

香川大学全学研修会 2011. 6. 22

安心して働ける・学べる安全な環境作り  
—セクハラ・パワハラ・デートDV対応

東京ゆまにて法律事務所  
弁護士 井口 博  
(第二東京弁護士会)

## 1 大学におけるハラスメントの種類と定義

- (1)セクシュアル・ハラスメント  
「相手の意に反する不快な性的言動」  
※狭義では、刑事犯罪は含まれない。
- (2)アカデミック・ハラスメント  
「教育・研究上の地位又は権限を利用した不当な言動」
- (3)パワー・ハラスメント  
「職務上の地位又は権限を利用した不当な言動」

### (1)セクシュアル・ハラスメント

「他の人を不快にさせる性的言動」

- ・地位的上下関係のない同僚間、学生間、生徒間も含む
- ・「相手が不快に感じればセクハラである」の意味
- ・セクシュアル・ハラスメントの新たな分類  
単発型／継続型
- ・セクシュアル・ハラスメントにおける同意とは

### (2)アカデミック・ハラスメント

「大学において、教育・研究上の優越的地位を利用して不当な言動を行うこと」

- ・「不快性」ではなく、「不当性」が要件となっているのはなぜか
- ・濫用的言動（権限を不当に超える場合・いきすぎた叱責など）
- ・恣意的言動（職務権限に全く無関係な場合・個人的感情による単なる八つ当たりなど）

### (3)パワーハラスメント

「職場において、職務上の優越的地位を利用して、不当な言動を行うこと」

- \* 「優越的地位」は、単に上司部下や先輩後輩の関係だけでなく、専門的能力や、経験や技能上の優位を利用していやがらせをする場合も含まれる

## 2 大学におけるハラスメントの特質

- (1)被害者が被害を声に出せない構造にある。
- (2)被害が極めて深刻である。
- (3)教育環境、職場環境を著しく害する。
- (4)加害者が有力で有能とされることが多く、被害が放置されることが多い。
- (5)被害者が自分が被害者であるとの認識がない、あるいは認めたくない場合が多い。

### 3 ハラスメントに対して必要な認識

- (1) 人権侵害であること  
 \*個人としての尊厳を侵すもの  
 \*人格権の侵害
- (2) 差別意識から生じること  
 \*差別構造が根底にある場合が多い
- (3) 暴力であること  
 \*「精神的暴力」も暴力である (DV防止法)
- (4) 教育を受ける権利、教育環境・職場環境配慮義務違反  
 \*学生・職員に対する権利侵害

#### (2) 判断基準

- \*相手にとって「意に反する不快な性的言動」であればセクシュアル・ハラスメントになる。
- \*ただしこの場合でも、相手の意に反し不快であることについての認識がある場合や、そのことを認識しえたのにそれを怠ったという場合に責任が生じる。

#### ② 表見的同意型セクシュアル・ハラスメント

- \*拒否しなかったことが直ちに同意があったとはいえない。
- \*表面的に同意を示すような事実があっても、それが当事者間の地位、権力関係による場合は同意とは評価されない。
- \*権力関係には、心理的に逆らいにくいという事実上の権力関係の場合もある。
- \*表見的同意型には、加害者が被害者の同意を誘導したと評価される場合もある。

### 4 セクシュアル・ハラスメントについて

#### (1) 類型

- 対価型 「相手から受けた性的な言動に対する対応により相手から不利益を受け、もしくは不利益を受けることを示唆されること」
- 環境型 「性的な言動により職場・教育環境が害されること」
- \*単発型・継続型という分類が有益である。
- 単発型 「相手に対し特定の性的言動がなされる場合」
- 継続型 「相手に対し継続的に性的言動がなされる場合」

#### (3) セクシュアル・ハラスメントにおける同意

##### ① 同意の分類

- \*同意不存在型  
 「明らかに同意のない場合」
- \*表見的同意型 (真の同意不存在型)  
 「表面的には同意があるように見えるが自由意思による真の同意があったとはいえない場合」

##### ③ 疑似恋愛(?) セクシュアル・ハラスメント

- \*加害者が一方的に好意や恋愛感情から行動しているだけで、被害者に好意や恋愛感情は存在しないことが明らかな場合は、被害者に「同意」はない。
- \*加害者が被害者から好意を持たれていると誤解して行動した場合は、被害者に「同意」はないが、被害者の同意があると誤解したことについて過失がなかったかどうかによってセクシュアル・ハラスメントになるかどうかが決まる。

