

セクシュアル・ハラスメント(3) —「セクハラ裁判例一覧」の総括—

浜 田 章 作

Shosaku Hamada : Sexual Harassment (3)

— A Summary of the List of Judicial Judgements—

1 本稿の課題

筆者はさきに本誌前号において、「セクハラ裁判例」の総合的・系統的把握のための準備作業として、独自の私見にもとづき「セクハラ裁判例一覧」(平成2年～13年3月)を構成し、地裁75件、高裁13件、最高裁6件の判決(決定を含む。以下同じ)計94件を挙げ、類型化して、一覧表の形で示した¹⁾。

その際、高裁および最高裁の判決には独立の事件番号を与えず、また[29]の仮処分決定および本案判決も合わせて1件として扱っているので、本稿で検討の対象とする事件は、74件となる地裁判決と、高裁判決の一部である。最高裁の判決は上告を不受理または棄却する旨の簡略なものばかりで、実質的な議論は全く展開されていないため、内容にわたる検討の余地がなく、また、その必要も認められない。

本稿は、上記のとおり整理した「セクハラ裁判例」の到達点について、若干の総括を試みるものである。

2 「セクハラ」の法概念をめぐって

セクハラ法概念は多義的であって、いまだ確定されたものがなく、「セクハラに関する裁判例」として摘出すべき事件について諸家の間に見解の一致がみられないことも、前稿で指摘したとおりである。

地裁判決中ではただひとつ(と思われる)、「セクシュアル・ハラスメント」の概念について触れている[27]京都地裁平9. 3. 27判決は、京都大女性教官有志懇談会代表が名誉を毀損したとする同大男性教授の訴えを斥ける「判断」の冒頭で次のように述べている。

「セクシュアル・ハラスメント」(セクハラとも略される。)とは未だ多義的に用いられている概念である。法的責任の根拠として用いる場合には「相手方の意に反して、性的な性質の言動を行い、それに対する対応によって仕事をするうえで一定の不利益を与えたり、またはそれを繰り返すことによって就業環境を(著しく)悪化させること」などと定義付けられるが、社会的には、「歓迎されない性的な言動または行為により、(女性に)屈辱や精神的苦痛を感じさせたり、不快な思

いをさせたりすること」「性的な言動または行為によって相手方の望まない行為を要求し、これを拒んだ者に対し職業、教育の場で人事上の不利益を与えるなどの嫌がらせに及ぶこと」とも定義付けられ、日常用語例では後者を指すことがほとんどである。……

ところで、社会的評価は、結局、一般通常人の受容の仕方に依拠せざるを得ないから、言葉の意味も日常用語例に従って判断するのが適切である。

したがって、「セクシュアル・ハラスメント(セクハラ)」「レイプ」の意味も日常用語例に従って判断すべきである。……

しかし、判決のこの説示は、直後に実現する改正均等法21条が示すところと符節を合わせるものすぎず、それ以上の積極的な意味は見出し難い。

水谷英夫弁護士は、日常用語上、均等法21条、人事院規則10—10(セクシュアル・ハラスメントの防止等)(平成10年11月13日制定、11年4月1日施行)2条1号の定義をそれぞれ明かにしたうえ、「裁判上の定義」として、

わが国の裁判例では……、一部の例外を除いてセクシュアル・ハラスメントの定義づけがなされることはなく、当該行為の違法性の有無・程度について判断がなされてきた。……セクシュアル・ハラスメントに関して、民事責任が問われる場合は、「被害者(すべて女性)から加害者(すべて男性)本人若しくは使用者に対して不法行為若しくは契約責任を問う形で訴訟が提起されており、そこでは、セクシュアル・ハラスメント行為の存否、並びに責任原因としての不法行為上の違法性の有無・程度若しくは契約法上の債務不履行責任の有無が問題とされてきており、……、セクシュアル・ハラスメントを定義づけする必要性も必然性もなかったことによるものであろう、と述べる²⁾。裁判所が特にセクハラを定義を必要としないことは、筆者もすでに指摘していたところであり³⁾、水谷氏の所説に賛意を表する。

ところで、セクハラ法の法概念が不明確であるにもかかわらず「セクハラ裁判例一覧」を構成すれば、当然、他の裁判事件とセクハラ裁判を区別するメルクマールは何か問われざるを得ない。それについて筆者は、上引の論議を踏まえつつ、端的に、セクシュアル・ハラスメントとは「他の者を不快にする性的な言動で、不法行為または債務不履行として私法上違法と評価されるもの」と定義すれば十分であり、かつ、それで足りると考えている。

「相手」ではなく、広く「他の者」とするのは、「他の者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」がセクシュアル・ハラスメントであるとする上掲人事院規則2条1号に示唆を受けている。

奥山明良教授も⁴⁾、

事実概念としてのセクシュアル・ハラスメント

= 「相手の意に反する(望まない・歓迎しない)」
+ 「性的発言や行為などの性的言動」

雇用管理概念としてのセクシュアル・ハラスメント

= 「相手の意に反する(望まない・歓迎しない)」
+ 「性的発言や行為などの性的言動」
+ 「仕事上への支障」

法概念としてのセクシュアル・ハラスメント

= 「相手の意に反する(望まない・歓迎しない)」
+ 「性的発言や行為などの性的言動」
+ 「労働条件への不利益」または「労働環境への重大な被害、あるいは精神的苦痛」+ 「違法性」

と3つの概念を相互に関連づけながら定式化し、法概念としてのセクシュアル・ハラスメントについては、何よりも前二者における概念定義との目的(意味づけ)上の違い、評価視点の違いを十分に理解し、認識しておく必要があることを強調する。これも、ほぼ同旨と考えてよいであろう。

