

特集

セクシュアル・ハラスメント



1999年、大阪弁護士会所属の弁護士が、事務所の秘書兼事務員の女性に髪や体を触る等の行為を行なった上抗議した女性を解雇したことにより、不法行為に該当するものとして、大阪地方裁判所より、慰謝料と未払賃金等として合計約590万円の支払いを命じられた（大阪地裁1999年3月3日判決）。

このように、セクシュアル・ハラスメントは、業務としての事件対応（被害者からの相談及び企業側の予防法務）として重要なだけでなく、我々弁護士の身近に起こりうる問題（弁護士は加害者にも被害者にもなりうる）としても、非常に重要なものである。

また、かかるセクシュアル・ハラスメント問題の重要性に鑑み、2004年9月17日、東京弁護士会は、「セクシュアル・ハラスメント防止等に関する規則」を大幅に改正し、新規登録弁護士研修及び倫理研修においてセクシュアル・ハラスメントを考える機会を設けた。

本特集では、両性の平等に関する委員会の協力を得て、①セクシュアル・ハラスメントの概念等を確認した上で、②セクシュアル・ハラスメントの被害者から相談を受けた場合や訴訟になった場合の実務上の注意点、最近の注目される判例、③当会規則等の改正のポイントについて掲載する。

セクシュアル・ハラスメントの基礎知識

概 念

まず最初に、セクシュアル・ハラスメントの概念を確認しておきたい。

一般的には、以下のように分けられることが多いが、以下のいずれも、「相手方の意に反する」ことが要件とされており、相手方がどのように感じたかが要件となるが、職場の人間関係等を考えて拒否することができない等、相手方からいつも明確な意思表示があ

るとは限らないことを十分認識する必要がある。

①最広義

相手方の意に反する性的言動

②広義

一定の社会的な関係を利用して行なわれる相手方の意に反する性的な言動

③狭義

雇用の場における相手方の意に反する性的な言動

定 義

次に、セクシュアル・ハラスメントの定義であるが、セクシュアル・ハラスメントを定義し又はそれに関する規定を置いている現行法は、①男女雇用機会均等法と②人事院規則の2つであり、具体的には以下のとおりである。

①男女雇用機会均等法（第21条1項）

「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人事院規則10-10「セクシュアル・ハラスメントの防止等」（第2条）

「他のものを不快にさせる職場における性的な言動及び職員が他の職員を不快にさせる職場外における性的な言動」

ここで銘記されるべきは、人事院規則が、セクシュアル・ハラスメントを、職場の内外における職員及び他の者を不快にさせる言動ととらえ、職場外の行為も含むことを明文化しており、また、対象は男性を含むものとしており、男女雇用機会均等法と比較して範囲が拡大されているという点である。

さらに、同規則の指針は、「セクシュアル・ハラスメントになり得る言動」として、「性別により差別しようとする意識等に基づくもの」があることを明記し、具体例として、「女の子、おばさん」という呼び方や、お茶汲み・デュエット・お酌の強要、上司の側の座席を指定すること等を挙げていることが注目される（P.11「セクハラ・チェックシート」参照）。

原 因

ところで、かかるセクシュアル・ハラスメントが行なわれる原因であるが、これについては、女性を職場における対等なパートナーとして見ないという、女性差

別意識を指摘することができる。より具体的には、以下のとおりである。

- ①男性は外で仕事、女性は家庭を守るとの性別役割分業意識（女性を補助的労働の従事者、職場の潤滑油として見る）
- ②女性を第一に性的な関心や欲求の対象として見るという意識

すなわち、女性を劣った性として見る意識がセクシュアル・ハラスメントの根底にあるのであって、セクシュアル・ハラスメントを本当の意味で解決するには、当然のことではあるが、女性が対等な性として認識され、一人一人の人格が尊重されることが必要不可欠である。

かかる女性差別問題の理解は、（業務としてセクシュアル・ハラスメント事件に対応する場合に限らず）セクシュアル・ハラスメントについて考える上で、欠かせないものである。

