

# 中京大学教養教育研究院 キャンパス・ハラスメント防止研修会

## キャンパスハラスメントと被害者対応

開催日時：2023年7月5日（水）15：00～16：30

開催場所：名古屋キャンパス・ヤマテホール

講師：金子雅臣氏（職場のハラスメント研究所）

コメンテーター：風間 孝氏（教養教育研究院）

鳴川義雄氏（学生支援部）

**多田** 定刻になりましたので、2023年度キャンパス・ハラスメント防止研修会を始めます。テーマは「キャンパスハラスメントと被害者対応」、講師は金子（雅臣）先生です。司会は、今年から始まったFD・SD委員会の多田（哲）です。よろしくお願いします。

それでは、最初に林（久博）先生からご挨拶をお願いします。

### 教育院長挨拶

**林** 院長の林です。よろしくお願いします。2023年度から新しくできたFD・SD委員会によって初めて行われる研修会です。2022年度と同様、職場のハラスメント研究所の金子雅臣さんを講師としてお招きしました。さらに、今回は本学教員の風間（孝）先生と学生支援部長の鳴川（義雄）さんを新しくお招きして、「キャンパスハラスメントと被害者対応」という題目で研修を行います。

FD・SD委員会からは、「フロアからの意見を採り上げてインタラクティブな研修会にしたい」と聞いています。私たち教職員にとっては働きやすい環境、学生にとっては学びやすい環境をつくり出すことが何より大切だと思いますが、こういった目標に向けて、この研修が役立つことを切に願っています。では、挨拶に代えさせていただきます。ありがとうございます。

**多田** ありがとうございます。

### これまでの研修会の歩み

**多田** これまでの研修会の歩みについて、私から簡単に報告します。この研修会は、2018年度に広島大学の北仲（千里）先生を講師に迎えて、「大学で起きるハラスメントを防止する」というテーマで実施した研修会から始まりました（2018年11月28日、国際教養学部主催）。2019年度は、講師は同じく北仲先生で、テーマは「アカデミックハラスメントを考える」でした（2019年12月11日、国際教養学部主催）。2020年度は、講師は筑波大学の河野（禎之）先生で、テーマは「LGBT等の学生への大学における取り組み：筑波大

学を例に」でした（2020年12月2日、教養教育研究院主催）。2021年度は、2022年2月の開催になりましたが、講師は龍谷大学の金尚均先生で、テーマは「マイクロ・アグレッションとハラスメント」でした（2022年2月2日、教養教育研究院主催）。

2022年度は、研修会を2回催しました。1回目は、今日の講師の金子先生に、主に非常勤の先生に向けて、「キャンパスハラスメント最新事情」と題してお話を伺いました（2022年10月5日、教養教育研究院主催）。2回目は、その翌週に国際教養学部と教養教育研究院の共催という形で、「中京大学がこの先、生き残るために避けて通れない二つのこと」と題して学生支援部の鳴川義雄氏に話を伺いました（2022年10月12日）。

## 2023年度 教養教育研究院 キャンパスハラスメント防止研修会

本日のテーマは「キャンパスハラスメントと被害者対応」です（講師：金子雅臣氏（職場のハラスメント研究所）、コメンテーター：風間孝氏（教養教育研究院）、鳴川義雄氏（学生支援部））。

### 防止研修会の流れ

この研修の流れですが、まず、「第Ⅰ部」として金子先生に講演をしていただきます。「第Ⅱ部」は、教養教育研究院教授の風間先生によるコメント、そして、学生支援部長の鳴川氏によるコメント、及び最近、本学が困っている事情についての紹介があります。それが終わって「第Ⅲ部」は、フロアの皆様との質疑応答を行います。このような形で考えています。

### 講師紹介

それでは、私から金子先生を紹介します。先生は、静岡大学卒で、東京都庁に入庁されました。産業労働局などで勤務し、労働相談を担当されました。現在は、職場のハラスメント研究所代表理事、成蹊学園人権委員会スーパーバイザー、葛飾区男女差別苦情処理委員会委員、日本教育心理学会スーパーバイザーなどを務められていて、ハラスメント問題に関係する著書も多数出版されていることで知られています（「パワハラ・いじめ職場内解決の実践的手法」（金子雅臣著・日本法令、2013年）、「先生、それパワハラです！と言われなかったために：管理職が知らないはずのハラスメント対策」（金子雅臣著・教育開発研究所、2020年））。

では、金子先生、よろしく申し上げます。

### 第Ⅰ部 金子先生によるご講演

キャンパスハラスメントと被害者対応（職場のハラスメント研究所 代表理事 金子雅臣氏）

**金子** ご紹介いただきました金子です。私たちの研究所は、どちらかというと、民間企業

や公務職場を主な対象としてやっていますので、大学に関しては、私が皆さん以上にことさら詳しいかどうかは少し疑問です。

ただ、そんな行き掛かりで、教育心理学会だったり、過去にはお茶の水女子大学などで相談員をやったり、人権委員をやったり、いろんな経験が幾つかありますので、その辺のことを背景にしながら皆さんの役に立つ話ができればと思っています。

今日話したいことは被害者対応についてですが、30分という極めて限定された時間ですので、まずは、被害者がどんな状況で相談窓口に来るのかということと、そういった相談を受ける際の心構えというか、受ける側の注意事項、配慮しなくてはいけないことについて話します。

そうはいつても、相談の受け方とか、相談員としての対応だけではちょっと不十分でしょうから、今日は、そのうえで、そんな相談を受けるときに、どんな出口を想定しながら、つまり、相談者に対してどんな解決ができるかという辺りの話をしたいと思っています。最後の出口のところは非常に幅が広くて、いろんな話がありますので、今日は本当にさわりの部分しか話せないと思いますが、取りあえず、そんなことを駆け足で話します。

## 教師のパワハラ

最初のスライドは、「教師のパワハラ」です。相談窓口にはいろんな訴えが来ますので、民間企業や自治体とは少し違うということ意識しながら、「こんな相談が出ています」ということを挙げてみました。

スライドの右下に、「あれ、この前言った指示と違う＝気まぐれ」と書きましたが、なかなか難しいと思うのは、ハラスメントの相談窓口には、先生たちの性格がそのまま出ているような相談が来るといことです。言った言わないも含めて、このような相談が来ます。

次に、「おまえのせいで研究が遅れて皆に迷惑を掛けている。土下座して謝れ＝理不尽な要求」です。最近、カスハラ（カスタマーハラスメント）では、「こんなことまで」ということがよく出てきますが、企業では、こういうことはあまりありません。いずれにせよ、教える教えられるの力の差が非常に大きいために、通常の企業や自治体では考えられない、「え？」ということが出てきますので、それを見ておいてもらえればと思って例に採りました。

## 行為者と被害者の立ち位置

「こんなことをされた」と訴えてくる人たちがどんな気持ちで居るのか、どういう立場で来ているのかという立ち位置の話を最初にしたいと思っています。今言ったような事例では、あえて「加害者」と「被害者」に分ける必要は必ずしもありませんが、たとえ気まぐれであれ、かなり強引なことをする人たちをまとめて「加害者」と表現しました。

加害者は、どうも支配的で攻撃的な傾向があります（相手の意向を受け入れる気持ちがない＝拒否的対応）。逆の言い方をすると、理解してもらおうと思って、被害者がいろいろ

る説明したり、言い訳をしたりしても、そのことで逆に刺激されてエスカレートするとか、支配意識が優先的になり、攻撃的になります。多少抵抗されると余計に興奮するという単純な理屈ですが、どうもこういう構造の中でハラスメント被害の相談に来る人が多いとか、漠然とした背景は、こんなことになっています。

さらに、今説明したことを時間を追って具体的に見ていくと、最初は、そんなに強い意図がなくても、軽いコミュニケーションミスでも、そのことがきっかけで相手が攻撃的になり、言い訳もなかなか認めず、逆に、そのことによって、エスカレートしてしまうという状況が出てきます。そうすると、当然、力の差がありますから、訴える側は無力感を抱え込んで、「これはちょっと無理だな」ということになります（「自力解決は難しい」）。

こうなると、その次に問われるのは、泣き寝入りするのか、それとも相談窓口に行くことも含めて、これに何とか対抗するのかということです。多くの人は、闘うのではなく、諦めのほうが強くなります。

