之目標。因此針對小型雇主，另訂有除外條款，企業必須要僱用到 20 人以上，才會被賦予 ADEA 之禁止年齡歧視和中高齡就業促進義務⁹。相較於一般性歧視在民權法案第 7 章適用於 15 人以上之雇主，ADEA 之標準較為放寬¹⁰。

二、歧視之樣態介紹

美國就業歧視之樣態，其實十分多樣，若參考美國法院曾經處理過之案件樣貌，可以略分為差別待遇（著重雇主歧視之動機）、差別影響歧視（著重雇主歧視之影響）兩大分類，以及其下之次類型。概述如下：

（一）差別待遇歧視 Disparate Treatment（直接歧視）¹¹

差別待遇歧視之特色在於，雇主以被禁止之因素為由，對勞工進行了差別待遇。因此此類歧視進入訴訟之後，論述之重點在於辨識雇主之歧視動機。如果雇主很明確地口頭或書面表明差別待遇的原因和效果，例如「誠徵外送員，超過 30 歲勿擾」，則因為

直接證據確實，雇主之歧視動機亦明確，構成差別待遇歧視較無疑慮。

但若是雇主有意無意將其歧視之原因予以隱匿，或者欠缺直接證據時，差別待遇歧視之認定將較有挑戰性，可能以混合動機歧視、多重因素歧視、或系統性歧視等等次類型之方式出現。

1. 混合動機歧視

Mixed-Motive Disparate Treatment¹²

一種相當常見之歧視類型，是雇主會將其違法之歧視動機，隱藏在一個合法的法定事由之下，此即所謂的混合動機歧視¹³。最常見的組合為勞動基準法 + 性別工作平等法之類型，當孕婦被解僱時，被解僱之原因到底是因為“懷孕”這個違法因素，還是源自於勞基法之合法事由，往往相當模糊。而在年齡歧視時，亦可能結合成勞動基準法解僱和就業服務法之混合型，究竟勞工被解僱是基於年齡之違法就業歧視，還是基於勞基法之合法解僱，需要進一步判斷。

2. 多重因素歧視

Multiple-Factors Disparate Treatment

多重因素歧視是一種新世代之歧視類型，要怎麼處理各級法院尚有相當爭議。主要的困難在於，啟動雇主歧視之動機，可能同時混有數個法律禁止的歧視因素，或者是一種結合數種歧視的刻板印象或偏見引發的歧視¹⁴。以年齡歧視來說，中高齡女性族群就可能遭遇多重因素歧視，“中高齡女性”這個

混合印象，可能不當的結合了傳統上對於性別歧視、年齡歧視之許多不當文化預設，難以明確區隔，但最終還是會對中高齡之女性勞工族群，造成公平就業機會的不利影響，因此不能忽視。

3. 系統性歧視

Systemic Disparate Treatment

在雇主動機難以證明又欠缺直接證據的情況下，如果可以辨識出雇主有一固定運作模式或者慣行 (pattern or practice)，而此運作模式將導致特定受到保護之族群受到差別待遇，則有可能構成系統性歧視¹⁵。此類案件有趣的是，雇主或許未曾對個別勞工為歧視，因此個別勞工在訴訟上會遭遇舉證困難。但是因為企業內同樣背景之勞工在同一政策或慣行下，或許都受到了差別待遇，因此法院允許以統計數據呈現之方式，來推定「特定運作模式或慣行之使用，已經造成特定族群之差別待遇」之歧視事實，釋明雇主有歧視動機。

(二) 差別影響歧視 Disparate Impact¹⁶ (間接歧視)¹⁷

有別於差別待遇歧視成立之關鍵在於雇主歧視動機之證明，針對難以發現雇主動機之案件，特別是有嫌疑之雇主政策或行為看起來具有一定中性外觀之狀態，美國最高法院允許以差別影響歧視之方式處理。在差別影響歧視之結構下，雇主動機之證明已不是法院論證歧視有無成立之關鍵。進而，是雇主看似中立無害之政策或行為有無對受法律保

