

(*はリポジトリ非登録箇所を示しています)

中京大学国際教養学部キャンパス・ハラスメント防止研修会

大学で起きるハラスメントを防止する

開催日時：2018年11月28日（水）15:00～16:00

開催場所：中京大学名古屋キャンパス0号館2階ヤマテホール

講演者：北仲千里氏（広島大学 ハラスメント相談室）

司 会：風間 孝氏（国際教養学部長）

風間 これよりハラスメント防止研修会を開始します。まず、本日の研修会の趣旨について説明します。今回、自己点検・評価委員会から作成を依頼されている2018年度自己点検評価シートにハラスメントの防止態勢の整備と取り組みが位置付けられました。そのことを踏まえて、国際教養学部としてハラスメント防止研修会を実施することになりました。

昨今、財務省や企業、大学でのハラスメントがメディアで大きく報道され、社会的な注目を集めていますが、ハラスメント防止は大学としても、教育研究環境あるいは就労環境を害し得るという点で積極的に取り組むべきテーマです。今回の研修会を一つのきっかけとして、ハラスメント防止に積極的に取り組む雰囲気を学部からつくっていきたいと考えます。

次に、本日の講師の北仲千里先生を紹介します。北仲先生は、広島大学ハラスメント相談室に准教授として勤務されています。また、著書として、昨年度、『アカデミック・ハラスメントの解決:大学の常識を問い直す』（寿郎社）という本も出版されています。また、本年9月に開催された日本学術会議公開シンポジウム「セクシュアル・ハラスメントをめぐる法政策の現状と課題（－ハラスメント根絶に向けて－）」でも、「キャンパス・セクシュアル・ハラスメントの実態と課題」という報告をされています。

本日のスケジュールですが、50分程度講演をしていただき、残りの時間を質疑に当てて5時には終了予定です。それでは、北仲先生、よろしく申し上げます。

北仲 こんにちは、よろしく申し上げます。前は中京大学教養部で、非常勤でたくさんのお話をやらせていただいてお世話になりました。今、私は、広島大学のハラスメント相談室准教授という立場で、この10年ぐらい、広島で仕事をしています。

広島大学は、ハラスメントを専門に担当し、その解決や相談にあたるための専任教員が2人いて、あまりに忙しいので、今もう1人増やそうと提案をしているところです。私も守秘義務がありますので、今日は、広島大学ということではなく全国で起きていることを踏まえてお話しします。

なぜ大学が取り組まなければならないのか

なぜ広島大学はハラスメント担当の教員まで雇って対策をするのでしょうか。以前は、特にセクシュアル・ハラスメントは個人間の問題と矮小（わいしょう）化されていたし、性的な話なので「風紀の乱れ」という道徳的な問題という観点で捉える人が多かったです。しかし、ハラスメント問題はそういう個人間の「破廉恥な話」ではありません。職場で、誰でも安心して働いたり、学校で学んだりできる環境でなければなりません。そのために、「ハラスメントが起きて仕事を辞めなければいけなくなった」とか、「とても安心して勤務できなくなった」ということがないように守るのが、対策の目的だと思います。

ハラスメント問題というと「どこからどこまでがセクハラですか」、「要するに、それって何をやったら怒られるんですか」、「どこまでがセーフですか、アウトですか」という質問が多いのですが、叱られるほうの立場で考えるのではなく、大学という、職場であり学校として、誰もがきちんと尊重されて働いたり学んだりできる職場や学校をキープするためにはどうしたらいいか、というのがスタート地点です。その際、「被害者の相談に乗っている」と問題と解決することと、「処罰までされるハラスメント」の基準はイコールではないと思っています。

なぜ大学組織として取り組まなければいけないか。一つ目に、もし大学の関係者間で人権侵害とまで言われるような出来事が起きたら、もちろんそれは放っておいてはいけません。二つ目に、人権侵害とまではいかないかもしれませんが、大学としては、いい教育をして、いい授業や研究指導をして、いい研究ができることが大事なことであり、「頑張って授業料を払って大学に入学したのに、授業を受けたらもっとひどい目に遇った」「傷ついた」ということがあれば、いわば不良商品売りつけたような話になってしまいます。期待に応えるような授業や教育や指導をしていないと批判されるわけで、それなりに防止し、苦情に応えなければいけません。人権侵害とまでではなくても、そういう責任もあります。

三つ目に、大多数の学生や教職員にとってはあまり気にならないことでも、一部の弱者やマイノリティの人にとっては、それはすごくつらかったり困ったりすることがあります。例えば、外国人にとってはつらかったり、分かりにくかったり、障害がある人にとっては非常に使いにくかったり、さまざまな意味で、一部の人にとって非常にひどい環境や安心して過ごせない所になっていないかという配慮の視点も必要です。

また、学生生活支援の問題もあります。大学の責任ではありませんが、学生がトラブルに巻き込まれて学校に来られなくなったり、病気になったり、自死を考えたりしているようなら、できれば学生の相談に乗って、できるだけ面倒を見る大学のほうがいいと、最近特に思われています。そういう意味で、学生生活支援を厚くしたほうがいいというのがあります。

最後に、最近では東京の某大学で、ハラスメントへの対応がおかしかったということで、非常に批判されてオープンキャンパスの参加者や入学志願者が大きく減ったりしてしまっています。大学の信頼やイメージが損なわれ、大学がそうしたトラブル処理に多くの時間

やお金をかけなければならなくなってしまうことがあります。したがって、組織のリスク管理対策としても、ハラスメントはできるだけ起きないようにして、また起きた場合も大ごとになってこじれないようにきちんと解決することが重要です。

特に教職員は、もちろんハラスメントをしてはいけません。企業以上に、「大学の先生がハラスメントをするなんて。先生がそんなことを言うなんて」というショックは非常に大きいです。学生は、この先生の授業を聞いたり、ゼミに出たりしたら、何かすごく役に立ったり、自分が影響を受けるような価値があることを得られるに違いないと思って、時間とお金を割いて授業を受けたりしているわけで、それなのに、ひどいことを言うとか、セクハラをするということは、そういう教育環境の前提を壊してしまうのです。

ただ、それだけではなく、学生間の事件もしばしば起きています。ハラスメントをしないような人権感覚や良識を持った学生を大学としてきちんと育てて、社会に送り出したいという、もっと高いレベルの話もあります。そして、先生方のところに相談に来るかもしれません。悩んでいる人は、「この先生だったら分かってくれるかな」、「言っても大丈夫かな」とじっくり見ているので、もしかしたら、事件を知ってしまうとか、相談を受けてしまう可能性もあります。ですので、「自分がハラスメントをしない」というレベルだけではなく、多くの教職員が、もう少し詳しいレベルでハラスメントについての見識を持っておくべきです。

