

山崎 文夫 著

『セクシュアル・ハラスメント法理の諸展開』

小島 妙子

1 はじめに

本書は、セクシュアル・ハラスメントについて既に2冊のモノローグを執筆している著者が、旧著『改訂版 セクシュアル・ハラスメントの法理』（労働法令、2004年）刊行以前より研究を進めてきたセクシュアル・ハラスメントに関わる理論的・実践的な課題について検討を行った研究書である。以下では本書の内容を略述し、3で本書の意義等について述べることにしたい。

2 本書の構成・概要

本書は「セクシュアル・ハラスメントと法的アプローチ」（第1部）、「セクシュアル・ハラスメントに関する最近の法的諸問題」（第2部）の2部構成になっている。

第1章「2006年均等法改正とセクシュアル・ハラスメント」では、均等法上のセクシュアル・ハラスメント概念は、それに抵触する具体的行為の違法性を定めるものではなく、広範かつ曖昧であり、ハイパーセンシティブクティブ（過敏な被害者）問題は、均等法上のセクシュアル・ハラスメント概念が「その問題発生の一因となっているふしがないでもない」として均等法の対応が望まれるとし（9, 11頁）、残された課題として違法性評価との関連性の明確化の問題を指摘する（30～31頁）。

第2章「セクシュアル・ハラスメントと過敏な被害者問題」では、過敏な被害者問題が、セクシュアル・ハラスメント法理の成熟がもたらしたものであるとして、アメリカにおける議論を参考にわが国の判例を分析し、①本人の感じ方に関する事案と、②被害者の精神障害発症に関する事案があるとして、軽微なセクシュアル・ハラスメントについては損害賠償請求が認められないことが多いことから、職場環境整備や本人



●信山社出版
2013年8月刊
A5判・232頁・
本体7800円＋税

●やまざき・ふみお
平成国際大学法学部教授。

に対するカウンセリングを含めた職場内の自主的解決が必要であり、PTSDなど精神障害に関する事案についても、法的解決に適したものではなく、医療やカウンセリング、職場での解決が求められているとしている（51頁）。

第3章「ジェンダー・ハラスメントの法理」は、アメリカ、イギリス、フランス、EU諸国の立法・判例の動向をみると、ジェンダー・ハラスメントとセクシュアル・ハラスメントは峻別され、別個の法理形成がなされているところ、わが国では両者を混同する傾向があるとして、アメリカ、イギリス、フランス及びわが国の法的動向を検討し、わが国のジェンダー・ハラスメント法理についてその形成の方向を検討している。わが国において、今後はこれらの国々と同様にジェンダー・ハラスメント概念を明確化し、違法性を中心にセクシュアル・ハラスメントとは別個の法理形成を図る必要があるとする（79頁）。

著者は、ジェンダー・ハラスメントについて「法的には労働者の性別を理由とするハラスメントであり、性別役割分担意識にもとづく言動に限定されるものではない」（15頁）、人事院規則はジェンダー・ハラスメントを含めたセクシュアル・ハラスメントを定義しているが（人事院規則10-10）、このような定義は両者を混同するもので早急に変更される必要があると述べている（16頁）。

第4章「セクシュアル・ハラスメントと性差別」は、フランスでは、2008年法により従来の厳格な意味で

のハラスメント概念とEUの差別的ハラスメント概念が並存する状況が生まれており、両者の関連の明確化が破毀院判例に委ねられているところ、わが国では差別法理が発達しておらず、差別禁止法も存在していない。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等の民事判例を中心に法理が形成されてきており、差別的ハラスメントの法理構築はこれからの課題である。また、労働者福祉やメンタルヘルス(労働安全衛生)の観点からの制度整備もこれからの課題であるとしている。フランスの状況は、差別的アプローチに拘わらず、多様なアプローチが必要であることを示すものであり、今後のわが国のハラスメント法理や制度整備を考える上で参考になるとしている。

第5章「セクシュアル・ハラスメントと女性に対する暴力概念」は、セクシュアル・ハラスメントを「女性に対する暴力」と捉えるアプローチに違和感を覚える筆者が、女性に対する暴力に関わる国連の女性差別撤廃条約関連の議論、EU・フランスの議論、わが国における同条約の国内法化に関わる議論を検討し、男女共同参画社会基本法を含めて、関連する法制度上男女平等が進展し、セクシュアル・ハラスメントをめぐる法理・実務がある程度成熟した現在のわが国において、あえて女性に対する暴力の概念を使用する必要はないように思われるとしている。

