

事例研究

米国判例に見る教育現場での 最近のセクハラ・性差別事例

岡 本 幹 輝

Recent Cases concerning Sexual Harassment and
Discrimination based on Sex at Educations in the U.S.

OKAMOTO Mikiteru

目 次

はじめに

I 関連法規

1. 合衆国連邦憲法
2. 市民権法 (Title VII)
3. 性差別に関する機会均等雇用委員会 (EEOC) ガイド
ライン
4. 施行ガイダンス：監督的立場の従業員による非合法的
ハラスメントについての雇用者の代理責任
5. 修正教育法 (Title IX)
6. [男女平等体育参加に関する] 方針解説書 (P I)

II 一般的リーディングケース

1. セクハラ環境基準について
2. 監督的立場にある従業員のセクハラによる雇用者の責任について

Ⅲ 教育現場におけるセクハラ等裁判事例

Ⅲ－1 セクハラ事例

1. セクハラをめぐる環境に関する教員、卒業生、女子学生等からの苦情と大学の責任について
2. セクハラによる単位取得失敗と大学の責任について
3. 責任を問わないという条件で辞めた教師のセクハラ行為と学校の責任について
4. 問題教師のいる学校への入学条件と学区の責任について
5. 教師の生徒に対するセクハラとその事実を知らない学区の責任について
6. 生徒間のセクハラ問題と学校の責任について

Ⅲ－2 性差別事例

7. 女性であることを理由として入学を拒否した大学の責任について
8. 学園内のクラブ祭における女性蔑視コンテストへの大学の制裁措置とその責任について
9. スポーツクラブの予算・コーチ数・待遇の男女間格差と大学の責任について
10. 女子スポーツクラブを同好会から学校代表への昇格を拒否した大学の責任について
11. 女子スポーツクラブを学校代表から同好会に格下げした大学の責任について
12. 女子スポーツクラブの解散を命じた大学の責任について

おわりに

はじめに

今年（2002年）度、どのような選考過程があったのか不明であるが、筆者が学内セクハラ防止等対策委員会の委員に任命されたのを機に、セクハラ問題では先駆的立場にあると推察される⁽¹⁾米国での大学における事例に当たってみようと思ひ立ち、短期間ではあるが夏休み前の空いている時間を利用して、いくつかの裁判事例⁽²⁾を覗いて見た。最初に断っておかねばならないこととして、これらの法律的考察においては、筆者が、憲法、労働法、教育法、米国法などの分野での専門的知識を欠いた、学問的な立場としては全くの門外漢であり、単なる好奇心からのアプローチを行ったにすぎないということである。したがって、ここに採り上げた事例が、リーディングケースとしての評価に値するものなのかについても、斯界の研究者に確かめていないので、果してそうなのか心許ない限りである。しかし、素人による新鮮な目で眺めた事例紹介という点で、なにがしかの裨益をもたらすことになればと思ひ、まとめを行った次第である。

なお、性的嫌がらせを意味するセクハラという範疇からは厳密には外れると思われるが、ある意味ではセクハラを誘発する温床とも見なしうるセックスに基づくディスクリミネーション、つまり性差別、それも大学のスポーツクラブに対する学校側の男女の取り扱いの違いの方が、米国の教育現場でかなり問題となっていることが調査過程中に解かって来たので、この問題を対象に含めることとした。さらに、事例を大学に限定せず、それよりも広く教育現場一般から拾ったのも、セクハラ・性差別問題が年齢的に小学校高学年からハイスクール以上の学年層に起こりうるという観点から、あえて大学にこだわらなくとも同じ問題として取り扱うことができると考えたからである。

[なお、以下の記述において、紹介する法規、判例等の文章に付したアンダーラインは、筆者によるものであることを予め断っておきたい。]

I. 関連法規

まず、裁判事例を紹介する前に、その中で判断基準として取り上げられているセクハラと性差別防止に関する米国での法律、規則、指針等を列挙してみよう。

1. 合衆国連邦憲法

合衆国連邦の憲法には、日本国憲法第14条1項のように、性による差別を禁止する明文の規定はない。しかし、広く一般に差別を禁止する規定は当然のことながら存在している。

「修正第14 (Amendment XIV)⁽³⁾

第1項

合衆国に生まれ又は帰化し、かつ裁判管轄を米国に有する全ての人々は、合衆国の市民 (citizens) でありかつその居住する州の市民である。いかなる州も、合衆国の市民の特権若しくは免責を制限するような法律を、制定若しくは施行してはならず、また、いかなる州も、法律上の適正な手続きによらずに、個人の生命、自由、若しくは財産を奪ってはならず、また、個人の法律の下での平等な保護をその管轄の中で否定してはならない。」

この憲法上の規定が、一般に、男女差別を禁止したものと解釈されているが、この点については論争があり、はっきりと憲法で明示すべきであるとして、1972年に修正第17案 (通称 Equal Rights Amendment=ERA) として上下両院で発議されたが、結局は必要な2/3以上の州の承認が得られず廃案となってしまった。しかし、廃案に持って行った勢力の中には、この修正案が成立すると、従来から認められていた女性に有利な取扱い、例えば、深夜労働の禁止、産前産後の就労禁止、徴兵制 (当時) による兵

役義務の免除なども見直しされるのではないかとの危惧を抱いたグループもあって、ERAが成立しなかったことが、必ずしも女性差別論者の立場が勝利したと見ることはできないであろう。

いずれにせよ、ERA不成立であっても、修正第14で男女差別が禁止されているとする解釈が一般である⁽⁴⁾。

2. 市民権法 (Title VII of the Civil Rights Act of 1964)⁽⁵⁾

一般的に雇用における性の差別を規制する米国の法律としては、Title VII、つまり、米国市民権法があり、その § 2000e-2 非合法的雇用行為 (Unlawful Employment Practices) の中に列挙する保護対象の一つとして、性差別の禁止が規定されている。

「(a) 雇用者の行為

雇用者が、次の行為をした場合には、非合法的雇用行為とする。

(1) 人種、肌色、宗教、性別、又は出身国籍を理由として、報酬、諸条件又は特権に関して、個人を雇用せず若しくは拒み、若しくは解雇し、又はなんらかの差別 (discriminate) をすること、又は

(2) 人種、肌色、宗教、性別、又は出身国籍を理由として、いかなる方法によるにせよ、個人から雇用の機会を奪い若しくは奪うようにし、又は従業員としての身分に悪い影響を及ぼすこととなるような方法で、従業員若しくは就職希望者を制限し、差別 (segregate) し、若しくは分類 (classify) すること。

(b) 雇用者の代理人 (agency) の行為

雇用者の代理人が、いかなる個人に対しても、人種、肌色、宗教、性別、又は出身国籍を理由として、雇用への紹介 (refer) をせず、若しくは拒み、若しくは差別 (discriminate) し、又は、人種、肌色、宗教、性別、又は出身国籍に基づいて、分類 (classify) し、若しくは雇用への紹介をしたりすることは、非合法的雇用行為とする。」

3. 性差別に関する機会均等雇用委員会ガイドライン (Equal Employment Opportunity Commission's Guideline on Discrimination Because of Sex)⁽⁶⁾
機会均等雇用委員会 (EEOC) ではガイドラインを作り、裁判所でもこのガイドラインがしばしば判決で引用されている。

「§ 1604. 11 Sexual Harassment

- (a) 性差別に基づくハラスメントはTitle VIIに違反するものである。
望まない性的誘惑、性的寵愛への要求、及びその他の性的な性質を帯びた口頭若しくは肉体的行為は、もし (1)そのような行為の提供が、明示的にせよ黙示的にせよ、個人の雇用条件をなすものであれば、(2)そのような行為の提供若しくは個人による拒絶が、個人に悪影響を及ぼす雇用決定の根拠となるものであれば、又は (3)このような行為が、個人の作業行動に非合理的な妨害となるような、又は、脅迫的、敵対的 (hostile)、若しくは攻撃的な職場環境を形成するような目的のないし結果を持つものであれば、セクハラを構成するものである。
- (b) 訴えられた行為がセクハラになるか否かを決定するにあたっては、委員会は、全記録を徴し、かつ性的誘惑の性格や訴えられた出来事が生じた前後関係など状況全般を調べるものとする。特別の行為の法律的性質の決定は、ケース・バイ・ケースになされるものとする。
- (c) [(部・課・係長など職場の監督的立場にある) 雇用者の代理人の行為についての雇用者の責任規定 (Vicarious Employer Liability for Unlawful Harassment by Supervisors) がここに規定されていた。しかし、本稿Ⅱの2で後述するように、1988年に下された最高裁の二つの判決：Burlington Industries, Inc. v Ellerth事件及びFaragher v City of Boca Raton事件に基づき失効した。ただし、次に掲げるように、その後には詳細なEnforcement Guidanceが示された。]
- (d) 従業員の間同士の行為については、雇用者は、雇用者 (またはその代理人若しくは監督的立場にある従業員) がその行為を知ってい

