

文部省セクシュアル・ハラスメント防止規程（文部省規程）

運用のための手引き

キャンパス・セクシュアル・ハラスメント
全国ネットワーク

はじめに

3月9日付「セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する規程」等についてと題する「事務連絡」として、全部で9項目からなる「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（案）の概要」と題する文書が文部省人事課から国立教育機関に向けて出された。

これに対して、全国ネットは、(1) 学生を対象としていないこと、(2) 人権侵害ということを明確に示していないこと、(3) 個別大学の責任の所在について明記されていないこと、(4) 「苦情相談」として、「苦情」と「相談」をひと括りにすることは基本的に間違っていること、(5) 苦情相談以降の手続きが何ら明記されていないこと、などを批判して、これらについて後日だされるであろう「規程」にはそれらの点を十分に踏まえたものとしてもらいたい旨の要望書を3月26日付けで提出した（資料一頁）。しかしながら、3月30日付けで出された規程など一連の文書には、全国ネットの批判や要望は全くと言っていいほど反映されていなかったのである。

しかし、規程（「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」と「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の制定に

ついて（通知）」及び指針（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の制定について2（指針）」として別紙1「セクシュアル・ハラスメントの防止等のために文部省職員が認識すべき事項についての指針、別紙2「セクシュアル・ハラスメントに関する苦情相談に対応するに当たり留意すべき事項についての指針）」として発令されてしまった以上、この規程は各大学に対して一定の効力を持つ。したがって、規程への対応を考慮したガイドラインづくりが今後求められることになるだろう。セクシュアル・ハラスメントを人事行政上の問題と捉えている人事院規則や、そのような人事院規則に準拠した文部省の規程と指針は、研究と教育を主な活動とする大学の特殊事情に十分に対応していないからである。

そこで全国ネットでは、人事院規則と文部省の規程及び指針を前提としながら、なお、大学としてセクシュアル・ハラスメント対策のための規則を制定する際に、どのようなことがらに留意しなければならないかに関して検討し、ガイドラインのチェック項目としてまとめた。これについては、ガイドラインのチェック項目と解説の項を参照していただきたい。ここでは、「出されてしまった」規程を積極的に活用するために、規程の問題点と、それを克服しなが

ら規程を活かしてガイドラインを制定するための方策と留意点について、規程の条文(資料65頁)に即して列記する。

一、目的と定義の問題点とその克服

1. 目的をどう読むべきか

規程第1条には、「この規程は、文部省における人事行政の公正の確保、職員の利益の保護及び職員の職務能率の発揮を図ることを目的とする。」と書かれている。ここには、学生のことは全く入っていないのである。

上位規程である人事院規則10-10に則って、文部省の人事課が中心になって作成した規程という性格上、この目的規程は当然と言えば当然である。そのため、基本的に人事上・職務上の不利益を防止することが、セクシュアル・ハラスメントの予防と対策の主眼となっている。規程を見ると、「職員」とは「教員、事務職員、技術職員、非常勤職員、委託契約職員等」と書かれているので、この規程は、あくまでも大学や研究機関を職場とする就労者の権利保護が目的だということになる。

規程の目的規程が学生について全く言及していないのは、重大な問題だ。目的を職員の利益保護や職務能率の発揮に限定することは、学生が良好な勉学環境を享受する権利や学生の人格権を保護することをそこから排除することになるからである。大学関係の規則としては、むしろ、職員と学生とを対等に扱うべきだ。

そのうえ、このように目的規程を限定しておきながら、第2条の定義は、職員だけでなく、学生も含めた包括的なものになっている。第2条の定義のなかで、突然「学

生」とか「修学上の不利益」などが出てくるために、規程として整合性に欠けている。その結果、一見、目的と定義に齟齬があり、規程の趣旨が不明瞭なのである。この点を、どう読むべきなのだろうか。

