

大学におけるハラスメントによる懲戒処分例の検討

入江, 正洋
九州大学基幹教育院

<https://doi.org/10.15017/1916217>

出版情報 : 健康科学. 40, pp.49-64, 2018-03-20. 九州大学健康科学編集委員会
バージョン :
権利関係 :

九州大学健康科学編集委員会より

「入江正洋 (2018) 大学におけるハラスメントによる懲戒処分例の検討 健康科学, 40 : 49-64」の表 2～表 6 に、一部、数値の誤りがありましたので、下記の表と差し替えていただければと存じます。

表 2. 大学におけるハラスメントの処分と他の要因との関係

要因	分類	解雇相当	解雇相当以外	χ^2	p
		n	n		
公表の日時	2010 年から 2014 年	33	72	0.005	0.944
	2005 年から 2009 年	43	92		
所属大学	私立大学	22	9	25.923	0.000
	国公立大学	53	155		
行為者の身分	教員	72	152	0.020	0.595
	職員	3	7		
行為者の性別	男性	68	150	0.018	0.574
	女性	3	6		
被害者の身分	学生	58	108	4.532	0.033
	教職員	8	36		
被害者の性別	男性	3	17	3.231	0.072
	女性	55	102		
ハラスメント内容	セクハラを含む	65	113	7.515	0.006
	セクハラを含まない	9	45		

表 3. 大学におけるハラスメントの公表の日時と処分以外の要因との関係

要因	分類	2010 年から 2014 年	2005 年から 2009 年	χ^2	p
		n	n		
所属大学	私立大学	13	20	0.261	0.609
	国公立大学	94	119		
行為者の身分	教員	98	132	0.214	0.441
	職員	5	5		
行為者の性別	男性	96	126	0.533	0.346
	女性	5	4		
被害者の身分	学生	70	100	0.865	0.352
	教職員	22	23		
被害者の性別	男性	15	5	11.909	0.001
	女性	56	104		
ハラスメント内容	セクハラを含む	69	114	12.299	0.000
	セクハラを含まない	36	20		

表 4. ハラスメント事例の所属別大学と処分以外の要因との関係

要因	分類	私立大学	国公立大学	χ^2	p
		n	n		
行為者の身分	教員	32	197	1.613	0.231
	職員	0	10		
行為者の性別	男性	29	192	0.031	0.668
	女性	1	8		
被害者の身分	学生	30	139	4.948	0.026
	教職員	2	43		
被害者の性別	男性	0	20	4.000	0.031
	女性	27	132		
ハラスメント内容	セクハラを含む	30	152	4.439	0.035
	セクハラを含まない	3	53		

表 5. ハラスメント事例のハラスメント内容と処分以外の要因との関係

要因	分類	セクハラを含む	セクハラを含まない	χ^2	p
		n	n		
行為者の身分	教員	168	55	1.127	0.260
	職員	9	1		
行為者の性別	男性	172	46	15.934	0.001
	女性	1	6		
被害者の身分	学生	134	31	5.131	0.024
	教職員	28	15		
被害者の性別	男性	3	15	117.414	0.000
	女性	156	3		

表 6. 解雇か否かの処分に関連する要因 (多重ロジスティック回帰分析による)

変数	オッズ比	95%CI	p
公表日時 (2010 年から 2014 年 / 2005 年から 2009 年)	1.399	(0.652, 3.000)	0.388
所属大学 (私立/国公立)	0.189	(0.071, 0.504)	0.001
行為者の身分 (教員/職員)	0.393	(0.074, 2.081)	0.272
行為者の性別 (男性/女性)	0.000	(0.000,)	0.999
被害者の身分 (学生/教職員)	2.356	(0.742, 7.477)	0.146
被害者の性別 (男性/女性)	4.743	(0.409, 54.959)	0.213
ハラスメント内容 (セクハラを含む/セクハラを含まない)	28.599	(1.167, 700.955)	0.040

—原 著—

大学におけるハラスメントによる懲戒処分例の検討

入江正洋*

Evaluation of university cases underwent disciplinary action due to harassment

Masahiro IRIE*

Abstract

Workplace bullying, mobbing and/or harassment have gained considerable attention due to the adverse effects on mental and physical health, as well as work-related issues, such as absenteeism and presenteeism, in recent years. Also, social and sexual interaction among faculty and students cause serious problems in Japanese universities and other educational research institutes, especially for those who are in a weak position. Possible non-sexual harassment like this is sometimes called as “academic harassment” in Japan. The present study was conducted in an attempt to describe recent cases of harassment in Japanese universities according to the announcement made by universities or news media in Japan from 2005 to 2014, and to investigate possible factors relevant to the cases underwent disciplinary action due to harassment. A total of 247 cases with harassment were selected in this study. The laid-off cases were significantly higher in the subjects with sexual harassment or those belonging to the private university compared with their counterparts. We have to take various measures to improve the situation in consideration of these characteristics.

Key words: academic harassment, bullying, Japan, university, disciplinary action, health

(Journal of Health Science, Kyushu University, 40: 49-64, 2018)

1. はじめに

近年、パワー・ハラスメント（以下、パワハラと略）やセクシュアル・ハラスメント（以下、セクハラと略）などのハラスメントが職場で大きな問題となっている。大学も例外ではなく、大学におけるハラスメントは、アカデミック・ハラスメント（以下、アカハラと略）と称されることもある。アカハラという言葉は、湯川らによれば、「研究・教育機関における権力を利用した嫌がらせ」であり、一般に大学でのセクハラ以外の不快な言動全般を示す用語として用いられているという¹⁾。『特定非営利活動法人アカデミック・ハラスメントをなくすネットワーク（NAAH）事務局』では、「研究教育に関わる優位な力関係のもとで行われる理不尽な行為」がアカハラであると定義されている⁴⁾。そのような指摘を総合すると、アカハラとは、大学などの研究・教育機関において、研究・教育活動に従事している教職員や学生が他の教職員や学生に対して行う、嫌がらせ行為を指すものと思われる。

そのように呼称が普及しつつあるアカハラであるが、アカハラという英語の通称は存在せず、academic と harassment を組み合わせて作られている、いわゆる和製英語であるとされる。power と harassment を合成したパワハラと同様である。しかし、アカハラという言葉自体は、1988年のFitzgeraldらの論文「Academic Harassment: Sex and Denial in Scholarly Garb」⁵⁾で既に使用されている。これにはセクハラ概念も含まれており、Fitzgerald自身、セクハラに関する研究も行っていたためと思われる⁶⁾。したがって、セクハラが含まれないとされることが多い、現在の日本のアカハラの捉え方とは必ずしも一致しない。近年では、逆に立場が弱いはずの学生が立場が強いはずの教員に対して行う嫌がらせである Academic Contrapower Harassment という名称も使用されている⁷⁾。パワハラ概念における優位性と同じことが認められるが、Academic Contrapower Harassment に関する研究では、初期はセクハラに注目していたのが、セクハラにこだわらないようなハラスメントとしてより広く捉えられてきている⁸⁾。

一般に、大学などの所属機関を問わず、ハラスメントが生じた場合、被害者が不調に陥ったり、被害者や周囲の者の生産性が低下したりして、関係者や組織に対して少なからず悪影響を及ぼすことが多い。被害者の不調例としては、心的外傷後ストレス障害（PTSD）、うつ病、薬物乱用、虚血性心疾患、あるいは眩暈、胸痛、腹痛、頭痛、高血圧、消化器症状などの、心身両面に及

