

# 「アメリカの大学にみるセクシュアル・ハラスメント対応」

龍谷大学 河村 能夫

## 1. はじめに

ジェンダー論の伊藤さん、生き方としてセクシュアル・ハラスメント（以下、セクハラ）問題に関わっている牟田さん、そういう人の後を受けて、私が話をするのは場違いだという気がします。私自身の専門は発展社会学あるいは開発社会学、具体的には農林経済学と農村社会学との中間領域です。簡単にいいますと、村おこし、つまり、今はやりの農村の活性化について研究しているわけです。同時に、自分のムラは大学ですので、自分の所属する龍大をどう発展させていくかには、この15年間、自分のかかなりの時間を投入し、大学の変化を支えてきたと思っています。

そういう自分の専門分野のところで話すのであれば良く分かるのですが、今日の与えられたテーマは相当内容が異なります。多分、1970年からほぼ20年間にわたって、断続的にアメリカで生活していましたので、アメリカの大学事情がよく分かっているだろうということ、アメリカでの長い生活経験の結果として構築したネットワークが相当あり、このテーマに関する情報を収集し易いということで、こういうハメになったと思います。

今日の発表のために一応レジメを用意してきました。本当は、もう少しましなレジメを用意したかったのですが、台風のために、保育園と小学校が今日休みとなったために、近所の子供も来てワイワイ。しかも悪いことに、ワイフは、今日の午前中に大学で講義がありました。結局、私は、にわか保育園の先生をやりながら、レジメを書きました。しかも、よく考えると、自分は大学院の授業が午前中にあったのを忘れてしまっていたんです。後から、「先生、今日のゼミどうなってるの?」と言われて初めて気がつき、大学院生には悪いことをしました。そういう状況で書いたものですから、あんまり良くまとまったレジメにはなっておりません。むしろ、私のメモ書き程度のものだと思います。

ただせっかく来ていただいた方の今後の役に立てばと、資料リストを用意いたしました。今回の依頼を受けて、取り寄せた資料です。取り寄せた先は、知人のいるカリフォルニア大学バークレー校とワシントン州立大学とです。送付されてきた資料を、新聞・雑誌記事、研究報告書、政府刊行物、大学協会関係刊行物、各大学刊行物に分類して提示しておきました。資料リストの中で必要と思われるものがあれば、コピーしてお送りいたします。

資料の一番最後に、カルフォルニア大学バークレー校で配られているセクハラに対するパンフレットのコピーを添付しました。このようなパンフレットは、今のアメリカの大学では、どこでも

日常的に配られ、常識的に読まれているものです。実は、いろんなセクハラ関係の資料を読んでみて感じるのですが、このようなパンフレットが、内容的に一番良くまとまっていると思います。

## 2. アメリカの大学キャンパスにおける20年の変遷

アメリカの大学でのセクハラ対応自体に触れる前に、この20年間にアメリカの大学のキャンパスの雰囲気はどう変化してきたかについて、話しておく方がよいと思います。

1970年代初頭から数年間は、ちょうどベトナム戦争に反対する学生運動と、黒人（人種的差別用語回避の配慮から、現在では黒人の言葉を使用しないで、アフリカ系アメリカ人と言うことが多い）による公民権運動とが直接的・間接的に関連しながらキャンパスで展開されました。例えばコーネル大学でも、1969年には大学の政策が白人中心のものであるとの主張から、黒人が集団で大学のシンボル・タワーである時計台の建物に武装して立て籠もる事件や、1972年にはベトナム戦争に直接荷担するような研究が工学部で発覚し、学生が工学部図書館を占拠する騒ぎも起きています。しかし、それらは社会問題に直接連動した学生運動であり、世界に冠たる大学であるからこそ大学は社会的に公正でなければならないという確信が、その背後にあったように思います。運動がそういう社会性に基づくものであるだけに、それが、アカデミックなキャンパスの雰囲気を壊すことはなかったのです。

