

〈動向〉

キャンパス・ハラスメントの対策とその動向

中道 基夫

1. セクシュアル・ハラスメント対策の問題点

セクシュアル・ハラスメントという言葉はアメリカで使われはじめ、日本では1989年の福岡での訴訟をきっかけに社会的にも認知される言葉となった。教育の現場でもセクシュアル・ハラスメントが存在することが注目し始められたのは、1993年に大学教授のセクシュアル・ハラスメントに対してなされた人権救済の申し立てに関する報道がきっかけであった。

1994年には、日本女性学会が文部大臣に教育の現場におけるセクシュアル・ハラスメントへの対応を要請し、各地で大学におけるセクシュアル・ハラスメントへの対応を求める運動が始まった。それ以来、セクシュアル・ハラスメントの防止や啓発のためのグループやホームページが立ち上げられてきた。徐々に大学の中における対策が話題になるが、本格的な取り組みは、1999年から始まることになる。

1997年、男女機会均等法に第21条「職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の配慮」が追加され、「事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する女性労働者の対応により当該女性労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該女性労働

者の就業環境が害されることのないよう雇用管理上必要な配慮をしなければならない」と定められた。1999年3月には、文部省からセクシュアル・ハラスメントの防止に関する規程が訓令として各学校へ通達された。さらに、2000年4月に「女性に対する暴力をなくす運動」実施要綱が文部次官から各国公私立大学長宛に送られた。セクシュアル・ハラスメント防止の必要性に対する意識の高まり、また法律の施行に触発されて、多くの大学がセクシュアル・ハラスメントの防止と対策に取り組みはじめた。

それ以来7年間それぞれの大学においてセクシュアル・ハラスメント対策が行われてきたが、問題は減少するのではなく、むしろこれまで隠されてきたことが公にされ、様々な事件が新聞等にも報道されるようになった¹。

その中で、第一に問題になってきたのが「セクシュアル・ハラスメント」という定義を超えたハラスメント被害への対応である。いわゆる大学においてアカデミック・ハラスメントやパワー・ハラスメントとして定義されるものである。実際の被害は複合的なものであり、性的なハラスメントではなくても人権を損なうハラスメント被害も表面化し、一つのハラスメントの概念で包括できるものではないことが明確になってきた。

1 「全国国公私立大学の事件情報」(<http://university.main.jp/blog/>)というホームページは、大学の中の事件を問題別に紹介している。毎月数件のハラスメント関連の事件情報が報告されている。

各大学でセクシュアル・ハラスメントだけを対象とする相談体制と規程を整備してきたが、アカデミック・ハラスメントに関する理解やその対策は遅れており、現在各大学においても対応が迫られている状況である。

第二に問題になってきたのが、各大学で学生が被害を申し出ることができる窓口を設けてきたが、その窓口が本当に機能しているかどうかということである。また、被害にあった学生にとって必要な支援体制とはいかなるものであるのかが再検討されつつある。より一層明確になったのは、一次被害よりも加害者やまた第三者からの二次被害が深刻であるということである。また、被害を訴えた学生は精神的にも傷ついているケースが多く、メンタル・ヘルスをどのようにケアするのかということも問題となってきた。大学の中で相談業務やケアに対する予算が十分にとられておらず、不十分な対応がさらに問題を悪化させている場合もある。ハラスメントに対する対策も大学側が一方的に設定したものであり、学生、非常勤講師、特に留学生などの意見が反映されていないという問題もある。

2. アカデミック・ハラスメントと最近の相談体制の動向

(1) アカデミック・ハラスメント

日本においては、アカデミック・ハラスメントもセクシュアル・ハラスメントと同じように1990年代の中頃から問題となり、徐々に社会問題化してきた²。しかしながら、セクシュアル・ハラスメントほど社会的に認知されることはなく、大学の

中でもセクシュアル・ハラスメントの相談窓口はあっても、そこではアカデミック・ハラスメントの相談には対応できない状況である。

大学におけるセクシュアル・ハラスメントが、主として教員と学生という教育研究上の関係において起こるものであり、ほとんどの場合アカデミック・ハラスメントを背景に持つものである。アカデミック・ハラスメントはパワー・ハラスメントの一種であるが、大学で起こりやすいハラスメントとして、セクシュアル・ハラスメントと共に、キャンパス・ハラスメントとして分類され、キャンパス・ハラスメント相談室やキャンパス・ハラスメント相談規程を設けている大学も増えている。ある大学のハラスメント相談室の報告では、全相談件数の3分の1がセクシュアル・ハラスメントに関するものであり、他の3分の2がアカデミック・ハラスメントに類するハラスメントであるという。このことはアカデミック・ハラスメントが大学内における重大な問題であることを示している。

アカデミック・ハラスメントとは、「大学の構成員が教育・研究等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、就学・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」³であり、学生や教員に対する研究の妨害、学生の就学や進路の妨害、身体的・精神的暴力などをもたらせるものである。性差別を含むセクシュアル・ハラスメントやその他の様々な人権侵害と重複する場合もある。

