

山口大学のハラスメント防止体制の現状と課題

佐竹圭介 山口大学教育学部

Current Status and Challenges of the Harassment Prevention System at Yamaguchi University

SATAKE, Keisuke

Faculty of Education, Yamaguchi University

(Received January 31, 2025)

要約

本稿の目的は、山口大学のハラスメント防止・対策に関する規則の現状を整理し、改善課題を提起することにより、より良い教育・研究環境の醸成を目指すことである。山口大学ではハラスメントの防止・対策に関する文書として「防止対策規則」「委員会規則」「ガイドライン」の3つを制定しており、それぞれの文書の各条項について整理し、その内容を検討した。その結果、山口大学のハラスメント防止・対策の体制は、平均的な水準以上の質を備えていることが示されたが、一方で兼任相談員の負担が大きいことも見出された。その他、ハラスメント対応の実務面で検討することが求められる課題を列記し、今後の体制の改善に向けた提案を行なった。

キーワード：

I 問題と目的

本稿では、山口大学が制定しているハラスメント防止に関する規則等を精査し、現時点での山口大学のハラスメント防止体制について整理するとともに、その整備のための課題を提起し、今後のより良い教育・研究環境の醸成に資することを目的とする。

1. 大学におけるハラスメント問題への関心

検討のために、まず大学におけるハラスメントの問題の特徴について、整理することから始めたい。労働の場におけるパワーハラスメントに関しては、労働施策総合推進法の改正により、2018年よりパワーハラスメントの法制化がなされたことにより、一般社会における注目のピークを迎え、現在でもその注目は高い水準で継続していると思われる。それでは、大学におけるハラスメントに関してはどうか。

2025年1月17日時点でインターネット検索

サイトGoogleを用いて「大学」「ハラスメント」という検索語でニュースを検索すると、京都大学、九州大学、三重大学などの国立大学のほか、慶應義塾大学、早稲田大学などの有名私立大学での事案を見つけることができる。例えば、京都大学においては、研究所所属の教授による所属教員1名へのパワーハラスメントと学生1名に対するアカデミックハラスメントがホームページで報告されている（京都大学，2024）。慶應義塾大学では、文学部教授がハラスメント行為のほか、研究費不正や規則違反のために論旨退職処分となっている（慶應義塾大学，2024）。そして、その他のニュースではハラスメントに関わる事案に関する進行中の訴訟についてのニュースが見つかる（朝日新聞DIGITAL，2024；Yahoo!ニュース，2024；NHK News Web，2025）。

この半年間でこれだけのニュースが取り沙汰

されていることを考えると、少なくとも一般的な会社組織におけるハラスメントの問題と比べても、勝るとも劣らない関心を引くトピックであると言えよう。

2. 大学のハラスメント問題への関心の変遷

次に、大学におけるハラスメントへの関心がこれまでどのようにして生まれ、変遷してきたのかについて見ていく。このトピックについて世間の注目が生まれたきっかけは、1993年に発生した京都大学におけるセクシュアルハラスメントの事案（甲野，2001）であろう。当時、セクシュアルハラスメントへの関心はすでに高まっていた上に、その被害の深刻さと影響、当事者らによる告発などによって、大きく注目された。当時、1990年代中盤には、大学におけるハラスメントという意味合いとしてアカデミックハラスメントという語が使われ始めたようだが、大学におけるセクシュアルハラスメントと同義に用いられることもあったようである（土屋，2019）。それが1990年代後半から2000年代にかけて徐々に、セクシュアルハラスメントではない、教職員間や、教員の学生に対する威圧的な言動や嫌がらせの問題がアカデミックハラスメントと呼ばれるように変化してきている（土屋，2019）。

3. 本稿で扱う大学におけるハラスメント概念の整理

次に、大学におけるハラスメントについて、一般的な労働の場におけるハラスメントとの比較において、その特徴を整理する。

前述のように労働の場において発生するハラスメントの問題は、男女雇用機会均等法、育児介護休業法や労働施策総合推進法法律等によって法制化されている状況である。これらによって、いわゆるセクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とするハラスメントなどについては、明確な定義がなされ、大学もそれに基づいた規程や規則を制定している。

もちろん、大学も教職員にとっては労働の場であるため、これら法律に基づいた施策、防止体制がとられている点は同じである。しかしながら、大学の特異な点として、学生という立場の成員が所属していること、また、それと関連するが、教育という場であるために教える-教えられるという関係が生じることが、他の一般的な組織と異なる点であると言えよう。そして、大学におけるハラスメントとして最も典型的と思われる教員が加害者であり、学生が被害者であるという関係におけるハラスメントに関しては、他のハラスメントのようにその行為を規制する根拠となる法律がないという問題が大きな特徴と言える（野田，2020）。

