



## 米国の性的嫌がらせ法の法的遵守

ケネス J. ローズ 弁護士  
(カリフォルニア州サンディエゴ ザ・ローズ・グループ)

## LEGAL COMPLIANCE WITH THE SEXUAL HARASSMENT LAWS OF THE UNITED STATES

BY: Kenneth J. Rose, Esquire, The Rose Group, San Diego, California\*

*Originally published in English and Japanese in International Legal Strategy,  
Vol. XII-10 (October 2003)*

\*Kenneth J. Rose, an Attorney, is the Founder and Principal of The Rose Group. A Global Labor and Employment Law Firm located in San Diego, California, U.S.A. Mr. Rose represents employers with regard to international and domestic employment and labor law issues in a wide variety of industries. Mr. Rose is listed in the Guide to the World's Leading Labour and Employment Lawyers, published by the Legal Media Group. He is co-author of the chapter on U.S. employment and labor law in the multi-volume International Handbook on Contracts and Employment, published by the International Bar Association and Kluwer Law International, and has authored numerous articles on domestic and international employment law issues. Mr. Rose graduated in 1972 from the Cornell University School of Industrial and Labor Relations in Ithaca, New York. He received his law degree with honors in 1976 from the George Washington University Law School in Washington, D.C. Mr. Rose can be reached by Email: [krose@rosegroup.us](mailto:krose@rosegroup.us)

©THE ROSE GROUP  
10616 Scripps Summit Ct., Suite 200, San Diego, CA 92131  
Phone 619-822-1088 Fax 1-708-575-1495  
WWW.ROSEGROUP.US

## 総論

本稿では、職場での性的嫌がらせに関する米国の各法律、性的嫌がらせを確定するための法律上の基準、性的嫌がらせを受けたとの主張に対する抗弁、及び関連法を遵守することにより性的嫌がらせの発生を未然に防ぐために企業が講じることのできる予防手段につき論考する。更に、（米国で事業を営む）日本企業に対して、その現地における企業としての行動及びその従業員の行動がどのような基準によって判断されるかにつき注意を喚起し、性的嫌がらせのかどで責任を問われることを避けるための実践的示唆を幾つか提供する。

米国各地の連邦裁判所がはじめて職場における性的嫌がらせを法的請求案件として認めたのは、1976年のことだった。性的嫌がらせのみに関する特定の連邦制定法はないが、1964年制定民権法のタイトル7、つまり「男女差別を禁じる連邦雇用差別法」が職場における性的嫌がらせを禁じていると解釈されてきた。「ウィリアムズ対サクスビー」事件 (413 F. Supp. 654 (D.D.C. 1976)) 参照。

各地の連邦裁判所は、どのような行動が職場における性的嫌がらせを構成するか、そしてどのような状況下で会社がかかる行動につき責任を問われるべきかを判断するための統一法的基準を確立すべく尽力してきた。事の難題たる所以は、部分的には性的嫌がらせに関する社会的認識が急激に変化しつつあるという背景があった。上司の男性が、嫌

がる女性の部下から性的恩恵を強要するというシナリオのみをもって性的嫌がらせの法的定義とする時代は過ぎ去って久しい。今日、性的嫌がらせの形態は数知れず、いかなる行動が違法な嫌がらせを構成するものかを巡って未だに不確定要因が現存する。

合衆国最高裁判所で決定された最も重要な性的嫌がらせ事件に、「バーリントン・インダストリーズ社 対 エラース」(524 U.S. 742 (1998)) (「エラース事件」と略称))

と「ファラハー 対 ボカラトン市」(524 U.S. 775 (1998)) (「ファラハー事件」と略称))

の二件があった。これらの決定は、上司による性的嫌がらせに対する会社側の責任につき審理したもので、性的嫌がらせの主張を分析し、かかる主張に対する会社側の責任を決定するための常識に立脚した法的枠組みを呈示した。

