

中京大学教養教育研究院 キャンパス・ハラスメント防止研修会

キャンパスハラスメント最新事情 —こんな時どうする：事例で考える対応—

開催日時：2022年10月5日（水）15:00～16:30

開催場所：オンライン（Zoom、ただし名古屋キャンパス4号館412
教室で同時中継）

講 師：金子雅臣 氏（職場のハラスメント研究所）

多田 皆さん、こんにちは。私は教養教育研究院の多田（哲）です。これから本年度のハラスメント研修会を始めます。今回は主に非常勤講師の先生方に広く呼びかけて、この会議を開催しました。もちろん、内容のなかには非常勤講師に特化した内容が含まれていますが、非常勤講師以外にも、専任教員あるいは職員にも関係する内容を話していただけるとと思います。ぜひ、お聞きください。

参加にあたってのお願い

既に実施していただいておりますが、オンライン参加の方は出席確認のため、お名前の表示をお願いします。教養教育研究院の専任教員・非常勤講師以外の参加者は、ご所属も表示してください。

ログイン時は、マイクを「ミュート」に、ビデオを「オフ」に設定してください。ビデオについては録画もする関係で、常に「オフ」でお願いします。

発言を希望する場合は、司会者にチャットやリアクションの「手を挙げる」でお知らせください。司会者からの指名後、「ミュート解除」して発言してください。なお、本研修会は録画して、約2カ月間視聴できるようにしています。

これまでの研修会の歩み

これまでの研修会の歩みを簡単に説明します。2018年度は国際教養学部主催で「大学で起きるハラスメントを防止する」と題して、最初の研修会を開催しました。講師は広島大学の北仲（千里）先生でした。

2019年度も同じく広島大学の北仲（千里）先生にお願いして、「アカデミック・ハラスメントを考える」と題して、ワークも含めた研修会を開いていただきました。

2020年度は、教養教育研究院が今の組織になって主催者となり、「LGBT等の学生への大学における取り組み」と題して、筑波大学の河野（禎之）先生に話していただきました。

2021年度は、龍谷大学の金（尚均）先生にお願いをして、「マイクロ・アグレッション

とハラスメント」と題して話していただきました。

2022年度は、金子雅臣先生に「キャンパスハラスメント最新事情」ということで話していただく予定です。

講師紹介

私から先生の紹介をいたします。金子雅臣先生は静岡大学卒で、東京都庁に入庁されて、産業労働局などで勤務されました。その中で、労働相談を担当されたそうです。

現在は職場のハラスメント研究所所長、成蹊学園人権委員会スーパーバイザー、葛飾区男女差別苦情処理委員会委員などをされています。

東京都職員時代より、労働問題、ハラスメント問題に関する著書を多数刊行されています。近年の著作として『パワハラ・いじめ職場内解決の実践的手法』（金子雅臣著・日本法令）、『先生、それパワハラです！と言われなかったために：管理職が知らないはずのハラスメント対策』（金子雅臣著・教育開発研究所）という、代表的な二つの書物を紹介しました。

それでは、早速、金子先生に話していただきます。それでは、金子先生、よろしくお願いいたします。

キャンパスハラスメント最新事情

こんなときどうする—事例で考える対応—

金子 はい。ご紹介いただきました、金子です。今日は、もう既に何度かハラスメントについての研修も重ねられているようなので、北仲先生なんかの話を踏まえて、最新事情という、言ってみれば、キャンパスを取り巻く環境がどんなふうに変化をしてくているか、それを皆さんのいろいろな学内事情なんかと関連させて、「ハラスメント」をキーワードにして考えていただく、そんな機会にしたいと思います。

キャンパスを取り巻く環境は、今、さまざまに大きく変化をしてくるときです。そんなときに、特にパワーハラスメントは法制化をされました。このことが教育現場に非常に大きな影響をもたらしているというのが、今、私が思っている実感です。

中身はのちほど話しますが、キャンパスで起きるパワーハラスメントということで、いろいろな事例がさまざまに問題提起をしている現状があります。そんな現状を、ぜひ、皆さんと一緒に考えていこうと思います。

幾つか最近起きたさまざまな事例、最近というのは、2、3年前も含めてですが、いろいろな事例を概観して、皆さんの所だけではなくて、周囲、大学、キャンパスでどんなことが起きているのかを見てもらいます。

B大教授、パワハラで戒告処分 同僚女性に人格否定するメール（産経新聞2017.8.17）

最初に採り上げたのは、大学学内での同僚同士の事件です。「今日参加している皆さんの中にも非常勤講師の人が大勢いらっしゃる」と聞きましたけども、同僚とはいえ、非常

勤講師と教授という間で、学内での身分差なんかも多少含めた問題がハラスメントに発展したケースです。

簡単に言うと、最初は学問上のいろいろな意見交換を親しくやっていましたが、途中で意見が合わなくなってきたとか何かを含めて、教授がかなり差別的な発言をしたという事例です。アンダーラインの所に書いてありますが、「女性の性格や知性などを否定する内容のメールを何度も送る」などして、結構長い間いろいろとやりとりをして、不快感を非常に感じて、そのうち女性の講師は精神的な不調を訴えて、俗に言う鬱（うつ）になったという事件です。

これはのちほど紹介しますが、非常勤講師という身分の不安定さを含めて、学内でのこういう身分的な格差が背景にあると、被害者にとっては非常に深刻な事態に発展していくというケースです。

自殺の原因はアカデミックハラスメント（「国立Y大学事件」宇都宮地裁R3.9.9）

また、先ほど少し触れました「パワハラ」というキーワードが、今、学内でも非常に問題になってきていますが、いずれこの種のことは出てくるとは思っていました。大学で、アカハラを受けて自殺をしましたという事件です。これは両親が訴えた事件です。

中身はどういうことかということ、指導にあたっていた准教授が、今ときですから、チャットワークを中心に結構緊密な指導にあたっていました。チャットワークですから、つい、お互いに平場でのやりとりに近いやりとりが結構進んでいるわけですけども、ここに引用されているように、研究室に来る来ないとか、勉学の進行状況とか、いろいろなことでやりとりをしています。

その中で、「留年したいの？」とか、「留年したくなかったら、もっと気合い入れてやれ」みたいなやりとりです。「あるある」かなとも思いますが、これは言葉ではなくて、チャットワークで残っています。このことが原因で自殺をしたんだというのが親の訴えです。中は細かく書いてありますから、あとで見てください。

先生たちの立場から言えば、「この程度のことで」という感じだろうと思いますが、俗に言うZ世代というか、そういう人たちの打たれ弱さも含めて、さまざまな話がブレッシャーになっていったというのが訴えになります。こういうやりとりが、結果的に裁判では、アンダーラインが引いてあるように、「権限を乱用または逸脱したものとは言えず、自殺との因果関係を認めることはできない」ということで却下されていますが、訴えられた側としては、これは結構深刻なケースだっただろうと思います。

こういうチャットワークの言葉だけ残っていると、結構追い込んでいるなというニュアンスもありますし、いきなりこれで裁判になったら大変なことになるわけで、これに対して、「いや、そうじゃないんだ」と反論するための材料は、結構難しいです。では、何が問題になるのかです。

一番下のほうに、「権限の乱用」とか、「因果関係」みたいなことを書いてありますが、この種の訴えが出てくるということになると、教える側もさまざまに考えておく必要があ

るということを示す事件です。

アカハラで博士号の取得ができなかった（名古屋地裁R2.12.17）

それのもう少し緩やかなというか、自殺とまでいかない話なのですが、今度は、日常の指導で博士号が本来取れるはずだったのに取れなかったという事例です。

そうすると、指導教員の指導の中身です。特に、アンダーラインを引いてありますが、「具体的な指導がなかったり、十分な説明がなされなかったという、悪意による指導上の問題と論文の共著者から原告を外すという対応」みたいなことを書いてあります。いずれにしても、俗に言うパワハラを受けて、適切な指導を受けて博士号を本来取れるはずだったのに、取れなかったということで訴えています。

これも幸いというか、却下されています。下から3行目に書いてあります。共著者から原告を外すという、いわゆるオーサーシップの問題については、駄目だよという、結構厳しい指摘をされていますが、全体を通じて、必ずしもパワハラという指導ではなかったということを認定されています。

これも具体的な段階で言うと、訴えられた側はどんな反論をすればいいのか、何が問題になってくるのか。本当にパワハラとは何かということを相当意識した指導をしていかなないと、この種の訴えが繰り返されてくるという事例です。

