

◆連載◆

学生相談共有ばなし・第三話

アカデミック・ハラスメント（その二）

吉武 清實

（東北大学高等教育開発推進センター・学生生活支援部・学生相談室教授）

5 大学研究協議会が提案したもの

アカデミック・ハラスメント防止等対策のための5大学合同研究協議会（*）は、平成十七年三月、報告書（「アカデミック・ハラスメント防止ガイドライン作成のための提言」、以下「5大学報告書」と略記する）を作成し全国の大学に発信した。この報告書は、解決手続きを含めて、いくつかの重要な提案を含むものであった。

その一つは、和製英語である「アカデミック・ハラスメント」の定義である。報告書は、アカデミック・ハラスメントを「大学の構成員が教育・研究上の権力関係を用いて、不適切で不当な言動を行い、これによって相手が精神的・身体的な面について、修学・教育・研究や職務遂行に関連した不利益・損害をこうむるもの」とし、いわゆる「パワー・ハラスメント」も含まれている。セクシュアル・ハラスメントについては、「不快な言動」という定義が広く用いられているが、アカデミック・ハラスメントの場

合にも「不快な言動」とすることが適当とは考えられず、「不適切で不当な言動」としたものである。

二つ目は、具体的にどのような言動がアカデミック・ハラスメントにあたるかについて、分類と例示を行ったことである。大学がアカデミック・ハラスメントを取り扱う規程・ガイドラインを策定するにあたっては、例示は欠かせないことである。5大学の研究協議会はこれに応えようとしたのである。

三つ目は、来談者が望むことの要点を示したことである。

四つ目は、アカデミック・ハラスメント対応システムに必要なモジュールとして、「相談」、「調整」、「調停・調査（審理）」の三機能を示し、それぞれの機能を担当する組織を「ハラスメント相談機関、学生相談機関」、「部局の調整担当者」、「全学委員会、部局委員会」とし、さらに、相談窓口（相談員）は「調整機能（調停・調査（審理）機能）」の担い手にはならない、と明記したことがある。

特集・就職支援

五つ目は、アカデミック・ハラスメントの問題解決において肝要な手続きとして「調整機能」をとりあげたことである。これは、「学内規則に則った調査等による解決・決着が必ずしも望ましくないような場合」の解決手続きである。実際、相談においては、加害側の処分を求める相談事例がある一方で、「悔しいけれどもおおごとにはしたくないし、加害側の処分までも求めるものではなく、できるだけ早期に救済してほしい」と、あくまでも白黒をつける調査にはよらない早期の解決を要望する例が少なからずある。セクシュアル・ハラスメントの解決手続きとしては、一般的に「調停」と「調査」というふたつの手続きが規定・ガイドラインに盛り込まれていた。これに対して、「5大学報告書」は、「調整」機能が問題解決に欠かせない重要手続きであることを示したのである。

(*)オーガナイザー、仁平義明東北大学学生相談所長、大畑昇北海道大学学生相談室長、繁榎算男東京大学教養学部学生相談所運営委員長

東北大学のハラスメント規程・ガイドライン

平成一八年二月一日、東北大学は「国立大学法人東北大学におけるハラスメントの防止等に関する規定」および「ハラスメント問題解決のためのガイドライン」を施行した。新たに策定された規定・ガイドラインおよびそれに伴って整備された相談・解決システムは次のような特徴をもっていた。

一、ハラスメント事案への対応体制が、部局中心の対応から全学中心の対応へと変えられた。これによって、部局による、時として不慣れな対応(教職員による不慣れな相談・不慣れな解決行為・不慣れでかつ中立性を欠くと疑念をもたれやすい調査)が引き起こすかもしれない問題や部局による対応のばらつきを

アカデミック・ハラスメント対応システムに必要な機能

		5大学研究協議会	東北大学新ガイドライン
対応システム	主体	部局中心	全学中心
相談機能	相談	ハラスメント相談 機関 学生相談機関	ハラスメント全学相談窓口 (学生相談窓口、職員相談窓口)
	継続的な心理支援		
	プロセスの見守り		
	調整・調停・調査への同席	×	
調整機能	調査委員会を通さない環境調整	部局の調整担当者	全学防止対策委員会に部局が協力
	双方の納得する解決を模索	○	×
	当事者双方の主張を公正な立場で調整	×	○
調停・調査(審理)機能	学内規則に則った調停	全学委員会	全学委員会による調停委員会
	学内規則に則った事実調査	部局委員会	全学委員会による調査委員会
	懲戒に関する判断	懲戒委員会	全学懲戒委員会

回避しやすくなった。また、常勤の専門家を配置するなどして全学相談窓口を充実化させ、ハラスメント相談・対応の専門家を育成、継承する（*）ことも期待できることとなった（ハラスメント全学学生相談窓口については学生相談所の常勤のカウンセラーが兼務する体制とし、増員が行われた）。

二、新ガイドラインについて、相談者が相談するにあたって、理解しやすく利用しやすい、一義的には相談者のためのガイドラインとなるようにすべく、構成の工夫（相談から、申立て手続き、保護措置、問題解決手続きの流れ）がなされ、別紙にセクシユアル・ハラスメントだけでなく、アカデミック・ハラスメントおよびパワー・ハラスメントについての例示記載もなされた（例示の記載は、「5大学報告書」の例示を参考にしてなされた）。

三、「学生相談による苦心の調整」の限界を超えるべく、また、セクシユアル・ハラスメントに比べて幾倍かの来談が予想されるアカデミック・ハラスメントに効果的に対応すべく、早期解決のために必須である「調整」機能が、「申立てによる解決手続き」のひとつとして組み込まれた。

