



アカハラのない教育・研究環境を目指して

— 知っておくべきハラスメントの基礎知識

土家 琢磨

北海道大学大学院工学研究院・
NPO 法人アカデミック・ハラスメントをなくすネットワーク (NAAH)

深刻な社会問題として取り上げられるようになってきたさまざまな「ハラスメント」。社会の縮図である大学や研究室も例外ではない。被害者そして加害者にならないためにはどうすればいいのか、実際に当事者になったとき、気がついたときにどう対処すればいいのか、健全な教育・研究環境にするために、一人ひとりが心すべきことを学んでおこう。

よりよい環境のもとで生き生きと学習や研究、仕事に集中し、充実した毎日を過ごすことは、『化学』の読者の方だけでなく誰にとっても重要なことです。そして「優位な力関係のもとで行われる理不尽な行為」であるさまざまなハラスメントは、私たちを取り巻く環境を悪化させる要因の一つですから、これをできる限りなくしていくことや、身の回りで起こるハラスメントにうまく対処することは、よい人生を歩むためにとても大切なことだと思います。

NPO 法人「アカデミック・ハラスメントをなくすネットワーク (NAAH)」は、大学や研究所などの高等教育研究機関におけるハラスメントに関して、さまざまな活動を行っています。ここでは、その活動を通して蓄積されてきた知見のなかから、みなさんの参考になりそうな事例を簡単に紹介したいと思います。

ハラスメントが、その内容によってアカデミック・ハラス

メント(アカハラ)やパワー・ハラスメント(パワハラ)、セクシュアル・ハラスメント(セクハラ)、その他のさまざまなハラスメントなどに分類されることはご存知の方も少なくないでしょう。しかし具体的な被害の内容は異なっても、これらのハラスメントの根本的な原因や対処の方法などには共通点が少なくありません。そこで、ここではこれらを区別することなく「ハラスメント」と総称して論じることにします。

ハラスメント小史と現状

ハラスメントの問題がマスコミに取り上げられ、それによって私たちがハラスメントを知るようになってから、実はまだ 20 年あまりしか経っていません。しかし、「それ以前の世の中にはハラスメントがなかったのか?」といえ、決してそうではないようです。たとえば学問の世界でも、17 世紀から 18 世紀にかけて活躍したとても有名な物理学者が、周囲の研究者たちにアカデミック・ハラスメントを行っていた



コ ラ ム ①

教職員と学生の恋愛

キャンパス内でのセクシュアル・ハラスメントはアメリカでも大きな問題になっているようで、2015 年 2 月にはハーバード大学などいくつかの大学で「教職員学生間の性的関係と恋愛を禁止した」ことが報道されました (<https://www.bloomberg.co.jp/news/articles/2015-02-06/-i5t3pm0k>)。日本でもいまだに教職員による学生への深刻なセクハラ被害があることを考えると、このような措置を見習う必要があると思います。また、その記事にある「学部生が大学に来るのはわれわれから学ぶためだ。われわれは学生と性的な関係をもったり恋愛するためにここにいるのではない」というアリソン・ジョンソン教授(ハーバード大学)の言葉は、重く受け止められるべきだと思います。

つちや・たくま ● 北海道大学大学院工学研究院准教授, NPO 法人アカデミック・ハラスメントをなくすネットワーク (NAAH) 副代表理事, 1991 年東京大学大学院理学系研究科博士課程修了, <研究テーマ>半導体ナノ構造の光物性, 半導体スピントロニクス, ハラスメント防止を中心とした研究教育環境改善, <趣味>スキー

たことが明らかにされています¹⁾。しかし最近まで、今でいうハラスメントに相当するものは「単なる個人的な人間関係のもつれである」と誤解され、そこに存在する「力関係の非対称性」というキーワードに気づく人はほとんどいなかったようです。

私たちがハラスメントの存在に気づいたとはいえ、ハラスメントに関する状況が十分によくなっているわけではありません。たとえば大学を舞台とした深刻なハラスメントによる処分の例が、今でもしばしばマスコミで報道されます。そしてその背後には、処分が行われるほど深刻ではないにしても、件数ではその何倍ものハラスメントが起こっていると考えられます。

