

【判例研究】

大学における適切配慮義務

東京高等裁判所令和6年2月22日判決・令和5年(ネ)第4144号損害賠償請求事件を素材として

鈴木 宏昌

目次

第1. 問題の所在

第2. 裁判例の紹介(東京高等裁判所第24民事部令和6年2月22日判決)

第3. 民法上の問題の整理・検討

1. 安全配慮義務論との関係
2. 履行請求と「相談」の関係
3. 適切配慮義務の履行に関する選択権・裁量

第4. おわりに

概要

近時下された私立大学におけるハラスメント訴訟(東京高裁令和6年2月22日判決)について紹介し、分析する。

私立大学の大学院生Xが指導教員Aからハラスメントを受け、指導教員変更等を希望し、所属する専攻(コース)の主任教授Dに相談したものの、Dから「セクハラとはもっとすごいやつだ」「Xにも隙があった」旨の発言を受け、結局、指導教員の希望は叶ったものの、その後、Xは、語学・演習科目の単位を取得できずに退学に至った。Xは、退学の翌月、大学のハラスメント防止室へ相談に訪れた後、大学の苦情申立制度による申立てを行い、大学が設置した独立調査委員会による調査を経て、Aのセクシャルハラスメントが認定され、Aは免職となった。Xの苦情申立の理由は、Aのハラスメント行為及びDら(A以外の)教員の言動又は対応が不適切であったとするものであった。これに対する調査委員会の調査結果及び判断は、Aのハラスメントを一部認定し、Aは

上記の通り免職となったものの、Dらの言動及び対応に関しては、その一部は不適切であったと認めたが、Xの主張を認めない部分もあった。

Xは、Aおよび大学を被告として本件損害賠償請求訴訟を提起し、Aに対し550万円、大学に対し110万円を請求した。

第一審は、Aに55万円、大学に60万5000円の損害賠償を命じた。

控訴審は、Aに88万円、大学に99万円の損害賠償を命じた。

Aと大学は、金額が重なる限度で連帯責任（Aが不法行為責任、大学はAの使用者責任）を負い、Aの債務額より大学の債務額が多いのは、Dの上記発言も不法行為が成立し、大学はDの使用者責任を負うとされたためである。（Dは本件訴訟の被告となっていない。）

本稿の考察の中心は、大学ないしはDの「適切配慮義務違反」を認めた点であり、第一審東京地裁は、Dが「Xの被害申告を受けた以降、Xの申告に対し適切に配慮する義務（以下「適切配慮義務」という。）を負い、そうであるにもかかわらず、Dの上記発言は、Xの被害が軽微であり、原因がXにもあるとするものであり、適切な配慮を怠り、Xの人格権をさらに侵害したとし、被告大学の債務不履行ないし不法行為責任を認め、控訴審もこれを是認したというものである。Aにハラスメントが成立するか、損害賠償責任が認められるかも本件の重要な争点ではあったが、民法の理論や従前の裁判例との関係で新しい問題があったかの点に限定すると、ハラスメントの当事者とは一応区別される、周囲の関係者であり、就学環境整備にあたる大学、あるいは、大学院の専攻（コース）主任教員の法的責任が認められた点が注目に値する。また、その責任を認める根拠として、就学に関する環境提供義務、あるいは、相談・申告を受けた場合の「適切配慮義務」といった責任原因ないし法的概念が現れた。

民法上、安全配慮義務が論じられる中で、同義務は公務員関係から雇用や請負関係、さらに在学関係などに拡張適用され、かつ、安全への配慮から、健康・環境への配慮と拡張して適用されてきた。なお、在学関係に関しては、最高裁は安全配慮義務という用語を取って用いていないとの指摘もあり、安全配慮義務と本件の「適切配慮義務」の関係が問題となる。

また、Xが在学中に行った相談、退学後に行った苦情申立は、配慮義務の履行請求の意思を含むと考えられるが、こうした配慮義務の履行請求の可否、履行方法に関する債務者（大学）の選択権や裁量の有無も問題となる。安全配慮義務に関しても類似の議論が存在し、参考となる。配慮義務の履行請求も、その履行方法に関する債務者の選択権・裁量も肯定されるべきである。

本稿は、ハラスメントの防止・対応といった実務的に需要の高い問題について、環境提供義務ないしは適切配慮義務という概念の整理、根拠・限界について、理論的な整理を行う。

第 1. 問題の所在

本稿では、大学における学生の学習環境にどのように配慮するかを主な考察対象とし、近時出された裁判例（ハラスメント訴訟）、東京高等裁判所第 2 4 民事部令和 6 年 2 月 2 2 判決・令和 5 年（ネ）第 4 1 4 4 号損害賠償請求事件（原審・東京地方裁判所令和元年（ワ）第 1 6 2 2 5 号）を検討する。

大学では、教職員と学生だけでなく、教職員間でもハラスメントは起こり得る問題である。

労働法制では、ハラスメントの防止・対策が義務付けられており、大学も事業主であることから、必要な体制を整備し、個別の事案に対して適切に対応する必要がある。

労働法制下の事業主の責任は、学生を被害者とするハラスメントにおいても、参考になる。¹

第 2. 裁判例の紹介

東京高等裁判所第 2 4 民事部令和 6 年 2 月 2 2 日判決・令和 5 年（ネ）第 4 1 4 4 号損害賠償請求控訴事件（原審：東京地方裁判所民事第 4 9 部令和 5 年 4 月 6 日判決・令和元年（ワ）第 1 6 2 2 5 号損害賠償請求事件²

¹ 大学も事業主として、労働法制における、「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労働者の対応により当該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労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。」（男女雇用機会均等法第 11 条 1 項）といった法的な要請、責任を果たさなければならない。

より具体的には、事業主自身はもちろん、雇用する労働者においても、セクシャルハラスメントを行ってはいけないことについて、関心と理解を深め、言動に必要な注意を払うよう、研修の実施、広報・啓発活動等に努めなければならない。また、セクハラをしてはならないとの方針明確化、相談窓口の設置と周知、窓口での適切な対応、事実確認、被害者への配慮措置、行為者への措置、再発防止措置、プライバシー保護、不利益取扱禁止、要因解消等を行うことを必要とされる（令和 2 年厚生労働省告示第 6 号）。

セクシャルハラスメントだけでなく、パワーハラスメント、育児休業・介護休業取得者に対するハラスメント（いわゆる、マタハラ、ケアハラ）に関しても、同様の要請、責任がある。

² 裁判所ウェブサイト、LEX/DB インターネット（TKC 法律情報データベース）文献番号 2 5 5 9 8 2 6

同事件は、私立大学の大学院において、大学院生X（原告）に対する指導教員A教授の言動が違法なハラスメントに該当する旨の判断、及び、Xが所属する専攻（コース）の主任教授らに相談したものの、その対応は被害者に対する適切な配慮を欠く違法があった旨の判断がなされた事案である。

Xは、指導教員Aおよび大学を被告として損害賠償請求し、Aのハラスメントに関し88万円の支払がAおよび大学に命じられ、コース主任教授が適切な配慮を欠いた点に関し11万円の支払が大学に命じられたというものである。

本稿では、ハラスメント被害者に対する適切配慮義務の点を中心に考察する。被告Aの言動が違法なセクシャルハラスメントやパワーハラスメントに該当するとの点には、事実認定の問題はあるが、さほど複雑な法律問題はないと考え、上記事件判決（以下「本判決」という。）の内、所属コースの主任（ハラスメント行為者とは別の教授）や被告大学に「適切配慮義務」の違反を認め、債務不履行ないしは不法行為責任を認めた点は、検討の必要があると考えている。

以下、事実関係と裁判所の判断を見て行く。まず、認定事実（控訴審での補正を反映したもの）を整理し、以下の順に列挙する。

1. 指導教員・被告A教授によるハラスメント
2. コース主任・D教授らの対応
3. 退学および苦情処理申立

【事実関係】

1 指導教員・被告A教授によるハラスメント

- (1) Xは、平成25年3月にB大学を卒業し、平成27年9月、被告大学の設置する文学学術院の大学院修士課程の現代文芸コースの入学試験に合格した。Xは、入試の際のアンケートでC教授のゼミを希望する旨記載したが、本件合格の際、大学から、被告AがXの指導教員となることを告げられた。

その後、被告Aは、Xに対し、入学前から飲み会参加や授業聴講を勧めた。また、Xに対し、他の指導教員がXの指導教員となることを引き受けなかったために被告Aが指導教員になった旨を説明した。

- (2) Xは、本件合格以降、足の出るスカート等の服装をすることが多かった。（なお、Xは、被告Aに足元に凝視されたと主張するが、この事実は認定されなかった。以下、「本件凝視行為」という。）
- (3) 被告Aは、本件合格以降いずれかの時点において、Xに対し、外見について「かわいい」と発言した。（以下「本件外見発言行為」という。）

- (4) 平成27年12月3日、被告Aは、Xと満員電車に乗り合わせた際、身体を接触させた。また、同月12日に開催された同コースの学会の打上げとしての飲み会において、Xの頭及び肩を触った。(以下「本件身体接触行為」という。)
- (5) Xは、平成28年1月22日の飲み会に参加した際、Xがふざけて「寄付してください。」と言ったのに対し、被告Aが「キス」と言って顔を近づけたと主張するが、この事実は認定されなかった。(以下「本件キス発言行為」という。)
- (6) 平成28年4月、Xは、同コースに入学した。
同年4月頃、被告Aの授業中、Xが雨の中を自転車で通学したために上着(パーカー)が濡れたまま授業に出席したところ、被告Aは、Xに対し、他の学生に上着を借りるように言い、Xが教室内で濡れた上着を脱いだところ、被告AはXが上着を脱ぐ様子を見て、「上着の下が裸だったらどうしようかと思った」という趣旨の発言をした。(以下「本件授業時発言行為」という。)
- (7) 被告Aは、本件合格以降、Xに対し、度々電話をして、Xが電話に出ないと強い口調で咎めたことがあった。(以下「本件電話及び叱責行為」という。)
- (8) 被告Aは、本件合格以降、度々、Xに対し、二人きりで食事をすることを求め、二人きりで食事をした再には、被告Aの食べかけの食事を直箸でXの皿に乗せたり、Xの食べかけの食事を自分の方へ持って行ったりした。Xは、被告Aが指導教員であったため、被告Aの誘いを断ることなく応じていたが、本音は気が進まなかった。(以下「本件会食要求及び食事シェア行為」という。)
- (9) 平成29年4月12日、被告Aのゼミの後に、新入生も交えた飲み会が開催され、Xを含めて電車通学でない学生は、深夜2時まで飲み会に出席した。(以下「本件飲み会出席強要行為」という。)
- (10) 被告Aは、Xの出席している授業において、Xが村上春樹、河合隼雄およびユングらを心棒していることを認識しながら、これら作家自身、作品並びに思想を「死ね」などの激烈な表現を用いて批判し、それらの作家を心棒する者は田舎者、馬鹿であるといった趣旨のことを述べた。(以下「本件作家等罵倒行為」という。)
- (11) 被告Aは、Xの入学以降いずれかの時点において、Xに対し、それぞれ1度、おにぎり、ティッシュを被告Aの研究室へ持ってくるように言ったことがあった。(以下「本件私用強要行為」という。)
- (12) 平成29年4月20日の夜、Xは、被告Aに誘われて大学の近くの飲食

店に被告Aと二人で行った。その際、被告Aは、Xが就職活動をしていないことから、卒業後はどうするつもりかと問い、Xが「いざとなったら結婚します」と答えたところ、「卒業したらおれの女にしてやる」といった趣旨の発言をした（以下「本件おれの女発言」という）。Xは本件おれの女発言を聞くとほっとした表情になり、被告Aはこれに気づいた。Xは、食事を済ませ店を出た後、他の学生らが飲食している別の店に行き、他の学生らに対し被告Aから本件おれの発言をされたことを訴えた。

- (13) 同年4月27日、被告Aは、その数日前にXが電話に出なかったことについて詰問し、Xが参加する飲み会に案内するように要求したが、Xは断わった。しかし、被告Aは、同飲み会に参加し、挨拶をしないXを帰り際に睨みつけた（以下「本件詰問及び飲み会案内要求行為」という。）。

同年4月24日、Xは、D教授に対し、被告Aの本件俺の女発言をはじめてとして被告Aからハラスメントを受けている旨の相談をした。

Xは、本件おれの女発言以降の平成29年4月27日も、Aのゼミに出席した。

同年5月、Xの指導教員が被告AからF教授に変更された。

- (14) 同月18日、被告Aは、D教授から、Xからハラスメント被害の報告を受けていることを告げられ、Xと接触しないようにとの注意を受けた。（被告Aは、5月後半頃、たまたま遭遇した原告に対し、「卒業は大丈夫なんですか卒業できるんですか」、「単位は大丈夫なんですか」などと声を掛けしたが、注意を受けたこととの先後関係は不明。）（以下「本件卒業要件発言」という。）

2 コース主任・D教授の対応

(1) Dへの相談・本件発言〔1〕

平成29年4月22日、Xは、G助教や同期生Hに相談し、Fへの指導教員変更を希望すること等を話した。Hは、コース主任のD教授に面談を求めたが、D教授は、XがAからハラスメントを受けていることの相談であると事前には認識していなかった。

同年4月24日、X、H、D教授が飲食店で会い、Dは、Xから具体的な話を聞く前に、冗談交じりに、「面倒なことは嫌だ」という趣旨の本件発言〔1〕をした。

Xは、被告Aから2人きりで食事に誘われること、時間を考慮しないで電話をしてきて応答しないと、後に詰問されること、本件おれの女発言をされたこと等を相談した。

(2) Dによる本件発言〔2〕・〔3〕

D教授は、Xから本件おれの女発言等の話を聞いた際に、「セクハラとはもっとすごいやつだ」という趣旨の本件発言〔2〕や、「Xにも隙があった、Xの視線の動かし方が異性を勘違いさせてしまう」という趣旨の本件発言〔3〕をした。

(3) Dによる本件発言〔7〕・〔8〕

D教授は、Xが指導教員になってほしいと希望しているF教授や女性のI教授にも話しておいた方がよいと助言すると共に、「しばらく様子見をしよう」との本件発言〔8〕し、Xはこの結論について受け入れた。

