

ハラスメント相談

内田 千代子

(茨城大学保健管理センター 精神科医)

一 はじめに

セクシュアルハラスメント対策が各大学で本格的に取り組まれてから既に七年以上経過したが、様々な事例の対処を行う中で、ガイドラインの改定もなされた大学が多いと聞く。一九九九年四月に改正男女雇用機会均等法が施行になり、職場におけるセクシュアルハラスメント防止のための事業主の配慮義務が規定された。そして、セクシュアルハラスメント防止に対する人事院規則の制定を受けて、「文部省におけるセクシュアルハラスメントの防止等に関

する規定および運用の通知」が提出された。セクシュアルハラスメントの防止対策は、職員の職務能率向上に重点が置かれてはじまったが、各大学のガイドラインでは教育サービスを受ける側である学生の人権保護を明確にし、また、その対応では当該学部自治に任せざるをせず、真に被害者が救済される道を目指してきたと思う。

特に最近、アカデミックハラスメント、パワーハラスメント対策が盛り込まれて、大学構成員の人権を尊重する視点からハラスメント一般を扱う流れになっている。

相談組織は、学内のみタイプ、外部に完全委託のタイプ、学内組織と外部委託の併用タイプがある。また、扱う

内容については、セクシュアルハラスメントのみを扱っている大学、アカデミックハラスメントも扱っている大学、ハラスメント全般を扱っている大学とあり、これらと同じ委員会では処理している大学とそれぞれ別の委員会では処理する大学がある。相談室の場所は、保健管理センターの中にある大学、別に設けている大学がある。相談員については、ハラスメント相談専門の相談員を設けている大学、心理カウンセラーが相談員を兼ねている大学、各学部から相談員が選出されている大学がある。このようにいろいろな面で異なっているものの、ハラスメントの絶滅を願う気持ちはそのどの大学の関係者にも共通している。

二 ハラスメントの定義

キャンパスセクシュアルハラスメントの定義として、文部省の規定では、相手を不快にさせる性的言動(性的な関心や欲求に基づく言動をいう。性別により役割分担をすべきとする意識に基づく言動も含み、職場の内外を問わない)と広い範囲で捉え、いわゆるジェンダーハラスメントも含まれる。セクシュアルハラスメントに起因する問題として、

「セクシュアルハラスメントのため職員の就労上、または学生などの就労上の環境が害されること」(環境型、hostile environment)、セクシュアルハラスメントの対応に起因して職員が就労上の又は、学生等が就労上の不利益を受けること」(対価型、quid pro quo)と明記している。

アカデミックハラスメントの定義は規則や通知等で規定されてはいないが、キャンパスでの学習、研究、就労を(特に権力を利用した形で)妨げる行為で、セクシュアルハラスメント同様、重要な人権侵害と位置づけられている。研究意欲をそぐ(研究阻害型)、研究成果やアイデアを流用、盗用する(研究搾取型)、相手に身体的、精神的苦痛を与える(権力乱用型)などがある。

モラルハラスメント フランス人精神科医イルゴイエヌ氏の「モラルハラスメントが人も会社もだめにする」という翻訳本が日本でも出版され、「職場のモラルハラスメントは、不当な行為を繰り返して勤労者の尊厳を傷つけ、心身に損傷を与えてその人の雇用を危険にさらす。そうしたことを通じて職場全体の雰囲気が悪化させる」という定義が紹介された。セクシュアル、アカデミック、パワーハラスメントなどすべてを包括してモラルハラスメントと定

義していると考えてよい。それぞれの概念は明確に区別されているわけではない。そのため、この文中においても、各用語の使用に、重複・混乱が見受けられる箇所もあるかもしれないが、ご容赦いただければ幸いである。

三 茨城大学でのハラスメント対策

本学保健管理センター精神科医の筆者は、一九九九年ガイドラインの作成時から関与している。対策委員会、相談員、講習会、被害者の精神的サポートとしてのアフターケア、加害者の教育などである。そのため、本学で発生したセクシュアルハラスメントに関しては、ほぼ百パーセントにかかわっていることになる。なお、セクシュアルハラスメント相談を保健管理センター教員や学生相談室の職員がうけることには議論がある。「保健管理センターや学生相談室は、本人の悩みの相談であり、本人の成長を助けることがカウンセリングの目的である。セクシュアルハラスメント相談は、加害者が存在して被害を受けた人が訴えるものである。相談ということで括れる性質のものではない。」というのが一つの問題点である。また、「保健管理センター