「エラース」、「ファラハー」両事件は、性的嫌がらせ事件において原告が訴訟を通して損害賠償金や和解を勝取る案件が鰻登りに増加する状況を背景に決定された。例えば、1998年に、EEOC（平等機会雇用委員会）は、起こされていた性的嫌がらせ訴訟に決着をつけるため三菱自動車の米国現地法人三菱自動車・モーター・マニュファクチャリング・オブ・アメリカが350名の現役・退職済みを含む従業員に対して34,000,000ドルを支払うことに同意したと発表した。注目に値することは、多額の損害賠償を絡む各訴訟に共通する要素として、会社側の嫌がらせ訴訟に対する対応の欠如、又は対応の欠如と取られる反応が挙げられる。

性的嫌がらせ法並びに各地の連邦裁判所及び連邦平等雇用機会委員会が課す積極的優先処遇義務に対する理解の欠如がもたらす会社への潜在的に可能な刑罰は、加速度的に増加してきた。周到な企業では、男性管理職への性的嫌がらせ法教育を徹底させ、職場から性的嫌がらせを根絶する手段を講じるであろうことは疑義を挟まない。

## 性的嫌がらせの定義

EEOCは、職場における差別待遇を禁じる諸連邦法の施行の責任を負う連邦政府機関である。EEOCは、性的嫌がらせに関わるガイドラインを刊行している (29 C.F.R. § 1604.11 (1993))。

EEOCは、性的嫌がらせを「歓迎されない性的接近、情交の同意の要請及び他の性的性格の言葉による振るまい又は肉体的行動」と定義している。EEOCのガイドラインによると、そうした行為が性的嫌がらせを構成するに至る条件は、(1) かかる行動乃至振舞いへの服従が雇用の条件にされる場合、又は(2) かかる行動乃至振舞いへの服従又はその拒絶が当該個人に関わる雇用意思決定の根拠として利用される場合、又は(3) かかる行動乃至振舞いが、不合理に従業員の作業遂行に干渉するか、威嚇的、敵対的又は許しがたい作業環境を創り出す目的を持つ又は結果を招く場合とされる。EEOCのガイドラインで示されるこの性的嫌がらせの定義は、広く受容され、合衆国最高裁判所も認知する形で留意した。

## 性的嫌がらせの種類

性的嫌がらせは、二つの主要範疇に分類される。一つは、対価約束手型的嫌がらせ（「これに対してそれを」を意味するラテン語quid pro quoから）で、監督責任者、管理人その他の上層所属社員が、ある従業員の雇用優遇もしくは雇用継続を、他の従業員の歓迎されない性的振舞に対する従順さを基準にして決める時に成立する。性的嫌がらせの今一つの主要範疇は、一般的に「敵対的環境型」性的嫌がらせと呼ばれるものである。

対価約束手型的嫌がらせは、上司の性的言い寄りへの服従が雇用条件とされる、又はかかる振舞いへの服従或いはその拒絶が該従業員に関わる雇用意思決定の根拠として使われる場合に成立する。対価約束手型的嫌がらせは、上司が部下の従業員に対して、情交に同意するよう誘導する状況で発生するのが典型をなす傾向である。

敵対的作業環境創出型嫌がらせは、許しがたい性的性格の行動乃至振舞いが、不合理に従業員の作業遂行に干渉するか、従業員にとって威嚇的な、敵対的な、又は許しがたい作業環境を創り出す目的を持つ又は結果を招く場合に、成立する。従って敵対的環境型性的嫌がらせの苦情申し立て手続きを取る従業員は、一般的に、（1）男女性別に基づいた行動又は性的性格の行動に服従させられた、（2）その行動は歓迎されないものだった、（3）その行動は、深刻又は広範な影響を与えるものであり、虐待的作業環境を創り出すほどのものであった、ということを経験しなければならぬ（

「メリトア貯蓄銀行FSB 対 ヴィンソン」事件 (477 U.S. 57

(1986))。該従業員が具体的な雇用上の便益を喪失した又は収穫した事実は、あっても必要条件にならない。上司と非管理職従業員が、敵対的又は虐待的作業環境とその結果としての会社の責任状態を創り出すような行動を行うこともあり得る。

敵対的作業環境を創り出すような振舞いで、一定の度合いを超える深刻さと広範に渡る影響を有するものには、次のような事例が含まれるが、それは完全網羅ではない

:

