

19. Local 28 of the Sheet Metal Workers' International Association and Local 28 Joint Apprenticeship Committee v. Equal Employment Opportunity Commission

478 U.S. 421 (1986)

焦興鎧、陳柏宇¹ 節譯

判 決 要 旨

1. 民權法第7章下的「補償條款」並未禁止地方法院在判決所發布的命令中，對於非事實上的歧視受害者提供具有優惠性的救濟。
(Remedies provision of Title VII did not preclude district court from ordering preferential relief benefiting individuals who are not actual victims of discrimination.)
2. 處以被告「藐視法庭」的罰金，並要求以此罰金設立一特別基金，用來促進非白人員工在工會及其訓練計畫中的比例，此等判決對於矯正民事上的「藐視法庭」而言，是相當適當的作法。
(Contempt fines and order that fines be placed in special fund to increase nonwhite membership in union and its apprenticeship program were proper remedies for civil contempt.)
3. 對被告設定一非白人會員比例所必須達到的目標，以及處以罰金、要求設立特別基金的命令，並不違反民權法第7章，或「平等保護要素」下正當程序條款的的憲法增修條文第5條。
(Neither imposition of nonwhite membership goal nor the fund order were violative of either Title VII or equal protection component of

¹ 陳柏宇 中國文化大學勞工研究所碩士

due process clause of the Fifth Amendment.)

關 鍵 詞

affirmative action (積極行動方案)；court order (法院判決命令)；Title VII of the Civil Rights Act (民權法第7章)；Fifth Amendment (憲法增修條文第5條)；due process clause (正當程序條款)；quota system (配額制)；racial discrimination (種族歧視)；employment discrimination (就業歧視)；specific victim (確定的歧視受害者)；make whole relief (損害填補)；equitable relief (衡平法上的救濟)；civil contempt (民事上之藐視法庭)

(本案判決由大法官Brennan主筆撰寫)

事 實

美國司法部在1971年時，依據民權法第7章的規定，共同向「金屬薄片工人國際協會第28號分會」(Local 28 of Sheet Metal Workers' International Association, 後稱Local 28)，以及該分會所屬的「聯合實習委員會」(Joint Apprenticeship Committee, JAC)，控訴其對「非白人」(nonwhites)在諸多就業行為上及制度上所採用的歧視。Local 28為一地方工會，主要由紐約大都會區的金屬

薄片業工人所組成；而該分會的「聯合實習委員會」，則為一勞雇委員會 (management-labor committee)，負責執行一項實習訓練計畫，該計畫為期4年，訓練教導相關的金屬薄片技術；實習生在訓練期間需受該計畫的契約約束，訓練結束後始能成為正式的雇員。

隨後，「平等就業機會委員會」²(Equal Employment Opportunity Committee, EEOC)替代司法部成為原告，紐約市政府及紐約州人權處(Division of Human Rights)亦加入原告方成為當事人，並由紐

² 「平等就業機會委員會」是根據1964年民權法第7章而設立的獨立的聯邦機構，負責處理禁止並監督各種就業歧視，包括發現事實、處理申訴、調解及訴訟事宜，為美國執行就業歧視法規最重要的機構。

約南區地方法院審理。該法院認定Local 28及其「聯合實習委員會」的確曾對非白人採取「有目的性」(purposefully)的歧視，係屬民權法第7章的違法行為。依據該地方法院的發現，Local 28及其「聯合實習委員會」的歧視行為，可謂有效的阻絕所有非白人成為Local 28會員的途徑。因為若欲成為該工會的會員，主要有4種方式：(1)從實習訓練計畫結業；(2)成功的通過雇員考試；(3)從其他區的工會轉過來；或是(4)因雇主需求或員工能力，而從不屬於工會的組織轉過來。然而，大部分Local 28的會員，其進入該工會都是透過「實習訓練計畫」的方式，但是對於非白人，若欲進入該計畫，大多遭到不合理的入門考試所拒。該考試首先便要求應徵者需具備「高中文憑」，以及調查其是否曾有遭到逮捕的紀錄(arrest records)；此外，Local 28亦曾以不合理的雇員考試，作為阻礙進入該工會的方式；也曾發生拒絕非白人從其他區的工會轉過來，卻發給其他白人「臨時工作許可證」的情事；以及在接受非工會組織成員轉入時，選擇性的接受白人比例較高的組織。