簡単に言えば、この規程は学生の人権擁護も目的としていると読むべきだ。第2条の定義には、学生が含まれており、基本的には人事院規則を踏襲している指針にも、大学の実情に合わせた修正が盛り込まれ、具体例に教師による学生に対するセクシュアル・ハラスメント行為(「女は学問などしなくても良い」などの発言、「不必要な個人指導を行うこと」、「ゼミナールの旅行の宴会の際に浴衣に着替えることを強要すること」、「酒席で指導教官等のそばに座席を指定したり」すること)も含まれている。また、規程には、「職員のセクシュアル・ハラスメントについて、学生等又は学生等の保護者から苦情相談がなされた場合においても、適切に対応することができるよう、苦情相談に当たって、学生等の心身の発達段階等を考慮し、必要に応じ、その体制を整備するなど、適切な配慮をするものとする」と明言されている。そして、同じ事が、指針の最後にも繰り返されている。さらに、指針には「学生等への指導」という項目が特に設けられており、「学生等が本指針の趣旨を理解するよう務める必要があるが、その際、学生等の心身の発達段階等を考慮し、実情に応じた適切な指導を行い、必要かつ適正な教育活動が確保されるよう、適切な配慮が望まれる」と述べるとともに、「学生等の中のセクシュアル・ハラスメントについてもその防止等に努める必要がある」と述べている。以上のことから総合的に判断して、この規程は、職員に準じて、学生の権利と利益を保護することも目的と

していると解釈すべきである。少なくとも、そのように積極的に解釈してはいけないとは、どこにも書かれてはいない。したがって、大学が独自にガイドラインを制定する際には、その目的は、最低限文部省規程に合致したものであり、そのうえで学生の権利と利益の保護も明言化することが大切になる。文部省規程の第1条の文言に準拠するなら、次のような表現が考えられる。

このガイドラインは、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処するための措置（以下「セクシュアル・ハラスメントの防止等」という。）に関し、必要な事項を定めることにより、本学における人事行政の公正及び研究教育における公正の確保、職員及び学生の利益の保護並びに職員の職務効率及び学生の学習効率の発揮を図ることを目的とする。このように堅苦しい文章にする必要はもちろんないが、職員の就労上の権利保護と同等に学生の就学上の権利保護を明文化することが求められる。特に、教員と学生とが、研究教育上も人間としては対等であり、セクシュアル・ハラスメントを受けずに安心して研究教育に従事する権利を均しく認められるのだということを、「目的」に明記することは、大学の姿勢を明確にするためにも、絶対必要である。

文部省規程の「目的」について、もうひとつだけ注意すべき点がある。それは、セクシュアル・ハラスメントが人格権の侵害だという視点が弱いことである。その理由は、上位規程である人事院規則が、改正男女雇用機会均等法など労働の場におけるセクシュアル・ハラスメント防止規程に倣っ

て、国家公務員の人事上・就労上の権利保証に重点を置いているために、セクシュアル・ハラスメントは労働権の侵害だという点は強調されていても、人格権の侵害だという点で曖昧だということにあるのだろう。

これは、セクシュアル・ハラスメントの被害者支援に携わってきた者から見ると、大きな問題である。昇給も昇進も一応順調だが、毎日さまざまなハラスメントに耐えているという被害者が、実に多いからである。教育の場に即して言えば、単位も認定しているし、卒業もさせていれば、少々はいやがらせをしても、学生の利益を損なっていないから、この規程が防止し排除しようとしているセクシュアル・ハラスメントには当たらないと強弁する加害者が出てきそうなのである。そのような弁解を許さないためにも、例え就労上・就学上の不利益を被っていないくても、深く傷つき、屈辱を味わうといった人格的な被害も、防止し排除するという姿勢を明確にすべきだ。すなわち、人格権の侵害を許さないという姿勢が、はっきりと目的に盛り込まれるべきなのである。

この点で、文部省規程は極めて不十分なのである。しかし、文部省規程に明記されていないからといって、各大学が、独自に、学生と教職員の人格権を、労働権・学習権と並んで保護する姿勢を取ってはならないということにはならない。それどころか、次に説明する定義の趣旨に照らしてみても、人格権の保護を目的に明記することは、文部省規程の趣旨を積極的に実現するものであり、褒められこそすれ、非難されるべきことではない。

要するに、文部省規程第1条は、人事行政の公正の確保と職員の労働権の保護だけ

を規程の目的として明文化しただけだという限界がある。したがって、各大学が独自にガイドラインを定める際には、この限界に縛られることなく、学生の学習権を職員の労働権と同等に保護することと、学生及び教職員の人格権を保護することとを、ガイドラインの目的として明文化することが求められる。そして、そうすることは、文部省規程の全体としての趣旨と矛盾することではなく、むしろ文部省規程の目的を活かしながらも、大学の実情に合わせることになるのだということを、強調したい。