護之族群造成“歧視性的影響”¹⁸，成為論辯之重點。

此類型案件在年齡歧視是否可適用，因為 ADEA 並未明文規定此類型之歧視，曾經是個爭議，但隨著後續最高法院判決之採納¹⁹，已無太多疑慮。

參、合法之抗辯事由與近年爭議

首先應強調的是，單純利用年齡作為僱傭上之差別待遇理由，未必是違法的就業歧視，美國法仍保留雇主管理其企業運作之一定合法空間。因此解讀上應該是雇主若是以年齡作為僱傭上差別待遇之理由，又欠缺合法之抗辯事由時，方成立年齡歧視。



美國 ADEA 規定有雇主可主張之正當事由抗辯²⁰，允許雇主在訴訟中尋求免責，但尚須經過法院實質檢驗確認之後方可，若雇主之主張未獲得法院之親睽，則雇主仍要負擔

年齡歧視之相關責任。該法中一共提出真實職業資格、年齡以外之合理事由、境外工作合規需要、真實善意年資制度、真實善意勞工年資福利制度等等事由²¹。限於本文篇幅，擇要介紹如下：

一、真實職業資格 Bona Fide Occupational Qualification, BFOQ²²

雇主訴訟中若是欲主張 BFOQ，其要舉證“就特定企業之日常運作中，年齡是一個合理必要之考量因素”。惟若單純從法條文字觀察，這個事由似乎有過於寬鬆籠統之疑慮，造成雇主可以輕易的找到一個“合理必要”之理由，就將特定族群排除在就業市場之外。

美國聯邦法院因此另行透過案例法，將 BFOQ 進行了限縮解釋，以確保法律之保障意旨。法院認為，在認定雇主針對“特定工



作”所提出的 BFOQ 抗辯是否適當時，必須把要檢驗之“特定工作”範圍予以限縮到是“屬於雇主企業的重要且主要之工作任務”，再進一步分析該特定工作之特性和歧視之因素（例如性別、年齡）的關係²³。透過案例法之限縮，不論是在年齡歧視或其他種歧視案件中，雇主都僅能就“重要且主要之工作”提出真實職業資格抗辯，以避免差別待遇過於浮濫。以性別歧視為例，某航空公司因為只僱用女性擔任和客戶往來之工作，因此遭遇歧視訴訟。公司提出 BFOQ 抗辯，並舉證這種政策對於公司營運帶來正面效應，因此僅限女性之政策應該是一種“企業日常運作之合理必要考量”。但法院拒絕接受雇主之抗辯，並指出 BFOQ 抗辯僅可針對雇主之核心工作來考量，而航空公司的核心工作應該是飛航安全。就飛航安全來說，看不出來非得限定女性勞工才能完成工作之合理必要性，BFOQ 之抗辯因此未獲採納²⁴。

另一個使用真實職業資格之爭議，在於雇主以“安全考量”為由，限定工作年齡上限的合理性。在年齡歧視之討論上，具有指標性意義，因為有些人（並非全部）的體力狀態很可能會因為年紀增長而下降是一個事實，而不僅是一種刻板印象或偏見。但如果僅因為部分人之體力會下降，可能導致工作風險出現，就限定工作之年齡上限，是否合理，亦不無疑問。要如何判斷是否接受這種真實職業資格，需要更為細緻的分析。

在 Criswell 案中，航空公司針對其飛航工

程師（並非機師²⁵）設定了 60 歲強制退休之規定，主要原因是擔心其已無法安全的操作飛機。此政策引發了年齡歧視之爭議，因為雖然年齡增長伴隨的體力下降確實存在，但並非所有超過 60 歲之飛航工程師都有這個問題。最高法院表示，若是有高度工作風險出現之可能，雇主僅得在兩個前提下，合法設定工作年齡之上限。首先雇主必須證明其有合理依據確信，全部 (all) 或者實質上全部 (substantially all) 的較高齡勞工，並無法安全且有效率的完成必要的工作任務。再來雇主要證明，就較高齡勞工之安全相關技能，雇主要進行個別評估是不可能或者高度不務實的²⁶。本案航空公司設定工作年齡上限 60 歲之 BFOQ 抗辯最終未獲法院認可，因為無法證明 60 歲設定之合理性，也無法確認超

過 60 歲的飛航工程師已無法安全執行任務。法院對於 BFOQ 抗辯運用之嚴謹態度，可見一斑。

二、真實善意年資制度 Bona Fide Seniority systems 和真實善意年資勞工福利制度²⁷Bona Fide Seniority Employee Benefits Plan²⁸

