

第2回山形大学セクシュアル・ハラスメント緊急対策協議会議事概要

平成16年12月10日(金)

14時～15時55分

事務局第1会議室

出席者

池田 大祐(議長)	山形大学総務担当理事
泉 多恵子	" 工学部教授
伊藤 美代子	編集発行人(ほいづん社)
北野 通世	山形大学人文学部教授
清家 孝行	" 総務部長
高木 直	" 教育学部教授
浜田 敏	弁護士(山形県弁護士会)

欠席者

末廣 晃二	山形大学教育学部附属教育実践総合センター教授
竹内 輝博	医師(山形県医師会副会長)
山口 一郎	山形大学保健管理センター所長

列席者

人事課長、人事課課長補佐(総括)、人事課課長補佐(労務・安全)、労務係長

議事に先立ち、学長から挨拶があった。

議 事

1 山形大学におけるセクシュアル・ハラスメントの防止対策について

議長から、前回の議事概要をホームページに掲載している旨報告があり、了承された。

続いて、協議会の今後の進め方について諮られ、資料1のとおり進めることが了承された。なお、具体的な策定作業は、本協議会の提案を受けて山形大学セクシュアル・ハラスメント防止委員会が行うことについて了承された。

次いで、工学部の2つの事案から、問題点等や今後の防止策等の検討を願いたい旨の説明の後、次の意見交換があった。

○：加害者は単身赴任だったのか。

○：1人は単身赴任であった。

○：セクハラの対応には信頼性と迅速性が必要であるが、非常に早く事情聴取を行っているとされる。ただし、多くの職員がいる中で、特定の人ばかりいろんな仕事が集

するのは、大変なことなのではないのか。事情聴取とか報告書の作成とか膨大な仕事量になると思われ、特定の少人数の委員会に任せるのは大変なことだと思われる。

○：それは逆であり、多くの人数が関係すると事態が進まなくなる。多くの人が係わりと
かえって相談に来た学生から怒られてしまう。なるべくなら、相談員との信頼関係で進
めていかなければならない。事態の状況が不明確な状態から、明確な状態に変わってい
く過程で多数の人が関わることはできない。負担が大きくとも委員になった方の当然の
仕事である。

○：第1グループ、第2グループと分担するという事ではないが、1件のセクハラ事件
でも調査委員会の仕事量が多くて大変である。

○：そもそも何件もセクハラ事件が発生して、負担が多くなるということはあってはなら
ないことである。

○：女性教員が必ず同席しなければならないという縛りがあるとすれば、工学部では女性
教員が少ないため特定の人に集中することとなる。相談員としてカウンセラーはいるが
残念ながら非常勤なので、勤務時間外に対応していただくことでは無理もあった。また、
秘密にしなければならないこともあり、責任を持たせられないこともあった。工学部に
常勤のカウンセラーが必要であるということは何度もお願いしているところである。今
回の経験から、外部の方に助けをいただくことも必要であると思われる。

○：工学部の場合は、女性の先生に集中しているということであるが、人数が多いから良
いということは全く別のことと思われる。相談者との信頼関係をつくらなければこうい
う問題には取り組めない。工学部では、どのような相談の仕方をしているのか。調査委
員会の設置の仕方だと思われる。

○：調査委員会として適切な人数はあると思われる。連絡を取りあって日程を調整するの
は膨大な人数になると難しい。少ないとまた負担が大きく大変であり、適切な人数が必
要である。事件が起こったときには、夜中や深夜になっても対応せざるを得ない。それ
は覚悟の上で委員になっている。

○：今回の件は、どうして朝日新聞から報道されるようになったのか。調査委員会でプ
ライバシーを保護しようと思っても、学生の方から洩れてしまうこともあると思われる。

○：調査委員会の方は、プライバシーの保護を第一に考えているので、あちこちに情報を
伝えるということはない。誰がどういうルートで、どういう意図で伝えたのかはわから
ない。セクハラの手がかりがあつて、大学の調査委員会があつて調査をしてきたというこ
とは紛れもない事実である。それに対しては、きちんと対応する必要があると思われる。

