

キャンパス・セクシュアル・ハラスメント訴訟と 大学の教育研究環境配慮義務

大学と加害教員の責任の並存及び
大学の処分の相当性をめぐって

松 本 克 美

- 一 はじめに
- 二 大学の責任と加害教員の責任
- 三 大学の措置・処分の相当性
- 四 焦点としての大学の教育研究環境配慮義務
- 五 おわりに

一 はじめに

フェミニズム運動を背景に70年代のアメリカでまず発展してきたセクシュアル・ハラスメントの概念やセクシュアル・ハラスメント訴訟¹⁾が、日本に紹介されるようになったのは1980年代後半のことであった²⁾。1989年には、セクシュアル・ハラスメントに関する大規模なアンケートが実施され、日本でも深刻なセクシュアル・ハラスメント被害が発生していることが次第に明らかになっていった³⁾。「今まで働く女性を傷つけ、退職に追い込んできたもの、名前がないためその存在が見えなかったもの、それが『セクシュアル・ハラスメント』と名付けられることによって、今はっきり見えてきた」(中島通子)のである⁴⁾。

1990年には、同年、ホテルのフロント会計係の女性が上司のセクシュアル・ハラスメントに対して、性的自由、人格的尊厳および働きつづける権利を侵害されたとして不法行為責任を追及して提訴した訴訟で、日本で最

初のセクシュアル・ハラスメント訴訟判決が下された(ニューフジヤホテル事件・静岡地裁沼津支部1990(平成2)・12・20判タ745・238⁵⁾)。今から15年前のことである。その2年後には、セクシュアル・ハラスメントの直接の加害者とともに、使用者を相手取った訴訟(提訴は1989年)で、初めて使用者責任(民法715条)を認める画期的判決があらわれ(福岡地判1992(平成4)・4・16判タ745・238⁶⁾)、以後、職場におけるセクシュアル・ハラスメントをめぐる訴訟は年々数を増し、公刊された判決も100件近くに上っている⁷⁾。

このような裁判動向の中で、1998年には男女雇用機会均等法が改正され、その21条でセクシュアル・ハラスメントについての事業主の職場環境配慮義務も規定された。「事業主は職場において行われる性的な言動に対するその雇用する女性労働者の対応により当該女性労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該女性労働者の就業環境が害されることのないよう雇用監理上必要な配慮をしなければならない。」(施行は1999年4月1日)⁸⁾。この規定を受けて、同年3月13日には、「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上配慮すべき事項についての指針」(平成10年労働省告示第20号)も定められた。学界に目を転じれば、日本労働法学会がその第97回大会のミニシンポジウムテーマとして「セクシュアル・ハラスメント」を設定したのが、1998年であった⁹⁾。

近時は、「職場から大学へ」という指摘が示すように¹⁰⁾、労働現場で問題とされたセクシュアル・ハラスメントが、日本の教育・研究の場である大学でも問題にされるようになってきた。いわゆるキャンパス・セクシュアル・ハラスメント(以下CSHと略す)である。その契機となったのは、京大における矢野教授事件である¹¹⁾。この事件をきっかけに、大学もセクシュアル・ハラスメントに関する聖域ではなく、それどころか、潜在的な被害は多数あることが次第に明らかになった。しかも、CSHは、ある意味で労働現場におけるセクシュアル・ハラスメント以上に深刻な側面があ

る。牟田和恵は、「セクハラ被害に逢ったために将来への希望や進路が大きく歪められることもある『取り返しのつかなさ』が、人生において学生時代という短い特別な時期に起こるキャンパス・セクハラ被害の深刻さの最大の特徴」と指摘している¹²⁾。また院生の場合は、自分の望む研究テーマ、研究分野での研究者としての自立の道をあきらめなければならぬという深刻な事態も発生しかねない¹³⁾。CSHは一時（期）の被害にとどまらず、このように将来にわたる二次被害を帰結しうるのである¹⁴⁾。

被害者が加害者（多くは教員）に対してセクシュアル・ハラスメントにより性的人格権やセクシュアル・ハラスメントのない環境で教育を受ける権利、研究をする権利を害されたとして損害賠償を請求する訴訟（キャンパス・セクシュアル・ハラスメント訴訟。以下CSH訴訟と略す）も一定程度蓄積されてきた¹⁵⁾。1997年9月には、この問題に関心を持つ全国の大学の教職員、支援者たちが、教育の場におけるセクシュアル・ハラスメント問題を考え、対策と防止に取り組むことを目的として、大学を中心に、全国の教育諸機関を結んで、情報交換、問題解決のための支援、およびさまざまな教育・啓発活動を行うために、「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」を立ち上げた¹⁶⁾。また、2001年5月の日本法社会学会（於・お茶の水女子大学）では、ミニシンポジウムのテーマとして「キャンパス・セクシュアル・ハラスメント裁判からみた大学のジェンダー構造」が設定され、筆者もその報告の一端を担った。2002年12月には、日本学術会議が初めてセクシュアル・ハラスメント問題をとりあげ（「学術の世界におけるセクシュアル・ハラスメント 加害と被害」）、筆者も「大学の法的責任 教育研究環境配慮義務との関連で」を報告した¹⁷⁾。

本稿では、こうしたセクシュアル・ハラスメントを取り巻く問題状況の中で、近時のCSH訴訟における法的問題点を検討するものである。なかでも、ここでは、次の二点を取りあげたい。

ひとつは、セクシュアル・ハラスメントに関する大学と加害者の責任の

並存の問題である。私立大学に関しては、加害者の不法行為責任（民法709条）を追求すると同時に、大学の使用者責任（民法715条）を追求する訴訟で、両者の責任の成立を認める判決がある。他方で、国公立大学をめぐるCSH訴訟では、損害賠償請求権を不法行為構成した場合の国家賠償法の適用との関係で、加害者個人に対する不法行為責任を追求するか、大学の責任（大学の監理者たる国ないし公共団体）の不法行為責任を追及するかという、二者択一のジレンマ問題が生じている。しかし、同種の不法行為について、CSHが生じた場所が、私立大学か国公立大学かによって、このような差異が生ずることは、妥当であろうか。この点は、そもそも国賠法の適用問題として、公務員個人の不法行為責任は問えないとする判例・通説の問題点をあぶりだすことにもつながる。

今、ひとつは、大学がCSH被害の防止措置の内容として、加害教員に停職措置や講義担当停止措置などを行ったことに対して、対象者である教員が教育権の侵害や二重処罰を理由に、処分の効力を争うという紛争が増加している。その中で、被害の防止の観点から、大学の措置の適法性を認定する決定や判決がある一方で、二重処罰や長期にわたる処分の必要性の点から、処分の相当性を問題にして、処分の取消を認めたり、大学側に損害賠償を命ずる判決も出ている。

筆者は、従来から、セクシュアル・ハラスメントの問題を労働における使用者の職場環境配慮義務の問題として、また、大学における教育研究環境配慮義務の問題として、論ずることの意義を強調してきた¹⁸⁾。

以上あげた2つの問題、大学の責任と加害者個人の責任の関係の問題および、大学がとる措置の相当性の問題も、大学の教育研究環境配慮義務の観点から、整理することができるのではないかと。それが本稿の趣旨である。

なお、検討にあたり次の2点の留保をつけておきたい。まず、CSHの加害者としては、大学の教員だけでなく、大学職員、学生、場合によっては、インターンシップやエクスターンシップ先なども含まれるし、CSHの被害者も学生だけでなく、教職員も含み得るが、ここでは、大学の法的

責任が争われる典型的な事例として、加害者が大学教員、被害者が学生、院生の場合を主として取り上げる¹⁹⁾。第二に、大学におけるハラスメントの問題につき、近時は、セクシュアル・ハラスメントと別に、アカデミック・ハラスメントという概念も提唱されているが²⁰⁾、ここでは、裁判例が蓄積されているセクシュアル・ハラスメントの問題を取り上げたい。

二 大学の責任と加害者の責任

1 問題の所在

CSH 訴訟においては、当初は加害教員個人の不法行為責任を追及する訴訟が多かった。セクシュアル・ハラスメント という概念が日本で定着し始めたのも、90年代からであり、どのような行為が法的責任の対象となるかということ自体が不明確であった中で、まずは、直接の加害者の行為の法的意味を捉え、責任を追及することに問題の端緒が築かれたことは当然であろう。

しかし、被害の防止と回復を実現しようとするならば、加害者個人に対して法的責任を科すだけでは、問題は解決しない。第一に、被害の防止という観点からすれば、そもそも、CSH は、大学でセクシュアル・ハラスメント被害を与えるような教職員が選任されていることに端を発する被害である（大学の選任上の責任）。第二に、選任した教職員が CSH 被害を起こさないようにする事前研修等の監督は、大学が行うべきことである（大学の監督上の責任）。

CSH 訴訟の領域で、次第に、大学の責任をあわせて問う訴訟が増えてきたのも、当然の傾向であったといえよう。

2 私立大学の場合

(1) 使用者責任

私立大学の場合は、直接の加害教員につき民法709条の不法行為責任を

追及し、大学には使用者責任(民法715条)を追及するという法的構成を
考えることができる。公刊されている裁判例からみる限り、大学の使用者
責任を初めて認めたのは、日本大学事件・東京地裁 判決である(引用番
号は末尾の判決リストの番号。以下同様)。

