

第 31 回法政大学懸賞論文 優秀賞

キャンパス・セクシュアル・ハラスメントと大学の法令遵守：  
愛知大学セクシュアル・ハラスメント事件をケース・スタディとして

通信教育学部法学部法律学科 4 年  
盛 香 織

《論文要旨》

1998 年の男女雇用機会均等法の改正で、第 21 条において、職場におけるセクシュアル・ハラスメント（以下、SH）防止が事業主の配慮義務として規定された。この改正と連動して、人事院では 1999 年に、国立大学における SH の防止を人事院規則 10-10 によって規定し、大学における SH 防止は国立大学だけでなく、私立大学へも広がり、多くの大学で SH 防止のため、相談員の配置等の取組みが始まった。

大学で起きる SH（＝以下、キャンパス SH）関連の訴訟は、日本全国で毎年数多く生じており、昨今では、SH の被害者だけでなく、そうした教育環境を是正しなかった大学も訴訟対象になる傾向がある。また、2007 年度の男女雇用機会均等法の改正によって、1998 年の改正における SH 防止の「配慮義務」が「措置義務」になったことを受け、多くの大学では、SH 防止の対応策の見直しに迫られている。

大学における SH は、被害者が学生の場合、加害者の教員が被害者の卒業や、専門分野の研究と密接に関わっているため、職場における SH のように、学生が他の大学に移れば解決するという問題でないため、学生がキャリア形成をする機会そのものを奪ってしまう「取り返しのつかなさ」という点で、被害もより一層深刻であると指摘されており、その防止は大学にとって急務である。

学生の学習権や人格権を侵害し、キャリア形成の機会を奪うようなキャンパス SH はあってはならないが、キャンパス SH の法学研究はまだ十分ではないと指摘されている。そこで本論では、愛知大学でキャンパス SH を巡って起きた、2002 年の加害者教員による身分保全の仮処分の訴えに端を発する一連の訴訟、ならびに愛知大学の法務整備を検証することで、キャンパス SH の特殊性と、その防止のための大学の法令遵守に関して、関連文献の分析を通じて考察し、法学におけるキャンパス SH 研究に寄与することを目的とする。



## 目 次

### 序論

- 第1章：キャンパス・セクシュアル・ハラスメントの発生メカニズムとその法的位置づけ
  - 第2章：キャンパス・セクシュアル・ハラスメント訴訟の根拠となる法律
  - 第3章：キャンパス・セクシュアル・ハラスメント事件の推移と判断枠組みの形成
  - 第4章：愛知大学事件の分析
  - 第5章：大学の法令遵守—就業規則とガイドラインの法的位置づけ
- 終りに

## 序論

1998年の「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」（以下、男女雇用機会均等法）の改正で、第21条において、職場におけるセクシュアル・ハラスメント（以下、SH）防止が事業主の配慮義務として規定された。この改正と連動して、人事院では1999年に、国立大学におけるSHの防止を人事院規則10-10によって規定し、大学におけるSH防止は国立大学でだけでなく、私立大学へも広がり、多くの大学でSH防止のため、相談員の配置等の取組みを行っている。

SHという概念が日本社会に流通しだしたのは、1980年代のころであり、当時はSHを軽視したり批判する風潮が強かったといわれているが<sup>1</sup>、SH関連の訴訟の増加、ならびに損害賠償額の高額化の中で、SHは人権侵害であり、不法行為であるという認識が広がった。

職場におけるSHに対する社会認識が深まる一方、職場だけでなく、大学においてもSHが生じるのだということを社会に知らしめた事件として、「京都大学事件」（1993年）がある。この事件は、当時の京都大学東南アジアセンター研究所センター長であった矢野教授が、ある私設秘書を強姦しただけでなく、精神的、言語的、性的いじめや嫌がらせを長期にわたって複数の女性達にしたことに対して不法行為が問われた裁判であり、SHの事実認定がされ、裁判は教授の敗訴に終わった。最高学府においてもSHは起きうのだ、と大学構造を問い直す契機となった事件である。

京都大学事件だけでなく、大学で起きるSH（＝以下、キャンパスSH）関連の訴訟は、日本全国で毎年数多く生じており<sup>2</sup>、昨今では、SHの被害者だけでなく、そうした教育環境を是正しなかった大学も訴訟対象になる傾向があり、日本の各大学では、SH防止体制に取り組んでいる。また、こうした必要性に拍車をかけているのが、2007年度の男女雇用機会均等法の改正であり、1998年の改正におけるSH防止の「配慮義務」から「措置義務」になったことを受け、多くの大学では、対応策の見直しに迫られている。

職場と大学におけるSHは、加害者と被害者間の支配従属関係の存在、企業や大学が加害者を庇う、被害者はたとえ訴訟で勝訴したといっても、職場に残り続けることや、学問を継続し難くなる等、キャリアに大きなダメージを受ける、といった共通の特徴がある。その一方で、両者の違いは、職場におけるSHの場合は、被害者は、被害を受けた職場にいられなくなったとしても、違う職場に移ることによってキャリアの継続が可能であるかもしれないが、キャンパスSHの被害者が学生の場合、加

<sup>1</sup> 江原由美子・栗原彬「セクシュアル・ハラスメントの権力作用」、『現代思想』Vol.28・2、2000年、p40。

<sup>2</sup> 片山一義、「全国国公立大学の事件情報」、<http://university.main.jp/blog3/archives/cat28/index.html>（2007年12月6日）

害者の教員が被害者の卒業や、専門分野の研究と密接に関わっている場合、他の大学に移れば済むという問題でなくなり、学生がキャリア形成をする機会そのものを奪ってしまう「取り返しのつかなさ」<sup>3</sup>、という点で職場におけるSHと異なり、被害もより一層深刻であると指摘されている。

学生の学習権や人格権を侵害し、キャリア形成の機会を奪うようなキャンパスSHはあってはならないが、法学研究において、職場におけるSHの研究は訴訟の多さと、その判例研究の積み重ねによって充実してきているが、キャンパスSHの法学研究はまだ十分ではないと指摘されている<sup>4</sup>。そこで本論では、愛知大学でキャンパスSHを巡って起きた、2002年の加害者教員による身分保全の仮処分<sup>5</sup>の訴えに端を発する一連の訴訟を分析することで、キャンパスSHの特殊性と、その防止のための大学の法令遵守に関して考察し、法学におけるキャンパスSH研究に寄与することを目的とする。尚、キャンパスSHは大学内で起こるSHであり、その加害者は職員や教員や学生であったり、被害者も同様に多様であるが<sup>6</sup>、本論では、教員と学生間で起こるSHを研究対象とする。

## 第1章：キャンパス・セクシュアル・ハラスメントの発生メカニズムとその法的位置づけ

SHの定義について、2007年の改正男女雇用機会均等法では、SHの類型を「対価型」と「環境型」に分け、以下のように説明している。

「対価型セクシュアル・ハラスメント」とは、職場において行われる労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の対応により、当該労働者が解雇、降格、減給等の不利益を受けること。[略]「環境型セクシュアル・ハラスメント」とは、職場において行われる労働者の意に反する性的な言動により労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じること<sup>6</sup>。

人事院のSH定義もこれと意を同じくするものであり、大学において学生の修学環境や職員の就労状況がSHによって阻害されたり、不利益を受けることを禁止している<sup>7</sup>。