ついでに付言すれば、アメリカのEEOC(雇用機会平等委員会)が1980年に制定した、セクハラを対価型・環境型に2分するガイドラインを、性差別禁止法もセクハラ禁止法もなくEEOCと労働省(当時)とでは機関としての組織、権限、予算、人員等も全

く異なるわが国に直輸入的に持ち込んだ均等法21条のセクハラ定義は、被害者を女性労働者のみに、またセクハラ行為の場を職場のみに限定するなど、予防、防止に取り組む実務上の観点からも狭きに失し、役に立たないばかりでなく、「セクハラとは何か」についての正確な理解に対する障害と混乱を生む原因にすらなっている。

予防・防止の観点からセクハラをどうとらえるか、発生したセクハラに職場でどのように対処するか（相談・苦情への対処、行為者の懲戒等）、裁判上どう扱うかはそれぞれ局面が異なり、したがって観点を異にすべきが当然であるにもかかわらず、それらすべてを通じて統一的な概念を立てようとするところに無理がある。それゆえに、「ある女性の気に入らない発言をしたら、それだけでセクハラと判定されて、裁判で損害賠償を命じられるのか。それでは、職場で女性に対してうっかり物も言えない」などという笑えぬ誤解が社会に広く蔓延することとなるのである。

3 類型別事件数とその内訳

ここで、類型別に事件数の内訳をみてみると、

(1) A類型

被害者主導のA類型においては、被害者が原告、加害者を被告とする類型A1が28件、被害者たる原告が加害者のみならず上司、使用者、会社（あるいは法人）をも被告に加える類型A2が23件、解雇され、または退職を余儀なくされた被害者がその解雇または退職の効力を争う類型A3が1件であるが、被告とされた加害者が反訴を提起する複合類型⁵⁾A1・B1の5件を類型A1に、A2・B1の2件を類型A2にそれぞれ含めると、A1は33件、A2は25件となり、A類型全体では59件で、全事件数の79.7パーセントを占める。

(2) B類型

いっぽう、加害者主導のB類型においては、加害者が被害者に対し名誉毀損を理由として損害賠償を請求する類型B1が1件、加害者が被害者の支援者等に対し同様に損害賠償等を請求する類型B2が4件、セクハラを理由に解雇された加害者がその解雇または懲戒解雇の無効を主張する類型B3が7件あり、加害者が原告となった訴えに被害者が反訴を提起する複合類型B1・A1の1件と合わせ計12件、全事件数の16.2パーセントとなる。（前稿で類型B2とした [41] 横浜地川崎支10. 3. 20判決を類型B1と改める。）

(3) 類型C、類型D

セクハラを理由として、当事者でない第三者同士が争う類型Cは2件（2.7パーセント）、類型A、B、Cのいずれにも該当しない類型Dは1件（1.4パーセント）のみである。

なお、前稿で、セクハラ被害者の職場の同僚や支援する労働組合の役員が会社に抗議したことを理由になされた解雇が無効とされた[19]徳島地裁平8. 10. 15決定を類型A3・Cとしたが、解雇された原告（仮処分事件では債権者）は被害者自身ではないため、類型Cと改める。ご海容を乞いたい。

4 判決結果全体の概観

次に、当事者の勝敗を概観すると、

(1) A類型59件のうち原告勝訴は49件、原告敗訴が10件であるが、高裁での逆転勝訴が3件あり、A類型全体では、原告からみた勝敗の比率は52対7、勝訴率は88.1パーセントとなる。

これをさらに具体的にみると、

- ① 類型A1の28件のうち、勝訴25件、敗訴3件、勝訴率89.3パーセント。敗訴は [40]、[60]、[66] である。
- ② 類型A2の23件のうち、地裁では勝訴18件、敗訴5件（[10]、[38]、[44]、[48]、[53]）、

勝訴率72パーセントであるが、[10]、[38]は高裁で逆転勝訴し、結局、勝訴20件、敗訴3件、勝訴率87.0パーセントとなる。敗訴例[53]は、セクハラの実実は認定しながら、退職後3年経過した後の提訴で時効を理由に請求を却けたものである。

③ 類型A1・B1の5件のうち、地裁では勝訴3件、敗訴2件（[7]、[21]）、勝訴率60パーセントであるが、[21]は高裁で逆転勝訴、結局、勝訴4件、敗訴1件、勝訴率80パーセントとなる。

④ 類型A2・B1は2件とも原告勝訴、勝訴率100パーセントである。

(2) B類型12件のうち、原告勝訴は2件ある。

その内訳は類型B1の[41]1件（逆転勝訴）、加害者がセクハラを理由に受けた解雇等の不利益処分の効力を争う類型B3の7件のうち[72]の1件で、B類型全体では、原告からみた勝敗の比率は2対12、勝訴率は16.7パーセントとなる。これは、A類型の原告勝訴率に比し著しく低い。

1件あるだけの類型B1・A1[68]は、加害者である病院事務部長（原告）の訴訟提起自体が悪質で不法行為に当たるとして、被害者の反訴請求を認容したものである。

5 問題点についての個別的検討

以下では、類型Aの諸事件（「狭義のセクハラ裁判」。その意味については後述）を中心に、主要な問題点について検討する。

(1) 当事者像

① セクハラの実被害者たる原告は、すべて女性である。職種、職務内容、年齢、勤続年数はさまざまであるが、概して言えば職務上の地位は高くなく、むしろ、どちらかと言えば男性経営者、上司の職場支配のもとで弱い立場にある者が多い。

② 被告は、セクハラ行為の態様がさまざまであるのに対応して、実に多種多彩な人物が登場し、「セクハラは日ごろから問題視されている、限られた一部の人物が起こす特殊な行動であって、わが職場にはセクハラなどあるはずがない」と無邪気に楽観視することの誤りを事実をもって証明している。

