

20. Wygant et al. v. Jackson Board of Education, etc.

476 U.S. 267 (1986)

焦興鎧、陳柏宇¹ 節譯

判 決 要 旨

1. 以種族分類作為實施「積極行動方案」的依據時，必須經檢視為具有「急迫性的國家目的」，並且在手段的選擇上，應與促進該目的的實現有緊密的結合。

(In the context of affirmative action, racial classifications must be justified by a compelling state purpose, and the means chosen by the State to effectuate that purpose must be narrowly tailored.)

2. 僅只是證明「社會歧視」的存在，並不足以正當化種族分類的行為，為了矯正此歧視情況，除了應有限的使用種族分類外，尚須具有該政府機關過去涉及歧視行為的確切證據。地方法院所採用的「角色典範」的理論，將使得該市教育局作出歧視性的僱用及解僱的行為，此已逾越了任何合法的矯正目的的核心；更甚者，此理論與矯正過去因僱用歧視所產生的傷害無任何關係。而「社會歧視」對於使用具有「種族意識」的國家行為，或是施行「種族分類」的矯正措施而言，都是一項過於空泛的基礎。

(Societal discrimination alone is insufficient to justify a racial classification. Rather, there must be convincing evidence of prior discrimination by the governmental unit involved before allowing limited use of racial classifications to remedy such discrimination. The “role model” theory employed by the District Court would

¹ 陳柏宇 中國文化大學勞工研究所碩士

allow the Board to engage in discriminatory hiring and layoff practices long past the point required by any legitimate remedial purpose. Moreover, it does not bear any relationship to the harm caused by prior discriminatory hiring practices. Societal discrimination, without more, is too amorphous a basis for finding race-conscious state action and for imposing a racially classified remedy.)

3. 倘若該「解僱條款」的目的，確實如同該市教育局所宣稱，係為了矯正過去的歧視，則法院在審查該目的是否合憲時，必須先作出一項事實認定，即該市教育局在其所提出的證據上必須具有「堅強的基礎」，得以推論其矯正行為是必要的；然而下級法院卻未做類似的認定。

(If the purpose of the layoff provision was to remedy prior discrimination as the Board claims, such purpose to be constitutionally valid would require the District Court to make a factual determination that the Board had a strong basis in evidence for its conclusion that remedial action was necessary. No such finding has ever been made.)

關 鍵 詞

affirmative action (積極行動方案) ; Equal Protection Clause (平等保護條款) ; Fourteenth Amendment (憲法增修條文第14條) ; role model (角色典範) ; racial classification (種族分類) ; strict scrutiny (嚴格標準) ; compelling state purpose (急迫性的國家目的) ; narrowly tailored (緊密結合) 。

(本案判決由大法官Powell主筆撰寫)

事 實

1953年以前，Jackson市的公立學校內沒有任何黑人教師受到聘用，直到該年度(1953-54)才首次進用黑人教師，61個新任教師中唯一的黑人。到了1961年，全部515個教師中，有10個具有弱勢族群身分，弱勢族群只佔整體非弱勢族群教師的1.8%。到了1969年時，黑人學生人數佔整體學生的15.2%，但是黑人教師卻只佔整體教職員的3.9%。當局開始關注Jackson市學區內黑人教師嚴重比例不足的問題，於是1969年10月時，「專業人員特別監督委員會」(Superintendent's Professional Staff Ad Hoc Committee)即建議Jackson市的22所中學，最少必須僱用2名弱勢族群教師，然而當時只有3所學校達到此標準。到了1971年，弱勢族群的學生已經佔15.9%，但弱勢族群的教職員卻只佔8.4%。

同年11月，Jackson市教師協會(Jackson Education Association, JEA)與Jackson市教育局(Jackson Board of Education)通過了一項團體協約，設定了直接依據「年資」為解僱的標準，詳言之，最後僱用的最先解僱，亦即所謂的

