

2. Price Waterhouse v. Hopkins

490 U.S.228 (1989)

劉靜怡 節譯

判 決 要 旨

1. 當民權法第七章所規定的原告(受僱人)證明其性別乃是聘僱決定中所考慮的因素時,被告(雇主)可以藉由滿足民事舉證責任的方式,證明「在沒有考量原告的性別時,依然會做出相同決定」來避免有責的判決。

(When a plaintiff in a Title VII case proves that her gender played a part in an employment decision, the defendant may avoid a finding of liability by proving by a preponderance of the evidence that it would have made the same decision even if it had not taken the plaintiff's gender into account.)

2. 透過民權法第七章所建立的員工權利和雇主特權兩者之間的平衡關係,乃是透過排除某些區別員工的基礎,同時保留雇主某程度決定權的方式,來取得這樣的平衡。民權法第七章 703(a)(1)所規定的「因為」(because of)此一用語,其目的乃是要禁止雇主基於員工個人的性別,做出不利於員工的聘僱決定;此一規定要求在審查繫爭決定時,應該考慮做成決定時所牽涉的正當理由和不正當的理由。

(The balance between employee rights and employer prerogatives established by Title VII by eliminating certain bases for distinguishing among employees while otherwise preserving employers' freedom of choice is decisive in this case. The words "because of" in 703(a)(1) of the Act, which forbids an employer to make an adverse decision against an employee "because of such individual's . . . sex," requires

looking at all of the reasons, both legitimate and illegitimate, contributing to the decision at the time it is made.)

3. 本案中，上訴人無法僅僅藉由指出被上訴人的「人際關係問題」來滿足其責任，做為構成拒絕被上訴人 Hopkins 升任合夥人的合法理由，反之，上訴人必須證明其所持的理由，乃是可以拒絕被上訴人升任合夥人的唯一合法理由。

(Here, petitioner may not meet its burden by merely showing that respondent's interpersonal problems - abrasiveness with staff members - constituted a legitimate reason for denying her partnership; instead, petitioner must show that its legitimate reason, standing alone, would have induced petitioner to deny respondent partnership.)

4. 民事訴訟的一般規則，通常都可以適用於基於民權法第七章而起訴的案件，根據民事訴訟的原則，本案當事人只需要滿足優勢證據 (by a preponderance of the evidence) 的舉證責任，來證明他們的主張即可。

(Conventional rules of civil litigation generally apply in Title VII cases, and one of these rules is that the parties need only prove their case by a preponderance of the evidence.)

關 鍵 詞

Civil Rights Act of 1964 (一九六四年民權法) ; Title VII (第七章) ; a preponderance of the evidence (優勢證據) ; employment decision (聘僱決定) ; sex stereotyping (性別成見) ; impermissible motive (不受允許的動機) ; burdens of proof (舉證責任) ; but-for causation (「若非因為」因果關係)

(本案判決由大法官 Brennan 主筆撰寫)

事 實

被上訴人 Hopkins 在一九八二年被提名為上訴人會計師事務所合夥候選人時，是擔任上訴人會計師事務所 Price Waterhouse 的資深經理。在做成是否准許被上訴人的決定之前，該會計師事務所根據其所慣用的決定程序，向該會計師事務所的所有合夥人們要求提供有關被上訴人的評估意見，而這家會計師事務所的合夥人，幾乎都是男性。在那些評估意見中，針對被上訴人是否應該被升任為合夥人，正反意見相當對立，支持被上訴人的合夥人，對於被上訴人的能力和為該會計師事務所確保主要客戶往來關係的紀錄，都有高度的評價；但是，有些評估意見則是尖刻批評被上訴人處理人際關係的技巧，尤其是對其粗率魯直的態度，頗有微詞。在支持和反對被上訴人的正反意見中，都分別有幾份評估意見暗指被上訴人的行為舉止傾向於男性化。當時其合夥人候選資格，既未被接受也未遭否決，而是被延後到來年重新考慮。其中有一位合夥人在向被上訴人說明有關其合夥人候選資格的考量何以被保留下來，延至來年考慮時，則是建議被上訴人在言行舉止和衣著方面做