は、加害者の悩み相談、更正指導に向けてのカウンセリングなども担当すべき立場にあり、訴えに対しては中立であるべきだ」という問題点もある。私もこのような意見には原則的に賛成である。欧米の大学や、日本でもこの面での対策が進んでいる大学では、先述のように専門の窓口およびカウンセラーを設置している。しかし、セクシュアルハラスメント対策は、草創期で、これまで学内に専門家も少ない状態であったので、原則をやや崩してかかわってきた。これまで関わった例は、やはり、教員から学生、というケースが一番多いが、職員から学生、教員から教員、学生間など、いろいろな関係の中で生じている。学生から教員の場合もある。(また、環境型セクシュアルハラスメントもある。)

ほぼすべての事例において、アカデミックハラスメントの要素がからんでいた。中には、純粹にアカデミックハラスメントとして扱うべきだが、アカデミックハラスメントの規則、ガイドラインが制定されてなかったことで、対処が困難で曖昧となり、被害者から不満の声が出た事例もあった。

セクシュアルハラスメント防止委員会、対策委員会では、

アカデミックハラスメントの規則およびガイドライン制定の必要性を認知し、アカデミックハラスメントを含めた新ガイドラインを制定した。その際には、環境型セクシュアルハラスメントについての取り扱しも明確にした。その後、ハラスメントの相談、訴えは多くなっている²⁾。それとともに、残念ながら二次被害を受けて苦しむ人も存在する。二次被害を恐れてハラスメント相談をやめる場合も稀ではない。大学構成員全体の意識の向上が望まれる。

茨城大学での実態調査

茨城大学では、学生に対して、セクシュアルハラスメントとアカデミックハラスメントの実態調査を定期的に行っている。例えば、二〇〇一年五月に一六六八名の女子学生がアンケート調査に回答しているが、約二〇%以上が、セクシュアルハラスメントの被害を受けたと回答している。「言葉や視線」によるものが最も多く、次に「みだりに体に触れられた」が多い。加害者は、立場が上の場合が多く、「精神的に落ち込んだ」学生が当然のことながら、多い。セクシュアルハラスメントの被害を受けた場合、「友人に相談」したものが五〇%で、親や教師に相談したり、直接

抗議したりする例よりも優位に多かった。被害を受けてもなかなか抗議や、訴え出ることは難しいと考えられる。つまり、ハラスメント相談及び委員会に扱っているのは、氷山の一角である。その後は、アカデミックハラスメント調査もおこなっている。

四 アメリカでの経験から

筆者は一九八七年から一九八九年春まで、アメリカ東海岸コネティカット州にあるYale大学および関係病院で臨床精神医学を学んだ。その頃、大学の図書館や病院のあちらこちらで、「セクシュアルハラスメントを許さない」と呼びかけるチラシを見て大変驚いたことを覚えている。医学部女性事務所のチラシが現在でも手元に残っている。「誰かに言おう。ノーと言おう」⁴⁾「セクシュアルハラスメントはsex discrimination(性差別)の一つの形である。医学部規則でもYale大学規則でも、州と国の法律でも禁止されている。」「sexism、sex discrimination、sexual harassmentは全て禁止されている。それぞれを明確に区別するのは困難である。」またこのようなチラシは、人種、性別、国籍、レズ、ゲ

イなどの差別をなくすチラシとともに置かれていた⁵⁾。個人の人権を守る対策の一つとして位置づけられていると感じた。性差別や最近定着した言葉であるジェンダーディスクリミネーションを廃することなくして、セクシュアルハラスメント対策はできない。

そのようなこともあり、セクシュアルハラスメント規定のみの対策では当初から限界を感じていたので、遅ればせながらも人権侵害としてのハラスメント全般を日本の大学で扱うようになっていくことを評価したい。

五 ハラスメント相談員の注意すべきこと

ハラスメント相談(特にセクシュアルハラスメント相談)の際に注意すべきこととして、(一) 被害者相談であることとの認識—一般的な学生相談は、進学、勉学上の悩みや、仲間を作れないなどの悩みを聞き、自主的に考えられるように援助する。それではなく、加害者から被害を受けた被害者の訴え相談であることの認識が大切である。怒りと痛みを受容が鍵となる。(二) 相談員自身の意識改革—人権侵害としてのセクシュアルハラスメントを十分認識し、人

