美國聯邦最高法院 2020.6.15 性別工作平權歷史性判決譯介（上）

文／林吉輝

壹 前言

一、美國聯邦民權法制定背景

美國聯邦最高法院審理一件在職場上雇主僅以受僱人之同性戀或跨性別身分，即故意予以解僱之案例，於 2020 年 6 月 15 日判決宣告違反美國聯邦民權法第 7 章（Civil Rights Act, Title VII）性別平等保障，對於同性戀或跨性別者在職場上之平等保障作出了歷史性的判決。

按民權法係美國國會於 1964 年通過，同年 7 月 2 日經總統簽署生效，是美國民權保障指標性立法。該法第 7 章規範，不得因種族、膚色、宗教、性別或國籍而為歧視，是本案有關性別平等保障的法律基礎。

法案最初是由甘迺迪總統提出，被參議院阻擾未能通過，並未獲太多支持。1963 年 11 月甘迺迪遇刺後，新任總統詹森繼續推動立法，最終，眾議院以 289 比 126，參議院以 73 比 27 獲得通過，完成立法程序成為法律。1964 年 7 月 2 日，詹森總統在白宮正式簽字頒布生效。成為法律後支持力量才逐年提升。本法制定基礎，主要基於憲法第 14 修正案，所有公民都應獲得法律同等保障。

二、民權法第 7 章平等保障

民權法第 7 章保障受僱人免於因特定的種族、膚色、國籍、性別及宗教等因素受雇主歧視。依該規定，雇主對於受僱人不得藉由在聘僱契約附加任何條款、條件或賦予雇主任何特權對受僱人予以歧視。雇主在職場可能違反本章平等保障的範圍，包括對於受僱人的招聘、僱用、晉升、調動、培訓、紀律處分、解僱、分配工作，衡量績效或提供福利等各方面。

民權法是美國聯邦成文法律的一種，適用於全美任何擁有 15 名以上受僱人之雇主，也適用於聯邦政府和勞工組織，包括私營和公部門雇主。

應適用民權法第 7 章法律的公司，對於受僱人不得以種族、膚色、宗教或性別任一因素，不予聘用或給予差別待遇。也不能僅因受僱人與法律列舉平等保障之權利具有某種關係，即予差別待遇。

三、雇主採用歧視的僱用政策違反民權法第 7 章規定（Discriminatory Policies in Violation of Title VII）

雇主在職場採行的僱用政策或在操作上，若是基於故意的差別待遇，即可能違反民權法第 7 章禁止歧視規定。此之差別待遇也涉及雇主係故意的歧視，例如，假設美式橄欖球聯盟規定，婦女不得擔任聯盟任何具有政策決定權職位，此種歧視的僱用政策，可能就違反了民權法第 7 章性別歧視的法律。

四、聯邦最高法院判決在職場上雇主僅以同性戀或跨性別身分，即將受僱人解僱，違反民權法第 7 章禁止性別歧視

在 2020 年 6 月 15 日聯邦最高法院判決前，在職場上對於同性戀或跨性別身分者，全美原有 28 個州都沒有防止雇主歧視的相關措施，歧視性向認同在這些州原都屬合法的行為。

然而，就在 2020 年 6 月 15 日，聯邦最高法院在 Gerald Bostock 等一案[1]判決指出：…… 今天我們必須決定，在職場上，雇主是否可以僅基於同性戀或跨性別身分的因素，就將受僱人解僱？答案是非常清楚的……，正如 1964 年民權法第 7 章禁止性別歧視一樣，「性別」（Sex）在本案判決中扮演著必要且不容置疑的角色。依民權法第 7 章規定，應保障人民免於因為不同的「性傾向」或「性別認同」於就業時遭受歧視；同性戀者或跨性別者也應同樣獲得法律平等保障。

聯邦最高法院就同性戀及跨性別身分者在職場之性別平等保障作出了歷史性的判決，確認了民權法第 7 章性別平等保障，也包括同性戀及跨性別身分者（LGBT）在職場免於因性別認同而遭雇主歧視。