2. 定義をどう読むべきか

規程第2条では、人事院規則に則って、「セクシュアル・ハラスメント」そのものと「セクシュアル・ハラスメントに起因する問題」とに分けてセクシュアル・ハラスメントが定義されている。そして、第1条を見直してみると、「この規程は、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ャル・ハラスメントに起因する問題が生じた場合に適切に対処するための措置に関し、必要な事項を定める」と書いてあり、「セクシュアル・ハラスメント」そのものを先ず「防止」し「排除」しなければならないものと明記したうえで、それと区別して、「セクシュアル・ハラスメントに起因する問題」へ「適切に対処するための措置」を明記している。その意味について、詳しく検討したい。

第2条第1項は、「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」と「学生等及び関係者が職員を不快にさせる性的な言動」とをセクシュアル・ハラスメントと定義している。ということは、相手を「不快にさせる性的な言動」はすべ

て、未然に「防止」すべき対象であり、発生したら「排除」すべき対象となる。ここで注意したいのは、「不快にさせる性的な言動」が何らかの不利益を生じたかどうかは問題ではないということである。

軽い「冗談」でも、些細な「からかい」でも、それが性的な性質のもので、相手を不快にするとしたら、立派なセクシュアル・ハラスメントとなると、この定義は示している。一見取るに足らないようなことでも、それが相手を不快にするなら、してはならないことなのだ。つまり、深刻な問題や被害がなくても、相手を「不快にさせる性的な言動」はセクシュアル・ハラスメントであり、それを放置してはならないことなのだ、この定義は明言しているのである。

さらに、規程を見ると、「性的な言動」とは「性的な関心や欲求に基づく言動をいい、性別により役割を分担すべきとする意識に基づく言動も含み、職場の内外を問わない」と説明している。つまり、場所や時間にかかわらず、職員や学生、関係者の間で、相手を不快にする性的な性質の言動と、相手を性別によって差別したり性別役割を押し付けるような言動は、防止すべきだし、あれば排除すべきだというのが、第2条第1項の趣旨だと読むべきなのである。

これは、セクシュアル・ハラスメントを幅広く捉え、包括的に防止しようとする、人事院と文部省の積極的な姿勢を示すものと考えて良い。その証拠に、文部省規程の第3条は、「職員は、この規程及び文部省大臣官房人事課長が定める指針に従い、セクシュアル・ハラスメントをしないように注意しなければならない」と定めている。相手を「不快にさせる性的言動」という幅

広い意味でのセクシュアル・ハラスメントをしない「注意義務」が、すべての職員に課されているのである。以下に詳しく説明するが、「セクシュアル・ハラスメントに起因する問題」をおこさないよう注意せよというのではなく、「セクシュアル・ハラスメント」の言動そのものをしないよう注意せよという点を重視したい。

なぜ、「不快にさせる性的な言動」は幅広くセクシュアル・ハラスメントと捉えて防止し排除すべきなのだろうか。その理由が、人事院規則や文部省規程では十分明らかにされていない。しかし、セクシュアル・ハラスメント裁判の最近の判例に照らすなら、それは、「不快にさせる性的な言動」というものは相手の人格権を侵害する不当な行為だからだということになるだろう。人格権の侵害と言うと難しく聞こえるが、一言で言えば、それは「いじめ」のことである。相手に不快感や屈辱感を与え、相手の自尊心を傷つけ、相手の安心感を奪うことが「いじめ」であろう。「不快にさせる性的な言動」は、相手の人格を無視して傷つける行為であるだけでなく、学生を学生と見なさない、同僚を同僚と見なさないという点で、相手の自尊心を傷つける「いじめ」なのである。だからこそ、「不快にさせる性的な言動」は、してはならないし、見逃してはならないのである。

したがって、各大学で独自にガイドラインを制定する際にも、人事院と文部省は、広い範囲のセクシュアル・ハラスメントを防止し排除することを求めていると認識し、セクシュアル・ハラスメントの定義を明文化することが必要である。

