

**山形大学における
セクシュアル・ハラスメント防止改善策（提言）**

平成17年3月10日

セクシュアル・ハラスメント緊急対策協議会

山形大学におけるセクシュアル・ハラスメント防止改善策に関する
学長への提言

1 セクシュアル・ハラスメント（以下、セクハラと略記）未然防止策の強化

(1) 教職員に対する研修の徹底

- ・研修の定例化（管理職に対する研修の徹底及び教員の研修義務化など）
- ・初任者研修の義務化

(2) 学生に対する指導の強化

- ・入学時及び進級時の指導の定例化（新しいガイドラインを作成し指導する。）
- ・緊急時対応カードの作成（セクハラを含む緊急時対応カードの配布）

(3) 新しいガイドラインの策定と周知

- ・関係規則に基づくセクハラ処理が適正に行われるよう、新しいガイドラインを策定する。（セクハラに起因する問題の定義、相談窓口や相談の方法、相談があった場合の対応マニュアルなどをわかりやすく記述するとともに、事例による処分量定を盛り込む。また、示談の成立がセクハラ解消とはならないことなども含める。）
- ・大学のHPに掲載

(4) ポスター、ビラによるキャンペーンの恒常化

- ・防止月間の設置

2 相談システムの充実

(1) 相談員のわかりやすい公開

- ・ホームページ上で公開
- ・緊急時対応カードやパンフレット等に掲載

(2) 相談窓口の拡充と改善

- ・全学一本の相談窓口の新設を検討（窓口の設置場所）
- ・学外への相談窓口の設置とネットワーク化
- ・相談しやすい窓口の工夫（電話、メールによる相談の受け付け、など）

(3) 相談員研修の定例化

(4) 相談員対応マニュアルの作成

3 防止委員会規則等の改善

(1) 全学委員会関係

- ① アカデミック・ハラスメント等のハラスメント全般を扱い得る規則を新規に

制定する。

- ② 全学委員会に学外の有識者を委員として委嘱することを検討する。
- ③ 学長等への報告義務のタイミングを全学規則においてより明確にする。
- ④ セクシュアル・ハラスメント等に起因する問題の解決の定義を、規則上、明確にできるか否か検討する。例えば、
 - ・ 基本的解決 — 就学及び就業環境の正常化
 - ・ 必要な場合のケア体制の構築、など
- ⑤ 上記の基本的解決に至るまでの期間を、原則として2ヶ月以内と明記すること。
- ⑥ 相談があった場合の対応のあり方について、通知措置、調停、苦情申し立てなど多様な対応方法について検討し、これを規則に明示する。
- ⑦ 規則が遵守されない場合の罰則規定を検討する。

(2) 学部の対策委員会関係

- ① 学部規則は、全学規則の趣旨に準じて制定する。
- ② 学部の対策委員会の委員長には、学部長が就くことについて検討する。
- ③ 学部の対策委員会は、上記の基本的解決や必要なケアに責任を持つことを規則上、明記する。
- ④ セクハラ事案が発生した場合の教授会に対する報告・了承義務を規則上明確にする。
- ⑤ 対策委員会が報告書等に、処分の量定についての意見を付すことができる規定を検討する。
- ⑥ 学部の対策委員会には、他学部から委員を選任できる規定とすることを検討する。

(3) その他

- ① 退職者や卒業生、あるいは学外者から訴えがあった場合の取り扱いについて検討する。
- ② 附属学校、留学生センター等における防止策を規則上どのように定めるかについて検討する。

4 就業規則の改訂

- (1) 懲戒に相当する事案の当事者から、辞職の申し出があった場合の取り扱いについて検討する。
- (2) ハラスメント事案にかかる退職金の取扱について検討する。
 - ① 調査中の対象者が退職の申し出をした場合、退職金の留保期間について
 - ② 諭旨解雇の場合における退職金の減額・返納について

5 公表のあり方（現行公表基準の見直し）

- (1) セクシュアル・ハラスメント等に関連する処分は、プライバシーに配慮しつつ
厳重注意から解雇まで全て公表する。なお、公表様式の統一化について検討する。
- (2) 懲戒解雇など特に重い事案については、氏名等を公表することについて、関連
法規との関係から検討する。

6 学生・教職員への説明

事案の重大性や発生状況に照らし、学生・教職員に対し、十分な説明をするため
の方策等について検討する。

セクシュアル・ハラスメントへの対応に際し、工学部の判断に内在していたと思われる問題点とその結果について

1. 昨年8月半ば以降、立て続けに露見したセクシュアル・ハラスメントに対する工学部の対応は、学長等への報告義務が適正に履行されず、学内外から隠蔽があったのではないかと、との疑念を持たれるなど、いくつかの点で不適切な結果を残し、厳しい社会的批判を招いた。

本協議会の審議によれば、その根本原因は、工学部の対応判断には、弁護士の助言もあって、以下のような問題点を有していたことにあると思われる。

- (1) 工学部が、示談の成立をもってセクハラの解消と判断したこと（法律の専門家の判断は、大きな影響力をもったと判断される。）

ちなみに、昨年8月16日に行われた記者会見において、一昨年7月に学生から相談のあった件（以下、第2事案という。）について工学部長は「和解をもってこの件については法的手段が終わったと判断した」と述べている。

- (2) 工学部が、示談が成立すれば学長等への報告は必要ないと判断したこと。

ちなみに、上記の記者会見において、第2事案に関し、工学部長は「このように法的手段により解決したものと判断、… 学長等への報告は必要ないと判断したものである」と述べている。

