

貳、名詞解釋

就業歧視	雇主在招募、甄試、勞動條件、陞遷、調職、獎懲、訓練、福利或解僱等方面，因為求職人或受僱人的「種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙或以往工會會員身分」，而直接或間接地給予求職人或受僱人不利益的差別待遇。
直接歧視	雇主清楚明白地以求職人或受僱人的「種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙或以往工會會員身分」因素，作為僱用措施或決定的限制或要求。
間接歧視	雇主的僱用措施或決定表面上是中性客觀的，但實施的結果卻會對具備某種特質（種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙或以往工會會員身分）的求職人或受僱人造成不利的影響。
真實職業資格抗辯	當求職人或受僱人的「種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙或以往工會會員身分」與「安全有效地執行特定工作」有絕對的關係時，雇主對求職人或受僱人之「種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙或以往工會會員身分」的要求即是一種「真實職業資格」。

	「真實職業資格」抗辯是用在「直接歧視」的個案，雇主在主張「真實職業資格」抗辯時，其所負擔的舉證責任比較重，因為在「直接歧視」個案中，雇主是將具備某種特質者「全部」排除，因此雇主必須證明其所採取之措施與該工作的安全有效執行有「絕對的必要性」。
營運需要抗辯	「營運需要」抗辯主要是在雇主被指控有「間接歧視」行為時所可以主張的一種抗辯，當雇主採取表面中性的僱用措施，而該項措施會對具備某種特質者的就業機會或僱用造成不利影響的時候，雇主若要提出合法抗辯，必須證明該項措施對雇主的營運是「合理需要」的。由於雇主在主張「營運需要」抗辯時，其所採用的僱用措施並未將具備某種特質者者「全部」排除，而只是對具備某種特質者產生不利影響，因此雇主只需要證明其所採取之措施與該工作的安全有效執行有「顯著的關係」即可。
積極行動抗辯	一個國家為積極協助特別弱勢之勞動者就業所建立之機制，稱之為「積極行動」。目前，我國為勞動者所建立之「積極行動」機制，主要有原住民族工作權保障法與身心障礙者權益保障法，採取之策略為「定額進用」。事業單位若是為了遵守原住民族工作權保障法與身心障礙者權益保障法之規定，而在招募上給予原住民或身心障礙者較優之對待，並不會構成違法就業歧視。