どんなハラスメントが起きているか

キャンパスのハラスメントは、実は様々な関係の中で起きています。教員間でも教員・職員間でもあるし、学生同士のいじめもあります。例えば、守衛やスクールバスの運転手、大学で1回きりの公開講座のようなものをやった中でも起きるし、部活やサークルに出入りするちょっとした大学の関わりのある人が問題を起こしていたり、あるいは、実習やインターンシップなどで問題が起きたりします。

一つのタイプはセクシュアル・ハラスメントです。セクシュアル・ハラスメントについては、1999年の男女雇用機会均等法の改正で、全ての事業所できちんとルールを作って、相談窓口をつくって、研修をして、事件が起きたら対処しなければいけないことになっています。ですから、中京大学ももちろん対策を持っていると思います。

セクシュアル・ハラスメントは、性的な被害でもあり、同時にそれが学校や会社の関係性の中で起きるからこそ、いじめの一種であるという両方の側面があります。性的な被害だからこそ、非常に不快だったり、いつまでも忘れられなかったり、精神的なショックを受けたりします。また、それがたまたま駅で擦れ違った人に遭う被害ではなく、今日も明日も一緒に学んだり働いたりしなければいけない関係性だからこそその影響があります。失うものも多いし、それが上司だったり先生だったり先輩だったりすればするほど、「何するんですか」とはっきり怒ったり、「ノー」と言いにくいということがあります。

よくニュースなどで報道されるのは、残念ながら、男性教員から女子学生への事件と学生同士の事件の二つのタイプです。男性教員が、特に指導する女子学生に対して行うセク

シュアル・ハラスメントの中で、訴訟や処分報道でよく出るものとしては、先生が学生を自分の性的な関心から、「あの子は美人だ」とか、「あの子の体形は駄目だ」と言うなど品定めをし、学生がそれを知ったことによって非常に嫌な気持ちになる、ということがあります。また、距離感が適切でないというケースもあります。学生のプライバシーに先生が過度に干渉してくるというもの。「ボーイフレンドできたか、報告しなさい」とか、逆に、「ボーイフレンドができた」と言ったら機嫌が悪くなって怒りだすようなケース。あるいは、女子学生の生理日はいつなのかを報告させているゼミの先生がいるということもある大学で聞きました。

大学院入試のときに、「あなたはこれから結婚をする予定ですか」とか、「結婚されてるんだったら、出産の予定はありますか」ということを女性にだけ聞いてしまう。どう答えたらいいか非常に困ったという話もあります。

講義やゼミや、あるいはゼミのコンパの中で、性体験についてみんなの前で話させたり、自分の話を聞かせたり、さらに、もっと直接的な性的な働きかけやストーカー行為などがあります。海外出張のお土産のチョコレートをみんなに配るのならいいけれども、ある人にだけ非常に高価なお土産を贈って、受け取ったほうが困ってしまうとか、直接的にメールやLINE（ライン）やSNSのメッセージで性的なものがあったり、手紙が来たりということもあります。

近頃は写真はデジタルデータなので、写真をたくさん撮られてその人が持っているという、昔以上に怖いと感じる人が多くなっています。カメラが好きな先生がいて、平気でどんどん撮っているけれど、私ばかり何十枚も撮っている気がするとか、「スカートはいてきなさい」と言っていっぱい撮るとか、そういうことは不信感につながります。また、「一緒に旅行に行こう」とか、「買い物に行こう」と、個人的な用事に同行させられるというものもあります。もっとはっきりと、抱き付くとか、性暴力も、残念ながらあります。

教育関係の中でセクシュアル・ハラスメントが起こる時

師弟関係や教育関係者の間では、尊敬心や信頼感や、「この先生の言うことは正しいに違いない」とか、「ここでは断っちゃいけないんだ」とか、「ついていかなきゃいけないんだ」と、いわばマインドコントロール的に思い込まされて、断れない性暴力というものが存在します。現在の日本の刑法の性暴力では、暴力的な暴行、脅迫がないと性犯罪になりませんが、実は、こういう性犯罪に該当しない性暴力事件はいっぱいあります。日本で1990年代に「セクシュアル・ハラスメント」という言葉が出てきたことによって、刑事事件にはならないけれども大学で懲戒処分にするとか、民事事件で慰謝料を請求するというかたちで、次々と事件が表面化してきました。それは、大学の教員と大学院生の事件だったり、スポーツのトップアスリートの世界の選手とコーチの事件だったり、音楽や芸術の師匠と弟子の事件などでした。最近も、有名な写真家と、ずっとその人の被写体だったモデルの関係が、実は、彼女の意思などを尊重していない、かなりハラスメント的な関係だったことが告発されて話題になっていますよね。

資料として付けているのは、リチャード・ガードナーの『少年への性的虐待：男性被害者の心的外傷と精神分析治療』（作品社）という本の一部です（同書274-277ページ）。これは、少年の性的な被害について、担当している精神科医が書いた本です。ここには、架空というか、少し加工したストーリーとして書かれています。その中の聖職者のスコット神父とジュリアンの話です。ざっと言うと、ジュリアンという少年は家庭環境が良くなくて、誰も本人のことを尊重してくれない家庭で、このスコット神父が初めて、唯一本人にいろいろ勉強を教えてくれて、人間として大事に尊重して、悩みにも耳を傾けてくれる大人だった。学問としても先生だったし、カウンセラーでもあったような存在でした。確かに、スコット神父のおかげでジュリアンはのちに上の学校まで行くことができ、仕事のキャリアにつながった。だから、大人になった今でも、ジュリアンはある意味スコット神父に非常に感謝しています。しかし、そのカウンセリングや指導の中で性的な暴力がありました。キスや性行為を強制されて、びっくりしているジュリアンに対して、「本当は君がこれを望んでいるのは知っているんだよ」と言いながら強制していきます。大人になったジュリアンは、スコット神父がいなければ今の自分の職業や学歴はないと思いつつも、ずっと混乱し続けています。このように、全然知らない人からの被害ではなく、家庭の中や、大事な先生や師匠などの関係の中での性的虐待が多くあります。ある意味、非常に罪深い関係だと思えます。

今、アメリカやヨーロッパでも、聖職者による何十年も昔の性的虐待、セクシュアル・ハラスメントの事件がどんどん告発され始めています。大学や宗教や芸術の世界は人生に非常に大きな影響を与える関係であり、そこで望まないセクハラがあると、それが与えるダメージも、大きなものです。