雇主另可主張“真實善意年資制度”或者是“真實善意年資勞工福利計畫”抗辯。兩者都是在允許雇主於善意、不違反法律的前提下，以工作年資之多寡來決定僱傭決策或者是相關福利之給予。如果雇主基於此善意年資制度運作，做出對於較高齡勞工不利之決策，雇主可提出此抗辯，主張其雖然做出了差別待遇，但是並非年齡歧視。



真實善意年資制度之抗辯，可以是雇主在升遷時，優先選擇工作年資較長者，如果因此導致年齡之差別待遇爭議，雇主可主張這是基於年資形成之結果，尋求免責。

而真實善意年資勞工福利計畫，則是在處理雇主提供之勞工福利，可否因為年齡而出現差別待遇之問題。美國勞工之相關工作、醫療保險，雇主往往是以一種勞工福利之方式來提供，而年紀較長的勞工，其保險費用成本經常也會較高，此時雇主若是降低資深勞工之保險額，恐將衍生年齡歧視之疑慮。此時雇主即可抗辯，主張雖然他幫資深勞工買的保險額較資淺勞工為低，但是其為資深勞工支付的保險費用成本，並不少於花在資淺勞工之成本。亦即這種抗辯，是允許改用“雇主成本支出”，而非“勞工所獲福利”之角度來檢驗年齡歧視之合法性，頗值得關注。

三、年齡因素以外之合理事由 (Reasonable Factor Other than Age, RFOA)：法院解讀過於寬泛之爭議

當雇主張其作出之政策或行為，是基於一種“年齡因素之外之合理事由”時，本是一種合法抗辯選項，主要是想論辯在法律禁止以“年齡”作為歧視因素前提之下²⁹，當雇主其實是使用了“年齡以外之合理事由 RFOA”作為歧視之理由時，應該不構成年齡歧視³⁰。這邊可以看出立法者在制定 ADEA 時，其實在年齡歧視制度之設計上，給了雇主之僱傭管理措施較為寬廣的空間。

相較於一般性歧視案件 (適用民權法案第 7 章規定)，雇主要擔負起反證有歧視嫌疑之行為或政策不具有歧視因素 (例如性別) 之



挑戰，遭遇年齡歧視訴訟之雇主只要可以舉出其被挑戰的疑似歧視行為，是起因於“年齡以外之合理事由”即可。

這個抗辯雖是立法者有意之設定，但是隨著法院判決之發展，卻可能意外地成為年齡歧視保障的漏洞。首先，最高法院解讀被 ADEA 所禁止之年齡歧視之“年齡 age”時，進行了限縮解釋，嚴格的只禁止單純直接的基於“年齡”而為之歧視，卻對“和年齡相關聯 correlate with age”之因素開了綠燈，這無異是對雇主要遵守之年齡歧視紅線再一次的退讓。蓋這些“和年齡相關聯 correlate with age”之因素，某種程度上可能依然包含著對於對於年齡因素之間接連結，或者根本是基於“年齡”因素轉變而成

的措施。因此，法院若允許“和年齡相關聯 correlate with age”之因素作為歧視之正當事由，恐怕對於年齡歧視禁止之理念是一種不當的放寬。

在 Biggins 案³¹中，即可看出這樣的疑慮。此案中，雇主在勞工即將獲得年金之領取權之前夕，將其解僱，導致勞工失去其基於“工作年資”累積而即將到手的年金。勞工認為這是一個基於其“年齡 age”而為之歧視待遇³²，因此提起年齡歧視訴訟。但法院卻認為，對年金計畫之權利變動是一種基於“工作年資 year of service”而為之差別待遇³²，而工作年資屬於“和年齡相關聯 correlate with age”之因素，而不是被禁止的“年齡 age”因素，雇主因此不成立年齡歧視。最高法院將“年齡”因素和“工作年資”因素與以區隔，雖然相當細膩，但是毫無疑問的，是對於雇主更為寬鬆之標準，相當不利於勞工平等就業機會權利之維護³³。

進而，最高法院對於“年齡以外之合理事由”之解讀亦可能過為廣泛，導致雇主恐怕可以輕易的避開年齡歧視之檢驗。在 City of Jackson 案³⁴中，警局為了吸引年輕警員，擬將區內之年輕警員薪資提升到相應之地區水準，但這將導致年資偏低之青年警員加薪幅度大於年資較高之年長警員，年長之警員遂提出年齡歧視之訴訟。在此案中，雖然最後主要是因為年長警員之舉證未能說服法院而敗訴，但法院亦表示，雇主之調薪不是基於“年齡”，而應該是基於“提升薪資到地

