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--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、「学生等の間のセクシュアル・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、少々のいやがらせをしても、学生の利益を損なってはいないから、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と、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りなく、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うものである。

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、例え不快に感じていても、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をいいことに、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、与えようとすること。
(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。

それを敷延して、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

する責任を負わされているのである。

以上のように、文部省が想定している「苦情処理のための機構」は、「苦情相談」に対応する委員会等（相談員等）を設置することだけである。セクシュアル・ハラスメントに関する事柄が「苦情」として持ち込まれた場合も、「相談」として持ち込まれた場合も、相談員が応対し、その相談員が事実関係の確認から、加害者への注意、被害者への指導・助言、当事者間のあっせんなど、すべてを処理するという体制になっているのである。

大学関係の規程として最も不十分と思われる点は、ここで想定されているのは対象が職員であり、学生に関しては職員とのからみで問題になったときにとりあげることがある、という程度の付随的な位置づけしかなされていないことである。確かに、規程や指針には、「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」とか「なお、学生等の間のセクシュアル・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」ということが記されている。しかし、このように抽象的に「配慮が望まれる」というだけで、各大学に対して何をすべきかについては具体的に示されていない。学生を主とした対策をどのようにすべきなのかという文部省の基本的な姿勢が全く不明なままになっている。言い訳として学生等に関しては、「別途努力しなさい」といった趣旨の規程を置いてはいるが、具体的にはどうするのかについては全く触れられていないのである。

学生の問題については、一律に文部省レベルで規制するのは無理なのは当然で、個別大学が自主的に規則を制定するのが妥当であり、そのための最低限の基準を指示するというのが、あるべき「規程」と考えられる。しかし、今回のものは、そのような配慮すらほとんどうかがわれないのみか、その点について文部省としてどのような方針でのぞむのかさえ曖昧にしたままである。大学をはじめとする学校を管轄下におく点に文部省の独自性があるのであり、当然、他の省庁のものとは異なる対応策を策定してしかるべきであるにもかかわらず、結局、他の省庁と足並みをそろえたものとなっていることに今回の規程の限界がある。

したがって、学生を主体とした相談体制、さらには苦情処理体制については、全くこの規程の枠外にあると言わざるをえない。しかし、逆に言えば、それについては各大学で「適切な」機構を整備すればよいということでもある。その意味では、かえって各大学の責任において、創意工夫をこらした適切なガイドラインを制定する余地と可能性があるということになろう。

2．苦情への対応と被害者・加害者への措置をどうすべきか

文部省規程では、苦情への対処と相談への対応が「苦情相談」と一括され、まとめて相談員の仕事としている点が大きな問題である。第6条「苦情相談への対応」のなかで、「苦情の申出及び相談」とあり、この点を意識しているように見られるが、すぐあとに（以下「苦情相談」という）との注記がついているので、これを分離したことは全く意味のない修正でしかない。しかも、そのことは、「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」において「苦情相談」と一括されているこ

とからもこの点に関する問題意識の欠如は明白である。

これでは、大学におけるセクシュアル・ハラスメントに対応することは不可能だというのが、それぞれの大学で被害者の相談と支援に関わってきた全国ネット会員の一致した見解である。その最大の理由は、これでは、被害者が安心して相談できないということだ。苦情処理は「事実確認」のための「事情聴取」を伴うが、それは来談者の話を「疑ってかかる」ことを意味する。また、最初から根掘り葉掘り「聞きただされる」ことは、被害者にとって苦痛以外の何ものでもない。第二の理由は、相談員の過重負担である。苦情相談を一括任されることは、相談員にとって大変な負担となる。場合によっては、相談員自身が加害者に脅されたり、加害者の仲間に非難されるといったハラスメントを受ける。したがって、苦情相談をまとめて相談員に押し付けては、問題の解決はおぼつかない。これは、全国ネット会員の多くが経験していることである。「相談」と「苦情申立て」つまり相談と紛争処理手続きを分離すべきなのである。

さらに、より具体的には、苦情処理の機構、及び、問題解決に至る手続きには、以下のような問題点がある。

(1)　手続きが全体として、事柄の質の軽重のすべて、当事者の対応策の硬軟のすべてに対し、柔軟に対応できるものとなっていない。

セクシュアル・ハラスメントは、本人の意識しない性的な言動が他人を傷つける場合もあるというような、問題の程度がごく軽いものから、強姦など刑法に抵触するような悪質なものにいたるまで、幅が広いだけに、それに対する被害者の対応策にしても、ほとんど本人だけの問題で解決するものとか、相手への注意程度で済むもの、といった緩やかなレベルのものから、懲戒免職にいたるような厳しいものまで、幅広い選択肢がありうる。

