

ハラスメントを生み出す 大学・研究の場の構造

北仲 千里

はじめに

セクシュアル・ハラスメントという概念の創出と、その社会問題化の動きは、狭い意味での暴行や脅迫による性暴力ではなく、権力や影響力などによる「合意してはいないが、逆らえなかった性的行為」としての性暴力を問題にすることを可能にした¹⁾。この概念を有効なものにしていくために、その「権力や影響力」とはどのようなものかについての理論化作業をすすめる必要がある。また、セクシュアル・ハラスメントの被害は、性的な被害そのものからくる不快感・ショックだけではなく、それが職場や学校の関係性の中で起こるために、労働環境や学習環境を破壊してしまう。この性と職場の「二重の被害」を理論化することも重要である。また大学で起きるハラスメントの問題について論じる際には、いくつかの、ふまえなければならない特徴がある。以下、この点について検討していく。

1 教育関係における権力と被害

大学の活動の中心は教員と学生との教育関係である。教育は、そもそも相手を信頼し、何かしらそこから学べるものがあるという前提で成り立っている。信頼し、尊敬している教員から、期待に反して性的な言動を受けることは、信頼の喪失や混乱をもたらす。ただ、「尊敬すべき相手」に対する失望



という意味では、それはセクシュアル・ハラスメントにとどまらない。大学には広くアカデミック・ハラスメントが存在しており、セクシュアル・ハラスメントもそれと絡まり合って起こることがしばしばある。院生が被るアカデミック・ハラスメントの場合、一般職場のパワー・ハラスメントとは異なり、もっとも多い被害は「十分な指導を受けられなかった」「教員が指導内容を頻繁に変える」等のいわゆるネグレクトや指導内容の質への疑いというものである²⁾。教員の言動への違和感は、受け手の学生に混乱をもたらすが、「教員の言うことが正しいにちががなく、学生は知識不足で何が間違っているのかを指摘できない」と学生が感じる対等でない関係性は、それをはねかえすことを難しくする。その整理できない「違和感」を抱えている学生が少なからずいるという問題は、「良き師弟関係、良き大学教育とはいったい何か」という問いを私たち多くの大学人に投げ返している。湯川やよいは、とりわけある種の文系領域などでは、教員・学生の人生・生活上の実践・思考と、研究内容とが不可分に重複しうることから、学ぶこと、師弟関係を通じた「心理的支配」「全人格的な支配」が起きやすく、セクシュアル・ハラスメントもそうした、「アカデミックな支配」を媒介して生み出される可能性を指摘している(湯川, 2014)。

2 研究の場での被害

さらに、注目する必要があるのは、学問分野のサブカルチャーの違いと、大学は研究機関・研究者養成の場でもあるという面である。そういう意味では、同じ大学と言っても、その様相はかなり多様である。特に研究センターの大学や専門職養成を行っている大学は、キャンパス・ハラスメントを作り出す権力の磁界の中心である。そこでは研究者数や大学院生数からみても、自然科学系が多数派である³⁾。従来のキャンパス・ハラスメントをめぐる議論は、こうした研究センターの大学とそれ以外の大学の差異や、自然科学系の事情を十分に理解・理論化することに失敗してきた。そこで、以下では、研究センターの大学の、自然科学系分野に特有のハラスメントの起き方について考えてみた

い。

第一に、研究活動の特質の点から言えることとして、自然科学系、特に実験系の研究分野では、個人ではなく、チームで研究が取り組まれることが多い。そもそも研究を行うために多額の資金や貴重な装置、多数の末端的な作業をする人手が不可欠ということがある。また、産業界と研究連携をとっていることも多い。第二に、多くの自然科学系研究者は、グローバルな、強い競争にさらされており、誰よりも早く発見、発表することが重視され、研究の評価が「インパクト・ファクター」⁴⁾等のいくつかの指標で数値化される傾向がある。このことは、研究者の多くが、常にプレッシャーを受け、強いストレスを感じ、非常に多忙であるということにつながる⁵⁾。

この二つの背景から生まれるハラスメントの典型例の一つが、いわゆる「手足問題」である。日本では多くの学生が教員の研究の末端的な作業をするよう命じられるが、それに対して一部の学生・院生たちが、「僕たちはただの手足ですか」という不満や不信感を募らせることがある。末端の作業は、有償で雇用されてなされる場合もあれば、学生の当然の義務であるかのように命じられる場合もある。また、研究関心・作業の意義の共有や、そのプロセスでの知的な指導を含むコミュニケーションのあり方、その作業が学生本人の研究業績にもなるかどうかなどによって、「喜んで働く学生」となるかどうかは分かれる。そこに、「ただの手足」と「良い師弟関係」との違いという問題がある。