於是，在1975年7月，該地方法院作成了一項「法院命令及判

決」(order and judgment, O & J)，不但禁止Local 28及其「聯合實習委員會」繼續以歧視性的方式妨礙非白人取得工會會員資格(union membership)，也作出了5項命令：(a)指派一個特殊的管理人(special master)，稱為「執行者」(administrator)，負責制訂及推動「積極行動方案」，以監督被告的就業行為；(b)Local 28須建立一項目標，即在1981年7月1日以前該工會的非白人比例須達到29%；(c)每年至少須執行一次不具歧視性且「具實際效果的」(hands-on)的雇員考試；(d)在發布「臨時工作許可證」時，應以非歧視為基礎；(e)在該工會內，應舉辦促進非白人就業權利的公開活動。

地方法院在上述法院命令及判決中，所建構的「積極行動計畫及法院命令」(affirmative action plan and order, AAPO)，被告以抗議該「積極行動方案」及實際上窒礙難行為由上訴，後經上訴法院審查，雖然仍確定Local 28及其「聯合實習委員會」，曾故意地(intentionally)違反民權法第7章的規定，故暫時性的積極行動是必要的，且「執行者」具有一廣泛的權力，得以「積極行動方案」的實施，要求改變目前的歧視現

狀。但另一方面，法院也要求修正「積極行動計畫及法院命令」中的兩項措施。經發回更審，地方法院採用經修改後的「建議積極行動計畫及法院命令」(revised affirmative action plan and order, RAAPO)，除在目標的達成上，予以延長一年的期限外，也賦予「執行者」得在正當情況下，得根據客觀環境及計畫的進展程度，而變更計畫的內容。但基本上仍然確認非白人會員須佔29%的目標，也諭令被告在建構「實習計畫」時，應增加並維持非白人會員的加入，並提供紀錄該工會的就業行為。

1982年4月，紐約市及紐約州政府，再次向地方法院提出告訴，宣稱Local 28及其「聯合實習委員會」，未遵從原本的法院命令及判決的內容 - 即修正後的「建議積極行動計畫及法院命令」(RAAPO)，亦未遵守「執行者」所發布的命令。其中最主要的，即是未達成非白人會員，須在1981年7月以前佔29%的目標。地方法院在審查被告過去六年來的執行狀況後，判決被告「民事上的藐視法庭」(civil contempt)，但其判決並非依據Local 28的非白人會員僅佔10.8%的數據，而是認為被告不但未執行原本RAAPO

的規定，且其在諸多的就業措施上，根本性的違反或忽視法院所作的判決及命令。1983年時，紐約市政府又對被告提出訴訟，指控其另外違反法院判決及命令在RAAPO的其他規定，亦即未依法法院命令的要求，提出關於非白人員工的相關資料。最後法院再度認定，被告構成「民事上的藐視法庭」。

在前者判決中，法院諭令被告繳納一定的罰金，並以罰金成立一基金會(fund)，並將基金的使用權交給「執行者」，作為促進非白人員工在工會及「實習計畫」內的比例之用。而在後者判決中，除諭令被告須設立一電子資料管理系統，以及「就業訓練教育招募基金」之外，亦將原本的RAAPO在幾點上予以修正，作成「修正行動計畫及法院命令」(amended affirmative action plan and order, AAPO)。在「修正行動計畫及法院命令」(AAPO)的內容中，重新建立一項目標 - 亦即在1987年8月31日前，弱勢族群會員須達29.23%。此項新目標的建立，主要是根據目前該工會最新擴張的區域內，其範圍所涵蓋的勞動市場。此外，也廢除原本的「實習檢測」制度，認為其無法解決過去為人詬病的歧視情

