

フランスのセクハラ法

山 崎 文 夫

はじめに

わが国において、職場における性的嫌がらせすなわちセクシャルハラスメントの問題は、これまで様々な角度から議論されてきたところである。しかし、その議論は主としてセクシャルハラスメントという言葉の発祥の地であるアメリカ合衆国及びイギリスなどアングロ・サクソン諸国の議論によるところが大きい。この問題について、法的には現在これら諸国の議論が優位を占めることは否めないところであるが、他方、EC（EU）を中心にヨーロッパ諸国でもセクハラに対する法的対応がなされつつあるところである。⁽¹⁾

本稿では、フランスのセクハラ関連立法を取り上げる。これは、ヨーロッパで初めてのセクハラに関する立法であり、しかも直接立法の対象となるセクハラの内容を加害者が職務権限を濫用した場合に限定し、犯罪として刑事罰を科すとともに、被害者を解雇、懲戒等の不利益処分から刑事的・民事的に保護するという特徴を有している。

わが国では、福岡セクハラ事件福岡地裁判決（平4.4.16労判607）をはじめ幾つかの判決が出され、法的にも論点が明らかにされつつある。また、雇用管理の観点から労働省委託の研究会報告書（女子雇用管理とコミュニケーション・ギャップに関する研究会報告書、平5.10）⁽²⁾が出され、わが国独自の対応がなされ始めたところでもある。このような状況において、フランスのセクハラ関連立法は、大陸法系の立法として、従来の議論とは異なった新たな検討の視点を与えてくれるものと思う。

註

- (1) 詳しくは、『職場における男女の尊厳を保護するために—E Cのセクシャル・ハラスメント関係資料』女性職業財団, 1992年を参照。
- (2) 『女子雇用管理とコミュニケーション・ギャップに関する研究会報告書』21世紀職業財団, 1993年。

I フランスのセクハラ関連立法の概要

本稿で取り上げるフランスのセクハラ関連立法は、セクハラ罪を新設し、職務権限濫用を他の性犯罪の刑の加重事由とする規定を含む新刑法典（人に対する重罪及び軽罪の禁止に関する刑法典の規定を改正する1992年6月22日の法律 n° 92-684）と、それを受けて雇用の枠内においてセクハラの被害者保護及び防止をはかる1992年11月2日の法律（労使関係における性的権限濫用に関し労働法典及び刑事訴訟法典を改正する1992年11月2日の法律 n° 92-1179）のふたつである。元来刑法典改正原案にはセクハラに関する規定はなく、両者の提案及び成立には唐突な感が否めないではないが、一般的にはE C委員会「労働における男性と女性の尊厳の保護に関する勧告」（1991年11月27日）を始めとする一連のE Cの活動の影響及びフランス国内において改革の精神が熟していたことが大きいといわれている。⁽¹⁾

1 新刑法典（1992年6月22日の法律）

新刑法典のセクハラに関する規定はふたつある。ひとつは、セクハラ罪を定める222-33条であり、もうひとつは、職務により得た権限を濫用する者が他の性犯罪を犯した場合にそれを刑の加重事由とする規定である。刑法典第Ⅱ冊、第Ⅱ編身体に対する打撃、第Ⅱ章人の肉体的又は精神的完全性に対する打撃、第Ⅲ節性的攻撃は次のように規定する（◇の部分）。

「第Ⅲ節 性的攻撃

222—22条 性的攻撃 (agression sexuelle) とは、暴力、強制、脅迫又

は驚愕を用いて犯したあらゆる性的侵害をいう。

第1パラグラフ 強姦

222-23条 いかなる性質であれ暴力、強制、脅迫又は驚愕を用いて他人に対して犯した性的貫入を強姦とする。

強姦は15年の禁固に処する。

222-24条 次の場合強姦は20年の禁固に処する。

- 1° 恒久的切断又は身体障害を引き起こした場合。
- 2° 15歳の未成年者に対して犯した場合。
- 3° 年齢、疾病、障害、肉体的若しくは精神的欠陥又は妊娠に起因する特別の傷つき易さが明白又は行為者から分かる者に対して犯した場合。
- 4° 自然若しくは養子縁組による正当な尊属又は被害者に対して権限を有するその他の者が犯した場合。
- 〈5° 職務により得た権限を濫用する者が犯した場合。〉
- 6° 行為者又は共犯者の資格で行動する複数の者が犯した場合。
- 7° 武器を用い又は武器の脅迫を用いて犯した場合。

……

第2パラグラフ その他の性的攻撃

222-27条 強姦以外の性的攻撃は5年の拘禁及び50万フランの罰金に処する。

222-28条 222-27条の犯罪は次の場合7年の拘禁及び70万フランの罰金に処する。……

〈3° 職務により得た権限を濫用する者が犯した場合。〉

……

222-29条 強姦以外の性的攻撃は次の者になされた場合7年の拘禁及び70万フランの罰金に処する。

- 1° 15歳の未成年者に対して犯した場合。
- 2° 年齢、疾病、障害、肉体的若しくは精神的欠陥又は妊娠に起因す

る特別の傷つき易さが明白又は行為者から分かる者に対して犯した場合。

222-30条 222-29条の犯罪は次の場合10年の拘禁及び100万フランの罰金に処する。……

《3° 職務により得た権限を濫用する者が犯した場合。》

……

《第3 パラグラフ セクシャルハラスメント (harcèlement sexuel)

222-33条 職務により得た権限を濫用する者が性的待遇を得ることを目的として命令、脅迫又は強制を用いて他人に嫌がらせをする(harceler) 行為は1年の拘禁及び10万フランの罰金に処する。》

フランスのセクハラは、上記のように「職務により得た権限の濫用」を中心に構成されているが、性犯罪について職務上の権限濫用の存在を考慮することは従来から行なわれていた。すなわち、破毀院は、19世紀半ばから、被害者に対して職務上の権限を有する者が強姦又は強制猥褻罪を犯した場合に⁽²⁾は刑を加重してきたし、1960年には、職務上の権限濫用を精神的暴力として⁽³⁾性犯罪の要素である暴力、強制等とみなしている。立法も、1863年5月13日の法律により、刑法典旧333条の15歳未満の児童に対する猥褻罪に関して、「教師」、「被害者に対して権限を有する者」(労働者に対する親方、パトロン、⁽⁴⁾職長を含む)が犯した場合を刑の加重事由としていたし、1980年12月23日の法律は、強姦罪及び強制猥褻罪(刑法典旧332・333条)に関して、「被害者に対して権限を有する者」、「職務により得た権限を濫用する者」が犯した場合を刑の加重事由とした。

