

複合型ハラスメントの検証とその防止への展望

—救済の手が届きにくい人たちのために—

稲垣 惠一(静岡文化芸術大学)

1. はじめに

あなたは自分がパワー(セクシュアルアカデミー/ハラスメント)・ハラスメント(以下、パワー・ハラスメントはPH、セクシュアル・ハラスメントはSH、アカデミー・ハラスメントはAH、ハラスメント・ハラスメント¹⁾はHHと表記)の被害に遭うかもしれないということを想像したことはあるだろうか。もしもこれの被害に遭ってしまったら、あなたはまず何をしようか。

加害者になれば、失職することにもなりかねないので、自らの言動がPHに該当しないかと神経質になっている管理職も見られるようになってきた。それでも自らが当事者になるかもしれないという意識はどこか希薄であって、メディアで毎日のように報じられるハラスメントも^{ひとごと}他人事である。

加害者は「今からあなたにハラスメントをします」と相手に宣言し、その人から同意を得たのちに加害するのではないから、当事者たちは^{いざ}凶らずもハラスメントの渦中に巻き込まれる。SH、HHの以外のPHやAHでは加害者は被害者のためを思ってハラスメントを犯すのだし、被害者は自分を高めてくれると思いついでハラスメントの被害を受けていく。だから、双方の当事者がハラスメントに気づきにくい。こうした意識の希薄さが初期対応の遅れにもつながっている。

厚労省や文科省も企業や学校にPH対策の通達を発出し、さまざまな組織がこれの防止に取り組みつつあるが、対策が徹底されているわけではない。大学のハラスメント対策は比較的によく行われているが、被害は跡を絶たないし、被害者を十分に救済できているわけでもない。

本稿ではPH対策の手が届きにくいハラスメントについて取り上げたい。こうしたあまり取り上げられなかったハラスメントの内実、人間関係、その背景について検証・分析したうえで、PHを防止するためのささやかな提案と今後の展望を示すのが本稿の目的である。

2. 問題提起—あるPHの事例を挙げて—

メディアなどによって報じられるPHは単純に理解されているきらいがある。しかし、実際にはPHには複合的な原因や背景がある。このことは具体的にあまり知られていない。そこで検証・分析のための端緒として本章では複合型ハラスメントの事例を取り上げたい。

ところで、筆者は新進気鋭の研究者であるA氏と学会で偶々知己を得た。氏の研究分野は筆者のそれ（哲学、倫理学、生命倫理学、ジェンダー/セクシュアリティ論、多様性共生論）と同じではないが、重なるところが少なくないということがそのきっかけである。某学会の懇親会で氏から貴重な体験を耳にした。この話は重要なジェンダー問題でもあったので、日を改めて氏から詳しい話を賜った。この話がこれから提示する事例のもととなっている。なお本稿は氏にも確認していただき、氏から公開の了承を賜ったことだけを事例中に採用している。しかし、氏が特定される可能性もないとは言えない。そこで人権尊重と個人情報保護の観点から事例中の氏の所属、地位や研究分野等は架空である。さらに3章で複合型ハラスメントの問題点と背景を明らかにするためにこの事例のテキストにも架空を多く加筆し、事例のうちのどのテキストがA氏の実体験を示し、どれが架空なのかは読者にわからないように工夫している。なお、この事例中に付された()の番号と下線は3章の節番号に対応しており、3章を検討する際に本章の事例のテキストを適宜、参照されたい。

A氏は政令都市圏のような大都市圏ではなく、人口20万人程度の地域にある複数の大学や3年制の専門学校で非常勤教員を務める30代男性である。氏は首都圏にある大学の大学院で医療社会学を研究して博士学位を取得し、現在は非常勤教員として複数の主に医

療系大学や看護学校等で生命倫理、社会学、倫理学等の教鞭をとり、生計を立てている。

A 氏の勤務校は医療系であるから、生命倫理のみならず社会学や倫理学の授業でもその内容を医療に関連させている。氏は大学院時代に生殖補助技術をめぐる社会的背景と倫理に深い関心に寄せて研究してきた。氏はこの研究課題に取り組むにあたりジェンダー問題を避けて通ることができないと考え、これに併せてジェンダー研究にも取り組んできた。この成果はジェンダー関連学会でも高く評価されている。こうしたジェンダー研究へのまなざしは授業にも活かされている。授業で性の話を多くの女性学生を前にして扱うのには恥ずかしさがいつも伴うが、氏は患者の安寧のためには医療従事者が持っておいた方がよい知見であると考え、いわば(4)恥を忍んで性にかんする題材(生殖補助技術、人工妊娠中絶、倫理学の基礎論などの分野)を授業で扱っている。たしかに性の話はデリケートだと多くの教員が指摘するとおり、ジェンダーの知見や研究成果を持つ氏がこのことに無神経であるはずもなく、(4)氏は、授業で扱う性にかかわる題材がセクシュアル・ハラスメント(以下、SH)に該当しないかどうかを他学の女性教員やジェンダー研究者に確かめ、助言を受けることで学生に対する細心の配慮を払っている。また、諸大学・学校での氏の授業評価アンケート結果(以下、アンケート結果)には、学生からの批判的コメントがわざわざ書かれていることはあるが、おおむね良好である。

