

アメリカの働く女性と性的いやがらせ

(Sexual Harassment)

— ウィンソン事件を中心に —

奥山明良

一 はじめに

一九八六年六月一九日、アメリカ合衆国連邦最高裁判所（以下単に最高裁と記す）は職場での女性被用者に対する性的いやがらせをめぐる問題につき最高裁として初めての判断を下した。すなわち Meritor Savings Bank, FSB v. Vinson 判決がそれである。

周知のとおり、アメリカでは既に二〇年以上も前の一九六四年に公民権法第七編 (Title VII of the Civil Rights Act of 1964)⁽²⁾ を制定し、その中で人種、皮膚の色、更には宗教などとともに性を理由とする雇用差別を禁止した。これにより、同法は、およそ募集・採用から職務配置、昇進・昇格、更には退職・解雇に至るまでの雇用上の全ステージにおいて発生し得る男女差別（とりわけ女性被用者に対する性を理由の差別的取扱）を明文をもって禁止する一方、その被害者に対しては雇用機会均等委員会 (Equal Employment Opportunity Commission—以下単に

EEOCと記す)と呼ばれる行政救済機関を通じて迅速かつ適切な救済を与えることとした。⁽³⁾

しかるに、同法施行後一〇年ほど経た一九七〇年代の半ば以降より、アメリカの雇用社会はそれまでとは全く質の異なる新たな男女差別問題に直面することとなった。これが、すなわち「性的いやがらせ」と呼ばれる問題にはかならない。このようにいやがらせ行為には、實際上、単なる性的ジョークや揶揄などの比較的単純な行為から、もう少し悪質なものとして女性の肩や腰などその身体の一部に触れたりする行為、更にはより直接的行動として性的関係をもつことを強要したりする⁽⁴⁾、等の重大行為に至るまで、その具体的態様や程度において相当異なるものが含まれる。こうした中で従来より第七編との関係で問題とされてきた性的いやがらせには次の二つの基本的タイプが見られた。すなわち、第一は、女性被用者に対し、昇進など雇用上の優遇取扱いを条件に性的関係を強要する場合、逆にいえば右要求が拒否された場合には報復として賃金差別、昇進・昇格拒否、あるいは解雇といった経済的損失をもたらすという形で性的いやがらせが行われる場合である。このタイプのいやがらせ行為は、もっぱら使用者自身、そしてとりわけ使用者より人事権限を付与された管理職(supervision)により行われる。第二は、第一のタイプのように性的いやがらせが拒絶された場合に昇進拒否や解雇などの不利益を何ら伴うことなく、もっぱら当該女性被用者をして性に関わつての精神的圧迫感・嫌悪感をいだかせ、これによって同人の労働環境や更には職場の雰囲気等を不当に悪化させるような場合のそれである。このタイプのいやがらせ行為は、単に使用者や管理職のみならず、何ら人事権限をもたない同僚の被用者、更には顧客など広い範囲で行われる⁽⁵⁾。

とはいえ、右のいずれの場合についても第七編との関係で重要な法律問題となるのは、そもそもこのようにいやがらせ行為が第七編が禁止している意味での性差別(sex discrimination)を構成するのかということであり、またこれを是とする場合、使用者は管理職をはじめ被用者のいわば個人的な行為につき、果していかなる根拠、いかなる要件の下に責任を負うのかということである。なぜなら、第七編は、その第七〇三条(a)(1)において、使用者が個

人の……性を理由に他人の採用を拒否し、または解雇し、あるいは賃金、更にはその他雇用契約上の諸条件 (terms, conditions, or privileges of employment—以下単に雇用条件とのみ記す) につき差別的取扱いをするものを違法な雇用行為として禁止しており、それ故、性的いやがらせが右第七編違反の性差別を構成するというためには、かかる行為が①性を理由としたものであること、②雇用条件と結びついていること、③使用者による行為と評価できるところ、が基本的要件とされているからである。こうして、性的いやがらせに対する第七編適用の可否が問題とされて以来、それは右の三要件をいかにして充足させるかということを経験的課題として論議されてきたのである。

ところで、性的いやがらせをめぐる以上の法律問題に関して、既に筆者は、別稿で一九七〇年代の判例（特に前述した第一のタイプに属する判例）を中心に当時の問題状況をかなり詳しく考察したことがある。⁶⁾そこにおいて筆者は特に、当時、既に職場での性的いやがらせが極めて重大な法律問題となっていたこと、加えてかかる行為に対する使用者責任の法的論拠や免責の要件などについて裁判所間に激しい見解の対立が存在したこと、などを明らかにした。しかるに、その後一九八〇年代に入ると女性被用者に対する性的いやがらせのうち前記第二のタイプを中心に判例が相次いで出されるところとなった。とはいえ、使用者責任に関しては今日に至るまで依然として各裁判所は互いに立場を異にするなど、いまだ見解の一致を見るまでに至っていない状況である。今次の最高裁判決はこうした状況の中で出されたものであった。しかも、本件についてはEEOCをはじめとして司法省やその他多くの公民権擁護団体が法廷意見書 (amicus brief) を提出するなど、各方面から多大の関心を集めた。それだけに、本判決のもつ理論的、現実的意義には誠に大なるものがあるといつてよい。そこで、以下本稿では性的いやがらせをめぐる最近の新たな判例の動向を踏まえつつ、主として使用者責任の問題を中心に、右最高裁判決の意義と問題点を分析・検討することとしよう。⁷⁾

- (1) The United States Law Week, 54 LW 4703 (1966).
- (2) 同法はその後一九七二年に適用範囲「救済手続等」につき修正された結果、雇用機会均等法 (The Equal Employment Opportunity Act of 1972) と改称された。
- (3) これについての詳細は、さしあたり拙稿「アメリカにおける雇用差別とその法的救済(一)(二)(三)」成城法學四、五、六号を参照されたい。
- (4) かかる行為は場合によっては暴行や強姦など刑事法上の重大な犯罪行為をも構成する。
- (5) さなみに、同僚被用者による性的いやがらせについての法律問題を論じる好文献として次のものがある。Joseph B. Allegretti, Sexual Harassment of Female Employees by Nonsupervisory Coworkers: A Theory of Liability, 15 Creighton L. Rev. 437 (1982).
- (6) 拙稿「アメリカに見る労働環境と性差別」判タ五二三号一八頁。
- (7) ちなみに、本判決に関しては既に釜田教授による簡潔にして要を得た紹介がある。釜田泰介『性的いやがらせ行為』と公民権法第七編—米最高裁ウィンソン判決の意義—法学教室七五号八七—九〇頁。

二 ヴィンソン事件

はじめに本稿の主たる考察対象であるヴィンソン事件の内容について概観しておこう。

(一) 事実の概要

一九七四年九月、ヴィンソン (Mechell Vinson) は後に直属の上司となるテイラー (Sidney Taylor) を通じて彼が支店長として勤務する銀行に採用された。窓口出納係として勤務を開始した彼女は九〇日間の試用期間経過後、正式の窓口出納係になり、その後短期間のうちに出納係長 (head teller)、更には支店長補佐 (assistant branch manager) へと昇進を重ねた。そうした中、ヴィンソンは、一九七八年九月、支店長のテイラーに無期限の病気休暇を願い出たうえ、これを実際にとった。二ヶ月後、銀行は休暇権の濫用を理由に同女を解雇した。

これに対して、ウィンソンは、銀行での四年にわたる勤務期間中、直属の上司であったテイラーよりくり返し性的いやがらせを受けてきたとして、同人ならびに銀行を相手に第七編に基づく救済訴訟を提起し、懲罰的損害賠償 (punitive damages) や弁護士費用などの支払いを求めた。

本件いやがらせに関するウィンソンの主張を敷衍すれば次のとおりである。すなわち、試用期間中、テイラーは父親のような態度で彼女に接していたが、本採用となってまもなく彼女を夕食に誘い、その席ではじめて性的関係をもつことを求めた。ウィンソンは、最初のうちこの誘いを拒んでいたが、テイラーが右要求を執拗にくり返し、また彼女の方もこれを拒絶し続ければせいかくの仕事を失うことになるかも知れないことを恐れて、結局、テイラーの要求を受け入れた。以後、両名は主に銀行内において休憩時間中や勤務終了後に数十回にわたって性的関係をもつところとなった。右以外にもウィンソンはテイラーが勤務時間中にしばしば他の同僚の面前で彼女の腰や肩に手をかけたり、抱擁したりし、また他の女子行員に対しても同様の態度をとったりしたと主張した。なお、銀行内には苦情処理手続が設けられていたが、ウィンソンはこの手続を利用してテイラーの行為につき苦情を申立て、その救済を求めるという方法を何らとってはいなかった。