ぶ様々な健康影響が生じることが知られている⁹⁾。そのため、ハラスメントが認定されると、行為者は何らかの処分を受けることになる。通常、そのような懲戒処分は、企業では戒告、けん責、減給、出勤停止（停職）、降格、諭旨解雇、懲戒解雇、公務員では、戒告、減給、停職、降任、免職などに分けられ、軽度の処分から重度のものまで、かなりの幅がある¹⁰⁾。

この幅は、ハラスメント行為の内容によって、被害者や周囲の者に対する悪影響の程度が異なるためであるが、実際にどのような懲戒処分が下されているのかは不明なことが多い。特に、一般企業の場合は、企業イメージを損なうことにもなりかねないため、通常処分内容が明らかにされることはない。したがって、どのようなハラスメントに対してどのような処分がなされたのかを知るのには難しい。

しかし、一般企業と異なり、大学では、ハラスメントによる不祥事に対して下された行為者への懲戒処分が公になることが少なくない。そのため、大学での懲戒処分事例を検討することによって、概ねどのようなハラスメント行為でどのような処分が下されるのかを把握することが可能である。

そこで今回の調査では、しばしばアカハラの主要な場となる大学について、最近の過去10年間のハラスメント事例を調べ、報道日、所属大学の種別、行為者の身分や性別、被害者の身分や性別、ハラスメント行為の内容、懲戒処分の内容などを明らかにすることを目的とした。さらに、諭旨ないしは懲戒による解雇（免職）という、厳しい処分を受けやすいハラスメント事例の特徴を見出すことなどを試みた。

2. 対象と方法

2005年1月1日から2014年12月31日までの10年間における、日本全国の4年制大学での学生や教職員を行為者あるいは被害者とするハラスメント事例を、各大学のプレスリリースや新聞、インターネットなどのマスコミ報道によって検索した。あくまで大学関係者だけを調査対象としているため、一般人が行為者あるいは被害者である事例は除外し、大学関係者同士のハラスメントに限定した。また、大学での処分が決定する前に警察によって逮捕されるような犯罪行為の場合も、懲戒処分の判断に迷うハラスメントの度を越えていることから、調査対象から除外した。アカハラの学術的定義が不明確なことより、アカハラがセクハラを含むか否かは定かではないように思われるため、と

りあえず今回の調査では、セクハラを含めたハラスメント事例を収集した。

具体的には、日付（ハラスメント行為や懲戒処分の日ではなく、大学発表かマスコミ報道の日）、国立大学、公立大学、私立大学の所属別、行為者とされる者の身分と性別、被害者とされる者の身分と性別、ハラスメント行為の内容、処分の内容、処分期間（停職の場合のみ）について調べてまとめた。ハラスメント行為の内容は、公表されたハラスメント事例の報道内容と筆者の判断により、セクハラを含むハラスメントであるか、含まないハラスメントであるかに分類した。アカハラがセクハラを含むか否かに関しての大学の判断基準が明確ではないように思われるため、アカハラと公表され、セクハラを含むか否かの具体的な内容の判別ができない場合は、そのままアカハラとして区分した。ハラスメントに対する処分の内容は、戒告、けん責、減給、停職（出勤停止）、降格、諭旨解雇相当、懲戒解雇相当などの懲戒処分と、その他（厳重注意や訓告など）や辞職に分類した。

これらの調査を行った結果、同じ事例で、複数の教員や学生が行為者あるいは被害者とされている場合が認められたが、正確な人数や身分、性別、あるいは内容が特定できないことが多いため、1例として扱った。違う事例であっても、同時に公表されている場合がみられたが、その場合は別の行為者の事例とした。ちなみに、学内でのハラスメントの申請や認定がなされずに、あるいは認定を不服として、訴訟となった事例が散見された。訴訟の結果、判決でハラスメントが認められたり、逆に認められなかったりしているが、多くの場合、裁判の結果によって大学側の処分が変更になったか否かは不明であり、最終的な裁判結果が不明確なこともあるため、あくまでも大学における懲戒処分例を調査対象とし、訴訟の有無やその結果は考慮しないこととした。一応、処分に関する紛争が解決しているものと思われた2014年度までのハラスメント事例を調査対象とした。また、今回の調査は、大学のプレスリリースやマスコミ報道がなされた時点での事例を対象としているため、解雇などの懲戒処分が有効となる前に辞職した事例も含まれている。ただし、調査結果が該当期間の大学におけるハラスメント事例の全てを網羅しているわけではなく、漏れている場合や不正確な場合、公表されていない場合などが存在する可能性がある。

今回の検討では、これらのハラスメント事例を収集

して傾向を把握するだけでなく、さらに、解雇（免職）に至るような処分がどのような場合に下されやすいのかを明らかにするために、 χ^2 検定や多重ロジスティック回帰を用いて分析した。その際、処分期間を除く結果について解析を行った。

χ^2 検定では、便宜上調査事例を、報道の時期は2005年から2009年までの5年間と2010年から2014年までの5年間に、所属は私立大学と国公立大学に、行為者の身分は職員か教員に（学生がいなかったため）、行為者の性別は男性か女性かに、被害者の身分は学生かそれ以外の者かに、被害者の性別は男性か女性かに、ハラスメントの内容はセクハラが含まれるか否かに、処分は解雇相当（懲戒と諭旨いずれも含む）かそれ以外に分類し、それらの項目間の関係を概観した。各項目が明らかではない場合は、統計処理から除外した。同じ事例で、複数の行為者や被害者の身分や性別が同じ場合は、その同一項目で一例としてまとめた。同じではない場合は、正確な内訳が不明なため空欄とした。なお、複数の教員によるハラスメント行為の場合は、一番高い身分の行為者による事例とした。降格と出勤停止などの複数に及ぶ懲戒処分の場合は、一番重い処分を適用した。そして、解雇相当の処分か否かその他の因子との関係について、 χ^2 検定で調べた。1セルの期待度数が5未満の解析に関しては、Fisherの直接検定法を使用した。その際、他の両側検定に対して片側検定を行った。さらに、解雇処分相当の有無と他の要因との関連傾向の有無をCochran-Mantel-Haenszel統計量で検討した。

多重ロジスティック回帰分析では、さらに、解雇相当か否かの処分を従属変数、それ以外の因子を独立変数として、どのような因子が解雇相当に結び付きやすいのかを解析した。

統計処理は、SPSS version 17.0を使用して行い、危険率5%以下を統計学的に有意とした。

3. 結果

(1) 調査結果一覧の概要

2005年1月1日から2014年12月31日までの10年間に、247件の公表された大学におけるハラスメント事例を検索することができた（表1）。これらのほとんどには何らかの懲戒処分が下されていたが、懲戒処分には至らないような処分を科した事例も散見された。また、調査項目が全て網羅されていない事例が少なくなかった。すなわち、ハラスメント行為の内容や身分、

