

## 男女雇用機会均等法第21条第1項と国・公・私立大学 — 特に、鹿児島県立短期大学について —

網 屋 喜 行

### はじめに

男女雇用機会均等法（以下、均等法と略称）が、1997年に改正され、その第21条第1項で、事業主は、セクシュアル・ハラスメントの防止配慮義務を負わされることになった。これは、女性労働者の性的自由を保護し、且つその労働権を保障するための措置である。

では、この均等法第21条第1項の私企業・公務員に対する適用関係はどうなるのか。

まず、私企業には、当該条文の直接適用がある。また、地方公務員は、第28条後段によって、問題の条文の適用下に置かれる。他方、一般職の国家公務員の場合は、第28条後段で第21条第1項の適用が除外されている。しかし、別途に制定された人事院規則10-10によって、私企業や地方公務員と同様に、セクハラ防止配慮義務が課せられるに至った。

ところで、セクハラは、今や一般企業だけでなく、大学でも発生する現実である。例えば、「日本労働法学会誌」94号（1999年10月）の水谷英夫論文は、「わが国におけるセクシュアル・ハラスメント裁判例」42件について、その判決結果を別表（72～3ページ）に挙げているが、それによると、9件が教育現場の事例であり、しかも、そのうち6件が、大学におけるセクハラ事件なのである。即ち、国立大学～3件、公立大学～2件（同一事件の地裁判決と控訴審判決を、各1件と数えているため、実質は1件）、そして、私立大学～1件となっている。

こうした大学セクハラの実態が、国・公・私立の大学に、均等法第21条第1項等が規定する「事業主のセクハラ防止配慮義務」の具体化を、強く促すこととなり、諸大学は、そうした課題に取り組んでいったのである。

この論文は、第1章で、均等法第21条第1項が提起する「事業主のセクハラ防止配慮義務」の内容と、その義務の私企業・公務員に対する適用関係を明らかにし、その上で、国・公・私立大学の、そうした義務の具体化を目指す取り組みについて、概観を与える。次いで、第2章から第4章は、本学におけるそうした取り組みを、記録に基き、克明に辿り跡づけている。従って、本論文のタイトルは敷衍すると、「均等法第21条第1項のセクハラ防止配慮義務と義務の具体化を目指す、国・公・私立大学の取り組み — 特に、鹿児島県立短期大学について —」となる。

## 第1章

### 均等法第21条第1項のセクハラ防止配慮義務と、義務の具体化を目指す国・公・私立大学の取り組み（概観）

本学は、第2章以下で詳述するように、「セクシュアル・ハラスメント対策検討委員会」を設置して、その答申に基き、均等法第21条第1項の狭さを克服する「セクハラ」概念を定式化し、更に、「人権委員会」を、セクハラの予防・救済機構として発足させたのであるが、本学が、こうした取り組みを行うに至った背景は、何よりも、均等法第21条第1項が、事業主に、セクハラ防止配慮義務を課しているためであり、且つ、当該条項が第28条後段により、地方公務員に適用されるためである。そこで、本章は、均等法第21条第1項の内容と、同条文の私企業・公務員に対する適用関係を明らかにし、その上で、国・公・私立大学における、均等法等が提起した義務の具体化を目指す取り組みについて、概観してみる。

#### 1. 均等法第21条第1項のセクシュアル・ハラスメント防止配慮義務

改正均等法は、雇用の諸局面における、女性労働者に対する差別禁止を強化し（例えば、第5条・第6条・第9条）、あわせて、女性労働者の性的自由及びその労働権を保障するため、一定の措置を採用した。それが、均等法第21条第1項である。

均等法第21条第1項は、「事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する女性労働者の対応により当該女性労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該女性労働者の就業環境が害されることのないよう雇用管理上必要な配慮をしなければならない」と、規定している。

これは、事業主に対して、セクハラ防止配慮義務を負わせたものであって、事業主が配慮すべき事項は、同条第2項により、労働大臣が、その指針で定めることになった。

労働大臣の指針（1998年3月13日労働省告示第20号）は、職場におけるセクハラの内容を明らかにし、さらに、事業主が、セクハラ防止のため、雇用管理上配慮すべき3つの事項を明示した。

まず、「セクハラ」とは何かである。指針は、職場のセクハラについて、「職場において行われる性的な言動に対する女性の対応により当該女性労働者がその労働条件につき不利益を受けるもの（以下「対価型セクシュアルハラスメント」という）と、当該性的な言動により女性労働者の就業環境が害されるもの（以下「環境型セクシュアルハラスメント」という）がある」と指摘し、その上で2つのタイプを区別している。

第1のタイプは「対価型セクシュアルハラスメント」で、それは、「職場において行われる女性労働者の意に反する性的な言動に対する女性労働者の対応により、当該女性労働者が解雇、降格、減給等の不利益を受けること」である。指針は、そのタイプについて「その状況は多様である」と述べつつ、典型例を3つ指摘した。

第2の「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女性労働者の意に反する性的な言動により女性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女性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」である。指針は、このタイプについても、「状況は多様であるが、典型的な例として、次のようなものがある」と3例を挙示した。

要するに、均等法第21条第1項と指針によると、セクハラとは、「男性が職場で、女性に対して行う、その意に反する性的な言動」なのである。なお、「職場」とは、「事業主が雇用する労働者が業務を遂行する場所」を指すが、「当該労働者が通常就業している場所以外の場所であっても、当該労働者が業務を遂行する場所については《職場》に含まれる」〔指針2－(2)〕とされる。また、「性的な言動」とは、「性的な内容の発言及び性的な行動」〔同上2－(3)〕である。

更に、指針は、事業主の配慮事項として、「職場におけるセクハラに関する方針の明確化及びその周知・啓発」〔3－(1)〕、「相談、苦情への、窓口を明確にした対応」〔3－(2)〕及び「セクハラ発生時における事後の迅速かつ適切な対応」〔3－(3)〕について、詳細に明示しているのである。

均等法の、こうした「セクハラ」概念について、東京都立大学浅倉むつ子教授は、「均等法は、事業主の配慮義務を職場の雇用管理の観点からとらえるものであり、しかも配慮義務を実施するよう労働省は行政指導をする必要がある。したがって、行政指導の対象となるセクシュアル・ハラスメントの範囲・対象が、おのずと限定されることもやむをえないところではあろう。しかし、均等法とセクハラ指針のような限定的な対応は、職場におけるセクシュアル・ハラスメント防止のための唯一の方法ではない。一般職国家公務員を対象とする人事院規則と対比させることによって、そのことは明らかになる」と述べている（「均等法の新世界 二重基準から共通基準へ」有斐閣 1999年 98ページ）。

## 2. 均等法第21条第1項の私企業・公務員に対する適用関係

この条文は、何よりも私企業に直接適用される。

では、当該条文の、公務員（一般職国家公務員、地方公務員）に対する適用関係はどうなるのか。

まず、一般職国家公務員の場合である。均等法第28条後段は、「一般職国家公務員に対する適用除外」を明記している。即ち「第3章（第21条、第22条及び第23条―引用者）は、一般職国家公務員…に関しては適用しない」。この点について、改正均等法を審議した・第14国会の衆議院労働委員会では、1997年5月9日、太田芳枝政府委員（労働省婦人局長）が、次のように答弁していた。「…第3章のセクシュアル・ハラスメント及び女性健康管理に関する規定につきましては、これは一般職非現業の国家公務員、それから裁判所の職員国会職員及び防衛庁職

員へはこれは適用を除外しております。その理由といたしまして、これらの者につきましては、職員の勤務条件に関する事項につきまして法令で定めるとされておりまして、それぞれの法体系を有しておるわけでございますので、このセクシュアル・ハラスメント及び女性健康管理につきましては、その法体系の中で均等法の趣旨に沿った措置が既に講じられ、または講じられることが予定されているために除外になっているものでございます」（「労働委員会会議録」1997年5月9日、P22）。

こうして、均等法第21条第1項の適用から外された・一般職国家公務員は、人事院規則10—10（セクシュアル・ハラスメントの防止等）（1998年11月13日制定）の適用下に置かれた。同規則は、第1条で、「この規則は、人事行政の公正の確保、職員の利益及び職員の統率の発揮を目的として、セクシュアル・ハラスメントの防止及び排除のための措置並びにセクシュアル・ハラスメントに起因する問題が生じた場合に適切に対応するための措置に関し、必要な事項を定めるものとする」と、規定した上で、第2条で、「セクシュアル・ハラスメント」と「セクシュアル・ハラスメントに起因する問題と」について、定義を与えている。

まず、「セクシュアル・ハラスメント」とは、他の者を不快にさせる職場における性的な言動及び職員が他の職員を不快にさせる職場外における性的な言動であり（第1号）、また、「セクシュアル・ハラスメントに起因する問題」とは、セクシュアル・ハラスメントのため職員の勤務環境が害されること及びセクシュアル・ハラスメントへの対応に起因して職員がこの勤務条件につき不利益を受けること（第2号）である。

