

ハラスメント防止委員会企画講演

教育現場におけるハラスメント — その特徴と傾向 —

Harassment in the Field of Education: Characteristics and Recent Trends

講演 金子 雅臣 (職場のハラスメント研究所 所長)
司会 相川 充 (東京学芸大学)

(相川) ハラスメント防止委員会企画の講演を始めさせていただきます。

この講演会の企画趣旨は、プログラムや発表論文集に書かれておりますので、そちらをご覧ください。私の方からは、この講演会企画の背景を簡単にご説明いたします。

先ほど茂呂先生からお話がありましたように、日本教育心理学会はハラスメントの大きな問題を起こしてしまいました。この反省に立って、昨年ハラスメント防止委員会を立ち上げました。委員の構成は、常任理事、理事の中から、性別にも考慮いたしまして5名、これに学会の外からの専門委員として、きょうこの場で講演をいただく金子雅臣先生を含めて計6名です。私が委員長をやっております、相川と申します。よろしく願いたします。

このハラスメント防止委員会は昨年来、いくつかの活動をしてまいりました。詳しくはホームページ等をぜひご覧ください。

このハラスメント防止委員会の活動の1つに、ハラスメントの「予防のための啓発活動」を行うことが、規定(ハラスメント防止ガイドライン第4項(1))によって決まっております。この規定に従いまして、ハラスメント防止委員会はきょうこの講演会を企画した次第です。

きょうのご講演は、先ほどお伝えしたように、ハラスメント防止委員会のメンバーのおひとりでもある金子先生に、昨年に引き続きお願いいたしました。

なお今回は、講演をお聞きになった皆様からの質問を積極的に取り上げたいと考えております。そこで皆様のお手元に質問をする紙をお配りしましたが、お手元にいっているでしょうか。こういう紙です。

限られた時間ですので、すべてのご質問にお答えできるかどうかわかりませんが、できる限り皆さんのご

質問を反映させた形で、この講演会を進めていきたいと思っております。したがって、1時間ほど金子先生にお話をいただき、そのあと少しだけ休憩を取ります。その間に私たちハラスメント防止委員が、質問の紙を集めます。そして、その質問の中身に応じて「この場ですぐに答えられそうだ」、あるいは「きょうの金子先生のお話に関連づけて、ここでお答えしたほうがいい」という質問があれば、金子先生に残りの時間を使って答えていただくという段取りで進めたいと思っております。

ですから皆様、お聞きになっていて、質問したいことがありましたら、この紙に書いてください。私どもが短い時間でこれを整理したいと思いますので、ぜひこの形式に沿って、簡単に書いてください。以上が事務的な連絡です。

では、職場のハラスメント研究所の所長である金子雅臣先生に、今からお話をさせていただきます。どうぞよろしくお願いいたします。

(金子) ご紹介いただきました金子でございます。演題が少し大きく構えすぎたかなと思っております。わずか1時間でお話しするのに、こんな大きなタイトルでは誇大広告になりかねませんが、最近の裁判を見ながら、教育現場のハラスメントの問題を、皆さんの視点とは少し違った角度からお話しさせていただければと思います。

1 大学の判断が問われる

取り上げたいのは、俗に言うセクハラとアカハラ、パワハラということになります。セクハラは、皆さんもある意味ではもう耳慣れていますし、取り組みもいろいろとなさっているでしょうから、今、裁判でどんなことが問題になっているのかということと、そのポ

イントだけをお話しさせていただこうと思います。そこで、昨年、セクハラに関してキャンパスで起きた事件を2件取り上げてみます。

最近のセクハラ事件（判決のポイント）

Q大学事件（大阪地裁H 23.9.15）

週刊誌に准教授が大学院研究科において開催された新人歓送迎会の終了後、研究室でレイプをしたと掲載された。大学は秩序・風紀違反として停職6カ月の処分を行ったが、これを不服として大学を訴えた事件で、裁判所は、懲戒権を濫用したもので違反、無効の判断をした。

P大学事件（大阪地裁H 23.9.16）

男性教授が新任准教授に飲酒の執拗・強引な誘い、身体接触等のセクハラ行為を行い、その結果心身を疲弊させ、週1回のカウンセリングを受けることになるなど研究環境を悪化させたとして減給（1日の半額、2ヵ月）を受けたことに対し無効を主張し、裁判所がその主張を認めた。

共通した問題点があるということで、この2つを取り上げました。上のQ大学事件は、准教授が研究室でレイプ事件を起こしたことが週刊誌に載った事件です。そんな事件ですから、大学はかなりショックをうけて、准教授を停職6ヵ月という処分にしました。

それに対して、その処分が不服だということで准教授の方が訴えた。一見すると、どうしてというくらいの訴えです。こんな事件を起こしていれば6ヵ月はむしろ軽いぐらいだと思う方も居ると思いますが、結果はまったく逆で、6ヵ月の処分は違法、無効ということになったのです。違法、無効と言っても、処分自体がだめだという意味じゃなくて、3ヵ月程度が妥当だと言っているんです。

何でそんなことを言われたのかというと、実はこの事件、8年ぐらい前の古い事件だったんです。それから、このいわゆる被害者と准教授の関係もレイプなんていう事件じゃなかったんです。2人の間に多少、恋愛感情も含めた人間関係があったんです。そうしたことが裁判の中で明らかになりました。

見かけと言いますか、週刊誌ということで、大学は非常にびっくりしたことでしょうし、体面に関わるということで慌てて処分を出したんじゃないかと思えます。しかし、処分の程度が不適切というジャッジがされたということです。

それからP大学、こちらは女性の新任の准教授が訴

えた事件です。お酒の誘いや、身体的な接触ということで本人は傷ついて疲弊し、カウンセリングを受けるような状態になったという訴えです。

こうした事例もよくあると思うんですけども、こちらの方も、調査委員会を立ち上げて調査した結果、その事実を確認して処分をしました。ところが、こちらの方もまた、行為者から無効の主張をされて無効になりました。（注：後日、控訴審で逆転した。）

Q大学、P大学、両方とも大学の処分というジャッジが、裁判所から否定された事件です。

これ以外のパワハラ事件でも、例えば教授会がパワハラを起こした人を、しばらく教科を担当させない決定をしたことについて、裁判所がノーと言っている。つまり教科を担当させろというジャッジをしている事件もあります。

このように、ここのところセクハラだけじゃないですが、大学の処分行為そのものについての異議申し立てが認められるケースが出てきています。

これらの判決で、大学の調査能力と処分に対する判断、相当性が問題にされているんです。「これぐらいのことをやったら、これぐらいの処分を受けて当然だ」という大学当局の判断の妥当性が問題になっています。大学の調査の仕方や判断について、ノーが出されているのです。

P大学の場合は、裁判所は実際に本人の言い分を含めて調査をし、事実認識が違うと判断している。最近セクハラジャッジにあたっては、民間企業も含めてなんですけども、特に飲酒の行為が絡んでいるようなケースでは、誘われている側もきちんとしたノーのサインをどこに出したかということが結構問われるようになっていきます。

