

◆ 東京大学におけるハラスメント防止のための 倫理と体制の綱領

平成12年7月11日
評 議 会

東京大学は、セクシュアルハラスメント、アカデミックハラスメント及びその他のハラスメント（以下「ハラスメント」という。）について、教育・研究の場である大学に適した倫理を明らかにするとともに、ハラスメントに対する防止や救済のための学内体制を整えるために、この綱領を定める。

I ハラスメント防止のための倫理

1. セクシュアルハラスメント防止のための倫理

(1) 基本的考え方

大学は、学生・教職員を主たる構成メンバーとするアカデミック・コミュニティである。東京大学は、このコミュニティに属するすべてのメンバーが、個人として尊重され、自律的に活動する権利を持つことを確認する。この権利を侵害するセクシュアルハラスメントを防止し、被害に対する公正な救済を保障することは、より良い教育・研究環境の維持に不可欠である。

学問の府としての大学が、その社会的使命を果たしていくために、教員をはじめとしてその構成員には多くの自由と自律性が保障されている。この自由と自律性は、同時に構成員間に一般社会とは異なる力関係を生み出している。たとえば、教員と学生との間には、教育・指導・評価を与える者とこれを受ける者という関係が存在する。教育のために教員に付託された学生に対するこのような影響力を教員が濫用することになれば、教員に対する学生の信頼を裏切るばかりでなく、社会的に認知されてきた大学における教育・研究の自由や自律性の基礎を失うことになる。教育・研究に携わるすべての大学人は、大学における自由の保障には、自己規律の義務が伴うことを十分認識しなければならない。すなわち、本学のアカデミック・コミュニティに属するすべての構成員は、教育・研究・就業の望ましい環境から恩恵を受ける立場にあるだけでなく、自らもまたそうした環境の維持と向上の一翼を担っていることを深く自覚し行動しなければならない。また、本学の有形無形の教育・研究環境は、開学以来男性を中心とする状況のもとで形成されてきた。しかし今後は、性別を問わずすべてのメンバーが快適に活動できる教育・研究環境を保障するための積極的努力が必要である。

(2) セクシュアルハラスメントの定義と基本的取り組み方

セクシュアルハラスメントは、「他の人を不快にさせる性的言動」と定義される。その態様としては、身体的接触、視線、性的内容の発言など、様々なものが含まれる。また、「性的な言動」には、性的な関心や欲求に基づく言動のほか、性別により役割を分担すべきとする意識に基づく言動等も含まれる。「性的な言動」に対し、相手が「不快」と感じれば、基本的にそれはすべてセクシュアルハラスメントである。個人の尊厳を深く傷つけるセクシュアルハラスメントは、人格権の侵害である。

セクシュアルハラスメントは、次の二つに大別される。第一は、相手に教育、研究、指導、助言、採用、就業などの関係で、利益や不利益を与えることのできる立場にある者、特に教員や上司が、その立場を利用して相手に性的対応を求める、いわゆる地位利用型（または対価型）セクシュアルハラスメントである。第二は、「不快な性的言動」によって、教育・研究・就業の環境を害する環境型セクシュアルハラスメントである。これには、性的言動の対象者以外の者が「不快」と感じた場合、あるいは性的言動が特定の相手に向けられたものではない場合（たとえば性的な画像や文書の提示、掲示など）も含まれる。

本学は、このような多様な形態を持つセクシュアルハラスメントを徹底的に防止するための体制を整える。また、セクシュアルハラスメントの被害やこれを原因として生じたと判断されるような、教育上、就業上の不利益に対しては、迅速かつ適切に対処する体制を準備する。ある種のセクシュアルハラスメントの場合には、被害者が不快であることを表明することによって解決も可能であると思われる。しかし、個々人の感じ方の違いなどのために、加害者は被害者が不快と感じていることを認め

ないなど、当事者間での解決が難しい場合も多いと予想される。そこで本学では、個々の状況に柔軟に対応できるような相談体制と苦情処理手続の体制を準備する。

2. アカデミックハラスメント防止のための倫理

(1) 基本的考え方

東京大学は、東京大学憲章の前文で「大学は、人間の可能性の限りない発展に対してたえず開かれた構造をもつべき学術の根源的性格に由来して、その自由と自律性を必要としている」と謳っているように、教育研究の充実発展という社会的使命を果たしていく上で、大学における自由と自律性が重要であることを深く認識している。この自由と自律性は、とりもなおさず、大学というアカデミック・コミュニティの構成員一人ひとりの自由と自律性を基礎として成り立っており、大学にはこれを保障するための様々な制度が存在している。

