

琉球大学学術リポジトリ

教員によるわいせつ行為等の懲戒処分歴と賞罰欄への記載要求について

メタデータ	言語: ja 出版者: 琉球大学人文社会学部・琉球大学大学院法務研究科 公開日: 2024-03-29 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 矢野, 恵美 メールアドレス: 所属:
URL	https://doi.org/10.24564/0002020246

教員によるわいせつ行為等の懲戒処分歴と 賞罰欄への記載要求について

矢野 恵 美

1 はじめに

本稿は、2022年7月22日に各国立大学法人学長に向けて出された「学生に対するセクシャルハラスメントを含む性暴力等に対する措置について（通知）」（4高国支第12号）を1つの契機として、教員採用に応募する際に提出する履歴書の中の賞罰欄の「罰」の部分に処分歴を記載させることに法的な問題はないのだろうかという問題意識を出発点として執筆を始めた。しかし、その後、2023年7月3日に大きく改正された性犯罪規定が施行され¹、性行為についての同意年齢が13歳から16歳に引き上げられ、さらに強制わいせつ罪、強制性交等罪が不同意わいせつ罪、不同意性交等罪になり、新たに「経済的又は社会的関係上の地位に基づく影響力によって受ける不利益を憂慮させること又はそれを憂慮していること。」という要件も加わった。この改正により、これまで教師と生徒、スポーツコーチと選手等で、地位の違いから逆らうことができないにもかかわらず、被害者が13歳以上で、被害者の抵抗を著しく困難にする「暴行・脅迫」がないとして事件化してもらえなかったケースが広く包含されるようになり、学校現場における教師から生徒への性暴力の、犯罪としての処罰範囲が格段に広がった。

又、政府は「性犯罪・性暴力対策の更なる強化の方針」（2023年3月30日性犯罪・性暴力対策強化のための関係府省会議）を決定し、2023年度から2025年度までを「更なる集中強化期間」と位置づけた。文部科学省（以下「文科省」）は国立大学の取組状況の調査を行い、2023年9月29日には「セクシュアルハラスメントを含む性暴力等の防止に向けた取組の更なる推進について（通知）」

1 「刑法及び刑事訴訟法の一部を改正する法律」（2023年法律第66号）及び「性的な姿態を撮影する行為等の処罰及び押収物に記録された性的な姿態の影像に係る電磁的記録の消去等に関する法律」（2023年法律第67号）。一部の規定を除いて、2023年7月13日から施行された。

(5文科高第958号)を发出している。本通知では、セクハラ・性暴力等の行為者への厳正な対処に関する学内規則の整備、教員採用段階における学生に対するセクハラ・性暴力等を原因とする懲戒処分歴等の確認、学外の関係機関との連携が記載され、さらに教員採用段階における学生に対するセクハラ・性暴力等を原因とする懲戒処分歴等の確認について詳細な内容が記載されている。これに合わせて、国立大学協会会長から「国立大学におけるセクシュアルハラスメントを含む性暴力等の防止に関する具体的な取組についての考え方」が发出され、「国立大学は、『セクシュアルハラスメント』と悪質性の高い『性暴力等』を区別して定義することや、それに応じた厳正な対処方針、懲戒処分基準の整備と明示、また、教員採用時の懲戒処分歴等の確認、懲戒処分の公表、学外関係機関との連携等を進めることが必要である。」とし、「各大学は、懲戒処分歴を確認の上必要な採用判断を行うことができるよう、教員採用に関する規定等の見直しや、虚偽記載があった場合には懲戒解雇等に繋がる旨の明記等を行う必要がある。」と書かれている。

又、2023年4月1日に発足した「子ども家庭庁」では、「こども政策の新たな推進体制に関する基本方針について」(2021年12月21日閣議決定)を踏まえ、教育・保育施設等やこどもが活動する場等において働く際に性犯罪歴等についての証明を求める仕組み(日本版DBS)の導入に向けた検討を進めるため、「こども関連業務従事者の性犯罪歴等確認の仕組みに関する有識者会議」を開催し、現在制度の導入が検討されている²。「刑罰」に限定するのであれば、履歴書の賞罰欄には元々記載しなければならないが、もし前科の「記録」を出させるのであれば、日本では、そもそも前科に関するデータベースの構築から始めなければならない。本稿とも大きなかわりがある部分としては、日本版DBSにおいては「前科」で足りるのかという問題がある。この他にも、いわゆる「学校」のみを対象として、塾講師等は含まないのか(これでは子どもの安全は守れないであろう)、雇用者にデータにアクセスさせるのか(個人情報保護が問題となる)といった大きな課題が山積で、本件については別稿を執筆予定である。

2 <https://www.cfa.go.jp/councils/kodomokanren-jujisha/> [2023年10月23日最終閲覧]

このように、教員によるわいせつ行為等の懲戒処分歴と賞罰欄への記載要求に関係して、執筆開始後に様々な動きが起きているところである。

2 問題意識

そもそも、本稿執筆に至った問題意識について述べる。児童・生徒にわいせつな行為を行った教員が、ある学校で処分を受けても、それが知られることなく別の学校に移り、教壇に立っていたことは、長年大きな問題として指摘されてきた³。このような状況がある中で制定されたのが「教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する法律（2021年法律第57号）⁴（以下「本法」）」である。本法は、児童生徒等の尊厳を保持するため、教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する施策を推進し、もって児童生徒等の権利利益の擁護に資することを目的としている。即ち、この法律では加害者（になりうる）教員ではなく、被害者（になりうる）児童生徒の尊厳や権利が重視されているということが重要である。当然であると思われるかもしれないが、「犯罪」については、長らく、刑事手続において、国家対被疑者・被告人という構図から、一個人である被疑者・被告人の人権が重視されてきた。このこと自体は非常に重要なことであるが、それは同時に、同じく一個人である被害者の人権を蔑ろにすることにつながってしまっていた。日本では被害者の権利を明記した法律は2004年の犯罪被害者等基本法まで存在していなかった⁵。

