

セクシュアル・ハラスメント法と ハイパーセンシティブ・ビクティム問題

山 崎 文 夫

序

最近のわが国のセクシュアル・ハラスメントに関する判例には、軽微なセクシュアル・ハラスメントに関する事案ともいべきものが目に付くようになっていいる。たとえば、男性代表取締役が女性従業員一名とビールを飲みながら雑談した際に、「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よう」などと述べたことが、不法行為であるとして訴えられた事案（サンホーム事件・東京地判平一二・四・一四労判七八九号七九頁）などである。これらの事案には、「過剰な反応」、「首を傾げたくなる言動」と評される状況がある⁽¹⁾。

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国であるアメリカ合衆国においても、同様である。アメリカでは、このような問題は、「ハイパーセンシティブ・ビクティム (hypersensitive victims)」（過敏な被害者）問題として、論じられている⁽²⁾。アメリカにおいて、ハイパーセンシティブ・ビクティム問題は、後述するように、セクシュアル・ハラスメント法理の成熟がもたらした問題である。

アメリカでは、この問題について、二〇〇一年に、はじめてアメリカ連邦最高裁判決（クラーク郡学区対ブリーデン事件）⁽³⁾が下されるなど、検討が始まっている。

本稿は、アメリカにおける議論を参考に、わが国の判例を分析し、わが国のハイパーセンシティブ・ビクティム問題を検討しようとするものである。わが国においても、ハイパーセンシティブ・ビクティム問題は、セクシュアル・ハラスメント法理のある程度の成熟がもたらした問題であると思われる。

一 アメリカにおけるハイパーセンシティブ・ビクティム問題

1 セクシュアル・ハラスメントに関するアメリカ連邦最高裁判所判例の到達点

アメリカ合衆国において、一九七〇年代半ばに、セクシュアル・ハラスメントが社会問題として提起されてから、すでに三〇年が経過している。また、アメリカ連邦最高裁判所が、一九八六年のヴィンソン事件において、セクシュアル・ハラスメントを一九六四年公民権法第七編の禁止する性差別とする判決を下してから、二〇年となろうとしている。その後も、連邦最高裁は、一九九三年のハリス対フォークリフト・システムズ事件判決、一九九八年のバーリントン・インダストリーズ対エラース事件判決、ファラガー対ボカレイトン市事件判決及びオンクル対サンドオウナ―・オフショア・サービス事件判決、二〇〇一年の前述クラーク郡学区対ブリーデン事件判決と、セクシュアル・ハラスメントに関して、重要な判決を下しており、セクシュアル・ハラスメント法理は、判例法理として、徐々に完成する様相を呈してきている。⁽⁴⁾

すなわち、一九八六年のヴィンソン事件判決（*Meritor Saving Bank v. Vinson*, 477, U. S. 57 (1986)）は、セク

シユアル・ハラスメントを一九六四年公民権法第七編の禁止する性差別と認めるとともに、対価型セクシユアル・ハラスメント及び環境型セクシユアル・ハラスメントというふたつのセクシユアル・ハラスメント類型を承認し、環境型セクシユアル・ハラスメントについては、「提訴できるためには、それが、『被害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』に十分に重大又は蔓延的 (sufficiently severe or pervasive) でなければならぬ」とした。同判決は、また、原告の服従の任意性ではなく、被告の行動の望まれないことについて審理がなされるべきことを明確にしている。⁽⁵⁾

一九九三年の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、公民権法「第七編のもとで」行為が『濫用的労働環境』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と合理的人間が敵対的又は濫用的と認識するものと、環境が濫用的であるという犠牲者の知覚を要求する。客観的に敵対的又は濫用的な労働環境を創りだすに十分に重大又は蔓延的でない行為は、第七編の範囲を超えるものであり、犠牲者が主観的に濫用的であると知覚しない行為についても同様である。⁽⁶⁾とした。

一九九八年のバーリントン・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、監督者による昇給拒否や解雇の不利益が実行された場合は、対価型セクシユアル・ハラスメントとなるが、雇用上の不利益の脅迫だけでは、対価型セクシユアル・ハラスメントの主張を行なうことはできず、それは、環境型セクシユアル・ハラスメントの問題になるとした。また、同判決は、公民権法第七編の目的はセクシユアル・ハラスメント防止にあるのであり、使用者の対応促進にあることを明らかにし、使用者が反セクシユアル・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