さらに、これが院生や若手研究者になると、アカデミック・ハラスメントも絡んできます。セクシュアル・ハラスメントだけでなく、アカデミックなほかの嫌がらせもありますが、ますます「ノー」とは言いにくいし告発もしにくいものです。同じ専門分野のコミュニティの中での関係や、さらに、推薦してもらえないということがあります。

教員と学生の「同意の上で交際」問題

女子学生も大学生はほぼ大人なので、合意のうえでの交際をすることがあるし、教え子と結婚する教員も珍しくないと思います。では、合意のうえだからいいのかというと、それはかなり難しい問題です。二人は、いいかもしれませんが、周りの学生たちは、「あの子だけかわいがられている」とか、もやもやした嫌な気持ちを持つかもしれません。そうすると、それは環境型セクシュアル・ハラスメントになると言えます。また、やはり対等な関係ではないので、付き合っているときはいいかもしれませんが、別れ話になったあとに、大学院への進学は推薦しないとか、指導教員だったのに指導をしないようになるとか、容易にハラスメントに転化していく危険性があります。

ですので、やはり交際もしていて指導教員だということをそのままにするのはまずいと思います。金城学院大学は、もし、直接指導している学生と教員が交際を始めた場合には、

即、その教員は学部長に報告しなければいけないというルールにしてあったと思います。要するに、そんな自由にして何でも許されるわけではない、危険性があることを自覚しろという考え方です。

「学生どうし」の性暴力事件

次は、学生同士の事件です。実は、大学のコンパなどでのセクシュアル・ハラスメント、性暴力事件はたくさん起こっています。昔、早稲田大学のスーパーフリーというサークルの事件もあったし、最近も、千葉大学や慶応大学、東大など、次々と事件がありました。

大学生たちは、一対一ではしないような性暴力を集団の悪乗りしてしまう危険性があります。このことを私たちははっきりと自覚して、指導や防止をすべきだと思います。どうしてそういうことをやったのかと学生に聞くと、誰か唆す人が居て、「一緒になってついやってしまいました」と言ったりします。そこに偏差値はあまり関係ありません。偏差値が高い大学が、こういうことでどんどん大きなニュースになりました。一時期、これで集団強姦罪という少し罪の重い犯罪類型が作られました。その罪が作られた直後にその罪が適用されて逮捕されたのも、京都大学アメフト部の事件でした。若者の集団には、そういうことが起きるリスクはかなりあると思います。最近では、お酒だけではなく、そこで写真や動画を撮られたというのが新たな恐怖やトラブル、問題のもとになっています。

また、どこの大学でもたくさんの学生が、「付き合ってください」と言われて断ったらストーカーになってしまって怖いとか、付き合っていて別れたらストーカーやDV的なことになって怖いというトラブルに巻き込まれています。特に、今のストーカーは大体LINEなどSNSが絡んでいます。さらに、同じ研究室の中で、特に理系などで夜遅くまで学生たちが実験をしていたり、残って作業をしていたりする中での学生同士のセクシュアルハラスメントや、アパートなどに下宿している学生が多いので、アパートに来てしまって事件が起きることがあります。また、今、一橋大学でかなり大きな裁判になっているように、性的指向やジェンダーアイデンティティーに基づくいじめや、うわさを流すとか、からかうということも大きな問題になります。

学生同士の事件の場合は、特に加害学生も被害学生も自分のところの大学の学生の場合には、両方の対応をする必要があります。問題を起こした学生に対する懲戒処分や再教育、説諭、親への説明、あるいは、その学生を追い詰めすぎないようにとか、気持ちを落ち着かせて、今後そういうことをしないようにするために、あるいは、場合によってはカウンセリングや治療を勧めるなどの対応と、被害を受けてしまった学生たちへの対応の両方が必要です。ということは両方への担当者が必要です。そして、その担当は同一人物でないことが重要です。広島大学の場合は、例えば、被害を受けた学生がハラスメント相談室に相談に来たら、被害学生のケアは相談員がずっとして、相談員が学部長に話しに行って対応を協議します。加害学生へは、「君、君、こういうことをしたのか？」という話や、「今後は、じゃあ、彼女に接触する授業には、ちょっといったん出ないでおきなさい」とか、そういう対応をすることが必要で、そこは多くの場合は指導教員にしてもらいます。

ただ、指導教員もそういうことには向き・不向きがあるし、学生との関係性などいろいろあるので、もし無理なら、他の教員に代わってもらおうとかします。要するに、両方の担当者がいて、どちらもきちんと卒業できるように、長い間、見守っていくことになったり、親への説明も行ったりすることが必要になります。

問題が深刻化する背景

これまでお話ししたような背景の他に、資格が取れないとなりたかった職業に就けないという場合は、被害者には大きなダメージになります。また、圧倒的に女子が少ない学部では、女子学生はかなりこういう被害経験をしています。

学生は、特に教員が何かハラスメントをした場合に、先生はかなり影響力を持っているに違いないと、現実以上にいろいろ恐れます。だいたい「先生、そんなのハラスメントです」と言っても、教員は、「何がハラスメントなのか、定義を言ってみなさい」と、ぎゃふんと言わせることは簡単にできるし、さらに学生が何か言ってきたら、先生たち同士で、「あの学生は悪い学生だ」と言われてしまうのではないかという不安や不信感を持ってしまいます。私たちの窓口に来る学生も、先生の行動を問題にすることを必要以上に恐れていることが多くあります。

最近では、セクシュアル・ハラスメントや性暴力について社会の反応が変わってきました。これまでは、「そんなものは忘れなさい」とか、「減るもんじゃないし」とか、かなり軽いジョークのように言われていたり、あるいは、逆に、あからさまには語られなくて遠回しに報道されたり、訴えたほうの被害者が二次被害に遭ったり、あるいは「個人的な話だ」と片付けられたり、逆に極端に、「ひどい人」と決めつけたり、「面白いスキャンダル」とか、「ハニートラップ」といわれたりと非常に極端な捉えられ方をしてきたこともあったと思います。

しかし、1990年代の後半からは社会の捉え方はだいぶ変わってきました。一つは、PTSDという概念が出てきて、性暴力の被害は何年も忘れられず、かなり深刻だと考えられるようになりました。それは、女性に、「気を付けなさい」というべきなのではなく、「するほうが悪い」というふうになってきました。大阪の地下鉄の看板が、昔は、「気を付けよう、暗い夜道と…」だったのが、1990年代の終わりに犯罪被害者対策が入ってきた頃に、「ちかんあかん」というポスターに替わりました。名古屋では「ちかんいかん」という名古屋弁のポスターが貼られたりして、ようやく、することの方が問題だというメッセージが出てきました。