それが70年代末頃になると、麻薬やピストルに関連した犯罪がコーネル大学のキャンパスでも起きました。いわば、社会病理的な事件が起こるようになります。1980年代半ばにアメリカに戻ってみると、キャンパスのあちらこちらにホットラインの電話が設置され、直接にキャンパスポリスに繋がるようになっていました。それほど、キャンパスが安全でなくなっているのです。具体的には、一番大きな問題はレイプです。夜遅くなると女性が一人で歩くのは危険なので、キャンパスポリスがエスコートを派遣するシステムが必要になるほどです。特にコーネル大学のような大学町はまだいいのですが、大都会の街の中に近い大学になると、そういう問題が日常化しているのです。

このような背景の下に、セクハラがどう扱われてきたか、ということを知りたいと思います。アメリカの大学におけるセクハラに対する対応は、日本とは大きく違い、制度としてもはるかに進んでいます。しかし、それは、先程述べましたように、決して恵まれた環境の中で実現したのではないことを念頭に入れておいていただきたいのです。重要なことは、現在のアメリカの大学は種々の社会病理的な問題を抱えています。これらの問題を大学自らの問題として取り組んできている点です。これらの問題に対応する機関として、既にキャンパスポリスについて触れましたが、これは大学独自の自治警察で、日本の大学との根本的な相違が象徴的に現われている制度の一つと言えるでしょう。アメリカでは、大学の自治は構成員によるコミュニティとしての自治で、行政・立法・

司法の諸面で制度的に自立した自治を意味します。各大学のセクハラ対応も、そのような自治活動の一端なのです。

### 3. セクハラ的神話と現実

アメリカの大学でのセクハラに対する認識がどのように変わってきたかを知るには、配布資料リスト(12番)にあります全米大学協会(The Association of American Colleges)の1978年発行の研究報告書、「セクシャル・ハラスメント—隠れた問題」(Sexual Harassment: A Hidden Issue)から始めるのが妥当だと思います。これは、同協会が設立した「女性の地位と教育に関する研究プロジェクト」(The Project on the Status and Education of Women)の成果です。この報告書に関連して、次の2点を強調したいと思います。

第1点は、この報告書が、セクハラに対する認識がそう一般的でない状況の時に、セクハラがキャンパスの重要な課題であるという形で正面切って踏み込み、全米の大学関係者に警鐘を鳴らした点です。第2点は、この報告書の前提となったのが、全米大学協会によって設置された研究プロジェクトである点です。当時の大学でのセクハラに対する認識は、一般社会よりも特に先進的であったわけではありません。むしろ、それは、現在の日本の状況と比べて、若干進んでいる程度であったと考えてもいいかも知れません。そういう時期に、大学協会が先駆的な役割を担う形で、セクハラ問題を特殊で例外的な個別的問題としてではなく、どの大学にも共通する一般的で社会的な重要課題として取り上げたことは留意すべきでしょう。

この報告書の最初に、セクハラに関する「神話(myth)と現実(fact)」について、次に見るように6項目で書かれてあります。

第1の神話は、セクハラはごくわずかな限られた女性にだけ関係した問題で、女性一般の問題ではないという見解です。しかし、ある調査結果では、回答者の88%が職場でのセクハラ経験を認めているほどで、他の幾つかの主な実態調査も、セクハラが非常に一般化した普遍的な問題であることを示していると報告書は報告しています。

第2の神話は、セクハラは大学のキャンパスでは滅多に起こらない問題であるという見解です。当時のアメリカでは、セクハラを話題とすることは、社会的に完全には認知されておらず、個人的にまだ勇気のいることでした。セクハラは、長い間、隠された問題であったわけです。セクハラについて話すことに対して、人々から嘲りの態度を受けないかとおそれたり、問題にしても全く解決に結び付かないであろうという絶望感や、あくまでも個人的な問題として自らも感じるジレンマに陥ったりし、そういった複雑な思いが、セクハラを受けた女性たちを沈黙させていたのが実態であると、報告書は指摘しています。このことは、日本の女性と比べて、一般的にアメリカの女性が非