の抗弁になり得ることを明らかにしている。⁽⁷⁾

同年のファラガー対ボカレイトン市事件判決 (Faragher v. City of Boca Raton, 118 S. Ct. 2275 (1998)) は、「第七編の差別禁止規定のもとで、使用者は、被用者に直接又は高次の権限を有する監督者が創りだした訴訟可能な敵対的環境については、被害者である被用者に対して代位責任を負う。」とし、権限を有する上司の環境型セクシュアル・ハラスメントについては、使用者の法的責任を認めた。ただし、同判決は、「有形の雇用行為が行なわれない場合、使用者は、優越的証拠による証明と、(a) 使用者は、セクシュアル・ハラスメント行動を防止するために合理的な配慮をしたこと、(b) 被用者が、使用者が提供する予防又は矯正の機会を合理的理由なく利用しなかったこと、また、その他損害を避けることもしなかったことというふたつの必要条件を満たすことを要件として、積極的抗弁を行なうことができる」として、使用者が防止・解決策をとっており、犠牲者が苦情処理手続などを利用しなかった場合には、使用者の免責を認める判断を行なっている。連邦最高裁は、経営者及び上司の対価型セクシュアル・ハラスメントについては、使用者が、無条件に代位責任を負うが（無過失責任）、上司の環境型セクシュアル・ハラスメントについては、上記の要件で免責を認めるのである。なお、連邦最高裁は、同僚労働者による環境型セクシュアル・ハラスメントについては、使用者は、過失責任を負うとする EEOC（雇用機会均等委員会）のガイドラインを支持している。⁽⁸⁾

同じく一九九八年のオンクル対サンドオウナー・オフショア・サービス事件判決 (Oncale v. Sundowner Offshore Services, Inc., 118 S. Ct. 998 (1998)) は、「公民権法第七編は、女性同様男性も保護の対象としており、その適用について、同性労働者間のセクシュアル・ハラスメントを特に排除すべき理由はないとして、同性労働者間のセクシュアル・ハラスメントも公民権法の禁止するセクシュアル・ハラスメントであるとするほか（アメリカの下級裁

判所は、比較的早期から女性から男性に対する逆セクシュアル・ハラスメントを公民権法第七編違反と認めている）、一九九三年のハリス対フォークリフト・システムズ事件判決の合理的人間基準判断を敷衍して、ハラスメントの客観的な重大性は、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述べて、合理的人間基準プラス総合的判断の枠組みを明らかにしている。この判断により、合理的女性基準の採用は否定されている。⁽⁹⁾

さらに、二〇〇一年のクラーク郡学区対ブリーデン事件判決 (Clark County School District v. Breeden, 532 U. S. 268, 121, S. Ct. 1508 (2001)) は、採用部門において三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、「何をいつているのか私にはわからない」と言ったところ、男性の部下が、「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を引用しつつ、セクシュアル・ハラスメントが公民権法第七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られるとし、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、このようなただ一回の出来事が公民権法第七編の基準違反だと信じる合理的人間がいるはずがないと述べて、本件は、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。⁽¹⁰⁾

2 セクシュアル・ハラスメントに関するアメリカ人の意識の変化

アメリカ人のセクシュアル・ハラスメントに関する意識調査を研究した最近の著作によれば、一般的に言えば、行

為がより重大になればなるほど、人々は、それが、セクシュアル・ハラスメントであると認識する傾向がある。⁽¹¹⁾

まず、より深刻なタイプの行為がセクシュアル・ハラスメントであることについては、人々の間に非常に大きなコンセンサスがある。たとえば、性的賄賂、性的強要、性的暴行 (sexual bribery, sexual coercion and sexual assault) についてである。

女性の胸を触るなどの性的性質を有する身体接触 (physical touching) も、人々は、セクシュアル・ハラスメントであると思っている。身体的な強要などの、より押しつけがましい行為も、人々は、セクシュアル・ハラスメントであると思っている。