以上に対して、テイラーは右事実を全面的に否定し、ウィンソンに対し性的関係を求めたりしたことはおろか、一度たりとも同女を愛撫したり、また実際に性的関係をもったりしたことはなく、加えて他の女子行員に対してもそのような行為を試みたりしたことはないと主張した。その上で、彼は、本件訴訟が部下の昇進に関しての業務命令をウィンソンが無視したのを叱責したことに対する彼女の報復的意図に基づくものであると述べた。また、使用者としての銀行は、テイラーによる本件いやがらせ行為の事実を否定する一方、仮にかかるとして、使用も、銀行は右事実を全く知らなかったとして免責を主張した。

(二) 下級審の判断

本件に関してはいずれの裁判所も、ヴィンソンの前記昇進がひとえに彼女自身の能力と努力のみに基づくものでテイラーとの性的関係とは全く無関係であったとの認定を前提にそれぞれ次のとおり判断した。

(1) 一審判決

一審判決⁽⁸⁾は、ヴィンソンとテイラーとの間に本当に性的関係があったのか否かについては何ら具体的に判断することなく、一般論として部下の女性被用者に対し雇用の継続や昇進などを見返りに性的関係をもつことを要求するという形で行われる性的いやがらせは、第七編の保護を受けなかったらうえて、本件の場合、仮に両名がごく親しい間柄にあり、また、事実、性的関係があったとしても、その関係はあくまでも任意に基づく (voluntary) ものであって、雇用の継続や昇進などとは全く関わりなく行われたものであったとして、結局、ヴィンソンは第七編で禁止される性的いやがらせの被害者であるとはいえないと判示した。更に、裁判所は銀行の使用者責任についても論及したうえ、銀行は差別禁止を内容とする政策を明確にしていたところ、ヴィンソンはもちろんのこと、他の女子被用者もテイラーによる性的いやがらせについて何ら苦情を申立てたことはなかったこと、またその場合上司であるテイラーへの苦情の申立ては使用者としての銀行への申立てとみなすことはできないこと、などを理由に性的いやがらせの事実につき全く認識を欠く銀行に使用者責任を負わせることはできないと判示した。

(2) 原判決

これに対し、原判決⁽⁹⁾は一審判決を全面的に否定した。すなわち、コロムビア特別区連邦控訴裁判所は、第七編違反の性的いやがらせは、一審判決の説示するような雇用上の有利な取扱いを条件に性的関係を要求するという場合のみならず、かかる雇用上の地位の変動と何ら結びつくことなく、もっぱら敵対的、不快な労働環境 (hostile or offensive working environment) をもたらすような場合においても生じるものというべきところ、本件は正にこうしたケースであって一審判決はこの点を全く看過していると述べた。また、一審判決が、雇用条件とは何ら関わ

りをもたない任意に基づく性的関係は第七編違反の性的いやがらせを構成しないとした点に関しては、控訴裁判所は、第七編に基づく性的いやがらせの救済申立てにあたって、被害者である女性被用者は当該性的要求に抵抗したということを経明する必要はないと述べたうえで、当該性的関係が任意に基づくものであったという事実は第七編違反の性的いやがらせの抗弁事由とはならないと判示した。更に、銀行自身の使用者責任についても、裁判所は、上司である管理職による性的いやがらせについては、使用者はその事実を認識していたか否かに関係なく全面的に責任を負うと述べた。その理由として、裁判所は、第七編にいう「使用者 (employer)」とは「その者の代理人 (any agent of such a person)」をも含むと定義されているところ、管理職は右にいう代理人に当然該当し、またこの理はたとえ同人が採用や昇進・昇格、解雇などに関する人事権限を欠いていたとしても、通常、管理職たる地位は職務上の重要な決定に相当程度の影響を与えるという単なる事実の存在のみをもって、その部下である被用者に様々の強制を行い得るものとなるが故に何ら異ならないと述べた。

(3) 最高裁の判断

以上に対し、レーンキリスト裁判官による法廷意見は、大略、次のとおり判示した。

(1) 性的いやがらせと第七編

まず、性的いやがらせに対する第七編の適用問題については以下のように述べる。

第七編の文言は、雇用条件に直接関係したり、あるいは具体的不利益を伴う差別 (ちなみに最高裁はこれを “economic” or “tangible” discrimination と表している—筆者注) に限定されない。EEOCのガイドラインは、経済的な損失 (economic loss) をもたらさない、いわゆる「敵対的な労働環境をつくり出す性的いやがらせ (同じく、最高裁はこれを “hostile” environment harassment と表している—筆者注)」も第七編違反となり得るとの見解を明確に支持している。もちろん、「いやがらせ」とみなし得る職場内の行為の必ずしもすべてが第七編に

いう雇用条件に影響を与えるものとはならない。第七編違反としての性的いやがらせといえるためには、それが（被用者の）雇用条件を変更するほど十分重大、徹底したものであるか、また侮蔑的な労働環境（abusive working environment）をつくり出すものでなければならぬ。この点、本件のそれは徹底したいやがらせというだけではなく、極めて重大な性質の刑事上の行為をも含むもので、敵対的、不快な労働環境をもたらす性的いやがらせとして十分救済を求め得るものである。

一審判決の認定は、被告人ヴィンソンによる敵対的、不快な労働環境をもたらす性的いやがらせの救済請求を否定するには不十分である。同判決は、被用者の雇用に経済的損失を与える性的いやがらせだけが救済を求め得ると考えている点、また本件でヴィンソンが性的関係をもったことが同人の任意に基づくものであったことを重要視している点で誤まっている。本件で問題とされるべき争点は、当該性的関係が彼女にとって望まない（unwelcome）ものであったか否かということであって、そのような関係への同人の関与が任意に基づく（voluntary）ものであったか否かということではない。

ただ、同意という意味での任意に基づくということは、性的いやがらせの救済請求に対する積極的抗弁となるものではないが、本件での被告による性的刺激を有した言動や衣服の着用が、当該性的関係が当事者（特にヴィンソン本人にとって）本望に望まないものであったか否かの判断にあたり法律問題として全く無関係な事柄であるということもできない。むしろ、逆にそうした証拠は明らかに関係のあるものである。この点、原判決の判断は、被害者が性的刺激の強い衣服を着用していたとか、性的な言動を公然と表明していたとかについての証言は本訴訟では無意味であるといった専断的な見解に基づいたもので誤りを免れない。

(四) 使用者責任について

次に、銀行の使用者責任については、最高裁は、本件でテイラトとヴィンソンとの間に本望に性的関係があった

のかどうか、仮にあったとして彼女がそれを本当に望まなかったのかどうか、等の事実関係がまだ不明であるとの理由から、その責任の有無についての確定的判断を回避したうえで、概ね、次のように判示した。

我々は、連邦議会がこの領域での使用者責任の判断基準として代理責任の原則 (principles of agency) に着目すべきことを裁判所に命じたとする EEOC の見解に賛成する。このようなコモン・ロー上の原則は、必ずしも第七編事件のすべてに全面的に適用できないけれども、同法にいう「使用者」にはその「代理人」をも含むとする連邦議会の判断は、第七編により使用者が責任ありとされる被用者の行為に一定の制限を設けようとした意思を明らかにしている。それ故、我々は管理職が行った性的いやがらせに対し使用者は常に自動的に責任を負うとした原判決は誤まっていると考える。他方、我々は、企業内に苦情処理手続や差別禁止の政策が存在し、これを被害者であるヴィンソンが利用して苦情を使用者に訴えることを怠ったという事実だけでは必ずしも使用者を免責させることにはならないと考える。そうした事実は明らかに関係のあるものであるが、本件の場合、銀行の一般的差別禁止政策は特に性的いやがらせを対象としたものではないし、また苦情処理手続も当該苦情をまず直属の上司、すなわち本件ではテイラー自身に申し立てることを要求しているところ、彼自身が加害者である本件においてヴィンソンが右手続を利用しなかったことは何ら驚くに値しない、等の特別の事情があったことからすれば、被上告人による苦情処理手続の利用懈怠の事実を使用者責任の免責事由とすることは適当ではない。

(8) 23 FEP Cas. (D. D. C. 1980).

