

令和8年10月13日

学校法人千葉学園 御中

調 査 報 告 書
(公表版)

学校法人千葉学園第三者委員会

弁護士 鈴木 真

弁護士 橋 詰 悠 佑

弁護士 三 谷 和 久

目 次

第1章	本法人の概要	
第1	本大学と本高校の運営	1
第2	主な沿革	1
第3	組織	1
第2章	本件の当事者	3
第3章	本第三者委員会設置とその経緯	
第1	G理事による臨時理事会開催の招集要求	4
第2	A理事長による臨時理事会の招集通知	4
第3	A理事長による理事2名に対する自宅待機命令、職員1名に対する異動命令	6
第4	5月15日臨時理事会の議事及び審理状況	6
第5	監事による調査委員の検討	10
第6	5月27日理事会による承認と、本第三者委員会の設置	10
第4章	本第三者委員会の概要	
第1	委員会の構成	11
第2	調査範囲、調査事項	11
第3	調査期間	12
第4	調査方法、調査資料	12
第5章	コンプライアンス違反申告の概要	
第1	セクシュアル・ハラスメント	13
第2	セクシュアル・ハラスメントの放置	13
第3	理事長に対する脅迫、辞任強要行為	14
第4	臨時理事会の不当な開催要求	14

第5	上記第3及び第4の行為の放置、容認	14
第6	違反申告に対する不当な報復措置	14
第6章	調査結果	
第1	認定事実	14
第2	セクシュアル・ハラスメントの有無	17
第3	セクシュアル・ハラスメントの放置の有無	20
第4	理事長に対する脅迫、辞任強要行為の有無	20
第5	臨時理事会の不当な開催要求の有無	21
第6	前記第4及び第5の行為の放置、容認の有無	22
第7	違反申告に対する不当な報復措置の有無	22
第7章	本第三者委員会による提言等	
第1	適式にセクシュアル・ハラスメント調査を進めるべき事案であったこと ...	23
第2	本法人におけるハラスメント対応に関する窓口、ルール等の評価	23
第3	各当事者に対する所感	25
第4	紛争の遠因について	28
第5	今後の対策、提言	29

(用語)

- (1) 本法人 学校法人千葉学園
- (2) 本大学 千葉商科大学
- (3) 本高校 千葉商科大学付属高等学校
- (4) 教職員 教員、事務職員の総称
- (5) 文科省 文部科学省
- (6) セクハラ セクシュアル・ハラスメント
- (7) 4月22日理事会 令和8年4月22日に開催された本法人の定時理事会
- (8) 5月15日臨時理事会 同年5月15日に開催された本法人の臨時理事会
- (9) 5月27日理事会 同年5月27日に開催された本法人の定時理事会

本 文

第1章 本法人の概要

第1 本大学と本高校の運営

本法人は、千葉商科大学（以下、「本大学」という）と千葉商科大学附属高等学校（以下、「本高校」という）を運営する学校法人である。

1 本大学

本大学には、「商経学部」、「総合政策学部」、「サービス創造学部」、「人間社会学部」が設けられている。

教員数は531名、職員数は165名である。

学部生は6256名、大学院生は292名である（いずれも本大学ホームページより。令和8年5月1日時点）。

2 本高校

本高校は、「普通科（特進選抜クラス）」、「普通科（総合進学クラス）」、「商業科」が設けられており、生徒数は860名である（本高校ホームページより）。

第2 主な沿革

本法人の主な沿革は下記のとおりである。

記

昭和 3 年： 前身である巣鴨高等商業学校として東京府下西巣鴨町に設立

昭和19年： 巣鴨経済専門学校に改称

昭和21年： 千葉県市川市に移転

昭和25年： 千葉商科大学として新たに開設

昭和26年： 千葉商科大学附属第一商業高等学校を開設

同年： 千葉短期大学を開設

昭和49年： 千葉商科大学附属高等学校に改称

平成17年： 千葉短期大学を廃止する。

第3 組織

1 理事会

(1) 理事

本法人では、寄附行為により「11人以上、13人以内」の理事を置くとしており（寄附行為¹5条1項1号）、選任された理事によって理事会が構成されている。

また、理事の具体的構成については、

- ・学長（校長）のうちから理事会において選任した者 1人以上2人以内
 - ・本法人の職員のうちから理事会において選任した者 4人以上6人以内
 - ・本法人の学校を卒業した者 1人
 - ・学識経験者のうちから理事会において選任した者 4人以上6人以内
- という区分けがなされている。

なお、令和8年5月15日時点の理事は、

- ・A氏（理事長）、
 - ・B氏、
 - ・C氏、
 - ・D氏、
 - ・E氏、
 - ・F氏、
 - ・G氏、
 - ・H氏、
 - ・I氏、
 - ・J氏、
 - ・K氏、
 - ・L氏、
 - ・M氏、
- の13名である。

（2）監事

監事は、「2人以上、3人以内」とされている（同5条1項2号）。

なお、令和8年5月15日時点の監事は、

- ・N氏、
 - ・O氏、
- である。

2 評議員会

評議員は「14人以上、15人以内」とされている（同5条2項）。

評議員の氏名については割愛する。

¹ 令和8年5月15日時点

3 会計監査人

会計監査人は「1人」である（同5条3項）。
会計監査人については割愛する。

4 本件における留意点

（1）理事の選任について

本法人では、理事の選任は「理事会において選任した者」となっている（寄附行為7条）。

もちろん、法的には問題ない事項であるが、後述するとおり本法人における問題発生とその遠因を考える場合、選任方法について再考の余地はあるものと思われる。

（2）理事の異動について

また、令和8年5月15日以降、本法人の理事長、理事について複数名の辞任、さらに新理事長、新理事の就任が生じている。よって、上記の理事一覧は、現在とは一致しない旨留意が必要である。

本報告書では、令和8年5月15日時点に依拠して理事長名等の呼称を行うものとする。

第2章 本件の当事者

本件において、コンプライアンス違反があったと申告された当事者は以下のとおりである。

1 セクシュアル・ハラスメントについて

（A理事長）

大手新聞社勤務を経て、本大学の教授に就任した。
令和元年6月より理事長を務めていた。
令和8年5月27日に理事長及び理事を辞任した。

なお、本法人においては、「ハラスメント防止対策についてのガイドライン」、「ハラスメント防止対策規程」などが定められており、「ハラスメント防止対策委員会」が設置されている。これらの規程の中で、理事長はハラスメント案件が生じた場合、①事案の報告を受け、②必要な処分等を行う立場とされていた（同ガイドラインの「10」、「11」。同防止対策規程11条、12条等）。

2 A理事長に対する辞任強要、不当な臨時理事会開催要求について

（G理事）

本法人に就職した後、総務等の業務を経て、理事に就任した。
被害女性からのA理事長よりセクシュアル・ハラスメントを受けたという申告については、令和4年当時から認識、把握していた。

(F 理事)

本法人において総務等の業務を経て、理事を務めている。

被害女性からのA理事長よりセクシュアル・ハラスメントを受けたという申告については、令和4年当時から認識、把握していた。

(P 氏)

本法人に就職し、総務等の業務に従事した。

被害女性からのA理事長よりセクシュアル・ハラスメントを受けたという申告については、令和4年当時から認識、把握していた。

3 上記の放置、容認について

(E 理事)

本法人の理事であり、本年4月まで、本件のセクシュアル・ハラスメント事案のことは知られていなかったが、A理事長とハラスメントについて面談したG理事らより、ハラスメント事案について報告を受けた。

4 違法な職務停止、自宅待機命令について

(B 理事)

