



FISHER &
PHILLIPS LLP
ATTORNEYS AT LAW



Sexual Harassment

Second Edition

ATLANTA

1500 Resurgens Plaza
945 East Paces Ferry Road
Atlanta, GA 30326-1125
(404) 231-1400

NEW ORLEANS

201 St. Charles Avenue
Suite 3710
New Orleans, LA 70170-3710
(504) 522-3303

CHICAGO

140 South Dearborn
Suite 420
Chicago, IL 60603-5202
(312) 346-8061

OAKLAND

1939 Harrison Street
Suite 825
Oakland, CA 94612
(510) 763-4411

FT. LAUDERDALE

One Financial Plaza
Suite 2300
Ft. Lauderdale, FL 33394-2600
(954) 525-4800

ORLANDO

300 South Orange Avenue
Suite 1250
Orlando, FL 32701
(407) 541-0888

IRVINE

18400 Von Karman Ave.
Suite 400
Irvine, CA 92612
(949) 851-2424

SAN DIEGO

591 Camino De La Reina
Suite 1100
San Diego, CA 92108
(619) 296-8977

**FISHER &
PHILLIPS LLP**
ATTORNEYS AT LAW

“SOLUTIONS AT WORK”

ATLANTA • CHICAGO • FT. LAUDERDALE • IRVINE • NEW ORLEANS • OAKLAND • ORLANDO • SAN DIEGO

セクシャル ハラスメント

T A B L E O F C O N T E N T S

はじめに	1
関連法規展開.....	2
セクシャル ハラスメント:基本概念.....	2
A. セクシャル ハラスメントとは?.....	2
1. セクシャル ハラスメントと考慮される行為例.....	3
2. 該当の品行は「歓迎」されましたか?.....	5
B. あなたの企業がセクシャル ハラスメントの責任を負う 時	7
1. マネージャーとスーパーバイザーによる行為.....	7
2. 同僚による行為	10
3. 非従業員による行為.....	10
C. 潜在的損害.....	12
1. 連邦法下.....	12
2. 州法規下.....	12
3. 加害者とされる者からの訴え.....	14
4. 被害者を援助する者、または被害者の権利を保護す る者からの訴え.....	14
予防措置ガイドライン	14
A. ハラスメント禁止ポリシーの開発.....	15
B. ポリシーの伝達	17
C. 苦情の調査.....	17
1. 苦情の扱い.....	18
2. 加害者とされる者との話し合い.....	19
3. 情報を明らかにする	21
4. 適切な処置の施行	22
5. 調査が決定的でない場合の処置施行.....	23
予防への常識的アプローチ	24

This booklet should not be construed as legal advice or legal opinion on any specific facts or circumstances. You are urged to consult competent counsel concerning your particular situation and any specific legal questions you may have. Employers are specifically encouraged to consult an attorney to determine whether they are subject to state requirements that extend beyond the scope of this booklet.

外

はじめに

国資本企業は米国内でも隆盛を極めており、多くの日本資本企業も成功しています。ここ数年間に日本企業名は、多数のアメリカ人にとって馴染み深い名前となってきました。しかし日本のビジネスマンたちはアメリカ市場を有益と考える一方、米国法規で苦労していることが多いようです。あらゆる文化のビジネスマンにとって理解が困難な法律分野に、セクシャルハラスメントに関する法規があります。

これらの法規のために好ましくない報道をされたり、経費のかさむ賠償責任を負う企業も多数あります。最近の例では、フロリダ州陪審が、セクシャルハラスメントで訴訟を起こした Mazda North America の女性従業員に、440 万ドルの裁決を下しました。これよりもさらに話題になった例には、公正雇用機会委員会 (Equal Employment Opportunity Commission 以下 EEOC) からの集団訴訟により、Mitsubishi Motor Mfg. of America が原告団に支払った 3 千 400 万ドルがあります。

この小冊子は、米国における労働法、および雇用法を日本企業オーナーとマネージャー向けに、技術的な細部にこだわらずに率直に説明することを目的とした最初のものであります。まず、セクシャルハラスメントの説明から始めます。これはセクシャルハラスメントのもたらす可能性のある法的責任のため、およびこれが容易には理解することが難しい法律であるためです。用心深く慎重な企業でも、厄介なセクシャルハラスメント関連の訴訟に巻き込まれる可能性があります。これは弁護士費用もかさみ、ばつの悪いものでもあります。

該当法規による法的責任は事実には忠実で、この小冊子に記載されている簡単な説明では、この複雑な法規を微細にわたって説明することは不可能です。この小冊子は法的勧告を置き換えるものではありませんが、セクシャルハラスメントに関する基本的法規の概要を説明し、ハラスメントの訴えを予防、認識、そして解決するための実用的なアドバイスが記載されています。

関連法規展開

関連法規を歴史的な視点から見ると、重要性を理解する上で手助けとなります。公民権法 (Civil Rights Act) 第 VII 章 (1964 年) では、職場での差別が禁じられています。当初は、第 VI 章となった法案では人種、肌の色、宗教、または出身国による差別を禁止していました。「性別」は、この法案を否決しようとする試みにより、保護カテゴリとして最後に追加されました。その結果、立法上での歴史は浅く、当初この法案の解釈に苦労したのも容易に理解できます。

1972 年には第 VII 章は修正され、より明確になりましたが、それでもセクシャル ハラスメントは法的理論としては一般には認識されていませんでした。米国最高裁判所が、第 VII 章の性別による差別禁止にセクシャル ハラスメントを取り入れたのは、1986 年になってからのことです。最高裁判所では、セクシャル ハラスメントを 2 種類にわけて識別しています。報償性および険悪な職場環境です。それ以来、公正雇用機会委員会 (この法規の施行責任を負う連邦政府機関) と下級裁判所では、以下のように尽力してきました。(i) ハラスメントと考慮される行為の定義、(ii) ハラスメントの責任を負う人物とその状況の識別、そして (iii) 起こり得る責任範囲の確定。