SHには「対価型」と「環境型」が存在するが、なぜこうした行為が大学で存在するのだろうか。序章でも述べたとおり、SHの発生原因には、被害者と加害者の間で支配従属関係が存在している。大学においても教員と学生の間で支配従属関係が存在することが、キャンパスSHの関連訴訟の判例から明らかになっている。支配従属関係が大学の教員と学生間で発生するメカニズムを、窪田由紀は「セクシュアル・ハラスメントの背景—社会的勢力の概念による力関係の分析」で説明している。

窪田によると、「社会的勢力」とは、他人に自分の言うことを聞かせる力のことを意味し、この勢力は「報酬勢力」（単位認定権、就職への推薦権等の権力）、「強制勢力」（〇〇しないと単位を認定しないとといった権力等）、「正当勢力」（教員のいうことは正しいと学生が信じてしまうこと）、「専門勢力」（教員の専門能力によって学生に生じる影響力）、「関係勢力」（教員が学生の尊敬の対象になりやすい

<sup>3</sup> 傘田和恵、「キャンパスセクハラ対策の組織社会学」、『書齋の窓』、5月号、p36。

<sup>4</sup> 萩原玉味「現代キャンパス・セクシュアル・ハラスメント考：法的概念を中心に、その意義と対策をめぐって」、『明治学院論叢』、64号、1998年、p261。

<sup>5</sup> 沼崎一郎、『キャンパスセクシュアル・ハラスメント対応ガイド：あなたにできること・あなたがすべきこと』、嵯峨野書院、京都、2005年、p79-156。

<sup>6</sup> 「改正男女雇用機会均等法のポイント」、厚生労働省雇用均等・児童家庭局/都道府県労働局、p61。

<sup>7</sup> 「文部科学省セクシュアル・ハラスメント防止規定及び同運用通知」。

こと) という5つの勢力から構成されている。職場では、上司が部下に対して必ずしも5つの社会的勢力を持っているとは限らないが、教員は、この5つの社会的勢力をすべて持っているため、教員との間に支配従属関係が生じやすくなっている。そのため、教員の不当な要求も学生は従わざるをえなくなっており、こうした不均衡な権力関係を背景に、大学では教員と学生間でSHが起きやすくなっていることが指摘されている。

キャンパスSHが生じ始めるようになった時に、加害者教員によって言い訳としてよく使われる言葉に、性的行動を学生が嫌がらなかったのだから、「合意」があった、というものである。しかしながら、社会的勢力をもっている教員に対して、学生は安易に嫌だと言えないわけだから、窪田は「両者の間に圧倒的な力の差がある以上、極端に言えば、真の意味での合意はありえない」<sup>8</sup>と述べている。

教員にSHまで正当化させてしまうような圧倒的な社会的勢力をもたせてしまう背景として、大学構造も問題視されなければならない。上野千鶴子は「キャンパス・セクシュアル・ハラスメント：その問題の背景」において、SHを発生させてしまう大学組織の要因を分析している。要因の第一は教員が「人事権を含む個人的な裁量権を持つ」<sup>9</sup>こと。第二は「大学自治の名における相互不干渉と無関心」<sup>10</sup>、第三は「監督の不在と組織の透明性の欠如」<sup>11</sup>としている。こうした大学特有の閉鎖性によって、教員は社会的勢力をもつにいたり、それを振りかざすようになっても誰も介入することができないまま教員は「独裁者」<sup>12</sup>として学生を支配するようになる。SHの被害者となった学生は、教員の社会的勢力に脅え、大学の閉鎖性の中で無力感を感じ、被害が長引く、という悪循環が発生するのである。

昨今は、男女雇用機会均等法や、人事院規則によって、大学でもSHの防止対策が義務化され、相談窓口等が設置されているので、教員のSHを野放しにするようなことは少なくなっているのではないかと思われる。しかしながら、大学構造のもう一つの問題点として、SHの被害が顕在化しても、大学は被害者の学生を守らずに、加害者を庇うという人権無視の行動をすることが多くの研究者によって指摘されている。加害者を野放しにしてしまう大学の管理体制の欠如、被害者の人権を無視する意識の低さから、訴訟にまで発展してしまうと考えられる。次章では、SHが訴訟で争われる場合、どのような法律が根拠条文として使用可能なのかについて、学説を整理する。

## 第2章：キャンパス・セクシュアル・ハラスメント訴訟の根拠となる法律

SHは性暴力・性的いやがらせであるから、強姦や強制わいせつであれば、刑法が根拠となるだろうし、男女間での差別と考えれば憲法で、またSHによって損害が生じていれば民法に依拠して争われることとなるだろう。また、SHそのものを禁止している男女雇用機会均等法が根拠条文として利用できるかもしれない。以上のことから、SHを訴訟で争う場合に、どの法律が根拠条文となるかについては、様々なアプローチが理論上、可能であることがわかる。以下、憲法、刑法、男女雇用機会均等法、民法の順に、SHを巡っての法解釈にどのような学説があり、どの法律が実務上もっともSH関連訴訟

<sup>8</sup> p14。

<sup>9</sup> 上野、「キャンパス・セクシュアル・ハラスメント：その問題の背景」、『現代思想』Vol.28・2、2000年、p63。

<sup>10</sup> 同上、p64。

<sup>11</sup> 同上、p63。

<sup>12</sup> 同上、p63。

で使用されやすいのか検討していく。

### (1) 憲法

1992年の福岡SH事件での、福岡地裁判決では、SHは、「憲法や関係法令上雇用関係において男女を平等に扱うべきであるにもかかわらず、主として女性である原告の譲歩、犠牲において職場関係を調整しようとした点において不法行為が認められる」<sup>13</sup>とし、SHと憲法14条の関係性について述べている。しかしながら、SH関連の訴訟は、多くは高等裁判所で終結していることが多く、最高裁判所に上告されても、棄却されており、憲法問題として取り扱われたことは過去になく、憲法上どのようにSHの違法性が争われるかについては、試論にならざるをえない。

萩原玉味は、「セクシュアル・ハラスメントの刑事法学的考察」において、SHは、憲法13条1前段、幸福追求権の自己決定権と人格権の侵害、同14条の法の下での平等の侵害、同27条1項の労働権侵害、としている。こうした解釈が可能な理由として、萩原によれば、SH行為は女性の人格を性的対象とすることで13条に違反しており、また、性によって取扱いが異なることは、14条の男女平等に抵触し、性差別としている。また、SHは、適正な労働条件を侵害する点で、27条違反としている。

内野正幸は「セクシュアル・ハラスメントと憲法」において、SHを27条違反として構成することは可能としつつも、性差別を理由に、SHを14条を違反とすることは困難であるとしている。根拠としては、14条を用いて、SHを性差別とするには、女性であることを理由にSHが行われ、その比較対象となるような男性がいることが条件であるからであるとしている(13)。つまり、SHのターゲットが、女性だけであると断言しうるためには、男性がSHの被害者ではないことを十分に示すことができなければ、憲法14条は運用できないとしている。

過去、日本で争われてきたSH関連の訴訟の被害者はすべて女性であり、性差別の様相が強いことは否めないだろう。しかしながら、内野の言うように、理論上、SHの被害者には男性もなりうるので、女性だけがSHの被害者とすることもできず、性差別とはいえないかもしれない。

