

セクシュアル・ハラスメントの背景：“善意のハラサー”

仁平 義明      一言 哲美

(東北大学学生相談所長・文学研究科)

(東北大学文学部) |

平成17年 3 月

東北大学学生相談所紀要第31号別刷

# セクシュアル・ハラスメントの背景：“善意のハラサー”

仁平 義明

(東北大学学生相談所長・文学研究科)

一言 哲美

(東北大学文学部) 1

1. 防止の対策とメカニズムの解明
2. セクシュアル・ハラスメントの発生要因
3. ハラスメントの定義と要件
4. セクシュアル・ハラスメントの定義と分類：東北大学の場合
5. 二分法以外の分類
6. 多義的な教師行動—高校教師と生徒の受け取り方の差—に関する調査
7. 最後に

この論文の目的は、セクシュアル・ハラスメントの背景要因の一つに、行為者と受け手の間に事態の意味や不快さの認識のズレ（認識の非対称性）があることを、具体的に調査結果から示すことにある。行為者自身からすれば“善意”に基づくものであり、相手も歓迎していると思う行為であっても、相手にネガティブな感情を引き起こす場合があるのである。

## 1. 防止の方策とメカニズムの解明

ハラスメントは“悪”であるという前提は当然のこととして受け入れられている。悪に対処し、それを防止するシステムは、どの組織でもつくられてきている。どの大学でもセクシュアル・ハラスメント防止委員会（ないしはハラスメント防止委員会）があり、セクシュアル・ハラスメントの相談員が全学レベルと部局単位で置かれている。ハラスメントが起これば、対処のシステムが動き出し、ときには加害側の処罰が行われる。

しかし、防止の方策を真に有効なものにするために必要なのは、その悪がなぜ起こるかのメカニズムの解明である。

なぜ、ハラスメントが起こるのだろうか？ハラスメント行為が悪であることは、だれにとっても自明なことなのだろうか？ハラスメント実行者（ハラサー harasser）はそれが悪であることを意識して行為を行っているのだろうか？

セクシュアル・ハラスメントのハラサーは、しばしば恋愛であると主張することがあり、いわゆるアカデミック・ハラスメントのハラサーは、しばしば当然の厳格な指導であり、相手にプラスになることを意図した行為であると主張する。この事実は、ハラスメントの定義と認定の難しさ、

さらには対応の難しさを示唆している。

この論文では、最初に、ハラスメントとは何かについて、ハラスメントの定義を構成している要件と分類の問題についてあらためて考えることにしたい。二番目には、ハラスメントの生起にかかわる要因の一つとして、われわれが行った調査に基づいて、ハラスメントでの認識の非対称性（asymmetry）の問題を考えていく。

ハラサーと犠牲者、いじめの加害者と被害者の間には、行為の意味や重大さの認識に非対称があることは、かねて指摘されてきている。執拗ないじめでも加害側は、ふざけただけだと言い、ハラサーはお互いの関係から当然なことあるいは望ましいことをしたのに、なんでそんなに深刻な話になるのかと言う。

そこで、ハラスメントかどうか微妙な“グレーゾーン”にあるケース、あるいはそれに近いケースについて、行為者とその受け手の間で、①ある行為を社会的に不適切であると判断するか、②その行為の受け手にどの程度の不快さが惹起されると判断するか、にどのような違いがあるか調査した結果を報告する。調査項目の中には、行為者側が、むしろ社会的に適切であり、行為の受け手もそれをプラスの感情を持つ、“善意”による行為であると考えられる可能性がある行為が含まれる。

## 2. セクシュアル・ハラスメントの発生要因

### 4つの要因モデル

セクシュアル・ハラスメントを生じさせている根本的な要因は何か、セクシュアル・ハラスメントの発生メカニズムについて、O'Donohue, Downs, & Yeater (1998) は、次のように考えている。

セクシュアル・ハラスメントのモデルには、①自然/生物学的モデル、②組織モデル、③社会文化モデル、④状況要因と個人要因の相互作用モデル、および⑤それらの混合要因モデルがある。