セクシュアリティは恥ずかしいものではなく、しかも、本人がしたいとか、したくないとか、この人は嫌だとかを決める権利があり、被害者は、隠れなければいけないのではなく、怒っていいし、訴えてもいいという雰囲気が少しずつできてきた気がします。

パワー・ハラスメントやアカデミック・ハラスメント

ただ、セクシュアル・ハラスメントの法律ができて、相談窓口ができて、行ってもいい

んだとなってくると、「セクシュアル・ハラスメントじゃないんですけど、私はいじめられているんです」というパワー・ハラスメントやアカデミック・ハラスメントの相談がどんどん来るようになってきました。パワー・ハラスメントやアカデミック・ハラスメントの大学での処分も増えてきているし、うちの大学でもセクハラではない相談のほうが多くを占めています。当然、男性の相談者がたくさん相談窓口に来るようになっていました。

「パワー・ハラスメント」は和製英語で、そういうタイトルの本がヒットして使われるようになったのです。日本では職場のいじめでセクシュアル・ハラスメントではないものをそう呼んでいます。英語で言うなら「ブリング(bullying)」が一番近い言葉だと思います。まだ法令はありませんが、今週も報道があったように、今、法制度化に向けて政府が動いて案が出てきたりしているところです。その大学版がアカデミック・ハラスメントです。

アカデミック・ハラスメントもパワー・ハラスメントも、強く叱られる、怒鳴られるというものが一番イメージされやすいですが、実は、相談の現場では、逆に、私たちが「ネグレクト」と呼ぶ、何もしてくれないというケースがけっこう、あります。大事なことを教えてくれないとか、特に教員と学生間では、きちんと指導してくれないというのがネグレクト型です。

あるいは、やれるはずのないことを「しろ」という、「理不尽な指示」タイプもよくあります。例えば、私が出会った公務職場の人ですが、彼女の上司の机の上は「滑走路」と呼ばれています。何か案件が来るたびに、つーつと彼の机の上を滑って行って、誰か働き者の部下の所に、「はい、君、よろしく」と行くので、上司の机の上はいつもつるつるできれいです。仕事は滑っていくだけで、周りの部下の所にどんどん仕事がたまって行って、部下は肩こりがひどくなったり残業をしていたりします。そういうやる気のない上司や何も手伝ってくれない上司も、職場の悩みとしてはわりと出てきます。

また、「モラル・ハラスメント」という言葉も流行っています。「モラル(moral)」は道徳ではなく精神的という意味で、はっきりとした嫌がらせではありませんが、何か精神的に追い詰めるようなもの、例えば、「おはようございます」と言っても、いつも自分だけは無視されるとか、そういうねちねちしいじめをそう呼びます。

セクシュアル・ハラスメントの場合は、性的なことは通常は業務外なので、本人が合意した関係でないとしてはいけない、相手が同意していなければだめというところで線が引けます。ところが、セクハラ以外のパワハラは、そんなふうには線が引けません。「あなたが言われたことで私が不快だったからパワハラです」とは言えません。線引きが非常に難しいです。

今、おおよそ言われているポイントの一つは、常識的に考えて、「それはもう指導じゃないよ。いじめだよ」と多くの人と思うぐらいやり過ぎだったり、不適切なやり方だったりすること、あるいは、仕事の内容や勉強の中身ではなく、その人格を「死んでしまえ」、「生まれてこなければよかった」と否定してしまうのは良くありません、ということです。また、実際にそれで退職や退学を考え始めたり、職場に来るとストレスで吐いて来られなくなってしまうというような体調不良まで出ていたりするのであれば、それは確かに放っ

ておいてはいけないということ。そんな考え方で、今、議論がされています。

大学のアカデミック・ハラスメントの場合は、学生に調査をすると、大学院生ではネグレクトの被害が一番多く出てきます。「先生に、「論文書いてみました」と渡したけど、何カ月たっても先生の机の上に置いたままで絶対読んでくれない」とか、先生は忘れてはいるけれども、自分はこれで今年修了できなくなるかもしれないとか、投稿できなくなるかもしれないと、すごく焦っていたりするということです。

あるいは、先生が、「こうしろ」と指導したからそのとおりにやったのに、「誰がそんなことをやれって言った」と言われて、会うたびに、「やれ」ということがころころ変わって、ついていけないとか。理系でよく共著論文のときに、「あの先生も著者に入れなさい」と、「え、何で？」というような人を入れるように言われる。これを「ギフト・オーサー」と言います。逆に、自分が主にやったのに、自分は著者や発表者の中に居なくて、ほかの人に論文とか学会発表をされてしまうのが「ゴースト・オーサー」です。

「研究指導はなく、毎週数時間にわたって人生論、精神論を聞かされてもう嫌だ」とか、先生がメタボを気にしていて、「おい、走るぞ」といい、学生らは「はい」と逆らえずにみんな走っていたり、先生がコンパが大好きで、嫌だけれどもいつもコンパに付き合わされて、おごってくれるわけではなくてお金もかかる…とかです。文系だと、先生の本や発表会のチケットなどを弟子は買わなければいけないとか、そういうこともあります。

アカデミック・ハラスメントが深刻化する背景

アカデミック・ハラスメントは、やはり大学院生や若手研究者になればなるほどリアルになってきて、学部生ではあまりありません。学部生の場合は、たまにはありますが、どちらかという経験しがちなのはセクシュアル・ハラスメントで、それも大学内よりはアルバイトや就職活動の中でのセクシュアル・ハラスメントのほうが多いです。しかし大学院生になると、アカデミック・ハラスメントがほんとうにリアルになってきます。

なぜアカデミック・ハラスメントをする教員や上司が居るのか。大学の教員は上司になるトレーニングを受けていないし、教育法のトレーニングもあまり受けていないので、研究者としては素晴らしいけれども、とても分かりにくい授業をそのまましている先生も時には居るということがあります。読めないくらい小さいパワーポイントでぱっと見せてぱっと消してしまい、手元に配り物がないという先生がいたり、コミュニケーションが上手ではない先生が居たりします。