ところで、自由と自律性がこれほど手厚く保障されている大学では、構成員の間に一般社会とは異なる権力関係が生ずる。教員と学生およびそれに準ずる者との関係を例に取ると、そこには教育・指導・評価を与える者とこれを受ける者という、非対称的な力関係が存在する。教員は学生等に大きな影響力を及ぼす存在である。その権力は、当然のことながら、教育という目的の実現のために各教員に付託されたものである。教育には厳しさが必要だが、それは学生を対等な人格として認め、その人格を尊重することが前提である。教員が学生に与える、教育・指導・評価は、あくまで厳正・中立・公正・公平なものでなければならない。

権力のあるところには常に濫用の危険が存在する。教育・研究のために多くの自由と自律性が保障されている大学においてはなおさらである。東京大学憲章が定めている、「すべての構成員がその個性と能力を十全に発揮しうよう、公正な教育・研究・労働環境の整備」（東京大学憲章 19）を図るためには、こうした権力の濫用を防止するための体制が整備されなくてはならない。

(2) アカデミックハラスメントの定義と基本的取り組み方

アカデミックハラスメントとは、大学の構成員が、教育・研究上の権力を濫用し、他の構成員に対して不適切で不当な言動を行うことにより、その者に、修学・教育・研究ないし職務遂行上の不利益を与え、あるいはその修学・教育・研究ないし職務遂行に差し支えるような精神的・身体的損害を与えることを内容とする人格権侵害をいう。東京大学憲章 19 に定める基本的人権を侵害する行為もこれに含まれる。またアカデミックハラスメントの加害—被害は、狭い形式的意味での教員—学生という身分関係にのみ発生するわけではない。東京大学が構成員全員に保障している「その個性と能力を十全に発揮しうよう、公正な教育・研究・労働環境」を、当事者間の力関係の非対称を背景とする権力の濫用によって破壊したり奪ったりする言動は、広くアカデミックハラスメントに含まれることに留意してほしい。

アカデミックハラスメントの防止と解決には、それぞれの部局の教育・研究現場の実情に即した対応と環境改善に努めることが、なによりも重要である。それゆえ全学的なアカデミックハラスメント防止体制に加えて、各部局が自らの責任においてアカデミックハラスメントの防止と解決のための体制を整えることが喫緊の課題となる。

東京大学は、全学および各部局の総力を挙げて、アカデミックハラスメントの防止と解決にあたっていく決意である。

3. その他のハラスメント防止のための倫理

セクシュアルハラスメント及びアカデミックハラスメント以外にも、所謂パワーハラスメント及び修学・教育・研究ないし職務遂行とは離れた場でのハラスメント（例えば、飲酒の強要、不正行為の強要及び宗教・思想への関与など）が考えられる。

東京大学は、これらのセクシュアルハラスメント及びアカデミックハラスメントには分類されないその他のハラスメントについても、セクシュアルハラスメント及びアカデミックハラスメントと同様の体制において、防止と解決にあたっていく。

II ハラスメント防止・救済のための体制と手続

東京大学では、ハラスメントを防止するためにハラスメント防止委員会を設けるとともに、ハラスメント相談所を設置してハラスメントの苦情相談を受け付ける。それによって、ハラスメントがなされた場合はもちろん、それを原因として、被害者が修学上、就業上その他の不利益を被った場合にも、迅速かつ適切に対処する。

1. ハラスメント相談

ハラスメントの被害にあったり、それに関連して何らかの不利益を受けたりした場合には、決して自分を責めたり、自分だけで問題を抱え込んだりせず、本学のハラスメント相談窓口等を積極的に利用して問題を解決することが望まれる。ハラスメント相談所では、カウンセリング経験が豊富な専門員が待機しており、相談者の立場に立った相談が受けられる。その他に学生相談所、保健・健康推進本部、部局にある相談窓口を利用することもできる。

相談は直接面談によるほか、手紙、電話、ファックス、電子メールでも受け付ける。相談にあたっては相談者のプライバシーが最大限保護されることは言うまでもない。相談の目的は、あくまでも問題解決と被害拡大の防止であり、相談者はカウンセリングを受けることなどを通して、どのような解決方法があるかを知ることができる。もちろん問題解決のための諸手続についての説明を受けることもできる。