D教授は、本件相談の際に、Xに対し、ハラスメント問題がコースの外に明らかになれば、「結構叩かれちゃうことになるかもな」との本件発言〔7〕をし、Xは同発言を口止めの意味に理解した。

(4) Dによる本件発言〔9〕・〔10〕

同年5月6日、Xは、F教授と相談し、創作に比重を置いた修士論文にするという名目で、指導教員を変更する可能性や、まずは授業に二、三回出席してみて、被告Aの様子をうかがうという方針を決め、D教授にメールで報告した。

同月11日、Xは、事務所に指導教員変更について相談した結果、被告Aの許可は不要であるが、教授会の承認を得る必要があること、変更理由は、専門分野が違うためといった別の理由でも構わないこと、指導教員変更については教務主任であるJ教授にも相談できる旨の報告メールを送信した。

D教授は、「事務所の方との相談の際には、具体的なことは話したのでしょうか。J先生はとても温厚で、相談をすれば懇切丁寧に助言をくれると思うが、できればその前の段階で解決できた方がいいですね。」等の本件発言〔9〕をXにメール送信した。

Xは、事務所には、ハラスメントが絡んでいるので指導教員と二人で話すことは難しいと伝えたにとどまり、詳細は話していないとメールで送信した。

D教授は、「現指導教員との件は、あまり広まらないようにした方がよいと思いますので、慎重にしてください。」「私(D)、F教授、I教授の範囲で、できれば止めたいです。」との本件発言〔10〕をメール送信し、事務所やJ教授に対しハラスメントの詳細を話すべきではないという意見を明らかにした。

(5) Dによる本件発言〔4〕

D教授は、同月13日、Xに対し、F教授と相談した結果、指導教員変更

の方向で進めることとなり、変更理由は、創作にシフトするという理由のみを掲げて指導教員の変更を実現したい旨のメールを送信し、Xは、了解した旨連絡し、異議を述べなかった。

D教授は、同月15日、X、F教授及びI教授に対し、Aへの事前確認等の流れをメールにて確認し、Xから被告Aに対して、「申し訳ありません」という詫びの言葉があるといいのではないか旨の本件発言〔4〕をメールで送信した。

I教授は、同日、上記〔4〕について、Xが悪いわけではないので、詫びる必要はなく、「急なご連絡となってしまいましたが、ご了承いただけると幸いです」という感じでさらっと告げればいいのかという旨のメールを送信し、D教授も同意した。

Xは、I教授に対して、Aに対して下手に出ることは避けたかったので、女性の立場としてXに寄り添った意見をいただけて安心した旨の連絡メールを送信した。

F教授は、同日、F教授のメールに対する被告Aからの返事は、指導教員の変更の件には異存がなく、Xに対しては、好きなようにやればよく被告Aを気にする必要はないとのことであつたとの趣旨のメールをD、Iに送信し、これをXにも共有した。

（6）指導教員変更の承認

Xの指導教員変更は同月17日の教室会議で承認された。

D教授は、同月18日、被告Aと面会し、Xからのハラスメント被害の報告を受けていることを告げ、Xと接触しないようにと注意した。

D教授は、同日、X、F教授及びI教授に対し、指導教員変更がスムーズに認められ、被告Aの理解を得たこと、学生指導は慎重にさせていただくように注意を促したことを報告した。その際、Xに対し、今後何らかの問題が生じた場合には、D、F及びIのいずれかに相談してくださいと連絡し、Xは、特段不満を述べず、Dらの速やかな対応・協力に感謝する趣旨のメールを送信した。

Xは、E准教授の被告Aを擁護する発言、Xに被告Aへ御礼を述べるよう求める発言等も問題としているが、EはXからハラスメント相談を受けたことがなく、判決でもEの不法行為責任を否定しているため、Eに関する事実は割愛する。

3 退学および苦情処理申立

(1) Xは、平成30年3月末、被告大学を退学して在学契約を解消した。

Xは、その時点で、修士論文は完成していたものの、語学及び演習科目の授業等の単位不足により、修士号を取得する要件を充足していなかった。もっとも、原告は、退学せずにもう1年在学して修士号の取得を試みることも可能であった。

同年3月2日、Xは、F教授に対し、「去年の春学期に元指導教官との問題が起こってから、F先生方が対処してくださって助かりましたが、体調を崩し、学校に行くことに抵抗を感じるようになって、ほとんど授業に出席できなくなっていました。」とする他、入学当初から創作に関心があったことから修士号を取得する必要性がなく、語学の授業にも関心を持っていなかったことを明らかにするメールを送信した。

Xは、語学科目は、本件おれの女発言以前からほとんど出席していなかった。

(2) ハラスメント防止室の対応

同年4月16日、Xは、名前を名乗り、ハラスメント防止室へ電話連絡し、ハラスメント相談の手続について問い合わせた。その際、ハラスメント防止室の職員は、その名を名乗らず、さらに、Xが父の同席を要望したのに対し、こちらは女性2人なので大丈夫との趣旨の発言をした。

Xは、同日、ハラスメント防止室に対し、日程調整のメールを送信した。このメールに対し、職員は、「ハラスメント防止室では継続的人間関係の維持を考慮し、ハラスメント事案解決については人間関係の調整を旨としています」、「中退された場合には、申立てをお受けすることができない場合もあります」旨を記載したメールを返信した。

Xは、同月23日、父を同行してハラスメント防止室を訪問し、ハラスメントの内容について申告した。また、ハラスメント相談員及び職員は、Xに対し、苦情処理申立ての手続について説明をし、申立書の提出が必要であること、郵送の可否、代理人による申立の可否を説明した。Xは、苦情処理申立てをすることなく、ハラスメント防止室を後にした。この際、上記相談員及び職員は、自身の名前を名乗らなかった。

Xは、同年6月、苦情申立書を提出した。

(3) 調査委員会の対応

Xによる苦情処理申立てはハラスメント防止室の対応の在り方に関するものを含む内容であったため、被告大学リスク管理およびコンプライアンス推進に関する規則を踏まえ、ハラスメント防止委員会とは独立した調査

委員会が設置された。

本件調査委員会は、同年7月12日付け調査報告書（被告Aの行為に関する内容）を作成するに当たり、同年6月27日から7月11日にかけて7回にわたり委員会を開催、X、A、D、Fその他の関係者に対するヒアリングが行われた。

同報告書では、被告Aが、Xが拠り所としていたユング派等の評価を行う際に「死ね」といった表現を用いたこと、ティーチング・アシスタントを行うように強要されたために授業を履修できなかったことについては、ハラスメントや不適切な行為といえないと評価し、その他のXの主張については、概ねハラスメント又は不適切な行為に当たる又はその可能性があるとして評価している。もっとも、Aの支配従属関係の構築やセクシャルハラスメントの常態化などについては、認めるに足りる証拠がないとした。

本件調査委員会は、同年8月23日付け調査報告書（被告A以外の者の行為に関する内容）を作成した。同報告書を作成するに当たり、同年7月12日から同年8月7日にかけて8回にわたり委員会開催、G助教、M総務部長、K教授、E准教授、ハラスメント防止委員会委員長（L教授）、Hに対するヒアリングが行われた。

同報告書では、DとHの面談の場面におけるDの言動、その他一部の事実に関して、供述の食違い等を理由にして、Xの主張の一部を認めず、その余の点についてはXの主張を認めて、被告A以外の者の行為を不適切などと評価した。

【裁判所の判断】

1. 争点（1）被告Aによるハラスメント行為の有無

本稿では、2. 争点（2）以下の、ハラスメント相談があった場合の大学が取るべき対応、大学の責任について議論したい。被告Aの行為がハラスメントに該当することは、事実認定の問題はあるが、複雑な法律问题がある訳ではないと考え、ハラスメント相談を受けた時点で大学側にどういった対応が必要か、次項の「D教授の不法行為及びD教授を履行補助者とする被告大学の債務不履行の有無」以下が考察の中心である。そのため、この争点（1）に関しては、裁判所の判断の要点のみを紹介する。（より詳細な整理は、文末に一覧表を掲載する。）

1-1 前提となるXA間の関係性

(裁判所の判断・要点)

Xが主張する“被告Aによる支配従属関係構築”に関しては、第一審は、そのような関係構築があったとは認めなかったが、控訴審は、学生・指導教員という関係性に加え、被告の言動等により、支配従属関係と評価することはおおくとしても、ハラスメントが起こりやすい状況にあったと認定した。

1-2 各行為に対する事実認定・評価①

(裁判所の判断・要点)

(6) 本件授業時発言行為(上着の下が裸だったらどうしようと思った旨発言)に関し、第一審は、同発言が授業という公の場で行われ、Xの意思に反する性的な観点からの発言であり、社会通念上許容される限度を超え、人格権を侵害して違法である等と判断し、控訴審もこれを是認した。

(8) 本件会食要求及び食事シェア行為に関し、第一審は、Xが拒絶の意向を示さなかったとし、社会通念上許容限度を超えず、不法行為成立を認めなかったが、控訴審は、これを覆し、Xは本音としては気が進まなかったことを認め、これらの行為を不法行為法上違法との評価を受けるセクハラ及びパワハラに当たるとも認めた。

(12) 本件おれの女発言行為(卒業したらおれの女にしてやる旨発言)に関し、第一審は、卒業後に不倫関係を結ぶという趣旨で、Xの意思に反して許容し難い性的な不快感を与えるものといえ、社会通念上許容される限度を超えてXの人格権を侵害し、不法行為法上違法であると判断し、控訴審もこれを是認した。

(検討)

以上(6)(8)(12)の言動はハラスメントに該当し、かつ違法性も認められた。

これら発言には直接的な性的表現(裸、おれの女)も含まれる上、既婚者の教授が年齢差の大きい大学院生と不倫関係を持つことを意味する発言をしたり、相手を従属させるニュアンスの表現もあり、その発言を受ける側の意思に反すると考えるのが合理的である。

食事に誘ったり親密な関係になろうとする行為にセクハラ疑いが掛けられた場合、本件のAのように、行為者は、好意や親愛の情の表現であると弁明することもある。しかし、発言側のこうした意図は一方的なものであり、相手がどのように受け止めるかに配慮が不足しているため、的を射た弁明とは言えない。

上記の各言動は、自己の意思に反して性的な対象と扱われないというXの自己決定権や人格権を侵害し、上述したように直接的に性的な表現を用いるなどしており、また、緊密な関係性でしか許容されない行為（食べかけの食事シェア行為）を押し付けるなどしており、権利侵害や違法性の程度が高いと評価される。

第一審、控訴審共に、(6)(8)(12)の言動を違法なハラスメントと認めた。なお、控訴審判決には、ハラスメントの該当性と不法行為法上の違法性評価を意識的に区別している表現が見られる。

1-3 各行為に対する事実認定・評価②

裁判所は、上記に限って違法なハラスメントと認めるにとどまり、その余は違法としなかった。

（裁判所の判断・要点）

(3) 本件外見発言（かわいい発言）行為、(4) 本件身体接触行為（電車内や飲み会時接触）、(7) 本件電話及び叱責行為、(11) 本件私用強要行為（おにぎりやティッシュを持って来させる）、(13) 本件詰問及び飲み会案内要求等行為、(14) 本件卒業要件発言行為（単位は大丈夫なんですか旨声掛け）に関しては、事実の存在自体は認めるが、社会通念上の許容限度を超えた違法性や不法行為成立は認められないと判断し、控訴審も、不法行為法上違法との評価を受けるセクハラまたはパワハラに当たるとまでは認められなかったとした。

(10) 本件作家等罵倒行為に関しては、第一審は、Xへの加害目的は認められず、大学の教員が講義において行う作家作品の批判行為は、意見表明としての裁量の範囲を超えるものではなく、違法性を有するとはいえず、不法行為に当たるとはいえないと判断し、控訴審もこれを是認した。

(2) 本件凝視行為、(5) 本件キス発言行為、(9) 本件飲み会出席強要行為に関しては、当該事実は認定できないとした。

（検討）

本件は事実認定レベルの問題が多い。

外見「かわいい」発言、身体への接触、電話・叱責行為は、具体的態様が明らかでないとの理由で、事実認定の点で障害があり、違法とまでは評価されなかった。なお、違法評価に結びつかなかったが、一部の言動は合格後入学前から開始していたことは確認された。

俺の女発言や食事シェア行為のような言動に発展し、被害者がハラスメントを受けていると意識形成する過程の積み重ねがあるのが自然であるが、Xがハ

ラスメントの常態化を主張するのであれば証拠提出する必要がある、それができなければ、事実としては認定されない。

そうした問題から、(6)(8)(12)の行為のみが違法なハラスメントと認定・評価され、それ以外は具体的内容・態様が明らかでなく、違法と評価されないか、事実自体が認められないとされた。

これに対し、作家等罵倒行為に関しては、具体的内容・態様が事実認定されながら、異なる問題(学問・教授の自由)が考慮に入れられ、違法性評価が否定された。しかし、Xが心棒している作家やその作品であることを認識し、敢えて当該作家や作品を対象として批評・罵倒したのであれば、パワハラに該当する可能性もある。Aは、これら作家等の心棒者は田舎者等と、Xのことも罵倒している。当該授業で当該作家・作品等を扱う必要・必然性があつたのか等も審理されるべきであつただろう。ただし、裁判所の審理対象や判断は、当事者の主張や立証活動に左右されることは否めない。

2. 争点(2)(D教授の不法行為及びD教授を履行補助者とする被告大学の債務不履行の有無)

ここからが本稿の考察の中心となる、ハラスメント相談者及び被害に対する適切な配慮の問題となる。

以下、両当事者の主張を整理した上で、裁判所の判断を見ることとする。

【当事者の主張】

Xは、大学が、在学契約に基づき、「研究・学習にふさわしい環境を提供する義務」(以下「環境提供義務」という。)及びその一環としての研究・学習阻害行為の除去、被害回復の義務を負うと主張している。その上で、コース主任であるD教授にはこれら義務に違反する行為があつたと主張している。具体的には、Xから相談を受けた際、〔1〕「面倒なことは嫌だ」、〔2〕「セクハラはもっとすごいやつだ」、〔3〕「Xに隙がある」等の発言により二次加害行為を行い、本件相談以降も、〔4〕被告Aに対する詫言の言葉があるとよい旨のメールを送信し、〔5〕「教員変更もしたくない」、〔6〕「ハラスメント委員会に行く」と調査とかとても煩雑で大変なんだよ、〔7〕「口外しないように」、〔8〕「しばらく様子を見よう」等の趣旨の発言をし、また、〔9〕文学学院事務所に相談の際に具体的なことは話したのでしょうか、〔10〕被告Aとの問題はあまり広まらないようにした方がよいので慎重にしてください等の趣旨のメールを送信することによって、Xに対して口止めをし、コース内部の問題にとどめ、被告Aの行為に関する問題を適切な救済機関に持ち込ませることを妨げたことにより、

