

《歐美研究》第四十一卷第三期 (民國一〇〇年九月), 679-762
© 中央研究院歐美研究所
<http://euramerica.org>

美國最高法院與就業上年齡歧視之禁止

焦興鎧

中央研究院歐美研究所
11529 台北市研究院路二段 128 號
E-mail: chiao@sinica.edu.tw

摘要

本文之目的，是要對美國自一九六七年起所建構禁止就業上年齡歧視之法制，做一簡要之說明，並對該國聯邦最高法院過去四十多年所做之三十則相關判決，以三個階段為期做一全面之檢視，藉以評析其已解決之爭議，並找出未來仍可努力之空間，以供我國未來在處理相關問題時參考攻錯之用。全文主要內容共分五大部分：第一部分說明一九六七年就業年齡歧視法之制定背景、立法經過、重要條款與嗣後之修正及執行機構等。第二部分探討自聯邦最高法院在一九七六年做出第一則判決後，至一九八五年為止，在十一則判決中所處理之相關爭議。第三部分檢視一九八九年至一九九八年這段期間之另十一則判決。第四部分則是延續前二部分之作法，討論該院自二〇〇〇年至二〇〇八年所做成之八則判決。第五部分試圖對該院在這些判決中所能發揮之作用，做一綜合性之評析，並提出美國在這方面之經驗可供我國攻錯援引之處。

關鍵詞：就業上年齡歧視、一九六七年就業年齡歧視法、一九六四年民權法第七章、平等就業機會委員會、美國最高法院

投稿日期：98.12.8；接受刊登日期：99.6.24；最後修訂日期：100.3.29
責任校對：李俊達、張文綺、汪盈貝

壹、序言

在美國，自從一九六七年就業年齡歧視法 (Age Discrimination in Employment Act [ADEA] of 1967)¹ 制定後，禁止就業上年齡歧視之相關爭議，隨著人口老化之情形日益明顯後，已有逐年遞增之情形。根據負責執行該法的平等就業機會委員會 (Equal Employment Opportunity Commission; EEOC) 所發布之資料顯示，在二〇〇〇會計年度，共有 16,008 件此類申訴案件被提出，占所有就業歧視申訴案件 20%，但到二〇〇八會計年度，已增加至 24,582 件，幾占所有申訴案件 25.8% (U.S. Equal Employment Opportunity Commission, 2010)。雖然目前此一數量尚無法與較常見之種族及性別歧視之申訴案件相較，但隨著美國勞動人口之持續老化，此一趨勢將不會有太大之變化。根據美國商務部人口普查局 (Bureau of the Census) 之數據，在一九九五年，該國超過六十五歲之人口，占全國 12.7%，早已超過聯合國所訂 8% 之高齡化社會門檻 (U.S. Department of Commerce, 1996: 15)，而到二〇二五年，則估計會提高至 18%，使得美國成為該部前部長皮特森 (Peter G. Peterson) 所戲稱之「由佛羅里達州所組成之國家」(a nation of Floridas) (Peterson, 1996: 56)。事實上，在目前美國全部勞工人口中，雖然有近

¹ 29 U.S.C. §§ 621-634 (2006). 在美國，有些禁止就業歧視之法律，由名稱上並無法看出有任何禁止之字樣。舉例而言，在一九七八年所制定之懷孕歧視法 (Pregnancy Discrimination Act of 1978)，即是禁止雇主對懷孕、分娩或其他相關醫療情況之婦女有任何歧視之情形，關於此點，參見焦興鎧 (1997a: 132-133)。但亦有某些禁止就業歧視法律，在名稱上即可看出不得加以歧視之字樣。舉例而言，美國國會某些自由派之議員，希望禁止對特殊性傾向者有就業歧視之情形，自一九九四年起，即曾提出就業歧視禁止法 (Employment Non-Discrimination Act) 之草案，而可由名稱中看出禁止之字樣，關於此點，參見焦興鎧 (2009a: 42-44)，而此一在一九六七年所制定之法律，雖是以禁止就業上年齡歧視為主要內容，但在名稱上卻並無禁止之字樣，合先敘明。

半數是屬第二次世界大戰後嬰兒潮世代 (boomer generation)，但到二〇〇六年，就連此一世代最年輕者也已達不惑之年，而正好得以適用就業年齡歧視法。如果再加上該國超過六十五歲者越來越不願退出勞動市場之現象 (R. F. Gregory, 2001: 16-17)，可以想見此類爭議將來只會有增無減。

一般而言，美國最高法院在處理各類就業歧視之爭議上，一直扮演舉足輕重之角色，² 而就業上年齡歧視問題之解決亦是如此，尤其它堪稱是所有歐美先進國家中第一個以公平就業法律 (fair employment statute)，來保障中高齡者之就業權利者 (Friedman, 2003: 189)，雖然在處理上有一九六四年民權法第七章³ 所規範之種族、膚色、性別、宗教及原始國籍等歧視經驗可資援引，但由於年齡此一法定禁止項目，與這些所謂「第一代」就業歧視所保護對象之與生俱來無法改變特質 (immutable characteristics)，究屬有所區別，它往往並不是出自於雇主之頑固偏執 (bigotry)，而有時甚至與隨著年齡增長工作表現即受到影響之合理認定有關 (Lindemann & Kadue, 2003: 5)。因此，在實際審理時所遭遇之難度即相對提高，尤其是雇主在採取相關之僱用措施時，並不像前述第一代就業歧視那樣，往往並無明顯之惡意，從而益增認定之困難。⁴ 所幸經過超過四十

² 關於美國最高法院在這方面所扮演之角色，參見焦興鎧 (1995: 344-361, 371-372)。

³ 42 U.S.C. §§ 2000e-2000e-17 (2006)。

⁴ 在美國，所謂「第一代就業歧視」，是指前述一九六四年民權法第七章所規範在職場上之種族、膚色、性別、宗教及原始國籍之歧視而言，他們主要可以根據社會學者或者勞動經濟學者所發展出之傳統就業歧視理論來加以詮釋。舉例而言，就業上之性別歧視，通常即可援用社會學者所提出之社會風俗或慣例理論 (theory of social customs and rules) 來詮釋，而勞動經濟學及勞資關係學者所提出之統計歧視理論 (theory of statistical discrimination)、偏好歧視理論 (theory of taste for discrimination)、分隔市場理論 (segmented labor market theory) 或雙方市場理論 (dual labor market theory) 及人力資本理論 (theory of human capital) 等，也通常得以用來解釋

年之施行後，該國最高法院已累積超過三十則判決，⁵ 無論是在司法審查及法條詮釋方面，都發揮一定之澄濁揚清功效，不但有助於該國對中高齡者就業權之保障，而且還成為歐洲聯盟及其他國家建構相同法制時師法之對象 (Friedman, 2003: 189; 焦興鎧, 2007a: 393)。我國在二〇〇七年五月修正就業服務法第 5 條時，亦曾將年齡歧視增列為法定之禁止項目，但因立法設計過於簡單，致造成各直轄市及縣市政府就業歧視評議委員會處理之困擾 (焦興鎧, 2008a: 42)。美國制度固非十全十美，而該國最高法院之相關判決亦不盡能完全適應我國之本土需求，但鑑於此一問題已成為不可避免之趨勢，再加上就業歧視之禁止，又成為全球勞動者所應享有基本人權之一環，⁶ 我國既有心從事此類法制之建構，則對美國最高法院之相關判決，自亦應深入加以探討。

本文之目的，是要對美國自一九六七年起所建構禁止就業上年齡歧視之法制，做一簡要之說明，並對該國聯邦最高法院在過去四

勞動市場發生種族、性別或宗教歧視之情形，至於勞動法學者所研議出之差別待遇歧視 (disparate treatment discrimination, 又稱直接歧視)、差別影響歧視 (disparate impact discrimination, 又稱間接歧視) 及混合動機歧視 (mixed-motive discrimination) 等理論，也對處理這些第一代就業歧視爭議發揮一定之作用。然而，這些理論雖可適用在前述與當事人與生俱來無法改變特質之就業歧視問題，但對因年齡、性傾向或身心障礙所引起之第二代就業歧視，即常會有無法充分詮釋之困境，而有賴另行立法來加以解決。關於這類就業歧視理論之說明，參見焦興鎧 (2002: 135-137)。至於這些理論無法完全適用在身心障礙或性傾向之困境，則參見焦興鎧 (2007b: 305-309, 345-348) 及焦興鎧 (2009a: 35-44)。事實上，就業上年齡歧視之情形也是如此。

⁵ 事實上，美國最高法院在二〇〇九年六月，又曾在 *Gross v. FBL Financial Services, Inc.* 一案中做出相關判決，但因限於篇幅，且此案之判決影響亦屬深遠，故將另以專文加以說明。

⁶ 舉例而言，禁止就業歧視 (包括年齡歧視在內)，即是國際勞工組織 (International Labor Organization; ILO) 近年來所倡議核心國際勞動基準之一，關於此點，參見焦興鎧 (2008b: 8-10, 28-29, 33)。

十多年所做之三十則相關判決，以三個階段為期做一全面之檢視，藉以評析其已解決之爭議，並找出未來仍可努力之空間，以供我國未來在處理相關問題時參考攻錯之用。除序言及結語外，全文共分五大部分：第一部分說明一九六七年就業年齡歧視法之制定背景、立法經過、重要條款與嗣後之修正及執行機構等，以期對該國此一法制有一初步之瞭解。第二部分探討自聯邦最高法院在一九七六年做出第一則判決後，至一九八五年為止，在十一則判決中所處理之相關爭議。第三部分是以一九八九年至一九九八年這段期間之另十一則判決，來檢視在該院逐漸由立場保守之大法官們主導後所採取之立場，以及國會之具體回應。第四部分則是延續前二部分之作法，討論該院自二〇〇〇年至二〇〇八年所做成之八則判決。第五部分試圖對該院在此三十則判決中所能發揮之作用，做一綜合性之評析，除說明已獲解決之爭議外，並根據該國勞動法及人力資源學者之看法，列舉未來可能著力之處，並提出美國在這方面之經驗可供我國攻錯援引之處。

貳、美國禁止就業上年齡歧視法制之建構

本文此一部份將依序簡要說明一九六七年就業年齡歧視法之制定背景、立法經過與嗣後修正、重要規定條款及執行機關等，以期對該國此一重要法制有一初步瞭解。

一、本法之制定背景

一般而言，美國對就業上年齡歧視問題之重視，並非始自聯邦政府，而是由各州所首先倡議。舉例而言，柯羅拉多州早在一九〇三年，即曾以立法禁止工作場所之年齡歧視，嗣後麻州在一九三七年也制定類似之法律。而到五〇年代末期及六〇年代初期，各州更

開始紛紛效尤，其中較重要者為：紐約州（一九五八年）；康乃狄克州與威斯康辛州（一九五九年）；加州、俄亥俄州與華盛頓州（一九六一年）；紐澤西州（一九六二年），以及密西根州與印第安那州（一九六五年）等。到了一九九七年，阿拉巴馬州也制定相關之法律後，美國五十州及哥倫比亞特區，都有專法來保障中高齡者不致因年齡因素而在就業市場遭受不利對待之法律（R. F. Gregory, 2001: 16），就連聯邦政府自一九五六年起，也禁止在招募階段時對應徵者採取任何年齡歧視之舉（Friedman, 2003: 176）。

事實上，當美國國會在制定前述一九六四年民權法第七章，藉以禁止就業上種族、膚色、性別、宗教及原始國籍等因素所產生之就業歧視時，即曾有議員在參眾兩院提議應將年齡此一項目列入，但均因未能獲得多數支持而失敗，⁷ 主要是因為國會認為，並沒有辦法得到充分之資訊，來知曉此類歧視之本質及嚴重情形，於是它特別訓示勞動部長應提出一份完整之全面報告，藉以瞭解造成就業市場年齡歧視之原因，以及對經濟與利害關係人之負面影響等（Lindemann & Kadue, 2003: 5）。在次年五月，勞動部長即針對國會此一指示提出一項報告，指出工作場所歧視年長者（ageism）之情形在該國普遍嚴重，而有必要在前述一九六四年民權法第七章以外，另行制定一個別之聯邦立法來加以匡正（U.S. Department of Labor, 1965: 111）。國會根據此一報告，即訓令勞動部長應提出一禁止就業上年齡歧視之草案，而該部就在一九六七年提出該項草案，並獲得詹森總統（President Lyndon B. Johnson）之全力支持（Lindemann & Kadue, 2003: 7）。

⁷ 關於此類提案在參眾兩院未能過關之情形，參見 110 Cong. Rec. 2596-2599, 9911-9913, 13490-13492 (1964).

二、本法之立法經過與嗣後修正

事實上，在進行對該草案逐條討論之前，美國國會參眾兩院都曾舉辦範圍相當廣泛之聽證會，⁸ 發現各州前述州法之相關規定寬嚴不一，造成適用之困難；且年齡限制確實對較年長者為不利。此外，年齡歧視主要根源於刻板化印象，而不為客觀之事實所支撐。同時，雇主採取此類歧視措施，往往並不是基於某些敵意 (*animus*)，所以也應與其他類型之就業歧視有所區分。再者，這些聽證會也發現，根據實證研究顯示，任意區分年齡層並沒有任何根據，而中高齡者之整體工作表現，在事實上並不會比年輕勞工為差。最後，根據這些聽證會所獲致之初步結論，這種恣意之年齡歧視之結果，不但會造成國家生產勞動力之損失，而且也會讓失業保險及社會安全之給付大幅增加，造成國庫之壓力大增。同時，這種歧視對個人之傷害也極為鉅大，尤其對個別勞動者之經濟及心理層面之負面影響，更是難以評估 (Lindemann & Kadue, 2003: 7-8)。

在勞動部長提出前述草案後，參眾兩院即著手展開正式之立法程序：首先是由參議院提出第 830 號參議院草案 (S. 830)，而眾議院亦在同時提出第 3651 號眾議院草案 (H.R. 3651)，兩者之內容大多是反應勞動部長前述之報告 (Gold, 2004: 9)。嗣後，參議院勞工及公共福利委員會之勞工小組委員會在對參議院第 830 號草案略作修正後，即將它交由該委員會加以討論，而在獲得該委員會及參議院

⁸ 關於這些聽證會之內容，參見 *The Age Discrimination in Employment: Hearing Before the Subcomm. On Labor of the Senate Comm. On Labor and Public Welfare, 90th Cong. (1967)*; *Age Discrimination in Employment: Hearings Before the General Subcomm. On Labor of the House Comm. On Education and Labor, 90 Cong. (1967)*; *Hearing on Retirement before the Senate Select Comm. On Aging, 90th Cong. (1967)*.

全院院會之通過後，即送交眾議院續作討論。⁹ 事實上，在國會討論此一法草案時，較大之爭議在於該法所應保障年齡之上下限為何？原本草案將最低年齡訂為四十五歲，但後來決定再降為四十歲。至於最高年齡則一直是維持在六十五歲，因為該國社會安全法及一般私人性質之退休計畫，都是將該年齡視為通常退休之基準 (Lindemann & Kadue, 2003: 8)。

在眾議院討論前述第 3651 號草案時，該院教育及勞工委員會之勞工一般小組委員會主席，又提出一眾議院第 4221 號草案 (H.R. 4221)，而還有其他眾議員另提一眾議院第 3768 號草案 (H.R. 3768)，使得整個立法過程略顯複雜化。嗣後，該小組委員會決定採用前述第 4221 號草案，而它的內容事實上與前述勞動部長所提出者幾乎完全一樣 (Gold, 2004: 11)。在眾議院教育及勞工委員會進行討論後，又曾對前述草案略作修正，而重新提出第 13054 號草案 (H.R. 13054)，並向該院全院院會提出。事實上，此一草案之內容，可說與前述參議院第 830 號草案也幾乎完全相同。¹⁰ 在同年十二月四日，眾議院通過該第 13054 號草案，並將它送交參議院，而參議院在略作修正後，又將該草案交給眾議院。眾議院在次日即接受參議院所提之修正，並將該經兩院同意之草案，呈交詹森總統，而他則是在十二月十五日將它簽署正式之法律，並訂定自次年六月十二日起正式施行 (Lindemann & Kadue, 2003: 8)。

與其他聯邦公平就業法律相較，一九六七年就業年齡歧視法在制定後所歷經之修正次數，確屬要頻繁得多，而對適用範圍之擴大、受保障年齡層之提高、某些類型勞動者之排除適用、受僱者相關給付之適用及其他事項等，都有相當程度之修正。雖因本文篇幅

⁹ 關於此點，參見 113 Cong. Rec. 31257 (1967).

¹⁰ 關於此一立法過程，參見 113 Cong. Rec. 34754-34755 (1967).

有限之故，無法在此加以詳述，但因與後述聯邦最高法院之相關判決息息相關，故將擇其最重要者依修正年份略作說明如下：首先，在一九七四年從事第一次修正時，該法將事業單位之適用人數由二十五人降為二十人，¹¹ 並將適用範圍擴及至各州及市鎮之公部門受僱者，¹² 而且也將絕大多數之聯邦政府受僱者納入加以保護。¹³ 其次，在一九七八年修正時，它除將非聯邦政府受僱者之年齡層由六十五歲提高至七十歲外，並將聯邦受僱者之最高年齡加以取消。¹⁴ 此外，它還將所謂「真實」(bona fide) 之經理及高階政策決定者排除在外，也就是允許對他(她)們採取強制退休之作法(Lindemann & Kadue, 2003: 8)。同時，在該次修正時，它也允許要求取得終身(tenured) 任用之大學教授強制退休，但也訂有「夕陽條款」(sunset provision)。¹⁵ 在此值得一提者是，該法為因應聯邦最高法院在後述*Lorillard v. Pons*¹⁶ 一案之判決，還特別允許私部門之受僱者在提起此類訴訟時，於一定之條件下得以請求陪審團參審。¹⁷ 嗣後，在一九八二年，國會又對該法作一小幅度之修正，而規定雇主如對其他受僱者提供健康保險計畫的話，則亦應對六十五歲至六十九歲之員工給予同樣之待遇。¹⁸ 此外，在一九八四年之再次修正中，該法之適用範圍甚至擴充至在美國海外公司工作之美國公民，除非這樣

¹¹ 關於此點，參見 29 U.S.C. § 630 (B) (2006).

¹² *Id.*

¹³ *Id.* § 633 (a).

¹⁴ *Id.* § 631 (a) 及 § 633a (a).

¹⁵ 關於此一規定，參見 29 U.S.C. § 631 (d) (repealed) (2006)，其詳參見本文此一部分後揭三之說明。

¹⁶ 434 U.S. 575 (1978). 關於對此案之說明，參見本文後揭參、三部分。

¹⁷ 關於此一規定，參見 29 U.S.C. § 626 (c) (2) (2006).

¹⁸ *Id.* § 623 (g)，在一九八四年，此類保險被擴充至這些受僱者之配偶，關於此一新規定，參見 *Id.* § 623 (g) (1).

做會產生直接違反地主國內國法之情形。¹⁹

再者，在一九八六年，國會更進一步取消在私部門之最高年齡規定，將該國所有超過四十歲以上之受僱者均納入該法之保障範圍，²⁰ 使得該法之適用範圍更為擴充。根據國會之見解，除許多州已取消這類限制外，而勞動部之相關報告也指出，此舉將不致影響年輕人、少數族裔及婦女之就業機會。事實上，雷根總統 (President Ronald Reagan) 也極力支持此一修正 (Lindemann & Kadue, 2003: 12)。此外，同年之修正也將前述取得終身任用大學教授之強制退休年齡延至七十歲，²¹ 而嗣後這些大學教授自一九九四年一月起，也完全受該法之保障。²² 在一九八八年及一九九〇年，國會還曾制定年齡歧視訴求協助法 (Age Discrimination Claims Assistance Acts of 1988 and 1990)，特別延長提起年齡歧視訴求之時效期間 (statute of limitations)，藉以協助因平等就業機會委員會遲未能及時處理其申訴，以致無法向法院提起這類訴訟之原告。²³

最後，在一九九〇年，國會又特別制定一年老勞工給付所得保障法 (Older Workers Benefit Protection Act [OWBPA] of 1990)，²⁴ 藉以推翻聯邦最高法院同年在 *Public Employees Retirement System v. Bett*²⁵ 一案之判決，以減輕受僱者在涉及此類給付計畫年齡歧視案件中之舉證責任 (Lindemann & Kadue, 2003: 15)。在一九九六年，該法曾被做最後一次修正，而准許各州及地方政府針對消防隊員及

¹⁹ *Id.* § 623 (h).

²⁰ *Id.* § 631 (a).

²¹ *Id.* at 13.

²² *Id.*

²³ *Id.* at 16.

²⁴ 關於此法，參見 29 U.S.C. §§ 623, 626, 630.

²⁵ 492 U.S. 158 (1989)，關於對此案之說明，參見本文後揭肆、三部分。

執法人員等設置強制退休年齡之制度，但也同時規定健康及人群服務部應頒布諮詢指導原則，俾讓雇主每年均得以從事職業表現測試，以便決定願意繼續工作之受僱者，是否在體力及精神上足以勝任 (Lindemann & Kadue, 2003: 14)。

三、本法之重要規定條款

一般而言，本法之實體規定大致是沿襲前述一九六四年民權法第七章之立法形式，但在補償及執行機制等程序規定方面，則又大多是取材自一九三七年之公平勞動基準法 (Fair Labor Standards Act of 1937)，²⁶ 堪稱是此二重要勞動法之混合體 (hybrid) (Lindemann & Grossman, 1996: 556)。首先，該法及嗣後之修正案之適用對象，包括年滿四十歲之公私部門受僱者在內，但也特別排除某些特定之對象 (其詳後述)，同時，也適用於在海外設廠美國公司及子公司受僱之美國公民。²⁷ 其次，該法所稱之雇主，是指僱用員工超過二十人以上之事業單位，而這些員工必須在現在或過去歷年內工作至少二十週以上者。²⁸ 而除私營事業單位外，還包括各州、地方次級政府及跨州之機構，至於聯邦政府也在適用範圍，但在實體及程序上仍有某些差異存在。同時，該法也像前述一九六四年民權法第七章一樣，也適用於就業服務機構 (employment agency) 及勞工組織 (labor organization)。²⁹

再者，該法對所要禁止之就業措施 (prohibited practices) 方面，也做出相當廣義之規定，它禁止雇主基於年齡之因素，而：(a)

²⁶ 29 U.S.C. §§ 201-219 (2006).