したがって、このケースも何度か執拗な誘いを受けたということですけども、ノーサインがどこに出ていたか。行為者の側がノーサインだと自覚するぐらいきちんとしたノーサインがなかったというあたりのことが、かなり斟酌されているのではないかと思います。

このような流れで、大学のジャッジの仕方、大学の判断に対して異議が出るような判決がここのところ続いています。

2 アカハラで指導・叱責が粗上に

一方、アカハラの方の方は、大きく2つに分けてお話ししなければならないと思っています。1つは、いわゆる研究室で、いろいろな指導がされる中で起き

るアカハラ、パワハラで、もう1つは、自主的な活動、先生が主催する研究会に院生が参加する、研究室を離れた学外活動で起きるアカハラ、パワハラです。

こんな風に分類しなければならぬほど、こうした訴えが増えています。私も今いくつかの大学へお邪魔して、人権委員をやらせていただいていますけれども、最近は多様化と言うか、問題の裾野が広がっていると感じています。

例えば合否判定や修士論文の評価をめぐるものや、留年、それから日頃の叱責、指導の仕方についてクレームと言いますか、いわゆる苦情として申し立てがされることが非常に多くなっています。

これからお話しするケースもそうですけれども、従来は先生たちにとっては、指導の範囲内の問題だったことでも、「どの程度まで厳しい指導が可能なのか」、また、「やっちゃいけないことは何なのか」と考えざるをえなくなってきました。その辺のことが非常に気になる部分が、裁判でも出始めてきていると申し上げていいと思うんですね。

そこで2つほど、アカハラと言われる事件を、簡単に見てみたいと思うんです。

1つ目の事件を簡単にご紹介しますと、訴えたのは大学院生です。院生が指導教員から「学部生のゼミにも参加しろ」と参加を強制された。そして、深夜まで、非常に負担のかかることを押し付けられた。さらに「休学しろ」と、誓約書の署名を強要された。それから修士論文をめぐる、非常にきついこと、「社会のくず」とか、「バカ野郎」とか、「頭がおかしくないか」と言われたというんです。

こういう人間関係の中で院生が指導教員の変更願いを出すんですね。すると「貸していた書籍を返せ、すぐ返さないと窃盗で刑事事件にするぞ」というふうな言い方をされたり、ドアを蹴られたり。それから、研究の手伝いを過度にさせられた上、最終的には修士論文について、その先生が審査員になって、不合格にしたという事件です。

この先生の方の反論は、ゼミについては、「本人の研究論文を書くための手助けとして、たまたま唯一の大学院生だったので学部生と一緒にやった。一緒にやった方がお互いにいいという合理的な判断でやった」ということです。本人の研究論文のために学部生のゼミにも参加してもらったほうがいだろうということなんです。

2番目の休学問題については、私は門外漢でよくわからないんですけども、「修士論文が2年間で書け

そうもない。そこで、3年かかるのであれば授業料を払うのはもったいないから、1年休学の格好にして、修士論文を書いたらいい」という、本人の経済負担を考えて勸奨したんだということです。

3番目は、「本人が研究の見通し、修士論文を書く見込み段階についても安易な考え方を持っているんで、それを戒めるために厳しく言った。書籍も指導教員を変更するんであれば即座に返却するのが当たり前なので返せと言って怒った」。

それから4番目の研究の手伝いをさせたというけれども、「本人のためにもなるし、自分のためにもなるというぐらいのことで、これは研究を進める上でよくあることだ」という主張になります。

それから5番目の、論文審査については、「自分だけで判定しているわけではなくて、他にも公平な審査員がいるわけで、そういう審査員の中でやったんだから問題ない」という主張です。

皆さんも身近に感じられる事例ではないかと思うんですが、どうでしょう。こんな簡単な主張の比較だけではディテールはわからないと思いますが…。

さて、判決の方ですが、長時間、研究の手伝いをやらされた、学部ゼミなどにも参加させられたとの主張については、「1日の作業時間は8時間以内のことだった」と判断されています。8時間というのは労働時間と比較していますけれども、「社会通念から言えばこの程度のことは妥当な範囲内だろう」という判断です。

2番目の休学、退学については、「制度の手続き上、学長が許可するものになっている。この指導教員は自分の判断では決定できないのに、決定できるかのごとく言って本人に強要した。だからこれは不法行為にあたる」と言っています。

それから3番目に様々な暴言がありましたけれども、「これは社会通念として許されない」と言っています。

4番目は、先ほど触れましたけれども、「この大学院生は1人だったので、学部ゼミと合同に開催するのはいいんじゃないのか」という判断です。それから5番目は、「明らかに指導教員との人間関係は崩壊している。こういう状況の中で、指導教員を変えるような状況になっているのだから、修士論文の審査にあたって大学は慎重に判断すべきだ。そうした関係にある人を審査担当にするというのは、大学として問題がある」と言っています。これは本人の問題じゃなくて、「大学のやり方は非常に問題がある」というジャッジですね。

結果的に、大学ならびにこの指導教員は、この訴えた院生に対して110万円払えというジャッジをされたというケースです。

3 ファースト・オーサーが問題に

2つ目は、ファースト・オーサーが絡んだケースということです。指導教員から論文の学術誌への共著発表を持ちかけられ、院生はそれを拒否した。裁判の全体的なトーンとしては、この拒否が原因でいろいろな不利益を強要されたという訴えです。

この事件は、ほかの人も絡んだりして複雑なところもあるんですが、「ファースト・オーサーを断った結果、研究報告を不合格にされて、留年という不当な差別を受けた」というのが主張の骨子です。主張のなかには、教育システムの問題も多く含まれていて、「研究報告認定の制度そのものが非常に曖昧だ」とも言っています。「そもそも認定基準がない」という主張をしています。

それから、これも先ほどのケースと同じですけども、「暴言をいろいろ浴びせられて、最終的には退学せざるを得なかった。そのことに絡んで、同じような処遇を受けた人がもうひとりいる」ということなんですが、いずれにせよ、「大学は入学を認めた以上、良好な環境の中で研究して教育を受けさせる義務がある。その義務を果たしていない。教育を受ける権利を侵害された」という訴えになっています。

この事件では、院生がこうした苦情を学内の苦情処理委員会に訴えて、委員会は解決に向けていろいろな取り組みをしています。簡単に言いますと、両者の間に立って、可否の判定も一応「合格」扱いとして、研究室に戻る環境を整備するというような努力をしています。間に入った調整委員会は、指導した先生の側には「謝罪をしろ」というようなことも言っている。謝罪をさせて、元に戻すことを基本に解決しようとするんです。院生をゼミに戻すために復学するような手続きを取ろうという、そんな方法で、調整委員会は努力するんですけども、なかなか間に入った人たちの意に沿った結果にはならなかった。

そこで、この院生は調整委員会自体がきちんとした権限を持って、謝罪させたりできなかったことをとらえて、「この事後対応が適切にできなかったことは大学の責任だ」ということを訴えています。

