

第4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17年2月18日（金）

15時～16時30分

事務局第1会議室

出席者

沼澤 誠（議長）	山形大学学生担当理事
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
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
清家 孝行	総務部長
高木 直	教育学部教授
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

欠席者

浜田 敏 弁護士（山形県弁護士会）

列席者

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

1 まとめ案（たたき台）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。

次いで、前回までの意見を集約したものを資料1「セクシュアル・ハラスメント緊急対策協議会から学長への『提案』骨子（案）」として作成したので、本日はこれをもとに協議願いたい旨説明があり了承された。

資料1に対し主として次の意見交換があった。

○：資料1に対し、若干の補足説明をさせていただきたい。

「未然防止策」では、研修等を行うことだけで完全にセクシュアル・ハラスメント等が防止できるとは考えにくいところがあるが、今回の未然防止策では（3）のガイドラインというものを是非作成しようと考えており、一つの核となっている。

「相談システムの充実」では、（3）相談員研修の定例化、（4）相談員対応マニュアルの作成を考えている。こうしたことは、本学において従来弱かったことから力点を置いたものである。

「防止委員会規則等」では、全学委員会に関するものと、学部の対策委員会に関するものと分けて記載しているが、全学委員会関係（１）の①では、単にセクハラばかりでなくアカデミック・ハラスメントをも含めた規則を作成しようという提案としている。同様に（１）の⑤では、大分大学のように調停などを含んだ対応の多様化を図ることを考慮しているものである。学部の対策委員会関係（２）の⑤では、学部の対策委員会というものが単に調査や学生の保護にあたるというばかりでなく、加害者を処分すべき場合は、処分の量定についても提言できるような機能を持たせることを考慮しているのが特徴の一つである。同様に（１）の⑥では、閉鎖的にならないように学部の委員会には他学部から積極的に委員を入れるということを提起している。その他（３）の①では、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対応について、規則上明らかにしようというものである。同様に②では附属学校、留学生センターにおける防止策を規則上どうするかということである。これまで附属学校については教育学部が対応することになっていたが、４月から教育学部が地域教育文化学部となるのに伴って、附属学校が教育学部附属から全学附属となることから、別途に規定しなければならないという問題が生じている。留学生センターには、どこの学部にも所属していない教員がいるため、新たな規則の制定が必要である。

「就業規則との関連」では、辞職や退職金との関係で就業規則を積極的に見直すという方向で提示している。

「公表のあり方（公表基準との関連）」では、プライバシーに配慮することは必要であるが、基本的には社会に対して全部公表することを考慮している。これまで、訓告とか嚴重注意については公表してこなかったが、今後はそうした事案についても公表するという考え方である。

- ：理解できにくい点等についてご質問をいただき、中身について議論を深めたいと考えている。
- ：教職員に対する研修ですが、これまでは何処が担当して年に何回実施していたのか。
- ：全学委員会が主催して全学を対象に実施しているほか、各学部がそれぞれ独自に実施している。講師の方については、学外の方をお願いしている。
- ：全学委員会が開催するものは年１回、弁護士や男女共同参画センター等の方々をお願いして開催している。そのほか、各学部においても年に１回程度実施している。
- ：その時、出欠のチェックは行っているのか。
- ：行っていない。その辺りが問題と思われる。
- ：人文学部では、最近（出欠のチェックを）行っている。
- ：教育学部も行っている。１回の研修では集まりが悪いので、同じ内容の研修を３回やったことがある。
- ：その点については、今後考えなくてはならない。
- ：どういう方に講話をお願いするのか。
- ：セクハラの特権家というのはいないようであるが、セクハラに関心の深い方がおり、全国的にそうした組織ができています。そうしたことに関わっている人を講師に呼んでいいます。あるいは、セクハラの問題で本を出している方とか、全国的に講演を行ったりして活動している方を講師に呼んでいる。

