

高等教育機関におけるハラスメント相談活動 に関する一考察

～スクール・ソーシャルワークの視点から～

高橋 賢充

問題意識

国においては1999年に文部省から「セクシャル・ハラスメント防止等に関する規定について」(文部省高等教育局長通知)が出され、全国的に各大学でセクシャル・ハラスメントへの取り組みを行うこととなった。2004年から5年にかけては、「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」が結成された。北海道大学においても2004年に「北海道大学ハラスメント防止規程」が策定されている。各大学においては、ハラスメントが増加し通常の研究、教育、業務に支障をきたしており、それに対する具体的な対策への必要性が高まっていた。

さて、筆者はこれまで大学内及び専門学校においてハラスメント相談を行ってきた。その中でハラスメントという個別の現象の中にも一般化できそうな傾向があることがわかってきた。一方で、相談者へのアプローチについては、それぞれの相談者の性格や希望、また当人の自己実現の見通しなどによって異なってくる。一人ひとりの状況に応じたオーダーメイドの支援が求められる。相談者を取り巻く人間模様や活用できそうな社会資源もそれぞれ異なっているので、できるだけ多くの情報を把握するために丁寧に時間をかけて対話することが重要になってくる。ハラスメント相談における専門相談員の専門性と相談者への悩みへのアプローチのあり方は、相談結果に影響してくる。ハラスメント相談は単なるカウンセリングでもなければ、警察や裁判所のような権限や役割をもっているわけでもない。ハラスメント相談は、一定の相談援助に関する専門的なアプローチを基盤とし、メンタルヘルスや自殺予防と言った視点を持ちながら相談者が実際に困っている状況や職場環境・学習環境にアプローチしていくものである。

本論では、相談支援の専門性とハラスメントの関係性に焦点をしぼり、筆者が2009年度からの約7年間に経験したハラスメント相談における事象について、その事例をとおして「尊厳と社会正義」の視点により考察を行うものとする。

なお、ハラスメントに関する事例等については、極めて秘匿性の高い情報が含まれているため、一般的な事例を紹介するにとどめている。教育機関名や個人が特定できないように配慮した。

研究の目的

大学や専門学校は地域の中の高等教育機関として存在し、小単位の一つのコミュニティを形成している。本論では、大学や専門学校を一つのコミュニティとして捉え、その中で起こる「ハラスメント」という事象を研究のテーマとした。ハラスメントという個別の現象の中にも一般化できそうな傾向がある。相談者へのアプローチについては、それぞれの相談者の性格や希望、また当人の自己実現の見通しなどによって異なってくる。

ハラスメント相談においては、相談員の専門性と相談者への悩みへのアプローチのあり方が相談結果に影響してくる。ハラスメント相談は単なるカウンセリングでもなければ、警察や裁判所のような権限や役割をもっているわけでもない。ハラスメント相談は、一定の相談援助に関する専門的なアプローチを基盤とし、メンタルヘルスや自殺予防と言った視点を持ちながら相談者が実際に困っている状況や職場環境・学習環境にアプローチしていくことが重要である。ハラスメント相談が単なるカウンセリングではなく、対象者との対話を通じたコミュニティ・ソーシャルワークの視点が有効であることを実証的に考察するものである。

研究の方法

本論では「ハラスメントという事象」について、「ハラスメント相談とソーシャルワーク」の関係性に焦点を絞り、筆者が2009年4月から2016年3月までの7年間に大学等高等教育機関で経験したハラスメント相談の事例をとおして、その実態と特徴を考察する。まず、高等教育機関におけるハラスメント対策に関する先行研究のレビューをおこない最近のハラスメントへの対策の傾向を分析し、ハラスメント相談の実践場面における相談対応のありかたについて考察する。

倫理的配慮

本論で取り扱う事例は利害関係に起因するリスクが極めて高いと考えられるため、個人情報特定されないように事例をあえて抽象化した。研究対象とした教育機関名、個人の所属機関、氏名、役職が完全に特定できないように配慮を行った。

1. ハラスメントについて

1) ハラスメントの定義

ハラスメントとは「いじめ」や「嫌がらせ」とされる。大学等におけるハラスメントをキャンパスハラスメントという。キャンパスハラスメントとは「大学等において、相手方の意思に反した不適切な言動をすることにより、相手方に不快感や不利益を与える人権侵害行為であり、学習・研究又は労働の環境を悪化させる行為を広く指すもの」¹⁾と定義されている。我が

国においてハラスメントは、セクシャル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、マタニティ・ハラスメントなど独自の名称で分類されている。

