

静岡県立大学短期大学部
特別研究報告書（１３年度）— 30

職場におけるセクシュアル・ハラスメント —女性をとりまく労働環境と法的規制のあり方—

鈴木 温 子

Sexual Harassment in a Place of Work
—Labor Circumstances and Circumstances of Legal Regulation
to Surround a Woman—

Atsuko SUZUKI

はじめに

1986年に「男女雇用機会均等法」が施行されたわけだが、以来十数年の状況を見てみると、働く女性をとりまく我が国の社会・経済環境は著しく変化し、女性の就業の実態も大きく変わって来たといえる。少子・高齢化がますます進むこれからの社会には、男性のみならず、女性の労働力が貴重なものとなることは周知の通りである。事実、女性労働者数が大幅に増加するとともに、勤続年数の伸びや職場の拡大が見られ、女性が働くということについての意識や企業の取り組みも大きく変化して来ている。

こうした変化のなかで、女性労働者自身が職場で直面する新たな問題も生じており、その一つとして、近年、職場におけるセクシュアル・ハラスメントの問題が大きく取り上げられるに至っている。

都道府県女性少年室に対する職場におけるセクシュアル・ハラスメントについての相談件数は急増しており、内容的にも深刻なものが見られる状況であり、国内の裁判例も増加の傾向が見られる。

職場におけるセクシュアル・ハラスメントは、その対象になった女性労働者の名誉や個

人としての尊厳を不当に傷つけることがあるという点で、女性労働者の人権や人格権に関わる問題であるといえる。また、被害者の精神や肉体に支障を及ぼすとともに、職場環境を悪化させ、女性労働者の就業意欲の低下や職務遂行上の能力発揮を阻害する。最悪の場合、女性が退職に追い込まれるなど女性の雇用機会を奪うことにもつながりかねない。

他方、企業自身にとっても、被害者の健康や仕事に対する重大な影響、さらには、職場環境の悪化によって職場全体における勤労意欲やモラルの低下を招き、ひいては職場秩序や業務の円滑な遂行が阻害されるなど、企業の効率的運営、労働生産性の観点からも見過ごすことのできない問題である。セクシュアル・ハラスメントが起きたことが明らかになれば、企業における社会的評価にも大きな悪影響を及ぼすことにもなるだろう。

さらに、男女雇用機会均等を進める見地からすると、女性労働者に対するセクシュアル・ハラスメントが行われる職場は、女性の意識や役割に対する誤った認識や男女間のコミュニケーション不足、さらには、企業の女性活用方針の未確立など雇用環境ないし雇用管理上の問題を抱えていることが多い。こうした問題を抱える職場では、雇用における男女の均等待遇を進めるための前提を欠いているといえよう。

もともとセクシュアル・ハラスメントは男性、女性双方が被害者となりうるものであるが、前述のような事情を背景として、1997年6月に改正された男女雇用機会均等法には女性労働者を対象とする職場におけるセクシュアル・ハラスメントの防止のための事業主の配慮義務が規定され、その配慮義務に関し労働大臣が指針を定めることとされた。

本稿では、この指針策定に当たってセクシュアル・ハラスメント調査研究会が行ったアンケート調査並びに企業に対するヒアリングを基に、男女雇用機会均等法21条を検討し、判例法理と併せてわが国におけるセクシュアル・ハラスメントに対する法的規制のあり方を検討する。

セクシュアル・ハラスメント防止が義務づけられるに至った背景

女性労働問題は、一貫してわが国の労働法学の強い関心事であった。とはいえ、戦前においては、身分的差別からの解放と劣悪な労働条件からの保護が主要な課題であり、戦前においても、当面の間は「弱者」としての保護と封建的な労務管理からの救済にもっぱら関心が払われてきた。それは、女性労働者を男性と同じ「自立した一個の労働者」とみなしつつ、雇用平等を論じるという客観的基盤の形成が相当遅れていたからである。その基盤が形成されたのは、女性の職場進出、職場環境の変化、生活水準の向上、家事労働の軽減、女性の教育水準の向上が明らかに認識される時代、つまり、1970年代以後のことである。この年代以降に、国際的な動向とあいまって、ようやく日本でも男女雇用平等をめぐる論議が本格的にスタートしたわけである。

セクシュアル・ハラスメント行為は以前からどの国においても存在したわけであるが、この30年ほど前から表面化するようになったのは、長い女性運動と国連の女性差別撤廃条約に基づく国際的な取り組みがある。70年代のアメリカでは学生運動、少数民族の市民権運動に続いてフェミニズム運動が燃え上がり、職場でのあらゆる女性差別を告発する

運動も盛んになるなか、セクシュアル・ハラスメント問題も表面化していったのである。法廷闘争が度重なるにつれ、アメリカの雇用機会平等委員会（EEOC）は80年にセクシュアル・ハラスメント防止のガイドラインを策定し、それが世界各国に波及していった。

カナダでは「セクハラは性差別である」、「性差別は憲法違反である」、それゆえ「セクハラは憲法違反」とさせている。EUでは、89年、マイケル・ルービンシュタイン氏の「職場における女性の尊厳、欧州共同体におけるセクシュアル・ハラスメント問題についての報告」が出され、その後、91年に勧告・行動規範が制定されることになった。この報告はまず、性差別禁止法や男女雇用平等法はセクシュアル・ハラスメントが違法な性差別になることが明記されていないので不十分だと指摘し、使用者は雇用の契約上、労働者の尊厳（Dignity）を傷つけない義務があり、被害者に対する賠償だけでは事後的なものなので不十分であること、セクハラを受けずに働く権利を守るためには、予防のための効果的な法的措置が必要としている。このEUのガイドラインは、その後の各国の法整備のための基準となっている。

わが国では88年に女性グループによって最初のセクシュアル・ハラスメントに関する印刷物が世に出たが、その翌年の訴訟をきっかけとして急速にセクハラ相談が増加し、国や自治体も相談窓口を設けるに至った。その後10年を経て均等法に明記されるに至ったのである。

