

アカハラ防止のために

資源植物科学研究所

岡山大学ハラスメント防止対策室

池畑 秀一

2018年6月22日

平成27年アンケートの結果

どの職場(研究室等)でも、ハラスメント行為を受けたと自覚している人が多い。また自分がハラスメント行為をしたと自覚している人の割合より大幅に多い。コミュニケーション不足の職場が多いことが分かった。職場の風通しを良くするよう特に管理職の方は気を付けるべきだろう。指導的立場の人が「適切な指導」と思っていた行為が、受け手にアカデミック・ハラスメントと受け取られて悩んでいる訴えもあった。これから管理職がアカデミック・ハラスメントにならない「適切な指導法」について学ぶ必要がある。

本日の内容

- (1) アカデミック・ハラスメント
- (2) アカデミック・ハラスメントの例
- (3) アカハラの判断基準
- (4) アカハラにならない指導
- (5) アカハラを受けないために

アカデミック・ハラスメント

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

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（国立大学法人岡山大学におけるハラスメントの防止等に関する規程）

アカデミック・ハラスメント

岡山大学では 一般には

パワー・ハラスメント

と呼ばれる概念を、大学というアカデミックな場所で行われるハラスメントと言う意味で

アカデミック・ハラスメント

と呼んでいる

(2) アカデミック・ハラスメントの例

学習・研究活動への妨害

[研究教育機関における正当な活動を直接的・間接的に妨害すること]

- * 文献・図書や機器類を使わせない。
- * 実験機器や試薬などを勝手に廃棄する。
- * 研究に必要な物品の購入や出張を、必要な書類に押印しないという手段で妨害する。
- * 机を与えない。また机を廊下に出したり、条件の悪い部屋や他の研究室員とは別の部屋に隔離したりする。
- * 正当な理由がないのに研究室への立ち入りを禁止する。
- * 研究費の応募申請を妨害する。
- * 学会等への参加を正当な理由なく許可しない。

卒業・進級妨害

**[学生の進級・卒業・修了を正当な理由無く認めないこと。
また正当な理由無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、早々に留年を言い渡す。
- * 理由を示さずに単位を与えない。
- * 卒業・修了の判定基準を恣意的に変更して留年させる。
- * 「不真面目だ」、「就職活動をした奴は留年だ」といって留年を宣告する。
- * 卒業研究は完了しているのに“お礼奉公”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。

選択権の侵害

〔就職・進学妨害、望まない異動の強要など〕

- * (指導教員を変更したいと申し出た学生に)「俺の指導が気に入らないなら退学しろ」
- * 指導教員を途中で変更したら自動的に留年。
- * 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。
- * 就職や他大学進学に必要な推薦書を書かない。
- * 就職活動を禁止する。
- * 会社に圧力をかけて内定を取り消させる。
- * 他の研究教育組織への異動を強要する。
- * 「結婚したら研究者としてやってはいけない」などと言って、結婚と学問の二者択一を迫る。

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・部下を差別的に扱うこと」**

- * 「放任主義だ」と言ってセミナーを開かず、研究指導やアドバイスもしない。
- * 研究成果が出ない責任を一方向的に学生に押しつける。
- * 論文原稿を渡されてから何週間経っても添削指導をしない。
- * 測定を言いつけるが、その試料がどんな物で何が目的なのか尋ねられても説明しない。
- * 嫌いなタイプの学生に対して指導を拒否したり侮蔑的言辞を言ったりする。

不当な経済的負担の強制

[研究費から支出すべきものを、学生・部下に負担させる]

- * 実験に失敗した場合、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試薬を買い与えない。
- * 学生の卒業論文に必要な実験の試薬等を自費で購入させる。

研究成果の収奪

[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]

- * 加筆訂正したというだけなのに、指導教員が第一著者となる。
- * 実験を行う・アイデアを出すなど研究を主体的に行って、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。
- * 第一著者となるべき研究者に、「第一著者を要求しません」という念書を書かせる。
- * 著者の順番を教授が勝手に決める。
- * その研究に全くあるいは少ししか関わっていない者を共著者に入れることを強要する。
- * 「俺の名前を共著者に入れろ。場所代だ。」
- * 学生が出したアイデアを使って、こっそり論文を書く。

暴言、過度の叱責

[本人がその場に居るか否かにかかわらず、学生や部下を傷つけるネガティブな言動を行うこと。発奮させる手段としても不適切]

- * 「お前は馬鹿だ」
- * 「(論文を指して)幼稚園児の作文だ」
- * 「(研究を指して)子供の遊びだ」
- * 「こんなものを見るのは時間の無駄だ」
- * 「セミナーに出る資格がない。出て行け」「死んでしまえ」
- * 「お前は実験はやらなくていい。掃除だけやっておけばいい」と言って、大学院生に研究テーマを与えない。
- * 「君は(出来が悪いから)皆の笑い者だ」