セクシュアル・ハラスメントとは、就業・修学する上での関係において相手の意に反する性的な言動により、相手に不快感や不利益を与えること等をいう。セクシュアル・ハラスメントに該当するかどうかは、その言動を意図して行ったか否かではなく、基本的には言動の受け手がそれを不快に感じるかどうか判断の基準になる。セクシュアル・ハラスメントは、学生間、同僚間において発生することがあるが、特に先輩と後輩、上司と部下、指導教員と学生といった権力関係の中で、多く発生する。また、セクシュアル・ハラスメントは、男性から女性に対して発生することが最も多いが、これに限らず女性から男性に対して、あるいは同性間においても発生することがある。また、被害を受ける者の性的志向（人の恋愛・性愛がいずれかの性別を対象とするか）や性自認（性別に関する自己意識）にかかわらず、性的な言動であれば、セクシュアル・ハラスメントに該当することがある。

次に、アカデミック・ハラスメントは、わが国では一般的に大学等におけるセクシュアル・ハラスメント以外の不快な言動全般を示す用語として用いられている（湯川2006、北仲2009）。例えば、大学の構成員が優越的地位を不当に利用して、相手の就業・修学上の権利を侵害する言動や人格を辱める言動をいう。パワー・ハラスメントは大学等においてはアカデミック・ハラスメントに含まれる。アカデミック・ハラスメントは、学生間、同僚間においても発生することがあるが、特に教員と学生、上司と部下、先輩と後輩といった権力関係の中で、多く発生する。地位的下位の者は上位者の補助者であると見なすなどの身分的差別や、少数意見を無視する等の数的優位性に基づく差別の意識による言動についても、アカデミック・ハラスメントに含まれる。アカデミック・ハラスメントは、地位的上位の者から下位の者に対して発生することが多いが、数的優位性を利用して、下位の者から上位の者に対しても発生することがある²⁾。

2) 大学におけるハラスメントの取り組み

国においては、1999年に文部省から「セクシャル・ハラスメント防止等に関する規定」が示され、全国的に各大学でハラスメントへの取り組みを行うこととなった。また、各大学においては、ハラスメントが増加し通常の研究、教育、業務に支障をきたしており、それに対する具体的な対策への必要性が高まっていた。2004年から2005年にかけては、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がもたれ、本格的にハラスメント対策についての取り組みがされるようになった。

例えば、北海道大学の場合、2016年4月にハラスメント相談室を設置、専門相談員2名が配置された。専任の相談員が配置された背景に関して櫻井義秀（北海道大学ハラスメント相談室

長、同大学教授）は、「ハラスメント対策は①同時にメンタルヘルス対策であり、自殺防止対策でもある②安全・安心な学習環境・職場環境確保は大学の義務である。③グローバル化対応／多様な教員・留学生への対応に必要である」と指摘している³⁾。

表-1は、国立7大学のハラスメント対策に関する取り組みをまとめたものである。東北大学では、学生相談室がハラスメント相談に対応している。ハラスメント専門の相談員が配置されている全額相談窓口と部局の諸事情に通じた相談員による部局相談窓口、また委託専門機関のカウンセラーが電話等で対応する学外の相談窓口の三種類が存在している。

東京大学は、ハラスメント相談所という専門のハラスメント相談機関を設けている。専門の相談員若干名が学内3か所に相談室を設置して対応している。名古屋大学は、ハラスメント相談センターという名称で専門の相談員4名を配置している。

京都大学においては、部局ごとに人権委員会がある。学生総合支援センターカウンセラー6名と、総務部人事課内の相談員5名が配置されている。また、各部局には312名の教職員が部局相談窓口の担当者として委嘱されている。大阪大学は、専門相談員8名と全学相談員（部局教職員）25名が相談にあたっている。九州大学では、4名の専任の相談員（臨床心理士）と各地区（部局）ハラスメント相談窓口相談員として相談にあたっている。

いずれの大学も大学の教職員や学生等の構成員の人数はおおよそ2万人以上（東京大学にあっては約3万7千人）であり、専任相談員はこのような多くの構成員をハラスメント相談の対象としているのだ。筆者は1つの大学当たり2名～8名程度の専任相談員の体制（表-1）で増加する深刻なハラスメント相談に対して、果たして十分に対応できるのだろうかといった疑問をもっている。

表-1 ハラスメント相談の体制

大学名	ハラスメント相談の対応	専任相談員 (名称・人数・構成)	兼任スタッフ等 (名称・人数・構成)
北海道大学	ハラスメント相談室	・専門相談員2名 (男性1人、女性1人)	公表なし
東北大学	学生相談室 ・全学相談窓口（学生窓口・職員窓口）	・全学相談員：専門相談員が対応 ・部局相談員：部局の諸事情に通じた相談員が対応	・部局相談窓口 ・学外の相談窓口（専門業者に委託、セクハラ限定）
東京大学	ハラスメント相談所 (相談室は3か所)	・男性及び女性の相談員若干名	資料なし
名古屋大学	ハラスメント相談センター (相談室は3か所)	・相談員4名	資料なし
京都大学	部局人権委員会	・学生総合支援センターカウンセリングルーム：6名（男性4人、女性2人） ・総務部人事課内：男女各1名以上：5名（男性4人、女性1人）	・部局相談窓口（各部局の教職員）：1部局複数名（部局全体312名）
大阪大学	ハラスメント相談室 (相談室は3か所)	・専門相談員8名（男性1人、女性7人）	・全学相談員25名（部局教職員） ・専門アドバイザー（人権問題、法学、心理学等について専門的な知見を有する大学の教職員）
九州大学	ハラスメント相談室 (相談室は3か所)	・相談室相談員4名（臨床心理士 男性2人、女性2人）	・各地区（各部局）ハラスメント窓口相談員（教職員19名）