- ：対応マニュアルができたらいきたい。それから、アカデミック・ハラスメントと記載されているが、定義が極めて難しいと思われる。例えば、私が教授になる立場にあるのに相手候補が教授になってしまい教授になり損なってしまった。そういうことをアカデミック・ハラスメントと理解してよろしいのか。
- ：そうした事実だけでは、アカデミック・ハラスメントに該当するとは思えない。教授になるためには、業績とか大学内のいろんな仕事等が前提となる。そういう前提条件がきちんと満たされているのに、上司等からの圧力があつた場合はアカデミック・ハラスメントに該当すると思われる。
- ：学部規則の中で、対策委員会の委員長には学部長が就くことを提案している。今回、工学部では対策委員会の委員長が学部長になっていないことが、報告が遅れたことの理由になっていることから、今後規則を制定する場合は学部長を入れることとし、問題があれば直ちに学長等へ報告を入れるとともに、教授会へもきちんと報告して組織全体として解決を図っていくという方向性をつけた方がいいのではないかと思っている。今回非常に残念だったのは、工学部という組織が全員で危機を共有しながらこの問題の解決を図るという努力がなかったために、おそらくこの問題を知った学部の誰かがリークしたと思われる。初めから学部長が先頭に立って、学部という組織全体で学生の身を守っていくという立場に立っていたならば、誰もリークしなかったのではないかと思っている。こういう問題に直面する時の学部長の立場は、非常に大事であるとの思いである。規則の作りとして、学部の対策委員会の委員長に学部長が座るべきであるということに対して、工学部ではどう思われるか。
- ：理想的ではあるが、現実には、今年度工学部の防止対策委員長の委員長を学科長にただけでも、工学部の運営委員会の現体制ではかなり業務担当が大きく大変であると言われた。ただ、今でも副学部長はもちろん入ることとなっている。運営のところで代理が効くという形にして、学部長が全責任を持つというのであれば可能であると思われる。学部長は忙しくて1週間のうち何日しかいない時期がある。
- ：学部長が週のうち何日しかなくて学部運営ができるのか。
- ：ですから副学部長が居るという形にしてあり、運営会議の中では、各学科長が予算担当や人事担当等に全部入っている。そういう現状であることから、工学部でどういった議論になるのか不安がある。その辺が心配であるが、この協議会として答申を出すのであれば、無理だとかは申し上げられない。
- ：これまでの第3回の意見を聞いた上で整理したものであるが、他にお気づきの点があればご指摘願いたい。
- ：東京大学教職員退職手当規則第6条第3項に「退職した後にその者の在職期間中の行為に対し論旨解雇相当との決定がされた場合に準用する。」とあるが、3分の2以内もしくは2分の1以内に減額することはできるのか。
- ：第3項は返納ということで処理される。
- ：本人が既に退職手当を受給しており、拒否した場合はどうなるのか。
- ：この規則は、就業規則に基づいて作成されていることから裁判では使用できる。拒否された場合は、裁判に持ち込むこととなる。
- ：今回の事案が意外にも大きく広がったのは、論旨なのか依願なのか退職して退職金を

全額支払ったことから、やりすぎではないのか、そういう声が背景にあると聞いている。個人の気持ちとしては、やりすぎたのであれば戻せばいいのではないかと思うが、それは規則上できないという説明を聞いている。

○：本学ではそのような規定を作成していなかったからである。

○：今度、規則を作成すればできるのか。

○：規則を作成すればできると言っても、退職金の法的性質でいうと単なる功勞報償的なものであれば返納させることは可能である。ところが就業規則に退職金の支払いを明記している場合は、給与の後払いという性質があることから直ちに全てを返納させることはできない。

従ってこの規定があったとしても、2分の1まで返納させられるかどうかは疑問である。多くの民間企業では、懲戒解雇の場合は退職金を支払わないという規定にしているが、そうした場合でも訴訟になった場合には支払いを命じられることになる。

○：訴訟となった場合、支払いを命じられるのか。

○：懲戒解雇の場合でも全く支払わないということはできない。

○：しかしながら、抑制効果は期待できるのではないか。

○：心理的抑制効果は期待できると思う。3分の1とか2分の1を支給するとしているが、実際には4分の3ぐらいになるのではないか。逆に言えば4分の1は返納できるということであり規定の効果はある。

