

ハラスメント調査委員発言マニュアル

— 申し立て人と被申し立て人への説明と質問 —

仁 平 義 明¹

A Manual for the Members of Harassment Investigation Committee:
Examples of Questions to Accusers and the Accused
Yoshiaki Nihei

はじめに

ある日、“あなたはハラスメント^(注1)の加害者だとして大学に申し立てられた、ついでには調査に応じるように”と告げられたとしたら。

身に覚えがないときには、驚天動地の思いになるはずである。たぶん、このケースの方が多いだろう。

セクシュアル・ハラスメントでは、申し立てられた側は、“どちらも恋愛感情があったはずだ、どちらかといえば、相手の方から寄ってきた。セクハラではない”と思うかもしれない。申し立てた側は“そのときは、断ると悪いような気がしたし、仕事（あるいは研究）がしにくくなると困ると思った。でも、嫌だという感情もなかった。いまになってみると、悔しくてしょうがない。精神が不安定になって病院にも行った”と主張するかもしれない。これは、よくある反応である。セクシュアル・ハラスメントのケースの一部には、“恋愛くずれ”という名称があるくらいである。

教育研究ハラスメント^(注2)、いわゆる“アカデミック・ハラスメント”で

¹白鷗大学教育学部

は、申し立てられた教員は“一生懸命、休日まで指導していたのに、感謝されこそすれ、どこがハラスメントだと言いたい”。申し立てをした大学院生は“博士論文を書くだけの業績もあるのに、まだこんなレベルじゃだめだ、あと二年は大学にいないと書けない、この結果は学会で発表させられないと権利を侵害された、その上、人格を徹底的に傷つけるようなことも度々言われた”。これもありがちな反応である。

ハラスメントのケースは、双方の受け取り方も言い分も食い違いが大きくて、判断に迷うグレーゾーンも広い。物証がない部分も多く、事実調査も厄介である。

だから、ハラスメント事案の調査委員に指名されて双方の聴き取りをしてほしいと求められ、言い分の違いに直面したら、当惑することになる。ハラスメントの調査委員の仕事に慣れている大学の人間はいないし、どうしてよいかわからない。自分は弁護士や裁判官でもないから、こんなことはできないと言いたいかもしれないが、ハラスメントの調査は、本質的に裁判官や弁護士の職務とは性質を異にするものである。

調査委員が、“そんなこと、いくらでもあることだし、あなたが我慢すればすんだことじゃないですか”などと発言して、“二次加害”者になる可能性もある。逆に、中立的に事実確認を行うべき立場にあるのにもかかわらず、“それはひどい、ハラスメントですよ”などと、申し立て人に個人的な判断を口走ってしまうリスクもある。

したがって、ハラスメント調査委員のためには、「調査委員の心得」程度のメモではなく、具体的にどのような発言をしていけばよいか「マニュアル」があると助かるだろう。

注1. 【ハラスメント】

Harassmentは“苦しめ悩ませること”一般をさすが、Peyton (2003)は、次のような定義をしている：「不当な・攻撃的・誇りを傷つける行動、習慣的な行為、あるいは振る舞いは、すべてハラスメントだと定義できる。それは、その人の仕事の安寧な遂行を脅かし、おびえを起こさせ、不快でストレスフルな職場環境をつくりだす。あるいは個人的にも不快感を引き起こし精神的に傷つかせるものである」。

注2.【教育研究ハラスメント、いわゆる“アカデミック・ハラスメント”】

アカデミック・ハラスメント (academic harassment) という表現を「セクシュアル・ハラスメント以外の教育研究上のハラスメント」の意味で用いるのは、ほとんどわが国だけに限られている。2004年7月現在で心理学の国際的なデータベース「PsycINFO」で「academic harassment」をキーワードとして検索してもヒットするのはわずか3件で、それもセクシュアル・ハラスメント (これは2千件近くヒットする) を内容としている文献だった (仁平, 2004)。2013年現在でも3件のままである。多くの大学のウェブサイトは英文でも日本語と同じ内容を記載するのが通例なので、東北大学の規程とガイドラインでは、平成18年に「教育研究ハラスメント」という名称が採用された。同様に、「パワー・ハラスメント」も現時点でも3件しかヒットしない。当該の論文をみても、3件とも「power harassment」というかたちでは使用されていない。ハラスメントは基本的にどのハラスメントでも双方のパワーに差があることを前提にしているので、「パワー・ハラスメント」という表現を「セクシュアル・ハラスメント、アカデミック・ハラスメント」とは別なものとして用いるのは、おかしい。現在よく使われる「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」という3カテゴリー区分は、もし日本がハラスメント対応においても国際性を持とうとするのであれば、早急に修正すべきだろう。

1. 調査委員発言マニュアル案を作成した理由

ここでは、大学でハラスメント調査担当の委員に指名されたとき、申し立て人と被申し立て人の双方に調査についてどう説明し、調査の中でどのような質問をすればよいか、「調査委員発言マニュアル」の一つの案を提供しようとするものである。