人事院事務総長は、1998年11月13日付の、同上規則の「運用通知」で、第2条第1号中の「他の者を不快にさせる」について、職員が他の職員を不快にさせること、職員がその職務に従事する際に接する職員以外の者を不快にさせること及び職員以外の者が職員を不快にさせることをいう、との解釈を示した。こうして、「セクハラ」の被害者と相手方は、均等法第21条第1項を越える範囲に拡大されることになった。更に、通知は、第1号の「性的な言動」には、性別により役割を分担すべきとする意識に基く言動も含まれる、と現定する。この点でも、均等法第21条第1項の定式は超えられたのである。こうした範囲の拡大が、セクハラ概念の所謂二重基準問題を発生させることとなる。

さて、地方公務員への適用関係である。

地方公務員は、均等法第28条後段の反対解釈に基いて、均等法第21条第1項の適用を受けることになった。そもそも、地方公務員の給与、勤務時間その他の勤務条件は、地方公務員法第24条第6項で、各地方公共団体の「条例」で定めることとなっている。従って、均等法の当該条文の適用を、地方公務員に対して予め除外すると、セクハラに関する雇用上の管理が、地方公共団体毎に、その条例上、マチマチの規定となる危険性があり、そうした事態を回避するため、「均等法第21条第1項の地方公務員に対する適用」が、第28条後段を通じて、実現される

こととなったものとする。

### 3. 国・公・私立大学における、均等法第21条第1項等の義務の具体化を目指す・取り組み（概観）

多くの大学は、均等法第21条第1項等のセクハラ防止配慮義務の具体化に取り組み、「指針」という形式で、「セクハラ」概念を、それぞれ定式化した。収集した11件の指針（国立大学～7件、公立大学～2件、私立大学～2件）に基いて、「セクハラ」概念の定式化状況を検討してみる。検討の順序は、私立大学、公立大学、国立大学とする。

#### 1) 私立大学における、「セクハラ」概念の定式化

まず、均等法第21条第1項の直接適用下にある私立大学は、どのように、「セクハラ」概念を定式化したのか。早稲田大学と実践女子大学・同女子短期大学について、示す。

##### ①早稲田大学の場合

同大学が、1999年4月1日から施行した「セクシュアル・ハラスメント・ガイドライン」は、セクハラに対する基本ポリシーを、「早稲田大学は建学の精神に立って、すべての教職員および学生等が個人として尊重され、快適な教育研究環境および労働環境のもとで就労または就学をすることができるよう、具体的かつ必要な配慮と措置をとる」と、宣言し、その上で、「セクハラ」を、「優越的地位や継続的関係を利用して行われる相手方の意に反する性的な言動によって、相手に不利益を与えたり、不快感を与えて、就労就学や教育研究環境を悪化させること」と、定式化する。

このガイドラインは、その人的および場所的適用範囲および行為について、以下のよう

に、極めて広く捉えている。

まず、ガイドラインの「人的適用範囲」である。「およそ被害者または加害者が本学の教員、職員、学生等であれば対象」となる。即ち、「本学の専任教員、助手、非常勤講師等の教員、専任職員およびその他の職員等、大学院学生、学部学生、生徒、私目等履修生、留学生等」に適用し、また、「ティーチング・アシスタント（教務補助）、研究補助員等名称いかんを問わず、本学の教育や研究について継続的関係をもち、本学のコミュニティー構成員と認められる者」については、適用ないし準用する。なお、「キャンパスの出入り業者や委託会社社員、他大学学生等本学の構成員でない者」の場合は、「ガイドラインの趣旨、目的、概念を説明し、その者が所属する機関に対して、予防・再発防止、行為者へ処分等を行うよう強く求める」と、規定している。

次に、ガイドラインの場所的適用範囲については、「キャンパスの内外を問わず、実質的に本学の就労就学環境に重大な支障を与えると認められるセクシュアル・ハラスメントについて、広く適用ないし準用する」と、規定している。

また、「性的な言動」には、「同性同士でのセクシュアル・ハラスメント、ストーキング

行為および相手方の意に反するその他の性差別的言動」も含めている。

## ②実践女子大学・同女子短期大学の場合

同女子大学等は、「セクシュアルハラスメント 相談の手引き」(2000年7月発行)によって、「学生・教職員が対等な個人として、それぞれの人格が尊重され、セクシュアル・ハラスメントなどの人格侵害のない教育環境を維持するよう努めています」と宣言した上で、「セクハラ」を定式化し、更に、その2つの型を区別している。

まず、「セクハラ」の定義である。

「セクシュアル・ハラスメントは《性的嫌がらせ》のことです。相手の望まない性的言動によって、相手方に不利益を与えたり、不快感を与えることをいいます。具体的には、言葉、行動、視覚によるセクシュアル・ハラスメントがありますが、いずれも人間軽視の表れであり、相手の人権を侵害する行為です」。

こうしたセクハラは、2つのタイプに区別されている。第1が、「優位に立つ地位、立場、権限を利用し、何らかの利益の代償や対価として性的要求を行うこと(対価型及び地位利用型)」であり、第2は、「性的偏見に基づく言動や、写真・文書の掲示を行って、相手に不快感を抱かせ、学業環境や就業環境を悪化させること(環境型)」である。

こうして、早稲田大学及び実践女子大学等の場合、均等法第21条第1項の直接適用にも拘らず、セクハラ「行為者、相手方」の範囲等において、均等法上の「セクハラ」概念を越えていることが判明した。

## 2) 公立大学における、「セクハラ」概念の定式化

公立大学は、均等法第28条によって、同第21条第1項の適用を受ける。そこでは、「セクハラ」をどのように定式化しているのか、大阪市立大学と都留文科大学について見る。

### ①大阪市立大学の場合

同大学の、セクハラ「防止および対応に関するガイドライン」(1998年3月9日制定)は、目的、対象、内容を、以下のように定式化している。

まず、目的である。「本ガイドラインは、憲法精神および大阪市立大学の基本理念にのっとり、自由で快適な教育、研究環境を阻害するセクシュアル・ハラスメントの防止および問題が発生した場合に適切かつ迅速に対応しそれを解決することを目的とする」。

次は、対象である。「主に本学の学生がセクシュアル・ハラスメントの当事者となる場合を対象とする」。

更に、内容である。「セクシュアル・ハラスメントとは、就学上または学生生活上での関係を利用してなされる次のような行為をいう。

i 性的要求に対する服従または拒否を理由に、就学上、その他学生生活において、利益または不利益を与えたり、またはそれを示唆すること

- ii 相手が望まないにもかかわらず、性的言動を繰り返したり、相手にそれを求めること
- iii 性的言動や掲示等により、不安の念を抱かせるような環境をつくること」

## ②都留文科大学の場合

同大学は、「セクハラ防止対策ガイドライン」を、1999年2月20日に制定して、その目的、セクハラ概念、セクハラの2つの型につき、定式化を行った。

まず、目的は、「学生あるいは教職員の人権を尊重し、セクシュアル・ハラスメントのない環境における就学または就労の権利を保障すること」であって、「大学は、本ガイドラインにのっとり、学生及び教職員、その他本学に関わる者によるセクシュアル・ハラスメントの防止につとめるとともに、それが起きた場合には適切な措置をとる」と宣言している。

次に、ガイドラインは、「セクハラ」を定義し、更に、それを、2つの型に分類している。

セクハラとは、「相手の意に反した性的な言動による性的働きかけを行うことによって、相手に就学上または就労上の不利益を与えたり、教育環境・職場環境、生活環境を悪化させること」である。

次に、こうしたセクハラが、「地位や立場を利用し、または就学上、就労上の利益の代償あるいは対価として性的要求が行われる」対価型（地位利用型）と、「はっきりとした就学上、就労上の不利益はともなわないにしろ、それを繰り返すことによって教育環境、職場環境、生活環境を悪化させる性的な言動」という環境型とに、分類されている。なお、環境型セクハラの場所的範囲は、「大学のキャンパス周辺における学生の生活環境まで拡大」されており、また、教育等の環境悪化の中には、「《固定的な性別役割意識》からの行動の押しつけや言動も含」めている。

こうして、都留文大の「セクハラ」概念は、明らかに、均等法のそれを超えている。他方、大阪市大の場合、ガイドラインは「主に、本学の学生が…当事者となる場合を対象とする」と規定して、「セクハラ」の対象を限定している。何故、「セクハラ」の「行為者・相手方」について、狭く絞ったのか、理解に苦しむ。

## 3) 国立大学における、セクハラ防止配慮義務の具体化を目指す取り組み

国立大学は、その他の国立教育研究機関の場合と同様、均等法第28条後段に基き、均等法第28条第1項の適用はなく、人事院規則10—10及び文部省規程の適用を受ける。

人規10—10については、既に紹介しているので、ここでは、文部省規程を見ておく。

文部大臣は、1999年3月30日、「文部省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程」（文部省訓令第4号）を制定した。これは、既述の人事院規則10—10を踏えて、それを、文部省の職員間に具体化するものであった。

この規程第2条は、人規に倣い、「セクシュアル・ハラスメント」それ自体と、「セクシュアル・ハラスメントに起因する問題」とを区別している。

前者は、「職員が他の職員、学生等及び関係者を不快にさせる性的な言動並びに学生等及び関係者が職員を不快にさせる性的な言動」である。

他方、後者は、「セクシュアル・ハラスメントのため職員の就労上又は学生等の修学上の環境が害されること及びセクシュアル・ハラスメントへの対応に起因して職員が就労上の学生等が修学上の不利益を受けること」である。

