

# ハラスメント事例における ファイトバック・ケースの射程に関する一試論 －アカハラ並びにセクハラに関する 東京高裁令和元年6月26日判決を素材として－

中 村 美紀子

## 目次

- I. 問題の所在
- II. 東京高裁令和元年6月26日判決の概要とそれに対する反応
- III. 大学におけるハラスメントの特殊性－一般企業におけるハラスメントと比較して
- IV. 考察
- V. アカハラの定義
- VI. 裁判例にみるアカハラ該当性の判断  
むすびにかえて

## I. 問題の所在

ハラスメント事例におけるファイトバック・ケースとは、ハラスメント行為の加害者が自身を懲戒処分した雇用主を相手に処分の取消しと賠償を求めて反撃する事例をいう<sup>1)</sup>。本稿は、本ケースの典型例である、私立大学教授が女子大学院生に対して行った行為をセクシャル・ハラスメント（以下、「セクハラ」と記す）であり、かつアカデミック・ハラスメント（以下、「アカハラ」と記す）であると大学に認定され、同教授がそれについて受けた懲戒処分を不服として提訴した事例を素材として、同ケースの射程を考察するものである。具体的には、㊦ファイトバック・ケースでの判断をハラスメント

---

1) 吉川英一郎「キャンパス・ハラスメントの近時判例傾向について」同志社商学66巻5号805頁, 2015.03.15。同稿は、近時、このようなケースが増加している理由として、世間のハラスメント問題への認識が高まり、被害者が学内に設けられた窓口で相談できること、他方、それに対する大学の対応が未だ不慣れであり、短絡的に加害者に見せしめのような懲戒処分が実行されている可能性や同処分が学内で政治的に利用されている可能性があることについて言及し、今後の課題としてハラスメント被害者の保護と加害者への懲戒のバランスをいかに取るかということを挙げている。

該当性認定に直接に適用できるか、④セクハラ的アカハラ事案における判断は、非セクハラ的アカハラ事案を含むハラスメント事例全般にも妥当するかという2論点について検討し、アカハラをどのように解釈するかについても考察する。

## Ⅱ. 東京高裁令和元年6月26日判決の概要とそれに対する反応

### 1. 判旨の概要

東京高等裁判所は、令和元年6月26日判決において、私立大学の女子大学院生が単身居住するマンションの一室に当該大学の教授が一晩滞在した行為（本件非違行為1）及びその後当該教授が当該女子大学院生宛にメールを繰り返し送信し、食事に誘った行為（同非違行為2）が、いずれもセクハラ、アカハラに該当するものとして懲戒事由に当たり、当該教授に対する5年間の准教授への降格処分が有効であると判断し、当該教授の控訴を棄却した（以下、「本高裁判決」と記す）<sup>2)</sup>。

本高裁判決はハラスメント該当性の判断基準について次のように述べた。

「セクシュアル・ハラスメントとは、行為者の性的発言や行動により対象者に不利益又は不快を与えることである（被告ハラスメント規程2条（1）・第2の2（2）イ参照）。ここで重要なことは、セクシュアル・ハラスメントに該当するというためには、対象者が不利益を受け、又は性的不快感を受けることは必要であるが、不利益を受け、又は性的不快感を受けることを行為者が意図したこと又はこの点について行為者に過失があることは不要であることである。

アカデミック・ハラスメントとは、行為者の優越的な地位を利用した発言や行動により対象者に不利益を与え、又は修学等を困難にすることである

2) 判タ1467号54頁2020.2。最決令和2年2月13日上告棄却、不受理。原審東地判平成31年1月24日は、本件教員が本件学生宅の部屋に入室した後の出来事として、同教員が、ベッドの上に横になり、同学生に対し自分の傍に来るように誘った事実、同学生の手や肩を触った事実、同学生の着ているブラウスのリボンやボタンを2、3個外し、服の上から両手で同学生の胸を触った事実を認定した。同教員はそのままベッドで寝てしまい、同学生はキッチンで一睡もできず一晩を過ごしたという。

(被告ハラスメント規程2条(2)・第2の2(2)イ参照)。ここで重要なことは、アカデミック・ハラスメントに該当するというためには、対象者が不利益を受け、又は修学等が困難となることは必要であるが、優越的な地位を利用すること又は対象者が不利益を受け、若しくは修学等が困難となることを行為者が意図したこと又はこの点について行為者に過失があることは不要であることである。