アカデミック・ハラスメントの場合、3つのパターンに分類される⁴。

-
- 2 先駆的な著書として、上野千鶴子編『キャンパス性差別事情 ストップ・ザ・アカハラ』（三省社）が1997年に出版された。1998年に奈良県立医大の女子助手への嫌がらせに対する訴訟が、アカデミック・ハラスメント訴訟として取り上げられた。
 - 3 『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編『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』、2006年3月31日、11頁。
 - 4 御興久美子「アカデミック・ハラスメントの実態と防止対策について」、『ひとのみち』（2005年度版）、仏教大学、2006年3月、55頁を参照。

1. 意図的に嫌がらせ行為を行う（積極的加害行為者）。
2. 嫌がらせを見て見ぬふりをしたり、加害者の指示に従って嫌がらせに加担してしまう（消極的加害者）。
3. 意図せずあるいは悪意なく行った言動が相手の気持ちを著しく傷つけてしまった（無自覚的加害行為者）。

2と3の消極的加害者と無自覚的加害行為者は、大学の取り組みや研修を通じて減らせることができる。この二つをなくせばほとんどのアカデミック・ハラスメントはなくなるといわれている。

(2) 相談体制

各大学において、学生相談室やセクシュアル・ハラスメント相談委員会などが窓口となって、被害者の相談を受け付けてきたが、相談窓口の役割の再検討やその充実が求められている。最近の各大学の対策に大きく分けて以下の3つの新しい特徴を見ることができる。

①ハラスメント相談室と専任教員の設置

ハラスメントの相談窓口になった教職員は多くの負担を背負うこととなる。通常の業務にも支障を来すことも考えられる。その上で、加害行為をしている立場の人が相談員の同僚であったり顔見知りであったりすることで、個人的感情に引きずられたり、また相談者と加害者の間の板挟みに立たされることもある。

また、ハラスメントの相談に乗ったが相談員がそれぞれのハラスメントに関するしっかりとした理解を持っていないために、逆に不適切な発言をしてしまい二次被害を生み出す結果となる場合がある。さらに、相談者が精神的に傷ついていることが多く、専門的なカウンセリングが必要である。

相談者の一番身近な存在である学部の教員が相談にのることもあるが、その教員が学部内で問題

を解決しようとするとき、問題が隠蔽されてしまうのではないかという不信感を学生に起こさせる場合もある。また、学生課やセクシュアル・ハラスメントの相談窓口にアカデミック・ハラスメントに関する相談が持ち込まれても対応できないために、他の部局に回されたりすることで、相談者が大学そのものに対する信頼を失ってしまうことがある。

大学としては、被害者が安心して相談することのできる環境を整える必要がある。

そこで、大学の中には「ハラスメント相談室」（広島大学）「学生相談所」（東京大学）を設け、そこにどの学部にも所属しない専任の教員を配置しているところがある。専任教員は臨床心理の専門家であったり、ハラスメント対策に関する豊かな相談経験を持ったものである。広島大学のようにハラスメント専門の窓口である場合もあれば、東京大学のように学生相談所として様々な相談に対応しつつハラスメントに関する相談を受け付けている場合もある。

学生にとっては、このようなハラスメント専門相談窓口は学部や学科と直接関係のない部署であるので、公平な対応をしてもらえるとという安心感を与えることができる。また、教職員にとっても、このような専門部署と連絡を取りつつ、問題解決にあたることができるという利点がある。

もちろん、その部署だけですべてが解決できるわけではなく、大学全体と連携をとりつつ問題解決にあたらなければならない。

この体制に問題がないわけではなく、専門的な知識や経験を持ってハラスメント事象に取り組むことはできるが、大学の中に問題をこの機関にだけ任せればよいという雰囲気が高まり、人権の問題に全学が取り組むという姿勢が損なわれることになかねない。

②心理専門相談員による相談窓口の設置

大学そのものに不信感を持っている相談者の場合、ハラスメント相談窓口の専任教員も大学側の人間として見なされ、問題解決の妨げになる場合もある。また、相談窓口の専任教員も大学の教員という立場で相談者に十分に対応できないことがある。

そこで、早稲田大学などは、ハラスメントの相談窓口を設け、そこには心理専門相談員として教員ではない非常勤職員を配置している。この相談窓口は、何が問題であるかを明確にし、相談者の要求を確認し、問題解決策を大学のハラスメント防止委員会に提示する。この相談窓口はあくまでも相談者の立場に立ち、問題が解決した後も、またうまく問題が解決されなかった場合も相談者に寄り添い、必要なケアを行うことがその特徴の一つである。

すべての相談はこの窓口で集約され、教職員に訴えがあった場合もこの窓口に行くことを促すよう指導されている。一般のハラスメント相談窓口は、訴えが大学の中の調査・調停機関に上がったり、一応の結果が出たりすると、その役割は終わる。この相談窓口は、どのような結果になろうとも、終始相談者の側に立って、精神的なケアを行っているのが特徴である。そのため、相談員は調査や問題解決のための具体的な調整や処置には関わらない。

