

# 疫情所引發就業歧視爭議之探討—美國之經驗

焦興鎧 | 中央研究院歐美研究所兼任研究員  
財團法人中華勞資關係研究所長



## ► 壹、前言

自嚴重特殊傳染性肺炎 (COVID-19) 疫情在 2020 年初肆虐以來，對全球勞動市場及勞動者權益莫不產生極大之衝擊，而各國際組織及國家紛紛提出各項因應對策，來面對此一全球性災害所帶來之負面影響，在經過兩年多之嘗試及錯誤後，確已逐漸為各國之勞動法制及措施產生質變。舉例而言，為避免病媒傳染，居家或遠距辦公已逐漸成為新興之工作形態，再加上數位化之影響，勞資關係及職場互動亦隨之調整。至於受疫情影響產業所實施之各

類無薪休假、暫時解僱或直接解僱等，對受僱者就業安全及薪資所得也會造成影響。更重要的是，在事業單位或雇主所採行之某些強制性 (mandatory) 作為中，往往也會引發就業歧視之勞資糾紛，除疫情早期曾因維持社交距離、測量體溫及強制戴口罩之規範所引發身心障礙歧視爭議外，自疫苗問世後，雇主可否強制受僱者 (或應徵者) 必須注射 (vaccinations) 所產生之宗教歧視等，在最近也有越演越烈之趨勢。同時，由於此一疫情通常對中高齡者較為不利，因此，雇主某些相關作為，即使是

基於善意保護，往往也有可能會引發年齡歧視之爭議。此外，雖然前述居家辦公之安排，讓受僱者（尤其是女性）得以更能兼顧工作及家庭責任，但因此所衍生之霸凌、性騷擾或甚至家庭暴力等與性別有關之歧視問題，都曾引起廣泛討論。至於各類就業歧視爭議所附隨發生之隱私權保護、通報吹哨者之保障，以及免於遭受報復等課題，也都開始逐漸受到重視。

## ► 貳、背景說明

一般而言，美國堪稱是目前全世界最重視就業歧視問題之國家，它自民權運動後，即在 1964 年制定 1964 年民權法第 7 章 (Title VII of the Civil Rights Act of 1964)，對基於種族、膚色、性別、宗教及原屬國籍等因素所產生之就業歧視爭議加以規範，嗣後更在 1976 年制定就業上年齡歧視法 (Age Discrimination in Employment Act of 1976, ADEA)，以保障中高齡者在這方面之就業權。在 1990 年，鑑於對身心障礙者就業問題之態度，已由過去社會救助及就業促進，逐漸轉化為更積極推展給予他(她)們更公平之工作機會，乃有將 1973 年復健法 (Rehabilitation Act of 1973)，進一步修正為 1990 年美國身心障礙人士法 (Americans with Disabilities Act of 1990, ADA) 之作為，



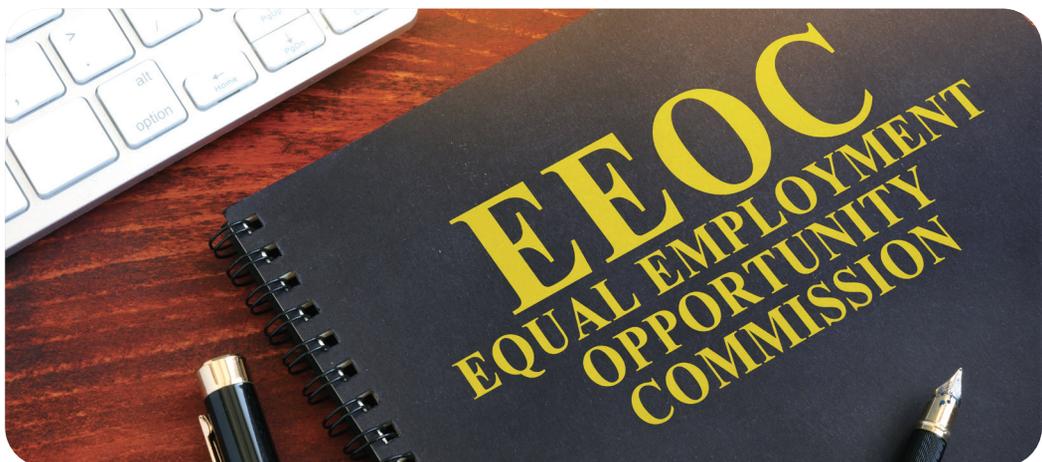
並在該法第 1 章保障此一族群成員之就業權。在 2008 年，美國國會更進一步制定 2008 年禁止基因資訊歧視法 (Genetic Information Non-Discrimination Act of 2008, GINA)，以第 2 章來保障求職者及受僱者不致因他(她)們之基因資訊，而在就業市場上遭到不利對待。除前述聯邦公平就業法律之規範外，美國平等就業機會委員會 (Equal Employment Opportunity Commission, EEOC)，在防制就業歧視方面所發揮之功效亦極為可觀。EEOC 是一聯邦之獨立機構，每年要處理近 8 萬件相關申訴案件，雖在疫情期間這兩年案量呈現略減趨勢，但在因應上仍屬游刃有餘。事實上，它針對疫情所引發各類就業歧視爭議，即曾頒布多項相關指導原則或準則，闡明勞雇雙方在此一變局中所應遵循之事項，而這些諮詢意見正是本文所主要援引之對象。