常にオープンで積極的に自己主張する行動パターンを持っていることを考えると、セクハラがいかに被害者を内向性に向かわせやすい性質のものであるかを示唆しています。

第3の神話は、セクハラがあった場合には女性はそれを無視すべきで、無視によってセクハラは無くなるはずだという見解です。これに関しては、次のような調査結果が提示されています。セクハラを実際に受けた女性の33%は、セクハラ行為に対して無視の対応を取っていること。その結果、そのうちの75%が、同じようなセクハラを継続的に受けるか、より悪質なセクハラを受ける結果になっていること。しかも、セクハラ無視の対応をした女性の4分の1は、その後、上司から、根拠のない配置転換などの処分や職務の過重といった仕事上の不利益を被ったと報告していることです。

第4の神話は、女性が本当にセクハラを避ける気なら、それは可能で、セクハラを受けるのは、女性の側にその気があるからだとの見解です。これに対して、報告書は次の2点を指摘しています。まず、現在の男性の多くは、女性のノーは実はイエスを意味していると信じているため、女性の拒否が実際的に機能しないこと。さらに、相手の男性が上司であったりすると、受け入れるように強制されているように感じてしまい、一層ノーと言えない立場に置かれることです。

第5の神話は、セクハラ告発のほとんどは偽りで、女性が職場で日頃腹を立てている男性に対して仕返しをする手段として、あるいは、仕事上の不利さを挽回する手段としてセクハラ告発を利用しているのだとの見解です。しかし、セクハラを公に告発した女性は、往々にして職場で信用されなくなったり、嘲りを受けたり、不利な評価や処分を受けたり、時には仕事すら失ったりしているのが実態で、偽ってセクハラ告発をしても女性には得るものはほとんど何もないことが指摘されています。

第6の神話は、セクハラは制度的・社会的な問題でなく、極めて個人的な男女関係の問題にすぎないとの見解です。これに対して、報告書は、第1に、上司や教員に強制された時に、女性は常には拒否できる立場に置かれてない上、たとえその時に拒否できたとしても、後で不利な処遇に直面する立場に置かれている点を、第2に、法的に見ても、幾つかの裁判で既に、職場でのセクハラは公民権法第7編(The Title VII of the Civil Rights Act)下に規定される性差別として認定され、女性に対する損害賠償も認められたケースもある点を、第3に、学生に対するセクハラが教育修正法第9編(The Title IX of the Education Amendments)下に規定される性差別に当たるかどうかは連邦議会で審議中であるが、その結果如何を問わず、もしセクハラが間接的にしろ認められたりすると、女子学生は鳥肌立つ教育環境にさらされることになる点を指摘しています。なお、現在のアメリカでは、学生に対するセクハラが、教育修正法第9編下に規定された性差別禁止条項に違反するとの法的見解は確定しており、どの大学のセクハラに対する説明書にも、明瞭にセクハラを違法行為として定義しています。

#### 4. セクハラの変義

以上の6つの神話の全てが、現在の日本でセクハラについて一般的に話されている「ものの見方」と一致することには、非常に注意を払う必要があると思います。報告書は、これら6つの神話と現実のギャップを記述することによって、当時のアメリカ社会で流布していたセクハラに対する一般的な認識がいかに実態からかけ離れた「思い込み」のものであるかを主張しています。つまり、セクハラが差別行為であるという認識すらなく、無意識的に社会的に認知されてきたものであること、そして、他の差別構造がそうであるように、一般的・常識的に認知された「女性」に関する価値規範それ自体の中に差別構造の源泉があり、セクハラは、「男性」がその「常識」に基づいて意識的に、時には無意識的に、「自然に」なされた行為であることを示しているのです。それだけに、セクハラをどう定義するかは、非常に微妙で困難な問題です。常識的な価値規範自体の中に問題が潜んでいるわけですから。

ここでは、カルフォルニア大学バークレー校およびワシントン州立大学のパンフレットがセクハラの変義を内容的に良くまとめていると思いますので、これらを参考に説明をしていきたいと思えます。先程も述べましたように、セクハラは法律および大学政策で禁止された違法行為であると明確に定義した上で、価値意識から規定される面と、制度的あるいは権力的構造から規定される面との2面から定義しています。

