

## 6. Johnson v. Transportation Agency of Santa Clara County, California\*

480 U.S. 616 (1987)

黃昭元、郭思岑 節譯

### 判 決 要 旨

1. 僅為歧視之禁止既不足以補救過去歧視之後果，亦不足使少數族裔、女性與殘障人士獲取其應有之公平代表性。  
( Mere prohibition of discriminatory practice is not enough to remedy the effects of past practices and to permit attainment of an equitable representation of minorities, women and handicapped persons. )
2. 系爭辦法並未為女性保留職位；僅在授權就合格之申請人為評估時，考量其為女性而給予優惠保障。  
( The Plan sets aside no positions for women. Rather, the Plan merely authorizes that consideration be given to affirmative action concerns when evaluating qualified applicants. )
3. 加州聖克拉郡交通局決議所依據少數族裔優惠保障方案，係指以溫和、靈活、逐案方式漸進地改善少數族裔及女性於該局勞動力中過低之比例。該方案完全符合民權法第七編，蓋其具有經由僱主之自動自發，最終促成職場歧視痼疾之根治。  
( The decision to do so was made pursuant to the affirmative action plan that represents a moderate, flexible, case-by-case approach to effecting

\* 譯者註：本案並非憲法案件，而是與 1964 年的民權法第七編 ( Title VII of the Civil Rights Act of 1964 ) 有關。民權法第七編禁止僱主基於種族 ( race )、膚色 ( color )、宗教 ( religion )、性別 ( sex ) 及原族裔 ( national origin ) 對員工進行差別待遇，亦禁止僱主基於上述特徵剝奪個人爭取工作的機會。

a gradual improvement in the representation of minorities and women in the Agency's work force. Such a plan is fully consistent with Title VII, for it embodies the contribution that voluntary employer action can make in eliminating the vestiges of discrimination in the workplace. )

### 關 鍵 詞

affirmative action( 少數族裔優惠保障方案 ); Title VII of the Civil Rights Act of 1964 ( 民權法第七編 ); underrepresentation ( 代表性不足 ); fair representation ( 公正的代表性 )。

( 本案判決由大法官 Brennan 主筆撰寫 )

### 事 實

被上訴人,加州聖塔克拉拉郡的交通局 ( Transportation Agency of Santa Clara County, California , 以下簡稱「交通局」), 於 1978 年單方面公佈了一個專門適用於員工升遷的「少數族裔優惠保障方案辦法」( Affirmative Action Plan )

1979 年 12 月 12 日交通局宣布在該局的鐵路部門有一個鐵路調度員的空缺,鐵路調度員的工作內容為調度鐵路員工、材料與設備以及撰寫有關鐵路維護工作的紀錄。該職位要求至少必須在聖塔克拉拉郡有四年的鐵路調度或保養的工作經驗。平等就業機會委員會 ( EEOC )<sup>\*</sup>的分類將鐵路調度員列

<sup>\*</sup> 譯者註: EEOC 為 Equal Employment Opportunity Commission ( 平等就業機會委員會 ) 的縮寫, 該委員會由 1964 年的民權法設置, 並自 1965 年開始運作, 負責執行 1964 年的民權法 ( Civil Rights Act ) ( 禁止基於種族、膚色、性別、宗教或原族裔的就業歧視 )、1967 年的就業年齡歧視法 ( Age Discrimination in Employment Act ) ( 禁止對 40 歲以上人士就業歧視 ), 1963 年的同酬法 ( Equal Pay Act ) ( 禁止雇主就類似情形下實質上類似工作的薪資, 基於性別而為差別待遇 ) 等聯邦法律。並負責解釋就業歧視相關法規、監管聯邦機構的就業歧視計畫、提供州及地方之平等就業執行處 ( Fair Employment Practice Agencies ) 經費及協助等。若有個人認為他/她在職場遭受歧視, 則可以向 EEOC 投訴, EEOC 會先行使調查權, 決定是否有足以構成歧視的合理理由。如果確實存在合理理由, EEOC 會試著在被害人與被告之間協調出自願解決方案。如果協調不成, EEOC 則可以向聯邦法院起訴或者發給受害人「訴權通知」 ( Right-To-Sue-Notice ), 允許被害人在沒有 EEOC 介入的情形下, 以個人身分直接提起訴訟。相關介紹可參考 <http://eeoc.gov>, visited on 2003 年 5 月 12 日。

