

# 神戸市外国語大学 学術情報リポジトリ

## アメリカ合衆国における職場のセクシュアル・ハラスメント：救済から防止への道のり

メタデータ	言語: Japanese 出版者: 公開日: 2004-03-31 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 篠田, 実紀, Shinoda, Miki メールアドレス: 所属:
URL	<a href="https://kobe-cufs.repo.nii.ac.jp/records/1051">https://kobe-cufs.repo.nii.ac.jp/records/1051</a>

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 3.0 International License.



# アメリカ合衆国における職場の セクシュアル・ハラスメント

—救済から防止への道のり—

篠田実紀

21世紀の今日、アメリカ合衆国では、職場のセクシュアル・ハラスメントが公民権法第VII条（Title VII）に違反する性による差別であるということは、雇用における一般常識となっている。<sup>1)</sup> セクシュアル・ハラスメントの被害者は法による救済を受け、雇用者はこの問題の被害を未然に防ぐ努力を怠らない。セクシュアル・ハラスメント訴訟を裁く際の重要な指針として、Title VIIを管轄するEEOC（Equal Employment Opportunities Commission 雇用機会均等委員会）がセクシュアル・ハラスメントを定義し雇用者責任を記した指標が存在する。しかし、セクシュアル・ハラスメントは性差別であり、雇用者はそれに対して責を負うという今日の社会常識が定着するまでには多くの時間と労力が費やされた。

本論では、アメリカ合衆国において職場のセクシュアル・ハラスメントが性差別であるという認識が法廷の場で確かめられ、被害者の救済が行われ、そして雇用者がセクシュアル・ハラスメントという行為の防止へと乗り出すまでの、決して平坦ではない道のりをたどる。その歴史的考察の中で、勇気ある人々が次々と立ち上がり、セクシュアル・ハラスメントという社会悪を飽くことなく追求し続けた結果、法曹界や雇用者ひいては社会がどのように動いたか、そして被害者が求めた救済に法廷が如何に対処したかを検証したい。<sup>2)</sup>

---

1) 42 U.S.C. § 2000e (2001).

学校など教育機関に関するセクシュアル・ハラスメントについては教育に関する機会均等を保障するTitle IXが適用される。本論でとり上げるのは、Title VIIの適用を受ける雇用に関するセクシュアル・ハラスメントである。

## 1. セクシュアル・ハラスメントが性差別として認識されるまで

### 1) 女性解放運動と公民権運動

アメリカ合衆国において、セクシュアル・ハラスメントが性差別であり触法行為であるという認識があらわれ始めたのは、1970年代のことである。その背景を考えてみると、法的には、主としてアフリカ系アメリカ人の人種解放をめざした公民権運動の結果達成された1964年の公民権法（Civil Rights Act）の制定があり、社会的には、公民権運動に少しおくれて推進された女性解放運動による女性の意識改革があった。女性は男性に支配される者ではなく、男性と同等の一個人であり、その権利は男性同様に保障されるべきであるという意識が、公民権法という法令に支えられて始めてセクシュアル・ハラスメントが性差別であるという認識が生まれたのである。

はじめに、1970年代以前のアメリカにおける女性解放運動を簡単に振り返ってみよう。20世紀初頭に始まった女性参政権運動の結果、1920年、合衆国

---

2) アメリカ合衆国における職場のセクシュアル・ハラスメントの訴訟には大きく分けて3つの方法がある。第1は、Title VIIに基づいてEEOCに提訴する方法、第2は、州のFEP即ち公正雇用慣行(State Fair Employment Practices)に関する法律に基づいて州のFEP担当機関に訴える方法、第3は、私犯(tort)として判例法(common law)に基づいて直接法廷に持ち込む方法である。Title VII、州法、判例法のうち、単独の法に訴えることも複数の法に訴えることも可能である。

第1の方法の場合、被害者はEEOCに提訴、EEOCはその件に関して調査をした上、和解が成立しなければ、EEOC自ら訴訟にもちこむか、被害者に提訴認可状を発行し、被害者が原告となって提訴することになる。時には調査の結果EEOCが被害者の訴えは妥当でないと判断することもあるが、その際にも被害者は訴訟を起こすことが可能である。この方法は、企業の従業員数（15人以上）や被害からの経過日数（州により、180日または300日以内）の規定が設けられている。訴訟で雇用者責任が認められた場合には、EEOCは雇用者に改善要求を出し、その後雇用者は改善したかどうか報告を行い、EEOCの査察を受ける義務が生じる。被害者の損失は、雇用状態上にも金額上にも回復され、たとえば解雇された場合などは職場に復帰することができる。更に、原告が弁護士に支払った費用も支払われる。また、原告が提訴したことに対する雇用者の報復行為は禁じられている。

第2の方法も、Title VIIに準じた雇用差別に関する州法を基とし、FEPは基本的にEEOCと同様の対応をするが、細部の規定は州によって異なる。従業員数や経過日数で公民権法の規定をはずれても、州法の規定の範囲内である場合などはこの方法をとると有効である。賠償額についてもEEOCに訴えるよりも高額に支払われる州もある。

第3の方法をとれば、賠償金は無制限に支払われ、訴訟は他の方法よりも迅速に行われる。しかし、被害者が職場復帰をしたり会社に改善を求めたりすることはできない。また、提訴したことに対する報復の危険性もある。

本稿では主として第1のTitle VIIに基づく訴えに焦点を当てて論を進めることにする。

憲法第19条修正 (Nineteenth Amendment) において女性の参政権が法的に保障されることになり、1923年には、性の平等を憲法で保障することを求めた ERA (Equal Rights Amendment 平等権修正条項) がNWP (National Woman's Party 全国女性党) によって提案された。しかし、ERAはEagle Forumなどの反フェミニスト団体によって阻止され、アメリカにおける女性解放運動は、その後、第二次世界大戦のもたらした「強いアメリカ」の「男性的」イメージの高揚に呼応するかのようになり、大戦の集結する1945年頃から沈滞期を迎える。参政権を得ることにより社会進出のきっかけをつかみ、更なる女性解放運動を進める再短距離にあった白人中産階級の女性たちの間に、女性の幸せは結婚し家庭に入って夫や子供のために尽くすことだという考えが蔓延するようになる。しかしそのような女性の理想像に憧れて家庭に入り専業主婦となった女性たちは、郊外の大きな家で便利な家電製品に囲まれ、物質的に何不自由のない生活をしながら精神的に満たされぬ空虚感を抱え込む。Betty Friedanは、1963年、*The Feminine Mystique*の中で、この空虚感を“the problem that has no name”と呼び、女性の理想的な生き方を追求した女性たちが最終的に満足を得ることがないのは、他者に依存し他者のために生きる結果自己を見失ってしまうからであり、そのような生き方そのものが、男性にとって都合のいいように造り上げられた幻想であると論じる。<sup>3)</sup> Friedanは、賛同者を集めて1966年NOW (National Organization for Women 全国女性機構) を立ちあげ、下火になっていた女性解放運動を再燃させる。NOWは、夫や子供に依存せず、従って彼等の犠牲になることなく、社会の中で一個人として自立して生きるという女性の生き方を追求すべく、女性の、そして同時に男性の、意識を改革し、男女平等の社会の実現に向け、現在も全国的に活動を続けている。

公民権法は、1964年、人種差別撤廃を最優先課題として成立した法令であるが、人種差別以外にも、性や宗教、出身地などによる差別も禁止する。特に雇用の場における差別を禁じるのは公民権法第7条 (Title VII) であり、

---

3) Betty Friedan, *The Feminine Mystique*. (1963. NY: Norton, 1997).

1964年の公民権法制定と同時に、EEOC (Equal Employment Opportunities Commission 雇用機会平等委員会) が、Title VIIを管轄する連邦政府直属の機関として設置された。<sup>4)</sup>

職場のセクシュアル・ハラスメント訴訟は、Title VIIの中でも、主としてある個人に対し、その人種・肌の色・宗教・性・国籍によって差別的雇用を行うのは不法な雇用行為であるとする703項に基づいて起こされることが多い。<sup>5)</sup>そして前述のEEOCが、後にセクシュアル・ハラスメント問題を取り扱う重要な機関となる。

## 2) セクシュアル・ハラスメントを引き起こす男女の意識のずれ

1960年代後半の女性解放運動により、アメリカ社会への女性の進出が進み、男性の職場に女性の姿が現れることも一般化していく。しかし、70年代に入って、職場におけるセクシュアル・ハラスメントの存在が明るみに出るようになり、被害者は、自らの受けたセクシュアル・ハラスメント行為が、Title VIIの第703条に違反する性差別であるとして訴えを起こすようになる。セクシュアル・ハラスメントを引き起こしたひとつの要因のひとつとして、主として被害者の男性と加害者の女性の間の性に関する意識のずれがあると考えることができる。

アメリカの女性の意識改革が進む一方で、男性の意識は大きく変化していなかった。社会に出ていく多くの女性たちが、自分は男性と同じ権利を持ち、男性と同じ基準で評価を受ける自立した個人であるという意識を持っていたのとは異なり、彼女たちを受け入れる職場の男性たちの多くは、彼女たちを自分と同等の権利を有する存在であるという法的事実を頭で理解していても、実感としてわかっているとはいえなかった。職場のセクシュアル・ハラスメントは、多くの場合、男女間の性に関するこのような意識のずれから生ずる

---

4) 42 U.S.C. Sec. 2000e.