○：報告書1では、相談から約3週間後の4月25日に学部長が、学生の両親に謝罪して
いるが、この時点で明らかに学部長はセクハラ行為があつたということを認知されてい
たということか。

○：第2回防止委員会を開催して調査内容を報告している。

○：セクハラ行為があつたということを報告しているのですね。それから学生の状態が不
安定になったということはわかるが、4月25日以降の対応はどうされたのか。

○：親も学生と連絡が取れないし、担任も本人と連絡を取るのが難しく時間が経過してし
まった。

○：その間、学部内ではこの問題について何らかの対応をしなかったのか。

- ：担任の先生はどうやって連絡をつけるか対応を考えていた。
- ：学生の連絡以外には、どう対応したのか。
- ：この段階では加害者が退職していることから、学生と連絡をどうとるのかということであった。また、卒業研究に入ることから担当の先生がメインで学生と連絡を取ることとなったため、委員会としてはその報告を待っている状況であったということである。
- ：その間、学部教授会に対しては報告をしていない状況であったのか。
- ：学生の考えを聞かなくてはならないことから、報告はされていない。
- ：その間、8月にはマスコミに洩れている。おそらくこの時点の情報は学生から洩れているのではなく、学部内から洩れていると思われる。このような事態を防ぐためには、早く教授会全体で事態を共有することによって、逆にプライバシーに関わる漏洩は防げると思う。セクハラがあったような感じがするという形で、詮索しているような状態のままであると情報管理は難しいと思われる。
- ：そういうところは、学部長の判断であるから難しい。ただ、加害者の教員が辞めたときの対応では、揉めているという様子はないように見受けられた。報告書を出すまでは立ち会ったが、その後は学科が違うことから他の先生が担当している。報告等におけるルールが必要であると思われる。
- ：被害を受けているという申し出があった場合、徹底的に調査しなければならない。その場合に第一に考えなければならないことは、被害を受けた学生のことである。何を調査しなければならないかといえ、被害の事実が調査できればいいのである。言い替えれば、被害があったという申告があるということは、ある程度の推定はつくわけであり、例外的に私怨とか何らかの恨みに基づいて、虚偽の申告をすることもありうるが、虚偽の申告をしているのではないという認定ができれば、ほぼセクハラ行為は認定されることになる。原則と例外のことをきちんと把握して調査しないと、迅速な又はスムーズな調査は実際不可能だと思われる。裁判のように全ての証拠調べをするということは、実際不可能である。担当の先生方が被害者の方から聞き、でっち上げでないという心証を持てば、直ちにそれを前提にした行動をとるべきであると思われる。その点、この二つの事由で迅速な対応という点で十分だったのかどうか疑問である。
- プライバシーという場合、被害者側のプライバシーを最優先するということは最も大切であるが、加害者側についてあまり強く考えるとずるずると行ってしまう。真っ黒であるという心証を持たないと何もできないという考えで対応してしまうと、場合によっては適切な処置ができなくなってしまう。
- ：1か月とか2か月以内に報告するといった規定を設ける必要があると思う。
- 今回の場合は、ほぼ1か月以内に調査報告書は作成している。その後の対応について問われると、学生から事情を聞いている途中で気分が悪くなって救急車を呼んだり、結局は学生が入院してしまったために、その後対応することができず遅くなってしまった。
- 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。
- ：2件とも調査委員会は、迅速に調査されている。1件目は途中から学生がマスコミの取材とかに追われる等、その辺から少しおかしくなってしまった。2件目は、調査委員会は早めに結論を出しているが、そこから先が報告というかたちで上に上がっていない。