本法に先立ち、文科省は2020年には採用希望者の経歴等を十分に確認することを通知している。又、同法の制定を受けて、2022年7月22日には各国

-
- 3 例えば1997年に結成されたキャンパス・セクシュアル・ハラスメント・全国ネットワークではこの問題が取り扱われてきた。
 - 4 本法に関する論稿としては、柳本祐加子「学校教育現場における性暴力に関する新たな国の対応について—教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する法律—」中京ロイヤル36巻（2022年）41頁—62頁等がある。本稿では、本法について「被害を受けた子どもたちの権利擁護に資することと記されていることを、場合によってはこの問題への対応方法をほぼ180度転換するものであると理解することもできないわけではない」（43頁）と述べており、筆者も同様に感じている。
 - 5 犯罪被害者等基本法前文には、「近年、様々な犯罪等が跡を絶たず、それらに巻き込まれた犯罪被害者等の多くは、これまでその権利が尊重されてきたとは言いがかりか、十分な支援を受けられず、社会において孤立することを余儀なくされてきた。さらに、犯罪等による直接的な被害にとどまらず、その後も副次的な被害に苦しめられることも少なくなかった。」と記されている。

立大学法人学長に向けても「学生に対するセクシャルハラスメントを含む性暴力等に対する措置について（通知）」（4高国支第12号）が出され、懲戒処分基準の見直しや懲戒解雇処分も含めた厳正な対処への取り組みが「依頼」された。さらに同年11月22日には各国立大学法人の長の他、大学を設置する各地方公共団体の長、高等専門学校を設置する各都道府県・指定都市教育委員会教育長、各文部科学大臣所轄学校法人理事長、大学を設置する各学校設置会社の代表取締役、独立行政法人国立高等専門学校機構理事長宛てに「セクシュアルハラスメントを含む性暴力等の防止に向けた取組の推進について（通知）」が発出された。本通知では、教員採用段階での取組の項目において、「過去に性暴力等を行ったことを原因として懲戒解雇処分等を受けた者が、その事実を秘匿して再び教員として採用されることは、新たな被害を生むことにつながりかねない。」として、教員の採用時に「賞罰」欄のある履歴書を使用し、そこに過去の学生に対する性暴力等を原因とする懲戒処分歴やその具体的な事由を申告させることが記載された。これに当たっては、「①経歴詐称は懲戒解雇等につながることをあらかじめ明示するとともに、採用において経歴等を十分に確認し、適切な採用判断を行うこと、②採用希望者の過去の性暴力等を原因とする懲戒処分歴が判明した場合には、採用面接などを通じ、より詳細な確認を行うこと」とされており、「③性暴力等を原因とする懲戒処分歴を有する採用希望者の採用に当たっては、面接等を通じて、性暴力等の重大性、当該希望者の改善更生の状況などを踏まえ、当該希望者が性暴力等を再び行わないことの高度の蓋然性があるかどうかなどを確認し、各大学等において十分慎重に適切な採用判断を行うことが考えられる」ともされている。

この通知により、各国立大学では、教員採用時の履歴書の書式や注意書きについて変更を求められることになるだろうと予想されたが、さらにその後、前述したように、「セクシュアルハラスメントを含む性暴力等の防止に向けた取組の更なる推進について（通知）」（5文科高第958号）が発出され、国大協会長声明「国立大学におけるセクシュアルハラスメントを含む性暴力等の防止に関する具体的な取組についての考え方」が出され、大学においても教員採用の際の履歴行為等の懲戒処分歴の賞罰欄への記載について十分に議論がされないまま各大学で導入されていくと思われる。

はっきり申し上げたいことは、児童・生徒に対するセクハラ・性暴力等によって処分を受けたことを履歴書の処罰欄に記載させるということの方向性自体は決して間違っていないということである。例えそれが成人である学生に対するものであっても、セクハラ・性暴力はパワーの不均衡を利用しているものであると言え、大学教員採用時にまで広げることも、方向性としては間違っていないと思う。2023年7月の性犯罪規定の改正によって、そもそも16歳未満の児童・生徒への性暴力は性犯罪になり、16歳以上の児童・生徒及び学生に対する性暴力も、暴行・脅迫がなくとも性犯罪にもなりうることとなったため、「犯罪」として裁かれ、刑罰を受ける可能性も高まっている（刑罰は履歴書の賞罰の欄に記載する）。

ただ、下記の点は考慮の余地があるように思われる。

- ① 処分を記載させる法的根拠がないため、文科省から強制はされていないが、実際には各学校（この段落では学校に大学も含む）がこの制度を採用せざるをえない状況になっていること。
- ② 又、処分歴のある者の採用を禁じているわけではないが、もしも処分歴のある者を採用し、その者が再びセクハラ・性暴力等を行った際には判断が甘かったと非難されることは容易に予想ができる。そうすると実質的には内容はどうあれ、処分歴のある者を採用することは避けるという委縮効果が予想されること。
- ③ その後、当該教員が二度と就職できなくなることに配慮して、学校が処分を躊躇ってしまう可能性が出てくること。
- ④ セクハラ・性暴力に対しては懲戒解雇の考慮が強く薦められているため、他の学校に応募するしかなくなるが、処分歴のある者は上記のように二度と採用されない可能性が高く、一度処分をされた者の改善更生の機会が閉ざされてしまう可能性があること。
- ⑤ 一方で、刑罰はその終了後、再度刑罰を受けなければ10年で消滅し、その後は履歴書への記載は不要となること。
- ⑥ そもそも学校による処分は、各学校ごと、同じ学校でもその時の長の判断によって大きく異なり、大きな事件を起こした者がそもそもきちんと処分されているとは限らず、又、処分されたとしても重い処分を受けているとは限ら

ないため、セクハラ・性暴力等にあたる行為をした際に、どのような対応を取る学校にいたかによって、その後の人生が大きく左右されてしまうこと。

- ⑦ 刑罰については、嫌疑不十分の理由ではなく、起訴便宜主義から起訴猶予になったケースは表に出てこないこと。このようなケースでは、学校で処分を受けていなければどこにも書く必要がないこと。
- ⑧ セクハラ・性暴力等による処分と、他の理由による処分でここまで大きな差異を設けることは公平性の観点から問題ないのか。
- ⑨ 対象となるのは学校の教員だけで良いのか。