格を尊重する環境を作ること、男女のコミュニケーションギャップの理解をすること、固定的役割分担意識を捨てること、そしてジェンダーハラスメントをしないという強い意志を持つことが重要である。(三) 相談の受け方—秘密厳守、迅速な対応、及び、相手の立場を尊重して理解しようとする、受容と共感の態度が重要である。安心感を与え、評価、批判、断定をしないこと、「・・・なんですネ」というように相手の話をフィードバックして内容について要約したり、相談の終わりに相手を支持する言葉をかけたりして、心の緊張を解かねばならない。答えが限定されてしまふような閉ざされた質問でなく、「その時どのような気持ちでしたか」というような、感情や考えを表現できる開かれた質問をすることも必要である。相談による二次被害は絶対に避けねばならない。(四) 時間、場所の枠設定—いつでもどこでも相談に応じるといふやり方は実り多い結果をもたらさない。

六 被害者の受ける心身のダメージ

筆者は、「セクシュアルハラスメントと精神科医療—大

学および医療現場における対策をめぐって⁶⁾」で、欧米の論文を参考にして、セクシュアルハラスメントの心身への影響について書いた。それを引用しながらここで述べたい。(一) 心身への影響—身体症状として、腹部の痛み、吐気、下痢、食欲不振、頭痛、めまい、生理不順、だるさなどを生じやすい。精神症状として、鬱、不安、解離症状等がたびたび認められる。

レビュー⁷⁾によると、法的手段に訴えたのは一〜七%の被害者と少ない。特に女性は、男性に比べて権利意識や正義感で行動するというパターンに慣れていないため、怒りを感ずることに葛藤を抱きやすい傾向があるという説もある。九〇%以上の被害者に精神的症状(怒り、恐怖感、抑鬱気分、不安、焦燥感、自尊心喪失、屈辱感、孤独感、無力感、感情不安定)、および身体的症状(頭痛、食欲不振、体重減少、不眠、呼吸器感染、尿路感染等)が出現しているという。精神症状は、最初は自己懷疑と混乱が生じ、徐々に怒りが出現するというように段階に応じて症状が変化していくという報告がある一方、それはないという報告もある。いずれにしても、自己懷疑が中心的な症状となっている。

また、単に肉体的に強制された場合よりも就学上の条件等

の心理的プレッシャーを与えられた場合の方が、自己懷疑はより強くなり、適応障害も起こしやすいという。セクシュアルハラスメントは、仕事や学問上の地位、業績、生活の糧など多大な喪失を経験する危険性があり、非常に強いストレスと考えるべきであるという。女性が被害者の場合、先ほど触れたように怒りの感情は女性性をめぐる葛藤を高め、さらに自己イメージを傷つけることにもなる。加えて被害者になることにより、女性が劣っているという偏見を内在化させやすくなるという。PTSDを呈することもまれではない。行動面へも影響し、社会生活が障害され孤立しやすい。

(二) PTSD 心的外傷後ストレス障害

過酷なストレスに対する反応として生じる精神的な障害である。外傷事件を生々しく再体験するフラッシュバックや、悪夢の出現。感覚鈍磨と回避反応が認められ、外界への反応性の低下や関連した刺激を回避しようとする。また、過覚醒となり、睡眠障害、過剰な警戒心、刺激性の高まりによるいらいら、驚き反応等がみられる。

(三) 被害者になりやすさ

欧米の研究では、一度セクシュアルハラスメントを受け

た女性は、セクシュアルハラスメントを受けやすいという。被害者になりやすい心理社会的背景への注目は、それぞれが差別であるという批判もあるものの、児童虐待との関連でこれまで多くの研究者により論じられてきた。

児童虐待によって慢性的なPTSD様症状が持続し、再被害を受けやすい脆弱性が作られるという説や、境界性人格障害との関連についても報告がある。被害の反復強迫としての捉え方による報告もある。カナダの医学生生の調査からは、医学部に入る前にセクシュアルハラスメントの被害にあった女性は、医学部に入ってからでも、その経験のない人に比べてより多く被害を受けていると、一九九四年に報告されている。また、成人になってから性被害あるいは肉体的暴力を受けた女子学生は、子供の頃、性的・肉体的両方の虐待を受けた人達のグループに多く、PTSDの出現もそのグループでもっとも多かったという報告もある。