学部長が委員になっていないから、上に上がらない。学部長に上がらないと全学に上がらないということで調査委員会がこれだけ調査してもそこから先に上がっていない。

学部の調査委員会では速やかに報告を上げるとか、期間を区切って報告をする制度も必要になってくると思われる。

- ：1件目の報告書によると、4月で調査は終わっている。4月22日以降のことは、具体的な内容を調査することは入っていないと思われる。この段階で防止対策委員会の報告書を作成することはできたのではないか。最終的には9月2日付けで報告されているがどうだったのか。4月13日に署名をもらった段階で内容的には事情聴取が済んでおり、報告書を作成することができたのではないか。
- ：4月20日には、調査委員会としては報告書を出している。その後、学生が大学に出で来なかったということで、ずるずると遅くなってしまった。
- ：4月20日の段階で報告書は何処に上げたのか。
- ：学部長である。
- ：それならば何故、学部長から委員会とか教授会に上がらなかったのか。
- ：そこが問題である。
- ：2件とも同じ状況である。調査は内容からいったら迅速にされていると思われるが、その後の処理が全くイレギュラーである。
- ：最終報告書は9月2日付けとなっているが、この報告書は何処に上がっているのか。
- ：この報告書は9月2日付けとなっているが、委員会としては別の日付で上げている。
- ：この報告書は9月2日付けで学部長に上げているのか。しかし、内容的には4月20日の時点で既に報告されていることから、約5か月間、工学部長から上には上がらなかったということですね。
- ：その報告書はどのような報告書だったのか。4月20日の報告書はあくまでも途中経過における報告書と受け止めたらいいいのか。
- ：委員会としては4月20日には報告書を学部長に報告している。その時に加害者が辞職したという話があった。
- ：4月22日の段階では、辞職届は受け取らざるを得ないということであって、退職が認められるのはその後である。まだ時間があつたはずである。
- ：委員会に対しての説明は、もう受け取らざるを得ない。何日か後には退職するという話であつた。
- ：受け取らざるを得ないというのは、辞職願は30日前に提出するという事になっているからであり、まだ手は打てたはずである。
- ：効果が発生するのは、1か月後である。
- ：その辺は間違った情報で動いたかもしれない。そういう規程になっていると聞かされれば委員会としてはおかしいということにはならない。
- ：もし誤りだということであれば、1か月間退職効果が発生しないのであるから、適切な懲戒処分はできたということである。少なくとも懲戒処分の可能性はあつたということである。外部の委員としては、受け取らざるを得なかったことから、もうこれ以上チェックしても意味がないと判断したように受け取れる。そういう判断を学部長とか学識経験者の方が簡単にしてしまうということは不思議である。

○：報告書1の件については、4月8日付で当該教員から学部長に辞職の申し出があり、結果的には4月13日付けで辞職している。工学部では弁護士に相談したと聞いている。弁護士からは、4月以降大学は法人になったので、民法が適用されることとなり、民法が適用されると辞職届を提出してから2週間で自動的に辞職になってしまうという説明があったと聞いている。本学の就業規則の中では、申し出があつてから30日後と規定しているが、弁護士と工学部の相談内容は、事務局には全く伝わって来なかったため、話し合う機会がなかった。

○：弁護士には就業規則を見せて相談したのではなかったのか。

○：そう思われるが、工学部で弁護士と相談しているため、確認できない。

○：もう一つ解せないのだが、資料4の工学部の防止に関する規則第5条第8項の関係がよくわからない。

○：この事案を見た限りでは、セクハラと判断するのは微妙だということではなく、はっきりしている事案である。相当ひどいという認識があれば、調査は難しくないと思われ、むしろ認定した上で、速やかな措置を執らなければならない。その措置の一つとして加害者に対する懲戒処分もきちんとしていかなければならない。そういう迅速な動きをするのが普通の団体ではないかと考える。それが工学部長に報告書を上げて、そこで止まってしまって教員の辞職を受けざるを得ないと判断し、何をしてもしょうがないとそのまま放置してしまうような結果になっている。何故そうなったのか…。意識の問題として、身内をかばうとか、公にしたくないとか何かなかったのか。そういうことであれば体質の問題として考えなければならない。

