

労働者のセクシユアル・ハラスメントに関する紛争解決手続き

——新たな位置づけの検討—— イギリス法とカナダ法を中心として——

柏 崎 洋 美

一 本稿の目的

わが国の雇用情勢においては、女性の職場進出が進み、また、少子・高齢化が急激に進むなかで、女性労働者の活用およびその雇用の維持は、緊急な課題となっている。その中心的な問題が女性労働者に対するセクシユアル・ハラスメントである。

報 衆

職場におけるセクシユアル・ハラスメントは年々増加しており、それに伴う退職も増加している。セクシユアル・ハラスメントが発生する要因の一つは、男女の固定的な性観念や性別役割分担意識の存在である。セクシユアル・ハラスメントの特徴は、部下である女性労働者から、使用者

や上司である男性労働者には行われない、ということである。

その結果、セクシユアル・ハラスメントの被害者は、退職せざるを得ない状況に追い込まれ、主に不法行為を理由に裁判所における救済を求めてきた。被害者である女性労働者は、セクシユアル・ハラスメントの中止とともに雇用の維持をも望んでおり、そのためには問題を簡易・低廉・柔軟に解決することが重要な視点となる。

翻ってセクシユアル・ハラスメント問題の現状を考察してみると、厚生労働省の都道府県雇用均等室に寄せられた相談件数は増加しているが、社内の窓口への相談はそれほど多くはない。社内窓口への相談がなかった理由として

は、調査対象とされた企業の多くが社内でセクシユアル・ハラスメントがなかったからと捉えており、セクシユアル・ハラスメント問題の現状とはかなり大きなギャップがある。

セクシユアル・ハラスメントは、平成一一年四月一日施行の「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」の中の「第三章 女性労働者の就業に関する配慮すべき措置」の二二条に、事業主は「職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用上の配慮」をなすべきものとして、規定された。

しかし、事業主は、職場において行なわれる性的な言動に対し、女性労働者がその労働条件につき不利益を受けないうよう配慮し、又は、就業環境が害されることのないよう雇用上必要な配慮をしなければならぬだけであって、具体的な配慮の内容は厚生労働大臣が指針をもって定めることになっている。

そして、セクシユアル・ハラスメントの紛争については、平成一三年一〇月一日施行の「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」に規定される紛争調整委員会をはじめとする行政委員会も解決をはかっているが、簡易・低

廉・柔軟な解決を促進するために組織変更や権限強化をすべき余地があるように考えられる。

セクシユアル・ハラスメントは、アメリカ合衆国という英米法の国で確立された概念であり、その理論や救済手続きは英米法の国々においてまず発展してきたという経緯がある。イギリスはカナダの旧宗主国であり、ケベック州を除いてはイギリス法の継受がなされている。セクシユアル・ハラスメント問題についてはアメリカ合衆国の取り組みが注目されているが、イギリスやカナダもセクシユアル・ハラスメント問題の解決に意欲的に取り組みかつ効果をあげている国である。

イギリスでは、セクシユアル・ハラスメントは性差別違反として捉えられ、平等機会委員会 (Equal Opportunities Commission) が支援を行なうなどして、主に審判所により解決がはかられている。また、カナダでは、セクシユアル・ハラスメントは人権法違反として捉えられ、罰則を含めた詳細な規定に基づき、連邦および州の行政委員会である人権委員会 (Human Rights Commission) が、調査・調停を行なって解決につとめている。

そこで、労働者のセクシユアル・ハラスメントの防止・

解決のための先進的立法を有し司法的救済ないし行政的救済により効果をあげているイギリス法およびカナダ法を考察の対象として、それらの法的枠組みと解釈論を検討し、かつ、その意義と機能を明らかにして、わが国におけるセクシユアル・ハラスメントの紛争解決制度につき考察したものである。

本稿の構成は、右で論じた「序章 問題の所在と検討の視角」、「第一章 イギリス法におけるセクシユアル・ハラスメント」、「第二章 イギリスにおけるセクシユアル・ハラスメント判例」、「第三章 カナダにおける人権思想の理念の変遷」、「第四章 カナダ法における法制度の概要」、「第五章 カナダにおけるセクシユアル・ハラスメント判例」、「第六章 日本におけるセクシユアル・ハラスメント判例」、「第七章 わが国におけるセクシユアル・ハラスメント問題の行政的な取り組み」、「終章 労働者のセクシユアル・ハラスメントに関する紛争解決手続きの位置づけ」の九章となっている。

二 イギリス法および判例の検討

イギリスの法制度を把握するにあたり、憲法体制および

EC法からの影響について歴史的経緯と国際条約からの影響を概観した。その上で、セクシユアル・ハラスメントの法的問題は男女共同参画法制の一環として、今日では制定法による解決がはかられていることに言及した。すなわち、一九七五年の性差別禁止法・一九九一年のECの「職場における男女の尊厳を保護するための、セクシユアル・ハラスメントと戦う手段に関する判断基準」・一九九七年のハラスメント防止法である。

一九七五年の性差別禁止法は、社会の違法な性差別に対する実効的な救済を保障することを目的としている。セクシユアル・ハラスメントは、同法一条に規定される「直接性差別」に該当するものと解釈されている。