²⁷ 29 U.S.C. § 630 (f) (2006).

²⁸ *Id.* § 630 (b).

²⁹ *Id.* § 630 (c)-(d).

未能或拒絕僱用，或解僱受該法所保護之個人，或在薪資報酬、就業條件、情況或優惠上予以歧視；(b) 對受僱者加以限制、隔離或分類，致使他（她）們喪失就業機會，或嚴重影響其受僱者之身分；或 (c) 必須減少任何受僱者之薪資，藉以遵守該法之規定等。³⁰ 至於在就業服務機構及勞工組織方面，該法也分別各列舉三項禁止之規定。³¹ 同時，該法還訂有一禁止報復 (anti-retaliation) 條款，不准雇主、就業服務機構及勞工組織等，對任何反對此類歧視、提出正式申訴、親自或協助作證、參與調查程序或根據該法提出訴訟之個人，採取任何具有歧視性之作為。³² 此外，該法也禁止這些適用對象印製任何印刷品或廣告物，而在其內提及任何有關基於年齡因素之偏好、限制或分類等。³³

在此要特別注意者是，雖然該法對就業上年齡歧視是採原則上廣泛加以禁止之立場，但為符合市場運作之實際需求及因應雇主之經營特權 (managerial prerogatives)，它也設有為數甚多之例外條款 (exemptions)。³⁴ 在前者之情形，它特別排除某些求職者及受僱者在該法適用範圍以外。舉例而言，各州經由選舉產生之公職人員、這些人士所聘用之個人幕僚人員、具有決策能力之政治任命人員，以及行使公職上憲法及法律權力之人員等，都不是該法之適用對

³⁰ *Id.* § 623 (a).

³¹ *Id.* § 623 (b)-(c).

³² *Id.* § 623 (d).

³³ *Id.* § 623 (e). 一般而言，根據平等就業機會委員會嗣後所頒布之詮釋性行政規則 (interpretative regulations)，如果召募求才廣告上訂有：「年齡在二十五歲至三十五歲之間」、「年輕」、「大學剛畢業」、「男孩」或「女孩」等以年齡為基礎之所謂「引發爭端用字」(trigger words) 者，即構成違反該法之行為，關於此點，參見 29 C.F.R. § 1625.4 (a) (2008).

³⁴ 關於該法例外條款之詳細說明，參見 Lindemann & Grossman (1996: 612-631) 及 Lindemann & Kadue (2003: 671-710)，由於本文篇幅有限，日後再專文詳加探討。

象，然而，在各州或次級政府中受到州級或更次級公務員法適用之受僱者，則仍受該法之保護。³⁵ 至於在聯邦政府此一層級之受僱者，雖然該法曾在多次嗣後修正時將他（她）們列入保護，而且也同時廢止年齡之上限，但仍有為數甚多之聯邦公務員不在該法之適用範圍內。舉例而言，聯邦公務員中之機場塔台控制人員、消防隊員、執法人員、阿拉斯加州鐵路公司之受僱者、巴拿馬運河公司之受僱者及駐外使節人員等，則均不受該法之保護，而應受屆齡強迫退休之限制。³⁶ 至於在私部門方面，較引發爭議者是前述所謂真實之經理及高階決策者及取得終身任期之大學受僱者。³⁷ 前者在國會一九七八年修正該法時被排除在外，藉以增進較年輕受僱者晉升至這類職位之機會，但也附帶規定雇主應給予較優厚之退休給付，然而在一九八六年該法最後一次修正時，此一類受僱者之強迫退休年齡即被廢除，而與一般受僱者同受保護。³⁸ 至於後者之情形，則更是複雜，每次修正都充滿政治角力之痕跡，因限於篇幅無法在此詳述，而根據在一九九三年十二月三十一日之一項所謂「夕陽條款」，目前取得終身任期制之大學教授是受該法之全面保護 (Lindemann & Kadue, 2003: 13)。

至於雇主根據該法所能提出之制定法上抗辯 (statutory defenses)，而這些抗辯有些是屬傳統上者，但也有些是雇主必須主動提出並加以證明之所謂「積極抗辯」或「免責抗辯」(affirmative

³⁵ 29 U.S.C. § 630 (f) (2006).

³⁶ 在此應注意者是，這些適用於聯邦政府之例外條款，賦予各單位主管以逐案考量 (case-by-case) 之方式，來決定那些受僱者不適用這類強制退休年齡之限制，關於此點，參見 5 U.S.C. § 8335 (a)-(c) (2006) 及 22 U.S.C. § 4052 (2006).

³⁷ 關於此點，參見 Lindemann & Grossman (1996: 546-547) 及 Lindemann & Kadue (2003: 50-52, 53)，關於該法此一部分之修正過程甚為複雜，將另以專文加以討論。

³⁸ 關於此點，參見 29 U.S.C. § 631 (c) (1) (2006).

defense) (Lindemann & Kadue, 2003: 671-710)。一般而言，雇主所得以提出他（她）不必遵守該法之抗辯共有以下六種：(a) 年齡是一「真實之就業資格」(Bona Fide Occupational Qualification; BFOQ)，而與特定事業單位之正常營運，有合理之必要關係；³⁹ (b) 雇主所採取之作為，是基於年齡以外之合理因素 (Reasonable Factors Other Than Age; RFOA)；⁴⁰ (c) 在美國之企業，如雇主為遵循該法而採用之僱用措施，將會造成違反事業單位所在地國家相關法律之情形；⁴¹ (d) 雇主所採行之年齡歧視僱用決定，是為遵守一項「真實之資深制度」(Bona Fide Seniority System; BFSS) 就業條件之緣故；⁴² (e) 雇主所採行之年齡歧視僱用措施，是為遵守一項「真實員工給付計畫」(Bona Fide Employee Benefit Plan; BFEBP) 就業條件之緣故；⁴³ 及 (f) 雇主所採行之年齡歧視作為，純然只是以正當理由 (good cause) 解僱或懲戒一位個人之緣故。⁴⁴

四、本法之執行機構

如前所述，根據一九六四年民權法第七章所創設之平等就業機會委員會，是美國負責執行規範就業歧視事項相關聯邦立法最重要機構之一，專門處理有關這類事件之申訴、調解及訴訟事宜。它是一獨立聯邦機構 (independent federal agency)，負責剷除在招募、僱用、晉升、解僱、薪資福利、測驗、訓練及其他有關之就業條件

³⁹ 關於此點，參見 29 U.S.C. § 623 (f) (i) (2006)，至於平等就業機會委員會就此類抗辯所頒布之行政命令，參見 29 C.F.R. § 1625.6 (b) (2009)。

⁴⁰ *Id.* § 623 (f) (1).

⁴¹ *Id.*

⁴² *Id.* § 623 (f) (2) (A).

⁴³ *Id.* § 623 (f) (2) (B).

⁴⁴ *Id.* § 623 (f) (3).

上，任何基於種族、膚色、宗教信仰、性別、原始國籍、身心障礙、年齡及基因等因素所產生之歧視情形。⁴⁵ 該委員會是由五位經總統提名，而由參議院同意後任命之委員所組成，其任期是採間隔式之五年制 (staggered terms)，並由總統任命一位主席與一位副主席，而由主席指揮一位秘書長負責綜理全委員會之行政事務。嗣後，國會在一九七二年對一九六四年民權法第七章加以修正時，又特別為該委員會增設一法律總顧問室 (Office of General Counsel)，以負責該委員會之相關訴訟事宜。此一法律總顧問也是由總統提名，經參議院同意後任命，任期為四年 (焦興鎧，2000: 84)。除設在首都華盛頓特區之總部外，該委員會在美國各大地區及重要州內，也分設有五十個各種地區辦事處 (field offices)，俾便與各州本身所設置之州級公平就業機構共同分工合作，來處理剷除前述各種不同類型之就業歧視問題 (焦興鎧，2000: 84-85)。

至於平等就業機會委員會之重要職責，則是負責對該國幾項重要禁止就業歧視之聯邦法律加以執行，除本法外，其中較重要者計有：一九六三年同酬法、⁴⁶ 一九六四年民權法第七章 (包括一九七二年平等就業機會法、一九七八年懷孕歧視法及一九九一年民權法 [Civil Rights Act of 1991])、⁴⁷ 一九七三年復健法第 501 條、⁴⁸ 一九九〇年美國身心障礙人士法第一章，⁴⁹ 以及甫在二〇〇八年通過

⁴⁵ 關於此委員會之一般背景及組織架構等，參見焦興鎧 (2000: 86-88)。

⁴⁶ 42 U.S.C. § 206 (d) (2006). 該法本是由勞動部負責執行，但在一九七九年後，即移由本委員會負責，關於此點，參見焦興鎧 (2000: 85)。

⁴⁷ 42 U.S.C. § 2000e (k) (2006); Civil Rights Act of 1991, 2 U.S.C. §§ 601, 1201-1224; 29 U.S.C. § 626; 42 U.S.C. §§ 1981, 1981a, 1988, 2000e to 2000e-17; §§ 12101-12213 (2006).

⁴⁸ 29 U.S.C. §§ 701-794 (2006).

⁴⁹ 42 U.S.C. §§ 12101 et seq.; 47 U.S.C. §§ 152, 221, 611 (2006).

之禁止基因資訊歧視法第二章⁵⁰等。一般而言，它都是以發現事實 (facting-finding) 或其他較非正式之替代性解決紛爭程序 (Alternative Dispute Resolutions; ADRs)，諸如協商 (conference)、和解 (conciliation) 及勸服 (persuasion) 等手段，來排解當事人間有關就業歧視之糾紛。但若透過這些程序仍無法加以解決時，則該委員會即可主動為被害人提起相關之就業歧視訴訟，或允許其在獲得該委員會同意後，取得所謂「有權提起訴訟信函」(right-to-sue letters)，而向聯邦地方法院提起這類訴訟 (Twomey, 2010: 392)。至於在涉及聯邦政府、各州或地方政府公部門之就業歧視案件，則得另依特別之程序來加以處理 (Ross, Pinzler, Ellis, & Moss, 1993: 58-63)。

除上述之職責外，平等就業機會委員會還透過其他相關之活動，來推動與就業歧視有關之業務。首先，該委員會透過頒布各種相關之指導原則 (guidances)、政策指導 (policy guides) 及執行指導 (enforcement guidance) 等，來澄清有關年齡歧視之某些重要概念，雖然該委員會所頒布之這類原則，通常沒有法律上拘束力，但由於各級法院一向尊重該委員會之立場，因此，在相沿成習後，往往形成處理此類問題之重要準則，例如它自一九八八年至二〇〇〇年所頒布多達十四項與就業上年齡歧視相關之指導原則，即屬適例。⁵¹其次，該委員會還會協助各聯邦政府機構處理相關之控訴，並提供解決這類糾紛之指導，而且也會與各州及地方政府、雇主及工會、民權組織及其他相關社團等保持聯繫接觸，俾便提供必要之協助。再者，該委員會還透過其他宣傳及教育性活動，來促進一般大眾對推動防制就業上年齡歧視重要性之認知，其中較著名者為志願

⁵⁰ Title II of the Genetic Information Non-Discrimination Act of 2008, to be codified in scattered sections of 29 and 42 U.S.C.

⁵¹ 關於這些指導原則之內容，參見 Lindemann & Kadue (2003: 1227-1410)。

協助活動，由該委員會為中小型企業及工會舉辦研討會，說明它們在此類計畫方案中所應扮演之角色。另一則是擴大展現計畫，由該委員會派遣專業人員至它較無法顧及之地區，俾便對一般大眾提供有關之資訊。最後，該委員會還蒐集及出版各種有關之研究及統計資料，除供其他相關之聯邦機構使用外，還讓學術研究機構參考研究，而且也對一般大眾公開，以加強他（她）們對推動禁止就業上年齡歧視重要性之認知（焦興鎧，2000: 89）。

參、聯邦最高法院早期之相關判決（一九七六年～一九八五年）

本文此一部份將該院在此一早期階段所做成之十一則相關判決，分成三個不同之項目加以探討：首先說明它因應該法前述在一九七四年首度修正後，對發生在公部門五則此類爭議之態度，尤其這類僱用關係所涉及聯邦憲法上正當程序（due process）要求、平等保護（equal protection）規定及強制退休（mandatory retirement）制度存廢問題之看法。其次，由於航空業較重視運輸安全之課題，對駕駛員年齡之要求一向極為重視，因此，在此一階段即有三件相關之爭議有待該院來加以釐清。最後，由於該院在此一時段內另外三則判決，因較無法做適當之歸類，故將以其他相關判決為標題之方式來加以處理。

一、有關公部門年齡歧視爭議之判決

美國聯邦最高法院在 *Massachusetts Board of Retirement v. Murgia*⁵² 一案中，首度有機會來處理在年齡歧視中極為關鍵之強制退

⁵² 427 U.S. 307 (1976)，關於對本案判決之說明，參見 Steiner (1995: 274-280);

休年度規定合憲性問題，尤其是發生在公部門勞動關係者。在該案中，原告係一任職麻州之制服警察，該州州警察法規定，這些警察均應在五十歲時屆齡退休，而且在四十歲以前，均應每年經過一項體格檢查，以確定其體能是否適任，而在五十歲正式退休以前，每年還要做一項更為嚴格，包括心電圖及腸胃出血之檢查在內。⁵³ 雖然他在被強迫退休前四個月，還曾通過此項體檢，而且身心狀態都極為良好，但還是被迫在屆滿五十歲那年退休，⁵⁴ 乃向聯邦地方法院提起該項強迫州警必須在五十歲時退休之規定，因違反聯邦憲法第 14 條增修條款法律平等保護之規定而違憲失效。⁵⁵ 聯邦地方法院判決該州法違憲，因為它認為該州法僅是以五十歲此一年齡層來做分類，對推動任何實質之州政府利益而言，是欠缺一合理之基礎，故應自始無效而不得執行。⁵⁶ 聯邦最高法院嗣後則是推翻聯邦地方法院此一判決，它除首先確認由於在公部門任職一事，並非一憲法上所保障之基本人權，因此，所謂最嚴格之司法審查標準 (strict scrutiny)，不應適用於有關退休年齡是否違反聯邦憲法之法律平等保護條款爭議外。⁵⁷ 接著又重申系爭之該州法這種年齡分類，是推動一項州政府利益所合理必要者，也就是要擔保這類員警在體能上均要足以承擔保障大眾安全之職責，⁵⁸ 至於該州究竟應否讓原告在五十歲以後，另對其做個別之體能測試 (individualized testing)，以便對其體能是否合適做出更精確之判斷，則並非該州法所必須選擇

Comment (1979: 800-804)。

⁵³ *Id.* at 311.

⁵⁴ *Id.*

⁵⁵ *Id.* at 310.

⁵⁶ 關於聯邦地方法院此一判決，參見 *Murgia v. Commonwealth of Massachusetts Board of Retirement*, 376 F. Supp. 753 (D. Mass. 1974).

⁵⁷ 關於此點，參見 *Murgia*, 427 U.S. at 313-314.

⁵⁸ *Id.* at 315-316.

者。⁵⁹ 在該案中，馬歇爾大法官 (Justice Marshall) 則提出措詞相當強硬之反對意見，認為工作權屬一基本人權，而應持較高之審查標準來判斷，⁶⁰ 且該州所訂五十歲之強制退休制度也過於羅織太廣 (over-inclusive)，而無法通過此類審查。⁶¹

三年後，在 *Vance v. Bradley*⁶² 一案中，聯邦最高法院又有機會來針對聯邦政府職業外交人員必須在六十歲屆齡強制退休之相關爭議加以審查。在此一案件中，美國國務院根據一九四六年駐外服務法 (Foreign Service Act of 1946)⁶³ 之規定，要求駐外職業外交官必須在六十歲以前強制退休，但對其他在聯邦服務之公職人員卻並沒有此一限制，即使他 (她) 們也有機會可能被派駐海外。⁶⁴ 聯邦地方法院在該案判決被迫退休之駐外人員勝訴，⁶⁵ 而聯邦最高法院則推翻該項判決。根據由懷特大法官 (Justice White) 所主筆之大多數意見，除重申應以合理之標準，來審查當事人所提聯邦憲法第 5 增修條文之正當程序條款爭議外，⁶⁶ 並特別強調駐外人員工作之特質，故對較高階之駐外人員，不得不採取強制退休之作法，尤其是那些必須有足夠體力來承擔繁重之涉外事務者。⁶⁷ 此外，由於有接近 60% 之駐外職業外交官必須經年常駐國外，但其他可能派駐海

⁵⁹ *Id.* at 317.

⁶⁰ *Id.* at 318-321.

⁶¹ *Id.* at 325-326.

⁶² 440 U.S. 93 (1979). 由於此案之判決結果與前述 *Murgia* 一案相同，因此，討論之專文並不多見，至於對它做較多評述者，參見 Steiner (1995: 281-283)。

⁶³ 22 U.S.C. § 1002 (1976), *repeal by* Act of Oct. 17, 1980, Pub. L. 96-465, § 2205 (1), 94 Stat. 2159.

⁶⁴ *Vance*, 427 U.S. at 95-97.

⁶⁵ 關於聯邦地方法院此一判決，參見 *Bradley v. Vance*, 436 F. Supp. 134 (D.D.C. 1977).

⁶⁶ 關於此點，參見 *Bradley*, 440 U.S. at 96-98.

⁶⁷ *Id.* at 103-105.

外之聯邦公務員則僅有 5% 而已，且大多是志願前往服務者，因此，兩者之間確有很大之差異，故應對前者之年齡上限有較嚴格之要求。⁶⁸ 同時，該院還特別指陳出，即使本案系爭之分類方式，雖有代表性不足 (underinclusive) 或羅織太廣之情形，但該院在做依據聯邦憲法法律平等保護或正當程序條款之審查時，往往並無法達到完全精確 (perfection) 之標準。⁶⁹ 此外，該院在此案也強調，原告無法舉出足夠之證據，來證明國會在制定前述一九四六年駐外服務法時，並未合理考量有關駐節海外工作繁重，以及年過六十職業外交官體能開始衰退等因素。⁷⁰ 至於馬歇爾大法官在本案中，則循例提出反對意見，而重申他一貫反對強制退休作法之立場，認為由於退休一事，嚴重影響當事人之生計、自尊及尊嚴，因此，身為雇主之聯邦政府自應更審慎處理始可。⁷¹

在一九八一年，聯邦最高法院於 *Lehman v. Nakshian*⁷² 一案中，有機會處理關於聯邦政府受僱者，在根據一九六七年就業上年齡歧視法控訴雇主採取此類歧視作為時，究竟可否有權請求陪審團參審之爭議？如前所述，國會在一九七四年修正該法時，曾特別將聯邦政府受僱者納入保護，而特別允許他（她）們在聯邦地方法院提起此類訴訟。在本案中，任職於美國海軍部之文職人員在提起此類訴訟後，特別要求陪審團參審，而聯邦地方法院判決原告應享有此一權利，⁷³ 在海軍部向聯邦上訴法院提出上訴後，該院則維持聯

⁶⁸ *Id.* at 107-108.

⁶⁹ *Id.* at 108-109.

⁷⁰ *Id.* at 110-111.

⁷¹ *Id.* at 113-124.

⁷² 453 U.S. 156 (1981). 關於對此案判決之簡要說明，參見 Grant (1996: 195-196)。

⁷³ 關於聯邦地方法院此一判決，參見 *Nakshian v. Claytor*, 481 F. Supp. 159 (D.D.C. 1979).

邦地方法院之判決，⁷⁴ 嗣後在經過美國政府提出移送命令 (certiorari) 之申請獲准後，聯邦最高法院即對此案加以聽審，而根據由史都華大法官 (Justice Stewart) 所執筆之多數意見書，強調在此類訴訟中，除非國會明確依據制定法賦予此類權利，否則當事人即不應享有。在此值得一提者是，該院此案之判決與它在後述另一 *Lorillard v. Pons*⁷⁵ 所做成者有別，因為該案特別根據該法第 7 (c) 條之規定，明確賦予受僱者在向私部門雇主、州政府及地方政府提出此類控訴時，得請求陪審團參審。⁷⁶ 事實上在本案中，當國會擴大該法之保障範圍至聯邦受僱者時，它主要是採用前述一九六四年民權法第七章之模式，從而，原告即不得享有陪審團參審之權利。⁷⁷ 同時，該院之多數意見還特別指出，由一九六七年就業上年齡歧視法之立法經過觀之，可以更明確看出受僱者並沒有權利提出此類請求。⁷⁸ 至於較持自由派立場之四位大法官，則在本案中提出反對意見書，而認為根據國會在一九七四年從事修正之過程觀之，應有明確意圖要賦予聯邦受僱者此類權利。⁷⁹

至於聯邦最高法院於一九八三年在 *Equal Employment Opportunity Commission v. Wyoming*⁸⁰ 一案之判決，則因牽涉到該院在著名之 *National League of Cities v. Usery*⁸¹ 一案中，有關聯邦憲法第

⁷⁴ 關於聯邦上訴法院哥倫比亞特區巡迴法庭此一判決，參見 *Nakshian v. Claytor*, 628 F. 2d 59 (D.C. Cir. 1980).

⁷⁵ 434 U.S. 575 (1978)，關於此案之說明，參見本部分後揭三。

⁷⁶ 關於此點，參見 *Lehman v. Nakshian*, 453 U.S. at 162-165.

⁷⁷ *Id.*

⁷⁸ *Id.* at 165-168.

⁷⁹ *Id.* at 178-180.