大手新聞社勤務を経て、理事長特別補佐を務め、理事にも就任した。

令和8年4月の時点で、A理事長より自身のセクシュアル・ハラスメント事案について相談を受けていた。

第3章 本第三者委員会設置とその経緯

本件においては、本第三者委員会の設置に至る経緯自体に、本件の遠因もしくは今後の改善について検討すべき要素があると判断されるので、以下、具体的に説明する。

第1 G理事による臨時理事会開催の招集要求

本法人においては、毎月下旬に定例の理事会が開催されていた。

そのような中、令和8年5月1日、G理事からA理事長に対し、臨時理事会の招集要求が行われた。議案は、A理事長によるセクシュアル・ハラスメントを理由とする理事長職の解職であった²。

第2 A理事長による臨時理事会の招集通知

² なお、本法人の寄附行為では、「理事長以外の理事は理事長に対し、会議の目的である事項を示して、理事会の招集を請求することができる」とされている（寄附行為18条3項）。また、これに対し、「理事長が、請求のあった日から5日以内に、その請求の日から2週間以内の日を理事会の日とする理事会の招集の通知を発しない場合には、招集を請求した理事は理事会を招集することができる」と定められている（同18条4項）。

上記招集要求を受けて、同年5月7日、A理事長は5月15日を開催日とする臨時理事会の招集通知を各理事に対して行った。

もともと、議題は下記のとおり、G理事が求めた「A理事長の解職」のみならず、「G理事とF理事の不法行為を理由とする役職解職、理事解任」等を求める内容であった。

記

1 報告事項

(1) 第1号報告：

役職者らによる不法行為（理事長への辞任強要及び業務妨害等）に関する報告について

(2) 第2号報告：

理事長に対するハラスメントに係る、学内規程に基づく調査委員会の設置及び進捗について

2 審議事項

(1) 第1号議案：

G理事及びF理事の役職解職について

(提案理由)

令和8年4月に行われた当該役職者による複数回に亘る理事長への不当な辞任強要、特に4月21日における当該役職者の筆跡で日付に下書きのなされた「理事長辞任届」、「理事辞任届」の紙を突きつけ、長時間、署名を強要した。この執拗な脅迫・強要による辞任要求は理事長に対する明らかな脅迫・強要であり、役員としての忠実義務違反であるとともに、民法・刑法上の不法行為であり、速やかにその役職を解く必要がある。

(2) 第2号議案

上記2名に係る理事解任について

(提案理由)

上記非違行為は、寄附行為第10条第1項第1号（職務上の義務違反）及び第3号（理事としてふさわしくない非行）に該当する。学園のガバナンスを守るため、当該2名の理事解任を提案するものである。

(3) 第3号議案：

一部理事からの請求に係る、理事長の解職及び解任に関する件

(提案理由)

一部理事からの請求に基づき上程する。しかし、本件の根拠とされるハラスメント事案については、5月8日より学内規程に基づき調査が進行する。客観的な事実関係が確定していない現段階での採決は、日本私立大学ガバナンス・コードが求める意思決定の公正性を欠き、法的手続の瑕疵（デュー・プロセス

の欠如)を招く恐れがあるため、調査報告を待つて改めて審議すべきであり、現時点での決議には反対あるいは継続審議を求めるものである。³

第3 A理事長による理事2名に対する自宅待機命令、職員1名に対する異動命令

上記招集通知と並行して、令和8年5月7日、A理事長によって以下の3名に対し、職務停止と自宅待機命令等の処分が下された。

(1) G理事に対する処分

職務停止及び自宅待機命令

(2) F理事に対する処分

職務停止及び自宅待機命令

(3) P氏

異動命令

第4 5月15日臨時理事会の議事及び審理状況

1 A理事長の声明と退席

令和8年5月15日の理事会は午後2時に開始された。

全理事13名が出席した。

最初に、A理事長が議長となり、臨時理事会の開会を宣した。

続けてA理事長は自身の声明を発し、自身のセクシュアル・ハラスメントを理由とする解職議案は「法人内での必要かつ適正な調査を行われていない」不当なものとの見解を示した。むしろ、令和8年4月時点において、G理事やF理事らによって「客観的事実認定がなされていないにもかかわらず、セクシュアル・ハラスメントを理由に辞任を強要された」として同人らの不法行為を訴えた。そして、今回の「理事長の解職・解任議案」は「法人の私物化を狙うクーデターであると断じざるを得ない」と評した。

また、A理事長は、4月時点で辞任に関する自身の意思について、

「確かに私はいったん辞めようと思った」、

「そういう考え方だったが、1つはこの大学の将来、今一生懸命いろいろ改革をやっている時に、それでも私はもちろん辞めようと思ったが、周りの全ての人ではないけれども、辞めるなという声はかなり私のところに直接届き、これはやはり責任上、今すぐ辞めるのは、どこかの段階で当然辞めるとは思ってい

³ 本招集通知には、その他として「本理事会には、議事の適正な進行を補佐するため、議長の判断により弁護士を同席させる場合があります」との記載もあった。もっとも、臨時理事会当日の弁護士の出席はなかった。

るが、そういうわけにいかないなということで、G理事などに辞めるよと言ったのは事実だが、それを私の考えとしては撤回した」と説明した。

その上で、A理事長は、自身は「特別の利害関係を有する理事」に該当するとして、退席した。

2 議長選任に関する議論と選任手続

A理事長が退出した後、誰が議長を務めるかについて議論が交わされた。

寄附行為 19 条 2 項では、「理事長が決議について特別の利害関係を有する場合は、出席理事の互選によって議長を決める」と定められていた。

そこで、私立学校法 37 条 4 項の業務執行理事とされている常務理事を務める E 理事が議長として推薦された。

しかし、D 理事より「E 理事は、G 理事による今回の臨時理事会招集要求を事前に聞かされていたようであるから、議長としての中立性に疑義がある」との指摘がなされた。

これにより、E 理事が議長を務めることが可能であるかどうかという議論に相当の時間が費やされた。

結局、上記指摘を意見と位置付けた上で、E 理事と C 理事の 2 名が候補になり、12 票中 8 票の多数決によって E 理事が議長に選任された。

3 議案の審理について

(1) A理事長の解職・解任議案について

こうして具体的議案の審理に入った。

ア ハラスメント防止対策委員会を経ていないことの疑問提起

しかし、A理事長の解職議案については、複数の理事より「ハラスメント防止対策委員会を通してないこと」の疑問が示された。

この点については、G 理事から

- ・ハラスメント委員会の最終責任者、報告者は A 理事長である、
 - ・A 理事長が最終責任者という前提では適切な調査が困難と判断された、
 - ・理事長としての是非ということであれば、理事会の中で議論ができると判断し、理事会開催要求という形になった、
- との説明があった。

イ 令和 4 年の事象が取り上げられることの疑問提起

また、後述のとおりA理事長のセクシュアル・ハラスメント事案は令和4年まで遡るところ、「なぜ数年前の話が、今になって俎上に上がっているのか」という疑問も出た。

この点についても、G理事より、
・事案として大きくしたくないという被害者の強い意向に基づくものである、
との説明がなされた。

ウ 情報の偏在についての疑問提起

そのほか、A理事長に対するセクシュアル・ハラスメント疑惑がG理事、F理事、P氏の3名にのみ留められたことへの疑問、他の理事には共有されなかったことの疑問も呈された。

これらに対するF理事の回答は、
・A理事長自身が、令和8年4月の一時点では「辞任するので、理事会には知られたくない」と言っていた、
というものであった。

エ 資料配布について

また、5月15日理事会では、A理事長の行ったセクシュアル・ハラスメントの内容として、G理事が作成した資料が配布されようとした。6頁にわたる文書であり、A理事長が過去に被害女性とされる人物に送ったメール内容、被害女性の申告によるA理事長の性的な言動の内容が記載されていた。

