

フランス法におけるセクシュアル・ハラスメント

上 村 貞 美

- 一 はじめに
- 二 改正刑法におけるセクシュアル・ハラスメント罪の新設
- 三 改正労働法によるセクシュアル・ハラスメントの規制
 - (1) 序
 - (2) 逐条解釈
- 四 おわりに

一 はじめに

セクシュアル・ハラスメントが大きな社会問題となって注目を浴びるようになったのは、周知のように、一九七〇年代のアメリカ合衆国においてであった。七〇年代の前半には、裁判所はセクシュアル・ハラスメントが公民権法第七編の性差別禁止規定に違反するという被害者女性の訴えを認めなかった。が、一九七六年の *William v. Saxbe* 事件において、コロンビア地区特別裁判所がそれを嚆矢として、七〇年代後半以降には数多くの事件において、各地の裁判所がそのような主張を認めてきたことは、これまでの先駆的な研究によつて解明されている通りである。⁽¹⁾

一九八〇年には、連邦政府の雇用機会平等委員会 (EEOC) が「性を理由にした差別に関するガイドライン」を発表した。これは広範に蔓延してもはや放置できないような状況にまで至ったセクシュアル・ハラスメントを規制するために、どのような行為がセクシュアル・ハラスメントに該当するのかを明確に定義するとともに、それに関する使用者の責任等について詳細に定めたものである。⁽²⁾ このガイドラインの内容はそれまでの下級審の判例を参考にして作られたものであるが、とりわけ前年の一九七九年に出版されたフェミニズム法学の旗手キャリーヌ・マッキンノン⁽³⁾の先駆的な業績である *Sexual Harassment of Working Women* から大きな影響を受けている。マッキンノンはセクシュアル・ハラスメントを代償型 (報償型もしくは対価型) と環境型に類型化した⁽³⁾が、この分類はガイドラインに採用されるとともにわが国でも学説や一九九三年一二月に発表された労働省のセクシュアル・ハラスメントの定義の中にも採用されている。⁽⁴⁾

一九八六年に連邦最高裁が、有名なヴィンソン事件において、セクシュアル・ハラスメントが公民権法第七編に違

反することを初めて認めたのは周知の通りである。⁽⁵⁾一九九一年には、一九六四年の公民権法第七編を改正して雇用差別の禁止を強化する「一九九一年公民権法」が成立した。この法律によって、これまで人種差別に対してのみ可能であった損害賠償が、宗教や性にもとづく差別についても認められるようになった。⁽⁶⁾

また州レベルにおいても、セクシュアル・ハラスメントに対する規制が精力的になされてきており、とりわけ一九八〇年代の後半に入ってから五〇州とコロンビア特別地区のすべてにおいて、そのための州法もしくは行政命令が制定されている現状にある。⁽⁷⁾

右のようにセクシュアル・ハラスメントが広範に蔓延しているアメリカ合衆国において、それに対する法規制が最も進んでいるのは当然のことであるが、その他の諸国においても大きな法的問題となり、それに対する取組みがなされつつある。

イギリスにおいては、一九七五年に性差別禁止法(Sex Discrimination Act)が制定されたが、セクシュアル・ハラスメントがこの法律の禁止する性差別に該当するか否かが、一九八〇年代に入ってから数件裁判所で争われてきた。⁽⁸⁾そして一九八六年の *Porcelli v. Strathclyde Regional Council* 事件において、初めてセクシュアル・ハラスメントが違法と判断されたが、⁽⁹⁾これは画期的なできごとであった。というのは、イギリスではセクシュアル・ハラスメントは違法ではないという見解が、その当時まかり通っていたからである。⁽¹⁰⁾

オーストラリアでは、一九八四年三月二日に *Sex Discrimination Act*「性別、婚姻に関する身分若しくは妊娠を理由とし、又はセクシュアル・ハラスメントに係る差別に関する法律」が制定された。⁽¹¹⁾この法律は、二八条で「雇用におけるセクシュアル・ハラスメント」、二九条で「教育におけるセクシュアル・ハラスメント」について詳細に規定しているが、アメリカのガイドラインの影響が顕著である。この法律の特徴は、セクシュアル・ハラスメントを詳

細に定義していることと罰則を設けていることであるが、特筆すべきは救済手続が整備されていることであろう。とりわけオンブスマンの一種である「性差別担当コミッショナー制度」は注目に値する。この機関と行政委員会の一種である「人権委員会」が連動して、性差別からの救済を実効的なものにしてしていると評価することができよう。

カナダの連邦最高裁は、一九八七年の Robichaud v. Canada 事件において、国防省の監視人からセクシュアル・ハラスメントされた Robichaud 夫人の訴えについて、カナダ人権法に違反するとして使用者責任を認める判決を下した。⁽¹²⁾ 一九八八年に改正されたカナダ労働法は、二四七・一条において、代償型と環境型に分けてセクシュアル・ハラスメントを定義し、二四七・二条では、「全ての被用者は、セクシュアル・ハラスメントのない雇用を保証される」として被用者の権利を規定し、二四七・三条で「全ての使用者は、被用者がセクシュアル・ハラスメントの対象とならないことを保証するよう、あらゆる適切な努力を行わなければならない」と使用者の責任について定めている。⁽¹³⁾

右のように若干の国々において、セクシュアル・ハラスメントに対する法規制がなされてきているが、フランスにおいても一九九二年七月二日に成立し、一九九四年三月一日に施行された新刑法に新しく「セクシュアル・ハラスメント罪」の規定が設けられ、次いで一九九二年一月二日には労働法が改正されて雇用の場におけるセクシュアル・ハラスメントが規制されることになった。前者のように、セクシュアル・ハラスメントが独立の犯罪類型に設定されている例は他にないのではないであろうか。また後者は、ヨーロッパで初めてのセクシュアル・ハラスメントを規制する労働法であるといわれている。⁽¹⁴⁾ したがって、本稿においてフランス法におけるセクシュアル・ハラスメントを検討する意義は十分にあると思われる。

なお、フランス語でセクシュアル・ハラスメントのことを harcèlement sexuel というが、これが英語の sexual harassment をフランス語にそのまま置き換えたものであることはいうまでもない。この言葉が用いられたのは他に

適切な言葉がなかったからであらう。chantage sexuel(性的おどし)／dol(詐欺)／droit de cuissage(初夜権)／violences faites aux femmes sur le lieu de travail (女性に対して職場で行われる暴力行為)はそれぞれ欠点があり、結局、様々な形態の行為を包含しうるこの言葉が最も適切であるということになったのであらう。⁽¹⁵⁾

- (1) 奥山明良「アメリカに見る労働環境と性差別」判タ五二三号、水谷英夫「雇用における『性的いやがらせ』」法学五十巻六号。
- (2) 児玉佳与子「性を理由にした差別に関するガイドライン」同志社アメリカ研究一九号。
- (3) Catharine A. Mackinnon, *Sexual Harassment of Working Women*, pp. 25-46.
- (4) 21世紀職業財団「女子雇用管理とコミュニケーション・ギャップに関する研究会報告書」の二一頁によれば、セクシュアル・ハラスメントとは、概ね「相手方の意に反した、性的な性質の言動を行い、それに対する対応によって仕事を遂行する上で一定の利益を与えたり、又はそれを繰り返すことによつて就業環境を著しく悪化させること」である。前者が代償型で、後者が環境型である。
- (5) MERITOR SAVINGS BANKS V. Vinson, 477 U.S. 57. 本事件については、奥山明良「アメリカの働く女性と性的いやがらせ (Sexual Harassment) —— ヴィンソン事件を中心に ——」成城法学二三号、釜田泰介「『性的いやがらせ行為』と公民権法第七編——米最高裁ヴィンソン判決の意義」法学教室七五号。
- (6) 中窪裕也「アメリカ雇用差別禁止法その後——一九九一年公民権法の成立」日本労働研究雑誌三八八号四四—四五頁。日本太平洋資料ネットワーク編『日米のセクシュアル・ハラスメント』九八—九九頁。
- (7) Alba Conte, *Sexual Harassment in the Workplace: Law and Practice*, Chapter 10 State-by-State Survey of Sexual Harassment Law, pp. 281-410.
- (8) 山田省三「イギリス労働法におけるセクシュアル・ハラスメントの法理 (一) (二)」中央学院大学法学論叢三卷一、二二號。
- (9) 山田省三「セクシュアル・ハラスメントの法理」季刊労働法一五五号五八頁。O'Donovan and Szyssczak, *Equality and Sex Discrimination Law*, p. 67.
- (10) Rubenstein, *The Law of Sexual Harassment at Work*, *Industrial Law Journal*, vol. 12, p. 8.
- (11) 苗代あおい訳「オーストラリア性差別禁止法 (一) (二)」外国の立法二四卷一号二號。
- (12) AVFT, *De l'abus de pouvoir sexuel*, pp. 165-167.