典型的なハラスメントの二つ目は、教員や上級生などによる強い叱責、弁償の強要、暴力である。研究に必要な薬品・機器・装置などは教員が持っているものであり、教員の研究の手伝いをさせてもらう形の指導となることが多いため、学生が何らかの作業ミスをすることは、「先生の高価な薬品などを無駄にする」こと、「チーム全体に迷惑をかける」ことであるという伝え方がされやすい。学生というよりも、研究チームの一員として役に立つかどうかを評価してよいという考えが生まれやすく、叱責を当然とする傾向がある。

典型例の三つ目は、「朝から夜遅くまで、研究室になぜ、ずっといなくてはいけないのですか」という疑問である。作業の必要がなくても、教員や上司が帰らないと学生は先に帰るわけにはいかないという空気や、土日も常に研究室に来て、食事の時間さえ惜しんで実験に没頭することを「真面目な態度」として評価する傾向がある。コールマンは、日本の研究室では不必要に長時間労働が奨励される傾向があると指摘しており (Coleman, 1999=2002), これは日本特有の傾向である可能性もある。このような風潮は、研究者のワーク・ライフ・バランスを阻害しており、女性研究者のキャリア形成の大きな障害になっているとも言える。

第三に、研究組織の構成や権力構造の特質からも見ていく必要がある。法改正によって、学校教育法上の「小講座制」は消えたが、旧帝大系など多くの研究中心の大学および医学系では、事実上、講座制の運営が続いている⁶⁾。制度上の定義で言えば、小講座制とは教員人事、予算配分の枠にすぎず、文系の小講座制の研究室ではそれ以上の意味合いはないことも多い。しかし、自然科学系の小講座制では、一人の教授がその講座の統括者として、他の講座所属教員に対して優越した権限を持つ関係性が維持されていることがある。一部領域では、講座とは、一つの研究テーマに取り組むチームの単位であり、その研究方針、人事・予算などを決められるのは教授であるというモデルが生き残っている。

おそらくいくつかの典型的なアカデミック・ハラスメント、とりわけ教員間のハラスメントは、この「教授独裁型」小講座制の権力構造に起因していると思われる。典型的な事例としては、教授が講座予算を独占して他の教員には分け与えない (そもそも各教員に大学から支給されている校費はまとめられ、「大鍋」になっている)、教授とは別のテーマで研究することの否定、新教授が着任後、以前からいる教員を追い出すいやがらせ、めざましい研究成果を出さない教員は「研究室に迷惑をかけている」存在として追い出すいじめ等である。こうした権力構造は、新しい自由な発想での研究を抑圧し、若手研究者が育たない土壌として批判的になっている。しかし、筆者らの聞き取

り調査では、小講座制下の研究活動を、各メンバーが有機的に結びついた一体感の強いチームとしてとらえる研究者もおり、そのような肯定的体験が、教授に奉仕することの当然視、教授の研究を他の教員は手伝うべきという規範の維持を助長している可能性も考えられる。

また、医学系の研究組織においては、「教授独裁型」小講座制の度合いが強いように思われるが、かなり異質な側面もある。医学系分野では、教員は研究組織と臨床の診療組織 (いわゆる医局講座制) との二重構造上の存在となっている。昨今、弱体化しつつあるとはいえ、医局講座制は地域医療界への人材配分機能を有しており、医学部の講座の教授は、研究組織と診療組織、さらに地域医療への二重三重の権力を持っていることになる。そのことから生まれるハラスメントの典型例としては、医局に所属する医師や教員が、外の関連病院に不本意かつ不利益な条件で「配置」されること、学位の謝礼金などの賄賂、研究対象 (患者・細胞組織など) へのアクセスの許可をめぐる様々な嫌がらせなどがあげられる。さらに、臨床の場であることが、単なる研究組織の権力関係以上の、職業上の上下関係を生み、強い叱責・恫喝的な態度の頻発、軍隊的な上下関係の正当化、対等にディスカッションできない関係性を生み出している可能性がある。この臨床の権力構造や職業規範とハラスメントの関係については、ここではまだ試論として述べているに過ぎず、今後検討が必要である。