また、それぞれの学問分野でどういうものが「正しい指導」なのか、「正しい論文の書き方」なのかというのはかなり違うので、一律に、「こういうのはアカハラですよ」と規制することがけっこう難しくもあります。特に医学部の「白い巨塔」の世界、あるいは一部の研究系の大学の理学部や工学部の世界では、小講座制という研究組織で、教授が非常に偉くて教授の言うことは絶対だという中で、教授のアカデミック・ハラスメントに苦しむということも起きています。

特に理系では、ずっと実験をするものであり、毎日学校に行かなければならない研究ス

タイトルであって、先生が買った高価な機材や薬品を使ってしか研究ができないことがあります。そんな場合、「この先生が嫌だから学校に行かないで自分で勉強する」というわけにはいきません。それは研究を諦めることになってしまうのです。

アカハラ/パワハラの加害者にならないために

ここからは、加害者にならないために、被害者にならないためにという話です。今流行っているのが、アカハラ、パワハラの加害者にならないためのいわゆるアンガーマネジメントというトレーニングです。

そこで言われていることは、「怒る」と「叱る」は違うとか、どう喝と指導は違うということです。指導や教育は効果がないといけないので、相手にきちんと言葉が届いて相手が成長するような伝え方をしないといけないけれども、ただ腹が立ったので怒って怒鳴りつけるとか、脅すように言うのは、こちらの気持ちをすっきりさせているだけで効果がないということです。

長時間の説諭もそうです。また、みんなよくメールで連絡を取るのも、何でもかんでも「cc」に入れてしまいます。「cc」でほかの人にも読めるかたちでひどいメールを送ってしまうと、みんなの前でさらし者にして怒ったのと同じぐらい意地悪な効果を意外と持ってしまう。それでメール1本で「ひどい」となってしまうたり、送られたほうも「ひどい」となりますが、「cc」で送られて読んだ他の人も「ひどい」と感じてしまうのです。メールは要注意です。

教員への尊敬は、実力でかちとろう

私たちは、「尊敬の押し売りはできない」とよく言います。「おまえ、その目は俺を尊敬してないだろう」と怒る先生が居たりしますが、「尊敬しなさい」と言うと尊敬するわけではないので、やはり尊敬してもらえないようないい指導や研究や授業をするしかありません。

「そんなのサイエンスじゃない」というセリフは、理系の人からよく聞くセリフです。「科学的真実への道は学生も教員も関係ない。科学的真実の前ではみんな対等に本気でディスカッションしないと、そんなのサイエンスじゃないよ」と、言われるのです。そう考えると、きちんとディスカッションをして、その中で学生が学んでいくことが本当に大事なのだなと思います。

特に、本人の努力では変えられないような容姿や年齢、性別、出身地、家族構成をネタにするのはNGです。また、ボディ・ランゲージや目の向け方もけっこう大事で、一切目を合わせてくれない、話しかけても返事をくれないことも、相手を攻撃していることになります。

上手な叱り方

私たちは先生たちに、「できないから叱ってるんだよ」、「そんな何でもハラスメントと

言われたら、何も言えないじゃないか」とよく言われますが、結局、それは、上手な叱り方というテクニックの問題ではないかと思います。叱らなければいけないときは、できるだけ事実や具体的な基準を指示するかたちで伝えてもらう、過去の失敗などをねちねち言わない、また褒める割合と駄目だと言う割合を上手に、意識的にブレンドし実行するべきです。

そこで流行っているのが、今度は、コーチングというテクニックです。この間もある大学の先生が言っていました、その先生はテニスを習っているそうです。素人なのでそんなに上手ではないと思いますが、そのコーチは、「下手くそ」とか、「ばかやろう」とは絶対に言わないそうです。どんなに失敗しても、「惜しい」と言うそうです。それはそうです。お金を払っているのだから、「ばかやろう」と言っては来なくなります。多分、そういうのはテクニックではないかと、ある程度は思います。

また、「君、卒業できないよ」というようなネガティブなことをどうしても言わなければいけないときは、まず、メールでそんなことは言わないようにしましょう。「話があるから来てください」までをメールして、きちんと会って、きちんとフォローを入れながら、「でも、残念ながら、これが足りないよ君は卒業できないよ」と言うのがよいのです。そしてかなり厳しいことを言わなければいけないときは、できればもう1人横に居てもらって、自分がひどすぎることを言わないようにブレーキをかけるとか、あるいは証人になってもらうという工夫も大事です。

ボタンのかけ違えは起きて当然

要するに、教員としてはハラスメントをしているつもりではなくても、「ハラスメントだ」と言われるようなボタンのかけ違いはどうしても起こるので、できるだけ起こらないように注意をします。

その他に、批判メールなどが来たときに、大学の教員はメールにすぐ返事して、「それは違う」などと言ってしまいがちですが、そこは一息おいて3日ぐらい寝かせておいて、最低限のことだけを感情的ではない文で返事をするなどのリスク管理の工夫が大事です。

自分が被害者になってしまいそうな場合は、むちゃ振りな上司に対して、けんかや対立にならずに上手に言い返す、アサーティブネスやアサーションも、流行っています。「今日中にやってくれ」と言われたら、「こうですよ。こうですよ。じゃあ、今日中にできそうにないけど、どうしたらいいですか」と、具体的な情報を示して、相手に「荷物」を返してしまうことも、テクニックとしてあります。

また、非常につらくなったときは、私たちは、誰かと話すということをよく提案しています。もちろん、相談員でもいいし、友達でもいいし、家族でもいいですが、誰かに聞いてもらうことで、少し客観的な意見をもらえたり、「いや、それはひどいよ」とか、「我慢することないよ」とか、「おかしいね」と言ってもらえたり、それで冷静になれたり、考えたりすることができることもあります。

それに非常にネガティブな話ではありますが、LINEやメールで、まずいなというもの、

ハラスメントかなと思うものは消さないでください。記録として残っていないと、あとで問題にすることができないので、どこかに転送でもして取っておきます。場合によっては、録音することも大事です。いじめられそうになったときは、「もう1回言ってください。録音しますから」とレコーダーなどを出すと、相手は変わります。そういうふうには、録音は使えたりします。

もっとひどい状態になって、体調まで崩してしまってから「どうしたいですか」と聞いても「もう、わかりません」と泣いてしまって、というような人に私はよく会います。そういうときは休んだほうがいいです。みんな、「職場に迷惑かけるから」とか、いろいろ言いますが、本当に自分は何を大事にしたかったか、どうしたいかと考えることができる力が戻ってくるまでは休んだほうがきっといいし、ひどすぎる所からは逃げたほうがいいのかと勧めています。