○：本学の退職手当の規則には、諭旨解雇の規定がなかったことから、積極的に取り込んだ方がいいのではないかという思いで提案したものである。

○：4の(1)と(2)について意見をいただきたい。

○：(1)に関しては可能ではないかと考えていたが、処分事由というものは厳格な要件である。加害者がそれを認めなければ、どういう状態が起こったといえるのか。強制的に吐かせることになるのか。従ってこの提言を貫徹することにはかなり難しいところがある。そうしたことから、辞職を認めるケースがほとんどであると思う。それで辞職をした後に返還を請求するという処理をとらざるを得ないのだと思われる。

○：(1)で問題にしているのは、1ヶ月以上辞職を保留することができるかということ。法的には難しいが、抑制効果を狙って就業規則に盛り込むことは可能かどうか。

○：現在の就業規則では、30日で効力を発揮することとなっている。

○：就業規則に盛り込むことも不可能であるか。

○：就業規則に盛り込むことは可能であるが、それを強行することはできない。就業規則に盛り込んだ場合に効果があるかという、通常の場合には心理的效果があると思われるが、その状態に陥った人に対してはどれだけの効果があるか分からない。

○：民間の企業では一時保留するという規定になっているところがあることから、抑制効果として就業規則の中に盛り込むことは考えてもいいのではないかとの思いである。それとの関係で、調査して学生の保護がきちんとできるまで2ヶ月以内に行うとしているが期間が長すぎるだろうか。

○：(2)の①についての意見をいただきたい。

○：本学の退職金手当規則でも、刑事事件の場合は同様な規定となっていることから、それを準用するというかたちで可能だろうと思われる。

- ：東京大学教職員退職手当支給規則第13条と同様の規定が本学の規定にもあることから、これを準用するということですね。
- ：退職金規程の中にセクハラに関する事項を入れるとともに、セクハラのガイドラインの中で退職金規則を引用するということにした方が良いと思う。
- ：その他、意見があれば伺いたい。
- ：大学のトップ（学長、学部長）が当事者になったとき対策委員会の委員長をどうするのか想定されていないと思われる。
- ：学長の場合は解任規定があることから、その規定に基づくものと思われる。
- ：対策委員会の委員長が当事者になった場合、委員会そのものはどうなるのか。
- ：その時には、欠格条項を作ればいい。学部長が入ることについて疑念がある。単独行為的なセクハラの場合、学部長が当事者でなければかまわないが、環境型のセクハラの場合あるいは組織的な環境型のセクハラの場合には、学部長も当然管理責任を問われる立場になる。
- ：学部全体を上げてということなのか。
- ：学部の中にそういう状態があるのに手をこまねていることも考えられる。そうした場合、学部長は委員会から外れることもでてくるのではないか。
- ：何処まで想定するかという話になる。
- ：今までの事例では、教員と学生の間で処遇することが多かったが、教員と教員間で処遇となった場合どういう事態が想定されるか。
- ：教員対教員の関係においては、組織上げての可能性は考えられるか。環境型ハラスメントの場合、学部が全体としてそういう意識になっているのであれば、受け手がないと思われる。
- ：学長への『提案』骨子（案）では、相談システムのところしか学外者は入れないように思われるがどうなのか。
- ：その点については、これから説明させていただきたい。
- ：問題は何なのかというと、工学部の事例では対策委員会においてセクハラの実態があったと確認できた段階で教授会に報告することになっていれば、学部長は否応なしに知ることになる。学部長はその報告を受けて直ちに学長に報告するか、対策委員会が全学の委員会に報告するというルートをきちんと確定すれば、今回のように途中でストップしてしまうということはなくなる。
- ：工学部の規則は、仮に学部長が学長へ報告しなくとも、対策委員会の委員長が学長に報告するという二本立てになっているため、必ず報告されることになっている。それなのに報告がなかったため問題になっているのである。規則を作成する上では、どうしたら組織的に必ず報告が上がってくるか十分注意が必要である。学部全体が何かなっている時は、学部はその問題の処理能力がないと思われる。
- ：学部全体がなるということは少ないと思う。各学部には多くの教員がいることから、全員が関与するということはないと思われる。学部長は管理者であるため、通常業務の管理責任ということで巻き込まれるケースがある。
- ：学部長が中心となって問題の処理に当たる部分と、学部の中で変なことが起こったことに対する学部長としての管理責任という問題はものは切り離して考えてもいいと思わ

