

アカデミック・ハラスメントの 現状と課題

ハラスメントといえは社会に出てから受けるセクハラやパワハラが一般的であるが、近年は特に、大学などの学術機関において、教職員が学生やほかの教職員に対して行う嫌がらせ行為としてのアカデミック・ハラスメントが問題となっている。

そのため、大学においても、主に教員から学生への言動に対して監視の目が厳しくなっている。

しかし、ハラスメントへの監視の目が厳しくなる一方で、「学生に対してどのように接したらよいのか」「過度に意識してしまう」という悩みを抱えている教員も少なくないと聞く。どこからがアカデミック・ハラスメントに抵触するのかが曖昧で、教育現場における判断も難しいという現状もある。

こうした状況のなか、各大学ではアカデミック・ハラスメントの防止が強く求められており、多くの大学で、その取り組みが進んでいる。

本小特集では、アカデミック・ハラスメントの正確な理解、加害者にならないための対応や教職員へのガイダンス・説明会など、各大学の取り組み・対策を紹介いただき、アカデミック・ハラスメントの現状と課題について考える機会としたい。

その行為はアカ・ハラに当たるのか

——判例から導く正確な理解と対処の基本

佐野 知子

● 名川岡村法律事務所弁護士

ハラスメントのないキャンパスを目指して

〜文教大学におけるハラスメント防止の取り組み〜

今井 陽子

● 文教大学越谷校舎事務局 教育支援課長

「ハラスメント防止ガイドライン」の活用

黒田 敦子

● 国際武道大学体育学部武道学科副学科長、准教授

意識改革を目指すセンターだより

西村 智

● 関西学院大学ハラスメント相談センター副長

その行為はアカ・ハラに当たるとか——判例から導く正確な理解と対処の基本

佐野 知子 ● 名川岡村法律事務所弁護士

はじめに

アカデミック・ハラスメントとは、教職員や学生など大学の構成員が、教育・研究上の権力を不当に利用して、他の構成員に対し、研究上、教育上、修学上不適切で不当な言動を行うことである。こうした言動は被害者に不利益を与え、精神的・身体的被害をもたらし、人格権侵害を引き起こすばかりか、教育・研究環境の破壊、優秀な人材の流出など、大学に大きな損失をもたらす可能性がある。したがって、その防止は大学にとって重要な課題であるが、他方、ある行為がアカデミック・ハラスメントに当たるとか、判然としないケースはままある。本稿では、判例に現れたアカデミック・ハラスメントをいくつか取り上げ、その正確な理解と、事件発生時の大学の対処の基本を示したい。

1 裁判例に現れたアカデミック・ハラスメント

アカデミック・ハラスメントが裁判に現れるようになったのは、1998年頃からである。当初は、被害者がハラスメント行為者たる教職員や大学の設置者を訴えるケースがほとんどであったが（後出①②、④、⑤）、その後、アカデミック・ハラスメントによって大学から懲戒処分を受けた教職員が、処分を不服として大学の設置者を訴えるケースが相次いだ（後出①①、②①②、③）。これは、各大学がハラスメントに関する規定や指針を設け、それらに基づいて調査・処分をするケースが増えてきたことを反映しているとみられる。

これらの訴訟の中で、裁判所は、ある行為が当該大学のハラスメント規定に抵触するか、あるいはハラスメント規定がない場合も、裁量の範囲を超え、または社会的

相当性を欠き不法行為となるのかを詳細に吟味している。いずれの判断も、アカデミック・ハラスメントの理解を助けるものである。以下、概観する。

(1) 暴言(侮辱、脅迫、名誉毀損)

① 指導担当の准教授が、次週のゼミで発表予定であった院生に対し、突然その場で発表するよう指示し、同人が準備不足ながら指示に従って発表すると、5時間にわたって発表内容について叱責し、他の院生らに対し、「みんな遅くまで残ってもらってごめんね。〇〇さん、バカだから、しっかり認識して貰わないといけないから、屈辱を与えないとだめだから」と述べ、翌日のゼミでも、3時間間わたり「馬鹿」「あなたはだめだ」などと繰り返し非難した事案。裁判所は、准教授の言動は院生の「人格や尊厳を傷つけ、教育・研究上不利を与えるものであることは明らか」として、アカデミック・ハラスメントに当たるとした(東京地裁立川支部平成25年5月13日)。

准教授はこれを不服として控訴し、仮に少々きつい言動があったとしても、それは指導の一環としてなされた適切なものであって、ハラスメントには該当しないと主張したが、裁判所は「控訴人の発言を、指導の一環とし

てなされた適切なものと解することはできない」とした(東京高裁平成25年11月13日)。

② 教授が准教授に対し、長時間にわたり、「進退を一任すれば自分が力になるが、一任しなければ研究も診療もできない厳しい境遇となる」、「お前、考え方がおかしいんじゃないか。助教授のくせに」などの脅迫的・侮蔑的な表現を用いて退職勧奨した事案。裁判所は、この退職勧奨を、被勧奨者の任意の意思形成を妨げる強要行為であり、社会通念上相当性を欠くとして、准教授の教授および国に対する損害賠償請求を認めた(神戸地裁平成25年6月28日判決)。なお、裁判所は、この教授が学内の調査手続きで行った発言(准教授が弟子を虐待した事実があるかのように述べた)についても、名誉毀損に当たると判断している。