この1980法は、また、現代社会における新しい多様な性的暴行の発生等の状況変化に対応して、強姦罪と猥褻罪の規定を全面的に改正するものである。同法は、強姦を「性的貫入行為」とし男女の性交以外のものを含めて幅広く定義するとともに(被害者は男性及び女性であり性交以外の性的貫入行為も含まれる)、従来は被害者の不同意の証明として犯罪の成立に必要とされてきた「被害者の激しい抵抗」⁽⁵⁾を必ずしも必要としないものとしている。1992

年法は、このような脈絡のなかで、従来からの刑の加重事由を再編しつつ、セクハラ罪を制定したものである。従って、使用者、上長、重要な顧客が犯罪の行為者となりうるが、同法ではセクハラは必ずしも企業関係には限定されていない。教員 (enseignants), 何らかの権限を有する受託者(dépositaires)⁽⁶⁾も行為者たりうるのである。

ところで、刑法典でいう「セクハラ (harcèlement sexuel)」や、「嫌がらせをする (harceler)」という文言は、英語の「セクシャル・ハラスメント (sexual harassment)」のフランス語訳である。従って、この文言は必ずしもフランス語の通用語とは完全に一致しているわけではない。しかし、法案審議中から採用を条件に性関係を強要するいわゆる「採用強請り (chantage à l'embauche)」⁽⁷⁾のような行為がこれに当たるものとされている。

新刑法典は、1994年3月1日施行であり、セクハラに関する規定がどれだけ使用されるかは今のところ未知数である。しかし、フランスでは、犯罪被害者は、加害者に対して、民事裁判所において損害賠償請求を行なうか、刑事裁判所で付帯私訴による損害賠償請求を行なうかの訴追選択権を有しており、一般に刑事裁判所への訴追を好む傾向がある。⁽⁸⁾それは、刑事手続が民事手続より、迅速で、安上りで、証明が容易で、効果的であるからである。⁽⁹⁾

セクハラに関しても、過去において、被害者が付帯私訴により損害賠償を得た例が見られる。⁽¹⁰⁾今後も、被害者が公訴権を始動させる付帯私訴を行使し加害者の責任を追及することは十分に予想されるところである。

2 1992年11月2日の法律

1992年11月2日の法律は全10条からなる。第1条は、労働法典第I冊第II編第II章第VI節就業規則、労働者保護及び懲戒権に、以下の三条を補うものである。

「L. 122-46条 職務により得た権限を濫用し、自ら又は第三者のために性的待遇を得ることを目的として、労働者に対して命令を与え、脅迫的言動を述べ、強制し又はあるゆる性質の圧力をかけた使用者、その代

表者その他すべての者のいやがらせ行為を被ったこと又は被ることを拒絶したことを理由として、いかなる労働者も、懲戒又は解雇されない。

いかなる労働者も、前項に規定する行為を証言したこと又は供述したことを理由として懲戒又は解雇されない。

これに違反する規定又は行為は無効とする。

L. 122-47条 L. 122-46条に規定する行為をした労働者は懲戒処分を科されるものとする。

L. 122-48条 企業長は前二条の行為を予防するために必要なすべての準備を行なう義務を負う。」

上記刑法典222-33条及び労働法典 L. 122-46条の文言からわかるように、法律上明確なセクハラの定義は存在しない。しかし、L. 122-46条から、①「職務により得た権限の濫用」、②「圧力手段及び性的目的」、③「被害者の職業生活への影響」という三つのセクハラの本質的構成要素を識別することができる。⁽¹¹⁾

第一の要素については、労働関係の領域における権限の保持者とは、使用者又はその「代表者」すなわち使用者が権限 (autorité) を委任する者をいう。権限の保持者には、明示的委任に基づく権限保持者の他に、「事実上の権限」⁽¹²⁾の保持者も含まれる。すなわち、社会的指導者（労働組合代表など）、直属でない上司、使用者の配偶者及び両親などである。事実上の命令権限を行使する出向先、派遣先又は元請の関係者も含まれる。また、重要な契約を締結する顧客がこれに含まれることが審議中に指摘されている。アメリカのEEOC（雇用機会平等委員会）やECのセクシュアル・ハラスメントの定義にはこの要素がなく、セクハラには同僚の行為が含まれる。⁽¹³⁾

第二の要素については、L. 122-46条は、権限濫用の特徴的使用方法に関して、刑法典セクハラ罪で明示されている行為である命令、脅迫及び強制に、「あらゆる性質の圧力」を加えている。これは、命令、脅迫及び強制と性格づけられない言葉や身振りにより表現されるセクハラ状況を広くカバーしようとしたものである。この命令、脅迫、強制及び圧力が、「性的待遇」を得

る目的で行なわれなければならない。なお、同条は「被った」という文言を用いており、被害者の明確な拒否の有無は同条の保護にはかかわりが⁽¹⁴⁾ない。本条では、アメリカでいう「代償型セクハラ」が問題であって、「環境型セクハラ」や「不快な行為」は本条の直接的対象からは排除されている。「性的待遇」は女性のそれに限られるものではなく、男性もセクハラ⁽¹⁵⁾の被害者たりうるものであることは刑法典の性犯罪の場合と同様である。

第三に、労働法典 L. 122-46条では、条文上明記されていないが、命令、脅迫、強制及び圧力の圧力手段が被害者の雇用又は職歴に影響を及ぼすもの（解雇、懲戒、差別）でなければならない。脅かされる雇用は専ら被害者のそれであり、雇用に対する影響は实际的であらねばならない。この条件を満たさない場合同条の適用はなく、雇用に関する条件を課さない刑法典⁽¹⁶⁾222-33条の適用のみが問題となる。

1992年法第2条は、労働法典第Ⅰ冊第Ⅱ編第Ⅲ章女性及び男性間の職業的平等、L. 123-1条に次の一項を補うものである（◇の部分）。

「L. 123-1条 何人も次のことをすることができない。但し、本法典に特別の規定がある場合及び一方の性に属することが雇用又は職業活動の決定的条件である場合はこの限りではない。

a) 対象たる労働契約の性質を問わず、求人の申込その他の採用に関する公告形式において応募者の性又は家族状況を記載し又は記載させること。

b) 性若しくは家族状況を考慮して又は性若しくは家族状況により異なる選択基準に基づいて、人の採用を拒否し、異動を通告し又は労働者の労働契約更新を拒絶すること。

c) 特に報酬、教育、配属、資格、職務等級、昇進又は異動に関して、性を考慮してあらゆる措置を取ること。

全国的レベルで最も代表的な使用者及び労働者の諸組織の意見を聴いたのちに、コンセイユ・デタの議を経たデクレが、一方の性に属することが決定的行使条件をなす雇用又は職業活動のリストを決定する。