第四に、自然科学系においては、研究成果公表の際のオーサーシップをめぐる不正 (ミスコンダクト) やハラスメントという問題がかなりの程度起っているものと考えられる。その共著論文では文系のような「著作権」の枠組を適用することが難しく、「著者とは誰のことか」「その研究に貢献したのは誰か」「内容に責任を持つのは誰か」といった問題が生起する。そしてそこに、対等ではない権力関係が介在しているとしたら、「不当な」オーサーシップ実践がなされることもあろう (Yukawa, et al., 2014)⁷⁾。オーサーシップをめぐる研究倫理の確立に向けた議論を、むろん日本でも早急に始める必要があるが、そもそも、日本の研究者は、こうしたオーサーシップ実践や、教

授との関係、学生への指導法などを、どこでどのように学んで研究者となってきたのかということも、見直されなければならない。

まとめると、ハラスメントに「逆らえなくする」権力は、大学の場合は知的／精神的な支配、教え・指導する関係に内在する力として存在しやすい。それは文系領域の方が深刻である可能性があり、また自然科学系の研究の場では、オーサーシップをめぐるハラスメントや、下働きの強要、叱責などが起きやすい。また、チームでの研究スタイルから、そこから距離をおいて一人で研究することが難しい状況がある。さらに一部では「教授独裁型」の小講座制の権力構造が温存されており、構成員がその規範を支えることによって、下位の研究者の抑圧や搾取、対等にディスカッションできない中での研究活動が行われている。セクシュアル・ハラスメントが起こった場合にも、このような関係性の中では拒絶や告発、回避が容易でないと言いうことができる。

3 対策の現状と方向性

こうした実情に対し、ハラスメント相談や調査のシステムは、どこまで有効な手段となりうるだろうか。現在、多くの大学では何らかの「相談窓口」「規程・ガイドライン」などを整えているが、研修（とりわけしっかい研修・管理職研修）の実施状況や相談—解決システムが機能しているかどうかについては、大学によってばらつきがある。専門の相談員がいるところでは、相談ケースの掘り起しがなされ、初期の柔軟な対応（白黒をつけるのではなく、被害を最小化するための「調整」など）、継続的できめ細かな対応が以前よりは可能となっている。研究センターの大学、大規模校ではこのような本格的な体制が必須であろう⁸⁾。

現在、明らかに問題であるとの社会的合意が一定できているタイプのハラスメントは、そんなに誰もが頻繁に加害行為を行っているものとは言えない。結局それは、いくつかのところで局所的に生じ、他の大学構成員には「信じがたい」ものである。被害者予備軍は、一つには、「迷子」、つまり、教育指

導がきちんとされないままになっている一部の学生であることが多い。キャンパスのマイノリティ（女性・社会人・他大学から来た院生や編入生・留学生等）はこうした迷子になってしまう危険性が高い。もう一つのタイプは、異常なルールが支配している研究室が時には生まれ、それが他の人には気づかれず、介入されないままになっていて、同一の教員や研究室から複数の被害が生まれて続けている場合である。これらの被害を発見し、解決につなげるためには、相談体制充実や啓発・広報作業は有効であろう。目下、注目される取り組みは柔軟な介入・解決策の導入（空間や指示系統の切り離し、指導教員変更など）と、マイノリティ支援策（LGBT、障がいのある人、留学生、他大学から来た院生ほか）の展開である。

その一方で、まだ問題であるとの合意を築くには至っていない、各分野/部局のサブカルチャーに起因するハラスメント被害がある。その場合、相談を受けて解決しようとしても、大学（とくに旧帝大系や医学系）の意思決定構造の特有さが障害となる。大学は、教員・研究者という独立自営業者の集まりとも呼べるところであり、各部局の自治によって運営され、さらに部局の自治は、教授が代表する各研究室・講座の自治によって構成されている。部局や講座の自治への介入の難しいところ、異質のルールやサブカルチャーをもっている分野や組織があるところでは、全学ハラスメント対策の規則や組織が、現場で無化される危険性を有している。したがって、部局でのみ消し・仲間のかばいあいを防ぐため、部局の自治を超えた組織を作る必要があり、これは運動の成果もあってかなりの大学では導入できているが、万能ではないと言わざるをえない⁹⁾。こうした「上からの」対策の難しさが、昨今の政府による「教授会の権限を弱め、学長権限を強くする」法改正¹⁰⁾への背景にあるのだが、しかし上からの押し付けだけでは、限定的な効果しか持たないのではないだろうか。研究や教育の現場の多様な実情をふまえた上で、その現場のサブカルチャーを中からも改善、解体していくような取り組み、また研究組織や研究者養成のあり方の見直しが行われない限り、それは極めて表面的な対策にしかならないであろう。