①「自然/生物学的モデル」は、セクシュアル・ハラスメントは男性の強い性的な動因の結果であると考えられる立場である。そして、真性のセクシュアル・ハラスメントは、少数の“病的な”男性によると考える。②「組織モデル」は、組織内の雰囲気や階層的で権威的な関係を強調するものであるとき、それをハラサーが自分の性的な満足のチャンスとして利用するという考え方である。③「社会文化モデル」の基本的な考え方では、女性はその社会に存在する文化や信念に基づいて訓練されているとされる。女性は受身で、葛藤を避け、性的に魅力的であることが求められ、それゆえに被害を招いても責任があるという社会全体に内在する信念にセクシュアル・ハラスメントを帰結させる考え方である。④「状況要因と個人要因の相互作用モデル」は、セクシュアル・ハラスメントはある組織に多く、特定の人や他の人よりもハラサーになりやすいという事実に基づいている。セクシュアル・ハラスメントへの動因を持っている人間が、つねにそうするのではなく、環境条件がそれを起しやすくさせるときに、セクシュアル・ハラスメントが行われるのだという考え方である。

これらの4つの要因のどれかが作用するという「4要因モデル」が5番目のモデルになる。

このほかに、ハラスメント一般に関係すると思われる要因がある。認識の非対称の問題である。前に述べたように、ハラサー側が相手の苦悩を共感的に認識できず、苦悩を軽視する傾向、あるいはむしろ自己の行為が正当なものであり、ときには相手にもプラスになる行為、相手も歓迎する行為であると認識する傾向である。

この認識の非対称という要因は、セクシュアル・ハラスメント発生にとって少なからぬ役割を果たしていると考えられる。今回、認識の非対称性について調査を行った理由はそこにある。

### 3. ハラスメントの定義と要件

#### 定義の唯一の一致点

前の O'Donohue, Downs, & Yeater (1998) は、セクシュアル・ハラスメントの文献をレビューして、セクシュアル・ハラスメントの定義の難しさを次のように述べている。

セクシュアル・ハラスメントのさまざまな定義で、唯一一致しているのは、セクシュアル・ハラスメント

が性的な側面を持った不適切な行動であるという点だけである。

さらに、セクシュアル・ハラスメントの多様な定義の間には以下の点について、意見の不一致がみられるとしている；

- (a) <パワーの差> セクシュアル・ハラスメントが起こるのにパワーの差が必要かどうか、
- (b) <場面> それが起こる場が特定される必要があるかどうか (たとえば、職場)、
- (c) <問題性の認識> 被害者が当該の行動を問題 (たとえば不快、苦痛なもの) だと認識することが条件として重要だと考えられるかどうか、
- (d) <受け手の性別> 女性だけがセクシュアル・ハラスメントを受けるかどうか、
- (e) <行為と結果> ある行為がそれ自体でハラスメントだと定義可能かどうか、それともその行為がセクシュアル・ハラスメント事例だと認定されるためには行為がもたらすネガティブな結果があることが必要かどうか、
- (f) <性差別主義> 性差別主義者の行動がセクシュアル・ハラスメントにあたるかどうか。

O'Donohue らのレビューは、ハラスメント問題がすでにスタートの定義段階で考えの不一致が大きいという問題の深刻さを示唆している。

#### ハラスメントといじめ

さらに、ハラスメントという用語はかなり広い意味で使われており、日本の中でも、ハラスメント (harassment) と称されているものと、いじめ (bullying) との区別もあいまいである。

イギリスの心理学者、P. R. Peyton が採用する“ハラスメント”と“いじめ”の定義を紹介しておこう。彼女の著書、『Dignity at work: Eliminate bullying and create positive working environment』(2003, Bunner-Routledge) にあるものである。

◇いじめ (bullying) \* Manufacturing Science and Finance (MSF) Union による定義

一回だけでなく執拗に続く・攻撃的・虐待的・脅迫的・悪意のある・侮辱的な行動、あるいは権力の濫用、不公正な懲罰である。いじめは、それを受ける者に苦しみ、脅威を与え、誇りを失わせ、こころを傷つける。さらに、自信を失わせ、ストレスを与える。

◇ハラスメント (harassment) \* Industrial Society による定義

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やかし、おびえを起こす、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。

これらの定義は、①「外形的な行為」(攻撃的、悪意、侮辱など)、②「社会的意味」(権力乱用、不公正など)、③受け手への「影響」(誇りの喪失、おびえ、不快、苦しみ、ストレスフルな職場環境、仕事の安寧な遂行への脅威、など)の要素から成り立っている。

さらに、これらの定義で、いじめとハラスメントの最も根本的な違いを構成している要因は④「継続性・反復性」にある。継続性があるハラスメントがいじめであるとすれば、日本の大学で問題になるようなハラスメントは、その多くが“いじめ”(bullying)になる可能性がある。また、いじめという語感が、このbullyingをうまく表現しているかどうか、疑問である。

