

《論説》

セクシュアル・ハラスメントと企業内自主規制

山 崎 文 夫

目次

はじめに

- 一 セクシュアル・ハラスメントと違法性の水準
 - 二 セクシュアル・ハラスメントと企業内自主規制
 - 三 軽微なセクシュアル・ハラスメントと使用者の適切な対応
- むすび

はじめに

セクシュアル・ハラスメントという言葉は、その意味する内容がどうであれ、わが国社会に広く浸透したことは紛れもない事実である。しかし、他方で、社会的にその意味するところは極めて幅広く多様かつあいまいであり、均等法21条に基づくガイドラインの示すところもわかり易いとは言いがたく、同条の法的意味も一般国民には馴染みにくいところから、現実には、各職場において、「どこまでが法的に責任を問われるセクシュアル・ハラスメントなのか」という素朴な疑問が依然として残されている。均等法21条は労働者の職場における人格権ないし個人的自由（性的自由を含む）を確保するための規定であるが、この問題は、他人の人格権ないし個人的自由がかかわる問題であり、理論的にも困難な側面を有する問題である。

わが国では、「セクシュアル・ハラスメント」ないし「セクハラ」という言葉は、日常的には、際限なく幅広い意味を有する言葉として用いられている。心理学の分野では、セクシュアル・ハラスメントという言葉は、排他的

に定義されているわけではなく、その概念が固定されているわけでもない⁽¹⁾と評価されている（セクシュアル・ハラスメントの非排他的概念）。このような日常用語上あるいは社会的に際限なくセクシュアル・ハラスメントと評価される行為のすべてが法律上違法と評価されるわけではないのである。

このような状況は、セクシュアル・ハラスメントという言葉が生まれたアメリカにおいても同様にみられるところであり、いまだにこの問題をめぐる裁判が行なわれているところであるが、わが国においてはとは若干異なる状況にあるようである。

本稿は、このような状況をふまえて、セクシュアル・ハラスメントの法規制と個人の自由に関わる問題について、アメリカとわが国の判例及び法理論を素材に検討を行なうものである。

（１） 小西聖子「性犯罪被害者のトラウマとその回復」犯罪心理学34巻特別号144頁。

一 セクシュアル・ハラスメントと違法性の水準

1 アメリカ公民権法上の違法性の水準

アメリカにおいては、セクシュアル・ハラスメントは、主として1964年公民権法第7編が禁止する性差別の問題として論じられている⁽¹⁾。

ただし、セクシュアル・ハラスメントが公民権法第7編違反で違法となるためには、①労働者が望まない性的行動を拒絶したことに対して解雇・降格・昇給拒否などの職業上の不利益を受ける（対価型セクシュアル・ハラスメント）か、②セクシュアル・ハラスメントが労働者の雇用条件を変更し、かつ、濫用的な労働環境を創りだすほど十分に重大又は蔓延的（sufficiently severe or pervasive）でなければならない（環境型セクシュアル・ハラスメント。1986年連邦最高裁ヴィンソン事件判決（Meritor Saving Bank v. Vinson, 477 U.S. 57 (1986)）⁽²⁾）。

後者②については、1993年連邦最高裁ハリス対フォークリフト・システムズ事件判決（Harris v. Forklift Systems, Inc., 114 S. Ct. 367, 126 L. Ed.

2d 295, 63 F.E.P. Cases 225 (1993)) は、訴訟可能であるためには、労働環境セクシュアル・ハラスメントとして訴訟可能であるか否かを決定するヴィンソン事件の基準は、客観的に敵対的又は濫用的環境であること～合理的人間 (reasonable person) が敵対的又は濫用的環境と認識するもの～と、環境が濫用的であるという犠牲者の主観的知覚を要求するとしており、労働環境は、合理的人間が敵対的又は濫用的環境とするものでなければならないとして、合理的人間基準 (reasonable person standard) を採用した。さらに、1998年連邦最高裁オンクル事件判決 (Oncle v. Sundowner Offshore Inc., 523 U.S. 75 (1998)) は、ハラスメントの客観的重大性は、被害者のすべての状況 (totality of circumstances) を考慮して、被害者の地位にある合理的人間の観点から判断されなければならないとして、合理的人間基準⁽³⁾ プラス総合的判断の立場を明らかにしている。

連邦最高裁ハリス対フォークリフト・システムズ事件判決は、1985年4月から1987年10月までの2年半の間を通して、女性マネージャーに対して、他の社員の前で何回か「君は女だ。なにが分かるというんだ。」「男のレンタル・マネージャーがほしい。」と発言し、一度は「ムレムレしり女」と言うなど、しばしば女性であることを理由として侮辱し、また、他の社員の前で「君の昇給交渉のためにホリデーインに行かないか」、「顧客と週末にセックスすると約束したか」と言ったり、自分のズボンの前ポケットにコインを入れて女性社員にそれを取り出すよう要求したり、女性社員の前に物を投げてそれを拾わせて覗いたり、女性社員の衣服について揶揄するなど、しばしば女性社員を性的あてこすりのターゲットとした使用者（社長）の行為について公民権法違反の環境型セクシュアル・ハラスメントが成立するとしたが、他面で、この判決は、どの程度の行為が公民権法第7編上違法となるセクシュアル・ハラスメントに当たるかという問題を提起した。

この問題については、企業法務の立場から最近のアメリカ連邦裁判所の判例を研究したすぐれた論考がある。⁽⁴⁾ この論考によれば、2001年のクラーク郡学区対ブリーデン事件連邦最高裁判決 (Clark County School District v.

