

【社会科学ジャーナル】40 (1999)
The Journal of Social Science 40 (1999)

セクシュアル・ハラスメント 訴訟提起の決定要因
—民事訴訟原告のインタビューから—

高松 舞子

An Offprint of Social Science Journal No.40

*International Christian University
Social Science Research Institute
Tokyo Mitaka
February 1999*

セクシュアル・ハラスメント 訴訟提起の決定要因
—民事訴訟原告のインタビューから—

高松郷子

1. はじめに

A. 問題設定

1992年、福岡地裁において「わが国ではじめて」と呼ばれたセクシュアル・ハラスメント¹⁾の訴訟判決が出された。判決²⁾は原告側の主張をほぼ認め、被害に対する損害賠償と会社に対して、働きやすい労働環境の整備を義務づけたとすることから、その後にセクシュアル・ハラスメントの民事訴訟が提訴されやすい基礎環境を作った。(角田1993) しかしこのような環境ができたと言っても、告発の段階で被害者³⁾は被害者側に落ち度があるかのように取り扱われ、傷つけられるという二次被害の問題が依然としてなくなったわけではない(犯罪被害者救援基金1996)。森田(1992)は性的被害には加害者または被害者自身、そしてその二者をとりまく社会的環境が有形・無形に被害者が沈黙する方向へと働く圧力があると述べた。セクシュアル・ハラスメントの被害を提訴するという事は、このような圧力に逆らって行くことを意味する。

一般的に日本では紛争解決手段として民事訴訟が選ばれることが少なく、他の先進国と比較しても民事訴訟率は低い(六本1986)。宮澤(1997)は、日本の争い事を避ける文化的環境、訴訟の長期化などに見られる司法機能の不備・不全、訴訟制度を利用せずに示談などで紛争を解決するシステムが存在することの三点を挙げ、日本においては紛争解決手段としての民事訴訟提起は「非合理的行動であり、訴訟回避は合理的行動なのである」と述べた。つまり民事訴訟回避の問題と性的被害における二次被害の問題を考慮すれば、被害者は訴訟を起こさないのが一般的であり合理的であると

言える。では逆に福岡の被害者の場合には訴訟提起に障害はなかったのだろうか。そうした障害を越えても提訴しなければならない理由があったのだろうか。本研究はこのような疑問から出発し、職場においてセクシュアル・ハラスメントの被害を受け、被害に対し損害賠償を求める民事訴訟を提起した五人の女性たちにインタビュー調査し訴訟提起に至るメカニズムの解明を試みたものである。

II. 目的

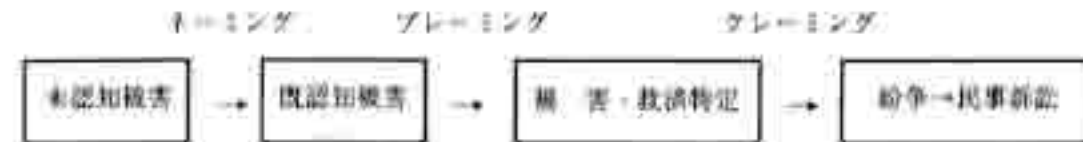
現在、セクシュアル・ハラスメント被害は民事においてのみ提訴される。また、多くの被害者が二次被害の問題や告訴手続の不備の問題などの理由で告訴を断念するため、刑事事件として実際に扱われる被害は被害の全体から見れば非常に限定されたものになる(犯罪被害者支援基金1996、角田1993)。それに対し、民事訴訟ケースを見ることは刑事訴訟に漏れたケースと刑事手続を通らずに民事提訴されたケースの二つを視野に入れることができるという点で有効である。

しかし訴訟提起の決定要因を知るには、訴訟に至ったケースだけでなく、被害に遭いながら訴訟を起こさなかったケースにおける訴訟に至らなかったメカニズムについても知る必要があるが、残念ながら今回の調査ではそのような経験を持った被害者と出会うことはできなかった。このような調査の限定的な状況を考慮すると、今回の研究は今後、より大きな枠組みで被害全体をより詳しく把握するための段階的な研究として位置づけたい。このような側面から、五例という限定されたケースではあるが民事訴訟になったケースを見ることでセクシュアル・ハラスメント被害者のおかれている状況を刑事手続との関連も含めた被害の実態として把握し、提訴に至った要因を知ることが本研究は目的としている。また、二次被害などの問題から性的被害を受けた被害者が被害について語ることは回避されることが多いが、今回のインタビュー調査が実施できたことにより、被害者の目から見た被害と民事訴訟をとりまく状況を把握することも可能になった。

III. 方法

III-A. 分析モデル

訴訟提起の要因には何があるのかを調べるため、本研究では以下のようなフェルステイナーら(Felstiner et al 1981)の研究を参考とし、和田(1994)が作成した紛争展開モデルを用いた。



モデルを順に説明するとしよう。「未認知被害」とは被害者は侵害は経験しているけれども、侵害として認識していなかったり、侵害に名前が付いていないので認識できない状態を指す。日本では80年代後半までセクシュアル・ハラスメントという言葉が定着していなかったため、セクシュアル・ハラスメントに当たる行為は経験しても、その定義付けや告発ができなかった(金子1992)。しかし80年代の日本においてセクシュアル・ハラスメントと言う言葉がブームになり、マスコミなどで使われ出し(鐘ヶ江1994)、その行為は「ネーミング(名前を付ける)」のプロセスを通り、定義とともに認識されるようになっていった。認識が行われればモデルで言う「既認知被害」の段階を指す。

「既認知被害」の段階に至ると多くの場合、被害者は侵害に対して何が被害であり、それにはどのような救済がなされなければならないかを特定するようになる。これが和田の言う「ブレイミング」変容である。この過程を通過すると次には「被害・救済特定」の段階に至る。この段階は被害者が侵害に対して取られるべき補償は何かを決定する。そしてここから加害者にその補償を求める段階に移行することを「クレーミング」変容と言ひ、それにより被害者と加害者は「紛争」段階に移行する。フェルステイナーら(1981)と和田(1994)は、被害者と加害者との交渉の始まりを「紛争」として捉えており、この段階であらゆる紛争解決手段が取られ、

その最終的手段として民事提訴が上げられているが、本研究では民事訴訟になったケースのみを対象にしているため、モデルの最終段階として民事訴訟を特定して挙げた。五つのケースを以上に上げた紛争展開を参考に見ていきたい。

III-B. 調査方法

III-B-1. 調査と対象者について

本研究では、職場の上司からセクシュアル・ハラスメントの被害を受け、それらの被害に対して損害賠償を求める民事訴訟を起こした五人の女性たち(関東地区に住む20-50歳代)を対象にインタビュー調査を行った。五人は訴訟の原告としてお互いに連絡を取り合い、互いの裁判を傍聴し支援する関係にある。調査対象者と筆者は性的被害者を支援するボランティア団体を通して、五人のケースについて知り、それらのケースを傍聴したことを通じて出会った。当初は傍聴をするボランティアとして知り合いになったため、調査の目的は存在しなかった。むしろ本研究は、参与観察的な側面を含みつつ原告の経験をデータとして得るとともに、インタビューの視点は原告に近い立場から見るエスノグラフィック的アプローチを取っている。