しかし、これらの学校のうちのひとつである m 医療大学(以下、m 大)である問題が持ち上がった。A 氏は m 大で社会学と生命倫理の授業を担当していた。以下、できごとの経過である。

【x1 年度】

長期休暇中に氏は m 大の教務担当の B 教員(A 氏より年輩の女性)から面談したいという連絡を電話で受けた。しかも、氏が授業を数多く受け持つ n 大学(以下、n 大)へ(1)学科長(A 氏よりも年輩)とともに伺いたいと B 教員は言う。しかし、自分の研究室が n 大にはないから B 教員たちを n 大に呼ぶことはできず、B 教員との話し合いのうえ m 大に氏のほうが赴き、面談することになった。

この面談で B 教員は、(3)アンケート結果を提示し、これのコメントに学生から苦言が書かれていると A 氏に指摘した。氏によれば、(3)この苦言のほとんどは誹謗中傷に近く、授業改善という授業評価アンケートの目的を達成しないコメントであり、その他の授業改善に寄与する批判的なコメントは授業改善の余地が大いにある内容だった。これらの中には性のことについて語ってほしくないという趣旨のコメントも書かれていた。B 教員はこの点を取り上げ、性の話題は学生たちが嫌がるので配慮して欲しいと氏に要望した。氏は学生からのこうした要望がある限り学修目標の円滑な達成の観点からこれを受け入れないわけにもいかず、B 教員からの要望を氏はできる限り受け入れた。とはいえ、面談の内容はアンケート結果を手渡すだけで氏に伝えられることであり、これ以上に何か伝えたいことが B 教員にあるのなら、メールでもしくは年度明けに口頭でか手短かに伝えれば済むことだと氏には思われ、学科長まで引き連れて n 大での面談を B 教員が当初、望んだことに違和感を持った。

【x2 年度】

A 氏は B 教員からの授業改善要求に応じ生命倫理と社会学の授業を行った。(2)これらの授業の見学をしたいという B 教員からの要望があり、氏はその要望を受け入れざるをえなかった。しかし、B 教員自身ではなく、別の教員が氏の生命倫理 2 回、社会学 2 回の計 4 回の授業を見学した。授業を見学した教員からの授業への感想などのコメントは全くなく、講義室から自分たちの研究室へとしずしずと去っていった。

この年度にも長期休暇中、B 教員は翌年度の(1)本学科の方針について話し合うという名目で面談の機会を持ちたいと A 氏に電話で連絡した。勤務大学からの要求であるから(1)職務義務としてこれに応じざるをえず、氏は後日 m 大で面談に臨んだ。この面談で(1)B 教員から授業の学科方針について伝えられるものだと氏は思っていたが、実際に伝えられたのは昨年度の面談と同じく、アンケート結果のコメント欄に氏に対する苦言が書かれていたということであった。ここでも問題となったのは授業で扱われた性の話題である。氏はもちろん昨年度の B 教員から提案された改善要望に従い、他大学の授業や同学の昨年度のそれ以上に細心の注意を払って授業で性について扱ったのだが、(4)学生から

は「セクハラではないか」という苦言がアンケート結果には書かれていた。

他校で行われている A 氏の授業のアンケート結果に「性的話は恥ずかしかった」ということが書かれていたことはあるが、これは多くても（受講者数 50 人程度あたり）2, 3 件(4.0~6.0%)にすぎず、このことを問題にした大学や学校はない。むしろ(4)性的話が勉強になったと述べる学生も少なくなかった。氏が m 大でした話は、他大学でのそれとは異なっていない。そこで氏は(1)どの程度の性的話なら授業でしても許されるのかと B 教員に尋ねたところ、(2)A 先生が授業で話されたことを私は知らないので(3)このお尋ねには答えられないと B 教員は言い、氏に応答する意思はなかった。このことは (1)次年度の授業を改善する機会すらも A 氏から奪った。

さらに B 教員は「本学は(4)首都圏から遠く離れたところにある地方大学ですし、受講者は若い学生ばかりですから、性には敏感です。性的話はできる限り回避してください」と氏に告げた。この発言に(4)氏は不快感を持った。

【x3、x4 年度】

A 氏は翌 x3 年度にも m 大で教鞭をとり、やはり(1)長期休暇中に同じようなテーマで面談が実施され、B 教員からの苦言も前年度と同じであった。x4 年度も教鞭をとったが、(3)x4 年度で授業の契約は解消され x5 年度へと契約は継続されなかった。o 県立大学（以下、o 大）の常勤の社会学教員から A 氏の受け持つ授業を担当したいという強い要望があったからと(1)B 教員から直接にはではなく事務職員から電話で伝えられた。なお、o 大は m 大と何らかの提携や研究協力関係はない。

これまでの B 教員からの対応に A 氏には忸怩たる思いがあったが、これを大学に訴えるだけの気力が氏にもはやなかった。m 大退職後 2 ヶ月を経て氏は精神の不調を訴え、神経科クリニックを受診した。症状は軽い神経症であり、3 ヶ月の投薬治療とカウンセリング、リハビリで回復した。主治医はこの症状の原因(背景)は m 大での一連のできごとだと指摘している。

