

ハラスメントの原因を問い直す

——原因の主体と人間の道徳性という観点から——¹

On the Cause of the Harassment

—From the point of view of the Subject of Cause and Human Morality—

岸貴介

Takayuki KISHI

Abstract

Japan shows a certain trend in the way it handles the question of harassment. This paper will critically consider this trend by questioning the causes of harassment from the point of view of the subject of the cause and human morality. The result shows that, depending on the character of the act of harassment, it is not enough to formalize a code for dealing with it or to criticize the victimizer. Due to certain difficulties about the cause of harassment, we are not able to completely eliminate it.

・キーワード：ハラスメント、主体、道徳性

I. はじめに

ハラスメントは起きないに越したことはない。起きてもそれでトクをするのは、あっても精々所謂加害者だけである。全体（関係する組織や施設を含む）として見ると、実害や不快感や徒労感や後悔やその後の関係悪化など、悪いことしか残らない。²故にやはり、起

¹ 本稿は星城大学リハビリテーション学部臨床実習指導者連絡会議（2015年1月10日、於名古屋）で筆者が行った特別講演「ハラスメントはなぜ起こってしまうのか？——原因を整理して対策につなげる——」の原稿を基に、これを大幅に書き改めたものである。

この講演は理学療法学ないし作業療法学を学んでいる学生の臨床実習を前に、実習先の指導者に向けて行われたものであり、故に先ずいて学生の臨床実習先でのハラスメントが念頭に置かれている。また、指導者たる自分と実習生たる相手との間でのハラスメントという図式が念頭に置かれている。これは本稿も同様である。その点では、状況が限定されているとも言える。実際、本稿で参照した資料にもその傾向は確認出来る。

ただ他方では、同様に本稿での参照資料や議論から確認出来る通り、限定された状況のみを念頭に置いているのではなく、寧ろハラスメント一般に通じる事柄も扱っている。

² 参考までに人事院作成の「懲戒処分の指針」（平成12年3月31日、平成27年2月27日最終改正）を見ると、セクシュアル・ハラスメントにはその内容に応じて、戒告・減給・停職・免職の何れかが課される。また、パワー・ハラスメントに関わるもので言えば、「傷害」には減給又は停職が、「暴行・けんか」には戒告又は減給が、其々課される。更に、監督者がその責任を問われた際には、戒告・減給・停職の何れかが課される。故に所謂加害者の「トク」も当座のものに過ぎない。

ただ、こうした罰則は別にしても、抑々ハラスメントが存在することで職場の雰囲気が悪化して労働し難くなることそれ自体が損失なのだという点を、更には、それ以上の結果をも招き得る点を、ここでは強調したい。こうした点につき、職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議（厚生労働省）による「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」（平成24年3月）の一節は参考となる。

「職場のパワーハラスメントは、相手の尊厳や人格を傷つける許されない行為であるとともに、職場環境を悪化させるものである。／こうした問題を放置すれば、人は仕事への意欲や自信を失い、時には、心身の健康や命すら危険にさらされる場合があり、職場のパワーハラスメントはなくしていかなければならない。」（1頁）

きないに越したことはない。なのに、何故か起きてしまうことがある。何故か。

事故や犯罪と似ているかも知れない。何れも起きないに越したことはない。だが何れも様々な原因から起きてしまう（正確に言えば、犯罪の方は「起きてしまう」というよりも寧ろ「起こされてしまう」）。ただ、事故や犯罪もハラスメントも、減らす努力は出来るし、その努力には一定の効果が期待出来る。

では、如何なる努力が可能なのか。それを知る為には原因を押さえねばならない。そこで本稿では先ずはその原因を問い直したい。

今、「問い直したい」と述べた。これは本稿の特徴に関わる点である。本稿の目的はハラスメント防止に有用な実践的ポイントの列挙ではない。寧ろ本稿はハラスメントの原因を大雑把に整理し直すことを先ずは目指している。この場合、「大雑把に」は「雑に」の謂いではない。寧ろ「原理原則に於いて」の謂いであり、本稿はその際、原因の主体と人間の道徳性という観点を採用することとする。こうした大雑把な問い直しの作業を通じて本稿は、上記のような実践的観点からの作業では見過ごされがちな見解を提示したい。

少し付言する。我が国でハラスメントを扱う文書は少なくない³が、管見の限りでは、傾向として次のような姿勢が見受けられる。即ち、「ハラスメントは悪いものであるから、このようなことが起こらないように社会（例えば職場や学校）は対処すべきである。ついてはその為⁴に気をつけなければならないことは次の点である。」現在の我が国では、こうした姿勢は社会で、少なくともその建前や良識として、共有されていると考えてよい。実際、後にも触れる通り、国はハラスメント防止に向けた文書を作成している。また、こうした姿勢の下、ハラスメントの研修——筆者の本務校でも全教員を対象にこうした研修が毎年行われている——では例えば、実際の具体的事例が挙げられて注意が喚起されたり、加害者にならない為⁵に気をつけるべき点や職場の管理者として押さえておくべき点が具体的に提示されたりする。それらは言わば経験の蓄積が可能にする貴重な手引きとなっている。