區水準”這個“年齡以外之合理事由”，因此不會構成年齡歧視³⁵。此判決雖然有一定之論述基礎，但其實亦代表只要雇主可以找到適當的非年齡理由，即可以迴避其行為是否是否基於“年齡”而為之歧視的討論，應有檢驗標準過於寬鬆的疑慮。

肆、美國法對台灣之「一般年齡歧視」和「中高齡年齡歧視」之啟示

從現行之就業服務法，以及甫通過之中高齡者及高齡者就業促進法（下稱中高齡就促法）觀察，臺灣之就業年齡歧視可能將出現兩種樣態。一種為非中高齡勞工遭遇到的一般年齡歧視，適用就業服務法之相關規定；另一種為中高齡勞工（45 歲以上）遭遇之中高齡年齡歧視，適用中高齡就促法。此兩種歧視適用不同之法律，各自有其特殊制度設計，本文僅先以這兩種年齡歧視為對象，和美國國進行簡要之比較和討論。

一、適用之雇主和勞工

關於就業年齡歧視之適用雇主，臺灣之就業服務法和中高齡就促法都未設置小型雇主除外適用之規定，因此就業年齡歧視之法定責任義務，擴及所有之雇主。相較於美國 ADEA(20 人以上) 以及一般歧視之民權法案 (15 人以上) 對小型雇主之除外規定，臺灣似乎採取更為嚴格之態度在貫徹平等就業之理念，值得關注。但有鑑於小型雇主之合規能力較弱，對於中高齡勞工勞動力變化衍生的生產效率調整可能較難即時因應，導致有就業年齡歧視之風險，或可透過主管機關或者

中高齡就促法之相關補助措施，予以協助。

而適用之勞工，美國法則是明文僅適用於 40 歲以上之勞工，主要原因是 1967 年立法時之勞動部報告，指出中高齡勞工之就業困境，以及再就業之障礙。而青年之勞工體力、技能狀態，應比中高齡勞工有更佳之再就業和承受能力，因此僅就超過 40 歲之勞工給予就業年齡歧視之保障。

臺灣搭配就業服務法和中高齡就促法建立起的全年齡就業歧視保障，涵蓋一般年齡歧視和中高齡年齡歧視，從平等就業之角度來

觀察，應屬較為完整之保障。美國法似乎沒有洞見到，即便是青年勞工，也會因為不當之刻板印象和偏見，遭遇不當的就業歧視，例如嘲笑青年人是“草莓族”、“菜鳥”而不予僱用之狀態，而“不當設定年齡為就業門檻”的年齡歧視類型，亦不是僅有中高齡勞工會遇到，青年勞工也會直接、間接被這些差別待遇所影響。此部分和美國法制走上不同之政策路線，但應屬較為先進之立法。

二、合法抗辯事由

再者，就合法抗辯事由之部分，甫通過之中高齡就促法已經在第 13 條納入數個合



理差別待遇事由，將年齡歧視制度中相當關鍵之合法抗辯事由予以增補，值得肯定。其中有提到之「基於職務需求或特性，而對年齡為特定之限制或規定」，可視為一種典型之真實職業資格抗辯，而「薪資之給付，係基於年資、獎懲、績效或其他非因年齡因素之正當理由」，則可視為真實善意年資制度和勞工福利抗辯和年齡因素以外之合理事由(RFOA)抗辯之明文化。僅分別就這三種抗辯就美國法之發展和臺灣規定進行討論。

1. 真實職業資格

為了避免真實職業資格被濫用，過度放寬就業歧視之門檻，美國法院對於此種抗辯之運用，採取明確的限縮解釋。若雇主欲針對特定工作，提出以性別為因素之真實職業資格，來限定工作之年齡要件時，法院判例要求該“特定工作”，必須僅限於該企業“重要且主要之工作任務”方可主張此抗辯。而若雇主要以安全考量為由，設定特定工作之年齡上限，作為真實職業資格抗辯時，法院亦設下先決要件，要求雇主要證明絕大多數的勞工超過該年齡皆無法安全有效率的完成工作，而且雇主無法或難以個別的評估所有勞工之能力，才可以設定估做年齡上限，十分嚴格。