今、採り上げた二つは、完全に「パワハラ」というキーワードができたことによって訴えが出やすくなるというか、訴える側からすると「パワハラ」というキーワードで訴えが出しやすくなったケースです。ですから、従来の指導の仕方、教え方、そこで、もしパワハラという地雷を踏むと、教える側にとっては非常に深刻な事態に発展しかねない事例です。

「単位出さない」アカハラで教授を停職 Y市立大

これももっと軟らかな話になりますが、この辺に來ると、ほとんどの皆さんが関係あると思います。単位を出せない、出さない、留年するかもしれない。先ほどの事例の中にもありましたが、私も年齢がいつているので、昔、大学に行った頃のことを考えると、こんなことは言葉としては当たり前で、しょっちゅう厳しく言われていましたし、出席も含めていろいろな指導を受けていました。こういう、「留年するかもしれない」とか、「単位を出さない」などの発言を繰り返すことが、果たしてどうなんだというところですよ。

それについて、大学が停職3カ月の懲戒処分にしたということですから、大学がこのことでハラスメントとして訴えられたので、裁判になると何かではなくて、大学が事前にこれをパワハラだというジャッジをして処分をしたというケースです。

これは学内で処理されたとはいえ、この種の言動が問題になってくるのは、教える側にとっては非常に深刻なテーマだと思います。「留年するかもしれない」とか、「単位を出さないぞ」みたいなことを言ったら、どこの何が問題なのかという辺りのことは、教える側も相当理解しておかないと、この種の処分の問題に発展しかねない状況があります。

専任講師の雇い止め合理的な理由なし「学校法人T記念学園事件」東京地裁（R4.1.27）

先ほど少し触れましたが、専任講師やいろいろな人が居て、いわゆる正規雇用でない人たちの問題が、今、非常にクローズアップされています。これは法律の流れで、簡単に言うと、5年たったら有期雇用契約の無期雇用契約への転換の申し込みができますという法律ができました。

大学については少し専門性があるので、10年ぐらいまで有期雇用を延長してもいいということが条件に付されています。いずれにせよ、この法律ができて5年過ぎて、今、ちょうど更改期にあたる全国の大学がいろいろと出てきています。

このときに雇われている側は、果たして有期雇用から無期雇用に転換できるかどうかというのは、最大の関心事になると思います。この辺を含めて、差別的であったり、「この際、そういう人たちの契約更新をしないぞ」みたいな話があちこちのうわさで一気に出たりして、それに関わるハラスメントがいろんな形で出てきています。

別な言い方をすると、今、大学も経営が非常に厳しくなって、少子化の流れもありますし、先行き、見通しがなかなか立たないことがあるので、特に有期労働契約の人については、辞めてもらい、それで人件費を削減していくという流れが一方でありますので、経営にとっても非常に難しいところです。

「この辺のことがハラスメントにつながるぞ」みたいな、一つの事例です。この事例については、「契約が切れたから、辞めてもらいますよ」みたいに、少し安直な解雇のように契約を打ち切るという単純なことではいきません。少なくとも、ある程度長期に及んだ有期契約であれば、雇い止めはきちんと理由が必要です。だから、今回のケースでは非常に安直な理由が挙げられて、解雇、契約打ち切りになっていますので、これは駄目です。

これは、大学以外、社会全般で、企業なんかではそうですが、俗に言う解雇という問題です。解雇のときは結構厳しい条件が付けられます。「そう簡単に解雇はできませんよ」ということがあって、その理屈が大学の中にも入ってきたと言え、皆さんの側にも分かりやすく理解できると思います。

昔ですと講師などの雇用関係というのは、知り合いの関係だったり、教授の紹介だったり、いろいろなことで入ってきてそういうことをやっていて、うまくいけば助教授になったり、無期の雇用に変わっていくようなこともあったと思います。大学との人間関係を含めて、どちらかというとなら教授との関係だったり、そういうことで採否が決められてきました。

こういうやり方について法律的な考え方が入ってきて、それは駄目ですよということです。恐らく、教授の側から言えば、あいつはなかなか見どころがあるし、専任講師から助教になってもらおうとか、いずれ教授になってもらおうという、学問的評価を中心にして雇用を考えていくやり方が、今までは往々にしてありました。

ところが、それに関して、「いや、ちょっと待って」と、有期雇用から無期への転換の法律システム、その運用を含めて、「世間一般の労働法的な考え方を入れますよ」みたいなことが言われ始めてきました。ここもある意味では、今までの大学の雇用のやり方に変

更をもたらすような流れと言えます。

授業改善の業務命令の是非（「国立K大学事件」2018.4.19）

今度は、そんな外側からのさまざまな問題を受けて、外からの訴えに対する対応で、中でもいろいろ問題が出てきます。つまり、「アカハラだ、何だ」という訴え方が出てくるということは、結局、教える側の教え方にいろいろ問題があるという指摘なわけです。そうでなくても、やはり、指導の仕方が悪ければ、学内においても大学としてそういうことを是正して、授業の改善とかそんなことをやっておかなければ、当然、外からいろいろ言われてくるわけですから、それについて大学がさまざまな苦勞を抱えています。

今言ったパワハラの訴えなんかをされないためには、内側から見ていても、「あの先生の教え方はちょっと問題あるよね」というのは、お互いに指摘し合い改善していくということをやるべきですが、今まではそういうことはあまりやられてきませんでした。

つまり、学問領域が違えば、お互いに横から口は出さないし、ほかの研究室のことについて、ほかの教授がとやかく何か言うなんてこともありませんでした。つまり、それぞれが個人商店みたいなことで研究室なりゼミを運営していたわけで、そういうことについて、大学が関与したり中に手を突っ込んだりというのはあまりしませんでした。

ところが、ここに来て、今述べたような、外側からの需要もありますから、手を入れざるを得なくなりました。それで、目に余るということでしょうけども、こういう教師について授業の改善です。これも学生から苦情がいろいろ出ていました。それで、事務レベルでいろいろ言ったのでしょう。けども従わない。そこで教授会決議をして、この教授に対して、教育水準を上げるためにいろいろな要請をしました。「それができなければ、処分ですよ」みたいなことも含めて言いました。

これに対して、「そもそもこんなことを教授会で決議して押し付けることはおかしい」という、教授側からの反論があって、それが問題になりました。それについて教授会はいろいろ考えて、さらに大学全体の運営から考えて判断をして、教育水準を落とさないためにやるためだから、これはいいんだと裁判所が肯定をした事例です。

考え方によっては、本当にどうして教授会でそんな宣言をしたのか、教授会決議まで必要なのかということも問題です。もっと日頃の何かほかのシステムで、この教授の態度を変えられなかったのか。変えられないからここまでいったという話でしょう。

LINEにおける言動が停職処分は重きに失する

学校法人東京経済大学事件東京地裁（H30.8.8）

今度は逆に、大学が処分したケースです。いろいろな処分があるわけですが、これはセクハラ絡みになります。学生とLINEをしていました。初めは授業、ゼミを運営するために、本当に事務的なことをLINEで連絡をしていましたが、だんだん慣れてきて、結構私的なことにまで会話が及びました。それを非常に苦痛に思った女子大生の側から訴えを出されました。

大学は、これはまずいだろうということで、1カ月の停職処分にしました。ところが、准教授の側からすると、「これはそんなに性的なことにまで及んでいるわけでもないし、ため口に近いところとかそういうやりとりであって、性的な関心を示したものではないからセクハラにはあたらない」と反論をしたケースです。

これについては、今どきはソーシャルネットワーク、LINEなんかは非常に気軽にやるわけですが、そこで教える、教えられるという立場がありながら、多少の行き過ぎの言葉はあったけども、停職1カ月の懲戒処分をするまでのことではないだろうというのが裁判所の判断です。

この辺も大学としては、恐らく、訴えが出て慌てて処分をしたというところでしょうけども、この処分の適用がやや厳しすぎるところが問題になったケースです。大学もいろいろと察知して、いろいろな問題についてきちんと対応するのはいいですけども、そのことについてのやり方も問題になるという事例です。

大学では、処分を受けた先生が訴訟に持ち込むケースが非常に多くて、これは企業や自治体に比べて圧倒的に多いです。「それだけ人権意識が高い」と言ってもいいでしょうし、「いや、その種のことは納得できない人たちが多い」という言い方もできるでしょうけども、この種の裁判は非常に多いです。いわゆる反訴です。