Breeden 532 U.S. 268, 121, S.Ct. 1508 (2001)) は、採用部門において3人で求職者の審査中、男性上司が、ある求職者の調査書に同人がかつて同僚に「君とメイク・ラブすることはグランドキャニオンとメイク・ラブするみたいだって聞いた」とコメントしたことがあると記載されていたことを大声で読み上げ、女性の部下を見て「何をいっているのか私にはわからない」と言ったところ、男性部下が「あとで説明しましょう」と言って、二人でくすくす笑ったという事例を女性の部下が公民権法違反で訴えた事案について、前記ヴィンソン事件判決等を引用しつつ、セクシュアル・ハラスメントが公民権法第7編上提訴可能であるのは、ハラスメントがあまりにも重大又は蔓延的なため被害者の就労環境を虐待的なものへと変貌させている場合に限り得るとし、本件のグランドキャニオンうんぬんに関する出来事については、このようなただ1回の出来事が公民権法第7編の基準違反だと信じるような合理的人間はいるはずがないと述べ、極めて深刻とは少しも考えられない単独の出来事で公民権法違反には当たらないと判断している。この判決は、セクシュアル・ハラスメント事案について過去に被害者を保護する判決を連続して下してきた連邦最高裁が被害者の主張を退けたという点で注目に値する判決である。⁽⁵⁾

また、バーネット対ティコ社事件第6巡回裁判所判決 (Burnett v. Tyco Corp., 203 F. 3rd 980 (6th Cir. 2000), cert. denied, 531 U.S. 928 (2000)) は、①人事マネージャーが会議中ライターの入った煙草の箱を女性社員のタンクトップとブラジャーの紐の内側に入れたという行為、②会議中女性社員が咳をしたところ、人事マネージャーがのど飴を差し出して「君が処女を失ったっていうから、これで補えよ」と言ったという行為、③年末に女性社員がクリスマス用セーターを着ていたところ、人事マネージャーが、そこに書かれた「Deck the Malls (通りを飾り付けろ)」という文言を見て、「Dick the Malls, Dick the Malls, 興奮しちゃうぜ」と言ったという行為 (Dick は男性性器の俗称) を、公民権法違反で提訴した事案について、従来の判例と比較しながら評価し、煙草の箱を入れたことは不法接触 (battery) の要素

を含むが、総合評価をすると、6ヵ月間に2回の攻撃的発言と1回の不法接触では、敵対的職場環境を構成するほど重大であるという事実問題は争点とはならないという判断を示して女性社員の控訴を棄却している⁽⁶⁾。

この判決は、女性労働者が7月から10月までの2週間ごとの会議で差別的発言やしり・おっぱい云々という性的ジョークを浴びたという事案について、ブラック事件第6巡回裁判所判決（Black v. Zaring Homes, Inc., 104 F. 3d 822（6th Cir.）cert. denied, 522 U.S. 856, 118 S. Ct. 172, 139 L.Ed. 2d 114（1997））が単に攻撃的であるというだけでは不十分であるとして女性労働者の請求を棄却したことを引用して、本件は、ブラック事件よりも間延びしており、蔓延しているとも重大であるともいえないとしている。また、この判決は、「オー！ 黄色のドレス、黄色の靴、黄色の下着も？」という発言などの社長の女性労働者に対する性的言動が7年間続いたという事案について行為の継続性を重視し、公民権法違反を認めたアベイタ事件第6巡回裁判所判決（Abeita v. Trans America Mailing, Inc., 159 F. 3d 246（6th Cir. 1998））を引用して、本件のハラスメントは、アベイタ事件のそれに比べて継続性が弱いとしている。さらに、この判決は、1年間に15の出来事があり、うち3つについて身体的侵害（physical invasion）があったという事案について公民権法違反を認めたウィリアムス事件第6巡回裁判所判決（Williams v. General Motors Corp., 187 F. 3d 553（6th Cir. 1998））を引用して比較しているが、本件は、これとは異なる事案であるとしている。

ブルックス対サンメテオ市事件第9巡回裁判所判決（Brooks v. City of San Mateo, 229 F. 3d 917（9th Cir. 2000））は、女性職員が電話通信司令係として夜勤で救急電話を受けている最中に男性同僚によって背後からセーター及び下着の下に手を入れられ胸部を撫で回された事案について（男性同僚は懲戒手続開始後退職）、腹部・胸部を触る行為は数分のうちに行なわれたたったひとつの出来事であり、事件直後市は加害者を職場から外しているので、合理的な女性であれば加害者の行為が就労条件を変貌させるほど永続的でないことがわかるはずであるとして、女性労働者の請求を棄却している。

ただし、本判決は、たったひとつの出来事だからといって公民権法違反が認められないわけではないが、強度と頻度は反比例の関係にあり、公民権法違反が認められるためには、たった一回の行為が極めて重大（extremely severe）なものでなければならないとしている。本件では、女性労働者は入院を要するほどの傷害を受けたわけでも、一晩監禁されたわけでもないというのである。⁽⁷⁾

これに対して、リトル対ウインダミア・リロケーション社事件第9巡回裁判所判決（Little v. Windermere Relocation, Inc., 301 F. 3d 958（9th Cir. 2002））は、人材再就職・再配置支援サービス事業を行なう会社の女性管理職が取引の打ち合せに際して顧客会社の管理職からレイプされた事案について、行為の頻度、重大性及びその態様を総合的に判断すると、合理的な女性であれば就労環境が変貌したといえるほど本件レイプは重大であるとしている。ただし、使用者の法的責任については、使用者は、非従業員のハラスメント行為につき、使用者が当該行為を知ったか知るべきであったときに迅速な是正策を講じないことを通してハラスメント行為を承認又は黙認した⁽⁸⁾場合に有責とされるところとして、事実審理のため原審判断を破棄差戻ししている。

使用者の責任のみを問う公民権法では、人事権を有する管理職が行なう対価型セクシュアル・ハラスメントについては、使用者は厳格責任（無過失責任）を負うが、管理職などの上司や、同僚や、顧客等の第三者が行なう環境型セクシュアル・ハラスメントについては、過失責任を負うにすぎない。とくに、第三者によるセクシュアル・ハラスメントについては、使用者は、セクシュアル・ハラスメントを知った後その権限の範囲内で即座に適切な措置をとらなかった場合に、⁽⁹⁾第三者のセクシュアル・ハラスメントについて責任を負うとされているのである。もちろん、被害者が加害者本人に不法行為訴訟を起こすことは可能である。

このほか、シェファード対テキサス州会計検査官事件第5巡回裁判所判決（Shepherd v. Comptroller of Public Accounts of the State of Texas, 168F. 3d 871（5th Cir. 1999））は、女性職員が男性同僚（婚約者の義兄）

から、①机のそばで「君の肘は乳首の色と同じだ」と言われたこと、②ドレスの下方を見るふりをしながら「君は大きな太ももをしている」と言われたこと、③机のそばで何度も服装を上から覗こうとしたこと、④傍らに立って何度も彼女の腕に触れ肩から手首にかけて手をなぞり下ろしたこと、⑤職場の打ち合せで二度にわたり自分の膝をたたいて「君の席はここだよ」と言われたこと、という一連の行為が2年間続いたことを公民権法違反として提訴した事案について（男性同僚は性的な誘いをかけたこともデートに誘ったこともなく、両者は毎日フレンドリーな会話をし仕事中でも仕事外でも友好的な関係を保っていた）、ハラスメント行為が提訴可能であるためには、客観的にも主観的にも攻撃的でなければならず、本件状況を総合的に斟酌すると、発言は野卑で攻撃的（offensive）ではあるが重大とは言えないし、じろじろ見るという行為や腕へのタッチも重大ではなく、男性同僚の行為は、職場環境を敵対的にも濫用的にもしていないとして、女性職員の訴えを棄却して⁽¹⁰⁾いる。