試みに、順不同に被告とされた者を挙げるなら、会社・職場の上司、同僚、経営者（会社・企業の場合は、比較的規模の小さい中小企業、オーナー経営の企業に集中している）が最も多数登場するほか、学問的な業績も豊かで学内等における地位も高い著名な大学教授、参議院議員、府知事、県議、市役所収入役、小学校長、県立高校教諭、銀行支店長、僧侶、弁護士・医師・病院や福祉施設の勤務者等々、常識的にみればセクハラなどとは無縁と思われる人物が被告に名を連ねているのは紛れもない事実なのである。新聞等で報道される、裁判にまでいたらない事件にまで目を広げれば、人物像はいっそう多彩となる。

わけても、大学人による事件が[17]、[27]、[31]（いずれも同一人の京都大学教授が原告。肩書きの現職か「元」かは煩瑣なため特に区別しない。以下も同じ）、[21]秋田県立農業短大、[41]神奈川県立外国語短大、[43]琉球大、[46]鳴門教育大、[47]三重大、[57]東北大、[58]東北生活文化大、[59]宮城学院女子大と延べ11件もあることに心が痛む⁶⁾。

(2) 被告の責任の認定状況

類型A1（いわば単独被告型。直接の行為者を被告とするものであるが、行為者は単数とは限らない）が28件あるのに対し、類型A2（いわば共同被告型。ただし[26]、[49]は会社のみが被告）も23件ある。これに類型A2・B1の2件を加えれば25件となり、「狭義のセクハラ裁判」A類型全体の42.4パーセントを占めるから、比率としては決して少ないとは言えない。

直接的行為者のほか、上司、使用者、さらに会

社、法人団体、国、地方公共団体（以上を一括して「会社等」ということにする。以下も同じ）が被告に加えられ、責任追及の対象とされる類型A2および類型A2・B1においては、原告敗訴の[10]、[18]、[26]、[38]、[44]、[48]、[53]の7件を除き、[3]、[8]、[11]、[15]、[16]、[20]、[24]、[25]、[28]、[32]、[36]、[39]、[42]、[49]、[51]、[54]、[62]、[74]の18件で会社等の責任が認められている。中でも、[32]兵庫国立療養所病院事件が国の、[63]が奈良県の、[38]の控訴審が福岡県甘木市の責任を、それぞれ認めていることは、今後の展開からも、注目に値する。

これらの事例を通じて、行為者のセクハラが認定された場合には、常に会社等の責任も肯定されていることは、職場におけるセクハラ防止の取り組みの重要性を喚起して余りあるものと言えよう。セクハラは行為者個人の問題にはとどまらないことを知るべきである。

[60]は千葉県鎌ケ谷市を相手に初の国家賠償法による賠償を請求したものであるが、原告の敗訴に終わっている。

改正均等法施行後、同法21条にいうセクハラ防止の配慮義務を尽くしていれば会社等の責任が軽減ないし免除されることもありうるとの説をなす者があるが⁹⁾、[36]津地裁平9.11.5判決の次の引用はそのような安易な考えに対する警鐘となるであろう。

「使用者は被用者に対し、労働契約上の付随義務として信義則上職場環境配慮義務、すなわち被用者にとって働きやすい職場環境を保つように配慮すべき義務を負っており、被告三重県厚生農協連合会も原告ら被用者に対し同様の義務を負うものと解される…

そうすると、被告連合会は、平成6年2月1日以降被告乙山の行為について対応策をとったものの、それ以前には監督義務者らは何らの対応策をとらずに被告乙山の行為をみのがして、同日早朝の被告乙山の原告甲野に対する行為を招いたと認

められる。

なお、被告連合会は、婦長・主任・副主任らの責任態勢を確立し、毎月定期の院内勉強会、職員研修会等を行うなど、職員に対する監督指導を尽くした旨主張するが、右の次第で職場環境配慮義務を尽くしたとは認められない。

したがって、被告連合会は原告らに対する職場環境配慮義務を怠ったものと認められ、その結果被告乙山の休憩室での行為を招いたといえるから、原告らに対し債務不履行責任を負う。……

(3) 法的構成

裁判所がセクハラ被害者の請求を認容し被告に損害賠償を命ずる際に採る法的構成は、不法行為が債務不履行のいずれかである。

類型A1、A1・B1、A2、A2・B1の各場合について判決は、セクハラ行為を債務不履行とするものが2例ある（[28]京都地裁平9.4.17呉服販売会社事件判決および上掲[36]）ほかは、すべて不法行為としている。

上記の各類型が、原告が主導するいわゆるセクハラ裁判の典型的なケースであるから、これらを一括して「狭義のセクハラ裁判」の呼称を与えることとしたい。（前稿67頁のA1類型の項で「基本型とも言うべき典型的なケース」と記述したのは不正確であり、類型A1のみならず類型A2、および原告の訴えに対する被告の対応により現れるA1・B1、A2・B1の2類型を含む趣旨でこのように呼ぶ。）多くの論者が「セクハラ裁判」と言う場合、ほぼこれを指しているものと考えられる。

類型A3など類型を異にするに事件において、裁判所が同じく不法行為構成を採っていても、その意味が異なることに注意しなければならない。

事実判断において債務不履行と認定しながら、結論において不法行為とするものも1件ある（[3]）。

損害賠償責任を追及するのに、不法行為構成、債務不履行構成のいずれが有利であるか、過失ないし帰責事由の立証責任、消滅時効など細部にわたる点

は別として、実際的にはさしたる差はない。しかも、ある行為が不法行為責任を発生させると同時に債務不履行責任をも発生させる場合に関し確立した判例は、複数成立する請求権のいずれを行使してもよいとする請求権競合説の立場（大判大5．1．20民録22—4）であるから⁸⁾、原告はそのいずれか、または双方（主位的請求および予備的請求の形で）を主張すればよいのである。