五、本案爭點

本案被告即雇主爭執，民權法第 7 章性別平等保障法律所使用的「性別」用語，立法者在立法之初並未預期該法（該性別用語）會適用在今日的同性戀或跨性別身分者，因此，該「性別」法律用語之意涵，並不包括同性戀或跨性別者。立法者並未將同性戀或跨性別在法律中列舉保障，法律解釋上應是立法有意排除。

因此，本案最大的爭點便在於：民權法第 7 章禁止性別歧視的法律用語「discrimination on the basis of sex」（基於性別的歧視）其原始意涵及法律適用範圍究竟為何？兩造分別提出了各種攻擊防禦方法，最高法院代表多數意見作出的判決，也就雇主的抗辯及持不同意見大法官的論點，於判決理由中，逐一論駁。

六、法律的解釋方法 — 文理的、論理的、歷史的、體系的

本案所爭執的，也涉及究竟應採何種解釋方法來解釋法律？近代學者關於法律解釋方法的建構，首推薩維尼（F. C. v. Savigny, 1779-1861）在其名著「現今羅馬法體系」（System des heutigen römischen Rechts）中提出 4 種解釋要素：文理的、論理（邏輯）的、歷史的和體系的。也就是後來發展成為人所熟知的 4 種法律解釋方法：文理解釋、論理解釋、歷史解釋和體系解釋。薩氏的 4 種法律解釋要素或稱法律解釋準則理論，對法律解釋影響甚大。雖然也曾被批判，但至今還是一再被引用，甚至被援引為各種解釋方法延伸的根據[2]。

美國聯邦最高法院在本案例中，多數意見對於解釋法律用語「性別」的原始意涵及其適用範圍，係持單純的法律文義解釋見解，與本案少數意見大法官及本案被告雇主所持歷史解釋方法之見解不同。

七、本文目的

有鑑於我國大法官於 2017 年 5 月 24 日作出釋字第 748 號【同性二人婚姻自由案】之解釋，宣告我國民法親屬編婚姻章，未使相同性別二人，得為經營共同生活之目的，成立具有親密性及排他性之永久結合關係，違反憲法第 22 條保障婚姻自由及第 7 條保障平等權之意旨。我國大法官也就同性婚姻的保障，作出了歷史性的解釋，並使我國成為亞洲第一個承認同性婚的國家。為此，司法周刊也希望，能將本判決予以摘譯，以協助讀者瞭解美國聯邦最高法院對於此一議題的最新見解，俾能與我國大法官所作同性別二人在婚姻上平等保障的解釋，相互參照，乃委請筆者摘譯，以供比較法制上之參考。

筆者謹就判決摘譯其要，並整理當事人兩造之主張、少數意見之見解及代表多數意見作出判決之理由。尚祈各方先進不吝斧正。

貳 本案事實及兩造主張

一、本案事實

聯邦最高法院審理本件違反民權法第 7 章性別平等保障的案件，其實包含 3 個不同當事人的上訴案件，分別是 Gerald Bostock 案，Donald Zarda 案以及 Aimee Stephens 案。

（一）案例一

在 Gerald Bostock（以下簡稱 Mr. Bostock）案中，受僱人 Mr. Bostock 原受僱於喬治亞州克雷頓郡之政府機關，負責兒童福利宣導的工作。而在他領導下，克雷頓郡的少年福利宣導工作曾獲得國家獎賞。他在該郡工作及生活了 10 年後，開始參加社區同性戀休閒壘球聯盟。之後，該社區具有影響力的成員對他的性傾向和加入同性戀壘球聯盟發表了蔑視的評論。雇主克雷頓郡政府，即因他身為郡政府的受僱人員，卻參與同性戀壘球聯盟，予以解僱。

（二）案例二

在 Donald Zarda（以下簡稱 Mr. Zarda）案中，受僱人 Mr. Zarda 在紐約高空極速跳傘公司擔任跳傘教練。他工作了幾季之後，偶然間在其工作場所提到他自己是一名同性戀者，不料數日後即被解僱。

（三）案例三

在 Aimee Stephens（以下簡稱 Ms. Stephens）案中，受僱人 Ms. Stephens 原來在密西根州加登市的哈里斯殯儀館工作。她應徵當時是以裝扮成男性的身分獲得工作。兩年後，因患有絕望及孤寂感的病症開始接受治療。經醫生診斷患有性別焦慮症，並建議她開始以女性的身分生活。就在她工

