

キャンパス・セクシュアル・ハラスメントの実態と課題

北仲千里 広島大学ハラスメント相談室 准教授 (社会学)
キャンパス・セクシュアル・ハラスメント全国ネットワーク
NPO 法人 性暴力被害者サポートひろしま
(性被害ワンストップセンター)

1 問題の実情

(1) 1990年代から問題が顕在化し始めたキャンパス・セクシュアル・ハラスメント

京都大学Y事件	1993年
キャンパス・セクシュアル・ハラスメント全国ネットワーク結成	1997年
鳴門教育大事件	1998年 (判決)
均等法でセクシュアル・ハラスメント対策義務、文部省 (現在の文部科学省) でセクシュアル・ハラスメント防止規程 (1999年 事実上 2000年から実施) (この頃から各大学で規程・ガイドライン・委員会や相談窓口の設置)	
早稲田大スーパーフリー事件	2003年
国立大学独立行政法人化	2004年
京都教育大集団性暴力事件	2009年

相変わらず、次々と起きており、主に国公立大学では懲戒処分が公表されている。(表)

(2) 権力構造のあるところで、ハラスメントは起きる

国の官僚や政治家ですら、次々とセクシュアル・ハラスメント問題を起こしているのだから、大学の教員らが事件を起こすことは、驚くに値しない (最初の頃は驚いていたけれど)。もちろん大学としては、「あってはならないこと」「大学教員にあるまじき行い」と捉えて深刻に受け止めるべきである。相談対応段階での不備はまだまだあるものの、京大Y事件当時は大学教員らが加害者をかばう主張を公に行い、問題を矮小化しようとしたことと比べれば、大学関係者は以前よりはるかに真面目に、深刻にとらえるようになってきていると思う。

そうはいつても、専門家、教育者として信頼や尊敬を集めるはずの大学関係者がその立場を利用してセクシュアル・ハラスメントを起こす事件が次々と起きていることは、社会の大学への期待を裏切り続けていることになっている。また、アカハラや研究不正、スポーツでのハラスメント事件も相まって、大学のマネジメント、リスク管理能力の低さが世間から批判されるようになってきている。

大学の執行部や教員の間では、「まさか、信じがたい」と“びっくり”する状態や、「ハラスメント・ガイドラインなど作ったら、何か事件があるのではと疑われるのではないかと

いうレベルからはほぼ“卒業”して、起きうるもの、と認識し、(ばらつきはあるとは言え)対策を取り始めているといえる。その結果としてのハラスメントの処分の表面化の面もあるのではないか。今後はその対策のばらつきをなくし、より質の高い、確実な対策にしてい くための動きが求められる。

そもそも、性暴力やセクシュアル・ハラスメント事件というものは、世間からは極端に二極に分裂した出来事として捉えられる特徴がある。

一方で性犯罪者、性暴力加害者は極悪人で、変質者
一方で、スキャンダルとして興味本位に取り上げられ、美人局・ハニートラップ・謀略だ
大学でのハラスメント、とくに社会的評価の高い大学の学生の事件や大学教員が加害者
であるセクシュアル・ハラスメント事件は、まさにそれ。二次被害の起きやすい業界。

(3)被害の特徴

【ア 学生】

- ・学生間の加害被害も(処分公表は少ないが)多い。むしろ経験としてはそちらの方が多い。
コンパでの集団性暴力、ストーカー
- ・学部生の場合、アルバイトや就職活動、インターンシップで被害に遭うことも少なくない。
- ・留学生も加害・被害の当事者
- ・SOGI ハラスメント(対応急務)
→ 被害を避ける、加害者を生まない 性の権利の教育や、きめ細かな相談対応が必要

【イ 教員】

処分報道をみると、セクシュアル・ハラスメントは圧倒的に男性教員—女子学生のパターン。時々男性の被害者も。これほど問題が取り上げられても、物事の捉え方、学生との関係に問題がある教員がいる。そういう資質を問わずに大学教員にしまっている。

【ウ 大学ならではの特徵】

①「セクハラにノーと言えない構造」として

- ・教育指導関係にあること(信頼、尊敬や権威、成績認定権やコネの力など)
- ・大学教員のもっているインフォーマルな影響力・支配力・マインドコントロールする力
(芸術の指導関係や、宗教者とも共通するような関係・・・とくに文系)
→ 尊敬や信頼を裏切られたことのショックの大きさ
- ・小講座制や医局講座制などの研究組織の権力構造からくる強すぎる“教授”の権力