## ④恋愛破綻型セクシュアル・ハラスメント

- \*一時期親密な関係にあったが破綻した場合にその後起きるセクシュアル・ハラスメント
- \*一方的な好意感情からストーカー行為になることが多い。
- \*報復的行為になることも多い。
- \*相手が優越的地位にいる場合は報復的になることが被害を拡大させる。
- \*加害者は同意を主張することが多い。
- \*被害者がかつての親密な関係を表に出せない場合は被害者が声を出しにくい。

13

## (4)男女共同参画社会基本法

- \*5つの基本理念(3条から7条)
  - 男女の人権の尊重(性による差別的扱いを受けない)
  - 社会における制度・慣行の影響がジェンダー中立のものとするような配慮
  - 政策・方針等の立案および決定への共同参画
  - 家庭生活における活動と他の活動の両立
  - 国際的協調
- \*ハラスメントと男女共同参画
  - セクハラ、アカハラの原因としての性差別
  - ハラスメント対策における男女の意識の差

14

## (5)2006年改正男女雇用機会均等法

- \*主な改正点
  - ①セクハラ防止解決体制を整備するなどの雇用管理上の必要な措置が事業者の義務になった。
  - ②新たなセクハラ指針(厚労省告示615号)が制定された。
  - ③セクハラ紛争が紛争解決援助の対象に加わった。
- \*裁判になったときに、事業者に対し、安全な職場環境整備義務違反が広く認められる
- \*教育環境にも同様の考え方が必要である

15

## (6)大学でのセクシュアル・ハラスメントの現状

- ①セクシュアル・ハラスメント事件の増加傾向
- ②大学における事実調査と懲戒処分
  - \*事実調査について
  - \*懲戒処分の重罰化傾向
- ③裁判の全体的傾向
  - \*被害者心理の理解
  - \*刑事裁判における重罰化
  - \*民事裁判における賠償額の高額化  
PTSDと逸失利益の算定(損害額を3900万円とした裁判例)

16

## (7)裁判例(東京高裁平成16年8月30日判決)

- ①大学講師が、ゼミの懇親会後に学生をホテルに誘い、わいせつ行為をした。被告は合意を主張した。
- ②一審東京地裁は、原告は被告との性的行為について同意していたとは認められないとし、その後原告に宛てた手紙の中で、「白痴」「乞食」「詐欺師」などと書かれていたこととあわせ不法行為による損害賠償として被告に200万円の支払いを命じた。

17

- ③二審東京高裁も同意を認めず、「たとえ女性がホテルの客室に入るまでの間に逃げる機会があり、性的行為を拒絶しえたといえる状況であったとしても、それまでに至る過程の中で、男性側に、その女性を心理的な束縛状態にするための明確な誘導の意図があると認められる場合には、その男性の行為は、女性はその心理状況において拒絶不能の状態にあることを利用し、女性を一時的な性的欲望の対象としてもてあそんだものと評価すべきであり、人の性的自由ないし性的自己決定権を侵害する不法行為を構成する」と判示し、大学講師に対し、270万円の損害賠償の支払いを命じた。

18

## 5 アカデミック・ハラスメントの現状

### (1) 相談事例、事実調査事例の増加

- \*大学のハラスメント委員会などへの申立
- \*これまで声を出さなかった被害者
- \*訴訟も増加傾向にある

### (2) 増加の背景事情

- \*指導方法のギャップ
- \*研究業績への圧力

19

## 6 アカデミック・ハラスメントの事例

### (1) 研究活動の妨害

- 研究室、実験器具等を使わせない、研究テーマを押し付ける、指導しない、単位を与えない、推薦書を書かないなど

### (2) 研究成果の盗用

- 第一著者にしない、論文の盗用など

### (3) 誹謗中傷など

- 暴言、誹謗中傷、暴力行為など

### (4) 強要行為

- プライベートな用に学生を使うなど

20

## 7 アカデミック・ハラスメントの原因

### (1) 加害者の個人的資質、性格に起因するもの

- \*「モラル・ハラスメント」(加害者の資質として外見上、多弁、有能、行動的で有能で、組織内では昇進することが多い。自分の行為を否定されることに激しく反発し、自分を悪いとは思わず、他人に責任転嫁するタイプ)
- \*このような個人が、職場環境によってハラスメントを引き起こす
- \*誰でも加害者、被害者になる可能性がある

21

### (2) 職場環境に起因するもの

- \*放任主義や不十分な研修・教育等のため、ハラスメントが起きて問題にしない環境になっている場合
- \*業績主義や成果主義が背景になり、職場全体がハラスメントを容認する職場環境になっている場合
- \*職場環境に基づく労働災害であると考えられるようになっている(雇用者の責任となる)