たとえば、一九九四年の連邦人事制度保護委員会 (United States Merit System Protection Board) の調査では、九〇%以上の男女の連邦職員が、これらの行為を、「絶対的に」あるいは「おそらく」セクシュアル・ハラスメントであるとしている。また、同じく九〇%以上の男女の連邦職員が、上司による故意の接触も、「絶対的に」あるいは「おそらく」セクシュアル・ハラスメントであるとしている。同じ行為が同僚により行なわれた場合も、九六%の女性職員と八九%の男性職員が、「絶対的に」あるいは「おそらく」セクシュアル・ハラスメントであるとしている。他の調査も、身体的接触を含む行為がセクシュアル・ハラスメントであると考えられているとしている。

これに対して、よりあいまいな行為については、コンセンサスはより少なくなることが指摘されている。たとえば、性的コメント (sexual remarks)、ジェスチャー (gestures)、性差別的ジョーク (sexist jokes)、デートの要求 (requests for dates)、ジェンダー・ハラスメント (gender harassment) その他の行為である⁽¹²⁾。

しかし、それでも、調査は、七〇%〜八〇%の人々が、直接向けられたジェスチャー、雇用に関わらない性的な誘い、他人に腕を回すこと、コメント、潜在的に性的性質を有する望まれない身体的コンタクトを、セクシュアル・ハ

ラスメントであると考えているとしている。

しかも、連邦人事制度保護委員会調査は、よりあいまいな行為についても、連邦職員の間では、セクシュアル・ハラスメントであると認識する合意が増大していることを示している。たとえば、一九八〇年の連邦人事制度保護委員会調査では、四七％の男性職員しか、同僚職員からの性的な誘いの眼差しやジェスチャーを、「絶対的に」あるいは「おそらく」セクシュアル・ハラスメントであるとしていなかったが、一九九四年の同調査では、七〇％の男性職員が、このような行為を、「絶対的に」あるいは「おそらく」セクシュアル・ハラスメントであるとしている。この間の男性職員の意識の変化は大きなものがある。

一九九四年の調査においては、同僚職員からの性的からかい、ジョーク及びコメントについては、男性職員の六四％がセクシュアル・ハラスメントであるとするなど、パーセンテージはより少ないが、それでも、過半数以上の連邦職員が、これらの行為を、セクシュアル・ハラスメントであると認識しているのである。しかも、教育・訓練によりセクシュアル・ハラスメントと指摘された行為については（連邦職員の九二％が職場のセクシュアル・ハラスメント・ポリシーを知っており、管理職の八七％、非管理職の七七％がセクシュアル・ハラスメント・トレーニングを受けている）、九〇％前後あるいはそれ以上の職員が、これらの行為を、セクシュアル・ハラスメントであると認識していることが指摘されている。⁽¹³⁾

連邦政府は、差別に関して特に意識的な使用者であることは否めないが、前述のとおり、一九九八年のバーリントン・インダストリーズ対エラス事件連邦最高裁判決は、公民権法第七編の目的は、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、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り得ることを明らかに

している。この判決の影響により、アメリカの民間企業においても、セクシュアル・ハラスメント・ポリシーの策定・周知や、セクシュアル・ハラスメント・トレーニング等の予防策が積極的にとられることが、推測される。

3 ハイパーセンシティブ・ビクティム問題

アメリカにおいては、前述のような判例法理の展開、使用者によるセクシュアル・ハラスメント・ポリシーの策定・周知や、セクシュアル・ハラスメント・トレーニングの実施、及びフェミニストの問題提起等により、セクシュアル・ハラスメントという言葉が、広く社会に浸透し、セクシュアル・ハラスメントについて、とくに男性の意識が変革され、よりありまいな行為については、いまだ男女差があるとはいえ、男女の判断基準が接近する傾向が示されてきている。そして、セクシュアル・ハラスメントは、男女共通問題化してきているといわなければならない。

すなわち、前述のように、一九九八年のオンクル対サンドオウナー・オフショア・サービス事件連邦最高裁判決は、一九九三年のハリス対フォークリフト・システムズ事件判決の合理的人間基準判断を敷衍して、公民権法第七編違反の判断基準について、ハラスメントの客観的な重大性は、被害者のすべての状況を考慮して、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述べて、合理的人間基準プラス総合的判断の枠組みを明らかにしている。これらの判決により、合理的女性基準の採用は否定されているが、合理的女性基準の主張は、そもそも、セクシュアル・ハラスメントに関して、男性と女性では、認識の方法と認識が違ふ⁽¹⁴⁾ということを前提とする研究に基づいて主張されたものである。

