

# NO! セクシュアル・ハラスメント

発行：職場での性的いやがらせと闘う裁判を支援する会

連絡先：女性協同法律事務所 〒810 福岡市中央区天神1丁目3番39号 福岡借成ビル6F

TEL 092-751-8222 FAX 092-751-8200

年会費：個人三千円・団体六千円 振込先：郵便振替 福岡7-60420

判決！ 四月十六日 午前十時

福岡地方裁判所三〇一号法廷

二月五日結審し、とうとう判決の日が決まりました。

これまでいろいろななかたちで裁判を支援して下さった方、セクシュアル・ハラスメントをはじめ性暴力の問題に取り組んでいる方、自分も声を上げて裁判に訴えた方など、大勢の方々のおかげで下さる予定になっています。きつと、女の性をとりまく社会が大きく変わりはじめる日になるでしょう。あなたもぜひ傍聴においで下さい。

結審、すなわち審議はすべて終わりましたというわけで、原告・被告双方の最終準備書面が出揃いました。原告側からは、二人の法学者による鑑定書も提出、「女六五〇〇人の証言」も証拠として提出されました。

私たち原告側の準備書面は延々九七ページにもおよび、厚さも、内容もずっしりと重みがあります。読めば胸の熱くなる感動的な内容で、基本的な考え方・主張はもちろん、証言の微妙な言い回しから証明された差別性ま

で、すべて網羅しており、しかも日本の法律上の論拠も明確になっているわけです。さすが女性弁護士と感激しました。

夏休みを「その一」に、冬休みを「その二」の作成に費やして書かれた山田氏の鑑定書、ほとんどの裁判を傍聴し、その記録と研究をもとに、寒い冬の日に肺炎の体に鞭打って書いて下さった林氏の鑑定書、いずれもすばらしい論文です。日本で始めてセクシュアル・ハラスメントを性差別として訴えた裁判ですから、これから判例を作っていく第一歩として、法理論を明快に打ち出せてとてもよかったと思っています。

準備書面も、鑑定書も、ぜひ全文読んでいただきたい内容ですが、今回は紙面の都合上ほんの一部しか載せられませんが、目下「裁判の現場からセクシュアル・ハラスメントの問題を提起する」本を出版すべく準備中で、その中には資料として詳しく載せます。六月には発行する予定です。

ご期待下さい。

# 最終準備書面（抜粋）

準備書面 二

一九九二年一月一七日

福岡地方裁判所

第一民事部御中

## 目次

- 第一、事実経過
- 一、当事者
- 二、原告入社後から被告丙の原告に対する嫌がらせにいたる事情
- 三、被告丙の加害行為
- 四、被告会社の加害行為
- 第二、被告らの責任
- 一、原告が受けた攻撃をいかに評価すべきか
- 二、被告丙の責任
- 三、被告会社の責任
- 第三、原告の受けた損害
- 一、はじめに
- 二、損害の認定にあたって重視すべきこと
- 三、原告の受けた損害
- 第四、終わりにあたって

## 第二、被告らの責任

一、原告が受けた攻撃をいかに評価すべきか

原告に加えられた被告丙の攻撃は、異性関係が多い、よく酒をのむ、それに絡めて要するに女としてだらしない、という内容のものであった。このうち異性関係が多いということひとつをとっても、女性にとつては一般に否定的な評価の対象となるにもかかわらず、同じ事実が男性にとつては「男の甲斐性」のひとつとして肯定的に評価されることすらある。これが性のダブルスタンダードといわれる所以であり、被告丙は、このダブルスタンダードのもとに、原告の評価を引き下げる手段として、性的な中傷という言葉による暴力を選んだのである。

その背景には、女性を職場において男性と対等な存在であるとはせず、常に男性に譲歩すべきものとする考え方がある。法廷における「男を立てることもしなければならぬ」という発言に象徴され、また、被告丙本人尋問の端々に窺われるのは、このようないわゆる「男の論理」である。

原告が被告丙よりも有能と評価される編集者であったことは、しも認めることである。原告が男性であれば、有能な社員である原告をルーズな上司の苦情に基づいて一方的に切り捨てるようなことはなかっただろう。つまり、しは、原告が女性であったからこそ、どんなに有能であることがはつきりしていても、原告に譲歩させ、原告の職を奪うことに何の疑問も感じなかったのである。

このように、原告が本件の一連の仕打ちを受けたのは、女性であったが故のことであり、もし男性であったとしたら、かかる攻撃はなされなかったで

あることが明らかである。すなわち、原告は女性だからという理由で差別的取り扱いを受けた、憲法で保障された「性による差別を受けない権利」を侵害されたものと言わなければならない。(途中省略)

