

## 山形大学 xEV 飯豊研究センターにおけるパワハラ問題に関する共同声明

### < 1 > 山形大学パワハラ問題とは何か

山形大学 xEV 飯豊研究センターにおいて、2017 年を前後して、センター長の教授（以下「センター長」）によるパワーハラスメント（以下「パワハラ」）が行われた。山形大学職員組合（以下「山大職組」）が申し入れを行ったことを契機として、大学・学長も調査を開始し、2018 年にはセンター長に対する懲戒処分を行うに至った。

調査委員会報告をうけての山形大学プレスリリース「xEV 飯豊研究センターにかかる事案について」（平成 30 年 6 月 21 日）によれば、センター長のパワハラの内容については、次の通りとされている。

『当該教員の行為は、責任者たる地位を背景として、その業務の適正な範囲を超えて、職員に精神的苦痛を与え又は職場環境を悪化させるものとして、パワー・ハラスメントに当たるものと認定した。

- ・取引先の前で、職員 A を「ジジイ」、職員 B を「偏差値 40」と、他の職員を「おばさん」「ばか」「小学生以下」と呼び、職員の名誉を毀損又は職員を侮辱した行為
- ・職員 A を、平成 29 年 2 月頃に至る前から殊更無視した行為
- ・職員 A に、「無能で非常識なお馬鹿さんへ 着いたか着いてないのか？ そういう報告をしないのは、背任です」とのメールを送信し、過度に叱責した行為
- ・職員 A に、「誰が選んだこのコピー ボケが！！ 遅くて使えん」と、事務担当に、「マジックくらい買っとけ！！《役立たず》」と、威圧的で感情に走りすぎた貼り紙をした行為  
なお、報道にハサミを投げつけたとあった件については、関係者から聞き取りを行った結果、そのような事実は認められない。』（引用を『』で括った。「」と《 》は原文のままとした。）

センター長に対する懲戒処分は「平均賃金 1 日分の 2 分の 1 を減給」というものであり、この「約 1 万円の減給」のみという処分に対し「山形大の学生や専門家からは『軽すぎる』『パワハラ処分の前例になってしまうのでは』との驚き、懸念の声が相次いだ」と報道されている（河北新報 ONLINE NEWS 2018.10.16.「〈山形大学の迷走〉検証・学内ハラスメント(上) ずれ 学長の説明、論理倒錯」）。

しかも、センター長の懲戒処分決定の経緯については、明らかにされていない。処分の根拠や懲戒規程の解釈を定例記者会見で問われた小山清人学長は、8 月には「うまく説明できない」、9 月には「役員会の審議内容を総合した結果。公表は控えたい」との回答ないし回答拒否だと報道されている（前掲河北新報記事 2018.10.16.）。

さらに、自身の処分について問われた小山庄長は「今まで考えていなかった。役員と相談したい」と8月2日の記者会見で答えたと報道されている（河北新報 2018.8.3.〔動画付き〕 <https://this.kiji.is/397868894540498017>）。

このパワハラを契機に、複数の職員が退職に至っており、小山庄長は「補償などについて『話し合っていきたい』と述べた」と報道されている(山形新聞 2018.6.22.)。しかし、その後の「話し合い」の進展については不明である。なお、山大職組で把握しているだけでも、2名の職員が退職を余儀なくされている。

## < 2 > ハラスメントを巡る問題状況

一般に、職場におけるハラスメントは、働く人の尊厳・人格を傷つけ、人生を狂わせ、働き手を社会から失わせる、という重大な結果をもたらす。

しかし、個々のハラスメント事案においては、一方で、被害者のプライバシー保護と自己決定権の尊重や、二次被害の防止の観点から、第三者が真相を知ることには困難が伴いうる。他方で、「加害者」とされる人が、名誉毀損や侮辱などを含む社会的評価の低下に対して十分な反論や弁明の機会を得られず、いわば「ハラスメント冤罪」から救済されない事例も、少なくとも事実上、生じうる。

