

# 第一章 前言

## 第一節 研究背景與動機

### 一 研究背景

於就業時或進入職場中，各種型態的歧視隨時都在世界各地發生。不論是因為種族、膚色、宗教、性別等的因素，許多人可能都將因為這些因素而遭遇到在工資、休假等勞動條件上之種種不平等待遇，甚至於求職時，即被拒絕給予工作或只能從事較低報酬之工作。而其中，女性、少數民族、移民等社會上較為弱勢之族群，於勞動力市場中，更易成為各種歧視行為之受害者<sup>1</sup>。而在各種歧視之態樣中，針對『年齡』而為之歧視行為漸成為各國注意之焦點。

年齡歧視之對象不分種族、性別、宗教、國籍，它可能發生在世界各地，各種職業、且影響所有年齡層的勞動者。且其發生之時點將不只是在於勞動者已受雇而進入職場，亦可能發生在先前之人力資源訓練期間、求職期間等就業或職場中之各個面向<sup>2</sup>。而這些歧視行為除了將造成該個別受歧視之勞動者發生工資減少、工作時間增加等勞動條件之下降以外，亦可能剝奪其在工作場所之發言權以及各項勞動者所可參與之事項，例如：公司提供之教育訓練機會等。且勞動條件之下降，勢必將影響其家庭之收入，使受歧視之勞動者可能須獲得其子女之勞動方可維持家庭之生計，這將影響子女受教育之權利及其未來之生涯發展，不可謂其不嚴重。而針對中高齡者之歧視行為亦可能使其年老無所憑依，造成社會之不安定。因此，諸多國際組織以及世界各國無不針對這些特定族群制訂保護政策或法令，以確保其在勞動市場之基本人權。

---

<sup>1</sup> International Labor Conference ,91<sup>st</sup> Session 2003, “Time for equality at work : global report”, p9, International Labor office.

<sup>2</sup> Ian Glover & Mohamed Branine , Ageism in Work and Employment , 2001, pp4~5 .

又，歐陸及美、日等人口高齡化之已開發國家，爲了因應高失業率之窘境，除了在保障人權之基礎下建立禁止年齡歧視之各項政策外，將該政策配合各項促使中高齡者再就業之積極就業市場政策亦爲其主要原因之一<sup>3</sup>。由聯合國所定之指標，六十五歲以上之人口佔總人口之比例超過 7%即屬高齡化社會，台灣於民國八十二年即步入聯合國所定義之高齡化社會。但目前我國並無特別針對該歧視態樣爲立法或相關之政策，加上目前失業率亦有像歐陸先進國家看齊之趨勢，顯然未來數年有關年齡歧視之問題極有可能成爲台灣社會於貧富不均外另一重大問題。

## 二 研究動機：

綜上所述，年齡歧視對勞動者之影響不僅及於個人，亦廣及家庭，進而將影響整體社會之安定，故筆者以爲本研究有其必要性。且我國置身於各種國際公約之規範外，對目前國際所關心之議題渾然不覺，雖有憲法相關之平等人權清單，但在立法怠惰，行政怠惰之情況下，亦只屬於看得到吃不到的困境。目前雖有就業服務法中禁止就業歧視之規定，但宣示作用仍大於實質作用，且並無將年齡歧視該態樣列入，作用不大。因此，於上述有關年齡歧視之嚴重性以及我國目前之情形，即引發筆者討論此一問題之動機。

## 第二節 研究目的

### 一 研究目的

本文之研究目的在於針對目前已發生之現象、已產生之國際公約以及立法等，進一步詳細探討年齡歧視之內涵、成因及其影響。除了在法律層面的分析外，筆者意欲對年齡歧視於經濟及社會曾面對勞動者之影響爲深入探討，以期

