

〈研究論文〉

## アメリカにおけるセクシュアル・ハラスメント法理

穂山 守夫

### 【要旨】

セクシュアル・ハラスメント (SH) は公民権法第7編が禁止する性差別とみられなかったが、具体的な仕事上の経済的損害を伴う、報復的な対価型 SH が判例により禁止されるようになった。その後 SH の被害者の労働環境を甚だしく悪化させる環境型 SH も禁止されることになった。この場合、積極的抗弁が認められ、使用者の使用者責任 (代位責任) は免責される。監督者の SH の場合、その監督者は解雇や降格等をする法的権限を有する者に限定される。同性間の SH も性差別と認められた。しかし被害者の性的傾向による差別は性的差別とされてこなかったが、最近、性差別に包含されることになった。連邦の財政援助を受けた教育機関における性差別は、公民権法第9編により規制されるが、この場合の機関の責任は直接責任とされる。日本には公民権法のような差別禁止法がないのでアメリカの判例法理を参考にして雇用管理法にすぎない男女雇用機会均等法等の改正をして差別禁止法制を整備すべきである。

キーワード：対価型・環境型セクシュアルハラスメント、使用者責任、積極的抗弁

### 1 はじめに

日本においてはセクシュアル・ハラスメント (相手側の意思に反して行う不快な性的言動、以下 SH と表示) を規制している労働法は、男女雇用機会均等法 11 条である。同 11 条は、一定のセクハラ予防の効果を有する使用者の雇用管理上の「措置義務」を企業に課している。同法では、この措置義務に違反する違法類型である SH を「対価型 SH」と「環境型 SH」に分けている。対価型 SH とは、主として職場において行われる性的な言動に対する女性労働者の対応により女性労働者が労働条件の面で不利益を受ける場合である。たとえば、上司の執拗なデートの誘いを拒否したことから、上司が人事評価を悪くしたり賞与を少なくしたりすることである。これに対して環境型 SH とは、性的言動により女性労働者の就業環境が害される場合である。たとえば、同僚が「性的にふしだらである」などの噂を流したために女性労働者が出勤するのが苦痛となったり、業務に専念できなくなったりする場合である。典型的な SH は男社会における男性の女性に対する SH であるが、女性の地位の上昇等により、

女性だけでなく男性への SH にも企業が対策をとらなければならなくなった。すなわち男女を対象とする雇用管理上の「措置義務」が企業に課された。更に同性同士でもセクハラが成立する。例えば、同僚に買春に誘われ、断ると「男のくせにおかしい」と仲間はずれにされたり、性的体験がないことをしつこくからかわれたりする場合である。この類型は公法上の措置義務違反に基づく雇用管理上の違法類型であり、私法上の、被害者に対する損害賠償を基礎づける違法類型ではない。したがって被害者が加害者に対して損害賠償を請求するためには、被害者の働きやすい職場環境の中で働く利益や被害者の性的自由・性的自己決定権を侵害したことに基づき、加害者に対しては一般不法行為責任（民法 709 条）、使用者に対しては不法行為上の注意義務としての職場環境配慮義務違反について一般不法行為責任（民法 709 条）又は代位責任である使用者責任（民法 715 条）を追求する必要がある。また使用者に対して信義則（労働契約法（労契法）3 条 4 項）又は労働契約上の付随義務による使用者の職場環境配慮義務ないし安全配慮義務（労契法 5 条）違反の債務不履行（民法 415 条）に基づく損害賠償請求をなす。しかし個人が金と時間がかかる訴訟を提起するには困難が伴う。

そこで被害者の救済を容易にする性差別を禁止する公民権法違反に関する、アメリカにおける SH に関する連邦最高裁判例を中心素材にしてアメリカにおける SH 法理を検討する。まず、SH は公民権法第 7 編が禁止する性差別とみられなかったが、連邦下級裁判所において具体的な仕事上の経済的損害を伴う、報復的な対価型 SH により使用者の使用者責任（代位責任）が認められたケースを検討し、次に SH の被害者の労働環境を甚だしく悪化させる環境型 SH も禁止されることになったが、使用者の代位責任につき使用者の積極的抗弁が認められるケースを検討する。次に連邦最高裁判例について①使用者が直接責任を負う社長の SH と使用者が代位責任を負う監督者の SH のケースを検討する。監督者の権限は解雇や降格等をする法的権限に限定されるかどうかあいまいだったので、性差別とパラレルに考えられる監督者の人種差別の事例で監督者の権限を法的権限に限定したケースを検討する。次に同性間の SH が性差別と認められるか問題になったケースを検討する。このケースでは被害者の性的傾向による差別は性的差別とされなかったが、最近、それを性差別に包含したケースに簡単に触れる。次に企業や一般の行政機関の就業場所における SH と異なる、連邦の財政援助を受けた教育機関内における SH は、公民権法第 9 編により規制される。この場合、最高裁は連邦議会の歳出条項に基づいて財政援助を受けた自律性を有する当該機関への財政上の不意打ち回避や学校行政の柔軟性の尊重等を考慮してか、過失基準を適用せず、当該機関に対して故意の直接責任しか認めない。まず教師の生徒に対する SH による学区の責任を求める事例で、学区が教師の生徒に対するハラスメントを現に認識しているのに意図的に無関心の態度をとる場合に限定して直接責任を認めるケースを検討する。次に教師の生徒の対する SH より教育機関の責任が認めづらいケースである生徒の他の生徒に対する SH の事例で、生徒間では成人間では許容されないような仕方で常に交わっている点や学校がその懲戒権の下にある「SH をした生徒」と「当該環境」に対するコントロールをしている点等を考慮して、

SH があまりに重大で徹底して客観的にみて教育に対する侮辱的であって、生徒の教育に対する平等なアクセスが否定されるに至ったのに学校が意図的に SH を放置した場合に限定して当該機関の直接責任を認めるケースを検討する。最後に日本には公民権法のような差別禁止法がないので、公民権法 7・9 編に関するアメリカの判例法理を参考にして雇用管理法にすぎない男女雇用機会均等法等の改正をして雇用差別禁止法制を整備すべきであると主張する。

## 2 アメリカにおける SH と判例<sup>1</sup>

### 2.1 連邦地方・控訴裁判所判決と対価型 SH・環境型 SH<sup>2</sup>

監督者による部下の女性に対する性的誘いを拒絶したことに対する報復として解雇された女性の対価型 SH の訴えに対して初期の判例は、1964 年公民権法第 7 編 (The VII of the Civil Rights of 1964) が禁止する性差別としなかった。このような事例における差別的行為は、女性の雇用機会を奪う会社の雇用管理上の政策というよりむしろ監督者の個人的性癖によると思われていた。1970 年代中葉まで、連邦地方裁判所は、監督者による対価型 SH (quid pro quo harassment) を共謀しなかったり、実際知らなかったりした使用者の責任を認めることに消極的であった。

この傾向に対する歴史的転回点をなしたのが、1976 年のウィリアム対サクスベ事件コロンビア特別区連邦地方裁判所判決 (Williams V. Saxbe, 413 F.Supp.654,657(D.D.C.1976)) である。同判決は、使用者が女性労働者に性的要求を行い、その要求を受け入れない場合に解雇等の報復的行動をする対価型 SH につき公民権法第 7 編違反の性差別であるとした。両性が同様の状況にありながら、一方の性に対する SH は一方の性に対する人為的な雇用上の障壁になるので、第 7 編に違反する差別的取り扱いだとした。また被用者の個人的争いには使用者は責任を負わないという以前の判例に同調しながらも、SH が監督者の政策ないし慣行ならば、SH は第 7 編が禁止する代理行為政策ないし慣行であるとした。