## ◎ 參、疫情所引發之就業上身心障礙歧視爭議

雖然在COVID-19疫情早期開始爆發時，根據世界衛生組織(World Health Organization, WHO)以及其他重要國家防疫中心之統計，似乎開發中國家之有色人種及女性，對病毒免疫能力較強，但在經過一段時間肆虐後，相關病毒專家之研究逐漸發現，此一病毒及嗣後衍生之各種變體(virants)，除高齡者特別容易受到傳染、甚至惡化為重症而死亡，以及12歲以下兒童較不易被感染外，幾乎已成「全民公敵」，也就是不分當事人之性別(性傾向)、種族、原屬國籍，都會有被傳染之可能，尤其是那些有先前存在(pre-existing)病史之慢性病患者，諸如癌症、高血壓、糖尿病、腎臟病或肥胖之年輕及中年族群，通常對此一病毒之免疫力都較一般健康者為差，即使是疫苗陸續問世後，發現這一群族在接受注射後所產生之副作用，一般也都要更為嚴重，且轉陽性之可能性亦普遍較高。在這種情形下，如果雇

主強制要求他(她)們必須注射一定次數之疫苗後，才能有取得工作之機會，或得以保有職位而不致受到不利待遇，或甚至因此失去工作，則前述1990年美國身心障礙人士法第1章禁止就業上身心障礙歧視之相關規定，即成為此一疫情中這類勞資爭議最重要之法律依據，尤其是該法還特別規定雇主應提供合理之措施(reasonable accommodation)，以及對他(或她)們要求受僱者提供醫療檢驗，或詢問相關醫療資訊等，都設有相關之限制。

然而，根據過去兩年經驗，EEOC在處理受僱者根據ADA所提出這類相關申訴，似並沒有採取特別有利於申訴人之立場，反而較為維護雇主在這方面之經營特權(managerial prerogatives)，其理由約有以下數端：首先，美國雇主根據傳統僱用自由意志(employment-at-will)原則，本來即享有極大之解僱權，而受僱者所能提出之抗辯，諸如公共政策、默示性契約及誠信與公平對待等訴求，在雇主這類作為本身即具有強大公益本質，況且又有科





學依據加以支持之情況下，即便禁止就業歧視之理念通常是抗衡僱用自由意志原則之一項利器，但在抗疫及維護大眾健康之前提下，所能發揮效用並沒有那麼大。其次，自ADA制定後，美國最高法院在一連串相關判決中，對「身心障礙」此一最重要門檻，都是採取極為限縮之詮釋，以致當事人甚至連被認定是屬此一群體成員之機會都沒有；且該院還特別在幾個著名案件中特別指出，如果此類案件之申訴人能採取相關矯正或減緩措施，諸如配戴眼鏡、服藥或動手術等，即足以改善他(她)們自己本身所指稱之身心障礙情況時，則不應被認為是該法保護對象。更重要的是，該院認為如果他(她)們因本身之情況，會對在同一場域工作之其他同事或相關人產生危害時，則雇主所採取不接受他(她)們所提供勞務之相關作為，不應被認為構成就業上身心障礙歧視之情形。從而，雇主以將會危及工作場所內其他人之健康為由，禁止未經注射疫苗受僱者進入工作場所提供勞務一事，似乎即有相當充分足夠之抗辯力道。最後，雖然ADA也要求雇主應提供前述之合理措施，俾讓未注射疫苗

