

教育・保育機関における ハラスメント・いじめ対策の手引

大学・小中高・幼保の現場対応

著 井口 博 (弁護士)

新日本法規

27 教員の学生に対する重大なセクハラと同意の抗弁

Q

大学教授が、女子院生に対するセクハラについて、相手の女子院生と恋愛関係にあったからセクハラではないと主張しています。どのように対応すればよいでしょうか。

A

大学教員によるセクハラ事案について、教員から、恋愛関係にあったなどのいわゆる「同意の抗弁」が主張されることがあります。同意については表面的な文面や迎合的な言動だけで判断するのではなく、それが明らかに真の同意かどうかを慎重に判断することが必要です。

解説

1 大学教員による学生に対する重大なセクハラ

(1) 大学教員による重大なセクハラとその防止策

これだけ大学でのセクハラ根絶が叫ばれていても、大学教員の学生に対する重大なセクハラ事案は後を絶ちません。深刻なケースでは、学生がPTSDなどの精神障害を負う場合もあります。

このような重大なセクハラ被害は、大学にとっても、大学の教育・研究環境の整備という点からも放置してはなりません。

もちろん、大学は、セクハラ防止のために研修等を実施していますが、よくいわれるように、セクハラをする可能性のある教員は研修を実施しても参加しないし、参加しても真面目に聞いていないというのが実情です。

(2) 同意の抗弁

このような重大なセクハラでしばしば現れるのは、加害者とされる

教員からの「同意の抗弁」です。

「同意の抗弁」というのは、セクハラと主張されている性的言動は被害者の意に反していない、つまり性的言動に同意があったとするものです。

セクハラ定義に、「相手に身体的・精神的苦痛を与える」という要件がありますが、相手が同意している場合は、苦痛とはいえない、あるいは苦痛と感じたとしても違法性はないとして主張されます。

しかし、セクハラでの「同意」というのは、真の同意であって初めて抗弁として成り立ちます。それは、セクハラでは、表面的に同意があるように見えても、真の同意とはいえない場合があるからです。つまり、セクハラ被害者は、加害者の持つ優越的關係、あるいは報復や不利益を恐れて、表面的に同意したかのような言動をすることが多いため、あくまでも真の同意があったかどうかで判断しなければならないということです。

例えば、重大なセクハラ被害を受けた学生が、加害者である相手に対して、メールや手紙等で感謝の意を表わすなどの迎合的な言動を取ることがあります。このような場合に、その感謝の意をそのまま同意と判断することは、セクハラの本質を見誤ることになります。

(3) セクハラにおける被害者の迎合的言動

このようにセクハラでは、被害者が、拒絶や抵抗ができないだけでなく、かえって加害者に迎合的な言動をすることが少なくありません。被害者は、表面的に迎合的言動をしても、内心では精神的苦痛を受けていますから、迎合的言動によってさらに苦痛が深刻になります。このような迎合的な言動をそのまま受け取ると、セクハラを否定するという認定の誤りが生じてしまいます。

真の同意があったかどうかを判断するためには、メールや手紙の文面において好意的感情が示されている等の形式的な内容だけで判断す

るのではなく、その性的言動に至る経緯や教員と学生との関係等から、学生が真に同意をしたといえるかどうかを確認しなければなりません。

(4) 「同意の抗弁」の立証責任

この「同意の抗弁」は、「抗弁」といわれるように、セクハラ認定においては、学生側が同意がなかったことを証明するのではなく、学生に対して優越的地位にある教員の側が同意があったことを証明しなければならない、つまり教員の側に立証責任があるとされています。したがって、教員の側が同意を証明できなければ、同意があったとは認められず、セクハラと認定されることになるでしょう。

2 東京地裁平成27年6月26日判決（巻末資料○裁判例一覧(1)80）

(1) 事実関係

質問の事例は、東京地裁平成27年6月26日判決（判時2278・129）を元にしています。その事実関係は次のようなものです。

大学教授のCは、調査研究に行った際にホテルの部屋で女子学生Aに抱きついたり、研究室で女子院生Bを抱きしめたり、公園で胸に触ったりするなどのセクハラ行為をしました。大学は、このことを理由に、Cを解任（普通解雇）しました。Cは、セクハラを否定し、学校法人に対し、解任は無効として、雇用契約上の地位確認等を求めて訴訟を提起しました。