間もなくいくつかの連邦巡回区の上訴裁判所は、反対の立場に立つ地方裁判所の判決を破棄して、対価型 SH は性差別の実質的な要因の場合、第 7 編に違反するとし始めた。例えば、Barnes v. Costle 事件 (561F.2d.983(D.C.CC1977)) においてスポーツウッド・ロビンソン裁判官は、ともかくも性的関係を考慮した雇用条件は、第 7 編の保護範囲内にはないという考えに同意しなかった。性が実質的に差別に寄与すれば足りるとして、監督者の性的誘いに対する被用者の拒絶に基づく異なった取り扱いは第 7 編に違反するとした。同様に Tomkins v. Public Service Electric & Gas Co 事件において第 3 巡回区控訴裁判所はすべての SH や性的に動機づけられた言葉による攻撃が第 7 編により保護されないという第一審裁判所の判決を破棄した。そして女性の被用者としての地位が、女性の雇用の継続を左右する監督者の性的要求 (動機) に従うことにかかわっている場合、対価型 SH を提起するとした。対価型 SH 事件の場合、SH 被害者が一応有利な事件 (prima facie case) を証明するためには、原告は歓迎されな

性的行為を受けたこととそれに対する原告の対応が雇用条件等に影響を与える査定的基础になったことを立証しなければならない (Karibian v. Columbia University, 14F, 3d. 773, 777 (2d Cir.), ce denied, 114 S.Ct.2693(1994))」とした。

しかしながら苦しめた者が原告の性以外の要因によって動機づけられている場合、対価型 SH にならない。いわゆる愛人のケースはその主要な事例である。Piech v. Arthur Anderson & Co (841F.Supp 825(N.D.Ill.1994)) 事件において、使用者とロマンティックな関係にある同僚女性は昇進したが、原告は昇進できなかった。この事例において地方裁判所は、他のすべての男女の被用者が同様の影響を受けたので、原告の非昇進は性別によるものではないとした。これに反して昇進するために性的行為をしなければならない場合は、対価型 SH と認められた。

具体的な雇用上の利益の喪失は、多くの場合解雇又は降格を意味してきたが、対価型の主張は、被用者に対するより直接的でない経済的インパクトを与える職務上の権限・義務又は地位のようなキャリア上の利益の剥奪からも生じる。例えば第 7 巡回区控訴裁判所は、こう判示した。任期付きの教授が大学の総長からの性的誘いを拒絶したため、職務上の地位を剥奪され、アカデミックな社会から排除されたと主張したところ、その主張は第 7 編が認める対価型 SH であるとした (Bryson v. Chicago State University, 96F3d, 912(7th Cir.1996))。これとは対照的に Reingold v. Virginia (151F3d.(4th Cir.1998)) 事件において第 4 巡回控訴裁判所は、原告に有利な判決を破棄して次のように判示した。原告である女性は自分が属する職務等級に含まれない不適當な臨時雇いの仕事に配転され、専門的な会議に参加する機会を奪われたが、それは雇用上の地位の重要な変化の値しないとした。一般的に言うと、監督者の歓迎されない誘いに対する拒絶の結果がより間接的または非実質的になればなるほど、対価型を認める必要条件を充足することが一層見込めなくなる。

前クリントン大統領に対するポーラ・ジョンズの SH 訴訟 (Jones v. Clinton, 16F. Supp. 2d1054 (E.D.Ark.1998)) において裁判所は SH を訴えることができる要件としての、歓迎されない性的誘いの拒絶から帰結する職場への重大な影響を注目した。この訴訟において、原告のジョンズは具体的なキャリア上の昇進が前アカーソン知事の誘いを拒絶したことに対する報復として使用者である州によって繰り返し邪魔されてきた。具体的な仕事上の損害の証拠として、ジョンズは監督者により昇進や昇給への期待が持たなくなってきたと主張した。それから産休から仕事に戻ったとき、ジョンズは彼女以外の SH 被害者が利用できる不服申し立て手続に訴えることが効果的に阻止された。更に彼女を監督者のオフィスの外側に物理的に孤立させることによって、彼女は具体的な効果を持つ敵対的取り扱いを受けたと主張した。しかしながらライト裁判官は前知事とのホテルの会合においてジョンズが受けたとされる脅しは、性的要求に応じることによる具体的な仕事上の利益または損害を条件づける対価型のものといえるほど明白なものとは訴訟記録によって証明されなかったとした。

具体的な経済的損失を要件としない環境型 SH を初めて認めた連邦上訴裁判所は、Bundy v. Jackson 事件 (641F.2d934(1981)) における the D.C. Circuit であった。裁判所は原告が解雇・降



格・昇進の否定のような対価型 SH の要件を証明しないのに、使用者が注意深く原告の抵抗に対する解雇や他の具体的な不利益な行為を回避して原告を適法にハラスすることを許容しなかった。第 11 巡回区控訴裁判所も *Henson v. Dundee* (682F.2d897(11thCir.1982)) において対価型 SH の主張を排斥したが、被用者は違法行為が労働環境を敵対的なものにするかどうか決定する公判を求める権利があると認めた。

アメリカにおける SH が日本とアメリカで世間の注目を浴びた判例は *EEOC v. Mitsubishi Motor Mfg of America, Inc.* (F.Supp.1059 (C.111.1998)) である。この事件の事案はこうである。1996 年に平等雇用機会委員会 (EEOC) に提訴された米国三菱自動車工業アメリカ (米国三菱) は、1988 年にイリノイ州ノーマルに自動車製造工場を建設して操業を開始した。同工場に働く女性従業員は、男性の監督者 (supervisors) や同僚の性的言動を受けた。判旨は、以下のとおりである。EEOC による傾向・慣行事件は「差別下にある特定の個人の救済」と「組織的ないし系統的な (systemic) 会社規模の差別を解消する公共の利益 (public interest) の回復」にあり、使用者による被用者に対する客観的・明確な傾向・慣行に焦点を当てており、インジャンクション救済を主目的とする。個人救済は傾向・慣行の認定の後、それから推定される個人の犠牲として、EEOC の提訴に参加している者に認められる。

敵対的環境を作出したというためには、①原告が性を理由とする脅迫・嘲笑その他の言動により労働条件において不利益を蒙ったこと (敵対的環境) を一般人及び被害者が認識していること②加害者である被用者の言動に対して被告会社がこの行為を知っていたかあるいは知るべきであったこと、が必要である。被告がこの点について反対証拠を提出しなければ、①は認定される。②の場合、SH の情報がその情報を受け取る権限のある者や当該情報を伝える義務が合理的に認められる者に伝達された場合、被告は知っている状態にあるとされる。SH が広範囲に及んでいるとき、知っている状態にあると推定される。

EEOC は証拠の優越により①労働環境全体に照らして敵対的環境が存在すること②被告が深刻かつ広範囲に SH が職場に満ちているのに、それに会社規模で対処しない会社慣行 (company policy) の存在を立証する必要がある。この立証により会社の過失は認められる。会社が総体的な救済措置を実施した場合、従前の環境に対してそれを改善する実効性のあるものである必要がある。そしてこの措置が SH を再発させていないことを証明すれば、免責の抗弁は認められる。

要するに EEOC は、SH を知っていたか、又は知るべきであったのに会社規模のセクシュアル・ハラスメント問題の解決のために必要な措置をうかつにも取らなかったこと③仮に措置をとったとしても効果的なものでなかったことを証明すればたりる。個人救済の点では、傾向・慣行事件の立証は証拠提出の責任を転換させるに過ぎず、会社の民事責任は推定されるが、被告会社には積極的反証を許容する。本判決後、和解がなされたが、この種の事件では和解金は過去最高額 (個人救済 3400 万ドル) であった<sup>3</sup>。

## 2.2 SHに関する最高裁判例

社長の場合、使用者の本人の行為とみなされるから、代理法理は問題とならず、使用者の直接責任が問題となる。これに対して対等の関係である同僚や使用者のコントロールが及ぶづらい顧客の場合は使用者の責任は認めづらいが、会社の階層的組織において監督権を持つ監督者は部下の労働環境を悪化させる権限を有するので、監督者の SH による使用者の代位責任が判例上、特に問題になる。