筆者自身は、前任の大学でハラスメント対応に6通りの立場でかかわった：①大学の「ハラスメント全学防止対策委員会委員」として学内防止対応、②学生相談所長として学生のハラスメント相談の統括、③大学の教育研究評議会の評議員として、ハラスメントの懲戒判断、④「アカデミック・ハラスメント防止等対策のための5大学（北海道大学／東北大学／東京大学／東京工業大学／九州大学）合同研究協議会」のオーガナイザーとして防止・対応システム設計を支援する『アカデミック・ハラスメント防止ガイドライン作成のための提言』のとりまとめ、⑤部局長や相談員などが対応に迷った場合の助言（東北大学ハラスメント相談顧問）、⑥さらに、ハラスメント調査委員会委員として「申し立て」ケースの聴き取り調査にあたった経験である。

対応にかかわった経験からは、未経験の(ほとんどが未経験にきまってい

る) 調査委員は発言をどうしたらよいか戸惑うことがあり、発言のマニュアルがあれば調査が円滑にいくだろうと感じられた。しかし、ハラスメント調査委員の発言用のマニュアルを作成している大学は知る限り存在しなかった。

そこで、大学のハラスメント相談顧問を退任する際に、上記の6つの立場からの経験を参照しながら、このマニュアル案を個人的に作成し、大学のハラスメント全学防止対策委員長(大学理事)宛に、残すことにした。また、この案は、上記の5大学合同研究協議会のメンバー(学生相談所長・室長と相談員)にも送付した。ここに示す案は、それを少しだけ改変したものである。

マニュアル案は、あくまでも個人的な案である。調査委員がどのような役割をするかは、その大学のハラスメント対応システムがどのようになっているかに依存するが、マニュアルは柔軟に変えることができる。

案を公開することで、調査が必要になった大学が、その大学の対応システムの実情に応じて「調査委員発言マニュアル」を作成する助けになることを願うものである。

II. 調査の前提になる「大学のハラスメント対応システム」

マニュアル案は、筆者が作成した時に所属していた東北大学という特定の大学のハラスメント対応システムにそった内容になっている。参考にするときには、それぞれの大学の対応システムに合わせて個別にチューニングをすればよいだろう。

内容を理解しやすいように、東北大学のハラスメント対応システムについて、説明をしておきたい。平成17年に、規程やガイドラインは、それまでのセクシュアル・ハラスメントだけでなく、教育研究ハラスメント、いわゆるアカデミック・ハラスメントにも対応できるように新しく制定し直されることになった。当時、学生相談所長を務めていたので、担当理事に指名されて対応システム、規程とガイドラインの原案作りに全面的にかか

わることになった。規程とガイドラインは、最終的に平成18年に制定された。

ハラスメント対応は、「国立大学法人東北大学におけるハラスメントの防止等に関する規程」と「ハラスメント解決のためのガイドライン」にしたがって行われる。規程は基本的に「しなければならない」形式の遵守規定で、ガイドラインは「ようになっています」など、システムの説明になっている。しかし形式は異なっても、二つとも大学が構成員に約束するものであり、大学の構成員も遵守しなければならない規定であることには変わりはない。

東北大学のウェブサイト (http://www.bureau.tohoku.ac.jp/jinji/open/harassment/new_harassment/top/top.htm) には、ハラスメント防止対策全体を可視化したページがある。ここには、「ハラスメント」の定義、「ハラスメントを受けたと思ったら」、「防止対策組織」、「手続きの流れ」、「相談の窓口」（アクセスは学内専用）、「相談者（申し立て人）の緊急措置」、「ハラスメント申し立て書（書式）」、「学内規程等」（防止等規程、ガイドライン）、「ハラスメント相談顧問」（アクセスは学内専用）、「リーフレット」の表示がある。それをクリックすれば内容がくわしく分かるようになっている。

たとえば、「手続きの流れ」をクリックすると、次のような図が出てくる。

相談・申立てから問題解決までの手続きの流れ(概略図)

平成18年10月25日 改正

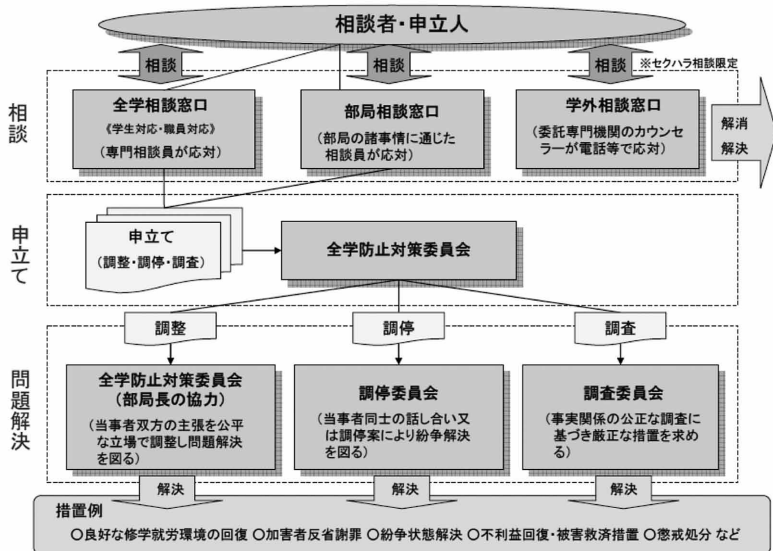


図1. ハラスメント相談・申し立てから問題解決までの手続きの流れ(概略図)