III-B-2. 調査手順

調査では、インタビュー法を用い、「なぜ訴訟を起こそうと思ったのか」を中心に、属性、事件の経緯、弁護士、相談者・支援者・その他のサポート・援助組織、刑事司法関係(通報の有無等)、原告同士の関わり、事件からの身体・精神的症状、一般的な性的被害に関する知識、裁判(裁判官・賠償金・和解勧告等)の項目に分けて質問した。インタビュー記録テープを文章化し、対象者が内容の確認を行い「インタビュー承諾書」を取り交わした。承諾書はインタビュー内容について対象者の属性等がどの様に表記されるかを明確にし、また論文の使用についての合意を取り交わ

すために使われた。調査全体を通して、対象者が納得のいくまでインタビューの主旨や質問の概要を説明するほか、対象者とインタビュー内容の照合を行うなど、調査の透明度を高める点に注意が払われた。その点では承諾書の取り交わしは重要な役割を持つと思われる。

IV. 結果

IV-A. ケースA

A は中学生の時、手伝いに行った親戚の旅館でビールをもって帰るようにと頼まれた二人連れの男性客に襲われた。この時A は処女であり事件についてはショックが大きく誰にも話していない。20代前半の頃、結婚を迫られて断った男性に3年以上に渡り執拗につきまとわれた経験がある。その男性は最終的にはA を脅迫し、A の実家の窓ガラスを割り、器物損壊の現行犯で逮捕された。警察の事情聴取で初潮の時期、過去の男性経験等をかなりしつこく聞かれ、刑事告訴をするかと尋ねられたが、中学生の時の事件についても思い出されるため訴える気にはなれなかった。しかしこの時にA は雑誌で見つけた「女性のための法律相談」を訪ね、担当弁護士に相談してみた。弁護士はA の状況と心情を良く理解してくれたので信頼するようになった。

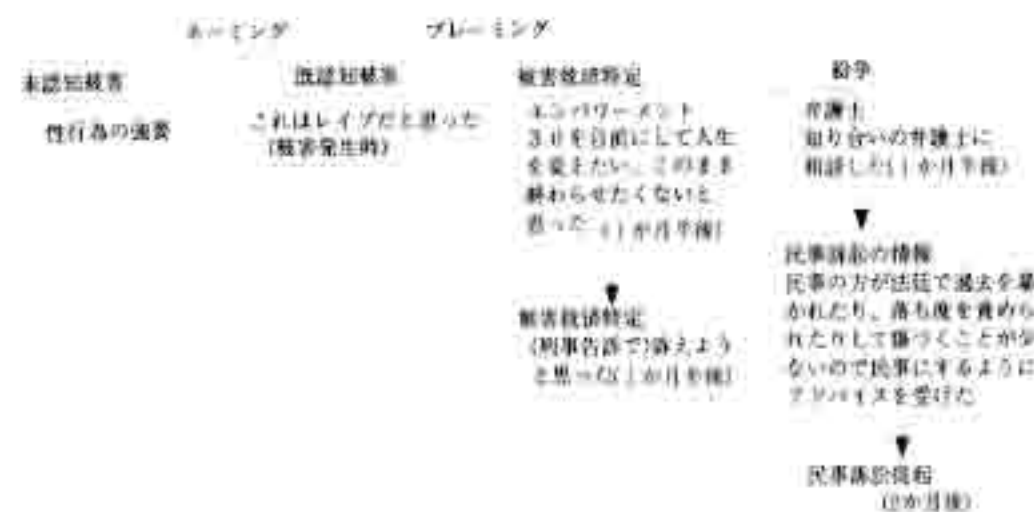
A は現在20代後半であり、子どもが二人いるが夫とは離婚し、子どもは離婚調停の決定により夫の元で育てられている。しかし自分の経済状態を早く安定させ、子どもを手元に引き取りたいと考え、消費者金融会社に勤め始めた。しかし勤め始めてまもなくの頃から会社専務より「結婚して子どもを産んだ女は男なしではいられない」などの性的な中傷を他の社員の前で言われた。以前から会社の経営方針に賛同していなかったため、ある日社員会議で会社の経営方針に関して専務に意見を言った。翌週の出張時、A の宿泊先のホテルに「話がある」と会社専務がA の宿泊先へ訪ねて来た。会社のことについて何かあるのだろうかと思い、部屋へ入ると突然襲われた。事件の時「これはレイプだ」と思った。会社は被害後1ヵ月

半で退職した。

今回の事件について考えると、今までの被害についても思い出され、Aは「このままで終わらせたくない。終わらせるとまた似たような事があるような気がした」、「30を目前にしてこういうような人生に終止符を打ちたい」と思い刑事告訴を決意した。しかし弁護士から「相手の精子を証拠に取ったわけではないので、セクハラという形にして民事で損害賠償を請求するという方がいい」とアドバイスを受け民事提訴に至った。提訴をしたことについては「自分が強くなったと思う。このままもとに戻らないように生きたい」と思っている。また提訴までに心の支えになったのは、以前の事件と今回の事件の両方について相談を受けてくれた弁護士だった。

Aのケースは「クレームのなかったケース」と言える。Aの場合には被害後、加害者との交渉は一切せず、クレーム交渉は相手に民事訴訟を伝える内容証明という形で加害者に届いた。またAは被害者後1か月半で刑事告訴の決意を固めている。これはAの過去にあった被害に対しては司法的な措置は取っていないということから「このままで終わらせるとまた似たような事があるような気がした」と思ったこと、そして弁護士という資源を過去の事件から持っていたということにある。そのため、「30を目前にしてこういうような人生に終止符を打ちたい」という意識から訴訟を決意した。当初は刑事訴訟を望んでいたが、弁護士から民事訴訟の方がいいというアドバイスを受け、民事提訴に至ったことから、民事提訴は刑事訴訟の代替策として処罰を目的として捉えられている。このケースを表に表すと以下のようなになる。また、字数の都合上それぞれの表には後で述べられる分析を加えた形の表になっている。

ケースA:クレームのなかったケース



IV-B. ケースB

Bは30代で4人の子供がいる。勤務していたファスト・フード店においてある晩、店長から閉店後店に残るように言われ、店に残ったがその時に襲われ性行為を強要された。Bは事件時「これは犯罪だ。このままでは絶対済ませない。なんとかしよう。」と思い警察に行こうとしたが、店長と店外で出くわしてしまい、恐くなり断念した。翌朝、市役所の相談窓口や法務局、弁護士会館、婦人少年相談室に行き民事訴訟について知った。事件後、店長に殺されるかもしれないという恐怖から眠れないことが多かった。