小・中・高のいじめられ経験によりPTSDを呈する大学生も少なくない。そのような場合、大学生になってからいじめられて辛い思いをすると訴える傾向は認められる。

七 被害者のサポート対策

権威や上下関係を利用してハラスメント行為を行う人間（ほとんどが男性）が問題であることは言うまでもない。そのような人間に自覚させ、ハラスメントを起こさないような環境を作ることが重要であるが、被害者が嫌なことを嫌と言えないことが、ハラスメントを起こしやすくする要因にもなる。被害者相談に関わる者としては、その被害を十分に理解し、支えることを試みる。そのなかで、被害者が被害を受けにくくなるように援助する必要がある。被害者に要因があるからと責めることは決してしない。そうではなく、被害者が嫌なことを嫌であるときちんと主張できるようになるように支援する。

アサーティブトレーニング（自己主張トレーニング）も有用である。広い意味で、自分自身の認知や行動パターンの歪みや癖に気づいて、それを変えようとする認知行動療法のひとつと考えられる。

先述のようにアメリカでは、「差別はいけない」「差別されない権利がある」「差別されたら抗議してよい」「不愉快な気分にした時に文句を言う権利がある」と謳われている。

者はむしろ少ない。「正式なハラスメント対策委員会や苦情相談のように事を大きくしないで加害をやめてほしい」と望む。

職員の場合は、ラインの上長から注意してもらうことを考える。上司が異変に気づいて被害者をメンタルヘルス相談に促し、加害者の異動等で対処してとりあえずうまくいった事例もあるが、これはなかなか難しい。上に対しては愛想がよく、下をいじめるタイプの人の問題点上長はつきみにくい。また、労務、人事担当者が、相談内容を告げるだけでも「よその部署のことに口を出すな」といわれたという例もある。さらに、勇気をもってハラスメント相談を行った被害者に対し、「ハラスメント相談などしないで、自分に相談すればなんとかしてやったのに」と、上長にしかられたケースもある。二次被害が起こりやすく、そうした現状を知るために、周りもハラスメントとして訴えることをすすめない場合もある。

相談員の不適切な言葉の問題―相談員から「卒業までがまんしなさい」「謝ってしまえば収まるのではないか」「ハラスメント対策に申し立てると時間がかかるからやめておいたほうがいい。本当にやる気があるのか」というような

る事実は重要である。「嫌な時は、嫌だと言いましょ。Say No!」という呼びかけをたびたび耳にした。小学校教育でも行われており、児童虐待の多いアメリカならではこのことと思われた。しかし、日本においても児童虐待の実態が認められ、また、いじめ自殺の悲劇は消えることがない。ドメスティックバイオレンスの問題も注目を浴びるようになった。過労自殺の記事も新聞を賑わせる。嫌なことは嫌だという権利、嫌なことを人にされない権利が誰にでもあるということを認識する必要がある。個人の人格を尊重される権利、人権意識が低い社会であってはならない。

八 二次被害

先述の論文「セクシュアルハラスメントと精神科医療―大学および医療現場における対策をめぐって」を引用すると、訴え出た人の三三％は事態が悪化したと感じている。不適切な対応は、不信感を強め、いわゆる二次被害をもたらす可能性がある。

さて、ハラスメントが関与しているとおもわれる相談で、ハラスメント対策委員会への訴えを最初から希望する被害

ことを言われた人もいる。まるで、警察から「起訴になる」と面倒ですよ。ほんとうに起訴する気があるのか」と言われているような状況である。

相談員のバイアス（偏見）——明らかなジェンダーハラスメント、アカデミックハラスメントが認められるようなケースのときに、相談員がバイアスのかかった考えを被害者に述べた例もある。「帰国子女は日本に帰ってきてから周り」と合わないことが多いでしょう。適応が難しいでしょうね」とあたかも被害者側の受け止め方の問題であるかのような言い方をされたという。

特に相談員が年配の男性であると、長い間培った価値観を変えることは非常に難しい。価値観は変わらなくとも、せめてそのような考えを被害者にのべることは問題であるという繊細さを持って欲しいと思う。

九 大学というハラスメントを起こしやすい土壌

大学という特殊な社会でのセクシュアルハラスメントの危険性については、上野⁽¹³⁾や江原⁽¹⁴⁾らが、フェミニズムの観点から明確に述べている。大学では研究室の上司である指導

