

平成16年11月11日

工学部におけるセクシュアル・ハラスメントについて

山形大学長

仙道 富士郎

(1) 問題の経緯について

平成16年8月14、15日工学部のセクシュアル・ハラスメント（以下セクハラ）が新聞報道され、翌8月16日に小山工学部長が記者会見を行った。小職は報道機関からこの問題に対する意見を求められ、工学部の詳細な報告を検討したうえで見解を発表するとした。

9月6日に工学部から小職に詳細な報告書が届いたので熟読した結果、被害者と加害者間の和解の成立とセクハラに対する報告義務について疑問を感じたため、複数の弁護士に相談を行うこととした。

9月8日開催の定例教育研究評議会において、セクハラ問題についての報告義務に対する小職の考え方について質問があり、それに対して小職は、セクハラ防止規則によると「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した場合には」とあるので、部局長からの報告は調査結果を受けてからではないかと回答した。

9月13日には全学のセクシュアル・ハラスメント防止委員会が開催され工学部の2つの案件はセクハラであると認定された。

9月16日開催の教育研究評議会懇談会において、小職から、工学部からの報告書を検討した結果、①工学部において重い懲戒処分に相当する2件のセクハラがあったと認められること、②工学部のとった措置は不適切であり、前工学部長遠藤剛理事、現工学部長小山清人教授をそれぞれ訓告処分とすること、③小職自身も責めを負い、給料1/10 3ヶ月返納とすることを報告し了承を得た。

9月17日に記者会見を行い、この問題に関する小職としての見解を述べた。発表の要点は、9月16日開催の教育研究評議会懇談会での報告内容に沿ったものである。

一方10月8日に小職は、学内外にこの問題に関する状況の説明と考え方を示すため、学外及び学内向けのホームページ上で今回のセクハラ問題についての学長見解を示すとともに、今後のセクハラ再発防止に向けた体制の整備のために山形大学セクシュアル・ハラスメント緊急対策協議会を設置した。

残念なことに、その後も山形大学のセクハラ問題は学内外で大きく取り扱わ

れ、10月18日には「学長に対し、大学としての適切な誠意ある対応を求める署名運動」が始められた。また10月28日には「小白川キャンパス評議員一同」から「仙道学長にお伺いいたします」という書面が小職に届けられた。

工学部のセクハラ問題が新聞報道されて以来、小職は誠意をもってこの問題の解決に向けて対応してきたと考えているが、学内の状況を見ると、この問題について現時点では十分な理解が得られていないと認識している。

セクハラの問題は被害者、加害者のプライバシーに関わることであり、従来もその取り扱いについては、関係委員会の委員等関係者以外に詳細な情報を明らかにしてこなかった。今回についても同様に関係者の処分の詳細な理由などについては学内的にも公表を控えてきた。この基本的な原則は今後も変わることはないが、学内に今回の問題に関する疑義が存在する以上、問題を放置することは何よりも今後のセクハラ防止に向けた全学あげての取り組みの障害の一つになると判断し、ここに今回の問題点を整理し、説明することとした。

(2) 工学部におけるセクハラ問題の取り扱いについて

1) セクハラの実態と学長への報告

平成15年7月に被害者の学生から苦情相談のあった件（以下第一の案件）の経緯について述べる。

工学部においては学生の苦情相談に基づき、平成15年8月5日工学部キャンパス・ハラスメント防止対策委員会（以下「防止対策委員会」）のもとに調査委員会を設け調査を開始した。同年9月9日調査結果が「防止対策委員会」から遠藤前工学部長に報告され、前工学部長が若干の事実関係の確認をしようとしていた中、同年9月25日に被害者と加害者間で合意書が取り交わされ示談が成立した。その結果、前工学部長は弁護士の示唆もあり和解をもってこの件については法的手段により解決したと判断した。同時に前工学部長は、この件について同年10月28日開催の「防止対策委員会」及び調査委員会の合同会議において説明を行い了承を得た。

