

24. Corning Glass Works v. Brennan

417 U.S. 188 (1974)

鄭津津 節譯

判 決 要 旨

僱主（上訴人）因給予夜班男性檢查員較日班女性檢查員為高之工資，而違反「一九六三年同酬法」。同法所規定之「工作條件」不包括「工作日之時間」（日夜班）。僱主就其給予男性夜班檢查員較高工資係為補償夜間工作辛勞，因而基於性別以外因素，盡其舉證責任。僱主不因允許女性檢查員從事夜班檢查員工作而矯正其違法行為。除非僱主於平等之基礎上，調整日班女性檢查員的工資計算標準，僱主無由矯正其前開違法行為。

(The employer violated the Equal Pay Act by paying male night inspection workers at higher base wage than female day inspection employees; "working conditions" within the Act encompassed not time of day worked; the employer did not sustain its burden of proof that the higher base wage for all-male night inspection work was in fact intended to serve as added compensation for night work, and thus was based on a "factor other than sex"; the employer did not cure its violation by permitting women to work as night shift inspectors; the violation could not have been cured except by the equalization of base pay wages of female day inspection workers with the higher rate paid the night inspectors.)

關 鍵 詞

sex discrimination (性別歧視); the Equal Pay Act of 1963 (一九六三年同酬法); job evaluation system (工作評估制度); working conditions (工作條件); factor other than sex (除性別以外之因素); equal wages for equal work (同工同酬)

(本案判決由大法官 Marshall 主筆撰寫)

事 實

在一九二五年之前，上訴人 Corning Glass Works 公司位於賓州的威斯波羅市（Wellsboro, Pennsylvania）與紐約州的康寧市（Corning, New York）的工廠只有白天營運，且所有的檢查員工作都是由女性擔任。在一九二五與一九三三年之間，上訴人因為引進自動生產設備而開始在夜間繼續從事製造工作。然而，在這一段期間內，紐約州和賓州皆有立法禁止女性不得夜間工作，因此，上訴人只好招募部分從事日班工作的男性員工擔任夜班檢查員的工作。這些從日班調至夜班工作的男性員工要求並接受比從事日班工作的女性檢查員更高的工資。然而，在同一時期，上訴人並未在全工廠實施夜班加給的制度，因此，從事夜班工作的男性員工（除了檢查員以外）所領取的工資和從事相同工作的日班男性員工是相同的。上訴人實施上述制度的結果是夜班的檢查員都是男性，日班的檢查員都是女性，因此男性檢查員所得的工資高於女性檢查員。

一九四四年時，上訴人位於紐約州和賓州的工廠都被工會組織起來工會之後，即代表所有從事生產

和維修工作的員工與上訴人進行團體協商並簽訂團體協約。此項團體協約創設了「全廠性」(plant-wide) 的夜班加給制度，但仍維持夜班男性檢查員領取較高工資的制度。

在一九六四年六月十一日（同酬法的生效日）之前，紐約州和賓州皆已修改其法律允許女性在晚間上班。在同酬法生效一段期間後，上訴人才開始努力解決男女檢查員同工不同酬的問題。一九六六年六月開始上訴人開放夜班檢查員工作給女性。原先男性和女性員工的年資表是獨立分開的，但在一九六六年六月之後，上訴人開始合併男性與女性員工的年資表，一旦有夜班檢查員的工作出缺時，女性檢查員即可使用她們的年資競爭夜班檢查員的工作，以得到較高的工資。

一九六九年一月二十日，新的團體協約生效，該項團體協約建立一項新的「工作評估制度」(job evaluation system) 來決定員工的工資給付標準。此項新制度進一步廢除了日夜班不同的工資給付標準，並對檢查員建立一個一致的工資給付標準。所有在一九六九年一月二十日之後被僱用的員工，不論其性別或從事日夜班，其工資給付標準都是一樣的。然而，該團體協約同

時規定在一九六九年一月二十日以前被僱用的夜班檢查員，享有適用較高的工資給付標準的權利，該團體協約稱之為「紅圈率」("red circle" rate)，此種「紅圈率」制度主要在於維持過去日夜班檢查員不同的工資給付標準。

在本案中，勞動部長曾下令禁止上訴人此種違反同酬法規定的僱用措施，且要求上訴人為其過去的違法行為給付女性檢查員短少的工資。在此有三個重要問題被提出：(1) 上訴人是否因給付男性夜班檢查員高於日班女性檢查員的工資而違反同酬法？(2) 若是如此，當一九六六年上訴人開始允許日班女性檢查員從事夜班工作時，是否應被視為其違法行為的矯正？(3) 若非如此，那麼上訴人在一九六九年統一日夜班檢查員的工資給付標準，但仍為先前從事夜班的男性檢查員制訂「紅圈率」的工資給付標準，此項措施是否可以被視為違法行為的矯正？