⁸⁰ 460 U.S. 226 (1983)。關於對本案判決之說明，參見 *Brant* (1998: 222-228); *Livingston* (1992: 250-251); *Palumbo* (1984: 613-619); *Welch* (1990: 144)。

⁸¹ 426 U.S. 833 (1976)。

10 增修條文之聯邦與州權劃分之爭議，而顯得相當複雜，甚至造成九位大法官中有四位投下贊同票、一位提出協同意見書及四位提出反對意見書之意見分歧情形。在本案中，美國國會在一九七四年修正前述一九六七年就業年齡歧視法時，曾將該法之適用範圍，擴張至聯邦及各州之受僱者，而本案原告即任職於懷俄明州之漁獵部門擔任管理人員之職位，他指控該州法規中有關此類人員除非能得到雇主（州政府）之同意，否則都必須在五十五歲以前退休之規定，違反前述之就業年齡歧視法之相關規定，乃向平等就業機會委員會提出申訴。嗣後，該委員會認定此案甚具重要性，即主動向聯邦地方法院提出該州違反就業年齡歧視法之訴訟，但卻遭該院以平等就業機會委員會此項訴求，違反聯邦最高法院在前述*Usery*一案中，對聯邦憲法第 10 增修條文豁免原則（doctrine of immunity）之詮釋為由駁回。⁸² 經該委員會直接上訴至聯邦最高法院後，該院則推翻聯邦地方法院之判決，而將全案發回（remand）至該院重審。由勃蘭大法官（Justice Brennan）所提綱之多數意見書開宗明義指出，根據聯邦憲法商業條款（Commerce Clause）之規定及它在前述*Usery*一案之判決，聯邦政府確有權對各州之內部運作加以侵犯（intrusion），只要不致影響後者所謂「分別而獨立之存在」（separate and independent existence）即可，而在本案之情形，聯邦政府根據聯邦就業年齡歧視法所做之干預情節並不重大，它從未要求該州放棄要求這類受僱者必須保持充分適任體力之規定，僅是要求該州必須以個別測試之方式，來審查這些受僱者之體能，且在合理之情況下將他（她）們解僱而已。⁸³ 同時，該院之多數意見還指陳出，該州除

⁸² 關於聯邦地方法院此一判決，參見 *EEOC v. State of Wyoming*, 514 F. Supp. 595 (D. Wyo. 1981).

⁸³ 關於此點，參見 *EEOC v. Wyoming*, 460 U.S. at 239-244.

仍能按照相關州法原先之作法來處理這類問題外，還得援引就業年齡歧視法中前述真實職業資格來做抗辯，⁸⁴ 從而，原所享有之州權並無任何受損之情形。至於本案由勃格首席大法官 (Chief Justice Burger) 所主筆之反對意見，則特別強調聯邦政府並無權在此一領域對各州加以干預，⁸⁵ 由於這些意見並不直接涉及就業年齡歧視之爭議，因此，並非本文之主要探討對象。

嗣後，聯邦最高法院在 *Johnson v. Mayor and City Council of Baltimore*⁸⁶ 一案中，又有機會對地方政府強制退休年齡之爭議做出判決，在該案中，巴爾第摩市之消防隊員及平等就業機會委員會，共同聯手向聯邦地方法院提出訴訟，指控該市有關消防隊員必須在七十歲以前屆齡強制退休之制度，因違反前述聯邦就業年齡歧視法而無效。事實上，該法在前述一九七四年及一九七八年歷經兩次重大修正後，已將其保障範圍擴及至絕大部分之聯邦政府受僱者，但卻仍然保留聯邦公務人員制定法中所訂聯邦消防人員均應在五十五歲以前退休之規定。⁸⁷ 在聯邦地方法院判決原告勝訴後，⁸⁸ 聯邦上訴法院嗣後則推翻地院此一判決。⁸⁹ 在聯邦最高法院聽審後，根據由馬歇爾大法官所執筆之全體無異議判決指出，聯邦就業年齡歧視法雖設有真實職業資格抗辯之規定，但非聯邦政府 (non-federal) 之消防隊員，卻不能援引前述聯邦消防隊員必須在五

⁸⁴ *Id.* at 240.

⁸⁵ *Id.* at 252-259.

⁸⁶ 472 U.S. 353 (1985)，關於對本案判決之說明，參見 Abbene (1986)。

⁸⁷ 關於此點，參見 5 U.S.C. 8335 (b) (2006).

⁸⁸ 關於聯邦地方法院此一判決，參見 *Johnson v. Mayor and City Council of Baltimore*, 515 F. Supp. 1287 (D. Md. 1981).

⁸⁹ 關於聯邦上訴法院第四巡迴法庭此一判決，參見 *Johnson v. Mayor and City Council of Baltimore*, 731 F. 2d 209 (4th Cir. 1984).

十五歲以前退休之規定，來作為他（她）們真實職業資格之主張。⁹⁰ 該院特別強調提出，無論是就前述聯邦公務人員制定法之法條本身或立法背景，都未曾指出國會有任何意圖要將此一五十五歲之強制退休年齡，作為聯邦就業年齡歧視法中所指稱之真實職業資格。⁹¹ 事實上，此一提前強制退休年齡之規定，可說與任何實際職業資格並沒有任何關聯，反而是國會希望能保持聯邦消防隊為一年輕而有活力之工作團隊，所採取鼓勵提早退休並領取優渥退休金之措施。⁹² 從而，該院認為聯邦上訴法院依據前述聯邦公務人員制定法此一條款來作為判決之依據，實是一誤判之情形，因此，該院即推翻聯邦上訴法院此一判決，並將它發回重審。⁹³

二、有關航空業者年齡歧視之判決

一般而言，美國航空業界所發生之就業歧視紛爭，大部分源自航空公司執意僱用未婚女性空服員所導致之性別歧視問題，即使有涉及年齡歧視之部分，在事實上往往也與性別有相當之關聯。⁹⁴ 一般而言，在通常之情形下，這類紛爭在聯邦地方法院或上訴法院階段，即能獲得圓滿之解決，而無須聯邦最高法院置喙，但由於此一行業性質特殊，因此，對年齡之要求一向極為嚴格，從而，在一九六七年就業年齡歧視法制定後之早期階段，即有賴聯邦最高法院在三則案件中做成判決，堪稱是居所有行業之冠者。

首先，在 *United Air Lines, Inc. v. McMann*⁹⁵ 一案中，原告自一

⁹⁰ 關於此點，參見 *Johnson v. Mayor of Baltimore*, 472 U.S. at 360-371.

⁹¹ *Id.* at 363-364.

⁹² *Id.* at 365-366.

⁹³ *Id.* at 371.

⁹⁴ 關於此點，參見 *Friedman*, *supra* note 8, at 188-189.

⁹⁵ 434 U.S. 192 (1977)，關於對本案判決之說明，參見 *Lindemann & Kadue* (2003:

九四四年即任職被告聯合航空公司，並在一九六四年自願加入該公司早在一九四一年就已設置之退休金收入計畫，而在填寫申請表時，也注意到他的正常退休年齡為六十歲。⁹⁶ 嗣後，他在一九七三年被迫屆齡退休後，即向聯邦地方法院提起訴訟，雖然勞動部曾通知他被告公司之退休金計畫是基於誠信原則而設置，並沒有一九六七年就業年齡歧視法所指稱之假冒 (subterfuge) 性質，但他仍是執意進行此一訴訟。聯邦地方法院是以即決裁判 (summary judgment) 之方式判決被告航空公司勝訴，但聯邦上訴法院第四巡迴法庭則推翻此一判決，並發回該院重審。⁹⁷ 聯邦最高法院在頒發移送命令後聽審此案，而根據以勃格首席大法官所主筆之多數意見指出，雖然聯邦就業年齡歧視法禁止雇主因年齡之因素，而歧視四十歲至六十五歲年齡層之受僱者，但卻也同時賦予雇主某些制定法上之抗辯，諸如基於誠信原則所設置之年資制度或受僱者給付計畫等，只要它們不是為逃避本法而假冒者即可。⁹⁸ 而在本案之情形，由於被告所設置之退休金給付計畫，早在一九六七年就業年齡歧視法制定之前二十六年，即已基於誠信之原則而設置，而且在目前仍持續對退休員工支付退休金，因此，聯邦最高法院認為，基於對本法制定過程中及條文本身假冒一詞之正常用意，實難認為國會有任何推翻此類計畫效力之意圖存在。⁹⁹ 至於該院兩位自由派大將之馬歇爾大法官及勃蘭大法官，則在本案提出反對意見書，而難掩對多數意見及協同

116, 174-175, 177, 218) 及 Watson (1991: 199-203)。

⁹⁶ *Id.* at 194.

⁹⁷ 關於聯邦上訴法院第四巡迴法庭此一判決，參見 *McMann v. United Air Lines, Inc.*, 542 F. 2d 217 (4th Cir. 1976).

⁹⁸ 關於此點，參見 *McMann*, 434 U.S. at 195-196.

⁹⁹ *Id.* at 203.

意見對該法條所持取之限縮詮釋感到失望。¹⁰⁰

其次，在 *Trans World Airlines, Inc. v. Thurston*¹⁰¹ 一案中，被告航空公司為避免違反聯邦就業年齡歧視法之規定，特別取消飛行工程師 (flight engineers) 之退休年齡上限，但仍維持飛行機師 (pilots) 應在六十歲以前退休之作法，至於屆齡退休之飛行機師如果希望延長服務年限的話，可以根據該公司與工會所簽訂團體協約之投標程序 (bidding procedures)，設法來取得較次一級之飛行工程師資格，藉以達到延期退休之目的。有三位飛行機師在未能取得飛行工程師之資格後，乃向聯邦地方法院提起訴訟，指控被告航空公司前述之調職政策 (transfer policy) 違反聯邦就業年齡歧視法之相關規定。在聯邦地方法院以即決裁判判決被告勝訴後，他們又向聯邦上訴法院第二巡迴法庭提起上訴，而該院則推翻聯邦地方法院之判決。¹⁰² 在聯邦最高法院聽審後，根據以包爾大法官 (Justice Power) 所提綱之全體無異議判決指出，被告航空公司前述之調職政策直接違反一九六七年就業年齡歧視法之規定，因為它對因年齡因素及非因年齡因素而喪失飛行機師資格者，給予不同之待遇，而讓前者居於較不利之地位。¹⁰³ 同時，該院也認為該公司在本案中所提出之真實職業資格及依誠信原則設置之資深制度兩項抗辯，也都無法成立。在前者之情形，年齡本身並不是飛行工程師之真實職業資格，而在後者之情形，該公司所採納之資深制度本身即具有歧視性，因為這種

¹⁰⁰ *Id.* at 208-219.

¹⁰¹ 469 U.S. 111 (1985). 關於對此案判決之說明，參見 Charland (1988: 594-596); Harkins (1986: 730-733); Henkel (1997: 1207-1210); Kuhl (1986: 238-241); Thelen (1985: 536-539); Wortche (1986: 451-454, 459-461)。

¹⁰² 關於聯邦上訴法院第二巡迴法庭此一判決，參見 *Air Line Pilots Associations v. Trans World Airlines*, 713 F. 2d 940 (2nd Cir. 1983).

¹⁰³ 關於此點，參見 *TWA v. Thurston*, 469 U.S. at 120-121.

調職政策會強制飛行機師因年齡因素而被強制退休。¹⁰⁴ 至於原告們在本案所提被告航空公司故意違反或因重大過失未能遵守就業年齡歧視法，故應負擔損害賠償之訴求，該院則是採取較保留之態度，而認為根據該案之紀錄顯示，被告航空公司事實上是合理而基於誠信之原則，來採行前述之調職政策，並無故意違反或因重大過失而未能遵守該法規定之情形。¹⁰⁵

最後，在同一庭期內判決之 *Western Air Lines, Inc. v. Criswell*¹⁰⁶ 一案中，被告航空公司規定飛行工程師應在六十歲屆齡退休，而飛行機師如未能在六十歲以前轉任飛行工程師的話，依據聯邦航空局之相關行政規則，也應在六十歲屆齡退休。在這些飛行機師及工程師被迫退休後，即向聯邦地方法院提出就業年齡歧視之訴訟，而該院做出有利於原告們之判決，¹⁰⁷ 被告航空公司不服向聯邦上訴法院第九巡迴法庭提出上訴，而該院則維持聯邦地方法院之判決。¹⁰⁸ 經該航空公司向聯邦最高法院提起上訴後，根據由史蒂芬斯大法官 (Justice Stevens) 所擔綱之全體無異議判決開宗明義指出，由於一九六七年就業年齡歧視法是採取限縮之法律用語，而其立法背景及平等就業機會委員會之相關詮釋等，也都明確表示在被告提出真實職業資格之抗辯時，必須要被做嚴格之審查，而僅能對該法禁止年齡

¹⁰⁴ *Id.* at 122-125.

¹⁰⁵ *Id.* at 125-130.

¹⁰⁶ 472 U.S. 400 (1985)，關於對本案判決之說明，參見 DiSante (1987: 773-777, 786-794); Finkelstein (1989: 1055-1058, 1066-1067, 1071-1074); Schott (1986-1987: 213-228)。

¹⁰⁷ 關於聯邦地方法院此一判決，參見 *Criswell v. Western Air Lines, Inc.*, 514 F. Supp. 384 (C.D. Cal. 1981).

¹⁰⁸ 關於聯邦上訴法院第九巡迴法庭此一判決，參見 *Criswell v. Western Airlines, Inc.*, 709 F. 2d 544 (9th Cir. 1993).

歧視之一般原則，做出極為限縮之例外情形始可。¹⁰⁹ 至於在本案之情形，雇主基於最重要之公共安全考量，在提出所謂真實職業資格之抗辯時，必須證明基於合理之理由，他（她）相信所有或幾乎所有超過六十歲年齡者，均無法安全有效執行該項職務，或幾乎無法對這些高齡之受僱者進行個別測試。¹¹⁰ 同時，該院也指出，即使基於安全顧慮之合理理由，而應由航空業者來做工作資格之選擇，但這並不表示陪審團就應被要求尊重此一業者之選擇。¹¹¹ 其次，該院也特別強調，一九六七年就業年齡歧視法所採納之標準，應是合理之必要性（reasonable necessity），而非一航所指稱之合理性（reasonableness）。¹¹² 最後，該院在此一判決中也進一步重申，即使在涉及公共安全之訟案中，該法也不允許對被告航空公司之任何決定，給予全面之尊重。¹¹³

三、有關其他議題之判決

如前所述，在 *Lehman v. Nakshian*¹¹⁴ 一案中，聯邦最高法院曾提及它先前在 *Lorillard v. Pons*¹¹⁵ 一案所做結果完全相反之判決。至於在後一案件中，原告則控告雇主基於她的年齡因素將其解僱而有違一九六七年就業年齡歧視法之規定，她要求復職、損失之薪資報酬、損害賠償金、律師費用及訴訟費用等，並針對所有事實爭點

¹⁰⁹ *Western Air Lines v. Criswell*, 472 U.S. at 409-412.

¹¹⁰ *Id.* at 412-417.

¹¹¹ *Id.* at 417-421.

¹¹² *Id.* at 422-423.

¹¹³ *Id.* at 423.

¹¹⁴ 453 U.S. 156 (1981). 關於對此案之說明，參見本部分前揭一。

¹¹⁵ 434 U.S. 575 (1978). 關於對此一判決之說明，參見 *Marion* (1986: 302-303); *Moberly* (1994: 106-108); *Norton* (1987: 826-833)。

請求陪審團參審。¹¹⁶ 雖然聯邦地方法院駁回原告此一請求，¹¹⁷ 但聯邦上訴法院第四巡迴法庭卻採取不同之立場，¹¹⁸ 全案乃由聯邦最高法院來聽審判決。根據由馬歇爾大法官所主筆之法院意見指出，雖然在該法之條文中，並無法找到明確之依據，但由它的結構中，卻可看出國會確有此意圖賦予雙方當事人這種權利。¹¹⁹ 首先，該院強調該法第 7 (b) 條明確規定它應根據一九三七年公平勞動基準法¹²⁰ 之權利、補償及程序來執行，而聯邦各級法院早已確認公平勞動基準法賦予陪審團參審此種權利，故國會在做出此一修正時，應已充分知曉此一情況。¹²¹ 其次，該院特別指出該法使用法律或衡平救濟之字樣，即是表示國會希望使用陪審團參審，藉以執行相關之法律責任，包括未支付之最低薪資或加班費等。¹²² 最後，該院還對一九六七年就業年齡歧視法及前述一九六四年民權法第七章立法結構之差異作一比較，指出國會在制定就業年齡歧視法時，故意拒絕援引一九六四年民權法第七章之救濟模式，反而採用一九三七年公平勞動基準之相關規定，因此，國會希望賦予當事人陪審團參審權利之意圖堪稱顯而易見。¹²³

最後，聯邦最高法院在此一階段還曾處理兩件與就業上年齡歧視相關之爭議，其中第一件 *Oscar Mayer & Co. v. Evans*¹²⁴ 涉及當事

¹¹⁶ *Id.* at 576.

¹¹⁷ 關於聯邦地方法院此一判決，參見 69 F. R. D. 576，此案並無法查到正式之案號。

¹¹⁸ 關於聯邦上訴法院第四巡迴法庭此一判決，參見 *Pons v. Lorillard*, 549 F. 2d 950 (4th Cir. 1977).

¹¹⁹ 關於此點，參見 *Lorillard*, 434 U.S. at 578.

¹²⁰ 29 U.S.C. §§ 201-209 (2006).

¹²¹ *Id.* at 580-581.

¹²² *Id.* at 582.

¹²³ *Id.* at 583.

¹²⁴ 441 U.S. 750 (1979). 關於對此一判決之說明，參見 Hans (1987: 396-400); Krop

人究應向聯邦或各州之專責機構尋求救濟之道；第二件 *Markham v. Geller*¹²⁵ 則是在該院拒絕頒發移送命令聽審時，由銳恩葵斯特大法官 (Justice Rehnquist) 提出反對意見書。在第一則判決之情形，由於目前類似之爭議已移交由前述平等就業機會委員會處理，而它又與各州之專責機構訂定分工之協議 (worksharing agreements)，因此，該院此一則判決應已失其效力，而僅具學術探討之價值，但仍在此略加說明之必要。如前所述，在國會制定一九六七年就業年齡歧視法之前，各州已率先制定相關之州法，並由特定之機構來負責執行，而自本法制定後，由於並未採行一九三五年國家勞工關係法 (National Labor Relations Act of 1935)¹²⁶ 聯邦法優位 (preemption) 之作法，由聯邦立法來取代各州州法而優先適用，因此，聯邦與各州此類公平就業法制同時並存之情形即不可避免，從而，此類事件之被害人究應如何選擇合適之救濟管道，此即是聯邦最高法院在 *Oscar Mayer & Co. v. Evans* 此案所要解決之重點。在該案中，原告聲稱因年齡而遭被迫提前退休，乃向勞動部查詢是否應先向愛荷華州之民權委員會提出申訴，而在被告知一九六七年就業年齡歧視法並無此一規定後，遂未進行州法之相關程序，而直接請求聯邦政府採取和解措施，嗣後並向聯邦地方法院提起訴訟。至於聯邦地方法院則拒絕接受雇主所提駁回原告之訴之訴求，¹²⁷ 而聯邦上訴法院第八巡迴法庭則推翻地院此一判決。¹²⁸ 聯邦最高法院在該案

(1982: 840-841); Lindemann & Kadue (2003: 22, 419, 479, 504-508, 841)。

¹²⁵ 451 U.S. 945 (1981) (*cert. den'd*, Rehnquist, J., dissenting). 關於對此案判決之說明，參見 Champion (1984: 62-63); Krop (1982: 838-842); Saunders (1996: 599-600)。

¹²⁶ 29 U.S.C. §§ 151-166 (2006).

¹²⁷ 此一聯邦地方法院之判決，並無正式之案號。

¹²⁸ 關於聯邦上訴法院第八巡迴法庭此一判決，參見 *Evans v. Oscar Mayer & Co.*, 580 F. 2d 298 (8th Cir. 1978)。

推翻上訴法院之判決，並將全案發回重審。由勃蘭大法官所執筆之多數意見書指出，根據一九六七年就業年齡歧視法之相關規定，原告必須先向州專責機構提出此類訴求，而且此種程序上之要求是具有強制性質，而非選擇性者。¹²⁹ 同時，該院之多數意見也表示，雖然被害人在此類案件可同時向各州及聯邦之專責機構請求救濟，但他（她）並不能故意忽視各州所提供之救濟手段。¹³⁰ 此外，該院也特別強調，雖然該法規定被害人應先開始進行各州之相關程序，但這並不表示他（她）也必須遵循各州所規定之時效期間，方能保留根據該法在聯邦地方法院提起訴訟之權利。¹³¹ 最後，它還指陳出在本案之情形，即使已超過州法所規定之時效期間，被害人仍得向該州之民權委員會提出一項附有簽名之正式申訴。¹³² 至於第二案 *Markham v. Geller* 判決所涉及之爭議，則為有關本文後述就業年齡歧視應否適用所謂「差別影響」(disparate impact) 理論之問題，由於在此一時段內尚未引起廣泛之討論，¹³³ 因此，將留在本文後揭第五部分再加以說明。

肆、聯邦最高法院中期之相關判決（一九八九年～一九九八年）

一般而言，在此一時段中，由於雷根總統所任命立場保守之聯

¹²⁹ 關於此點，參見 *Oscar Mayer & Co. v. Evans*, 441 U.S. at 754-758.

¹³⁰ *Id.*

¹³¹ *Id.*

¹³² *Id.* at 764.