(9) 753 F. 2d 141 (D. C. Cir. 1985).

(10) 54 LW 4703, 4705-07 (1986).

(11) Id. at 4707-08.

三 性的いやがらせをめぐる従来の論議

(一) 経済的損失を伴う性的いやがらせ

冒頭に説明したように、当初問題とされた性的いやがらせは、主に管理職の地位にある男性上司が、その部下である女性被用者に対して性的関係を強要し、これが拒否されるやその報復として賃金差別や昇進拒否、更には解雇などの差別的取扱いを行うというタイプのものであった。しかしながら、この問題を取り扱った裁判所は、当初、これを何ら第七編違反の性差別に当るとは考えなかつた。⁽¹²⁾

例えば、連邦政府機関で経理事務に従事していた黒人の女性職員が白人の男性上司より昇進を条件に性的関係を求められたのを拒絶したことから数々のいやがらせ行為を受けたうえ解雇されたという一九七四年の *Barnes v. Costle* 事件⁽¹³⁾では、連邦地方裁判所は、本件行為は原告が女性であることを理由ではなく、同人が被告上司と性的関係をもつことを拒絶したことを理由に行われたものであり、上司による右行為がいかに許せないものであっても、それは性を理由とする雇用の継続に対する恣意的な妨害の証拠とはならない、と述べて第七編違反の成立を否定したのである。同様に、男性上司より性的関係をもつことを執拗に求められ、これを回避するため結局退職を余儀なくされた二名の女性被用者が第七編に基づく救済を求めた一九七五年の *Corne v. Bausch & Lomb, Inc.*, 事件⁽¹⁴⁾でも、裁判所は、本件行為は全く個人的なもので、そこには会社の業務方針や政策に関係するものは何も含まれていないところ、第七編には他の被用者の言動による性的誘惑について、これが雇用の本質と何ら関係をもたない場合には、たとえ右行為者が管理職の地位にあつたとしても、それに対する第七編の適用を相当と解釈し得るものは何もない、と述べることに、更にそのような性的いやがらせは単に女性のみならず男性に対しても同様に行われ得るものである、と述べて第七編違反の成立を否定したのであつた。⁽¹⁵⁾ 以上のところから容易に理解されるように、

否定説の依ってたつ根拠は、第一に性的いやがらせが、一般に女性全体に対してではなくそのうちでも特に性的魅力を有した特定の女性のみに対して行われるものであり、その意味でそれは「性 (sex)」というよりはむしろ「性的行為 (sexual conduct)」に関連するものであるとか、また性的いやがらせは女性のみならず男性に対しても行われるとかいった主張に具体化されているところの「性との関連性 (sex-based or gender-based) の欠如」ということであり、第二に性的いやがらせはあくまでも男性上司の個人的、私的行為にすぎず、何ら会社の業務行為とは評価できないといった、いわゆる「雇用との関連性 (job-related) の欠如」ということであつたといつてよい。

しかるに、このような初期における一連の否定判決に対して、一九七六年を境に職場内の性的いやがらせといえども基本的に第七編違反を構成する性差別に該当するとの立場が明確にされていくこととなつた。その嚆矢となつたのが一九七六年の Williams v. Saxbe 事件⁽¹⁶⁾であつた。そこでは、司法省の一部局 (The Community Relations Service) に勤務していた女性職員が男性上司からの度重なる性的誘惑を拒絶したために解雇されたとして、上司本人ならびに司法省を相手に第七編訴訟を提起した。本件において、コロムビア地区連邦地方裁判所は、原告は自身が「女性であること」ではなく、「性的誘惑に応じなかつたこと」を理由に雇用上の不利益を受けたものであるとしながらも、第七編は単に性的固定観念 (sexual stereotype) に基づくカテゴリーカルな差別のみならず、性に起因するすべての差別、すなわち男女の性 (gender) が当該差別的取扱ひの実質的要素となつているような差別的すべて、を禁止していると述べたうえ、連邦最高裁が、いわゆる「セックス・プラス (sex-plus) テスト」⁽¹⁷⁾に関連して判断を下した Phillips v. Martin-Marietta Corp. 事件⁽¹⁸⁾ならびに Sprogis v. United Air Lines, Inc. 事件⁽¹⁹⁾の両判決に依拠して、本件のような性的いやがらせが男性および女性のいずれに対して行われ得るとしても、それが実際上一方の性 (特に女性) へのみ向けられている場合には第七編違反の性差別になると判示したのであつた。⁽²⁰⁾そして、翌一九七七年には前掲 Barnes 事件の控訴審判決⁽²¹⁾において、コロムビア特別区連邦控訴裁判所は、当該性的誘

惑が男性の被用者には何ら試みられていないという事実に着目して、控訴人が女性であるということがなければ本件で問題となっているような性的関係を目的とした誘惑は決して行われなかったであろう。……換言すれば、彼女は女性であるが故に上司の性的要求の対象となり、また自身の雇用を継続させる代償として、右上司の要求を受け入れることを強いられたのである、と述べて第七編違反の成立を肯定した。その他、前掲 Tomkins 事件の控訴審判決も、性的いやがらせが第七編違反の性差別となるためには、右行為が前述の如く第七編七〇三条(a)(1)にいう「雇用条件」を構成すること、加えてこれが「使用者」により「性を理由に」課せられたものであること、を強調しつつも、使用者が現に認識し、もしくは認識していたものとみなすべき状況下で、上司が部下の女性被用者に性的関係をもつことを目的とする誘惑や、その他の性的要求を行い、これに右被用者が応じることを同人の雇用上の優遇取扱いの条件としているような場合には、第七編違反が生じると判示したのである。かくして、以後、下級審裁判所の間では雇用上の不利益取扱いと結びつく性的いやがらせ、すなわち別言すれば経済的損失を伴う性的いやがらせは第七編に基づく適法な訴訟原因 (cause of action) を構成するとの解釈がほぼ確立されることとなったのである。

(12) 以下、この点に関する詳細については前注(6)掲記の拙稿、特に二二頁以下を参照されたい。

(13) 13 FEP Cas. 123 (D. D. C. 1975).

(14) 390 F. Supp. 161 (D. Ariz. 1975).

(15) その他、同様の判例としては次のものがあげられる。Miller v. Bank of America, 418 F. Supp. 233 (N. D. Cal. 1976);

Tomkins v. Public Service Electric & Gas Co., 422 F. Supp. 553 (D. N. J. 1976).

(16) 413 F. Supp. 654 (D. D. C. 1976).

(17) これは、一般に「性」以外に男女の双方に一見公正中立な基準を平等に適用しながらも、結果的には一方の性に属する者(ここでは女性)のみを不利益に取り扱うことをいう。なお、Phillips 事件では「未就学児童」、そして Spriggs

事件では「結婚」という基準が適用された。しかし、いずれの事件でもそのような基準の適用は女性被用者に対してだけ差別的結果をもたらすものとして第七編に違反すると判示された。

(18) 400 U. S. 542 (1971).

(19) 444 F. 2d 1114 (7th Cir.), cert. denied, 400 U. S. 991 (1971).

(20) この点については、前注(6)掲記の拙稿、特に二六―二七頁、およびそこに引用された文献を参照されたい。

(21) 561 F. 2d 982 (D. C. Cir. 1977).

(22) 568 F. 2d 1044 (3rd Cir. 1977).