3 「教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する法律（令和3年法律第57号）」の内容

同法は教育職員等に児童生徒性暴力等を禁止している（第3条）。「児童生徒性暴力等」の定義は第2条第3項に規定がある。

第2条第3項

一 児童生徒等に性交等（刑法（明治40年法律第45号）第177条に規定する性交等をいう。以下この号において同じ。）をすること又は児童生徒等をして性交等をさせること（児童生徒等から暴行又は脅迫を受けて当該児童生徒等に性交等をした場合及び児童生徒等の心身に有害な影響を与えるおそれがないと認められる特別の事情がある場合を除く。）。

二 児童生徒等にわいせつな行為をすること又は児童生徒等をしてわいせつな行為をさせること（前号に掲げるものを除く。）。

三 児童買春、児童ポルノに係る行為等の規制及び処罰並びに児童の保護等に関する法律（平成11年法律第52号。次号において「児童ポルノ法」という。）第5条から第8条までの罪に当たる行為をすること（前2号に掲げるものを除く。）。

四 児童生徒等に次に掲げる行為（児童生徒等の心身に有害な影響を与えるものに限る。）であって児童生徒等を著しく羞恥させ、若しくは児童生徒等に不安を覚えさせるようなものを行うこと又は児童生徒等をしてそのような行為をさせること（前3号に掲げるものを除く。）。

イ 衣服その他の身に着ける物の上から又は直接に人の性的な部位（児童ポルノ法第2条第3項第3号に規定する性的な部位をいう。）その他の身体の一部に触れること。

ロ 通常衣服で隠されている人の下着又は身体を撮影し、又は撮影する目的で写真機その他の機器を差し向け、若しくは設置すること。

五 児童生徒等に対し、性的羞恥心を害する言動であって、児童生徒等の心身に有害な影響を与えるものをする事（前各号に掲げるものを除く。）。

禁止の内容はかなり広範になっており、必ずしも何らかの法に刑罰が定められているものにとどまらない。本法自体には禁止行為に対する刑罰の規定はない。このうち一号にははじめに述べたように、2023年7月の刑法改正を受けて、「経済的又は社会的関係上の地位に基づく影響力によって受ける不利益を憂慮させること又はそれを憂慮していること。」という要件が加わっている。

防止に関する措置として、①教育職員等に対する啓発、②児童生徒等に対する啓発、③データベースの整備等及び④児童生徒性暴力等対策連絡協議会を挙げた。又、早期発見対処に関する措置として⑦早期発見のための措置、①学校への通報、警察署への通報等、⑤専門家の協力を得て行う調査、④児童生徒等の保護支援等、④教育職員等以外の学校で働く者の児童生徒性暴力等への対処が挙げられた⁶。なお、③のデータベースについては、本法に関連して、文科省が教育委員会や学校法人等の教員採用権者に提供している「官報情報検索ツール」（官報に公告された教員免許状の失効情報を検索できるツール）により検索可能な情報の期間が、直近3年間から直近40年間に大幅に延長されている⁷。

6 以上、本法の概要は

chrome-extension://efaidnbmnppnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.mext.go.jp/content/210702-mxt_kyoikujinzai01-01584_2.pdfより [2023年1月6日最終閲覧]。

7 教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する法律関係について、

https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/kyoin/mext_00001.html [2023年1月6日最終閲覧]。

検索機能が40年に延長されたことから、自身の30年前の処分を自身で学校に申告した教員について、履歴を隠して働いていたなどとして、埼玉県教育委員会はこの教員を懲戒免職処分にした事例が報道された (<https://digital.asahi.com/articles/DA3S14843061.html> [2023年1月6日最終閲覧])。

4 履歴書の賞罰欄における「罰」の定義

ここで一旦、教員の問題から離れ、そもそも履歴書の賞罰欄における「罰」についての裁判例を見ていきたい。裁判例では「原則として、確定した有罪判決」（前科）という理解が定着している（以下、下線は筆者による）。

(1) 仙台地判昭和 60 年 9 月 19 日⁸

①事件の概要

本事案は、原告が前科や前歴を有していながら、被告であるタクシー会社と雇用契約を締結する際、被告から提出を求められた履歴書の「賞罰」欄に前科や前歴を記載せず、また学歴や職歴についても事実と異なる記載をした。前科、前歴の秘匿、学歴、職歴の詐称及びその他 1 点の事由が原告を解雇するに足りるまでの合理性、相当性を有していたか否かが争われたものである。

②前科、前歴の秘匿に関する裁判所の判断

まず、前科、前歴の秘匿について、裁判所は、「使用者が雇用契約を締結するにあたって相手方たる労働者の労働力を的確に把握したいと願うことは、雇用契約が労働力の提供に対する賃金の支払という有償双務関係を継続的に形成するものであることからすれば、当然の要求ともいえ」とし、「遺漏のない雇用契約の締結を期する使用者から学歴、職歴、犯罪歴等その労働力の評価に客観的に見て影響を与える事項につき告知を求められた労働者は原則としてこれに正確に応答すべき信義則上の義務を負担していると考えられ」とした。従って、使用者から「労働力を評価する資料を獲得するための手段として履歴書の提出を求められた労働者は、当然これに真実を記載すべき信義則上の義務を負う」ものとされ、「その履歴書中に『賞罰』に関する記載欄がある限り、同欄に自己の前科を正確に記載しなければならないものというべきである。」

尚書きとして、「履歴書の賞罰欄にいう『罰』とは一般に確定した有罪判決（いわゆる「前科」）を意味するから、使用者から格別の言及がない限り同欄に起訴猶予事案等の犯罪歴（いわゆる「前歴」）まで記載すべき義務はないと解される。」としている。

又、刑の消滅制度について、「犯罪者の更生と犯罪者自身の更生意欲を助長

8 労民集 36・4=5・573、判時 1169・34、判タ 569・51、労判 459・40、労経速 1244・14

するとの刑事政策的な見地から一定の要件のもとに刑の言渡しの効力を将来に向かつて失効させ、これにより犯罪者に前科のない者と同様の待遇を与えることを法律上保障している」とはいえるものの、同制度は、「犯罪者の受刑という既往の事実そのものを消滅させるものではないし、またその法的保障も对国家に関するもので直接私人間を規律するものではない」とし、刑の消滅制度の存在が、「当然には使用者に対し、前科の消滅した者については前科のない者と同じに扱わなければならないとの拘束を課すことになるものでないことはいうまでもない。」と述べ、使用者側への配慮を見せている。