まず、価値意識からの定義では、被害者本人が望まない性的言い寄り(unwelcome sexual advances)、暗示・脅迫による性的容認の要求(requests for sexual favors accompanied by implied or over threats)、不必要な肉体的接触(unnecessary physical contact)、性的に露骨で卑猥な表現(sexually explicit & demeaning comments)をセクハラと定義しています。換言すれば、被害者本人が望まない、性の本質に関わる行為や発言(verbal or physical conduct of a sexual nature)として定義しているのです。

ここでのキーワードは「本人が望まない (unwelcome)」です。行為・現象そのものが問題ではなく、被害者本人が性的に不快と感じるかどうかが問題視されているわけです。日本では、「腰を触ったらセクハラで、肩だったらセクハラではないのか」といったような発言をよく耳にしますが、これは、明らかにセクハラを現象面で理解する「ものの見方」です。問題なのは、現象ではなく、その行為に対して相手がどう感じ取ったかなのです。1993年11月10日の『New York Times』紙によると、アメリカの連邦最高裁はセクハラの変義を広義に取り、それまで下級の裁判所が原告に対して要求していたセクハラの変義要件の一部を不要とする判決を11月9日に出しています。つまり、職場での性的不快な行為によって精神的被害を被った、あるいは、仕事の遂行が不可能となったという客観的事実の変義を原告に求める必要なし、という見解を取ったのです。

さらに、セクハラを制度面、あるいは、権力構造面からの規定で見ると、先に述べたような被害者本人が望まない性的不快な言動が、次のような状況下で起こった場合を意味しています。つまり、①そのような言動に対する服従が、明白・暗黙の形態を問わず、教育、雇用、その他の大学の関連する諸活動の条件として実行された場合、あるいは、②そのような言動に対する服従、または拒否が、その本人に影響を与える学業や人事に関する評価の基準として利用された場合、または、③そのような言動に対する服従によって、本人の学業あるいは仕事上での不合理な利害が生じたり、大学の環境に脅迫感・敵意・不快感を与える雰囲気が生じたりする効果があったり、または、そのような目的でもってそのような言動が実行された場合に、セクハラとして定義しています。つまり、被害者本人が望まない性的不快な言動が、職場や教育の場での権力構造を反映した力関係の中で実行されたかどうかが問題となっているのです。セクハラの基本構造は、個人的で私的な男女関係ではなく、教員と学生、管理職と一般職員、正規職員と非常勤職員などの関係のような権力構造の中で、権力の上位にある者が下位の者の意思を無視して性的欲望を意識的に、あるいは無意識的に満足させている行為と明確に捉らえているのです。換言すれば、セクハラは、性という私的領域に踏み込んだ公的な制度的搾取関係なのです。

これは少し余談になりますが、このようにセクハラを権力構造で定義していることは、理論的には、何も常に男性が加害者で女性が被害者である必要はありません。象徴的な性犯罪であるレイプに見られるように、男性が加害者であり女性が被害者であることが多いのですが、アメリカでは、その逆のことも起こっており、また、同性の間でも加害者・被害者の関係が生じています。既述の全米大学協会の研究報告書でも、その点については、わざわざ脚注で断っています。女性の教授と男性学生とか、ホモセクシャルの教授とゲイの学生とかの間でも、セクハラは起こるわけです。しかし、実際問題として、そのような事例は非常に限られていて、例外的にすぎないことが指摘されています。現在の社会構造の下では、権力の上位にある者のほとんどは男性であり、そのような権力構造を背景としてセクハラ問題が生じているという実態認識が重要となります。しかも同時に、そのような権力構造を背後から支える意識構造、つまり「女とは」・「女らしさとは」といった「ものの見方」に見られる性に関する「常識」という価値規範が、セクハラに社会的な差別問題としての本質を付与していると言えます。

## 5. セクハラへの制度的対応

アメリカの大学におけるセクハラに対する対応姿勢は、カリフォルニア大学バークレイ校のパンフレット表紙にある標語に端的に表されています。それには、「それ（セクハラ）を認識し、報告し、止めさせよう（Recognize It. Report It. Stop It.）」とあります。どの大学のパンフレット