被侵害利益、法的責任

セクシュアル・ハラスメントにおける①被侵害利益及び②法的責任について、以下に簡単に記載しておく。

<被侵害利益>

- ①人格権（憲法13条）
- ②女性労働者の働く権利（憲法27条1項）

<法的責任>

- ①刑事責任
 - 強制わいせつ罪、強姦罪等（刑法176、177条）
- ②民事責任
 - ・加害者の責任
 - 不法行為責任（民法709条）
 - ・使用者の責任
 - 使用者責任（民法715条）
 - 債務不履行責任（民法415条）

（両性の平等に関する委員会委員 寺原 真希子）



セクシュアル・ハラスメント事件 実務上の注意点

東京弁護士会では、池袋法律相談センターで、2004年11月からセクシュアル・ハラスメントとドメスティック・バイオレンス（DV）の被害者のために、専門相談窓口を新たに開設し、毎週金曜日の午後1時～4時の時間帯で相談業務を開始した。

均等法に、事業主の配慮義務が規定されたことから、被害者からの相談ばかりでなく、顧問先会社からセクシュアル・ハラスメント事件や防止策についての相談を受ける機会も増加している。

ここでは、誌面の都合もあり、被害者からの相談を受ける場合の注意点と、交渉や訴訟の際に留意すべき点について概略するに止めるが、詳細は、当委員会編「相談対応マニュアル ドメスティック・バイオレンス セクシュアル・ハラスメント」（2001年・商事法務研究会刊）を参照されたい。

被害者からの相談を受けるときの 注意点

(1) 時間をかけて話を聞く

精神的なダメージが大きい場合には、被害者が事実を思い出せなかったり、うまく話せないことがある。相談時間も限られているため、法的責任を追及できるかという結論部分を急ぎがちであるが、セクシュアル・ハラスメント相談の場合には、急ぎすぎると被害者との信頼関係をうまく築けなくなる可能性がある。

緊急性がある場合かどうかを留意する必要があるが、時間内に結論部分にまで至らない場合には、継続相談として、まずきちんと話を聞く姿勢が大切である。

(2) 被害者を非難しない

弁護士の不用意な発言で、被害者が心のキズを深めてしまうことのないように十分に注意をし、被害者を追い詰めたり、非難をしたりするような言動はしない。

たとえば、上司と2人で夜遅くまで食事をしていたとか、明確に拒否しなかったとかについて、相談にきた被害者に非があるかのような発言をしない。

被害にあわないようにするための事前の注意事項としては有効であるが、被害にあった相談者に対し、事後的に非難をすべきではない。被害者は自分が悪かったからではないかと自分を責めがちである。悪いのは加害者であって被害者ではないということを、明確に伝えることが信頼関係の基礎となる。

(3) 被害者が何を望んでいるのかをきちんと把握する

相談者が何を望んでいるのかをきちんと把握することが必要である。セクシュアル・ハラスメント行為を中止させるだけでよいのか、謝罪を求めるのか、損害賠償を希望するのか、会社内の処分を望むのか、刑事処分を希望するのか否か。本人が勤務継続を希望するか否かなど、何を求めているのかをきちんと把握する必要がある。

ただし、相談者に嫌なことは嫌である意思表示をするようにということと、法的なレベルでの請求ができることとは別の次元であること、この点の誤解を与えないように説明をしておく必要がある。

(4) 立証の問題

セクシュアル・ハラスメントは、事柄の性質上、密室の中で行なわれることが多い。そのため証拠が少なく、両者の言い分が対立することが多い。弁護士が一番悩むのは事実の立証であろう。裁判で、当事者双方の陳述しかない場合、どちらがより信用性があるか比較検討がなされるが、横浜セクハラ事件では、第一審では、被害者の陳述は不自然で信用性なしとして請求を退けた（横浜地判1995年3月24日判時1539号111頁）が、控訴審では、性暴力被害者一般の対処行動の研究結果も取り入れられた結果、信用性が認められて被害者が逆転勝訴した（東京高判1997年11月20日判タ1011号195頁）。

最初から、証拠が少ないから難しいと簡単に諦めて

しまうような雰囲気や相談にあたるべきではない。相談の当初は事実関係の把握に努め、事実関係が明らかになってから、証拠の問題は検討すべきである。

(5) 証拠の収集・確保

忘れないうちに時系列のメモなどを作成してもらう。まだ同じ職場にいるときやセクシュアル・ハラスメントが継続するときは、録音させるとか、メモを詳細につけさせるとか、写真をとるなど証拠の収集をアドバイスする。