ところで原告は、本件が性差別であることを明確に述べて本件訴訟を提起している。それにもかかわらず、被告らは法廷でも性差別を生み出す原因となっている男女役割認識に基づいた発言をして憚らないが、これは被告らがいまだに以上のような男女連の「常識」に守られていると認識している事実、人権意識の欠落を示すものである。その「常識」が容認されるとすれば、それが労働現場に与える影響は極めて大きいばかりでなく、世界の趨勢を見るとき、人権の面における我が国の後進性を露呈するものといわざるを得ないだろう。

## 二、被告丙の責任

セクシュアル・ハラスメントの定義については、もろもろあり、また甲号証として提出した山田、林鑑定人の表現のし方にも若干の差異はあるものの、それらに共通する要件は次の三点である。つまり、「『性的な』言動(言葉、動作、身振り)であること」そしてそれが相手の「意に反するものであり」結果としてハラスメントを受ける労働者の「労働環境や労働条件に悪い影響をあたえたこと」である。

被告丙の行為は原告をその性によって差別し性的プライバシーも包含した性的自由を侵害するものであって、憲法一四條、一三條、民法一條ノ二等に違反し、原告の権利を違法に侵害したものととして、民法七〇九條の不法行為責任が発生する。

## 三、被告会社の責任

使用者責任(民法七一五條)

被告丙に対して(民法七〇九條)  
債務不履行責任(民法四一五條)

## 第三、原告の受けた損害

### 三、原告の受けた損害

1、被告のセクシュアル・ハラスメントによって、社会的評価を低下させられたことによる精神的損害

2、被告丙のセクシュアル・ハラスメントによつて、プライバシーその他の人格権を侵害されたことによる精神的損害

3、被告丙、訴外シ、訴外Gらの行為により、職を奪われたことによる精神的損害

## 第四、終わりにあたって

原告が、自らが受けたセクシュアル・ハラスメントによる苦痛を慰謝されることは、現在、同じ思いをした多くの女性たちの期待となっている。

セクシュアル・ハラスメントにおいては、事後的な被害の回復が到底できないのみならず、慰謝を求めることさえ勇気を要する、極めて困難なことである。だからこそ、セクシュアル・ハラスメントを受けて、今まで諦め、泣いてきた女性たちは、「ノー」という声を上げた原告に、共感し、支援をしてきたのである。

またセクシュアル・ハラスメントが、当然、我が国においても許されない違法な行為であること、裁判所がきちんと断罪されることを期待し、見守っているのである。

## 被告側準備書面を読む：

### セクハラ社会の構図

結審に際して被告側も三〇頁にわたる準備書面を提出しました。法廷で明らかになった事実を歪曲し問題の理解の浅さを露呈したあきれかえる内容ですが、そこには見過ごすことのできない論点がいくつも含まれています。

我慢していれば

セクハラではない！？

まず、被告編集長が原告に関するさまざまな性的中傷をおこなったことを、そのような事実はないと否定しているのですが、その根拠は「少人数で狭いオフィスなのでそのような嫌がらせ行為があれば事務所内の環境が極めて悪化したはず」だから「そのような言動に及ぶというのは到底考えられない」原告の主張が事実であればもっと早くから原告と被告編集長の関係が悪くなっていることが誰の目にもわかったはず、と言うのです。セクシユアル・ハラスメントに悩んでいる女性たちは数多いのですが、彼女たちが受けている苦痛をハッキリと表明し、相手に抗議できれば被害はずいぶん減る

に違いありません。多くの女性が、内心は怒りや不快感で一杯になりながら、職場での立場の弱さゆえになんとか仕事を続けていくために表面上は職場での関係をうまく保っていくように苦しい我慢を重ねているのです。それなのに、我慢していられたのだったらセクシユアル・ハラスメントでない、とは本末転倒です。また少人数だからセクハラはできないというのも訳のわからない職場環境だからこそ耐えがたい苦痛だったと証言している原告の訴えの答えにはまったくなくなっていません。

原因は原告にある！？

被告側は別のところでは原告に関する性的うわさがあつたことを事実として認めてもいます。しかし彼らはそれを、原告自身や他者から流布された可能性があるので被告には責任がないと言っています。自分を傷つける性的な中傷を自分から話す等という論法はナンセンスそのものです。また百歩譲って、かりにいづくつもものうわさの中には被告以外の第三者が発生源だったものがあったとしても、それを職場に持ち込み、彼女の立場を不利にして退職に追い込むのに利用した被告の責任は何