: 国立大学法人東北大学のWebサイトから

相談をしようとしても、ハラスメント対応にはどのようなしくみがあり(この図も別に示されている)、その後のプロセスがどう進んでいくのかあらかじめ分からないと、不安で相談しにくい。ハラスメントの対応システムが未だ確立されておらず、このページもなかったときには、電話をしてきた相談希望者は、相談の後は自分がどのような扱いを受けるのかを何度も繰り返し確認したがるのが常だった。自分が相談をした後ものごとがどのように進行していくかの手続が、規程やガイドラインに文章のかたちで記述されているだけでなく、図によって一目で分かるように文字通り「可視化」されていることで、相談者の不安は軽減される。

もう一つ重要なのは、「相談者(申し立て人)の緊急措置」がどのように保証されどのような保護措置がとられるかも詳細に図示されていることで

ある（サイトの当該ページをぜひ参照されたい）。相談者と相手側は、同じ研究室や同じ部局に所属していることが多い。その場合、調停や調査を申し立てたとき、相手との指導関係や命令関係を前と同じように続けたまま勉強・研究・業務を続けるのには困難である。そのため、なんらかの緊急保護措置が必要になる。規程やガイドラインでは、「相談者（申し立て人）保護のための措置」という項を立てて、ハラスメントの相談や申し立てを行ったことで相談者（申し立て人）に対して不利益な取り扱いをしたり、報復行為、嫌がらせ、差別的な取り扱いをしたりすることを禁止している。具体的には一時的な研究室の移動など、さまざまな保護措置がとられる。規程で文章化するだけでなく図のかたちでも可視化することは、相談者にとって安心の源になる。

調査発言マニュアルは、こうした措置を前提にした内容になっている。

Ⅲ. 「被申し立て人」への通知文書の例（案）

調査を行うときには、申し立て人にも、ハラスメント行為をしたとして申し立てられた側にも、調査について連絡をしなければならない。後日のために、日付入りの文書が必要である。

これは案の一例である。大学の対応システムによって、内容は変わる。ハラスメントがあったかどうかの最終的判断は、この例とは違って、調査委員会が行う大学もありうるかもしれない。

△△△△殿

〇〇大学ハラスメント全学防止対策委員会委員長 〇〇〇〇

この度、ハラスメント全学防止対策委員会（以後、全学防止対策委員会と書きます）委員長宛に、あなたからハラスメントを受けたとする、××××氏からの申し立て（調査の要請）がありました。本委員会で申し立てを検討した結果、本学のハラスメント防止等に関する規

程の第〇〇条にしたがって、事実関係を確認するための全学調査委員会（以後、調査委員会と書きます）を設置いたしました。

調査委員会では、複数の調査委員が、申し立てをした方（申し立て人）と申し立ての対象になった方（被申し立て人）双方からお話をうかがって事実関係を中立的な立場から確認し、その結果を全学防止対策委員会に報告します。全学防止対策委員会では、調査委員会からの報告に基づいて、〇〇大学「ハラスメント問題解決のためのガイドライン」の例示項目に記載されているようなハラスメントに該当する事実があったかどうかを総合的に判断し、最終的な認定をすることになります。

どのような言動がハラスメントにあたるかは、〇〇大学のウェブサイトにあります「ハラスメント問題解決のためのガイドライン」の例示項目^(注)をご参照ください。例示項目は、あくまでも例示で、例にならないものだからハラスメントにあたらないとは限りません。

申し立てでは、申し立て人に対するあなたの言動が、例示項目のうち、○、○、○、および○にあたるものと主張されています。

つきましては、あなたのご都合をうかがいながら聴き取り調査の日時を決め、事実関係の調査を行いたいと思います。調査委員会委員による聴き取り調査に、ご協力いただけますようお願いいたします。別紙の日時の候補のうち、可能なものを○で囲み、急ぎ委員長宛にご返送ください。事実関係について、申し立て人からの調査は別に行われます。

なお、調査結果をできるだけ客観的なものにするために、申し立て人、被申し立人双方の言い分を照らし合わせて、その結果、再度調査が必要になった場合は、重ねて調査にご協力いただくこともあります。当日は、調査に応じる上で、ご自分で手元において参照したいと思われるメールほかの資料や文書等は自由にご持参ください。

調査にご協力いただけますよう、よろしくお願い申し上げます。

なお、本学の「ハラスメント防止等に関する規程」第○項と「ハラスメント解決のためのガイドライン」でご存知と思いますが、申し立てた方に申し立てをしたことを理由に不利益を与えることは、どのようなことであっても大学は禁止しております。調査前に相手の方に直接に反論したり、申し立てについて責めるなどのことはなさないように注意してください。よろしくお願ひします。