判 決

維持聯邦第二巡迴上訴法院的判決，駁回聯邦第三巡迴上訴法院的判決。

理 由

本案之主要爭點是上訴人是否因給予晚班男性檢查員較高的工資(夜班加給扣除之後)，但卻給予從事相同工作的日班女性檢查員較低工資，而違反一九六三年同酬法(the Equal Pay Act of 1963)。聯邦第二巡迴上訴法院在上訴人位於紐約州的工廠所涉及有關同酬法的案件中所作成的判決是上訴人的上述僱用措施違反了一九六三年同酬法，但聯邦第三巡迴上訴法院在上訴人位於賓州威斯波羅市的工廠所涉及有關同酬法的案件中則持相反之看法，並作成與聯邦第二巡迴上訴法院相反的判決。

國會制定同酬法的目的在於改善私人企業中很嚴重且普遍被接受的就業歧視問題。亦即美國企業中傳統卻過時地相信基於男性在社會上所扮演的角色，雇主應給予男性較高的工資，即使男性與女性所從事是相同的工作。解決此項問題的方式相當簡單，就是要求雇主遵守「同工同酬」的原則。

同酬法的基本架構與運作方式是相當明確的。為成立同酬法的案件，勞動部長必須舉證說明雇主給予從事「相同工作」(相同的技能、

努力、責任與類似的工作條件)但不同性別的受僱人不同的工資。雖然同酬法對於此點並無明確的規定,但從該法的立法沿革來看,勞動部長應負舉證責任是很清楚的,聯邦上訴法院亦認同此項觀點。

此外,同酬法進一步地規定了四個例外情形,雇主得基於下列理由而因性別不同給予不同的工資:

(1)年資制度;(2)績效(merit)制度;(3)按照受僱人製作產品的品質或數量決定其應得工資的制度;(4)基於其它非性別的因素。雖然同酬法並未明文規範舉證責任的歸屬,但該法的結構與立法沿革顯示一旦勞動部長滿足其舉證責任,證明雇主給予從事相同工作但不同性別的員工不同的工資時,舉證責任即轉移到雇主身上,雇主必須舉證說明其差別待遇,符合同酬法的四個例外規定。

上訴人主張勞動部長並未證明上訴人有違法行為,因為日班與夜班檢查員的工作條件並不相同。勞動部長則堅持日班與夜班檢查員的工作條件是「類似的」,故適用同酬法的規定。雖然勞動部長認同夜班工作應有權利領取較高的工資,但此種工資差異應是基於性別以外的原因,在本案中,上訴人無法證明

給予男性夜班檢查員較高的工資是基於性別以外的原因。

在同酬法草案剛被提出時,該草案要求雇主對從事相同工作(需要相同技能的工作)的受僱人給予相同的工資,而且在該草案的規定中,僅有兩種例外情形——非基於性別歧視的年資或績效(merit)制度所產生的工資差異。在參眾兩院的聽證會上,同酬法所規定的「相同工作」與「例外規定」受到相當多的批評。相當多的人指出許多美國企業都使用正式且系統化的「工作評估制度」來建立公平的工資結構。這些評估制度包括考量技能、努力、責任以及工作條件四個因素,這四個因素又會被細分為各項次因素。在一「工作評估制度」下,每一個工作皆因其各項次因素點數的累加而有一個總點數,作為衡量該工作之價值的客觀標準。

相較上述企業所採用較複雜的工作評估制度,同酬法草案對「相同工作」的定義即被批評為不當地且模糊不完備的。由於當時企業界對同酬法草案有關「相同工作」的定義提出許多的批評,因此國會直接地回應了企業界的請求,以消彌來自企業界對同酬法某些定義規定是模糊不完備的批評。最明顯的證

據是國會將同酬法草案中對「相同工作」的定義修改為包括「相同的技能、努力、責任與工作條件」，這些因素都是許多企業之工作評估制度中的重要考量因素。

事實上，在工作評估制度中所用的「工作條件」(working conditions)因素並不包括工作時間的不同(日夜班)。雖然上訴人主張夜班檢查員的工作條件與日班檢查員的工作條件不盡相同，然而在上訴人所有的工作評估制度中，皆在各方面將日夜班檢查員工作視為相同，其中亦包括工作條件。此外，上訴人的工作評估部門經理在聯邦第二巡迴上訴法院審理本案時亦作證說明工作時間的不同並不被視為「工作條件」不同。因此，我們同意聯邦第二巡迴上訴法院關於此點的判決，不論是夜班或日班的檢查員工作皆是同酬法所定義的「相同工作」。

當然，這並不表示在同酬法的規定下，雇主不能因日夜班的差異而給予不同的工資。無疑地，從事夜間工作較容易在心理上和生理上對受僱人造成負面影響，故較無吸引力。同酬法允許雇主給予一個從事夜班工作的男性受僱人較高的工資(相較一個從事日班工作的

女性受僱人)，一如允許雇主給予有二十年年資的男性受僱人較高的工資(相較一個僅有兩年年資的女性受僱人)。上述兩種情形皆符合同酬法中的四個例外規定，在年資制度下的工資差異，以及因輪班時間不同而有的工資差異(非基於性別因素)。

