

# アカデミック・ハラスメントの防止等のために 教員が認識すべき事項についての指針

平成30年4月 1日制定

## I アカデミック・ハラスメントとは何か

アカデミック・ハラスメントとは、『研究教育の場における権力を利用した嫌がらせ』です。アカデミック・ハラスメントは、それが起きる場面によって以下に分類されます。

### 1 研究活動に関するもの

- ①研究テーマを与えないあるいは研究テーマを強制する行為。
- ②研究機器を使わせない・研究費を取り上げる・研究のための出張を認めないなどの研究を妨害する行為。
- ③研究成果を奪ったり発表や論文作成を妨害したりする行為。

### 2 教育指導に関するもの

- ①指導を行わない。
- ②研究テーマの押しつけなど本人の自主性を認めない行為。
- ③学位や単位認定に関して不公平・不公正な対応をとること。
- ④進路に関する妨害や干渉など。

### 3 暴力的発言や行為など相手に身体的・精神的な傷害を与える行為に関するもの

- ①暴力的あるいは人格を傷つける言動、悪口や中傷。
- ②プライバシーに関することを言いふらすこと。
- ③退学や退職を促したり示唆したりすること。
- ④職場での嫌がらせに類すること。

このような行為は、嫌がらせの意図の有無にかかわらず、教育を受ける権利、研究教育を行う権利、働く権利あるいは人格権・自己決定権への侵害に他ならず、アカデミック・ハラスメントとみなされます。具体的事例は別紙付録のとおりです。

## II 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います。心身の不調が生じ、学業・研究や職務の継続が困難になる人も少なくありません。損失は被害者の個人的なものに止まりません。

### 1 被害者が学生の場合

- ①正当な理由無く単位を与えない、卒業を認めないなどの行為が行われれば、被害者のその後の人生を大きく左右することにもなります。

### 2 被害者が研究者の場合

- ①十分な能力を発揮する機会が奪われて成果が得られず、研究能力に対する評価が低下します。
- ②妨害に立ち向かって研究や職務を遂行している人の場合でも自己実現・達成感の喪

失は否めず、自己評価は低下します。

- ③多くの人の場合、嫌がらせによる精神的圧迫から集中力の低下等の能力低下が惹起され、業績の低下が顕著となります。特に任期のある職に就いている、あるいは外部からの研究費が無ければ研究継続が困難になる場合には、結果として研究者生命が絶たれる事態に追い込まれます。

### 3 組織の場合

- ①組織の業績は個人の業績の集積という面があり、個人の業績の低下はそのまま所属する組織の業績低下となります。
- ②ハラスメントが組織内の人間関係の悪化を招き、その結果として組織の活動の総量が落ち込んでしまう。
- ③有能な研究者が組織から離れることになれば、その影響は長期的なものとなる。
- ④アカデミック・ハラスメントが発生したにもかかわらず、組織として適切に対処しなかったことが明らかになれば、組織のイメージ低下は避けられません。

### III アカデミック・ハラスメントの背景

アカデミック・ハラスメントの特徴としては、常に権力の行使があること、権力に迎合する人間が存在するために、受け手の人が孤立化させられる傾向があげられます。これらの特徴がアカデミック・ハラスメントの行為を助長し、被害を大きくしているのです。

- ①研究教育機関の教員・研究者は、卒業認定や学位の授与、研究教育計画の決定や執行、人事の決定に関する権限を実質的に有しています。特に教授や権限を全て組織から任されている人は、これらの地位にある人が行った行為は組織によっては是非を問わずに容認される傾向にあります。そのため被害を受けた部下・学生等は、組織に理解されないことやさらなる不利益を被ることを恐れて、被害を訴え出ることを躊躇せざるを得ないのが現状です。
- ②教室や研究室が外部からの目の届きにくい閉鎖的な空間であることも、問題が表面化せず、その解決を困難にし、深刻化させる要因になっています。
- ③他人のことには巻き込まれたくないという事なかれ主義や、権力のある側に迎合して嫌がらせに協力したり、黙認したり、ひいては自らが被害者への新たなハラスメントを始める周囲の人々の存在が、この種の人権侵害を容認し深刻化させる方向に働いていると考えられます。
- ④権力構造と閉鎖性の中では、大多数の構成員は力を持つ側の判断や説明に引きずられ、ハラスメントの受け手に非があるように誤解してしまうことがよくあります。その誤解が受け手への新たな嫌がらせに発展することも少なくありません。この場合、一見すれば弱い下位の立場の人による評価や批判であり、嫌がらせやハラスメントにはあたらないようにみえることがあるので、全体像を十分に把握し間接的な力の行使を見落とさないように注意しなければなりません。

