

電気通信大学ハラスメント講習会

2013.1.11

# セクハラ・アカハラのないキャンパスづくり ーハラスメント防止対策のポイント

東京ゆまにて法律事務所  
弁護士 井口 博  
(第二東京弁護士会)

# 1 ハラスメントにあたりますか

事例1 Aは学部1年で、B教授の授業をとっています。Aは講義のときに携帯でメールを打っていたところ、B教授に見つかり、B教授から「授業中、メール打つんだったら、教室から出なさい！」と言われ、教室から出ました。Aは、「メールを打つのは悪いかもしれないが、教室から出すのは、学生の学習権の侵害でアカハラだ。」と思っています。

事例2 Aは修士課程1年になったばかりの大学院生です。指導教授のB教授からは、「まず自分で研究テーマを見つけなさい。」と言われるので、Aは何を研究してよいかわかりません。Aは、「研究テーマを見つけてくれないのは指導放棄じゃないのか。これはアカハラだ。」と思っています。

事例3 Aさん(女性)は指導担当のB教授(男性)からのメールで、いつも「〇〇ちゃん(^o^)、きのうの課題できたかな(^\_^)v」というように、Aさんの名前にちゃんを付けたり、顔文字を使ったメールがくるのが、なれなれしくて、いつも嫌でたまりません。

AさんはB教授にはいつも事務的な返信しかしませんが、AさんからB教授に、ちゃん付けメールや顔文字メールをやめてほしいといったことはありません。

事例4 Aさんは上司のBさんの指示がいつもわかりにくく、仕事がやりづらくてしかたありません。BさんはAさんからの指示を受けるのが嫌になり、最近ではAさんが、「A君、この仕事たのむよ」と言っても無視して返事しません。BさんはAさんにばかにされていると思い、落ち込んでしまいました。AさんはBさんの部下ですがパワハラになるでしょうか。

## 2 ハラスメントの具体例

事例1 AさんはB大学3年の女子学生です。

4月から、自分が興味のある分野のC教授の講義を受講しています。Aさんは大学を卒業したら、就職して子育てもして働き続けたいと思っています。

ところが講義の中で、C教授は、「女性は、家庭に入って家事をやるのが一番いいんだ。」「母親が子育てもせずに働くのは子供を不幸にする。」「みんなもそのことをよくわかっておくように。」と言います。

受講している女子学生たちはみんな不快に思っていますが、教授に抗議すると、評価に影響するのではないかと心配で誰も何も言いません。

事例2 AさんはB大学の修士課程2年の男子大学院生で研究者をめざしています。所属している講座のC教授は指導が厳しいことで有名です。C教授はいつも忙しく、研究室にはほとんどいなくて、論文の指導はほとんどしてもらえません。4月にあったゼミで、Aさんが修士論文の中間報告をしたとき、C教授から、「こんなの論文じゃない。」「そもそも大学院に入れる成績じゃなかったんだよ。」などと他のゼミ生の前でさんざんけなされました。Aさんとしては、それまで論文を見てもらっていないので、いきなりそのように言われるのはとても不本意でしたが、ゼミの場でそのようなことはとても言えませんでした。たしかにAさん自身、成績は良い方でないことは知っていますが、やる気が出てこなくなっていて、大学院をやめたい気持ちです。

事例3 AさんはB大学の准教授です。同じ講座のC教授は、宴会の席上、「スタッフの中にお荷物的存在の者がいる。死に体でこれ以上教室に残るより自分にふさわしい場所を見つけてもらいたい」という内容のあいさつをしました。

さらに、職員会議で、C教授はA准教授に、「23年も助教授で教授になれないのはだめだ。降格して助手にしようか。」と言いました。Aさんはもう辞職したい気持ちです。



事例4 AさんはB大学の事務職に就職して3年目の女性職員で独身です。4月に異動先の課の新入課員歓迎会があり、二次会で近くのカラオケに行きました。Aさんは、カラオケは好きでなかったもので断りたかったのですが、断るのは悪いかと思ってつきあいました。カラオケで、同僚のCさんからデュエットしようと言われ、周りからはやしたてられてデュエットで歌いました。酔っ払っていたCさんは歌っている間Aさんの腰に手を回してキスをするようなしぐさをしたので周りは異様に盛り上がりました。Aさんはいやでしたが我慢して不快な気持ちを顔に出さないようにして笑ってごまかしました。