なお、前者中にある「関係者」とは、上記規程の制定に関する「通知」によると、学生等の保護者、関係業者等の職務上の関係を有する者（職員及び学生等を除く）と、解釈されていた。

さて、こうした均等法の範囲を越える「セクハラ」概念の拡大について、茨城大学深谷信夫教授が書いている。同教授は、まず、人規と文部省規程による、「セクハラ」概念の拡大について、「セクシュアル・ハラスメントとはなにかを考えるうえで、…画期的な意味をもっている」と、高い評価を与える。と同時に、同教授は、文部省規程が、大学セクハラを問題化する規点を欠落させていることについて、厳しく、批判を行う。即ち、大学におけるセクハラを問題化する視点は、「労働関係における男女平等理念だけではない。…そこでは、学生と院生の学ぶ権利と研究の権利が、教員の教育の権利と義務と教育の自由が、さらに、職員の労働権が、有機的に編成され、それぞれが十分に保障されなければならない。…したがって、大学におけるセクシュアル・ハラスメント規則では、一般企業におけるそれと同様に、いやそれ以上に、目的規定と、定義規定と、防止対策、防止体制と苦情申立と、救済対策、救済制度と、制裁手段と、異議申立制度というすべての問題側面で、全構成員の意見が反映され、平等な関係が担保されていなくてはならない。」（「国立大学のセクシュアル・ハラスメント規則」労働法律旬報No1460—1999年7月25日 P 4～P 5）。

こうして、国立大学は、人規10—10及び文部省規程が、均等法第21条第1項よりは拡大した「セクハラ」概念を定式化したため、以後は、そのような定式の枠内で、「セクハラ」を把握することとなり、「セクハラ防止配慮義務」の具体化を目指す取り組みは、実定法規に即して、専ら、「ガイドライン」の作成、相談窓口等の「予防救済機構」の構築に、限られていくことになった。さて、手許に、7つの国立大学が制定した「ガイドライン」がある。そのうち、人規制定後の四件（佐賀大学、東北大学、大分大学、鹿屋体育大学）は、勿論、人規の線で、「セクハラ」を把握している。それに対し、人規制定以前のガイドライン3件（高知大学—1997年5月、福島大学—1998年3月、九州大学—同年7月）は、「セクハラ」の捉え方で、バラツキを見せていた。即ち、**福島大学**は、その範囲を狭く、「就学上の関係を利用して学生に対して行う行為」と定式化していた。他方、高知大学と九州大学は、既に、「セクハラ」概念を広く捉えていた。**高知大学**は、「就学上、就労上の関係を利用してなされる行為」と捉え、**九州大学**は、「人としての尊厳を侵害する重大かつ不当な性差別行為であり、学生・職員の就



網屋：男女雇用機会均等法第21条第1項と国・公・私立大学 一特に、鹿児島県立短期大学について一

学・就労、教育者又は研究のための環境を著しく損う行為」と捉えていた。文部省規程が、セクハラ概念のこうしたバラツキを一本化したのである。

## 第2章

### 鹿児島県立短期大学における、均等法第21条第1項の義務の具体化を目指す取り組み（その1）

鹿児島県立短期大学は、均等法上の義務具体化に、どのように取り組んだのか。

その取り組みは、3段階に区別することができる。

第1段階は、1999年4月、「セクシュアル・ハラスメント対策検討委員会」が、学長の諮問機関として設置され、同委員会が、12回の審議を経て、同年12月末、学長に対し、「セクハラ」概念の定式化と「人権委員会」の設置を内容とする答申を提出するまでの時期である。

第2段階は、2000年1月、学長が、委員会答申を学長提案として、教授会に提起し、翌2月、その承認を得るに至った時期である。

第3段階は、同年3月、「人権委員会」が、セクハラ予防救済機構として発足し、その任務遂行に着手した時期で、現在は、この段階が進行中なのである。

以下、こうした取り組み状況を、「教授会議事要録」「セクシュアル・ハラスメント対策検討委員会議事要旨」等に基づき、辿ってみる。

本章は、第1段階がテーマである。

#### 1. 1999年4月9日（セクシュアル・ハラスメント対策検討委員会の設置）

教授会は、この日、田川日出男学長の提案に基づき、表記の委員会（以下、セクハラ委員会と略称）を、設置した。

学長は、提案理由を、次のように述べた。

「男女雇用機会均等法が改正され、セクハラ防止のための雇用管理上の配慮が求められ、本年4月1日から地方公務員にも適用される。人事院でも、セクハラ防止規則が定められ、4月から適用されることになり、運用通知が出され、セクハラ防止のための指針が出されている。文部省でも2つの指針を示している。県でも訓令を出して、本学に通知があった。このような状況に鑑み、本学においても、…どういう言動がセクハラか、事例が生じた場合、何処が相談窓口になるのか等を検討する委員会を設置するものである。」

教授会では、若干の構成員から、「セクハラ」対象の捉え方について、例えば、「法令上は、管理者や男性職員対女性職員を対象にしている。学生対学生はあまりセクハラとは捉えられていない。法律が定めた者は対象にしなければならないが、何もかも対象にするのは大変だ」といった、意見の表明があった。しかし、学長の「どこまでやるかの範囲については、少なくとも法律に定められたことに加えて、教員対学生間まではやってもらいたい」との答弁があり、委員会の設置が、提案通り、異議なく承認された。

次いで、学長は、委員会による検討結果の取りまとめ時期として、「夏休み明け頃」を希望し、

更に、諮問委員会の編成構想を明らかにした。「委員については、教授2名、助教授2名とし、男性2名・女性2名としたい。教授会ではなくて学長の諮問機関としたのは、教授会では選挙となつて、收拾がつかなくなることがないように考えたものだ。委員は①男女雇用機会均等法から出発しているので、法律に詳しい網屋教授（男性）、②木戸助教授（女性）、③垣本教授（女性）、④境井助教授（男性）にお願いしたい。何をやれという具体的な資料はないが、文部省や県からの通知等の資料は事務局に揃えてある。検討結果は教授会で明らかにする。その後の対応も皆さんの合意の下に進めたい」。

こうして、セクハラ委員会が設置されることになった。

## 2. 4月15日（第1回会議）

委員会は、「学長との打ち合わせ」の後、第1回会議を開いて、委員長（網屋教授）・副委員長（木戸助教授）を選出し、更に、第2回会議（5月27日）の議題と検討スケジュールを設定した。

次回は、各委員が、2項目について、「私案」を提出することになった。第1項目は、「本学で取り組まなければならないセクハラの対象範囲」、第2項目は、「本学の規模に即した、セクハラ予防・救済機構の構築」であった。

次に、検討のスケジュールとしては、「7月中旬までに答申をまとめ、8月教授会前に提出する」ことを確認した。

こうして、委員会の審議がはじまった。会議は、5月から11月にかけて毎月1回ずつ、そして、12月には4回、開かれることになる。つまり、4月度を含め、総計12回の会議となったのである。

## 3. 5月27日（第2回会議）

まず、委員長が、「キャンパス・セクハラ」の実態を、金子雅臣著「事例・判例で見るセクハラ対策」（築地書館）、NHK総合テレビが、1998年10月7日に放映した番組「クローズアップ現代—なぜキャンパスセクハラが」のビデオテープ（小森治夫助教授の提供）及び「女性学教育ネットワーク」有志のアンケート調査結果（渡辺和子・女性学教育ネットワーク編著「キャンパス・セクシュアル・ハラスメント—調査、分析、対策」啓文社、所収）に基いて、説明を行った。

次いで、4委員が、「私案」を、それぞれ提起した。その骨子を示しておく。

### I. 「本学で取り組むべきセクハラの範囲」

#### 委員長

均等法第21条1項を踏えて定義する。つまり、セクハラとは、「男性が、職場で、女性に対して行う、性的関心・要求に基づく言動」である。

#### 副委員長

網屋：男女雇用機会均等法第21条第1項と国・公・私立大学 ―特に、鹿児島県立短期大学について―

文部省規程第2条第1号に即して、定義する。つまり、「職員が他の職員、学生等関係者を不快にさせる性的な言動並びに関係者が職員を不快にさせる性的な言動」である。

垣本委員

人事院規則10―10の第2条第1号が定める範囲とする。従って、「他の者を不快にさせる職場における性的な言動及び職員が他の職員を不快にさせる職場外における性的な言動」である。

境井委員

副委員長に同じ

こうして、「セクハラ」の範囲については、広く捉える見解と狭く捉える見解との対立（つまり文部省規程・人事院規則対均等法）が顕在化し、以後、こうした対立の理論的克服が、委員会審議の最大争点となる。

## Ⅱ. 「セクハラ」の予防救済機構

委員長

教授会の下部機構として、「女性の権利委員会（男女各2名の委員、投票で選出）を設置する。

任務は①啓蒙活動②相談・苦情への対応③事前調査④調査結果の報告とする。

教授会は、事案により、懲戒手続きをとる。

副委員長

「人権委員会」を設置する。

その下部機関たる「相談窓口」は、相談者の訴えを、委員会に報告し、委員会が教授会に報告する。

教授会は、中立的であって管理職の加わらない「調査委員会」を、事案の都度、設置し、その報告に基き、被害者の救済、加害者への処分を行う。

垣本委員

学長の諮問機関として、相談窓口をもつ「人権委員会」（男女各3名で編成）を設置する。

相談窓口が、被害の受け付け、面談を実施し、上記委員会に、「要調査」の報告を行う。

人権委員会の附属委員会が、事実調査を実施し、学長に、「要処分」の勧告を行う。

境井委員

こうした機構の設置は、規模の小さい本学で、どこまで可能か疑問である。

高知大学は、学長の指名する数名の委員から成る「女性の人権委員会」を設置して、相談窓口を開設する。上記委員会は、実態調査のため、「調査委員会」を設置し、調査結果を、学長等に報告している。