連邦最高裁判所は、前述のように、1993年ハリス対フォークリフト・システムズ事件判決と1998年オンクル事件判決において、環境型セクシュアル・ハラスメントの判断基準として合理的人間基準プラス総合的判断の枠組みを採用している。女性が主観的に職場環境が重大又は蔓延的に侵害されてい⁽¹¹⁾ると感じるだけでは公民権法違反とはならないのである。

また、ブレナン対メトロポリタンオペラ・アソシエーション事件第2巡回裁判所判決（Brennan v. Metropolitan Opera Association, Inc., 192 F. 3d 310（2nd Cir. 1999））は、男性同僚が職場の掲示板に7枚の葉書サイズのセミヌードやヌードの男性写真を貼ったことについて女性労働者が本人に抗議した事案について、合理的な陪審員はこれらの写真が雇用条件を変貌させるほど脅し、嘲笑及び侮辱の蔓延した雰囲気を生み出すとは考えないと判断し、1度だけの卑猥なからかいとともに考えても、提訴可能なレベルに達していないと判断している。ただし、反対意見は、写真の1枚は性器が露出しておりその他の写真も性的部分を目立たせようとするものであり、陪審

に判断を委ねるべきであるとしている。⁽¹²⁾

同様に、ミノール対州立職業専門学校第7巡回裁判所判決（Minor v. IVY Tech State College, 174 F. 3d 855（7th Cir. 1999））は、専門学校の男性分校長が女性職員に、仕事に関係のない電話をセクシーな声でなれなれしくしょっちゅうかけてくる（内容としてデートに誘うとかエロチックなものはない）ということと、女性職員が分校長に関するうわさを広めたことをなじた際に、分校長が女性職員に腕を回しキスして抱き締めたうえで「こういうのがセクシュアル・ハラスメントか」と発言したということについて、上司や同僚が女性職員をデリカシーをもって扱わず、乱暴な言葉を使ったとしても、そういうことはありふれていて差別とはいえず、公民権法違反とはいえないとしている。⁽¹³⁾

これまでに述べたように、1993年連邦最高裁ハリス対フォークリフト・システムズ事件判決以後、2001年には連邦最高裁クラーク郡学区対ブリーデン事件判決も下されているが、どの程度の行為が公民権法第7編上違法となるセクシュアル・ハラスメントに当たるかという問題は、依然、残された問題である。

なお、セクシュアル・ハラスメントとされたが違法性のない行為の割合はどれくらいかについては、正確な統計はないが、著者のインタビューの対象となった弁護士が相談を受けたセクシュアル・ハラスメント申立てのうち正当あるいは訴訟可能であるのはたった5%ないし10%に過ぎないと述べていたという指摘は参考に値する。⁽¹⁴⁾ アメリカの職場においては、違法とは言えないが他人から主観的あるいは社会的にセクシュアル・ハラスメントと受けとめられる行為は数多く行なわれているようである。

2 わが国不法行為法上の違法性の水準

わが国において、セクシュアル・ハラスメントは、主として民法709条以下の人格権侵害の不法行為訴訟として争われている。⁽¹⁵⁾

セクシュアル・ハラスメントが、不法行為法上違法になるためには、強制

わいせつ罪などの刑罰法規違反の行為があるか、行為者と相手方の職務上の地位関係、当該言動の行なわれた場所・時間、行為の態様、被害者の対応等の諸事情を総合的に考慮して、行為が、社会通念上許容される限度を超えたり、社会的見地から不相当と判断される必要がある。社会通念上許容される限度や社会的相当性は平均人（一般人・普通人・通常人）を前提として総合的に判断される。

これまでの判例には、上記の不法行為の判断枠組みにしたがって、強制わいせつ罪等の刑罰法規違反の行為や、抱きつき等の身体接触、交際強要及び交際拒否後の嫌がらせ、卑猥な言動、容姿等に関する侮辱的言辞、性的噂流布、性的からかい、性的誹謗中傷等のセクシュアル・ハラスメントが不法行為に当たるとしたものが多数存在するが、行為が社会的相当性を超えず不法行為が成立しないとした判例も少なからず存在する。⁽¹⁶⁾

まず、代表取締役が、女性従業員2名とビールを飲みながら雑談した際、「若い女性と飲むとおいしいね」、「今度お好焼きを食べにいきましょう」などと述べたことは、その意図、勧誘の程度、発言内容等から到底不法行為を構成するとは認められないとした判例がある（サンホーム事件・東京地判平12.4.14労判789号79頁）。

同様に、事業部長が、女性社員に対して来週中に二人で飲みに行く時間を作ってくれと要求したが応じられなかったため、その後社内コンピュータ・ネットワークを用いて女性社員に対し、「先日も話しましたが一度時間を割いていただき丙山さん（註・女性社員）から見た当事業部の問題点を教えていただきたいと思っておりますので宜しく」との電子メールを送信したことは不法行為であるとは認められないとした判例もある（F社Z事業部（電子メール）事件・東京地判平13.12.3労判826号76頁）。

女性社員に子供はまだかという話を度々することや、派手な服装を注意することは、その話を聞かされる者がそのことによって不快感を持ったとしても、それが社会的相当性を超えた不法行為にあたるものではないことはいうまでもない（岡山セクシュアル・ハラスメント（労働者派遣会社）事件・岡

山地判平14.5.15労判832号54頁)。

さらに、寺の代表役員が勤務する女性に対して冗談で性的な戯れ句を記載した書面を見せたこと、筆下ろしなどと言いながら筆先で女性の肘から手首辺りを触ったことが数回程度あり注意されたこと、お加護やでと言いながら女性の肩を1回か2回程度触ったことについて、これらの行為は、状況や態様等から、社会的相当性の範囲を逸脱しているとはいえず、違法な行為とはいえないとした判例もある(京都セクシュアル・ハラスメント(丙川寺)事件・京都地判平10.3.20判時1658号143頁)。

