

# 小学校の女性教諭が同校の男性の校長から性的嫌がらせを受けたとして求めた慰謝料請求（セクシャル・ハラスメント）の認容された事例

## ——判例評釈——

後 藤 佳 旦

〔慰謝料請求事件、東京地裁八王子支部平五ワ2423号、  
平8・4・15民二部判決、一部認容、一部棄却（控訴）判例時報1577号、100頁以下〕

### 【事実の概要】

本件は、小学校の女性教諭Xが、同校の男性の校長Yから性的嫌がらせを受けたうえ、原告Xが、被告Yの卑猥な行為ないし性的要求を拒絶する態度を示すと、人事上、教育活動上原告に不利益な取扱いをし、精神的苦痛を受けたとして、Yに対し慰謝料請求を行った。YのXに対する卑猥な行為による性的嫌がらせの事実を認めたが、その他の性的要求ならびにXがYに右行為を拒絶する態度を示したことによる人事上、教育上、原告の不利益な措置をした事実について認められなかった。

本件は、人事上、教育活動上監督的地位を有する小学校の校長が部下の女性教師に卑猥な行為ないし性的要求をする等に因る性的嫌がらせ行為を違法行為と認め、原告と被告の社会的地位、年令、職場における関係など一切の事情を考慮して、原告の被った精神的苦痛に対して、慰謝料請求（金50万円）を認容した。

### 第3争点に対する裁判所の判断

#### I 争点1

争点Iに関する直接証拠は、原告本人及び被告本人の供述と原告本人及び被告本人が作成した書

面であるから、以下これらの信用性を比較検討し、他の関連証拠と共に検討する。

#### 1. 争点I(1)について

(三) 以上の原告と被告の各供述を比較すると、原告の供述は、授業を見学してから、被告が行ったとされる卑猥な行為及びその前後までの状況が具体的かつ詳細であり、終始一貫しているのに対し、被告の供述は、居酒屋を出るまでの供述が比較的詳細であるのに、原告と被告が別れたときの状況については具体的な供述がなく、不自然な感が否めない。特に、被告は、西八王子駅前に原告のオートバイが置いてあったことを知らなかったと供述するばかりか、原告の帰宅方法について全く関心を示していなかったという態度をとっており、また、被告の帰宅方法についても、「確かタクシーで帰ったと思います。」と供述するのみであり、駅のどのあたりでタクシーに乗ったのかも明らかにしておらず、西八王子駅で原告と被告が別れた時点のできごとについて、ことさらに供述を避けている傾向が窺われる。

(四) 右検討の結果並びに後記説示のとおり、原告は被告の原告に対するその後の態度・言動の一部

を性的嫌がらせと受け止めていることなどに照らせば、原告の供述はそれ自体、また、被告の供述に対比しても、全体として信用することができる。右供述によれば、前記争点Ⅰ(1)の卑猥な行為の事実を認めることができる。これに反する被告の供述は右のとおり信用することができず、他に右認定を覆すに足りる証拠はない。

もっとも、原告は、その後相当期間、右行為について被告を批判したり、公にしたりはしていないけれども、事柄の性質上、右原告の態度は無理もないことであるから、このことは右認定を左右するものではない。

## 2. 争点Ⅰ(2)について

(三) 原告の供述は、その供述する「モートルに行こう。」との被告の誘いがあったとする点が、被告の供述によれば、被告は、一次会終了後直ちに二次会に行く予定であったことや、前後の状況からみて唐突な印象が否めないことに照らして不自然であるうえ、会合に参加していた戊田竹夫の陳述書や原告の供述によれば現場を目撃していたとされる丁原松夫の供述に照らしても採用できない。

(四) その他、原告の主張する事実を認めるに足りる証拠はなく、右事実を認めることはできない。

## 3. 争点Ⅰ(3)について

(三) 原告の供述は、二次会が終了した直後に、右教師を見送る者が集まっている中で原告一人だけが離れて立っていたということや被告の行動が唐突であるということに不自然な点があるほか、階段、廊下付近の具体的な状況が明らかにされていない点で不明確であり、戊田竹夫の陳述書に照らしても、原告の供述は採用できない。