3. 構造的観点にもとづく事例分析と問題点

(1) 人権を無視した偽りの面談

筆者の非常勤教員としての勤務年数はA氏のそれよりもはるかに長いですが、これまで個人面談を実施した大学や専門学校はほとんどない。筆者が実際に面談を受けたのは筆者の過失による成績のミスがあったことにより、クラスおよび教務担当者と話し合いを持つのが必要不可欠だったからである。通常、授業関連で面談するケースでは、長期休暇中に非常勤教員全員を集めて今年度の授業について振り返り、話し合うタイプの会議くらいであり、個人面談は行われぬ。教員個人にとって必要なことは授業実施期間中に口頭、もしくは、メールで伝えられるというのが一般的ではないか。しかも、学科長を伴いB教員は氏の別の勤務大学へ訪れたいと要望し、3回にもわたる同じ内容の面談は常軌を逸している。そもそも面談が必要なケースは、学生に対する重大なPHが常態化している、学生間のトラブルや成績にかんする問題があるといったことに限られ、アンケート結果にある2,3件の苦情程度で個人面談は要しないのではないか。さらには氏の雇用継続が解消されるx4年度には面談すら行われなかった。これは、学生からの些細な苦情のほうを過大視し、教員の雇用継続解消という重大事をあまりに過小視しているということを意味しよう。学内で地位の高い学科長までも面談に同席し、また学科長やB教員の年齢が氏のそれよりも高いのだから、氏には初めからB教員側から無形の威圧がかかるのは言うに及ばずである。この面談が氏とB教員たちとの間で対等にされたとは考え難い。しかも、B教員は氏に対するアンケート結果を使用した苦言報告のための面談をx2年度には「〈学科の方針〉についての話し合い」と偽って面談を開いている。というのは、B教員が実際に行ったのはアンケート結果のコメント欄に書かれた苦言を報告しただけであり、氏からの「どの程度の性的話なら授業でも許されるのか」という学科の方針にとって重要な質問には真摯に答えてはいないからである。何のための面談なのであろうか。氏も指摘するとおり、B教員のこの対応はすべての教員に義務づけられている授業改善の「機会の剝奪」であり、氏への職務妨害に当たる。しかも、このことは氏自身の職業技能の向上の権利を侵害するのみならず、その結果、質の高い授業を学生が受ける権利をも侵害すること

になる。これらはB 教員から氏に対するPH であり、学生に対するAH である。

(2) 意図不明な授業見学

教務担当者が非常勤教員の授業の質に配慮するのは職務上、当然である。このために教務担当教員が非常勤教員の授業を必要に応じて見学することは学生に教育を受ける権利がある限りやむをえない場合もあるだろう。筆者も教務担当教員から授業を見学されたという経験を数回持っているが、見学者から授業後に有益なコメントを賜ったという記憶がある。その他の経験では、学生の授業態度を見たいので見学させてほしいというものであった。このときもクラス担当者から授業に対する高い評価をもらった経験がある。

これと比較するとA 氏にされた授業見学もまた異常である。というのは、B 教員は、氏の授業に対して何らかの疑念があるにもかかわらず、本人は授業見学せず別の教員に授業の見学をさせるだけであり、授業見学者が得た情報を共有していないからである。これは何を意図した授業見学なのだろうか。100 歩譲ってB 教員の何らかの都合で別の教員に授業見学をさせざるをえなかったとしても、授業見学した教員とB 教員は何らかの情報を共有する職務義務は果たさねばなるまい。つまり、B 教員はここでも職務義務に違反しているのである。B 教員の行動は氏には無責任と映ったであろうし、大学への不信感をも抱かせるだろう。

ところで、オンライン授業の動画等の内容や情報の所有権は教員に属する。一般的に組織（学校等）の中で作られた情報の所有権は組織に属するが、授業は各教員が行うのであるから、教員の著作権にも組織は十分に配慮せねばならない。というのは、各教員に代わって一各教員から著作権を学校に提供してもらって、と言うべきだろうが一組織が権利の主体となるからである。したがって、必要不可欠な何らかの目的で教務担当者が他の教員の授業を見学するとしても、授業見学することの主旨説明と授業担当教員による見学への同意（や不同意）を授業担当者から得る（医療であれば、インフォームド・コンセントの）必要がある。つまり、B 教員は氏の自己決定権尊重義務を果たしていない。しかも、B 教員には職務上強い権限があるから、氏に威圧をかける意図がB 教員のほうにはなかったとしても、氏がB 教員からの威圧を感じ取るということは考えられるし、氏は不信

感をもった面談後に授業見学を B 教員から提案されたのだから、氏の持つ授業見学の拒否権が B 教員によって侵害されていると考えられる。こうした一連の B 教員の言動には氏の権利に対する配慮があまりになく、倫理的に大いに問題である。これもまた PH である。B 教員には氏に対して誠実な対応が求められていたのではないか。