また、職場において性体験を語る等の性的言動が社会的相当性の程度を超えたものであるとして不法行為の成立を認めたが、男性同僚が女性従業員に対して電話で愚痴をこぼしたり、女性を紹介するように頼んだり、手紙を渡して意見を求めたりした行為については、電話や手紙が嫌がらせ的な内容であったとは認められず、女性従業員の意思に反して無理矢理行なわれたものであるとも認められないとして不法行為の成立を否定した判例がある(千葉セクシュアル・ハラスメント(A設計会社)事件・千葉地判平11.1.18労判768号87頁)。

出張中については、旅館側が手違いで一部屋しか用意していなかったことを知った際に、経営者が、同行した女性社員に冗談で「ここで寝ればいいがな」と発言し、女性社員の抗議によりもう一部屋取り、その後同種の行為にでた形跡がまったくない事案について、発言は、たとえ冗談のつもりであったとしても、その場の状況及び社長及び社員という両者の関係を考慮すると、きわめて不謹慎な発言であり、これにより女性社員が不快感ないし不安感を催したことは容易に想像できることであるが、その経緯に照らせば、これが不法行為になるとまではいいがたいとする判例がある(東久商事事件・大阪地判平10.12.25労経速1702号6頁)。同様に、海外出張中ホテル室内において、経営者が女性従業員が在室しているにもかかわらず、ズボンをずり降ろし下着をあらわにして財布を入れたキャッシュベルトを取り出したことについて、経営者の行為は、確かに、近くにいた女性従業員に不快感を与える行

為であり、無神経な行為として非難されるべきではあるが、このような性的不快感を与えるに過ぎない行為が、不法行為と評価されるためには、行為が女性従業員に対し性的不快感を与えることをことさらに意図して行なわれたものであることを要し、本件行為についてはそのような意図を認めるに足りないとした判例がある（大阪セクシュアル・ハラスメント（歯材販売会社）事件・大阪地判平10.10.30労判754号29頁）。

問題が起りやすい酒宴に関連しては、新年度開始事業の従業員全員出席の懇親会において、男性上司が女性従業員に飲酒を勧めた行為や、二次会への参加を勧め腕を取ってタクシーに乗車させたことは、強引で不適切な面があったことは否定できないとしても、飲酒した宴会の席では行なわれがちであるという程度を越えて不法行為を構成するまでの違法性があったとはいえないとしている（東京セクシュアル・ハラスメント（A協同組合）事件・東京地判平10.10.26労判756号82頁）。また、被告会社では温泉旅館その他で頻繁に泊まりがけの研修会を行っており、被告男性代表取締役と女性従業員が多数で混浴することがあったが、原告女性従業員が混浴に参加したのは1、2回程度であり、ほとんどの場合参加しなくてすんだという事実等から、取締役が混浴を強制した事実を認めることができないとした判例もある（バイオテック事件・東京地判平11.4.2労判772号84頁）。均等法21条が定める事業主のセクシュアル・ハラスメント配慮義務に関連してよく例として挙げられるカラオケ・デュエットの強要などもこれらと同様に考えられよう。

労働組合運動関係では、郵政省職員に対して、役職名、氏名、顔写真入りの胸章を胸部に着用することを強制することは、女性職員に対するセクシュアル・ハラスメントであるとする主張に対して、民間企業であると官公庁であるかを問わず、勤務時間中の従業員ないし職員が胸章を着用している例は多数に上っており、胸部への着用は、着用態様としては社会通念上相当なものというべきであるとして不法行為の成立を否定したものがある（東京郵政管内ほか（胸章）着用事件・東京地判平11.2.8労経速1744号3頁）。

なお、前述のように女性社員に子供はまだかという話を度々することや、

派手な服装を注意することは、その話を聞かされる者がそのことによって不快感を持ったとしても、それが社会的相当性を超えた不法行為にあたるものではないことはいうまでもないが、ただし、その話をする者が相手方の気持ちを理解する立場にあり、執拗あるいはことさらに尋ねるなどした場合は、格別に不法行為が成立すると考えられている（前掲岡山セクシュアル・ハラスメント（労働者派遣会社）事件、前掲大阪セクシュアル・ハラスメント（歯材販売会社）事件）。同様に、個々の行為はそれだけでは違法性を有しないものでも、相手女性が抗議をしたり回避行動を取るなど反対の意思を明確に表明しているにもかかわらず、勤務時間中などに反復継続して行なわれれば、それらの行為は、その態様、反復性、行為の状況、両当事者の職務上の関係等に照らして、客観的に社会通念上許容される限度を超えた性的不快感を与える行為として不法行為が成立すると考えられている（岡山セクシュアル・ハラスメント（リサイクルショップA社）事件・岡山地判平14.11.6 労判845号73頁）。

これらの判例は、当該個人の明示的な意思に反してことさらに不正確な氏名の呼称をすることによって不法行為の成立を認めるNHK日本語読み訴訟上告審判決（最三小判昭63.2.16民集42巻2号27頁）の判断に依拠したものである。

なおまた、一見社会的相当性の範囲内にある行為と見える行為であっても、経営者などがその地位を利用して女性従業員に性的関係を求めたような場合には、社会的相当性の範囲を逸脱したと判断されることが多い。海外出張中のホテルの室内において打ち合せ中、経営者がベッドに横になりベッドの空いている部分を手で叩き、女性従業員に対しそこで横になれという態度を示し、女性が無視すると直ちに中止したということについて、社長と従業員という両者の関係、ホテルの一室で二人きりでいたという状況等に鑑みると、この行為は、雇用契約上の地位を利用して性的関係を求めた行為として不法行為を構成するとした判例がある（前掲大阪セクシュアル・ハラスメント（歯材販売会社）事件）。同様に、会長が研修期間中で正社員になっていない新人女性社員に対して身体接触を伴いつつ性的関係を含む交際を求めたことについて

て、行為の態様自体はさして悪質でないものの、偶発的なものではなく、再発の危惧を抱かせるものであり、女性社員の人格を踏み躪るものであるから、社会的にみて許容される範囲を超え不法行為を構成するとした判例がある（大阪セクシュアル・ハラスメント（葬儀社）事件・大阪地判平8.4.26判時1589号92頁）。