(一) 敵対的、不快な労働環境と性的いやがらせ

ところで、女性被用者に対する性的いやがらせが第七編違反の性差別を構成するとの考えも、一九七〇年代当時には、もっぱらその拒絶が昇進拒否とか解雇などの雇用上の不利益(経済的損失)と結びつく形で行われる場合に限られており、これが何らかかる損失を伴うことなく、もっぱら職場の労働環境の悪化をもたらすだけの場合、すなわち冒頭に説明した第二のタイプの性的いやがらせについては、裁判所は⁽²³⁾いまだ第七編違反の成立を否定するのが通例であった。その理由は、改めて指摘するまでもなく、第七編は雇用条件に関する差別的取扱いの禁止を目的とするもので、右にいう雇用条件とは原則として賃金、昇進・昇格、職業訓練、退職・解雇など、雇用契約上の経済的損失と直結した条件を意味し、単に「労働環境」を損うということなどは右にいう雇用条件の概念には含まれないということにあった。とはいえ、その当時に「人種」を理由とする雇用差別事件などにおいては、多くの裁判所は、第七編にいう雇用条件とは職場内の人種主義 (Raceism) の表明から黒人らマイノリティー・グループを保護するということも含まれると解釈することにより、人種差別的な労働環境に対する救済請求を肯定していた。ただ、そのような解釈がいまだ性的いやがらせによる場合にまでは拡張適用されてはいなかったというのが当時の状況であった。しかるに、このような傾向に強く反省を迫ったものが一九八一年の *Bundy v. Jackson* 事件での控

訴審判決⁽²⁴⁾であった。コロンビア特別区の矯正局 (The District of Columbia Department of Corrections) で職業リハビリテーション (vocational rehabilitation) の専門家として勤務していた女性職員 (Sandra G. Bundy—原告・控訴人) が複数の男性上司から性的関係をもつことの誘いや要求をくり返し受けたことにつき、これを拒絶する一方、彼らの更に上司であった男性に苦情を訴えたが何ら救済が図られるどころか、彼自身も同様に彼女に対し誘惑を試みる始末であった。彼女は彼ら上司との直接の話し合いを通して問題の解決を図ろうと努力したが、逆に同人らより業務遂行能力が劣るとか、休暇権を濫用するとか、など彼女の勤務態度に関わって批判を受けた。かくして、職場内での自主的解決が何ら得られなかったことから、彼女は上司による性的いやがらせにより重大な精神的打撃を受けたとして第七編に基づく救済を求めるに至った。本件において、一審判決は、原告の勤務する職場では女性職員に対する誘惑など、種々の性的言動が多く存在した事実、ならびに原告が本件いやがらせ行為について理事 (Director) に苦情を申立てたにもかかわらず、同人は右申立につき事実の有無を調査し、これを慎重かつ適切に処理することを怠った事実を認めながらも、本件での原告の上司たちは、女性被用者に対する誘惑行為を何ら重大なものとは考えず、むしろ一種の「ゲーム」として考えていたこと、また右誘惑を拒絶した原告に対して雇用上何らかの不利を与えようという意思も何ら有してはいなかったこと、を理由に第七編違反の成立を否定した⁽²⁵⁾。これに対し、原告バンディーより上訴を受けたコロンビア特別区連邦控訴裁判所は、本件の争点は控訴人が受けたような類の性的いやがらせが、それ自体、第七編に定める「雇用条件」と関係をもつ性差別に該当するかどうかであるとしたうえ、これまでこの点につき判断した判決はいまだ見当たらないが、我々は、被用者が差別の結果として雇用上何らかの明確な利益を失ったかどうかに関係なく、使用者が重大な差別的労働環境をつくり出したり、これを容認したりするような場合に第七編違反の成立を肯定した多くの人種差別事件に鑑みれば、本件のような性的いやがらせに関する場合についてもこれを肯定的に解することができ、との基本的立場を明らかにした。その上

で、裁判所は「今日、雇用差別は一層複雑かつ広範な現象となるに至っており、その意味でこのような差別的雇用行為のもつニュアンスや微妙さは、もはや単にパンとバターの問題に限られない。……第七編にいう雇用条件とはエスニックや人種に主として起因する差別的な労働環境をつくり出すような行為をその適用範囲に含む幅広い概念である」として、使用者がスペイン系の顧客に対し差別的な態度をとったことが当該会社に雇用されている同じスペイン系の被用者にとって差別的かつ不快な労働環境をもたらすこととなるとした *Rogers v. BEOC* 事件の判決をはじめ、これと同旨の一連の人種差別事件での判断を本件にも適用して、「最も品位のない性的固定観念を労働環境に導入した性的いやがらせも、それ自体として第七編に違反し、違法である」と判示したのであった。⁽²⁶⁾

この判決以後、雇用関係において何ら具体的な待遇上の不利益を伴わない性的いやがらせであっても第七編違反が生じることを積極的に肯定する判決が連邦地裁ならびに連邦控訴裁判所において相次ぐこととなった。例えば、警察署での二年間にわたる勤務期間中、署長より卑猥なジョークや、性的関係をもつことの誘いをたびたび受けたことに絶えかねて退職した女性が右署長の一連の性的言動を第七編違反の性的いやがらせに当たるとして救済を求めたという *Henson v. City of Dundee* 事件⁽²⁹⁾は、第一巡回区連邦控訴裁判所は、解雇や昇進拒否など雇用上の不利益と結びつかない性的いやがらせは第七編違反を構成しないと一審判決に反対して、一方の性のメンバーにとって敵対的、不快な労働環境をもたらすような性的いやがらせは、人種的いやがらせが人種の平等に対する恣意的な障害となるように、いかなる点からしても職場での性的平等に対する恣意的な障害となるとしたうえで、「単に被用者をして不快な気持ちにさせる悪口をいうだけでは第七編違反の要件としての雇用条件に影響を及ぼすということにはならないが、当該いやがらせ行為が同人の雇用条件を変更させ、あるいは侮蔑的な労働環境をつくり出すのに十分徹底したものであると認められるような場合には第七編違反の性的いやがらせとして救済を求めることができる」と述べた。そして、当該いやがらせ行為が、そのように悪質なもので被害を受けた被用者の健全な

精神状態に重大な影響を及ぼし得るものであるかどうかは諸般の事情を勘案して判断すべきである」と判示したのである。⁽³⁰⁾ 更に、連邦航空管制局 (The Federal Aviation Administration) に勤務していた女性職員が二人の男上司より卑猥な言葉を投げかけられたり、また身体に触られたりしたことについてこれを拒絶する一方、彼らの上司に苦情を訴えたところ、何らこれを取り上げられるどころか逆に予算削減を理由にレイ・オーフをほめかされたりして十分な解決が期待できなかったことから第七編訴訟を提起するに至った *Mickinney v. Dole* 事件⁽³¹⁾でも同じくコロンビア特別区連邦控訴裁判所は、「特定の被用者もしくは被用者集団をその性を理由に他とは別異に取り扱うような継続的行為は第七編が要件とする均等な雇用条件に違反することとなる。したがって、もし管理職が部下である被用者の性を理由に同人に対し絶えず物理力 (physical force) を用い、かつ、このような力の行使が十分徹底したものである場合には違法な雇用条件を構成することになる。また、かような物理力の行使と性的誘惑とが混在したような行為も、もしそれが当該被用者の性を理由に行われたものと認め得るならば違法な差別とみなされるのである。しかも、右物理力の行使というのは古典的な意味にいう暴行や傷害といった有形力の行使という形態をとることは必ずしも必要ではなく、そのような有形力行使の威嚇や言葉によるおどかしも、それが当該被用者の性に基づく限り違法な差別となる」と判示することにより、明確かつ具体的な性的行為でなければ性的いやがらせとして第七編違反の性差別を構成しないとした一審判決を取り消したのである。⁽³²⁾

(23) 特に、連邦地裁のレビューではほとんどの場合、代表的判例として次のものがあげられる。 *Neely v. American Fidelity Assurance Co.*, 17 FEP Cas. 482 (W. D. Okla. 1978); *Cordes v. County of Yavapai*, 17 FEP Cas. 1224 (D. Ariz. 1998); *Heelan v. Johns-Manville Corp.*, 451 F. Supp. 1382 (D. Colo. 1978); *Smith v. Rust Engineering Co.*, 20 FEP Cas. 1172 (N. D. Ala. 1978). また、連邦控訴審判決として *Fisher v. Flynn*, 19 FEP Cas. 933 (1st Cir. 1979) があげられる。

(24) 641 F. 2d 934 (D. C. Cir. 1981).