職場におけるセクシュアル・ハラスメントの概念

職場におけるセクシュアル・ハラスメントについて、事業主が雇用管理上の対応を行うためには、まず、その概念を明確にする必要がある。

男女雇用機会均等法均等法第21条（改正男女雇用機会均等法）

第21条 事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する女性労働者の対応により当該女性労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該女性労働者の就業環境が害されることのないよう雇用管理上必要な配慮をしなければならない。

2 労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が配慮すべき事項についての指針を定めるものとする。

これは、職場におけるセクシュアル・ハラスメントを、「職場において行われる性的な言動に対するその雇用する女性労働者の対応により当該女性労働者がその労働条件につき不利益を受けること」（いわゆる対価型）又は「職場において行われる性的な言動により当該女性労働者の就業環境が害されること」（いわゆる環境型）として捉えているもので

ある。

しかし、こうした一般的な定義だけでは、具体的にどのようなものが「職場におけるセクシュアル・ハラスメント」に該当するのかが必ずしも明確ではない。

そもそも「職場におけるセクシュアル・ハラスメント」は、その態様、背景が極めて多様である上に、その適用の判断に当たっては、主観的要素や個別の状況を斟酌する必要があるとされている。

したがって、具体的範囲を明確にするためには、適用上の問題を整理するとともに、具体的事例によって雇用管理上の目標を示すことが必要である。

なお、男女雇用機会均等法に基づく概念は、事業主が雇用管理上配慮すべき対象についての概念であり、民事、刑事法上のいわゆる違法性を判断する場合の概念とは目的、性格を異にするものであるが、ここで整理された概念に基づき、企業が誠実にセクシュアル・ハラスメント防止のための「配慮義務」を講ずることによって、問題事例が発生した場合における司法上の判断においては当然それなりの評価がなされるとされる。

1．セクシュアル・ハラスメントの構成要件及び適用上の問題点

1) 男女雇用機会均等法上の文言の具体的内容

セクシュアル・ハラスメントの構成要件としては、「性的な言動がある」、「それが相手の意に反している」、「職場の」、「労働条件について不利益を受けるか」、「就業環境を悪化させるか」があげられる。

(1) 「性的な言動」

日本語でいうと生物学的性（セックス）をすぐ思い浮かべるが、それだけではなく、性には社会的・文化的に形成された性（ジェンダー）がある。「女らしさ・男らしさ」をことさら強調したり、性別役割分担を押しつけたりすることはジェンダー・ハラスメントになる。「女らしさ」とするものの強調が、均等法第21条ないしその指針にふれるかどうかは個々の事例ごとの判断になる。

「性的な言動」とは、性的な発言（性的冗談、からかい、食事・デートへの執拗な誘い、意図的に性的な噂を流布する、個人的な性的体験談を話したり聞いたりする等）、

性的なもので視覚に訴えること（ヌードポスター、猥褻図画の配布・掲示等）、性的な行動（性的な強要、身体への不必要な接触、強制猥褻行為、強姦等）等が一般的に「性的な行動」として解釈されている。

なお、「セクシュアル・ハラスメント」に該当するためには、その言動が性的性質を有することが必要であり、例えば女性労働者に「お茶くみ」や「電話番」等の業務を行わせること自体は性的性質を有するものではない。ただし、個々の事例によっては、「性的な言動」であるかどうか区別することが難しいケースもあり得る。

また、及びの場合、女性労働者も性的な噂を流布すること等によって、女性労働者の就業環境を害することができることから、セクシュアル・ハラスメントの行為者となりうる。なお、及びの場合、その表現方法として、手紙や電話のほか、電子メール等電子情報によるものも含まれる。

（２）「職場」

女性労働者が業務命令に従って業務を遂行する場所であり、事業所内が中心となるが、業務命令に従って業務を行う上で立ち寄る場所もケースによっては「職場」と解釈されている。

例えば、取引先の事務所、取引先との商談のための会食等の場、車中（バスガイド等）、顧客の自宅（保険外交員等）、取材先（記者）、出張先等は「職場」と解釈されている。

したがって、行為者も代表者、上司、男性同僚のみならず、「職場」に係わる限りにおいて、取引先、顧客、病院における患者、学校における生徒等を含む。

また、前述（１）と同様、「職場」であるかどうか区別することが難しいケースもある。とくにわが国の場合、仕事の延長で「宴会」や「酒席」が設けられることも多く、こうした場が「職場」といえるか否かは、職務との関連性、参加者、参加が強制的なものか否か等によってケース・バイ・ケースの判断となる。

（３）「労働条件につき不利益を受けること」

相手の対応によって不利益を与えることのできる地位にある人によって行われるのが通常であるため、「地位利用型」ともいわれ、その性的言動に対する女性労働者の対応がきっかけとなって解雇や降格、昇進・昇格の対象からの除外、減給等の不利益が生ずる場合と解釈されている。

なお、配置転換の場合は、ケース・バイ・ケースの判断であるが、不利益なものも当然これに含まれる。それに先行するセクシュアル・ハラスメントとの間には因果関係が必要であるが、それらの行為がないとの立証は加害者の側に課すべきことである。

（４）「就業環境が害されること」

意に反する行為により就業環境が不快なものとされ、個人の職業能力の発揮に重大な悪影響が及ぶ等、就業上見過ごしできない程度の不利益や被害が生じることを意味する。

就業環境が「不快なもの」であることが要件となるため、以下のように「不快」か否かの判断基準が問題となる。また、「就業環境が害される」という程度に達するか否かは以下に示すように行為の性格によっても大きな違いがある。

１回の行為でも就業環境が害されるもの

強姦、抱きつく、腰・胸にさわる

繰り返し行われることによって就業環境が害されうるもの

悪質な性的うわさ・中傷、性的関係を求める発言、じっと見つめる、性的冗談

継続的であることによって就業環境が害されうるもの

ヌードポスターの掲示

また、及び については、明確に抗議されているにもかかわらず、何もしないで放置されたままである場合、又は、 もしくは の言動により心身に重大な影響があることが明らかな場合には、就業環境が害されているといえる。

2) 適用上の問題

概念の具体的な適用にあたっては、以下の3点が問題点としてあげられる。

(1) 「主観性」

男女雇用機会均等法では、「性的な言動」が「相手方（女性労働者）の意に反する（望まない）」ものであることが文言上明示されていない。しかし、「性的な言動」が「相手方の意に反する」ものであることは当然の前提であると考えられる。