実際、SH訴訟の先進国であるアメリカでは、女性からの男性へのSHや、同性間でのSHも、性を理由とした嫌がらせとして、性差別を禁止した公民権法第7編違反とした判決が出ており<sup>14</sup>、日本でも2005年のK郵政局事件で、男性がSH被害にあったとして、女性上司を訴える事件が起きている。こうした訴訟が増えれば、性差別として14条を解釈することがさらに難しくなるだろう<sup>15</sup>。しかしながら、公民権法第7編は性による差別を禁止した規定であり、憲法14条も、その性によって差別を受けることを禁止するものであるから、女であろうと男であろうと、その性ゆえに不利益扱いを受けるのであれば、性差別を受けていると考えられるのではないだろうか。また、このように考えることは、SHの男性被害者保護も期待できるので、14条を男女共、その性ゆえに差別的扱いを禁じる条文と考えれば、SHの根拠条文として運用できるのではないだろうか。

次に、憲法そのものをSH禁止の根拠条文として用いることは可能であろうか。上村貞美は、「環境型セクシュアル・ハラスメント」において、SHは私人間の争いであるから、私法によって解決すべきで、憲法問題とすべきでないとしている。確かに憲法は国家を統制する法であり、私人間の適用につ

<sup>13</sup> 福岡地判平4・4・16。

<sup>14</sup> 水谷英夫、『セクシュアル・ハラスメントの実態と法理：タブーから権利へ』、信山社、東京、2001年、p70。

<sup>15</sup> 『労働判例』908号、2005年、p72。

いては私的自治への国家介入になりうるので問題があるかもしれないが、憲法の私人間適用は、間接適用が可能であることが通説であるから、SHも、他の法律を通じて、憲法の間接適用が可能であり、憲法問題でないと断言することが適切であるかどうかは疑わしい。よって、SHを人格権、法の下での平等、そして労働権侵害として、憲法違反として考えることはできるのではないだろうか。

憲法とSHの関係については、法廷上で争われたこともなく、また関連する論文も少なく、あっても上記した様に学説が様々で、どのような解釈が適当かは断言できないが、可能性として、13条、14条、27条違反が考えられると思われる。

## (2) 刑法

刑法でSHが争われる場合の根拠条文には、強制わいせつ罪(176条)、準強制わいせつ罪(178条)、強姦罪(177条)、準強姦罪(178条)、強要罪(223条)等が考えられる。しかし、刑法を根拠として訴訟でSHが争われたケースが過去にない。萩原玉味は「セクシュアル・ハラスメントの刑事法学的考察」において、なぜ刑法がSH対応の根拠条文として機能していないのか、以下のように説明している。

- (i) 訴えたことにより、警察・検察の二次被害を被害者が恐れる。
- (ii) 訴えたことにより、孤立することを被害者が恐れる。
- (iii) 被害者が加害者の報復を恐れる。
- (iv) なぜ抵抗できなかったのかと、被害者が自分を責めるため告訴に踏み切れない。
- (v) 性的犯罪の立証の困難さ。
- (vi) 法廷で、被害者が被害を述べなければならないという精神的苦痛。
- (vii) 勝訴の可能性が低く、勝っても加害者の刑期が3年以上と不当に短い点<sup>16</sup>。

女性の身体への暴行は、萩原が指摘するように、被害者が自らを責めるため、告訴することが困難であることが指摘されており、こうした性犯罪被害者特有の精神状態に対応するために、2000年の刑事訴訟法改正では、235条の親告罪の告訴期間が、性犯罪に関しては撤廃されたが、実際は、上記した7つの要因が重なり、刑法によってSHの被害者女性が告訴をするのは難しいとされている。

金子らによれば、刑法を根拠条文とする告訴では、加害者と被害者間の実際の行為の態様が問題とされるため、問われるのは個人の責任となり、「使用者責任が問えない」<sup>17</sup>という問題がある。大学におけるSHであれば、そうした行為を許す環境を作りだした大学の責任もあることを考えると、刑法では十分に責任追及ができないということになるだろう。

刑法では、強姦罪や強制わいせつ罪など、SH対応が可能な条文が存在しているが、SHによって、身体への脅威が与えられたとしても、上記した様々な理由から、被害者にとって告訴に踏み切るのが困難であるため、刑法は実際のSH関連の訴訟に使用されづらい、というのが現状のようである。

## (3) 男女雇用機会均等法

男女雇用機会均等法は、SHを禁止した条文のある唯一の法律であり、11条によって、SH防止、発

<sup>16</sup> 『法学研究』(60号)、1996年、「セクシュアル・ハラスメントの刑事法学的考察」、p134-135。

<sup>17</sup> 金子雅臣、高橋一修、中島通子、山口浩一郎、「セクシュアル・ハラスメントとの法律問題」、『ジュリスト』、No.956、1990年、p29。

生時の対策といった観点で事業主責任を規定した法律である。しかしながら、2007年度改正前の21条のSHの配慮義務は、方針の明確化、相談・苦情への対応、発生時の対応等に対して、事業主が配慮をしなかったことに対して、各都道府県の労働局雇用均等室長からの求報告、助言、指導、勧告といった行政指導がなされるくらいで、裁判規範性がないと多くの研究者から指摘されていた<sup>18</sup>。また、実際21条を根拠条文として裁判が行われたこともなかった。

2007年度の改正で、21条の内容は11条として内容が強化された。この新しい11条のSH対策は、救済対象者を女性労働者だけではなく男性も含め、事業主の「配慮義務」から「措置義務」とし、旧規定にはなかった、措置義務を怠った企業の企業名公開や、SH被害者が、雇用均等室長に直接勧告や指導を企業に求めることができるようになった点等、制裁的側面が増えたが、それでも行政権限の強化であることには変わりなく、裁判規範性という点では、男女雇用機会均等法は、SH被害に遭った者が、この法律を直接の根拠条文として告訴を行うまでの裁判規範性はないと考えられている。

多くの研究者は、11条には裁判規範性がないが、一方で措置義務違反が、民法の使用者責任を問うに当たっての、間接的な根拠条文になりうるとも指摘している。野間賢は、以下のように説明している。

[男女雇用機会均等法11条]の効力については、行政指導上のガイドラインとなるもので直接労働契約を規律する効果を有するものではないと解される。ただ契約上の配慮義務の内容を確定する上で解釈基準として判断材料となることは否定できない<sup>19</sup>。

実際、11条が制定されるまでは、使用者責任の根拠条文を巡って、労働安全衛生法第3条安全配慮義務が適用できるか否かを巡っての学説上の争いがあり<sup>20</sup>、決着がなされていなかったが、11条ができたことによって、この条文を使用者責任を問うための根拠条文とすることに関しては、多くの研究者が野間同様に同意しており、定着した考え方ということである<sup>21</sup>。

本法は2007年度に改正されたばかりであり、改正前も、その後も、11条の実際の運用判例がないが、今後、SH関連訴訟の根拠条文として、利用されることが期待される。

#### (4) 民法

SHが訴訟で争われる場合に、その根拠条文として最も多く使用されてきたのが、直接加害者に対しては709条不法行為責任、使用者に対しては同じく709条、そして715条の使用者責任と415条の債務不履行責任である。

これらの条文は、実際の裁判で使用されており、日本初のSH裁判であるニューフジヤホテル事件（1990年）ではSHを、性にかかわる人格権を侵害する不法行為として認め、加害者の不法行為を認定し、慰謝料100万円の支払いが命じている<sup>22</sup>。その後の多くの訴訟でも、709条がSHの救済法理として使用されており、学説上も争いがない。