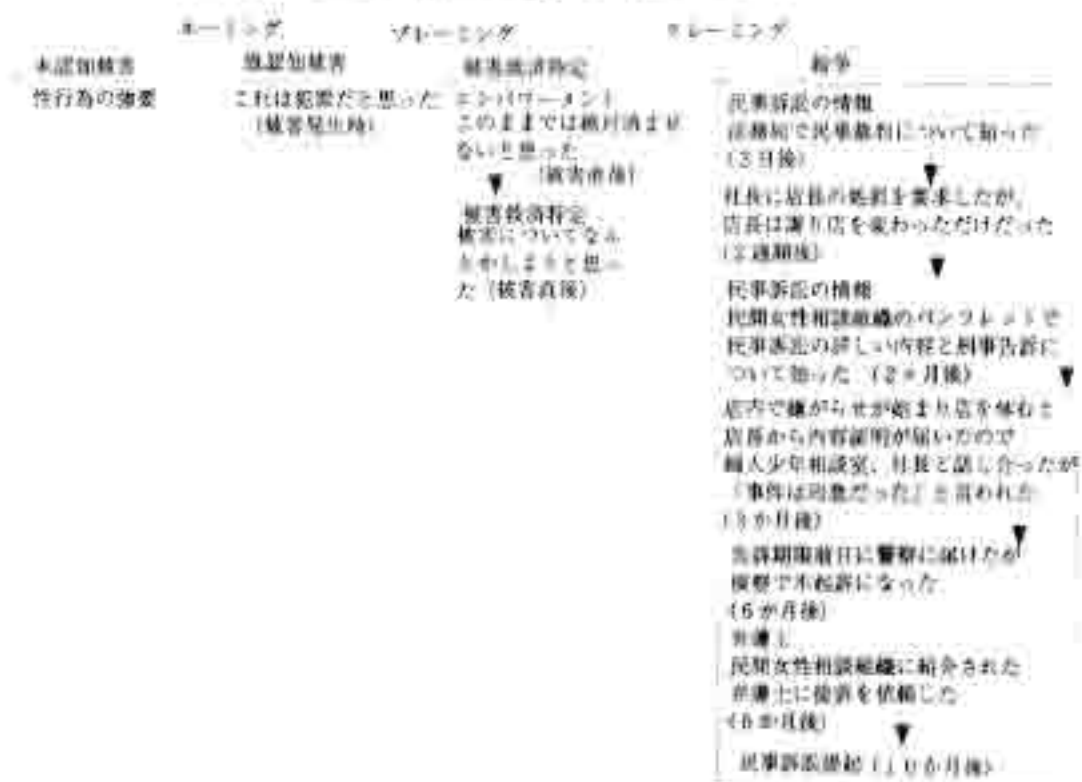
Bは社長に店長の処罰を要求し、社長は店長を呼び出し無理矢理謝らせた。店長は店を変わったがそれ以外の処分はなかった。店の店員はBに対して嫌がらせを始め、店を退職せざるを得なくなった。退職後、店長から事件について書かれた内容証明が届き、婦人少年相談員と社長で話したが「事件は同意だった」と取り合ってもらえなかった。強姦救済センターの資料から刑事告訴期限について知り、期限を逃したくなかったので期限前日に警察に届けた。警察の事情聴取では「ぶりっこしてるんだろう、これは不倫だ」と言われ、検察では「誣告罪だ」と言われて不起訴になった。

「被害を受け、職場で救済を求めたら仕事を辞めさせられ、警察でも話

しは聞き入れてもらえなかったら、もう裁判しかない」と思い、強姦救済センターから紹介された弁護士に担当を依頼し提訴に至った。訴訟に関しては「今後も嫌なことがあったら、我慢せずに行動にして行こうと思う」と述べている。提訴までにBの心の支えになったのは電話で話しを聞いてくれた強姦救済センターのスタッフであった。

Bは被害発生時に「これは犯罪だ」と認識し、「このままでは絶対済ませない」という強い怒りの感情を抱き、それが「なんとかしよう」というく被害・救済特定>をもたらし、Bは事件当夜警察に行こうとする。ここまでのプロセスは被害発生時に起こっている。Bの場合も店長の処罰を要求したという事から民事提訴は刑事告訴に取って変わる処罰の代替策として捉えている。また、被害の救済を求めた職場において、救済がなされずに職を追われたこと。そして刑事手続においても二次被害が起こったという、職場と刑事手続の紛争解決機能の不備もまた提訴の要因として挙げられる。

ケースB：被害時に「被害・救済特定」まで進んだケース



IV-C. ケースC

職場の「打ち上げ」が三回ほど続き、その帰りに毎回、上司の学校長から校長の性器を握らされるなどのわいせつ行為を受けた。「私を性の対象に考えていたのか」と怒りと警戒心が出て、三回目の時は拒否をした翌日から校長が無視をしはじめた。みんなの前で発表すれば反省するだろうと思い、音楽会の後に校長の態度について非難したが、わいせつ行為については何も言えずに、校長の教育に対する態度にしか言及できなかった。逆に他の教員から非難された。

その後二年間に渡り、校長との対立は深まり、クラスでの生徒同士のいじめと補習についての問題で校長と意見がことごとく食い違ふようになり、校長は年度末の人事発表でCを担任業務から外した。納得がいかなかったCは市と都の教育委員会に担任はずしとわいせつ行為に関して手紙を書いたがすぐに返事はなかった。新聞で見つけたセクハラ集会で「これはセクハラだったのか」と知り、そして民事裁判と言う手段があることを知った。迷った末に弁護士に相談したが「セクハラだけでなく、教育の問題が入っているから」と断られた。しかし教育の問題がなかったら、被害については何も言えずに沈黙を守っていただろうと思う。この頃はストレスで息ができなくなり救急病院に運ばれたりした。また胃痛は被害にあった頃から、現在まで続いている。