ただ、窓口に来る人も、必ずしもファイティングポーズを取って来るわけではありません。自分が言っていることの正しさを理解してもらえるかどうか、自分の本当の意思を先生にきちんと理解してもらうことは可能かどうかを考えて、頭の中が混乱した状況で現れます。相談窓口に来る人は、いろいろ悩んだうえで、おおむね、このような流れでやってきます。こんな経過があります。

### 相談者が求めている解決

従って、相談者が求めている解決をかなりストレートにまとめてみると、相談の入り口としては、「これってハラスメントですよ？」というのが圧倒的に多いです。ハラスメントかどうかの判断は、いろんなポイントがあってなかなか難しいですが、本人が最大の確信を持ちたいという意味で言うと、「ハラスメントですよ？」という、性急に結論を求めてくるケースは多いです。

スライドには、相談を受ける側の話も多少含めて書きましたが、相談を受ける人も、「① そうだと思うとき」、「②あまり共感できないとき」、「③判断ができないとき」というようにいろいろ出てきます。この辺は、今度は相談を受ける側が抱える問題とっていいだろうと思います。

ここで性急に回答するかしないかも問題です。相談に来る人は、できればここで、「あなたが言っていることは確かにそうだよ」と言ってもらえれば非常にほっとしますし、安心しますが、かといって、相手の意に沿う、共感するというのをどこまでやっていいのかは、なかなか難しいところです。

そこから進んで、「じゃあ、あなたは何をしてほしいんですか」ということが非常に大事です。「話を聞いていただきたい（①聞いてほしいだけ。ここだけの話にしてほしい）」と言う人も居れば、中には、「ハラスメントだとジャッジしてもらって、自分の言っていることが正しいことが分かればいいです（②ハラスメントかどうかを判断してほしい）」と言う人も居ます。そうではなくて、「ハラスメントかどうかを判断してもらって、ハラ

スメントだときちんと判断されれば、それによって先生には態度を改めてほしい（③先生の態度を改めてほしい）」とか、「謝罪してほしい（④先生から謝罪を求めたい）」とか、場合によっては、「処分してほしい（⑤先生を処分してほしい）」という流れもあります。

最終的に一番の不安は、「こうやって訴えることも含めて、大学は一体全体何をしてくれるのか」ということです。私も大学のアンケート調査を何回かやりましたが、「大学は何をしてくれますか」というクエスチョンが相談窓口のハードルを非常に高くしていると言えます。現実には、「そういう所に相談に行って解決してもらったよ」と言う人が周りに居ればいいですが、そういうことがかなり広がっていないと、相談する側としては、大学に相談することで安心感を得ることはなかなか難しいです。

かといって、相談を受ける側も、相手に共感してあまりにも同調してしまうと、あとで問題がいろいろ拡大したり、厄介なことになる可能性もあります。つまり、相談を受けたときに、そのとおりだと思って、「そうだね。ハラスメントだよ」と言ってしまうと、事態がだんだん変わってきて、相談されたことと違う事実が出てきたり、行為者から反論が出たり、最初に判断したとおりでない状況が出てきたときに、「いや、あのときに相談員として、『ハラスメントだ』ときちっと言ってくれたじゃないですか」と言われます。そうすると、相談員としては、立場上、非常に辛いことになります。

ただ、特に被害感情を持っている人は、「共感してほしい」という気持ちがありますから、入り口でつっけんどんに、「いや、何とも言えないよ」という対応をすると、相手もなかなか納得できません。これも、やり方によっては相談窓口のハードルを非常に高めてしまっています。

## 教師の事情VS学生の事情

こんなことが起こる背景については、皆さんにとっては言わずもがなのことだろうと思いますが、私のような門外漢というか、大学とは離れた人間の目から見た一つの見方だと思ってください。

先生と学生の双方から話をいろいろ聞くと、それぞれに事情があります。「VS」にはならない話もいっぱいありますが、教師の側の事情として、「1. 最近の学生はレベルが落ちた」というのが教師の側の一般的な認識です。「最近の学生はすごいな」という話は、私もあまり聞きません。これは、企業でもどこでもそうですが、「最近の若い連中は」という話の一つの歴史的な繰り返しみたいなところはあります。

いずれにせよ、確かに最近は、例えば、論文のテーマがなかなか決められない学生とか、何のために大学に来たのかがはっきりしていない学生とか、先生の側から言うと、いわゆる教えるレベルの問題以下だと思うような学生がたくさん居て、そういうことに結構いらしている部分を感じられます。

「2. これが俺のやり方だ」は、教え方の問題です。ここは私が特に非常に気になるところです。従来、大学では、先生たち一人一人が、むしろ個性的な教え方をしていました。私の時代はそうでした。先生の本を読んだり、先生の独特な理屈にある程度の説得力が

あって、それに憧れて大学に行くケースもあるわけですから、少しぐらい教え方がどうであろうと、その先生の言っていることについての尊敬が優先していました。

しかし、最近では、中身はともかく、教え方のレベルまで非常にいろいろと問題になってきています。今回のパワハラの問題では、これが大きなテーマだろうと思います。

パワハラの定義の話をする、業務の適正な範囲内での指導はパワハラになりません。大学に当てはめるとしたら、教育目的に沿った効果的な指導の仕方をしていれば、それはパワハラにはなりませんが、効果的かどうか、教え方や言い方はどうかということに加え、ある意味ではスキルまでパワハラを問題にするテーマになり始めたと言っていると思います。

従来は、先生たちそれぞれの教え方がありましたので、A先生とB先生の教え方が違っていても構いませんでした。また、それが大学を形成する一つのいい要素でしたが、今は、言い方を変えると、結構画一的な指導の仕方を求められるという非常に厄介な流れになっています。

私も大学の先生たちと話してつくづく思います、先生たちは教え方についてのスキルを学ぶ機会があまりありません。しかも、そういう研修もありません。つまり、自分で学問をひたすらやってきて、そのまま教える側に回った先生たちが多いので、その辺が気の毒といえば非常に気の毒な感じがします。民間企業や自治体では、部下を教える立場である管理職になるときは管理職教育を徹底的にやります。つまり、部下の扱い方や指導の仕方は、かなり大事な要素です。

しかし、言ってみれば、トラブルになりがちな「教える」ということについてのスキルがあまり普遍化されていないし、マニュアル化されていません。逆に、普遍化やマニュアル化されていないことがいいという面もあったのだらうと思います。

スライドの※印の所に「教員個人のパーソナリティー、特性や力量の問題（同じ人が繰り返す）」書きましたが、場合によっては、教員個人のパーソナリティー・特性・力量の問題が厄介な問題に発展する可能性もあります。私も実際に相談を受けたケースがいくつかありますが、自分の過去の教え子のレジюмеを大学でそのまま利用しているとか、全く同じレジюмеを繰り返し使っていて変化が全然ないとか、いわゆる教える側のテクニックや力量が問われることが結構いろいろ出てきます。

その下には、「ハラスメントを可能にする権限や影響力（特に資格関連や学会など）」と書きました。私も学会の特別委員をやっていますが、学会が関与する、資格が絡む問題では権限が非常に強くなりますので、権限行使のときに、そういう人たちが行き過ぎる事例も結構見られます。

一方、学生の側の事情は、よく言われることなので、あまり言ってもしょうがないところもありますが、「1. 学生の打たれ弱さ・逃げられないメンタルの弱さ」は、時代の大きな流れから言うと、学生の側は、育成過程の中で個の確立というか、強さや厳しさの面がなかったためにメンタル的に非常に弱い人たちが確かに増えています。

そして、「2. 孤立（特にコロナ禍のもとでは）、学生同士の横のつながりの希薄化」です。

今は、むしろ一人一人が自分の時間を大切にするような時代ですので、横につながってお酒を飲んだりしていればいいという話でもありませんが、孤立したり、いろんな問題を抱えたときに、横との話し合いができていないケースが多いです。

「3. 学生の多様性（社会人学生、通信大学、留学生、障害などのハンデを抱えた学生）」は、いろんな留学生を抱えている大学が典型的ですが、国際的な感覚の違いや、条件がいろいろ違う学生が出てきています。これは、先生たちの教え方としても、今までの指導法では伝わりませんので、より工夫をした指導をしなければならないという問題につながってきます。