第2部第6章「セクシュアル・ハラスメントと懲戒処分」は、企業や官公署の人事管理担当者にとって、セクハラ事案は懲戒処分の可否判断及び社会的に相当な懲戒処分の判断に苦慮することが多いとして、セクシュアル・ハラスメントに関する懲戒処分も、他の事案と同様に社会通念上相当なものでなければならず、上司については部下に対する適正な指導監督の懈怠や黙認、隠蔽行為があるなど具体的な上司の義務違反があった場合にのみ、上司の責任が問われなければならない、管理監督者を過度に厳格に追及すると、管理職が隠蔽に走るおそれがあることから、管理監督責任もその義務内容が明確にされなければならないとする。

第7章「セクシュアル・ハラスメントと労災補償」は、アメリカの労災補償法は、メンタルストレスについては労災認定は困難を伴うものとなっているという(145頁)。わが国において、平成23年12月にセクシュアル・ハラスメントによる精神障害の労災認定基準の

改訂が行われたが、新認定基準が被害者にとってどのように有益なのかの評価はその適用結果を待たなければならないとする(160頁)。

第8章「セクシュアル・ハラスメントと報復禁止」では、わが国ではセクシュアル・ハラスメントを拒絶したことや、企業内相談窓口へ申し出たこと等に対する経営者等による報復行為禁止は講学上それほど注目されてこなかったが、これが行われる可能性がある上、解雇以外の不利益の取扱いに関する裁判例は少ない。また、法律の条文で明記し、民事・刑事の制裁を備える諸外国の規制と比べると、わが国の規制は弱いとして、法改正の検討が望まれるとする。

第9章「フランスのセクシュアル・ハラスメント罪と罪刑法定主義」では、フランスは、1992年刑法典改正に際してセクシュアル・ハラスメント罪を創設したが、2012年5月、憲法院が同罪を罪刑法定主義に違反する憲法違反であると判断し、同罪を廃止したため、議会は判決から3カ月後に新しいセクシュアル・ハラスメント罪を定めたことを紹介し、セクシュアル・ハラスメントの刑事規制に関する問題について述べている。わが国においても、セクハラ罪を創設しようとすれば罪刑法定主義の問題は避けて通れない問題であり、フランス憲法院の判決及びその後の法改正が参考になるとしている。第10章「台湾のセクシュアル・ハラスメント罪」では性騷擾罪を紹介している。

3 本書の意義

ある調査によれば、従業員の4人に1人がパワハラやセクハラなどのハラスメント被害を受けた経験があり、6割がうつ病等何らかのメンタル不全を抱えているとされており、今日、ハラスメントは従業員の人格権を侵害し、心身の健康を害するだけでなく、職場環境を侵害するものとして防止・排除が課題となっている。

セクシュアル・ハラスメントは、性に着目したハラスメントの一種であり、発生要因としては職場における「力」関係を背景に、性的欲望や性的趣向を満足させようとするものである。セクハラ対策は進展を見せているものの、未だに性に関する誤解や偏見(「本当に嫌なら抵抗できたはずだ!」「被害者にも責任がある!」)、人々に残る性差別意識等が被害の顕在化を阻

んでいる。

厚生労働省は均等法施行規則の改正に伴い、セクハラ指針を改正し、セクハラには同性に対するものも含まれること、セクハラの原因や背景に「男のくせに」「女だから」など性別役割分担意識にもとづいた言動があることから、こうした言動をなくし、職場意識を変えることが重要であること等を追加しているが（厚労省告示、平成25年第383号、平成26（2014）年7月1日施行）、このような同性間のセクシュアル・ハラスメントも、自衛隊や警察などで上司や先輩から部下に加えられるパワハラ・いじめにみられるように、ハラスメントの一例といえよう。

セクシュアル・ハラスメントは、職場における上司

から部下へのいじめ・パワハラと重なり合い、連鎖しているものである。かつて、政治学者であった丸山眞男は、この現象を「抑圧の委譲」——立場の上の人間から受けたストレスを、自分より立場が弱い人間につけて発散する——という言葉で表現した（『超国家主義の論理と心理』『現代政治の思想と行動』より）。丸山は、この言葉を戦前日本の国家秩序を分析する際に述べたが、職場におけるハラスメントの連鎖を見事に説明しているといえよう。