裁判の結果は、学生が作成した修士論文、これはファースト・オーサーの問題ですが、「学術雑誌に投稿するか否かは執筆者の自由であって、指導教員が干渉

するのは人格権の侵害」という言い方をしています。

2番目の留年措置、「これはあくまで大学には留年させたり、可否の判断をしたり、そういうことについては広い裁量権が認められている」と言っています。基本的には、そうした大学の裁量権のあることについては、裁判所が入って、どうこう言う筋合いではないということですね。「本来、大学はそういうことについては、きちんとした教育的な配慮を行っているはずだから、特別なことがなければ、裁判所はあえて中には入らない」という言い方をします。

しかし、今回のケースについては、「大学自らが作成したルールを守っていないなど、明らかに手続き上、問題がある。だから裁判所は、あえてだめだと言わざるをえない」という言い方をしています。

それから3番目の暴言が繰り返されたことについて、「明らかに本人の名誉、教育環境を毀損するような違法な言動も入っている」とジャッジしています。

4番目の調整委員会、大学が設置した調整委員会ですけれども、これが学生を研究室に戻すために、間に入っているいろいろな努力をしたことが必ずしも功を奏さなかったことについてです。「そもそも調整委員会というのは、権限を持ってきちんとやるべきで、結果をもたらしていないのは大学の責任だ」という訴えに対しては、「調整委員会のとった行動は全然、問題ない」と言っています。「現実には、大学の中では、この種の事件が起これば解決に向けていろいろな方法を取る。そうした解決のためにいろいろな提案をすることはまったく自由で、うまくいったとか、うまくいかないとか、そういうことでいい悪いという判断はできない。したがって、大学の取った対応には問題がない」と言っています。

4 自主研究をめぐるトラブル

自主研究をめぐる問題にいきます。これまで申し上げた事例は、研究室内部で起きた事件というふうに考えていただければいいんですけども、研究室外、外に出た活動についての事件です。

この事件は、D准教授が主催するボランティア活動の中で起きた事件です。ボランティア活動といえども、ゼミと密接な関係をするところなんです。そこに「ゼミ生を含めて参加させて、質量とも過大な作業を指示して、長期間にわたって深夜、早朝に及ぶ作業をさせた結果、体調を崩して、診断書を提出するような人もでていた。しかし無視して、作業を続けさせた。先生の権威でもって、学生本人の意向を無視して、かなり

強引に作業を押しつけた」という主張になっています。それから、「そういうボランティア活動に耐えられず、辞めたいという人に対して暴言を吐いた。人間失格だとか、相当きつい言い方をした」。

こんな訴えを受けた大学が、「これはもう明らかにアカハラだ」ということで、6カ月の出勤停止処分をしたんです。

そのことに対して、この先生が「懲戒処分の理由はない、そんなことはやってない」と主張した。それから「自分は処分を受けたことで非常に精神的なダメージを被った」ということで、処分を受けたことによる慰謝料を請求した事例です。

これも判決の方を先に言いますが、まずボランティア期間や時間の点についてです。これも「1週間に満たない期間であり、作業時刻も午後5時から10時以前に終えているから問題ない」と言っています。これは労働基準法の時間が判断基準になっている感じがします。10時というのは深夜勤務に入らないという、労働基準法の1つの区切りになっています。

それから「作業時間も2時間からせいぜい5時間程度。指導の仕方はともかくとして、勉学に差し支えるような大きな負担になっているとは言えない」と言っています。

それから、いろいろきついことを言ったという点です。人間失格も含めて、いろいろなことを言ったということに対しては、冗談とか軽口で言ったことと、それからそのことが、言われたことによって精神的にダメージを被った部分の2つに分けてジャッジをしています。つまり「軽口で言ったことについては問題ないけれども、精神的に追い込んだ分については、アカハラに該当する」というジャッジをしています。

5 指導に関わる暴言

立て続けに事例をあげたので、わかりにくかったかもしれません。もう1回、今申し上げたところのポイントを少しクローズアップしながら、整理をさせていただきます。

まず言葉の問題がアカハラに絡んでいろいろ出してきました。A大学の問題で言うと、先生が、「社会のくず」だとか「バカ野郎」だとか「頭おかしくないか」と言ったり、それから本の返還での暴言や脅かし、「刑事責任にするぞ」というようなことを言ったりした。

これは「明らかに相手の人格を毀損する言動で、社会的相当性を欠くものであって、不法行為にあたる」

というジャッジをしています。ここで注目していただきたいのは、「社会的相当性を欠く」という言い方です。

つまり、たとえ教育の場であっても、相手の人格を否定するような言動である「社会のくず」とか「バカ野郎」「頭おかしくないか」というようなことは、明らかに社会的相当性を欠くというジャッジになっています。

それからB大学のケースでは、「精神的な疾患を患っている」というような言動を、これは差別的な言葉になるので、判決でも表現していませんけれども、簡単に言うと、「あなたは精神的におかしいよ」ということをかなりはっきり言って、原告の名誉を毀損する違法行為で、研究環境を害する違法行為であるとジャッジされています。

つまり、本人の人格、名誉を毀損するような言い方をすると、たとえ教育現場であろうと、その言葉は社会的な相当性を欠くということで、アカハラというジャッジをしています。

それから課外活動の方は、いま言ったようなことはストレートに出てこないという特徴になります。それは先ほど言ったような厳しい言い方をしたとしても、「日頃の日常の人間関係の中でどうか」というジャッジになると申し上げてもいいかと思います。ですから、日頃の教育指導というプレッシャーの中で言うことじゃなくて、日常的な会話の中で言われるものという判断基準に置き換えながらジャッジをしている印象があります。

ですから、先生から相当厳しい指導をされてリーダーが負担を感じている段階でも、課外活動ですから、自由に辞めることもできるのでそういう段階でも問題ないということです。しかし、最終的に体調を崩したり、明らかにメンタルな問題を抱えたりということになると、社会的にも許されることじゃないというジャッジをします。課外活動では、言葉としては結構きつい言い方をしても、多少配慮を欠いたとしても、言ってみれば日常の冗談、軽口というレベルで考えてもいいものだというジャッジをしているというふうに読めます。

しかし課外活動であっても、明らかに行き過ぎで自律神経失調症になったり、不安神経症だったり、こういう段階までできていれば、本人はあくまで冗談だって言ってもダメということですよ。

さらに、非常に痩せたり、体調が悪くて痩せたりしてきたことに対して、「体調管理できないのは自分が

悪い」とか、診断書を出したら「こんなもの他人に見せたらいかん」とか、瘦せたことに対しては、「うらやましいな」とか、いろいろなことを言ってからかっているわけですが、こういう段階になると、軽口にはならないと言っています。世間一般の基準から言っても相手を精神的に追い込んでいることが明らかであると言えます。

ですから課外活動については特に作業環境が非常に厳しくなったり、課外活動としていきすぎていたりというところで、基本的にはジャッジするということです。これはある意味では世間と同じ常識的な判断でジャッジをされるということです。