- 迷惑な性的言い寄り
- 情交の見返りとしての雇用上の便益の提供
- 性的言い寄りへの否定的応答に対して行われる脅迫的な報復
- 意味ありげな流し目、性的ジェスチャー、性的な暗示を伝える事物又は図像、漫画、カレンダー又はポスターの表示等、視覚に訴える行動
- 軽蔑的なコメント、軽蔑語や汚名の使用、あからさまにセックスをテーマとするジョークの語り、従業員の身体又は衣服についてのコメント等の言葉上の振舞い
- ハードコピーで、又はコンピュータネットワークを通して配給される性的性格の通信
- 言葉による性的言い寄り又はみだらな誘い
- 性的性格の毒舌、特定の人物の身体についての生々しい言葉を用いてのコメント、特定の人物を描写するための性的に見下げる言葉の使用、悪い暗示を伝える又は猥褻な手紙、メモ、招待状
- 接触、襲いかかり、動きの妨害や押さえ込み等の肉体的行動
- 嫌がらせの届け出をした、又はすると脅したことに対する報復

男女性別に基づいた差別があったと推量される場合、かかる推量の裏付けとして嫌がらせ行為が性欲によって動機付けられたという事実は必要ない(「オンケール 対 サンダウナー・オフショア・サービスズ社」事件 (523 U.S. 75 (1998)))。

しかし従業員は、かかる行動が実際に男女性別故の差別を構成するものであったことを確定することが肝要である。かかる証拠には、性的指向の性格を持つ振舞い又は許しがたい(言語外の) 性的暗示の事例を含めることができる。

更に、会社は、ただ単に行動に性的意味合いはなかったとの理由を挙げて、それは性的嫌がらせに当たらないと想定するべきではない。性的嫌がらせが成立するには、手探りとか迷惑な淫らな誘い等のあからさまに性的な振舞いがあったことを必要としない。事実、各地の連邦裁判所は、人が、男女別についてのありきたりの概念に基づいて振舞った場合、かかる振舞いも性的嫌がらせに当たるとの立場を堅持し続けている。

更に、従業員は、敵対的作業環境の主張をするに当って、性的嫌がらせの結果として具体的な形での職場不利益を被ったことを示す必要はない。又、従業員は、かかる行為があったために心理的平穏が深刻な悪影響を受けた、又は他の種類の個人的権利の蹂躪を被る結果になったことを実証する必要もない。「ハリス 対 フォークリフト・システムズ社」事件 (510 U.S. 17 (1993))

において、合衆国最高裁判所は、敵対的環境の主張における主眼点は、振舞いが従業員

に与えた心理的インパクトではなく、かかる振舞いの本質に向けられるべきとの判断を示した。最高裁判所は、「客観的に敵対的な又は虐待的な作業環境」（つまり「合理的な人」なら敵対的又は虐待的と考えるであろうような環境）を創り出さない振舞いは性的嫌がらせにならないと判断した。

#### 「オンケール 対

サンダウン・オフショア・サービスイズ社」事件で合衆国最高裁判所が示した判断では、「嫌がらせの客観的過酷さ」は、状況とかかる振舞いが行われた社会的文脈の全てを考慮に入れた上で、「合理的な人」が従業員の立場に置かれた観点から判断するべきものとされた。しかし合理的な人がある環境を虐待的と考えても、かかる環境が従業員によっても虐待的と主観的に認識されないと、タイトル7の下で謳われるところの性的嫌がらせの主張ができるほど十分にその従業員の雇用条件が「変更」されたことにならない。

#### 性的嫌がらせに対する会社の責任

会社は、監督責任者や非管理職従業員、それに非従業員（顧客やベンダー等）までもが犯した職場における性的嫌がらせにつき責任を負うことになる可能性がある。加えて、同様の処遇を受ける他の従業員が上司の性的言い寄りに受容的であったがために雇用条件を優遇された場合、状況次第で嫌がらせを受けなかった従業員に対して会社の責任が発生することもあり得る。