- (25) 19 Emp. Prac. Dec. 9154 (D. D. C. 1979).
- (26) 454 F. 2d 234 (5th Cir. 1971), cert. denied, 406 U. S. 957 (1972).
- (27) 例として、次のようなケースがある。Gray v. Greyhound Lines, East, 545 F. 2d 169 (D. C. Cir. 1976); Calcoate v. Texas Educational Foundation, Inc., 458 F. Supp. 231 (W. D. Tex. 1976).
- (28) 641 F. 2d 934, 944-45 (D. C. Cir. 1981).
- (29) 682 F. 2d 897 (11th Cir. 1982).
- (30) Id., at 904.
- (31) 765 F. 2d 1129 (D. C. Cir. 1985).
- (32) その他、同種の判決として、Brown v. City of Guthrie, 22 FEP Cas. 1627 (W. D. Okla. 1980); Morgan v. Hertz Corp., 542 F. Supp. 123 (W. D. Tenn. 1981); Hayden v. Cox Enter., 28 FEP Cas. 1315 (N. D. Ga. 1982); Robson v. Eya's Super Mkt., 538 F. Supp. 857 (E. D. Oh. 1982); Katz v. Dole, 709 F. 2d 251 (4th Cir. 1983).

(三) 性的いやがらせと使用者責任

以上見てきたように、一九八〇年代に入るともはや連邦下級審裁判所の間では、昇進拒否や解雇など経済上の不利益を伴う形で行われる性的いやがらせはもろろんのこと、このような具体的不利益を何ら受けることなく、もっぱら当該女性被用者に対して性的不快感を与えることにより当該職場の雰囲気や労働環境を不当に悪化させる性的いやがらせについても第七編違反の成立を肯定する見解が通説的な地位を占めるに至っている⁽³³⁾。しかしながら、このような状況下においても果して実際に使用者がどのような場合に第七編違反の責任を負うかについては、裁判所はいまだに見解の一致を見るには至っていないのである。そして、この点に関しては、現在、大体四つの立場が認められるが、判例法上は次の三つに大別することができる⁽³⁴⁾。

(1) 判例の立場

第一は、使用者が管理職による性的いやがらせの事実を現に認識し、もしくは認識すべきであったと認め得る場合にもかかわらず、これを何ら調査せず、その結果救済を目的とした是正措置をとることを怠った場合には第七編の責任を負うとする立場である。例えば、前掲 Tomkins 事件の控訴審判決は「使用者が現に認識し、もしくは認識すべきであった状況下で、管理職が部下の被用者に性的誘惑を行い、これに右被用者が応じることを同人の雇用上の優遇取扱いの条件とし、そして使用者が右行為を知った後に迅速かつ適切な是正措置を講じなかった場合には第七編違反が生ずる」と判示するのである。⁽³⁵⁾ ちなみに、本件ヴィンソン事件の第一審判決も基本的にこの立場に与する。この立場によれば使用者は管理職による性的いやがらせの事実を知った後に遅滞なく右行為に対する救済を目的とした行動をとったような場合には第七編違反の責を免れることとなる。

これに対し、第二の立場は使用者に対して性的いやがらせについての厳格責任 (strict liability) を課すというものである。すなわち、この立場は性的いやがらせが管理職により行われた場合には使用者が右事実を何ら認識せず、また企業内でそのような行為を禁止する政策などを明らかにしていた場合であっても、当然にその責任を問われるべきであるとする。これについての代表的判決としては、Horn v. Duke Homes, Division of Windson Mobile Homes 事件の⁽³⁶⁾ がある。ここでは、第七巡回区連邦控訴裁判所は「(性的いやがらせ事件での) 使用者責任について、使用者が右責任を負うためには使用者自身が管理職の行為を実際に認識していたか、もしくは認識すべきであったこと、そしてこれに対して是正措置をとることを怠った場合でなければならぬとする考えには賛成できない。こうした要件は、管理職ではなく同僚の被用者などによる性的いやがらせの場合に必要となるものである。

……第七編の一般原則の適用により、使用者は自身の行為やその代理人、そして管理職が行った性的いやがらせについては当該行為を使用者自身が承認していたか、あるいはこれを明白に禁止していたかを問わず、更には、いやがらせの事実を使用者が認識していたか否かを問わず、使用者責任を負うのである」と判示したのである。⁽³⁷⁾ 本件ヴ

インソン事件の原判決がこの立場に立つことは改めて指摘するまでもなからう。この立場では例えば会社内に性的いやがらせなどの苦情を処理する手続が制度化されている場合に、仮にその被害者が右手続の利用を怠ったとしても使用者責任には影響を与えないとされる。その論拠は、もっぱら使用者が当該被用者を管理職の地位につかせたこと、換言すれば使用者が右管理職に採用や職務配置、昇進・昇格、更には解雇などの人事管理上の諸権限（いわゆる人事権）を委ねたという事実にある。かくして、使用者としてはかかる権限を右管理職から現に取り上げない限り、右権限あるいは地位の濫用による不当な結果について法的責任を負わなければならないとされるのである。⁽³⁸⁾ 加えて、ここでは仮に使用者が会社内に性的いやがらせなどを含む被用者の苦情処理を目的とする救済手続を制度化し、これを被害者がたとえ利用しなかったとしても使用者は管理職による性的いやがらせについて免責されないとされる。

次に、第三の立場として、いわば前二者の中間に位置する見解がある。上述のところから明らかなように、この立場は性的いやがらせを何らかの経済的損失を伴う場合のそれと、かかる損失を伴わない場合のそれとに区別し、そのいずれについても第七編違反の成立を肯定するも、前者については管理職による性的いやがらせの事実に対する使用者の認識いかんにかかわらず嚴格責任を課しつつも、後者については使用者が当該いやがらせ行為の事実を認識したうえで、これに対し迅速かつ適切な是正措置をとることを怠った場合にはじめて責任を負わせるというものである。⁽³⁹⁾ 例えば、前掲 Henson 控訴審判決は「管理職あるいは同僚により行われた敵対的な労働環境をもたらす性的いやがらせについて使用者責任を問うためには、被害者の女性被用者は当該いやがらせ行為を使用者が認識していたか、もしくは認識すべきであったこと、またそれについて迅速な是正措置をとることを怠ったことを証明しなければならない」と述べて右立場を明らかにしている。⁽⁴⁰⁾

(33) なお、学説にあつて比較的早い時期からこのタイプの性的いやがらせも第七編違反の性差別を構成することを強調し

- 47 (1979) 及び Catharine A. Mackinnon, *Sexual Harassment of Working Women* (Yale Univ. Pr. 1979) at 40-41 (1979) 及び L. Rev. 1007 (1978); Note, Legal Remedies for Employment Related Sexual Harassment, 64 *Mich. L. Rev.* 151 (1979); John B. Attanasio, *Equal Justice under Chaos: The Developing Law of Sexual Harassment*, 51 *U. Cin. L. Rev.* 1 (1982).
- (85) 上記の書籍の題名は「セクハラ」ではなく「セクハラと性差別」である。Note, *Employment Discrimination-Defending on Employer's Liability under Title VII of On-the-Job Sexual Harassment: Adoption of a Bifurcated Standard*, 62 *North Cal. L. Rev.* 795 (1984); George M. Sullivan & William A. Nowlin, *Critical New Aspect of Sex Harassment Law*, 1986 *Labor L. J.* 617 (Sep. 1986).
- (86) 568 F. 2d 1044, 1048-49 (3rd Cir. 1977). 更に 同題の書籍として Garber v. Saxon Business Products, Inc., 552 F. 2d 1032 (4th Cir. 1977); Heelan-Johns Manville Corp., 451 F. Supp. 1382 (D. Colo. 1978); Price v. Lawnhorn Furniture Co., 24 FEP Cas. 1506 (N. D. Ala. 1978); Meyers v. I. T. T. Diversified Credit Corp., 527 F. Supp. 1064 (1981); Craig v. Y & Y Snacks, Inc., 721 F. 2d 77 (3rd Cir. 1983) なども参照。
- (87) 765 F. 2d 599 (7th Cir. 1985).
- (88) *Id.*, at 603.
- (89) 上記の書籍「Note, Sexual Harassment and Title VII: The Foundation for the Elimination of Sexual Cooperation as an Employment Condition, 76 *Mich. L. Rev.* 1027-28 (1978); Note, *Sexual Harassment Claims of Abusive Work Environment under Title VII*, 97 *Harv. L. Rev.* 1449, 1461-62 (1984)」。更に上記の(85)掲記の書籍「二八頁以下」なども参照された。
- (90) 代表的判例として、前掲 *Bundy* 控訴審判決、*Hanson* 控訴審判決、そして *Katz* 控訴審判決などがある。
- (91) 682 F. 2d 897, 904 (11th Cir. 1982).

