

セクハラ問題

弁護士 北川 リサ 美智子
KITAGAWA & EBERT, P.C.
www.JapanUSLaw.com

「アメリカ生活小六法」、1997年9月ILS社発行

セクハラの定義としては「歓迎されない性的接近又は、性的な視覚的なもの、言動、行動」で、主に下記の様な事を含みます。

- 1) 歓迎されない性的接近
- 2) 性的行為と引き換えに福利厚生を申し出る事
- 3) 性的接近を拒絶された後、報復をしたり、又、報復をすると脅す事
- 4) 視覚的な行動：いやらしい目つきをする、性的な身振りをする、性的なものを連想させる物、写真、漫画やポスターなどを見せる事
- 5) 言動：品格をそこねる様なコメント、悪口、中傷、又は、冗談を言う事
- 6) 口頭による性的な接近、又は、誘い
- 7) 性的性質を持つ言葉の暴力、個人の身体に関する口頭での生々しい批評、個人を描写するのに使われる性的かつ下劣な言葉、誘発する様な、又は、わいせつな手紙、メモや誘い
- 8) 行動：触る事、暴行、動作を妨げる又は、さえぎる事

さらに、被害者側は勝つにはその行動が「歓迎されない」事だけを示せばいいのです。その被害者がその行動に同意した、又は、自発的に行動したという事実は弁護にはなりません。

カリフォルニア州ではセクハラのクレームは雇用者側、会社 又、セクハラをした本人にとっても大変深刻な問題です。その被害者はセクハラをした容疑のある個人とそのセクハラを大目にみようとしたり、容認しようとした会社そして上司、その会社の役員と取締役全員を訴える事ができます。非があるとされたらその個人（上司、役員や取締役を含めて）は実際に そのセクハラをした本人でなくても 個人的に責任があるとされます。実際問題として 上司が男性で被害者が女性であるケースでは、勝つのはほとんど不可能と言ってもよいでしょう。カリフォルニア州の最近のセクハラのケースでは陪審員が被害者の女性に7百万ドルにもなる損害賠償を与えましたが、その被害者はそのセクハラ容疑のかかった上司とは実際に肉体的関係は一度も持たなかったそうです。

カリフォルニア州の法律はセクハラのコレームは1つ1つ公平な調査員によって調査される事、又、その調査の結果を被害者、その容疑のかかっている本人そして会社側に知らせる事が義務づけられています。もし その会社の経営者や経営幹部がその調査を中断したり妨害しようとした場合、被害者は懲罰的損害賠償金の判決も得る事が できます。その陪審員判決に加え、その恥ずかしさもさる事ながら事が公になれば会社の評判にも大変ひびきます。弁護士料を含む費用と 専門証人またその訴訟のために失われる ビジネスチャンスや無駄にされる時間などもあわせて 会社にとっては大変な損失となります。

アメリカの法律では、セクハラのコレームが出た場合、どの会社も以下の事をす
る事が義務付けられています。

- 1) 早急に十分な調査を行ない、それ以上のセクハラが起こるのを防ぐ事。
- 2) その調査の結果を両当事者に知らせる事。
- 3) その職場の従業員全員にセクハラに関するトレーニングをする事。
- 4) 必要であれば、懲戒処分として停職処分又は、解雇をするなどの処置をする事。
- 5) セクハラを禁止するポスターを職場に掲示する事、又、セクハラのコレームへの対処の仕方を書面にし従業員マニュアルに含める事。

会社としては上記のプロセスを中断しないようにする事が大切です。もし調査を中断すると罰金などを支払う事にもなりかねません。もし調査の結果、セクハラのなかった事がわかった場合でも、上記の事を全部しないと会社としての責任が問われる結果にもなりかねない事をご理解いただきたいと思います。尚、当法律事務所では、セクハラのコレームを受けた会社の弁護士と、雇用主および従業員達を対象にしたセクハラ防止のためのトレーニングを扱っております。