ところで、この規程の想定するシステムは、「苦情」というかたちでの相談が持ち込まれ、それに対して、加害者に何らかの措置をとること、重い場合には配置転換や懲戒処分がありうることになっているが、これで、ことがらのすべてに柔軟に対応できるであろうか。

まず、端緒は「苦情相談」に相談に来ることから始まるわけであるが、そのところが、いわゆる紛争処理の第一段階として位置づけられているところに問題がある。というのは、ことがらの一番軽いところ、あるいは、一番はじめにまずなされなければならないことは、本人が事態をどう認識しているかを確認する手続きである。場合によっては、本人の悩みをどうするのかというレベルでの対応が、紛争の一段階の手続きとは区別された独自のものとして位置づけられることが重要なのである。規程のシステムでは、その問題意識が全く欠落しているために、「苦情相談」として一括処理するシステムになっているところに問題がある。

また、被害者と加害者の間での問題解決のための「あっせん」はあるが、これは、加害者が非を認めた場合に謝罪させるための手続きとなっており、両者の「話合い」という形での問題解決方法ではない。もう少し緩やかで、かつ、セクシュアル・ハラスメントに関する認識を当事者間であらため、確認するような手続きとして、話合い（調停）という解決方法もありうるだろう。

要するに規程のような方式だと、いわゆる純粋の相談のつもりできたものが、相手方との関係での「紛争」レベルの問題として受け止められ、手続きが自動的に進行してしまいかねないおそれがあること、また、相手方との間での問題解決の方法にしても、直接の注意や謝罪のためのあっせん、処分ということ以外にも方法がありうるはずであり、もう少し、柔軟で多様な対処及び解決方法にすることが必要だと思われる。

(2) 相談と紛争処理の手続きが分離されていない。

規程（当然、人事院規則もそうであるが）では、問題の端緒を「苦情相談」として一括し、当初の手続きとして一つの窓口あるいは相談員をおくだけで、「相談」機能を独自のものとして位置づけていない。学生や生徒など判断力が必ずしも十分でない者はもちろん、初めてそういう事態に遭遇して気が動転している人の場合など、セクシュアル・ハラスメントかどうか、といったごく基本的なことがらについての認識をはっきりさせることが必要である。その上で、それに対してどのような態度をとるかを本人に自分の判断で決定させることが重要なのである。したがって、その段階での対応は、まだ「苦情」といったレベル以前のものとするべきであって、相談者と相談員だけの関係として独立した手続きとしなければならない。

とりわけ深刻な悩みをもった状態にある相談者の場合には、相談員が本人に親身に相談にのるには、相談内容を秘密にするとともに、相談者が本人の利益に反する立場に立ってはならない。つまり、相談員が相談内容を加害者との関係での利害の調整の材料に使ってはならないのである。そうしないと、相談者は安心して自分の悩みを相談員に打ち明けられないし、打ち明けたことが、自分に不利になるとすれば、そのようなことを打ち明けないことになるからである。これでは、本当の意味での「相談」は成りたたないことになる。

その意味で、端緒の手続きとしての「相談」は「苦情申出」と厳密に区別されるべきなのである。それを、規程のように、相談を受けた相談員が、事実関係の確認だけでなく、加害者とされる相手方への注意から、謝罪のあっせんまでを引き受けることになれば、「相談」だけのつもりで行った者が、予想もしないそれ以上の手続きにのせられてしまいかねないし、「相談」自体、本来的なカウンセリング機能を果たすことができなくなってしまうおそれがあるのである。

以上のことから、相談は、それ以外の措置、また、手続き的には相談以後の措置とは厳密に区別される必要があり、相談員は「相談」だけに専念するようにしなければならないのである。

(3) 紛争処理手続きが客観性・公平性・柔軟性を欠く

規程の手続きでは、相談員が加害者に対してとる措置として、①加害者の監督者に指導を要請する、②加害者に直接注意する、③当事者間のあっせんを行う、④人事当局と連携をとる、という四つの対応例があげられている。

このように、相談員が、紛争処理にあたること自体の問題性については、(2)で述べたので繰り返さないが、紛争処理の手続きとして見た場合でも、これで果たしていいのであろうか。