(2) EEOCの立場

さて、職場内での女性被用者に対する性的いやがらせをめぐっての連邦裁判所間における以上のような見解の対

立の中にあつて、一九八〇年四月、EEOCは、性的いやがらせに対する法規制を目的としたガイド・ラインを發表した。⁽⁴²⁾ その中で、EEOCは、まず性的関係をもつことを意図するところの望まない誘惑 (unwelcome sexual advances)、そうした行為に応じることを要求 (request for sexual favors)、ならびにその他の言動による性的行為 (other verbal or physical conduct of a sexual nature) が、(1) かかる行為への服従が明示もしくは黙示に「個人の雇用契約の条件 (a term or condition of an individual's employment)」となる場合、(2) 個人によるかかる行為への服従あるいは拒絶が同人に影響を及ぼす雇用上の諸決定の基礎として利用される場合、(3) かかる行為が合理的理由なく個人の業務遂行に干渉し、あるいは威嚇的、敵対的もしくは不快な労働環境 (an intimidating, hostile or offensive working environment) をもたらすような場合、には第七編違反の性的いやがらせを構成するとして、その法律的概念を定義するとともにそのための具体的判断基準を明確にしたのである。⁽⁴³⁾ そこから明らかとなるように、EEOCは、単に被用者の雇用上の地位に対する何らかの不利を伴う性的いやがらせのみならず、被用者個人の業務遂行に不当に干渉したり、あるいは同人にとって不快な、更には敵対的な労働環境をつくり出すような効果をもった性的いやがらせをも第七編違反を構成することを明言していたのである。

ところで、このような性的いやがらせに対する使用者責任について、EEOCは前述した判例法上における三つの立場のいずれとも異なる責任法理を主張していた。すなわち、右ガイド・ラインは、使用者は自身の行為はもちろんとして、管理職の行う性的いやがらせについてはそれが使用者より禁止されていたか、あるいは人事権の行使に基づくものであったか否かを問わず、更にはそうしたいいやがらせ行為に対する使用者の認識の有無にかかわらず、第七編違反の責任を負わなければならないとする。⁽⁴³⁾ 他方、右とは逆にガイド・ラインは管理職以外の同僚被用者 (すなわち人事権限を有しない被用者) や、更に顧客、取引先の人間などの一般第三者による性的いやがらせについては、使用者自身もしくは被害を受けた女性被用者の上司である管理職が当該いやがらせの事実を現に認

識していたか、もしくは認識すべきであったと認められる場合においてはじめて使用者は第七編違反の責任を問われるとする⁽⁴⁴⁾。その他、ガイド・ラインは、当該性的いやがらせが果して第七編に違反するものであるかどうかについては、ケース・バイ・ケースによりそれぞれの事実関係を総合勘案することにより判断されるべきであるものとして⁽⁴⁵⁾いる。

(41) Final Guidelines on Sexual Harassment, 29 C. F. R. § 1604. 11 (1980).

(42) § 1604. 11 (a).

(43) § 1604. 11 (c).

(44) § 1604. 11 (d).

(45) § 1604. 11 (b).

四 ウィンソン最高裁判決の意義と問題点

以上のところでは、第七編違反の性差別を構成する性的いやがらせの具体的類型、それに対する使用者責任の法的根拠や要件などについて、従来より下級審裁判所の間に見解の対立が見られてきたことを明らかにした。ウィンソン事件をめぐる今次の最高裁判決は、最高裁自身が明言するとおり、こうした下級審判決の意見対立を解決することを目的としたものであった。さて、判例や学説などによるこれまでの論議に即してみると本判決に関しては次のような意義と問題点とを指摘することができるかと思われる。

まず初めに、本判決は、職場内での女性被用者に対する性的いやがらせが一般に第七編違反の性差別を構成すること、加えて右にいう性的いやがらせには、単に昇進拒否や解雇など被害者たる女性被用者に経済的損失を与える場合のみならず、もっぱら同人の労働環境を不当に侵害する場合も含まれることを確認した。上述のとおり、前者

のそれは前述した *Williams v. Saxbe* 事件⁽⁴⁶⁾においてその第七編違反が判示されて以来、この問題を扱った連邦下級審がほとんど一貫して積極的に肯定してきた見解であった。その意味で、この点に関する最高裁の判断は、基本的にはいわばそれまでの通説的立場をそのまま確認したにとどまるものといつてよい。しかしながら、後者のそれに関しては、先述のとおり一九八〇年代に入って連邦控訴裁判所を中心によりやくその違法性が積極的に主張されるようになってはきたものの、本件第一審判決に代表されるように、いまだこれが十分に確立した立場であるとはいい難い状況であった。その意味で、今次の最高裁判決はこの点に関する見解の対立に終止符を打たんとしたもので、ここに何よりも本判決の第一の意義があるものといつてよい。とはいえ、卒直にいえばこの点についての最高裁の論旨には格別の目新しさがあるという訳ではなく、むしろ従来の下級審判例の理論的到達点をそのまま追認したにすぎないものといつてよい。この点、我々は、職場内での性的いやがらせが第七編に違反することを肯定するにあたって特に指導的な役割を果たしてきた連邦裁判所として、コロンビア特別区連邦控訴裁判所の存在を指摘しなければならぬ。同裁判所は、とりわけ、前掲 *Bundy* 判決、*Mickinney* 判決、更には本件の原判決などを通して、何ら経済的損失を伴わないタイプの性的いやがらせといえども第七編違反を構成することを強調し続けてきた。そして、かく主張するにあたっての理論的基礎を提供したのが、いまでもなく前掲 *Rogers* 判決に代表されるところの、同じく第七編訴訟としての人種差別事件の多くで示された救済法理であり、また実はそれ以上に重要な理論的根拠を与えたのが EEOC のガイド・ラインであったことについては改めて指摘するまでもなからう。

ところで、注目すべきことに第七編違反としての性的いやがらせの一般的成立要件に関して、最高裁判決は幾つかの具体的基準を提示している。第一に、右判決は、当該いやがらせ行為が第七編違反として救済の対象となるために、それが当該被用者の雇用条件を変更し、また最高裁の言葉を借りれば侮蔑的な労働環境をつくり出すに足るほど重大もしくは徹底したものでなければならぬとする。この点は、従来の下級審の間においては一般に単な

る一回限りの行為や単に一人の女性に対する性的いやがらせは第七編違反を構成しないかどうか、換言すれば、単一の性的行為や特定個人のみへの性的行為などはその雇用関係に何ら実質的な影響を与えるものではない（すなわち、それは第七編七〇三条(a)(1)にいう「雇用条件」を構成しない）かどうかという形で議論されてきたところと関係する。そして、これについては従前は肯定的立場と否定的立場との対立が見られたところであった。⁽⁴⁾ もっとも、右いずれの立場に立つも当該いやがらせ行為がその相手方の女性被用者の雇用に関与するに何らかの経済的損失を与える場合には雇用条件の変更があったとして第七編違反が成立することについては格別の争いはなかったといつてよい。したがって、問題はこのような経済的損失を何らもたらさない性的いやがらせ、すなわちもっぱら敵対的、不快な労働環境をつくり出すにすぎないような場合のそれに関するものである。蓋し、前掲 *Bundy* 判決が説示するように、第七編にいう「雇用条件」には、単に雇用期間や賃金、昇進・昇格、更には解雇など、被用者の待遇に関する具体的諸条件ということだけではなく、より広く被用者個々人が職場内で不当な差別を受けることなく、また被用者としてだけではなく、一人の人間として精神的に安定した、そして充実した状態の中で働くことのできる労働環境を維持、確保するということも含まれるとしても、この場合単に特定個人への一回限りのいやがらせ行為をもってしては、その被害を受けた女性被用者の労働環境が不当に損われたものとは直ちにはいい難いからである。かくして、前掲 *Bundy* 判決や *Henson* 判決など、何ら経済的損失を伴わない性的いやがらせの適否を論じた裁判所の多くが、一般にかかるといえるいやがらせ行為により労働環境の不当な侵害がもたらされたといえるためには、右行為が極めて悪質なもので被害者である女性被用者の精神状態に重大な悪影響を与えることと評価し得るものであることが必要と主張してきたのは正にこうした意味においてであった。こうしてみると、最高裁判決が掲げた前記要件は、実質的には性的いやがらせがもたらす経済的損失を伴わないような場合との関係で重要な意義をもつものといつてよい。したがって、このようなケースでの救済訴訟において原告となる女性（被用者）にとつては、当該いやがらせ行為が単に