しかしながら、裁判所は、犯罪をした者について、「犯罪者の更生にとって労働の機会の確保が何をにおいてもの課題であるのは今更いうまでもないところである」とし、そのため、「既に刑の消滅した前科について使用者があれこれ詮議し、これを理由に労働の場の提供を拒絶するような取扱いを一般に是認するとすれば、それは更生を目指す労働者にとって過酷な桎となり、結果において、刑の消滅制度の実効性を著しく減殺させ同制度の指向する政策目標に沿わない事態を招来させることも明らかである。」と述べる。

結局、刑の消滅制度の存在を前提に、同制度の趣旨を斟酌したうえで前科の秘匿に関する労使双方の利益の調節を図るとすれば、「職種あるいは雇用契約の内容等から照らすと、既に刑の消滅した前科といえどもその存在が労働力の評価に重大な影響を及ぼさざるをえないといった特段の事情のない限りは、労働者は使用者に対し既に刑の消滅をきたしている前科まで告知すべき信義則上の義務を負担するものではない。」と結論付け、使用者もこのような場合において、「消滅した前科の不告知自体を理由に労働者を解雇することはできない」とした。

本事案では、原告が本件雇用契約を締結するにあたり既に刑の消滅した前科及び前歴を履歴書に記載しなかつたこと自体をもつて解雇事由としている。もっとも、被告の営業内容は一般乗用旅客自動車運送事業（タクシー事業）であり、原告の労務内容もその一般運転乗務員というにすぎないものであるから、「前科まで被告に告知すべきとの特段の事情を生ぜしめるとは到底いえないし、他に本件雇用契約において右特段の事情にあたる事実を認めさせるに足りる証拠もない。」とし、本件において原告は、「被告から提出を求められた履歴書の賞罰欄に自己の前科、前歴まで記載すべき信義則上の義務はなかつた」

というべきであり、これらを記載しなかつたこと自体をもつて解雇事由とすることはできないとした。

③学歴、職歴の詐称に関する裁判所の判断

学歴、職歴の詐称については、使用者が労働者に学歴、職歴の告知を求める理由は労働力の適正な評価にある。そのため、原告はその提出する履歴書の該当欄に自己の職歴及び学歴を正確に記載すべき信義則上の義務を負っている。しかし、本件について見ると、原告は、別のタクシー会社に勤務していた期間をわずか3か月長く記載したに過ぎないため、「雇用契約において原告から提供することが予定されていた労働力の内容に照らすと、前記学歴の詐称が右労働力の適正な評価に何らかの影響を与えたと認めるに足りる証拠はなく」、「原告の被告における勤務状況が右稼働期間の誤りを反映して当初の労働力の評価と異なつたものとなつたというような事実を窺わせる証拠も存しないから、結局右の詐称をもつて原告に重大な信義則上の義務違反があつたとまで考えるのは相当でない。」とした。

(2) 東京高判平成3年2月20日⁹

①事件の概要

本事案は、被控訴会社が控訴人の経歴を調査して、控訴人が昭和52年(1977年)5月の成田空港反対闘争と昭和53年(1978年)3月の成田空港開港阻止闘争に参加したことに関連して、有罪の確定判決を受けたことが判明した後、被控訴会社の総務課長と総務部長が、昭和61年(1986年)3月31日に控訴人と会って、「会社に重要なことで申告をしなきゃならんことがあるんじゃないか」と述べたところ、控訴人は、「私は悪いことはしていないんだから、申告する必要はないです。」と答え、さらに、「前科、前歴があるんじゃないのか」という質問に対し、控訴人は「知っているんだったら、言う必要はないんじゃないか」と答えたこと、控訴人は右有罪の確定判決を受けた後も成田空港反対闘争に参加してきたこと、以上の事実が認められたというものである。

9 労判592・77、労経速1432・3

②裁判所の判断

裁判所が、「これらの控訴人の言動を見ると、控訴人は自己の行動に対する反省の態度は見受けられず、依然として、自己の主張が正しく、既成の社会秩序を否定する考えが強く残っているといわざるを得ない」とし、「これらの事情を考慮すると、控訴人の被控訴会社における地位や職務内容を斟酌しても、なお、控訴人には懲戒解雇の事由があり、これにより被控訴会社が控訴人を懲戒解雇したことは相当であったというべきであるから、懲戒解雇が社会通念上著しく妥当を欠き、裁量権を濫用したということはできず、解雇権濫用の主張は採用することができない。」としたものである。

本裁判例でも、「履歴書の賞罰欄にいわゆる罰とは、一般的には確定した有罪判決をいうものと解すべき」とされた。さらに、「公判継続中の事件についてはいまだ判決が言い渡されていないことは明らかであるから、控訴人が被控訴会社の採用面接に際し、賞罰がないと答えたことは事実と反するものではなく、控訴人が、採用面接にあたり、公判継続の事実について具体的に質問を受けたこともないのであるから、控訴人が自ら公判継続の事実について積極的に申告すべき義務があったということも相当とはいえない。」としている。

(3) 小括

上記仙台地判昭和60年9月19日の裁判例では、「労働力の評価に客観的に見て影響を与える事項につき告知を求められた労働者は原則としてこれに正確に応答すべき信義則上の義務を負担している」と述べており、使用者から「労働力を評価する資料を獲得するための手段として履歴書の提出を求められた労働者は、当然これに真実を記載すべき信義則上の義務を負う」ものとされ、「その履歴書中に『賞罰』に関する記載欄がある限り、同欄に自己の前科を正確に記載しなければならないものというべきである。」とした。

その上で、「履歴書の賞罰欄にいう『罰』とは一般に確定した有罪判決（いわゆる「前科」）を意味する」とし、「使用者から格別の言及がない限り同欄に起訴猶予事案等の犯罪歴（いわゆる「前歴」）まで記載すべき義務はないと解される。」とした。また、「労働力の評価に重大な影響を及ぼさざるをえないといった特段の事情のない限りは、労働者は使用者に対し既に刑の消滅をきた

している前科まで告知すべき信義則上の義務を負担するものではない。」と結論付け、使用者もこのような場合において、「消滅した前科の不告知自体を理由に労働者を解雇することはできない」とした。