## 監督責任者の行為に対する責任

1990年に、EEOCは、管理者乃至監督責任者による性的嫌がらせ行為に対する責任の発生を回避するために会社はどのような合理的手段を講じる必要があるかを説明する「性的嫌がらせに関するポリシー策定指南書」(Policy Guidance on Sexual Harassment)を刊行した。この指南書によると、会社が嫌がらせ行為が行われていることを知っていたか又は知っているべきであったか否かに関わらず、又は会社が監督責任者の行為を認めていたか否かに関わらず、「会社は対価約束手型嫌がらせ行為に対して常に責任を問われる」ことになる。

敵対的環境の主張に関して、EEOC指南書は、会社が実際に又は間接的推定により性的嫌がらせが起っていることを知っていて、しかも速やかに適切な善処措置を講じなかった場合、その監督責任者の行為に対して会社が責任を問われるとしている。EEOCは、「性的嫌がらせを根絶するための会社の強力で、広く広報され、首尾一貫して実施される方針も実働する苦情申立て手順も」ない場合、嫌がらせ行為を行う監督責任者の挙動は上級管理層により無視され、大目に見られ、又は宥恕されていると従業員が信じてても無理からぬことであると説いている。一方、EEOC指南書は又、そうした予防プログラムは、嫌がらせに関する苦情があった時効果的な善処策を講じた事実の記録（があるならそれ）と相俟って、監督責任者が犯した敵対的環境型性的嫌がらせに対する責任から会社を保護する上で効果を奏することもあり得るとも説いている。

「エラース」事件と「ファラハー」事件において、合衆国最高裁判所は監督責任者が犯す嫌がらせに対して会社が負う責任の評価基準を確立したが、それはEEOCが1990年にまとめたポリシー策定指南書の中で規定されている基準に酷似する。最高裁判所は、監督責任者の行動に対する会社の責任は、嫌がらせがその特徴において対価約束型であったか、敵対的環境型であったかを問わず、連邦コモンローの代理の原則に照らして判断されるべきであるとの判断を示した。最高裁判所は、責任監督者による嫌がらせを評価する主眼点は、論点となっている嫌がらせの帰属する範疇にではなく、かかる監督責任者が取った行動の本質に向けられるべきであると述べた。

「エラース」事件と「ファラハー」事件において、最高裁判所は又、監督責任者がその嫌がらせ行為の助長を図るような「具体的な雇用上の措置」を取る状況においては、かかる行動は「会社の取る措置」であると推定されると説明した。従って、会社がかかる行為があったという事実を認識していたか否か、具体的な雇用上の措置が対価約束型又は敵対的環境型状況の文脈の中で取られものであったか否かに拘わらず、会社はかかる行為に対して厳密に、又は自動的に、責任を負わされることになる。具体的な雇用上の措置には、例を挙げれば、採用、解雇、昇格の握りつぶし、種類が大違いの仕事場への従業員の再配置等がある。

しかしながら、「エラース」事件と「ファラハー」事件における判例によると、嫌がらせを犯した監督責任者が具体的な雇用上の措置を取らなかった場合、会社が自動的に責

任を負わされることはない。そのような状況下では、(1) 会社は苦情申立て手順を含む嫌がらせ禁止ポリシーを公表して性的嫌がらせ行為を防止し、かかる行為が発生したら直ちに善処するために合理的な注意を払った、(2) 会社が提供した防止乃至善処の機会を利用する又は他の方法により被害を回避することを不合理にもしなかったのは従業員の方だった、の二点につき実証することができれば、責任及び損害賠償請求に対して積極的抗弁を開陳することができる。最高裁判所は、積極的抗弁の目的とするところは、会社に対しては嫌がらせの防止と根絶へのインセンティブを与え、従業員に対しては会社が設定する防止乃至原状回復機構 [がある場合それ] を活用することを要請することであると述べた。

### 職場共働者の行為に対する責任

共働者間に嫌がらせが発生し、会社はその事実を知っていたのに、或いは知っていてしかるべきであったのに速やかに適切な善処措置を取らなかった場合、会社は責任を問われることになる。EEOC規制では、「会社（又はその代理人又は監督責任従業員）が職場における性的嫌がらせ行為「の存在」につき知っていた又は知っていてしかるべきであった場合、直ちに適切な善処措置を取ったことを証明できないと、責任を問われることになる」と具体的に規定している (29 C.F.R. § 1604.11(d) (1993))。

