

修道学園におけるハラスメントの 防止等に関する規程について

清 野 惇

1 はじめに

中学、高校及び大学を設置する学校法人修道学園（以下単に学園という。）では、先に「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保に関する法律」昭和47・7・1法律113号（以下雇用均等法という。）の第21条2項の規定する事業主が配慮すべき事項についての指針に基づき「セクシャルハラスメントの防止等に関する規程」を定め、学園内におけるセクシャル・ハラスメント（以下セクハラという。）の防止及び排除に努めてきたが、社会の関心は、セクハラに止まらず、さらにアカデミック・ハラスメント（以下アカハラという。）やパワー・ハラスメント（以下パワハラという。）という新たなハラスメントの行為類型を創出するに至り、学園もこれに対する新たな施策の策定を迫られる一方、平成18年に改正された雇用均等法第11条によってセクハラ防止の措置義務

が事業主に課せられ、同年厚生労働大臣告示615号により事業主が雇用管理上講ずべき措置についての指針が示されたことに伴い、学園はセクハラに関する苦情相談を中心とする従来のセクハラ防止規程の改正が必要になったことから、新たに「修道学園におけるハラスメントの防止等に関する規程」（以下新規程という。）を作成し、平成24年4月1日より施行して今日に至っているが、この新規程はハラスメント防止対策一般に共通する問題をも含んでいるので、以下において同規程の検討を通じてその問題点を考察してみたい。

2 ハラスメント行為の現行法制上の位置付け

(1) 今日、反社会的行為とされる所謂ハラスメント（嫌がらせ）は、現行の法制上いかなる位置にある行為か考えてみたい。この点の考察に当たって先ず確認すべきは、目下のところセクハラを

も含めハラスメント行為一般を正面から禁止した法令等は存在せず、わずかにセクハラに関連する事項を定めた法律が存在するだけである。その法律とは雇用均等法であり、その第11条の前掲規定であるが、そこでは職場における性的言動に起因する問題に関する雇用上の措置について厚生労働大臣の定める指針に従うべき事業主の義務を定めているに止まる。このように現在のところセクハラはもとよりアカハラ及びパワハラについても、これを正面から禁止する法令がないだけに、ハラスメント行為がなぜ反社会的な行為として取り扱われるのかが問われることになる。

(2) ハラスメントという社会的用語は、今日のところ、必ずしもその概念が確定しているとは言い難く、筆者はこれを下記の理由から「言動による嫌がらせ」と解し、他人の人格の尊厳を毀損する反社会的表現行為として捉えるが、このような表現行為を規制する法令としては、まず刑罰法規としての刑法が挙げられる。

刑法は犯罪に当たる表現行為として、名誉棄損(230条)、侮辱(231条)及び脅迫(222条)等の犯罪を規定しているが、人格に対する侮辱行為としての側面をもつ暴行(208条)をも、これに加えることもできる。さらに軽犯罪法も一定の表現行為を軽犯罪として処罰の対象にしているし(1条5号、13号)、また行政取締法規である児童虐待防止法(平成12・5・24法82号)やストーカー規制法(平成12・5・24法81号)も一定の表現行為を取り締まりの対象としている。児童虐待防止法の2条1号及び4号並びにス

トーカー規制法の2条1項4号及び8号がそれである。これらの行政法規はいずれも所定の言動を禁止した上でこれに違反した者にまず行政処分を行い、これに従わなかった者に刑罰を科するという手法をとっている。

前者では児童に対する「著しい暴言又は著しい拒絶的対応」(2条4号)を、後者では、一定の関係者に対する「著しく粗野又は乱暴な言動」(2条1項4号)及び「性的差恥心を害する言動」(同8号)をそれぞれ禁止行為としている。軽犯罪法が規定する表現的犯罪も、「著しく粗野又は乱暴な言動」を構成要件行為としているが、当該軽犯罪が成立するためには、これらの言動が、公共の場や施設でなされることを要件としている。

ついでにこれらの罪の法定刑を掲記すると、名誉棄損罪が「3年以下の懲役若しくは禁錮又は50万円以下の罰金」であり、侮辱罪及び軽犯罪法の罪は共に「拘留又は科料」であり、また脅迫罪は「2年以下の懲役若しくは30万円の罰金」である。これらの法定刑の刑量はもとより、その刑の執行猶予制度の存在も、ハラスメント行為者に対する懲戒等の不利益処分を行う場合、その種類及び程度の選択にあたり参考とすべきであろう。特にセクハラ行為者に対する懲戒が、免職を原則とするような風潮は問題である。

(3) このようにハラスメント行為の周辺には、反社会的表現行為を規制する法令が散在する一方、反社会的とされながらハラスメントのように法定規制を受けない表現行為も存在するのである。

そこはいわば法的規制の空白地帯で、その規制は専ら道徳規範や習俗規範などに委ねられている領域といつてよい。

ハラスメントについては、前述のように、これを規制する法令は存在しないので法令上の定義もないから、いかなる行為がハラスメントに該当するかが明確でないが、労働基準監督官庁はこれを労働者の労働条件に係る問題として、その対策を指導している関係から、労働行政上の一応の見解は示されているし（平成20年に厚生労働省は、パワハラについて「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、または職場環境を悪化させる行為」と定義している。）、また国家公務員については平成10年11月13日・人事院規則10-10（セクハラの防止等）がセクハラに該当する場合を例示して、これを規制しているのが現状といつてよい。

(4) 以上のように法令の一般的規制の空白部分に位置するのが「言動による嫌がらせ」行為である。この「嫌がらせ」行為を抑止する狙いは「嫌がらせ」をされる相手方の人格の尊厳を保護することにあり、嫌がらせ行為は多様であり、その中には法令によって禁止されている表現行為も含まれることになる。その場合その嫌がらせ行為については、当然その法令の定めるところに従って措置されるべきであり、ハラスメントに該当する行為の故をもって、事業主が別異な取り扱いをするこ

とは許されない。

法令が規制の対象としている行為を、敢えてハラスメントの範疇に取り込もうとすることは、その行為のもつ人格の毀損という反社会性を社会に周知浸透させるといふ社会教育的目的があるとしても、かえってハラスメントの本来の性格を曖昧にする虞がある。例えば、ハラスメントに該当する犯罪行為、児童虐待行為及びストーカー行為等については、それぞれの法令がこれを禁止し、その取り扱いを定めており、事業主がなしうことは被害者に対するその旨の教示の他、行為者の懲戒のみといつてよい。もし刑法犯に該当する脅迫・暴行等の行為をもハラスメントに含めるとすれば、今日、社会問題化している学校の運動部活動における暴力的指導を「体罰」と表現するのと軌を同じくし、犯罪行為として非難すべき行為をハラスメントという反道徳的語感をもつ表現で包み隠す虞がある。

部活における体罰問題や生徒・学生間のイジメ問題については、学校教育を所管する文部科学省が対応措置を策定しているが、これらの行為にはハラスメントに該当するものも少なくないため、これら所管官庁の措置と事業主が定めるハラスメントに関する対応措置とが並存することも考えられる。その場合いずれの措置によるべきかであるが、所管官庁である文科省の対応措置が優先することは当然である。

(5) ところでこのハラスメントという概念は、何のために創出さ

れ、使用されているかである。ハラスメントといわれる行為は、法令では禁止されていない行為であるが、社会的には許されない行為であることを社会に認知させ、その根絶を図ろうとすることにあると思われる。そうであれば法令で禁止され、その対応が定められている行為を、ハラスメントとして社会に周知させることは無用といつてよいので犯罪行為や行政取締行為までハラスメントに取り込むことは問題である。

3 ハラスメントの反社会性

(1) 反社会的表現行為といわれながら法令の規制を受けないハラスメント (HARASSMENT) の反社会性はどこから来ているのかである。ハラスメント行為は私人対私人の私的行為であり、基本的には私的自治の領域内の問題である。公務員のパワハラもアカハラも公務からはみ出した職務外の行為である。公権力が干渉できる公共的利益の侵害が認められない限り、わが国ではその行為を犯罪視して規制することは許されない。

したがって法令によって禁止されていないハラスメント行為の社会的許容性の有無は、私的自治の枠内でその統制規範によって判断されなければならない。則ち、当該行為が「社会的許容範囲」内にあるかどうかで判断されることになる。もともと私的自治の領域外の存在である犯罪行為や行政取締行為は、当然その枠外であるから、私的自治の領域に残るのは侮辱罪や脅迫罪等の犯罪構