各委員は、こうした私案提起の後、意見交換を行った。以下はその主なものである。

- ①セクハラを制度化する前に、学生に無記名のアンケート調査を実施して、セクハラの実態を把握したらどうか。
- ②セクハラの対象としては、学生と教員だけに限定せず、範囲は広くしつつ、教員と学生の部分は強調したらどうか。
- ③相談窓口の機能は強める。例えば、経費を伴うかもしれないが、相談内容を投函するためのポストを常設したり、女性相談員を配置する。

#### 4. 6月24日 (第3回会議)

この日、「セクハラの実態と相手方の範囲」について、合意が形成された。即ち、主として、本学の構成員(教員、学生、事務職員)相互の間に、「加害者、被害者関係」を想定する。と同時に、教育実習先におけるセクハラも、範囲から外さない。但し、アルバイト先でのセクハラは範囲外に置く。

#### 5. 7月22日 (第4回会議)

委員長が、前回の、「セクハラの実態と相手方の範囲」に関する合意について、2つの疑問を提起した。即ち、そうした範囲の設定は、第1に、均等法第21条第1項との整合性を欠き、第2に、教授会が処分権を行使できない場合を発生させる、というのである。

これに対し、他の委員は、こもごも、委員長を厳しく批判した。批判の要点は、「今回の問題提起は、処分等を含めた事後処理のことまでを考えてのことと思うが、実習先で発生するケースや非常勤講師による場合を、範囲外に置くのは問題である」であった。

#### 6. 8月4日 (第5回会議)

委員長は、前回提起した疑問について、検討結果を報告した。

「均等法第21条第1項が、同法第28条によって、地方公務員に適用される。しかし、そのセクハラの実態は、同法の性質(女性保護法)のため、極めて狭く、職場で行われる男性の女性に対するセクハラに限られている。ところで、大学が、「就労の場」であり「就学の場」でもあること、更に、大学セクハラの実態を考慮に入れると、セクハラの実態には、均等法の『セクハラ』概念を具体化するだけでは不十分で、むしろ、その狭さの克服こそが不可欠なのである。従って、本学としては、人規10—10、文部省規程及び国・公・私大の取り組みを参照し、『セクハラ』を、本学の構成員が、相互に行うことのある・相手方の意に反する性的言動と、捉えることとしたい。但し、行為者・被害者の範囲拡大については、時間・場所の点で歯どめを設ける必要がある」

他の3委員は、この報告を了解した。この瞬間に、委員会の審議は、最大の山場を越えることになった。

次いで、会議は、「セクハラ」の2つのタイプについて、定式化を行った。

##### 1 対価型セクハラ

網屋：男女雇用機会均等法第21条第1項と国・公・私立大学 一特に、鹿児島県立短期大学について一

優越的地位又は「継続的關係」を利用して、相手方の意に反する性的な言動を行い、それに対する対応により、就学・就労の關係について、利益又は不利益を与えること。

## 2 環境型セクハラ

相手方の意に反する性的な言動を行い、就学、就労を行う環境を「著しく」害すること。

なお、こうした2つのタイプは、11月の第8回會議で、それぞれ、文言上の修正を受けることになる。

更に、委員長は、学長に提出する「中間答申」の骨子を提案した。その答申は、5つの部分（審議の経過、均等法第21条第1項の地方公務員への適用と本学のとるべき対応、本学における「セクハラ対策」の論点、審議の現段階、今後の審議予定）から構成されており、會議は、内容を検討して、承認を与えた。なお、この文書は、答申を、学長が期待する「夏休み前」に提出できなかった理由について、「委員会は、収集した關係資料の検討をふまえつつ、審議を重ねた結果、《諮問事項》について、一定の概念をもつに至った。しかし、審議は、《いきつ戻りつ》の状況にあり、…克服した筈の問題点が、新しい項目の検討に入った途端に再燃してくるため、審議は一進一退の現状で、いずれの項目についても終了していない」と説明し、また、「今後の審議予定」については、「年内における審議終了そして1月教授会前における答申を目標している」と述べていた。

この中間答申の要点は、学長が、8月教授会に口頭で報告した。

## 7. 9月29日（第6回會議）

この日から11月にかけて、委員会は、「予防救済システムの構築」について、審議を重ねた。

委員は、それぞれ、「予防救済システム」に関する第2次案を提起して、説明を行った。その結果、「システム構築の留意点として、2点（被害者を迅速・効果的に救済し、且つ加害者に適切な処分を与え得るシステムであること、また、本学の規模に対応したシステムであること）が確認され、その上で、境井案をベースにして、システムを構築することが了承された。

境井案とは、以下の構想である。

①システムは、セクハラ防止のために、広報活動、啓発活動等を徹底して行う。こうした活動については、下記の「女性の権利委員会」が、ガイドラインに基いて、企画をたてる。

②救済機関のあり方としては、場所的にも人的にも配慮の施された・「相談窓口」を、いわば駆けこみ寺として置く。この窓口が、事案を、下記の委員会に報告する。

次に、教授会の投票で選出された・男女各2名の委員から成る「女性の権利委員会」が、窓口から報告のあった事案について、調査を行い、調査報告を教授会に提出する。教授会は、事案の軽重に応じ、懲戒手続を開始する。

## 8. 10月28日（第7回會議）

前回の、「予防救済システム」に関する合意に基いて、相談窓口と委員会との關係及び委員会

のあり方が決定された。

以下は、その要点である。

①「相談窓口と委員会との関係」

委員会に直結する「相談窓口」を設置する。窓口の担当者としては、女性の専門カウンセラー（1名）が望ましい。なお、相談の受け付方法は、面談・Eメールを含む書面とし、受け付け場所を周知する。窓口は相談者のプライバシーを尊重する。

②「委員会のあり方」

名称は「人権委員会」とし、教授会の投票で選出される・男女各2名の委員で構成する。但し、この委員会は教授会の下部組織とはしない。

委員の任期は2年で、2選までは許容する。

委員会の任務は、啓蒙活動、苦情・相談の受付、調査、事案の処理である。なお、委員会は、加害者に、謝罪を求めるが、謝罪がない場合に限り、教授会に対し、懲戒手続の発動を要請する。学外者については、学長が、抗議を行う。

9. 11月17日（第8回会議）

「予防救済システム」3項目、「セクハラ」概念2項目が、決定された。

まず、「予防救済システム」である。

①相談員は、学長が2名を委嘱する（1名は専門の女性カウンセラー、1名は人権委員の兼任）。

この制度は、既存の学生相談制度と調和した改良的なものとする。なお、教職員に関する窓口は、人権委員会とする。

②人権委員会は学長の直属機関とする。

③人権委員会の事案処理と懲戒手続との関係については、学長が、当該委員会から、懲戒手続発動の勧告を受けた場合、人事委員会に提案を行って、現行の「処分規程」上の手続に接続させる。

次は、「セクハラ」概念の関係である。

①「性的言動」の形態は、人事院規則に倣って「発言」及び「行為」とし、性的役割分担意識に基く場合を含める。

②セクハラの種類2つのタイプについては、第5回会議が、既に、定式化しているが、解釈上のあいまいさを容れる文言が含まれているので、そうした文言は削除する。即ち、「対価型」タイプからは「継続的關係」という文言、また、「環境型」からは「著しい」を削除する。

この日の決定を以って、諮問事項に関する実体的審議は、すべて終了した。

10. 12月1日（第9回会議）

委員会の審議は、愈々、大詰に入り、5月以来の審議の到達点を、学長宛「答申」と附属資料2点（「予防救済規程」と「ガイドライン」の各骨子案）に、文書化する作業が始った。

網屋：男女雇用機会均等法第21条第1項と国・公・私立大学 一特に、鹿児島県立短期大学について一

委員長は、「答申」素案（200字詰横書原稿用紙約14枚）を委員に配布し、審議を求めた。素案は、内容の修正・追加が加えられ、次回までに、委員長が整理することとなった。

#### 11. 12月15日（第10回会議）

副委員長及び垣本委員が、「セクハラ防止対策ガイドライン」（骨子案）を配布した。検討が、全7項目について加えられ、一部の字句に、修正・追加を行った。

委員長が、「答申」素案の改定稿につき、説明を行い、委員の了解を得た。

#### 12. 12月22日（第11回会議）

委員長が、境井委員と共同で作成した「セクハラの予防及び紛争解決に関する規程」（骨子案）〔10ヶ条〕について、説明を行った。その一部が、逐条審議を経て、修正された。