これに対して、研究室内部のパワハラと言いますか、アカハラと言いますか、こちらの方は要件が絞られてきて、ジャッジされていると申し上げていいと思います。

6 パワハラ概念が出される

その要件というのはどういうことかと言いますと、いま厚生労働省が円卓会議という会議を設けて、パワーハラスメントについての概念整理を始めています。そこでの議論が即、研究室とか学問の場にあてはまるということにはならないんですけども、極めて関係があるので、見ておく必要があるということです。

円卓会議で言っているのは、主に職場のことですけども、職場のパワハラっていうのは、「職務上の地

位とか人間関係で立場が優位な人が、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える行為」、そういうふうに概念として言っています。

具体的にはどんなことかというのは、大学では、もちろん(1)、(2)、(3)も関係ありますけれども、特に問題になってくるのはこの(4)「過大な要求、業務上不要なことや遂行不可能なことの強制」をしたり、そこで「仕事」と書いてある部分を「研究」と置き換えて読んでもらうといいかもしれないですね。

これを見ていただくとおわかりのように、これは職場のパワハラについての検討会の中身が、大学の中の問題が裁判になった場合のジャッジのポイントとして入ってきているというのが、お話ししたいことの中心なんです。ここの概念から逆に、先ほどからご説明した幾つかの裁判を振り返るような形で、見ていただくとわかります。大学の中の問題がジャッジされる時には、こういうポイントでジャッジされ始めているということです。

例えば、職場のパワーハラスメントの背景としては、職務上の地位や人間関係の優位性があると言っています。大学でも先生と教えられる側ということになれば、この関係が当てはまると申し上げてもいいと思います。

さらにパワハラやアカハラを受けた結果は、精神的・身体的苦痛を受けたり、それから研究環境が悪くなったりします。そういうことを感じているから訴えることになります。

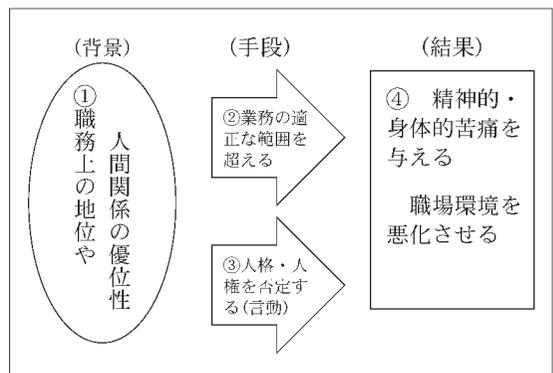
パワーハラスメント（アカハラ）とは？

概念

「職場のパワーハラスメントとは、同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいう」

行為類型

- (1) 身体的な攻撃：暴行、傷害
- (2) 精神的な攻撃：脅迫、名誉棄損、侮辱、ひどい暴言
- (3) 人間関係からの切り離し：隔離、仲間外し、無視
- (4) 過大な要求：業務上不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害
- (5) 過小な要求：能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じる、仕事を与えない
- (6) 個の侵害：私的なことに過度に立ち入る



そうすると問題は、この真ん中の手段の部分です。ジャッジのポイントはほぼこの2つのポイントに絞られてきているというのが、研究室内でのいわゆるアカデミック・ハラスメントのポイントと申し上げてもいいと思います。

1つは、わかりやすい方からいきますと、下の「③ 人格・人権を否定する言動」。研究室の中で言えば、相

手の人権や人格を頭から否定するような言動、「社会のくずだ」とか「精神的におかしい」というようなことが、これに該当します。

それから、逆に上の方の「②業務の適正な範囲を超える」、これが問題となるわけです。先ほど申し上げました「留年をさせる」「休学の届け出を出すことを強要した」という事例ですと、そもそも休学を指示したりする権限はその指導教員にない。ないにもかかわらず、あたかも自分が決定できるように、本人に強制している。したがって、本人の権限を超えたことをやっているからダメだということになります。

それからファースト・オーサーの件もそうです。あくまで学術雑誌に出すか出さないかは、書いた本人の判断によるのが基本で、それにもかかわらず、再三にわたって、本人に対して働きかけをした。本人がノーと言っているにもかかわらず、さらに働きかけたんですけれども、明らかに、ノーと言った段階から権限を超えていることになる。

いずれにしても、先生の持っている、本来自分で説明のできる「あくまでこれは教育指導のために言っているんだ」という範囲を超えた場合に問題になる。「研究のためだ」「あくまで本人のためだ」と思っている範囲であれば問題ないんですけれども、完全に自分の研究のために大学院生を使って、全然本人のためにならないようなことをやらせたとすれば、「業務の範囲を超える」という判断になると思うんです。

この円卓会議がパワーハラスメントとして概念整理をして、そのポイントとして提出していることが、裁判では、皆さんのいる教育の現場の問題でも、スタンダードになってきている。そんなふうに理解していただけるといいと思います。

これを、俗っぽく表現すると、指導する側からすれば、叱咤・激励だったり、教育・指導だったりしても、受け取る側、受ける側が、「そんなこと言われても無理だよ」とか、「それは指導とは関係ないだろう」「そんなことはとても教育・指導と言えないよ」ということが問題になります。

「業務の範囲を超える」というのは先生の権限を超えているということになると思います。それから指導を受ける側が「そこまでは言われたくない」と思えば、これは人権侵害ということになります。このようなことが、アカハラとして問題になって出てくると申し上げたいと思います。

7 裁判所のスタンス

ここでまた、先ほどの裁判に戻って、幾つかトピックス的な問題を整理させていただきます。まず、ファースト・オーサーの件、もう1度改めて判決を見ながら、いま言ったことと重ねてみます。

まず、「そもそも学生が作成した修士論文について、共著として学術雑誌に投稿するか否かは、執筆者である学生自身が判断するもので、指導教員が指導上の適切な範囲を超えて干渉した行為は、学生の人格権を侵害する」と言っています。人格権を侵害した部分はどこかということ、本人が「共著の提案を受け入れる意思がない」、「ない」と言っているにもかかわらず、執拗に共著提案をしたことです。

これに対して先生の側は、「単著で発表すれば借りのものと見られますが、共著であれば堂々と自分のものとして発表できます」と言って、「もともとの考え方、発想のヒントは私の側にある、それを彼が表現したものだから、もとは私の側にオリジナリティーがあるんだから、単著で発表すると借りのものになっちゃうけれども、共著であるならば堂々と主張できる」という言い方をしているんです。

いろいろなことを言って、メールで共著を催促してはいますが、こうした言い分には一理があるのではないかという気もします。しかし執拗に誘いを繰り返したことが先生としての指導の域を超えると判断をされています。

それから先ほどの合否の判定、および留年措置。これも先ほど触れましたように「そもそも合格だとか、不合格だとか、論文の評価も含めてこれらのことというのは教育の指導の中で決めることで、裁判はそこまでは踏み込みません」というスタンスです。つまり、ファースト・オーサーにしる、合否判定にしる大学の判断や、教育上の先生の判断には立ち入らないけれども、そのやり方、手続き、それから判断の基本、そういうところに問題があれば、司法としては言わざるを得ないということです。