セクシャル ハラスメント: 基本概念

A. セクシャル ハラスメントとは

EEOC (公正雇用機会委員会) では、セクシャル ハラスメントを以下のように定義しています。

以下のような場合の、歓迎されない性的な誘い、性的好意の要求、およびそれ以外の性的性質の口頭による、または身体的行為。

- (1) 該当行為を受け入れることが暗示的、または明示的に雇用の条件とされている場合、

- (2) 該当行為を受け入れ、または拒否した場合に、それが該当個人に影響のある雇用決定の判断基準として使用される場合、または
- (3) 該当行為が個人の就業能力を不当に妨害する目的、または結果的に妨害する場合、威嚇的、敵意のある、または攻撃的な職場環境を作り上げる場合。

この定義は最高裁判所による解釈を反映しており、下級裁判所にも広く採用されているものです。

また、他人に向けられたハラスメントについて苦情を訴えることも可能になります。性的好意を与えた従業員や、マネージャーやスーパーバイザーと同意による性的関係にある従業員がひいきの対象となったために、別の従業員が不満を訴えた場合に、このような状況が起こり得ます。愛人に対するひいきはセクシャルハラスメントというより、縁者びいきに類似しているという理論に基づき、このような種類の訴えを裁判所ではあまり認識しないようです。一方、性的好意を与える従業員のひいきが蔓延しているため、性的好意を与えることが昇進や雇用を確保するための唯一の手段であると他の従業員が正当に判断できる場合の第三者からの訴えに対しては、裁判所はより賛同的です。

1998年には、第Ⅶ章で同性間によるセクシャルハラスメントも禁止するよう、最高裁判所では認識しています。同性間のハラスメントが成立するためには、加害者と被害者の両方が同性愛志向者である必要はないことを忘れないでください。これらの訴えは従来の男女間のハラスメントほど浸透してはいませんが、より一般的になりつつあります。このため、賢明な雇用者はあらゆるハラスメントの訴えを真剣に受け止める必要があります。

この小冊子では、簡略化するために女性の被害者と男性の加害者の例を想定しています。ただし以下に記載されている内容は、性別が逆の場合、または同性間での訴えにも同じように適用されます。

1. セクシャルハラスメントと考慮される行為例

特定の行為がセクシャルハラスメントを構成するかどうかの判断は、困難を極めます。EEOC法規では、ハラスメントを構成するには、性的に攻撃的なコメントや行為がいくつ必要かということについては、

明確に定義してはいません。最高裁判所では、第 VI 章は「同性、または別性の人物との日常的な関わり方における、男性と女性間の真の、しかし無害な差異」には及ばないと述べています。つまり、法的手段に訴えることなく人々が受け入れなければならない、一定の量の悪ふざけや単なる迷惑な行動があるということです。このため、裁判所では訴因となるようなハラスメントが実際に起こったかどうかを判断するために、行為の回数や程度を確認するのです。

不運なことに、訴因となるようなハラスメントと単なる悪ふざけとの違いはケース バイ ケースで判断され、陪審の判断に委ねられる場合も多いのです。セクシャル ハラスメントを構成する行動は広範囲にわたり、その判断を陪審に任せることにはリスクが伴い、また費用もかさむのは明らかです。ハラスメントと考慮されるような行為の例を、以下にいくつか上げてみます。

身体的行為:

- 首や肩のマッサージ、
- 体、髪、衣服に触れる、
- 他人を抱擁、キス、またはなでたりする、
- 個人の近くに立ったり、体に触れながら近くを通る、
- 自分の局部に触れたりなでたり、または性的な含みを持って他人に接近する、
- 他人に触れたり、押し込めたり、またはつねったりする、または
- 女性のブラジャーのひもをパチンと引く。

口頭による行為:

- 「ガール」、「ドール」、「ベイブ」、「ハンク」、または「ハニー」などと呼ぶ、
- 口笛を吹いたり、やじったりする、
- 体、衣服、容貌、身体的特徴、歩き方についてコメントする、
- 職場での協議を性的な話題に転換する、
- 性的ジョークや話をする、

- 自分の性生活を語る、
- 性的な空想や好み、変遷をたずねる、
- 興味がないことが明確な相手に繰り返しデートを要求する、
- キスする音やヒューヒューという音、唇を合わせる音をさせる、または
- 個人の性生活について嘘をついたり、噂を広める。

口頭以外の行為:

- 誰かを上から下まで見つめる
- 誰かをじっと見つめる、
- 他人の行き先をふさぐ、
- 舌、手、またはそれ以外の身体部分を使って性的なジェスチャーを行う、
- 他人をつけ回す、
- 望まれない個人的な贈り物をする、
- 性的性質のあるもの(カレンダー、写真、コミック、食べ物など)を掲示する、
- ウィンクや投げキス、
唇を舐めるなどの動作を行う、
- 従業員に挑発的な衣服を着用させる。

これらの行為やそれ以外にも性的性質を持つ行動がセクシャル ハラスメントとなるかどうかは、その程度や、一度だけ起こったことか、それとも繰り返し発生したかということだけでなく、受け取った側から歓迎されたかどうかにもよります。