被害回復義務に違反したとした。

Xの主張によれば、環境提供義務の一環として、相談を受けた後の阻害行為除去、被害回復の各義務があることになる。そして、本件における指導教員変更は前者の阻害行為除去の一環としての緊急避難的措置であり、最終解決ではなく、Xが希望する被告Aの謝罪や、ハラスメント防止室への申告が必要であったのに、Dはこれを怠った旨を主張するものと整理できる。

被告大学は、D教授が指導教員変更以外に被告Aへの注意や関係調整を行っていたこと、Xの意向にはハラスメント防止室への申告は含まれていなかったことを主張し、上記の発言やメール送信には違法がないと主張した。

【裁判所の判断】

以上に対し、裁判所は、Xの上記主張を、（１）被害の深刻さを理解せずに適切な措置を講じなかった問題（〔１〕～〔４〕）と、（２）隠ぺいを図り、被害回復を怠った問題（〔５〕～〔１０〕）に大別し、概要、以下の通り判断した。（より詳細に整理した一覧表を文末に掲載する。）

- １．D教授がXの被害の深刻さを理解せずに適切な措置を講じなかったとの主張について（〔１〕～〔４〕）

（裁判所の判断・要点）

〔１〕「面倒なことは嫌だ」発言に関しては、第一審は、D教授は同発言以前にはXのハラスメント被害につき認識がなく、冗談であっても軽率かつ無責任に過ぎるが、Xの人格権や学習環境の侵害、被害回復義務違反と評価することはできないと判断し、控訴審もこれを是認した。

〔２〕「セクハラはもっとすごいやつだ」等の発言、及び、

〔３〕「Xに隙がある」等の発言に関しては、第一審は、Xの被害申告を受けた以降、Xの申告に対し適切に配慮する義務（以下「適切配慮義務」という。）を負い、Xの被害が軽微であり、原因がXにもあるとする同発言は、適切な配慮を怠り、Xの人格権をさらに侵害するものであり、被告大学の債務不履行ないし不法行為責任を認め、控訴審もこれを是認した。

〔４〕被告Aに対する詫びの言葉があるとよい旨のメールに関しては、第一審は、表面的に捉えれば不当なものに見えるが、円滑に指導教員の変更をするための便法としての提案であり、Xの何らかの権利利益を侵害したものとも適切配慮義務に反するものでもないと判断した。そして、控訴審は、便法とはいえ被害者に対して加害者への謝罪を求めることが不適切なことは明らかであるが、本件メールを送った意図、I教授の指摘を受けて直ちに撤回し、実際にXが

Aに謝罪することはなかったこと等に鑑み、結論として、不法行為法上違法とまではいい難いと判断した。

(検討)

本判決は、在学契約から、大学の学生に対する学習の環境提供義務が導かれ、さらに、学生から個別の相談を受けた後は、学習環境が損なわれることのないように適切に配慮する義務を生じるとしている。この適切配慮義務には、「阻害行為の除去」と「被害回復」が含まれるとしている。

そこで、Dの各言動が適切配慮義務違反に該当するかであるが、本件はやはり事実認定レベルの問題が多い。

例えば、最初の相談時のD教授の「面倒なことは嫌だ」発言は、発言内容自体は不適切であるが、適切配慮義務違反と評価する前提として、Xがハラスメント被害を受けていることについて、Dに認識がなければ同義務違反・違法とまで言えないとしている。Dに認識があったのか否かの事実認定の問題となっている。

何らかの問題を抱えて相談に来た学生の前では、不信、不安を持たせないように、発言には注意する必要がある。その点において不適切であったが、違法と評価されるかは、別の観点からの検討が必要である。Xがハラスメントに遭っており、その相談に訪れたという認識がなかったので、違法とまで言えない。

(XとDを引き合わせたHの証言では、Dは認識し得たとしているようであるが、事実認定には至らなかった。限界事例とも言える。)

次に、「セクハラはもっとすごいやつだ」「君にも隙があった」等の発言は、被害者心理への配慮が著しく不十分であり、人格権等を侵害し、違法と評価されている。「適切配慮義務」は被害の深刻さを受け止めて配慮することを含むものであり、配慮が著しく不十分な場合、別個の権利侵害、二次加害となることを示している。

論文テーマ変更を理由に指導教員変更するとのストーリーを作り、被害者自ら行為者に連絡し、謝罪するように求めた点は、著しく配慮を欠き不適切である。速やかに撤回・修正したこと、XがDらの対応に感謝を伝えていることから、不適切であるが違法とまでは言えないとしているが、限界事例と考えられる。

2. D教授が事態の収束と隠蔽をしたことにより被害回復への尽力を怠ったとの主張について ([5] ~ [10])

（裁判所の判断・要点①）

〔5〕「教員変更もしたくない」発言に関しては、第一審・控訴審共に、D教授は指導教員変更を提案していること等から、消極的意見の表明とは認定しなかった。

〔6〕「ハラスメント委員会に行く」と調査とかとても煩雑で大変なんだよ等の発言に関しては、第一審は、D教授がハラスメント防止室への相談は煩雑で大変であるとのデメリットに言及したことを認めた上で、事態が公になるとコース主任である自分の負担が重くなると憂慮したとしても、結論においてはXの意向に反するものではなく、Xの人格権や学習環境の利益を侵害したり、被害回復義務を怠ったとまで評価することはできないと判断した。しかし、控訴審は、結論こそは第一審と異なるものの、その理由を述べる過程で、D教授が、ハラスメント防止室に相談した場合は、事実の調査や、調査結果を踏まえたAの責任追及、相応の処分も想定されるのに対し、指導教員変更はAの責任が追及されるものではなく、依然として学生と教授という関係が続き、再度ハラスメントの被害に遭うおそれも否定できないこと等を十分説明することなく、ハラスメント防止室への相談について消極的な意見を表明したものであり、Xに対する適切配慮義務を負う者として不適切な対応であるとした。もともと、XがAを「首にする」ことまで考えておらず、指導教員変更を希望し、ハラスメントではなく専門分野の変更を指導教員変更の理由とする方針に異議を述べていなかったこと等を理由に挙げて、D教授の発言は、Xの意向に反するものではなく、ハラスメント防止室の利用を積極的に妨げたとも言えず、結論は第一審と同様、不法行為法上違法な行為又は債務不履行に当たるとまでは認め難いと判断した。

（検討①）

Dが行った指導教員変更の対応は、阻害行為の除去に該当する。本判決は、緊急対応的措置としている。

相談を受けた時点で、調査終了や結論が出る前の段階で、DはXの意向も汲み、必要な措置を履行したと評価できる。

問題はその先であり、指導教員変更を行った後、さらに、どのような対応があり得たか、取るべきであったかを検討する必要がある。

本件では、Dが大学（ハラスメント防止室）に相談や報告をせずにコース内で完結させようとしていた面がある。

これに対し、Xは、訴訟においては、Dが適切な救済機関へ持ち込んで被害回復することを妨げたと主張し、問題にしている。

第一審・控訴審共に、ハラスメント防止室に相談することに消極的であった

Dの対応を不適切としているが、当時のXの意向に反するとは言えず、違法とは言えないとしている。

しかし、被害に遭った直後（又は被害に遭っている最中の）当事者は考えがまとまらず、適切に伝えられないこともあり得るので、その意味でも、被害者に寄り添い、慎重に時間をかけて意向確認するような配慮が必要であった。ハラスメント防止室へ問題を共有することにより、助言を受けながら対応することも可能であった。本件ハラスメント被害によって健康を害し、最終的に退学を選択することに繋がったとするXの主張が全部認められた訳ではないが、確かに、大学側のフォローの仕方によっては、退学を回避できた可能性はある。

Dの対応が不十分であった場合、大学として、責任を負う根拠は、通常、使用者責任、あるいは、Dを履行補助者とする債務不履行責任と構成する。それとは別に、組織内の統制や教育が不十分という意味での大学自体の過失を考えることも可能である。現場の自主的対応によりハラスメントを早期に解消することも必要であり、だからこそ、平常時からマニュアルを整備して現場の混乱・二次被害の防止に努めるべきであったとも言える。

（裁判所の判断・要点②）

〔7〕「口外しないように」発言に関しては、第一審は、D教授がコース外に明らかになれば「結構叩かれちゃうことになるかもな」と発言し、Xが口止めの意味に理解したものと認め、自分の負担が増えることを憂慮したものであり、Xに対して配慮を欠く不適切な発言であるとした上で、Xの希望は指導教員変更であり、ハラスメント問題を公にすることを求めていなかったことなどから、Xの意思に反するものではなく、Xの人格権や学習環境の利益侵害、被害回復義務違反と評価することはできないと判断し、控訴審もこれを是認した。

〔8〕「しばらく様子を見よう」発言、〔9〕文学学術院事務所に相談の際に具体的なことは話したのでしょうか、〔10〕被告Aとの問題はあまり広まらないようにした方がよいので慎重にしてください等のメールに関しては、第一審は、ハラスメントを隠蔽するものと認められず、Xの人格権や学習環境の利益侵害、被害回復義務違反と評価することはできないと判断し、控訴審もこれを是認した。

（検討②）

本件は、事実認定の問題が多いが、各事実を個別に評価するだけでなく、被害者の受け止めや職務遂行の適切性評価の問題であり、一連の行為を全体として評価する視点も必要である。その意味では、隠ぺい意図も推認できる可能性がある。論文テーマ変更を理由に指導教員変更するとのストーリー自体、ハラ

メントを不問に付す（隠ぺい）の意図があったと推認する間接事実となり得るし、加えて、ハラスメント防止室への相談についての消極的意見を述べ、口止めと受け止め可能な発言を複数確認できる。

被害申告から僅か1年後に退学するまでの間に、所属するコースまたは大学がどのような対応を行ったかを考察対象とする必要がある。

修論は完成しており、論文指導とそれに付随した指導教員との交流はあったと推認される。卒業に必要な単位を取得できなかったのは、語学科目が原因のようである。ハラスメント被害を受け、指導教員変更までした学生に対し、論文指導以外の学習・健康管理等の指導があったかどうか、本判決では触れられていない（弁論主義が適用されるから、裁判所は、当事者が主張している範囲で審理を行う）。

Xからは、積極的に被害回復に必要な措置を具体的に特定した上で要望を伝えていたとは認められないが、被害者からは、そこまで積極的に、あるいは的確に伝えられないこともある。大学は、その点にも配慮する必要がある。

Xは被害に遭った直後、「首にすることまでは考えていない。」と述べたこともあるが、所属コースの教員らによる対応と、ハラスメント防止室等が行う対応とを区別・理解して、積極的に、事実調査や謝罪、処分は必要ないと述べた訳ではない。

ハラスメントの相談をすることは、現に損なわれている環境の改善、阻害行為の除去を求める趣旨と理解されるから、環境提供・配慮義務の履行・追完を求めるものと解される。相談を契機として、大学の義務は、適切配慮義務という形で具現化し、被害者の意向の十分な聴き取りと必要な措置の検討が必要であったと考える。（配慮義務の履行請求の問題に関しては後述第3.2を参照。）

（小括）

D教授がXの被害の深刻さを理解せずに、〔2〕「セクハラはもっとすごいやつだ」、〔3〕「Xに隙がある」等の発言をしたことに関し、Dの適切配慮義務違反による大学の債務不履行・不法行為責任を認め、Xのその余の主張・請求は認められなかった。

本判決は、DのXに対する、「セクハラはもっとすごいやつだ」「Xに隙がある、Xの視線の動かし方が異性を勘違いさせてしまう」発言に関して、Xの人格権等に対する侵害として違法と認めた。その判断に賛成であるが、留意が必要と考えるのは、上記に述べてきた意味での適切配慮（阻害行為の除去、被害回復）の範疇とは異なる。適切配慮義務を履行する過程で、被害の重大性や被害者心情への配慮を欠く言動を行い、積極的に、被害者の人格権等を侵害した

二次加害行為と評価できる。

3. 争点(3) E准教授の不法行為及びE准教授を履行補助者とする被告大学の債務不履行の有無

E准教授はXがハラスメントを受けていたことについて知らず、これを前提とする不法行為、債務不履行責任の主張は認められなかった。本稿では詳細を割愛する。

4. 争点(4) X退学後の被告大学の不法行為及び債務不履行の有無

(裁判所の判断)

4-1 被告大学の義務の有無について

ア 債務不履行責任について

(第一審・控訴審) *第一審の事実認定及び評価等を控訴審も是認した。

被告大学は、その学生との間の在学契約から派生する義務として、学生との間において、信義則上、ハラスメントによる人格権や良好な学習環境を保持する利益の侵害から学生を保護するための配慮義務を負っていると解することができる。

しかしながら、上記義務は、あくまでも、被告大学に在学する学生との間で、教育役務の提供という本来的な債務を実現するために、その良好な学習環境を保護するために認められるものであるから、在学契約を解消した退学者との関係においてまで、上記配慮義務を認めることはできない。

本件においては、前記認定事実のとおり、Xが主張している被告大学の行為は、Xが退学した後のものであるから、Xとの関係において、被告大学が上記配慮義務を負うと解することはできない。

したがって、在学契約に基づく債務不履行責任を理由とするXの主張は採用できない。

イ 不法行為責任について

(第一審)

Xと被告大学の関係は、被告大学が被害の申告を受け付けて調査を開始した以降の時点においては、X在学時の人格権侵害に関して、その被害救済という観点から、特別な社会的接触の関係にあるというべきである。したがって、本件事案のもとにおいては、被告大学は、信義則上、被告大学が被害の申告を受け付けて調査を開始した以降の時点においては、Xの人格権侵害に配慮する義