(四) その他、原告の主張する事実を認めるに足りる証拠はなく、右事実を認めることはできない。

## Ⅱ 争点 2

### 1. 争点 2(1)(2)について

前記Ⅰに認定した被告の原告に対する卑猥な行為がなされる以前は原告と被告の関係は比較的良好であり、右行為以降もしばらくは取り立てて問題が生じることなく推移していたが、平成3年7月、一学期休んでいた本件小学校の児童に対し

て原告が訪問指導したり、同年8月、休んでいる児童に原告が水泳指導をしたことについて被告は特にコメントをしなかったこと、同年9月頃、原告は、登校拒否している児童の親が被告と話すことを希望していたことから、被告に右親と会うことを再三要請したが、被告はこれに応じなかったことが認められるところ、他方、当時の本件小学校の教頭であった丁原松夫が登校拒否をしている右児童の家庭を以前から自ら訪問し、もしくは担任に訪問させるなどして家庭環境を調査して指導する等の配慮がなされていたことが認められるから、被告の何のコメントもしなかった右行為は直ちに不相当な措置とは言い難いし、被告が原告の要請に応じなかった右行為はなおのこと、不相当な措置とは言い難く、いずれの行為も被告が前記認定の卑猥な行為に対する原告の対応・態度に関連させ、原告に対する嫌がらせ行為として行ったものとも解し難い。

### 2. 争点 2 に関する原告の主張(3)(5)について

原告は、平成4年度の人事において、4年生の学級担任になったこと、平成5年度の人事においては、学級担任にならず、初任者指導教員に指名されたところ、前者については、当初の原告の希望どおりの人事であったこと――、後者については、原告は、学級担任を希望したが、被告は、原告が年配であって人生経験も一番豊かであり、本件小学校における経験が長いこと、平成元年度は生活指導主任、平成2年度は研究推進委員長、平成3・4年度は教務主任を務めており、本件小学校の属する地域をよく知っていることを考慮し、さらに、被告は原告が平成6年度に異動することは確実であると考えていたため――原告を1年間だけ学級担任の任務を行わせるよりは、初任者指導教員の任務を行わせるほうが適切であるとして、前記人事を行ったことが認められる。

右によれば、右各人事については不相当とまではいえないし、初任者指導教員の職務が学級担任の職務と比較して、劣っているとか重要性がないとかいうことはできないことからすれば、平成5年度における人事が降格人事であるとか、特に原告に不利益を課した人事であるとは言い難いばかりか、右人事が右のとおりである以上、右人事が原告の希望に反するものであるからといって、直

ちに被告が前記認定の卑猥な行為に対する原告の対応・態度に関連させ、原告に対する嫌がらせ行為として行ったものとも解し難い。

### 3. 争点2(4)について

平成4年7月、原告の担任する学級の児童の母親が、原告が放課後に遅くまで補修授業を行っていたことに不満を有している旨学校に伝え、同年8月、被告と甲田教頭が、原告に対し、度を過ぎたと思われる補修授業について注意や指導をしたことが認められるところ、――右認定の被告の原告に対する補修学習に関する指示・発言は、不相当な言動とは言い難く、被告が前記認定の卑猥な行為に対する原告の対応・態度に関連させ、原告に対する嫌がらせ行為として行ったものとも解し難い。

### 4. 争点2(6)について

原告は、他にも、被告は原告に対し、種々の嫌がらせ行為を行った旨主張するが、これを認めるに足りる的確な証拠はない。

5. よって、争点2についての原告の主張は理由がない。――。

## 3 損害

前記―Iに認定した被告が原告に対して行った卑猥な行為の態様、原告と被告の社会的地位、年齢、職場における関係その他一切の事情を考慮すれば、被告の右不法行為によって原告の被った精神的苦痛を慰謝するには金50万円をもって相当とする。

4 よって、主文のとおり判決する。

## 【評釈】

### I. 本判決の位置づけ

本件は、小学校の女性教師（原告）が、上司である同校の校長（被告）から受けた性的嫌がらせについて、一部を認容、一部を棄却した。性的嫌がらせ行為事実を認容した。事案の性格上、被告の卑猥な行為は、明らかに猥褻行為であるから、刑法上の猥褻罪に該当するが、加害者が上司としての地位を利用して、部下である女性の真意に反して、性的な卑猥な行為をしている点から、右行為がセクシュアル・ハラスメントを構成するものと判断し、セクシュアル・ハラスメントの法理を適

