

当法律遇上性别

李秀清

托马斯大法官在处理第四个案件当事人文森的投诉时，既强烈反对支持“敌意环境型”诉讼，也反对因管理者的骚扰行为而产生的自动性雇主责任。在文森案判决五年后，被女助理指控有第八个案例中那种下流行为的他，虽遭到女议员、女学者们的强烈抗议，却仍然坐上了最高法院大法官的宝座。在法庭言词辩论时，当双方就男老板哈迪对于自己女下属哈里斯的行为，到底是普通的下流玩笑还是歧视骚扰针锋相对时，坐在法官席上的托马斯，他会回想起或懊恼些什么吗？

吉莉安·托马斯 (Gillian Thomas) 是美国公民自由联盟的一位高级专职律师。她基于自己工作的观察和灵感，撷取了十个改变女性职场文化的判例，撰写成书。2016年，美国圣马丁出版公司 (St. Martin's Press) 出版了这本兼具专业性和可读性的著作 *Because of Sex: One Law, Ten Cases, and Fifty Years That Changed American Women's Lives at Work* (《因为性别：改变美国女性职场生活的一部法律、十个案件和五十年》)。这是一部讲述美国职场女性与不平等现实抗争的故事书，也是记载美国最近五十多年职业女性处境逐渐改善的历史书，当然，它首先还是分析美国平权立法发展、司法文化变迁的法律书。

十个真实故事

1964年2月8日，众议院就《民权法》议案进行辩论的最后一天，老议员霍华德·史密斯，这位一向以顽固著称的种族主义者和公开的民权反对者，出于至今仍被争论不休的动机，提出法案第七章“就业机会平等”的一些条款中，应该在“种族”、“肤色”、“宗教”和“民族”之外增加“性别”，这一提议获得多数议员赞成。同年7月2日，总统林登·约翰逊签署颁布《民权法》，“性别”正式进入民权法案。此过程多少有点偶然和吊诡，但毫无疑问，正是因为引

入了“性别”二字，这一法案的颁布才成为美国男女平权运动的一个重要时刻，是美国职场女性的福音，改变了人们对工作女性的认识，也改变了对女性本身的看法。而这一法案、这一时刻，也成为本书全部十个故事的起点。

1966年，佛罗里达州。有3岁孩子的母亲应聘导弹制造公司的组装工遭拒。职业母亲求职时事实上被贬低，雇主招工时使用“性别+其他”来进行筛选，这是否违反《民权法》，引起了最高法院第一次考虑并解释《民权法》第七章及其“基于性别”的内涵。这是第一个故事，菲利普斯诉马丁·玛丽埃塔公司案 (1971年)。

1965年，阿拉巴马州。体重130磅的女青年应聘警察被拒，拒绝信里的理由是她未能达到最低160磅的体重标准。同一个镇上，另一年轻女性应聘州狱警因体重没有达标而被拒。将女性排除在一些职业门槛之外，这是为了“业务必要性”，还是基于“女性无法胜任”印象的歧视。这是第二个故事，多萨德诉罗林森案 (1977年)。

1973年，加利福尼亚州。根据水电局的养老金政策，因女性寿命平均比男性长五年，所以要求女员工每月须比同龄男同事多缴纳15%的养老金，但退休时所领的实际养老金却没有增加。不同性别所需缴纳的供款差异，构成了性别歧视还是符合同样属于《民权法》第七章的《班尼特修正案》？这是第三个故事，洛杉矶水电局诉曼哈特案 (1978年)。

1978年，首都华盛顿特区。年轻女性入职银行后不久，即遭受男上司持续不断的非分之求和性虐待。在为了生计隐忍三年多之后，虽然经济上没有损失，反而还获得奖励和晋升，但终于忍无可忍，在向联邦地区法院提起起诉后不久即因“请了太多的病假”而遭辞退。作为管理者的男上司是否构成性骚扰，进一步

