

## 第13章 人権問題

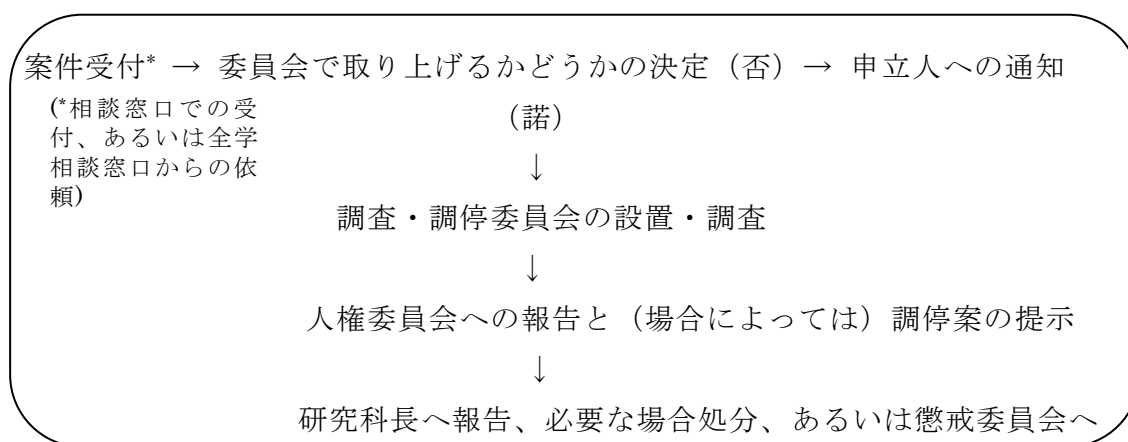
本章では、まず、農学研究科／農学部の人権問題対策の体制を、人権問題対策委員会とハラスメント窓口相談員に分けて、説明する。その後、ここ3年間に発生した人権問題とその対応策を中心に、本研究科／学部の人権問題の実情について詳述する。

### 13-1. 人権問題対策の体制

#### 13-1-1. 人権問題対策委員会

本研究科／学部では、平成13年度に人権問題対策委員会（以下、「人権委員会」）を発足させた。次項で述べるハラスメント窓口相談員と連携し、セクシュアルハラスメント、アカデミックハラスメント等、種々のハラスメントを含む人権問題全体を扱っている。人権委員会は、各専攻から選出された委員と、全学人権委員会委員、カウンセリングセンター管理運営委員会委員、学生部委員会委員、人権問題担当の副研究科長、事務部長から構成されている。人権委員会は、毎年度末に定期的開催される一回を除いては、検討課題がある際、あるいは人権問題案件が起こった際に開催される。平成23年度には1回、24年度には3回、25年度には6回（書面会議1回を含む）の委員会が開催されている。開催頻度は、以前とほぼ同じであるが、25年度に開催が多いのは、新案件があったことと、内規の改正を行ったためである。

人権問題案件の処理は以下の手順で進める。



人権委員会への申立は、通常、窓口相談員を通じて行われるが、カウンセリングセンターに設置された全学相談窓口からの依頼により行われることもある。案件を受け付けた後、人権委員会を開催し、当該案件を人権委員会として取り上げるかどうかを検討する。取り上げることになった場合、速やかに調査・調停委員を数名選定し、調査・調停委員会を設置する。通常は、調査・調停委員会は人権委員会委員で構成するが、必要に応じて、弁護士、カウンセラーなどの外部者も含める。

内規では、3ヵ月以内に調査を終え、調停案を作成するが、問題によっては調査に長期間を要することもある。調査・調停委員会での調査を終えた時点で、人権委員会に結

果を報告し、人権委員会で調停案を検討する。調停案が了承された後、申立人・被申立人に、調停案を提示し、調停の成立をはかる。その後、研究科長へ報告し、必要に応じて、処分を行う。

以上の体制で、案件の処理を図るが、平成 23～25 年度、実際に調査・調停委員会を設置して、調査・調停を行ったのは 1 件（25 年度）であり今なお、調査・調停中である。なお、平成 21 年度発生した案件については、懲戒案件となり、平成 24 年度に処分が確定した。