学生ケースの対応について

学生ケースの対応については、ここは教育機関なので、できれば、不祥事対応というよりは、学生に教育すべきです。まずいことはまずい、駄目だということをきちんと指導したいです。そうはいっても、どのくらい重大な事件なのか、教員1人で判断すべきなのか、あるいは、医師や警察や専門機関などがやるべきかというリスク判断をする必要があります。善かれと思って何時間も一人で夜中まで話を聞いて、ずっとその先生だけが相談に乗っていた結果、訴訟や死亡事故などが起きてしまったときなどは、その負担感も大変なものです。かなり難しい厄介なケースでは、リスク判断もして、それなりに適度な距離をおいて、一組織の構成員として、自分はどこまでできるかを考えながら、複数の人たち、特に管理職などを入れながら対応を考えていくべきときもあります。

よく出る質問・疑問から

「仕事ができないから叱られて当然だ」とか、「何でもハラスメントと言われたら、叱ることができなくなる」とよく言われますが、「いや、むしろちゃんと叱ってください」と私は言いたいのです。ちゃんと叱るためには工夫が必要です。相手に伝わるように言うには、相手のレベルまでおりて、相手がわかる言い方をしなければいけません。ちゃんと叱らないでいると、ますます溝ができてしまうので、コミュニケーションは大事です。「何もするな」とか、「叱るな」と言っているわけではありません。

セクハラについては、「その人が嫌だったらセクハラなんでしょう？ 難しいな」とよく言われますが、それは逆で、性的なことは基本的にはしないほうがいいわけです。たまたまその人とは相思相愛で、したら「うれしかった」といわれるときは、本当にラッキーだったという話なので、職場や学校の関係では、性的なことはあまり持ち込まないようにすべきなのです。たまたまこの人とだけ、プライベートな関係になってもいいというときだけすればいいわけです。そんなに難しくないとします。

「あの人だったら触られてもいいのに、自分だったら嫌なのか。ずるいな」と言う人が

居ます。これは、私たちがよく「キムタク問題」と言っています。「キムタクだったらうれしいのか」と言われますが、当たり前です。恋愛とはそういうものです。「なんであの人が選ばれて、自分じゃないんだ」という質問に対しては、納得する答えは永遠にありません。それは当たり前で、納得しない人は、ストーカーになってしまうのです。これはストーカーの論理で、実はあまり軽い話ではありません。ですので、基本的には、職場には慎重に、相思相愛になりそうでなければ、性的な話をしたり、抱きついたりはしないほうがいいということです。

風間 ありがとうございます。どうしてハラスメントに取り組む必要があるのか、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、アカデミックハラスメントの定義あるいはその内容、また、加害者にならないために、学生に対応する場合の留意点など、幅広く話していただきました。皆さんから質問があれば受けたいと思います。

＊

北仲 二つのパターンがあると思います。目の前でハラスメントが行われて、その場に居合わせた場合だったら、「それはおかしい」とか、一緒になって言うことができると思います。間接的に聞いた場合は、逆に周りが先に動いてしまうと、本人は望んでいないかもしれないので、やはり本人がどうしたいかが大切です。その被害を受けた人に、「聞いたけど、何か力になれることない？」とか、「ひどいね」とか、味方だということを何かのかたちでできれば伝えて、話を聞いて、こういうことを手伝ってほしいということがあったら手伝う、という方法しかないと思います。

特に、同じ大学に所属していなかったり、片方の所属がなかったりする場合は、研究者の中には非常に多いと思いますが、確かに、できることは非常に限られています。大学として処罰などができないのであれば、多分、個人として、例えば、民事訴訟で慰謝料よこせとか、謝れということになってしまうかもしれません。謝らせたり、関わるなと約束させたりしたいのかということ、を、「相談に乗るよ」とか、「一緒に考えよう」と言うことはできると思います。

＊

*

北仲 いろいろな答え方ができると思います。まず、組織ぐるみとか、管理職が率先してやってしまうと、それはいわゆるブラック企業、ブラック大学であって、ハラスメント問題のレベルをもはや超えていると思います。ハラスメント対策は、組織の長などがなくするために率先してやるというレベルでの対応の話なのであって、組織の方針としてやっているとしたらもっとひどい話です。残念ながら、最近も幾つかの大学のスキャンダルでも、大学の意思決定自体が全然民主的ではなくて、大学が率先してやっているような出来事があります。あれは、ハラスメント対策以前の問題です。

また、授業評価アンケートを教員の評価に結び付けること自体が非常に問題だと思います。それは、授業を良くするための授業評価アンケートのはずなので、そこはやはりきちんと防衛すべきです。何のためのアンケートだったのかというのは非常に大事な論点だと思います。しかし、残念ながら、いろいろな大学でいろいろな不適切な対応がされているのは、私も聞いています。例えば、ある大学では、ある先生がアカデミック・ハラスメントで訴えられて調査されました。普通は、それは内密に調査されるはずですし、調査されて、結果は白でした。でも、「この先生はアカハラで調査された」ということを、学長か学部長が年賀状でみんなに書いたという大学の話も聞いたことがあります。とんでもないことはいろいろな大学で起きています。レベルを切り分けてやるしかないと思うし、大学の執行部や経営陣がそれなりにまともでないと、ハラスメント対策は成り立たないと思います。

今、非常に厳しくなっているのが、競争もそうですが、うちの大学も3年任期の助教が非常に多く、3年以内に本当に研究成果を出して次のポストを取らないといけないという雇用が多くなっています。これは、明らかに「心に悪い」ものです。体を壊してしまっただけで研究成果を3年以内に見込めなくなったら、体も心ももっと悪くなります。そういう話もよく聞くので、それは本当に大学の経営や運営の問題だと思います。

風間 まだ皆さんからも質問があると思いますが、時間を過ぎたのでここまでにしたいと思います。今まで中京大学だと、ハラスメント防止委員会のもとで研修会があって、そこは学部長、副学部長、防止委員会、ハラスメント相談員のみ参加でした。学部レベルでハラスメントは何かという前提が今までなかったと思うので、今回、こういうかたちで研修会ができたことはとても良かったと思います。北仲先生にもう一度拍手をお願いします。

北仲 どうもありがとうございました。

資料 大学で起きるハラスメントを防止する

広島大学 ハラスメント相談室 北仲千里

1. はじめに

大学はなぜ、どういう視点でハラスメント問題にとりくむべきか

ハラスメントは単なる風紀の乱れや個人間のトラブルではなく、職場や教育関係の中で（とりわけ権力関係の中で）起こるからこそ、安心して働き、学ぶ労働・学習環境を破壊するもの。