このほか、ハラスメントの要件の候補には、O'Donohueらが、様々な定義の間で一致がないとした、①場、②パワー関係、③問題性の認識、④意図性、などが含まれる。すでに、多くの組織で、これらのものがセクシュアル・ハラスメントの要件とされているが、これまでの要件が必要十分なものであるか、さらに議論が必要だろう。

#### 4. セクシュアル・ハラスメントの定義と分類： 東北大学の場

東北大学のWebサイトのセクシュアル・ハラスメントに関するページは、次のような説明をしている。

##### セクシュアル・ハラスメントとは

本学のセクシュアル・ハラスメント防止のためのガイドラインでは、次のように定義しています。

セクシュアル・ハラスメントとは、相手を不快にさせる性的な言動をいいます。

性的な言動とは、性的な関心や欲求に基づく言動をいい、性別により役割を分担すべきだとする意識に基づく言動も含まれます。

また、特定の相手に向けられた言動だけではなく、

不特定の者へ向けられた言動も含まれます。行為者本人が意図すると否にかかわらず、相手方にとって不快な性的な言動であれば、それはセクシュアル・ハラスメントです。

さらに、次の2つに大別しています。

- ①修学・就労・教育・研究等において、自己の影響力の行使を前提として、相手方の意に反する性的な言動を行うこと。(「対価型セクシュアル・ハラスメント」)
- ②修学・就労・教育・研究等の環境を損なう性的な言動を行うこと。(「環境型セクシュアル・ハラスメント」)

ここに含まれる定義の要素を整理してみると、以下のようになる。

表1 セクシュアル・ハラスメントの定義に含まれる要素と表現の例： 東北大学ウェブサイトのセクシュアル・ハラスメントに関するページ(2005現在)の場合

要素	表現
性的側面の存在	“性的な関心や欲求に基づく言動”
場	“修学・就労・教育・研究等において(の環境)”
外形的行為	“修学・就労・教育・研究等の環境を損なう言動” “相手方の意に反する性的な言動”
加害側の意図性	<非要件> “行為者本人が意図すると否にかかわらず”
行為の社会的意味	“環境を損なう”
パワー関係	“自己の影響力の行使を前提として”
受け手に与える影響	“相手を不快にさせる”
受け手の性別	<特定しない>
性差別主義	“性別により役割を分担すべきだとする意識に基づく言動も含まれます”

##### 「影響」の重要性

要件の中でも「影響」は大きな意味を持っている。ハラスメントであるかどうかを判断する要件になるだけでなく、行為がフォーマルにハラスメントであると認定されたとき、影響の程度が加害者の処罰の量定にかかわるからである。“不快”というのは、ネガティブな影響の総称であるともいえるが、実際には、影響はさまざまなあらわれを

とり、さまざまな程度になる。

「国立大学法人東北大学懲戒処分の指針」(平成16年度総長裁定)は、特に「セクシュアル・ハラスメント」に関して、次のような規定をしている。

(前略) この場合においてわいせつな言動等の性的な言動を執拗に繰り返したことにより相手が強度の心的ストレスの重積による精神疾患に罹患したときは、当該職員は懲戒解雇、諭旨解雇又は停職とする。

「精神疾患」への罹患は、懲戒が戒告などの軽いものにとどまらないで重い処分になるかどうかの分かれ目になっている。そのため、「精神疾患」がハラスメント行為以後に生じたものかどうか、それ以前に先行して存在していたか、あるいはそれ以前に存在したとしてもハラスメントの結果悪化したものかどうかが争われる可能が生じる。

この場合も、加害者側はそれほどの苦痛を相手を感じているとは思わなかった、またそれほどの結果になるとは思ってもみなかったと述べるのが通例だろう。影響のあらわれや程度に関しても、認識の非対称性が考えられる。

## 5. 二分法以外の分類

東北大学におけるセクシュアル・ハラスメント防止のためのガイドライン(平成16年1月20日 評議会承認)は、基本的にはこの二分法に立っているが、内容はさらに詳しく、単純な対価型、環境型よりは多くのものを含んでいる。しかし、東北大学で採用している「対価型」「環境型」という分類は、ほかの多くの組織でも使用されている表現である。