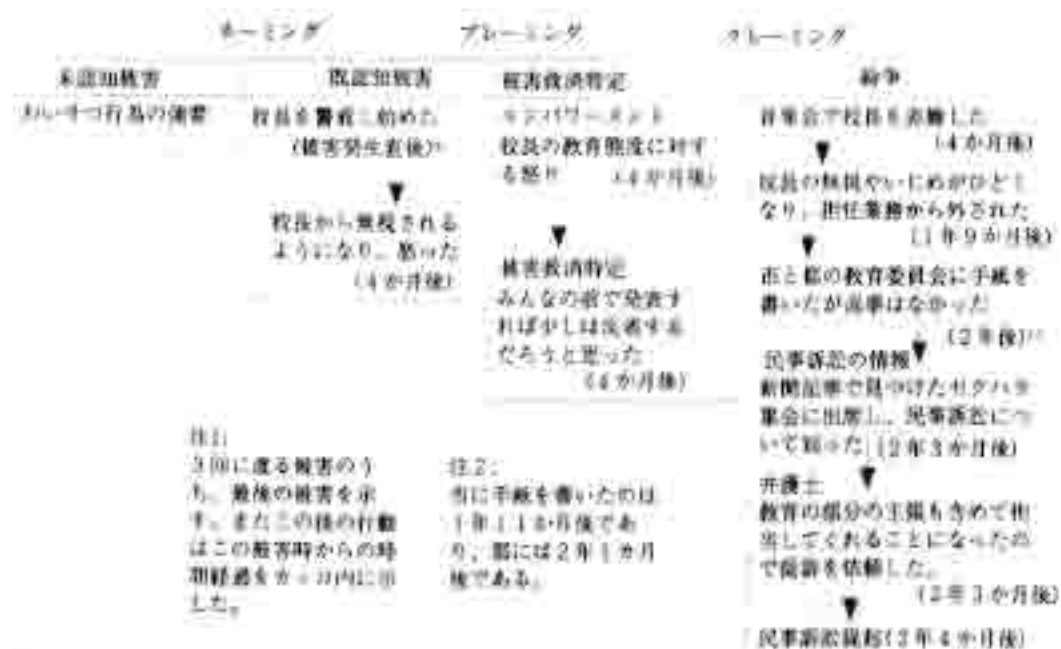
セクハラ集会以来、相談に乗ってくれる弁護士を探したがなかなか見つからず、三人目に相談した弁護士から、裁判をしてもCは公務員であるためクビにならない事を知らされ提訴に踏み切る決意ができた。事件から提訴まで2年以上かかったが、訴訟については「自分が強くなったと思う。」また夫や仕事に対しても「ビクビクしないで私は私なんだと思える」と述べている。提訴までにCの心の支えになったのは、自分の気持ちや事件について文章に表すことだった。

Cのケースが最終的に提訴までに2年以上と長期化した理由は校長のCに対する報復措置が二度の人事異動を通して行われたということが挙げられ

る。担任を外されたということは解雇にまでは至っていないが、教員であるCにとっては実質上の解雇に等しい。そしてCは校長の教育態度を追及する信念を強く持っていた。これは「教育の問題がなかったら、被害については沈黙を守っていただろうと思う。」というCの言葉にあるように、教育面においての校長に対する怒りを表すことがセクシュアル・ハラスメントの被害についても語れるようになったという効果をもたらした。

Cが教員という公務員職に就いていたことは、担任業務といういわば教員が教職本来の業務からはずされるが、解雇にはならなかったという被害の性質を作りだし、提訴しても公務員は解雇されることはないのでCが提訴に踏み切る決意ができた。というようにこのケースを特徴付ける要素となっている。また、セクシュアル・ハラスメント集会はその場で訴訟についての情報を得たことに貢献している。Cのケースもまた、A、B同様、民事訴訟を被害の処罰の目的で捉えている。Cの提訴の要因は校長に対する処罰要求と校長の教育姿勢を追及する目的にあると言える。

ケースC: 紛争プロセスが長期化したケース



IV-D. ケースD

Dは調理師としてレストランに勤務していた。日頃から男性が多い職場だったので性的なからかいなどは頻繁にあった。ある日ランチタイムが終わり、鍋を洗っていたところに突然シェフが後ろから抱きつき、わいせつな行為をした。突然のことで一体何が起こったのか分からない内に、他の男性調理師たちがDのことをからかい、騒ぎ立てた。彼らの言葉から自分に何が起こったかを知り、その場でシェフに謝罪要求をしたが、シェフは何も言わずにその場から立ち去ってしまった。シェフは次の日からDに仕事を与えなくなり、一日中何もせず10時間以上、仕事をなしで立ちっぱなしの状態が1か月近く続いた。非常に屈辱的な状態が続いていたが、シェフがいない時は同僚が仕事を回してくれた。しかし一向に仕事は与えられず状況は悪化していった。相談を持ちかけた消費者センターから、労政局とユニオンを紹介され、両方に行ってみたが「自分で組合を作って闘いなさい」と言われた。結局、年末になると完全に仕事の割り振りから外された。この頃から頭痛や胃痛、また眠れないなどの症状が体に出るようになり、裁判が始まるまで続いた。

社長にも相談したが、シェフへの対処は何もなかった。逆にDが調理場から事務の仕事に配置替えになったのでやむを得ず退職した。しかし辞めた月の賃金が未払だったので労政局やユニオンを当たり一年半近く闘ったが社長は無視し続けたので提訴の決意をした。Dは80年代に米国に滞在していた経験から社会問題や女性の権利に関心を持っており、提訴についても新聞などから知識を得ていたので郡のセクハラ相談から自宅近くの弁護士を紹介してもらった。すでに提訴の決意はできていたが、弁護士は直接交渉や弁護士会の仲裁センターを通じた交渉をしたが交渉は決裂し、結局3年近くかかって訴訟に至った。

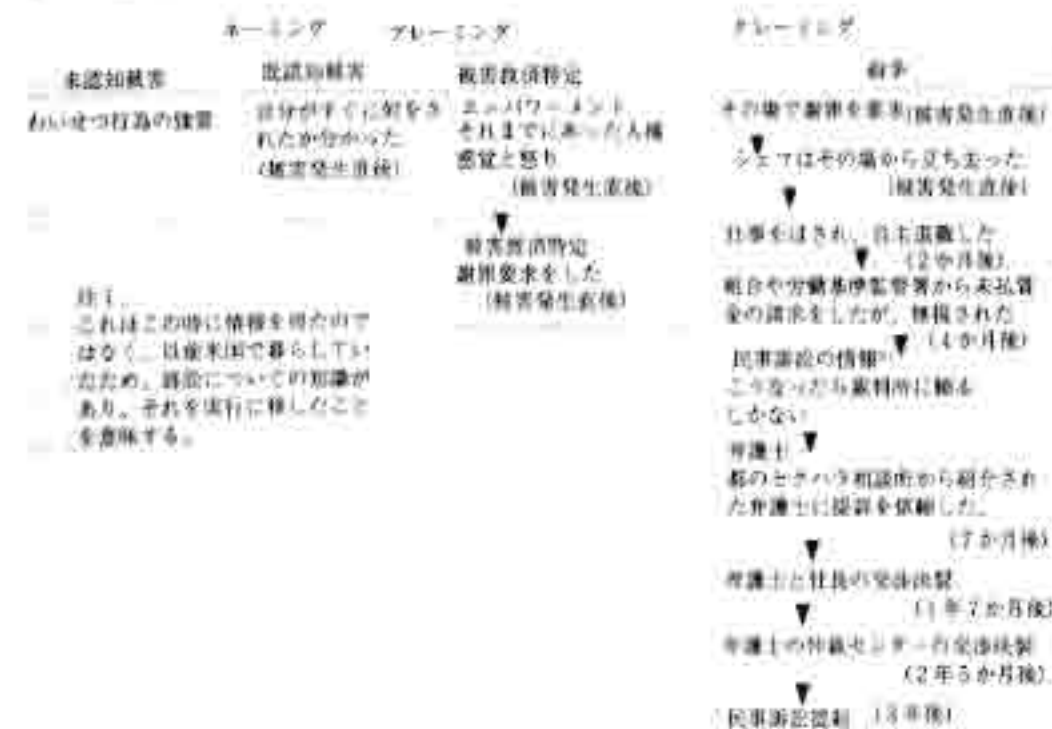
提訴までに支えになったのはDの親友であった。すべてを相談したところ、非常によく聞いてくれて、提訴後も励ましてくれた。訴訟に関してDは、事件を解決しようと思っても、弁護士の力をかりなければならぬな