務の一内容として、ハラスメント防止室におけるハラスメント調査を適正に行う義務を負うというべきである。

（控訴審）

退学後に、在学中のハラスメント被害について、退学者から大学に申告があった場合においても、その後の大学による上記被害の調査等の際に、申告者の具体的な権利又は法律上保護すべき利益が侵害されたような場合は格別、大学において、信義則を根拠として、上記申告者の申告を受理すべき法的義務や、所定の調査を実施すべき法的義務等を負うものと解することは困難である。大学がハラスメント被害の相談や調査に当たるに際し、誠実に対応することが望まれることはいうまでもないが、これらの相談、調査への対応については、基本的に大学に裁量があるものと解される。

4-2 事前相談時の被告大学の対応について

ア 「中退された場合には、申立てをお受けすることができない場合もあります」旨のメールを送信したこと

（第一審・控訴審）＊第一審の事実認定及び評価等を控訴審も是認した。

（メール送信の事実は認められる。）

上記メールの後にXがハラスメント防止室を訪問した際、ハラスメント防止室の職員は、Xの説明するハラスメントの内容を聞き、苦情処理申立てを希望する場合の 절차를教示したことが認められるのであり、このことからすれば、被告大学のハラスメント防止室は、Xの主張を取り上げるための対応をしていたといえる。したがって、被告大学が退学者の訴えを取り上げないかのような対応をしたということはできない。

イ 親族同行の要望に対し受け入れる姿勢を示さなかったことについて

（第一審・控訴審）＊第一審の事実認定及び評価等を控訴審も是認した。

（Xが父の同席を要望したところ、ハラスメント防止室職員が、こちらは女性2人なので大丈夫との趣旨の発言をしたことが認められる。）

被告大学のハラスメント防止室の職員の上記発言は、ハラスメント防止室は女性2人で対応するから付添いがいなくても安心してよいという趣旨でされたものであるといえ、Xの父の同行を受け入れない姿勢を示すものということとはできない。

ウ 事前相談時、ハラスメント防止室の担当者が名乗ることをせず、代理人を立てることができない決まりになっていると説明したことについて

(第一審・控訴審) *第一審の事実認定及び評価等を控訴審も是認した。

(職員が名前を名乗らなかったことが認められる。)

職員が名乗らないことにより被害者のハラスメントに関する相談が阻害されるとまではいえず、社会通念に照らして職員が名乗るべき法的な義務を負うということとはできない。

Xの来訪に対応した職員が、代理人による申立てが例外なくできないと説明したと認めるに足りないし、ハラスメントというデリケートな問題を扱うに当たって、直接話を聞いてその真意を確認するために本人の出頭を求めることが社会通念に照らして不法行為法上違法であるということとはできない。

エ ハラスメント防止室の担当者が、相談とは別に申立書の提出を求め、郵送による申立ては認められないと説明したことについて

(第一審・控訴審) *第一審の事実認定及び評価等を控訴審も是認した。

(苦情処理申立ては書面によるという運用がされており、職員が申立書の提出が必要と説明したことは認められる。)

同運用自体が、Xによる苦情処理申立てを妨げたと認めるに足りる証拠はないし、ハラスメントに関する苦情処理申立てという手続をするに当たって正確を期するために書面の提出を求める運用が社会通念に照らして不法行為法上違法であるということとはできない。

また、Xは、ハラスメント防止室の職員が、郵送による申立ては認められないと説明したと主張するものの、その事実を認めることはできないし、仮にそのような説明をしたとしても、原則として意思確認のため本人による申立書持参を求めるという運用が社会通念に照らして不法行為法上違法であるということとはできない。

4-3 本件調査委員会について

ア 本件報告書1について

(第一審)

(本件報告書は、本件おれの女発言等を認定しセクシャルハラスメントに該当すると結論付け、それ以外にもいくつかの被告Aの行為について不適切な行為であるとしたが、ユングラ作家、作品を「死ぬ」と言ったことについては、批判、評価の域を出ないとし、他の主張の一部については当該事実が認められないと結論付けた。)

本件調査委員会が上記の結論を出すに当たっての調査が適正ではなかったと認めるに足りる証拠はない。

（控訴審）

本件調査委員会が上記の結論を出すに当たっての調査において、控訴人の具体的な権利又は法律上保護すべき利益が侵害されたものと認めるに足りる証拠はない。

イ 本件報告書2について

（第一審・控訴審）＊第一審の事実認定及び評価等を控訴審も是認した。

（本件報告書2は、D教授とHの面談の場面におけるD教授の行為に関して、Xの主張のとおり的事実を認定できないと結論付けるなど、Xの主張の一部認めず、その余の点についてはXの主張を認めて、被告A以外の者の行為を不適切などと評価した。）

本件調査委員会が上記の結論を出すに当たっての調査が適正でなかったと認めるに足りる証拠はない。Xは、本件報告書2の調査結果がXの申立てのとおり認定されていない点を捉えて調査が不十分、不公正であったと主張するに過ぎず、これを採用することはできない。

（検討）

（1）ハラスメント防止室、および、調査委員会の対応につき、違法性は認められなかった。

（2）退学後の相談対応の要否

本件は、被害者が退学した後の大学は相談対応の義務を負うのかという問題も提起している。

環境提供・配慮義務を考える場合、在学中の学習、研を行うための物的人的環境の提供を念頭に置いていと考えられる。

「適切配慮義務」に関しては、在学中に相談を受け付け、対応中に退学することも、また、退学後に相談を受け付けることも考えられる。

そして、「適切配慮義務」には「阻害行為の除去」と「被害回復」が含まれると明らかにされたことが、この問題との関連で意味を持つと考えられる。

「被害回復」の内容を考えると、被害の停止や再発防止に関しては「阻害行為の除去」と重複する部分もあるものの、大学が事実認定やハラスメントに該当すると判断したり、行為者又は大学からの謝罪・示談等によって被害者の精神的被害が慰謝されることも考えられる。個人の学習や研究は、在学中のそれを基礎として、在学関係終了後も、継続することもある。在学中の環境阻害や人格権侵害等の影響が残る続けることもあるため、「被害回復」の利益、その保護の必要は、退学後も認められると考えられる。

環境の提供、被害防止の義務は、在学中に限られるであろうが、相談後の適切配慮義務・被害回復義務は在学中に限る必然性はない。

不法行為法上の義務と構成するほか、契約の一種の余後効的義務と構成することも可能である。

(※契約の余後効に関しては後述第3. 3を参照。)

5. 損害及び因果関係

5-1 被告Aの行為による慰謝料額

(第一審：本件おれの女発言及び本件授業時発言を認める。

控訴審：以上に加え、本件会食要求及び食事シェア行為も追加で認める。)

Xの性的自由に関する人格権侵害、良好な学習環境で学習する利益を侵害した。

Xは、被告Aによる本件おれの女発言等のハラスメント行為によって精神的苦痛を受けたことは認められ、これにより原告の学習意欲が減退し退学の一因になったことはうかがわれるものの、Xは上記ハラスメント行為とは関係なくもともと語学の授業に関心を有さず修士号取得も必要としていなかったというのであるから、上記被告Aのハラスメント行為とXの退学との間に相当因果関係があるとまではいえない。したがって、慰謝料額の算定に当たっては、原告が退学を余儀なくされた事実は考慮できない。

第一審認容額：55万円

控訴審認容額：88万円

*金額は弁護士費用を含む。

5-2 D教授の行為に関する慰謝料額

(セクハラはもっとすごいやつだ、被告Aのハラスメントの原因がXにもあるといった趣旨の発言⇒D教授の行為に係る不法行為又は債務不履行)

Xの性的自由に関する人格権及び原告の良好な学習環境で学習する利益を侵害された。他方で、同行為は、本件相談という場面における一回的な発言であり、その後は、D教授はF教授らと連携し指導教員の変更手续をしたことが認められる。以上の他に本件に現れた一切の事情を考慮し、以下の認容額とされた。

第一審認容額：5万5000円

控訴審認容額：11万円

*金額は弁護士費用を含む。

（検討）

（１）被告 A の行為による慰謝料額について

A のハラスメントと X の退学に因果関係があるかについては、X 自身の語学・演習科目の欠席状況、修士号取得にこだわらない考え方であったこと等を重視し、相当因果関係を認めなかった。

語学科目等の欠席、単位取得できなかった点に、本人にも非があることは確かであろうが、一連のハラスメントによってメンタル悪化や学習意欲減退を招いた可能性もある。証拠上、行きづらくなったと本人は述べている。判決において、ハラスメントによる影響が軽く扱われていないか、疑問はある。

違法評価に繋がらなかった事実も、存在自体は認められているものもあり、一部（本件かわいい発言、電車内での本件身体接触等）は合格後入学前から開始していることが確認されている。個別に切り分けて検討すると、違法とまで言えなくとも、不適切と考えられる「ハラスメント未満」の蓄積による X の学習意欲、メンタルへの影響も考慮されるべきであろう。

（２）D 教授の行為に関する慰謝料額について

判決は、「セクハラはもっとひどいやつだ」「君にも原因がある」発言（実質的な相談開始前の言動）のみ違法性を認めている。これらは、D 自身の言動が X の人格権や環境を阻害するという「二次加害」と評価される。

判決は、ハラスメント防止室への相談を躊躇させた（被害回復を妨げた）ことは認定せず、又は違法性を認めなかった。

しかし、その後、大学（調査委員会）が対応した結果、被告 A は解任されるほどの事案である。

指導教員変更後は特段のアフターケア、論文指導以外の学習・健康管理指導等（被害回復、退学回避）が十分であったか、疑問がある。

ハラスメントと認定された行為は、法益侵害の程度として軽微ではない。また、違法とまで言えなくとも不適切な言動の蓄積、入学前から開始していたこと等の影響も考慮する必要がある。

1 1 万円（弁護士費用を含む。）という認容額は、不法行為が成立するのは上記二次加害行為部分に限り、かつ、退学との因果関係はないとの認定を前提にしたものであるから、X の主張立証次第によってこれらの点が覆れば、認容額は上昇する可能性もない訳ではないと考える。

第 3 民法上の問題の整理・検討

1. 安全配慮義務論との関係

ハラスメント防止・対策を考える上で起点となるのは、安全配慮義務論であり、そこから発展した、健康・環境配慮義務の考え方、さらに本判決が言及する「適切配慮義務」の関係を検討する必要がある。

まずは、安全配慮義務論の展開と、健康・配慮義務の考え方に結びつく流れを整理する。

1-1 安全配慮義務論の展開

安全配慮義務は、当初は公務員や雇用関係において、職員の生命・健康等を危険から保護するよう配慮する義務として認められ、その後、物的な施設管理上の安全確保から、徐々に、職員の選任管理、業務上の傷病予防・健康管理の問題へと展開して行った。

(1) 公務員関係における展開

まず、自衛隊車両整備工場轢死事件（最高裁第三小法廷昭和 50 年 2 月 25 日判決・昭和 48 年（オ）第 383 号）は、国が「公務員に対し、国が公務遂行のために設置すべき場所、施設もしくは器具等の設置管理又は公務員が国もしくは上司の指示のもとに遂行する公務の管理にあたって、公務員の生命及び健康等を危険から保護するよう配慮すべき義務」であり、「ある法律関係に基づいて特別な社会的接触の関係に入った当事者間」において「付随義務」「信義則上負う義務」として一般的に認められるべきものとされた。³

³ 最判昭和 50 年 2 月 25 日は、安全配慮義務のリーディングケースと位置付けられる判決である。本文で述べたように「特別な社会的接触関係」「付随義務」「信義則上負う義務」といった特質に言及された。債務不履行構成を採った事情として、不法行為よりも消滅時効期間が長期となる利点がある。もっとも、現在は、債権法改正（平成 29 年）によって、生命身体侵害による損害賠償請求権の消滅時効は、権利行使できることを知った時（損害及び加害者を知った時）から 5 年、権利行使できる時（不法行為の時）から 20 年間行使しないとされ、債務不履行と不法行為との間で、消滅時効期間、起算時に關し、差異はなくなった（166 条 1 項、167 条、724 条、724 条の 2）。生命身体侵害による損害賠償義務を受働債権とする相殺禁止に關しても、債務不履行と不法行為とで差異はない（509 条 2 号）。過失・帰責事由の立証責任も、実質的に差異はない（奥田昌道『債権総論 [増補版]』（1992 年）悠々社 168 頁）。遅延損害金の起算時に關して、債務不履行（請求時、412 条 3 項）と不法行為（不法行為時、

その後、自衛隊車両同乗者事故死事件（最高裁第二小法廷昭和 58 年 5 月 27 日判決・昭和 55 年（オ）第 579 号）は、公務で車両を使用する場合の安全配慮義務として、「車両の整備を十全ならしめて車両自体から生ずべき危険を防止し、車両の運転者としてその任に適する技能を有する者を選任し、かつ、当該車両を運転する上で特に必要な安全上の注意を与えて車両の運行から生ずる危険を防止すべき義務を負う」とした。（なお、運転者に道路交通法上の通常の注意義務違反があったからと言って、国の安全配慮義務違反があったとすることはできないとした点には、学説からの批判がある。）⁴

さらに、高知営林署職員チェンソー振動障害事件（最高裁判所第二小法廷平成 2 年 4 月 20 日判決・昭和 60 年（オ）第 10 号）は、林野庁の営林署職員にチェンソー作業をさせる場合、国は「生命及び健康等を危険から保護するよう配慮すべき安全配慮義務を負っている」「安全配慮義務の具体的内容は、それが問題となる具体的状況等に応じて定まる」ことを前提に、事件当時（昭和 40 年以前）はチェンソー等使用による振動障害発症の予見可能性が否定されるとして、国の安全配慮義務違反を否定した。⁵

（２）私法上の契約関係への拡張

一方、安全配慮義務は、民間の雇用・請負等の契約関係、さらには在学関係へと適用領域を拡大して行く。

宿直員強盗殺人事件（通称「川義事件」。最高裁判所第三小法廷昭和 59 年 4 月 10 日判決・昭和 58 年（オ）第 152 号）は、会社は、「労働者の生命及び身体等を危険から保護するよう配慮すべき義務」（安全配慮義務）を負うとした上、本件では、高価品を陳列保管する社屋内に盗賊が侵入し、宿直員に危害を加えることも予見することができたにもかかわらず、防犯設備や宿直員の安全教育

