

# アカデミック・ハラスメントとは何か

アカデミック・ハラスメントとは教職員、学生または関係者が、その職務上の地位や権限またはさまざまな人間関係を「不当に」利用して、ほかの教職員、学生または関係者に対して行う研究上、教育上または修学上の「不適切で不当な」言動を指します。

セクシュアル・ハラスメントの場合には、それに該当するかどうかは、基本的にはある人の言動を他の人が不快に感じるかどうかによって決まるとされていますが、アカデミック・ハラスメントの場合には、もう少し複雑です。教育上または職務上、対等ではない関係が存在することは組織としては当然であり、たんに他の人が「不快に感じる」ということのみをもってアカデミック・ハラスメントに該当すると判断することには無理があるからです。

そこで、問題となる言動が、職務上の地位や権限またはさまざまな人間関係を「不当に」利用して行われた「不適切で不当な」言動であるかどうかが重要になります。「不適切」や「不当」の判断は恣意的なものになるおそれがあるため、その判断に当たっては、私たちひとりひとりの大学人としての自覚が試されることとなります。

明らかなアカデミック・ハラスメントの例としては、教育・研究の場における対等ではない関係を利用して行われる、暴力や精神的虐待、人格的な誹謗・中傷、悪質な嫌がらせ、研究・教育の妨害、研究成果の窃取、就職・進学の妨害などがあります。



## ハラスメントの例

- 正当な理由なく研究・教育上の指導を一切しない。
- 本人の希望に反する学習・研究計画や研究テーマを十分な説明もせず、無理矢理押しつける。
- 正当な理由なく研究室や資料室などへの立ち入りを禁止する。
- 正当な理由なく、研究に関して人と相談することを一切禁止する。
- 必要もないのに、休日や深夜に指導を受けるよう強要する。
- 空バイト・空謝金(アルバイトをしたという架空の書類を学生等に作らせ、不正に研究費を引き出すこと)などの金銭的不正行為を強要する。
- プライベートな行動に付き合うことや送り迎えを強要する。

# パワー・ハラスメントとは何か

パワー・ハラスメントとは、教職員が職務上の地位や権限またはさまざまな人間関係を「不当に」利用して他の教職員または関係者に対して行う就労上の「不適切で不当な」言動を指します。

アカデミック・ハラスメントが研究や教育に関係する場面で行われる言動であるのに対して、パワー・ハラスメントは、主として教員間、職員間または教員と職員間の就労上の問題であるという点で、アカデミック・ハラスメントとはその性格を異にしています。しかしそれ以外の点では、アカデミック・ハラスメントについて述べたことが、基本的にパワー・ハラスメントについてもあてはまります。したがって、セクシュアル・ハラスメントの場合には、それに該当するかどうかは、基本的にはある人の言動を他の人が不快に感じるかどうかによって決まるとされていますが、パワー・ハラスメントの場合には、もう少し複雑です。職務上、対等ではない関係が存在することは組織としては当然であり、たんに他の人が「不快に感じる」ということのみをもってパワー・ハラスメントに該当すると判断することには無理があるからです。

そこで、パワー・ハラスメントの場合にも、問題となる言動が、職務上の地位や権限またはさまざまな人間関係を「不当に」利用して行われた「不適切で不当な」言動であるかどうか重要になります。「不適切」や「不当」の判断は恣意的なものになるおそれがあるため、その判断に当たっては、私たちひとりひとりの大学人としての自覚が試されることとなります。

## ハラスメントの例

- 正当な理由なく職務上の指導を一切しない。
- 正当な理由なく仕事を与えない。
- 正当な理由なく職務に関して、人と相談することを一切禁止する。
- 正当な理由なく、休日出勤や残業を強要する。
- 休暇の申請を不当に認めない。
- 虚偽の書類の作成や、書類の改竄を指示する。



## オープンな教育・研究・職場環境にするための工夫

ハラスメントは、被害者だけでなく、その周囲の人たちに対しても、深刻な傷跡を残すこととなります。お互いの人格を尊重して、学生、教職員などすべての構成員が安心して学び、研究し、働けるようなキャンパスを築くことをめざしましょう。そのためには、ちょっとした工夫を積みかさねれば、ハラスメントを防ぐことができます。

### 教材の内容や取り扱いにも気をつける

性差別あるいはセクシュアル・ハラスメントとみなされるような事柄が、無批判に扱われている教材を用いる場合には、このような内容は問題となることを、あらかじめ指摘してから授業を進めている。また、こうした教材を扱うことそのものが、環境型とならないよう注意を払っている。

### 風通しの良い環境作りを心がける

長期にわたる現地調査で、教員と学生が同じ所で合宿する場合がある。人間関係を教員と学生、または学生と学生など狭い範囲に固定してしまわないように、地元大学の教員・学生や、地域の人たちと積極的に交流する場を設けるなど、風通しの良い環境を作るようにしている。

### 日頃から良好なコミュニケーションを育てる

日頃から、何が性差別問題となるかについて、講座内で話し合いの場を持つようになっている。そして何か問題が起こったときには、その場で言えるような雰囲気作りをするよう努力している。また、教員と学生が研究室内で話すときは、ドアを開けておくようにしている。

## 大阪大学では、セクシュアル・ハラスメントをしないための基本的な心構えが定められています。

【1】セクシュアル・ハラスメントをしないためには、次のような意識が重要です。

- ① お互いの人格を尊重し合う。
- ② すべての構成員は、お互いが大切なパートナーであるという意識を持つ。
- ③ 相手を性的な関心の対象としてのみ見る意識をなくす。
- ④ 性の違いを優劣差として見る意識をなくす。
- ⑤ 自らがどのような権力を持つ位置にいるのかを自覚し、社会にある性差別に常に注意を払う。

【2】性に関する言動に対する受け止め方には、個人間や男女間、その人の立場などにより差異があること、また社会的・文化的・宗教的・世代的な違いによっても、受け止め方に差異があることを理解しましょう。

- ① 相手が拒否し、または嫌がっていること

が分かった場合には、同じ言動を決して繰り返してはいけません。

- ② セクシュアル・ハラスメントであるか否かについて、相手からいつも明確な意思表示があるとは限らないことに注意しましょう。相手が抗議しないからといって「嫌がっていない」などと勝手に思い込むのは大きな誤りです。
- ③ たとえ本人達の「合意の上の付き合い」であっても、周囲の人々が、それに起因する不利益や被害を受ける場合もあります。特に、教職員は、職業人としての自覚を持って個人と接しなければなりません。(大阪大学におけるセクシュアル・ハラスメントに関するガイドラインより) また、アカデミック・ハラスメントおよびパワー・ハラスメントを防止する上で意識すべきことが明示されています。

- ① 個人の尊重という人権保護の基本を理解し、お互いの人格を尊重し合う。

② すべての構成員は、お互いが大切なパートナーであるという意識を持つ。

③ 修学上の、あるいは職務上の上位の人は、自らの言動のもつ影響力を自覚し、常に相手への配慮を保つ。

④ 指導する立場にある人は、ハラスメントが研究する権利や教育を受ける権利、良好な環境で就労する権利などを侵す人権侵害行為であることを認識し、研究・教育の本来のあり方を踏み外すことのないよう、日頃から十分に注意をする。

⑤ 自らの言動が誤解を招かないように、日頃から周囲と十分なコミュニケーションを取るよう心がけ、相互の信頼関係を保つ。(大阪大学におけるアカデミック・ハラスメント及びパワー・ハラスメントに関するガイドラインより)