職場共働者間嫌がらせに対するこの会社責任評価基準は、「過失基準」に相当する。無為による過失を犯したかどで職場共働者間性的嫌がらせに対する責任を追求されることを回避するには、会社としては是非とも以下論じる性的嫌がらせ防止プログラムを開発

するよう奨励される。

### 非従業員への行為に対する責任

非従業員による嫌がらせ行為が発生し、会社はその事実を知っていたにも拘わらず、或いは知っていてしかるべきであったにも拘わらず、速やかに適切な善処措置を取らなかった場合、会社は責任を問われることになる。嫌がらせを犯した非従業員の行動に対して会社が取るべきであった制御措置の範囲については考慮に入れられる。

### 嫌がらせ非対象者に対する責任

嫌がらせ行為の直接被害者でなかった従業員でも、敵対的環境型性的嫌がらせを論拠とする訴訟原因を主張することができる。つまり、ある従業員が監督責任者の情交同意要請に服したため雇用上の優遇を受けたが、同等又は上位の資格を有する他の従業員はかかる優遇を拒まれた場合、性的嫌がらせの成立が可能である (29 C.F.R. § 1604.11(g) (1993))。

情交同意に基づいたえこひいきは敵対的環境型性的嫌がらせを構成し得るが、それはかかる環境が「女性が職場で昇進を果たせるのは性行為を通してである」とのメッセージを伝えることになるからである。その一例は「三菱・モーターズ」事件で見られたが、その訴訟において女性従業員は勤務時間外のセックスパーティーに参加することが社内での昇格の不可欠条件になっていたと訴えた。

## 性的嫌がらせの主張に対抗する抗弁

### 監督責任者による敵対的環境型嫌がらせがあったとする主張に対する、「エラー ス」、「ファラハー」両事件から学んだ抗弁の仕方

具体的な被害は受けなかったが監督責任者の性的嫌がらせを受けたと従業員が申立てる状況において、会社としては二つの要素の呈示に基づく積極的抗弁を確立することができ。第一に、会社は、性的嫌がらせ行為の発生を防止し、起ったら直ちに善処するよう合理的な注意を払ってきたことを実証する必要がある。第二に、会社は、会社が提供した防止乃至善処の機会を活用する又は他の方法により被害を回避することを従業員は不合理にも行わなかったことを実証する必要がある。この積極的抗弁が使えるか否かは、嫌がらせ行為発生前にも、苦情申立てへの応答に当たっても、会社が「順行型」の積極的手段を講じたか否かに拠る。

### 従業員は、申立てで主張される性的言い寄りを歓迎した

性的行為への参加が自発的なものであったか否かではなく、それが歓迎されないものであったか否かを問うことが、適切な審理である。この区別がなされるのは、従業員が、やむを得ないとの感覚があったために性的行為を強要されたという状況を含めるためである。従業員が、申立てで嫌がらせ者とされる人物とかつて同意に基づく男女関係を持

ったことのある場合、かかる従業員は、問題の行為が「歓迎されない」ものであったことを実証するのに困難を来すであろう。監督責任者との同意に基づく性的関係を絶った従業員は、関係のよりを戻すことを拒んだために自分に不利な雇用意思決定をなされたということを実証することが必要になる可能性がある。

### 嫌がらせが過酷でも常習犯的でもない

敵対的環境の存在を主張するには通常、許しがたい行動がパターン化していることを要する。行動が、肉体的な性的嫌がらせにおけるような著しい過酷さを伴わない場合、許しがたい性的性格の行動乃至発言があったとしても一回だけのものであった、又は突発的なものであったなら、一般的に、性的嫌がらせを法律的に主張するには不十分である。合衆国最高裁判所は、申立てで主張される嫌がらせが十分な程度に苛酷又は常習犯的であったか否かを断定するための幾つかの要因を挙げているが、その中には、(1) 差別的行動の頻度、(2) その苛酷さ、(3)

肉体的に威嚇的であったか、屈辱的であったか、或いは許しがたい発言だけだったのか、及び(4) 嫌がらせを受けた従業員の作業遂行に干渉するほど不合理なものであったか、等が含まれている。

