

## 9. Smith v. City of Jackson

544 U.S. 228 (2005)

鄭川如 節譯

### 判 決 要 旨

上訴人（即受僱於密西西比州傑克森市的員警及公共安全人員）主張其在 1999 年從該市獲得的加薪，違反「1967 年齡歧視就業法」（Age Discrimination in Employment Act of 1967, ADEA），理由在於 40 歲以上的職員獲得的加薪少於 40 歲以下的年輕職員。本案的爭點在於 1971 年於 *Griggs v. Duke Power Co.* 案中確立的「差別影響歧視」理論可否用於年齡歧視就業法（ADEA）。

（Petitioners, police and public safety officers employed by the city of Jackson, Mississippi (hereinafter City), contend that salary increases received in 1999 violated the Age Discrimination in Employment Act of 1967 (ADEA) because they were less generous to officers over the age of 40 than to younger officers. Their suit raises the question whether the “disparate-impact” theory of recovery announced in *Griggs v. Duke Power Co.*, 401 U.S. 424 (1971), for cases brought under Title VII of the Civil Rights Act of 1964, is cognizable under the ADEA.)

### 關 鍵 詞

disparate-impact（差別影響歧視）；disparate-treatment（差別對待歧視）；Civil Rights Act（民權法）；Age Discrimination in Employment Act, ADEA（年齡歧視就業法）；summary judgment（即決判決）；the Equal Employment Opportunity Commission, EEOC（平等就業機會

委員會)；cause of action (訴因)；business necessity (業務需要)。

(本案判決 I、II、IV 由大法官 Stevenes 主筆撰寫，II 由大法官 Stevenes、Souter、Ginsburg、Breyer 共同主筆撰寫)

## 事實

1998 年 10 月 1 日，傑克森市通過一個給全市政府員工加薪的計畫。該計畫的用意在「吸引及留下資質好的人，提供誘因讓大家有更好的表現，保持競爭力、確保該市提供公平的補償給不同年齡、性別、種族或身心障礙者」。為使市員警的起薪與其他地區相同，在 1999 年 5 月 1 日，該市修改 1998 年的計畫，給該市所有的員警與員警加薪，導致工作少於 5 年的年輕員警所獲得的加薪，在比例上，高於工作 5 年以上的資深員警。雖然有些 40 歲以上的員警工作時間少於 5 年，但大部分年長的員警的工作時間多於 5 年。

上訴人是一群年長員警，他們依據年齡歧視就業法 (ADEA) 向市政府起訴，主張市政府故意歧視他們只因為他們年齡比較大 (「差別對待歧視 (disparate-treatment)」的

主張 (主觀))，並且，因為他們的年齡的關係，他們被該計畫「不利影響」(「差別影響歧視」的主張 (客觀))。針對這兩個主張，地方法院皆對市政府做出有利的即決判決 (summary judgment)。高等法院認為地方法院的判決太過倉促草率，因為上訴人有權要被上訴人揭示其真正的意圖。但高等法院否決了「差別影響歧視」的主張。在只有一位法官不同意的的前提下，多數法官決議「差別影響歧視」主張絕對不適用於年齡歧視就業法 (ADEA)。而所有的法官都認為依據 Griggs 一案中所建立的理論，上訴人有權獲得救濟。

## 判決

我們允許上訴人上訴，同時認為年齡歧視就業法 (ADEA) 的確要求在「差別影響歧視」的案件中予以補償，然而，我們認為上訴人並未形成 1 個具體有效的「差別影響歧視」的主張。

## 理由

### II

在審議 1967 民權法（Civil Rights Act of 1967）的立法過程中，國會否決了在就業歧視法案（ADEA）中將年老的工人作為一個分類標準的提案。然而，國會要求勞工部長仔細及完整地研究在就業歧視中導致年齡歧視的因素，及年齡歧視後所引發的經濟問題以及對被影響人（指被年齡歧視者）的後果。根據勞工部長的研究報告，的確有發現部分的歧視是源自於對年老者的不喜愛或是不容忍，且「任意地」（arbitrary）歧視的確是有針對特定的年齡。勞工部長的研究報告「美國年老勞工：就業歧視中的年齡歧視」，後來由美國平等就業機會委員會重新出版，更名為「就業法之年齡歧視之立法史（1981）」（後簡稱 Wirtz Report）。報告中指出，這些年齡歧視的結果起因於那些「間接限制僱用年長勞工的制度性設計」。