<sup>18</sup> 上田、山崎、野間、水谷、小島、山田、渡辺等。

<sup>19</sup> 「セクシュアル・ハラスメントと使用者の職場環境配慮義務」、『日本労働法学会誌』、91号、1998年、p132-133。

<sup>20</sup> 金子、高橋、中島、山口、「セクシュアル・ハラスメントとの法律問題」、野間、「セクシュアル・ハラスメントと使用者の職場環境配慮義務」、松本「セクシュアル・ハラスメントに対する慰謝料請求」等。

<sup>21</sup> 松本克美、「セクシュアル・ハラスメント・職場環境配慮義務・教育研究環境配慮義務の意義と課題」『ジュリスト』、No.1237、2003年1.15。

<sup>22</sup> 判例タイムズ745号238頁。

SHの使用者責任を715条で認めた初の判例は、1992年の福岡SH事件である。判決は、加害者の不法行為を認めると共に、SHを防止しなかった使用者に対し、職場環境調整配慮義務を怠ったとし、使用者責任を認めている。この判決後、多くの裁判で715条が使用されている。

715条は使用者に対し、「被用者がその事業の執行について第三者に加えた損害を賠償する責任を負う」としているが、横山美夏は、福岡SH事件判決では、使用者が、SHの被害者の被害を増幅させるような行為が、715条を根拠としつつも、709条の不法行為を論じているようだとし、論旨が明確でないと指摘している<sup>23</sup>。ただし、水谷は使用者の故意又は過失によってSHが防げなかった場合は、709条によっても使用者責任は問えるとしており、709条と715条によって使用者責任を問えることを指摘している<sup>24</sup>。

715条は使用者責任の違法性判断に多用される根拠条文であるが、昨今は415条による違法性判断が注目されるようになってきている。これは、事業者は、企業であれば従業員、大学であれば職員や学生と契約関係にあるにもかかわらず、SHを防止する環境整備義務履行を行わなかったことに対して、契約違反として、違法性が問われるという法的アプローチである。このアプローチが注目されている理由としては、715条による使用者責任の時効が3年であるのに対して、415条では時効が10年である点である。次章で詳しく述べるが、SHの被害者は、被害直後は混乱し、なぜ加害者に対して抵抗できなかったかと自責し、自分がSHの被害者であると自覚するのに時間がかかることもあり、告訴に踏み切るまでに時間がかかることがある。よって、415条での告訴は、SH被害者特有の精神状態により沿った法的枠組みであり、有利であるといえる<sup>25</sup>。

民法によるアプローチは以上のように、多様で、実効性があるが、山崎は、以下のように民法でのアプローチの問題点を指摘している。

民事裁判は、差し止め請求などを除けば、あくまで被害発生後の被害者の自力救済に依拠する事後的救済でしかなく、裁判には、費用と時間、気力・体力も必要であり、すべての被害者が訴訟を起こせるわけではなく、使用者や加害者から得られる慰謝料額も低いことから、セクシュアル・ハラスメント抑止効果はそれほど期待できない<sup>26</sup>。

確かに、SHの被害者全員が裁判を起こすわけではない。泣き寝入りしている被害者も多いと思われる。しかし、1990年のニューフジヤホテル事件を皮切りに、多くのSH関連の訴訟が繰り返し行われる中で、賠償額は高額化し、裁判を起こすこと自体が、社会全体へのSHの抑止効果となっている。判例の積み重ねの中で、被害者救済法理が形成されることは、決して否定されるものではないだろう。

以上、SHに対して、既存の法的枠組みで、どのような法的解釈が可能なのかを整理した。次章では、キャンパスSH関連の訴訟判例を概観し、キャンパスSHが違法行為としてどのように認定されるのかについての違法性判断の法的枠組みを考察し、そして違法として認定された後に、どのように加害者が罰せられるようになってきているのかといった法的処理の問題を議論していく。

<sup>23</sup> 横山美夏、「セクシュアル・ハラスメントと使用者の責任」『ジュリスト』、No.1007、1992年9.1。

<sup>24</sup> 『セクシュアル・ハラスメントの実態と法理：タブーから権利へ』、p344。

<sup>25</sup> 松本、「セクシュアル・ハラスメント・職場環境配慮義務・教育研究環境配慮義務の意義と課題」。

<sup>26</sup> 「セクシュアル・ハラスメントと法的アプローチ」『比較法』、39号、2000年、p223。

### 第3章：キャンパス・セクシュアル・ハラスメント事件の推移と判断枠組みの形成

第2章で述べたように、SH関連の多くの訴訟は民法を根拠条文として争われており、キャンパスSH関連の初めての訴訟である、1997年の秋田県立農業短期大学事件<sup>27</sup>も、民法を法的根拠として争われ、これ以後多くの訴訟が提訴されている。昨今のキャンパスSH関連の訴訟は、判例の積み重ねから、キャンパスSHの違法性判断の法的枠組みが打ち立てられたこともあり、被害者が勝訴する傾向となっているが、ここに至るまでの司法判断には紆余曲折があったことは否めない。

水谷英夫は『セクシュアル・ハラスメントの実態と法理』においてSHが法廷で争われるときに判断基準として、民事事件においてSHの成立要件は(1)故意または過失、(2)行為の違法性、(3)損害の発生と行為の因果性としている<sup>28</sup>。行為の違法性判断は(1)加害の具体的様態、(2)当事者間の関係と対応、(3)社会的に不当であるかどうか、(4)性的自由ないし性的自己決定権等の人格権を侵害しているかどうか、といった点が総合的に判断されるということである<sup>29</sup>。しかしながら、こうした判断枠組みは、SH特有の被害者行動を無視しては機能しない。

キャンパスSHの初めての訴訟となった、秋田県立農業短期大学事件は、男性教授が女性研究補助員に強制わいせつ行為をしたことに対して、女性が原告として慰謝料を求めた事件である。この事件が秋田地方裁判所で争われたとき、第一審は原告の主張を斥け、強制わいせつ行為はなかったとした被告教授の主張を認めた。このような判決が出た理由として、判決文によれば、「通常」、強制わいせつ被害者は無我夢中で逃げたり、抵抗しようとしたりするものだが、強制わいせつ後の被害者の行動が「冷静」であり、被害があったとは考えられない<sup>30</sup>とする、典型的な「強姦神話」に基づくものであった。

1993年の京都大学矢野事件でも同様に「強姦神話」が原告矢野教授によって利用された。彼の主張によれば、強姦被害があったのであれば、被害者はただちに告発するのが経験則であり、被害者が6年間にも渡ってそうせずに、教授の下で働き続けたのは、教授と被害者の間の性交渉は、強姦ではなく、「合意」であったことの何よりの証拠である、というものであった<sup>31</sup>。

「強姦神話」とは、強姦や強制わいせつ等の被害者が、被害に遭った時は、無我夢中で逃げたり、大声をあげて抵抗したり、事件の後は加害者を避ける、といったステレオタイプを意味する。この強姦神話によって、SH関連事件で、被害者が敗訴した事件は、過去にも数例あり、角田由紀子はこうした敗訴があった背景として、強姦神話に「裁判官もすっかり汚染されている」<sup>32</sup>からとして、司法世界の性暴力にたいする偏見を問題視している。

京大矢野事件は、司法世界の性暴力への偏見を加害者が逆利用しようとしたものであったが、フェミニスト・カウンセラーとして、矢野教授の被害者をカウンセリングした井上摩耶子の意見書は、司