2. 該当の行為は「歓迎」されましたか？

訴訟対象のハラスメントが成立するには、該当の性的行為が「歓迎されない」ものでなければなりません。そのため、加害者の行為が被害者に歓迎されたかどうか、該当行為が同意の上の行動か、それともセクシャル ハラスメントとなるかどうかを決定する上で重要な要因となります。最高裁判所では、性的な誘いへの服従が、誘い自体が歓迎されたかどうかを証明するものではないことを断言しています。

最高裁判所では、実際には歓迎しない性的行為でも、上司から雇用状態に脅威（明示的、または暗示的）を与えられたため、「自発的に」参加する場合もあることを認識しています。ここで問題となるのは、被害者が自発的に同意したかどうかではなく、被害者の行動が性的な誘いを歓迎しないと表明していたかどうかということです。

また該当の行為が不快、または歓迎されないものであったことを判断するのに、誰の視点をとるかという問題もあります。歓迎されたかどうかは被害者、加害者とされる人物、または組織内の「理にかなった人物」の誰が判断するのでしょうか。最高裁判所では、該当行為は特定の被害者、および被害者の状況にある道徳的な人物の両方から、歓迎されないと判断されなければならないという規則に厳密に従っています。この解釈により、社会の標準を表してはいない極端に敏感な人物により、該当行為が攻撃的であると判断される訴えが排除されます。

該当行為が攻撃的であるかどうかを判断する際、性的誘いの前後における被害者の行動を調査することも妥当です。該当行為が歓迎されないものであったことは、以下のように表されることがあります。

- 従業員が性的誘いを誘発したり煽動していなかった、
- 従業員が性的誘いを望まず、攻撃的であると感じていた、
- 従業員が顔をしかめたりいやな顔をしたり、それ以外の方法で誘いに対して意見の食い違いや抵抗を示した、
- 従業員が性的誘いを避けたり、聞こえない振りをした、
- 従業員が加害者から身を引いたり、後ずさりしたり、避けようとした、
- 従業員が事態について即座に上司に苦情を訴えた、または状況下で道徳的な時間内に苦情を訴えた。

性的誘いを受けた人物が挑発的な衣服を着用していたり、同僚と性的な悪ふざけをしていたとしても、これらの行動が加害者とされる相手からの性的な誘いを歓迎したということ、必ずしも意味するので

はないことを理解することが重要です。問題となっている、特定の相手からの性的誘いに対する反応に焦点をおくべきです。ただし以上を踏まえた上で、該当行為が歓迎されていたかどうかを判断する際、被害者の衣服や行動はまったく関係がないとは断定できません。露骨な言語を使用したり、性的に挑発的な格好をした「被害者」からの、軽薄な訴えを認識することも陪審には必要なのです。

B. あなたの企業がセクシャル ハラスメントの責任を負う時

第 VII 章は、「経済に影響を与える」私企業で、年間 20 週以上就業するパートタイマーを含めて 15 人以上の従業員を雇用する企業に適用されます。「経済に影響を与える」という語句は広範囲にわたって解釈され、ほとんどすべての企業に当てはまります。第 VII 章はまた、従業員数に関わらずほとんどの公共機関雇用者にも該当します。多くの州や自治体には第 VII 章に基づき、それ以下の従業員数の企業にも適用される法令、条例があります。企業の従業員数が少ないためにいかなる法規（地方、州、または連邦法）も適用されない、または雇用者と被雇用者関係が存在しないという判断に基づいて、セクシャルハラスメントの訴えを軽視することはできません。

雇用者と被雇用者関係が存在しない場合でも、その関係が法的原因となる場合があることに注意してください。例えば「合同雇用者」責任という概念においては、従業員に極端な管理を施行する場合は、法的にその個人の「共同雇用者」とみなされることがあります。これは、一時従業員の場合に頻繁に生じます。さらに「独立契約者」と解釈される人物でも、日常業務の管理の度合いによっては従業員とみなされる場合もあります。

1. マネージャーとスーパーバイザーによる行為

a. 報償性セクシャルハラスメント

「報償性セクシャル ハラスメント」とは、雇用の停止や降級、望まない配置転換や昇給の拒否など、暗示的、または明示的に勤務状態を悪化させる脅威をほのめかせながら、性的な好意を要求するような状況を指します。企業を報償性セクシャル ハラスメントの賠償対象とすることができるのは、通常、個人の雇用条件、規定に影響を与える権限（明示、または暗示）のあるマネ

ージャーとスーパーバイザーのみです。

例:

- 応募者、または従業員が性的要求に応えることで雇用、昇進、または何らかの方法で恩恵を受けることを、マネージャーが暗示した場合。
- 性的誘いを断ることにより懲戒処分、解雇、または経済的に害を被る結果になることを、スーパーバイザーが従業員に提案した場合。
- スーパーバイザーからの誘いを断った従業員が、給与額は変わらなくても降級、または望まないシフト/ステーションに配置転換された場合。

最新の最高裁判所の解釈によれば、マネージャーによる報償目的のセクシャル ハラスメントの全責任は企業にあります。ハラスメントに気づいていたか、または明示的に禁止していたかどうかは、関係ありません。マネージャーは企業を代表して行動する権限を持つため、企業の「代表」と考慮されます。そのため、被害者の雇用条件と規定に影響を及ぼすマネージャーの行動に気づいていたことは、自動的に企業の責任となります。この場合、弁護はまったく成り立たず（ハラスメント自体が発生していないと議論する以外）、問題となるのは損害の程度のみとなります。この規則は厳密なもので、マネージャーとスーパーバイザーを入念に選択、訓練することの重要性を強調するものです。