これに対して、第2条第2項では、「セクシュアル・ハラスメントに起因する問題」として、「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」と「セクシュアル・ハラスメント」の対応に起因して職員が就労上の又は学生等が修学上の不利益を受けること」とを明記している。前者はいわゆる「環境型」のセクシュアル・ハラスメントであり、後者はいわゆる「対価型」のセクシュアル・ハラスメントのなかでも「報復型」のものである。そして、この二つは、第1条にあるとおり、「適切に対応するための措置」を取らなければならない「問題」なのである。

先ず初めに強調したいことは、第1項で防止と排除の対象として幅広いセクシュアル・ハラスメントを定義している以上、第2項で取上げた二つの問題は「特に深刻な問題」という性格のものと解釈すべきだということだ。セクシュアル・ハラスメントは、「軽い」ものでもしてはならないものなのだから、してしまった場合は当然何らかの措置を取って「排除」しなければならない。さらに「深刻な問題」が生じた場合には、単に「排除」するだけではなく、積極的な是正措置を講じる必要があるのだと考えるべきなのだ。それでは、「環境型」と「報復型」の問題について、それぞれもう少し詳しく検討してみよう。

「環境型」のセクシュアル・ハラスメントについて規程では、「環境を害されること」とは、「セクシュアル・ハラスメントを受けることにより、職務に専念することができなくなる程度に就労上の環境が不快なものになること」や「学業に専念することができなくなる程度に修学上の環境が不快なものになること」だと説明されている。

大切なことは、ここで言う「環境」とは、1人ひとりの職員や学生にとっての「環境」すなわち「個人にとっての環境」のことだ

という点である。例えば、学生の修学上の「環境が害されている」かどうかは、授業やゼミ、研究室の「全体の雰囲気」が悪くなっているかどうかではなく、授業を受けている学生やゼミ生、研究室員のうちたった1人でも「学業に専念できない」状況が生じているかどうかによって判定されなければならないのである。ひとりの学生が不快に感じるような要素が授業やゼミ、研究室にあれば、例え同級生のほとんどがそうは感じていなくても、不快に感じている学生個人にとっては立派に「修学上の環境が害されている」であり、その場合は、大学として「適切に対処する」必要があるのだ。

「報復型」のセクシュアル・ハラスメントについて規程では、まず、「セクシュアル・ハラスメントに対する対応」とは「就労上又は修学上の地位を利用した交際又は性的な関係の強要等に対する拒否、抗議、苦情の申出等の行為」だと説明している。そして、「不利益」とは、職員については「昇任、配置換等の任用上の取扱いや昇格、昇給、勤勉手当等の給与条の取扱い等に関する不利益」、学生については「進学、進級、成績評価及び教育研究上の指導を受ける際の取扱いにおける不利益」、さらに「誹謗中傷を受けることその他事実上の不利益」を含むと説明している。したがって、「地位」を利用して交際を求めたり性関係を迫りして、相手の拒否や抗議に会った場合、報復として相手に何らかの「不利益」を与えるようなことがあれば、それは大学として是正措置を講じなければならないような「深刻な問題」だということになる。

ここで問題なのは、この「報復型」のセクシュアル・ハラスメントは、いわゆる「対価型」のセクシュアル・ハラスメントの中でも特に悪質で露骨なものであるだけ

に、実は希なケースだということである。もちろん、「報復型」のセクシュアル・ハラスメントがないわけではないし、その場合の被害は深刻である。

しかし、実際には、もっと「巧妙な」やり方で行なわれる「対価型」のセクシュアル・ハラスメントの方がはるかに多い。それは、地位に付随する権限を利用すれば与えることができる不利益や利益をちらつかせながら、交際を求めたり性関係を迫るといったものである。

例えば、教師が、追試を受けたばかりの学生に、一緒に飲みに行くことを求め、一緒に行ったバーのカウンターで隣に座って、学生の肩や腰に触ったとする。このような状況では、学生は「されるがまま」になる可能性が高い。なぜならば、追試の結果が頭にちらつくからである。下手に逆らって教師の機嫌を損ね、落第点を付けられたら大変だと思えば、例え不快に感じても、拒否することも抗議することもできないだろう。

これも、「落第という不利益」が絡んだ状況でのセクシュアル・ハラスメントなのだが、この教師が、学生が逆らわないのいいことに、触りたいだけ触ったとしても、落第させずに単位を与えれば「不利益」は与えていないことになる。そうすると、「セクシュアル・ハラスメントに起因する問題」は生じていないと解釈する余地が生じてしまう。これは、大いに問題だ。

