

セクシュアル・ハラスメントと働く権利

景　山　　弘

岡山理科大学教養部

(1992年9月30日 受理)

I) 「セクシュアル・ハラスメント」という語が新語大賞に

セクシュアル・ハラスメント (SEXUAL HARASSMENT=性的いやがらせ) の問題に関しては、1984年頃から、米国などの動向を受けて、既に我が国でもその紹介や問題提起がなされていたといわれている。そして89年8月5日、日本初のセクシュアル・ハラスメント訴訟が福岡地方裁判所に提起されるに及んで、この問題に対する社会の関心がにわかに集まり、そして問題が大きくクローズ・アップされるに至った。これまでにもこのような問題が提起されていなかった訳ではない。にもかかわらず、性にかかる問題であったこともあるて、週刊誌などがセンセーショナルな見出しで取りあげたことから「セクシュアル・ハラスメント」なる語が、世相を鋭く衝いた表現とニュアンスをもって、広く大衆の目、口、耳を賑わせ、また、第6回(1989年)新語・流行語大賞の新語部門で金賞を受けたことで、広く人口に膾炙する語となったのである。しかし、遺憾ながら広く人口に膾炙したその割には、セクシュアル・ハラスメントが抱える問題の本質などが掘り下げられないまま、また人々の注目を事態の深刻さに向けることが出来ないまま、興味本位に受け取られてきていると言ってもよいだろう。

一方アメリカでは、91年10月11日から3日間、連邦議会の上院司法委員会の公聴会で、全米注視のうちに、セクシュアル・ハラスメント疑惑解明のための質疑が行われ、その状況が逐一テレビに放映された。それはブッシュ大統領から、7月退任したマーシャル連邦最高裁判所判事(黒人)の後任判事に指名された、クラレンス・トーマス氏(43歳、黒人、保守派)の就任承認をめぐって、その疑惑を解明するためのものであった。

この発端は、10年前、オクラホマ大学法律センターのアニタ・ヒル教授が、トーマス氏の下で働いていたときに、上司であった同氏からセクシュアル・ハラスメントを受けていたことがマスコミに漏れ暴露されたことから、大スキャンダル事件に発展し、トーマス氏の最高裁判事としての適格性が疑われることになった。ましてや、トーマス氏が7年間も委員長を務めた雇用機会均等委員会(Equal Employment Opportunity Commission, 以下「EEOC」と略称する)は、セクシュアル・ハラスメントなど雇用関係における差別に對し、行政救済を行うとともに、雇用の場における法律の実施及び運用の全般的責任を負う立場にあるばかりか、後述するようにセクシュアル・ハラスメントに関するガイドライ

ンを作成した連邦機関で、その構成委員は大統領が任命するところであったからである。

当然公聴会では最高裁判事就任の承認投票は延期され、トーマス氏、ヒル教授、証言者などが呼ばれて、露骨なセックス描写とともに、セクシュアル・ハラスメントの深刻な事態の証言に、ともに貧しい境遇出身の、そしてともに名門イェール大学ロー・スクールを卒業して、片や最高裁判事候補、片や大学教授という高い地位を得ている2人の黒人の性をめぐる赤裸々なやりとりが大衆の前で演じられ放映されたことは、その証言内容が米国人種差別問題ともからんで、全米だけでなく、全世界にセクシュアル・ハラスメント・ショックを与えるにはおかなかった。

その証言場面を再現してみよう。先ず、ヒル教授は、貧しい農家の13人兄弟姉妹の末子に生まれ、努力して前記大学のロー・スクールを卒業。弁護士事務所勤務を経て、81年から勤め始めた教育省でトーマス氏の下で働くようになった経過を述べた後、こう証言した。「職場でしばしばトーマス氏にデートに誘われたが、不愉快に思い断った。トーマス氏は仕事の話のあと、しばしば性的なことを話題にした。話ぶりは生々しく、自分が見たポルノ映画から、動物とセックスする女性やグループ・セックス、レイプの場面などについて語った。さまざまな性行為にからんで、男性の性器や女性の胸のことを話題にした。しばしば自分自身の性的パワーについて視覚的に語った。非常に不快に思って、何度も話題を変えようとしたが、努力は徒労に終わった」と。

この後、一時トーマス氏のセクシュアル・ハラスメントが止んだため、ヒル教授は、同氏が82年にEEOCの委員長に任命されたのに伴い、一緒にEEOCに移って勤務するようになった。しかし、同年秋から冬にかけて、再び性的なことを話題にする同氏のセクシュアル・ハラスメントが始まったとヒル教授は語り、ために同年暮れからストレスが強くなり、別の職を探し始めたこと、83年5月にはストレスによる胃痛のため入院し、7月には転職を決めたことを証言した。ヒル教授は、当時職を探すのが如何に大変であったか、セクシュアル・ハラスメントを表沙汰にすることが如何に困難であったかについても証言した。

司法委員によるヒル教授の証言に対する質問は3点に集中した。何故、当時トーマス氏を訴えなかつたのか、何故、トーマス氏について一緒にEEOCに移ったのか、何故、トーマス氏の最高裁判事就任の承認間際にになってこの問題を持ち出したのか。

続いて、再びトーマス氏が公聴会に呼ばれ、同氏はこの公聴会は黒人に対するリンチであると激しく非難する声明文を読み上げた。そしてヒル教授の証言については、「もう嘘はたくさんだ。なかつたことを証明することはできない」と述べて、細部に立ち入られることに強い不快感を表明した。

ヒル教授とトーマス氏の証言は真正面から対立し、他の証言も含め、延々と長時間にわたった公聴会ではっきりしたことは、どちらかが嘘を証言していることであった。3日間の日程で36時間にも及ぶテレビ中継でも、両者の主張は平行線をたどり、トーマス氏支持

派はヒル教授が反対派の策謀に乗って作り話をして偽証をしたと個人攻撃したため、肝心のセクシュアル・ハラスメント疑惑そのものの決定的な証拠もなく、また解明も充分に行われないまま、その真相は不明の状態で終わった。

結局、10月15日、上院議員100名（うち女性議員は2名）によるトーマス判事の就任承認投票が行われた結果、52対48票の僅差で、トーマス氏は連邦最高裁判所判事に就任したのである。

続いて、翌92年6月26日、米海軍の現役・退役の士官が、同僚の女性士官らに性的いやがらせをした事件の責任を取って、ローレンス・ギャレット海軍長官が引責辞任したことが報ぜられ、軍部の最高首脳が辞めるという異例な事態となった。

辞任のきっかけとなったのは、昨年9月、海軍の関連団体で海軍及び海兵隊の将官で組織する「テイルフック協会」が、ラス・ヴェガスのホテルで開催した年次大会で起こった。大会出席中の多数の男性士官が酒に酔ってホテルの一角に陣取り、通りかかった女性に無差別的に襲いかかり、体に触ったり衣服を脱がせたりするなど悪質ないたずらを働いた。被害者の半数は海軍の女性将校だった。被害者の訴えで海軍は調査を始めたが、ギャレット長官自身を含め多数の高官が大会に出席したこともあるって、犯人や監督責任者の特定が遅れた。このため、女性被害者の一人であった現役中尉が、米紙ワシントン・ポストとABCテレビに実名で会見し、被害の模様を生々しく語るとともに、海軍の準公式行事で起きた犯罪を激しく告発する事態に発展した。

ギャレット海軍長官は、ブッシュ大統領にあてた辞表で、海軍の対処の仕方がまずかったことを認めたが、「私は（暴行に）かかわっていないし、見てもいない」と暴行事件への関与は否定し釈明に努めたが、大統領はフィッツウォーター報道官を通じて出したコメントの中で「いかなるセクシュアル・ハラスメントも看過できない」と素っ気なかった。

米軍では、このような事件が近年多数発生しており、今回の事件は、70人が直接・間接にかかわった大規模な事件であった。

なお、本年9月、本事件の捜査を担当した海軍少将2人を解任（退役となる）、少将1人を配置転換処分にすると発表した。これは身内捜査を甘くし、対応を遅らせたのが処分理由であると報道された。

このようにセクシュアル・ハラスメントがもたらす深刻な事態は、米国においても、また我が国においても重大な社会問題として、マスコミ等に頻繁にとりあげられてなじみ深い語となり、この問題への積極的関心と漠然とした理解はされたと言えるけれども、一般的に見ると不必要に議論を混乱させ、かえって問題の本質なりその所在を分かりにくくさせ、また場合によってはむしろ誤解を与える結果を招来しているのではないか。

たとえば「女性が不快に思うだけで、すべてセクシュアル・ハラスメントになる」とか「職場で性的な冗談を言うのも、部下の女性をお茶やデートに誘うのもすべてダメ」といった極端な議論となってしまうのである。こういったジョークや言動のたびに、法的責任

をとらされていては上司や男性はたまたものではなかろう¹⁾。

そこでセクシュアル・ハラスメントを法律問題として捉らえたうえ、最初に社会問題化したアメリカでの法的救済状況を、次に、我が国での論議や福岡セクシュアル・ハラスメント裁判を中心に据えて、セクシュアル・ハラスメントの法律的概念をどのように認識し、評価すればよいのか、またそれがどのような法的枠組みの中で、どのような判断基準によって法規制・法的救済の対象とされているのか、またされるべきなのかを検討しよう。