先ほどの事例で言えば、休学を含む指導に従わない場合は、退学すら自由にさせず、「除籍になるまで在籍させる」などとまで言ったことです。これは指導教員が本人にいろいろ言葉で言ったことですが、誤解を与えるようなことまで言って、不安感を煽ることまで言うてしまうと、いくら「本人のためを思って」というふうに言っても、明らかに指導教員の権限を逸脱しているとジャッジしています。

それから大学の責任という問題については、こうし

た事件の全体に関わるわけですが、大学の教育環境に対する配慮というのは、どの程度義務があるのかということです。

ここで挙げたすべての裁判で、こうした事件での大学の責任を問うています。「大学は、在学契約に付随する義務として、学生が良好な環境で研究し、教育を受けることが可能になるような環境の維持に配慮する義務を負う。この環境配慮義務は、個別の状況に応じた大学の裁量に委ねられる。その裁量が逸脱している時に限って裁判所は問題にする」と言っているんです。

これを先ほどからの裁判の中身にあてはめると、例えば院生と指導教員との間で、師弟の関係は破綻している。指導教員を変えたいと申請をしている。そうした申請にもかかわらず、その申請を受け入れずに、そのまま放置したり、指導教員を論文審査の委員に任命したり、ということになると大学のやり方はこの配慮義務に違反するというジャッジをしています。

逆に言えば、特殊なそういう問題がなく一般的なやり方でやっている限りは、大学の判断が優先するというような言い方をしています。

8 学内対応への評価

学内での各種対策委員会などの活動については、先ほど1つの事例を出しました。学内で人権問題対策委員会だろうと苦情処理委員会だろうと、名称は何でもいいんですけど、この種の対応について、最近いくつか裁判でも触れられています。

先ほどのケースで言いますと、不合格の判定を人権委員会が間に入って、手続き的に合格に直す。それから研究室での先生との関係が最悪になっているのを修復して、ある程度仲直りをさせて、できれば今までの取り扱いを先生に謝罪させようと間に入って、対策委員会はいろいろやるんです。

そのことについて、訴えた側は、「対策委員会が提言した中身を大学が履行しなかった。つまりその先生に強制しなかった。無理やり謝らせるとか、いろいろな枠組みを付けて、学生が戻りやすいような環境にしなかったのは、大学に責任があるんじゃないか」という主張をします。

あちこちの大学で、当事者の間に入って調査をしたり、いろいろなことをやっって対応するその種の委員会に共通することですが、その種の委員会はフレキシブルに様々な努力をしています。合格の判定を変更することまでやっって、頑張っているいろいろなことをやっっています。こういう努力は、裁判でも全面的に評価します。

結果として、提案がうまくいかなかったとしても、大学の責任にはならない。あくまで大学は自立的な解決、その種の問題は大学の中で解決できれば一番いいわけですから、大学がマネジメントとして、そういうことをやるのは評価されると理解されます。

冒頭申し上げたように、大学の日常の教育の仕方から運営にいたるまで、いろいろなことがいろいろな形で訴えられることが多くなってきています。そうした事件をみていますと、大学のマネジメントが問われていると言えます。今、大学のマネジメント能力が強く求められてきているのだと申し上げてもいいと思います。

その他の問題

- (1) 出張命令…①出張妨害の意図があったか、②出張できなかったことによる研究への支障はあったか
- (2) 兼業申請…合理的な理由のない拒否は嫌がらせ
- (3) 私物無断移動…①必要性、②本人了解
- (4) 研究費配分…原則的には教室の自主性に任される、①頭割り、②実績割り、③出勤状況に応じて配分
- (5) 公募書類配布…情報開示の手法であり、応募は自由意志
- (6) 勤務管理…厳格さがルールの範囲内であれば問題なし

細かいことは全部触れられないんで、ざっと書きましたけれども、例えば出張命令を認めなかったことがトラブルになったり、兼業申請で、取得許可を認めなかったり、という事件もあります。

それから「大学側が研究室から私物を無断で移動した」とか、「研究費の配分の仕方が不当である」とかいうものもあります。最近私が関わったケースで研究費配分をめぐる問題がありました。配分についての考え方は大学、学部などでいろいろあるようですね。

それから、ほかの大学への公募書類の配布の仕方が問題になったり、研究室の勤務管理の仕方が問題になったり、もう様々な、ありとあらゆるものが訴えとして出てきています。

この種のことは、ひと括りにして言うのは乱暴かもしれませんが、大学としてのマネジメントの問題と断言していいと思います。従来ですとこの種のことは、かなり大雑把にやられてきたんですけど、一つひとつ問題になれば、企業と同じようなルールや考え方が

必要になってきます。

例えば、出張命令を認めないのであれば、「業務に対する支障の程度がどの程度あったか」とか、「妨害の意図があったのか」とかが問題になる。この辺の具体的な場面では合理性と言いますか、それぞれそれを行ったことについてきちんとした説明ができるのかどうかというあたりにマネジメント能力が問われるケースが増えてきていると思います。

このような流れの中でいろいろな問題が出てきた時に、研究環境はこれまでどおりにいなくなってきたと言えるかもしれない。教育現場でもきちんとマネジメント能力を持つことが必要ということでしょう。

特に研究室を預かる先生であれば、自分が管理している研究室のことについて全て説明ができる管理職としての責任があります。「俺がノーと言えばノーだ」というような、これまでの感覚じゃなくて、ノーの理由をきちんと説明できるようなマネジメント能力、こういうものが求められてきているということです。

それから3番目に書きましたのは「大学の自主的な解決能力」。大学の法人化もあり、こういう中で、問題が起きた時の自主的な解決能力を高めるという課題です。平たい言葉で言えば、「自分のところで起きた問題は自分のところで解決するというシステムをもつ」ということでしょう。

トップの認識と危機意識

- (1) 職場環境の問題である
“放任主義”や“問題にしない環境”の一掃
- (2) マネジメント能力をつける
管理職としてやるべきことを理解する
- (3) 自主的な解決能力の向上
安全配慮義務と使用者責任

裁判で一貫して言っているのは、先ほど触れた人権委員会、苦情処理委員会などの対応の問題です。そういうシステムがあって、学内の問題を自主的に解決する間は、裁判所としても介入しないということです。それは裏を返して言えば、「手続きがきちんと尽くされて、学内で処理ができているのであれば、裁判所は関与しないので、できればその範囲でやってくれ」というのが今の裁判の流れだと申し上げてもいいと思うんです。

9 問われる大学のマネジメント

大学におけるマネジメント

- (1) 卒論や博士論文の提出を認めない。
(業務怠慢, 業務妨害)
- (2) 研究チームから理由なく外す。
(業務妨害)
- (3) 研究のための機器, 設備を使わせない。
(業務妨害)
- (4) 指導を求められても指導しない。
(職務怠慢)
- (5) 正当な理由なく論文などの著者変更。
(私文書偽造)
- (6) 研究業績を他の者に勝手に変更する。
(業務妨害)
- (7) 奨学金, 学術振興研究員の推薦をしない。
(職務怠慢)
- (8) 他の大学院の受験をさせない。
(職務怠慢, 職権乱用)
- (9) 過大なテーマで深夜勤務を強要する。
(労基法違反)
- (10) 論文発表の場で能力や人格否定の言動。
(不法行為)