根據這份研究報告，國會要求勞工部草擬相關法案，後來國會在 1967 年通過年齡歧視就業

法第 4 條 a 項 2 款的規定，該法條後來改編為 29 U.S.C. §623 (a) (2)，該法規定，雇主若「基於勞工的年齡對勞工進行限制、隔離或者區別，導致剝奪或可能剝奪勞工的就業機會，或者其他不利於其雇員地位的方式」，雇主將構成違法。

### III

為了判斷年齡歧視就業法（ADEA）適用於差別影響歧視的案例，首先，我們假設，當國會立了 2 個法案目的相似、語言相同的法案，而第 2 個法案又是在第 1 個法案通過後不久所通過的，我們認定國會的意圖應該是讓這 2 個法案的條文本身具有相同的意義。

Griggs 的判決決定在年齡歧視就業法（ADEA）立法後的第 4 年，在該案中，我們思考民權法第 7 章第 703 條是否禁止雇主「在以下的這 3 種情形下，以取得高中學歷或通過一標準化的智力測驗作為取得該工作或轉移到該工作的條件，這 3 個情形包括：(a) 該標準與工作的完成間沒有絕對的關聯性；(b) 實施該標準後，黑人將相當大比例地排除在外；(c) 因為過去對於白人

的偏好，爭議中的工作之前一直是由白人勞工來做。」上訴法院認為雇主已經符合上述的要求，並未有任何歧視的意圖，我們同意上訴法院的結論，但我們亦認為雇主的誠實並不能彌補其在僱用過程或考試方式中針對弱勢族群而設計而且與工作能力一點關係也沒有的頂頭風（譯註：逆境）。

先前我們解釋過，國會訂定該法的目的並不僅僅針對其動機，還有實際僱用的結果。根據過去的歷史經驗，我們相信「男人與女人能否有非常高的工作表現，與他們是否獲得認證、學歷或學位無關。學歷與考試是有用的工具，但國會已將前述的常識明文規定於法規中，防止其有違真實世界的運作。」而負有執行責任的平等就業機會委員會（the Equal Employment Opportunity Commission, EEOC）也針對上述見解公布了相關的指導方針。因此，我們堅定地認為，歧視的意圖並非民權法第7章第703條a項2款的構成要件。

雖然在Griggs案中，最高法院主要仰賴該法（年齡歧視就業法）的立法目的，但基於平等就業機會委員會（EEOC）也與我們持相同的立場，因此我

們認為我們對於該法的文意解釋是較佳的。民權法第7章第703條a項2款以及年齡歧視就業法（ADEA）不僅僅是禁止那些「限制、隔離或者區別」個人的行動，它同時也禁止那些「因為其種族或年齡而剝奪他的工作機會或者對他的勞工地位有不利影響」的行為。（在差別影響歧視的案件中，雇主的行為可能被認定為「對個人勞工地位有不利影響」）因此，條文的重點在於這些行為對勞工所產生的結果，而非雇主的行為動機。

與本案解釋相同條文的Griggs一案中，亦認為差別影響歧視理論應適用於年齡歧視就業法（ADEA）。的確，在Griggs案判決後的20年間，高等法院也非常一致地認定年齡歧視就業法（ADEA）要求在差別影響歧視的案件中予以補償。直到最高法院在1993年的Hazen Paper co. v. Biggins（507 U.S. 604）案後，某些高等法院才認為年齡歧視就業法（ADEA）並未提供差別影響歧視案件中任何補償責任。然而，Hazen Paper一案中並未討論到我們這個案件的爭點。在Hazen Paper一案中，我們（最高法院）判定，上訴人並不會因為他在領取退休金期間