※筆者作成 出典：上記各大学公式ホームページより（2017年4月現在）

実際に起こるハラスメントは、被害者のライフプランを大きく変更せざるを得ないような深刻な問題であるが、その相談体制の整備はこれからの重要な課題であると考ええる。

2. アカデミック・ハラスメントに関する先行研究

坂無 淳（現代社会学研究第20巻 2007）は、「大学研究室とハラスメント－閉鎖性とホモソーシャルリティ」において、研究室の構造の閉鎖性について触れている。その中で、閉鎖的な研究室の中において上下の関係について「その結果、大学の構造には固定メンバーが長時間過ごす閉鎖的な特徴があり、その中で地位の上下の関係として研究室の権力がトップの教員に集中している。具体的には（1）研究室の予算と研究テーマの決定権、（2）学位や論文指導において学生の指導権、（3）企業やアカデミック・ポストへのコネクションに対する評価権がある。特にその傾向は実験系で強い」。また、「女性に対して（1）男性から女性への性的なジョーク、（2）少数派である女性が男性院生の友人を作りにくい状況、（3）研究が女性には向いていないという偏見、（4）少数者である女性は会話の選択を強いられる」との結果が示されていた⁴⁾。

さらに坂無は、「特に権力が集中する教員には現在男性が多い。また、院生においても女性は少数派であることが多い。そこではトップである教員や多数派である男性に都合の良いように研究室の慣習が作られ、下位で少数の女性院生が不利益を強いられることが多い。たとえハラスメントが起きたとしても、閉鎖的で教員の権力が強い、ホモソーシャルな構造のもとで、ハラスメントは温存される可能性が高いと考えられる。」としている。

しかし、「研究室に長時間拘束されることがあっても、学会や大学内で研究室以外のネットワークを持つことは十分可能であり、そのネットワークの分析は重要である」との指摘がされている。人間関係の「つながり」やネットワークがハラスメントに対して有効であることが示唆されている。

次に、四方由美は、「キャンパスハラスメントを可能にするシステム：ハラスメント構造を下支えする知（1）」（宮崎公立大学人文学部紀要第10巻第1号、2003）において、「大学のシステム自体がハラスメントの解決を困難にするシステムである」と指摘している。その要素として「①教員の持ちうる権限が他の組織と比べて大きいこと、②教員同士の非干渉性による相互介入の難しさ、③大学内で設置される相談システムの機能不全、④システムを運用するメンバーのジェンダー認識、という要素が作用し、ハラスメントを可能にするシステムを支えている⁵⁾」と言っている。しかしながら、本論テーマでとりあげたようなハラスメント相談活動にあたってのそのアプローチ等に関する研究は見当たらない。

3. ハラスメント相談と相談員の専門性について

1) 相談室の役割と機能

多くの大学等は、「ハラスメント防止規程」を設けており、「ハラスメント用語の定義、学長の責務、部局等の長の責務、対策室、対策室の組織、相談室、相談室の組織、予防に関する委員、調査委員会、弁護士への調査委任、不利益取扱いの禁止」などについて定めている。また、「ハラスメントの防止に関するガイドライン」も示されている。

実際に相談支援を行う際には、規定やガイドラインに沿いつつ各部局の協力を得て進められることになる。またハラスメント予防のための委員が各部局に委嘱されるなど、各部局が相談室との連携等を図ることになっている。相談員はこのような規定やガイドライン等に基づき相談業務を行っている。

2) 相談援助の専門性についての若干の説明

ところで筆者の専門はソーシャルワークにおける相談援助である。社会福祉士及び精神保健福祉士であり、平成2年4月から現在までソーシャルワーカーとして相談援助活動に携わってきた。ソーシャルワークにおける相談援助活動は、人々のあらゆる生活上の困難、悩みを対象としている。悩みの解決に向けた対応の方法は多様であるが、一例として、心身の障害や疾病をもつ人への相談支援（障害者自立支援法や介護保険制度の対象者となるような人々）がある。ソーシャルワークは単なる制度・社会サービス利用のためのコーディネートにとどまらず、相談者との対話を重視しながら具体的な生活環境の改善等をとおしてその人の悩みの解決を支援する過程である。