(2) 学習・研究の妨害

① 准教授3人が、うち一人の専門分野であるアイヌ語研究を進めるため、英語教育専攻の学生複数名を、学生らの専攻とは無関係のアイヌ語プロジェクトに参加させ、長期にわたり、午前8時から午前零時、あるいは徹夜に

わたる作業を行わせた事案。裁判所は、学生らに過大な課題を半ば強制し、長時間の拘束など不当な指導を行って学生の勉学を阻害したとして、ハラスメント行為に当たるとした（札幌地裁平成22年11月12日判決）。

この裁判で、准教授らは、あくまで学生らの自主的な活動であって強制ではないと主張したが、学生らはプロジェクトから離脱すると評価を下げられると感じており、准教授の一人は実際に離脱した者に対して「アドバイザーも卒論指導もするが、最低限のことしかしない」など不当な指導をするかのような発言をしていたことから、裁判所は准教授の主張を退けた。

② 准教授が、学部ゼミにおいて学部生の指導をほとんど院生に任せ、自らはたびたびゼミを欠席した事案。裁判所は、これらの行為を院生への活動の妨害であるとした（前出立川支部）。

(3) 指導の放棄

指導教員として指導する学生2名の卒業論文が、卒論判定会議において合格水準にないと判定され、その後の取り扱いを巡って学科と対立した教授が、学生2名に対

する卒研指導を放棄した事案。裁判所は、指導の放棄は教育者としての配慮に著しく欠ける行為であるとした（東京地裁平成24年5月31日）。

(4) 不当な指導

大学の講師が、指導を担当する院生について、学力不足のため2年の標準年限では修了できないことを見越して休学を勧め、本人に休学の意思がないことが明らかとなったのちも、その家族にまで執拗に休学を勧め、深夜にわたり数時間かけて説得し、休学するという誓約書まで書かせようとした事案。裁判所は、学費負担の軽減のための休学の勧めという趣旨は不当ではないものの、そのほかの暴言も含め、講師の行為は社会的相当性に欠けるとして、院生から講師に対する慰謝料請求を認めたと（岐阜地裁平成21年12月16日判決）。

(5) 各種申請に対する拒否

教室主任の教授が、助手の他大学への兼業承認申請に対し、兼業先の行事予定表を持参しなかったことを理由に押印を拒否した事案。裁判所は、行事予定表は兼業承認申請時にはまだ作成されていなかったことをふまえ、

この書類の提出にこだわって兼業承認申請への押印を拒否するのは合理性を欠くとして、助手の県に対する損害賠償請求を認めた（大阪高裁平成14年1月29日）。この結論は、最高裁でも維持されている（最高裁平成14年10月10日）。

(6) 名誉感情を害する行為

授業中、教授が、その場にいた女子学生の名前を挙げ、「中国語でいうとオーストリア人だ」と発言し、当該女子学生は、大勢の前で自分の名前につき、前記のような取り上げ方をされ、非常に恥ずかしい思いをしたという事案。教授は、発言は軽口の類であつてアカ・ハラには該当しないと主張したが、高裁は、これを不適切な言動と評価した（東京高裁平成27年3月4日）。

2 どのような行為がハラスメントに当たるのか

以上のとおり、裁判に現れたハラスメント行為には、さまざまなものがある。一見してアカデミック・ハラスメント規定に抵触する、あるいは違法と分かるものもある、そうでないものもある。

前章の(1)から(4)の事例は、アカデミック・ハラスメン

トに当たることが分かりやすい事例といえるだろう。例えば「暴言」については、かつては、侮辱的・脅迫的表現であつても学生の奮起を促すためであれば「指導」の一方法として認められるという誤った捉え方があつたが、今日ではそのような捉え方は少なくなりつつある。学生の研究や留学を理由なくやめさせたり、本人の研究とは関わりのない作業を押し付けて本来の研究をさせなかつたりといった学習・研究妨害や、指導の放棄、行き過ぎた指導が許されないということは、多くの大学で常識になりつつある。

これに対し、(5)(6)にあるような行為を、現場で直ちにアカデミック・ハラスメントと認識するのはなかなか難しいのではないだろうか。

すなわち、(5)のような申請に対して、決定権者は、合理的理由があれば拒否することができるが、合理的理由がなければ拒否することはできず、(5)の控訴審判決も、押印拒否が「理由なくなされたのであれば、そのことが『嫌がらせ』であることに疑問の余地はない」としている。しかし、合理的理由の有無が現場で直ちに明らかにならないことは多くあり、ここが難しいところである。