《何人も、特に採用、報酬、教育、配属、資格、職務等級、昇進、異動、解約、労働契約更新又は懲戒に関して、関係者が L. 122-46 条に規定する行為を被ったこと若しくは被ることを拒絶したこと又は同行為を証言したこと若しくは供述したことを考慮することができない。》」

L. 123-1 条には次のような罰則が付いている。

「L. 152-1-1 条 L. 123-1 条の規定に対する違反は、2 箇月以上 2 年以下の拘禁及び 2 千フラン以上 2 万フラン以下の罰金又はそのいずれかに処する。

裁判所は、有罪とされた者の費用により、刑法典 51 条に定める条件で判決文の掲示を命じ、裁判所が指定する新聞への判決文の全部又は要旨の掲載を命じることができる。但し、その費用は科せられる罰金の上限を越えることができない。

L. 152-1-2 条 刑の宣告延期に関する刑事訴訟法典 469-1 条及び 469-3 条の規定は、L. 123-1 条の規定違反に関する訴追の場合に適用される。但し、次の特別措置を妨げるものではない。

刑の宣告延期が、使用者が、企業委員会又はそれがいないときは従業員代表への諮問を経て所定期間内に、当該企業において女性及び男性間の職業的平等を確保するために適切な措置を定める旨の命令を含むこと。宣告延期は、必要な場合には、使用者が所定期間内に特定の措置を遂行する旨の命令を含むことができる。

裁判所は判決の仮執行を命じることができる。⁽¹⁷⁾

L. 123-1 条の条文は、L. 123-7 条により、職場並びに採用場所及びその入口に掲示されなければならない。

第 3 条は、同じく、L. 123-6 条に次の一項を補うものである（《》の部分）。

「L. 123-6 条 企業において代表的な労働組合組織は、労働組合組織が関係者に書面によりその意図を通知し、その日から 15 日以内に同人が反対の意思を表明しない場合は、同人の委任を証明することなく、企業の労働者のために L. 123-1 条及び L. 140-2 条乃至 L. 140-4 条により

生じる訴訟を裁判所において遂行することができる。

関係者はいつでも労働組合が開始した訴訟に参加することができる。

《労働者のために遂行される L. 123-1 条末尾項による訴訟について、労働組合組織は関係者の書面の同意を証明しなければならない。》

フランスの労働組合は、それが代表する職業の集団的利益に直接的間接的に損害を及ぼす行為について民事上の当事者として訴訟を提起するいわゆる組合訴権を有するが（L. 411-11条）、本条は、セクハラについて、労働者の私生活保護と訴訟の自由を確保するために、労働組合に対して被害者である労働者の明示の委任を義務づけたものである。セクハラ被害者はこの規定により、法廷において労働組合の補助を受けることができる⁽¹⁸⁾。

第4条は、性暴力闘争団体についても同様の規定を定めている。セクハラに関しては1992年12月16日の法律により一定の要件（性暴力に対する闘争を定款の目的に掲げ、正規の発足より5年以上経過）を満たす性暴力闘争団体にも訴権が与えられている⁽¹⁹⁾。

第5条は、労働法典第Ⅱ冊第Ⅲ編第Ⅶ章安全衛生労働条件委員会、L. 236-2条に次の一項を補うものである（◇の部分）。

「L. 236-2条 安全衛生労働条件委員会は、事業場の労働者及び派遣労働者を含む外部企業により供給される労働者の健康及び安全の保護に寄与し、特に女性のあらゆる雇用へのアクセスを促進するため及び母性に関わる問題に対応するために労働条件の改善に寄与する使命を有する。委員会は、これらの事項に関する法令の規定の遵守を監視する使命を有する。

委員会は、事業場の労働者が曝露されうる職業的危険の分析及び労働条件の分析を行なう。委員会は、妊婦が曝露されうる職業的危険の分析を行なう。

委員会は、定期的に監査を行ない、監査の頻度は少なくとも委員会の定例会のそれに等しいものとする。委員会は、労働災害又は職業病若しくは職業性疾病について調査を行なう。

委員会は、事業場における職業的危険の予防に寄与し、この見地において有用と思われる発議を行なう。委員会は、そのために予防行動を提案するこ

とができる。使用者がそれに反対する場合、委員会はその決定に理由を付さなければならない、

委員会は、その使命に関わる文書、特に就業規則について意見をのべる。

《委員会は、セクハラに関する予防行動を提案することができる。》

委員会は、衛生安全条件又は労働条件を変更する重要な取り決めに関する決定、特に機械設備の変更、製造物の変更又は労働組織に起因する労働ポストの重要な変更、労働報酬に関わり又は関わらない生産性リズム及び基準のすべての変更の前に諮問される。……」

第6条及び第7条は、公務員に関する規定である。

第8条は、「労働法典 L. 123—1 条末尾項の規定……に基づいて訴訟が提起された場合、弁論は当事者の一方の請求により非公開で又は合議室で行なう。」と規定する、

