



2023年6月11日

日本学術会議公開シンポジウム

大学・職場・議会のハラスメントを根絶する～国際比較をふまえて～

## 第1部 大学・研究におけるハラスメント コメント

糠塚康江（日本学術会議連携会員・ジェンダー  
法分科会委員・東北大学名誉教授）

# 「失われた10年」

大学ハラスメント少なくない数が発表・報道  
（「不祥事」→スキャンダル源として消費）

「多くの大学では、均等法のセクシュアル・ハラスメントの厚労省指針を上回るレベルのハラスメント対策が導入され、改善に向けた自主的努力が積み重ねられている。」

「にもかかわらず、大学関係者が本気でこの問題を掘り下げているとは言い難い。」

[北仲2013、127]

## ➤三成報告

◆大学の認識と研究者の認識のズレ

（大学）防止体制・規程の整備



（研究者）被害経験の多さ・相談利用の少なさ

## ➤小久見・山下報告

◆大学のハラスメント対策の制度手続きが適切に機能しているとはいいがたく、ハラスメントや二次被害・二次受傷を生じ続けている。

最も権限・責任のない人間が、最も  
つらい仕事を押し付けられている

◆加害教員の移動 ⇔ 横断ネットワーク

## ➤後藤報告

◆タイトル・ナイン：教育機関による資金の差別的利用を防ぐことを目的→セクシュアル・ハラスメント、性暴力の禁止を含むと解釈→予防・救済の手続き

# ハラスメント被害を生み出す 大学の権力構造

学問：研究・教育を一体化した活動



相手に対する知的影響力・権威



大学の業務  
教育（指導）・研究

企業など組織でパ  
ワハラが問題にな  
るのは、その組織  
の教育・指導の場  
面（金子雅臣）



構成員間に一般社会と異なる権力関係

## ◆ 教員と学生・院生およびそれに準ずる者

〈教える（指導する）／教えられる（指導される）〉

〈評価する／評価される〉

〈インサイダー／アウトサイダー〉

圧倒的優位性 / 非対称な権力関係

## ◆ 教員・研究者間

上位研究者の  
裁量⇒人事・  
学位審査・研  
究資源の配分

大学組織・研究者  
集団の二重構造：  
研究者の社会



若手のキャリア・研究環境の二重の危険

# キャンパス・ハラスメント 裁判例

K大 Y教授事件	N県立 医大事件	A.私立医科 大 解剖学 教室事件	B.国立H教育 大学事件	C.私立K大学 事件
1997・3・27 京都地判	2000・10・11 大阪地判	2007・5・30 東京地判	2017・11・27 神戸地裁 姫路支部判	2019・6・26 東京高判
キャンパス・セクハラ の原点	最初のアカデミック・ハラスメント訴訟 2002・1・29 大阪高判 2002・10・10 最一小判	教室主任教授による所属講師に対するアカデミック・ハラスメントに不法行為責任が認められた事例	指導教授による院生に対するアカデミック・ハラスメントに不法行為責任 大学の安全配慮義務違反	セクハラ、アカハラには行為者の故意・過失は不要 2019・1・24 東京地判 2020・10・15 最一小判

裁判は最後の砦

ハラスメントの加害者・被害者を生まない



時間・費用がかかるが賠償額は少額

**A** 本件大学の主任教授は、人事、学位審査及び研究費の配分等、教室内の重要な事項に関する決定権を有していることに照らせば、指導の方法、すなわち、言葉、場所、タイミングの選択を誤ると、指導を受ける者に対して必要以上に精神的な苦痛を与え、ひいては人格権を侵害することになりかねないものであるから、特に注意を払うことが求められるというべきである。

