

国立大学法人岡山大学教員等がアカデミック・ハラスメント の防止等のために認識すべき事項についての指針（教育・研 究編）

1 アカデミック・ハラスメントとは

本学において、アカデミック・ハラスメントとは、以下のように定義づけられています。

職務上、教育上若しくは研究上の地位又は人間関係などの優位性を背景にして行われる、職務、教育又は研究の適切な範囲を超える言動であって、次のいずれかの結果をもたらすもの（前号にあたるものを除く）

- イ 他人に精神的又は身体的苦痛を与えること
- ロ 他人の職場環境、教育環境、又は研究環境を悪化させること

優位性は、たとえば教員が学生の学位や単位認定を行うこと、教員の人事を決定する権限を有することなどから生まれます。教育研究の指導としての適切な範囲を超えた対応をする。たとえば、正当な理由なく単位認定を拒否する、あるいは研究テーマを与えない、一方的に研究テーマを強制する、恣意的な研究室運営をする行為などがそれにあたります。

2 アカデミック・ハラスメントの背景

岡山大学の教員の中には、卒業認定や学位の授与、教育研究計画の決定や執行、人事の決定などに事実上の影響力を有している者がいます。そのような影響力を有する者が行なう発言や行動は、ややもすると組織によってそのまま容認されるおそれがあります。そのため、被害者である学生等は、組織に理解されることの困難さやさらなる不利益を被る恐れから、被害を訴え出ることを躊躇することがあります。このような権限の集中、教室や研究室の閉鎖性・密室性と、それに対するチェック機能の欠如がアカデミック・ハラスメントの温床となっているのです。

また熱心に教育すること、そのこと自身は大学において推奨されこそすれ非難されるべきものでないことは言うまでもありませんが、他方でそれは、アカデミック・ハラスメントと紙一重の関係にあるため、学生等に対する思いやりを欠いて行われる場合には、加害者本人の意図と無関係に、ハラスメントを引き起こしてしまうことがないとはいえません。ここにも、アカデミック・ハラスメントが生じる危険があるのです。

3 アカデミック・ハラスメントを防止するために

適正な修学・研究環境が害されることを未然に防止するために必要なことは、全職員がハラスメントについての正しい理解、人権を擁護する確固とした姿勢を持つことが必要です。

(1) ハラスメントについての正しい理解、適切な学生等への指導等

- ① アカデミック・ハラスメントは、いくらかでも社会的地位に優劣関係があれば、同僚同士、学生同士など、だれにでも起こり得る問題であることを認識する必要があります。
- ② 何よりも重要なことは、普段から学生等との意志疎通を密にしてしっかりした信頼関係を作り上げておくことです。
- ③ FD（ファカルティディベロップメント）の一環として、教員同士の授業参観、モデル授業の実施など教授方法を研究することもアカデミック・ハラスメントの防止につながります。
- ④ 教員の指導・注意は、学生からみれば立場上反論したり、聞き返すことが困難な状況にあることも多いため、具体的な理由を添えて行うことが必要です。
- ⑤ 研究室の運営において指導的立場にある教授等は、適正な修学・研究環境の維持に特に大きな責任があります。

(2) 人権を擁護する姿勢

- ① アカデミック・ハラスメントは、重大な人権侵害でもあります。したがって、各自がアカデミック・ハラスメントの加害者にならないためにどうすべきかを、日常的に検討しておくことが大切です。
- ② また、被害を見聞きしながら、漫然とこれを放置することは、人権侵害に加担することになりうるとの認識を持つことが必要です。
- ③ 主観的で漠然とした言葉で指摘するのではなく、観察可能な「行為」について意見を述べるのが大切です。

4 アカデミック・ハラスメントのもたらすもの

アカデミック・ハラスメントとみなされる行為は様々なので、被害も多種多様ですが、受け手に精神的苦痛を与えることは共通しており、被害者が学生の場合、休学、退学更には人生を大きく左右することにもなります。

したがって、被害者にとっては早期救済を図る必要があり、また、加害者となった者に対しては信用失墜行為、職員としてふさわしくない非違行為等に該当して、懲戒解雇を含めた懲戒処分に付されることがあることを十分認識することが必要です。