しかし、その前提が、崩れてきている現在、合理的女性基準に固執する理由はない。セクシュアル・ハラスメントの違法性の判断基準については、連邦最高裁の採用する、合理的人間基準プラス総合的判断の枠組みが適切なのである。

このような、状況のなかで、合理的人間を基準とする判例法理の違法性基準に満たない事案を提訴する労働者は、ハイパーセンシティブ・ビクティム (hypersensitive victims) と呼ばれるのである。すなわち、ハイパーセンシティブ・ビクティム問題は、アメリカにおいて、セクシュアル・ハラスメント法理が一応の成熟をみ、その違法性の判断基準が合理的人間であることが明らかに、セクシュアル・ハラスメントについて男女の判断基準が接近し、セクシュアル・ハラスメントが男女共通問題化した時点において、認識された問題なのである。

アメリカにおいて、ハイパーセンシティブ・ビクティムに関する判例には、前述の二〇〇一年のクラーク郡学区対ブリーデン事件連邦最高裁判決のほかに、下級審判例として、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行為や、②会議中女性社員がくしゃみをしたところ人事マネージャーが喉飴を差し出して、「君が処女を失ったっていうから、これで補えよ」と言ったことなど、六カ月間に二回の攻撃的発言と一回の不法接触では、敵対的職場環境を構成するほど重大ではないとした、バーネット対テイクソ社事件第六巡回裁判所判決 (Burnett v. Tyco Corp. 203 F. 3rd 980 (6th Cir. 2000) cert. denied, 531 U.S. 928 (2000))、女性労働者が、七月から一〇月までの二週間ごとの会議で、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ことについて、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ブラック対ザーリング・ホームズ事件第六巡回裁判所判決 (Black v. Zaring Homes, Inc. 104 F. 3rd 822 (6th Cir.) cert. denied, 522 U.S. 856, 118 S. Ct. 172, 139 L. Ed. 2d 144 (1977))、女性職員が婚約者の義兄である同僚から、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」といわれたこと等の一連の行為が二年間続いたことについて、状況を総合的に判断すると、

発言は野卑で攻撃的ではあるが、重大とは言えないし、じろじろ見るといふ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、請求を棄却したシェファード対テキサス州会計検査官事件第五巡回裁判所判決 (Shepard v. Comptroller of Public Accounts of the State of Texas, 168 F. 3d 871 (5th Cir. 1999))、男性同僚が職場の掲示板に七枚のはがきサイズのセミヌードやヌードの男性写真を貼ったことは、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いえないとし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二巡回裁判所判決 (Brennan v. Metropolitan Opera Association, Inc., 192 F. 3d 310 (2nd Cir. 1999)) などがある。⁽¹⁶⁾

二 わが国におけるハイパーセンシティブ・ビクティム問題

1 セクシュアル・ハラスメントに関するわが国判例の到達点

わが国では、セクシュアル・ハラスメントについては、人格権侵害の不法行為法理が、その中心的法理をなしているが、わが国の判例法理は、権利侵害を違法性と読み替え、違法性判断において、権利ないし保護される利益と侵害の態様を相関的に考量する判断枠組みを採用するものが多い(相関関係説)。セクシュアル・ハラスメントのうち、暴行・脅迫を用いた強制猥褻などの刑罰法規違反の行為は、それ自体違法な不法行為と判断されているが、それ以外の場合については、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されるときは、人格権侵害として違法と判断されている。⁽¹⁷⁾

しかも、社会的通念とは、社会一般で行なわれている常識を意味し、社会的相当性とは、社会生活の中で歴史的に形成された社会倫理秩序の枠内にある行為は正当行為として許容されるとする観念とされているが、「法は平均人を予想する」といわれるように、法システムは平均人（一般人・普通人・通常人などともいう）を前提に成り立っている。判例の総合的判断枠組みは、平均的人間を基準としている。このような総合的判断枠組みにおいては、男性であれ、女性であれ、被害者の感覚は、総合的判断のひとつの事情として考慮されるのである。⁽¹⁸⁾