次に、(6)の「名誉感情を害する行為」については、な

ぜこれがアカデミック・ハラスメントに当たると分かるのか分からないという向きも多いのではないだろうか。授業を盛り上げるために冗談を言ったり、時には軽口をたたいたりする教職員も少なくないと思われるが、教職員が冗談のつもりで述べたことによつて、学生が「バカにされている」「笑いものにされている」と感じて傷つくことはよくある。裁判例はまだそれほど多くはないが、各大学の相談窓口には、このような事例が寄せられているのではないかと思われる。

教職員の中には、もはや、どういった言葉で話せばいいのか皆目見当がつかないと思う人もいるかもしれないが、このようなトラブルを避けるためにも、不用意に個人に言及することは避けるべきである。授業の進行に必要な範囲で個人名を挙げることはもちろん許されるが、雰囲気や和らげるためとか学生を集中させるために、特定の学生の名前や容姿、性格を挙げ、あるいは動作を面白おかしく表現することは、くれぐれも避けるべきである。

3 裁判所のスタンス

では、裁判所はどのようなスタンスでハラスメント事例を検討しているのか。裁判所の基本的なスタンスを端

的に示しているとみられる判例がある。

科学研究費獲得が重要課題となっていた大学で、解剖学教室の主任教授が、論文数が少ない講師に対し、教職員が多数集まる会議で講師を「お前」と呼び、講師の論文を「あんなもん、ペーパーじゃない」「実験をやらないやつなんて、教育者の資格はない」など、講師の研究の価値および教育活動を一切否定する発言をした。講師は、主任教授に対する慰謝料請求訴訟を提起し、裁判所は、主任教授の発言は社会的相当性を欠くとして、講師の請求を認めた（東京地裁平成19年5月30日）。この訴訟で、主任教授は、一連の発言は講師に対する指導であつて誹謗中傷ではないと主張したが、裁判所は「指導であればどのような方法をとつても許されるということではなく、指導をされる側の人格権を不当に侵害することがないよう、社会通念上相当な方法がとられなければならない、その相当性を逸脱した場合には違法となり、不法行為を構成する」とした。さらに、「本件大学の主任教授は、人事、学位審査および研究費の配分など、教室内の重要な事項に関する決定権を有していることに照らせば、指導の方法、すなわち言葉、場所、タイミングの選択を誤ると、指導を受ける者に対して必要以上に精神的な苦痛を

与え、ひいては人格権を侵害することになりかねないものであるから、特に注意を払うことが求められるとすべきである」と述べた。これは、なぜアカデミック・ハラスメントが許されないかを正しく指摘した一文である。決定権を有する人であるからこそ、その言動の影響力は大きく、「指導の方法」、すなわち「言葉、場所、タイミングの選択」を誤ってはいけないのである。そして、決定権を有するのは主任教授に限らない。学部生や院生から見ると、「先生」である助手、講師、准教授、教授は全て決定権のある人である。

おわりに

第1章で紹介した事件のうち、(1)①では准教授に対する出勤停止3カ月の処分が地裁・高裁ともに有効とされ、(6)の事件では、出勤停止1カ月の処分（別件を含む）が、原審を翻して有効とされた。しかし、(2)の事件では、裁判所はハラスメント行為の存在は認めたものの、懲戒解雇・諭旨解雇処分は重きに失ずるとして無効とした。

懲戒処分が無効となることは、大学の運営に大きな支障を来す。ハラスメント事案が多発する現在、大学を運営する側は、常にハラスメント行為を的確に把握し、適

切な処分をしなければならぬ状況にある。

では、ハラスメント行為を的確に把握するにはどうすればよいか。まずは、相談室に寄せられた情報を無駄にせず、事案の正確な把握に努めることである。些細な情報のように見えて、実は重大事件の端緒である場合もある。そして、被害者がいつも正確かつ適切に被害申告をするとは限らない。事件の端緒を把握したら、顧問弁護士など専門家の意見を聞くことは有用である。

では、適正な処分をするにはどのようにすべきか。まずは、各大学で定めたハラスメントに関する規定に従い、粛々と手続きを進めることである。要所において専門家の意見を求めることによつて、より適切な処分の実現が容易になると考える。



ハラスメントのないキャンパスを目指して 文教大学におけるハラスメント防止の取り組み

今井 陽子 ● 文教大学越谷校舎事務局 教育支援課長

はじめに

文教大学では、「文教大学セクシユアル・ハラスメント防止委員会規程」および「文教大学セクシユアル・ハラスメント防止に関する指針及び委員会運営内規」など、いわゆる「セクハラ」防止対策の大幅な見直しを行い、「文教大学ハラスメント防止規程」および「文教大学ハラスメント防止委員会規程」を新たに整備し、2010年4月1日から、ハラスメントのない環境づくりを目指した取り組みを続けている。