### 2.2.1 社長の SH の場合

社長が SH を行った場合が問題になったのが**ハリス対フォークスト・システム事件**である（1993年）<sup>4</sup>。本事件は社長による女性管理職のハリスに対する性的中傷や性的屈辱感・嫌悪感を抱かせる侮蔑的言動が、敵対的・侮蔑的な労働環境を作出する性差別になるとして、ハリスが会社を訴えたものである。不快な労働環境かを判断する基準につき、ハリス事件最高裁のオコナー判事の法廷意見は、労働環境が敵対的・虐待的と感じられ、かつ客観的な敵対的労働環境が存在すれば足りるとする。不快な感情を抱かせる口汚い言葉を発しただけでは労働条件に重大な影響を及ぼすということにはならない。不快な労働環境は被用者に精神的支障等を引き起こさなくとも被用者の職務遂行を妨げることがあるから、加害者の行為が人の精神的安定に重大な影響を及ぼす必要はないし、被用者が「現実の精神的被害」を被る必要もない。本件では社長が加害者であったため、その行為は自動的に使用者の行為とみなされた。

### 2.2.2 監督者の SH の場合

監督者の SH に関する**ヴィンソン（メリター）事件**（1986年）<sup>5</sup>において合衆国最高裁は1980年代以降の環境型 SH を認める下級裁判所の見解を支持した。本件は、Meritor Saving Bank という銀行に1974年から勤務するヴィンソンという女性が1978年に病気休暇の取りすぎという理由で解雇されたため、ヴィンソンが上司の支店長 S.Taylor から繰り返し SH を受けていたとして、公民権法第7編違反を理由に S.Taylor と使用者 Meritor Saving Bank を訴えた事件である。ヴィンソンは解雇される4年前に支店窓口金銭出納係見習いで採用されたが、本人の能力によりその後、出納係→同係長→支店長補佐と昇進した。解雇前に本人は無期限の病気休暇を取ったし、また苦情を上司に申告しなかったし、さらに銀行内の苦情申し立て制度も利用しなかった。ヴィンソンは在職中に支店長から性的関係を強要され続けたと主張したが、一方 Meritor Saving Bank はそれを全面的に否認し、また支店長の行為については不知であると主張した。

最高裁長官レーンキリストの全員一致の法廷意見は、銀行側が、現実的経済的不利益をもたらす雇用上の行為のみが第7編違反の差別に該当するとの主張を EEOC が1980年に出したガイドラインを援用して退けた。このガイドラインは非経済的被害をもたらす SH

をも第7編違反の性差別としている。すなわちガイドラインは性的不行跡が不合理に個人の職務遂行を妨げるか、又は威嚇的・敵対的又は侮辱的な労働環境を作り出す目的でその効果をもたらす場合には、それが経済的対価の付与又は拒絶に直接結び付くかどうかにかかわらず、かかる行為はSHであると規定する。最高裁は裁判所が第7編による被用者の保護は、雇用者の経済的側面を超えるものであるという原則を人種等に基づくハラスメントに適用してきたところ、このガイドラインの規定内容は、このような裁判所の先例に基づくもので、この原則は性別の場合にも適用されるとした。ただし最高裁はこの場合、そのSHが深刻ないし蔓延して被害者の労働環境を「心理的」に敵対的で不快なものにする必要があるとする。またSHは「望まない」ものであることを要するが、「任意」に基づくものであったかどうかではないとした。

もっとも性差別とされた場合の使用者責任の有無については、事実関係が未だ最終的に認定されていないので、確定的判断をしなかった。ただし、①使用者責任の問題は「代理の原則」によって判断されること②使用者は管理職の行為について常に自動的に責任を負うものでないが、使用者の不知は必ずしも免責事由にならないこと③会社の不服申し立て制度を被害者が利用しなかったことを免責事由としてはならないことを確認した。しかしながら②の判示にもかかわらず、大抵の連邦下級裁判所は「実際の不認識」や「擬制的不認識」の場合、使用者の代位責任を認めなかった。

監督者によるSHと使用者責任に関して1998年にバーリントン（Ellerth）事件最高裁判決（Burlington Industries, Inc. v. Ellerth, 118 S. Ct. 2257 (1998)）が出され、その後1998年にEllerth事件最高裁判決とほぼ同趣旨のファラガー事件連邦最高裁判決（Faragher v. City of Boca Raton, 118 S. Ct. 2275 (1998)）が出された<sup>6</sup>。Ellerth事件の事案はこうである。原告のX（Ellerth）は、被告のバーリントン産業（Y）のシカゴ支店で15ヶ月間販売員として勤務したが、直接の監督者の上司（人事権を有する一営業部門の副主任）訴外YS（Slovik）の野卑な言動による執拗なSHを受けたため退職を余儀なくされた。もっともYSは自分の直属上司である上級管理者の承認を受けて採用や昇進の決定をする権限を有していて、Xに対して性的要求を受け入れなければ、仕事上不利益を受けるぞと3回脅迫したが、Xは現実にはその不利益を受けなかった。Xは一度昇進したし、SH防止規定を知っていたにもかかわらず、会社の担当者にYSのSHを報告しなかった。それなのに原告Xは第7編違反で会社を訴えた。

最高裁のケネディ判事の法定意見は、対価型SHの場合の使用者責任について、「監督者」が使用者の委任した、被害者の労働条件に影響を及ぼす権限を用いて昇給拒否や解雇のような現実的不利益をもたらすSHをした場合、使用者が現実知っているか又は当然知っているともみなされるかにかかわらず「厳格責任」（被用者の選任・監督に関する使用者の過失を要しない使用者責任）を負うとするが、「監督者」による昇給拒否や解雇をするという「不利益の脅迫」だけでは、対価型SHの問題にならず環境型SHの問題になるにすぎない

とした。対価型と環境型の区別は違法な性に基づく雇用差別になるかいなかを明らかにするときに重要であるが、使用者責任を判断するときは適切でない。この場合、重要なのは対価型 SH か環境型 SH かいう分類ではなく、監督者の SH に対する使用者の代位責任である。使用者は被用者に対する直接の権限又はより高い権限を有する監督者が形成した違法な敵対的環境に対して代位責任を負う。この代位責任は、使用者が SH を知っていたか知るべきであったこと及び使用者の過失や不注意により SH を許容したことが要件となる。そしてこの場合コモンローの代理法理を参考にする。代理に関するリステイトメントによれば、「使用者は被用者が職務の範囲内で行った不法行為につき責任を負う」 (§219(1))が、原則として監督者の SH は職務範囲の行為ではないので、使用者は不法行為責任を負わない。しかし例外的に被用者の不法行為が代理関係の存在に助けられた場合、Restatement's aided in agency relation rule が妥当する。この原則は同僚による SH に対しても無過失の代位責任を負うから単なる雇用関係以上のものが必要になる。代理原則は監督者が部下に対して採用・解雇・昇進させないこと・責任が大幅に異なる配置転換・給付を大幅に変える決定などの現実の雇用上の行為を行った場合に無過失の代位責任を認めている。

これに対して「現実の雇用上の行為」がなかった場合には代理関係の存在に助けられた場合の原則を適用して使用者責任を課すのは問題があるので、使用者の積極的抗弁による免責が認められる。すなわち使用者の代理人が代理関係の存在により容易に SH をしたとき、使用者責任が推定されるとしつつ、①使用者が SH に対して早期是正・防止に適切な配慮をしたこと②労働者が使用者の提供する是正・防止措置を利用せず、被害を回避しようとしなかったことを証拠の優越により立証した場合、使用者は免責されるとした。この枠組に従って審理させるために最高裁は事件を地方裁判所に差し戻した。