東京高判平成3年2月20日では、「履歴書の賞罰欄にいわゆる罰とは、一般的には確定した有罪判決をいうものと解すべき」とし、さらに、「公判継続中の事件についてはいまだ判決が言い渡されていないことは明らか」とした。被控訴会社が控訴人を懲戒解雇にしたことの相当性については、前科を記載しなかったことのみから判断しているわけではなく、控訴人が有罪の確定判決を受けた後も成田空港反対闘争に参加してきたことや面談でのやり取りから、「これらの控訴人の言動を見ると、控訴人は自己の行動に対する反省の態度は見受けられず、依然として、自己の主張が正しく、既成の社会秩序を否定する考えが強く残っているといわざるを得ない」とし、「これらの事情を考慮すると、控訴人の被控訴会社における地位や職務内容を斟酌しても、なお、控訴人には懲戒解雇の事由があり、これにより被控訴会社が控訴人を懲戒解雇したことは相当であったというべきであるから、懲戒解雇が社会通念上著しく妥当を欠き、裁量権を濫用したということとはできず、解雇権濫用の主張は採用することができない。」としており、前科の不記載のみで懲戒処分にはできるとしたわけではない。

5 「罰」として記載する必要のないもの

履歴書の賞罰欄における「罰」の定義について、裁判例では「確定した有罪判決」とされている。そのため、「罰」として記載する必要のないものとしては起訴猶予になった場合、現在刑事手続が進んでいる場合等がある。なお、既に述べたように、「公判継続中の事件」については上記東京高判平成3年2月20日にも記載不要である旨、明記されている。

「確定した有罪判決」であっても、刑の言い渡しは、その後、新たに罰金以上の有罪判決を受けることなく一定期間が過ぎると「効力を失」う（刑法第34条の2第1項）。そのため、一定期間を経過したものについても記載は不要である。一定期間については、罰金刑の場合は刑の執行を終えてから5年、拘禁刑（以前は懲役・禁錮）の場合は刑の執行を終えてから10年となる。

なお、消滅した有罪判決を書かなくて良い理由として昭和 60 年仙台地裁は「犯罪者の更生にとって労働の機会の確保が何をおいても課題であるのは今更いうまでもないところである」とし、そのため、「既に刑の消滅した前科について使用者があれこれ詮策し、これを理由に労働の場の提供を拒絶するような取扱いを一般に是認するとすれば、それは更生を目指す労働者にとって過酷な桎となり、結果において、刑の消滅制度の実効性を著しく減殺させ同制度の指向する政策目標に沿わない事態を招来させることも明らかである。」と述べている。ここでは、罪を犯した者への更生への配慮が示されている。

6 懲戒解雇歴の記載要求の適否

上記の 2 つの裁判例からは、履歴書の賞罰欄の「罰」に該当するのは「確定した有罪判決」である。それでは、過去の職歴の中で懲戒解雇歴の記載を求めることは可能なのだろうか。履歴書に過去の職歴を書かなくて良いか（懲戒解雇になった職歴は書かなくてよい）、あるいは、過去の職歴については書いたものの辞職理由について面接で虚偽の内容を申請した場合について、見ていく。

(1) 名古屋高判昭和 51 年 12 月 23 日¹⁰について

名古屋高判昭和 51 年 12 月 23 日では、「使用者が、労働者を採用すべきか否かを決定するにあたり、その前歴について申告を求めることは違法ではないし、また労働者には労働力の評価基準となる事項について使用者に正当な認識を与えるために真実を告知する義務がある」とされた。仙台地判昭和 60 年 9 月 19 日では「使用者から格別の言及がない限り同欄に起訴猶予事案等の犯罪歴まで記載すべき義務はないと解される。」としていたのに対し、「前歴について申告を求めることは違法ではない」とした点が注目される。

また、経歴詐称が懲戒解雇事由に該当するかについては、採否の決定の判断に重大な影響を及ぼす経歴に関するものであり、かつ当該企業の種類、性格に照らして、当該経歴詐称が労使の信頼関係、企業秩序等に重大な影響を与えるものであれば、たとえ具体的な企業秩序違反の結果が発生しなくても懲戒解雇

10 LEX/DB25593826。また、弁天交通事件の判決理由の要旨などについて、以下を参照させて頂いた。
<https://www.zenkiren.com/Portals/0/html/jinji/hannrei/shoshi/01814.html> [2023年1月6日最終閲覧]。

事由になり得る。とし、採否の決定の判断に重大な影響を及ぼすかどうかは、当該詐称にかかる経歴が企業の種類、性格に照らして、事前に発覚すれば、その者を雇用しなかったであろうと考えられる場合であり、かつ客観的にもそのように認めるのが相当であるかどうかによって決せられるべきとした。

つまり、履歴書の賞罰欄には確定有罪判決（前科）しか書かなくても良いが、懲戒解雇歴に関する虚偽申告（応募書類上、又は面接において）という経歴詐称が判明した際には懲戒解雇の事由になりえることになる。

(2) 名古屋高判昭和51年12月23日から導かれる教員への対応

名古屋高判昭和51年12月23日は、企業に関するものであったが、教員の就職にあたっても同様のことが言えると解しうる。

となると、教員は賞罰欄には懲戒解雇歴（公務員の場合は懲戒免職歴）を書かなくても良いが、職歴欄に懲戒解雇になった職歴を記載しなかったり、職歴には記載したが、面接時に辞職理由（懲戒解雇になったこと）を求められたにもかかわらず虚偽の申告した場合には経歴詐称として懲戒解雇の対象になりうるということになる。

また文科省は教員の処分歴の検索も可能としている。「教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する法律（令和3年法律第57号）」では、現在、懲戒免職となった教員は失効した免許を最短3年で再取得できるが、免許を再取得した教員が処分歴を隠したまま採用されないようにするため、文科省は本法を受けて、当初は過去3年間だった処分歴の検索ツールの検索対象期間を2020年11月には5年間に、2021年2月からは40年間に延ばしている。

例えば、2021年、埼玉県では以下のような事例も発生した。同法により検索ツールが40年前まで見られるようになったことから、自身の30年前の処分を学校に申告した教員について、履歴を隠して働いていたなどとして、埼玉県教育委員会はこの教員を懲戒免職処分¹¹にしている。報道では当時の就職関係の書類に自身の処分について書いていなかったとあるが、30年前にはこれを履歴書に書くことが義務付けられてはいないため、経歴詐称での懲戒免職では