（*）予算削減に伴う教職員の人員削減が進み、教員がますます激しい競争的環境に置かれる今日の下で、不慣れた教職員が相談に当たるのではなく、経験を蓄積していくことのできる常勤相談員を配置することは、危機管理の視点からも費用対効果の面からも有用なことであるだろう。

調整という解決手続き

「調整」という解決手続きは、「調査委員会による事実関係の確認と処罰を含めた処置の検討を行うよりも、問題が深刻になる以前に働きかけ」を行うものである（5大学報告書）。いわば「白

黒をつけることなく被害者を救済する」手続きである。東北大学の新規程・ガイドラインでは、「調整」について、申立てを受けてなされる三つの解決手続き種類のうちのひとつとし、「指導教員、研究室、就業場所の変更その他修学・就労上の措置等を行うことを含みます」と定義している。

ところで、実際に調整担当者がこのような措置を行うには、相應の権限を必要とするものである。加害者とされる側の人々が部局内で「強力なパワーをもった人」である場合、調整担当者が学部長であっても、調整行為が難航するという事態はおきかねない。

そこで「5大学報告書」が「調整機能」の主体を部局（各学部・大学院等）に持たせているのに対し、東北大学の新規程・ガイドラインは全学（防止対策委員会）を中心とし、それに「部局長が協力し、その責任と権限において、部局長自ら又は部局長が指名する者が手続きを担当する」とした。アカデミック・ハラスメント対応システムに必要な機能についての、「5大学報告書」と東北大学の新規程・ガイドラインの対照を表に示しておいた。後者では、「調整」の解決行為も全学防止対策委員会への「申立書」の提出の手続きを経てなされるものである。

新・規程ガイドラインにいう「調整」は、第三者が紛争当事者を仲介し譲歩させて和解や示談によって紛争の解決を図る斡旋行為の意味をもつ「調停」とは異なる解決手続きである。「調停」は紛争を前提としており不調に終われば動きが取れなくなる種類のものである。これに対し、「調整」では「公平な立場から早期の問題解決が図られる」ものである。たとえば、「調整」行為では、指導学生（申立人）の指導教員変更等の措置に指導教授（被申立人側）の納得と協力が得られるよう働きかけが行われる。万一、それが得られないジレンマが生じる場合、教員と当該学生の指導・被指導関係が成り立たなくなってしまうと判断されると

き、申立ての事情に鑑みて学生が権利として有する修学・研究の機会を大学として確保することを優先させる必要があるという観点から、指導教員変更等の措置あるいはそれに見合う措置によって修学・研究の機会を確保することで、解決が図られる。

一般に「調査」による解決には時間を要し、「調停」は難航する。相談者側の思いや必要性として、白黒をつけてから救済措置をとるといふ「調査」の解決手続きは、「卒業あるいは学位取得に間に合わない。次の進路は内定しているのに、一年遅れることになる」というのは理不尽に思う」という訴えや、あるいは「相手に罰が下されないのは悔しいが、(加害者の)処分までを望むものではなく、自分の修学・研究・就労環境は救済・回復してほしい」と望む例には相応しいとはいえない。「調停」の手続きも、相談者は、通常、「指導者(教授等)」と話しあう場に臨むなんてとても考えられない」と、この手続きに拒否感を示す。「調査」とも「調停」とも異なる「調整」の解決手続きが必要な所以である。

今後の課題

筆者と同様ハラスメント相談・対応にあたる大学関係者からしばしば訊ねられることは、加害行為を行う、あるいは繰り返す教職員による繰り返しの行為を防ぐ方途はないものか、ということである。次の一から三のような措置がとれるようにすることはできないのか、多くの大学で、部局間格差のない全学的制度作りが待ち望まれている課題であると考ええる。

- 一、調査によってハラスメントの加害行為の事実について認定された者への「再発防止研修」の義務付け
- 二、同じく認定された教員による一定期間の学生指導の停止
- 三、調査による認定がなされていないものの、調整の申立てが相次ぐ教職員への「学生指導に関する研修」の勧告あるいは義務

付け、ならびに研修期間における学生指導の停止を可能とする措置

終わりに

平成一八年から平成二一年の現在までに、セクシュアルのみでなくアカデミック(&パワー)・ハラスメントも取り扱う規程・ガイドラインを策定する作業が、多くの大学で行われてきたし、現在も続いているところである。規程・ガイドライン、殊にガイドラインは、丁寧に、誠実に、かつ中立的に事案の解決に当たっていく中で見えてくる不備な点について、必要な修正を図っていくべきものである。

規程・ガイドラインを含むハラスメント相談・対応体制(システム)についての研究は、事の性質上、大学間での共有がなされにくく、また相談・対応の常勤の専門家の育成にしっかりと力が注がれてこなかったために、気付かれてきた諸問題について大学間で学びあうことがあまりなされてこなかった。六月号に案内した「東北大学高等教育開発推進センター・セミナー」(*)は、このような学びあいを、大学を越えて、ハラスメント相談員間で行おうとするもの。模擬事例をもとに、専門の弁護士のコメンタも得ながら、一泊二日の日程で行う予定。関心のある大学からの参加をお待ちしています。

(*) 九月十七日午後一時から一八日午後三時。参加費無料。参加申し込みは、東北大学学生相談所(電話・〇二二・七九五・七八三三)まで。詳しくは、東北大学のHP、「東北大学高等教育開発推進センター・セミナー」に。