成要件行為にまで至らない「発言による嫌がらせ行為」ということになるが、この嫌がらせ行為に反社会的の烙印を押すには、その反社会性を明らかにする必要がある。それが単なる粗暴的言動であれば、非礼とはいえても反社会的とまではいえないからである。

(2) そこで登場するのが憲法の基本理念である個人の尊重であり、自由及び人権の保障である。個人の尊重や自由・人権の保障は、政府の統治活動を規制する原理原則であつて国民の私生活を直接規制するものではないが、憲法は他方において国の最高法規として国の法秩序全体を統制する役割を担っているので、国民の日々の生活はこの憲法を骨格とする社会秩序に規制されることになる。従つて私人の社会的行為も憲法の見地からの評価を免れることはできないのである。

(3) 憲法は自由主義の見地から私的自治の領域を認める一方、それを規制する原理を民法で定めている。即ち、民法は私権の公共の福祉適合の原則 (1条1項)、信義則の順守 (1条2項)、権利の濫用禁止 (1条3項) の他、公序良俗による法的効果の規制 (90条) や不法行為に対する損害賠償責任 (709条) 等を規定し、私的自治を規制している。即ち、法令による規制の定めがなくても私的自治の領域に属する私人間の行為は、民法のこれらの規制を受けることになる。このように法令による規制を受けない空間にも、これらの規定を介して間接的に憲法の規範的効力が及ぶこと

を認めなければならないが、その空間に作用する規範を法規範と視るべきか、それとも「慣習や掟」のような社会規範と解すべきかの問題がある。これを「公序良俗」という判断枠組の内容をなす規範の一つと解するならば、それは当該行為の法的効力を左右できるだけで、私人間の行為一般を規律することはない。当事者を超えた対世的効力を認めるのであれば、それは社会規範でなければならない。

ハラスメントを規制する社会規範が「公序良俗」という規制概念に転化しても、それは当事者間の法律行為の効力を規律するだけで、公序良俗自体が対世的効力を取得し、私人一般の行為規範として機能することを意味するわけではない。

ハラスメントは許されないという社会規範が、法令の規制のない空白部分を規律するとすれば、その規制の本来の対象は、他人の人格を言葉によって毀損する「嫌がらせ」行為といつてよい。この対象領域を超えた行為まで含めた統合的呼称として「ハラスメント」を使用することは適当でない。もし統合的呼称が必要ならば「人格毀損行為」とでもすべきであろうか。

(4) ところでハラスメントが成立するためにはいかなる要件が必要であろうか。世上でいうハラスメントは、人格の尊厳を侵す言動があれば、ただちに成立するのか、それとも言動だけでは不十分でその言動により相手方が不快若しくは嫌悪の感情を抱くことが必要かである。刑法学の用語を借りれば、ハラスメントは形式

犯的行为なのか、それとも実質犯的行为なのかの問題である。この点は社会規範によつて禁止されるハラスメント行為の範囲とも関連する。ハラスメント行為禁止の目的が、人格の尊厳を侵害する言動そのものを禁止することであれば、発言がなされれば直ちにハラスメントは成立し、その言動が相手方の心裡にいかなる影響を与えたかは単なる情状に過ぎないことになる。

もし不快感や嫌悪感を与えるという実害の発生を成立要件とするならば、そのような実害が発生しなかった場合は、どう扱ったらいいかである。ハラスメント行為の既遂・未遂の問題である。人間の尊厳を損なうような言動がなされれば相手方が不快感や嫌悪感を抱かないことは稀であるから、言動がなされれば直ちにハラスメントが成立すると解しても必ずしも不当とはいえないが、稀であっても、そのような感情を抱かない相手が存在しうる以上矢張り解決すべき問題といつてよい。筆者は、実害の発生は必要であるが、その不発生は行為者が主張・立証すべき抗弁事由として考えたい。

ハラスメント行為を禁止する社会規範に違反する行為がなされたか否かは、その言動の内容や口調によるが、その言動を平板的に受け取るのではなく、言動がなされた背景をも含めて立体的に考察する必要があることはいうまでもない。ハラスメント行為の成否の判断は、ハラスメントが社会規範に違反する行為であることからすれば、当然社会通念によるべきであり、またその情状も

社会常識に基づいて判断すべきである。具体的には、当該言動の内容、実害発生の有無、行為者の意図・目的、当該言動の反社会性の認識の有無等を参酌してなされるべきであらう。

4 ハラスメントの有責性

(1) ハラスメントは、事業体の組織内では行為者の懲戒事由とされ、また行為者の不法行為責任の事由となる。民法は資本主義社会における責任原理に従い過失責任主義を採用しているので（415条、661条及び709条等）、ハラスメントの行為者に対し民事責任を問うとすれば、被害者は行為者が故意又は過失によつてハラスメント行為をしたことを立証しなければならないことになる。この場合の故意とは自己の言動が嫌がらせであることを認識しながら行為することであり、過失とは、不注意から嫌がらせの認識なしに嫌がらせに当たる行為をすることである。

もしハラスメントの成立には、結果的に実害の発生即ち相手方に嫌悪感や不快感を抱かせる必要があるとすれば、故意は当然にこの実害の発生をも認識しなければならず、この認識を欠けば故意はないことになり、過失の有無が問題とされることになる。

(2) ところでハラスメント（harassment）の原義は「嫌がらせ」であるから、ハラスメントは故意行為に限られ、過失によるハラスメントはありえないのではないかという疑問がある。そもそも「嫌がらせ」という行為は、悪意をもって行うところ

社会的非難を受ける理由があるともいえる。ハラスメントを禁止する社会規範が、憲法の定める個人の尊重の理念を社会に浸透させるために存在するとすれば、故意・過失の有無を問わず、人間の尊厳を害する言動があればハラスメントの成立を肯定すべきことになりそうであるが、ハラスメントが行為者に懲戒等の不利益処分をもたらす虞がある以上、俄かに故意・過失を不要とする見解に組みすることはできない。

学則や就業規則の定める懲戒事由は、行為者の故意行為を念頭に置いて定められている場合が多いので、故意、過失の区別は意味があるし、また不法行為の成否も行為者の故意・過失の有無にあるとすれば、過失と無過失の区別も重要である。いづれにしてもハラスメントの概念内容そのものが確定しているとはいえない。今日、その定義にあたっては前記の諸点についても考慮を払う必要がある。

なおハラスメントを理由に行為者に対し懲戒等の不利益処分を行う場合には、そのこと自体は私的自治の領域内の行為であるとしても、それが社会規範の違反である以上、社会的常識に反するような処分は許されない。事業主といえども社会常識に反する処分をすれば、懲戒権の濫用としてその処分の効力が否定されるだけでなく、却ってパワーハラスメントとして非難されることにもなりかねないのである。この点を念頭に置き過敏な被害者の意向に押され、過重な制裁処分を行うことがないよう慎重な対応が求め

られる。

5 ハラスメント行為の防止義務

(1) ハラスメントを禁止する規範は、社会規範として社会の個々の構成員を名宛人とするが、その名宛人のいかなる行為を禁止し、またいかなる行為を義務付け得るかが問題となるが、その禁止規範は成文化されていないので、結局のところ社会通念によって判断せざるを得ない。ところで学園のハラスメントの防止等に関する新規程第5条は、生徒・学生及び教職員の責務として「生徒、学生及び教職員等はハラスメントの防止及び排除に努めるとともに当事者の個人情報及びプライバシーの保護について十分に配慮しなければならない。」と規定している。この「努める」を努力義務と解するか、それとも訓示とみるべきかの問題があるが、同条の見出しが「責務」とされている以上単なる訓示と解するわけにはいかないように思われる。もし生徒・学生や教職員が、本条の努力義務によって学園の行うハラスメントの防止・排除の施策に協力する義務を負うことになるのであれば、その協力義務は生徒・学生にとっては「その本分」とされ、教職員においては職務上の「義務」となり、その違反は共に懲戒事由に該当することになる。

憲法第12条は、憲法の保障する自由や権利を国民の不断的努力によって保持すべきことを国民の責務としていることからすれば、学生及び教職員等をしてハラスメントの防止・排除のための学園