比較女性化傾向的改變，以增加其獲得升任合夥人決定的可能機會。後來，上訴人這家會計師事務所的合夥人決議否決其成為合夥人，被上訴人乃基於一九六四年民權法（Civil Rights Act of 1964）第七章（Title VII）的規定，向聯邦地區法院提出訴訟，控告這家會計師事務所的合夥人在做成將其納為合夥人與否的決定時，對其有性別歧視之舉。在經過一連串的訴訟程序之後，本案上訴至本院。

判 決

本院不同意下級法院的判決見解，本案發回下級法院。

理 由

被上訴人 Ann Hopkins 在一九八二年被提名為上訴人會計師事務所合夥候選人時，是 Price Waterhouse 的資深經理，如前所述，她的候選人資格既沒有被接受也沒有被否決，而是被延後到來年再行考慮。後來該事務所的合夥人拒絕重新考量其合夥候選人的資格，被上訴人便向聯邦地區法院起訴，根據一九六四年民權法第七章的規定，控告該會計師事務所合夥人在做成其是否應該成為合夥人

的決定時，對她有性別歧視。聯邦地方法院法官就責任問題，做出對 Hopkins 有利的裁判，而上訴法院也肯定此一裁判。本院同意受理此一上訴案件，來解決上訴法院間關於「根據民權法第七章所提起的訴訟，當發現聘僱決定是同時基於正當合法的 (legitimate) 動機以及不正當不合法的 (illegitimate) 動機而做成時，原告和被告各自應該負擔的舉證責任為何」這個問題的爭議。

Price Waterhouse 是一所全國性的專業會計師事務所，Ann Hopkins 在 Price Waterhouse 會計師事務所的華盛頓特區政府服務部門工作，在這個部門的合夥人提名她為合夥候選人時，她已在該部門工作了五年。當時整個事務所共有 662 名合夥人，其中只有七名是女性合夥人。在當年的 88 位合夥候選人中，只有 Hopkins 一人是女性。在這 88 個合夥候選人中，後來共有 4 位獲准成為合夥人，其中 21 位遭到拒絕，另外則有 20 人(包括 Hopkins 在內)被決定延到來年再行考慮。在對 Hopkins 提出評估意見的 32 位合夥人當中，其中有十三位支持她成為合夥人，有三位建議將其候選人資格先行保留，有八位是表示對 Hopkins 並無特殊意見可言，另外有八位則是建議拒絕

她成為合夥人。

在一份支持其候選資格的聯合聲明當中，Hopkins 服務部門的合夥人們，列舉了她如何成功地花費了兩年的努力，為該事務所獲得美國國務院兩千五百萬美元的合約，那些合夥人將此稱為「傑出的表現」，並且認為 Hopkins 截至當時為止的表現，實際上已經達到合夥人的程度。儘管 Price Waterhouse 事務所在審判過程中，企圖要儘量低調處理 Hopkin 在該計畫中的貢獻，下級法院 Gesell 法官的判決明確地指出，Hopkins 在 Price Waterhouse 贏得國務院兩千五百萬美元價值的契約的過程中，扮演關鍵性的角色，而且，在當年其他合夥候選人當中，沒有一個在為該會計事務所獲取主要契約方面，有可以與之相比的紀錄可言。

Hopkins 服務部門的合夥人，同時也讚賞她的性格特質，在這份聯合聲明中，該部門合夥人形容 Hopkins 是一個具有靈敏反應能力、堅強性格、獨立且正直的傑出專業人士；客戶似乎也贊同這樣的評價，在本案審判過程中，便有一名國務院的官員形容 Hopkins 乃是「極有能力且極聰明」、「堅強且直率，工作效率非常高、積極而且有創造力」，另一名國務院高層官員則是讚美 Hopkins 果斷、心胸寬大