この裁判でCは、BはCに、「先生のことが本当に大好きでした」「私はずっと先生のことを想っています」等のメールを送っており、Bとは恋愛関係にあったのでセクハラではないと主張しました。

(2) 判決とそのポイント

裁判所は、CのA、Bに対する行為はセクハラであり、Cに対する解任は相当であると判断しました。

CのBと恋愛関係にあったとの主張に対しては、メールはBのCへの尊敬の念が示されたものであり、夫があり幼子を抱えるBがCと不倫関係に入るなど想定外のことであること等を理由に恋愛関係を否定し、Cの請求を退けました。

(3) 東京地裁平成23年7月28日判決(巻末資料○裁判例一覧(1)128)

同意の抗弁についての裁判例として、東京地裁平成23年7月28日判決(労経速2123・10)があります。これは、私立音楽大学の准教授が、指導していた女子学生に対して性関係を強要するなどしたとして懲戒解雇処分となったことに対し、准教授がセクハラを否定し処分の無効を主張したケースです。

この裁判で准教授は、セクハラといわれている行為後、学生は、二人で食事をしたり、一緒の旅行への参加を希望し、卒業時の寄せ書きには感謝の意を記載するなど好意感情を持っていたからセクハラではないと主張しました。しかし裁判所は、それらのことは、学生が卒業後の仕事等のことを考え教員の機嫌を損ねることを避けたい気持ちがあったものとして理解できるとして、セクハラを認定し懲戒処分は有効として准教授の請求を棄却しました。

この裁判例が示すとおり、セクハラ被害者から、外形的には加害者への好意が示されていても、それは加害者からの報復を恐れたり、機嫌を損ねないようにとの理由によるもので真意ではないことが多いことに注意しなければなりません。

45 校長の教職員へのセクハラに対する厳しい懲戒処分

Q

ある小学校の男性校長が、学校の非常勤講師や事務職員に対し、「好みのタイプだ」「彼氏いるの」「泊りに行こう」などの発言をしました。このようなセクハラ発言にはどのような懲戒処分が科せられるのでしょうか。

A

セクハラ行為をした教職員に対しては、言葉だけのセクハラでも厳しい懲戒処分が科せられます。質問の元にした裁判例では、校長に停職3か月の懲戒処分が科せられました。

解説

1 教職員間のセクハラと懲戒処分

(1) 教職員間のセクハラによる懲戒処分の件数

2020年12月22日に文科省が発表した「わいせつ行為等に係る懲戒処分等の状況（教育職員）（令和元年度）」によれば、わいせつ行為等*（わいせつ行為とセクハラが含まれています。）によって懲戒処分を受けた教育職員は273人で、そのうち相手が自校の教職員は54人、他校の教職員は6人となっています。このわいせつ行為等には、懲戒処分に至らないものもありますから、件数は少ないとはいえません。

(2) 教職員間のセクハラによる懲戒処分の量定

教職員によるセクハラについては厳しい懲戒処分が科せられます。

国家公務員については、人事院はセクハラの影響の量定基準として、下記のように定めています（人事院事務総長発「懲戒処分の指針について」（平12・3・31職職-68）別紙「懲戒処分の指針」第2標準例 1(14)）。

セクシュアル・ハラスメント（他の者を不快にさせる職場における性的な言動及び他の職員を不快にさせる職場外における性的な言動）

ア 暴行若しくは脅迫を用いてわいせつな行為をし、又は職場における上司・部下等の関係に基づく影響力を用いることにより強いて性的関係を結び若しくはわいせつな行為をした職員は、免職又は停職とする。

イ 相手の意に反することを認識の上で、わいせつな言辞、性的な内容の電話、性的な内容の手紙・電子メールの送付、身体的接触、つきまとい等の性的な言動（以下「わいせつな言辞等の性的な言動」という。）を繰り返した職員は、停職又は減給とする。この場合においてわいせつな言辞等の性的な言動を執拗に繰り返したことにより相手が強度の心的ストレスの重積による精神疾患に罹患したときは、当該職員は免職又は停職とする。

ウ 相手の意に反することを認識の上で、わいせつな言辞等の性的な言動を行った職員は、減給又は戒告とする。

また、文科省は、都道府県の教育委員会による懲戒処分の量定基準をまとめています（文科省ホームページ「都道府県・政令指定都市の懲戒処分等の基準」）。

例えば東京都教育委員会の職場におけるセクシュアル・ハラスメント等の処分量定基準は、以下のとおりとなっています（「教職員の主な非行に対する標準的な処分量定」（東京都教育委員会／最終更新日：2020年6月1日））。