るか又は知っていなければならないような、職場環境におけるセクハラ行動に対しては、彼が直ちに適切な是正行動を取ったことを示せないかぎり、責任を負う。

- (e) 同様に、非従業員の行為であっても、雇用者は、雇用者（またはその代理人若しくは監督的立場にある従業員）がその行為を知っているか又は知っていなければならないような職場環境におけるセクハラ行動に対しては、彼が直ちに適切な是正行動を取ったことを示せないかぎり、責任を負う。これらの事件を検討するにあたり、委員会は、かかる非従業員の行動に関して雇用者が取ることができる管理及びその他の法的責任の限度を考慮しなければならない。
- (f) セクハラを無くすためには、防止策が最上の手段となる。雇用者はあらゆる必要な手段を尽くしてセクハラが生じないようにしなければならない。たとえば、問題提起をし、毅然とした態度を示し、適切な禁止措置を講じ、従業員に対してTitle VIIのもとでのセクハラ問題の提起ができること、及び提起のやり方を告知し、かつ関連する全ての問題を感知するための方法の開発などである。
- (g) その他の関連行為：雇用者の性的誘惑や性的寵愛の要求を理由として雇用機会や特典が認められる場合において、雇用者は、資格があるのにも拘らずこのような雇用機会や特典が拒絶されている他の人々に対しても、非合法的性的差別に対して法的責任を負うと判定されてよい。」

4. 施行ガイダンス：監督的立場の従業員による非合法的ハラスメントについての雇用者の代理責任 (Enforcement Guidance: Vicarious Employer Liability for Unlawful Harassment by Supervisors)⁽⁷⁾

前掲のEEOCのガイドライン § 1604. 11 (c) が削除されたことに伴い、EEOCでは1999年6月18日に新たにガイダンスを発表した。かなりの長文(A4版で30頁を超える)で詳細を極めているが、インターネットで簡単

に見ることができる。その序言で、最高裁の1998年の二つの判決（*Burlington Industries, Inc. v Ellerth*及び*Faragher v City of Boca Raton*）の主旨を受けてこのガイダンスが制定されたことを述べてから、次のように基準を示している。

「1）雇用者はその監督的立場にある従業員の行為に対して法的責任を負うこと、及び

2）従業員はハラスメントを防止するよう努め、また、ハラスメントからの被害を回避し又は制限するよう努めることが奨励されるものとし、もしも、監督的立場にある従業員のハラスメントが結果として具体的な目に見える雇用上の行為になるとしたら雇用者は常に法的責任を問われるものであるが、もしそうでないとすれば、雇用者は次の2つの必要な要件を含めた有効な防御手段を採ることで法的責任を回避し又は賠償額を制限することができる。ここで免責のための2つの必要要件とは：

(a) いかなるハラスメント態様に対しても、その雇用者が即座にこれを防止し是正するための合理的な注意を払ったこと、及び

(b) その（ハラスメントを受けたとする）従業員が、雇用者から提供された防御上の若しくは是正のための機会を利用せず、又はそれ以外の方法で被害を避けようとしなかったこと、を証明することである。」

なお、事例紹介で後述するごとく、教師のセクハラ行為に、代理の法理は適用されていない。しかし、それほど大きくない私立学校のクラブ活動においてなど、教師が独立して教育を施すとは必ずしも言えない学校の経営政策に基づいて行なわれるような分野では、監督的立場にある従業員として教師が見られる場合も起こりうるかも知れない。

5. 修正教育法 (Title IX of the Education Amendments)⁽⁸⁾

学校教育の場での性による差別を禁止する法律は Title IX、つまり、修正教育法である。

「§ 1681. 性

(a) 差別防止に関する例外規定：合衆国におけるいかなる個人も、性を根拠として、連邦の経済的援助を受けているいかなる教育プログラム若しくは活動のもとでも、参加を拒絶され、特典を否定され若しくは差別を受けてはならないものとする。ただし、次の場合は除く。

[省略：宗教教育、軍隊教育、など対象例外となる9項目列挙]

ここで断っておかなければならないことは、教育機関における性的差別禁止の根拠となる修正教育法は、連邦政府から経済的援助を受けている教育機関であることが適用可能の前提となっていることである。だからこそ、セクハラ・性差別の裁判が、一般的にも基本的人権としての差別禁止を定めた憲法上の問題であることともあいまって、裁判管轄においては、州裁判所ではなく合衆国連邦裁判所で扱われているのである。ただし、どのくらいの数の学校教育機関が連邦政府から経済的援助を受けているのかは手持ちに資料がなく未詳である。しかし、判例上数多くの事例が、Title IXつまり、この修正教育法の下で争われているので、この法律の存在は重要である。

6. [男女平等体育参加に関する] 方針解説書 (Policy Interpretation)⁽⁹⁾

健康教育福祉省(Health, Education and Welfare=HEW)は、1975年に大学体育に関する規則を制定したが、それから3年間に、50以上の学校から100件を超える数の差別に関する苦情がHEWに寄せられたという⁽¹⁰⁾。急遽1976年にHEW市民権局 (Office of Civil Rights=OCR) は、各学校がみずから判断するための指針として解説書を作成し、男女平等体育政策への方策とした。その中の、体育プログラムが男女の関心と能力を効果的に調整

しているものであるかについて、P Iにおいては次の三位一体の検証項目 (a trinity model) を掲げ、少なくともその目標の一つを充たすべきとしている。

- 「1. 大学対抗レベルでの男女学生の参加の機会は実質的に在校生の男女比と同等になっているのか
2. 男女どちらかのメンバーが大学対抗体育競技に代表として出られない場合、その出られない男女のメンバーの関心と能力を開発することに、学校側はこれまでの歴史と今後のプログラムの拡大を継続的に実施することを提示することで、強く応えることができるのか
3. 上記2. で述べた提示ができなかった場合でも、それら男女の関心や能力が現在のプログラムによって充分かつ効果的に満足させられていると強く示しうるのか」

その後HEWは議会により健康及び人間サービス省 (Health and Human Service=HHS) と教育省 (Department of Education=DED) に分割されたが、両省でTitle IXに関する規則を管轄していた。OCRはDEDに帰属したが、そのOCRはDEDの体育への男女平等原則の10の要素を大綱として掲げた⁽¹¹⁾。

- 「1. スポーツ選抜と競技レベルは参加両性の関心と能力に効果的に調整されているか；
2. 用具供給；
3. 試合と練習日程；
4. 旅行と一日当たりの手当；
5. コーチと勉強のための個人勉強指導 (tutoring)の機会；
6. コーチと個人勉強指導者 (tutor)の役割と経費；
7. ロッカールームと練習及び競技施設の提供；
8. 医療及びトレーニング施設とサービスの提供；

9. 宿舎及び食堂施設とサービスの提供；

10. 広報宣伝」

後述するように、米国では、教育現場で、運動部への学校からの補助のあり方や、とりわけ体育スポーツ競技への参加等において、男女間に差があると、これを性による差別として裁判に持ち込まれるケースが増えてきている。そのための指針として、P I の三原則やOCRの十の要素が判決の主要な部分で引用されている⁽¹²⁾。

II. 一般的リーディングケース

本稿の対象とするところは、米国での教育現場におけるセクハラ・性差別の裁判事例であるが、その考察に当る前に、一般の職場におけるセクハラ・性差別判例で、教育現場でのその後の同種事件への適用において、指針となる基本原則が連邦最高裁判所で確立されたとされる三つの事件を見てみることにしよう。

1. セクハラ環境基準について

— *Merritor Saving Bank, FSB, v Vinson* (1986)⁽¹³⁾

この事件は、銀行（支店）に4年間部長補佐として勤務していた女性が、在職中に上司（訴えられた銀行の支店副社長兼部長で、銀行とともに Title VII違反として損害賠償等を請求されて訴えられた）から、セクハラ（勤務中及び時間外に40～50回に及ぶ性的交渉を強いられ、同僚の前で抱き締められたりしたという）を受け、その結果体調を崩し退職のやむなきにいたったという経緯からの訴訟である。

この事件は事実関係で真向から双方が争ったものであったが、一番の合衆国連邦地裁（District of Columbia）の判決は、事実関係の判断に触れることなく、両者が性的関係にあったとしてもそれは自発的なもの

(voluntary) であり、彼女のその後の職の継続保持とは関係のないもので、彼女がセクハラの実害者とは言えないし、銀行としてもそのような原告の主張する事実を知っていなかったのであるから、銀行の職制の中で監督的立場にある彼女の上司の行為に対しては責任がないと、銀行と上司を勝利させる判決を言い渡した。しかし二審の連邦控訴審では逆転した。控訴審裁判所は、Title VII違反には次の二つのタイプのいずれかがあるとする。