一方**ファラガー事件**の事案の概要はこうである。原告のファラガー（女性）は、1985年から90年までフロリダ州の Boca Raton 市の公園・娯楽部門における海岸安全課で海難救助員としてパートタイムで働いていたが、一定の人事権を有する課長の Terry と仕事の割り当てその他の監督を行う主任（後に副課長）の Silverman は、原告を含む女性被用者に対して意に反する身体的接触をし、また性的に不快な発言をした。被告の市は1986年に SH に関する規則を制定したが、その周知をせず、加害者たちもその規則を知らなかった。原告は課長の Terry らの言動について訓練主任の Gordon に非公式に話したことはあったが、Gordon はそれに対応する正式な手続をとらなかった。原告はより上層部（経営幹部）に対して苦情の申し立てなどしなかった。加えて原告等は市庁舎からはるかに離れたところに配属されていたので、市の公吏とほとんど接触しなかった。しかしながら SH と関連しない理由で退職後の1992年に原告は Terry らの行為により不快な労働環境が形成されたとして市を第7編で訴えた。

最高裁の Souter 判事による法廷意見は、被用者に上位管理者の承認の下で一定の人事権と管理・監督権限を有する監督者が被用者に対して職権を濫用して不利益な行為を行うと



脅迫し、現に不快な（敵対的な）環境を作り出したとき、使用者の責任はコモンロー上の代理法理を参考にして決すべきである。SHが監督者としての地位を利用して加害行為が代理関係の存在により行われる点に注目すると、加害行為が代理関係の存在により容易となったものとして、使用者は代位責任を負うべきである。しかし「現実の雇用上の行為」がなされていなかった場合には、①使用者がSHを防止するために合理的配慮をしたこと②被用者が使用者の提供する予防・防止措置を合理的理由なく利用しなかったことを優越的証拠により証明したとき、損害・責任に対する免責の積極的抗弁をなしうるとした。本件では使用者が合理的な配慮をしていないので、使用者責任を否定した原審を破棄して使用者責任を肯定した地裁判決の回復を命じた。

以上からすると最高裁は監督者による場合、「現実の雇用上の行為を伴うもの」と「それを伴わないもの」に分けるが、両方とも監督者の地位・権限のため従属的な被害者の抵抗がより困難になるので不法行為の実行に当たり代理関係に助けられたといえるので使用者は代位責任を負うが、後者については使用者に一定の積極抗弁を認める。監督者のSHに対する使用者責任の場合、監督者が現実に職権を濫用して被用者に現実に不利益をもたらすときとそうでないときに分け、前者については被用者の経済的損害等を考慮して使用者に厳格責任（無過失責任）を課し、後者については使用者に配慮して積極的抗弁による免責を認めるのである。本件の場合、市はSHの防止・迅速な是正のために合理的配慮を行っていないので、抗弁が認められず、使用者の責任が認められたのである。

そうするとSHの違法類型を絶対責任を課す対価型と過失責任の環境型に区分する有効性に問題があり、対価型は廃止すべきという批判<sup>7</sup>も一応の説得力がある。しかし定型的違法性は報復を要素とする対価型の方が高いから、対価型と環境型に大別することには意義がある。また監督型SHの場合、部下はSHに対してより抵抗が困難であるから、同僚のSHの場合より保護の必要性が高い。そこでSHの類型として監督者による環境型SHを認めるべきである。これらの類型は定型的違法類型であるから、これらの類型に該当すればSHの違法性は推定される。とはいえ強い推定の働く対価型に場合でも、反証を認めない絶対責任を導くのは報復度の低い対価型の場合、使用者にとって酷であるから、その場合は過失責任とし、一方弱い違法性が推定される環境型でも「監督者の権限濫用」により職場環境が大きく悪化し、辞職等をせざるを得なくなり生活にとって必要な経済的利益を失う場合には違法性が高いから、被用者保護の観点から使用者に絶対責任を認めるが、そうでないときには過失責任を課すべきである。

なお、顧客・取引先のSHについては、顧客・取引先に対する指揮監督権を有しないから、絶対責任を使用者に課するのは使用者にとって酷であるが、使用者が知っているか知るべきであったのに、直ちに適切な是正措置を取らないときに被害者保護の観点から客・取引先のSHでも使用者責任を負う（29CFR1604.11(d) (e)）。

監督者による敵対的環境型ハラスメントにおける監督者は人事権を有する者に限定され

るか問題となる。この点について、集团的・社会的差別という点で SH と人種差別は類似性があるので、女性監督者の黒人女性に対する人種差別である敵対的環境型ハラスメントに関する連邦最高裁判決として Vance 連邦最高裁判決 (Vance v .Ball State University, 133S. Ct.2434(2013) <sup>8</sup>)を検討する。事実の概要はこうである。アフリカ系女性の原告 X (Maetta Vance) は 1989 年の被告 Y (Ball State University) の食堂兼ケータリング部門にパートタイム労働者として採用された後、昇進し 2007 年にはフルタイムのケータリング・アシスタントとして働いていた。X は人種差別及び報復差別を受けたということで様々な苦情を申し立てたが、そのほとんどはケータリング・スペシャリストとして働く白人女性 A (Davis) の SH (睨む、フライパンを投げつける、威嚇する等によって職場環境を悪化させるもの) に関するものであった。

アリート裁判官の法定意見は以下の通りである。被用者が被害者の監督者であった場合、代理ルールの下では①監督者が部下に対して解雇や昇進拒否のような現実的な雇用上の行為を行った場合、使用者責任が認められ、②そのような行為がない場合でも積極的抗弁ができないときは、監督者が敵対的職場環境を形成したことに対する使用者責任が肯定される。

本件において問題となるのは日々の業務に関する指示を行う者も監督者に該当するからである。Ellerth 判決とファラーガー判決で示された判断枠組みは監督者と同僚を明確に区別し、現実的な雇用上の決定権限を有する者を監督者ととらえていたと考えられる。X は辞書的にも法律的にも当該権限を持たない者も監督者に含まれると主張するが、監督者は多義的に用いられているから、それは X の主張を裏付けるものではない。さらに監督者という言葉は第 7 編に規定されているのではなく、使用者責任を画する被用者の範囲を確定するために上記 2 判決で用いられた言葉である。したがってこの監督者という言葉は 2 判決の判断枠組みにもっとも沿う形で解釈されなければならない。X は 2 判決が監督者とした者の中には現実的な雇用上の決定権限を欠く者が含まれていたと主張する。確かにフラガー事件における 2 人の加害者のうち 1 人は、権限は弱かったが、それでもなおその権限を有していたのであって、権限の程度は問われない。監督者の場合には経済的損害を被害者に与える恐れがある。監督者ハラスメントにより使用者責任が問われる場合、対価型と敵対的環境型の 2 類型があるが、2 判決は後者の事案であった。この場合に使用者責任を負うのは監督者が性等に基づき労働条件の不利益変更をするかもしれないという明白な脅威により、職場環境を敵対的なものにした場合である。もっともその脅威が現実のものになる必要はない。つまり監督者が経済的損害を与えうる雇用上の権限を有していることが要求される。そのような権限を有し、かつ経済的損害の可能性が被害者を脅威にさらすからこそ、使用者に積極的対応をとらせることを正当化するのである。このような監督者の定義は判断が容易であるため、訴訟における労使の利益にも資するし、一方「業務上の指示権限」を有する被用者まで監督者に含める EEOC の判断枠組みはあいまいなため、混乱を招く恐れがある。この判旨からすると SH の場合も監督者は現実的な雇用上の行為を被