1 ハラスメント防止の取り組み

建学の理念である「人間愛」の精神に基づき、全ての学生、教職員および大学関係者が個人として尊重され、

修学就労ができるよう快適な環境を醸成し、維持することを目的としてハラスメント防止対策に取り組んでいる。ハラスメント防止規程に基づいてハラスメント防止委員会が組織されており、副学長、学生委員長、および各学部から学長が指名した教員1名、さらに事務局からは総務課長および事務局長が指名した職員1名で構成され、毎月の定例会議においてハラスメント防止に必要な啓発活動や相談案件への対応などを取り扱うこととしている。

これまでの取り組みとしては、ハラスメント防止に対する大学の取り組みや相談方法などを学生教職員などに周知するポスターやリーフレットを作成し、大学構内の目に留まりやすいところに掲示した。また、リーフレットについても、オリエンテーション時に全学生に配付し、教授会でも全教員に配付している。ハラスメントに関す

キャンパス・ハラスメント ミニ講演会

日時: 12月6日(火)
13:00-13:30

場所: 体育館

※講師: 人間科学部臨床心理学科教授

ハラスメントの被害者にならない
ハラスメントの加害者にならない
正しい知識と、適切な対処法を身につける
そのためのスキルを伝授します

このミニ講演会は 学友会の協力により
学友会総会の冒頭の時間をお借りして実施します。

§ § § 何かあったら速やかに相談窓口相談 § § §

主催: 文教大学越谷校舎ハラスメント防止委員会
協力: 学友会

実際に開催した講演会のチラシ

る相談が気軽に行えるよう、ハラスメント相談員を配置し、相談員が身近にいること、いつでも相談ができる態勢であることが分かるよう、名刺サイズのカードに相談員の居場所(研究室や事務室)やハラスメント相談専用のEメールアドレス・電話番号を掲載し配付している。これまで取り組んできた内容は、次のとおりである。

- ハラスメントに関するアンケートの実施

全学生・全教職員を対象に、ハラスメントに関する意識および実態についてアンケート調査を毎年度実施して

いる。平均30%以上の回収率のもとに分析を行い、今後の啓発活動や防止対策に役立てている。

- ハラスメント相談員のための研修会

相談員の基本姿勢の研修を、事例をもとにロールプレイを交えながら行い、大変好評であった。防止委員や相談員は2年の任期で交替するということもあり、継続的に開催したい。

- 学友会組織との連携

学友会の協力を得て、学友会総会前の時間を利用して学生に向けた研修会を開催。

- 全学教授時に研修会

文教大学では、毎年4月に全学教授会(連合教授会)を開催しているが、その際に全教員を対象に研修会を開催。

- 教材を活用した啓発活動

いくつかの事例を取り上げたDVDを購入し、学部ごとに視聴できる機会を設け、職員には各自時間を調整して視聴するよう呼びかける。

- 学生を巻き込んだ啓発活動

ハラスメント防止および意識の啓発に関するポスターを毎年度制作・掲示しているが、近年は学生から作品を募集し、最優秀作品に選ばれたポスターを掲示、公開し

え、それってハラスメントでしょ？

キャンパス・ハラスメント防止ポスターコンテスト



ハラスメントとは、他人への不適切な言動により不快感や不利益を与え、相手方の人権を侵害し、学生生活満足、教職研究満足、就職満足等を悪化させることです。とくに大学や学校で起こるハラスメントをキャンパス・ハラスメントと呼びます。
キャンパス・ハラスメント防止への理解と啓発を促進するためのポスター大会、あなたの手で制作してみませんか？

【募集期間】5月16日～6月30日

【賞】最優秀賞・優秀賞・佳作（副賞あり）

※最優秀賞受賞作品は、文獻大学湘南校舎におけるハラスメント防止啓発ポスターとして使用されます。
※募集要項はEtoBo's・CoursePowerをご確認ください



今すぐ
CoursePowerに
ログイン！

主催 文獻大学湘南校舎ハラスメント防止委員会

啓発ポスター募集のチラシ

ている。応募作品は、ハラスメント防止委員会にもちろん、教授会などにも披露しており、教職員の関心度は高い。また、学生から募集を行うので、学生がポスターを制作する過程で、学生への啓発にもつながっている。

●性的マイノリティへ対応

健康診断における配慮や、性別表示を行わない「誰でもトイレ」を設置し、着替えなどでもできるよう整備している。また、授業では、学生の呼び方を「さん付け」に統一するといった注意事項について、教授会などを通じて教員に働きかけ。

2 相談体制と事例

「これってハラスメント？」と思ったら、まずは悩まず相談を」と呼びかけている。相談員による面談で解決する事案も多くあるが、解決しなかった場合には、本人の申し立てにより「意見通知（ハラスメントを行ったとされる者に苦情内容を伝える）」、「調停（話し合いの場を設け、調停員が両者の仲立ちを行う）」、「調査（事実の確

Step 1

「これってハラスメント？」と思ったら、まずは、悩まず相談。
(匿名で行うことができます)



相談専用Eメールまたは電話で「面談の予約」を行うか、直接、相談員を訪ねてください。

相談員一覧へ

相談に関する連絡先へ

Step 2

相談で解決しない場合、ハラスメント防止委員会に対して『申し立て』を行うことができます。(匿名で行うことはできません)