そして、性差別禁止法を保障するための平等機会委員会が設置されている。この委員会は、性差別禁止法五三条および附則第三によって規定されていて、委員長および副委員長である委員・必要に応じて任命される追加的委員それに上級職員および勤務員である職員によって構成されている。

平等機会委員会の職務は、差別の廃止や男女間の機会の平等を全般的に促進すること・性差別禁止法および一九七

〇年の同一賃金法の作用を再検討し、それを改正するため提案を起草することである。そして、平等機会委員会は、年次報告書を作成することが義務づけられている。

また、平等機会委員会は、各企業が性差別禁止法を具体的に遵守するためのガイドラインである判断準則 (code of practice) を作成することができる。性差別の一類系であるセクシュアル・ハラスメントに関する判断準則としては「雇用における性ならびに婚姻を理由とする差別の廃止および機会平等の促進に関する判断準則」があり、判断準則は、雇用審判所での証拠として認められている。

この他に、平等機会委員会は、公式調査を行ない、差別是正通告書を発し、裁判所にインジャンクションの申し立てを行なうこともできる。

他方、平等機会委員会でない個人が違法な差別行為の救済を申し立てる場合には、雇用審判所に行なうことを規定し、申立人を支援することが可能となっている。その際に、申立人は性差別禁止法に規定される雛型質問書を利用して尋問することもでき、この内容はその後の審判所や裁判所での手続きにおいて証拠として利用することができる。このように、性差別禁止法の規定は、個人が苦情を申し立て

やすい、利用しやすい内容になっている。

加えて、イギリス法においては、EC法の影響が多くみられ、最近のセクシュアル・ハラスメントに関するイギリスの判例は、EC法やECのセクシュアル・ハラスメントに関する判断準則をも考慮に入れている。

平等機会委員会も、EC法である七六／二〇七命令および「職場における男女の尊厳を保護するための、セクシュアル・ハラスメントと戦う手段に関する判断準則」をイギリス法におけるセクシュアル・ハラスメントに関する法としてあげている。

七六／二〇七命令は、男女平等取扱い原則の具体化に関する重要な命令である。この命令の目的は、雇用に関する三つの分野・(①雇用へのアクセス、②昇進・職業上の訓練へのアクセス、③労働条件)における男女間の平等取扱いを保障することである。

この命令は雇用のあらゆる分野における男女差別を禁止するものであり、セクシュアル・ハラスメントもこの命令の射程に含まれる。そして、EC加盟国では、セクシュアル・ハラスメントは性差別の一環として、この命令の三条・四条および五条にいう平等取扱い原則に違反する行為と

して捉えられている。

前述したように、ECでは、セクシユアル・ハラスメントの問題に関する判断準則も作成されている。準則の目的は、セクシユアル・ハラスメントが発生しないことを保障するものであり、仮にセクシユアル・ハラスメントが発生したとしても、適切な手続きにより直ちに問題を処理するのととも再発を防止するためのものである。

この準則の中にはセクシユアル・ハラスメントの定義がなされていて、イギリスの判例においても準則のセクシユアル・ハラスメントの定義に言及している。

イギリスでは、ECの判断準則が採択された五年後の一九九七年にハラスメントに関する新たな法律が制定された。すなわち、一九九七年のハラスメント防止法であり、この法律は一六条からなる短いものであるが、ハラスメントを明文で禁止し、民事・刑事双方の救済を規定している。

同法は、ハラスメントに関する命令の不履行が刑事犯罪となる場合をも含めて規定している法律である。そして、この法律は、行政委員会という行政機関ではなく、裁判所における解決手続きを規定しているものである。

そこで、イギリスのセクシユアル・ハラスメントの判例を考察してみると、一九八六年のポルセリ事件において、セクシユアル・ハラスメントは「直接性差別」になるものとはじめて明確にされ、ついで、一九九六年のブルトン事件において、被用者に対する第三者からのセクシユアル・ハラスメントに関して使用者が法的責任を負うものと考えられ、さらに、二〇〇一年のHMブリズン・サーヴィス事件において、セクシユアル・ハラスメントが安全問題になることが認められ、加重的損害賠償金が支払われるべきものとされている。

三 カナダ法および判例の検討

カナダの法制度を把握するにあたり、まず、人権法が規定されるまでの歴史的経緯を国際条約からの影響を中心に概観した。その上で、セクシユアル・ハラスメントの法的問題は、今日では人権法による解決がはかられていることを論じた。

カナダの国家体制は連邦制であるので、本稿の検討の対象としたのは、連邦法と、一二州ある州の中の一つでありセクシユアル・ハラスメントに関する先進的な立法を有す

るオンタリオ州法である。そして、カナダにおける人権保障の中心的役割は、人権法が規定する行政機関である人権委員会によって担われている。セクシユアル・ハラスメントは人権法の禁止する行為の一つとなっている。

連邦においては、連邦人権法を保障するための人権委員会が設置されている。人権委員会は、連邦人権法二六条一項に基づき委員長および副委員長・委員・職員によって構成されている。また、必要に応じて調査官や調整官、カナダ人権審判所の構成員を任命する。