被害にあったときから時間がたっていない場合には、相談を受ける際に了解を得たうえで、話を録音しておく、後日の訴状の作成や陳述書の作成に役立つ。また、供述テープが作成できれば、証拠としても有用となる可能性がある。

(6) 心のケア

被害者の心身に重大な影響を及ぼしているときは、法的なアドバイスだけでなく心のケアが必要な場合もある。その場合にはカウンセリングを受けることを勧めたり、信頼できる心理カウンセラーを探しておく、できれば紹介したりする。

交渉における注意点

(1) 本人が何を求めているかを把握し、それにあう解決方法を探る

(2) 相手方からの反対請求などにも配慮し、通知の記載は慎重に

相談段階では証拠が弱いことを意識しすぎないことが必要だが、相手方に通知書を送付する段階では、客観的な証拠がない事実については、記載は慎重にする。

場合によっては反対請求を招いたり、以後の交渉がうまく進展しないことになる可能性があるからである。

ただし、被害者には、被害者のいうことを信じていないということではないことをよく説明し、理解してもらう必要がある。

(3) 通知書の送り方

内容証明にするか普通郵便にするか、送付先は自宅か勤務先か、弁護士の肩書きを入れるか否かなどに、配慮する必要がある。

秘密に交渉を進めることで、慰謝料の金額を多く確保できる場合もある。ただし、被害者の意思が、金銭の確保にない場合もあり、その場合には内容証明郵便でもよいであろう。

(4) 使用者を交渉相手にするか

損害賠償請求では、訴訟段階では使用者である会社などを併せて訴える場合が多いが、交渉段階では使用者が被害者の味方となる場合もある。状況に応じて判断すべきである。

(5) プライバシーの保護

使用者や加害者に対し、被害者のプライバシーを侵害することがないように、また不利益に取り扱うことがないように申し入れる。

被害者が勤務を継続している場合には、加害者が接触して、さらなるセクシュアル・ハラスメントや圧力を加える可能性がある。そのような場合には、使用者に対し、加害者の職場の配置転換などとりあえずの措置をとるように求める。

訴訟になった場合の注意点

ここでは、損害賠償請求訴訟を行なう場合の、立証上の注意点とプライバシーの保護について触れることにする。

(1) 立証活動

セクシュアル・ハラスメント事件の場合には、双方の主張する事実が全く相違し、相手方から名誉毀損や虚偽事実に基づく請求であるといった反対請求を起さされる場合もある。

事実関係の立証が争いの中心となる場合が多い。被害者の証言を裏付けるものとして以下のようなものが考えられる。

①書証、物証

手紙、贈り物、電子メール、会話録音テープ、被

被害者の被害当時の衣類、被害事実を記載した被害者のメモ・手帳・日記類、診断書・カルテ・鑑定意見書（被害者の精神症状について）。

裁判例や、セクシュアル・ハラスメントに関する文献、厚生労働省の指針や広報文書、人事院のガイドライン、被害者心理に関する文献など。

②証人

相手方から同様の被害にあった者、被害者から相談を受けた者。ただし同じ職場に勤務をしている場合には、協力を得るのが困難な場合もある。

精神科医師・心理カウンセラーも考える。

(2) プライバシーの保護

必要があれば、提訴段階から裁判所に対して被害者のプライバシーの保護に配慮してもらうように要望する。

また、第三者に閲覧・謄写されないように訴訟記録の閲覧・謄写制限を申し立て（民訴法92条1項1号）ておくといふ。

当事者尋問の際に、被害者が法廷でマスコミや傍聴人にさらされるばかりか、加害者と同席することで、恐怖を感じることになる。こうした負担を少しでも軽くするために、事案によっては、裁判所に対し、事前に要望書を提出して、事件表示に実名を出さずに甲乙と記載すること、尋問中も原告の実名を呼ばないこと、宣誓にあたり実名を名乗らないことを許可すること、傍聴人に被害者の顔や姿が見えないように証人席の後ろに衝立を立てること、原告の入退廷時に姿を見られないように傍聴人を退席させること、原告の尋問の際には被告を傍聴席に移すなどの措置を要望するようにする。性暴力裁判で認められたものがある。