おわりに

大学でのハラスメント対策は、政府の取組みが弱く、主に各大学の自主的模索が続いている。このことには限界があることは間違いがない。特に、アカハラ・パワハラについては、法制度の下支えがない中では、大学としては強い処分はできず、もっぱら「調整」の活用との組み合わせで被害悪化を回避しようとしている状態である。しかし、大学の現場の方でも、「講座制」的権力構造の解体にむけた議論、研究倫理の確立、「研究者の育て方」の再検討、女性研究者を増やす等キャンパスのダイバーシファイ、そして被害者予備軍をエンパワーするための取組みなどを行っていくことが必要である。

注

- 1) 人事院のセクシュアル・ハラスメント懲戒処分の指針（平成12年3月31日人事院事務総長 懲戒処分の指針について（通知））では、「ア 暴行若しくは脅迫を用いてわいせつな行為をし、又は職場における上司・部下等の関係に基づく影響力を用いることにより強いて性的関係を結び若しくはわいせつな行為をした職員は、免職又は停職とする」とし、刑法上の性犯罪の要件「暴行若しくは脅迫」に加え、「又は職場における上司・部下等の関係に基づく影響力を用いることにより強いて」という基準が組み込まれている。
- 2) 広島大学院生調査（2012年3月実施）。厚生労働省の一般職場のパワハラ調査（2012年7月実施、回答者9000名）では、「脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言」「業務上明らかに不要なこと、遂行不可能なことの強制、仕事の妨害」、「隔離・仲間外し・無視」などの被害率が高かった。
- 3) 大学の本務研究者のうち66.3%が自然科学系（日本の研究者全体では93.4%）（総務省統計局・平成25年度科学技術研究調査）。
- 4) 「インパクト・ファクター」とは、学術雑誌の影響度、引用された頻度を測る指標である。一定値以上のインパクト・ファクターの学術雑誌に掲載された論文があることが、学位論文提出の条件とされるなどの形で業績評価の目安として用いられている。
- 5) 筆者を含む研究文化研究会では、2011年に、日本で論文生産性の高さなどの基準で上位とされる15大学の自然科学系（医学系除く）教員3000名を対象にアンケート調査を行った。回収率32.9%、回答者988名。そのうち、主要業績の91.1%が学術論文で、その92.1%が英語で書かれ、84.9%が国際総合科学雑誌または海外の学術専門誌に掲載したものだった。また、所属研究室の年間予算は42.7%が「1000万円以上」であった。研究文化研究会：北仲千里（広島大学）、横山美栄子（広島大学）、湯川やよい（日本学術振興会特別研究員（PD））。調査結果の概要は、広島大学リポジトリにおいて公開している。（「研究スタイルとオーサーシップに関する調査報告」<http://ir.lib.hiroshima-u.ac.jp/00035279>）。オーサーシップ問題を中心とした詳しい分析は、Yu-

kawa et al, 2014参照。

- 6) 戦後、政府は旧帝大とすべての医科歯科系大学・学部だけに講座制を導入し、「研究大学」として差別的な予算配分を行ってきた（海後・寺崎1969, 天野2005, 大崎2005）。90年代以降、大学院重点化が進んでも、講座制の運営自体は根本的には変更されることはなかった。2005年の学校教育法改正で講座制/学科目制の区別は法制度上は存在しなくなったが、現在も研究中心の大学の、特に自然科学系・医学歯学系の多くが、講座制的な運営を続けていると見られる（しかし実情はあまり明らかにはされていない）。大崎仁が指摘するように、学校教育法改正にむけた審議会報告書では、大学が講座制、学科目制をとること自体は否定しておらず、それは大学の教員組織編成の自由の範囲にあるとされ、基準から抹消することの意味は、それが「代表的モデル」とはされないという意味にすぎない（大崎, 2005）。60-70年代に講座制の弊害がさかんに指摘され、「民主化」が目指されたが、そこでも自然科学系の実情（研究スタイルや講座運営の実情）をふまえた議論は、あまり多くは展開されていない。（「東京大学改革準備調査会報告書」、1969, OECD教育調査団, 1976）
- 筆者らの上記調査では、日本の上位15大学の自然科学系教員のうち、現在74.5%が講座制の研究室に所属、自分が学位取得のための研究をしていた時に所属していた組織の77.3%が講座制だったと回答している。
- 7) 前掲・注(5)参照。
- 8) 報道されたハラスメントによる大学での処分件数