第9条は、船員に関する規定である。

第10条は、第1条と同じ節の L. 122-34条に次の一項を補うものである(◇の部分)。

「L. 122-34条 就業規則とは限定的に次のことを定める文書をいう。

—企業又は事業場において安全衛生に関する規制を適用する措置……。

—労働者の安全及び健康に関わる場合に、使用者の請求に基づき、労働者の安全及び健康を保護する労働条件の見直しに労働者が参加を要請される条件。

—規律に関する一般的かつ恒久的規則。特に使用者が取ることができる制裁の性質及び等級。

就業規則は L. 122-41条又は労働協約による労働者の防御権に関する規定を定める。

《就業規則は、本法典 L. 122-46条及び L. 122-47条による性に関する権限濫用に関わる規定を想起させるものとする。》」

この規定は、L. 122-46条及び L. 122-47条が定める性的な権限濫用に関する規定の就業規則への記載を要求するものである。これは、労働者全体にセ

クハラに関する認識を促進することを要請する前記 E C 勧告第 1 条に応じた⁽²⁰⁾ものである。

註

- (1) Françoise Dekeuwer-Defossez: Le harcèlement sexuel en droit français: discrimination ou atteinte à la liberté? (A propos de l' article 222-33 du nouveau Code pénal et de la loi n. 92-1179 du 2 novembre 1992 relative à l' abus d'autorité en matière sexuelle), JCP93, éd. G. I, 3662, p. 137.
E C 委員会勧告については、21世紀職業財団前掲書、40頁以下の仮訳を参照。
- (2) Crim. 27 août 1857, S. 1857. I. 786, D. 1857. I. 414.
- (3) Crim. 29 avr. 1960, S. 1960. 253; Françoise Dekeuwer-Defossez, Droits des femmes, Dalloz, 1985, p. 234.
- (4) Dictionnaire de droit, Dalloz, 1966, tome I, p. 207.
- (5) Danièle Mayer: Le nouvel éclairage donné au viol par la réforme du 23 décembre 1980, D. chr. pp. 283 et s. 1970年代半ばから80年代半ばの欧米諸国において同様の法改正が行なわれていることについては、上村貞美「人権としての性的自由と強姦罪」香川法学7巻3・4号、527頁以下を参照。
- (6) F. Dekeuwer-Defossez: Le harcèlement sexuel……, pp.138 et s.
- (7) ibid.
- (8) 新倉修「新しいフランス刑法の光と影」法律時報58巻12号49頁。
- (9) G. ステファニ他『フランス刑事法〔刑事訴訟法〕』成文堂、1982年、148頁。
- (10) Tribunal de grande instance de Paris (17e ch.), 4 avril 1990, Dr. ouv. 1992, p. 26 [暴行罪の付帯私訴により被害者ホテル客室係D夫人が加害者ホテル支配人等二名から各自5000フランの損害賠償を得た例 ('94年1月現在 1フラン=20円)。加害者二名は暴行罪につき有罪、各自執行猶予付 3箇月の拘禁及び5000フランの罰金]; Tribunal correctionnel de Lille, 18 janvier 1993, Le Monde, 20 janvier 1993 [暴力行為の付帯私訴により被害者D嬢(28)が加害者広告代理店カードルから5000フランの損害賠償を得た例。加害者は暴力行為につき有罪、10,000フランの罰金]。
なお、刑事裁判における私訴原告(被害者)代理人の役割については、Dominique Vernier et Maurice Peyrot, La Cour d'Assises, P. U. F., 1989, pp.63 et s. を参照。その検察官にも比すべき役割の具体例については、ショワジール編『訴える女たち——レイプ裁判の記録』講談社、1979年を参照。
- (11) Claude Roy-Loustaunau: Le harcèlement sexuel <à la française> Commentaire de la loi n. 92-1179 du 2 novembre 1992, JCP 93, éd. E, I. 237, pp. 189 et s.
- (12) 刑法上の概念である「事実上の権限」については、Encyclopédie Dalloz, Pénal I, Attentat aux mœurs, n. 135 et s. を参照。

(13) EEOCの1980年のガイドラインによれば、「歓迎されない性的接近、性的行為の要求及び他の性的性質を有する口頭又は身体上の行為は、以下のような場合、セクシュアル・ハラスメントを構成する。

- (1) このような行為への服従が、明示的であれ黙示的であれ、個人の雇用の条件を形成する場合
- (2) 個人によるこのような行為への服従又は拒絶が、その個人に影響する雇用上の決定の基礎として用いられる場合、又は、
- (3) このような行為が、個人の職務遂行を不当に阻害し、又は脅迫、敵意、若しくは不快な労働環境を創出する目的又は効果を持つ場合。」とされている。また、ECの1991年勧告第1条によれば「上司及び同僚の行為を含め、職場における男女の尊厳に影響を及ぼす性的性格をもつ行為、又はその他の性に基づく行為は、次の場合には許容できないという認識を促進するために、加盟国が何らかの行動をとることを勧告する。
 - (a) そうした行為が、受け手にとって、望まれない、道理をわきまえない、及び不快なものである場合
 - (b) 使用者又は労働者（上司又は同僚を含む）の側による、そうした行為に対して、個人が拒否したり、又は服従したりすることが、明示的又は暗示的にその個人の職業訓練の機会や雇用への機会や雇用の継続や昇給や俸給やそのほかの雇用上の諸決定に影響する決定のための基盤として用いられる場合及び／又は、
 - (c) そうした行為が、受け手にとって、その労働環境を、脅迫的、敵対的又は屈辱的なものにする場合」とされている（21世紀職業財団掲書、33頁以下による）。

セクハラ の定義については、山田省三「セクシュアルハラスメント法理の到達点と今後の課題」東京弁護士会会報83、34頁以下を参照。

- (14) C. Roy-Loustaunau, op. cit. pp. 190 et s.
- (15) F. Dekeuwer-Defossez: Le harcèlement sexuel,……pp. 138 et s.
- (16) C. Roy-Loustaunau, op. cit. pp. 189 et s.
- (17) 「刑法典51条 法律が特別に規定する場合、裁判所は有罪とされた者の費用により、裁判所が指定する場所で、判決が非常に明確に揭示さるべきことを命じることができる。

揭示は重罪又は軽罪に関して2箇月を越えない期間の間で宣告されるものとする。但し、法律に別段の定めがある場合はこの限りではない。

本条により貼付された揭示物の全部又は一部の故意による除去、隠蔽及び破棄は500フラン以上8000フラン以下の罰金及び1箇月以上6箇月以下の拘禁又はそのいずれかに処する。有罪とされた者の費用により新たな全体的揭示遂行の措置が行なわれるものとする。」

- (18) C. Roy-Loustaunau, op. cit. p.195.
- (19) F. Dekeuwer-Defossez: Le harcèlement sexuel……, p. 139.

(20) C. Roy-Loustaunau, op. cit. pp.198 et s.