用している。すなわち卑猥な行為に対する被害者の精神的苦痛に違法性を認め、加害者の不法行為に対して損害賠償責任（精神的損害賠償責任）を認めた。

### II. セクシュアル・ハラスメントと雇用上の性差別

男女雇用均等法第1条は、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保」を保障している。すなわち法規範的には男女は雇用上均等な地位にある。法規範の理想に背離して、職場の実態は、性差別の一態様としてセクシュアル・ハラスメントの概念を一般的に用いられる状況にある。セクシュアル・ハラスメント、すなわち性的嫌がらせの被害者が女性であるのに対して、加害者は職場の上司または同僚の男性である点で特徴的である。

その背景として、女性を同一労働価値の提供者であると認識する以前に、性的対象と看做す男性中心の性倫理を認める職場環境が存在している。換言すれば、セクシュアル・ハラスメント訴訟事件において、被害を受けた特定の女性が原告として法的救済を求めているが、潜在的には女性一般が被害者になる可能性がある点から、性差別の典型であると考えられる。

本件は、小学校の校長が部下の女性教師に対する性的嫌がらせを行った事実に関連して、被害者の拒絶的な態度に対して、人事上不利益な措置について裁判上認定はされていないが、職務上優遇処置との係わりが推認できるために、対価型セクシュアル・ハラスメントの事例と云える。すなわち対価型の場合には、被害者が女性であるが故に、加害者である男性の性的言動ないし性的要求の受諾を条件に職務上の優遇措置を行うものである。

男性の場合、性的言動に関連して労働条件は考えられない。性的条件によって職務上異なった措置がなされることは性差別である。この点について、学説は、「男性ならば性的な条件を課されることなく提供される機会が、女性からは奪うことによって、男女には異なった雇用上の基準が設定されることになる。――セクシュアル・ハラスメントが、雇用という経済的分野において、女性の働く基本的権利の享有や行使を阻害するものとして、女性に対する差別にあたることは明白と

いえよう。』<sup>(1)</sup>としている。

平等原則を規定する憲法14条は、「性別」による不平等な取扱いを禁止している（憲法14条1項）。

セクシュアル・ハラスメントは、女性一般を対象にして、女性の人格的利益を侵害する行為である。

一個人として人格的利益の享有について、何人も妨げるのできない普遍性・不可侵性を有するから、本来性別を超越した主体的人格者として人間の尊厳性（憲法24条1項、民法1条ノII）にかかわる事柄である。したがって個人の人格的利益について、事実状態の相違によって異って取扱う合理性はなく、絶対的に平等な取扱いが要請される。

### Ⅲ. セクシュアル・ハラスメントの成立要件

本判決が、セクシュアル・ハラスメントの法概念を用いて、上司の部下である女性教師に対する性的嫌がらせの事実を認め、不法行為責任を肯定している。すなわちセクシュアル・ハラスメントを明確に概念規定することは困難であるが、一般的に「性的嫌がらせ」という訳語が用いられている。

性的嫌がらせという訳語は抽象的であって、それによって不法行為責任を追究するために法的メルクマールとして具体的態様を示す必要がある。

セクシュアル・ハラスメントの成立要件について、学説は、次のように示す。

「第一には、被害者の意思に反してなされる行為であること、第二には、性的な性質を有する行為であることが通常あげられているが、これだけでは不十分である。換言すれば、裁判所による救済の対象となるセクシュアル・ハラスメントとしては、第三に、被害者の権利もしくは法的利益を侵害するとの意味において、違法な行為であるとの要件が付加されなければならない。』<sup>(2)</sup>とする。

すなわち上記説示の第一点であるが、被害女性の意思に反して行われる性的行為の要求等の性的嫌がらせである。本来性的関係は、自然的本性の欲求として、本人のプライバシーの根幹にかかわる事柄であるから、性的関係を保持することは、当事者の完全な自由意思を前提としなければならない。