雇用状態に悪影響を与えるという脅かしの行動が実際に行われたかどうかは、従業員のハラスメントの申し立てを排除するものではありません。実際に雇用条件が悪化しなくても、スーパーバイザーの行為により陰湿な職場環境が作り出されたと、従業員は訴えることができます。

b. 陰湿な環境のセクシャル ハラスメント

マネージャーやスーパーバイザーは、性的な誘いに応じなかった従業員の雇用状態を直接悪化させなかった場合でも、企業は責任を負うことがあります。陰湿な環境とは、セクシャル ハラスメントが深刻であったり、蔓延しているために腐敗した業務環境を作り上げることにより、被害者の雇用状況を悪化させるような

場合を指します。前述の項で述べられている口頭、または口頭以外による行為は、すべてこのような険悪な環境を作り上げる原因となります。ただしここでは、ハラスメントに気づいてから修正措置を十分に行うことができなかった場合にのみ、責任を負うこととなります。この「通告」は2種類の形態をとります。実際の通告と推定による通告です。

「実際の通告」は、従業員からの申し立てやハラスメントが起きていることを目撃した場合（スーパーバイザーを通じて）に起こります。「推定による通告」は、同じような状況下の現実的な人物ならば誰でもハラスメントが起きていることがわかるような事実、または状況下で起こります。推定による通告は、騒がしく不快で、性的にあからさまな低俗、または卑俗な言語を使用する従業員が関連する場合は頻繁にあります。このような人物を「風変わり」とか「派手」と特徴つける同僚もいるかもしれませんが、ほとんどの従業員はこのような行動に気を悪くすることが多いはずで

企業自身をそのような険悪な環境による訴えから防衛するためにも、「ハラスメント禁止」ポリシーを雇用者が採用し、施行することが大変重要と言えます。最高裁判所の最新の裁決によれば、従業員に対して具体的な処分がとられていない限り、険悪な環境に対する訴えに雇用者は積極的に弁護することができます。この弁護により、雇用者は以下のような場合に険悪な環境への責任を回避できます。

- (1) 性的嫌がらせを即座に防止、および修正するための理にかなった措置を行った場合、
- (2) 雇用者が提供した防止、または修正の機会を被害者が受け入れなかった場合、またはそれ以外の手段にて害を回避しようとしなかった場合。

嫌がらせとなる可能性のある行動について十分、かつ即時に通告を受け取ることを保証するには、書面による「ハラスメント禁止」ポリシーを採用して行き渡らせ、施行しなければなりません。これは雇用者の義務として明白に法制化されています。企業にハラスメント禁止ポリシーが存在し、その上で被害者がハラスメントを通告する義務を怠った場合には、法廷ではその事実を責任回避の弁護として企業が使用することを許可しています。

2. 同僚による行為

a 報償性セクシャル ハラスメント

マネージャーやスーパーバイザーと異なり、通常同僚には雇用条件を変更するような権限がありません。同僚を昇進、懲戒、または解雇する権限を普通は持たないためです。このため、報償性ハラスメントの訴えは、マネージャーやスーパーバイザーが対象の場合がほとんどです。

ただし、同僚が報償性セクシャル ハラスメントに関わったと訴えられる場合もあります。これらは普通、同僚とスーパーバイザーが友人で、その同僚が性的誘いに応じればよりよいトレーニングの機会や恵まれた配置、より高い評価を受けることができると誘った場合です。

同僚の性的誘いを知っていた上で、同僚からの提案や勧めに基づいてスーパーバイザーが被害者に不利な行動を起こした場合、法廷ではスーパーバイザーの行動について雇用者は責任を課せられます。そのため、企業内では雇用上の恩恵のために性的好意を要求する権利は誰にもないことを、従業員が理解していることを徹底させる必要があります（ハラスメント ポリシー、およびトレーニングなどにより）。

b. 険悪な環境のセクシャル ハラスメント

従業員が険悪な職場環境を作り上げることにより、企業は責任を負うことがあります。前述のスーパーバイザーに対する基準は、従業員同士の場合にも当てはまります。このため、企業にハラスメント禁止ポリシーがある場合は、ハラスメントを実際に、または推測により知った場合に調査したり、是正措置をとらなかった場合にしか、責任は追及されません。

3. 非従業員による行為

a 報償性セクシャル ハラスメント

これまで、非従業員による報償性セクシャル ハラスメントにより、企業が責任を追及されたことはありません。ただしそのような訴えは、非従業員からの性的誘いを黙認したか、または拒否したため、雇用者がその人物と共同で雇用条件に影響を与えた場合などに生じることがあります。

例:

- ひいきの顧客が、性的誘いを拒否した従業員を解雇するよう雇用者に依頼した場合。
- 従業員が性的誘いを黙認すれば、製品価格を安くするとベンダーが企業に提案する場合。
- 従業員にクライアントとの性的関係を受け入れるよう説得しない限り、業務を打ち切ると脅かすクライアント。

これらの例では、雇用者が非従業員からの要求に同意し、その結果生じたハラスメントに関わる場合にしか、責任はないことに注意してください。いずれにしても、雇用しているかどうかに関わらず、いかなる形態のハラスメントも許可されず、適切な是正措置をとることができるよう通告する義務があることを、全従業員が理解することを徹底させなければなりません。

b. 険悪な環境のセクシャルハラスメント

非従業員による報償性行為はほとんどありませんが、非従業員が従業員に対して険悪な職場環境を作り上げることにより、企業が責任を追及されることはあります。ハラスメントのこのような訴えは、接客業やサービス業界でもっとも頻繁に発生します。雇用者が顧客やベンダーに気に入ってもらえるようにと思うのは当然なので、このような訴えはより厄介であると言えます。それだけでなく、雇用者は非従業員の行動を管理することはできないこともあります。