国内では、通常国会に提出予定の厚労省案を巡って、全国的な議論が始まっている段階である。「優越的な関係に基づき、業務の適正な範囲を越えて、身体・精神的苦痛を与えること」がパワハラに当たるとの定義づけはなされようとしているが、パワハラを含むハラスメント行為を法的に禁止する規定が存在しないことは、ハラスメント行為の認定や被害者の救済に困難をもたらしている。

国際社会では、職場におけるハラスメント規制が大きな流れとなり、ILO(国際労働機関)は、「労働の世界における暴力とハラスメントの除去に関する」条約(案)を策定し、2019年の総会で採択する予定である。

## < 3 > 山形大学に求められること

このような現状において、山形大学は、いち早く自主的な対応を進めてきたと言えなくもない。しかしそれは、被害当事者の勇気と山大職組の取り組みに後押しされてこそのものである。

当初はパワハラが存在自体を認めなかった大学・学長が調査・処分に踏み切ったのは、山大職組が粘り強く申入れを行い、被害者の救済と再発防止のためにと運動を継続し、被害者の保護や二次被害の防止に細心の注意を払いながらマスコミへの情報提供を行い、学

内外の世論を形成してきたことによるものである。

しかしなお、山形大学の対応には多くの課題が残り、十分な説明責任も果たされていないと言わざるをえない点も多い。

今般の事態および社会的関心の重大性に鑑み、わたしたち四団体は、次の〔1〕～〔3〕の諸点を重視して問題への対応を図り、社会への模範となるような解決を示すことを、山形大学に強く要望するものである。

#### 〔1〕被害者の救済について

まずもって、被害者の救済が重視されなければならない。

- (1) メンタル不全などの労災が疑われ、被害者も救済を望むなら、専門家の支援も得ての労災申請などを迅速に進めるべきであり、大学も全面的に協力すべきである。

なお、一般に、ハラスメントの被害者は、ハラスメントやメンタル不全を自覚できず、医療機関の受診や労災申請に思いが至らないことも少なくない。自己決定権の尊重との兼ね合いもあるが、カウンセラーが対応し、状況に応じて医師の診断につなげる、などの配慮が必要である。

- (2) 労災申請や認定に関わらず、民事上の補償や賠償が問題となりうる。小山学長は「補償などについて『話し合っていきたい』と述べた」のであるから、その結果についても説明責任を果たすべきである。

賠償責任は、センター長と山形大学とが、連帯または代位して、経済的損失および精神的損失に対して、果たされねばならない。

なお、補償や賠償の内容については、先般の「山大アカハラ事件」のように「和解内容は非公開」ということもありえないではないであろう。しかし、少なくとも話し合いの経緯や雰囲気などについて十分な説明がなされなければ、教職員も学生も保護者も、山形大学の態度や体質について、納得も安心もできないであろう。

山形大学からセンター長に求償がなされる場合には、その理由および結果について、情報開示すべきである。

教職員が被害者である場合には、再就職などにも、十分な配慮と支援が求められる。この配慮には、被害者の特定につながる情報の非開示も含まれうるが、それに藉口して支援を蔑ろにすることは許されない。被害者も納得できる支援が得られたことが社会的に確認できる方策も尽くすべきである。

- (3) 被害者のメンタルケアや、被害者または加害者の配置転換なども、救済措置の一環として検討し、実施すべきである。

一般に、本社や本部から離れた研究所などでは、閉ざされた空間と人間関係がハラスメントの温床になりやすいと指摘されている(たとえば岡田・稲尾『パワーハラスメント

第2版』日経文庫 2018年8月 69-70頁)。

仮にセンター長の配置転換が困難であるならば、センター長の解雇やセンターの解体を含む厳しい措置を講じるか、十分な監察や点検が確保される体制を構築するか、等々を検討し、実施し、説明責任を果たすべきである。