表1. 大学におけるハラスメント事例（2004年から2014年まで）

報道日	大学の所属	行為者	行為者の性別	被害者	被害者の性別	内容（セクハラを含むか）	処分	停職期間
2014年12月	国立大学	教授		部下の教員5名		含まない	解雇	
2014年11月	国立大学	教授	男性	複数の教職員	男性、女性	含む	懲戒解雇	
2014年11月	公立大学	教授	男性	複数の学生		含まない	停職	1ヶ月
2014年9月	国立大学	教授2名	男性	教員		含まない	停職	9ヶ月
2014年9月	私立大学	教授	男性	学生	女性	含む	懲戒解雇	
2014年8月	国立大学	准教授	女性	学生	男性	含まない	減給	
2014年7月	私立大学	教授	男性	複数の学生		含まない	停職	10日
2014年4月	国立大学	准教授	男性	複数の学生と職員		含まない	停職	1ヶ月
2014年3月	国立大学	准教授	男性	複数の学生	男性	含まない	諭旨解雇	
2014年3月	公立大学	助教	男性	学生	女性	含む	停職	1年
2014年2月	国立大学	客員教授	男性	職員	女性	含む	停職	6ヶ月
2014年2月	国立大学	教授	男性	学生	女性	含む	停職	5ヶ月
2013年10月	私立大学	教授	女性	複数の教員		含まない	諭旨解雇	
2013年9月	国立大学	准教授	男性	複数の学生	女性	含む	懲戒解雇	
2013年8月	国立大学	准教授	男性	複数の学生		含まない	停職	2ヶ月
2013年7月	国立大学	教授ら5名		学生や職員		含む	停職、戒告	
2013年7月	私立大学	特任教授	男性	職員	女性	含む	諭旨退職	
2013年6月	国立大学	教授	男性	複数の学生		含む	停職	3ヶ月
2013年6月	国立大学	教授	男性	複数の学生		含む	停職	3ヶ月
2013年6月	国立大学	教授	男性	学生	女性	含む	諭旨解雇	
2013年5月	国立大学	教授	男性	複数の学生		含まない	諭旨解雇	
2013年3月	国立大学	教授	男性	教員	女性	含む	停職	6ヶ月
2013年3月	公立大学	教員	男性	学生	女性	含む	停職	3ヶ月
2013年3月	公立大学	教授	男性	職員	女性	含む	懲戒解雇	
2013年3月	国立大学	教授	男性	元職員	女性	含む	停職	10ヶ月
2013年2月	私立大学	准教授	男性	複数の学生	女性	含む	懲戒解雇	
2013年2月	公立大学	職員	男性	複数の職員	女性	含む	諭旨解雇	
2012年12月	国立大学	教授	男性	複数の学生		含まない	停職	2ヶ月
2012年12月	国立大学	教授	男性	複数の学生		含む	停職	5ヶ月
2012年11月	国立大学	教授	男性	部下2名		含まない	諭旨退職	
2012年10月	国立大学	准教授	男性	学生	男性	含まない	停職	14日
2012年10月	国立大学	教授	男性	学生と教員	女性、？	含まない	停職	3ヶ月
2012年10月	国立大学	教授	男性	複数の学生		含まない	停職	1ヶ月
2012年9月	国立大学	教授	男性	学生	男性	含まない	減給	
2012年9月	国立大学	教授	男性	複数の教職員		含まない	停職	8ヶ月（空出張も加味）

2012年8月	公立大学	教授	男性	学生	女性	含む	停職	6ヶ月
2012年8月	公立大学	教授	女性	教員	女性	含まない	停職	1ヶ月
2012年8月	国立大学	教授	男性	教員	男性	含まない	戒告	
2012年8月	公立大学	准教授	男性	複数の学生		含む	停職	1ヶ月
2012年8月	国立大学	教授	男性	学生	男性	含まない	停職	14日
2012年7月	国立大学	准教授	男性	学生	女性	含む	減給	
2012年7月	国立大学	准教授	男性	学生	女性	含む	停職	6ヶ月
2012年7月	国立大学	教授	男性	学生	女性	含む	懲戒解雇（不正請求も加味）	
2012年7月	国立大学	助教	男性	学生	女性	含む	諭旨解雇	
2012年7月	私立大学	教員		学生	女性	含む	諭旨解雇	
2012年7月	国立大学	教授	男性	学生	男性	含む	停職	3ヶ月
2012年6月	国立大学	元准教授	男性	複数の学生	女性	含む	懲戒解雇（辞職）	
2012年6月	公立大学	教授	男性	複数の学生	女性	含む	停職	1ヶ月
2012年6月	国立大学	准教授		職員	女性	含まない	停職	1ヶ月
2012年6月	公立大学	教授	男性	複数の学生や職員	女性	含む	辞職	
2012年5月	国立大学	教授	男性	学生	女性	含む	停職	6ヶ月
2012年5月	国立大学	教授	男性	学生	男性	含まない	戒告	
2012年4月	私立大学	教授	男性	複数の学生	女性	含む	懲戒解雇	
2012年4月	国立大学	准教授	男性	学生	女性	含む	停職	1ヶ月
2012年3月	国立大学	教授	男性	教員	女性	含む	停職	10日
2012年3月	公立大学	教授	男性	学生	男性	含まない	停職	3ヶ月
2012年3月	国立大学		男性	学生	男性	アカハラ	厳重注意処分	
2012年3月	私立大学	准教授	男性	学生	女性	含む	懲戒解雇	
2012年2月	国立大学	准教授	男性	学生	女性	含む	停職	3ヶ月
2012年1月	公立大学	学職員	男性	学生と職員	女性	含む	懲戒解雇	
2011年12月	国立大学	准教授	男性	学生	女性	含む	停職	10ヶ月
2011年11月	私立大学	客員教授	男性	学生	女性	含む	懲戒解雇	
2011年11月	国立大学	職員	男性	職員	女性	含む	諭旨解雇	
2011年11月	国立大学	准教授	男性	複数の学生		含む	戒告	
2011年11月	私立大学	教授	男性	複数の学生	女性	含む	懲戒解雇	
2011年11月	公立大学	教授	男性	学生	女性	含む	減給（辞職）	
2011年11月	私立大学	准教授	男性	複数の学生		含まない	諭旨解雇	
2011年11月	国立大学	教授	男性	研究者	女性	含む	戒告	
2011年9月	公立大学	准教授	男性	学生	女性	含む	懲戒解雇	
2011年9月	国立大学	教授	男性	学生	女性	含む	懲戒解雇	
2011年8月	国立大学	教授	男性	助教		含まない	戒告	