にも、セクハラの実例や具体例とともに、セクハラを受けたと思った時の被害者の個人レベルでの対応方法が書かれています。例示すると、以下のようなものです。

- ①はっきりと相手に対しノーと言い、その行為が不快で受け入れ難いことを知らせること。無視は、しばしば暗黙の同意として誤解されます。
- ②セクハラ行為の受けた日時、場所、状況、目撃者などを正確に詳細に記録すること。
- ③どの行為がセクハラかを明らかにし、それを止めるように求める、加害者への手紙の書き方についてアドバイスを求めること。さらに、手紙の写しを一通取ること。
- ④自分の職場の同僚やクラス仲間に事実を話すこと。
- ⑤キャンパスにあるセクハラ対応機関（後述）を訪れ、相談すること。
- ⑥アドバイスを求め、自分にとっての選択枝について情報を集めること。
- ⑦自分の責任範囲内で解決しようとしなさいこと。例えば、大学や職場を変えるなど、自分の生活を変えることによって問題を解消しようとしなさいこと。

以上のように、個人レベルでのセクハラに対する対応指導の基本方針の第1は、加害者本人にその行為がセクハラであるとの自覚を促すことにあると言えます。なぜなら、多くの差別行為がそうであるように、加害者本人にとっては「常識」的に許される範囲内での言動であるので、セクハラとの認識が無いからです。基本方針の第2は、被害者が自責の念に駆られ、自分の問題として処理を図らないようにすることにあります。被害者も「常識」に左右されるので、受けたセクハラを私的な男女問題として自らも感じるジレンマに陥りやすく、そのことが、セクハラを受けた女性たちを長い間沈黙させていた一つの大きな要因であったことは既に指摘されている通りです。基本方針の第3として、被害者を孤立させず、私的な面での友人や公的な面でのアドバイザーのように第3者との連携によって解決の道を探ろうとしていることです。

したがって、以上のような個人レベルでの対応指導とともに、パンフレットには、セクハラに関連する制度的な大学提訴手続が明示されています。この大学提訴手続は、セクハラ申し立てに対して迅速に、かつ、個人情報の秘密厳守の下に解決を図るために制度化されたもので、概ね下記のような手順となっています。

- ①セクハラ被害者は、キャンパスのセクハラ対応機関に相談し、申し立てに関する助言と情報を得ること。
- ②キャンパスのセクハラ対応機関のうち、大学オンブズマン(University Ombudsman)やアフーマティヴ・アクション・ディレクター(Affirmative Action Director)に対して、セクハラ申し立てに対する非公式な解決を試みるよう口頭、または書面で要請することができる。
- ③アフーマティヴ・アクション・ディレクターに対して、文面による告訴状を提出することができる。それに基づいて、同担当者は、公式に案件を調査し、判断し、該当する関係機関に対して救

済策を勧告しなければならない。

④上記③までの手続とは別途に、申し立て者は、直接、州人権委員会(State Human Rights Commission)、雇用機会均等委員会(Equal Employment Opportunity Commission)、連邦契約承諾プログラム事務所(Office of Federal Contract Compliance Programs)などの大学外の機関に提訴することができる。

このようなセクハラの申し立てに対する制度的な対応は、キャンパスにセクハラ対応機関を充実することによって初めて可能となっています。そのような機関の種類と数は、大学の規模などによって異なり、カルフォルニア大学バークレー校では12の機関が、ワシントン州立大学では4つの機関がパンフレットに挙げられています。参考のために、カルフォルニア大学バークレー校の例を挙げておきます。ASUC Student Advocate's Office, Campus Police Department, CARE Services, Faculty Assistant for Status of Women, Main Library Personnel Office, Ombudsperson for Faculty and Students, Ombudsperson for Staff, Personnel Office for Employee Relations, Rape Prevention Center, Title IX Compliance Officer, Student Conduct Office, Women's Resource Center。