この分類は「相手への報酬(あるいは不利な扱い)が手段として使用されているか」と「特定の対象者-不特定の対象者」という要素を基準に、わかりやすいように行った分類であるといえる。対価型ではパワー関係(地位利用という表現がとられる)も、報酬(有利な扱い)-罰(不利な扱い)の介在もあり、特定の対象者も存在する。環境型は相手への報酬も特定の対象者もなく、どちらも明示的な要件になっていない場合である。しかし、この二分法は、セクシュアル・ハラスメントの分類としては、すべてではなく、部分的なものをカバーした分類である。

加藤・南(2005)が紹介している、アメリカの心理学者Hulin、それとセクシュアル・ハラスメントでの主導的立場にあるFitzgeraldほか(1996)の“いわゆる”セクハラ行為の種類は、さらに広い範囲をカバーしており、次のような分類になっている。

- ① 一般的な、性差別的な不快な言動 (gender harassment)
- ② 相手の望まない性的な誘いや注目 (seductive behavior)
- ③ 対価 (報酬) を示しての性的関係の誘い (sexual bribery\*) \* “贈収賄” という意味
- ④ 脅しによる性的関係の強要 (sexual coercion\*\*) \*\* “威圧・強制” という意味
- ⑤ 直接的な脅しや暴力による性的関係の強要 (sexual imposition)

当然ながら、⑤はすでに犯罪行為である。

経験の調査に基づくセクシュアル・ハラスメントの3次元  
このFitzgeraldを中心としたグループの考えは、セクシュアル・ハラスメント研究の世界では主流であったといえる。

しかし、その後、現実のセクシュアル・ハラスメント経験を対象にした調査に基づく因子分析結果からは、セクシュアル・ハラスメントは、3因子として考えるのがよいことが提唱されるようになった。先の5分法でいえば、(1)sexual briberyとsexual coercionは一つの因子にまとまり、(2)sexual impositionとsexual seductionが一つの因子にまとまり、(3)gender harassmentが単一の因子であることが確認されてきたのである(Stockdale & Hope, 1997)。

Stockdale & Hopeら自身も、自らの調査結果について行った確認的な因子分析から、次の3因子モデルがセクシュアル・ハラスメントとして最も適合度の高いモデルであると主張した。

- ① ジェンダー・ハラスメント (Gender Harassment)  
女性というものを侮辱する、悪意のある、貶める言動。ただし、特定の対象として相手との性的な結びつきを求めるものではない。性的な関心からじろじろ見ることや性的なジョークもここに含まれる。
- ② 相手が望んでいない性的なアプローチ (Unwanted Sexual Attention)  
不快を感じさせる、かつ相手が望んでいない、非双方向的な(一方的な)性的なアプローチ。性的なアプローチ、身体接触、電話など、デートへの誘いなど、広い範囲の言語的および非言語的な親密さを求める行動がありうる。
- ③ 威圧的関係に基づく性的行動 (Sexual Coercion)  
職務や地位上の力による配慮を見返りにして性的な結びつきを求めようとする行動。

おそらく、「環境型」、「対価型」という二分法でカバーしにくいのは、上記の②だろう。また、この①②③は、ハラサーからのアプローチの強さの段階を反映していると思われる。①→②→③の順で、それをうまくかわしたり、回避、逃避すること、あるいは抵抗・反撃することが困難になっていくと思われる。

実証的なデータに基づく妥当性が高い分類であるかどうかと、一般に説明しやすい・理解しやすい分類であるかどうかは同じではない。また、行為の心理的側面の分類と、法律や規定上の行為の分類は同一にはならないだろう。

定義と分類の問題に立ち入りすぎたが、大学は既存のセクシュアル・ハラスメントの定義と分類を収集して比較してそれを使用するだけではなく、自らの調査結果などの根拠を持って定義と分類を行うことが必要だと考えられる。

## 6. 多義的な教師行動

### —高校教師と生徒の受け取り方の差— に関する調査<sup>2</sup>

#### 調査の目的

これまで述べてきたように、セクシュアル・ハラスメントの生起を促進する要因の一つに、加害側と被害側の認識の非対称があると考えられる。

教育の場でも、教師と学生・生徒の親しい人間関係が築かれるのは教育的関係を促進させる要因になる。しかし、教師—学生・生徒間でも、ある行為が、ときにはセクハラ的な行為で不適切だと受け取られる場合がある。また、教師の側では親愛の情を示すつもりでの行為でも、学生・生徒には嫌な行為だと受け取られることもある。