○：そこのところについては、委員会としてはむしろかなり手厳しく、排除すべきであるとまで評価している。学部長のところまで行っているのだから、この問題に関しては学部長の指示で行わなければならない。それが行われていないのは決定的な遮断である。

もう一つ、セクハラ問題の結果のとらえ方の問題ですが、大学の場合には学生が卒業するまで責任もって見なければならないということになる。その結果というのを最終結果と考えると問題処理の観点からはまずいことになる。相談については、一つの区切りがついたところでまず報告し、さらに次に別の区切りがついたところで報告するというような形をとらないといけない。

○：そういうことは、後で考えればいろいろ思われるが、今回の一番の問題は、報告を受けた学部長のところが事案の重大さの受け止め方などについて、調査した先生方とは温度差があった。防止対策委員会に対しての説明でも、まだ継続中のことでもあり、学長に報告をする、しないという件での説明もなかったので、学部の委員としては当然ルールどおり進むものと期待をしていたと思う。

この問題に関しては、元学部長や評議員が調査委員であり、調査に立ち会っているし、事務長や事務長補佐のところも内容をきちんと知っていたので、その辺の意識はセクハラ防止対策委員としては、教育が足りなかったのかなと思っている。まだ、どうなるかわからない、継続中であるといわれた場合に、我々が独立してきちんと言える体制になっていなかったのは非常に残念である。

処理に関しても、学生のケアなどいろいろな問題を抱えていたため、ルールをしっかり見て抜けているところがないかなど、委員全員が見直す余裕がなかったかなと思う。

- ：学生のケアと委員会の問題処理を進めるということはリンクしているようだが、問題処理は処理としてきちんと分けて進める必要があると思う。規則を見ると学部長は学長へ、学部委員会は全学委員会へ報告することになっており両方できるのだが、学部委員会から全学委員会へ報告したくても、学部長から学長へ報告が行かない場合には、先に学部委員会から全学委員会に上げることは現実的にはしにくいことを考えれば、残念ながら学部委員会と全学委員会の信頼関係が欠けていた部分があったのではないかという気がする。また、疑問に思った委員が直接言えるような体制作りも必要と思われる。
- ：(資料4の)第5条第8項に関わるが、ここには学部防止対策委員会も全学委員会へ報告するとあるのであるから、学部長が報告を渋っているならば、学部委員会として進言していかなければならなかったのではないのか。
- ：その点はそうも言えるが、一方でないと言っているものを一方があると言えるのか。みんながそれでも行こうとならないと難しいのではないか。
- ：それは、セクハラがあったかなかったかという問題についてですか。
- ：規則の事を進めるやり方としての部分で、大学として、今回は、学部長、評議員及び事務長など関係者全部がこういうやり方で進めたいと言っているときに、委員会がはっきりルールですからといって議論をしたことがない。
- ：それは、報告しない理由が、加害者側が否定しているからということからか。
- ：そうではなく、学部長や事務長が処理の仕方を決めたことに対して、委員会が押しのけてできるかということであろう。米沢が距離があることが関係しているかもしれない。小白川地区の各学部は、全学委員会と近いので、とりあえず連絡した上であとは共同歩調をとるということになるが、米沢だと距離があるため、なかなかそういった感覚は生まれないのかもしれないが、何らかの形で共同歩調をとることは必要である。
- ：普通に外部から考えると、調査委員会の位置づけや権限がわからないと、上にいる人次第で(報告が)通ったり、通らないことになり、何のための委員会なのか非常に腹立たしく思われる。また、これだけのセクハラ行為を行っているのに氏名も公表されないのはおかしいことである。こうなると調査委員会の権限を強くしないとどうしようもないのではないか。
- ：その問題は、他の大学でも起きている問題である。対策委員会なり防止委員会なりがどのような権限を持つかということになる。本学の防止委員会は、理事が委員長となり組織されているが、理事を入れるか入れないかについてもめている大学がある。つまり、経営者・管理者が入ることによるデメリットを問題にして、委員会の報告が即学長に上がるようにしている大学もある。しかし、委員会に入っていない管理者の判断を仰ぐこともあり、管理者に入っていただくことによるメリットもある。
- ：各学部の対策委員会には、学部長は入っているのか。
- ：管理者が入っている学部もあり、入っていない学部もある。工学部は入っていない。教育学部も入っていない。人文学部は入っている。
- ：この件の問題点は、報告書を出すにあたり学部長を経由した際に、学部長が見解を出すというあまり考えられない事態が生じ、報告書が学部の執行部で止まってしまったことであり、学部委員会の方のなかには不満のある方もいたと思う。報告書が学部長を経由するのは普通のルートであるが、今後は経由しないで全学の委員会に不服申立ができ