セクシュアル・ハラスメントの典型である職場

の上司による部下の女性に対する性的行為の要求等が行われる場合、特に代償型のように具体的な経済的不利益をとまなう性的圧力に対して、性的嫌がらせを受けた被害者は、明確に自己の意思を表明して拒否しにくい労働環境ないし職場環境にある。しかしながら、「個人が、誰とどのような性的関係を持つかどうか、あるいはどのような性的嗜好を持っているかといった事柄は、その個人の存在自体と不可分のプライベートな領域に属するものであり、その個人が自己決定権を有している。国家社会はもとより、何人もこの自己決定権の行使を妨害してはならない。――性的関係性は、必ず両者の完全な合意が必要とされる関係性である<sup>(3)</sup>」とする。すなわち、性的行為がセクシュアル・ハラスメントになるかどうかは、双方の合意にもとづく行為であるかどうかによる。結局、性的行為に対する自由な意思決定がなされているかどうかによって、セクシュアル・ハラスメントの判断基準を設定することができる。

上記説示の第二の点であるが、性的性質を有する行為、すなわち性的行為に関連して本人の意思に反する言動ないし行状である。本件事例のように、性的な卑猥な行為（身体的接触型）は、直接的セクシュアル・ハラスメントの場合であるが、言語的（身体的特徴に対する発言等）または視覚的（ヌードポスター等の掲載）方法による間接的セクシュアル・ハラスメントの場合がある。

後者の事例として、セクシュアル・ハラスメントの法理に依拠して、司法判断が示された福岡セクシュアル・ハラスメント判決（福岡地裁損害賠償請求事件、平4・16第一民事部判決、一部認容・確実『判例タイムズ』783号、60-77頁）は、典型事例である。事件の概要は、被告の出版会社に勤務する原告の女性は、同社の編集長である被告男性の下で、雑誌の作成等の事務に携わっていたが、雑誌の編集等について内外から高く評価されるようになるにつれて、編集長は、同女の私生活（異性関係や性的関係）について悪評を流布するようになった。被告は、原告に対して退職を求めたが、原告は、被告の発言を不服として、同社の専務に対し、被告の謝罪を求めたが、結果的に専務から退職を強要されることになり、原告は、自発的に退職した。

裁判所は、被告が原告の私生活（異性関係や性

的關係)について悪評を流布する行為を性的嫌がらせになるとして違法行為性を認め、次のように判示している。「相互に多少の中傷や誹謗が行われることはやむを得ないこととも考えられなくはない。しかしながら、現代社会の中における働く女性の地位や職場管理層を占める男性の間での女性観等に鑑みれば、本件においては、原告の異性関係を中心とした私生活に関する非難等が対立関係の解決や相手方放逐の手段ないしは方途として用いられたことに、不法行為性を認めざるを得ない。」としている。

この事件は、性的嫌がらせの動機が、仕事の面で業績を上げている部下に対して、営業上の不振を指摘され、焦燥感・疎外感から、自信をなくしている上司との間の対立関係を解決する方策として、部下の私生活(異性関係や性的関係)に対する悪評を流布したのである。

上記事例の示すように、言語的方法によって、私生活(異性関係や性的関係)に関連して、当該言動が被害者に耐え難い精神的苦痛を与えることになる。このような苦痛を受けた被害者に対して、如何に法的に救済するか、そのための理論構成をどうするかがセクシュアル・ハラスメント法理の課題である。

