

大学におけるキャンパス・ハラスメントへの対応についての概観

中平大輔・山崎理央

ハラスメントをめぐる対応については、一般企業のみならず、大学などのアカデミックな研究教育活動の現場においても、その重要性の認識が高まり、具体的な整備が求められてきている。本稿では、全国の大学におけるキャンパス・ハラスメントの問題への対応について概観する。ハラスメントの種類、相談対応の特徴、対応組織といった観点から現状と今後の展望について触れる。

【キーワード キャンパス・ハラスメント 大学 学生相談】

はじめに

日常生活において他者に対する物理的・精神的な損害や苦痛を与える行為、すなわちハラスメントに対する社会的関心は、時代の変化とともに高まってきている。たとえば性的なことに関わるセクシュアル・ハラスメント、地位や権力を利用したパワー・ハラスメントといった概念が徐々に広がり、これらに関する法的整備も進んできている。こうした変化の流れのなかにおいては、社会に暮らす個人がハラスメントについての認識を高く持つことが重要であるが、それだけでなく会社などの組織にとっても、従業員に対して快適な職場環境を提供し管理する責任を持つことから、ハラスメントの予防や対応のための仕組みを整備することが求められてきている。

さて、このようなハラスメントをめぐるシステムの整備が必要なのは会社組織に限らず、大学などのアカデミックな研究教育活動の現場においても同様である。学生にとっては学びの場であり、教員・職員にとっての職場でもある大学組織は、構成員が快適に学習・教育・研究・就労できる環境を提供するために、必要な整備に努める必要がある。このようにさまざまな構成員が居合わせる大学の場においては、教育研究上に関わるアカデミック・ハラスメントをはじめ、さまざまなハラスメントについて考慮が求められるであろう。そして、これらのハラスメントは当事者間だけではなく、他の構成員にも多大な影響を及ぼす問題であり、組織としての不利益・損失としてとらえ適切に対処しなければならない。また、組織による対応が不十分であれば、地位や権力にからみがちなハラスメントの被害の訴えたとしても、そのことによって被害者がさらなる被害や不利益を被ることにつながりかねない。人権保護の観点から、弱い立場の被害者を守ることを第一に考える必要がある。つまり、人権侵害としてのハラスメントに対処する仕組みを整備することは、組織としての大学の義務と言えるだろう。そこでは上記に上げたセクシュアル・ハラスメントやアカデミック・ハラスメント、パワー・ハラスメントを含めた種々のハラスメントを対象として、キャンパス・ハラ

メントとして包括的にとらえて対処することが望まれる。

本稿では、全国の大学においてこのキャンパス・ハラスメントの問題にどのような対処がなされているのかを概観する。ハラスメントの種類、ハラスメントに関する相談対応の特徴、ハラスメントへの対応組織といった観点から現状と今後の展望について触れる。

キャンパス・ハラスメントの種類について

各大学においてキャンパス・ハラスメントへの対応の取り組みが広がりつつあり、相談員の配置や対応組織の設置が進められてきている。そうした整備の際には、規程やそれに基づくガイドラインが作られ、対象とするキャンパス・ハラスメントの定義なども基本的に盛り込まれており、それらは構成員の共通認識となるよう開示されているものである。

大学によってはセクシュアル・ハラスメントに関する対応のみを扱っているところもあれば、それでは対応の範囲が限られてしまうため、学習・教育・研究・就労の場に関連するハラスメントを広く対象として明記するところも増えてきている。それらのハラスメントを総称してアカデミック・ハラスメントと呼ぶ場合や、キャンパス・ハラスメントと呼ぶ場合とこれもさまざまであるが、本稿ではキャンパス・ハラスメントの名称を用いることにする。ただし、「キャンパス」という名称ではあるが、大学組織に関わる構成員における行為であれば、ハラスメントにあたる行為がなされたのが大学のキャンパス内である場合に限らず、さまざまな種類のものがキャンパス・ハラスメントと捉えられている。その構成員には学生もしくは常勤の教員・職員はもちろん、研究生や聴講生などの在籍者、非常勤の教職員、関連組織のメンバーなどを含む。