相談により解決できないときは、所定の用紙を使用し、以下の「意見通知」「調停」「調査」の3種類の『申し立て』を行うことができます。

●『申し立て』の種類

1 意見通知

ハラスメントを行ったとされる者(相手方)に苦情の内容を通知することにより解決を図ります。

相手方に通知した後、その結果を相談者に報告します。

2 調停

ハラスメント防止委員会が指名した調停員が、相互の話し合いの場を設け、又は相互の主要な仲立ちを行い、問題の解決を図ります。

3 調査

ハラスメント調査委員会を設置し、ハラスメントの事実を確認するための調査を行います。

調査結果を相談者と相手方に通知します。

調査結果に不服がある場合は、通知を受けた日から30日以内に、防止委員会に不服の申し立てをすることができます。

本学のハラスメント相談体制（HPにて公開している案内）

認を行うための調査を実施する」という対応方法の中から、相談者の希望に応じて解決に向けた対応を行っている。

最も多い事例は、ゼミや卒論指導における、学生に対する教員のアカデミック・ハラスメントであろう。指導教員の変更を申し出るケースもあり、学部や学科内で対応して解決に至るケースも多いが、単位の認定に関わる事案であるために、表面化しなかったり、申し立てができずにいる学生も多いと推察される。ハラスメントのない環境の醸成には、可能な範囲で学生や教職員に情報を公開することが重要であると考えるが、情報開示には限界があることも事実である。

おわりに

大学の取り組みの中でも、なかなか声があげられずに一人で抱え込み、本来の能力が十分に発揮できずに悩んでいる学生・教職員がいる状況は、本学にとっても大きな損失である。「人間愛」の精神に基づき、一人一人が尊重される環境を整え、可及的速やかにハラスメントのない明るいキャンパスになることを願って止まない。



「ハラスメント防止ガイドライン」の活用

黒田 敦子

● 国際武道大学体育学部武道学科副学科長、准教授

はじめに

国際武道大学では、大学組織にハラスメント対策の専門部署を設け、学生および教職員の人権を擁護し、修学および就業の快適な環境を求めて、ハラスメント防止活動を行っている。

啓発活動としては、4月のオリエンテーションにおいて、全学生を対象に「国際武道大学ハラスメント防止ガイドライン」に基づく指導を実施し、ハラスメントの種類や相談窓口などについて説明している。この「ハラスメント防止ガイドライン」は、「キャンパスノート（学生便覧）」に掲載し、全学生・教職員に配付している。また、大学ホームページにも掲載し、学内外に広く公表している。さらに、図書館にはハラスメント防止関連のDVDや書籍などを備え、啓発と注意を促している。

1 ハラスメント相談とその対応

本学におけるハラスメントの相談は、学生用窓口を「教務課」「学生支援センター」「学生相談室」および「健康管理センター」の4カ所、教職員用窓口を「総務課」および「企画課」の2カ所に設けて行っている。

相談があった場合は、まず複数の相談員が対応し、その結果を部会長に報告する。多くの場合、相談者の話に親身に聞くことにより相談者の気持ち落ち着き、ハラスメント事案となることは少ないが、部会長が部会での検討が必要と判断した場合は、部会員を招集してハラスメント行為の有無などを調査し、その解決に向けて慎重に対応している。

また、相談員が的確な対応ができるように「相談対応マニュアル」が作られている。相談員は多様な相談内容

に対応できる能力を要するので、他大学や外部のハラスメントに関する取り組みおよび現状を把握するために、研修会や外部団体のセミナーなどに参加している。

なお、学内の相談事案については、年に1回、相談窓口の教職員が集まり、報告会を開催している。相談事案の内容や傾向および種類などを分析し、相談手法の研究や相談時の注意事項などの確認を行っている。この報告会の特徴としては、ハラスメント以外にもさまざまな悩みを抱えた学生の相談に対応する「学生相談室」の臨床心理士も交えて行っていることである。また、最前線の現場で直接ハラスメント相談にたずさわっている教職員同士が、他の相談員はどのような姿勢で相談に当たっているのか、どのような課題や悩みがあるのかなどを率直に話し合うことにより、相談を受け止める側のメンタル面の負荷の緩和、すなわち相談員のケアにも効果を発揮していることも大きな特徴である。

2 ガイドラインの具体的な内容

本学の「ハラスメント防止ガイドライン」は、「ハラスメントとは」、「ハラスメントの種類」、また加害者あるいは被害者になったときの対応、およびその防止・対策に

ついて、次のように説明している。

ハラスメントとは、性別、社会的身分、人種、国籍、信条、年齢、職業、身体的特徴などの属性、あるいは広く人格に関わる事項などに関する言動によって相手方に不利益や不快感を与え、あるいはその尊厳を損なう行為のことであると規定し、大学における優越的地位や指導上の地位、職務上の地位、継続的関係を利用し、相手方の意に反して行われ、修学就労や教育研究環境を悪化させるハラスメント一般を取り扱う。また、大学における特徴的なハラスメントとしては、性的な言動による「セクシュアル・ハラスメント」、勉強・教育・研究に関連する言動による「アカデミック・ハラスメント」、優越的地位や職務上の地位に基づく言動による「パワー・ハラスメント」、アルコール飲料を強要する「アルコール・ハラスメント」、および「その他のハラスメント」があり、これら5項目に分けて説明している。