### 性的嫌がらせを受けた従業員に利用可能な制定法に基づいた原状回復措置

勝訴した性的嫌がらせ事件の原告には、遡及賃金、失った職場への復帰、意図的差別待遇の場合の(苦痛、苦悩、屈辱及び困惑に対する)補償的損害賠償金及び会社が悪意に

満ちた又は無謀な反応を示した場合の懲罰的損害補償金を得る権利が発生することになる。タイトル7の下で勝訴した原告が回収できる補償的損害賠償金と懲罰的損害賠償金の総額は、会社従業員数によって決まるが、50,000～300,000ドルを上限とする。又、勝訴した従業員は、自分の雇った弁護士の業務料金も回収する権利が認められる。

## 会社が講じておくべき予防手段

### 性的嫌がらせに関する実効的なポリシーを確立し、広報する

会社は、苦情申立て手順を含む嫌がらせ禁止ポリシーを定期的に配布し、全従業員が自己の権利と責任を理解するようトレーニングを施すべきである。EEOCは、最低限度次の各項が、苦情申立て手順を含む性的嫌がらせ禁止ポリシーに含まれることを推奨している：

- 禁止される行動の明確な説明
- 苦情を申立てる従業員を報復から保護すること
- 説明がわかりやすく、接近しやすい苦情申立て手順
- 私的秘密情報を可能な限り保護することの保証
- 効果的な調査プロセス
- 嫌がらせが発生した暁には速やかに善処措置を取ることの保証

性的嫌がらせ防止のための実効的な会社ポリシーは、禁止対象の嫌がらせに相当する行動を種類別に明瞭に説明するべきである。ポリシーは、かかる行動は州、連邦及び（適

用する場合) 地方自治体レベルで法律的に禁止されることを述べるべきである。ポリシーは更に、従業員に対して苦情申立ての権利と報復を恐れることなく性的嫌がらせ調査に参加できる権利を認めるべきである。更にポリシーには、従業員による苦情申立て手順へのアクセスを一通り以上提供する報告・苦情提出手順も含まれているべきである。

性的嫌がらせに関するポリシーは、性的嫌がらせの苦情全てにつき速やかに公平な調査を行うための会社が設定する手順を説明することとし、期待できる私的情報の保護の度合いについても述べるのが普通である。又、嫌がらせ行為者を啓蒙し、違反の再発を防止するために速やかに取るべき適切な措置の道を設けておくことも重要である。ポリシーは又、嫌がらせのために従業員が損害を被った場合、かかる損害につき救済が提供される旨述べてもよい。

更に、性的嫌がらせに関するポリシーを定期的に全従業員に伝達し、性的嫌がらせに関するポリシーと付帯する各手順につき認識と理解を持たせるようにすることが肝要である。その目的に沿って、会社は新入社員一人一人にポリシーの写しを配布し、年に一度は全従業員に対してポリシーの再発行版を配布することを徹底するよう推奨される。印刷物の配布・受領状況を追跡する方法として、各従業員に受領証明書にサインさせるのも要を得た慣行である。

会社は、その性的嫌がらせに関するポリシーを管理関連書類バインダーやオフィスの書類棚に閉じ込めておくべきではない。現行のポリシーは、会社組織のイントラネット上で一日24時間アクセス可能状態に保っておくこともできよう。コード化したコンピュータ・シグナチャを通してポリシーの受領を確認する方法もある。しかしながら、大方の会社の場合サインされたポリシー受領確認書が、ポリシーの配布済み確認方法として最も能率的であろう。

### 性的嫌がらせの苦情があったら公正適切かつ迅速な調査を行う

性的嫌がらせの苦情に関わる調査開始に当って、会社を代表する担当者は、苦情を申立てた従業員に対して、会社の性的嫌がらせに関するポリシーや他の関連ポリシー（例えば内部苦情申し立てに関するもの）の下で認められる従業員の諸権利について漏れなく教示すべきである。次いで会社は、少なくとも苦情を申立てた従業員、申立てで嫌がらせ行為者と名指された人物、かかる行為の目撃者及び調査の過程で、関連情報を知っている可能性があるとしてその名が言及された人物へのインタビューを含む完全かつ効果的な調査を執り行うべきである。調査担当者は、調査の実行の能力を、そして理想的には経験をも併せ持ち、ポリシーの要請事項をよく理解し、事件に関わっていない人物であり、しかも申立てられる事実につき直接的知識を持たない人物であるべきである。