及思路清晰，同時認為 Hopkins 是個具有啟發性的溝通對話對象。這類的評價讓下級法院的 Gesell 法官認為 Hopkins「跟客戶相處並沒有困難，而且其客戶似乎也相當滿意她的工作成效」，同時，Hopkins「普遍地被認為是一個相當積極的工作計畫領導者，她工作時數長，積極督促大家能夠在期限前完成工作，並且能夠要求和她一起工作的各領域同僚做出更多貢獻」。

然而，在許多情況下，Hopkins 的積極進取似乎也變成是一種負面的粗率魯直特質，而其工作同仁則是首當其衝地必須面對 Hopkins 粗率無禮的態度。在她企圖成為合夥候選人之前，評鑑其工作狀況的合夥人，就曾經建議她要改善她和工作同仁之間的關係。雖然，在嗣後的評鑑當中可以看出已有改善，但是，Hopkins 在這方面所呈現的缺點，終究註定她無法成為合夥人。實際上，每個合夥人對 Hopkins 所提出的負面評價內容（即使是那些支持她成為合夥人者也是如此），都跟她的「人際關係技巧」有關。Gesell 法官強調「不管是支持或反對其合夥候選人資格的人都指出，她有時候過於積極、過份嚴厲，難以共事，而且對工作同仁沒有耐性」。

儘管如此，還是有明顯的跡象

顯示，有些合夥人只因為 Hopkins 是個女人，因此就對她的個性做出負面評價。有一個合夥人形容她為「男性化」，另一個合夥人則認為她「實在不像個女性」，第三個合夥人則建議她「去美姿學校上課」；有些合夥人則批評她用詞不雅。而支持她的合夥人則認為，那些反對她的合夥人之所以會這麼說，只是因為他們認為女性不應該用那種言語來表達罷了。不過，負責向 Hopkins 說明有關其合夥人候選資格的考量何以被保留下來，延至來年考慮的 Thomas Beyer，的確是在其說明中建議被上訴人在言行舉止和衣著方面做比較女性化優雅傾向的改變，也就是建議 Hopkins 應該要「走路像女人一點、談吐像女人一點、穿著有女人味一點，化點妝，做個頭髮，戴上珠寶」，以增加其獲得升任合夥人決定的可能機會。

卡內基美隆大學（Carnegie-Mellon University）的社會心理學家，心理學副教授 Dr. Susan Fiske 在作證時指出，Price Waterhouse 這家會計師事務所選拔合夥人的過程，可能受到性別偏見的影響；Dr. Susan Fiske 的證詞內容，不止強調合夥人們過度以性別為基礎的評論意見（sex-based comments），同時也強調合夥人們性別中立的

評論意見 (gender-neutral remarks)，而做出這類評論意見的合夥人們，對 Hopkins 並不熟識，但是卻對她做出嚴厲的批判。舉例而言，有個合夥人就 very 直接地指出，Hopkins 普遍受到全體員工的厭惡，而另一個合夥人則是形容她「始終使人厭惡且不愉快」，然而提出這些評論意見的人與 Hopkins 幾乎未曾有過接觸。根據 Friske 的說法，Hopkins 的獨特地位（也就是合夥候選人當中的唯一女性），以及這些評論意見的主觀性，都很可能是讓這些嚴厲的評論意見變成是性別偏見產物的原因，雖然，Friske 也的確承認她無法確切地指出哪些特定的批評才是這種性別偏見的結果。Friske 的見解，是以那些已經被提出來的評論意見為基礎，她同時也解釋道：在未曾會見涉及決策過程者的情況下，社會心理學家一般而言都會做出這種結論。

在幾年前，其他女性合夥候選人也曾經遭到以性別為基礎的言詞評論。Gesell 法官認為，一般而言，如果合夥人們認為這些女性候選人在成為有效率的專業經理人時，還能保有女性氣質，那麼，對那些女性合夥候選人來說，會是有利的；在這個環境之下，被認定成「女性解放者」，是會被視為負面