(13) 21世紀職業財団・前掲書三四―三五頁。

(14) 福島瑞穂「セクシュアル・ハラスメントと法」労働法律旬報一二二八号二〇頁に、「スペインでは、一九八九年三月八日の法改正で、性的いやがらせに対する措置を規定、すべての女性労働者はプライバシーを尊重され、尊厳をもって待遇される権利を有し、これには性的な言動や行為からの保護もふくまれるとした」との指摘がなされており、スペインがヨーロッパで最初ということになるが、フランスでは本文のように理解されているようである。

(15) Zelenskey et Gaussoit, *le harcèlement sexuel*, pp. 59-62.

二 改正刑法におけるセクシュアル・ハラスメント罪の新設

フランスでは、一九九二年七月二二日に成立した法律によって刑法が改正され、一九九四年三月一日から施行された。この新しい刑法は、一八一〇年のいわゆるナポレオン刑法を実に一八四年ぶりに全面改正したものである。刑法の全面的な改正作業は、一九七四年一月八日のデクレによって設立された刑法改正委員会によって行われ、足かけ一八年の長丁場に及んだのである。新刑法のベースになったのは、一九八六年二月二〇日に政府によって元老院に提出された刑法典改正に関する法律案である。この法律案の冒頭におかれている理由書は、刑法を全面改正しなければならぬ理由について次のように述べている⁽¹⁾。一八一〇年以来、刑罰の個別化、刑罰の人道化ならびに犯罪類型の増殖により、刑法が大きく発展を遂げてきた。その結果、現行の刑法典が、第一に古くさくなってきたおり、第二に現代社会の要請に応えられなくなっており、第三に条文の相互の間に矛盾が生じてきており、第四に刑法の条文の大部分が個別立法の中にあるため刑法典に載っていないという不完全なものになっている、ということである。

右のような理由で改正された刑法典の中で、本稿に関連する部分の構成は、次のようになっている。

第二部 人に対する重罪と軽罪

第二編 人に対する侵害

第二章 人の身体的または精神的完全性への侵害

第三節 性的攻撃

第一項 強姦

第二項 他の性的な攻撃

第三項 セクシュアル・ハラスメント

第一項の強姦と第二項の他の性的な攻撃は本稿の直接のテーマではないが、関連するので言及することにする。以下において、旧刑法の規定と改正刑法の規定を対比する。旧刑法の規定は、筆者が別稿で検討したように、一九八〇年十二月二三日法律によって大幅に改正されたものである。⁽²⁾

強姦罪について

旧刑法

第三三二条 どのような性質であれ、他人の身体に対して暴行、強制または急襲によって犯された性的侵入行為は、強姦罪を構成する。強姦は、五年以上十年以下の懲役刑に処する。

ただし、強姦が次の情状の一つの下に犯されたときは、十年以上二十年以下の懲役刑に処する。被害者が妊娠、病気、障害若しくは身体的又は精神的障害により特に防禦能力に欠ける者であるとき、被害者が十五歳未満の未成年者であるとき、武器による脅迫を手段としたとき、犯人が二人若しくは複数の正犯若しくは共犯であるとき、犯人が嫡出若しくは非嫡の直系尊属若しくは養父母であるとき、犯人が被害者に対して監護権を有する者であるとき、又は犯人が監護権の委任を受けこれを濫用したとき

改正刑法

第二二二―二三条 性質のいかんを問わず、暴力・強制・脅迫または驚愕による他人の身体に対する性的侵入行為は、強姦である。

②強姦は十五年の懲役により罰せられる。

第二二二―二四条 強姦は、次の場合、二十年の懲役により罰せられる。

一 不治の四肢の切断または身体の障害を惹起したとき

二 十五歳未満の未成年者に対して犯されたとき

三 年令・疾病・身体障害または身体的もしくは精神的欠陥または妊娠状態により著しく傷つきやすい人に対し犯されたとき

四 被害者の嫡出親子関係に基づく・私生親子関係に基づくもしくは養子縁組に基づく尊属により、または、被害者に権威を有していた者により犯されたとき

五 職務が付与する権限を濫用した者により犯されたとき

六 正犯または共犯の身分において行為する複数の者により犯されたとき

七 武器の使用または威嚇を伴って犯されたとき

第二二二―二五条 強姦は、それが被害者の死を惹起したとき、三十年の懲役により罰せられる。

安全の期間に関する第一三二―二三条の最初の二項は、本条の犯罪に適用される。

第二二二―二六条 強姦は、拷問または野蛮行為が先立っているか、または随伴しているとき、無期懲役により罰せられる。安全の期間に関する第一三二―二三条の最初の二項は、本条の犯罪に適用される。

強制わいせつ罪

旧刑法

第三三一条 十五歳未満の子供に対して、暴力にも強制にも急襲にもよらず、わいせつ行為をしまたはしようと試みた者は、三年以上五年以下の拘禁および六〇〇〇フラン以上六〇〇〇〇フラン以下の罰金またはそのいずれか一方のみの刑に処する。

ただし、十五歳未満の子供に対して、次の方法の一により、強制わいせつの行為をしまたはしようと試みた者は、五年以上

十年以下の拘禁および一二〇〇〇フラン以上一二〇〇〇〇フラン以下の罰金またはそのどちらか一方のみの刑に処する。暴力、強制もしくは急襲を手段とするとき、被害者の嫡出もしくは非嫡の直系尊属、養父母もしくは監護権者によるとき、二人もしくは複数の正犯もしくは共犯によるときまたは監護を任された者がその権限を濫用したとき。

第三十一条の一 十五歳以上で、婚姻による親権の解除を受けている未成年者に対して、暴力・強制・急襲によらず、強制わいせつの行為をしまたはしようと試みた者は、犯人が次の一に当たるときは、六月以上三年以下の拘禁および二〇〇〇フラン以上二〇〇〇〇フラン以下の罰金またはそのどちらか一方のみの刑に処する。犯人が被害者の嫡出もしくは非嫡の直系尊属、養父母もしくは監護権者であるときまたはその監護を任されてその権限を濫用した者であるとき。

第三十三条 十五歳未満の者以外の者に対して、暴行、強制もしくは驚愕によってわいせつの行為をしまたはしようと試みた者は、三年以上五年以下の拘禁および六〇〇〇〇フラン以上六〇〇〇〇〇フラン以下の罰金またはその一方のみの刑に処する。ただし、第一項に規定するわいせつ行為またはその未遂が、次の情況の一の下に犯されたときは、五年以上十年以下の拘禁および一二〇〇〇フラン以上一二〇〇〇〇フラン以下の罰金またはその一方のみの刑に処する。被害者が病氣、障害、身体的もしくは精神的障害によりまたは妊娠のため特に防禦能力に欠ける者であるとき、武器による脅迫を手段としたとき、犯人が嫡出もしくは非嫡の直系尊属もしくは養父母であるとき、犯人が被害者に対して監護権を有する者であるとき、犯人が二人もしくは複数の正犯もしくは共犯であるとき、または犯人が監護権の委任を受けこれを濫用したとき。