平成 20～25 年度、人権問題案件の処理以外で、人権委員会で検討した主な議事は以下の通りである。

a. 農学研究科／学部の規定の改訂について

平成 20・21 年度の全学の人権問題対策体制の変更に伴い、部分的に改訂した「農学研究科・農学部における人権問題対策委員会内規」「農学研究科・農学部におけるハラスメントの防止等に関する内規」であるが、平成 24 年度に、本学の規定が改訂されたのを踏まえ、本学規定に準拠するべく、改訂に関する検討を進めている。

b. 人権問題に関する研修会の開催等について

平成 21 年度に起こった教員の懲戒処分問題（処分は平成 24 年度）の再発防止策の一環として、本研究科において人権問題に関する研修会を開催した。研修会は、平成 24 年 5 月 22 日及び平成 25 年 2 月 18 日に開催され、数多くの教職員の参加者があった。学生に対しては、毎年度初めに開かれる新入生ガイダンスの際に、人権問題対策委員会委員長が、人権問題の大切さに関する説明を行っている。また、毎週水曜日に、精神科の医師による学生対象のカウンセリングを実施している。

c. 年度ごとの人権問題の動向分析

各年度末の人権委員会において、当該年度の人権問題を総括し、動向分析を行うと同時に、対策の強化について検討している。その結果に基づき、当該年度最後の研究科教授会の際に、人権委員会委員長がその年度の人権問題報告を行い、教授会構成員への注意の喚起を促している。

### 13-1-2. ハラスメント窓口相談員

本研究科／学部では、平成 11 年より相談窓口を設置し、セクシュアルハラスメント窓口相談員 8 名（北部地区教員 4 名、職員 2 名、宇治地区教員 1 名、職員 2 名）を指名し、セクシュアルハラスメントを中心に、構成員の相談に応じる体制を整えた。平成 16 年、セクシュアルハラスメントだけでなく、他のハラスメントにも積極的に対応するため、名称をハラスメント窓口相談員（以下、窓口相談員）と改めた。その後、窓口相談体制の強化をはかり、窓口相談員の数を増加させ、現在の相談員は 15 名（北部地区教員 12 名、うち職員 2 名、宇治地区教員 2 名、高槻農場教員 1 名、男性 9 名、女性 6 名）である。また、平成 18 年度からは、ハラスメント窓口相談員連絡会を年 2 回開催し、情報の

共有を図ると同時に、相談時の問題点などについて検討を行っている。検討結果については、オブザーバーとして参加している、人権委員会委員長を通じて、人権委員会に報告される。

窓口相談員は、原則として2人以上、可能であれば男女1名ずつの相談員で相談を受ける。相談者が、人権委員会への申立を望む場合、速やかに人権委員会委員長に連絡し、人権委員会での検討を依頼する。実際には、人権委員会への申立を望む相談者は比較的少なく、多くの場合、窓口相談員が直接解決策を探ることになる。平成23年度以降の相談件数は、平成23年度3件、平成24年度6件、平成25年度10件である。平成20～23年度が、各年度2～3件だったのに比べ、近年、相談件数が増加しているが、一つには、ハラスメント窓口が構成員に認知されてきたことも関与している。

既に述べたように、本研究科／学部では、相当数の窓口相談員を配置しているが、その多くは、長年窓口相談員を務めており、経験豊かである。また、英語での相談に対応可能な相談員も6名おり、留学生に対する対応も配慮している。一方、前任者の異動などにより新規に窓口相談員となった者に対しては、原則として1年に1度開催される、全学の窓口相談員の研修に参加することを義務づけている。

本研究科／学部構成員への、窓口相談体制の周知は、年度に一度配布する窓口相談員のリストの掲載された京都大学人権パンフレットにより行い、農学研究科／農学部ホームページにも、窓口相談員のリストを掲載している。さらに、学部及び大学院の新入生ガイダンスの際、人権委員会委員長が、窓口相談体制の説明を行っている。

### [分析評]

人権問題対策委員会とハラスメント窓口相談員が連携して、種々のハラスメントをはじめとする人権問題へ対応をはかる本研究科／学部の体制は、概ね適切な状況にあると考えられる。調査・調停案件も窓口相談案件も適切な対応がなされ、解決に至らなかった案件はわずかであることは大きな実績である。窓口相談員の数は、本学の部局中最大であり、女性相談員も多く、留学生に対しても対応可能な相談員も配置されており、十分な対応体制がとられている。また、人権問題対応体制の周知については、学部・大学院入学時のガイダンスの際の説明やパンフレットの作成・配布など、適確に配慮されていると評価できる。

幸いなことに、現在、案件数が比較的限られているため、人権委員会委員、窓口相談員の負担は、さほど大きいわけではないが、一旦、問題が起こると負担は加速度的に大きくなり、殊に、調査・調停委員にかかる負担・責任が極めて大きくなる。問題の重大性、秘密性に鑑み、委員及び相談員の負担が大きくなるのはある程度避けがたいが、負担軽減策の検討が必要である。

