

大学・大学院の風土改革とリスク対応――

アカデミック・ハラスメント 対策の本格展開

～事案・裁判の争点／規程・体制の進化／相談・調整の要点～

担当者
トップ・教員・職員
必読の書

共著
井口 博
吉武 清實

□ 大学の対応と責務

- 相談員としての留意点・守秘義務・相談内容確認
- 防止対策委員会が被害申立を受けたときの留意点
- 調査委員会での調査における留意点
- 二次被害防止の措置～誹謗中傷されないために
- 調査委員会～調査マニュアル、報告書のまとめ方
- 懲戒審査委員会～委員構成、再事情調査、処分と基準

□ 規則・規程・ガイドライン

- 作成・点検における注意事項とチェックポイント

□ 防止対策～相談・解決、予防システムの構築

- 目指すは「相談しやすく早期解決しやすい」システム
- 学内連携～各窓口・相談担当者・委員(会)

□ 相談窓口と相談員～相談者の心理、守秘義務

- 解決手続きを相談者にどう説明するか
- 相談業務の経験蓄積と継承

□ ハラスメント相談・解決ルートでの「調整」解決

- 解決手続きの種類と進め方詳細～調整・調停・調査

● 本書の構成 ●

I アカデミック・ハラスメント対策と大学法人の責務
～アカハラとは／事案と処分、裁判例
／必要な規則・規程と調査、懲戒処分の運用～

II 大学におけるアカデミック・ハラスメント対策
～教育的解決手続き「調整」の実際／
相談・解決・予防システムの構築と展開～

III 資料編

- A. ハラスメント等防止規程及びガイドライン集
立命館大学、中央大学、芝浦工業大学、明星大学
- B. 関連法令・規則等～人事院、厚生労働省
- C. 相談、支援機関等～法テラス、厚生労働省

● 推薦のことば ●

戒能 民江氏 お茶の水女子大学名誉教授
菅谷 貴子氏 山田・尾崎法律事務所弁護士
青野 透氏 金沢大学大学教育開発・支援センター
教育支援システム研究部門教授

納谷 廣美氏 明治大学学事顧問・名誉教授
飯塚 恭子氏 中央大学人事担当副部長・
ハラスメント防止啓発支援室兼務
工藤 潤氏 公益財団法人大学基準協会事務局長

● 著者プロフィール ●

○井口 博 / 東京ゆまにて法律事務所弁護士

1989年裁判官退官後、弁護士登録(大阪弁護士会)。92年ジョージタウン大学ロースクール修士課程修了。96年法律事務所を開設。

2004年から05年まで内閣府男女共同参画局 配偶者からの暴力の加害者更生に関する検討委員会。05年から06年まで千葉県DV防止・被害者支援基本計画策定検討委員会。08年から10年まで司法試験考査委員。

『セクシャルハラスメント裁判が切り開いた地平』『アディクションと家族』16巻3号(1999)。M.プレイヤー『アメリカ雇用差別禁止法』(訳)(木鐸社、1997)、『キャンパスセクハラ対策の進化』(地域科学研究会、2008)など著書・論文多数。

○吉武 清實 / 東北大学高等教育推進センター教授

カウンセラー(東北大学学生相談所相談員・ハラスメント全学学生相談窓口相談員)
日本学生相談学会理事長(2010～)

東北大学教育学部助手、同学部助教授を経て、東北大学学生相談所相談員、2005年東北大学高等教育開発推進センター教授。

「ハラスメントへの対応」『学生相談ハンドブック』(学苑社、2010)。「大学改革期の学生相談・ハラスメント相談とキャリア支援」『大学における学生相談・ハラスメント相談・キャリア支援—学生相談体制・キャリア支援体制をどう整備・充実させるか—』(東北大学出版会、2008)。「大学におけるハラスメント対策と学生相談の協働」『学生相談必携GUIDEBOOK』(金剛出版、2012)など著書・論文多数。

