

第3章

今、なぜ、セクシュアル・ハラスメントか 職場のセクシュアル・ハラスメント再考

角田由紀子

1 セクシュアル・ハラスメントが再び問題として認識された

2018年4月、財務省福田元事務次官のテレビ朝日女性記者へのセクシュアル・ハラスメント発言が「週刊新潮」で取り上げられて発覚した。降ってわいたようなこの事件は、人々に改めてセクシュアル・ハラスメント問題を提起する結果になった。ほぼ同じ時期に東京都狛江市長のセクシュアル・ハラスメント疑惑も報道された。昨年の衆議院選挙で立憲民主党から比例代表で当選した弁護士・青山雅幸氏の元秘書へのセクシュアル・ハラスメントも週刊誌で報じられ、立憲民主党は同氏の党員活動を無期限停止にしている（その後、同氏は離党した）。その後も群馬県みなかみ町長がセクシュアル・ハラスメント疑惑で辞職した。このところ、目白押しのようにして名のある人々のセクシュアル・ハラスメント疑惑の報道が続いている。また、2017年10月、アメリカで始まった映画女優によるセクシュアル・ハラスメントの告発は、#MeToo運動として世界を駆けめぐっている。2018年4月16日、この運動の発端となった記事を書いたニューヨーク・タイムズとザ・ニューヨーカーの記者がピューリッツァー賞の公益報道部門の受賞者に選ばれ、新聞紙上ではこれを報じる記事と福田元事務次官に関する記事が同じ紙面に並んだ。

これらはセクシュアル・ハラスメント事案が増えたことを表すというより

は、人々のセクシュアル・ハラスメントに関する問題意識が進んだということであろう。

財務省問題では、麻生大臣の傍若無人の発言が火に油を注いだ結果となり、連日の報道となった。この事件は、さまざまな問題を提起し、市民は実に多くのことを知った。事実を報道することを仕事にしていた女性記者たちが、メディアの種類を問わず、多種・多様な自らのセクシュアル・ハラスメント被害について語るができないまま、耐え忍んできたことが明らかにされた。この事件の報道をきっかけにして女性記者たちの会社を越えたネットワーク（「メディアで働く女性ネットワーク」）ができた。

日本のメディアの取材方法の異常さ、夜討ち朝駆けは本当に必要かという問題提起もされた。公私の区別のない長時間労働の是非も少しだけ論じられた。そのようなメディアで女性が働くとき、セクシュアル・ハラスメントが容易に起こること、そして女性は働き続けるためにそれに耐えて沈黙をせざるを得なかったことも明らかにされた。男性中心の職場における新参者としての女性の位置も改めて考えさせられた。その場に関するルールは、男性が作り、女性はそれに従うしかない現実も。

事務次官というまたとない情報源と女性記者という取材者の力関係に男女の力関係の差が重なって、そこはセクシュアル・ハラスメントが起きてもおかしくない世界であった、女性記者の属する会社の上司はそのような彼女たちを守ることに無策であったことも知った。

私が最も驚いたのは、霞が関のトップクラスの男性官僚がセクシュアル・ハラスメントについていかに無知・無理解であったかということだった。そして、この事件以前にはそれが問題にもならなかったという問題にも。財務省の幹部職員は事件後、初めてのセクシュアル・ハラスメント研修を受けた。あきれた話である。もちろん、彼らに適用されるはずの人事院規則10-10も知らなかったらしい。したがって、女性記者の侵害された人権にも無関心であった。

最初の裁判（福岡事件）から約30年、日本社会はセクシュアル・ハラスメ

ントに関しての認識を深めたのか？セクシュアル・ハラスメントについての人々の認識を振り返る機会になったことは、大きな功績（！）かもしれない。おそらく、本誌のこの企画もその副産物であろう。

2 セクシュアル・ハラスメントはどのようにして日本社会で問題として認識されてきたのか

セクシュアル・ハラスメントという名前のない時代

事実としてのそれはあった。女性たちが家の外で賃労働に従事するようになってからだ。細井和喜蔵『女工哀史』（1925年刊）はその実態の報告でもある。監督者の男性にとって女工を性暴力の餌食にするのは、役得の一種であったようだ。

職場の性暴力（言葉も含めて）は女性たちの心身を侵害し続けてきた。女性たちはそれを語る言葉も捉え方も知らないので「人間関係がうまくいなくて…」と職場を去った。後述する福岡事件裁判と並行して「働くことと性差別を考える三多摩の会」（以下、三多摩の会）が全国的なアンケート調査を1989年から90年にかけて実施したが、そこにはそういうたくさんの女性たちが登場する。結果は、『女6500人の証言 働く女の胸のうち』（学陽書房）として1991年に出版され、セクシュアル・ハラスメントは働く女性の共通の問題であることを示すため、福岡事件裁判で証拠に使った。