「ハラスメントで悩んでいる人、困っている人がいた場合、その人が再び安心して働き、学べるよう、組織全体として解決にむけてとりくむ」ということが、大学で取り組む際の基本原則。

「ハラスメントで教職員が叱られる」という発想からスタートせず、のびのびと学習・研究・勤務できない状態にある〈被害者〉を放置しないで救済するという発想に立つべき。

（処罰の基準とはイコールではない。）

◇なぜ、大学組織が取り組まなければならないか。

いくつかの視点

人権侵害としてのハラスメント問題

提供している教育サービス、教育研究環境の質の維持

職員の良い就業環境の維持

弱者支援としての配慮、学生生活支援としての取り組み

組織のリスク管理としてのハラスメント対策

教職員は、

- ・ハラスメントをしてはいけない（信頼や安心の前提）
- ・ハラスメントをさせないように、部下や学生生徒を指導しなければならない。
（学生を、ハラスメントをしない、されない人間として育てて社会に出す）
- ・相談にのり、問題に対処しなければならない（被害を最小化するべき）

ハラスメントはすべての大学の構成員、関係者間で起きている

教員間、教員と職員間、職員間、学生間、教員と学生間、職員と学生間、例えば守衛・掃除スタッフ・寮の管理人・スクールバスの運転手と学生、公開講座受講者、業者が受託する講座（マナー講座や英会話、公務員試験対策等）、部活や課外活動の監督やコーチ・インストラクター、実習先、インターンシップ、学会での他大学の研究者

2. セクシュアル・ハラスメント

◇男女雇用機会均等法によって事業主には対策の義務

○ポイント

セクシュアル・ハラスメントは、職場や学校でのいじめでもあり、同時に性被害のタイプでもある。

セクシュアル・ハラスメントは、

- ・「性被害」だから、不快だったり、影響が深刻だったりし、
 - ・それが職場や学校などの関係性（まったく個人的に選んだりできる関係や、すれ違っただけの見知らぬ人などではない）があるからこそ、「ノーと言いにくく」、
- それに加え、
- ・職場や学校などの継続的な関係性の中で起こるからこそ、性被害以外にも学業や就労環境が損なわれる（「いじめ」）という被害を生み出す、二重三重の被害。

○キャンパスで起きやすいセクシュアル・ハラスメント

典型・頻出ケースは、ア) 男性教員から女子学生へ イ) 学生間

ア) 「男性教員と指導する女子学生」の場合

- ・教員が学生を性的対象として見ていたり、品定めをしたりしていることへの不快感、ショック。
(例 「こんな美人がこんないい成績を取るなんて信じられないね」「あの娘は彼氏がいるのかな、いないなら僕がもらう」 体形について「豚」等とからかう)
- ・男性教員が、過度に学生のプライバシーに干渉することへの違和感、恐怖感
(例 ボーイフレンドがいるかどうか報告させる、ボーイフレンドができたなら不機嫌になり怒る、生理日を教員に報告させる、結婚や出産する予定があるかどうか大学院進学時に尋ねられる、性体験について皆の前で話させたり聞かせたりする。)
- ・性的な働きかけ、ストーカー的な行為
(例 その女子学生にだけ高価な出張土産を買ってくる、誕生日プレゼントが送られてくる、性的な内容のメールやSNSメッセージ、手紙、たくさん写真を撮られる、深夜にも電話やSNSで連絡をとる、ずっと見つめる、二人きりで旅行に誘う、私的な用事に同行させる)
- ・直接の性暴力
(例 触る、抱きつく、キスをする、性行為を強制する 等)

■特に特徴的なものとして、尊敬心、信頼、社会的な影響力を持っていることへの恐れなどを土台にした、マインドコントロール的な性暴力があること。

↑

(日本の刑法上の「性犯罪」は「暴行・脅迫を伴うもの」に限られているが)

特に文系。宗教者と信者や、芸術の世界での師匠弟子、スポーツの指導関係などにも共通

例：有名写真家と撮影客体のモデル のケース

「ジュリアンとスコット神父」(ガートナー) 別紙

■院生や若手研究者(ポストドク研究員や助教など)では、アカデミック・ハラスメントとセットになったセクシュアル・ハラスメント被害

→ 研究のキャリアに直接影響があるため、なかなか断ったり告発したりできない。

(例：推薦してもらえない、研究者同士の狭いコミュニティの中で悪い評価が共有される、同じ学会に参加できない)

セクシュアル・ハラスメント部分だけを問題にすることは困難。

■男性教員と女子学生が同意の上で交際した場合の問題

もともと対等な関係での恋愛でない可能性がある。教員が既婚者で無責任な場合もある。

別れた後に、学生の方がその研究室や同じ業界には残れないなど、ハラスメントになる可能性が高い。

周囲の学生らが不公平感・不快感をもつ(環境型セクシュアル・ハラスメント)

やはり、一定程度禁止したり、倫理的に批判されたるべき

(直接の指導関係を外すなど)

イ)「学生どうし」の事件

- ・コンパなどでのセクシュアル・ハラスメント(集団レイプ、ゲームなどで脱がされる、飲酒などで意識をなくした準強かん的なもの、性体験についてみんなの前で話をさせられる、写真を撮られ共有される)
- ・交際を断ったら、ストーカー(最近は特にLINEなどSNS)
- ・デートDV
- ・同じ研究室の中などでの性暴力(抱きつき、身体接触、レイプ)
- ・下宿の部屋での性暴力(部屋に無理やり来る、部屋に用事があるって尋ねたら被害にあう、部屋に入れたら襲われた)
- ・SOGI(性的指向やジェンダー・アイデンティティ)ハラスメント

↑

学生どうしのケース場合は、加害学生への対応も目配りする必要がある。学生懲戒、説諭、教育、気持ちを落ち着かせる、親など家族への説明、場合によっては治療を手厚く行うことが必要。

(例えば、被害者加害者それぞれの担当者(相談員+指導教員など)をつける等。)

被害者加害者の双方が接触せずに講義を受けられる、キャンパスに立ち入れるような対処をする必要がある。

○問題が起こり、深刻化する背景

- ・教育指導関係であるから、尊敬や信頼があり、またそれが裏切られた時の影響大
- ・被害者の卒業、就職、資格取得、学位取得、研究キャリアなどが妨害される恐れ
- ・加害者の側の自らの権力性の自覚のなさ、性暴力/ジェンダー平等への見識のなさ
- ・女子が少ないと被害に遭う傾向が高い
- ・教員は、成績認定権などの立場上の権力の他にも、知的な能力や社会的威信の面で、学生に対して明らかに強い立場にある。