暴言、過度の叱責(2)

- * 学生や部下が持ってきた論文原稿をゴミ箱につっこむ、破り捨てる、受け取らない、きちんと読まない。
- * 学生や部下が出したアイデアに全く検討を加えず、それを頭から否定する。
- * ささいなミスを大声で叱責する。

- * **暴力**
- * **誹謗、中傷**

不適切な環境下での指導の強制

- * 午後11時からなど深夜に指導を行う。
- * 指導するからと言ってホテルの一室に呼びつける。
- * 他人の目が行き届かない状況で個人指導を行う。
- * 演習・セミナーの時間が他研究室と比べて異様に長く、くどくどと叱責を行う。

権力の濫用(1)

(1) 不当な規則の強制

- * 他の人や先輩に実験手法を教えてもらってはいけない。
- * 研究に関して人と相談することを一切禁止する。
- * 先輩のデータ作りは手伝わなくてはならない。しかし、自分の実験はどんなに時間がかかっても一人でやるべきである。
- * 日曜日に研究室に来ないと留年。
- * 夏休みは指定された3日だけ。それ以外に休んだら留年。
- * スキー禁止。テニス禁止。アルバイト禁止。
- * 「〇〇とは一切口をきくな」

権力の濫用(2)

(2) 不正・不法行為の強要

- * 空バイト・空謝金(アルバイトをしたという架空の書類を学生に作成させ、不正に研究費を引き出すこと)などの金銭的不正行為の強要。
- * 研究データの捏造・改ざんの強要。

権力の濫用(3)

(3) 権力の濫用(その他)

- * プライベートな行動に付き合うことの強制。
- * 送り迎えの強要。
- * 教授が行う学会発表のデータ作りを、共著者でない学生に徹夜で仕上げることを強要。
- * 会議や行事など、必要な情報を故意に教えない。
- * 物品等の管理を過剰なまでに厳格に行う。試験管1本まで厳密に管理して、不足する度にいちいち取りに来させる。

プライバシー侵害

[プライベートを必要以上に知ろうとしたり、プライベートなことに介入しようとしたりすること]

- * 家族関係・友人・恋人のことなど、プライベートについて根掘り葉掘り聞く。
- * 交際相手のことをしつこく聞き、「そういう人はやめたほうがいい」などと勝手なアドバイスをする。

他大学の学生、留学生、聴講生、 ゲストなどへの排斥行為

- * プライベートな行動に付き合うことの強制。
- * (担当者の了解をとり、ゼミに参加した他大学の学生に向かって)
- * 「外部の人間は出て行け」
- * 「ここはあなたのようなレベルの低い人がくるところではない」
- * 「自分のゼミに帰れ」
- * 属性や身分(留学生、社会人学生、聴講生、科目等履修生、研究生、研修生など)によって差別的な待遇をしたり、それを正当化しようとしたりする。
- * (例:「聴講生は発言を控えてほしい」)