セクシュアル・ハラスメント認識以前の事案では、別の名前（当時の認識を示す）を付けられた。長野電鉄事件（長野地裁昭和45年3月24日判決）もその典型例であろう。別の名前での扱いは、当然別のものになった。

この事件では、未成年の女性車掌が泊まり勤務などで男性運転手（既婚者）に強姦され妊娠、中絶し、退職。運転手は風紀違反で懲戒解雇となったがこれを争った。裁判所は、彼女の意思を無視した行為とまでは認め、解雇を有効と判断したが、彼女が裁判に出る幕は初めからなかった。

福岡事件は、正しい名前がもたらすものが何であるかを示し、誰が救済さ

れるべき対象かが明確にした。

「セクハラ」という言葉

1989年、福岡地裁にセクシュアル・ハラスメントを理由として損害賠償を求める裁判が起こされた。日本では性暴力関係の裁判では被害者を守るため、原告の名前を出さないことがほとんどだ。アメリカでは、原告女性の名前を「事件名」とすることは珍しくない。例えば、1986年の連邦最高裁の「ヴィンソン事件」のように（60頁）。この裁判も福岡事件と呼ばれている。私はこの裁判の原告代理人の1人であった。

福岡の小さな出版社の女性社員が編集長に性的意味合いの言葉で侮辱されていた。「名誉棄損」ではなく、女性差別として提訴した。身体接触等の行為ではなく、「言葉」による貶めで行われたものであった。それが女性差別であることが弁護を引き受けた女性弁護士たちには明白であった。言葉の問題であっても女性差別であること、しかもそれはどこの職場にも日常的に起きており、うまく身かわすことが大人の女の対処の仕方とも教えられていた。それができなくなると女性は黙って職場を去って行ったのだ。

この裁判の提訴の時は、「性的嫌がらせ」という言葉を使った。当時、使われていたsexual harassmentの日本語訳だ。その後、「性的嫌がらせ」は適切な訳語でないと分かったが、適切な訳語を見つけれなかったため、カタカナ語「セクシュアル・ハラスメント」をとりあえず、使った。すると、男性週刊誌が、半分からかいの気持ちを込めて(?)「セクハラ」と造語した。今までは、問題にされることなく、あたりまえと受容されていた男性の言動に異議申し立てする生意気な女どもということだったかもしれない。以後、「セクハラ」は1989年の流行語大賞を得たことから社会に広まった。しかし、この手のカタカナ語は、もとの意味を伝えないという問題も伴った。意味が正確に理解された上での伝播ではなく、曖昧さを残したままの拡散であった。このことに加えて、当時（今もだが）法的定義がない事実が、曖昧さの拡散に一役買っている。それでも30年近く経って、社会的な共通理解としては、

「相手の意に反する性的に不快な言動」とされている。

言葉を獲得することの意味

名前がない「こと」をどうやって問題にできるのか？ 名前がないと、事柄の輪郭が不明瞭になる。正しい言葉の獲得が、問題を明確にする。例えば、ドメスティック・バイオレンスと夫婦喧嘩では大きく異なる。「喧嘩」は両者の間に力関係の差があることを表さないが、バイオレンスは、人権侵害を表す。名前の付け方が違うと別の問題になることは、長野電鉄事件で見た通りである。

しかし、この社会では、言葉の主導権あるいは物事を定義する権利も男性が握ってきた。「セクシュアル・ハラスメント」はアメリカの女性たちが自分たちの経験の集積の中から抽出してその経験を表現する言葉として生み出した。しかし、日本では「セクハラ」も男性週刊誌が作った。

3 セクシュアル・ハラスメントは何を問題にしたのか

①職場に蔓延している女性差別状況をなくしたい。

提訴時の男性の反応が、その当時の社会の女性の人権に対する認識を示していた。テレビの報道番組でセクシュアル・ハラスメントという問題提起について意見を求められた中年サラリーマン男性は「会社で女の子の尻にも触れなくなったら、人間関係がぎくしゃくする。」と堂々と不満を開陳した。触れられる女性がどういう思いをするのか、想像力のかけらもなかった。女性を侮辱しておきながら、人間関係が円滑にいくとはどういうことか、考えたことはないらしい。彼にとって、人間関係が円滑ということは、会社で他人に対して自分の欲望のままにしたい放題ふるまうということだ。彼らはそれが許されてきたという認識もないし、実は、許されていることが間違っているということも考えたことはないようだ。これは、今も続いている一部の男性の考え方の特徴かも知れない。勝手に相手の女性が自分に好意をもって

いると勘違いして、「恋愛」のつもりになって、性的脅迫行為をするなど今でも珍しくはない。

このようなことを含めて女性差別が日常に蔓延している状況では、それ自体が「普通」になり、違法行為とも、ましてや性差別と認識されることはない。「普通」としてまかり通っていた女性差別を象徴するのは提訴に先立つ民事調停での女性調停委員の発言だ。その調停委員の言葉は、何が「普通」とされていたかを示していた。女性調停委員は、原告が上司から言葉で性的に攻撃されたことは、女性にとって「名誉」であり、「女性として評価されている」という社会の受け止め方をそのまま発言した。文句を言う女性の方がおかしいのだと。