II) アメリカでセクシュアル・ハラスメントが性差別と認定されるまで

1950年代から高まりを見せ始めた黒人の差別撤廃を求める運動は、60年代になるとさらに激しさを増したが、そのなかで64年7月、黒人の諸権利を保障する市民的権利に関する法律（Civil Rights Acts of 1964）が成立した。この法案は前年6月、ケネディ大統領が議会に提出したものだったが、ジョンソン大統領がその遺業を引き継ぎ、原案よりもさらに強化された形で、人権運動の成果として、もっとも広範で、総合的な連邦法が議会を通過・成立した。この法律は、一般公開施設の利用（第II編）、連邦援助プログラム（第VI編）、雇用（第VII編）などの分野について、人種、宗教、性別、出身国などによる差別を禁止し、その実行を担保するための行政救済機関や調査、調停などの手続を定めるとともに、その違反者に対する刑罰・被害者の損害賠償請求権を定めている。

アメリカ合衆国憲法は1868年の第14修正条項（Fourteenth Amendment）で、「州はその権限内にある者から、法の平等な保護（equal protection of the law）を奪ってはならない」と一般的に保障したが、性差別を明文で禁止することはしなかった。そのため、1971年まで連邦最高裁判所は、男女の性別役割分担観（GENDER）に基づく性差別規定を判例上否定することはなかったが、70年代から80年代にかけて第14修正条項のもとで多くの性差別立法を違憲とした。72年に発議された合衆国憲法上で性差別を一般的に禁止する Equal Rights Amendment（性差別禁止修正案）は成立しなかったが、連邦の Civil Rights Acts of 1964 の Title VII（第7編）による雇用差別の禁止、各州の Equal Rights Amendment —— ほぼ3分の1の州で制定 —— などの適用によって性差別の廃止が推進されるようになった。（その後72年に、Civil Rights Acts of 1964はその一部改正を受けて The Equal Employment Opportunity Act of 1972（雇用機会均等法）と改称された。）

Title VII of Civil Rights Acts of 1964の関係条項を示すと²⁾、

703条(a) 雇用者が以下の行為をすることは、不法雇用行為である。

- (1) その個人の人種、皮膚の色、宗教、性あるいは出身国を理由に、個人の雇用を怠りあるいは拒否し、解雇し、その他、個人を、報酬、雇用期間、雇用条件、雇用上の特権に関して差別すること。
- (2) 人種、皮膚の色、宗教、性あるいは出身国を理由に、個人の雇用の機会を奪うかまたは奪う傾向があるような、またその他、彼の被用者としての地位に不利な影響を与

えるような方法で、被用者を制限し、分離し、分類すること。

セクシュアル・ハラスメントがアメリカで社会問題化し始めたのは70年代である。60年代後半から70年代にかけて女性の職場進出が進み、それに伴って、フェミニズム運動もおおいに高まりを見せ、あらゆる分野の性差別をなくそうと、職場で上司が部下の女性に性的な関係を迫り、それが拒否されると、その腹いせにその女性をクビにするというきわめて悪質な行為、つまりセクシュアル・ハラスメントそのものを、市民的権利に関する法律 Title VII (第7編) 703条 (以下、単に「第7編」と略称する) に該当する性差別なのだと主張し、裁判所に提訴した。これに対応する裁判所による法的救済は、概ね次の4期に分けて考えられる。

i) 第1期 (1964~1973年)

セクシュアル・ハラスメントを第7編違反の「性差別」とする訴訟提起は存在しなかつた。しかし、職場におけるセクシュアル・ハラスメントは社会的事実としては存在し、被害者を悩ませていたにもかかわらず、これらのこととは、しばしばジョークの対象程度であると見做されていた。

ii) 第2期 (1974~1976年)

セクシュアル・ハラスメントを第7編違反とする訴訟が初めて裁判所に登場し、連邦地方裁判所は、下記事件のうち、Williams事件を除き、いずれも第7編の適用を認めず、従って同編が規定する使用者の責任をも否定する判決を下している。

- (1) Barnes v. Costle, 13 Fair Empl. Prac. Cas. 123 (D.D.C. No. 15, 1974).
- (2) Corne v. Bausch & Lomb, Inc., 390 F.Supp. 161 (D.Ariz, 1975).
- (3) Miller v. Bank of America, 418 F.Supp. 233 (N.D.Cal, 1976).
- (4) Tomkins v. Public Service Elec. & Gas Co., 422 F.Supp. 553 (D.N.J, 1976).
- (5) Williams v. Saxbe, 413 F.Supp. 654 (D.D.C, 1976).

司法省勤務のスペシャリストとして働く女性職員は、上司からの性的な要求を拒否したことから、さまざまいやがらせを受けたあげく、彼女の仕事が満足のいくものではなかったとの理由で解雇された。この事件でコロンビア特別区連邦地方裁判所は「第7編は単に性のみを理由とする差別だけを禁止しているのではない。性を基礎として行われるいやがらせが男性および女性のいずれに対しても行われうるとしても、それが实际上一方の性(女性)にのみ向けられている場合には第7編違反の性差別になる。また上司の行為は、代理責任により使用者も責任を免れない」と判示、これまでの否定判例は時代の流れとともに、ここで一転してセクシュアル・ハラスメントを第7編違反の“性差別”として肯定するとともに、使用者責任を認める第3期の時代における判例へと展開する発端のリーディング・ケースとなった。

さて、この期の判決が、Williams判決を除き、第7編の適用を否定する論拠は、第1に「性とのかかわり合い (sex-based or gender-based) の欠如」の点であり、具体的にはセ

クシュアル・ハラスメントは保護グループ（protected group）としての女性全体に対して行われるものではなく、そのうちの特別の性的魅力（sexuality）をもった女性に対してのみ行われるもの、つまりそれは性（sex）というよりはむしろ性的行為（sexual conduct）に関連するにすぎない（Corne 及び Tomkins 判決）とか、単に女性のみならず、男性に対しても行われうるから（Corne 判決）という論拠である。第2に「雇用とのかかわり合いの欠如」の点であり、セクシュアル・ハラスメントは上司である男性被用者の純然たる個人的、私的行為にすぎず、会社の業務上の政策方針とは無関係の行為（Corne 判決）であり、このような行為によって使用者は何ら利益を得るものでもないという論拠や、広い意味では男女間の性にかかわる自然の行為（Miller 判決）とか、単なる挨拶あるいはジョークにしか過ぎないものであるといった論拠である。第3に訴訟提起件数の増加に対する配慮の点であり、もしセクシュアル・ハラスメントを第7編に禁止する性差別として被害者の救済を認めるとすれば、取るに足らない男女間の静い事までも訴訟に持ち込まれることとなり、裁判所はその負担に耐えられないという論拠である。もっともこの背後には現実の訴訟において性差別の立証に極めて困難が伴い、ややもすると被害者のプライバシーや名譽の問題とからんで複雑な様相を惹起するだろうという事情も潜んでいるものと思われる。

iii) 第3期（1977～1979年）

Williams 判決を契機として、第2期に連邦地方裁判所が下したそれぞれの否定判決は、連邦控訴裁判所段階では第7編違反の「性差別」であるとする認識が定着して、いずれも破棄された。むしろその関心はセクシュアル・ハラスメントや使用者責任の範囲等に向けられ、これをめぐる活発な論議が展開されることになった。

- (1) I) Barnes v. Costle, 561 F.2d 983 (D.C.Cir., 1977).
- (4) II) Tomkins v. Public Service Elec. & Gas Co., 568 F.2d 1044 (3rd Cir. 1977).
- III) Munford v. James T.Barnes & Co., 441 F.Supp. 459 (E.D.Mich. 1977).
- IV) Heelan v. Johns Manville Corp., 451 F.Supp. 1382 (D.Colo. 1978).
- (3) V) Miller v. Bank of America. 600 F.2d 211 (9th Cir. 1979).

この期における判決では、使用者の認識や追認なしに、またかかる行為を禁止する会社の政策方針に違反して行われたような場合を除いて、その雇用する管理職（supervisory personnel）による差別的取り扱いについては一般に第7編違反の責任を負う（Barnes 控訴審判決）とか、性的関係を内容とする誘惑やその他の要求を使用者が認識した後、迅速かつ適切な救済措置をとらなかった場合にその違反が生じる（Tomkins 控訴審判決）とか、もしかかる差別の申立てを調査することを怠る場合には、かかる調査の懈怠は右差別に対する暗黙の承認となって、そのような行為を奨励することとなるから、代理人もしくは管理職被用者による当該差別的行為につき責任を負うとして、（Barnes 控訴審判決）や（Williams 1審判決）のように、使用者が自動的に責任を負うことには否定的見解を示す

(Munford 控訴審判決) や個々の一回限りの性的行為や単なる男女の戯れ(mere flirtation)などによっては第 7 編違反は生じないが、上司による性的誘惑を受け入れることが雇用条件を形成していたこと、この事実が被害者の雇用に実質的な影響を与えたこと、他の性に属する被用者（男性被用者）はかような行為によって同じような影響を受けなかったことの 3 点について証明したならば責任を負う (Heelan 控訴審判決) とか、使用者が企業内に独自に設けた救済手続制度の利用はここにいう前提条件には当たらないが、申立てられた当該行為が、採用、昇進、懲戒あるいは解雇などの権限を有する上司による行為であったり、もしくは少なくとも同人がかかる行為に参与したり、あるいはこれを勧めたりしたような場合には、たとえその上司が使用者の政策方針に違反してかかる行為を行ったとしても、使用者は責任を負うといった (Miller 控訴審判決) ように、使用者責任の範囲についての判断に集中した感すらある。

iv) 第 4 期 (1980~)

第 7 編に該当するセクシュアル・ハラスメントは、その適用する範囲を大きく拡大し、さらに、使用者責任、被害者の範囲をめぐって新たな問題を提起してきた。

第 2・3 両期の訴訟では、1) 男性上司が女子従業員に性的要求を行い、2) 当該女子従業員が、かかる性的要求を拒絶した結果、不利益な雇用上の処分(例えば解雇、降格等)を受けた場合の使用者責任が問題とされた。しかしながら 80 年代に入り、性的要求の主体が男性上司に限らず女性上司であったり、性も異性に限らず同性である場合や、さらに加害者の性的要求行為それ自体が、被害者の拒否もしくは承諾にかかわりなく、セクシュアル・ハラスメントとして第 7 編違反の性差別に該当するとして、訴訟が提起されるに至ったのである。こうした状況下で、雇用条件に職場環境が該当するかどうかが問題となり、訴訟が提起された³⁾。

※ Bundy v. Jackson, 641 F.2d 934 (D.C.Cir., 1981).