大学におけるマネジメントとは何かということですが、ここには、俗に言うアカハラという括りで大学で起こりがちなことを並べて考えてみました。つまり、例えば民間の企業だったらどうなるのかということですが。

卒論や、博士論文の提出を認めない。卒論を書かせて、博士論文をきちっと書かせるのは、指導する側の責任であるにもかかわらず、それを認めないのであれば「業務妨害」となる。研究チームから理由なく外したりすれば、これも本来研究しなくちゃいけない中のことですから、同じく「業務妨害」になる。

研究のための機器, 設備を使わせないなんていう意地悪なことをすれば、これも「業務妨害」。指導を求められても指導しないと、まさしく「職務怠慢」です。また、正当な理由なく論文のオーサーを変えるなどということが無断で行われるケースもあると聞きましたが、こんなことをやれば「私文書偽造」になるということでしょう。

(6)より以下は、括弧の中は無理やりこじつけているんですけども、「これが企業の中であれば、こうした発想になりますよ」ということです。必ずしもこれが、今すぐ大学に求められるということではないですけども、今後こういうことが争いになっていくと、

こういうジャッジをされる流れにきていると申し上げていいと思います。

そこでこれらについて学内できちんとした解決能力をもつことが大切です。先ほどお話ししましたように、私もいくつかの大学にお邪魔して、いろいろな人権委員会とか何かで、先生たちと議論しながら一つひとつ解決にあたるようなことをしています。

解決に向けた体制づくり

- (1) 求められる対応
 - ①公正な調査, ②迅速な対応, ③適正な解決, ④厳正な処分
- (2) 解決ルール
 - ①通知, ②調整, ③調停, ④調査
- (3) 解決へのシステム
 - ①相談, ②苦情処理委員会 (調査委員会など), ③人権委員会

いろいろな種類の問題の解決にあたるのですが、そうすると、どうしても学内事情と衝突するケースが多くなります。内部的な事情と世間的な外との判断のズレがでてくる。きょうお話ししているようなことも含めて、皆さんの見方や視点とは違ってきます。

例えば、事例にあったセクハラ処分の事件を思い出していただくのですが、週刊誌に載ったとか、レイプ事件ということで大学は相当慌てて、調査委員会も教員の処分というところに走ったんだろうと思うんですね。ところが冷静にと言いますか、企業の中では、たとえそういうことが起きたとしても、週刊誌による影響は当然大きいですから、企業イメージのダメージを被るということは当然ありますが、それと、本人を調査する時の人権配慮とか、処分の妥当性とかというのはポイントが違うんですね。

そういうことを客観的に調査して冷静に処分を考える。そのためには公正な調査が必要ですし、適正な対応が必要です。どうも、その辺のところ大学は非常に苦手だと申し上げていいと思います。

それから、この種の問題が起きた時の解決のルールが大学でこなされていないと、なかなか解決ができない。先ほどご紹介した裁判の中でも、間に立って人権委員会の人が一生涯懸命奮闘されて、解決しようとした事例も見られるんですけども、なかなか解決できない。もしくは解決能力がないために、その判断処理も含めて争いになるケースが多くなっています。

少なくともこの種の解決のシステムを持っているこ

と自体が、今大学としては非常に大事になっています。裁判でも、大学がどういう解決手段をもっていて、どういうルールで解決に臨んだかということを最初にみます。まったくそういうものがないところ、こういう解決能力をまったく持っていないところには厳しく、中に立ち入ってジャッジをする。ルールがあり、解決への努力がなされていれば、そのルールでの、独自の解決を尊重する態度をとっています。

その意味で、教育心理学会でも、問題は起きましたが、そのことを契機として、今後のために解決ルールを作ったということは凄いことだと思っています。日本の学会ではおそらく最初のケースだと思いますが、そういうルールを作って、率先して取り組んでいく、そんな発想が学会にあることを誇りに思っています。

今後はルールがあるからいいということではなくて、この解決へのシステムをどのように活かしていくかが問われます。さらに、どういう事案が生じたら、どう解決していくかという解決技術も要求されます。教育心理学会の先進的な取り組みに大いに期待しています。

とりあえず、約束のお時間ですのでこのあたりで終わらせていただきます。限られた時間で言い足りないところもあり、わかりにくい話になりましたが、このあと休憩していただいて、その後また、ご質問でお答えしたいと思います。

(相川) では、最初にお伝えしたように、質問があれば、これに書いてください。今から集めます。休憩の時間と申しましたが、トイレに行きたい方は行っていただかなければいけません、席はできるだけ立たないようにしていただいたほうが、このあとスムーズかと思えます。ちょっとだけお時間をいただきます。

<休憩>

(相川) 皆様、質問をいろいろ出してくださいまして、ありがとうございます。私たちは、似たような質問があったら、それをまとめた形で、金子先生に答えていただこうと思っていましたが、質問を拝見したところ、内容が多岐にわたり、まとめてお答えいただくという形にはいかないことがわかりました。

そこできょうのテーマと関連させながら、いくつかの質問に、金子先生に答えていただこうと思います。大変難しいことを先生に求めることとなりますが、お願いいたします。

(金子) これだけ質問をいただいていたんで、全部答えることはできそうにもありません。ざっと斜めに読みながら、皆さんの気になってるところをお答えしたい

と思います。

やっぱり言葉のパワハラと言うか、アカハラと言うか、そこは共通して気になるところですね。先ほど人権侵害と一言で申し上げたんですけれども、人格・人権の侵害は、ある意味じゃ常識的に判断していただくしかないところもあります。それは、どんな場面と言えば相手を侮辱しているかとか、相手の名誉毀損になるかとかいうのは言葉ですから、コミュニケーションも関係ありますし、難しい。親しい中であれば、少しぐらいきついことを言っても、相手が受け止められることになります。良いコミュニケーションがあれば、「これはあくまでお前のために言ってあげているんだよ」というようなことを言えば、「ああ、俺のために言ってくれてるんだ」というふうになります。ですからコミュニケーションが良好であるかどうかで大きく違ってきます。だからコミュニケーションがない中で、いきなり「バカ野郎」と言われたら、それは「何でお前からそんなこと言われなくちゃいけないんだ」という受け止め方になるわけですから、問題になります。要は、その研究室なり、2人の置かれている間の人間関係を要素として入れながら判断するという話になるわけですが、問題は教育現場で、教育指導と言われる中で、どの辺のことまで許されるかということです。実はこれは皆さんの大学だけじゃなくて、社会全般でも問題になってきています。

