

＜研究紹介＞

アカデミック・ハラスメントを科学する

The Science of Academic Harassment

津野香奈美*

Kanami Tsuno

I. はじめに

世の中には様々なハラスメントがあり、いずれのハラスメントも、健康に悪影響を及ぼし、組織に対しても生産性低下や離職率の増加などの悪影響を及ぼす要因になっていることがわかっている。しかし、労働者を対象としたハラスメントと比較して、学生も被害の対象となるアカデミック・ハラスメント（アカハラ）に関する研究は、相対的に少ない。本稿では、アカハラに関する文献を整理し、アカハラとは何か、何かが原因で起こるのか、そしてどのような対策が必要かについて、これまでに報告されている研究を紹介する。

II. アカデミック・ハラスメントとは

アカハラは、大学等のキャンパス内で起きるハラスメントの総称であり、教員から学生に対して、あるいは教員から若手の研究員や教員等に対して行われる、権力を用いた嫌がらせを意味する言葉である。代表的な例としては、学習・研究活動の妨害（学会出張を許可しない、研究に必要な物品の購入を承認しない等）、卒業・進級の妨害（「不真面目だ」という理由で留年させる、卒業研究終了後もお礼奉公として実験させる等）、選択権の侵害（研究テーマを押し付ける、内定を取り消させる等）、指導の放棄（研究指導をしない、論文を送っても数カ月間無視する等）、不当な経済的負担の強要（実験に失敗したことを理由に経済的弁済をさせる）、研究成果の搾取（学生が書いた論文の第一著者に指導教員になる、その研究に関っていない者を共著者に入れさせる等）、精神的虐待（「バカ」「アホ」等と罵倒する、学生の持ってきた原稿をゴミ箱に突っ込む等）、誹謗中傷（「あんなバカが就職できるわけない」と周囲に言う、虚偽の噂を含む怪文書を配る等）、不当な環境下での指導の強制（23時など深夜に指導を行う、休日の実験を強要する等）があげられる¹⁾。

ハラスメントの中には、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）、マタニティハラスメント（マタハラ）、育児休業・介護休業等に関するハラスメント（育

* 神奈川県立保健福祉大学大学院ヘルスイノベーション研究科

介ハラ)が含まれるが、これらは「職場で」起きるもののみ、法的定義が存在し、事業主に対する防止対策が義務付けられている(表1)。

被害者が雇用者である場合は、それぞれの法律によって保護される対象となる一方で、被害者が学生である場合は、対応するにあたり根拠となる法律がない。現状では、セクハラ含む性暴力に関してのみ、文科省が、各大学が適切に対応するように通達するに留まっている。例えば、公立学校の教育職員等による初等中等教育段階の児童生徒等への性暴力等があった場合には原則として懲戒免職処分とするなど、厳正な懲戒処分を行う必要がある旨が規定されたことを大学も参考にするようとした通知や²⁾、大学における教員採用時に、学生に対する性暴力等を原因とする懲戒処分歴等がないかを出願書類において十分に確認し、適切な採用判断を行う旨の通知³⁾が出されている。対策の必要性は認識されているものの、雇用者が置かれた状況と比較すると、学生が十分に守られているとは言えない状況と言える。

名称	定義	根拠法
パワーハラスメント (パワハラ)	職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されること。	労働施策総合推進法
セクシュアルハラスメント (セクハラ)	職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されること。	男女雇用機会均等法
マタニティハラスメント (マタハラ)	職場において行われるその雇用する女性労働者に対する当該女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、妊娠又は出産に関する事由であって厚生労働省令で定めるものに関する言動により当該女性労働者の就業環境が害されること。	男女雇用機会均等法
育児休業・介護休業等に関するハラスメント (育介ハラ)	職場において行われるその雇用する労働者に対する育児休業、介護休業その他の子の養育又は家族の介護に関する厚生労働省令で定める制度又は措置の利用に関する言動により当該労働者の就業環境が害されること。	育児介護休業法