<ul style="list-style-type: none"> ・地位を利用して強いて性的関係を結び又はわいせつな行為を行った場合 ・わいせつな内容のメール送信・電話等、身体接触、つきまとい等の性的な言動を繰り返して相手が強度の心的ストレスにより精神疾患にり患した場合 	<p style="text-align: center;">免職 停職</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・わいせつな内容のメール送信・電話等、身体接触、つきまとい等の性的な言動を繰り返した場合 	<p style="text-align: center;">停職 減給</p>

・相手の意に反することを知らなからいせつな言辞等の性的な言動を行った場合	
・職場等において相手に性的な冗談・からかい、食事・デートへの執ような誘い等の言動を行い性的不快感を与えた場合	減給 戒告

この教育委員会の量定基準は、一般の地方公務員に比べ、かなり厳しい内容になっています。教員について厳しい懲戒処分が科せられるのは、教育者として率先して範を示さなければならぬにもかかわらず、わいせつ行為やセクハラによって教育に対する信頼を失わせることの責任が重大だということが背景にあります。

なお、私立小中高の場合は、就業規則に量定基準を定めている場合がありますが、そのような量定基準がない学校では、人事院や教育委員会の基準を参考にしているようです。

2 教職員間のセクハラの裁判例

(1) 福島地裁平成30年3月27日判決（巻末資料○裁判例一覧(2)30)

質問の事例は、福島地裁平成30年3月27日判決（労判ジャーナル78・40）を元にしたものです。

この裁判は、福島県の市立小学校の校長が、学校の教職員3名に対して、質問にあるような発言をしたことを理由に停職3か月の懲戒処分を受けたことに対し、その取消しを求めたものです。

裁判所は、校長は、相手が明確に拒絶していなくとも、相手の意に反することを認識しえたものであるとし、校長が、自らセクハラの防止について指導すべき義務があったことを考慮すると、本件懲戒処分は相当であるとして校長の請求を棄却しました。

(2) 東京高裁平成31年2月27日判決（巻末資料○裁判例一覧(2)19)

この裁判は、千葉県の市立中学校の校長が、同じ中学校に勤務する

女性教諭に対し、自家用車の中で、抱きついたり、胸を触るなどのわいせつな行為をしたことについて教育委員会は、校長に対し、懲戒免職処分と退職手当等全部不支給処分をしました。この処分に対し、校長が、女性教諭の同意の存在、量定不当を理由に処分の取消しを求めたものです。

一審の千葉地裁平成30年9月25日判決（平29(行ウ)27）は、女性教諭の同意はないとして懲戒処分は相当としましたが、退職手当等全部不支給処分は重きに失ずるとして一部を取り消しました。

控訴審の東京高裁平成31年2月27日判決（判タ1466・67）は、一審と同様に懲戒処分は相当とし、さらに、行為の内容や、校長として他の教職員の教育、研修、指導に率先して取り組み、職場環境を整えるべき立場からして、退職手当等全部不支給処分も相当として、校長の請求をすべて棄却しました。

1 (1)※

■本調査における「わいせつ行為等」の定義について

- 「わいせつ行為等」とは、わいせつ行為及びセクシュアルハラスメントをいう。
- 「わいせつ行為」とは、強制性交等、強制わいせつ（13歳以上の者への暴行・脅迫によるわいせつ行為及び13歳未満の者へのわいせつ行為）、公然わいせつ、わいせつ物頒布等、買春、痴漢、のぞき、陰部等の露出、青少年保護条例等違反、不適切な裸体・下着姿等の撮影（隠し撮り等を含む。）、わいせつ目的をもって体に触ること等をいう。
- 「セクシュアルハラスメント」とは、他の教職員、児童生徒等を不快にさせる性的な言動等をいう。

61 いじめについての学校設置者と教職員の民事責任

Q

生徒に対するいじめがあり、それによって生徒が被害を受けたとき、学校や教職員はどのような民事責任を負うのでしょうか。

A

学校や教職員が、児童生徒のいじめの防止・対応等の措置をとらなかったときは、学校や教職員は、児童生徒に対する安全配慮義務違反として損害賠償責任を負います。ただ、国公立学校の場合は国家賠償法が適用され、教職員個人は損害賠償責任を負わないものとされています。