例えば、2018年に改正された労働施策総合推進法では、パワーハラスメントは「優越的な関係を背景とした、業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により、就業環境が害されること」というすべての要件を満たすものとされ、労働の場を対象としていることは明らかである。そのため、一般的な労働の場においては、法律に則ったハラスメントの認識で事足りる一方で、大学においては法律の範疇では捉えられない形態のハラスメントについて意識した規程、規則の整備が必要であるという課題がある。

4. 本稿の検討方法

以上、大学におけるハラスメントに関しては、一般の労働の場とは異なる視点で規程や規則が必要となることを見てきた。それを踏まえ、筆者の所属する国立大学法人山口大学におけるハラスメント防止体制に関わる規則等を概観し、その特徴を記述していくことが本稿の目的である。その検討の際に参照軸として、筆者も作成に参画した、全国の大学のハラスメント防止体制について調査を行なった葛ら（2019）を用いる。葛ら（2019）は、相談体制と防止体制の二側面について調査を実施しており、現時点で最も網羅的に本邦の大学におけ

るハラスメント防止体制についてまとめた報告書であるため、本論の目的に合致すると考えられる。

さらに、別の参考資料として文部科学省（2022）が委託調査として実施した大学のハラスメント防止体制に関する調査報告書も参考とする。この調査では、ハラスメント相談や防止施策に関する専門家へのヒアリングを実施していることから、より実情的な状況が得られることから本論の目的と合致するものと考えられる。

加えて、筆者の立場も明確にしておく、過去に九州大学ハラスメント対策推進室での相談員としての勤務経験と、ハラスメント相談に関する研究法学者との共同研究である「大学におけるハラスメント紛争とその解決（公益財団法人大幸財団第11回人文・社会科学系学術研究助成，研究代表者：渡部美由紀）」へ参画経験がある。本稿では、これらの経験を踏まえた視点からも検討を行うこととする。

ただし、筆者は山口大学のハラスメント防止・対策には参画しておらず、規則等の策定にも関わっていないため、あくまで第三者的な視点からの検討に留まることは留意されたい。

II 山口大学のハラスメント防止関連規程の検討

山口大学のハラスメント防止関連規程としては、1. 国立大学法人山口大学におけるハラスメントの防止及び対策に関する規則（以下、防止対策規則とする）、2. 国立大学法人山口大学ハラスメント防止・対策委員会規則（以下、委員会規則とする）、3. 国立大学法人山口大学ハラスメント防止・対策に関するガイドライン（防止・対策ガイドラインとする）、の3文書がある。文書の構造としては、防止対策規則に基づき設置される防止・対策委員会について定めた文書が委員会規則であり、同じく防止対策規則に基づいて、そのために必要な事項を定

めたものが防止・対策ガイドラインというかたちとなっている。以下、それぞれについて文書間の関連についても見ていきながら、葛ら（2019）などを都度参照し、山口大学におけるハラスメント防止体制について整理する。

1. 防止対策規則

防止対策規則は、11条から成る「山口大学におけるハラスメントの防止及び対策に関し必要な事項」（第1条趣旨より）について定めた文書である。以下、各条について見ていき、その特徴について考察を加える。

1) 定義

第1条は文書の趣旨について述べたものであるため、第2条の定義から見ていくこととする。本規則におけるハラスメントの定義については、重要であるため以下に引用する。

この規則において「ハラスメント」とは、人種、国籍、性別、出身地、宗教、政治的信条、年齢、職業、身体的特徴等広く人格にかかわる事項又は就学、就業若しくは教育・研究にかかわる事項において、相手の意に反する不適切な言動により、相手に不利益を与えたり、人としての品位と尊厳を損なわせるすべての言動をいう。ハラスメントには、セクシュアル・ハラスメント、アカデミック・ハラスメント、パワー・ハラスメント、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント及びその他のハラスメントが含まれる。ハラスメントの防止・対策に関して、その適正かつ有効な実施を図るための具体的な内容等については、国立大学法人山口大学ハラスメント防止・対策に関するガイドライン（平成18年規則第5号。以下「ガイドライン」という。）に定める。

2 この規則において「性暴力等」とは、セクシュアル・ハラスメントのうち、就学、就業若しくは教育・研究上の地位や人間関係の優位性に基づく影響力によって受ける不利益を憂慮させること等の行為又は事由により、相手の同意しない意思を形成等することが困難な状況に乗じて行われる刑法上の不同意わいせつ罪又は不同意性交罪に該

当する行為をいう。

本条では、まずハラスメントの全体的な定義として、ハラスメント的言動に直接影響を与える可能性のある要因を具体的に挙げ、対象を明確化している点が特徴である。その上で「就学」と「教育・研究」にかかわる事項であることを明示することによって、前述した法律の範囲外の行為についても対象としていることが見て取れる。

次に、ハラスメントの種類としては、法制化されているハラスメントに加え、アカデミックハラスメントおよびその他のハラスメントを含めている点も、幅広くハラスメントの問題を扱おうとする表れであることが見て取れる。