美國法院目前透過這兩種方式來謹慎的檢驗真實職業資格抗辯之使用空間以及其背後之判決脈絡，或許可作為我國未來在審視雇主提出之真實職業資格抗辯時之參酌。

2. 真實善意年資制度和勞工福利制度

美國法真實善意年資、勞工福利制度之抗辯，其實是正視雇主對企業之管理權和中高齡勞工權益交錯之問題，為了尋求勞資平衡，允許雇主以企業內誠信運用之年資制度來進行差別待遇，即便是出現年齡差別待遇，也可抗辯來免除年齡歧視之疑慮。這部分之運作多半仰賴個案制度之仔細分析，而美國法院判例指出，在判斷所謂的差別待遇時，除了從勞工獲得之給付、福利來看之外，也可從雇主花費在勞工身上之相關成本來一起考量。此論點亦可作為臺灣在個案判斷起因於績效制度或其他因素之薪資給付落差時，可以參酌之角度。

3. 年齡因素以外之合法事由

關於年齡因素以外之合法事由，美國法院出現解讀過於寬泛的爭議，這導致雇主涉及以年齡為差別待遇時，往往可以透過尋求一個非年齡之因素(或者將年齡因素包裝成非年齡因素)，來脫免雇主有無以年齡進行不當歧視之檢驗。這部分之判例因為可能過度放寬雇主運用年齡作為僱傭行為決策之空間，遭遇嚴厲之批評。臺灣之中高齡就促法之合理差別待遇事由中亦有類似之規定，但主管機關、法院會如何解讀，尚待未來之運作和訴訟驗證，但美國法院之判斷脈絡和其對年齡歧視保障之影響，亦可作為我國未來檢驗時之審酌對象。