人権委員会の職務は、同法に規定される苦情に関する権限や一般的な責務のほかに、人権法に関する公の理解を促進するための情報学習計画を実施し、委員会の権限に関する調査計画などを支援することである。さらに、人権委員会は、制定される法規・規則・命令・条例などを審査することができ、一定の事件に関しては、人権法が適用される範囲および方法を明確にするガイドラインを公布する。人権委員会は、各年度に関する活動の報告書を作成することが義務づけられている。

人権委員会は、罰金を科すことができる調査や調停・紛争解決などの権限を行使して、セクシユアル・ハラスメン

トの迅速な解決を行なっている。なお、苦情が解決しない場合には、カナダ人権審判所が決定を行なう。カナダ人権審判所は、争点の裁決に必要なあらゆる法律問題又は事実問題を判断することができる。

オンタリオ州においては、オンタリオ州人権法を保障するためのオンタリオ州人権委員会が設置されている。オンタリオ州人権委員会は、同人権法二七条に基づき長・副長・構成員・職員によって構成されている。オンタリオ州人権委員会は、各年度に関する活動の報告書を作成することを義務づけられている。

オンタリオ州人権法では、すべての者は、職場において、使用者・使用者の代理人・他の被用者から人権法に禁止される理由での「嫌がらせからの自由権」を有しているのが特徴的である。

人権委員会は、苦情を調査し、紛争解決などの権限を行使してセクシユアル・ハラスメントの解決を行ない、なお、苦情が解決しない場合には、審理委員会が決定を行なう。

連邦・オンタリオ州いずれの場合も、人権委員会で苦情が解決しない場合には、裁判所が最終的な判断をする。

そこで、カナダのセクシユアル・ハラスメントの判例を考察してみると、カナダでは、一九八〇年のベル事件において、セクシユアル・ハラスメントは性差別の一類型であることがはじめて明確にされ、ついで、一九八七年のロビチャウド事件において、従業員のセクシユアル・ハラスメントに関して使用者が法的責任を負うとされ、さらに、一九八九年のジャンセン事件において、特定の女性労働者に対するセクシユアル・ハラスメントも人権法に違反すると解釈された。

四 わが国の法および判例の検討ならびにわが国への示唆

それでは、わが国ではセクシユアル・ハラスメントはどのように位置づけられているのであろうか。

セクシユアル・ハラスメントは、プライバシーに関する問題と認識されている。プライバシー権は、憲法学においては一三条の幸福追求権に根拠づけられるものである。

これまで、セクシユアル・ハラスメントに関する明確な最高裁の判例は見当たらないが、セクシユアル・ハラスメ

ントは判例の蓄積によって発展してきたといえる。当初は、沼津セクシユアル・ハラスメント事件をはじめとして不法行為と法律構成されていたが、京都セクシユアル・ハラスメント事件を契機に債務不履行的構成も出現するに至っている。

労働関係は、長期的かつ人格的關係でもあることから、これまでの判例は労働契約上の付随義務として安全配慮義務や解雇回避努力義務などの様々な付随義務の存在を肯定してきたがその他に、セクシユアル・ハラスメントの事案においては職場環境配慮義務という概念が承認されてきた。これにより、セクシユアル・ハラスメントを義務違反ととらえることが可能となり、立証責任の転換をはかることが可能となる。

この義務は、安全配慮義務と同様に債権債務関係の「外膜」に該当し、「契約利益」からは内容的にも時間的にも独立した付随義務である。その保護対象は、債権債務関係の相手方の生命・身体・人格ならびに財産にも及ぶものである。そして、職場環境配慮義務は、文字通り職場環境を整えるために十分な配慮をなす「手段債務」であると考えられる。

判例を検討した結果、債務の内容は、①職場における「ブライヴァシー保護義務」・②セクシユアル・ハラスメントが発生しないよう職場の設備を整える「職場環境整備義務」・③セクシユアル・ハラスメントが発生した場合に使用者が「誠実に対応する義務」と考えられる。

このように、セクシユアル・ハラスメントが法的な問題と捉えられようになると、厚生労働省や人事院は指針および規則を制定して、セクシユアル・ハラスメントを防止しようになった。

そして、セクシユアル・ハラスメントを含む個別労働紛争の急増に鑑み、平成一三年一〇月一日に「個別労働紛争の解決の促進に関する法律」（以下、「促進法」という）が施行されている。平成一四年一〇月に発表された施行状況によると、促進法に基づくあっせんの処理は、三か月以内に九六％が処理されているということであった。

そこで、促進法に規定される「紛争調整委員会」を組織変更し、ならびに、権限強化をするのが賢明であると考えた。まず、「紛争調整委員会」を独立行政委員会とし、委員には非常勤だけでなく、常勤の委員も任命して問題解決の迅速化をする。委員の任期は専門性を考慮して三年とし

再任も認める。委員は、学識経験者のみならず、弁護士資格を有するものも任命するのが望ましいと考える。そして、セクシユアル・ハラスメント問題の性質を考慮して、委員が男女どちらか一方の性に偏らないように配慮する。

さらに、「紛争調整委員会」の権限を当事者を拘束する「仲裁」に強化する。この場合には、複数の委員で仲裁を行なうこととし、セクシユアル・ハラスメントの中止命令も発することができるようにする。そして、個々の労働者と事業主との紛争に加え、上司である労働者との紛争も取り扱えるようにする。