本件事案は、授業の一環としての合宿の際に、被害者である原告が、批
評会の合間に指導教授の部屋によばれ、そこでわいせつ行為を受けたとい
うものである。原告から当該大学教授への不法行為責任(709条)ととも
に、大学の使用者責任に基づき、損害賠償が請求された。大学側は、使用
者責任の成立要件である業務執行性の要件を争ったが、判決は次のように
判示して、原告の請求を一部認容した(慰謝料150万円、弁護士費用30万
円)。「そうすると、原告に対するわいせつ行為自体は、正規の授業時間外
に学外で行われた合宿において行われ、しかもその参加者の大多数が当時
被告Y₁の授業を履修していなかったものではあるが、上記の被告Y₁の指導
者としての地位、合宿の批評会と授業内容との共通性、合宿参加者と授業
参加者との共通性等の事情に照らせば、本件合宿の実施は『国語国文研
究』の授業の延長としての性格を有するものというべきであるから、本件
合宿における批評会の合間に行われたわいせつ行為は、被告大学の事業の
執行行為と密接な関連を有する行為と認められる。

したがって、被告Y₁の使用者である被告大学は、民法七一五条により、
原告に対して、原告が被告Y₁の行為によって受けた損害を賠償する義務が
ある。」(傍点引用者・以下同様)

(2) 被用者たる大学教職員の責任と使用者たる大学の責任の関係

判例は、使用者責任が成立する場合に、被用者の不法行為責任の並存を
認め、両者の責任の関係は、不真正連帯債務の関係にあたりと解してい
る²¹⁾。これに対して、学説の中には、使用者の責任のみを認め、被用者の
対外的な不法行為責任を認めるべきでない場合があることを主張するもの
がある。例えば、「被用者が企業の一員としてその指示に従った行為によ
り他人に損害を生ぜしめた場合には、本来、企業自体が709条により責任

を負うべきであるが、かりにこのようなケースに本条が適用されたとしても被用者の対外的責任は否定すべきである²²⁾。」などの主張である。しかし、このような見解にあっても、「被用者の権限濫用の場合や被用者に故意（あるいは重過失）がある場合、さらには個人的な使用関係の場合のように、被用者自身の行為が観念しうる場合には対外的責任を認めるべきであろう。」とされている²³⁾。上述の日大事件の加害教員による強制わいせつ行為に典型的にみられるように、大学教員によるCSH被害は、大学自体の不法行為に還元されない、被用者である教職員の権限濫用的行為、故意或いは重過失の行為にあたるのが通常であろうから、いずれにしても、CSH訴訟の分野では、使用者たる大学と被用者たる大学教員の不法行為責任の並存を認めることに問題はないであろう。さらに言えば、後述する国家賠償法の適用化での国公立大学のように、大学のみが責任を負って、直接の加害者たる大学教職員が対外的な責任を負わないというような結論は、被害の抑止という観点から問題である。

3 国公立大学の場合

国公立大学の場合には、大学を相手に責任を追及しようとする、国家賠償法の適用の問題となる。ところが、国家賠償法1条1項は、「国又は公共団体の公権力の行使に当る公務員が、その職務を行うについて、故意又は過失によつて違法に他人に損害を加えたときは、国又は公共団体が、これを賠償する責に任ずる。」としているために、公務員個人ではなく、国や公共団体のみが国家賠償責任（不法行為責任）を負うのかが問題となる。

判例は、公務員個人責任否定説にたっている²⁴⁾と解されている。最高裁1955（昭和30）年判決は次のように言っている。「次に上告人等の損害賠償等を請求する訴について考えてみるに、右請求は、被上告人等の職務行為を理由とする国家賠償の請求と解すべきであるから、国または公共団体が賠償の責に任ずるのであつて、公務員が行政機関としての地位において賠償の責任を負うものではなく、また公務員個人もその責任を負うもので

はない²⁵⁾。」

これを受けてアカデミック・ハラスメント訴訟の分野では、国公立大学の責任のみ認めて、直接の加害教員の不法行為責任を認めない判決が既に出されており、その理はCSH訴訟でもあてはまりそうである。

国立大学に関する大阪地裁判決()は、次のように判示している。

「被告Aの以上の行為は、原告が有する良好な環境で研究を行う法的利益や、原告の名誉・信用等を侵害するものであって、不法行為に該当し、国立大学大学院における院生に対する研究指導という公権力の行使に当たる同人が職務を行うについてなしたものである。」

したがって、被告国は、国家賠償法1条1項により、被告Aの上記行為により、原告が被った損害について賠償すべき責任がある。」

「公権力の行使に当たる国の公務員が、その職務を行うについて、故意又は過失によって違法に他人に損害を与えた場合には、国がその被害者に対して賠償の責に任ずるのであって、公務員個人はその責を負わないと解される(最高裁昭和30年4月19日第3小法廷判決・民集9巻5号534頁,最高裁昭和47年3月21日第3小法廷判決・裁判集民事105号309頁,最高裁昭和53年10月20日第2小法廷判決・民集32巻7号1367頁)。

したがって、前示のとおり、被告国は、国家賠償法1条1項により、被告Aの上記行為により、原告が被った損害について賠償すべき責任を負い、被告Aはその責を負わない。」

また、公立大学について、名古屋市立大学事件に関する名古屋地裁判決は次のように判示している(判決)。

「本件セクハラ行為は、職務研修上予定された調査活動を契機として行なわれ、かつこれと密接な関連性を有する行為と認めるのが相当であるから、公権力の行使に当たる職員である被告Aが、その職務を行うにつきなした違法有責な行為というべきであって、結局被告市に

は、国家賠償法1条1項に基づき、これによって原告に生じた損害を賠償する責任があるといわねばならない。

他方、本件は、以上のとおり公権力の行使に係るものとして国家賠償法が適用される場合であるから、民法715条の適用は排斥され、この点に関する原告の主張は採用できない。……前示のとおり、本件は、国家賠償法が適用される場合であるから、被告市のほかに被告Aが個人責任を負うものではなく、同被告に対する民法709条の主張は失当である。」

4 両者の責任の並存を否定する見解の問題点

以上のように、私立大学の場合は、直接の被害に対しては民法709条の不法行為責任を、また大学に対しては民法715条の使用者責任を同時に追及することができ、両者の責任の並存が認められる。これに対して、国公立大学の場合は、国家賠償法が適用され、その1条1項の解釈の問題として、国または公共団体のみが国家賠償責任を負い、公務員たる加害教員自体は、不法行為責任を負わないものとされる。しかし、同じCSH被害について、設置者が私立大学か国公立大学かによって、直接の加害者と大学の責任の並存が認められるか否かが異なることは合理的なのであろうか。

前述したように、使用者責任と加害者たる被用者個人の責任の並存問題については、当該不法行為が使用者たる企業自体の不法行為とみなされるような場合には、被用者の個人的な不法行為責任は制限されるべきであるとの主張があることを紹介した。この主張は、その裏側として、被用者による権限の濫用や、被用者における不法行為の故意責任が認められるような場合には、使用者の責任に還元されない被用者個人の不法行為責任の並存が認められるべきだとの主張も併せ持っていた。CSH被害は、大学で研修などのセクシュアル・ハラスメント被害の防止措置をつくしていなくても、CSHを行うような教職員がいなければ起こらない問題であり、それ故、CSH被害発生は、大学自体の不法行為責任に還元されない、直

接の加害者たる教員個人の不法行為責任の側面をめぐり去ることはできない。他方で、また、CSH被害を起こすような教員を採用しないように注意し、また、研修を十分に行なうことにより、教員が加害者として現れるのを阻止する権限を持っているのは、大学である。更に、ひとたびCSH被害が発生した場合に、事実を調査し、適切な対処をとる権限も当該大学にこそあるのであって、それを怠れば、大学固有の結果回避義務違反が問われることになる²⁶⁾。つまり、CSH被害については、直接の加害者たる教職員個人の不法行為責任の追及と、使用者たる大学の不法行為責任の並存こそが、事態に適しているのである。

この観点からすると、国家賠償法の解釈の問題として、直接の加害教員個人の不法行為責任を認めない現在の判例動向は問題である。

5 国家賠償法の解釈問題

ここでは、国家賠償法の解釈にかかわり次の2点を指摘しておこう。

(1) 文言について そもそも、国家賠償法1条1項は、公務員個人の不法行為責任を否定している規定なのであろうか。国家賠償法の規定文言上は、先に引用したように、「国又は公共団体の公権力の行使に当る公務員が、その職務を行うについて、故意又は過失によつて違法に他人に損害を加えたときは、国又は公共団体が、これを賠償する責に任ずる。」と規定しているだけであって、「国又は公共団体のみが、これを賠償する責に任ずる」と限定しているわけではない。つまり、国賠法1条の趣旨は、「国又は公共団体の公権力の行使に当る公務員が、その職務を行うについて、故意又は過失によつて違法に他人に損害を加えたとき」に、「国又は公共団体が、これを賠償する責に任ずる」ことを定めただけであって、公務員個人が不法行為責任を負うことを否定している趣旨ではないと解釈することも可能である²⁷⁾。

また、立法史の研究によれば、国家賠償法に関して、1946(昭和21)年9月につくられた最初の法律案要綱の文言では、「国又は公共団体は、(だ

けが）これを賠償する責めに任ずる」とされていた。この「だけが」が（ ）付きになっており、また、結局は、「国又は公共団体が」という文言になったのは、「『が』という助詞を使って、国又は公共団体のみが責任を負うというニュアンスを強くだしながら、反対の解釈の余地も完全には否定しないということで妥協が成立したようである」とも紹介されている²⁸⁾。