アカハラで鳥取大教授停職 企業への推薦書拒否

これも大学がやった処分をめぐる話です。ゼミの学生が就職の年に入って就職活動を始めました。当然ですが、推薦書を先生に頼んだりということになりました。いったん、「推薦書を出すよ」という話でしたが、そのあと進路をめぐってお互いのやりとりがあったりして、推薦書を書かないということがありました。

それだけではなくて、そのことでへそを曲げた先生が指導のときに高圧的な態度を取ったとか、「就職活動をやっているのはけしからん」というので、メールでほかのゼミ生に言ったりみたいに、いろいろなことをやりました。これに対しての訴えはまっとうだろうと思いますが、就活を邪魔されたということで訴えが出ました。

一方の教授は、これが具体的になってきたら、「それは研究者向きで、大学院に進ませようと思った」というような趣旨のことで、教授の側から言うと、本人を見込んで、ぜひ後継者にしたいとか、そんなことを考えていました。

そういう意向に沿わなかった最近の学生ですから、そういう学生が納得できないで訴えました。これは相談窓口に来たので、まともにこれを見れば、誰が見ても就職活動の妨害はまずいだろうという話ですから、大学は停職1カ月の懲戒処分にしました。

T大のアカハラ処分無効 二審で50代教授逆転勝訴

ところが、これについて今度は裁判になって、実は、二審で引っ繰り返りました。ここまでやる必要があるのか、こんな厳しい処分をする必要があるのかということになりました。つまり、最後の所に書いてありますが、あくまで先生のほうは、「大学院への進学を

説得する手段だった」ということで、別に、それ以上に先生がとんでもないことを考えて、彼を駄目にしてやろうとか、就職をボツにしてやろうとか、そんなことを考えたわけではありません。

また、お互いのやりとりの中で、学生のほうも推薦状を書いてもらいたかったので、先生の意向をあまり損なうとまずいということで、大学院進学か就職するのかを曖昧にしていたようなところもあります。ですから、お互いに意思疎通がうまくいなくて、結果的に書いてもらえなかったという訴えになりました。

このプロセス全体を見ながら裁判所の言っていることの趣旨を酌むと、こんなことを裁判で訴えて、裁判までやることではないだろう。つまり、先生は大学院に行ってほしい、学生は、いや、就職したいということであれば、大学が間に入ってきちんと解決すればいい話で、お互いが同じゼミに居ながら、そんなところで意思疎通を全然欠いたなんていうのは、わざわざこれを外に持ってきて裁判までやって、しかも、停職1カ月なんて処分をして大騒ぎするようなことではないだろうみたいなニュアンスです。いずれにせよ、「この種のことは学内で処理しろ」みたいなことを裁判は言っている判決です。

処分の掲示が名誉毀損「W大学事件」(東京地裁H27.6.8)

これは、処分をしたときに、それを対外的に発表するという問題です。これは、学内のウェブサイトの掲示だったり、教職員に対しての電子メールだったりです。セクハラ的事件ですが、そのセクハラ自体は争わずに、処分を受けたことを公にしました。つまり、それで非常に名誉毀損をされたという訴えです。

これが何で訴えられたかという、皆さんの大学はどうか分かりませんが、大学はこれまで、セクハラ事案なんかですと被害者もあるわけですから、どちらかというあまり公表しません。つまり、処分はするけども、内々で処理をして、被害者の立場も考えてみたいなことでやっているケースが圧倒的に多かったです。ですから、何となく慣行的にそういうふうに行っているケースもあるでしょう。

最近「#MeToo」ではないですが、被害者も、軽微であればあるほど比較的、「それはきちんと公表してほしい」みたいなことを言うケースもありますし、必ずしも公表を避けることがいいかどうかというのが非常に問題になってきています。

つまり、具体的に言うと、例えば、ここで事件を起こして、内々で処理されます。そうすると、ここの教員は、辞めてほかの大学に行きます。ほかの大学にはその情報が全然伝わっていませんから、また似たような事件が起きるみたいなことも事例としてはあります。

つまり、言ってみれば不祥事です。不祥事について大学が経歴上も明らかにしていないというのは、その種の被害を拡散させる可能性があるということで、どちらかという、「大学は、もはや義務として、こういうことについてきちんと公表すべきだ」みたいな流れができてきています。

大学の説明責任

それを「大学の説明責任」という言い方をしています。公共的な利害を含めて考えたら、むしろ学内は当然だし、場合によっては、それを公示すべきという判断です。従って、「これは大学のやったことは間違いじゃない」と言っています。

これはもろ刃の剣で、大学も従来はなるべく大学のイメージを壊したくないから発表したくない。本人も、もちろん発表されたくない。被害者も匿名で居たいみたいなことがあるから、意向が比較的一致して、発表しないみたいなことが、どちらかというともかり通ってきました。

これは、企業との比較なんかで言うと非常に問題で、企業とか公務員の場合は、そんなことをやっていると大変なことになるわけで、一定の問題以上は、やはり公表しなければいけないというのは社会的な常識になりつつありますし、場合によっては企業が謝罪するということがよく出てきます。

そんな時代になっているのに、大学だけは、まだ最近になっても、ある1件が出てくると、「実は、過去にこんな事例もあった、あんな事例もあった」みたいなことが芋づる式に出てくるような事件も結構あります。「そういうことについて、少し釘を刺すようなジャッジが出た」と言ってもいいだろうと思います。

マスコミ報道から見る大学が抱える問題

今、ばらばらといろいろなことを、あっち飛びこっち飛びで話しましたが、目立ったところだけ見ても、大学についてはいろいろと問われてきている問題が非常に幅広にあります。「(1) 教育・指導における暴言（単位と留年、退学の示唆など）」、「(2) 教育・指導をめぐる苦情（アカハラの訴え）と対応」、「(3) 有期労働契約更新をめぐるトラブル」、「(4) 大学の調査能力の限界と処分訴訟」、「(5) 再発防止、被害者保護と事件公表」、「(6) 多発する処分訴訟（適正な処分と業務）」

一つは、皆さんにも非常に関わることですが、教育・指導における暴言とか、単位、留年、退学の示唆、この辺は暴言と言えるかどうか分かりませんが、こういうことを含めて、教育・指導の中でパワハラが問題になってきました。となると、パワハラをしないためということも含めてですが、じゃあ、どんな指導で、何が問題になるのかは知っておく必要があると思います。

二つ目は、教育・指導をめぐる苦情です。アカハラの訴えの場合は、単に暴言とかそういうことだけではなくて、「指導の仕方がいろいろ問題だ」みたいなことが問題になりつつあります。これは、具体的な例で言うと、本当に毎年、同じレジュメで同じことを話していてとか、ほとんど自分の授業をやらずにテープだけでやっているとか、いろいろなことです。

また、教育の水準をめぐる問題です。最近の学生がいろいろな指導を受けながら、それについての苦情が出しやすい環境になってきているので、さまざまに出てきます。

これは、特に、私なんかの経験で言うと、大学の先生たちは大学に対するいろいろな考

え方があるだろうと思いますが、ざっくり言うと、「いや、俺は研究のために大学に来ているんだ」という人と、教育・指導というか、教えることを主にして大学を考えている人と、ニュアンスの差がかなりあるような気がします。

自分の研究のために来ている人からすれば、学生に教えるなんていうのは二の次で、ある意味では、あまり気合いの入らないテーマでしょうし、そうなれば、教育・指導について、いろいろあれこれやるのは面倒だなというところがあるでしょう。そういう中で、ついついいうっかり雑な指導をしたり、いろいろな指導上の問題を起こしたりということも出てくるのだらうと思います。

三つ目は、有期労働契約更新をめぐるトラブルです。これは、法律的な話をしていくと、それだけで細かい話はいろいろあります。のちほど一つだけ事例を採り上げますが、簡単に言うと、世の中で言う労働契約法の考え方が大学の中にもきちんと入ってきたということです。

ですから、言葉としていいかどうか分かりませんが、従来のような非常勤だったり常勤だったり、身分的な扱いでいろんなことを見るのではなくて、やはり契約の考え方とかをきちんと考えないと、さまざまな問題に発展するということです。大学には、身分的な発想があるので、教授だったりというポジションにある人は、それ以外の人について、どうしても下に見るといえるか、少し差別的な発言をしてしまう傾向があります。こんなことも含めて、身分と契約という辺りのところでさまざまな問題があると思います。