2011年8月	国立大学	准教授	男性	学生	女性	含む	停職	5日
2011年7月	公立大学	教授	男性	学生	男性	アカハラ	停職	3ヶ月
2011年6月	国立大学	教授	男性	教員		含まない	戒告	
2011年6月	国立大学	教授	女性	教員		含まない	戒告	
2011年5月	国立大学	前学部長・ 研究科長	男性	教員	男性	含まない	けん責	
2011年4月	国立大学	准教授		複数の学生		含まない	停職	2ヶ月
2011年3月	公立大学	教授	男性	複数の学生	女性	含む	懲戒解雇	
2011年2月	公立大学	教授	男性	学生	女性	含む	停職	3ヶ月
2011年2月	国立大学	職員	男性	学生	男性	含まない	停職	1ヶ月
2010年12月	公立大学	准教授	男性	複数の非常勤講師、 職員、学生	女性	含む	減給	
2010年12月	公立大学	教授	男性	学生	女性	含む	停職、降格	4ヶ月
2010年12月	公立大学	教授	男性	学生	女性	含む	停職	1ヶ月
2010年12月	国立大学	教授	男性	学生や教員		含む	諭旨解雇	
2010年12月	国立大学	職員	男性	職員	女性	含む	停職	10日
2010年12月	国立大学	教職員	男性		女性	含む	停職	1ヶ月
2010年12月	国立大学	教授	男性	学生	女性	含む	停職	3ヶ月
2010年8月	国立大学	准教授	男性	学生	女性	含む	減給	
2010年8月	国立大学	准教授	男性	教員	男性	含まない	減給	
2010年8月	国立大学	教授	男性	教員		含まない	けん責	
2010年8月	国立大学	職員	男性	職員	女性	含む	停職	2ヶ月
2010年8月	国立大学	准教授	女性	複数の学生		含まない	停職	3ヶ月
2010年7月	国立大学	教授	男性	複数の助教や 教室員		含む	懲戒解雇	
2010年6月	国立大学	教授	男性	学生	女性	含む	戒告	
2010年4月	国立大学	元教授	男性	学生	女性	含む	退職金不支給 (辞職)	
2010年4月	公立大学	教授	男性	複数の学生、職員		含む	停職	6ヶ月
2010年3月	国立大学	教授	男性	学生		含む	諭旨解雇(辞職)	
2010年3月	国立大学	准教授	男性	複数の学生		含まない	諭旨解雇	
2010年3月	国立大学	准教授	男性	学生	女性	含む	停職	1年
2010年3月	国立大学	准教授	男性	学生	女性	含む	停職	6ヶ月
2010年3月	国立大学	教授	男性	学生	男性	含まない	戒告	
2010年3月	国立大学	准教授	男性	学生2名	女性	含む	諭旨解雇	
2010年3月	公立大学	教授	男性	学生	女性	含む	嚴重注意	
2010年3月	私立大学	教授	男性	学生		含む	諭旨退職	
2010年2月	私立大学	教授	男性	学生や職員		含む	懲戒解雇	
2010年2月	国立大学	助教	男性	複数の学生		含まない	戒告	
2010年1月	国立大学	元准教授		複数の学生		含む	停職	1ヶ月

2009年12月	国立大学	教授	男性	学生	女性	含む	減給	
2009年11月	私立大学	教授	男性	学生	女性	含む	諭旨解雇	
2009年11月	公立大学	准教授	男性	学生	男性	含む	懲戒解雇	
2009年11月	私立大学	教授	男性	学生	女性	含む	諭旨解雇	
2009年10月	国立大学	准教授	男性	学生	女性	含む	停職	1ヶ月
2009年9月	国立大学			学生		含む	辞職(退職金受給権を放棄)	
2009年8月	公立大学	教授	男性	学生	女性	含む	停職	6ヶ月
2009年8月	国立大学	特任教授	男性	助手	女性	含む	辞職	
2009年8月	国立大学	教授	男性	教員	男性	含まない	停職	3ヶ月
2009年7月	国立大学	職員	男性	卒業生	女性	含む	停職	1ヶ月
2009年6月	国立大学	准教授	男性	職員	女性	含む	停職	1ヶ月
2009年5月	国立大学	准教授	男性	学生	男性	含まない	辞職	
2009年3月	国立大学	教授	男性	職員	女性	含む	停職	3ヶ月
2009年3月	国立大学	准教授	男性	学生	女性	含む	戒告	
2009年3月	国立大学	准教授、教授も?	男性	学生		含まない	諭旨解雇	
2009年3月	国立大学	准教授	男性	学生	女性	含む	減給	
2009年2月	国立大学	准教授3名		複数の学生		含まない	諭旨解雇	
2009年2月	国立大学	准教授	男性	学生3名	女性	含む	懲戒解雇	
2009年2月	国立大学	教授	男性	職員	女性	含む	停職	3ヶ月
2009年1月	公立大学	教授	男性	複数の学生		含む	停職	6ヶ月
2009年1月	公立大学	教授	男性			含まない		
2008年12月	国立大学	准教授	男性	学生		含まない	停職	1ヶ月
2008年12月	国立大学	元教授	男性	職員	女性	含む	停職	2ヶ月
2008年12月	国立大学	准教授	男性	学生と職員	女性	含む	懲戒解雇(別件で)	
2008年12月	国立大学	准教授	男性	学生	女性	含む	停職	1ヶ月
2008年12月	国立大学	教授	男性	学生	男性	含まない	停職	2ヶ月
2008年12月	国立大学	教授	男性	学生	女性	含む	辞職	
2008年10月	国立大学	教授	男性	学生と教員		含まない	停職	2ヶ月
2008年10月	国立大学	教授	男性	学生	女性	含む	減給	
2008年9月	国立大学	准教授	男性	複数の学生		含む	懲戒解雇	
2008年9月	国立大学	助教	男性	教員		含まない	停職	10日
2008年9月	国立大学	教授	男性	学生	女性	含む	停職	1ヶ月
2008年8月	公立大学	准教授	男性	複数の学生	女性	含む	停職(辞職)	6ヶ月
2008年8月	国立大学	教授	男性	複数の学生	女性	含む	懲戒解雇	
2008年7月	私立大学	非常勤講師		学生	女性	含む	解雇	
2008年6月	私立大学	教授	男性	複数の学生		含む	諭旨解雇	

2008年6月	公立大学	前学部長	男性	医師	女性	含む	文書厳重注意処分	
2008年3月	公立大学	教授	男性	学生	女性	含む	懲戒免職	
2008年3月	私立大学	教授	男性	学生	女性	含む	諭旨退職	
2008年3月	国立大学	准教授	男性	学生	女性	含む	停職	1年
2008年3月	公立大学	教授	男性	学生	女性	含む	停職	3ヶ月
2008年2月	国立大学	助教	男性	看護師	女性	含む	諭旨解雇	
2008年2月	国立大学	教授		学生と職員		アカハラ	戒告	
2007年12月	公立大学	准教授	男性	職員	女性	含む	停職	6ヶ月
2007年12月	国立大学	元教授	男性	複数の学生と職員		含まない	諭旨解雇(辞職)	
2007年12月	国立大学	教授	男性	学生	女性	含む	懲戒解雇	
2007年12月	国立大学	教授	男性	学生	女性	含む	諭旨解雇	
2007年12月	国立大学	教授	男性	複数の助手など		含まない	停職	10日
2007年12月	公立大学	教授	男性	学生	女性	含む	懲戒解雇	
2007年11月	国立大学	教授	男性	学生	女性	含む	減給	
2007年11月	国立大学	教授	男性	学生	女性	含む	諭旨解雇	
2007年11月	私立大学	教授	男性	学生	女性	含む	公務停止	
2007年10月	国立大学	教授	男性	学生	女性	含む	減給	
2007年10月	公立大学	教授	男性	学生		アカハラ	停職	3ヶ月
2007年10月	私立大学	准教授	男性	学生	女性	含む	減給	
2007年10月	私立大学	講師	男性	学生	女性	含む	懲戒解雇	
2007年10月	国立大学	准教授	男性	学生2名	女性	含む	停職	3ヶ月
2007年9月	私立大学	助教	男性	学生	女性	含む	停職	3ヶ月
2007年8月	国立大学	教授	男性	学生	女性	含む	懲戒解雇	
2007年8月	国立大学	教授	男性	学生	女性	含む	停職	1ヶ月
2007年7月	国立大学	准教授	男性	学生	女性	含む	諭旨解雇	
2007年6月	国立大学	准教授	男性	学生	女性	含む	諭旨解雇	
2007年6月	国立大学	教員	男性	複数の学生		含む	停職	3ヶ月
2007年5月	国立大学	教授	男性	学生6名	男性	含む	辞職(懲戒解雇相当)	
2007年5月	国立大学	准教授	男性	学生	女性	含む	減給	
2007年5月	私立大学	元教授		学生	女性	含む	諭旨免職	
2007年4月	私立大学	教授	男性	学生	女性	含む	諭旨解雇	
2007年4月	公立大学	准教授		学生	女性	アカハラ	懲戒免職	
2007年3月	公立大学	教授	男性	教員	女性	含む	諭旨解雇	
2007年3月	国立大学	教授	男性	研究者	女性	含む	停職	6ヶ月(定年退官で停職は数日間)
2007年3月	公立大学	助教授	男性	学生	女性	含む	懲戒解雇	
2007年3月	私立大学	元教授	男性	学生	女性	含む	辞職	
2007年3月	国立大学	助教授	男性	学生	女性	含む	停職	15日