最判昭和 37 年 9 月 4 日民集 16 卷 9 号 1834 頁）とでは不法行為の方が債権者に有利と考えられ、不法行為では近親者固有の慰謝料請求権（711 条）が認められ、債務不履行では認められない点（最判昭和 55 年 12 月 18 日・昭和 51 年（オ）第 1089 号）においても、不法行為の方が債権者に有利と考えられる。

（潮見『新債権総論 I』（2014 年）176 頁以下が同旨）。

⁴ 国が公務員の労務を受領する関係に付随して車両整備や適切な運転者を選任するなど危険を防止すべき義務であり、公務員関係や労務指揮管理に関係なく、運転者が道路交通法等に基づいて負う通常の注意義務は、安全配慮義務違反とならないとした。潮見『新債権総論 I』（2014 年）170 頁が同旨。

⁵ 業務起因性の疾病の予防に関する、使用者の注意義務の内容、程度が本格的に問題とされた初めての最高裁判例とされている（山下幸司・ジュリスト臨時増刊 980 号・平成 2 年度重要判例解説・206 頁）。

を講じていなかったこと等を理由に、会社の安全配慮義務違反を認めた。⁶

三菱重工造船所騒音性難聴事件（最高裁判所第一小法廷平成3年4月11日判決・平成元年（オ）第516号、1495号）は、下請企業の労働者が「社外工」として元請企業の造船所で、元請企業の管理する設備、工具等を用い、その指揮、監督を受けて稼働し、作業内容も元請企業の従業員とほとんど同じという事実関係の下において、元請企業は「下請企業の労働者との間に特別な社会的接触の関係に入ったもので、信義則上、右労働者に対し安全配慮義務を負う」とし、安全配慮義務違反を認めた。⁷

在学関係に関しては、私大応援団暴力死亡事件（最高裁第三小法廷平成4年10月6日判決・昭和63（オ）1421号）は、私立大学構内で活動を容認されていた応援団で、上級生から下級生への暴力行為が行われていることを認識していた大学は、「応援団に対し、暴力行為を止めるよう強く要請、指導し、応援団がこれに従わない場合には、部室として使用されている建物の明渡しを求め、あるいは練習のための学内施設の使用を禁止し、応援団幹部に対する懲罰処分（停学、退学など）を行うなどの具体的措置を採る義務」を怠ったとして、不法行為責任が認められた。

最高裁は、安全配慮義務の表現を用いていないが、第一審・控訴審において、大学の管理の権限及び義務として、学生のクラブ・サークル活動に関しても「安全配慮義務」が及ぶこと、同義務違反があったことを認めていた。⁸

⁶ 第三者の故意による加害行為に関し、雇用主の安全配慮義務違反による損害賠償責任を認めた先例であるとされる（新美育文・ジュリスト臨時増刊838号昭和59年度重要判例解説77頁）。

なお、外在性の危険であっても雇用主の事業内容・設備に起因する危険であり、かつ、予見可能であったにもかかわらず、未然に防止するための物的設備、人員増員・教育の強化等の措置を講じていなかったことが、義務の有無の判断、義務違反と結果との因果関係の肯定に繋がっていると解される。

⁷ 直接契約関係にはなくとも、実質的には指揮監督関係があり、元請企業には、下請労働者の生命身体に配慮し、労災発生を予見・回避すべき関係にあり、信義則上、安全配慮義務が肯定されるべきとされている（宮本健蔵・別冊ジュリスト137民法判例百選Ⅱ債権（第四版）15頁）。

なお、業務起因性の疾病（難聴）の防止に向けられた安全配慮義務が肯定された。また、り患の危険性は、元請人の事業内容（造船所）および業務環境に起因するものであることから、本判決の結論を支持できる。

⁸ 最高裁は、大学の被用者たる教職員（執行部会議・教授会等の構成員たる職員）が、応援団の学生達による暴力行為を認識し、応援団に対する監督・注意・処分を行える立場にありながら、これを怠った「過失」があるとして、大学の使用者責任を認めた。第一審・控訴審が安全配慮義務違反を認めたことに関し、「学校法人自身の在学契約上の義務と当該学校法人の被用者の不法行為法上の

（３）心身の健康・労働環境への配慮へ

その後、電通過労鬱病死事件（最高裁判所第二小法廷平成 10 年（オ）第 217 号、第 218 号・平成 12 年 3 月 24 日判決）は、労働基準法の労働時間規制や労働安全衛生法 65 条の 3 が労働者の健康への配慮を要請していることにも言及した上、「使用者は、その雇用する労働者に従事させる業務を定めてこれを管理するに際し、業務の遂行に伴う疲労や心理的負荷等が過度に蓄積して労働者の心身の健康を損なうことがないように注意する義務を負う」とした。

さらに、労働者が過重な業務から鬱病を発症し、業務軽減の措置を取らなかった使用者の安全配慮義務違反による損害賠償責任が問題となった事案で、最高裁第二小法廷平成 26 年 3 月 24 日判決・平成 23 年（受）第 1259 号は、労働者のプライバシーに属する情報であるメンタルヘルスに関する情報（通院、診断名、薬処方等）について、労働者から申告がなくても、使用者は、労働者の健康に関わる労働環境等に十分な注意を払うべき安全配慮義務を負うものとし、労働者自らがメンタルヘルスに関する情報を申告しなかったことについて、民法 418 条又は 722 条 2 項の規定による過失相殺をすることはできないとした。

このように、安全配慮義務の射程は、施設管理上の事故、物理的危険の防止から、労働者の健康に対する配慮を含む、労災全般の防止へと適用範囲を拡張してきた。

1－2 健康・環境配慮義務とハラスメント防止

（１）阻害要因としてのハラスメント

以上見たように、安全配慮義務は、労働者の健康や就労環境を阻害する要因も射程に取り込むものとなった。

そして、ハラスメントによる就労環境の阻害、健康への悪影響が問題になると、ハラスメントも、配慮義務の射程とされるようになった。

労働法制においては、事業主は、ハラスメントを防止し、良好な就労環境の維持・回復に配慮することが責務とされている。

注意義務とを混同しているかのような部分があって、その説示において必ずしも適切でない憾みがあるが、以上の趣旨をいうものとしてこれを是認することができる。」としている。

実質的には、大学の学生に対する監督・指導権限行使のあり方、大学の事業領域内で発生する危険の防止、学生活動に適した環境確保に関する責任の問題を、安全配慮義務の問題とせず、被用者たる教職員の義務違反、大学の使用者責任の問題として処理している。

(2) セクシャルハラスメント

男女雇用機会均等法が、セクシャルハラスメントの防止及び対策について、事業主の義務を以下のように定めている。

すなわち、同法第11条1項は、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労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け」（対価型セクハラ）、又は「当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されること」（環境型セクハラ）のないよう、「当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置」を講じなければならないとしている。

厚生労働省は、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6号）において、

1. 事業主の方針を明確化し、管理・監督者を含む労働者に対してその方針を周知・啓発すること
 2. 相談、苦情に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備すること
 3. 相談があった場合、事実関係を迅速かつ正確に確認し、被害者及び行為者に対して適正に対処するとともに、再発防止に向けた措置を講ずること
 4. 相談者や行為者等のプライバシーを保護し、相談したことや事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること
 5. 業務体制の整備など、職場における妊娠・出産等に関するハラスメントの要因や背景となる要因を解消するために必要な措置を講ずること
- を講じなければならない旨定めている。

(3) パワーハラスメント

労働施策総合推進法は、その第30条の2において、事業主は、「職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの」によって労働者の「就業環境」が害されることのないよう、「当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置」を講じなければならないと定めている。

そして、厚生労働省は、パワハラに関しても、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）において、セクハラで述べたのと同様、1. 方針の明確化・周知・啓発、2. 相談・苦情に対応する体制整備、3. 相談があった事案の事実確認・適正対処・再発防止、4. プライバシー保護・不利益取扱い禁止等を定めている。

（４）小括・労働領域

以上の通り、事業主は、ハラスメントによる就労環境、健康等の阻害を防止するため、その方針・体制・規程等を整備し、個別の事案について調査、適切な措置等を義務づけられた。個別の相談を受けた場合は、事実関係や相談者の意向等を適切に把握し、被害者・行為者あるいは職場全体に対する必要・適切な措置へとつなげる必要がある。

そして、セクハラ、パワハラ以外の様々なハラスメントに対しても、事業主は対応を図るようになった。

一方、ハラスメントは職場だけでなく、学校等にも存在するため、学校等におけるハラスメント防止・対策に関しても、労働法制やその学説、裁判例等が参考となる。

２．履行請求と「相談」の関係

以上見たように、ハラスメントに関しては、相談体制の整備や対応が求められている。そして、「相談」する当事者は、ハラスメント被害を報告すると同時に、多くは、ハラスメント行為の除去や被害の回復といった具体的な対応を求めることが多いと考えられる。

ハラスメント防止・対策を安全配慮義務ないしは環境配慮義務の問題と考えると、「相談」前は、事業主や学校等の取るべき対応は、事前予防の段階にある。「相談」後は、想定していた具体的危険（環境阻害、権利侵害等）が現実化する中で、個別具体的な被害に対する適切な配慮・措置を求められる段階に移ることとなる。

その意味で、「相談」は、安全配慮義務又は環境提供・配慮義務の履行請求の意思を含むものと解される。

２－１ 安全配慮義務の履行請求に関する議論状況

安全配慮義務の履行請求は可能かという問題が論じられている。

議論の背景には、安全配慮義務が、中心的債務（給付義務）ではなく、付随義務又は保護義務に過ぎないという義務の性質論が関係している。

（１）消極説

かつては、付随義務である安全配慮義務の履行請求を認めることを消極的に考える立場もあった。

大阪地裁平成２年１１月２８日判決（高島屋工作所・業務内容変更等協議開始請求事件）も、安全配慮義務は、「労務の提供義務又は賃金の支払義務等労働契

約における本来的履行義務とは異なり、あくまで労働契約に付随する義務であり、予めその内容を具体的に確定することが困難な義務であるから、労使間の合意その他の特段の事情のなき限り、労働者は、裁判上、使用者に対し、直接その義務の履行を請求することはできず、労働者に疾病の発生又はその増悪等の具体的結果が惹起した場合において始めて事後的にその義務の具体的内容及びその違反の有無が問題になるにすぎない」と判示している。

こうした消極説の論拠は、①安全配慮義務が付随義務であるとの点と、②あらかじめ内容を確定することができないとの点にあり、実質的には、後者の点に重点があると解される。それ故、同判決も、具体的な疾病の発生・増悪等が発生した後は、業務内容変更や配置転換等の具体的な義務内容やその履行、違反の有無が問題になるという例外を認めている。さらに、同判決は、「裁判上」の義務の履行請求について判断したもので、裁判外での協議や交渉を任意に行うことは否定されないと考えられる。

(2) 積極説

以上に対し、近時は、少なくとも理論的には、履行請求を肯定する立場が増えている。

たとえば、義務の性質よりも、義務の対象となる権利利益（例えば、生命・身体等）の保護の必要性から、履行請求を認める立場が有力化している。⁹

また、安全配慮義務の予防的性格を認め、労働安全衛生法も参考にし、訴訟外の交渉等、任意的履行請求から訴訟上の請求に移行する関係性やその要件も整理する立場が一定の支持を受けている。¹⁰

下級裁判例においても、認容例は少ないが、理論的には安全配慮義務の履行請求が可能と考えるものが増えている。

京都地裁平成15年1月21日判決（京都簡保事務センター・嫌煙権侵害排除措置等請求事件）は、「生命、健康等に対する現実的な危険が生じている」場合、「公務員の生命、健康等を危険から保護するための措置」を求め得ること、「人格権の一種として、受動喫煙を拒むこと」を認めた上で、喫煙室の設置や食堂の禁煙を実施している「現時点では、本件センターの庁舎内を全面的に禁煙としないことが、原告らに対する安全配慮義務に違反し、違法であるとまでいうことはできないから、原告らの禁煙請求は（不法行為に基づくものも含め）理

⁹ 潮見佳男『新債権総論Ⅰ』（2017年）178頁、中田裕康「債権総論」（第3版）119-120頁、潮見佳男『新版注釈民法（10）』133頁。

¹⁰ 鎌田耕市「安全配慮義務の履行請求」『労働保障法の再生』（2005）359頁、三柴丈典・「安全配慮義務の適用範囲」『（新・法律学の争点シリーズ7）労働法の争点』（2014年）129-130頁）

由がない。」とし、原告の請求を棄却した。

大阪地裁平成 26 年 12 月 3 日判決（ＪＲ西日本・携帯用防護無線機配備請求事件）は、「安全配慮義務の履行として特定の危険防止措置を採ることを請求するためには、…具体的な危険が発生しているにもかかわらず、使用者において、その危険を放置したり、それを除去するための十分な安全措置を講じないなど、上記具体的な危険に対する使用者の措置がその合理的な裁量を逸脱し、安全配慮義務に違反している」ことが必要であるとした上で、「仮に携帯用防護無線機を先方見張員に配備したとしても、ＧＰＳ式列車接近警報装置や列車見張員支援装置と同様、本件触車事故防止体制を補完するものに止まるというべきであるから、被告が触車事故防止のために携帯用防護無線機を配備しないとしても、安全配慮義務の履行として危険防止措置の具体的内容を決定するに当たっての被告の合理的な裁量の範囲を逸脱するものとはいえない。」とし、原告の請求を棄却した。

京都地方裁判所第 6 民事部平成 31 年 2 月 25 日判決・平成 28 年（ワ）第 2745 号（京都市営バス・ブレーキ異音等乗車命令事件）は、まず、安全配慮義務又は人格権に基づき本件バスに乗車せよとの命令をしないう求める本件不作為請求は、請求として特定されていると認めた上で、「人格権に基づく差止め請求権の成立が認められるためには、少なくとも侵害行為による被害発生の現実的危険（切迫した危険）を要すると解される上、仮に、本件安全配慮義務による差止めが認められ得るとしても、その場合は少なくとも同様の危険の存在を要すると解される」とし、「本件異音等の発生により予定停止場所に停止できなかったことは認められるものの、これにより交通事故が生じたり、運転士が本件市バス等の制御や制動を失ったり、車内の乗客及び運転士自身並びに周囲の車両や人物等に客観的な危険が生じたりした事態に至ったことは確認できていない。」「被告が本件異音等に対する対策をとった結果、平成 29 年 12 月以降、本件市バスで本件異音等の発生は確認されていない。」等の諸事情を総合考慮し、交通事故発生の現実的な危険は認められないとして、原告の請求を棄却した。