- 「(1) 性的寵愛に基づく雇用上の恩典 (employment benefits on sexual favors) を条件とするハラスメント、及び
- (2) 経済的特典 (economic benefits) には影響を及ぼすものではないが、敵対的な (hostile) 又は 攻撃的な (offensive) 職場環境を造成するハラスメント。」

控訴審では、本件の原告の苦情は上記の二番目のものに該当するのにも拘らず、地裁はこれを考慮しなかったとして地裁に差戻す判決が言い渡された。また銀行の法的責任については、控訴審は、雇用者は事実を知っているがいまいが、また、知るべきであったか否かに関係なく、その監督的立場にある従業員のセクハラに対して完全に法的責任を負うものであると判示した。

この控訴審判決につき、職権で事件移送命令 (certiorari) を発して事件を取り上げた連邦最高裁は、次のように判決理由を示した。

- 「1. 「敵対的環境 (hostile environment)」セクハラという請求原因は、Title VII の下で裁かれるべき性的差別の一形態である。
- (a) Title VII の規定 (language) は、「経済的 (economic)」や「有形的 (tangible)」差別に限定されない。EEOCガイドラインは、非経済的被害をもたらすセクハラもTitle VII に違反するという見方を完全に支持している。本件において、原告の主張は、「敵対的」セクハラとする請求原因を十分に述べている。

(b) 地裁の認定は、原告の「敵対的環境」という請求原因を却下するには不十分である。地裁は明らかに誤って、原告の雇用に経済的影響を欠いている場合には、セクハラの問題は存在しないものと信じてしまった。しかも原告が、訴えている性的な物語に自ら進んで関与したという「自発性」がある、というところに、地裁は誤って焦点を当ててしまった。正しく問い質すべきは、原告が訴えるような性的誘惑が、彼女の行動から見て、彼女にとって歓迎すべからざる (unwelcome) ものであったのかどうかを見極めることであり、彼女のその誘惑を受け入れた行動が自発的な (voluntary) ものかどうかを見極めることではない。

(c) 原告が性的に挑発的な言辞や衣装をしていたという（被告側の）証拠を認めた点では、地裁は間違いを犯してはいない。「自発性」が同意を意味する場合において、セクハラ問題の原告からの裁判上の請求に対しては、（原告は嫌がっていなかったではないかとの被告側が反論できる）防御にはならないとしても、訴えている原告が問題としている性的誘惑は彼女にとって歓迎すべきことではなかった（unwelcome）と認めたのかどうかを判断する上で、このような証拠は法律上役立つことになるからである。

2. 控訴審裁判所は、雇用者は、その監督的立場にある従業員のセクハラに対して、常に自動的に法的責任を負うという結論を下したが、これは間違いである。コモンローにおける代理人の原則がその全部の点でTitle VIIに移管するわけではないが、議会の決定、つまり、「雇用者」にはその雇用者の「代理人」を含めると定義するとの決定は、従業員の行為によって雇用者がTitle VIIの下で責任ありとされることにつき、何らかの制約を設ける意図を示しているのである。」

最高裁は、かくて、地裁の判断を否定して、「敵対的環境 (hostile environment)」というセクハラを認め、一方、何がなんでも監督的立場に

ある従業員の行為を雇用者の責任と見なすという控訴審の判断も否定し、個々のケースによる状況によるべきであるとして、一部肯定し一部を差戻した。

なお、最高裁は、雇用者の採用している一般的な非差別的雇用政策が特定のセクハラに向けられたものではなく、また、差別を是正する雇用者の意図を従業員に喚起するものでもないと判示している。性差別に対する苦情処理手続きや施策が単に存在するだけ (mere existence of a grievance procedure and a policy against discrimination) ではダメだということである。

2. 監督的立場にある従業員のセクハラによる雇用者の責任について

— *Burlington Industries, INC. v Ellerth* (1998)⁽¹⁴⁾

— *Faragher v City of Boca Raton* (1998)⁽¹⁵⁾

この二つの同種事件に対する連邦最高裁の判決は、同日になされ、この判決により前掲のごとくEEOCのガイドラインの一部が修正を余儀なくされたのである。

まず Burlington事件では、販売部員として15ヶ月勤務した後退職した女性が、上司の一人（彼女の直接の上司ではないが、中間的管理職で、彼よりも更に上司の同意の下で従業員の採用、昇進を決める権限は有していたものの、政策立案的立場にはいないと考えられていた）から継続的にセクハラを受けたとして訴えた事件である。

彼女の訴えでは、その上司は、粗野で攻撃的な言動を繰り返したというが、とりわけ彼女は、仕事上での有形の特典を否定する脅迫につながる上司の言葉を強調していた。彼女は上司の全ての誘惑を拒否したが、それにも拘らず有形的な報復は受けず、実際にも、一度昇進していた。さらに彼女は、Burlington社がセクハラ対応政策を有していることを知りながらも、この上司の行為について、権限を持つ立場の人に一切知らせていなかった。

彼女は、彼女の直接の上司である別の上司から、客からの電話にすぐに出ない態度を注意されたのに対して、1994年5月に怒って退職してしまった。その際本件のセクハラとは関係のないことを理由としてファックスしていたが、3週間後の手紙では、退職の理由がセクハラによるものであることを述べていた。それから彼女はEEOC委員会に問い合わせ、本件が訴訟になりうるものであるとの回答書を得てから、1994年10月にBurlington社を、セクハラに関与し彼女を退職に追い込んだとして訴えた。

一審の連邦地裁（イリノイ州）は、Burlington社の動議を受け入れ、（陪審による事実審省略による）略式判決（summary judgment）を認め、会社は当該上司の行為を知らず、また知りうるべき立場になかったとした。原告の請求理由は敵対的な職場環境という苦情で構成されていたが、地裁では、敵対的環境には対価型（*quid pro quo*）「要素」があったことに注目していた。対価型（*quid pro quo*）ハラスメントに関する代位責任（vicarious liability）を雇用者が追求されたことを前提条件とする訴訟においては、地裁は、対価型（*quid pro quo*）ということは単に敵対的環境に資するだけであるという理由から、過失（negligence）基準を適用すればよいと考えて、原告の主張を退けた。

二審の連邦控訴審では、原告の女性の請求が対価型（*quid pro quo*）ハラスメントに該当するものなのか、また、このような請求における雇用者の法的責任の基準が代位責任なのか若しくは過失責任なのかが争点となった。

9人の判事の意見は、結論とその理由づけにおいて大きく分かれたが、判決としては、上司からの歓迎されざる脅迫的な性的誘惑を拒絶したが意に反する有形の職務上の結果を招来することにはならなかった従業員は、監督的立場にある従業員のセクハラ行為に対して、雇用者が過失（negligent）を冒していたか、さもなければ怠慢（fault）であったかを示すことなくして、この雇用者に対して損害賠償を請求しうる；しかし雇用者も異議を挟んで防御することはできるものとしたが、結論において雇用

者勝訴の地裁の判決を覆し、原告女性に有利な判決を下した。このように、控訴審で判事の意見が一致しなかったことは、議会が代理人に関する連邦法の分野での法原則を裁判所に委せたものと受け止めて、連邦最高裁は、移送命令（certiorari）を発して事件を取り上げ、雇用者の法的責任を定義することにしたのである。

Burlington事件における連邦最高裁の判示を見る前に、同種事件として同日に同じく連邦最高裁で同旨判決が下されたFaragher v City of Boca Raton事件の経緯を見てみよう。

この事件の原告女性は、フロリダ州ボーカ・ラトン市の水難救助人である。彼女は、市と彼女の直接の上司である2人の男性とを、この男性2人が彼女と同僚の女性救助人達を、繰り返し「おぞましき攻撃的なお触り」に曝し、淫らな言辞を弄し、女性のことを侮辱的な呼び方で呼ぶなどをして、職場を「性的に敵対的な雰囲気」にしてしまったとして、これらの行為はTitle VII違反に該当するとして訴えた。

地裁の判決は、上司達の行為は、原告女性の雇用条件を変更し侮辱的職場環境を形成するに十分なほどに、重大な差別的ハラスメントであるとした。また地裁は市に対しても、その監督的立場にある2人の従業員のハラスメントは、市がその行為についての「知識又は推定的な知識」があると推認ができるほどの広がりを見せていたこと、伝統的な代理の原則の下では、2人がハラスメント行為をした時には市の代理人として行ったものであること、また、3人目の監督的立場にある従業員がこのハラスメントを知らながら市の役人達に報告しなかったこと、これらを理由として、市は法的責任を負うものであると判示した。

ところが連邦控訴審は、2人のハラスメント行為は雇用の範囲内での行為にあらずとし、また、彼ら2人の市との間の代理関係はハラスメントを助長するものではなかったこと、ハラスメント行為の広がりや3人目の監督的立場にある従業員が知っていたことを理由にしては、事実を市が知っていたと推定できても市を咎め立てすることにはならないこと、したがっ

て、市はハラスメントを防止できなかったことにつき過失責任を問われることはないとして、一審の判決を覆す判決を下した。そこで連邦最高裁は移送命令（certiorari）をここでも発して事件を取り上げた。

