

人権講演会

アカデミック・ハラスメントについて

御輿久美子

Academic Harassment

Kumiko OGOSHI

Nara Medical University, 840, shijo-cho, Kashihara, Nara 634-8521, Japan

NPO Network for the Action against Academic Harassment

(Received December 15, 2011)

Harassment which is caused by the abuse of power consists of three kinds of harassment in academia; sexual harassment, academic and power harassment. These three types of harassment are defined and described their characteristics by using an educational DVD and by reading news items. A close relationship between a professor of mentor and the student can be categorized as sexual harassment.

The perpetrators of academic harassment are classified as three types; unawareness and abusive perpetrators and the mob. Most frequent cases of academic harassment which occur in the mentoring are unawares committed by professors. Therefore, it is especially important to prevent the occurrence of academic harassment by upgrading communication skills of these professors.

It also seems necessary to spread accurate knowledge and understanding about non-sexual harassment to all the faculty members in universities in Japan.

key words — harassment, academic harassment, power harassment, communication-skill

ハラスメントとは

ハラスメントは「権力を利用して行われる理不尽な行為」と定義できる。この場合の「権力」というのは「優位な力関係」という意味であり、地位の上下ではない。また、「いやがらせ」というと意図的なものだけを指すように思えるため、「理不尽な行為」の方がよいと思われる。

大学において「優位な力関係」が生じる場に

は、上司から部下、あるいは上位の教員から下位の教員という、上から下への力関係が働く場が、まず、考えられる。また、水平方向の力関係での優位性では、同僚間や一対多、先輩対後輩の関係でおこる。

学生間でも、クラブでの先輩・後輩であるとか、上級生・下級生の関係といったところで力関係が生じる。新入生にお酒を飲ませるといったようなアルコール・ハラスメント、これも学生間での

パワー・ハラスメントとみなすことができる。

教員と学生との関係では、教員が単位の認定権や、卒業認定など学位の授与権を持っているので、学生に対して圧倒的に大きな力を持っている。

反対に、学生から教員、下から上へ力が働く場合がある。最近では学生から教員に対する授業評価を取るようになったが、「評価」を行う側、この場合には学生が評価の公平性を認識していない場合、嫌いな先生をはめてやろうというような、下から上への嫌がらせというのものも、あり得る。

さらに雇用形態にかかわる力関係もある。現在の大学では、さまざまな雇用形態の人が働いており、非正規雇用の場合には正規雇用の人に比べてハラスメントを受けやすいし、受けたとしてもそこからの救済が難しい。

このように、優位な力関係というものが、上から下、水平方向、そして下から上へというように、いろいろな形で働いているのが現在の大学の実態である。

セクシュアル・ハラスメント

セクシュアル・ハラスメントとは、「受け手が嫌だと感じる性的な誘いかけ、行為、環境をつくること」と定義されるが、大学において特に注意すべきことは、「指導・被指導の関係」における“合意”の問題である。つまり、指導・被指導の関係を前提にして、教員と学生の間に「親密」な関係が生じた場合、もし仮に「同意・合意」があったとしても、本当の意味の自由な関係における合意とは見なすことはできないので、あとで覆された場合には、セクシャル・ハラスメントとなり得る。こういう力関係のある場合、その力関係の下での同意・合意は同意・合意とは見なされない。

また、もしゼミの中で一人の学生と教員が親密な関係になった場合には、他の学生がその教員の指導に対して不平等感を抱くことがある。そのことはすなわち、教員が学生に対して指導上の公平を損なうアカデミック・ハラスメント環境を醸成していることとなる。

アカデミック・ハラスメントとパワー・ハラスメント

アカデミック・ハラスメントとパワー・ハラスメントの相違は、研究・教育に係わる事項かそうではないかという点にある。

パワー・ハラスメントの場合には、職場の上から部下という形で職務上の権限を利用して行われるものなのでハラスメントか否かの判断はしやすいが、アカデミック・ハラスメントの場合は、研究・教育という個人の自由裁量権がかなり大きい事項を扱うので、パワー・ハラスメントより分りにくい。

例えば、誰を論文のファースト・オーサーにするかという場合、指導をしている教授を必ずファースト・オーサーにするかということ、そうでもない。だれがファーストオーサーとなるのかということに関しても、アカデミック・ハラスメントは起こり得る。

大学の場合には、パワー・ハラスメントには該当しないが、アカデミック・ハラスメントとなる行為がかなりあると思われる。

ニュースにみるハラスメントの実態

ニュース記事から、パワー・ハラスメントとアカデミック・ハラスメントの相違を考えてみる。また、これらの記事から大学におけるアカデミック・ハラスメントの実態、共通点を探る。