為技術專業人員 ( Skilled Craft Worker )。

該郡員工計有 12 名申請該職位,包括保羅·強森( Paul Johnson ) ( 上訴人 )及黛安·喬依絲( Diane Joyce )在內。喬依絲自 1970 年起便為該郡工作,至 1975 為止都擔任會計員。她曾於 1974 年申請鐵路調度員一職,但因為不曾擔任鐵路保養的工作而不合格。1975 年她從資深會計員轉任鐵路保養員,成為第一位從事這個工作的女性。她於擔任鐵路保養員的四年期間,偶爾會兼任鐵路調度員的工作。上訴人強森於 1967 年開始在聖塔克拉拉郡的鐵路調度場擔任辦事員,在這之前他曾經在私人機構擔任過調度員和監督的職位。他同樣也曾於 1974 年競爭鐵路調度員一職未果。1977 年他被從原本的辦事員職位降職,因而轉任鐵路保養員,在這期間他偶爾也會擔任調度員的工作。

共有九名申請人(包括喬依絲和強森)合乎資格,並由兩人組成的委員會進行面試,其中七名於面試中得到高於 70 分的分數,也就是說這七個人被選派小組 ( appointing authority )認為是適格的申請人。面試的分數從 70 到 80 分都有,強森以 75 分和另外一個並列第二名,而喬依絲則以 73

分名列第三。最後由三個交通局長官主導的第二次面試建議應拔擢強森。由於擔心她的申請可能不會受到公正審查,喬依絲在第二次面試前便曾和該郡的少數族裔優惠保障方案處 ( Affirmative Action Office ) 聯繫。該處則和交通局的少數族裔優惠保障方案協調人 ( Affirmative Action Coordinator ) 聯絡,該協調人是該計畫特別安排來負責告知交通局長有實現計畫目標的機會,當時交通局雇用零位女性擔任技術專業人員,亦不曾雇用女性為鐵路調度員。協調人於是建議交通局長讓喬依絲升職。

因此有權從七個適格者中選擇任何一人的交通局長,在做成決定時,便同時有第二次面試小組及交通局上述協調人的建議。經過一番思考,他決定把升職機會給喬依絲。如同他的証詞所言:「我試著去看整體的情形,看喬依絲資格的組合與強森先生的組合。他們的分數、專門技術、背景及優惠性待遇等等事項,我相信這是上述所有事項的組合。」任命喬依絲升職擔任鐵路調度員的證書顯示,她和強森都被認為有資格擔任這個工作。交通局長承認他並未認真看待兩人委員會給予強森 75 分、喬依絲 73 分的事實。

上訴人強森向 EEOC 申訴,

主張交通局拒絕將他升職係抵觸了民權法第七編所禁止的性別分類。他在 1981 年 3 月 10 日收到 EEOC 的訴權信( right-to-sue letter )，並於同月 20 日向加州北區地區法院提起訴訟。地區法院認為強森比喬依絲更適於擔任調度員的職位，也認為喬依絲的性別是交通局選擇她的決定性因素，因此判決強森勝訴。第九巡迴上訴法院則推翻地區法院判決，認為交通局在選擇鐵路調度員時考量喬依絲的性別是合法的，該局之少數族裔優惠保障方案辦法是用來處理該局勞動力的性別顯著失衡，並未額外限制其他員工的權利，也沒有創設絕對的升遷阻礙。

### 判 決

系爭少數族裔優惠保障方案辦法並不抵觸民權法第七編，上訴法院判決廢棄。

### 理 由

系爭辦法是對聖塔克拉拉郡公布的少數族裔優惠保障方案辦法之補充，因為「單單禁止歧視措施並不足以補救過去歧視的影響，也不足以達成少數族裔、女性與殘障人士代表性的公正。」該辦