(2) 実質的妥当性 CSHの問題に限らず、公務員の個人責任を認めるべきか否かについては、否定説の他に、肯定説、制限的肯定説に学説は分かれている。中でも、国家賠償法1条2項が、「前項の場合において、公務員に故意又は重大な過失があつたときは、国又は公共団体は、その公務員に対して求償権を有する。」としている点を捉えて、故意又は重過失ある公務員は、求償権の行使によって個人的に責任を果たすべき場合があることが規定上も認められているのだから、少なくとも故意又は重大な過失がある公務員は対外的にも個人的に不法行為責任を負うべきとする説²⁹⁾や、故意のある場合は対外的に個人責任を負うべきであるとする見解³⁰⁾など、学界の大勢は制限的肯定説に傾いていると思われる。公務員の個人責任を否定する説は、公務員に個人責任が認められると公権力の行使に萎縮作用が生ずることを主張するが³¹⁾、故意に違法な公権力を行使する場合には、その理由はあてはまらないし、また、重大な過失による場合に公務員が個人責任を負うことになっても、公権力の行使が慎重になりこそすれ、それによって適正な公権力の行使が躊躇されるというものではないだろう。私見としては、一般論として、少なくとも故意・重過失の場合には公務員の対外的な個人責任も認められるべきと考える。そして、CSHでは、違法な公権力の行使に故意がある場合か、故意でなく過失だとしても重過失であることが通常であろうから、たいていの場合は個人的な対外的責任も認められるべきことになるう。

(3) 判例の射程距離 更に、前掲大阪地裁 判決が引用する判例の射程距離も問題である。リーディングケースとされる最判1955（昭和30）年判決の事案は、農地委員会の解散をめぐり、県知事個人、農地部長個人の不

法行為責任が問われた事例である。また、原告が「国家賠償法一条は、違法行為が公務員の故意又は重過失による場合は、加害公務員個人に対して損害の賠償を請求することを妨げない趣旨と解すべきである」として、限定肯定説の主張をしたのに対して、最高裁1978年判決（芦別国家賠償請求事件上告審判決）は、「しかし、公権力の行使に当たる国の公務員が、その職務を行うについて、故意又は過失によつて違法に他人に損害を与えた場合には、国がその被害者に対して賠償の責に任ずるのであつて、公務員個人はその責を負わないものと解すべきことは、当裁判所の判例とするところである」という理由でこれを否定し、この点をもって最高裁は制限肯定説も否定したと解されている判決であるが³²⁾、この事案は、無罪判決が確定した刑事事件の被告が国と検察官を相手取って国家賠償法および不法行為を理由とした損害賠償責任を追及した事案である。このような事例で安易に公務員個人の不法行為責任が認められるのならば、確かに公権力行使の萎縮が問題になり得るかもしれない³³⁾。しかし、CSHのような場合には、公権力行使の萎縮は問題にならない。むしろ、CSHなど起こらないような慎重な教育研究指導が求められるのである。判例の射程距離という点からも、CSH事例に単純にこれまでの判例法理を当てはめるのは問題である。

6 国立大学法人と国家賠償法

なお、2004年4月1日以降、従来の国立大学は、国立大学法人法に基づき国立大学法人（「国立大学を設置することを目的として、この法律の定めるところにより設立される法人」国立大学法人法2条）となった。国立大学法人化後は、国家賠償法が適用されるのかという問題については、これを肯定することができよう。すなわち、国立大学法人の意義は、それが法人となったという意味であつて、名称からして、「国立大学」であることには変わりはなく、その資本金も政府の出資によってまかなわれている（国立大学法人法7条1項）。また、国立大学法人法19条は、「国立大学法

人の役員及び職員は、刑法（明治四十年法律第四十五号）その他の罰則の適用については、法令により公務に従事する職員とみなす。」と規定し、この中に国家賠償法は明文化されていないが、そもそも国家賠償法上の「国又は公権力の行使に当た公務員」（1条1項）とは、「ここでいう公権力を行使する者は、国家公務員法や地方公務員法上の公務員としての身分を有するか否かにかかわらず、国家賠償法1条にいう公務員とされる³⁴⁾。」そして、判例は、従来、「国家賠償法一条一項にいう『公権力の行使』には、公立学校における教師の教育活動も含まれるものと解するのが相当であり……」³⁵⁾としており、国立大学の教員の教育活動が公権力の行使にあたることを認めてきている。

また、国家賠償法1条の「国又は公共団体が、これを賠償する責に任ずる」という場合の「公共団体とは、地方公共団体のほか、公共組合、営造物法人をいう。……営造物法人とは、国または公共団体により特定の公の目的に供される人的物的施設の統一体で、法人格を認められたもので、公社・公団・事業団・金庫・公庫・基金・営団・港務局などの政府関係機関ないし特殊法人をいう³⁶⁾。」とされており、国立大学法人が国家賠償法上、賠償責任を負う「公共団体」であることは特に問題にならないであろう。現に、国立大学法人化後の判決でも、国立大学法人自体が被告として国家賠償法が適用され、賠償責任が課されている（お茶の水女子大事件・20判決）。

三 大学の措置・処分の相当性

CSHの加害者とされた教員に対して、大学側が厳しい処分を課すようになってきたのに比例して、加害教員がその処分の無効を争う事例も急増している。ここでは、解雇の無効が争われた2事案と、教育活動の停止措置等の相当性が争われた事案を検討しよう³⁷⁾。

1 解雇の無効

(1) 鹿児島純心大事件

私立大学の教授が学生や職員に対するセクシュアル・ハラスメントや学生の成績を不公平に扱ったなどを理由に解雇されたのに対して、そのような事実はなく、解雇無効であるとして争った事案である。鹿児島地裁は、次のように判示して、解雇に相当するような重大なセクシュアル・ハラスメントがあったとは認められないとして、解雇無効とした(27決定)。

「教授が学生や他の教職員に性的な性質の言動をすること又は学生を成績等で不公平に扱うことは、対象となった学生や教職員の学習意欲・勤労意欲を低下させることにつながり、教授の職務とは相容れない言動であるから、前項記載の降任・解職の各事由に当たり得ると解される。しかし、解職は、処分として降任より重く、使用者の一方的意思表示によって雇用契約を終了させるという点で被用者の負担が大きいから、上記各行為が解職事由となるのは、これらの行為が解職に値する程度に重大な場合に限られると解すべきである。」

「基礎となる事実及び甲12, 17, 乙6, 7によれば、債権者は、講義の担当が主に文学であることもあり、少なくとも、講義中に男女の愛や性、夫婦間の性交渉に言及することがあったほか、学生に対し、自らの離婚経験を話し、債権者の研究室にあるソファについていつも寝ていい旨を述べたことが認められる(この点、債務者は、「セクハラ実態調査要旨」(甲8)記載の各事実を債権者によるセクハラ的事实であると主張するが、これらすべてを認めるに足りる証拠はない。)

(イ) このような債権者の行為が解職事由となるかは、具体的事実を発言内容、時期などで可能な限り特定し、発言がされた状況・態様等から、それが講義内容や学生に対する言動として適切でないといえ、さらに発言の頻度・継続性、不快に思う学生の割合・程度、処分決定までの経緯、債権者の対応等に照らし、違法性の程度が著しい、改善

の見込みがない、学生との信頼関係が回復が困難であるなどにより、職務を継続するに必要な適格性を欠く又は解職するにやむを得ないと認められるかという観点から判断すべきである。」

「以上によれば、債権者の前記(ア)に記載した趣旨の発言により、不快な思いをする学生が存在し、この点では債権者の講義内容や学生に対する発言として配慮に欠けた面があるといえるものの、発言の詳細、時期、状況、頻度、継続性及び不快感を感じる学生の割合等に関する債務者の調査が十分であったとはいえ、かえって、基礎となる事実、甲10、23の5、乙10及び審尋の全趣旨によれば、学生の中には債権者を支持する者もいること、債権者はE学長への手紙の中で今後は注意をする旨を述べていたこと、債務者としては、平成12年ごろに債権者のセクハラ発言に苦情が寄せられた際、正式に調査の上、必要であれば改善を促すなどしてその後の経過に注意を払うなどの措置を採ることもできたのに、学部長が注意しただけで債務者として問題にはしなかったことが認められ、これらの各事実を併せ考慮すると、前記(ア)の各発言とこれを不快に思う学生がいる（割合等は不明）という事実をもって解職事由に該当するとまでは認めることができない。」

本判決が示す、解職は「使用者の一方的意思表示によって雇用契約を終了させるという点で被用者の負担が大きいから、上記各行為が解職事由となるのは、これらの行為が解職に値する程度に重大な場合に限られる」とする一般的判断枠組みは、「使用者の解雇権の行使も、それが客観的に合理的な理由を欠き社会通念上相当として是認することができない場合には、権利の濫用として無効になる³⁸⁾」、「普通解雇事由がある場合においても、使用者は常に解雇しうるものではなく、当該具体的な事情のもとにおいて、解雇に処することが著しく不合理であり、社会通念上相当なものとしては是認することができないときには、当該解雇の意思表示は、解雇権の濫用として無効になる³⁹⁾」とする、いわゆる解雇権濫用の法理⁴⁰⁾を認めてきた判例や、それを明文化したものとされる労基法18条の2の規定「解雇は、

客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。」(2003年追加)の趣旨からも一般的には支持できよう。また、講義内外の性的言動を理由にして解雇ができるのは、違法性の程度が著しい、改善の見込みがない、

学生との信頼関係が回復困難などの場合という点も、逆に、違法性の程度が低く、改善の見込みがあり、学生との信頼関係の回復が可能である場合に、解雇が認められるべきかを考えると、それ自体としては、妥当な判断基準であると言える。

本件の事実認定では、特定の学生に対するセクシュアル・ハラスメント行為が問題となったのではなく、講義での発言等の性的言動が問題とされた事案であり、また、当該教員自身も反省をしていること、解職をするに際して、十分な事実関係の調査や、解職にいたるまでの中間的な是正措置などがなかったと認定されていることなどの特徴が、解職の無効を帰結したということであり、セクシュアル・ハラスメント行為は解職事由にならないなどは判断していないことは注意を要する。

(2) 青森私大事件

青森事件は、セクシュアル・ハラスメントの加害者とされ、解雇された教員が解雇権の濫用であるとして争った事案である。青森地裁弘前支部は、原告の主張を認め、解雇権の濫用であり、解雇は無効との判断を下している(28判決)。