2010.9-2011.8	SH	13	SH+AH/PH	8	AH/PH	11	計	34
2011.9-2012.8	SH	17	SH+AH/PH	8	AH/PH	7	計	32
2012.9-2013.8	SH	13	SH+AH/PH	8	AH/PH	13	計	34

 （キャンパス・セクシュアル・ハラスメント全国ネットワーク調べ。高専や大学の付属学校を含む。カテゴリー分けは大学の発表の用語ではなく、筆者の分類によるもの。ただし、懲戒処分以上・主に国公立が公表している分に過ぎない。）
 専門相談員をおいている大学（筆者が知りえた限りの情報であり、その他にもある可能性がある）：教員ポスト有（広島大、岡山大、大阪大）、教員以外（北海道大、東北大、千葉大、東京大、早稲田大、中央大、お茶の水女子大、立教大、法政大、東京外語大、一橋大、神奈川大、静岡県立大、名古屋大、椋山女学園大、神戸学院大、京都文教大、龍谷大（弁護士）、京都外語大、京都産業大、関西大、九州大、琉球大）・外部相談窓口連携：群馬大・名古屋工業大・首都大・京都精華大
- 9) キャンパス・セクシュアル・ハラスメント全国ネットワークは、1999年以來、調査と相談の分離、当該部局を調査委員会からはずすなどの提案を行ってきた。このシステムは、多くの大学で採用された（<http://cshnet.jp/2-03opinio/>）。
- 10) 中教審第7期大学分科会組織運営部会では「大学のガバナンスのあり方」を審議し、学長のリーダーシップの確立、教授会の役割の明確化や副学長・学部長等の職務の見直しなどについて検討を行った。政府は、2014年4月25日、教授会の権限について審議事項を教育活動に絞る学校教育法及び国立大学法人法の改正案を今国会（186回国会）に法案を提出し、6月20日に成立した。

参考文献

- 天野郁夫「変貌する大学の教員組織」『IDE—現代の高等教育』No.471 (IDE大学協会, 2005) 5-11頁。
- 大崎仁「大学の職員組織を考える」『IDE—現代の高等教育』No.471 (IDE大学協会, 2005) 12-16頁。
- OECD教育調査団『日本の教育政策』深代惇郎訳 (朝日選書, 1976) 75-88頁, 109-123頁。
- 海後宗臣・寺崎昌男『大学教育』(東京大学出版会, 1969) 145-171頁。
- 北仲千里「ハラスメントの被害と支援, そして大学に根を張るハラスメント」『現代思想』2013年11月号 (青土社, 2013) 124-135頁。
- 東京大学改革準備調査会「東京大学改革準備調査会報告書」(東京大学出版会東大問題資料3, 1969) 108-118頁。
- 山崎 茂明『科学者の発表倫理: 不正のない論文発表を考える』(丸善出版, 2013)
- 湯川やよい『アカデミック・ハラスメントの社会学——学生の問題経験と「領域交錯」実践』(ハーベスト社, 2014)
- Samuel Coleman, *Japanese Science: From the Inside*, Routledge (1999) (『検証・なぜ日本の科学者は報われないのか』(文一総合出版, 2002) 317-320頁)
- YUKAWA Yayoi, KITANAKA Chisato, YOKOYAMA Mieko, "Authorship Practices in Multi-Authored Papers in Natural Sciences at Japanese Universities", *IJJS (International Journal of Japanese Sociology)* (2014) Number23, 81-91頁。

*本稿の内容の多くは, 研究文化研究会での湯川, 横山とのディスカッション, 調査, 日本社会学会他での共同報告などをふまえたものである。また, 本稿は, 文部科学省科学研究費補助金(基盤C): 課題番号21510209 研究課題名「ハラスメントや性差別を生み出す各学問分野の構造分析」, および(基盤C): 課題番号24530629研究課題名「アカデミック・ハラスメントを生み出す研究スタイルおよび研究組織の分析」(研究代表者: 北仲千里)の成果の一部である。

(きたなか ちさと 広島大学准教授 社会学)