判例は、女性に対して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について、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、執拗に尋ねるなどした場合は格別、そうでなければ、このような発言のみをとらえて不法行為上違法であると解するとはできないという不法行為成立の具体的な基準も示している（岡山セクシュアル・ハラスメント（労働者派遣会社）事件・岡山地判平一四・五・一五労判八三三二号五四頁）。また、個々の行為は、それだけでは違法性を有しないものでも、被害者が抗議したり回避行動をとるなどの反対の意思を明確に表しているのにもかかわらず、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する判例もある（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・岡山地判平一四・一一・六労判八四五号七三頁）。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したことにつき不法行為の成立を認めるNHK日本語読み訴訟事件最高裁判決（最三小判昭六三・二・一六民集四二巻二七頁）の判断に従ったものである。

2 セクシュアル・ハラスメントに関する日本人の意識の変化

わが国においては、一九八九年に、セクハラという言葉が、マスコミの新語・流行語大賞の新語部門の金賞を取って以来、セクハラという言葉は、日本語特有の短縮形で一般用語といえるまでになっており、人々の間にすっかり定着しているといえる。⁽¹⁹⁾

セクシュアル・ハラスメントに関する日本人の意識の変化を示す有用な調査をみいだすことはできないが、一九九九年四月から施行された、事業主にセクシュアル・ハラスメントに関する雇い管理上の配慮義務を課する男女雇用機会均等法二二条、及び公務員の服務規律にかかわる人事院規則一〇一〇（セクシュアル・ハラスメントの防止等）により、官民を問わず、各職場において、セクシュアル・ハラスメントに関する予防施策が採られるようになっていく。すなわち、均等法二二条に基づくガイドライン（平成一〇年労働省告示第二〇号）によれば、①セクシュアル・ハラスメントに関する企業方針の明確化と周知・啓発を内容とする一般的防止策、②相談窓口の設置、相談・苦情への対応による未然防止策、③再発防止の観点からの事後の迅速・適切な対応、④関係者のプライバシー保護・不利益取り扱い禁止等の施策である。

財団法人二一世紀職業財団の「セクシュアル・ハラスメント防止の取組についてのアンケート」（平成一四年度）によれば、このうち、①企業方針の明確化と周知・啓発について、取組有と回答した企業は、法施行直後の平成二一年度（一九九九年）調査では四九％に過ぎなかったものが、三年後の平成一四年度調査では六一・二％にのぼっている。⁽²⁰⁾

平成一七年版男女共同参画白書によれば、厚生労働省では、事業主に対して男女雇用機会均等法に沿った実効あるセクシュアル・ハラスメント防止対策を講じるよう、行政指導を行うとともに、具体的取組に関するノウハウを提供

している。また、人事院も、国家公務員へのパンフレット配布や各府省の担当者への研修などを行うとともに、毎年「国家公務員セクシュアル・ハラスメント防止週間」を定めてシンポジウムやセクハラ電話相談などを実施し、セクシュアル・ハラスメントの防止等に努めている。⁽²¹⁾

厚生労働省は、平成一六年版女性労働白書において、企業が実効あるセクシュアル・ハラスメント防止対策を講じるためには、自社の防止対策を自主点検し、自社のセクシュアル・ハラスメントの実態及び問題点を把握することが効果的であることから、自主点検表の作成・配布により、企業に対し実行ある防止対策を講じるよう促すとともに、セクシュアル・ハラスメントが生じている企業に対しては、適切な事後の対応及び再発防止のための取組について指導を行っているとしており、平成一五年度の雇用均等室における制度是正指導（均等法第二五条に基づく助言等）においても、法第二一条関係（セクシュアルハラスメント防止対策）事項は、制度是正指導・計五、六二四件のうち五一九〇件と群を抜いている。また、平成一五年度の厚生労働省「女性雇用管理基本調査」によれば、セクシュアル・ハラスメントが起こった場合、男性にこの問題を理解させるのが難しいと回答した企業の割合は、九・九％と少ないことが指摘されている。⁽²²⁾

内閣府も、平成一七年版男女共同参画白書において、企業においては、セクシュアル・ハラスメントを許さないという方針を文書で明確化し、従業員に対しても広く研修等で意識改革・啓発を徹底していくことが、セクシュアル・ハラスメントの防止策として重要であるとしている。同白書によれば、平成一五年度に都道府県労働局雇用均等室に寄せられたセクシュアル・ハラスメントの相談件数は、前年度に比べて若干減少している。⁽²³⁾これらのことは、均等法二一条等の施行、行政指導や企業の具体的取組等により、人々の間でセクシュアル・ハラスメントに関する理解が広まっていることを示すものであろう。