(3) 個人情報としての授業評価アンケートの誤使用

文科省は 2007 年に文科令 22 を各大学に発出し、大学の授業内容及び授業方法の改善を図るための研究及び研修を組織的に実施することが大学に義務づけた。これに応じて各大学は授業評価を行い、授業の質の向上に努めている。西山茂によると、アンケート結果は授業ごとに集計分析して、全対象授業の結果を学内（学生、教職員）に開示される(西山、p33)。個人情報保護法第 17 条第 1 項には「個人情報取扱事業者は、個人情報を取り扱うに当たっては、その利用の目的（以下「利用目的」という。）をできる限り特定しなければならない」とあり、第 2 項では「個人情報取扱事業者は、利用目的を変更する場合には、変更前の利用目的と関連性を有すると合理的に認められる範囲を超えて行ってはならない」と定められている。第 18 条第 1 項では「個人情報取扱事業者は、あらかじめ本人の同意を得ないで、前条の規定により特定された利用目的の達成に必要な範囲を超えて、個人情報を取り扱ってはならない」と定められている。アンケート結果の扱いも個人情報保護法にもとづく。アンケートでは学生から情報を得るのだから、この結果は学生の個人情報である。またこの結果は授業担当者の授業の結果であるから、授業担当者の個人情報でもある。大学側は授業の改善及びその研究がアンケートの目的であるということを教員と学生に事前に通知せねばならず、この通知で示された目的以外で大学側が授業アンケートを利用することは法的に許されていない。

A 氏の事例では大学側は授業改善の最低限の義務は果たしている。しかし、アンケート目的が氏には通知されていない。しかも、授業改善を目的として氏がした質問、つまり、性の話をどこまですることが許されるのかという問いに B 教員は答えていない。このことは B 教員が授業改善という組織の義務を果たしていないということの意味する。

ところで、近年の授業評価アンケートは学生がクレームを展開する場に陥っており、

授業の改善・向上という目的を達成するものには必ずしもなりえておらず、教育のモチベーションを落とすものだという教員の声もしばしば聞かれるほどだ。筆者のかつて勤務した学校には、アンケート結果のコメント欄に授業改善という目的を達成しないクレームが書かれているので、誹謗中傷コメントを除外して教員に伝えているというところもあった。これを踏まえれば、アンケートに書かれた学生からのコメントのすべてが授業改善に役立つかどうか、また授業改善に学生のコメントを役立てるにはどのように担当教員に学生の要望を伝えるのかをB教員は工夫する必要があったのではないかと考える。学生からの「授業で性の話をするのはセクハラだ」という学生のコメントも額面通りに受け取ることとはもちろんできず、性にまつわる教員の発言が本当にセクハラに該当するのかを丁寧に考察し、セクハラをA氏にかけるとは値するのかを慎重に検討する必要もあったのに、B教員はこれを怠っている。こうしたことをB教員はどの程度理解していたのか疑わしい。この点でも、B教員には授業評価およびSHの誤解や無理解があり、これによって授業改善の義務を果たせていない。

さらに授業評価は教員の個人情報でもあるから、アンケート結果を集計するときに集計作業員がその内容を見ることがあっても、これは守秘されねばならない。アンケート結果は当該教員本人だけが見ることができるものであって、他者が見ることができるのは、学生も見ることができる数値で出るアンケート項目のみである。本来、集計作業員が当該教員の許可なく別の人にアンケート結果を手渡すことや他者がそれを見ることを個人情報保護法は許していない。個人情報を漏洩させたという点でもm大の対応はあまりに杜撰である。

ところで、A氏はo大の常勤教員からの圧力で雇用継続を解消された。雇用の権限は大学側にある。しかし、雇用継続を認めないのであれば、この合理的な理由を教員に示すべきであろう。大学側から雇用継続が解消されるのは学部・学科改組や履修プランが見直され、これまでの担当授業がなくなった場合くらいである。筆者が知る限り、他大学の教員からの強い希望によって雇用継続が解消されたという話は聞かないし、大学側も継続を解消するに足る特別な理由がない限り同じ教員を継続して雇用するというのが一般的なので

はないか。したがって、大学側の雇用継続解消の一方向的な提示は合理的ではない。こうしたことから推測すると、事実はよくわからないとはいえ、合理性に欠く理由で氏の雇用継続が解消されたことの背景にはアンケート結果それ自体への大学側(特に B 教員)からの不当な評価があったのではないかと懸念させずにはおかない。もしもこの懸念が事実であったとすれば、授業の改善という目的以外の目的で氏にこのことを知らせることなくアンケート結果を使用したということになるから、大学側は個人情報保護法に明らかに違反したことになる。こうした懸念を A 氏に抱かせないためにも、大学側は雇用継続解消を説明する義務があったのではないか。

大学には文科省が授業の組織的な改善を義務づけているが、専門学校では授業評価の仕方や体制が十分でないところもある。こうしたところでは非常勤教員への雇用への威圧はさらにかげられやすいのではないか。合理的な理由がないのに常勤教員の個人的な好嫌で非常勤教員の雇用が不当に決められてしまう可能性が懸念される。