ら軽減されるものではないでしょう。準備書面で被告側は、彼女が苦しんだ性的中傷を「風評」と呼び、一般的にしばしばあること、といかにも深刻さのない、罪のないものとして扱おうとしており、原告があたかも被害妄想であるかのように論じています。原告側が訴えてきた、彼女の苦しみ、現代の社会に性のダブルスタンダードが存在するゆえに性的中傷は女性に対する悪質な攻撃であることが被告側には通じてはいないようです。

セクハラ救済は

プライバシーの介入！？

本件の事実関係についてのほか、セクシユアル・ハラスメントに関する法的解釈の上でも被告側は奇妙な論理を展開しています。

彼らは「性的風評に会社が立ち入ることとはかえってプライバシーに介入するとのそしりを免れない」と、会社が彼女を救済しなかつたことを正当化しています。しかしそもそも、原告が被告に性的中傷によってみだりにプライバシーに立ち入れられ人格を傷つけられたために会社に救済を求めたのに、きちんとした対応をとってくれなかったからこそ、訴訟を起こす事態に至った

のです。そうした被害を放置することがプライバシーの尊重だと言うのでしょうか。

本件のような言葉による嫌がらせだけでなく、セクシュアル・ハラスメントはどのような形であれ「性」というきわめて私的な領域を侵害するものです。私的な自由が守られるべきところに本人の意思を無視して職場の公的な関係が持ち込まれるからこそセクシュアルハラスメントが起こるのです。もし性は私的なことだから会社は関知しないという態度が許されるならばこの問題は決して解決されないことになってしまいます。

セクハラ防止は

社会の活力を無くす!?

被告側はセクシュアル・ハラスメント法理の必要性についてはきわめて立派なことを言っています。「女性と男性の真の平等を回復し、もって、あまねく個人の尊厳が買われることを目的とするものであり、被告らは共通に希求する」そうです。ところがそれはあくまで抽象論のレベルにとどまるらしく、そのすぐ後に、違法判断基準が無い現在、セクシュアル・ハラスメントとして判断を下すことは「目的を離れ

かえって意義を失う」と続けています。

何者も法によってしか裁かれぬという法治国家の原則は彼らに教えてもらうまでもないので、しかし現在の日本の法律にセクハラという言葉が無いから裁判所が判断を下すことができない。というのはいくら考えてもおかしい。「セクシュアル・ハラスメント」という新しい言葉を使っているけれど、私たちが訴えているのは、女性が性的な自由を侵害されることなく尊厳をもって働きたいということ、それは憲法がちゃんと保証している人権に他ならないはず。セクシュアルハラスメントという言葉は、人権の具体的な中身をはっきりさせ定着させるひとつのネーミングなのです。これまで日照権、環境権、入浴権などの言葉が裁判を闘うなかで生まれてきたのと同じように。もう一つ傑作(?)なのは、環境型ハラスメントは基準が曖昧なのでセクハラを法で規制すると「活力ある社会を萎縮させると言っても過言でない」という言い分。二年前セクハラブームでマスコミが賑わっていたとき、男性週刊誌などが那掄して書いてた論調と同じです。その活力とやらが女性たちの苦痛と我慢の上に築かれていたことに気づいてください。

以上の通り、顔を洗って出直してくれと言いたくなるような内容ですが、しかしそこには現在の社会でしばしばまかり通ってしまう女性差別に基づいた誤った通念がしつかりと利用されていることに気づかざるをえません。セクシュアル・ハラスメント問題が真に理解されるためにはそうした誤解や無理解を克服していかなければならないことをあらためて痛感します。それだけに今回、裁判所がきちんとした判断を下してくれることをぜひとも期待したいと思えます。

## 判決を前にして

A子

二月五日、時間にして5分ほどで私の二年半に及ぶ裁判は結審を終え、四月十六日の判決を待つばかりとなりました。ここで原告である私自身の心境を、被告H氏から提出された陳述書に対する反論を交えて述べさせていただきます。

被告H氏の陳述書は一言で言えば感情論でしかなく、内容にも多くの矛盾がありました。彼はしきりと自分がフェミニニストであると主張し、働く女

性の能力を認めていると繰り返し書いていました。仕事を腰かけ程度にしか思わない女性を認めないのであり、また仕事の場で「女」を強調する女性は嫌いだとも。私とその「女」をことさら強調するタイプであり、「彼女は私から「女」と認められなかったことが気に食わず」裁判を起こしたということです。このくだりには正直言っておらうてしまいました。