本書は、セクハラに関する法理・実務がある程度成熟し、職場のセクハラに関するモノグラフィーが少ない中において、アメリカ、フランス、イギリス、EU法との比較法研究を通じて、わが国に未だ積み残され

大原社会問題研究所雑誌

No. 670 2014.8

定価 1000円（本体926円、年間購読 12,000円）

■講演

「国際歴史探偵」の20年——世界の歴史資料館から

加藤哲郎

■論文

地方における中間派労働組合の動向

大原社会問題研究所研究員・高田慎吾の子ども問題研究とその展開

中村正明

稲井智義

■書評と紹介

Stephen J. Silvia, *Holding The Shop Together:*

German Industrial Relations in the Postwar Era.

井上恒男著『英国所得保障政策の潮流——就労を軸とした改革の動向』

高橋弘幸著『企業競争力と人材技能——三井物産創業半世紀の経営分析』

石塚史樹

伊藤善典

金子良事

社会・労働関係文献月録

法政大学大原社会問題研究所

月例研究会

所報 2014年4月

発行/法政大学大原社会問題研究所
発売/法政大学出版局

〒194-0298 東京都町田市相原町4342 Tel. 0427-83-2307

〒102-0071 東京都千代田区富士見2-17-1 Tel. 03-5228-6271

た課題について筆者の研究成果をとりまとめた力作である。セクシュアル・ハラスメント研究者にとっては必読の文献といえよう。

他方で、本書が、均等法のセクシュアル・ハラスメント概念が広範かつ曖昧であり、違法性評価との関連性の明確化を残された課題としている点、ジェンダー・ハラスメント概念を明確化し、違法性を中心に、セクシュアル・ハラスメントとは別個の法理形成を図る必要があるとしている点には疑問がある。

いじめ・パワハラ・セクハラ等の違法性判断（不法行為該当性判断）に当たっては、最初からいじめ・パワハラ・セクハラ等の概念操作を行って狭く限定的に判断するのではなく、一般的な不法行為判断の枠組みから出発し、個々の行為について個別的・具体的諸事情を考慮して違法性を判断すべきではないだろうか（パワハラについて、上司の職務遂行過程における権限濫用か否かという判断枠組みにより一部不法行為の成立を否定した一審判決を取消し、不法行為の一般的な判断枠組みに立って違法性判断を行った裁判例として、ザ・ウィンザー・ホテルズインターナショナル事件〔東京高判平 25.2.27 労判 1072 号 5 頁〕）。

また、職場においていじめ・パワハラ・セクハラ等のハラスメントが行われた場合について責任の内容を分類すると、①加害者の法的責任（就業規則違反、不法行為法上の責任、刑事責任）、②使用者の法的責任（不

法行為法上の使用者責任、債務不履行責任）、③労災補償（労災民訴を含む）、④使用者の経営責任、⑤加害者のモラル上の責任などがあり、①～③では法的責任が、④⑤では非法的責任が問題となるものの、①～⑤は連続し、かつ重なり合うものであることに留意しなければならない。いじめ・パワハラ・セクハラについて、加害者や使用者が法的制裁の対象となることは当然としても、職場におけるいじめ・パワハラ・セクハラ対策としては不十分であり、セクハラ・パワハラは、企業の管理運営・対処・組織構成員個人々々の問題として、予防・防止の取り組みが欠かせない。セクハラ等の限界事例（著者のいう「過敏な被害者問題」）は、企業の管理運営・加害者等、会社という組織の構成員の非法的責任の問題として考えるべきではないだろうか。セクハラ・パワハラやジェンダー・ハラスメントの概念は、「法」「非法」にまたがる加害者／使用者の「責任」との関係で機能的に考察する必要があると思われる。

これらの疑問点があるものの、本書は、セクシュアル・ハラスメントの本質（事柄の差異化）、セクシュアル・ハラスメントの法的規制について理論的な研究を行う上で、示唆に富む内容になっており、多くの方に読まれることを期待する。

こじま・たえこ 弁護士。