Ⅱ 被害者保護と予防

1 被害者保護

1992年11月2日の法律がセクハラ被害者の保護を中心に規定したことには理由がある。フランスにおいては、使用者によるセクハラ被害者の解雇・懲戒等の不利益処分はかねてから大きな問題であった。というのは、破毀院判例によれば、使用者即ち企業長（個人企業のオーナー及び会社の代表取締役社長）は、企業運営の責任者かつ判定者であり、従業員間の不和が企業運営を妨げると判定した場合、従業員の方との協力を好み、従業員の方を解雇することができる⁽¹⁾とされているからである。判例には、上司との執拗な不和⁽²⁾を理由にタイピストを解雇したことを濫用的解雇でないとした破毀院判例や、従業員全体との不和を理由とした事業所長の解雇を濫用的解雇でないとした破毀院判例⁽³⁾があるが、一般に使用者は、従業員間の不和に際して、企業⁽⁴⁾の良好な運営を確保するために労働者よりもカードル（管理職）との協力を好む傾向があるといわれている。

セクハラ被害者の解雇についても、例えば、重役に言い寄られて拒否したホテル・メイドを勤務態度不良を理由として解雇したことを濫用的解雇とした破毀院判決⁽⁵⁾、カフェテリア支配人からセクハラを受けた女子従業員に対する解雇を濫用的解雇とした破毀院判決⁽⁶⁾、上司による反復的交際申込を拒否した家具会社女性販売員に対する成績不良を理由とする解雇を濫用的解雇としたパリ控訴院判決⁽⁷⁾、取締役社長から暴行及びセクハラを受けたホテル客室係⁽⁸⁾に対する態度不良を理由とする解雇を濫用的解雇としたパリ労働裁判所判決⁽⁹⁾等々がある。

懲戒及び配転についても、業務部長からセクハラを受けたため上司を非難した秘書を懲戒解雇手続に付託しその後配転したことに関し、配転を契約の範囲内として有効としたが、事実を確認することなく無思慮かつ屈辱的に懲戒手続⁽⁹⁾きに付託したとして使用者に慰謝料の支払いを命じた破毀院判決があ

る。

これに対して、労働法典 L. 122-46条及び L. 123-1 条は、セクハラ被害者及び証人の解雇及び懲戒の無効と、職歴に影響を及ぼす差別措置の禁止を定める。

解雇については、既に L. 122-45条が、労働者の性を理由とする差別的解雇を無効としていたが、L. 122-46条はこれにセクハラを加えるものである。上記判例のように、従来の支配的判例はセクハラ被害者の解雇を濫用的解雇とする傾向を示しているが、被害者の積極的・消極的リアクション（平手打ち、罵詈雑言、アブセンティズム、能率低下労働環境悪化など）を理由に被害者の解雇を正当化する判決が少数ながら存在した。同条はこの判決を否定するものであり、今後被害者のリアクションは原則として労働者に不利に解釈することはできない。⁽¹⁰⁾

ただし、フランスでは、いまだ解雇無効＝復職ではなく、裁判所は使用者に労働者の復職を勧告できるだけであり、復職が拒否された場合、労働者は解雇補償金で満足しなければならないことに注意しなければならない。⁽¹¹⁾ 被害者及び証人に対する懲戒処分が無効であることはわが国と変わりはない。⁽¹²⁾

次に、L. 123-1 条による職歴に影響を及ぼす差別措置（特に採用、報酬、教育、配属、資格、職務等級、昇進、異動、解約、労働契約更新又は懲戒に関わる措置）の禁止には、前述の通り刑事罰が付いており、これらの行為は、セクハラ差別罪 (*délit de discrimination lié au harcèlement sexuel*) として処罰を受けるものである。これらは同時に刑法典222-33条のセクハラ罪として重複的に責任を問われうる場合があり、さらに解雇と懲戒については、無効という民事上の効果が結びつくことになる。⁽¹³⁾

なお、事実を確認することなく無思慮かつ屈辱的にセクハラ被害者を懲戒手続に付託したことを違法とする破毀院判決があることは前述の通りである。また、フランスでは、セクハラ被害者である労働者が辞職しても解雇補償を受けることができる場合がある。すなわち、労働契約の当事者は、その約定

したところを誠実に履行する義務を負い（民法典1134条3項）、使用者は、正当な理由なく迫害的措置をとり、契約を遂行しがたい職場の雰囲気を作り出して自発的に労働者を辞職させようとしてはならない。そのような事情がある場合、労働者は、民法典1184条に規定する債務不履行による契約解除の規定により、使用者の債務不履行を確認し、不履行は契約破棄を使用者の責めに帰すべきものとする⁽¹⁴⁾と宣言して、契約破棄を裁判所に請求することができる。この場合解雇補償の効果が付与される。約定の範囲を越える配転などの使用者による一方的な労働契約の本質的変更についても同様である⁽¹⁴⁾。

2 セクハラ予防

(1) 加害者の懲戒処分

セクハラ加害者に対する解雇も含めた懲戒処分は新しい問題ではない。労働裁判所は加害者の解雇を有効と判断しているし、破毀院も「セクハラは即時解雇を正当化する重大な過失を構成する」と明言している⁽¹⁵⁾。

しかし、使用者は、時として、犯罪加害者たる従業員の解雇を差し控えることがあるといわれている。というのは、被害者たる従業員は加害者の解雇で満足する場合もあるが、そうでない場合もあり、その場合加害者を解雇することは、使用者が民法典1384条5項の使用者責任を承認したと解される可能性⁽¹⁶⁾があるからである。

しかしながら、労働法典 L. 122-47条は、加害者は懲戒処分を科されるもの⁽¹⁶⁾とすると規定しており、L. 122-48条は、使用者がセクハラを予防するために必要なすべての準備を行なう義務を負うとし、さらに、L. 122-34条により、使用者は、就業規則に L. 122-46条及び L. 122-47条の内容を記載しなければならないとする。これらの規定は、労働法典中において懲戒事由を具体的に規定し、加害者に対する懲戒権行使を促したという点においては革新的なものであるが、これらの規定は、L. 123-7条による L. 123-1条の職場などでの掲示とともに「性的な権限濫用は、今後は犯罪である」ということを集団的心性のなかに浸透させることに本質的目的があり、必ずしも使用者

に懲戒権行使を義務付けるものではないと解されている。⁽¹⁷⁾

ただし、懲戒権行使は依然使用者の裁量に委ねられているとはいえ、従来同様ではない。労働法典中にセクハラに関する規定が記載されることにより、労働監督官は、セクハラに関する一般的監督権限を有する。監督官は労働法典の規定の遵守を監督し、一件書類作成のために苦情を受理し、違反を確認し、使用者に対して迅速に問題を処理するよう促すことができるのである。この他、企業委員会、従業員代表、労働組合代表などの労働者代表制度の警告も懲戒権行使に有用な貢献をなすことができると考えられている。⁽¹⁸⁾

(2) 安全衛生労働条件委員会の役割

L. 236-2条は、安全衛生労働条件委員会（諮問機関・労働者50人以上を使用する事業場に設置）がセクハラに関する予防行動を提案することができる⁽¹⁹⁾と定めた。同委員会は、1982年12月23日の法律（オール法）により、すでに、女性のあらゆる雇用へのアクセス促進のため及び母性に関わる問題の改善に対応するための労働条件改善への寄与という一般的使命を有しており、これに、今回セクハラに関する提案権という権限が加えられた。同委員会は、この権限を行使するとともに、労働条件のタイトルの下で、本法の直接の規制対象となっていないポルノ写真掲示などの「環境型セクハラ」や同僚間のセクハラをも含めた有効な予防活動を行なうことができる。