また、4月にG理事らとA理事長が面談した際に、「A理事長がハラスメントについてほぼ事実を認めた」、「そうであるにもかかわらず、隠ぺいの要請を受けた」などの報告内容も記載されていた。

しかし、当該資料については、D理事より、
・調査委員会もしくはハラスメント委員会の調査等に依拠するものではなく、むしろ、G理事ら一部の者による調査に過ぎない、
・このような資料に基づいて解任の是非等を判断することはできない、
・まずは、適切な調査を行うべきである、
との主張がなされた。

結局、当該資料は配布されなかった。

オ 理事会としての結論

以上の議論を経て、A理事長によるセクシュアル・ハラスメントの有無について、まず正式な調査を行うべきであるとの満場一致の意見となった。

(2) 理事2名の解任議案等について

ア G理事、F理事の解任議案等

一方、G理事とF理事の2名の解任議題については、D理事より、

- ・A理事長のセクシュアル・ハラスメントの疑いがあることを認識しながら、証拠保全を独占的に行った、
- ・また、令和8年4月にA理事長と密室で面会し、辞任を要求した、
- ・ガバナンスの原則を無視して調査委員会による調査も実施せずに臨時理事会の開催を要求した、
- ・事案を秘匿することで、被害者をハラスメント環境に留め置く結果となり、被害を拡大させた疑いがある、

として、理事及び管理職として善管注意義務を著しく欠いた行動である、との主張がなされた。

イ E理事に対するコンプライアンス違反の指摘

また、5月15日臨時理事会の招集通知に記載された議題ではなかったが、D理事より、E理事について、上記のG理事、F理事の不法行為を「容認した」として、これも非難に値するとの主張、指摘があった。

ウ 臨時理事会としての結論

しかし、これらの議題についても、結局、臨時理事会の場で直ちに判断できることではないと判断され、「調査すべき」との結論となった。

4 調査委員会の設置方法について

こうして、A理事長のセクシュアル・ハラスメント事案についても、G理事やF理事らのコンプライアンス違反事案についても、まとめて調査すべきということで各理事の意見は一致した。

しかし、どのような調査委員会とするかについては、更に議論が続くこととなった。

具体的には、D理事より、既にD理事らより相談済みの弁護士を中心とする調査委員会の提案がなされた。

もともと、同弁護士は、B理事が同氏の実績等を紹介する書籍を執筆したこともあるなど、一部理事と懇意な関係にあることが窺われた。5月15日の臨時理事会当日も、D理事もしくはB理事の要請を受けて、本法人を来訪の上、控室で待機していた。

また、同弁護士については、D理事が「令和8年4月18日に本法人と顧問契約を締結した」と説明するも、B理事とD理事以外は、本法人と同弁護士が顧問契約を締結していたということ自体を知らされていなかった。こうして、D理事が推薦する弁護士では中立性に疑義が残るとの意見がなされた。

5 監事主導による調査委員会の設置

以上の議論を経て、

- ・ 寄附行為 31 条 1 項⁴によって調査権限を付与されている監事が、中立な立場で調査委員会を設置すべきである。

との提案がなされ、理事全員で意見の一致を見た。

よって、5 月 15 日臨時理事会において、N 監事と O 監事の主導で調査委員会を設置することが決定された。

6 G 理事、F 理事、P 氏に対する処分の撤回

なお、5 月 15 日臨時理事会の終了に際し、G 理事と F 理事に対する職務停止及び自宅待機命令についても議論がなされた。

監事主導による調査委員会による調査が実施されるならば、上記 2 名による証拠の隠ぺい等のリスクもほとんどないとの意見がなされ、最終的に、監事による A 理事長に対する意思確認の結果、理事長命令で下された G 理事と F 理事に対する職務停止及び自宅待機命令は A 理事長の意思として撤回された。

なお、P 氏に対する異動命令については、5 月 27 日の理事会の際に撤回決定がなされた。

第 5 監事による調査委員の検討

以降、監事によって調査委員会の設置が進められた。

選考基準として、日本弁護士連合会の定める「企業等不祥事における第三者委員会ガイドライン」に準拠することとされ、特に、

- ・ 調査対象となる理事及び関係者から独立していること、
 - ・ 調査結果により影響を受ける本法人から独立していること、
- が重視された。

こうして、両監事により、本調査委員 3 名が候補者とされた。

第 6 5 月 27 日理事会による承認と、本第三者委員会の設置

1 本第三者委員会の設置

そして、令和 8 年 5 月 27 日開催の理事会において、委員候補者 3 名の氏名、略歴が紹介されて、改めて監事に一任することが確認された。

こうして、5 月 28 日、本第三者委員会が設置された。

2 付言事項（理事の員数との関係等について）

なお、本法人では、5 月 15 日の臨時理事会開催後、5 月 27 日までに B 理事と D 理事の 2 名が辞任した。さらに、27 日の理事会当日に A 理事長が辞任した

⁴ 寄附行為 31 条 1 項「監事は、いつでも、理事及び職員に対して事業の報告を求め、又はこの法人の業務及び財産の状況の調査をすることができる。」

ため、理事は10名となり、寄附行為上の「11人以上」という員数を欠いている。

この点について、A理事長代理人弁護士より、本調査委員会に対し、「員数を欠いたことによる寄附行為や私立学校法との整合性」、さらには「各理事の辞任の効力や、第三者委員会の設置への影響の有無」といった事項についての調査要請もなされた。

しかし、本第三者委員会では、理事の辞任の有効性、員数の問題と寄附行為や私立学校法との整合性等の問題については調査範囲の対象とされていないので、特段の調査及び報告は実施しないものとする。

もっとも、上記のうち本第三者委員会の設置経緯との関係について付言しておく、本法人の理事が11名に足りなくなったのは3番目に辞任したA理事長の時点であるところ、新理事が就任するまでA理事長の権利義務が続くとするならば、5月27日の理事会の招集手続等を行ったのは、まさにA理事長であり、理事会の開催手続に何も問題はない。

さらに、本第三者委員会は、5月15日の臨時理事会において「監事主導で設立すること」が決定されたものであるところ、5月27日の理事会では監事主導の委員会の設置を満場一致で確認的に承認したものである。

よって、理事の員数等の問題、もしくは5月27日の理事会でA理事長が議決に参加しなかったという問題が、本第三者委員会の設立の効力に影響することはないと判断する。

第4章 本第三者委員会の概要

本第三者委員会の構成、及び本法人から依頼を受けた調査範囲等は以下のとおりである。

第1 委員会の構成

以下の3名である。

鈴木 真（弁護士、公認会計士、真法律会計事務所）

橋詰 悠佑（弁護士、元検事、橋詰総合法律事務所）

三谷 和久（弁護士、真法律会計事務所）

第2 調査範囲、調査事項

1 調査趣旨

- ①コンプライアンス違反との申告があった後記記載の事実の有無、及びその内容の調査等

②上記についてコンプライアンス違反となる事実が認定された場合、その原因や背景となる事情の調査、検証等

③②の場合における今後の再発防止策、改善点の提唱等

2 調査対象となる事実

①時期：令和4年1月頃から令和8年3月まで

内容：A理事長の女性職員に対する身体的接触、卑猥な絵画を見せつける行為、その他「チューしたい」等の性的な言動を繰り返したことなどのセクシュアル・ハラスメントの有無