(4) 不法行為構成における被侵害利益

不法行為の要件としての権利ないし法益の侵害について、裁判所が被侵害利益として挙示するものは、人格権を中核に据える点でほぼ共通しているが、必ずしも一様ではない。各事案の内容、原告の主張によると思われるが、その状況については、以下いくつかの判決が語るところに委ねることとした。

まず[1]静岡地裁沼津支部平2．12．20判決は、「被告の一連の行動は、女性を単なる快樂、遊びの対象としか考えず、人格を持った人間として見ていないことのあらわれである……」とする。

セクハラ裁判のリーディング・ケースと評される[3]福岡地裁平4．4．16判決は、

「被告編集長が、被告会社の職場又は被告会社の社外ではあるが職場に関連する場において、原告又は職場の関係者に対し、原告の個人的な性生活や性向を窺わせる事項について発言を行い、その結果、原告を職場に居づらくさせる状況を作り出し、しかも、右状況の出現について意図していたか、又は少なくとも予見していた場合には、それは、原告の人格を損なってその感情を害し、原告にとって働きやすい職場環境のなかで働く利益を害するものである……」と、性的自由、人格権、労働権を挙げているとみることができると、
「憲法や関係法令上雇用関係において男女を平等に取り扱うべきであるにもかかわらず、主として女性である原告の譲歩、犠牲において職場関係を調整しようとした点」にも不法行為性を見出し、

「本件の被侵害利益が女性としての尊厳や性的平等につながる人格権に関わるものである」とする。また[8]の名古屋高裁金沢支部平8．10．30判決は、

「職場において、男性の上司が部下の女性に対し、その地位を利用して、女性の意に反する性的な言動に出た場合、これがすべて違法と評価されるものではなく、その行為の態様、行為者である男性の職務上の地位、年齢、被害女性の年齢、婚姻歴の有無、両者のそれまでの関係、当該言動の行われた場所、その言動の反復・継続性、被害女性の対応等を総合的にみて、それが社会的見地から不相当とされる程度のものである場合には、性的自由ないし性的自己決定権等の人格権を侵害するものとして、違法となるといふべきであり、
「被告の強制猥褻行為はそれ自体違法である上、……原告の人格の尊厳性を損なうもの」という。

さらに[25]旭川地裁平9．3．18は、「被告社長の右各行為は、原告の、性的領域における人格の尊厳を故意に侵害する不法行為にあたると同時に、原告の雇用関係継続に対する権利をも不当に侵害する」と論断している。

(5) 債務不履行構成における義務違反

債務不履行構成による初の判決である[28]は、

「被告会社は、雇用契約に付随して、原告のプライバシーが侵害されることがないように職場の環境を整える義務があるといふべきである」として、「被告会社は、被告会社の女子更衣室でビデオ撮影されていることに気付いたのであるから、被告会社は、何人がビデオ撮影したかなどの真相を解明する努力をして、再び同じことがないようにする義務があったといふべきである。それにもかかわらず、……、再び女子更衣室でビデオ撮影される事態となった」こと、および「本件専務発言によって、社員が原告との関わり合いを避けるような態度を取るようになり、人間関係がぎくしゃくするようになったので、原告が被告会社に

居づらい環境になっていたのであるから、被告会社は、原告が退職以外に選択の余地のない状況に追い込まれることがないように本件専務発言に対する謝罪や……発言を撤回させるなどの措置を取るべき義務があった」のに何の措置も取らなかったことが義務違反に当たるとして債務不履行責任を認定している。

[36] も、上記(2)に引用したとおり、労働契約上の付随義務として負っている信義則上の職場環境配慮義務、すなわち被用者にとって働きやすい職場環境を保つよう配慮すべき義務に違反したと、用語こそ微妙に異なるものの、同様に債務不履行責任を認定している。

ところが [3] は、

「使用者は、被用者との関係において社会通念上伴う義務として、被用者が労務に服する過程で生命及び健康を害しないよう職場環境等につき配慮すべき義務を負うが、そのほかにも、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注意義務もあると解される」

と債務不履行責任の成立を認めるかのごとき口吻を洩らしながら、

「被用者を選任監督する立場にある者が右注意義務を怠った場合には、右の立場にある者に被用者に対する不法行為が成立することがある」

として不法行為の使用責任を認定している。

(6) 救済の内容と水準

① 慰謝料額の変遷と到達水準

慰謝料の水準は、はじめ、金銭の貸し主だった美容院経営者によるセクハラ被害を受けた美容師に300万円、その夫に100万円の慰謝料支払いを命じた [5] 名古屋地裁平4. 2. 16判決、事務員に対し不動産会社とその社長に慰謝料300万円と弁護士費用30万円の支払いを命じ

た [42] 千葉地裁平10. 3. 26判決、介護役の秘書に対し全盲の会社社長に慰謝料300万円の支払いを命じた [2] 東京地裁平3. 1. 30判決、脳性麻痺患者に対し病院検査技師と社会福祉法人に慰謝料300万円の支払いを命じた [11] 東京地裁平7. 5. 16判決、実業団のバドミントン部の国体選手に対し県バドミントン協会の役員である県議会議員に慰謝料300万円の支払いを命じた [30] 熊本地裁平9. 6. 25判決が最高額となっており、全体としては低額で推移し、400万円を超えることはなかった。