ただ、当然とも言えるこうした姿勢に、筆者は言わば物足りなさも感じている。こうした姿勢は少なくとも次の二つの傾きを持ちがちだからである。⁴一つは、人々に働きかけて、ハラスメントの無い社会を実現することへの傾きであり、今一つは、ハラスメントへの対処の為のポイントを教えることへの傾きである。勿論、これらもまた当然のことである。だが、前者は所謂（直接・間接の）加害者——即ち被害者以外の関係者——への批判というトーンを帯び易く、後者は対処の為のハウツーを伝授するとの性格を帯び易い。これもまた当然と思われるかも知れない。よく言えば、前者は社会の改善を目指すものであり、後者はその為の具体的で実践的な知識だからである。だが、悪く言えば、どちらも近視眼的である。前者はハラスメントの主因を加害者に集約させがちで、「加害者が改まれば解決出来る筈」・「抑々加害者にならなければよい」という方向に考えがちである。⁵また、後者

³ 例えば CiNii のウェブサイトで「ハラスメント」の語で検索すると 2093 件が、また、同様に amazon.co.jp のウェブサイトの本のカテゴリーでは 367 件が、其々ヒットする（平成 28 年 11 月 13 日現在）。

⁴ 例えば、本稿で扱われる諸資料にもそれらの性格が見受けられる。

⁵ 筆者の見るところ、沼崎一郎『キャンパスセクシュアル・ハラスメント対応ガイドーあなたにできること、あなたがすべきことー改訂増補版』は特にその傾向が強い。以下の引用も参照のこと。

「セクシュアル・ハラスメントに取り組む際の鉄則は、徹底して被害者の側に立つことです。あくまでも被害者の視点から、この問題を見据え、解決を探らなければなりません。それが、この本の基本姿勢です。」（v 頁）

は雑多なチェック項目の遵守に収束しがちで、ハラスメントを改めて問い直すことは省略しがちである。だが、それでよいのだろうか。筆者には、どちらも件の姿勢に些か引き摺られ過ぎであり、ハラスメントについて原理原則に於いて改めて考えるということが等閑にされているように見える。そこで、本稿はこの課題に取り組むこととする。

勿論、そのあり方も一つではないだろう。また、本稿も件の姿勢を或る程度は共有しているし、対策の類も或る程度提示している。⁶だが、それでも、本稿はその一例を試みたい。

II. 原因の整理（総論）

さて、それでは、ハラスメントは何故起きてしまうのか。世間一般からすれば特殊な例ではあろうが、本稿では学生の臨床実習に於けるハラスメントを例に考える（cf. 註 1）。

身も蓋も無いことを言えば、実習でハラスメントが起きてしまうのは、抑々実習があるからである。⁷詰り人間関係がそこに生まれるからである。と言うことは、実習を止めない以上、実習でのハラスメントはどうしても起こり得る（即ち、絶対に起きないとは言えない）。しかも、極端な話、電車での痴漢冤罪のように、何故か突然相手に訴えられるといった言わば事故も残念ながら常にあり得るし、また、指導者が実習生からハラスメントを受けることさえあり得る。しかも、実習での人間関係が存在する限り、言わば痴漢冤罪を避ける為に最初から電車を使わないといった方法も使えない。詰り、当事者には、積極的に関わりつつトラブルにならない、という言わば離れ業が求められているのである。⁸当事者はそのような言わば危険の中に敢えて入って行かねばならない。故にやはり、実習でのハラスメントは起こり得る（或いは起こされ得る）。この大原則を忘れるべきではない。

では、接点があると何故トラブルが誘発されるのか。その原因を整理したい。その際本稿では、既述の通り、原因の主体という観点を採用し、主体に応じた仕方で整理を行う。何故か余り注目されないが、冷静に考えれば分かる通り、ハラスメントの原因は所謂加害

「基本を忘れないでください。相手の価値観と感受性だけが問題なのです。あなたの思い込みや勝手な想像ではなく、相手の捉え方と感じ方だけが基準になるのです。」（189 頁：強調原著者）

「人々の行動や態度に対して、過敏なくらい敏感になることです。[...] /それは、やろうと思えば誰にもできることです。できないというのは、怠慢以外のなにものでもありません。そして、怠慢は、注意義務違反にほかなりません。注意義務が法的にも求められている今、「気づかなかった」は、もはや弁解にはなりません。/加害者にならないために、人間関係のセンスを磨きましょう。」（194～195 頁）

「はっきり言えば、加害者を犯罪者として逮捕し、起訴し、有罪とし、刑事罰を下すことが必要なのです。」（233 頁）

⁶ 講演の配布資料では、講演の性質上、ハラスメント対策としての雑多なコツも既存の文書に則り多数記載した。但し、講演全体の主旨は、「これらのコツを押さえましょう」との点には無かった。主旨は寧ろ、「コツを押さえておくのは大変有用だが、それだけでは不充分である」というものだった。この点は本稿も同じである。