第三十三条の一 拷問もしくは野蛮な行為が先立っているか、またはこれらの行為を随伴するわいせつ行為は、無期懲役に

処する。

改正刑法

第二二二―二七条 強姦以外の性的攻撃は、五年の拘禁および五〇万フランの罰金により罰せられる。

第二二二―二八条 第二二二―二七に定義された犯罪は、次の場合、七年の拘禁および七〇万フランの罰金により罰せられる。

一 傷害または損傷を惹起したとき

二 被害者の嫡出親子関係に基づく・私生親子関係に基づくもしくは養子縁組に基づく尊属により、または、被害者に権威を有する者により犯されたとき

三 職務が付与する権限を濫用する者により犯されたとき

四 正犯または共犯の身分において行為する複数の者により犯されたとき

五 武器の使用または威嚇を伴って犯されたとき

第二二二―二九条 強姦以外の性的攻撃は、次の者に対して行われたとき、七年の拘禁および七〇万フランの罰金により罰せられる。

一 十五歳以下の未成年者

二 年令・疾病・身体障害もしくは身体的または精神的欠陥により著しく傷つき易い人

第二二二―三〇条 第二二二―二九条に定義された犯罪は、次の場合、十年の拘禁および一〇〇万フランの罰金により罰せ

られる。

一 傷害または損傷を惹起したとき

二 被害者の嫡出親子関係に基づく・私生親子関係に基づくもしくは養子縁組に基づく尊属により、または、被害者に権威を有する者によって犯されたとき

三 職務が付与する権限を濫用する者によって犯されたとき

四 正犯または共犯の身分において行為する複数の者により犯されたとき

五 武器の使用または威嚇を伴って犯されたとき

第二二二―三一条 第二二二―二七条から第二二二―三〇条に規定された軽罪の未遂は、同じ刑罰により罰せられる。

第二二二―三二条 公衆の視線を集めやすい場所において他人に目撃させる性的露出行為は、一年の拘禁および十萬フランの罰金により罰せられる。

右のフランス刑法の強姦罪および強制わいせつ罪の規定と、日本の刑法一七七条の強姦罪および一七六条の強制わいせつの規定とを対比すれば、その差異は一目瞭然である。同じ犯罪であっても行為の態様が多様であることに着目して構成要件を類型化して詳細に定めるとともに、それぞれに対応して刑罰を個別化している点が、フランス刑法の特徴である。そのフランス刑法の旧規定と新規定とを比較した場合、新刑法にはいくつかの特色が見られる。強姦罪についていえば、旧刑法では単純強姦罪（三三二条一項）と加重強姦罪（三三二条二項）の二類型しか規定されていなかったが、新刑法では四類型が規定されている。それに対応して刑罰も旧刑法では単純強姦罪が五年以上十年以下、加重強姦罪が十年以上二十年以下の拘禁の二種類しか規定されていなかったのに対し、新刑法では単純強姦罪が十五

年、加重強姦罪はその程度に対応して二十年、三十年、無期懲役の拘禁で、合計四種類が定められている。このように新刑法では改正理由書に述べられているように、犯罪類型の増加に伴って刑罰が個別化されているとともに、最低でも十五年、最高は無期懲役で、重罰化の傾向がきわめて顕著であるといえる。このことは、頻発している強姦罪を最大限に抑圧したいという立法者の意思の表れである。

旧刑法の公然わいせつ罪（三三〇条）の規定は、その構成要件が「公然わいせつの行為をした者」というように漠然不明確であったため、これを「公衆の視線を集めやすい場所において他人に目撃させる性的露出行為」（二二二―三二条）と改めた。刑罰も旧刑法が三月以上二年以下の拘禁および五〇〇フラン―一五〇〇フラン以下の罰金であったのを、一年の拘禁および一〇万フランの罰金に改めた。そして公然わいせつ罪と強制わいせつ罪の規定を「他の性的攻撃」のネーミングの下でまとめた。また、旧刑法では強制わいせつ罪の規定が三三一条、三三一条の一、三三三条および三三三条の一に分かれ複雑になっていたので、これを新刑法のように整序して分かりやすくした。構成要件は旧刑法と同じくきわめて詳細であり、刑罰も旧刑法と大きい違いはなく、強姦罪のように重罰化の傾向は見られない。

「第三節 性的攻撃」は、右に述べた「第一項 強姦」、「第二項 他の性的攻撃」に次いで、「第三項 セクシュアル・ハラスメント」について、次のように規定している。

「職務が付与する権限を濫用して、性的性質の好意を得る目的で、命令、脅迫もしくは強制によって他人をハラスメントした者は、一年の拘禁および十万フランの罰金により罰せられる。」

この規定は政府の提出した刑法改正法案にはなかったが、一九九一年六月二日に女性の権利省の元の大臣イヴェ

ント・ルーディが法案を審議中の国民議会に追加提案し、両院で可決されたものである。

この新設されたセクシュアル・ハラスメント罪は、「職務が付与する権限を濫用する」ことが要件となっているから、具体的には職場における使用者と上司のセクシュアル・ハラスメントが念頭におかれている。しかし、それに限定されるわけではない。その他にも生徒、学生や借家人に対して職務上の権限を有する教師や家主・アパート経営者・管理人等のセクシュアル・ハラスメントも、処罰の対象になることはいうまでもない。

セクシュアル・ハラスメント罪が成立するためには、右のように職務上の権限を濫用して命令、脅迫もしくは強制をし、それによつて他人をハラスメントすることが必要であるが、それに加えて「性的性質の好意(faveurs)」を得ることが目的であるという主観的違法要素が必要である。それについては、労働法におけるセクシュアル・ハラスメントにも関係するので後述することにする。

ところで、前述したように、このセクシュアル・ハラスメント罪の規定は政府の提案した刑法改正法案ではなく、国会での審議の過程において追加されたものであるが、このようなセクシュアル・ハラスメント罪の規定を新設する必要はないという見解がある。すなわち、その見解によれば、「他の性的攻撃」罪を定めている第二二―三〇条の三号は、それ（強姦以外の性的攻撃）が、「職務が付与する権限を濫用した者によつて犯されたとき」は、十年の拘禁および一〇〇万フランの罰金により罰せられる、と規定しており、それにセクシュアル・ハラスメントも包含されるから、独自の規定を設ける必要はない、というわけである。しかし、それには反論が可能である。たしかに、「職務が付与する権限を濫用」という構成要件は同じであるが、前者はそれによつて性的攻撃(agressions)を行うことが要件とされているのに対し、後者は命令、脅迫もしくは強制によつてハラスメントを行うことが要件とされている。agressionsは攻撃または侵害という意味でやや漠然としているが、この点について、旧刑法の強制わいせつ罪(二三〇条)

が、「暴行、強制もしくは驚愕」によってわいせつ行為を行うというように行為を個別に明示していたことを想起すれば、どのような行為によって性的攻撃がなされるのを想定しているのかは推察がつく。それらの行為とセクシュアル・ハラスメント罪の構成要件である「命令、脅迫もしくは強制」とは重なり合う部分が多い。しかし、前者の方が行為の違法性の度合いが強く、また後者の方が広い概念であるから、前者には包摂されないが後者には包摂されうる行為はありうる。

右の理由以外にもセクシュアル・ハラスメント罪の存在理由はある。職務上の権限を濫用して行う性的攻撃罪の刑罰は、十年の拘禁および一〇〇万フランの罰金であるが、これをセクシュアル・ハラスメントに適用するには重すぎる。一般的に刑罰が重すぎると、実際に犯罪が行われても起訴されないという傾向があり、とりわけ性犯罪についてはそのような傾向は顕著である。そういう傾向があると被害者はさらに告訴をちゅうちよする。したがって、犯人が適正に処罰されないという悪循環に陥る。一九八〇年十二月二三日法律によって改正される前の単純強姦罪（三三二条）は、十年以上二十年以下の懲役であったが、改正されて五年以上十年以下の懲役に軽減された理由もそこにある。従来、女性従業員が使用者や上司によってセクシュアル・ハラスメントされた場合に、それに対して旧刑法の強制わいせつ罪（三三三条）が適用されることはほとんどなかった⁽³⁾。というのは、刑罰が三年以上五年以下の拘禁および六〇〇〇フラン以上六〇〇〇〇フラン以下の罰金、またはその一方のみで、セクシュアル・ハラスメントに適用するには重すぎると判断されてきたからである⁽⁴⁾。

ところで、この新設されたセクシュアル・ハラスメント罪は、その威力を発揮して期待された役割を果たすことができるであろうか。将来を予測することは容易なことではないが、すくなくとも職場におけるセクシュアル・ハラスメントに対してこの規定が独立して適用されることは少ない、あるいはほとんどない、と筆者は考える。その理由は

こうである。本論文で後述するように、労働法が改正されていわゆる代償型のセクシュアル・ハラスメントが規制されるようになった。すなわち、労働法第一二三―一条は、セクシュアル・ハラスメントをされたもしくは拒否したという事実を、採用、報酬、昇進もしくは労働契約の解除等の雇用条件に結びつけてはならないと規定し、労働法一五二―一条は、右に違反した場合には、二月以上一年の拘禁および二〇〇〇フラン以上二〇〇〇〇フラン以下の罰金またはいずれか一方の刑に処する、と規定している。したがって、右の両規定に該当する限りにおいて、刑法のセクシュアル・ハラスメント罪に優先して右規定が適用されることになると推測されうる。そして右の両規定に該当しない範囲内において、たとえば、具体的には右のような労働条件に関する権限は有しないが、それ以外の職務上の権限を有する上司によってセクシュアル・ハラスメントがなされたというような、非常に限定されたケースにのみ適用の可能性があるといえよう。このようなことになるのは、刑法改正によるセクシュアル・ハラスメント罪の新設の作業の方が、単に時間的に先行した結果にすぎない。