の施策に協力させることは不当とは言えないが、この協力を懲戒や不利益処分によって強制しうる義務と解することには、少なからず抵抗を感じる。

(2) 学園の方針や施策に対する協力義務を肯定するとして、それは学園がハラスメント対策の一環として、在学契約や労働契約に取り入れた協力条項に基づくものなのか、それともハラスメントを禁止する社会規範自体若しくはそれに付随する関連規範を具体化したものなのかの問題があるが、たとえ契約に基づくことと社会規範に基づくことと、この協力義務を懲戒等の不利益処分によって強制しうる義務と解することは困難である。なんとすれば他人のハラスメント行為の阻止まで強制する社会規範の存在を肯定することは、個人の自由を保障する憲法の見地からも疑問だからである。社会規範として容認できるのは、ハラスメント行為をしてはならないという社会の構成員に対する命令規範に限られるので、協力義務は、社会規範の具体化ではなく、それは契約に定める協力条項に基づくものであり、しかもその協力条項は非強制的な訓示的条項としてのみ、その有効性が認められると解すべきであろう。

6 事業主のハラスメント行為の防止措置義務

(1) 次に問題になるのは、学園がハラスメントの防止・排除の規程を制定する根拠である。現在、事業主にハラスメント行為一般

の防止及び排除を義務付けた法令はなく、ただ前述のように、雇用均等法第11条がセクハラに関して、事業主にこの義務を課することによって間接的にこれを規制しているに止まるのに、学園は労働関係におけるハラスメント行為一般についても、セクハラと同様にその防止措置を講じているが、これは監督官庁の行政指導によるものと考えられる。

(2) しかしながらセクハラ以外のハラスメントについては、セクハラの場合のように間接的な法規制も存在せず、これを労働条件の問題として行政指導の対象とするにしても、セクハラ以外のハラスメント行為について、その防止及び排除の措置を事業主に要求しうる根拠が必要である。この根拠をセクハラ禁止と同様に社会規範に求めることが困難であるとすれば、どこにその根拠を求めるべきであろうか。

そこで登場するのが使用者の労働者に対する安全配慮業務に関する判例理論である。最高裁昭和50・2・25判決は「ある法律関係に基づいて特別な社会的接触の関係に入った当事者間において、当該法律関係の付随的義務として一般的に認められるのが使用者の安全配慮業務である。」と判示している〔民集29・2・143〕が、雇用均等法の規定する事業主の措置義務はこの判決の影響を受けているものと考えられる。

学園は、生徒・学生との間に在学関係を、教職員との間には労働関係をそれぞれ契約によって形成しており、この法律関係の付

随義務として、学園は生徒・学生や教職員の心身の安全に配慮すべき義務を負うと考えられるので、セクハラ以外のハラスメントの防止及び排除の義務も、その一環として認められると考えることができる。このように事業主の措置義務は、ハラスメントを禁止する社会規範によって課せられる社会的義務というよりは、契約関係から生じる法的義務と解すべきであろう。勿論、学園は、在学契約や労働契約において、生徒・学生や教職員に対し学園が行う措置に協力する義務を課することは可能であるが、その場合の協力義務が非強制的なものであるべきことは前述した。

(3) なお事業主である学園の安全配慮義務違反は、学園の労働契約上の債務不履行となり、また教職員によるハラスメントでは、行為者が相手方に対し不法行為責任を、学園は使用者責任をそれぞれ負うことになるし、また学生間のハラスメントでは、行為者が相手方に対し不法行為責任を負う他、学園は監督責任を問われることになる。その他教職員については就業規則違反を理由とする懲戒が、また生徒・学生については学則違反を理由とする懲戒が夫々問題となることはいうまでもない。

7 ハラスメントの防止等に関する新規程の問題点

以下において逐条的に新規程(以下本規程という。)の問題点を指摘し検討する。

第1条（本規程の適用対象） 関係

本規程は、ハラスメント問題に対応するための措置に関する規程として、生徒・学生及び教職員をその適用対象とし、これらの者にハラスメント行為の防止及び排除の努力義務を課している。ところで生徒・学生の規律は、学校教育法で校則・学則の記載事項とされており（同法施行規則3条、4条1項8号、4条の2）、また教職員の服務規律は、労働基準法により就業規則の規定事項とされている（同法89条9、10号）。前者の所管官庁は文部科学省であり、後者の所管官庁は厚生労働省である。したがって両者は監督官庁を異にする。もし学園の現行の学則や就業規則が、ハラスメント行為の禁止やその防止措置に関する協力義務を定めていなければ、新たに規定を設けて、それぞれ監督官庁（文部科学大臣又は労働基準監督署長）に届け出る必要がある。

このように現行法制上生徒・学生と教職員とは、その規律に関する取扱いを異にするので両者を一本の規程で済ませることはできない。したがってハラスメント行為の禁止や防止措置に関する規定は、校則・学則と就業規則にそれぞれ別建てで規定する必要がある。苦情処理に関する規定も同様である。学園が一本の規程で定めることができるのは、これら両者の共通の付属規程としてである。

なお現在のところ学校におけるハラスメントについては、こ

修道学園におけるハラスメントの防止等に関する規程について（清野）

第2条（用語の定義） 関係

れを正面から取り上げた法令の規定はないようである。雇用均等法第11条は、労働関係を舞台とするセクハラを対象とする規定で、生徒・学生の間や教職員と生徒・学生との間で生じるセクハラを対象とするものではない。

本条は、本規程で使用する用語の定義を規定しているが、ハラスメントについては「学園における修学又は就労に関して、不適切な発言又は行為等により、相手に不快感あるいは不利益をい与えること又は修学・就労の環境を害し若しくは害する恐れのあること」をいうとし、その上で更にハラスメントの行為類型であるセクハラ、アカハラ及びパワハラについて個別的に定義し、セクハラについては、「相手の意に反する性的な言動」とし、アカハラについては「教員がその職務上の地位又は権限を不当に行使して行う教育上又は研究上の不適切な言動」とし、パワハラについては「教職員等が職務上の地位又は権限を行使して行う修学上又は就労上の不適切な言動、生徒・学生が優越的地位を不当に行使して行う修学上の不適切な言動」としている外、「人権侵害と認められる言動」をもハラスメントに含めているが、この定義規定はおそらく労働行政上の指導を参考にしたものと思われる。以下においてその問題点を指摘する。

(1) ハラスメントの一般的定義とその行為類型毎の個別的定義

九五四（四七四）

との整合性についてである。一般的定義では不快感を抱かせる等実害の発生が要件となっているのに反し、個別的定義では不適切な言動があれば各種のハラスメントが成立するように読めることである。実害発生部分を省略して記載したとすれば定義規定としては不適当である。

(2) また本条は、「その他、人権侵害と認められる言動」をもハラスメント行為の一つとしているが、この人権侵害的言動とハラスメントの一般的定義との関係である。この場合にも一般的定義の要件がすべて適用されることになると、当然その人権侵害的言動により相手方に不快感や不利益を与えることがハラスメント成立の要件となるので、それを伴わない人権侵害的言動はハラスメントに該当しないことになる。ところで一般的定義では行為が相手方に及ぼす影響と並べて「修学、就労の環境を害し、もしくは害する恐れ」のある事態の発生をも要件として掲げている。ハラスメントの成立には行為者に故意・過失が必要と解する筆者の立場からは、この環境侵害についての行為者の認識の有無がハラスメントの成否を決めることになるが、認識すべき対象が環境であって行為の相手方の心裡でないため、故意を立証することは極めて困難であろう。ハラスメントの成立要件として結果の発生まで加えるのであれば、その立証の難易の問題も併せて考える必要がある。

(3) ハラスメントの一般的定義では「不適当な発言又は行為等」

と規定し、ハラスメントは、発言だけでなく発言以外の行為によってもなしうるとしているが、個別的定義では「言動」という用語を用いている。一般的定義からすれば、この言動は「発言と行為」双方を含むものとして使用されていると解されるが明確ではない。「発言又は行為等」と「言動」とでは必ずしも同一内容の表現とはいえない。前者の「行為」は発言とは別の動作を意味し、後者の言動の「動」は発言と一体化した動作を指すと解釈することも可能だからである。暴行そのものをハラスメントに含める学園の立場からすれば、そのような解釈も成り立ちうるのである。疑義のない明確な定義にすべきである。

ところで発言ではなく行為によるハラスメントとしていかなる行為が想定できるかである。考えられるのは職場に女性の裸体画や女性の水着姿のカレンダーを貼る行為などである。いわゆる環境型のセクハラの一つであるが、これは対価型が特定人に対するセクハラであるのに反し、職場で働く不特定人に対するセクハラで、その貼付は行為者の意思の表現行為と言ってよく、表現以外の行為ではないと解することもできる。