公判で、被告側は私に「あなたは自分がキャリアアウーマンだと思っていたのではないか」（つまり男のH氏を無視してバリバリやる鼻もちならない女）と尋問し、被告自身「彼女は飛んでいる女、そこそこにすればいいのに」と私を評していたのです。そんな女と陳述書の女が同一人物となることが不思議です。どちらにせよ、私は彼から「女」と思われたいなどと夢にも願ったことはありません。

更に彼は「誰かが言っていました」「女性には社会からも男性からも二重の差別を受けている」ということに私も同感です」と記述していましたが、これは公判では自分自身の言葉として述べていたのです。それが「誰かが言っていました」となるのも変な話です。彼自身の確固たる信念はどこにあるのでしょうか。

続けて彼は、これも女性開放運動に詳しい女性が語った言葉として、この訴訟が原告勝利になれば真の女性開放は五年も十年も遅れるだろう、と憂えているのですから、この裁判が女性開放の一助となればと思ひ私もおおいに悩んでしまいました。

さて被告陳述書への意見はこれくらいにして、判決を前にした今、わたしの気持ちは一人事を尽くして天命を待つ」といったところです。私は勝つても負けても決して泣くまいと誓っていました。もちろん、提訴に踏み切るまでには多くの逡巡がありました。公の場で自分が身ぐるみはがされるような思いを味わうのではないか、好奇の目にさらされ傷つき疲れるのでは、そう悩む毎日でした。また提訴後のマスコミの過熱報道にも驚くばかりでした。さまざまな思いをくぐり抜け、判決を迎えようとしています。マスコミなどが再び押し寄せることでしようが、私はこの目と耳で判決を確かめるつもりです。当日お見えになる方々と共に、そして今日まで私を支えて下さった全国の支援の方々と共に。

## 鑑定書（要約）

中央学院大学法学部専任講師

山田省三

◇セクシュアル・ハラスメントの労働問題としての性格

他の性差別と異なるのは、差別の有する意味が男女間で大きな差がある点。男女間では、性に関する肉体的・生理的・心理的対応が異なっており、このことはとりわけ環境型ハラスメントについて該当するものであり、加害者の性的言動によって退職を余儀なくされ、あるいは強度のストレスを被る程度が、女性労働者により強いことは、経験上明白である。セクシュアル・ハラスメントの被害者の大多数が女性なのは何故か？英国では、職場における男女間の労働条件格差の存在、職場における男女間の役割意識の2点があげられている。多くの場合、女性労働者の性（gender）は職務上優位にある男性によって、対等な労働提供の相手としてより、性的好奇心の対象として見られている。たとえば女性秘書の職において典型的に示されるように、その職務はたやすく妻の役割と同化しうる地位にある場合すらある。こうして、女性労働者の性が労働提供の一部と同一視され、欲すると否

とを問わず、男性の性的要求を喜んで受け入れることを求められる地位におかれている。

#### ◇わが国における法的意義

管理・監督者が労働者の採否決定や労働条件決定の人事権を持つ欧米と違い、日本は「対価型」より「環境型」が多いと判断される。つまり身体的ハラスメントや、言語的ハラスメントである。言語的ハラスメントはプライバシーの権利が強く意識されている欧米と違い、日本では人格批判の武器として即、機能する。また性的な噂の影響は、男性より女性がはなはだ大きく（男性以上に性的に抑圧され、控えめなことが求められる為）逃げられぬ限定された職場で行われたとき、女性労働者に労働意欲を喪失させ、退職させる効果さえある。A性的な噂を流布されたことによる精神的苦痛の判断にあたっては、被告の行為が反復的かつ執拗であった事、またきわめて小規模の企業内でセクシュアル・ハラスメントがなされ、原告は退職以外に逃れる術が無かったなどの本件事情の特殊性が勘案される必要があるV。

従来の裁判で、加害者の男性労働者に懲戒解雇・諭旨回雇が有効と判断されたが、被害者の女性労働者は退職を

余儀なくされている。セクシャル・ハラスメントの法概念は、救済困難であつた問題領域に、新しい救済の法理を提供するものである。

#### ◇成立要件とその救済

「対価型」の成立は、性的要求を拒否したことを理由に労働条件に具体的な不利益が生じること。解雇・配転・賃金差別が典型的事例。「環境型」の成立は、被害者の客観的対応（ハラスメントが行われていることを告白・相談している場合）軽微な行為であれば執拗かつ継続的か、労働提供に支障を来たす精神的屈辱感・嫌悪感をもたらしただか。屈辱感・嫌悪感個人の主観的側面が大切で、労働権の侵害だけでなく性的プライバシーの権利侵害も含まれる。