(4) 擬似 SH から生じた HH

周知のとおり、SH のタイプには対価型と環境型がある。大学などの学校では、教員が指導学生に対して単位や学位を与える便宜を図るのと引き換えに何らかの性的交際(身体的接触は言うに及ばず、会食への誘いなども含まれる)を執拗に求めるとというのが対価型の典型として挙げられる。対価はないが、指導学生に SNS で性的なメッセージを執拗に送る、個人研究室などの密室で研究や学習とは無関係の性的な話を執拗にする、学生の間際関係について執拗に訊き出す、居合わせていない学生の性的な噂話をばら撒くといった言動は環境型の典型である。いずれも加害教員は個人(複数の時もある)をターゲットにしている。もちろん性的言動がただちに SH に該当するのではなく、性的言動を受けた者が「不快感」を抱き、さらにこれを拒否できず、こうした言動が繰り返されるという要件が整って初めて SH と認定される。

ところで、A 氏が授業でした性の題材は SH に該当するのだろうか。氏の性の題材は、学生個人に向けられていないし、かつてある政治家が「女性は子どもを産む機械」と述べたように不特定多数の女性だけをターゲットにしていないという点で一般的な SH とは異

なる。SHでは加害者側の故意は考慮されないが、多くのケースで被害者が喜ぶだろうとか、性的欲求を満たすといった目的で加害者はSHを犯している。しかし、氏の目的にこのようなものは皆無であり、患者を安寧にする医療従事者を養成するという目的でのみ性的な話題を提供している。氏個人の性的体験や下半身の下世話なことを学生に話しているのではもちろんなく、しかも、氏は他学の女性研究者等に自分の話がSHに該当しないという確認もとっている。この点でも氏の性にかんする発言の質はSHに該当する一般的な性的言動のそれとは全く異なったものである。もちろんこうした性の話が学生に不快感を与える可能性があるのもたしかである。というのは、学生も多様であり、事例にもありとおり性の話を何でも「恥ずかしいこと」と感じる人も実際にいるからである。SHの要件は被害者側に「不快感」があることだから、氏の性の題材はSHに該当する可能性がないわけではない。しかし、氏の事例がもしもSHであると認定されるのであれば、産婦人科、泌尿器科、精神科、皮膚科などの医療専門科目はすべてSHに該当してしまうだろう。というのは、例えば、泌尿器の授業で性病に罹患した患者の男性器の画像を教員が学生に見せて、これに不快感を持つ学生もいるだろうからである。医療専門科目以外の授業で性の話題を提供することだけがSHに該当し、医療専門科目で性の話題を提供することはSHに該当しないという方針を大学側がとるのであれば、ダブルスタンダードである。現在のSHの要件に従えば、医療専門科目での性的言動にSHの論理的可能性があるのと同じく、氏の言動にもその可能性があるということを残念ながら否定できない。とはいえ、SHの疑いで氏と面談するのであれば、これに先立ってB教員は氏の言動だけがSHに該当するという点を明らかにすべきであったのに、B教員はなぜかこれも怠っている。いわば、嫌疑不十分であるのに氏に嫌疑をかけたのである。

さらに、前節でも指摘したとおりアンケート結果に書かれた「セクハラではないか」というコメントの事実性を丁寧に検証する義務もB教員にはある。筆者は、大学の授業でSHについて扱っている。授業後に学生に書かせるリアクションシートでSHのことを誤解していた、勉強になったという感想を述べている学生が多い。このことは学生がSHを正しく理解せずに、性的言動すべてをSHに該当する行為であると判断していることが多いということを示唆していよう。しかも、学生が考えるSHに該当する行為は身体を触

るなどのひどいものだけに限られ、カラオケでデュエットを強要する、男性に力仕事をさせるといったことはSHではないと考えている学生も少なくない。こうした誤ったSH要件が学生に蔓延しているとすれば、氏の性的言動をSHと学生が判断し、授業評価アンケートのコメント欄でSHの疑いを表明することも無理のないことだろう。こうしたことをB教員は熟知したうえでA氏を面談に呼び出したとはとてもではないが筆者には思えない。

医療専門科目で学習目的の達成のために扱う性の話題がSHに該当しないのであれば、A氏の授業もSHには論理的に該当しないと筆者は考えるが、もしもB教員がアンケート結果をジェンダー論的に深く分析もせず、SHの嫌疑が不十分であるのに氏に面談を求めるとすれば、B教員はHHを行ったことになる。

しかし、学生の非は小さいであろう。というのは、文科省の方針で高等学校まで児童生徒は不十分な性教育しか受けられないからである²⁾。彼らが受け取る実用的で詳細な性の情報はマスメディアやインターネット、口コミを通じた不確実なものが多く、しかも、SHの報道は中・高年男性が若年女性に加害するケースばかりである。学生たちが中高年男性全体をSH加害者予備軍と思いつく可能性は想像に難くない。こうしたことを背景にして一部の学生がA氏のような人をSHの加害容疑者と見なした可能性を完全否定することはできまい。しかし、このことは学生による氏に対するSH、HHの加害を否定しないのである。嫌疑不十分のSH言動の認知にもとづき、氏に苦情を申し立てたB教員は二次加害者である。この点で判断能力に未熟な学生以上にB教員の罪は重いと云わざるをえない。