第一審判決は、彼女の職場ではこのような性的要求行為は標準的な慣行であり、彼女に害を与えるようなものではなく、また、拒絶がその後彼女に対する報復を生ぜしめたわけでもないとしたが、控訴審判決では、多くの人種差別の裁判において「差別的な職場環境」もまた雇用条件についての人種差別に含まれるとの解釈がなされていることを論拠として、セクシュアル・ハラスメントについても、雇用上の具体的不利益がなくても、性的固定観念 (sexual stereotyping) に基づくあざけりや品位のない性的要求それ自体も、それが女性に対して不安感や精神的衰弱をもたらすような労働環境をつくりだす行為も第 7 編違反の性差別となる」と注目すべき見解が示された。

この Bundy 判決の提起した判断は、その後、雇用関係において具体的な待遇上の不利益を受けなくとも、その被害者に性的嫌悪感や羞辱感を抱かせることにより、その人の業務遂行に不当な悪影響をあたえるような労働環境を惹起するセクシュアル・ハラスメントについても第 7 編違反の成立を肯定し、使用者責任を問うとする判決が多数出される

ようになり、86年には連邦最高裁判所によって、次に述べる Vinson 判決において基本的に支持されるところとなった。

※ Meritor Sav. Bank, FSB v. Vinson, 106 S.Ct 2399 (1986).

74年9月にメリター・セービング銀行に採用されたこの女性は、90日間の試用期間後、正式の窓口係となり、その後短期間のうちに窓口係長、さらには支店長補佐へと昇進を重ねた。ところが入社後まもなく、支店長から性的関係を要求された。始めは拒絶していたが、執拗に要求されたことから、拒絶し続ければせっかく獲得したポストを失うかも知れないことを恐れて、その要求を受け入れた。その後、両者は何回かにわたって性的関係をもつに至り、職場内においてもしばしば行うようになった。78年9月、女性は無期限の長期病気休暇を取ったが、その2か月後、そのことを理由に解雇された。勿論このことを銀行の上役や苦情処理機関に対して申立ててはいなかった。一番判決は、両者の関係が任意 (voluntary) であること、銀行は両者の関係を知らなかつたのだから責任を負わせるべきでないことを理由に第7編違反を認めなかつた。控訴審判決は、第7編違反のセクシュアル・ハラスメントは、雇用上の地位の変動と何ら結び付くことなく、もっぱら敵対的、不快な労働環境をもたらすような場合にも生じるのであり、本件はまさにそのケースであつて、一审判決はこの点をまったく看過している。当該性的関係が任意に基づくものであったという事実は、第7編違反のセクシュアル・ハラスメントの訴えに対する抗弁事由とはならない。銀行は管理職である上司のセクシュアル・ハラスメントについては、その事実をもたらすような認識をしていたか否かにかかわりなく、当然に使用者責任を負わなければならない」とした。

最高裁は、敵対的・不快な職場環境をもたらすようなセクシュアル・ハラスメントについても第7編の救済が受けられるとする控訴審判決を支持し、あわせて後述する EEOC のガイドラインの考え方を認めた。そして敵対的・不快な職場環境をもたらすようなセクシュアル・ハラスメントが救済を受けるためには、「それが労働者の雇用条件の変更に匹敵するほど重大なものであるか、または侮辱的な労働環境をつくり出す程度のものでなければならない」とした。また、任意に基づく性的関係が抗弁事由となるかについてセクシュアル・ハラスメントであるかどうかの基準は「任意に基づく (voluntary)」かどうかではなく、「望まない (unwelcome)」かどうかであるとした。さらに使用者責任については、確定的判断は下さなかつたが、多数意見は管理職の行為について使用者が絶対的責任を負うとする判断を退け、「雇用上の地位の変動をもたらすセクシュアル・ハラスメントの場合は絶対的責任を負うが、敵対的・不快な労働環境をもたらすようなセクシュアル・ハラスメントの場合には使用者に絶対的責任を課すのではなく、個別的に考えるべきである」とした。ただし、その場合でも「企業内に苦情機関があること、差別を是正、防止する政策を立てていること、当該ハラスメントの事実を知らされていなかつたこと、というだけでは使用者は当然には免責されない」とした。この最高裁判決が、その後のセクシュアル・ハ

ラスマント裁判のリーディング・ケースとなって現在に及んでいる。

さらに、敵対的・不快な職場環境をもたらすようなセクシュアル・ハラスメントをめぐって、何も直接に性的行為を仕掛けられる女性だけにとって不快なのではない。また、性的関係を持った女性だけが優遇され、関係を持たなかったり、持つことを断固拒絶した女性は不遇に甘んじなければならないというような職場環境は、性的言動などに遭遇しなかった女性にとっても、甚だ不快な労働環境でもある。こういったセクシュアル・ハラスマントの対象とならなかった女性にも訴訟を提起することが認められた。(Broderick判決)⁴⁾

これまで見てきたように、アメリカにおける裁判所の判例動向は、I) セクシュアル・ハラスメントは、第7編にいう性差別を構成するという判断が定着した。II) 性的言動への服従が個人の雇用条件に結びつけられたり、服従ないし拒絶が個人の雇用条件の決定の材料として用いられる場合だけでなく、性的言動が個人の職務遂行に不当に干渉したり、脅迫的、敵対的あるいは不快な労働環境をつくりだすこと目的とし、あるいはそのような影響を及ぼす場合も第7編の性差別を構成して法的救済が受けられるという判断が定着した。ただ、後者のケースにおいて、何が「脅迫的、敵対的あるいは不快な労働環境」かについては連邦最高裁も「それが労働者の雇用条件の変更に匹敵するほど重大なものであるか、または侮辱的な労働環境をつくりだす程度のものでなければならない」とその要件にしづりをかけてはいるものの、その程度についての判断は見解は一致していない。III) 前者のケースでは、人事権限のある上司がその権限を濫用して行う場合は、使用者はその事実の知・不知を問わず、当然に責任（無過失責任）を負うということで判例は一致している。後者のケースでは、代理責任の一般原則にのっとって、個別的に判断しなければならず、具体的にどのような場合に使用者責任が免責されるかその見解は分かれている。

III) 2つのタイプのセクシュアル・ハラスメント及びそのガイドライン

アメリカでは1970年代から80年代にかけて連邦裁判所の判決を通じて、職場でのセクシュアル・ハラスメントが第7編違反の性差別に当たるとの法理が次第に確立されてきた。すなわち、性にかかる言動が結果として異性の職場における労働関係上の地位やその他雇用条件に具体的な不利益をもたらすような場合や職場環境に不当な結果や影響をもたらす場合、こうした性的な言動を受けない他の被用者に対するとは異なる差別的結果をもたらすような時には、当該性的言動がセクシュアル・ハラスメントという違法な構成要件類型に該当して、その性的言動によってもたらされる性差別という結果に対して、一定範囲の人達に法的責任を負わせようというものである。

そうしたなかで、連邦行政機関であって前記第7編違反の雇用差別に対し行政救済を行うとともに、雇用の場における法律の実施および運用の全般的な責任を負う EEOC〔第7編705条(a)では「ここに、雇用機会均等委員会と称される委員会を創設する。委員会は、同一の政党員が3人を越えない5人の委員によって構成され、委員は、上院の助言と承認を

得て大統領が任命するものとする。……」と規定]が、セクシュアル・ハラスメントに関するガイドライン (EEOC Guidelines on Discrimination because of Sex, 29 C.F.R.Sec. 1604.11 Sexual Harassment) を策定(80年11月)し、次のように定義づけている。§1604-11(a)「性に基づくいやがらせは、第7編703条に違反する。望まない性的な言い寄り、性的行為を求めること、その他言葉によるもしくは肉体的な性的行動は、次のような場合にセクシュアル・ハラスメントと見做される。

- (1) このような言動への服従が直接的にしろ間接的にしろ個人の雇用条件を伴って行われた場合
- (2) このような言動を受け入れるかどうかがその個人の雇用条件の決定の判断に用いられる場合
- (3) このような言動が合理的理由なく個人の就業成績の判断に影響したり、脅迫的、敵対的または不快な職場の労働環境を作り出すことを目的にしたり、影響を及ぼす場合この定義づけは、職場で何らかの性的言動が行われたという単なる事実によってではなく、むしろそうした言動がその被害者の雇用条件や業務遂行に不利益な結果なり不当な影響なりを生ぜしめたということが、第7編違反として「性を理由とする違法な雇用差別」を構成する実質的要件の一般基準である。すなわち、1つは、昇進その他雇用上の優遇措置を条件として性的関係や行動を強要し、これが拒否された場合にはその報復として昇進拒否や解雇などの雇用上の差別を行う“代償型あるいは対価型セクシュアル・ハラスメント” (quid pro quo sexual harassment と呼ばれ、上記ガイドラインの(1)および(2)がこれに該当) のタイプである。2つは、上記のような雇用上の具体的な不利益を伴わず、もっぱら性的言動を繰り返すことにより、その被害者をして性的屈辱感や嫌悪感を抱かせ、もって当人の職務遂行に重大な支障を与えるなど職場の環境を不当に悪化させる“労働環境型あるいは職場環境型セクシュアル・ハラスメント” (hostile environment sexual harassment と呼ばれ、上記ガイドラインの(3)がこれに該当) のタイプである。これら2タイプのセクシュアル・ハラスメントは、男・女双方から異性に対してまたは同性同士で行われうとしても、実際上、それが一方の性（女性）のみに向けられたケースが圧倒的に多い状況下では、実質的には「性」に着目した差別に該当して第7編違反の性差別を構成するとともに、その結果として使用者責任を肯定する判例上の法理となったのである。前章で述べたように、86年には最高裁も Vinson 事件判決において、ガイドラインが示す2タイプのハラスメント類型および第7編違反の性差別に該当し、第1タイプの場合の使用者は絶対的責任を負うが、第2タイプの場合の使用者責任は個別的に判断すべきだという考え方を基本的には認めている。