翌日から職場で噂が耳に入ってきました。AさんとCさんはできているということです。もちろんAさんはCさんに好意はありません。Aさんは毎日つらい思いでいます。

### 3 大学におけるハラスメントの問題点

#### (1) 大学におけるハラスメントの特徴

(a) 被害者が被害を外に出せない構造にある

・・・閉鎖型・非干渉型・うやむや型

(b) 被害が極めて深刻である

・・・精神疾患やPTSD被害

(c) 教育環境、職場環境を著しく害する

・・・学生が社会へ出る前に悪しき学習

(d) 加害者が有力で有能とされることが多く、被害が放置される

・・・大学が評判を気にして事件をうやむやにする

(e) 被害者が自分が被害者であるとの認識がない、あるいは認めたくない場合が多い

## 4 大学におけるハラスメントの現状

### (1) セクシュアル・ハラスメントの現状

(a) 大学におけるセクシュアル・ハラスメント事件の増加

\* 事件がいつまでも減少しない

\* 原因・・・被害防止対策の**不徹底**

(b) 大学におけるセクシュアル・ハラスメント事件の懲戒処分

\* 事実調査の**厳格化**

\* 懲戒処分の**重罰化**

(c) 大学におけるセクシュアル・ハラスメント裁判の全体的  
傾向

\* **被害者心理**の理解

\* 刑事裁判における**重罰化**

\* 民事裁判における賠償額の**高額化**

\* PTSDと逸失利益の算定（損害額を3900万円とした  
札幌地裁平成15年3月31日判決）

(d) 大学におけるセクシュアル・ハラスメント事件の例

- \* **教職員と学生間**・・・教員から学生に対するセクシュアル・ハラスメント事件は後を絶たない
- \* **教職員間**・・・教員間のセクシュアル・ハラスメント事件も少なくない
- \* **学生間**・・・コンパや飲酒後のセクシュアル・ハラスメント事件が多い

(e) 学外者と学生間のセクシュアル・ハラスメント事件の例

- \* 学生の**就職面接・インターン先**などでのセクシュアル・ハラスメント被害
- \* 学生の**教育実習先**でのセクシュアル・ハラスメント被害

## (2) 大学におけるアカデミック・ハラスメントの現状

### (a) アカデミック・ハラスメント事件の増加

- \* 処分報道例

- \* 大学での相談事例、事実調査申立事例の増加

- \* 原因・・・これまで**声を出せなかった**被害者が申立て

### (b) 増加の背景事情

- \* 教員と学生の指導方法をめぐる**ギャップ**

- \* 研究業績への**圧力**が強まっていること

### (c) 大学におけるアカデミック・ハラスメントの対応

- \* まだアカデミック・ハラスメントに関する規定がない大学が多い・・・事件が起きた時、大学の対応が不備と指摘される可能性が高い

- \* 解決方法として**調整**や**通知**制度の導入

- \* 事実調査の困難性・・・いわゆる**グレーゾーン**の存在

### (d) アカデミック・ハラスメント裁判の増加

- \* 大学の**教育・職場環境配慮責任**が問われる

### (3) 大学におけるパワー・ハラスメントの現状

#### (a) 大学におけるパワー・ハラスメント事件の増加

- \* 大学職員間のパワーハラスメント事件
- \* 事件が増加傾向にある

#### (b) 大学におけるパワー・ハラスメント事件の対応

- \* 職員間だけでなく、教員と職員間、職員と学生間のハラスメントも生じる
- \* 事実調査の困難性・・・いわゆる**グレーゾーン**の存在

## (c) パワー・ハラスメントの全体的傾向

### (i) パワハラ増加

\* 「民事上の個別労働紛争に係る相談の件数」の「いじめ・嫌がらせ」の相談

平成19年度・・・2万8335件

平成23年度・・・4万5939件（前年比17%増加）

### (ii) パワハラと労災

\* 平成20年2月6日厚労省通達と平成21年4月6日厚労省通知  
・・・上司のいじめによる精神障害等の業務上外の認定について、ひどい嫌がらせ、いじめは心理的負荷強度Ⅲとする。