(1) 恒光徹訳「フランス一九八六年刑法典改正法案(一)」岡山大学法学会雑誌三七卷一号一六七頁以下。なお、以下において、新刑法の条文の訳は右の資料に、旧刑法の条文の訳は、法務大臣官房司法法制調査部編『フランス刑法典』(法曹会)に依った。ただし、一部は変えた。

(2) 上村貞美「人権としての性的自由と強姦罪——欧米における強姦罪の改正をめぐって——」香川法学七卷三・四号。

(3) 過去においてセクシュアル・ハラスメントに対して刑罰が全く科せられなかったわけではない。一九八四年十二月に、レストランの経営者がウェイトレスに「初夜権」を行使して、四〇〇〇フランの罰金、かつ濫用的解雇のために二〇〇〇〇フランの罰金に処せられたケース。また細工品会社の経営者が従業員に対して「初夜権」を行使して三年の懲役を科されたケース。さらに、運転免許証の検査官が申告者に対して性的好意を要求し、それと引き替えに運転証明書を交付したことについて、五年の懲役に二年の執行猶予がつけられたケース等があった。以上 Zelensky et Gausso, *ibid.*, pp. 169-170.

(4) DeKeuwer-Defossez, dictionnaire juridique, droits des femmes, pp. 233-235.

三 改正労働法によるセクシュアル・ハラスメントの規制

(1) 序

労働法を改正してセクシュアル・ハラスメントを規制することになったのは、職場においてセクシュアル・ハラスメントが蔓延したためである。女性労働者の三人に一人、または五人に一人がセクシュアル・ハラスメントをされた経験があるという。また一九八三年のある世論調査は、ヨーロッパ共同体の国の中でフランスで最もセクシュアル・ハラスメントが蔓延しているために、フランスをセクシュアル・ハラスメントのチャンピオンと呼んだそうである。⁽¹⁾ そのようにセクシュアル・ハラスメントが蔓延しているにもかかわらず、フランスはこの問題に真剣に取り組んでこなかった。その理由は、そのような問題は私的な、個人的なものであつて、法的に規制すべきでないということである。フランスにはフランスの歴史と伝統に起因する特有の文化的・社会的コンテクストがあり、それがセクシュアル・ハラスメントに対する「寛容さ」をもたらしたのである。よく知られているように、中世のフランスの領主には「初夜権」(droit de cuissage)と呼ばれる権利があつた。これは農奴が結婚するときに、その妻と初夜を過ごす権利であつた。もつともこれは史実ではなく伝説であつたようで、実際には領主は農奴から結婚税を受領することで満足したとされている。また一九世紀のブルジョアがいわゆる下女に肉体関係を強要したことは、バルザックやフロベールの小説に描かれているように珍しいことではなかった。同じように工場主がいわゆる女工を性の対象にしたこともよく

知られている。

性の問題に「寛容な」フランスも、一九八〇年代に入ると、セクシュアル・ハラスメントを規制すべきであるという国の内外からの要求に対応せざるをえなくなり、結局、それが今回の微温的な労働法の改正へと結実するわけである。今回の法改正をもたらした最大の要因は、ECにおけるセクシュアル・ハラスメントの規制をめぐる一連の活動であろう。まず、一九八四年一月一三日に、EC委員会は「女性のための積極的行動の促進に関する勧告」を出した。そして一九八六年六月一日に、EC議会は、「女性に対する暴力に関する決議」を採択したが、この中にセクシュアル・ハラスメント問題に取り組むことが盛り込まれていた。一九八七年一〇月に、Michael Rubensteinが「職場における女性の保護・EC諸国におけるセクシュアル・ハラスメント問題についての報告書」を提出した。一九九〇年五月二九日に、EC閣僚理事会は「職場における男女の尊厳の保護に関する理事会決議」を採択した。一九九一年一月二七日に、EC委員会は「職場における男女の尊厳に関する勧告」を出した。この勧告に基づいて、「セクシュアル・ハラスメントと戦うための施策に対する行動規範」が発表された。⁽²⁾ この行動規範は、「一、はじめに 二、定義 三、法律と使用者の責任 四、団体交渉 五、使用者への勧告 六、労働組合への勧告 七、従業員の責任」から成る詳細なもので、アメリカのEEOCのガイドラインの影響を強く受けている。これはセクシュアル・ハラスメントを性差別の問題としてとらえ、セクシュアル・ハラスメントを解決するための手続を整備することと、その再発を防止することに主眼が置かれている。

右のようなECの一連の活動は、フランスがセクシュアル・ハラスメントを規制する法律を制定するためのプラスの作用を及ぼしたが、それとは逆にマイナスの影響を与えたのが、アメリカとカナダにおけるセクシュアル・ハラスメントの規制の実態であった。巨額の賠償金に象徴されるその厳しい規制は、まさに「大西洋の向こうの幽霊」であ

り、それがフランスに出現するのを阻止することは、政府、とりわけ経済界の願望であった。このことが、結局、今回の労働法改正によるセクシュアル・ハラスメントの規制を出来栄えのよくないものにしてしまったのである。

他方、フランスの国内にもセクシュアル・ハラスメントを規制する立法の制定を促す要因は存在した。それは女性運動である。フランスの女性運動は、一九六〇年代に入り、徐々にその成果を挙げていった。まず一九六七年にいわゆるニューヴィルト法が制定されて避妊が公認され、次いで一九七五年のヴェイユ法によって一定の条件付きで妊娠中絶が認められるようになった⁽³⁾。一九八〇年には、刑法の強姦罪と強制わいせつ罪の規定が改正され、一九八三年には画期的な男女職業平等法が制定された⁽⁴⁾。これらの延長線上に、今回の刑法改正におけるセクシュアル・ハラスメント罪の新設と、労働法の改正によるセクシュアル・ハラスメントの規制が位置するのである。

この労働法改正の主役を演じたのか、A V F T (Association européenne contre les violences faits aux femmes au travail)「職場における女性への暴力に反対するヨーロッパ協会」である。一九八五年一〇月三日、パリにおいて「女性人権同盟」(Ligue du Droit des femmes)のイニシャティブによって国際会議が開かれ、この場において職場におけるセクシュアル・ハラスメントが公然と非難された。フランスでセクシュアル・ハラスメントという言葉が広まったのは、この会議が切っ掛けである。この会議の後に、A V F Tが次の三つの目標を立てて創設された⁽⁵⁾。第一に職場における女性差別主義の攻撃に関して世論の注意を喚起すること、第二に今日におけるこの暴力の増加とその広がりを見逃すこと、第三に可能な限り裁判で私訴原告人になり攻撃された女性を保護すること、である。A V F Tは、一九八九年三月一七日と一八日に、「暴力、セクシャル・ハラスメント、職場における権力の濫用」をテーマにして国際会議を開催したが⁽⁶⁾、その他にも積極的なキャンペーンを行なって、問題の解決へ向けて大きな前進をもたらした。

さらに、改正刑法にセクシュアル・ハラスメント罪が新設されたことも、労働法を改正してセクシュアル・ハラスメントを規制することへの一つの大きなインパクトを与えた。というのは、被害を受けた女性は必ずしも加害者が刑罰を科せられることを望んでいるわけでもないし、仮に刑罰が科されたとしても、自らが当面している雇用上の問題が解決されるわけではないからである。フランスの労働法には不備があつて、たとえば、セクシュアル・ハラスメントによつて解雇された場合に、損害賠償は認められても復職が困難である等、被害者の女性を十分に救済することができなかったからである。それ故、労働法を改正してその不備を是正する必要があつたわけである。

右のようにECと国内の様々なインパクトが加わつて、フランス政府はセクシュアル・ハラスメントを規制するための労働法改正の法案を国会に提出したのである。以下においては、元老院と国民議会のそれぞれにおいて社会問題委員会の名においてなされた報告とそれに関する討論を素材にして、十条からなる改正労働法の逐条解釈をすることにする。したがつて、煩雑を避けるために議事録をいちいち引用しない。⁽⁷⁾