EEOCの設置については同条705項で制定されている。

5) 差別的な処遇を受けた従業員がそのことを訴え出たことによって雇用者が報復行為に出た場合は704項にも違反する。

ようになる。男性は女性を支配し女性は男性に従属するという旧式の価値観を捨てきれない上司の男性が相手の意志や感情を無視して部下の女性を性的に支配しようとする行為は、たとえ男性にとって自然な恋愛表現であっても、女性にとっては男性が職権を利用して欲望を満足させようとする不快な嫌がらせ以外の何ものでもない。

法的に男性と同等の権利を獲得した女性にとって、職業を持つということは、家庭という束縛から自立して男性と同等に社会的責任を担うことを意味したが、依然として男性と女性の間支配従属関係を認める男性優位の意識を持つ男性にとって、職場に存在する女性を自己と同じ権利を持ったひとりの人間とみなすことは難しく、女性は如何に有能な人材であってもあくまでも「女」であった。このような旧式の考えを持つ男性たちは、また、外で仕事をして家計を支えるのは男であり、女は家庭で家事育児に専念すべし、という偏見を持ち続けるために、これまで男性であるが故に無条件に与えられた自らの領域が脅かされるかもしれないという危機感を与えるような職能のある女性たちの存在を、限りなくうとましく感じるようになる。自己の可能性を信じてこれから現実の職場で努力して昇進し、経済的に自立し社会的立場を確立していこうという女性たちの前には、すでに権力を持った男性の上司が立ちはだかり、彼女たちの職場での運命はこの上司たちに掌握された形となっている。そのような男性たちが、職場における男性優位を利用して、有能な女性たちを力で支配し、封じ込めようと用いた手段がセクシュアル・ハラスメントであった。

働く女性たちにとって現実の労働環境とは、男女の評価には異なる基準が存在し、女性は能力ではなく性的特質 (sexuality) によって評価される、男女平等とは名ばかりの世界であった。彼女たちの多くが、現状を悪化させたくないあまり、男性からの不快なセクシュアル・ハラスメント行為を無言で耐え忍ぶ道を選び、結果的に自己の職能を発揮する機会を逸してしまった一方で、そのような行為を容認せず法廷で闘った女性たちがいた。

### 3) 初期のセクシュアル・ハラスメント裁判

1970年代中盤、セクシュアル・ハラスメントがTitle VII違反であるとして被害者が雇用者を相手取る訴訟が起きはじめたが、当初はほとんどが原告敗訴に終わる。ここではよく知られた初期の5判例について概略する。<sup>6)</sup>

セクシュアル・ハラスメントの最初の訴訟は1974年の*Barnes v. Train*であるといわれる。<sup>7)</sup> 被害者は、雇用状態をよくする見返りとして性的関係を持つように男性上司から求められたがそれを拒絶した結果、いやがらせを受け、最終的には仕事を廃止させられた。Washington D. C. 連邦地裁は、被害者は女性であるために不利益を被ったのではなく、上司の性的要求を拒否したために不利益を被ったのであり、性差別には当たらないと判断した。

1975年の*Corne & DeVane v. Baudsch & Lomb*は、男性上司が、何度も性的要求を言動で示すことにより、要求に従った女性たちにはよい待遇を与える一方、従わない被害者の職場の環境を堪え難いものとし、被害者たちは退職に追い込まれたという例である。<sup>8)</sup> 原告の被害者は、更に、このような上司の行為を黙認し、彼の要求に従う女性のみを優遇する職場環境をつくり出した雇用者の行為は性差別であると訴えた。判決は、加害者の行為は個人的なものであり、加害者の行為は雇用の本質とは無関係であるので、Title VII違反には当たらないというものであった。

1976年の*Miller v. Bank of America*では、*Barnes*と同様、被害者は上司から性的要求を受け入れたらもっといい仕事を与えられたと言われたが、拒絶すると解雇されたというケースである。<sup>9)</sup> 被害者は、女性の尊厳を損なうような行為を容認する雇用者の方針は性差別であると訴えた。一従業員の個人的な行為が雇用者の責任となるか否かが注目された裁判であったが、ここでも雇用者に責はないとする判決が下る。

---

6) この5判例からの引用は、後述のCatharine A. MacKinnon, *Sexual Harassment of Working Women: A Case of Sex Discrimination* (New Haven, CT: Yale University Press, 1979)からのものである。

7) *Barnes v. Train*, 13 FEP Cases 123 (D. D. C. 1974).

8) *Corne & DeVane v. Baudsch & Lomb*, 390 F. Supp., 161 (D. Ariz. 1975).

9) *Miller v. Bank of America*, 418 F. Supp., 233 (N. D. Cal. 1976).

セクシュアル・ハラスメントがTitle VIIの禁じる性差別であるとする裁判で原告が初めて勝訴したのは1976年の*Williams v. Saxbe*である。<sup>10)</sup> 原告Williamsの訴えは、*Barnes*、*Corne*、*Miller*と類似しており、上司の性的要求を拒んだ結果、不利な職場環境を強いられ、最終的には解雇に至ったというものであったが、法廷は、加害者の行為は個人的なものではなく、被害者と同様の状況に置かれた他の女性にも同等に起こりうるものであり、そのような行為は雇用者が女性に課した“policy”または“practice”であると解釈した。そして、性的要求を拒まれたために雇用の場で報復することはTitle VIIに反する性差別であり、雇用者はその責を負うという判決が下った。<sup>11)</sup>

同じく1976年に起こされた*Tomkins v. Public Service Electric and Gas Co.*は、昇進と引き換えに性的関係を結ぶことを要求され、拒めば仕事に悪影響を与えるのみならず肉体的危害を加えると脅迫された被害者が、雇用者に訴え、配置転換を要求し、それが約束されたにも拘わらず実現せず、以前よりも条件の悪い仕事を割り当てられた上に不当な評価を受け、最終的には解雇されたというケースである。<sup>12)</sup> この裁判では、このようなセクシュアル・ハラスメントは、女性から男性に対しても、また同性間でも起こりうることであり、雇用に関するものでも性差別でもないという見解が示され、Title VIIには触れないという判決が出た。しかし、法廷は、もし被害者がセクシュアル・ハラスメントの苦情を申し立てたことが原因で解雇されたとしたらそれは性差別かもしれないし、雇用者が男性従業員を優遇するあまり、状況を検証することなく女性従業員を解雇するならばそれは性差別にあたるだろうという見解を示した。

以上のように、Title VIIに基づく初期のセクシュアル・ハラスメント訴訟は、被害者の女性にとって厳しい結果となった。その要因のひとつは男性中心だった法廷そのものにある。この時期の多くの裁判官が、真に個人的な自然発生の恋愛と、職権濫用であるセクシュアル・ハラスメントを混同し、被

10) *Williams v. Saxbe*, 413 F. Supp., 654 (D. D. C. 1976).

11) 413 F. Supp., at 660, n. 8, cited in MacKinnon, 65.

12) *Tomkins v. Public Service Electric and Gas Co.*, 422 F. Supp., 553 (D. N. J. 1977).



害者の苦痛を現実のものとして把握できずに、セクシュアル・ハラスメントという問題を真剣にとりあげようとしなかったと言える。たとえば*Corne*における「もしこのような事例が性差別となれば、従業員が他の従業員に性的な誘いかけをするたびに訴訟になりかねない。雇用者がそのような責務を避ける唯一確実な方法は無性の（“asexual”）従業員を雇うことだ。」<sup>13)</sup>、*Miller*における「この件が性差別であるという判決が出れば、気に入らない人事決定があるたびに訴訟になりかねない。人事に関して男女が互いにひかれあうという自然な性現象が微妙に影響することはあり得るから、法廷がこのような問題に深く関与することは差し控えるべきである。」<sup>14)</sup>などのコメントには、こんなつまらない私的な恋愛沙汰に法廷は関わってられないという官僚的な姿勢があらわれており、男性が相手の意志を無視して性的に女性を支配しようとする態度が「自然な」ものであると容認する意識が背後にないとはいえない。

しかし、訴訟が度重なるにつれ、法廷は少しずつ態度を変化させていった。1976年第1審でTitle VIIの適用を見た*Williams*の判決を契機に、それ以前のセクシュアル・ハラスメント裁判も*Tomkins*も、すべて1977年の控訴審において原告勝訴の逆転判決が出る。*Barnes*控訴審では、被害者は女性であるために不利益を被ったのではなく、上司の性的要求を拒否したために不利益を被ったとする第1審判決を覆し、被害者は女性であるが故に男性上司の性的要求の標的となり、職を維持する代償として彼の要求に従うよう求められたのであり、この要求を拒絶したために女性が失職させられたのであるから、この行為はTitle VIIの禁じる性差別であるとした。<sup>15)</sup> *Tomkins*控訴審は、加害者の行為は性差別であり、事件を知らながらそれに対して迅速かつ適切な行為をとらなかった雇用者に責任ありとした。<sup>16)</sup>

---

13) 390 F. Supp., at 163-164, cited in MacKinnon, 61.

14) 418 F. Supp., at 236, cited in MacKinnon, 63.

15) *Barnes v. Costle*, 561 F. 2d 983 (D. C. Cir. 1977).

16) *Tomkins v. Public Service Electric and Gas Co.*, 568 F. 2d 1044 (3<sup>rd</sup> Cir. 1977).