---

<sup>3</sup> 櫻庭涼子，諸外国における年齢差別への取組み，日本労働研究雑誌 521 號，2003 年 12 月。

獲得防止年齡歧視之作法，以及認知其於國家就業政策中所可扮演之角色。總的而言，本研究之目的可有下列數點：

- (1) 界定年齡歧視之意義。
- (2) 探討職場中年齡歧視之成因及對勞動者之影響。
- (3) 分析年齡歧視於經濟、社會面向中可能造成之影響或弊病。
- (4) 探討國際組織對年齡歧視之反應及作為。
- (5) 先進國家有關禁止年齡歧視規定或政策之比較。

## 二 研究貢獻

如前所述，目前我國並無禁止年齡歧視之相關立法或政策，且該項議題顯然不如在我國為政治正確之性別歧視一般廣被討論<sup>4</sup>，因此，不论文獻或相關資料皆極少，而如有討論該項議題者大多侷限於對中高齡者之就業問題，少有對年齡歧視該現象為全盤觀察者。故本研究係可提供身處勞動市場之廣大勞動者有關年齡歧視行為之資訊，使其可瞭解並加以防範；對政府而言，本研究可為其將來立法及相關政策之參考。

## 第三節 研究方式

本文之研究問題係為職場中年齡歧視之問題，包括勞動者就職前、任職後以及針對各年齡層而為之歧視行為。除針對此一問題之現況及影響加以探討外，並觀察國際組織及先進諸國之因應措施以為我國之借鏡。本文將對國內外有關年齡歧視之文獻，論述作一探討，並分析有關年齡歧視之理論，進而釐清年齡歧視之內涵，並界定其意義。其後，將對年齡歧視之相關國際公約，並以數個先進國家之立法或政策現況作比較，以期提出解決之道，並為我國日後立法之參考。本文

---

<sup>4</sup> 目前已有兩性工作平等法，但並無有關年齡歧視之立法。

所檢視之國家係有美國、英國、德國、日本以及我國。美國為目前職場年齡歧視規範法制最為完備之國家，因此本文將對其法制為詳細介紹。英國亦為甚早對年齡歧視進行研究之國家，但其因應政策與同為英美法系的美國相異，其並不以法律對其強制規範，而是以宣導補貼之方式對企業進行導引之政策；德國則因其為勞動法制之重要國家，且其對於年齡歧視法制亦有獨特之見解，故提出以作為比較。日本與我國則為年齡歧視立法之後進國，但日本近年來對該項議題相當積極，亦有立法之討論，但我國目前則仍無相關之議題於社會被提出並討論，故以日本目前之狀況與我國相互比較，以瞭解同為亞洲國家之日本對該項議題之政策以及學界看法。

#### **第四節 研究內容**

經由上述之研究範圍及研究方法，本文共可分為六章，略述如下：

##### **第一章：緒論**

敘述本文之研究背景、研究動機與目的、研究範圍、研究方法與步驟。

##### **第二章：有關年齡歧視行為之問題及其影響**

說明年齡歧視之定義、內涵、產生之原因，解析年齡歧視之相關問題；並探討年齡歧視對勞動者與整體經濟、社會之影響。

##### **第三章：年齡歧視立法之進展**

檢視美國以及國際勞工組織、歐盟對年齡歧視問題之政策，且對其加以分析檢討，以期充分瞭解年齡歧視問題之內容以及近來國際上對於該問題之政策發展。

##### **第四章：美國職場年齡歧視法**

詳細說明美國職場年齡歧視法之規範內容，並加以分析檢討。

##### **第五章：歐盟指令實施後各國之對應，以英國、德國為例**

檢視歐盟一般均等就業架構指令實施後，歐陸先進國家對於年齡歧視問題之見

解，且亦檢視鄰國日本面臨少子高齡化下之對應政策。

#### 第六章：職場年齡歧視－日本與台灣

檢視鄰國日本近年來在年齡歧視議題上之政策以及學者見解，並提出台灣社會年齡歧視之現狀。

#### 第七章：結論與建議

提出本研究之研究成果，並對所研究之問題提出建議。