しかしながら、実際の法的救済（訴訟上）に当たり、このようなセクシュアル・ハラスメントの雇用上の性差別としての違法性の有無についての法律判断をする場合においては、職場の環境を不当に悪化させる労働環境型あるいは職場環境型セクシュアル・ハラスメン

トでは、「脅迫的、敵対的または不快な職場の労働環境」をつくりだすこと、つまり被害者の精神的に蒙った損害を不利益の内容とするため、その具体的判断もある程度相対的にならざるを得ない。そのため多くの裁判所は当該性的言動の性質、態様、行為者が誰であるか、行為の意図、回数、被害者の対応等をその判断のためのメルクマールとしている。

最高裁も Vinson 事件判決で、前述したようにその要件にしほりをかけているものの、その程度の具体的判断基準については見解が分かれるところである。また、使用者責任についても、個別的に判断すべきであるとし、具体的にどのような場合に免責されるのかは明示せず、ただ、社内に苦情処理機関があるのに被害者がそれを利用しなかったこと、セクシュアル・ハラスメントを含む差別を禁止する政策を採用していること、使用者が当該セクシュアル・ハラスメントの事実を知らされていなかったことのみでは、使用者は当然には免責されないと判示するが、反対意見は2タイプのセクシュアル・ハラスメントのどちらであれ、それが人事権限を有する管理職の行為である限り、使用者はその行為を知り、または知り得べきであったか否かにかかわりなく、当然に責任を負わなければならない（絶対的責任）とするなど、具体的な事例適用に当たって見解が分かることは、訴訟上の証明責任の分配をめぐる問題とも関連して、その結論において大きな影響を与えることは免れない⁵⁾。

IV) 我が国におけるセクシュアル・ハラスメントの現状

米国でのセクシュアル・ハラスメントに対する連邦裁判所の対応なり論拠や連邦行政機関のガイドラインが、そっくりそのまま社会慣習や法制度等が異なる我が国に当てはめることは勿論可能ではあるまい。しかしながら、セクシュアル・ハラスメントの法概念としての把握方法、その概念の定義や救済のための法適用等に対する基本的な論理は十分に共通すると考えられる。その意味においてアメリカの裁判所の対応の仕方や法適用の論理は我が国でのセクシュアル・ハラスメント問題解決に重要な示唆ないしヒントを与えてくれよう。とはいえ、第7編が職場におけるセクシュアル・ハラスメントを直接規制の対象として、これを性差別として禁止し、その使用者責任を問うという裁判過程などを経て確立されたアメリカの法理に対して、我が国では、法の下の平等を保障する日本国憲法の理念にのっとり、雇用分野における男女の均等な機会及び待遇が確保されることを促進とともに、女子労働者の福祉の増進と地位の向上を図ることを目的として制定された「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律」（以下「男女雇用機会均等法」という）が適用されるが、この法律の各規定は単に使用者に努力目標（7・8条「努めなければならない」）や 禁止規定（9～11条「してはならない」）であるに過ぎないこと、また、我が国では、直接に昇進、昇給、解雇など雇用条件に影響を及ぼすような人事権限は、使用者以外の管理職である上司には与えられておらず、普通人事権は組織単位で行使されるのが常態であることなど、日米間の雇用関係の実態に

大きな相違点があることから、民法上の不法行為責任や労働法上の所定規定を適用しての損害賠償請求という法的救済が主流となっており、セクシュアル・ハラスメントを直接規制し、禁止する法理は今のところ確立しておらず、今後判例・法理等の展開が待たれるところである。

ところで、我が国のセクシュアル・ハラスメントは、古くは工業化初期に起きていたといわれている。(細井和喜蔵『女工哀史』268頁の記述より)

その後、最近に至るまで、職場内でのいわゆる不倫というか、それが明らかにセクシュアル・ハラスメントに当たる場合を含めて、その事実が職場一般に広まると、女性は辞めさせられ、一方男性は他の部署への配置転換とか、企業秩序維持義務違反あるいは企業に損害を与えたという名分のもとに解雇という形で処理されて、この問題にケリがつけられるなどなかなか訴訟まで持ち込まれるケースは稀であったが、それでも解雇を不服とする男性側を原告とする解雇無効訴訟等においてこの問題が顕在化していた。

第1のケースは、男性側が解雇無効を訴えた事例で、そのほとんどが運輸交通業における運転手とガイド車掌との私行上の問題であり、裁判での争点は就業規則等に定めた被用者の風紀の維持あるいは反良俗的行為の規律違反を懲戒の対象とした「風紀・秩序を乱して会社に損害を与えた」など服務規律違反が解雇理由に当たるかどうかであり、そこでは、女性の性的自己決定権を侵害したかどうかは一顧だにされることはなかった。

しかし、判例は解雇処分を否定あるいは肯定とする判断に2分されている。

すなわち「男女被用者間の道徳的非行が、いまだ経営秩序ないし取引関係を具体的に紊乱した証拠がない」という理由で解雇を否定する長野電鉄事件第1審(地位保全仮処分)判決(昭40.10.19 長野地判 労民集16巻5号747頁)などの事案⁶⁾と、「職場の風紀、秩序を紊し、女子の被用者の不安動搖を來し、会社の社会的地位、名誉、信用等を傷つけ、風紀紊乱の噂から新規学卒者のガイド車掌への応募がなくなるなど業務の正常な運営を阻害し、会社に損害を与えた」として解雇を肯定する前記長野電鉄事件の控訴審及び本案判決(昭41.7.30 東京高判 労民集17巻4号914頁及び昭45.3.24 長野地判 判時600号111頁)などの事案⁷⁾に分かれている。

とりわけ、長野電鉄仮処分事件において、第1審の長野地裁が就業規則の「会社の風紀・秩序を紊した者」と労働協約の「風紀・秩序を乱して会社の体面を汚し、損害を与えたとき」との「調和的」解釈の結果、解雇を否定した結論を引き出したのに対し、控訴審判決では労働協約の規定の解釈から直ちに反対の肯定する結論を引き出しているのは対照的である。しかし、何はともあれ、これら事件のほとんどがセクシュアル・ハラスメントの事例であると思われるのに、加害者である男性側からの解雇無効の訴訟で、判決は単に会社に損害を与えたかどうかを判断の対象としているだけで、労働法上の問題解決が図られており、そこには被害者である女性の人格とか、性的自己決定権とか、あるいは使用者責任とかの問題は争点の俎上にすら上っていない。

第2のケースは、そういう性被害にあった女性バスガイド自身が解雇され、その解雇された女性が原告となって解雇無効確認を訴えた数少ない事例として、山形交通事件（解雇無効確認訴訟提起後、昭62.2.9和解）があるが、退職金・解雇予告手当等27万余円の支払い、雇用関係の終了など労働法上の争点での和解に止まった。

第3のケースは、既婚男性（比較的軽い訓戒処分にとどまった）との社内恋愛を理由に解雇された女性が、会社側を相手どって起こした地位保全と賃金の支払いを求める仮処分の訴えに対して、その女性の行為は社会的に非難され、従業員規則の素行不良に該当するが、企業運営に具体的な影響を与えたとは認められないから、会社側の解雇権の濫用であるとして解雇を無効とし、会社側に解雇時点に遡及して毎月の賃金相当額を支払うよう命じた繁機工設備事件（平元.12.27 旭川地判 判時1350号154頁）がある。この事例はセクシュアル・ハラスメントに当たらない、いわゆる社内恋愛は男女間のプライバシーの問題であるが、男性の訓戒処分に比べて、女性に対しては解雇処分といった会社側の厳しい対応ないし雇用管理対策に対して、警鐘を鳴らした判決といえようか。

最後のケースは、対立する労働組合間の争いで、少数派の女性組合員4人に対して「チビ・ブス」などと性的な中傷・誹謗する記事を掲載したことが名譽毀損に当たるとして、この女性達が多数派の組合機関紙発行責任者（執行委員長）に対して損害賠償を請求した東京計器事件（昭60.11.27 東京地判 判時1174号34頁）がある。この事件を提起した女性達は、その時点では恐らく広い意味でのセクシュアル・ハラスメントであるという問題認識があったとは思われないが、女性であるからこそ「チビ・ブス」と性的中傷を受けたのであり、女性各自に30万円の支払いと当該組合機関紙のトップ一面に謝罪広告の掲載が命じられた⁸⁾。

1970年代初頭から、アメリカでは一気に雇用関係における性差別の問題が顕在化してきたという背景のなかで、女性の職場進出に伴って働く女性の意識の高まりとともに、セクシュアル・ハラスメントの問題が社会問題となり、悪しき職場慣行としての男女差別を解消するため、セクシュアル・ハラスメントのさまざまな問題に関して判例の積み重ねやEEOCによるガイドラインの策定については、既述したとおりである。

