

# 身边にひそむ“ハラスメント”という暴力 どんな組織にも求められる具体的な対策



御輿 久美子  
(おごし くみこ)

奈良県立医科大学女性研究者  
支援センター特任教授

一般財団法人とよなか  
男女共同参画推進財団評議員

2001年に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)を立ち上げた。以降、代表理事として大学等のハラスメントの相談と防止のための啓発・研修また、加害者に対する意識・行動変革のための研修もおこなっている。NAAHでは、アカデミック・ハラスメントは「優位な力関係のもとでおこる理不尽な行為者が嫌がらせをしようという意図がなくてもおこりうる」としている。

◆ NAAH のホームページ  
<http://www.naah.jp>

## ハラスメント被害 4人に1人

職場における上司からの厳しい叱責や同僚たちからの無視などパワー・ハラスメントと呼ばれる行為は、全国どの職場でも、働く人の約25%が受けているという報告があります(平成24年度厚生労働省委託事業「職場のパワー・ハラスメントに関する実態調査報告書」)。こういった攻撃を受けやすいのは、部下、後輩、非正規社員といった立場の弱い人であることも示されています。特に、女性は職場等での地位が男性に比べて低いことが多く、そのためセクシュアル・ハラスメントだけでなくパワー・ハラスメントの被害も受けやすいといえます。

## 問題は 教育・研究の場でも

労働の現場だけでなく、大学等の教育・研究の場においても同様のハラスメントがおこっています。私が代表理事を務める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)では、年間200件を超える新規相談を受けていますが、約半数が学生・大学院生、残り半数が若手の教員からです。いずれの場合も圧倒的に多いのは指導教員あるいは上司にあたる教授からの暴言、能力を否定するような発言、叱責、指導放棄や無視、それから殴ったり頭や頬を叩いたりするといった身体的暴力もあります。また、自分で研究した成果を論文にまとめようとしているのに、その研究成果を指導者に取り上げられてしまったという

相談もあります。

大学では、教員一人が数人の学生や院生の指導をするという体制をとることが多く、こういう場合にハラスメントが多く発生しています。ここでは、NAAHの相談事例から被害者がとる行動を3つに分類してハラスメントの構造を分析します。そして、職場や組織がアカデミック・ハラスメントだけではなくセクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメントなどを含めて被害を受けた人を救済し、ハラスメントを未然に防ぐ方策を考えたいと思います。

## 被害者のとる 3つの行動パターン

これまでにNAAHが受けた相談からは、指導教員からのアカデミック・ハラスメントで傷ついた場合、被害者のとる行動は次の3通りに分けられます。

一番多い例は、被害者が踏み留まつて、教員が反省しハラスメントをしないように変わることを望む場合です。自分がハラスメントをする教員から逃げれば、教員はいつまでも反省せず変わらないとの思いからです。しかしながら、指導教員の方にはハラスメントをしている自覚がないので反省せず、事態は好転しません。そういう状態が続くうちに被害者は精神的な苦痛で抑うつ状態となり、大学に行けなくなってしまします。

第二は、指導教員の暴言や叱責に耐えて、叱られないように褒めてもらえるように自分を変えていく場合です。この場合には、指導教員の言動を全面的に受け入れて自分の言動を合わせてい

くため、その教員に認められるようになった頃には、自分が受けた暴言や叱責はアカデミック・ハラスメントではなく教育指導の一方法であると考えるようになります。その結果、被害を受けた人が指導する立場に変わると、加害者に転化してしまうことがあります。これは、性別を問わず女性の被害者であっても同様です。

第三は、他の教員のところに移る等、アカデミック・ハラスメントから逃れることを希望する場合です。NAAHの経験では、大学が迅速に指導教員を変更する等の措置をとれば、相談者は落ち着きを取り戻し、留年等の不利益を被ることなく精神的にも完全に回復します。

## 早急にすべきは 被害者を安全な 場所に移すこと

これら3通りの相談事例からいえることは、ハラスメントの被害相談があれば、組織としては、早急に加害行為をしたと思われる人から被害者が離れるように対応をとるべきであり、しばらくこういう環境に我慢をするように求めることは被害者に苦痛を強いること、あるいはハラスメントを容認することになってしまうとの認識を持つべきです。被害者には、迅速に落ち着ける安全な環境に移るように対応し、加害者が再び加害行為をしないよう再教育するのは、それは組織としてやるべきことです。

被害者が被害の場から逃げないのは、組織が責任をもつ

て加害者への対応、つまり再教育をおこなわないから、自分がやらなければと思ってしまうからなのです。そしてまた、被害者も立場が変われば加害者になってしまうことのないように、人権を尊重する教育をおこなうことも必要です。

## 組織の密室化を どう防ぐのか

組織としてハラスメントを防止するためにもう一つ大事な点は、組織の風通しをよくすることです。大学のゼミや研究室のように、一人の指導者が全権を持っている小さな集団から成り立っている組織では、それぞれの集団が密室化してハラスメントがおこりやすく、おこっても他から察知されません。それぞれの集団が独自に別個のやり方で運営されるとき、その集団内の弱い立場の人の人権が軽視されることがあります。

組織としてハラスメントをおこさないための共通の認識が醸成され、弱い立場の人たちの人権が尊重される文化を形成してゆくには、健全な相互批判と議論ができる開放的な組織づくりが必要です。



NAAH主催の大学等の機関でハラスメント問題を担当している相談員の研修会

### パワーハラスメント予防・ 解決に向けた厚生労働省の動き

セクシュアル・ハラスメント、ドメスティック・バイオレンスなど身近な暴力が定義されることを通じて、社会的な関心が一気に広がり、予防や解決に向けた法律や制度が進みだした。それと同様にパワーハラスメントも、政府はようやく政策課題として取り組んでいる。

職場での「いじめや嫌がらせ」に関する相談が激増したことを受け、2011年6月厚生労働省「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」が発足した。円卓会議はワーキング・グループを設けて検討を重ね、翌年3月には提言をまとめた。そこでは、「職場からパワーハラスメントをなくし、働くひとの尊厳や人格が大切にされる社会を創っていくための第一歩」と提言を位置づけて、パワーハラスメントを次のように定義した。

**職場のパワーハラスメントとは、同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいう。**

厚労省では提言を受けて、パワーハラスメントの予防・解決に取り組むためにハローワークを通じたポスター・リーフレットの配布、ポータルサイトによる情報提供を行なっている。

“ハラスメント”という身近な暴力を解決するためには、私たちがいっそう関心を持つことが必要だ。

**厚生労働省ポータルサイト  
「みんなでなくそう職場のパワーハラスメント 明るい職場応援団」**

URL  
<http://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/index.html>  
(編集部)