### (iii) 職場におけるパワー・ハラスメント裁判

特に自殺事例での訴訟案件が増加している

## (4) 大学での地位の上下関係がないハラスメント

(a) 学生間のいじめ、嫌がらせ、暴力

\* 大学生間でもあるいじめ、嫌がらせ

・・・ 一気飲み強要によるアルコール・ハラスメントなど

\* いわゆるデートDVもハラスメントに含まれる

(b) 教職員の同僚間のいじめ、嫌がらせ

\* いじめ、嫌がらせもハラスメントとして対応する必要性がある



## 5 セクハラ・アカハラの問題点

### (1) セクシュアル・ハラスメントの問題点

#### (a) 定義

- \* 「相手の意に反する不快な性的言動」
- \* 地位的優劣関係のない教職員間、学生間も含む

#### (b) 類型

- \* **対価型** 「相手から受けた性的な言動に対する対応により相手から不利益を受け、もしくは不利益を受けることを示唆されること」
- \* **環境型** 「性的な言動により職場・教育環境が害されること」

#### (c) 行為による類型

- \* **単発型** 「相手に対し特定の性的言動がなされる場合」
- \* **継続型** 「相手に対し継続的に性的言動がなされる場合」

#### (d) セクシュアル・ハラスメントの判断基準

\* 受け手にとって「**意に反する不快な性的言動**」であればセクシュアル・ハラスメントになるので対応の必要性が生じる

\* ただし責任の範囲は別・・・相手の意に反し不快であることについて認識しえない場合は行為者に責任は問われない

#### \* 裁判例でのセクハラ判断基準

「行為者と相手方の職務上の地位・関係、当該言動の行なわれた場所・時間、行為の態様、被害者の対応等の諸事情を総合的に考慮して、行為が社会通念上許容される限度を超えたり、社会的見地から不相当とされるときは、人格権侵害として違法となる」

\* 「社会的相当性」・・・平均的な女性の受け止め方を基準とする

\* 東京地裁平成10.10.26判決「宴会で飲酒を勧めた行為や二次会に参加させようとした行為には、強引で不適切な面があったことは否定できないとしても、飲酒した宴会の席では行われがちであるという程度を超えて不法行為を構成するまでの違法性があったとはいえない」

## (2) アカデミック・ハラスメントの問題点

### (a) 定義

「大学において、教育・研究上の優越的地位や影響力に基づき相手の人格や尊厳を侵害する不当な言動を行うこと」

\* 「不快感」ではなく、「不当性」が要件となっているのはなぜか・・・不当としなければ教育上の指導に学生が不快と感じる場合はすべてアカデミック・ハラスメントになる。

### \* 分類

**濫用的言動**（権限を不当に超える場合・いきすぎた叱責）

**恣意的言動**（職務権限に全く無関係な場合・個人的感情による単なる八つ当たりなど）

## (b) アカデミック・ハラスメントの事例

### (i) 過剰な叱責、誹謗中傷など

\* 学生に対する暴言、人格攻撃、誹謗中傷など

### (ii) 研究活動の妨害

\* 研究室、実験器具等を使わせない、研究テーマを押し付ける、指導しない、単位を与えない、推薦書を書かないなど

### (iii) 研究成果の盗用

\* 第一著者にしない、論文の盗用など

### (iv) 強要行為

\* プライベートな用に学生を使うなど

### (3) パワー・ハラスメントの問題点

#### (a) 定義

「職場において、職務上の地位や影響力に基づき、相手の人格や尊厳を侵害する不当な言動を行うこと」

「同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいう。」

(厚労省WG報告書)・・・部下から上司へのハラスメントも

#### (b) パワー・ハラスメントの事例 (厚労省WG報告書)

- (1) 身体的な攻撃 (暴行・傷害)
- (2) 精神的な攻撃 (脅迫・暴言等)
- (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 (業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害)
- (5) 過小な要求 (業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと)
- (6) 個の侵害 (私的なことに過度に立ち入ること)