平成11(1999)年にその水準が急激に高まる。すなわち、まず [55] 大阪地裁3月3日判決が法律事務所長である弁護士の事務員(派遣社員)に対する慰謝料を約590万円に引き上げたのを皮切りに、一連の仙台地裁判決が [57] 5月24日750万円(東北大学助教授の助手に対する事件、12年7月7日の仙台高裁判決で900万円に増額)、[58] 6月3日600万円(東北生活文化大学教授の大学職員・副手に対する事件。ただし13年3月29日の仙台高裁判決で、「夜遅く呼び出されて出迎えに行った女性の行動は無警戒。必死に抵抗したとは認められない」として230万円に減額していることに注意。控訴審での減額は初のケースである)、[59] 7月29日800万円(ピアノ教師・宮城学院女子大学教員の教え子に対する事件)と一気に水準を高め、[61] 大阪地裁堺支部10月6日判決も600万円(往診した開業医の筋ジストロフィー患者に対する事件)で続いた。さらに [63] 奈良地裁12月1日判決が1,100万円、12月13日には大阪地裁判決 [64] も1,100万円と、初めて1,000万円台に到達した。

もっとも [63] は、共同被告のうち県立高校演劇部顧問教諭とは慰謝料1,000万円と和解がすでに成立し、奈良県が1,100万円(原告請求の満額)の支払いを命じられたものであるが、原告の高校演劇部員は4名であり、合計2,100

万円を4分すれば、さほどの高額とは言えない。[64]により大阪府知事が支払いを命じられた慰謝料は1,100万円と言うものの、わいせつ行為による慰謝料は200万円、ほかに虚偽告訴による慰謝料200万円、虚偽告訴による名誉毀損行為による慰謝料500万円、第1回口答弁論期日以降の記者会見等の名誉毀損行為による慰謝料300万円、弁護士費用100万円を合算したものである。

したがって、認容額の最高は1,100万円であっても1人1件当たりについてみれば、[57]の仙台高裁認容額の900万円が最高の到達水準となる。

たとえば離婚に伴う慰謝料の水準⁹⁾と比較して、セクハラ事件で裁判所が命ずる慰謝料が高額過ぎるとする批判があるかも知れない。慰謝料額の多寡を問題とするのなら、前者の現水準が低きに過ぎ離婚後の、とりわけ女性の生活と自立を確保するに足りないことの方こそ問題とすべきであって、セクハラ事件の慰謝料の高額化を論難するのは当たらない。

類型Aの事件の原告が被用者であった場合、そのほとんどが、セクハラ被害を受けてやむなく退職した後に提訴し、しかも慰謝料をのみ請求するケースが大半を占めている中で、仲間や支援組織に支えられるなどして、職場に踏みとどまって争う事件が徐々に増加してきている。そのような場合には、慰謝料の認容額が低下してくることも予測されるが、退職してしまっただけでは、たとえ事後的に裁判で被害者の権利が回復されたとしても、セクハラ問題の真の解決とは程遠いのであるから、それも良しとしなければなるまい。

② 逸失利益の認定

損害賠償として、慰謝料のほかに、退職しなければ得られるはずであった収入すなわち逸失利益の請求を認めたものが3件ある。今後、同種のケースの増加が予想されるため、やや具体

的にみておく。

[22] 東京地裁平9. 1. 31判決は、人材派遣会社に勤務する25歳の女性(原告)が酩酊中に派遣先会社の男性従業員から暴行を受け、精神的ショックおよび身体に受けた打撲等のため、2日間起きられず、腰の痛みと発熱で自宅で寝込む状態となり、その後も精神的ショックが継続し、食事の摂取もほとんどできず胃が痛む状態が続いたこと、さらに、被告と顔を合わせることを恐れて、結局出勤することができなくなったことなどの事実を認め、慰謝料200万円の支払いを命ずるとともに、被告の不法行為との因果関係を認めることのできる9日分の休業分9.45万円の逸失利益を認容している(ただし過失相殺がある)。

[28] では、会社に居づらくなって退職した原告の退職による損害として、慰謝料100万円、弁護士費用10万円に加え、「原告は、通常、180日分の失業給付を受けることが認められるから、逸失利益については、180日を限度として原告の退職と相当因果関係がある」とし、「原告の平成6年度の年収は32,638万円であり、雇用保険の失業給付日額が金4,520円であることが認められる」として、退職による逸失利益を

$$3263800 \times 180 \div 365 - 4520 \times 180 = 795945$$

と計算し、79万5,945円を認定している。

[56] 東京地裁平11. 3. 12判決はやや複雑な事案で、上司からセクハラを受け、両者間に示談が成立後、上司と社内トラブルを起こしたことを理由とする原告への退職勧告が解雇に当たり、解雇権の濫用として無効とされた事例であり、不法行為による損害賠償として、解雇による慰謝料50万円のほか、6か月分の給与相当額および3か月分の賞与相当額約261万円の逸失利益を認容している。

③ その他の救済措置

損害賠償(慰謝料)と謝罪広告を求める[18](ただし原告敗訴)、謝罪文を求めるものに

[64]、[69]、[71]、[72]、[74] の4件があるが、[72] 東京地裁平12. 9. 26判決が謝罪文の交付を命じているのは、一般の不法行為事件を含め、異例のことに属すると言ってよい。

(7) 特に原告敗訴例について

原告の勝訴率の高いA類型の事件の中であって、原告が地裁では敗訴しながら高裁で逆転勝利した事件が [10]、[21]、[38] の3件、ちょうど逆の関係のB類型事件が1件ある ([41])。

セクハラ裁判の審理における最大の問題点は、当事者のほか誰もいない場所、時間にセクハラ行為を受けた際における被害者の対処行動についての、そして当事者のいずれの供述を真実であるとするかについての、裁判所の判断である。