## 6. セクハラ対応にみる大学の基本姿勢

大学のセクハラ対策の基本姿勢は、連邦政府の雇用機会均等委員会のガイドラインを受けたものです。すなわち、人権に対するより広い配慮をすることが大学の基本であり、大学が知らずにいることが加害行為であり、公権力でもって処理の行使を行うことが大学の義務であるという認識に立っています。したがって、現実に被害の申し出がなくても、大学はこの問題に対して積極的な姿勢を示さなければならないのです。報告がないから問題がないと考えるな、無視・看過(ignorance)は加害行為であるという発想が、そこには示されています。

その基本姿勢の下に、既に見たように、セクハラに対応する種々の機関を設置し、パンフレットなどいろいろの機会を利用して一般に広く情宣しています。それらの機関は概ね3つのグループから構成されていると言えます。そして、そのグループの性格は、アメリカの大学におけるセクハラに対応する基本的な「ものの考え方」を反映したものであると言えます。

その第1の機関グループは、アファーマティヴ・アクションに関連する機関です。アファーマティヴ・アクションは、差別されてきたマイノリティ(minority)グループに雇用・教育の機会を保障するための積極措置を言います。マイノリティは、少数派と訳されますが、単なる数的な少数を意味するのではなく、社会の意思決定構造において構成員として正当な決定権を付与されていない人々を意味します。キング牧師に象徴される1960年代の黒人層による公民権運動の中で、1964年の公



民権法第7編と1965年のジョンソン大統領による行政命令11246号が設定され、これらの法的根拠に基づき、裁判所の判決、連邦政府の指導規則などを通じて実現されてきたものです。特に、1972年の雇用機会均等法(Equal Employment Opportunity Laws)によって、アファーマティヴ・アクションが職場での性差別にも適用されるようになりました。既に述べましたように、教育における性差別に対するアファーマティヴ・アクションでは、教育修正法第9編が法的根拠となっています。セクハラ問題も、このアファーマティヴ・アクションの延長線上に位置づけられ、マイノリティとしての女性の人権の確立という観点から扱われていると言えます。

第2の機関グループは、大学オンブズマンに象徴されるように、大学の自治に関連する機関です。オンブズマン（最近では、性差別への配慮から、オンブズパーソン(Ombudsperson)と呼ばれることが多い）は、元来、通常の行政制度では確保できない救済・改善機能を担う独立的な自己監査制度を意味し、自治の発展にとって必要不可欠の条件の一つと言えます。しかし、日本では1970年代に第2次臨調の勧告に基づき行政型オンブズマンの導入が検討されたものの、実施にいたらなかった経緯があります。このことは、日本の官僚型組織は自らにメスを入れて自己変革する能力が弱いことを示唆していますし、その組織の構成員の一人一人がそういう自己変革を受け入れない人間であることを意味しているのです。ことに日本の大学のように閉鎖的な社会である場合は、このことは決定的に言えそうです。大学の自治は、日本では往々にして、決定権を持つ教授会の自治を意味し、その実態は、教授会の既得権の確保に終始しているように見えます。ところが、アメリカの大学の自治は、コミュニティの自治を意味します。コミュニティの構成員が自らコミュニティの在り方を行政的にも、立法的にも、司法的にも決めて実施していく制度が自治です。重要なことは、セクハラ対応も、コミュニティとしての自律した自治制度を展開する一環として実施されている点なのです。

第3の機関グループは、ウイメンズ・リゾース・センター(Women's Resource Center)のように、女性問題にかかわる研究・教育を目的とする機関です。1960年代の公民権運動は、黒人層に対する人種差別撤廃運動から他のマイノリティに対する差別撤廃運動へと普遍化し、1970年代には、行政面ではアファーマティヴ・アクションとして入学・雇用・住居などでの機会平等化への改革につながっていったのですが、研究・教育面ではマイノリティ・スタディの展開につながっていきます。黒人研究(Black Study)、アメリカ先住民研究(Native American Study)、チカノ研究(Chicano Study)、女性研究(Women's Study)などがこれに相当します。つまり、このようなマイノリティに対する差別問題は、社会的不平等を是正する行政的課題としてだけでなく、社会・人間を理解するための普遍的で非常に重要な基本的研究課題であり、そのような普遍性のあるヒューマニティを獲得するための教育課題としても認識されてきたのです。この点に、セクハラに対応する時の大学と他の機関との根本的相違があります。そこには、現実に自分が立脚する社会から問題を掘り起こし、