通知に対して、被申し立て人から、いろいろ疑問や問い合わせがあるのが普通である。

その中には、以下の調査委員の発言マニュアルにある内容も含まれる可能性がある。その場合は、発言例の範囲で回答をすればよい。調査前ほどの情報を知らせ、何を知らせないかは、学内の取り決め次第である。

注【ハラスメントの例示項目】

この文書にある、ハラスメントの「例示項目」は重要である。例示が抽象的すぎれば、特定の行為がハラスメントに該当するかどうか曖昧になるし、できるだけ具体的にしようとするれば、例示しきれないことになる。そのほかに例示項目は、ハラスメントの抑止効果を持つ。例示されていれば、その行為をあえて実行するのは難しくなるからである。だから、項目は多い方が望ましい。

とはいえ、例示であってもハラスメントの認定を左右する項目なので、大学は選定に慎重になる。

東北大学の「ガイドライン」には、「教育研究ハラスメント」にあたる可能性がある言動として、26項目という比較的多数の行為が例示されている。26項目はガイドライン制定時に実際の相談と対応の経験に基づいて原案作成者として提案をしたが、全学的な承認プロセスを経て、例示項目として採用された。

いくつかを具体的に紹介すると、例示項目は次のような分類と項目例から構成されている。他の項目は大学のウェブサイトの当該ページを参照されたい。

(1) 修学・教育上の権利の侵害（13項目）

①教育的指導の不当な拒否及び放置（2項目）

- ・求められた教育的指導を正当な理由なく拒否する。
- ・修学に必要な教育的関与を、修学に支障をきたす限度を超える期間にわたり一切行わない。
（中略）

⑤不当な評価及び発言（2項目）

- ・成績の不当な評価を行う。あるいは評価に無関係なことがらを成績に結びつける発言をする。
- ・自分一人の権限の範囲外であるにもかかわらず、自分が評価を左右するとのおびやかしの発言をする（“私が卒業させないぞ”など）。

- (2) 研究上の権利の侵害（5項目）
- (3) 就業上の権利の侵害（4項目）
- (4) 上記(1)、(2)、(3)に共通する権利の侵害・不適切な言動による脅かし
 - ①人格を全面的に否定する発言（2項目）
 - ・“お前のようなダメな（無能な）人間は大学をやめてしまえ（やめさせてやる）” など（以下略）

IV. “申し立て人”の調査：調査委員の発言内容例

●は、基本的には最初から発言した方がよいと思われること。

◎は、必要なら状況に応じて、あるいは聴き取り対象者から質問が出たときに発言すればよいと思われること。

(1) 調査委員の立場について

●私たちは、ハラスメント全学防止対策委員会の委員長から指名された全学調査委員会の調査委員です。この後は、「調査委員会」、「防止対策委員会」と言わせていただきます。

●今回、あなたから、〇〇さんに関して「調査」の申し立てが防止対策委員会宛にありました。

●すでにご存じだと思いますが、ハラスメントの調査の申し立てがありますと、防止対策委員会が必要かどうか判断した上で、「調査委員会」が設置されることとなります。私たち調査委員は、申し立てをした方、申し立てを受けた方のどちらとも利害関係がない者が指名されることになっています。

●調査は“事実確認”のための場ですので、この段階では、ハラスメントの被害者・加害者という関係はまだ、確定されたものではありません。

●そこで、申し立てをした方、あなたを“申し立て人”と呼ばせていただきます。

●申し立ての対象になった方〇〇さんは、申し立てられた方というこ

とで、“被申し立て人”と呼ばれることになります。

- 私たち調査委員は、そのどちらからも中立な立場にあります。
- まず、今回の調査について説明いたします。
- 現在、どういう案件について調査委員会が設けられているかは、全学には明らかにされないことになっています。それと同様に、だれが調査委員になっているか、氏名等も全学に明らかにされません。ですから、私たちの名前は申し上げません。^(注)
- したがって、調査委員が、この場以外で防止対策委員会を経由しないで、どちらの方とも接触することはありません。あなたから私たちに直接にご連絡いただいたとしても、個人的に対応することはできません。

注【調査委員の選定と氏名の開示】

聴き取り対象者には調査委員の氏名を開示する場合もありうるだろう。学内での取り決め次第である。しかし、同じ部局の人間を調査委員に選ぶと、なんらかの意味で利害関係者になるので、ほぼ確実に利益相反の原理に違反することになる。部局内に調査委員会を設置するという規定は形式上あるとしても、実質的には全学的な調査委員会以外の道はないと考えられる。

(2) 調査委員の役割について

- 私たちの役割は、あくまでも調査で出来るだけ「事実を確認する」ことにあります。相手の〇〇さん（被申し立て人）が言ったり行ったりしたことがハラスメントにあたり最終的に認定するかどうかは、全学防止対策委員会で判断することになっています。
- 調査委員の役割は、具体的には、次のようなことです。

まず、あなたの主張を聞き取ります。これは、あなたがハラスメントだと考えたことについての事実、その前後の文脈になる関係者の言動について、主張する事実についてどう思うか本人の考え方、今後の処理についての希望、たとえば相手の（被申し立て人）側に望むこと、大学当局に対して望むこと、などです。さらにその段階で申し立ての