¹³³ 事實上，反對採用差別影響理論來解決就業上年齡歧視爭議者，在聯邦最高法院後述 *Hazen Paper Co.* 一案判決前，仍屬多數意見，關於此點，參見 Krop (1982: 842-854); Luce (2004: 482-493); Pontz (1995: 288-317)。至於採取肯定之見解者參見 Fentonmiller (1998: 1083-1126); Saunders (1996: 603-610)。

邦各級法院法官逐漸取得主導地位，因此，在對涉及就業歧視爭議之案件，往往會做出極有嚴格限縮之判決，致讓婦女及少數族裔之就業權更難獲得保障，¹³⁴ 所幸代表主流民意之國會尚能挺身而出，適時在嗣後以修法之方式來推翻這些判決，藉以匡正該院這種反動之作為。¹³⁵ 至於在禁止就業上年齡歧視部分，雖在一九九一年，甚至在一庭期內多達四件之多，但所受到之不利影響則較小。事實上，在聯邦最高法院此一時段所做成之十一則判決中，僅有四則是對受害原告明顯不利，而國會針對其中一則也曾特別以立法來加以推翻。¹³⁶ 為便於說明，本文此一部分仍將分為三個部分，首先討論三則影響深遠之判決，接著是三則與公部門此類爭議有關之判決，最後則是五則涉及其他相關爭議之判決。

一、意義重大而影響深遠之判決

首先，在 *Hoffmann-La Roche Inc. v. Sperling*¹³⁷ 一案中，被告公司為精簡人力，而將一千兩百餘位受僱者解僱或降級，受影響之受僱者乃在聯邦地方法院提出集體訴訟 (class action suit)，宣稱他 (她) 們遭到就業上年齡歧視。根據前述一九六七年就業年齡歧視法之相

¹³⁴ 關於美國最高法院在一九八八年庭期內，在有關就業歧視爭議中所做多則不利於婦女及少數族裔就業權之情形，參見 Shanor & Marcossan (1990: 150-161); 焦興鎧 (1995: 353-358)。

¹³⁵ 舉例而言，美國國會即在嗣後制定一九九一年民權法，而推翻前述聯邦最高法院多項判決，關於此點，參見焦興鎧 (1995: 362-371)。

¹³⁶ 關於此點，參見本文此一部分後揭二及三之說明。

¹³⁷ 493 U.S. 165 (1989). 關於對此案判決之說明，參見 Bethel & Lamber (1991: 345-348); Lindemann & Kadue (2003: 329, 757-759, 761-762, 765, 767-769); Surprise (1990: 205-212)。此外，亦可參見 Strickler (1990: 1584-1586)，雖是以一九六四年民權法第七章為探討對象，但亦論及聯邦地方法院根據一九六七年年齡歧視法所應享有之此類權能。

關規定，如果其他受影響之受僱者要參與此類集體行動的話，必須向法院呈交書面之同意書 (consent in writing) 始可，而該聯邦地方法院判決雇主應提供被解僱受僱者之姓名及地址，並授權原告得通知所有處於同樣情況 (similarly situated) 之受僱者，¹³⁸ 而聯邦上訴法院也維持該地院此一判決，¹³⁹ 雇主不服乃上訴至聯邦最高法院。根據以甘迺迪大法官 (Justice Kennedy) 所執筆之全體無異議判決指出，聯邦地方法院在決定是否要迅速順利通知所有可能之原告一事上，享有極大之自由裁量權，¹⁴⁰ 而它允許本案原告得以尋覓這些被解僱受僱者之姓名及地址是一正確之作為，因為根據本案之事實及情況來看，該院並無任何理由來對這類發現證據之舉作出任何之限制。¹⁴¹ 同時，該院還特別強調，在就業年齡歧視訴訟已正式提出後，聯邦地方法院即負有經理之責任 (managerial responsibility)，來監督其他利害關係人加入該訴訟，並應擔保此一任務得以有效完成，而且它還應自由裁量是否應及早涉及。此外，它還特別列出經由法院授權之此類通知所具有各種優點，諸如不致濫用、避免重複及得以設定合理之截止日期等，並且也與聯邦民事訴訟程序準則 (Federal Rules of Civil Procedures) 第 83 條之精神相符。¹⁴² 最後，該院重申此一判決，僅是賦予聯邦地方法院督促該案通知程序之權利，但將來在實際處理此類案件時，該下級法院仍應謹守司法中立 (judicial neutrality) 之原則，藉以避免有任何支持當事一方

¹³⁸ 關於聯邦地方法院此一判決，參見 118 F.R.D. 392，此案並無正式之案號。

¹³⁹ 關於聯邦上訴法院第三巡迴法庭此一判決，參見 *Hoffmann-La Roche Inc. v. Sperling*, 862 F. 2d 439 (3d Cir. 1988).

¹⁴⁰ 關於此點，見 *Hoffmann-La Roche Inc.*, 493 U.S. at 169-174.

¹⁴¹ *Id.* at 170.

¹⁴² *Id.* at 171.

之表象出現。¹⁴³

其次，在 *Gilmer v. Interstate/Johnson Lane Corp.*¹⁴⁴ 一案中，聯邦最高法院首度處理有關當事人可否將免遭年齡歧視這類制定法上所保障之權利 (statutory rights) 送交仲裁之爭議。一般而言，雖然透過仲裁此類所謂「替代性解決紛爭程序」來解決勞資糾紛，是一遠較司法訴訟程序迅速而節約之方式，但自從聯邦最高法院早在著名之 *Alexander v. Gardner-Denver Co.*¹⁴⁵ 一案中，即已明確宣示受僱者所應享有不受就業歧視這類制定法上之權利，是不應透過仲裁此類程序來處理，而只能經由法院透過訴訟來加以解決之原則，¹⁴⁶ 而聯邦各下級法院也都一直採取同樣之立場。因此，聯邦最高法院就本案所採取之態度，即曾廣泛引起矚目 (Dutson, 1991: 832-837)。在該案中，原告在向紐約證券交易所註冊為證券商代表時，曾在註冊申請表上記載任何勞資糾紛 (包括解僱在內) 都應送交仲裁。嗣後，雇主在他六十二歲時將其解僱，而引發就業年齡歧視之勞資爭議，他在向平等就業機會委員會提出申訴而未果後，乃向聯邦地方法院提起訴訟，該院拒絕接受雇主所提進行仲裁之訴求，¹⁴⁷ 聯邦上訴法院第四巡迴法庭則推翻聯邦地方法院之判決。¹⁴⁸ 聯邦最高法院在本案維持聯邦上訴法院之判決，而由懷特大法官所提綱之多數意見明確指出，當事人有關就業上年齡歧視之訴求，是

¹⁴³ *Id.* at 174.

¹⁴⁴ 500 U.S. 20 (1991). 由於此案判決頗具爭議性，因此，討論之專文不下百篇之多，以下僅列出較具參考性之四篇：Dutson (1991: 832-847); Green (1998: 188-194); Howard (1994: 262-264); Radetic (1992: 749-760)。

¹⁴⁵ 415 U.S. 36 (1974).

¹⁴⁶ *Id.* at 48.

¹⁴⁷ 此一聯邦地方法院之判決，並無正式之案號。

¹⁴⁸ 關於聯邦上訴法院第四巡迴法庭此一判決，參見 *Gilmer v. Interstate/Johnson Lane Corp.*, 895 F. 2d 195 (4th Cir. 1990).

可透過強制仲裁 (compulsory arbitration) 之程序來加以處理。¹⁴⁹ 該院特別強調根據一九六七年就業年齡歧視法之條文及立法經過，均沒有將仲裁程序加以排除。¹⁵⁰ 反之，根據該法所要推展之社會政策，卻有鼓勵當事人採取這種方式來解決年齡歧視爭議之作用，兩者之間並無相互矛盾之處。¹⁵¹ 同時，雖然原告在本案曾提出仲裁程序不夠完備周全，以及當事人談判力量不對等之兩項訴求，但該院均一一加以駁斥。¹⁵² 此外，它還特別將本案之情形與前述 *Alexander v. Gardner-Denver Co.* 一案相區別，而認為前者所涉及者為團體協約之紛爭，是一種個人制定法上權利與團體代表權間之緊張關係，與本案之情形有很大之差別，況且該案也是不透過本案系爭之聯邦仲裁法 (Federal Arbitration Act; FAA) 來解決。¹⁵³ 至於史蒂芬斯大法官及馬歇爾大法官所提出之反對意見書，則是認為勞動契約中所包含之仲裁條款，在本質上即不應受聯邦仲裁法之適用，從而，他們認為多數意見在該案中前述之主張，是過度適用聯邦仲裁法錯誤之舉。¹⁵⁴

最後，在 *Hazen Paper Co. v. Biggins*¹⁵⁵ 一案中，聯邦最高法院除首度明確對當事人在就業年齡歧視之爭議中，可否提出前述差別

¹⁴⁹ 關於此點，參見 *Gilmer*, 415 U.S. at 24-35.

¹⁵⁰ *Id.* at 24-26.

¹⁵¹ *Id.* at 26-30.

¹⁵² *Id.* at 30-32.

¹⁵³ *Id.* at 32-35.

¹⁵⁴ *Id.* at 36-43，關於此點，參見 Radetic (1992: 757-760)。

¹⁵⁵ 507 U.S. 604 (1993). 由於此案同時涉及一九六七年就業年齡歧視法中極具爭議性之「年齡以外合理因素」之免責抗辯條款，以及益受重視之差別影響理論可否適用於此類爭議之課題，因此，相關討論之專文為數極夥，以下僅列出較具代表性之五篇：Bellace (1993: 620-626); Mitchell (1993-1994: 682-685); Query (1996: 548-580); Stewart (1994: 524-532); Sweeney (1996: 1552-1559)。

影響歧視之訴求，做出較明確之決定外，¹⁵⁶ 還對另一相當引起爭議所謂「年齡以外合理因素」議題表達看法，¹⁵⁷ 而其判決結果又對原告極為不利，因此，也曾引發該國學者交相質疑批判。¹⁵⁸ 在該案中，原告是在五十三歲才到被告公司工作，就當他還有幾天就可以取得領取退休金資格前，雇主卻藉故將其開除，乃憤而向聯邦地方法院提起雇主違反一九六七年就業年齡歧視法，以及一九七四年受僱者退休收入安全法 (Employee Retirement Income Security Act of 1974)¹⁵⁹ 相關規定之訴訟。嗣後，雖然聯邦地方法院判決被告敗訴，但卻認為他們並無故意違反之情形，¹⁶⁰ 而在上訴至聯邦上訴法院第一巡迴法庭後，也是勝負參半之結果。¹⁶¹ 至於聯邦最高法院之判決，則是認為被告干擾不讓原告獲得退休金權利之舉，並不構成違反一九六七年就業年齡歧視法之行為。¹⁶² 同時，該院也認為本案雇主之行為固有可議之處，但還不致於達到它在前述 *Trans World Airlines, Inc. v. Thurston*¹⁶³ 一案所設標準之程度。¹⁶⁴ 在前者之情形，該院特別強調應採用所謂「差別待遇」(disparate treatment) 之原則來處理，如果雇主是基於受僱者年齡之因素而做成該項就業決定，則當然是屬違法之行為，然而，如果雇主是基於

¹⁵⁶ 如前所述，在 *Markham v. Geller* 一案中，聯邦最高法院曾拒絕在就業上年齡歧視爭議中可否適用差別影響之理論表態，關於此點，參見本文前揭參、三部分之說明，而在本案中，它仍是採取迴避之立場，關於此點，參見 *Id.* at 610.

¹⁵⁷ *Id.* at 609.

¹⁵⁸ 關於此點，參見 Spero (2005: 186-187); Sturgeon (2007: 1385-1386)。

¹⁵⁹ 29 U.S.C. § 1140 (2006).

¹⁶⁰ 此一聯邦地方法院之判決，並無正式之案號。

¹⁶¹ 關於聯邦上訴法院第一巡迴法庭此一判決，參見 *Hazen Paper Co. v. Biggins*, 953 F. 2d 1405 (1st Cir. 1992).

¹⁶² 關於此點，參見 *Hazen*, 507 U.S. at 608-613.

¹⁶³ 469 U.S. 111 (1985)，關於對此案之說明，參見本文前揭參、二部分。

¹⁶⁴ 關於此點，參見 *Hazen*, 507 U.S. at 614-616.

年齡以外之因素，諸如本案所系爭之服務年限 (year of services)，由於兩者在分析上是可以區分者，從而，雇主將受僱者解僱而避免他(她)取得退休金資格一事，並不構成違反一九六七年就業年齡歧視法之舉。¹⁶⁵ 至於在後者之情形，根據該院重申之見解，無論是前述 *Thurston* 一案所指稱之公然而正式之歧視政策，或所做之非正式而未經透露之決定，只要雇主知曉或完全不顧其行為是該法所不允許時，即應負損害賠償之責任。¹⁶⁶ 從而，聯邦最高法院廢棄聯邦上訴法院之判決而將之發回重審。

二、有關公部門年齡歧視之判決

在此一時段內，聯邦最高法院共曾聽審裁判三則與公部門有關之就業年齡歧視爭議案件。首先，在 *Public Employees Retirement System of Ohio v. Betts*¹⁶⁷ 一案中，退休之女性員工參加俄亥俄州在一九三三年即已設置之公務員退休計畫 (Public Employee Retirement System; PERS)，該計畫對退休之員工根據年齡及服務年資給予退休金，而且也對身心障礙但未滿六十歲退休之員工，採取同樣之作法。在一九七六年，該退休金計畫經過修正而對身心障礙退休員工給予較多之給付，原告雖是因健康因素退休，但卻因年齡 (已滿六十歲) 因素而不能領取前述之身心障礙給付，以致僅能領到一半之月退休金，乃向平等就業機會委員會提出就業年齡歧視之申訴，指出該州公務員退休計畫拒絕對她支付身心障礙給付之舉，違反一

¹⁶⁵ *Id.* at 611-612.

¹⁶⁶ *Id.* at 614-616.

¹⁶⁷ 492 U.S. 158 (1989)，關於對此案判決之說明，參見 Lindemann & Kadue (2003: 15, 173-174, 181-182, 687); Pomfret (1991: 90-92); Shanor & Marcossou (1990: 174-178); Urban (1990: 166-169)。

九六七年就業年齡歧視法之相關規定。雖然嗣後聯邦地方法院¹⁶⁸及聯邦上訴法院第六巡迴法庭¹⁶⁹均判決她勝訴，但聯邦最高法院卻全面推翻下級法院所做之判決，而維持它在前述*United Air Lines, Inc. v. McMann*¹⁷⁰一案之立場，認為該州自一九三三年起即已設置此類之公務員退休計畫，不可能是屬假冒之情形。該院指出雖然國會在一九七八年修正就業年齡歧視法時，曾附加一禁止基於年齡之強制退休條款，但它並未對該制定法之一般用語加以修改，從而，前述判決中對假冒一詞所做應給予一般正常意義 (ordinary meaning) 之詮釋，即仍應予以維持。¹⁷¹ 同時，該院在判決中還特別強調，如果受僱者要指控雇主所提供之給付計畫為假冒時，即應就此一具有歧視性之計畫，在實際上是雇主用來對僱用關係中某些非津貼給付 (non-fringe-benefit) 部分也有加以歧視意圖一事，亦需負擔舉證之責任。¹⁷² 由於該院此一判決結果，對已退休之受僱者極端不利，而且也會造成無法控訴雇主各類給付計畫構成年齡歧視之後果，因此，國會立即在次年通過一年老勞工給付所得保障法¹⁷³，除規定雇主應就此類計畫方案之費用合理性及不同年齡等因素負擔舉證責任外，¹⁷⁴ 而且還明定受一九六七年就業年齡歧視法保護之受僱者，雖得自動放棄 (waiver) 該法所賦予之權利，但此類棄權之決定，

¹⁶⁸ 關於聯邦地方法院此一判決，參見 *Betts v. Hamilton County Board of Mental Retardation*, 631 F. Supp. 1198 (S.D. Ohio, W.D., 1986)。

¹⁶⁹ 關於聯邦上訴法院第六巡迴法庭此一判決，參見 *Betts v. Hamilton County Board of Mental Retardation*, 848 F. 2d 692 (6th Cir. 1988)。

¹⁷⁰ 434 U.S. 192 (1977)。關於對此案之說明，參見本文前揭參、二部分。

¹⁷¹ 關於此點，參見 *Betts*, 492 U.S. at 165-169。

¹⁷² *Id.* at 180。

¹⁷³ 29 U.S.C. §§ 623, 626 and 630 (2006)。關於對此法之說明，參見 *Lindemann & Kadue* (2003: 174-175, 687-688); *Niles* (1992: 877-913); *Pomfret* (1991: 92-99)。

¹⁷⁴ 關於此點，參見 *Id.* § 623 (f) (2) (B)。

必須是當事人明知而自願做成者始可。¹⁷⁵

其次，在 *Stevens v. Department of Treasury*¹⁷⁶ 一案中，原告是一任職於國稅局之六十歲員工，認為他所要遭受之不利人事處分與年齡有關，經透過該局行政程序提出內部申訴，但早已超過平等就業機會委員會相關規則所定之期限，嗣後，他又向上級機關財政部提出訴願，並聲明如未獲合理解決的話，將會向聯邦地方法院提出訴訟。然而，此一訴願也因逾期而未被接受，他乃向聯邦地方法院提出訴訟，但該院卻以他未能遵守時效期間為由，而認為它沒有管轄權來適用一九六七年就業年齡歧視法。¹⁷⁷ 在上訴至聯邦上訴法院第五巡迴法庭後，該院則維持聯邦地方法院不受理本案之判決。¹⁷⁸ 嗣後，聯邦最高法院即頒發移送命令聽審本案，因為它認為聯邦下級法院在本案適用法律上有明顯之錯誤。根據由布萊克門大法官 (Justice Blackmun) 所提出之多數意見書，認為本案原告是在一九八七年四月二十七日遭受歧視待遇，而平等就業機會委員會是在同年十月十九日接獲通知，因此，應是在第一七六天，所以符合一八〇天之規定。至於他實際向聯邦地方法院提起訴訟之日期是一九八八年五月三日，則是超過應是通知後三十天為之甚久。¹⁷⁹ 然而，該院還進一步指出，由於系爭之該法第 633a (b) 條並未對原告訂定任何其他之時限規定，因此，國會應是希望能由州法或其他相同之聯

¹⁷⁵ *Id.* § 626 (f) (1)，事實上，在此法制定以前，聯邦各級法院在相關判決中即是採取此一立場，關於此點，參見 Lindemann & Kadue (2003: 15-16); Turner (1989: 760-784)。

¹⁷⁶ 500 U.S. 1 (1991)。關於對此案判決之說明，參見 Bethel (1991: 66-68); Landers (1992: 396-400); Lindemann & Kadue (2003: 738-739)。

¹⁷⁷ 關於此點，參見 *Id.* at 4，此一聯邦地方法院之判決，並無正式之案號。

¹⁷⁸ 此一聯邦上訴法院第五巡迴法庭之判決，亦並無正式之案號。

¹⁷⁹ 關於此點，參見 *Stevens v. Department of Treasury*, 500 U.S. at 7。

邦法中找到可供借鏡之處。¹⁸⁰ 在本案之情形，既然原告是事件發生後一年又六天內提起訴訟，無論就任何法律之時效期間而言，他都應被認為完全符合此一要求。¹⁸¹ 最後，在原告是否應先用盡機關內部之行政程序後，始得向聯邦地方法院提起民事訴訟之爭點上，該院認為既然聯邦政府已採取與它在聯邦上訴法院時完全相反之立場故並無此需要，從而，此一爭議可說已不復存在。¹⁸² 在此值得注意者是，在前述一九九一年民權法制定後，當事人要提起一九六七年就業年齡歧視法之民事訴訟時，也必須遵守在平等就業機會委員會停止其本身程序後九十天內提出之時效規定。¹⁸³

最後，在 *Gregory v. Ashcroft*¹⁸⁴ 一案中，聯邦最高法院再度有機會來處理有關州公職人員強制退休之爭議。在該案中，根據密西西比州憲法之規定，絕大部分州法官均應在七十歲屆齡退休，而原告們均屬由州長提名且經過留任選舉 (retention elections) 而繼續任職者，他們向聯邦地方法院提起訴訟，指控該州憲法此一規定違反一九六七年就業年齡歧視法，以及聯邦憲法第 14 增修條文之法律平等保護規定。聯邦地方法院拒絕受理本案，認為這些州法官並非該法所指稱之受僱者，而且根據合理之司法審查標準，將此類法官與其他不受強制退休年齡限制之州公務員做不同之分類，並不違反聯邦憲法上法律平等保護之規定。¹⁸⁵ 嗣後，聯邦上訴法院第八巡迴法院維持該地方法院此一判決。¹⁸⁶ 聯邦最高法院在頒發移送

180 *Id.*

181 *Id.* at 8.

182 *Id.* at 9-10.

183 關於此點，參見 29 U.S.C. 626 (e) (2006).

184 501 U.S. 452 (1991). 關於對此案判決之說明，參見 Cunicelli (1992: 141-156); Ruddock (1992: 1565-1577); Schmidt (1993: 435-449)。

185 此一聯邦地方法院之判決，並無正式之案號。

186 關於聯邦上訴法院第八巡迴法庭此一判決，參見 *Gregory v. Ashcroft*, 898 F. 2d

命令後聽審此案並做成判決，根據由奧康諾大法官 (Justice O'Connor) 所執筆之多數意見指出，由於這些密西西比州法官居於決策 (decisionmaking) 之層級，因此，即屬一九六七年就業年齡歧視法所排除適用之受僱者。¹⁸⁷ 同時，該院還特別強調，根據聯邦憲法第 14 增修條文之法律平等保護條款，年齡並非一可疑之分類 (suspect classification)，而出任州法官一事，也與基本人權無關。再加上該州人民期望這些法官都能全力從事相當繁重之司法工作，藉以滿足合法而重要之公共利益。由於自願退休、彈劾 (impeachment) 及選舉程序等，均有其負面影響，因此，要求這些州法官強制退休之規定，應無違反聯邦憲法第 14 增修條文之虞。¹⁸⁸ 在此值得注意的是，布萊克門大法官及馬歇爾大法官提出反對意見書，而最主要之理由是，他們並不認為本案透過任命而任職之州法官，是一九六七年就業年齡歧視法中所指稱之決策層級受僱者，而應被排除在該法之適用範圍。¹⁸⁹

三、有關其他議題之判決

一般而言，聯邦最高法院在此一時段內對其他相關議題之五則判決，大多涉及對一九六七年就業年齡歧視法某些技術性條款加以詮釋，或對程序性事項做出澄清等，而且這些判決結果通常是有利於此類事件之被害人。以下依做成判決時日之先後分述如下：首先，在 *Astoria Federal Savings and Loan Association v. Solimino*¹⁹⁰ —

598 (8th Cir. 1990).

¹⁸⁷ 關於此點，參見 *Gregory v. Ashcroft*, 501 U.S. at 465-467.

¹⁸⁸ *Id.* at 470-473.

¹⁸⁹ *Id.* at 486-493.

¹⁹⁰ 501 U.S. 104 (1991). 關於對此案判決之說明，參見 Landers (1992: 400-410); Lindemann & Kadue (2003: 705)。

案中，該院特別強調有關就業年齡歧視之申訴案件，雖已經州政府之行政機關加以處理，並作成相關之處分，但只要尚未經過州法院之司法審查程序，則不致阻礙當事人在嗣後向聯邦法院提起訴訟之程序。¹⁹¹ 在該案中，原告向平等就業機會委員會提出就業年齡之申訴，而該委員會根據前述工作分擔之協議，將此一申訴案轉交由州之執行機關處理。嗣後，該州機關做出申訴不成立之決定，且也經上級機關以行政審查 (administrative review) 之方式加以維持。原告嗣後並未再向州法院提出上訴，而卻是以幾乎完全相同之訴求，再向聯邦地方法院提起就業年齡歧視之訴訟。¹⁹² 聯邦地方法院則是以即決裁判之方式判決原告敗訴，認為該州所做年齡歧視不成立之裁決，應防阻 (preclude) 他在聯邦地方法院提起此類相同之訴求。¹⁹³ 至於聯邦上訴法院第二巡迴法庭則推翻聯邦地院此一判決，而認為根據一九六七年就業年齡歧視法之架構，國會應是不承認州行政程序具有這種防阻之效力 (preclusion)。¹⁹⁴ 在聯邦最高法院嗣後所做成之判決，根據由蘇特大法官 (Justice Souter) 所執筆之全體無異議判決指出，雖然行政上禁反言 (administrative estoppel) 之原則，往往會被推定成立，但根據一九六七年就業年齡歧視法提起申訴 (filing) 之相關規定，聯邦法院卻不承認州行政機關所做之決定具有任何防阻之效力，從而，該院認為聯邦上訴法院上述之判決應予維持。¹⁹⁵

¹⁹¹ *Id.* at 106.