### 3) Lin Farley と Catharine MacKinnon

初期のセクシュアル・ハラスメント裁判において、被害者の訴えが第1審で性差別と認められないばかりか、このような問題は個人的な感情のもつれであり、真剣な訴訟として公然と姿をあらわすべきものではないとするかのような取り扱われ方をしたことに對して、当事者の女性たちのいらだちを代弁するような2冊の画期的な書物が出版された。それは、Lin Farley の *Sexual Shakedown: The Sexual Harassment of Women on the Job* (1978) と Catharine MacKinnon の *Sexual Harassment of Working Women: A Case of Sex Discrimination* (1979) であり、これらの書物によって、“sexual harassment” という言葉が一般化されることになる。<sup>17)</sup> FarleyとMacKinnonは、セクシュアル・ハラスメントが全米にはびこり、働く女性たちの社会進出に対する大きな障壁となっている実態を明らかにしたばかりでなく、問題の社会的重大性に気付かず、個人的な問題として被害者の訴えを退けた法廷を批判した。

セクシュアル・ハラスメントを受けた女性たちの反応について、FarleyとMacKinnonは共通に、従う、拒絶する、耐える、訴える、退職するという態度を挙げ、どの態度をとっても女性が不利益を被ることになる実態を例証していく。不本意ながら男性上司の要求に従うことも、要求に従わないが表立った拒絶の態度を示すことなく無視して耐えることも、その根底にあるのは、もし拒絶したり会社に訴えたりしたら報復され、更に悪い結果が待っているのではないかという恐怖心である。そして実際、相手に直接訴えたり会社に苦情を申し立てたりしても、状況が改善されることはほとんどなく、却って訴えた本人の方が悪い評判をたてられたり左遷されたり、ひどい場合は解雇されたりすることもある。だからといって耐えたり無視したりしても、相手はあきらめず、拒絶の態度がないということは自己の要求を受け入れたもの

---

17) Lin Farley, *Sexual Shakedown: The Sexual Harassment of Women on the Job*. (New York: McGraw-Hill, 1978).

Catharine A. MacKinnon, *Sexual Harassment of Working Women: A Case of Sex Discrimination*. (New Haven, CT: Yale University Press, 1979).

と考へ、更に問題行為をエスカレートさせる結果になる。というわけで、セクシュアル・ハラスメントに従わない女性は早晚退職に追い込まれ、それ以降の社会進出の可能性はきわめて狭められることになる。そして、職場には男性の性的要求に従った女性のみが生き残るといふ不平等が生じる。<sup>18)</sup>

Farleyは、アメリカ社会は依然として男性中心の“patriarchy”（家父長制）であり、セクシュアル・ハラスメントの根底にあるのも、男性は女性を支配し、女性は男性に仕え服従すべきであるとする家父長制的な意識であり、それゆゑに職場では男性は女性の進出を阻止しようとする論じる。<sup>19)</sup> 上述のセクシュアル・ハラスメント事例をとり上げながら、彼女は、裁判官もまたこのような家父長制的意識の持ち主の例外ではないとする。 *Corne*や*Miller*において示されたような、セクシュアル・ハラスメントが性差別であると認めたら、男性上司が女性の部下に性的興味を表すたびに訴訟になってきりがない（からセクシュアル・ハラスメントは性差別とは認めない）とする種類の裁判官のコメントは、性に関しては男性が主導権を握るのが当然であるという意識から出たものであると批判する。更に、法廷が原告の主張する雇用者責任をみとめないことについて、加害者の男性上司を裁かず被害者の女性を解雇する雇用者の行為を違法とせず、加害者の行為は個人的なものであり雇用者とは無関係であるとする決定の不当性を論じる。<sup>20)</sup>

Farleyは、最後に、セクシュアル・ハラスメントは女性の労働を男性の支配下に置こうとする男性の必要性から生じるということを確認した上で、このような男性優位の社会を根本から変革する必要性を説き、女性たちは決して泣き寝入りすることなく、勇気を持って団結し、立ち上がり、闘わなければならないと鼓舞する。そして、セクシュアル・ハラスメントは表面化してからまだ歴史の浅い問題であるため、その重要性が社会的に認識されていないが、レイプや人工妊娠中絶という女性問題と同様に、女性たちが時間をかけてたゆまぬ努力を惜しまず闘いを続けていくことによってこの問題に対

---

18) Farley, 41-48. MacKinnon, 45-47.

19) Farley, 15.

20) Ibid., 176-191.

する社会の認識を変えることができるはずだと主張する。<sup>21)</sup>

Farleyの激励に呼応するように、その後、セクシュアル・ハラスメントに屈することなく訴訟に持ち込んで粘り強く闘う女性たちがふえた。彼女たちの度重なる訴訟は徐々に法廷を、そして雇用者を動かすことになる。70年代には訴訟の実現性すらなかったような事例でも、80年代になると性差別と認められるようになり、企業の側も男女平等への意識を変化させ、男女ともに快適に仕事のできる環境づくりに努める必要性に迫られることになる。

MacKinnonは、職場のセクシュアル・ハラスメントは雇用における性差別であるという姿勢を貫き、より広範な事例を挙げて法的見地から詳しく検証する。そして、アメリカの女性労働者たちが置かれている実態について社会構造全体を背景に考察し、セクシュアル・ハラスメントとは何か、如何にしてセクシュアル・ハラスメントが生じるか、その結果被害者はどのようなインパクトを受けるかを論じ、この問題の法的重大性を強調する。

MacKinnonは、まず、セクシュアル・ハラスメントを、加害者の言動が被害者の雇用に直接影響する対価型と、雇用への直接的影響はないが、被害者にとって堪え難い職場環境をつくる環境型と二つの形態に分類し、前者を“*quid pro quo*”、後者を“*condition of work*”と呼ぶ。この二形態は後述の、EEOCによるガイドラインの中でのセクシュアル・ハラスメント定義の基礎を成す概念となる。対価型は、ある女性の雇用に関する決定権を握る上司が、女性の雇用に対して優遇する代価として自分と性的関係を持つように求めるタイプのハラスメントであり、環境型は、加害者の性的な言動が被害者に不快感を与え、職場環境を敵対的にするタイプのハラスメントである。後者の場合、ハラスメントは前者ほどはっきりした形であらわれないために、加害者の性的要求に従うか拒絶するかという二者択一的要素の強い前者とは異なり、より蔓延的（“*pervasive*”）であり、被害者の多くは堪え難い不快感を抱きながらも、相手や雇用者に訴えることによる報復をおそれて不快な性的言動に反応せず耐え忍ぶ道を選ぶことが多く、結局耐えきれずに退職する者も

---

21) *Ibid.*, 261-265.

いると著者は述べる。<sup>22)</sup>

次に、MacKinnonは、過去のセクシュアル・ハラスメント訴訟を取り上げながら、法廷がこれらの訴訟を取り扱う際に、女性は女性であるがゆえにセクシュアル・ハラスメントを受けるのであり、この問題が、女性がもともと社会的に男性と平等に取り扱われていないという差別的な状態において生じるといふ事実を見逃している点を問題視する。たとえ原告が勝訴したケースであっても、法廷でセクシュアル・ハラスメントが法的見地から性差別であるか否かという点に注目されることはほとんどなく、Tomkins控訴審に見られるように、ただセクシュアル・ハラスメントの事実を知りながら適切に処理しなかった雇用者が有罪だという次元の判決が出たにとどまっているという現状を指摘する。以上の点をふまえて、MacKinnonは、従来男女は平等であるという大前提のもとに男女の生物学的性差 (“difference”) に基づいて裁かれてきたセクシュアル・ハラスメント訴訟に対する法的アプローチは見直されるべきであると述べ、この問題に対しては現実に存在する社会的不平等 (“inequality”) を考慮した裁判の必要性を説く。<sup>23)</sup>

*Sexual Harassment of Working Women: A Case of Sex Discrimination*は、それまでセクシュアル・ハラスメントを軽視してきた法曹界に大きな課題を投げかけ、その後法廷がこの問題と真剣に向き合う足掛かりを作ることになる。特に環境型ハラスメントを裁く際にはMacKinnonの言う「不平等を考慮したアプローチ」“inequality approach” が不可欠になってくる。

#### 4) EEOCによるガイドラインの設定

相次ぐセクシュアル・ハラスメント訴訟とFarleyやMacKinnonや多くの女性団体の訴えを背景に、性差別としてのセクシュアル・ハラスメントの明確な定義と規定が求められるようになった。1980年、EEOCは「性による差別に関するガイドライン」(*Guidelines on Discrimination Because of Sex*) を発表

---

22) MacKinnon, 25-55.

23) Ibid., 101-127.

し、その中に、“sexual harassment”に関する項目を盛り込む。<sup>24)</sup>

ガイドラインの中でEEOCは、セクシュアル・ハラスメントは、公民権法 Title VII 第703条に違反することを明文化するとともに、「歓迎されざる」 (“[U]nwelcome”) 性的言動がセクシュアル・ハラスメントとなる場合を定義する。要約すると次のようになる。

- (1) その言動に対する服従が個人の雇用の条件とされる場合
- (2) その言動に対するある個人の服従または拒絶が、その個人の雇用に関する決定の基盤となる場合
- (3) その言動が個人の職務遂行を妨げたり、敵対的職場環境をつくり出した場合。

(1)(2)はMacKinnonが上述の著書の中で“*quid pro quo*”と呼んだ対価型セクシュアル・ハラスメント、(3)はMacKinnonが“*condition of work*”と呼び、このEEOCのガイドライン以降“*hostile work environment*”という呼び方が定着する環境型のセクシュアル・ハラスメントであると言える。対価型は、ある女性の雇用に関する決定権を握る上司が、女性の雇用に対して優遇する代価として自分と性的関係を持つように求めるタイプのハラスメントであり、環境型は、加害者の性的な言動により被害者が不快感を覚え、職場環境が敵対的となる形態で、上述の5例のうち、*Cornel*は環境型で、それ以外は対価型に分類されるといえる。

ガイドラインは、更に、雇用者は、従業員が行ったセクシュアル・ハラスメント行為に対して、それを認めていたか否かに関わらず、また知っているか否かに関わらず、その責を負うこと、但し雇用者が適切な処置をとったことが証明されればこの限りではないことを明記した。EEOCは、また、雇用者はセクシュアル・ハラスメントを予防するために必要なあらゆる手段をとるよう促している。

このガイドラインは、以後のセクシュアル・ハラスメント訴訟の際、過去の判例とともに、重要な判断材料として法廷に持ち込まれることになる。セ

---

24) 29 C. F. R. § 1604.11 (2003).