以上は、他の国公立大学の規程等と同様であるが、山口大学の防止対策規則の特徴的な点は、性暴力等についての定義を明確化している点であろう。この文章では、性暴力等をセクシュアルハラスメントの一部と位置付けた上で、いわゆる「対価型セクシュアルハラスメント」の形態によって不同意わいせつ罪または不同意性交罪に該当する行為を明文化しているものと考えられる。ただし、ある行為が不同意かどうかを判断することは、法的にも非常に難しい問題を孕んでいる。

2) 責務

第3条と第4条の1では、それぞれ学長、各部局長等、構成員のハラスメント防止に関する責務を謳っている。具体的には、学長は全学のハラスメント防止対策および被害が生じた際の救済に関する体制を整える責任を負い、部局長等はその具体的実施について責任を負い、構成員は規則とガイドラインに基づき、ハラスメント行為を行うことを禁止する、という趣旨である。

2020年の労働施策総合推進法の改正においては、パワーハラスメントの法制化が目されたが、同時に重要な改正として、パワーハラスメントに関する法制化とともに、セクシュアル

ハラスメントや妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とするハラスメントの防止に関して、国、事業主、国民が果たすべき義務についても明記されたことが挙げられる。山口大学の防止対策規則も同様に立場に応じた責任を負うことを明記する建て付けになっていると言えよう。

3) 行為者への対処方針

第4条の2はハラスメント行為を行ったものに対しては、懲戒処分を含めた厳正な対処をすることを謳っている条項である。大学によってさまざまであるが、多くの大学は懲戒処分に関する規程等においてハラスメント事案を明確に取り上げていることは少なく、本条のような条項を明記することにより、ハラスメント行為が懲戒処分の対象となることが文書的に明確になるという構造となっている。

4) ハラスメント防止・対策委員会

第5条では、ハラスメント防止・対策委員会が山口大学における防止対策を行う主体であることが記載されている。詳しい内容は、次節の委員会規則の検討において行うこととする。

5) 相談員と相談業務

① ハラスメント相談体制

第6条から第10条までは、山口大学におけるハラスメント相談の体制について定めたものである。まず、第6条は相談員についてである。山口大学の相談員は、各部局等からの教員と、総務企画部長が推薦する職員から選出され、それぞれ性別のバランスをとることが求められている。

文部科学省（2020）は、大学におけるハラスメント相談窓口の類型を2つのパターンに分けている。一つは「教職員が兼任で名前を出しているだけで、「相談室」といった専用の部屋はない」パターンであり、もう一つは「専門性のある相談員を雇っている」パターンである。そして多くの大学が前者のパターンであることを述べている。山口大学も前者のパターンであ

ると言える。

ただし、葛ら（2019）では、このような「兼任相談員」が相談にあたっている体制においては、教職員に大きな負担がかかっていることも示している。特に第6条の4においては、相談員の氏名、所属、連絡用電話、ファックス及び電子メールアドレス等を学内限定で公表することとなっており、現時点ではおそらく通常業務で使用されている連絡先が掲載されていることは、センシティブな内容を扱う相談を受け付ける体制として、例えば相談員専用のメールアドレスを付与するなど、改善できる点があると考えられる。

② 相談員の任務

続いて第7条には相談員の任務が定められている。相談を受けることの他にも、相談内容に応じて医療やカウンセリングへ繋げること、相談を記録し、防止・対策委員会へ報告する業務が挙げられている。しかしながら、兼任の相談員は、ハラスメント相談ばかりか、相談業務に従事した経験がない状況で、他の構成員からの相談を受けることに対する心理的負担は大きいことが明らかにされている（葛ら，2019）。葛ら（2014）や千賀ら（2019）は、ハラスメント相談には一般的な臨床心理面接とは異なる専門性を要することを論じており、専門相談員を設置することが望ましいことは、文部科学省（2020）などでも示されている。少なくとも、選出された相談員に対する、専門性を持った講師からの研修を丁寧に実施することは必須であると考えられる。

なお、7条の2においては、相談員が相談内容によって重大な事態であると判断した場合には、速やかに防止・対策委員会に報告することが定められており、これは、他大学で行われるいわゆる「緊急対応」にあたる対応を定めているものと思われる。山口大学では、後述する防止・対策規則の第16条で「臨時の対応措置」として規定されている。「緊急対応」は大学に

よって異なるものの、多くの場合、調査などを経ずにハラスメントが生じる可能性のある環境を調整し、被害が拡大することを防ぐための措置である。相談員が事案の重大性を判断する際は、後述するガイドラインの第13項において、ある程度規定されているものの、その判断は相談員に負担があるだろう。さらに、ここには「定義」において明記された「性暴力等」の文言が用いられていることから、対価型セクシュアルハラスメントの形式による不同意性交等が明確に疑われる事案などについては「臨時の対応措置」の判断をして良いということであろう。しかし、前述の通り、不同意かどうかを判断することは非常に難しい問題であり、このような事案に対応する相談員の負担はさらに大きい。