11 「わいせつ処分歴隠し、教壇に30年 埼玉県教委、講師を懲戒免職処分」（朝日新聞2021年3月23日）<https://digital.asahi.com/articles/DA3S14843061.html> [2023年1月6日最終閲覧]。

ないかと思われる。

教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する法律を受けて、「教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する基本的な指針」（令和4年3月18日 文部科学大臣決定）¹²が出されている。ここでは教育職員等を任命又は雇用しようとするときの取組が記載されており、「任命又は雇用を希望する者が特定免許状失効者等に該当することがデータベースの活用等により判明した場合、その情報を端緒として、採用面接等を通じ経歴等のより詳細な確認を行うなど、法の基本理念にのっとり、十分に慎重に、適切な任命又は雇用の判断を行う必要がある」、「特定免許状失効者等の任命又は雇用を行う場合は、法第3条において教育職員等は児童生徒性暴力等をしてはならないこととされていることを踏まえ、少なくとも、当該希望者が児童生徒性暴力等を再び行わないことの高度の蓋然性が必要である。このとき、任命又は雇用を希望する者が児童生徒性暴力等を再び行わないことの高度な蓋然性が認められなかったにもかかわらず、当該希望者を任命又は雇用した場合において、当該者が児童生徒性暴力等を再び行ったときは、任命権者等についても損害賠償の責めを負うことがあり得ることに留意が必要である。」などと記載されている。

7 教員の懲戒処分歴に関する文科省の態度

ここでは、これまでの教員の懲戒処分歴に関する文科省の態度について見てみたい。

- (1) 令和2年10月30日「官報情報検索ツールの改善及びその適切な活用について（依頼）」（2 教教人第28号）¹²について

この通知では、官報情報検索ツールの適切な活用についての依頼と、教員採用における留意事項が示された。「今回の措置により、採用権者は教育職員の採用に当たり、採用されることを希望する者（以下「採用希望者」という。）について、過去40年間に懲戒免職処分等を受けたことによって免許状が失効・取上げとなった事実の有無をより簡便に確認できるようになることを目的としている。さらに、「採用過程においては、採用希望者に経歴を偽りなく告知

12 検索ツールの意義、利用手続、スケジュール等について、

https://www.next.go.jp/a_menu/shotou/koushin/012/1420067_00003.htm[2023年1月6日最終閲覧]。

するよう求めることが一般的に行われていますが、検索ツールによる検索の結果、過去に免許状の失効歴があることが判明した場合、採用権者は、その情報を端緒として、採用関係書類の自己申告内容との整合性を確認したり、面接等を通じ、どのような理由で懲戒免職等に至ったのか等をより詳細に確認した上で、採用の判断をすることができることとなる。

(2) 令和 2 年 12 月 24 日「教員による児童生徒等に対するわいせつ行為の防止に資する 教員採用段階における取組に関する調査結果について（通知）」(2 教教人第 32 号) について

本通知では、文部科学省の「児童生徒等を守り育てる立場にある教員が児童生徒等に対してわいせつ行為を行うことは、断じてあってはならないことである」との考えが示されている。そしてこの考えは、「性犯罪・性暴力対策の強化の方針」(令和 2 年 6 月 11 日性犯罪・性暴力対策強化のための関係府省会議決定) 等を踏まえており、わいせつ行為を行った教員への厳正な対応を進めていると書かれている。この流れはその後の文科省の態度として一貫している。この対応の一環として、出されたのが 1 に既述した「官報情報検索ツールの改善及びその適切な活用について（依頼）」である。

この通知で、教員の採用関係書類において過去の懲戒処分歴や懲戒処分の原因となった具体的な理由の明記を求めている県市の採用関係書類の様式例を、その自治体の名前を明記した上で見本として示している。そして、「今後の教員採用試験における採用関係書類の作成に当たって参考としてください。各都道府県・指定都市教育委員会におかれては、これらを参考に、教員による児童生徒等に対するわいせつ行為の防止及び適切な教員採用に引き続き取り組まれるようお願いいたします。」と述べている。推奨される例としては文科省推奨の採用関係書類では、賞罰欄の罰の部分で「刑罰・処分歴」としたり「罰」について。「罰金刑以上の刑事罰および懲戒処分」と注釈を付けたりしているものが紹介されている。

8 国立大学教員に関する対応

令和 4 年 7 月 22 日「学生に対するセクシャルハラスメントを含む性暴力等に対する措置について(通知)」(4 高国支第 12 号)が出された。本通知では、「教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する基本的な指針」が引用されている。

その後、令和4年11月22日「セクシュアルハラスメントを含む性暴力等の防止に向けた取組の推進について（通知）」（4文科高第1246号）が出された。この中で、「教員の採用時に「賞罰」欄のある履歴書により、過去の学生に対する性暴力等を原因とする懲戒処分歴やその具体的な事由を申告させ、経歴詐称は懲戒解雇等につながることをあらかじめ明示することにより、経歴等を十分に確認し、適切な採用判断を行うこと。また、採用希望者の過去の性暴力等を原因とする懲戒処分歴が判明した場合、採用面接などを通じより詳細な確認を行うこと。」とまで書かれた。

さらに追い打ちをかけるように出された「セクシュアルハラスメントを含む性暴力等の防止に向けた取組の更なる推進について（通知）」（5文科高第958号）では、文科省が国立大学に対して実施した「取組状況調査」について、「履歴書において、学生に対するセクハラ・性暴力等を原因とする過去の懲戒処分歴やその具体的な事由の申告」を求めている大学は86大学中32大学に、又、「履歴書において、経歴詐称が懲戒解雇等につながることを予め明示」している大学は86大学中50大学にとどまった。としている。初等中等教育段階では既に、「教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する法律」に基づき、教員採用時に「児童生徒に対する性暴力等を行ったことにより免許状が失効又は取上げになった特定免許状失効者等」かどうかの確認を行う等の指針が策定・運用されていることを指摘した上で、「大学においても教員採用時に履歴書等に「賞罰」欄を設ける等により経歴等を十分に確認することが求められ、各大学は、懲戒処分歴を確認の上必要な採用判断を行うことができるよう、教員採用に関する規定等の見直しや、虚偽記載があった場合には懲戒解雇等に繋がる旨の明記等を行う必要がある。」としている。この通知により、国立大学教員についても選択の余地なく処分歴の記載を実施していくよう求められている。