クシユアル・ハラスメントは性差別だという事実が明文化されたことにより、雇用者はセクシユアル・ハラスメントという問題の重要性を自覚し始め、更に、これまでセクシユアル・ハラスメントを受けながら耐えてきた女性たちは立ち上がり、積極的に法廷の場へ出ていくことになった。

## II. 環境型セクシユアル・ハラスメントが一定の認識を得るまで

以上のように1980年にEEOCによってセクシユアル・ハラスメントが定義づけられ、環境型のハラスメントもTitle VIIに触れるという事実が職場に導入されると、それまで訴訟事例が少なく、訴訟となってもほとんど性差別と認められなかったこの形態のセクシユアル・ハラスメント訴訟が目立つようになった。しかし、被害者の雇用状態の変化が問題の行為と明白な形で関係づけられるために比較的客観的に裁かれうる対価型とは対照的に、職場環境が被害者にとって如何に悪化していたかという主観的要素が重大な鍵を握る環境型のセクシユアル・ハラスメントの訴訟には、難航するものが多く、この種の訴訟に対する法廷の有り様そのものが問われるようになった。

### 1) *Bundy v. Jackson*

環境型ハラスメントがTitle VII違反であると判断された最初の例は、1981年の*Bundy v. Jackson*である。<sup>25)</sup> 複数の上司から何度も性的要求を受けたり性的な話題をもちかけられた被害者は、それを更なる上司に訴えたが、この上司もまた、彼女の訴えを真剣にとりあげるところか彼女に性的興味を示し、誘いをかけた。*Bundy*はこれを拒絶した。結局彼女は、上司に訴えたことにより、かえって最初にセクシユアル・ハラスメントを行った上司たちの報復を受けることになり、そのことにより彼女の昇進はおくれた。被害者が加害者の要求を拒絶した結果、被害者にとって直接的な雇用状態の変化は起こらなかったが、被害者にとって職場環境は敵対的となった。

---

25) *Bundy v. Jackson*, 641 F. 2d 934 (D. C. Cir. 1981).

この判例については、Paul I. Weizer, *Sexual Harassment: Cases, Case Studies, & Commentary* (New York: Peter Lang Publishing, 2000)に引用された判決文を参照した。

第1審は、加害者のとった性的威嚇行為は正常な雇用状態であり、Bundyが要求を拒絶したことが報復にはつながらなかったと判断し、彼女の訴えを退けた。しかし、控訴審は、拒絶が報復につながったという証拠はあるとした上で、被害者の雇用状態を直接変化させないこの種の環境型セクシュアル・ハラスメントそのものにより雇用者の責任を問えるか否かという問題を提起する。法廷は、この点において、セクシュアル・ハラスメントの訴えを真剣に受け止めない雇用者の態度は性差別にあたるとした。その説明として、女性が雇用階層の中で男性よりも下位にある限り、女性が救済を受けることができるのは法的な方法しかないのであるから、もし雇用者がセクシュアル・ハラスメントの訴えに反応を示さなければ、被害者は問題の行為を受け入れることも拒絶することもなく、ただ耐え忍ぶだけの結果となると述べた。更に、そのような忍耐が被害者の雇用の条件となってしまうと、被害者は、当該行為をそのまま耐え忍ぶか拒絶するか退職するか「残酷な三者択一状態」(“cruel trilemma”)に追い込まれ、拒絶したところで法的にも実際的にも成功する見込みは少なく、退職しても法的に救済される可能性は少なく、新しい職に就いてもそこでまた同様のセクシュアル・ハラスメントを受けることになるかもしれない、と指摘する。<sup>26)</sup>

この「残酷な三者択一状態」は、まさしくFarleyやMacKinnonが指摘した職場の女性たちの苦悩である。また、控訴審は、女性が職務上男性の下位にあるという不平等な実態を考慮して論を進める点で、MacKinnonの言う“inequality approach”をとり始めているといえる。それまでのセクシュアル・ハラスメント訴訟の形式的な判断とは異なり、セクシュアル・ハラスメントの実態に踏み込んだのみならず、被害者の女性の苦悩する心理を考慮したうえで、雇用者にその問題に真剣に対処することを求める必要性を論じたという点で、この控訴審はその後の環境型セクシュアル・ハラスメント訴訟に大きな波紋を投げかけた。

---

26) 641 F. 2d 934, cited in Weizer, 36.



## 2) *Meritor Savings Bank v. Vinson*

1986年、セクシュアル・ハラスメント訴訟は遂に連邦最高裁判決を仰ぐに至った。*Meritor Savings Bank v. Vinson*は、被害者のもと銀行員の女性Vinsonが加害者の上司と雇用者の銀行を相手取って起こした環境型の訴訟で、第1審ではTitle VIIの適用が認められず、控訴審では逆転判決を受け、最高裁まで持ち込まれた。<sup>27)</sup>

Vinsonは、直接の上司から性的要求を受け、最初は拒絶したが、自分に不利益な結果になることをおそれ、不本意ながらも要求を受け入れる。彼女はその後4年間に渡り何度も上司と性交渉を持ちながら、報復をおそれて銀行の苦情処理機関に訴えることもないまま、遂に無期限の病気休暇をとり、最終的に過剰な休暇を取ったとして解雇された。

第1審では、当事者二人の性関係は、雇用とは無関係の「自発的な」(“voluntary”)ものであり、Vinsonは雇用者の設けている苦情処理機関に訴えなかったため、雇用者はふたりの関係を知らなかったので責任はないとした。上司の性的要求に応じたのも、苦情を訴えなかったのも、自分にとって不利益な結果になることをおそれたからだというVinsonの訴えは聞き入れられなかった。

控訴審では、1980年のEEOCのガイドラインに基づく判断をした。ガイドラインによると、セクシュアル・ハラスメントとなり得るのは、対価型と報復型に拘わらず、相手にとって「歓迎されざる」(“unwelcome”)性的言動である。法廷は、本件の場合、被害者は加害者の性的要求を歓迎してはいなかったが、拒否したときの結果をおそれて受け入れたのであり、その点を無視して、拒否しなかったから「自発的」であるとしてセクシュアル・ハラスメントではないとする第1審の判断は不適當であるとした。更に、雇用者責任については、ガイドラインが、雇用者はセクシュアル・ハラスメントの事実を知っているに拘わらず責任があるとしていることから、控訴審は、雇用者は上司から部下へのセクシュアル・ハラスメントには絶対的に責任を

---

27) *Meritor Savings Bank v. Vinson*, 106 S. Ct. 2399 (1986).

負うとした。

最高裁は、二人の関係の自発性ではなく要求がVinsonにとって歓迎されるものか否かという点を判断基準とした控訴審の判決を支持し、加害者の行為はセクシュアル・ハラスメントであり、雇用者はその責を負うという判決を下す。法廷は、まず、EEOCのガイドラインの通り、Title VIIは、対価型のセクシュアル・ハラスメントだけではなく、非経済的損害をもたらす環境型のセクシュアル・ハラスメントも同様に禁じており、本件は後者に属することを周知させる。法廷はここで対価型を“quid pro quo”、環境型を“hostile environment”と呼び、以後これらのネーミングが定着することになる。<sup>28)</sup> 最高裁は、更に、環境型ハラスメントが違法となるためには、当該行為が「『被害者の雇用状況を変え、敵対的労働環境をつくり出す』ほど十分に深刻または蔓延的である」(“sufficiently severe or pervasive ‘to alter the conditions of [the victim’s] employment and create an abusive working environment.’”) 必要があり、本件はその条件に合致するとした。<sup>29)</sup> しかし、雇用者の責任に関しては、最高裁は、知らなかったからといって責を免れるということはないと認めながら、環境型のハラスメントの実態の把握の困難性を指摘した上で、雇用者は自動的に責があるわけではないとし、絶対的に責任を負うとした控訴審に比べ、いくらか雇用者に寛大な見解を示した。最高裁は、更に、最初に上司に訴えるよう指導する銀行側の苦情処理の体制にも不備があり、この場合上司自身が加害者であるため問題の持っていくようもなかったと指摘した。

### 3) *Rabidue v. Osceola Refining Company*

1986年、*Meritor*の最高裁判決と明暗を分けた環境型のセクシュアル・ハラスメント訴訟が*Rabidue v. Osceola Refining Company*であると言えるだろう。<sup>30)</sup> 原告Rabidueは、常に女性職員の面前で下品で卑猥な言葉を発し、職場の雰

---

28) 106 S. Ct., at 2404-2405.

29) 106 S. Ct., at 2405. ‘ ’ 内は、*Henson v. City of Dundee*, 682 F.2d 897 (11<sup>th</sup> Cir. 1982), at 904.

30) *Rabidue v. Osceola Refining Company*, 805 F.2d 611 (1986).