このように、「双方がそれなりにさまざまな事情があるので、ここでコミュニケーションが難しくなるのは、ある意味ではやむを得ないということを前提にせざるを得ないだろう」という見方をしてもらえばいいかと思います。

### 相談者の心理状態—セクハラ中心に—

ここで先ほどの話に戻りますが、そういう背景を持っていますので、受け止め方がそれぞれ違って、そのことを中心にしてお互いにコミュニケーションギャップが生じ、それに納得できない感情を持ったときに、どのような対応をするかということなのです。

今度は相談者の心理状態にもう1回戻ってみます。これは心理学的には、特にセクハラや性被害を含めて、「被害直後」(①何とか平静を保とうとする、②大したことではないと思ひ込もうとする、③起こったことが信じられない、④友人や家族に相談する・しない)、「時間がたって少し落ち着いてくると」(①いろいろな人に相談できるようになってくる、②落ち度があると自分を責める、③人を信じられなくなる、④孤立し心身の健康を害することも)、「不安が長引くと」(①不眠、鬱(うつ)状態、涙が止まらないなどの症状、②加害者からの報復を恐れる)という流れがあると言われます。

このことを受け止める側として特に考えなくてはいけないことがあります。つまり、いろんな話を聞くときに、被害直後に話を聞くときと、しばらく時間がたって落ち着いてから話を聞くときと、さらに時間がたってから話を聞くときでは、そのときによって受け答えの対応に非常に注意しなくてはいけないことが出てきます。そのことの判断が非常に大事です。

私も経験的に、被害直後で興奮して被害感情が強くなっているときに聞いた話を真に受けて失敗したこともあります。逆に、時間がたって落ち着いてきて、自分に有利な状況をいろいろ付け加えた話をされて、受け止める側がどこまでが本当のことかが分からなくなることもあります。不安が長引いた状態では、相談もままならないというか、恐怖感に非常にとらわれている人も居ます。

### 「ハラスメントかどうか」は画一的に判断できない

相談者は、そんな混乱した状態で相談に来ていますが、受け止める側も、大学特有の問題も絡めて、なかなかジャッジのしにくいテーマになり始めてきているところがあります。

セクハラに関しては、今言った心理状態も含めて、そのまま見てもらえばいいです。加害行為者には、そんなつもりはなくても、被害者は、そういうふうを受け止めて非常にしんどい思いをする事例がいろいろ出ていますので、こちらの説明はあまり必要ないと思います。

パワハラに関して言うと、「教育指導上、必要かつ相当な範囲を超えない」という定義ですから、教育指導に絡んで、果たしてこれはパワハラなのかどうかは、どのレベルでも問題になります。

スライドに代表的なことを書きましたが、「(1) 論文・研究のテーマが過大な要求となっているかどうか」は、教師の側からすれば、「すごく頑張ってもらいたい」、「目標にしてほしい」、「その研究の結果をぜひ出してほしい」という希望があって出したテーマでも、受け止め方によっては「過大な要求」という話になりかねません。

「①論文のテーマを変更しろ」という事例は、私も何度か遭遇しました。教師の側は、学生とは別の視点で、「上からのテーマとして、こういう論文のテーマにしてほしい」ということで変更を言い出しますが、学生の側からすると、「それをずっとやりたくて大学に来たのに目標を否定された」という話になると思います。この辺はコミュニケーションギャップも非常に絡みますが、なかなか難しいテーマです。

「②研究結果を月末までにだせ」は、特に理系では、「実験をして結論を出せ」と言われると、これが締め切りになりますので、むちゃくちゃな労働条件になるというか、むちゃくちゃに実験スケジュールを入れなくてはいけなくなります。それで体を壊した場合、先生と受け止め側の間にはギャップがあります。

「(2) 過干渉型の指導」は、スライドのとおりです (①「あれはできたか・できていないのか」、「どうしてできないのか」、②他人の出した書類などを全てチェック、過度に細かいところまで直させる、原稿やプレゼンを勝手に書き変えてしまう、③指示メールを何通も送る、④嫌みな内容、「またおまえか」や、ちょっとした脅しを入れる、「このままでは卒業できない」)。これは指導の仕方もありますが、言ってみれば、きめ細かな指導をしようと思ったときに起きるお互いのいろんな擦れ違いです。こんなことも非常に問題なっ

## 心掛けること

いろんなことを幅広く話してきましたが、このようにいろんな多様な背景を持って、いろんな擦れ違いを含めてハラスメントの相談に来ます。最低限、外さないでほしいことの一つ目は、基本的に迅速な対応を心掛けるということです。ハラスメント、特にセクハラはアメリカから来たわけですが、アメリカのいろんなマニュアルを見ると、「迅速に適切な対応」という言葉が必ず繰り返されています。

私も初めはなかなか理解できませんでしたが、時間がたつことによって双方が防御策をいろいろ調べて、事実からだんだん遠のいてしまうので、なるべく早く介入して、きちん



と対応することによって、解決が非常に効果的に行えるということです。

この間、私も都庁で相談を受けていたときにつくづく感じましたが、都庁で起きるケースは、「ゆうべ、お酒の席で抱き付かれた。触られた」というケースが多いです。その訴えが翌日に出れば、翌々日ぐらいに本人を呼び出して調査します。そうすると、本人も呼び出しをかけられた事態に対する不安で防御どころではなくなり、眠れないぐらいの状態が出てきます。そういう段階で調査をしてきちんと言うと、本当のことが出てきて、解決に結び付きます。

ところが、1週間とか1カ月がたつと、行為者は、いろいろな防御策というか、自分で記憶の塗り替えもするのでしょうが、「いやいや、あれはお酒を受け取ろうとしたら、たまたま胸に手が当たったんだ」とか、いろんな言い訳が絡んできて、なかなか認めません。1回認めないと、言い訳がどんどん膨らんでいきます。

ですから、早めの対応で解決することが大事です。これは、いずれのケースでもそうなので、迅速な対応をかなり意識的に心掛ける必要があります。

二つ目は、当然のことですが、相談者の安全・安心を最優先します。こういう訴えをする前提として、相談者はいろんな不安を抱えています。その不安がある程度解消されないと、安心して生活ができません。さらに、そのことが精神的にどんどんむしばんでしまい、時間がたてばたつほど自分ではコントロールできない状態になります。こんなことも含めて、相談者の安全をいかに確保するかを考える必要があります。

三つ目は、相談者の要望を聞くときの注意です。あまり共感し過ぎても事実が曖昧になりますし、あまり取り調べ的にやることも問題になります。

四つ目は、相手の不満の解消も一つの大きな材料ですが、「何ができるのか」という質問に対しては、常にある程度答えていきます。

五つ目は、四つ目とも関連しますが、「あなたから受けた相談は、現在、どういう状況になっていて、これからこういうふうになります」という先行きと現状を相談者に絶えず状況説明し、安心感を与えるということです。相談対応の中では、こういうことが必要です。

### **注意すべきこと（1）（二次被害）**

逆に、注意すべきことは、相手が傷ついているという前提をどこかできちんと押さえておかないと、悪意はなくても相手を傷つける二次被害、二次加害が起こるということです。つまり、傷ついているが故に相手はかなり過敏になっていますから、こちら側にはそんなつもりはなく、場合によっては善意で言ったことだとしても、そのことがマイナスに働くことがありますので、注意が非常に必要です。

これは、私自身も自分でやりながら何度も失敗してというか、反省するようなことがいっぱいありますが、特に自分で気を付けなくてはいけないのは、相手のために思うが故に言うてしまうことが非常にあるということです。特に、相手があまりにも落ち込んでいると、慰めるつもりで、「いや、ちょっと考え過ぎだろう。そこまですまじめに考えなくて

いいんじゃないの？」などと言ってしまう。しかし、裏を返して言えば、「②相談者の性格を問題にする」のように、「あなたは神経質すぎる」、「あなたはまじめに考え過ぎる」という否定形に働きますので、そういうことをきちんと気を付けなくてははいけません。

## 注意すべきこと (2)

「④相談者にプレッシャーをかける」は、言わずもがなです。本人は主観的になっていますので、相談者としては比較的客観的な立場のつもりで、「いや、大学はこうだよ」とか、「相手はこうだよ」と言ってしまうと、それが相手に加担しているように聞こえるということです（「事が公になれば、損をするのはあなたのほうだ」）。