まず、基本的なこととして、指針の「苦

情相談の進め方」によれば、事実関係の確認について、相談員が、相談者・加害者とされる者・第三者などから聴き取りを行うことになっているが、このような役割は前述したように「相談」のレベルを超えている。事実関係の確認は客観性・公平性を担保する意味で、相談員以外の者あるいは機関でやるべきである。しかも、「相談」として持ち込まれるものがすべて「真実」とは限らない。場合によっては、虚偽の申立てをするものもあるかもしれない。その意味でも、事実関係の確認は相談者が行うのではなく、客観的で公平な立場の機関が行うべきである。規程のように、相談をうけた相談員が相談者の言い分をうのみにして、ただちに加害者とされるものに事実関係の確認を行ったりすれば、そこで、問題がこじれてしまうおそれがある。相手方とのコンタクトを始めるには、慎重に手続きを進めることが必要なのであり、その　ためには、相談者の言い分を十分に確認するとともに、解決方法についても、相談者に慎重な配慮を求めるための機会を設けることが必要である。その際に、虚偽の申立ては厳しく処罰されることを含め、以後の手続きの進行について、どのようなことに留意しなければならないかを、十分に相談者に説明し、相談者に判断させなければならない。その意味でも、「相談」を紛争処理手続きと切り離し、手続きの最初の段階での重要な関門と位置づけることが必要なのである。

また、事実関係の確認についても、相談員だけで行うということには問題がある。事柄が深刻な場合など、調査すること自体、人権問題になりかねない場合もありうる。したがって、そのような手続きを進めるについては、公平な立場の者にその任務を委ねるのが望ましい。学内の構成員で行うとすれば、加害者との利害関係が希薄なもので調査委員会を構成するのがのぞましいし、人権意識の明確な人、典型的には弁護士にも加わってもらうなどして、慎重に行うよう配慮する必要がある。

そのうえで、加害者への措置が決まることになるが、それについても、注意程度のものから処分にいたる手続きについて、人権に配慮した手続きを明確にすべきであろう。

さらには、加害者と被害者の間での問題解決の方法として、規程が想定するような謝罪を前提とした「あっせん」以外にも、当事者間での話し合いによる解決（調停）という方法も考えられるし、問題の質と当事者の意向に応じた解決方法を選択することができる余地をおいておくことが望ましい。

(4)　手続きが不明確・当事者の人権保障が不十分である。

規程では、プライバシーの保護や秘密保持のことは一応触れられてはいる。また、指針の第２において、セクシュアル・ハラスメントについて問題提起をする者を「いゆるトラブルメーカー」とみたりすることのないよう注意を促している点などはは評価できる。しかし、相談員が事実関係を調査する過程において、また、加害者に注意する場合における加害者の立場や人権が必ずしも十分に配慮されていない。さらにまた、処分などの手続きの過程における当事者の権利については一切ふれられていない。やはり、事実関係の確認の過程、事情聴取の過程、処分などの案件の審議の過程における手続きを明確にしておくことと同時に、その間の当事者の権利保障（意見表明の権利の保障、異議申立て等）を明確にしておくことが必要である。

また、被害者の権利を守るために配慮しなければならない事柄がある。それは、セクシュアル・ハラスメントの加害者がほぼ確実に持ち出す「合意があった」という抗弁、また、訴えた者を逆に名誉毀損で問題にし、恫喝を加えるということ、などをどう扱うかということである。事実関係の確認、調停や審議等の過程において、こうした抗弁や主張への対処措置についても明記しておくべきであろう。例えば、「合意」の抗弁については、証明責任を加害者に負わせ、被害者に負わせてはならないなどの措置をとるようにし、被害者を二重に苦しめることがないような配慮することが必要であろう。

(5) 制裁および救済措置に関する配慮が足りない。

規程では、加害者への制裁としては、監督者からの注意、相談員からの注意、配置転換や懲戒処分があり、加害者が反省して謝罪することもありうることになっている。しかし、セクシュアル・ハラスメントの加害者への制裁措置はこれだけで十分なのだろうか。とりわけ、加害者本人も無意識でなした言動が問題になるというような場合には、単に「注意」するだけで十分なのだろうか。セクシュアル・ハラスメントをなくすことの基本的なねらいは、固定的な性別分業観の改善、男女両性の平等なパートナーシップの確立にあるとすれば、加害者に対して、何が悪かったのか、どこに問題があったのかを真摯に反省させ、問題のありかを本人がしっかりと認識することが必要である。その意味では、単に本人に注意するだけで済ませるべきではなく、セクシュアル・ハラスメントについて正確に認識させることが必要であろう。したがって、そのための特別な研修を義務づけることにするべきであろう。

また、被害者への救済措置にしても、加害者に謝罪させることをあっせんするというだけでは不十分であり、被害者の被った被害を全面的に救済することについて、十分な配慮をしなければならない。