之受僱者，仍能從事工作而不致受到不利對待，但該法也同時賦予雇主得以根據提供這類合理措施，諸如讓已注射疫苗或與未注射者，配置在不同之地點或部門工作等，將會對他(她)們造成不當困難(undue hardship)為由提出相關抗辯。在這種司法氛圍下，不願注射疫苗之當事人，希望透過ADA提出有關就業上身心障礙歧視之訴求，即似乎很難得以立足。事實上，根據EEOC在這兩年所發布之「技術協助問答集」(Technical Assistance Questions and Answers)以及嗣後所做之更新補充，幾乎都是一面倒採取支持雇主之立場，並不認為拒絕強制性注射疫苗之受僱者，得以提出這類身心障礙歧視之訴求。

## ◎ 肆、疫情所引發之就業上宗教歧視爭議

美國先民之所以會從英國及歐洲遠渡重洋到美洲殖民，甚至建立國家，最重要原因之一，即是要追求宗教信仰自由，也就是希望能擺脫英國國教及歐陸天主教箝制；從而，除在聯邦憲法及增修條文中，樹立禁止國教及政教分離之基本原則外，在職場上對受僱者及求職者宗教信仰自由理念之尊重，也堪稱是根深蒂固。尤其自1964年前述民權法第7章制定後，雇主在職場上不得干涉受僱者之宗教信仰，而同事間互不論及這方面之相關議題，幾已成為勞資雙方所共同咸遵之鐵律，即使嗣後幾波新移民浪潮，讓美國社會宗教氛圍更趨多元化，但因此所產生之就業歧視

紛爭，在EEOC每年所要處理之申訴案件數量，一直都無法與基於種族、性別、年齡及身心障礙等因素之歧視相提並論。然而，這種情形在2001年發生911恐怖攻擊事件後，即開始產生極大之改變。事實上，由於中東、東南亞、南亞及中亞之移民近年數量日增，再加上黑人逐漸改變信仰後，回教已成為美國基督教以外之第二大宗教，在偏見及刻板化印象交織影響下，兩個主要教派之受僱者早已勢同水火，而在某些有較狂熱宗教理念受僱者（religious employees）之推波助瀾下，雇主可否禁止受僱者在工作場所內，以各種方式公開表達本身對宗教之看法，即成為本世紀初美國就業歧視問題中逐漸受到重視的課題之一，甚至還引發國會應否制定工作場所宗教自由法（Workplace Religious Freedom Act），以進一步保障這些勇於在職場表達自己宗教信仰及理念受僱者之爭議。

然而，即使美國逐漸放寬在工作場所不公開討論宗教議題之禁忌，但並不表示雇主應在此一議題上處處遷就受僱者，而讓他（她）們肆意提出各類宗教性要求。事



實上，在前述就業上身心障礙歧視中所提及合理措施及不當困難兩個重要概念，原本即是由就業上宗教歧視所衍生而來。當該國在制定1964年民權法第7章時，宗教一詞之立法定義為何，在國會辯論時幾乎並未被提及，以致造成嗣後執行之困難；國會乃在1972年進一步對1964年民權法第7章加以修正，對就業上宗教歧視處理加以強化，增列雇主應對基於宗教信仰因素有特殊需求之受僱者，提供合理措施之規定，同時為減輕因此所增加之負擔，也允許雇主得提出不當困難之抗辯。經過近50年發展後，雖然聯邦最高法院對就業上宗教歧視中「宗教」一詞，一直都是做出較寬鬆之詮釋，藉以順應時代變遷，並對有此類信仰之受僱者提供較週全之保障；然而，該院對雇主提供合理措施給這類勞工之程度如何，卻一直是採取相當保守之態度，通常認為他（她）們此一義務是相當之輕微，而且還應根據每個案件之事實來做判斷。舉例而言，它在1977年著名之*Trans World Airlines, Inc. v. Hardison*一案中，即曾樹立所謂「最低程度」（de minimis）原則，也就是如果提供這些措施，將會產生額外金錢負擔或影響工作效率，諸如給付高額加班費給替代人手，或重新排班將會造成其他受僱者過度工作負擔等，則雇主得以提出不當困難之抗辯，而由EEOC或各級聯邦法院以逐案審查方式處理。