まず被害者の対処行動についての裁判所の判断をA類型についてみれば、[10] 横浜地裁平7. 3. 24判決は、原告が20歳代の建築土木に関する商品開発等を業とする会社の横浜営業所事務職員、被告は40歳代の機電事業部長兼横浜営業所長と、出向元の大手建設会社およびその100パーセント子会社である出向先会社であるが、原告の主張によると、

- ① 被告所長は、原告の席近くの通路を通る際、原告の肩を叩いたり軽く揉んだりするほか、当時ロングヘアであった原告の頭髪を撫でたりし、原告が腰を痛めた際、腰を触った。事務所内で二人きりになる時間に、原告の肩を両手で揉んだり、頭髪を束ねて弄んだりするようになった。また、接待に利用するための飲食店を探し2軒目の店を出て駅方面に向かって歩いていたところ、突然原告の肩を抱き寄せた。
- ② 被告所長は、事務所で後方から突然原告に抱きつき、首筋に唇を何度も押し付け、衣服の下に手を入れブラウスの上から胸を、ズボンの上から腰を触ったり、原告の顎を無理やり掴んで口を開けさせ口の中に舌を入れようとしたり、腰を原告の身体に密着させたまま上下に動かし、指を原告の股間に入れてズボンの上から下腹部に触るなどした。原告は、……抵抗したも

のの、被告は、……執拗に右行為を継続した。

- ③ 被告所長は、原告に対し②の事実を認めて謝罪したものの、その後事実を否定するようになり、また、原告を見てにやにやすなど反省の態度も見られず、原告から報告を受けた出向先会社代表取締役から呼び出され叱責を受けてからは、原告に対して仕事をさせないようにするなどの嫌がらせを行うようになり、原告を退職に追い込んだ。

これに対し、被告所長は、①は否定し、②は自分が開発した主力商品に対する世間の注目が集まり、朝からのテレビ取材が終了して気持ちが高揚し、一緒に取材陣に対応した原告と喜びを分かち合おうとして思わず瞬間的に肩を抱き締めてしまったにすぎない、原告の述べていることは全くの作り事である、と反論した。

判決は次のように判断して原告の請求を棄却した。

- ・原告が主張する被告所長の行為は、原告の性的自由を著しく侵害する強制わいせつ行為に比肩すべきものであって、このような攻撃を受けた場合、通常であれば冷静な思考及び対応を採ることはほとんど不可能であると考えられるところ、原告が抵抗して逃げようとしなかった理由として挙げる各事由が、余りに冷静・沈着な思考及び対応に基づくものであり、納得し難いものである。
- ・……のとおり、原告主張に係る被告所長の行為（強制わいせつ行為に比類すべき行為）に沿う前記原告の供述は到底信用することができないし、他に主張事実を認めるに足りる証拠はない。かえって……はほぼ被告所長の主張どおりの内容であったと認めることができる。
- ・被告所長の原告に対する行為は、行為自体が極めて軽微であって、不法行為を構成する程のものではなかった上、原告から直訴を受けた出向先会社社長は、原告の言い分を十分に聴き、さらに、被告所長から事情を聴取したのち、同被

告所長に対し、再三の謝罪を命じてこれを履行させているのであるから、被告会社らがそれ以上に、被告所長に対する何らかの処分及び事実の公表等の措置を採らなかったとしても、そのことが違法であるとは到底いえない。したがって、被告会社らに原告指摘に係る不法行為責任を認めることはできない。

原告の控訴をうけて東京高裁平9. 11. 20判決は、次のように判断して原告（控訴人）の請求を容れ、地裁の判決を覆した。引用が長くなるが、判決文の説くところに耳を傾けよう。説明として付け加えるべきことは特にない。

次に、本件控訴人供述そのものの信用性について検討する。

本件控訴人供述によれば、控訴人は、20分もの間、被控訴人乙田に抱きつかれて無理やりわいせつな行為をされたのに、その間、同人を振り払って事務所外へ逃げるとか、悲鳴を上げて助けを求めるなどの行動に出なかったことになり、このこと自体がその供述に係るわいせつな行為の被害者として通常あり得ない不自然な対応であるとすれば、控訴人はそのような対応をしたことについて合理的な説明が必要となる。

しかし、まず、本件控訴人供述によると、控訴人は、「腕を胸の前で強く組んだり、肘を張ったり、顔を背けたり、手を払いのけようとした」というのであって、何の抵抗も示さなかったというわけではないし、これに対し、「被控訴人乙田は、払いのけようとする控訴人の手を乱暴に強い力で振り払ったり、控訴人の防御の姿勢に合わせて、前後に回るなどし、執拗に右行為を続けた」というのであって、控訴人の対応は必ずしも不自然なものとはいえない。

さらに、……、米国における強姦被害者の対処行動に関する研究によれば、強姦の脅迫を受け、または強姦される時点において、逃げたり、声を上げることによって強姦を防ごうとする直接的な行動（身体的な抵抗）をとる者は被害者のうちの

一部であり、身体的麻痺状態に陥る者、どうすれば安全に逃げられるか又は加害者をどうやって落ち着かせようかという選択可能な対応方法について考えを巡らす（認知的判断）にとどまる者、その状況から逃れるために加害者と会話を続けようとしたり、加害者の気持ちを変えるための説得をしよう（言語的戦略）とする者があると言われ、逃げたり声を上げたりすることが一般的な対応であるとは限らないと言われていること、したがって、強姦のような重大な性的自由の侵害の被害者であっても、すべての者が逃げ出そうとしたり悲鳴を上げるという態様の身体的抵抗をするとは限らないこと、強制わいせつ行為の被害者についても程度の差はあれ同様に考えることができること、特に、職場における性的自由の侵害行為の場合には、職場での上下関係（上司と部下の関係）による抑圧や、同僚との友好的関係を保つための抑圧が働き、これが、被害者が必ずしも身体的抵抗という手段を採らない要因として働くことが認められる。したがって、本件において、控訴人が事務所外へ逃げたり、悲鳴を上げて助けを求めなかったからといって、直ちに本件控訴人供述の内容が不自然であると断定することはできない。