③ 相談員の遵守事項

第8条は相談員の遵守事項が定められており、これらは相談員が相談を受ける際に留意すべき態度を示しているものと思われる。まず、相談者のみならず、加害者等も含む事案に関連する「当事者」の権利を保護することと守秘義務の遵守が謳われている。ハラスメント相談では、主に被害者からの相談を受け付けることから、被害者側の視点で話を聞くこととなる。そのため、加害者側の視点が抜け落ち、勢い、加害者とされる者の権利を侵害することもあるため、その点、留意が必要である。

相談員の遵守事項の第2は相談者に解決策を押し付けないようにすることである。杉原（2017）は、ハラスメント相談においては相談内容に影響を受けて、話を聴いた相談員の方が憤りに駆られることがあると述べている。また、その感情に基づいて不用意に動いてしまった結果、相談者に不利益が生じる可能性も示唆している。逆に相談を早く済ませてしまおうと、思いつく解決方法を伝えることで、相談者を二重に傷つけてしまうことがないようにも留意したい。

第3は相談においてハラスメント的言動をしてはならない、という当たり前とも思われる条項であるが、ハラスメント相談では、相談者自身の防衛反応として、自らの考えを押し付けたり、被害を矮小化したり、相談者の方に問題があると判断してしまうことも少なくない（杉原，2017）。

ハラスメント相談には以上のような留意すべき態度が求められるが、兼任の相談員がこれらを十全に理解し、実践するためには、やはりそれなりの期間の研修やトレーニングを受けることが望ましい。

④ 相談業務の形態

第9条は相談業務の形態等について述べたものである。山口大学では対面のみではなく、手紙、電話、ファックス、電子メールでの相談が可能であることが明記されている。第9条の2では、相談員であれば誰でも相談して良いこととされており、他学部の教員や事務職員に相談できるという体制は、事案によっては安心して相談できる体制が確保されるという点で良い点であろう。葛ら（2019）の調査においては、専門相談室がない大学は、対面だけではない多様な相談形態を持っていることが明らかにされている。

第9条の3では、相談は複数人で、なおかつ（おそらく少なくとも一人は）相談者と同性の相談員が対応することが原則であるとされている。この点は、相談者のみならず、相談員も守る観点からも良い規則となっている。葛ら（2019）の調査では、2人以上の相談員で対応している大学が半数であった。

6) 他の相談窓口

前述した「専門性のある相談員を雇っているパターンにおいても、専門相談室が設置されているかどうかによるパターンの違いもあるとされ（文部科学省，2020），葛ら（2019）では、専門の相談室が設置されている割合は13.4%であることが示され、構成員が多いと専

門相談室の設置が多い傾向が示唆されている。山口大学は専門相談室はないものの、学内の各部署（学生相談所，健康科学センター）でも相談が可能であることが第10条において明記され、引き継ぎ先の学生相談所および健康科学センターの相談担当者は、本規則に定められた相談員として対応を行うことが定められている。

7) 防止対策規則のまとめ

以上、防止対策規則の各条項について詳細に見ていきながら検討を行った。定義から防止体制に至るまで、細かい点で対応がなされており、大学のハラスメント防止対策のための規則として、平均的な水準以上の整備がされていることが見て取れる。

一方、防止対策の体制のうち、相談体制については、文部科学省（2020）の分類によれば、「教職員が兼任で名前を出しているだけで、「相談室」といった専用の部屋はない」パターンであり、葛ら（2019）の調査において述べられている、専門相談室がない大学として典型的な相談体制であることが明らかとなった。

兼任相談員の体制に関しては、相談員への負担が問題になることや専門性の不足などの課題があることが先行研究で示されているが（久ら，2019など），新たにハラスメント相談室を設立する経済的余裕が見込めない大学の状況を考えると、いかに現在あるリソースを活用し、事案に即応できる体制を構築できるかという、ガバナンスの問題として工夫していくことが重要であろう。

2. 委員会規則

続いて、委員会規則について見ていく。本規則は21条から成る、山口大学のハラスメント防止・対策委員会の趣旨および実務について定めたものである。条項が多いため、特徴的なもののみを取り上げて検討する。

1) 任務

第2条ではハラスメント防止・対策委員会の

任務について定めている。具体的には、a) 防止啓発及び研修、b) 相談、c) 事案の救済対策及び調査、d) その他必要な事項、の4点について審議を行うこととされている。加えて「必要に応じ、自らハラスメントの防止、対策及び被害者救済等の措置を講じる」という文章もあることから、前述の「臨時の対応措置」に該当する事案が相談員より報告された場合は、ハラスメント防止・対策委員会が救済措置等の主体となるものと考えられる。