紛争が紛争調整委員会による仲裁制度によっても解決しない場合には、裁判所においてその解決を行なうことになるが、この際には「紛争調整委員会」に存在する資料を関係者の請求に基づき閲覧させ、又は、その謄・抄本を交付できるものとし、関係者はこれを裁判所に書証として提出できるようにする。

〔柏崎洋美・博士論文審査要旨〕

論文題目

「労働者のセクシュアル・ハラスメントに関する紛争解決手続き―新たな位置づけの検討
イギリス法とカナダ法を中心として―」

審査委員 主査 奥山 明良
副査 浅見 公子
副査 棟居 快行

一 論文の概要

本論文は、今日、わが国の企業・経済社会において女性の職場進出と就業の継続が着実に進行しているなかで、女性労働をめぐって新たに顕在化し、重要な法律問題を提起しているセクシュアル・ハラスメント問題を考察しようとするものである。ところで、セクシュアル・ハラスメントの問題は、必ずしも女性だけに限られた問題ではないが、その被害者のほとんどが女性であるといった現実から、い

ずれの国においても女性労働をめぐる人権ないし性差別に係わる問題という認識と位置づけで議論されてきており、本論文でもこうした観点から問題を考察し、論じているところである。

考察の中心は、職場におけるセクシュアル・ハラスメントをめぐる紛争の解決手続きはどうあるべきか、すなわちその被害者に対する救済の適切な手続きや制度を探るところにある。周知のとおり、わが国の現行法制にあつては、職場でのセクシュアル・ハラスメントについては、均等法（第二一条及び厚生労働大臣による指針）が民間企業（及び地方公務員職場を含む）を中心に、そして人事院規則（二〇―一〇）が国家公務員職場を中心に、事業主（使用者）に対して防止のため配慮義務（努力義務）を設定するにとどまる。したがって、被害を受けた女性労働者が紛争解決、すなわち、救済を求めようとする場合、現状では自ずから裁判所を通じての司法救済に頼らざるを得ないこととなる。しかし、こうした紛争解決の方法は、時間的にも費用的にも被害者に大きな負担をかけ、また仮に訴えが認められる場合でも金銭賠償が中心で、職場に復帰し就業を継続していくこと（働く権利と雇用上の利益の確保等）の

可能性は極めて低いのが現実となっている。

こうした観点から、本論文は、セクシユアル・ハラスメントが法律問題としては人権侵害や性差別にかかわる問題であるということからすれば、最終的には司法救済自体は適切・必要なものとはしつつも、その前にまずなによりも行政救済手続きを通じて、その防止とともに被害者の雇用上の権利・利益を継続的に確保して保護することが肝要ということから、迅速で低廉、柔軟かつ効果的な解決を図るべく行政救済手続きの重要性と必要性を強調する。

そのうえで、本論文は、職場におけるセクシユアル・ハラスメント問題に関して、その防止や紛争解決に寄与する法律の下で、司法救済とともに適切な組織と権限を備えた行政機関による紛争解決に多くの実効をあげているイギリス及びカナダの法制度とそこでの行政機関の組織と権限を含む紛争解決手続きを比較研究の対象とし、その意義と機能を探りつつ、結論的にはわが国におけるセクシユアル・ハラスメント問題の紛争解決制度の現状と問題点(司法救済の法的・实际的制約や行政救済手続きの未成熟等)を明らかにしたうえで、新たな行政的仕組みによる解決手続きの再構築の必要性を提唱する。

本論文は、全体として九つの章立て、すなわち序章「問題の所在と検討の視角」、第一章「イギリス法におけるセクシユアル・ハラスメント」、第二章「イギリスにおけるセクシユアル・ハラスメント判例」、第三章「カナダにおける人権思想の理念の変遷」、第四章「カナダ法における法制度の概要」、第五章「カナダにおけるセクシユアル・ハラスメント判例」、第六章「日本におけるセクシユアル・ハラスメント判例」、第七章「わが国におけるセクシユアル・ハラスメント問題の行政的な取り組み」、終章「労働者のセクシユアル・ハラスメントに関する紛争解決手続きの位置づけ」から構成されている。各章の概要は、以下のとおりである。

序章 問題の所在と検討の視角

本章では、今日のわが国企業社会及び労働者を取り巻く社会経済環境の変化の下で、働く女性の増加や就業継続の傾向を踏まえて女性労働の活用への期待が大きく高まってきた現在の現実のなかでセクシユアル・ハラスメント問題が重大な法律問題として顕在化していること、またこうした

問題が女性労働（者）にとつてどのような形で影響を及ぼしているのか、それに対するわが国の法的対応の現状はどうなっているのかなどを中心に問題の所在と検討の視角が明らかにされている。具体的には、以下のとおりである。