2007年3月	国立大学	助教授	男性	職員	女性	含む	停職	1ヶ月
2007年2月	私立大学	教授	男性	複数の学生	女性	含む	懲戒解雇	
2007年2月	私立大学	教授2名、 学長	男性	学生	女性	含む	けん責	
2007年1月	私立大学	教授	男性	学生	女性	含む	懲戒解雇	
2007年1月	公立大学	教授	男性	学生	女性	含む	停職	3ヶ月
2006年12月	国立大学	助教授	男性	複数の学生		含まない	停職	4ヶ月（不正 請求も加味）
2006年12月	私立大学	教授	男性	学生	女性	含む	降格	
2006年12月	国立大学	教授	男性	学生	女性	含む	停職	3ヶ月
2006年11月	国立大学	教授	男性	学生	女性	含む	停職	2ヶ月
2006年9月	国立大学	講師	男性	職員	女性	含む	減給	
2006年9月	国立大学	教授	男性	学生		アカハラ	停職	1ヶ月
2006年9月	公立大学	教授	男性	学生	女性	含む	停職	3ヶ月
2006年9月	国立大学	教授	男性	教員	女性	含む	停職	1ヶ月
2006年8月	国立大学	教授	男性	学生と教員		含まない	停職	2ヶ月
2006年8月	国立大学	教授	男性	学生	女性	含む	訓告	
2006年7月	国立大学	教授	男性	学生	女性	含む	懲戒解雇	
2006年6月	国立大学	教授	女性	学生	女性	含まない	訓告	
2006年6月	公立大学	助教授	男性	学生	女性	含む	停職（辞職）	3ヶ月
2006年6月	国立大学	教授	男性	学生2名	女性	含む	諭旨解雇	
2006年6月	国立大学	教授	男性	学生		含まない	停職	1ヶ月
2006年6月	国立大学	教授	男性	学生	女性	含む	懲戒解雇	
2006年6月	国立大学	助教授	男性	研究者	女性	含む	停職	15日
2006年6月	国立大学	助手	男性	職員	女性	含む	停職	1年
2006年5月	国立大学	助教授	男性	助手		含まない	停職	2ヶ月
2006年5月	国立大学	助教授	男性	学生7名	女性	含む	停職	6ヶ月
2006年4月	国立大学	助教授	男性	複数の学生	女性	含む	停職	2ヶ月
2006年4月	国立大学	職員	男性	職員	女性	含む	停職	1年
2006年4月	国立大学	教授	男性	職員	女性	含む	停職（辞職）	1ヶ月
2006年4月	公立大学	准教授				含む	停職	6ヶ月
2006年4月	公立大学	研究員				含む	停職	6ヶ月
2006年3月	国立大学	教授	男性	職員	女性	含む	諭旨解雇（辞職）	
2006年3月	国立大学	教授	男性	学生	女性	含む	懲戒解雇	
2006年3月	国立大学	教授	男性	学生	女性	含む	停職	7日
2006年3月	省庁大学	助教授	男性	学生	女性	含む	懲戒解雇	

2006年2月	国立大学	教授	男性	学生	女性	含む	停職	3ヶ月
2006年2月	国立大学	職員	男性	職員2名	女性	含む	停職	14日
2006年1月	国立大学	教授	男性	学生	女性	含む	停職	2ヶ月
2006年1月	国立大学	教授	男性	職員	女性	含む	戒告	
2005年12月	国立大学	職員	男性	職員	女性	含む	停職	1ヶ月
2005年12月	私立大学	教授	男性	学生	女性	含む	諭旨解雇	
2005年11月	国立大学	教授	男性	職員	女性	含む	停職	3ヶ月
2005年11月	国立大学	教授	男性	複数の学生	男性、女性	含む		
2005年10月	国立大学	助教授	男性	学生	女性	含む	辞職	
2005年9月	私立大学	教授	男性	学生	女性	含む	戒告(辞職)	
2005年9月	国立大学	教授2名、 助教授、講師				含む	停職	2-3ヶ月
2005年8月	私立大学	助教授	男性	学生	女性	含む	停職	3ヶ月
2005年7月	私立大学	教授	男性	学生	女性	含む		
2005年7月	国立大学	助教授	男性	複数の学生と 研究生		含まない	戒告	
2005年7月	国立大学	助教授	男性	学生	女性	含む	停職	9ヶ月
2005年7月	国立大学	教員	男性	学生	女性	含む	減給	
2005年6月	国立大学	教授	男性	学生	女性	含む	懲戒解雇	
2005年6月	国立大学	助教授	男性	複数の学生		含まない	戒告	
2005年6月	国立大学	教授	男性	学生		含まない	停職	1ヶ月
2005年6月	国立大学	教授	男性	学生		含まない	減給	
2005年5月	公立大学	助教授	男性	学生	女性	含む	減給	
2005年4月	国立大学	教授	男性	学生	女性	含む	諭旨解雇	
2005年3月	国立大学	助教授	女性	複数の医局員		含む	諭旨解雇	
2005年3月	国立大学	職員	男性	複数の学生	女性	含む	諭旨解雇	
2005年3月	国立大学	教授	男性	学生	女性	含む	停職	15日
2005年3月	国立大学	助教授	男性	複数の学生	女性	含む	停職	4ヶ月
2005年3月	国立大学	教授	男性	学生	女性	含む	停職	1ヶ月
2005年3月	公立大学	教授	女性	助教授、助手ら		アカハラ	懲戒処分(辞職)	
2005年2月	国立大学	助教授	男性	学生	女性	含む	懲戒処分適当、 その後自殺	
2005年2月	国立大学	非常勤講師		学生	女性	含む	諭旨解雇	
2005年2月	国立大学	教授	男性	学生	女性	含む	停職	6ヶ月
2005年1月	国立大学	教授	男性	学生	女性	含む	停職	2ヶ月
2005年1月	国立大学	助教授	女性	助手		アカハラ	諭旨解雇	