2) 組織

第3条は組織についての条項であり、第4条と併せてみると、ハラスメント防止・対策委員会の委員長には「ハラスメントの防止及び対策に関し、広くかつ高い見識を有する者として学長が指名した大学教育職員、契約教育職員又は契約専門職員」が配置されることが見て取れる。葛ら(2019)では、委員会の役職について尋ねている項目があり、58.0%が「執行部」と回答しており、山口大学でも執行部の教職員が配置されることはあると思われるが、役職に規定がないことは山口大学の特徴であろう(ただし第3条の3によって半数は教授とされている)。

第3条の4では、相談員とハラスメント防止・対策委員を兼ねることができないことが定められているが、葛ら(2019)で相談員が委員会のメンバーに入っているかを尋ねた項目では、入っている大学が45.9%、入っていない大学が50.5%と半々となっている。相談活動と解決活動を分離することは、多くの場合相談者の権利を保護するために重要な要素であり、それを規則内に明記している点は、望ましい体制であると考えられる。

3) ハラスメント対応のための制度

① 調査

第7条から9条は、ハラスメントの事実関係を調査するための調査委員会に関する条項である。山口大学の調査委員会は、被害者(あるいは

は代理人もしくは第三者)の要請、または相談員からの報告に基づいて設置される。この山口大学の体制の位置付けを理解するために、いかにハラスメントの事実関係の調査制度について、整理する。

ハラスメントの事実関係の調査制度は大学によってさまざまな体制がとられており、葛ら(2019)は調査の実施に至るまでの手続きについて、a) 誰が依頼するか、b) 文書が求められるか、c) 誰が受け付けるか、の3つの視点で尋ねている。まず、a) 誰が依頼するか、については「相談者本人」「相談員などの窓口となる部署」という2種類がある。この「相談者」には、山口大学同様、代理人や第三者を含むと考えて良いだろう。続いてb) 文書が求められるか、については、いわゆる「申立書」のような文書を作成する必要があるか、ないか、という2種類がある。最後にc) 誰が受け付けるか、については「委員会」と「部局(学部等)」の2種類がある。この視点から見ると、山口大学は「相談者本人」もしくは「相談員などの窓口となる部署」が「委員会に対して」調査を要請し、その場合特に「文書は必要がない」という手続きであると言える(ただし臨時の対応措置の場合は相談員の報告に基づく)。葛ら(2019)の調査では、山口大学と同様の体制をとっている大学は44.7%と最も多いが、規則の文面上は「相談者本人」が直接「委員会に対して」調査を要請することもできるとされており、多くはみられない(葛ら(2019)では9.9%)手続きも可能という特徴があると言えよう。

第8条の4には、調査期間についての定めがあり、原則2ヶ月以内(ただし相当期間の延長可能)とされており、葛ら(2019)でも「1~2ヶ月」が最も多く26.7%となっている。

第9条では、実際に事実関係の調査を実施する調査委員会の組織について定めており、山口大学では相談員とハラスメント防止・対策委

員を除く教職員のうち、あらかじめ指定した調査委員会委員候補者から5名、男女のバランスを考慮して選考するとされている。葛ら（2019）の調査では、同様の対応をとる大学は43.6%であり、委員会のメンバーから選出する（49.8%）という方法に次ぐ、比較的よく用いられる方法で選出されることとなっている。

第8条の10および第9条には、調査委員会に必要に応じて委員以外の者が出席できることが規定されており、法律学及び心理学担当の専門的指導・助言を行う者を「アドバイザー」として参画させることができる体制となっている。「国立大学法人山口大学職員の懲戒等に関する規則」において懲戒処分標準例としてハラスメント事案に対する懲戒処分の標準例が明示されているものの、事案によって懲戒の可否、内容を決定するのは非常に困難であるため、法律学の専門的指導や助言を受けられることが明示されている。加えて、ハラスメントの問題の当事者は被害者、加害者とされる者ともに心理的な負担が生じることから、心理学の専門的指導や助言も受けられる体制になっていることは、構成員の権利擁護の観点からも良好な体制であると言えよう。

② 不服申立てと再調査委員会

また、山口大学のハラスメントの事実関係の調査の体制として、整備されているのが、第14条の不服申立てと第15条の再調査委員会である。葛ら（2019）によると、不服申立ての制度がある大学は46.9%であり、ない大学の50.5%と比較し、ほぼ半々であるが、再調査委員会については、葛ら（2019）の質問項目にもなく、規則等に明示しているのは珍しいと考えられる。さらに再調査は1ヶ月以内に終了するように明示されていることも相談者を主とした当事者等に配慮した者であると考えられ、良好な体制であると言える。

③ 臨時の対応措置

第16条には前述した「臨時の対応措置」に

ついて定めた条項である。これは調査において事実確認がなされていない段階においても、必要に応じて被害者の環境を調整することができる措置である。この条項に「ただし、被害を受けたとされる者と連絡がとれない場合には、当該者の同意を得ることなく臨時の対応措置をとり、事後速やかに当会社へ報告するものとする」という文言が含まれていることは、より緊急性の高い場合に早急に対応できることを重視している表れであろう。このことは、第19条の2において、重要事案や緊急事案の対応のために調整会議という会議体を設置することが定められていることから見取れ、ハラスメント防止・対策委員会の委員全員を急遽招集することが難しいことを鑑みて、少人数で対応を協議する体制があるということである。