「後僱先裁」原則。然而，在接下來的1972年中，Jackson校區風波不斷，種族間的緊張關係及衝突層出不窮，於是在該年的春天，雙方又重新修正該團體協約，達成另一項新的協議，其中包括：保護新進的弱勢族群教師免於解僱。舉例而言，該團體協約的第12章D條(1)項規定：Jackson市的公立學校皆必須達成一項目標，即弱勢族群教師的種族比例，不得低於弱勢族群學生的種族比例。此外，第(2)項規定：為了確保此目標的達成，當各校出現教職員的空缺時，得允許市教育局在尚未滿足上述目標前，主動的尋找、招募、僱用合格的黑人教師。第十二章B條(1)項也規定：萬一市教育局必須透過解僱的方式，來減少教師的人數時，固然須先保留年資最長者，但解僱的弱勢族群教師比例，不得高於當年度僱用的弱勢族群教師之比例。換言之，當目標尚未達成時，弱勢族群之教師比例，不得有負成長之情形。違反此規定而遭解僱之教師，須撤回命令並回復其教職，以維持弱勢族群教師在上述目標中種族比例的平衡。

隨後在1973年的春天，由於經濟狀況的因素，致使該市公立

學校的裁員勢在必行，然而市教育局在1974年春天執行裁員時，卻刻意忽略上述團體協約的第7章中，對弱勢族群教師保護的規定；而仍然保留了獲得終生任用資格(tenured)的教師，致使未能維持弱勢族群教職員的比例。於是弱勢族群的教師團體便就此告上聯邦地方法院，主張市教育局未遵從該解雇的規定，係違反憲法增修條文第14條及民權法第7章的規定，並希望法院確認該團體協約在州法上的效力。然而該市教育局卻反駁，其不僅過去未涉及任何歧視行為，且該團體協約的解雇條款，亦與「密西根州教師終生任用法」(Michigan Teacher Tenure Act)相衝突。就此，法院認為並無充足證據得證明，該教育局在1972年以前曾涉及任何歧視性的雇用行為，且原告所提起的民權法訴訟，亦未實踐須先向「平等就業機會委員會」投訴的必要先行程序，法院不但駁回原告的訴訟，亦拒絕確認該團體協約在州法上的效力為何。原告（弱勢族群教師）遭敗訴判決後，並沒有繼續上訴，反而轉向州法院另行提起訴訟，其訴訟聲明大致與前案(Jackson I)相同。就

原告之聲明，州法院認為，市教育局已經違反其先前與原告達成的合意，並且該團體協約第7章的規定，並未違反「密西根州教師終生任用法」，針對市教育局所提出之「該團體協約的解雇規則違反民權法第7章」的說詞，州法院認為，市教育局在其雇用行為中，並無刻意歧視弱勢族群的情事，在該學區過去也沒有明顯的歧視歷史。弱勢族群教職員受低度利用的主要原因，只是「社會上種族歧視」的結果；然而，儘管州法院認為，雖然該團體協約，對非弱勢族群的教師產生不利影響，但仍然可以視為矯正過去社會歧視的合法手段。

州法院判決後，市教育局遵從團體協約的第7章而為執行，在1976-77學年度及1981-82學年度，解雇了一些非弱勢族群教師，這些被解雇的教師，其年資遠較那些未被解雇的弱勢族群教師為高。於是，在這兩階段受到解雇的非弱勢族群教師，聯合起來向聯邦地方法院提出告訴，主張該團體協約，違反聯邦憲法增修條文第14條、1964年民權法第7章，以及一些密西根州的州法²。

審理本案的下級法院（地方

² 所訴之州法包括：密西根州憲法、Elliott-Larsen民權法、教師終生任用法、平等就業行為法，但由於不屬聯邦性質，且在地方法院遭駁回後，即未再就此提出爭議。