では、ハラスメントに関する状況を改善するために、私たちにできることはなんでしょうか？最近、ハラスメントが起こる背景には、「ハラスメント的環境」があるといわれています。これはハラスメントにまではならないかもしれないけれど、問題のある言動（発言や行動）が行われ、また「問題のある言動が許される雰囲気」のある環境を指す言葉です。そしてこのハラスメント的環境を改善する、すなわちハラスメント的な言動が許される雰囲気をなくすことに、私たち一人ひとりが貢献できると考えられているのです。

どのような行為がハラスメントとなるのか？

「ハラスメントになりうる言動」はさまざまで、そのすべてをあげることは不可能ですが、一部を表1にまとめておきます。

しかし、これらのハラスメントになりうる行為があった

表1 さまざまなハラスメント

上司から部下、先輩から後輩に対するハラスメント	暴言、人格・能力否定の発言、大声で怒鳴る、威圧的な言動、暴力、過度の叱責、人前での叱責、無視、情報を与えない、過大な仕事の押しつけ、仕事を与えない、無理な要求、転退職の強要・示唆、出張妨害、不当な評価、自己決定の妨害、私的な行事への参加の強要、飲酒の強要
教員から学生に対するハラスメント	退学の強要・示唆、指導の放棄、研究成果の搾取、学位取得・卒業の妨害、就職活動の妨害
同僚、学生どうしのハラスメント	仲間はずれ、陰口、中傷、悪い噂を流す
性的なハラスメント	性的なことを聞く、交際を迫る、不要な身体への接触、性的関係の強要、お酌の強要
その他のハラスメント	不躰な視線、差別的な言動、文化・習慣に関する差別、誘いを断ると敵対的になる

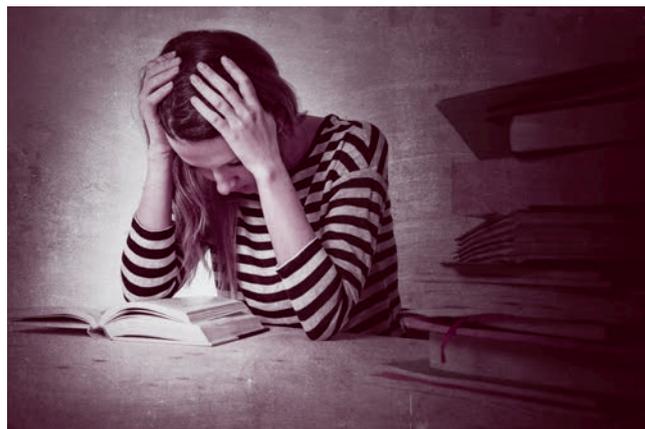


PHOTO : Marcos Mesa Sam Worley/Shutterstock.com

ハラスメントが生じたときは、まず被害の回復と被害者の環境改善が重要となる

からといって、必ずハラスメントとなるわけではありません。教育の現場では、授業への出席を要求する、私語を禁じる、レポートの提出を求める、試験を課すなどさまざまな強制が存在し、それに従わない場合には教育的指導としての注意が行われます。たとえば「講義に遅刻しないこと」は守るべきルールであって、遅刻を注意すること自体はハラスメントではありません。しかし、相手に何かを強制したり注意を行ったりすることは、常にハラスメントになる危険を孕んでいます。遅刻をした学生を過剰に叱責したり、さらにはそれが暴言にエスカレートしたりすれば、これはハラスメントとなります。遅刻を注意するという教育的指導に当たると思える行為であっても、やり方によってはハラスメントにもなりうるのです。

理工系におけるハラスメント

理工系におけるハラスメントとして問題になることとしては、研究室を舞台としたものが最も多く見られます。たとえば「3日連続の徹夜が必要な実験を毎週続けた結果、身体も心も疲れてしまい、朝起き上がれなくて研究室を休みがちになってしまった」という例があります。このような場合、指導教員がその様子を見て「サボっている」と強く叱責することもしばしばです。また、指導教員の目論見どおりに研究が進まない場合の能力否定や叱責も、研究室におけるハラスメントの典型です。

指導教員の立場から見れば、「自分の指示どおりに実験を行わないのはけしからん」、「期待どおりに研究が進まないことは許しがたい」ということなのかもしれませんが、それを理由に叱責を行ってよいことにはなりません。過重な課題の