教官や教授が、人事権等の権限を大きくもつことが多かった。大学研究室は学会と関連し、研究者はその集団に所属し続けなければならない。加害者が古参で、被害者が新参である場合が多いが、加害者の要求を拒否すれば、被害者についての不当な悪評が流されるおそれがある。加害者の影響力から逃れようとすれば、大学を辞めるだけでなく研究者を断念せざるを得ないこととなる。大学の自治の見地から、他部門のトラブルには口を出さない相互不干渉主義もある。その上、女性の管理職や教員の数は一〇％以下と少なく、男性優位の社会である。しかも、最高学府でそんなことが起こるはずはないとの幻想を持たれている傾向がある。そこで被害者が声を上げにくく、支援者を得にくい構造体質を大学はもち、セクシュアルハラスメントだけでなくハラスメント全般が非常に起こりやすい社会であったと指摘されている。

一〇 大学内で対処することの限界

(一) 大学の中で、権力を持つ人間が加害者となった時には、権力者側の様々な圧力がかかり、単純にハラスメン

トと認定できないというケースもある。内部で調査判定及び認定することの困難さを感じる。しかし、大学の自治という名目で、安易に学内の問題を外部に持ち出すことが好ましくないとされる風潮もある。学内で、公正な判断ができないのであれば、学外の組織に頼らざるを得ないであろう。学部の自治に任せることが、学部の中に問題を隠蔽することになるので、学部組織を越えた全学対策委員会が作られたはずである。弱者救済・被害者救済を目的にして作られたハラスメント対策委員会が、学内の権力者に有利に働くものであるならば、意味がないであろう。

(二) 加害者が異動の場合

ハラスメントの問題が生じたときに、加害者とされる人が本人の意思で他大学へ異動となる場合がある。そのようなときに「他大学へ異動するから、本学とは関係なくなる」という理由で、最終的な処罰を決めない、あるいは、ケースとして扱わないこともありうる。他大学に異動後同様の問題を起こす可能性もある。少なくとも、異動前に自らの行動を反省せざるをえない状況を作る必要があると思う。また、ハラスメントとして処分されたわけではないのに、異動後に、噂が広まって、異動先での立場が悪くなり、退

職せざるを得なくなった例もあると聞く。加害者とされる人の人権も守る必要がある。

(三) 処分が決まっても開き直る例
勧告等のいわゆる軽微なセクシュアルハラスメントとされた場合に多いが、とりあえずは反省するという一文を書くものの、自分はこれからもこの程度のこととは今後もすると思うと堂々と公言してはばからない人もいると聞く。

一一 その他

(一) 被害学生が不安にかられてとる行動

被害者となる学生は教師との関係がまずくなることを恐れて、一度ハラスメント相談をした後に、自分から関係を修復しようとする質問に行きついたり顔色を伺ったりする行動に出ることもある。ハラスメントとしてきちんと訴えることは、加害者を敵とする行動であり、ハラスメントが認定され敵に勝つことができればよいが、そうならなかった場合には、非常な悪条件の中で勉強や仕事に励まなければならぬこととなる。そこで、一見矛盾するような被害学生の行動も理解できるものである。

(二) 立場

ある組織において、立場が上のものが立場の下のものとセクシュアルな関係をもつ場合、その立場を利用したセクシュアルハラスメントとなりうるという自覚を常に持つべきである。「相手が断らなかつたから」という理由は「相手が断れなかつたから」という理由になる。

相手の人格を傷つけ人権侵害するハラスメントは、一般的には立場が上の人から下の人へ起こりやすいが、必ずしも組織上の上から下に起こるとは限らない。学生同士の間でも、起こりうるし、また、下から上ということもありうる。特に、集団で精神的な嫌がらせをする場合には度々認められる。

(三) 男子学生から女性教員へのセクシュアルハラスメント

女性教員に付きまとうストーカー行為で、女性教員が苦勞した例がある。この場合、教員がセクシュアルハラスメントとして扱わざるを得なくなるまでには、相当の努力をしている。どのようなストーカー行為で教員を苦しめようが、学生は教育を受ける権利を立てにして教員との接触を待とうとする。教員は、身の危険を感じながら我慢に我慢を重ねる。アメリカでは一〇年以上前から患者から医者へ

のセクシュアルハラスメントが問題とされている¹⁶⁾。このように弱い立場の患者や学生がハラスメントの加害者となりうる。職務上の立場の違いよりも男女(ジェンダー)の違いのほうがハラスメントを起こしやすいことの例といえるかもしれない。