表 2. 大学におけるハラスメントの処分と他の要因との関係

要因	分類	解雇相当		χ^2	p
		解雇相当 n	以外 n		
公表の日時	2005年から 2008年	43	92	0.005	0.944
	2010年から 2014年	33	72		
所属大学	私立大学	22	9	25.923	0.000
	国公立大学	53	155		
行為者の身分	職員	3	7	0.020	0.595
	教員	72	152		
行為者の性別	男性	68	150	0.018	0.574
	女性	3	6		
被害者の身分	教職員	8	36	4.532	0.033
	学生	58	108		
被害者の性別	男性	3	17	3.231	0.072
	女性	55	102		
ハラスメント 内容	セクハラを 含まない	9	45	7.515	0.006
	セクハラを 含む	65	113		

性別などの詳細に関して、被害者や行為者のプライバシー保護の観点から明らかにされていない場合や、行為者の情報を公表することによって被害者の詳細が明らかになるのを懸念した結果非公表となった場合、報道事項のみではハラスメント行為の内容や関係者の属性などが具体的に把握できない場合などが認められたが、そのような不明な調査項目は空欄とした。

これら 247 件のハラスメント事例を、報道日によって 2005 年から 2009 年までの 5 年間と 2010 年から 2014 年までの 5 年間に分けると、最初の 5 年間は 140 件、それ以降の 5 年間は 107 件と、近年の方がハラスメント件数は減少していた。所属別では、私立大学が 33 件、公立大学が 43 件、国立大学が 170 件であり、私立大学と国公立大学とに分けると、私立大学が 33 件、国公立大学が 213 件と、国公立大学の事例が多かった。ハラスメントの行為者とされる者は、学生ではみられず、

教員が 230 件であり、職員 10 件と比べて圧倒的に多かった。教員の身分は、助教（助手）が 7 件、講師が 2 件、准教授または助教授（元准教授も含む）が 72 件、教授（元教授や特任教授も含む）が 138 件、その他（教員や学長、学部長、客員教授、非常勤講師、研究員など）が 13 件（何らかの教員の身分は 11 件）であり、教授、准教授（助教授）の順に多くみられた。性別では、男性が 222 件、女性が 9 件と、圧倒的に男性の方が多かった。被害者とされる者は、学生が 170 件と最も多く、次いで職員が 24 件、教員が 21 件、その他（研究者や卒業生など）が 8 件であった。複数の学生や教職員、あるいはその両方などが被害者とされた事例は 14 件みられた。性別では、男性が 20 件、女性が 160 件と、行為者とは反対に被害者は圧倒的に女性の方が多かった。ハラスメント行為の内容をセクハラが含まれるか否かで分けると、セクハラが含まれる事例は 183 件、セクハラが含まれない事例は 56 件、その他のアカハラ事例が 8 件と、セクハラ関係が多かった。処分の内容は、戒告が 16 件、けん責が 3 件、減給が 18 件、停職が 110 件、降格が 2 件、論旨解雇相当が 39 件、懲戒解雇相当が 37 件、その他（厳重注意や訓告など）が 6 件、辞職が 9 件であり、停職が最も多かった。解雇相当か否かで分けると、解雇相当が 76 件、解雇相当以外が 164 件であった。判明している停職期間は 5 日から 1 年まで、平均 3.3 ヶ月であった。

(2) クロス集計結果

χ^2 検定による解雇相当の処分か否かと報道日、所属大学、行為者の身分と性別、被害者の身分と性別、ハラスメントの内容との検討では、国公立大学と私立大学の所属別、被害者の身分、ハラスメントの内容において、解雇相当処分と有意な関係がみられた（表 2）。すなわち、私立大学の方が国公立大学よりも、教職員よりも学生の被害の方が、セクハラを含んだハラスメントの方が含まないハラスメントに比べて、それぞれ解雇相当処分になりやすかった。

その他、報道日と処分の内容以外の因子との関係では、2010 年から 2014 年の近年の 5 年間で男性の被害者が増加し、セクハラ以外のハラスメントが増加していた（表 3）。所属大学と処分の内容以外の因子との関係では、国公立大学の方が私立大学よりも、教職員や男性の被害、セクハラ以外のハラスメントが多かった（表 4）。ハラスメントの内容と処分の内容以外の因子との関係では、男性を行為者とする、学生や女性に対する

表3. 大学におけるハラスメントの公表の日時と処分以外の要因との関係

要因	分類	2005年か	2010年か	χ^2	p
		ら2008年	ら2014年		
		n	n		
所属大学	私立大学	20	13	0.261	0.609
	国公立大学	119	94		
行為者の身分	職員	5	5	0.214	0.441
	教員	132	98		
行為者の性別	男性	126	96	0.533	0.346
	女性	4	5		
被害者の身分	教職員	23	22	0.865	0.352
	学生	100	70		
被害者の性別	男性	5	15	11.909	0.001
	女性	104	56		
ハラスメント内容	セクハラを含まない	20	36	12.299	0.000
	セクハラを含む	114	69		

表4. ハラスメント事例の所属別大学と処分以外の要因との関係

要因	分類	私立大学	国公立大学	χ^2	p
		n	n		
行為者の身分	職員	0	10	1.613	0.231
	教員	32	197		
行為者の性別	男性	29	192	0.031	0.668
	女性	1	8		
被害者の身分	教職員	2	43	4.948	0.026
	学生	30	139		
被害者の性別	男性	0	20	4.000	0.031
	女性	27	132		
ハラスメント内容	セクハラを含まない	3	53	4.439	0.035
	セクハラを含む	30	152		

表5. ハラスメント事例のハラスメント内容と処分以外の要因との関係

要因	分類	セクハラを含まない	セクハラを含む	χ^2	p
		n	n		
行為者の身分	職員	1	9	1.127	0.260
	教員	55	168		
行為者の性別	男性	46	172	15.934	0.001
	女性	6	1		
被害者の身分	教職員	15	28	5.131	0.024
	学生	31	134		
被害者の身分	男性	15	3	117.414	0.000
	女性	3	156		

セクハラを含むハラスメント行為が多く認められた(表5)。

χ^2 検定で処分の内容と所属大学、被害者の身分、ハラスメントの内容との間に、それぞれ有意な関係が認められたことから、特に強い関係について、Cochran-Mantel-Haenszel検定によって、国公立大学と私立大学別のハラスメントの内容と解雇相当処分の関連性、ハラスメントの内容別の所属大学と解雇相当処分の関連性を調べた。

その結果、所属大学の層別解析による統計結果は $p=0.044$ と有意であり、ハラスメントの内容の層別解析による統計結果も $p=0.000$ とさらに有意であった。すなわち、大学によらず、セクハラを含んだハラスメントの方が含まないハラスメントに比べて、解雇相当処分が多く、一方ハラスメントの内容に関係なく、私立大学の方が国公立大学よりも、解雇相当処分になりやすかった。

(3) 多重ロジスティック回帰分析の結果

ハラスメント事例に対する処分の内容を従属変数、報道日、所属大学、行為者の身分と性別、被害者の身分と性別、ハラスメントの内容を独立変数とする強制投入法による多重ロジスティック回帰分析を行った。