況，而必須設立一新的實習生選才系統。最後，為防止被告此後不再使用此實習生的系統作為進入Local 28的方式，法院命令「聯合實習委員會」，每當工會送出4名雇員至Local 28的承包商時，則亦必須同時送出一名實習生。於是Local 28及其「聯合實習委員會」，針對地方法院的「藐視法庭」判決，以及採用AAPO的法院命令提起上訴。

上訴法院基本上贊同地方法院的立場，除了地方法院給予被告的「藐視法庭」判決，以及要求被告成立促進「積極行動方案」的基金外，亦贊同地方法院在AAPO上所做的兩項修改：其一，廢除被告自1981年起，自願採用的實習生選才制度，即每收一個白人，則須再收一個弱勢族群的作法。因為上訴法院認為，使用此類「具有種族意識的比例」(race-conscious ratio)的方式，最好在證實弱勢族群，確實曾受歧視的情況下適用。其二，明確的表示，法院命令下的AAPO，係支持被告採用客觀且不具歧視性的選才制度。此外，上訴法院認為，在會員比例目標

上29.23%的設立，對於Local 28長久以來「持續且惡性」(continued and egregious)的種族歧視的情況來講，是相當適當的。因為此作法並不會「不必要的妨害」任何立即且確定的(readily ascertainable)特定之非弱勢族群的個人。故而，並不違反民權法第7章或憲法的規定。再者，上訴法院認為AAPO與*Stotts*案中，所謂的「不合法的具有種族意識的法院命令」(invalid race-conscious order)不同。其一，AAPO並未與「正當年資制度」發生衝突；其二，*Stotts*案中所討論的民權法第7章第706條(g)項關於「損害填補」的救濟(make-whole relief)，而非AAPO中對將來的補償(pro prospective relief)；其三，*Stotts*案並未涉及「故意性的歧視」。

判 決

原判決維持。

理 由³

大法官Brennan之判決意見

1. 地方法院在評估被告（上訴

³ 本案判決在意見上分三部分，除由Brennan大法官主筆的部分外，三位大法官Marshall、Blackmun、Stevens同意Brennan大法官的看法，另加入判決共同表示意見；此外，Powell法官亦表示贊同Brennan大法官的意見，並於判決中發表意見，針對其餘的部分則提出協同意見。

人)的就業行為是否違法時，並未以不正確的統計數字，作為考量基準的證據。

關於被告宣稱地方法院並未依據正確的統計數據，以致違反民權法第7章及「正當程序」條款，在地方法院的判決命令及RAAPO的規定下，被告必須達到非白人會員29%的目標，其目標的設立是根據弱勢族群在紐約市內相關勞動市場的比例。但被告認為，Local 28的範圍已經越出紐約市，所以在設定非白人會員的目標時，亦應將這些區域考量入內。但即使如此，被告仍無法證明29%的目標為不當。此外，29%的非白人會員比例目標的設定，已經超過10年並兩次經上訴法院確認，但被告卻始終未就此審查該上訴法院的判決，於是乎本法院無須就非本案之上訴法院判決做審查。再者，目前的AAAPO經修正後，其要求29%非白人會員比例的規定，也是納入紐約市外圍Local 28的會員才做的設定。所以即使原本29%的目標為不當，上訴人仍無法免除目前AAAPO所設定的29%的目標。雖然上訴人亦主張，地方法院依據不正確的資料，認定弱勢族群在其

「實習計畫」，有「低度利用」的情形，而後來上訴法院認定，地方法院在引用資料上的確有錯誤，但在判決結果上，依然以其他的證據支持地方法院，上訴人卻未追究，為何上訴法院支持地法院的判決。並且，經本院審查地方法院的證據後，並不認為其所引用的證據為完全錯誤。