法院及上訴法院)意見一致,皆認為市教育局與教師協會所簽訂的團體協約,其解僱條款並未違法。

判 決

團體協約內關於「解僱」的規定,使公部門機關基於種族因素,在解僱措施上採取差別待遇,係屬憲法上平等保護條款的違反。

理 由

I

1. 任何依據種族或人種(race or ethnic)而為分類的作法,在本質上皆有違憲的嫌疑(inherently suspect),理應要求其接受最嚴格的司法審查。以確認其是否與憲法保障(constitution guarantees)相衝突,且此審查標準,並不會因為受到種族分類不利影響的族群,在過往未受到政府歧視而有所不同。
2. 本案在司法審查上分兩階段,首先應視該種族分類,在目的上是否具有「急迫性的政府利益」,其次該種族分類的方式,是否與上述目的有「緊密

結合」。本案爭議的焦點,主要在審查該解僱條款的設立及設計是否符合。

II

1. 雖然下級法院認為,以增進弱勢族群教師比例的方式,來提供對弱勢族群學生在「角色示範」上的功能,得以減緩社會歧視對弱勢族群的影響,進而推斷弱勢族群教師的比例,不得低於弱勢族群的學生。然而,法院卻從未宣示,單單只有「社會歧視」即可將「種族分類」正當化,反之,在使用種族分類之前,須先證明該政府機關過去的歧視,始能以種族分類的方式,矯正此歧視情況。
2. 依本院過去在*Hazelwood*案的看法,欲成立該政府機關過去的歧視,應以統計數值上的差異證明之。以此推論,當該政府機關未為就業歧視行為時,在勞動力組成的代表性上,便也不會出現極大的差異性。更進一步言,若欲證明該教育局,在實際上是否有歧視存在的情況,應比較公立學校內受僱教職員的種族比例,及學區內合格教師總人口的種族比例。

3. 本案在地方院所提出的「角色示範」，與上述*Hazelwood*案的方式有很大的不同。「角色示範」不被認為是一個具有足夠合法性的矯正歧視目的，因為任何教育機關都必須遵從最高法院在*Brown I*案的判決，而要求弱勢族群教師比例應符合弱勢族群學生比例的作法，必然需要做「年度核審」的工作 (year-to-year calibration)，以確保比例的相符。此做法發展下去，無可避免的將發生*Brown I*案所禁止的「種族隔離」(desegregation)的疑義。再者，「角色示範」的理論，對於與過去歧視所造成的損害間，並未提供適當的連結，在本案僅只被用來處理黑人教師與學生在比例上的矯正而已。
4. 將「社會歧視」此一概念，作為實行「積極行動」的基礎，仍然嫌太過於空泛，以致於地方法院在這方面的說理，稍嫌模糊不清。關於弱勢族群學生及弱勢族群教職員，在比例上的差距，可以有很多種解釋的原因，並且大部分的解釋原因都與「歧視」無關。況且，這兩個比較的主體間，在實際上根本沒有什麼重大的關連。雖然沒有人可以否認，在這個國

家曾經有過很嚴重的種族歧視，但是倘若希望在法律上，以差別待遇的方式，矯正過去的歧視，卻危害無辜的受害人時，「社會歧視」並不是一個適當的標準，仍應成立並確定一個特定的個案認定始為足。

III

1. 公部門雇主（包括公立學校）須負擔兩項憲法上的義務，其一，消除所有過去遺留之種族隔離或種族歧視的餘毒，依循此目標，具有種族意識的矯正行為即為必要。其二，公部門雇主的作為，必須符合憲法增修條文第14條的核心目標，亦即廢除所有「政府依據種族而為的差別待遇」。當政府機關在因第一項憲法義務的要求，而實行「積極行動」的同時，也必須有充足的證據確認，該實施的矯正行為是正當的；換言之，必須有充足的證據得以證明，該政府機關過去確實曾有歧視，此時證據上的支持，對該「積極行動」是否正當化益形重要。法院在審核「積極行動」的第一步，即在確認該證據是否成立「過往歧視」。
2. 本案的團體協約所曾涉及的三