目 次

I. アカデミック・ハラスメント対策と大学法人の責務 井口 博

はじめに

1. アカデミック・ハラスメントの最近の動向

- (1) アカデミック・ハラスメントの具体例
- (2) アカデミック・ハラスメントの原因
 - 1) 加害者の個人的資質、性格に起因するもの
 - 2) 職場環境に起因するもの
 - 3) 組織そのものが加害者であるもの
- (3) なぜこのような問題が取り上げられる必要があるのか
- (4) アカデミック・ハラスメントの現状
 - 1) 事件数の増加・多様化・被害の深刻化
 - 2) 加害者、企業・法人、役職者・管理職の責任拡大
 - 3) アカデミック・ハラスメントと役職者・管理職の責任
- (5) アカデミック・ハラスメントに関する大学の対応の現状
 - 1) 体制の不備とハラスメントに対する認識不足
 - 2) ハラスメントが生じる4条件
 - 3) 大学の対応
 - 4) 学内におけるハラスメントに対する「措置義務」
 - 5) 事案に対する新たな対応策～「調整」
 - 6) アカデミック・ハラスメントに関する最近の処分と裁判例の争点

2. アカデミック・ハラスメントと大学の対応

- (1) 相談員としての留意点
- (2) 守秘義務 2) 相談内容の確認
- (3) 防止対策委員会が被害申立を受けたときの留意点
 - 1) ハラスメントとほかの違法事由が併存しているケース
 - 2) 卒業生も含めて同様の被害者が併存しているケース
 - 3) 調査委員会での調査における留意点
 - 4) 解決手段の整備～効果的な「通知」方式
 - 5) 二次被害防止のための措置
- (4) 被害申立をしたことによる誹謗・中傷されないための措置
- (5) 二次被害があったときの調査と処分の規程を設けること
- (6) 調査委員会での報告書のまとめ方
- (7) 調査マニュアルの必要性 2) 懲戒処分の勧告を含めるか
- (8) 懲戒審査委員会での審査の進め方
 - 1) 委員構成の問題 2) 再事情調査をさかどうかの判断
 - 3) 懲戒処分の決定とその基準
 - 4) 懲戒処分以外の教育的措置とその問題点

3. 大学として必要な規則と規定

- (1) ガイドラインと必要な規則・規程
- (2) ガイドラインの性質と規定のしかた 2) 規則・規程
- (3) 懲戒処分に関する学内規程とその問題点
 - 1) 就業規則・懲戒規程 2) 事件公表に関する基準

4. アカデミック・ハラスメントと大学の法的責任

- (1) 被害者から加害者に対する請求
- (2) 被害者から大学法人と役職者・管理職に対する請求
- (3) 加害者からの請求とグレーゾーン
- (4) ハラスメント行為であることを認識していない責任

5. アカデミック・ハラスメントの防止対策

- (1) 加害者にならないための5つのチェックポイント
 - 1) 人権意識を持つこと
 - 2) 自分の言動のコントロール～衝動型と常習型
 - 3) 講座やゼミの雰囲気チェック
 - 4) 警報ランプを見落とさないこと 5) 日常行動における注意
- (2) 被害者にならないための5つのチェックポイント
 - 1) 危ないと思ったら近付かない
 - 2) 声を出すことを分らせる
 - 3) メモや日記をふだんからつけておく
 - 4) 危険情報を共有する 5) 大学にどんどん意見を言う
- (3) 大学として必要な対策～5つのポイント
 - 1) 組織の認識と職場環境の見直し
 - 2) 大学全体がハラスメントは人権侵害であり、暴力であるとの認識をもつこと

- 3) 実情を把握すること
- 4) 実効性のある防止対策と初期の相談対応の重要性
- 5) 研修のあり方を考える

- (2) 被害者にならないための5つのチェックポイント
 - 1) 危ないと思ったら近付かない
 - 2) 声を出すことを分らせる
 - 3) メモや日記をふだんからつけておく
 - 4) 危険情報を共有する 5) 大学にどんどん意見を言う
- (3) 大学として必要な対策～5つのポイント
 - 1) 組織の認識と職場環境の見直し
 - 2) 大学全体がハラスメントは人権侵害であり、暴力であるとの認識をもつこと
 - 3) 実情を把握すること
 - 4) 実効性のある防止対策と初期の相談対応の重要性
 - 5) 研修のあり方を考える

6. 最後に
- (資料-1) アカデミック・ハラスメントについての主な報道例
- (資料-2) アカデミック・ハラスメントに関する最近の主な裁判例
- (参考資料) アカハラ・パワハラの最近の主な報道及び処分例