両事件で共通に示された、監督的立場にある従業員の行為に対しての雇用の法的責任についての、連邦最高裁の新しい法理（この法理により、EEOCのガイドラインが修正された）は次のごとくである。

「[当該被害にあった]従業員に対して直接の（又はその次に高位の）権威を持った監督的立場にある従業員によって作られた訴訟可能な敵対的環境については、雇用者は被害にあった従業員に対して代理責任を負う。目に見える形での雇用上の行為がなかったとしても、防御する立場の雇用者は、証拠力の優勢さに従うものではあるが、法的責任や賠償金を請求されることに対して、勝訴への防御策を採りうるものとする。この防御は二つの必要要素から構成される。(a) 雇用者はいかなるセクハラ態度をも速やかに防御し是正するための合理的な注意を払っていたこと、及び、(b) 原告の従業員が雇用者から提供された防御的若しくは是正的机会を理由なく利用せず、又は、被害回避を理由なくしなかったことの二つである。雇用者が苦情処理手続きを伴ったハラスメントに対抗する政策を発表していたとの証拠は、法律的にはいずれの事例においても必ずしも必要なものではないが、雇用状況に適合した政策が必要であることは、第一番目の防御要素が争われているいかなる事件においても、適正に主張されてよいことである。また、従業員が、被害を避けるための合理的な注意を払うという対応する義務を果たせなかったということは、そのような従業員側の失策を強調することは、通常は防御の第二番目の要素の下での雇用者の挙証責任を満たすものではあるのだが、雇用者から提供された苦情処理手続きを用いなかったという非合理的な失策を事挙げすることには限定されないのである。しかしながら、監督的立場にある従業員のハラスメントが目に見える形での雇用上の行為にまで

高められていたときには、勝訴に導くいかなる防御策も採りえないのである。」

かくて最高裁は、Burlington のケースにおいて、Burlingtonは監督的立場にある従業員の行為に対して代位責任が課せられるが、同社は勝訴につながる防御策を主張し証明する機会を持つべきであるとしたが、結論では控訴審の判決を肯定し、原告の女性を勝訴とする判決を下した。

一方、Faragherのケースにおいては、最高裁は、雇用者である市当局が監督的立場にある従業員のハラスメント行為を防止するための合理的な注意を払っていなかったと認め、控訴審の判決を破棄差戻しとして、ここでも原告の女性を勝訴とする判決を下した。

教育現場において、上記のように監督的立場の従業員のなしたセクハラが雇用者の責任となるかについては、後述するように、裁判所からはっきりと否定されている。これは、教師の役割は上司の代理人として上司の命令を受けて上司に代わって業務を行なっているのではなく、大学とそれ以下の学校とはもちろん違いはあるが、独立して教育を行なっているという点で、一般の企業などの職場での事業活動とは異なるところからの判断である。しかし、たとえば、私立学校のように学校運営上のスポーツクラブ活動の場などで、遠征中の学生に引率の教師などが起こしたセクハラについて、学校経営者側が代理の原則から責任を問われることも充分ありうると考えられるのではないか。

Ⅲ. 教育現場におけるセクハラ等裁判事例

それでは、米国における教育現場でのセクハラ・性差別裁判事例のいくつかを簡単に見てみよう。この場合、大きく二つに分けられる。一つは、狭い意味での性的嫌がらせ行為としてのセクハラと、もう一つは一般的な性的差別（ディスクリミネーション）とである。〔事件当事者の法律上の呼称は、仮処分、動議、上訴などでは、請求人・被請求人、申立人・被申立人、上訴人・被上訴人などを用いるべきであるが、本稿では判り易さから、文意により一様に全て、原告・被告として表現した。〕

Ⅲ-1 セクハラ事例

1. セクハラをめぐる環境に関する教員、卒業生、女子学生等からの苦情と大学の責任について

— *Alexander v Yale University* (1977) 連邦地裁⁽⁴⁶⁾

[経緯]

大学の古典学部の一の男性教員、数人の女子学生及び卒業生等が、大学が意識的に、女子学生に対するハラスメントに対処せず、ハラスメントに関する苦情を申立てたり調査する処理機構や手続きを作ることを拒絶していることは、修正教育法違反であると訴えた。

個別具体的には、男性教員は、「男性教授達からの不信感を持たれているという雰囲気」によって彼の授業への努力が妨げられたとし、また、女子学生の一人は、他の一人の女子学生がある一人の大学従業員から「性的圧力を受け監視の対象」となったことを知って「感情的にひどく困惑した」と話し、また、卒業生の一人の女性は、在学中に大学院女子幹部会議の一役員として他の学生達と話し合った際に、彼女らのセクハラに関する苦情を聞かされ、この苦情を新聞の記事にしようとした際に大学当局の妨害と無関心な態度に直面したと述べたことが挙げられる。他の一人の女子学生の原告は、「彼女のアカデミックな学業に対する公正な評価」ではなく、

一人の大学教授からの「性的要求に応えるのと引き換えにA評価を上げよう」との露骨な提示を拒絶した結果、彼女の学問分野で悪い成績を与えられたので、直ちに大学の責任ある役員に苦情を申し出たが「何も是正措置は採れない」と言われたという。

この訴えに対して、被告の大学側は、請求却下を求める動議（motion to dismiss）を裁判所に提出した。

[争点]

原告等の請求内容が修正教育法（Title IX of the Education Amendments of 1972）に違反するか否か。

[命令]

- ① 教授の性的要求を拒絶したために低い評価点を受けたと訴えている女子学生の事例を除いては、他の事例全ては、雰囲気とか、他人が経験した違法な行為を知ったなどとして主張されており、いずれも実証不能なものであって、修正教育法を適用するために裁判所として判断するための請求原因を表面上欠いている。したがって大学側の提出した、原告の請求を棄却せよ、との動議を認める。
- ② 低い評価点を受けたという女子学生の請求は、修正教育法に違反するものであるので、個別に訴訟を提起することができる。

この事件は、女子学生や性格的にそれに近い（？）孤立した教授の付和雷同的な訴訟行為だといったら、それこそセクハラだと言われるだろうか。しかし集団的心理状態を共有するような場合は、どこにでも有りうることであろう。日頃から不満がうづまいているような環境に問題があったのかも知れない。本件は、判決ではなく裁判の過程で提出された動議に対する裁判官の判断・決定としての命令であるが、裁判官の意向が窺える。

2. セクハラによる単位取得失敗と大学の責任について

— *Moire v Temple University School of Medicine* (1985) 連邦地裁⁽¹⁷⁾

[経緯]

原告は、1977年から82年の間、被告Temple大学医学部の学生であった。1979年第3年度を迎えていたが、その学年では病院実習（clerkships）が予定され、くじで被告の男性医師が指導教授に割り当てられ、彼の勤める病院が実習地となった。病院実習は1979年11月末から開始されたが、3週間の実習の後、原告は落第の判定を受けた。その後1980年4月から8月にかけて何回にもわたって彼女は病院のいろいろな人物と面談して資格回復を図ったが、学生昇格審査委員会は彼女にもう一度第3年度のやり直しを勧告し、この勧告は、7月に大学理事会でも承認された。そこで彼女は、学生部長に訴え、正規の臨時苦情処理委員会（Ad Hoc Appeals Committee）が設けられた。このAd Hoc委員会も彼女に第3年度を繰り返すようにとの決定をした。原告は80年10月に市民権局（OCR）に苦情を持ち込んだ。ここで彼女の主張は、セクハラを指導教官達や大学から受けたがために落第したというものであった。OCRはTitle IXに違反する証拠はないとの結論を下した。

原告はテンプルを卒業後、1987年7月訴訟を提起した。

[争点]

セクハラはあったのか。（セクハラには、見返りを求める対価型：quid pro quoと、侮辱的環境型：abusive environmentの二つがあるが、本件は環境型である。原告は、指導教官等から肉体的接触を求められたとは全く主張していない）

[判決]

被告等による原告へのセクハラも、その他の意図した差別的取り扱いも存在していなかった。原告が、第4年次へ進級できる憲法で保護された権利を保有していたのであれば、原告は修正第14の権利を奪われていなかったのである。契約違反もなかったし、被告等の原告に対する行為は、異常に乱暴なものではなかった。感情的苦痛への意図的な加害行為もなかった。

かなり執拗な原告の態度である。訴訟社会と言われる米国では、だからこそ、学校側も日頃からガードを固めて苦情処理に関するAd Hoc委員会などを設けて適切に対処していることが窺える。

3. 責任を問わないという条件で辞めた教師のセクハラ行為と学校の責任について

— *Franklin v Gwinnett County Public Schools* (1992) 連邦最高裁⁽¹⁸⁾

本件は、Title IXの下でのセクハラ訴訟において損害賠償金を請求できるのかという、法制度の異なるわが国としては若干違和感を覚える事件であるが、米国ではリーディング・ケースの位置が与えられている。