困気を敵対的にした上司と、このことに気付きながらも適切な措置をとらなかった雇用者を相手取り訴訟を起こした。Rabidueはこの上司と仕事上しばしば言い争うことがあり、結果的には上司が彼女に悪い評価をしたために解雇されたが、その措置もまた上司の差別的行為であるとした。更に、彼女は、他の男性職員も、女性職員目に触れるところに時折女性のヌードのポスターを貼るなどして職場の環境を悪化させたと訴えた。上司が原告に対して直接的な性的要求をするということにはなかった。

第1審と控訴審は共にRabidueの訴えを却下した。控訴審は、同じ環境型ハラスメント訴訟のMeritorにも言及し、環境型の場合もTitle VII違反となり得ることは認めながらも、単一の出来事で性差別と認定可能な対価型と異なり、環境型ではその環境が被害者にとって特に精神的にどの程度の損害を与えたかは、様々な複合的要素から総合的に判断しなければならないと述べた。そしてその判断に当たっては、“reasonable person”の基準、即ち神経過敏や被害妄想ではない平均的な普通の人ならどのように感じるかという基準が適用されるべきであり、この場合、“reasonable person”であれば原告と同じ状況に置かれても職場環境を敵対的とは感じなかったであろう、というのが、法廷の多数を占める判断であった。法廷は、この上司のような卑猥な性的ジョークやポルノ雑誌が見聞きされる職場は他にもあり、ヌードポスターに関しては、公共の場やメディアなど至る所で見られる社会的現象であり、原告の職場環境には最小限の影響しかもたらさなかったとした。

この事例では、確かに、上司の男性はRabidueの肉体に性的な意図を持って触れたこともなければ彼女に性的要求を向けたということもない。そのことから、法廷は、この場合の原告の精神的ダメージの程度が強いとはいえないと判断した。Rabidueには、同年の同じ環境型のMeritorの判決が少なからず影響を与えたと思われるが、この二つの訴訟を比較するとその性質は大いに異なる。長年にわたって上司の性的要求を不本意ながら受け入れ、遂に耐えきれず法の救済を求めた被害者Vinsonの心身両面の苦痛は明らかであり、客観的に見ても加害者の行為は「被害者の雇用状況を変え、敵対的労働環境

をつくり出すほど十分に深刻または蔓延的である」との最高裁の判断を仰ぐことができた。対照的にRabidueは肉体的には被害を受けていない。法廷にとってRabidueにはMeritorほどの深刻さは感じられず、単にジョークも解さぬ神経過敏のうるさい女の被害妄想という印象がなかったとはいえないだろう。

しかし、控訴審でKeith判事は、特に法廷が採った“reasonable person”の基準に異議を唱えた。この裁判官は、“reasonable person”とは性を考慮しない概念であるため、適正な性的行為について一般的な女性と一般的な男性の見解が大きく異なることを考慮していないという点を指摘し、法廷は、雇用者を神経過敏な訴えから護ると同時に、被害者の性や社会学的差異(“sociological differences”)を考慮した“reasonable victim”という基準を採用してほしいと述べた。更に、もし女性という性を考慮した“reasonable woman”の基準が採用されないならば、被告ばかりか法廷までもが加害者(この場合男性)側にとってのみ“reasonable”な、一面的な見方しかできなくなってしまうと危惧する。<sup>31)</sup>

Margaret Crouchは、Keithの異議について、「社会文化的な(“sociocultural”)見方に近い立場をとった」と評し、職場はもとより社会全体の規準そのものが女性に対して差別的であり、多くの人々がその不平等な状態に慣れているからといって、その状態を続けるべきであるということにはならないと述べる。<sup>32)</sup> 被害者の生物学的な差異ではなく社会学的差異を考慮したKeithの姿勢は、MacKinnonの提言した“inequality approach”であり、男性優位の社会が造り上げた一般論ではなく、被害者個人の心理に目を向けたという点で、Bundy控訴審の流れを汲むものである。

判決では、原告の職場と同様の職場環境は他にもあり、ヌード写真はどこでも一般的に見られると社会現象であるとしたが、そのような職場や社会そのものが、実は男女不平等の規準の上に構築されたものであり、その構成員

---

31) 805 F.2d, at 626.

32) Margaret A. Crouch, *Thinking about Sexual Harassment: A Guide for the Perplexed* (New York: Oxford U.P., 2001), 60.

の中に不平等を是認する意識が存在するのである。Rabidueの職場のような環境に曝される女性たち一般の心理に注目すると、彼女だけが特に過剰な反応を示したとは言い切れない。Rabidueと同じように苦痛を感じていても、加害者が上司であるため、報復を恐れて苦情を言うこともできずに耐える女性が多いのが現実である。しかし、多くの女性たちに沈黙を強いるのは、職場の権力構造だけではない。彼女たちの生まれ育った社会が、彼女たちに、この状況は当たり前で仕方のないものであると無意識のうちに受容させてしまうのである。女性たちが反対の声をあげないことが、彼女たちが職場の環境に不満を抱いていないということを意味するわけではない。敢えて沈黙を破ったRabidueの勇気は、沈黙する女性の真の心理を理解しようとしないうちに対して、“reasonable”でないという印象しか与えなかったのだろう。

Keithの指摘どおり、適正な性的行為に関しては男女で見解の違いがある。男性職員の女性一般に対する性的ジョークが女性の面前で日常的に飛び交ったり、女性ヌードのポスターがしばしば目についたりという環境で、果たして“reasonable”な女性が“reasonable”な男性と同じ感覚で仕事をすることができるだろうか。また、一般論ではなく、個々の被害者の立場に立てば、肉体的被害がないからといって「深刻」でないと判断できるのだろうか。Keithの言う“reasonable victim”の視点は、環境型セクシュアル・ハラスメント訴訟への対応の難しさを示した。この裁判では最終的に原告の訴えは認められなかったが、Keithの異議は、のちにEEOCに支持され、セクシュアル・ハラスメントに臨む法廷の姿勢を変えることになる。

#### 4) EEOCのガイダンスと公民権法の改正

以上の例が示すように、環境型セクシュアル・ハラスメントは、その被害の査定や雇用者責任を巡る法的対処がきわめて困難である。EEOCは、Meritorを契機に、1980年のガイドラインを更に細かく吟味し、1990年、セクシュアル・ハラスメントに関するガイダンス (*EEOC Policy Guidance on Current Issues of Sexual Harassment*) を発表する。<sup>33)</sup> その主旨はセクシュア

ル・ハラスメントの明確な定義づけと雇用者責任の基準の設置である。

このガイダンスにおいて、まず、EEOCは、「定義」として、二つのタイプのセクシュアル・ハラスメントについて、*Meritor*で示された二つの名称“quid pro quo”（対価型）“hostile environment”（環境型）を明記し、1980年のガイドラインに即して定義する。その上でガイダンスは、セクシュアル・ハラスメントは理論上二つのタイプに区別され得るが、現実にははっきりとどちらか一方に分類されず二つのタイプが同時進行するケースが多いと指摘し、セクシュアル・ハラスメントが対価型か環境型か或いは両方かという区分は雇用者の責任範囲を決定する際に必要ではあるが、EEOCは厳格にその区分にとらわれることなく、可能な限りの法理論に基づき、得られる限りの証拠や証言から個々の事例に応じて調査を進めていくという方針を打ち出している。

次にEEOCは、*Meritor*が提起した3つの問題点、即ち、敵対的職場環境を生み出す歓迎されざる性的言動が雇用における性差別となるか、「自発的な」性関係がTitle VIIに反するものとなるか、雇用者が上司の違法行為を知らなくても上司の行為が作り出した敵対的職場環境に対して厳格に責を負うか、という点について、法廷での解釈を示したのち、EEOCとしてのガイダンスを行う。ガイダンスの内容は、性的言動が「歓迎されざる」か否かの基準(A)、ハラスメントの証拠の査定(B)、職場環境が「敵対的」か否かの基準(C)、上司のセクシュアル・ハラスメントに対する雇用者責任(D)、セクシュアル・ハラスメントの防止と改善策(E)について述べる。

Aに関してEEOCは、訴えが起こされた場合、問題の行為が「歓迎されざる」ものであるか否かについては、それぞれの事例に応じて状況の全体像を見極めながら判断するという基本姿勢を示す。そして、被害者が職場の苦情

---

33) The U. S. Equal Employment Opportunity Commission, *EEOC Policy Guidance on Current Issues of Sexual Harassment*, March 19, 1990. Online (<http://www.eoc.gov/docs/currentissues.html>). 2 September, 2003.