行為者の主観的要件(故意・過失等)は、主に、懲戒処分をするかどうか、処分をする場合にどのような処分をするかに関して裁量権の逸脱・濫用があるかどうかを判断する場合に、考慮されるにとどまる。

また、行為者の主観的要件(故意・過失等)は、懲戒事由(法人、大学の名誉又は信用を著しく傷つけた場合又は素行不良で大学の秩序又は風紀を乱した場合、被告懲戒規程2条(4)(7)・第2の2(2)ア参照)に該当するかどうかの判断に当たっても、考慮される。」

また、当該非違行為2のセクハラ該当性について「セクシュアル・ハラスメントに該当するかどうかという点の判断においては、行為者の主観的要素(故意・過失)は、考慮に入れるべきではない」と述べた上で、当該行為アカハラ該当性について次のように判断した。

当該学生を食事に誘った行為はアカハラに該当する。なぜなら、授業担当教員である原告教授から性的危険にさらされる状態の継続を同学生に危惧させて、同学生の大学院での修学環境を著しく汚染し、修学等を困難にしているからである。そして、その原因は、同学生の授業担当教員という優越的な地位を利用した2人きりの食事への勧誘という原告教授の言動にあるからである。

メール送信行為はアカハラに該当する。なぜなら、メールによる接触回数を無用に増やすことにより原告教授を嫌忌する気持ちを同学生に生じさせ、同学生の大学院での修学環境を汚染し、修学等を困難にしているからである。そして、その原因は、同学生の授業担当教員という優越的な地位を利用してメールを無遠慮に繰り返し発信するという原告教授の言動にあるからで

ある。

アカハラに該当するかという点の判断においてもセクハラ該当性判断と同様に、「行為者の主観的要素（優越的地位の利用や対象者の不利益発生等についての故意・過失）は、考慮に入れるべきではない」として、本件非違行為2はアカハラに該当すると判示した。

すなわち、被告大学法人の規程を根拠として、原告教授であるアカハラ行為者の主観は、アカハラ認定の際に考慮されず、同主観は懲戒処分の可否、処分をする場合にその内容と程度に関して行為者の裁量権の逸脱・濫用があるかどうかを判断する場合に考慮されるにとどまるとして、非違行為1の後の非違行為2を悪質で軽視できないと断じ、原告教授の5年間の准教授降格という大学法人による懲戒処分の内容は不相当に重いとできないとした。結果として原告教授のファイトバックは失敗した。

## 2. 法曹実務界の反応

この点につき、法曹実務界において「懲戒処分の有効性判断やその前提となるハラスメント該当性判断において『行為者の主観的要素』はどのように判断されるか」と注目され<sup>3)</sup>、ハラスメント該当性は、①いわゆるハラスメント関連法（労働施策総合推進法、均等法、育休法）において措置義務の対象とされているハラスメントに該当するのか、②各事業主が就業規則にて禁止しているハラスメントに該当するのか、③不法行為となるハラスメントに該当するのか、④精神疾患の労災認定基準において心理的負荷を生じさせる出来事とされているハラスメントに該当するのか、といった異なる場面で検討されると前置きし、本判決は②について判示しているとする。

その上で、前述①の措置義務上のハラスメントについては、行為者の故意・過失等の主観的要件は要件ではない、なぜなら、各関連法は、被行為者の就業環境が害されることを防止することを目的とし、そのような行為

---

3) 大浦綾子「近時のハラスメントに関する裁判例（年間重要判例検討会（13）報告（令和2年上期（1～6月）発行の裁判例集掲載分）」経営法曹206号55頁～56頁2020.12。

があった際には使用者に措置義務に基づく対応を求めるものであるからとする。もっとも、パワハラ指針<sup>4)</sup>においては、その要件の1つである「業務上必要かつ相当な範囲」に該当するか否かを判断する際の総合考慮の一要素として「当該言動の目的」があるので、その目的如何により該当性の判断が分かれることがあり得ることを指摘する。

そして、本高裁判決の場合のような前掲②の各事業主が就業規則等にて禁止しているハラスメントについても、行為者の故意・過失は要件でないと解釈されるべき場合が通常であろうとする。その理由は、各事業者が制定しているハラスメント防止規定は措置義務の対象たるハラスメントと同等かこれを包含するハラスメントを禁止していることが通常であり、あえて行為者の主観的要件を満たすハラスメントのみを禁止しているケースは稀であるからという。もちろん、本判決の特殊事情として、当事者は学生、つまり大学にて起こった事例であることにも触れたものの、本判決において、アカハラ該当性判断にあたって、行為者の意図や過失があることは不要とした判断を妥当とした<sup>5)</sup>。

