



ハラスメント相談センターだより



第 29 号 2021 年 6 月 発刊

今号では、マネジメントをする立場において今一度振り返っていただきたい内容をお届けします。部局、部署の管理責任者に限らず、研究室運営を担う教職員においても、働くこととその法律、あるいは、学生と教職員の立場の違いについて考える機会にさせていただければと思います。

学生指導をする、研究室運営をする、人を雇用する、部下を持つなど、マネジメントをする立場になると、その構成員の安全・健康に配慮することが重要な役割となります。ハラスメント防止、メンタルヘルスへの配慮だけではなく、雇用契約等について知ることも重要です（法律や契約等を確認もせず安易な回答をしない）。学生と大学との関係は在学契約と呼ばれ、大学（教職員）は教育を提供する義務を負います。人を雇用する立場（選任監督する立場）になれば、労働法規等の知識を得る必要があります。

ハラスメント相談センターに寄せられる相談の例



職員から:上司から何かにつけて怒られて、説明をしようとする「言い訳ばかりするな」とさらに怒られ、ことあるごとに「不満があるなら辞めてもらっている」「更新するかしないかは私が決めることだ」と言われるため、退職を促されているようで怖い。・・・解雇は、使用者がいつでも自由に行えるというのではなく、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない場合は、労働者を解雇することはできません（労働契約法第 16 条）。反復更新の実態などから、実質的に期間の定めのない契約と変わらないといえる場合や、雇用の継続を期待することが合理的であると考えられる場合、雇止め(契約期間が満了し、契約が更新されないこと)をするに、客観的・合理的な理由がなく、社会通念上相当であると認められないときは雇止めが認められません(労働契約法第 19 条)。



教員から:歓迎されて良い待遇で着任したが、事前に聞いていた話と異なり、裁量労働を理由に安い賃金で多くの仕事をさせられている。・・・労働契約を結ぶときには、使用者が労働者に労働条件をきちんと示すことを義務として定めています。さらに、特に重要な項目については、口約束だけではなく、使用者は労働者に対しきちんと書面を交付する等しなければならないことが定められています(労働基準法第 15 条)。



学生から:研究のためとはいえ、全く休みが取れず辛い。睡眠時間も確保できず体調に影響が出てきている。・・・「大学は学生・院生との間で在学契約関係上安全配慮義務を負うだけでなく、在学契約上の信義則に基づき学内でセクシュアル・ハラスメントなどのない環境で教育研究を受けさせる義務、教育研究環境配慮義務を負っていると解すべきである。」(松本克美,2001 キャンパス・セクシュアル・ハラスメントと大学の教育研究環境配慮義務 言語文化研究 13 巻 3 号,131-144)

「国立大学法人与学生との間の在学関係は、契約関係であるところ、被告大学は、信義則上、教育、研究に当たって支配管理する人的及び物的環境から生じ得る危険から、学生の生命及び健康等を保護するよう配慮すべき安全配慮義務を負っていると解される。そして、指導教授による学生に対するアカデミックハラスメント行為は、指導者である教授が、学生の単位や卒業の認定、論文の提出の許可などについての権限を持っていることによる学生との間で圧倒的な力関係の差や、研究室の閉鎖性・密室性ゆえに発生しており、アカデミック・ハラスメント行為を受けた学生は肉体的、精神的にダメージを受けることは公知の事実である。」(神戸地裁平成 29 年 11 月 27 日判決文より)

参考

裁判例より：教室の主任教授が論文数の少ない講師に対し、講師の研究の価値および教育活動を一切否定する発言をしたことにより、不法行為責任（民法709条）を問われた例（東京地裁平成19年5月30日判決）

「指導であればどのような方法をとっても許されるということではなく、指導をされる側の人格権を不当に侵害することがないよう、社会通念上相当な方法がとられなければならない、（中略）本件大学の主任教授は、人事、学位審査及び研究費の配分等、教室内の重要な事項に関する決定権を有していることに照らせば、指導の方法、すなわち、言葉、場所、タイミングの選択を誤ると、指導を受ける者に対して必要以上に精神的な苦痛を与え、ひいては人格権を侵害することになりかねないものであるから、特に注意を払うことが求められるというべきである。」

文献より

「教育関係の本質は支配従属関係ではなく、個人の自律を前提にした指導・被指導関係であり、それが支配従属関係に転化することをいかに防止するかということこそが課題なのではないか。」

「教員は学生・院生に対して確かに成績評価権や指導にあたっての権限を持っている。しかしこれは「権力」(Gewalt)である必要はなく、権限なのである。しかもこの権限は学生・院生に十分な学力・研究力を身につかせるために教育し研究を指導するために大学から与えられている権限なのであって、そのような指導をする義務をも負っているのである。」(前掲 松本,2001)

大学におけるハラスメント問題は、学部や研究科、ゼミ、研究室などの密室性の高さのために起こりやすい背景があります。学業や仕事上の人間関係があるために、関係性やその場の雰囲気壊してはいけないと思いき、声を上げることが難しいということもあります。また、サークルや親密な交際関係なども同様に密室性が高くなり、地位の優越性のない関係においても起こります。一人一人が人権意識を持ち、自己点検をして、加害者にも被害者にもならないことが重要です。

さらに、傍観者にならないためにも、周りで困っているかもしれない人がいたら、「大丈夫？」と声をかけることも意識してみてください。もしも、ご自身が被害にあっているかもしれない、大学生活が辛いと感じることがあれば、信頼できる人やハラスメント相談センターにご相談ください。

名古屋大学 ハラスメント相談センター

〒464-8601 名古屋市千種区不老町

工学部3号館中庭 G-COE 実験棟2階

開室時間 月～金曜日（祝日を除く）9:00～17:00

TEL/052-789-5806 FAX/052-789-5968

E-mail/h-help@adm.nagoya-u.ac.jp

鶴舞・大幸キャンパスにも相談室があります。

詳細はHPをご覧ください。

<http://www.sh-help.provost.nagoya-u.ac.jp>