2. 地方法院對被告課予罰金，及命令其成立基金的作法，對「民事上的藐視法庭」而言，為一適當的處置方法。

地方法院在本案中，對被告各課予多項「藐視法庭」的懲罰(contempt sanctions)，其中包括以罰金要求其資助基金、電腦化的資料管理及代償律師費用。上訴人卻主張，這些懲罰在表面上雖然像是針對「民事上的藐視法庭」，但在實際上已具「懲罰性」，其發布應經過刑事程序。本院認為，地方法院已經認定被告在實習計畫中，對非白人雇員「低度利用」的情形，這也是要求29%會員目標的原因；而要求該基金及罰金的目的，即在以此做為努力增加弱勢族群會員時的經費。此外，為了促進「全部」的應徵者的就業機會，此

基金亦會資助相關的技術承包商，以求其每僱用4名技術員工便僱用1名實習生。綜上所述，可知本案地方法院，非常謹慎地考量課予被告「藐視法庭」所生的影響，及所欲達成的目的間的平衡，始認定要求被告設立基金，為使其遵從先前的「和解命令」的必要手段。此外，法院發布此禁令的目的，很明確地係在強制被告遵從法院的命令，而非只是懲罰其「藐視法庭」的行為。

3. 地方法院有權指定一「執行者」，負責監督被告是否遵循法院命令。由於監測被告是否遵循，本來就有一定的困難，故而地方法院的指定，本即在其裁量的權限內。當「執行者」干預被告其內部會員的運作時，此「干預」可視為終結被告歧視行為的方式。

Local 28指稱地方法院命令設立一「執行者」並賦予其廣泛的權限，以求監督法院判決命令的執行，此舉不當的干預法律賦予工會的自治管理權。就此，雖然AAAPO賦予「執行者」廣泛的權限，監督被告在會員政策上的執行，但在其他方面的事物，Local 28依然保有完全的控制權。而且即使

「執行者」的職責，在確保被告完全遵從法院命令，以維持工會內足夠的弱勢族群數目，但「執行者」並未刻意挑選某特定的個人作為會員，此選擇權仍留與工會的幹部。故而，由於監控地方法院的判決命令是否確切執行，本即有其情勢上無法解決的難處 (inherent difficulty)，為了終止其歧視性的會員政策，指派一「執行者」可謂完全在地方法院的權限內。當「執行者」介入工會的會員政策時，此「介入」應屬終止歧視行為的必要手段。

大法官Marshall，大法官Blackmun 及大法官Stevens之判決意見

1. 民權法第7章第706條(g)項，並未禁止法院在適當的情況下，以命令課予「積極且具種族意識」的救濟，例如，本案地方法院基於矯正過去歧視所作的命令。

- (a) 從民權法第7章第706條(g)項的文意來看，國會立法當時明顯的希望賦予地方法院廣泛的裁量權 (broad discretion)，對矯正不合法的歧視行為提供適當且衡平的救濟 (appropriate equitable

relief)。根據民權法第706條(g)項的最後一句：禁止地方法院「以判決命令工會准許某人的入會，只因該工會過去曾出於『歧視』以外的理由(any reason other than discrimination)而拒絕某人的入會」，並非意謂法院只得對「過去歧視的實際受害者」(actual victims of past discrimination)提供救濟。反之，本條的適用，只有在當原告指稱該工會涉及非法的就業歧視，而該工會證明其拒絕原告的入會，並非出於歧視。在本案中，會員比例的目標，以及要求設立基金的命令，皆未要求被告，必須接受並非因為歧視，卻遭到拒絕入會的個人。關於被告認為，地方法院要求工會設立會員目標及基金，以及其他給予弱勢族群優惠的入會政策，已經明顯的超出民權法第706條(g)項所允許的界限。因為民權法第706條(g)項賦予地方法院給予優惠待遇救濟的權限，僅只限於「違法歧視的實際受害者」而設。但事實上民權法第706條(g)項並未禁止法院在適當的情況下，以具