**B** 国立大学法人と学生との間の在学関係は、契約関係であるところ、被告大学は、信義則上、教育、研究に当たって支配管理する人的及び物的環境から生じ得る危険から、学生の生命及び健康等を保護するよう配慮すべき安全配慮義務を負っている。

**C** セクシュアル・ハラスメントや、アカデミック・ハラスメントに該当するかどうかの判断においては、指導教授や上司の立場にある者は、**知らなかったでは済まされないのが普通である**ことに留意すべきである。

# 大学の安全配慮義務

発生前

教育研修義務

発生後

誠実対応義務

学習環境配慮義務

調査報告義務

再発防止義務

# 「学問の自由」からハラスメント対策を考える（私見）

ムラ社会批判

プロフェッションとしての  
「学問」に伴う職責  
= 自らの権力性への  
自覚

「教授の自由」は、大学の教員における学問の自由に特徴的であるのが、学生が教授内容を批判する能力を有することを前提に、それを通じて学生が自己の学問的発展と自主性を向上させることが期待されるからである。教授の自由は、受け手がいることで成り立ち、相互のコミュニケーション過程において発揮される。教員は、教育・指導に当たっては、学生・院生およびそれに準ずる者をコミュニケーションの対等な尊厳ある相手として尊重して、受け手との自由・闊達なコミュニケーション空間を自覚的に創出し運営することが、求められる。

同僚制による教員の  
職責遂行の担保

教員・研究者の行為が、「適切な教育・指導」なのか、それともハラスメントなのかは、研究教育遂行目的と合理的関連性において判断される必要がある。その判断は、学問の自由の観点から、個々の教育・研究現場の実情を知悉していない大学の執行部や外部機関ではなく、専門性の近い同僚集団たる部局が取り組むべきである。定期的なFD制度などの活用を通じて、相互批判による教育・指導のクオリティ管理を行い、自浄作用を向上させる。

ハラスメント対策の実  
効性を確保する大学  
の自己規律の促進

部局の専門性の判断に偏りや不公平があったりする場合に備え、大学執行部は、同僚集団の判断に疑義や不信感を抱く人々が、匿名で報告を行う仕組みを設け、外部のチェック機関に委託する手続きを用意することも考えられる。ハラスメント対策は、定期的に効果が検証されなければならない。認証評価にこの観点を組み込むことも一つの考えである。公権力による直接監視は不適切だが、「学問の自由」の保障に相応しい義務付けは可能。文科省のハラスメント対策ガイドラインを参考に必要に応じて各大学が必要な規程を改訂し、各大学の取組の実効性を可視化する調査・公表によって、大学の自己規律を促す。

# 参考文献

- 江原由美子「〈アカハラ〉を解決困難にする大学社会の構造体質」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』（三省堂、1997年）13-28頁
- 武田万里子「セクシュアル・ハラスメント法制」ジェンダー法学会編『講座 ジェンダーと法 第3巻 暴力からの解放』（日本加除出版、2012年）51-65頁
- 御輿久美子「アカデミック・ハラスメントをなくすために—誰もが快適に学び、教育・研究・労働をおこなえる環境をつくるには」現代思想41巻15号（2013年）112-123頁
- 北中千里「ハラスメント被害と支援、そして大学に根を張るハラスメント」同上124-135頁
- 湯川やよい『アカデミック・ハラスメントの社会学—学生の問題経験と「領域交差」実践』（ハーベスト社、2014年）
- 牟田和恵「ハラスメント問題が映し出す大学の病」現代思想42巻14号（2014年）152-167頁
- 栗島智明「大学の自治・学問の自由」山本・横大道編『憲法学の現在地』（日本評論社、2020年）
- 野田進「アカデミック・ハラスメントの法理・序説」季刊労働法269号（2020年）130-149頁
- 北仲千里・横山美栄子・金子雅臣・遠藤聡彦「アカデミック・ハラスメントの構造—指導？ハラスメント？」教育心理学年報61集（2022年）304-313頁
- 羽田貴史・松田浩・宮田由紀夫編『学問の自由の国際比較—歴史・制度・課題』（岩波書店、2022年）