在上述原則下，上訴人須負舉證責任證明其給付較高工資給夜班檢查員(在一九六六年之前皆是由男性擔任)是基於補償夜間工作的辛勞，而不是基於性別所作的差別給付。有關此點，我們同意聯邦地方法院的判決，認為上訴人未滿足此項舉證責任。上訴人的經營歷史顯示其給予夜班男性檢查員較高的工資，一方面是因為上訴人給付男性受僱人較高工資的企業文化，另一方面則是為了補償夜間工作的辛勞。在上訴人給付較高工資給夜班男性檢查員時，當時該企業內並無其他從事夜班工作的受僱人領取較高工資(相較於從事相同工作的日班受僱人)。此種情形持續了一段相當長的時間，直到上訴人建立全廠性的「不同班別不同工資」制度，建立此制度之目的即在於補償夜間工作的額外負擔。上訴人給予夜班男性檢查員較高工資完全是因為男

性不會接受上訴人給付給女性檢查員的較低工資標準，當時的就業市場也顯示上訴人得以較少的工資僱用女性從事與男性相同的工作。上訴人利用此種現實情況剝削女性受僱人，從經濟的角度來看是可以理解的，然而由於同酬法的施行，上訴人此項僱用措施顯然是違反「同工同酬」的規定。

另一個需要考量的爭點是上訴人在一九六六年開放夜間檢查員工作給女性檢查員之後是否仍違反同酬法之規定（上訴人未改變日夜班檢查員工資計算標準）根據資料顯示，自一九六六年六月一日起兩年內共有一五二個女性檢查員自二七八個夜間檢查員空缺中獲得該項工作。根據上述事實，上訴人因而主張其已在一九六六年停止對女性受僱人的歧視措施，故應被視為不再違反同酬法。

然而，本案的爭點並不在於上訴人是否在一九六六年之後不分性別在工資給付上對受僱人一視同仁，而是上訴人是否已矯正其違反同酬法的僱用措施。我們同意聯邦第二巡迴上訴法院的看法，除非上訴人調整日班女性檢查員的工資，使其與夜班男性檢查員的工資相同，否則不能被視為違法行為的矯

正。一如聯邦第二巡迴上訴法院所言，國會制訂同酬法的原因在於認知到許多女性處於弱勢的協商地位，而且有關工資標準的歧視措施是反映雇主剝削廉價勞動力的不公平現象。由於許多家庭的主要經濟來源是來自於從事工作的女性，國會同酬法的立法目的中即指出基於性別的工資差別待遇，降低了許多受僱人的工資與生活水準，而工資與生活水準對受僱人的健康與工作效率是非常重要的，制訂同酬法的目的即是為了消弭此種不平等的現象。為確保此立法目的的達成，國會在制訂同酬法時明文要求雇主若因其「同工不同酬」的僱用措施而違反同酬法，在矯正其違法行為時，雇主不得減少任何受僱人的工資。此規定的目的在於確定雇主在矯正其違法行為時，要將較低的工資標準提升至較高的工資標準。

勞動部長在本案中證明了上訴人在同酬法生效後，上訴人仍給予從事相同工作的日班女性檢查員較低的工資（相較夜班男性檢查員）。勞動部長很清楚地證明日班女性檢查員的工資被非法地壓低，而且檢查員的合理工資應該是夜班男性檢查員所領取的工資。我們同意聯邦第二巡迴上訴法院 Friendly 法官所

提出的看法 「從國會制定同酬法的明確目的來看，我們無法同意上訴人在允許女性檢查員從事夜班工作之後即已符合同酬法的規定，上訴人仍然給付日班檢查員（幾乎都是女性）較低的工資，且此種工資差異是基於性別因素，沒有其他任何合理的原因。」

既然勞動部長已證明日班女性檢查員所從事的工作與夜班男性檢查員是相同的，那麼上訴人即有義務給付日班女性檢查員與夜班男性檢查員相同的工資。若允許上訴人因開放夜間檢查員的工作給女性檢查員而得以規避調整日班女性檢查員的工資，則無法符合國會制訂同酬法的目的。

上訴人的最後主張是其在一九六九年一月二十日新的團體協約生效後，其違反同酬法的僱用措施即

已矯正。雖然該項團體協約給予在一九六九年一月二十日之後被僱用的男女檢查員相同的工資，但卻仍給予在此之前被僱用的受僱人不同的工資給付標準。如果上訴人在同酬法施行後即調整男女檢查員的工資並使之相同，則日班檢查員即應可享有與夜班檢查員相同的「紅圈率」工資標準，但事實並非如此。因此，雖然上訴人係以中性的理由而非性別作為給予日夜班檢查員不同工資的原因，但我們仍然認為上訴人給予日夜班檢查員不同工資的僱用措施乃是為了延續該企業之前的違法行為（即給付與男性從事相同工作的女性較低之工資的僱用措施）。因此，雖然上訴人在一九六九年一月二十日起實施新的工資給付制度，但仍無法以之作為其已矯正違法歧視措施的合法抗辯。