一方、我が国においても、アメリカのこうした動向から遅れること約20年を経過して、やっと職場内でのセクシュアル・ハラスメントを、当事者間の個人的な問題あるいは風紀維持・反良俗的行為としての服務規律上の問題としてではなく、いずれも人格的な利益などの侵害による不法行為責任を追及し、損害賠償請求という形で法的救済を受ける訴訟が提起されるようになった。

すなわち、1989年8月には福岡地裁に、翌年1月には奈良地裁に、同年9月には静岡地裁沼津支部に、それぞれ職場におけるセクシュアル・ハラスメントとしてその問題点をきっちり把握したうえで、相次いで損害賠償請求事件が提起された。

最初に裁判所の判断が下されたのは、「ニューフジヤホテル事件」（平2.12.20 静岡地裁

沼津支部判（判タ745号238頁）であるが、原告女性の直接の上司が職場外に誘って行った1回限りの強制猥褻行為に対するケースで、相手方が全く法廷に出頭しなかったせいもあって、原告主張の事実を自白したもの（民訴法140条3項・1項適用）と見做されたため、比較的早く判決が下された。判決ではセクシュアル・ハラスメントという言葉こそ使われていないが、「上司の行動は、女性を単なる快楽、遊びの対象としてしか考えず、人格を持った人間として見ていないことのあらわれであることが窺われる」と述べて、この女性が少なからざる精神的苦痛を蒙ったことは民法709条の不法行為に当たるとして、その上司にその精神的損害に対する慰謝料など110万円の支払いを命じた。職場外で行われたため、使用者責任は問わなかったものの、間接的ながらも上司の性的言動をセクシュアル・ハラスメントと認める判決といえよう。

次いで、訴訟が提起された時点でマスコミ等で話題となった福岡セクシュアル・ハラスメント事件（平4.4.16 福岡地裁 判タ783号60頁）は、原告女性を職場から追い出さんのために、性的に侮辱する言葉によって、いやがらせを長期間にわたり執拗に継続し、意図して職場に居辛くさせる状況をつくりだし、働きやすい職場環境のなかで働く利益を侵し、その結果、女性の人格的尊厳を侵害したほか、職場環境を悪化させて、結局女性の退職を余儀なくさせるなどしたとして、被告上司に対して民法709条に基づく不法行為責任を、また、これらの行為は会社の業務の一環としてなされたものであるとして、使用者などに対して民法715条の不法行為責任をそれぞれ認めた上で、損害賠償として慰謝料など165万円の支払いを命じた。本判決において、従来、労働災害に対して認められている使用者の「安全配慮義務」を認めたほか、「働きやすい職場環境保持義務」や「職場環境調整義務」に言及している。特に、使用者の「安全配慮義務」については反対の見解もあっただけに、「働きやすい職場環境保持義務」や「職場環境調整義務」を含め、後述するように判例上新しい見解を打ち出した点が注目される。なお、この判決に対しての被告側の上訴は断念したことが報ぜられた。

現在本訴が審理中の奈良セクシュアル・ハラスメント事件は、上司が身体に抱きついたり、自宅に電話して誘惑するなどの性的言動を社長に訴えたところ、逆に懲戒免職処分にされた原告女性が、地位保全等仮処分申請が認められて（昭61.11.4 奈良地決 判例集未登載）復職したが、以前と同じ業務でなく、一度整理されている帳簿の書き写しという全く意味のない仕事が与えられ、連日の単純筆記作業によって手に痛みを感じるようになり、療養のため長期欠勤したところ、私傷病であるとして解雇された。これに対し疾病が充分に回復しないため解雇無効はあえて争わず、原告女性は①会社の行為は業務命令に名を借りた不法行為であり、これに基づく発病とそれによる欠勤を理由とした解雇処分及び②原告の発病は労働災害であり、労働災害の治療のための欠勤を理由とした解雇処分はそれぞれ違法であるとして、会社に対して不法行為（民法709条）に基づく損害賠償として治療費や慰謝料など349万余円を請求している⁹⁾。

このほか、本年（92年）7月、横浜地裁に提訴したセクシュアル・ハラスメント事件がマスコミに報ぜられた。このケースは、平成2年5月から大手建設会社の子会社に勤務した元女性社員が、勤務中に身体に触れられたり抱きつかれたりの性的行為を受け、社長や使用者責任のある親会社に訴え、親会社から出向してきている被告上司への注意と異動を求めるが、取りあってくれなかったという。この上司は一旦は謝罪したが、その後仕事を回さないなどのいやがらせをしたため、原告女性は職場での立場が悪くなるなど居辛くなり、昨年7月に退職した。そして上司と会社などを相手取り職場環境の悪化・いやがらせなどで、名譽を毀損されたなどとして500万円の損害賠償と会社に謝罪広告の掲載を求める訴えを起こした。なお、セクシュアル・ハラスメントをめぐる訴訟で、損害賠償を命じた判決はこれまでにもあるが、会社に対して謝罪広告を求めるのは初のケースと報ぜられた。

（なお、組合機関紙に謝罪広告の掲載を命じた判決については既述した）

訴えた女性は「会社側が適切な対応をしてくれなかっただため、社内環境を侵害され、上司の猥褻行為に加え、二重の精神的苦痛を受けた。セクシュアル・ハラスメントは心の傷を負わせるもので、金だけでは癒されない」と話している。また、弁護士の一人は「セクシュアル・ハラスメントを個人的な問題として捉らえている日本の企業社会を問う画期的な裁判。相談でも『（謝罪は）金ではなく態度で』という声は高まっており、今後もこうした訴訟が増えていくのでは」と指摘している¹⁰⁾。

さらに、実名報道を前提に記者会見に応じた栃木県の元OLが、直属上司に性的いやがらせを受け退職に追い込まれたとして、勤めていた会社と元上司の支店長代理を相手取って、慰謝料585万円の支払いと新聞への謝罪広告掲載を求める訴訟が提起された。（1992年12月6日付読売新聞）

このほか、セクシュアル・ハラスメントは継続的な契約関係に立ち、その契約関係を解消することが、一方当事者に社会生活上重大な不利益をおよぼすために、単にこうした雇用関係の場におけるセクシュアル・ハラスメント問題だけにとどまらず、契約関係を解消することが困難な状況にあるさまざまな場、特に日常生活の場全般（例えば教師と学生、家主と借家人や売り子と顧客などの関係）においても起こりうることを指摘しておこう¹¹⁾。

次章では、福岡セクシュアル・ハラスメント裁判での争点を整理しながら、その問題点について考察することとしよう。

V) セクシュアル・ハラスメントと法的救済

アメリカでは、セクシュアル・ハラスメントは第7編で禁止している「性差別」を構成するという法理がEEOCのガイドラインで示され、また、それが判例上確立されたことにより、セクシュアル・ハラスメントの被害者は使用者の責任を明確に規定した第7編によって、その性的言動の差止め、除去、復職、バックペイ等の法的救済を求めることが可能となったことは既述したが、この第7編による救済は、被害実額と弁護費用のみで、慰謝

料や懲罰的賠償（91年の新公民権法では、人種に基づく差別と同じように被害実額を上回る懲罰的損害賠償を求めることが可能となった）を求めることができなかつたために、被害者は、第7編違反で使用者を訴えるとともに、使用者と加害者双方に対しては州の不法行為法に基づく損害賠償責任を請求する訴えを提起しなければならなかつた¹²⁾。

我が国においては、セクシュアル・ハラスメントをそれ自体として禁止する法律はない。たとえば、「男女雇用機会均等法」は、募集・採用、配置・昇進、教育訓練、福利厚生、定年・退職・解雇という特定の労働条件ないし行為類型に関する女性の差別取扱をとりあげてこれを禁止の対象とし、使用者に努力目標を課したり、禁止規定を設けているに過ぎないから、セクシュアル・ハラスメントによって労働条件の差別的取扱に該当する場合の法的救済は、第一義的には、男女雇用機会均等法の枠内で、企業内に設けられた苦情処理機関によって自主的な解決を図るか、各都道府県の婦人少年室の助言・指導又は勧告あるいは機会均等調停委員会による調停を含めた行政指導に頼るほかはない。

通常、セクシュアル・ハラスメントが違法なものと認定された場合の法的責任追及には幾つかの方法が考えられる。

1) 一般民・刑事責任追及とその問題点についてみると、先ず、民事責任の追及としては、たとえば名譽棄損やプライバシー等人格的な利益の侵害を理由に不法行為責任を追及したり、また当該ハラスメントが賃金差別や解雇等の経済的不利益をその被害者にもたらす場合には労働基準法や労働契約上の責任を追及することも出来るであろう。また、このほかにも加害者に対して強制猥褻、脅迫、暴行・傷害又は強姦等の刑事责任追及が出来る場合もある。しかし、こういった救済方法はセクシュアル・ハラスメントの被害者に対する救済としては必ずしも効果的な方法とはいえない。たとえば、不法行為責任についてみると主観的要件の故意・過失や客観的要件の被侵害利益や侵害の程度を立証しなければならないが、それは容易ではないこと、救済方法も損害賠償や慰謝料という金銭賠償が原則であること（もっとも、民法723条で“名誉を回復するに適當なる処分”すなわち謝罪広告や原状回復処分などを命ずることも可能）など救済手段が限られている面がある。また労働法等による責任追及についても、賃金差別や解雇などの経済的不利益がもたらされていない環境型セクシュアル・ハラスメントの場合（一例を挙げれば、卑猥なジョーク発言や職場の壁面等にポルノ写真を貼付・掲示するなど単なる性的な言動だけにとどまる場合）には、具体的な法的救済措置をとることは不可能であろうと思われる。そして刑事的責任追及についてみても、いわゆる罪刑法定主義の原則や被害者のプライベイトな問題の公開や相手方の報復措置に対する恐怖などの点を考慮すると、違法な構成要件該当の犯罪としての告発やその立証等に多くの問題を抱えているといえよう。その上、何よりも問題なのは、こうした救済方法は、セクシュアル・ハラスメントの加害者が使用者自身である場合には、このような責任追及は妥当な方法と言いうるかも知れないが、これが原則的に労働者間（加害者としての上司も雇用されている被用者であるケースが始どであろう）の個人