（文轉三版）

註釋

1 美國聯邦最高法院審理本件有關雇主於職場對於同性戀或跨性別身分之受僱人予以解僱歧視的案件，其實是含有不同當事人的 3 個上訴案件，分別是 Gerald Bostock 案，Donald Zarda 案以及 Aimee Stephens 案。

2 參見吳庚，憲法的解釋與適用，三民書局，92 年 9 月修訂版，頁 404。

3 美國聯邦最高法院判決指出，僱用人對於民權法第 7 章性別歧視規範，此一實定法文本解釋的論據已經被美國聯邦最高法院的判例所駁回。僱用人其他關於他們所認為實定法應該如何解釋？或是應該如何做才對的爭論，最高法院認為，沒有一項爭論可以忽視法律的存在。

4 但是，聯邦最高法院認為，當民權法第 7 章法律文字適用於本案事實並無不明確的情形時，法律的解釋就無關乎立法的歷史解釋如何。

5 最高法院在判決中指出，最高法院長期以來一直拒絕以上僱用人的這種推理。雇主的新框架論述可能只會增加新的問題，並讓最高法院推翻更多之前的見解。

6 最高法院在判決中指出，對於僱用人此種訴求，是任何法院都不應該接受的。

JUDICIAL 司法 徵稿啟事
一、本刊歡迎來稿有關憲法、行政法、民事法、刑事法、國際人權法等相關議題之評論文章。
二、來稿請加註詳細聯絡資料，以便通知刊登事宜。
三、本刊保留文稿刪改權，不願接受刪改者，請加註說明，本刊將逕予退稿。
四、文稿一律不退件，請自留底稿。
五、稿件一經刊登，酌送稿酬，並寄贈該期刊物。
JUDICIAL 司法 訂閱辦法
本刊每週出刊 全年
費用新臺
如 蒙
請郵政
帳
5005
帳
司法院

（文接二版）

作的第 6 年，她寫信給雇主，表示將於度假後，以女性身分全職工作並生活。但就在度假前，公司告知其計畫是不可能實現的事，並將她解僱。

二、下級審判決

聯邦最高法院審理本案所包含的上開 3 個不同案件，在下級法院訴訟過程，都是以相同的原因及方式開始訴訟，但在下級審巡迴上訴法院間卻有不同的判決結果。3 個案件的受僱人都主張，雇主故意基於性別歧視解僱，違反民權法第 7 章性別平等保障。

（一）Mr. Bostock 案下級審判決受僱人敗訴

下級審第 11 巡迴上訴法院判決宣告雇主基於同性戀身分，將受僱人解僱，依民權法第 7 章法律規定，並未禁止。因此，法院駁回上訴人即受僱人之上訴。

（二）Mr. Zarda 案下級審判決受僱人勝訴

下級審第 2 巡迴上訴法院最終判決受僱人勝訴。法院宣告雇主歧視受僱人之性傾向，違反民權法第 7 章性別平等保障。

（三）Ms. Stephens 案下級審判決受僱人勝訴

下級審第 6 巡迴上訴法院與第 2 巡迴上訴法院判決持相同見解，認為民權法第 7 章禁止性別歧視，雇主僅以同性戀或跨性別身分即將受僱人解僱，違反民權法性別平等保障。

三、聯邦最高法院核准上開 3 案之上訴

上述 3 個不同案件，在歷經下級審冗長訴訟程序，期間 Mr. Zarda 及 Ms. Stephens 也都已經過世。但是，他們的繼承人為了各自遺產上的利益，促使他們繼續向聯邦最高法院提起上訴。聯邦最高法院為最終解決下級審巡迴上訴法院間見解之歧異，亦即就民權法第 7 章性別歧視規定，是否應擴張適用於同性戀或跨性別身分，禁止雇主在工作場所歧視之歧見，爰核准上訴發出移審令，命將上述 3 個案件移審到聯邦最高法院審理。