る制度があったほうがよいのかもしれない。

- ：私が見る限りでは、工学部のキャンパス・ハラスメントの防止規則は良くできていると思う。第5条第8項は、まさに先程のようなことがあると困るので、学部長に報告してその結果を受けてということではなくて、学部長に報告するルートと全学委員会に報告するルートが並列して規定されているのではないか。
- ：今回の事態が生じたのは、学部長が一人で止めているのであれば、その考え方はおかしいと指摘できるが、学部の執行部全員がブロックしている状態だと、学部内ではその考えはおかしいと言いくくなる。しかし、そこで疑問に感じるのは一人だけ勘違いしているならばわかるが、複数の人が共通して勘違いするというのはなんだかわからないところであり、問題となるところである。
- ：その点については、判断をしたその人達に聞いたほうがよい。
- ：弁護士の見解が発端になっているのだと思う。
- ：もう辞めた人に対しては責任を追及できないということか。
- ：そうである。
- ：規程の解釈をめぐっても、弁護士の方で疑義があるような解釈をされているようである。弁護士の解釈は大学の側にとっては重いので、「何をいってるのか」とは言いにくかったこともあったのではないか。弁護士の関与の在り方についてはどうなのか。
- ：この事案を聞いた場合、これは重大なセクハラであり、場合によっては刑事事件になるという判断を示す。したがって速やかに厳正な処分をするべきであると言うであろうし、教員が今辞職すると言っていると聞けば、辞職願いの効果が発生する前に処分をするべきであるといったアドバイスするだろう。また、既に辞職してしまったとなれば、就業規則等を見たうえで検討しないときちんとした回答はできない。
相談したのは、辞職する前なのか。
- ：辞職する前だと思われる。
- ：資料を見てこういうやり方もあるのかと思った。昨年の方とは状況が違う。
- ：国家公務員の時とは立場が違う。
- ：(資料4の)第5条第8項の解釈についても「…とともに」とあるわけですから、委員会が気がつかなかったというのはどうも解せない。工学部長が、辞職する人だからとうやむやにし、事務長等の関係者もそう気づかなかった展開だったというのは、外から客観的に見るとおかしい。何か意図があったと思わざるを得ない。
- ：報告書は出していたが、最終的な話ができないことから遅くなり9月になってしまった。報告する、しないの前に学生と連絡が取れない状態になった。
- ：報告書は4月に結論が出ていたので、それをそのまま規則に従ってあげればよい状態だったのに、そう思わなかった理由がわからない。
- ：委員会としては、2次被害防止の方を重要視していてその対応に追われていた。報告の云々については任せていた。
- ：二次被害とか被害者のプライバシーを大切にしなければならないというのはその通りだと思うが、報告書をあげたからといって、2次被害が発生するとは思えない。防止対策委員会には守秘義務があることから、2次被害が発生するとは思えない。
- ：今まで防止対策委員会から漏れたことはない。

