

● 事例紹介 ●

より良いアカデミック・ハラスメント対策を
目指して ～相談事例に学ぶ～

土家 琢磨

(NPOアカデミック・ハラスメントをなくすネットワーク 理事)

本稿は「危機管理」特集に掲載される。危機管理という言葉からは、「事態が発覚した後の対処法」という印象を受けるが、そうだとすればアカデミック・ハラスメントに限らず、ハラスメント対策として「危機管理」のみを考えるのは不十分である。ハラスメント対策では事件の発生自体を防止、被害者を生まないことが最も重要なのである。

しかしながら、大学に対して被害の申告があった場合の対処も、被害者の置かれている状況を改善し、その後のハラスメントの発生を防止するという観点から決しておろそかにして良いものではないし、このような意味での危機管理に誠実に取り組むことは重要である。

はハラスメントへの対処に不慣れであり、被害の訴えへの対応に戸惑っている担当者が少なくないことを示しているように思える。

本稿ではNAAHに寄せられた相談事例を通して、ハラスメントへの対応の現状と、ハラスメント対策の一部としての望ましい危機管理について考えてみたい。

(なお、アカデミック・ハラスメント全般については、NAAH編「アカデミック・ハラスメントをなくすために」<http://www.naah.jp/guideline/guideline.pdf> をご覧いただきたい。)

学生へのハラスメント

最初は学部学生へのハラスメントの例である。

学部三年生のA君は、このままでは留年になるのではないかと心配している。B教授が担当している必修科目の「演習」を不合格とされてしまったのである。この演習では二回の発表と五回以上の質問が義務づけられていたが、それらは他の学生と同様にクリアしていた。判定に納得できないA君が、B教授に不合格の理由を聞きに行くと、B教授は「僕がダメだと思ったからダメです。」と言う。「ど

さて、アカデミック・ハラスメントに関する規定やガイドラインを設ける大学は、この数年で急速に増加している。これに伴うアカデミック・ハラスメントの減少を期待したいところだが、そう簡単ではなさそうである。私が活動のお手伝いをしている特定非営利活動法人(NPO)「アカデミック・ハラスメントをなくすネットワーク(NAAH)」に寄せられる相談件数が減少する傾向は、残念ながら見られないのである。もちろん従来潜在的であった被害が顕在化してきたこともその理由の一つだと考えられるが、「大学に被害を申し立てたが、適切に対処してくれなかった」という相談は確実に増えている。このことは、多くの大学

がダメなのでしょう？」と聞くと、「君は素直じゃないんだ。」という答が返ってきた。A君は、演習の時にB教授とは異なる意見を述べたことを思い出した。もしそのようなことで不合格にされたのなら、到底納得ができないと思ったA君は、学内に貼ってあるハラスメント防止のポスターを思い出し、ハラスメント相談室に行ってみることにした。

相談員として出てきたのは、同じ学部のC教授だった。一通り話を聞いてくれたC教授だが、結局「成績判定は教員の裁量に任されているのだから、不合格と判定してもハラスメントにはならない。」と言われてしまった。学内では何もしてもらえないと思ったA君は、NAAHに相談することにした。

これは成績評価に関連したハラスメントの相談例である。確かにC教授が言うように、成績評価は教員の裁量に任されている。しかし裁量の範囲として認められているのは、あくまでも「適正な」成績評価であって、個人的な感情に基づいた恣意的な評価が許されているわけではない。従って、A君への不合格の評価が適正なものであることをB教授は示す必要があるし、それができなければこの評価は変

更されるべきである。またもしもB教授がそれを拒むのであれば、大学としてこれを正さなければならぬ。大学がこれを怠るようではアカデミック・ハラスメント行為とその被害を放置することとなり、アカデミック・ハラスメント対策としては失格である。

しかし相談員のC教授は、このような判断ができていない。実は、ハラスメント相談員という役割を負ってはいない。ハラスメントについての理解が不十分な相談員が少なくないのである。この原因は相談員個人の不足にあると考えられている。ハラスメント相談はハラスメント対策の最前線であり、ハラスメントの被害者と大学側が初めて接触する重要な場である。ここで大学側が信頼を得られなければ、学内で事態を解決することは困難となり、適切な危機管理は為し得ない。相談員の選定と研修には、十分に気を配る必要があるだろう。

学生への評価に関するハラスメントは、この例のような学部学生に対するものに限らない。特に最近目立っている博士号の取得妨害について、少し触れておこう。博士号取得妨害の申し立てに対して、大学側が「手続き上の不備は