委員長が、「答申」審議の再改定稿（答申案）を提出し、了解を得た。

#### 13. 12月24日（第12回会議）

「規程」（骨子案）の改定稿が提出され、承認を受けた。

委員長が、「規程」と「ガイドライン」の関係について、整理を行った。即ち、前者は、「答申」の結論部分を規範化したものであり、他方、後者は、セクハラの予防救済に関して、本学の行う取り組み、決意、覚悟を、宣言文にまとめたものである。なお、「ガイドライン」という名称は、「指針」に変更した。

#### 14. 12月27日（学長への答申提出）

委員長が、学長に、「答申」及び「附属資料2点」を提出して、その要点につき、説明を行った。

これに対して、学長からは、「委員会の任務が本日限りで終了したを確認する」との発言があり、今後の予定としては、学長が、来たる1月教授会に、答申を「学長案」として提起し、その審議・承認は2月教授会で求めることとなった。

こうして、均等法第21条第1項が規定する義務の具体化を目指す、本学における取り組みは、その第1ステップを終了し、舞台は教授会に移った。

### 第3章

#### 鹿児島県立短期大学における、均等法第21条第1項の義務の具体化を目指す取り組み（その2）

この章の目的は、「セクハラ委員会」が、学長に提出した「答申」（附属資料2点を含む）について、その内容を明らかにすることである。しかし、何分、答申は可成の長文であるから、ここでは、予め、答申が定式化した「セクハラ」概念と、構築した「予防救済システム」について、骨子を指摘しておくこととする。

まず、「セクハラ」概念である。それは、均等法第21条第1項の枠組を利用しつつ、人事院規則10—10及び文部省規程の「セクハラ」概念を、その中に取り込んでいる。即ち、セクハラとは、

「就学上、学生生活上もしくは就労上の優越的地位を利用して、相手方の意に反する性的な言動を行い、それに対する相手方の対応により、利益もしくは不利益を与えること（地位利用型）、又は、相手方の意に反する性的な言動を行い、それにより、相手方の修学、学生生活もしくは就労を行う環境を害すること（環境阻害型）」である。定式中の「性的言動」には、性的な内容の発言、性的な行為だけではなく、性別役割分担意識にもとづく言動も含めている。なお、セクハラが禁止される人的範囲は、本学の構成員だけでなく、生協職員や清掃従事者等の本学関係者にも及んでいる。

次に、セクハラ予防救済システムとしては、「人権委員会」（教授会が選出した、男女各2名の委員で編成）が、学長の直属機関として設置され、セクハラ発生の予防に関する啓発活動と発生したセクハラ紛争の解決に当る。更に、「相談窓口」が開設される。

以下、答申内容を明らかにしていく。但し、「はじめに」と「Ⅰ. 答申に至る検討の経過」は省略し、「Ⅱ. 諮問事項に対する答申」と「結び」の部分のみをする。

#### 「セクシュアル・ハラスメント」に関する答申

「セクシュアル・ハラスメント」対策検討委員会  
(1999年12月27日)

はじめに（略）

Ⅰ. 答申に至る検討の経過（略）

Ⅱ. 諮問事項に対する答申

1. セクシュアル・ハラスメントとは何か。

1) これは、セクハラ概念を設定する問題である。この点、委員会は、法概念としてのセクハラについて、均等法 § 21 のセクハラ概念と、人事院10—10及びそれに属する系統のセクハラ概念という2種類が存在していること、しかも、前者のセクハラ概念が、均等法 § 28 により、地方公務員に適用されることに重大な関心を払った。こうした2種類のセクハラ概念は「加害者と被害者の概念」「セクハラ行為の内容」及び「セクハラが行われる場所」といった3点で、大きく異っているのである。詳細な比較は答申末尾の別表に譲るが、略言すると、均等法 § 21 のセクハラ概念とは、男性が、職場で女性に対して行う、性的関心・要求に基づく言動ということになる。それに対し、人事院規則10—10の系統は、セクハラについて、男性が加害者で女性は被害者との捉え方はせず、男女の職員が相手に行うものと定式化しているのである。それだけではなく、この系統のセクハラ概念によると、セクハラ行為の内容として「性的関心、要求に基づく言動」だけではなく、「性別役割分担意識に基づく言動」をも含めており、また行為の場所としては、職場の内外を問わないのである。こうして、委員会はまず、いずれの概念を採用すべきかの問題を解決しなければならなかった。



2) さて、本学は女子学生を多数者とする数百名の学生が学ぶ修学の間である。同時に、本学は数十名の男女が就労する職場であって、そこでは、常勤・非常勤の、教員、事務職員だけではなく、その他の関係者が日々、労務の提供を行っているのである。従って、均等法 § 21 のセクハラ概念は、本学のこうした状況から考慮すると、セクハラが行われる場所を、職場に限定している点で狭きにすぎる。更に、同法は女性のみを被害者と捉えている点で、構成員の平等取扱又は均等待遇の原則（地方公務員法 § 13）に抵触していると言わざるを得ない。そこで、委員会は、本学におけるセクハラの予防・救済の前提となるセクハラ概念としては、均等法 § 21 の具体化だけでは不十分であって、むしろ、その狭さの克服こそが不可欠の課題と判断し、均等法 § 21 の狭さを克服できるセクハラ概念の設定に、取りくむことになったのである。そうした作業によって大いに参考となったのが、均等法 § 21 とは異なるもう 1 つのセクハラ概念、即ち、人事院規則10—10及びこの系統に属する文部省規程のセクハラ概念であり、また、前記の12大学（国立 9 大学—東北大学、鹿屋体育大学・京都大学文学部・高知大学・福島大学・佐賀大学・鳥取大学工学部・大分大学・九州大学、公立 2 大学—都留文科大学・大阪市立大学、私立 1 大学—早稲田大学）が定式化したセクハラ概念であった。結局、委員会は、主として、文部省規程を参考にして、セクハラ概念を、後述の如く、定式化したのである。

3) 更に、委員会は、学生が、授業の一環たる「学外授業」7科目（給食管理実習Ⅱ、臨床栄養学実習、異文化コミュニケーション、異文化体験、社会活動、企業研修及び介護体験を含む教育実習）で、セクハラを受けた場合についても、考慮せざるを得なかった。いくつかの大学例えば都留文科大学、大分大学では、そうしたセクハラを、大学としての予防・救済に努めるべきセクハラの 1 つと捉えているのである。そこで、委員会は、学外授業におけるセクハラを、修学上の関係で発生するセクハラと捉え、予防及び救済の対象となるセクハラに含めることとした。なお、学生が学外で受けるセクハラとしては、他に、アルバイト先でのセクハラ問題も存在しているが、そうしたセクハラは、修学関係それ自体から発生するセクハラではない。それ故、この種のセクハラは、セクハラ概念の定式化に当たっては、考慮の外に置いた。

4) こうした検討を通じて、委員会が定式化したセクハラ概念は以下の通りである。

**セクシュアル・ハラスメント**とは、修学上、学生生活上もしくは就労上の優越的地位を利用して、相手方の意に反する性的な言動を行い、それに対する相手方の対応により、利益もしくは不利益を与えること、又は、相手方の意に反する性的な言動を行い、それにより、相手方の修学、学生生活もしくは就労を行う環境を害することをいう。こうしたセクシュアル・ハラスメントを、本学の構成員（学長、専任又は非常勤の教員、助手、教務補助員、常勤又は非常勤の事務職員及び科目等履修生を含む学生）が行ってはならないこと

は、もとより、当然である。それだけでなく、セクシュアル・ハラスメントの禁止は、本学の関係者（本学のキャンパス内で使用者との労働契約に基づき労務の提供を行う者及び、学外者であって、本学学則別表1、2の記載する学外授業について教育上の指導を行う者）についても、及ぶものとする。

こうしたセクハラ概念は、分説すると以下の4項目になる。

①「セクハラ」の2つのタイプについて

i 地位利用型（対価型）

これは、修学上、学生生活上もしくは就労上の優越的地位を利用して、相手方の意に反する性的な言動を行い、それに対する相手方の対応により、利益もしくは不利益を与えるタイプをいう。

ii 環境阻害型（環境型）

これは、相手方の意に反する性的な言動を行い、それにより、相手方の修学・学生生活もしくは就労を行う環境を害するタイプをいう。

②「修学上、学生生活上もしくは就労上の優越的地位」について

i 修学上の優越的地位とは、本学学則別表1、2に基づき、学生に対し、教育上の指導を行う立場をいい、学内の場内だけでなく、学外授業の場合も含む。

ii 学生生活上の優越的地位とは、自治会・クラブ・サークル等の学生組織で、組織運営の責任を負っている立場をいう。

iii 就労上の優越的地位とは、管理職など職制上他の構成員に対し、指導・監督を行う立場をいう。

③「性的な言動」について

性的な言動とは、性的な内容の発言、性的な行為（例えば身体にふれたりする）だけではなく、性別役割分担意識にもとづく言動（例えば「女子がお茶を入れるのは当然」といった発言）も含む。

④「利益又は不利益を与えること」について

i 利益を与えるとは、例えば、単位の取得・就職・勤務条件につき、不当な便宜をはかることなどをいう。

ii 不利益を与えるとは、例えば、不当な成績評価、就職、勤務条件について不利益を与えることなどをいう。

以上が、諮問事項の第1に対する答申である。

2. セクシュアル・ハラスメントが発生した場合、いかに対応するか

これは、セクハラ予防・救済システム構築の問題である。こうしたシステムの構築に当たっては、1) セクハラが発生をいかに予防するか 2) セクハラが発生した場合、被害者の迅速、