「もっとも、事例〔11〕、〔12〕は、明らかにセクシュアル・ハラスメントに該当するものであるし、……原告の大学講師としての適格性を疑わしめるものではあるが、上司である」学科長の注意や指導に一応応じていると認められる面もあることからすれば、今後も原告のこのような不適切な言動が改まる可能性が少ないと見ることもできない。

そして、原告の職場は、大学であり、他の業種と比較しても、個々人の裁量等の幅が広く認められており、必ずしも他人と協調することのみが要求される職場でもないと考えられることをも考慮すれば、本

件のような原告の言動をもって、現時点で、原告が大学講師としての適格性を欠いているとまでいうことはできない……（４）以上によれば、本件解雇は、通常解雇としても解雇権を濫用したものとかわざるを得ず、無効と認めるのが相当である。」

本件においては、背後に CSH 以外の要素もあったようであり、本判決の結論である解雇権濫用による無効との判断が妥当であったか否かは、それら事実の全体を見ることなしに評価することは難しい。しかし、CSH との関連では、本判決における解雇権濫用無効の理由づけに対しては、いささか疑念を表明せざるを得ない。

CSH 被害が発生した場合に、大学に問われるのは、二度と同様の被害が発生しないような被害防止措置を万全に尽くすことであろう。その際、決定的なことは、少なくとも、CSH 被害を発生させたとされる加害教員が、自らの言動がセクシュアル・ハラスメントにあたることを自覚し、反省し、二度とそのようなことを行わないことを明確に内外に表明することであるはずである。上述した解雇を無効とした鹿児島地裁²⁷決定では、加害教員は反省をしているとの事実認定であった。これに対して、自らの言動は、セクシュアル・ハラスメントにあたらない、言いがかりである、陥れられただけだ、などとセクシュアル・ハラスメントの自覚も反省もない教員であれば、更に今後も被害が発生しかねない⁴¹⁾。

この観点からすれば、解雇権濫用を結論づけた本判決の理由づけには、次の点で疑問を表さざるを得ない。

第一に、当該教員の言動を「明らかにセクシュアル・ハラスメントに該当するもの」で、「原告の大学講師としての適格性を疑わしめるもの」としつつ、「学科長の注意や指導に一応応じている」ことを理由に、「原告のこのような不適切な言動が改まる可能性が少ないと見ることもできない」という二重否定のかたちで、すなわち、不適切な言動が改まると確実にはいえないのにもかかわらず、解雇権の濫用を結論づけている点である。「不適切な言動が改まる可能性が少ないと見ることもできない」というこ

とは、「不適切な言動が改まる可能性」が確実にあるとも言えないということであって、このような状態で、就業を続けさせることは、逆に、被害発生防止に関する大学の責任を問われる問題ではなからうか。

この判決の第二の問題点は、このような結論を補強するために、「原告の職場は、大学であり、他の業種と比較しても、個々人の裁量等の幅が広く認められており、必ずしも他人と協調することのみが要求される職場でもない」ことをあげている点である。CSH 被害が問題とされる教員に対して、その言動の不適切を指摘し、是正をしようとする場合に、大学が「個々人の裁量等の幅が広く認められており、必ずしも他人と協調することのみが要求される職場でもない」という理由で、一般企業などとは異なり、当該教員が必ずしもそのような指摘、是正に従わなくても良いかのような論理が妥当するのであろうか⁴²⁾。

2 教育活動の停止措置処分の相当性

CSH の加害行為を理由に解雇にまで至らなくても、一定期間の停職や全面的あるいは一部の教育活動の停止措置が課されることも増えている。この点での下級審の判例動向は、これらの処分を相当であり適法とするものと、違法とするものとに二分されているように思われる。

(1) 神戸学院大事件

神戸地裁²⁵決定は、CSH の加害者とされた教員に対する大学の全演習科目担当停止措置について、処分の不当を争った事案で、「適法な教務上の措置」とした。その理由を、本決定は、本処分は、学生の「勉学環境整備」のための「暫定的・緊急避難措置」であること、当該教員のゼミ生は移籍先でゼミの履修を続けたい意向であること、加害教員は訓戒処分を冤罪として争う言動を継続していること、本処分は、制裁目的でないことを挙げている。

これに対して、教員側が争った大阪高裁では、「本件措置は不適法」であるとの逆の結論となった。その理由づけとして、大阪高裁²⁶決定は、

ゼミの存続を望む学生の声もあったこと，原告の訓戒処分後の言動につき、「同様の行為を再び行うおそれがあると認めるのは難しい」，「実質的には訓戒処分の対象となった債権者の行為に対する再度の不利益処分」であり、「一事不再理の原則に照らしても，許されない」ことを挙げている。

(2) 鳥取大事件

教育研究活動停止の業務命令等の適法性が争われた鳥取大事件では，当該命令の適法な部分と違法な部分を認定し，処分内容について一定の違法性が認められた（²⁹判決）。

適法な部分としては，停職6か月の処分期間満了時点では，相当の合理性ありとして，その理由として，「場合によっては学生による授業拒否等大きな混乱が発生した可能性」があること，SH研修，論文毎月提出については，学科長の「職場環境整備に関する権限」に基づくもので，「セクハラ研修等を命ずる権限を有していた」から適法であることを挙げている。

これに対して，次の点で処分には，違法な部分もあったとして，次のように判示している。

「原告に対して恐怖心を抱いていたと認められるHらは，平成12年4月に大学院に進学し，平成14年3月には，修士課程を修了する予定であったことを考えると，遅くとも，平成14年4月以降も本件業務命令1を継続しなければならなかったと認めることは困難である。

そうすると，上記の措置は，平成12年11月13日の時点においては，適法であったと認められるものの，少なくとも，平成14年4月以降，同年9月18日まで継続したことは違法といわざるを得ない。」

(3) お茶の水女子大事件

お茶の水女子大事件は，CSHの加害者とされ，別訴で被害者からの不法行為責任に基づく損害賠償請求が認容された（²⁰判決）者が，大学から停職3ヶ月の懲戒処分と約3年間にわたる教育活動・大学運営への参加停

止措置をくわえられていたことについて、その適法性を争った事案である。東京地裁³²判決は、次の理由で、本件懲戒処分から2年を経過した以降の上記措置の継続の違法性を認定した。

セクシュアル・ハラスメント行為は1回だけである、他の学生に対してSH行為をしていたと認める証拠がない、加害教員が学長に停止措置の解除を認めてから6ヶ月もあれば、大学が加害教員に研修を受けさせる当の措置をとることで、加害教員が大学で学生にSH行為を働く危険性は除去された蓋然性が高い、停止措置が解除されなかった点は、「教授の権利ないし教授会など大学運営に参加する権利を不当に制約」したものである、本件停止措置は、SH行為を理由にした「二重処分」にあたる。

3 処分の相当性判断の基本的視点

以上に挙げた、いくつかの判決・決定の特徴をまとめると、次のように言える。

(1) 教育研究環境配慮 視角と 教授の権利重視 視角

CSHの加害者に対して大学がとった措置の相当性をめぐっては、CSH被害の発生の防止に重点を置いて相当性を判断する立場(教育研究環境配慮 視角)と、加害者とされた大学教員の教育をする権利、大学構成員としての地位の尊重に配慮する立場(教授の権利重視 視角)とに整理できる。CSHのない教育研究環境を配慮するという視角すれば、後者の教授の権利重視 視角が判断要素にするような、「不適切な言動が改まる可能性が少ないと見ることもできない」(青森私大事件)とか、十分な根拠をあげることもなく、「同様の行為を再び行うおそれがあると認めるのは難しい」(神戸学院大事件)などの理由で、一定の教育活動の停止を不適法とすることは問題である。

(2) 直接の被害と将来の加害の可能性

また、鳥取大事件は、直接の被害者である大学院生が修了予定であるこ

と、お茶の水女子大事件では、セクシュアル・ハラスメント行為は1回だけで、他の学生に対してセクシュアル・ハラスメント行為をしていたと認める証拠がないことを措置の違法性を導く判断要素としているが、これは、直接の被害者や1回の行為との関係のみで、大学の教育活動停止措置の適法性を判断するものであって不当である。なぜなら、上述したように、加害教員が自らの言動がセクシュアル・ハラスメントにあたることを自覚し、反省しない限りは、今回の直接の被害者の他に、将来の被害者を作り出さないと確実にいえるか大いに疑問だからである。その意味で、直接の被害者が大学院を修了するとか、セクシュアル・ハラスメント行為は1回だけであったなどの事情は、教育活動停止措置の違法性を導く有力な判断要素とは言えない。

(3) 二重処分

大学の措置の違法性を結論づける判決・決定は、一定の停職処分等の上に、更に、一定の教育活動の停止措置をとることは、加害教員にとって「二重処分」に当たり不当であるとする。確かに、憲法39条は、「同一の犯罪について、重ねて刑事上の責任を問はれない」と規定し、これは「一事不再理」とか、「二重処罰の禁止」の原則を示したものであると言われている⁴³⁾。また懲戒解雇事件でも、一事不再理の原則の適用は認められている⁴⁴⁾。この点で東京地裁1998年判決は示唆に富む（東京地判1998（平成10）・2・6 労判735号47頁）。すなわち、この事件では、「債務者は、就業規則八一条一号において、従業員が譴責、減給、降格、乗務停止又は出勤停止（以下「出勤停止等」という。）の処分を受けたにもかかわらず改悛の見込みがないときは諭旨解雇又は懲戒解雇に処する旨を定めている」点が一事不再理の原則にふれないかが問題とされた。本判決は、「懲戒処分は、使用者が労働者のした企業秩序違反行為に対してする一種の制裁罰であるから、一事不再理の法理は就業規則の懲戒条項にも該当し、過去にある懲戒処分の対象となった行為について重ねて懲戒することはできないし、過去に懲戒処分の対象となった行為について反省の態度が見受けられない