ない。」として適切な救済を怠り、意図的な低評価や、教授会などの最終投票の場での中傷的な反対意見の表明などによるハラスメントを、結果として容認してしまうケースが大変多い。これはC教授と同様の、ハラスメントの理解不足に起因する誤った判断である。「形式が整っている」ことだけで良しとしていたのでは、ハラスメントをなくすることは難しい。

教員へのハラスメント

次は教員へのハラスメントの例である。ここに登場するF委員長の対応は、ハラスメント対策に真摯に取り組んでおられる方から見れば、とても信じられないものだと思うのだが、個々の部分については実際の相談にあったものである。

ある大学で助教をしているD氏は、これまで優れた業績を挙げてきている。D氏が所属する講座では二年前に教授が定年退職し、入れ替わりに別の大学からE氏が新しい教授として赴任してきた。

赴任当日、D氏はE教授から「二年以内に出て行くように。」と一方的に言い渡され、それ以来「早く出て行くよ

うに。」とか「まだ出て行かないのか。」などと頻繁に言われ続けている。もちろん従来から良さそうな公募があれば応募してきたのだが、競争の激しい現状ではそう簡単に良い結果が得られるわけもない。この数ヶ月は毎日のように応募状況の報告を求められるようになり、D氏は次第に気が滅入ってきて、最近では大学を休みがちになっている。

ハラスメント関係のホームページや大学で配られたリーフレットを見て、自分が受けている行為はアカデミック・ハラスメントに該当すると確信したD氏は、ハラスメント相談室に相談することにした。D氏の話を聞いたハラスメント相談員は、学内のハラスメント対策の実質的な責任者であるF相談委員長に報告した。D氏が求めたのは状況の改善のみで、ハラスメントの認定やE教授の処分などは求めなかったため、簡易で迅速な処置がとれる「委員長裁定」という方法で解決を図ることを、F委員長は相談員を通してD氏に勧め、D氏もそれに同意した。学内の規則によれば、この方法ではハラスメントの有無は判断しないが、必要な対応策を委員長が関係者に要請することになっている。ひと月ほど経って突然送られてきた「委員長裁定案」を読んだD氏は、とても驚いた。D氏の訴えた事項の全てが「コミュニケーション不足によるものであり、E教授の行

為はアカデミック・ハラスメントには該当しない」とされているのである。この裁定を受け入れてしまえば今までの上に教授の行為がエスカレートし、自分が置かれる状況は益々悪化すると感じたD氏は、納得できない事項をまとめた文書をF委員長に送った。するとF委員長から、「E教授と面談した結果、ハラスメント行為をするような人物ではないと判断した。この裁定案を改訂するつもりは一切ない。」という文書が返ってきたのである。

まず、E教授の行為から考えてみよう。E教授の「早く出て行くように」とか「まだ出て行かないのか」などの言葉は、これだけ見ればそれほど大きな問題とは感じられないかもしくない。しかしこれらの言葉が、被害者には抗い得ない権限を背景に発せられ、またこれが毎日とは言わないまでも、毎週のように繰り返されるとしたら、小さなストレスの積み重ねがやがては大きな塊となって被害者の心を占めてしまうこともある。この場合、早期に適切な措置がとられなければ被害者はうつ状態に陥ることになるし、その結果不本意な退職や、時には自殺という重大な事態を招くこととなる。

またアカデミック・ハラスメントに限らず、様々なハラ

スメントは対等な人間関係の下では成立せず、必ず何らかの権限や加害者側に有利な状況を背景としている。従って、被害者と加害者の関係は対等では有り得ず、対等ではないからこそ被害者は加害者の言動に著しく苦しめられても、また何らかの具体的被害を受けても、それに対抗することは難しい。従って教員間のハラスメントの場合にも、大学が介入しなければ解決は困難なのである。ハラスメントの相談や対策に携わるのであれば、これらのことを十分に理解する必要があるだろう。

しかしこの事例でより問題なのは、解決に向けた措置を行なうべき立場のF委員長が、措置の必要性を全く認識できず、さらには自らもハラスメント行為を行なっていることである。問題点の一部を挙げてみよう。

一 アカデミック・ハラスメントの理解不足

F委員長の判断は、アカデミック・ハラスメントを十分に理解した上のものではない。この例では、E教授はD氏を辞職に追い込もうとしている可能性が高いのだが、これを「ハラスメントではない」と簡単に断言してしまうようでは、ハラスメント対策に携わる者としては失格である。