効果的な救済及び加害者に対する適切な処分をいかに行うかが、焦点となる。この点、本委員会は、12大学の工夫に学ぶことができた。しかし、いずれの大学も、本学の規模をこえた中規模又は大規模の大学であるから、本委員会としては、本学の規模に見合った予防・救済システムの構築に苦心せざるを得なかった。以下は、この問題に関する本委員会の到達点である。

#### 1) セクハラ発生の予防について

学長は、学校教育法により、校務を掌り所属職員を統督する立場にある（§58Ⅲ）。それ故、学長には、セクハラのない教育と労働の環境を形成、整備し、また、セクハラの予防とセクハラに由来する紛争の解決に取り組む義務がある。こうした観点から、学長は、その直属機関として、「**人権委員会**」を設置するものとする。この委員会は、教授会が投票で選出した4名の委員（男女同数）で編成する。委員の任期は2年とし、2選は許容することとする。

- ①この委員会は2つの任務を行う。即ち、セクハラ発生の予防に関する啓発活動であり、また、発生したセクハラ紛争の解決である。
- ②同委員会は、以上の2つの任務のうち、セクハラが起こらないような環境づくりを目指し、何よりも、セクハラ発生の予防に関する啓発活動に意を注ぐべきである。同委員会がこうした任務を遂行する方法は、例えば、セクハラの予防に関する指針の作成とか、啓発パンフレットの作成・配布とか、セクハラに関するアンケート調査の実施とか、更には研修の実施等ということになるであろう。

#### 2) 発生したセクハラ紛争の解決について

発生したセクハラ紛争の解決には、人権委員会が当たることになる。人権委員会は、こうした任務を、以下の3つの方法を通じて果たすことになる。即ち、第1は相談・苦情の受理、第2は相談・苦情事案の調査と処理、第3は学長に対する、相談苦情事案の報告である。

- ①まず、人権委員会は、セクハラに関する相談・苦情を受理することになるが、同委員会は、こうした任務を「**相談窓口**」と共同で遂行することとする。「相談窓口」は、2名の担当者が受けもつ。担当者のうち1名は、相談・苦情を提起した者と同性の人権委員が当たり、他の1名は、女性の専門カウンセラーが当たることになる。何故、女性の専門カウンセラーなのか。相談・苦情の提起者は、概ね、女子学生あることが予想されており、しかも、提起された相談・苦情を過不足なく正確に受けとめるには、専門カウンセラーの経験と力量が不可欠であるとの指摘があるからである。それ故、女性の専門カウンセラーの配置につき、学長に、格段の配慮を強く求める次第である。こうした相談窓口の設置場所としては、利用のし易さ及びプライバシーの保護を考慮すると、研究室の利用は避けて、専門の場所を保障すべきである。また、相談・苦情の提起方法としては、直接の面談だけではなく、相談箱への投函、電話、郵便、Eメール、ファックスなど様々な方法を工夫することが必要だろう。なお、こうした相談窓口の開設に当たっては、既存の学生相談室に一定の改革を

施して、利用したらどうであろうか。

- ②次に、相談窓口がこのようにして受理した相談・苦情は、窓口担当者の一方である人権委員が、人権委員会にとりつぐことになる。
- ③人権委員会は、取り次いだ相談・苦情の事案について、当事者からの事情聴取・独自調査といった然るべき方法を用いて、調査を行い、そうした調査をふまえた上で、事案の処理に進むことになる。事案の処理は、類型化すると、以下の5つになるだろう。第1は、相談・苦情の提起者に対する解決への助言と支援、第2は、人権委員会による状況の観察と対応、第3は、加害者への状況の告知と注意の喚起、第4は、加害者への謝罪要求、第5は、学長への、加害者に対する処分手続発動の要請である。
- ④人権委員会は、事案の軽重に応じて、こうした処理を行うのであるが、いずれの場合であれ、事案の処理状況は、学長に報告しなければならない。
- ⑤さて、学長は、人権委員会が処分手続の発動を求めてきた場合、加害者の違いに従い、以下の措置をとうものとする。まず、加害者が教員もしくは学生の場合には、学長は、学内規程に基づき、懲戒処分の手続を発動すべきである。それ故、こうした場合に備え、人権委員会は、関係学内規程の整備に着手することとする。他方、加害者が事務職員・関係者もしくは学外者の場合には、学長は、そうした者の人事を管理する責任者に対し、事案の告知と然るべき処分の発動を求めることになる。

こうして、諮問事項の第2につき、本委員会は、「人権委員会」の設置と「相談窓口」の開設を答申するものである。

#### 結び

以上が、学長の諮問に対する、本委員会の答申である。答申を終えるに当たり、本委員会としては、設置されるべき人権委員会が、何よりも、セクハラ問題の発生予防に留意すべきことを衷心から要望しておきたい。予防に優るセクハラ対策はないからである。なお、この答申には、人権委員会が準備することになる「セクシュアル・ハラスメントの予防及び紛争解決に関する規程」及び「セクシュアル・ハラスメント予防対策指針」について、それらの骨子案を、附属資料として添付しておいた。

以上

別表 セクシュアル・ハラスメントの定義等に関する「二重基準」の比較

	均等法 § 21	人規10-10	文部省規程
定 義	<p>職場で行われる性的言動への女性労働者の対応により、当該女性労働者が</p> <p>①労働条件につき不利益を受けること（対価型セクシュアルハラスメント）</p> <p>②就業環境を害されること（環境型セクシュアルハラスメント）</p>	<p>1) セクシュアルハラスメント</p> <p>①他の者を不快にさせる職場における性的言動</p> <p>②職員が他の職員を不快にさせる職場外における性的言動</p> <p>2) セクシュアルハラスメントに由来する問題</p> <p>①職員の勤務環境が害されること</p> <p>②職員が勤務条件上不利益を受けること</p>	<p>1) セクシュアルハラスメント</p> <p>①職員が他の職員・学生等・関係者を不快にさせる性的言動</p> <p>②学生等・関係者が職員を不快にさせる性的言動</p> <p>2) セクシュアルハラスメントに由来する問題</p> <p>①就労上・就学上の環境が害されること</p> <p>②就労上・就学上の不利益を受けること</p>
行為者 対象者	男性 → 女性	<p>1) 職員 → 他の職員 → 職務上接する職員以外の者</p> <p>2) 職員以外の者 → 職員</p>	<p>職員 → 他の職員 → 学生等・関係者</p> <p>学生等・関係者 → 職員</p>
行 為	性的言動 { ①性的内容の発言 ②性的な行動	性的言動 { ①性的関心・欲求に基づくもの ②性別役割分担意識に基づくもの	左に同じ
	職場 { ①通常の業務遂行場所 ②上記以外の、業務遂行場所	<p>1) 職場 { ①通常の勤務場所 ②上記以外の職務従事場所</p> <p>2) 職場外</p>	左に同じ
適用範囲	①私企業労働者 ②地方公務員	国家公務員	文部省職員

「答申」附属資料

1. セクシュアル・ハラスメントの予防及び紛争解決に関する規程（骨子案）

第1条（目的）

この規程は、鹿児島県立短期大学における、セクシュアル・ハラスメントのない教育と労働の環境づくりを目指して、セクシュアル・ハラスメントの予防及びセクシュアル・ハラスメントに由来する紛争の解決に関する仕組みを明らかにするものである。

第2条（セクシュアル・ハラスメントの定義）

この規程において、セクシュアル・ハラスメントとは、修学上、学生生活上もしくは就労上の優越的地位を利用して、相手方の意に反する性的な言動を行い、それに対する相手方の対応により、利益もしくは不利益を与えること、または、相手方の意に反する性的な言動を行い、それにより、相手方の修学、学生生活もしくは就労を行う環境を害することをいう。

第3条（セクシュアル・ハラスメントの禁止）

本学の構成員及びその関係者は、セクシュアル・ハラスメントを行ってはならない。

第4条（学長の責任）

学長は、学校教育法上の、校務の所掌者兼所属職員の統督者として、セクシュアル・ハラスメントのない教育と労働の環境を形成・整備し、また、セクシュアル・ハラスメントの予防及びセクシュアル・ハラスメントに由来する紛争の解決に、取り組まなければならない。