セクシュアル・ハラスメントは、①教育、研究、指導、助言、雇用、管理その他大学内での活動への参加や修学就労の条件として、性的な要求をしたり、性的な言動を甘受させる場合。②性的な要求や言動を拒否することや甘受することが、当該個人の成績評価や卒業判定または

昇進昇給などの人事考課の基礎として利用される場合。

③性的要求や言動が、個人の職務遂行を不当に阻害し、不快感を与え、修学就労や教育研究環境を著しく害する場合が挙げられている。

またセクシユアル・ハラスメントには、性的な言動に対する相手方の対応により、教育研究条件や労働条件に不利益を受けるもの（対価型セクシユアル・ハラスメント）と、当該の性的な言動により修学就労、教育研究環境が害されるもの（環境型セクシユアル・ハラスメント）があることに言及している。

アカデミック・ハラスメントとは、教員などの権威的または優越的地位にある者が、意識的であるか無意識的であるかを問わず、その優位な立場や権限を利用し、または逸脱して、その指導などを受ける者の研究意欲および研究環境を著しく阻害する結果となる、教育上不適切な言動、指導または待遇である。その例として、教員と大学院生および学生の間であれば、指導教員からの退学・留年の強要、指導拒否、指導上の差別行為、学位の取得妨害、就職上の指導差別、公平性を欠く成績評価などが考えられる。より具体的には、昇任審査、学位審査、研究指導において、特定の者を他の者と差別して、必要以

上に厳しい条件を課すこと、指導を超えて人格を否定するような言動を繰り返すことなどが考えられる。

パワー・ハラスメントとは、同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係など職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える、または職場環境を悪化させる行為である。ただし、パワー・ハラスメントは上司から部下への行為に限ったものではなく、先輩・後輩間や同僚間、さらには部下から上司に対して行われるものもある。そのため、前記の「職場内の優位性」には、「職務上の地位」に限らず、人間関係や専門知識などさまざまな「優位性」も含まれる。また、職務上のパワー・ハラスメントは、あくまでも「業務の適正な範囲」を超えるものが対象になる。受け止め方によっては不満を感じたりする指示や注意・指導があつたとしても、これらが「業務の適正な範囲」の場合には、パワー・ハラスメントには当たらない。

アルコール・ハラスメントは、アルコール飲料に絡む嫌がらせ全般を指し、アルコール類の多量摂取の強要といった対人関係の問題や、酩酊状態に陥った者が行う各種迷惑行為などの社会的なトラブル（迷惑行為）を含む。すなわち、①上下関係、部の伝統、集団によるはやした

てといった形で心理的な圧力をかけ、飲まざるを得ない状況に追い込むこと（飲酒の強要）。②その場を盛り上げるために、イッキ飲みや早飲み競争・罰ゲームなどをさせること。「イッキ飲み」とは一息で飲み干すこと。早飲みと同じ（イッキ飲ませ）。③本人の体質や意向を無視して飲酒をすすめる、宴席に酒類以外の飲み物を用意しない、飲めないことを侮辱するなど、飲めない人への配慮を欠くこと。④酔ったうえでの暴言・暴力、ひんしゆく行為、セクハラ（酔ってからむこと）などである。

その他、加害者にならないために注意すべきこととして、ハラスメントとは、本人が意図したかどうかにかかわらず、不快感を与える言動によって相手が傷つくこと。すなわち、その言動を受け止める相手の感じ方によって判断されるため、勝手な思い込みを避けなければならぬ。相手の人権を侵害していないかどうか、常に相手の立場に立って考えることが大切である旨が記載されている。

また、加害者になってしまったと思った時、例えば、自分の言動によって相手を傷つけたと感じ、後悔している、あるいは自分はハラスメントをしたつもりがないのに相手に訴えられた時などは、一人で悩まずに相談する

ことが大切であると述べている。

さらに、被害者にならないために、嫌だと感じた時には、相手が都合よく解釈することのないよう、はっきりと「イヤだ」と意思表示をする大切さを述べている。

最後に、被害者となってしまった時は、自分を責めたり我慢したりせずに、大学の窓口など信頼できる人に相談することを伝えている。

おわりに

近年、「体育・スポーツ指導と体罰」について、指導教員と学生、先輩と後輩の間で、ハラスメント行為に対する意識に欠けるところがあると、社会的問題として大きく取り上げられている。本学は、武道、体育・スポーツ指導者養成に大きな責任を担う体育大学として、「建学の精神に基づく教育方針」の通り、一人一人の教職員が教育者として、指導者としてのあるべき姿をしつかりと自覚し、自分自身が示範となり、誠意を持って学生の指導に当たると努めている。快適な環境における修学および就業のために、今後も全学を挙げてハラスメント防止・対策を図っていききたい。