どで、自分一人ではどうにもならないということから、「良い意味でも悪い意味でも自分は社会の中で生きているのだと思う」と述べた。しかし自分の訴訟は他の同じ様な被害を受けた人にとっては「一つの<解決策>のサンプルとして提示できるのではないか」と言っている。

D の労働環境には日常的にセクシュアル・ハラスメントと呼べる行為が事件以前から存在しており、D はそれらに対して怒りや不満をすでに持っていたと思われる。またD は米国で暮らした経験から訴訟や人権問題に関心を持っていた。このような人権に対する考えと日常的に蓄積されていた不満と怒りが、被害が起こったその場で加害者に謝罪を請求するという行動に出たため、被害時に紛争プロセスまでの発展を可能にした。<被害・救済特定>においてはD がすでに持ち合わせていた人権感覚が信念として提訴までまた提訴後も持ち合わせていた。

D のケースが実際に提訴に発展したのは事件から3年後であった。これはD は退職をしてから初期の段階では労働組合や労働基準監督署に事件の相談をしていたこととその後提訴を依頼した弁護士による会社との交渉が長引いたためである。D の提訴の要因はこの賃金の未払請求とD の労働権の保証をすることにある。

ケースD: 被害時に紛争まで進んだケース



IV-E. ケースE

職場の支店長代理がE とペアを組みたいと要請し、外回りの仕事をするようになったが、その際にわいせつな言葉をかけられるようになり、無理矢理キスをしたりラブホテルに連れ込もうとするなどの2回のわいせつな行為をされた。Eは支店長代理を避けるようになったが、支店長代理はEの後を付け回したり、Eに関する性的に悪意の噂を流した。それはEの仕事に大きな支障をきたし、このまま黙っていたら悪い噂が広まり職場から追い出されてしまう、なんとかしなければと思い、E は他の上司を通して支店長に相談した。支店長は支店長代理が流した噂を信じていたが、結局他の社員の協力もあり、支店長は支店長代理を呼んでEに謝らせた。

しかし支店長は「支店長代理の業績と信用が落ちたので名誉回復の為にまたペアを組め」と言った。E は断ったが支店長命令とこのことなので、その場で辞表を提出し会社に行かなくなった。この頃は背中が痛くなり起き

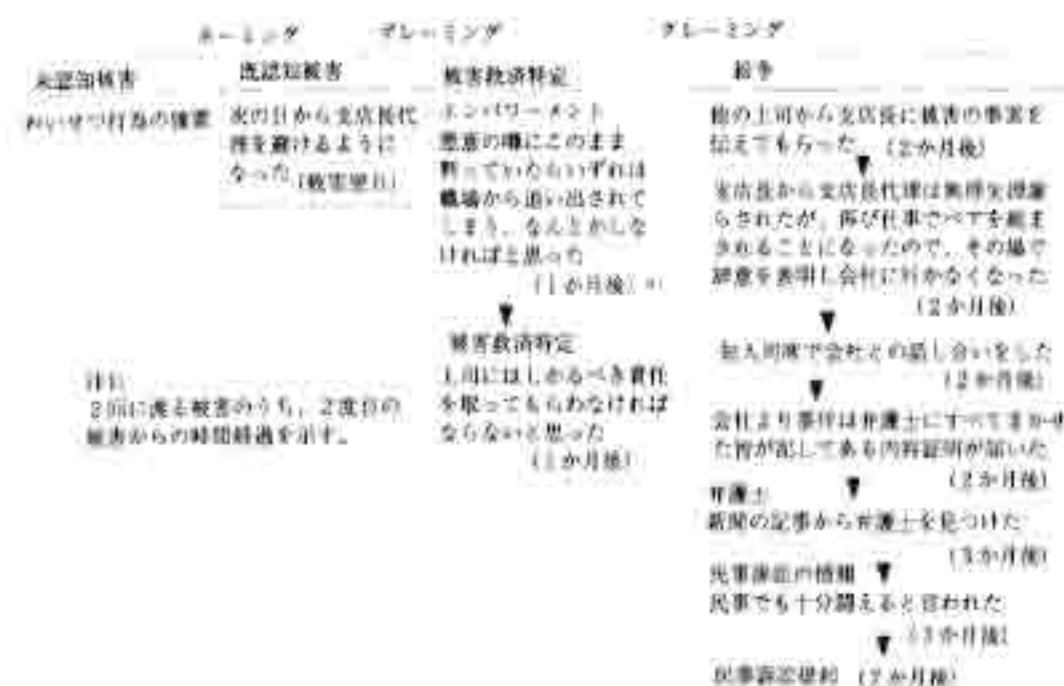
ていられなくなったので医者に行ったりした。胃痛や食欲・体重の減少もはじまり、現在までそれらは続いている。

辞表については、他の上司とEの知人同席で話し合いをし、Eの名誉回復と職場環境を整備するように伝え、会社としての意見を待つことになった。しかし会社は「すべての対応を会社の弁護士に委任する」という内容の内容証明郵便をEに送った。

女性問題の講演をした弁護士の記事を新聞で見つけ、その弁護士に相談に行った。Eはこの時から告訴を考えていたが、弁護士から「告訴期限まで時間がなく準備ができない。民事でも十分聞える」と言われ、民事提訴に至った。訴訟については「支援者が大勢いて驚いた。辛いことばかりではない。他の人には裁判をもっと身近に感じて欲しい」また良い弁護士にも恵まれて関係も良好であり提訴については肯定的に評価している。Eの提訴の心の支えになったのは、会社との話し合いに同席したり、弁護士についてアドバイスをくれた知人の存在であった。

Eは加害者へのクレーム変容は他の上司に伝えてもらったということからも分かるように、Eは職場においてかなりのサポートがあった。また会社との話し合いに知人が同席したということ、またEが提訴をした後もその知人がEの支援グループをつくり継続的にEをサポートしていったことなどからも分かるように、これらはEが持つ社会資源の豊かさを表している。Eは弁護士との相性が良く、支援者も数多くいるということから訴訟に関しての満足度は五人の中で一番高い。これはEのケースに特徴的な点である。Eの「名誉回復と職場環境を整備」というEの言葉から、また刑事告訴を考えていたということから提訴の要因は加害者への処罰と労働権の保証にあると言える。