ところで「受講者は若い学生ばかりですから、性には敏感です。性の話はできる限り回避してください」³⁾というB教員の発言は一見すると差別はA氏に向けられてはいないように感じられる。しかし、この発言は、学生は性に慣れた中年男性よりも敏感であるということをB教員が意図しなくとも、他者からはそのように受け取られかねず、きわめて危険である。氏は授業で性の話をするについて「恥を忍んで」と述べているから、B教員の発言が性に鈍感でない氏に不快感を与えたことに察しは付く。筆者の知る中年の

女性看護研究者も性の話を授業ですることに恥じらいがあると吐露していた。こうしたことにもとづけば、常識的にはよほど特別な人でない限りたとえ教育目的の範囲内での性の話であったとしても何らかの恥じらいを持つのではないか。つまり、一般的にほとんどの人が性への恥じらいを持つのである。にもかかわらず、この常識から逸脱し、**B** 教員も学生と同じく中高年男性が常に **SH** の加害者であって、被害者は常に若い女性たちであると暗黙裡に想定したのではないか。もしもそうなら、このことが、**B** 教員が学生による **HH** を見抜けなかったことの背景にあると言わざるをえない。

そもそも性への恥じらいへの感受性は性差や年齢や居住地によっては異なるのではないか。例えば、世代間での性への感受性の差について取り上げてみると、デジタルデバイドによる世代間の差が出てくる可能性はあるとしても、インターネットで様々な情報に万人がアクセスできる時代に、大都市に暮らす人と地方都市に暮らす人との間に性情報のアクセスの大きな差が出てくるとは考え難い。実際、性暴力は地方都市でもかなりある。したがって、性の感受性の個人差のほうが大きいと見なすべきである。にもかかわらず、**A** 氏が中年男性であるがゆえに性に鈍感な一部の中年男性と同じであると見なしてしたと考えられる **B** 教員の発言は氏に不快感を与えているので、氏に対する **SH** である。誰でも様々な経験を得て性的感受性を持つようになる。目の前のあなたはトラウマのような心的障がい経験者かもしれないし、**LGBTQ** の人なのかもしれない。人がどのような感受性や特性を持つのかは見た目や性別等から容易に理解できるものではなく、むしろ、理解できないことの方が多い。これが他者である。この根本的なことを無視し、氏をいわば偏見でレッテル張りした **B** 教員の対応はやはり人格否定である。性差にもとづく偏見によって形成された性的アイデンティティの観念にしたがって人を見ることが **SH** の背景にはあるとしばしば言われている所以である。

近年の **SH** 研究者もしばしば指摘するとおり、社会的地位が高く、支配力の強い男性がそうでない女性たちを害するという構図で **SH** を捉える時代はすでに終わっており、当事者の利害関係も多様である。とりわけ看護系学部や学校では女性教員の数が圧倒的に多く、女性の管理職(学長、学部長、学科長、副校長、教務主任等)も他職種に比べて極めて

多く、男女の権力関係も一般社会に多いそれとは逆転している、あるいは、同性間に権力関係があるケースがほとんどである。先の事例でも示したとおり、歳上の女性常勤管理職が歳下の男性非常勤教員に対してハラスメントを犯すということも往々にありうるし、あるいは女性教員が学生に対してハラスメントを犯すということも構造的にあるし、あった。このことは女性の多い大学の職員は自らが加害者になりうるということを肝に銘じておかねばなるまい。

4. 救済され難き被害者

前章での検証・分析から、A氏の受けたパワー・ハラスメントは複数にわたっているのが明らかになった。このハラスメント事例を一言で表すのなら、「授業評価アンケートを不適切に利用し、SHの誤認から犯されたPH」である。

ハラスメントは被害者に大きな不利益をもたらす。A氏は神経症を罹患したとおり、こうしたケースはよく見られる。例えば、仕事（研究）への意欲を完全に喪失する、通勤時に冷や汗をかく、加害者や職場からの連絡が来ると手が震える、うつ病やPTSDの症状が出るといったものは代表的なものである⁴⁾。角田由紀子はSHの被害者が職場を辞めねばならないケースが少なくなく、キャンパス・ハラスメントでも授業に出られない、単位を取れない、研究分野を変更せざるをえない、希望の進路を変えなければならないといったことが跡を絶たないのだと言う(角田、pp.195-197)。A氏の事例も角田の指摘することに該当しよう。

ハラスメントがひとつ起きる場合には、それ以外のハラスメントも複合して起きることが実際には多い。コンプライアンスや規定があってもこれら自体が不十分なものである、組織内部の人たち—とりわけ管理職—が適切にこれらを理解していない、これらを守っていない、管理職からの何らかの威圧で部下たちがハラスメント言動をハラッサ—に指摘できない、ハラスメントが起きる前にこれを止める人が誰もいないといったことがハラスメントを引き起こす。組織がルールに則っていなければ、ハラスメントの被害事