### Ⅲ. 大学におけるハラスメントの特殊性<sup>6)</sup> — 一般企業におけるハラスメントと比較して

#### 1. 学問の場としての大学

では、大学におけるハラスメントの実情を確認しよう。そこでは、組織内の自治が重視される傾向がある。特に、憲法上の「学問の自由」(憲23)の

---

4) 事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針(令和2年厚生労働省告示第5号)。

5) 大浦・前掲脚注3・56頁。

6) 裁判例にもその特殊性に触れるものがある。たとえば、大阪高判平成14年1月29日解説は大学は特殊な環境であると言及し、その中における研究者相互の衝突が、アカハラの名の下に裁判所の判断を受けるに至った同事例は、わが国における最初のアカハラ事例であると評される。参照、解説・医科大学における教室主任(教授)の助手に対する行為が、違法な公権力の行使である嫌がらせに該当するとされ、国家賠償法上の責任が肯定された事例(いわゆるアカハラ訴訟) — 奈良医大アカデミックハラスメント(アカハラ)訴訟控訴審判決 大阪高判平成14.1.29 判タ1098号235頁2002.10.15。

中核が「大学の自治」の概念であるためという<sup>7)</sup>。また、学問領域において、文系か理系かの違いもある<sup>8)</sup>。この点、大学法人はその設立目的において、営利法人企業とは全く別の組織であるので、そこで起こり得るハラスメントの態様も営利法人とは異なる場合もある。

## 2. 構成員と発生場面

大学は、主に3層の構成員で成立している。それは、学生、教育職員（以下、「教員」と記す）、事務系職員であるので、一般的に大学のハラスメント事案ではこの3者が当事者となる。ここにハラスメント行為発生場面を加味すると、①教育・研究面で発生する教員対学生、教員対教員、学生対学生の組み合わせがある。次に、②労働・就業面における教員対教員、事務職員対事務職員、事務職員対教員がある。本場面にS A、T A並びにR Aまで含めると、教員対学生、事務職員対学生、学生対学生の組み合わせもあり得る。最後に③就学活動面における教員対学生、事務職員対学生、学生対学生という当事者の組み合わせが考えられる。ハラスメント行為発生場面、当事者の組み合わせが一面的ではないところが、一般企業と事情を異にするとところである。

## 3. 構成員の契約関係

学生が入学試験を経て大学法人と締結する契約（在学契約あるいは就学契約）においては、学生は契約目的における債権者である。これに対して、労働契約においては、労働者は契約目的における債務者である。ハラスメントという行為類型では、その被害を受ける場面は、一般に労働関係では債務者の立場であり、教育研究関係では債権者の立場である<sup>9)</sup>。この契約目的における違いが、ハラスメントにおいて学生の保護を厚くすることの根拠になり

7) 吉川・前掲脚注1・841頁。

8) 特に理系の特殊性につき、北仲千里「〈論考〉アカデミック・ハラスメントの世界と研究倫理—とくに理系の場合」季刊・労働者の権利318号69頁、2017.1に詳しい。

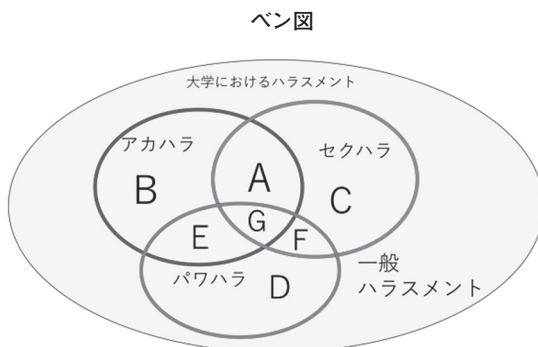
9) 野田進「アカデミック・ハラスメントの法理・序説」季刊・労働法269号130頁2020.6。

得る。なお、労働・就業面では、当事者が裁量労働者か否かの考慮も求められる。

多層構成員がそれぞれの契約関係でもって大学法人本体との結びつきがあることが複雑であるといえよう。

#### 4. 大学において問題となるハラスメント行為

ハラスメント行為の類型化が進んだ昨今、大学において問題となるハラスメント行為は、主に次の4通りある。アカハラ、セクハラ、パワー・ハラスメント（以下、「パワハラ」と記す）であり、それら以外のハラスメントもある（以下、本稿では「一般ハラスメント」と呼ぶ）。それらを次のベン図で示す。大学で起こるハラスメントは全てアカハラとは言えず、大学で起こるからアカハラであるとも言い切れないことが読み取れよう。この類型に前述のハラスメント行為の起こり得る場面、当事者の組み合わせを考えると、実に様々なパターンが想定される。