内容に疑問があれば、その疑問についてあなたに質問をして、あなたが主張するところの事実を極力正確に確認します。

●とくに、あなた（申し立て人側）からの聞き取りで、ハラスメントに該当する、あるいはその可能性があると思われる事項が含まれていれば、今度は、〇〇さん（被申し立て人）から、その事実関係の有無、事実の流れや行為や発言が行われた文脈等、それに対する〇〇さん（被申し立て人）のお考えについて、具体的にお聞きすることになります。

●前後の文脈となることをお聞きするのは、あなたが問題にした〇〇さん（被申し立て人）の、個々の行為や発言が、前後関係を離れて切り取られたときに、意味が違ってくる可能性があるからです。

●本日は、そのための聞き取りになります。かなり立ち入ったことまで質問させていただくこともあります。よろしくお願いします。

ただ、無理にお答えいただくことはしませんので、どうしてもお話ししたくないことは、そのようにお知らせください。

(3) ハラスメントかどうかの判断について

◎先に申し上げましたように、あなたに対する〇〇さん（被申し立て人）の言葉や行動がハラスメントであるかどうかの最終的な判断は、私たち調査委員会ではなく、防止対策委員会で行います。

◎したがって、これからのやりとりの中で、あなたに対する〇〇さん（被申し立て人）の発言や行動がハラスメントだとか、あるいはあなたはこうすべきだった、すべきではなかったなどなどの判断は申し上げることはしませんし、またできません。

◎あなたが今後どう対応すべきかについても、調査委員の立場としては示唆することはできません。相談窓口の相談員の方、防止対策委員会あるいはご所属の部局の方などに、ご相談ください。

(4) 記録（録音）について

●この聴き取りでは、発言を録音させていただいております。

録音は、調査で把握された事実について、忠実に整理するという目的と、後日、調査内容がどちらからも自分の発言と違うという異論が出たときのためにいたします。問題が解決した後に、これは破棄されます。

録音を了承していただけますようお願いいたします。

◎〈自分も録音したいという申し出があったとき〉

私たち調査委員、それから全学防止対策委員会には、守秘義務が課せられています。したがって、録音は非公開になります。

調査では、当事者以外の第三者の名前が出ることもありますし、申し立て人のプライバシーにかかわる情報も出てきます。そのようなわけで、申し立て人、被申し立て人のどちらの方にも録音はしないで行うことになっています。^(注)

●あなたがメモをおとりになることは差し支えありません。メモはご自由におとりください。聞き返しや質問はご自由になさってください。休憩やトイレ等は、いつでもご自由に申し出てください。

注【録音】

申し立て人にも、被申し立て人にも、録音は許可できないだろう。万一、申し立て人あるいは被申し立て人が録音を勝手に公開したとき、録音に含まれる第三者情報もオープンになり、個人情報を守れないからである。申し出をされなくても、委員会側から録音しないように指示が必要かもしれない。また、申し立て人が拒否すれば、録音はできない。

(5) 質問のやりとりの例（部分）

●まず、あなたと〇〇さん（被申し立て人）との公的な立場上の関係について確認させていただきます。

あなたは、〇〇大学〇〇〇〇に、△△（入学・就職、移動など）さ

れたのはいつでしたか？

あなたは、・・・

●あなたの申し立て書と添付の書類に書かれた範囲では、次のような被申し立て人の言動を、ハラスメントの可能性があるとことだとされています。

①

②

③

・・・

●それでよろしいでしょうか？

このほかに、あなたがハラスメントの可能性があると考えたことがありますか？

●私たちから、いくつかの点について質問させていただきますので、お答えをお願いします。

- ・ 事実（発言、行為）の具体的内容
- ・ 事実があった場所
- ・ 日時（思い出せなければ、前後のおおまかな出来事の流れの中の位置）
- ・ 前後の文脈となる事実の流れ
- ・ その事実を確認できる証拠となるものの存在の有無
- ・ 目撃していた人物がいればその特定
- ・ その事実への相手の反応
- ・ その事実の際の自分の意図、考え、感情など

【そのうちの1点についての質問例（他の点も同様に質問）】

●あなたは、○月×日△時頃に、○○○○（場所）で、○○さん（被申し立て人）があなたに「_____」と言ったと主張しています。この点は、間違いないでしょうか？

- （事実だと答えた場合）その発言（行為）は、〇〇さんはどのようなおつもりでされたとお考えでしょうか？
- そのような発言（行為）の前後の状況について、何かご説明いただけますか？
- その発言（行為）に対して、あなたは、どのような反応をされたでしょうか？
- また、その発言（行為）を、あなたはどのように感じになりましたか？
- それを聞いていた人は、お二人以外にいましたか？ もしあれば、どなただったでしょうか？
- ・・・

(6) 調査を終えるにあたって

- 今日の調査は、これで終わりです。
- 私たち調査委員会が防止対策委員会に報告する前に、双方あるいはその他の関係者のお話にお話に食い違いがあったり、情報が不足することがあったりした場合は、再度お話をうかがう可能性がありますので、ご了承ください。
- 防止対策委員会に要望されることがありましたら、伝えますので、できましたら箇条書きのように整理してお話してください。
- 調査に関して、何か質問がありますか？
- それでは、長い時間ご苦勞様でした。