大きな話をすると、近代社会は、「身分から契約へ」と言われているぐらいで、身分的な発想でいたら近代的なことに全然ならないわけで、大学では残念ながら、その種の部分がまだ非常に残っています。近代化されていないというか、「あくまでこういうさまざまなことも、契約的な発想でいかなければいけないですよ」みたいなことが問われてきています。

四つ目です。大学がこの種のことを抱えたときに処分をします。処分をなささいといえるか、学内で処理しなさいといえるのが大きな流れですから、やらなければいけませんが、どうもその調査能力に限界があります。

私は、いろいろな大学のハラスメント対策委員会の手伝いをしますが、やはり、かなりしんどいです。大学は、普段ほかの授業を持ったりいろいろなことを抱えている先生が、ハラスメント対策委員になった途端に、同僚を調査したり、処分したりみたいなことをいろいろやらなければいけない。しかも、自分にとってあまりメリットがないみたいなことも結構あります。そうすると、本来業務がやっていられません。

そういう問題が1件起きるとなかなか大変です。そういうことを含めて、大学の調査能力を考えざるを得ないところです。だから、安直な処分をすると、反訴されて反対に訴えられて、大学がむしろ問われるようなことになってしまいます。

五つ目です。再発防止のためには、事案の発表・公表が非常に大きな抑止力になりますが、これを大学はどちらかというと、今までやってきませんでした。今、これのつけが問われ始めています。被害者保護だということで、何となくそこはかぶせて、相手は学生と

ということもありますし、将来もあるからということで通ってきましたが、「大学だけがそういう理屈で事件公表しないというのは、やはり通りません」みたいなことも出てきました。

それやこれや、1番から5番まで全部含めて、これは、今日採り上げた事例もそうですが、大学について「ハラスメント、キャンパス」とかでインターネット検索をすると分かりますが、ものすごく多いです。とにかく、ほかの企業、公務員とかと比べても非常に多い、多発する処分訴訟です。処分をされると、ほぼ、すぐ、「分かりました」にはなかなかならない現状も含めて、非常に厄介なことがあると思います。

そうすると、訴訟になる前にきちんとそれに対応する能力を大学がつければいいわけで、大学がその種の能力を問われています。先ほどから話していることの中にも、いろいろと大学としてよかったのかどうかという辺りのところはちらちらと見えてきたと思います。「そんな大学自身が問われるような状況が出てきている」と言ってもいいと思います。

学校法人S理工科大学事件

静岡地裁（R2.6.11）判決

先ほど採り上げた中の幾つかに対して、じゃあ、ある程度対応の仕方についての回答も含めて見ておこうな事例を重ねて話します。

これは、准教授が学内の教員評価が非常に低い、しかも、科研費の助成の申出書をなかなか出さないとか、いわゆる業務上やるべきことをやらなかったということで、准教授が処分を受けました。成績の低さや、手続き的なことも、きちんとやるべきことをやらなかったということについて問われたことに対して、「そんなことまで俺がやることじゃない。人事権の乱用だ」みたいなことで訴えました。これも同じように、「処分を公表したのは名誉毀損だ」みたいなことで訴えた事件です。

ここで非常に問題になっているのは、そもそもこの准教授のやるべきことかやらざるべきことか、業務上の必要なことなのか必要じゃないことなのかみたいなことをめぐってです。この辺が非常に曖昧だったことも含めて議論になりました。

処分は適法

通常のことで言うと、科研費の未提出みたいな問題なんかは、「出しなさい」という督促を受けているわけですし、それをやらなければ、企業なんかでは業務命令違反で、「じゃあ、処分しますよ」ということが当たり前ですが、「出さなくてもいいと思っていた」みたいな、そんなことがまかり通るかどうかというところが一つです。

もう一つは、「懲戒処分について公表したということも問題だ」みたいな言い方です。後段の処分については、先ほども少し話しましたが、こういうものは、社会的な意味合いも含めてなるべく公表しなさいという話ですし、この種のことが今までまかり通っていたというか、規定上、仕事としてきちんとくくられているかどうかです。

これが大学のマネジメントの弱さというところにかかなり重なるのだらうと思いますが、

のちほどの事例も含めて、教授はどこまで研究室の責任があるのかとか、その種のことは非常に曖昧です。それぞれの准教授が何をやるか、教授は何をやらなければいけないのか、誰々はこういう責任がある、こういうことをしなくてはいけないという、業務の範囲が非常に曖昧です。

ざっくり言うと、要するに、「きちんと生徒を教えて研究室にこもって研究していればいいんだろう」というのが基本で、むしろ、「こんな事務的なことは事務方がやればいい」ぐらいの発想が、この准教授にあったのだろーと思います。この辺のマネジメントがなかなかきちんといっていない。それが名誉毀損だということにまで発展しているということです。

名誉毀損にはあたらない

これは、最後のほうにアンダーラインを引いてありますが、これも先ほどの話と同じように、「一定のルールを守らなくて処分されたのだから、公表されてもしょうがないだろう」ということを言っているわけです。

一般企業では当たり前のことですが、これが今までなかなか通っていなかったのは何なんだろうということです。逆に言うと、先ほど、教授会で決議して、「授業の見直しをしろ、是正をしろ」とまで言ったというのは、普段それなりのポジションにある人は、注意してもなかなか聞かないから、教授会決議まで持ち上げてみたいなことになっているのでしょう。

ですから、マネジメントです。普段注意すべき人が注意して、そこで直されていれば、こんなことは裁判にまでいく必要があるのかどうかみたいなことが問題になっていると言ってもいいだろうと思います。

論文の適正チェックの不備があった

国立大学法人K大学事件熊本地検（R2.5.27）判決

これも同じ流れです。論文の適正チェックです。これも、従来どうだったのかという辺りのところは、比較はなかなかできませんけれども、論文チェックの責任者として教授がいろいろやっていました。しかし、不正行為のあった論文が何件かスルーされてしまいました。それについて大学が、「いや、教授がきちんとチェックしていれば、こんなことは見逃さないはずだから、それは駄目だろう」というので停職処分（1カ月）にしました。

ところが、これも、教授から言うと、「俺が何でそこまで責任を持たなくちゃいけないんだ」みたいな主張になっています。「一通り見ることは見ているけど、そんなことで不正はなかなか見つからないし、そこまで私の責任なのか」みたいなことです。

管理責任が問われる

これは、そういう不正についての何度かのチェックなり、ガイドラインが改正されて、その都度、そういうポイントを押さえたことをきちんとやっていれば、こんなことになら

なかったという理屈がきちんと説明されています。

ところが、この教授は、従来どおりということで、「そもそもそんなことまで俺がやらなくちゃいけないことか」という考え方でもあったのでしょうかけれども、その種のことを緻密になかなか進めなかったということです。それは、ここの最後の所を書いてありますが（「教授の不正行為に対する危機感の乏しさは顕著であり、義務違反の程度は相当程度重いと言うべきである」）、こういう不正行為に関しての危機感、「これはおまえの責任だぞ」というところの危機感がほとんどないということです。「書いたやつが悪いので、自分は、そんなのはなかなか見つけられないぞ」みたいなことを思っていたのかもしれない。

しかし、教授としての責任、特に研究室を主宰しているときに、研究室内部で、世間で言うところの、企業で言うところの、管理職・管理者責任というのが出てくるわけです。ですから、管理者として、もちろん、労働時間の管理から、日頃、快適な環境で働くことから含めて全部、その研究室については教授に責任があるということです。

私の経験した事例でも、教授は5時になると比較的早めに帰る人です。労働時間をきちんと守って、長時間労働というのはあまりやりません。だけど、研究員に対しては、「この研究をいついつまでに発表しろ」とか、そういうことを指示します。だけど、「おまえたちも、夜に残ったり、別にそんな無理なことはするなよ」とは言っていませんでした。要は、期限を示して、そういう指示だけはしていて、日常、何時までやっているかとか、そういうことについては、ほぼ無関心でした。

そうしたら、それに合わせてやらなくてはいけないので、ある研究員が休日出勤までして、研究室で倒れて大騒ぎになりました。そのときに、教授が、「まさかこんなことまでやっているとは思わなかった」みたいなことを主張していましたが、これは通りませんでした。それはそうです。指示だけして、「あとは、おまえたちが勝手にやるので、残る必要もないし、適当にやっていればいいのに、何でこんな時間まで残っていたんだ」みたいなことを言っていました。これはダメです。