#### IV アカデミック・ハラスメントに関する教育研究機関の責任

アカデミック・ハラスメントに関する直接的な責任は、もちろん加害者にあります。しかし当該機関が適切に対処すれば防止できることが多く、組織としての責任は免れません。

##### 1 組織の義務

- ①被雇用者である教員の人権を守ること。
- ②被教育者である学生・研究生等の学習する権利と人権を守ること。
- ③アカデミック・ハラスメントが生じないような環境を確保すること。

アカデミック・ハラスメントによる人権侵害を組織として放置することは、組織の管理運営者の義務の放棄であり、その責任と良識が問われます。このような事態にならないよう、事態を早期に把握し、それに適切に対処することが求められています。

#### V アカデミック・ハラスメントをなくすための本学の対応

本学ではアカデミック・ハラスメントをなくすための人権啓発・研修活動や相談体制および事件対応のための体制としてハラスメント対策室を設けています。

##### 1 アカデミック・ハラスメント相談窓口

- ◎学生及び教員からの苦情相談                      ハラスメント対策室
- ◎mailによる相談    [soudan-a@gchs.ac.jp](mailto:soudan-a@gchs.ac.jp)または身近な教員へ！

##### 2 アカデミック・ハラスメントを防止するために

- ①アカデミック・ハラスメントを正しく理解するために啓発活動を積極的に行います。
- ②アカデミック・ハラスメントを決して許さない姿勢を示しましょう。
- ③アカデミック・ハラスメントが起こった場合には、確固たる措置と迅速で的確な対処を行います。
- ④被害者の保護・人権擁護の姿勢を主眼においた組織運営を行います。
- ⑤公正な調査を行います。
- ⑥アカデミック・ハラスメントの発生とそれに対処した経過を、被害者の同意を得た上で、プライバシーの保護に留意しながら積極的に公表することで、組織自らがアカデミック・ハラスメントを許さない姿勢を示します。

教育を受けること、教育や研究を行うこと、個人の人格が尊重されている良好な環境で学習・教育・研究に従事し、自己の能力を最大限に発揮できることは全ての人々に保証されなければならない当然の権利です。

群馬県立県民健康科学大学は、アカデミック・ハラスメントの防止に積極的に取り組み、快適な環境作りに努めます。

## (付録) アカデミック・ハラスメントの事例

[アカデミック・ハラスメント防止対策ガイドライン：特定非営利活動法人(NPO) アカデミック・ハラスメントをなくすネットワーク (NAAH) .2004年4月1日]より転用

### 1 学習・研究活動妨害（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。
- 研究に必要な物品購入を、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。
- 研究費の申請を妨害する。
- 学会への出張を正当な理由無く許可しない。
- 研究出張を認めないなどの手段で共同研究を妨害する。

### 2 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。」という口実で留年させる。
- 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。

### 3 選択権の侵害（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。

### 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・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。

## 5 不当な経済的負担の強制（本来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。学生は卒業論文を書かなければならないので、仕方なく自費で試薬を購入することになる。

## 6 研究成果の搾取（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人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人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。

## 7 精神的虐待（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。」
- 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。

## 8 暴力

- 殴ったり蹴ったりする。
- 酒席で暴力をふるう。

## 9 誹謗、中傷

- 「彼みたいなのやつが就職できるわけがない。」
- 「〇〇と一緒に仕事をすれば、あなたの評判が落ちますよ。」と周囲に言いふらす。
- 「あの人は頭がおかしい。」
- 「××学を専攻する人にたいした人はいない。」
- 職務上知りえた学生の個人情報を他の教員や学生に告げてまわり、結果として大学での当人の居心地を悪くさせる。
- 虚偽のうわさを流す。怪文書を配る。

## 10 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。
- 必要のない徹夜実験や休日の実験を強要する。
- 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。

## 11 権力の濫用

### (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いけない。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。」

### (2) 親密な関係の強要

- 「食事に付き合わないと指導しないよ。」
- 「ドライブに付き合ったら出張を認めよう。」
- 「手作りケーキを持ってきたらいい点をあげよう。」

### (3) 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。

### (4) 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。

## 12 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（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。」）

## 13 その他

- 教員同士の個人的な確執による鬱憤を、相手が指導する学生へ不利益を被らせることで晴らそうとする。
- 学生一般の軽視、学生に対する侮蔑「学生の目的は就職なんだから、修了さえさせれば教育の内容はどうでもいい。」「説明を与えなければ、学生はこんなものだと思って勝手に納得するんです。」「うちの学生はアホばかりだ。」