ここで注意が必要なのは、この3類型であるアカハラ、セクハラ、パワハラについては、交錯する箇所があることである。たとえば、本ベン図に示した交錯箇所B、同C、同Dは純然たるアカハラ、セクハラ、パワハラを指す。同A、同E、同Fは3ハラスメント行為タイプのうち2類型が交錯する箇所

所である。セクハラは適正手続きによる事実認定のみで行為者の主観を問題とせず、またパワハラは厚労省パワハラ指針により定義が明確化されているので、それらの要素が分かりやすく、境界を確定しやすい。最も交錯程度の濃密なものは同Gであり、3類型全てが重なるといことも想定される。このような交錯は、一般企業でも当然起こり得ることであるが、アカハラとの交錯は大学あるいは企業が研究機関を持つ場合に特徴的であろう。

そうすると、上図交錯箇所A並びに領域Bについては、アカハラ領域ではあるがセクハラとの関係において同Aはセクハラ的アカハラを示し、同Bは非セクハラ的アカハラを示す。このような類別は事案を正確に把握するために必要である。

#### IV. 考察

##### 1. 論点㊦ファイトバック・ケースでの判断を学内におけるハラスメント該当性認定に直接に適用できるかどうか

###### ①本ファイトバック・ケースとアカハラ認定事案との相違点

たとえば、仮に、学生が教授から強い叱責を受けたという申立てが学内相談窓口にあったとする。学内ハラスメント防止・対策機関としては、当該行為がアカハラにあたるかどうかを検討することになる。このような例示事案と本ファイトバック・ケースとの相違点を観点毎に一覧表に収めたものが次である。

観点	例示事案	東高判令和元年6月26日
1 ハラスメント該当性の対象行為／セクハラ・アカハラ該当性	セクハラの要素はない／セクハラ該当性は問題にならない	被害学生の居住マンションに一晚滞在した行為。その後同被害学生にメールを繰り返し送信し食事に誘った行為／高裁もセクハラ・アカハラを認定
2 事案当事者とその権限	申立人－被害を受けたとされる学生 被申立人－加害者とされる教員	原告－処分を受けた加害教授 被告－私立大学法人。懲戒処分権限を有する。
3 訴訟物／結論	アカハラ認定	教授としての地位確認／棄却 給与等の差額の支払い請求／棄却（懲戒処分は、違法・無効と認められない）



本高裁判決は、セクハラ要素を同高裁も認めたセクハラ的アカハラ事例である（ベン図A領域）。それに対して例示事案はセクハラ要素が全くない非セクハラ的アカハラ事案である（ベン図B領域）。

## ②前掲表における観点2「事案当事者とその権限」及び観点3「訴訟物／結論」について

両ケースでは事案当事者の立場が異なる。本高裁事案は、大学によるハラスメント認定済みの事案において、懲戒処分を不服としたハラスメント加害教員が懲戒処分権を有する学校法人を訴えたファイトバック・ケースであり、処分の程度が審理されている。

それに対し、例示事案は大学においてアカハラの有無そのものが審理対象となる。当事者である教員・学生の両者ともに懲戒処分権限をもたない。

他方、本判示「セクハラ行為者の過失は同認定の際に考慮されない」は裁判所から原告教授に対して述べられている。例示事案において同じことを申立人が被申立人に対して主張できるかどうか疑問である。また、例示事案では、アカハラの有無を審理するという意味合いにおいてのみ学内ハラスメント関連機関が裁判所的立場にあらう。当該機関は本高裁のように、原告の立場である申立人に「ハラスメント行為者の過失は同認定の際に考慮されない」を説示するものではないだろう。

## ③小括

このような相違点を考えると、論点⑦について、本ファイトバック・ケースの判示を例示事案のようなアカハラ該当性の認定をする際に、少なくとも直接的に適用することはできないと考える。

## 2. 論点④セクハラ的アカハラ事案における判断は、非セクハラ的アカハラ事案を含むハラスメント事例全般にも妥当するかどうか

### ①判決の解釈

本高裁判決においては注意しなければならないのは、「アカデミック・ハラスメントとは、行為者の優越的な地位を利用した発言や行動により対象者に不利益を与え、又は修学等を困難にすることである（被告ハラスメント規程2条（2）・第2の2（2）イ参照）」というアカハラ定義を述べた箇所に、被告法人の学内規程であると括弧内に断りを入れていることである。セクハラ定義についてまた同じである。これは、本高裁判決において当該学校法人規程を法源としていることを示すものである<sup>10)</sup>。