9 性犯罪加害者に関する議論

子どもに対する性加害だけを他の加害と別の扱いにして良いのかという問題については、日本では主に2000年代前半に議論となった位置情報についての議論が参考になると思うので、ごく簡単に見ておく。日本では、2004年に起きた奈良女児殺害事件が1つのきっかけとなり、法改正により刑務所での改

善処遇が始まる等の動きにつながった。性犯罪加害者に対しては、薬物療法の可否、足輪等、居場所を特定する装置の装着の可否、立札などを立てて性犯罪者の居住地であることを示すことの可否等様々な点がかかり議論された。日本では、主に、「なぜ性犯罪加害者だけ」という憲法第14条第1項の平等原則の問題が解決できず、アメリカに端を発し、韓国等でも導入された出所後の位置情報に関する制度の導入も見送られた。最終的に、「子ども対象・暴力的性犯罪に係る出所情報の共有」という被害者（子ども）と犯罪（暴力的性犯罪）に絞って、例外的に出所情報を法務省から警察庁に提供するという事に落ち着いた¹³。本制度は2005年6月に開始され、子どもを対象とした暴力的な性犯罪により刑事施設に服役している者の出所予定日、出所後の帰住予定先等の出所情報について、法務省から警察庁に情報が提供されている。但し、ここでも、「出所者の改善更生や社会復帰を妨げないように配慮しつつ」、犯罪の予防や捜査の迅速化等に活用している¹⁴とされていることには注意が必要である。

10 性犯罪規定をめぐる動きについて¹⁵

日本では、明治40年（1907年）に公布された刑法典を現在も使用しており、このことは世界的に見てもかなり特異であると言える。法律はその時の社会の価値観を反映するものであるからだ。刑法制定当時はそもそも日本国憲法は制定されておらず、家父長制であり、女性には参政権もなかった。刑法各論の冒頭は「皇

13 2013年には「子供対象・暴力的性犯罪の出所者による再犯防止に向けた措置の実施に関する訓令」が出され、2016年には改訂された「子供対象・暴力的性犯罪の出所者による再犯防止に向けた措置の実施に関する訓令」も出ている。

14 平成21年警察白書（2009）78頁等。

15 各国の性犯罪規定については樋口亮介・深町晋也編著『性犯罪規定の比較法研究』（成文堂、2020年）等。従来の性犯罪規定の家父長制的色彩を批判的に指摘するものとして、岩井宜子「性犯罪規定の見直し」神奈川法学43巻1号（2011年）131頁－143頁、角田由紀子『性と法律』（岩波書店、2013年）、安部哲夫「性刑法の改革と被害者の視点」被害者学研究26号（2016年）1頁－3頁、島岡まな「性犯罪の保護法益及び刑法改正骨子への批判的考察」慶應法学36号（2017年）19頁－37頁、柴田守「批判的被害者学からみた改正性刑法の評価と今後の課題：3年後を目処とした検討に向けて」被害者学研究28号（2018年）32頁－48頁、拙稿「暴力とジェンダー」二宮周平・風間孝編『家族の変容と法制度の再構築：ジェンダー/セクシュアリティ/子どもの視点から』（法律文化社、2022年）他。

室に対する罪]であり、多くの尊属加重規定があり、「有夫の婦」のみを罰する姦通罪があった。性犯罪については基本的に強姦罪と強制猥褻の類型を基本とし、重く罰される強姦罪に含まれるのは男性器の女性器への挿入(姦淫)のみであった。

それが110年ぶりの2017年に大改正が行われ、強姦罪は強制性交等罪に拡大され、初めて地位の差に注目した犯罪類型として監護者性交罪が導入された。しかし、地位の差に注目した性犯罪類型として既に多くの国が導入していた教師と生徒、スポーツコーチと選手等を含むような犯罪の導入は見送られた。2022年の再改正議論の中で、10月24日に示された「試案」¹⁶の中に、第1-1暴行・脅迫要件、心神喪失・抗拒不能要件の改正の1強制わいせつ罪及び準強制わいせつ罪の要件の改正ア(ク)に「経済的又は社会的関係上の地位に基づく影響力によって受ける不利益を憂慮させること。」という要件が追加になり、ここにいわゆる教師と児童生徒が含まれるとされた。又、第1-6として、性交等又はわいせつな行為をする目的で若年者を懐柔する行為(いわゆるグルーミング行為)に係る罪の新設、第3-1として性的姿態の撮影行為及びその画像等の提供行為等に係る罪の新設が提案された。これにより、「教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する法律(令和3年法律第57号)」における「児童生徒性暴力等」の中の多くが犯罪化され、有罪になれば刑罰が科されるようになる。何より、生徒児童に対する性犯罪の多くが「犯罪化」されることによって有罪判決を受けるようになれば、組織内の処分ではなく、「有罪判決」として懲罰欄に記載する義務が生じ、本稿での懸念の多くが払拭されることが期待された。

そしてとうとう、2023年7月13日施行の条文では、刑法第176条不同意わいせつ罪と第177条の不同意性交等罪において、性行為についての同意年齢が13歳から16歳に引き上げられ、そもそも中学生の間は被害者の同意があっても性的な行為をすれば犯罪となることとなった。さらにこれまでの「暴行・脅迫要件」に加えて、新たに第8号に「経済的又は社会的関係上の地位に基づく影響力によって受ける不利益を憂慮させること又はそれを憂慮していること。」という要件が加わった。この要件については「教師・生徒などの立場