今日のわが国企業社会では産業経済の構造的転換（サービス経済化）をはじめ、情報通信技術の革新、経済活動の国際化（グローバル経済化）と競争力の激化、少子高齢化、高学歴化、就業意識の多様化、規制緩和等、企業及び労働者を取り巻く状況変化が急速かつ大幅に進行してきている。こうした状況変化を背景に女性労働に対するニーズとしてその能力の積極的活用が強く求められるようになってきている。しかし、女性労働者の増加とその能力活用は、他方で職場において女性労働者に対する性的に不快な言動、すなわちセクシュアル・ハラスメントという新たな法律問題を提起するところとなった。しかも、この問題は、法律的な観点からは人権侵害や雇用上の性差別といった性質を含むとともに、実際上も働く女性にとって雇用保障や就業継続等との関係でも重大な不利益をもたらしかうることから、その防止をはじめ、被害女性にとって迅速で効果的な紛争解決手続きの構築が望まれるものである。しかし、現

状では企業・職場内における解決手続きは苦情相談による自主的解決のレベルであり、また行政の窓口においても、前述した均等法や人事院規則の現状からは、助言や指導が原則というレベルにとどまっております、その防止や被害の救済を含む紛争の適切・効果的解決からは程遠い現状にある。その結果、被害女性の多くにとつて、紛争解決の手立ては、自ずから裁判所を通じての司法救済に頼らざるを得ない結果となるが、こうした紛争解決の方法は、一般に被害女性の多くをして相当の決断をせまり（裁判に訴えることは最後の手段？）、また時間的・費用的にも多くの負担を強いることになりがちであった。さらに、訴えが認められた場合でも金銭賠償が原則的な解決であり、被害を受けた女性にとつて元の職場への復帰や就業の権利回復といったあるべき救済にはつながらないことが多くみられるところである。

こうした裁判所における紛争解決の現状における問題点を前提にして、本論文は、改めて職場におけるセクシュアル・ハラスメントをめぐる紛争解決の適切・効果的な方法として、行政機関を通じての低廉で簡易、迅速、柔軟な手続きによる解決手続きの必要性と重要性を強調する。そう

した主張の背景や基礎には、セクシユアル・ハラズメント問題の紛争解決についての行政救済手続きが実効を上げている諸外国の法制度への大いなる関心と理解がある。その代表例がイギリス及びカナダの法制度であった。

第一章 イギリス法におけるセクシユアル・ハラズメント

セクシユアル・ハラズメント

わが国におけるセクシユアル・ハラズメントに対する行政機関の対応・取り組みを検討し、わが国でのかかる紛争に関する適切・効果的な解決制度の確立への示唆を得ることを目的として、まずイギリスの法制度を概観する。本章は、本論文における考察の中心の一つを構成するものである。

ここでは、はじめにイギリスの憲法体制及び ECU 法からの影響について、歴史的経緯と国際条約からの影響が検討される。特に、セクシユアル・ハラズメント問題に関する ECU 法からの影響については、一九九一年の「EC の職場における男女の尊厳を保護するための、セクシユアル・ハラズメントと戦う手段に関する判断準則」の概要が

明らかにされている。そのうえで、セクシユアル・ハラズメント問題に対する法規制の中核を占める法制が検討される。その中心は、一九七五年制定の「性差別禁止法」である。また、関連法規として一九九七年の「ハラズメント防止法」についても言及されている。前者は、雇用の分野に限らず、広く教育の分野、商品・設備・サービス・不動産の提供、差別的広告等日常生活において発生しうる各種の性差別の禁止を目的とし、また後者は、同じく雇用の分野にとどまらず社会全般におけるセクシユアル・ハラズメントに限定されないハラズメントへの法的対応（刑事・民事責任等）を規定したものである。

一九七五年の性差別禁止法には、直接、セクシユアル・ハラズメントを違法な性差別として禁止する明文規定はないが、いわゆる判例法理として同法の規制対象になることが肯定されている。職場でセクシユアル・ハラズメントの被害を受けた者は、個人としては「雇用審判所 (Employment Tribunal)」に申立てを行うことになる。しかし、それに關連して、同法の下での性差別の規制と紛争解決には同法により設置されている「平等機会委員会 (Equal Opportunity Commission-EOC)」が重要な意義と機能を果たしている。

同委員会は、差別を排除し、男女間の機会均等を広く助長し、性差別禁止法のほかにも同一賃金法の実施状況を監視し、時としてこれらの改正案を提出したりする任務をもつ行政機関である。この委員会は、強力な権限を背景に、主に次のような活動をする。具体的には、個人や組織からの差別事件の解決方法等の問い合わせに対する助言・指導活動、個人が雇用審判所に紛争解決の申立てを行う場合における紛争の迅速な解決のための助言・援助、弁護士による助言・援助の供与等、セクシュアル・ハラスメント問題をはじめ性差別の訴えに対する「公式調査」及び差別の存在が認められた場合の「差別是正通告」の交付、永続的差別や差別的慣行、差別的広告等影響力の大きい差別についての自身による雇用審判所への不服申立て等である。

本論文は、性差別禁止法の内容やその下でのEOCの組織や権限、公式調査、差別是正通告等について、法律全体を、いわば逐条的なる形で考察し、それぞれの内容を正確かつ詳細に紹介している。この部分自体独立した一つの外国法研究の体をなすものといえる。