この点、野田進教授は、「各大学の内部規定では、アカハラの様々な定義がなされているが、それらは大学において独自に設定された、大学のハラスメント対策の諸制度の発動要件とみるべきであるから、一般的な規範としては依拠できない」と述べる<sup>11)</sup>。したがって、本定義は当該法人にのみ適用する限定的なものである。すべての大学規程におけるアカハラ定義、ひいてわが国のアカハラ定義とすることには無理があろう。

## ② 「ハラスメント行為者の主観はハラスメント認定の際に考慮されない」について

本高裁判決は、セクハラ定義について述べた後、「ここで重要なことは、セクシュアル・ハラスメントに該当するというためには、対象者が不利益を受け、又は性的不快感を受けることは必要であるが、不利益を受け、又は性的不快感を受けることを行為者が意図したこと又はこの点について行為者に過失があることは不要であることである。」と述べる。セクハラのアカハラ事案（ベン図A領域）であれば、被害を受けたとされる者が当該行為を不快に思えばハラスメントは成立する。これは本学規定も同様である<sup>12)</sup>。

10) 他に、それぞれの学内規程を法源とするものとして、東京地判平成29年7月14日D1-Law.com判例体系登載〔28261413〕、東京地判令和2年10月15日労働判例1252号56頁、横浜地判令和2年12月18日判時2518号78頁、東京地判令和3年5月17日労働経済判例速報2459号3頁、東京地判令和3年12月23日D1-Law.com判例体系登載〔29068149〕等がある。

11) 野田・前掲脚注9・141頁脚注19。

12) 国立大学法人山口大学ハラスメント防止・対策に関するガイドライン第5-1項（3）後

高裁は当該法人におけるアカハラ定義を述べた後続ける。「ここで重要なことは、アカデミック・ハラスメントに該当するというためには、対象者が不利益を受け、又は修学等が困難となることは必要であるが、優越的な地位を利用すること又は対象者が不利益を受け、若しくは修学等が困難となることを行為者が意図したこと又はこの点について行為者に過失があることは不要であることである。」

高裁がこのようにアカハラにも言及しているのは、大学におけるセクハラはアカハラの一形態でもあるので、重畳的に述べているともとれる。アカハラという文言を表面的に解するだけでなく、その文言の指し示す実質的意義を考慮すべきである。

### ③小括

セクハラのアカハラ事案においては申立人が不快を覚えたのみでセクハラのアカハラは成立する。被申立人の主観的要素は不要である。これは本学のみならずハラスメント認定実務現場の全体的なコンセンサスを得ていると言っていいであろう。

しかしながら、非セクハラのアカハラ事案においては、申立人が不快を覚えただけでのハラスメントの成立は早急に過ぎるのではないか。本高裁判示中の「(アカハラ) 行為者の主観的要件 (故意・過失等) は、主に、懲戒処分をするかどうか、処分をする場合にどのような処分をするかに関して裁量権の逸脱・濫用があるかどうかを判断する場合に考慮されるにとどまる」の一文をもって、その脈絡も考慮せず「(アカハラ) 加害者の主観は問題とならない」ことを全てのハラスメント事例に適用できるとまでは考えられない。ひとまず、これを理由として論点①について否の立場を取る。

---

段「なお、ある言動がセクシュアル・ハラスメントに当たるかどうかは、あくまで相手の受けとめ方(「不快」と感じるかどうか)によるのであって、その言動を行う者の感覚で判断されるものではないことに注意してください」参照。

## V. アカハラの定義

### 1. 現状

アカハラないし教育研究ハラスメントについては、法令上の定めはほぼ存在しない<sup>13)</sup>。また、アカハラの定義は必ずしも明確ではない。概略でいうならば、大学等の教育・研究の場で生じるハラスメントといえよう。しかしながら、その概念の広がり、外延については不明確な部分が多い<sup>14)</sup>。アカハラの一義的な概念が不明確な状況下で、各大学で独自の定義を設定し、曖昧な要素を抱え込んだまま対策が講じられているのが現状であるという<sup>15)</sup>。