ソーシャルワークという用語は近年巷で聞かれるようになったが、それは「ウェル・ビーイング (well-being)」への支援でもある。公益社団法人日本社会福祉士会では「ソーシャルワーク専門職は、人間の福利の増進を目指して、社会の変革を進め、人間関係における問題解決を図り、人々のエンパワメントと解放を促していく。ソーシャルワークは人間の行動と社会システムに関する理論を利用して、人びとがその環境と相互に影響し合う接点に介入する。‘人権’と‘社会正義’の原理は、ソーシャルワークの拠り所とする基盤である。」⁶⁾と定義している。

また、国際ソーシャルワーク学校連盟 (IASSW) 及び国際ソーシャルワーカー連盟 (IFSW) ではソーシャルワークのグローバル定義を示している。ソーシャルワークは、「社会変革と社会開発、社会的結束、および人々のエンパワメントと解放を促進する、実践に基づいた専門職であり学問である。社会正義、人権、集団的責任、および多様性尊重の諸原理は、ソーシャルワークの中核をなす。ソーシャルワークの理論、社会科学、人文学、および地域・民族固有の知を基盤として、ソーシャルワークは、生活課題に取り組みウェル・ビーイングを高めるよ

う、人々やさまざまな構造に働きかける。』⁷⁾としている。

3) ソーシャルワークの対象

ソーシャルワークの実践は基本的人権に基づいたものであり、生活上の権利と一人ひとりの「尊厳」を守っていくことである。例えば、貧困、生活困窮者、就労上の諸問題、すべてのマイノリティへの差別や社会的排除、ハラスメント、障がい者や高齢者の生活に関わる諸問題、受刑者や保護観察所における社会復帰への支援、児童虐待、障がい者や高齢者の虐待の問題、保育や児童養護、児童自立支援、学校におけるいじめやその他生活上の諸問題である。生活上の問題は単に一つであることは少なく複合的な生活課題を抱えていることが多い。

いずれにしてもソーシャルワークの対象者は、日々の生活に疲れ精神的にもかなり疲弊している人たちである。ソーシャルワーカー（社会福祉士等）はこのような人々を支援しており、カウンセリングのスキルも重要な要素としている。相談に訪れる人々は悩みを解決するための知識がないばかりか、気力やお金を失い自分の力ではどうにもできなくなった人たちである。相談者は最後の力を振り絞って相談に訪れる。ソーシャルワーカーはこのような人々への支援をおこなっている。

4) ハラスメント相談とソーシャルワークの関係について

多くの相談者は深刻な問題を抱えている。そしてハラスメント相談に訪れる相談者の抱える問題は複合的で一つや二つではない。

例えば、「上司から退職の強要をされた」という相談があった場合、その悩みの中には、①継続的な上司からの人格否定と信じられる言葉によって大きな精神的ダメージを負い、②精神的ダメージによって仕事が手につかなくなり勤務評定が低下、③精神科にかかり休職する、④収入がなくなり生活費や子どもの教育などに困る、⑤家庭内での配偶者への心身や経済的負担の増加によって夫婦関係の悪化、⑥離婚の危機、などなどといった複合的な課題が含まれる可能性があるということだ。

大学等におけるハラスメントの問題は単なる個人の心理的悩みだけに焦点化し解決できるものではない。先にも述べたようにソーシャルワーカーは、相談者の悩みの一側面だけに焦点をあてて支援する（治療的アプローチ）だけではなく、その人を取り巻くあらゆる環境をリサーチしそれを活用することにより可能な限り包括的にアプローチするものである。大学等におけるハラスメントの問題も、単なる個人の心理的悩みだけに焦点化し解決できるものではない。

さらに、大学等組織の諸規定によりハラスメント相談の機能・役割が定められているため、ハラスメント相談においてはソーシャルワークのアプローチをそのまま導入することはできない。多くの場合大学内の限られた資源の中で問題の解決策を検討することになるからである。

いずれにしても、これまでのハラスメント相談の経験をとおして相談者へのアプローチや解決策を実践実証的に検討してきたが、個人への個別の心と同時に環境調整的なアプローチがハラスメント事象への介入に際して最も有効な方法であることがわかってきた。

4. 典型的なハラスメント

以下に述べることは、筆者が2006年4月から現在にいたるまでの高等教育機関におけるハラスメント相談実践（事実としての事象）をとおして得られた共通する事象を一般化した事例を解釈したものである。相談の中には実際に話を聴いてみるとハラスメントと言えない事案も含まれている。以下はハラスメント相談を受ける中で共通する典型的な事例である。個人情報特定されない形で述べる必要があるため、一般的かつ抽象的な表現になっていることを理解いただきたい。

1) 教職員による退職の強要、誘導

上司から部下に対する退職の強要に関する相談が複数あった。上司である教員から部下の教員に対して退職するように圧力をかけるものである。例えば上司から「そんな研究は誰の役にも立たない」「教員の資格がない」などと言われる、「口をきいてもらえない。挨拶をしなくなった」「睨まれる」「自分の悪口を言いふらしている」などといったプレッシャーをかけられる。そして「突然明確な理由も述べず退職するように」と言われるという。