②時期：令和8年4月中旬頃

内容：G理事、F理事らによるA理事長に対する脅迫、辞任の強要、及び臨時理事会開催を不当に要求する行為の有無

③時期：令和8年4月中旬頃

内容：E理事による、上記②の強要等の容認、放置の有無

④時期：令和8年5月7日

内容：A理事長によるハラスメントを申告したことに対するA理事長及びB理事による措置（職務停止及び自宅待機命令、異動命令）の合理的理由の有無

第3 調査期間

当初 令和8年5月28日から同年8月末日までの予定とされていたが、その後、同年9月末日まで1か月間延長した。

第4 調査方法、調査資料

法人の規程書類、議事録その他の関連資料、関係者の電子メール等の調査、関係者への聴取などを実施した。

特に、令和8年4月に複数回行われたA理事長とG理事、F理事らとの面談内容は非常に重要であるところ、その録音データの開示も受けた。本第三者委員会においてより詳細な反訳作業も行った。その内容の一部を本報告書に別紙として添付する（但し、本報告書の公表版においては割愛する）。

第5章 コンプライアンス違反申告の概要

本件は、A理事長によるセクシュアル・ハラスメントの申告のほか、同事案に関する手続違反、さらには申告した人物に対する不当な報復など、様々な立場の当事者から「コンプライアンス違反」の申告が入り乱れているのが特徴である。コンプライアンス違反として申告された概要は以下のとおりである。

第1 セクシュアル・ハラスメント（A理事長）

1 メールメッセージによるハラスメント

A理事長は、令和4年1月24日から同年6月16日までの間、当時理事長から業務指示を受ける立場にあった被害女性に対し、別紙（公表版では割愛）記載の9件のメールを送信し、下記のメッセージを送るなどした。

- ・「機会を見つけてチューしなければ」
- ・「それではチュー」
- ・「最近 随分女の子ツぽくなってきたように思います。早くチューしたいですね」
- ・「それでは月曜日に。チュー！」
- ・「コロナ状況がまだまだ油断できません。ともかく貴女がいないと私は動きが取れません。チューもかないません。」

2 身体的接触を伴う行為

A理事長は、同女性を自ら誘い、令和4年5月24日、東京都千代田区の飲食店において、飲酒を伴う食事をした。

その食事が終わり、被害女性が店から出て階段を歩いていたところ、前方を歩いていたA理事長が振り返った上、正面から被害女性の腕を掴み、顔を近づけて「チューしよう」などと言ってきた。

3 女性器が描かれた絵画の提示

A理事長は、令和4年6月頃、上記被害女性に対し、『起源の物語: クールベの《世界の起源》をめぐって』と題する書籍に付帯した帯の表紙の裏側に掲載された女性器が描かれた絵画を示して、これを閲覧させた。

4 ハラスメント発言

A理事長は、上記メールとは別に、令和4年、令和5年においても「次いつデートする？」などと被害女性に申し向けるなどした。

メールでの送信行為は、令和5年8月以降は止んだものの、令和6年以降も断続的に、口頭で「君とデートをしたところだよ」、「君とチューしたところだね」などとの発言を行った。

第2 セクシュアル・ハラスメントの放置（G理事、F理事及びP氏）

P氏は、令和4年7月5日頃、被害女性より上記ハラスメントの相談を受け、G理事及びF理事に報告をした。

以降、G理事、F理事及びP氏は、A理事長によるハラスメント事案の存在を認識、把握しながらこれを漫然と放置し、適切な調査等を行わなかった。

また、被害女性をA理事長との業務が生じない部署に異動させるなどの適切な措置を採らなかった。

第3 理事長に対する脅迫、辞任強要行為（G理事、F理事）

G理事及びF理事は、令和8年4月以降、A理事長と面談し、上記のセクシュアル・ハラスメント事案についての事実確認を求めた。そして、複数回の面談の中で、A理事長に対し、辞任を強要し、辞任に応じなければ理事会に諮る旨を告げ脅迫した。その結果、自らであらかじめ作成した辞任届への署名をA理事長に強要した。

第4 臨時理事会の不当な開催要求（G理事）

G理事は、令和8年5月1日、A理事長に対し、解任と解職を求めるための臨時理事会の開催要求を行った。適式な調査を行わないまま解任と解職を求めるものであり、コンプライアンス違反に該当する。

第5 上記第3及び第4の行為の放置、容認（E理事）

E理事は、G理事及びF理事より、事前に上記報告を受けていた。辞任強要を放置し、不当な理事会開催要求を容認した行為も、コンプライアンス違反に該当する。

第6 違反申告に対する不当な報復措置（A理事長、B理事）

A理事長は、B理事と協議の上、令和8年5月7日、G理事及びF理事に対し、職務停止及び自宅待機命令を発した。また、同日、P氏に対し、異動命令を発した。

これは、A理事長によるセクシュアル・ハラスメントを申告した行為に対する不当な報復措置である。

第6章 調査結果

第1 認定事実

本委員会は、本調査によって以下の事実を認定した。

- 1 A理事長は、同人が理事長職にあった令和4年1月24日から同年6月16日までの間、被害女性に対し、別紙（公表版では割愛）記載の9件のメールを送信した。
- 2 A理事長は、被害女性を食事に誘った上、令和4年5月24日、東京都千代田区の飲食店において、被害女性と飲酒を伴う食事をした。
被害女性は、その食事が終わり、店から出て階段を歩いていたところ、前方

を歩いていたA理事長が振り返った上、正面から腕を掴まれ、顔を近づけられて「チューしよう」などと言われた。

- 3 被害女性は、令和4年6月4日、知人に対してA理事長によるセクハラ被害を申告する「LINE」メッセージを送信した（具体的内容は、公表版では割愛する）。
- 4 A理事長は、同人が理事長職にあった令和4年6月頃、被害女性に対し、『起源の物語：クールベの《世界の起源》をめぐって』と題する書籍に付帯した帯の表紙の裏側に掲載された女性器が描かれた絵画を示して、被害女性にこれを閲覧させた。
- 5 被害女性は、同年7月5日、前記3記載の知人に対し、A理事長によるセクハラ被害を「LINE」メッセージで申告した。
- 6 被害女性は、令和4年7月5日頃、P氏に対し、前記1、2を含む事実について相談を行った。P氏は、F理事及びG理事にも被害女性から相談があったことを報告した上で、被害女性に対して異動等の提案をしたものの、被害女性が異動や調査までを求めるものではなかった。
そのため、ハラスメント調査委員会への報告や被害女性の異動を行うことはせず、対応策として、前記1の原因となっていたメールの追伸⁵の記載を行わないよう助言をするとともに、同様の事象が発生した場合には、即座に相談をするよう助言した。
- 7 被害女性は、令和5年7月、A理事長から2人での食事に誘われたことから、P氏にどのように断るかの相談を行った。P氏は、G理事及びF理事と相談の上、A理事長に対する返信内容について被害女性に助言を行った。
この時、対応が困難になった場合には、被害女性を異動させることも検討されたが、被害女性から食事の誘いを断る旨の連絡を入れたところ、A理事長からの誘いは取り下げられたため、被害女性は引き続き当時の業務を継続することとなった。
- 8 被害女性は、令和8年3月10日、G理事に対し、A理事長の業務指示による負担が増えていることについて相談をした。
その際、被害女性は、G理事に、A理事長からセクハラのような言動は無く

⁵ 被害女性は、A理事長から「業務メールばかりではなく、追伸のような業務以外の連絡が欲しい」と要請されたため、プライベートな情報も含む追伸をしばしば送るようになっていた。

なっているのかを確認されたところ、令和５年７月以降も、その頃までの間、断続的に、A理事長から口頭で、

- ・「君とデートをしたところだよ」、
- ・「君とチューしたところだね」

などとの発言を受けていたと申告した。

- 9 G理事及びF理事は、令和８年４月８日、A理事長と面談し、A理事長に対し、前記１、２、４の事実及び前記８の申告等の内容が事実であるかの確認を実施した。その中で、A理事長は、前記１、４の事実及び前記８の申告に係る事実を認める返答をした。そのため、G理事は、A理事長に対して寄附行為第１８条３項に基づき、理事会の開催を要請するとともに、応じられない場合には、寄附行為第１８条４項に基づく理事会招集の請求を求める旨を告げた。