また、前工学部長は、上記の理由により調査の継続による学生への精神的・身体的苦痛をも勘案し、今回の問題は「山形大学におけるセクシュアル・ハラスメントの防止に関する規則」（以下セクハラ防止規則）第7条第1項に規定されている「当該部局にセクシュアル・ハラスメントに起因する問題が生じたと判断した場合」には該当せず、「学長、関係副学長に速やかに報告する」必要はないと判断した。

第一の案件に対する工学部の措置について学長としての見解を以下に示す。

学生の修学状況を第一義的に考えようとしたこと、この問題について相談にのったセクハラ問題を多く担当してきたとされる弁護士の示唆に従ったことなど斟酌すべき点はあるものの、示談成立によってセクハラ防止規則第2条2項に規定されている「セクシュアル・ハラスメントに起因する問題」がすべて消失したとの工学部の判断は適切ではなかったと判断する。示談が成立することにより被害者、加害者間の民事に関する法的な問題は解決されたとしても、「防止対策委員会」の調査によってセクハラ疑義があると判定された加害者の大学教員としての社会的責任は被害者との和解成立によってその責めを免れるものではなく、「セクシュアル・ハラスメントに起因する問題」は依然残っていると考えるのが妥当である。これについては、セクハラに係る当事者間の示談成立後における加害者の処分について、大学として複数の弁護士に相談した結果、すべての弁護士から「示談成立は情状の一つであり、示談成立により加害者の処分問題が終了することはない」という回答を得ている。

したがって、前工学部長は、和解成立後もセクハラ防止規則第7条1項「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した場合」の規定に沿って学長及び関係副学長へ報告すべきであったと考える。

今回、第一の案件に関して問題の解決を困難にしてしまった最大の原因は、学長等に対する速やかな報告を行わなかったことであると考えられる。セクハラ防止規則の解釈は色々あるにしても、「防止対策委員会」の調査によってセクハラ疑いありと認められた教員に対して大学が何らかの処分をしなければならないということは、大学の職員の規律を守るという観点から当然なことであり、工学部が今回とった措置により、結果的に大学の職員の規律が守られなかったことは誠に遺憾である。

次に、前回の教育研究評議会懇談会でも討論され、また「小白川キャンパス評議員一同」による書面でも問題にされている、部局長が学長等にセクハラ問題について報告すべき時期の問題について触れる。セクハラ防止規則によれば、「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した場合には」部局長は学長等に速かに報告しなければならないとされており、要はセクハラ苦情相談に基づいて、各部門の対応が進められる中で、部局長がどの時期に「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する」（セクハラ防止規則第7条1項）かという問題である。各部局の調整機能、セクハラ防止規則第2条2項の「セクシュアル・ハラスメントに起因する問題」の定義などを勘案すると、本格的な報告がされるまでには、各部局における一定の審議が必要のように考えられる。しかし、大学の危機管理の観点からは、セクハラ苦情相談に対して各部局が対応を開始した時点で学長に対し状況の簡単な説

明をしておくこと、すなわち学長等に対する二段がまえの報告が必要と考えられ、今後早急に検討すべき課題である。

次に平成16年3月に学生から苦情相談のあった件（第二の案件）の経緯について述べる。

この件について、同年4月6日工学部キャンパス・ハラスメント「防止対策委員会」のもとに調査委員会が設けられ、調査が開始されて、同年9月2日に現工学部長のもとに「防止対策委員会」から調査結果が報告された。一方、同年4月上旬に同件の加害者とされる教員から辞職の申し出があり、同年4月13日に辞職した。なお本件についても当事者間の示談が成立している。本件に関しても現学部長が第一の案件と同様の判断をした結果、学長への報告が遅くしてしまったこと、また加害者が突然辞職してしまったために大学としての適正な処分がなし得なかったことなどが問題点としてあげられる。今後の課題としては、処分の対象となる恐れのある者から辞職の申し出があった場合、大学としてその申し出を一時預かりできる等学内規則の整備について検討する必要があると考える。