Dに関しては、Francis Achampong, *Workplace Sexual Harassment Law: Principles, Landmark Developments, and Framework for Effective Risk Management* (Westport, CT: Quorum Books, 1999), 211-239を参照した。

処理機関を利用すれば事態が深刻化するまでに問題行為をやめさせることができる」と述べ、苦情を申し立てておれば原告は有利になるが、それを行っていなくても訴えを起こすことは可能であるとする。その上で、被害者は報復を恐れて訴えるのをためらうこともある実態を指摘し、訴えがなされなかったり遅れたりした場合はその原因を探る必要性があるとする。

Bでは、セクシュアル・ハラスメントは当事者二人の間で生じることが多く、証人や客観的証拠が難しいことが指摘される。ガイドンスは、EEOCは関係者すべてからの聴取を行い、証拠を集め調査するが、調査の段階で他に証拠が得られなかった場合には、EEOCは、被害者の調書のみに基づいて判断することもありうるとする。

特に注目すべきはCであろう。ガイドンスは、環境型ハラスメントの判断基準として、*Meritor*で示された「被害者の雇用状況を変え、敵対的労働環境をつくり出すほど十分に深刻または蔓延的である」という基準を提示し、「深刻」であれば一度の行為がセクシュアル・ハラスメントとなり得るが、そうでない場合、特に言葉など非肉体的ハラスメントは、その行為の頻度や文脈・向けられた相手によって査定されるとする。更にガイドンスは、「十分に深刻または蔓延的である」か否かを判断する際には“reasonable person”基準を適用するのが妥当であるとするが、この基準は問題行為の起こった状況を考慮して適用されるべきであり、その際ステレオタイプ概念ではなく被害者の見地を考慮しなければならないと述べる(“The reasonable person standard should consider the victim’s perspective and not stereotyped notions of acceptable behavior.”)。ガイドンスは、*Rabidue*を取り上げ、EEOCは、“reasonable person”基準を適用して原告の訴えを深刻なものではないと却下した判決ではなく、女性の置かれた状況に考慮したKeith判事の異議を支持するとし、性的なそしりやヌードポスターは、たとえ多くの人々が無害だと考えたとしてもEEOCは敵対的労働環境を構成し得ると判断するとした。EEOCは、また、敵対的環境に耐えきれず退職に追い込まれた場合は「準解雇」(“constructive discharge”)と見なされ、対価型セクシュアル・ハラスメント

と同等に取り扱われるとする。

ガイダンスのもう一つの注目点は、雇用者責任 (employer liability) についてである。上で見たように、*Meritor*において、最高裁は、この点に関し、雇用者は上司のセクシュアル・ハラスメントに対して絶対的に責任を負うとした控訴審に比べ、雇用者に寛大な見解を示した。この見解の相違が示すように、1980年のガイドラインの規定ではやや漠然としていた雇用者責任は、1990年のガイダンスでは*Meritor*の他にも具体的な判例を挙げて詳しく述べられる。セクシュアル・ハラスメントかどうかの判断基準同様、雇用者責任に関しても、環境型セクシュアル・ハラスメントは、対価型と比較して複雑である。ガイダンスによると、対価型の場合、雇用者は常に責任を負うことになっているが、環境型の場合、雇用者がセクシュアル・ハラスメントの事実を知っていたか否か、どのような苦情処理体制があったか、被害者はそれを利用したか、被害者の訴えに対してどのように対処したか、問題の行為が雇用の範囲内のものであったか否か、などの要素から、複合的に雇用者責任が判断される。後述のように、このDの部分は1999年に削除され、更に詳しく検討されて独立したガイダンスとして発表されることになる。

ガイダンスは最後に、80年のガイドラインを引用しながら、雇用者はセクシュアル・ハラスメントを防止するためのあらゆる措置をとるべきであると促し、そのためには雇用者のセクシュアル・ハラスメントに対する政策を明確に打ち出す必要があるとする。その政策の中で、雇用者は、セクシュアル・ハラスメントが発生した場合の加害者への制裁について常日頃従業員に周知すると同時に、セクシュアル・ハラスメントの被害を受けた従業員が容易に苦情を訴えることができ、その苦情に遅滞なく適切に対応し、必要な場合は被害者を救済できる体制を整えるべきであるとする。そして、被害に対して迅速かつ適切な措置をとったことがEEOCの調査によって明らかになれば、EEOCは作業を終了するとガイダンスはしめくくる。

このガイダンスにより、特にこれまで明確ではなかった環境型セクシュアル・ハラスメントの判断材料と雇用者責任と、雇用者のとるべき道が具体化



されたといえる。それと同時に、被害者の見地も考慮しなければならないとするEEOCの姿勢が示され、特に環境型ハラスメントに対して単純な物差で査定せず、事例に応じた判断が必要であるという見解が明らかとなった。

### III. 1990年代前半の環境型セクシュアル・ハラスメント訴訟における法廷の視点の変化

1990年のEEOCのガイダンス発表を契機に、環境型セクシュアル・ハラスメントの訴訟は増加した。このことは、セクシュアル・ハラスメントの事例そのものが増加したのではなく、それまで沈黙のうちにセクシュアル・ハラスメントに耐えてきた女性たちが、EEOCの啓発活動や、勇気ある女性たちによる度重なる訴訟に触発され、立ち上がった結果、問題が顕在化したということの意味する。

#### 1) *Robinson v. Jacksonville Shipyards Inc.*

1991年の*Robinson v. Jacksonville Shipyards Inc.*は、猥褻な言語やヌードポスターの展示もセクシュアル・ハラスメントとなり得るとするEEOCのガイダンスを適用したといえる。<sup>34)</sup> この訴えは、卑猥なジョークや落書き、ヌード写真が蔓延した職場の状態への対処を求めた被害者の女性の訴えに対し何らの措置も取られなかったとするものであったが、Florida連邦地裁は、このような職場環境をセクシュアル・ハラスメントであると判断した。

この判例では、同様にジョークやポスターが問題となった*Rabidue*におけるKeith判事の異議を支持し、“reasonable woman”の規準が適用された。法廷は、この造船所のように、男性が圧倒的多数を占める職場では、男性職員にとっては否定的影響のない言葉や写真が、少数派の女性職員の心理に測り知れないインパクトを与えるという、環境型ハラスメントの社会的な側面に注目した。そして、このような環境は、性の奴隷として服従することを女性に強いるメッセージを持ち、男性職員には女性職員に対してそのような見方をすることを許すものとなるとした。

---

34) *Robinson v. Jacksonville Shipyards Inc.*, 760 F. Supp. 1486 (M. D. Fla. 1991)

この造船所のように、従来男性の職場とされてきた現場で働くようになった女性たちにとって、この判決は特に画期的であった。このような職場では、圧倒的多数派の男性職員は、ともすれば女性の心情に配慮しない言動をとりがちになる。女性としても少数派でもあり、報復の恐れから、抗議することもできず耐え忍ぶことが多くなり、女性に苦痛を与える言動が習慣化し、敵対的な環境が定着し、遂には耐えきれなくなった女性を職場から追放する結果となってしまうことがありがちである。そしてそのような悪循環が、一度は男性の職場で同等に評価される権利を獲得した女性の社会人としてのそれ以降の成長を阻んでしまう。もし判決が原告の訴えを退けていたとしたら、同じような環境の女性たちの労働意欲は更に激減していただろう。連邦地裁の判決は、その悪循環をくい止め、女性が男性と同等に評価される社会の実現を目指したTitle VIIの原点に立ち帰ろうとするものであった。

## 2) *Ellison v. Brady*

同年の*Ellison v. Brady*も、被害者の精神的損害の査定が問題となった環境型セクシュアル・ハラスメント訴訟である。<sup>35)</sup> この控訴審は1991年であるが、原告は1987年に連邦地裁に訴え、敗訴している。その4年の間に、EEOCのガイダンスを経て、環境型セクシュアル・ハラスメント訴訟をめぐる法廷の対応が変化したことを物語る判例である。

Californiaの財務省内国歳入局 (IRS: Internal Revenue Service) 職員である原告Ellisonは、1986年、同僚の男性Grayから昼食に誘われ、一度は応じた。その後GrayはEllisonにしつこくつきまとい、不必要な質問をしたり食事に誘ったりしたが、彼女が反応を示さずにいると、彼女のつれなさを嘆き、自分の思いを綴った手紙を渡した。この手紙は脅迫的な内容ではなかったものの、Ellisonは恐怖を感じて上司に訴えた。上司は、Grayに、Ellisonに接触しないように指導し、Grayは別の事務所に配置転換された。しかし、3週間後Grayは、もう一度元の職場に復帰したいと組合に訴え、組合は、更に4か月間現

---

35) *Ellison v. Brady*, 924 F.2d. 872 (9<sup>th</sup> Cir. 1991)

在の職場に留まることと、二度とEllisonを煩わせないことを条件に、復帰を許可した。上司からこの知らせを受けたEllisonは、IRSに、Grayの行為をセクシュアル・ハラスメントであるとして訴えた。しかし、IRSは、この訴えはEEOCのガイドラインの規定をカバーしていないとして却下した。Ellisonは、EEOCにも訴えていたが、EEOCもまた、雇用者であるIRSは、Grayの行為の再発を防ぐ適切な行動をとったと判断した。そこでEllisonは、1987年、直接連邦地裁に訴えたが、法廷はGrayの行為は深刻ではないと判断し、彼女の訴えは認められなかった。

控訴審は、ともすれば女性の体験を無視しがちな“reasonable person”の基準を採用した*Rabidue*の判決に反対するとした上で、“reasonable woman”或いは“reasonable victim of the same sex”の基準を適用し、被害者の見地に焦点を当て、Ellisonの訴えを認めた。<sup>36)</sup> 法廷は、確かにEllisonは肉体的被害を受けず、直接的な性的要求があったわけではないが、従業員は心理状態に深刻な影響を受けるまでセクシュアル・ハラスメントを耐える必要はないと指摘し、取り返しのつかない事態に至る前段階での救済の必要性を指摘する。更に、女性は男性と比較してレイプなどの性的攻撃の被害者となることが圧倒的に多いために、男性よりもセクシュアル・ハラスメントに対しては敏感に反応し、この場合のように、男性にとっては無害と思われる手紙でも、受け取った女性は性的被害を受けるのではないかという恐れを抱くこともあるとする。

この裁判では、*Rabidue*のKeith判事が指摘した、性に対する男女の感覚のずれがより顕然とし、セクシュアル・ハラスメント訴訟ではそのずれに着目することの重要性が浮き彫りにされた。Grayにとっては悪意があるどころか純粋な恋愛感情から書いた“love letter”のつもりでも、Ellisonにとっては手紙をくれるという行為そのものが脅威と感じられた。法廷が指摘する通り、被害者が訴えた女性上司のMillerもこれをセクシュアル・ハラスメントと認め、すぐに行動を起こしたのであるから、男性にとっては“trivial”である

---

36) 924 F 2d., at 878-880.