例:

- カクテル ウェイトレスが、繰り返し泥酔した客にからかわれたり、やじや体をまさぐられたり、猥褻な言葉をあびる場合。
- 看護婦が繰り返し患者に愛撫される場合。
- ホテルのハウスキーパーが、続けて同じ宿泊客に陰部を露出される場合。

それ以外の険悪な職場環境と同様、ハラスメントに気づき、かつ適切な是正措置をとらない場合にのみ、非従業員によるセクシャルハラスメントでは企業は責任を追及されます。

C. 潜在的損害

連邦法により企業はセクシャル ハラスメント被害者からの訴訟対象となり得、ほとんどの州法のもとでは、企業と加害者であるとされる人物の両方が訴訟対象となります。考えられる訴えの要約と、それぞれに対する賠償責任の例が以下に記載されています。

1. 連邦法下

1991年の公民権法により改正された第 VI 章によれば、セクシャル ハラスメントが発生したことを証明した被害者は、以下のような損害賠償を受けることができます。

- 企業の規模により、賠償損害、懲罰的損害賠償金を合わせて \$300,000 以内、
- 未払い分の給与（解雇時点から訴訟までの未払い分給与）、
- 先払い給与（「理にかなった」期間分の将来の給与）、
- 弁護士費用と経費、および
- 適切かつ公平な救済処置（訓令や復職など）。

2. 州法規下

多くの州では、差別を禁止する第 VII 章に基づいた、または類似の法令があります。ただし、裁決される賠償金額の上限がない法令もいくつかあります。このため、原告は賠償金額が高い州裁判所において、損害賠償を請求する場合があります。

それだけでなく、セクシャル ハラスメント被害者は、精神的および肉体的危害から個人を保護することを意図した、以下のような州法令に基づいて訴訟を起こすこともできます。

- 虐待:危害を及ぼしたり、攻撃的な方法で触れるような行為。体をつかんだり体に触れながら通ったり、接触や愛撫などが典型的な訴えです。
- 攻撃:危害を及ぼしたり、攻撃的な接触が切迫して起こりそうな不安を生じさせる

行為。口頭、または身体的なハラスメントがこれにあたります。

- 精神的苦悩を故意に与えること 標準的感性の持ち主が、「法外」と感じるようなショッキングな性質の行動、または程度が極端な行動。口頭、または身体的なハラスメントがこれにあたります。
- 中傷:他人の評判を傷つけるような傾向の虚偽の言明。
- 雇用と雇用維持における怠慢:応募者の背景調査を怠ったり、従業員が悪品行の傾向を表した時に適切な是正措置をとらないなど、従業員や第三者に対して雇用者が理にかなった管理を怠ること。
- プライバシーの侵害:ある人物が他人の物理的居場所を侵害したり、または個人の私的情報（真偽を問わず）を不必要に他人に広めること。
- 不法留置:他人の通り道をはばんだり、限定した場所に閉じ込めたり、室内に監禁するなど、自分が設定した境界内に誰かを監禁すること。
- 配偶者権の喪失:ハラスメントの結果、被害者の配偶者が性的関係を拒否されたという訴え。

原告がこのような訴えを行う場合、ほとんどの州では損害賠償の種類や金額を制限していません。これは賠償損害、懲罰的損害賠償共に、陪審が裁決した金額が支払われる場合もあるということです。

3. 加害者とされる者からの訴え

ハラスメントで訴えられた男性のほとんどが、被害者の女性、または懲戒処分をとった企業に対して訴える権利があるべきだと主張しますが、法廷では逆の意見です。加害者とされた人物は名誉毀損、不法解雇、調査の怠慢/懲戒処分などの理由で、これまでも訴えようとしてきました。まったくばかげた申し立てや、でっちあげ調査などの、ごくまれな場合を除き、法廷では普通はこのような訴訟は取り上げません。これは、

法ではセクシャル ハラスメントまたは差別の訴えを解決することを推奨し、状況下で妥当とされる措置をとった原告や雇用者を罰することはしないためです。

4. 被害者を援助する者、または被害者の権利を保護する者からの訴え

セクシャル ハラスメント訴訟では、第 VII 章（および関連法令）の反報復条項により、被害者を援助する同僚も保護されています。これは、援助する同僚が企業や EEOC に陳述を行ったり、企業敷地内で EEOC に陳述を行ったり、または政府機関の審問会や法廷で陳述を行ったかに関わらず適用されます。このため、セクシャル ハラスメント問題に関わった従業員に懲戒処分をとったり解雇する場合は十分に配慮し、企業ポリシーと慣例に基づいて懲戒処分が妥当、かつ正当であることを徹底させなければなりません。

予防措置 ガイドライン

A. ハラスメント禁止ポリシーの開発

セクシャル ハラスメントが起こらないよう、および起こった場合に企業の評判を傷つけないことがないよう、積極的に実践でき、かつその必要のある措置がいくつかあります。もっとも重要な措置は、あらゆる形態のハラスメントを禁止する書面ポリシーの採用、配布、および一貫した施行です。このポリシーは以下の条件を満たしている必要があります。