このように「不利益」を示唆して相手に服従を迫る形のセクシュアル・ハラスメントの方が、実は一般的で、特に大学教師によるセクシュアル・ハラスメントの多くがこれである。そこで、鳴門教育大学や福島大学、大分大学では、セクシュアル・ハラスメントの定義のひとつとして、「利益ま

たは不利益を条件として性的な誘い掛けや要求を行うこと」も明記している。

なお、上述の例は、文部省規程第2条第1項に照らして、そもそも「不快にさせる性的な言動」すなわち「セクシュアル・ハラスメント」に違いないのだから、利益や不利益の有無とは無関係に、「予防」と「排除」の対象になる。また、第2条第2項に照らしても、学生の修学上の環境を害する「環境型」のセクシュアル・ハラスメントと見なせるから、「セクシュアル・ハラスメントに起因する問題」のひとつとして、大学は「適切な対応」が求められる。「不利益」さえ与えなければ何をしてもいいということには、決してならないのである。しかし、第2条第2項だけを見ると、そういう誤解や曲解も招きかねない。

したがって、鳴門教育大学や福島大学、大分大学のように、明確な条文でもって、「不利益や利益」を示唆して性的誘い掛けを行うような行為も、セクシュアル・ハラスメントだと定義する方が、文部省規程の定義にも符合するし、その趣旨を活かし、さらに文部省規程の定義を一層分かりやすく説明するという効果がある。つまり、鳴門教育大学や福島大学、大分大学の定義の方が、ずっと親切なのである。

学生や教職員にとっては、定義は親切で分かりやすいに越したことはない。だから、各大学が独自にガイドラインを制定する際には、文部省規程の定義が包括的なものであることを正しく認識したうえで、できるだけ細かく具体的な定義を心掛けるべきだ。全国ネットのチェック項目と、既存のガイドラインの採点を参考に、分かりやすく親切な定義をガイドラインに盛り込むことが大切である。一例を挙げるなら、次のようなセクシュアル・ハラスメントの定義

が考えられる。

セクシュアル・ハラスメントとは、次の行為を指す。

- (1) 相手の望まない性的な性質の言動を行なうことにより、相手に不快感や屈辱感を抱かせること。また、そのことによって相手の人格や個人としての尊厳を傷つけること。
 - (2) 明示的あるいは暗示的に、就学上もしくは職務上の利益または不利益を条件として、相手の望まない性的誘いかけを行ったり、相手の望まない性的な対応を求めること。
 - (3) 相手の望まない性的な要求を行ない、その要求に対する相手の態度（服従や同調、抵抗や拒否等）に応じて、就学上もしくは職務上の利益または不利益を与えること、またはそのような利益または不利益を与えると示唆すること。
 - (4) 性的な言動、性的な画像・文書の掲示・提示等によって、就労上及び修学上不快な環境を醸成すること。また、そのことにより、職務や学業に従事することを困難にしたり、職員や学生、関係者の人格や個人としての尊厳を傷つけること。
- 上記(1)は、文部省規程第2条第1項の「セクシュアル・ハラスメント」そのものの定義に相当するとともに、第2条第2項の「環境型」のセクシュアル・ハラスメントに起因する問題の一部を含んでいる。(2)が文部省規程には明記されていない「不利益や利益をちらつかせる」タイプの「対価型」セクシュアル・ハラスメントであり、(3)が文部省規程第2条第2項の「報復型」のセクシュアル・ハラスメントに起因する問題、(4)が同じく第2条第2項の「環境型」のセクシュアル・ハラスメントに起因する問題の多くに該当する。なお、(1)と(4)には、(1)が特定の相手に直接向けられた性的な性

質の言動を問題にしているのに対し、(4)は不特定の相手に向けられた性的な性質の言動を問題にしているという違いがある。

上記の4分類は、人事院規則と文部省規程の趣旨を活かして、官僚的で抽象的な定義を分かりやすく具体化すると、このように表現することもできるという一例に過ぎない。もっと柔らかい表現にするなど、工夫の余地はまだあるだろう。なお、上記の例は、文部省規程よりを無理に広げたものではなく、文部省の定義に従いながら、大学の実情に合わせて分かりやすくしたものであるという点を、特に強調しておきたい。