<sup>27</sup> 教育関連のSH訴訟の第一は八王子市立小学校事件(1996年)であるが、この事件は教員間の事件であり、本論が扱う大学における教員と学生間でのSHとは類型が異なることから、本論ではキャンパスSHの最初の訴訟は秋田県立農業短期大学事件とする。

<sup>28</sup> 水谷, p310。

<sup>29</sup> 水谷, p320。

<sup>30</sup> 秋田地判平9・1・28

<sup>31</sup> 京都地判平9・3・27

<sup>32</sup> 『性差別と暴力』, 有斐閣, 東京, 2004年, p99。

法判断における強姦神話を払拭し、性被害に遭った女性特有の行動を説明する上で、以後のSHの関連訴訟の司法判断に大きな影響力を持つに至った。

井上によれば、性被害に遭った女性は、まず自分に起きたことに対して理解できない「ショック期」を経て、そうした事件がなかったのだとする「否認期」、否認しきれないことから生じる激しい感情に襲われる「混乱期」、そして事件に自分なりに決着をつけようとする「統合期」といった長い期間の中で性被害と向き合わざるを得ないため、被害がすぐに顕在化しないのだと指摘した<sup>33</sup>。井上の指摘に従えば、SH被害にあった女性はショック期にいるため、強姦神話が求めるような行動をとることができず、冷静に見えてしまうのである。

水谷は、SH関連の訴訟では、被害者が通常とは異なる行動をとることが、司法判断における経験則として認められるようになってきたことを「被害者像の転換」と呼び、この新たな経験則に基づいて、SHの事実の有無を認定する裁判例が登場するようになってきたと述べている<sup>34</sup>。実際、SHの被害者像が強姦神話から克服されることによって、前出の秋田県立農業短期大学事件は第二審では被害者女性の主張が認められた。京大矢野事件においても、合意に関して否定されている。このように、判例の積み重ねによって、SH独特の経験則が形成され、それが違法性判断や成立要件といった司法判断に取り入れられるようになってきたため、SH関連訴訟で被害者が勝訴するようになってきているといえる。

また、昨今のSH関連訴訟の特徴として、訴訟のスピード化と賠償額の増額化がある。例えば、東北大学で起きた仙台SH事件では、第一審は1年間で判決が出ており、賠償額は750万円と、過去最高額となった。約1年後の控訴審でも賠償額は900万円であった<sup>35</sup>。SH事件の違法性判断の枠組みや経験則が確立したことによって、裁判進行が迅速化していると考えられる。また、高額化の背景としては、キャンパスSHが学生のキャリア形成を阻害する極めて悪質な行為であることが認められるようになったからであろう。

キャンパスSHが争われ、加害者である教員の違法・不法行為が認定されると、加害者教員は損害賠償金の支払いだけでなく、敗訴後に職に留まることが困難になり退職したり、懲戒免職になっており、損害賠償額支払いによる金銭的制裁だけでなく、社会的地位の喪失といった点で制裁を受けている。しかしながら、被害者の多くも大学でのキャリア続行を諦めており、被害者の権利回復の面で、まだ問題があるといえるだろう。このように、キャンパスSHを巡り、様々な法的環境が整ってきている一方で、被害者救済の面で問題が残っているといえるだろう。次に、愛知大学で起きたSH事件の分析を通じて、具体的にどのようにキャンパスSHが争われ、大学が法的遵守を実行しているのかについて考えていく。

#### 第4章：愛知大学事件の分析

愛知大学事件の発端は、2001年7月31日に国際コミュニケーション学部教授Aが、指導と称して、

<sup>33</sup> 小野和子、『京大・矢野事件』、インパクト出版会、東京、1998年、p169。

<sup>34</sup> p149。

<sup>35</sup> キャンパスSH関連の訴訟ではないが、横山ノック事件（1999年）は賠償額が1100万円となり、SH関連訴訟では過去最高額となっている。

当時3年生で会った女子学生Bに性的関係を迫った上、実際にわいせつ行為を行ったことである<sup>36</sup>。同年8月初旬に、女子学生の態度がおかしいことを察した母親が、大学のSH相談員に相談し、学生からのSH防止人権委員会への訴えに応じて、同年9月12日に調査委員会が設置された。Aは、代理人弁護士を通じて、訴えに対して対応するといいいながら何もしなかったため、調査委員会は学生の訴えたSH行為の存在を認め、学長に懲戒手続きをとり、Bのための就学環境が回復され、大学が謝罪するよう、2002年3月12日に「勧告」を提出した。

この勧告に基づき、Aに対しての懲戒処分を行うための「審査委員会」が発足し、Aへの「弁明の会」がAの代理人弁護士立会いの下、2002年4月7日に審査委員会によって行われたが、特にAから説明や弁明はなく、同4月17日にAは「依願退職願」を大学に提出した。審査委員会はよって、AによるBへのSHは存在したと認定し、就業規則「(1)職務上の義務に違反し、又は職務を怠ったとき」の事由により、出勤停止10日間と、授業の担当者変更を決定した。教授会も、審査会の決定を承諾し、Bの就学環境回復のための措置として、科目の担当者変更と授業計画変更を同年5月に行い、事態は収束するかに思われた。しかしながら、愛知大学事件がキャンパスSH訴訟として法的に意義があるのは、Aによる「依願退職願」提出後の、彼の一連の行動と、大学の対応、そしてそれに対する司法判断にある。

沼崎一郎によれば、SHの事実が公になったとき、加害者がとる共通行動として、被害者を誹謗中傷したり、自分の方が被害者だと主張するなど、「暴れる」<sup>37</sup>、ということである。愛知大学事件の加害者Aの「依願退職願」提出後の行動もまさにこの「暴れる」だったのである。

Aは「依願退職願」を提出したにもかかわらず、2002年4月25日には「依願退職願」を撤回し、同年6月14日には名古屋地方裁判所豊橋支部に、教授会による講義停止に対し処分不当の訴え、損害賠償の訴訟提出、7月4日には身分保全の仮処分の訴えを提出した。9月13日になされたこの時の司法判断は、Aの訴えが認められ、大学は裁判所から、「大学は、教員が各科目の講義を行うことを妨害してはならない」と言い渡された。また教授会による講義停止決定は、すでに出勤停止10日間の懲戒処分を受けていたAに対する二重処分であり、一事不再理の原則を適用して、この決定を処分不当とした。この決定の背景には、2001年に大阪高等裁判所での判例「大阪高裁平13(ラ)第156号仮処分申立却下決定に対する抗告事件」がある。

この事件も、愛知大学事件同様に、SHをした大学教員が、教授会から教務上の措置として、全演習科目の担当停止を決定されたことに対して争った事件で、以下の事由で教授会決定が拒否され、教員の地位保全の仮処分の申し立てが認められた。

大学教員の職務の特殊性及び抗告人(=教員)の担当科目決定の経緯を考慮すれば、抗告人が演習を担当することは雇用契約の重要な要素となっており、抗告人の義務にとどまらず、抗告人の権利になっているとして、演習を担当する地位が被保全権利になりうる<sup>38</sup>。

<sup>36</sup> 愛知大学SH事件概要については、渡邊正、「[愛知大]裁判事案に対応しうる大学・委員会運営の実際：愛知大セクハラ判決における地裁・高裁全面勝訴」, 第354回地域科学研究会セミナー資料「事業主の責任強化法案の上程へ：ハラスメント対策の最前線と大学の責務」, 2006年6月30日, 4/01-4/18頁。「ハラスメント対策と大学の責務：セクハラ、アカハラ判例, 学内体制の実効性と実質化」, 芝浦工業大学セクシュアル・ハラスメント研修会資料, 2007年6月15日。