ボーダーラインというのは、業界ごとに違ってきます。わかりやすい例で言うと、ガテン系の職場の「バカ野郎」「気を付けろ」。これがパワハラだと言って、「バカ野郎って言うのはまずいかな」と躊躇していると、その間に物が落ちこちてきて、死んじやうかもしれないですから、言わざるを得ない。バカ野郎という表現がいいかどうかは別としまして、ある種許容されていることになります。

しかし、サービス業の現場で、皆さん、何か買いに行ったら、そこで「バカ野郎」「この野郎」なんてやってたら、もうその店には行かなくなりますよね。ですから当然、職場によって差があるということなんです。

皆さんの職場、特に研究室は、密室性と言いますが、非常に限られた人間関係の中で学生が何か言われれば、言われたことの厳しさは、結構きついかもしれません。裁判でも「限られた空間で逃げ場がない」という言い方をしています。

大きい職場であれば、言われて、頭にきたから少しほかのセクションや、ほかの階へ行って、無駄話をし

て気分を晴らしてまた戻ってくるができる。研究室というのは密室性が高く、閉鎖性が高いので、そこで言われたことの精神的負担、負荷というのは考慮されることになると思います。普通のことを言われても、例えば「お前みたいのは使えない」とか言われたら、ものすごく負担になり、精神的な負荷も高いものになる。そういうことも含めて考えざるを得ない感じがします。

質問には、具体的に、「こんなケースはどうでしょう」というふうに書いてありますが、それぞれいろいろな条件を入れて判断せざるを得ないと思いますね。

それから、研究費の配分については、さっきの私のレジュメの中に入っていました、費用配分みたいなことは、先生に任されているというのが現状なんでしょうか。頭割りだったり、出席の度合いだったり、研究の重要度だったりいろいろな配分の仕方があるような気がします。

その辺について裁判では、「研究目的に沿った合理的な方法を選べばいい」と言ってますから、一律にこういうふうにすべきだとはならないでしょう。会社ですと、経費の配分は自動的に決まってくるけれども、研究費のあたりは自動的にという分け方はなかなか難しいと思います。

あとは先ほどセクハラの場合で、飲食の場でのノーサインうんぬんと言いましたけれども、飲食以外の場面で「ノーと言いなさい」という事例は、あまりないですね。特に日本の場合、日本の文化で、酒の席で体を触ったり、冗談を言ったり、性的なことを言ったりっていうのは、往々にして起こることだから、「それなりの対応をしろ」ということでしょう。そうすれば、日頃の冗談やコミュニケーションと区分するためには、被害者からもノーのサインをはっきりしたほうがジャッジできるということだと思います。

民間の職場でも、特に飲食の場で起きたセクハラについては、最近2~3の判例で触れられていますが、飲食の場以外ではセクハラ被害者に「ノーを言いなさい」という言い方はされていません。

ご質問の方は、「飲食以外でもノーと言ったかどうか問われるのか」と書いていますが、飲食以外で問われるケースは少ないと思います。少ないと言うか、ないと思います。ですから「被害者がノーと言わなきゃだめだ」ということはないと理解していただければと思います。

次はファースト・オーサーのことですが、学生が書いたもののデータを無断利用したり、これは先ほどの

ファースト・オーサーのところで触れましたけれども所有権、そもそも著作権という言い方をしてもいいと思いますが、たとえ学問の場であろうと、作ったデータはその作成者に所属するという前提で全然構わないと思いますし、そういうふうに主張されることになると思いますね。

きょう、お話しした裁判の例は、指導教員と院生という関係ですが、一般の教員と学生の間での関係は研究室外の関係に近くなるんじゃないでしょうか。というのは世間の一般の付き合い方に近いと言いますか、上下関係がより薄くなるという意味です。

こういう問題の時には二人の上下関係を含めた関係性が問われます。最初に申し上げた事例の、お酒の誘いをかなりしたけど最終的にセクハラじゃないとジャッジをされてるケース、あのケースも、つまりお二人の人間関係に上下関係はないという判断がされています。(注：控訴審では上下関係が認定されている)。上下関係がないから、相手に対するプレッシャーがほとんどないと判断されています。しかも本人もノーというサインを出してない。お酒の誘いだったり、ちょっとしたタッチだったりということではセクハラというところまでいかないとジャッジしているんですけども、二人の関係性を見ながら考えていっていただければいいと思います。

院生ですと教員との間に完全な上下関係が出てきますし、一般の学生になると少しゆるやかで、ゼミなどでは少しタイトになるとか、自主的な活動ではどうかとか人間関係の距離との関係で、セクハラなり、アカハラなり、パワハラなりは、比例すると考えていただければいいと思うんですね。

こうした人間関係は、解決手法にも関係します。一般学生が、例えば「先生に対して不快感を感じる。講義で言ってることが非常に差別的だったり、女性に対して不快な言い方をしたりする。そういうことが絶えず気になる」という訴えが出たとしても、先生の発言は特定のAさんに向けてとか、特定のBさんに向けてでなくて、学生全般に向けてですから、解決手法は、本人に対する通知と言いますか、通報と言いますか、そうした手法をとります。「こういう苦情が出てますよ」というサインを出して、本人に自覚をさせて、その結果、直ればいいということです。そういう処理の仕方をしますが、人間関係の距離が短くなればそうはいかなくなる。距離に応じた対応、そんなふうに考えていただけるといいですね。

あとは「調査委員会とか何かで、学生と教員、教員

同士の嫌がらせの問題も対応するのか、そういうことはどうなんだ」というご質問もありますが、学生対教員だけじゃなくて、教員対教員の問題もどこの苦情処理委員会でも対応していると思います。調停委員会のようなものができれば、教員間の苦情にも対応できますし、教員対教員の問題もやると思います。私の関係している大学もほとんど教員同士の問題を扱ってますから、扱うことになると思いますね。

(内田) 金子先生、研修の方法について会場からご質問がありました。どうぞご教示くださいませ。

(金子) そうですね、どんな研修をやったらいいのかということなんですけれども、私もあちこち研修でお邪魔することが多いんですが、例えば「こういうセクハラ研修をやります」と言っても、一番聞いてほしい先生が参加しないというケースが多い。どこでも、「どうしたらいいのか」と聞かれて困ってしまうんですけれども。最近は学長さんが前に座ってて、全員出席を取ってみたいん厳しいことをやっていただけたところも多いんです。本当にハラスメントを一番やりそうな人が出てこなくて困っているケースが多いですね。

学会で忙しかったり「何々が忙しいから」っていうのは、それもわかるんですけども、なるべくそういう方たち、一番聞いてもらわなくちゃいけない人たちに出てもらうことについての工夫ですね。

それから研修では、なるべく具体的な事例を取り上げることでしょうか。例えばA大学ならA大学であったことについてなるべく取り上げて考える。学内での事件をある程度オープンにして、それを事例にして考えるのが効果的ですね。

それから、やり方としてはワークショップみたいなことが効果を上げると思います。本当に起きた事例を組み立てて、そういうところに参加している意見を書いていただくというのがいろいろな意味で効果的かなと思います。