こうした行為の受け取り方が立場によってどのような「ズレ」があるかについて、検討を行った。

また「そうあるべきという認識」と、それでも「そうした行為に対する好悪の感情」にズレがあるかどうかについても検討した。

#### 方 法

<調査項目> 高等学校の生徒と教師を対象にして、上記の可能性のある20項目の行為について、「クラス担任の40歳くらいの異性の先生が行った場合の」

(1) 行為の社会的適切さ

(2) 行為に対する好悪度

の判断を求めた。判断は5段階評定であった。具体的には、質問は次のようなものであった。

(1) “あなたは、(項目にあることについて)先生と生徒の間では、どの程度「適切」な行為だと感じるでしょうか。「1:まったく不適切～5:まったく適切」

までのあてはまるところの数字を○で囲んでください。世間一般にどう思われるかではなく、あなた自身の感覚ではどうお感じになるかを答えてください。”

(2) “また、そのような行為に対して、あなたは(教師への質問では、“生徒”(は)どの程度「うれしさ」を感じる(教師への質問では、“うれしさを感じるとお思い”)でしょうか。「1:非常にいや(だと感じると思う)～5:非常にうれしい(と感じると思う)」までのあてはまるところの数字を○で囲んで下さい。”

教師には、対象は「担任している異性の生徒」だと考えて答えるように求めた。生徒には、「クラス担任で40歳くらいの異性の先生」だと考えて答えるように求めた。

項目は、表2に示した20の項目であった。

これらの項目は、Garlick (1994) が大学生を対象にした「教師の多義的な行動」への反応の研究で使用された19項目をベースに、やや日本的な表現で、高校生にも合った表現に直し、一部置き換えと付加を行ったものである。Garlick は、大学生男女を対象にして、教師行動としての適切性と不快感の強さを評定させた。今回の調査では、判断の非対称性を明らかにするために、教師側と生徒側(行為の実行者と受け手)の双方向の調査にした。

<調査参加者> 70人の公立高等学校の生徒(1年生女子生徒36人、男子生徒34人)と12人の公立高等学校教師(女性7人、男性5人、平均年齢43.3歳と53.4歳)から回答を得た。

#### 結 果

<因子分析の結果> 個々の行為の意味は、項目別の反応にみられる表面的な意味だけではなく、因子分析によって複数の行為に潜在している意味次元が明らかになる。

標本数はそう多くないが仮に因子分析を行ってみると、「社会的にみた適切さ」については、バリマックス回転による固有値1以上の因子は、「身体接触」「校外での個人的関係」「権威的接近」「親しさの過度の表現」「プライバシー侵入・私的關係」「擬似恋人化」と呼べる因子であった。

「嫌悪感」の因子分析でも、ほとんど同じ因子構成になり、「身体接触」「校外での個人的関係」「プライバシー侵入」「ジェンダー・ハラスメント」「上下関係の表出」が因子として抽出された。