- ：防止対策委員会では秘密は守られるが、教授会に報告するという事なので…。
- ：外部委員としては、何か意図があったのではないと思われる。
- ：何処が悪かったのかといえばこれまでの議論になるが、委員会として何故報告しなかったといえば、弁護士に相談したこと等によるかもしれない。
- ：1件目の案件は4月末に一定の結論が出た段階で速やかに処理していれば、逆に2次被害的なものは避けられたのではないと思われる。処分が行われなかったこと等で長引き、入院したのか分からないがマスコミの取材を受けている。本来わかるべきはずがないところが行っている。
- ：本人は警察に相談に行っている。
- ：最終的には、被害届を出していない。したがって誰もいう人はいない。
- ：強姦などの場合は親告罪であるため警察は絶対にいわない。
- ：この場合、学生の友達が知っていた。
- ：二次被害を防止するためには、できるだけ早く報告書を出して学部で処理し、関係する学生を集めてプライバシーに関する事については心の中にとどめておくよう説明することである。
- ：事情を知っている学生にとっては、ほって置かれているように感じていたと思われる。そのことでどこかからマスコミに漏れてしまったのではないか。
- ：処理の仕方が規則に違反している、工学部長の処理の仕方も誤っていると評価されるとすれば、それに対する処分は大学で行っているのか。
- ：1件目については現工学部長、2件については昨年度なので前工学部長になるが、両名については、対応に適切さを欠いたということで、学長から訓告処分を受けている。
- ：委員会からの報告を怠ったことについて、委員会の委員長には処分はあったのか。
- ：処分はない。規程の解釈上疑義があるということになっている。私は疑義があるとは思わないが、疑義があるという方もいることから今日の議題にもなっている。
- ：疑義があるというのは全学防止委員会規則の第7条か。
- ：全学防止委員会の規則の第7条である。
- ：これは部局長の学長への報告であり、対策委員会の報告義務ではないため、今まで対策委員会で議論になったことはない。今回の工学部の規則を見てはじめて問題があるのではとわかった。
- ：第7条について、工学部の見解では、外部の弁護士に相談をしたところ示談が成立してセクハラが元からなくなったのだから、セクハラに起因する問題が生じなかったということで報告義務もなくなり報告をしなかったとしている。ここがわかりにくいので規則を変えた方がよいという意見もあり、今回ご意見を伺いたい。
- ：先程指摘された、報告しなければならない規則との関係はどうなのか。
- ：工学部の規則第5条第8項である。
- ：防止対策委員会は報告するという事になっていたのに、報告しなかったのですね。
- ：親規則は大学の防止規則であるため、親規則に従わなければならないというのが工学部長の考えであった。
- ：第7条は学部長が報告しなければならない規程であり、防止対策委員会がしなければならないことは各学部で決めていることから、工学部の規程にしたがって報告するべき