立てを行なったことで、被害者の状況がさらに悪くなることになってしまう。

ではこの事例にどのように対処すれば良いのだろうか。D氏は状況の改善のみを求めているためハラスメントの認定は必ずしも必要ではなく、次のことを行なうだけでよい。

① E教授に対して、今後はD氏が不快感を感じる言動、特に異動などの人事に関する言動は行なわないように勧告する。

② そのような行為が今後繰り返される場合には、ハラスメント行為と見なされ、処分が下される可能性もあることを伝える。

E教授がこの勧告に従えば、D氏の研究環境は改善され、従来から十分な業績を挙げているD氏の研究はさらに発展すると予想される。F委員長の対応と比べてどうだろうか。この対処に不満を持つ人物がいるとすれば、それは加害者のE教授だけであろう。

さて、F委員長に関する問題は先に述べたC相談員の問題と同根と考えられる。そもそもF委員長は不適任なのである。対策責任者の人選は、多くの大学では適任か否かを

また先に述べたように、アカデミック・ハラスメントが権力や権限、あるいは何らかの加害者側に有利な状況を背景としていることを理解していれば、「コミュニケーション不足」という対等な人間関係を前提とした言葉が出てくるはずはない。

二 権限権力の濫用

ハラスメント対策に携わる者は、ハラスメントに関する何らかの権限を有することになるが、役割がハラスメント対策であるからこそ、この権限の行使には十二分に注意する必要がある。

しかしF委員長は実はハラスメントの有無を判断する権限がなく、またE教授と面談したのみで十分な調査も行っていないにもかかわらず、裁定案に「ハラスメントはなかった」という誤った結論を記載している。またF委員長はD氏の意見を全く考慮しようとせず、説明も全く行わずに自説を押しつけようとしている。気の弱い被害者であればこれに従って引き下がらざるを得ないだろうし、権限を背景とした一方的な意見や判断の押しつけは、それ自体ハラスメントとなる行為である。これではハラスメントの解決と被害者の適切な救済は不可能であり、大学に申し

あまり考慮することなく行なわれている。さらに、その人物に対策の全てを「丸投げ」しているのが現状である。もちろんその人物が適任者であればよいのだが、これが適格性に欠ける人物であって、言動に問題があったとしてもそれを正す人物がいない場合には、F委員長のように大学に申し立てをした被害者をさらに追い込むような言動を行なうなど、様々な問題が生じることとなる。不適切な人物に対策を任せていては、適切なハラスメント対策も危機管理も望むべくもない。

適切なハラスメント対策のために

さて、二つの例を通して、ハラスメント対策と危機管理で重要なことが見えてきた。「適切に選ばれた人物が、被害者を第一に考えた対策・対処を行なう。」これがハラスメント対策とその危機管理の要点である。

まず人選の問題であるが、先にも述べたように現状では必ずしも適任者がハラスメント対策に携わっているとは言えない。いくら立派な規定やガイドラインがあったとしても、どれだけ綺麗なポスターが貼ってあったとしても、それだけでは何の役にも立たず、結局はハラスメントに関す

る適切な判断ができ、それに即座に対応できる人物を対策責任者や相談員に選ぶことが、まだ「マニュアル」のないハラスメント対策には不可欠なのである。またアカデミック・ハラスメントの理解は、特に関心を持って考えてきた人物でなければ一般に不十分であり、十分な学習の機会を持つことも大切である。学長などの運営責任者の方々には、ハラスメント対策責任者の選定には十分気をつけていただき、またその活動を十分にサポートしていただきたい。

次にハラスメントの申立に対する最も適切な危機管理の方向であるが、これは被害者を第一に考えることで自ずから見えてくる。具体的にとるべき対処は事例によって異なるが、一般的な事項をいくつかを挙げれば

- ① 被害者が不快に感じている、正当とは言えない行為を禁止する。
 - ② 被害者が不当な不利益を被っている場合には、その回復を図る。
 - ③ 必要があれば、加害者の被害者への接触を禁じる。などであろうか。その際に
- ① 措置は被害者の同意を得た上で行なう。
 - ② 措置によって被害者がさらなる不利益を被らないようにする。

の二点に注意を払う必要があるだろう。

最後に

二つの事例をもとに、アカデミック・ハラスメントの危機管理について考えてきた。しかし結局のところハラスメント対策は、常識的な判断ができる人物が常識的に行なえば良いだけなのである。ハラスメントに対しても他の様々な事柄に対しても、大学の外から見ても常識的と言える対応を当たり前に行なえるか否か。これが各大学の健全度を示すのではないかと、私は感じている。

とても残念なことだが、現実には組織の体面を第一に考え、被害者を放置する大学も存在する。そのような人を大切にしない大学を教育機関と言つて良いとは、私には思えない。ハラスメントの問題に真摯に取り組むことは、大学全体の学習研究環境の改善につながる。これを通じて、今以上に活力のある大学を作り上げていただきたい。