れる。

- ：欠格条項をきちんと整備していれば大丈夫と思う。
- ：トップを処分するということはあるのか。
- ：学長の処分は、文部科学大臣である。
- ：先程問題提起のあった外部の方々を何処に入れるかということであるが、これまでの議論の中で、学部の対策委員会は大急ぎで調査しなければならないことから、学外の方が委員会に加わって調査をすることは至難の業であるとの意見であった。しかしながら、学外の方の意見をきちんと反映できるようにするのはどの時点がいいのか。学部の対策委員会に入ることは難しいことから、全学の防止委員会に学外委員を加えるというシステムにしたらどうか。学部で調査したものは、処分に関する付帯意見をつけて必ず学長と全学の防止委員会に報告されることから、全学防止委員会で協議するとき学外委員の意見を反映させたいと考えている。
- ：学部の対策委員会に入ることは難しいと思われる。
- ：県内の大学コンソーシアムという形で、大学間の連携を深めようという動きがあると理解している。同業者に窓口に入ってもらおうということを考えてみてはどうか。工学部の場合、女性の教員が絶対的に少ないことから、米沢女子短期大学に助っ人をお願いできたら非常にいいと思う。
- ：その件は既に動いている。米沢女子短期大学とは話をしており、どこまで入るかという具体的なことについてはこれからである。今心配しているのは、大学が学生から信頼されないと実際には（セクハラ行為が）起こっていても、訴えが出てこないことである。相談窓口はどちらに訴えても良いこととし、大学同士で助け合いましょうという動きは始まっている。対策委員会での了解は未だ取っていないが、工学部の相談窓口はそのようにしたいと考えている。
- ：大学同士の協力関係であれば可能と思われる。全学規則に抵触しない形で各学部が自己裁量でもって判断していくことは可能であると思う。
- ：心配しているのは、訴えても取り上げられないとかで信頼をなくすということである。
- ：相談窓口のほか調査委員会まで入ることなのか。
- ：含めるかどうかは別として、相談員レベルまで含める方向で模索してはどうか。
- ：相談窓口もそうであるが、工学部の相談員に米沢女子短期大学の先生を委嘱するという事を考えているのか。そのことと、対策委員会のメンバーに入るということは違うと思われる。対策委員会メンバーに他大学の委員を入れることまで考えてもいいと思われる。
- ：私は少し違うと思う。同業ならぬ同学相理解し合い、社会的には隠蔽体質というようなあらぬ目を向けられる可能性もあるのではないか。
- ：工学部の場合は、女性教員が二人しかいないことから、常時委員会のメンバーに入らなくてはならないという状態を救うには、委員会として他の大学の協力があってもいいのではないかと理解している。それだったら、可能性があるかもしれない。しかしながら、基本的には大学の委員会組織の中に学外の方を入れていくというときには、大学関係者とか限定づけない方がいいと考えられる。相談員の話であれば、工学部の学生が短大の教員に相談しに行くということはあるのか。