A理事長は、G理事のこの要請に対して、

- ・「そういう方向に行かないようにはできないのか」

などと、表沙汰にしないでいくことができないのかとの話を持ちかけた。

- 10 G理事及びF理事は、令和８年４月９日及び同月１０日、前記９に引き続いてA理事長と協議を行った。A理事長は、同協議の中で、念書を書くからそれで済ましてもらうことができないか、改革を実現したいからしばらく対応を待って欲しいなどと要望をしたものの、G理事は念書により免責できたり、先に延ばせたりする話ではない旨の返答をした。

G理事は、理事会の開催に難色を示すA理事長に対し、コンプライアンスの観点から理事会を開催するのが適切であるが、理事会を開催しないということであれば、自ら理事長職を辞任することは対外的にも説明がしうる可能性のある方法である旨提案をした。

A理事長は、令和８年４月１０日、同年６月末に辞任する旨の返答をしたものの、同月１４日及び同月２１日、G理事及びF理事と面談をした際、この辞任に関する態度を曖昧にした。

- 11 G理事及びF理事は、令和８年４月２２日までに、E理事に対し、A理事長が前記１、４の事実及び前記８の申告に係る事実を認めたこと並びに辞任の意向を表明したことを報告した。

- 12 B理事は、令和８年４月２２日、後記１３の理事会に先立って、N監事に対し、「GとFが理事長をある件で恫喝して、理事長を辞任させようとする挙に出ました。」などとメールをした。つまり、この時までにA理事長は、B理事に対し、前記９及び１０記載の協議について相談を行っていた。

- 1 3 令和8年4月22日、法人理事会が開催されたところ、B理事から、別件のハラスメント問題に関連して隠蔽が行われた疑いがあるとして、G理事、F理事らを調査対象に含むとした外部の調査委員会設立が提案された。なお、B理事が同提案を行うことを、A理事長も事前に承諾していた。
- 1 4 P氏は、令和8年4月23日、監事に対して、前記1、2等に関して、コンプライアンス違反があるとして、学校法人千葉学園コンプライアンス推進規程4条3項に基づく報告を行った。
- 1 5 G理事は、令和8年5月1日、A理事長に宛てて、下記の事項を目的事項として、寄附行為第18条3項に基づく理事会招集の請求を行った。

記

1. 理事長によるコンプライアンス違反（セクシャルハラスメント行為）に関する内容確認について
 2. 上記内容確認に基づき、理事長の解職可否について
 3. 上記内容確認に関連し、理事会（理事選任機関）における理事長の理事の解任可否について
- 1 6 A理事長は、令和8年5月7日、就業規則10条2項及び103条に基づき、G理事及びF理事に対し、職務停止及び自宅待機命令を発した。
また、A理事長は、同日、P氏に対し、就業規則15条に基づき、異動命令を発した。
- 1 7 同月15日、臨時理事会が開催された。この臨時理事会における議事は、下記のとおりであった。

記

（1）報告事項

- 第1号報告 役職者らによる不法行為（理事長への辞任強要及び業務妨害等）に関する報告について
- 第2号報告 理事長に対するハラスメントに係る、学内規程に基づく調査委員会の設置及び進捗について

（2）審議事項

- 第1号議案 G理事及びF理事の役職解職について
- 第2号議案 上記2名に係る、理事解任について
- 第3号議案 一部理事からの請求に係る、理事長の解職及び解任に関する件

第2 セクシュアル・ハラスメントの有無

1 検討事項

前記第1の1、2、4及び8の各事実がセクシュアル・ハラスメントに該当するか。

2 本委員会の認定

(1) セクシュアル・ハラスメントの定義

セクシュアル・ハラスメントとは、職場において行われる労働者の意に反する性的な言動により、労働者が労働条件について不利益を受けたり、就業環境が害されたりすることと定義される。

(2) 本委員会の認定

ア 前記第1の1について

前記第1の1の事実は、A理事長と被害女性とのメールのやり取りである。これらのやり取りの中には、A理事長が被害女性に対して、

- ・「機会をみつけてチューしなければ!」、
- ・「それではチュー。」、
- ・「最近、随分女の子ツボくなってきたように思います。早くチューしたいですね。」、
- ・「チュー!」、
- ・「チューもかないません。」、
- ・「それでは例によって幻のチュー!」

との文言が合計8回にわたって送信されていた。

これらの文言は、職場において行われた、労働者である被害女性の意に反する性的な言動であり、被害女性の就業環境が害されるものであったと認められる。よって、A理事長による前記第1の1の事実は、セクシュアル・ハラスメントに該当する。

イ 前記第1の2について

前記第1の2の事実は、A理事長と被害女性が令和4年5月24日に、2人で東京都千代田区内の飲食店において飲酒を伴う食事をしたことは争いなく認められる。

その上で「店から出て階段を歩いていたら、前方を歩いていたA理事長が振り返った上、正面から腕を掴まれ、顔を近づけられて「チューしよう」などと言われた」との被害女性の供述につき、A理事長は記憶がないとするものの、被害女性は、令和4年7月と比較的早い段階でP氏に対して相談を行っていたほか、殊更に虚偽を述べていると考えられるような事情も認められない。従って、この供述についても、本委員会としては事実として

認定した。

酔余の上とはいえ、かかるA理事長の言動は、労働者である被害女性の意に反する性的な言動であり、被害女性の就業環境が害されるものであったと認められるものであるから、前記第1の2の事実は、セクシュアル・ハラスメントに該当する。

ウ 前記第1の4について

前記第1の4の事実につき、被害女性の申告のほか、当該書籍を取り寄せて確認したところ、被害女性の申告どおりの場所に女性器が描かれた絵が掲載されていたこと、別紙（公表版では割愛）のメール6にも「クールベの話をしたと思います。・・・ややエロっぽい物語ですがー。」などとA理事長が被害女性に話を向けていたことから、被害女性の申告には十分な裏付けがあると認め、事実であると認定した。

このA理事長の行為は、職場において行われた、労働者である被害女性の意に反する性的な言動であり、被害女性の就業環境が害されるものであったと認められる。従って、A理事長による前記第1の4の事実は、セクシュアル・ハラスメントに該当する。

職務上、A理事長が被害女性に対して、女性器が描かれた絵を閲覧させる必要は全く認められず、また、被害女性においても、このA理事長の行為はとりわけショックが大きいものであった。A理事長が突如女性器の絵を部下に示すとの挙動に出た点は、法人の規範を示すべき理事長の立場にあった者として許容されるとは考え難く、程度としても相当重いと云わざるを得ないものである。

エ 前記第1の8について

前記第1の8の申告に係る事実につき、A理事長は、「覚えていない」旨を述べるところ、被害女性の申告の内容は、発言があったとされる日時こそ不特定であるものの、被害女性において、積極的にA理事長に対する告発をするために供述したわけではなく、また、G理事から念のための確認を受けた際に当該申告を行なった経緯を見ても殊更に虚偽を述べる理由は見出し難い。

被害女性の申告内容も、当初から一貫していることに加え、従前の前記第1の1、2及び4の内容とも整合するものであって、十分信用に値するものであるから、本委員会として、この被害女性の申告に係るA理事長の発言について、令和5年7月以降令和8年3月10日頃までの間、断続的に「君と

