



Title	職場におけるセクシュアル・ハラスメント対策再考 : 米国事業主の「合理的配慮」の努力を参考にして
Author(s)	吉川, 英一郎
Citation	大阪大学, 2004, 博士論文
Version Type	
URL	https://hdl.handle.net/11094/45761
rights	
Note	著者からインターネット公開の許諾が得られていないため、論文の要旨のみを公開しています。全文のご利用をご希望の場合は、大阪大学の博士論文についてをご参照ください。

The University of Osaka Institutional Knowledge Archive : OUKA

<https://ir.library.osaka-u.ac.jp/>

The University of Osaka

氏 名 よし かわ えい いち ろう
吉 川 英 一 郎

博士の専攻分野の名称 博 士（国際公共政策）

学 位 記 番 号 第 18985 号

学 位 授 与 年 月 日 平成 16 年 7 月 20 日

学 位 授 与 の 要 件 学位規則第 4 条第 1 項該当

国際公共政策研究科国際公共政策専攻

学 位 論 文 名 職場におけるセクシュアル・ハラスメント対策再考－米国事業主の「合理的配慮」の努力を参考にし－

論 文 審 査 委 員 (主査)

教 授 床谷 文雄

(副査)

教 授 野村 美明 助教授 藤井 樹也

論 文 内 容 の 要 旨

セクシュアル・ハラスメントは労働者、特に女性の就業環境を悪化させ、労働者の能力の発揮を妨げる行為であり、社会を挙げて駆逐する必要がある。セクシュアル・ハラスメントをなくすためには、雇用主としての企業の努力がかかせない。日本のセクシュアル・ハラスメント問題をめぐる現況（判例の傾向や企業の対応とその問題点）を確認し、さらには、米国のセクシュアル・ハラスメント判例や企業の対応を比較検討することで予防法務への理解を深め、日本における「形式的なセクシュアル・ハラスメント対策」を「実効性のあるセクシュアル・ハラスメント対策」に改善するための方策を提言し、個々の企業がセクシュアル・ハラスメント対策に取り組むための一助としたい。

序章 セクシュアル・ハラスメントの問題性と男女雇用機会均等法改正

セクシュアル・ハラスメントが職場から駆逐されるべきことを、セクシュアル・ハラスメントが企業経営に与える負の影響を示して論じる。また、平成 9 年の男女雇用機会均等法改正で第 21 条に「雇用主の職場環境配慮義務」規定が置かれ、その後、労働省の指針が公表され、そして、多くの企業がセクシュアル・ハラスメントへの対応策を執るに至った経緯を述べる。

第 I 章 日本のセクシュアル・ハラスメント規制の現状

第 1 節において、男女雇用機会均等法施行後に企業によって執られた対策について把握する。行政機関の発表や判例に示される事実から見て、日本企業の取り組みは不十分であると認識する。第 2 節において、日本のセクシュアル・ハラスメント判例を集めて分類し、「職場における対策」を意識しながら、法理論や判例の傾向を検証する。雇用主の責任を認める数多くの判決が見られるが、雇用主が十分な対策を施したことを評価して責任を免じた例が無いことに注目する。第 3 節において、日本の職場の問題点について考察する。人事部門を中心とする窓口の問題、被害者の心理ケアの問題、中間管理職を中心とする職場構造の問題、職場で働く者の多くが持つ「固定的な性役割」意識の問題などについて指摘する。

第Ⅱ章 米国のセクシュアル・ハラスメント法と判例

第1節では、米国のセクシュアル・ハラスメント法を概説するとともに1998年の2判例が職場のセクシュアル・ハラスメント対策に及ぼした影響について言及する。第2節乃至第4節では、米国のセクシュアル・ハラスメント判例を雇用主の責任と職場における対策を中心に概観する。第5節において「訴訟において企業がハラスメント予防に対する合理的配慮や迅速適正な対応についての努力を立証できれば抗弁として認められる」という仕組みが、対策に取り組む企業へのインセンティブとなっている点に注目する。

第Ⅲ章 日本におけるセクシュアル・ハラスメントの再検討

米国企業のセクシュアル・ハラスメントへの取り組みとそれが日本に移植されている例を挙げ、グローバル基準について示唆する。セクシュアル・ハラスメント対策モデルについて再検討する。

終章 セクシュアル・ハラスメント問題に関する今後の課題

セクシュアル・ハラスメント問題の課題として、企業のハラスメント対策につき司法の積極的な判断を求めるとともに、対策が社会から評価されることについて企業の自覚を促す。最後に、セクシュアル・ハラスメント対策を企業の社会的責任と捉え、まとめとする。

論文審査の結果の要旨

職場におけるセクシュアル・ハラスメント（以下「セクハラ」という。）は、労働者にとっても、企業の倫理・企業経営の観点からも緊急の課題である。本論文では、セクハラ問題が企業に与える影響を日米の裁判事例を丹念に渉猟して、分析し、問題の発生と拡大を予防するために企業がとるべき方策について提言するものである。

本論文の序章では、平成9年の男女雇用機会均等法改正によって置かれた「雇用主の職場環境配慮義務」（同法21条）の意義および労働省（当時）の指針、各企業のセクハラ対策について検討している。

ついで第Ⅰ章では、日本のセクハラ規制の現状について論じる。主要な判例雑誌からセクハラが問題とされたすべての事例を収集し（84件）、分析した結果、日本企業の取り組みは不十分であり、雇用主の責任を認める多くの裁判例が見られるが、雇用主が十分な対策を講じたことを評価して免責した例はなく、これには日本の職場の構造的問題があることを摘記している。

第Ⅱ章では、米国の1964年公民権法第7編（タイトルセブン）のもとでのセクハラ規制に関して、1986年のVinson事件以降の裁判例（20件）を分析し、特に、1998年の2つの連邦最高裁判決（Ellerth事件、Faragher事件）が職場でのセクハラ対策に及ぼした影響について論述している。その際、著者は、訴訟上、企業がセクハラ予防に対する合理的配慮や迅速適正な対応についての努力を立証することができれば、免責のための抗弁として認められる構造になっていることが、企業にとって、積極的にセクハラ対策に取り組むためのインセンティブになっていることに着目する。

第Ⅲ章では、第Ⅱ章で見た米国企業でのセクハラに対する取り組みが米国資本企業を通じて日本に移植されている例（平成12年ファイザー製薬株式会社事件）を紹介した上で、今後の企業行動のグローバル基準について示唆し、日本の企業におけるセクハラ対策の再検討の必要性を論じている。

そして終章では、日米裁判例の総合的検証を踏まえて、セクハラ問題についての企業の対策を実質的なものとするには、司法の積極的な判断が必要であるとともに、企業の対策が法的・社会的に評価される枠組みを作ることにより、セクハラ対策についての企業の自覚を促す必要があることを指摘する。

本論文は、日米の関連裁判例の分析に基づき、セクハラ対策の重要性を企業の社会的責任の観点から論じ、日本企業の具体的取り組みについて提言する。日米の異なる法体系のもとでの論議を比較考量する際の問題理解および裁判例の分析においてやや不十分な面もあるが、企業の予防法務の観点からのセクハラに関する研究はこれまでに見あたらないものであり、論文として独自の意義を有するものとなっている。よって、審査委員会としては、本論文は、博士（国際公共政策）の学位を授与するに値すると認定した。