②法的闘い方を学ぶ。

さて、日本の女性たちがセクシュアル・ハラスメントを知ったのは、アメリカの労働組合が出したStopping Sexual Harassment という組合員向けのハンドブックであった。1988年11月に三多摩の会が翻訳して1冊500円で売り歩いた。これを通じてsexual harassmentという言葉とそれへの法的対応を含めて知識を得た。アメリカの女性たちがそうであったように、日本の働く女性たちも自分たちの屈辱的な体験を語る言葉を手にしたのだ。それまで、不快な悔しい体験として働く女性たちが味わわれてきた事実の名前とその本質が何であったかを知った。

ところで、アメリカでの法的対応は私たちには目を見張らせるものであった。職場の人種差別や性差別禁止を使用者に命じる法（「1964年市民的権利に関する法律」第7編）があった。因みに、アメリカ法では、裁判所が被害回復の手段を種々命じることができる。この法律は、本来は人種差別禁止とそれからの被害回復を目的にしたもので、使用者に雇用の場での差別禁止を命じる。金銭賠償規定（補償的賠償と懲罰的賠償）は1991年に付加されたもの。

第7編703条は、使用者が、人種、皮膚の色、宗教、性、出身国を理由として、採用、解雇、賃金、特典、雇用期間やその他の雇用条件において労働者を差別することを禁じている。第7編に基づいて設置された連邦の行政機

関である雇用平等委員会（EEOC）が1980年にセクシュアル・ハラスメントについてのガイドラインを出し、その中でセクシュアル・ハラスメントの定義を行い、それは性差別であるとしている。私たちが参考にした1986年の連邦最高裁のヴィンソン事件判決もこの考え方によっている。これは、初めて環境型のセクシュアル・ハラスメントを第7編が禁止している性差別と認めた。それ以前は、セクシュアル・ハラスメントが第7編に言う性差別に当たるか否かの議論が裁判所で続いていた。これは、アメリカ社会にとっても衝撃的であったようだが、これをめぐる情報が日本での私たちの裁判のヒントになった。

③福岡事件の裁判

1989年に提訴した福岡事件は1992年に勝訴した。この判決では、直接の行為者である編集長に加えて、会社の不法行為責任が明確に認められた。以後、比較的大きな会社ではセクシュアル・ハラスメント対策にまじめに取り組むところが出始めた。

日本にはアメリカと違って職場の差別禁止法がない。私たちはやむなく、似たような効果を期待して民法の不法行為法の法律枠組みを使った。初めてセクシュアル・ハラスメントの法的責任を問う裁判を不法行為法を利用して構成した。原告はそれが不法行為であり慰謝料の支払い責任が認定されるために、性差別であることを次のように主張した。因みに、不法行為と認定され損害賠償が命じられるためには、加害行為によって被害者の権利・利益が害され、その結果、被害者に損害が発生したことを主張・証明しなければならない。原告は、セクシュアル・ハラスメントがいかなるものであるかを次のように主張した。

いわゆるセクシュアル・ハラスメントとは、職場で行われる相手方の意思に反する性的な言動であって、労働環境に悪い影響を与えるような行為をいう。それは相手方（とりわけ女性）を性によって差別し、性的自己決定の自由等のプライバシーを含む人格権を侵害するものであり、また、働く権利を侵害し、ひいては生存権をも脅かすものであって、憲法13条、14条、

民法1条の2等に違反する。このような性差別が許されないことは諸外国においても既に広く認識されており、女性差別撤廃条約、男女雇用機会均等法、労働基準法等によりセクシュアル・ハラスメントをうけずに働く権利は法律上保障されている。

つまり、性差別であり、自己決定権を含む人格権侵害であり、その結果労働する権利が奪われ、挙句には生存権が奪われる3段階に亘る違法行為であることがセクシュアル・ハラスメントの特徴であることを強調した。

「たかが、セクシュアル・ハラスメント」とうそぶく加害者側になる男性とは全く違う立場に置かれている女性には、まさに死活問題である。この両者の立場の違いが、実はセクシュアル・ハラスメントがどういう問題であるかを理解する鍵であろう。死活問題というのは、決して大げさな表現ではない。私自身も弁護士としてセクシュアル・ハラスメント被害者に関わってきたが、加害者からはたったそれだけのことと言われるような出来事であっても、被害者は心身に大きなダメージを受け、仕事はもちろん、食べたり、眠ったりする日常生活すら満足にこなせなくなることは珍しくはない。屈辱感、自尊感情の破壊などがもたらす被害は「傷」そのものが、身体的傷のように外部から見えないので、理解されず、被害者はさらに苦しむことになる。PTSDのもたらす心身の不調はそれを知らない人には単なる怠け者としか見えなかったりする。今では、PTSDという言葉も知られてきているが、阪神淡路大震災前は、言葉そのものも知られていなかった。