次に、セクシュアル・ハラスメント法理の適用の論理的前提である「性的嫌がらせ」の不法行為性について検討する。

不法行為責任を構成するために、当該行為が違法性を帯有しているからである。違法性は、不法行為成立要件の重要な要素である。

#### IV. 違法性の判断基準

現在の違法性理論は、被侵害利益の性質と侵害行為の態様との相関関係から具体的に違法性の有無を判断する<sup>(4)</sup>。

##### ①被侵害利益の性格

性的言動によって、相手方に耐え難い精神的苦痛を与えている場合には、相手方の精神的利益に被害を受けたことになるから、当該行為は違法性を帯有する。

ところでセクシュアル・ハラスメントの救済法理は、「性」という要素にもとづいて個人を差別することを禁止する点にあるから、性的言動が女

性に耐え難い精神的苦痛をあたえているか否かは、個人的感覚の枠組みにおいて判断しなければならない。同様の言動が多数人にとって必ずしも精神的苦痛を感じなくても、特定の個人が精神的苦痛を感じる場合には、セクシュアル・ハラスメントになるが、違法的判断の基礎として、相手方の主観的意思を重視する。この点について、「私は望まない。それは非常に不快である」ということをはっきり意思表示しているにもかかわらず、それを繰り返して言う、そういう言動を継続するというので、その望まないという人たちが、女性全体の中である少数の人たちであるとしても、その場合には、セクシュアル・ハラスメントとして違法である――<sup>(5)</sup>」としている。違法なセクシュアル・ハラスメントの成立を容易にすることになる。

被害者の精神的利益は、被害者の主観的な精神的価値に対する保護法益であるから、被害者個人の人格性と密接不可分の価値体系を組成している。人格権概念は多岐にわたるが、典型的に人格の肉体的側面(生命・身体・健康)および精神的側面(氏名・肖像・プライバシー・名誉・貞操等)に分類できる。

セクシュアル・ハラスメントに関連する被侵害法益は、個別的人格権として、プライバシー権、名誉権の侵害である。

他人に対する性的言動が個人の性的関係に関連して私生活に属する事柄であるから、個人のプライバシーに触れることになる。個人の性的関係について、自己決定の自由というプライバシーの保護にある。すなわち「性的自立は、性的関係のみならず性に関することを自らが選択し、決定することを指すが、それは自分の身体についての決定権を自分もっていることに関わる。人格権の一つとして位置づけられよう。<sup>(6)</sup>」他人に対する性的言動ないし性的要求を強要することは、性的自己決定の自由性に背理する行為であってプライバシー権の侵害になる。

言語的ハラスメントの事例として、職場での性的な噂を流布することによって、職場関係者に対する個人の人格的信用面でのイメージダウンを招くことになるが、社会関係における男・女の行動について、規範的(広義の社会規範)に異った基準設定によって評価に差異がある。特に女性労働

者の場合には、我が国の社会の現状として、性的な噂の流布によって、男性労働者と対比して否定的評価の大きい点が指摘されている<sup>(7)</sup>。すなわち「女性にとっ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っては『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云われる所以であり、――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いう考え方がある。<sup>(8)</sup>」とする。

社会関係における男・女の行動について設定している二重基準が実体的に男性の女性支配を認めることによって性秩序を維持していこうとしてセクシュアル・ハラスメントを生み出す職場環境にあるのが現状である。<sup>(9)</sup>

個人の私生活関係にかかわる事柄について悪評することによって、個人の人格的価値に対する社会的評価を低下させる。このような行為は、個人が人間として持っている人格尊重の否定につながるから、個人の名誉権の侵害になる。

セクシュアル・ハラスメントは、快適な労働環境の下で働く利益の侵害行為である。

性的言動を執拗かつ継続的に行うことによって、被害者が精神的苦痛を受ける場合には、それに耐えて仕事を続けていくか、またはその屈辱を回避すべき方法として退職するかの二者択一的にならざるを得ない。セクシュアル・ハラスメント判例を散見する限り、被害者は後者を選んでいるのが現状である。

ところで資本主義経済体制のもとで、生産手段を持たない労働者は、自己の労働力を企業に提供して、その対価である賃金を得て自己ならびに家族の生活を保障する。すなわち労働権は、生存権を実質的に裏付けるものとして意義がある。このような労働権の円滑な行使のために、快適な職場環境を整備することが重要である。執拗な性的言動によって被害者は、労働意欲が阻害され、快適な職場環境の下で働く利益が毀損される。

性的言動による被害者が女性であるために、精神的苦痛が大きく、それによって就労の機会を失う場合が多い。男女雇用機会均等法第1条「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保」の規定に違反する。また、被害者が性的言動によ

る精神的苦痛のために退職を余儀なくされた場合には、同法第11条「解雇の差別的取扱禁止」規定に違反する。同法に違反する行為は、違法性を判断する基準設定として考えられる。