16 2022年10月24日法制審議会刑事法(性犯罪関係)部会第10回会議配布資料26『試案』。

ゆえの影響力によって、不安に思うこと」との解説が加えられている¹⁷。これまで、教師と生徒やスポーツコーチと選手のような関係では、被害児童が 13 歳以上であると、刑法的に評価の対象となる「暴行・脅迫」がなくとも、地位の違いから、被害者には逆らうことはできず、事件化できなかったケースが多くあったが、今回の改正によってそのような行為も性犯罪として広く包含されるようになり、学校現場における教師から生徒への性暴力の犯罪としての処罰範囲が格段に広がった。その他、第 182 条には、16 歳未満の者に対するいわゆる「グルーミング罪」である「面会要求罪」の他、わいせつ画像の送信要求も規定され、これまで犯罪とされなかった子どもに関わる性暴力の多くが「犯罪」として捕捉されることになったのは間違いない。

11 まとめ—教員の採用関係時の処分歴記載について—

教員の採用関係書類に処分歴を記載させるのはなぜだろうか。文科省通知の多くに「児童生徒等を守り育てる立場にある教員が児童生徒等に対してわいせつ行為を行うことは、断じてあってはならないことである」との記載がある。一方、履歴書の賞罰の「罰」をしぼること、消滅した有罪判決は基本的に記載しなくて良いのは加害者の更生可能性に由来する。今回の処分歴の記載の要求は、加害者を厳罰に処すことの必要性から出てきているように読める。従来 of 裁判例は、そのような必要性を認めつつも、処分歴の記載を求めることは認めなかった。そうであるならば、教員の履歴書に処分歴を求めることも難しいように思われる。

しかし、一方で、教員が処分歴を記載しないことで、教員のわいせつ行為が繰り返されてきたという事実がある。加害者の更生が被害者の犠牲の上に成り立つなどと言うことは許されない。今回の懲戒処分歴の記載は、被害者保護の観点からは許される措置であるようにも思われる。そもそも、刑法の改正により児童生徒を対象とする教員の性暴力の多くが犯罪化され、処分を超えて、犯罪とみなされるものが増えた。ここではむしろ、児童・生徒に対する性犯罪を学内のみで扱おうとせず、通知にもあるように外部機関である警察と連携し、事件化していくことが重要だと思われる。結局、事件化されなければ、履歴書

17 「性犯罪関係の法改正等 Q&A」

https://www.moj.go.jp/keiji1/keiji12_00200.html [2023 年 10 月 28 日最終閲覧]

に書かれることもないわけで、いかに刑法を改正しようと、前科、処分歴を書かせようと、案件がきちんと扱われ、処分や刑罰につながっていかなければ、どんなに深刻な事件であってもこの手続にはのってこない。

児童・生徒に対するセクハラ・性暴力等によって処分を受けたことを履歴書の処罰欄に記載させることは、刑罰の記載と並行して考える必要があるように思われる。

やはり、できれば処分の記載についてもその根拠となる何らかの立法を行うこと。処分に該当するようなセクハラ・性暴力等が発生した場合には事案に応じた処分が統一的行われるような基準を設けること。等が考えられるのではないだろうか。

又、セクハラ・性暴力を行った者は二度と教員になることはできないと定めることもありえるし、事案によっては更生の可能性を認め、処分の記載に刑罰同様、消滅の期限を設けるということもありえる。この場合、どのような場合が該当するのか、やはり統一的な基準を定めることが必要となろう。現在の刑罰消滅の10年について、セクハラ・性暴力処分とパラレルとし、場合によっては性犯罪については延長、期限なしとすることも考えられる。

セクハラ・性暴力による処分を他の原因による処分と分けることについては、2005年6月から、子どもを対象とした暴力的な性犯罪により受刑している者のみ、出所予定日、出所後の帰住予定先等の出所情報について、法務省から警察に提供することとなったことが参考になろう。ここでは出所情報のみならず、前歴者、所在不明の仮釈放者及び保護観察付執行猶予者等による再犯の防止等を図るため、法務省、警察庁間で所要の情報を共有し、これらの者による再犯を防止することを目的としている。

セクハラ・性暴力等による処分の履歴書への記載を求められるのは大学を含む学校の教員のみで良いのかと言う点は、日本版DBSの問題とリンクしてることになる。学校では再就職が難しくなった教員が処分の記載を求められたり、データベースを照会されたりしない学習塾等に再就職先を求めていくことは十分にありえる。他国の状況を見ても、子どもを守るという観点からすれば、学習塾等、子どもと日常的に接する職業に適用するべきではないだろうか。

いずれにしても、子どもをセクハラ、性暴力等から守るという目的は非常に

重要なことなので、議論を継続し、より良い制度を構築していくべきだと考える。

12 さいごに――歩進んで――

起こってしまった性暴力、性犯罪を隠蔽せず、少なくとも学校・大学内では正規のルートに乗せること、犯罪であればきちんと事件化し、加害者が罰を受けるようにすることが不可欠である。

しかし、2017年から性犯罪が非親告罪化されたものの、現状では、被害者が事件が「表沙汰」になることを恐れ、事件化されないことも多い。さらにセクハラについては、多くの大学で、未だ「親告罪方式」をとっているところが多く、担当者としては学内できちんと「表沙汰」にし、処分に進め、場合によっては公表もやむなしと思っているほどのケースであっても被害者の意思に寄り添うことによって、結果として、事件が表に出ることなく、加害が繰り返されてしまう可能性がある。これはまさしく本末転倒であろう。しかし、この問題意識はハラスメントの対応に携わっている者の多くについて、特にその組織がハラスメント対策に熱心であればあるほど抱えるジレンマである。筆者は刑事法研究者であると同時に学内においては2015年から琉球大学ハラスメント相談支援センター業務に携わっているが、今回の教員によるわいせつ行為等の懲戒処分歴の賞罰欄への記載については、法的な問題の議論が足りていないという問題意識をもつと同時に、そもそも処分につながらないケースの多さの方が気になっているところである。

この点を解決する策としては、予防・防止、そのための研修があるだろう。本稿で検討してきたように、文科省からの通知、そして刑法を始めとする法律の進化も目まぐるしい。この後は日本版DBSの導入も検討されている所である。これらの動きについて、教員への研修、そして、教員として育っていく教職課程において、セクハラを含むハラスメント、性暴力に関する正しい知識を身につけてもらうことが、加害者にも被害者にも傍観者にもならないために必須であるし、予防・防止、起こってしまった時にはいち早い対応につながるものと考えている。

謝辞 本稿は JSPS 科研費 JP22H03862、JP21H00675、JP20H01435 の研究成果の一部である。