2) 加害者の退職様態について

第一の案件の加害者は、平成15年12月1日より病気休職となり療養に当たったが、完全な回復は得られず、定年退職まで3年余りを残していたが、学部教育と人事の活性化を図るため、前工学部長は平成16年3月31日付けで退職するよう勧奨し、当人は応諾して同期日に勧奨退職した。セクハラに加害者が結果的に勧奨退職として措置されていたということで新聞報道もされたが、この問題点を整理すると以下のようなになる。

小職が山形大学の最終責任者として執った勧奨退職措置については、加害者のセクハラについての報告がなされる以前のものであり法的に問題がないと考える。

一方、工学部の執った勧奨退職の発議が、加害者のセクハラ問題について工学部の検討が継続中になされたとすれば、勧奨退職制度の趣旨から考えて、それは許されることではない。しかし、前述したごとく、工学部においては、弁護士の示唆により、前工学部長が加害者の関わったセクハラの問題は、当事者間の和解をもって法的手続きが終了した、すなわちセクハラ問題は解決したと判断したこと、また、工学部の「防止対策委員会」及び調査委員会の合同会議でもこの件について了承されていた。つまり、工学部においては、勧奨退職の発議がなされた時点で第一の案件のセクハラ問題はすでに解決したとの了解が

得られていた。このような認識の下で加害者に対する勧奨退職の発議が行われたものではあるが、結果として、セクハラ行為を行った教員を勧奨退職扱いにしてしまった前工学部長の道義的責任はあると考える。この点に関して、学長としての結果責任も同様にあると認識している。

国家公務員の退職者の退職手当の返納については、国家公務員退職者手当法第12条の3第1項に「・・・その者が在職期間中の行為に係る刑事事件に関し禁錮以上の刑に処せられたときは、・・・退職手当等の全部又は一部を返納させることができる。」と規定されており、今回の場合はそれに該当するものではない。また文部科学省にこの件に関して問い合わせた時にも、「・・・退職時において勧奨退職の規定を正当に適用したものであれば、退職手当を返納させることは制度上できない」との回答を得ており、法的に退職金返納を請求することは不可能である。道義的な問題として加害者に退職金の一部返還を要求することについては、工学部とも相談しながら、弁護士の助言を得て検討を進めているところである。

第二の案件に係る加害者の退職は、国立大学法人化後の退職である。国家公務員の辞職は「承認行為」であり、国立大学の職員は学長の承認がなければ辞職できなかったが、法人化後は、本人が辞職を申し出れば民法の辞職規定に従って自動的に雇用関係が消失することになった。本件においては、本年4月上旬に本人から辞職の申し出があり、自己都合退職として処理されたものである。法人化後の退職手当の返納については、国立大学法人山形大学職員退職手当規則第20条に「・・・その者が在職期間中の行為に係る刑事事件に関し禁錮以上の刑に処せられたとき又は就業規則第42条第1項5号に規定する懲戒（懲戒解雇を指す）を行うことが相当であると認めるときは・・・退職手当を返納させることができる。」と規定されており、本件の場合にはこれに該当しない。

3) 今後の問題について

今回の一連のセクハラ問題について、前述のごとく小職としては誠意をもって対応して来たつもりであるが、結果的に学内からも疑問の声が寄せられる状況に立ち至ったことは、責任を感じており反省しているところである。セクハラ問題の性質上、すべてのことを明らかにした上で議論を進めることができないという状況の下で、マスコミから流される情報のみが一人歩きしてしまい、それを基にして学内の議論が風聞の形で展開されてしまったことは誠に残念である。今回の小職のこのメモが、学内にある誤解を修正する方向に作用してくれることを願うものである。

今後の山形大学におけるセクハラ防止への歩みの基本は、山形大学構成員の一人一人が「セクハラとは何であるか」ということに関する基本認識をしっかりと確立することが第一歩であると考え。そのためには大学の各部門においてこの問題に関する徹底した議論の展開と意識の改革が必須であり、学長として今回明らかになった検討課題の一つ一つについて速やかに整備し、セクシュアル・ハラスメント根絶を目指す決意である。