最後に、人事院規則と文部省規程に照らして不十分と思われるセクシュアル・ハラスメントの定義を最後に指摘しておきたい。それは、東北大学や九州大学などのガイドラインに見られる定義である。東北大学の例では、セクシュアル・ハラスメントを次のように定義している。九州大学の定義もほぼ同様である。

- (1)相手の意に反する性的な言動を行い、その言動に対する相手の対応によって、自己の影響力を行使し、修学・就労・教育・研究等において、一定の不利益を与えること、若しくは、与えようとする事。
- (2)相手の意に反する性的な言動により、修学・就労・教育・研究等の環境を損なうこと。

これは、人事院規則と文部省規則に照らすと、「セクシュアル・ハラスメントに起因する問題」を「セクシュアル・ハラスメント」そのものと混同し、セクシュアル・ハラスメントを狭く解釈している悪い例である。

不利益を与えたり、環境を損なうことは、文部省規程第2条第2項に定められた「セ

クシュアル・ハラスメントに起因する問題」であって、大学が「適切に対応」しなければならない深刻な問題である。しかし、これだけがセクシュアル・ハラスメントなのではない。「不快にさせる性的な言動」そのものが、セクシュアル・ハラスメントなのであり、防止と排除の対象だと、人事院規則も文部省規定も定めていることは、既に説明した通りである。広い範囲のセクシュアル・ハラスメントを防止し排除する義務が、人事院規則と文部省規程によって大学に課せられているのだ。この点を正確に理解するならば、東北大学や九州大学の定義は明らかに狭過ぎる。早急な改正が求められる。

3. 教師－学生の支配服従関係の視点をどう導入すべきか

以上、人事院規則と文部省規程の定義するセクシュアル・ハラスメントは包括的なものであり、広い範囲で「不快にさせる性的な言動」の防止と排除が求められているという点を詳しく説明してきた。そして、文部省規程の趣旨を活かす定義の一例も示してみた。文部省規程のセクシュアル・ハラスメントの定義は、問題もあるが、包括的な点は評価できる。

しかし、人事院規則に忠実に準拠したために、文部省規程に欠けている重要な視点がひとつある。それは、教師と学生との間の支配従属関係が大学におけるセクシュアル・ハラスメントの背景として極めて重要だという視点である。

セクシュアル・ハラスメントは、教職員と学生の間だけでなく、教職員間、学生間でも発生しうる。また、異性間だけでなく、同性間でも発生しうる。しかしながら、一般的には、「教授－助手」「上司－部下」

「常勤職員－非常勤職員」「教員－学生」「院生－学部生」「上級生－下級生」といった、大学における上下関係が基盤となって生じる。しかも、往々にして、日常的で親密な関係における力の差が、セクシュアル・ハラスメントを生む土壌になるとともに、その告発を困難にしている。

セクシュアル・ハラスメントとは、権威と権力の濫用なのである。そこが、一般的な性暴力犯罪（刑法上の強姦罪や強制わいせつ罪）との大きな違いである。したがって、セクシュアル・ハラスメントの背景となっている「就学上」及び「職務上」の力関係の存在を、はっきりと認識する必要がある。特に、大学においては、教員は、指導下にある学生に対して、多大な影響力と支配力を持っており、「教員－学生」関係においては、学生は、教員から成績評価、単位認定などを受けるので、教員の言動に異を唱えたり、不快感を表明したり、教員の要求を断ることは不可能に近い。教師は、制度的に、セクシュアル・ハラスメントをしやすい立場におり、学生は、制度的にセクシュアル・ハラスメントを受けても抗議しにくい立場にいるのである。

このような教師と学生との間の支配従属の関係に関する視点が欠落しているために、文部省規程のセクシュアル・ハラスメントの定義（第2条第1項）では、「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」と、「学生等及び関係者が職員を不快にさせる性的な言動」とが、「及び」で結ばれ、単純に併置されている。しかし、これは不合理である。

教員と学生との間の支配従属関係の存在を考慮するなら、学生や関係者が、職員、特に教員を不快にさせる性的な言動を行える状況は、極めて限られているのに対して、

教員が、学生や関係者を不快にさせる性的な言動を行える状況は多々あり、しかも、不快にさせられた学生や関係者が抗議したり苦情を申し立てることは極めて今案であることは明らかである。