これらの相談者のストーリーに共通するパターンとしては、採用当時は上司と部下は非常に仲が良く個人的な付き合いもしていたのだが、日々の何気ないコミュニケーションや、その他何らかのきっかけで上司（教員）の態度が180度変わってしまうというのである。上司の態度が変わるきっかけは、「部下である教員が上司の教員に対して実験方法についての率直に意見を述べる」「何らかの助言をした」ことや「上司から言われた私的な用事を断った」ことなどであり、これらのことが上司（教員）のハラスメントのスイッチを押してしまったことによる。

2) 学生に対するパワー・ハラスメント

教員から学生に対するハラスメントも各事案で共通点が多い。まるで同じ教員がしているかのような印象である。代表的な事象としては、「言葉の暴力」「物理的な身体への暴力」である。具体的な言葉の暴力の例としては、「お前なんか、辞めてしまえ」「卒業させない」「高等教育機関の学生としての能力がない」「バカ、あほ」「親にどんな教育をされたのか」「お前は生きている価値がない」などである。また身体的な暴力は、「頭をたたかれる」「足や物をけとばす」「目の前の物を破壊する」「机にノートや物をたたきつけて威嚇する」などである。

学生の証言（別々の事案である）には、「その教員は出会った当初は非常に優しく」や「一見人面白そうな感じの先生」という共通点がみられた。優しい先生がある日突然態度が豹変するというのである。具体的には、「論文指導をまったくしてくれない」「研究室のメーリングリストからいつの間にか外されていた」「必要以上に自分に関係のない実験を強要され、毎日帰宅時間が深夜にまっけてしまい、修論や卒論を作成できない状況に追い込まれ、精神的に追い詰められる」などといったものである。

学生へのハラスメントが行われるきっかけは、「日頃から指導教員にはっきり意見を述べる」「研究の方向性がかみ合わない」「他の先生の研究室へ移りたいと相談した」「指導教員を現在の指導教員に事前の相談なく勝手に変更した」などである。

3) ハラスメントを行う人に共通する特徴の例

(1) 行動の特徴

ハラスメントを行う人は、我々が通常生活している中ではほとんど経験しないような様態を表す。自分の感情に任せて衝動的に相手を傷つけるような露骨な言葉を発する、器物を破壊するなどである。立場の弱い学生は恐怖心から反論もできないという。例えば、教員から「お前は死んだ方がましだ」「学校にいる価値はない」「親にどんな育てられ方をしたのか」「教員や上司の言うことは絶対である」「私に逆らうことは絶対に許さない」といった言動や、「頭を小さく」「蹴る」「物を破壊する」といった行動である。

このような事象を体験することにより学生は、「自分の存在を否定されたような気持になる」「人格を踏みにじられた」「親をバカにされた」と感じている。たとえ学生に何らかの非があったとしても、このような言動や行動をする教員は学生の尊厳を踏みにじていることには違いはない。言葉がどのような力を持っているのかという自覚がない。そしてこれらの教員は、一方通行的なコミュニケーションのパターンであることが多い。パターンリズミ的なコミュニケーションを一方向的に強要するという特徴がある。また、学生との信頼関係を過信し自分流のコミュニケーション方法押し通すことでハラスメントとして学生に受け止められることもある。

(2) 加害者の典型的な反応の一例

ハラスメント相談に来られる相談者の多くは、相手に対して一度「嫌い」という感情を持ってしまうと「二度と相手に会いたくない」「顔すら見たくない」という。これまで筆者が経験した相談の中で互いの関係性を修復することができたケースは今のところ一つもない。

ハラスメントを行う人の多くは、「部下や学生は自分が支配している（自分の所有物である）」という錯覚をしているようだ。このような思考に捕らわれてしまっている人物は、「支持に従わない者」に対して極めてシンプルな感情的反応を示す。幼い子供がするような稚拙で単純な

「いやがらせ」「自分の目の前からの排除」「睨む」といったような行動をとる。「支配するか支配されるか」といったシンプルな価値観に支配されているのだ。加害者には弱い立場の物を傷めつけることに対して人目を気にするなど、羞恥心を感じることがないようだ。

4) ハラスメントを申し出る人の特徴

- ・相談に来る学生の多くは、教員に逆らうと単位がもらえないとではないかという心配を常に心の中に抱えており、教員にハラスメントを受けてもはっきりと「やめてください」などと言いつ返ししない。
- ・友人に相談しても打つ手がない。
- ・信頼できる相談相手がいない。
- ・家族に心配をかけたくないので、家族には相談できない。
- ・閉塞感から強いストレスを抱えて、精神的に大きなダメージを受ける。精神科等への通院。多くの場合、学生は教員から理不尽と感じるようなことを言われても、指導の延長線上として解釈してしまい、「自分には研究能力がないダメな学生ではないか」「自分が悪いのではないか」と責めてしまうことが多い。このような学生に対して相談員は、「あなたは決して間違っていないのだ」という自己肯定感を回復できるよう支援することがある。「自分を責め続けて出口が見つからなくなってしまった」というような考えや解釈を書き換えていくような関わりをするのである。