右のような認識を前提にして、控訴人が、事務所外へ逃げるとか、悲鳴を上げて助けを求める行動に出なかった理由として供述しているところについてみても、控訴人は、事務所の外は広い通りで車の通行量が多いので、大声を上げてみてもだれも聞きつけてはくれない、大声を出そうと思った記憶はない、逃げようと思って抵抗しても逃げられたかどうか分からないし、下手に騒いで被控訴人乙田をあおり立てることになっても困る、もし騒いで外部の人が入ってきたら事が公になってしまう、そうなれば会社にいらなくなるかもしれない、会社にいるためにはとにかくこのまま切り抜けなければならないと思った、被控訴人乙田には入社以来世話になってきたし、今まで人間関係を壊したくない、被控訴人乙田に対する尊敬の気

持ちおよび同人には恩を感じていたため、同人を突き飛ばしたりはできなかった等の供述をしているところ、これらの供述は、上司である被控訴人乙田の突然の行為によって混乱している控訴人の内心が具体的に述べられたものであって、そのような状況下での被害者たる女性の思考として不自然または不合理なものと断定すべきものでもない。…

この控訴審判決を、渡辺智子弁護士は「事実の見方は180度転換された」「性暴力にまつわる『神話』から解放された裁判所」と次のように評価する¹⁰⁾。

強制猥褻（場合によっては強姦）の形態によるセクシュアル・ハラスメントの場合、その多くは、当事者以外に誰もいない密室で行われる。そのため、立証には困難が伴う。しかし、事実認定上、重大な問題はそれにとどまらない。いわゆる「強姦神話」と呼ばれる誤った固定観念が裁判所の判断に入り込み、裁判所の実事認定を歪めることがないよう排除しなければならぬという、当初予想しなかった問題が（本件訴訟には）あったのである。

第一審の判断の根拠が、その誤った固定観念（強姦神話）を端的に示している。それらはすべて、被害の実像とはかけ離れたものであり、事実にもとづかないものである。にもかかわらず第一審判決は、これらがあたかも通常の場合に存する事実であるかのごとく「経験則」として用い、それにもとづいて、原告の主張を信用できないと判断したのである。

この（控訴審）判決の最大の意義は、第一審に判断を誤らせたような性暴力にまつわる固定観念が「経験則」となりえないことを明言したことにある。……

性暴力の場合、「なぜ逃げなかった」「逃げないのは、本当は被害者があることを望んでいたからではないか」「被害に遭うのは隙があるからだ」といった非難が被害者（加害者ではな

く！）に向けられることが少なくない。本判決は、そのようなまだまだ社会に広く流布されている固定観念を改めることにも大いに役立てることができるだろう。…

アメリカで弁護士としてセクハラ訴訟を数多く手がけてきたアリソン・フェザーフィールドは、「相手の意に反する性的言動に対する社会的・法的非難の範囲を狭め、結果として日本の職場の改変を限られたものにする恐れがある」から、「最近の二つの裁判例における裁判所のとったアプローチに対して、敢えて批判を加えたい」と、次のように説く¹¹⁾。

アメリカでは、裁判官が、意に反する性的言動への対応について固定観念を持ち、それに基づいて原告を評価することがあり、そのために法的救済が少数派の女性にしか与えられないという指摘がなされている。このような傾向は、日本でも、少なくとも最近の二つの裁判例（筆者注：[8]および[10]の各地裁判例）において顕著であるように思われる。……いずれの事件でも、裁判官は肉体的暴行を受けた女性がどのように行動するかについて、硬直的で誤った感覚を持っていたように思われる。原告が裁判官の期待に合わない行動をとったり、申し立てられた行為の態様が裁判官が持っている固定観念に合わない場合には、原告の証言の信憑性が否定されている。……しかし、筆者のよう（な）アメリカ人弁護士から見れば、原告である女性の行動は特におかしなものではない。……

ここで批判したいのは、女性の行動様式について明らかな固定観念が見られ、それが結論（その正否は別として）左右していることである。…

これに続いて [21] も、秋田地裁平9. 1. 28判決が「強制わいせつ行為の被害者の言動としては、通常でない点、不自然な点が多々存在する」としてセクハラ成立を認めなかったのに対し、仙台高裁秋田支部平10. 12. 10判決は「性的被害者の行動パターンを一義的に経験則化し、それに合致しない行

動が架空のものであるとして排斥することはできない」と判断して原告の請求を認容し、逆転勝訴させている。

原告側が、「性暴力の被害をめぐる世間の考え方や判例から、信じられないほど後退した判決だ」と評する [58] 控訴審判決¹²⁾は、上掲の2判決で定着しつつある流れに対する「逆流」に見える。

B類型についてみれば、一般的に言えば加害者とされる者の請求は容易には認定されないが、B2類型 [41] 東京高裁平11. 6. 8判決は、教授会における被告の発言により、また被告の県教育長宛て書簡の記載内容により名誉を毀損されたとして損害賠償を求めた神奈川県立外国語短大の教員である原告ら(男2、女1)の請求を棄却した横浜地裁川崎支部平10. 3. 20判決(原告2人は敗訴が確定、1人が控訴)を覆して、行為者とされた原告を逆転勝訴させ、女性教員(分限免職処分を受け、係争中)に対し慰謝料60万円の支払いを命じたものである。