害者に行使する権限を使用者から与えられている者ということになる。

### 2. 2. 3 男性労働者同士の SH について<sup>9</sup>

第7編は初期においては、裁判所及び EEOC によって職場における男性の女性差別又は女性の男性に対する男性差別を規制するものと解された。メリーター事件において、合衆国最高裁は、合衆国連邦議会が雇用における男女に対する差別全部を打破しようと意図し、第7編を監督者による部下の性を理由とする差別的ハラスメントを禁止すると解釈したと把握した。しかしながら **オンクル事件連邦最高裁判決** (Oncale v. Sundowner Offshore Services, Inc., 118 S.Ct. 998 (1998))<sup>10</sup> まで連邦裁判所は同性のハラスメントの場合、第7編が適用されるかどうか鋭く対立していた。最高裁は最小限のガイダンスを示して、第7編は必ずしも単に両性間の差別だから性に基づく差別の主張を妨げないという大多数の連邦裁判所の意見に同意した。

オンクル事件事案は、こうである。X (Oncale) は、1991年8月から11月まで8人の男性労働者ばかりの海底油田の採掘現場で未熟練労働者(甲板作業員)として働いていた。Xは同僚と同僚クラスの監督者により押さえつけられ、上司(監督者)にペニスを首や腕に押しつられたり石鹼を肛門に押し込まれたり、またホモセクシュアル・レイプの脅迫を受けるなど、SHを受けた。そこでXは職長クラスに苦情を申し立てたが、何ら救済の道は開かれず、このままではレイプ等されると感じ、退職を余儀なくされた。そこでXは退職後彼らを「対価型」SH・「環境型」SHで訴えた。

全員一致の最高裁のスカリア判事の法廷意見は、社会的背景と職場の現実を考慮して以下の通り判示した。第7編は職場における口頭又は身体によるハラスメントを禁止するのみならず性に基づく両性に対する差別的行為をも禁止する。とはいえ単に発せられた言葉が性的内容又は暗示的に性的意味を持つということで、不快な行為が自動的に差別になるわけではない。男性間の単なる悪ふざけのようなハラスメント的行為又は面白半分で乱暴な扱いでない不快な行為は、社会的・合理的にみると、自動的に性別による差別にならないし、単に言葉が性的内容又は性的な暗示的意味を持つというだけで性別による差別にならない。通常、社交上みられる悪ふざけ・冷やかし等はSHから除外されるのである。

とはいえ第7編の保護範囲から客観的に被害者の雇用状況を劣悪のものに変えてしまうような客観的に不快で、厳しくかつ職場に浸透したな同性労働者間のSHを特に除外する理由はない。なお性的動機に基づいてSHがなされる必要もない。もっとも同性愛者の性的動機による場合は、被害者が劣悪な労働環境下に置かれやすいという認定は容易になる。

本判例は、同性者間のSHを公民権法7条の保護範囲として点は評価できるが、未だ性的傾向(同性愛等)による差別を保護の範囲以外としている。また社交上みられる悪ふざけ・冷やかし等も保護の範囲以外としているが、これと保護されるSHとの境界があいまいであり、そのためSH訴訟を抑制する恐れがある。更に社会事情(状況)の強調は、性的

で敵対的な労働環境の認定が以前から司法にとって困難な任務であったのに、その認定をより面倒なものにする。例えば、ブルーカラーの職場で許容される行為は、社会事情が異なるホワイトカラーの職場で許容されるか問題になる。加えて両性的な加害者が、男性にも女性にもなした同様の不適切な行為は差別行為にならず、保護の対象にならない。

このように性的傾向（同性愛等）による差別を保護の範囲以外としていたが、2020年6月15日、連邦最高裁は職場LGBT（性的少数者）差別は、性別に基づく差別を禁じた公民権法7編に違反するとの判断を示した。そして性的指向や性自認を理由とした解雇などを違法とした。判断は6対3で保守派のロバーツ長官とゴーサッチ判事の2人が支持に回った。ゴーサッチ判事は「同性愛者やトランスジェンダー（出生時の性と自身の認識する性が一致しない人）を理由に個人を解雇する雇用主は、異性の者には問題にしない特性や行動を解雇の理由としているとし、この解雇は性別による差別に当たるとした<sup>11</sup>。次に上述の企業や一般の行政機関の就業場所におけるSHと異なる、連邦の財政援助を受けた自律的な教育機関内におけるSHを検討する。

#### 2.2.4 学校におけるSH<sup>12</sup>

学校内において「生徒（学生）又は教師」が、「生徒（学生）」に対してSHをした場合に、特別地方公共団体である学区あるいは他の教育当局の法的責任が問題となる。1972年の教育修正第9編（Title IX of the 1972 Education Amendments）は合衆国内の人は性別により連邦の財政的援助を受けた教育計画又は教育活動への参加から排除されるべきでないし、その利益を否定されてはならないし、又は差別されてはならない、と規定する（20 U.S.C. §1981 (a)）。SHを含むあらゆる形態の差別を受けた生徒は、この法律に基づき不快感を与えた教育機関に対する行政上の裁決や制裁（連邦の財政援助の終了を含む）をThe Office of Civil Rightsに成文の訴状を提出して求めることができる。加えて生徒にハラスメントをした学校職員は、個人として42 U.S.C. §1983（権限はないが外観上権限があるように見える行為により連邦上保護された権利を奪うことを禁止する）に基づき個人として損害賠償その他の民事上の救済の訴求を受ける。また第9編は、犠牲者である生徒に対して私法的救済をあたえる。最高裁は、Cannon対University of Chicago事件で訴訟提起前に行政上の救済を使い尽くさなくても性差別の犠牲者である生徒は第9編により黙示的訴権を有すると判示した（441 U.S. 577 (1979)）。

教師の生徒に対するセクハラで「代理理論」を採用しないとした**ゲブザー判決**（Gebser v. Lago Vista independent School Dist, 524 U.S. 274, 118 S.Ct. 141 L.ED. 2d 277, 1988）は注目に値する。事案は、教師が8年生の生徒と肉体関係を持ち、その生徒が独立学区に対して第9編に基づき教師の非違行為を理由として損害賠償を請求した事件である。最高裁は①教師の非違行為の責任を学区に負わせる根拠は代理理論によるものでないこと②責任の基準として過失基準（a negligence standard）を採用しないことを明らかにした。最高裁は学区が教



師の生徒に対するハラスメントを現に認識しているのに意図的に無関心の態度をとることによって明らかに第9編に違反する行為を学区自身がしたといえる場合にのみ学区が損害賠償義務を負うとした。

しかしながら第9編により損害賠償を求め得るかはFranklin 最高裁判決(503U.S.60(1992))まで不明確であった。Franklin 対 Gwinnett County Public Schools 事件において女子高校生が彼女の属する学区に対して第9編に基づき損害賠償訴訟を提起した。そして彼女は一人の教師によりSHと虐待を受けたと主張した。Franklin 最高裁は、学区が「意図的に」第9編に違反したことを彼女が立証できたなら、SHの被害者は損害賠償を求め得ると判示した。Franklin 判決後、第9編は教師の生徒(学生)に対する対価型SHと敵対的環境を生み出す環境型のSHの双方とも禁止すると判示されてきた。しかしながら、教育機関が生徒(学生)又は教師による敵対的環境型のSHにより責任を負う法的基準につき、より少ない司法的コンセンサスしか形成されなかった。

**1999年には生徒同士のSHに関する事件に関する連邦最高裁判決に関するDavis 連邦最高裁判決**(Davis v. Monroe County Board of Education, 119 Ct.1661(1999))が出された。この事案はこうである。ジョージア州の公立小学校5年生の女子生徒は、数か月間、隣の席に座っていた同級生の男子生徒が女子生徒の胸や性器周辺を触ろうとし「お前のおっぱい触りたい。」等の卑猥な言葉をかけ、また自分の体を女性にこすりつけて性行為を思わせる動き等をしたため、成績が低下し、ノートに自殺を示唆した。彼女はSHを受ける都度、担任や体育教師や母親に報告した。そこで母親は担任に相談したところ、担任は校長にも報告があげられていると述べた。母親は校長にも訴えたのに、校長は「厳しく対応する必要があるかも」また「なぜ当該女生徒だけが被害を受けるのか」と述べるにすぎなかった。結局学校側はSHが始まってから3か月以上たってからやっと度重なる女生徒の訴えに応えて女生徒と当該男性との席を離す席替えしかせず何らの有効なSH防止手段を取らなかった。また被害者が当該女生徒だけでなかったため、当該女生徒を含む女生徒集団が校長と話したいと担任に希望を述べたところ、担任はその希望を拒絶した。更に当時、女生徒が通うジョージア州モンロー郡の教育委員会は生徒間のSH対策指針を策定していず、その対処措置を教示していなかった。