これらの予防施策の実施や、一九九〇年以降一五年間にわたる一五〇件を超えるセクシュアル・ハラスメント判例の蓄積・報道等の影響により、わが国社会においても、セクシュアル・ハラスメントが違法な行為であるという意識は、男女を問わず浸透しているといえるであろう。また、このことから、わが国におけるセクシュアル・ハラスメントに関する意識も、アメリカ同様、男女の意識の接近という変化が生じているといえると思われる。このことの客観的評価は、今後の調査・研究に待たなければならないが、少なくとも、臨床心理学を取り入れたセクシュアル・ハラスメント相談担当者のためのマニュアル本においては、相談者の申し立てが真実に基づかない場合があり、悪質な冤罪の場合もあるが、なんらかの理由で、相談者が動揺したり、神経質になったことで生じることがあることを注意するものが出現している。⁽²⁴⁾このことは、わが国でも、男女の意識が接近することにより、ハイパーセンシティブ・ビクティム問題の存在が相談窓口においてもある程度認識されていることを示すものであろう。

3 わが国のハイパーセンシティブ・ビクティム問題

a ハイパーセンシティブ・ビクティム問題の様相

わが国のハイパーセンシティブ・ビクティム問題に関わる判例には、本人の感じ方に関する事案と、出来事の後遺症に関する事案がある。

本人の感じ方に関する判例としては、たとえば、本稿冒頭で紹介したように、代表取締役が、女性従業員二名とビールを飲みながら雑談した際に、「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」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例がある（サンホーム事件・東京地判平一二・四・一四労判七八九号七九頁）。同様に、事業部長が、女性社員丙山に対して、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、社内コンピュータ・ネットワークを用いて、「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とはみとめられないとしたものもある（F社Z事業部（電子メール）事件・東京地判平一三・一二・三労判八二六号七六頁）。

また、酒宴に関しては、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超えて不法行為を構成するまでの違法性があつたとはいえないとした例もある（東京セクシュアル・ハラスメント（A協同組合）事件・東京地判平一〇・一〇・二六労判七五六号八二頁）。同様に、事務所での送別会終了後、飲み過ぎで他の女性社員に介抱されていた女性社員が公衆トイレ付近で座り込んでいたのを、通りかかった部長と課長が上腕部を片方ずつ持って助け起こし、女性が立ち上がった後、部長が正面から女性の両肩に一瞬自分の手を乗せたことを、介抱していた女性がセクシュアル・ハラスメントであると非難して、出社拒否したことに関連して、女性の配転拒否を理由とする解雇が有効とされた例がある（名古屋セクシュアル・ハラスメント（K設計・本訴）事件・名古屋地判平一六・四・二七労判八七三号一八頁⁽²⁵⁾）。さらに、飲酒にかかわらないが、女性労働者が軽微なセクシュアル・ハラスメントを理由として就労を拒否した後、有期労働契約は、期間満了により終了したとされた例もある（A社（総合警備保障業）事件・神戸地尼崎支判平一七・九・一二判例集未登載）。

このほか、最近では、希望退職募集に関連して、担当者が「女手ひとつで子供を育ててこれから先が心配で電話をしました」と述べたことについて、「母子家庭」に関する発言についても、原告が当該発言を不快に感じたとい

う以上、これは適切さを欠くものといわざるを得ないが、当時、原告は、発言に対し抗議もしておらず、アシスタントヴァイスプレジデントと面談した際も発言については特に触れていないこと等に照らすと、これを金銭の賠償を要するほどの違法行為ということはできないとした例もある（マニユライフ生命保険事件・東京地判平一七・六・二四労経速一九〇七号一八頁）。

これらの判例に対して、わが国の判例には、セクシュアル・ハラスメントの後遺症に関わる事案もある。

すなわち、女性管理職が防犯パトロール中、通常の使用時間外の男性浴室に、原告男性職員の承諾なく立ち入り、上半身裸でいる原告をじろじろ見つめながら、「ねえ、なにしているの」「なんでお風呂に入っているの」と発言することは、他の者を不快にさせる職場における性的な言動というべきであるとして、国家賠償法に基づき、国は、賠償責任を負うとしたが（規定違反の事情聴取等に関わる二次セクシュアル・ハラスメントと合わせて慰謝料一〇万円）、その後の病気休暇及び病気休職について、原告が本件セクシュアル・ハラスメント及び二次セクシュアル・ハラスメントによりPTSD（心的外傷後ストレス障害）又は適応障害にり患したとは認めるに足りないから、通院治療費及び休業損害は、本件セクシュアル・ハラスメント及び二次セクシュアル・ハラスメントと相当因果関係があるとは認められないとしたものがある（日本郵政公社事件・大阪地判平一六・九・三労経速一八九八号三頁⁽²⁶⁾）。