②アカデミック・ハラスメントとの交差（特に大学院生以上に深刻）

アカハラと合わせ技一本で調査・処分できるようになってきたのはいいこと

アカデミック・ハラスメントと重なっているため起きる告発の難しさ、失うものの多さ
分野によっては、告発したり、反論したりすることが極端に難しい

2 対策について

概ね、一般企業よりは進んでいるのではないかと思う。

ガイドラインの策定、相談員の配置（専門相談員）、教職員研修の実施など。

また、法にないアカハラ・パワハラまで対策をしているところが多数派。

ただし、ばらつきがある。そして、大学固有の特徴や難しさもある。

国公立を中心に、保健管理センターがあるので、ハラスメント対策と心や体のケアとの両輪で連携すれば、大学は加害者対策も含め、ワンストップで対応ができる場所である。

(1) 大学固有の組織のマネジメント構造

一般企業のようにトップダウンでは進められない。

大学の自治[大学外からの大学の自治、部局の自治、研究室(講座)の自治、各教員の講義や教育への口出しの難しさ]

専門性が高く、研究や教育の多様性(各学問分野のサブカルチャー)があるため、全く違う分野の人が調査することが難しい。(弁護士による調査にも向いていない)

難点：決定に時間が非常に長くなる

大学教員が、管理職の仕事には向いていないという問題

(2) 啓発や教育

①マネジメント、リスク管理の観点から

・・・まずは管理職研修。

教職員は、たまたま企画するものではなく、採用時に全員に、などにすべき。

②ハラスメントを跳ね返せる学生の育成や、学生を社会に送り出す大学の責任として 性の人権、性暴力の教育を（例えば教員養成課程ではカリキュラムに）

広島大学では、全学部1年生必修「大学教育入門」で今年度から

(3) ガイドラインや相談や調査のシステムについて

①アカハラ、研究不正とセクハラとは別々ではなく一緒にした仕組みにすべき。

②(キャンパス・セクハラ全国ネットが推奨してきた)利害関係者を排して公平中立に(身内

ではない人で)調査をする原則・相談員と調査担当者を分ける方針は堅持すべき。

(一部の大学ではできていない)

③申立・調査・処分という選択肢だけしかないと対応が困難なので、^{おおごと}大事にはしないが、被害の最小化をめざす様々な、現実的な対応を行うべき・・・「調整」

④学問分野のサブカルチャーや、アカハラ・研究不正の相談にも対応するためには、学部の構成や大学の規模によっては学内での調査や相談が難しい場合がある。

大学を超えた、学外の相談や調査の仕組みが必要

⑤デートDV、ストーカー等、学生間の事件にも対応すべき(していない大学も)

(4) とくに相談員、相談支援活動について

「相談員」＝心理カウンセラーという誤解がしばしばある。

ハラスメントや、DV、虐待、性暴力、ストーカーあるいは犯罪の被害などの相談支援の活動は、ソーシャルワークである。

ハラスメントの相談窓口は、本来あるべき就業環境、研究環境を取り戻すための支援をするところ。

事実調査や、懲戒、裁判、学内外の様々な制度を活用して支援を行うこと、場合によっては警察や弁護士に相談する手段もとること・・・などの動きを起こす相談員の仕事は、被害者の心に中心的にアプローチする心理カウンセリングとは異なる性質のものである。一番大きな違いは、加害者に対してどんな手を打つかということや、組織に対してどんな働きかけをするか、できるかを判断する作業が重要である点。

相談員の仕事：相談者が抱えている問題を相談者と一緒に整理して意味づける。

回復すべき被害は何か。そのために何をすればよいのかを明らかにする。

取りうる手段を提示し、相談者の意志決定を援助する。

調査や調整が可能となるように、事案の内容や関連する情報についての文書を作成したり、調査担当者や管理職などに説明/説得したりする。

調査や調整等の対応の全過程で、相談者に同行したり、相談者に進捗状況を伝えたりする。

一般的にも、ハラスメントの相談業務では、労働相談に対応できるような知識や、性暴力・ストーカーに関わる法や、医療などについての知識が必要。加えて大学の場合は、大学組織の意思決定のあり方、大学で働き、学ぶ人たちの職階・職種・種類、講義や研究のタイプ、学位認定、研究費、研究倫理などの研究や教育についての知識が必要。