また、解決において、特に相手に対して処分を求められたり、非常に過激な要求をされたときに、「あなたの望むような解決は難しい」と説明することも相手を傷つけることになりかねません。

## 具体例と問題点

それぞれのことについて私自身がやったミスも振り返りながら具体例と問題点を挙げてみました。一つ目は、相談者が大変な思いをしているというリスクの軽視です（「なぜ断らなかったの?」、「どうして一人で行ったの?」、「あなたが、『嫌だ』と言わないと、相手も分からないでしょう?」、「どうしてそんなふうになるまで気が付かなかったの?」）。

二つ目は、相談者側の問題点を挙げることによって、結果的に相談者側の問題すり替えてしまうことです（「あなたの側にも原因があったのだから仕方ないんじゃない?」、「あなたもそれで得した部分があったんだから……」、「あなたがきれいだから（できるから）よ」）。

三つ目は、相談者の感じ方を否定する言い方をすることです（「気にし過ぎ」、「あなたの思い過ごし（考え過ぎ）」、「そんなふうには考えないで！うまくやれる」→相談者の感じ方を否定（矮小（わいしょう）化）し、被害を見逃す要因）。

四つ目はあまりないでしょうが、特にささいな言葉尻のことだったり、被害が大きくないと思うと、ついつい軽く受け止めてしまって、「忘れたほうがいい」、「忘れるしかない」、「もう1年もたってるのにまだそんなこと言ってるの?」、「過去にこだわらないで前向きに考えましょう」などと言うことです。相談者は、そもそも受け入れられないので相談に来ているわけです。それに対して、このようなことを言ったら、相談者は耐えられなくなります。

五つ目は、加害者側のことを評価しているような言い方をすることです（「あの人がそんなことする人だなんて信じられない」、「あの人がそんなことをするからには何か理由があるんじゃない?」→行為者寄りの発言、相談者を孤立させる要素）。

六つ目は、相談者の立ち上がりについての発言です。相談者は、非常に落ち込んでいて、しばらくは相談どころではありません。そして、ある程度相談できるようになったところで相談に来ます。その人に対して、「どうしてもっと早く相談しなかったの?」、「なぜそ

んなに我慢できたの？」と言うのは、相談者が悩んで相談に来られない状況を経由していることについて全く無理解です（自責の念を誘発（「なぜ」、「どうして」は追及されているように感じるので注意））。

七つ目は、私も時々言いたくなりますが、「何とかうまくやってほしい」、「あなたが訴えなかったら第2・第3の被害者が出てしまう」、「社会に出ればよくあることなので過剰に反応しないことだね」と言ってしまうことです（相談者に努力を求める）。むしろお互いの解決を焦って、「何とか解決してあげよう」という気持ちが先に出てしまうと、相談者に、「あなたが一步下がって解決しようよ」という対応をしてしまいます。

## 深刻な被害への対応

このように、いろんな注意事項がありますが、一番厄介なのが深刻な被害への対応です。一番端的な例は自殺をほのめかす事例です。これは、たとえ友人であれ、相談員であれ、どんなポジションにあっても、相談を受ける側もつらいですし、どう対応したらいいのかと、こっちが非常にパニックってしまいます。

こういうレベルの相談は、相談員などの個人の対応ではなくて、できれば相談を受けるためのきちんとした態勢をつくり、組織としてきちんと対応したほうがいいです。特に、精神的な問題についての相談を受けるセクションがあるなら、そういう所に回して対応してもらい流れがあると本当はいいです。

しかし、現実には、そんな訳にはいなくて、「待ったなし」でやってきますので、その辺の対応だけ少し見ておきます。

## どのように対応するのか

このときに厄介なのは、職場の中で孤立していたり、仲間が居なかったりということで、誰の援助もない中で個人的な対応を考えていくと、どんどん落ち込んでいくということです。こんなことが入り口になっているのかなと思います。

私自身がやっていることでもあり、かつ、そういうものがある程度マニュアル化されてきている部分もあると思いますが、「死にたい」とストレートに言ってくる以前の非常に落ち込んでいるときの対応です。心の病というか、心の迷いにいきなり入り込むのではなく、健康問題からきちんと入って、本人に対して、「今、自分は通常の状態ではない」という気付きをある程度与えます。それが、「1. いつもと違う様子には、まず『声かけ』」です（①眠れていますか、②何だかつらそうだけど、大丈夫？、③どうしたの？何か悩み事でもあるの？、④元気がないようだけど、何かあったの？）。

「2. 『死にたい』と打ち明けられたら」の対応は、私が言っていることではなくて、そういうサポートをしている人たちが言っていることです。

一つ目は、相談を受けている側が本気で心配していることを伝えます。

二つ目は、自殺することまで考えているのかを率直に聞きます。初めは私も、「こんなことを聞いていいのかな。怖いな」と思っていました。二、三経験した中で、「なるほど」

と思いました。

例えば、「本当に自殺することまで考えているの？自殺の仕方まで考えているの？」と聞いたことがあります。そこで、「いや、そこまでは考えていない」という答えであれば、ある意味では安心です。しかし、「薬でどうのこうの」とか、「どこどこの駅で電車で飛び込む」ということまで具体的に考えている場合は、本当に本人が頭の中で相当シミュレーションし、かつ、それが具体化していますので、結構顕在化している事例だと判断できます。

確かに私も、初めは怖くてそんなことを聞けませんでした。聞けるようになったら、「いや、方法はまだ考えていません」とか、「薬で」とか意外と抽象的な答えが返ってきました。最近いろいろ言われているように、薬で死ぬのは相当準備しない限り難しいです。ですから、あまり考えていない人と考えている人、考えている人についても、それがリアルかどうかも含めて本人に聞くことによって、ある意味では、こちらも心構えをしているサポートできます。

三つ目は、とにかく相手の言い分を傾聴することです。

四つ目は、この問題については本当に適切なサポート態勢が幅広くあったほうが良いということです（相手の安全を確保して、適切な援助をサポートする）。

## モラハラの影響

今、いろいろ話してきましたが、私自身が感じていることもありますし、いろんな本やマニュアルに書いてあることを私自身も実践しながら、「なるほどな」と思いながらやってきたことが多いです。

フランスで「モラルハラスメント」を言い出した人が書いた本が、最近、日本で訳されて、そのことをある意味で裏付けてくれました（「モラル・ハラスメントが人も会社もダメにする」マリー＝フランス・イルゴイエンヌ著・紀伊國屋書店）。

この本には、「このような精神的なショックをいろいろ受けた人は、大概同じような心理状況になります。ですから、状況や条件など、いろんな違いがあるにせよ、根本的なところでは、こんな流れになるのは当然です」と書いてあります。また、ここから抜け出すことの大変さについても書いてありますが、特に被害者対応については、かなり共通した症状というか、対応が出てくるので、それについての対応を考えることが大事だというイメージのことがあらためて書いてあります。

## 処罰を求めてくる相談への対応（処罰型）

最後に、相談対応について簡単に触れておきます。大きく分けると、「相手を処分してください」という非常に思い込んだケースと、「いやいや、聞いてもらえばいいだけです」とか、「そこまでしなくても相手に嚴重注意をしていただければいいです」というケース、いわゆる処罰型と非処罰型という相談のくくりができます。

相談を受ける側としては、一応、処罰を求めてくるケースについては、当然のことです

が、処分ルールに従って厳密にきちんと調査しなければいけませんし、ハラスメントの認定もしなくてはいけませんし、懲戒処分ということになれば、懲戒のルールに沿ってやらなければいけませんし、ハードルが幾つもあります。

この辺のことをきちんと冷静に求めてくる人に対して話をするためには、それなりの時間がかかりますし（「調査など慎重な判断が求められるため、結論が出るまで時間がかかる」）、身を守るための周囲の対応がそれなりに求められます（「行為者の言い分も対等に扱われることから、被害者はつらい思いをする。処分後の就学環境の確保が難しい」）。

### **必ずしも処罰は求めない（関係改善型）**

処罰を求めてこないケースは、どちらかというとな関係改善型です。処罰を求めてくるケースの場合、大学だと委員会があって、そこで最終的にきちんと判断する形になりますので、さして大きな問題はほとんどありません。