こうした因子のそれぞれは、どのようにして“親しい”関係がセクシュアル・ハラスメントに移行していくかを考えるときにも参考になると思われる。

しかし、ここではスペースの都合もあり、また具体的に理解しやすいように、項目ごとの結果のみを示すことにする(表2参照)。

表2 異性の教師による行為の「社会的不適切さ」と生徒が感じる「嫌悪感」：高等学校の男女教師と男女生徒の判断・推測の差

上段の数字は「不適切さ」（教師の行為として 1=非常に適切 3=どちらでもない 5=非常に不適切）

下段の数字は「嫌悪感」（生徒は 1=非常にうれしい 3=どちらでもない 5=非常に嫌）

<太字は、どちらかといえば不適切、あるいは嫌だと（又はほぼ中立的に）判断されていることを示す>

行 為	女生徒による判断	男教師による判断・推測	男生徒による判断	女教師による判断・推測	立場差
こりすぎているようだから肩をもんであげようと言った。	4.7	4.8	4.0	4.6	**
	4.7	4.6	3.9	4.4	**
熱がありそうだったので、額に手を当てた。	3.8	3.4	3.4	2.7	*
	4.0	3.2	3.9	3.0	*
賞をもらった（または何かの試験に受かった）時に、おめでとうと言って手を握りしめた。	3.2	2.4	2.9	3.3	
	3.7	2.6	3.0	3.4	†
落ち込んでいるときに、頭をなでてなくさめた。	3.8	4.4	3.7	3.6	
	3.9	4.4	4.1	3.7	
廊下で会った時に、やあとと言って肩に手を置いた。	3.9	4.2	3.6	3.9	
	4.0	3.8	3.9	4.0	
授業中に、よくできたねと肩を手でほんとたたいた。	3.1	3.0	3.1	2.9	
	3.2	2.6	3.3	2.9	
発表の前に緊張していたので、大丈夫かと背中をほんとたたいた。	2.7	2.6	3.2	2.9	†
	3.1	2.6	3.6	3.0	†
愛称（さっちゃん、よっくんなど）で呼んだ。	3.2	3.0	3.7	3.9	†
	3.4	2.8	4.0	3.6	*
好きなタイプの異性のタレントはと聞いた。	3.1	2.8	3.4	3.0	
	3.3	3.0	3.6	2.9	*
恋人はいるのと聞いた。	3.9	4.0	4.0	3.7	
	4.1	4.0	4.1	3.7	
もう20歳くらい若ければ友達になれるのに、と言った。	3.6	4.2	3.9	3.9	
	3.6	4.0	4.0	3.6	
今いちばん悩んでいることは何かと聞いた。	3.4	2.8	2.8	2.1	
	3.3	3.0	3.2	3.0	
控え室などで二人だけで話をしている時に、ついいくつかつきそうになるくらい間近に座った。	4.4	4.4	4.3	4.4	
	4.5	4.6	4.4	4.3	
二人で学校行事などの打ち合わせをするために控え室に入った時、静かな方が良いのでドアを閉めた。	3.4	3.6	3.2	3.1	
	3.8	3.6	3.6	3.0	
放課後、最近見つけたおいしい店のピザごちそうするからと言った。	4.2	4.2	3.7	4.6	
	3.9	3.6	2.7	3.9	**
勉強の質問の際、長くなるので喫茶店で話をしようと言った。	4.7	4.6	4.3	4.6	
	4.5	4.0	4.0	4.3	
放課後うす暗くなったので、車で送ってあげようと言った。	3.6	3.4	3.5	3.7	
	3.8	3.0	3.4	3.0	
ちょっと太ったねと言った。	4.1	4.0	3.9	3.9	
	4.3	4.4	4.1	4.0	
容姿を誉めた。	3.6	3.6	3.4	3.6	
	3.4	3.4	3.2	3.0	
「女（男）なんだから・・・」と言った。	3.8	3.8	3.7	3.9	
	3.9	4.2	3.8	3.4	

立場（教師対生徒）による判断・推測の差： \*\* p<.01, \*p<.05, † p<.10

<項目ごとの結果> 先生の行為として適切かどうかという「規範意識」は、表の各欄で上部に示した数字である。先生の行為がうれしいかどうかの生徒の気持ち（生徒がうれしいと思うかどうかの先生の推測）という感情的な反応「好悪度」は、欄の下段のイタリックの数字である。

主要な結果は、次のようにまとめることができる。

①「身体接触」を伴う行為は、一般に不適切だと判断される傾向がある。しかし、立場による差もあった。差が大きかったのは、意外かもしれないが、「おめでとう」といって手を握りしめる」行為だった。男性教師は、「適切」かつ「生徒もうれしい」だろうと思っているのに対して、相手の女子生徒は、「不適切」かつ「嫌」だと感じていた。緊張している生徒に「大丈夫かと背中をぼんとたたく」のも、教師の意図とはちがって、生徒はどちらかといえば「嫌」な方にある行為であった。

②悩み（今いちばん悩んでいること）を聞いたり、個人的な好み（好きなタレント）を聞く「プライバシーへの侵入」も、教師はどちらかといえば適切な行為だと判断しているのに対して、（とくに女子）生徒は嫌な方にある行為であった。

「いま悩んでいること」を聞くのは、教師にはむしろ職務上必要な行為で適切な行為だと思われる傾向が高い。しかし、この行為は生徒には歓迎されていない。社会的な適切性の問題は別として、唐突な質問として適切かどうかは疑問であり、両者の間に相談ができるためのラポールが醸成されていることが前提だろう。

③「暗くなったので車で送っていく」という行為は、（とくに女子）生徒は嫌な方の行為であった。教師は生徒の安全という理由づけがある行為であろう。

④男性教師が女子生徒を「愛称でよぶ」のは、当人には、うれしくない方にある行為であった。

今回の項目は、その多くは、教師も生徒も教師の行為としては不適切と考えるような行為であった。いくつかはしばしばジェンダー・ハラスメントの範疇に入れられる行為である。