その結果、所属大学とハラスメントの内容だけが処分の内容と有意な関係があった(表6)。すなわち、私立大学のハラスメントの方が国公立大学よりも、セク

表 6. 解雇か否かの処分に関連する要因
(多重ロジスティック回帰分析による)

変数	オッズ 比	95%CI	p
公表日時 (2010 年から 2014 年/2005 年から 2009 年)	1.399	(0.652, 3.000)	0.388
所属大学 (私立/国公立)	0.189	(0.071, 0.504)	0.001
行為者の身分 (教員/職員)	0.393	(0.074, 2.081)	0.272
行為者の性別 (男性/女性)	0.000	(0.000,)	0.999
被害者の身分 (学生/教職員)	2.356	(0.742, 7.477)	0.146
被害者の性別 (男性/女性)	4.743	(0.409, 54.959)	0.213
ハラスメント内容 (セクハラを含まない/セクハラを含む)	28.599	(1.167, 700.955)	0.040

ハラを含むハラスメントの方が含まない場合と比べて、それぞれ解雇相当の処分になりやすいものと思われた。

(4) 特筆すべきハラスメント事例

報道された内容からの抽出ではあるが、特筆すべきハラスメント事例としては、「研究に向いていない」、「バカ」などの暴言を浴びせて叱責が長い時は 8 時間にも及んでいる事例、助教が教授に対してパワハラを行った事例、学生からのアカハラ相談を 2 年間放置していた事例、セクハラでの懲戒処分審査のための事情聴取を 3 年間にわたって拒み続け処分を受けないまま退職した事例、ハラスメント対策委員やハラスメント相談員がセクハラをした事例、人権教育の研究や学外委員をしていたにも関わらずセクハラをした事例、セクハラで停職処分を受けたものの再度同様な行為を繰り返して論旨解雇になった事例、セクハラ相談機関に相談したものの対応が悪かったためにセクハラが継続した事例などがみられた。

その他、教え子の女子大学院生からセクハラで訴えられた助教授が、懲戒処分の決定を前にして自殺するという悲惨な事例が認められている。

4. 考察

大学という研究・教育機関でのハラスメントによる懲戒処分例を収集した。今回の調査によって、ハラス

メントは、一般企業と同様に、全国の大学においても広く認められることが判明した。また、2014 年の調査終了時点から現在までの推移は不明であるものの、解雇に至るような懲戒処分例の更なる検討では、私立大学の方が国公立大学よりも、セクハラあるいはセクハラを含むハラスメントの方がセクハラ以外のハラスメントと比べて、解雇相当処分になりやすかった。

ハラスメント数自体に関しては、国公立大学の方が私立大学よりも多かった。その理由としては、国公立大学の方が私立大学よりも、調査漏れが少ない可能性や、教職員の身分が保証されると感じているためにハラスメントを犯しやすい可能性、公共性が高いためにハラスメントが表面化しやすい可能性などが考えられる。また、国公立大学の方が私立大学よりも、教職員や男性の被害、セクハラ以外のハラスメントが数多く認められ、ハラスメントのバリエーションが多くなっているようにも思われる。

私立大学の方が国公立大学よりもハラスメント数が少ないにも関わらず、解雇などの厳しい懲戒処分になりやすい理由としては、こうした国公立大学の可能性の裏返しがあるように思われる。すなわち、私立大学の方が、国の関与が少ないために、解雇などの懲戒処分を下しやすい可能性や、一般企業の corporate social responsibility (CSR) のように、世間の評判を気にするために、より厳しい処分を示しやすい可能性などがあるのかもしれない。私立大学の方が経営に対する意識が高いことから、学生をお客様と同様にみなして丁寧に扱う傾向があるようにも思われる。また、そうしたことによって、私立大学の教職員の方が、ハラスメントにならないように自重しているのかもしれない。

今回の調査では、解雇相当処分になりやすい要因として、セクハラを含むハラスメントであることも示唆された。このような、セクハラがあると重い懲戒処分が下されやすいことは、表 1 に示す個別の事例からも窺える。例えば、2009 年 2 月の同一の国立大学で生じた 2 件の事例では、勿論内容の違いはあるが、アカハラの 3 人の准教授は論旨解雇であるのに対して、セクハラの場合は懲戒解雇となり、同じ解雇でも処分が異なっている。セクハラが厳しい懲戒処分になりやすいという意識の高まりによって、今回の調査結果のように、以前はセクハラが多かったのが、近年は少なくなり、代わってセクハラ以外のハラスメントが増えているのかもしれない。

セクハラ以外のハラスメントの増加は、Academic

Contrapower Harassmentと同様であり、他の調査でも示されている^{7,8)}。例えば、今回の調査と同様な年代における、厚生労働省が実施している総合労働相談¹¹⁾では、全国の相談件数が急増しており、全体の約1/4を占める民事上の個別労働紛争相談件数でも、同様な増加がみられる。その内訳の経年的推移では、「解雇」に関する問題が最多であったのが、「いじめ・嫌がらせ」が右肩上がりに増え続け、平成24年度に初めて「解雇」を上回った。これからみても、セクハラ以外のいじめや嫌がらせが急増しているのがわかる。このようなセクハラ以外のハラスメントでは、今回の調査結果で認められるように、男性の被害も多いことが窺われる。セクハラ以外のハラスメントの増加傾向は、実際にそうした事例が増えている可能性や、表面化しやすくなっている風潮がある可能性などに起因するものと思われるが、詳細は不明である。

その他、今回の調査から、行為者については、男性や、職員よりも教員によるハラスメントが圧倒的に多いことが認められた。行為者は教授が多く、次に准教授であった。また、ハラスメントの被害者は、教職員のこともあるが、学生が多く、教授などの主に地位や立場が優位な者からより立場が弱い者への嫌がらせが多くみられた。特に、男性教員から女子学生に対する、セクハラを含むハラスメント行為が多いものと思われた。停職期間は公になっていないものもあるため、今回の結果では解析しなかったが、多くは半年以内であった。

ちなみに、今回特筆すべきハラスメント行為を数例挙げたが、他の大学と比べて、ハラスメントが起りやすいというわけではないものと思われる。

以上、今回の調査で得られた結果について考察を加えたが、大学におけるハラスメントは、一般企業のそれとは異なる点も多いものと思われる。特に、職員よりも教員あるいは学生でその傾向が著しいように感じる。私見ではあるが、ハラスメントの背景となる大学と一般企業との違いに関しては、以下のような点が挙げられる。

まず、大学はゼネラリストの養成機関ではなく、スペシャリストの養成機関であることが多くの一般企業とは大きく異なる。例えば、よく小売商店の集まりと称されるように、大学は少数の専門家からなる数多くの教室の集合体であるため、各教室はそれぞれの専門性や独自性が強く、教室間の横のつながりが乏しい。そのために、所属機関や他の教室にはわからない形で

密室内でのハラスメントが起りやすい。学問の専門性が高いほど、他の専門領域の者には踏み込み難いことになり、教室の独自性が高まる。なお、少数の専門家とは、教授を筆頭とする准教授、講師、助教などの教員、あるいは大学院生や学部生などの学生からなる。