(3) アカハラの判断基準

アカハラとセクハラの判断基準の違い

セクハラの場合

原則的に受け手側の主観、すなわち受け手がその性的言動を不快と感じれば、セクハラと判断

アカハラの場合

受け手がその言動を苦痛あるいは不快と感じたとしても、それを理由にハラスメントであると**必ずしも判断されるわけではない**

例えば、教員が学生を叱責する場合

叱責された学生のほとんどは苦痛あるいは不快と感じる
しかし

学生に対する適切な叱責は教育指導上必要

受け手(学生)が不快と感じただけでは、叱責行為がハラスメントと判断されるわけではない

叱責の仕方や内容が教育研究指導の

適正な範囲を逸脱している場合 アカハラ

その言動が“業務の適正な範囲”にあるか否かの判断は容易でないことが多い

学生が修士論文の原稿を持参した

教員からみて、非常に出来が悪い場合

適切な指導が必要

ごみ箱に捨てる。「お前は幼稚園児か？」

「頭悪いなあ」「大声で皆の前で馬鹿にする」

これらはすべてアウト

○どこが、悪いのか、相手が理解できるように指摘する
再考を促す場合

「一晩考えて、自分の力で訂正して来なさい」

これは、指導になる場合とハラスメントになる場合あり

アカハラか否かの判断

ハラスメントか否か

その職場や学校を良く知る、標準的な規範意識を持った人の意見を基準に判断

岡山大学の場合、
ハラスメント防止委員会が判断

(4) アカハラにならない指導

叱る目的は「問題の解決」であって

相手をダメ呼ばわりすることではない
自分の感情をぶつけることでもない

「問題の解決に向けて相手が行動を変えるように働きかけること」

部下(学生)がやる気をなくす叱り方

- ① 人格否定
- ② 一方的に叱り、部下の言い分を聞こうとしない
- ③ 感情的になる
- ④ 長い
- ⑤ みんなの前で叱る

言ってはいけないNGワード

これらの言葉を使うと部下は「カチン」とくる

「常識でしょ」「当たり前でしょ」「普通できるでしょ」

「そんなこともできないのか」「なぜできないんだ」

「他の人はできるのに」「前にも言ったよね」

「何回も言っているよね」

「あのときもそうだったよね」

「いつもそうなんだから」

「しっかりやれ」「ちゃんとやれ」「きっちりしろ」

部下がやる気になる叱り方

- ① 相手が受け入れやすいタイミングと場所を選ぶ
- ② 非難せずに、事実を伝える
- ③ 何を問題と捉えているか明確に伝える
- ④ 部下の言い分を聴く
- ⑤ 自分の指導や指示に落ち度がある場合は潔く謝る
- ⑥ どのように伝わったかを確認する
- ⑦ 叱った後、フォローする

アカハラをしないために気をつけること

- ① 効果的な指導の仕方を身につける
 - ・承認の仕方
 - ・改善点の伝え方
- ② 自分の思い込みを知る
 - ・「自分はずっと厳しい指導をうけてきたから当然」
 - ・「この程度なら許される」
 - ・自分の言動が相手にどのような影響を与えているのかを、勝手に想像せずに、直接本人に聞いてみると意外な発見につながることもある
 - ・相手の気持ち(不快、嫌悪、恐怖)がわかったら
すぐにやめる

アカハラをしないために気をつけること

③ 自分自身が余裕を持つ

- ・自分の怒りをコントロールする方法を身につける
- ・対話によって、相手(多様な人材)の立場を理解しよう
- ・自分のストレスに対する対応策を持つ
(ホンネで相談できる相手をもつ、愚痴を言う相手を持つ)

④ 自分がアカハラをしている可能性があるときに、それを教えてくれる人を持つ。役職高い人は要注意。裸の王様にならないように

アカハラのない職場にするために実践

- ① 職場のコミュニケーションの機会を増やす
 - ・コミュニケーションが信頼関係をつくる
 - ・自分から声掛けをする
 - ・話を聴く時間を十分とる
 - ・自由に意見を言い合う機会を設ける
- ② 日頃の部下の言動を観察し、兆候を見逃さない
- ③ 職場でアカハラに対する認識をそろえ、適正な指導の範囲を明確にする
- ④ アカハラに対する正しい認識を持ち
岡山大学の防止対策を理解する

管理職の責任

- ① ハラスメントの防止と排除
- ② ハラスメントが起きた場合の迅速かつ適切な対応
- ③ ハラスメントに関する相談により不利益をうけることがないよう配慮

監督者及び指導教員の責務

第4条 職員を監督する地位にある者(以下「監督者」という。)及び学生等を指導する立場にある職員等(以下「指導教員」という。)は、次の各号に掲げる事項に注意してハラスメント等の防止を図るとともに、ハラスメント等への対応を迅速かつ適切に行わなければならない。

一 日常の執務又は教育・研究を通じた指導等により、ハラスメントに関し、職員及び学生等の注意を喚起し、さらにはその認識を深めさせること

二 職員及び学生等の言動に十分な注意を払うことにより、ハラスメント被害又はハラスメントに起因する問題が職場又は教育現場に生じることがないように配慮すること

不利益取り扱いの禁止

第25条 学長，監督者，指導教員及びその他の職員等は，ハラスメント等への対応に関し，協力又は正当な対応をした構成員等に対し，そのことをもって不利益な取扱いをしてはならない。

(5) アカハラを受けないために

(1) 上司や先輩との積極的なコミュニケーションを心がける
上司や先輩との意識のギャップをなくす

(2) 仕事の負担の度合いを上司に伝える

上司から指示された仕事が、自分の能力以上に
高度な場合、自分にとって負担が大きいときは
直接上司に伝える。直接伝えることが難しい場合は
他の上司や先輩に伝える方法を相談する

以下の関係規定のpdfあります

- * 1) 国立大学法人岡山大学におけるハラスメントの防止等に関する規程

https://www.okayama-u.ac.jp/user/sex-hara/pdf/haras_kitei.pdf

- * 2) ハラスメントの防止等のために 国立大学法人岡山大学職員等が認識すべき事項についての指針

https://www.okayama-u.ac.jp/user/sexhara/pdf/haras_shishin.pdf

- * 3) 国立大学法人ハラスメント防止に関するガイドライン

https://www.okayama-u.ac.jp/user/sex-hara/pdf/haras_guide.pdf

参考文献

- [1] パワハラを恐れて部下を叱れない上司のための
部下育成ハンドブック
21世紀職業財団 2017年11月
- [2] 誰もがイキイキと働ける職場づくりのために
21世紀職業財団 2017年4月
- [3] NPOアカデミック・ハラスメントをなくすネット
ワーク(NAAH)のホームページ