● 大学・研究機関におけるハラスメントの事例 ●

大学などの教育・研究の現場で生じたハラスメントについて、実際に NAAH へ寄せられた事例のいくつかを再構成して紹介しましょう。ここにあげたのは相談事例のごく一部であり、これら以外にもさまざまな相談が寄せられています。

修了できませんよ…

修士課程 1 年生の A 君は、B 教授の指導のもと実験に取り組んでいましたが、B 教授の予想した結果が得られていませんでした。この状況を B 教授に相談したところ、「君の実験がおかしいに決まっているでしょう。予想通りの結果が得られないなら当然修士課程は修了できませんよ」といわれ、さらに「正しい実験結果がでるまで就職活動は許しません」と叱責されてしまいました。しかし、A 君が実験手順を何度も確認し、また助教の先生に見てもらいながら実験を行ってもまちがいが見つかりません。A 君は「実験のどこがまちがっているのか、一緒に探していただけませんか?」と B 教授にお願いしてみましたが、「甘えるんじゃないよ、君の実験なのだから、君が自分で解決するのが当然だろう」と拒否されてしまったのです。

学位取得の妨害か?

博士課程 3 年生の C 君は、1 月末に行われた博士論文の公聴会もなんとか乗り切り、4 月の就職に備えていました。ところがある日、指導教員の D 教授から連絡があり、「君の学位取得が不可能になってしまった」とのこと。教授会の学位授与に関する投票の際に E 教授が反対意見を述べ、このため棄権を示す白票が増えて「不合格」になったそうです。実は C 君の論文の一部は、E 教授の弟子である研究者の学説を否定する内容になっていました。公聴会ではこれに関する E 教授からの質問にもうまく答えることができ、審査委員の全員から合格をもらっていましたが、E 教授は納得していなかったのかもしれない。しかし、C 君にとっては人生が大きく狂うことにもなりかねない事態であり、審査委員ではない E 教授 1 人が反対意見を述べただけで不合格とされたことに、C 君は納得できませんでした。

設定や指導教員からの能力否定や叱責は、ときには学生や研究員の能力を高めたり、また発憤させたりすることもあるのですが、それはあくまでも例外的です。多くの場合、その被害を受けた人の身体的精神的なダメージが次第に強くなり、それが続けばうつ状態に陥る危険性があります。さらには研究室へ行くことができなくなり、卒業・修了が困難になったりもします。

ハラスメントが行われる場に居合わせた人たちも、間接的な被害を受けることがあります。その多くは「環境の悪化」として考えることができます。たとえば、いつも怒鳴り声が聞こえるような「ハラスメント的環境」にある研究室にいたら、

執拗な退職の強要

F 助教の研究室では、上司として長年お世話になっていた教授が 3 月に定年退職しました。その後、准教授から昇任した G 教授は、ある日、F 助教に向かって「私の研究室になったのですから、准教授だけでなく助教も私が選ぶのが当然の権利だと思いませんか? 1 年の猶予は差し上げますから、そのあいだに次の職を見つけてください」といつてきたそうです。それからというもの、公募情報のコピーが毎日のように机の上に置かれるようになり、ついにはパート募集の情報まで「あと半年ですが?」と赤字で書かれた付箋つきで机の上に置かれるようになりました。F 助教はこれを見るのが嫌で机に近づけなくなり、夜もなかなか寝つくことができず、朝まで一睡もできないほど心身ともに疲れ果ててしまいました。

修士論文の受理を拒否

修士課程 2 年生の H 君は、修士論文を提出するため指定された教室に向かいました。締め切り 30 分前の午後 4 時半でしたが、教室で待っていた I 教授に論文を差し出すと、I 教授は論文を眺めて「形式が違いますね。これでは受理できません」といつて受け取ってもらえません。驚いた H 君がどこに問題があるのかを尋ねたところ、「ファイルの綴じ方が違います。金具が裏側になるように閉じなければ受けつけません」とのこと。H 君は慌てて売店まで走り、新しいファイルを買って研究室で表紙をつくり直しました。そしてすぐさま提出する教室へ行きましたが、たった 2 分ほどしか締め切り時間が過ぎていないにもかかわらず、すでに教室には誰もいませんでした。そのまま I 教授の部屋へ向かい論文を差し出すと、「もう締め切りを過ぎているんだから、受け取れるわけではないでしょう」といつて、I 教授は受け取ってくれませんでした。