では、裁判例を手がかりにしよう。そこではそれぞれの法廷の定義として「裁量権を逸脱又は濫用した違法なもの」と言われ<sup>16)</sup>、「職務上の地位や権限又は職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、人格と尊厳を侵害する言動であり、違法である」とも言われる<sup>17)</sup>。また、アカデミック・ハラスメントに該当するとして、「教授という立場を利用して弱い立場にある学生の人格を著しく傷つけるもので、正当な教育的指導の範囲を逸脱して」いることがハラスメントの典型例であると述べる<sup>18)</sup>。

学説及び裁判例を総合すると、アカハラとは、「教育研究機関における教育研究活動において、立場の上下関係を背景として、上位の者がその権限を濫用またはその裁量権を逸脱して下位の者の同活動等を妨害する行為によって、それが被行為者をして同活動等を行えなくなるような不利益を与えるもの」ということができそうである。

しかしながら、これも当面の間のことである。なぜなら、アカハラ定義は変遷するからである<sup>19)</sup>。1900年代後半におけるアカハラとは、大学という環境の特異性に起因し、主に女性にとって不利益をもたらすものという位置づ

13) 野田・前掲脚注9・131頁。

14) 野田・前掲脚注9・133頁。

15) 野田・前掲脚注9・134頁。

16) 金沢地判平成29年3月30日労働判例1165号21頁。

17) 高松高判令和2年11月25日D1.Law.com判例体系登載。原審徳島地判令和1年7月3日。

18) 名古屋地判令和3年1月27日D1-Law.com判例体系登載〔28290829〕。

19) 土屋正臣「日本におけるアカデミック・ハラスメント研究の動向（特集「ハラスメント」問題）」城西現代政策研究12巻1号56頁2019.3。

けであった。2001年、NPO法人「アカデミック・ハラスメントをなくすネットワーク」はこれを「研究教育の場における権力を用いた嫌がらせ」とした。

このように、定まっていない定義あるいは変遷する定義の概念の広がり、外延において、その一部分を定めることは妥当なのだろうか。ある行為をアカハラと認定する際の行為者の主観の扱いのみ確定させることはできないだろう。この点からも論点④に賛成することはできない。

## 2. アカハラの解釈

前項において私考したアカハラ定義の解釈を試みる。

実のところ、アカハラは行為と状態の2つに分けることができる。すなわち、教育研究機関における教育研究活動において、立場の上下関係を背景として、上位の者がその権限を濫用またはその裁量権を逸脱して下位の者の同活動等を妨害する「行為」と、それによって直接的に下位の者をして同活動等を行えなくなるような不利益を与えている「状態」である。

ここで注意を要するのは、下位の者にこのような被アカハラ状態をもたらすのは、教育・研究に関して行われた立場の上位の者の裁量権を逸脱したアカハラ行為ばかりではない。セクハラ行為によって被アカハラ状態はもたらされる。パワハラ行為によっても被アカハラ状態はもたらされる。セクハラかつパワハラ行為によっても被アカハラ状態はもたらされる。これらが第3章において、セクハラ的アカハラと呼んだ前掲ベン図におけるAの領域であり、並びにE及びGの領域にあたる。

次のことにも注意しなければならない。被アカハラ状態をもたらさなくても、アカハラ行為そのもので十分アカハラに該当する。したがって、同ベン図B領域にあてはまる行為は、被アカハラ状態を被害者にもたらすアカハラ行為及びアカハラ行為そのものという2類型である。

本考察を前提に本稿論点の行為者の主観的要素を考える。アカハラ該当性を考える際、アカハラ行為については行為者の主観を考慮しなければならな

い。なぜなら、教育・研究活動は大学の存在目的に関わるものであり、慎重な対応が求められるからである。もちろん、その主観が全てのアカハラ該当性を阻却するわけではない。双方から話を聞くという慎重な対応はあって然るべきであろう。

しかしながら、被行為者の被アカハラ状態を作出していることについては、行為者の主観は考慮する必要はないであろう。なぜなら、修学・研究生生活が困難な状態というのは直接的アカハラ行為によって副次的にもたらされるものであるからである。そのような状態がもたらされる蓋然性は極めて高いといえるが、しかしながら、全てのケースで争われるものではないこともまた事実である。従って、行為自体に主観を問えばよいのではないかと考える。たとえ、行為者がそのような状態を作出しようと目論んだとしても、その状態をもたらす行為そのものがハラスメントなのであり、行為のみに主観を考慮すれば足りそうである。