1. **ハラスメントの定義** EEOC によるハラスメントの定義を使用する企業もあり、それより簡単な言語にて表現し、いろいろな種類のハラスメントを含める企業もあります。どちらのアプローチを採択しようと、宗教、年齢、人種、または障害などの他の基準に基づいてハラスメントを禁止する条項も盛り込むとよいでしょう。
2. **あらゆるレベルのハラスメントの禁止** ポリシーは、「許容度ゼロ」の姿勢を貫く必要があります。歓迎されない性的誘いだけでなく、あらゆる種類の誘いを禁止した方がよいと感じる従業員は多いようです。
3. **スーパーバイザーは従業員にハラスメントを与える権限がないことの明示** 上司の行動が企業によって暗示的に承認されたり、企業は知っているとして従業員が推測する可能性を防ぐため、マネージャーやスーパーバイザーには従業員にハラスメントを与える権限がないことが、ポリシーには明確に記載されていなければなりません。
4. **責任の概要** ポリシーには、ハラスメントを見たり聞いたり、またはハラスメントが起こっていると思われる場合には、それらをすべて通告する義務が全従業員にあることが記載されていなければなりません。
5. **違反者は妥当な懲戒処分を受けること** 懲戒処分の程度は、通常ハラスメントの程度により異なります。ハラスメントが 1 度しか起こらず、比較的無害である場合は、口頭による指導（記録を残す）または書面による警告で十分な場合もあります。調査により、類似したハラスメントが繰り返し生じていたことや、悪

化していることがわかった場合は、観察期間や解雇など、より過酷な処分が適当な場合もあります。いかなるハラスメント調査においても、普通は法的助言を仰ぐとよいでしょう。

6. 訴えの推奨 ハラスメントの被害者、またはハラスメントを見たり聞いたりした者は、誰でも通告する義務があることを明示します。以下の文章を、太字の強調書体にてポリシーに組み込んでください。あなたがどのような状況にあるか、会社は知っていると思ひ込まないでください。ハラスメントはすべて、通告してください。
7. 訴えが可能な限り内密に扱われることの保証 訴えや調査が「極秘」に扱われるとは、決して確約しないでください。これは非現実的で、通常は不可能です。それよりは、その話題になったら、訴えは慎重に扱い、情報は必要な場合にしか明かされないと伝えてください。
8. 複数の訴え方の提供 従業員がスーパーバイザーだけでなく、指定された男女マネージャーにも通告することを奨励します。これにより、相手となる加害者にハラスメントを通告しなければならないために、訴えを起こしても調査してはもらえないと被害者が思い込むことがなくなります。さらに、被害者が訴えを十分に処理してもらえないと感じた場合に届け出ることのできる人物の名前と連絡先電話番号も、ポリシーには記載しておかなければなりません。最後に、中央本社があり、複数の事務所を構える大組織企業では、ハラスメントが発生した場合に連絡できる本社の直通電話番号、または人物の名前をポリシーに記載しなければなりません。
9. 報復の禁止 善意からハラスメントと思われる出来事を通告した従業員、または調査に協力した従業員が、報復を受けることは絶対のないことを特に明示しなければなりません。ポリシーにはまた、ハラスメントを通告したために報復を受けたと思う従業員は、即座に報復行為も通告しなければならないことを記載してください。

10. 従業員がポリシーを受け取り、その規定に従うことの徹底 新規採用従業員は、最初のオリエンテーション期間中にあらゆる規則とポリシーを読み、承諾することを義務づけるとよいでしょう。スーパーバイザーとそれ以外の従業員には、別々の承諾書式を用意します。スーパーバイザーの承諾書には、スーパーバイザーがセクシャル ハラスメントに関わった場合に、個人的に責任を追及されることを追加することもできます。

B. ポリシーの伝達

ハラスメント禁止ポリシーがいったん採用されたら、従業員に複数の方法で伝達してください。ポリシーは社内伝言板やタイムカード クロック、昼食室、それ以外にも従業員が定期的集まる場所に掲示してください。また、新規採用従業員全員に配布し、その後は定期的を確認するとよいでしょう。ポリシーを受け取ったことを確認する書式とハラスメントや報復行為を通告することへの同意書は、それぞれの従業員から受け取り、各自のファイルに保存しておきます。マネージャーは、スーパーバイザーと従業員の会議にて口頭にてハラスメント禁止ポリシーを定期的に伝達し、禁止された行為に関わらないことと、通告の義務について強調してください。最後に、従業員の最初のオリエンテーションでマネージャーはポリシーを細部にわたって説明し、新規採用従業員からの質問を奨励して、ポリシーが確実に理解、および承諾されるようにします。

ポリシーの内容を伝達するだけでなく、性的志向のある行為に対してスーパーバイザーが敏感になるよう定期的にトレーニングの機会を持ち、噂を聞いた場合は真剣に処理し、各人の権限に応じてハラスメントを通告、または調査するよう指示します。

C. 苦情の調査

セクシャル ハラスメントの訴えの処理には、4 つの基本的なステップがあります。(1) 苦情を聞く、(2) 加害者とされる者から話を聞く、(3) 証人から話を聞くことを始め、苦情を調査する、(4) 妥当な措置をとる。下記に記載されたステップに従い、記録を残しながら調査は行います。関連文書はすべて、個別の機密人事用ファイルに保存します。話を聞く際は、プライバシーの守れる場所で行います。