的な問題であるという観点での法的救済を図るものである。このような観点からこの問題の争点を捉えている限り、職場で行われる不快な（offensive）性質の性的言動が、その被害者の職務遂行（work performance）に不当に干渉して、またその被害者の精神的な安定に重大な影響を与えるに足りるような「威嚇的、敵対的、もしくは不快な労働環境（intimidating, hostile, or offensive work environment）」を招いて、良好な職場環境の下で働くための配慮義務に欠けた使用者の責任を追及することは到底不可能であろう。

もっとも、本件福岡セクシュアル・ハラスメント裁判（以下「本件」という）においては、性的言動による加害行為15件の事実のうち3件を除き、その殆どが認められたが、その主張・立証の過程において、事案と何ら関連性がない原告の私生活に関する虚偽の点さえ含む事実に関して、法廷においてしかも多数の傍聴人の面前で、被告や証人の証言を証拠として開示することを許すと、それ自体が新たなセクシュアル・ハラスメントとなり、原告のプライバシーがさらに回復不能な状態にまで侵害されるから、証拠から排除されるべきであるとの主張は、証拠内容がいずれも本件で問題とされた事項と直接に又はこれらと密接に関連するものであること、原告の懸念する虚偽内容の証言等の開示の点は裁判所において適切に証拠評価することによって補えるとして採用されなかった。この結果、15回口頭弁論の際、被告側証人の証言に激高した原告が、法廷の廊下で証人を平手で打つというアクシデントを起こしたように、セクシュアル・ハラスメント裁判では被害者のプライバシーに関する事柄の保護は、特に重要な問題である。

英米法の国では、当該事件と関係のない原告の過去の性関係、私生活における行動を証拠として開示することは厳格に禁止されており、我が国でも証拠法上所要の措置（カリフォルニア州では民事訴訟法並びに証拠法の規定を改正して、セクシュアル・ハラスメント事件での原告の加害者以外の人との性的経験その他のような個人的な事柄の開示を原則として禁止している）を講ずる要があろう。

2) 雇用上の性差別としての責任追及とその問題点についてみると、アメリカでは70年代初頭からセクシュアル・ハラスメント訴訟が連邦裁判所を中心として提起されるようになったが、そこでは使用者や労働組合が人種や宗教等のほか、性を理由とした雇用差別を全面的に禁止した第7編との関係で、もっぱら雇用上の性差別の成否と使用者への法的責任追及の可否が裁判上の主要な争点として展開してきた結果、数多くの裁判例や学説等が積み重ねられて性差別及び使用者責任を追及する法理が確立された。

しかしながら、市民的権利に関する法律のような雇用上の性差別を禁止する法律を欠く我が国においては、使用者に対する不法行為責任追及の手段としては、専ら民法715条の適用が問題となる。使用者責任は、あるセクシュアル・ハラスメントが不法行為を構成するとされた時、そのセクシュアル・ハラスメントが「事業の執行につき」なされたこと、使用者が管理者（同時に被用者でもある）の選任及びその事業の監督について相当の注意を怠っていないという同条但書の免責条項に該当しないことを条件とする。もっとも、現在

まで免責事由に該当するとされたケースは殆ど皆無といつてもよく、実際上の問題点は「事業の執行につき」という要件であるが、判例は「広く被用者の行為の外形をとらえて客観的に観察した時、使用者の事業の態様、規模等からしてそれが被用者の職務行為の範囲内に属するものと認められれば足りる」(最判昭39.2.4 民集 18巻2号252頁)と柔軟な解釈をとっている。だからといって、たとえば、単に時間的、場所的に職場で行われたというだけで当然に使用者責任を肯定することは出来ない。たとえば、「ニューフジヤホテル事件」の裁判で、原告は被告の上司から夕食に誘われ、上司からの申し出であるため断ることも出来ずに誘いに応じたが、夕食後、帰途の自動車の中での猥褻行為であったことから、原告側は715条にいう「事業の執行につき」とみることが困難であるとして、もともと被告の使用者であるホテル側の不法行為法行為責任は追及していない。これまで述べたきたように、我が国では不法行為としての使用者責任の追及は民法715条に定める「事業の執行につき」という要件さえクリアーすればよいのであるから、第7編違反の成立を認めたアメリカの裁判例のように、我が国ではあえて性差別の成否を論ずるメリットはないものと考えられる¹³⁾。

それ故か、本件判決は単に「憲法や関係法令上雇用関係において男女を平等に取り扱うべきであるにもかかわらず、主として女性である被害者の譲歩、犠牲において職場関係を調整しようとした点において」性差別であるとだけ述べているに過ぎない。

3) 憲法上の人権規定の援用と間接適用の問題点についてみると、セクシュアル・ハラスメントの違法性を主張した損害賠償請求訴訟を提起する場合、憲法上の人権規定を援用する、あるいは憲法上の人権に相当する権利を援用する、または憲法上の人権規定を全く援用しないという3つの立場が考えられる。勿論、訴訟上は民法上の不法行為責任を追及することが出来ればよいから、憲法上の人権規定を全く援用しない立場に立ってもその追及は可能であろう。あるいはあえて憲法上の人権規定を持ち出すまでもなく、私法的な人格権など権利を用いて追及することも可能であろう。しかし、憲法上の人権規定を援用して法的帰結を求めることが、理論的にも、また訴訟上においても、言うまでもなく重要なことではなかろうか。であるとすれば、本件は私人と私人との間の争いであるにもかかわらず、原告側主張、判決とも人権の私人間効力の問題を持ちだすこともなく、憲法の人権規定を掲げているだけにとどまっている点である。この点に関して、我が国の最高裁判所は、憲法の定める人権規定は本来「もっぱら国又は公共団体と個人との関係を規律するものであり、私人相互の関係を直接規律することを予定するものではなく、私人相互間の人権の調整は、原則として私的自治に委ねられる」。ただし、私人相互間においても個人の基本的自由や平等の侵害又はその恐れの「態様、程度が社会的に許容しうる限度を超えるときは、……（立法による是正と併せて）……、場合によっては、私的自治に対する一般的制限規定である民法1条、90条や不法行為に関する諸規定等の適切な運用によって、一面で私的自治の原則を尊重しながら、他面で社会的許容性の限度を超える侵害に対し、基本

的な自由や平等の利益を保護し、その間の適切な調整を図る方途も存する（三菱樹脂事件）」（最大判 昭48.12.12 民集 27巻11号1536頁）と、私人間の関係への基本的人権の適用については、いわゆる間接適用説をとっていると解されている。被告の行為が違法なセクシュアル・ハラスメントであるとすれば、実際的な法的結論においては何ら変わりないと はいうものの、国又は公共団体と公務員との関係においては憲法の人権規定が直接適用されて問題解決が図られているのであるから、本件のような私人間の争いについても、憲法上の人権規定を援用しつつ、間接適用を主張する方法が憲法上の人権規定の趣旨ないし精神に沿った主張であり、その主張を強固に裏付ける根拠となるのではなかろうか。しかしながら、セクシュアル・ハラスメントにおける法的責任追及と憲法の各人権規定との関係について、いまだ学説・論文などで取り上げて、十分な論議がなされたとはいえない状況であるが、憲法上の基本的人権の適用・主張がもっと積極的に論じられてよいのではなかろうか。

本件において、原告側は「セクシュアル・ハラスメントとは、職場で行われる相手方の意思に反する性的な言動であって、労働環境や労働条件に悪い影響を与えるような行為をいう。それは、相手方（とりわけ女性）を性によって差別し、性的自己決定の自由等のプライバシーを含む人格権を侵害するものであり、また、働く権利を侵害し、ひいては生存権をも脅かすものであって、憲法14条、13条、民法1条の2等に違反し、不法行為又は債務不履行を構成するものである。……性差別が許されることは、諸外国においても既に広く認識されており、我が国においても、上記憲法の規定のほかに、既に批准している“女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約”（特に、1条、5条a項、11条c項）、男女雇用機会均等法（特に、2条、4条、11条）、労働基準法3条等により、セクシュアル・ハラスメントを受けずに職場で働く権利は法律上保障されており、雇用者はその権利の保障のためにあらゆる措置を採る義務（職場環境調整義務）を負う。殊に、今日までの我が国の職場においては、我が国の社会の一般的認識を反映して、女性に対しては特に性的事項に厳格で男性に対しては譲歩すること（注：性のダブル・スタンダード）が求められていること、被告は、このような我が国的一般的考え方方に立脚して、原告に対して性的中傷を流すという言語による暴力を行ったのであり、また、原告は、このような我が国的一般的考え方の影響を受けて、有能な社員であったにもかかわらず、男性である被告への譲歩を求められて被告会社からの退職を強要されたのである。このように、原告は女性だからという理由で差別的取扱いを受け、憲法で保障された『性による差別を受けない権利』を侵害されたものと言うべきである」と述べ、一般論として、性差別については14条を、人格権の侵害については13条を、それぞれ憲法の規定を援用して立論しているのに対し、セクシュアル・ハラスメントを受けずに職場で働く権利については、法律上保障されているとして、使用者は働く権利の保障のためにあらゆる措置を採る義務、すなわち職場環境調整義務を負うと主張しているものの、その際、憲法27条1項等の人権規定は何ら援用され