「環境型」ハラスメントの場合「加害者自身の責任」「債務不履行責任」

加害者責任は業務遂行中になされる性的関係の強要等の行為が、とりわけ直属の上司によりなされる場合。会社主催の忘年会、社員旅行等も付随的業務と解する。使用者責任として、該当する行為が事業場内になされていないかどうかを、十分に監視・監督する必要がある。支店長・工場長・人事担当者のように、使用者にかわって監督す

る地位にある者に監督上の過失がある場合、当然使用者の過失として評価される。使用者は労働契約上の配慮義務の一環として、労働環境整備義務を負っている。労働者の身体に対する危険防止義務以外に、労働者の労務遂行を困難にするような精神的障害が生じないように、職場環境を整備すべきである。セクシュアル・ハラスメントのもたらす重要性からすれば、この種の行為がなされないように配慮すべき使用者の労働契約上の業務が肯定されるべきであり、発生した場合、防止措置として十分な従業員教育を徹底させ、必要があれば加害者の配転等は正措置をとる義務が含まれる。使用者が、いづれかの措置を怠った場合、被害者たる労働者は、その債務不履行責任（民法415条）を追及することができる。

#### 鑑定意見書（要約）

福岡大学法学部教授

林弘子

まず本件判決において福岡地方裁判所がセクシュアル・ハラスメントをいかに定義するのか、被告らの行為はセクシュアル・ハラスメントに該当するか、被告らの責任はどう判断される

のか、国際的に注目されている。海外からの理論的な批判にも十分に対応できる判決がだされることを期待したい。

\*セクシュアル・ハラスメントの定義

米国・公民権法、EEOCガイドライン、国際自由労連。カナダ・人権法典、労働法典等を元に・・・雇用上の関係を利用してなされる「労働者の人格権を侵害する違法な性差別行為」(1、職務の遂行に影響するような敵対的で侮蔑的無労働環境を形成するあらゆる性的な行為、コメント、身体的接触 2、労働条件における差別的取り扱いあるいは優遇を明示あるいは暗示に条件とする相手の意に反するあらゆる性的な行為、コメント、身体的接触が含まれる。)

「擬制解雇の法理」本件のように上司の言葉によるセクシュアル・ハラスメントによつて、屈辱的で耐えがたい労働環境が形成された結果、いたたまれなくなつた労働者が退職した場合、形式的には退職でも実質的には解雇であり、労働者は経済的不利益を被っているのである。

\*被告の責任・被告会社の責任  
証言・調査・訴状等によれば、被告は

編集長という地位を乱用して、原告を被告会社より排除することを意図し、原告本人を直接、性に関する侮蔑的な言葉で中傷しその名誉とプライバシーを侵害した(民法七〇条)。

また社会生活上の欠陥者であるかのような噂を流し、職場から排斥されるべき存在であるかのような印象を与えた。その結果女性であり労働者である原告の品性、人格に対する社会的評価を著しく低下させ、退職に追い込み精神的・経済的損害を与えたのである(民法七〇九条)。

被告会社は、原告と被告の仕事内容にほとんど差が無いのに性により賃金差別をした(労基法四条違反)。残業が日常化していたにもかかわらず、割増賃金が支払われていない(労基法三七条違反)。

被告会社の専務(当時業務を総て統括する責任者)は、原告が職業人として有能と評価されていたにもかかわらず、女子であることを理由に退職させた。これは擬制解雇にあたり、男女が平等に取り扱われる利益を不等に侵害するものである(公序良俗違反)。

原告が、職務内になされた行為の苦情を、会社責任者に訴えたのかかわらず、解決のための努力は何もせず、黙認した被告会社の使用者責任は免れない。

いよいよ判決です！  
あなたもぜひこの歴史的瞬間に立ち会って下さい。

四月一六日午前一〇時  
福岡地裁三〇一号法廷

判決後、弁護士会館にて即日集会を行います。弁護士による判決についての解説などがあります。昼からは、軽食付きの交流会を予定しています。この裁判を支えて下さった人たち、また各地で同じような裁判を闘っている人たち、みんなでの判決をどうとらえるのか、そして、これからどう取り組んでいくのかなど自由に話し合う場にしたいと思ひます。ぜひご参加下さい。

.....  
即日集会  
.....  
判決終了後、一二時  
交流会(会費制)  
.....  
一三時〜一六時  
.....  
※場所は当日ご案内します。  
.....

カンパがとだえてしまいました。  
まだまだ赤字です！  
最後までよろしくお願ひします。