<sup>37</sup> 『キャンパス・セクシュアル・ハラスメント対応ガイド』, p172

<sup>38</sup> 『判例タイムズNo1092(2002.8.15)』, p170

名古屋地裁豊橋支部の判断も、この大阪高裁の司法判断と同じ論拠であり、Aの身分保全を認めたが、大学はこの決定に対し、2002年10月4日に保全異議申立を名古屋地裁豊橋支部に対して行い、12月16日に同支部は、9月13日の決定を覆し、Aの仮処分の申立を却下した。この決定は、大阪高裁決定を覆すものとして、注目に値する。

大阪高裁判決は、SHをした教員であっても、その教員には大学教員の持つ専門性という特殊性を考慮し、担当科目を教える講義権を認め、教授会が教員の教える権利を制約することを権利侵害、とした判決であるが、豊橋支部の決定は、教員の講義権よりも、学生の学習権と就学環境の維持が優先された点で、評価できる。判決が一転した根拠は、教授会による講義停止の決定は、懲戒処分ではなく、あくまでも学生の就学環境保障のための教学上の措置として、一事不再理の原則は適用されないとしたのである。Aは、この決定を不服として、翌日12月17日に名古屋高等裁判所に抗告しているが、棄却されている。教員の講義権を巡る名古屋地裁豊橋支部の司法判断と、大阪高裁の司法判断とでは、大阪高裁の方が上級裁判所の判断であることから判例になりうるが、名古屋地裁豊橋支部の司法判断を、名古屋高裁が認めて、Aの抗告棄却をしていることから、今後、教員の講義権に関しては、学生の就学環境の保障が優先される、という判例になっていくのではないかと考えられる。また、学生の就学環境保障のために争った愛知大学の態度は、旧来の「大学が加害者を庇う」<sup>39</sup>という大学のSH対応を克服している点で、大学の法令遵守の観点からも評価されるだろう。

愛知大学SH訴訟は、Aの講義権を巡る身分保全仮処分訴訟だけでは終わらず、2003年に入ると、被害者である学生BがAに対して、損害賠償を名古屋地裁豊橋支部に訴えたことで、事件はさらに複雑化する。BがAを訴えた背景として、大学としてはBが法廷で証言することを避けたかったが、Aが証人申請をBに求めたため、BはAへの不信から提訴した。こうして、損害賠償に関する事件は、Aが懲戒処分を不服とし、愛知大学長、同大学副学長兼セクシュアル・ハラスメント防止人権委員長、同大学元SH防止人権委員長に1000万円の損害賠償請求した訴訟と、BのAへの1000万円の損害賠償請求訴訟という二つの訴訟が合同審理体制となった。

損害賠償請求に関する判決は2004年10月6日に言い渡され、Aの大学を相手とした請求は、大学側の懲戒処分決定に問題ないとされ棄却となった。一方、Bの請求は認められ、400万円の支払いをAは命じられた。この判決は、AのBに対するSHの事実と、それに起因するBの健康状況の悪化を認め、さらに、身分保全仮処分判決と同様、教学上の措置を教授会が行うことを認め、必要であれば、教員の講義権よりも学生の就学環境を優先させることを追認した点で、意義が大きいといえるだろう。Aは、この判決の後、判決を不服として名古屋高裁に上告して却下され、さらに2005年8月には最高裁判所に上告受理の申立てをしているが、これも却下され、以上を持って、愛知大学SH裁判は、大学ならびに被害者Bの勝訴となって一連の訴訟を終了した。

事件は被害者側の学生と、彼女の学習権を守ろうとする大学側の主張が全面的に認められた。従来 of キャンパスSH訴訟に見られた「大学が加害者を庇う」というパターンから抜け出し、学生の学習環境を大学が優先した点で、本件は、今後のキャンパスSH訴訟の判例として大きな意義があったと思われる、しかし一方で、この事件は、教員の処分を巡って大学が訴訟を起こされたことからわかるように、キャンパスSHにおいて、大学法務はどのように機能すべきなのか、就業規則やガイドラ

<sup>39</sup> 沼崎, p. ii。

インのありかたとは何か、といった様々な課題を残した。次章では、事件後の愛知大学でのSH防止のための、法務整備を検討することで、大学における法令遵守について議論していく。

## 第5章：大学の法令遵守—就業規則とガイドラインの法的位置づけ

愛知大学では、本件が発生する以前にはSH防止に対応する規定としては、SH防止人権委員会規定、SH調査委員会規定と、SH防止ガイドラインがあった。教員の処分にあたっては、就業規則が用いられた。本件で、訴訟が長期化し、複雑化した背景として問題が2点考えられる。一つは、加害者が実態調査前に代理人を立てることで、実態調査に協力しない場合の対応策がなかった点。もう一つは、SHがあったことが実態調査によって判明しても、就業規則における処分規定では、加害者に対し、解雇か出勤停止10日間という二通りの処分規定しか無く、SH防止としての処分機能が十分でなかった点である。以下、本訴訟後、愛知大学がこうした問題点をどのように改正し、現在、SHに対応しているのかを説明することで、大学の法令遵守の課題について検討していく。

本件では、加害者である教員Aが、学生からのSHの訴えがあった後に、調査委員会が実態調査の要請をしたにもかかわらず、代理人を立てることで、実態調査に本人は協力せず、一方で処分に対しては、Aは大学への調査に協力をしなかったにもかかわらず、自分の意見を調査で取り入れられなかった点を手続きの瑕疵として批判するなど、不誠実な態度が続いた。しかし、当時のSH防止人権委員会規定やSH調査委員会規定、SH防止ガイドラインでは、こうした態度を規制する規定がなかった。そこで、愛知大学は2004年に、旧来のSH調査委員会規定を廃止し、「愛知大学セクシュアル・ハラスメント防止人権委員会コーディネーターによる実態調査規定」(以下、実態調査規定)を新たに制定した<sup>40</sup>。

実態調査規定は、コーディネーターの権限を強化し、訴えられた者の実態調査への非協力が手続き上の瑕疵に当たらないように作成されている。ここでいうコーディネーターとは、委員や相談員ではなく、訴えた者と訴えられた者の間を仲介する役割を指し、学外の弁護士2名がその任に当たっている<sup>41</sup>。弁護士をコーディネーターとして配置した背景として、SHの訴えが訴訟に発展した場合に、大学の措置が法的手続きとして問題がないことを担保するためである。

実態調査規定第3条ではコーディネーターの役割を以下のように規定している。

- (1) 訴えられた者が一定期間内(原則として事情聴取要請後2週間)に事情聴取に応じなかった場合には、訴えた者の主張を重視する。
- (2) 訴えた者及び訴えられた者が、この手続きにおいて、代理人を立てることを認めてはならない。
- (3) 訴えた者及び訴えた者が希望するときには、付添い人を伴うことを認めることができる。ただし、訴えられた者については、付添い人は本学構成人以外の者とし、付添い人の発言

<sup>40</sup> 愛知大学SH事件後の大学法務の再整備についての文献は、渡邊正、「[愛知大]裁判事案に対応しうる大学・委員会運営の実際：愛知大セクハラ判決における地裁・高裁全面勝訴」と「ハラスメント対策と大学の責務：セクハラ、アカハラ判例、学内体制の実効性と実質化」。