ケースE: 職場内にサポートのあったケース



V. 調査結果の分析と考察

まずモデルにおける五つのケースの特徴を見てみよう。すべてのケースにおいて被害の認識とネーミング変容は被害直後になされている。これは五つの被害内容が明らかな侵害であり、被害のショックも大きいためである。しかしこれらの被害を侵害として認識することと「セクシュアル・ハラスメント」として認識することは、Cのケースに見られたように別の時期に起こっている。これはセクシュアル・ハラスメントという表現が80年代後半以降に広められたため、言葉の使用が定着していなかったことや、二次被害の問題でも挙げられたが、社会における性的被害者のイメージが悪いため被害者はなるべくそのイメージから遠ざかりたいと思うということ(Carsella 1995)が影響していると思われる。また日常の会話で性的被害について語られることは少ないため、実際に被害が起こっても侵害を性的被害の側面を含めて認識するには言葉との出会いも含めて時間のずれがあるということが背景にあるだろう。またAのケースのように弁護士と

の相談の段階で、セクシュアル・ハラスメントとして扱うことを決める場合もある。つまりこの段階では被害の認識としてのネーミング変更は被害直後に起こり、被害を「セクシュアル・ハラスメント」として扱うかが決定するのはいずれのケースも訴訟を相談した弁護士との間で決められている。

次に、五つのケースでは紛争から提訴に至るまでに要した時間は被害直後から3年となっている。しかしこれは民事提訴可能な期限が加害者を認知した時から3年以内と定められているためである。また五つのケースでは紛争プロセスが長い。これは訴訟に発展するケースは紛争段階を含めて加害者との交渉がこじれて必然的に長期化する側面があるためである。いずれにしてもこれまでに挙げた二点はセクシュアル・ハラスメントの紛争展開と訴訟における特徴を表しているだろう。

次に五つのケースに見られる提訴の要因に関連するいくつかの項目を上げてみたい。

V-A. エンパワメント

シーガルによれば、一般的に被害者は自分を全面的に非難したり、ひどく悪い自己イメージを持つことがある(1987)と言う。性的被害においては被害者が「恥」の概念を持ったり、周囲からは合意があったのではないかと疑いの目で見られることを恐れる被害者が多い。そのような被害者に対しフェルステイナーらは「ある行為について自分を責める人々はそれを侵害として見ることは少ない、たとえそれを侵害行為として認知したとしても、被害の救済を声に出すことは少ない」(1981:64) 筆者訳)と述べている。また、職場などのセクシュアル・ハラスメント被害では、被害者が加害者よりも地位が低いことが多いため、被害に対して何もできない、やっでもしかたないという無力感を感じるであろう。

ではそのような被害者が救済を声に出すためにはどうすればよいのか。ハーマンによれば、強姦や強制わいせつの被害者が被害から回復するための

第一原則は、被害後生きる者に力(パワー)を与える事であると言い、それをエンパワメント(有力化)と呼んでいる(1996)。エンパワメントにはシーガルによればいくつかの形が見られるが、これらの存在により被害者は被害を受けた状況から立ち直り、その救済を加害者に求めて自己の回復をはかる段階へと力の転換点を作ると言われている。

五人は各自被害の直後、加害者に対して強い怒りを感じ、加害行為に犯罪性を見出している。その怒りのためにBとDは被害直後に警察に行こうとしたり、相手に謝罪要求をしている。この被害直後の感情はそれぞれ表現は異なるが、Aの「人生を変える」、Bの「このままでは済ませない」、Cの校長の教育姿勢を問い正そうと思ったこと、Dの謝罪要求、Eの職場環境を整備したいという思いになり、加害者に対して何かの行動を起こしていく、つまり「被害・救済特定」につながっている。

五人が訴訟に至るまでにはこのようなエンパワメントは「被害者・救済特定」の段階だけではなく、継続的に自分たちの行動に意味付けをし、コントロールや信念、または思いやりを持ったり他人とのコミュニケーションを通してエンパワメントを得ている様子が見られた。しかし「被害者・救済特定」後のエンパワメントは被害の救済要求や提訴の意思を維持していくためにあったと言える。例えば、Cはセクハラ集会へ行き訴訟に関する情報を得たことは明らかにエンパワメントになっているが、この段階でCはすでに教育委員会に手紙を出すなどで校長に対しての対決姿勢は明らかにしており、この集会で得た民事訴訟に関する情報はCの提訴への意思を強めたという側面の方が強い。ここでのエンパワメントは提訴の要因に直接影響を与えているのではなく、校長との紛争を提訴という形で継続していくために機能している。

V-B. 民事訴訟に関する情報

福岡訴訟後、セクシュアル・ハラスメントはマスコミや雑誌などで取り上げられるようになり、1997年6月には参議院にて雇用均等法改正案可決(

朝日新聞1997年6月10日)、1998年11月には人事院によってセクシュアル・ハラスメント被害防止対策が規定された(読売新聞1998年11月12日)。米国では雇用平等委員会が1980年代にガイドラインを作成した後にもセクシュアル・ハラスメントの訴訟は数多く起こされて行ったという経緯がある(中山1996)。日本においても防止規定の設定は試行段階にあり、被害が起こっても、被害者は加害者より低い地位にあることが多く、防止規定の施行後も紛争解決機能が必要とされるだろう。そこで被害者が民事訴訟について情報を得ることは、紛争の展開に重要な分岐点を作ると思われる。これはまた紛争状態に新たな解決方法を示すだけでなく、シーガル(1987)の言う、行動を起こすことを肯定的に促す信念のエンパワーメントとして、また被害について話し、情報を得るといったコミュニケーションのエンパワーメントとして見ることもできる。

セクシュアルハラスメントは「裁判という形で異議申し立てできることが知られていなかったし、人に言えないこととされていたから、これはやむをえないこと...だと思って...あきらめてしまった人が多い」(宮1993:178)という指摘からも、裁判で闘うことができると知らされたことは、今回の五人の提訴のきっかけをつくった。五人は民事訴訟に関する情報を紛争の段階で得ている。しかしBやCの場合のように法務局やセクハラ集会などで一度民事訴訟についての情報を得ても提訴の直接のきっかけにはなっていない。これはDについても言える。Dは米国での経験等から裁判についての知識があったが、労働組合と労働基準監督署の交渉が決裂するまでは弁護士を探すなどの提訴に結びつく行動は始めていない。

また、パンフレット等で刑事告訴についての情報を得て、弁護士に刑事告訴をしたいと伝えたケースもある。これは提訴の目的のほとんどが処罰を求めているという側面があるため、刑事訴訟が念頭にあったと思われるためであろう。民事訴訟に関する情報を得ても、直接弁護士からアドバイスを受けるまでは民事訴訟はほとんど考えていないということであろう。いずれの場合も五人が弁護士に相談をする以前の段階では、これらの情報

は提訴を考え始めるきっかけにはなっているが、実際に提訴の決断に結びついたのは紛争が悪化し、弁護士に相談した結果、民事に関する情報とアドバイスを受けたことによるところが大きい。