在這種情形下，根據EEOC在COVID-19疫情期間所發布指令及相關問答集，受僱者如基於本身宗教信仰而拒絕接種疫苗，



則雇主得否以不服從 (insubordination) 為由給予懲戒處分、拒絕接受其勞務或甚至逕予解僱，即有相當討論空間。一般而言，在有特殊信仰受僱者提出此類相關訴求時，通常必須先告知雇主不接受疫苗注射，或希望未來使用替代性品牌疫苗之原因何在，如雇主有合理客觀之理由，則仍可要求受僱者提供更進一步相關資料，或對之做有限度事實調查，此時受僱者如拒絕合作提供佐證資料，則嗣後即無法再提出雇主無故不提供合理措施之訴求。由於1964年民權法第7章並不保障當事人之社會、政治或經濟觀點，而且也不及於個人偏好，因此，受僱者如僅是基於這些因素而拒絕接種疫苗，或因擔心注射後所引發之副作用，則不得提出此類合理措施之訴求，但在宗教信仰及政治(或其他)觀點相競合之情形，如這些觀點是屬一全面性宗教信仰不可或缺之部分時，雇主仍需審慎考量是否應給予這類合理措施。在此值得注意的是，在此一疫情期間，亦曾有

提出宗教信仰自由衍生所謂「良心異議者」(conscientious objectors) 之見解，認為過去美國既然允許基於宗教信仰理由，免服兵役或從事戰鬥任務，則在理論上似也應接受求職者或受僱者得以本身宗教信仰為由，來拒絕強制接種疫苗之相關作為。然而，由於服兵役與否，是國家與人民之關係，與勞雇間之僱用關係到底有極大之差異，因此，此一見解似不能用來做為當事人在職場拒絕強制接種，而提出就業上宗教歧視訴求之理由。

## ► 伍、疫情所引發之就業上基因資訊歧視爭議

由於COVID-19疫情涉及呼吸系統之病毒感染，通常與這類病患之基因體(genomics)有一定程度關聯，因此，前述美國2008年所制定GINA規範就業上基因資訊歧視之爭議，從此一疫情開始蔓延以來，就曾引起廣泛之討論，反而讓這

種較為罕見之歧視態樣，成為引人矚目之課題。事實上，自上世紀 80 年代人類基因體研究計畫 (Human Genome Project, HGP) 結束後，鑑於雇主透過工作場所各類基因檢測手段，蒐集受僱者本身及其家族此類資訊之情形日趨普遍，致產生濫用後果。雖然在大西洋彼岸之歐洲聯盟 (European Union, EU)，通常都將這類資訊視為敏感度極高之個人隱私資料，而得以保障職場隱私權之方式來加以規範，但美國在這方面卻視為所謂「第三代就業歧視」，堪稱是相當另類；從而，自 GINA 實施以來，前述 EEOC 每年所處理之相關申訴案件，為數一直相當有限，不但與當事人「與生俱來無法改變特質」(immutable characteristics)，息息相關之種族、性別、宗教及原屬國籍等第一代就業歧視無法相提並論，而且也遠不及第二代之年齡及身心障礙歧視相關爭議那樣受到重視，甚至最近在該國還曾引起究竟有無繼續存在必要之討論，但這次疫情爆發後，尤其是嗣後衍生變種病毒對受害者免疫系統之負面影響，往往與其基因更有直接關聯，恰好給這個最新型態之就業歧視，能否發揮保障當事人就業權效用一個難得之檢視機會，值得在此做一說明。

根據 EEOC 相關指令及前述之問答集，通常在雇主要求受僱者接受疫苗注射之情形下，就業上基因資訊歧視之爭議最容易發生，而其法律效果又因這類接種是採取自願或強制手段來行使有所不同。一般而言，在較不具爭議性之自願接種情形下，因通常會涉及受僱者之家庭成員，故