2 学長は、セクシュアル・ハラスメントの発生を予防するため、指針を定めるものとする。

第5条（人権委員会の設置）

学長は、セクシュアル・ハラスメントの予防及びセクシュアル・ハラスメントに由来する紛争解決のため、人権委員会を設置する。

第6条（人権委員会の編成）

人権委員会は、学長の直属機関とし、教授会の選出する4名の委員（男女同数）で構成する。

2 前項の委員の任期は2年とする。但し、二選は妨げない。

第7条（人権委員会の任務）

人権委員会は、別に定める規則に従い、セクシュアル・ハラスメントを予防するための啓発活動を行い、また、セクシュアル・ハラスメントに由来する紛争の解決に当る。

2 人権委員会は、セクシュアル・ハラスメントに由来する紛争の解決に従事する場合、紛争当事者のプライバシー及び名誉の保護に最善の措置を講じなければならない。

第8条（相談窓口の設置）

人権委員会は、セクシュアル・ハラスメントの相談に応じるために、相談窓口を設置する。

2 相談員は2名とする。

3 前項の相談員のうち1名は、相談、苦情を提起した者と同性の人権委員が当り、他の1名は、女

網屋：男女雇用機会均等法第21条第1項と国・公・私立大学 一特に、鹿児島県立短期大学について一

性のカウンセラーが当る。

#### 第9条（相談窓口の任務）

相談窓口は、次の任務を行う。

- ①セクシュアル・ハラスメントに関する苦情を受け付ける。
- ②相談窓口を担当する人権委員は、受け付けた相談・苦情を人権委員会に取り次ぐ。

#### 第10条（相談の受付）

相談窓口は、別に定める規則に従って提起された相談・苦情を受け付けるものとする。但し、匿名による相談・苦情は受け付けない

#### 第11条（規則の制定）

人権委員会は、任務遂行のため、必要な範囲で、施行規則を定めることができる。

以上

## 2. セクシュアル・ハラスメント予防対策指針（骨子案）

### 1. 目的

本指針は、憲法及び男女雇用機会均等法に則り、学生又は教職員の人権を尊重しセクシュアル・ハラスメントのない環境における修学または就労の権利を保障することを目的とする。

### 2. セクシュアル・ハラスメントの禁止

本学の構成員及び関係者は、セクシュアル・ハラスメントを行ってはならない。構成員とは、学長、専任又は非常勤の教員、助手、教務補助員、常勤又は非常勤の事務職員及び科目等履修生を含む学生をいい、関係者とは、本学のキャンパス内で使用者との労働契約に基づき労務の提供を行う者及び、学外者であって、本学学則別表1、2の記載する学外授業について教育上の指導を行う者をいう。

### 3. 定義

セクシュアル・ハラスメントとは、修学上、学生生活上もしくは就労上の優越的な地位を利用して、相手方の意に反する性的な言動を行い、それに対する相手方の対応により利益もしくは不利益を与えること、又は相手方の意に反する性的な言動を行い、それにより相手方の修学、学生生活もしくは就労を行う環境を害することをいい、2つのタイプに区分することができる。（具体例は別紙添付資料参照）

#### 地位利用型（対価型）

修学上、学生生活上、もしくは就労上の優越的地位を利用して、相手方の意に反する性的な言動を行い、それに対する相手方の対応により、利益又は不利益を与えることをいう。

#### 環境阻害型（環境型）

相手方の意に反する性的な言動を行い、それにより修学、学生生活もしくは就労を行う環

境を害することをいう。

(注1) 修学上、学生生活上もしくは修学上の優越的な地位について

(i) 修学上の優越的な地位とは、本学学則別表 1. 2 に基き、学生に対し、教育上の指導を行う立場をいい、学内の場合だけでなく学外授業の場合も含む。

(ii) 学生生活上の優越的な地位とは、自治会、クラブ、サークル活動等の学生組織で、組織運営の責任を負っている立場をいう。

(iii) 就労上の優越的地位とは、管理職など、職制上他の構成員に対し、指揮・監督を行う立場をいう。

(注2) 性的な言動について

性的な言動とは、性的な内容の発言、性的な行為だけでなく、性的役割分担意識に基づく言動をもいう。

(注3) 利益又は不利益を与えることについて

(i) 利益を与えるとは、たとえば単位取得や就職、勤務条件について不当な便宜をはかることなどをいう。

(ii) 不利益を与えるとは、たとえば不当な成績評価や就職、勤務条件について不利益を与えることなどをいう。

#### 4. セクシュアル・ハラスメントの予防

本学は、セクシュアル・ハラスメントを予防するため次のようなことを行う。

##### (1) 学生、教職員に対する啓発

研修やパンフレットの配布を通じて、セクシュアル・ハラスメントに対する認識を深め、各人が互いの性を尊重できるように啓発活動を行う。

##### (2) セクシュアル・ハラスメントが起こらないような環境づくり

セクシュアル・ハラスメントが起らないような、また、性別による修学、学生生活、就労上の利益または不利益が起らないような環境づくりを行う。

#### 5. セクシュアル・ハラスメントへの対応

セクシュアル・ハラスメントの予防対策を講じ、及び発生した場合に対応するため、人権委員会を設置する。

##### (1) 〈構成〉

教授会により選出された4名(男女各2名)から成る。委員の任期は2年とし、二選までを認める。

##### (2) 〈機能、活動〉

(i) セクシュアル・ハラスメント予防のためのさまざまな啓発、広報活動を行う。

(ii) セクシュアル・ハラスメントが発生した場合の対応のため、相談窓口を設け、被害者の



網屋：男女雇用機会均等法第21条第1項と国・公・私立大学 ―特に、鹿児島県立短期大学について―

訴えを受けとり、調査・処理を行う。

(3) 〈啓発・広報〉

人権委員会は、セクシュアル・ハラスメントに関するアンケートの実施や、パンフレットの作成・配布、研修などの啓発の広報活動を行う

(4) 〈相談窓口〉

人権委員会のもとに相談窓口を置く。専門の女性カウンセラー1名と人権委員1名が相談員となり、被害者の訴えを聞き、その対応に当たる。相談員は、訴えの内容を人権委員会に報告する。

訴えは直接面談の他、電子メールや郵便、電話でも受け付けるが、この場合も必ず直接面談を行う。匿名による訴えには応じない。面談は必ず相談員2名で行う。

(5) 〈調査・処理〉

相談員による面談だけでは問題が解決しない場合、人権委員会が、調査・処理を行う。結果は学長に報告する。処理については別途定めるものとする。

6. プライバシーの保護と守秘義務

(1) 人権委員会と相談員、及びセクシュアル・ハラスメント問題の対応に関わるすべての者は、相談や調査の段階で知り得た個人情報を他人へ漏らしてはならない。とくに、調査中の関係者双方のプライバシー、名誉が侵害されないよう細心の注意を払うことが肝要である。

(2) 被害を訴えた者が、訴えたことによって、不利益を被ることがあってはならない。

(3) セクシュアル・ハラスメントを行ったとして訴えられた者が、訴えられたことに対し報復することは厳しく禁じる。

7. 見直し、改定

本指針は、必要が生じた場合にはその都度、適切な見直し、改定を行う。

## 第4章

### 鹿児島県立短期大学における、均等法第21条第1項の義務の具体化を目指す取り組み（その3）

この章は、学長案の教授会に対する提起、その教授会による審議・承認、「人権委員会」の発足及び教授会による「セクハラ予防、紛争解決規程」の承認について、述べる。

1. 学長案の教授会に対する提起

学長は、2000年1月14日、セクハラ委員会から受理した答申を、学長案として、教授会に提起した。

まず、学長が「教授会では、答申内容を受けた学長提案ということで審議してもらいたい。本日は、内容説明と質疑だけとし、討論と採択は2月教授会としたい。なお、同委員会は、学長に答申した時点で解散している。詳しい答申内容は網屋委員長にお願いするが、簡単に私か

ら説明する」と、述べた。

次いで、本稿の筆者が、「学長を補佐するという立場で、答申内容を読み上げ」、その上で、答申内容を数項目に分けて、解説した。ここでは、解説部分は省略し、教授会構成員から出された質問と、私の答弁を、追跡してゆく。

当日、4名の助教授が、質問を発した。

最初は、A助教授（女性）である。

「具体的な問題解決策として、人権委員会設置と窓口設置が示され、人権委員会は学長直属機関となっている。今まで、そのような学長直属機関はなかったが、どのように位置付けられ、どのようにオーソライズされるのか、教えてもらいたい。また、県本庁はどのように考えているのか教えてもらいたい。さらに、窓口には2名の相談員がいて、うち1名は人権委員があたるというが、担当教員の教育研究に支障がありはしないか」。

私は、次のように答弁した。

「学校教育法第58条第3項により、学長は、校務を掌り、所属職員を統督することになっており、他方、均等法第21条が地方公務員にも適用され、事業主にセクハラ防止の配慮義務を課していることから、その責を果たすのは学長である。それ故、学長の直属機関とした。また、人権委員会は加害者と被害者のプライバシー保護に係わるものなので、一般の委員会とは別の扱いにした。

県庁サイドは、昨年4月、《公務職場等におけるセクハラ防止のためのしおり》というパンフレットを作成したが、それによると、セクハラはへっぴり腰である。即ち、均等法のセクハラ概念と人事院規則のそれとでは、拮抗が全然違うのに、並列記載していて、一体、どちらの概念を採ろうとしているのか、趣旨が不明なのである。<sup>1)</sup> 一方、教育長が、出先機関に出したセクハラ防止指針は、あいまいさを捨てている。つまり、セクハラとは、性的言動に依り、職員その他の者を不快にさせることを言うとして、均等法を越える概念を打ち出している。<sup>2)</sup> これは、人事院規則10—10の概念に対応しており、文部省の概念に近づいている。こうして、セクハラの対象者は「職員やその他の者」となり、後者には児童・生徒や業者等も含まれている。われわれの定式化したセクハラ概念は、本県教育長が発したものと軌を一にしている。

それから、4名からなる人権委員会を編成すれば、委員長を選出し、当然、委員の役割分担のルールを作る必要があるが、それは委員会がまとめるものだ。教育研究に支障があるとの心配については、多少の影響が出ようが、教員の責任としての任務であり、逃げる訳にはいかないだろう。」