[経緯]

ジョージア州の女子高校生の原告が、スポーツコーチでもある教師から二年間にわたって継続的にセクハラを受けたとして、Title IXの下で郡(County)の学校を損害賠償を求めて1988年12月に訴えた事件である。原告は85年から89年の間高校生であったが、86年の秋からセクハラを受け続けたという。教師は、彼女のボーイフレンドとの性経験の有無などや年上の男性と性的交渉を考えているかなどの淫らな質問を彼女にしたり、校内の駐車上で無理に彼女の口にキスをしたり、家に電話をかけてきて公然と逢いたいと言ったり、授業中に、彼女に謝りたいことがあるからと授業を中断して彼女を個室に連れ込み強制的に肉体的関係を持ったりして、校内では評判となっていた。それにも拘らず他の女子学生、教師、管理職等は何らの措置も採らず、原告の対決姿勢を弱めるほどであったという。[それでも学校は問題を取り上げて究明調査を開始していたことが、文脈からはうかがえる。]

ところが1988年4月に、問題の教師は、全ての彼に関する懸案の究明調査を打ち切ることを条件に学校を辞めてしまったので、学校側も調査を打ち切ってしまった。

[その後に原告が、在学身分のまま訴訟したことが判る。]

一審、二審とも、Title IXの下では損害賠償は求めることができないとして、原告は敗訴した。最高裁は職権による移送命令（certiorari）を発して事件を取り上げた。

[判決]

Title IX 下でも損害賠償は求めることができる。原審判決破棄。

教師のセクハラ行為で学校が被害者に損害賠償の支払義務を負うとされたのである。

4. 問題教師のいる学校への入学条件と学区の責任について

— *Patricia H v Berkeley Unified School District* (1993) 連邦地裁⁽¹⁹⁾

この事件は、事実関係の争いの存否をめぐって、陪審の参加のもとでの事実審抜きいわゆる略式判決（summary judgment）の可否に関するものなので、事実についての裁判所の判断が示されたものではない。しかし、原告一家と学校外でプライベートに関係のあったとされる問題教師が学校に存在するという、過去のセクハラ問題をひきずった当事者の意識だけで、教育現場でのセクハラの問題となりうるのかという観点から興味を持てる事例である。

[経緯]

原告は、同じく保護者として本件訴訟上の代理人を勤める未成年の原告二人（上の次女は訴訟開始時点でカリフォルニア州バークリー市にある被告の高校に通い、下の三女は被告の学区内にある別の高校に通っている）の娘の母親である。（その他に、被告の高校を卒業して今は大学に通うもう一人の訴訟外の長女がいる。）一家はバークリー市に住み、被告の高校とは歩いて5分の位置にある。

1987年から88年にかけて母親は、本件被告でもあるバークリー学区において、バンドとジャズを教えている同じく本件被告である男性とロマンチックな関係にあり、87年の暮、原告ら三人は被告男性とネバダ州タホ湖に旅

行に出かけた。当時次女は12歳、三女は10歳であった。次女の言うところでは、夕ホ湖で彼女は被告男性から性的いたづらをされ、更に、旅行から帰ってからも、1月に彼女のベッドに被告男性が裸でよじ昇ってきて、寝ていた彼女を触るなどのいたづらをしたという。

その年の11月に、母親は地元の警察署に被告男性を正式に告訴した。三女も事情聴取されたが、その時は、三女は、何もいたづらはされていないと答えている。被告男性は警察の取調に対して、自分はコカインの常習者で、大酒のみであり、マリファナもやっていたと述べていた。彼は夕ホ湖では何もしていないが、それから帰った1月に次女のベッドに完全に着衣した姿で遊びに行ったが、撫でたりくすぐったりしただけだと述べた。

1989年1月に軽罪を扱う市裁判所に、被告男性は軽犯罪法違反として訴えられた。それを受けて2月に被告のパークリー学区は被告男性を、休職扱いの処分にした。更に3月には、カリフォルニア州の教員資格審査委員会は、被告男性を1989年1月から資格停止処分にするとの通告を発した。

4月7日に原告男性に対する軽犯罪法違反の訴えは、心理療法に関する義務を伴った条件付きではあったが却下された。それを受けて同日付で教員資格審査委員会も被告男性の教員資格を回復する通告を発した。

その年の夏、三女が前言を翻し、彼女も被告男性からいたづらされたと母親に告げたので、母親は、教員資格審査委員会に苦情を申し述べたが、なんらの処分もなかった。三女は、それまで幼稚園から低学年まで一貫して学業優秀の成績だったが、事件後には「気が散らされやすく、実力を発揮できていない」と評価されるようになった。その後は転校も経験した後で、1990年末には精神科のカウンセリングを受けたが、診断の結果は、過去の性的いたづらによるトラウマの後遺症の徴候ありとされた。高校は隣街のアルバニーに通ったが殆どF成績で、まもなく、また別の学校に変わったが出席率はひどいものであった。

次女も、別の高校に通い、1990/91年の第2学年から被告の高校に通いだし、1993年6月に卒業した。被告の高校に在学中、彼女は被告男性が教

えているドラムや音楽は選択しなかったし、彼に遭うのを怖れて彼のいる建物からは離れていたという。この点三女も、彼がいるので被告高校に行けなかったという。

これらの事情は、敵対的環境 (hostile environment) が形成されているということになると、原告等は問題の男性教師とともに、パークリー市統一学区に対して訴訟を提起した。被告等は略式判決 (summary judgment) を求めて動議を提出した。〔これに対して原告等も、被告男性教師の反論が禁反言の原則から許されないとの動議を提出していたが、省略する。〕

[争点]

セクハラを構成する敵対的環境が成立しているのか

[命令]

- ① Title IXの下で、敵対的環境 (hostile environment) というセクハラは訴訟原因となりうる。
- ② 過去に教師からセクハラに遭ったと主張する女子学生が、その教師が依然としてその学校にいて敵対的環境に置かれているかどうかは、事実問題になりうるので、陪審による事実審抜き略式判決 (summary judgment) を求める被告の動議は却下する。
- ③ 三女の主張は不十分として却下する。

すこし詳しくも思ったが、事件の経緯を追ってみた。私立学校ではなく学区制の下での公立高校で、すぐ近くの高校に行けないというは過去において被害のあったセクハラ教師がまだその学校にいてという事件である。厳密な意味では教育現場でのセクハラというのではなく、プライベートな環境下での事件の後処理なので、学校や学区、教育委員会にとっては迷惑な話なのであろうし、また、問題教師としても、すでに償った前科を蒸し返される思いであろうが、極めて特殊とまでは言い切れない事件である。

5. 教師の生徒に対するセクハラとその事実を知らない学区の責任について

— *Gebser v Lago Vista Independent School District* (1998) 連邦最高裁⁽²⁰⁾

[経緯]

原告は、テキサス州の女子高校生であるが、1991年春、高校の読書討論会に参加して被告の教師の指導を受けたが、彼は、しばしば生徒に性的なコメントをし、不穏当な発言をしていたが、次第に原告を目指す発言が増えてきた。その後彼は、本を上げるという口実で彼女の自宅を訪問し、彼女を抱き締めキスをしてから二人の関係は始まった。彼女が在学中、二人は何度となく性的交渉を持ったが、彼女は、先生の行為がよくないことであると知りながら、どうしたらよいか判らなかつたのと、彼を引き続き先生として遇しておきたかつたのとで、学校にはこのことを何も告げなかつた。

ところが、数ヶ月後の1993年1月、警察官が二人の行為中の現場を押さえ彼を逮捕した。学区はただちに彼を解雇し、テキサス州の教育委員会も彼の教員資格を剥奪した。ただしこの間、学区は、ハラメント苦情処理に関する規程を制定公布しておらず、また、反ハラメント対策も何ら発表していなかつた。

女子高校生と母親は93年11月、学区と教師をTitle IXその他州法違反として州の裁判所に訴え、事件はその後連邦地裁に移送された。地裁は、被告学区の提出した陪審参加の事実審抜き略式判決 (summary judgment) を求める動議を認め、教師に対する請求は州の裁判所に差戻した。女子高校生と母親は、Title IXだけを請求原因として上訴したが、連邦控訴審は地裁の判断を認容した。そこで最高裁が移送命令 (certiorari) を発して事件を取り上げた。

[争点]

学区は、教師の生徒へのセクハラに対して、Title IXの下で損害賠償責

任を負うのか。雇用者はその監督的立場にある従業員のセクハラ行為に責任を負うという「代理原則」が、教師のセクハラ行為に学区の責任を問う場合にも当てはめられるのか。

[命令]

- ① 学区は、教師の生徒へのセクハラに対して、現実には知らなかったり故意の無関心がないかぎり、Title IXの下で損害賠償責任を負わない。
- ② Title IXが教育機関の代理人の行為に何ら言及していないので、「代理の原則」は本件には当てはめられない。
- ③ ハラスメント苦情処理に関する規程を制定公布していないことが直ちに Title IXの下での差別に当たるというわけではない。

