

研修会実施報告書（2013 年 9 月）

東北大学大学院教育学研究科 学生・教職員対象 ハラスメント研修会

「つくろう、ハラスメントのないキャンパス 2013」

実施報告書

大学院教育学研究科ハラスメント防止対策委員会

本郷 一夫（委員長）
加藤 道代（副委員長）
上埜 高志（委員）
柴山 直（委員）
安保 英勇（委員）
鳥澤 誠（委員）

2013 年 9 月

東北大学大学院教育学研究科ハラスメント研修会
「つくろう、ハラスメントのないキャンパス 2013」実施内容

この研修会は、大学院教育学研究科ハラスメント防止対策委員会が主催し、本研究科の学部学生・大学院生・教職員を対象に行われた。実施内容は以下のとおりであった。

日 時： 2013 年 9 月 30 日（月） 15:00～17:00
場 所： 文科系総合研究棟 11 階大会議室
講 師： 増田法律事務所 弁護士 増 田 祥 氏
内 容： 「ハラスメント」はなぜ問題なのか
参加者： 学生・教職員 62 名
主 催： 大学院教育学研究科ハラスメント防止対策委員会

内容の骨子

○ ハラスメントの意味・概念

- ・「セクシュアル・ハラスメント」「パワー・ハラスメント」「モラル・ハラスメント」「アカデミック・ハラスメント」の用語としての意味説明があった。その他にも「アルコール・ハラスメント」「レリジヤス・ハラスメント」「スモッキング・ハラスメント」「ドクター・ハラスメント」「エイジ・ハラスメント」「リーガル・ハラスメント」など、「ハラスメント」という言葉が日常用語化していることから、人間関係のさまざまな場面・関係性において人の言動によって生じる不快感について総称的に用いられている。

○ パワー・ハラスメントについて

- ・労働相談の場では、2005 年以降、職場のいじめ・パワハラについての相談が急増しており、従来からの違法残業・長時間労働の問題、解・退職の問題、賃金不払い・労働条件切り下げの問題に加えて 4 大トラブルとなってきた。
- ・このような増加傾向は世界的な潮流であり、厚生労働省は職場のいじめ・嫌がらせをなくすための提言を行なった（2012 年 3 月）。
- ・パワハラは、人格権・労働権の侵害、職場秩序の侵害であり、組織の活力を低下させる。退職・解雇等失業による生活基盤喪失し、心身の健康被害から、うつ病や自殺につながる場合もあるなど、様々な意味において問題である。

○ セクシュアル・ハラスメントについて

- ・セクシュアルハラスメントをめぐる経緯について説明があった。セクハラは、もともとはフェミニズム運動の中で生まれた造語である。国際婦人年を経て 1980 年代後半に認知されるようになった。1990 年代半ばからは、企業も対策に乗り出すようになった。1990 年代後半は、セクハラ裁判で高額賠償金の判決があいついだ時期であった。当初はセクハラという言葉が揶揄されながら使用されていたが、次第に法的な位置づけを得ていく経緯があった。

○ 判例（資料）

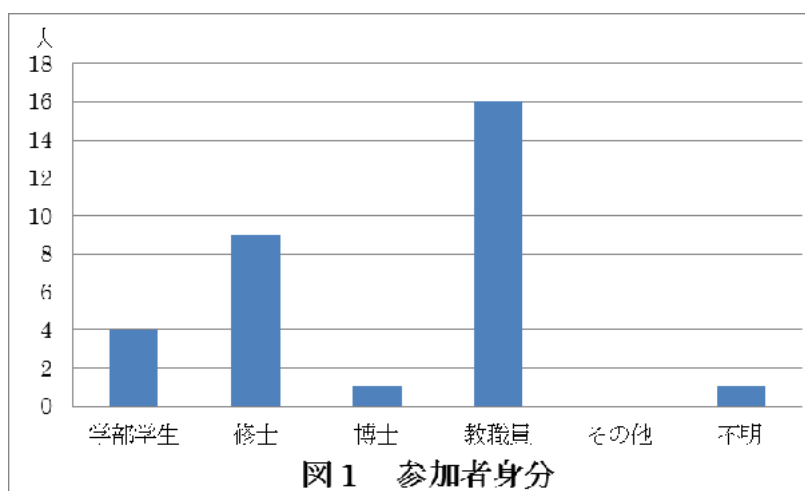
- ・ハラスメントの違法性は、「行為の意図・目的」「行為の態様」「当該行為の行われた場所」「行為者の職務上の地位権限」「両者のそれまでの権利・利益の内容」などが、社会通念上許容される範囲を超えているかどうかという面から、総合的に判断される。加害者には、「刑事責任（犯罪・刑罰の対象）」「雇用関係上の処分（解雇・降格等）」「民事責任」、雇用者・組織には、「不法行為責任」「民事契約責任」「労働契約法責任」が及ぶ可能性がある。精神的苦痛にとどまらず精神疾患などによる被害が生じた場合は、因果関係、予見可能性、本人の素因等を考慮した上で賠償問題が起こる可能性がある。