ことだけを理由として懲戒することもできない。」としつつ、「債務者の就業規則八一条一号の定めは、以上の理解を前提とする限りにおいて効力を有するというべきであり、具体的には、過去に出勤停止等の処分を受けたことがあるにもかかわらず、新たに出勤停止等の事由となる非違行為を犯し、もはや改悛の見込みがないと認められる場合に、右の新たに犯した非違行為についてより重い懲戒処分である諭旨解雇又は懲戒解雇に付することを規定したものと解するのが相当である。」と判示した。すなわち懲戒解雇にも一事不再理の原則はあてはまるが、過去の処分の対象となった同じ行為についてでなく、「新たに出勤停止等の事由となる非違行為を犯し」た場合には、懲戒が有効な場合があることを認めているのである。

CSHの場合、加害教員が十分な反省をし、被害発生のおそれがなくなったにもかかわらず、過去のセクシュアル・ハラスメント行為を理由にして、再度懲戒をすとか、新たに教育停止措置を科すのであれば、確かに一事不再理の原則に反することにはなろう。しかし、CSHのない教育研究環境に配慮し、被害の防止に万全を尽くすという観点からするならば、一定の停職処分が解けた後であっても、いまだ加害の危険性が拭いされない場合には、一定の教育活動停止措置をとることは、むしろ当然であり、大学の尽くすべき義務ではなからうか。この点を明らかにするために、次に、大学の教育研究環境配慮義務論について検討を進めたい。

四 焦点としての大学の教育研究環境配慮義務

1 CSHと大学の教育研究環境配慮義務

従来、学校事故の領域では、学校は、学生・院生との間で在学契約上の信義則に基づき、安全配慮義務を負うことが判例・学説上認められてきた⁴⁵⁾。だが、それだけでなく、大学は、在学契約関係上の信義則に基づき学内でセクシュアル・ハラスメントなどのない環境で教育研究を受けさせる義務、教育研究環境配慮義務を負っていると解すべきである。なぜなら、

セクシュアル・ハラスメントを受けるような環境では十分な教育を受けることはできないし、また研究を行うことはできない。まさに、キャンパス・セクシュアル・ハラスメントは、「良好な研究教育環境の中で研究・教育を受ける利益」（東北大学大学院事件仙台地裁 判決）の侵害なのである⁴⁶⁾。

このような義務論の端緒は、初期のCSH訴訟である鳴門教育大事件に既に現れている。本件は、被害者が加害者たる教員に対して不法行為責任を追及した訴訟であるが、徳島地裁（判決）は、次のように大学の教育研究環境配慮義務の存在を認め、また大学教授はこのような大学の教育研究環境配慮義務の履行補助者であると位置づけているが、妥当である。

「学生の大学在学関係は双務無償の無名契約であると解することができるが、大学は右契約の付随義務として、学生に対し研究教育環境を整える義務を負っており、学生は良好な環境の中で研究し教育を受ける利益を有しているというべきである。」

「大学教授は、大学の履行補助者として学生の右利益を侵害してはならない義務を負っているから、いやしくも学生に学問教育の現場において（性的）不快感を与えるような言動をしてはならないことは当然である。」

以上の義務論を前提に、本件では、以下の点で被告の不法行為責任が認められた。「しかるに、被告は、原告の指導教授として、前記一連の行為により、原告に対し性的なものやそうでないものも含めて、繰り返し強い不快感を与えたのであるから、原告が有していた大学においていたずらに（性的）不快感を与えられずに学問し教育を受ける利益を侵害したことは明らかである。」

このように大学がCSHがない教育研究環境を配慮すべき義務を負っていると捉えることは、第一に、セクシュアル・ハラスメント防止・被害回復についての大学の法的責任を明確化し、第二に、包括的な義務の指定による措置義務を具体化させ、第三に、（潜在的）被害者である学生・院生

の交渉規範として機能する⁴⁷⁾。

2 大学の教育研究環境配慮義務と加害教員および大学の責任

さて、二で検討したように、CSH について大学の不法行為責任（使用者責任、国家賠償責任）を追求しようとする、私立大学では、加害教員個人の不法行為責任（民法709条）と大学の使用者責任（民715条）を同時に追及できるのに対して、国公立大学では、加害教員個人の不法行為責任か、大学の国家賠償責任（国賠法1条1項）か、という二者選択を迫られるという不当な判例動向があることを紹介した。前述したように、CSH の問題においては、加害教員個人の責任と大学の責任との並存を認めることこそが事態に適合的なのであり、国公立大学におけるこのような判例動向は問題である。この問題の解決は、ひとつには、国会賠償法の解釈問題として、公務員個人の不法行為責任を認めるべきとする責任肯定説をとるよう判例動向を変える点にあることは前述した。

今ひとつ、ここで強調したいのは、CSH に関する大学の責任を、在学契約関係ないしそれに類似する社会的接触関係における信義則上の教育研究環境配慮義務違反、つまり、債務不履行責任として捉えることの可能性である。もし、CSH について大学の債務不履行責任が認められるならば、大学の責任と公務員たる大学教員の不法行為責任は、互いに排斥しあう関係にはないので、両者の並存が当然に認められることになるはずである。ここでは、国家賠償法の解釈として問題となるような、大学の責任か公務員個人の責任かという二者択一問題は起こらない。

また、公務員たる大学教員が直接のセクシュアル・ハラスメント加害者として不法行為責任を負うからといって、大学は、固有の教育研究環境配慮義務を負っているのであるから、被害の発生防止やその後の適切な措置義務を免れることにはならず、むしろ、措置義務を尽くすべきことが求められる場合があることは当然である。なお一連の国公立大学でのアカハラ訴訟では、大学の債務不履行責任も追及されたが、いずれの判決も債務

不履行の事実を認めなかった（②①②②③判決）。セクシュアル・ハラスメントやアカデミック・ハラスメントにかかわる大学の教育研究環境配慮義務論の深化（義務の内容・程度・性質）は焦眉の課題である。

3 教員の教育活動停止措置の相当性

前述したように、加害教員に対する教育活動停止措置の相当性をめぐっては、教育研究環境の配慮を重視するのか、加害教員の教授の権利を重視するのかという視角の相違があった。大学が在学契約関係上、CSH のないような教育研究環境に配慮すべき債務としての義務を負っているという私見の立場からすれば、加害教員の教育研究活動停止措置の相当性も、どこまで、大学教員の教授の権利を侵害・制約してよいかという観点からよりも、どこまで CSH 被害の発生防止のために、大学が教育研究環境配慮義務を尽くすべきかという観点から捉えることになる。

こうした観点からするならば、加害教員が自らの言動について SH だと認識せず、反省もない状態で、無制約に教育研究活動を許容することは、まさしく被害発生防止措置の不履行と判断され得る問題である。その意味で、上述したいくつかの裁判例が、大学教員の教育の権利の方を重視して、CSH 被害防止のために大学がとった一定の教育活動停止措置の違法性を認めた点は疑問である。確かに、大学教員の教授の権利や大学の運営に参加する権利は尊重されるべきであるが、そのことは、大学がセクシュアル・ハラスメントのない教育研究環境に配慮する義務を免責したり、軽減したりするものではないであろう。むしろ、大学教員の教授の権利という強い権限が、学生や院生との関係では、ともすれば支配・従属関係を作り出し、また、大学や同僚からの「聖域」を作り出し、そこに大学のセクシュアル・ハラスメントが発生する根源があるのである⁴⁸⁾。大学は、セクシュアル・ハラスメントのない教育研究環境を作り出し、維持するための配慮義務を、学生・院生との関係で債務として負っていること、大学教員は、そのような教育研究配慮義務の履行補助者として、その履行責任を

負っていること、そのような視角こそが、大学におけるセクシュアル・ハラスメントを防止し、万が一被害が発生した場合にも、その後の被害を防止し、被害を可能な限り回復するために必要である。

おわりに

本稿では、近時のCSH訴訟で争点となっている、大学の責任と加害教員の責任の並存的追及の問題、大学が加害教員に対してとった一定の措置の相当性の問題を、大学の教育研究環境配慮義務という観点から、検討してきた。

最後に述べたように、大学の自治や大学教員の教授の権利を理由にして、セクシュアル・ハラスメントにかかわる大学や大学教員の安易な免責や減責が認められるならば、それは、学生や院生に対するCSH被害を軽視し、それが、大学が守るべき学問の自由や教育の自由の前提にあり、中核にある問題であることを見落とすことになる⁴⁹⁾。セクシュアル・ハラスメントが行われ、それが放置されるような教育研究環境で、学生は十分な教育を受けられるのであろうか、院生は十分な研究をできるのであろうか。セクシュアル・ハラスメントのない教育研究環境を作りだし、維持していくことは、大学の自治の前提であり、中核的問題であって、決して、大学をとりまく数多くの問題のひとつにとどまらない。

まさに、「大学におけるセクシュアル・ハラスメントという行為は、安全な環境、平等な関係を壊す暴力であり、さらには教育権、労働権、学習権、学問の自由、身体の自己決定権を侵害する」(渡辺和子⁵⁰⁾)のである。

- 1) アメリカのセクシュアル・ハラスメント訴訟の発展動向についての近時の概観として、林弘子(1999)、山崎文夫(2004)169頁以下 以下、引用は末尾の文献表上の著者名(発行年)頁で引用する、吉川英一郎(2004)101頁以下等参照。また、セクシュアル・ハラスメント概念が「客観主義的・普遍主義的な近代法体系のラディカルな再考を求めるもの」であるとの興味深い指摘をするものとして、沼崎一郎(2004)101頁。
- 2) 男女雇用機会均等法の制定に対して、この法律が性差別に対して不十分だとして集まっ