3 日米違法性水準の比較

以上において、日米両国においてセクシュアル・ハラスメントが違法とされる水準に関連する判例を紹介したが、アメリカ公民権法上の違法性の水準と、わが国不法行為法上のそれとは、ほぼ同じような水準を示しているように思われる。前述のように、理論的には、アメリカ連邦最高裁判所は、環境型セクシュアル・ハラスメントの判断基準として合理的人間基準プラス総合的判断の枠組みを採用しており、わが国の判例も、社会的相当性の判断に当たって平均人（一般人・普通人・通常人）を前提として諸般の事情を総合的に判断する枠組みを採用しており、判断の枠組みは類似している。両国において、理論的には同じような判断が行なわれるはずである。

しかし、アメリカ公民権法上の違法性の水準のほうが、若干緩やかであるように思われる点も存在する。

第一に、アメリカ連邦最高裁は、前述のように1986年ヴィンソン事件判決において、環境型セクシュアル・ハラスメントについては、セクシュアル・ハラスメントが労働者の雇用条件を変更し、かつ、濫用的な労働環境を創り出すほど十分に重大又は蔓延的（sufficiently severe or pervasive）でなければならないとしている点である。アメリカでは、もともとコモンローのもとで判例法理として発展した不法行為には多くの不法行為類型があり、要件、責任の性質、範囲、認められる抗弁・免責事由などが類型ごとに異なっており、セクシュアル・ハラスメントという類型も存在しないため、すべてのセクシュアル・ハラスメントを不法行為の対象とすることはできないという事情がある。また、侮辱などに対応する故意の精神的加害（Intentional in-

fliction of emotional distress) の不法行為類型に関しては、伝統的に裁判所は、実際の損害発生認定の困難及びある程度の量の言葉の濫用 (a certain amount of verbal abuse) は日々の生活の一部であるという確信から訴訟を認めることに積極的でなかったという事情もある。⁽¹⁷⁾ 前述の1993年連邦最高裁ハリス対フォークリフト・システムズ事件判決は、環境型セクシュアル・ハラスメントには必ずしも精神的損害の発生は必要ではないとしているが、これは、濫用的職場環境が被用者の精神的安定に重大な影響を及ぼすか同人が精神的損害を被るほど重大であることを原告が立証しなければならないという多くの巡回裁判所が採用していた不法行為法上の諸観念に基づく基準を⁽¹⁸⁾ 明確に否定したものである。それまでの裁判官には違法性の範囲を厳格に解する傾向があったのであり、このような不法行為法（コモンロー）上の観念に基づいてセクシュアル・ハラスメントの違法性を抑制的に解する事情が、不法行為法が組み込まれた公民権法の解釈に影響を及ぼしているのではないだろうか。わが国の不法行為判例の解釈にはこのような基準は存在せず、民法709条以下の一般的な不法行為規定の運用により、より柔軟な解釈が行なわれているように思われる。

第二に、前述のブレナン対メトロポリタンオペラ・アソシエーション事件第2巡回裁判所判決にみられるように、アメリカの判例は、表現の自由に寛容であるという点である。わが国では、セミヌードやヌードの写真の職場での貼付・掲示のみについて不法行為とする判例がみられないため、⁽¹⁹⁾ 両国の判例を実際に比較することは困難であるが、アメリカは、表現の自由を非常に重視する国である。表現の自由を保障する合衆国憲法修正1条は、基本的には国家からの自由を保障する規定であるが、アメリカでは、セクシュアル・ハラスメントと表現の自由の関連の問題は、⁽²⁰⁾ いまだに論争の対象である。

- (1) アメリカにおいて、セクシュアル・ハラスメントについては、不法行為法や刑事法の適用も問題となりうるが、主として1964年公民権法第7編の性差別の問題として論じられていることについては、拙著『セクシュアル・ハラスメントの法理～職場におけるセクシュアル・ハラスメントに関するフランス・イギリス・

- アメリカ・日本の比較法的検討』（総合労働研究所，2000年）115頁以下を参照。
- (2) 詳しくは前掲拙著119頁以下を参照。
 - (3) 詳しくは拙稿「セクシュアル・ハラスメントの諸様相と法的諸問題～逆セクシュアル・ハラスメント，同性間セクシュアル・ハラスメント，恋愛破綻型セクシュアル・ハラスメント及び性的えこひいきに関わる法的諸問題」比較法制研究 26号173頁以下を参照。
 - (4) 吉川英一郎「セクハラ・リスク・マネジメントを確立するために～米国連邦裁判セクハラ判例による日系国際企業への示唆」月刊国際法務戦略 Vol.12- 5， 1 頁以下，同「米国連邦裁判例から学ぶセクハラ・リスク・マネジメント～①違法となるハラスメントの程度：苛酷・蔓延のレベル（同僚によるセクシュアル・ハラスメントの事例を中心に）」月刊国際法務戦略 Vol.12- 9， 26頁以下。
 - (5) 吉川前掲論文「セクハラ・リスク・マネジメントを確立するために」 5 頁以下。
 - (6) 吉川前掲論文「セクハラ・リスク・マネジメントを確立するために」 7 頁以下。
 - (7) 吉川前掲論文「米国連邦裁判例から学ぶ……」 28頁以下。
 - (8) 吉川前掲論文「米国連邦裁判例から学ぶ……」 29頁以下。
 - (9) 詳しくは前掲拙著127頁以下を参照。
 - (10) 吉川前掲論文「米国連邦裁判例から学ぶ……」 30頁以下。
 - (11) 詳しくは前掲拙稿173頁以下を参照。
 - (12) 吉川前掲論文「米国連邦裁判例から学ぶ……」 32頁以下。
 - (13) 吉川前掲論文「米国連邦裁判例から学ぶ……」 34頁以下。
 - (14) Abigail C. Saguy, What is Sexual Harassment? - From Capitol Hill to the Sorbonne, University of California Press, 2003, p.55.
 - (15) 前掲拙著163頁以下。
 - (16) 判例の動向については前掲拙著165頁以下を参照。
 - (17) Marc A. Franklin and Robert L. Rabin, Tort Law and Alternatives - Cases and Materials, 7 th ed., Foundation Press, 2001, p.888. アメリカの不法行為とセクシュアル・ハラスメントについては，前掲拙著143頁以下を参照。
 - (18) Drucilla Cornell, Imaginary Domain - Abortion, Pornography and Sexual Harassment, Routledge, 1995, pp.196 et s., p.205. 同事件について詳しくは前掲拙著143頁以下を参照。
 - (19) パソコンで卑猥な画面を見せられたり，身体を触られたり，スカートのなかに手を入れられキスを求められるなどの女性従業員の意に反した様々な性的言動を繰り返した挙げ句，経営者が性的交渉に及んで女性従業員の性的自由を侵害したとする判例（千葉セクシュアル・ハラスメント（不動産会社）事件・判時1658号169頁）はある。
 - (20) アメリカ合衆国憲法修正 1 条「連邦議会は，国教の樹立を規定し，もしくは信教上の自由な行為を禁止する法律，また言論および出版の自由を制限し，また