解 説

1 いじめ被害に対する学校設置者と教職員の責任

(1) 学校設置者の責任

2021年6月3日、東京高裁は、市立小学校5年生のいじめ被害に対しての担任らの対応を違法として、市と加害者の保護者に388万円の損害賠償の支払を命じたということです（朝日新聞2021年6月4日付け）。

このようにいじめ被害に対する学校の責任を問われることが多くなっています。

学校設置者には、その法律関係に基づく付随的義務として、学校における教育活動及びこれに密接に関連する生活関係における生徒の安全の確保に配慮すべき義務があります。

したがって、いじめによって、児童生徒の生命、身体等に悪影響や危害が及ぶおそれがあるようなときには、そのような悪影響や危害を未然に防止するため、適切な措置を講じる一般的な義務があります。

これを学校設置者の安全配慮義務といいます。

また教職員は、学校設置者の具体的な行為者（履行補助者）として、学校における教育活動において、児童生徒に対する安全配慮義務があり、教職員に安全配慮義務違反があったときは、学校設置者の安全配慮義務違反となります。

(2) 教職員個人の責任

学校の教職員個人は、児童生徒と直接の法律関係はありませんが、学校における教育活動において、児童生徒の生命や身体等に危害が及ばないように、適切な措置を講じるべき安全配慮義務があります。教職員個人がその義務に反して児童生徒に損害を与えたときは、不法行為となります。

この教職員個人の安全配慮義務違反による不法行為については、それが教職員の職務として行われたものであれば、学校設置者は、教職員の不法行為について、国公立学校であれば国家賠償法に基づく代位責任を、私立学校であれば民法による使用者責任を負い、損害賠償義務があります。

(3) 国公立学校と私立学校との教職員個人責任の違い

上記のとおり、教職員個人の安全配慮義務違反は不法行為となるのですが、教職員個人に不法行為による損害賠償責任があるかどうかについては、国公立学校の教職員と私立学校の教職員で大きな違いがあります。

私立学校の教職員の場合は民法が適用されますので、教職員個人は不法行為による損害賠償責任を負います。国公立学校の教職員の場合は、国家賠償法が適用されるのですが、国家賠償法の解釈として、国や地方公共団体が、上記のとおり代位責任を負うだけで、教職員個人は損害賠償責任を負わないとされているのです。

この点は、従来から、同じ教育活動なのに、私立学校の教職員は個

人責任が問われるのに、公務員には問われないのは不合理であるとの批判が強く叫ばれています。ただ、この国家賠償法の解釈は最高裁が採っている考え方ですので（最判昭30・4・19民集9・5・534）、国家賠償法そのものを改正しなければこの解釈を変えることは難しいでしょう。

なお国等が損害を賠償したときに、当該行為について公務員に故意又は重大な過失があった場合には、国等はその公務員に求償することができます（国賠1②）。

2 いじめについての教職員の安全配慮義務

(1) いじめについての安全配慮義務

教職員は、いじめについての安全配慮義務として、いじめ被害の申告等によって児童生徒に対するいじめの発生あるいはその可能性を認識した場合には、その児童生徒に対する安全配慮義務の内容として、いじめの事実関係をそれが生じる背景事情を含めて確認した上、いじめを行った児童生徒に対する指導等によっていじめをやめさせるだけでなく、いじめが発生する要因を除去し、いじめの再発防止のための措置を講じるべき義務を負います。

(2) 安全配慮義務違反の判断基準

そのときに必要な措置がとられたかどうかは、その当時におけるいじめ対応に関する基準に基づいて判断すべきこととなります。

その基準としては、いじめ防止法といじめの防止等のための基本的な方針が具体的な判断基準となるでしょう。その意味では、学校の教職員にとって、いじめ防止に関する法令を理解しておくことは、安全配慮義務の履行という点でも不可欠なものといえます。

○裁判例一覧

(注)

- * これらの裁判例は、公刊裁判例集や裁判例検索データベース等からまとめたものですが、過去の関連裁判例をすべて網羅しているわけではありません。
- * 裁判例のうち控訴審が掲載されているものについては紙幅の関係で一審判決は省略しています。なおいくつかの一審判決は本文に引用しています。
- * 損害賠償請求認容判決の損害額は慰謝料を中心にして記載していますので、判決主文の認容額と異なることにご留意ください。