有種族意識的救濟作為過往歧視的補償，特別是當該雇主或工會「持續且惡性」(persistent and egregious)地涉及不法的歧視行為時，而民權法第706條(g)項很明顯的賦予地方法院廣泛的裁量權，針對違法歧視的矯正提供「適當」的衡平法上的救濟。被告主張該條的最後一句，係禁止法院對非「違法歧視的實際受害者」，以判決命令給予其優惠，此解讀等於誤解該條的文意。依該條的規定：「當某人因非歧視的因素，而遭到工會拒絕時，法院不得以判決命令，強制工會接受其入會」。其意係指當原告證明該工會從事不法的歧視行為，但該工會卻證明其拒絕原告入會的原因，並非出於歧視，而是諸如「不符合資格」時，則該條禁止法院命令該工會接納原告。然而，在本案中所設立的會員目標及基金，皆未要求被告接納任何非因歧視而被排除的會員。

(b)以民權法第706條第(g)項為基礎而採取的「積極且具種族意識」救濟(affirmative race-conscious relief)來矯正

民權法第7章下的違法行為，可能有助於實現民權法下廣泛的立法目的(broad purpose)。因為在某些情況，此類救濟措施在確保權利得完整得到保障上，可能是唯一有效的方式。

從實用性的效益來看，民權法第706條(g)項對違反民權法的行為，提供具有種族意識的積極救濟作為補償，亦可同時促進該法廣泛的目的。因為國會在制訂民權法時，即將種族上的弱勢族群，定調為在就業上受到「普遍且系統性」(pervasive and systematic)的歧視，而民權法的目的，即在達到就業機會的平等，並除去過去白人所設立的障礙。故而為了達到此目的，國會便賦予法院享有使用「最完整且可能的救濟」(the most complete relief possible)之權限。在大部分的情況，法院只須勒令雇主停止其歧視行為，並對受害者給予損害的填補(make whole)即可。然而在某些特殊的情況下，法院仍然必須要求雇主採取積極的方式，以求民權法第7章有效的實

現，因為當該雇主所涉及者為長期且惡性的歧視時，則民權法第7章只是在反覆不斷的訴訟程序而已。更甚者，雖然形式上已經停止其歧視，但實際上仍在阻礙就業機會的平等，遏阻弱勢族群對就業的追求。於是，本案地方法院發現在發展禁止歧視的僱用及升遷的程序中，設立一項「暫時性的目標」是必要的，而使用數字性的目標是在其他兩項無法接受的替代方案下權衡後的妥協。

(c)從民權法的立法背景來看，國會在立法當時，並未意圖使第706條第(g)項下積極性的救濟措施只可施惠於確定的過去歧視受害者。雖然民權法立法當時引起正反兩派相當大的爭執，反對者認為，雇主及工會可能會為了避免該法所產生的義務，而採用種族配額制或優惠待遇。而支持者卻堅稱，民權法第7章並不要求所謂的「種族平衡」。這些爭議，都在國會制訂第703條第(j)項後平息，因為該條明白的規定，本法並不會因為追求「種族平衡」而要求雇主或

工會採用種族配額或優惠待遇。但國會也沒告訴我們，什麼樣的手段在民權法第7章下，會被視為矯正措施而不是違法行為。從民權法第7章的立法政策予以檢視，足以闡釋國會在立法當時並不打算禁止法院在合理的情況下，以判決命令施行「積極行動」作為矯正過去歧視的手段。關於法院在民權法第7章第706條第(g)項下，所得採取的「矯治行為權限的範圍」(scope of remedial power)之詮釋，已由現今兩個民權法的執行機關－即「就業機會平等委員會」及司法部所確定，亦由1972年制訂的「平等就業機會法」(Equal Employment Opportunity Act)所確定。同時該法亦為民權法的修正，第706條第(g)項經過修訂後，賦予法院得以發布「任何經認為適當的衡平法上救濟(equitable relief)」之權力。