以上の学説、裁判例に見るように、安全配慮義務の履行請求は理論的には否定されず、個別具体的な事案において履行請求が認められるか否かは、請求内容の特定性、具体的危険の有無、債務者（使用者）の義務違反の事実、具体的措置について使用者の選択権・裁量の問題等をクリアーできるかに掛かっていると解される。

2-2 在学関係における環境提供・配慮義務の履行請求

この問題を在学関係と学習環境提供義務、適切配慮義務に置き換えて考える

と、在学契約においては、大学が負う債務（教育の役務）は、単に授業を実施したり、学生に施設を利用させるだけではなく、学習・研究等を行うための環境を提供・配慮することも必要である。それは、債務の構造上、付随義務か、場合によっては給付義務に位置づけられるべきである。¹¹

大学は、教育サービスを提供して授業料・施設料等の対価を受けている。単なるコンテンツ、施設を利用できるだけでなく、安心して学習できる環境を提供する義務がある。これを、教育サービスを提供するといった契約の利益を実現、実効性あるものとするための付随義務と解するか、あるいは、給付義務・教育サービスに環境提供も含まれるとすることも可能である。

大学に在学することにより、学位取得、人脈・人格形成等の、生涯を通じて価値を持つ利益を実現できる。その重要性に鑑み、ハラスメントのない良好な環境の整備は、単なる保護義務（契約上の利益とは異なる、当事者の生命・身体・財産等の保護に関する一般的義務）にとどまらない。在学契約上の利益実現と実質的に関連する、あるいは強く結びついていると考えるべきであろう。そうすると、ハラスメントによる環境阻害といった具体的危険と、Aの行為によりXの環境阻害、人格権侵害等の危険の現在かが生じているといえる。Xの大学側に対する学習環境提供義務、適切配慮義務の履行請求は認められる可能性がある。

2-3 ハラスメント相談の位置づけ

そして、ハラスメント相談は、大学が環境阻害の問題を探知して適切な対策を行う手段であると同時に、学生にとって、環境提供・配慮義務の履行を請求する手段でもある。訴訟外での任意的履行請求の手段となる。

たとえば、第2で考察した、東京高裁令和6年2月22日判決の事案で言うと、Xが当初指導教員変更を第一希望としてHの仲介でDと面談し、本件ハラスメントの相談に至ったのも、法的には、環境提供・配慮義務の履行請求の趣旨を含むと考える。

もっとも、Dにおいて、本件をハラスメントと位置付けてXの被害回復等に向けて行うべき努力が尽くされたかは、疑問が残る。¹²

¹¹ 債務の構造に関しては、中田『債権総論（第3版）』（2013年）113頁、潮見『ブラクティス民法・債権総論（第5版補訂）』（2020年）7頁、同『新債権総論I』（2017年）159頁、奥田『債権総論〔増補版〕』（1992年）悠々社167頁。

¹² 指導教員変更は、本判決も述べているように、「緊急避難的措置」であり、これのみをもって、Xの履行請求に十分応えたものといえるか。同じ大学内で過ごしている以上、指導教員変更後も、再発の可能性は皆無ではない。本件では、指導教員変更を便宜的な理由（論文テーマ変更）に置き換え、ハラスメン

Xから相談を受けたハラスメントの内容、被害の程度に鑑み、指導教員変更後も、たとえX自身から具体的な希望等が示されないとしても、Xの学習環境、学習状況、健康等に支障をきたしていないかに配慮し、Xの状況や意向の把握に努めることが適切であったと言える。¹³

さらに、本件において、Dは、Xから相談を受けた当初は、セクハラはもっとひどい行為を言う、X自身にも非がある等と指摘し、コース外に漏れると叩かれてしまう旨の懸念を述べ、その後、論文テーマ変更を理由に指導教員変更したが、ハラスメント防止室への相談について消極意見を述べ、口止めと受け取れる発言をする等した。そして、Xが自ら、在学中、ハラスメント防止室へ相談に行くことはなかった。なお、Dからハラスメント防止室へ報告し、助言を得ながら進めることもなかった。

大学側（D）の対応は、明らかに不適切であったと考える。

本判決も、Dがハラスメント防止室への相談について消極的意見を表明したことは不適切であったと認めている。もっとも、これと違法性の問題とを区別し、結果的に、Xの意向にも反していなかった等として、Dらの対応を違法と評価するまでは至らなかった。

裁判所のこの評価は、認定事実に基づけば、不当なものとは言えない。その一方で、Dの一連の言動が持つ抑止効果等から、在学中はハラスメント防止室へ相談に行かなかったとの評価も可能であろう。Xとしては、在学中はハラスメント相談室や苦情申立制度を利用せず、退学後に父親と一緒にそれらの行動を取った合理的理由を説明できれば、別の主張の組み立てや立証活動もあり得たと思われる。

トの事実（又はその可能性）がコース外に漏れないように気を遣いながら対応されていた。

¹³ Xは、修士論文こそ完成させているものの（その点では変更後の指導教員が適切に指導したのであろう。）、語学・演習科目の欠席が多く、単位を修得できずに、退学を決断する一因になったことが認定されている。欠席が多く単位を落とすことは自己責任の部分もあるが、必ずしも全てが本人の責任とばかりとは言えない。Aによる行為の一部は、入学前あるいは入学直後から開始していたと認定されている。入学前あるいは入学直後から、Xの体力や学習意欲を削り、その後も状況を悪化させて行った可能性も否定できない。指導教員変更後も、Xの環境、健康、学習意欲の持続に気を配り、出席や単位取得状況も注視し、適切に学習指導を行うこともできた。

3. 適切配慮義務の履行に関する選択権・裁量

3-1 退学後の相談への対応-余後効

本件では、どのように相談体制を整備し、環境提供・配慮義務を履行して行くかに関し、被告大学は、裁量権の存在を主張し、控訴審判決もこの主張を認めた。主に、退学後の元学生からの相談に対し、対応する義務があるかという問題に関連してなされた主張である。

Xが、退学後に相談した際のハラスメント防止室の対応や、苦情申立に対する調査委員会の対応を問題とし、義務違反があったと主張したことに対し、被告大学は、前提として履行の義務がなく、大学が任意に制度設計やその運用を行うとの意味で使用している。相談への対応義務を負うこと、義務に違反したことを否認する趣旨と解される。

配慮義務を在学契約上の債務と考える場合、退学によって在学契約は終了しているのは確かであるが、契約終了後も、大学は、元学生に対する配慮の義務を負う場合が皆無とは言えないだろう。

退学後であっても、在学中に受けたハラスメントに関し、その防止や対応を義務付けられていた立場として、事実関係を把握し、ハラスメントと認められる場合は、謝罪や関係者の処分等を通じ、被害者を慰謝したり、ハラスメントの影響が残る続けることを回避するなど、被害回復のためにやるべきことがあるようにも考えられる。

法益・利益保護の観点から言うと、契約の目的は、在学期間中の学習及びその環境提供にとどまらず、学位取得及びそれに基づいた卒業後の各種サービス・制度利用も視野に入れられていると考えられるので、ハラスメントが行われた、再発し得る環境はそのまま放置されるべきでない。ハラスメントによる人格権侵害、被害の重大性に鑑みれば、ハラスメントの認定・謝罪・処分等によって被害の事後的な回復・慰謝に資することもある。ハラスメントが認定されれば、本件で言えば退学に至ったXの名誉回復にも繋がる。加害者及び大学との紛争解決が促される利益もある。

ハラスメント被害が生じたのは、大学が防止できなかったという先行事実もある。

事案の内容や軽重等にもよるであろうが、退学後であることのみを理由にハラスメント相談を拒むことは、適切でない上、場合によっては適切配慮義務違反として違法として、それ自体が損害賠償責任を生じる効果もあり得る。¹⁴

¹⁴ 契約の余後効、契約責任の時的拡張の問題が議論されている。

したがって、在学中の債務（付随義務）であるか、契約終了後の信義則に基づく義務であるか、いずれにしても、大学は適切配慮（被害回復）の義務を負うことを前提に、どのような方法で、どこまで対応すべきかを考える必要がある。

3-2 履行内容・方法の選択権・裁量

適切配慮・被害回復義務の履行内容・方法については、義務者である大学に一定の選択権・裁量を認めざるを得ないものと考ええる。

その論拠は、（１）配慮義務の性質論（手段債務か、結果債務務の議論）と、（２）民法で採用されている考え方に求めることができる。

（１）配慮債務の性質論（手段債務か、結果債務か）について

この点は、安全配慮義務に関しても、同様の議論がある¹⁵。

安全配慮義務を手段債務と解する場合は、善管注意義務に沿って、どのような行為が求められるかを特定し（債権者側が証明し）、その不履行があれば、債務不履行責任を肯定し、求められる内容を尽くしていたのであれば（債務者がそれを証明した場合）、債務不履行責任は否定されることとなろう。

結果債務と捉える立場からは、結果の実現こそが目的である。その過程をどのように履行するかは、債権者といえども介入すべきでないこととなろう。結果、安全や環境が害されたとなれば、原則として債務不履行となるのであるが、帰責事由や結果の予見又は予見可能性が否定される場合（債務者がそれを証明した場合）、債務不履行責任は否定されることとなろう。¹⁶

一般的な例として、雇用契約終了後の競業禁止義務や秘密保持義務、在職証明書等の発行、機械等々の売主の一定期間のアフター・サービス提供、部品の製造・保管、あるいは、眺望を売りにしたマンションの売主が隣地に眺望を妨げる建物を建築しない義務等が挙げられる。余後効という問題の立て方の当否は別として、契約の解釈又は信義則上の義務、不法行為の問題として、契約終了後に何らかの義務が残ることがあることを認めるのが一般的と言える。（中田裕康『債権総論（第3版）』（2013年）129頁、）9頁、潮見佳男『新債権総論Ⅰ』（2017年）182頁、潮見佳男『新版注釈民法（10）』146頁。

そのような義務の発生根拠としては、明示黙示の契約、保証、取引慣習、債務者の先行行為、信義則等が挙げられる。

¹⁵ 安全配慮義務が手段債務か結果債務かの議論に関しては、三柴丈典「安全配慮義務の意義・適用範囲」ジュリスト増刊・労働法の争点（2014年）128頁など

¹⁶ 結果の予見又は予見可能性がないことを理由に使用者の安全配慮義務違反を否定した裁判例として、名古屋地裁平成19年1月24日判決（ジェイフォ

なお、民法学上の通説は、安全配慮義務を手段債務と解し、労働法学では結果債務と解する立場も有力であるとの指摘がある。¹⁷

なお、このような債務の二分論には、賛否両論あるところである。¹⁸

(2) 民法の考え方・追完請求を参考に

民法では、売主の目的物引渡債務について追完の規定を置いている(562条第1項)。すなわち、債務は一旦履行されたものの目的物が契約に適合しないときは、買主は、履行の追完を請求することができる。履行の追完の方法に関しては、売主は、買主に不相当な負担を課するものでないときは、買主が請求した方法と異なる方法による履行の追完をすることができる旨定められている。

追完の方法に関し債権者の意思が尊重されるべきであるが、債務者にも一定の選択権、裁量が認められるものと説明される。¹⁹

上記の売買の規定は他の有償契約に準用される(559条)。

(3) 大学による履行方法選択

ハラスメントの相談は、配慮義務の履行を請求する趣旨と解され、相談受付後の大学の対応(被害回復義務)に関しても、大学の方法の選択、裁量が認められると考えられる。被害者の意向を確認・尊重すべきであるが、100%従うことを保証するものではない。

ン事件)がある。携帯電話事業を行う会社に勤務する労働者(精神疾患による通院歴あり)が人事異動を命じられ、未経験の業務内容、業務量、通勤時間の増加による負荷等を理由に拒否したが、異動が実行された5日後に首吊り自殺した事案で、遺族が会社の安全配慮義務違反とそれによるうつ病の増悪、自殺を招いた旨を主張して損害賠償請求した事案である。

名古屋地裁は、本人や家族からの報告もなく、職場で異常言動や服薬等、不自然なしぐさを見せることもなかったことから、被告会社がうつ病の事実を認識し、あるいは認識可能とはいえないとし、安全配慮義務違反を問うことはできないと判示した。

安全配慮義務は手段債務であるとの立場と理解するのが一般的であるが、結果債務(うつ病の増悪や自殺を生じさせてはならない)と捉えた上で、うつ病り患の認識又は認識可能性がないため、債務不履行責任は免責されると理解することも可能であろう。

¹⁷ 三柴丈典「安全配慮義務の意義・適用範囲」ジュリスト増刊『労働法の争点』(2014年)128頁、品田充儀「使用者の安全・健康配慮義務」日本労働法学会編『講座21世紀の労働法(7)』(2000年)116頁

¹⁸ 二分論を批判する見解として奥田昌道編『注釈民法(10)』(1987年)369頁(北川善太郎)など

¹⁹ 潮見佳男『プラクティス民法・債権総論(第5版補訂)』(2020年)82頁

良好な環境・安全・健康の確保は、専門的な知識・判断を必要とし、とりわけ経営の知識・判断も必要とする。したがって、環境提供・配慮義務の具体的な履行方法は、提供者の側に裁量が認められるべきである。

この点は、結果債務であるか、手段債務であるかに関わらず、債務履行方法に関する裁量を認めるべきであろう。

（４）ハラスメント防止室・調査委員会の対応

東京高判令和 6 年 2 月 22 日の事案は、X からなされた退学後の苦情申立てにおいては、ハラスメント防止室の対応や調査委員会の調査・判断も問題にされていた。

ハラスメント防止室の活動目的、調査範囲等についてどのように制度設計するかに関する大学の裁量と、被害者に対して負う誠実配慮義務の履行方法の選択・裁量を区別する必要がある。

退学後の X から相談を受けた際のハラスメント防止室の対応は、事務的形式的との印象もあるが、大学が作った制度・方針に従い合理的に説明しており、そのような説明が X の適苦情申立てを妨げとはいえず、退学後の X から相談を受けた際のハラスメント防止室の対応は、事務的形式的との印象もあるが、大学が作った制度・方針に従い合理的に説明しており、そのような説明が X の適苦情申立てを妨げとはいえず、適切配慮義務違反とまでは評価されない。本判決もそのように判断した。