さらに被害者への質問に際し、事件とは無関係な過去の性体験の質問がなされる場合があるが、これに対しては異議を申し立て、質問の制限（民事訴訟規則115条2項1号、4号）を求めるようにする。

（両性の平等に関する委員会委員長 松本 明子）

セクシュアル・ハラスメント事件 最近の注目される判例

セクシュアル・ハラスメント事件に関する判例は、1990年以降今日まで100件ほど集積されており、どのような言動がセクシュアル・ハラスメントにあたるか等の要件及び慰謝料金額等の効果については判例を見ることが不可欠である。2000年までの判例の要旨は前掲の「相談対応マニュアル ドメスティック・バイオレンス セクシュアル・ハラスメント」（当委員会編）をご参照いただきたい。最新判例及び裁判上の和解事例については、当委員会の榊原富士子副委員長が作成したGender and LawというHP（http://www.geocities.jp/gender_law/）が参考になる。

①東京地判2003年6月9日

（法学教室275号134頁）

近時、裁判所における女性の部下の心理状態や対応についての理解が進み、女性の部下が男性上司の言動に不快感を感じたかどうかにつき、「一般に女性であれば不快感を覚えるなどするであろうと認められる場合には、女性部下が真意においてこれを歓迎していると認められるような特段の事情がない限り、管理職にあ

る男性のそのような言動は、女性部下に不快感を覚えさせる」と論じており、実質的に立証責任が転換されている。

②横浜地判2004年7月8日

（判例時報1865号106頁）

セクシュアル・ハラスメント相談窓口担当者の対応の

悪さという不作為が違法として認められた判例も注目される。市女性職員が、苦情を申告し、調査の結果、セクシュアル・ハラスメント行為が認められたのにもかかわらず、異動の時期まで待つように述べたり、加害者をかばう発言を繰り返し、被害者の保護や加害者の制裁につき何ら具体的対応を行なわなかった不作為につき、許容される限度を逸脱し国賠法1条1項所定の違法な行為にあたるとしており、その担当者の言動にもとづく慰謝料として、直接の行為者に関するものと別に、80万円と1割にあたる弁護士費用8万円を認めている。1999年施行の改正均等法に、事業主の雇用管理上の配慮義務が規定されたため、多くの会社に相談窓口が設けられたが、対応が悪く、被害者をさらに傷つける二次被害がしばしば発生しているが、その対応自体を違法とした判例ははじめてであり、企業との交渉の際にも活用できると思われる。

③広島地判2003年1月16日

(判例タイムズ1131号131頁)

会社内で男性正社員から女性アルバイト従業員に対してなされた性的行為がセクシュアル・ハラスメントにあたるとして、女性及びその両親に対する慰謝料請求が認容された例がある。本件では女性が不法行為よりPTSD（心的外傷後ストレス障害）に罹患し解離性同一性障害の症状を呈したと認定されている点でも意義

がある。ただし、精神医療学会において、PTSDとの認定は戦争や震災など死に匹敵するほどの衝撃を原因とするものに限定すべきとの有力な批判があり、性暴力被害を原因とするPTSDとの認定が今後もなされるかについては慎重な検討が必要であろう。

④損害額についての判例

慰謝料金額は裁判の積み重ねにより、徐々に上昇してきている。特に、教員から学生・院生に対するアカデミック・ハラスメントについて、近年、ピアノ教員事件で慰謝料800万円、弁護士費用100万円（1999年7月29日仙台地裁にて和解・未掲載）、東北大学事件では慰謝料750万円、弁護士費用150万円（仙台高判2000年7月7日・未掲載）など、1000万円近い金額が認定されている。

また、慰謝料・弁護士費用以外に、解雇されたり、退職を余儀なくされた場合には、因果関係が認められればほぼ半年から1年程度の賃金相当分が逸失利益として認められている点も留意すべきであろう。例えば、日銀の女性行員が上司からセクシュアル・ハラスメントを受け、退職せざるをえなくなった事件では、1年分の給料466万8960円が逸失利益として認められている（京都地判2001年3月22日判例時報1754号125頁）。

(両性の平等に関する委員会委員 師岡 康子)