V-C. 弁護士の存在と役割

民事訴訟をすることについては前述のように比較的新しい解決方法であり、一般にはほとんど知られていなかったという状況があるため、マスコミなどで情報を得ても実際に訴訟につながる場合は少ない。性的被害を受けた被害者が訴訟を選択する場合は「自分と同じように被害者になった人々を教育、司法、政治の各面の努力によって救済し...将来被害者になる人々が出ないように...公衆の意識を高めるために貢献する」(ハーマン1996:330)と言う目的を持つことがあるため、訴訟に関する情報を得ても、弁護士が被害者の主張を信用し、訴訟に対して肯定的な助言をするか、または担当を任せられると被害者が思わなければ訴訟には結びつかない。二次被害の問題でも前述したが、被害を相談する段階で被害者が傷つけられ提訴を断念する場合もあることから、弁護士の理解と助言は重要である。

弁護士が被害者に対して理解を示すかどうかということは、訴訟担当を決めるには重要な要素である。CやEの場合はセクシュアル・ハラスメントに理解を示す、または自分が提訴したい内容をそのまま受けてくれる弁護士を探すまでかなりの時間を費やしている。そして五人のケースの場合、弁護士は最終的に提訴を決断するための訴訟に関する情報やアドバイスをするという役割を果たしている。

これまでに挙げた点を整理し紛争展開モデルにすると以下のようになる。エンパワーメント、民事訴訟の情報、弁護士の3点は、前述のようにそれぞれが最も顕著に提訴に結びつく役割を果たしていると思われる段階に組み入れてある。(このモデル図をそれぞれ五例にあてはめたものは後の資料を参照。)



VI. まとめ 提訴の要因と背景

以上のように五つのケースにおける訴訟提起の要因を検討してきたが、エンパワメント、民事訴訟に関する情報、弁護士が存在は、五人が訴訟提起をより確実にするなどの影響を与えた要素と言える。しかし五例の最終的な提訴の直接要因は加害者への処罰の要求であり、それを民事訴訟に求めている。その他には「労働権の保証」、「未払賃金の請求」、「人生を変える」、「教育姿勢を問う」などがある。エンパワメントなどの3点は、いわばこうした被害者の要求が民事提訴という形に結びついた背景を支える要素と言えるだろう。それでは、その背景にはどのようなものがみられるのだろうか。

セクシュアル・ハラスメントという被害の特徴は職場における人間関係で発生する性的な被害とそれが雇用上に及ぼす悪影響にある。今回の五つのケースでは上司からの性的要求を拒否・告発した結果、職場を追い出されるという被害を受けた。いずれにしてもこうした被害は、上司である加害者の女性蔑視、権力の濫用、そして職場の紛争発生時の対応の悪さによって起こっている。加害者である上司たちは五人の女性たちを性的対象として見ており、五人が上司の要求を拒否・告発をした場合には、事実を否定する、そして仕事を与えない、悪意の噂を流すなどの暴力性と執拗さを持った報復措置を与えた。これは五人の女性としての人権、また社会人として生きるための労働の権利の著し侵害である。

A、Cのケースのように、職場の最も高い地位またはそれに準ずる立場にいる者が加害者である場合は彼らの行動に影響力を持つ者がいないので、被害の救済・解決を必然的に職場外に求めなければならない。また

B、D、Eの職場の対応は単純に告発者を職場から追い出すというものであり、紛争解決機能は存在しない。被害の告発がなされた段階で職場においてしっかりとした紛争解決処置がなされていれば、五人のケースは訴訟には至らなかったのではないだろうか。

セクシュアルハラスメントは1980年代の後半から社会問題化し始めたという社会的背景があったということから、五人の女性たちに見られたように、労働機関や民間組織を通して民事訴訟についての情報が得られるようになった。しかし訴訟になれば時間や費用がかかり、結果についても予測はできない。そうした予測のできない訴訟であっても、何もしなければ仕事は与えられず、侵害された権利の回復はない。加害者の報復措置や職場の紛争解決機能の不全から、女性としての人権と社会人として生きるための労働権を侵害されたという被害の状況が背景にあり、その解決手段として民事訴訟に限られた選択肢の中から唯一法的効力を持ちうる手段として選択されたということが提訴の要因として挙げられる。

VII. 今後の課題

本研究は五人の被害者が訴訟を提起した要因を探ることを目的とした。そのため研究の焦点は被害発生から提訴までの被害者の行動に限定した。したがってこの研究では長期化する傾向にある訴訟の過程全体把握することが可能となっていない。またセクシュアル・ハラスメントのように社会的に問題化してはいるものの、依然として二次被害の問題が被害者にとっての障害として存在する題材を扱うためには、原告たちの提訴後の行動を視野に入れる必要があると思われる。

そして、今回分析に使用したモデルにはいくつかの疑問点が出てきたこともここで挙げておきたい。セクシュアル・ハラスメントという被害は、複雑な人間関係の中で起こる被害であるため、提訴が起こされる背景にはすでに被害者と加害者との間になんらかの争い事がある可能性が十分考えられる。例えばAのケース場合は上司の違法な仕事のやり方に異論を唱え

たら、翌週に被害に遭った。そしてC の場合には校長の教育姿勢に関する不信感はセクシュアル・ハラスメント被害が起こる以前から存在していたものであろう。つまり紛争は被害発生以前から存在しており、加害者による紛争の報復として、セクシュアル・ハラスメントが行われたと考える方が、紛争のプロセスをより詳しく捉えることが可能になるのではなかろうか。今後の研究とモデルの再検討のためにはこの点を視野に入れる必要があるだろう。

またモデルの再検討に際して、訴訟を行った人々を対象にしたモデルを作るには、被害時の被害に関する怒りなどの感情がその後の訴訟行動に大きく影響するという側面があることを念頭に置く必要がある。つまり被害の内容が訴訟にいたるような深刻なものであればあるほど、未認知被害から既認知被害への移行はほとんど問題なく自動的に行われる場合が多い。この点を考慮すると訴訟を提訴した人々だけを対象にモデルを作成するならば、未認知被害から既認知被害への移行を分析の視野に入れるよりも、既認知被害以降にどのような感情が発生し、行動して行ったかと言う点を重視すべきであろう。

また今回取り上げたエンパワーメントは、被害者がどのように被害・経済特定をしたかということをも明らかにするには有効であったが、それらのエンパワーメントはどのような状況で一体何が影響して起こるものなのかを把握することはできなかった。そして、そのようなエンパワーメントはたして状況や対象などが異なる場合にも同じ効果をもたらすのか、ということも疑問として残された。

VIII. おわりに

今回の調査は五人の調査対象者たちの協力なしには成立し得ない。五人方々が調査に協力した背景には、自分たちのようなケースをより多くの人々に知ってもらい社会的な被害者への理解を深め、他に被害に遭った人たちの役に立ててもらいたいという希望がある。最後ではあるが、彼女たちの勇気と希望にまた調査に対する協力の姿勢に感謝の意を表したい。