そうじゃなくて、そういう労働時間管理、「自分が帰るのもよしだし、きちんと帰っているかどうか、そういう健康管理まで含めて、あなたの責任ですよ」みたいなことについての責任感というか、そのことについての思いがほぼ至っていなかったような事例です。

これに類した事例というのは、私も経験が結構ありますが、これは、やはり駄目です。そろそろそういう管理責任みたいなことをそれぞれがきちんと理解をしていく、こんなことでしょう。

処分は妥当

これについては、しつこいですけれども、ここに書いてあるように、「責任者としての義務違反」ということで、これぐらいの処分（停職1カ月）は当たり前だというような厳しい判決が出ています。

教員処分と公表について（W大学2018年7月27日共同通信）

「教員処分と公表について」です。これは、先ほどの大学と同じ大学ですが、今度、逆に、今は、こうなっているというのをちょっと見ておいてもらったほうがいいかなと思います。大学の側が、こういうことについて積極的に公表するということです。一番下から5行目です。「被害者の保護という観点から、通常は事案の詳細を公表することは差し控えておりますが、本事案においては、被害を申し立てた本人が公表を希望していることから、その希望も踏まえ、本学として適切と認めた範囲内で、以下のとおり解任事由を公表致します」という対応をしています。

これは、まさしく時代の流れで、大学の内向きの対応については、裁判とか、いろんなことを含めて、そろそろ変えていかなくてははいけません。そういう意味では、大学も、学内の問題をきちんと公表していく社会的な責任というのが相当厳しく言われ始めているということです。あっちに飛び、こっちに飛び、いろんなことを言っているの、なかなか分かりにくいかもしれませんが、大きな流れをぜひ理解してもらえればいいかなと思います。

研究教育環境配慮義務

そこで、この種のことを通じながら、裁判所がずっと言っていることは、こんなことです。つまり、大学というのはどういう所なのか、何をやらなければならないのかという、原点というか、研究教育環境配慮義務というようなことを幾つかの裁判で言っています。

何を言っているかという、大したことを言っているわけではありませんが、「大学というのは、学生との間に契約を結んで、きちんとした環境で、いい研究ができる環境を調べてもらうというのが学生の側にとっての権利だ。大学は、そういういい環境を調えるのが義務だ」ということを言っています。

従って、ハラスメント、パワハラとかアカハラと言われたら、教育環境への異議申し立てになるわけですが、「その種の申告を受けたとき、迅速に調査を行うとともに、教育環境に配慮し、被害の回復をしなくてははいけない。将来にわたっても、こういうことが起きないように解決策を調えなくてははいけない」というようなことを言っています。

当たり前のことといえば当たり前のことですが、従来は、こんなことをあまり言わなかったわけです。しかし、大学の学生と教える側との関係について、改めてこういうふうには言わざるを得ない、いろんな問題が起きてきたと言ってもいいと思います。ですから、これを受けて、大学はアカデミックハラスメントの訴えが出たら即座に対応して、それについて処分したりというのを、今、各大学が一所懸命やっている最中と言ってもいいと思います。

そういうことをやると、必ず、例えば、授業の在り方が問われたり、先ほどから言っていますけれども、処分したら公表の義務が出てきたり、いろんなことに波及して、今、大学としては、さまざまに問われ始めていると言ってもいいだろうと思います。

学問の自由とハラスメント

これはもう本当にざっくりした言い方ですが、従来だと、学問の自由、アカデミックフリーダムというようなことで、それぞれの先生の教え方はいろいろあるし自由だということだったと思います。したがって、大学というのは、学内でいろんな授業をして、自分たちで好きなようにやればいいので、こんなことをいろいろ規制するのは、むしろ学問の自由を妨げるぐらいの発想で、契約とか、法律がどうなっているというのはあまり言わなかったわけです。

先ほどもちょっと触れましたが、恐らく、研究のために来ている人も居れば、教育・指導のために来ている先生も居れば、教えることを自分の一つの職責として思っている人も居ればということで、いろんな人が居て、混在しながらやっていたということです。

そうしたら、「教員の処分が出てきました。大学の責任が出てきました。教育・指導をめぐるトラブルがいろいろ起きます」みたいなことになってきました。

そこで、「教育環境配慮義務」というようなことを言って、従来の考え方（学問の自由、アカデミックフリーダム、研究VS教育・指導）に制限がかかってきた。これは、言葉は悪いですけど、「比較的自由に勝手にやっていいんだよ」という従来のやり方について網をかぶせて、「そうじゃなくて、ある種、社会的な法律秩序なり、契約の考え方を中にきちんと入れながら学内の運営をやってください」、つまり、マネジメントしてくださいと言っているわけです。

大学でも、誰が業務命令を出して、その業務命令を受けた人が何をやるべきかも含めて、そういう職務範囲をはっきりさせたり、簡単に言うと、「いろんなことをルール化しなさい」ということです。

これは大学がなかなかなじまなくて、あまりギンギシとルール化されたらたまらないというのがあります。確かにそのとおりなので、大学の理念や現実は、ここがなかなかうまく進まないところです。とはいえ、時代的な流れで、そういうことを押さえながら取り組みをぜひ進めていかなくてはいけないということが枠組みとして出てきたというのを理解しておいてもらうといいかなと思います。

セクハラとは何か？

そこで、残された時間は限られていますが、特に、考えて欲しいのは先ほどから言っているアカハラ、セクハラ、パワハラをめぐる動きです。皆さんが現場で、今、何を考えなくてはいけないのかということだけを最後に整理して、どんな解決を考えていったらいいのかというのをイメージしてもらうことにしたいと思います。

セクハラは、もう今更みたいな話ですから、時間はあまり割きませんが、最近の裁判でどんなことを言っているかということと、それから、セクハラについては、ある意味では非常に分かりやすくなってきたので、そのことの確認をしておきたいなと思います。

定義はされています。法律では、こんなことを言っていますけれども（「職場において行われる性的な言動で労働者の対応によりその労働条件につき不利益を受けること、また

はその性的な言動により当該労働者の就業環境が害されること」)、現場で何か起きたときに、皆さんが意外と戸惑っているケースが結構あります。

確かに、先ほどLINEの話もありましたが、どの程度のことを言うと駄目だとかは悩ましいテーマです。体に触ったり、抱き付いたり、とんでもないことをやればアウトというのはもういいですけども、どちらかというと、やはり、言葉のセクハラというか、そこは皆さんも、授業も含めて、それから、個人的なことも含めてちょっと考えてもらわなくてはいけないことがあるかなということです。

定義というのはありますけれども、現場で起きることを定義でジャッジできるわけではありません。その理由は、定義というのは原形で、「基本的に、セクハラというのは、こういうことを言う」ということしか言っていないからです。言い方を換えると、セクハラについての解釈は年々変わります。10年前はセーフだったことも、今はアウトかもしれませんし、時代によってセクハラの解釈はどんどん変わるということが背景にあります。このことを踏まえながら、今、セクハラをどんなふうに判断するのかということにちょっと触れておきます。

1番目ですが、よく言われる性的な言動は、下品なこと、エッチなことです。これが駄目だというのは、もうかなり共通のことになっていますから、これはいいでしょう。

2番目は、セクハラを受けた人が判断するということです。これは、圧倒的に女性が被害者なので、「女性が判断する」という言い方も可能かもしれません。そうすると、男性の側は、「いや、ちょっと待ってくれよ。女性が勝手に判断するのか」みたいなことがあるから、この辺りから「△」ぐらいの判断かもしれません。

3番目は、同じことを言っても、なったり、ならなかったり、人にもよるということです。これはなかなか分かりにくいかもしれません。ただ、人権感覚の基本なので、ここを押さえておいてもらわなくてははいけません。いずれにしても、こんなことを言われています。

言葉のセクハラ「海遊館事件」(最高裁H27.2.26)

これらを含めて、きちんと理解しなくてははいけないということです。先ほど言った今の時代のセクハラというのを理解してもらうために、比較的最近、最高裁までいった言葉の裁判があります。これを見てもらって、「大体、こんなイメージ、こんなことでジャッジされる」というのをぜひ押さえておいてもらおうということです。

これは大阪市の運営する海遊館と言う水族館で起きた事件です。管理運営を委託されていた民間企業ですけども、ここの50代の管理職二人と派遣で来ていた30代の女性二人の間に、こんな会話が交わされたと考えてください。