- (1) Zelensky et Gaussoit, *ibid.*, p. 161.
- (2) この行動規範は、21世紀職業財団の前掲書の四二―五一頁にその訳文が掲載されている。
- (3) 上村貞美「フランスの妊娠中絶法」香川法学八巻一号参照。
- (4) 大和田敢太「フランスの雇用平等法」法律時報五五巻九号、田端博邦・茶置隆雄「フランスの男女雇用平等法」労働法律旬報一〇七八号参照、林瑞枝「フランスの男女職業平等法」季刊労働法一二九号、神尾真知子「フランス一九八三年男女雇用平等法の適用上の問題点」婦人労働一〇号、神尾真知子「フランスの男女職業平等」女性空間一〇号。
- (5) Zelensky et Gaussoit, *ibid.*, p. 166.
- (6) この国際会議の成果の到達点が、AVFT, *De l'abus de pouvoir sexuel et de la violence sexuelle* 書物である。
- (7) Journal officiel de la république française, Débats parlementaires, Sénat, n°350, n°444, Assemblée Nationale, n°2809, n°2850, n°2975. なお、本法律については、すでに、柴山恵美子編著『新・世界の女たちはいま』（フランス・神尾真知子執筆）、山崎文

夫「外国労働判例研究⑦フランス、セクハラ被害者の懲戒と配転」労働法律旬報一三二三号に言及してある。

(2) 逐条解釈

本法律の正式名は、「労働関係における性に関する権限濫用について、労働法および刑事訴訟法を改正する一九九二年一月二日法律第九二一一七九号である。⁽¹⁾

第一条

労働法第一卷第二部第二章第六節に、以下の三条が加えられる。

第一二二―四六条 使用者、その代理人その他の者が、その職務が付与する権限を濫用して、自己または第三者のために、性的性質の好意を得ることを目的として、労働者に対して命令・脅迫・強制をし、もしくはあらゆる性質の圧力を加えてハラスメントした場合、当該労働者はハラスメントを受けたこと、もしくはそれを拒絶したことによって、処罰されたり、解雇されることがあつてはならない。

第一二二―四六条の一項の解釈では、まず行為の主体、すなわち加害者が誰かが問題になる。職務が付与する権限(autorité)を濫用することが要件とされているから、権限の濫用がキー概念である。権限の濫用というのは、第一に当事者の資格、第二に濫用的行為の性質、第三に格別の利益の追求、の三つの要因にもとづく⁽²⁾。当事者は法律上の従属関係にあるもののみならず、経済的従属関係にあるものも含まれる。従属した労働者に対して職務上の権限を有す

る者は、典型的には使用者と上司 (un supérieur hiérarchique) である。そのため政府提出法案では行為の主体がこの二つに限定されていた。それが審議の過程で修正されて、「その他の者」(直訳すると、「すべての者」)(tout personnel) が追加されたのである。

解釈上問題になるのは、まず第一に職場の同僚である。フランス法の場合には、同僚は行為の主体になりえない。というのは、同僚は他の労働者に対して職務上付与された権限を有しないからである。このように同僚を対象外にしたのは、同僚からセクシュアル・ハラスメントされた労働者は、本法律の規定によらなくとも個別の防禦手段を有するからであると説明されている。

比較法的に考察した場合、フランス法の右の点は不十分であると評価しうる。アメリカのガイドラインは主体を限定していないし、それに加えて、「(d) 被用者の行為に関し、……使用者は、かかるセクシュアル・ハラスメントに対し責任を有する」と明示的に規定している。オーストラリア性差別禁止法の二八条は、「(一) 人が次の各号に掲げる者にセクシュアル・ハラスメントを行うことは違法である。(a) 当該人の被用者 (b) 当該人を雇用する者の被用者」と規定しているが、この(b)の中には上司だけでなく同僚も含まれる。改正カナダ労働法は、「二四七・二条 全ての被用者は、セクシュアル・ハラスメントのない雇用を保証される」と規定しており、主体を限定していない。また、「二四七・三条 全ての使用者は、被用者がセクシュアル・ハラスメントの対象とならないことを保証するよう、あらゆる適切な努力を行わなければならない」と包括的な規定をしている。

次に解釈上問題になるのは企業外の人、とくに顧客である。彼らは本法の規制対象になっているであろうか。この点についても明示的に規定されていないので、解釈に委ねられることになる。法案の審議過程において、この法案はそのような人を規制することを目的としていないという報告者の見解も述べられたが、別の報告者の意見によれば、

たとえば契約書の署名あるいは重要な取引の締結が行われようとするときに、顧客が圧力等を加えることは、相手方労働者に対して権限を行使する立場にあるから、このようなケースも含まれるとする。

因みに、一九九一年二月一三日の、一八歳から四〇歳までの女性一〇〇〇人に対して行われた l'Institut Louis Harris のアンケートによると、加害者は使用者自身が二九%、上司が二六%、ひんばんな顧客が二七%、同僚が二二%となっている。もし顧客が本法の規制対象外であるとする、同僚と合わせて半分のケースしか規制されないことになる、本法の実効性が問われることになる。

アメリカのガイドラインでは、「(e)……使用者は、被用者でない者の行為に対してもまた、責任を有する」としているから、顧客も対象になっている。オーストラリア法は対象にしていないが、前述したように、カナダ法は包括的なので対象になる。

次に行為の性質に関しては、アメリカのガイドラインとオーストラリア法によれば「歓迎されない」、日本の労働省の定義によれば「相手方の意に反した」ことが必要である。改正カナダ労働法の二四七・一条は、「(a) 被用者を不快にさせたり、又は屈辱感を与えるような場合」と性格づけている。それに対して、フランス法の場合に行為の性質についてなんら言及していないのは、「権限を濫用して」という規定で十分であるからである。というのは、それだけで歓迎されていないこと、ないし相手方の意に反していることが当然の前提になっているからである。

行為の目的ないし動機については、「自己または第三者のために」なされることが必要である。「自己のために」というのは自明であるし、これが最も多いケースであろう。それに対して、「第三者のために」というのは、今一つ明らかでない。具体的には、たとえば上司が使用者のために、あるいは上司もしくは使用者が重要な顧客のためにセクシュアル・ハラスメントをする場合を想定しているのであろうか。いずれにしろ、第三者のためにセクシュアル・ハラ

スメントをするというケースは余り多いとは思われない。

次に「性的性質の好意を得ることを目的として」行われることが必要である。ところで性的性質の好意(faveurs)とはなんだろうか。実はこの言葉に本法の特色があるのである。というのは、フランス政府が「大西洋の向こうの幽霊」がフランスに出現することをおそれて、規制対象をできるだけ限定的なものにしようとした意図が、この言葉に表明されているからである。フランス語の faveurs には「(女が男に与える)愛情の印」、英語の favors には「(女が男に許す)情交の同意」という意味があるから、典型的には性交の同意を意味するといえる。もともとそれに限定されるわけではなく、「身体による行為」(acte physique)も含まれると解される。

規制の対象とされる行為の限定はさらに続く。右のような目的をもって、「命令・脅迫・強制をし、もしくはあらゆる性質の圧力を加えてハラスメント」することが禁止されるのである。最初の三つの行為類型は改正刑法に新設されたセクシュアル・ハラスメント罪に規定されているのと同じである。「圧力を加え」というのが労働法に新たに追加されたわけであるが、この圧力は文字通りどのような性質であってもよいから、肉体的、道徳的もしくは精神的なものであってもよいことになる。

右のようにフランス法で規制されている行為は著しく限定的である。アメリカのガイドラインは、「歓迎されない性的接近、性的好意の要求、ならびに性的性質をもつ他の言葉もしくは身体による行為」、オーストラリア法は、「歓迎されない性的接近をし、もしくは性的好意につき歓迎されない要求を行い、または他人に関してその他の歓迎されない性的性質の行為」、カナダ法は、「この項においてセクシュアル・ハラスメントとは、性的性質を有する以下のような行為、コメント、身ぶり、または接触を意味する」、日本の労働省の定義は、「相手方の意に反した、性的な性質の行動」と規定している。これらと比較すれば、フランス法の規制範囲の狭さが一層際立っている。

以上、セクシュアル・ハラスメントの構成要件を検討したが、まとめてみると、第一に権限を濫用すること、第二に性的性質の好意を得ることを目的とすること、第三に圧力等を加えてハラスメントすること、という三段階構造になっている。このように構成要件を厳格に定義すればするほど、それに該当する行為は少なくなり、それに反比例して規制されない行為が多くなる。労働法の改正による今回のセクシュアル・ハラスメントの規制が、微温的なものにとどまると評価されるのは、まさにこの点にある。