・京大再生医科学研究所准教授「仕事せんやつ辞めたらええ」発言

現在、大学では学内で株式会社をつくったりできるようになり、そのひとつがこの京大の例である。社長の准教授が社員に対して「給料もろて、まともに仕事せんやつは、会社にとって失礼やないか」とか「会社を辞めたらええやんけ」とか発言していた。それがパワー・ハラスメントにあたりと裁判所で認定され、慰謝料の支払いが命じられたものである。

・岐阜大教授の女性秘書に対するアカデミック・ハラスメント事件

この例は、もともと女性秘書に対するセクシュアル・ハラスメントがあったように思われる。その後、その女性秘書に対するパワー・ハラスメントに移ったのではないかと推察される。記事にあるように、「学術書四冊すべてのページに影が出ないように女性秘書にコピーを命じた」ということであるが、部厚い学術書の開いた中央部に影が出ないように全ページをコピーするというのは不可能に近い。こういうことは、学術書を良く扱う研究分野特有の嫌がらせなので、アカデミック・ハラスメントといえる。

・三重大学でのパワー・ハラスメント事件

加害者は国際交流センターの准教授であるが、教員は職員よりも優れており、職員はこの人にならされたとおりにするべきであると思っていたようである。あるとき、この人が書いた文書に誤字脱字があったのを職員の人が見つけて、気を利かせて直したことがあったらしい。それに対して腹を立て、「事務が何をえらそうなことをやっているんだ」、「詫言状を出せ」とのメールを送りつけた。また複数の職員に「おまえなんか早く辞めてしまえ」という暴言を浴びせたり、誹謗中傷メールを送っていた。センターの職員の人たちは夜も眠れないとか、出勤するのが怖いという状況に陥った。

・神戸大学医学部での退職強要事件

神戸大学医学部の保健学科で看護学を研究していた若手の助教が、研究協力者についての苦情を教授に言ったところ、意見を聞いてもらえなくなり、研究メンバーからも外されてしまった。そのことを別の教授に相談したところ、わかってくれどころか、他の教員と学生の前で「お前は実績がない」「やめろ」などと怒鳴られてしまった。その結果、体調を崩して出勤できなくなり、診断書を出した。ところが、その診断書に「適応障害」と書かれていたために、上司から「適応障害なら、この大学には適応しないということだから、他に

行ったら」と言われたという事件である。

・大分大教授のハラスメント

大分大学の教授が同じ学科の教員らに対して「業務命令だ」「辞めろ」と言って無理な命令を繰り返して、「パワー・ハラスメント」と報道されたが、講義中に性的発言をして学生に不快感を与えたり、侮辱的な言葉で学生を叱ったりもしていたので、実際にはパワー・ハラスメント、アカデミック・ハラスメントそしてセクシュアル・ハラスメントの全てをおこなっていた。この教授のように、アカデミック・ハラスメントやパワー・ハラスメントをする人はセクシュアル・ハラスメントもしているケースが多い。

・京都工繊大教授の指導している学生に対するアカデミック・ハラスメント

京都工繊大の教授が、指導している院生に「バカ」とか「ボケ」とか言ったり、棒切れを投げつけたりしていた。学生は精神的に追い詰められ、研究意欲を失ってしまったという事例である。教授は、事実関係は否定しなかったものの、それは「励ましの意味だった」と弁明している。加害者は、こういう弁明をすることが多い。

・熊本大学教授のアカデミック・ハラスメント

熊本大学でも、ある教授が同様の言動で大学院生や部下の准教授に精神的苦痛を与えていたが、教授は「そういう受け止め方があったとしたら、非常に残念」とアカデミック・ハラスメントとは認めなかった。

・長崎大の指導におけるアカデミック・ハラスメント

長崎大の准教授は、学生を研究に専念させるためにアルバイトを禁止し、一方、学会発表を強制した。この指導に反発する学生たちに、「できない場合は修了を延期されても異議は申し立てません」という誓約書を書くように強要した。こういう場合、言葉だけで誓約書を取らなかった場合でも、無理に誓約書を書かせても、どちらもアカデ

ミック・ハラスメントである。結果的に学生は精神的に追い詰められて鬱状態になり、学業に支障をきたしたので、「研究に専念させる」という意図には全くそぐわないことをしていることに指導者は気づくべきである。この准教授本人は「研究を思っていたことだった」と、反省はしていない。

・山形大農学部におけるハラスメント

当該男性教員は、女子学生に性的な言葉をかける一方、指導下にある学生全員に「出来が悪い」などの高圧的な発言を繰り返していた。この案件もセクシュアル・ハラスメントとアカデミック・ハラスメントの両方が混在している例である。学生全員が申し立てをおこなったため、訴えられた教員も事実関係自体は否定できなかったようであるが、他大学の例と同様、「ハラスメントのつもりはなかった」と弁解している。