(4) 用語の定義規定である本条は、ハラスメントを総括的及び個別的に定義しているが、一般的定義には、ハラスメントの特徴を端的に表明する用語を欠いている。ハラスメントの定義の仕方としては、演繹的手法と帰納的手法とがあり、前者はハラスメントを言動による嫌がらせ行為と規定し、その発現形式と

しての行為を列挙するものであり、後者はハラスメントに該当するとされている行為を列挙し、これらの行為に共通する特徴を規定しない手法である。

本定義規定では、一般的定義と個別的定義を規定しているのが前者に属するようにみえるが、定義されている各言動に共通する特徴を現す用語が示されていないため、定義がその役割を充分果たさないことである。本来ならば「言動による嫌がらせ」を一般的定義とすべきところ、それでは説明できない行為までハラスメントに取り込んだため、行為のもつ共通の特徴を一般的定義として規定することが困難になったことによるものと推察する。

本条の定義では、そこに掲げられている各言動が何故社会的に許されないのが明確を欠くことになるし、ハラスメント行為がその本来の範囲を超えて広がるのを阻止できないことになり、ハラスメントなる用語はその本来的な意義を失い、行為の特徴を表す用語としては使用できなくなるといつてよい。

(5) 学園のハラスメントに関する「ガイドライン」では、前述のように暴行もまたハラスメント行為に該当するとしているが、筆者のようにハラスメントを反社会的表現行為と理解する立場からすれば、「発言又は行為」の「行為」は表現手段としての動作（たとえば手を振って拒絶の意をあらわす如し）を指し、また「言動」の「動」は発言行為と一体をなす動作を指すこと

になり、当該表現行為から離れた別個の動作ではないことになる。表現活動と縁のない動作までハラスメントに加えることは前述した観点から疑問である。もつとも暴行等の犯罪行為をも含めて人格の尊厳を害する一切の反社会的行為をハラスメントと呼称するのであれば別である。

(6) 本定義規定では、ハラスメントの定義文の中で「不適切」とは「不当」とかという価値的用語を使用しているが、その判断基準については触れるところがないので、この定義の下では、なにを基準にハラスメントの成否を判断すべきか明確でないため、現実問題の対応には困難を伴うであろう。筆者は、ハラスメントを社会規範に違反する行為と解するので、その成否は社会通念に基づいて判断することになる。なおこの定義規定からも明らかのように、本規程はハラスメント行為を法令に違反する違法な行為とはみていないようであるが、それならばハラスメントが禁止される理由や根拠をいかに考えているかが問題である。

また本条は「その他他人権侵害と認められる言動」もハラスメントとしているので、本規程はハラスメントを言動による人権一般の侵害と考えているようであるが、本規程第6条5項に規定する設置学校長等の別則制定権限に基づいて制定されている「広島修道大学ハラスメント相談員内規」は、窓口相談員の業務の一つとして「ハラスメント及びこれに類する人格侵害並びに

これらに起因する問題（以下「ハラスメント等」という）に関する相談」を掲げており、人権侵害行為をハラスメントとする本規程とはハラスメントの理解を異にしているように見受けられる。

人権侵害一般をハラスメントとして捉えることは、言動による嫌がらせ行為としてのハラスメントの特徴を希薄にするものであって賛成し難い。ハラスメントを人権一般に対する侵害とするならば、既述のようにハラスメントなる用語は改めるべきである。

(7) ハラスメントの概念内容の策定は、事業主によってなされる。筆者は、ハラスメントを内面的自由（内心の自由）に対する嫌がらせ言動による侵害と解する。それは耳にしたくない言動を拒絶し、心の安定と平穏を保持する自由の侵犯であり、人権一般の言動による侵害を意味しない。この立場からすれば、ハラスメントとは、個人の内面的自由を脅かすような言動による「嫌がらせ」ということになる。「嫌がらせ」という以上それは行為者の意思を表す表現的行為でなければならぬ。

ところで規制概念としてのハラスメントの内容をどう定めるかは、基本的には事業主の権能であるから、それぞれの事業主は社会的に許容しうる範囲内で、その概念内容を定めることができるが、監督官庁の行政指導があればこれに従うべきことはいうまでもない。企業が従業員の仕事能力を向上させ生産性を

高めるために有益な範囲でハラスメントの概念を定めることも、また学園が学生の修学や教職員の就業の成果の向上に必要な環境整備の観点からハラスメントの概念を定めることも自由であるが、このような事業サイドの必要からの概念策定というよりは、むしろ人格の尊重の社会的見地から、その理念に反する言動をハラスメントとして捉えるのが今日の趨勢といつてよいであろう。

ハラスメントの概念を定めることは同時に懲戒等の不利益処分事由を定めることにもなるだけに、その概念内容には社会的相当性と共通性が要求されるので、ハラスメントの内容が事業主によって区々となることは好ましくない。この見地からしてもハラスメントは、統一された共通概念であることが望まれる。

(8) なお本規程では、その適用対象から学園の役員及び評議員が除外されているが、その理由が明らかではない。これらの役職者にはハラスメント行為はないということが理由であれば問題である。これらの役職者も教職員と職務上の接触を持つので、教職員に対するハラスメントの加害者ともなりうる地位にあることを考えると本規程の適用外とすることは疑問である。特に設置学校や事務局の上級管理職者に理事を兼任させる学校法人では理事も対象としなければ、当該管理職者のハラスメント行為を、教職員としての行為ではなく理事としての行為だとして

責任逃れをされる虞がある。

役員や評議員には、教職員や生徒・学生のように規律維持のための懲戒制度はないので、懲戒による制裁はないが、学園の寄付行為では、このような社会的に許されない行為をした役員については理事会の決議で、評議員については評議員会の決議で、それぞれその職にふさわしくないことを理由に解任することは可能である。

もし役員や評議員にも本規程を適用し、そのハラスメント行為に対し後述の苦情相談を認めるならば、内部相談員制は当然不適当であり、苦情相談は外部の第三者に委嘱することが必要であろう。

第4条（設置学校等の長の責務）関係

本条は、ハラスメントの防止等の対策についての学校長及び学園事務局長の責務を規定し、その一つとして、ハラスメントに関する苦情相談制度の設営を求めている。この苦情相談は雇用均等法の定めるセクハラ対策として雇用管理上講ずべき措置の中核をなすものであった。本規程はこの苦情相談制度をハラスメント一般に拡張するものであるが、事業体が苦情相談制度を設営する場合の方法としては、本規程のように、学園の業務組織の一部署の職員に苦情相談を担当させる方法の他、苦情相談を外部者に委ねるやりかたもある。後者は更に二つに分かれる。

修道学園におけるハラスメントの防止等に関する規程について（清野）

一つは、苦情相談業務を契約によって外部者に委託する方法である、この場合の外部者は委託契約の受託者として契約条件に拘束されるが、自主的存在として活動する。これに對しいま一つは、外部の適格者を非常勤職員として任用し、苦情相談業務を担当させる方法である。本規程が採用する内部相談員制度が学園の苦情相談制度として適当かどうかは、相談員の中立性や相談業務の公正な運営が制度的に確保されているか否かによる。本条で使用している「苦情相談」という用語は、ハラスメントに関する相談とハラスメントに対する処置要求を伴う苦情の申立との双方を含む用語として使用されている。前者の場合の相談員の役割は、相談事項を聴取し質問に答え助言すること尽きる。

第5条（学生・生徒及び教職員の責務）関係

本条は、学生や教職員に対し、ハラスメントの防止及び排除についての努力義務、とハラスメント当事者のプライバシーの保護についての配慮義務を規定している。ハラスメントを禁止する社会規範の存在を認めるとしても、その社会規範が、他人のハラスメント行為を阻止したり、事業主のハラスメント対策に協力する義務まで、その内容として含むと解することはできないし、仮にこれらの義務を認めるとしても、その義務を懲戒等の不利益処分により強制しうる義務とは解し難いので、努力

九五〇（四七〇）

義務に関する規定は、義務を課するという積極的な規定というよりは、努力義務の履行行為が正当な行為であることを訓示する消極的な規定と解すべきである。なおこの努力義務や配慮義務は、生徒・学生については学則に、教職員については就業規則に、それぞれ規定すべき事項であり、その条項の新設及び追加には学則や就業規則の変更手続が必要である。