しかし、相談窓口で考えていかななくてはいけないのは、いわゆる和解型の苦情申し立てについてです。これは、相談者が処分を最終目的としていませんので、先生がそういうことを二度とやらないと約束して、ある意味では相談者の就学環境をきちんとすることを目的とする流れに主に力点を置いて解決します。これが一番いい解決だと思います。

### **相談員対応と解決手法**

これもざっくりな話ですが、相談員対応ということと言うと、「これってパワハラですよね？」と言われたときに、パワハラには該当しないと思われるようなケースであっても、いわゆる就学環境がかなり問題になっているわけですから、その辺を解決する視点を残します（「業務の改善やコミュニケーションの見直しなどにより解決を図る」）。

パワハラに該当すると思われるケースとか、判断が難しいケースについては、「①通知」、「②調整」、「③調停」というやり方で対応します。特に重大な人権問題に関わるケースについては、迷わず調査をします。このような流れになります。

### **アカハラ訴えの度合いと対応**

いろいろ話してきましたが、基本的に解決に向けてのポイントは、「迅速に適切に」ということです。なるべくスライドの図の左側の「コミュニケーションギャップ」という黄色の部分で解決するのが一番いいです。右側の赤色の部分まで行って、深刻なアカハラや人権侵害が起きて大変なことになったらアウトですので、そこに行く矢印の所まででものごとの解決を図っていくという発想が非常に大事です。ハラスメントを受けた人の精神的なダメージはいろいろあるにせよ、相談窓口になるべく早く来てもらって、第三者介入を進めなければいけません。

本人が、「これってアカハラじゃないですか」と自分で言えれば一番いいです。そうすれば、言われたほうも、「何を言ってるんだ。俺が学生の頃は、そんなもんじゃないぞ」と言い返して、お互いにいろいろやりとりすることでコミュニケーションができます。そ

して、先生が、「いや、そんなきついことを言うつもりで言ったんじゃない。おまえは、そんなふうを受け止めたのか。分かった分かった。じゃあ、そういうきつい言い方はもうやめるよ」と言ってくれれば、図の左側の部分（「コミュニケーションギャップ」）で解決します。

それができない場合は、図の緑色の矢印の所（「パワハラは訴えは幅が広いので、訴えに応じた対応と解決策が必要になる」）に行き、第三者がなるべく早く介入して、さつき説明した手法を使いながら解決します。

図の右側（「深刻なアカハラ＝重大な人権侵害」）のほうまで行って調査するというやり方もありますが、私は、それは基本的に避けて、それ以前に解決するようにします。そのためには、図の左側の部分でいかに迅速に適切な対応をして、そういうルールにのっとって解決できるかです。ある意味では、それがハラスメント対策の要だと思っています。

### アカハラ解決手法—第三者が入る—

「(1) 通知」(匿名の訴えで行為者に通知する)、「(2) 調整」(両当事者の言い分を聞いて調整する)、「(3) 調停」(両当事者の言い分を聞いて調停する)、「(4) 調査」(被害者の申し立てにより調査を行い、懲戒処分などをする)という手法は、皆さんご存じのとおりですので、説明しなくてもいいだろうと思いますが、「(3) 調停」がない大学が多いです。

調停についてだけ言うと、どちらかという、大学には調停があったほうがいいです。「調整」は、両当事者の言い分を聞いて、間に入って調整します。「調査」は、白黒つけるために調査します。その間に「調停」があるのはどういうことか。

両当事者の言い分を聞いてもらちが明かず、言った言わないで全然交わらないときに、「言っていることがお互いに違うから、これは無理だよ。じゃあ、不調にします」と言って放り投げるのも手ですが、調停はそうではありません。言っていることが両方ともまるでかみ合わないことを前提にしています。

例えばの話ですが、片方は、「『ばか』と言われた」と言っていて、もう片方は、「『ばか』と言っていない」と言っているときに、調停案を出します。言った言わないで、裁判にしないと解決がつかないぐらいのときには、グレーゾーンを使って、「『ばか』に近いことは言ったかもしれないけれども、本人が、『言っていない』と言っているから、そういう言葉は言っていなかった。でも、受ける側はそう受け取った。言った言わないはさておき、今回については、お互いに一歩ずつ下がるという解決はできませんか」ということです。

まさしく調停案ですが、大学側、相談員側、委員の側から、「こういう案で解決したらどうですか」と提案します。両方が蹴ったらしょうがありませんが、これは、言ってみれば最後通牒（つうちょう）です。「大学としては、案を出して、そこまで解決に向けて努力しました」ということで、言葉は悪いですが、アリバイづくり的などころもあります。つまり、これが裁判までいったときに、「意見が違っていて調査が無理だったから、大学としては、それで終わりにしました」ではなくて、「お互いに言い分も違うし、まるでかみ合わないの、大学としては、最後に、『これで解決したらどうか』という案を出しました」

と言えます。

場合によっては、片一方は、「了解します。じゃあ、それでいいです」と言っても、片一方が、「嫌です」と言って決裂する場合があります。そうなった場合は、そのまま裁判までいってもらって、「大学としては、こういう案を出しました。こうしました」と言います。そのプロセスまで含めて踏み込んでいくというやり方です。

「通知」と「調停」は結構使い道があります。今、企業では、現実これを相当使っています。特に企業の場合は体面がありますので、このような争いを表にあまり出たくありません。争っている当人たちもあまり大げさにしたくない、そのときに、第三者である私がえいやっと、「これでどう？これで解決しない？」と言うと、お互いに乗っかってくるケースが結構あります。余計な話ですが、これは使い道がありますので、ぜひ見ておいてください。

時間がだいぶ超過しましたが、こんな話で私の問題提起にさせていただきたいと思えます。どうもありがとうございました。

**多田** 金子先生、貴重な話をありがとうございました。

引き続き、コメンテーターによるコメントです。

## **第Ⅱ部 風間孝氏（教養教育研究院教授）によるコメント**

教員によるハラスメントはなぜ起こるのかを通して、学生との接し方を考える（風間孝氏 教養教育研究院）

**風間** 皆さん、こんにちは。教養教育研究院の風間です。金子先生の資料を事前に見させてもらって、教員がハラスメントをする心理について関心をもちました。そこで、私からは、その点を掘り下げることを通じて、学生との接し方についての問題提起をしたいと思っています。

## **2022年度中京大学「学生生活に関するアンケート」報告書**

この資料は、2023年4月の教授会における学生生活委員会の資料に含まれていたものです。そこには、学生に対して実施された、2022年度の学生生活に関するアンケート調査の中で、「学内でキャンパスハラスメントを受けた」と回答した割合は3%という数字が記されていました。

学生が経験したハラスメントのうち一番多かったのは、「正当な理由なく研究指導やアドバイスをしてもらえなかった」でした。他には、「正当な理由なく過度の指導や叱責を受けた」、「正当な理由なく過度の課題等を強要された」、「正当な理由なく学習・研究活動を妨害するような言動があった」が多くなっています。これらはいずれもアカデミックハラスメントであり、教員が行ったものが多いといえるでしょう。

一方でセクハラに関しては、「『男のくせに』、『女のくせに』と言われた」とか、「耐えられない卑猥（ひわい）な言動を受けた」、「スリーサイズを聞かれた」、「性的マイノリティ

についての否定的な言動があった」という回答がありました。残念ながら、こういったことが実際に中京大学で起こっています。

これらのハラスメントの特徴をまとめると、教育の放棄、教員による過度の介入、プライバシーの詮索といったものが多いと言えるでしょう。

### **教員がハラスメントをおこなう背景**

以上を踏まえて、私が考えている、教員がハラスメントを行う背景を二点指摘したいと思います。一点目は、教える一学ぶという関係を教員が上下関係と錯誤しているのではないか、二点目は、他者の境界に対する無自覚な侵犯が起こっているのではないか、という点です。

### **教える一学ぶ関係を上下関係として錯誤**

一点目の「教える一学ぶ関係を上下関係として錯誤しているのではないか」という点から説明します。教員は、一般的に知識や経験がありますし、単位認定権を持っています。一方で、学生は、知識や経験では教員にかなわないことが多いと言えるでしょう。そこから、教える一学ぶ関係を上下関係と錯誤することが起こるのではないかと思います。上下関係と錯誤する中で、個人を尊重しない、あるいは教育の放棄が起こりやすくなり、またそれが過度の介入にもつながるのではないのでしょうか。