派遣で来ていた女性の一人が嫌になって職場を辞めました。企業は、辞めるときに、その理由を聞いて、「それはちょっとまずいな」と。市の仕事を引き受けていることもありますから、「またこんなことを繰り返されて辞められたらかなわん」というのもあったでしょう。

そこで、管理職二人を呼んで、「実は、今度辞めた子がこんなことを言っているんだけど、

どうなの？」と聞きました。そうしたら、「おおむね、こんなことを言った」というのを認めました。そこで、会社は、「いや、これは駄目だろう。セクハラだよ」と言って処分しました。降格処分で管理職を外しました。

それで、今度は管理職のほうが、「何でこれがセクハラなんだ。納得できない」と言って訴えました。これが何と最高裁までいったというような話ですが、果たしてこれがどうかです。

あまり細かくはあれですけれども、「30歳は22、3歳の子から見たらおばさんやで」。俗に言う「おばさん」発言です。「20代の子はみんな、『30歳を過ぎたらおばさん』と言っているよ」みたいなことを言いました。

それから、「結婚もせずに、こんな所で何してんの。親、泣くで」。これは、「30歳を過ぎて派遣で働いている。結婚もしていない。親としてはちょっとつらいよね」と親の気持ちを言ったみたいなことです。

「夫婦間はもう何年もセックスレスやねん」。これは自分の夫婦間のことを言いました。だから、人のことを、相手のことを、「おまえ、セックスレスだ」と言えば失礼だけれども、自分の話、俗に言う自虐ネタです。「自分の恥ずかしい話を言ったことが何でセクハラなのか」ということでしょう。

「この中で誰かと結婚しなあかんとしたら誰を選ぶ」。これはお酒の席での悪ふざけで、よくあるケースだという話です。

それから、「女の子は男に甘えるほうがいいで」。これは、「女性たちが男性にもてる話をしていたので、『いや、男は突っ張った女の子なんか好きにならないから、ちょっと甘えていったほうがいいよ』みたいなことを言った」と言うのです。

次は、「俺の性欲は年々増すねん」。「50歳を過ぎて、いい年をして性欲がまだまだ」みたいなことを言いました。かといって、全体的にそうですけれども、「だから、俺と付き合い合え」とかは言っていません。ですから、性的な関心は相手に対して示していません。だから、これも、「夫婦間はもう何年もセックスレスやねん」というのと同じで、「あくまで自虐ネタで、『恥ずかしながら俺の性欲は年々増すねん』みたいなことを言った」と言うのです。

それから、「あんな言ったら、何もしゃべられへんよな」というのは、これは、セクハラ研修を受けて、女性の弁護士が言った厳しいことについて言いました。

それから、彼女たちが給料が安くて嘆いていたので、「夜の仕事したらええんちゃう？ 紹介したるか、俺の行ってるキャバクラ」みたいなことを言いました。これも、「別に自分のほうから言ったんじゃないくて、相手が言ったから受けて言っただけだ」みたいなことです。

つまり、こんな主張で裁判が争われました。彼らの主張に限らず、この種の裁判におおむね共通していますが、一つは、性的な関心は一切示していないという主張です。確かに、お尻を触ったり、「俺とホテルに行こう」と言ったわけでもありませんし、「俺と付き合い合え」と言ったわけでもありません。だから、性的な関心を示すものはありません。「だから、

何でセクハラだ」というのと、「こんなのは日頃の下ネタ、軽いコミュニケーションだよ。何がいけないの?」という話です。こんなことで、今、裁判が繰り返されるわけですが、「冗談、冗談」みたいなことです。

セクハラジャッジポイント

これについて結論を一気に言ってしまうわけですが、セクハラについて判断するのは、先ほど言ったセックスレスとか、性欲がどうしたこうしたとか、ああいう言葉が下品だからどうのこうのではありません。そうではなくて、「①被害者の受けた不快感の程度」と「②職務上の地位、関係性」です。つまり、これは何を言っているかということ、「ノー」と言えない関係を基本にして判断するということです。裁判は、いろんなことを言っていますが、皆さんに分かりやすいようにざっくり言うと、これを基本に判断すると言いました。

ですから、下に矢印が付いていますが（「発言の動機は判断の基準にはならない」）、そもそも何でそんなことを言ったのかとか、性的関心がどうしたこうしたとか、そういうものは関係ありません。そんなのは自分が勝手に考えていることですから相手に分かるわけではありませんし、そういう性的な関心がどうのこうのというのは関係ないということです。

「②職務上の地位、関係性」は簡単です。片や管理職、片や派遣の女性たちということです。ですから非常に分かりやすく、「ノー」となかなか言えない、「やめてください」とか言いつづかったというのは分かりやすいです。

ただ、ちょっと厄介なのは…、「①被害者の不快感の程度」、これはなかなか分かりにくいですが、このケースでは一人が辞めていますから、辞めるほど不快だったということです。それについては、右のほうにちょっとコメントしています。この場合は女性ですけれども、受けた人が普通の人だったらどんな受け止め方をするかみたいなことを判断基準にすると断言しています（〈平均的な女性の受け止め方〉同じ職場で被害者と同じ性に属する人たちの一般的な受け止め方（年齢や好みや極端に偏ることを避けた）が基準となる）。

それから、左のほうの四角の下に「発言の内容」、「反復・継続」というのを括弧に入れておきました。これは何を言っているかということ、先ほど言ったように、言葉が下品だからどうこうではないというのが左側の括弧（発言の内容）です。

それから、「性的関心がなかった」とよく言います。典型的に言うと、「髪形を褒めただけとか、服装を褒めただけで、何がセクハラだ」みたいなことです。それについては反復・継続です。久しぶりに会って、「髪型が変わったね」はセーフです。ところが、会うたびに髪型がどうしたこうした、服装がどうしたこうした、ぐちゃぐちゃ繰り返し言うと、相手は不快になるという話です。ですから、この辺も含めて、こんなジャッジになったということです。

そうすると、「①被害者の不快感の程度」、「②職務上の地位、関係性」だと、そんなに

面倒ではありません。非常に簡単なジャッジになるということだと思います。

「性的な言動」の判断基準

性的な言動の判断基準というのは、本人基準に合わせて通常人の基準で判断します。実は、国家公務員の人事院（人事院規則）では、これがもう既に書いてあります（「人事院規則10—10」の運用について（通知）別紙1「性に関する言動に対する受け止め方には個人間や男女間で差があり、セクシャルハラスメントにあたるか否かについては、相手の判断が重要である」）。「相手の受け止め方が大事です」みたいことを書いています。こんなことが基準として非常にはっきりしてきているということです。

ですから、セクハラは、あまり長々触れる必要はないと思って簡単に話しましたが、基本、この二点を押さえながらジャッジしていけばいいという話になっていきます。

パワハラが法制化されました

もう一つのパワハラ、こちらは、特に教育現場、教えるという立場で、皆さんにもぜひしっかり考えてもらいたいことです。「パワハラが法制化されました」ですが、一応、赤字で書いた所だけは、皆さん向きに少し書き換えてあります。「①教育現場において行われる」というのは、「①職場において行われる」と書いてあるのを換えました。

いずれにせよ、ここで大事なのは、「③教育・指導上、必要かつ相当な範囲を超えたものにより」です。教育・指導上、必要かつ相当な範囲を超えているかどうかです。

それから、「④教える学生の教育環境が害されること」は、先ほど、「教育環境を良く保たなければいけない。教育環境配慮義務が…」と言いましたが、そのことです。

「教育・指導の適正な範囲を超えて行われること」

それで、教育・指導の適正な範囲を超えては駄目だというのが一番大きなポイントになります。そうすると、解釈としては、「①教育・指導上、明らかに必要性のない行為」、必要性のないことを言ってしまったら駄目です。それから、「②教育・指導の目的を大きく逸脱した行為」、「③教育・指導を遂行するための手段として不適当な行為」、「④当該行為の回数、行為者の数等、その態様や手段が社会的通念に照らして許容される範囲を超える行為」、解釈上は、こんなことを言っています。

こんなことを言われても、なかなか抽象的で、それは、必要性がなかったら駄目だろうとか、大きく逸脱したら駄目だろうというのは分かりますが、具体的にはどうかというのをきちんと考えていく必要があるだろうと思います。

アカハラ・パワハラになるか・ならないかの判断ポイント

今日は、裁判の話は、パワハラの方はあまりしませんが、裁判が繰り返される中で、この二つのことがパワハラジャッジポイントとしておおむね示されています。これも結論だけをぼんと言ってしまうと本当に申し訳ありませんが、皆さんにいろいろと気を付け