④女性たちはなぜ沈黙を強制されてきたのか

財務省事件で、女性記者たちの被害が噴出するように語られた。女性の中でもエリートと考えられていた報道を仕事とする女性でさえ、男性中心社会の職場では沈黙を強制されていた。ましていわんや普通の労働者である女性においてをやである。日本社会では、女性に対して、彼女たちが性的なことを口にすること自体をあたかもタブーのように扱ってきた。「はしたない」という言葉が、性的なことを口にする女性を批難する言葉として使われた。女性に対しての日本的「恥」概念の乱用も女性が語ることを妨げてきている。

「はしたない」に加えて、実は人権に深くかかわる問題でありながら、男性たちは女性がそれを語ることがなにか汚いことを語っているかのように扱ってきた。男性だけの中では、女性を性的に貶めそれを楽しんできたようである。たとえば、猥談や猥歌がそうであろうし、現在のアダルトビデオの娯楽性もその1つであろう。女性をよってたかって男性の性的好奇心と性的欲望の対象にして楽しむわけである。このような構造の中で、性に関わる貶めやからかいや具体的な身体的侵害について女性の羞恥心をあおり、それを逆手にとって見て見ぬふりをし、結局、語らせないことで存在そのものを消し去ってきた。「恥じろよ!」と強制する社会では、「恥ずかしい存在」はそれが発覚するだけで不利益を被る仕組みが作られる。だから、被害者は被害の事実に加えての語ることが引き起こす不利益を避けたいと願い、心ならずも沈黙してしまう。

このような社会では、被害を語ることによって問題が改善されるどころか、被害者が恥じることを求められる。そして、被害を語るとはそれが性的であるために好奇的にされ、2次被害を生む。語る被害者には、加害者からの報復の恐怖も大きい。性暴力被害者を沈黙させるこの社会の構造が、性暴力被害であるセクシュアル・ハラスメント被害者をも沈黙させてきた。「恥」を振りかざして行われる被害者への沈黙の強制は、加害者を利することになる。加害者側に立つ可能性のある男性が社会では意思決定権を握っていることの弊害の大きさにも注目しなければならない。

男性優位の社会（家父長制の社会）では、性のありようは、男性が女性の上に君臨するための道具でもある。セックスから性差別構造の維持まで、およそ性に関するところで決定権は男性が持っている。こう考えてくると、性別役割分業は単に分業が問題なのではなく、分業が直ちに男女を上下の関係に位置付け、女性の人権侵害を生み出すから問題なのである。支配する側に立つ男性（社会）にとっては、この体制の維持は重要である。したがって、生まれたての赤ちゃんのときから衣服の色を男女で分けて、あるいは与えるおもちゃも男女で区別して、男と女は違うのだと繰り返ししつこく教育して

きたのではないか。しかも、男女は違うとするさまざまな性別構造は、日本人の心身にほとんど血や肉のようになって染みついているのではないだろうか。このことも、性差別が「差別」と認識されない理由かもしれない。

4 30年にわたるセクシュアル・ハラスメント裁判の結果

よい結果は一定程度認められる

セクシュアル・ハラスメントが場合によっては裁判で違法と判断され、損害賠償金の支払いも命じられることが知られるようになり、何がセクシュアル・ハラスメントかは徐々に認識されてきている。「相手を不快にする意に反する性的言動」が今のところ公約数的理解か。

男女雇用機会均等法は、1997年に会社（事業主）については、11条の措置義務を規定し、それに関する事業者向けのマニュアルが作成され、知識の普及が図られたことは、一定の進歩であろう。職場での具体的対応がある程度改善されてきたことは評価できる。

現在では、麻生財務大臣のような見解の人もいるが、さすがに公の場でセクシュアル・ハラスメントを肯定することは躊躇されるところまでは来ている。人々のセクシュアル・ハラスメント認識も高まったので、報道される事件も増えてきている。裁判例の中には、セクシュアル・ハラスメントが職場の力関係の差によって生み出されるということを理解し、相手の女性の意思を無視した言動をセクシュアル・ハラスメントと認定したものがいくつかある。特に、「ノー」を言う訓練を受けていない女性相手の場面で男性が勘違いをすることは厳しく指摘されている。

2003（平成15）年6月9日東京地裁判決（ウエストロー・ジャパン掲載）では、49歳の会社の取締役で既婚者である被告が、29歳の大学院卒で入社してきた女性の部下に対して、入社当初から部下への対応とは思えない、非常識というしかない扱いかたをした。恋文としか読めない手紙を会社で渡す、原告が1ヵ月入院した際には毎日病院に見舞いに現れ、病室に1～2時間いて、