ハラスメントの相談においては、第三者からの通告、家族からの相談、複数人の被害者、など、あらゆる事態が生じる可能性があるため、被害の最小化のための迅速な対応ができることは重要である。ただし、そのことによって、中・長期的に当事者にとって不利益が生じることがないように、慎重に運用することが求められる条項でもあるだろう。

④ 調整・連携

第17条は調整・連携による解決の制度について定めた条項である。ハラスメント対応のための制度としての「調整」は、他大学においても整備されている制度であり、葛ら（2019）においては、53.0%の大学が「調整」の制度を規定している。一般的には「相談者の就学就労環境を整えるために、具体的な措置を提案。実施する手続き」（葛ら，2019）とされており、山口大学では、調査委員会は設置する必要がないが、対応が必要な場合に選択される制度とされており、教学委員会や部局の長等と協議、連携することはあるものの、実施主体はハラスメント防止・対策委員会である。大学によっては、委員会の措置に基づいて部局等が実

施する場合や、相談員が調整の権限を持つ場合もあり、各大学の規模やニーズに合わせた対応が取られている現状がある。

⑤ 指導・助言

第18条は指導・助言による解決について定められた条項である。規則における文章では明確に対象が記載されていないものの、おそらく加害者とされる者への指導・助言をハラスメント防止・対策委員会が行う、という方法であるとすれば、他大学でも実施されている「通知」の制度と近いものであると考えられる。葛ら(2019)では「通知」は、相手方やその所属の長に対して、文書や口頭で注意喚起、警告等を行う手続き」とされており、通知を制度として持っている大学は39.6%と比較的少ない。山口大学の指導・助言の制度は、相談者等が選択できるものではないが、他大学では、委員会への報告時点から通知を希望するなどの方法をとる場合もある。これらを柔軟に用いることにより、権利擁護と当事者の衝撃の低減を両立させる方法を模索することは、多様な構成員が所属する大学のハラスメント対応に求められることであろう。

例えば、立教大学では、前述のようなハラスメント対応のための制度のほか、加害者とされる者が所属する部局の長が加害者とされる者に聞き取りを行う「ヒアリング」や、当事者が対面により問題解決について話し合う「話し合い」などの制度が運用されている(文部科学省, 2020)。この「話し合い」は、他大学でも行われている「調停」と異なり、第三者が介入して両者の調停案を作成することを目的とせず、対人関係上のコンフリクトを話し合いで解決しようとするものであり、現在、法学の分野で取り沙汰される「修復的司法(Zehr, 1990/2003)」と類似した関わりである。後述するガイドラインを見ると、山口大学における指導・助言の手続きには当事者の話し合いも含まれており、かなり柔軟な対応がなされている

ことがわかる。

4) 委員会規則のまとめ

以上、山口大学の委員会規則のうち、特徴的な条項を取り上げ、その内容を検討してきた。大学のハラスメントに関わる委員会は、大学におけるハラスメント防止・対策の要となるものであり、この体制がしっかりしているかどうかは、大学全体のハラスメント対応の成否を左右すると言っても過言ではない。山口大学では、防止対策規則の節でも述べたように、平均的な水準以上の体制がとられており、特に迅速性に意識が向けられていることが見て取れる。その上、対応のための制度にもバリエーションがあり、様々な事案に対応できるようになっている。

一方で、これだけの対応をハラスメント防止・対策委員会が主体となって実施することになっていることは、大きな負担を伴うであろう。兼任相談員は相談者から相談を受け付け、内容をハラスメント防止・対策委員会に報告した段階で、一旦関係が切れるであろうし、ハラスメント防止・対策委員会が相談者とやりとりするのは調査や調整に関わる聞き取りの時のみであると考えられるため、相談者を継続的にサポートするセクションが(制度的には)ないことは検討に値する点であろう。専門の窓口を設置することが最も望ましいと思われるが、現時点でのリソースを生かすとするれば、兼任相談員が継続的に相談を受けていける時間的・スキルの体制を構築する必要があるだろう。

3. 防止・対策ガイドライン

山口大学のハラスメントに関する規則等の3つ目は、防止・対策ガイドラインである。この文書は、大きく「Ⅰ ハラスメントに関する基本的事項」「Ⅱ ハラスメントに対する防止・対策」「Ⅲ ハラスメントへの対処」の3つの部分に分かれている。これまで見てきた2つの文書で定められた規則の詳細を定めたものであり、重複する部分が多いため、特徴的な部分の