例えば、教官と学生の間での問題であれば、当該の教官を指導教官からはずすことや、単位の代替措置などが必要であろうし、学生のサークルで問題がおこったとすれば、そのサークルの活動停止や解散まで含めた措置が必要であろう。あるいは、被害者が医療費などで実際に損害を被った場合には、加害者にその弁償をさせることが必要であろうし、場合によっては、大学としても使用者責任を問われる場合もあるかもしれない。

三、学生の立場に配慮した「相談」「苦情処理」体制をどう整えるべきか

1.「学生の立場に配慮した相談および救済のための体制の必要性」

文部省の規程・指針の一連の文書の中で、学生は付随的にしか位置づけられていないので、相談に関しても専ら職員を対象にした規程の第6条（苦情相談への対応）に関連して「学生等又は学生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ものとする」（「規程」第6条関係3）と書かれているだけである。そのことは、指針においても、「学生等又は学生の保護者に係る苦情相談については、上記事項に留意す

るとともに、当該学生等の心身の発達段階等を十分に考慮する必要がある」（第４）と述べるにとどまっている。つまり、学生に対しては具体的にどのような点に考慮し、どのような苦情相談体制をつくれば「学生等の心身の発達段階等を十分に考慮」したものとなるのか、についてはまったく言及していないのである。

これでは、専ら職員を対象とした「苦情相談体制」がほとんど学生にも準用されかねない危険がある。そうならないためには、学生を主体に考えた場合に、どのような点で職員の場合と異なる特殊な点があるのかを明確にする必要があり、「心身の発達段階」レベルの問題だけには止まらないものがあることに留意しなければならない。では、学生の立場を配慮した場合に、どのような点に注意すべきであろうか。

(1)「学生等の心身の発達段階等を十分に考慮」することは必要であるが、そのことが、職員のための相談体制と異なる格別の対応を必要とするとまではいえない。ただ、「学生等」とは「児童、生徒、学生、聴講生、研究生等、国立学校等において修学する者をいう」とされているので、特に「児童・生徒」に関しては、格別の配慮が必要であるとはいえるであろう。しかし、大学生以上であれば、職員のための相談と「システム」としてはそれほど区別する必要はないであろう。ただ、相談員など実際の運用に際して学生に対しては木目細かな配慮が必要であることはいうまでもない。

(2)　学生のために職員とは異なるどのような対応が必要であるかという問題は、学生にとって、どのような関係においてセクシュアル・ハラスメントが問題になるかを具体的にみればよい。最も問題になるのが教師との関係であり、ついでサークル仲間との間での問題、さらに、アルバイト先での問題、が主要なものであろう。教師との関係では、職員の上司との関係に類似したものがあるとしても、学生の場合には、関係の従属性がより強いといえるのではないだろうか。そうすると、相談や対応についても、そのような従属的な立場に配慮した相談の受付体制（あるいは、相談員の配慮）が必要であろうし、対応についても、関係に配慮した慎重さが必要であろう。また、救済や制裁に関しても、単に「制裁」をすれば済むというのではなく、指導教官との関係・単位の問題など、教師と学生の間での利害を配慮したきめこまかな対応が必要であろう。次に、学生間の問題としては、例えば、サークル関係で問題が発生した場合に、相談のレベルではそれほど問題はないとしても、対応策として、当該サークルの活動停止や存続の是非なども考慮されて良いであろう。また、アルバイト先での問題に関しては、加害者が外部の人間であるので、直接には制裁などは不可能としても、大学として、当該企業に警告を発するなどの措置をとることは考えられてよいのではないだろうか。

四、苦情処理のための機構として必要なポイント

以上、規程の問題点を指摘してきた。そこから、自ずからあるべき苦情処理のための機構のイメージが浮き彫りになったと思われるが、最後に、より明確に整理しておくことにする。これからガイドラインや規則を制定する大学にあっては、規程の定める機構の不十分さを認識していただき、よ

り、被害者や関係者の権利を保障するとともに、事態に柔軟に対応できるシステムを構築するために、以下のポイントに留意していただくことを期待する。

1．学生等を主体とした手続きを制定すること

規程の問題点としてすでに指摘したように、規程はあくまでも職員を主体にしたものである。学生等に関しては、指導・配慮・考慮等を期待するといった程度のことしか規程していない。しかも、苦情相談にしても、職員を主体にしたものであり、学生を主体にしたものではないので、特に学生間での問題については、この規程の範囲の外ということになる。