では、セクハラ行為が被アカハラ状態をもたらす場合をどう考えるか。セクハラは被行為者が不快に感じれば成立するものである。行為者の主観は問題にならない。そこで被アカハラ状態がもたらされたことについても行為者の主観を考慮する必要はないだろう。

他方、パワハラ行為が被アカハラ状態をもたらす場合はどうか。パワハラ指針では、行為者の行為の目的を考慮する場合もあるとしているので、行為者の主観を考慮しなければならない。行為によってもたらされた被アカハラ状態については、行為者の主観は不要であろう。セクハラかつパワハラ行為について、セクシャルな行為が勤務上の目的に関連することは考えられず、セクハラ認定に準じるべきであると考ええる。

このようにアカハラを解釈して、本高裁判決を検討する。本事案はセクハラ行為が被アカハラ状態をもたらしたものであり、前掲ベン図A領域に分類できるものである。セクハラ行為にもそれによってもたらされたアカハラ状態にも行為者の主観は不要である。このように考えた場合には、本高裁判決の理由並びに結論にも賛成できる。本ケースはあくまでセクハラ行為被アカ

ハラ状態の事例である。すなわち、本高裁判決の射程はアカハラ行為がアカハラ状態をもたらしたケースには及ばないと考える。したがって、本稿論点①に賛成することはできない。

## Ⅵ. 裁判例にみるアカハラ該当性の判断

ここで、裁判所は従来アカハラ該当性認定の際に、行為者の主観をどのように取り扱ってきたか確認したい。下線は筆者による。

- ①「一般に、人が他人に対し嫌がらせや妨害行為におよぶときには、何らかの動機、理由、実益があるのが通常であるから、本件においても、教授に嫌がらせや妨害行為におよぶだけの動機や実益等が明確に求められない限り、教授に嫌がらせや妨害行為があったと評価することはできないというべきである」<sup>20)</sup>。
- ②教授の指導が不適切である可能性は指摘しつつ、指導の不適切・拙劣さとハラスメントを峻別している<sup>21)</sup>。
- ③「背景には、本件編集者から論文投稿の招待を受けたので、既に完成させた論文をアレンジして英語に翻訳すれば短期間で投稿できると考えていた学生と、時間をかけてでも完成した内容の論文を投稿すべきと考えていた教授の意見の相違があったとみるのが相当であり、教授が学生主張の動機に基づいて論文投稿妨害行為をしたと認めることはできない」<sup>22)</sup>。
- ④「大学は、学生の教育と研究を目的とする施設であって、その教育目的を達成するために必要な事項について決定する自律的、包括的な権利を有している。…指導教員の研究指導の内容についても同様であるが、当該指導

20) 前掲脚注6・奈良県立医大アカハラ訴訟控訴審判決237頁。

21) 金沢地判平成23年1月25日労働判例1026号116頁。吉川・前掲脚注1・836頁。

22) 宮崎地判平成26年5月28日。

教員の当該学生に対する行為が、研究指導の枠を越え、嫌がらせ目的など、研究指導以外の目的で行われたものである、若しくは、それに匹敵する重大な過失により行われたものであるといえるような特段の事情がある場合には、当該行為の有無及びその違法性について、例外的に司法審査が及ぶ<sup>23)</sup>。

- ⑤「教授による学生に対するアカハラ行為は、…教授が…強い権限を持つという圧倒的な優位性に基づき、学生に対して行われる…理不尽な行為をいい、研究室の閉鎖性・密室性ゆえに発生するものである。もっとも、教授は教育研究活動を行うにあたって広範な裁量を有することから学生に対して教育・研究活動の一環として指導や注意等をすることも教授の裁量として認められ、直ちに違法であるとはいえない。そうすると、教授の学生に対する言動がアカハラ行為に該当し、違法であるか否かは、その言動がされた際の文脈や背景事情などを考慮した上で、教授としての合理的、正当な指導や注意等の範囲を逸脱して学生の権利を侵害し、教授の裁量権の範囲を明らかに逸脱、濫用したか否かという観点から判断すべきである」<sup>24)</sup>。

裁判所は、「動機」「背景」「重大な過失」「文脈」という文言を用いて、アカハラが疑われる行為者の主観的要素もその該当性判断に用いてきた。では、本高裁判決は従来裁判例のこのような判示を覆したと位置づけられるか。答えは否であろう。

#### ⑥大学におけるアカハラ該当性判断

大学において発生するハラスメントはその行為類型も当事者の組み合わせも労働条件も大学法人との契約も一律ではない。多岐にわたる。問題が生じた場合、組織の在り方が企業などとはかなり異なるため、その解決の方法や