法規定，在傳統區別男女的職業分類之下，交通局有權在女性代表性極為低落的類型中，將性別作為合格申請人升遷考量的因素之一。

交通局檢視其勞動力的組成，在系爭辦法中註明：不論是就該局整體而言，或就七個工作類型中的其中五個而言，女性所佔的比例均遠低於他們在該郡勞動力的整體比例。具體而言，女性佔勞動市場的 36.4 %，卻只佔該局員工總數的 22.4 %，而且在該局工作的女性絕大部分集中於 EEOC 的分類下，傳統上由女性擔任的工作類型。至於與本案相關的工作類型，238 個技術專業人員中則沒有任何女性。

交通局的現下目標是逐年該善，長期目標則是符合比例 (proportionality)，也就是使其技術專業人員能有 36 % 的女性。雇用喬依絲的決定是依據該局頒佈的系爭辦法而為，系爭辦法指示：為了彌補代表性過低的問題，應將種族及性別納入考量。系爭辦法承認「傳統上女性人數甚少的職業類型提供給女性求職的機會是有限的」，因此女性集中於交通局內傳統上屬於女性的工作，在其他工作類型所佔比例不高。如果傳統區別不曾出現，女性在其他類型所佔的比例應該會比現在高一些。

雖然交通局承認這未必可以正當化其在所有工作類型中都考慮申請人的性別，但它仍以勞動市場的組成爲基準來評估該局的進展。系爭辦法注意到擁有擔任職位所需的專門訓練與經驗資格的女性和少數族裔的人數仍十分有限，爲求短程目標的可行，系爭辦法強調「這些目的不應被理解成要達成的配額」，而應被理解成矯正交通局勞動力失衡的合理期待及逐年修正代表性不足的方法。

現在我們考慮交通局的少數族裔優惠保障方案辦法是否限制男性員工的權利或者對他們設下絕對的晉升障礙。系爭辦法並未保留任何職位專給女性；相反地，系爭辦法僅授權交通局在對員工爲評鑑時，可以有優惠考量。如交通局局長的證詞所示，喬依絲的性別（sex）不過是他作決定時所考量的眾多因素之一，從而該辦法類似於 Bakke 一案中爲大法官 Powell 贊同的「哈佛計畫」（Harvard Plan）。後者計畫除了其他條件外，也將種族納爲入學許可的因素。交通局的辦法要求女性與所有合乎資格者同台競爭，沒有任何人自動地被排除於考量之外，所有人都可以依其能力與他人相較。另外，上訴人對於鐵路調度員的職位並不享有絕對的權利（entitlement），交通局局長有權從七個適格者中拔擢任何一人。

因此我們判決交通局決定喬依絲應否升職爲鐵路調度員時，考慮喬依絲的性別是恰當的。交通局的決定是依據一少數族裔優惠保障方案辦法，溫和、靈活、逐案且漸進地改善少數族裔及女性在該局勞動力中過低的比例。該辦法完全符合民權法第七編，因為這是雇主自願的努力可以除去職場中歧視遺跡的具體例證。

大法官 Scalia 主筆之不同意見書

多數意見今日的判決成功地將民權法第七編從保障種族或性別免於就業歧視，轉變成種族或性別可以是就業考量。不可思議地，我們把目標從沒有歧視的社會，換成了種族和女性在職場中要有一定比例的代表。今天法院判決所確立的法律論述最值得注意的是：民權法第七編允許採取種族或性別的差別待遇，來克服那些限制某些種族或某一特定性別進入職場的社會態度之效應，而且可以不是用來克服雇主自己所爲歧視的效應。我們不可能不注意到，本院多數意見之理由的實際影響將是，它在事實上（de facto）實現了法律文字所清楚禁止任何人本來在法律上（de jure）都不能做的事：在許多情形下，本案判決實際上是要求公家或私人雇主，必須有意地基於性別或種族而爲差別待遇。