み取り上げ、検討を行うこととする。

1) 法人の責任と構成員の義務

第3項では、法人の責任と構成員の義務について書かれており、防止対策規則の第3条と第4条の1に記載された責務が書かれた上で、その具体例が列記されている。その内容をまとめると、他者の人格尊重、コミュニケーションの形成、パワーの差の利用禁止、他者の不快性の尊重、社会的文脈への意識、などが挙げられており、ハラスメント防止において重要な要素が網羅されている。

2) 対象範囲

第4項では、ガイドラインの対象範囲について記載され、基本的には構成員が対象であることが明記されている。これに加えて、離職後の教職員、卒業・退学後の学生も相談を行うことができることも記されており、これは加害者とされる者についても、権限の及ぶ限り、ガイドラインを基に対処を行うことが明記されている。通常、構成員ではなくなると、例えば事実関係の調査のための聞き取りなどに応じる義務はなくなるため、調査が実質的に進展しないことがあるため、このように定められているものと考えられる。

加えて、構成員が構成員以外の者に対してハラスメント行為を行った際もこのガイドラインを適用することが明記されている。多くは、非常勤講師として他大学で行った講義に参加している学生や、大学と業務の関係のある他業種の業者などが想定されるだろう。この点、労働施策総合推進法の改正に伴い示された「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（パワハラ指針）」において、派遣労働者、個人事業主、インターンシップを行なっている者および就活生などに対しても配慮を行うことが定められていることに則ったものである。

また、ガイドラインは、ハラスメントが発生

した場所・時間帯を問わず適用されることが明記されていることも重要である。大学の活動においては、学内のみならず、学会や研修会などの学外での活動が多くなされること、教員の多くが裁量労働制の適用されているために早朝や深夜などの時間帯に活動する可能性が比較的多いことがあるため、そこで生じるハラスメントの問題まで対象とすることを明記しておくことは、大学のハラスメント防止体制の表明として望ましい態度である。

3) ハラスメントの形態

第5項では、各ハラスメントの説明と具体例が詳細に示されており、その内容はかなり詳しいところまで網羅されている。

付け加えるとすれば、ジェンダー・ハラスメントの具体例として、他者の性自認や性的指向を本人の同意なく勝手に周囲に知らせる「アウトティング」について記載することも可能であろう。また、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの具体例として、妊娠・出産あるいは休業制度を利用すること自体に対するネガティブな言動（「忙しい時期に産休を取る人の気がしれない」「兄弟がいるのに介護休業をとる人は仕事をする資格がない」など）によって、構成員が妊娠・出産や休業制度を利用することを躊躇させるような環境にすることも追加する必要があるだろう。さらに、その他のハラスメントの具体例として、しつこい宗教や思想への勧誘なども多くの大学で見られ、記載することは有用である。

4) 臨時の対応措置

第13項で、臨時の対応措置の具体例が示されており、a) 被害者の心身への危害またはその予想、b) 被害者の就学、就業、教育・研究、課外活動の遂行を妨げるまたはその予想、とされている。一般的には妥当な基準であるが、実際に相談に当たる相談員がこの基準で判断することは負担が大きいと思われる。

5) プライバシーの保護

第17項と第21項において、相談や対応手続において知り得た秘密を保持することについて記載されている。ハラスメント相談および対応において、情報の守秘は個人情報保護とは異なる観点の留意が必要な事項である。被害者が安心して相談できるためには相談した事実そのものが加害者とされる者に伝わらないことが大前提であるのは言うまでもないが、ハラスメント問題の対応に当たる際は、多人数・多職種が情報を共有する必要があるため、情報漏洩リスクを防ぐための対策が十分になされる必要があるだろう。例えば、兼任相談員が相談を受けた際に作成する記録をどのような形式で作成し、どのように保存し、報告するかなどは重要な視点である。

6) ガイドラインのまとめ

以上、ガイドラインについて、いくつかの項目に絞って検討した。防止対策規則と委員会規則に基づいた文書であるため、ガイドラインの内容も平均的な水準以上の内容であると考えられる。

防止対策規則や委員会規則は、ハラスメント防止・対策においては、基本となる文書であるが、構成員が目にする文書がガイドラインであることが多いため、大学のハラスメント防止・対策体制が、内容的にも表現的にも十分である必要があるが、その点においても、山口大学のガイドラインは十分な質を備えているものと思われる。

ただし、一点改善点を挙げるとすれば、兼任相談員の問題であろう。山内（2023）は、心理職であってもハラスメント相談を適切に行うことが難しいことを述べつつ、ハラスメント相談内で相談者から要望された対応をハラスメント防止・対策の体制の改善に活かすようなアドボカシー活動が求められることを主張している。もちろん、兼任相談員が受けた相談のなかで得られた知見がハラスメント防止・対策の体

制に活かされる可能性も十分にあるが、そのためにはそのような相談体制を醸成するための丁寧な相談員研修などが必須となろう。

III おわりに

以上、山口大学のハラスメント防止体制に関わる規則等を概観し、その特徴を記載、検討してきた。現時点で十分な内容であることは繰り返し述べてきたが、最後にハラスメント防止・対策において、実務的に検討しておいても良いと思われる視点について以下に列記することで、まとめとしたい。