表1. ハラスメントの種類

Ⅲ. アカハラの実態

アカハラの実態について、特に学生を対象にした量的調査は少ない。日本学術会議が 2019～2020 年に大学向けに実施した調査⁴でも、ハラスメントの実態把握のために教職員にアンケートをとっている大学等は 86%にのぼるが、学生にアンケートをとっている大学等は 10%に留まることが報告されている。一方で、同会議が同じタイミングで大学教員や博士課程の院生らを対象に実施した調査⁴⁾によると、回答した約 8600 人のうち、男性の 30%、女性の 56%が「これまでにハラスメントの被害経験がある」と答えている。これは、2021 年の連合調査⁵⁾で報告された職場でハラスメントを受けたことがある人の割合（32.4%）と比べ、非常に多い。日本の教育研究機関においては、特に女性がアカハラを受けやすい可能性がある。また、このような大学におけるハラスメント経験者割合の高さは、国外の調査においても同様の結果が報告されている。例えば、大学に勤務する従業員の 50%がパワハラを経験していたという報告⁶⁾や、他の職場と比べて大学におけるパワハラ被害者は 3 倍多かったと言う報告⁷⁾もある。実は大学は、ハラスメントのハイリスク職場なのである。

実態調査は少ないが、特に国公立大学の場合、懲戒処分に至った件は公表されることが多い。例えば入江によると、2005 年 1 月 1 日から 2014 年 12 月 31 日までの 10 年間で、日本の大学では 247 件のハラスメントが発生したと報告されている（公表されたもののみ、逮捕された事例は除く）⁸⁾。読売新聞が 2022 年末～2023 年 2 月にかけて、国立大（86 校）と公立大（99 校）の計 185 校を対象に実施した調査（回収率 87.6%）では、2017～2021 年度の 5 年間に、少なくとも 78 人の大学教職員がセクハラやわいせつ行為で懲戒処分を受けていたことがわかっている⁹⁾。被害者の 8 割は学生であり、処分は停職が 36 人で最も多く、懲戒解雇は 4 人であった。年代や職位を見ると、40～50 歳代の教授、准教授が多かったと報告されている。

なお 2023 年 7 月に刑法が改正され、強制性交等罪と準強制性交等罪の二つの犯罪が統合されて不同意性交等罪が創設された。その際、不同意状態を規定するものとして「同意しない意思を形成し、表明し若しくは全うすることが困難な状態」が記され、その中に「経済的又は社会的関係上の地位に基づく影響力による不利益の憂慮」が明記された。大学教員と指導学生との関係ではこの状態に該当するため、性交等あるいはわいせつ行為に至った場合は、セクハラではなく性犯罪となることに留意が必要である。このような性犯罪を防止するためには、当然、行為に至る前の段階（恋愛感情を持って 2 人きりの食事に誘う、頻回にプライベートな連絡を行う等）についても、大学教員が指導学生に対して行った場合、あるいは上司一部下関係となる教員同士で行った場合等は、重大なセクハラとして取り扱う必要がある。

IV. アカハラの規定要因

なぜ教育研究機関である大学という場で、本来守られるべき学生や若手の研究者がハラスメントの被害にあってしまうのだろうか。アカハラの要因として、大学という特殊な環境が影響していると指摘されており、本稿でも、特にこれらの構造的側面について触れる。

一つが、閉鎖的な研究室のシステム（講座制）である^{1,10)}。大学における研究室は、それぞれが独立しており、教授をリーダーとして、その下に准教授、講師、助教がいる“講座”という体制を取ることが多い。各研究室の独立性が高く、さらに専門性も高いため、小規模事業所が集まっているような状態とも言える。このような状況だと、各研究室の状態が見えにくく、ハラスメントの発見も遅れる傾向にある。