そこに含まれるいくつかの種類ハラスメントとしては、主に次のようなものがある。

セクシュアル・ハラスメント：地位や権限を利用して相手に対する性的な言動を行ない、不快感を抱かせること。交際を強要したり、逆らうと不利益になる対応をするなど、優位な立場の者によりなされる場合が多い。

アカデミック・ハラスメント：学習・教育・研究・就労に関わる場面において、地位や権限を利用した不適切な言動を行ない、相手に権利の侵害や妨害をもたらすこと。たとえば、単位や正当な評価を与えない、指導を拒否するといった権利侵害や、誹謗中傷や暴言・暴力といったものなどが含まれる。

パワー・ハラスメント：特に就労面に関して、優位な立場の者がその地位や権限を利用した不適切な言動を行ない、相手に権利の侵害や妨害をもたらすこと。

上記のセクシュアル・ハラスメントやアカデミック・ハラスメントもその性質上、パワー・ハラスメントの一側面である場合が多い。ただし、これらは行為者が優位な立場の者というのは必ずしも地位や権限が上の者とは限らない。これらが同等あるいは下の立場の者からで

あつても、相手が避けがたい形で不快感や損害を受けるような行為はハラスメントとみなすべきであろう。こうしたことから、ハラスメントに関するさまざまな分類はそれぞれに重なる部分と異なる部分を含んでいるが、それらは被害や状況の多様さを反映していると言えるだろう。

ハラスメントに関する相談や申し立てに対する対応 —解決への流れを中心に—

現状、ハラスメントの防止対策や、ハラスメントに関わる相談や苦情申し立てに対応するシステムは、その成り立ちや考え方により大学ごとに様々な形が存在する。防止対策の基本となるものは規定やガイドラインであり、そこで定められている全体を統括する責任者（委員会の形をとることも多い）の存在であるが、ここでは、訴えが生じた場合の問題解決の流れと、それに関わる組織について主に述べる。

問題解決の流れについて、相談のしやすさや守秘のレベルを高めるためなどの理由で、相談対応機能と問題解決機能とを分けるべきだということが指摘されている（例えば、戒能，2004；キャンパス・セクシュアル・ハラスメント全国ネットワーク，2002）。このように考えた場合、問題解決の流れは、相談の段階と問題解決の段階という二つの段階に分かれる。

この場合、相談者本人が望む場合に苦情申し立ての手続きを行ない、その後の対応の段階へと進む流れが基本となる。システムとして考えた場合は、相談対応システムとその後の対応のためのシステム、及びそれら二つをつなぐ申し立て手続きに分けられることになる。図1および図2に、こうした問題解決の流れを含んだ組織構成を行なっている二つの大学の手続きの流れ図（図1、図2）を、例として簡略化して示す。

ハラスメント対策の構成要素（吉武ら，2008）から、相談およびその後の対応の流れに直接関わる部分を抜き出すと、「相談窓口・相談スタッフ」「申し立て」「守秘の範囲」、解決に向けた大学の対応として「対応手続き