そこでこの母親は連邦政府から補助金を受ける教育機関での性差別を禁止する公民権法第9編(Civil Right Act, TitleIX)に基づき当該連邦予算の配分を受けている教育委員会・学区の教育長・小学校長に対する損害賠償・弁護士費用と差し止めを求めた。

多数意見を執筆したオコナー裁判官は、第9編の対象は教育機関の行為であるが、教育機関がそれを知りながら生徒同士のSHに対して何らの措置を取らないという決定も教育機関の行為に当たる。SHを矯正する権限を有する教育機関がSHを知りながらわざわざ無関心の態度をとったこと自体が性差別を生じさせる行為であるところ、第9編は使用者(代位責任)ではなく、SHがあまりにも重大で徹底して客観的にみて侮辱的であって教育

に対する平等なアクセスが被害者にとって否定されるに至っているのに、学校が意図的で無関心な放置行為をしたときに教育委員会の「直接責任」＝「自己責任」を認めるものである。もっとも学校の敷地内で教育活動中に SH がなされた場合、SH は当該教育機関の運営下においてされるものであり、当該教育機関は SH 状況に対する実質的コントロールを有するのであるから、教育機関が被害者を差別にさらしているといえるためには、「SH 加害者」と「SH が生じている環境」の両方に対して何らかのコントロールをしていることが必要であるが、加害者が教職員の場合に限らず、本件のように加害者である生徒がセクハラを繰り返した場合も学校は、「学校の懲戒権の下にある SH をした生徒」と「当該環境」に対するコントロールをしていることを認定しうる。このような立場をとっても、学校の SH に対する対応が明らかに不合理な場合に限りて当該教育機関に責任ありとするのであるから、学校行政の柔軟性を奪うことにはならない。本件についてこれをみると、本件の事情の下でこの「明らかな不合理性」の立証の可能性はある。ただし、第 9 編の規定は、連邦議会の歳出条項上の権限に基づくから、教育機関に賠償責任を負わずことにより当該機関が想定する以上の財政上の負担を負わせることはできない。したがって当該機関に賠償責任を負わずには SH があるとの現実の認識がありながら、わざわざ無関心の態度をとったことが必要であり、過失基準を採って責任を広げるべきではない。さらに禁止されるセクハラは非常に重大で繰り返し行われ、客観的にひどいものであり、その結果、被害者が教育の機会が奪われたというに等しいといえる場合でなければならないという制約をつけた。とりわけ教育の現場での生徒同士の SH の場合、学校では子どもは成人間では許容されないような仕方で常に交わっており、少なくとも低学年においては生徒自身がいかにか他の生徒と交わるかを学ぶ途上にあることも十分に考慮しなければならないとして、加害者と被害者の年齢、関与した数等を勘案して慎重に認定すべきだとした。とはいえ原告の主張がすべて事実なら賠償責任を課しうるとして、原審を破棄して差し戻した。

### 3 結 び

日本において男女雇用機会均等法 11 条 1 項は、一定のセクハラ予防の効果を有する使用者の雇用管理上の公法的「措置義務」を企業に課しているにすぎないから、当該措置義務違反は損害賠償を基礎づける私法的効力は有しない。加害者に対して損害賠償を請求するためには一般不法行為責任（民法 709 条）、使用者に対しては不法行為上の注意義務としての職場環境配慮義務違反について一般不法行為責任（民法 709 条）又は代位責任である使用者責任（民法 715 条）の要件を充足する必要がある。また使用者に対して信義則（労契法 3 条 4 項）又は労働契約上の付随義務による使用者の職場環境配慮義務ないし安全配慮義務（労契法 5 条）違反の債務不履行（民法 415 条）に基づく損害賠償請求をなしうる。しかし個人が裁判上損害賠償を請求するにはコストと時間がかかりすぎる。そのため事実上 SH を受けた被害者は、

損害賠償の訴訟を提起することは容易ではなく、その救済は不十分である。そこで男女雇用機会均等法・人事院規則等を改正して、アメリカ並みの雇用差別禁止法制を構築する必要がある。まず SH を損害賠償と根拠づける雇用差別としたうえでアメリカ的な使用者責任を設ける。次に EEOC のような訴訟機能をも有する独立行政委員会を新設すべきである。このようにすれば、日本においても、アメリカとほぼ同様に迅速に SH 被害者の救済を図ることが可能となろう。

## 【注】

- <sup>1</sup> 山崎文夫『改訂版セクシュアル・ハラスメントの法理』労働法令（2004年）169-208頁、奥山明良「法律問題としてのセクシュアル・ハラスメント」法学セミナーNo.423（3/1990）16-19頁、同「セクシュアル・ハラスメントと違法性の判断基準～アメリカにおける最近の状況を中心に」ジュリスト 956号 54頁以下、Charles V. Dale, editor, *Sexual Harassment and Violence Against Women :development in federal law*, Nova science Publishers,2005, Herma Hill Kay, Text, Cases and Materials on Sex-based Discrimination, 3<sup>rd</sup> ed., West publishing Co.1988, pp.523 et s.; L.Solotoff and H.S.Kramer, op.cit.p.3-11 et s. 林弘子「アメリカにおけるセクシュアル・ハラスメント法理の再検討—最近の連邦最高裁判決を中心に—」日本労働法学会誌 94号（1999. 10）39-56頁、同「職場におけるセクシュアル・ハラスメントの比較法的考察」桑原還暦『家族・労働・福祉』（1991）203頁、竹川雅治「アメリカにおけるセクシュアル・ハラスメントに対する使用者責任の新しい動向」札幌法学 10巻 1・2合併号 163-195頁、上田純子「セクシュアル・ハラスメント（上・下）ジュリスト 1047号（1994）52頁、1048号（1994）90頁、Jon D.Bible “Second Generation of Sexual Harassment Law:The Supreme Court Rewrites The Rules for The Workplace .” *Labor Law Journal*.(Summer 1999)、中窪裕也『アメリカ労働法[第2版]』弘文堂（2010）223-227頁、同「アメリカにおけるセクシュアル・ハラスメント法理の新展開」ジュリスト 1147号（1998）10頁、山川隆一「監督者によるセクシュアル・ハラスメントと使用者の責任」労働法律旬報 1457号（1999）49-51頁、同「*Burlington Industries, Inc. v. Ellerth*, U.S.118 S.Ct.2257(1988)—セクシュアル・ハラスメントと使用者責任の判断基準」アメリカ法 2000-1、140-144頁、中窪裕也「アメリカにおけるセクシュアル・ハラスメント法理の新展開—使用者の責任に関する連邦最高裁判決の意義」ジュリスト No.1147(1998)10-16頁、奥山明良「アメリカの働く女性と性的いやがらせ（Sexual Harassment）—ヴィンソン事件を中心に—」成城法学 23号 7頁以下、同「セクシュアル・ハラスメントと違法性判断の基準—アメリカにおける最近の状況を中心に—」ジュリスト No.956（1990.6.1）51-60頁、上田純子「セクシュアル・ハラスメント（上）—使用者責任を巡る法律論を中心として」ジュリスト No.1047（1994.6.15）53-56頁、奥山明良「John B. Attanasio, Equal Justice Under Chaos: The Developing Law of Sexual Harassment, 51 *Cin. L.Rev.*1-41(1982)」アメリカ法 1984-2、253-259頁、キャサリン・A・マッキンノン（村山淳彦監訳）「セクシャル・ハラスメントオブワーキング・ウィメン」こちうち書房（1999）103-166頁、山崎文夫『セクシュアル・ハラスメントの法理』総合労働研究所（2000）、