(1) 大学におけるハラスメント裁判例

	裁判所・年月日	判決の内容	事案
1	大阪地判令3・2・18(令元(ワ)6313)	国立大学医学部附属病院の師長らが新人看護師の指導においてパワハラや違法な退職勧奨をしたとはいえないとして損害賠償請求を棄却した。	パワハラ・退職勧奨・損害賠償棄却
2	名古屋地判令3・1・27(平31(ワ)1665)	国立大学教授が学生の指導において罵声を浴びせたり、学生が就職に失敗したことを他の学生に話したこと等はハラスメントに該当するが、停職6週の懲戒処分は就業規則に定める教授会の審議を経ないため無効とした。	パワハラ・学生への罵声・就業規則に定める手続を経ないため懲戒処分無効
3	名古屋地判令2・12・17(平31(ワ)296)	国立大学医学部の講師が院生を論文の共著者から外したことは違法とし慰謝料10万円を認めた。	パワハラ・損害賠償認容

	裁判所・年月日	判決の内容	事案
4	東京地判令2・12・4(平31(ワ)4360)	私立大学が開講した公開講座の受講生が事前に告知されることなくわいせつ性・性暴力性のある作品を投影して作品を見ることを強要され適応障害となったことにつき慰謝料30万円と治療費の損害を認めた。	大学の公開講座でのわいせつ性のある作品の投影・損害賠償認容
5	高松高判令2・11・25(令元(ネ)181)	国立大学薬学部長の教授から准教授へのパワハラを認定し慰謝料10万円を認めた。	パワハラ・損害賠償認容
6	東京地判令2・11・12(労判1238・30)	私立大学准教授が二重投稿をしたとの教授らによる公益通報は事実ではないことを理由とする教授らへの戒告処分につき、懲戒事由は認められないとして処分を無効とし教授らに対し慰謝料50万円を認めた。	教授の公益通報に対する戒告処分・懲戒事由なく無効・損害賠償認容
7	東京地判令2・10・15(平30(ワ)802)	1名の私立大学教授の学生への発言等を理由とする懲戒解雇処分と、他の1名の教授の学生へのパワハラ等を理由とする降格処分を無効とした。	パワハラ・懲戒解雇・降格無効
8	徳島地判令2・9・9(平31(ワ)13)	国立大学で教授の指導内容についての学生アンケートは教授に対する人格権等を侵害しないとした。	授業評価アンケート適法
9	広島高松江支判令2・8・31(令2(ネ)14)	国立大学教授が学生に対して大学院進学を強く勧め推薦書作成に応じなかったこと等を理由とする停職1か月の処分は不相当とした。	パワハラ・停職無効

	裁判所・年月日	判決の内容	事案
10	東京地判令2・8・28(平29(ワ)43480他)	私立大学のソフトボール部の監督のセクハラにつき法人と監督に対し慰謝料70万円を認めた。	セクハラ・損害賠償認容
11	東京地判令2・7・16(平31(ワ)4329)	2名の私立大学職員が理事らに侮蔑的なあだ名を付ける等のメールを他の職員に送信したことを理由とする出勤停止5日間の懲戒処分を相当とした。	職員による侮蔑的メール・出勤停止有効
12	静岡地判令2・4・17(平30(ワ)665) Q43〔161頁〕	国立大学准教授が学生に対し数十分にわたり威圧的な口調で叱責したこと等につき出勤停止14日間の懲戒処分を相当とした。	パワハラ・出勤停止有効
13	大阪地判令2・3・25(労判1232・59) Q43〔161頁〕	私立大学教授が大学法人理事らに対し名誉毀損をしたこと等を理由とする懲戒解雇及び普通解雇を不相当とした。	名誉毀損・懲戒解雇等無効
14	広島高岡山支判令2・3・19(令元(ネ)131)	国立大学薬学部長と副薬学部長の各教授から准教授等に対するパワハラを理由とする各停職9か月の懲戒処分と、適性を欠くことを理由とする各普通解雇を相当とした。	パワハラ・停職、普通解雇有効
15	広島高松江支判令2・2・26(令元(ネ)40)	国立大学大学院教授が院生の同意なしに履修変更願を提出する等のパワハラを理由とする停職6か月の懲戒処分は違法とはいえないとした。	パワハラ・停職処分適法



新日本法規