調査の結果得られた判定は、タイムリーに苦情申立て当事者と申立てで名指された本人に通告されるべきである。性的嫌がらせがあったと判断される場合、苦情申立て当事者

に対しては、自発的職場再配属、勤務時間の変更又は職場移転等の速やかかつ実効的な救済が提供され、嫌がらせ行為者に対しては相応の懲戒措置が取られるべきである。会社は又、嫌がらせが再び発生しないこと、そして苦情申立て当事者又は調査に参加した他の従業員に対する報復が起らないことを確実にするための手段を講じるべきである。会社は、調査過程で取られた各ステップにつき文書化しておくべきである。

### 適切かつ実効的な原状回復措置を取る

会社が、性的嫌がらせが止み、再発しないことを確実にし、嫌がらせを受けた従業員の懸念・不安につき対応策を講じるための迅速かつ実効的な救済措置を取ることが絶対的な必要事項である。会社は、嫌がらせ苦情申立てに応じて起こす行動の選択に当たり特に注意を払うべきであり、更に嫌がらせが本当に終わったことを確認するために状況を監視し続けるべきである。

被害を被った従業員はいかなる救済措置が適切であるかに関する決定権を持たず、又嫌がらせ行為者を解雇することが必ずしも必要でも望ましくもない反面、会社はそれにも拘わらず嫌がらせの被害者に安心できる、犯行が再発しない職場を提供する上で役立つ措置を選ばなければならない。例えば、嫌がらせを受けた従業員の休暇願いに対する認可、嫌がらせ行為者に対する非任意的転属、又は報復行為に起因しない、被害者の自発的転属等が、場合によっては適切な措置となり得よう。重要なことは、会社が状況の問題を軽減するために嫌がらせを受けた従業員に非任意の転職又は転属を強要するべきで

はないし、報復措置に当たるとする正当な主張の成立を回避するために従業員の雇用条件の著しい変更を強要するべきでもないということである。

### 性的嫌がらせ予防トレーニングを施す

性的嫌がらせに対する責任を制限するために会社が取れる最も実効的な措置の一つは、従業員に対して性的嫌がらせ予防トレーニングを施すことである。トレーニングは二部構成とする。

第一に、性的嫌がらせ及び関連法と、性的嫌がらせに関わる予防と原状回復につき会社が設定している具体的なポリシーについての基本的認識を全従業員に持たせるために、十分なトレーニングを施すべきである。それにより全従業員は、性的嫌がらせ問題につき少なくとも最低限度敏感になろう。

第二に、経営陣と上級管理職に対しては、性的嫌がらせに関わる識別の仕方と原状回復方法につき、これまでも増してトレーニングを施すべきである。この高級トレーニングには、しばしば会社の性的嫌がらせ防止ポリシーの総合的分析が含まれ、同時に調査プロセスの手順及び範囲の概観を検討する作業も含まれる。管理職は、調査の実施方法や、苦情への対応に当たって報復を除外した適切かつ実効的な現状回復措置を取ることの重要性につきトレーニングを受けるべきである。

性的嫌がらせ行為は容認されない、との強力なメッセージを会社の最高執行部や取締役会から管理職宛に発することが絶対的に要請される。会社は、包括的な性的嫌がらせ防止トレーニングを通して、性的嫌がらせに対して責任を負わされる危険を制限し、更に法律やポリシーの違反を防止し、申立てられる主張が真面目な取扱いを受け、適正に調査され、必要に応じて救済されることを確かにすることができる。実効的なトレーニングは又、会社はその職場から不法な性的嫌がらせを根絶することにコミットしていることを実証し、世に宣言することになる。

**The content of this article is intended to provide a general guide to the subject matter. Specialist advice should be sought about your specific circumstances.**