

【法實證快訊】

Wal-Mart v. Dukes 案與勞動待遇的性別差異

全球最大零售商 Wal-Mart 被其女性員工以集體訴訟方式控告性別歧視，美國最高法院日前駁回這個史上最大宗的性別歧視集體訴訟案，Wal-Mart 的女性員工指控 Wal-Mart 支付女性員工較低薪資，並限制其升遷管道，系統性地對女性員工進行性別歧視。

原告引用了大量的實證統計證據：統計學家 Richard Drogin 比較各地區 Wal-Mart 女性員工晉升為管理階層的數量與可用鐘點勞工中的女性比例，進行迴歸分析(regression analyses)，Drogin 認為經過分析比較後，Wal-Mart 的男性員工與女性員工間在晉升管理階層的問題中有「統計上的重要不均(statistically significant disparity)」，而此不均等的升遷機會只能以性別歧視來說明；勞動經濟學家 Marc Bendick 則在比較 Wal-Mart 與其他零售業者的勞動力資料後認為 Wal-Mart 相較於其他同業晉升較少女性員工為管理階層³。

但這些實證研究並沒有在美國最高法院中得到多數的迴響，Wal-Mart 反駁該公司對於旗下分店在內部管理上給予很大的自主，大法官亦認為原告所引用的實證資料並不足以證明 Wal-Mart 公司在薪資以及升遷問題等雇用政策上系統性地歧視女性。

儘管本案例中原告所引用的實證資料未被美國最高法院大法官採納為推論 Wal-Mart 公司在員工雇用上系統性歧視女性的理據，但美國最高法院大法官們也不否認該研究資料的確反映了部分在勞動待遇上所出現的性別差異⁴。

³ 本案例中關於實證資料的說明請參考

<http://www.supremecourt.gov/opinions/10pdf/10-277.pdf>

⁴ 關於以實證研究分析勞動待遇中的性別差異與不平等，請參考陳昭如、張晉芬，〈性別差異與不公平的法意識：以勞動待遇為例〉，《政大法學評論 108》，頁 63-123。