¹⁹² *Id.*

¹⁹³ 關於聯邦地方法院此一判決，參見 *Solimino v. Astoria Federal Savings and Loan Association*, 715 F. Supp. 42 (E.D.N.Y. 1989)。

¹⁹⁴ 關於聯邦上訴法院第二巡迴法庭此一判決，參見 *Solimino v. Astoria Federal Savings and Loan Association*, 901 F. 2d 1148 (2nd Cir. 1990).

¹⁹⁵ 關於此點，參見 *Solimino*, 501 U.S. at 104-106.

其次，在 *McKennon v. Nashville Banner Publishing Co.*¹⁹⁶ 一案中，聯邦最高法院還曾判決，根據一九六七年就業年齡歧視法之相關規定，在當事人已獲得該法所提供之救濟後，雖雇主嗣後發現之證據 (after-acquired evidence)，足以讓她遭到被解僱之結果，但仍不能全面剝奪該當事人應獲致所有之救濟手段。然而，它也同時指出，這種證據卻可對損害賠償之數額加以限制，而且也會使得復職 (reinstatement) 及預支工資 (front pay) 等補償方式變得不恰當。在該案中，原告認為她是基於年齡因素而被解僱，乃向聯邦地方法院提起訴訟，並請求該法所能給予之各類法律及衡平救濟，包括積欠工資在內。然而，在訴訟程序中，她也承認在任職之最後一年，曾偷印該公司某些機密文件。聯邦地方法院是以即決裁判，判決該公司勝訴，它認為原告本身之犯行，才是她被解僱之原因，從而，不應根據該法獲得積欠工資或其他之任何賠償。¹⁹⁷ 嗣後，聯邦上訴法院之第六巡迴法庭，也是以同樣之理由維持聯邦地院所做之判決。¹⁹⁸ 在聯邦最高法院聽審該案後，根據由甘迺迪大法官所擔綱之全體無異議判決指出，一九六七年就業年齡歧視法之救濟條款，除要補償年齡歧視之被害受僱者外，還要嚇阻雇主不得從事此類歧視行為。¹⁹⁹ 然而，嗣後發現被害人犯行之證據，在決定特定之補償時仍應列入考量，否則即會產生忽視雇主合法顧慮之後果。²⁰⁰ 最後，該院還特別強調應以逐案考量 (case-by-case) 方式，藉以決定

¹⁹⁶ 513 U.S. 352 (1995). 關於對此案判決之說明，參見 Preheim (1995: 247-269); Whitford (1995: 382-392); Willbrand (1996: 671-702)。

¹⁹⁷ 關於聯邦地方法院此一判決，參見 *McKennon v. Nashville Banner Publishing Co.*, 797 F. Supp. 604 (M.D. Tenn. 1992)。

¹⁹⁸ 關於聯邦上訴法院第六巡迴法庭此一判決，參見 *McKennon v. Nashville Banner Publishing Co.*, 9 F. 3d 539 (6th Cir. 1993)。

¹⁹⁹ 關於此點，參見 *McKennon*, 513 U.S. at 358.

²⁰⁰ *Id.* at 361.

補償救濟之適當範圍，而在本案之情形，不論是復職或預支工資，可說都不是合適之補償方式，甚至連積欠工資也是更難處理。²⁰¹

再者，在 *Commissioner of Internal Revenue v. Schleier*²⁰² 一案中，聯邦最高法院所要處理之爭點是，當事人在就業年齡歧視爭議和解後所獲得之積欠工資及損害賠償金等，是否屬國稅條例 (International Revenue Code) 所指稱之總收入 (gross income)? 在該案中，原告在其聯邦所得稅單中，將其因就業年齡歧視爭議和解所得之積欠工資部分列入總收入，但卻未將損害賠償金部分列入，而在國稅局長在補稅通知單上告知他應將後者列入後，乃向稅務法院提起訴訟，而該院判決他勝訴，認為根據國稅條例第 104 (2) 條之規定，整個和解金應是基於個人之受傷或生病而得到之損害賠償金，而得以自總收入中排除。嗣後，聯邦上訴法院第五巡迴法庭也維持該院此一判決。²⁰³ 然而，聯邦最高法院卻推翻聯邦上訴法院此項判決。由史蒂芬斯大法官所執筆之多數意見指出，基于一九六七年就業年齡歧視法所得到之損害賠償金，在原則上不應自總收入中加以排除，因為根據該國稅條例第 104 (a) (2) 條之規定，納稅人必須符合兩個獨立條件，始能要求將該類賠償金加以扣除，一是這類賠償之訴因，必須是基於侵權行為或侵權行為模式之權利而產生，另一則是這類損害賠償金是基於個人之受傷或生病而獲致者。²⁰⁴ 該多數意見書還特別指出，本案當事人所得之積欠工資及損害賠償金兩種賠償，既不能算是由於個人受傷或生病而來，也不是根據侵權行為或侵權行為模式而產生，從而，均不符合該條例此一條文

²⁰¹ *Id.*

²⁰² 515 U.S. 323 (1995). 關於對此一判決之說明，參見 “Leading cases” (1995); Sandifer (1996: 641-644); Tompkins (1996: 508-521)。

²⁰³ 此一聯邦上訴法院之判決，並無正式之案號。

²⁰⁴ 關於此點，參見 *Schleier*, 515 U.S. at 327-332.

之單純文義 (plain language)。²⁰⁵ 至於奧康諾大法官、湯瑪斯大法官 (Justice Thomas) 及蘇特大法官則提出反對意見書，認為由於年齡歧視當然對被害人會造成個人傷害，就像種族、性別或其他可疑之特質等一樣，因此，當事人因和解所獲得之積欠工資及損害賠償金等，均不應列入其總收入中。²⁰⁶

又者，在 *O'Connor v. Consolidated Coin Caterers Corp.*²⁰⁷ 一案中，一位五十六歲之員工在雇主公司重組 (reorganization) 時被解僱，而被另一位四十歲之新員工所取代，他乃向聯邦地方法院提起訴訟，指控該公司此舉違反一九六七年就業年齡歧視法。聯邦地方法院以即決裁判之方式判決被告公司勝訴，因為它認為根據聯邦最高法院在著名之 *McDonnell Douglas Corp. v. Green*²⁰⁸ 一案所設定之表面證據 (prima facie) 標準，原告並未能證明他是被不受該法保護之群體成員 (即未達四十歲) 所取代。²⁰⁹ 嗣後，聯邦上訴法院第四巡迴法庭也維持該地院此一判決。²¹⁰ 聯邦最高法院在同意頒發移送命令後聽審此案，並做出推翻聯邦上訴法院而發回重審之判決。根據由史卡利大法官 (Justice Scalia) 所執筆之全體無異議意見指出，前述 *McDonnell Douglas* 一案所樹立之舉證責任原則，是適用於前述一九六四年民權法第七章所禁止其他類型就業歧視之情形，雖然亦可拿來處理就業上年齡歧視之爭議，但仍必須有一合乎

²⁰⁵ *Id.* at 329-330.

²⁰⁶ *Id.* at 337-346.

²⁰⁷ 517 U.S. 308 (1996). 關於對此一判決之說明，參見 Gottesman (1997: 353-355); Gruendel (1998: 386-392); Harris (1997: 291-301); Schaub (1998: 236-254)。

²⁰⁸ 411 U.S. 792 (1973).

²⁰⁹ 關於聯邦地方法院此一判決，參見 *O'Connor v. Consolidated Coin Caterers Corporation*, 829 F. Supp. 155 (W.D.N.C. 1993).

²¹⁰ 關於聯邦上訴法院第四巡迴法庭此一判決，參見 *O'Connor v. Consolidated Coin Caterers Corporation*, 56 F. 3d 542 (4th Cir. 1995).

邏輯之聯結 (logical connection) 始可。²¹¹ 即使一九六七年就業年齡歧視法僅用以保護那些年紀超過四十歲之受僱者，但它所要禁止者是基於年齡此一因素，而並不是一個群體之成員。在本案之情形，原告及另一位取代他的員工均屬同一群體（都超過四十歲）一事，並不具任何重要性，因為他純然是由於年齡此一因素而失去該職務，與取代他之另一位當事人是否屬該法所保護群體之一員並無關聯，最重要的是其取代者，在實質上要比他年輕得很多。²¹²

最後，在 *Oubre v. Entergy Operations, Inc.*²¹³ 一案中，受僱者在被解僱時為爭取資遣費 (severance pay) 之給付，而在解僱之協議書上特別聲明放棄未來所有對雇主之訴求，但雇主公司為取得此一棄權聲明書，卻未遵守前述一九九〇年年老勞工給付所得保障法中所列舉之三項規定，即：(a) 該當事人有足夠之時間來加以考慮；(b) 該當事人有七天時間可以考慮改變心意；或 (c) 特別指明是基於一九六七年就業年齡歧視法所提出之訴求。²¹⁴ 嗣後，在她得到最後一筆資遣費後，即向聯邦地方法院提起訴訟，控告該公司以年齡之因素迫使她自動離職 (constructive discharge)，而違反該法及其他州法之規定。該公司則辯稱由於原告並未交還這些資遣費，因此，原先有瑕疵之棄權聲明書即告已被補正，請求該院以即決裁判駁回原告之訴，而該院同意做出此一判決，²¹⁵ 至於聯邦上訴法院

²¹¹ 關於此點，參見 *O'Connor*, 517 U.S. at 311.

²¹² *Id.* at 313.

²¹³ 522 U.S. 422 (1998). 關於對此一判決之說明，參見 Henkel (2000: 400-422); Jordan (1998: 168-172); Lindemann & Kadue (2003: 803-804); Sullivan, Kaikati, Virgo, Carr, & Virgo (1998: 880-881)。至於關於此類棄權聲明書對當事人受制定法保障權利影響之說明，參見 Silverstein (2001: 511-525)。

²¹⁴ *Id.* at 424.

²¹⁵ 關於聯邦地方法院此一判決，參見 *Oubre v. Entergy Operations, Inc.*, 1996 WL 902063.

第五巡迴法庭，則推翻該地院此一判決。²¹⁶ 聯邦最高法院在本案中，推翻聯邦上訴法院之判決，而將全案發回重審。根據由甘迺迪大法官所提綱之多數意見書指出，由於該棄權聲明書並未符合前述一九九〇年年老勞工給付所得保障法之相關規定，因此，它並不能防阻原告受僱者嗣後提出有關就業年齡歧視法之訴求。²¹⁷ 該院特別強調，年老勞工給付所得保障法針對棄權聲明書，是採取一種極其嚴格而無例外之制定法設計，從而，受僱者即不得放棄其就業年齡歧視之訴求，除非能完全符合年老勞工給付所得保障法之相關規定。²¹⁸ 在這種情形下，即使該受僱者得以保留 (retention) 這些資遣費一事，亦無法將該棄權聲明書之瑕疵加以補正。同時，該院還進一步指陳，雇主也有可能明知被解僱之受僱者會花光這些資遣費而無法歸還，從而達到前述補正之目的，但它不應允許雇主採取這種規避之手法。²¹⁹

伍、聯邦最高法院近期之相關判決 (二〇〇〇年～二〇〇八年)

自二〇〇〇年庭期至二〇〇八年庭期內，聯邦最高法院共曾為就業上年齡歧視之爭議，先後做出八則相關之判決，其中不乏具有重大影響者，尤其是當事人可否根據前述差別影響之理論提出此類訴求、較年輕受僱者依據本法之規定，有無提出所謂「反向歧視」(reverse-discrimination) 之可能，以及對前述「年齡以外其他合理因

²¹⁶ 關於聯邦上訴法院第五巡迴法庭此一判決，參見 *Oubre v. Entergy Operations, Inc.*, 112 F. 3d 787 (5th Cir. 1996).

²¹⁷ 關於此點，參見 *Oubre*, 522 U.S. at 425-428.

²¹⁸ *Id.* at 426-427.

²¹⁹ *Id.* at 428.

素」之更進一步探討等，都在在讓此一法域之發展更為深化而具有多樣性，幾已與透過一九六四年民權法第七章所規範傳統第一代就業歧視法之發展有並駕齊驅之勢。事實上，根據就業機會平等委員會在這個時段內之統計數字顯示，自二〇〇〇會計年度起，這類爭議之申訴案件即有逐年緩步上升之趨勢，尤其是占所有類型申訴之比例，由二〇〇〇會計年度之20%成長至二〇〇八會計年度近26% (U.S. Equal Employment Opportunity Commission, 2010)，而在二〇〇八年庭期內，聯邦最高法院曾連續做出三則相關判決，雖仍較一九九一年庭期之四則為少，但也足見隨著該國人口老化之情形益趨明顯，就業上年齡歧視之相關爭議，就有待該院更為費心處理。為便於說明，本部分以下將以四個項目來探討此八則判決。

一、有關透過差別影響理論來處理此類爭議之判決

如前所述，聯邦最高法院對差別影響理論是否得以援引在就業上年齡歧視之爭議中，一直是採保留之態度，此由它在前述 *Markham v. Geller*²²⁰ 及 *Hazen Paper Co. v. Biggins*²²¹ 兩案之判決中看出端倪。然而，自二〇〇五年庭期起，它在著名之 *Smith v. City of Jackson*²²² 一案做出判決後，這種情形即告全面改觀，而且透過這種理論與對前述年齡以外其他合理因素之詮釋，它對一九六七年就業年齡歧視法所適用之中高齡受僱者，往往能提供更周全之保障。在該案中，密西西比州傑克遜市進行一項加薪計畫，希望能提高年輕警員及調度員之起薪達到地區之平均標準，但此一調薪之結果，

²²⁰ 451 U.S. 945 (1981) (*cert. den'd.*, Rehnquist, J., dissenting).

²²¹ 507 U.S. 603 (1993). 關於此案說明，參見本文前揭肆、一部分。

²²² 544 U.S. 228 (2005). 關於對此一判決之說明，參見 Bitter (2007: 670-678); Spero (2005: 188-190); Suane (2006: 409-417)。

卻造成年資不到五年年輕警員之加薪幅度，要遠高於那些年紀超過四十歲且年資超過五年之年長警員。這些年長警員乃向聯邦地方法院提出訴訟，認為他們是因為年齡之因素，而在調薪中受到不利影響。聯邦地方法院是以即決裁判判決雇主勝訴，²²³ 至於聯邦上訴法院第五巡迴法庭則維持聯邦地院之判決，而認為差別影響之訴求，不應適用在年齡歧視之爭議上，但它也同時指出，原告似可根據該院在著名之 *Griggs v. Duke Power Co.*²²⁴ 一案判決所樹立之差別影響理論來請求救濟。²²⁵ 聯邦最高法院在嗣後維持聯邦上訴法院之判決，而根據史蒂芬斯大法官所擔綱之全體無異議判決開宗明義指出，根據一九六七年就業年齡歧視法之文義，實是允許當事人得以提出差別影響之訴求，因為該法與一九六四年民權法第七章對法定禁止項目所使用之用語幾乎完全相同，只是前者還多列年齡以外其他合理因素之條款，而讓它的適用範圍變得較窄而已。²²⁶ 但該判決也同時強調，原告所提出之訴求並不充分，並不足以符合差別影響理論所要求之條件。它認為原告僅大略提及年長警員之加薪比不上年輕警員之幅度，但並未符合該院在另一 *Wards Cove Packing Co. v. Atonio*²²⁷ 一案所提及之特定測試、要求及作為等要件，²²⁸ 同時，它也特別指陳出，被告雇主所採取之加薪計畫的確符合一九六七年就業年齡歧視法所明定年齡以外其他合理因素之規定，²²⁹ 從而，原告之訴即無勝訴之可能。

²²³ 關於此點，參見 *City of Jackson*, 544 U.S. at 231.

²²⁴ 401 U.S. 424 (1971).

²²⁵ 關於此點，參見 *City of Jackson*, 544 U.S. at 234-235.

²²⁶ *Id.* at 240-243.

²²⁷ 490 U.S. 642 (1989).

²²⁸ 關於此點，參見 *City of Jackson*, 544 U.S. at 242.

²²⁹ *Id.* at 240-243.

嗣後，在 *Meacham v. Knolls Atomic Power Laboratory*²³⁰ 一案中，聯邦最高法院又有機會來處理當事人所提差別影響及年齡以外其他合理因素這類訴求，但由於原告在本案準備充分之統計專家資料，因此，即能獲致該院給予較為有利之判決。在該案中，被告公司應聯邦政府之要求精簡人事，而透過工作表現、彈性化、重要技術及年資等衡量標準，一共裁掉三十一位員工，其中多達三十位是超過四十歲以上者，原告乃向聯邦地方法院提起訴訟，並在審理中得到陪審團對其所提差別影響理論之認可。²³¹ 雖然聯邦上訴法院第二巡迴法庭原先維持聯邦地院之判決，但被聯邦最高法院加以廢棄並發回重審，嗣後它即改判被告公司勝訴，因為它認為除先前所採用之認定標準有誤外，而且還指出原告針對該被告公司非年齡因素 (non-age factors) 之合理性如何，並未能提出令人信服之證詞 (burden of persuasion)。²³² 嗣後，聯邦最高法院還是廢棄聯邦上訴法院此一新的判決，而再度將它發回重審。根據由蘇特大法官所執筆之判決指出，在就業上年齡歧視之訴訟中，如果原告提出差別影響之訴求，而雇主依賴一九六七年就業年齡歧視法中年齡以外其他合理因素之豁免規定時，即必須要提出一項免責之抗辯。在這種情形下，雇主即必須同時負擔提出 (production) 及前述信服之兩項舉證責任始可。²³³ 換言之，雇主在這方面之舉證責任即告加重。該院在此一判決中特別強調，由於一九六七年就業年齡歧視法是將前

²³⁰ 128 S. Ct. 2395 (2008). 關於對此一判決之說明，參見 Johnson (2009: 63-66); Schooler (2009: 1102); Shanor (2008: 160-161)。

²³¹ 關於聯邦地方法院此一判決，參見 185 F. Supp. 2d 193 (N.D.N.Y. 2002)。

²³² 關於聯邦上訴法院第二巡迴法庭此二判決，參見 *Meacham v. Knolls Atomic Power Laboratory*, 381 F. 3d 56 (2d Cir. 2004) (*Meacham I*) 及 461 F. 3d 134 (2d Cir. 2006) (*Meacham II*)。

²³³ 關於此點，參見 *Meacham*, 128 S. Ct. at 2400-2402.

述之其他年齡以外合理因素，與真實職業資料或真實年資計畫等免責抗辯項目同時並列，因此，雇主自應負擔較重舉出令人信服證據之責任。²³⁴ 同時，該院更進一步指陳出，根據它在前述*City of Jackson*一案之判決，所謂年齡以外因素可說是差別影響法律責任之前提 (premise)，而不是用來否認或抗辯此類法律責任。從而，如果當事人要提出有關年齡以外合理因素之抗辯時，就只能依賴合理性此一標準始可。²³⁵ 此外，該院還強調於涉及就業年齡歧視之爭議時，在差別影響理論中經常被使用到之營業上必要 (business necessity) 測試標準並沒有存在之必要，因為如果適用此一測試標準的話，勢必會讓整個舉證責任之結構變得更為混亂而徒費功夫。²³⁶ 最後，該院在判決中指陳出，雖然根據差別影響之理論，雇主在年齡歧視案件中舉證責任將會加重，但根據它在前述*City of Jackson*一案之判決，原告仍要就雇主之特定就業措施負擔舉證責任。在這種情形下，兩者在這方面之負擔堪稱差異不大。²³⁷

二、有關適用表面證據在就業上年齡歧視之爭議之判決

事實上，聯邦最高法院在前述*O'Connor v. Consolidated Coin Caterers Corp.*²³⁸ 一案中，即曾有機會在就業上年齡歧視爭議中，處理有關表面證據之問題，而在此一時段內，它又再度在兩則這類案件中做出判決。首先，在*Reeves v. Sanderson Plumbing Products,*

²³⁴ *Id.*

²³⁵ *Id.* at 2402-2403.

²³⁶ *Id.* at 2404-2406.

²³⁷ *Id.* at 2405-2407.

²³⁸ 517 U.S. 308 (1996). 關於對此案判決之說明，參見本文前揭肆、三部分。

*Inc.*²³⁹ 一案，原告是一年達五十七歲之管理監督者，被控因所屬管理員工出勤狀況不佳而遭解僱，但他自認平日表現良好，所以會被開除全然是因為他年齡的緣故，乃向聯邦地方法院提起就業年齡歧視之訴訟。而在該院審理時，原告指出被告所提未能維護出勤紀錄之說明，純屬一種年齡歧視之托詞藉口 (pretext) 而已，且其上司也經常對他顯示基於年齡之敵意 (age-based animus)。嗣後，該院陪審團做出有利於原告之裁決。²⁴⁰ 然而，聯邦上訴法院第五巡迴法庭卻推翻聯邦地院此一判決，指出雖然原告能對該陪審團提出遭受年齡歧視之充分證據 (sufficient evidence)，來證明被告雇主所提出之解釋僅是一種托詞藉口而已，但就他是因為年齡此一因素而被解僱，即顯得證據力不足。²⁴¹ 至於聯邦最高法院則是推翻聯邦上訴法院此一判決，而根據由奧康諾大法官所提綱之判決指出，如果原告在就業年齡歧視之案件中，得以基於該院在前述 *McDonnell Douglas Corp. v. Green* 一案所樹立之表面證據原則，²⁴² 再加上能提出充分之證據，而讓一位合理之事實發現者 (reasonable factfinder) 拒絕接受被告雇主所提出不具歧視性之解釋的話，則有可能證明雇主確有歧視之意圖存在。²⁴³ 在此值得注意者是，聯邦最高法院在本案判決中，也同時一口氣廢棄聯邦上訴法院第一、第二、第四及第五巡迴法庭所做之四則相關判決。²⁴⁴

²³⁹ 530 U.S. 133 (2000). 關於對本案判決之說明，參見 Ryman (2003: 674-679); Thompson (2001: 29-33); Turek (2001: 297-303)。

²⁴⁰ 關於聯邦地方法院此一判決，參見 *Reeves v. Sanderson Plumbing Products, Inc.*, 1988 WL 1150611.