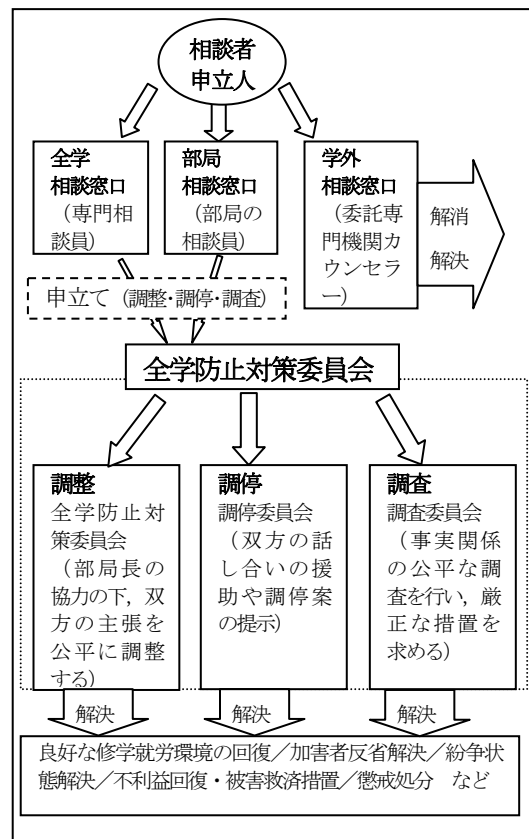


図1 東北大学の手続きの流れ（東北大学全学防止対策委員会，2009 「手続きの流れ」を一部改変）

の種類」「対応責任者」「二次被害の防止」「調査委員会・懲戒基準」「弁護士等学内・学外資源の活用等」が挙げられる。

訴えの入り口としての「相談窓口」の形については、窓口を完全に一本化（窓口の場所および連絡先は大学内で一つのみ）している大学から、各部局に相談員を置く（計百人以上の相談員を置いている場合もある）大学まで、大学により大きな違いがある。また、相談のしやすさや守秘の観点から学外相談窓口を設置している場合もある。また、実際に相談に当たる相談員は教職員の中から選任される場合が多いが、ハラスメント専門の相談員を配置する場合もある。

「申し立て」については、申し立ての書式を定めるなど明確な規定を行なっている場合もある一方で、「申し立て」の手続きが規定・ガイドラインに明記されていない場合もある。この場合、「相談」と「申し立て」は明確に区別されていないことになり、相談者と相談員の話し合いの中でその必要性が合意された場合に、相談員を通して「対応責任者」に苦情を訴え解決を求める流れになる。

解決の流れの中で申し立ての受理を行なうことになる「対応責任者」としては、何らかの委員会がその責を負っている形が多い。ハラスメントへの対応を行なう委員会を新たに設置する場合のほか、たとえば「人権委員会」などの従来から学内に存在する委員会に新たな役割を加える場合などがある。一方で、学長などが責任者となり、事例ごとに調査委員会などを設置する形にしている場合もある。また、全学的な委員会の責任とする場合と、各部局でその責任を持つとする場合とが存在する。しかし現在では、危機管理の責任性や防犯対策と事例解決の実効性を高める観点から、全学的委員会が対応・解決の責任を持つ方向へとシフトしてきていることが指摘されている（吉武ら、2008）。