本件は、リーディングケースとなった前掲*Burlington Industries, Inc. v Ellerth*及び*Faragher v City of Boca Raton*事件とほぼ同時期（4日前）の事件で、判事も同じメンバーにより扱われたものであるが、雇用者の代理原則の準用を明確に否定している。ただし、雇用者と言っても教育機関の一つである学区（District）が本件被告なので、このことが私立学校の経営者にそのまま当てはまるとは言えないのではないかと。

6. 生徒間のセクハラ問題と学校の責任について

— *Davis v Monroe County Board of Education* (1999) 連邦最高裁⁽²¹⁾

本件は、学生間、といっても小学校の高学年なので生徒間という表現の方が適当といえる事件である。

[経緯]

原告の娘はジョージア州モンロー郡にある公立小学校の5年生の時、隣の席に座る男子クラスメートから、1992年12月から数ヶ月にわたり、胸や下腹部に触られたり、「おまえと一緒に寝たい」とか「おまえのオッパイに触りたい」とか言われたり、パンツの中にドーア・ストップを入れて彼女に対して性的な行動をほのめかす態度をとられたりした。彼女はその都

度母親とクラス担任に事実を告げ、母親も学校に連絡していたが、校長も知っていると言うだけで、何らの処置も学校はその男子生徒に対して採らなかつたという。3カ月過ぎるまでは席替えすらなされなかつたという。結局はこの男子生徒が93年4月半ばに不純性的行為で捕まるまで、この状態は続いて終わった。

この被害にあった女子生徒は、授業に集中できなかつたため、それまでの高い成績順位からランクを下げ、自殺を考えたノートも書いていた。他のクラスメートもこの男子生徒の餌食になっていたのにも拘らず、学校側はこの男子生徒になんらの制裁措置を採らなかつたという。1994年5月、原告は、郡の教育委員会、校長等を訴えた。

被告側は、民事訴訟手続きの下での Title IX の請求原因を充たしていないとの理由で訴え却下の動議を提出し、連邦地裁は、「生徒間」又は対等者間のハラスメントは、Title IX の中で取り上げるべき問題にあらずとして、被告側提出になる動議を認めた。上訴がなされたが、連邦控訴審も地裁の決定を容認した。そこで移送命令 (certiorari) が認められ、連邦最高裁が事件を取り上げた。

[争点]

一人の生徒のセクハラ行為に対する被告等の故意の無関心により、威嚇的、敵対的、攻撃的かつ侮辱的な学校環境を形成したということが、Title IX の違反になるのか。

[命令]

- ① 生徒間のセクハラに対して学校当局が故意に無関心を装つた場合で、かつそのハラスメントがひどいために被害者が教育機会や恩典を受けられないときには、Title IX の下での学校当局に対する損害賠償請求訴訟は認められる。
- ② Title IX の下での損害賠償責任には代理の原則は適用されない。
- ③ 学校当局がセクハラの行為者と一連の状況を実質的に管理できる場合に限り、Title IX の下でのセクハラ請求は許される。

- ④ 単なるからかい (teasing) や悪口 (name-calling) だけでは損害賠償の対象とはならない。
高裁の決定を破棄し、差戻す。

学生間のセクハラ問題は、容易に起こりうると考えられる。その場合に学校側の対処の仕方が問題となる。事件の性質上、被害者が必ずしも常に学校側に報告相談するとは限らないから、苦情処理の手続きをしっかりとさせておくことなどが大切であろう。本件のように学校側の対応が怠慢と言ってよいほどに緩慢である場合には、責任を問われるのも当然であろう。

Ⅲ－２ 性差別事例

7. 女性であることを理由として入学を拒否した大学の責任について

— *Cannon v University of Chicago* (1979) 連邦最高裁⁽²²⁾

本件は、事実関係の争いというよりも、法律の適用に関する問題であるが、その後の教育の場における男女差別事件ではリーディング・ケースとしてたびたび判例で引用されているので、簡単に紹介しておく。

[経緯]

原告の女性は、被告大学 (the University of ChicagoとNorthwestern Universityの二校) の医学部への入学を女性 (当時は39歳) であるとの理由で拒否されたとして、Title IXに違反するとして訴訟に及んだが、一審、二審とも、それまでの判例を踏襲して、Title IXは個人の訴訟上の権利を明示していないとして却下された。そこで移送命令 (certiorari) が認められて最高裁が事件を取り上げた。

[命令]

明示規定がないことで、これまで各裁判所は長らく誤解して来たが、原告は大学に対してTitle IXの下で個人的訴訟原因を追求できる。

8. 学園内のクラブ祭における女性蔑視コンテストへの大学の制裁措置
とその責任について

— *IOTA XI Chapter v George Mason University* (1993) 連邦控訴
審⁽²³⁾

この事件は、性差別としてよりは、主要争点はむしろ米国憲法の保障する表現の自由について争われたものであり、また、差別についても、性というよりも人種についての差別に力点が置かれていると考えられるが、大学の学園祭などで起こりうる性格を含み、性差別の事例としても取り上げることができると思う。

[経緯]

ヴァージニア州ジョージ・メイソン大学の中の男子友愛団体 (fraternity) で、全米的な組織体として有名なシグマ・カイ (ΣX) フラタニティの支部にあたるイオタ (I) XI 支部は、資金集めを兼ねて毎年恒例の「ダービー・デイ (Derby Days)」祭りを主催していたが、1991年の4月4日の祭りにおいては、伝統的な「シグマ会員を扮装させるコンテスト (Dress A Sig)」の一環としての「醜い女性のコンテスト」を学生食堂で催した。このコンテストでは、18人の会員が、祭りに協力していた六つの女子友愛団体 (sorority) の一つに割り当てられ、それぞれが異なったタイプの女性に扮装し、その中の一人は刺激的な黒人女性の格好をして現れた。彼は全身を黒く塗り、紐状の黒い髪の毛をまとい、服の中には枕を詰め、女性の胸と尻をオーバーに誇示したものだ。また彼はアフリカ系アメリカ人のスラングを口にした。

コンテストの後で何人かの学生が大学当局にこの風刺劇が、性差別者と人種差別者の行為であると抗議した。主として外国人と少数民族からなる247人の学生が、大学に請願書を提出した。学生部長は、何度か双方の代表者と話し合う機会を設けたが、4月19日に、フラタニティの代表に対して、罰として、1991年の春半期 (セミスター) の残存期間中の活動停止と、事前の許可なくしては2年間社会的活動を禁止することを申し渡した。

1991年6月5日、シグマ・カイは大学と学生部長とを、差別を禁止する市民権法違反として差止めを求めて訴えた。

一番の連邦地裁は、フラタニティの陪審抜きの略式判決（summary judgment）を求める動議を認め、大学の制裁措置は憲法の第一修正の表現（expression）の自由違反であるとした。

[争点]

大学のフラタニティに対する制裁措置は表現の自由を冒すものか。

[判決]

地裁の判決を肯定する。

- ① フラタニティの「醜い女性コンテスト」は、低級な催し物ではあるが、学生の表現行動である。これを罰する大学側の行為は、憲法第一修正に定めている表現（expression）の自由を冒すものである。
- ② フラタニティの「醜い女性コンテスト」は、メッセージを伝える意図があったものとして、憲法第一修正の下で保護に値する。
- ③ 大学が差別一般や人種主義から教育環境を護持することに重大な関心を持ち、性的に中立的な教育を提供することは理解できるが、その目的を達成するために大学が対話を沈黙させてはならない。アイデアやディベートの自由な交換こそ学問の府にとって基本的（fundamental）なものである。

かなり興味を持てる事件である。日本の大学でも、学園祭や卒業時の謝恩会での寸劇や仮装大会などで、現実には見過ごされているかも知れないが起りうる状況であろう。米国ではこれに対して大学当局が過剰に反応してしまった。そのために表現の自由と言う憲法上の基本的権利の問題として、学生側から反論されてしまう。裁判所が言う、この種の問題は、とりわけ学問の府においては、対立する双方が自由な対話や討論で解決すべきであるという、いわゆる対抗言論の理論に基づいて判示しているが、日本でも最近、ニフティサーブ控訴審判決（2001.9.5 東京高裁）⁽²⁴⁾ でこ

の理論に依拠した判決が下されている。

実は、この事件の解釈について、シグマ・カイ（chiと書いてカイと読む）の組織体の大きさや、ギリシャ文字をグループの名前に冠する習わしなどについて、本学の複数の米国人教授に訊きに行ったときに事件の説明をしたところ、それは学校側の過剰反応だから大学が負けたでしょうと凶星を指されて成るほどと思った。そこまで一般にも彼ら米国人の権利意識は高いのに感心した次第であった。