ることなく、女性の職場で働く権利が主張されている。

この主張に対して、判決は「被告が、……原告の個人的な性生活や性向を窺わせる事項について発言を行い、その結果、原告を職場に居辛くさせる状況をつくりだし、しかも、この状況の出現について意図していたか、又は少なくとも予見していた場合には、それは、原告の人格を損なってその感情を害し、原告にとって働きやすい職場環境のなかで働く利益を害するとして、民法709条の不法行為責任を負う」と、まづ被告の不法行為責任を認定するとともに、さらに会社の使用者責任については、被告の行為についての使用者責任として「原告の職場の上司としての立場からの職務の一環又はこれに関連するものとしてされたもので、……この一連の行為は、会社の『事業の執行につき』行われたものと認められる」として、被告の使用者としての不法行為責任を認めた。次に、被告の上司（代表取締役、専務）の行為について「使用者は、被用者との関係において社会通念上伴う義務として、被用者が労務に服する過程で生命および健康を害しないよう職場環境等につき配慮すべき注意義務（以下「安全配慮義務」という）を負うが、そのほかにも、労務遂行に関連して被用者の人格的尊厳を侵しその労務提供に重大な支障を来す事由が発生することを防ぎ、又はこれに適切に対処して、職場が被用者にとって働きやすい環境を保つよう配慮する注意義務（以下「働きやすい職場環境保持義務」という）もあると解されるところ、被用者を選任監督する立場にある者がこの注意義務を怠った場合には、その立場にある者に被用者に対する不法行為が成立することがあり、使用者も民法715条により不法行為責任を負う」と判示する。さらに、被告の上司は「早期に事実関係を確認するなどして問題の性質に見合った他の適切な職場環境調整の方途を探り、いずれかの退職という最悪の事態の発生を極力回避する方向で努力することに十分でないところがあり、……原告の退職をもってよしとし、職場環境を調整するよう配慮する義務（以下「職場環境調整義務」という）を怠り、また憲法や関係法令上雇用関係において男女を平等に取り扱うべきであるにもかかわらず、主として女性である被害者の譲歩、犠牲において職場関係を調整しようとした点において不法行為性が認められ、会社はその使用者責任を負う」とした。

この判決のなかで、被告の不法行為責任の認定に当たり、原告の人格を損なってその感情を害したばかりか、“働きやすい職場環境のなかで働く利益”を害するものであるからと、また、被告の上司の行為についてはいわゆる「安全配慮義務」のほかに、「働きやすい職場環境保持義務」もあるとし、「職場環境調整義務」をも負わせている。憲法27条1項に規定されている「すべて国民は、勤労の権利を有し、……」は援用されていないとはいっても、何処に法的根拠を求めて働く利益だと、安全配慮とか、働きやすい職場環境の保持・調整という利益・権利を認めているのであろうか¹⁴⁾。

4) 働きやすい職場環境の下で働く権利とその問題点についてみると、原告主張には「働く権利」という表現が見られるが、「勤労の権利」を規定した憲法27条1項の規定は全く援用されていない。他方、判決では「働く利益」という私法的な権利を思わせる表現が使わ

れているものの、「働く権利」という表現は使われていない。よくセクシュアル・ハラスメントは女性の労働権ないし働く権利の侵害であると言われる。しかし、そこで労働権などの表現が使われていても、憲法27条1項の「勤労の権利」が引用されて使われているとは限らない。

従来、「すべて国民は、勤労の権利を有し、……」という憲法27条1項の人権規定は労働権を保障したものではあるが、その「勤労の権利」とは、労働の意思と能力のある者が就職できない場合に、国家に対して労働の機会を与えるよう要求し、それが不可能なときは相当の生活費を要求できる権利という限定的な意味での労働権の思想を根底としながら、国民が自主的に完全就業できるよう、またそれが不可能な場合は国が就業の機会を与え、あるいは生活確保のための資金の給付をするよう努力することが国の政治的責任であることを宣言したものであるとされてきた。したがって、もともと個々の国民が国に対して就労させるように請求したりすることが出来る権利ではないが、近時、労働権法理の新たな展開は、正当な事由に基づかない解雇の規制など、就業状態における労働権の実現を目指すものであるとの見解が唱えられており、この見解によると一旦成立した雇用関係を良好なものとして維持するよう使用者に求める権利（仮にこの権利を「良好な雇用関係維持権」と呼んでおこう）を含むものとされる。また、そう解することによって、「良好な雇用関係維持権」は、27条1項の規定を同条2項の趣旨に照らして解釈するときは、適正な労働条件の下で働き続ける権利を含むものとなり、また、14条1項の趣旨を援用して解釈するときは、労働条件において均等待遇を受けつつ働き続ける権利を含むものとなるし、さらに、13条前段の趣旨に照らして解釈するときは、人間の尊厳にふわしい雇用関係を維持する権利として捉えうるものとなろう¹⁵⁾。

原告側が「女子差別撤廃条約、男女雇用機会均等法、労働基準法等により、セクシュアル・ハラスメントを受けずに職場で働く権利は法律上保障されており、雇用者はこの権利の保障のためにあらゆる措置を探る義務（職場環境調整義務）を負う」とし、そこでは憲法上の人権規定、つまり「働く権利」の援用は全く考えていない点は、憲法規定の法理の新しい展開に配慮していないとしか思えない。がしかし、前述したとおり、判決はいわゆる「安全配慮義務」のほか、「働きやすい職場環境保持義務」や「職場環境調整義務」をも認めている。憲法27条1項から導き出した「良好な雇用関係維持権」の観点からこの各種義務を捉らえて、その主張を論拠づけ、さらにはその主張を強化することも可能となるのではなかろうか。

従来、労働災害においては、民間使用者には「安全配慮義務」違反という形で不法行為責任を問うことが、いわゆる川義事件（最大判 昭59.4.10 民集80巻2号25頁）で認められており、「労働者が労務提供のため設置する場所、設備もしくは器具等を使用し又は使用者の指示のもとに労務を提供する過程において、労働者の生命及び身体等を危険から保護するよう配慮すべき義務」を負うことから、最近では、この最高裁判決から使用者の雇用

契約ないしは労働契約上の責任として広く認めるケース（安全配慮義務違反、債務不履行責任）も増加してきていた。職場におけるセクシュアル・ハラスメントにも社会通念上伴う義務、あるいは労働安全衛生法23条に“労働者の健康・生命と並んで風紀の維持”を事業主に義務づけていることから、一種の労働災害類似の注意義務が使用者に課されると解する見解もあった（これに対し、もともと「安全配慮義務」は健康上の障害に対する法的責任の追及として考えられてきたのだから、セクシュアル・ハラスメントにまで拡張できるかについては相当問題があるとして、「法律論としてはかなりラフ」との批判も有力である）。がしかし、従来の「安全配慮義務」概念によって、セクシュアル・ハラスメントのすべてに対応することには無理があった。その意味において、「働きやすい職場環境保持義務」は、本来の「安全配慮義務」とは別の義務として設定されたと考えられるとともに、不法行為法上保護に値する利益と解さなければならぬであろう。しかしながら、本件判決でいう「働きやすい職場環境保持義務」の論拠、判旨、その射程範囲等は不明確であるといわざるをえないが、前述したように憲法27条1項の解釈から導き出された「良好な雇用関係維持権」の範疇と同じ射程範囲内にあると解してもよいのではなかろうか。

また、使用者は被用者に対し、社会通念上「職場環境調整義務」を負い、被用者を選任監督すべきものがその義務を怠った場合には、使用者責任が生じるとする。判旨は、民法715条を根拠としながら、使用者自身の不法行為責任を論じているようにも思われるが、その論理構成は明確でない。したがって、これまでの「安全配慮義務」概念を発展させ、それをも含んでの「職場環境調整義務」概念として把握したうえで、セクシュアル・ハラスメントに関する具体的義務内容としては、社内に苦情処理機関を設置、セクシュアル・ハラスメントに関する教育、発生してからの早期解決のための手段・対策（配転等を含む）を講ずることなどが考えられる。

いずれにせよ、判決でいう「働きやすい職場環境保持義務」とい、また「職場環境調整義務」とい、その論拠、趣旨の射程範囲等や労働災害上の「安全配慮義務」との関連性も明確さを欠いており、今後の論議や判例の積み重ねを要するところであろうが、憲法上の人権規定の援用、特に27条1項の規定する「勤労の権利」すなわち労働権の新たな理論的展開を求めて、使用者に課せられる配慮義務の内容・範囲の確立が図られるべきであろう。何はともあれ、憲法27条1項を「良好な雇用関係維持権」と解して、前述したように同条2項、14条1項及び13条前段の趣旨に照らして捉えられるべきではなかろうか。また、そう捉える限り、女性が職場において適正な労働条件の下で働き続ける権利が保障されるよう、使用者に義務づけた職場環境の整備・保持や調整が行われることにより、セクシュアル・ハラスメントのない働きやすい職場をつくりだすことこそ、当面の急務であるといわなければならないであろう¹⁶⁾。

VII) むすび

我が国では、男女雇用機会均等法の施行から6年有余を経過したが、これを機に、1991年5月、女性労働問題研究会がそのメンバーを通じて、民間企業で正社員として2年以上働いている女性にアンケートを依頼して、職場の男女差別の実態を調査した結果が公表されている。(有効回答は232人、平均37.1歳、勤続15.3年、結婚して子どものいる女性が約40%)。そのなかで、“職場でどんなセクシュアル・ハラスメントの経験があるか”との質問に対して、さまざまなセクシュアル・ハラスメントの経験があると答えた人は69.4%にも上っており、その性的言動の態様は