第二章 イギリスにおけるセクシュアル・ハラスメント判例

本章では、イギリスでのセクシュアル・ハラスメントに対する行政機関を通じての紛争解決の制度から離れて、裁判所を通じての司法救済における動向を概観している。ここでは、セクシュアル・ハラスメントが一九七五年性差別禁止法が違法とする「直接性差別 (direct discrimination)」に該当するとした主要判例が紹介される。具体的には、セクシュアル・ハラスメントが前記性差別禁止法違反を構成することをはじめて肯定した一九八六年のボルセリ事件判決、自己の雇用する労働者に対して第三者が行ったセクシュアル・ハラスメントについても使用者の責任を肯定した一九九六年のブルトン事件判決、さらにセクシュアル・ハラスメント問題が単に差別の問題ばかりではなく労働者の職場での健康や安全に関わる問題との関連でも責任が問われることを認めた二〇〇一年のHMプリズン・サービス事件判決等、イギリスにおけるセクシュアル・ハラスメント問題に関するリーディングケースにつき、その意義や

判例法上の位置づけさらにはその射程等を分析している。

第三章 カナダにおける人権思想の理念の変遷

本章を含む第四章そして第五章は、カナダにおけるセクシユアル・ハラスメント問題をめぐる紛争解決のための法制度の考察にあてられている。

カナダでは、セクシユアル・ハラスメントは性差別という観点よりも、むしろ個々人の人権に関わる問題、すなわち人権侵害といった観点から法的な評価・位置づけが行われている。そうした法システムは、もともとカナダにおける人権思想の理念の生成と発展に大きく影響されている。それゆえ、本章は、セクシユアル・ハラスメントを人権問題として人権法違反の問題ととらえるに至ったカナダの人権思想の形成を概観する。ここでは、かかる人権思想が、元来、同国における先住民（インディアン、イヌイット、メチス）やその他の移民に対する差別的是正に起因し、そのことがカナダの連邦及び州における「人権法」の制定につながり、またかかる法規に基づく救済のための機関とし

て「人権委員会」の設置につながった歴史的経緯が紹介されている。

第四章 カナダ法における法制度の概要

本章は、既述した第一章のイギリスにおける法制度の考察とやらんで、本論分の研究部分の中心を占める。

カナダにおける人権保障の中心的役割は、現在、一九八五年の「カナダ人権法 (Canadian Human Rights Act)」とそれに基づき設置されている「人権委員会 (Canadian Human Rights Commission)」によって担われている。ちなみに、州のレベルにおいても同様の目的を有した法規及びその下の行政機関が設置されている。カナダ人権法は、イギリスの性差別禁止法と同様、雇用の分野にとどまらない広い範囲での差別的行為を禁止する。イギリスの法規と異なるところは、カナダ法においては禁止される差別的行為の類型としてセクシユアル・ハラスメントが明記されていることである。さらに、カナダでは労働法典のなかにもセクシユアル・ハラスメントの禁止が明文文化されているのが特徴的である。

カナダ人権法の最大の特徴は、人権委員会及び人権委員会により設置される人権審判所の役割にある。すなわち、人権委員会は権限として付与された調査そして調停等の調整機能を駆使して、セクシュアル・ハラスメントなど申し立てられた差別的行為の救済を図るが、他方、そこで解決が得られない場合には人権審判所が司法的判断を下す。この命令には連邦裁判所の命令と同様の執行力が付与されている。さらに、それに不服の場合には最終的には裁判所が判断を下すことになっていく。しかし、人権委員会の権限が強力なものであることから、大部分は人権審判所による司法的判断が示される以前の段階で紛争の解決が図られているのが実際である。本章は、こうしたカナダ人権委員会をはじめ人権審判所の組織や権限そしてそれらの下での紛争解決の手続きを、カナダ人権法の内容を、順次、逐条的に訳しつつ、詳細な説明を試みることにし、正確に記述し、検討を加えている。カナダ人権法やその下での人権委員会等の組織及び権限などに関しては、これまでわが国にはほとんど先行研究がみられないことから、この研究部分はその自体重要な意義を有するものと評価できるところである。

第五章 カナダにおけるセクシュアル・ハラスメント判例

ここでは、前章でカナダにおけるセクシュアル・ハラスメントをはじめ、人権侵害の防止と救済の観点からカナダ人権法とその下での人権委員会及び人権審判所の組織や権限そして紛争解決手続きを考察したことを踏まえて、カナダでのセクシュアル・ハラスメントをめぐる判例を概観する。具体的には、職場でのセクシュアル・ハラスメントが、いわゆる言論の自由の権利との区別の下でカナダ人権法が規制の対象とする性差別の一類型に該当しうることを初めて肯定した一九八〇年のベル事件判決、被用者によるセクシュアル・ハラスメントについての使用者責任を肯定した一九八七年のロビチャウド事件判決、違法な性差別の概念との関係で女性全体に対してではなく一部の特定の女性に対するセクシュアル・ハラスメントであつても「性」差別として、人権法違反を構成することを認めた一九八九年のジャンセン事件判決等が、事実関係から裁判所の判断そして当該判決の意義・位置づけなど、要領よく説明されてい

る。また、ここでは、アメリカ合衆国におけるような雇用上の性差別の観点から、被害女性の雇用上への具体的な不利益（たとえば昇進拒否とか解雇等）をともなう「対価型Ⅱ代償型」と必ずしもこうした不利益を伴うことのない労働環境の悪化をもたらず「環境型」の二類型に區別して論じることなく、人権侵害の観点から一元的にとらえているといった法的対応上の特徴が明らかにされている。