また、キリスト教教会の牧師から平成一二年七月までセクシュアル・ハラスメントを受けて退職した女性職員に対して、牧師に慰謝料一五〇万円の支払いを命じたが、女性が退職後、平成一三年四月から母校に職を得た後、体調を崩して休職し、退職したことについては、PTSDは、心的外傷体験から六ヵ月以内の発症が原則であることからするとPTSDはセクシュアル・ハラスメントを原因として生じたものであるとの意見書は採用できず、体調を悪化させたのは、教会関係者や大学の神学部関係者が真摯に問題に向き合ってくれなかったことの悔しさ、訴訟提起が周囲

b ハイパーセンシティブ・ビクティム問題と労使の対応

ハイパーセンシティブ・ビクティムが関わる上記諸判例が提起する法的問題は、人格権侵害に関する慰謝料、治療費・休業補償等の損害賠償請求、出社拒否・配転拒否、解雇・失職、労災認定申立て等様々である。

いわゆる軽微なセクシュアル・ハラスメントについて、ハイパーセンシティブ・ビクティムが訴訟を起こして争うことは、本人にとって社会的リスクが大きい。

すなわち、損害賠償請求は、軽微なセクシュアル・ハラスメントについては認められないことが多いであろうし、わが国では、他の社員や会社を相手取って訴訟をすれば、勝ち負けに関わらず、職場に居づらい雰囲気となる。また、出社拒否や配転拒否をすれば、正当な事由のない重大な業務命令違反として解雇される危険性がある。前掲名古屋セクシュアル・ハラスメント（K設計・本訴）事件判決では、配転拒否・出社拒否は正当な理由がないとして解雇が有効とされている。もちろん、労務を提供すれば身体等に危害が及ぶ蓋然性が高い場合は話は別であるが、軽微なセクシュアル・ハラスメントについては、そのような可能性はない。⁽²⁷⁾

経験ある労働者が、本人にとっては深刻だが、客観的に見れば軽微な問題で職を失うことは、本人にとっても、会社にとっても、社会にとっても大きな損失である。軽微なセクシュアル・ハラスメントについては、職場環境整備や本人に対するカウンセリングを含めた職場内での自主的な解決が必要である。

ハイパーセンシティブ・ビクティム事案の一部は、わが国では、阪神大震災後に症状を訴える人が続出したことからその病名が定着したPTSDなどの心の病気について、世相を反映して、労働者の間でその症状を訴える人が増えていることを示すものである。すなわち、PTSDなどの心の病気については、産業医から見て、一部ではあるけれども、客観性・妥当性を欠くように思われる訴訟があり、多くの人にとっては乗り越えられるストレスや状況でも、

著しく傷ついて激しい憤りを感じる人がおり、そういう人にとってみれば、軽微なことでも恐怖と屈辱に満ちた体験となるという問題である。⁽²⁸⁾

このような問題は、必ずしも法的解決に適したものではなく、可能な限り、職場での解決が求められるのである。

結び

本稿で検討したように、ハイパーセンシティブ・ビクティム問題は、セクシュアル・ハラスメント法理の成熟がもたらした問題である。

日米において、ハイパーセンシティブ・ビクティム問題は、検討が始まったばかりであり、解明されていない問題が多く、具体的事案の解決が実際上困難なことが多いが、各企業においては、このような問題が生じたときは、産業医やカウンセラーなどの協力を得て、人材の喪失が起らないように、適切に解決する必要がある。

(1) 加茂善仁「時言 二次セクハラの成否」労働経済判例速報一八九八号二頁。

被害者の感じ方という点では、高校生が授業中の教室で他の高校生に爆弾を投げつけて逮捕された山口県立光高校高校生爆弾事件も同種の事件である。加害者の生徒は「恨みがあった」と述べているが、記者会見において、同学校長は、「事件の背景に広い意味でのいじめはあったかもしれない」と述べている（日本経済新聞二〇〇五年六月一四日）。

(2) Theresa M. Beiner, *Gender Myths v. Working Realities — Using Social Science to Reformulate Sexual Harassment Law*, New York University Press, 2005, p. 40.