である。

- ：委員会で話したときは、親規則に従って動かなければならないということで、学部長に報告して収まった。
- ：そうすると、工学部の規則第5条第8項はどういう意味があるのか。
- ：委員会で話題になったのは、工学部規則の方が良くできており混乱することがないということであった。しかし、親規則の方で考えなければならぬとされた。
- ：そういうふうに考えたとすれば、工学部の規則は必要でないのではないのか。
- ：そのために、今回すりあわせをしなければならぬと考えている。
- ：すりあわせというより、工学部ではこのようにすると定めたことなのだから、その決めた規則に従って手続きを行わなければ規則の意味がないのではないのか。
- ：その点は先ほどから申し上げているように、セクハラ行為があったと決まったものであれば報告したはずであるが、今回の件のように示談が成立したのに関してまで報告するといったことまでは解釈ができない。
- ：その辺なのだが、たとえば弁護士のところの説明しに行って、退職の問題や示談が成立すればセクハラがなかったことになるという、常識では考えられない回答があったわけですが、それは普通相談を受けたときに、なんらかの方向付けがない限りそういう回答は出さないのではないのか。
- ：セクハラ行為がなくなったということは考えられない。
- ：それと、学部長のところで急激に遅滞しているが、工学部長はどういうスタンスでこの問題を処理しようとしていたのか。
- ：規則違反があったとか、義務違反があった場合はきちんと責任を明らかにしていかなないと前進がない。工学部に関しても規則があるのだから守られるのが当たり前であり、その規則を守っていないのであるから、少なくとも対策委員会の委員長は何らかの形で注意されるというシステムがないと再発防止につながっていかないのではないのか。
- ：いろいろな事情があったことは話を聞いて理解できるが、規則がある以上、規則どおりに行っていなかったということは、その過失を問われなければならない。
- ：工学部としては、全学の防止委員会においてそれを既に認め、処分も受けている。その次の段階に進むために、何処に問題があったのかを話し合い、今後の防止対策について検討をするのがこの緊急対策委員会であると理解している。
- ：今回、何が問題であったのかきちんと整理しておかないと次に進めないで、先ずはこの協議会で、工学部規則第5条第8項のところでは、工学部防止対策委員会としては過失があったということを認定しておかなければならないと思う。工学部長の取扱いについては、工学部の規則にもあるし、親規則の第7条に規定されている。
- ：親規則と工学部の規則との効力関係について疑問があったというのであれば、それを議論してきちっとした対策をとって行動しなければならぬと思う。親規則が優先しているから、学部の規則はあまり効力がないなどと誰が解釈したのか分からないが、勝手に解釈すること事態が問題である。常識的に規則が守られていないと思われる。
- ：親規則の第8条の第5項には同じような規程がある。この規則を受けて学部においても規則を定めていると思われる。両面から規定されていることになる。
- ：工学部の対策委員会は、調査して結論を出した後、工学部長に報告した時点の前後の

ところで和解が生じてセクハラがなくなったとするならば、せめて和解があつてこうなつたという包括的な説明はすべきであつたと思われる。

○：工学部の規則が良いと思うのは、親規則の第7条においては、「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したとき」とあるから、この点を巡って、示談が成立したからセクハラが生じなかった、というような解釈をする余地が生じたかもしれないが、工学部規則第5条第8項では、対応した苦情相談の結果についてはということになっている。そのため、疑義が生じる余地はないと思われる。苦情相談の結果については、全て報告すると読み取れるがどうか。

○：先程の説明では、最終結果という説明であつた。

○：最終結果というのは、何時のことなのか。

○：速やかに問題を解決されるように解釈していかないと、本来の趣旨に反することとなる。

○：最終結果が出てから報告するというのであれば、1か月で報告書を取りまとめても意味がない。

○：最終結果というのは、そこまでの意味ではない。1件については、疑義はあつたが、調査委員会に携わつたものとしては、まだ結果には至っていないことから、時期を見てということであつた。

○：示談ということは、辞職した人から学生にお金が渡されているのか。

○：双方が弁護士を立ててきちんと協議している。

○：慰謝料は、最低でも50万から70万くらいと聞いているが、いくらぐらいになるのか。

○：調べたところによると最低で70万となっている。判決例を見るとほとんどの場合、使用者の責任も問われている。加害者の責任だけでなく、大学にも責任があるということをきちんと認識しておく必要がある。セクハラ裁判の判例を見ると参考になると思われる。

○：調査委員もある程度権威を持って臨まないと困ることになる。工学部の場合、結局は前学部長とか評議員の方で臨んで、きちっと答えてもらうこととした。ただし、大事なところではお互いに会っていないことから、裁判的にいえば証拠は出せないことになる。本人の言い分を記載しているが、加害者の方は、分からない、知らない、証拠がないということになってしまう。

○：事実認定は確かに難しいが、セクハラ問題の本質は男性側に問題があるのがほとんどである。男性に厳しい認定がされている。特に先生と学生についてはそうである。

○：今回のようにわかりやすいセクハラ事件だったらいいが、被害者なのか加害者なのか分からない事案が出てきたときにどう対応するのか。

○：規程については、今でも解釈を巡って違いもあるので、結論が出ない段階で先ず学長に報告をするとか、全学のセクハラ防止委員会に抱えているセクハラ事案の概要を報告するとか、規程に入れた方がいいのかどうか。