第二に、講座制の場合、教授に権限が集中するため、他の教員や学生は異論を唱えにくいという、権力の非対称性が発生しやすい。さらに臨床医学系の講座（医局）の場合、ここに人事権（医局内の人事や関連病院への医師の配置などを差配する権限）が加わる。このように、力関係の格差があるほどハラスメントが起こりやすい¹¹⁾。また、被害を受けても報復行為を恐れて申告しない傾向¹²⁾にあることから、ハラスメントの温床となりやすい場であると言える。特に、教授が競争的資金を多数集める場合、間接経費等が大学の収入になり経営にも寄与しているため、さらに権力（パワー）が強まる傾向にある。実際、多くの大学・研究機関では、加害者がもたらす資金や業績などを優先し、被害者よりも加害者を擁護する傾向が指摘されている¹³⁾。多額の研究資金を獲得しているハラスメント加害者は「科学の発展に貢献しているから失ってはならない人材だ」という物語の下で守られがちであり、組織は金銭的・名誉的な利害を優先する傾向にあるのである。

三つ目は、過度な業績主義である。例えば、求められる要求度が高かったり、過度なプレッシャーに晒されたり、ノルマがあるような職場では、パワハラが誘発されることがわかっている^{14,15)}。研究者の業績は、論文や書籍を何本書いたか、どのくらい研究費を取ったか、という数値で評価されることが多い。さらに近年、特に自然科学や社会科学の分野において、論文を掲載するジャーナルのインパクトファクター（Impact Factor: IF）が重要視されるようになった。IFは特定の期間にそのジャーナルに掲載された論文が、他の論文にどれだけ引用されたかの平均値を示すもので、数値が高い程、競争率の高い重要なジャーナルに論文を載せたと評価される。これらの評価指標により、教員が学生の業績を横取りしたり、過度の業績を求めたりするという、構造的にアカハラが起こりやすい要因となっている。

V. アカハラ防止対策はどのように進めれば良いのか

ハラスメントが起こりやすい構造的側面のある大学において、アカハラを発生させないためには、研究室内の権力格差を是正する、研究室の透明性を高める、過度な業績主義をやめる、等の対策が必要である。ただ、構造的側面を抜本的に変えるのは難しい。そのため、ハラスメントが起きた時に、第三者である目撃者（傍観者）が早期に介入し深刻化を防止するための教育や研修が重要である¹⁶⁾。

なお、アカハラ防止対策として期待される副指導教員制度に関しては、副指導教員体制導入の有無別にアカハラ経験の有無を見ても、両群に特に統計的な差がなかったことが報告されている¹⁷⁾。副指導教員体制が取られていても、実質的には指導教員の権限が大きく、指導教員と副指導教員との関係性によっては、あるいは専門性の異なる同僚に意見する抵抗感もあり、対等な立場で意見を言ったり介入できたりしない状態であることが多い。副指導教員制度があれば安心というのではなく、学生や若手の研究者に不適切な言動をしている教員がいた場合に、特に学部長・研究科長等の上級役職者等が、迅速に止めに入ったり介入できたりする体制にしておくことが重要である。

一方で、アカハラには該当しないような教員の指導を、学生や若手の研究者がアカハラと認識してしまう場合もある。例えば、教員からの批判的なコメントを、学生が深刻に、あるいは過剰にネガティブに受け止めてしまう等である。実際に、悲観主義的なものの見方や考え方をする学生であるほど、教員からの厳しい言動や自分に納得いかない行為を、アカハラ行為として認知しやすいことがわかっている¹⁷⁾。このようなミスコミュニケーションを防ぐための方法として、学生が所属する研究室の先輩・同僚との横の人間関係の繋がりからのサポート（「横」関係の心理的風土）を向上させることの有効性が示唆されている。例えば、先輩や同級生に気軽に相談できる環境にあれば、教員から研究を批判された後にも、そのコメントをアカハラと認知するのではなく、建設的なものとして再解釈できる可能性が高まる。もちろん、意見の伝え方自体に関しても、教員自身が学生からフィードバックを受ける機会を持ち、適宜改善することが望ましいであろう。