デートをしたところだよ」「君とチューしたところだね」などとの発言をしたことが事実であると認定した。

そして、このA理事長の当該行為は、職場において行われた、労働者である被害女性の意に反する性的な言動であり、被害女性の就業環境が害されるものであったと認められ、セクシュアル・ハラスメントに該当すると判断した。

第3 セクシュアル・ハラスメントの放置の有無

1 検討事項

G理事、F理事及びP氏は、前記第1の1、2及び4に係る申告を受けながら、これを放置していたと評価できるか。

2 本委員会の認定

前記第1の6記載のとおり、G理事、F理事及びP氏は、前記第1の1、2及び4に係る相談を被害女性から受けた後、被害女性も交えてこれらの事実に対する対応を協議したところ、当事者である被害女性が自らの異動やA理事長に対する調査を希望しなかった。

これに加え、G理事、F理事及びP氏は、被害女性に対し、前記第1の1の行為を抑制するためにメールでの追伸の記載を行わないよう助言して実行し、これが効果をあげたことからそれ以上の対応を行わなかったという経緯のほか、前記第1の7記載のとおり、G理事、F理事及びP氏が、前記第1の6の後にもA理事長に関する被害女性の相談に乗り、必要な対応を助言したとの事情を踏まえると、G理事、F理事及びP氏の対応は、セクシュアル・ハラスメントを放置していたとまでは評価できないと判断した。

第4 理事長に対する脅迫、辞任強要行為の有無

1 検討事項

G理事及びF理事が、令和8年4月8日、9日、10日、14日及び21日にA理事長との協議（以下「本件各協議」という。）の中で、A理事長に対する脅迫又は辞任強要に該当する行為を行ったか否か。

2 本委員会の認定

G理事及びF理事は、A理事長との本件各協議の上で、A理事長に対し、メールで「チュー」などと送信した行為（前記第1の1）、食事に行った後の性的な言動（前記第1の2）、書籍に掲載された女性器を閲覧させる行為（前記第1の4）、口頭で「君とチューしたところだよ」などと申し向けた行為（前記第1の8）などの事実確認を行ったところ、A理事長が口頭でこれらを概ね認める回答

をした（前記第1の2の行為については、「その程度のことは、あったかもしれないがわからない」旨を回答）。

そのため、G理事及びF理事は、これらの事実に関する調査やA理事長自身の進退を議題とする臨時理事会の開催を、A理事長に要請した。しかし、A理事長が同議題を内容とする臨時理事会を開催することに難色を示し、G理事及びF理事に対し、他に取る方法はないかと問い返したことから、G理事及びF理事は、A理事長が自ら理事長職を辞するのであれば、対外的に説明がつく可能性がある旨の提案をした。

A理事長は、自ら何とかならないかと懇願したことにより、理事会の開催か、理事長の辞任かの二択を迫られる立場となったものであり、G理事及びF理事から辞任を強く迫られたと受け止められる場面こそあったものの、「脅迫、強要」と評価できるものとは認められなかった。

従って、G理事及びF理事が本件各協議において、A理事長に対し、脅迫又は辞任強要に該当する行為を行ったとは認められない。

第5 臨時理事会の不当な開催要求の有無

1 検討事項

G理事が令和8年5月1日に行った臨時理事会の開催要求が不当なものといえるか。

2 本委員会の認定

前記第1の15のとおり、G理事は、令和8年5月1日、A理事長のコンプライアンス違反（セクシュアル・ハラスメント行為）に関する内容確認、理事長の解職の可否、理事長の理事の解任の可否を目的事項とした理事会招集の請求を行った。

このG理事の臨時理事会の開催要求自体は、寄附行為18条3項に基づくものと認められる。

しかしながら、前記第4のとおり、G理事は、F理事と共に、A理事長に対して、理事会の開催を要求する一方で、A理事長に対して、正規の手続とはいえないものの、A理事長が辞職するのであれば対外的に説明がつく可能性があるなどと提案をしていた。

この辞職提案は、長年苦楽を共にしたA理事長の進退に対するG理事なりの温情の意図があったとの捉え方もできる一方で、本件各協議が5日にも及び、辞任届を提示するなどA理事長を辞職させようとしていたとの捉え方も可能であり、

他の理事に、なぜ勝手に辞職の話を進めるのか、との不満や疑念を抱かせかねないものであった。

そして、このような不満や疑念を持たれかねない提案を行った上で、一旦はA理事長が辞職する意思を表明したものの、A理事長がその意思を翻すや、G理事が臨時理事会の開催要求を行ったことは、実際に、その後の更なるハレーションを招く結果となっている。

本来であれば、当初から、G理事、F理事及びA理事長の三者だけで処理をするのではなく、理事会もしくは監事に調査を含めた対応を委ねていれば、このような事態のエスカレーションを招くことは防ぐことができた可能性が高く、前述の経緯で行われた臨時理事会の開催要求は、それ自体が不当なものとはまでは評価しないものの、コンプライアンスの観点から不適切な手順であったと言わざるを得ない。

第6 前記第4及び第5の行為の放置、容認の有無

1 検討事項

E理事が前記第4及び第5の行為に問題があったにもかかわらずこれを放置、容認したといえるか。

2 本委員会の認定

前述のとおり、本件各協議において、A理事長に対する脅迫や辞任の強要は認められず、また、臨時理事会の開催要求は不当なものとは評価されないため、E理事がG理事及びF理事の行為に問題があったことを認識しながら、これを放置ないし容認した事実は認められないと判断した。

第7 違反申告に対する不当な報復措置の有無

1 検討事項

A理事長が令和8年5月7日に行った、G理事及びF理事に対する職務停止及び自宅待機命令、並びにP氏に対する異動命令が不当な報復措置といえるかどうか。

2 本委員会の認定

前記第5記載のとおり、G理事の臨時理事会の開催要求の内容については、コンプライアンスの観点から不適切な手順であったことは認められる。

しかしながら、職務停止及び自宅待機命令は、対象者の就業を差し止め、自宅に留めなければ、法人に著しい損害が免れないなどの事情がある場合にその必要性、相当性が認められると考えられるところ、G理事の臨時理事会の開催要求自

体は、私立学校法及び寄附行為に則ったものである以上、職務停止及び自宅待機命令を行う必要性、相当性は認められない。

F 理事に対する職務停止及び自宅待機命令についても同様である。

また、P 氏に対する異動命令についても、P 氏自身に特段不適切であるとか、不当な行為が認められるわけではないにもかかわらずなされた措置であり、必要性、相当性は何ら認められない。

そして、G 理事、F 理事及び P 氏に対するこれらの措置は、A 理事長が自らのコンプライアンス違反を指摘されたことに対する報復として行われたものと考えざるを得ないタイミングでなされたものであった。

以上のとおり、これらの措置には、必要性及び相当性が認められないものであることからすれば、G 理事、F 理事及び P 氏に対するこれらの措置は、いずれも不当な報復措置であったと判断した。

また、これらの措置は、A 理事長の単独の判断ではなく、4 月時点から相談を受けていた B 理事と一緒に協議の上、A 理事長と B 理事によって実行されたものであると認定する。

第 7 章 本第三者委員会による提言等

第 1 適式にセクシュアル・ハラスメント調査を進めるべき事案であったこと

本件では、上記のとおり多数のコンプライアンス違反の申告がなされている。

しかし、本来は、「A 理事長によるセクシュアル・ハラスメントの有無」のみが問題とされるべき事案である。適式に中立公正な調査が進められていれば、他のコンプライアンス違反が申告されるような事態には至らなかった可能性が高い。