それを研究課題として設定し、その研究成果を教育や問題解決に利用するという、アメリカの大学の発展を支えてきた基本姿勢があります。

## 7. アメリカの経験から学ぶこと

以上で、アメリカの大学にみるセクハラ対応について、私が言えることは言い尽くしたと思います。結局、セクハラは、システムとしての問題と、個人の価値意識の問題とが連動して現出されています。つまり、人権に関して鈍感な個人と、そのような個人の集団によって構成されている組織との問題として捉えることが出来ます。構成員の個人が人権に対して鈍感である限り、組織が人権に対して敏感でありえるはずがないのです。

セクハラは、制度上強い立場にある者が、その制度的利害関係を利用して、意識的・無意識的に、弱い立場にある相手の人権を踏みにじっている図です。しかも、加害者が無意識に行っていることが多いのです。それは、加害者個人が人権に対して鈍感であると言ってしまうまでもありますが、そのような個人を組織・制度が再生産しているという側面も無視できないのです。これは、意思決定の秩序構造、換言すれば、権力構造の強いところほど、秩序構造の上位に位置する個人の人権に対する感性が鈍感になる傾向が強いという、制度が構成員に与える心理的・文化的影響にも起因すると考えられます。

セクハラは、認識を行為現象面から理解しようとする日本人と、行為によって受けた相手の精神面から理解しようとするアメリカ人との「ものの考え方」の差には、日本とアメリカの文化的相違というか、教育のされ方の相違というのに関係しているようにさえ思われます。アメリカでの生活で感じたことですが、日本では子どもの育て方については「should（・・・すべき）」が重視されるのに対して、アメリカでは「want（・・・したい）」が重視されています。「want」の発想からいくと、相手が何をしたいかが問題であり、人間関係の中での主観、相手の気持ちが重視されることとなります。「should」というのは、社会規範の枠組みを明示する言葉であり、往々にして上下関係において発せられるトップダウンを意味しているのです。この場合、相手の主観・気持ちが問題ではなく、相手の行動を規定することが問題となる発想なのです。結果として、社会ルールには従順ではあるが、個人の気持ちに配慮することの少ない人間を育ててしまうことになっているのではないのでしょうか。主観に鈍感な人間によって構成される組織が、個々人に対してセンシティブであるはずがないのです。

今回の矢野事件は、日本の大学がヒューマニティに富む（人間味ある）インスティテュート（制度）になりうる可能性と、人間性に鈍感な、閉鎖的で前近代的な組織として社会の発展から取り残される危険性との両方を秘めているという意味で示唆的です。したがって、この問題をめぐる観点

として、日本の大学にとって重要と思われることを3つほど挙げておきたいと思います。第1には、セクハラの問題設定の仕方です。男女関係や特定の人や組織の特殊性に限定すべきではありません。人権・平等・差別に対して鈍感な人間・組織という問題をどう克服するかが肝心であるということです。第2には、処理の仕方です。セクハラの起こった部局のみの問題ではなく、組織社会全体にとって普遍的な問題としての取り扱いが必要であるということです。対策として、例えば、オンブズマン制度の導入が必要なのではないかと思います。第3には、教育・研究のあり方です。女性学やジェンダーに関する講義が一つあればいいというのではなく、ウイメンズ・リソース・センターのように、このような問題を社会・人間を理解するための普遍的な課題として研究し、さらに、その成果を教育や実際的な問題解決のための行政に生かしていくシステムを構築する必要があると思います。

以上、今日のテーマについては専門外の人間ではありますが、私の講演が今後の日本の大学のあり方を変えていく助けとなれば、という願いを込めて、この講演を終わらせていただきたいと思います。