5) キャリアへのダメージ

ハラスメントによって極めて耐え難い精神的なストレスを受けた場合、そのストレスから逃れる最も現実的な方法として、退職や退学を選ばざるを得ないケースが多い。ハラスメントを受けた本人としては極めて理不尽と言わざるを得ない結末となる。もし相手と全面的に争うことにしてもハラスメントを受けた教職員の任期があと半年以内や数か月である場合が多く、再就職先を探す時間と心の余裕を奪われてしまうことにもなる。例え争ったとしても加害者が上司や指導教員である場合は所属している研究室には当然出入りがしづらくなる。また本格的な調査や裁定を行うとなれば、研究や学習が中断してしまうというリスクを覚悟しなければならない。再就職活動などへの妨害の心配も付きまとう。たとえ加害者が上司からの口頭注意などを受けたとしても物理的な制裁を科されることは希である。

このように一旦ハラスメントに合ってしまった場合、多くの人たちはキャリア形成や人生プランそのものを破壊される。被害者にとっては大きなダメージとならないためにもハラスメントの予防的活動が大変重要となってくるのだ。

6) ハラスメント、トラブルへの対応の例

先にも述べたが、ハラスメント相談室の役割は必ずしもハラスメントを申し出た人と加害者とされる人物とを対立関係に導くことではない。実際の専門相談員の役割はハラスメントに起因する人間関係の調整、職場環境、教育環境の改善・整備のための助言、カウンセリング的支援などを行うことが中心となる。現実的には当該部局関係者と協議し対処方法を一緒に検討していくことになる。

一度人間関係がもつれて相手を嫌いになってしまった場合、関係修復はほぼ不可能である。実際には当面の対処方法を助言することになる。学生の場合は「指導教員を変更する」、教員間の場合は「研究室や席の場所を遠ざける。変える」、職員間の場合には「適切な時期に異動させる。席を離す」などの物理的な方法をとることもある。部局責任者による「見守り」をすることも重要である。またメンタルな問題が中心の場合は「学生相談室」などのカウンセラーや「保健センター」などを紹介することがある。

ハラスメントが起きる要因は、どちらか一方のコミュニケーションスキルの未熟さ、双方の相性の不具合、価値観やスキルの違いによる研究上・教育上の葛藤、業務の多忙と研究予算確保からくるストレス、加害者と被害者のどちらか又は双方が精神的な病を患っている場合など様々であるため、対応方法も個別の事情によって様々である。

5. ハラスメントにつながる環境について

1) 大学の教育組織の構造と環境

ハラスメントが起きる要因として、加害者個人の性格などの資質が関係していることはこれまで述べてきたとおりである。しかし、それ以外にも大学の組織構造がハラスメントを誘発することもある。例えば、「教育研究業務や事務等業務の負担増加による精神的な余裕のなさ」や「人事や労務管理上の知識や対応ルールが周知されていないこと」「部局管理者の責任範囲の所在が不明確であること」「人件費削減に伴う人事に関すること」なども含まれている。適正な業務量の管理や労務法規上の知識が十分周知されていれば問題を未然に防げたケースもあると考える。これは必ずしも業務量が多すぎることだけではなく、業務を行う本人が感じる主観的負担感も影響していると思われる。

2) 研究室の独立性と研究室内でのローカルルールを要因とする葛藤

伝統のある大学の場合は、各研究室においては長年受けついできた研究教育に関する慣習やローカルルールが存在する。研究室ごとに異なる指導方針や過去の教員から引き継がれてきた因習のような独特の文化が存在している。ある意味で各研究室は個人商店であり他の研究室からは干渉を受けることが少ない独自性を発揮できる形態をとっている。

そして、近年の大学のグローバル化の流れにともない流動的教員や研究員、大学院生が増加してきた。かつては各研究室の伝統的な慣習は研究教育上の強みであったのだが、外部の研究教育環境に慣れ親しんだ教員や研究員・大学院生にとっては、新たな研究室でのローカルルールに馴染むことが難しく大きな葛藤やストレスを生み出している。ローカルルールには、教育研究上のルールもあれば人間関係上のローカルルールも存在している。研究室独特のルールに馴染めないことやコミュニケーションのかみ合わなさなどから心理的葛藤を生じることがあるようだ。

3) 密室性とハラスメント

学生数が数千人以上の大規模な学校においては、学部や学科で共有すべき重大な事案であっても情報や意識の共有が図りづらいと考える。「他の研究室の教員に気を使いすぎる」ことや「面倒なことには関わりたくない」といった理由、さらには守秘義務や個人情報の取扱への警戒感などが足かせとなって、ハラスメント問題へは関わりづらいのではないと思われる。