苦情申し立てを受けて大学が設置した、調査委員会としては、調査を行い、ハラスメントの認定、A の処分等を行っている。

X の主張内容は、調査委員会によって X の如何なる具体的権利利益が侵害されたか不明確な面もあり、調査委員会が X の主張を全ては採り入れなかった点に対する不満から、調査方法や判断が不公正との批判に繋がっていると考えられる。

第 4 おわりに

私立大学で発生したハラスメント訴訟を素材として、学生の学習その他活動を保障するため、大学にどのような対応が求められるかを検討した。素材とした裁判例は多くの視点を提供してくれた。

大学は、教育役務の提供に際し、学生の活動に適した環境を提供する義務（環境提供義務）を負うと考えられる。安全配慮義務論は、労働関係から在学関係等にも拡大され、健康、就学環境の確保も、保護法益に取り込まれ、付随義務にとどまらず、給付義務と位置付ける立場もあり得る。

実際の大学の現場においても、授業やカリキュラムの充実だけでなく、学生が快適に安心して学べる制度・設備・環境を用意すると同時に、ハラスメント防止の体制整備に取り組む例も見られる。

そして、一般的・事前的に体制や規程を整備するだけでなく、個別の相談や被害申告が寄せられた場合に、大学には、被害者及び被害状況に適切に配慮して、阻害要因除去、被害回復等を図ることが求められる（適切配慮義務）。

個別の事案ごとに、事実関係、当事者の関係性、被害者の意向等を理解し、必要・適切な措置を講じなければならない。

適切配慮義務の履行請求・追完請求が可能か、契約終了（退学）後も相談や申告に応じるべきか、大学に履行方法の選択権や裁量が認められるか等の問題を検討し、肯定的な立場を確認した。

なお、適切配慮義務を履行する過程で、ハラスメント被害について理解不十分で、配慮が不足した言動によって二次加害を生んでしまい、債務不履行ないしは不法行為責任を負うことも確認された。こうした事態を防ぐには、組織及び個人共に、ハラスメントに関する知識・理解を深め、対応力を向上すると同時に、本件事案のように組織の先端（現場）で問題が起きた時にも、安定性・統率性のある対応を可能とすることが必要であろう。

実務的に需要の高い問題領域であり、より理論の精緻化と、多様な事例の集積と分析を重ねることが必要である。

1. 争点（1）指導教員（被告）Aによるハラスメント行為の有無

争点	第一審（東京地裁）	控訴審（東京高裁）
(1)支配従属関係の構築	指導教員とその学生と いう以上に特別な支配 従属関係があると認め ることはできない。	大学院生は、指導教員との力関係に差があるため、 指導教員の要求に対し、それが自分の望んだこと でなくとも、本音や言いたいことを伝えずに、自 分の置かれた立場を考慮して黙って受け入れるこ とも起こり得るものであるが、Xにおいては、更 に上記の事情（他の指導教員がXの指導教員とな ることを引受けなかったために被告AがXの指導 教員になったと説明されていたこと、Xのみが飲 み会に誘われるなど、Xが被告Aに目をかけられ ているものと認識していた。）もあったことから、 そのような関係を支配従属関係と評価することは おくとしても、上記のような出来事が起こりやす い状況にあったといえる。

争点	第一審（東京地裁）	控訴審（東京高裁）
(2)足元凝視行為	本件凝視行為を認めることはできない。 ＊事実を認定せず。	同左
(3)外見かわい言行為	被告Aが、本件合格以降いずれかの時点において、Xに対し、Xの <u>外見について「かわいい」と発言したことが認められる。</u> しかしながら、その発言の頻度や、同発言をした際の状況を認めるに足りる確な証拠はない。また、Xが、被告Aによる上記発言について、拒絶の意向を示していたことを認めるに足りる確な証拠もない。 以上によれば、被告Aが原告に対し、「かわいい」と発言したことが、 <u>損害賠償の支払を命ずるほど社会通念上許容される限度を超えた違法な行為であったと認めるに足りず、不法行為が成立するとはいえない。</u>	被告Aが上記発言をしたことをもって直ちに、そのことが <u>不法行為法上違法との評価を受けるセクハラに当たるものであるとまでは認められない。</u>
(4)身体接触行為	被告Aの原告への接触部位、被告Aの <u>接触の態様が触れたことに留まりそれ以上</u> に明らかでないこと、被告Aの行為に <u>継続性が認められないこと</u> などに照らせば、これらの行為により原告が不快に感じたことは推認できるものの、 <u>損害賠償の支払を命ずるほど社会通念上許容される限度を超えた違法な行為であったと認めるに足りず、被告Aの上記行為が不法行為に該当するとはいえない。</u>	これらの行為をもつて直ちに、同行為が <u>不法行為法上違法との評価を受けるセクハラに当たるものであるとまでは認められない。</u>
(5)キス発言行為	（居酒屋でXが「寄付して下さい」と言ったところ、被告Aが「キス」と言って顔を近付けたと供述するが、）これを裏付ける確な証拠はない。	同左

争点	第一審（東京地裁）	控訴審（東京高裁）
(6)授業時裸発言行為	同発言が授業という公の場で行われたこと、X個人の行動を対象にした発言であること、裸という性的な内容の発言であることからす 【違法性肯定】れば、同発言は、合理的に推認されるXの意思に反してなされた、性的な観点からXを取り扱った発言であるといえる。したがって、本件授業時発言行為は、社会通念上許容される限度を超えた発言であり、人格権を侵害して違法であるというべきである。	同左
(7)電話及び叱責行為	（被告AがXに電話し、電話に出ないと叱責したことがあったと認められるが、）電話の内容や叱責の程度については、これを認めるに足りる的確な証拠はない。 したがって、被告Aの上記行為は、原告と被告Aの間の力関係等を考慮しても、<u>損害賠償の支払を命ずるほど社会通念上許容される限度を超えて違法な行為であったと認めるに足りず、不法行為に該当するとはいえない。</u>	これらの行為をもって直ちに、同行為が不法行為法上違法との評価を受けるパワハラに当たるものであるとまでは認められない。
(8)会食要求及び食事シェア行為	（二人きりで食事に行った際、被告Aの食べかけの食事を箸でXの皿に乗せたり、Xの食べかけの食事を自分の方へ持って行ったりしたことがあったことが認められる。） 【控訴審で違法性肯定】Xは、上記行為当時の被告Aとの関係が表面的には悪くなく、被告Aの<u>上記行為に対して拒絶の意向を示さなかった</u>ことが認められる。 以上によれば、二人きりで食事を誘う行為及び食事の際には食べかけの食事を上記の態様で共有する行為は、Xと被告Aの間の力関係等を考慮しても、<u>損害賠償の支払を命ずるほど社会通念上許容される限度を超えた違法な行為であったと認めるに足りず、不法行為に該当するとはいえない。</u>	Xは、被告AがXの指導教員であったため、被告Aの誘いを断ることなく応じていたが、本音は気が進まなかったことが認められる。 これらの行為の内容、頻度、Xの心情、Xと被告Aとの力関係に照らすと、これらの行為は、<u>不法行為法上違法との評価を受けるセクハラ及びパワハラに当たるものと認められる。</u> *評価が覆っている。

大学における適切配慮義務（鈴木宏昌）

争点	第一審（東京地裁）	控訴審（東京高裁）
(9) 飲み会出席強要行為	被告AがXに対して深夜2時まで飲み会に参加するよう強要したとは認められない。	同左
(10) 心棒作家等罵倒行為	（作家および作品、心棒する者を罵倒したことは認められる。）文芸評論を専門とする被告Aがその講義において文芸作品やその作者、思想等を批判することは、その批判が「死ね」、「馬鹿」などという激烈な表現を使用したものであったことを考慮してもなお、<u>大学の教員としてその授業をするに当たって有する裁量の範囲を超えた違法な行為であるとはいえない。</u> そして、同発言の時点において、被告Aが、Xが上記作家らを創作の拠り所としていたことを認識していたことが認められるとしても、Xを精神的に追いこむなどの加害目的で上記発言をしたことを認めるに足りる的確な証拠はない。 以上によれば、被告Aの上記発言は、<u>大学の教員が講義において行う意見表明としての裁量の範囲を超えるものではなく、違法性を有するとはいえず、不法行為に当たるとはいえない。</u>	同左
(11) 私用強要行為	（おにぎり等を研究室へ持ってくるようにと言ったことが認められるが）それ以上の頻度や継続性があつたことを認めるに足りる的確な証拠はない。そうすると、指導教員である被告Aが、その学生であるXに対し、私用を命ずることは不適切であるものの、同行為の頻度や継続性が認定できない以上、被告AとXとの力関係を考慮しても、<u>不法行為法上違法とまではいえない。</u>	これらの行為をもって直ちに、同行為が<u>不法行為法上違法と</u>の評価を受けるハラスメントに当たるとまでは認められない。

争点	第一審（東京地裁）	控訴審（東京高裁）
(12) おれの女にしたことが認められる。 てやる発言行為 【違法性肯定】	（卒業したらおれの女にしてやる旨の発言をし、Xと被告Aは、その当時、日ごろから性的な観点からの発言を許容しあえるような親密な関係であったことを認めるに足りる証拠はない。以て上に照らせば、本件おれの女発言は、既婚者である被告Aが、卒業後は、Xと不倫関係を結ぶという趣旨の発言であって、同発言の受け手であるXもその趣旨に理解したものと認められる。そうすると、同発言は、性的な観点からXを扱うものであり、Xの意思に反してXに許容し難い性的な不快感を与えるものといえる。したがって、本件おれの女発言は、 <u>社会通念上許容される限度を超えてXの人格権を侵害するものであって、不法行為法上違法というべきである。</u>	同左
(13) 詰問及び飲み会案内要求等行為	（被告Aは、Xが参加する飲み会に案内するよう要求し、Xが断わっても飲み会に参加した。）Xから飲み会へ連れて行くことの拒絶がある前の段階において、被告AがXに対して飲み会に案内するように要求したことをもって、直ちにXの良好な学習環境で学習する利益などの何らかの権利利益を侵害したと評価することはできない。他方で、上記飲み会においてXと被告Aとは会話を含めて接触をしていないのであるから、上記のように飲み会参加段階においてXが被告Aとの接触を避けていることを被告Aが認識し得たこと踏まえても、被告Aが上記飲み会に参加したことが <u>損害賠償の支払を命ずるほど社会通念上許容される限度を超えて違法な行為であったと認めるに足りず、不法行為に該当するとはいえない。</u>	被告Aが飲み会に参加したことをもって直ちに、当該行為が <u>不法行為法上違法との評価を受けるハラスメントに当たるものであるとまでは認められない。</u>

争点	第一審（東京地裁）	控訴審（東京高裁）
(14) 卒業要件発言行為	（被告 A は、平成 29 年 5 月後半頃、たまたま遭遇した X に「単位は大丈夫なんですか」等と声を掛けたことが認められる。）本件卒業要件発言行為自体は、単位取得等の見込みを問うだけのものであって、性的な意味はなく、X の人格を傷つけるような誹謗中傷でもない。被告 A が本件おれの女発言を受けて X が被告 A との接触を避けていることを認識し得たことを考慮しても、たまたま遭遇した X に対して上記声掛けをすることが損害賠償の支払を命ずるほど社会通念上許容される限度を超えた違法な行為であるとはいえず、不法行為に該当するとはいえない。	たまたま遭遇した X に対して上記声掛けをしたことをもって直ちに、当該行為が不法行為法上違法との評価を受けるハラスメントに当たるものであるとまでは認められない。
総括	本件授業時発言行為（前記（6））及び本件おれの女発言行為（前記（12））に関する主張については理由があり、その余は理由がない。	本件授業時発言行為、本件会食要求及び食事シェア行為並びに本件おれの女発言行為については、不法行為法上違法との評価を受けるハラスメントに当たるものと認められ（前記（6）、（8）、（12））、その余の行為については、X の主張する事実が認められないか、又は、不法行為法上違法との評価を受けるハラスメントに当たるとまでは認められない。

2. 争点(2)

(1) D教授が原告の被害の深刻さを理解せずに適切な措置を講じなかったとの主張について	
ア 「面倒なことは嫌だ」発言	【第一審・控訴審】*第一審の事実認定・判断を控訴審も是認 D教授が、同発言以前において、Xが被告Aからハラスメントを受けていることを認識していたことを認めるに足る証拠はない。 何らかの問題を抱え相談に来た学生に対する発言としては冗談であってもいささか軽率かつ無責任に過ぎるものであるとはいえるが、これをもって、D教授がXの性的自由に関する人格権又は良好な学習環境で学習する利益を侵害した(又はXの被害回復のために適切な措置を講ずる義務を怠った)と評価することはできない。
イ 「セクハラはもっとすごいやつだ」「Xに隙がある、Xの視線の動かし方が異性を勘違いさせてしまう」発言	【第一審・控訴審】D教授は、Xによる被害申告を受けた時点以降は、被告大学の被用者、履行補助者である教員として、学生であるXに対して、学習環境が損なわれることのないように、Xの申告に対し適切に配慮する義務(以下「Xに対する適切配慮義務」という。)を負うというべきである。 D教授は、Xの被害が軽微であり、原因がXにもある旨の発言をしたといえる。かかるD教授の発言は、本件おれの女発言等によって性的自由に関する人格権を侵害されたXに対し適切な配慮をすることを怠り、Xの性的自由に関する人格権をさらに侵害するものといえる。 したがって、D教授の上記発言は、セクシュアルハラスメント被害を申告したXの性的自由に関する人格権を侵害するという点において、Xの学習環境が損なわれることのないようにXの申告に対し適切に配慮する義務に違反(不法行為責任との関係においては、Xの性的自由に関する人格権及びXの良好な学習環境で学習する利益を侵害)するものといえる。 D教授の上記発言は、その後D教授が指導教員変更の手続きを進めるなどしたことを考慮しても、被告大学の在学契約上の債務不履行ないし不法行為に該当する。
ウ Xに詫言を求め、メールを送信したことについて	【第一審】(論文テーマの変更を理由に指導教員変更をすることにつきXに詫言をようメール送信したことが認められる。)表面的に捉えれば被害者が加害者に対して謝罪することを求めるもので不当なものに見えるが、Xが被告Aから接触されることなく円滑に指導教員の変更をするための便法としての提案であって、Xの良好な学習環境で学習する利益などXの何らかの権利利益を侵害したもの(又は