23) 岡山地判平成27年5月26日D1-Law.com判例体系登載〔28232428〕。

24) 神戸地姫路支判平成29年11月27日判タ1449号205頁。



解決のし難さも独特のものがあり、司法関係者には比較的なじみの薄いものであり、同関係者にこのような特殊性を理解してもらうことは難しいという<sup>25)</sup>。

また、学内でハラスメント防止・対策機関が結論したハラスメント該当性は、所詮は組織内部的な自主的解決手段にすぎず、実体的な権利義務の判断という点では、同結論や同理由は法的には特段の意義をもたないと野田教授は指摘する<sup>26)</sup>。しかしながら、一步学外に出ればそれらは加害者への提訴の正当性を根拠づける資料として用いられ得る。

学内でアカハラ該当性を論じる場合、安直に一律に加害者とされる者の主観は不要とするのは、実は認定が簡便になるという利点もあり得る。しかしながら、教育研究指導の場面において発生した非セクハラの非パワハラ的アカハラ、すなわち純然たるアカハラの場合（ベン図B領域）、教育研究は大学の一義的な目的であるので、その目的を達成するための活動中になされたアカハラが疑われる行為については、その事案の事実認定を丁寧に行い、行為の背景を考慮することは必要であるし、当事者の言い分が異なるような紛争の解決において、事実認定のみならず、該当性判断の際にも当事者双方の言い分に耳を傾けるのは、再発防止の観点からも当然のことなのではないか。したがって、本章で確認したことを理由として、本稿論点④について反対の立場をとる。

## むすびにかえて

法曹実務界は、「各事業主が就業規則等にて禁止しているハラスメントについても、行為者の故意・過失は要件でないと解釈されるべき場合が通常であろうとする。その理由は、各事業者が制定しているハラスメント防止規定は措置義務の対象たるハラスメントと同等かこれを包含するハラスメントを禁止していることが通常であり、あえて行為者の主観的要件を満たすハラス

---

25) 北仲・前掲脚注8・69頁。

26) 野田・前掲脚注9・149頁。

メントのみを禁止しているケースは稀であるからである」と述べる<sup>27)</sup>。

この意を正確に汲み取ることは難しいが、大学ハラスメント防止・対策実務はこのように申したい。アカハラについて、学内規則は行為者の主観的要件を満たす事案のみをアカハラに該当するかどうかを考えているのではない。アカハラにおいては、主観的要件のみが該当性判断の基準になるわけではないだけであり、アカハラが疑われる行為の中には主観的要件が同認定に必要なケースもあるのである。アカハラ該当性に行為者の主観は不要であると明定する学内規程をもつ大学は別として、行為者の主観的要件をアカハラ認定から外すことは別の問題を惹起させるおそれもあるだろう<sup>28)</sup>。

もっとも、同実務界はパワハラについて、パワハラ指針においてその要件の1つである「業務上必要かつ相当な範囲」に該当するか否かを判断する際の総合考慮の一要素として「当該言動の目的」があるので、その目的如何により該当性の判断が分かれることがあり得ることを指摘されているので<sup>29)</sup>、私見を受け入れてもらえる余地はあると期待する。

わが国アカハラ問題についてのリーディングケースとも評される奈良県立医大事件について、小畑教授は次のように述べる。「教授が助手の自分に対する批判的な態度にストレスを感じ、助手が教授の教室運営の責任者としての注意や指導を不快な干渉として受け止めていたという背景があった。教授は、教室運営者として、助教授、講師、助手等に対し、様々な指示や指導を与え必要な措置をとる立場にあるが、本件のような事例では、その指示や指導が適正なものであるのか、それとも、指示や指導等に名を借りた嫌がらせであるのかをよく吟味する必要がある」と<sup>30)</sup>。大学におけるアカハラ該当性判断には、何よりも慎重さが求められることを忘れてはいけない。

27) 大浦・前掲脚注3・56頁。

28) 吉川教授は、「大学におけるハラスメント対応において『申立てがあれば処分』『処分イコール善』という条件反射的な妄信が広がらないよう注意すべきである」と述べる。吉川・前掲脚注1・836頁。

29) 大浦・前掲脚注3・56頁。

30) 小畑史子「県立大学教授の行為と県の賠償責任——奈良県立医科大学事件（平成14.1.29 9大阪高判）＜最新労働基準判例解説＞」労働基準55巻6号31頁2003.6。