第6条（苦情相談への対応） 関係

本条は、ハラスメントに関する苦情相談に対処するための組織及びその運営についての規定であるが、前述のように、この苦情相談には名実共に相談に止まる場合と、行為者に対する何らかの措置を求める苦情の申立とがあるので、それぞれについて検討する必要があるが、その前に次のような総論的問題を考察したい。

① 〈相談員の選任方式〉

本条は、苦情相談について内部相談方式をとり、学園の組織内に相談担当の部署を設け、教職員をその相談員に選任することとしているが、その相談員については、その一部を本条において指定し、残りの相談員は設置学校長及び学園事務局長が指名するものとしている。なお本規程が指定する者は、設置学校及び学園事務局の上級管理職者である。ところで苦情相談制度

の成否は、相談担当者に対する相談者の信頼の有無にあるといつてよい。この相談員に対する信頼感は、その地位が中立であること、その相談業務の取扱いが公正であること、相談員が高い専門的知識・経験を有することによって生まれるといつてよい。特に教職員間のハラスメントは、学園の業務運営に係わりをもつ場合が少なくないだけに、学園の上級管理職者を指定相談員とすることは、学内業務に精通しているという利点はあるが、相談員の地位の中立性や職務執行の公正さの面で問題である。これらの者は立場上えてして事業主の意向に沿った行動をしがちなからである。もし内部の者を相談員にするのであれば、学園や学校の支配から距離を置いた地位にある者、例えば教職員でない評議員の起用が考えられる。

② 〈相談員選任権の性格〉

次に問題となるのは相談員の選任である。一部の相談員の選任権は前述のように設置学校長及び学園事務局長に与えられているが、これらの者に選任権を認めたことは、教職員の兼職の任用権をこれらの者に委任したことになり、その範囲で理事長は人事権を失うことになる。選任権を字義通り受け止めればそのように解せざるをえないが、問題は指定職相談員の選任である。指定されているのは上級管理職に当たる役職者であるから、その役職についた教職員が職務上当然に相談員を兼職するのか、それとも学校長や学園事務局長の選任行為を必要とするかの問

題がある。本条は後者の立場をとるようである。したがって選任権者は二種類の異なる手続きで相談員を選任することになるが、適性の有無について審査できない指定職者を当然に相談員とすることは問題である。

また学園事務局の職員と大学事務局の職員とは兼職関係にあるので、本規程の相談員の選任権を額面通り受け取ると、この兼職関係にある事務局職員の選任権の競合をどう調整するかの問題が生じる。

いずれにしても学園の相談員という学園の業務組織上の「職」について選任権者が複数並存し、しかもその選任権者がそれぞれ選任した相談員に対し、最終的な管理監督権を有することとを認めることは（第10条）異常であり、組織原理に反すると言わざるを得ない。この不都合を避けるためには、この選任権を指名権乃至推薦権と解し、相談員の選任権は人事権者の理事長にあると解するほかない。

③ 〈苦情の分類〉

苦情相談は、処置要求を伴う苦情申立てについてだけでなく、ハラスメント一般についても行われるが、苦情の申立てについては、これに適切に対応するために苦情の分類が必要である。申立てられる苦情は概ね次のように分類できるであろう。

- （ア）ハラスメントの行為者（以下行為者という。）に対し、その行為の中止と謝罪を求めたい。

- （イ）行為者に対し、その行為の中止と慰謝料の支払いを請求したい。

- （ウ）行為者を懲戒してほしい。

- （エ）行為者と監督者双方を懲戒してほしい。

等であるが、これらのうち学園として対応できるのは、（ア）と（ウ）及び（エ）であり、（イ）の慰謝料請求は法律問題で法律実務家に委ねるべき事柄である。（ア）についても行為者がその要求に応じない場合には訴訟等の法的手段に訴えなければならぬので、その苦情は相談員の専管領域ではなく、法律実務家との役割分担領域といつてよい。また法令による取締りの対象ともなるハラスメント行為は、その法令の定める対応措置に従うべきであり、原則として苦情相談の埒外である。従って苦情相談による苦情の解決の範囲はさほど広くないが、相談員の応対如何によつては、ハラスメントに悩む相談者の心のケアに寄与しうることも期待できる。この観点から臨床心理士の相談員起用も検討に値する。

④ 〈相談員の役割〉

ところで本条の苦情相談制度は、相談員に如何なる役割を期待しているかである。その役割如何によつて苦情相談における苦情申立案件の扱いに差異が生じうる。その任務を申し立てられた苦情の仕分けにあるとするか、それとも申し立てられた苦情の解決にあるとするかによつて、相談員の苦情申立案件の調

査の程度に差異が生じうる。

苦情申立ての趣意が行為者の懲戒請求である場合には、行為者が教職員であれば懲戒権者は理事長であるから、当該案件の解決権限者は理事長であつて相談員ではないし、行為者が生徒・学生である場合は懲戒権者は学校長であるから、苦情解決の権限者は学校長ということになり、いずれにしても相談員に解決権限はない。また（イ）の場合も当事者の話し合いを勧め、示談に向かわせることは可能であるが、相談員自ら慰謝料請求の可否や、その請求金額を決めて示談の仲介斡旋をすることは適當ではない。弁護士等の法律実務家に任せるべきである。このように相談員が自ら解決できない苦情の申立てや自ら解決することを適當としない苦情の申立てについては、苦情解決権限者や苦情取扱適格者に当該案件を引き継ぐことになる。

この点からすれば、相談員の役割は、申立案件の仕分けとその解決の双方にあるといつてよいが、相談員の苦情対応能力をも踏まえて、いづれに力点を置くのが適當かを考える必要がある。相談員の解決可能な領域と思われる（ア）の場合も、行為者が謝罪や中止の要求に応じる保証のないことからすれば、必ずしも解決可能な領域ともいえないのである。いずれにしても苦情と向き合うためには、相談員には相応の法的知識と紛争解決の技量が要求されることも忘れてはならない。

⑤ 〈苦情の事実調査〉

次に問題となるのは、相談員による苦情の内容をなすハラスメント行為の存否の確認の要否である。即ち、相談員は自力解決可能な苦情申立案件に限らず、解決権限者等他者に申立案件を引き継ぐ場合にも、ハラスメント行為の有無を調査してハラスメント行為が確認された案件のみを引き継ぎ、ハラスメント行為が認定できない案件については相談を打ち切るべきかである。相談員は苦情の内容に矛盾や不明確な点がないかどうかを確かめただけでハラスメント行為の有無を認定せずに解決権限者等に案件を引き渡してよいと考える。なんとすれば解決権限者が権限を行使する場合には、そのために設けられる調査機関が存在するし（例えば懲戒委員会）、又そのような調査機関をもたない案件処理者の場合（例えば弁護士）には、予断を抱かずにハラスメントの有無について判断してもらうことが必要なので、相談員は案件の実質的調査を控えた方がよいと考えられるからである。加えて関係者が度々の事情聴取に応じざるを得ない負担を考へることも必要である。これに対し自力解決可能な申立案件については、相談員は苦情の内容がハラスメントに該当するか否かを調査確認することが必要である。しかしながら事実確認の調査がかえつて問題を拗らせ解決を困難にすることもあるので、調査も案件に即して慎重かつ弾力的に行う必要があることはいうまでもない。

ハラスメント行為の事実確認のための調査活動は、当事者及

び関係者の協力をえて行われることになるが、その協力義務をたとえ学則や就業規則で定めても、その義務を懲戒等の不利益処分で強制できると解釈することの問題性については先に述べた。

また本条は、学園の上級管理職者を相談員に指定しているが、その相談員が場合によっては、当該ハラスメント行為者の上司として監督責任を問われる立場に立つことも忘れてはならない。このような場合に備えて、相談員が配分された案件の担当を回避できる制度も検討する必要がある。

同条5項（施設の長による別則制定）関係

本項は、各設置学校長や学園事務局長は、相談員に関して必要な事項を別に定めることができると規定している。設置学校や学園事務局には法人格がないので、この規定はこれらの施設の長に「別の定め」をする権限を与える委任規定と解せられる。そうであればこれらの施設の長は「相談員に関する事項」について、それぞれ本規程の定めと別の定めをする権限を与えられたことになるが、その定め即ち規程は、それぞれ学園（学校法人）のそれとして成立することになる。もしその規程の内容が施設毎に異なるとすれば、相談員に関する事項について内容を異にする複数の学園規程が存在するという異常な状態が出現することになり、学園の意とするところがいずれの規程にあるか