件訴訟（包括本案、*Jackson I* 案、*Jackson II* 案），雖然提出的爭議都不相同，但皆未就「過往歧視」作出確定成立的認定。*Jackson I* 案及 *Jackson II* 案認為「統計數值上的差異」，只是一般「社會歧視」的結果，而並非該教育局過去的歧視行為所致，故而該教育局之前的纏訟，都無法證明「過往歧視」的存在。

3. 在檢視教育局所選擇的執行「具有種族意識」的手段時，並非手段與目的間「合理」即可，我們採取比下級法院更嚴格、但也更為明確的標準。因為簡單來說，「種族分類」傷害過大而不應允許其存在，除非能在「種族分類」與「正當性」之間，搭建起最精確的連結。故而法院在審查時必須相當謹慎，以確保公部門雇主在使用種族分類的手段時，能夠與矯正「過去歧視在現今所生不利影響」的目標「緊密結合」(narrowly tailored)。
4. 無可否認，在矯正過去的歧視影響時，將「種族」列入考量是無可避免的，而當政府在致力於消彌種族歧視的現況時，部分無辜的人民，可能會被要求承受一些矯正措施的副作

用。但是我們可以肯認的是，如果所推行的「矯正過去歧視影響」的措施，是「有限度且經過適當剪裁的」，則此類「與部分無辜人民，共同分擔矯正措施的副作用」，亦並非不可允許。

5. 在本案之前尚無任何涉及「解僱」的案例，本案特別之處，在於執行所宣稱之「矯正目的」的手段，為解僱其他非受特別保護的族群。而在本案之前的相關案例（例如 *Weber* 案及 *Stotts* 案），對於課予無辜人民的負擔，也是討論的重點之一，正如 *Weber* 案中所言「該積極行動並無要求雇主解僱白人員工，亦未將白人員工的職位剝奪並轉由黑人擔任」。法院認為，倘若採取適當的「僱用目標」較能讓人接受，此種選擇性的雇用之方式，傷害遠比解僱來得小許多。因為此方式對無辜人民的不利負擔，是由廣大的整體社會共同分擔，而非由內部的特定族群分擔。並且，以就業上的利益來說，拒絕其未來的就業機會，在衝擊上，遠比剝奪其現在的工作，讓人較容易接受。
6. 勞工可能投資其一生中最精華的歲月，在同一份工作或同一

個勞動市場內，以期待獲得工作上的穩定及年資的保證。從這個觀點來看，以年資為中心的就業上權利及期待利益，構成了勞工在工作時間內最具價值的所得，此點並非自營的工作者所能比。且大部分的勞工都是依賴工作的所得維生，即使只是暫時性的解僱，不管在經濟上還是精神上都會有所傷害。然而「解僱」卻徹底粉碎了勞工在這方面所有的安定及利益。採用一般性的僱用目標，其產生的不利益，最多僅只妨礙其中一項就業機會而已。反觀解僱措施，卻是將所有的副作用，完全負擔於特定的幾個人身上，徹底的摧毀其人生。因此法院認為理應採取較小侵害的手段，解僱的方式太過劇烈，無法認定教育局採用的措施為足夠的「緊密結合」之方式。

大法官O'Connor之協同意見書

以「嚴格標準」(strict scrutiny)作為本案「積極行動方案」合憲性的審查是最適當的。但是本案判決在論述上忽略了對「政府利益」(governmental interest)此一主題的闡述，亦即須為何種利益，才能稱得上具有

「足夠的『重要性』或『急迫性』」，以及在何種利益下，始得足以支持政府採用「積極行動」的政策。然而，本院其實在某種程度上，早已經達成一種共識，即對於「積極行動方案」的設計，法院並不要求該機關必須限定於補償「已受確定的特定歧視案件」(specific instance of identified discrimination)，始得以藉此來認定，該「積極行動方案」的設計，是否與矯正過去國家行為(state action)的歧視間，具有「足夠的『緊密結合』或『實質關連』」。