四、聯邦最高法院就本案（內含 3 案）判決結果

（一）*Bostock's case, 723 Fed. Appx. 964*（*Mr. Bostock* 案）

下級審第 11 巡迴上訴法院判決雇主勝訴，受僱人 Mr. Bostock 敗訴。

聯邦最高法院判決：原判決撤銷並發回。受僱人 Mr. Bostock 勝訴，僱主敗訴。

（二）*Zarda's case, 883 F. 3d. 100*（*Mr. Zarda* 案）

下級審第 2 巡迴上訴法院判決雇主敗訴，受僱人 Mr. Zarda 勝訴。

聯邦最高法院判決：維持原判決。受僱人 Mr. Zarda 勝訴，雇主敗訴。

（三）*Stephens's case, 884 F 3d. 560*（*Ms. Stephens* 案）

下級審第 6 巡迴上訴法院判決雇主敗訴，受僱人 Ms. Stephens 勝訴。

聯邦最高法院判決：維持原判決。受僱人 *Ms. Stephens* 勝訴，僱用人敗訴。

五、本案判決，持多數意見大法官計 6 人

大法官 GORSUCH, J 代表多數意見撰寫本案判決；

首席大法官 ROBERTS, C.J., 及大法官 GINSBURG, BREYER, SOTOMAYOR, KAGAN, JJ., 等 5 人加入多數意見。

六、本案判決，持少數意見大法官計 3 人

本案持少數意見之大法官ALITO, J., 提出不同意見書，大法官 THOMAS, J., 加入其意見書。

另大法官 KAVANAUGH, J., 也單獨提出不同意見書。

七、當事人兩造主張

（一）原告即受僱人主張

同遭雇主性別歧視解僱的 3 個原告受僱人都主張：性別認同及性傾向都應在民權法第 7 章性別之意涵內，被告雇主僅因受僱人同性戀或跨性別身分即予解僱的行為違反民權法。

（二）被告即雇主主張

雇主並未爭辯僅是基於受僱人同性戀或跨性別身分，即解僱受僱人，但雇主爭執：即使蓄意以受僱人其同性戀或跨性別身分，予以解僱的歧視行為，尚非民權法第 7 章法律所擬適用對象，更非要雇主負起性別歧視責任的法律依據[3]。故意以同性戀或跨性別身分歧視，並非故意之性別歧視。「性別」因素是否與解僱行為間具有必要之因果關係？

雇主強調：「同性戀」或「跨性別」，與「性別」是不同的概念。如果國會在立法當時，有意將同性戀或跨性別含括在「性別」的概念裡，應該會特別列舉。但是，當國會並未選擇將「性別」以外之同性戀或跨性別者，也含括在「性別」這一個通常泛稱的用語時，聯邦最高法院就應適用此原有通常泛稱的「性別」用語，並不包含對同性戀或跨性別者之保障。雇主主張本案所爭執的僱用政策，實質上，對男性和女性都有相同不利的影響，並未偏向一方，因此，原告雇主主張本案解僱行為與「性別」間，是否具有因果關係，應採用更嚴格的因果關係理論去檢視。雇主稱，在 1964 年民權法立法當時，應該鮮少有人會預期，民權法第 7 章性別平等保障之法律，會適用在同性戀或跨性別身分者[4]。

被告雇主抗辯稱，當法律頒布施行，面對立法當時無法預見，且是突發的事實發生，不知應否適用該法於突發的情況時，聯邦最高法院應有的作為，應該僅是指出問題所在，而將該問題回轉立法機關斟酌是否修法或重新立法來處理，同時，法院應拒絕去執行此種寬廣泛稱，過於簡單不嚴謹的法律文字規定[5]。雇主辯稱，法律對本案事實並沒有明白規範，但下級審巡迴上訴法院就兩造之爭執，卻不當適用民權法第 7 章之規定而為判決[6]。

參 聯邦最高法院本案判決及理由摘要

一、判決主文

聯邦最高法院判決本案被告雇主在職場故意以同性戀或跨性別身分解僱受僱人，違反民權法第 7 章性別平等之法律規定。

二、判決理由

（一）聯邦最高法院於判決中首先說明，是依聯邦民權法之法律通過頒布當時，以符合一般通常意義的法律文義解釋方法，解釋民權法第 7 章法律所使用「性別」一詞用語之意涵，並直接適用於本案事實，以處理本案爭執的問題：