第六章 日本におけるセクシユアル・ハラスメント判例

本章では、それまでのイギリス及びカナダにおけるセクシユアル・ハラスメントをめぐる紛争解決制度との比較考察のなかで、まずわが国におけるセクシユアル・ハラスメントをめぐる判例を概観する。ここでは、いまだにセクシユアル・ハラスメントが法概念として生成されていないかかった時期において、職場での不快な性的言動の被害者に対する法的救済が職場の秩序・風紀の紊乱を禁止し、これを懲戒事由として掲げた就業規則の適用とのかかわりのなかで、間接的に被害者の救済とハラスメントの防止・禁止が

図られた状況を幾つかの代表的判決を通じて叙述する。

そのうえで、一九九〇年代から職場での不快な性的言動をセクシユアル・ハラスメントという新たな法律問題の視点から議論し、被害女性の救済を図ることとなった一連の判決にあつて、それぞれの救済法理を新たに提示したり、ディングケースを取り上げ、考察する。具体的には、職場でのセクシユアル・ハラスメントに該当する不快な性的言動を人格権侵害の不法行為を構成するとして、はじめてその違法性を肯定した一九九〇年の福岡セクシユアル・ハラスメント事件判決を取り上げる。この判決以降、職場におけるセクシユアル・ハラスメントをめぐる紛争は不法行為法の観点から、行為者（加害者）本人の個人責任（民法七〇九条）と使用者責任（民法七一五条）が論じられることが一般的となった。その後、こうした不法行為法に依拠した救済法理の確立とともに、使用者責任に関しては、労働契約法の観点から、労働契約の一方当事者である使用者には労働契約に付随して労働者のプライバシーが侵害されないよう職場の環境を整備する義務（職場環境整備義務とか職場環境配慮義務とか呼ばれる）を負うといった債務不履行責任論も展開されはじめてきた。こうした債務不履行責

任を肯定するのが一九九七年の京都セクシユアル・ハラスメント事件判決であり、三重セクシユアル・ハラスメント事件判決であった。本論文は、こうした職場でのセクシユアル・ハラスメントをめぐる紛争における使用者責任問題に関する不法行為責任論から債務不履行責任論への救済法理の拡大を紹介している。

しかし、本論文は、こうした職場でのセクシユアル・ハラスメントをめぐる紛争解決、別言すれば被害女性の救済に関して、不法行為責任か債務不履行責任か、はたまた両者の併合かを問わず、この種紛争の解決手段として裁判所における司法救済の実効性自体に問題を投げかけている。

その理由として、筆者は、既に序章のところでも言及したように、司法救済は時間的、経費的負担が大きいこと、退職後に訴えを提起しがちな被害女性にとつて復職が事実上困難であること、金銭賠償にとどまりがちなこと、等々、多くの実際上そして法律上の制約があることを強調する。

そのうえで、改めて行政機関による簡易で低廉な方法による迅速で柔軟かつ適切な救済を被害女性に提供しうる行政救済の方法を優先的に位置づけることの重要性和必要性を提唱する。

第七章 わが国におけるセクシユアル・ハラスメント問題の行政的な取り組み

第七章 わが国におけるセクシユアル・ハラスメント問題の行政的な取り組み

本章は、第六章における司法救済の実効性に対する懸念ないし疑問に対置する形でわが国における行政機関ないし行政上の手続きを介してのセクシユアル・ハラスメント問題の解決手続きを考察する。わが国の現状では、まず法制上は均等法や人事院規則上に事業主の配慮義務という形で防止義務を設定している。しかし、それはあくまでも職場においてセクシユアル・ハラスメントが起きないように雇用管理上の配慮をするといったことを内容とする使用者の努力義務であつて、セクシユアル・ハラスメントが直ちに違法な性差別として禁止の対象とされているわけではない。そのため、セクシユアル・ハラスメントが起きた場合の紛争解決には、均等法の下では都道府県労働局長による相談・助言等の行政指導を通じての解決が試みられるにとどまる。人事院規則の下でも基本的に自主的解決が試みられるにとどまる。また、現在では平成一三年制定の「個別の労働関係紛争の解決の促進に関する法律」の下で、使用

者と雇用労働者との間のセクシユアル・ハラスメント紛争については同法に基づき都道府県単位で設置された「紛争調整委員会」による斡旋を通じての解決のルートも存在する。ちなみに、本論文では、この法律の内容も詳しく紹介されている。しかし、行為者（加害者）が同じ雇用労働者であったり、また顧客や取引先の間であったり第三者の場合には調整委員会での調整の対象とはならない。このほか、自治体における労政事務所や地方労働委員会等による相談や斡旋等の調整もなされるが、こうした解決方法はいずれも基本的には紛争当事者の自主性（任意）に委ねられるところが大きく、いまだ実効性において必ずしも十分ではないものである。

終章 労働者のセクシユアル・ハラスメントに関する紛争解決手続きの位置づけ

本論文は、以上のようなわが国の現状にみる行政機関・行政手続きによるセクシユアル・ハラスメントの紛争解決方法の問題点を明らかにしたうえで、改めて行政機関の組織変更及び権限の強化を図ったうえでの、セクシユアル・