しかし、いくつかの項目は教師の側で「理由があるのだから」不適切でもないし、生徒もうれしいだろうと推測しがちな行為だったといえる。とくに男性教師からの「身体接触」は理由の如何を問わず、女子生徒は嫌な部類に属する行為であった。

このように、微妙だと感じられる行為では、行為の送り手と受け手の間には、「非対称」な判断が認められることが確認された。こうした行為について、教師は、おそらく、理由のある、善意による、教師として望ましい行為である

と自ら判断しているはずである。

## 7. 最後 に

### ハラサーの特性

Hurt ら（1999）は、セクシュアル・ハラスメントの経験について調査を行った。その結果、ハラサーは、地位による報酬一罰システムを利用して自分の性的動機の満足させようとする者（いわゆる対価型のハラサー）、あるいは性的な差別者や環境を性的な刺激によって不快にする者（いわゆる環境型のハラサー）などという単純なタイプで割り切れないことが明らかになった。

Hurt らによれば、被害経験のある女性の見方からは、職場でのハラサーの属性のタイプは以下の10のクラスターに分類される。

- ①評判のよい受けの良い人物
- ②職位の高い人物
- ③パワーがある人物
- ④弁舌さわやかな人物
- ⑤保守的な伝統主義者
- ⑥いじめ屋
- ⑦不道德な人物
- ⑧虐待者
- ⑨尊大・傲慢な人物
- ⑩威嚇者

これらのタイプを見ると、ハラサーは、けっして職場で不適応的な違反者タイプとは限らない。調査結果は、ハラサーには、ときにはおそらく有能で高いパフォーマンスを達成する人間だとみられる者も含まれていることが示唆される。

### “悪意のハラサー”と“善意のハラサー”の距離

今回の調査結果から、ハラサーの新たな特徴を付け加えれば、それは「善意のハラサー」と呼べるものである。

セクシュアル・ハラスメントでも、いわゆるアカデミック・ハラスメントでも、最も注意をすべきなのは、この「善意のハラサー」なのかもしれない。

Hurt らの調査対象者も経験したように、他からも評判の良い、有能で、弁舌さわやかな教師（上司）と学生（部下）との心理的距離は、次第に近くなりやすくなるかも知れない。この心理的接近は、どちらからともいえない場合もあるだろう。しかし、今回述べた調査結果で抽出されたような、「身体接触」「校外での個人的関係」「権威的接近」「親しさの過度の表現」「プライバシー侵入・私的関係」「擬似



恋人化」が、様々な理由づけや心理的な合理化のもとに生じ、強まっていったとき、それはセクシュアル・ハラスメントに移行していくのである。それぞれ個々の行為は、教師なりに理由のあることであり、一部はセクシュアル・ハラスメントではない行為である。しかし、今回の調査でも生徒の受け取り方は、教師の意図するところと違っていた。「悪意のハラサー」と「善意のハラサー」の距離は、われわれが思っているよりも、ずっと近いものかもしれない。  
(にへいよしあき・ひとことさとみ)

注1 現在、三島市役所

注2 この調査は、平成12年、仁平義明・一言哲美の連名で行われ、結果は調査対象校に報告された。特定の高校であるので校名は明らかにしないが、ご協力いただいた先生方、生徒の皆様には感謝を申し上げます。

## 引用文献

- Garlick, R. (1994). Male and female responses to ambiguous instructor behaviors. *Sex Roles*, 30, 135-158.
- Hurt, L. E., Wiener, R. L., Russell, B. L., & Mannen, R. K. (1999). Gender differences in evaluating social-sexual conduct in the workplace. *Behavioral Science and the Law*, 17, 413-433.
- 加藤理・南隆男 (2005) 職場におけるセクシュアル・ハラスメント～その心理・社会的基底～. 『労働の科学』60巻3号、50-54.
- 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. 5-10.
- O'Donohue W., Downs, K., & Yeater, E. A. (1998). Sexual harassment: A review of the literature. *Aggression and Violent Behavior*, 3, 111-128.
- Stockdale, M.S., & Hope, K. G. (1997). Confirmatory factor analysis of U. S. Merit Systems Protection Board's survey of sexual harassment: The fit of a three-factor model. *Journal of Vocational Behavior*, 51, 338-357.