原告の足をマッサージし、「近い将来君と結婚したい」との告白をしたなどである。判決は（以上の行為について）「全体として管理職にあるものが、社会的に相当であると認められる限度を超えて、女性部下を異性として扱ったり、女性部下に異性として接したりすることにより、同人に不快感を覚えさせるなどしてその就業環境を害したものだといえ、原告に対する不法行為に該当する」と判断している。判決は、原告の覚えた感情を、不気味、困惑と理解し、「告白」については「大きな衝撃を受けたことも明らか」としている。

この判決は非常に明快に、女性の部下が上司に容易には異議申し立てができない状況にあることについて、以下のように判示している。

「一般に、部下が管理職である者に対して明示的に異議を述べたり、管理職にある者の言動を明示的に拒絶したりすることには相当の決意や勇気が必要であると言えることに加え、とりわけ、部下が女性である場合には、これまで、我が国の男性の人権感覚の欠如等により、多くの女性労働者が、管理職にある男性等から必要以上に異性として扱われるなどしても、女性の地位の低さ故に、これに対して明示的に異議を述べたり、明示的に拒絶したりすることができず、かえって、不本意ながらも、管理職にある男性に迎合し、これらの言動を受忍してこざるを得なかったという社会的事実を照らせば、女性部下が不快感を覚えるなどしてその就業環境が害されたか否かを判断するに当たっては、管理職にある男性の言動の客観的性質から見て、一般に女性であれば不快感を覚えるなどするであろうと認められる場合には、女性部下が真意においてこれを歓迎していると認められるような特段の事情のない限り、管理職にある男性のそのような言動は、女性部下に不快感を覚えさせるなどしてその就業環境を害すると認めるのが相当である。」

以下に紹介するのは2015（平成27）年2月26日付最高裁判決である。女性従業員に「いや」とはっきり言われなかったのでOKだと思ったとして、繰り返した卑猥な言葉がセクシュアル・ハラスメントと認定された事案である（認定された事実は最高裁判決に別紙で付けられており、そのひどさにあきれる。

このような言動が会社で女性に対して行われていたことは衝撃的である)。

これは大阪・海遊館という水族館経営会社の事件である。二人の男性社員がセクシュアル・ハラスメントで懲戒処分(出勤停止)され、それを不服として会社に取り消を求めた。会社にはセクシュアル・ハラスメント対応規定が整っており、研修も定期的に行われていた。一審の大阪地裁は処分を肯定したが、高裁は加害者の言い分に理解を示した。「相手がいやだと言わなかったので受け入れていると思い違いしたのはやむなし」と処分取り消しを認めたので、会社は最高裁に上告し、最高裁は処分を認めた。この会社は、職場におけるセクシュアル・ハラスメント防止を重要課題と位置づけ、その防止のために従業員らに対して禁止文書の配布や研修への毎年の参加を義務付けていた。加害者らは研修を受けており、管理職としてセクシュアル・ハラスメント防止につき部下を指導すべき立場にあったことも、判決は重視していた。最高裁が「いやだとはっきり言わなくても受け入れていることにはならない」と判断したことに加えて、会社がセクシュアル・ハラスメント防止に具体的に取り組んでいることで処分の正当性が認められた。防止のために必要なことを行うことが処分の正当性を支えることもこの事案によって知られるようになり、事業主の人々の関心と呼んだようだ。

低額賠償金の問題は、不法行為論のところで論じる通りであるが、2017(平成29)年4月12日東京高裁判決(労働判例1162号9頁)は一審の低額慰謝料を破棄して高額の賠償金を認めた。

航空自衛隊の非常勤職員(女性)が上官からセクシュアル・ハラスメント行為を継続的に受けて重症のPTSDを発症した事案で東京高裁は、一審の慰謝料30万円を破棄して、880万円を認めた。被害者は、母子家庭で自衛隊退職後、生活保護をうけざるを得なくなった。治療費や通院交通費は領収書等ではなかったが、相応の支出があったことは確実であるとしてそれをも考慮して880万円の慰謝料を認めた。しかし、これらは稀な例であろう。裁判官の中でのセクシュアル・ハラスメントの本質理解は少しずつ進んでいるかもしれないが、まだ安定的なものではなからう。

不法行為請求であることの限界

私は、長いことセクシュアル・ハラスメント裁判に関わってきたが、ある時から、不法行為法による裁判という解決法は、当の原告の救済にはなっていないのではないかという疑いをもち始めた。裁判に至る事案は、それ以前の段階で話し合いなどでは解決できなかった事案であり、加害者と被害者との言い分が真っ向から対立している。加害者は、裁判になれば必死の抵抗をし、自分に利すると思われるありとあらゆる主張・立証をしてくる。その結果、裁判期間は必然的に長引く。この時間は、被害者が改めて加害者側の攻撃にさらされ心身の負担が激しくなる期間でもある。しかも、ゴールは金銭賠償でしかない。そのうえ、その賠償額は多くは低い。被害者は、権利回復ができたのか、何を獲得できたのか、それらは彼女が本当に求めていたものだったのか。疑問は尽きないが、この問題を法律家はほとんど直視していないし、議論もあまり見かけない。