なお、同委員会が設置されていない事業場では、従業員代表（労働者10人以上を使用する事業場で選出）がその職務を行なう（L. 236-1条）。また、L. 236-2条は、従業員代表のほか、企業委員会、労働組合代表などの他の代表機関のセクハラ予防への参加を禁止するものではない。これらの参加により、企業の状況に対応した創造性あるセクハラ予防ができるはずである。⁽²⁰⁾

(3) セクハラ予防と使用者の義務

L. 122-48条により、企業長は、公法上の一般的なセクハラ予防義務を負

う。セクハラ予防の有効性は、使用者即ち企業長の意識、特に財政的責任を果たす可能性を含めた意識次第であることは経験の示すところである。⁽²¹⁾

ところで、この使用者の一般的予防義務については、同義務不履行を理由にセクハラ被害者が使用者に対して損害賠償を請求できるかという問題がある。例えば、セクハラ加害者が解雇されなかった場合、被害者が使用者に対して損害賠償を請求できるかという問題である。

これについては、1989年6月12日のE C指令を移入したL. 230-2条以下の使用者による一般的な労働者の健康確保義務に結びつけて肯定的に解する見解もないではないが、⁽²²⁾フランスは、破毀院判例が労働契約については安全保証債務を認めてこなかったし、⁽²³⁾1898年労災補償法以来労働災害については民事責任の一般法に基づく損害賠償請求を原則的に排除してきた国である。⁽²⁴⁾この問題は、今後に残された問題としては重要であるが、現在のところは、これを否定的に解さざるをえないものと思われる。⁽²⁵⁾

L. 123-1条のセクハラ差別罪については、被害者及び労働組合の付帯私訴（不法行為）が可能であることはいうまでもない。安全衛生に関する行政的刑事的規制の増大はフランス法の特徴であり、セクハラを安全衛生に絡めて考えるならば、行政的刑事的規制と付帯私訴の活用が本筋なのであろう。

註

- (1) Cas. (ch. réun.) 27 avril 1961, D. 1961, pp. 646 et s.
- (2) Soc. 11 mars 1964, D. 1964, pp. 285 et s.
- (3) Soc. 14 décembre 1966, D. 1967, pp. 279 et s.
- (4) Note de Soc. 15 oct. 1970, D. 1971, p. 26.
- (5) Soc. 15 oct. 1970, D. 1971, p. 26.
- (6) Soc. 3 mai 1990, Gaz. du Pal. 1990, Flash, p. 383.
- (7) Cour d'appel de Paris (18e ch. E) 19 mai 1989, Dr. ouv. 1992, pp. 26 et s.
- (8) Conseil de prud'hommes de Paris 13 fév. 1991, Dr. ouv. 1992, pp. 25 et s.
- (9) Soc. 27 janv. 1993, Dr. soc. 1993, p. 349. 本判決については、拙稿「セクハラ被害者の懲戒と配転—破毀院（社会部）1993・1・27判決」労旬1323, 21頁以下を参照。
- (10) C. Roy-Loustaunup, op. cit. pp. 189 et s.

- (11) この点について詳しくは、拙稿「フランスの労働協約と労働条件の変更」労働旬1231・32, 55 頁以下を参照。
- (12) 懲戒処分 の定義については、盛誠吾「懲戒処分法理の比較法的研究Ⅲ」一橋大学研究年報・法学研究14, 516頁以下を参照。
- (13) C. Roy -Loustaunau, op. cit. p. 195.
- (14) Soc. 16 fév. 1989, D. 1989, I. R. p.87. Alain Caille, La rupture du contrat de travail, J. N. A., 1988, pp. 156 et s. この点について詳しくは前掲拙稿「セクハラ被害者の懲戒と配転」を参照。
- (15) Soc. 3 mai 1990, Gaz. Pal. 1990, I, pan. juri. 168 ; F. Dekeuwer-Defossez : Le harcèlement sexuel……, p.140.
- (16) Jean Savatier : Le licenciement pour des faits susceptibles d'incrimination pénal, Dr. soc. 1991, p. 628.
 使用者責任発生 の要件は原告が挙証責任を負い、セクハラが「被用者の職務上の行為」により惹起されたかどうかの判断は、時と場所、手段ないし方法、目的ないし利益（使用者の利益のためか、被用者の個人的利益のためか）等の具体的要素を総合的に判断して行なわれるから、実際には使用者責任を用いて労働者が使用者を訴えることは難しそうである。この点については、山口俊夫『フランス債権法』東大出版会、1986年、115頁以下を参照。また、破毀院民事部は、被用者が職務を濫用したときは使用者は責任を負わないという見解を取っているとの指摘もある（勝本正見「使用者責任」『フランス判例百選』有斐閣、1969年、121頁以下）。
- (17) C. Roy-Loustaunau, op. cit. pp.196 et s.
- (18) C. Roy-Loustaunau, op. cit. p.198.
- (19) Jackie Boisselier et Dominique Larger, Le droit de l'hygiène de la sécurité et des conditions de travail, Les éditions d'organisation, 1988, pp. 91 et s. 同委員会は、企業長又はその代表者と、企業委員会委員及び従業員代表で構成される選考委員会が任命する従業員代表者により構成される（L. 236-5条）。
- (20) C. Roy-Loustaunau, op. cit. pp. 199 et s.
- (21) Marie-Ange Moreau : A propos de l'abus d'autorité en matière sexuelle, Dr. soc. 1993, pp. 120 et s.
- (22) ibid.
- (23) 山口俊夫前掲書、218頁以下を参照。
- (24) 岩村正彦『労災補償と損害賠償』東大出版会、1984年、234頁以下を参照。
- (25) C. Roy-Loustaunau, op. cit. p. 197.