(3) クラーク郡学区対ブリーデン事件連邦最高裁判決などセクシュアル・ハラスメントの程度に関するアメリカの近時の判例については、吉川英一郎『職場におけるセクシュアル・ハラスメント問題』日米判例研究／企業法務の視点でとらえた雇用

主の責任と対策』レクシスネクシス・ジャパン、雄松堂出版、二〇〇四年、一三三頁以下、同「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、一頁以下、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、二六頁以下が詳しい。

(4) アメリカ連邦最高裁判決について、詳しくは、拙著『改訂版セクシュアル・ハラスメントの法理』（労働法令、二〇〇四年、一八頁以下、一六九頁以下、四〇五頁以下を参照。

(5) 前掲拙著一七八頁以下、一八五頁以下。

(6) 前掲拙著一八六頁以下。

(7) 前掲拙著一八〇頁以下。

(8) 前掲拙著一八九頁以下、四四九頁以下。

(9) 前掲拙著四一四頁以下。

(10) 前掲拙著四三七頁以下。

(11) T. M. Beiner, op. cit., pp. 34 et s.

(12) T. M. Beiner, op. cit., pp. 36 et s.

(13) T. M. Beiner, op. cit., pp. 36 et s.

(14) T. M. Beiner, op. cit., p. 40.

(15) 前掲拙著四一四頁以下。刑事法における同様の問題があることは、Alafair S. Burk: Equality, Objectivity, and Neutrality — Murder and the Reasonable Man: Passion and Fear in the Criminal Courtroom by Cynthia Lee, Michigan Law Review, May 2005, pp. 1043 et s. を参照。

(16) 詳しくは、前掲拙著四三六頁以下を参照。

(17) 詳しくは、前掲拙著二二四頁以下を参照。

(18) 前掲拙著四一六頁以下を参照。

(19) 山田秀雄・舟山聡『セクシュアル・ハラスメント対策』日本経済新聞社、一九九九年、一四頁以下。

- (20) 財団法人二一世紀職業財団『セクシュアル・ハラスメント相談担当者のためのA to Z』財団法人二一世紀職業財団、二〇〇三年、一三〇頁。
- (21) 内閣府男女共同参画局『男女共同参画白書（平成一七年版）』独立行政法人国立印刷局、二〇〇五年、一二八頁。
- (22) 厚生労働省雇用均等・児童家庭局編『平成一六年版 女性労働白書〜働く女性の実情』財団法人二一世紀職業財団、二〇〇五年、二四頁以下、一一八頁以下。
- 平成一六年度の都道府県労働局雇用均等室における均等法の相談件数一九、六六八件のうち、第二条関係（セクシュアルハラスメント防止対策）は、七、七〇六件と三分の一強を占めている（厚生労働省編『厚生労働白書（平成一七年版）』ぎょうせい、二〇〇五年、五一五頁）。
- (23) 内閣府男女共同参画局編前掲書、八三頁。
- (24) 財団法人二一世紀職業財団前掲書、八九頁。
- なお、冤罪の例としては、共に既婚の男性社員と女性派遣添乗員が親密になったのちに男性から付き合いをやめるといわれたあとで、女性が男性から意に反する性行為を強要された等として慰謝料を請求した事案について、意に反するわいせつ行為をされた旨の原告の供述を信用することができないとした、S社（派遣添乗員）事件（東京地判平一七・一・二五労働八九〇号四二頁）がある。同様の例は、アメリカにおいてもみられ、拒まれた女性（the scorned woman）の復讐の問題として論じられている（T. M. Beiner, op. cit., pp. 80 et s.）。
- (25) K設計・本訴事件については、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」名古屋セクシュアル・ハラスメント（K設計・本訴）事件」労働判例八七四号五頁以下を参照。
- (26) PTSDに関しては、前掲拙著三二頁以下を参照。
- (27) 前掲拙稿一〇頁以下、前掲拙著二六〇頁以下。
- (28) 鈴木安名「遊筆」労働問題に寄せて「PTSDをめぐる」労働判例八九四号二頁。