実そのものが明るみにされにくいし、ハラスメント被害を訴えたとしても、これを大学側がまともに受け取ってくれるかどうか疑わしいと被害者には感じられるはずである。

大学側の不正を訴えるためにはハラスメントの事実があったということを示す証拠が必要であり、これの代表的なものは証言である。氏の事例では個人面談であるから、面談内容を知っているのはB教員と学科長くらいである。2人は自らの無実を証明するためにハラスメントの事実をなかったことにすることもできる。こうならないために氏は面談にICレコーダーを持ち込み録音したらいいのだが、ハラスメントの初期は加害行為を被害者は認識しにくく、自分のほうが悪かったのだらうと思いつくことが少なくなく、一回だけのハラスメント行為だと思われることも多い。ハラスメント・アドバイザーのような人が氏を支えない限り、音声録音のような手段を被害者が思いつくことは難しいのである。

大学であれば、ハラスメント相談室へ訴えることもできるが、被害者はハラスメント解決の途上でハラスメントの事実が加害者やそれ以外の人たちに漏洩することを懸念することも多く、研究者の場合、ハラスメントが解決しても、被害者が加害者と同一学会に属しているようなケースであれば、学内のルールの及ばない学外で報復などの不当な扱いを加害者から受けるということも考えられる。こうなれば、被害者の研究活動は断たれてしまうのである。

A氏のケースでは雇用への心配もある⁵⁾。非常勤教員にとって授業を失うことは死活問題である。例えば、x1年度の段階でハラスメントの訴えをハラスメント相談室にし、ハラスメントは解決したとしよう。しかし、加害者に雇用の権限がある限り、報復で氏の雇用継続を解消するかもしれない。かりに大学側が報復で氏の雇用継続を解消しても、このことは内密に行われるので、被害者がこの不正の事実を突き止めるには莫大な資金とエネルギーを要する。貧困な非常勤教員にできることではない。

これらを懸念すれば、被害者はハラスメント相談室へ被害を訴えることを躊躇するだろうし、こうしたことが精神疾患の引き金にもなりかねない。ハラスメントによって引き起こされた疾患で被害者は労働災害認定を受けられるが、このためにはハラスメントの事実の証拠を被害者が早急に労働監督署に提出しなければならない。神経症に罹患した氏に

このようなことはかなり難しい。ましてや、これらすべてについて何らかの法的手段に訴えることなど夢のまた夢なのである。

厚労省は 2019 年に改正された労働施策総合推進法で職場における PH について事業主に防止措置を講じることを義務づけている。これによれば、「事業主は、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない(第 30 条 2 1)」、「事業主は、労働者が前項の相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない(第 30 条 2 2)」と定められている。しかし、被害者が望むように加害者側が対応してくれないというのがほとんどなのである。角田が「具体的方策が必要だ」(角田、p.194)と言うのは正鵠を得ている。

5. パワー・ハラスメントの防止と被害者救済への展望

『誇り高い技術者になろう』では技術者が配慮すべき 2 種類の人たちが挙げられ、戸田山和久はそのうちのひとつである「身近な人々」を挙げている。この人々は雇用者・同僚・部下であり、技術者はこうした人々に配慮する義務があると戸田山は言う(戸田山、p.89)。戸田山がここで指摘するのは市民社会のルールを順守するということであり、このうちのひとつとして SH をしないことを挙げている(戸田山、p.91)。技術者が配慮せねばならない人のうちのもうひとつは家族である。家族は技術とは直接には関係ないが、家族相互が支えあって技術者としての仕事ができるのであれば、家族のことも大切にしましょうというのが戸田山の言いたいことである(pp.92-96)。戸田山の言うことは技術者に限った話ではあるまい。

A 氏の事例でこの義務について考えると、m 大の B 教員には「身近な人々」への配慮が欠けているということのみならず、A 氏の「家族」への配慮も欠けている。というの

は、心身の不調や経済的な困窮へと貶めるような環境に不当に A 氏を置くことが氏の家族に影響すると考えられるからである。こうならないために組織は正当なコンプライアンスやルールを定め、そのメンバーがこれに従い、違反を防止しあうという関係を築く義務が何びとにもある。しかし、これができないことが実際にはある。ハラスメントを生まなためには何が必要なのだろうか。A 氏の事例を振りかえって挙げてみよう。

第一に授業評価アンケートの遵法的な扱いである。授業評価アンケートで得られる情報が個人情報であるということを大学や教員は適切に認識し、学生と担当教員の権利の尊重しなければならない。このためにインフォームド・コンセントを徹底することも重要である。学生が授業評価の目的を正しく理解するということを徹底させる必要もある。授業評価が教員の個人評価でもあるということを鑑み、授業評価された教員以外の他者がこの情報に目を通せないようにするという大学側の配慮も必要である。授業評価をめぐる大学側からの不当な言動があった場合には、これを相談する窓口を設けることも必要である。しかも、この窓口の担当者はこの事案の関係者ではない人でなければならぬ。

第二に面談を教員に要求するケースを大学側はガイドライン程度でもいいので定めておくべきではないか。しかも、どのような仕方で面談を行うのかも定めるべきである。例えば、面談で問題とされるテーマや論点の信ぴょう性をどのように確保するのか、どのような立場のひとが面談を実施するのか、どのようにしたら面談を実施する側と受ける側が対等であるのかといったことも定めるべきである。また、面談の内容を文書に残し、面談された側と文書を共有すべきである。