### **教える一学ぶ関係で優位なのは学ぶ側**

「教える一学ぶ関係で優位なのは学ぶ側なのではないか」と哲学者の柄谷行人は言っています。『『教える一学ぶ』という関係を、権力関係と混同してはならない。われわれは赤ん坊に対して支配者であるよりも、その奴隷である。つまり、『教える』立場は、普通そう考えられているのとは逆に、けっして優位にあるのではない。むしろ、それは逆に、『学ぶ』側の合意を必要とし、その恣意（しい）に従属せざるをえない弱い立場だと言うべきである』（『探究Ⅰ』より）と柄谷氏は述べています。私なりに解釈すると、教えるということ、教員がいくら教えようと思っても、学ぶ側がその意味を認めていないと、『教える』という行為は成立しないということではないかと思います。

### **学生を指導？**

私たちは、ゼミ指導とか、学生指導とか、卒論指導というように「指導」という言葉をよく使いますが、もし教える一学ぶ関係が上下関係でないのであれば、「指導」という言葉は果たして適切でしょうか。私も違和感なく「指導」という言葉を使っていましたが、今回のコメントを考える中で、果たして「指導」という言葉は適切だったろうかと思いました。違和感がなかったという意味では、私自身も無自覚に、教員と学生の間には上下関係があると認めていたといえます。

すこし話を広げてみます。上下関係があるという錯誤は、学生と教員の間だけではなく、



教員間にもあるのではないのでしょうか。例えば、在職期間が長い、経験知があるとか、いろいろな理由で教える一学ぶ関係が生まれるかもしれません。そうすると、この教える一学ぶ関係を上下関係と錯誤するときに、教員間でもハラスメントは起こりやすくなるのではないかと思います。

### 生徒指導部から生徒支援部へ

話を戻します。皆さんも高校時代には「学生指導部」とか「生徒指導」という言葉があったかと思いますが、最近は、「生徒指導」という言葉を改めて、「生徒支援」という言葉に置き換える動きがあります。

埼玉県立新座高等学校では、2023年4月から生徒指導部を生徒支援部に改称しました。どういう思いから改称したかという、その高校の先生は「もともと生徒が持っている力を大事にする組織にしたいという思いがありました。生徒たちはそもそも成長する力を持っています。生徒たちの力を尊重し、先生が適宜サポートしながら一緒に成長していくことが重要だと考えて『支援』にしました」とインタビューで答えています。

大事なのは、生徒の実情に寄り添いながら丁寧に対話をして、共通理解を目指すことです。だから、あくまでも教員が主体ではなく、生徒が主体という観点から、「支援」という言葉に置き換えたのでしょう。この考えを大学の教育に適用するなら、教える側が育てる側において、生徒が育てられる側にいると捉えるのではなく、同じ学間に携わりながらともに成長するという観点を持つことが必要ではないのでしょうか。

### 教員が学生から学ぶことも多い

教える一学ぶ関係が上下関係ではないという一点目の論点に関して、少し付け加えると、あらゆる事柄について教員は学生よりも知識や経験において上回っているとは限らないのではないかと、私は思っています。教員は、教えている科目の中で特定の領域に関しては専門家だと思いますが、全ての領域であまねく専門家であることは難しいでしょう。むしろ、特定の領域に関しては、学生のほうが知識とか経験が上回ることもあるのではないかと思います。

私が教えているジェンダーやセクシュアリティの領域でも、例えば、性的マイノリティの当事者の学生はとてよく勉強していて、私が知らない言葉とかを知っていたりすることもあります。このように特定の領域に関して、その個人や経験に即して、学生が教員よりも知識を持ち、深い経験をしているということはあると思います。

また、教員なら誰しも学生のレスポンスから多くを学んでいるのではないのでしょうか。このとき教員は学生から教えられているともいえます。もし教員が学生を教え導く存在である、という暗黙の前提があるのであれば、それを相対化していくことがハラスメントを減らしていくことにもつながるのではないかと思います。

## 他者の境界への無自覚な侵犯：他者が固有の存在であることを認めない

二点目の論点は、他者の境界への無自覚な侵犯がハラスメントの背景にあるという点についてです。教員が学生に対して、あるいは同僚に対してハラスメントする背景として、他者が固有の存在であることを認めないことが関係していると思います。

『あなたは正しい』（飛鳥新社）という本があります。これは、韓国の精神科医であるチョン・ヘシンさんが著者の本なのですが、この本の中には「人間それぞれが固有の存在であり、個性を持ち、他の人と全く異なる歴史があり、性格も気質も違う」と書かれています。他者の固有性が尊重されないときに、ハラスメントが起こりやすくなるのではないかという点について、展開してみたいと思います。

## 国と国の間の境界

まず、他者を固有の存在として尊重することはどういうことでしょうか。ヘシンさんは、この点を考えるに当たって個人の問題として考える前に、国家と国家の間の境界について考えることを勧めています。ヘシンさんは「国家と国家の間には国境がある。国境は、ひとつの国家の物理的なアイデンティティを示す。国境を無断で踏み越えて他国に入れば、その国の主権を認めないと宣言したことになる。国境の侵犯は、その国を尊重するつもりはないというメッセージなのだ。その時は、すべてを動員して防衛するか、反撃に転じるべきである」（『あなたは正しい』より）と述べています。国境を無断で踏み越えるということは、その国を尊重していないことの表れであり、その際には防衛・反撃しなければならないと、ヘシンさんは言っているわけです。

## 人と人の間の境界

それでは境界の侵犯を、人と人の関係に置き換えて考えるとどうなるでしょうか。まず人と人の間にも境界があります。全ての人間が個別的な存在であるということは、自分と他者の間にも境界が存在するということです。国境警備隊が行っていることは、人と人の間でも必要なのです。

ただ、国と国の境界と人と人との境界が違う点は、国と国の境界は多くの場合、客観的に定められていますが、人と人との境界は目で見ることができないし、その境界は個人ごとに異なり、いわば主観によって定められているという点です。だからこそ自分を守ることは難しいのです。

それでは自分を守るためには何が必要でしょうか。まず自分の境界を認識し、そのうえで互いに相手の境界を侵犯しないことが重要になります。

また人と人との境界を目で見ることが難しいので、無自覚に学生の、あるいは同僚の境界を侵犯してしまうことがあるかもしれませんが、その行為こそがハラスメントにつながり得るのではないのでしょうか。

## 境界を侵犯されたら？ 境界を侵犯したら？

それでは、境界を侵犯された人間はどのような状態になるでしょうか。ヘシンさんの本にはこのように書いてあります。「相手の主権を認めない行為は、境界を侵犯する行為である。主権が侵されると、人は屈辱感、侮辱感、羞恥心を覚え、その結果として怒りが沸き起こる」。一方で、人間は境界を侵犯されてもそのことを自覚できないこともあります。「自分の境界が破られて、血をダラダラと流しているのに、自分がなにを苦痛に感じているのか分からないことがある」のです（『あなたは正しい』より）。

それでは、今度は境界を侵犯した人間はどうなるのでしょうか。ヘシンさんは、このように述べます。「逆に他人の境界を侵犯し、領土を踏みにじっているのに、そのことに無自覚で、私の真心がどうして伝わらないのかななどと、まるで自分が被害者であるかのように憤ることもある」。人と人との間に境界は存在していますが、踏み付けていることに気づかず、自分は被害にあっていると思うこともあるのです。

## 境界の侵犯とハラスメント

境界の侵犯とハラスメントは、重なるところが多くあります。教える—学ぶ関係を上下関係と錯誤していると、学生の境界を無自覚に侵犯しやすくなり、ハラスメントが起こりやすくなります。

また同僚間の関係を上下関係と錯誤するときにも、他者の境界を侵犯しやすくなるでしょう。学生も同僚もそれぞれが固有の存在であり、個性を持ち、他の人と全く異なる歴史を持ち、性格も気質も違うことを尊重することが、ハラスメントを起こさないために必要なのではないかと思います。

