

2022年12月22日

学校法人日本大学
理事長 林 真理子 様

日本大学教職員組合
執行委員長 友田 滋夫



人権相談体制に関する要求書

日本大学教職員組合（以下「組合」という）は、日本大学における人権相談体制に関して、下記の通り見直すことを求めます。

年 月 日までに書記長の村上まで文書による回答を求めます。

記

1. 日本大学における人権相談体制の現状について

組合は、一連の不祥事を踏まえて、春闘要求書で公益通報制度と人権相談体制の見直しを求めました。これまでの日本大学では公益通報制度が十分に機能しておらず、人権相談体制が不十分であったことが、理事長や一部の理事、あるいは部科校における一部の教職員の専横を許す一因となっていたと認識しているためです。

組合が教職員を対象に2022年2月に実施したアンケートでは、人権侵害を受けた場合に「人権相談オフィスを利用したい」と答えたのは24.6%でしたが、「個人情報を守られそうにないので利用しない」は29.1%、「相談しても解決できそうもないので利用しない」は30.5%で、安心して相談できる体制ではないことがわかります。

日本大学は、文部科学省や日本大学再生会議からの指摘を受け、本年6月に関連規程を改訂し、公益通報制度と人権相談体制を改めました。新たに設置されたコンプライアンス事務局は、従来は本部総務部内に設置されていた人権相談窓口を独立した組織としたもので、学内または学外の窓口で相談を受け付け、弁護士や医師、看護師等からなる人権アドバイザーが面談を行うことになりました。組合は、このような見直しを高く評価しています。しかし、新体制の下でも重大な人権侵害とその悪質な隠蔽が行われている恐れがあることが、被害者からの組合員への相談事例から明らかとなっています。

新しい相談体制に関する「相談の流れ」では、人権アドバイザーは「事実確認、調停等」を行うとされており、「調停」による人間関係の調整が主眼となり、被害者救済という認識が希薄という印象を拭えません。学外の相談窓口となっている担当弁護士に相談をした経験がある組合員によると、人権相談オフィスでは従来から「調停」を前提とした相談をしており、新制度となってからもそれは変わらないと説明されたと述べています。調停では、人権侵害の温床となった環境を改善することが難しく、立場の強い者の論理に基づく解決に

つながりやすい側面があります。

また、組合が人権相談体制について調べたところ、学外の相談窓口となっている光和総合法律事務所の鈴木智也弁護士は、日本相撲連盟の評議員をしていることがわかりました。日本相撲連盟は、田中英壽氏が常務理事をしていた組織で、現在は日本大学相撲部監督の木崎孝之助氏（経済学部事務局長）が後を継いだアマチュア相撲を統括する団体です。そのような団体の評議員をしている弁護士は、田中派と見られても仕方ありません。日本大学は田中元理事長と永久に決別し、田中元理事長の影響力を排することを表明していますが、田中派と見られかねない弁護士を人権相談窓口の担当者にしておくことは、田中元理事長の影響力排除が不徹底であると言わざるを得ませんし、少なくともこれまでの田中派による専横を知る教職員が安心して相談することはできません。組合は、人権侵害にあった学生や教職員が安心して相談できる体制とするためには、鈴木智也弁護士を担当から外し、安心して相談ができる、人権侵害にあった人の立場で相談に乗ることができる弁護士に変えるべきであると考えます。

2020年に「労働施策総合推進法」が改正され、パワハラ防止措置が義務化されましたが、同法ではパワハラが発生した際に、①事実関係を迅速かつ正確に確認すること、②事実確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと、③事実確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと、④再発防止に向けた措置を講ずること、という4つの対応をすべきとしています。しかし、2022年6月に改定された日本大学の人権侵害防止関連の規程では、これらに関する規定がない、あるいはこうした観点が希薄であると言わざるを得ません。

「日本大学人権侵害防止規程」では、第3条「本学の責務」等において「人権侵害が発生した場合は、人権侵害を受けた者の保護・救済を基本にし、適正かつ迅速に必要な措置を講じなければならない」とされていますが、行為者に対する適正な措置や再発防止策を講じることが明示されていません。第8条「防止委員会」では、第7項において「防止委員会委員長は、問題解決の最終結果を理事長及び学長に報告するとともに、重大な人権侵害があったと認めた場合には、懲戒等の処分に関する勧告的意見を付すこととする」とされていますが、「重大な人権侵害」が何か曖昧で、行為者に対する措置や再発防止策が必ず講じられるとは限らないという規定になっています。

「人権侵害防止ガイドライン」では、4「人権侵害に対する本学の基本姿勢」②で「不幸にして人権侵害が発生した場合は、適正かつ迅速な措置を講じ、問題解決に取り組みます。また、発生した問題を十分解明し、その問題が再発しないよう対策の改善を行います。」とされていますが、行為者に対する適正な措置については明記されていません。4③では「本学は、人権侵害を受けた者の保護・救済を基本に据えて問題解決にあたります」としているものの、「8 問題解決・救済の流れについて」③では、「申立てを受けた人権アドバイザーは…必要があると認めるときは、学内又は学外機関の紹介、申立者に人権侵害行為を行ったとされる者との面談、調停等を実施します。調停は、申立者の同意を得た上で、当事者間の話し合いを基調に相互理解を図りながら和解による問題解決を目指します。」とされており、

被害者の保護・救済を第1とする相談体制とは言い難い規定になっています。

この点は、日本大学のWebページの人権オフィスに関する相談案内で提示されている「相談の流れ」でも同様です。人権救済委員会での対応に関しては、申立を受理してから「人権アドバイザーの面談による事実確認、調停等」がなされると書かれているだけで、被害者の救済・保護に関する記載がなく、行為者に対する適正な措置や再発防止策についても明記されていません。

人権侵害に関するリーフレットでも、「相談する際のポイント」に「人権相談オフィスは、第三者の立場で双方から話を聞き、就学・就業環境を改善することを目的としており、人権侵害を行った者の処分・処罰を目的とするものではありません。」と記載されており、「労働施策総合推進法」の趣旨に則ったものとはなっていません。

組合員が相談に乗った事例では、いじめ被害に遭い体調を崩した職員が異動させられるだけで被害が繰り返されていたり、ハラスメントを受けた教員が人権相談オフィスに相談したところ、被害者に責任を負わせ問題を隠蔽するようなことが行われていたり、人権侵害防止体制が機能していない実態が明らかとなっています。したがって、「労働施策総合推進法」の趣旨に即して、相談体制の枠組みに、人権侵害の事実確認ができた場合の対応として、被害者に対する救済を第1とし、さらに行為者に対する適正な措置と再発防止策の実施を明確に位置付けるよう、諸規程や関連文書を改める必要があると組合は考えます。

2. 人権相談体制に関する要求について

以上のような点を踏まえて、組合は以下の3つの事項について要求します。

1. 人権相談窓口の担当弁護士を田中英壽元理事長との関係が疑われない弁護士に変えること
2. 組合員が人権相談オフィスに相談するときは、組合が推薦する弁護士を人権救済委員会に参加させること
3. パワハラ防止を義務付けている「労働施策総合推進法」の趣旨に即して、人権侵害防止に関する諸規定に、被害者の保護を第1とし、行為者に対する適正な措置と再発防止策を講じることを盛り込むこと

以上