RAYMOND F. GREGORY、Unwelcome and Unlawful Sexual Harassment in the American Workplace, Cornell University Press,2003,Dalney J. Kirk and Maria M. Clapham ,IS IT ‘MEN BEHAVING BADLY’OR SEXUAL HARASSMENT? THE SUPREAM COURT RULING ON SAME-SEX HARASSMENT 1998, April, Labor Law Journal, pp.054-960 ,Dawn D. Bennet-Alexander, SAME-GENDER SEXUAL HARASSMENT :THE SUPREME COURT ALLOWS COVERAGE UNDER TITLE VII、1988、 April, Labor Law、 pp.927-940,Robert K. Robinson, Brian J. Reithel, and Geralyn McClure Franklin, SAME SEX SEXUAL HARASSMENT:THE IMPLICAYIONS OF ONCALE v. SUNDOWNER OFFSHORE SERVICES, 1988 April, Labor Law Journal、 pp.941-948,Sandora J. Perry and Ross L. Fink, RESOLVING THE LEGALITY IF SAME-SEXUAL HARASSMENT :THE CASE OF ONCALE v. SUNDOWNER OFFSHORE SERVICES, INC.1988 April, Labor Law Journal, pp949-953,MARK M. HAGER, HARASSMENT LAW’ CONFICTED COURSE, 1988 , Labor Law Journal, pp.1225-1231。

<sup>2</sup> id,Charles pp.7-11。

<sup>3</sup> 藤本茂「EEOC v. Mitsubishi Motor Mfg of America, Inc.F.Supp.1059(C.111.1998)」アメリカ法 [2000] 356-362 頁、柏木宏『アメリカにおけるセクシュアルハラスメント』解放出版社（1999年）101頁以下、ポーリン・C・ライチ「米国三菱自動車工業セクシュアル・ハラスメント事件」日米女性ジャーナル 24号（1999）28頁、奥山明良「在外日本企業とセクシュアル・ハラスメント問題」ジュリスト 1097号（1996）56頁、平義克己「アメリカのセクハラ事情と雇用者責任」法学セミナーN.502（1996）4-8頁参照。

<sup>4</sup> Harris v. Forklift Systems, Inc.,114 S.Ct367,126 L.Ed.2d 295,63 F.E.P. Cases 225(1993)、池添弘邦「環境型セクシュアル・ハラスメント違法性判断基準～外国労働判例研究会・アメリカ」労働法律旬報 1371号 30頁以下、Herma Hill Kay, 1994 supplement ,Text, Cases and Materials on Sex-based Discrimination,3<sup>rd</sup> ed., West publishing Co.1994,pp219et s.;M.S.Stockdaleed.,op.cit.p.98.

<sup>5</sup> 釜田泰介「性的嫌がらせ行為と公民権法第 7 編—米最高裁ヴィンソン判決の意義」法学教室 No.75(1886.12)87-90 頁、奥山明良「アメリカの働く女性と性的嫌がらせ (Sexual harassment) ～ヴィンソン判決を中心に」成城法学 23 号 7 頁以下、奥山明良「セクシュアル・ハラスメントと違法性の判断基準～アメリカにおける最近の状況を中心に」ジュリスト 956 号 54 頁以下、Herma Hill Kay, Text, Cases and Materials on Sex-based Discrimination,3<sup>rd</sup> ed., West publishing Co.1988,pp.523et s.;L.Solotoff and H.S.Kramer,op.cit.p.3-11et s.

<sup>6</sup> ROBERT K.ROBINSON,DWIGHT D. FRANK,BRAIAN J. REITHEL AND GERALYN MCCLURE FRANKLIN,VICARIOUS LIABLLITY FOR HOSTILE ENVIRONMENT SEXUAL HARASSMENT:EXAMINING THE IMPLICATIONS OF THE ELLERTH AND FARAGHER DECISIONS,1998 LABOR LAW JOURNAL HOSTILE ENVIRONMENT,pp.1232-1240

前掲中窪 12 頁以下、林弘子「アメリカにおけるセクシュアル・ハラスメント法理の再検討～最近の連邦最高裁判決を中心に」日本労働法学会誌 94 号 43 頁以下、前掲奥田 43 頁以下。

<sup>7</sup> Eugene Scalia, The Strange Career of Quid Pro Quo Harassment, 21 Harv . J.L.& Pub. Policy 314(1998).



- <sup>8</sup> 長谷川珠子「Vance v. Ball State University, 133 S.Ct. 2434 (2013)」アメリカ法 2014-1、209-213 頁。
- <sup>9</sup> 前掲マッキンノン 306-314 頁。
- <sup>10</sup> 中窪裕也「アメリカにおけるセクシュアル・ハラスメント法理の新展開～使用者責任に関する連邦最高裁判決の意義」ジュリスト 1147 号 11 頁以下、笹沼明子「同性間のセクシュアル・ハラスメント～外国労働判例研究会・アメリカ」労働法律旬報 1447 号 (1999) 38 頁以下、奥田剛「ELP 保険に影響を及ぼす米国の最新判例～セクシュアル・ハラスメント訴訟と雇用主責任～米最高裁が示した推定責任とは」インシュアランス[損保]3839 号 5 頁以下、Bark M. Hager, Harassment Law's Conflicted Course, 49 Labor Law Journal 1225、id. Charles pp.14-19。
- <sup>11</sup> 日本経済新聞電子版 2020 年 6 月 16 日。
- <sup>12</sup> 樋口範雄「セクシュアル・ハラスメントと学校の責任」ジュリスト No1171(200,2.11)125-127 頁 No1171(200,2.11)125-127 頁、田中豊「生徒（学生）間のセクシュアル・ハラスメントと連邦予算の配分を受けている教育機関の責任」法律の広場 (2000. 5) 74-80 頁、id. Charles pp.34-38 参照。

## 【主要参考文献】

- 相沢美智子「Nichols v. Oncale v. Sundowner Offshore Services, Inc., 118 S.Ct. 998 (1998)」
- 池添弘邦「環境型セクシュアル・ハラスメント違法性判断基準～外国労働判例研究会・アメリカ」労働法律旬報 1371 号 30 頁以下
- 上田純子「セクシュアル・ハラスメント（上・下）ジュリスト 1047 号 (1994)、1048 号 (1994) 52-56 頁・90 頁
- 奥田剛「ELP 保険に影響を及ぼす米国の最新判例～セクシュアル・ハラスメント訴訟と雇用主責任～米最高裁が示した推定責任とは」インシュアランス [損保] 3839 号 5 頁以下
- 奥山明良「法律問題としてのセクシュアル・ハラスメント」法学セミナー No. 423 (3/1990) 16-19 頁
- 奥山明良「アメリカの働く女性と性的いやがらせ (Sexual Harassment) —ヴィンソン事件を中心に—」成城法学 23 号 7 頁以下
- 奥山明良「セクシュアル・ハラスメントと違法性判断の基準—アメリカにおける最近の状況を中心に—」ジュリスト No. 956 (1990.6.1) 51-60 頁
- 奥山明良「John B. Attanasio, Equal Justice Under Chaos: The Developing Law of Sexual Harassment, 51 Cin. L. Rev. 1-41 (1982)」アメリカ法 1984-2、253-259 頁
- 奥山明良「在外日本企業とセクシュアル・ハラスメント問題」ジュリスト 1097 号 (1996) 56 頁
- 柏木宏『アメリカにおけるセクシュアルハラスメント』解放出版社 (1999 年) 101 頁以下
- ポーリン・C・ライチ「米国三菱自動車工業セクシュアル・ハラスメント事件」日米女性ジャーナル 24 号 (1999) 28 頁
- 釜田泰介「性的嫌がらせ行為と公民権法第 7 編—米最高裁 ヴィンソン判決の意義」法学教室