た女性たちのグループ「働くことと性差別を考える三多摩の会」のメンバーがアメリカで出会ったセクシュアル・ハラスメントに関する本（Stopping Sexual Harassment a Handbook）を翻訳して、『日本語版性的いやがらせをやめさせるためのハンドブック』を出版したのは、1988年のことである（働くことと性差別を考える三多摩の会編（1991）7頁以下）。

- 3) 「働くことと性差別を考える三多摩の会」は、1989年11月から1990年3月にかけて、全国で、「セクシュアル・ハラスメント1万人アンケート」を実施した。このアンケートの結果については、同会編（1991）参照。
- 4) 中島通子（1991）170頁。
- 5) 民法研究者として、安全配慮義務論を専門テーマとしていた筆者がセクシュアル・ハラスメントを契約上の義務論の観点から捉えるべきだと指摘したのは、この判決の批評においてであった（松本1991）。
- 6) 本判決の提訴の経緯については、原告側弁護士団の一人である角田由紀子（1991）183頁以下参照。
- 7) 近時のセクシュアル・ハラスメント訴訟の全体像については、水谷英夫（1999）57頁以下、水谷英夫（2001）所収の裁判例一覧、山崎文雄（2004）、吉川英一郎（2004）297頁以下等参照。吉川の掲げる裁判例リストには、2004年7月8日の横浜地裁判決にいたるまで93件の裁判例が収録されている。また、和田美江（2003）は、セクシュアル・ハラスメント判例を性的人格権侵害の不法行為責任の観点から整理するものである。なお都道府県労働局雇用均等室に寄せられた職場におけるセクシュアル・ハラスメントの相談件数は、2003年度で7403件である（『男女共同参画白書・平成17年版』より）。
- 8) この改正については、労働省女性局女性政策課均等業務指導室（1998）5頁以下参照。均等法21条の性質をめぐっては、21条から民事責任の前提となる注意義務が導けるのか、それとも行政上の規定に過ぎないのかについて争いがある。筆者は、21条があるのが、なかるうが、使用者は雇用契約に基づく信義則上、被用者がセクシュアル・ハラスメントを受けることのないような労働環境で労務を提供できるよう配慮すべき義務（労働環境配慮義務）を負っており、21条は、すでにあるそのような使用者の信義則上の義務を明文化したものと考える。つまり、それは、労災や職業病の領域で、安全配慮義務概念を初めて認めた最高裁1975年判決（最判1975（昭和50）・2・25民集29・2・143）が、国が公務員に対して安全配慮義務を負う根拠を、「公務員が前記の義務（労務提供義務 引用者注）を安んじて誠実に提供するためには、国が公務員に対し安全配慮義務を負い、これを尽くすことが必要不可欠」として安全配慮義務を法的に根拠づけた論理が、セクシュアル・ハラスメントについても同様に当てはまると考えられるからである。なお均等法と民事責任との関係については、石井妙子（1999）8頁、水谷英夫（2001）211頁以下、浅倉むつ子他（2004）70頁以下等参照。なお、近時、セクシュアル・ハラスメントの債務不履行構成について、これを積極的に評価してさらに精緻化を進めるべきだとする見解（山田創一（2004））と、逆に、否定的な見解とが出されている（表田充生（2004））。後者は、「セクシュアル・ハラスメントは、労働者でもある加害者個人の人格・性格的問題という側面をも有しているわけで、この点で使用者にも防止の観点からある程度の限界は存在している。

したがって、使用者にセクシュアル・ハラスメント防止義務を一般に認めることは慎重であらねばならない」とするが(47頁)、「加害者個人の人格・性格の問題」を理由に、セクシュアル・ハラスメントの防止義務を「一般に」否定するのであれば、まさしくセクシュアル・ハラスメントの防止に関する使用者の責任の本質(使用者が被用者に労務の提供を請求するからには、被用者がセクシュアル・ハラスメントを受けないような環境に配慮するべき)を見誤る危険性がある。

- 9) 日本労働法学会94号(1999)参照。本シンポジウムで、筆者も安全配慮義務論との関係で発言をした(同32頁)。
- 10) 林弘子(1997)4頁以下。
- 11) 矢野教授事件については、被害者自身の手記として甲野乙子(2001)、支援者である京大元教授の手記として、小野和子(1998)等参照。
- 12) 牟田和恵(1999)39頁。
- 13) 牟田和恵は、「転科・転学や大学への入り直しはほとんど稀な日本では、直接の指導教授からセクハラを受ければ、被害者は追いつめられて逃れようがない。研究者をめざす院生ならば、かりに大学院を移ることができたとしても、教授に『歯向かう』ことは学問の世界での将来を危険にさらすことになってしまう」と指摘する(牟田(2001)39頁)。
- 14) 戒能民江は、「第一次被害だけがセクシュアル・ハラスメントではないことである。学習・研究環境の侵害や心身の健康への影響、将来の人生設計の変更を強いられることまで含めて、セクシュアル・ハラスメントの全体像を見据えた対応が必要である。」とする(浅倉むつ子監修(2003)145頁)。なお、セクシュアル・ハラスメントが与える心身への影響については、村本邦子(2001)93頁以下、松本克美(2003b)55頁以下、山口文夫(2004)313頁以下等参照。セクシュアル・ハラスメントの被害の全体像をどう把握して、その回復・救済をめざすべきかについて、第7回全国集会記録集編集委員会編(2002)82頁以下。
- 15) CSHをめぐる全体的問題を扱ったものとして、上野千鶴子編(1997)、渡辺和子・女性学教育ネットワーク編著(1997)、明治学院大学立法研究会編(2000)、新谷一幸(2000)、沼崎一郎(2005)など。その他末尾の文献リストを参照されたい。
- 16) この会の立ち上げの経緯については、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会編(1999)53頁以下。なおこの会のホームページに関連の資料が掲載されている(<http://www.jca.apc.org/shoc/>)。
- 17) そこで報告した内容をもとに原稿化したものが、松本克美(2003a)である。
- 18) 松本克美(2000)(2002)(2003a)(2003b)参照。
- 19) 大学におけるセクシュアル・ハラスメントの実態調査としては、渡辺和子・女性学教育ネットワーク編著(1998)、浅倉むつ子研究代表(1998)、北仲千里・高島智世(2000)、石川洋明(2001)などを参照。1995年の女性学教育ネットワークの調査によると、学部学生の場合は、加害者の53%が学生、37%が教員であり、被害者が院生の場合は、加害者の26%が院生、63%が教員という回答があったとされている(渡辺和子・女性学教育ネットワーク編著(1998)40頁以下)。
- 20) アカデミック・ハラスメント(アカハラ)については、上野千鶴子編(1997)、アカハ

ラ訴訟については、末尾の判決リスト参照。上野千鶴子は、『『アカデミック・ハラスメント』とは広義の『職場の性差別』のうち、『研究職に固有の性差別』と定義している（上野千鶴子編（1997））。ただ、このような定義だと、被害者がいまだ研究職とはいえ院生の場合や、『性差別』でない、同性間の教育研究上の嫌がらせ的な言動は、アカデミック・ハラスメントに入らないことになるが、このような問題との関係でこの概念をどう整理していくかは今後の検討課題であろう。

- 21) 大判1937（昭和12）・6・30民集16・1285。
- 22) 吉村良一（2005）205頁。
- 23) 吉村良一（2005）205頁。
- 24) 「最高裁判所は一貫して公務員が個人として責任を負うことを否定する見解を示したため、下級審裁判例も次第にこれに従うようになり、現在では、判例は公務員個人の責任を否定する立場で固まったと評価してよいであろう。」（植村栄治（1993）160頁）、「裁判例ではこの公務員の個人責任の余地を否定するものが多数を占めており……若干の下級審判例がこの余地を肯定するにとどまっている」（芝池義一（2003）239頁）。
- 25) 最判1955（昭和30）4・19民集9・5・534。
- 26) セクシュアル・ハラスメントをめぐる大学の措置義務の内容論については、沼崎一郎（1998）が詳しい。なお、松本克美（2003a）243頁で筆者の基本的見解を述べている。
- 27) 阿部泰隆（1988）78-79頁。
- 28) 宇賀克也（1997）89-90頁。なお宇賀は、衆議院司法委員会における政府委員の答弁は、「起草者としては、肯定も否定もせず、解釈に委ねた」とされるが、国会側では否定説にたつ認識が有力であり、結局は、「立法者意思は必ずしも統一されていたわけではないにしても、否定説にかなり傾斜していたといつてよいと思われる。」と結論づけている（同書91頁）。
- 29) 芝池義一（2003）240頁。
- 30) 阿部泰隆（1988）70頁。
- 31) 教育分野での公務員個人責任否定説の論拠として、後注（33）参照。
- 32) 宇賀は、本判決をもって、「最高裁は、故意の場合を含めて、公務員個人責任を否定する趣旨」と位置づけている（宇賀克也（1997）94頁）。
- 33) なお伊藤進は、学校事故一般に関してであるが、「公務員一般について、かりに有力説のように制限肯定説に推移したとしても、国公立学校の教師については特別の考慮をする必要がある」として、故意・重過失の場合も、教員個人の不法行為責任は否定すべきとする。すなわち、「公務員一般の場合にもいわれているように、被害者たる他人は十分な賠償能力のある国または公共団体を相手方として賠償を求めることによって完全に経済的満足を得ることができるから、被害者の損害の填補ないし回復を本質とする民事責任の建前からすれば、被害者の救済に欠くところのないはいうまでもなく、このうちさらに当該公務員の個人責任を追及できるとすることは、たんに被害者が公務員個人の行為の道義性を問題とし、被害者の私的感情の満足ないし報復感情の充足をはかる以外になんらの実益も期待できないし、とくに学校関係内に報復的感情を持ち込むことは、教育の性質上排斥されなければならないこと、また、教師を学校事故の発生に対する極度の不安と緊張