屆滿前不久被解僱而使得他得以依據差別待遇歧視理論具備訴因（cause of action）。在該案中，雇主的動機並非源於他的年齡，而是他服務的年限，而服務的年限並不是年齡歧視就業法（ADEA）中禁止解僱勞工的原因之一。此案中，我們（最高法院）認為國會在年齡歧視就業法（ADEA）中欲禁止的行為即差別待遇歧視，然而，我們也小心地說明了我們並未決定「差別影響歧視理論能否用在年齡歧視就業法」。簡言之，我們並未在 Hazen Paper 判決中作出不同於 Griggs 判決中有關於年齡歧視就業法（ADEA）條文的解釋。

高等法院依據 RFOA 條款（譯者註：Reasonable Factor other than Age，「除了年齡以外的其他合理因素」）以及多數決關於立法史的解釋，完全否定差別影響歧視的責任。如同上述解釋般，年齡歧視就業法（ADEA）的立法史中，特別提到了 Wirtz Report，不正是說明了在 Hazen Paper 案件發生之前，一般大眾對於差別影響歧視的關注。而且 Hazen Paper 案中也特別回應 RFOA 條款。

RFOA 條款，係指除了以下所列的情形外，雇主的行為並不

會構成違法：(a)……區分的方式係基於合理的因素而非基於年齡歧視……。因此，在絕大多數的差別待遇案件中，當雇主係以年齡以外的因素作出區別，就不會該當於此法。（「當雇主作出區別的動機是基於年齡以外的因素時，就無法符合年齡歧視就業法（ADEA）中的差別待遇。」）在這些差別待遇的案件中，例如 Hazen Paper 案，我們一開始不需要適用年齡歧視就業法中的 RFOA 條款，因為並未有違法行為發生。如同 O'Connor 大法官所稱，RFOA 條款並不是雇主「逃避責任的避風港」，因為根本就沒有責任可言。

然而，在差別影響歧視的案件中，所謂「其他禁止」的活動並不是基於年齡。（「差別影響歧視」係指雖然僱用過程表面上是中立的，但實際上卻對特定群體的人產生特別嚴厲的結果……）因此，在差別影響歧視的案件中，RFOA 條款才會扮演關鍵的角色，也就是當雇主的區分方式係基於合理的因素而非基於年齡時，即使對勞工產生不利的影響，雇主也不需要負責。而不是說差別影響歧視理論不適用於年齡歧視就業法（ADEA）。

最後，我們注意到，勞工部

以及平等就業機會委員會（國會指定負責執行年齡歧視就業法的單位）一直持續地作出差別影響歧視理論亦適用於年齡歧視就業法（ADEA）的解釋。雖然法案本身並沒有明確指出差別影響，但在雇主係基於年齡以外的因素對勞工產生不利的影響時亦有適用。

條文本身、RFOA 條款、以及平等就業機會委員會（EEOC）的法規都支持上訴人的論點。因此我們否決高等法院有關差別影響歧視理論不適用於年齡歧視就業法（ADEA）的決定。

#### IV

從年齡歧視就業法（ADEA）與民權法第7章的條文內容有所差異來判決，雖然2個法案都在差別影響歧視的情形下賦予補償責任，但年齡歧視就業法（ADEA）的責任範圍小於民權法第7章的責任範圍。第1個原因是RFOA條款，如同前述。第2個原因是1991年增訂的民權法第7章增修條文。國會之所以增訂第7章增修條文，一個原因在於修訂最高法院在1989年所作出的Wards

Cove Packing Co. v. Atonio 判決內容（該案中最高法院將雇主的責任限縮在差別影響歧視）。雖然1991民權法第7章增修條文擴大了民權法的適用範圍，但國會並未修訂年齡歧視就業法（ADEA）或是提到年齡歧視的問題。因此，在Wards Cove一案中關於1991年民權法第7章未被修訂部分的解釋，仍適用於年齡歧視就業法（ADEA）。