したがって、たとえ「性的な言動」であったとしても、相手方が同意している場合にはセクシュアル・ハラスメントに該当しないことになる。ただし、現実には相手方が同意していたか否かの認定は微妙で困難な場合が多い。

また、「主観性」は、「性的な行動」について問題となるだけでなく、環境型のセクシュアル・ハラスメントについて「就業環境が害された」か否かを判断する場合の因子ともなる。

職場におけるセクシュアル・ハラスメントと言うためには、少なくとも「本人」にとって「意に反した性的言動」であり、「就業環境が害された」ことが必要であるが、「性的言動」に対する反応は、個人差が見られる場合が多く、主観的判断のみで職場におけるセクシュアル・ハラスメントの成否が決定されるとすれば、概念が適用されるケースが無限定に拡張されかねない。例えば、「女性が不快に感ずるものはすべて該当する」ようなことにもなりかねない。

他方、雇用管理上、女性労働者の職業能力の発揮に重大な悪影響が及ぶ等就業上見過ごしできない程度の不利益や被害が生じる点に重点を置いて、職場のセクシュアル・ハラスメントを考えるとすれば、本人が就業環境を害されたと考え、能力発揮ができなくなっている以上、何らかの雇用管理上の対応が必要であると思われる。

このように、職場におけるセクシュアル・ハラスメントの判断において「主観性」にどの程度重きを置くかは、職場におけるセクシュアル・ハラスメント防止の趣旨、目的をどのように考えるかに関連してくる。

この点、男女雇用機会均等法21条では、雇用管理上の問題として職場のセクシュアル・ハラスメントを捉える一方、事業主に「配慮義務」を課しており、これに反する場合には、同法第25条に基づき、行政による報告徴収、助言、指導、勧告の対象となりうる。

したがって、概念の適用を考える（とくに環境型）にあたっては、雇用管理上の問題として、主観性を重視しつつも、防止のための「配慮義務」の対象として、一定の客観性が必要であると考えられる。

この点、「性的な言動」や「就業環境を害した」か否か（具体的には就業環境が不快か否か、職業能力の発揮に重大な悪影響を及ぼしているか否か）の客観的判断基準としては、大別すると、「平均的な人の感じ方」、「平均的な女性の感じ方」の2つの基準が考えられる。もっとも、職場におけるセクシュアル・ハラスメントが、職場における女性の意識についての男性と女性の間の認識の違いにより生じている面があることを考えると、男女間の認識の違いを考慮しない「平均的な人の感じ方」という基準を採用することは妥

当でないと考えられる。

なお、「性的言動」や「就業環境を害した」か否かについて、客観的判断基準を採ったとしても、被害にあった女性労働者が「意に反する」ことを明らかにしている場合に、さらに行われる性的言動はセクシュアル・ハラスメントと解されることになると思われる。

（２）「被害の発生」

男女雇用機会均等法第２１条の職場におけるセクシュアル・ハラスメントというためには、「労働条件につき不利益を受け」又は「就業環境が害される」という要件を満たすことが必要である。このうち、前者は比較的明確であるが、後者についてはどの程度に至った場合、「就業環境が害された」と言いうるかは微妙な問題である。

一般的には、第２１条の雇用管理上の防止という趣旨・目的から考えると、就業環境を不快なものとするることにより、個人の職業能力の発揮に重大な悪影響を与えているなど、就業上見過ごしできない程度の不利益や被害が現実には生じているということがいえる。

ただし、このような一般的な解釈を示せたとしても、具体的な判断はケース・バイ・ケースの難しい判断となることは否めない。傾向としては、強姦や強制猥褻等、意に反する身体的接触によって強い精神的苦痛を被る場合には、１回であっても「就業環境」を害した状態になりうる。これに対し、性的冗談やヌードポスターの掲示による場合などは、ある程度の継続ないし繰り返しが要件となる。もっとも被害の発生を防止する上では、で述べるように、こうした行為についても行為の継続、繰り返しにより現実に「就業環境」を害する状態になる前にこれをくい止め、適切に対応するよう、注意することが必要になってくるとと思われる。

（３）「グレーゾーン」について

男女雇用機会均等法第２１条は行為の対象を「性的な言動」とし、性的な性質、すなわち、セクシャリティーに結びついた言動に起因するものに限定している。したがって、性的言動と異なる「女性であるという属性に基づく性別役割分担意識に基づく嫌がらせ」は、男女雇用機会均等法上は、職場におけるセクシュアル・ハラスメントの規定の対象とはならず、むしろ一般的な女性差別の問題として取り上げることが適当な場合もある。

しかし、こうした嫌がらせに性的要素が加わる場合には、実態的に、「セクシュアル・ハラスメントとの区別が難しい場合やこれと重複して行われる行為」のように微妙な場合が往々にして見られる。

このような例としては、「職場に当たる接待において、上司を含めた男性同僚がお酒の酌、デュエットを強要する」などが挙げられる。

このような場合については、職場におけるセクシュアル・ハラスメントの原因あるいは関連する問題（いわゆるグレーゾーンの問題）として、で述べるように、職場におけるセクシュアル・ハラスメント防止のための一定の配慮の対象として捉えていくことが必要であると考えられる。