22

## 8 アカデミック・ハラスメントとグレーゾーン

### (1) ハラスメントであるとの認定の困難性

- \*どこまでが正当な教育行為、正当な職務命令か
- \*濫用的言動(権限を不当に超える場合・いきすぎた叱責など)と恣意的言動(職務権限に全く無関係な場合・個人的感情による八つ当たりなど)

### (2) グレーゾーンと加害者の認識

### (3) 相手が特に「繊細」であるとき

- \*加害者がそのことを知っているときに責任が生じる

23

## 9 パワー・ハラスメントの事例

### (1) 身体的、精神的暴力

- 仕事上の些細なミスに対する過剰な叱責、無視、冷遇
- 侮辱的な言葉による暴力・長時間の問い詰め、拘束

### (2) 不当な業務の強制

- 過剰な業務、担当でない業務の要求
- 上司の意見の一方的押し付けや、上司による業績の横取り
- 長時間の時間外労働や休日出勤の強制
- 上司の雑用、私用の事実上の強制

### (3) 人間関係上の妨害

- 不当な仲間はずれ
- 根拠のない誹謗、中傷、悪意のある噂話の流布

### (4) 業務の不当な評価

- 上司の責任の部下への不当な転嫁
- 業績評価における恣意的で不当な評価
- 不当な業務評価による退職、転職の要求

24

## 10 ハラスメントの法律問題

### 被害者から加害者に対する請求

- (1) 民事損害賠償責任（慰謝料と財産的損害、謝罪広告）
- (2) 刑事責任の追及のための告訴・被害届
- (3) 謝罪文の交付、公開の要求
- (4) 研究活動の停止、被害者の研究妨害禁止の要求

25

### 加害者とされた者からの請求

- (1) 被害者への損害賠償請求（名誉毀損など）
- (2) 大学への懲戒処分取消請求
- (3) 大学への教育研究環境を保持するための教育的措置（教育活動の停止、講義禁止措置、教授会による退職勧告など）に対する取消請求と損害賠償請求

27

### 被害者（教員）から教員

- ▽東京地裁平成19年5月30日判決  
（大学講師が教授から研究価値と教育活動を一切否定するような発言等があったとして訴訟提起・・・慰謝料5万5千円認容）
- ▽水戸地裁平成21年3月31日判決  
（大学教授が授業での単位認定基準の変更についての説明文を学部長が事前に見せるようにしたこと等が不当と提訴・・・慰謝料35万円認容）

### 被害者から大学

- ▽東京地裁平成21年7月28日  
（男性助教からセクハラ被害を受けた院生がその後の大学の対応において院生が研究を続けるための配慮を怠ったとして訴訟提起・・・330万円の慰謝料認容）

29

### 被害者から大学に対する請求

- (1) 大学の雇用者としての使用者責任（加害者との連帯責任）
- (2) 大学の教育・職場環境配慮義務違反
- (3) 大学の安全配慮義務違反（パワー・ハラスメントの場合）
- (4) 加害者に対する懲戒処分、講義禁止などの教育的措置の要求

26

## 11 最近の裁判例から

### 被害者（学生）から加害者

- ▽大阪地裁平成22年6月24日判決  
（指導を受けていた助教から教授との共著にするよう強要されたとして提訴・・・事実認定はされたが3年の時効により請求棄却）
- ▽岐阜地裁平成21年12月16日判決  
（男性講師が留学生の女性に学力不足を理由に休学を執拗に勧め、学生が拒否すると暴言を吐いたとして提訴・・・110万円の慰謝料認容）
- ▽岡山地裁に提訴  
（指導していた准教授が博士論文を受容せず、指導もしなかったことから将来を悲観して自殺した院生の両親が准教授と大学を相手に1億円の損害賠償請求を提訴）

28

### 加害者とされた教員から大学

- ▽松山地裁平成19年2月27日判決  
（院生に対し希望と異なる研究テーマを強要したなどとして停職3カ月の懲戒処分を受けた教授が事実誤認として提訴・・・懲戒処分は不合理ではないとして棄却）
- ▽新潟地裁高田支部平成21年4月16日判決  
（大学からパワハラがあったとして講義停止等の職務命令を受けた女性教授が対し事実誤認として大学の管理者である県に対し提訴・・・330万円の慰謝料認容）
- ▽金沢地裁平成21年4月20日判決  
（教授選の不正疑惑を外部に告発しようとしたことで大病院から不当な診療停止命令を受けたとして男性准教授が提訴・・・地位確認と550万円の慰謝料認容）