なお、判決の根拠とする合衆国連邦憲法第一修正は、本稿 I（関連法規）には掲げなかったが、次に示すように、宗教、言論、出版、集会、請願の自由を定める名高い規定である。

「修正第 1 (Amendment I) ⁽³⁾

[合衆国] 連邦議会は、国教を樹立し、若しくは宗教の自由な実践を禁止し、又は、言論 (speech)、出版の自由、人々が平穩に集会し、かつ、苦痛の救済を求めるために政府に請願する権利を制限する法律を制定してはならない」

9. スポーツクラブの予算・コーチ数・待遇の男女間格差と大学の責任について

— *Haffer v Temple University* (1988) 連邦地裁 ⁽²⁵⁾

本件は、裁判の過程で被告大学等から提出された、原告の証拠が不十分なので事実関係に争いはないとして陪審の評決なしに裁判官の判決（略式判決：Summary Judgment）を求める動議（motion）に対しての裁判官の決定であり、最終的な判決を示すものではないが、裁判官は大学のスポーツクラブ運営において性による差別を問題にできるかについて、個別具体的に事実関係にあたって見解を述べているので、その点において、日本の大学としても見逃せないものを含んでいる。少しく詳細にわたるが、我が国の大学スポーツ運営のあり方に参考になると思われるので、紹介してみ

よう。

[経緯]

ペンシルバニア州にある大学の女子運動選手等が、大学対抗スポーツ大会日程が性差別に該当しTitle IXに違反するものであるとして、大学を相手として、集団代表訴訟 (class action) として訴えた事件である。請求内容は次の三つに焦点が当てられていた。

- (a) 大学間対抗スポーツに女子が参加できる機会が少ないこと
- (b) 大学間スポーツ日程に割振られた財源が男女間で不平等であること
- (c) 経済的援助の割振りが男女のスポーツ選手間で不平等であること。

裁判の過程で原告から示された事実によると、テンブル大学の男女学生数はほぼ50:50であるが、大学の大学間対抗スポーツプログラムへの参加人数は、大体において、男子450人对女子200人ということである。[もともと、この点に関する被告側の提出資料では、全米でも学校対抗スポーツに参加する高校以上の生徒の男女比は、大体において34%が女性であり、テンブルと変わらないではないかとの反論がある。]

また1986年まで、男子学生だけで構成されるスポーツチームは、次のものであった。

野球、バスケットボール、ボート、クロスカントリー、フェンシング、フットボール、ゴルフ、体操、サッカー、水泳、テニス、トラック競技、レスリング

これに対して、女子学生のみで構成されるスポーツチームは、次のものである。

バドミントン、バスケットボール、ボウリング、クロスカントリー、フェンシング、ホッケー、体操、ラククロス、ソフトボール、水泳、テニス、トラック競技、バレーボール

1986年5月に、大学はスポーツチームのうち、次のものを解散させた。

[男子] : 水泳

[女子] : 水泳、クロスカントリー、バドミントン、ボウリング

しかし女子のボートは追加された。

裁判所は11の点につき、被告大学側提出の動議の妥当性を判断した。

[命令]

<競技参加機会>

大学側の言う、技能の優れた男子学生の方が女子学生よりも多いから結果的に大学間対抗戦に出場できる男子学生の方が多いのだと言う主張には裏づけがない。大学の動議却下。

<経費支出>

原告の示す経費実績では、10年間のスポーツにおける大学の男女別経費は、女子学生は全体の17～26%しかなく、また、男子学生は女子学生に対し一人当たり年間\$2100多くかかっているが、この事実関係は無視できない。大学の動議却下。

<リクルート>

原告の示す実績では、選手勧誘費用の84%が男子学生向けであり、頭割りでは女子学生よりも\$236多く男子学生勧誘に費っている。大学の動議却下。

<コーチ>

コーチの数は、10年間で、男子学生コーチが常勤4～5人、非常勤7～8人、各年合計12～14人なのに対して、女子学生コーチは常勤0～4人、非常勤8～11人、各年合計10人～12人であった。しかし、この他に補助のコーチが男子学生には常勤11人、非常勤8人つくのに、女子には非常勤1名だけであったという。大学の動議却下。

<チーム旅行とその環境>

男子チームは飛行機を使うのに対して女子はバスであり、ホテルの部屋割りも、基準が2～3人が1室のところ、女子バドミントンとソフトボールチームは4人1室であったという。大学の動議却下。

<ユニフォーム、用具及び支給物>

大学は、チーム別、年別には違いがあるが、男子チームに女子チームの約2倍から3倍のユニフォーム、用具及び支給物の経費をかけている。女子選手は男子選手と同様適切なユニフォーム、用具及び支給物を受けべきである。大学の動議却下。

<施設と日程>

施設の利用や日程の作成において男子選手の方が女子選手よりも優先されていると原告は主張するが、十分な裏づけを欠いている。大学の動議許諾。

<宿舎及び食堂>

原告の主張する食堂に練習台（トレーニングテーブル）が男子選手には付いているのに女子選手には付いていないというが、女子選手が要求した事実はないので、この点では大学の動議は許諾。

大学が“holiday living”と称する休み中の期間に大学の敷地外の宿舎を男子スポーツ選手に提供をしていることは、一人当りの経費において男子選手への特別の優遇措置であるとの原告の主張は検討に値する。大学の動議却下。

<トレーナー>

原告の主張するところでは、トレーナーのサービスを受けるに際して、男子選手優先で、女子選手は先に来ていても後から来た男子選手のトレーニングサービスを待っていないなければならないことが多いという。大学の動議却下。

<個人勉強指導（tutoring）>

大学は男子選手に個人勉強指導のサービスを行なっているとの原告の主張は、全ての男女選手が無料サービスを受けられるのだが、女子の方が男子よりも学業成績が優秀なので個人勉強指導サービスは不必要であるとの大学側の抗弁に、原告が反論できていないので、大学の動議許諾。

<宣伝広告>

大学はフットボールと男子バスケットボールに年間約19万ドルの宣伝広告費を払ったのに対し、女子チームには0であったこと、3年間にフットボールと男子バスケットボールに約41万ドル広告したのに、女子ラクロスには1000ドルも掛けなかったという。このことは、男子チームが女子チームよりも多くの広告費を受けていた証拠になる。大学の動議却下。

以上、原告の女子大学スポーツ選手等の主張には、感情的な子供じみた妬み嫉みなども感じられるのではあるが、陪審関与の事実審でどう判断されるかはともかく、裁判所は彼女らに好意的な見方を示している。ここでやや詳細にスポーツクラブへの大学からの援助の内容を掲げたのは、日本の大学のクラブ活動支援に参考になると思ったからである。

10. 女子スポーツクラブを同好会から学校代表への昇格を拒否した大学の責任について

— *Cook v Colgate University* (1992) 連邦地裁⁽²⁶⁾

[経緯]

ニューヨーク州ハミルトンにあるColgate大学は、1970年までは男子学生のみからなる大学であったが、その年に女子学生が入学を認められた。そして女子の比率は徐々に高められ、訴訟当時にはほぼ50:50（正確には1990/91年で男子学生53%、女子学生47%）となっていた。大学は長い間大学代表の男子アイスホッケーチーム（varsity ice hockey team）を抱えていた。このチームは、何度も大会で優勝するほどに強力なチームであった。

同じくアイスホッケーの女子チームは女子が初めて大学に入学を認められた時に結成されたが、男子チーム程の歴史と栄光は持ってはいなかったが、クラブ・リーグで競技していた。Colgate大学は23の代表チーム（varsity teams）と20のクラブチームを持っていた。クラブチームは非公

式なもので学生がやりくり運営して、フリスビーからラグビーまでであった。これに対して代表チームは公式学校代表であり、コーチも十分に当てがわれ、大変な身分であった。

1979年から1988年まで4度にわたり女子アイスホッケーチームは学校代表の資格申請をしていたが、全て認められなかった。拒否の理由は、①女子アイスホッケーは稀にしか競技しない第二レベルのスポーツであること、②単なる学校間の対抗試合には資金援助は与えられないこと、③対抗試合が東部約15の大学 (colleges) でしか行われていないこと、④ホッケーは経費が掛かり、全体の大学間プログラムを圧迫すること (ロッカールームの拡大、巨額の予算、常勤のコーチとトレーナーの採用、練習部屋の補強、用具室の拡大、洗濯量の増大、それにコーチへの経済援助など) であった。

そこで、かつての女子ホッケーチームのメンバーが大学を相手にして、Title IX違反として訴えた。これに対して大学は訴え却下を求める動議を提出した。

[命令]

- ① Colgate大学は、その女子アイスホッケー選手に (男子と) 同等のスポーツ参加機会を与えていない故、Title IXに違反するものである。
- ② 大学は、1993/94学年度から、女子アイスホッケーチームに大学代表の資格 (varsity status) を与え、法律に合致した (男子学生と) 同等の機会を与えよ。ただし、同等の機会を与えるということは、必ずしも、同等の資金を与えることにはならない。
- ③ 信義誠実の観点から、全ての学生は、男子であれ女子であれ、また全てのアイスホッケー選手は、公正に取り扱われるものとする。