評價的。事實上，Gesell 法官指出，在幾年以前，該會計師事務所所有個合夥人就不斷地在他的評論意見中表示，他無法認真地將任何一個女人當作合夥候選人看待，而且，他認為女性甚至連資深經理的職務都無法勝任——不過，該會計師事務所並沒有對他所提出的評論意見，採取任何勸阻行動，並且還將該合夥人的投票紀錄在該評估的全文摘要中。

Gesell 法官認為 Price Waterhouse 這家會計師事務所合夥人升任決定中強調人際關係的技巧，是正當合法的作法，並且也認為該會計師事務所並沒有將對 Hopkins 的人際關係技巧所做的抱怨，包裝成用來掩飾差別待遇作為的藉口。此外，Gesell 法官也認為，該會計師事務所並沒有因為 Hopkins 是個女性，就特別強調人際關係技巧這個特質；雖然，有其他男性合夥候選人即使是缺乏人際關係技巧這項特質，依然還是成為合夥人，不過，法官卻也同時認定這些男性候選人另外還擁有 Hopkins 所欠缺的其他正面特質。

然而，Gesell 法官繼續指出，有些合夥人對於 Hopkins 的印象，乃是來自於狹隘地對女性的適當行為加以限定的看法，而這樣的狹隘看法，根本不該出現，但是 Price

Waterhouse 這家會計師事務所卻沒有採取任何行動，去拒絕採信這些評論意見。Gesell 法官認為，Price Waterhouse 乃是藉由有意識地相信這些起因於性別成見 (sex stereotyping) 的評論意見，違法地對 Hopkins 予以性別歧視。Gesell 法官指出，Price Waterhouse 大可提供清楚明確而且具有說服力的證據，證明即使在沒有差別待遇發生的情況下，Hopkins 的合夥候選人資格依然會被保留到以後才考慮，但是 Price Waterhouse 並未負起這個舉證責任。

上訴法院贊同地方法院的最終結論，但是其所持的判決理由，則是和地方法院所採取的判決理由有些微的差異：上訴法院認為，即使原告證明「歧視」在聘僱決定中扮演重要的角色，被告如果可以透過清楚明確而且具有說服力的證據，證明即使在沒有差別待遇發生的情況下，也會做出相同的決定，那麼，被告就不用負擔做成聘僱決定時進行差別待遇的法律責任。在這種處理模式下，雇主只要可以證明他在未具備不受允許的動機的情況下，也會做出相同的決定，就不會被認定為違反民權法第七章的規定。地方法院所持的立場，是認為雇主滿足了這樣的舉證責任之後，只能避免掉衡平性救濟

(equitable relief) 的責任而已。本院認為，和地方法院所持的見解相較之下，上訴法院採取的判決態度是比較可取的，但是，這兩個下級法院在「要求雇主自己提出清楚明確而且具有說服力的證據」這方面，都犯了錯誤。

民權法第七章所規定的因果關係標準，其目的是為了判斷何種行為違反民權法的規定。根據 Price Waterhouse 這家會計師事務所提出的抗辯主張，乃是認為雇主只有在做成影響特定受雇者地位或升遷的聘僱決定時，將受雇者的性別、種族、原始國籍或宗教背景因素，當做關鍵性的考量因素時，才違反民權法第七章的規定。根據 Price Waterhouse 此一理論，即使原告證明其性別因素在聘僱決定中佔據一定的地位，依然不足以獲得勝訴，她還必須證明如果雇主未採取差別待遇的歧視作法的話，那麼該聘僱決定的結果便會有所不同。然而，相對地，原告 Hopkins 則是主張，只要雇主任由以上的性別、種族、原始國籍或宗教背景等因素其中之一，成為聘僱決定的考量因素之一，那麼便構成雇主違反民權法的規定。根據 Hopkins 的主張，原告只要證明了上述情事的發生，那麼，雇主在證明了其即使在未採取差別待遇的情況下，也會做出相同