- 当事者となった場合は、第三者に相談すること。自分の置かれている状況について。相談を通じて問題を整理することが望ましい。ADR（裁判外紛争解決手続き）などもあるので、まずは様々な相談機関を利用してほしい。

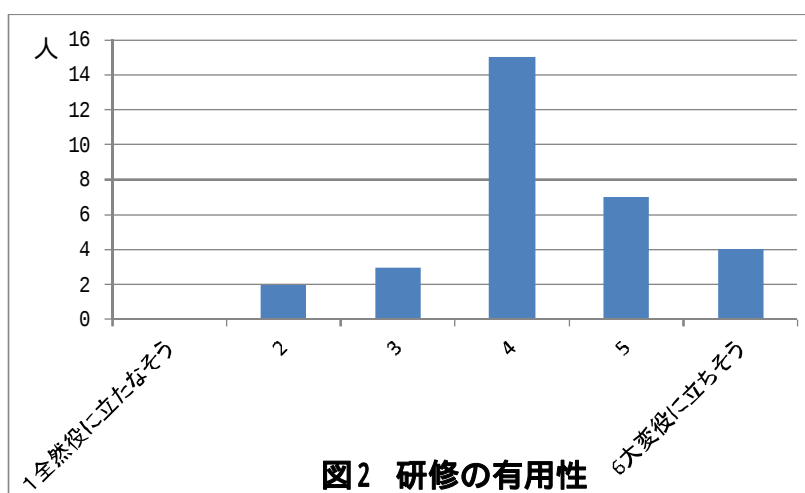
アンケート調査結果まとめ

研修への参加者 62 名中、アンケートへの回答者は 31 名であった（回収率 50％）。

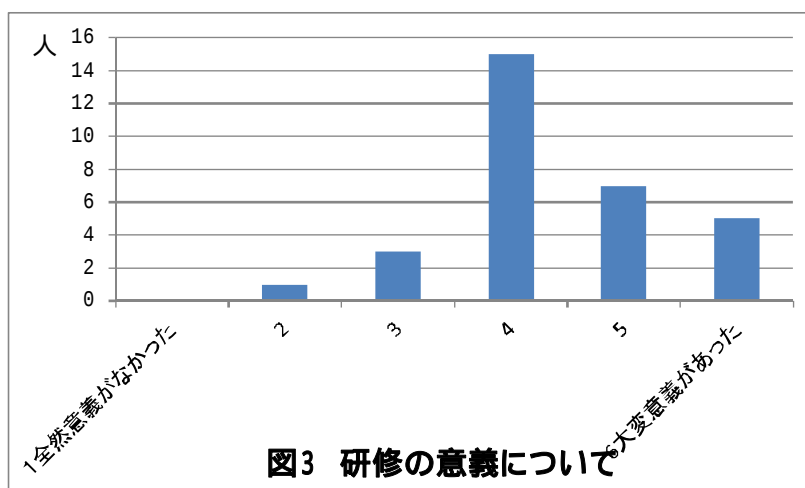
1．あなたの身分を教えてください。



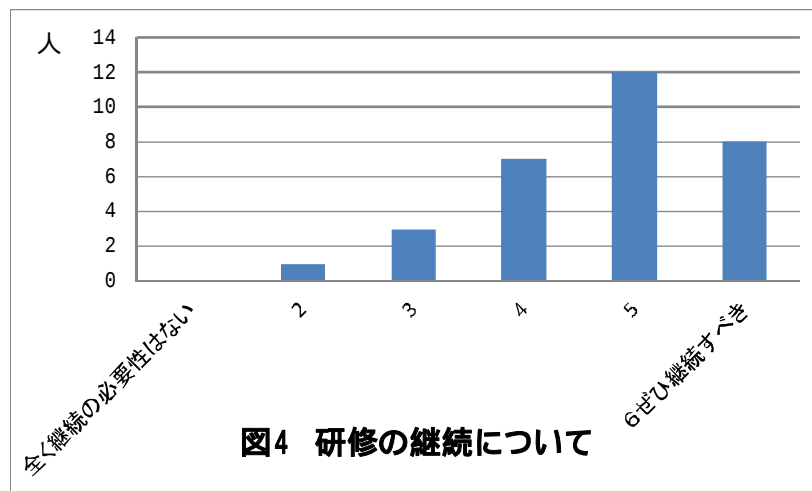
2．本日の研修内容は、役に立ちそうですか。



3．本日の研修企画は、意義があると思いますか。



4．本日のような研修企画を、本学部・研究科が今後も継続することについてどう思いますか。



5．意見や感想の自由記述

- ・少し一般論が長かったように思う。折角なので、大学で起こり得る、あるいは実際に起こった事例や、ハラスメントをする側にならないための留意点などに時間を割いて欲しかった。セクハラ事例はたくさん紹介されていたが、大学におけるパワハラ事例も意識啓発のために数多く紹介してほしいかった。(教職員)
- ・具体的な例を挙げていただくとよりわかりやすいかと思いました。今後も問題防止のための啓発活動をつづけてほしいと思います。(教職員)
- ・より大学に即した事案をご紹介いただければ良かったと思います。(教職員)
- ・保護法益のプライバシーの権利などについてのお話をきくと、何気ない日常の中に潜みうる問題であると感じ、あらためて心をひきしめようと感じ、また周囲にももっと目を向けてみようと思った。(大学院)
- ・学生と教育一緒に受けていいものなのかはやや疑問です。(大学院)
- ・政策的取組の水準だけでなく、個々人の認識を高めていけるよう、より一層の対策を講じてもらいたい。(大学院)