かもしれないこの手紙を、彼女もまた“trivial”とは感じなかったということであり、Grayの手紙を被害者の立場で読めば、彼が次にどのような行為に出るか不安になる。<sup>37)</sup> そのような被害者の不安を考慮すると、Grayの行為は、職場環境を敵対的とするほど深刻で蔓延的であると結論付けることができる。

### 3) 公民権法の改正

上で見たように、環境型セクシュアル・ハラスメント訴訟において、法廷が被害者の立場にも着目する姿勢をとるようになったことは、やり場のない不満を抱えながら悩み続ける環境型セクシュアル・ハラスメントの被害者たちへの大いなる勇気づけとなった。1991年、そのような被害者たちへの更なる朗報がもたらされる。それは、公民権法の改正であった。<sup>38)</sup>

この改正により、セクシュアル・ハラスメント訴訟は大幅に増加する結果となった。その第1の理由は、公民権法の適用範囲が公務員などにまで拡大したことで、訴訟を起こすことの可能な人口が増えたということである。第2の理由は、この改正により雇用者に賠償責任が生じたことである。それ以前は、被害者が受ける金銭的な救済は、被害のために支払われなかった賃金 (back pay)、職場復帰が不可能な場合にもし職場に留まっていたら将来的に支払われるであろう賃金 (front pay)、弁護士に支払った費用など衡平法的な (equitable) もののみであった。しかし、改正により、意図的な差別をしたと認められた雇用者には、その従業員数に応じて補償的損害賠償 (compensatory damages) と懲罰的損害賠償 (punitive damages) が課せられるようになった。これにより、環境型ハラスメントによって精神的に受けた苦痛に対しても金銭的救済が受けられるようになった。環境型セクシュアル・ハラスメントの訴訟は更に増加し、雇用者が敗訴した場合支払われる金額も増大した。

---

37) 924 F 2d., at 880.

38) 42 U.S.C. § 1981a (2001)

#### 4) *Harris v. Folklift Systems, Inc.*

*Harris v. Folklift Systems, Inc.*は、連邦最高裁の判断を仰ぐことになった環境型セクシュアル・ハラスメント訴訟である。<sup>39)</sup> この裁判では、最高裁もまた、被害者の見地を考慮する判決を下した。しかし、その姿勢は*Robinson*や*Ellison*と同一のものではない。

原告Harrisは、社長Hardyの女性従業員全般に対する性的で蔑視的な言動を訴えた。差別的な職場環境での労働を強いられて2年後の1987年、HarrisはHardyに直接訴えたところ、Hardyは、自分は単なるジョークのつもりで言ったことがHarrisの感情を害していたことを知って驚き、一度は謝り、態度を改めると言った。しかし、2か月も経たないうちに、Hardyが再び同様の行為をくり返したため、Harrisは退職し、テネシー連邦地裁に訴えた。この第1審は、Hardyの行為は“reasonable woman”の感情をも害するものであったことは認めながら、原告が精神的消耗感を受けるほどの深刻な損害を被っているわけではないので、敵対的職場環境を生み出してはいないと判断、原告の訴えを却下した。

最高裁は、Title VIIはセクシュアル・ハラスメントが神経衰弱を引き起こす以前に作用するという見解を示し、被害者の精神的被害が深刻な程度に至らなくても、職場環境を敵対的とし、被害者の職務遂行を妨げるような行為は、セクシュアル・ハラスメントと見なされるという判断を下した。この判決は、被害者の視点に多大に依拠した*Robinson*や*Ellison*の姿勢と似ているが、これらの裁判とは異なり、“reasonable woman”の基準を全面的に採用することはない。*Ellison*においても、“reasonable woman”の基準については、客観的証拠ではなく原告の主観に頼り過ぎるあまり、裁判の客観性や公平性が損なわれる危険性を指摘した異議が出されていた。<sup>40)</sup>

Francis Achampongは、*Harris*において最高裁は「二方向の視点」(“two pronged perspective”)を採ったとする。<sup>41)</sup> この裁判で法廷は、環境型セクシ

---

39) *Harris v. Folklift Systems, Inc.*, 114 S. Ct. 367 (1993).

40) 924 F 2d., at 884-885.

ユアル・ハラスメント訴訟においては、性を考慮しない“reasonable person”に基づく客観的視点と被害者の主観的な視点の双方に従って判断する必要性を指摘し、この事例においてもその双方の視点から判決を出した。最高裁は、被害者の心理をも考慮するが、その主観的次元のみにとどまらず、訴訟の全体像を客観的に見渡した結果、Hardyの行為が敵対的環境をつくり出したと判断したのである。Harris以前、原告の心理的被害の査定が争点となった環境型セクシュアル・ハラスメント訴訟では、判断基準が“reasonable person”であったり“reasonable woman”であったり、まちまちであったが、この最高裁判決以降、一方に偏らない「二方向の視点」が敵対的職場環境の深刻度を判断する際の基準となる。最高裁は、更に、連邦地裁が、原告の精神的被害の深刻さのみに焦点を当て、全体像を見失った点を指摘し、環境型セクシュアル・ハラスメント訴訟においては、職場環境が敵対的か否かの判断が、ある一つの要因のみからではなく、すべての状況を考慮して行われる必要性があると指摘した。

#### IV. 1990年代後半の論点：雇用者責任と防止策

1990年代後半になると、セクシュアル・ハラスメント訴訟の争点として、職場環境の敵対性の査定基準に加えて、雇用者責任の範囲が注目されるようになる。1998年、最高裁は雇用者責任を巡る二つのセクシュアル・ハラスメント訴訟を取り扱い、それまで一定していなかった雇用者責任の問題に一定の基準を示した。

##### 1) 二つの訴訟における最高裁判断

*Faragher v. City of Boca Raton*では、アルバイトの海難救助隊員であった原告Faragherが二人の上司から受けた環境型セクシュアル・ハラスメントに対

---

41) Francis Achampong, *Workplace Sexual Harassment Law: Principles, Landmark Developments, and Framework for Effective Risk Management* (Westport, CT: Quorum Books, 1999), 45.

してBoca Raton市が責を負うか否かということが争点となった。<sup>42)</sup> 第1審は市の責任を認めたが、控訴審は、上司の行為は職務の範囲外であり、市職員であることが上司の行為を助長したわけではないこと、市は上司の行為を知らなかったことを理由に市に責任なしとした。最高裁は、上司の行為に対して市の代理責任 (vicarious liability) を認めたが、この判決で注目すべき点は、雇用者に対し、雇用者は上司のセクシュアル・ハラスメント行為に対して代理責任に問われるが、直接的な雇用行為がとられない場合は「積極的抗弁」 (“affirmative defense”) を起こして責任を回避できるという見解が示されたことである。雇用者が起こすことのできる” affirmative defense” とは、(a) 雇用者がセクシュアル・ハラスメントを防止し、生じた場合は迅速に対応できる措置を講じていること、且つ (b) 原告が、セクシュアル・ハラスメントを防止・救済するために雇用者の設けた機会を合理的理由もなく利用せず、利用しておれば被害を避けることができたこと、の二つの要素から成り、両要素について証明できれば雇用者責任は回避され得ると、最高裁は述べた。<sup>43)</sup> その上で、最高裁は、市のセクシュアル・ハラスメント対策は不十分であったという第1審の判断を支持した。

*Burlington Industries v. Ellerth*は、被害者のEllerthが対価型セクシュアル・ハラスメントのような脅迫を含むセクシュアル・ハラスメントを上司から受け拒絶したが、脅迫は実現せず、被害者は昇進もしたというケースである。<sup>44)</sup> Ellerthは辞職したが、これは準解雇であるとして、雇用者を訴えた。第1審の連邦地裁は、上司の行為は環境型セクシュアル・ハラスメントと認めたものの、雇用者はその行為を知らず、被害者は雇用者の苦情処理の手続きをとらなかったとして、Ellerthの訴えを退けた。控訴審は第1審の判決を覆し、雇用者に代理責任を認めたが、この件が対価型か環境型かについては意見が分かれ、8人の裁判官の意見を別々に発表した。*Meritor*以来、対価型と環境型の区分が雇用者の責任の重さを測る基準となり、対価型の場合雇用者は自動

---

42) *Faragher v. City of Boca Raton*, 118 S.Ct. 2275 (1998).

43) 118 S.Ct., at 2292-93.

44) *Burlington Industries v. Ellerth*, 118 S.Ct. 2257 (1998).

的に代理責任を負うが、環境型の場合はケースバイケースの判断となるという法解釈が一般的となっていた。そして、後者の場合は当該のハラスメント行為が「深刻かつ蔓延的」であることが証明されなければならなかった。しかしEllerthの場合、加害者の要求を拒絶しても、解雇や左遷などの直接的な雇用状態の変化はもたらされなかったため、どちらの型のセクシュアル・ハラスメントであるかは断定し難いものとなった。

最高裁は、この件を、対価型と環境型に明確に区分できない境界線上のケースであるとし、裁判の焦点を、ふたつの型の区分ではなく雇用者に代理責任を問えるか否かという点に絞った。そして、結局どちらの型への区分もすることなく、直接的な雇用状態の変化を伴わなくても雇用者は本件において代理責任を負うとした上で、雇用者は*Faragher*で示された“affirmative defense”を行うことができるとした。

この二つの訴訟において、最高裁は、被害者の受けたセクシュアル・ハラスメント行為が対価型か環境型かによって雇用者の代理責任の有無を決定するという姿勢はとらず、その行為の結果雇用者に代理責任があっても、雇用者が適切な防止策と救済策を採っておれば責を回避できるという方向性を強調した。セクシュアル・ハラスメント訴訟が複雑化する中で、対価型・環境型という区別で雇用者責任を決めることの限界が示されたと言ってもいいだろう。同時にまた、最高裁が示した“affirmative defense”は、セクシュアル・ハラスメントが法廷に持ち込まれる以前にそれを防止・救済する努力を雇用者に促すという意味を持っている。

## 2) 雇用者の代理責任と防止努力の必要性

*Faragher*と*Burlington*を受けて、1999年、EEOCは、雇用者の代理責任に関するガイダンス (*Enforcement Guidance: Vicarious Employer Liability for Unlawful Harassment by Supervisors*) を発表した。<sup>45)</sup> このガイダンスは、1990

45) The U. S. Equal Employment Opportunity Commission, *Enforcement Guidance: Vicarious Employer Liability for Unlawful Harassment by Supervisors*, June 21, 1999. Online (<http://www.eeoc.gov/docs/harassment.html>). 19 August, 2003.