## (4) アカハラ・パワハラ の判断基準

(i) ハラスメントであるとの認定の**困難性**

\*どこまでが正当な指揮命令行為か・・・グレーゾーンの存在

(ii) グレーゾーンをどう判断するか

・・・教員、上司の言動に「**相当性**」があったかどうか

① 指導・指示の関連性・必要性・・・気に食わないからだけの発言

② 言動の内容・・・言葉自体が程度を超えていないか（人格を否定する発言ではないか）、回数はどうか

③ 言動の態様・・・言い方が威圧的・陰湿的ではないか（大声で怒鳴る・陰で誹謗中傷する）

④ 発言の場・・・発言の場に配慮があったか（他にも学生や職員がいる場での発言）

⑤ 教育・職場環境・・・ふだんの教育・職場環境に配慮があったか（声を出せない環境になっていなかったか）

(iii) 学生・職員が特に「**繊細**」である場合

\*通常はわからなくても、教員・上司が特にそのことを知っている場合は責任が生じる

## 6 ハラスメントの法律問題

### (1) 被害者から加害者に対する請求

(a) 民事**損害賠償責任**（慰謝料と財産的損害、謝罪広告）

(b) 刑事責任の追及のための**告訴・被害届**

(c) **謝罪文**の交付、**事案公開**の要求

(d) 加害者に対する**退職**の要求、**研究活動の停止**の要求

(e) 被害者の**研究妨害禁止**、**誹謗中傷禁止**の要求

## (2) 被害者から大学に対する請求

- (a) 大学に対する雇用者としての**使用者責任**（加害者との連帯責任）
- (b) 大学に対する**教育・職場環境配慮義務違反**（セクハラ・アカハラの場合）
- (c) 大学に対する**安全配慮義務違反**（パワハラの場合）
- (d) 加害者に対する懲戒処分、講義禁止などの**教育的措置**の要求
- (e) 大学に対する**事後的環境配慮**の要求



### (3) 加害者とされた者からの請求

(a) 被害者に対する損害賠償請求（**名誉毀損**など）

(b) 大学に対する**懲戒処分**の取消請求

(c) 大学に対する教育研究環境を保持するための**教育的措置**（教育活動の停止、講義禁止措置、教授会による退職勧告など）に対する取消請求

(d) 大学における告発教員、相談・調査・懲戒処分担当教員に対する損害賠償請求（**名誉毀損**など）

## 7 最近の裁判例から

### (1) 被害者から加害者へ

▽大阪地裁平成22年6月24日判決

(指導を受けていた助教授から教授との共著にするよう強要されたとして提訴・・・事実認定されたが3年の時効により請求棄却)

▽岐阜地裁平成21年12月16日判決

(男性講師が留学生の女性に学力不足を理由に休学を執拗に勧め、学生が拒否すると暴言を吐いたとして提訴・・・110万円の慰謝料認容)

▽岡山地裁に提訴

(指導していた准教授が博士論文を受理せず、指導もしなかったことから将来を悲観して自殺した院生の両親が准教授と大学を相手に1億円の損害賠償請求を提訴)

▽東京地裁平成19年5月30日判決

(大学講師が教授から研究価値と教育活動を一切否定するような発言等があったとして訴訟提起・・・慰謝料5万5千円認容)

## (2) 被害者から大学へ

▽東京地裁平成21年7月28日

(男性助教授からセクハラ被害を受けた院生がその後の大学の対応において院生が研究を続けるための配慮を怠ったとして訴訟提起・・・330万円の慰謝料認容)

▽仙台地裁に訴訟提起(平成21年)

(助教授の自殺は上司のパワハラによるものであるとして助教授の妻が公務災害を認めなかった国に処分取消訴訟を提起)

### (3) 加害者とされた教員から大学へ

▽松山地裁平成19年2月27日判決

(院生に対し希望と異なる研究テーマを強要したなどとして停職3カ月の懲戒処分を受けた教授が事実誤認として提訴  
・・・懲戒処分は不合理ではないとして棄却)