- ・法律について知らないことが多かったので新鮮でした。歴史的変遷も交えてみることでできたのが良かった。事例についてももう少し詳しい話を聴いてみたかった。(大学院)
- ・事例の話がもっと聞きたかった。(大学院)
- ・判例、訴え方の手続き、不当な訴えに対する対処法について、もっと詳しく具体的に話を聞きたかった。(大学院)
- ・教員の問題意識が？ 東北大学に対する世間の信頼を大切にしてほしい。(大学院)
- ・まるで法学部の講義のようで、研修にふさわしいか疑問である。特に学生対象でもあるので、研修の目的を講師に明確に伝えるべきだったのでは。(教職員)

- ・教職員、学生と一緒に研修を受けることに大きな意味があったと思います。また学外の弁護士の方に御講話いただいたこと、これまでの研修から一歩進んだ内容だと思います。ハラスメントが実際に起こっている研究科において、もう少し大学における事例について、法律の専門家としてのお話がうかがえたらもっと良かったのでは？ 次回お願いします。（教職員）
- ・途中から来たので、パワハラの話あまり聞けず残念。アカハラの話があったのか気になる。法律の話や判例の話がきけてよかった。（大学院）
- ・学生向け（学生対象）の講習会が欲しい。（大学院）
- ・もう少しグレーゾーンの事例を扱うことが適切と思われる。全体として意義のある研修ではあった。（教職員）
- ・大変役に立ちましたが、もうすこし大学に関連する話が聞きたかった。（教職員）
- ・きちんとした話で、ハラスメントの詳しい話を聴く機会が今までなかったので、とてもいい機会でした。なかなか難しい問題がたくさんあると思いますが、困った時の相談窓口がきちんとしていることが大事だと思います。今後、頭に入れて、もしもの時に役に立てたいと思います。ありがとうございました。（教職員）
- ・被害者、加害者にならないためにはという意識を持つことがとても大切だと思いました。そのためにも「知る」事が必要ですね。（教職員）

以上