から解放し、のびやかな教育活動の実践する素地を確保しなければならないこと、さらには、学校設置者に賠償責任を課するために間接的・便宜的に教師の有責性を問題とする傾向にあり、このことさえ教育上の支障が予測され好ましくないことからすると、民法709条による教師個人の賠償責任については否定するのが妥当と思われる。」(伊藤進(1983)311-2頁)。もちろん、これは本稿で問題としているCSH訴訟を念頭においているものではまったくない。また、実態的にもCSH訴訟の被害者は「被害者の私的感情の満足ないし報復感情の充足」のために訴訟を提起しているというよりも、二度と同じような被害を出さないため、自らが味わったような不快な教育研究環境を是正したいという公益的な目的を有していると筆者は日ごろから感じているので、伊藤説からしても学校事故一般に妥当するかもしれない論理は、CSH訴訟には当てはまらないであろう。なお、セクシュアル・ハラスメント訴訟と公共性について、松本克美(2005)151頁。

- 34) 宇賀克也(1997)25頁。
- 35) 最判1987(昭和62)・2・6判時1232・100。
- 36) 阿部泰隆(1998)53頁。
- 37) 解雇無効や処分を争う事案は、末尾リストにかかげたものがすべてではない。その多くは公判裁判例に掲載されていないこともあり、ここでは本稿で扱うものを中心にリストにあげている。なお、末尾リストの名古屋大学医学部事件・名古屋地裁^⑩判決、名古屋大学文学部事件・名古屋地裁^⑪判決は、それぞれ戒告処分、6ヶ月の停職処分の効力が争われた事案であるが、いずれも懲戒権の裁量の濫用にあたらぬとして、加害教員の請求は棄却されている。懲戒権一般については、菅野和夫(2005)366頁以下、セクシュアル・ハラスメント加害者の懲戒に関する判例分析として、山崎文夫(2004)274頁以下。
- 38) 最判1975(昭和50)・4・25民集29・4・456(日本食塩事件)。
- 39) 最判1977(昭和52)・1・31判判268・17(高知放送事件)。
- 40) 菅野和夫(2005)420頁以下、野川忍(2000)159頁以下。
- 41) この点で、沼崎一郎(2005)は、「加害者教員は反省と謝罪に強い抵抗を示す」、「素直に反省して言動を改める加害者教員というのを、私は見たことがありません」、「加害者教員の多くは、自分が悪いことをしているという自覚を全く持っていません」と指摘する。
- 42) この点で、直接にはアカデミック・ハラスメントについてであるが、次の上野千鶴子の指摘は傾聴に値する。「従来『聖域』と思われてきたアカデミズム、そのために特権的な『自治』を享受してきたアカデミズムが、その体質のためにかえて構造的に深刻な性差別を再生産している」(上野千鶴子編(1997)6頁)。その他、「大学はセクシュアル・ハラスメントが起きやすく、被害が隠されやすい場である」という戒能民江の指摘(浅倉むつ子監修(2003)145頁)、「大学はある意味では企業以上に、セクシュアル・ハラスメントが起きやすい構造を持っている」との角田由紀子(2001)114頁、「大学という知の拠点で人格権・学習権侵害等の人権侵害が氾濫していること自体が大きな社会問題であり、判決に現れた事件は氷山の一角であることを重視すべきである」とする辻村みよ子(2005)219頁など参照。
- 43) 憲法39条についての問題の概観として、佐藤幸治他(1997)377頁以下。
- 44) 菅野和夫(2005)378頁。

- 45) 学校事故と学校の安全配慮義務について、伊藤進・織田博子（1992）801頁以下。筆者は安全配慮義務違反の債務不履行構成による時効メリット（損害賠償請求権の消滅時効期間は、不法行為責任構成だと損害・加害者を知った時から3年間なのに対して、債務不履行責任構成だと権利行使可能時から10年間となる。民法166, 167, 724条）との関連で、学校事故と安全配慮義務の問題を分析したことがある（松本克美（2002）49頁以下）。
- 46) CSH を、大学の教育研究環境義務違反の問題として捉える視角を提示するものとして、水谷英夫（2001）412頁以下、小島・水谷（2004）283頁以下、また、高嵩英弘は、安全配慮義務論との関係で、「精神的な安全を確保するということが適切な教育環境を整備することにつながる」こと、また、被害の予防という観点からセクシュアル・ハラスメントの債務不履行責任構成の意義を指摘する（京都産業大学教職員労働組合（1999）24頁以下）。
- 47) この点についての筆者の見解として、松本克美（2001）137頁以下、（2002a）144頁以下、（2003a）243頁。
- 48) この点につき、前注（42）参照。なお、大学教員が有する権力についての注目すべき分析として、窪田由紀（1999）参照。
- 49) 沼崎一郎は、「セクシュアル・ハラスメントは、市民的自由・市民的権利の侵害なので、大学においても、一般社会とまったく同じルールが適用されなければなりません。大学の自治は、決して『治外法権』を意味するものではありません。大学の自治を名目に、市民社会のルールを曲げることは、断じて許されません。」と強調する（沼崎一郎（2005）230頁）。金城清子も「教育の理念に明らかに反するセクシュアル・ハラスメントの根絶が早急に図られなければならない」と強調する（金城清子（2002）175頁）。筆者も同様の視角から、CSHにかかわって、大学の法化を進めるべきことを提言した（松本克美（2003b））。なお、セクシュアル・ハラスメントと企業の「法化」については、石田真（1998）参照。
- 50) 渡辺和子・女性学教育ネットワーク編著（1997）9頁。渡辺和子（元京都産業大学教授）は、キャンパス・セクシュアル・ハラスメントの根絶に向けて、理論的にも実践的にも精力的な活動を行い、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の中心的役割を担ってきたが、残念ながら、2001年12月25日に病に倒れ帰らぬ人となった。その遺志は大学人として大切にしていきたいという思いで、立命館法学300号という記念号に本稿のテーマを選んだ。なお、本稿は、お茶の水女子大21世紀 COE「ジェンダー研究のフロンティア」（代表・戒能民江教授）の2003年2月1日での研究会での筆者の報告「大学におけるハラスメントと教育研究環境配慮義務」、および、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第11回全国大会（2005年7月31日）での分科会「キャンパス・セクシュアル・ハラスメントをめぐる現状」での筆者のコメント「CSH訴訟の現状と課題 法理論的観点から」、さらには、市民のための新しい大学をめざし、京都近辺の大学人が無料で講座を行う「オープン・カフェ自由大学」での筆者の講義「セクシュアル・ハラスメント」（2005年11月5日）をもとに、それらの内容をふくらませ、発展させたものである。それらの報告の場を私に与えてくださり、また貴重な御意見・御示唆をいただいた皆様には厚く御礼申し上げます。

【判決リスト1・CSH 訴訟関連判決(被害者からの損害賠償請求事件)】

- 秋田県立農業短大事件・秋田地判1997・1・28・判時1629号121頁
琉球大学留学生事件・那覇地判1998・3・27
鳴門教育大事件・徳島地判1998・9・29
三重大学教育学部事件・津地判1998・10・15
秋田県立農業短大事件・仙台高裁秋田支判1998・12・10・判時1681号112頁
鳴戸教育大事件・高松高裁1999・6・23
東北大学事件・仙台地裁1999・5・25判時1705号146頁
東北生活文化大事件・仙台地判1999・6・3
鳴門教育大事件・最判1999・11・12
三重大学教育学部事件・名古屋高判2000・1・27
東北大学事件・仙台高判2000・7・7
東北生活文化大学事件・仙台高判2001・3・29 判時1800号47頁
日本大学事件・東京地判2000・11・30判時1796号121頁
千葉大学事件・千葉地判2001・7・30判時1759号89頁
東北生活文化大学事件・最決(二)2001・12・21 (LEX/DB28071680)
名古屋市立大学事件・名古屋地判2003・1・29労判860号74頁
早稲田大学・ゼミ招聘講師事件・東京地判2004・3・19 ①⑨
早稲田大学・ゼミ招聘講師事件・東京高判2004・8・30 判時1879号62頁 ①⑩
お茶の水女子大学事件・東京地判2005・4・7 (LEX/DB28100833)

【判決リスト2・アカデミック・ハラスメント訴訟】

- ②① 奈良県立医大事件・大阪地判2000・10・11 判時1737号66頁 ②②②④
②② 同控訴審判決・大阪高判2002・1・29 判タ1098号234頁 ②①②④
②③ 大阪外大事件・大阪地判2002・4・12 (LEX/DB28070781)
②④ 奈良県立医大事件・最決2002・10・10労判839号5頁 ②①②②

【判決・決定リスト3・処分等を争う訴訟】

- ②⑤ 神戸学院大事件・神戸地決2001・1・18 判タ1092号189頁
②⑥ 神戸学院大事件・大阪高裁2001・4・26 判時1756号170頁
②⑦ 鹿児島純心女子大事件・鹿児島地決2003・8・8 (LEX/DB28091267)
②⑧ 青森私大事件・青森地裁弘前支判2004・3・18 (LEX 8 / DB28091793)

- ㊸ 鳥取大学事件・鳥取地判2004・10・12（LEX / DB28092743）
- ㊹ 名古屋大学医学部事件・名古屋地判2005・2・9（LEX / DB28100601）
- ㊺ 名古屋大学文学部事件・名古屋地判2005・3・9（下級裁判決情報）
- ㊻ お茶の水女子大事件・東京地裁2005・6・27 判時1897号129頁