は人民の平穩に集会をし、また苦痛事の救済に関し政府に対して誓願をする権利を侵す法律を制定することはできない。」(宮沢俊義編『世界憲法集 (第4版)』岩波書店、1983年、51頁)。

最近の論争状況については、Catharine A. MacKinnon and Reva B. Siegel ed., *Directions in Sexual Harassment Law*, Yale University Press, 2004. 所収の Frederick Schauer: *The Speech-ing of Sexual Harassment*, pp.347 et s.; Robert Post: *Sexual Harassment and the First Amendment*, pp.382 et s.; Kingsley R. Brown: *The Silenced Workplace - Employer Censorship under Title VII*, pp.399 et s.; Jack M. Balkin: *Free Speech and Hostile Environments*, pp. 437 et s. を参照。また、Paul I. Weizer, *The Supreme Court and Sexual Harassment - Preventing Harassment while Preserving Free Speech*, Lexington Books, 2000.; Cynthia L. Estlund: *Harassment Law and the First Amendment: A Window on the Role of the Workplace in a Democratic Society*, in Samuel Estreicher ed., *Sexual Harassment in the Workplace - Proceedings of New York University 51st Annual Conference on Labor*, Kluwer Law International, 1999, pp.363 et s. も参照。

二 セクシュアル・ハラスメントと企業内自主規制

1 アメリカにおける企業内自主規制

前述の1986年ヴィンソン事件連邦最高裁判決以来、アメリカの使用者は、いわゆる環境型セクシュアル・ハラスメントによる使用者責任の追及を恐れて、従業員の言論に対して幅広い検閲 (extensive censorship) を行なってきた。セクシュアル・ハラスメント規制 (harassment regulation) は、過度の猥褻表現などのとんでもない事案をはるかに超えており、セクシュアル・ハラスメントに当たる猥褻な性的提案のみならず、猥褻でない提案をも規制の対象とすることが行なわれている。たとえば、職場で男性従業員が女性従業員をハニー、スイーティー、ベイブなどと呼ぶことは、それ自身では法的責任を見いだすことはできないが、連邦最高裁が採用する前述の合理的人間基準プラス総合的判断枠組みの下では環境型セクシュアル・ハラスメントのひとつの要素として考慮される可能性は大きいのである。それゆえ、使用者は、日々従業員の言論等について規制を強めているのであるが、それが過度に及ぶと職場ではまったく表現の自由のない「沈黙した職場 (the Silen-

ced Workplace)」と呼ばれる状況が生じているのである。⁽¹⁾

たとえば、民間企業ではないが、職員間で頻繁な性的ジョークや性的あてこすりが環境型セクシュアル・ハラスメントを引き起こしたとき、フロリダ市は、性的ユーモアの厳罰ポリシー（a zero-tolerance policy）を発表しているし、カンサス州リーベンワース市は、攻撃的なコメント、ジョーク、性的あてこすりその他の性的指向の発言及び性的意味のあるオブジェ・写真、漫画、ポスター、雑誌の陳列を単独の出来事も含めて、すべてのセクシュアル・ハラスメントを禁止するポリシーを制定している。⁽²⁾

もちろん、このような企業の自主規制（自主検閲 self-censorship）には、法的裏付けがある。1998年連邦最高裁バーリントン・インダストリーズ対エラス事件判決（Burlington Industries Inc. v. Ellerth, 118 S. Ct. 2257 (1998)）は、公民権法第7編の目的はセクシュアル・ハラスメント防止にあり、使用者の対応促進にあることを明らかにしており、使用者が反セクシュアル・ハラスメント・ポリシーの策定及び効果的な苦情処理メカニズムの創設などの対応措置をとることは、使用者の免責の抗弁になる構造を採用していることを明らかにしている。⁽⁴⁾ すなわち、同判決は、「公民権法第7編は、反セクシュアル・ハラスメント・ポリシー及び効果的な苦情処理メカニズムの創設を促進するよう企図されている。使用者責任がこのような手続を創設する使用者の努力に一部依拠するとしても、公民権法第7編の文脈において争訟よりも調停を促進することは、議会の意思及び……苦情処理手続の発展を促進する EEOC のポリシーを果たすことになるであろう。この限度において使用者責任を制限することが、重大又は蔓延的になる前に嫌がらせ行為を被用者が報告することを促進することがあるとしても、それも、公民権法第7編の抑止目的にかなうであろう。」と述べている。それゆえ、使用者は、自主規制を強めることになるのであるが、それは、他方、職場では労働者には表現の自由はないのかという問題を引き起こすのである。

しかし、これまで、この問題に関わる判例はほんのわずかしかない。⁽⁵⁾ それは、アメリカの労働者の大多数は、いつでも解雇が可能で解雇理由を示す必

要がない随意雇用（at-will employment）の労働契約のもとで労働しており、たとえ表現を理由に解雇されてもこの問題を争う機会がほとんどないため、アメリカでは、濫用的解雇の保護があるわが国や英独仏などのヨーロッパ諸国とは異なり、講学上、被用者は企業内でどこまで表現の自由を有するかという問題を設定することができず、公民権法第7編のインセンティブや自己の目的のために使用者はいかに被用者の表現を規制するかという問題しか設定できないからである⁽⁶⁾。また、表現の自由を規定する合衆国憲法修正1条は、基本的には国家と国民の間を規制する規定である（対国家的権利としての表現の自由）ということもあろう。

なお、企業内自主規制は、従業員の言論には限られない。アメリカの企業は、社内恋愛破綻型セクシュアル・ハラスメント（恋愛破綻後の雇用上の不利益取扱）や性的えこひいき（職場同僚の雇用上の不利益取扱）の発生に伴う使用者責任の追及を恐れて、とくに管理職と部下の恋愛関係を警告する親密交際禁止ルールやデート禁止ポリシーなどの自主規制を定めることが多い⁽⁷⁾。この自主規制も、性的自由（sexual freedom）に対する脅威であるという批判を引き起こしている⁽⁸⁾。