その意味で、「どうして適切な調査が実施できなかったのか」という点について特に考察されるべきである。

第 2 本法人におけるハラスメント対応に関する窓口、ルール等の評価

そこで、まず本法人のハラスメント対応に関する窓口、ルール等を確認する。概要は以下のとおりである。

1 ハラスメント事案発生時の対応窓口

本法人では、「ハラスメント防止対策規程」及び「ハラスメント防止対策についてのガイドライン」が定められている。そして、同ガイドラインは、その対象を法人の構成員すべての者と定め、同構成員間で発生したハラスメント事案をガイドラインの適用対象とする旨定める（ガイドライン 9 頁）。

また、ハラスメント防止対策規程によれば、ハラスメント事案が発生した場合、申立人は、ハラスメント相談員に相談することとされている。

なお、ハラスメント事案をコンプライアンス違反として捉え、コンプライアンス違反として通報することも考えられるが、法人が定める「コンプライアンス推進規程」では、「コンプライアンスのうち、・・・ハラスメントの防止・・・等に関して、学園の規程においてその対応が定められているものは、当該規程に則って対応するものとする」旨を定めている（同規程5条）。

すなわち、ハラスメントの防止に係る対応については、コンプライアンス規程ではなく、ハラスメント防止対策規程に従って対応される定めとなっている。

2 ハラスメント事案発生時の進め方

ハラスメント防止対策規程に拠った場合、申立人は、その希望に応じて、相談のみで終了とするのか、さらに具体的な対応を要求するため、被申立人への通知、調停又は裁定を行うことを選択することができる。申立人が具体的な対応を求める場合は、ハラスメント防止対策委員会（以下「防止対策委員会」という。）は、裁定の申し立てがなされた場合と、防止対策委員会が救済、制裁及び環境改善のための措置が必要だと判断した場合に、事実関係を調査する調査委員会を設置することとされている（防止対策規程35条）。

また、防止対策規程は、ハラスメント事案が発生した場合に対処機関として防止対策委員会の設置を定め（同規程第4条1号）、その構成員につき、常任理事会の議を経て理事長が委嘱することと（同規程第5条1項）、委員長及び副委員長につき理事長の指名とすること（同規程第8条1項）、防止対策委員会によるハラスメントの救済・処分及び環境改善のためにとるべき措置、その他個別の事案への対応策をまとめたときは、直ちに理事長に報告しなければならない（同規程第11条1項）と定める。

つまり、法人の規程ないしガイドライン上、ハラスメント事案が発生した場合、当該ハラスメントを受けた者（申立人）がハラスメント相談員に対して相談することが予定されており、申立人の希望に応じて防止対策委員会を通じた対応をとることが求められていた。

3 評価

（1）選択肢を狭めるおそれ

上記制度設計自体は特に問題ないと判断される。しかし、「ハラスメントであれば、すべてハラスメント防止対策規程、さらにはハラスメント防止対策委員会に拠らなければならない」との解釈になってしまうのであれば、相談者にとっては他の適した選択肢を制限する内容となりかねず、その意味において、不十分である。

(2) トップが当事者となる場合についての体制

本法人の防止対策規程やガイドラインには、理事長がハラスメント事案の当事者となった場合の定めが存在しない。

防止対策委員会は、理事長により委員長と副委員長が指名され、救済・処分・とるべき措置や対応策について理事長に報告することが定められている。また、そもそも防止対策委員会の構成員は、法人の職員である。

そのため、ハラスメント事案の被申立人が理事長であった場合には、適切な対応を取ることができるのか疑問が残らざるを得ない体制となっていた。

G理事は「ハラスメント防止対策委員会では適切に審議できないと判断した」と説明するが、一理あると言える。

もっとも、「明確な規程がない」からといって、理事長を当事者とするハラスメント事案は「防止対策委員会では審議できない」という判断にもならないと思われる。理事長ではなく、他の代行者を用意する選択肢も考えられる。実際、令和8年3月の時点では、P氏から本法人の顧問法律事務所に対してこの点のメール相談がなされており、「理事長事案であれば、常務理事を代行者とする」ことが提案されていた。このように、令和8年4月以降も、適式に顧問法律事務所に相談を継続し、または監事に相談する態勢を整えていれば、適切な調査が可能であったと判断される。

つまり、「本法人におけるルールは万全ではなかった」とは評価できるが、「ルールに不備があったから、事態が紛糾してしまったことは仕方がなかった」とは本第三者委員会は評価しない。

第3 各当事者に対する所感

1 G理事、F理事への所感

(1) 顧問法律事務所への相談について

上記のとおり、令和8年3月頃においては、P氏を通して、「理事長によるセクシュアル・ハラスメントが疑われる事案についての進め方」について顧問法律事務所に相談がなされていた。

そうであれば、「その後の実際の進め方」についても、より具体的な相談を継続することが可能であったはずである。

令和8年4月以降も、上記について顧問法律事務所に相談していれば、「監事主導で調査する」、「第三者委員会による調査を実施する」などの選択が早期に採られていた可能性が高く、そうなれば他の紛争を回避できた可能性も高い。

G 理事らが A 理事長に直接面談する時点、A 理事長と辞任の話をする時点、臨時理事会の開催要求を行う時点のそれぞれにおいて顧問事務所に相談することは可能であったのであり、各段階をすべて G 理事と F 理事の判断で対応したことは、適切ではなかったと評価せざるを得ない。

(2) クーデター目的等について

なお、本件事案では、「G 理事や F 理事によるクーデターである」との申告もなされている。この申告自体については、クーデターの意味も明確ではない中、本第三者委員会として特に事実とは認定しない。

しかし、令和 4 年に始まっているとされた A 理事長のハラスメント事案を全く知らされなかった他の理事から見れば、「G 理事と F 理事が情報、証拠を独占している」、「何故先に正式な調査を行わないのか」、「不当な目的があるのではないか」という疑念を抱いてしまったこともやむを得ないというべきである。

もし、G 理事や F 理事が「他の理事にも説明が困難である」などの判断をしていたのであれば、それこそ監事や外部弁護士等に相談すべきであった。

(3) 被害者への配慮について

本法人における一連の紛争が大きくなってしまったことにより、精神的苦痛を大きくしたのは被害女性である。G 理事、F 理事に不当な意図があったとは判断されないが、やはり「被害者はどうしたいのか、何を望んでいたのか」という点への配慮がもっとあれば、顧問法律事務所への相談等がもっと実施されるはずであったと思われる。

その意味で、被害者への配慮、という観点でも本件では十分であったように思われない。

(4) 令和 4 年時の対応について

上記認定のとおり、令和 4 年の A 理事長によるセクシュアル・ハラスメントが特に正式調査に至らなかったのは、被害女性の意思に基づくものであった。

従って、理事会に報告されなかったり、正式調査されなかったりしたことが「放置」等に該当するとは判断されない。

しかし、被害女性への影響が生じないように、「今の時代は、このようなことがセクシュアル・ハラスメントに該当する」などの注意喚起等をセミナー等の形で理事向けに実施することは容易であり、このようなことも検討されるべきであった。このような対処がなされていれば、本件はまた違った結果となった可能性がある。

2 A理事長、B理事への所感

(1) A理事長による「隠蔽」の打診

一方、上記事実認定のとおり、A理事長がG理事、F理事と面談した際に、一旦は「辞任する」と発言したり、「理事会に知られたくない」と隠蔽を打診したりしたことも事実である。

G理事やF理事なりに「A理事長の名誉を考慮して、正式調査にかけないことをしなかった」という側面も窺われる。

このようなA理事長の言動が、理事会における混乱を招いたことも事実である。

(2) 「クーデター」との判断

また、A理事長は令和8年4月上旬には、自身のセクシュアル・ハラスメント疑惑について、B理事に報告し、相談していた。

その中で、両理事は、G理事らの行動を「G理事らによるクーデター」と断定し、「クーデターを止めること」に注力していたものと判断される。

あくまで「A理事長によるセクシュアル・ハラスメントの有無」である以上、当該事案として粛々と対処すべきであったにもかかわらず、上記に基づく一連の対処が、本法人における不要な混乱を招来したと評価せざるを得ない。