３）典型的な例

職場におけるセクシュアル・ハラスメントは発生の状況や態様が多様であるが、その行為の典型例として、以下のようなものが挙げられている。

（１）対価型セクシュアル・ハラスメント

（性的な言動に対する女性労働者の対応に基づいて、その女性労働者が労働条件に不利益を受けた例）

- ・出張の際、上司（社長）から性的関係を強要され、拒否したらその後のボーナスの査定を下げられた。

- ・上司（社長）から外回りの営業者の中でホテルに誘われたり、交際を要求されたが、拒否をしたら定期昇給の対象から除外された。

- ・社長（上司）が事務所で身体に触ったり、乱暴しようとするので、抵抗したら解雇された。

- ・社長（上司）の日常の性的発言を注意したら、契約期間が更新されなかった。

- ・女性労働者が顧客の性的要求を拒否したら、契約を断られた。

- ・上司（社長）の性的要求を拒否したところ、仕事が回されなくなり、結果として昇進の対象とならなかった。

- ・上司（社長）が事務所で身体に触ったり、乱暴しようとするので、抵抗したらその後仕事上でむやみに怒る、仕事を回さないなどの嫌がらせをされた。

（２）環境型セクシュアル・ハラスメント

（身体接触型）

- ・上司がいきなり給湯室で抱きついてきたのでその場は抵抗して逃れたが、その後出勤するのが恐ろしくなった。

- ・営業にいつも一緒に行く男性同僚が、車中で腰や胸に触るなどしたため、その後は営業に行くことが苦痛である。

- ・職場で通りかかるたびに髪や肩を触る男性労働者がおり、抗議したにもかかわらず態度が改まらないため、不快で仕事が手につかない。

（発言型）

- ・会社内、得意先などに「性的にふしだらである」などの噂を流され、職場にいるのがいたたまれない。

- ・会社内で顔を合わせると必ず性的経験や容姿、肉体に関することについて聞く男性労働者がおり、非常に不快に感じている。

- ・男性労働者が集まると猥談をしたり、女性労働者が通りかかると卑猥な冗談を投げかけるなど、非常に不快に感じている。

（動作型）

- ・化粧室や更衣室の前などで、胸や腰をじっと見る男性労働者がおり、とても不安である。

（視覚型）

- ・職場に恒常的にヌードポスターが貼られており、仕事をする場にふさわしくないため掲示をやめるように抗議したが、掲示されたままで非常に不快に感じている。

４）注意すべき事例

職場におけるセクシュアル・ハラスメントは、環境型の場合「就業環境が害された」と

ということが要件であるが、ある時点においては「就業環境が害された」状況までには至っていないまでも、これを放置すれば「就業環境」を害するおそれがあり、実質的に職場におけるセクシュアル・ハラスメントを防止する観点から一定の配慮をすべき事例がある。

また、職場におけるセクシュアル・ハラスメントは多様であり、男女雇用機会均等法上の「性的な言動」や「職場」に該当するか微妙な場合があり、注意を要する場合がある。

このように、職場におけるセクシュアル・ハラスメントに該当するか否かはケース・バイ・ケースであり、未然防止の観点から以下の２つのタイプに分けることができる。

(１) 放置すれば就業環境を害するおそれがあり注意すべき事例

- ・時々女性労働者の肩に触ったりする管理職がいる。
- ・男性労働者が集まると、時々女性労働者のいる前で性的な会話をすることがある。
- ・休憩時間などに時々ヌード雑誌をこれみよがしに読んだりする男性労働者がいる。

(２) 厳密に男女雇用機会均等法上の定義にあたるか微妙であり注意すべき事例

- ・職場で顔を合わせる度に、「子供はまだか」と繰り返し尋ねられる。
- ・任意参加の歓迎会の酒席において、女性労働者の身体を触る。
- ・部下の女性を勤務時間終了後飲酒に誘い、性的な要求をする。
- ・任意参加の歓迎会の酒席において、上司を含めた男性労働者の隣に座ることやデュエットやお酒の酌を強要する。
- ・任意参加の運動会においてスコートの着用を強要する。

主な裁判事例

米国三菱自動車製造工業（後述）では、女性労働者２９名が性的な面で耐え難い職場環境であるとして、セクシュアル・ハラスメントや昇進・昇格での女性差別を理由に、アメリカの雇用機会平等委員会（EEOC）に申し立てをし、EEOCは９６年４月に提訴した。両者は９８年６月に和解金、総額３，４００万ドル（約４９億円）で和解が成立。これは大きく報じられたため、多くの経営者が注目したところである。

国内では、全国の女性少年室だけでもセクシュアル・ハラスメントに関する相談は年間約１，０００件に達しており、裁判で判決が出ているのはその内３０件足らずである。

以下の２つの事例は、その中でも画期的なものである。

1．福岡セクシュアル・ハラスメント（Q企画）事件（福岡地判平成4．4．16）

【原告：女性部下 被告：男性上司、会社】

わが国初のセクシュアル・ハラスメント裁判事件として有名であるが、89年8月5日に福岡地裁に提訴されて、2年8ヶ月後に原告全面勝訴の判決が出ている。

原告は、小出版社の32歳の女性編集者である。有能なので社の内外で評価されたが、それを37歳の男性編集者がねたんで、原告はふしだらな女で水商売の方が向いているなど悪評を振りまき、さらに原告の異性関係のため会社の取引先を失ったといって退職することをすすめた。原告はたまりかねて、社長や専務に編集長の嫌がらせを止めてほしいと申し出たが、逆に編集長とうまくやっていけないならと、任意退職をせまれ、それに応じざるを得なくなったが、憤懣やるかたなく、名誉毀損で訴えたいと弁護士に相談したのが始まりであった。

これには全国から多くの女性が「裁判を支援する会」に入会し、女性弁護士20名が原告代理人となって世論を巻き起こした。

裁判所は、不法行為による民法第715条に基づく会社の使用者責任を認め、加害者である上司と連帯して慰謝料の支払いを命じた。

これは一般に環境型セクシュアル・ハラスメントと解されているが、使用者の思うようにならないために職を失ったので、対価型セクシュアル・ハラスメントだとする意見もある。

2．京都セクシュアル・ハラスメント（S商事）事件（京都地判平成9．4．17）

【原告：女性社員 被告：代表取締役、専務、会社】

社員Aが女性の更衣室でビデオカメラをつけて隠し撮りをしていたが、専務がそれに気がついてカメラの向きを変えた。しかし、再びAは隠し撮りを続けた。それに気づいた原告は会社に抗議し、Aは解雇された。専務は朝礼でAと原告は特別の仲であり（これは事実ではない）、原告に勤務を続けるかどうか考えるよう発言した。この発言以後、原告は他の社員から相手にされず、居づらくなって退職せざるを得なくなったというものである。

判決は、(1)雇用契約上会社は原告のプライバシーの侵害されることのないように配慮する義務があること、(2)原告がその意に反して退職することがないように職場の環境を整える義務があるので、専務の発言を撤回させるか謝罪させるべきであったことを理由に、約215万円の支払いを命じた。