第一二二―四六条二項 いかなる労働者も、前段落で定められたハラスメントを証言もしくは詳細に語ったことによって、処罰されたり、解雇されることがあつてはならない。

この二項は、他国の法律には見られない特筆に値する規定である。セクシュアル・ハラスメントは、事柄の性質上、公然となされることはめつたになく、ひそかになされることが多い。裁判で加害者が事実を争った場合に、被害者はそれを立証しなければならないが、物的な証拠がないもしくは少ないのが通例であるので、証人の証言に依存する比重がこの種の事件では高い。そこで被害者を実効的に救済するためには、証人も保護する必要がある。そのためこの規定が設けられたのである。この規定によって保護されるのは証人だけではない。政府の法案にはなかったが、審議の過程において、セクシュアル・ハラスメントを「詳細に語った」(ou les a relates)人も保護されるように修正された。具体的には、たとえば、セクシュアル・ハラスメントを目撃しなかったので証人にはなれないが、被害者から話を聞き、加害者を制裁してもらうために、使用者に通知するために詳細に語った場合にも、保護されるという意味である。いずれにしろ、この二項の規定は高く評価することができる。

第二二—四六条三項 それに反する処分もしくは（法律）行為は、当然に無効である。

右に述べたように、一項と二項において、処罰されたり、解雇されることがあつてはならないと規定されているが、それを承けて三項では、それに反する処分や法律行為、具体的には懲戒処分、とりわけ解雇が当然に無効であるということを確認する意味で宣言している。本法の意義はまさにこの点にある。というのは、「濫用的解雇」(licenciement abusif)として解雇が取消されるためには、「実質的かつ重大な原因」(cause réel et sérieux)が欠如していることを証明しなければならぬ責任を原告が負う。仮にそれを立証することにも成功しても、損害賠償は支払われるが、復職が認められることはほとんどなかった。それだけにセクシャル・ハラスメントによって解雇された労働者にとって、本規定の寄与するところは大きいといえる。

右の一項、二項、三項と後述する本法の二条によって改正される労働法第一二三—一条は、セクシュアル・ハラスメントを個人の雇用条件と結びつけることを禁止しているので、環境型ではなく代償型のみをフランス法は規制していることになる。

なお政府法案にはなかったが、審議の過程で元老院が追加提案をし、それを国民議会が削除した規定が、この後にあった。それは、(旧)刑法三七三条の規定は前二項において対象とされた労働者に適用される、というものである。刑法三七三条一項は次のように規定している。

方法のいかんを問わず、裁判所職員、行政警察職員、司法警察職員、所管の権限を遂行し若しくは利用することができるすべての官憲、上命下服の関係にある上司または被誣告者の使用主に誣告した者は、六月以上五年以下の拘禁および五〇〇フラ

ン以上二〇〇〇フラン以下の罰金に処する。

右の削除された規定があってもなくても、虚偽の申告をすれば誣告罪が適用されるのは当然のことである。そのため削除されたわけであるが、この経緯の中に元老院がセクシュアル・ハラスメントの規制に熱心でなかったことを窺うことができる。元老院がこの規定をわざわざ追加提案したのは、行き過ぎを避けることを望んだためであるというのは容易に推測されうるが、しかしながら、もしこの規定が存置されていたならば、セクシュアル・ハラスメントされた労働者が被害を訴えるのをちゅうちょするのは、被害の立証の困難さも加わって、目に見えている。しかもこの規定は、被害者の訴えが真実でないと疑うことを、当然の前提としているはずである。とするならば、職場におけるセクシュアル・ハラスメントから被害者を救済し、それを防止しようとするこの法律の目的を阻害する危険があるといわなければならない。

第二二一―四七条 一二二―四六条に規定された不正行為を行ったすべての労働者は、規律上の制裁を受ける。

この規定は、セクシュアル・ハラスメントをした労働者は使用者から懲戒処分を受けることを定めたものである。懲戒処分について、労働法一二二―四〇条は、労働者の行為が使用者によって過失がある (*faute*) とみなされた場合に、使用者は、口頭の注意のほか、企業における労働者の存在、その職務、職歴、報酬に影響を与える性質の措置をとることができる、と規定している。したがって、使用者は、本法律改正によって一二二―四七条が新設されなくても、この一二二―四〇条の規定によって、セクシュアル・ハラスメントをした労働者に対して懲戒処分をすることが

できるはずである。とするならば、一二二―四七条を新設したことは、その趣旨を確認したこと以上の意味はないのであろうか。それは、結局のところ、この規定を新設したことによって、使用者はセクシユアル・ハラスメントをした労働者に対して懲戒処分をする義務を負ったことになるのか否かの解釈如何による。審議の議事録を読む限りにおいては、使用者にそのような義務を負わせたという制定者の意思は読み取れないし、また本法律を解説した論文でもそのような解されている。⁽³⁾したがって、確認する意味で明示したこと以上の意味はないと考えられる。

一二二―四八条 使用者は、前二条に係る行為を予防するために必要なすべての措置をとる。

本規定によって、使用者が予防義務を負うのは勿論のことである。問題は、セクシユアル・ハラスメントをした労働者に懲戒処分をしなかったこと等について、使用者は民事責任を負うかどうか、ということである。ある説によると、使用者には予防義務があるから、セクシユアル・ハラスメントされた労働者は、一定の場合に、使用者に損害賠償を請求できるとする。すなわち、権限を濫用してセクシユアル・ハラスメントが行われているのを、明示的であれ暗黙であれ防止しないことによって、セクシユアル・ハラスメントが行われる職場の雰囲気は是認したことになり、そのことについて使用者に責任があるとするものである。⁽⁴⁾それに対して、別の学説によれば、使用者はセクシユアル・ハラスメントをした労働者を解雇する義務も配転する義務も負わない。「要するに、予防も制裁も、すべて企業の長の態度次第である」というものである。⁽⁵⁾条文の原文は、「Il appartient au chef d'entreprise de prendre...」となっており、直訳すると、「……とすることは、企業の長に属する」ということになる。したがって、権限の所在を定めたものであつて、義務を課したものと文理上考えられないので、後者の解釈が正しいといえる。

右の使用者の責任についても、フランスの労働法の規定は、アメリカのガイドラインやECの行動規範に比して、きわめて不十分なものである。アメリカのガイドラインは、予防策について、「(f) セクシュアル・ハラスメントを排除する最善の方法は予防策を講ずることである。使用者は当該問題を積極的に提起し、強く反対を表明し、適切な制裁を加え、第七編の下でハラスメントの問題を提起する権利およびその方法を被用者に周知させ、ならびに関係者すべてに自覚をうながす方法を展開する等、セクシュアル・ハラスメントの発生を防ぐために、必要なあらゆる手段をとるべきである」と、強い調子で命じている。そして、(c)において、「……使用者が当該行為の発生を知っていたか、または知っているべきであつたかにかかわらず……責任を有する」と、使用者責任について明確に規定している。

ECの行動規範も、「セクシュアル・ハラスメントは従業員の違法行為のひとつであるから、使用者は従業員に対するハラスメントを抑制すべきであると同時に、従業員について他の違法行為と同様に、これに対処する責任を有する」とした上で、(A)予防について、(i)方針、(ii)方針の周知、(iii)責任、(iv)訓練の各々について詳細に定めている。これらの規定と比較すれば、フランス法は相当後退しているといえる。

第二条

労働法L一二三―一条に以下の段落が加えられる。

とくに採用、報酬、職業訓練、配属、資格、格付け、昇進、異動、労働契約の解除もしくは更新または規律上の制裁に関して決定するために、当該労働者がL一二三―四六条に規定されたハラスメントを受けたり、それを拒絶したこと、またはそれ

を証言したり、詳細に語ったという事実を、何人も考慮してはならない。

労働法Ⅰ一二三―一条は、一九八三年七月十三日のいわゆる男女職業平等法によって追加された規定で、次のような内容のものである。

本法典に特別の規定がある場合を除き、いずれかの性への所属が、雇用あるいは職業活動の遂行の決定的な条件でない限り、何人も、^①当該労働契約の特色如何によらず、求人に際しもしくは雇い入れに関する他のあらゆる形式の広告において求職者の性別あるいは家庭状況を記載しまたは記載させること、^②性別または家庭の状況を考慮に入れもしくは性別または家庭の状況によって異なる選択基準を根拠に、労働者の雇い入れを拒絶すること、および配転を通告すること、労働契約を解除しもしくはその更新を拒絶すること、^③労働者の性別を考慮して、とくに、報酬、職業訓練、配属、資格、格付けあるいは昇進もしくは配転に関し、あらゆる措置を実施することができない。