### [資料]

○農学研究科・農学部における人権問題対策委員会内規 ○農学研究科・農学部におけ

### 13-2. 本研究科／学部人権問題の実情

平成 23～25 年度に本研究科／学部で起こった人権問題は、当事者間での話し合いや指導教員や上司の説諭によりある程度の解決に至った場合から、当事者に懲戒処分がなされた場合まで、さまざまである。以下に、数件の事例を示す。なお、既に述べたように、人権委員会で調査・調停委員会を設置した件数は、平成 23～25 年度で 1 件のみであった。この件は相当深刻であり、調査に相当の時間と労力を要しているが、未だ、最終的な結論を得ていない。

平成 20 年度には、教員職員間のパワーハラスメントの申立があり、前例同様、人権委員会で調査・調停委員会を設置し、詳細な調査を行った。その結果、被申立教員に対する厳重注意処分を含む調停案が示され、双方が了承した。平成 21 年度には、カウンセリングセンターを通じて、教員学生間のセクシュアルハラスメントの申立があった。人権委員会で設置した調査・調停委員会（この件では、人権委員会委員のみではなく、弁護士、カウンセラーを 1 名ずつ含む）による詳細な調査の結果、被申立人に対する懲戒事由が存在することが報告された。この結果を受け、人権委員会でも詳細な検討を行い、調査・調停委員会の結論が妥当であることを認めた。その後、懲戒委員会、研究科教授会の議を経て、被申立教員に対する懲戒処分（停職 3 ヶ月）を確定し、全学での議を経て、実施した。平成 25 年度には、教員学生間のアカデミックハラスメントの申立があり、人権委員会で調査・調停委員会（弁護士を含む）を設置し、現在、詳細な調査を行っている。

この他、人権委員会にとりあげられなかったが、教員間、教職員間のパワーハラスメント、職員間のパワーハラスメント、教員学生間のアカデミックハラスメント、留学生と教員の間アカデミックハラスメント、学生間のセクシュアルハラスメントなどの申立もあった。窓口相談員や関係者の努力で、ある程度の解決に至ったものが大半であるが、結局、根本的な解決策が見つからず、申立人がそのまま我慢する場合もあった。特に、本人が人権委員会に取り上げることも望まず、被申立人に働きかけることも望まない場合には、解決に至らないことがあった。

#### [分析評]

本研究科／学部の人権問題の傾向としては、セクシュアルハラスメントが比較的少なく、アカデミックハラスメント、パワーハラスメントが多い。特に、教員の厳しい指導が、強圧的指導であるとして学生に受け取られることが多い。既に上で述べた通り、年度最後の教授会で、その年度の案件について報告し、注意を喚起していることが功を奏してか、教授に対するハラスメントの申立は減る傾向にあるが、近年は、若い教員や非

常勤研究員と学生の間で問題が起こる場合が増えている。教授だけでなく、教員全体を対象とした研修などを考える必要があると思われる。この3年間で、1件が人権委員会で取り上げられ、調査・調停委員会を設置した。平成20～22年度に比べ、少しだけ減少しているが、この件数を少しでも少なくできるよう、ハラスメントの防止に一層の努力をする必要がある。一方、セクシュアルハラスメントは比較的少ないとはいえ、平成21年度には、教員の懲戒に至るセクシュアルハラスメント案件が発生しており、より一層の、ハラスメント防止に関する努力が必要である。

なお、被害者がカウンセリングセンターに相談した場合、カウンセリングセンターから、直接対応の依頼があった場合を除き、本研究科／学部には通知されることはない。そのため、発生件数など、本研究科／学部の人権問題のより正確な動向について完全に把握することができず、分析や対応体制の向上をはかる際の足枷となっている。守秘義務のため、カウンセリングセンター側に対応の難しい点があることは理解できるが、改善の検討が必要である。

#### [資料]

○人権問題対策委員会議事録（但し、公開に制限あり） ○窓口相談員連絡会議事録

### 13-3. 前回の外部評価における主なご指摘とその対応

○何かのハラスメント事象が発生した場合には研究科長と事務長には何らかの連絡が入るような体制づくりが必要である。

大学レベルでの人権問題対応体制の改善に対応し、既にそのような体制となっている。

○ハラスメント自体が発生しないように、教員全体を対象とした研修を強化すべきと考える。

○教員個々人々のモラルの向上が最も重要なことであることを強く意識すべきである。

構成員への周知に関しては、期間中2回、教職員対象の研修会を開催し、さらに、学生に対しても、ガイダンスでの啓蒙に努めている。

○数件の案件については、申し立てに基づいて調停や懲戒が実施され、人権問題解決に関する体制が機能していると思われる。ただし、申し立て数が極めて限られており、ハラスメント等の問題自体が少ないのか、何らかの理由で表面化していないのかが判断出来ない。

近年、相談件数が増加しており、制度としてハラスメント等の相談をにくい体制になっている可能性は低下したと考えている。ただ、全学窓口での本研究科・学部関係者への対応件数は不明なため、以前、件数に関する正確な把握が依然できていない。