これは、使用者には雇用契約に付随する義務としてセクシュアル・ハラスメント防止を位置づけ、民法第415条（使用者の債務不履行責任）に基づく損害賠償請求を認めた点において画期的である。

職場におけるセクシュアル・ハラスメントと法の対応

わが国では、現在までセクシュアル・ハラスメントを直接明文をもって違法とし、これを禁止する法規は存在しない。97年に改正された男女雇用機会均等法（前述）は、新たに職場におけるセクシュアル・ハラスメントの防止に関する規定を設けたが、この規定もセクシュアル・ハラスメントに対する直接の禁止規定ではなく、就業環境整備の観点から、事業主に対してセクシュアル・ハラスメントの発生を防止するための「配慮義務」を設定するにとどまっている。こうした状況下で、セクシュアル・ハラスメントについて被害者が法的救済を求めていく方法、つまり、法的責任の追及にはいくつかの法的構成が考えられる。基本的には、従来からの伝統的法理の下での刑事責任の追及と民事責任の追及とに大別することができる。

1．刑事責任の追及

「対価型」あるいは「環境型」を問わず、セクシュアル・ハラスメントが悪意のある性的な質問や中傷といった形で個人の性的私生活に干渉し、その名誉を不当に傷つけたり、畏怖せしめたりしたような場合には、被害者は加害者に対して「名誉毀損」（刑法230条）や「侮辱」（同231条）、さらには「脅迫」（同222条）等の刑事責任を追及できる。また、その性的言動が威嚇的な身体的接触をとともうような場合には、「強制猥褻」（同176条）や「暴行」（同208条）、さらには「強姦」（同177条）等の刑事責任を追及することが可能である。

問題点としては、被害者（とくに女性）にとって性的羞恥心や加害者からの報復に対する恐怖の念から、事を公にしての刑事訴追には消極的になりがちであるということである。また、職場での継続的な人間関係が存在する領域で問題が発生しがちであることもあり、職場内の状況やそこでの個人的な人間関係がからんでくることも多いため、犯罪行為としての認定上、困難をともないがちとなる。

さらに、法律的にも刑事法上の大原則である「罪刑法定主義」や行為の非公然性等の故に、犯罪行為としての立証自体も容易でないといった問題点がある。

2．民事責任の追及

1) 債務不履行責任の追及

使用者には、労働契約に基づく債務として、セクシュアル・ハラスメントの発生を防止するために職場環境における「配慮義務」があるとし、その違反に対しては被害者は債務不履行を理由に、民法415条に基づき事業主である使用者に対して損害賠償を求めることができる。労働災害における「安全配慮義務」と同様に、セクシュアル・ハラスメントを一種の労働災害と評価することにより、その未然防止を内容とした労働契約上の義務（債務）の存在を肯定しようという考えである。学説上は、最近かなり積極的に主張されてきている。

京都セクシュアル・ハラスメント事件（前述、裁判事例２）では、裁判所は、使用者には「雇用契約に付随して労働者のプライバシーが侵害されないように職場環境を整える義務がある」として、債務不履行責任を肯定するとともに、原告女性がその意に反して退職することがないように職場環境を整える義務があることも認めて、原告女性の退職についても責任を認めている。

問題点は、使用者にとって労働者の性的感情や人格的利益の保護の観点から、セクシュアル・ハラスメントを防止するために負担すべき配慮義務の具体的内容が判然としないことである。極めて幅の広い対応を迫られることになりかねない。

２）雇用差別としての責任追及

「対価型」のセクシュアル・ハラスメントに典型的にみられるように、セクシュアル・ハラスメントが賃金差別や昇格拒否、さらには解雇等、雇用上の不利益結果を惹起するような形で行われる場合には、理論上、これを性を理由とする違法な雇用上の不利益取り扱いに該当するものとして、雇用上の性差別の観点から、その被害者に対して法的救済を認めることが考えられる。

問題点は、セクシュアル・ハラスメントが直接使用者ではなく労働者（人事上の権限をもたない同僚や部下、社外の人間等）により行われる場合に、これをどのようにして使用者自身の行為として評価し、責任を問うことができるのか、法的構成が難しい。

また、雇用条件に対する具体的不利益をとまなわれないような「環境型」セクシュアル・ハラスメントの場合においては、わが国の均等法は雇用条件における差別を包括的に禁止していないことや、何よりそれ以上に改正均等法がセクシュアル・ハラスメント自体を均等法違反の差別問題として法的構成し、これを規定しなかったところから、雇用上の性（女性）差別の観点から救済は難しいものとなっている。

３）不法行為責任の追及

現在までのところセクシュアル・ハラスメントに対する責任追及の方法としては、不法行為に基づく損害賠償請求が中心となっている。とりわけ「環境型」セクシュアル・ハラスメントの場合には、実際上も法律上も効果的な救済方法として機能している。

問題点は、セクシュアル・ハラスメントが発言にとどまっている場合や当事者間で非公然に行われているような場合など、何よりも不法行為の成立要件である故意・過失や違法性、損害の発生、因果関係の存在の立証が容易ではない。また、不法行為の成立が認められた場合でも、原則として救済の方法が損害賠償、すなわち金銭賠償にとどまる点で問題が残る。

（１）違法性判断の基準

このようなセクシュアル・ハラスメントに対する違法性の判断基準は、あくまでも不法行為としての法的責任追及のための判断基準であるということである。性的言動に対して相手方が「不快に感じた」「意に反した」ということだけでは直ちに違法とは評価されず、さらに個人の権利や利益保護や社会秩序の維持といった観点からも放置できないかどうかという不法行為の成否にかかわる違法性の評価基準である。

したがって、不法行為法の観点からのセクシュアル・ハラスメントに対する違法性評価については、被侵害利益との相対的評価の下で、その性的言動（侵害行為）を行為の性質・態様、行為の反復・継続性、行為の主体（行為者の態様）、行為の客体（被害者の態様）、行為が行われた状況（場所等）等、諸般の事情を個別・具体的に検討して、その言動が社会的許容限度を超えて違法評価を行いうる程重大・悪質であるか否かを総合的に判断していく必要がある。