1. 苦情の扱い

- a. 苦情を訴える人物の話を実際に聞きます。個人的偏見や感情的反応を無視して、率直に話すよう奨励します。如才ない思いやりのある態度は重要ですが、自分の意見を述べたりせず、苦情を調査するという以外は何も約束しないでください。
- b. 証人を同室させて、会話をメモしてもらうこともできます。苦情を訴えにきた従業員が男性の場合は、男性の証人を同室させます。女性の場合は、女性の証人を同室させます。これにより、親密、または性的な内容が話しやすくなります。
- c. 積極的に話を聞き、オープンエンドの質問をし、苦情を訴える人物の話を確認ながら、言い換えて確実に理解するようにします。
- d. 以下のように、事実を詳しく聞きだします。
 - どのような行動であったか、
 - どこで起こったのか、
 - 誰が関わっていたか、
 - 出来事が起こった日時、
 - 目撃した者がいるかどうか、いる場合はその名前、
 - 以前にも起こったことがあるかどうか、
 - 苦情を訴えている従業員が誰かに話したかどうか。
- e. 苦情を訴えている従業員のハラスメントに対する反応を考慮して、それが歓迎されるものであったかどうかを判断します。
 - 苦情を訴えている従業員は、該当行為は歓迎されず、攻撃的である旨を加害者とされる人物に伝えましたか？
 - 苦情を訴えている従業員の身体的な反応はどうでしたか（歩き去った、笑った、微笑んだなど）？
 - 苦情を訴えている従業員が、行為を歓迎していないことを表す旨を伝えた場合、それに対して加害者がどう反応したかを問います。

- f. 苦情を訴えている従業員が記録を残しているかどうか、その場合はコピーをとってもよいかどうかをたずねます。コピーできない場合は、できるだけ多くの詳細を聞き出します。いつ記録をとり始めたかをたずね、出来事が発生するたびに記録が更新されたかどうか、何ページ記録があるか、どのような種類のノートに記録されているか（らせん綴りノート、ルーズリーフ ノートなど）、ノートの外側の色、ノートを保存している理由、そしてハラスメントのすべての出来事を書き留めたかどうかをたずねます。メモの詳細を知る目的は、苦情を訴えている従業員が、実際の出来事の後で記録を作り上げたのではないことを保証するためです。
- g. 他にも、調査に必要な、知っておいた方がよい事実があるかどうかをたずねます。
- h. どのように問題を解決してほしいのかをたずねます（問題解決に会社がとる措置など）。
- i. 苦情に真剣に対処し、是正措置をできるだけ早急、かつ内密にとることを確約します。
- j. 従業員が弁護士の同室を希望する場合は、社内で法的助言を求めます。通常は、出来事を従業員の弁護士と協議することは勧められません。それよりは、従業員との話し合いのガイドラインと範囲を、社内顧問に相談してください。

2. 加害者とされる者との話し合い

- a. 加害者とされる者も、訴えに対して詳細にわたって事実を聞き、それに応答する権利があることを忘れないでください。
- b. 苦情を訴えた従業員に行ったのと同様に、率直に偏見のない態度で話し合いを行います。
- c. 証人を同室させて、会話をメモしてもらうこともできます。繰り返しますが、加害者とされる人物が男性の場合は、男性の証人を同室させます。女性の場合は、女性の証人を同室させます。これにより、親密、または性的な内容が話しやすくなります。
- d. 真剣に、的を得た話し合いをします。「この話し合いの目的は、セクシャル ハラスメントの訴えにつ

いてです。」などのように始めます。問題を真剣に受け止めていないように見えるので、余分な雑談は避けてください。

- e. 加害者とされる人物の意図ではなく、実際の行動に焦点を置いて話し合います。加害者とされる人物にそれぞれの事例について質問し、苦情を訴えた従業員から聞いたのと同じような情報を取得します。
- f. 加害者とされる人物と苦情を訴えた従業員が、行動を共にすること（二人だけ、またはグループで）があるかどうかたずねます。その場合は、行動を共にする状況の詳細をたずねます。
- g. 加害者とされる人物が行為を認めた場合は、その行為を即座に停止しなければならないことを告げ、適切な懲戒処分を考慮します。
- h. 行為を否認した場合は、両者の話が異なり、判断を下す前に調査を行う旨を告げます。他人を巻き込もうとすることは悪く解釈されるため、該当の件について同僚と話し合わないよう警告します。ただし苦情や調査について話し合った人物を処分する前に、そのような処分が全米労使関係法 (National Labor Relations Act) の「保護された協定行為」条項に違反しないかどうか、社内顧問に相談してください。
- i. 苦情と調査は、できる限り内密に扱われることを告げます。
- j. 加害者とされる人物に、苦情を訴えた従業員や目撃者がいる場合、それらの人物に対する報復措置が禁じられていることを強く警告します。

3. 情報を明らかにする

- a. 職場でハラスメントが停止し、報復措置が行われていないことを確認します。問題が解決するまで、一時配置転換などによって、被害者と加害者の両者を隔離する必要があることもあります。措置に対して報復の訴えを受けないよう、誰を配置転換するかについては社内顧問に法的助言を求めてください。
- b. できるだけ早急に、目撃者全員、および両者のスーパーバイザーと話し合います（可能な場合は同日中）。できるだけ慎重に行います。関連情報を知っている可能性のある証人にのみ、話を聞いてください。
- c. 証人がいない場合は、両者の行動について眼識のある、信頼できる長年勤続している従業員と話し合うことも考慮します。
- d. 証人には、調査は極秘で、問題を他者と話し合うことにより懲戒処分を受ける場合があることを通告します。ただし前述のように、苦情や調査について話し合った人物を処分する前に、そのような処分が全米労使関係法（National Labor Relations Act）の「保護された協定行為」条項に違反しないかどうか、社内顧問に相談してください。
- e. 不要な情報を漏らさないよう、質問には注意してください。出来事について、はい、いいえの答えを聞くのではなく、オープンエンドの質問をして目撃者が実際に知っていることをたずねます。
- f. 調査は、現在の従業員に限定しないでください。該当の場合は、以前の従業員、友人、および親戚にも話を聞いてください。
- g. 両者の人事、および指導ファイルを確認します。