提言

1. 被害の影響が非常に深刻であることをふまえて、厳罰化すべき(大学の処分も、法も)。厳罰化は「書類上」だけでなく、内容のある説諭も伴うべき。
2. 調査、処罰だけではなく、被害者のケアやきめ細かな就業/学習環境の保障をすべき
そのためには
 - ①「調整」の活用：申立→事実調査→処分 という路線ではない選択肢をガイドライン・規程等の中にきちんと位置付けるべき。
 (「事実が認定できないと、何も動けない」は誤り。
 「悪意を持ち意図的に行為する加害者」はいなくても、「被害者」はいることがある。)
 - ②一般教職員の兼任ではなく、専門的なスタッフを。
 (そのスタッフの仕事は、心理カウンセリングだけではない、ソーシャルワーク。)
 *しかし、雇いたくても人材がない
 - ③各大学は、外部からの専門家の助言(例：調査報告書作成時に弁護士)の活用を
 - ④国等で、独立した第三者機関の設置を(アカハラや研究不正も合わせた相談、調査、助言のための)・・・ただし、学内にも対応する人が必要
 - ⑤各大学は、調査や処分の手続きの迅速化を目指して本腰を入れて取り組むべき
3. 国は、総合的・本格的な対策を
 - ①文科省：各大学の自主的な工夫に任せては、ばらつきが出てしまう。
 ハラスメント対策を大学の評価項目に
 ハラスメント対策の人件費等をつける
 アカハラやセクハラで退学退職等を余儀なくされた被害の状況の把握を
 第三者機関の設置を
 - ②国として
 性暴力やDV、ハラスメント等の被害者相談支援ができるソーシャルワーカーの
 人材育成と、十分な待遇を
 (相談員の待遇の低さ、専門性の軽視が悪循環をもたらしている)

表 大学の「懲戒処分等」報道から

教職員が加害者のうち、懲戒解雇等*

	SHのみ	SHとAH/PH	AH/PHのみ	学生間	その他*	計	SHを含む	AH/PHのみ	その他*
2006年	31	3(1)	5	1	0	40	8	0	
2007年	21	3	9	0	0	33	10	1	
2008年	14	3	9	2	1	29	4	0	
2009年	18	4	13	4	1	40	5	2	
2010年	20	9	13	2	1	45	13	3	
2011年	14	1	19	0	1	35	7	1	
2012年	21	7	19	0	0	47	10	3	
2013年	16	6(1)	12	2	2	38	9	3	
2014年	6(1)	2	12	4	2	26	3	1	
2015年	7	2(1)	10(1)	1	3	23	1	0	
2016年	10	3	10	3	1	29	4	1	
2017年	19	5	7	3	3	37	2	2	2
2018年8月まで	9	4	15	0	3	32	5	0	3
合計	206	52	143	22	18	454	81	17	5

31.4%

11.9%

注 報道された情報のみに基づいた数字であり、実際に事件があっても報道されていないものは掲載されていません。大学・短大・高専・研究所に関わる事件のみを掲載しており、大学の付属学校も含めていません。また、大学教職員が職務に関わりなく一般市民に対して行った痴漢、強制わいせつなどの刑事事件については基本的に含めていません(判断が難しい場合や、大学で処分されている場合は含まれているものもあります)。

表記について

「学生間」学生どうしのいじめや暴力、性暴力など

「その他」不特定多数の人に対する差別発言や盗撮、殺人、スポーツ部等のコーチや監督の高井や、大学が詳細を発表していないため分類できないもの。

「懲戒解雇等」解雇、懲戒免職、諭旨免職、諭旨解雇、解任、雇い止めなど・・・ただし、その後訴訟等で取り消しになった情報を反映できてはいません。報道時のまま。

()・・・うち、研究不正や研究費の不正などの行為等も含んで処分されているケース数

キャンパス・セクシュアル・全国ネットワーク調べ

2016年分までは『アカデミック・ハラスメントの解決』北仲千里・横山美栄子 寿郎社 2017年に掲載