ハラスメントの行政救済の適切さ・有効性を提言する。その際、本論分は、前述してきたイギリスやカナダにみる行政救済による紛争解決制度に加え、現在（注）論文審査当時、国会上程中の「人権擁護法」案において設置が予定されている「人権委員会」の組織のあり方や権限にも関心を寄せている。

そのうえで、結論的には、行政機関の組織については、現存の「紛争調整委員会」の組織変更と権限強化を提唱する。具体的には現行の紛争調整委員会を国家行政組織法第三条に基づく「独立行政機関」（三条機関と呼ばれる）とすること、委員は、非常勤だけで構成するのではなく、常勤の委員も任命して紛争解決の迅速化を図ること、委員の任期は専門性を考慮して三年とし再任も認めること、さらに委員には学識のみならず弁護士資格を有する者も任命し、加えてセクシユアル・ハラスメントといった問題の性質にも配慮して委員が男女どちらか一方に偏らないように配慮することなどを提唱する。

また、委員会の権限に関連しては、仲裁権限を委員会に付与すべきこと、この場合の仲裁人は紛争調整委員会の委員のうちから複数の委員が選出されるべきこと、セクシユ

アル・ハラスメント行為の中止を命じる権限を付与すべきこと、さらに委員会に提起できるセクシュアル・ハラスメントを使用者自身によるものだけでなく、その他労働者間での紛争等も含めるべきことなどを積極的に提唱する。

二 審査の要旨

本論文は、現在のわが国の女性労働問題をめぐる重要なテーマの一つであるセクシュアル・ハラスメント問題について、その紛争解決のためのあるべき手続き、方法を行政解決との関連を中心に論じたはじめての研究である。既述のとおり、わが国において、これまでセクシュアル・ハラスメント問題に関しては、もっぱら雇用上の性差別問題としての関心ともあいまつて、主に司法救済、すなわち別言すれば裁判所を通じての紛争解決の方法を中心に論じてきた。こうした観点からは、既に多くの優れた先行研究がみられるところである。しかし、本論文は、女性の職場進出と就業の継続が今後一層進展していくなかで、セクシュアル・ハラスメントをめぐる紛争の増加が予想されること、加えて被害者となりがちな女性にとって、何よりも望むべ

きことは紛争の迅速な解決とともに雇用の継続（雇用保障）であるべきこと、こうした観点からは司法救済は必ずしも適切・効果的なものとはなりにくいことなどの諸事情を鑑みて、簡易な手続きに基づき迅速で柔軟な解決を図りうる行政解決を中心に据え、その適切・効果的な解決制度を探ろうとする。こうした観点からの問題の考察は、これまでにもみられなかったわけではないが、それらは主として司法救済との関連のなかでの従たる位置づけ・関心からの考察にとどまり、司法救済にとって代わるべきものとの位置づけからではなかった。なによりも、この点にこそ本論文の評価すべきところがあるといつてよい。

とはいえ、本論文にも少なからず難がみられる。たとえば、論文構成上の点で各章間のつながり具合が必ずしも整合的ではなく、そのために全体として非常に読みづらいものとなっている。特に、イギリス及びカナダにおける法制とその下での行政救済制度の仕組みの考察については、それぞれが条文の逐条訳（悪くいえば翻訳）的な性格が強く、そのために他の章から独立してしまっている感が強い（もつとも、逆の観点から良くいえば、これら外国法制の考察部分はそれ自体で一つの論文・まとめを構成しうるものと

もいいうる)。もう少し、セクシユアル・ハラスメントの紛争解決手段としての行政救済というキーコンセプトを核にしたイギリス、カナダそして日本の法制、その下での行政救済手続きの特徴と違いに的を絞つての考察が試みられるべきものであつたかと思われる。また、司法救済の観点から各国の裁判所における代表的判例の紹介と分析が試みられているが、事実を簡略化しすぎていたり、当該判例の意義や問題点そしてその射程等の分析が必ずしも十分ではなく、もう少し掘り下げた考察が必要であつたとも考える。さらに、行政救済を通じての紛争解決を第一義的に考えるべきものとしても、本論文における行政機関の組織や権限についても再構築の提唱は、いささか絵花的であり、わが国の現行法制のなかに、実務上、どのように有機的かつ適切に組み込んでいけるのか必ずしも明らかではなく、その意味でいまだいささか説得力に欠けるきらいがなくては、今後の大きな研究課題である。

しかし、以上のような問題点を割り引いても、本論文は、これまであまり知られていなかったカナダにおけるセクシユアル・ハラスメントをめぐる紛争解決手続きに関して人権法や人権委員会等の法制を極めて詳しく論じると共に、

わが国における行政救済の現状と問題点に関する理解のうえで、より適切・効果的な行政解決の道を探ることを目的にした論文であり、今後、この問題に関する議論・研究に与える影響は大きいものと考えられる。

三 最終試験の結果

審査委員三名は、平成一五年二月四日に、論文を中心として、これに関連のある学科目について最終試験を行い、合格と認めた。

四 学位授与の可否についての意見

論文審査と最終試験の結果、本論文については、成城大学大学院より、博士(法学)の学位を授与することができると認める。

平成一五年二月四日