一回限りの行為ではなく、或る程度、反復、継続して行われたこと、また同僚である他の女性に対しても同じような行為が試みられていたこと、等の事実を提示することが第七編違反の証明にとり有力かつ効果的な手段となる。⁽⁴⁸⁾

次に、より注目すべきことに性的いやがらせの成立要件に関わる第二の具体的基準として、最高裁判決は、当該女性被用者との間の性的関係の存在いかんという点に言及して、右関係が当該女性の意思に反して強要されたものではないという意味において、「任意に基づく(voluntary)」ものであったという事実は、被告使用者側にとって何ら第七編違反の成立を否定する積極的抗弁となるものではないと断じた。この点は、本件にあって一審判決と原判決とが大きく対立したところであり、前述の如く最高裁判決は原判決の立場を基本的に支持したうえで、判断の具体的基準はあくまでも当該いやがらせ行為が当の女性にとって「いやな、望まない(unwelcome)」ものであったか否かであるとした。かかる基準の是非については従来ケースは、いずれも問題の女性被用者が現に要求された性的関係を実際に拒絶したうえで救済を求めたという事案であったが故にほとんど議論の対象としてこなかった。もっとも、本件の場合も支店長テイラーとその部下であったヴィンソンとの間に実際に性的関係があったのか否かについての事実関係を一審判決が確定しなのまま事を論じたことから、最高裁としても一般論の形でこの論点に対する判断を示したにとどまっただけである。とまれ、ここでは性的いやがらせ訴訟では、たとえ女性被用者が実際に男性上司からの性的要求に応じた場合でも第七編違反が生じ得ることを理論的に明確にした点に意義を見出すことができる。このことは別言すれば、本件原判決も指摘するとおり、実際の救済訴訟においては原告である女性被用者の側からすれば、自身が当該性的要求に「抵抗した」ということの立証までも格別に要求されるものではないということの意味する。とはいえ、問題は右の「任意に基づく」ということの代わりに提示された「望まない」という基準についてである。もともと、かかる概念を性的いやがらせの成否基準として示したのは前記EEOCのガイド・ラインであった。しかしながら、このような基準は必然的に当事者、特に被害者である女性被用者の内的

心理状態に關係するものであり、また前記ガイド・ラインもその具体的内容につき明確な定義づけをしている訳でもないため、裁判所としては實際上極めて微妙な判断を求められることとなる。まして、本件で論じられているように女性側が何らかの形で当該性的要求に応じたと思われるような場合などにはその判断はおさら困難を強いられる結果となる。かくして、この点に關する具体的判断は、EEOCのガイド・ラインがいみじくも指摘し、また前掲 *Henson* 事件でも第一巡回区連邦控訴裁判所によってはっきりと説示されたように、現に行われた性的要求の性質やそうした行為が行われた背景的事実など、当該事件で認定された諸事実を総合勘案することにより行われざるを得ないものと解される。⁽⁴⁹⁾ 本件において、最高裁がヴィンソンの職場内での日頃の言動がいかなるものであったか、すなわちより卒直に言えば同女が上司であるテイラーをはじめ、他の男性被用者の気をひくような性的発言をなし、また性的刺激の強い衣服を着用するなどして、むしろ自らテイラーとの間に何らかの性的関わりをもつことを望むともなく望んでいたのではないかということについての再審理を差戻審に命じたのはこうした意味においてであったと推察される。思うに、このような観点から素直に本件の諸事実を検討する限り、本件は第七編違反の成否判断に關してかなり微妙な事案であつたともいえる。

さて、肝心の、使用者責任の問題についてであるが、この点については最高裁判所は、前述のとおり本件の基本的事実關係にいまだ不明の点があるとして、明確な原則の確立を回避した。ここに本判決の最大の問題点があるといつてよい。ただ、その一方で最高裁は、性的いやがらせ訴訟での使用者責任の判断については、コモン・ロー上の「代理責任」の原則に基づき判断すべきこと、管理職による性的いやがらせについて常に使用者に対し当然に責を負わせるという厳格責任を課することはできないこと、反面、当該いやがらせ行為の被害者より使用者への苦情の訴えがなされなかつた事実、別言すれば使用者が当該いやがらせの事実を何ら知らなかつたということが当然かつ直ちに使用者の免責をもたらすものではないこと、更には企業内に設けられた差別に対する苦情処理手続を被害

者が何ら利用しなかったからといって使用者は当然に免責される訳ではないこと、等の一般原則を明らかにしている。このような原則から論理的に帰結されるところを筆者なりに推論してみると、恐らく最高裁としては、先に使用者責任の問題につき論及したところで明らかにした第三の立場、すなわち管理職により行われた性的いやがらせを、昇進拒否や解雇などの経済的損失を伴う場合と、もっぱら敵対的、不快な労働環境をもたらす場合とを區別し、前者については使用者が当該いやがらせ行為の事実を何ら認識していなくとも使用者に責任が当然に発生し、他方、後者については使用者が当該いやがらせ行為の事実を認識し、もしくは認識すべきであったとみなし得るにも拘らず使用者がこれに対し何らの是正措置をとらなかつたと認められる場合にのみ責任を負わせるべきであるとの立場を指向しているものと思われる。⁽⁵⁹⁾しかるに、これに対してはマッシュアル裁判官より強い反対意見が出されている。⁽⁶⁰⁾同裁判官は、この点については前述した第二の立場、すなわち管理職による性的いやがらせに関しては、それが被害者の雇用上に何らかの経済的損失を伴うものであると、単に敵対的、不快な労働環境をもたらすだけののであるとを問わず、また使用者が当該いやがらせの事実を認識していたか否かを問わず、当然に責任を負うべきと主張する。⁽⁶²⁾その理由として、同裁判官は、いわゆる管理職の責務は単に被用者に対する採用、職務配置、懲戒あるいは解雇などの人事権行使に終始するのではなく、むしろそれ以上に労働環境を日々監督し、安全かつ生産的な職場秩序を維持、確保するというところにある(すなわち、管理職は、単に被用者の雇用上の取扱いかんということだけでなく、職場の労働環境を健全なものにつくり上げるといふことにおいても使用者の代理人として行動する)ところ、右いずれの場合に関わっても管理職がその部下に対し同人が望まない性的行為を強要し得るのは、右管理職が使用者より前述の労務管理上の広い権限を付与されているからである、したがって両者を區別して使用者責任の問題を論じることには何ら合理的理由はないということ⁽⁶³⁾を強調する。かくして、この立場によれば管理職以外の同僚被用者、更には顧客などの一般第三者による性的いやがらせについては、使用者が右いやがらせ行為の事

実を認識しているか、もしくは当然認識すべきであったと解される場合にのみ、使用者責任が肯定される（つまり当該いやがらせ行為に対する使用者の不知が免責事由を構成する）こととなる。いうまでもなくこの立場はEEOCがガイド・ラインの中で示したものであった。

以上のところから容易に理解されるように、法廷意見と反対意見を分けている大きな理論的対立は、使用者への帰責要件としての「性的いやがらせに対する使用者の認識」を当該いやがらせ行為の「具体的態様」を基準に論じるか、それとも当該いやがらせ行為の行為者が一体誰であったかという「主体」を基準に論じるかというところにある。思うに、実際には法廷意見の立場に立つても人事権を有しない同僚などの一般使用者による性的いやがらせの場合には何ら経済的損失を伴うタイプのいやがらせは実行できないが故に、その場合の使用者の帰責要件としてはやはり行為の認識が要求されることとなる。とすれば、両説の理論的差異は實際上管理職によるいやがらせに関連してのみ生じることとなり、その場合、法廷意見の方が使用者にとって免責の範囲が大きいものとなる。

この点、前述したように近時の下級審判決の傾向からすれば法廷意見の示唆するところがやや優勢であることは否めないところであるが、反対に学説にあってはむしろ右反対意見の立場に与するのが多いように思われる。また、判例の中でも特に人種差別事件に代表される他の第七編訴訟にあっては経済的損失を伴う差別とそうでない差別とを区別して使用者責任を論じてはこなかった。とすれば、何故に性的いやがらせ訴訟の場合にだけこれを区別して論じなければならないのかという点につき更に詳しい理論的説明が不可欠となる。こうしてみると、この点に関する最終的結着まではもう少しばらくの時間的経過と判例の積重ねを必要としよう。

(46) 413 F. Supp. 654 (D. D. C. 1976).