何とも、大学側の困惑ぶりが目に見えるような裁判所の判断である。

11. 女子スポーツクラブを学校代表から同好会に格下げした大学の責任について

— *Cohen v Brown University* (1992) 連邦地裁⁽²⁷⁾

— 同 上 (1993) 連邦控訴審⁽²⁸⁾

私立大学の女子体操とバレーボールのチームが、自分たちのチームが学校代表の資格 (varsity status) を剥奪されて、大学間対抗戦出場は可能な同好会クラブ格 (intercollegiate club) に降格されたのは Title IX に違反するものであるとして、在校女子学生等が、大学、学長、及び体育部長に対して仮差止めを求める集団代表訴訟 (class action) を提起した事例である。前述の *Haffer v Temple University* (1988) 連邦地裁事件と同種性格の事件であり、地裁では詳細な環境対比がなされているがその紹介は割愛する。大学を代表して試合に臨める運動部と大学間対抗競技には出られるものの同好会レベルの運動部の対比が興味をそそる。原告の主張は単に自らの問題に留めず、男女間の性差別をも主張に含めて裁判所の判断を仰いでいる。

[経緯]

約20年間、31ある学校代表の資格を与えられてきたスポーツクラブのうちの女子の体操とバレーボールのチームが、1991年に大学の財政事情のため、他の男子ゴルフと水球という二つの学校代表支部団体 (squad) とともに、同好会クラブ格に格下げされてしまった。そこでこの女子二チームのメンバーが中心となって、現在及び将来のBrown大学の女子学生に加えて、とりわけ大学対抗試合に参加の機会を奪われたか奪われる恐れのある者全てを含めたクラスアクション (集団代表訴訟) として、①この二チームが大学代表チームの資格に留まることと、②大学での一般教育過程に参加する女子学生の比率が大学間対抗スポーツ大会に女子選手が参加する機会の比率と変わらないかぎり、大学は他の女子スポーツチームの資格を剥奪しないこと、の二点について仮処分を求めて訴えた。なお資料によると、当時の一般男子学生と女子学生の比率は48：52であり、全体の15%が

大学代表チーム (varsity teams…因に全部で31チームあり、そのうち男子チームは16、女子チームは15であった) に参加していたが、その男女比は37:63であった。

地裁は次のとおり仮差止命令を発し、これを控訴審でも認容した。

[命令]

- ① 女子体操及び女子バレーボールを以前の大学代表チーム (intercollegiate varsity teams) の状態に戻せ。
- ② この二チームに、コーチスタッフ、ユニフォーム、用具、施設、広告、旅行機会その他の付帯する事物を従前どおり提供せよ。
- ③ この二チームに、従前どおりの資金援助を行え。
- ④ この二チームに、学内事務所、ヘッドコーチのための長距離電話と事務サービスを提供し、入学交渉係の資格を与え、リクルート手当等を復権し、…他の大学代表チーム同様のリクルートのための特別猶予期限を延長せよ。
- ⑤ 現在存続する大学間対抗試合女子代表チームは、本件訴訟の終結まで解散、縮小をせず、また、資金援助も現在のレベルから減額してはならない。

12. 女子スポーツクラブの解散命令を発した大学の責任について

— *Roberts v Colorado State University* (1993) 連邦地裁⁽²⁹⁾

本件は、前掲の諸事例と同種の事件であり、簡単に要約すると次のようになる。

[経緯]

コロラド州立大学の大学代表女子ソフトボールチーム (women's varsity softball team) の元メンバーが、チームが解散させられたので原状復帰を求める差止訴訟を提起した。

[命令]

- ① Colgate 大学が決定した女子学生ソフトボールチームの解散は、Title

Ⅸに違反するものである。大学は、スポーツへの参加比率を男女学生間で差を設けている。

- ② 大学は、大学間対抗ソフトボールプログラムを元通りに直し、女子ソフトボールチームに、大学内の他の大学代表チーム (varsity team) 同様の全ての付帯特典を供与せよ。

おわりに

以上、かなり早足で米国の最近のセクハラ判例を瞥見してみた。調べ方に問題があったのかもしれないが、セクハラよりも、性差別、つまりディスクリミネーションの事件が多いのに驚いた次第である。1960年代に端を発した人種差別を皮切りにしたキング牧師らの公民権運動が、広く米国で根づいていて、性に関する男女平等を求める女子学生たちの主張が、簡単に裁判の場で争われているのであろう。

次に注目したのは、このような訴訟社会において、学校側や学区、教育委員会の方でも抜かりなく対応のシステムを構築していることである。それが時には過剰反応として現れ、表現の自由という基本的人権の侵害行為であるとして、逆に学生側から反論されたIOTAのような事件まで引き起こされている。

筆者が、この4月に本学の通称「セクハラ委員」に任命されてから、自ら選んだテーマとはいえ、集中して調べられたのは、5月末から6月末までの1ヶ月間だけであった。5月半ばまでは別の論文を抱えていたし、また6月に大学のある地元の小山市の生涯教育講座で筆者の専門分野である知的財産法の中のITがテーマとなり、それに毎週火曜日の夜おつき合いしたり、更には来たる夏休みには新たなテーマに取り組むつもりなので、正直言ってそれほど時間があるわけではなかった。しかし幸いなことに、セクハラに関する米国訴訟は連邦裁判所の管轄分野なので、判例集が本学の図書館で容易に手にすることができたのは有り難かった。外国法文献セン

ターでしか見られない資料のため本郷の東大構内に足を運んだのも3回だけで済んだ。また、インターネットで米国のHPに接続できたのも、技術革命のおかげである。

選んだ判例は、ある判例が引用していた幾つかの関連する判例が重要なものであろうと見当をつけ、その判例からまた次の判例を見るというやり方で芋づる式に選んだものである。この分野での学説などどの程度あるのかも知らず、また全く読んでいないので、最初にどの判例を見つけるかに苦勞した。この方法では、どうしても片寄りが生じてしまうので、あまり学究的ではないことを危惧しているところである。その意味では軽い気持ちでの余技をしているような作業であった。極めて雑な低レベルの拙論となったことをお詫びしたい。この分野でのご高学の方々のご叱正を仰ぎたい。

(2002. 7. 4)

以上

注

(1) 米国がセクハラ問題の先駆的立場にあるというのは、統計的な裏づけを欠いたあくまで筆者の推察の段階に過ぎないのであるが、まず、間違いないところであろう。というのも、1960年代に米国で吹き荒れた公民権運動は、その中心が人種差別 (racial discrimination) 問題であったが、その一環として、差別問題全般が当然のごとく取り上げられ、性的差別もその中に含まれていたと考えられるからである。セクハラ問題を性的差別の中に位置づければ、米国でのこの問題の歴史は約半世紀に及ぼうとしていると見ることができる。

最近の統計資料として、EEOCのガイダンス (1999.6.18) で、1991会計年度にセクハラ事件が6,883件であったのが、1998年度にはこれが15,618件に増大していることが報じられている。

因に、人種差別は4,910件から9,908件に増えている。

(2) セクハラに関する裁判事例は、本稿で論述するごとく、Civil Rightsをめぐる憲法上の問題として、またその中での教育現場での事件も、合衆国連邦から補助金を支給されている教育機関での問題として修正教育法の下で取り上げられるので、いずれの観点からも、州の裁判所ではなく連邦裁判所の管轄である。したがって、ウエスト社のAmerican Reporters SystemではFederal Supplements (一審)、

Federal Reporters（二審）及びSupreme Court Reportersを参照すればよいことになる。幸いなことにいずれも本学の図書館において閲覧可能である。

- (3) U. S. C. A. Const. Amend.
- (4) 塚本重頼・長内 了共著「註解アメリカ憲法」（酒井書店）pp205, 214, 260～267
- (5) 42U. S. C
- (6) 29CFR ch. XIV Part 1604 (1985)
- (7) <http://www.eeoc.gov/docs/harassment.html>
- (8) 20U. S. C. A.
- (9) 44F. R. 71, 413 (1979)
- (10) 991F. 2d 896
- (11) 34C. F. R. § 106. 41(c) (1992)
- (12) 991F. 2d 896, 897
- (13) 477 U. S. 57
- (14) 524 U. S. 742
- (15) 524 U. S. 775
- (16) 459F. Supp. 1.
- (17) 613F. Supp. 1360
- (18) 503U. S. 58
- (19) 830F. Supp. 1288
- (20) 524U. S. 274
- (21) 526U. S. 629
- (22) 441U. S. 677
- (23) 993F. 2d 386
- (24) NBL723-34
- (25) 678F. Supp. 517
- (26) 802F. Supp. 737
- (27) 809F. Supp. 978
- (28) 991F. 2d 888
- (29) 814F. Supp. 1507

(本学法学部教授)