²⁴¹ 關於聯邦上訴法院第五巡迴法庭對此案之判決，參見 *Reeves v. Sanderson Plumbing Products, Inc.*, 197 F. 3d 688 (5th Cir. 1999).

²⁴² 關於此點，參見 *McDonnell Douglas*, 411 U.S. at 802.

²⁴³ 關於此點，參見 *Reeves*, 530 U.S. at 141-149.

²⁴⁴ *Id.* at 140.

在不到兩年後，聯邦最高法院又在 *Swierkiewicz v. Sorema*²⁴⁵ 一案中，再度放寬它在前述 *McDonnell Douglas* 一案所確立之表面證據標準，而讓就業年齡歧視案件之被害人更有勝訴之可能。同時，該院在此案中，也與它在前述 *Reeves* 案一樣，將聯邦上訴法院第三巡迴法庭先前所做之三則相關判決一併加以廢棄。在該案中，原告向聯邦地方法院同時提出就業原始國籍 (national origin) 及年齡歧視之訴訟，但聯邦地方法院卻以原告未能依據 *McDonnell Douglas* 一案之標準提出充分之表面證據，來證明雇主確有歧視之意圖，而判決原告敗訴。²⁴⁶ 嗣後，聯邦上訴法院第五巡迴法庭則以同樣之理由，認為原告所提出之指控並不充分，致無法推論出雇主確有歧視之意圖，從而判決維持聯邦地院所做之判決。²⁴⁷ 聯邦最高法院在頒發移送命令聽審此案後，認為就業歧視事件之原告，並無需依據該院在 *McDonnell Douglas* 一案所設定之架構，為表面證據建構特別之事實，而僅需為其訴求提出一簡短而平易之聲明即可，因為該案之架構僅是一種證據標準，而並不是一種答辯要求 (pleading requirements)。²⁴⁸

三、有關反向歧視議題之判決

一般而言，一九六七年就業年齡歧視法之保護對象是中高齡之受僱者，而在前述之 *O'Connor v. Consolidated Coin Caterers Corp.*²⁴⁹

²⁴⁵ 534 U.S. 506 (2002). 關於對本案判決之說明，參見 Estlund (2002: 326-327); Fairman (2002: 572-575, 2003: 996-997, 1020-1021); Roseman (2006: 1061-1063)。

²⁴⁶ 此一聯邦地方法院之判決，並無正式之案號。

²⁴⁷ 此一聯邦上訴法院第二巡迴法庭之判決並無正式之案號，參見 5 Fed. Appx. 63.

²⁴⁸ 關於此點，參見 *Swierkiewicz*, 534 U.S. at 510-515.

²⁴⁹ 517 U.S. 308 (1996). 關於此案之說明，參見本文前揭肆、三部分。

一案中，雖然取代原告職位者也年滿四十歲而應受該法保護，但聯邦最高法院卻以該法所要保障者，為個人不致因年齡此一因素，而在就業上受到不利對待，至於他是否屬一受保護群體之成員，則非它所要過問。²⁵⁰ 至於同受該法保護較年輕之受僱者是否可對較年長之受僱者提出反向歧視呢？即是聯邦最高法院在著名之 *General Dynamic Land Systems v. Cline*²⁵¹ 一案所要處理者。在該案中，工會與資方談判達成之團體協約，將取消對未來退休之受僱者提供醫療服務，但對已滿五十歲之過去及現在員工則無此限制。原告等均屬年滿四十歲之員工，乃向平等就業機會委員會提出申訴，認為此一團體協約之約定，是基於年齡因素歧視他們而違反一九六七年就業年齡歧視法之規定。在該委員會調解失敗後，原告即向聯邦法院提起違反年齡歧視及相關州法之訴訟，但該院卻引用聯邦上訴法院第七巡迴法庭之一項判決，認為該法並不允許為保障較年輕之受僱者而犧牲年長受僱者之權益 (Arrington, 2005: 558)。²⁵² 嗣後，聯邦上訴法院第六巡迴法庭卻推翻聯邦地院之判決，而認為根據平等就業機會委員會一項詮釋行政規定，年輕受僱者得以提出此一訴求。²⁵³ 然而，聯邦最高法院又推翻聯邦上訴法院此一判決，而根據由蘇特大法官所主筆之多數意見指出，無論是根據一九六七年就業年齡歧視法之條文本身、架構、目的、立法過程及與其他聯邦立法之關係等而言，該法都是希望雇主對年長之受僱者給予較年輕者

²⁵⁰ *Id.* at 312.

²⁵¹ 542 U.S. 581 (2004). 關於對本案此一判決之說明，參見 Arrington (2005: 556-565); Befort (2004: 179-183); Ennis (2005: 758-763); Huska (2005: 191-197); Lacy (2005: 381-382); LaPointe & Fogarty (2004: 86-96)。

²⁵² 關於此一聯邦上訴法院第七巡迴法庭之判決，參見 *Hamilton v. Caterpillar, Inc.*, 966 F. 2d (7th Cir. 1992)。

²⁵³ *Id.* at 586. 關於此一詮釋行政規定，參見 29 C.F.R. 1625.2 (a) (2008).

為優之待遇。²⁵⁴ 至於平等就業機會委員會前述之見解，該院也認為雖然這類專業委員會之意見，應受到各級法院之尊重 (deference)，但如果其見解是明顯錯誤的話，即沒有任何遵循之必要。²⁵⁵

四、有關其他議題之判決

如前所述，國會在一九七四年修正一九六七年就業年齡歧視法時，曾擴大該法之適用範圍至州政府之受僱者。²⁵⁶ 然而，在二〇〇〇年，聯邦最高法院卻在 *Kimel v. Florida Board of Regents*²⁵⁷ 一案中，判決此一擴大適用之規定違反各州根據聯邦憲法第 11 增修條文所享有之豁免權 (immunity)。在該案中，共有三組原告向聯邦地方法院提出訴訟，控告佛羅里達州州立大學、州立大學董事會及州矯正部門等雇主違反一九六七年就業年齡歧視法，並請求損害賠償金。在該院不同法官做出歧異之判決後，美國聯邦政府也加入訴訟，藉以表達它支持一九六七年就業年齡歧視法廢除該州在此類事項根據聯邦憲法第 11 修正條文享有豁免權之立場。嗣後，此三案合併上訴至聯邦上訴法院第十一巡迴法庭，而該院則判決一九六七年就業年齡歧視法並未廢除該州所享有之此一豁免權。²⁵⁸ 聯邦最高法院乃頒發移送命令來聽審此一涉及聯邦及州權之憲法爭議，而根據奧康諾大法官所主筆之判決指出，雖然該法明確表達國會要廢除該州所享有之豁免權，但此一廢除之舉，的確超越國會根據聯邦

²⁵⁴ *Id.* at 586-594.

²⁵⁵ *Id.* at 599-600.

²⁵⁶ 參見 29 U.S.C. § 630 (b) (2006).

²⁵⁷ 528 U.S. 62 (2000). 關於對本案判決之說明，參見 Brudney (2000: 164-170); Laaveg (2001: 508-519); “Leading cases” (2000); Lindemann & Kadue (2003: 698-699); McFadden (2000: 552-558)。

²⁵⁸ 關於聯邦上訴法院第十一巡迴法庭此一判決，參見 *Kimel v. State of Florida Board of Regents*, 139 F. 3d 1426 (11th Cir. 1998).

憲法第 14 增修條文第 5 項執行條款 (Enforcement Clause) 之權限，從而，該法此一廢除各州豁免權之條文即告失效，而聯邦上訴法院幾則相關判決也隨而被該判決所廢棄。²⁵⁹ 在此值得注意者是，雖然該院此一判決之結果，將會導致私人無法對各州政府提起這類損害賠償之訴，但聯邦最高法院認為，根據各州前述制定之禁止就業年齡歧視州法，當事人仍可向州法院提出此類訴求。²⁶⁰

在二〇〇八年庭期內，聯邦最高法院還曾聽審判決另兩則相關之案件，所涉及者均屬較技術性問題。在 *Sprint/United Management Co. v. Mendelsohn*²⁶¹ 一案，原告是一名五十一歲女性員工，在被告公司任職約三年，當該公司在例行之裁員將她解僱後，即提起差別待遇之就業年齡歧視訴訟，而在審理期間她特別請求聯邦地方法院傳喚五位曾在該公司任職之被解僱員工，藉以證明該公司確屬對較年長受僱者採取不利之對待，但他（她）都不與原告在同一單位服務。該公司則聲明異議，而主張根據聯邦證據法則 (Federal Rules of Evidence) 之相關規定，該院應找與原告有相同狀況之證人。該院同意被告之見解，而排除那些不與原告有相同情況受僱者之證詞。嗣後，該院在經過陪審團參審後，判決原告敗訴。經原告提起上訴後，聯邦上訴法院第十巡迴法庭推翻聯邦地院此一判決，而將它發回重審。²⁶² 聯邦最高法院在頒發移送命令並聽審後，認為聯邦上訴法院就證據部分並未尊重聯邦地方法院之裁量權，將該院之判決

²⁵⁹ 關於此點，參見 *Kimel*, 528 U.S. at 73-92.

²⁶⁰ *Id.* at 91-92.

²⁶¹ 128 S. Ct. 1140 (2008). 關於對本案判決之說明，參見 Shanor (2008: 162-164)。事實上，該院此一判決曾引起學者之論戰，關於此點，參見 D. L. Gregory (2008: 384); Rubenstein (2008a: 269-273, 2008b: 388-390); Secunda (2008: 377-380)。

²⁶² 關於聯邦上訴法院第十巡迴法庭此一判決，參見 *Sprint/United Management Co. v. Mendelsohn*, 466 F. 3d 1223 (10th Cir. 2008).

加以廢棄並發回重審。根據由湯瑪斯大法官所主筆之全體無異議意見，由於聯邦地方法院對該案事實之細節部分較為熟悉，且對證據事項也較有經驗，因此，除非該院有濫用自由裁量權之情形，否則聯邦上訴法院即應賦予適度之尊重。²⁶³ 在本案中，聯邦最高法院指出，該上訴法庭認為聯邦地方法院在處理證據上有所失誤之舉並不妥當，因為等於是自行斟酌相關之證據，並對這類證據之印證價值及可能偏頗之效應等都全部加以權衡，顯然有越俎代庖之嫌。²⁶⁴

至於另一則判決則是有關公部門退休制度所引發之就業年齡歧視爭議，在 *Kentucky Retirement Systems v. EEOC*²⁶⁵ 一案中，肯塔基州政府為擔任危險職位之員工（即警員）設置一退休金計畫，而對服務滿二十年，或五年而屆齡五十五歲之警員，支給正常之退休給付，另外還有一「身心障礙退休給付」，是專門給符合特別規定之員工，其中正常退休給付是根據實際服務年資，至於身心障礙給付則是員工實際服務年資外，還加上他（她）在正常退休前得以繼續工作之年數，以及不超過他先前之其他工作年資等。本案原告在屆齡五十五歲有資格申請退休後，仍選擇繼續工作，但後來成為身心障礙者，而不得不在六十一歲那年退休。由於肯塔基州退休金計畫只願按照實際服務年資計算他的退休金，而不加計其他任何多出之年份，因此，他乃向平等就業機會委員會提出申訴，而後者則根據公共執行（public enforcement）之義務，直接向聯邦地方法院提起訴訟，指控該州退休金計畫不願加計這些年份之理由，全然是因為原告在五十五歲以後變成身心障礙者之緣故，而違反一九六七

²⁶³ 關於此點，參見 *Sprint*, 128 S. Ct. at 1144-1147.

²⁶⁴ *Id.* at 1146-1147.

²⁶⁵ 128 S. Ct. 2361 (2008). 關於對本案判決之說明，參見 Keselenko (2008); Schooler (2009: 1101-1102); Schrader (2008); Shanor (2008: 158-160)。

年就業年齡歧視法之相關規定。聯邦地方法院是以即決裁判判決被告勝訴，因為它認為該委員會並不能證明有就業年齡歧視之情形，但聯邦上訴法院第五巡迴法庭卻推翻聯邦地院此一判決。²⁶⁶ 聯邦最高法院在頒發移送命令並聽審後，根據由拜爾大法官 (Justice Brayer) 所擔綱之多數意見書，決定採用該院前述在 *Hazen Paper Co.*²⁶⁷ 一案之見解，認為除非雇主有年齡歧視之意圖，否則基於退休金資格之解僱之舉，並不一定就是就業年齡歧視。它指出雖然領取退休金資格與服務年資有關，而服務年資又與年齡密不可分，但兩種概念在分析上是可加以區分者。²⁶⁸ 同時，該院決定採用前述 *Hazen Paper Co.* 之模式來適用於本案之情況後，在經過極其詳盡之分析並列舉六項理由後，仍然認為基於該退休金計畫與年齡無關之目的及其他之因素等，不應構成違反一九六七年就業年齡歧視法之情形。²⁶⁹

陸、綜合評析

本文此一部分首先將根據聯邦最高法院前述三十則判決所已解決之相關爭議，分析美國禁止就業年齡歧視法制之優越之處。接著再探討某些尚未解決之爭議，然後再探討美國此一制度有待改進之處及未來發展趨勢。再者，此一部份設法對美國與歐洲聯盟根據二〇〇〇年指令所建構之禁止就業年齡歧視法制做一比較，以彰顯

²⁶⁶ 關於聯邦上訴法院第六巡迴法庭此一判決，參見 *Kentucky Retirement Systems v. EEOC*, 424 F. 3d 467 (6th Cir. 2006), *rehearing granted*, 16 Fed. Appx. 443, *on rehearing en banc, reversed and remanded*, 467 F. 3d 571 (6th Cir. 2007).

²⁶⁷ 507 U.S. 604 (1993)，關於對本案判決之說明，參見本文前揭肆、一部分。

²⁶⁸ 關於此點，參見 *Kentucky Ret. Sys.*, 128 S. Ct. at 2366-2367.

²⁶⁹ *Id.* at 2367-2369.

該國此一制度所發揮之影響力。最後，我國在二〇〇八年五月修正就業服務法第 5 條時，曾將年齡新列為就業歧視之法定禁止項目之一，但由於規定過於簡略，致造成適用之困難，因此，此一部分設法以三個階段為期，提出美國經驗可供我國參考攻錯之處。

一、聯邦最高法院判決所解決之爭議及美國法制優越之處

一般而言，就業上年齡歧視問題在美國要較更具爭議性之種族或性別歧視發皇為晚，在處理上因已有一九六四年民權法第七章提供極多之經驗，從而要有所突破並非易事。以前述之三十則聯邦最高法院相關判決來說，能稱得上是具有指標意義 (land-breaking) 者，堪稱是為數甚少。就以較引起廣泛討論涉及差別影響理論前述之 *City of Jackson*²⁷⁰ 及 *Meachan v. Knolls Atomic Power Laboratory*²⁷¹ 兩案為例，該院在做成判決時，幾乎完全是根據它在過去處理一九六四年民權法第七章相關爭議時發展出之先例來做闡敘，並無太多偏離之處。甚至曾引起該國學者憂心之 *Gilmer v. Interstate/Johnson Lane Corp.*²⁷² 一案，認為將可能導致受僱者制定法上權利會被強制仲裁所犧牲之顧慮，但也因該案之適用範圍有限而未再受到矚目。至於在有關前述適用表面證據之案件方面，該院也都是引用它早在 *McDonnell Douglas*²⁷³ 一案即已樹立之標準來做出判斷，甚至還曾適度放寬而讓原告之舉證責任更為減輕，²⁷⁴ 並無任何出人意料之發展出現。就連所謂反向歧視之爭議，也是遲至二

²⁷⁰ 544 U.S. 228 (2005).

²⁷¹ 128 S. Ct. 2395 (2008).

²⁷² 500 U.S. 20 (1991).

²⁷³ 關於此點，參見 *McDonnell Douglas*, 411 U.S. at 802.

²⁷⁴ 關於此點，參見本文前揭伍、二部分之說明。

〇〇四年庭期才告出現，而該院也早有處理種族歧視在這方面之經驗可資援引（焦興鎧，1995：348-349）。

然而，即使聯邦最高法院在審理就業上年齡歧視時所遭遇之難度不高，但它所做成之相關判決，確也曾對此一新興法域產生某種程度之影響：首先，在處理公部門及航空業之強制退休年齡制度方面，透過它在前述*Murgia*²⁷⁵、*Vance v. Bradley*²⁷⁶、*Johnson v. Mayer and City Council of Baltimore*²⁷⁷、*Trans World Airlines, Inc. v. Thurston*²⁷⁸、*Western Air Lines, Inc. v. Criswell*²⁷⁹ 及 *Gregory v. Ashcroft*²⁸⁰ 等諸案之判決，已讓此一制度對就業上年齡歧視法制建構所產生之阻礙，降低至最低之程度。其次，該院在前述*Hoffmann-La Roche Inc. v. Sperling*²⁸¹ 一案之判決，特別訓令聯邦地方法院在處理此類集體訴訟時，應採取較為便民之措施，以便及早發出經法院授權之通知書給相關當事人來參與訴訟，藉以達到節省司法資源之目的。以目前經濟景氣欠佳，大規模之資遣作為極易引發此類年齡歧視訟爭之情形來看，該院此一判決所樹立之原則，實有助於相關爭議得以及早獲得處理。再者，它在前述一九九〇年年老勞工給付所得保障法制定後，即對受該法保障之受僱者聲明自動放棄某些權利之作法，根據該法所設定之幾項標準，採取從嚴審查之態度，藉以避免這些中高齡受僱者在不當壓力下，做出表面自願之棄權行為，以致權利受損。²⁸² 又者，該院也充分利用一九六七年就業年

²⁷⁵ 427 U.S. 307 (1976).

²⁷⁶ 440 U.S. 93 (1979).

²⁷⁷ 472 U.S. 353 (1985).

²⁷⁸ 469 U.S. 111 (1985).

²⁷⁹ 472 U.S. 400 (1985).

²⁸⁰ 501 U.S. 452 (1991).

²⁸¹ 493 U.S. 165 (1989).

²⁸² 關於此點，參見本文前揭肆、一、二、三部分之說明。

齡歧視法允許陪審團參審之規定，儘量讓聯邦政府受僱者以外之這類事件被害人，諸如任職於私部門、州政府及地方政府之受僱者等，得以享受這種制定法上之權利，而能獲得較多之勝訴機會。²⁸³最後，該院在前述這些相關之判決中，也儘量會採取較為寬容之作為，而讓此類事件之被害人在各州無法獲得合理之救濟後，得以再向聯邦地方法院提起訴訟，來爭取本身這方面之權利。²⁸⁴

至於美國防制就業年齡歧視法制之優點為何？除前述聯邦最高法院所能扮演積極之排紛解爭功能外，事實上還同時具有保護範圍周延及救濟手段完備等兩大長處。在前者之情形，由於美國處理一般就業歧視問題時，通常都是採取聯邦與州法並行之制度，在年齡歧視部分亦是如此，因此，中高齡受僱者在遭遇年齡歧視時，除依據一九六七年就業年齡歧視法之相關規定請求救濟外，尚得引用各州或地方政府所制定之地區性相關法規或行政命令等，來尋求救濟之道，而且因這類聯邦公平就業法律通常都不具前述聯邦法優位之性質，再加上聯邦最高法院對當事人選擇救濟管道一事，一向都是採取較寬容放任之立場，²⁸⁵對此一群體成員之工作權，自能給予較多之保護。其次，美國是採普通法 (common law) 制度之國家，在相關制定法規不夠充分時，聯邦及各州法院皆能發揮釋法及造法之機能，來對被害人提供更多一層之保障。最後，由於一九六七年就業年齡歧視法中特別訂有境外適用 (extraterritorial application) 之規定，因此，美國籍之中高齡受僱者即使在海外美國公司任職，亦同樣受到該法之保障，除非僱主能提出抗辯，認為如果這麼做會直接觸犯地主國相關法律規定的話，這種保護也是其他一般

²⁸³ 關於此點，參見本文前揭參、一部分之說明。

²⁸⁴ 關於此點，參見本文前揭肆、二、三部分之說明。

²⁸⁵ 關於此點，參見本文前揭肆、二、三部分之說明。

國家之相同制度所無法企及者。²⁸⁶

在後者之情形，中高齡勞動者如在職場遭到年齡歧視時，除可透過各事業單位之內部申訴機制，以及團體協約之申訴程序來請求救濟外，尚得向聯邦之平等就業機會委員會請求行政救濟，而且亦可向聯邦地方法院提起就業上年齡歧視訴訟，亦可向各州或地方次級政府之平等就業機構，依據相關州法及行政命令請求救濟，其管道可說極具多樣性。²⁸⁷ 此外，這些受僱者還可循其他非正式之管道，來尋求公益之非政府組織 (Non-Governmental Organizations; NGOs) 來提供協助意見 (焦興鎧, 1997b: 205-206)。在此值得注意者是，由於美國中高齡者之政治及經濟實力一向不容忽視，通常都有所謂「灰色權力」(grey power) 之稱，在投票或政治捐獻上要較年輕者可靠有效，而他(她)們確實也會動用這些資源來爭取本身之權益。事實上，一九六七年就業年齡歧視法在制定後修正之幅度及次數，遠非其他公平就業法律所能比擬，由此即可得窺中高齡者所能發揮影響力之一斑。同時，一九六七年就業年齡歧視法也訂有集體訴訟之相關規定，而聯邦最高法院在前述 *Hoffmann-La Roche Inc. v. Sperling*²⁸⁸ 一案中，對當事人此類訴訟方式，採取寬容協助之立場，如此不但能避免社會資源之浪費，而且還能夠為數量甚多之被害人爭取鉅額之積欠工資及損害賠償金等，所能產生之嚇阻作用也是極為可觀 (焦興鎧, 1997b: 206)。

²⁸⁶ 29 U.S.C. § 630 (f) (2006). 關於此點，參見本文前揭貳、三部分之說明。

²⁸⁷ 關於美國公平就業法律 (包括一九六七年就業年齡歧視法在內) 在這方面優越之處，參見焦興鎧 (1997b: 205)。

²⁸⁸ 493 U.S. 165 (1989).