- ・加害者とされる者からの相談にどのように対応するか
- ・構成員の家族からの相談を受け付けつけるかどうか
- ・留学生等、日本語を流暢に使用できない構成員の相談対応
- ・構成員間のストーカー、学生間のデートDVなどの問題が持ち込まれた際の対応
- ・ハラスメント対応件数の公表
- ・ハラスメントに関する学内アンケートの実施および結果の公表
- ・共通教育におけるハラスメントに関する講義の実施
- ・学生サポーター制度の構築
- ・構成員がハラスメント防止・対策に関わる活動（聞き取り等）に協力する義務の明記

以上の内容について詳述する紙幅がないが、具体的なことについては、葛ら（2019）、文部科学省（2020）、山内・葛（2020）などが参考となろう。

最後に、本稿で対象にしたのは、公表されている文書のみであるため、筆者が指摘していることについて、その他内規等で明確に定められている可能性があることはご留意いただきたい。

文献

- 朝日新聞DIGITAL(2024). 准教授を「村八分」ハラスメント認め三重大に賠償命令 名古屋高裁. <https://www.asahi.com/articles/ASSB33F82SB3OIP00HM.html> (2025年1月17日閲覧)
- 久桃子・佐竹圭介・細野康文・大塚彩乃・葛文綺・千賀則史・中澤未美子・深見久美子・吉村和代・内川菜月・山内浩美(2019). 大学におけるハラスメント相談体制の現状—全国の大学へのアンケート調査結果から. 学生相談研究, 39(2), 118-129.
- 葛文綺・間々田孝夫・松崎佳子・石黒洋・中澤未美子・金子周平・佐竹圭介・千賀則史(2019). 大学における有効なハラスメント防止・相談体制の構築に関する研究. 2016年度～2019年度文部科学省科学研究費補助金(基盤研究(C))研究成果報告書.
- 慶應義塾大学(2024). 本学文学部教授による研究費に関する不正等と処分について. <https://www.keio.ac.jp/ja/news/2024/9/26/27-161768/> (2025年1月17日閲覧)
- 国立大学法人山口大学におけるハラスメントの防止及び対策に関する規則. <https://ds0n.cc.yamaguchi-u.ac.jp/~yu-reg/act/frame/frame110000156.htm> (2025年1月21日閲覧)
- 甲野乙子(2001). 悔やむことも恥じることもなく: 京大・矢野教授事件の告発. 解放出版社.
- 京都大学(2024). 教職員に対する懲戒処分について(2024年12月25日). <https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/news/2024-12-25> (2025年1月17日閲覧)
- 文部科学省(2020). 大学教育改革の実態把握及び分析等に関する調査研究—大学におけるハラスメント対応の現状と課題に関する調査研究. https://www.mext.go.jp/content/20200915-mxt_gaigakuc3-000009913_1.pdf (2025年1月19日閲覧)
- NAAH(2001). アカハラとは?. <http://naah.jp/index/harassment/> (2025年1月17日閲覧)
- NHK News Web(2025). “九州大学教授からセクハラ”元研究員が賠償求めた裁判始まる. https://www3.nhk.or.jp/fukuoka-news/20250114/50100_26772.html (2025年1月17日閲覧)
- 野田進(2020). アカデミック・ハラスメントの法理・序説. 季刊労働法, 269, 130-149.
- 千賀則史・葛文綺・小柴孝子・山内浩美・佐竹圭介・中澤未美子・吉村和代・深見久美子・久桃子・神野文・細野康文・本田寛(2019). 大学のハラスメント相談における心理職の専門性. 臨床心理学, 19(3), 352-360.
- 杉原保史(2017). 心理カウンセラーと考えるハラスメントの予防と相談—大学における相互尊重のコミュニティづくり. 北大路書房.
- 土屋正臣(2021). 日本におけるアカデミック・ハラスメント研究の動向. 城西現代政策研究, 12(1), 55-60.
- Yahoo ニュース(2024). 早稲田大ハラスメント訴訟で双方尋問、女性准教授が学生との“性行為”否定「依存されていた」原告「権力差で断れず」. <https://news.yahoo.co.jp/articles/57678cc21f275519a6c73e584fb2a5841223ded0> (2025年1月17日閲覧)
- 山内浩美(2023). 心理職のハラスメント相談員によるアドボカシー実践—マクロ・カウンセリングの理論枠組みによる考察. マクロ・カウンセリング研究, 16, 4-17.
- 山内浩美・葛文綺(2020). 大学におけるハラスメント対応ガイドブック—問題解決のための防止・相談体制づくり. 福村出版.
- Zehr, H.(1990). *Changing Lenses: A New Focus for Crime and Justice*. Herald Press.
- 西村春夫・細井洋子・高橋則夫(監訳)(2003). 修復的司法とは何か—応報から関係修復へ. 新泉社.