-
- * 本文為科技部專題研究計畫（就業年齡歧視法之臺美比較—以保障範圍、舉證責任配置、雇主抗辯、以及合法事由為中心 107-2410-H-305-071）成果之一。
1. 民權法案之相關歷史背景介紹，詳見焦興鎧，臺灣建構防治就業歧視法制之努力—20 年之回顧與前瞻，臺灣勞動法學會學報，第 11 期，頁 25-28；鄭津津，美國就業歧視法制之研究—兼論我國相關法制應有之發展，臺大法學論叢，第 32 卷，第 4 期，頁 138-140。
 2. 我國學者亦曾指出此特色，詳見楊通軒，就業年齡歧視法制之探討，東海大學法學研究，第 48 期，頁 6。
 3. 年齡歧視法相關歷史背景介紹，詳見焦興鎧，臺灣建構防治就業歧視法制之努力—20 年之回顧與前瞻，臺灣勞動法學會學報，第 11 期，頁 33-34；鄭津津，美國就業歧視法制之研究—兼論我國相關法制應有之發展，臺大法學論叢，第 32 卷，第 4 期，頁 140-141；周兆昱，就業年齡歧視法理之研究，臺灣勞動法學會報，第 11 期，頁 78-80。
 4. 29 U.S.C. § 621(a) 參照。
 5. 29 U.S.C. § 621(b) 參照。
 6. 29 U.S.C. § 623(a) 參照。
 7. 焦興鎧，國內外就業歧視法制之最新發展—兼論就業上年齡、性傾向及出生地歧視之爭議，法令月刊，第 58 卷，第 4 期，頁 525。
 8. 29 U.S.C. § 631(a) 參照。
 9. 29 U.S.C. § 630(b) 參照。
 10. 相關歷史背景介紹，詳見焦興鎧，臺灣建構防治就業歧視法制之努力—20 年之回顧與前瞻，臺灣勞動法學會學報，第 11 期，頁 34。
 11. 學者焦興鎧翻譯為「差別待遇歧視」，詳見焦興鎧，我國就業歧視評議制度之現況及實施檢討評析，臺大法學論叢，第 31 卷，第 2 期，頁 136；另有學者鄭津津翻譯為「直接不利之對待」，詳見鄭津津，性別工作平等法逐條釋義，2016 年，頁 28，五南。兩種翻譯都能呈現此類案件之性質。為凸顯本類型案件著重發掘雇主歧視動機之特色，本處採用「差別待遇歧視」。另括弧附上我國社會較通俗之稱呼：「直接歧視」。
 12. 學者焦興鎧亦翻譯為「混合動機歧視」，本文亦採用此翻譯。詳見焦興鎧，我國就業歧視評議制度之現況及實施檢討評析，臺大法學論叢，第 31 卷，第 2 期，頁 136。
 13. 美國最高法院認可這種案件類型。詳見 Price Waterhouse v. Hopkins, 490 U.S. 228 (1989).
 14. 詳見，傅柏翔，美國與臺灣就業歧視法制之舉證責任與適當比較基礎問題初探，法令月刊，第 69 卷，第 9 期，頁 84-85，107 年 9 月。
 15. 美國法下此類案件之樣貌，可見 Marion g. Crain, et al., Work Law: Case and Materials, (2011), p.595-597。
 16. 美國法下差別影響歧視之定義，詳見 Joel Wm. Friedman, Employment Discrimination, p. 40-41, 3 rd.2017。
 17. 學者焦興鎧翻譯為「差別影響歧視」。詳見焦興鎧，我國就業歧視評議制度之現況及實施檢討評析，臺大法學論叢，第 31 卷，第 2 期，頁 136；另有學者鄭津津翻譯為「間接不利之對待」，詳見鄭津津，性別工作平等法逐條釋義，頁 28。兩種翻譯都能呈現此類案件之性質。為凸顯本類型案件法院不探求雇主歧視動機，而著重論證雇主行為歧視之影響，本文擬採用「差別影響歧視」。括弧為較通俗之稱呼：「間接歧視」。
 18. 鄭津津，就業上年齡歧視之探討，月旦法學雜誌，第 184 期，2010 年 9 月，頁 179；傅柏翔，就業歧視（年齡），個別勞動法精選判決評釋，臺北大學法律學院勞動法研究中心，頁 154。
 19. Smith v. City of Jackson, 544 U.S. 228 (2005).
 20. 29 U.S.C. § 623(f) 參照。
 21. 焦興鎧，國內外就業歧視法制之最新發展—兼論就業上年齡、性傾向及出生地歧視之爭議，法令月刊，第 58 卷，第 4 期，頁 526-527。
 22. 針對真實職業資格之一般歧視總論介紹，詳見鄭津津，美國就業歧視法制之研究—兼論我國相關法制應有之發展，臺大法學論叢，第 32 卷，第 4 期，頁 143-145；以及鄭津津，就業上年齡歧視之探討，月旦法學雜誌，第 184 期，頁 199。
-

23. UAW v. Johnson Controls, Inc., 499 U.S. 487 (1991) .
24. Wilson v. Southwest Airlines Co., 517 E. Supp. 292 (N.D. Tex. 1981) .
25. 有的飛機機型配有飛航工程師，負責非駕駛任務之飛機工程問題。僅於特殊情況下，當機師無法行使職務，飛航工程師可接手執行飛航任務。
26. Western Airlines v. Criswell, 472 U.S. 400 (1985) .
27. 學者焦興鎧翻譯為真實資深制度與員工給付計畫，相關歷史背景介紹，詳見焦興鎧，臺灣建構防治就業歧視法制之努力— 20 年之回顧與前瞻，臺灣勞動法學會學報，第 11 期，頁 25-34。本文為求呈現該制度沒有刻意違法之特色，進一步將其翻譯為真實善意年資制度，以及真實善意年資勞工福利制度。
28. 29 U.S.C. § 623(f)(2) 參照。
29. 29 U.S.C. § 623(a) 參照。
30. 鄭津津，就業上年齡歧視之探討，月旦法學雜誌，第 184 期，頁 201。
31. 507 U.S. 604 (1993).
32. 焦興鎧，美國最高法院與就業上年齡歧視之禁止，歐美研究，第 41 卷，第 3 期，2011 年 9 月，頁 713-715。
33. 詳見傅柏翔，就業歧視（年齡），個別勞動法精選判決評釋，臺北大學法律學院勞動法研究中心，頁 155-157。
34. 544 U.S. 228 (2005).
35. 詳見傅柏翔，就業歧視（年齡），個別勞動法精選判決評釋，臺北大學法律學院勞動法研究中心，頁 155; Dianne Avery et al., Employment Discrimination Law, 769-776 (2004)。