てもらいたいことにつなげて話したいので結論を急ぎます。

問題は、言ったこと、やったことが教育・指導として説明ができるか、つまり、皆さんが学生をいろいろ指導している中で言ったことが、後々、「あれは、こういうことを教育・指導のために言ったんだ」と説明ができるかどうか、これが非常にポイントになります。

例えば、裁判所で問題になったのは、「文系頭に理系のプログラムは無理だな」とか、こんなことを教育の段階で言って何になるのかみたいなことです。それから、指導しなくてはいけないのに、「そもそも指導できるレベルにない」なんて全否定してしまったら…、もちろん、「死んでしまえ」とか、「親の育て方が間違っていた」とか、「親の顔を見てみたい」とか、こんなことを言うてしまうと、これは教育・指導とほぼ関係ありません。

それから、相手の人格・人権を傷つける。これは、皆さんもう分かっているでしょうから、あえて問題にすることもないでしょうけれども、容姿とか性格、生い立ちをばかにする。「論文に筋が通っていないのは性格に問題がある」とか、「小学生並み」とか、「地頭が悪い」とか、「女に研究は無理だ」とか、いろんなことが出てきます。要は、この二つは基本的に地雷になるということをぜひ理解してもらえればいいと思います。

パワハラ判断フローチャート

私も大学にいろいろ行っていて、人権委員もやっています。そうすると、裁判所もそうですけれども、訴えられたこと、言ったこと、やったこと…、つまり、学生が訴えてきます。「こんなことを言われた」、「あんなことをされた」と訴えてきたことをずらっと一覧表にします。

それで、皆さんを呼び出して、やったという人を呼び出して、「これは教育・指導として説明できるか。説明してみろ」と言います。説明ができれば、一応、教育・指導の範囲内で、説明ができなければ基本的にアウトです。暴言、暴行、人権侵害が加われば、これはもう完全にアウトです。相手の人格を否定するようなことを言ったり、とんでもないことを言っただけは、これはアウトになります。教育・指導として説明できたとしても、暴言、暴行、人権侵害みたいなことが加われば、これはアウトという判断です。

結論をいきなりざっくり話して分かりづらいかもしれませんが、裁判では、こういうポイントで判断されるということを理解してもらえればいいと思います。ですから、セクハラもパワハラも、ジャッジできるポイントを2ポイント示しましたので、皆さん、その辺のことをぜひ使いながら教育・指導にあたるということでもいいだろうと思います。

措置義務が求められます

そして、特に大事なものは、今回の法律は措置義務、「こういうことをやりなさい」という法律だということです（(1) 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発、(2) 相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な態勢の整備、(3) 職場におけるパワハラに係る事後の迅速かつ適切な対応、(4) 相談者・行為者等へのプライバシー保護と相談者への不利益取り扱いの禁止）。

大学も同じことです。大学は、もう既に相談窓口を設けたり、先ほどの事例も含めて、対応をいろいろやっていますから、それはそれでもういいだろうと思います。そういう対応をきちんとやらないと駄目だということで、今、大学は、それなりに対応していますが、対応がなかなか難しいです。そこで、今日のパワハラ・セクハラのジャッジポイントをもう1回押さえながら、現場である種のジャッジをし、さらに、具体的に対応する、こんなことをイメージしてもらいたいと思います。

問われたハラスメント発言（「国立大学法人G大事件」前橋地裁H29.10.4）

そこで、裁判例を採り上げて現場では本当に「あるある」の事例で、皆さんにちょっと考えてもらいます。状況が簡単に想像がつくような事例で、非常に分かりやすい事例ですけれども、裁判所は、これ一つ一つについて、「これは駄目、これは良し、これは駄目」みたいなことを言っています。それをちょっと引用しています。

理系の研究室で起きた事件ということで、事件の流れを一つずつ見ながら考えてください。体調不良で有給休暇を取っていた講師に対して、休んでいるのに何度も（4回）電話をかけてきて、「実験用のサンプルはどこにあるの？」とか、「どういうふうにしたらいいんだ」とか、「急に休まれたら困る。明日は来られるのか」みたいなことをくどくど言いました。これはパワハラじゃないのかという話です。

それに対して教授は何と言っているかというと、「講師以外にサンプルを取り出すことは難しかった。発言も精神的に負担を掛けるような言い方はしていない」という主張です。

2番目は、俗に言うランチミーティングをやっていて、この講師はあまり参加しませんでした。うちが近かったので、昼飯を食べに行っていました。「いつも12時から1時まできっちり休むのもちょっとどうなの？コミュニケーションのために、たまにはランチミーティングに参加しなさいよ」みたいなことを言いました。

で、「そういう強制をするというのはおかしいじゃないか。昼休みは自由時間だし」みたいな反論をしています。そこで、「コミュニケーションを取るための要請で、『昼飯はどうしても教室の中で食べろ』とか、『自宅で食べるのはやめろ』とか、そんなことは言っていない」という話です。

3番目は、フレックスタイムの講師で、どうしても夜が長くなることに対して、「夜、早く帰りたい」という要望があったので、「じゃあ、その代わりに、朝早くやろう」という提案をしました。そうしたら、「朝、そんなにわざわざ早く設定するというのは嫌がらせだ」と言いました。それに対して、「いや、夕方帰るために朝早くから始めるというのは、フレックス制度は、そもそも設定をそういうふうに変えられるから、これはいいんだ」というのが教授の主張でした。

問われたハラスメント発言（2）

4番目も「あるある」だろうと思いますが、「講師のポストが空いて准教授が来たら助成金（1,500万円）が入る。科研が取れていないから、その分、働け。実質8時間働いて

いない」みたいなことを言いました。「これはもう完全な差別発言だ」というようなことでした。しかし、「あくまで業績を挙げている者や科研費を取得するための指導としてやった。適正な範囲内だ」みたいなことを言いました。

5番目は、日常会話の中ですけれども、「どうして家なんか建てちゃったの？研究者は、事を成り遂げるまでは、うちなんか建てずに、どこでも自由に行けるようにしていきや駄目だ」みたいなことを言いました。で、「家について『どうのこうの』言われるのは全く心外だ」みたいなことで訴えました。これは、「あくまで研究者の良好な研究環境について自分の意見を言っただけだ」というのが教授の言い分です。

6番目は、助教が実験ノートを取っていなかったことをテーブルをたたいて叱責しました。これは、「実験記録を取るのは絶対的に必要なことだから厳しく言った」という言い方です。

問われたハラスメント発言（3）

7番目は、今度はセクハラになりますが、「大学院のAさんとは年齢が近いから恋愛問題を起こしそうだ」、「女性研究者は、こういう出産とかで何年も空くことがあると、なかなか戻りづらい」みたいなことを言いました。で、「あくまで冗談だ」と。

8番目は、過労によって風邪をこじらせていた助教に対して、研究員に、「助教は妊娠したんじゃないか。様子を見てこい」と言いました。これも、「軽い気持ちでの冗談だ」と。

9番目は、助教のパソコン、机の上に置いてあった実験ノートを無断でチェックしました。これはセクハラではありません。「研究不正防止のための指導。パスワードもかけていないんだからプライバシーの侵害にはならない」みたいなことを言いました。

こういうことについて、どんなジャッジをしているか、これを先ほどのジャッジ基準でぜひ一つ一つチェックしてもらえればいいかなと思います。こんな具合に判断するということです。

1番目については、講師以外にサンプルを取り出せなかったから、これはやむを得なかったという事情は説明できています。だけど、今後休むときにはどうするかぐらいのことはきちんと考えておいたほうがいいというのはあります。ただ、これは業務上の必要性があったからやむを得ないというので、パワハラではないし、アカハラにもならないと言われています。

2番目は、昼休みのランチミーティングです。これも強制しているわけではありません。「コミュニケーションを取るために、たまには参加してよ」といった要請をただけだから、これもアカハラにはなりません。

3番目は、そもそもフレックスタイム制度の問題です。フレックスタイムというのは時間を移動できるわけで、夕方早く帰るなら朝早く設定するのは、当然、フレックスの利用の範囲内ということで、法律上も認められた制度ですから、問題ないと言われています。

4番目は、ちょっと問題だと言われています。何が問題かというと、「科研費を取得するための指導ではある。『実質8時間働いていない』とか、『科研が取れていないんだから、

その分、働いてもらわないと』と言っているけれども、具体的にどうするか、何をすればいいのかをきちんと指導していない。だから、これは適切な指導にならない。単に批判しているだけ」という話になっています。