5 アカデミック・ハラスメントの国内外の事例

具体的にどのような言動、行動がアカデミック・ハラスメントに該当するのか理解を深めていただくために、ここに国内外の事例を参考にして、一般的に考えうる例を挙げておきます。アカデミック・ハラスメントは、その認定がとても困難です。ここにあげた参考事例に該当するからと言って、それで直ちにアカデミック・ハラスメントが認定されるわけではありません。同じことが行われても、その背景・人間関係・環境・状況などによって、全く異なる結果となる場合があります。また、その認定にあたっては、被害者が当該行為をどのように受け止めたかが重要となります。

なお、事例は「NPO アカデミック・ハラスメントをなくすネットワーク」を参考にしました。

1 学習・研究活動の妨害（大学における正当な活動を直接的・間接的に妨害すること。）

- 正当な理由なく文献や図書あるいは機器類を使わせないという手段で、研究遂行を妨害する。
- 実験機器や試薬などを勝手に廃棄し、実験の遂行を妨害する。
- 正当な理由なく研究室の出入りを禁止する。
- 研究費の申請等を妨害する。

2 卒業・進級の妨害（学生や大学院生の進級・卒業・修了を正当な理由なく認めないこと。また、正当な理由なく単位を与えないこと。）

- 卒業研究を開始して間もないのに理由もなく留年を言い渡す。
- 卒業研究は完了しているのに「御礼奉公」としての実験を強要し、それを行わなければ卒業させないなどという。
- 正当な理由なく必修科目の単位を与えない。

3 選択する権利の侵害（就職・進学への妨害、望まない異動の強要など。）

- 指導教員の変更を申し出た学生に、「私の指導が気に入らないなら退学しろ。」などといって、正当な手続きをさせない。
- 教育研究の適切な指導の範囲を超えて、本人の希望に反する学習・研究計画や研究テーマを押しつける。
- 不当に他の教育研究組織への異動を強要する。

4 指導義務の放棄、指導上の差別（教員の職務上の義務である研究指導や教育を怠ること。また、指導下にある学生等を差別的に扱うこと。）

- 研究成果が出せない責任を一方向的に学生に押しつける。
- 提出された論文原稿を理由もなく長期間放置する。

5 不当な経済的負担の強要（本来研究費から支出すべきものを学生等に負担させる。）

- 実験に失敗した場合、嫌がらせとしてそれまでにかかった費用を弁償させる。
- 研究費に余裕があるにもかかわらず理由もなく試薬を買い与えない。

6 研究成果の横取り（研究論文の著者を決める国際的なルールを破ること。アイデアの盗用など。）

- 実験を行なう・アイデアを出すなど研究を主体的に行なって、その研究に最も大きな貢献をした者を第一著者にしない。
- 著書や論文の執筆者の順番を研究者に相談なしに教授が勝手に決める。
- 学生の上承を得ることなく、当該学生の研究成果を使って論文を書く。

7 精神的虐待（学生等を傷つけるネガティブな言動を行なうこと。発憤させる手段としても不適切。）

- 相手方の人格を故意に損なうような（たとえば以下のような）発言をする。
「君のような者はセミナーに出る資格がない。出て行け。」
- 学生等が持ってきた論文原稿を受け取らない、破り捨てる、無視するといった対応をする。
- 学生の出身大学や留学生の出身国に対する差別発言をする。

8 不適切な環境下での指導の強制

- 必要のない徹夜実験や休日の実験を強要する。

9 権力の濫用

- 不当な規則の強要
- 親密な関係の強要
- 不正・不法行為の強要

6 アカデミック・ハラスメントの被害を受けたと思うときに望まれる対応

1 嫌なことは相手に対して明確に意思表示をすること

アカデミック・ハラスメントに対しては毅然とした態度をとること、すなわち、はっきりと自分の意志を相手に伝えることが重要です。しかし、背景に上下関係が存在する場合には直接相手に言いにくい場合もあります。そうした場合には、手紙を書くなどの手段を執るなど、工夫をして意思表示を行うという方法もあります。

2 信頼できる人などに相談すること

まず、同僚や友人などの身近な信頼できる人に相談することも一つの方法である。また学内のハラスメント相談員に相談する方法もある。なお、相談するにあたっては、アカデミック・ハラスメントが発生した日時・内容等について正確に記録し、第三者の証言を得ておくことが望ましい。