多くの人は精神的に萎縮するでしょう。そこでは研究に関する意見を自由に述べることも、気軽に質問することも難しくなります。そして場合によっては、まちがいが正されないままに論文が出版されてしまうことも起こり、さらには研究不正の温床にもなりかねません。こうなれば、ハラスメントの被害は大学などの組織全体にも及ぶことになります。

理工系のハラスメントをなくすには

ハラスメントをなくすためには、私たちの周囲にあるハラスメント的環境を改善すること、私たち自身がハラスメントを行わないように注意を払うことが必要です。たとえば私



コ ラ ム ②

被害者にも問題が？

「被害者にも問題がある」という意見は、教室における「いじめ」だけでなく、ハラスメントに関しても耳にすることがあります。実際「何も問題のない人」はまず存在しませんから、被害者の問題点を探せばいくらかでも見つけることはできるでしょう。しかし、ある人に問題点があるからといって、その人に対する加害行為が許されるわけではありません。このことを忘れて被害者を非難することは、二次加害行為というハラスメントになりうる行為です。

たちが誰に対してもていねいな態度で接するなら、乱暴な言動を行うよりもハラスメント的環境は改善されます。またハラスメントになりそうな状況が起こった場合、それがハラスメントになりうることを柔らかく伝えることができるなら、ハラスメントがやりにくい雰囲気をつくることもできるでしょう。

ハラスメントを行う可能性が高いと考えられる人びと、たとえば大学では教職員や研究室などで後輩を指導する立場にある方がたには、とくに自分自身のハラスメントに気をつけていただかなくてはなりません。自分の言動にはもちろん、相手の反応と心情に十分な注意を払うとともに、自分の小さなハラスメントに気づいたときに行動を改めることが大切です。このためには「ハラスメントとは何か？」をよく理解しておくことも必要になります。

先に述べた研究室を休みがちになった例では、学生本人が無言の SOS を発しているのですから、行うべきことは叱責ではありません。積極的に状況を聞きとり、研究が継続できるように実験のペースを見直したり、場合によっては研究テーマ自体を変更するなどの配慮が必要です。また指導教員による能力否定も、相手の心情を考えれば当然控えるべきことです。強い叱責や能力否定によって発憤した例はごくごく稀な例外であることを十分に留め、またすべての学生・研究員の能力向上を手助けすることも指導者の重要な役割であることを忘れずに、毎日の指導を行う必要があります。

「自分自身の態度や言動が適切か否か」を考える場合には、「同じ態度や言動を具体的な目上の人物（たとえば恩師や学長・所長・社長など）にも行えるか？」を自分に問いかけてみるとよいでしょう。そして誰に対しても目上の人に対する場合と同様のていねいな態度や言動で接することが重要なのだと思います。

次にハラスメントの被害に関する対応を考えてみましょう。

自分自身がハラスメントの被害を受けている、あるいは自分を取り巻く不適切な「ハラスメント的環境」にあることを感じた場合には、以下の二つを考えましょう。

1. できればその場を離れるようにする。とくに緊急の場合には即座に。
2. 問題解決のため、早めにハラスメントに関する知識をもった人や機関に相談する。

ハラスメントを解決する目標の中心は、「不当に受けた不利益を回復してもらうこと」と、「自分を取り巻く不適切な環境を改善してもらうこと」になると思います。とくに「加害者から物理的に離れること」は、しばしば環境を改善する有効な手段です。

加害者から離れるとき、自分1人で対応することが難しくければ、第三者の助けを借りることが必要になります。たとえば暴力という深刻なハラスメントから逃れようと思えば、周囲に居合わせる人たちに助けを求める必要もあるでしょう。またそうでなくても、なんらかの力関係や制度のために、自分だけでは対処できないこともあります。その典型的な例の一つに「研究室の変更」があります。所属する研究室は自分自身で勝手に変更することはできません。しかし、学部長や研究科長などのしかるべき権限をもった人にお願いすれば、変更は可能なのです。