5番目は、日常の会話の中での軽い言い分で、「うちを建てたことについて非難したわけでもないし、自分も前に言われた」という話で、自分の意見を言っただけだということが認められています。

6番目は、パワハラで問題に結構なります。大きな音を立てるほど机をたたきながら叱責したという、ここがちょっと気になるところですが、問題は、むしろ業務上、これは言う必要があるということです。確かに実験の記録というのは、最近、不正実験なんかで問題によくなりますが、厳しくやらなくてはいけないことです。

ビジュアル的に、「立たせたまま」とか、「大声で」とか言いますけれども、それが問題になっているケースはあまりありません。もちろん、相手を脅かすぐらい、殴るとか、蹴飛ばすとか、とんでもないことをやれば別ですけども、通常、テーブルをたたくとか、ちょっと厳しく言うとか、そんなことはあまり判断材料になっていません。「だから、パワハラだ」というのはあまりありません。もちろん、長時間というの、30分以上立たせて怒るとかいうことになれば問題になりますが、いずれにせよ、ビジュアル的な問題にあまり引っ張られないことも必要だろうと思います。

セクハラの方は、いずれも冗談では済みません。受けている本人は、こんなことを言われたら精神的にちょっとまいります。冗談にしても、これはきつすぎるということと、教授と助教という立場から、「ノー」と言いづらいです。これで、7番目、8番目は「アウト」と簡単に言われています。

9番目も、先ほどの実験ノートの話と同じで、パスワードもかけていないし、不正防止のためにお互いにプライバシーのない前提で、こういう実験ノートは置いているので、チェック自体は問題ないとジャッジされています。

非常に簡単なコメントだけで、本当になかなか理解できないかもしれませんが、日常的には、こんな判断でしてもらえればいいという事例です。こんなことをぜひ参考にしてもらえればいいと思います。

アカハラの行為類型

最後になりますが、行為類型として、先ほどから話しているようなことです。これは具体的に法律も出していますので、こんなことを意識してください（(1) 身体的な攻撃：暴行、傷害、(2) 精神的な攻撃：脅迫、名誉毀損（きそん）、侮辱、ひどい暴言、(3) 人間関係からの切り離し：隔離、仲間外し、無視、(4) 過大な要求：教育上不要なことや遂行不可能なことの強制、研究の妨害、(5) 過小な要求：能力や経験と懸け離れた程度の低い課題・研究を命じる、研究テーマや課題を与えない、(6) 個の侵害：私的なことに過度に立ち入る）。

アカハラ・パワハラ言動

これは、今まで裁判でいろいろ採り上げられてきたことです。先ほど出てきた中では、共著者のオーサーの名前の扱いとか何かも出てきましたけれども、一番下にあります（4. その他、（1）研究にほとんど関わっていない人を共著者に入れる、（2）加筆訂正しただけで指導教員が第一著者になる）。こんなこととか、こんな典型的なことが幾つか問題になっているということです（1. 良好な環境における研究・就学の侵害、（1）研究・教育上の指導をしない、（2）本人の希望に反する学習や研究テーマを無理やり押し付ける、（3）研究室や資料室などへの立ち入りを禁止する、（4）休日や深夜の研究を強要する。2. 不当な評価や処遇、（1）単位の不認定の理由を教えない、（2）単位を与えず留年させる、（3）就職や他大学への推薦書を書かない、（4）就職活動を禁止する。3. 身体または精神的な侵害、（1）ささいなミスを大声で叱責したり、人前でなじる、（2）個人的な感情で指導拒否したり、侮辱的なことを言う）。

パワハラ訴えの度合い

本当に最後になります。問題は、大学は、この種のことについての調査能力がなかなかないという話も含めてですけれども、今回、法律が問うているのは、グリーンの矢印の所です（「パワハラの訴えは幅が広いので、訴えに応じた対応と解決策が必要になる」）。ここで、今、私がいろいろ説明したことのジャッジも含めて、「大学は、きちんと判断をして対応しろ」と、裁判所は繰り返し言っています。法律も、そういうことです。企業は、この矢印の所でおおむね判断をして解決していきます。

パワハラ・アカハラ解決手法

大学も、従来から、こういういろんな解決手法…、これは私が20年前ぐらいに提案して、あちこちの大学に今普及していますし、皆さんの大学にも、恐らく、この種のやり方が入っていると思います（（1）通知：匿名の訴えで行為者に通知する、（2）調整：両当事者の言い分を聞いて調整する、（3）調停：両当事者の言い分を聞いて調停する、（4）調査：被害者の申し立てにより調査を行い、懲戒処分などをする）。問われているのは、この種のやり方を駆使しながら、学内できちんとどう解決していくか、解決能力をどう高めていくかです。せっかく解決の手法がいろいろ提示されているので、これを学内でフルに使って解決していきます。

先ほどから挙げている事例の中でも、時間があつたら思い出しながら振り返ろうと思いましたが、例えば、大学院に残ってもらいたかったので、「就職活動をやめて、大学に何とか残らない？」という話をするのは、「（2）調整」で、不満が出ているなら出ている段階で苦情の窓口に来てもらって、それを教授にぶつけて、間に入って両当事者の言い分を聞いて調整すれば解決できるのではないかということです。

また、一番最初に採り上げた、教授が非常勤講師に差別的なメールを送ったり、議論しているうちに個人的な不名誉なことまで言い出したりということがありました。その途中

で訴えが出てくれば、相手の教授に対して、「あなたのメールを見ていると、相手に対して、通常の議論じゃなくて、非常に差別的なことを言っていますよ。直ちにやめなさい」みたいなことができます。この種の対応が学内できちんと機能できれば、ほぼ解決できることが圧倒的に多いです。

特に、皆さんの所では、ひょっとすると入っていない、「(3) 調停」というのがありますが、調停というのは使い勝手が非常にいいです。つまり、パワハラ、アカハラというのは、両当事者の言い分というのが大体食い違っています。そのときに、「お互いに言い合って、裁判なんかに行くようなことじゃないでしょう。だったら、ここで調停案を出しますから、これでお互いに納得して解決したらどうですか」というのを、言ってみれば、第三者的な立場で出します。

これは大学がというか、大学の委員が、そういう調停案をきちんと出せれば、そこで、「ちょっと不満だけど、これから裁判をやって大騒ぎしてどうこうするなんていうテーマでもないし、じゃあ、この辺でお互いに和解しましょうか」みたいな、言ってみれば、けんかしているところへ案を出して、お互いに拳を下げるみたいなことです。

こんなことも含めて、これから学内でいろんな解決手法をぜひ生かしてください。言ってみれば、これが法律の一番望んでいるところです。どうも大学は、そういうマネジメントがなかなかできていないことも含めて、この辺のやり方に難があるというか、なかなか熟練しません。従って、私も外から第三者委員でよく入っていくわけですが、皆さんは、この辺の活用にぜひ知恵を絞って、本当に学内で解決して行って、学内で処理してください。やむを得ないものは、裁判になってもしょうがありません。「裁判を避けろ」という意味ではありませんが、学内での解決能力をぜひ高める、こんなことをこれから皆さんの総力、知恵を合わせながらやっていくということをぜひ考えてもらえればいいかなと思います。

私の話を一方的に1時間半聞いていただきました。今後、またあらためて話をする機会もあると思います。今日はどうもありがとうございました。

多田 金子先生、ありがとうございます。実は、時間がもう迫っていて、金子先生へ質問をしたいという先生方、職員の皆さま、その時間が取れそうにありません。申し訳ありませんでした。

私のほうから一つだけコメントと御礼だけ申し上げて、お開きにさせていただきます。まさに本日のタイトルの「キャンパスハラスメント最新事情」という名のとおり、今、何が起きているかということを話していただきました。全学的なキャンパスハラスメントの講習会などに私も参加しますが、現場の感情的なというか、感覚的なというか、これはOKこれはNGといった話がよくあります。実際に法廷までいってどのように判断されるという話は、私もほとんど聞いたことがありませんので、大変参考になりました。中京大学全体としても有意義なお話だったと思います。

また、参加者の教員・職員のみなさま。一人一人が、今日、金子先生がお話しになった

こととどこかでつながる、関係している事例があったかと思います。今後、授業に、あるいは教室運営なり、研究室運営なり、部局運営なりにいろいろと参考にしてもらえればと思います。本日はありがとうございました。

(終了)