▽新潟地裁高田支部平成21年4月16日判決

(大学からパワハラがあったとして講義停止等の職務命令を受けた女性教授が対し事実誤認として大学の管理者である県に対し提訴・・・ 事実誤認を認め330万円の慰謝料認容)

▽神戸地裁尼崎支部平成21年7月9日判決

(大学が必要なセクハラ調査手続を踏まず事実認定を誤り名誉教授の称号を取り消したことは不当であるとして提訴・・・処分無効と慰謝料220万円を認容)

▽水戸地裁平成21年3月31日判決

(大学教授が授業での単位認定基準の変更についての説明文を学部長が事前に見せるようにしたことが不当であるとして提訴・・・慰謝料35万円を認容)

▽佐賀地裁平成22年7月16日判決

(停職4か月の処分を受けた大学准教授が、農学部運営会議で処分後も期限を決めずに学生の指導をさせないことを決定したのは、教授会で決めるべきであり、当該措置も不当であるとして提訴・・・慰謝料30万円を認容)

## 8 ハラスメントの加害者・被害者にならないために

### (1) ハラスメントの加害者にならないための5つの心得

(a) 人権意識を持つこと

(b) ハラスメントを起こしたときの重大性に対する危機意識を持つこと

(c) 教育現場・職場におけるハラスメントを生み出さない環境作り

(d) 自分の地位・立場（教員、上司、部下、先輩、同僚など）、

自分の言動（常習型・衝動型）を常に留意すること

(e) 被害のサインを見落とさないこと

## (2) ハラスメントの被害者にならないための5つの心得

(a) 相手を自分の私的領域に入れないこと

(b) 被害を受けると声を出すことをわからせること

(c) 相談できる教員や友人を見つけること

(d) 他人の被害に見て見ぬふりをしないこと

(e) NOといえる被害防止体制をつくるよう大学に求めていくこと

### (3) ハラスメントの被害者になったときの5つの心得

(a) 自分が強くならなければならないこと

(b) 相手に対するNOを形に残すこと

(c) 早い段階で証拠を確保すること

(d) 信頼できる友人や同僚、教員、上司、大学の相談室・相談員に  
相談すること

(e) 専門家（カウンセラー、弁護士、精神科医）の支援を受けること



## 9 ハラスメント防止対策のポイント

### (1) 全学的な意識改革の必要性

#### \* 緊急の課題

大学にとってハラスメント対策は、学生・教職員の職場環境、教育環境だけでなく、大学の構成員すべての生命・身体・精神に関わる**緊急の課題**である

#### \* 意識改革

効果的な防止対策ハラスメントに対する**防止対策、解決体制**の確立は、まずトップの意識改革から

#### \* 研修のあり方

相談員研修、ハラスメント委員研修、教職員・学生に加害者・被害者にならないための**研修・ワークショップ**が効果的である

## (2) システム改革の必要性

\* 規程の見直し

\* 相談しやすいシステムづくり

- 学内、学外の専門家（医師、カウンセラーなど）、相談弁護士などの対応システムの導入
- 相談員の研修とマニュアルの作成
- 相談手続における二次被害の防止

\* 被害申立をためらわないシステムづくり

- ハラスメント委員会の充実（迅速かつ柔軟な解決策をとる）
- 名前を出さないままで手続できるよう秘密保持義務を徹底する
- 被害申立をしたことによる誹謗、中傷などの二次被害の防止

\* 起きてしまったハラスメント事案に対する対応

- 早期解決と再発防止に最大の努力

### (3) 効果的な予防対策の必要性

- \* 早期発見のためのアンケート調査

(実情と潜在的被害を知る)

- \* 組織ごとの自己分析の実施

- \* 教職員、学生に対するリーフレットの配布

- \* 相談員研修、調査委員研修、教職員・学生に加害者・被害者にならないための研修・ワークショップなど効果的な研修

### (4) ハラスメント事案に対する迅速適切な対応

- \* 迅速な対応と短期での結論

- \* 事案の見極め（柔軟な解決可能事案か「白黒」事案か）

- \* 専門家（弁護士）の利用