II. 大学におけるアカデミック・ハラスメント対策 吉武 清實

〈要旨〉

はじめに

1. ハラスメント対策への取り組みの姿勢

- (1) ハラスメント問題の重要性の認識
- (2) ハラスメントが被害者・相手方・大学に与える影響
- (3) 実態把握

2. ハラスメント防止対策～相談・解決ならびに予防システムの構築

- (1) ハラスメントの定義と例示
 - (2) ハラスメント防止対策のための規程と組織
 - (3) 目指すは実効的な予防システム
 - (4) 目指すは「相談しやすく早期解決しやすい」相談・解決システム
 - (5) アカデミック・ハラスメント対策の前提
 - (6) ハラスメント解決手続きとしての「調整」
- 〈模擬事例1A〉学生相談ルートでの調整の限界
〈模擬事例1B〉規程・ガイドラインに則ったハラスメント相談・解決ルートでの調整による解決

3. ハラスメント相談のシステム

- (1) 相談窓口と相談員
 - 1) 全学のハラスメント窓口の相談員 2) 相談窓口の周知度
 - 3) 相談の受付方法と相談方法
- (2) 相談者の心理、守秘義務 (3) 相談員の役割
- 〈説明例〉解決手続きをどう説明するか
 - 1) 申立てとはどういうことか 2) 申立書の作成
 - 3) 申立書に記載される事項 4) 相談員の禁句
 - 5) 相談員の同席 6) 記録・報告の義務 7) 記録の保管
 - 4) 相談員の役割の多重性の是非について
- (5) 通訳支援体制の整備

4. 解決のシステム

- (1) 適用の範囲 (2) 相談による解決と申立てによる解決
- (3) 解決手続きの種類
- (資料-1) 「ハラスメント防止対策組織(概略図)」および「相談・申立から問題解決までの手続きの流れ(概略図)」
- (4) 調整という解決手続き
- (資料-2) 「調査行為の進め方(1)～(3)」
- (5) 調停という解決手続き
- (6) 調査という解決手続き (7) 緊急措置
- (資料-3) 「相談者(申立人)の緊急措置」
- (8) 重要な「合意」の手続き

- (9) 学生相談（職員相談）窓口ルートまたはハラスメント相談窓口ルートでの対応
 (10) 加害者への研修
5. アカハラ・パワハラ の例示
 (1) 「修学・教育上の権利の侵害」
 (2) 「研究上の権利の侵害」 (3) 「就業上の権利の侵害」
 (4) 「上記の(1)～(3)に共通する権利の侵害・不適切な言動による脅かし」

- (4) 芝浦工業大学 教員倫理綱領
 4 (1) 明星大学キャンパス・ハラスメントの防止等に関する規程（抄）
B. 関連法令・規則等
 1 人事院
 (1) 「懲戒処分等の指針」の一部改正について」及び「懲戒処分の指針について（通知）」（抄）〔平成 20 年 4 月 1 日〕
 (2) 「パワー・ハラスメント」を起さないために注意すべき言動例について（通知）及び「パワー・ハラスメント」を起さないために注意すべき言動例」〔平成 22 年 1 月 8 日〕

- 2 厚生労働省
 (1) 「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言取りまとめ」（抄）及び「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」〔平成 24 年 3 月 15 日〕
 (2) 「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告について」（抄）及び「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告 概要」〔平成 24 年 1 月 30 日〕

- C. 相談、支援機関等**
 1 日本司法支援センター 法テラス『法人パンフレット』（抄）
 2 厚生労働省（都道府県労働局）総合労働相談コーナー『職場のトラブル解決サポートします「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」に基づく 3 つの制度のご案内』

6. アカデミック・ハラスメント相談の実態と相談・解決の実際
 おわりに
 〈参考資料-1〉国立大学法人東北大学におけるハラスメントの防止等に関する規程
 〈参考資料-2〉ハラスメント問題解決のためのガイドライン

Ⅲ. 資料編
A. ハラスメント等防止規程及びガイドライン集

- 1 (1) 立命館大学ハラスメント防止のためのガイドライン（抄）
 (2) 立命館大学ハラスメント防止に関する規程（抄）
 (3) 立命館大学教職員の行動指針
 2 (1) 中央大学ハラスメント防止啓発に関する規程（抄）
 (2) 中央大学ハラスメント防止啓発ガイドライン（抄）
 3 (1) 学校法人芝浦工業大学ハラスメント防止規程（抄）
 (2) ハラスメントとその防止に関するガイドライン（抄）
 (3) 学校法人芝浦工業大学 教職員行動規範