	Xの学習環境が損なわれることのないようにXに配慮する義務に反する）と評価することはできない。 【控訴審】円滑に指導教員の変更を行うための便法とはいえ、セクハラ被害者であるXが指導教員の変更を申し出たことに、Xに対して加害者であるAへの謝罪を求めることは、Xに対する適切配慮義務を負う教員として、不適切な行為であることは明らかである。もっとも、D教授において、本件メールを送った意図や、I教授の指摘を受けて直ちに上記の部分を撤回していること、実際にXがAに謝罪することはなかったこと等の事実関係に鑑みると、D教授の行為をもって直ちに、不法行為法上違法なものであるとまではいい難い。*理由を変更している。
（2）D教授が事態の収束と隠蔽をしたことにより被害回復への尽力を怠ったとの主張について	
ア、「教員変更もしたくない」・「ハラスメント委員会」という方法もあることを紹介した上で、これについては手続きが煩雑に行くと調査で大変であるというデメリットがある趣旨の発言をしたと認めるのかととても煩雑で大変なんだよ」発言行為	【第一審】D教授が本件相談の際に指導教員の変更に言及するなど解決策を提案したことは明らかである。 D教授は、問題の解決策の一つとして、ハラスメント防止室への相談という方法もあることを紹介した上で、これについては手続きが煩雑に行くと調査で大変であるというデメリットがある趣旨の発言をしたと認めるのが相当である。 ハラスメント防止室の利用について否定的な意見を述べた上記D教授の発言は、その内心の動機においては事態が公になることでコース主任である自分の負担が重くなることを憂慮したものであるとしても、結論においては当時のXの意向に反するものではなかったといえるから、Xの希望する学習環境の形成（指導教員の変更）を阻害するようなものではなかったといえ、Xの性的自由に関する人格権や良好な学習環境で学習する利益を侵害した（又はXの被害回復のために適切な措置を講ずる義務を怠った）とまで評価することはできない。 【控訴審】指導教員変更について消極的な意見を述べたものであるとは認め難い。 ハラスメント防止室への相談という方法があることは認識していたが、これは手続きが煩雑で大変であるというデメリットがあると考えており、そのことをXに伝えた。 （ハラスメント防止室に相談した場合は、事情聴取等の調査や、調査結果を踏まえた責任追及及び相応の処分も想定されるのに対し、指

	導教員変更によりAの責任が特段追及されるものではなく、依然として学生と教授という関係が続くことから、再度ハラスメントの被害に遭うおそれも否定できない。) D教授において、上記のような手続の相違をXに十分説明することなく、ハラスメント防止室への相談について消極的な意見を表明したことは、Xに対する適切配慮義務を負う者として不適切な対応であったというべきである。 (Xは、H助教に相談した時に、Aを「首にする」ことまでは考えておらず、指導教員を変更することが一番良いという考えを明らかにしていたこと、事務所に相談し、ハラスメント防止室で相談できる旨の説明を受けた後も、自らハラスメント防止室に向向くことはなく、D教授らとの間でハラスメント問題を理由に指導教員を変更するのではなく専門分野の変更を理由とするという方針に対し異議を述べていなかったこと等が認められる。) 以上のような事実関係の下では、ハラスメント防止室の利用について否定的な意見を述べた上記D教授の発言は、結論において当時のXの意向に反するものではなく、これによりXのハラスメント防止室の利用を積極的に妨げたこともうかがえないことから、Xの性的自由に関する人格権や良好な学習環境で学習する利益を侵害する(又はXの被害回復のために適切な措置を講ずる義務を怠る)不法行為法上違法な行為、又は債務不履行に当たるとまでは認め難い。 *否定的意見を述べたのは不適切だが、違法とまで言えないと評価している。
イ. 口止め (「結構叩かれちゃうことになるかもな」発言等)行為	【第一審・控訴審】(D教授が、コースの外に明らかになれば「結構叩かれちゃうことになるかもな」と発言し、Xは口止めの意味に理解したことは認められる。) コース主任である自分の負担が増えることを憂慮したものであり、Xに対して配慮を欠く不適切な発言であるといえる。 (Xが指導教員変更を希望する意思を明らかにし、問題を公にすることを求める意向は示していなかったことなどから、)D教授の上記発言は、発言の動機はともかく、結論においてはXの意思に反するものではなく、原告の意思に反して現代文芸コースの外にハラスメント問題の話をするのを口止めたというものではない。 被告Aによるハラスメント隠蔽の趣旨で行われたとまでは認められない。したがって、上記発言は、Xの性的自由に関する人格権や良好

	な学習環境で学習する利益を侵害した（又はXの被害回復のために適切な措置を講ずる義務を怠った）と評価することはできない。
ウ、「しばらく様子見をしよう」発言行為	【第一審・控訴審】（D教授は、しばらく様子見をしようと言 し、Xが受け入れたことが認められる。） ハラスメントを隠蔽する内容のものとは認められず、同発言に關するD教授の意図もそのような隠蔽にあると認めることはできない。 したがって、上記D教授の発言は、Xの性的自由に関する人格権や良 好な学習環境で学習する利益を侵害した（又はXの被害回復のため に適切な措置を講ずる義務を怠った）と評価することはできない。
エ、「事務所の 際には、具体 的なことは話 したのでしょ うか。」 「あまり広ま らないように 思うので、 慎重にしてく ださい。D、F 教授、I教授 の範囲で、で きれば止めた いです。」等送 信行為	【第一審・控訴審】（上記メール送信の事実、D F I 以外の者に被害 申告しないことを求める内容であることが認められる。） しかしながら、上記のとおり、Xは指導教員変更による解決を希望し ており、しかも、同月17日までに指導教員変更の手続を完了させな ければ演習科目の単位取得の要件を充たさなくなるという状況であ った。そうすると、D教授によるXに対する本件メール1及び本件メ ール2の送信は、上記のような切迫した状況において、まずは指導教 員変更を円滑かつ早急に行うために、Xがハラスメント問題を理由 した方がよいに指導教員変更を希望していることを被告Aに悟られてはならない との配慮の下で、指導教員変更のために動いているD教授、F教授及 びI教授以外の者に対する情報の提供は相当ではないとの考慮によ り行った可能性も残る。また、Xが、本件メール1及び本件メール2 の時点で、ハラスメント防止室や教務主任への相談が不可能であっ たことを認めることもできない。そうすると、D教授が、Xの被害の 隠蔽と原告によるハラスメント防止室の利用を妨げる目的で、本件 メール1及び本件メール2を送信したとまでは認められない。 *隠ぺい目的があったとは認定せず。
総括	前記（1）イに関する主張については理由があり、その余は理由がない。

3. 争点(3) E准教授の不法行為及びE准教授を履行補助者とする被告早稲田大学の債務不履行の有無

E准教授はXがハラスメントを受けていたことについて知らず、これを前提とする不法行為、債務不履行責任の主張は認められなかった。本稿では詳細を割愛する。

4. 争点(4) X退学後の被告大学の不法行為及び債務不履行の有無

(1) 被告大学の義務の有無について	
ア 債務不履行責任について	【第一審・控訴審】*第一審の事実認定・判断を控訴審も是認 被告大学は、その学生との間の在学契約から派生する義務として、学生との間において、信義則上、ハラスメントによる人格権や良好な学習環境を保持する利益の侵害から学生を保護するための配慮義務を負っていると解することができる。 しかしながら、上記義務は、あくまでも、被告大学に在学する学生との間で、教育役務の提供という本来的な債務を実現するために、その良好な学習環境を保護するために認められるものであるから、在学契約を解消した退学者との関係においてまで、上記配慮義務を認めることはできない。 本件においては、前記認定事実のとおり、Xが主張している被告大学の行為は、Xが退学した後のものであるから、Xとの関係において、被告大学が上記配慮義務を負うと解することはできない。 したがって、在学契約に基づく債務不履行責任を理由とするXの主張は採用できない。
イ 不法行為責任について	【第一審】 Xと被告大学の関係は、被告大学が被害の申告を受け付けて調査を開始した以降の時点においては、X在学時の人格権侵害に関して、その被害救済という観点から、特別な社会的接触の関係にあるというべきである。したがって、本件事案のもとにおいては、被告大学は、信義則上、被告大学が被害の申告を受け付けて調査を開始した以降の時点においては、Xの人格権侵害に配慮する義務の一内容として、ハラスメント防止室におけるハラスメント調査を適正に行う義務を負うというべきである。 【控訴審】 退学後に、在学中のハラスメント被害について、退学者から大学に申告があった場合においても、その後の大学による上記被害の調査

	等の際に、申告者の具体的な権利又は法律上保護すべき利益が侵害されたような場合は格別、大学において、信義則を根拠として、上記申告者の申告を受理すべき法的義務や、所定の調査を実施すべき法的義務等を負うものと解することは困難である。大学がハラスメント被害の相談や調査に当たるに際し、誠実に対応することが望まれることはいうまでもないが、これらの相談、調査への対応については、基本的に大学に裁量があるものと解される。
(2) 事前相談時の被告大学の対応について	
ア「中退された場合には、申立てをお受けすることができない場合もありま	【第一・控訴審】*第一審の事実認定及び評価等を控訴審も是認。(メール送信の事実は認められる。) 上記メールの後にXがハラスメント防止室を訪問した際、ハラスメント防止室の職員は、Xの説明するハラスメントの内容を聞き、苦情処理申立てを希望する場合の手続を教示したことが認められるのであり、このことからすれば、被告大学のハラスメント防止室は、Xの主張を取り上げるための対応をしていたといえる。したがって、被告大学が退学者の訴えを取り上げないかのような対応をしたということとはできない。
イ 親族同行の要望に対し受け入れる姿勢を示さなかったことについて	【第一審・控訴審】(Xが父の同席を要望したところ、ハラスメント防止室職員が、こちらは女性2人なので大丈夫との趣旨の発言をしたことが認められる。) 被告大学のハラスメント防止室の職員の上記発言は、ハラスメント防止室は女性2人で対応するから付添いがいなくても安心してよいという趣旨でされたものであるといえ、Xの父の同行を受け入れない姿勢を示すものということとはできない。
ウ 事前相談時、ハラスメント防止室の担当者が名乗ることをせず、代理人を立てることができない決まりになっていると説明したと認められ、説明したことにについて発言行為	【第一審・控訴審】(職員が名前を名乗らなかったことが認められる。) 職員が名乗らないことにより被害者のハラスメントに関する相談が阻害されることまではいえず、社会通念に照らして職員が名乗るべき法的な義務を負うということとはできない。Xの来訪に対応した職員が、代理人による申立てが例外なくできないと説明したと認めるに足りないし、ハラスメントというデリケートな問題を扱うに当たって、直接話を聞いてその真意を確認するために本人の出頭を求めることが社会通念に照らして不法行為法上違法であるということとはできない。

エ ハラスメント防止室の担当 別に申立書の提出を求め、郵送による申立ては認められないと説明したことについて	【第一審・控訴審】 (苦情処理申立ては書面によるという運用がされており、職員が申者が、相談とは立書の提出が必要と説明したことは認められる。) 同運用自体が、Xによる苦情処理申立てを妨げたと認めるに足りる証拠はないし、ハラスメントに関する苦情処理申立てという手続をするに当たって正確を期するために書面の提出を求める運用が社会通念に照らして不法行為法上違法ということはできない。 また、Xは、ハラスメント防止室の職員が、郵送による申立ては認められないと説明したと主張するものの、その事実を認めることはできないし、仮にそのような説明をしたとしても、原則として意思確認のため本人による申立書持参を求めるという運用が社会通念に照らして不法行為法上違法であるということはできない。
(3) 本件調査委員会について	
ア 本件報告書1について	【第一審】 (本件報告書は、本件おれの女発言等を認定しセクシャルハラスメントに該当すると結論付け、それ以外にもいくつかの被告Aの行為について不適切な行為であるとしたが、ユングら作家、作品を「死ね」と言ったことについては、批判、評価の域を出ないとし、他の主張の一部については当該事実が認められないと結論付けた。) 本件調査委員会が上記の結論を出すに当たっての調査が適正ではなかったと認めるに足りる証拠はない。 【控訴審】 本件調査委員会が上記の結論を出すに当たっての調査において、控訴人の具体的な権利又は法律上保護すべき利益が侵害されたものと認めるに足りる証拠はない。
イ 本件報告書2について	【一審・控訴審】 (本件報告書2は、D教授とHの面談の場面におけるD教授の行為に関して、Xの主張のとおり的事实を認定できないと結論付けるなど、Xの主張の一部認めず、その余の点についてはXの主張を認めて、被告A以外の者の行為を不適切などと評価した。) 本件調査委員会が上記の結論を出すに当たっての調査が適正でなかったと認めるに足りる証拠はない。Xは、本件報告書2の調査結果がXの申立てのとおり認定されていない点を捉えて調査が不十分、不公正であったと主張するに過ぎず、これを採用することはできない。

総括	以上によれば（１）被告大学の義務の有無についてのXの主張は、 イ 不法行為責任で述べた限度で認められ、（２）事前相談時の被告 大学（ハラスメント防止室）の対応、（３）調査委員会に関するX の主張（X退学後の被告大学の債務不履行責任及び不法行為責任） はいずれも認められない。
----	---

文献

中田裕康「債権総論」（第3版）岩波書店

潮見佳男『プラクティス民法・債権総論（第5版補訂）』（2020年）信山社

潮見佳男『新債権総論Ⅰ』（2014年）信山社

奥田昌道編，北川善太郎・潮見佳男『新版注釈民法（10）Ⅱ』（2011年）有
斐閣

奥田昌道『債権総論〔増補版〕』（1992年）悠々社

新美育文・ジュリスト臨時増刊 838号昭和 59年度重要判例解説 77頁

宮本健蔵『続・安全配慮義務と契約責任の拡張』（2021年）信山社

宮本健蔵・別冊ジュリスト 137 民法判例百選Ⅱ債権（第四版） 14頁

三柴丈典「安全配慮義務の意義・適用範囲」ジュリスト増刊『労働法の争点』
（2014年）128頁

山下幸司・ジュリスト臨時増刊 980号・平成2年度重要判例解説・206頁

すずきひろまさ（法学部准教授）