(47) 詳しくは、前注(6)掲記の拙稿、特に二七頁以下を参照されたい。

(48) なせなら、たまたま他の人よりも感受性の強い女性に対する男性上司の一般的にはそれ程深い意味をもたない、しか

もちょっとしたきつかけでの性的言動に当の女性が敏感に反応したことから、これを直ちに第七編違反の性的いやがらせを構成するということになれば、かえって職場での人間関係が不安定なものとなりかねないからである。ちなみに、前掲 Henson 控訴審判決はこのような差別の証明方法の妥当性を強調している (at 904)。

- (49) 29 C. F. R. § 1604. 11 (b); 682 F. 2d 897, 904 (11th Cir. 1984).
- (50) 著者によるこの点に関する評述は『Jonathan S. Monat & Angel Genes, Decisional Standards used by Arbitrators in Sexual Harassment Cases, October, 1986 Lab. L.J. 712, 714 参照。』
- (51) Brennan ならびにブラックマンの両裁判官がこれを賛成した。なお、スチーヴンス裁判官は、両意見には何ら対立点は存在しないとして結果的でないすれの立場でも支持を表明した。
- (52) 54 LW 4703, 4708-09 (1986).
- (53) この点に関する『Sexual Harassment Claims Of Abusive Work Environment Under Title VII, 97 Harv. L. Rev. 1449, 1460-63 (1984)』を参照せよ。
- (54) Id., at 1461-63.
- (55) 代表的判例として次のものが有名。Rowe v. General Motor Corp., 457 F. 2d 348 (5th Cir. 1972); Young v. Southwestern Sav. & Loan Ass'n, 509 F. 2d 140 (5th Cir. 1975); Flowers v. Crouch-Walker Corp., 552 F. 2d 1277 (7th Cir. 1977).

五 残された問題

上述のところから明らかとなったように、性的いやがらせをめぐる法議論に関しては、現在、これが第七編に違反する性差別を構成すること（その他各州が定める各種雇用差別禁止法との関係でも基本的に同様である）、またその具体的判例基準についてはいまだ理論的対立が若干残されているものの、性的いやがらせについて使用者は原則的に責任を負うこと、など実体法上の問題については EEOC、連邦裁判所、更には学説の間にはほぼ共通の理解が確立したといつてよい。しかしながら、これをもって性的いやがらせをめぐる法律問題が全面的に解決された

という訳では決してない。それどころか、近時はむしろ性的いやがらせの救済訴訟においては他の雇用差別訴訟における場合とは異なる証明責任のルールが適用されるべきか否か⁽⁵⁶⁾、性的いやがらせ訴訟において被告側は原告女性
のいわばプライベートに属する日常生活における過去あるいは現在の性的関係(性的生活関係)を開示し、これを
証拠として提示できるか、反対に原告側は被告男性が他の女性被用者と性的関係があった事実を第七編違反の証
拠として提示することができるかといった訴訟法上の問題や、また性的いやがらせの被害者に対する救済内容を第
七編に予定された方法だけに限ることなく、性的いやがらせの形態に即してこれを広く柔軟に考えていくべきでは
ないのかといった救済のあり方をめぐる問題⁽⁵⁸⁾などが新たに活発に議論されるようになってきている。とはいえ、かかる
議論はいずれもいまだ問題提起がなされたばかりといっても決して過言ではない。したがって、今後はこうした点
に関する考察が性的いやがらせをめぐる問題についての重要な課題となつてこよう。

(56) 第七編に基づく雇用差別訴訟での証明責任の分配ルールに関する一般的議論に関しては、さしあたり拙稿「最近の判
例—Texas Department of Community Affairs v. Burdine, 450 U.S. 248 (1981)」アメリカ法一九八二—二、およ
びそこに掲げられた文献を参照されたい。ちなみに、かかる証明責任理論を性的いやがらせ訴訟、特に敵対的、不快
な労働環境をもたらす類のそれについて特別に再構成する必要性を強調するものとして、John B. Attanasio, Equal
Justice under Chaos: The Developing Law of Sexual Harassment 51 U. Cin. L. Rev. 1 (1982) がある。なお、
同論文についても、筆者は既にアメリカ法一九八四—二(一九八五年七月)二五三頁以下に紹介を試みているので参
照されたい。その他、Bryan, Sexual Harassment As Unlawful Discrimination Under Title VII Of The Civil
Right Act of 1964, 14 Loy. L.A.L. Rev. 25 (1980) からの問題についての興味ある文献がある。

(57) こうした問題は、実際の訴訟では主に性的いやがらせの成立要件に関する議論のところで明らかにしたように、当該
いやがらせ行為が何ら偶発的ではなく、反復、継続して行われることにより職場内で一般化したようなものであった
か否か、またその相手方である女性被用者自身にとって本当にそれがいやな、望まないものであったかどうか、など
の判断に関わつて論じられる性質のものである。この点に関する議論については、Linda J. Krieger & Cindi Fox,

Evidentiary Issue in Sexual Harassment Litigation, 1 Berkeley Women's L.J. 115 (Fall 1985) が詳細に論じている。ちなみに、ここでは被告側は特別の事情が認められない限り、被害者である女性被用者の日常生活における性的行動についてはデイスカヴァリー(開示手続)の対象とならないし、またトライアル段階でも証拠として明らかにされるべきではないと主張する。一方、逆に原告女性による性的いやがらせの立証として被告である男性上司の他の女性への性的要求、更には性的関係の存在の事実などを有力な証拠として適法に利用することができる」と論じている。

(58) 例えば、第七編の救済としては「モクティヤ」に基づくのが原則とされ、その代表例としてインジャンクションがあるが、これ以外にも「ハット・メイ」、復職、弁護士費用、裁判費用の支払いなどが第七編訴訟では広く利用され、一般に「モモン・ロー」上の懲罰的損害賠償は認められなくなるとされている。その主たる理由は、第七編下の救済原則として被害者個人よりもむしろ黒人や女性という保護グループの全体に対する差別的行為の影響を排除しようとする性質を大きく有しているという点にある。しかしながら、それでは例えば個々の被用者に対する敵対的、不快な労働環境をもたらすタイプの性的いやがらせに対する救済としては何ら効果的なものとはならないのである。したがって、かかる場合には以上の救済手段と併せて懲罰的損害賠償や補償的損害賠償 (compensatory damages) などをはじめ、「モモン・ロー」上の不法行為責任による救済なども広く認められるべきであるとする議論が近時有力に展開されてきている。これらについては以下の論文が有益である。Wald, Alternatives to Title VII: State Statutory and Common-Law Remedies for Employment Discrimination, 5 Harv. Women's L.J. 35 (1982); Conte & Gregory, Sexual Harassment in Employment: Some Proposals Toward More Realistic Standards of Liability, 32 Drake L. Rev. 407 (1983); Sexual Harassment Claims Of Abusive Work Environment Under Title VII, 97 Harv. L. Rev. 1449 (1984); Note, Employer Liability for Coworker Sexual Harassment Under Title VII, 13 N.Y.U. Rev. L. & Soc. Change 83 (1984-85); Krista J. Schoenheider, A Theory of Tort Liability For Sexual Harassment in The Workplace, 134 U. Pa. L. Rev. 1461 (1986).

(たぐやま・あきひこ 法学助教授)