セクハラ行為が密室で行われた場合、裁判所がいずれの当事者の供述を措信するかについては、[14]が、「争点1に関する直接証拠は、原告本人及び被告本人の供述と原告本人及び被告本人¹³⁾が作成した書面であるから、以下これらの信用性を検討し……」た結果、「以上の原告と被告の各供述を比較すると、原告の供述は、授業を見学してから、被告が行ったとされる卑猥な行為及びその前後までの状況が具体的かつ詳細であり、終始一貫しているのに対し、被告の供述は、居酒屋を出るまでの供述が比較的詳細であるのに、原告と被告が別れたときの状況については具体的な供述がなく、不自然な感が否めない。特に、被告は、西八王子駅前に原告のオートバイが置いてあったことを知らなかったと供述するばかりか、原告の帰宅方法について全く関心を示していなかったという態度をとっており、また、被告の帰宅方法についても、『確かタクシーで帰ったと思います。』と供述するのみであり、駅のどのあたりでタクシーに乗ったのかも明らかにしておらず、西八王子駅で原告と被告が別れた時点のできごとに

ついて、ことさらに供述を避けている傾向が窺われる。……原告の供述はそれ自体、また、被告の供述と対比しても、全体として信用することができる」と判断していることを挙げるにとどめる。

おわりに

以上、前稿の続編として、筆者が独自に構成した「セクハラ裁判例一覧」を素材に、これまでのセクハラ裁判の総体的な把握と整理に努めてみた。

問題意識を同じくする先行文献を得ないまま、多くの手探りの作業となったため、繁簡よろしきを得ぬ記述となっているうえ、筆者の無知と努力不足から初歩的な誤謬や、本稿においても2か所の訂正を余儀なくされたように、単純な算術上の誤算や思わぬ見落としもあるのではないかと、ひそかに危惧している。いずれにしても、これは試論の域を出ないものである。

折あって拙い小稿閲読の機会をお持ちの先学諸賢からのご叱正とご教示を仰ぎ、いっそう正確な整理を今後に期したいと考えている。

〈注〉

- 1) 浜田章作「セクシュアル・ハラスメント(2)～「セクハラ裁判例一覧」異見～鳥取短期大学研究紀要43号、2001年6月、59頁以下。以下、引用するときは「前稿」と呼ぶ。事件の引用は、その出典も含め、特に必要な場合を除き、原則として前稿で「一覧表」に付した番号のみによる。
- 2) 「セクシュアル・ハラスメント」の用語は適宜、短縮形を用いること、「加害者」、「被害者」の用語の意義についても、前稿と同様である。
- 3) 水谷英夫『セクシュアル・ハラスメントの実態と法理』信山社、2001年3月、178頁以下。
- 4) 浜田章作「セクシュアル・ハラスメント～裁判・立法・行政の現状と職場の課題～」鳥取女子短期大学研究紀要38号、1998年12月、17頁以下。
- 4) 奥山明良『職場のセクシュアル・ハラスメント』

- 有斐閣、1999年5月、42頁以下。
- 5) A1・B1のような類型は、「複合類型」と呼ぶのがふさわしいように思われる。前稿ではこの呼称を使用していない。
- 6) いわゆるキャンパス・セクハラについては、個別の事件に関する小野和子編・著『キャンパス・セクハラ裁判の問うたもの 京大・矢野事件』1998年9月、インパクト出版会、秋田セクシュアルハラスメント裁判Aさんを支える会編『セクハラ神話もういらない』2000年5月、教育史料出版会のほか、上野千鶴子編『キャンパス性差別事情ストップ・ザ・アカハラ』1997年7月、三省堂。
- 7) 石井妙子「企業のセクハラ防止義務と法的対応」季刊労働法186号、1998年9月、52頁以下。奥山前掲注4) 160頁以下。
- 8) 内田貴『民法Ⅱ』東京大学出版会、1997年7月、308頁、280頁、328頁ほか。
- 9) 大津千明『離婚給付に関する実証的研究』日本評論社、1990年9月。吉田欣子ほか編『離婚給付算定ファイル』新日本法規出版、1997年10月。川端和治編『慰謝料Q&A』有斐閣、1991年7月、98頁以下。
- 10) 渡辺智子「性暴力にまつわる『神話』から解放された裁判所」労働法律旬1425号、1998年2月、28頁以下。笹沼朋子「職場における性的自由ないし性的自己決定権に対する侵害行為の違法性」労働法律旬1414号、1997年8月、16頁以下にも同旨の指摘がなされている。
- 11) アリソン・ウェザーフィールド（執筆当時、東京大法学部客員研究員）「アメリカ人弁護士のみた日本のセクシュアル・ハラスメント(上)—その概念と法的処理の発展」(黒川道代訳)ジュリスト1079号、1995年11月、31頁以下。「同(下)」1080号、同年12月、75頁以下。同氏はまた、「アメリカの裁判では、裁判官が直感に基づいて判断を下す恐れがある場合には、このような直感が必ずしも正しくないことを証明する研究が証拠として提出されるのが慣例で」「セクシュアル・ハラスメントや性的暴行に関しては正確で重要な社会科学的研究がなされており、アメリカの弁護士は個々の裁判において、これらの研究を証拠として援用することが多い」「さらにアメリカでは、裁判官はこのような知識を得るための教育セミナーに参加する機会を与えられ」「連邦政府は最近、「性的暴力の理解のために—他人・知人による強姦および性的暴行への司法的対応」と題する裁判官教育のカリキュラムを作成するために資金を提供した」ことも明らかにしている。
- 12) 2001年4月9日付労働新聞が報ずる原告代理人角田由紀子弁護士の発言。
- 13) 判例時報1577号102頁2段には「被告法人」とあるが、「被告本人」の誤りであろう。