關於被告所稱，從立法背景來看，民權法第706條(g)項以及其立法理由，皆主張「積極行動」的救濟只能針對確定的過去歧視受害者為

之，且並未要求得以「配額制」或實施優惠待遇的方式，來執行第706條(g)項。就此，國會在立法當時，並未打算將民權法第706條(g)項所提供的救濟，限制在「違法歧視的實際受害者」，而僅只是想再次重申，除了確定發生就業歧視的事件外，否則該法不會要求雇主或工會，採用「配額制」或優惠待遇。此等立場，在民權法第703條(j)項的規定中，再度受到確認，亦即民權法並不會要求雇主，一旦內部勞動力組成出現不平衡，即使尚未違法，仍須以民權法第706條(g)項提出救濟，矯正其不平衡現象。

(d)根據本院先前的判決，認為法院針對個別的歧視受害者而提供的救濟，只能限定於「填補損害」的救濟，而未將「填補損害」的救濟視為只是民權法下得採用之救濟手段的其中一種。另一方面，這些案例強調，法院提供救濟的權限，應同時注意消除非法歧視的效果，以及填補過去歧視受害者的損害。即使是 *Stotts* 案的見

解，也無法解釋為，禁止法院對非受害者(non-victims)提供任何「積極且具有種族意識」的救濟。因為若如此解讀，不僅曲解了民權法第706條第(g)項的文意，亦剝奪了法院在民權法第7章下，實現就業機會平等的權力。

關於被告引用過去幾件案例，主張民權法第706條(g)項所實施的補償，僅限於對「過去違法歧視的實際受侵害的個人」的損害填補。但實際上，在其所引用的案件中，皆未主張對個人的損害填補的救濟是民權法第7章下「唯一」可主張的救濟手段，換言之，地方法院仍然可以採取其他方式，在填補損害之際；同時消除過往歧視所造成的影響，故而，救濟亦未限定不得提供優惠予「非受害者」。此外，關於被告引用 *Stotts* 案作為主張的依據，由於該案所爭議的焦點，為原本受民權法第703條(h)項保護的年資制度受到更改，而對於提供「回復性年資」所作為的補償，除必須受限於確定的歧視事件外，亦須有確定的受害

人。而本案所爭議的焦點，則為民權法第706條(g)項的救濟補償，是否必須限於特定的受害人，且得否使用配額制的方式。就此，被告的主張不但過於擴張 *Stotts* 案的解讀，亦忽略了本案與 *Stotts* 案間的重要性差異。而 *Stotts* 案之所以討論到民權法第706條(g)項的原因，在於地方法院不應以提供民權法第7章的補償作為理由，而干預該市的年資制度，因為該市原本達成的「和解命令」，僅只是一項「政策」。對於非因歧視因素，但在就業上的機會受到排擠者，無法以此提供損害填補，諸如年資的回復或賠償。然而，*Stotts* 案對個人的損害填補的救濟，所做的限制並不會影響到法院判決命令所提供的具有種族意識的積極行動，因為本案「積極行動」施行的目的，並不在對已經確認的受害者予以損害填補；而是在消除過往歧視的模式，以及預防未來歧視的發生。故而，此類的補償救濟，主要是提供給「整體階級」(class as a whole)的，而非個別的族群