◆ 推 薦 の こ と ば ◆

（敬称略）

<p>○「セクハラ以上に高い文脈依存性～アカハラ対策の本格的な取組みを」○</p> <p>大学ハラスメント対策が開始されてから 13 年、大学におけるハラスメント事件はなお後を絶たない。アカハラやパワハラ問題の浮上が近年の大きな特徴である。とりわけアカハラ事件の増加は著しい。 だが、大学にとってアカハラ対応ほど難しいものはない。アカハラは、セクハラ以上に文脈依存性が高く、「本人のためを思って」行った厳しい教育的指導とどう違うのかなど、処分ともなれば吟味が必要となる。 一方で、アカハラが大学の構造的問題だとすれば、被害を申</p>	<p>戒能 民江</p>
<p>○「急務であるアカハラ対策～実践的な書」○</p> <p>ハラスメント対策を実務家として担当して 10 年、ハラスメント、特にアカデミック・ハラスメント案件の増加傾向は顕著であるというのが実感である。 一般的にハラスメントは、継続的かつ、上下関係がある人間関係に起こるものとされているが、高等教育の現場では、個々の研究室ごと、担当科目ごとに、圧倒的なパワーを有する指導者と受講生との関係性が構築されている。また、教員と職員との関係も構造的に、前者がパワーを有している関係性が認められる。さらに、一般企業のような上下関係ではないため、一般的に、高等教育機関における教員のコントロールは難しいという問題もあり、近時、深刻な問題となっている。昨年、ニュースにもなった元オリンピック選手との例など、まさに、高等教育におけるハラスメント対策の難しさを露呈し、改めて、高等</p>	<p>菅谷 貴子</p>
<p>○「アカハラ廃絶に向けて～起きてしまったからでは遅い」○</p> <p>本書資料の「アカハラについての主な報道例」を見れば、東大をはじめ、多くの大学でアカハラが起きていることが分かる。特に研究重視の大学に顕著と思われる。著者たちによれば、閉鎖的な空間で当事者間に優越的關係が存在することが当たり前とされる大学という場所では、ハラスメントを絶対に容認しないという方針を大学が明確にしない限り、引き金となる個人がいればいつ起きても不思議ではない現象とされる。研究偏重の大学ではとくに、高名な学者が弟子たちを従えてという</p>	<p>青野 透</p>

立にくく、孤立しがちな学生や若手研究者の立場を十分考慮しなければならない。また、教育研究機関として、被害からの回復という視点を忘れてはならない。
 本書は弁護士からの実務的助言とともに、大学のカウンセラーからは実践を通して「調整」という解決方法の有効性と課題が示されている。大学におけるアカハラ対応の本格展開が求められる現在、多くの関係者が本書から学んで大学の取組みに活用することを期待する。

教育におけるハラスメント対策の重要性を再認識させる事件である。
 特に、アカデミック・ハラスメント対策は、まさに急務であり、本書では、最近のトラブル事例・判例を多く取り上げ、その争点と論点を詳細に紹介することによって、その問題点をあぶり出し、その上で、その対策方法が具体的に説明されており、極めて実践的な書と言える。
 さらに、各大学の規程、ガイドラインなども紹介されており、この一冊で、充分にハラスメント対策の整備が行えるものとなっている。
 ハラスメント対策が進んでいる大学・大学院でも、これから取り組む大学・大学院にも是非、推薦したい一冊である。

風土の中で生じ易いということを再認識すべきである。
 起きてしまったからでは遅い。パワハラが未然防止できない大学は、セクハラやパワハラ。教育改革を標榜する大学であっても、一人のハラスメント教員が学生・院生や若手研究者の全てを台無しにする。今すぐアカハラを止めなければ、「大学改革実行プラン」など無意味になる。そう実感させられる一冊である。