## 終わりに：ハラスメントを減らすために

最後に、人と人との間には境界があり、誰もが自分を守るために、他者との間に、「ここまでは『イエス』」、「ここからは『ノー』」だという境界線を引くことができます。教員と学生の間でも、同僚間でも、親子でも、パートナー間でも、さまざまな関係に境界線があります。どのような関係であろうと他者は固有性を持っているからです。境界線を引かれたら、それを尊重することが必要です。

これを認識することによって、ハラスメントを減らすことができるのではないかと思います。こういう境界線という考え方を学生、教職員に広げることと、周りの人が、「この人は境界線を侵犯されているな」と思ったら、それに敏感になり、侵犯されている人を支えること、そして可能なら侵犯しているひとに声かけをすることが、ハラスメントを減らすことにつながっていくのではないかと思います。私からは以上です。ご清聴ありがとうございました。

## 第Ⅱ部（続）鳴川義雄氏（学生支援部長）によるコメント及び最近の本学の事情紹介

**多田** 次は、学生支援部の鳴川さんです。では、よろしくお願いします。

**鳴川** 学生支援部の鳴川です。よろしくお願いします。初めての先生も居ますので、最近、「入試センターの鳴川」ではなく、「ハラスメントの鳴川」と言われるようになりました。電話すると、「ハラスメントが起きたんですか」みたいな感じで言われるので、困ったと思っています。

### 2022年9月から今日までのハラスメント事例

教養教育研究院の先生方には、2022年10月12日に話をしました。2022年9月からはほかの学部、現代社会学部、国際学部、総合政策学部、工学部の4学部に話をしました。その話をしたあとからこの1年間に起きたことをずらずらと書いてあります。全てがハラスメントに直結するかということそうではありませんが、「ハラスメントです」と訴えてきたことがこれだけあります。

何度も個人的に学生を誘った先生がいます。

「ゼミや卒論の指導以外の活動にいらっしゃい」、「今日、研究会をやるからいらっしゃい」と言ったそうです。その学生はゼミの一環だと思って付いていったら、全く関係ありませんでした。

「自由な意見を出してください」と言われたので、学生が自由な意見を出したら全力で否定しました。

特定のゼミ生だけを、「何々ちゃん」、「何々ちゃん」と言って、質問をするのも、「何々ちゃん」、「何々ちゃん」と言って、その学生ばかりをずっとあてました。あてられた学生はかわいがられていると思ったのではなく、いじめられていると思ったそうです。ほかの学生は、あの学生だけをひいきしたと思いました。

「小学生ができる仕事だから、能力はない」と言ったそうです。

学生が居る前で、「あの先生、研究を全然しないんだよ」と、ほかの先生の悪口を言ったそうです。

「このゼミは女性専用です」と言ったそうです。

「うちはゼミ活動が忙しいから、バイトはさせません」と言ったそうです。

一番下は、「ゼミ指導なくて輪読のみ」ということです。輪読が悪いという意味ではありません。しかし、書き方指導も含めてですが、ずっと論文指導をしていませんでした。学生が論文について質問して、初めて、「教務課に行ってらっしゃい」と言ったそうです。いろいろなことがこの1年間にありました。

昨日来た学生は、「先生に『あほ』と何度も言われました」と言っていました。ここが難しいところで、先ほどの金子先生の話もありましたが、その先生にすぐに事実確認をしました。全体に言っているそうなので、「先生、そんな『あほ』ばかり言いましたか」と言ったら、その先生は関西出身で、「私、『あほ』と言いやすいです」みたいな感じで言わ

れましたので、「これからはやめてください」と言いました。来週は授業を見に行こうと、私は思っていますが、そういう状況もあります。

ここに書いてある事例の中にも、私がこの1年間で説明した学部の先生方が含まれています。なので、私の拙いプレゼンでは伝わらなかったのかと反省していますが、逆に、私は誰しものが起こり得ると思っていますので、これからどうしようかということです。

### これからどうすればいいか……

前回は話しましたが、自分はハラスメントしていないと過信しないでください。だって、先ほどずらざらと並べたものは、全て私が説明した、プレゼンした先生方も含まれていますので、「聞いていない」とは言わせません。だから、たまたまその先生がハラスメントと認識していなかった、『あほ』と言ったことは、その先生にとってはどうでもないことだったかもしれません。確かにそうだと私も思いますが、その学生にとっては嫌です。

「何回も言われた。自分にとっては、『あほ』という言葉は『ばか』と言われることと同じくらい嫌だった」ということを、学生が訴えてきたから分かりました。来週からそういうことをしなくなりますから、その先生にとっては幸せなことかもしれません。だけど、知らないうちに誰かを傷つけていたことは、やっぱり認識してほしいと思っています。

二つ目はコミュニケーションに注意してください。「感情的に何か言っていますか」ということです。「先生は話すことが商売だ」と言われる先生もいましたが、学生が言っていることをちゃんと聞いてほしいと思っています。前回は言いましたが、深夜のメールとか、長文のメールはほんとに気を付けましょう。

最後は私からのお願いです。ある教授とある教授が会議で言い合いになったそうです。そのときに、「先生、また言っているわ」ではなく、「ちょっと休憩しましょうか」、「トイレ休憩しましょう」と言って、ちゅうちょせずに止めます。「先生、やめましょう」と止めるのは、あとで面倒になりそうだから言いにくいと思います。そうではなくて、「ちょっと休憩しましょう」と言えば済むことだと思います。私たちとしては、「見ている人も同罪だ」とは言いませんが、やはりそういうこともあり得ると思っています。

### 梅村学園の建学の精神は「学術とスポーツの真剣味の殿堂たれ」

本学の建学の精神の四大綱のうちの「四. 相手に敬意を持つ」ということです。先ほど、風間先生も言われましたが、上下関係で、先生が上で学生が下でという話ではなく、やっぱり学生であっても敬意を持つといいと思います。「きれい事だ」と言われるかもしれませんが、やはり敬意を持つことは重要なのかと、私も心の中に常々とどめながら仕事をしていますので、先生方もよろしくお願いします。ありがとうございました。

**多田** 講演者の金子先生、コメンテーターの風間先生、鳴川さん、ありがとうございました。時間はありますが、休憩を少し入れます。16時20分から再開します。

(休憩)

**多田** それでは、第Ⅲ部のフロアとの質疑応答の前に、金子先生とコメンテーターのお二人に、もし相互に質問があればお願いしたいです。金子先生、風間先生と鳴川さんのコメントに対して、何か質問があればお願いします。

**金子** 質問ではなく、感想を言います。風間先生の話は非常に核心を突くというか、ほんとに何を考えればいいのかという辺りを突いています。もう一方、報告のほうはおっちゃん現実を、「そんな」という落差の中で私も目まいを起こしていますが、「こうあるべき」という哲学論的なレベルの非常に高い話でした。

そこで、私が今感じている感想を一つ言います。風間先生の話聞きながらよくよく考えていたことです。皆さんともそうですが、ポジションと権威付けというか、先生はフラットにという横の関係で、何も先生は賢いわけではありませんというおっちゃん話をされました。企業も実際そうですが、全部秩序立てて、上だという権威をつくるために課長だったり、部長だったりという肩書があります。それをぶち壊されると組織が成り立たないというか、そこで必死になってそこを守るためにきちっとやっています。

私の知っている会社とかいろんな所で試みていますが、恐らく自治体もそうで、「職名で必ず呼べ」というので、「何とかさん」と言ってはいけません。「何とか課長」、「何とか部長」と言わないといけません。今、それをやめて、「何とかさん」に統一してしまえばいいではないかという運動があります。しかも、それは何度も起きています。それはフラットな関係をつくらうということでやりましたが、やっぱりまた戻ってしまいます。

そうすると、皆さんの大学も教える教えられる関係の中では、やっぱり何とか教授であり、何とか准教授であり、「何とか」という肩書がないと、やっぱり対等に教える教えられる、「いや、お互いにフラットで行きましょう」というときに、一体全体何をやっていたったらいいのかと、先生の話聞きながら思いました。

その「さん付け」で行きましょうというのも一つの企業の取り組みで、大学だったら「そうだよね。先生と肩を組んでもいいし、ほんとにお互いに言い合えるよね」という環境をつくれたら素晴らしいと思います。