的聘僱決定之後，只能用來限制其所負擔的衡平性救濟的法律責任，而不可以用做全然避免掉法律責任的事由。本院則是採取介於兩者之間的判決立場。

在通過民權法第七章的時候，國會標舉了性別、種族、原始國籍和宗教背景等數個簡單但重要的因素，宣示在做成選拔、評估或薪給等聘僱決定時，不可將上述因素當做相關的考量因素。不過，國會也並未禁止雇主在做成聘僱決定時，考量其他資格和特質。簡言之，民權法第七章的立法宗旨，在於消除某些區別的基礎，但同時為雇主保留某些選擇自由。此一在雇主權利和受雇者權益兩者之間維持平衡的處理方式，正是我們在眼前這個案件裡要做的決定。

國會的立法原意是要禁止雇主在做成聘僱相關決定時將性別列為考量因素，從該立法的表面意義來看，應該便是已經相當明顯的了。本院認為，該立法用語的意義，便是明示性別應該是聘僱決定做成時不相關的因素。將立法用語中「因為」(because of)此一用語，解讀為「若非因為」因果關係(but-for causation)，正如同 Price Waterhouse 這家會計師事務所主張者一樣，乃是誤解了法律用語的意義。

「若非因為」因果關係乃是一種假設性的建構解釋方式，在決定某一因素是否屬於某一特定事件的「若非因為」因素時，我們會先假設在該特定事件發生時，該因素是存在的，接著，我們要進一步判斷的是，即使該因素不存在的話，那麼，該事件還是會出現同樣的結果，系爭法律 703(a)(1)中所使用的用語時，應該是要求我們在審視爭議時，必須考量性別是否在聘僱決定做成當時的考慮因素。再者，由於我們都知道「因為」(because of)此一用語，並不意味著「僅僅因為」(solely because of)，我們也知道民權法第七章的立法目的，也包括要去譴責那些在決定做成當時，混合了正當理由和不正當理由做為基礎的決定，因此，當雇主在做成聘僱決定時，同時考量性別因素和其他正當理由，那麼該決定就是「因為」(because of)性別因素和其他正當理由而產生的—即使性別因素沒有被列為理由，還是會做成同樣的決定，依然不改變「因為」(because of)性別因素做成決定的這個認定。

多數判決意見指出其針對法令用語中的「因為」(because of)所採取的解釋，還可以從民權法第七章中並未規定任何一種情況，容許雇主將性別因素列為聘僱決定

的考量因素，而獲得支持。換句話說，民權法第七章的規定，並不承認性別因素是聘僱決定中可以容許的「職業所需實際資歷」（bona fide occupational qualification，簡稱BFOQ）此種和雇主所經營之事業合理相關的條件。從民權法繫爭條文內容中唯一可以推演出來的合理結論便是：無論如何，一個人的性別不能構成影響其聘僱升遷的決定的因素。甚至，民權法第七章還禁止雇主使用性別此一因素，做為阻撓聘僱機會的非直接障礙，這從聯邦最高法院過去的判決中，也可以推論出來。參見 *Watson v. Fort Worth Bank & Trust*, 487 U.S. 977 (1988); *Griggs v. Duke Power Co.*, 401 U.S. 424 (1971)。

不過，確定雇主不能將性別因素列為聘僱決定的考量因素這一點，並不是終點，因為這只說明了民權法第七章的其中一個面向而已。該立法的另外一個重要面向，是維護雇主的選擇自由；聯邦最高法院指出，要達成維護雇主此一選擇自由的目的，只要雇主證明：即使其不將性別因素納入考量，雇主還是會做成相同的聘僱決定，那麼便不該要求雇主負擔法律責任。至於此一立法對於受雇者權益的保護，從法律規定本身和立法史兩者，都可以看得非常清楚，無論是