2. ハラスメント防止委員会への申立て（苦情申立て手続）

ハラスメント防止委員会は、啓発活動や構成員への研修を行うほか、ハラスメントの被害にあった場合の申立てに対し、責任を持って対処する。その具体的方法としては、全学又は部局による①通知②調停③事実調査班による事実調査に基づく、救済措置や再発防止のための措置の勧告の3つがある。申立人がどの手続を利用するかは、当人の判断に任せられる。

通知は、申立人の希望によって、苦情申立てのあったことを相手方又は相手方の所属する部局の長に通知し、解決と防止を図るものである。通知を希望する申立てがなされた場合、ハラスメント防止委員会は、ハラスメント被害の解決と将来における防止のために通知を行うことが適当であるかを審査し、適当であると判断した場合には通知を行い、併せて解決と防止のための必要な措置について勧告する。通知が行われた後においても、申立人は調停や事実調査班の設置を求めることができる。調停は、当事者間の話し合いを通じて解決方法を探るものである。申立人の希望により調停を行う場合には、予備審査を経て設置されたハラスメント防止委員会の調停班は、調停の際に申立人の意向をできるだけ尊重し、解決策を押し付けるようなことはしない。調停手続を選択した場合にも、申立人はいずれの時点においてもこれを打ち切ることができるし、事実調査班による事実調査に移行することを求めることができる。

救済措置を求める訴えがなされた場合には、ハラスメント防止委員会は予備審査を経て事実調査班を発足させる。事実調査班は事実関係調査に必要な調査権限を持ち、原則的には6ヶ月以内にハラスメント防止委員会に調査結果を報告する。ハラスメント防止委員会はこの報告を受け、すみやかに、救済や再発防止に必要な措置についての案をまとめ、総長に勧告する。

ハラスメント防止委員会の決定は公表される。その際、どのような被害に対しどのような救済・防止措置が必要と判断されたかは公表（大学記者会加盟報道機関への資料配布または記者会見）するが、当事者の氏名その他、当事者が特定されるような情報は伏せるなど、当事者のプライバシーは最大限保護されなければならない。

ただし、懲戒処分手続が後行する場合については、懲戒処分の公表に委ねる。また、事案の性質、関係者の意向、当事者の在職退職の別、その他を考慮し、当事者が特定される形で公表することもできるものとし、または、公表しないとするものとする。後二者の場合、委員長はハラスメント防止委員会にその旨報告をしなければならない。

3. その他

(1) 報復やもみ消し等の防止

相談や救済のための申立てを行った者や、事実調査に協力した者、その他手続に関わった者が報復を受けることは、あってはならないことである。明らかな報復でなくても、報復をほのめかすことも同様である。事件が発覚後、事件の揉み消しを図ったりすることもあってはならない。また、相談や申立てを行った者が、そのことで相手方のみならず関係者、第三者からも不利益な扱いを受けることはあってはならない。もしそのような事態が発生した場合には、そうした行為にも本綱領を適用し、これらに対しても大学の関連諸規則に基づき、厳正な態度で対処する。

(2) 相談員等の守秘義務

ハラスメントの相談員には守秘義務がある。相談や救済の申立てに関与した相談員等は、相談することで知り得た相談内容などの当事者や関係者のプライバシーや秘密を漏洩してはならない。

(3) 虚偽申立て等の禁止

虚偽であることを知って、嘘の相談や救済申立てをしてはならない。また、事実調査の際に、虚偽の証言や十分な根拠がないままに無理に真実である旨の証言をすることはしてはならない。ただし、自分が実際に見聞ないし経験したことについては、これを他の証拠を示して証明することができないからといって、「根拠がない」とされるわけではない。

III この綱領が適用される範囲

この綱領は、本学の構成員である、学生（研究生、科目履修生等を含む）及び教職員（非常勤を含む）に対して、その行為が行われた場所（学内外）や時間を問わず、広く適用される。被害者が既に本学の構成員ではなくなっている場合にも、そのことだけで本綱領で定めた学内制度の利用が出来なくなるわけではない。また、本学における教育・研究活動および職務の遂行に関して本学の構成員が接する学外者（以下「本学の関係者」）と本学の構成員との間に発生したハラスメントの場合には、本学の構成員が加害者であり、かつ教育・研究活動および職務の関係において発生したときにこの綱領を適用する。加害者が本学の関係者である場合にも、被害者が本学の構成員であるときにはこの綱領を準用し、その精神にそって適切な措置を求める場合がある。被害者はいずれの場合であっても、ハラスメント相談や苦情申立ての手続を利用することができる。