次に、多くの教員や学生はスペシャリストになることを目指しており、その目的のために、組織の社会的名声だけでなく、上司となる教員の学問での専門性を慕って集まることも少なくない。採用や受け容れに際して、教室の教授の意向が尊重されやすく、上司との間で雇用契約が結ばれる場合もある。そのため、教授や准教授、あるいは講師、助教などと部下の教員や学生との関係は、徒弟関係に似て、通常の間人間関係よりも密接であり、ハラスメントの土壌となりうる。すなわち、このような状況では、上司に権限や権力が集中しやすく、部下の人間性をも掌握しているとの上司の勘違いによってハラスメントが生じる。上司の意向に逆らった場合は、スペシャリストになる道や昇進が絶たれることもあるため、上司の意向に逆らわないようにする結果、ハラスメントが発覚し難いことになりやすい。

また、こうしたことは、必ずしも上司との間で起こるわけではなく、専門性を高める過程で、同僚や部下との間でも生じる。学問だけに限らないが、ある専門性が高い場合、その高い専門性での優位な立場から、低い者へのハラスメントが起り得る。一般的に、昇進するためには、上司や同僚、部下よりも高い評価や業績、専門性を築く必要があることから、教室内外の研究者との競争が激しく、場合によっては妬みや嫉みからハラスメントが生じることもある。

その他、教室の専門性が高い、否定的にいうと狭いために、一般企業でよくみられるような社内での異動が少ないこともハラスメントにつながりやすい一因となっている。すなわち、所属機関の他の教室との間での異動は通常行われず、異動がある場合は、他の機関との間でなされることが多い。そのため、上司である教授の評価や推薦が大きな意味を持つ。つまり、ハラスメントを受けていたとしても、将来を考えて、上司の評価に支障を来さないように我慢したり、泣き寝入りをするものが多いものと思われる。例え争う場合も、あまり大きく、あるいは公にしたいくないとの意思が働いて、裁判にまで発展することは少なく、内部で設置されているハラスメント相談窓口やハラスメント委員会に訴えるにすぎないことが多いものと考えられる。

それが自浄作用となり、大学に好ましい結果をもたらす場合もあるかもしれないが、密室性が故に公にならずに一時的な出来事に留まったり、上司の評価が悪化して逆効果となるような場合も少なくないものと推察される。

ハラスメントの認定や対策に関しても、大学などの機関では、一般企業とは異なる面がある。すなわち、経済性や密室性などの点から、他の教員がハラスメント関連の委員を兼任していることが多いため、ハラスメントの専門的な判断を下し難く、行為者との人間関係や利害関係などによって公正であるべき判断が左右される場合があるものと思われる。また、他の大きな問題として、ハラスメント関連の多くの委員は任期性であることから、任期満了で委員が交代すると、新たな委員が過去のハラスメント事例を理解しなければならないことになる。それによって、ハラスメントか否かの判断に時間を要したり、行為者との関係で判断が修飾されうるであろう。もし、委員が永続的であれば、委員を継続する間にハラスメントの理解が進み、ハラスメントのスペシャリストとなることが期待される。しかし、委員となることが多いであろう教員は通常別の専門性を有するため、自身の専門性を高めるための研究や教育に時間を割き、ハラスメント関連の委員としての役割は二の次になりやすいものと推測される。通常、委員に見合うだけの手当も支給されず、自身の専門外の仕事を背負い込むだけ、との認識になりやすいものと解される。また、大学に限らないことではあるが、教員を採用する場合、主に執筆論文や成果などの研究上の業績が重視され、ハラスメントの行為者となりうるような人物評価が疎かになることも少なくないものと思われる。

今回の調査では、ハラスメント委員会などを所属機関で設置しながら、その判定まで長期間を要した事例もみられた。ハラスメント事例で裁判などの法的手段を講じる場合、民法第 709 条の不法行為か民法 719 条の共同不法行為、民法第 415 条の債務不履行（いわゆる安全配慮義務もこれに含まれる）に根拠をおくことが多いものと思われる。そのいずれかを理由として、法的手段に訴えることになるが、時効が異なる点に注意する必要がある。すなわち、不法行為は 3 年であるが、安全配慮義務は 10 年と長い。そのため、不法行為を理由として法的手段を講じることができるのは短期間に限られることになる。ハラスメントが行われた場合、被害者の望みの多くは行為者の責任を糾弾するこ

とにあるものと思われる。しかし、行為者の責任を直接糾弾する不法行為で訴える場合、時効が 3 年と短いため、もし所属機関のハラスメント委員会などに提訴して、長い期間を要した挙句、行為者の責任が問われない結果になると、不法行為の時効によって裁判などの法的手段で行為者を訴えることができない事態も予想される。その場合でも、ハラスメント行為が 10 年以内の事例であれば、安全配慮義務違反を理由として所属組織に対する法的手段を講じることができるが、被害者の第一の望みとは異なり、組織を訴えることに躊躇する被害者も多いものと思われる。つまり、判定までの時間が重要であるため、委員の苦労はあるものの、できるだけ早く結論を出すことが望ましい。

今回の調査結果を解釈する場合、様々な限界があることも考慮する必要がある。つまり、大学のプレスリリースや新聞などのマスコミ報道によって検索し得た事例を対象としているが、古い事例ほど検索し難くなることから、調査漏れの事例が存在することは否めないものと思われる。さらに、発表・報道事例を対象としているため、未発表や未報道の事例までは検索できていない。しかも、懲戒処分になった事例を調査していることから、所属機関のハラスメント委員会などで、ハラスメントに該当しないと判断された事例はほとんど含まれていないものと思われる。すなわち、今回の検討事例は、あくまでも氷山の一角であることを認識する必要がある。

文献

- 1) 湯川やよい (2006): 「アカハラ」概念の再考—問題理解の共有と議論の基盤づくりに向けて—。現代社会と大学評価, 2: 66-95.
- 2) 湯川やよい (20011): アカデミック・ハラスメントの形成過程—医療系女性大学院生のライフストーリーから—。教育社会学研究, 88: 163-184.
- 3) 北仲千里 (2009): 「アカハラ対策普及のなかでセクハラ対策充実への課題」。CSH 全国ネットワーク第 15 回全国集会シンポジウム報告 (於慶応大学)。
- 4) NPO アカデミック・ハラスメントをなくすネットワーク (NAAH) (2004): 『アカデミック・ハラスメント防止対策ガイドライン』www.naah.jp.
- 5) Fitzgerald LF, Weizman LM, Gold Y, Ormerod M (1988): “Academic Harassment: Sex and Denial in Scholarly Garb”, Psychol Women Q 12: 329-340.
- 6) Fitzgerald LF (1993): Sexual harassment: Violence

- against women in the workplace. *Am Psychol* 48: 1070-1076.
- 7) DeSouza ER (2011): Frequency rates and correlates of contrapower harassment in higher education. *J Interpers Violence* 26: 158-88.
- 8) Lampman C, Crew EC, Lowery S, Tompkins KA, Mulder M (2016): Women faculty distressed: descriptions and consequences of academic contrapower harassment. *J Women High Educ* 9: 169-189.
- 9) 入江正洋 (2015): 職場のパワーハラスメント：現状と対応, *健康科学* 37:23-35.
- 10) 石井妙子、西濱康行、石井拓士 (2013): 懲戒処分；適正な対応と実務. *労務行政研究所編*, 東京.
- 11) 厚生労働省大臣官房地方課労働紛争処理業務室 (2013): 平成 25 年度個別労働紛争解決制度施行状況.