意識改革を目指すセンターだより

西村 智 ● 関西学院大学ハラスメント相談センター副長

はじめに

関西学院大学では、2000年からハラスメント防止のための取り組みを進めている。当初は学内スタッフのみで運営していたが、ステークホルダーに対して説明責任を果たし、透明性を確保するために、2016年4月、第三者機関であるNPO法人から専門相談員を迎え入れてハラスメント相談センターを開設した。主な業務として、相談活動、啓発、広報活動を行っている。開設前は相談機関がなかったために、初年度の相談件数は必ずしも少なくなかったが、2年目は格段に減少した。開設からまだ2年と日が浅く、試行錯誤を繰り返している段階ではあるが、これまでの活動から得た気づきを、この場をお借りして共有させていただきたい。

1 アカデミック・ハラスメントの現状

本学では、アカデミック・ハラスメント（アカハラ）のみならず、セクハラ、パワハラ、アルハラ（アルコール・ハラスメント）と幅広く相談を受け付けているが、これまでの相談で最も多かったのはアカハラである。相談内容から見えてきたのは、ハラスメントが生じる背景の一つに、「指導」に対する教員と学生の認識の違いがあることだ。この違いはジェネレーション・ギャップともいえる。なぜなら、対象となった教員は中高年だからである。かつてのモーレッツ社員時代は、厳しい指導が一般的だったかもしれない。罵声を浴びせるのも罵倒するのも熱心な指導の一環ということ、それほど問題視されなかった。しかし、時代は変わった。いまや、相手を傷つける言動はハラスメント行為である。当然、若い学生

からすれば、教員の罵声や罵倒はハラスメントとして認知される。同様に、教員・学生間の関係性のギャップも問題である。かつては企業でも社員旅行や飲み会などの職場外の付き合いは当然だと考えられていたが、いまや業務の範囲を超える指導・指示はパワハラの基準となる。大学も然りだ。授業の範囲を超えてさまざまな要求をする教員やプライベートな領域に口を挟む教員に対して、学生は違和感を覚え、疑問を持つ。

このような認識のギャップが生じた場合、ハラスメントセンターが仲介役として必要になる。しかし、正直なところ、短期間で両者の溝を埋めるのは容易ではなく、また、傷ついた学生をケアする必要性からも、環境を変える対応をすることがほとんどであった。そのため、事務的なコストが多く発生してしまった。現在はこの反省をもとに、意識啓発に力を入れて活動している。具体的には、実際に起こった事例を参考にして、「ハラスメント相談センターだより」を定期的に発行、配付したり（87ページに実物を掲載）、教職員や学生を対象とする研修会を行ったりしている。その際、なるべくグレーゾーンを取り上げ、具体的にどういった言動がハラスメントにつながるのかを伝えるようにしている。

2 今後の課題

今後の課題を2点挙げたい。

まず、ハラスメントとまらない指導を行うノウハウをさらに追求し、よりの確な指針を提示することである。

教員は、学生との間に指導についての認識の差があるからといって、指導をしないわけにはいかない。叱らないといけない時は、きちんとそうしなければならぬ。しかし、もし受け手がハラスメントと感じたら……と思うと、叱ることを躊躇してしまう教員もいるのではないだろうか。当センターでは、「相手を傷つけることを言わない」「大きな声で叱らない」「長時間説教をしない」などと、いくつかのポイントを提示しているが、まだまだ隠れたグレーゾーンがあるだろう。例えば、学生から提出された論文が教員の考える水準を満たしていない場合、そのことを告げて修正を要求することがある。修正内容によっては、単位を認定するのが難しいことも伝えなければならぬ。このとき、教員が事実のみを伝えたりも、学生はハラスメントであると認識するかもしれない。また、要求水準についても見解の相違が生じる可能性がある。かといって、遠まわしに伝えたために、学生に真意

が伝わらないのでは本末転倒である。このように、基準が非常にあいまいなケースについてどう対応するか、今後、追求していく必要がある。

もう一つの課題は、最初の相談から解決までに時間をかけすぎないことだ。相談に訪れる学生の中には、困っていることを明確に言語化できない者も少なくない。このような場合、専門相談員が丁寧に聞き取りを行うことによって、相談者が言語化できるようサポートしているが、相談者が混乱している場合や精神的に疲れている場合は、対応に時間がかかってしまう。時間の経過とともに相談者の気持ちに変化が起きたり、対応が遅くなることによって、弊害が生じたりする。だからといって、傷ついた相談者を急かしたり、センターが主導権をとって誘導したりはできない。学内のカウンセラーや医療機関と連携をとりながら、迅速な解決に向けて何ができるのかを検討する必要がある。