2 わが国における企業内自主規制

わが国においても、セクシュアル・ハラスメントに関する企業内自主規制は盛んである。男女雇用機会均等法21条と同条に基づくガイドラインが、事業主の配慮義務として、①セクシュアル・ハラスメントに関する従業員への啓発・周知、②相談窓口設置、③秘密公正迅速な調査・解決、④関係者のプライバシー保護・不利益取扱禁止を促進しており、行政指導とあいまって、企業内自主規制は盛んである。均等法21条は、行政指導の根拠になる規定であり、事業主に対しては行政指導を受けるほかはいわば努力義務に類する効果しか有しないが、ガイドラインが定めた事業主の配慮義務の内容は、それまでの民事判例の成果を取り入れた側面があり、均等法21条の配慮義務を尽くしておれば、民法715条の使用者責任や労働契約上の配慮義務違反（債務

不履行）の責任を逃れる可能性が高くなるため、企業は、自主規制を強める傾向にあるといえよう。⁽⁹⁾

ただ、それが過度にわたれば、わが国においても、職場は、自由にもの言えない殺伐とした状況（沈黙した職場）にならざるをえないのである。

- (1) K. R. Brown, op. cit., pp.399 et s.
- (2) Eugene Volokh: What Speech Does “Hostile Work Environment” Harassment Law Restrict?, in Paul I. Weizer, Sexual Harassment - Cases, Case Studies & Commentary, Peterlang, 2002, p.202.
- (3) J. M. Balkin, op. cit., p.438, p.441. J. M. Balkin は、このような自主規制を間接検閲（collateral censorship=映画の自主検閲のように私人 A が私人 B の言論を規制する権限を有し政府が B の言論について A の責任を問うと脅す構造で行なわれる検閲）であるとしている。
- (4) 吉川前掲論文「セクハラ・リスク・マネジメントを確立するために」2頁。
- (5) K. R. Brown, op. cit., p.399.
- (6) J. M. Balkin, op. cit., pp.438 et s.
- (7) 詳しくは前掲拙稿178頁以下を参照。
- (8) A. C. Saguy, op. cit., p.69.
- (9) 前掲拙著265頁以下。

三 軽微なセクシュアル・ハラスメントと使用者の適切な対応

企業内自主規制を進めるにあたり、個人的（主観的）あるいは社会的にセクシュアル・ハラスメントとされるが不法行為上違法ではないものについては、行為者個人の道義的・法的責任を追及するよりも、職場上司や同僚による行為者に対する注意やアドバイスにより現実的に問題を解決することが望ましい。もちろん、不法行為上違法でなくても、職場秩序を著しく乱したり企業の信用失墜行為に当たる場合には懲戒処分を含めて対応することができる。また、軽微なセクシュアル・ハラスメントについては、行為者とされる者と相談者の言い分が異なり、相談者の誤解や精神的動揺・神経質等により申立てが真実に基づかない場合がある。企業のセクシュアル・ハラスメント⁽¹⁾相談担当者は、このような点も注意する必要がある。

軽微なセクシュアル・ハラスメントについては、法的に使用者がどこまで対応する義務があるかという問題がある。

不法行為法上違法でないセクシュアル・ハラスメントについても、女性労働者が苦情を申し入れてきた場合には、均等法21条により、事業主（使用者）は、雇用管理上必要な配慮をしなければならない。均等法21条に基づく指針（平成10年労働省告示20号）は、セクシュアル・ハラスメントに当たるか否かの判断に当たっては、平均的な女性労働者の感じ方を基準とするとするが（合理的女性基準？）、他方で、女性労働者の主観を重視するとするほか、いわゆるジェンダー・ハラスメントに関わるグレーゾーンの問題も一定の配慮の対象とし、セクシュアル・ハラスメント概念に該当するか否か微妙な場合であっても、相談・苦情に応じることを事業主に求めており、均等法21条は、事実上、個別女性が主観的にセクシュアル・ハラスメントと感じて苦情を申し入れてきた場合すべてに、事業主が対応すべきことを求めているといえる。

問題は、どの程度まで、事業主（使用者）が配慮しなければならないかである。

均等法21条による事業主の雇用管理上の配慮義務は、事業主に指針に従ったセクシュアル・ハラスメント防止と苦情処理のための雇用管理上の対応を要請するものであるが、法的効力としては事業主の努力義務以上のものではないため、この問題が、均等法上の問題となることはない。この問題は、均等法上の配慮義務の内容とかなり重複する内容を有する労働契約上の配慮義務⁽²⁾その他の労働契約上の問題⁽³⁾として論じられる。

これまでの判例では、使用者は、「雇用契約に基づき、いわゆる安全配慮義務と同様の根拠に基づく類似の信義則上の義務として、女性従業員が性的自由を脅かされることなく安全に就業できるよう配慮する義務を含む職場環境整備義務」を負うとされている（佐賀セクシュアル・ハラスメント事件・⁽⁴⁾佐賀地判平11.1.25判例集未登載）。そして、配慮義務の内容・程度については、顧客から恋慕された女性従業員への顧客からの傷害事件について、「危

害を加えられることが予見される場合、使用者は、それを防止するために必要な措置を執るべき義務（安全配慮義務）を負うと解するのが相当である。」とされ、「傷害事件発生前は、加害者が原告女性従業員に危害を及ぼすことを被告会社が予見し得る状況にあったとまでは認めがたいから、被告会社に何らかの措置を執るべき義務が生じていたと認めることはできない……。他方、右傷害事件発生後は、その後の危害防止のために必要な措置を執るべき義務が生じていたと認めるのが相当である。」としていた。また、事案に誠実かつ適正に対処する義務とする判例もある（仙台セクシュアル・ハラスメント（自動車販売会社）事件・仙台地判平13.3.26労判808号13頁）。

名古屋セクハラ（K設計・本訴）事件判決（名古屋地判平16.4.27労判873号18頁）は、さらに、信義則とは明示していないが、配慮義務の根拠となる信義則から、予見可能性と対象行為の性質、程度及び結果の大きさ等の事案の程度に応じた対応を使用者に求めるものである。すなわち、同判決は、酩酊して座り込んだ女性労働者を部長と次長が上腕部を脇から片方ずつ持って助け起こし、部長が正面から女性の両肩に一瞬手を乗せた行為について、「部長の上記行為は、酩酊した女性Oの健康を気遣うなどの趣旨に出たものとみる余地のある行為であって、これをもって直ちにセクハラと評価できるか極めて疑問であるが、仮にセクハラと評価できるとしても、Oの被る精神的苦痛、肉体的被害は微小なものに止まり、軽微な行為というべきであって、現に上記行為の相手方となったOの証言を精査しても、本件送別会後、同女が名古屋事務所での就労に格別の困難、懸念を抱いていた形跡を窺うことができない……。そうすると、前示……判示のとおり、これに対し使用者Yが取るべき回復措置も、相応のもので足りるというべきであって、……認定のとおり、本件申入後にYが取った、(a)関係者に対する個別ないし部長会等を通じた注意喚起や、(b)本件方針（筆者註・「セクシュアル・ハラスメントについての会社の方針」）の策定、(c)本件アンケート（同・飲酒や女性への接し方を含む事務所の就業環境に関するアンケート）の実施等の措置は、常識的にみて、このような対象行為の性質、程度及び結果の大きさ等に照らし、