V. “被申し立て人”の調査：調査委員の発言内容例

(1) 調査委員の立場について

- 私たちは、ハラスメント全学防止対策委員会の委員長から指名され

た全学調査委員会の調査委員です。この後は、「調査委員会」、「防止対策委員会」と言わせていただきます。

●今回、あなたのご存知の〇〇さんから、「調査」の申し立てが防止対策委員会宛にありました。

●調査は“事実確認”のための場ですので、この段階では、ハラスメントの被害者・加害者という関係はまだ、確定されたものではありません。

●そこで、申し立てをした方を“申し立て人”と呼ばせていただきます。

●申し立ての対象になったあなたは、申し立てを受けた方ということで、“被申し立て人”と呼ばれることになります。

●私たち調査委員は、そのどちらからも中立な立場にあります。

●ハラスメントの調査の申し立てがありますと、規程によりまして防止対策委員会が判断した上で、「調査委員会」が設置されることとなります。私たち調査委員は、申し立てをした方、申し立てを受けた方のどちらも利害関係がない者が指名されることになっています。

●まず、今回の調査の性格について、説明をいたします。

◎〈申し立て文書そのものを見せて欲しいという希望があったとき〉

申し立て文書および添付文書そのものは、当事者以外の方についての記述もありますので、基本的に開示しないことになっています。けれど、内容は、これからお聞きしていく中で、具体的に申し上げます。^(注)

●現在、どういう案件について調査委員会が設けられているかは、全学には明らかにされないことになっています。それと同様に、だれが調査委員になっているか、氏名等も全学に明らかにされません。ですから、私たちの名前は申し上げません。

●したがって、調査委員が、この場以外で防止対策委員会を經由しないで、どちらの方とも接触することはありません。あなたから私たちに直接にご連絡いただいたとしても、個人的に対応することはで

きません。

注【申し立て文書の開示】

大学の定め方によっては、申し立て文書を、第三者のプライバシーが侵害されない限り、被申し立て人に開示することも可能かもしれない。ただし、万一公開されると個人情報の保護ができないので、コピーを渡すことはできないだろう。

(2) 調査委員の役割について

●私たちの役割は、あくまでも調査で出来るだけ「事実を確認する」ことにあります。あなた（被申し立て人）が言ったり行ったりしたことがハラスメントにあたりと認定するかどうかは、最終的には全学防止対策委員会で判断することになっています。

●調査委員の役割は、具体的には、次のようなことです。

まず、申し立て人側の主張を聞き取ります。これは、申し立て人がハラスメントだと考えたことについての事実、その前後の文脈になる関係者の言動について、主張する事実についてどう思うか当人の考え方、今後の処理についての希望、たとえば被申し立て人側に望むこと、大学当局に対して望むこと、などです。さらにその段階で申し立ての内容について疑問があれば、その疑問に関して申し立て人側に質問をして、申し立て人側が主張するところの事実を極力正確に確認します。

●申し立て人側からの聞き取りで、ハラスメントに該当する、あるいはその可能性があると思われる事項が含まれていれば、被申し立て人であるあなたから、事実関係の有無、事実の流れや行為や発言が行われた文脈等、それに対するあなた自身のお考えについて、具体的にお聞きすることになります。

●前後の文脈となる出来事をお聞きするのは、申し立て人側が問題にした被申し立て人の、つまりあなたの個々の行為や発言が、文脈を離れて切り取られたときに、意味が違ってくる可能性があるからです。

●本日は、そのための聞き取りになります。かなり立ち入ったことまで質問させていただくこともありますが、よろしく願います。ただ、無理にお答えいただくことはしませんので、どうしてもお話ししたくないことは、そのようにお知らせください。

(3) ハラスメントかどうかの判断について

◎先に申しあげましたように、あなたの〇〇さん（申し立て人）に対する言葉や行動がハラスメントであるかどうかの判断は、私たち調査委員会ではなく、最終的には防止対策委員会で行います。

◎したがいまして、これからのやりとりの中で、あなたの〇〇さん（申し立て人）に対する発言や行動がハラスメントだとか、あるいはあなたはこうすべきだった、すべきではなかったなどなどの判断は申し上げることはしませんし、またできません。

◎あなたが今後どう対応すべきかについても、調査委員の立場としては示唆することはできません。ご所属の部局の方やそのほかあなたが適当だと思われる方に、ご相談ください。

(4) 記録（録音）について

●この聴き取りでは、発言を録音させていただいております。

録音は、調査で把握された事実について、忠実に整理するという目的と、後日、調査内容がどちらからも自分の発言と違うという異論が出たときのためにいたします。問題が解決した後に、これは破棄されます。

録音を了承していただけますようお願いいたします。

◎〈自分も録音したいという申し出があったとき〉

私たち調査委員、それから全学防止対策委員会には、守秘義務が課せ

られています。したがって、録音は非公開になります。

調査では、当事者以外の第三者の名前が出ることもありますし、双方のプライバシーにかかわる情報も出てきます。そのようなわけで、申し立て人、被申し立て人のどちらの方にも録音はしないでいただくことになっています。