そのように学生等を従属的にしか位置づけない規程は、大学の規程としてはふさわしくない。やはり、学生と教官、学生と職員、教官と職員、及びそれぞれの層の間での問題を包括的に対象とする規程を制定するべきであろう。職員及び教官についてはともかく、この規程が正面からとりあげていない学生等を主体とした規程を各大学の責任において策定する必要がある。

2．広範かつ柔軟な対応が可能な規程であること

セクシュアル・ハラスメントの性格から、事柄の質の程度はさまざまであり、それに対応する被害者の態度もさまざまでありうる。そこで、大学としての対応策としては、事柄の質の程度の軽いものから重いものまで、対応策の緩やかなものから厳しいものまで、すべてに柔軟に対応できるようなシステムを用意することがのぞましい。特にその際に留意すべき点は、どのような手続きを選択するにしても、つねに被害者の意向を最優先することを基本とすることである。

3．大学としての責任体制を明確にし、統括する機関を設置すること。

訓令では、第５条において、国立学校等の長は、職員に対して規程の周知徹底や研修を義務づけ、また、学生等については、規程で「啓発活動を実施するなど、学生等の心身の発達段階等を考慮し、適切な配慮をするものとする」としているだけである。また、苦情処理については、相談員にすべてを委ねている。

しかし、各大学においては、研修・啓発などの予防とセクシュアル・ハラスメントが実際に起こった場合への対応については、例えば、「人権委員会」とか「セクシュアル・ハラスメント防止・対策委員会」などのような、その組織体としてセクシュアル・ハラスメントに関するすべてのことがらを統括する機関を設置し、全体として責任ある対応ができるような機構を整備することが必要である。そうすることによって、組織全体としての責任ある対応ができるような機構を整備することが必要である。そうすることによって、組織全体としての責任ある取り組みが明確になり、手続きもオープンになって、人権にも配慮した手続きにしたがってことがらが公平に処理されることが可能になるであろう。

4．相談と紛争処理の分離、紛争処理手続きの多様化

手続きの端緒である「相談」については、前述のような意味で、紛争処理の端緒とは区別し、「相談」だけの独自の手続きとして位置づけることが必要である。できれば、相談員は、学外のカウンセラーなどにして、相談者が安心して行けるような配慮をする

ことが望ましい。当然のことながら、相談員には、事実関係の調査や加害者とコンタクトをとることを絶対にさせてはならない。さらに、紛争処理過程についても、当事者間での話合い（調停）や仲裁、あっせん、といった多様な手段が用意されてもよいであろう。この場合も、どの方法を選択するにしても、当事者の意向を最優先させなければならないのはいうまでもない。

５．セクシュアル・ハラスメント独自の制裁及び救済措置を明確にすること

セクシュアル・ハラスメントの再発防止のためには、加害者の意識を改革することが必要である。そのためには、単に謝罪させるとか、注意をするというだけでは十分ではなく、セクシュアル・ハラスメントの意義や問題点について明確に認識させることが不可欠である。その意味で、加害者には特別の研修を義務づけることが望ましい。

また、被害者が学生の場合には、教官の交替や単位の代替措置などの救済措置を講じなければならないし、学生間での問題にはサークルの活動停止などの措置もありうるであろう。

さらに、被害者の被った精神的・金銭的な損害についても、加害者に弁償させるとともに、大学としての管理責任があるときには、大学も相応の責任をおうべきであろう。専門家によるカウンセリングを受けたり、医師の治療を受けるには、相当の費用がかかる。退学したいという被害者には、受験料・入学金・授業料など払い戻して当然であろう。それでも、受けた苦痛と失った時間とを回復することはできない。セクシュアル・ハラスメントのような性暴力の被害者は、一生心に傷を負い続けることが少なくないのである。

おわりに

以上、文部省規程の問題点を分析するとともに、文部省規程を活かしつつ、真に実効性のあるガイドラインを策定するにはどのような注意が必要か、全国ネット会員の経験に照らして、最小限必要と思われる点を指摘した。

さらに、指針では、真のパートナーシップを確立することなどの重要性まで踏み込んだ職員の意識変革の必要性を説いていて、その点については評価できる。しかしそのようなことを大学で組織的に行う研修については言及していない。この手引きでは加害者への研修の重要性は述べたが、さらに職員への長期的で定期的な研修が必要であることを強調したい。さらには学生に向けては入学、進級などの節目に行う研修だけでなく、性差別の撲滅や人権の推進を目標にしたカリキュラムづくりが求められる。

これらの諸点に留意して、各大学において、それぞれの実情に即した実効性のあるガイドラインや規則が制定されるよう希望してやまない。