問題反而變得較為複雜。首先，雇主如要求受僱者提供本人及其家屬成員已經接種之文件或證明，則並不屬 GINA 所明文禁止提供基因資訊，因為接受注射一事，並不是一種個人發病資訊，而且也與家族成員是否有這種病徵無關；從而，GINA 對雇主在這方面之限制並不適用。其次，由於目前三種主要疫苗，在接種前所必須要詢問之醫療審查 (medical screening)，都不會探詢到被接種者之基因資訊，因此，雇主自得提供誘因給受僱者在自願情況下，接受雇主所提供之這類注射，故也沒有任何爭議。再者，根據 GINA 健康與基因服務條款之相關規定，雇主不得提供誘因給受僱者，而讓其家族成員接受雇主所提供之這類注射，因為在這種情形下，實施注射者勢必會對家庭成員探詢注射前醫療問題，而這正是該法第 2 章所明文禁止者。最後，根據 GINA 之相關規定，雇主在特定情形下，仍可給予受僱者家庭成員注射疫苗之機會，舉例而言，相關醫療資訊應該僅與接種注射有直接關聯，且還應在保密情況下處理，不得提供給任何有權對該受僱者行使就業決定之經理及管理階

層人員，至於事先同意及書面授權也是必要者。

至於在雇主強制受僱者必須接種疫苗之情形，則對GINA之相關規定亦應謹慎遵循。首先，如前所述，目前經美國聯邦食藥署(Federal Food and Drug Administration FDA)核准緊急授權使用(Emergency Use Authorization, EUA)之三種疫苗，都不會探詢接種受僱者之基因資訊，從而，雇主如果要求受僱者必須依據指定方式接種，則並沒有違反GINA之可能。其次，雇主如果要求受僱者提供接種疫苗之相關證明文件，但實施注射者並非由雇主或代理人所提供，而是由受僱者本人之家庭醫生、藥房、公共衛生部門或其他提供醫療服務者所從事時，則也並不是GINA所要禁止者，因為並不會涉及基因資訊之使用、取得或揭露之原則。最後，由於雇主不可能強制受僱者之家庭成員接種疫苗，因此，自不會產生GINA所引發相關就業歧視爭議。

## ◎ 陸、疫情所引發之就業上照顧者歧視爭議

在美國，傳統上「男主外女主內」之性別社會分工現象，一直到第二次世界大戰結束，大量婦女投入勞動市場後才逐漸有所改變，但認為女性為照顧者的角色刻板印象，卻始終根深蒂固，是成為該國女性受僱者在職場上無法與男性取得平等之最重要原因之一。事實上，即使在前述1964年民權法第7章制定時，「性別」一

詞成為該法法定禁止項目之一，卻並非真正為爭取這方面之工作平等，而是來自南方之某些國會議員刻意將它列入，其真正用意是希望激起保守派反彈，而讓此一原本追求種族平等之聯邦立法不能過關。雖然此一陰謀終未能得逞，但因在立法過程中並未對性別一詞多加辯論，從而在嗣後執行時遭到諸多困難。雖然聯邦最高法院曾在1971年著名之*Phillips v. Martin Marietta Corp.*一案，判決雇主錄用有學齡前(pre-school)子女之男性受僱者，卻認為女性應負擔照顧責任，而不將機會給有此類子女的女性受僱者之就業決定違法，但這種以個案爭訟來解決方式，對在工作場所達成性別平等理念影響不大，終究是必須要靠平衡工作與家庭生活之措施來達成。事實上，美國是世界所有先進國家中，唯一未建構家長休假(parental leave)制度者，一直到1993年才在總統柯林頓努力推動下，以家庭及醫療休假法(Family and Medical Leave Act of 1993, FMLA)，制定一套不支薪兼顧工作與家庭生活之聯邦立法，但不論是適用人數及保障範圍，都要較其他國家遜色甚多，再加上托兒設施及





措施不夠完備，更令女性（也包括男性）受僱者陷於兩難之境。

在 COVID-19 疫情期間，為避免病毒傳染，遠距及在家工作已逐漸由應變措施轉換為常態，而讓所有受僱者同時兼顧工作及家庭生活之機會大增，受僱者理應更能增進瞭解、體認彼此辛勞，尤其是對全職家庭工作者，以及負擔大部分家務操持職業婦女之貢獻，會有更多體認，進而讓性別平等理念更易深入人心，並能嘉惠在家子女。然而，根據相關研究顯示，長達兩年多之疫情，反而讓該國隱藏已久之照顧者歧視問題浮上檯面，更突顯女性或其他弱勢群體成員在這方面所承受之壓力，而讓美國能更進一步改善前述之 FMLA，師法北歐及其他國家做法，建構一套更為完善之家庭照顧休假制度。事實上，根據 EEOC 在此一期間所頒布相關指令及問答集，這種類型之就業歧視頗為多樣性，而且所涉及之禁止就業歧視法也不盡相同。舉例而言，由於受疫情影響，大部分學校