言，是属于“交换条件”的骚扰还是“敌意环境”的骚扰？这是第四个故事，也是联邦最高法院首次审理性骚扰案件，美驰储蓄银行诉文森案 (1986年)。

1982年，加利福尼亚州。休产假3个月后想重返岗位的年轻母亲，却被告知其原来的职位已经另有新人，在经过州公平就业和住房部投诉并由其着手调查7个月之后，她被安排到另一部门，并受到监视和排挤。不让休产假之后的妇女恢复原职，是否违反了该州的《孕期工作受限休假法》，还是该州法对于怀孕职工的“优待”本身就违反了 (经《反怀孕歧视法》修正过的)《民权法》第七章的规定？这是第五个故事，加利福尼亚联邦储蓄信贷协会诉格拉案 (1987年)。

1982年，弗吉尼亚州。普华会计师事务所政府业务处的女咨询师，在任职四年后，因业绩优异、能力超强而得到所在处合伙人的提名，与其他87名业绩和工龄都逊于她的男同事一起申请普华合伙人席位。尽管有一半多的被提名者得到晋升，但她却因“像个男人”、“女人味”不足遭淘汰，做出这决定的是八个她几乎不认识的男性同事组成的委员会。她是否遭受到了源于性别刻板印象的歧视，普华是否存在有性别偏见的评估体系？这是第六个故事，普华诉霍普金斯案 (1989年)。

1982年，汽车电池制造公司向全球电池加工部门的所有工厂发布备忘录，明确要求所有怀孕以及有生育能力的女性不能从事涉及铅暴露的工作，致使相关的已经在岗女职工要么调职、要么绝育，正在应聘的女性若不出示不孕证明的，则统统不被录取。该公司将有生育能力的女性驱逐在铅暴露的岗位之外，是为了保护下一代，存在业务必要性，还是有损女性职场平等权利，决定女性的繁育角色到底应该归于雇主还是女性自

己。这是第七个故事，国际公会、全美汽车工人联合会诉江森自控有限公司案 (1991年)。

1987年，田纳西州。叉车公司租赁部女经理，时时遭到男老板的语言调戏，而且工作能力也常受其嘲讽和侮辱，心理压力极大，痛苦至极，出现失眠、酗酒、颤抖等症状，在忍耐了两年后不得不辞职。老板的这些行为只是属于职场中一个不上品男人的普通下流玩笑，抑或已经构成对于女经理的歧视性恶劣的工作环境？这是第八个故事，哈里斯诉叉车公司案 (1993年)。

1997年，单亲母亲应聘成为铁路公司的铲车工，成为该部门近100名雇员中的唯一女性，其直接主管、铁路公司的一名老员工，不时找茬甚至戏弄她。她首次向公司人力资源部门投诉后，该主管被停薪停职十天，可她本人被调整为工作更辛苦的普通铁道工，而该主管复职后仍然是她的主管，且故伎重演，公司方面也竭力监视、孤立她，致其患严重抑郁症。男主管的行为对女下属是否构成敌意工作环境，将投诉者从铲车工调整为铁道工及后来的停职，是合法惩戒还是非法报复，是否构成报复性歧视？这是第九个故事，北伯林顿与圣达菲铁路公司诉怀特案 (2006年)。

2006年，两次尝试试管婴儿失败后第三次在休假期间终于怀孕的女空运快递员，休息3个月后想回到工作岗位，却被告知孕期她不能继续工作。虽然该公司允许对因公受伤者、残障人及不能再持有商业驾照者，都可以重新分配从事轻负荷工作或转做内勤，但孕妇却不在其列。直至生下女儿2个月、公司停发了近6个月工资之后，该女士才得以重返工作。公司可给从事不同工作岗位的上述三类人提供便利，却将孕妇排除在外，这是否属于怀孕歧视，有违《反怀孕歧视



吉莉安·托马斯 (Gillian Thomas) 及其《因为性别：改变美国女性职场生活的一部法律、十个案件和五十年》