VI. おわりに

本稿では、アカハラに関する日本の現状を紹介し、アカハラの規定要因、そしてこれまでの研究結果から考えられる防止対策を紹介した。大学は、そもそも構造的にハラスメントが起きやす

い場所であるが、近年、さらに「稼げる大学」であることが求められるなど、大学間の競争の激しさは増している。このような状況は、アカハラをさらに誘発するリスクになる危険性があると言える。国や文科省としても、大学に過度に競争を求めることが、結果的に人を追い詰め、そのしわ寄せがより弱い立場である学生や若手研究者にいくことを認識して欲しい。

大学教員においては、学生や自分より立場の弱い教職員との間に力の非対称性があることを十分に認識すると共に、自らの教育指導方法に関してフィードバックを受ける機会を作る必要がある。大学としては、アカハラを誘発しやすい構造的側面を緩和すること、そして第三者が介入できる体制を整えておくことが重要であると言えるだろう。

文献

1. 西村優紀美. アカデミック・ハラスメント問題と学生相談. 富山大学保健管理センター紀要 **4**, 21–30 (2005).
2. 文部科学省. 学生に対するセクシャルハラスメントを含む性暴力等に対する措置について (令和4年7月22日通知) .
3. 文部科学省. セクシュアルハラスメントを含む性暴力等の防止に向けた取組の推進について (令和4年11月22日通知) .
4. 日本学術会議. 大学・研究機関における男女共同参画推進と研究環境改善に向けた提言—日本学術会議アンケート調査結果を踏まえて—. (2023).
5. 連合. 仕事の世界におけるハラスメントに関する実態調査 2021
https://www.atpress.ne.jp/releases/264764/att_264764_1.pdf (2021).
6. McKay, R., Arnold, D. H., Fratzl, J. & Thomas, R. Workplace Bullying In Academia: A Canadian Study. *Employee Responsibilities Rights J.* **20**, 77–100 (2008).
7. Thomson, A. Workplace bullying rife in the second, union claims. *Times Educ. Suppl.* (2010).
8. 入江正洋. 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 (2018).
9. セクハラ・わいせつ教授ら5年間で78人...国公立大、停職処分が最多. 読売新聞オンライン (2023年4月2日).
10. Normile, D. Academic harassment. Women faculty battle Japan's koza system. *Science*. **291**, 817–818 (2001).
11. Mahmoudi, M. Academic bullying slows the evolution of science. *Nat. Rev. Mater.* **8**, 301–303 (2023).

12. Lasser, J. *et al.* Power abuse and anonymous accusations in academia – Perspectives from early career researchers and recommendations for improvement. *Beiträge zur Hochschulforschung*. **43**, 48–61 (2021).
13. Täuber, S., Oliveri, N. F., Kostakopoulou, D. & Mahmoudi, M. Breaking the silence around academic harassment. *FEBS Lett.* **596**, 2337–2344 (2022).
14. Goodboy, A. K., Martin, M. M., Mills, C. B. & Clark-Gordon, C. V. Workplace bullying in academia: A conditional process model. *Manage. Commun. Q.* **36**, 664–687 (2022).
15. Baillien, E., De Cuyper, N. & De Witte, H. Job autonomy and workload as antecedents of workplace bullying: A two-wave test of Karasek’s Job Demand Control Model for targets and perpetrators. *J. Occup. Organ. Psychol.* **84**, 191–208 (2011).
16. Mahmoudi, M. & Keashly, L. Filling the space: A framework for coordinated global actions to diminish academic bullying. *Angew. Chem. Weinheim Bergstr. Ger.* **133**, 3378–3384 (2021).
17. 小田部貴子, 丸野俊一 & 舩田亮太. アカデミック・ハラスメントの生起実態とその背景要因の分析. *九州大学心理学研究*. **11**, 45-56 (2010).