（引用・参考文献）

- 相原佳子・石井妙子（2004）『セクハラ・DVの法律相談』（青林書院）
- 阿部泰隆（1988）『国家賠償法』（有斐閣）
- 宇賀克也（1997）『国家補償法』（有斐閣）
- 浅倉むつ子研究代表（1998）「大学におけるセクシュアル・ハラスメントと性差別の実態調査
東京都立大学における教員・大学院生を対象とした調査報告書」
- 浅倉むつ子（1999a）「セクシュアル・ハラスメントと大学の責任」労旬1449号4頁
- 浅倉むつ子・加藤春恵子（1999）「男女差別とセクシュアル・ハラスメント」原ひろ子編『女性研究者のキャリア形成』（勤草書房）
- 浅倉むつ子監修（2003）『導入対話によるジェンダー法学』（不磨書房）
- 浅倉むつ子・戒能民江・若尾典子（2004）『フェミニズム法学 生活と法の新しい関係』（明石書店）
- 石井妙子（1999）「セクシュアル・ハラスメントと企業の法的責任・防止義務」労判753号8頁。
- 石川洋明（2001）「名古屋市立大学におけるセクシュアル・ハラスメント問題の現状と課題
調査データ分析及対策の検討」名古屋市立大学人文社会学紀要10号67頁
- 石田 真（1998）「セクシュアル・ハラスメント問題を通じてみた企業の『法化』」労旬1423号4頁
- 伊藤 進（1983）『学校事故の法律問題 その事例をめぐって』（三省堂）
- 伊藤 進・織田博子（1992）『実務判例・解説学校事故』（三省堂）
- 上野千鶴子編（1997）『キャンパス性差別事情 ストップ・ザ・アカハラ』（三省堂）
- 植村栄治（1993）「公務員個人の責任」ジュリスト993号159頁
- 奥山明良（1999）『職場のセクシュアル・ハラスメント』（有斐閣）
- 奥山明良（2001）「セクシュアル・ハラスメントのないキャンパスを目差して 問われる大学の責任と防止対策の確立へ」季刊教育法128号4頁
- 表田充生（2003）「セクシュアル・ハラスメント救済法理に関する一考察 使用者の債務不履行責任を中心に」京都学園法学2・3号1頁
- 小野和子（1998）『京大・矢野事件』（インパクト出版会）
- 落合恵子・吉武輝子（2001）『セクシュアルハラスメントとどう向き合うか』（岩波書店）
- 戒能民江・角田由紀子（2004）『キャンパスのセクハラ対策 調査・紛争処理編』（地域科学研究会）
- 北仲千里・高島智世（2000）「セクシュアル・ハラスメント調査の現状」名古屋大学社会学論集21号
- 北仲千里（2001）「大学・学校におけるセクシュアル・ハラスメント 概念、その構造と対策」季刊教育法128号9頁

- 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編(1999)『ガイドラインの手引き』(ひだまり出版)
- 京都産業大学教職員労働組合(1999)『キャンパス・セクシュアル・ハラスメントと法』(ひだまり出版)
- 金城清子(2002)『ジェンダーの法律学』(有斐閣)
- 窪田由紀(1999)「セクシュアル・ハラスメントの背景 社会的勢力の概念による『力関係』の分析」九州国際大学教養研究6巻1号
- 甲野乙子(2001)『悔やむことも恥じることもなく 京大・矢野教授事件の告発』(解放出版社)
- 小島妙子・永谷英夫(2004)『ジェンダーと法』(信山社)
- 佐藤幸治他(1997)『注解法律学全集2・憲法』(青林書院)
- 芝池義一(2003)『行政救済法講義・第2版補訂版』(有斐閣)
- 新谷一幸(2000)『セクシュアル・ハラスメントと人権 キャンパス・セク・ハラの見方・考え方』(部落問題研究所)
- 菅野和夫(2005)『労働法・第7版』(弘文堂)
- 第7回全国集会記録集編集委員会編(2002)『キャンパス・セクシュアル・ハラスメント対策の次段階をめざして』(ひだまり出版)
- 高島英弘(1999)「民法から見たキャンパス・セクシュアル・ハラスメント」京都産業大学教職員労働組合編『キャンパス・セクシュアル・ハラスメントと法』11頁
- 辻村みよ子(2005)『ジェンダーと法』(不磨書房)
- 角田由紀子(1991)『性の法律学』(有斐閣)
- 角田由紀(2001)『性差別と暴力 続・性の法律学』(有斐閣)
- 中島通子(1991)「女性の働く権利とセクシュアル・ハラスメント」働くことと性差別を考える三多摩の会(1991)所収。
- 中山道子(1996)「大学におけるセクシュアル・ハラスメント問題への取り組みに向けて(上)」立教法学45号144頁
- 沼崎一郎(1998)「大学の責任とは何か 予防・対応・説明」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編『キャンパス・セクシュアル・ハラスメント 大学の責任,どこまで,どうとらせるか』
- 沼崎一郎(2004)「客観的行為主義から主観的關係主義へ セクシュアル・ハラスメント/ドメスティック・バイオレンスにおける感情の権利化/権利の主観化」法社会学60号101頁以下。
- 沼崎一郎(2005)『キャンパス・セクシュアル・ハラスメント対応ガイド あなたにできること あなたがすべきこと 改訂増補版』(嵯峨野書院)
- 野川 忍(2000)「解雇の自由とその制限」日本労働法学会編集『講座21世紀の労働法・第4巻・労働契約』(有斐閣)
- 働くことと性差別を考える三多摩の会編(1991)『女6500人の証言 働く女の胸のうち』(学陽書房)
- 林 弘子(1997)「企業から大学へ 広がるセクシュアル・ハラスメント訴訟」労働法律旬

キャンパス・セクシュアル・ハラスメント訴訟と大学の教育研究環境配慮義務（松本）

報1407号4頁

- 林 弘子（1999）「アメリカにおけるセクシュアル・ハラスメント法理の再検討 最近の連邦最高裁判決を中心に」日本労働法学会誌94号39頁
- 樋口範雄（2000）「セクシュアル・ハラスメントと学校の責任」ジュリスト1171号127頁
- 深谷信夫（1999）「国立大学のセクシュアル・ハラスメント規則」労旬1460号4頁（1999）
- 松田聡子（2001）「大学におけるセクシュアル・ハラスメントの法理」帝塚山学院大学研究論集34号（2001）
- 松本克美（1991）「セクシュアル・ハラスメントに対する慰謝料請求」ジュリスト985号122頁以下
- 松本克美（2000）『教育上の支配従属関係』を背景としたセクシュアル・ハラスメント」法律時報72巻12号108頁以下
- 松本克美（2002a）『時効と正義 消滅時効・除斥期間論の新たな胎動』（日本評論社）
- 松本克美（2002b）「セクシュアル・ハラスメント 職場環境配慮義務・教育研究環境配慮義務の意義と課題」ジュリスト1237号
- 松本克美（2003a）「キャンパス・セクシュアル・ハラスメントと大学の法化 債務としての大学の教育研究環境配慮義務論の提起」岩波・科学73巻3号241頁以下（2003）
- 松本克美（2003b）「PTSD 被害と損害論・時効論」立命館法学288号（2003）
- 松本克美（2005）「コメント 民事法学の観点から」法の科学35号150頁
- 水谷英夫（1999）「日本におけるセクシュアル・ハラスメント裁判例の検討」日本労働法学会誌94号57頁
- 水谷英夫（2001）『セクシュアル・ハラスメントの実態と法理』（信山社）
- 牟田和恵（1999）「キャンパスセクハラはなぜ深刻か」書齋の窓99年6月号
- 牟田和恵（2000）「キャンパスでのセクシュアル・ハラスメント」東京女性財団編『セクシュアル・ハラスメントのない世界へ』（有斐閣）
- 牟田和恵（2001）『実践するフェミニズム』（岩波書店）
- 村本邦子（2001）『暴力被害と女性 理解・脱出・回復』（昭和堂）
- 明治学院大学立法研究会編（2000）『セクシュアル・ハラスメント キャンパスから職場まで』（信山社）
- 山崎文夫（2004）『改訂版・セクシュアル・ハラスメントの法理』（総合労働研究所）
- 山下泰子他（2000）『法女性学への招待・新版』（有斐閣）
- 山田省三（1999）「職場におけるセクシュアル・ハラスメントをめぐる裁判例の分析（一・二・完）」法学新報106号1・2巻
- 山田省三（2001）『セクシュアル・ハラスメントと男女雇用平等』（旬報社）
- 山田創一（2003）「職場におけるセクシュアル・ハラスメントと債務不履行責任」山梨学院大学・法学論集49号175頁
- 山田秀雄編（2004）『Q & Aセクシュアル・ハラスメント・ストーカー規正法解説・第2版』（三省堂）
- 吉川英一郎（2004）『職場におけるセクシュアル・ハラスメント問題』（雄松堂出版）
- 吉村良一（2005）『不法行為法・第3版』（有斐閣）

- 労働省女性局女性政策課均等業務指導室(1998)「職場におけるセクシュアル・ハラスメント防止のための事業主の配慮義務」ジュリスト1147号5頁
- 渡辺和子・女性学教育ネットワーク編著(1997)『キャンパス・セクシュアル・ハラスメント調査・分析・対策』(啓文社)
- 渡辺和子編著(1994)『女性・暴力・人権』(学陽書房)
- 渡辺和子・松本克美(2004)「セクシュアル・ハラスメントとは」池内靖子・二宮周平・姫岡とし子編『改訂版・21世紀のジェンダー論』(晃洋書房)
- 和田 肇(2001)「キャンパスにおける『ハラスメント』」労旬1509号4頁
- 和田美江(2003)「セクシュアル・ハラスメントの不法行為評価(一)(二)・完」北大法学論集53巻5号219頁,6号251頁