年のガイダンスの雇用者責任について述べたD項をアップデートする意味合いを持つ。EEOCは、あらゆるハラスメントに対して適切な防止・救済策を採ることは雇用者の義務であるとし、たとえ被害が出ても、98年の上述の二つの最高裁訴訟で提起された“affirmative defense”を起し得る体制を整えるべく雇用者を指導する。

ガイダンスの中でEEOCは、対価型・環境型という区別を避け、雇用状態の直接的変化(“a tangible employment action”)に至るハラスメントの場合と直接的変化に至らないハラスメントの場合に区分する。その上で、前者は対価型と考えてもいいタイプであり、この場合は“affirmative defense”は認められず、後者の場合は“affirmative defense”を行い、(a)雇用者がハラスメントを防止し、生じた場合は迅速に対応できる措置を講じていること、且つ(b)被害者がハラスメントを防止・救済するために雇用者の設けた機会を合理的理由もなく利用せず、利用しておれば被害を避けることができたこと、について証明できれば雇用者責任は回避され得るとする*Faragher*と*Burlington*の最高裁の判断を再確認し、具体的にどのような防止・救済策をとればいいのかを概略する。

このガイダンスは、雇用者責任に関する指針という様相を呈してはいるが、その背後には、セクシュアル・ハラスメントを含むハラスメント全般を、法廷に持ち込まれる前に阻止するよう、雇用者の努力を促す狙いがあると思われる。Title VIIがすべてのアメリカ国民に対して平等に開いた機会を、すべての能力ある個人が利用できるようにするためには、職務遂行の大きな障害となる差別的ハラスメントを職場から撤廃する努力を、雇用者側が積極的に行う必要があるのだというEEOCの見解が、ガイダンスには示されている。

1970年代には法廷も重要視しなかった職場のセクシュアル・ハラスメントは、30年近い年月を経て、大きな雇用問題となり、雇用者は、もはやこの問題に背を向けることができなくなった。しかし、職場からセクシュアル・ハラスメントを撤廃するためには、雇用者は、訴訟で負けないための危機管理

体制という防御的な姿勢ではなく、すべての職員に平等の機会を提供するための障壁となる行為に対しては決して容認しないという断固たる姿勢が必要である。近年、雇用者のセクシュアル・ハラスメント対策に関するマニュアルが多く出版されているが、その多くが、まずこの企業はセクシュアル・ハラスメントに対して全く容認しない（“zero tolerance”）という姿勢を明確に示さなければならないとしている。

セクシュアル・ハラスメントの最善策はそれを防止することである。そのためには、セクシュアル・ハラスメントが性差別であるということを従業員にはっきりと認識させ、彼らの意識の中から差別的な要素を取り払うように教育する必要がある。多くの差別がそうであるように、セクシュアル・ハラスメントにおいても、被害者はその行為に性差別を感じても、加害者に差別しようという意識は少ないのが一般的である。男性優位という感覚が無意識のうちに当然の事実として浸透しているために、加害者は、あたかも自分には女性を性的に支配する権利が備わっているかのように錯覚してしまうのである。加害者の男性にとっては、魅力的な女性に性的欲求を抱き、それを表現するというだけの「当たり前の」「自然な」行為であっても、それが相手の女性の間人としての感情を無視した一方的なものであり、その女性に堪え難い苦痛を与えるのであれば、それは人権侵害にあたる差別行為となってしまう。

*Rabidue*、*Robinson*、*Harris*では、男性職員が特にそこにいる女性職員を傷つける意図もなく発した軽いジョークや、貼付けたポスターが実は女性職員にとって職場環境を敵対的にしていることが判明した。*Hardy*が差別的言動をやめるように訴えられて始めて自分の言動で*Harris*の感情を害していたことを知り、驚いたという事実が示すように、*Hardy*自身は単なるジョークのつもりで悪意を持っていたわけではなかったが、それを向ける相手の心情を思い遣ることがなかったために、敵対的環境を造り出す加害者となった。*Ellison*では、*Gray*の恋愛感情から出た行為が*Ellison*に恐怖を抱かせ、職務を遂行できないほどの心理状態にしてしまった。この裁判において、法廷は、

善意の褒め言葉でも相手にとってはセクシュアル・ハラスメントと感じられる可能性がある」と指摘し、雇用者は、“reasonable victim”が不法なセクシュアル・ハラスメントと考えるような行為を従業員がとることがないように教育すべきであると述べた。<sup>46)</sup> 環境型セクシュアル・ハラスメントを防止するためには、“reasonable victim”の見地をすべての従業員が採り得るように雇用者が教育することが不可欠である。

Terry Fitzwaterは、経営者向けのセクシュアル・ハラスメント防止ガイドの中で、ジョークがハラスメントであるかどうかを定義するにあたって重要な点として、「汝の聴衆を知れ」(“Know your audience”)ということ挙げ、更に、ハラスメントの問題はある言動に対する反応は人それぞれに異なるものだという「多様性」(“diversity”)を考慮して論じられなければならないとする。たとえばあるジョークを二人の人物が話しているときに、両者ともこのジョークを歓迎しているときにはハラスメントとはならないが、そこにもう一人の人物が現れてその人がこのジョークを歓迎しないと思われる場合、或いはその人がこのジョークを歓迎するかどうか不明の場合にはそのジョークはやめるべきである。<sup>47)</sup> Fitzwaterの指摘するとおり、職場には性・肌の色・人種・宗教など、多様な背景を持つ人間が存在し、その多様性の故に、一つのジョーク、一枚のポスターに対してもすべての人が同一の反応を示すわけではない。“Know your audience.”とは、このような多様性を理解し、他人の背景に配慮し、自分の言動によってその人がどう感じるかという“reasonable victim”の立場に立ったのちに言葉を発したり行動を起こしたりせよということである。そして、従業員にそのことを気付かせるのは、被害者ではなく、雇用者でなければならない。ハラスメントの加害者は被害者に対する差別的意識があるため、被害者がその行為をやめるように加害者に直接訴えてもそれに真剣に対応することは少ない。それ故に、雇用者が、相手の見地に立った上で言動を起こす態度を培う教育を従業員に施した上で、セ

---

46) 924 F.2d., at 880.

47) Terry Fitzwater, *The Manager's Guide to Preventing Sexual Harassment* (Amherst, MA: Human Resource Development Press, 1998), 15-16.

クシユアル・ハラスメントに対する“zero tolerance”の姿勢を明確にする努力がより一層求められる。自己とは異なる他者の気持ちを思い遣るということは、円滑なコミュニケーションの基本であると同時に、あらゆる差別の垣根を撤去し、すべての人に均等な機会を提供するための出発点でもある。

## 参考文献

Achampong, Francis. *Workplace Sexual Harassment Law: Principles, Landmark Developments, and Framework for Effective Risk Management*. Westport, CT: Quorum Books, 1999.

Crouch, Margaret A. *Thinking about Sexual Harassment: A Guide for the Perplexed*. NY: Oxford U. P., 2001.

Farley, Lin. *Sexual Shakedown: The Sexual Harassment of Women on the Job*. New York: McGraw-Hill, 1978.

Fitzwater, Terry. *Manager's Pocket Guide to Preventing Sexual Harassment*. Amherst, MA: Human Resource Development Press, 1998.

Friedan, Betty. *The Feminine Mystique*. 1963. NY: Norton, 1997.

Levy, Anne C. and Michele A. Paludi. *Workplace Sexual Harassment*. 2<sup>nd</sup> ed. Paramus, NJ: Prentice Hall, 2002.

MacKinnon, Catharine A. *Sexual Harassment of Working Women: A Case of Sex Discrimination*. New Haven, CT: Yale University Press, 1979.

Petrocelli, William, and Barbara K. Repp. *Sexual Harassment on the Job*. 4<sup>th</sup> ed.  
Berkeley, CA: Nolo Press, 1999.

Landrum, Robert, K. *Sexual Harassment: Eliminating Its Presence in the  
Workplace: A Manager's How-To Manual*. Bloomington, IN: 1st Books, 2002.

Stein, Laura W. *Sexual Harassment in America: A Documentary History*. Westport,  
CT: Greenwood Press, 1999.

Weizer, Paul I. *Sexual Harassment: Cases, Case Studies, & Commentary*. NY:  
Peter Lang Publishing, Inc., 2002.

中下裕子他『セクシュアル・ハラスメント??「性」はどう裁かれているか』  
有斐閣 1991年

柏木宏『アメリカにおけるセクシュアル・ハラスメントー訴訟・救済システ  
ムから米国三菱の和解まで』 解放出版社 1999年