不明となる。このような矛盾する同位の規程の出現をもたらす別則制定の権限規定は無効というべきであろう。学園の規範意思の分裂を避けるためには、この「別の定め」は各施設とも同一内容でなければならぬから、この委任規定を生かすとするれば、施設の長の協議によって一致したところを「別の定め」とする外ないであろう。

いずれにしてもこの「別の定め」をすることは、学校等施設の規程を作成することではなく、当該施設に関する学園の規程の作成であることを忘れてはならない。さらに遡って、そもそも何故に学園の施設の長にそのような権限を与える必要があるのか理解できない。なおこの別則制定に関しては他にも問題があるが、その点については改めて論述する。

第7条（相談員の責務）関係

本条は、相談員の苦情申立案件の報告義務に関する規定であるが、相談員が苦情相談を受けたときは、相談者の同意を得て設置学校長及び学園事務局長等に速やかに報告すべしとしている外、調停が適当でないなど相談員による対応が困難であると判断したときは、相談者の同意を得た上でそれまでの経緯について設置学校長等施設の長に速やかに報告すべきことを定めているが、この報告義務は相談者の同意を条件とする点において問題である。

相談者の同意の有無に拘わらず報告がなされなければ、相談員が行う苦情相談業務の管理は困難であり、学園の制度としての苦情相談の適正な運営はできないことになる。問題は苦情の申立てにまで及ばない相談に止まる場合である。この場合は苦情申立案件の処理と違い報告の必要度は高くないが、矢張り報告させるべきである。

もし苦情申立案件の報告に申立者の同意を必要とした場合、同意を得られなかったときには、相談員は当該案件をどのように扱ったらいのであろうか。本規程で定める苦情相談が、単に苦情を聴き置く制度か、あるいは苦情を聴取して助言を与える制度であれば、相談者の意向に従ってもよいが、苦情の解決を目的とする制度であるならば、学園が組織的に対応しなければ、その目的を果たすことは困難である。申立者が苦情の解決を求めて申立てをし、ことを公にする姿勢を示した以上、報告に關してその意思を問う必要はないように思われる。またもし報告義務に例外を認めるならば、申立者の不同意を理由に申立案件が相談員によって恣意的に処理される虞もないとはいえない。もし同意を得ない報告が、申立者のプライバシーや相談員の中立性を害することを懸念するのであれば、すべてを相談員に任せ学園が関与しなければよいが、それで内部者による苦情相談制度が適正に運営できるものかどうか疑問である。

苦情相談を申し出る者は、相談員の判断に權威を認めてのこ

とである。もし相談員が誤った判断をした場合(ハラスメントの判断の誤り等)には、申出者の裁判を受ける機会を失わせる虞があることも忘れてはならない。このような誤りを是正するために報告義務の履行は不可欠である。

相談員の中立性とは、ハラスメント当事者からの中立である。当事者のいずれにも肩入れしない限り、その中立性は確保されるが、アカハラやバワハラは学園の業務(教育・研究及び運営)の過程で行われる行為なので、学園も準当事者としての地位にあるといつてよく、これらのハラスメントの場合は学園からの中立性も要求されることになる。

なお苦情相談が相談のみの場合は、相談員の判断で、ハラスメント当事者や参考人等関係者の氏名等個人識別事項を秘匿することは許されてよい。

同条第4項(調停) 関係

本項は、相談員による苦情申立案件の調停に關して規定し、相談者の同意がある場合は、相談員は当該案件の調停による解決を図ることができると定めているが、本規程の学校長等の別則制定権に基づいて広島修道大学が制定した「ハラスメント相談員内規」では、この調停に關する職権を相談員全員ではなく一部の相談員にのみ認め、これを調停相談員としているが問題である。

ところで調停とは、民事紛争について当事者の互譲により条
理にかなない実情に即した解決を図ることを目的として民事調停
法に基づき裁判所によって行われる裁判外の紛争解決手続と一
般的に理解されているが、本項でいうところの調停はそれでは
なく、私的な和解の仲介行為を意味する。

雇用均等法は、職場における性的言動に起因する問題に関す
る雇用上の措置についての事業主と労働者との間の紛争を
調停する制度を設け「個別的労働関係紛争の解決の促進に関す
る法律」の定める紛争調停委員会にそれを行わせることにして
いるが（雇用均等法18条以下）、これは使用者と労働者との間の
個別的労働関係に係る紛争解決のための制度であり、ハラスメ
ントの被害者の救済のための調停制度ではないので、ハラスメ
ントの被害者が加害者との調停を希望する場合であっても、申
立案件が慰謝料の請求等の民事上の請求であれば、相談員とし
ては、被害者である申立者に対し民事調停法の手続きを説明し
弁護士に相談するよう勧めるべきである。相談員に右の意味で
の調停を行う能力があるかどうかは疑問である。

申出者の趣意が、ハラスメント行為の中止と謝罪を話し合い
で解決することになれば、その話し合いの斡旋仲介は相談員の
職務といつてよいが、行為者がこれを拒否した場合には法的手
段による解決を図らねばならないことを念頭に置き、斡旋を拒
否することが予め予想される案件については、当初から弁護士

らに相談すべきことを勧めるのが相当である。

なお裁判外の紛争解決のための和解の仲介については、今日
「裁判外紛争解決手続の利用の促進に関する法律」（平成16・
12・1）が施行されている。同法は、民間事業者の行う民事紛
争解決手続についての基本理念や国及び地方自治体の責務等を
定めているが、紛争解決手続について法務大臣の認証を受けた
民間紛争解決業者が行う紛争解決手続には、時効中断や訴訟手
続の中断等の法的面での特例措置を認め（25条）、またその基本
理念として「裁判外紛争解決手続は、法による紛争の解決のた
めの手続として、紛争の当事者の自主的な紛争解決の努力を尊
重しつつ、公正かつ適正に実施され、かつ専門的な知見を反映
して紛争の実情に即した迅速な解決を図るものでなければなら
ない。」と謳っている（3条）。学園の調停制度に本法律が適用
されるわけではないが、この裁判外紛争解決手続における公正
かつ適正な手続の運用及び専門的な知見の活用等はハラスメン
トに関する紛争解決のための苦情相談においても考慮すべき点
といつてよい。

第8条（調査委員会） 関係

本条は、学校長や学園事務局長等施設の長に調査委員会の設
置を求めているが問題である。この委員会はそれぞれ施設の長
の下に設けられる調査機関であり、相談員の報告案件について

ハラスメントの有無を調査しその結果を施設の長に報告する役目を持ち、施設長はその報告に基づいて、処分や環境改善の要否を判断し、必要と判断された案件についてのみ、理事長に報告すればよいと定めている。

ここにいう処分とは懲戒等の不利益処分を意味するが、生徒・学生の懲戒処分は、学校教育法第11条で学校長及び教員の権限とされているので設置学校長において決定可能な事項であり、敢えて事前に理事長に報告するまでもないが、懲戒をした場合には、学事事項として、その事実を報告することは必要であろう。しかし教職員については懲戒権を含む人事権は理事長にあるので学校長と同列に論ずることは許されない。

本条の規定する調査委員会制度については、その意味で学園の人事権者の懲戒権限を制約することにならないかという疑問が生じる。なんとすればこの規定は、施設長に対し教職員の懲戒の要否を判断し決定する権限を認めているからである。換言すれば、ハラスメントの行為者の懲戒・分限等の不利益処分に關する限り、その要否の實質的判断権は、理事長ではなくこれらの施設長にあるとしているのである。

またこの調査委員会と学園の就業規則（大学編）に定める懲戒委員会との関係はどうなるのであろうか。同様に学生懲戒に關し、その要否を審査するために学則及び学内規程で学部教授会毎の設置が規定されている賞罰委員会との関係も不明である。