教職員の方がたのなかにはハラスメント相談員に任命されて戸惑っておられる方もいるのではないのでしょうか。ハラスメント相談員はハラスメント対策の要といっても過言ではない、たいへん重要な役割ですので、ぜひ頑張っていただかなければなりません。しかしよい相談を行うためには、ハラスメントへの深い理解だけでなく、話の聞き取り方やハラスメント解決の具体的方法などを学ぶことが必要です。相談員のための研修会に参加するなど、知識や技術を習得する機会を積極的につくっていただければと思います*。

組織として大学はどう対策をとるべきか？

組織としてのハラスメント対策の最も大事な目的は、ハラスメントの被害を生まないことと、被害が生じた場合でもこれを最小限に食い止めることであり、次の二つを真摯に取り組まねばなりません。

* NAAH では、ハラスメント相談員の方がたのための専門研修を実施しています。受講料無料の研修会もありますので、興味のある方は NAAH のホームページ (<http://www.naah.jp>) の告知をご覧ください。

1. 適切な被害救済と短期的・中長期的な被害者の環境改善.
2. 再発の防止.

とくに「被害救済や環境改善はハラスメント認定の有無にかかわらず行うことが必要」とされている点に注意が必要です。またハラスメントの相談は組織内に存在するさまざまな問題に気づくための貴重な機会ですので、これを組織の環境改善に生かしていくことも大切です。そしてハラスメントについての対処・対応を適切に行うためには、対策の責任者や相談員の人選がたいへん重要であることは、決して忘れてはならないことです。人間性に優れ、熱意をもって取り組める人を慎重に選んでください。

処分については、重大なハラスメント行為やハラスメントが繰り返される場合には必要となりますが、あくまでも再発防止の観点から行うべきものです。また処分に気を取られるあまり、「被害の回復と被害者の環境改善」がおろそかにならないよう注意しなくてはなりません。

以上、ハラスメントに関する基本的な事柄を、ごく簡単に説明しました。誌面の制約のために不十分な点もあるかと思いますが、ハラスメントについて考え、ハラスメント的環境をなくしていくためのきっかけになれば幸いです。また、ハラスメントについてさらに学ぶための参考として、書籍2点とNAAH制作のDVDをあげておきます^{2~4)}。

なおNAAHでは、ハラスメントに関する相談活動も行っております。必要な場合にはNAAHのホームページ (<http://www.naah.jp/talk.html>) に記載の方法でご連絡ください。またハラスメントに関するご質問などありましたらお気軽にご連絡ください。

参考文献

- 1) D. H. クラーク, S. P. H. クラーク 著, 伊理由美 訳, 『専制君主ニュートン—抑圧された科学的発見』, 岩波書店 (2002).
- 2) M. F. イルゴイエヌ 著, 高野 優 訳, 『モラル・ハラスメントが人も会社もダメにする』, 紀伊國屋書店 (2003).
- 3) 牟田和恵, 『部長, その恋愛はセクハラです!』, 集英社 (2013).
- 4) NAAH 制作の研修用 DVD 教材 (<http://www.naah.jp/dvd.html>).

科学者をめざす君たちへ (第3版)

研究者の責任ある行動とは

米国科学アカデミー【編】
池内了【訳】

A5判・128頁・[本体]1400円

【主要目次】1. 研究者の責任ある行動とは
2. よき助言者と指導者 3. 実験データの取り扱い方 4. 科学上の間違いと手抜き行為
5. 科学研究における不正行為 6. 規範違反の疑いがある場合はどうすればよいか 7. 研究で人や動物を使用するとき 8. 実験室の安全 9. 研究成果の共有 10. 著者名の表し方と業績分配 11. 知的財産の考え方 12. 利害・責任・価値観の衝突 13. 社会のなかの研究者 ケーススタディ(疑わしいデータがでた/発表した論文に間違いを見つけた/同僚の研究内容を不信に思った/他)



若者も指導者もぜひ持っておきたい1冊。ケーススタディや実事例も充実し、科学者倫理の教科書や新入生ガイダンスの手引書としても最適。

原著名: "On Being a Scientist: A Guide to Responsible Conduct in Research, 3rd Edition"

米国科学アカデミーが、科学者としての基本的な心構え、義務、モラルなどをコンパクトにまとめた指針書

化学同人