Ⅲ わが国セクハラ法の現状

1 加害者の刑事・民事責任

わが国においてはセクハラに関する特別の法令は存在しないが、わが国においても、セクハラ加害者に対する責任追及としては、刑事訴追及び被害者による民法709条の不法行為に基づく損害賠償請求がある。

前者については、加害者の地位利用に関するものとして、モデル等の職業紹介を業とするプロダクションの経営者がモデル志願者としてスカウトした女性に対し「モデルになるための度胸だめし」と称して裸にし猥褻行為に及んだことにつき刑法117条（準強制猥褻罪）にいう「抗拒不能」の状態に陥⁽¹⁾させたものとした東京高裁判決（昭和56.1.27. 刑刑13-1・2）がある。また、出張に同行させた部下の女性社員に乱暴しようとして怪我を負わせ、婦女暴行致傷の罪に問われた広島元家電量販店部長に対して、懲役三年、執行猶予四年を言い渡した広島地裁の判決（平2.10.9）⁽²⁾や、元部下の女性に交際を断られた腹いせに女性の写真入りのいかがわしいビラや絵馬を神社や電柱などに張りつけていた大手電器産業の主任技師が名誉毀損容疑で横浜地検に身柄送検されたことなどが報道されている⁽³⁾。しかし、わが国では、一般にセクハラを刑事犯罪としてとらえる意識は薄く、セクハラ罪やセクハラ差別罪を設けることは全く意識されていないといえる。

これに対して、人格権侵害等を理由とする加害者に対する損害賠償請求事件は、いくつかの判決が存在する。部下である女子社員の性的噂を流して退職を余儀なくさせた編集長に対して慰謝料150万円の支払いを命じた上記福岡セクハラ事件判決、部下である女性職員に対して性的行為を強要し退職を余儀なくさせたホテル会計課長に対して慰謝料100万円の支払いを命じたニューフジャホテル事件判決（静岡地沼津支判平2.12.20. 労判580）、秘書に性的暴行を加えた会社社長に対して慰謝料300万円の支払いを命じた東京地裁判決（平3.1.30）⁽⁴⁾がある。また、職場の先輩から体に触られるなどの性的嫌がらせを繰り返され精神的肉体的に苦痛を受けた女性に対する謝罪と慰謝

料150万円の支払いを内容とした福島地裁の和解（平5.8.26）がある⁽⁵⁾。これら損害賠償請求事件は、地裁段階ではそれなりに定着しているといえる。

2 被害者の保護

セクハラ被害者に対する解雇、懲戒、配転などの不利益からの保護については、わが国では、終身雇用制を前提に解雇権濫用の法理が判例上発達しており、解雇は極めて難しいところから、直接の解雇事件はそれほど多くなさそうである。とはいえ、正社員からセクハラを受けたことを抗議したアルバイトの中国人女性を「会社の名誉、信用を傷つけた」という理由で解雇したことを無効とした日本博揚事件（東京地決平6.1.28）や、社長の実兄である部長からセクハラを受けた女性事務職員を「会社の内規を乱し、社長の指示を無視し、虚実を拡大させた」という理由で懲戒解雇したことを無効とした奈良地裁判決（昭61.11.判決日不詳）がある⁽⁶⁾。

それよりも、解雇の困難を前提にしたわが国特有の問題として、辞職を促すような使用者の行為、あるいは退職を余儀なくさせるような事情が問題となるほうが多いだろう。実際、東京都の相談窓口のセクハラ相談集計でも、セクハラの結果が、「自己退職した」「退職せざるをえなくなっている」「仕事上の差別をされている」「人間関係での差別をされている」という解答が多い⁽⁷⁾。

まず、なによりも執拗な退職勧奨は不法行為に該当することはいうまでもないところである（下関商業高校事件，最三小判昭55.7.10. 労判345）。それに、退職の意思表示を行わなければ解雇されいかなる社会的不利益を被るかわからないものと被害者を畏怖させ強迫により退職の意思表示を得ることは違法であって、その意思表示は取り消しうべきものであると同時に、使用者の行為は不法行為に該当する（石見交通事件，松江地益田支判昭和44.11.18労民集20—6）。また、被害者に男女関係に関する供述を強制することは被害者の精神的自由を侵害する違法な行為でありこれも不法行為に該当する（同）。

次に、自宅待機の問題がある。職場に混乱がある場合など、人事管理上の配慮から、セクハラに関する措置を決定するまでの間、被害者の自宅待機を命ずること自体は、⁽⁸⁾ 労務指揮権に基づく業務命令として許されるであろう。しかし、自宅待機命令を長期間継続しその主たる目的が労働者に任意の退職を求めることにある場合は、同命令は正当な理由を欠く違法なものとなり、さらに任意退職を働きかけ、解雇の意思表示をすることなどを含めて一連の行為は不法行為を構成するとされている。⁽⁹⁾

配転の問題もある。事件の真偽を確かめもせず配転を命じるとは信義則⁽¹⁰⁾を欠く無効なものであるし、評価上不利益な地位である職場に配転して労働意欲を喪失させ、退職の決意をさせようとしたことが推認できる場合、配転は人事権の濫用として無効である。⁽¹¹⁾ 但し、上司及び同僚との確執・協調性の欠如・けんかを理由とする職場秩序維持のための配転は、判例上合理性を認められ権利濫用にあたらないとされる場合が多いことは注意を要するし、セクハラ発生後使用者側が適切な対応をしたにもかかわらず効果がない場合は配転がやむをえないものとされることはあろう。⁽¹³⁾

なお、上記福岡セクハラ事件判決は、使用者は、「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」不法行為上の注意義務を負うと解している。この注意義務は、セクハラを予防し、セクハラに適切に対処すべき義務を中核とするが、セクハラ被害者を不利益に取り扱わない義務をも含むものと解される。

3 予防措置

わが国では、セクハラ予防に関する企業の対応は、アメリカなどへの海外進出企業では十分に行なわれているが、国内向けではまだ不十分な状況にある。昨年10月、労働省は、同省委託による「女子雇用管理とコミュニケーション・ギャップに関する研究会」の報告書を発表し、雇用管理の立場からセクハラ予防に取り組みは始めている。⁽¹⁴⁾

わが国では、セクハラ加害者に対する解雇や懲戒処分について、少ないとはいえこれまでもいくつか判例は存在する。たとえば、年配の運転手と新参の車掌という弱い立場につけこんで強い情交関係を理由とするバス運転手の解雇を有効とした長野電鉄事件（長野地判昭45.3.24判時600）、宿泊勤務先でのスチュワーデスに対する猥褻行為を理由とする観光バス運転手に対する懲戒解雇を有効とした中央観光バス事件（大阪地決昭61.2.20労判470）、女子パートに年齢を聞いて答えないと履歴書を持ち出して年齢を大声で読み上げたためパートが退職してしまったこと等を考慮して店長として商品及び従業員の管理能力に欠け勤務態度も不良と判断し従業員としての不適格を理由に解雇したことを解雇権濫用にあたらないとしたユーマート事件（東京地判平5.11.26労経速1516）、必ずしも地位利用ではないが、女子従業員等に対する異常な言動等を理由とする解雇を有効とした斎藤コード製造事件（東京地判平4.5.25労判613）などがある。この他加害者の懲戒や異動、辞職など⁽¹⁵⁾新聞で報道されているものは少なからず存在する。今後、労働省の報告書などにより企業内でセクハラの認識が浸透すれば、各企業とも適切に対応することとなろう。