学則や就業規則の予定する懲戒手続との乖離をどのように理解すべきであろうか。

第9条（不利益取扱の禁止） 關係

本条は、ハラスメントに關する苦情相談やその苦情相談に關する事実調査に協力した学生及び教職員に対し不利益扱いをすることを禁止するものであるが、第5条においてこれらの者にハラスメントの防止・排除についての努力義務を課する一方、他方においてその努力義務に基づき協力した者に対し、不利益扱いを禁止しているのは、これらの者に対し不利益扱いがありうることを前提としていることになるが、その不利益扱いを禁じられる者の中に、相談業務を推進し、相談員を管理監督する立場にある設置学校等の長のみならず、「その他の教職員」として相談員をも含めているのは理解に苦しむ。なんとすれば本条は端的に言えば、ハラスメントがあるとて苦情を申立てたり、苦情処理のための相談員の調査に協力したりするのは好ましくないとして申立者や協力者に不利益扱いという罰を課することを禁止するもので、その不利益扱いをする虞のある者の中に設置学校等の長を含めること自体論外であり、第5条の定める学生及び教職員の努力義務の履行を確保しようとする本条の意図に反し、その規定の仕方のため、却ってその履行に水を差す結果となる虞があるといつてよい。いずれにしても本条は、本

規程にそぐわない規定のように思われる。

それはそれとして本条は第5条の努力義務が強制を伴わない任意的なものであることを示しているということができる。苦情の申立てやその調査に対する協力が強制を伴う義務に基づくものであれば、このような不利益扱いは論外である。協力するか否かの選択の自由があつてこそ協力したことに對する罰としての不利益扱いも成り立ちうるのである。

第11条（苦情相談事務の所管）関係

本条は、本規程に関する事務は、学園事務局総務課が担当すると定めているが、相談員の選任やその相談業務の管理監督は、設置学校に関する限り「校務」に属し、学校長が掌理すべき事務でなければならぬ筈である。しかるに本条はこれを校務とはせず、学校法人（学園）の業務としてその事務局に担当させることにしているのである。他方前掲の「広島修道大学ハラスメント相談員内規」（以下相談員内規という。）では、相談員に関する業務は、大学事務局の総務課の担当と定めており、両者は食い違いをみせている。当該事務を事業体の業務組織のいかなる部署に担当させるかは、単に事務の配分に止まらず、当該事務を何人の管理監督下に置くかを定めることでもあり軽視できない問題である。学長に相談員を選任する権限があるとすれば、それは校務に属し大学事務局が相談員に関する業務を所管

するのは当然であるが、本条はその所管を学園事務局としているのは、相談員の選任権は学校長にはなく理事長にあり、その関係事務は学校法人（学園）の事務であることを示しているといつてよい。

8 大学のハラスメント「相談員内規」の問題点

本規程第6条5項は、前記のように設置学校長や学園事務局長等の施設の長に對し、相談員に関し必要な事項を別に定める権限を委任している。「相談員内規」は、この別則制定権限に基づいて作成されたものと思われるが、本内規は、相談員を窓口相談員と調停相談員とに分けてそれぞれの職務を定め、窓口相談員は調停には関与できないものとしている。このように本規程ではない区別を同一の相談員の職務に設けているが、そのことは学園の理事会が同規程で決めた相談員の職務内容を、その監督下にある施設の長が変更することを意味するだけでなく、同じ相談員であつても選任権者が異なれば、その職務内容が異なることがありうることを認めるものである。また本内規は、苦情相談の対象を本規程の定める範囲を超えて「ハラスメント及びこれに類する人権侵害並びにこれに起因する問題」にまで広げ、これを「ハラスメント等」と定義して苦情相談の対象としている。苦情相談の窓口を広げることは相談員の職務の範囲を広げることでもある。施

設の長によつて制定される別則に、このように理事会が制定した規程を変更する効力を認めることが許されるかが問題となることは先に指摘した。

そこでこのような内規を制定する根拠としての「別の定め」をする権限の位置付けが問題となる。ところでこの別則制定権とはいわゆる細則制定権限なのか、それとも本則（例えば規程）に記載のない関連事項を規定できる補充権限を意味するのかが問題となる。筆者の立場は前者であるが、本内規は後者の立場をも超えて、別則制定権限を本規程の条項をも変更できる本則制定権限と同格の権限と理解しているようである。内規の立場では施設長は相談員に關して必要とする事項であれば、本規程（本則）の定めにも反しても、別則で自由に定めることができることになり、しかもその定めは、本規程の定めと同一の効力を有することになる。もしこのように本則の定めを変更する権限を別則制定権に認めるとすれば、たとえその権限をハラスメント関係事項に限つても、到底理事会が承認するところではないように思われる。本規程が「規程の改廃」について理事会の議により理事長が行うと定めていることから（第十二条、本規程の定めを別則で変更することは想定外であることは明らかである。本内規は本規程の実施細則として、本則である本規程の実施に必要な細目を規定するに止めるべきである。それが権限委任の範囲である。本内規はその意味でその効力に問題があり、再検討が望まれる。

なお同大学では別則制定権によつて制定された「別の定め」を内規という体裁で行っているが、その制定が別則制定権を根拠としている以上、その定めは単に大学内部の事務取扱に關する取極め（これが本来の内規である。）ではなく、その適用範囲が大学という施設内に限られていても、それは法人格を有する学園の規則・規程であることを忘れてはならない。単なる内規の作成であれば施設の長に別則制定の権限を委任する必要はない筈である。

9 おわりに

ハラスメントという用語は、アメリカの企業社会で生まれた外来語でありその禁止もアメリカの企業における生産性向上のための方策の一つとして登場したもののものである。外来語がそのまま法律や行政の分野で使用されているものとしては他にストーカーがあり、法律の表題としても使用されている。平成12・5・24法律81号の「ストーカー行為等の規制等に関する法律」がそれである。外来語はその字句からその内容を汲み取ることは困難なので、それだけにその明確な定義が必要である。同法の定義規定では、ストーカーの内容を具体的詳細に規定している。

ハラスメントについても同様に明確な定義が必要であるが、今日においてもいまだその内容が定まらない嫌いがある。本規程と内規の間でもその内容が一致していないのである。もしハラスメントの概念内容を発言と行為による人権侵害にまで拡大するので

あれば、ハラスメントという用語は不適當であり、他の用語例えば「人権侵犯行為」にでも改め、相談員は「人権相談員」とでもすべきであろう。

本規程は、苦情相談をハラスメント対策の中心施策に据えているが、その苦情相談制度自体多くの問題を抱えていることは既述の通りである。しかし指摘した問題の中には、本規程の定める苦情相談制度に限らず、ハラスメント対策一般にかかわる事項もあり、それらの事項はハラスメントの防止等の規程・規則を作成するときに要検討事項ともなりうる。本稿がその際の資料として役に立てば幸いである。

ハラスメントのうち、アカハラやパワハラは行為者の職務活動と関連するだけに、教員による教育・研究の指導の在り方や教職員の間での職務の指揮監督の在り方をハラスメントの観点から調査検討し、その結果をハラスメント対策の観点から可能な限り規範化することも必要であろう。

ハラスメントは人間の尊厳を冒す行為として、その禁絶を図らねばならないが、過敏に反応する被害者を恐れて教職員がその職権の行使に消極的になつては、その職責を果たしえないだけでなく、後継者の育成という上級者の使命の面からも好ましいことではない。そのためにもハラスメントの概念内容を明確にして教職員が委縮することなく自信をもって職責を尽くし得るよう学園の配慮が求められる。

追而、本論述の見地から「ハラスメントに関する苦情相談の取扱規程試案」を作成したので参考までに掲記する。

注記

(一) 憲法の自由権と平等権の規定は、国又は公共団体の統治活動に対して個人の基本的な自由と平等を保障する目的にでたもので専ら国又は公共団体と個人との関係を規律するものであり、私人相互の関係を直接規律することを予定するものではない。私人間においては権利の矛盾対立の調整は原則として私的自治に委ねられ、その侵害の態様程度が社会的に許容しうる限界を超えるときは立法措置によって是正を図り又は民法第1条、第90条や不法行為に関する諸規定等によって適切な調整を図る方途も存在する。〔最高裁大法廷判決昭和48・12・12民集27・11・1536〕

(二) 私人相互の関係についても私的自治に対する一般的制限規定である民法第1条、第90条や不法行為に関する諸規定を解釈するにあつて憲法14条1項、国際人権b規約及び人権差別撤廃条約を基準として、私人による基本的な自由や平等に対する侵害を無効ないし違法とすべきである。〔札幌地裁判決平成14・11・11判例時報1806・84〕

(三) セクハラを含むハラスメント行為の禁止が社会規範として成立しているものと解することには疑問もないわけではない。憲法や昭和60年7月1日条約第7号で批准した《女子に対するあらゆる形態の