2番目のB助教授（男性）は、4項目の質問を提起してきた。

第1は、「規程〔骨子案〕第2条の、セクハラの実義に関する条文の中で、《または》の前が

対価型、後が環境型だが、優越的な地位を利用した環境型がありうるか。学生から学生、学生から教員へのセクハラも含まれるか」で、私は、「そうだ」と答弁した。

第2は、「優越的な地位の範囲」に関する質問、即ち、「優越的立場の地位はどのようなものか。学長、事務局長、管理職と考えてよいか」であった。

これに対し、私は、「管理職とは、条例上の規定により、学長、三役、各学科長、事務局長、事務局次長である。他方、《管理職など》の《など》とは、管理職ではない者、簡潔に言えば、助手を持っている教員、事務局の4課長と副図書館長である」と答弁した。更に、「私は助教授だが、就労上は監督をする立場になく、対価型のセクハラをする立場にないということか」との再質問があり、私は、肯定的な答弁を与えた。

第3の質問項目は、「性別役割意識にもとづく言動、例えば、《女子がお茶を入れるのは当然》といった発言もセクハラということだが、逆に、男が重い荷物を運ぶべき、リーダーシップを取るべきといった言動も対象になるのか」であったが、私としては、「それはこの教授会で審議してもらいたい」と答えるにとどめた。

同助教授は、最後に、「カウンセラーは専任の職員を配置するのか」と質問をしてきたので、私は、「身分的には専任までは考えていない。非常勤勤務の理解である。」旨、答えた。なお、こうしたカウンセラーの身分については、先ほどのA助教授から関連質問があった。「相談員の1名は非常勤勤務者でよいということだが、専任職員でないといけなと思う。稼動時間を考えて検討すべきで、最初から非常勤勤務ではなくて、高いレベルで取り担んでももらいたい。勿論、妥協はあろうが、そうしないと実りは少ない。それから、相談窓口で、匿名による相談・苦情は受付けないとなっているが、最初の段階では難しい。相談の第一歩で、匿名でいけなくなると相談が出にくい」。この質問には、学長が、「常勤の相談員となると、設置者に要求しなければならず、困難である」と、答弁した。

3番目の質問者はC助教授（男性）で、4つの質問が出された。

「①教員の職務は、教務補助員や実務補助者に対し、優越的地位にあるのか。

②同性の女子教員が、女子学生に役割分担を押しつけるのも、セクハラに含まれるのか。

③相談窓口は教員だけでは対応できない。窓口相談員がいない時に、事務局が対応するのか、委員会の議事録はどうするのか。

④専門カウンセラーはメンタルケアのイメージか」

私は、「①から③については、今は具体的に考えたものはない。人権委員会で検討してもらいたい。④については、心理学専門のイメージである」と、答えた。

質問者の4番目はD助教授（女性）で、「予防をして、セクハラが起らないことが望ましい。それから、当事者本人が申し出ることが中心となって組立てられているが、第3者の申し出はどうなるか」であった。

これに、私は、「われわれは、議論もあったが、漸くここまでまとめた。細部は附属資料も付けてあるので、教授会の意見を受けて、人権委員会で設計図を描いてもらいたい。ただ、われわれには、本人の申出によるものとするという考え方が強くあったとは間違いない」と答弁した。更に、学長から、「友人が申し出ることもあってよいと思うが」との指摘があった。

その後、A助教授の意見開陳があった。「セクハラについての考え方は進行中で、定型化されたものはないので、皆でよりよいものを作るという姿勢が必要だ。より深く論議してもらいたい」。

最後に、学長が、質疑を締め括る観点から、「骨子案は出ているが、規則等については、人権委員会で検討しなければならない。次の2月教授会で、この答申案が承認されれば、人権委員会を早速発展させたい」と述べて、当日の議事が終了した。

#### 注1

「セクハラとは…」

労働者が示した指針においては、職場におけるセクハラを、職場において行われる性的の言動に対するその雇用する女性労働者の対応により当該女性労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的言動により当該女性労働者の就業環境が害されること（男女雇用機会均等法第21条第1項）と定義しています。

また、人事院規則は、他の者を不快にさせる職場における性的な言動及び職員が他の職員を不快にさせる性的な言動と表現しています」

（「公務職場等におけるセクハラ防止のしおり」 鹿児島県 P5）

#### 注2

県立学校におけるセクシュアル・ハラスメントの防止等のための指針（1999年10月29日）

#### 第2章

セクシュアル・ハラスメントとは、職場において、職員又はその他の者を不快にさせる言動をいう  
2 この指針において、次の各号に掲げる用語の意味は、当該各号に示すところによる。

##### （1）セクシュアル・ハラスメントに起因する問題

セクシュアル・ハラスメントのため、職員又はその他の者の環境が害されること及びセクシュアル・ハラスメントに起因して職員又はその他の者が不利益をうけることをいう。

##### （2）職場

通常、職員が勤務している場所をいうが、それ以外であっても、職員が勤務を遂行する場所であれば職場に該当する。また、勤務時間外であっても、職場の人間関係が実質的に存在する場所は職場に該当する。

##### （3）その他の者

児童・生徒及びその保護者、関係事業者等職務上の関係を有する者をいう。

## 2 学長案の、教授会による審議と承認

同年2月4日、教授会は、1月に提起された学長提案を、異議なく承認した。以下は、その状況である。

まず、学長が発言した。「セクハラ対策については、資料を1月教授会で示したので、検討してもらったと思うので、意見があれば出してもらいたい。文字の一字一句の修正ではなくて、考え方について意見があれば出してもらいたい。私が答えられないものは、網屋委員長に答えてもらう。ちなみに、鹿大でもセクハラの啓蒙パンフが出ている。答申を承認してもらえば、人権委員会を設置することになるが、委員選出は3月教授会にしたい。委員選出に助手を含むかどうかについて、学長としては、助手を含めて編成したいと考えている」。

これに対して、教授会構成員の側からは、ただ1名の意見表明もなく、従って、学長提案つまり委員会の答申が、異議なく、承認されたのであった。

再び、学長が発言を行った。「セクハラ対策を承認してもらったが、次は人権委員会委員を選出し、同委員会では、窓口の相談員を誰にするか、セクハラ事案があった場合の学内規程の整備を考えてもらうことになる。それから、カウンセラーを置くことになっているが、学外者を置くとなると予算が必要になり、また、予算がつくまで、どのように対応するかといった問題がある」。

こうして、愈々、翌3月、人権委員が選出される運びとなった。

## 3 「人権委員会」の発足

2000年3月3日、教授会は、その構成員32名及び助手7名の中から、4名を、「人権委員会」の初代委員に選出した（男性委員―高嶺教授、小森助教授、女性委員―木戸助教授、西迫助手）。委員の任期は、4月1日から2年であるが、再選が可能なので、最長4年の任期となる。なお、選出に先立ち、助手に被選挙権があることが確認された。

## 4 教授会による、「セクシュアル・ハラスメントの予防・紛争解決規程」の承認

上記委員会は、4月、委員長（高嶺教授）副委員長（木戸助教授）を選出して、その任務の遂行に入り、8月4日、「セクシュアル・ハラスメントの予防及び紛争解決に関する規程」を教授会に提起し、承認を得た。同規程は、即日、施行された。

この規程（全11ヶ条）は、セクハラ委員会が、学長に提出した「答申」の付属資料であった同規程（骨子案）に、僅かな修正を加えたものであった。即ち、骨子案第10条（相談の受付）が、ほぼその儘、その第9条（相談窓口の任務）第1項に移されて、既存の条文との接続が行われた。従って、この規程には、新しい第10条（相談の処理）が設けられている。

以下は、その条文である。

### 第10条（相談の処理）

相談員による面接だけでは問題が解決しない場合、人権委員会が調査・処理を行う。

## 2 調査・処理の結果は学長に報告する

こうして、「セクハラ予防・紛争解決規程」が制定されたため、本学の、均等法第21条第1項の義務の具体化を目指す取り組みは、制度整備の観点からは、「指針」の作成のみということとなった。

以上が、均等法第21条第1項及び同第28条が本学に課した「セクハラ防止配慮義務」について、その具体化を目指す本学の取り組み状況である。

さて、「仏つくって魂入れず」という言葉があるが、セクハラ予防の制度を構築した筈の大学で、依然、セクハラが発生している。従って、制度の構築は、あくまでも、セクハラ予防の第一歩に過ぎないのである。

### あとがき

私は、学長の指名に基いて、3名の同僚と共に、「セクシュアル・ハラスメント対策検討委員会」の委員に選ばれ、更に、委員長として、8ヶ月の間、答申の作成に従事した。この間、同僚委員の方々の、誠実にして有効な御協力を得て、「セクハラ」概念を、全国的に見ても、何等遜色のない内容で、定式化することができた。改めて、御礼を申し上げる。また、「議事要旨」の作成、関係資料の入手等については、事務局次長福添盛秀氏の一方からぬ御配慮を頂いた。ここに、御礼を申し上げる次第である。

ところで、上記委員会の若き同僚であった境井孝行助教授が、この夏、38才の若さで病没した。それ故、本稿は、同助教授の御冥福を御祈りするため、「追悼論文」として、御霊前に捧げるものである（2000年9月22日）。

(2000年10月2日受理)