第三に SH 概念を再考する必要がある。角田によれば、労働環境との関連で SH は考えられ、法律でも SH の防止が目指されてきた。SH の定義もこのコンテキストで作られてきたと言ってよい。しかし、この定義では、学修上必要な性の題材を授業で扱うことも SH と見なされかねないのである。さらに HH も多く、これが被害者による正当な異議申し立てとされる危険性もある。こうしたことは SH の誤解にもとづく。したがって、HH を射程に入れて SH の定義を再考しなければならない。新年度の段階で学生及び教員にハラスメント研修を受けることを義務づける必要もある。

第四に学外にもハラスメント相談の窓口を設置することである。大学では様々な関係性がハラスメントでは想定される。例えば、多機関に属する研究者が同じ研究プロジェクトに取り組み、共同研究者が代表者からハラスメントを受けるといったケースや、他大学の博士後期課程の院生や常勤職に就いていない研究者を研究プロジェクトに協力させ、研究代表者が彼らに対してハラスメントを犯すといったケースである。こうしたケースだと大学の相談室に相談しにくい。専門学校では、相談の専用窓口がない、相談員が専門家ではないといったことも考えられ、加害者と関係の近い常勤教員に相談しなければならないかもしれない。このように大学以外の学校では不十分な体制であることが少なくなく、非常勤教員が勤務学校で相談しにくい。

第五にハラスメント防止と解決のための多様な情報の提供も必要である。ハラスメントが起きると身体症状が出るのが少なくない。しかし、これを被害者は大したことと思わず、自分のほうが悪かったと自らが被害者であることを否認することも多い。こうした症状を見逃せば、最悪のハラスメント被害と身体症状に陥るのである。これを避けるために早めに解決のための策を打つべきであり、ハラスメントに気づくための医療情報を提供することが必要である。併せてハラスメントを解決するための法的情報の提供も必要である。第四の提案でも示した学外の相談窓口が医療機関、法律家と連携してこうした情報を提供したらどうだろうか。

以上が、ささやかな提案である。これらについては具体的にどうするのかについては今後の課題である。

【註】

- 1) ハラスメント・ハラスメントとは、ハラスメントに該当しない言動をハラスメントであると不当に告発することを指し、近年、この告発がととも増えており、真のハラスメント被害者が被害の声を上げにくくなる原因ともなっている。
- 2) 文科省は性教育に「歯止め規定」をかけ、受精、性交や避妊、ハラスメントといった実用的な知識を小中学校で学ぶことができない。近年、性暴力の報道が増え、SNSを使用した児童生徒間の性暴力も目立つ

ようになってきた。こうしたことが児童生徒の性への恥じらいや性暴力、SHの誤解といったことにもつながっていると考えられる。包括的性教育の導入が急がれる。(cf.西本)

- 3) 社会にはジェンダー差別があるので、ドイツの一部の学校ではジェンダー平等を目指して男性と女性のクラスを分けて生徒を援助する活動をしている。男女クラス分けのおかげで男性生徒は女性生徒に対して誇張して自己演技せずに素の自分を出せる(cf.池谷、pp.144-145)。このことは女性生徒だけが性に敏感なのではないということを意味する。ここには恥じらいも生徒たちにはあるのだろう。しかし、対等のジェンダー関係の構築のためには授業で性を題材とするのは避けて通れないし、これ自体はSHに当たらない。また医療が性暴力の被害者にかかわることが今後多いということを考えると、わが国の医療教育で学生へのSHを理由に性の題材を教員に扱わせないということは医療の質の低下にもつながるだろう。
- 4) 津久井はハラスメントによる精神疾患の症例をいくつか挙げている。(cf.津久井、pp. 276-278)
- 5) 村澤によれば、2023年の大学の兼務(非常勤)教員の比率は全体では51% (国立37%、公立55%、私立56%)である(cf.村澤)。この比率には本務校に勤める兼務教員も含まれる。しかし、非常勤務先を持ってない研究者も多いということを考えると、雇用継続の解消は非常勤教員にとっては脅威である。

【参考文献】

池谷壽夫『ドイツにおける男子援助活動の研究—その歴史・理論と課題—』大月書店、2009年

黒田光太郎、戸田山和久、伊勢田哲治編『誇り高い技術者になろう—工学倫理のススメ—』名古屋大学出版会、2004年

角田由紀子『性と法律—変わったこと、変えたいこと—』岩波書店、2013年

津久井要「パワーハラスメントと精神障害—臨床の現場から—」日本産業精神保健学会編『産業精神保健』第32号(3)、pp.276-281、2024年

西本紗保美「世界から遅れる日本の性教育 学習指導要領の「歯止め規定」維持へ」『Yahoo! news』(<https://news.yahoo.co.jp/>)、2026年

西山茂「『学生による授業評価』結果の授業属性ごとの統計的分析による考察」新潟国際情報大学経営情報学部編『新潟国際情報大学経営情報学部紀要』第2号、p. 128-140、2019年

村澤昌崇「大学教員を知るデータ」『大學新聞』(<https://daigakushinbun.com/post/views/1421>)、2024 年