「対応手続き」としては、「調査」「通知（相手方への注意・警告）」「調整（当事者間に

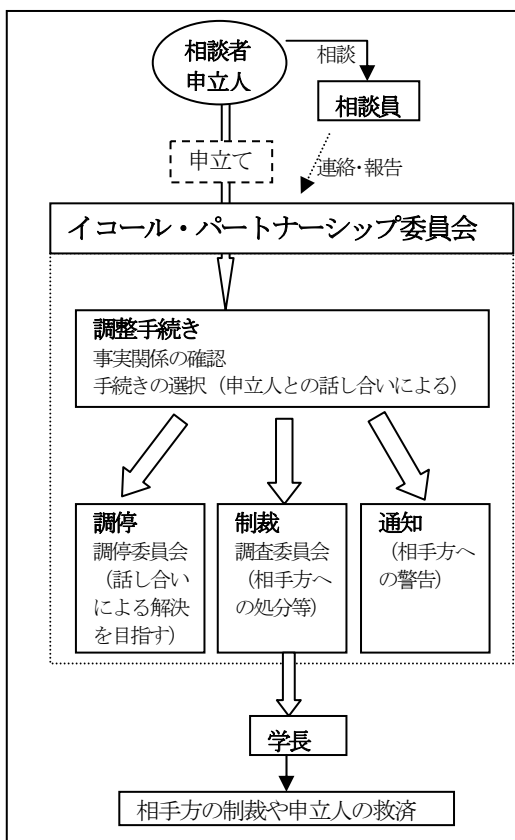


図2 大分大学の手続きの流れ（大分大学イコール・パートナーシップ委員会，2009「ハラスメント関係手続図」を一部改変）

入って解決の援助を行なうこと)」「調停(当事者間の話し合いの援助や、調停案の提示)」などに分けて考えられることがある。こういった実際の解決に向けた動きについては、対応の責任者としての委員会が行う場合や、それとは別に「調査委員会」などを設けて対応する場合などがある。

このような流れを通しての解決の形として、図1では、良好な修学・就労環境の回復、加害者の反省や謝罪、紛争状態の解決、被害救済・不利益回復措置、懲戒処分などが挙げられている。これらの解決のどの形になるのかは、事例ごとに異なる。しかし、「どのような解決の形が多いのか」、「被害者にとって役に立つ解決にはどのようなものがあるのか」というような解決の形についての大まかなイメージは、相談対応の流れに関わるスタッフ全員にとってある程度は共有されるべきものであるし、相談対応体制全般に大きく関わる重要な点である。この点について、以下にもう少し述べる。

キャンパス・ハラスメントへの対応において初期に考えられていたのは、事実認定と加害者の処分を中心にしたモデルであった。しかし、その後、学習・教育・研究・就労の環境の回復がなければ結果的に被害者の救済にはならないことへの指摘や、実際の対応を重ねてきた経験から、解決の形やそれに向けた対応の考え方に変化が起きているようである。具体的には、両者の間を取り持つ「調停」や「調整」といった対応の役割が重視されるようになってきていることが伺える。例えば、多くの事例への対応経験を基にした江原(2008)では、明確な事実認定に至るケースは少数であり、双方の主張をすりあわせて調整や調停を行なっていく中で、謝罪や指導教員の変更などの環境の回復措置が生じ、それが解決ということになっていく場合が多いことが指摘されている。また、学生相談の分野でこういった問題に対応してきた立場からも、当事者双方がそれぞれ真実と思うストーリーを持っているため、双方の話を丁寧に聞いた上で調停活動を行うことの重要性についての指摘がある(西村, 2005)。さらに、こういった解決の形について考える上で参考になる公表されたデータとして、処分に至った件数が記載されている大学の相談受付件数表などが挙げられる(例えば、岡山大学, 2009)。

おわりに

わが国の大学におけるキャンパス・ハラスメント対応の歴史を見ると、セクシュアル・ハラスメントがもっとも早期に問題となったものである。1990年代初頭からセクシュアル・ハラスメントが表面化し始め、90年代の半ば以降に徐々に大学組織としての対応がなされるようになってきた。また、アカデミック・ハラスメントが徐々に問題にされるようになってきたのもその頃である。そして、2000年代に入ると、「ハラスメント対応のセカンドステージ」(戒能, 2004)に入ったということが言われている。その意味としては、事例が増加してど

こでも起こりうることを考えられるようになったこと、大学の対応の問題点が浮かび上がってきたためそれを踏まえた対応が必要とされるようになってきたこと、特に二次被害の防止、被害者の権利の保持と環境の回復という視点の必要性が強く言われるようになったことなどが挙げられている。こういった問題に関して、具体的問題点を包括的にまとめたものとして、沼崎（2005）が挙げられる。これはセクシャル・ハラスメントが主題ではあるが、大学の構造上のハラスメントの生じやすさについて具体的に述べられていること、被害者や加害者、対応委員などの関係する様々な立場での対応のポイントについて触れていることなどの点で、キャンパス・ハラスメント対応全般に関しても参考になるだろう。