一般來說，在某些特定工作種類中，年齡並不像種族或其他民權法第7章所保障的分類方式一樣，與個人的工作能力一點關係也沒有，因此，國會以RFOA條款限縮年齡歧視就業法（ADEA）的適用範圍，符合一般社會事實。然而，如同Wirtz部長在他的報告（Wirtz Report）中所言，「在某些情況下……相較於年輕勞工，年長勞工作為一個群體的確會毫無疑問地被影響。」因此，我們並不意外某些經常被使用的僱用條件雖然對年長勞工產生不利的影響，但這些僱用條件是合理的。再者，針對年齡而來的故意歧視並不像針對民權法案中所保障的那些特定群體如此嚴重。雖然年齡歧視就業法（ADEA）反映出國會希望給予年長勞工工作機會的

立法目的，RFOA 條款則反映出這些歷史上的差異。

回到本案，本案中上訴人僅僅指出市府的薪資計畫對年輕勞工（相較於年長勞工）較慷慨，他們並未指出在薪資計畫中任何特定的考試、要求、或實際作為對年長勞工產生不利的影響。如同我們在 Wards Cove 一案中所述，僅僅主張對勞工有歧視影響或指出導致該影響的政策是不夠的。勞工「有責任將其認為導致統計上差距的特定僱用行為突顯以及指出」。本文中，不僅上訴人失誤地未指出特定行為，從資料上亦可以清楚地顯示市政府的薪資計畫是基於合理因素而非基於年齡。

薪資計畫中總共將 5 個職位等級（包括：警員（police officer）、警員長（master police officer）、警長（police sergeant）、警督（police lieutenant）以及副總警監（deputy police chief））的員警職位進一步再劃分等級，每一個等級的警員薪資係基於美國東南區其他市鎮員警的薪資調查所決定的。然後，每一位員警都會被分配到一個等級，接著依據美國東南區其他市鎮員警的平均薪資去作調整，調整最少的人仍然有

2% 的調薪。絕大多數的員警落在最低的 3 個等級裡，而這 3 個職級裡有些員警小於 40 歲、有些則大於 40 歲，這裡面並沒有任何一個人因為年齡而影響到他的薪資調整。在少數落在最高 2 個等級裡的員警們，都是 40 歲以上。對這些落在最高等級裡的員警來說，雖然單從錢來看他們所加的薪水多於其他等級的員警，但在比例上調薪幅度是比其他職級的員警還要低的。這群人也正是本文中主張差別影響歧視的人。

上訴人所提供的證據裡總共有 2 個重要的事實：一、超過三分之二（66.2%）年齡小於 40 歲的人加薪比例超過 10%，而只有不到一半（45.3%）年齡大於 40 歲的人加薪比例超過 10%。二、年資 5 年以下的員警所獲得的加薪比例比年資超過五年者還要高。由於年長的員警通常佔據比較資深的職位，從比例上來看，他們所獲得的加薪是比較少的。對這個差別待遇歧視的事實最基本的解釋是，市政府有意識到必須調漲年輕員警的薪資以使他們的職位在市場上更有吸引力。

因此，差別影響歧視的結果可歸因於市政府在加薪上係以年

薪以及職位為主的決定。市政府依據年薪以及職位作為調漲薪資的基礎是毫無疑問地合理的，因為市政府的目的在於使員警的薪資與附近其他市鎮的員警薪資雷同。總之，我們認為，市政府為了將員警繼續留在市府，而決定將年輕員警的薪資調漲到與其他附近市鎮的員警薪資相同是「非基於年齡的合理因素」。

雖然市政府可能有其他合理的方式以達成其目的，市政府目前所選擇的方式並非不合理。這

裡並不像「業務需要」(business necessity) 測試，業務需要測試需檢視雇主是否有其他可達成同樣目的的方式，而該方式不會對該特定群體導致差別影響歧視的結果，合理審查中並不需要通過業務需要測試。

因此，雖然我們不同意高等法院關於差別影響理論不適用於年齡歧視就業法 (ADEA) 的判決內容，我們仍然維持高等法院的判決。