**多田** それでは、風間先生、ほかのお二方へのご発言があればお願いします。

**風間** 金子先生の最後のスライドで、調停と通知という制度があることが示されていました。

本学はいまハラスメントガイドラインおよびハラスメント規程についての改定を行っています。そして、この改定の中で、かつての規程の中にあった調停がなくなりました。金子先生の話聞いて、調停を残しておいてもよかったのかと感じました。

調停は訴えた人と訴えられた人が面と向かって話し合うのはなかなか難しく、ほとんど使われていない現状があったと聞いていたので、なくなってもよいのかなと思っていましたが、金子先生がおっしゃっていたように、大学として提案を出すという機能があることを知り、とても勉強になりました。

また、金子先生のお話しの中に、教員間の相互批判があまりないという点が挙げられていました。相互批判と、私が話した「境界線を尊重する」というのはどういう関係にある

のかは結構難しいと思いますが、相互批判は必要です。

ただ、批判するとき、相手を固有の存在として尊重したうえでの批判なのかそうでないのかは、やっぱりハラスメントになるか・ならないかということの境界線に関わってくるのかなかと思いました。私からは以上です。

**多田** 鳴川さん、お願いします。

**鳴川** お二人の先生方が言われるとおりで、そこをいかに実施するかというのが、今日も話を聞いていて私の中でも難しいし、学生たちにも伝えなければいけない部分だと感じています。私は学生たちにも、今、中京大学で起こっているハラスメントがいっぱいあるという意味の現状ではなく、自分たちの立場をきちんと理解して、先ほどの風間先生の話ではありませんが、学生が先生のことを尊敬するのは大切なことですが、実際、単位が出なくなるからと萎縮するのではなく、話がきちんとできるように、難しければ私たちを通してでもいいと思いますが、そういうことができるような環境をつくっていかなければいけないということ、今日、お二人の先生の話聞いて感じました。以上です。

### 第Ⅲ部 フロアとの質疑応答

**多田** それでは、フロアとの質疑応答です。発言される際には、教養教育研究院の人はお名前だけいただければ結構です。もし教養教育研究院以外の方のご発言の場合は、所属をお願いします。これは録音して、文字起こしをしますが、どなたが話したかが全く分からなくて、リポジット登録の許諾が取れないということがたくさんあります。実は私たちとしても非常に苦労していますので、ご協力をお願いします。それ以外でどなたか居ますか。

**永井** 永井（勇）です。ご講演をありがとうございます。金子先生に質問です。訴える人が相談に早めに来れば、迅速な対応をして、解決にすぐ結び付くかと思います。訴える側はなかなか難しいとか、「どうやって早めに訴えさせる」と言うとおかしいですが、早めに言うように促すみたいなことができたりするのか、早めに言うように促す工夫が何かあるのかというのが質問です。

**金子** 一言で言ってしまうと、解決する能力です。相談窓口なり委員会なりがきちんと対応できるということです。そもそも解決を求めていくわけですから、解決能力を高めることに尽きますが、それでは非常に抽象的な言い方で申し訳ありませんので、具体的な言い方をすると、先ほど報告された、ああいう事態をみんなに全部オープンにすることです。こんな簡単なことでも、「すぐに注意しに行きました。結果、『やめる』と言いました」と言ったら、みんな知っているわけだから、次の授業が楽しみになります。

そうやってほんとに現実に、「このケースはこう解決しました」、「このケースはこうしました」というのを、いかに全部オープンに報告できるかというのが好循環を生む流れだと思えます。

私が東京都に居たときに、一番先に手掛けた事例は、部長クラスの人が、前の晩に、酒の席である女性にしつこく抱き付いたりしたという事件です。それが問題になって、翌朝、

午前中のうちにその女性から被害の訴えが来ました。みんなの前で酒の席ですから、調べたり何かする必要がないぐらい明らかで、分かっていることなので、翌日の午後から即座に動き出しました。

しかも、都庁が始まって以来でしたが、部長クラスに3日間の出勤停止処分をあっといううちにやってしまいました。そうしたら、翌朝、それが一気に全庁的に広がってしまって、「酒を飲んで抱き付いたりしたら、こういうことになるんだ」ということで、その部長には申し訳ありませんが、3日明けて出てきたらセクハラ部長です。周りがみんなそう呼ぶぐらい知れ渡ってしまいます。

だから、ある意味ではアナウンス効果があり、少し厳しすぎたかと私もあとで反省しましたが、やっぱりそういうことだと思います。迅速に、適切にということと、やっぱり結果について皆さんに分かりやすい解決をしていく、この繰り返しをやっていくと、「あ、この程度のことでキチンとやってくれるんだ」みたいな認識が共通化するの大事だと思っています。

**永井** ありがとうございます。分かりました。

**風間** いいですか。

**多田** お願いします。

**風間** 鳴川さんに聞きます。先ほど、鳴川さんの話でこういう事例が起こっているというのがありました。私は授業でハラスメントについて教えていますが、まずハラスメントのリーフレットを学生に配って、「このリーフレットのいい所と改善点を考えなさい」というレポート課題を毎年出しています。その中で、まずそもそもハラスメントのリーフレットの存在を知らなかったという学生が圧倒的に多いです。

また、実際にどういう相談が来ていて、それに対して大学がどう対応したのかが分かるかと相談しやすいという意見が多くありました。多分、あれは架空の事例だと思いますが、「実際にこういう相談が来ています」というのを一部入れて、今、実際に鳴川さんが言ったような、「これも相談できます」ということと、可能なら、「大学はこういう対応をしました」と言ってリーフレットに載せることを、今の金子先生の話聞いて感じましたが、どうですか。

**鳴川** 2023年の入学生にはリーフレットは渡していません。なぜかというのと、規程を改正して、2023年の入学生には新しいものを早急に作って出します。

例えば、外部相談員が新たにできますので、そういうのもあるということと併せて、先ほどの「こういうことも相談できるんだ」という事例も含めて書くのも「あり」だと思っています。今から作るのでもちょうどいいタイミングだったと私は思っていますので、約束して、今度、皆さんがリーフレットを見たら、「ああ、鳴川、ちゃんとやったな」と思ってください。かといって、どこまで生々しく書けるかというのは今から悩みます。ありがとうございます。

**多田** 私は教育院長を昨年まで2年間させていただいて、また、院長になる前でも、人文系列内でいろんなことを聞いてきました。そこで思い立ったのは、私たちがハラスメント



を起こさないようにどうすればいいかということに捕らわれ過ぎていたのではないかと思います。つまり、ハラスメントの被害に遭った人へどういうまなざし、どういうサポート、どういう支援をしていくかという方が、今、私たちにとって大事なのではないかと思います。

先ほど、鳴川さんからいろいろなデータをもらいましたが、ハラスメントがゼロになるという機会がいつ来るのかは分かりません。やはり何らかのハラスメントか、あるいは認定される前の状態でも、ハラスメントの疑いがある事例がこれからも出てくるだろうと思います。しかし、それが起きてしまったあとに、被害に遭った学生でも同僚でもいいですが、どうやって助けるかということを私たちが考え出せば、ハラスメントの問題がより小さくなっていくのではないかという、理想のようなことを考え、今回のテーマを設定しました。

時間がかかり超過しておりますが、たくさんの先生方、職員の方々に来ていただいたことを、私から御礼申し上げます。実は、昨日、ちらっと読んでいた論文があります。まさに被害者対応みたいな話の論文ですが、例えば、こうした講習会に参加者が少ないとします。今日は多かったので良かったのですが、参加者が少ないと、この大学、この組織はハラスメントにあまり真剣に取り組んでいないと見られます。恐らく学生にも、所属の教員にもそのように見られるということが書いてありました。

そう考えると、今日の私が考えた企画が先生方の心にどれだけ響いたのかどうかは分かりませんが、ハラスメントの問題に関心をたくさん持って集まっていたことが、まず第一かと思っています。その意味では、今日の会は非常に良かったのではないかと自画自賛しています。

**フロア** (笑)

**多田** そこで笑いが起きますか (笑)。それでは、金子先生、風間先生、鳴川さん、ありがとうございました。拍手をお願いします。それでは、これにて終了します。お茶をまだもらっていない人は、1人1本ありますのでどうぞ。

(終了)