●あなたがメモをおとりになることは差し支えありませんので、メモはご自由におとりください。聞き返しや質問はご自由になさってください。休憩やトイレ等は、いつでもご自由に申し出てください。

(5) 質問のやりとりの例（部分）

●まず、あなたと申し立て人との公的な立場上の関係について確認させていただきます。

申し立て人が、あなたの所属する〇〇大学〇〇〇〇に・・・入学した（勤務した）のはいつごろ、どうかたちでだったでしょうか？

●申し立て人が、ハラスメントの可能性があると断言していること、その他それに関連したことについて質問させていただきます。

〇〇さんが、ハラスメントの可能性があると主張しているのは、次の点です。

①

②

③

④

・・・

●私たちから、これらの点についていくつか質問させていただきますので、お答えをお願いします。

- ・事実（発言、行為）の具体的内容
- ・事実があった場所

- ・日時（思い出せなければ、前後のおおまかな出来事の流の中の位置）
- ・前後の文脈となる事実の流れ
- ・その事実を確認できる証拠となるものの存在の有無
- ・目撃していた人物がいればその特定
- ・その事実への相手の反応
- ・その事実の際の自分の意図、考え、感情など

【そのうちの1点についての質問例（他の点も同様に質問）】

●申し立て人は、○月×日△時頃に、○○○（場所）で、あなたが申し立て人に「_____」と言ったと主張しています。この点は、事実でしょうか？

●（事実だと答えた場合）その発言（行動）は具体的にどのようなものだったでしょうか？また、その発言（行動）は、どのようなおつもりでされたのでしょうか？

●そのような発言（行動）をされた前後の流れ・状況について、何かご説明いただけますか？

●その発言（行動）に対して、相手の○○さん（申し立て人）は、どのような反応をされたのでしょうか？

●その反応に対して、そのとき、あなたはどうか（感じ）になりましたか？

●それを聞いていた人は、お二人以外にいましたか？（もしあれば、どなただったのでしょうか？）

●あなたのその発言（行動）について、あなたは今の時点でどう思っていますか？

●〈そのような事実がないと答えた場合〉

そのような事実は、まったく無かったのでしょうか？

あるいは、〇〇さん（申し立て人）が言っているのとは表現は違
けれど、〇〇さんがそのように受け取る可能性がある、同じような意
味あいの発言や行動は無かったでしょうか？

・・・

(6) 調査を終えるにあたって

- 今日の調査は、これで終わりです。
- 私たち調査委員会が防止対策委員会に報告する前に、双方あるいはその他の関係者のお話にお聞きいただき、情報が不足することがあったりした場合は、再度お話をうかがう可能性がありますので、ご了承ください。
- 防止対策委員会に要望されることがありましたら、伝えますので、できましたら箇条書きのように整理してお話してください。
- 調査に関して、何か質問がありますか？

- それでは、長い時間ご苦労様でした。

調査は、長丁場になる。それも、一回で済むとはかぎらない。双方が、メール記録やメモなどの証拠を再度提出しながら調査が繰り返される。申し立て人、被申し立て人、複数の調査委員、全員の日程を合わせる必要もある。いったん調査報告書を提出しても、最終判断をする委員会がさらに情報が必要だとして再調査を求めることもあるかもしれない。大学は“原則として2か月以内に調査を終結させる”などの内規をつくることもあるが、終結は容易ではない。

困難な調査が終了したとき、調査委員会は防止対策委員会など上位の委員会に報告書を提出することになる。

被申し立て人は、ハラスメントの加害者であると判定されたとき、それ

を不服として、あるいは懲戒が不当だとして、訴訟を起こすに至る場合があることも想定しておかなければならない。実際に多くの大学で訴訟が起こった。それゆえ、調査での聴き取り過程には慎重な配慮が必要である。

また、調査の過程で、申し立て人や被申し立て人だけでなく、調査委員も強いストレスを経験する。調査委員の選定には、大学は頭を痛めるだろう。さらに、最終判断が下されるまで被申し立て人を“加害者”とはみなせない。大学は構成員である申し立て人と被申し立て人双方を精神的にサポートする体制もつくっておく必要がある。申し立て人については、学内で相談を担当したハラスメント相談員がその役割を果たすケースも多いが、被申し立て人は学内で孤立しがちである。

おわりに

このマニュアルは、調査委員が調査しやすいようにという趣旨で作成したマニュアルである。しかし、別な意図もある。相談者は迷いに迷った末に相談窓口を訪れる。申し立てに至るには、そこからさらにさまざまな決断が必要になる。大学は保護をしてくれるとはいうけれど、結果次第では自分はこちらにとどまりにくくなるかもしれない。調査という形態をとらなくても、とにかく今の状況が改善されればよいという相談者も少なくない。くわえて、申し立てを受けた被申し立て人が、ハラサーとはいえないことがある。大学は、双方の権利と尊厳を、相談と調査のすべての過程で守る必要がある。