## ②侵害行為の態様－反復・継続性

違法なセクシュアル・ハラスメントであると判断するために、行為の反復ないし継続性が一般的に必要である。性的なジョークや性的な誘惑、または身体的接触が、1回限りの場合には、行為者の性的意欲が必ずしも明確であるとは限らないし、他方、相手方の感受性の強弱によって同程度の性的言動について、受け止め方に相違があるためにセクシュアル・ハラスメントであると認められない場合もある。もちろんセクシュアル・ハラスメントが違法性を帯有するか否かは、被侵害利益の性格上社会通念に照して判断しなければならないが、性的言動の回数は必須要件にはならない。しかしながら言語的方法の場合には、性的嫌がらせを繰り返され、女性にとって屈辱的な労働環境の下で精神的苦痛が増大すると考えられる。性的嫌がらせの回数ないし反復は、違法なセクシュアル・ハラスメントを認める要素になる。この点に関連して、前記福岡セクシュアル・ハラスメント事件において、被告の原告の異性関係等の私生活に関する噂や悪評の流布を執拗に反覆して行われ、それが原告の精神的負担となり、心情の不安定に伴い、勤労意欲を低下させ、退職を余儀なくされることになったのである。

## V. あとがき

以上、本件認定事例が示すように、上司としての地位を利用して、部下である女性に対する性的嫌がらせ行為について、卑猥な行為の事実を認容しているが、性的要求行為の事実は否認した。

すなわち事柄の性格上、性的行為が当事者しかいない場所で行われるために、立証責任を負う被害者が事実を立証することが困難である。したがって原告と被告の事実関係の供述を対比しながら整合性を評価して、状況判断によって事実の認定を行っている。性的嫌がらせ行為に対する原告の対応・態度に関連させて、原告の主張する人事上、教育上の不利益な措置についても否認している。

本判決が上司の性的嫌がらせ行為に対して、セ

クシユアル・ハラスメントの概念に依拠して損害

賠償責任を認めている点は妥当であるとする。

#### 註

- (1) 金城清子「セクシユアル・ハラスメントと男女雇用機会均等法」『ジュリスト特集・セクシユアル・ハラスメント』956号、1990年、39頁参照。
- (2) 山田省三「セクシユアル・ハラスメント事件 福岡地裁判決の法的評価」『労働法律旬報』No.1291号、1992年、6頁参照。
- (3) 中下裕子・福島瑞穂・金子雅臣・鈴木まり子『セクシユアル・ハラスメント「性」はどう裁かれているか』（ゆうひかく選書）有斐閣、1994年、188-189頁参照。
- (4) 加藤一郎編『注釈民法(19)・債権(10)不法行為』有斐閣、1983年、31頁参照。
- (5) 金子雅臣・高橋一修・中島通子・山口浩一郎「座談会 セクシユアル・ハラスメントの法律問題」『ジュリスト特集・セクシユアル・ハラスメント』956号、1990年、20頁参照。
- (6) 植野妙実子『共生時代の憲法 女性の視点で読む』学陽書房、1993年、102頁参照。
- (7) 山田・前掲書、7頁参照。
- (8) 辻本育子「セクシユアル・ハラスメントと女性の

働く権利—福岡地裁判決の意義」『労働法律旬報』No.1291号、1992年、13頁参照。

- (9) 農業家族を中心とする社会では、制度的基礎である家父長制家族制度の下で、女性は服従する性と看做されていたために、女性が人間としての主体的行動することが否定された。服従する性として位置づけてきた家父長制家族イデオロギーは、現代の産業社会に浸透し、融合した形態で存続している。雇用の分野において、男性の支配的地位を受け入れる土壌がある。すなわち「女性は男性よりも有能でなく、大事な仕事は任せられない働き手と、世間一般がみている限り、仕事ができるかどうかは女性のキャリアにとって十分な、あるいは決定的な要因とはならないであろう。男が働く女性をその仕事能力や実績よりは女の魅力といったものをベースに評価する限り、———。」(C.サフィリオス—ロスシールド・仲村祥一訳『愛と性の社会学』世界思想社、120頁参照。)としているように、—男性—は女性に対して、仕事上の実績よりも、女性の性的魅力を重視する精神構造がセクシユアル・ハラスメントを生む素地がある。