ところで、セクハラ予防に関しては、これを使用者の義務としてどうとらえるかという問題がある。福岡セクハラ事件判決は、前述のように、使用者はセクハラを予防しセクハラに適切に対処すべき不法行為上の注意義務を負うと解しているが、さらに、専務のように被用者を選任監督する立場にある者がこの義務を怠った場合には、この者に不法行為が成立し、使用者も民法⁽¹⁶⁾715条により使用者責任を負うと解している。同判決は、加害者である編集長の行為が民法715条にいう「事業の執行に付き」行なわれたものとして、使用者責任を認めたが、同時に、被用者を選任監督する立場にある専務の不作为についても使用者責任を認めた。使用者責任については、使用者による被用者の選任・監督に関する相当の注意等の免責事由が、實際上判例で認められた例がほとんどなく、結果的には使用者の無過失責任を認めたのと同じことになっているという事情を考えると、この責任はセクハラ予防にとって⁽¹⁷⁾

かなり効果的であるといえる。

他方、セクハラ予防を使用者の安全配慮義務に含める考えがあるが、履行補助者本人が運転する場合、道路交通法その他の法令に基づいて当然に負うべきものとされる通常の注意義務は安全配慮義務の内容には含まれないとの最高裁判決（陸上自衛隊331会計隊事件，最二小判昭58.5.27民集37-4）から、本質的に個人的な行為であるセクハラが管理者により行なわれた場合一般的に使用者の安全配慮義務違反が成立すると解することは困難であるとするものがある。⁽¹⁸⁾ 履行補助者によって果たされるべき注意義務は使用者自身の義務の内容でなければならないという定式を支持する立場に立てばこのような結論にならざるをえないであろうが、学説はこの点で一致しているわけではない。なお、この立場に立っても、問題が生じた場合に早期に事実関係を確認する等して問題の性質に見合った適切な職場環境を調整する義務は安全配慮義務の内容であることは否定できないであろう。

註

- (1) 上司など相手が自己に甚しい不利益を及ぼしうる地位にある場合準強姦・強制猥褻罪における「抗拒不能」を認めるものに、団藤重光編『注釈刑法（4）』有斐閣，1965年，303頁，大塚仁『刑法概説（各論）』有斐閣，1992年，101頁以下がある。
- (2) 読売新聞1990.10.9. 夕刊。
- (3) 朝日新聞1993.2.24。
- (4) 朝日新聞1991.1.31。
- (5) 東京新聞1993.8.26。
- (6) 両者とも仮処分事件である。前者については、朝日新聞1994.1.29を、後者については、角田由紀子『性の法律学』有斐閣，1991年，185頁以下及び林弘子「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956，42頁以下を参照。なお、必ずしもセクハラとは、言い難いが、会社代表者と一時男女関係にあった女子従業員に対する解雇を無効とした電気工事会社（女子従業員地位保全）事件，大阪地決平5.3.8労判628がある。
- (7) 金子雅臣「相談窓口からみた性的いやがらせ」（日経連広報部編『セクシュアル・ハラスメント』日経連広報部，1990年）116頁以下。
- (8) ネッスル（静岡出張所）事件，静岡地判平2.3.23. 労判567。
- (9) ノース・ウエスト航空（橋本）事件，千葉地判平5.9.24. 労判638。航空機

整備士の精神的苦痛について、慰謝料100万円の支払いが会社に命じられている。

- (10) 村山商店事件，横浜地判昭47.6.26. 判タ283。
- (11) 東洋鋼板事件，横浜地判昭和47.8.24. 労民集23-4，東亜ペイント事件，最二小判昭61.7.14. 労判477。
- (12) 合同企業事件，大阪地決昭60.1.21. 労判452，エレクトロラックス・ジャパン事件，東京地決昭60.7.31. 労判457，帝都自動車交通事件，東京地判昭61.11.21. 労判489など。
- (13) 岩出誠『社内トラブル救急事典』明日香出版社，1993年，244頁以下。
- (14) 同報告については，21世紀職業財団前掲書，奥山明良「職場でのセクシュアル・ハラスメント」労働法学研究会報1949，2頁以下を参照。
- (15) 朝日新聞1993.8.24（北海道厚岸町の教育長が歓迎会でセクハラ。減給処分の後辞職），同新聞1993.12.23（女性秘書から人権救済を申し立てられた京大教授が一身上の都合により辞職），同新聞1994.1.11（女性記者に猥褻行為をした秋田地検次席検事を仙台地検検事に異動，事情聴取）など。
- (16) 類似判例として，私立大学応援団員の下級生に対する暴行につき，大学の執行部会議，教授会等が指導等の具体的措置を取る義務を怠った過失があるとして大学に使用者責任を認めた花園大学事件（最三小判平4.10.6判時1454）がある。
- (17) 遠藤浩編『基本的コンメンタール〔第三版〕債権各論』日本評論社，1988年，252頁以下（玉田弘毅）。
- (18) 宮本光雄「セクシュアル・ハラスメントの法律問題」日経連広報部前掲書，106頁以下。
- (19) この問題に関する学説判例の状況については，高橋眞『安全配慮義務の研究』成文堂，1992年，173頁以下を参照。

むすび

わが国では，フランスと比べるとセクハラが犯罪であるという意識は総体的に低い。セクハラを人権の問題としてとらえるなら，企業内だけでなく，全社会的に犯罪（強姦，強制猥褻，準強姦・強制猥褻，暴行，脅迫，強要等）としてその反社会性を確認する必要があるだろう。

他方，セクハラ加害者に対する民事責任追及は困難を伴うとはいえそれなりに判例が整ってきているといえる。また，セクハラ被害者の解雇は，解雇権濫用の法理により，フランスと比べてかなり少なそうである。但し，解雇の困難を前提とする，退職強要等わが国独自の問題がある。この問題は，これまでには，水面下の問題として法律問題としては顕在化しなかったが，被

害者保護のため男女雇用機会均等法11条への記載その他なんらかの対策が必要であろう。

セクハラ予防については、各企業における労使の努力に待つしかないが、セクハラ加害者に対する懲戒処分等はそれなりに行なわれるようになってきているようである。（平成6年2月末日脱稿）