・佐賀大教授のアカハラ

これは佐賀大の例もセクシュアル・ハラスメントとアカデミック・ハラスメントの両方が混じっている例である。ある男性教授が学生たちに「卒業させないぞ」と叱ったり、机を叩いたりしてアカデミック・ハラスメントを繰り返していた。また飲み会などで性的な発言を繰り返していた。山形大の例にもあるように、複数の学生が証言した場合、調査委員会における事実認定はされやすい。この佐賀大の場合も加害者に反省は認められない。

以上のように、セクシュアル・ハラスメントとパワー・ハラスメント、アカデミック・ハラスメントは混在していることが多く、また、ハラスメントを指摘されても加害者は認識せずに反省していないことが多い。

加害行為の種類

ハラスメントの加害行為は、次の3つに分類される。

1) 意図的に行われる場合もしくは意図的で悪

意があるとみなさざるを得ない行為＝積極的加害

2) 消極的に加担する行為＝消極的加害

3) 意図しなかった行為＝無自覚的加害

このうち1)の積極的加害者は、2)の消極的加害者を巻き込んでおこなう、つまり「集団いじめ」の形を取る。

一方、教員から学生に対して行われるハラスメント行為は、これまでみてきたように、3)の無自覚的加害行為が多い。つまり、加害行為をおこなった教員の側にはハラスメントとの自覚がない。こういう場合には、まず、ハラスメントに当たるとの自覚が必要で、それなしにハラスメントの認定をして処分を行ったときには、逆に「これは組織ぐるみで自分をいじめようとしている」と、自分がアカデミック・ハラスメントの被害者であるかのように錯覚してしまう。

コミュニケーション・スキル・アップによるハラスメントの発生防止

教員が学生に指導上無自覚的アカデミック・ハラスメントをおこなうことがなぜ多いかを考えてみると、これまでの大学とくに大学院における指導が徒弟制的であり、教員は自分も指導教員から暴言とか厳しい叱責を受けて生き抜いてきたという歴史があり、それを大学の指導のあり方として当然であると認識しているのではないかと思われる。

それを改めるための方法として、指導される相手に対して、相手の気持ちを尊重するコミュニケーションを取ることが効果的であると考えられる。相手の気持ちを推し測って否定的言動をしないためのコミュニケーション・スキルを磨く研修が必要である。

一例を挙げれば、実験で学生が失敗して高価な機械を壊した場合など、怒りを爆発して「バカ、アホ、死ぬ！」等怒鳴ってはいけない。どうすればプラスにもっていけるかを教育的に考えて行動することやらなければいけない、そのために、コミュニケーション・スキル・アップが必要とされる。

コミュニケーション・スキル・アップ

まず、日常的に否定的言動をおこなわない努力を行おう。

たとえば、

- × 「これは命令だ」、「こうやれ！」
⇒ 「これをお願いします。」「こうすれば？」
 - × 「君は馬鹿だ」「バカか!」「アホか!」
⇒ こういう言葉は発しない
 - × 「この論文（レポート）はなっていない」
⇒ 全面否定せずに、具体的に改善点を指摘する
 - × 「こんな文章しか書けんのか」「小学生の方がまだまし」
⇒ こういう言い方はしない
 - × 「(失敗など) 皆が知っている」
⇒ 皆がという言い方は、孤立感を与えるので、しない
 - × 「おい、お前」、「……ちゃん」
⇒ こういう呼びかけもしないこと。「……さん」と呼ぶこと
- また、次の3つの例のような、周囲を不快にする言動も改める必要がある。
- × (ゼミの場などで) 足を投げ出していすに腰掛ける。上体をそらせて頭のうしろで腕組みをする。
 - × ペンや指、足などをコツコツいわせる(イライラした態度)
 - × 机の上に、持っている本やノートをぞんざ

いにバンと投げ出す(疲れてうんざりとの意思表示)

「2R コミュニケーション」の推進

「リスペクトフル」(respectful) と「リーズナブル」(reasonable) の2つの頭文字 R から2R コミュニケーションとなすけているが、この2R コミュニケーションをこなうことによって相手から信頼される指導者となることができる。

respectful dialogue (相互を尊重した対話)

reasonable manner (道理をわきまえた行動)

respectful dialogue — 相互を尊重した対話とは水平方向の同じ目線での対話の実践である。加害行為をおこなう人は、上から下か、下から上かのどちらかの目線に限られており、お互いを尊重した水平方向の対話というのが苦手な人が多い。こういう人は、上から下をみて自分がいい気分になりたいか、あるいは上の人に媚びるような形しか取れない。

相互に尊重するというのは、相手を尊重するということである。そのために水平目線を保った対話をおこなう努力が必要なのである。そして、道理をわきまえた行動をとれば、ほとんどすべてのハラスメントは起こらなくなる。それゆえ、今後は、この2R コミュニケーションを常に念頭において教育研究を行っていただきたい。