會員。綜上所述，本案「積極行動方案」所設立的會員目標及基金，並非在針對特定的個人，但也非要求工會接納非因歧視而被排除的會員。

- (e) 因為民權法第706條第(g)項，並未禁止法院，在矯正過去歧視的必要時，得建構類似種族優惠待遇的措施，即使此類的措施，並非在任何時刻皆為適當。此時法院則必須留心注意，其裁量權限的範圍，國會在考量使用「積極且具有種族意識」的救濟時，不希望僅只是為了創造「勞動力組成上的種族平衡」而設。本案的地方法院及上訴法院，皆認為會員比例的目標及成立基金的命令，對於矯正被告「廣泛且惡性」的歧視是必要的。地方法院認為，建立會員比例的目標，得檢測Local 28遵守該法院命令的情況如何，而不需使用嚴格的種族配額制度。更甚者，會員比例的目標及成立基金的命令，都只是暫時性的措施，也不會不必要的妨害白人員工的權利。
- 雖然本案本院認為，民權法

第706條(g)項並未拒絕地方法院，在矯正過往歧視的必要時，得採用種族優惠的方式，但並非意味此類的救濟是永遠「適當」的。因為要提供一「適當的補償」，則涉及地方法院「衡平法上的裁量權」，亦即必須有合理的法律依據。首先，雇主須涉及「持續且惡性」的歧視，或為消除過往歧視影響所必需，而在推行之前，須先考量此「積極行動」對於歧視的矯正是否必需，以及是否有其他方式。其次，須注意因違法而欲矯正的事項，是否在範圍上符合適切的剪裁(tailor)。首先，本案所設立的會員目標及基金，對於矯正「持續且惡性」的歧視皆屬必要，因為除了避免被告惡意的防止或拖延「積極行動」的執行外，也因為被告始終拒絕停止其歧視行為，並且未能遵守RAAPPO的規定，故而本案判決命令主要在對付被告長久以來拖泥帶水拒絕配合的行為。而會員目標及基金，同樣的對於消除過去歧視的殘留影響為必要，因為在該工會內，歧視往往已轉換為

隱性，基金的設立正好可以資助弱勢族群。其次，地方法院對於會員目標「彈性的適用」，提供了強力的指示，使之不會成為只是在追求並達成種族上的平衡，而對過去歧視的矯正，採用「基準點」的要求 (benchmark)；同時法院對於該目標的期限，也根據現實情況做過兩次更正，換言之，其「目標」並非一配額制。其三，會員目標及基金的設立，都是一「暫時性的措施」，根據AAPO的規定，工會優惠弱勢族群的選才程序，只要工會內弱勢族群的比例，與當地勞動市場的種族比例符合便立即停止。同樣的，只要被告達到會員目標，或是法院決定已無必要再矯正過去的歧視時，該基金即可終止，故而其判決命令在效果上為「暫時性」的，而非企圖維持種族平衡。最後，關於會員目標及基金的設立，在手段上並未「不當的侵害」白人工會的權利，因其不但未造成任何工會會員遭到解僱，也未歧視任何目前的會員。而對於欲加入工會，但因為與

弱勢族群遭逢，而受到工會拒絕的白人工會，也未對其設立一「絕對性的障礙」 (absolutely bar)。

2. 本案地方法院的判決，並未破壞平等保護條款內的另一個重要元素—憲法增修條文第5條的「正當法律程序」，因為其雖然係依據「種族」作為標準，而侵害了其他白人的權益，但是其目的在矯正過去的歧視。儘管如此，檢驗此類「矯治性措施」在憲法上的合憲性與否，仍應符合憲法上「嚴格審查」的標準，此點在 *Wygant* 案中，已經很明顯的點明出來。惟本案與 *Wygant* 案不同之處在於，本案已經有確切的證據足以顯示「過去的歧視」，使得「矯治性措施」得以更進一步得到正當化。而判決命令所實行的「積極行動」，在手段的方式上，其不僅適當且緊密地，與促進政府的「急迫性利益」結合，因為其並未損及目前的白人工會會員的權利，也沒有對白人工會欲進入該工會設立「絕對性的障礙」。

大法官Powell之判決意見

1. 本案地方法院所設立的數字性目標及基金，皆在民權法第706

條第(g)項，所賦予的矯正措施的權限內。不論從民權法的文意還是立法背景，皆未主張所有的矯正措施優惠的給予，必須限制在歧視的實際受害者。在本案中，被告長久來已嚴重違反民權法第7章，法院僅只是發布禁令(injunction)，並不足以矯正該違法情事。