<sup>41</sup> 愛知大学のSH防止人権委員会は、委員長1名(副学長)、副委員長2名、委員11名で構成されており、教職員がその任に当たっている。

は認めない。

(4) 訴えられた者が事実の存在を否定する場合には、事実の存在について証明する責任を訴えた者に一方的に負わせてはならない。

(5) 訴えられた者が「同意が存在した」「立場を利用してはいない」等の抗弁をする場合には、抗弁する者にそれらのことがらについての証明を努めさせなければならない<sup>42</sup>。

以上の規定から、訴えられた者に対する調査協力義務や、抗弁の証明義務が強化され、訴えた者の訴えがより重要視される規定になったことがわかる。コーディネーターの実態調査の結果は、人権委員会に報告され、そこで処分や措置に関する是非が検討されて、最終的な決定は、理事会が行うという手続きが確定されている。この一連の流れで注目すべき点は、SHの訴えがあった時の実態調査に、大学関係者が関与しない点にある。

愛知大学では、SHの申し立てに当たって本件後、相談を受ける者（相談員＝学内関係者）、調査をする者（コーディネーター＝弁護士）、処分等を検討する者（人権委員会＝学内関係者）、最終決定をする者（理事会）、と各セクションにかかわる人間が重複しないように組織を再編しており、これは、各セクションの立場の違いを考慮すれば、理想的な形であるといえる。しかしながら、2001年に行われた「大学におけるセクシュアル・ハラスメント防止対策の現状と課題」という調査では、相談員と調査・判定の機関が重複する大学が、調査校369校中、54%に上っている<sup>43</sup>。この調査を行った研究者たちは、以下のように、SH防止セクションの重複を問題視している。

相談を受ける立場と、調査や判定を行う立場は根本的に異なり、相反する役割を同時に担うことは、相談員にとってジレンマであるとして、望ましくないと考えられている。同時に、相談する立場にとっても、相談員と調査・判定員が同一であるということは、警戒心を喚起され、安心して相談できないという点で、問題がある<sup>44</sup>。

大学は大規模総合大学から、小規模単科大学まであり、相談、調査、判定の各セクションに十分に担当者を置ける大学とそうでない大学があるという個々の事情はあるだろうが、SHは人権侵害であり、スタッフが足りないから、各セクションの担当者を重複させても構わないという言い訳には問題があるだろう。その言い訳で、SHの申し立てに十分に対応できず、訴訟に発展した場合、大学は十分な措置を図らなかったことを理由に、職場環境秩序維持義務違反を問われる可能性もある。少ないヒューマンリソースの中で、大学関係者の就業・就学環境を維持していく努力をすることが、大学法務の一責務であろう。

多くの大学ではSHの実態調査に当たって、学内関係者が当たっているが、愛知大学では、弁護士に委ねている。これも多くの大学が参考にするべき点である。なぜならば、実態調査には公正と中立が求められているからである。愛知大学SH事件においても、実態調査をコーディネーターによる事前調査なく、調査委員会が行ったことを手続違背として、加害者教員Aが訴訟で争ったことからわかるように、SHの訴えがあった当初から、法律の専門家である弁護士が実態調査を行うことで、加害者にとっても被害者にとっても、調査の初めから法的公平と中立が担保されることとなり、その後の訴訟で手続き上の争いが行われるリスクが減少する。SHは人権侵害であり、違法行為であることから、

<sup>42</sup> 「愛知大学セクシュアル・ハラスメント防止人権委員会コーディネーターによる実態調査規定」。

<sup>43</sup> 戒能民江・角田由紀子、『キャンパスのセクハラ対策：調査・紛争処理編』、地域科学学会、東京、2004年、p145。

<sup>44</sup> 同上、p145。

こじれば訴訟に発展する危険性が大きいことを考慮すると、法律の専門家が実態調査を行うことが、大学法務としては適切であるだろう。SHの実態調査に専門家を当たらせることで、現在過半数以上の大学で行われているような、SHに当たっての相談、調査、判定の重複といった事態が早急に改正されることが望ましいだろう。ただし、調査を弁護士が行う場合でも、より中立と公正を保つために、偶数ではなく3名以上の奇数が良い、といった意見<sup>45</sup>もあるので、この点は、愛知大学が今後検討すべき課題となるだろう。

愛知大学では、本件SH事件の後、就業規則も改正している。旧規定では、懲戒処分は最大10日間の出勤停止以上の処分は、解雇しかなく、渡邊によれば、「具体的な処分状況をふまえた懲戒規定になっていなかった」<sup>46</sup>。そこで、本件以降、愛知大学では、出勤停止を最大1年間とした。

SH被害が発生した時は、被害が拡大しないように、被害者と加害者が接触しない環境作りが求められる。職場におけるSHであれば、改正男女雇用機会均等法第11条規定3-(3)において、事業者は、「被害者と行為者を引き離すための配置転換」<sup>47</sup>を定めており、事業主は、就業規則や本規定に基づいて、加害者に配置転換を求めることが可能である<sup>48</sup>。しかしながら、大学は企業のように組織が複数あるわけではなく、教員の専門性の高さゆえに他学部へ移動させる、といったことも困難であり、被害者と加害者を引き離すためには、例えば本件のように、被害者が学生の場合、その学生が卒業するまで出勤停止を命じる、といったことが必要となる。愛知大学では、本件後、出勤停止を10日間から、1年間にして、被害者保護を図っている。しかしこの規定では、被害者が大学学部1年生の場合、その学生が卒業するまでには、加害教員の出勤停止は解除されるため、出勤停止1年間への改正が本当に効果的なのかどうかは明白ではない。就業規則による懲戒処分は、そこで明記された方法以外で実施することが労働基準法で禁止されているため<sup>49</sup>、ケースバイケースで、処分を変更することが困難なので、大学でSHが発生した時に、被害者保護をより効果的に行える処分は何なのか、今後検討していかななくてはならないだろう。

就業規則の処分規則を、現実に沿った規定に変更すると同時に検討が必要なのが、就業規則にSH禁止規定を盛り込むことであろう。改正男女雇用機会均等法11条3-1は、事業主がセクシュアル・ハラスメント防止措置として、就業規則に「職場におけるセクシュアル・ハラスメントがあってはならない旨の方針を規定」<sup>50</sup>するように指示している。就業規則は、事業主と労働者（大学であれば、理事長と教職員）間の労働契約であるから、就業規則の規定は、教員は遵守しなければならないので、ここにSH禁止規定が明言されていることで、抑止となると同時に、SH発生時の処分の根拠条文となるので、その整備は大学の法令遵守として必要である。

就業規則は、大学と教職員間の労働契約であり、当事者を拘束するが、それでは学生はどのような規則によってその権利が守られることとなるのであろうか。大学、教職員、学生の権利を守り、SHを

<sup>45</sup> 戒能・角田、『キャンパスのセクハラ対策：調査・紛争処理編』、p98。

<sup>46</sup> 「[愛知大]裁判事案に対応しうる大学・委員会運営の実際：愛知大セクハラ判決における地裁・高裁全面勝訴」、p4-06。

<sup>47</sup> 「改正男女雇用機会均等法のポイント」、p64。

<sup>48</sup> 被害者に配置転換を求めるのは、本人からの希望がない限り、基本的に許されない（小島・水谷、『ジェンダーと法』、p296）。

<sup>49</sup> 浜村彰、唐津博、青野覚、奥田香子、『ベーシック労働法』、有斐閣アルマ、東京、2004年、p64。

<sup>50</sup> 「改正男女雇用機会均等法のポイント」、p62。

禁止する包括的な規定として、SH ガイドラインがある。ガイドラインとは、二宮孝富によれば、大学教職員ならびに学生を対象とし、以下の要素が盛り込まれた規定である。

男女共同参画社会の形成に向けてセクシュアル・ハラスメントに関する人権侵害が起これないようにすること、発生した事件に関して被害者の救済に最善の措置をとること、手続き過程においても人権保護のために最善の配慮をなすべき等、である<sup>51</sup>。