雖然同樣拒絕以「社會歧視」，作為在提供矯正措施時可接受的前提；但是說理上卻與本案判決的理由有部分不同。首先，因為下級法院所適用的審查標準，是「合理標準」(reasonable standard)而非「嚴格標準」，故而以「社會歧視」為理由，才可能通過。所以其實無須以該市教育局未證明其本身過去的歧視為由，而拒絕該「積極行動方案」成立的合法性。其次，本案系爭團體協約內的「解僱條款」的設計，是達成本案積極行動方案中僱用目標(hiring goal)的主要手段，然而該僱用目標的設立，與矯正就業歧視間並

無任何的關連性。以上與本案判決很明顯的不同之處在於，O'Connor法官對於「解僱政策」是否為可接受的手段，採取相當保留的態度，其認為並無必要決定「本案或任何其他解僱條款，是否得以通過憲法上嚴格的審查標準」。

大法官White之協同意見書

任何藉由「基於種族為動機的解僱」(racially motive layoffs)作為整合(integrate)公立學校內勞動力組成的手段，皆為法律所無法接受。因為不論是Jackson市教育局所主張的「角色典範」或「社會歧視」的理論；還是本案最高法院所稱的必須基於矯正該市教育局本身過去的歧視行為，都不具有正當的利益，無法合理化此具有種族歧視的解僱政策。

大法官Marshall主筆，大法官Brennan及大法官Blackmun聯署之不同意見書

本案積極行動方案的設立，是針對種族歧視的矯正，以及教育上重要事項(educational imperatives)的達成，所做的合法且必要的處置。首先，本案積極行動方案設立的初衷，是以消除Jackson市的種族緊張為目標，此

已經足夠合理化該市教育局在「積極行動」上的採用，故而法院其實不必再去管是否能夠以消除「社會歧視」作為合理可接受的目標，因為其目標是在達成多元性(diversity)的教育環境，受益者實際上為Jackson市全體的學生。至於該市教育局以「解僱政策」為手段，作為保留「積極行動方案」僱用弱勢族群教師的效果，其合憲性並不受影響，因為該政策是雙方出於自願，且經過磋商談判而做成，於彼此不斷的協商折衷後，才決定採取「解僱」的方式，該市教育局在積極努力僱用弱勢族群教師時，其採用的「解僱政策」是保護弱勢族群教師免於受解僱影響，絕對且必要(absolutely necessary)的手段，否則將不再有弱勢族群教師，願意主動至Jackson市擔任教師。

此外，以相關年資為基礎，而作的一般性就業措施，也往往會因為某些政府行為而有所變動。舉例而言，法院本身即有權力為了追加受就業歧視侵害者的年資，而給予無辜的第三人差別待遇。更甚者，勞工也可以藉著與雇主間的團體協約，在年資制度上的合意，達成對公共利益的實現，前述的Weber案即屬一

例。

大法官Stevens之不同意見書

本院不必要求Jackson市教育局必須以其過去種族歧視的罪證，作為支持僱用更多黑人教師的合法利益。因為在該市公立學校的教職員體系中，僱用更多的弱勢族群教師，以求建立並維持起一個「多元種族代表性」(multi-ethnic representation)的環境，已堪稱具有「合理教育目的」(sound educational purpose)，足以構成本案合憲性所需的合法利益。

本案積極行動方案的設立目的並不在排除任何白人，而只是希望可以納入更多的弱勢族群，這種「納入性」(inclusionary)的

特質可視為直接建立在平等原則的基礎上，符合平等原則的理念，在理論上是公平的；若其危害到其他非弱勢族群時，亦非出於對特定種族的不尊重或是刻板印象，而應該歸因於：「因為經濟情況的窘困，導致Jackson市教育局必須解雇一些公立學校教師」，但是由於在本案團體協約中，所建立的「特殊契約性保護」(special contractual protection)，導致該市教育局必須對公立學校，保留所剛進行的「整合特質」(integrated character)。故而，只要Jackson市必須面對財政上的問題，而又需要保護弱勢族群的年輕教師時，本案爭議的發生是必然的。