学生が拒絶や抗議しても、相手を屁理屈でやりこめたり、論点をずらしたりできる。

大学の意志決定にかかわる教職員を自分の味方につけることができる(またはそう思われがち)。

○一般的に性暴力事件に典型的なこととして

これまでは、

- ・かなり軽視 泥棒より軽い罪 “セクハラはジョーク”
“男は抑えられない” “それぐらい元気がある”
- ・隠されて見えなかった 例 「乱暴された」と報道
- ・被害者の落ち度や恥にされた
- ・「個人的な問題」とされた
- ・極端な二分化 「凶悪犯」「ハニートラップ」「スキャンダル」「風紀の乱れ」

最近では

- ・PTSDなど、非常に深刻な後遺症が高い割合で起きる
(「へるもんじゃないし」→「心を殺された」へ)
- ・「(女性が) 気をつけよう」という広告から、「してはいけない」へ
- ・セクシュアリティは大切な権利だ。被害者だと打ち明けてもいいのだ。

3. パワー・ハラスメント/アカデミック・ハラスメント

パワー・ハラスメント（和製英語。Bullying in workplace）

職場での、セクシュアル・ハラスメント以外のいじめ

まだ法令はないが、社会的な関心は高くなっている

（法制度化が政府で議論されている）

アカデミック・ハラスメント 大学など研究の場でのパワー・ハラスメント

研究不正や、労働や研究の搾取ともからむ

パワハラ/アカハラともに

叱責型がよくイメージされるが、「ネグレクト」型や、「理不尽な指示」型なども

（「モラル・ハラスメント」＝精神的いじめ）

○ポイント *セクハラとは違い、「業務や教育の中で」「業務や教育と称して」行われるので、線引きが難しい。また、「相手が不快ならばハラスメント」とは言えない。

- ・ 通常の指導とは言えないほど過度/不適切なものであること
- ・ 人格を否定するような要素があること
- ・ 実際に心身の被害や雇用のおびやかさ、退職などの被害が出てきていること

パワハラとは違い、学生は「ネグレクト」が主要な被害

論文を書いて先生に渡しても、いつまでたっても読んでコメントしてくれない。

研究指導で言うことがコロコロ変わる。

かかわっていない人も論文の共著者に入れなさいと言われる。

（例：共著論文の“ギフト・オーサー”“ゴースト・オーサー”）

毎週、数時間の精神論などの説教。

研究とは関係ない私的な用事に付き合わされる（ジョギングやコンパなど）

先生の作品、本、発表会のチケットなど半強制的に購入させられる。

など

○深刻化する背景

- ・ 大学教員は、教育法などのトレーニングを受けてはおらず、また対人コミュニケーションに問題を抱える人も多い。
- ・ 研究分野によって、そもそも研究スタイル、評価基準、教員組織の在り方や関係性も多様であるため（サブカルチャー）、一律に調査し、判断するのが非常に難しい。
- ・ 医学部の医局講座制や研究中心の大学の理工農学部など、一部の分野の小講座制などにおける、教授の強力な権力という研究組織のあり方

- ・研究スタイル：自然科学系（大学の院生や研究者のマジョリティ）に多くみられる、研究室での共同研究という研究スタイル（そこに参加しないと学習研究ができない）や、大学の教員が管理保有している資料や書籍・施設・研究対象者やフィールドなど、教員と離れることの難しさ。

◆アカハラ/パワハラに加害者にならないために

* 「恫喝」と「指導」は違う

「教育指導」「叱る」ことの目的は、相手の成長を願って改善を促すこと。

嫌悪感を伴った、業務内容と関係のない人格攻撃を大声で浴びせることは、恫喝であって指導とは言えない。怒るばかりでは部下に響かず、部下を追い詰めてしまう。

長時間の説諭も逆効果。

* 公然叱責（メール含む）に注意

教員への尊敬は、実力でかちとろう。

納得できない説明、押しつけでは、学生たちは先生を尊敬できない。

尊敬の押し売りはできない。

精神的マウンティングをしていないか。

（「そんなサイエンスじゃない。」

「科学的真実に近づくには対等なディスカッションが必要だ。」）

脅す、いやみをたくさん言う、という教育方法はあまり有効ではない。

◇言ってはならないこと

叱る際に、その人の努力では改善できないようなことに触れることは、その人の人格否定につながりかねません。絶対に言わないようにしましょう。

容姿 「顔が地味だから…」

年齢 「もっと若ければ…」

性別 「女だから…」

国籍・出身地 「〇〇出身の人はクセがある」

家族構成 「一人親だから…」

◇叱る際は、相手がモチベーションを落とさないような配慮を。

- ・ボディランゲージに注意する（腕組み、足組み、視線の向け方に配慮する）
- ・精神論ばかりでなく、事実や基準に基づいて具体的に指示する
- ・過去のことをクドクド持ち出さない
- ・長所や頑張っている点はほめて、逃げる場を作る配慮をする

- ・叱った後はフォローの言葉を入れ、人間関係を悪化させない。

具体的な工夫例 次回までにどこまでやってこいと課題を出すか
ほめる割合と叱る割合を意識する（「コーチング」）
ネガティブなことを伝える、叱るときは第三者を同席させる

すべきこと、クリアしなければいけない課題などは、時には、文字や、チャートなどにして示す。（口頭だけではわからない学生がいる、ちゃんと指導している証拠も残る）（具体的な課題や評価基準を書かずに、メールで「君は卒業できない」などと送信するのは最悪。）

◆「ボタンの掛け違い」を起こさない

反射的にメールなどですぐ反論しない。必要以上の内容は言わない。

◆被害者になってしまいそうな場合

- 具体的に、言い方や指示の仕方をちょっと変えてみる（「アサーション・トレーニング」）
- 誰かとそのことについて、話してみる
- 記録を残す
- ひどいときにはさっさと、逃げる、休む

4. 学生間ケースの対応について

- 問題行動には、きちんと教育指導する。
（不祥事対応というよりも、人権教育としても重要）
- リスク判断をする
- 問題の大きい学生とは適度な距離を保ち、
一教員、一職員で抱えこまず、管理職をふくめ複数チームで対応を

5. よく出る質問・疑問から

「仕事ができない職員、勉強のできない学生だから、叱られて当然なのでは？」
「何でもかんでも「ハラスメント」と言われると、叱ることができなくなる。」
「その人が不快ならセクハラなら、相手によって基準が違ってしまうのか？」