- (3) 工学部は、和解が成立すれば、処分がもはや不可能との判断に立っていたようにみえること。

ちなみに上記の記者会見において、弁護士は次のように述べている。

「当事者同志で示談が成立してしまえば、警察が判っていても捜査権限がない、捜査しない。この件についても同様であり、大学が組織として懲戒権限を発動しようとしても、仮に性犯罪があったとしても当事者同士でこの件について和解してしまい、この件についてそれ以上やっては困るんだと訴えれば、大学としてそれ以上のことはできなくなる。そういう性質のものであるということをご理解していただければ。一般論ですよ」

- (4) 全学防止委員会規則第7条第1項に規定する第一義的な学長等への報告義務が、工学部と他学部の間で、また工学部内でも調査委員会と学部長の間で理解の相違が見られたこと。

ちなみに、上記の記者会見において工学部長が「工学部長はこの防止対策委員会、調査委員会には入れないことになっている。調査委員会の報告を受け、防止対策委員会で事実関係を確認してから工学部長に報告されることとなります。学部長はさらに必要な場合には両者からの確認、確認の必要がない場合にはそのま

ま学長あるいは学内のセクシュアル・ハラスメント防止委員会に報告することになります」と述べているように、学長等への第一義的な報告義務は、学部内での事実関係の調査がすべて終了した以降のことと理解されていたようである。

- (5) 調査委員会の迅速な調査努力が教授会に反映されず、被害を受けた学生を教授会として組織的に救済・支援する道が、結果的に閉ざされてしまったこと。

この点も、示談の成立をもってセクハラの解消と判断したことと関連すると思われる。

2. 上記の1の(1)～(5)との関連で、次のような問題をもたらすこととなった。

- (1) 1- (1) 及び(2)との関連

セクハラ問題は、示談によって解消した、従って全学規則第7条に規定する学長等への報告義務も消滅したとの判断は、前工学部長、現工学部長の隠蔽ではないかとの疑念を生ぜしめた。但し、これは弁護士の助言に従ったものであり、積極的に隠蔽を図ったものとは言えない。

なお、今回の2事案については、工学部の規則からみても、示談の成立をもってセクハラの解決とは決して言えないことに留意すべきである。すなわち、工学部の防止規則は、「対策委員会」の任務の一つとして「相談員から苦情相談への対応に関する要請があった場合は、迅速かつ適切に、当該苦情相談に係る救済措置及び解決策を講じなければならない」(第5条(1))と規定し、被害者に対する適切な支援を義務づけている。

こうした規程の趣旨からすれば、セクハラに起因する問題の解決とは、被害を受けた学生に対する加害者の謝罪や心のケアはもちろん、少なくとも正常な修学環境に復帰し得てはじめて言えることである。しかるに、第2回本協議会の議事概要によれば(P3. 下から5行目)、「今回の2つの事例の学生は、未だに休学あるいは大学に出席していない状況が続いている」とのことであり、規則上から言えば、未だに問題は解消できていないことを意味する。弁護士の助言があったとはいえ、示談の成立をもってセクハラが解消したとの判断は、上記の規則の趣旨に照らしても間違った判断とのそしりを免れない。

- (2) 1- (3)との関連

和解が成立すればもはや処分不能と考えたとすれば、それはいかにも軽率な判断であったと言わねばならない。この判断のうえに、前記の2- (1)、つまり示談の成立によってセクハラが解消したとの誤った判断が加わり、第2事案の加害教員については処分どころか休職のうえ勸奨退職の扱いにするという容認できない結果を招いた。

また、第1事案の加害者についても、「辞職願を受理すれば・・・2週間後には自動的に辞職が認められ、雇用関係は解消される」(記者会見における工学部長の発言)との弁護士の助言による民法上の規定を優先し、本学の就業規則に定め

る30日規定を無視した結果、処分を事実上不可能にする結果となった。弁護士の助言があったとはいえ、前・現工学部長は管理責任を免れない。

(3) 1-(4)との関連

本学の「セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する規則」第7条に規定する学長等への報告義務は極めて明快である。第一は、セクシュアル・ハラスメントに起因する問題が生じたと判断される場合の第1義的な報告義務(第1項)、そして第二は、対応した苦情相談の結果に関する報告(第2項)から成る2段階構えのシステムである。

にもかかわらず、学部長の学長等への報告義務が、学部内での事実関係の調査がすべて終了した以降のことであると理解し、こうした間違った理解のために、学長等への報告が大幅に遅れたとすれば、大いに問題である。

(4) 1-(5)との関連

工学部の「キャンパス・ハラスメントの防止等に関する規則」第5条第8項によれば、対策委員会は、「対応した苦情相談の結果について、学部長に報告するとともに、・・・その結果を山形大学セクシュアル・ハラスメント防止委員会に報告する」ことが義務づけられている。

対策委員会から学部長に報告があれば、学部長は当然に教授会に報告し、その先の対応策を教授会として審議すべきものと考えられる。しかし、恐らく前述のように、示談成立＝セクハラの解消との前提があった故と考えられるが、教授会における実質審議は平成16年9月2日に至るまでなされず、この間、工学部教授会は、被害学生に対して組織的なケアを十分行うことができず、また、自身の規則に則った自浄機能を果たすことができなかつた。今回のセクハラ事案は、教授会と対策委員会の関係に不明瞭さを残すことになった。