つまりガイドラインとは、憲法や男女共同参画社会基本法といった法律で規定されている、男女の人権保護を担保するための、大学の法令遵守を明文化したものといえるだろう。

二宮は理想的なガイドラインは、「セクシュアル・ハラスメントの対応、防止策が明記され、さらに各委員会・窓口に関する規定を伴い、対応マニュアルとして使えるほど充実している」<sup>52</sup>ものとしている。確かに、これらが網羅されていれば、SH が発生した時に、それが教職員間、教職員と学生間、学生間であろうと、迅速な対応が、ガイドラインを用いて対応が可能になるだろう。しかし、就業規則が労働基準法上で、大学と教職員の労働契約として、その違反に関しては、法的根拠になるのに対し、ガイドラインはその違反に対して、法的根拠となるのであろうか。

角田は、ガイドラインとは、大学が教職員に対しては安全な職場環境提供義務を負うという雇用契約を明文化し、学生に対しては安全な就業環境提供義務を負うという在学契約を明文化したものととらえることができるとし、ゆえに大学がこうした義務を果たさなかった場合においては、大学がその法的責任を追及される、法的根拠になりうると説明している<sup>53</sup>。さらに角田は、ガイドラインが不十分であり、被害者保護のために機能しないような内容であれば、それ自体が大学の債務不履行もしくは不法行為として追及されうるとしている<sup>54</sup>。実際、1999年の鳴門教育大学SH事件判決は、大学には学生に良好な研究教育環境提供義務があるとして、それを適切に履行しなかった大学の債務不履行を認めた判例として注目されている<sup>55</sup>。

ガイドラインは、大学の教職員と学生への責任を明文化したのものとして、法的根拠を持つと考えられるわけだが、教職員や、学生も、ガイドラインで禁止されている事項に反した行為を行えば、ガイドラインを法的根拠として、その責任を追及されることになるのだろうか。

過去のSH関連の訴訟判例で、たとえば学生間のSHが訴訟にまで発展した事例が過去にないため、判断が難しいが、大分大学の「大分大学イコールパートナーシップ推進に関する防止ガイドライン」では、教職員や学生がガイドラインに違反する行為をした場合には、「学則や法律」により処分する旨を明文化している<sup>56</sup>。つまり、大分大学のガイドラインでは、ガイドラインを遵守しなかったことにより、加害者に対して、学則や法律を根拠として学内処分や、法的処分ができる、と考えられるだろう。SHに対して、訴訟も辞さないとするガイドラインは、SH人権侵害や不法行為等を許さないとする大学の毅然たる法令遵守の態度を示すものとして、評価されるべきであらうし、多くの大学が参考にすべきだろう。

<sup>51</sup> 「キャンパス・セクシュアル・ハラスメントガイドラインについて：相談と紛争処理手続きの分離の意義を中心に」、『東京経済学会誌』、217号、2000年、p96。

<sup>52</sup> p85。

<sup>53</sup> 『キャンパスのセクハラ対策：調査・紛争処理編』、p68。

<sup>54</sup> 『キャンパスのセクハラ対策：調査・紛争処理編』、101。

<sup>55</sup> 徳島地判平10・9・29。

<sup>56</sup> 『キャンパスのセクハラ対策：調査・紛争処理編』、p191。

愛知大学のSH防止ガイドラインも、大分大学と同様に、教職員と学生に対してSHの禁止を規定している。愛知大学のガイドラインは、その違反が法律による処分につながるとまでは書いていないが、「だれもがセクシュアル・ハラスメントを防止する義務」<sup>57</sup>があると述べており、SH防止の義務を学内のあらゆる構成員に課し、その違反者は、ガイドライン違反として大学内で処分されうるとしている。

ガイドラインは、大学の法令順守を明文化したものであるのだから、その不整備によって大学が責任を問われるだけでなく、その違反者は教員であろうと学生であろうと、不法行為もしくは債務不履行を追及される法的機能を持ちうると考えられるだろう。SH関連の就業規則やガイドライン等の整備とその遵守は、大学内での健全な就学・就業環境を維持するための、大学の法令遵守の態度を学内・学外に示したものとして、今後さらに充実が求められるだろう。

## 終りに

本論では、大学におけるSHの法的位置づけ、訴訟における法的根拠や経験則の成立を概観し、愛知大学SH事件をケーススタディとして検証することで、大学は加害教員の講義権よりも、被害学生の学習権を優先するべきという、司法上のパラダイム・シフトが起きたことを示し、大学の構成員の就業・就学環境が担保されるために就業規則やガイドライン等を整備することで、大学の法令遵守が今後更に強く求められていることを議論した。

大学におけるSHは、学生が被害者となった場合、その学生のキャリア形成が阻害されるため、甚大な被害であるにもかかわらず、従来は、加害者教員が非を認めなかったり、大学が加害者を庇うといった人権侵害が横行していた。しかしながら、キャンパスSH関連訴訟が増える中で、支配従属関係にある教員と学生間でのSHは許されるものではないとの判決が続き、加害者の不法行為が認定され、更に、SHを許すような環境を黙認していた大学の債務不履行が認定されるにいたり、多くの大学がSH防止に乗り出して行った。

しかしながら、企業や大学のSH防止対策が、構成員の人権保護のためかという点と疑わしいとして、新谷は次のように指摘している。

事業主はセク・ハラ問題をリスク・マネジメント問題としてとらえ、企業秩序の維持、業務運営の円滑といった企業利益の擁護や企業損失の防止を重点として取り組むことになります。

そうすると、女性労働者の保護も、人権擁護というよりは、それをしなかったらこうむるかもしれない企業の損害を防止する観点からの取組みという色彩が強いものになります<sup>58</sup>。

新谷が指摘するように、もしもSH防止において、リスク・マネジメントの側面が強調されると、SHが、人権、学習権、自己決定権といった様々な人権侵害であるという側面が理解されなくなる恐れがあるだろう。確かに、大学内でSHが発生し、学内で対応しきれず訴訟にまで発展した場合、大学が払うリスクは訴訟費用といった金銭的な面だけでなく、大学イメージの損傷、信用の失墜、といった面でも大きく、リスク・マネジメントとして大学がSH防止に取り組まざるをえないことは理解で

<sup>57</sup> 「愛知大学セクシュアル・ハラスメント防止ガイドライン」。

<sup>58</sup> 『セクシュアル・ハラスメントと人権：キャンパス・セク・ハラの見方・考え方』、部落問題研究所、京都、2000年、p126。

きる、しかしながら、SHの防止の第一義は、臭いものには蓋をするというような、リスク・マネジメントではなく、なによりもまず大学の構成員の人権を担保するという、大学の確固たる法令遵守の姿勢を示したものであるべきだろう。この姿勢が徹底されることで、構成員一人ひとりの人権が尊重され、就学・就業環境が保障され、その帰結としてSHのない大学が実現されるのではないだろうか。