マニュアル案は、調査での発言にそうした配慮を求めている。

最後に、ハラスメント対応をする上で何が重要かを考えるために、5大学の『アカデミック・ハラスメント防止ガイドライン作成のための提言』（仁平他、2006）に残した一文を再掲しておきたい。

“相談に来る被害者が共通に望むことは、自分への加害が止むだけでなく、これから後輩たちが同じ目にあわないような再発防止がはかれるこ

とである。

被害者の心は深く傷ついている。ややもすると、人間不信に陥っているかもしれない。ハラスメントの行為者（ハラサー）だけでなく、自分が属する部局への不信、大学への不信を持っているかもしれない。事実、ハラスメントを防止できなかった部局・大学は、彼女・彼にとって信頼するに足りない存在である。

それでも、なぜ、彼女・彼は相談に来るのだろうか？

まだ大学には信頼できる部分が残っているかもしれないと思うからである。そして、大学は、自分のさまざまな具体的な権利の侵害の背後にある「人間としての尊厳」の侵害を、放置しないと信じているからである”

引用文献

- 仁平義明・大畑昇・繁樹算男・池田忠義・倉光修・齋藤憲司・田中健夫・高野明・丹野義彦・平石界・吉武清實（2006）.『アカデミック・ハラスメント防止ガイドライン作成のための提言』 アカデミック・ハラスメント防止等対策のための5大学合同研究協議会（北海道大学・東北大学・東京大学・東京工業大学・九州大学）
- 仁平義明（2004）.「5大学アカデミック・ハラスメント協議会の展望—2004年7月—」『アカデミック・ハラスメント』防止等対策のための5大学合同研究協議会第1回報告書』5大学合同研究協議会，5—10.
- Peyton, P. R. (2003). *Dignity at work: Eliminate bullying and create a positive working Environment*. Brunner-Routledge.

【附録】ハラスメントにあったら、どうすればよいか

ハラスメントを受けた人のために、Peyton（2003）が職場でいじめ（bullying）を受けたらどうすればよいかまとめたものを、大学でハラスメントを受けた人のために改変しながら訳しておきます。

ハラスメントにあったら、どうすればよいか

1) 相手を無視するだけではだめです。ハラスメントは止まりません。あなたがどんなに願っても祈っても、効果はないでしょう。相談や訴えなど、何か行動を起こすことが必要です。

2) ハラスメントについての規則が、大学にあるかどうか探してみてください。学生向けの大学案内や大学のウェブサイトの案内を探してください。どういう手続きをとればよいか書いてあれば、その通りにしてください。

もし、訴えの詳細な手続きについての規則がなかったとしても、道はあります。あきらめないでください。

3) ハラスメントについて、出来事はすべて記録してください。日時、場所、具体的にどんなことがあったか、などです。言われた言葉はできるだけその表現のまま、事実を忠実に書くようにしてください。

4) あなた自身がどう感じたか、自分がどんなことを言ったか、どんなことをしたか、どんなささいなことも記録してください。

5) だれか、その場で目撃していたり、話を聞いていたりした人がいたら、全員の名前を書いておいてください。その人たちはあなたのために証言したり話をしてくれる可能性がないと思っても、書いておいてください。

6) メモ、手紙、Eメール、ファクスなど、あなたを傷つけたり、ハラスメントだと受け取れるような文書はすべてコピーをとっておいてください。不快で見たくないからと消去したり、捨てたりしたくなるでしょうが、絶対にそうしないこと。最初はそうしてしまったとしても、途中からでも記録は残すこと。思い出せるところは、思い出してメモしておいてください。出来事の日付だけでなく、メモをした日付も。

7) もし、ハラスメントをやめるように当の相手に直に求めるときに

は、自分一人では行かないで、だれか一緒に行ってもらうようにしましょう。友人、同僚、あるいは信頼できる先輩や先生など、誰でもいいから、一人では話をしないことです。

8) 相手に面と向かって言えないときには、その行為がどんなもので、あなたにどんな影響を与えているか、そしてそれを止めるように求めるメモを、日付を入れて送ることで。そのメモのコピーをとっておいて、残しておくこと。大学ではなく、できれば家に置いておくこと。

9) もし、あればハラスメント相談所、学生相談所、学部や研究科での同じような委員会、それがなければ、問題の人物の上位にある教授や学部長・研究科長、事務長などに、出来事を報告するようにしてください。ハラスメントの相手が当のその人物のときは、相談機関に直接に行くこと。

10) 大学には、見てみぬふりをしないで真剣にあなたのことを考えようとする人が、必ずいます。そして、あなたの未来は必ず今よりも良いものになります。いじめにあって人を誰も信じられなくなっていたとしても、あなたの声に真剣に耳を傾ける人がいることを、もう一度信じましょう。

(Peyton (2003) の「職場のいじめ」の説明を翻訳、改変したものです。訳と改変：仁平義明)

謝辞

ともにハラスメントの問題や学生相談に取り組み、教をいただいた同志ともいえる皆様に感謝申し上げます。また、今も最前線で力を尽くしている皆様に敬意を表します。夜までともに食事をとる時間や休む時間さえ無いのは、相変わらずでしょう。