教室や研究室という密室で行われているハラスメントは外部の目につきにくく表面化しづらい。従って問題が深刻化し精神的に後戻りができない状況にまで発展してからハラスメントが明らかになるのだ。「他の研究室でどのようなことが起きているのか」が見えないことが課題の一つであると考えられる。何らかの悪意があって指導しているわけではなくても - 例えば研究室等において日常生活で経験したことがないほどの強い言葉や行動で指導を受けた場合、指導を受ける立場の者にとってはショックな体験となることがある。双方の不信感がハラスメントの関係性へと発展していくことになる。

4) 部局内でのハラスメントへの対応・予防に向けての提言～情報共有と連携～

ハラスメント問題の解決は、「教育・研究環境の調整」「人間関係の調整」などが中心となる。閉鎖された環境の中で、教職員や学生の悩みを解決することは難しい。学生や教職員間のトラブルは、専攻や学科の教員や事務職員との密接な「連携・協力」の下で解決の道を探ることが重要であると考えられる。以下は連携に向けての一提案である。

毎回の「専攻会議」や「学科会議」において、「気になる学生」や「気になる出来事」「トラブル」等の議題を必ず入れて情報共有を図る。例えば、長期にわたって孤立している学生、また元気がない学生など気になる学生について話題にする。会議等において教職員間で各部局の情報を共有し議論することにより、各教職員の考え方や感性が伝わってくるため相互理解にも役立つ。ハラスメント予防の「意識」を醸成するためには、日頃からできるだけ教職員が実際に顔を合わせ情報共有することが重要なのである。また、情報共有は何らかのトラブルが起きたときに問題を拡大させないための準備行動にもなる。

業務多忙の中で多少の時間や手間をかけることにはなるが、人と人（教職員間、教職員と学生間）との直接的な「つながり」はトラブルの予防にとって最も効果的であると考えている。良好な関係性のない職場では研究・業務の効率も上がらないからである。

6. ハラスメント相談の対象者にならない相談の特徴

1) 自己中心的な相談者

多くの相談者はハラスメント相談室が自分の言うことをすべて叶えてくれるものだと期待してくる。ある相談者は「教員にハラスメントをされた」ということを理由に「その教員を辞めさせてほしい」と訴えてくる。このように訴えてくる学生は一人や二人ではない。実際に相談室では相談者と加害者とされる当該教員の両方から公正に話を聴くことになるが、相談員が「相手の先生に接触をとっても良いか」と尋ねるとほとんどの学生は拒否をする。時に教員は学生の成長のためには厳しい指導を行うことがある。しかし自己の価値観や考えに強い執着をもっている学生にとっては、その教員は「しつこく」「うざったい」「嫌い」な先生になってしまう。また、「教員のせいで授業の単位を落としてしまいそうだ」「教員が出席を認めてくれないのはとんでもないハラスメントだ」という相談もしばしばある。しかしよく話を聴いてみると、単位取得に必要な出席回数が不足している上に欠席理由をねつ造していることもあった。当然ハラスメント相談の対象とはならないのである。

2) 相談者本人の関係性の取り方について

個人的な恋愛感情やなれ合い、公私混同によって教職員同士の感情的なもつれに発展することがある。例えば一方的に恋愛感情を抱いていた相手が自分の思うようにならないために、その感情の腹いせとしてハラスメント相談室に「セクハラを受けた」と申し出る人がいる。

次に依存的傾向を持つ人である。学生の中には大学は「先生が一方的に教えてくれるところ、何かを与えてくれるところ」だと強く主張する人もいる。「先生が何も教えてくれない」「質問したら自分で調べるように言われた」「教員が指導をしてくれない」などと訴えてくるのだ。しかし、これもよく話を聴いてみると教員が学生に対して「不明な点を積極的に質問するよう」に促した言動であったり、学生が主体的に学べるようにと課題を与えて「自分で調べたり考えてみるよう」に指導しているのだが、学生は「先生に突き放された」「もう話ができない」などと主張してくる。自分のリクエストに応えてくれないことがハラスメントだというのだ。

3) 職務上の自身の役割の認識の錯誤による葛藤

臨時的職員が、研究方針・事業方針や予算の使途について教授や管理職に一方的に自分の主

張を押し通そうとすることがトラブルの背景となることがある。これも詳細に話を聴くと、業務分掌の範囲を明らかに超えている行動や言動をしていることが分かってくるケースもある。このような行動に対して上司は、本人に対して「職場のルールに従うよう」に指導をするのだが、その指導にも繰り返し背く行動を行った。そのことに対して再び上司が本人に対し「職場内の士気が下がる」として同様の指導を行ったところ、相談者は「上司が繰り返しハラスメントをしてくるので懲罰を与えてほしい」として訴えてくるのだ。