（２）使用者責任

使用者自身がセクシュアル・ハラスメントを行い、これが裁判所により違法と判断されて不法行為の成立が肯定された場合、使用者自身が損害賠償等の自己責任を負うべきことはいうまでもないが、問題は従業員等がセクシュアル・ハラスメントを行い、これが違法とされた場合、使用者も法的責任を負うかどうかである。

民法７１５条では、自己の雇用する従業員の不法行為につき使用者が代位責任を負うことを規定しているが、それには「事業ノ執行ニ付キ」行われたものと評価されることが必要となる。今日の民法学においては、判例および学説とも一般にこれを非常に広く理解し、加害行為が外形上、服務の一環として行われていたり、職務に関連して行われていたりするなど、いわゆる「職務関連性」が認められれば足りると解している。

厳密に言えば、セクシュアル・ハラスメントに該当する性的言動は職務そのものではないから、實際上、本来の職務との関連性の有無や程度をどのような観点から判断していくかということが重要な法律問題となる。この点については、その性的言動につき「行為者は誰か」「被害者は誰か」「行為者と被害者との関係はどうか」「当該言動の内容はどうか」「職場で行われたものか」「勤務時間中の言動か」「使用者の予見可能性」等の諸事情に即しつつ、総合的に判断していかざるをえない。

（３）使用者自身の職場環境調整義務

福岡セクシュアル・ハラスメント事件（前述、裁判事例１）でも明快に述べているように、働きやすい職場環境を調整するよう配慮する義務、すなわち「職場環境調整義務」は、何よりも基本的には使用者自身が負うべき注意義務といってよい。したがって、セクシュアル・ハラスメントをめぐるトラブルへの対応・措置について、使用者の利益を代表して日々の労務遂行につき従業員を選任監督する者、すなわち管理職が介在しないような場合には、直接使用者自身の職場環境調整義務違反が問われうることになり、使用者自身につき民法７０９条の不法行為責任が肯定されうることになる。

福岡セクシュアル・ハラスメント事件判決の意義は、むしろ使用者自身以外に監督的地位にある従業員にも「職場環境調整義務」を負わせることにより、このような監督者の注意義務違反に対する使用者責任を肯定したところにあるといえる。

「配慮義務」の法的性質

１．改正雇用機会均等法の「配慮義務」の意義と性質

改正均等法 21 条に基づく事業主の配慮義務は、女性労働者に対するセクシュアル・ハラスメントにより、その女性労働者の雇用条件や就業環境が害されることのないよう、その防止を図るように、事業主が雇用管理上配慮すべき義務を定めたものである。すなわち、この配慮義務は、理論的にはあくまでも 21 条を直接の根拠として事業主に課せられる均等法上の義務にとどまるものであり、事業主はこのような義務の履行という形で雇用管理上の措置を講じることとなる。

しかし、この配慮義務に関してより重要な点は、この義務が法的にはどのような性質の義務として理解すべきかということである。「……配慮をしなければならない」といった文言を素直に読むと、単なる努力義務ではなく、事業主に対して一定の作為を求める積極的義務（作為義務）を設定したものと理解できる。そして、その作為義務の内容が指針に示された事項ということになるだろう。

したがって、事業主がこの義務の履行を怠るような場合には、厚生労働大臣もしくは女性少年室長は、指針に照らして事業主に報告を求め、また必要な範囲で助言、指導もしくは勧告等の行政指導を行うことが可能となる（均等法 25 条）。

2．労働契約上の「安全配慮義務」との違い

労働契約上の安全配慮義務は、職場での物的・人的原因を通じて労働者の生命や身体上の安全あるいは健康上の支障に対する保護を中心に形成されてきた義務であり、セクシュアル・ハラスメントに対する性的嫌悪感や不快感までカバーしうる内容のものであるとまでいえるかは必ずしも明確ではない。

これに対して、改正均等法に基づく配慮義務の概念は、あくまでもセクシュアル・ハラスメントの防止について事業主が雇用管理上配慮すべき事項についての義務の設定にとどまり、この義務違反が直ちに契約違反、すなわち債務不履行を構成するものではない。その意味で、この義務は債務不履行責任の有無に関する労働契約上の「安全配慮義務」と、その意義および性質において当然に同視できるものではない。

3．不法行為法上の「職場環境配慮義務」との違い

不法行為法上の被侵害利益として「働きやすい職場環境のなかで働く利益」の存在を肯定し、これとの関係で使用者が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きたす事由が発生することを防ぎ、またはこれに適切に対処するよう、「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義務」を負うことを認めている。この義務はいうまでもなく注意義務としてのそれであり、不法行為としての違法性の有無そして損害賠償責任の有無に関する判断基準としての概念である。

したがって、改正均等法の下でのセクシュアル・ハラスメントとの関係で事業主が負う配慮義務とは、基本的にその意義や性質を異にするものである。

4．3つの概念の相互関連性

それぞれの義務概念は、その意義や性質において、法理論上異なるものである。しかし、それら義務履行にかかる実際の機能においても、お互いにまったく無関係のものということまでを意味しない。

すなわち、実際に女性労働者に対するセクシュアル・ハラスメントが発生し、事業主に対して労働契約に基づく「安全配慮義務」違反としての債務不履行責任や不法行為法に基づく「職場環境配慮義務」違反としての損害賠償責任が追及されているような場合において、その事業主が改正均等法の「配慮義務」に基づいて、「指針」に定められた防止対策を誠実に、積極的に講じてきていたという事実は、裁判所による債務不履行責任や損害賠償責任の有無に関する法律判断に少なからず影響を与えうるものといえる。他方、逆に事業主が普段からこうした均等法上の配慮義務を尽くしていないような場合には、労働契約上の債務や不法行為法上の注意義務を怠ったものとの法的評価にもつながりうるだろう。

セクシュアル・ハラスメントが企業に及ぼす影響とその防止対策

セクシュアル・ハラスメント問題が、被害者の人権を著しく侵害することはいうまでもないが、さらに企業にも多大なダメージを与えるものである。これは、直接的な損害と、間接的な損害とに大別できる。