引用文献

- Carosecia, Cynthia ed. *Who's Afraid of The Dark? A Forum of Truth, Support, and Assurance for Those Affected by Rape*. New York: Harper Perennial, 1993.
- 第二東京弁護士会・法律相談センター・両性の平等に関する委員会「セクシュアル・ハラスメント法律相談ガイドブック」 1994年
- Felstiner, William L.F., Richard L. Abel, & Austin Sarat "The Emergence and Transformation of Disputes: Naming, Blaming, Claiming..." *Law & Society*. Volum 15, Number 3-4. 1980-81: 631-654.
- 財団法人犯罪被害者支援基金「警察の「被害者対策」に関する研究会報告書」平成8年1月1996年。
- ハーマン、ジュディス 「心的外傷と回復」中井久夫訳 みすず書房 1996年
- 金子雅章 「セクハラ事件の当事者たち、相談窓口の困惑」築地書館 1992年
- 鎌ヶ江晴彦、広瀬裕子 編著「セクシュアル・ハラスメントはなぜ問題か、現状分析と理論的アプローチ」 明石書店 1994年
- 宮根子 「セクシュアル・ハラスメント」朝日文庫 1993年
- 宮澤節生 「訴訟嫌い(?)の日本人」第5章「日本人と法・裁判」、渡部保夫、宮澤節生、木佐茂男、吉野正三郎、佐藤鉄夫 「テキストブック現代司法」第三版 日本評論社 1997年 pp209-222.
- 森田ゆり 編著 「沈黙をやぶって 子ども時代に性暴力を受けた女性たちの証言+心を癒す教本(ヒーリング・マニュアル)」築地書館 1992年
- 中山通子 「大学におけるセクシュアル・ハラスメント問題への取り組みに向けて(上)」『立教法学』45号 1996年 pp144-226.
- 六本佳平 「法社会学」有斐閣 1986年
- シーガル、ジュリアス Julius Segal. *Winning Life's Toughest Battles Roots of Human Resilience*. 1986 「生きぬく力 逆境と試練を乗り越えた勝利者たち」小此木啓吾訳 フォー・ユー 1987年
- 角田由紀子 「性の法律学」初版第6刷 有斐閣 1993年
- 和田安弘 「法と紛争の社会学」世界思想社 1994年
- 「均等法などの改正案、参院労働委で可決」朝日新聞 1997年6月10日
- 「人事院がセクハラ防止規定」読売新聞1998年11月12日

注

- (1) 本研究ではセクシュアル・ハラスメントと言うとき、「相手方の望まない性的接近、性的行為の要求、ならびに性的性質をもつ口頭もしくは身体上の行為への服従もしくは拒絶が個人の労働条件または労働条件決定の理由、職務遂行を不当に阻害、脅迫的、敵対的もしくは不快な労働環境を創出する目的もしくは効果がある場合、セクシュアル・ハラスメントを構成する」とした第二東京弁護士会の定義を用いている。(第二東京弁護士会1994:23)
- (2) 原告は職場で一年以上に渡り性的中傷を受け続け、上司に救済措置を申し入れたところ解雇を言い渡された(宮1993)。判決では被告と会社に連帯で150万円の支払いを命じ、さらに会社には被雇用者が人格を侵害されずに働ける労働環境の整備を義務付けた(角田1993)。
- (3) 「被害を受けた者」という意味で本研究では「被害者」という表現を使用しているが、これに対して「生存者」という表現が使用されることがある。その場合の「生存者」とはSurvivorの訳語であり、被害を生き延び、その後の人生に肯定的に適応した者について使われる表現である。これは被害を「受ける」という受動的な存在に対して、被害から立ち直り回復を果たす能動的な存在を意味する。しかし一般的には「生存者」という表現が定着していないため言葉の定義において混乱が生じることを考慮し、ここではすべて「被害者」に統一した。
- (4) エンパワーメントを構成するものとしては交通事故・強姦被害・戦争捕虜経験・ホロコースト等を生き延びた人々の回復力や成長力を伸ばすのを助けたシーガル(1987)の「五つのC」という研究を参考にしたが、ここでは論文の字数の関係で割愛した。シーガル(1987)は「五つのC」コミュニケーション(Communication)、コントロール(Control)、信念(Conviction)、正しい良心(Conscience)、思いやり(Concern)と言う存在に注目した。これらの存在が被害回復の段階で見られれば、その後の社会復帰と適応がうまく行く場合が多いと述べている。しかし本研究では五つのCはすべてそろわなくても訴訟提起につながるエンパワーメントは得られると考えている。

Decision Making Factors in Filing Civil Cases of Sexual Harassment in the Workplace: in-depth interviews with five women.

<Summary>

Kuniko Takamatsu

This paper attempts to identify five women's decision making factors for filing sexual harassment civil suits. The five interviewees are between ages of 27 and 55 and live in the Kanto area. The interview questions are categorized as follows: a) victimization experiences, b) main sources of support <family, friends, and women NGOs>, c) information of other sexual harassment civil cases, d) alternative negotiation methods to solve the conflict with the perpetrator and the employer, e) decision and process of reporting to the police, g) reason for choosing the civil suit as the method of resolving the conflict, h) concerns about the judicial system, i) relationships with the attorneys, j) compensation process, and k) networking with plaintiffs of other sexual harassment cases.

In August 1989, the first civil case of sexual harassment was filed in Fukuoka, Japan. This case opened the public awareness and discussion on issues of sexual harassment in Japan. The verdict, disclosed in April 1992, ordered the perpetrator and the employer to compensate the damage caused to the victim and stated that the working environment must be free of sexual harassment. (Tsunoda 1993)

In the process of filing civil suits, plaintiffs generally experience a form of harassment known as "secondary victimization." Secondary victimization is when the plaintiffs are ostracized and damaged socially, legally, and psychologically. Compared to the statistics of other countries, the number of civil suits is generally low in Japan. Miyazawa pointed out that "filing a civil suit is the least logical choice to solve conflicts." The lengthy procedures of the judicial system and the fact that

disputes are settled outside the court are discouraging factors to file civil suits. (1997:218 translated by author.) In addition, the cultural norms of avoiding disputes exist as a barrier in filing law suits. The in-depth interviews with the five women attempt to identify the reason for choosing civil suits despite the barriers in filing a civil suit case.

A study by Felstiner and et al (1981) was modified by Wada(1994) into a process model of civil suits. This model encompasses both civil and "drop out" cases where the claimants decide not to sue. This paper focuses on the phases from the point of victimization to the point of filing civil suits. The model has been modified to three phases: naming (adling the experience as a victimization), blaming (placing the grievance), and claiming (confronting the perpetrator).

This paper proposes the following three encouraging factors for filing a sexual harassment law suits: a) empowerment, b) information on civil suits, and c) supportive attorneys. Segal, in his study of recovery of victims of atrocities (e.g., the Holocaust, rapes, wars, and traffic accidents) pointed out five components that propose empowerment: a)communication, b) control, c) conviction, d) conscience, and e) concern (1986). This paper adopts Segal's five components of empowerment . This paper identifies the components of empowerment reported by the five women. Future studies can be conducted on "drop out" cases and what prevents women from filing a civil suit. In conclusion, this paper found that all women were left with no other alternatives but to file a civil suit.