從國會或聯邦最高法院的紀錄中，都可以找到。

首先，國會允許「職業所需實際資歷」（BFOQ）的存在，代表國會在立法之初，並不願意要求雇主必須改變其所經營的行業本質上的需求，以回應該立法。其次，本院在其過去所做的有關差異影響（disparate impact）判決裡面，強調雇主的營業需求（business necessity）（參見前引 *Watson* 和 *Grigg* 兩判決），在有關差異待遇（disparate treatment）的案件裡面，則是強調正當的非歧視性理由（legitimate, nondiscriminatory reasons）（參見 *McDonnell Douglas Corp. v. Green*, 411 U.S. 792, 802 (1973) 和 *Texas Dept. of Community Affairs v. Burdine*, 450 U.S. 248 (1981)），這都是因為本院深知民權法第七章的衡平立法原意所致的結果。

倘若雇主忽略民權法第七章的衡平立法原意的話，那麼，國會是希望能夠自然地將重點放在受雇者或申請工作者的個人條件上面。此一希望雇主將聘僱決定的重點放在受雇者或申請工作者的個人條件上面，而非基於性別、種族、原始國籍或宗教背景等因素做出聘僱決定，在國會立法史上，紀錄所在多有。本院認為，這裡的重

點應該是：雖然雇主在做成聘僱決定時，不可以將性別因素納入考量（除非是在符合「職業所需實際資歷」此一條件的狹隘情況下），但是，若是基於性別因素以外的其他正當理由，雇主還是可以做出不利於特定性別的受雇人或工作申請人的決定。因此，基於以上所述的原則，一旦民權法第七章的原告證明性別因素在繫爭聘僱決定中，扮演動機性（motivating）的角色，那麼，被告只要證明即使沒有性別因素扮演此一角色，還是會做成相同的聘僱決定，就能免於負擔法律責任。此一舉證責任的平衡，是民權法第七章衡平權益的結果。

在上述的 *Burdine* 判決裡，即使原告已經基於民權法第七章的規定，證明了表面上具有歧視待遇的案件，舉證責任並不立即移轉到雇主身上，由雇主證明其所提出之所謂做成聘僱決定的正當理由，是真正的理由。在本案中，原告針對性別因素是否在聘僱決定中佔有地位，依然負證明責任，所以，本案並非其述的單純「舉證責任移轉」問題，被告的負擔，毋寧說是積極提出抗辯的負擔。Price Waterhouse 這家會計師事務所主張，除非原告能夠提出相當實質的證據，證明 Price Waterhouse 所提出的有關 Hopkins 未能升任為合夥

人的辯護理由，都不是其聘僱決定背後「真正的原因」，否則被告 Price Waterhouse 這家會計師事務所不應該負擔任何舉證責任；Price Waterhouse 的主張，充其量只是在覆述，在多重動機（mixed-motives）的案件中，原告的舉證責任必須符合上述 *Burdine* 案判決所建立的架構而已。然而，當某一案件所涉及者，乃是同時包含正當合法的動機和非正當合法的動機這樣的多重動機時，針對何者才是做成聘僱決定的「真正理由」這個問題發問，根本毫無道理。

本判決之作成，並未建立新的原則，過去의 法院判決，已經一再確認，當雇主使用不具正當性的理由區別受雇者時，必須負擔為其所做的決定提出正當化說明的義務。換言之，當原告證明雇主在做成對其不利的聘僱決定時，不受允許的動機的確扮演了角色，那麼，被告便應該積極證明即使沒有該等不受允許的動機扮演角色，依然會做成相同的聘僱決定。

簡言之，本院在本案中認，當民權法第七章的原告證明其性別因素在雇主的聘僱決定中具有動機性的地位時，被告只有在透過優勢證據（by a preponderance of the evidence）方式證明其即使未將原告的性別因素納入考量，依然會做

成相同的聘僱決定時，才能免除法律責任。因為下級法院在決定被告的舉證責任程度時，要求被告必須負擔明確且具有說服力 (by clear and convincing evidence)，係錯誤的，所以，本院推翻上訴法院對 Price Waterhouse 所為之應負擔法

律責任的不利判決，將本案發回該法院做進一步的審理。

(大法官 White、O'Connor 所提協同意見書；大法官 Kennedy 所提，大法官 Rehnquist, Scalia 連署之不同意見書均略)