第一に、学生や関係者には教員に対して報復的に「不利益」を与える力はほとんどない。他方、教員は学生や関係者に対して報復的に「不利益」を与える力を持っているばかりか、それを「妥当な成績評価」として「正当化」する力をも持っているのである。「できが悪いから落第させたのだ」と教員が主張すれば、それを学生が覆し、性的な誘い掛けを断ったことへの報復だと立証することは極めて難しい。

第二に、学生から「不快な性的言動」を受けた教員には、その学生を呼び出して注意したり、場合によっては履修を取り消したりする権限を持っている。したがって、相手が学生であれば、教員は「不快な性的言動」に個人的に対処する力を制度的に持っている。ところが、学生は「不快な性的言動」を受けても、勝手に必修科目を他の科目で代用したり、専攻を専攻することはできない。

このように、教員と学生とでは、大きな力の差がある。そのため、学生は被害者になる場合が多いうえに、被害を受けても声を上げにくい状況に置かれている。この点をしっかりと認識し、セクシュアル・ハラスメントを定義する際にも、またセクシュアル・ハラスメントへの対応措置を定める際にも、被害者が構造的に弱い立場に置かれているという点に留意して、最大限に被害者を保護し、被害者の救済を優先させることが重要である。

セクシュアル・ハラスメントは、単なる「不快な性的言動」ではなく、地位や権限

を悪用した「不快な性的言動」であり、逆らえない立場にいる相手を、逃げられない状況に追い込んで行なう性的ないじめだということ、そしてそれがセクシュアル・ハラスメントの特質なのだということを、ガイドラインのなかでも強調することが必要である。

二、相談窓口、苦情処理のための機構をどうすべきか

1. 規程が定める機構はどうなっているか

まず、文部省の規程及び指針を通じて、苦情処理のためにはどのような機構が想定されているかを確認しておこう。

規程では、第6条に「苦情相談への対応」について、「セクシュアル・ハラスメントに関する苦情の申出及び相談（以下「苦情相談」という。）が職員からなされた場合に対応するため、文部省本省内部部局及び各国立学校等に苦情相談を受ける職員又は苦情相談に対応する委員会等（以下「相談員等」という。）を設ける等必要な措置を講じるものとする」と規程している。

それを敷衍して、規程では、苦情相談は被害者からのものだけでなく、被害者以外のものからも受け付けること、相談員には同性の者が同席できる体制を整備すること、相談員等の中には部局長あるいは人事担当課長相当以上の職員を含むことなどが挙げられている。なお、これに関連して、「職員のセクシュアル・ハラスメントについて、学生等又は学生等の保護者から苦情相談がなされた場合においても、適切に対応することができるよう、苦情相談に当たって、学生等の心身の発達段階等を考慮し、必要に応じ、その体制を整備するなど、適

切な配慮をするものとする」との注意書きがおかれている。

相談員等の責務については、規程の第7条に、「相談員等は、苦情相談に係る問題の事実関係の確認及び当該苦情相談に係る当事者に対する指導・助言等により、当該問題を適切かつ迅速に解決するよう努めなければならない。この場合において、相談員等は、文部省大臣官房人事課長が苦情相談への対応について定める指針に十分留意しなければならない。」と規定されている。その指針の別紙2「セクシュアル・ハラスメントに関する苦情相談に対応するにあたり留意すべき事項についての指針」がほとんど人事院規則に沿っていることは、最初に指摘した通りである。

さらに、苦情相談は「職員からの苦情相談」に限定されており、学生等については、末尾の第4に前記規程と同趣旨のものが付加されており（これが唯一、人事院のものを修正した点であるが）、学生等からの苦情相談については、結局のところ、「十分に考慮する必要がある」との抽象的な規程にとどまっている。さらに、苦情相談を受けたあとの加害者への対応については、指針2の2で、「苦情相談の事務の進め方」として、列挙されている。そのなかには、1) 監督者への指導要請、2) 加害者へ直接注意すること、3) 被害者への指導・助言、4) 当事者間のあっせん（被害者が加害者に謝罪を求めており、加害者も反省しているときには被害者の要求を加害者に伝え、加害者に対し謝罪を促すようあっせんする）、5) 人事当局との連携、などが記されている。すなわち、相談員は、相談を受けるだけでなく、事実関係の確認をし、被害者への指導・助言を行い、さらに、当事者間の紛争処理のすべてにわたって対応