二、聯邦最高法院判決所未能解決之爭議及美國法制未來發展趨勢

雖然美國最高法院透過前述三十則判決所做之詮釋，已為一九六七年實施就業年齡歧視法所產生之各項爭議得到某些解決之道，但不容諱言這些判決結果，也可能並無法解決當事人間之爭議，或甚至反而衍生更多之爭議。首先，該院在處理這類案件所涉及較高層次之聯邦憲法相關議題時，雖會維持它過去一貫所做司法審查之立場，而不致有所偏離。舉例而言，在當事人出任公職是否為一受聯邦憲法所保障之基本人權問題上，它在前述各相關判決中，自始即採取否定之立場，認為應採用中度審查之標準來做判斷，而通常即不致發生違憲之情形。²⁸⁹ 然而，它有時卻會對一九六七年就業年齡歧視法影響各州相關法制或措施之程度不同，做成結果歧異之判決來。舉例而言，在前述 *EEOC v. Wyoming*²⁹⁰ 一案中，它認為根據聯邦憲法商業條款之規定，聯邦應有效對各州之內部運作加以侵犯，只要干預之情節並不重大即可。然而，嗣後在 *Kimel*²⁹¹ 一案中，它卻改採保守之立場，認為雖然一九六七年就業年齡歧視法要廢棄佛羅里達州根據聯邦憲法第 11 條所享有之豁免權，但它在該案卻判決此一廢除之舉，超越國會根據聯邦憲法第 14 增修條文第 5 項執行條款之權限。

其次，為尊重雇主之經營權及人事權，一九六七年就業年齡歧視法特別賦予他（她）們多項免責抗辯權，其中有一項係年齡以外合理因素之抗辯。²⁹² 由於雇主所得行使之其他抗辯項目，諸如真

²⁸⁹ 關於此點，參見本文前揭參、一及肆、二部分之說明。

²⁹⁰ 460 U.S. 226 (1983).

²⁹¹ 528 U.S. 62 (2000).

²⁹² 關於此點，參見 29 U.S. § 623 (f) (1) (2006).

實職業資格或真實退休金計畫等，在一九六四年民權法第七章亦有同樣之規定，而聯邦各級法院在相關之判決中，都曾為這些抗辯之範圍及效力等，做出極其嚴格而明確之界定及詮釋，但卻對何種情形構成此年齡以外合理因素之抗辯，不但在該法之立法過程中，無法找到明確之依據，且該院之相關判決也相當莫衷一是，反而造成例外凌駕一般禁止就業年齡歧視原則之情形，而為該國學者所質疑批判。²⁹³ 在此更讓事情變得複雜化的是，該院在前述*Hazen Paper Co.*²⁹⁴ 一案中，更進一步將服務年資與年齡兩者做出截然之切割，而認為兩者在分析上是可以區分者。嗣後，該院在*Kentucky Retirement Systems v. EEOC*²⁹⁵ 一案中，引用它在前述*Hazen Paper Co.* 一案之判決，更進一步將領取退休金資格與年齡兩者也加以切割。在這種情形下，這三個關係極為密切之年齡、服務年資及領取退休金資格概念，即成為三個不同之認定標準，而所能產生之效果亦有不同，將會造成更多適用上之混亂情形。

再者，雖然聯邦最高法院對雇主早在一九六七年就業年齡歧視法制定前即已設置之退休金計畫，通常都會認為是基於誠信原則而設置，而不致有該法所指稱之假冒之情形，此由該院在前述*United Air Lines, Inc. v. McMann*²⁹⁶ 及*Betts*²⁹⁷ 兩案之判決中可以明確看出。然而，它在後一案例中，卻又加重受僱者要證明雇主所設置退休金計畫是假冒時之舉證責任。所幸國會在次年即通過前述之一九九〇年年老勞工給付所得保障法，而將此類責任直接轉換給雇主，並特別對受一九六七年就業年齡歧視法保障受僱者自動放棄該法

²⁹³ 關於此點，參見本文前揭肆、一部分之說明。

²⁹⁴ 507 U.S. 604 (1993).

²⁹⁵ 128 S. Ct. 2361 (2008).

²⁹⁶ 434 U.S. 192 (1977).

²⁹⁷ 492 U.S. 158 (1989).

所賦予之權利，另行加諸幾項實體及程序之限制規定，藉以擔保這些受僱者確實是在明知而自願之情形下做出這些棄權決定始可。²⁹⁸

又者，聯邦最高法院上述之相關判決，除會造成就業年齡歧視認定之困難外，該國學者也認為一九六七年就業年齡歧視法所建構之法制，在經過四十多年之實施後，也產生下列之缺點，而有待進一步之改革：第一，是該法適用於僱用員工二十人以上之事業單位，雖有其產生背景及必要，但不容諱言在規模較小公司或工廠服務之受僱者，反而更容易遭到這類歧視。事實上，美國這類公平就業法之適用人數，常有逐漸調低之情形，將來在從事改革時，似值得加以考慮（焦興鎧，1997b: 208-209）。第二，是訟累過多而造成社會負擔，由於美國基本上是一好訟社會，而根據調查提出就業上年齡歧視此類訴求者，往往以白人男性中年人居多，反而失去原先希望對少數族裔成員或女性所遭遇多重歧視情形加以保護之原意（Friedman, 2003: 191-192）。第三，是該法過分保護中高齡受僱者，而聯邦最高法院在前述*Cline*²⁹⁹一案中，又不允許受該法保護較年輕之受僱者提出反向歧視之訴訟，其結果將會造成彼此之猜忌摩擦，反而產生各類不利之影響（Lacy, 2005: 384）。

最後，雖有學者提出改革之見解，認為由於一九六四年民權法第七章及一九六七年就業年齡歧視法兩者在歷經修正後，整個法律結構、執行機關及救濟手段等已漸趨一致，似有將兩法合而為一之必要。但鑑於美國目前對這類第二代之就業歧視問題，越來越有另訂專法來處理之傾向。舉例而言，一九九〇年美國身心障礙人士法

²⁹⁸ 關於此點，參見 Calamita (1993: 659-663); Niles (1992: 882-894); Pomfret (1991: 97-99); Sullivan et al. (1998: 880-881)。

²⁹⁹ 540 U.S. 581 (2004).

第一章 (Title I of the Americans with Disabilities Act of 1990),³⁰⁰ 以及一直未能完成立法之就業上禁止歧視法 (Employment Non-Discrimination Act)³⁰¹ 等, 都是專為處理就業上身心障礙及性傾向歧視而制定, 甚至在二〇〇八年五月制定, 而預定在今年十一月實施之禁止基因資訊歧視法第二章 (Title II of the Genetic Information Non-Discrimination Act of 2008),³⁰² 也是針對所謂第三代就業歧視之基因歧視而制定, 可見前述兩法合一之努力, 不太有成功之可能。因此, 究竟有無必要在一九六七年就業年齡歧視法中推行此制, 藉以增加工作場所受僱者之多元性, 也是一值得討論之課題。事實上, 這種優惠性措施在美國近期所引起之爭議性頗高, 而聯邦最高法院在近期之態度亦舉棋不定 (焦興鎧, 2009b: 74-76), 如果硬性採用這類定額進用或其他較不具彈性之作法, 可能會產生適得其反之效果, 倒不如對雇主採用自願獎勵性措施, 收效反而更宏。

三、美國制度對我國建構相同法制之啟示

如前所述, 我國在二〇〇七年五月修正就業服務法時, 即曾特別增列年齡此一法定之禁止項目, 似乎已為我國實施禁止就業年齡歧視法制獲得法源之基礎, 然而, 此一規定堪稱極為簡陋, 根本無法發揮當初修正時所希望達到之目的。首先, 以美國之實施經驗觀之, 一九六七年就業年齡歧視法對二十人以上之事業單位之適用人數門檻, 甚至要較一九六四年民權法第七章所訂之十五人為高, 其目的即是要兼顧雇主人事調度之經營特權及員工新陳代謝之需

³⁰⁰ 42 U.S.C. §§ 12111-12117 (2006).

³⁰¹ 關於美國制定此法以禁止就業上性傾向歧視之努力, 參見焦興鎧 (2009a: 42-44)。

³⁰² Pub. L. 110-233, 122 Stat. 811 (to be codified in scattered sections of 26, 27 and 42 U.S.C.).

求。我國事業單位以中小企業居絕大多數，驟然適用此一制度極易造成觸法之情形，況且就業服務法對違反者所科之罰鍰甚重，勢必會造成業界極大之負擔。其次，美國現行法制是以保護四十歲以上受僱者之就業權而設計，我國就業服務法其他條文中雖對中高齡者加以界定，但在第 5 條中並未作任何規定，在這種情形下，在法理上應是對所有可以合法工作之勞工均得以適用，勢必會引發更多之勞資糾紛。再者，美國此一法律為考慮雇主營運所必要，除訂有詳盡之例外條款外，還允許雇主提出各類之抗辯 (defenses)。反之，我國卻完全付之闕如，勢必也會造成雇主無從適應之窘境。最後，由美國實施此制超過四十多年之經驗觀之，除一九六七年就業年齡歧視法本身之規定周全詳盡而不斷修正翻新外，平等就業機會委員會及聯邦各級法院之配合亦極為重要，方能發揮相輔相成之效果。反觀我國現有之性別工作平等委員會或就業歧視評議委員會，因囿於經費、人力及資源等因素，所能發揮之功效本極有限，至於法院對就業歧視之相關概念亦甚陌生，實無法想像僅將年齡此一項目置入就業服務法中，即足以期待禁止就業年齡歧視法制在我國可生根發芽，而亟有待師法美國之經驗，在現有之基礎上從事進一步之相關改革，方有可能建構一套包括禁止就業上年齡歧視在內，而又能真正達到兼顧勞資雙方權益目的之公平就業法制 (焦興鎧，2008a: 47-48)。本部分以下設法以三個階段為期，說明我國在這方面可以從事改革之方向。

首先，在短期階段，以美國四十多年實施之經驗顯示，要制定並推動一套內容廣泛之禁止就業年齡歧視之法律，並非一易事，我國此類議題尚在萌芽階段，並沒有必要急於倣效美國之作法，而希望以專法之方式來加以解決，反應先結合國內法律學、經濟學、醫學、勞資關係學、社會學及心理學等相關學門之專家學者，組成跨

學門之研究團隊，對歐美及其他先進國家實際處理此一問題多年之經驗深入加以探討，設法找出可供本土需求參考之處，並與勞資雙方舉行對話 (dialogue)，且輔以大規模之問卷調查，藉以深入瞭解當事人之實際立場，化解將來推行時之疑慮及阻力。以我國過去制定性別工作平等法、性別平等教育法及性騷擾防治法等所謂「社會立法」(social legislation) 之經驗觀之，在實際從事禁止就業上年齡歧視相關立法之前，若能先作較為週密完整之前置規劃，不但得以吸收援引國外先進制度之精華，並可避免實施時所面臨之阻礙，且確能切合國內本土之需求，在推行上即更易收事半功倍之效，從而，故對這類週邊之準備工作實不可掉以輕心 (Chiao, 2008: 210)。

其次，在中程階段，我國目前推動就業歧視制度已有一段時日，雖然實際成效並不可觀，但所累積之處理經驗卻彌足珍貴。目前我國行政院勞工委員會正計畫將前述就業服務法及性別工作平等法所各別推動之防制就業歧視機制合而為一，另行制定一「工作平等法」，此一作法不但可以解決現在性別歧視與其他就業歧視不同處理之弊病，而且也可為將來處理與工作場所年齡歧視之勞資爭議，找到更為堅實之法源基礎 (Chiao, 2008: 211-212)。然而，我國現行處理就業歧視之各縣市評議委員會層級過低，而且極端缺少人力及資源，為因應未來此類職場新興爭議日漸增多之趨勢，實有必要利用行政院改組後而將勞工委員會升格為勞動與人力資源部之契機，審慎考慮提高此類委員會之位階，讓它們所做成之相關評議具有所謂「準司法」(quasi-judicial) 之效力，而為法院在嗣後審查時給予適度之尊重，俾能切實發揮解決這些新興勞資紛爭之功能。目前我國各級行政法院處理就業歧視訴訟案件之情形觀之，未來如要有效解決類似之爭訟案件，應如何加強承審法官對相關問題之認知及訓練，亦是此一階段所不可偏廢者。從而，即應設法蒐集

美國各級法院之有關就業上年齡歧視爭議之判決，整理出某些適合我國國情文化之原則，以作為未來解決類似爭議時法理之用（焦興鎧，2006: 230）。

最後，在長程階段，鑑於目前全球化過程中究應如何保障勞動者之基本人權，已成為一舉世矚目之課題，尤其是國際勞工組織自一九九八年起推動之所謂「核心國際勞動基準」(core international labor standards)，更將就業歧視之禁止列入四項具有普世價值之基本勞動人權中，而禁止就業上年齡歧視即為重點之一 (International Labour Office, 2007: 48-49)。我國雖非該國際組織之一員，但如能更進一步努力推動禁止此類就業歧視之工作，而成為這方面之「模範生」，正足以凸顯在國際上將我國排除在外之不合理性，此與在嚴重急性呼吸系統症候群 (Severe Acute Respiratory Syndrome; SARS) 蔓延期間，因我國未屬國際衛生組織 (World Health Organization; WHO) 之一員，雖徒具有相當高水準之防疫體系，卻不幸淪為世界上防疫努力上一個缺口之情形同出一轍。就長期目標而言，我國實應在這方面多下功夫，一則有助於國內勞動者權益之提昇，一則也可增進我國之國際形象，實屬一兼得兩利之舉。

柒、結語

美國禁止就業年齡歧視法制推行迄今已逾四十多年，堪稱成果極為斐然，一九六七年就業年齡歧視法在經過多次之修正後，已與一九六四年民權法第七章之內容一樣完備周全，而平等就業機會委員會之積極運作執行，尤其是各類替代性解決紛爭手段之推動，得以讓此類為數越來越多之新興勞資爭議，能更迅速獲得相關當事人皆滿意之處理。更重要的是，透過聯邦最高法院在過去所做出之三十則相關判決，不但在高層次上釐清所涉及之憲法爭議，而且也能

兼顧到細節之執行面問題，堪稱是歐美先進國家各終審法院中，在這方面表現最為突出者，而成為其他國家競相模仿師法之對象。透過該院對相關爭議之審查及詮釋，使得美國中高齡者就業權得以獲得更堅實之保障，即使它也曾稍有偏離主流民意之情形，但國會亦會適時介入，而以立法來加以修正或推翻該院較為反動之判決，再加上總統依據聯邦憲法所能掌握之大法官提名權，以及對相關國會制定法之否決權，使得聯邦憲法上三權分立而又合作之精神發揮到最高極致。平心而論，美國現行禁止就業年齡歧視法制之設計，並非盡善盡美，但透過聯邦最高法院以判決適時來加以匡正及支持，確也為這類更難處理之所謂第二代就業歧視爭議覓得可行之道。目前，美國已開始邁入第三代就業歧視爭議之處理，雖然未來之挑戰更屬嚴峻，但相信以聯邦最高法院過去之優異表現，再加上行政及立法部門之積極配合，該國將仍能在這方面居於領先群倫之地位。

事實上，我國目前正全力建構一套完整之公平就業法制，來防制各類就業歧視問題，且已有一定之基礎，成為近期來從事各項勞動法制改革中較具有成效之一部分。一般而言，防制就業歧視制度之建構，是檢視一個國家保障其勞動者基本人權是否落實之一項重要指標，尤其是在全球化過程中，由於無論是已開發國家、開發中國家及低度開發國家之勞動者大多深受其害，因此，如何在經濟自由化、生產自動化、社會多元化及勞動市場彈性化之情形下，對勞動者基本人權加以保障一事，幾已形成共識，而就業歧視之禁止，就是其中一項不可或缺之課題。我國早已邁入老年社會，而隨著醫療體系之完備及醫藥技術之進步，中高齡者就業權之保障問題越來越受重視，而年齡歧視爭議之發生即在所難免，雖然這類新興勞資糾紛確實較難處理，但美國在過去幾十年來所累積之經驗，有甚多可供取經攻錯之處，尤其是聯邦最高法院所做之相關判決，無論就

深度或廣度而言，實是其他歐美國家終審法院所無法企及者。雖然美國之法制並不一定適合於我國之本土需求，但在就業市場上不致遭受任何歧視之理念，應是放諸四海而皆準之普世價值，我國既有意建構一套完整之公平就業法制，年齡歧視之禁止即是必然要嚴肅面對者，而美國最高法院在經過這麼多判決後所累積之法理精華，確能給我國在推行此制時一些參考攻錯價值。

參考文獻

- 焦興鎧 (1995)。〈美國聯邦最高法院與就業歧視問題〉，焦興鎧 (編)，《勞工法與勞工權利之保障——美國勞工法論文集 (一)》，頁 329-388。台北：月旦。(Chiao, C. K. [1995]. The United States Supreme Court and the issues of employment discrimination. In C. K. Chiao [Ed.], *Labor law and the protection of workers' rights—Essays on American Labor Law* [Vol. 1, pp. 329-388]. Taipei: Angle.)
- 焦興鎧 (1997a)。〈懷孕歧視在美國之最新發展趨勢〉，焦興鎧 (編)，《勞工法與勞工權利之保障——美國勞工法論文集 (二)》，頁 127-148。台北：月旦。(Chiao, C. K. [1997a]. Recent developments of pregnancy discrimination in the United States. In C. K. Chiao [Ed.], *Labor law and the protection of workers' rights—Essays on American Labor Law* [Vol. 2, pp. 127-148]. Taipei: Angle.)
- 焦興鎧 (1997b)。〈美國兩性工作平等制度之研究〉，焦興鎧 (編)，《勞工法制之最新發展趨勢——美國勞工法論文集 (二)》，頁 171-231。台北：月旦。(Chiao, C. K. [1997b]. A study on the gender equality in employment system of the United States. In C. K. Chiao [Ed.], *Recent developments in labor law regime—Essays on American Labor Law* [Vol. 2, pp. 171-231]. Taipei: Angle.)
- 焦興鎧 (2000)。〈美國平等就業機會委員會機能之研究〉，焦興鎧 (編)，《勞工法論叢 (一)》，頁 81-119。台北：元照。(Chiao, C. K. [2000]. A study on the functions of the equal employment opportunity commission of the United States. In C. K. Chiao [Ed.], *Essays on labor law* [Vol. 1, pp. 81-119]. Taipei: Angle.)
- 焦興鎧 (2002)。〈我國就業歧視評議制度之現況及實施檢討評析〉，《國立臺灣大學法學論叢》，31, 2: 131-196。(Chiao, C. K. [2002]. An evaluation of current situations and practices of the prohibition of employment discrimination systems in Taiwan. *National Taiwan University Law Journal*, 32, 2: 131-196.)
- 焦興鎧 (2006)。〈工作場所基因測試在美國所引起之就業歧視爭議〉，《國立臺灣大學法學論叢》，35, 6: 169-239。(Chiao, C. K. [2006]. Controversies over employment discrimination arising from genetic testing in the workplace in the United States. *National Taiwan University Law Journal*, 35, 6: 169-239.)