コンセイユ・デタの議を経たデクレは、全国レベルで代表的な使用者団体および労働者団体の意見を聴いた後、その遂行に関しいずれかの性への所属が決定的な条件をなす職業および職業活動の一覧表を決定する。同一一覧表は、同じ形式で定期的に改訂される。

なお、労働法Ⅰ一五二―一条は、右の差別禁止を実効的なものにするために、次のような刑罰を規定している。

第一二三―一条の規定に対するあらゆる違反は、二月以上一年以下の拘禁および二〇〇〇フラン以上二〇〇〇〇フラン以

下の罰金またはいずれか一方の刑に処する。

右の改正によって、セクシュアル・ハラスメントを個人の雇用条件に結びつける代償型セクシュアル・ハラスメントが禁止されただけでなく、その違反に対しては刑罰が科せられることになった。この点は他国にも例がなく、微温的なフランスのセクシュアル・ハラスメント規制法の中でも画期的である、と評価することができよう。

三条

労働法L一二三―六条の最終行に以下の段落が加えられる。

労働者のために提起されるL一二三―一条の最終段落から生じる訴訟に関しては、組合組織は当該労働者の書面による同意を証明しなければならない。

労働法L一二三―六条は次のように規定している。

当該企業で代表的な組合組織は、その企業の労働者のために、同人が書面で通知をうけ、かつ組合組織がその意思を知らせた日から、五日以内に反対しない場合、当該労働者の委任なしに、L一二三―一条、L一四〇―二条からL一四〇―四条までの各規定から生じるあらゆる訴訟を遂行することができる。

当該労働者は常に、組合組織が提起した訴訟に関与することができる。

これはセクシュアル・ハラスメント訴訟に関して、労働組合に当事者適格を付与した規定である。セクシュアル・ハラスメントされた女性労働者が、恥かしさや屈辱感のために、自ら進んで訴訟を提起することを断念することは、大いにありうることである。その場合に、労働組合が代わって訴訟を提起することは、被害者を救済するために、そして加害者を制裁するために好ましいことであり、そのためこのような規定が設けられたのである。

第四条

刑事訴訟法二条の六に以下の段落が加えられる。

しかしながら、労働法L一二三―一条の最終段落および公務員の権利と義務に関する一九八三年七月十三日法律八三―六三四号第六条の最後の四段落の規定の違反に関しては、ハラスメントを受けた本人の書面による同意、本人が未成年者でかつ本人の意思を聴取した後に、親権者または法定代理人の書面による同意を得たことを証明したならば、団体の訴えは受理される。

刑事訴訟法の二条の一から六は、一定の要件を具備した各種の団体に私訴原告人と同じ権利を付与した規定で、二条の六は次のような内容である。

規約において、性または風習にもとづく差別とたたかうことを目的とし、適式に届け出られ、設立後五年を経過したすべての団体は、刑法第一八七―一条、第一八七条の二、第一六条一項・二項・三項ならびに第四一六条の一によって定められた採用の拒否、解雇もしくは雇用の申込みに関する条文および労働法一二三―一条に定める違反に関し、私訴原告人に承認された権利を行使することができる。

本条の立法趣旨は前条の第三条と同じである。すなわち、被害者に代わって一定の要件を具備した団体に私訴原告人と同じ権利を認め、セクシュアル・ハラスメントの加害者を制裁しようとするものである。

因みに、刑事訴訟法二条の一では人種差別と闘うことを目的とした団体に、二条の二では性暴力と闘うことを目的とした団体に、同じ権利を承認している。

なお、刑法の第一八七条の一、第一八七条の二、第四一六条、第四一六条の一は、刑法改正によって次のように整序されて規定されている。

第五章 人の尊厳への侵害

第一節 差別

第二二五―一条 出身、性別、家族状況、風習、政治的意見、組合活動または特定の民族・国民・人種もしくは宗教への真のもしくは仮定的な帰属・非帰属を理由として、自然人の間で行われるすべての区別は、差別を構成する。

②同様に、構成員またはその一部の出身、性別、家族状況、風習、政治的意見、組合活動または特定の民族・国民・人種もしくは宗教への真のもしくは仮定的な帰属・非帰属を理由として、法人の間で行われるすべての区別も差別を構成する。

第二二五―二条 自然人または法人に対し行われる第二二五―一条に定義された差別は、次の行為から成る場合、二年の拘禁と二〇万フランの罰金により罰せられる。

一 財物または役務の提供の拒否

二 なんらかの経済活動の正常な遂行の妨害

三 ある人の採用拒否、懲戒または解雇

四 財物または役務の提供に、第二二五―一条において問題とされた諸要素のひとつに基づく条件を付す行為

五 雇用の提供に、第二二五―一条において問題とされた諸要素に基づく条件を付す行為

第二二五―三条 前条の規定は次の場合に適用されない。

一、差別が死亡の危険、肉体的完全性を侵害する危険または労働不能もしくは廃疾の危険の予防と保証を目標とする行動から成り立つ場合に、健康状態にもとづく差別

二、差別が、労働法第四編第二巻の枠内もしくは公務に関する一般規程を目的とする法律の枠内において、医学的に確認された不適性にもとづく採用の拒否もしくは解雇から成り立つ場合に、健康状態もしくはハンディキャップにもとづく差別

三、一方もしくは他方への性の帰属が、労働法の規定もしくは公務に関する一般規程を目的とする法律にしたがって、仕事もしくは職業活動の実行の決定的条件を構成する場合に、性にもとづく採用に関する差別

第二二五―四条 法人は、第二二―二条に規定された条件において、第二二五―二条に定義された犯罪につき刑事的に有罪であると言い渡されうる。法人に科される刑罰は次のとおりである。

一 第一三二―三八条の規定する様式にしたがった罰金

二 第一三一―三九条第二号第三号第四号第五号第八号および第九号に記載された刑罰

②第一三一―三九条二号に記載された禁止は、その遂行中にまたはそれに際して犯罪が実行された活動に及ぶ。

第五条

労働法L二三六―二条の第五段落の後に、以下の段落が挿入される。

委員会は、セクシュアル・ハラスメントに関して、予防の行動を提案することができる。

委員会というのはComité d'hygiène et sécurité et des conditions de travail (CHSCT)「衛生安全労働条件委員会」のことである。この委員会は、文字通り、労働条件の改善、労働者の衛生と安全の保持に寄与することを使命としている。その任務の中に「提案権」(un pouvoir de proposition)というのがあり、この中に今回の法改正によってセクシュアル・ハラスメントに関する事項についての提案権が追加されることになったのである。ところで、この衛生安全労働条件委員会は従業員五十人以上の企業には設置が義務づけられているが、それ以下の中小企業にはそのような義務はないから、そのような企業にとっては本条項の意義はないという見解もある。もっとも、従業員が十一人以上の事業所においては、従業員代表(délégué personnel)が選出⁽⁶⁾されることになっている(労働法L四二二―一条)。この従業員代表は、「賃金・社会的保護・安全・衛生に関する労働法その他の法令および労働協約・協定の適用に関するすべての個人的または集団的要求を使用者に提出」することを任務としているので(L四二二―一条)、その範囲内に

において従業員代表の任務は衛生安全労働条件委員会のそれと一致する。⁽⁷⁾したがって、従業員代表はセクシュアル・ハラスメントに関して、とりわけ使用者に対して提案することができる。

第六条

公務員の権利と義務に関する一九八三年七月十三日法律第八三一六三四号第六条に、以下の四段落が加えられる。

とくに募集、任用、職業訓練、勤務評定、昇進、配属および異動に関するいかなる措置も、公務員に対して以下のことを考慮に入れてはならない。

一、上司その他の者が、その職務上付与された権限を濫用して、自己または第三者のために、性的性質の好意を得る目的で、公務員に対し命令・脅迫・強制をし、もしくはあらゆる性質の圧力を加えてハラスメントした場合に、当該公務員がハラスメントを受けたことまたはそれを拒絶したこと