特に、弁護士からの問題提起を見かけないのは不思議である。賠償金を獲得したら、たとえ、依頼人がせっかく築いたキャリアを失うことになっても、弁護士としての仕事は一件落着なのだろうか。日本の裁判では、ほとんどの被害者は耐えきれず悩んだ末に、まだエネルギーの残っている少数の人が提訴するが、キャリアはそこで途切れてしまう。勝訴しても失ったものは戻ってこない。長い時間かけて新たな貶めを乗り越えて手にしたものはわずかな賠償金という結果をどう考えればよいのか。確かに、彼女は嘘を言っていなかったと証明されたかもしれないが、被害当事者とすれば、納得できるのだろうか。社会正義に一定程度貢献できたかもしれない。でも、原告本人が手に入れたものは何だったのか。

この虚しい結果は、30年裁判を続けてきたのに、セクシュアル・ハラスメント問題の根本解決にははるかに遠い現状と関係しているのではないかと私は、不法行為でと言い出したものとしての責任を痛感している。以下、若干の考察を試みたい。

①不法行為法の本来の目的とのズレ

「不法行為法は、「財産権の侵害に対する『損害の填補』を目的とするものとして形成・構成されてきたのに対し」、「人格権侵害に基づく損害賠償請求の多くは、不法行為法の機能である『損害の填補』を目的とするものではなく、他者の行為によって自身の人格が侵害されたことに対する『個人の尊厳を守るための闘い』であるといってもよい。財産権の侵害と決定的に異なるのはこの部分であり、それを抽象的に権利侵害として不法行為法上の保護法益として論じることが、人格権の保護にとって適切であるとは言えない」（木村和成「近時の裁判例に見る『人格権概念』の諸相」『立命館法学』第363. 364号153頁）。

セクシュアル・ハラスメント行為は、性差別であり人格権侵害であるのに、本来財産権侵害からの金銭による補償を目的とする不法行為法を使うことの限界があるのではないか。

②被害者の過失の認定がされる

不法行為は、もともと個人間の利益調節手段である。性差別による被害回復は、この枠組みに適合しないのではないか。

「不法行為法では、裁判所がXに保護を与えるとこれによって今度はYの基本権が侵害される恐れが生じる。裁判所は、Xに保護を与えることによって、その相手方であるYの基本権を過度に侵害することは許されない。」「保護を与えることが加害者の基本権に対する過剰な介入にならないようにするための原則が過失責任原理や危険責任原理だとみることができる。」「個人が何についてどこまで決定できるかということを、そのような『双方』の権利の考量によって確定することが問題になっている。」「被害者側の権利と加害者側の権利の考量を行う」（引用は、山本敬三「基本法による権利の保障と不法行為法の再構成」、『早稲田大学グローバルCOEシンポジウム1』2011年より。下線は筆者による）。

セクシュアル・ハラスメント被害者の権利は観念できるが、加害者の権利は観念できるか。仮に加害者の権利がありうるとしても、それは被害者の侵害された権利と並べて比較考量できるものか。

不法行為法の枠内であるので、被害者の過失相殺（民法722条2項「被害者に過失があった時は、裁判所は、これを考慮して損害賠償の額を定めることができる。」）が適用されうる。福岡事件も原告の過失相殺を「これらの事情や、その他前認定に現れた諸般の事情を考慮」して行っている。原告の請求した慰謝料は300万円であったが、こう述べた判決が認めた金額は150万円であった。この構造の下での裁判なので、被告は必ずと言ってよいくらい「被害者の過失」の主張をする。主張されれば、裁判所は判断しなければならない。被害者の過失を強調する被告の訴訟態度は、往々にして、被害者である原告への侮辱的態度を取らせる。

被害者の過失というからには、被害者にはその前提としての注意義務がなければならない。セクシュアル・ハラスメント被害に遭わないための注意義務とは何か。1987年頃のことであった。性暴力被害者の損害賠償請求裁判で、被告の強姦者は、被害者が酔っている彼を自宅に泊めたことを取り上げて過失相殺を主張した。曰く、一人暮らしの女性が男性を自宅に泊めることが不注意であったという。彼女は加害者と一緒にいた自分の友人の男性に頼まれて、二人を自宅に泊めたところ、夜中に友人が寝込んでいるすきに強姦された。彼女に過失があったというのであれば、その前提となる注意義務は、男性というものは強姦する生き物であるから強姦されないように注意しろということになる。これは、男性をも侮辱する考えであるが、加害者が被害者に過失相殺を主張するとはこういうことである。セクシュアル・ハラスメントであれば、被害者はセクシュアル・ハラスメントされないように注意しなければならない、加害者はセクシュアル・ハラスメントをする危険があるからということになる。ある判決は、こういっている。「第3事件は原告が自ら被告太郎の自宅に赴き、夜遅くまで滞在したために発生していることなど、原告の方にも落ち度がないとは言えないこと、その他本件に現れた一切の事情を考慮すれば」として467万円の請求に対して40万円の慰謝料を認めた（東京地裁2004年5月14日判決、判タ1185号225頁）。セクシュアル・ハラスメントは支配・被支配関係が生み出す権力によるものであり、被害者はそういう