(四) 女性から男性へのセクシュアルハラスメント

女性が上司で男性が部下の関係という例もありうる。このような場合を想定して、米国のセクシュアルハラスメントのチャリンなどには女性の上司から受けるハラスメントについても注意を喚起している。

一二 最後に

昨年の北関東甲信越地方メンタルヘルス研究協議会のハラスメントセッションで討論になったことも含めて、現状と問題点について述べたい。討論の中で、(a) 予防、(b) 大学の指導体制のあるべき姿への変革の必要性、(c) 加害者に対する教育、が特に大きな問題点として浮かび上がった。(a) 予防は、大学構成員のハラスメントに対する問題意識を変えていくことなしには不可能である。そのため

には、教職員の研修とともに学生の研修も重視し、学生側の意識向上を図る必要がある。また、指導者が一人だけでなく複数で指導する体制をとることにより、ハラスメントが起こりにくい環境をつくることができる。さらに、研究室や大学を変更できるような教育研究制度の柔軟性も求められる。大学院生の指導については特に最近、人数も増え学力の低い学生も充足率をあげるために入学させている現状があり、ハラスメントは以前よりも起こりやすい状況と考えられる。教育指導の必要性は増しているため、制度の柔軟性とともな教育への投資が必須となっている。このことが、(b) 大学の指導体制のあるべき姿への変革の必要性である。(c) 会社組織とは違って大学という比較的横並びの組織で加害者に対する教育を行うにあたっては、特殊で困難な問題がある。

問題は山積しているが徐々に、進歩していくことを期待する。

参考文献

- (1) Hirigoyen M: Malaise dans Le Travail 2001 (高野優記): モラルハラスメントが人も会社もダメにする。東京: 紀伊国屋書店, 2003
- (2) 内田千代子: 国立大学独立行政法人化後に大学はどう変わったかー精神科産業界の立場から見えてー、産業精神保健 13: 159-163, 2005
- (3) 日下部典子、高安スキ子、堀口祐子、宮川八平、内田千代子: キャンパスにおけるセクシュアルハラスメントの実態調査 CAMPUS HEALTH, 42(1): 221, 2005
- (4) Office for Women in Medicine, Yale University School of Medicine: TELL SOMEONE: SEXUAL HARASSMENT, DISCRIMINATION SEXISM, 1986.
- (5) Yale College Grievance Board for Student Complaints of Sexual Harassment: Grievance Procedures for Complaints of Sexual Harassment, 1979(as revised 1980 and 1981 and 1995).
- (6) 内田千代子: セクシュアルハラスメントと精神科医療ー大学および医療現場における対策をめぐって。心療内科 2000: 4: 272-277
- (7) Charney, D.A. & Russell, R.C.: An Overview of Sexual harassment. Am. J. Psychiatry 151: 10, 1994
- (8) Herman J, Russel, D & Trocki, K: Long-term effects of incestuous abuse in childhood. Am. J. Psychiatry, 143: 10, 1986

- (9) Chu J.A.: The revictimization of adult women with histories of childhood abuse. *J. Psychotherapy Practice and Res.*, 1 : 259, 1992
- (10) Moscarello, R., Margittai, K.J.& Rossi, M.: Differences in abuse reported by female and male Canadian medical students. *Can. Med. Assoc. J.*, 150 : 357, 1994.
- (11) Schaaf, K.K.& McCanne, T.R.: Relationship of childhood sexual, psysical, and combined sexual and posttraumatic stress disorder. *Child. Abuse. Negl.*, 22 : 1119, 1998.
- (12) 内田千代子：大学産業医としての自殺予防対策。特集：大学における産業精神保健活動の現状と課題：CAMPUS HEALTH. 44(2), 印刷中 / 2007
- (13) 上野千鶴子：キャンパス・セクシュアル・ハラスメント 特集・シエンダー表象と暴力。現代思想 / 28-2 : 56 / 2000
- (14) 江原由美子：アカハラを解決困難にする大学社会の構造体質。キャンパス性差別事情ストップ・ザ・アカハラ(上野千鶴子・編) / 三省堂 / 東京 / 1997
- (15) Dickstein, L.J.: Sexual harassment in medicine. In *Sexual Harassment in the Workplace and Academia*—*Psychiatric Press, Inc., Washington DC, 1996* / p.241