2. 成立基金的命令及會員比例目標的設定，並未破壞平等保護條款內的另一個重要元素—憲法增修條文第5條的「正當法律程序」。根據地方法院的認定，被告在過去的就業行為上，的確已經構成民權法第7章下所禁止的很嚴重的違法歧視行為，此即足以構成一項「急迫性的政府利益」(compelling government interest)，足夠正當化法院所施行的「種族分類措施」。更甚者，地方法院所採用的救濟方式，也與矯正被告就業歧視行為的目的「緊密結合」。首先，關於會員比例的目標，在設計上可見其為暫時性的措施，而其所設立的比例，也是根據相關勞動市場內，非白人員工的百分比而設定。因為不管是憲法還是民權法第7章，都不接受僅只是以組織內，勞動力組成上的種族平

衡作為理由。但是在本案的事實中可以發現，在目標達成要求上的彈性適用 (flexible application)，足見其並不在追求「種族比例上的平衡」。總而言之，在其「優惠待遇」的作法上，並不會直接的對白人造成過分負擔的影響。此外關於地方法院，命令工會成立基金會的判決，其不僅只足以滿足矯正該工會在過去的就業歧視行為的「政府利益」，亦可視為使聯邦法院判決得以順利執行的「社會利益」。因為此成立基金會的命令，主要是出於對被告多次，就先前的「和解命令」的違反，而認定其為「藐視法院」的情況所作。故而，就此對弱勢族群的優惠待遇，也只是促進其加入工會的機會而已，對於非弱勢族群的影響亦屬相當輕微。

大法官Powell之協同意見書

雖然Powell大法官部分同意了Brennan大法官在本案的判決意見，但亦就其他部分發表協同意見。雖然同意Brennan大法官在諸如：替代方案、持續期間、手段設計上的彈性、目標的範圍以及對非弱勢族群成員的傷害等等的論述。但其另外認為，本案係屬

「種族分類」，應以憲法上的「嚴格標準」作為審查其合法性的基礎，而本案判決命令所課予的會員目標及基金，在目的上已經屬矯正被告在過去惡意的歧視行為，此一「急迫性的利益」，在手段上亦已符合「緊密的結合」。尤其是本案地方法院的判決命令所要求的會員目標，其本質上為一具有「彈性」的目標，故而可被限制在矯治已經被證明的歧視事件範圍內。雖然要求工作場所內勞動力組成上的「種族平衡」，不但不能為憲法或民權法第7章所要求，亦屬直接違反憲法的事項。但是「彈性」的目標不可能構成「種族平衡」的追求，故而此會員目標的要求，也不會直接的對非弱勢族群造成負擔。

大法官O'Connor之不同意見書

國會在制訂民權法第7章時，非常明確的禁絕採用「種族配額」，不管是在第706條(g)項還是第703條(j)項，皆認為在工會會員的資格上，採取配額制的矯治

方式，都是法律所不允許的。此外，由於地方法院在判決命令上，堅持1987年8月31日的期限，而沒有周詳地考量到各種的其他情況，例如弱勢族群的應徵者與新近的實習生之間，在不同情況上的差異性，以致於原本會員目標的設立，成為一種配額制。

大法官White之不同意見書

本案地方法院的判決命令對工會會員目標的設立，應屬一項「嚴格的種族配額」(rigid racial quota)，而為民權法第7章所禁止的，此一「種族上的歧視行為」，為*Stotts*案中本院所拒絕接受的。

大法官Rehnquist主筆，大法官Burger聯署之不同意見書

民權法第706條(g)項禁止地方法院在判決命令上採用種族優惠的方式，因為其可能造成非弱勢族群員工的權利遭到排除，並且，受優惠者必須為歧視行為的實際受害者始可。