- 焦興鎧 (2007a)。〈工作平等國際勞動基準之建構〉，《中華國際法與超國
界法評論》，3, 2: 369-417。(Chiao, C. K. [2007a]. The estab-
lishment of international labor standard for legal regime gov-
erning equality in employment. *Chinese [Taiwan] Review of In-
ternational and Transnational Law*, 3, 2: 369-417.)
- 焦興鎧 (2007b)。〈美國最高法院與身心障礙者就業歧視爭議之解決——二
〇〇二年庭期三則判決之評析〉，焦興鎧(編)，《美國最高法院重要判
決之研究：二〇〇〇~二〇〇三》，頁 289-361。台北：中央研究院歐
美研究所。(Chiao, C. K. [2007b]. The United States Supreme
Court and the resolution of disputes arising from employment
discrimination of disable persons—An assessment of three deci-
sions in the 2002 term. In C. K. Chiao [Ed.], *Essays on impor-
tant decisions of the U.S. Supreme Court: 2000-2003* [pp.
289-361]. Taipei: Institute of European and American Studies,
Academia Sinica.)
- 焦興鎧 (2008a)。〈就業上年齡歧視所引起的爭議〉，《勞動關係》，1: 42-48。
(Chiao, C. K. [2008a]. Disputes over age discrimination in em-
ployment. *Labor Relations*, 1: 42-48.)
- 焦興鎧 (2008b)。〈國際勞動基準之最新發展趨勢——以國際勞工組織近期
之努力為例〉，《中華國際法與超國界法評論》，4, 1: 1-49。(Chiao,
C. K. [2008b]. Current developments of international labor
standards—With special reference to the endeavors made by the
International Labour Organization. *Chinese [Taiwan] Review of
International and Transnational Law*, 4, 1: 1-49.)
- 焦興鎧 (2009a)。〈美國就業上性傾向歧視爭議之探討〉，《歐美研究》，
39, 1: 29-77。(Chiao, C. K. [2009a]. A study on controversies
over sexual orientation discrimination in employment in the
United States. *EurAmerica*, 39, 1: 29-77.)
- 焦興鎧 (2009b)。〈論美國推動積極行動方案以消弭就業歧視問題之努力〉，
《長庚人文學報》，2, 1: 53-99。(Chiao, C. K. [2009b]. The efforts
through affirmative action programs in eliminating employment
discrimination in the United States. *Chang Gung Journal of Hu-
manities and Social Sciences*, 2, 1: 53-99.)
- Abbene, M. L. (1986). 1985-1986 Annual survey of labor relations
and employment discrimination law: Federal retirement provi-

- sion does not establish mandatory retirement age for nonfederal employees: *Johnson v. Mayor and City Council of Baltimore*. *Boston College Law Review*, 28, 1: 202-209.
- Arrington, P. L. (2005). Not always protected: Reverse age discrimination and the Supreme Court's Decision in *General Dynamics Land Systems, Inc. v. Cline*. *UMKC Law Review*, 73, 3: 543-580.
- Befort, S. F. (2004). The labor and employment law decisions of the Supreme Court's 2003-04 term. *Labor Lawyer*, 20, 2: 177-224.
- Bellace, J. R. (1993). The Supreme Court's 1992-1993 term: A review of labor and employment law cases. *Labor Lawyer*, 9, 4: 603-628.
- Bethel, T. A. (1991). Recent Supreme Court employment law decisions, 1990-91. *University of Dayton Law Review*, 17, 1: 33-78.
- Bethel, T. A., & Lamber, J. C. (1991). Labor and employment discrimination cases in the Supreme Court 1989 term. *University of San Francisco Law Review*, 25, 2: 325-358.
- Bitter, A. N. (2007). *Smith v. City of Jackson*: Solving an age-old problem? *Catholic University Law Review*, 56: 647-682.
- Brant, J. C. (1998). Seminole tribe, flores and state employees: Reflections on a new relationship. *Employee Rights and Employment Policy*, 2: 175-239.
- Brudney, J. J. (2000). The changing complexion of workplace law: Labor and employment decisions of the Supreme Court's 1999-2000 term. *Labor Lawyer*, 16, 2: 151-200.
- Calamita, N. J. (1993). The Older Worker's Benefit Protection Act of 1990: The end of ratification and tender back in ADEA waiver cases. *Boston University Law Review*, 73, 4: 639-672.
- Champion, W. T. Jr. (1984). The age/experience dilemma and the ADEA. *Thurgood Marshall Law Review*, 9, 1-2: 51-64.
- Charland, J. E. (1988). Willfulness, good faith, and the quagmire of liquidated damages under the Age Discrimination in Employment Act. *Journal of Corporation Law*, 13, 2: 573-619.
- Chiao, C. K. (2008). Employment discrimination in Taiwan. In R. Blanpain, H. Nakakubo, & T. Araki (Eds.), *New development in employment discrimination law* (pp. 175-231). New York: Wolt-

- ers Kluwer.
- Comment. (1979). *O'Neil v. Baine*: Application of middle-level scrutiny to old-age classifications. *University of Pennsylvania Law Review*, 127, 3: 798-816.
- Cunicelli, L. M. (1992). *Gregory v. Ashcroft*: Setting the stage to overrule *Garcia* in the context of mandatory retirement of state judges. *Widener Journal Public Law*, 2, 1: 139-197.
- DiSante, M. D. (1987). Age Discrimination in Employment Act—Judicial interpretation of the bona fide occupational qualification exemption. *Journal of Air Law and Commerce*, 52: 773-795.
- Duston, R. L. (1991). *Gilmer v. Interstate/Johnson Lane Corp.*: A major step forward for alternative dispute resolution, or a meaningless decision. *Labor Lawyer*, 7, 4: 823-848.
- Ennis, R. L. (2005). *General Dynamics Land Systems, Inc. v. Cline*: Shrinking the realm of possibility for reverse age discrimination suits. *University of Richmond Law Review*, 39, 2: 753-769.
- Estlund, C. (2002). The Supreme Court's labor and employment cases of the 2001-2002 term. *Labor Lawyer*, 18, 2: 291-335.
- Fairman, C. M. (2002). Heightened pleading. *Texas Law Review*, 81, 2: 551-625.
- Fairman, C. M. (2003). The myth of notice pleading. *Arizona Law Review*, 45, 4: 987-1065.
- Fentonmiller, K. R. (1998). The continuing validity of disparate impact analysis for federal-sector age discrimination claims. *American University Law Review*, 47, 5: 1071-1129.
- Finkelstein, M. G. (1989). Minimum physical standards—Safeguarding the rights of protective service workers under the Age Discrimination in Employment Act. *Fordham Law Review*, 57: 1053-1091.
- Friedman, L. M. (2003). Age discrimination law: Some remarks on the American experience. In S. Friedman & S. Spancer (Eds.), *Age as an equality issue* (pp. 175-197). Portland, OR: Hart.
- Gold, M. E. (2004). Disparate impact under the Age Discrimination in Employment Act of 1967. *Berkeley Journal of Employment and Labor Law*, 25, 1: 1-86.
- Gottesman, M. H. (1997). Labor employment and benefit decisions of

- the Supreme Court's 1995-96 term. *Labor Lawyer*, 12, 3: 325-369.
- Grant, E. (1996). A revolutionary view of the seventh amendment and the just compensation clause. *Northwestern University Law Review*, 91, 1: 144-241.
- Green, L. (1998). Mandatory arbitration of statutory employment disputes: A public policy issue in need of a legislative solution. *Notre Dame Journal of Law, Ethics and Public Policy*, 12, 1: 173-226.
- Gregory, D. L. (2008). *Sprint/United Mgmt. Co. v. Mendelsohn* and case-by-case adjudication of "me too" evidence of discrimination. *Northwestern University Law Review Colloquy*, 102: 382-386.
- Gregory, R. F. (2001). *Age discrimination in the American workplace*. New Brunswick, NJ: Rutgers University Press.
- Gruendel, S. E. (1998). 1995-96 Annual survey of labor and employment law: Rejecting the Requirement that ADEA plaintiffs demonstrate replacement from outside protected class: *O'Connor v. Consolidated Coin Caterers Corp.* *Boston College Law Review*, 38, 2: 381-392.
- Hans, R. G. (1987). Waiver under the Age Discrimination in Employment Act: Putting the Fair Labor Standards Act criteria to rest. *George Washington Law Review*, 55, 2: 382-408.
- Harkins, C. J. (1986). Civil rights—Age discrimination: Employers may not extend to their employee's employment privileges which are denied to any employees on the basis of age. *Journal of Air Law and Commerce*, 51, 3: 705-734.
- Harris, D. G. (1997). Employment law: *O'Connor v. Consolidated Coin Caterers Corp.*—Eliminating the replacement outside the protected class element in ADEA hiring and replacement cases. *Oklahoma Law Review*, 50, 2: 283-301.
- Henkel, J. W. (1997). The Age Discrimination in Employment Act: Disparate impact analysis and the availability of liquidated damages after *Hazen Paper Co. v. Biggins*. *Syracuse Law Review*, 47, 4: 1183-1228.
- Henkel, J. W. (2000). Waiver of claims under the Age Discrimination in Employment Act after *Oubre v. Entergy Operations, Inc.*

- Wake Forest Law Review*, 35, 2: 395-424.
- Howard, W. M. (1994). Arbitrating employment discrimination claims: Do you *really* have to? Do you *really* want to? *Drake Law Review*, 43, 2: 255-290.
- Huska, J. (2005). The death of reverse discrimination as a possible cause of action under the Age Discrimination in Employment Act: *General Dynamic Land Systems v. Cline*. *Duquesne Business Law Journal*, 7: 191-205.
- International Labour Office. (2007). *Equality at work, tackling the challenges*. Geneva, Switzerland: International Labour Office.
- Johnson, J. J. (2009). Reasonable factor other than age: The emerging spector of ageist stereotypes. *Seattle University Law Review*, 33, 1: 49-91.
- Jordan, M. R. (1998). Age Discrimination in Employment Act (ADEA) — Older Workers Benefit Protection Act (OWBPA)—Ratification—Tender Back—The Supreme Court of the United States held that an employee's ADEA claim is not barred when a waiver thereof does not comply with the specific requirements of OWBPA, even if the employee does not return or offer to return the consideration received for releasing claims against an employer. *Duquesne Law Review*, 37, 1: 157-172.
- Keselenko, J. A. (2008). *The impact of 2008 Supreme Court employment cases: A subtle and sometimes surprising year for employment decision* (ASPATORE, 2008 WL 5689284). Retrieved October 20, 2010, from http://international.westlaw.com/print/printstream.aspx?rs=WLIN11.07&vr=2.0&mt=LawSchool&destination=atp&prft=PDF&spa=AcadSinica-05&utid=1&fn=_top&prid=ia744b44300000131d01473713e3bf5db&sv=Split
- Krop, P. S. (1982). Age discrimination and the disparate impact doctrine. *Stanford Law Review*, 34, 4: 837-855.
- Kuhl, A. F. (1986). Remedies under the Age Discrimination in Employment Act. *Labor Lawyer*, 2, 2: 229-250.
- Laaveg, T. (2001). Constitutional Law — State sovereign immunity. *North Dakota Law Review*, 77, 3: 491-524.
- Lacy, D. A. (2005). You are not quite as old as you think: Making the

- case for reverse age discrimination under the ADEA. *Berkely Journal of Employment and Labor Law*, 26, 2: 363-404.
- Landers, S. M. (1992). 1990-91 Annual survey of labor and employment law: Clarifying the Timing Requirements for Federal Employees' Age Discrimination Claims: *Stevens v. Department of the Treasury*. *Boston College Law Review*, 33, 2: 396-410.
- LaPointe, M. K., & Fogarty, J. G. Jr. (2004). A "means to an end": The *Cline* Court's pragmatic refusal to allow reverse discrimination under the ADEA. *Labor Law Journal*, 52, 2: 85-98.
- Leading cases – Constitutional law – Constitutional structure – State sovereign immunity – Congress's power to enact enforcement legislation under section 5 of the fourteenth amendment. (2000). *Harvard Law Review*, 114: 179-189.
- Leading cases – Internal revenue code – Inclusion of damages under the Age Discrimination in Employment Act. (1995). *Harvard Law Review*, 109: 319-329.
- Lindemann, B., & Grossman, P. (1996). *Employment discrimination law*. Chicago: American Bar Association.
- Lindemann, B., & Kadue, D. D. (2003). *Age discrimination in employment law*. Washington, DC: The Bureau of National Affairs.
- Livingston, B. D. (1992). *Gregory v. Ashcroft*: The Supreme Court announces a new rule of statutory construction in deference to constitutionally recognized principles of federalism. *Saint Louis University Public Law Review*, 11, 1: 243-262.
- Luce, G. O. (2004). Why disparate impact claims should not be allowed under the federal employment provisions of the ADEA. *Northwestern University Law Review*, 99, 1: 437-494.
- Marion, J. H. (1986). Legal and equitable remedies under the Age Discrimination in Employment Act. *Maryland Law Review*, 45, 2: 298-351.
- McFadden, T. S. (2000). The new age of the eleventh amendment: A survey of the Supreme Court's eleventh amendment jurisprudence and a review of *Kimel v. Florida Board of Regents*. *Journal of College and University Law*, 27: 519-564.
- Mitchell, P. A. (1993-1994). *Hazen Paper Co. v. Biggins*: Extending

- the disparate impact doctrine to ADEA claims. *Gonzaga Law Review*, 29, 3: 675-697.
- Moberly, M. D. (1994). Reconsidering the discriminatory motive requirement in ADEA disparate treatment cases. *New Mexico Law Review*, 24, 1: 89-124.
- Niles, D. A. (1992). The Older Workers Benefit Protection Act: Painting age-discrimination law with a watery brush. *Buffalo Law Review*, 40, 3: 869-915.
- Norton, G. P. (1987). EEOC's rights to a jury trial and liquidated damages in actions under the Age Discrimination in Employment Act: A dissenting view. *Labor Lawyer*, 3, 4: 819-851.
- Palumbo, V. D. (1984). *National League of Cities v. Usery* to *EEOC v. Wyoming*: Evolution of a balancing approach to tenth amendment analysis. *Duke Law Journal*, 1984, 3: 601-620.
- Peterson, P. G. (1996). Will America grow up before it grows old? *The Atlantic Monthly*, 277, 5: 55-86.
- Pomfret, M. D. (1991). All *Betts* are off: How employers should view the Older Workers' Benefit Protection Act. *Journal of Legislation*, 18, 1: 87-104.
- Pontz, E. H. (1995). What a difference ADEA makes: Why disparate impact theory should not apply to the Age Discrimination in Employment Act. *North Carolina Law Review*, 74, 1: 267-323.
- Preheim, E. J. (1995). Discrimination, deceit, and legal decoys: The diversion of after-acquired evidence and the focus restored by *Mckennon v. Nashville Banner Publishing Company*. *Indiana Law Journal*, 71, 1: 235-269.
- Querry, T. J. (1996). A rose by any other name no longer smells as sweet: Disparate treatment discrimination and the age proxy doctrine after *Hazen Paper Co. v. Biggins*. *Cornell Law Review*, 81, 2: 530-581.
- Radetic, E. P. (1992). *Gilmer v. Interstate/Johnson Lane Corporation*: The Supreme Court endorses mandatory arbitration of ADEA claims. *Saint Louis University Law Journal*, 36, 3: 741-768.
- Roseman, E. (2006). A phoenix from the ashes? Heightened pleading requirements in disparate impact cases. *Seton Hall Law Review*,

- 36, 3: 1043-1073.
- Ross, S. D., Pinzler, I. K., Ellis, D. A., & Moss, K. L. (1993). *The rights of women, the basic ACLU guide to women's rights*. Carbondale, IL: Southern Illinois University Press.
- Rubenstein, M. H. (2008a). *Sprint/United Mgmt. Co. v. Mendelsohn*: The Supreme Court appears to have punted on the admissibility of “me too” evidence of discrimination. But did it? *Northwestern University Law Review Colloquy*, 102: 264-275.
- Rubenstein, M. H. (2008b). The significance of *Sprint—United Management Company v. Mendelsohn*: A reply to Professors Gregory and Secunda. *Northwestern University Law Review Colloquy*, 102: 387-390.
- Ruddock, D. L. (1992). *Gregory v. Ashcroft*: The plain statement rule and judicial supervision of State-Federal relations. *North Carolina Law Review*, 70, 5: 1563-1591.
- Ryman, B. L. (2003). Lame duck precedent: A comment on the summary judgment framework for disparate treatment cases after *Reeves v. Sanderson Plumbing Products, Inc.* *University of Cincinnati Law Review*, 71, 2: 669-693.
- Sandifer, T. M. (1996). No exclusion for ADEA claims under I.R.C. § 104 (a) (e): An analysis of *Commissioner v. Schleier*. *Mercer Law Review*, 47, 2: 637-644.
- Saunders, J. (1996). Age discrimination: Disparate impact under the ADEA after *Hazen Paper Co. v. Biggins*: Arguments in favor. *University of Detroit Mercy Law Review*, 73, 3: 591-611.
- Schaub, K. (1998). The “substantially younger” requirement in *O'Connor v. Consolidated Coin Caterers Corp.*: Will ADEA plaintiffs lose again? *Hofstra Labor & Employment Law Journal*, 16, 1: 225-257.
- Schmidt, J. G. Jr. (1993). The tenth amendment: A “new” limitation on congressional commerce power. *Rutgers Law Review*, 45, 2: 417-474.
- Schooler, L. M. (2009). Labor and employment law update. *Texas Tech Law Review*, 41, 3: 1097-1140.
- Schott, M. J. (1986-1987). Civil rights—A company's policy requiring

- the retirement of certain employees under the age of seventy for reasons allegedly attributable to public safety must satisfy the two-prong test established in *Tamiami* before it can qualify as a bona fide occupational qualification under the Federal Age Discrimination in Employment Act. *Drake Law Review*, 36, 1: 213-235.
- Schrader, W. A. (2008). *The impact of 2008 Supreme Court employment law cases: A look at 2008 and beyond* (ASPATORE, 2008 WL 5689283). Retrieved October 20, 2010, from http://international.westlaw.com/result/default.wl?cfid=1&mt=LawSchool&origin=Search&sri=51&utid=1&db=TP-ALL&rlt=CLID_QRYRLT16659285719158&method=WIN&service=Search&eq=Welcome%2fLawSchool&rp=%2fWelcome%2fLawSchool%2fdefault.wl&sp=AcadSinica-05&query=5689283&vr=2.0&action=Search&rltdb=CLID_DB88113285719158&srch=TRUE&sv=Split&fmqv=s&fn=_top&rs=IMP1.0
- Secunda, P. M. (2008). The many Mendelsohn “me too” missteps: An alliterative response to Professor Rubinstein. *Northwestern University Law Review Colloquy*, 102: 374-381.
- Shanor, C. A. (2008). Employment case from the 2007-2008 Supreme Court term. *Labor Lawyer*, 24, 2: 147-173.
- Shanor, C. A., & Marcossou, S. A. (1990). Battleground for a divided court: Employment discrimination in the Supreme Court, 1988-89. *Labor Lawyer*, 6, 1: 145-182.
- Silverstein, E. (2001). From statute to contract: The law of employment relationship reconsidered. *Hofstra Labor & Employment Law Journal*, 18, 2: 479-527.
- Spero, D. J. (2005). *Smith v. City of Jackson*: Does it really open new opportunities for ADEA plaintiffs to recover under a disparate impact theory? *University of Memphis Law Review*, 36, 1: 183-216.
- Steiner, J. R. (1995). Age classifications and the fourteenth amendment: Is the *Murgia* standard too old to stand? *Seton Hall Constitutional Law Journal*, 6, 1: 263-294.
- Stewart, M. A. H. (1994). 1992-93 Annual survey of labor and employment law: Status of Paid Union-Organizers as “Employees”

- under the National Labor Relations Act: *Sunland Construction Co. and Town & Country Electric*. *Boston College Law Review*, 35, 2: 524-532.
- Strickler, G. M. Jr. (1990). *Martin v. Wilks*. *Tulane Law Review*, 64, 6: 1557-1607.
- Sturgeon, J. (2007). *Smith v. City of Jackson*: Setting an unreasonable standard. *Duke Law Journal*, 56, 5: 1377-1402.
- Suane, V. J. Jr. (2006). Age and race: The court's search for equality through the ADEA: *Smith v. City of Jackson, Miss.*, 544 U.S. 228, 125 S. Ct. 1536 (2005). *Southern University Law Review*, 33, 2: 399-419.
- Sullivan, G., Kaikati, J., Virgo, J., Carr, T. R., & Virgo, K. (1998). Supreme Court resolves major age discrimination controversy: Ratification and tender back impermissible under OWBPA. *Labor Law Journal*, 49, 3: 879-887.
- Surprise, C. (1990). Civil procedures—Authority of federal district authority notice to potential plaintiffs in ADEA actions — *Hoffmann-La Roche Inc. v. Sperling*, 110 S. Ct. 484 (1989). *Suffolk University Law Review*, 24, 1: 205-212.
- Sweeney, B. (1996). “Downsizing” the Age Discrimination in Employment Act: The availability of disparate impact liability. *Villanova Law Review*, 41, 5: 1527-1577.
- Thelen, T. A. (1985). Liquidated damages and statute of limitations under the “willful” Standards of the Fair Labor Standards Act and Age Discrimination in Employment Act: Repercussions of *Trans World Airlines, Inc. v. Thurston*. *Washburn Law Journal*, 24, 3: 516-545.
- Thompson, C. F. Jr. (2001). Juries will decide more discrimination cases: An examination of *Reeves v. Sanderson Plumbing Products, Inc.* *Vermont Law Review*, 26, 1: 1-42.
- Tompkins, D. E. (1996). The taxation of ADEA settlements and the lack of personal injury in age discrimination claims: *Commissioner v. Schleier*. *Missouri Law Review*, 61, 2: 507-521.
- Turek, D. J. (2001). Affirming ambiguity: *Reeves v. Sanderson Plumbing Products, Inc.* and the burden-shifting framework of dispa-

- rate treatment cases. *Marquette Law Review*, 85, 1: 283-316.
- Turner, R. (1989). Release and waiver of Age Discrimination in Employment Act rights and claims. *Labor Lawyer*, 5, 4: 739-786.
- Twomey, D. P. (2010). *Labor & employment law*. Cincinnati, OH: South-Western Cengage Learning.
- U.S. Department of Commerce. (1996). *Statistical abstract of the United States 1996*. Washington, DC: Government Printing Office.
- U.S. Department of Labor. (1965). *The older American workers—Age discrimination in employment, report of the secretary of labor to congress under § 715 of the Civil Rights Act of 1964*. Washington, DC: Government Printing Office.
- U.S. Equal Employment Opportunity Commission. (2010). *Age Discrimination in Employment Act (includes concurrent charges with title VII, ADA and EPA) FY1997-FY 2010*. Retrieved October 20, 2010, from <http://www.eeoc.gov/eeoc/statistics/enforcement/adea.cfm>
- Urban, C. R. (1990). Section 4 (f) (2) of the Age Discrimination in Employment Act: No justification for cost justification? *Public Employees Retirement System v. Betts*. *Indiana Law Review*, 24, 1: 161-196.
- Watson, C. E. (1991). The pension game: Age- and gender-based inequities in the retirement system. *Labor Lawyer*, 7, 1: 159-220.
- Welch, B. M. (1990). Mandatory retirement of appointed state judges: Balancing state and federal interests. *Valparaiso University Law Review*, 25, 1: 125-155.
- Whitford, C. L. (1995). While the United States Supreme Court waves goodbye to the after-acquired evidence doctrine, it may allow the employer to hold a card up its sleeve in *McKennon v. Nashville Banner Publishing Co.*, 115 S Ct. 879 (1995). *Nebraska Law Review*, 74, 2: 374-409.
- Willbrand, D. J. (1996). Better late than never? The function and rule of after-acquired evidence in employment discrimination litigation. *University of Cincinnati Law Review*, 64, 2: 617-703.
- Wortche, A. A. (1986). Defining willfulness under the ADEA: *Trans World Airlines v. Thurston*, 105 S. Ct. 613 (1995). *Marquette Law Review*, 69, 3: 451-461.

United States Supreme Court and the Prohibition of Age Discrimination in Employment

Cing-Kae Chiao

Institute of European and American Studies, Academia Sinica
No. 128, Sec. 2, Academia Rd., Taipei 11529, Taiwan
E-mail: chiao@sinica.edu.tw

Abstract

The purpose of this article is to provide a brief account of the legal regime governing the prohibition of age discrimination in employment in the United States. It examines in three stages in the development of that legal regime, taking account of thirty related decisions rendered by the U.S. Supreme Court over the past forty years, assessing the controversies resolved and issues as yet unresolved. The paper is divided into five sections. Section One discusses the background information, legislative history, important provisions, subsequent amendments, and the enforcement mechanism of the Age Discrimination in Employment Act (ADEA) of 1967. Section Two examines twelve cases ruled on by the Supreme Court from 1976 to 1985 to discuss the controversies it settled. Section Three evaluates twelve cases from 1989 to 1998. Section Four looks into eight cases rendered by the Court from 2000 to 2008. Section Five makes a general assessment of the impact of these decisions on the development of the American legal regime. Finally, the paper evaluates whether the American experience in this field can provide any guidance for Taiwan given its recent efforts to establish a similar legal system to combat age discrimination in employment.

Key Words: age discrimination in employment, Age Discrimination in Employment Act of 1967, Title VII of the Civil Rights Act of 1964, Equal Employment Opportunity Commission, United States Supreme Court