研修のやり方には、いろいろなケースがあるんですが、具体的な事例が起きた時に頼まれて行った時は、その事例を、大学の中でオープンにできる範囲でオープンにしながら取り上げたのが、研修の効果を上げたケースとして印象的でした。いろいろな工夫があると思うんですが、私の経験ではこんなところになります。

それから先ほども触れましたが、大学で調査能力や訴えに対する対応能力が問われてきています。冒頭に挙げたセクハラの場合もそうですけれども、アカハラでもそうですが、実は大学ではなかなかきちんとした調

査ができない。この問題はずっとつきまとうんですが、私も大学の人権委員をやって戸惑いを感じる人が多いのは、人権委員会です。そういう訴えを受けて「じゃあ調査委員会を立ち上げましょう」ということになります。そこで、私も調査委員長になったりするんですが、大学の中の人間関係っていうか、ポジションの問題がそのまま反映するような調査委員会になっちゃいますね、どうしても。気になるんですけども、これはある種、仕方がないというものもあるんでしょう。教授を、准教授が調査するとすると、やっぱり腰が引ける。初めは私は本当にびっくりしたんですけども、「先生、こんなお忙しい中、わざわざ調査に出向いていただいて大変ありがとうございます」から始まっちゃったんで、もうこうなると調査にならないですよ。言葉では実際に言いませんが「お前、何やったんだ」ぐらいのことから始まらないと、調査になてならないわけですが、大学の中の力関係が出てくる調査のやり方が非常に多い。准教授の方が教授に向かって、そういう調査ができるかっていうと、これはもうやれていう方が無理に近いし、なかなか難しい。

やっぱりこれは第三者と言いますか、私もそういうために入ってるんですけども、第三者を入れてやっていくやり方をしなくちゃいけないし、もし、それができないのであれば、かなりポジションの高い人を調査委員に入れて、調査の場に必ず臨席してもらおうやり方しかないでしょうね。

私、東京都庁出身なんで、部長クラスのセクハラの際は、副知事に入ってもらおうということを、何回かやりました。力のある人がキチンとしないと調査にならないってことはあります。

それから大学の場合は、考えていただきたいのは、迅速に調査をやる。これも大事なことです。大学に行ってびっくりしたのは、半年ぐらいかけて調査をやってるってことです。本当にびっくりしたんですけども、やっぱり1週間、2週間、本当にもう、2週間ぐらいで決着をつけるぐらいの勢いでやらなければだめです。長くとも1カ月ぐらいのところでやらないと。特に行為者の方ですが、1カ月も経つと、自分に対する言い訳もできるし、アライもできてくるんです。「1カ月前の話だったから、ちょっと触ったかもしれないけど、あまり記憶にない」とかって言えるようになってくる。それから、「いや、たまたまこう背伸びしたらこっちの手が胸に当たった」とかも言えることになるし、どんどん現実感がなくなってくる。だから本当にきのう起きたことはきょう調査するぐら

いのやり方をしないと、なかなかその実態は出てこないんですね。ですから迅速にやることと、それからある程度、第三者を入れて、きちんとした調査能力を持たせることの2つは重要です。特に序列のはっきりしてる大学ですと、そういう配慮も必要だと思います。

それから、ご質問は、「裁判とかそういうところに行く以前に、委員会で紹介して解決する能力をどうやって高められるか」ということですが、今申し上げたようなことの裏返しになります。「委員会へ苦情を持っていけば解決してもらえ」という期待がなければ、全然相談にも行かないわけですから、いかに解決能力を高めるかですよ。

本当に私自身も感じたことなんですけれども、私がある大学の相談員になったというだけで、相談してくる件数がものすごく増えたってことはありました。誰かそこに大学以外の第三者が入っていると、解決への期待が高まる。そうした解決能力がないと委員会などというところに行かないということです。

また、先ほど講演の中でも触れましたけれども、裁判所も今は、セクハラとかアカハラについては、会社で言えば企業内の解決、大学で言えば大学内での解決ということを最優先に考えているんですね。大学には、もう解決能力がないということなら別ですけども、あくまで自主的な解決を基本に置いています。その理由は、ジャッジが難しいということもあるんですけども、そうじゃなくてやっぱり、大学なら大学、研究室なら研究室、企業なら企業で、非常に体質が違うんで、いろいろな人間関係があって、その人間関係の距離に比例して、ハラスメントっていうのは問題になるので、現場をよく知る、現場の実情に精通している人たちの知恵で、基本的には解決するということでしょうね。

セクハラの規定そのものが法律的にもそういうふうになっていますし、アカハラとかパワハラについても今後の考え方もあくまで自主解決というところをスタンダードポイントに置きながら、それができなければ裁判が介入したり、第三者が介入したりします、というスタンスですので、あくまで自主解決能力をどうやって高めるかでしょうね。

きょうおいでの大学の皆さんで、その種の解決ルールがないということになると、何か起きた時に、大学としての責任は相当厳しく問われる。しかし、「解決に向かって努力したにもかかわらず」という時は、大学の努力なり、一生懸命やったことを尊重しながらジャッジされるということになります。

そんな裁判所のスタンスがありますから、是非その

ことを頭に入れた取り組みをしていただければと思います。限られたご質問を取り上げてお答えしただけです。だいたい漏れていると思いますけれども、とりあえずこの辺にしておきます。

(内田) 非常にいろいろなことにお答えいただきありがとうございます。さらに少しだけ私の体験から補足させていただきます。金子先生が言われたことで一番大事なことは、迅速性、公平性でございますよね。調査委員会の構成が同じ部局からなっていると、部局の階層が反映されてしまいますので、金子先生のご指摘のとおり、第三者を入れる。

例えば弁護士さんなんかで、ちょっと費用はかかりますけれども、そういう方にも入っていただく。そうしますと、また解決の提言を付託するというような形での工夫が必要かと思えます。

私が前に勤めておりましたお茶の水女子大学では、金子先生にずっとお世話になっておりました。いろいろなやり方で取り組んでまいりましたので、ちょっと補足させていただきます。セクハラ・パワハラの研修会を開催しても先生方が集まらないということがございました。そこで、参加者を増やすために、入試判定

や卒業判定などが議題に入っている教授会の途中に入れまして、3つの学部を専門家が回っていきまして、脚本を作って裁判ドラマを演じてもらう。これはパワハラにあたるか、セクハラにあたるかについて構成員にチェックするというようなこともやりましたし、アンケート調査を出しまして、イエス、ノーで答えてもらって、その場でこれが正解かどうかフィードバックを与えるという形で開催しました。

(相川) 先ほど皆さんに出していただいた質問は、ハラスメント防止委員会で読ませていただきます。もし、ハラスメント防止委員会として取り上げなければならぬものがあれば、今後のハラスメント防止委員会の活動の参考にさせていただきます。

きょうは、金子先生に即興で答えていただくという大変無理なこともお願いして、講演をしていただきました。本当にありがとうございました。感謝申し上げます。

それではこれで、この講演会を終わりにいたします。皆様、お疲れ様でした。

[構成：金子雅臣、相川充、内田伸子]