社会に生きている。被害者は何をどう注意すべきなのか。「男はみんな狼よ」的な注意深さが求められているようだ。そもそも、性差別をされないための注意義務がありうるのか。

これは、性暴力被害者に対する「被害者落ち度論」と同根である。性暴力は被害者の落ち度の結果、ないしは被害者にも責任があるという「世間の思い込み」「強姦神話」と親和性のある考え方が裁判で登場し、被害者が断罪されることが、理論的に許される。これは正義に反するのではないか。

③ゴールは金銭賠償

金銭賠償を請求しているのだから、それがなされれば、被告の法的義務は果たされたことになり、原告はそれ以上を要求できない。職場環境の改善などは判決で命じることができない。民法415条の債務不履行に基づく損害賠償であっても同じだ。均等法11条の措置義務がどのように果たされていなかったかの指摘を判決ですが、事業主にその改善が判決で要求されるわけではない。多くの被害者は在職のままで裁判を起こすことはない。辞めた職場の環境改善があったとしても、当該原告の利益にはならない。事件が和解で解決されるときは、改善についての条件を盛り込めるが、被告が受け入れる場合のみである。

④性差別の認識がないためか賠償額が低い。

前記引用の判決のように100万円以下の賠償金額もある。平均的には100万円～300万円程度か。低額の賠償額は事業主に対して改善の動機付けにならない。大きな会社であれば、その程度の金額は経費程度の認識かもしれない。低額賠償金では直接の精神的苦痛へのつぐないはもちろんそれ以外の損害（再就職での不利益など）の回復を補う働きはしないのではないか。賠償額の低額化に過失相殺論が寄与していると思われる。但し、日本の性差別に関する裁判では、認定される慰謝料が低いという根本的問題がある。

例えば、大手総合商社兼松株式会社での男女コース別人事制度を不法行為と認定した判決（東京高裁平成20年1月31日、『判例タイムズ』1280号163頁）で認められた慰謝料は各原告につき、120万円～180万円に過ぎない。「(会

社が行った)男女差別の態様、前記認定の不法行為の期間、各控訴人らが受けた個別的な被害、その他本件に顕れた一切の事情を総合考慮した上、前記認定のとおり、財産的損害が賠償されることによって償うことのできない精神的苦痛に対する慰謝料の額としては」120万円、140万円、180万円が相当とした。

5 法的定義がないことの問題

多くの国では、法律でセクシュアル・ハラスメントは詳しく定義されている

イギリス法は2010年平等法に詳しいセクシュアル・ハラスメントの規定を置き、禁止が規定されている(詳細は、内藤忍「職場のハラスメントと法規制」『法と民主主義』529巻10頁)。日本にはそもそも女性差別の法的定義がない。国連の女性差別撤廃委員会は、4年ごとの日本政府の条約実施報告に対して「本当に何度言ったらわかるのですか!」と言わんばかりに国内法に女性差別の定義がないことを批判し続けている。何が女性差別であるか曖昧な国ではその発現形態であるセクシュアル・ハラスメントも本当は何のことか曖昧なまま放置されている。

セクシュアル・ハラスメントを根絶するには

セクシュアル・ハラスメントを根絶するには、少なくとも防止するには、それが何であるかをまず明確にしなければならない。そのものの存在をきちんと認識して初めてそれをどうなくすかという議論になる。均等法11条はセクシュアル・ハラスメントが性差別であるという本質は語っていないし、禁止規定ではない。

日本のこの法的態度は、2018年のILOでのセクシュアル・ハラスメント禁止条約に対する日本の消極的態度に繋がっている。もっとも、女性差別撤廃条約のように批准して30年余を経ても女性差別の規定を置かないし、き

ちんと守らないということであれば意味がないのかもしれない。

6 性差別をやめるのは誰の責任か

理屈の上では差別はそれをする人が「しない」態度に変わればなくなる。とは言っても、している本人が差別をしている認識すらないのが実情であるから、ことは容易ではない。セクシュアル・ハラスメントや性暴力は、加害者の圧倒的多数は男性である事実、男性が向き合うことが必須だ。男性が男性に働きかけてなくす運動をすべきではないか。欧米のホワイトトリボン運動のように。

男性であることで特段不利益を受けた経験のない多くの男性がどうすれば女性が受ける性差別を理解できるのだろうか。差別されることは、屈辱であり、悲しみであり、憤りであるという複雑なものだ。

生まれたときから性別役割分業が貫徹しており、男性であるということだけで有利に扱われてきた人々は、自分が有利に扱われているという自覚すらない。それは彼らにとって、普通の状態であるから。その普通は「下駄をはかされた状態にすぎない」。彼らの履いている下駄は、ただ男に生まれたという偶然の産物でしかないことを知るべきだ。