おわりに

前述の課題は、全ての機関に共通するものではないだろうか。今後、機関や専門分野を越えて情報やノウハウを蓄積し、共有していくことが望まれる。



01 STOP!! ハラスメント

2017.10

関西学院大学ハラスメント相談センターだよ

相手を不快にさせないコミュニケーションについて
 ● 「学生の呼び方」 ● 「LINE等SNSを使用する際の注意点」

ハラスメントをなくすためには、相手を不快にさせないコミュニケーションの取り方を実践していくことが必要です。知らない間に自分の言動が受け手を不快にしてみてもあります。今回は「**学生の呼び方**」、「**LINE等SNSを使用する際の注意点**」という2つのテーマを取り上げています。こうした視点から普段の学生との関わり方を振り返りましょう。

学生の呼び方

CHECK 教員が学生を「下の名前+ちゃん」「下の名前」「あだ名」で呼ぶことは、**受け手の学生によっては不快に感じることがあります。**

先生からどのように呼ばれるかについては、学生の受けとめ方は様々です。上記のように呼ばれることを肯定的に受け止める学生もいるでしょう。ただ、中には先生から「下の名前+ちゃん」「下の名前」「あだ名」では呼ばれたいくない「苗字+さん」で呼んでほしいという学生もいます。**呼び方は相手との距離感を表します。**「下の名前+ちゃん」「下の名前」「あだ名」という呼び方は、受け手にとっては距離が近すぎず不快に感じることもあります。これは職場における上司と部下の関係、同僚間においても同じです。そして「下の名前+ちゃん」「下の名前」「あだ名」で呼ばれ不快に感じたりする人が、**相手不快であることを伝えられるわけではありません。**



教員が学生を呼ぶときは「苗字+さん」が適切な呼び方です。
 (もちろん学生が先生を呼ぶときは「苗字+先生」と呼びましょう)

セクハラとの関連では、「下の名前+ちゃん」「下の名前」「あだ名」はグレーゾーンの問題です。「下の名前+ちゃん」「下の名前」「あだ名」で相手呼び、執拗にデートや食事や誘う、個人的な内容のメールを何通も送る(また返信がないと返信を求め)、[今日は彼女(彼氏)とデートに行くの?』といったプライベートな質問を繰り返す、これらは**セクハラになることがあります。**

LINE等SNSを使用する際の注意点

CHECK LINE等SNSは便利なツールですが、教員と学生との関係、使い方によってあります。また近年、教員から学生に対してのLINE上でのセクハラやハラスメントも増えてきています。

- 「教員が学生に好意を抱いてメールで告白した(または、好意をほめた)」
- 「(指導と関係のない)個人的なメールを何通も送り、中には深夜や早朝にも送った」
- 「食事やデートに誘った」など

現在では教員が学生とLINE等で個人的なやりとりをするのはセクハラが生じやすい環境と考えます。そのため、教員と学生との連絡手段としては、できるだけ「@kwansai.ac.jp」を使うことが望ましく、やむを得ずLINE等を使用する場合は、内容を連絡事項に限るなどの注意が必要です。



セクハラ・アカハラ・パワハラの防止のためにも、LINE等を使用する際は以下の内容について認識をもち、受け手を不快にさせるコミュニケーションをとらないよう注意しましょう。(職場における上司と部下の関係、同僚間においても同じです)

LINE等で深夜や早朝に連絡する

授業のある日中を過ぎると学生にとっても個々の生活の時間帯になります。よほど緊急のことがない限り、LINE等での連絡はマナーに反します。寝ている時間にLINE等を送ることも当然マナー違反です。

♡マークや(*^o^*)chu♪などを付けてメールを送る

学生との関係がどのようなものであっても、このような絵文字や顔文字は受け手に不快感を与えます。学生に対して(職場では部下や同僚に対して)このような絵文字や顔文字を使うべきではありません。このような絵文字や顔文字をつけたメールに対して、相手は不快感を感じたとしても、それは送り手との関係を悪くすることを心配する心構によるものです。

授業などの連絡のためにグループLINEに入ることを強制する

家族や友人との連絡手段としてLINEを使っている学生であれば、授業の連絡のためというも教員とLINEで繋がることに違和感を持つこともあります。グループLINEを利用する場合は強制にならないよう、伝え方には気を配る必要があります。

指導とは関係のない個人的な内容のメールを送る

送ったメールに対して、学生が不快感を示していない返信をしてきたからといってやりとりを続けて良いわけではありません。先生から送られてきた個人的なメールに対してどのように返すべきか考えなければなりません。先生が訂正で送ってきたメールに対しては細心の注意を払いながら返信内容を考え、不快感が伝わらないよう文面に気を配る必要があります。

関西学院大学ハラスメント相談センター

ハラスメント相談センターでは、セクシャル・ハラスメント、アカデミック・ハラスメント、パワー・ハラスメント、アルコール・ハラスメント等の相談を受け付けています。

相談を希望する方へ

まずは相談センターへメールをお送りください。
 h-tantou@kwansai.ac.jp
 相談にあたっては、個人のプライバシーを尊重します。相談者が希望する範囲に向けて一応考え、課題解決に向けて取り組みます。