必要十分なものと評価するのが相当であり、これらを通じ、名古屋事務所における就業環境の性的安全性は、適切に確保された状態になっていたと認めることができる。」と述べているのである（同旨・名古屋セクハラ（K設計・第2次仮処分）事件・名古屋地決平16.2.25判例872号33頁）。

ただし、同事件では、Oを介抱し傍にいて、部長の行為をセクシュアル・ハラスメントであると感じた原告女性労働者Xが、部長及び次長の下では就労できないとして欠勤した不出勤問題は、Xの就労拒否を理由とする懲戒解雇（配転拒否・無断欠勤）の効力を争う事件であるため、民法536条2項（債権者ノ責ニ帰スヘキ事由ニ因リテ履行ヲ為スコト能ハサルニ至リタルトキハ債務者ハ反対給付ヲ受クル権利ヲ失ハス）にいう債権者の責めに帰すべき事由に基づく履行不能の類推適用の問題として論じられている。同項にいう「債権者の責めに帰すべき事由」の意味は、取引上の信義則から非難されるような場合を指す、法律上の義務違反に限られず、社会生活における協同の精神または債権関係における信義則に違反することをも含む、あるいは、債権者の故意・過失または信義則上これと同視すべき事由であると解されている。⁽⁶⁾ また、不能であるかどうかは、社会の取引観念に従って客観的に定められる。⁽⁷⁾ したがって、労働契約上の信義則から導きだされる、予見可能性と対象行為の性質、程度及び結果の大きさ等の事案の程度に応じた適切な対応が使用者が果たさないことにより、労働者が労働債務を履行できないと客観的に認められるときは、就労拒否は、「債権者の責めに帰すべき事由」による履行不能となり、労働者は賃金請求権を失わず、就労拒否が配転事由や懲戒事由にもなることはないのである。

これまでの判例には、上司企画の飲み会におけるキス等のわいせつ行為の事案について、加害者が職務に関連して事務所を訪れることはなく原告被害女性労働者が加害者と顔を合わせる現実的危険性は貧しく再度性的嫌がらせに遭う可能性があったとは認められないこと等から、原告のいう一般的な職場改善策を採るべきであるとまではいえないとして、原告による民法536条2項の使用者の責めに帰すべき事由による履行不能に基づく賃金請求を棄却

した例がある（大阪セクシュアル・ハラスメント（S運送会社）事件・大阪地判平10.12.21労判756号26頁）。名古屋セクシュアル・ハラスメント（K設計・本訴）事件判決は、この法理を配転・懲戒処分の問題に類推適用したものである。同判決は、会社側の措置は、常識的にみて、対象行為の性質、程度及び結果の大きさ等に照らし、必要十分なものと評価するのが相当であり、これらを通じ、事務所における就業環境の性的安全性は、適切に確保された状態になっていたと認めることができるとして、不出勤は、使用者の承諾を得ない、いわゆる無断欠勤に該当すると認められるとしたが（懲戒解雇有効）、やむを得ない判断であろう。

なお、名古屋セクシュアル・ハラスメント（K設計・第1次仮処分）事件決定（名古屋地決平15.1.14労判852号58頁）は、Xに対する配転命令は、Xが愛知労働局雇用均等室に相談するなどして話を大きくした責任があるとして不利益処分を課すものであり、不当な動機・目的に基づいて行なわれたもので、配転命令権の濫用であり、本件懲戒解雇も無効であるとしている。同決定は、判断の前提となる事実認定に大きな疑問があるが、配転に関する東亜ペイント事件最高裁判決（最二小判昭61.7.14労判477号6頁）の法理に従えば、一般論としては、苦情申入者の労働局雇用均等室に対する相談等を理由とする配転は、不当な動機・目的に基づくもので配転命令権の濫用といえ⁽⁸⁾よう。

- （1） 財団法人21世紀職業財団編『セクシュアルハラスメント相談担当者のためのA to Z』（財団法人21世紀職業財団、2003年）10頁以下は、注意や指導で解決すべきやや軽微なセクシュアル・ハラスメントと懲戒処分や損害賠償の対象となるそれ以外のものを区別した対応を求め、64頁及び88頁以下は、申立てが真実に基づかない場合の相談担当者のとるべき対応について述べている。
- （2） 菅野和夫『労働法（第6版）』弘文堂、2003年、193頁。
- （3） 両者の関係については、前掲拙著196頁以下及び272頁以下を参照。
- （4） 佐賀セクシュアル・ハラスメント事件については、林弘子「セクシュアル・ハラスメントと人員整理を理由とする解雇」労働判例764号7頁以下による。
- （5） 山本進一「危険負担」（『契約法大系Ⅰ（契約総論）』有斐閣、1962年）266頁。
- （6） 我妻栄『債権各論上巻』岩波書店、1959年、111頁、谷口知平・五十嵐清編

『新版注釈民法（13）』有斐閣，1986年，588頁以下。

（7） 我妻栄『新訂債権総論』岩波書店，1964年，143頁。

（8） 名古屋セクシュアル・ハラスメント（K設計・本訴）事件について詳しくは，拙稿「軽微なセクハラと労働者の就労拒否を理由とする配転・解雇」労働判例874号6頁以下を参照。

むすび

セクシュアル・ハラスメントに関する企業内自主規制は，一面において，労働者の人格権や個人的自由を守る役割を果たすものであるが，他面では，他の労働者の人格権や自由を制約する側面を有するものである。企業内自主規制は，両者を尊重する形で運用されなければならない。また，軽微なセクシュアル・ハラスメントを含めて，使用者は，事案の予見可能性，対象行為の性質，程度及び結果の大きさ等の事案の程度と事情に応じた適切な対応をとらなければならないであろう。