7. 結語

人間社会においてハラスメントがなくなることはない。しかしハラスメントをなくするための取り組みは必要である。取り組む主体は教育機関に所属されるすべての教職員や学生である。ハラスメント相談は、教育機関が抱える諸課題を映し出す炙り紙のような存在であるかもしれない。ハラスメント相談室だけでは大学全体に広がる大きな課題に網の目をめぐらすことは難しい。以下に相談員を経験した筆者のジレンマについて述べ本論のまとめとする。

先にも述べたが、ハラスメントを受けた人の多くは退職や退学または指導教員を変更するなどしている。現実的には多くの場合、ハラスメントを行った者への制裁はせいぜい口頭注意くらいである。本来ならば、ハラスメント相談室からすべての加害者へ調査や聞き取りをするなどし、しかるべき注意を促し再発防止を誓わせるべきところである。

しかしながら、実際には被害者側は「ハラスメントを申し立てたことを知られたくない」「知られると更にひどいことをされるのではないか」「任期が切れた後に再就職の妨害をされるのではないか」「相手に制裁を加えることができたとしても学会誌投稿や研究の妨害をされるのではないか」「学位論文の単位をくれないのではないか」といった不安を持っている。退職後に運よく就職できた人は良いが、就職先も見つからずに退職をしていく人たちが実際にいる。被害者側の方が加害側よりもあまりにも多くの辛酸をなめている。

ハラスメント相談においてもハラスメントを受けた人の「尊厳」や「権利」を十分に守ることができないでいる。これは相談援助の専門職としてのジレンマとなっており、今後の相談活動における大きな課題である。

ハラスメント相談室が設置されることで潜在的に多くの人たちがハラスメントに悩んでいることが明らかになりつつある。各大学等で専門の相談員が配置されことにより相談件数が増加したとも考えられるが、大学等が抱える問題の多様性と深刻さが浮き彫りとなった。

ハラスメントへの対策は①同時にメンタルヘルス対策であり、自殺防止対策でもある②安全・安心な学習環境・職場環境確保は大学の義務である。③グローバル化対応／多様な教員・留学生への対応に必要である。全学的に教職員や学生一人ひとりの「尊厳」と「権利」が守られるよう、学校の全構成員が人権意識をもちながら学習活動・研究教育活動を行っていくこと

が必要なのである。そのためには、ハラスメント相談の質の確保や相談員の専門性の保証、また意識啓発や意識の醸成に積極的に取り組んでいかなければならないと考える。

ハラスメント相談は、単なるカウンセリングでもなければ、警察や裁判所のような権限や役割をもっているわけでもない。ハラスメント相談は、一定の相談援助に関する専門的なアプローチを基盤とし、メンタルヘルスや自殺予防と言った視点を持ちながら相談者が実際に困っている状況や職場環境・学習環境にアプローチしていくものである。特にソーシャルワークにおける個人へのアプローチと共に、人的資源やその他環境への働きかけや調整といったことが、問題解決のために有効であることが分かってきた。今後、さらにハラスメント相談とソーシャルワークとの関係性について実践実証的に研究を深めていくこととする。

参考文献

- 1) 飛翔法律事務所編2014『キャンパスハラスメント対策ハンドブック』一般社団法人経済産業調査会
- 2) 高橋賢充 平成28年度『北海道大学ハラスメント研修FD「北海道大学における ハラスメント対応の現状と課題』資料
- 3) 櫻井義秀 平成28年度『北海道大学ハラスメント研修FD「北海道大学における ハラスメント対応の現状と課題』資料
- 4) 坂無 淳、現代社会学研究第20巻 19-36、2007「大学研究室とハラスメント－閉鎖性とホモソーシャルティ」
- 5) 四方由美、宮崎公立大学人文学部紀要第10巻第1号 2003-03-20「キャンパスハラスメントを可能にするシステム：ハラスメント構造を下支えする知（1）」
- 6) 『一般社団法人日本社会福祉士養成校協会（JASCSW）』ホームページ
<http://www.jascs.jp/shiru.html>
- 7) 2014年5月、IASSW へ提出済み最終版.日本社会福祉教育学校連名『ソーシャルワークのグローバル定義』（日本語訳版）日本社会福祉教育学校連盟・社会福祉専門職団体協議会訳（日本社会福祉士会、日本精神保健福祉士協会、日本医療社会福祉協会、日本ソーシャルワーカー協会）

参考資料

- ・井口博・吉武清實2012『アカデミック・ハラスメント対策の本格展開』地域科学研究会高等教育情報センター
- ・櫻井義秀「『平成28年度 北海道大学ハラスメント相談室年報第1号』ハラスメント相談室設置までの経緯」2017年3月15日

キーワード：ハラスメント、予防、尊厳、権利擁護、社会正義

付記：事例紹介におけるハラスメント相談記録からの引用については、個人情報保護及び守秘義務を遵守するため、個人及び教育機関が特定できる具体的な情報は掲載していない。