さらに、最近の示唆を得るために参考になるものとして、「キャンパス・セクシュアル・ハラスメント全国ネットワーク」の全国大会で出された「提言」の内容が挙げられる。2002年度では、ガイドラインにおいて相談機能と問題解決機能の分離を明記すること、二次被害への配慮の必要性、相談員の研修の充実、安全確保や学習・研究・就労環境の確保などの被害申し立て段階での被害者の権利保障措置の必要性、実習先や学会などの学外で起きるハラスメント対応、などが述べられている。特に、被害者の権利回復に関わる措置や二次被害防止のための配慮については、いくつかの側面から繰り返し触れられている。2009年度に出された提言でも、被害者の学習・研究・就労の権利回復や二次被害への配慮の必要性が重ねて述べられており、対応現場において重要な問題であり続けていることが読みとれる。また、新たに触れられている問題として、セクシュアル・マイノリティに対するハラスメントへの対応や、インターネットでの誹謗中傷という形での二次的加害行為の問題などがあり、多様な被害・加害の様態への配慮が求められるようになってきていると言えるだろう。

引用文献

- キャンパス・セクシュアル・ハラスメント全国ネットワーク (2002). 第 8 回全国集会提言「被害を受けた人の権利保持と権利回復のために」 キャンパス・セクシュアル・ハラスメント全国ネットワーク <<http://www.jca.apc.org/shoc/teigen2002.html>>
- キャンパス・セクシュアル・ハラスメント全国ネットワーク (2009). 第 15 回全国集会提言 キャンパス・セクシュアル・ハラスメント全国ネットワーク <<http://www.jca.apc.org/shoc/teigen2009.html>>
- 江原由美子 (2008). キャンパス・ハラスメントとは何か 立命館大学先端総合学術研究科パートナーシップ委員会 立命館大学大学院先端総合学術研究科パートナーシップ委員会報告書 立命館大学大学院パートナーシップ委員会 Pp.3-30.
- 戒能民江 (2004). 急増する事件・処分と防止策のセカンドステージ 戒能民江・角田由紀子 キャンパスのセクハラ対策——調査・紛争処理編 ～法的対処を踏まえた運用“進化”と危機管理～ 地域科学研究会 Pp.2-54.
- 西村優紀美 (2005). アカデミック・ハラスメント問題と学生相談 学園の臨床研究 (富山大学保健管理センター紀要) , 4, 21-30
- 沼崎一郎 (2005). キャンパス・セクシュアル・ハラスメント対応ガイド あなたにできることあなたがすべきこと (改訂増補版) 嵯峨野出版
- 大分大学 (2009). イコール・パートナーシップ宣言 国立大学大分大学イコール・パートナーシップ委員会 <<http://www.oita-u.ac.jp/equal-p.html>>
- 岡山大学 (2009). ハラスメント防止宣言 国立大学法人岡山大学ハラスメント防止委員会 <<http://www.okayama-u.ac.jp/user/sex-hara/>>
- 東北大学 (2009). 東北大学ハラスメント防止対策 国立大学法人東北大学 <http://www.bureau.tohoku.ac.jp/jinji/open/harassment/new_harassment/top/top.htm>
- 吉武清實・池田忠義・高野 明・佐藤静香・関谷佳代 (2008). ハラスメントの防止・相談・対応体制の整備～東北大学の例 東北大学高等教育開発推進センター (編) 大学における学生相談・ハラスメント相談・キャリア相談—学生相談体制・キャリア支援体制をどう整備・充実させるか— 東北大学出版会 Pp.111-140.

Overview of Countering Problems of Campus Harassment in Universities

Daisuke NAKADAIRA and Rio YAMASAKI

In our society, recognizing the importance of dealing with the problem of harassment immediately and efficiently is gradually increasing. Moreover, this awareness is not only important for general enterprises but also for education and research institutions including universities. The purpose of this paper is to review the systems which were established to counter problems of campus harassment in universities across the country. In this paper, the authors mentioned the current state and outlook of the system, making reference to the types of harassment, features of the consultation and the committees.

[Key words: campus harassment, university, student counseling]