それは、この社会がどのような構造で差別を生み出し、それによって誰が利益を得ているかという社会科学的認識の問題である。そうであれば、これは理性で受け入れることができることであり、被差別者の人生を理解することができるかの問題である。その前提は、被差別の事実を知ることだ。セクシュアル・ハラスメントが相手の人生をどのように破壊するのかを想像してほしい。重度のPTSDを発症すれば当然、そうでなくても人生設計が狂わされる。加害者にはその場限りのことであっても被害者は長期間苦しめられる。長期にわたる医療費や所得の喪失など経済的損失も大きい。企業の生産性も落ち、経営者にも大きな損失であることへの理解が求められる。

日本は世界経済フォーラムによる国際的な男女平等度のランキングで

2017年は144カ国中114位で過去最低であった。女性活躍を唱える政府はこの恥ずべき順位にコメントもしなかった。セクシュアル・ハラスメントを法的定義のないままに放置していることと当然整合する態度である。官房長官の定例記者会見でそのことを質問した記者はいただろうか。財務省のセクシュアル・ハラスメント問題での政府の対応は、根本原因に触れることはなく、官僚たちへの研修にとどまった。研修を今まできちんとこななかったことへの反省かも知れないが、それではほとんど事態を大きく変えることにはなるまい。

7 セクシュアル・ハラスメント防止のために

——予防こそ重要——

司法による救済は必ずしも被害者救済の観点からは十分に機能しているとは言い難い状況の中で、予防こそ重要であることを最後に強調しておきたい。

セクシュアル・ハラスメントを生む構造の認識—土壌を崩す

前述の日本の男女平等度は、支配・被支配関係を作り出している社会構造（政治・経済・教育等の各分野で意思決定権者に女性が少ないなど、複合的差別の結果）の結果であることを示している。ここにメスを入れることが重要である。セクシュアル・ハラスメント根絶には、支配・被支配を作り出し、許している社会構造の変革が取り組まれねばならない。小手先だけの「研修」で解決できる問題ではない。根が深いことの認識が必要である。女性に対する賃金差別などの不正義を放置しておいてセクシュアル・ハラスメントの根絶など望むべくもなからう。

法的対応への取組—禁止法がすべてを解決するわけではない

新しい法的対応を作る前提として全国的な実態調査が必要ではないか。ど

ういう言葉で体験を聞くのが重要である。各人のセクシュアル・ハラスメント理解が異なるので、セクシュアル・ハラスメントという言葉を使わずに、具体的できごとをあげて聞くなどの方法が検討されるべきであろう。1991年に「DV調査研究会」が行った初めての全国調査のフェミニスト・アクション・リサーチの手法が参考になろう（詳細は、「ドメスティック・バイオレンス」有斐閣1998年刊参照）。

この論考では、私の個人的な意見を述べたが、訴訟は解決策として機能しているのかの検証も必要であろう。

訴訟等の被害者の強い対応は報復を呼ぶ事実にも注意して、性暴力被害者を守る法整備も同時に考えられるべきである。2017年刑法改正に伴った衆参両議院での附帯決議は、被害者中心での対応についてのものであるから参考になる。

法的対応がすべてではないことは、法的整備が進んでいるアメリカで今ようやく#MeToo運動が起きことが示しているだろう。大きな告発運動にはそれだけの時間を必要としたのではないか。とすれば、我々にとって、道遠しが実感される。

最近の報道（しんぶん『赤旗』2018年9月20日）によれば、アメリカのマクドナルドの多くの店でセクシュアル・ハラスメント撲滅ヘストライキが行われているという。同記事によれば、「民間調査機関によると、2016年の調査ではファストフード業界の女性労働者の40%がセクシュアル・ハラスメントを受けたことがあると回答している」こと、「スト参加者はマクドナルド社に対し、管理職や労働者向けのセクシュアル・ハラスメント防止のトレーニングの実施、告発を受け付けるシステムづくり」などを求めたことが報じられていた。このアメリカの状況は、法整備がすべてを解決するわけではないことを教えている。法の実施をどうするかというその先の問題がある。

教育の力

子どもの時から、性差別を含むあらゆる差別は許されないという教育を行

I 多様化する女性に対する暴力

うことが重要だ。30年前にこれを始めていれば、セクシュアル・ハラスメント防止ということが社会全体で意識化され、教育に取り組まれていれば、状況は違っていただろうか。

教育の中で「ノーを言う力」を育てる。日本ではなぜ#MeToo運動が広がらないのかと考えるとき、特に女性には、「ノーを言う権利」があるとして育てられる必要がある。もっとも、教師に「ノー」を言わせない今の日本の教育現場に対してはないものねだりかもしれない。しかし、私は、学校でも家庭でもあらゆる場で子どもの時から「ノー」を言う権利を教え、他人の「ノー」を尊重し、人を差別しないことを学ぶべきと考えている。

(つのだ・ゆきこ 弁護士)