- ：米沢は学園都市構想というのがあって、今でもクラブ活動や大学祭等を合同でやっており、結構交流があって、繋がっている。
- ：そういう特殊性があれば、それは考えてもいいと思われる。
- ：相談窓口としての考えである。疑いの目があるのであれば、対策委員会に外部の方を入れることは可能であると思われる。
- ：米沢女子短期大学の先生方と連携するというのは、とてもいいことだと思うが、同じ職業同士だけに固定しない方がいいと思われる。
- ：外部から委員を入れる場合は、大学関係者でない方がと思う。どういう形でどういう方法で入れるようにするかが問題である。
- ：学外の方に入っていただく場所は、全学の防止委員会がいいと考えている。
- ：全学防止委員会に入っていただき、防止委員会が各キャンパスの対策委員会をコントロールしていくというシステムがいいと思う。
- ：学外の方がある種の判断する場所は何処かということ、学部が調査して上げてくることから防止委員会入っていただいて、学部の判断が外部から見て正しいかどうか議論していただくのが一番いいと思われる。
- ：2の(2)にある窓口の一本化の趣旨ですが、イメージンシー・カードとかで窓口を広く知ってもらうことだと思うが、逆に学生にとって敷居が高くなってしまうような意味での一本化にはなってほしくない。窓口はいくらでもあって、本人が相談しやすい所ならどこでも受け入れ、その後各部局できちんと対応するという意味での一本化であってほしい。
- ：そういうことである。現在もいろんな相談員がいてその相談員には誰でも相談できるということになっている。基本的には当該学部の相談員に行くケースが多いと思うが、行きたくない場合もあると思われる。どこの学部から相談があっても受け付ける窓口を想定しており、保健管理センターを全学共通の窓口として考えている。
- ：相談員としてではなく、相談窓口として位置づけていただきたい。
- ：現実に保健管理センターにしばしば相談に行ってると思う。
- ：工学部の事案でも対応している。飯田地区や鶴岡地区においても、毎日、先生がいないことから、共通の窓口とするということを全学に理解していただく趣旨であればかまわない。
- ：学生はセクハラを含めて、大学生活上の様々な問題を相談している。それをセクハラの共通窓口として、再度通知するということですね。
- ：4月に入学してくる学生から、YUサポーターシステムというものを作って、1人の教員が約20人の学生を担当し、勉学上や生活上において指導するというシステムが機能することになっている。そうしたことも今後は大きな役割を果たしていくと思われる。
- ：規則を見直していくときに、できるだけ迅速な対応ができるような柔軟な規則作りをする必要があると考えている。大急ぎで調査し、処分が必要であればできるだけ早く処分しなくてはならないことから、規則は恒常的であるとやりにくいと思われるので規則を作る上で配慮する必要があると思われる。
- ：工学部規則でも2年ごとに見直すという附則を付けている。時代が変わると考え方や

対応も変わるということを経験しているので、時代遅れにならないように常に検討することとしている。

- ：大分大学のガイドラインでも常時見直していくとまで記載している。
- ：本日の議論を整理し曖昧な点を明確化したうえで、学長に答申を出すに当たっては体裁を整える必要があるが、次の開催までにもう少し整理をさせていただいて委員の方々にご覧いただくという手続きで進めさせていただきたい。この点についてはどうしてもという御意見があれば、発言していただきたい。
- ：1の(5)として、非常勤講師の方に対する項目を入れてはどうか。(3)のガイドラインを活用できると思われるが、そういった項目も必要と思われる。
- ：そこは盲点であった。セクハラと非常勤講師の方を結びつけて考えたことはなかった。
- ：非常勤講師は何人くらいいるのか。
- ：全学ではかなりの人数がいる。
- ：非常勤講師にも研修を受けさせるのか。
- ：研修は義務化できないことから、ガイドラインを策定して依頼するときにセクハラ防止マニュアルを配布して徹底するような方法もあると思う。
- ：ガイドラインやマニュアル等をどうするかということである。全学の防止委員会にかかってくると思われるが、現在もマニュアルはあるが、難しくてすっきりとした形にはなりきれていないまま現在に至っている。その辺りをどう作っていくのか、難しい問題があると思われる。
- ：いろんな議論をいただいたので、そのことを踏まえればできるだけ早急にいろんなものを作成していく必要があると考えている。
- ：研究生、科目等履修生とか非正規性の学生への対応も考慮しなければならないと思われる。
- ：全ての学生に対してガイドラインを配布し、そうした学生も含めて指導していきたいと考えている。

2 その他

次回開催日について

議長から、今回は最終回とさせていただきたい旨説明があり、3月10日(木)の午後1時30分に開催することとなった。

(配付資料)

資料1：セクシュアル・ハラスメント緊急対策協議会から学長への『提案』骨子(案)

参考資料1：大分大学イコール・パートナーシップ推進に関するガイドライン

参考資料2：東京大学教職員退職手当規則