(3) 無断での弁護士選任等

G理事らによるA理事長の解職・解任議案が不適切であったなら、端的に「まずは正式な調査をするべき」との主張をするだけでよかったはずである。

5月15日理事会の議事内容を確認する限り、A理事長やB理事、ひいてはD理事が上記主張をしていれば、他の理事も速やかに賛同したものと判断される。

しかし、実際には、「調査を進めるべき」という対応よりも、G理事やF理事、さらにはE理事を追及することに主眼が置かれており、これも理事会を構成する当事者として適切な対応ではなかった。

特に、B理事、D理事らによって、B理事と懇意にしている弁護士による「調査」が強く主張されたり、他の理事が全く知らないまま「4月の時点で当該弁護士と顧問契約している」などの主張がなされたりしたが、「中立な調査」として他の理事から賛同が得られるはずもなく、不適切な対応であったと評価する。

(4) 報復措置

さらに、A理事長やB理事による、G理事とF理事への職務停止及び自宅待機命令、P氏への異動命令は、「クーデターの防止のために必要な処分であつ

た」との説明もあったが、そもそも同人らの調査も行われておらず、処分の必要性も相当性も認められない。

上記のとおり、コンプライアンス違反を指摘した人物に対する報復として行われたものと考えざるを得ない。

(5) 被害者への配慮の欠如

結局、一連の対応によって紛争を拡大しただけであり、A理事長らにおいても被害者への配慮が十分になされていたとは判断できない。

3 双方への所感

以上のとおり、各当事者は、「理事長によるセクシュアル・ハラスメント事案」として、端的に適切な調査方法を模索し、進めるべきであった。当初から、監事に委ねるなどすべきであった。

今回の調査の中で、各当事者に対するヒアリングを実施したが、各当事者ともそれぞれに本大学、本法人のことを想った行動であったと思われる。各当事者とも、学識も社会経験も豊富であり、学内規程等に対する知識も十分に保有していた。しかし、そうであるからこそ、「自分が正しい」、「相手が間違っている」と即断してしまったように見受けられる。

第4 紛争の遠因について

そして、上記のような「自分が正しい」、「相手が間違っている」といった判断に至った遠因としては、本法人における以下の事情も考えられる。

1 学校改革

A理事長は、平成23年から本法人の常務理事に就任し、経営計画の作成を始めるなど法人の経営改革を図ってきた中心人物であった。A理事長は、令和元年に法人の理事長に就任し、法人の経営改革をさらに推し進める方策の一つとして理事長特別補佐のポストを新設し、B理事を就任させた。

B理事は、理事長特別補佐として、A理事長が進める本法人の経営改革を進めるため、現場職員らとの会食の場を設定して現場の声を直接聞いて本法人の問題点を把握するとともに、それを直接A理事長に報告し、問題点解決のための提言を行っていた。B理事は、令和7年6月から本法人の理事にも就任していた。

2 対立構造の発生

B理事が理事長特別補佐に就任する前、現場職員の声や本法人の問題点は、事務局を通してA理事長に報告されていた。しかし、B理事の理事長特別補佐就任後は、事務局を介さずに直接理事長に対して現場職員の声や法人の問題点が報告されるようになり、事務局が関与しない形で理事長の判断が行われるケースが出

てきたため、事務局は、A理事長がB理事の話ばかりを重視しているとの不満を持つようになっていた。

また、B理事は、本法人の子会社に関連して不透明な支出があるのではないかなどと事務局を対象に問題提起を行うなどしていた。

これらの事実のほか、令和7年10月29日に開催された評議員会においては、評議員から「敵味方を峻別するような発言をする方がいるとの情報があって懸念している」などとの発言が見られたように、B理事サイドと事務局サイドでは、対立構造が存在する、と周囲からは見られたようである。

3 本件への影響

A理事長は、今回のセクシュアル・ハラスメント事案において、G理事らに対し、理事会の開催を避けるよう求めるとともに、G理事からの提案を受けて令和8年6月に辞任する旨を表明していた。そうであるにもかかわらず、その後、この辞任の意向を曖昧にした上、令和8年4月22日の理事会において、G理事らを調査の対象とする議題を提起し、さらには同年5月7日にはG理事らに対して職務停止及び自宅待機命令の措置にまで及んだ。

A理事長が、B理事と相談の上でこれらの行動に踏み切ったことに鑑みれば、上記の対立構造が、本来、A理事長のセクシュアル・ハラスメントをどのように扱うかというシンプルであったはずの事案を複雑化する原因となっていたと評価せざるを得ない。

第5 今後の対策、提言

1 ハラスメントに対する意識付けの強化

やはりまずは、セクシュアル・ハラスメントその他のハラスメント防止のための意識付けの強化が必須である。

本法人においては、「一般教職員には実施していたが、理事向けにはしていなかった」とのことであるから、早期に実施することが重要である。

2 理事長案件についての規程等の整備

上記のとおり、本件では「理事長を当事者とする場合に、どのように調査等すべきか」ということが具体的に定められていなかった。そのために、調査方法等について紛糾する結果となってしまった。

今回のような事態の再発防止のためには、理事長その他各組織の上長等を当事者とする事案についての「進め方」を明確にしておくことが必要である。具体的には「常務理事が代行」、「監事が行う」などの方法である。

3 監事主体の調査等についての具体的な定め

また、既に本法人の寄附行為でも、「監事による調査権限」は明文化されている。しかし、その調査権限の具体的内容等は特に定められていない。

そのため、本件でも問題となったように、「理事の問題を審議しようとしても、理事会を開催するためには理事長に招集してもらう必要がある」、「理事長の問題を指摘したところ、理事長権限で報復措置を受ける」などのリスクも存在する。

これらのリスクを解消させるためには、

- ・ 監事の調査権限をより具体的に定めた上で、
 - ・ 監事による調査への他の理事の介入を禁止する旨を具体的に定める、
- ことも有益である。

4 ハラスメント防止対策委員会のスキームの再検討

同様の観点で、本法人の現行規程では、「監事にコンプライアンス通報しても、結局、（理事長が手続に深く関与する）防止対策委員会で審理を行う」と解釈される条文があった。やはりこのようなルールでは、当事者、もしくは調査方法を検討する担当者にとって、事案に応じた適切な調査等を選択できない場合が生じる。

むしろ、監事こそを主体とする調査を選択できるように制度の見直しをすべきである。

5 他の通報手段の整備（外部窓口）

本件では顧問法律事務所への相談は行われていたし、顧問法律事務所からは適切な回答がなされていたと評価できる。令和8年4月の時点においてこそ、もっと利用されるべきであったと評価するところである。

一方で、本法人では、いわゆる内部通報の外部窓口は設置されていなかった。

大学という組織においていろいろな問題が生じ得ることは民間企業と同じである。様々な問題を、理事同士で、理事会のみで対処しようとする、それこそかえって不要な紛争に拡大するおそれがある。本法人においても、通報の外部窓口があれば、早期に適切な調査等を実施できた可能性があり、今後の設置について検討すべきである。

6 理事の選任方法の再検討

最後に、今回の事案で見られたような理事会の紛糾状況、または対立構造というものを見ると、本法人における「理事を理事会で選任する」という仕組み自体は法的には問題ないものの、「理事会だけで完結する閉鎖した組織」になりかねないか、具体的な理事の選任過程等も含めて見直す余地もあると思われる。

以上