30

### ▽神戸地裁尼崎支部平成21年7月9日判決

(大学が必要なセクハラ調査手続を踏まず事実認定を誤り名誉教授の称号を取り消したことは不当であるとして提訴・・・処分無効と220万円の慰謝料認容)

### ▽仙台地裁に訴訟提起

(助教授の自殺は上司のパワハラによるものであるとして助教授の妻が公務災害を認めなかった国に処分取消訴訟を提起)

## 12 なぜハラスメントが起きるのか

- (1) 組織全体、執行部や管理職が認識不足である
- (2) 組織によるもみけしがある
- (3) 事例が公開されないのでフィードバックされない
- (4) 相談体制・解決体制が不備である
- (5) 個人（想定加害者・想定被害者）の認識が不足している

## 13 ハラスメントの被害防止対策

- (1) トップの認識と危機意識がまず必要である
  - \* 組織全体の人権意識を向上させることに不断の努力が必要である
  - \* 被害防止と解決のシステムづくりを大学全体で考える
- (2) 職場環境の見直し
  - \* 安全で安心な職場環境になっているかのチェック
  - \* 相談体制、被害申立体制が機能的かどうかのチェック
- (3) 学内規則の見直しやマニュアルの作成
  - \* 手続の明確化のためのガイドライン、学内規則の見直しと相談・調査マニュアルの作成
  - \* 詳細なガイドラインや学内規則は被害防止に効果的である
  - \* わかりやすいリーフレット作成、流れ図など
  - \* 学生の意見をとり入れる
- (4) 研修方法の見直し
  - \* 「加害者にならないために」「被害者にならないため」の研修
  - \* 単なる講義形式だけでなく、ワークショップや事例研究会

## 14 ハラスメントの早期発見対策

- (1) 実状を知る
  - \* 実態調査、アンケート調査（実態と潜在的被害を知る）
- (2) 相談しやすいシステムづくり
  - \* 学内、学外の専門家（医師、カウンセラーなど）、相談弁護士などのケアシステムの導入
  - \* 相談員の研修とマニュアルの作成
  - \* 相談手続における二次被害の防止
- (3) 被害申立をためらわないシステムづくり
  - \* 名前が出さないままでできるよう秘密保持義務を徹底する
  - \* 被害申立をしたことによる誹謗、中傷などの二次被害の防止

## 15 ハラスメントの解決策

- (1) 迅速かつ正確な事実の把握
  - \* 調査手続の迅速性・・・短期間に事実認定を行う必要がある
  - \* 事実認定の正確性・・・裁判になったときでも十分な調査をしたと主張できるか
  - \* 外部委員の導入・・・調査委員会に弁護士等の学外委員を入れる（大学教員だけでは調査の実施と事実認定は困難）
- (2) 適正手続
  - \* 調査委員会の公平な構成
  - \* 「notice and hearings」（告知と聴聞）が基本的には必要
  - \* 加害者とされた者への被害内容の告知・・・ただし事前に被害内容が伝わることによる証拠隠滅や被害者に対する圧力防止の必要がある
  - \* 加害者とされた者の権利に対する配慮・・・「乗わしきは罰せず」の原則
  - \* 被害申立者・加害者とされた者の不眠申し立て方法をどうするか
- (3) 解決方法の多様化
  - \* 加害者とされた者への「通知」ないし「警告」だけにとどめる手続
  - \* 「調停」という手続

## 16 ハラスメントの再発防止対策

- (1) 事案の検証と原因究明
  - \* 事案が起きたらそのままにせずに検証委員会を作って原因究明と再発防止対策をする
  - \* 可能な範囲で事案を公開して注意を喚起する
- (2) 加害者の研修と被害者のケア
  - \* 加害者に研修して再発を防止する
  - \* 被害者へのケアも継続する
- (3) 再発防止のための予防体制の見直し
- (4) 教育環境、職場環境の見直し

### 17 ハラスメントの被害者にならないために

- (1)相手の私的領域に入らない、入れない（危ないと思ったら近付かない）
- (2)被害を受けると声を出すことをわからせる
- (3)NOといえる組織、体制をつくるよう求めていく
- (4)他人の被害に見て見ぬふりをしない
- (5)相談できる相手や友人を見つける

37

### 18 ハラスメントの被害者になったら （被害者へのアドバイスにもなる）

- (1)相手に対するNOを形に残す
- (2)証拠を確保する
- (3)信頼できる友人や同僚に相談する
- (4)大学の相談室に相談する
- (5)自分が強くなければと思わない

38

### 19 デートDVについて

- (1)なぜ増加しているのか
- (2)どうして防ぐか
- (3)今後の課題

39