## [2] ハラスメント防止策の改正などについて

ハラスメントへの従来の防止策と、今後の防止策について、山形大学の取り組みが十分に開示され発信されなければ、疑問や不安を抱く人々も多いであろう。

- (1) 従来の防止策について、とりわけ管理職などに研修などは義務付けられていたか、研修などの実施状況はどうであったか、センター長は研修などに参加していたか、等々について、詳細に情報開示すべきである。
- (2) 今後の防止策については、厚労省案などへの態度も詳細に明らかにし、大学に相応しい、社会の模範として恥じるところのない防止策を公表し、その後の実施状況を定期的に報告すべきである。

なお、厚労省案に対しては、①ハラスメントが違法であることの明記、②ジェンダーに配慮したアプローチの強化徹底、③法規制の対象となるハラスメント行為者の範囲を使用者と労働者にとどめずに適正な形で第三者も含めること、等々が必要だとの意見もあることを考慮すべきである。また、ILO での採択と日本国内での法制化の義務付けが見込まれる「労働の世界における暴力とハラスメントの除去に関する」条約(案)も検討し考慮すべきである。

- (3) 調査委員会によって認定されたパワハラ行為が生じた要因や背景については、メンタル不全等の可能性も含めて十分に分析し、それを踏まえた適切な対応を講じるべきである。一方では再発防止の観点から、他方ではセンター長の自己責任や大学の社会的責任の観点から、賢明な対応が求められる。

## [3] 懲戒処分に関する情報開示について

懲戒処分に関する情報開示などが必要である。

- (1) 加害者とされた人に弁明の機会が与えられたか、処分に不満がある当事者に不服申し立て等の機会が与えられたか、適用すべき懲戒規程の選択と解釈は適切であったか、等々を含むデュープロセス(適正手続)全般が検証されなければならない。
- (2) 今後の懲戒規程の(再)整備について、厚労省パワハラ防止策案への態度と合わせて、見

解や見通しを公表すべきである。

- (3) 学長など、センター長の上位にある者への懲戒処分や、役員会その他が引き受けるべき責任についても検討し、実行し、情報開示すべきである。
- (4) センター長が山形大学の社会的評価を毀損した等として、大学から損害賠償請求等を行う場合、懲戒処分との関係が明らかにされねばならない。今後、ハラスメント事案に対して、他の再発防止策を十分に尽くさずに「加害者」個人への安易な責任追及のみで事足りりとしてはならない。

\*\*\*\*\*

山形大学の教職員や学生は、各分野の研究において世界に誇るべき重要な成果をあげてきた。教職員や学生のこうした奮闘・成果がある大学において、パワハラや違法性のある雇い止めが放置され、あるいは繰り返されることは、相応しくない。

わたしたち四団体は、山形大学が、研究・教育はもちろん、パワハラを含むハラスメントの根絶、被害者の救済、違法性のある雇い止めの撤回、再発防止、等々においても、県内外の範たる存在であることを強く望むものとして、本件声明に本年1月18日に合意した。

わたしたち四団体は、学内と学外とでの適切な役割分担に留意しつつ、今後とも引き続き協力・共同して奮闘する決意である。

2019年1月23日

山形大学職員組合  
東北非正規教職員組合  
山形県労働組合総連合  
山形県医療労働組合連合会

#### 訂正履歴

平成31年1月30日：曖昧で誤解を生む可能性がある文章の訂正

<3> 山形大学に求められること

[3] 懲戒処分に関する情報開示について

(4) センター長が山形大学の社会的評価を毀損した等として、大学から損害賠償等を行う場合、懲戒処分との関係が明らかにされねばならない。

この文章を以下のように訂正。

(4) センター長が山形大学の社会的評価を毀損した等として、大学から損害賠償請求等を行う場合、懲戒処分との関係が明らかにされねばならない。

以上、お詫びして訂正させていただきます。