二、または当該公務員がハラスメントを証言もしくは詳細に語ったこと
上記に定めたハラスメントをした公務員は、すべて規律上の制裁を受ける。⁽⁸⁾

一九八三年七月一三日法律は、国家公務員と地方公務員に関する一般規程である。その六条は公務員の自由と権利を次のように保障している。⁽⁹⁾

一、意見の自由は、公務員に保障される。

二、いかなる差別も、政治・組合活動・哲学・宗教に関する意見および性または民族上の帰属を理由にして、公務員の中でなしえない。

三、しかしながら、男もしくは女のための別々の募集は、一方もしくは他方の性への帰属が、職務の行使の決定的条件を構成する場合には、例外的に予定されうる。

この規定の後に付加された本法の六条は、民間企業の労働者に対するセクシュアル・ハラスメントを規制する本法の一条と二条を、公務員のために規定したものであり、ここで特にコメントする必要はない。

第七条

刑法第四一六条第四段落三には、以下の言葉、「または、公務員の権利と義務に関する一九八三年七月十三日法律第八三―六三四号第六条最終四段落によって定められた事実を考慮したとき」が加えられる。

本法の第六条によって、公務員に対する代償型のセクシュアル・ハラスメントが禁止された。それを承けて本法の第七条は、第六条の事実を考慮して採用拒否、懲戒もしくは解雇をした場合には処罰するということを規定したわけである。なお、前述したように、旧刑法の第四一六条は改正刑法の第二二五―一条と第二二五―二条になり、刑罰も重くなっている。これについても前述したので、ここで特にコメントする必要はない。

第八条

訴訟が労働法L一二三―一条の最終段落および一九八三年七月十三日法律第八三―六三四号の第六条最終四段落に基づいてなされる場合、当事者の一方の申し立てにより、すべての裁判所の前での弁論は、非公開または評議部で行われる。

労働法R五一六―一〇によって、労働審判所(Conseil de prud'homme)においては、民事訴訟法の第一部、とくに第四三三条と第四三五条が適用されることになっている。民事訴訟法第四三三条は、「弁論は公開である。ただし、法律が、弁論が評議部(en chambre de conseil)で行われることを要求している場合は除く」と規定している。評議部については、第四三六条が「評議部では、弁論は非公開で行われる」と規定している。また、第四三五条は、「裁判官は、公開が私生活の親密さへの侵害をもたらす場合、または裁判の平穏さを混乱させるような性質の無秩序が生じる場合には、弁論が評議部で行われ、または続行されることを決定することができる」と規定している。

他方、刑事裁判も公開が原則である。重罪事件については刑事訴訟法第三〇六条第一項が、軽罪事件については第四〇〇条一項が、それぞれ公開の原則を定めている。ただし、例外的に公開が秩序もしくは良俗にとって危険な場合には、裁判所は職権によって、弁論の非公開(a huis-clos)を命じることができるようになっている。

本法の第八条は、当事者のプライバシーを保護するために、当事者の一方の要求のみで、裁判を非公開にすることを可能にしたのである。この点に関連して、一九八〇年十二月二三日法律第八〇―一〇四一号の第四条によって、強姦事件の刑事裁判を公開にするか、または傍聴禁止にするかは、被害者自身の決定に委ねられる、言い換えれば、被害者(複数の場合はそのうちの一人)が要求すれば、当然に非公開とされるように改正されたことが想起される。

第九条

I 労働法第七卷第六部第二章には、以下の第七四二―八条が加えられる。

シ七四二―八条 L一二二―四六条およびL一二三―一条最終段落の規定は、船員に対しても適用される。

本条は特にコメントの必要はない。なお、II、III、IVは、法文の形式をととのえるための技術的・細目的規定なので省略する。

第十条

労働法L一二二―三四条に以下の段落が加えられる。

それ（就業規則）は、とくに本法のL一二二―四六条ならびにL一二二―四七条から結果する性に関する権限の濫用についての規定に注意を促す。

この規定はもともと政府法案にはなかったが、次のような経緯で新設された。

第一読会において、国民議会で次のような修正案が出され採択された。「本法は、事業所の門および職場において、容易に接近できるところに、使用者によって貼られなければならない。」しかし、これは法律によって規定すべき事項でなく命令事項であるとして、元老院において削除された。そして、それに代わって本条項の規定が新設されたので

ある。労働法¹一二二―三四条は、使用者が作成する就業規則について規定しているもので、企業施設の衛生と安全に関する規制の適用措置や、使用者がとる制裁措置の性質と程度に関する一般的なルールを規定している。⁽¹⁰⁾そこにセクシュアル・ハラスメントに関する本法律の第一条の規定を載せて、労働者の注意を喚起するというのが本条の趣旨であり、使用者の予防責任の一つであるといえる。

- (1) 訳文は、21世紀職業財団・前掲書三五頁以下を参照した。
- (2) Moreau, A propos de l'abus d'autorité en matière sexuelle, *Droit Social*, 1993, p.118.
- (3) DeKeuer-Defossez, Le harcèlement sexuel en droit français : discrimination ou atteinte à la liberté, *JCP*, 1993 doctrine 3662.
- (4) Moreau, *ibid.*, p.121.
- (5) DeKeuer-Defossez, *ibid.*, 3662.
- (6) 労働省労政局労働法規課『フランスの労使関係法制』二五頁。
- (7) Rivero et Savatier, *Droit du travail*, 10^{éd.}, pp. 629-630.
- (8) フランスの公務員には、正確には fonctionnaire と agent public の二種がある。この違いについては、植野妙実子「フランスの公務員における男女平等⁽¹⁾」比較法雑誌二〇巻三号二二―二三頁参照。
- (9) これについては、晴山一穂「立法紹介―官公吏の権利義務に関する一九八三年七月一三日の法律第六三四号」日仏法学十三号参照。
- (10) Camerlynck, Lyon-Caen et Pelissier, *Droit du travail*, 2^{éd.}, pp. 410-413.

四 おわりに

フランスでも大きな社会問題となったセクシュアル・ハラスメントを規制するために、全面改正された刑法にセク

シユアル・ハラスメント罪が新設され、また労働法でも代償型セクシュアル・ハラスメントに対して刑事罰を科して規制する改正がなされた。右の二つの作業はほぼ同時平行してなされたが、刑法改正の方がやや先行し、若干の時間差の後に労働法が改正された。もし順序が逆であった場合に、果たしてセクシュアル・ハラスメント罪という犯罪を設定する必要性が、どの程度認識されたかは疑わしい。いずれにしろ、本文で述べたように、職場におけるセクシュアル・ハラスメントに刑法の規定が適用されることはほとんどない、と推測される。

右の刑法改正に関する評価とは異なって、労働法の改正についてはどのような評価を下すことが可能であろうか。フランスでは次の三つの立場から異なる評価が加えられている⁽¹⁾。

第一はA V F Tに代表されるもので、アメリカのガイドラインとE Cの行動規範に好意的である。そうした立場から、改正労働法の規制対象が余りにも制限的で不十分なものであるという消極的な評価を加えている。

第二は経営者の立場で、本法は無用、時期尚早、かつ危険であると評価している。その理由は、フランスがE C諸国の中で最初にセクシュアル・ハラスメント規制法を制定する必要はないこと、まず改正刑法のセクシュアル・ハラスメント罪の適用の動向を見てから、労働法の改正を考えれば十分である、ということである。とりわけ、正当な解雇がセクシュアル・ハラスメントによる解雇である、と主張されるおそれがあるだけに危険でもある。

第三はフランスの労働組合のナショナル・センターであるC F D TとF Oのとっている立場である。この立場は、本法のようなセクシュアル・ハラスメント規制法が存在するだけで十分である、と評価している。というのは、この法律が存在しなければ罰せられることがないから、権限を濫用してセクシュアル・ハラスメントを行う人も、この法律が存在することによって、彼らに対して威嚇的ないしは畏縮的效果を発揮することは間違いないからである。また労働法の改正によって、被害を受けた女性たちが労働審判所に訴えることは容易になるであろう。とくにその方が刑

事訴訟より費用がかからないし、余り威嚇的でないだけに、その方法が選択されるであろう。そのことによって、セクシュアル・ハラスメントされた女性たちは、被害を受けているのは自分たちだけでないことが分かり、泣き寝入りすることが少なくなるし、またこの法律の存在を知ることによって、自分たちをよりよく防禦することができるようになるであろう。

以上の三つの立場からの評価のうち、どれが最も適切であったかは、もちろん今後の検証に拠る他はない。

(1) Journal officiel de la république française, Débats parlementaires, Sénat, No. 350, pp. 20-21.