ここでも、専門化される良さと裏腹に、ハラスメント対策がある一つの部署に特化されてしまう問題がある。

③外部相談機関

多くのハラスメント問題に関わって来た人によると「大学の窓口は頼りにできない」ということが言われる⁵。大学内で起こったハラスメントに対して、内部の委員会では限界があり、相談者は満足のいく対応を期待することができないというの

である。それゆえ、学内の相談機関に申し出るのではなく、学外にある相談機関に相談することの方が賢明であるという考えもある。

また、多くの大学のハラスメント対策の中で、学生に学外の「女性相談センター」「NPO法人」へ相談することを示唆している大学もある。

確かに、第三者の学外の相談機関は中立に相談・調停を進めてくれると考えられる。また、大学が公正にハラスメントへの公正な対処のためには、外部の相談機関は必要かもしれない。

ただ、大学そのものが問題解決能力を持つ必要があり、外部機関の介入が大学の自主的な人権文化の構築に貢献できるかどうかは疑問である。

3. 関西学院大学におけるキャンパス・ハラスメントへの取り組み

関西学院大学は、1999年3月に「セクシュアル・ハラスメント相談規程」、1999年7月に「セクシュアル・ハラスメント調査委員会規程」を制定し、大学内に相談員制度を設け、相談体制を整えてきた。また、「セクシュアル・ハラスメント防止のためのガイドライン」を作成し、大学のすべての学生・教職員に配布すると共に、大学主催の人権問題講演会においてセクシュアル・ハラスメント防止のための啓発活動を行ってきた。

関西学院大学では、「セクシュアル・ハラスメント相談規程」を制定し5年が過ぎた2005年にセクシュアル・ハラスメント相談規程、セクシュアル・ハラスメント調査委員会規程の改定、相談員体制の充実に向けての具体的な準備をはじめ、2006年4月にキャンパス・ハラスメント相談規程・調査委員会規程を施行した。

今回、関西学院大学においてキャンパス・ハラスメント相談規程を作成するにあたって二つのこ

5 沼崎一郎『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』、嵯峨野書院、2005年を参照。

とが問われた。関西学院大学は過去の6年間のセクシュアル・ハラスメントに対する取り組みを通して何を学び、人権文化を構築するための財産としてきたのかということと、関西学院大学はどのような人権文化を築こうとしているのかということである。

上記のように、各大学において様々な施策がとられている。ハラスメントに対する相談規程や委員会組織は、他大学の例に倣ったり、公開されているガイドラインなどを取り入れ、整備することができる。しかし、各大学の特色を反映したものであり、それぞれに一長一短がある。各大学にはこれまで培ってきた文化があり、他の大学のものを移植することは簡単ではない。いくらすばらしい相談規程や相談体制があったとしても、それが実際に機能するかどうかは別である。

関西学院大学は1971年の差別事件を契機として、同和問題を教育上の重要課題として取り組んできた。1975年には大学評議会において「同和教育の基本方針」を定め、人権教育を推進し、関西学院大学の人権文化を構築する努力を積み重ねてきた。

「同和教育の基本方針」で確認されたことは、人権教育を専門家だけに任せず、大学の全員が人権教育を担うということである。この方針に基づき、人権関係の総合コースが運営され、全学部の教員がその運営・講義を担当している。また、春秋には人権問題講演会を開催し、関西学院大学内の学生・教職員内の人権文化の構築に努めている。

キャンパス・ハラスメントに対する対策も、このような関学の人権への取り組みに基づいたものであり、特定の部署や専門家に任せるのではなく、全員が担うという姿勢を持つものである。

この基本姿勢にたちつつ、これまでの反省とアカデミック・ハラスメントへの対応の必要性をふまえて、2006年4月に、これまでのセクシュアル・ハラスメントの対策を改め、キャンパス・ハラス

メントの相談、防止、解決のための体制を立ち上げた。

セクシュアル・ハラスメントの対策では対応できなかったアカデミック・ハラスメントを加えてキャンパス・ハラスメントとし、アカデミック・ハラスメントの防止にも取り組んでいくこととなった。

相談や解決のプロセスが学生には分かりにくかったことが挙げられたため、その簡略化を図った。また、相談や解決の客観性を保ち、問題を隠蔽する印象を与えないために学部内で問題を解決するのではなく、全学的に対応していくシステムに改めた。相談員が一人で対応するのではなく、一つのチームを作り絶えず連絡を取り合いつつ、相談・解決に取り組む体制を整えた。また、相談員同士が経験を分かち合い、また研修をすることを通して関西学院大学の中にキャンパス・ハラスメントの防止と対応のための経験の蓄積がなされることを願っている。

相談体制や調査機関を整備し、また罰則規程などを定めることも重要であるが、加害者を作らない方策を講じていくことが大学としてもっとも大切な取り組みであるといえる。そのために2006年度は広島大学ハラスメント相談室の専任教員である横山美栄子教授を招き、各学部・学科の教授会・委員会においてキャンパス・ハラスメント防止のための研修会がもたれた。

この取り組みは完成されたものではなく、今後もさらに充実させていかなければならない。そのような取り組みのプロセスを通じて関西学院大学の人権文化を充実させ、人権が尊重されるキャンパスを維持・構築していくことが我々の課題である。