差別の撤廃に関する条約》(同月25日発効)によって基礎づけられるセクハラ禁止はともかく、アカハラやバワハラの禁止は社会規範としては目下形成途上というべきかもしれない。

そもそもセクハラにしても、その理念の発展形態としてのアカハラやバワハラにしても、その舞台は職場や学校であり、ハラスメントはこれらの場で就労や修学する者が円滑に作業または勉学できるようにするために、それを妨げる障害を排除するためのツール(道具)に過ぎず、それは労働契約や在学契約等の契約関係から生じる規制と考えることもできるからである。

ハラスメントに関する苦情相談の取扱規程(試案)

第1条(趣旨)

本規程は、学校法人○○学園(以下学園という。)が、学則(校則を含む。)及び就業規則においてそれぞれ禁止しているハラスメントに関する苦情相談の取扱に関し必要な事項を定めるものとする。

第2条(付属規程)

本規程のうち、生徒・学生に関する部分は、学園の学則の、また教職員に関する部分は、その就業規則の夫々付属規程と

して規定する。

第3条(定義)

本規程でハラスメント(HARASSMENT)とは、個人の内心の自由を脅かすような言動をもつてする嫌がらせ行為をいう。

2 本規程で苦情相談とは、ハラスメントに関する相談とハラスメントに関する苦情申立ての双方を含む。

第4条(苦情相談)

本学園で就業する教職員及び就学する生徒・学生は、学園が配置した相談員にハラスメントに関して相談し又は苦情を申立てることができる。

2 学外者も本学園の役員、評議員、教職員及び学生・生徒等のハラスメントに関し相談員に相談し又は苦情を申立てることができる。

第5条(相談員)

理事長は、第4条に規定するハラスメントに関する苦情相談の担当者として相談員を選任し、設置学校及び学園事務局(以下学園施設という。)に夫々配置する。

2 理事長は、学園施設の長(以下施設長という。)が夫々所属

教職員の中から適任者として推薦した教職員を相談員に選任する。

3 相談員の身分は兼職とし、その任期は2年とする。ただし再任を妨げない。

第6条（学外相談員）

理事長は、学外者に相談員を委嘱することができる。

2 学外相談員の身分は、一年の任期付き非常勤職員とし、直接理事長の監督を受け、役員及び評議員のハラスメントに関する苦情相談案件並びに理事長が特に指定したハラスメントに関する苦情申立案件を担当する。

3 本規程の相談員に関する規定は、別に定めがない限り、学外相談員にも適用する。

第7条（相談員に関する細則）

相談員（学外相談員を含む。）の員数、配置場所、待遇及び執務要領については、細則で別に定める。

第8条（相談員の職務）

相談員は、相談及び苦情申立ての内容を誠実に聴取して、適正かつ迅速にその趣意に即した対応に努めるものとする。

2 相談員は、苦情申立案件の処理に必要があるときは、ハラ

修道学園におけるハラスメントの防止等に関する規程について（清野）

スメントの当事者若しくは見聞者等の関係者に協力を求めることができる。

3 相談員は、苦情申立案件については、原則として、2人であることを担当し、合議でその処理にあたる。

4 相談員は、原則として、学園事務局の作成した「当番割」に従い服務するものとし、当番日の服務時間中は所定の相談室に待機する。

5 相談員は、担当した苦情申立案件の内容及びその趣意並びに相談員がとった処置を、所定の様式により、所属施設長を通じて理事長に報告するものとする。

6 相談員は、担当した相談案件については、相談者の氏名及び相談内容並びにこれに対する回答及び助言を所属施設長を通じて理事長に報告するものとする。この場合相談員は相談者の意向により、本人及び関係者の氏名等個人識別事項を秘匿して報告することができる。

第9条（相談員の監督）

相談員は、その職務について理事長の監督を受ける。

2 理事長は、必要に応じて施設長に所属相談員の職務を監督させることができる。

3 理事長は、苦情相談案件についての相談員の取扱いに疑義があるときは、顧問弁護士の意見を聴き、担当相談員に再検

九三八（四五八）

討を促すことができる。

4 理事長及び施設長は、相談員の監督にあたっては、相談業務の公正な運営を損なうことのないよう配慮するものとする。

第10条（苦情相談案件の取扱）

相談員は、相談者の意向が相談にあるのか、それとも苦情の申立てにあるのかを確かめた上、概ね下記の方針でその処理にあたるものとする。

(1) 相談案件については、相談の趣意及び内容を誠実かつ的確に聴取し相談者に適切な回答及び助言を与えるように努める。その結果、相談者が苦情の申立てに及んだ場合は、苦情申立案件として処理する。

(2) 苦情申立案件については、概ね次のごとく処理する。

① 苦情の内容から、当該苦情を解決しうる権限者（懲戒要求についての懲戒権者等）やその分野の専門家（法的請求についての弁護士等）等が存在する場合には、原則として、当該苦情申立案件をそれらの解決権限者又は処理適格者に引き継ぎ、相談員自身で解決可能な苦情申立てについては、事実関係の調査等鋭意その解決に努めると共に当事者に和解を勧め、自主的解決を促すものとする。相談員の努力にも拘わらず、ハラスメント行為者が申立者の要求に応じないときは、弁護士に相談すること

を勧め、手続を打ち切る。

② 苦情の内容である行為が、ハラスメントに該当するか否かが明らかでない場合は、その旨申立者に説明し、弁護士の意見を聴くことを勧め、手続を一時中止するか、もしくは打ち切る。

③ 苦情の内容である行為が、ハラスメントに該当しないことが明らかなきは、その旨申立者に説明し、弁護士にも相談するように勧め、手続を打ち切る。ただし当該申立ての内容が学園または設置学校の業務の運営に係るときは、夫々の業務責任者に申立の趣意を伝えることを告げて手続を打ち切る。

④ 学外相談員は、その担当する苦情相談案件について所要の調査を遂げたときは、その結果に意見を添えて直接理事長に報告するものとする。

(3) 苦情の内容が、ハラスメントに該当しないが、人権侵害行為と認められる場合には、その行為について法令等特にその扱いが定められていない限り、相談員は、その旨を相談者に説明の上、その同意を得て、人権問題委員会等の関係機関に当該案件を移譲するか、もしくは本項所定の処理に準じた処置をとることができる。

2 相談者からの事情聴取により、その相談内容や申立てられた苦情の内容が、学園の役員及び評議員等のハラスメント行

為に係わることが明らかになったときは、相談員は施設長を通じて速やかに理事長にその旨を報告し、学外相談員に当該案件を引き継ぐものとする。

第11条（理事長の処置）

理事長は、相談員の報告により、役員、評議員、教職員若しくは学生・生徒にハラスメントの行為があると判断したときは、行為者が学生・生徒の場合は、その所属学校長に当該案件を移牒し、行為者が役員若しくは評議員である場合は、役員については理事会に、評議員については評議員会にそれぞれ当該案件を移牒し、行為者が教職員の場合は、就業規則の定めに従い懲戒委員会に懲戒の要否の審査を求めるものとする。

第12条（不利益扱いの禁止）

役員、評議員及び教職員を行為者とするハラスメントに關し苦情を申出または相談員の要請によりその業務の遂行に協力した学生及び教職員に対し、役員及び教職員は、そのことを理由に修学上若しくは就業上不利益な扱いをしてはならない。

第13条（関係者の守秘義務）

苦情相談案件に關与した総ての者は、本規程に定めのある場合を除き、關与したことによって知り得た他人のプライバシーにかかわる情報を他に洩らしてはならない。

第14条（相談員の回避及び忌避）

相談員は割り当てられた苦情相談案件を担当することが、その立場上相談者に業務執行の公正さを疑わせる虞があると判断したときは、その案件の担当を回避することいができる。

2 相談者は、苦情相談案件を担当する相談員に業務を公正に遂行することが期待できない事由があるときは、当該相談員を忌避し、他の相談員に担当を変更することを学園に求めることができる。

第15条（本規程に関する事務の所管）

本規程に関する事務は、学園の事務として、学園事務局総務課が所管する。

第16条（本規程の改廃）

本規程の改廃は、理事会に議による。

△資 料▽

第17条（施行細則）

本規程に定めるもののほか、本規程の実施のための手続き
その他本規程の施行に関し必要な事項は、理事長が細則で定
める。

附則 本規程は、平成〇年〇月〇日から施行する。

修道法学 三七卷 二号

九三五（四五五）