直接的な損害としては、まず、被害者から直接会社に対して損害賠償請求がなされた場合の賠償責任がある。アメリカでは、1980年代で企業がセクシュアル・ハラスメント訴訟によって支払った賠償金の合計は、1,000億円を下らないと報告されている。日本の裁判例でも、企業の責任が認められ、最近では徐々に賠償額が高額化する傾向にある。

訴訟になるような場合、企業は、事前に関係者に対する事情聞き取り調査、資料調査、現地検分等を、通常業務の他に時間と費用とをかけて行わざるを得なくなる。そして、訴訟を提起されたにもかかわらず、何もせずに放置しておく、いわゆる欠席裁判で裁判所としては企業がいわば負けを認めたから欠席したのだろうと取り扱う制度になっている。したがって、法外に高額な損害賠償請求であろうと、企業にとってはいわれの無い賠償責任の追及であろうと、原告全面勝訴の判決が下る。これを企業が防ぐには、顧問弁護士に相談しながら応訴戦略を練り、時間と費用をかけて戦わざるを得ない。

間接的な損害も無視することはできない。セクシュアル・ハラスメント問題が起きればマスコミはこぞってこのことを取り上げ、これまで築き上げてきた企業イメージは一瞬にしてダウンする。不買運動にまで発展する場合も考えられる。

米国三菱自動車製造工業セクシュアル・ハラスメント事件では、黒人指導者のジェシー・ジャクソン師、全米女性機構(NOW)のリーン・マーチン女史が中心となって、全米で大規模な不買運動が展開され、しかもすべての三菱製品を買わないという方向にまで発展した。(アメリカで三菱グループは約30社)

消費者がその会社の製品を買わないということは、製造する会社側にとって決定的な打

撃となることはいうまでもない。社内の士気や勤労意欲に与える悪影響も大きい。管理職と一般労働者との間に不信感が募ったり、プロジェクトチームがチームとして機能しなくなったりすることも考えられる。

判決で企業責任が認められれば、企業の違法行為により株主が損害を受けたとして、株主代表訴訟に発展する危険もあるし、退職者が会社の不当解雇であるとして、地位保全の仮処分といった労働裁判を提起してくる場合も考えられる。また、セクシュアル・ハラスメントを会社役員のスキャンダルとして捉え、株主総会で総会屋の格好の標的とされる危険もないとはいえない。セクシュアル・ハラスメント対策は、企業にとってきわめて重要な課題だといえる。

セクシュアル・ハラスメントは、それを受けた被害者の女性の人権を蹂躪するものであり、それ故、企業は被害者の人権を擁護し、救済しなければならず、対策の第一義はここにある。また、もう一つの観点として、リスク・マネジメント（危機管理）としてセクシュアル・ハラスメント対策が必要であるということである。前述の米国三菱自動車製造工業セクシュアル・ハラスメント事件が示しているように、ひとたびセクシュアル・ハラスメント訴訟が起ると、解決には膨大なお金と時間がかかる。そして、何よりも企業イメージが著しく低下するということである。では、企業はいったいどのような対策をとることが求められるのだろうか。

- 1．企業のトップ経営者がセクシュアル・ハラスメント防止の認識を持ち、役員は率先して防止の指示をし、管理職の職務として明示すること。
- 2．組織の方針を明確に打ち出し、文書化しておくこと。
- 3．各職場の実態把握に努めること。
- 4．すべての従業員に対するセクシュアル・ハラスメント防止のための研修を行うこと。
- 5．セクシュアル・ハラスメントに関する相談窓口を設け、中立的な立場の専門家が相談に当たり、必要があれば社外の専門家を紹介すること。

などの対策が考えられる。その際の留意点としては、

- 1．職場環境型セクシュアル・ハラスメントを防止するためにも、セクシュアル・ハラスメントの原因や、それに関連する問題の、いわゆるグレーゾーンも含め、概念を最大限広く解釈しておくこと。

- 2．苦情申し立てをした者が、そのことによって不利益を被らないよう配慮をすること。などである。

ちなみに、アメリカでは大企業の7割以上がセクシュアル・ハラスメントの禁止規定を設け、且つ、この問題に対応するための担当部署や手続きを設ける対策をとっている。

以下に示すのは、日本の企業におけるセクシュアル・ハラスメント対策の例である。

1. 日本アイ・ビー・エム株式会社

「全世界共通の指針で10年前から取り組み」

日本アイ・ビー・エムでは、1980年代より対価型、環境型ともにセクシュアル・ハラスメントへの取り組みを展開している。また、「上司と部下の私的な男女関係を禁止」したり、「オープンドア・ポリシー」や「スピークアップ制度」など、独自のシステムを設け、セクシュアル・ハラスメント防止に積極的に取り組んでいる。しかも、保護対象は社員にとどまらず、アルバイトや業務委託先にも及び、改正男女雇用機会均等法よりも広い範囲をカバーしている。

「オープンドア・ポリシー」とは、重役など上司の部屋のドアをいつも解放しておくというもので、セクシュアル・ハラスメント対策だけでなく、気軽に上司と話ができるような職場環境を整備している。また、面と向かって言えないことや、苦情などのもって行き場が解らないような問題进行处理の窓口が「スピークアップ制度」で、問題をスピークアップ（すぐ伝える）というムードと制度を整備し、さらにこうしたシステムをイントラネット（社内用電子掲示板）や社内報、会議や研修などを通じて伝え、啓発している。

改正男女雇用機会均等法の主旨や同社の独自の指針を再度徹底させるためにガイドラインを作成するなど、一つのモデルケースとなるような積極的な取り組みを展開している。

2. 資生堂化粧品販売株式会社 京都支社

「組織的なPRで誰もが働きやすい職場づくり活動」

化粧品の販売会社ということもあり、女性社員が多く、女性が働きやすい職場作りには積極的である。東京の本社に「企業倫理委員会」が発足したのを機に、下部機関として「ザ・コードリーダー（京都支社：女性2名・男性1名）」が設けられた。この役割は、人権問題をはじめとする社員の正しい活動へ向けたPR啓発活動である。企業倫理委員会発行の冊子に「社員の行動指針：THE SHISEIDO WAY」「社員の行動基準：THE SHISEIDO CODE」「情報誌：THE CODE LETTER」あるいは年1回の「企業倫理白書」などがあり、これらを有効に活用して活動している。