○：セクハラがあつたと判断したときとか、結果という文言が問題になっていることから、規則はこのままにして、解釈の指針を作成するというものではどうか。

○：解釈について争いがある場合がよくあると思うが、通説に従うのが普通である。この

場合は難しい解釈ではない。常識的に解釈できることであるから、それに従って運用していかななくてはならない。それでも納得できないというのであれば、学長の判断で通説に従って解釈はこうだとやるしかないと思う。そして懲戒処分に不服という人がいるのならば、処分の取消として争ってもらうしかないのではないか。

- ：今いわれた形ではうまくいかない事態に落ちいつている。むしろ、学長が最終報告書を受けた場合、事実に関してなぜそういう答えが出てくるのかわからない。
- ：それは学長に対して、工学部長とかが解釈を示してアドバイスをすべきだと思われる。通説的見解、大多数の見解というのがあることから、それに従ってやらなければならない。異説を唱えれば処分が免れるのでは、懲戒制度は成り立たない。
- ：そのあたりが、処分の期間との問題があると思う。学部であまり長くしていると30日以内に処分ができなくなるおそれがあるので、苦情相談があつたら速やかに学長なり本部に伝えるということが規定の中で必要である。
- ：これは問題が発生したと判断したのではない。問題が生じたと判断した場合とあるわけで、問題があるといった場合にはやれと書いてある。
- ：コンプライアンスの今の判断基準から言えば、問題があつたらすぐ報告、連絡、相談である。それをなるべく報告しないように解釈するというのはどう考えてもおかしい。とにかくどんな小さなことでもすぐ報告、相談し、それで対処することである。企業ではそれで生き残りを賭けてやっているということである。大学だけがそうでないような解釈をするということはおかしいことである。
- ：積極的に情報を公開するということが大事だと思われる。外部から見ると、米沢で行われてきたことは糞詰まりの状態であり、学長は何も知らないといった風通しの悪さが感じられる。
- ：情報が上に上がらないということが問題である。
- ：委員会がこれだけ頑張って調査しても、上に上がらなかつたら頑張り損と思われ、調査する意味がないと感じられる。
- ：最終的にトップの判断がどうかということが非常に重要であり、一般論としてだが、場合によってはトップが揉み消すということもあり得る。それに対しては、教授会とか学部長会議とか然るべき機関において牽制していく体制をとらなければならない。
- ：そのためには、全学の防止委員会をどのようにしていくのかを考える必要がある。

2 その他

(1) 今後の協議会での協議事項について

議長から、次回の協議事項については、本日の協議会の意見を整理した上で、事前にお送りさせていただきたい旨発言があつた。

(2) 次回開催日について

次回の開催日については、1月の各委員の御都合を聞いた上で日程を調整し、各委員に通知することとなった。

(配付資料)

- 資料 1 : 山形大学セクシュアル・ハラスメント緊急対策協議会の今後の進め方 (案)
- 資料 2 : 前回 (第 1 回) 緊急対策協議会におけるセクシュアル・ハラスメント防止対策等のポイント
- 資料 3 : 国立大学法人山形大学におけるセクシュアル・ハラスメントの防止等に関する規則
- 資料 4 : 山形大学工学部におけるキャンパス・ハラスメントの防止等に関する規則
- 資料 5 : 国立大学法人山形大学における懲戒処分の指針
- 資料 6-1 : 国立大学法人山形大学における懲戒処分の公表基準
- 資料 6-2 : 国立大学法人山形大学における懲戒処分の公表基準の範囲
- 資料 7 : 国立大学法人山形大学職員退職手当規則
- 資料 8 : 平成 14 年 9 月以降に山形大学工学部で行ったセクハラ防止のための啓蒙活動