因此，判決認為，依法律文義解釋及法律適用結果，雇主僅因受僱人的種族、膚色、宗教、性別或國籍的不同，即拒絕聘僱或予解僱，或予歧視，即違反民權法第 7 章平等保障規定。

（二）判決認為，違反民權法第 7 章性別平等規定，必須雇主是「故意」以受僱人個人「同性戀」或「跨性別」身分，予以「解僱」之差別待遇，且「性別」因素又須與解僱之結果間具有相當「因果關係」：

判決指出，本案當事人兩造均同意，1964 年民權法第 7 章之法律規定所用的文字「性別」一詞，是指通常意義的男性和女性生物學上的區別。就民權法第 7 章來說，該「性別」之用詞，隱含著一項因果關係標準（but-for causation standard），亦即若被告雇主解僱受僱人，部分原因是基於性別，該性別因素與解僱行為間即具有相當之因果關係，則雇主不能再援引「性別」以外之其他原因（即使這其他原因也是促成該解僱行為的部分原因），來免除民權法第 7 章性別歧視的法律責任。

另判決也指出，第 7 章法律之用語「歧視」（Discrimination）一詞的意義，指的是「差別待遇」或「偏愛」。而聯邦最高法院曾經判決，所謂「差別待遇」（Disparate Treatment）的情況，必須是基於性別的不同，出於「故意」（Intention）予以差別待遇。

再以，判決也指出，民權法第 7 章之法律規定，不斷使用「個人」（Individual）一詞，即在強調是指對該男性或女性個人性別的歧視，與對男性群體（class）或女性群體之性別歧視不同。

判決也說明，接續上開「性別」、「歧視」、「差別待遇」、「個人」等法律用詞應有的法律解釋之定義，可合理推論出下列準則：

1. 當雇主解僱受僱人部分原因是基於性別因素，便違反了民權法第 7 章性別平等保障規定。

2. 當雇主故意以受僱人個人性別因素，做出解僱決定，就違反了法律規定。

3. 因為對於同性戀或跨性別身分予以歧視，必須雇主是蓄意以受僱人個人性別因素，給予差別待遇。因此，雇主故意以受僱人同性戀或跨性別身分，給予解僱之處罰，已經違反民權法第 7 章性別歧視規定。

4. 當雇主歧視同性戀或跨性別身分之受僱人，並予解僱，而性別因素又與解僱之結果間具有必要的因果關係時，則受僱人個人性別的因素，無可避免的成為雇主做出解僱決定的主要原因。

判決說明，聯邦最高法院通常是根據成文法在制定時一般通常所認知的法律文義來解釋法律。只有經國會通過，總統批准寫在紙上的文字才構成法律。如果法官可以任意添加法律所無的意涵，那是否代表法官可以根據超越文本以外的資料和自己的想法，而對過去已經國會通過施行的法律條文進行增補，重塑，更新或貶抑？如果是這樣，我們可能要冒著逸脫憲法保留給人民所選出的代議士去立法的危險。我們也將剝奪人民依靠他們原所信賴的法律文本意涵來履行權利義務的權利。

聯邦最高法院在審理本案必須確認對於性別歧視的一般認知，是否雇主僅因受僱人的種族、膚色、宗教、性別或國籍等予以歧視，不予聘僱或拒絕聘僱，或予以解僱，並就受僱人的補償、契約條款或條件，或僱用利益等給予差別待遇，就違反民權法第 7 章規定。

判決認為，聯邦最高法院應先檢視在 1964 年法律通過之時，第 7 章的法律用詞，尤其是有關「性別」、「歧視」的關鍵用詞，其意涵及適用範圍究竟為何？俟釐清後再確認多數意見在本案得出之心證，是否違背最高法院過去在判決先例中所持的見解。

（下期待續）

（作者為司法院大法官書記處副處長）

WEEKLY 周刊 徵稿啓事 一、本刊歡迎兼顧理論與實務、探討司法制度、法學新知的作品。文長宜在八千字以內，以利一次刊出。文後請加註，以利參考。二、本刊並歡迎司法人、事及法院的故事。三、來稿有關閣下的資料，請加註說明；刊出文章並將寄司法周刊訂閱 郵撥 號 4377 戶 司法周刊 每週出刊 定價400元 訂閱