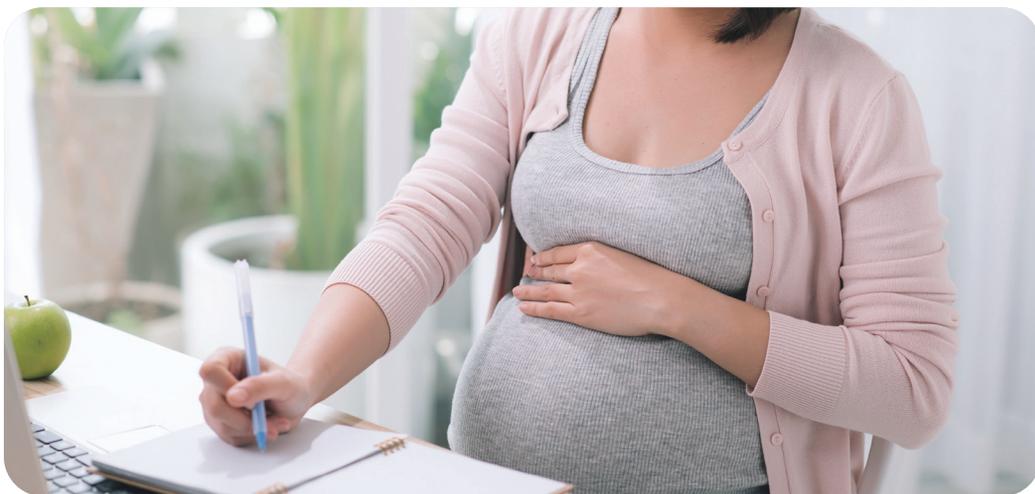
都採取遠距線上授課，學童們勢必留在家中，而根據一般社會通念，都會認為應由母親負起照顧責任，此時，雇主如基於性別刻板印象，即使對女性受僱者給予較優惠待遇，諸如改由電傳工作、更改工作時間或給予其他便利時，則屬違反前述 1964 年民權法第 7 章之規定，而在照顧家中病患或年長家人之情形亦是如此。

雖然這類就業歧視較易發生在性別議題上，但也有可能會衍生其他相關就業歧視爭議。首先，雇主如拒絕性別少數 (LGBTQs) 之受僱者申請此類照顧假，即有可能構成就業上性傾向歧視，尤其是美國最高法院在 2020 年 *Bostock v. Clayton County, Georgia* 一案，已經正式將這類歧視與一般性別歧視同樣列入加以保護。其次，如受僱者是屬受前述 1964 年民權法第 7 章所保障種族或原屬國籍成員，當提出申請更換排班或休假、俾便照顧罹患 COVID-19 親人時，雇主即不得拒絕或加以刁難，否則亦屬違法之舉。至於在基於公民資格或移民因素所引發之這類就業歧視爭議，則通常是由該國司法部來負責處理，而非 EEOC 之職責。再者，在照顧對象是身心障礙者，而又特別容易被此一病毒所感染之情形，如雇主拒絕或刁難此類申請，則亦有可能觸犯前述 ADA 所禁止之就業上身心障礙歧視。最後，雖然就業上年齡歧視在疫情中較為少見，但由於前述 1967 年 ADEA 禁止雇主對 40 歲以上受僱者加以歧視，因此，如照顧者屬於此一群體成員，則雇主自應謹慎面對其需求。

## ◎ 柒、疫情所引發之就業上其他歧視爭議

根據EEOC所頒布相關指導原則及問答集，在COVID-19疫情所引發其他就業歧視爭議中，最引人注目者約有以下數端：首先，是雇主對懷孕受僱者所採取相關措施，即使是出於善意，也有可能觸犯1964年民權法第7章所規範之性別歧視。舉例而言，雇主可能擔心懷孕受僱者之胎兒會受到病毒影響，而特別禁止她們在疫情期間進入工作場所。事實上，這種所謂「胎兒保護措施」(fetal protection policy)早在1991年，即由聯邦最高法院在著名之*Johnson Controls*一案中，判決構成性別歧視而違法，從而，雇主自不得採取此類作為。值得一提是，雇主有無對懷孕受僱者提供前述合理措施之義務。根據ADA相關規定，如果她們因懷孕發生特別醫療情況而提出此類要求時，則雇主即不得加以拒絕。其次，是受僱者根據疫