いやらしい目つきで見られた	10.8%
体をさわられた	27.6%
体について批評された	15.1%
ヌード写真を見せられた	14.2%
ひわいな言葉をかけられた	12.5%
不倫などのうわさを流された	3.4%
「女の子」「おばさん」と呼ばれる	50.0%
「今日は生理」「まだ産むの」と言われる	13.4%
年齢をことさら強調した会話	21.6%
酒の席でのお酌の強要	12.5%
交際を強要された	1.7%
性的関係を求められた	3.4%
電話や手紙での不快なこと	1.3%
その他・無回答	37.9%

(複数回答)

このアンケートの結果は、我が国の職場でのセクシュアル・ハラスメントは、アメリカと違って、雇用上の具体的不利益（経済的損害）をもたらす対価型セクシュアル・ハラスメントは影をひそめており、昇進・昇格の拒否や解雇などの人事権限を付与されていない管理職（同じ被用者中の上司に過ぎない supervisor）による地位利用型というか、相手の弱みにつけ込む型のセクシュアル・ハラスメントが多いことを示唆しているといえよう。いずれにせよ、職場での女性の就業環境整備の一環として、セクシュアル・ハラスメントに対する法的規制を必要とする事態が、近い将来に、アンケート結果を見る限りでは招来するであろう。しかし、その場合でも、とりあえずは、我が国の現実の状況に適合したセクシュアル・ハラスメントに対するガイドラインが作成されることである。今後とも働く女性が増加していくなかで、働く意欲の減退は深刻な労働問題を引き起こすこととなり、効果的な解決が望まれる分野である。その女性被害者に対する救済については、今までに述べたように不法行為に基づく損害賠償等の民事救済や場合によっては名誉毀損や暴行・

傷害等の刑事訴追等の救済方法があるが、こうした救済は事後救済であって、むしろ、職場におけるセクシュアル・ハラスメントについては、予防、すなわち、事前にその発生を防止することこそが重要なのである。そのためには男女雇用機会均等法に定める枠組みを利用して、まずは会社内に設置される苦情処理機関による自主的解決、都道府県婦人少年室による紛争の解決の援助や機会均等調停委員会の調停を活用して事前に発生防止の方途を講ずるほか、雇用者あるいは使用者は、社員に対する安全教育を実施するなど社内体制を整備するとともに、女性の働きやすい職場環境を保持するよう配慮することこそが肝要であろう¹⁷⁾。

参考文献

- 1) 自由国民社版「現代用語の基礎知識」1991年 裏扉
金城清子「セクシュアル・ハラスメントと男女雇用機会均等法」ジュリスト (NO956) 37頁
林 弘子「国際的にも認められる二つのタイプ」法学セミナー (NO448) 50頁
早川武夫「トマス判事の最高裁入り」ジュリスト (NO991) 2頁
1992年4月18日付 朝日新聞版 1992年6月27日付 毎日新聞版
1992年6月28日付 読売新聞版 1992年9月26日付 読売新聞版
- 2) 編集代表 田中英夫「英米法辞典」該当欄
有斐閣「史料が語るアメリカ」(1964年の公民権法) 226頁
- 3) 水谷英夫「雇用における『性的いやがらせ』」法学50巻6号91頁
奥山明良「アメリカに見る労働環境と性差別」判例タイムス (NO523) 23頁
日本太平洋資料ネットワーク編「日米のセクシュアル・ハラスメント」122頁
中下・福島・金子・鈴木共著「セクシュアル・ハラスメント」(「性」はどう裁かれているか) 有斐閣選書 57頁
宮 淑子「セクシュアル・ハラスメント」(教育史料出版会) 37頁
- 4) 日本太平洋資料ネットワーク編「前掲書」106頁
中下・福島・金子・鈴木共著「前掲書」224頁
奥山明良「セクシュアル・ハラスメントと違法性判断の基準」ジュリスト (NO956) 51頁
奥山明良「セクシュアル・ハラスメント」ジュリスト (労働法の争点(新版)) 272頁
柏木 宏「セクシュアル・ハラスメント(米国の法律と現状)」45頁
金城清子「法女性学 - その構築と課題」286頁
Bvoderick v. Ruder, 685 F. Supp. 1269 (D.D.C. 1988).
- 5) 日本太平洋資料ネットワーク編「前掲書」249頁
- 6) 同旨判決として、井笠鉄道事件(昭41.9.26 岡山地判 労民集17巻5号1223頁)
石見交通事件(昭44.11.18 松江地益田支判 労民集20巻6号1527頁)
奈良観光バス事件(昭和34.3.26 奈良地判 労民集10巻2号142頁)
- 7) 同旨判決として、広島化成事件(昭43.2.14 広島地判 労民集19巻1号101頁)
イースタン観光事件(昭45.7.27 東京地判 労判 107号47頁)
日本周遊観光バス事件(昭58.10.18 大阪地判 労判カード419号19頁)
中央観光バス事件(昭62.2.20 大阪地判 労判470号88頁)
ケイエム観光事件(昭63.5.27 東京地判 判時1279号151頁)などがある。
- 8) 座談会「セクシャル・ハラスメントの法律問題」ジュリスト (NO956) 15頁
「jurist fortnight」ジュリスト (NO950) 159頁
秋田成就「業務外の非行と懲戒処分」別冊ジュリスト(労働法) 301頁

石松亮二「風紀紊乱—長野電鉄事件」別冊ジュリスト 68頁

中下・福島・金子・鈴木共著「前掲書」145頁

- 9) 林 弘子「職場におけるセクシュアル・ハラスメントへの法的対応」ジュリスト (NO956) 42頁

松本克美「セクシュアル・ハラスメントに対する慰謝料請求」ジュリスト (NO985) 122頁

横山美夏「セクシュアル・ハラスメントと使用者の責任」ジュリスト (NO1007) 153頁

永田秀樹「セクシャル・ハラスメントによる性差別」法学セミナー (NO451) 130頁

山川隆一「セクシュアル・ハラスメントと不法行為」ジュリスト (NO1005) 48頁

我が国におけるセクシュアル・ハラスメント裁判についての事案の概要、判決要旨については、ここに掲げた論文に詳細が記述されている。特に福岡セクシュアル・ハラスメント裁判については”職場での性的いやがらせと闘う裁判を支援する会編「職場の「常識」が変わる」に裁判経過等が詳しく紹介されている。

- 10) 1992年7月15日付 毎日新聞版及び神奈川新聞版

- 11) 学園関係では、池田高校事件 (平2.8.10 大阪地判 労判 572号106頁)

顧客によるものでは、女性薬剤師刺殺事件 (大阪地裁係属中に平2.2.20和解)

その他では、西船橋駅転落死事件 (昭62.9.12 千葉地判 判例時報 1256号3頁)

池袋ホテル嬢殺人事件 (昭63.6.9 東京高判 判例時報 1283号55頁) などがある。

金子雅臣「セクハラ事件の主役たち」55頁

中下・福島・金子・鈴木共著「前掲書」154頁

- 12) 山川隆一「前掲論文」ジュリスト (NO1005) 50頁

中津裕也「アメリカ雇用差別禁止法のその後」日本労働研究雑誌 (388号) 42頁

- 13) 宮本光雄「セクシュアル・ハラスメントの法律問題」日経連広報部編 104頁

山川隆一「前掲論文」ジュリスト (NO1005) 52頁

山田省三「セクシャル・ハラスメントの法理」季刊労働法 (155号) 63頁

奥山明良「アメリカの判例にみる使用者責任」日経連広報部編 157頁

奥山明良「セクシュアル・ハラスメント」ジュリスト (労働法の争点 (新版)) 272頁

奥山明良「法律問題としてのセクシュアル・ハラスメント」法学セミナー (NO423) 14頁

諸永芳春「セクシャル・ハラスメント」ジュリスト (NO947) 10頁

- 14) 職場での性的いやがらせと闘う裁判を支援する会編「職場の「常識」が変わる」303頁以下

- 15) 内野正幸「セクシャル・ハラスメントと憲法」法律時報 (791号) 11頁

香川孝三「いわゆる『セクシュアル・ハラスメント』の不法行為該当性」法学教室 (NO145) 141頁

- 16) 松本克美「前掲論文」ジュリスト (NO985) 125頁

横山美夏「前掲論文」ジュリスト (NO1007) 156頁

- 17) 座談会「セクシャル・ハラスメントの法律問題」ジュリスト (NO956) 28頁

1991年12月12日付 朝日新聞版

奥山明良「雇用機会均等法」ジュリスト (NO1000) 274頁

Sexual Harassment and Rights to Work of Women

Hiroshi KAGEYAMA

Faculty of Liberal Arts and Science,

Okayama University of Science

Ridai-cho 1-1, Okayama 700, Japan

(Received September 30, 1992)

The Equal Employment Opportunity Act of Sexes prohibits discrimination because of sex in all employment practices including conditions of employment.

The guideline of sexual harassment are unwelcome sexual advances, request for sexual favors, and other verbal or physical conduct of a sexual nature, that has two different types of quid pro quo and hostile working environment resulting from sexual harassment.

Hostile working environment sexual harassment has become an object of public concern as Fukuoka sexual harassment trial in our country.

Employee conduct whether intentional or unintentional, that results in harassment of supervisor, or other employees regarding sex is illegal and will not be tolerated.

Women's employees has the right to expect their employer to maintain a place of employment that is free of unreasonably interfering with individual's work performance or intimidating, hostile, or offensive working environment.

This review will be stated that all of the people are equal under the law and there explain doctrine of legal redress by Fukuoka sexual harassment trial's decision.