4. 適切な処置の施行

ハラスメントが実際に起こったことが確認されたら、適切な懲戒処分をとることが法的に義務化されています。適切な懲戒処分とは、状況の程度、両者のこれまでの記録、および組織内の役職などにより、口頭による指導から即時解雇まで広範囲にわたります。

以下を実行してください。

- a. 処分が公平で、社内のこれまでの措置と一貫し、法令下で適切であることを確認します。
- b. 調査の結果と、とらうとする処分について、完全に説明できるよう準備します。該当する場合は、加害者とされる人物に訴えを起こす権利があることも説明します。
- c. 苦情を訴えた従業員に結果を説明する時は、この苦情に対して報復措置がとられることはないことを告げます。
- d. 苦情を訴えた従業員に、ハラスメントが繰り返し起こった場合は通告するよう告げます。
- e. 職場でハラスメントが停止し、報復措置が行われていないことを確認します。その後数週間にわたり、カレンダーに印をつけて、該当の従業員とこれらの問題について定期的に確認します。
- f. 調査の各段階、およびその後の措置について注意深く記録を残します。

非従業員によるハラスメントに対する「適切な是正措置」は、該当の人物に対する管理量や法的関係などの状況により、極端に異なります。ハラスメントが起こらないよう、それぞれの状況下で適切と思われる措置をとる必要があります。

適切な是正措置には、以下のような例があります。

- 加害者とされる人物が特定の既知の人物（客、クライアント、ベンダーなど）の場合、該当人物と懸念について直接話し合い、ハラスメントをとめるよう告げます。ハラスメントが続く場合は、該当の非従業員との関係を停止することも考慮します。
- 客に体を触れられたり、性的な話題に対する一般的な苦情を訴える場合は、衣服についてのポリシーを検討したり、「ハラスメント禁止」通告を目立つ場所に掲示します。また、ポリシーを守らない客を退場させるなど、マネージャーが環境を管理できるようトレーニングするなどの措置が必要な場合もあります。

- 加害者とされる人物が従業員の管轄区域内の住民、または取引相手である場合は、従業員の区域を変更したり、別の従業員に該当区域を割り当てるなど考慮します。顧客が頻繁に変わる場合（取り付けやサービスの室内業務など）、ハラスメント禁止ポリシーや通知を、顧客用ニュースレターや通信物に記載する必要があります。

状況の種類に関わらず、ハラスメントを認知し、停止するよう該当状況のもとで適切な措置をとらなければなりません。

5. 調査が決定的でない場合の処置施行

調査が決定的でない場合でも（訴えが真実であると思われるが目撃者がいなく、加害者がすべての苦情を否認している場合など）、両方の従業員がそれぞれの責任と、社内ではそのような問題を真剣に取り扱うということを理解するよう、措置をとる必要があります。次のようなステップを考慮してください。

- a. 各従業員のファイルに、調査を記録したメモを書きます。疑わしいと感じた要素を含め、関連する事実を記録します。
- b. 被害者と加害者の両方にそれぞれメモを渡し、自分の極秘調査ファイルにコピーを保存します。メモには、以下を記載してください。
 - 調査は決定的ではなかったが、会社が最終決定を下すのに必要な情報がわかるまで、該当の件は未解決であるということ、
 - ハラスメント禁止ポリシーのコピーを参考に添付した覚書、
 - 加害者とされる人物には、将来別のハラスメントによる苦情を訴えられることのないよう要望する旨。別の苦情が申し立てられた場合には、社では即座に措置をとることも記載し、
 - 報復は禁じられていることを記載します。
- c. 両者と別々に話し合いをもち、調査の結果、社がとる措置、そして前述のメモの内容を話し合います。

訴訟回避のための 常識的アプローチ

従業員が、職場環境について不満を述べるのを喜ぶ雇用者はいません。ただし、特にセクシャル ハラスメントなどについての不満を聞くことには、利点がある場合もあります。まず、程度が悪化し、蔓延した環境ができあがる前に、苦情を訴える人物は是正措置をとる機会を与えてくれます。第二に、苦情により雇用者は他の従業員に害のある従業員を発見し、排除する手段が与えられます。これは、長期的に見ると経費節減になるだけでなく、職場全体の士気が高まることにもつながります。

最後に、これまでの経験によればセクシャル ハラスメントはあらゆる大きさや種類の企業で起こることがわかっています。ハラスメントの被害者にはいくつかのオプションがありますが、そのどれも雇用側にとっては喜ばしいものではありません。沈黙を守ったまま耐える、部門内の同僚に不満を述べる、退職する、EEOC に告発する、原告の弁護士、または組合代表から援助を求める、または社内苦情処理機構を通じて上司に問題を訴えるなどです。もっとも迅速、かつ効率的に問題を解決するには、最後のオプションが最良なのは明らかです。

セ

セクシャル ハラスメントを含め、あらゆる種類の訴訟を回避するための最良の助言は、苦情を処理するための効率的な手段を開発、かつ施行し、従業員に実践するよう勧めることです。

本件に関する詳細、およびそれ以外の労働、雇用関連トピックについては、お近くの Fisher & Phillips LLP にお問い合わせください。

OTHER BOOKLETS IN THIS SERIES:

**Americans With Disabilities Act (2nd Ed.)
(Employment Aspects)**

**Americans With Disabilities Act
(Public Accommodations)**

COBRA

Employment Discrimination

**Fair Labor Standards Act
(Exemptions & Recordkeeping)**

**Fair Labor Standards Act
(Wage & Hour Provisions)**

Family & Medical Leave Act

Immigration Law

**National Labor Relations Act
(Unfair Labor Practices)**

**National Labor Relations Act
(Union Organizing)**

OSHA