例えば、セクシュアル・ハラスメント問題は「差別をなくす」という立場から積極的に取り組み、朝礼でこの冊子の読み合わせを行ったりしながら、具体的にセクシュ

18

アル・ハラスメントにつながる言葉や行動の事例を全員で確認し、そのような言動が起きないようにしている。

さらには、管理職を含めた全社員のビデオによる勉強会も開催するなど、社員の人権意識の向上に努めている。

今後の課題

セクシュアル・ハラスメントをめぐる民事訴訟が相次ぐなか、防止対策を講じている企業はまだわずかな数にすぎない。それだけに、改正均等法21条が対価型と環境型の両方のセクシュアル・ハラスメント防止のための事業主の配慮義務を規定したことは、非常に意義のあることだと思われる。指針が示す具体的な内容に応じて、今後事業主はセクシュアル・ハラスメント防止のための対応策を講ずることになるだろう。ただし、本条違反は、調停の対象とはならず、25条の職権による行政指導に効果を期待せざるをえない。

しかし、対価型のセクシュアル・ハラスメントが女性のみならず労働条件の不利益をもたらす場合には、それが女性差別に該当する行為として、5条ないし8条違反となる可能性も否定できず、21条とは別に調停の対象となり、ひいては26条によって企業名公表に及ぶべき場合もあるだろうと専門家は示唆する。

したがって、今後の課題の一つとして、明確に対価型のセクシュアル・ハラスメントを事業主が行う男女差別と位置づけた上で、禁止規定の対象行為概念のなかに組み込むことが必要であると考えられる。

また、男性に対するセクシュアル・ハラスメントが規制の対象外として位置づけられた点も問題を含む。これは、均等法が女性に対する雇用差別のみを規制の対象とする、すな

わち片面的強行法規にとどまっているところに起因している。

しかし、企業内の服務規律の問題としては、被害者を女性のみに限定する必要はない。一般にセクシュアル・ハラスメントは、実際上も理論上も女性のみならず、男性もその被害者となりうる問題なのである。

諸外国（フランス、イギリス、アメリカ）や、わが国の人事院規則、不法行為法において、セクシュアル・ハラスメントの保護が両性に及んでいることに比べると、均等法が相変わらず女性差別のみを禁止する法にとどまったのは、平等法としては不徹底であったと思われる。

したがって、今後の課題の二つめには、均等法の通達でも男性労働者に対するセクシュアル・ハラスメント防止対策を講ずることが望ましいとしているように、各企業の就業規則においても、男女を問わず服務規律の問題として掲げることが望ましいと考える。

おわりに

「被害者」からセクシュアル・ハラスメントの「行為者」として訴えられた人は、異口同音に「そんなことがセクシュアル・ハラスメントになるとは思ってもみなかった。」、あるいは「本人（被害者）のためを思って親身になって指導してきたのに、セクシュアル・ハラスメントと言われるのは心外である。」などと言うだろう。性的な行動に及んだり、暴言を吐いたり、暴力を振るうなどの例は論外として、確かに「行為者」が教育や指導にあまりに熱心なために、行き過ぎた言動に及んでしまう例もあると思われる。

ただ、いずれにしても相手がそのことで多大な苦痛を味わったり、名誉を傷つけられたり、就労上で不利益を受け、「被害者」として訴えるに至った事実は重く受け止める必要があり、「行為者」として訴えられた者は「そのつもりはなかった」では済まされなく、何らかの責任をとることになるのは仕方ないだろう。

とくに男性は、セクシュアル・ハラスメントの「行為者」にならないために、どのような行為がセクシュアル・ハラスメントに当たるのかをよく知っておく必要があると、今回つくづく感じた。しかし、「べからず集」にはおのずと限界があるので、むしろ、「相手の気持ちを思いやる」という人間関係の原点に立ち返ることがまず肝要だと考える。

「セクシュアル・ハラスメントがどうすればなくなるかを知っていますか。ただ他人を、あなたがそう扱われたいと思うように扱えばいいのです。自分を RESPECT するように、他人を RESPECT するのです。」と、ある弁護士が述べていた。

ちょうど幼い子どもを持つ母親が、けんかをする子どもに向かって「自分がされていやだと思うことを、人にしてはいけません。」と言うようなものである。ごく当たり前のルールのはずなのに、おかしいことにセクシュアル・ハラスメントに関しておとなはそう簡単に処理できなくなるのである。

確かに、「行為者」は自分を尊敬する気持ちは人一倍強いのに、相手を尊敬する気持ちが乏しい人が多いのかもしれない。相手を尊重するとともに、自分の接し方、言葉遣いなどについてどのように感じているのか、相手に率直に尋ねる勇気と余裕を持つことも、時

には必要なことだと考える。

最後に、セクシュアル・ハラスメントについては、その定義付けや、どこまでがセーフでどこからがアウトなのかといった一線を引くことが大変難しいということを改めて感じた。その人の感じ方、つまり価値観に大いに左右されるものである。ただ、セクシュアル・ハラスメントに限らず、人間関係すべてにおいて、コミュニケーションさえとれていれば解決していただろう争い事があまりに多いということを感じずにはいられない。

働く女性をとりまく環境は、時代とともに変化してきた。改正均等法が早く浸透し、真の男女共同参画の社会が到来し、多くの働く男女がお互い切磋琢磨し合いながら仕事に取り組めたらと願う。

【引用・参考文献】

- 1) 奥山明良：職場のセクシュアル・ハラスメント＜有斐閣選書＞、有斐閣、1999
- 2) 浅倉むつ子：労働とジェンダーの法律学、有斐閣、2000
- 3) 山崎文夫：セクシュアル・ハラスメントの法理、総合労働研究所、2000
- 4) 山田省三：セクシュアル・ハラスメントと男女雇用平等、旬報社、2001
- 5) 日本労働法学会：労働者の人格と平等＜講座 21 世紀の労働法第 6 巻＞、有斐閣、2000
- 6) 労働安全資料室：募集、採用、配置、昇進、教育訓練に関する男女雇用機会均等法の指針
- 1) 労働安全資料室：職場におけるセクシュアル・ハラスメントに関する調査研究会報告書（上）

（2003年3月24日受理）