<p>○「教育界が求めるハラスメント対策の指針になり得る書」○</p> <p>今わが国は、パラダイム・シフト（価値観の質的転換）のプロセスに入っています。加えて、国際社会との連携・共生を求め、中で、一段とグローバル化が進行しています。これは、明治維新や戦後改革に匹敵する変革の時代を迎えていることを意味していると思います。 このような状況下において、人びとは、老若・男女・宗教・学歴・社会的地位（権力）などの相違を問わず、社会生活の中にあつては他者との関係が多様な苦悩にあわれていることでしょう。教育の現場にあっては同様です。その、昨今の大きな課題の一つが、アカデミック・ハラスメントです。 私は、平成 24 年 3 月末に明治大学法学部専任教授（民事訴訟法、司法制度論を担当）を定年退職し、同時に 2 期 8 年の学長職を任期満了により退任しましたが、この間数多くの、かつ多様な</p>	<p>納谷 廣美</p>
<p>○「相談担当者・教職員とともにトップにとって必読書」○</p> <p>大学は、一般企業に比べると身分や上下関係が複雑であることに加え、固有の師弟関係等により、研究領域の流動性が低いという側面があり、ハラスメントを受けてもゼミ・研究室から逃れにくく、加害行為を受けても相談しにくいという状況があります。その結果、被害者はメンタルな問題を抱えたり、研究をあきらめてしまうというケースが少なくありません。 本書では、両氏とも、深刻な事態になる前に解決する方法の重要性を指摘しています。弁護士である井口氏は、法的な側面から豊富な事案・判例を踏まえ、大学の責務と対策の要点を指摘し、「通知」や「調整」という解決方法の有効性を論展しています。</p>	<p>飯塚 恭子</p>
<p>○「自己点検・評価の重要項目～大学のリスク・マネジメントと責務」○</p> <p>大学や研究機関等でのアカデミック・ハラスメント事件は、最近、増加傾向にあるという。いわゆるアカハラ問題は、単に被害者と加害者の間の問題ではない。学生・院生の学習意欲や学業環境への影響、また教員・職員の労働意欲や労働環境に大きくかわる問題である。 ハラスメント対策を事前に講じておくことは、リスク・マネジメントの観点からも極めて重要であり、大学の責務である。ハラスメント対策が大学評価の項目の一つとして位置づけられてい</p>	<p>工藤 潤</p>

ハラスメント事件の相談を受けました（もっとも私は、昭和 43 年 4 月から現在まで弁護士の資格もあり、その法的知識や実務経験を頼りにされたかもしませんが……）。しかしその当時は、適切なハラスメント対策の指針もなく、また相談への対応に相応しい事例も少なく、大変苦労しました。
 このたび出版された本書は、教育界が求める、そのハラスメント対策の指針になり得る貴重な書籍であり、教育関係者にとつては必携の 1 冊といえます。しかも著者の井口先生と吉武先生は、いずれも豊富な実務経験および法的知識をお持ちになられていることもあって、素晴らしい内容の著書になっています。是非、各機関・部署にてご購入・配備して、今後のアカデミック・ハラスメントの予防・対応・解決にお役立ていただくことをお勧めいたします。

吉武氏は、教育者及びカウンセラーという立場から、ハラスメント対策はメンタルヘルス対策であると明言しています。そして、教育機関における「調停」「調査」の限界に言及するとともに、早期解決のための打開策を具体的に示し、的確な助言を展開しています。
 本書は、事案解決に行き詰まった時、それを打開するヒントが満載されており、我々相談担当者にとっては、頼りになるバイブル的存在といえます。教職員は勿論のこと、トップの職位にある方々の必読書としても勧めたい一冊です。

るのである。
 本書は、井口氏と吉武氏が、最近のアカハラの特徴、大学の対応、防止対策等について、具体的事例を織り交ぜ、論点を明確にして提言している。
 ハラスメント対策の確立はもとより、ハラスメントにかかる自己点検・評価を進化させようとする大学にとって、有益な書である。

東京千代田区一番町 6-4 ライオンズ第 2-108
 〒102-0082
 TEL (03) 3234-1231 FAX (03) 3234-4993
 E-mail kkj@chikikagaku-k.co.jp

地域科学研究会・高等教育情報センター
<http://www.chikikagaku-k.co.jp>

キリトリ線(※申込みの折は必ずお送りください)

申 込 書 年 月 日

ハンド8集	アカデミック・ハラスメント対策の本格展開	定価 6,200 円（本体 5,905 円、送料込）	冊
-------	----------------------	----------------------------	---

勤務先 _____
 所在地 _____

 部課名 _____
 連絡者 _____
 TEL _____ FAX _____
 E-mail _____
 必要書類（✓を入れて下さい）見積書 請求書 納品書
 その他の必要事項（ _____ ）

（取次・東京官署普及）

（書 店 用）

ISBN 9 78-4-9 250 69-3 7-3

◆FAX・メールまたは郵送にてお申し込みください。
 ◆書店を通して購入される際は、この案内書を書店へお持ちください。