情提出各種就業歧視申訴後，而遭到雇主報復(retaliation)之情形，包括(但不限於)：(1)向EEOC提出正式申訴或向法院提告；(2)在事業單位內部提出申訴，或在調查程序中協助其他受僱者；(3)拒絕被騷擾或接受嗣後可能會造成歧視之指令；及(4)提出有關身心障礙或宗教信仰之合理措施請求等。在此值得注意的是，根據EEOC歷年所公布正式申訴案件數量顯示，對雇主所採取報復作為之申訴，已有逐年遞增情形。在2020會計年度內，也就是疫情開始爆發後，報復申訴案件已占EEOC該年度全部申訴案件近56%，足見已成為該國處理就業歧視爭議一股「逆流」，尤其是在疫情期間，顯見對受僱者更為不利，將來應如何加以匡正，實是一值得正視之課題。最後，遠距或在家工作逐漸成為主流後，網路數位運用已成為工作不可或缺一環，但由疫情期間所發生網路騷擾、暴力及霸凌事件益形普遍惡化情形觀之，美國現行防制就業歧視法制，是



否仍能繼續扮演保護弱勢群體成員工作權之重要角色，在勞資關係日益失衡之情況下，確屬令人憂心。

## ㊟ 捌、結語

我國勞動部針對勞工在此一疫情影響下所衍生之權益保障議題，一向也是非常重視，而在過去幾十年來，透過就業服務法、原住民族工作權益保障法、性別工作平等法、中高齡者及高齡者就業促進法等禁止就業歧視法制，用來處理這類新興爭議，原則上也應沒有太大困難。尤其我國公共衛生體系一向健全，對疫情防範著力甚深，再加上全民守法配合度高，從而，除少數首當其衝產業，諸如航空、客運、觀光、旅遊及餐飲服務業等員工就業權較易受到負面影響外，其他產業在政府大力推動各類復甦計畫方案之努力下，勞動權

益受損情形較不嚴重。鑑此前述疫情期間發生於美國之各類就業歧視爭議，在我國即較為少見，此由我國勞動部最近針對疫情期間勞工權利所發布各類指引中，並未特別對就業歧視爭議詳加說明可以看出端倪。然而，由於我國弱勢團體成員權利意識日漸高漲，國家又以「人權立國」作為施政主軸，再加上各類規範職場不法侵害之法制益趨完備，在可預見之未來，這類就業歧視之相關爭議難免會被提出，因此，對於美國在這方面相關制度及作為，即有參考援引之必要。雖然該國之相關規範不一定得以完全適用於我國，但鑑於禁止就業歧視是一基本勞動人權，已具有普世價值，在此非常時期如仍能加以遵循，則更可突顯其可貴，而且也彰顯我國保障勞動人權之努力，所以美國在這方面之經驗，自仍有相當攻錯效用。

---

## 參考文獻

1. Harwood, Alaina, "Caregiver Discrimination in the Wake of the COVID-19 Pandemic," 33 *Hastings Journal of Gender and the Law* 79-101 (Winter 2021) .
2. U.S. Equal Employment Opportunity Commission. *What You Should Know About COVID-19 and the ADA, the Rehabilitation Act, and Other EEO Laws*. <http://www.eeoc.gov/wysk/what-you-should-know-about-covid-19and-ada-rehabilitation-act-and-other-eeoc-laws>
3. 焦興鎧，〈疫情期間雇主強制受僱者接種疫苗所引起之勞動法爭議—美國之經驗〉，《月旦醫事法報告》，第 67 期，2022 年 5 月，頁 39-49。
4. 焦興鎧，〈國際組織因應嚴重特殊傳染性肺炎之勞工保護與就業政策倡議及對我國之啟示〉，《台灣勞工季刊》，第 64 期，民國 109 年 12 月，頁 4-13。
5. 焦興鎧，〈工作場所基因測試在美國所引起之就業歧視爭議〉，《國立台灣大學法學論叢》，第 35 卷第 6 期，民國 95 年 11 月，頁 169-239