No.75(1886.12)87-90 頁

笹沼明子「同性間のセクシュアル・ハラスメント～外国労働判例研究会・アメリカ」労働法律旬報 1447 号 (1999) 38 頁以下

キャサリン・A・マッキンノン (村山淳彦監訳)「セクシャル・ハラスメントオブワーキング・ウィメン」こうち書房 (1999) 103-166 頁

竹川雅治「アメリカにおけるセクシュアル・ハラスメントに対する使用者責任の新しい動向」札幌法学 10 巻 1・2 合併号 163-195 頁

田中豊「生徒 (学生) 間のセクシュアル・ハラスメントと連邦予算の配分を受けている教育機関の責任」法律の広場 (2000. 5)

中窪裕也『アメリカ労働法 [第 2 版]』弘文堂 (2010) 223-227 頁

中窪裕也「アメリカにおけるセクシュアル・ハラスメント法理の新展開—使用者の責任に関する連邦最高裁判決の意義」ジュリスト No.1147(1998)10-16 頁

長谷川珠子「Vance v. Ball State U.S. Dist. LEXIS.69288,2008WL.44247836(S.D.Ind.2008)University,133S.Ct. 2434(2013)」アメリカ法 2014-1、209-213 頁

林弘子「アメリカにおけるセクシュアル・ハラスメント法理の再検討—最近の連邦最高裁判決を中心に—」日本労働法学会誌 94 号 (1999. 10) 39-56 頁

林弘子「職場におけるセクシュアル・ハラスメントの比較法的考察」桑原還暦『家族・労働・福祉』(1991) 203 頁

樋口範雄「セクシュアル・ハラスメントと学校の責任」ジュリスト No1171(200,2.11)125-127 頁

平義克己「アメリカのセクハラ事情と雇用者責任」法学セミナー-N.502(1996)4-8 頁

藤本茂「EEOC v. Mitsubishi Motor Mfg of America, Inc. F. Supp. 1059(C.111.1998)」アメリカ法[2000]356-362 頁

山川隆一「監督者によるセクシュアル・ハラスメントと使用者の責任」労働法律旬報 1457 号 (1999) 49-51 頁

山川隆一「Burlington Industries, Inc. v. Ellerth, U.S. 118 S.Ct. 2257(1988)—セクシュアル・ハラスメントと使用者責任の判断基準」アメリカ法 2000-1

山川隆一「Burlington Industries, Inc. v. Ellerth, U.S. 118 S.Ct. 2257(1988)—セクシュアル・ハラスメントと使用者責任の判断基準」アメリカ法 2000-1、140-144 頁

山崎文夫『セクシュアル・ハラスメントの法理』総合労働研究所 (2000)

山崎文夫「アメリカにおけるセクシュアル・ハラスメント法理の新展開」ジュリスト 1147 号 (1998) 10 頁

山崎文夫『改訂版セクシュアル・ハラスメントの法理』労働法令 (2004)

Charles V. Dale, editor, Sexual Harassment and Violence Against Women :development in federal law, Nova science Publishers, 2005, pp.7-11・14-19・34-38

Herma Hill Kay, Text, Cases and Materials on Sex-based Discrimination, 3<sup>rd</sup> ed., West publishing Co. 1988, pp.523 et s.; L. Solotoff and H.S. Kramer, op.cit. p.3-11 et s.

- Jon D. Bible "Second Generation of Sexual Harassment Law: The Supreme Court Rewrites The Rules for The Workplace ." *Labor Law Journal*. (Summer 1999)
- Jon D. Bible "Second Generation of Sexual Harassment Law: The Supreme Court Rewrites The Rules for The Workplace ." *Labor Law Journal*. (Summer 1999)
- RAYMOND F. GREGORY, *Unwelcome and Unlawful Sexual Harassment in the American Workplace*, Cornell University Press, 2003, Dalney
- J. Kirk and Maria M. Clapham, IS IT 'MEN BEHAVING BADLY' OR SEXUAL HARASSMENT? THE SUPREME COURT RULING ON SAME-SEX HARASSMENT *Labor Law Journal* 1998, April, pp. 054-960, Dawn D. Bennet-Alexander, SAME-GENDER SEXUAL HARASSMENT : THE SUPREME COURT ALLOWS COVERAGE UNDER TITLE VII, *Labor Law* 1988, April, pp. 927-940
- Robert K. Robinson, Brian J. Reithel, and GERALYN MCCLURE FRANKLIN, SAME SEX SEXUAL HARASSMENT: THE IMPLICATIONS OF ONCALE v. SUNDOWNER OFFSHORE SERVICES, *ril*, *Labor Law Journal*, 1988 April pp. 941-948
- Sandora J. Perry and Ross L. Fink, RESOLVING THE LEGALITY OF SAME-SEXUAL HARASSMENT : THE CASE OF ONCALE v. SUNDOWNER OFFSHORE SERVICES, INC. 1988 April, *Labor Law Journal*, pp. 949-953, MARK M. HAGER, HARASSMENT LAW' CONFLICTED COURSE,, *Labor Law Journal*, 1988 April, pp. 1225-1231
- Herma Hill Kay, Text, *Cases and Materials on Sex-based Discrimination*, 3<sup>rd</sup> ed., West Publishing Co. 1988, pp. 523 et seq.; L. Solotoff and H.S. Kramer, op. cit. p. 3-11 et seq.
- Herma Hill Kay, 1994 supplement, Text, *Cases and Materials on Sex-based Discrimination*, 3<sup>rd</sup> ed., West Publishing Co., pp. 219 et seq.; M.S. Stockdale, op. cit. 1994, p. 98
- ROBERT K. ROBINSON, DWIGHT D. FRANK, BRIAN J. REITHEL AND GERALYN MCCLURE FRANKLIN, VICARIOUS LIABILITY FOR HOSTILE ENVIRONMENT SEXUAL HARASSMENT: EXAMINING THE IMPLICATIONS OF THE ELLERTH AND FARAGHER DECISIONS, *LABOR LAW JOURNAL HOSTILE ENVIRONMENT*, 1998, pp. 1232-1240
- Eugene Scalia, The Strange Career of Quid Pro Quo Harassment, 21 *Harv. J.L. & Pub. Policy* 314 (1998)
- Bark M. Hager, Harassment Law's Conflicted Course, 49 *Labor Law Journal* 1225,

# Sexual harassment doctrine in the United States

Morio Akiyama

## Abstract

Sexual harassment(SH) was not seen as sex discrimination banned by Title VII of the 1964 Civil Rights Act, but retaliatory SH (quid pro quo harassment) with concrete economic damage to work was banned by judicial precedent. After that, Environmental SH (Hostile environment harassment) that severely deteriorates the working environment of SH victims was also banned. In this case the employer's affirmative defenses is recognized and the employer's responsibility is exempted. In the case of the supervisor's SH, his(her) authority is limited to his(her) legal authority to dismiss or demote. Homosexual SH was also recognized as gender discrimination. But discrimination based on the victim's sexual tendency has not been regarded as sexual discrimination, but has recently been included in sexual discrimination. Gender discrimination in educational institutions that receive federal financial assistance is regulated by Title IX of the Educational Amendments of 1972, the institution's responsibility in this case is taken directly. Since there is no anti-discrimination law such as the Civil Rights Act in Japan, it is necessary to revise the Equal employment opportunity law and other laws to improve the anti-discrimination legislation by referring to the American Civil Rights Acts and caselaw.

Keyword: Quid pro quo harassment, Hostile environment harassment, Vicarious employer liability, Affirmative defenses