⁷ 身も蓋も無い理由としては他にも、「人間だから」・「ハラスメントとを感じる人がいるから」等が挙げられる。前者は変えられないが、後者は多少ならば工夫の余地もある。

⁸ 社団法人日本作業療法士協会養成教育部作成の「作業療法 臨床実習の手引き ～第4版～」(平成22年)の次の記載も参照。

「多くの実習指導者は、学生の将来を思って(悲観して)熱心に指導を行う。しかし、その熱心さが、場合によっては威圧的に感じられたり、強制的に感じられた時にパワー・ハラスメントとなる。また、好意的に食事やレジャーに誘ったことが、強制的な誘い(セクシャル・ハラスメント)と受け取られる場合もある。」（36 頁）

このように、指導者の「熱心さ」や「好意」は逆に仇にもなり得る。ここに、単なる難しさだけではない、それ以上の一種の世知辛さや理不尽さを感じる人もいだろう。

者（本稿の想定で言えば、指導者たる自分）に限られないのみならず、所謂被害者（本稿では、実習生たる相手）に主な原因があることもあるからである。⁹そこでこの観点をとると、次のように形式的に整理・分類出来る。以下これらを順に取り上げたい。

- ・ア：自分（指導者）に主な原因がある
- ・イ：相手（実習生）に主な原因がある
- ・ウ：自分にも相手にも主な原因がある
- ・エ：自分にも相手にも主な原因が無い

Ⅲ．原因の整理（各論）

（1）自分（指導者）に主な原因がある場合（ア）について

一口に「自分に主な原因がある」と言っても、次のような分類が更に可能である。

- ・ア1：自分が相手をハラスメントへと誘発する場合
- ・ア2：自分が相手に対してハラスメントを行う場合
- ・ア3：自分が何故かハラスメント被害を訴える場合

ここではこの内、専らア2に注目したい。指導者と実習生との間のハラスメントの典型として一般に想定されているのがこのア2であろうからである。

勿論、ア1も無いわけではない。例えば、弱気な指導者（自分）に攻撃的な実習生（相手）が付いた場合である。また、ア3は主観的にはあり得ない——「何故か訴える」という表現は主観的にはあり得ない——が、非主観的にはあり得る。故に、これらについては後述のイ1とイ3に其々説明を代える。自分と相手との立場を読み替えた上で確認することが可能だろう。（但し、その内、後述のイ3・2は自分と相手との立場が非対称的である為、後ほど別途付言する。）

さて、ア2である。本稿ではここでの原因の分析に際し、具体的経験に由来する雑多な観点にではなく、寧ろ、人間の心的能力に由来し相互に区分された道德性の諸相に注目したい。具体的には、我が国の道德の学習指導要領¹⁰及びその解説¹¹にある道德性の諸相を援用したい。即ち、次の「道德的判断力」・「道德的心情」・「道德的实践意欲と態度」である。

- ・道德的判断力：其々の場面に於いて善悪を判断する能力
- ・道德的心情：道德的価値の大切さを感じ取り、善を行うことを喜び悪を憎む感情
- ・道德的实践意欲と態度：道德的判断力や道德的心情によって価値があるとされた行動をとろうとする傾向性

これら三つを其々「判断」・「心情」・「実践」と簡略化¹²した上で、その不十分な状態を次

⁹ 誤解を避ける為に注意しておくと、原因の主体は必ずしも責任の主体ではない（重なることも少なくないが）。分かり易い例で言えば、いじめの原因がいじめられる側にもあるという場合は確かにある。例えば、いじめたくなる雰囲気を持っているという場合である（cf.後述のイ1・2）。だが、だからと言ってその場合、いじめの責任がいじめられる側にもあるわけではない（そしてあってはならない）。

¹⁰ 文部科学省：「小学校学習指導要領」（平成20年3月告知、平成27年3月一部改正）、91頁参照。同：「中学校学習指導要領」（平成20年3月告知、平成27年3月一部改正）、100頁参照。

¹¹ 文部科学省：「小学校学習指導要領解説 特別の教科 道德編」（平成27年7月）、19頁参照。同：「中学校学習指導要領解説 特別の教科 道德編」（平成27年7月）、17頁参照。

¹² これら判断・心情・実践の三区分は文部科学省による恣意的な区分というよりは寧ろ、所謂知情意で表現される人間の基本的な心的能力の区分に対応するものと見做す方が適当だろう。即ち、知（知

のように解することにする。

- ・ 不十分な判断：どうするのがよいのかの判断が出来ない
- ・ 不十分な心情：よいと判断したことをしたいと思えない
- ・ 不十分な実践：よいと判断したことやしたいと思ったことが実践に至らない

これら不十分な諸相が改善されれば話は早い。だが、ここにハラスメント問題の、思うに（本稿で扱う範囲での）最大の難問がある。この点は後に（IVで）改めて取り上げる。

（2）相手（実習生）に主な原因がある場合（イ）について

アと同様、一口に「相手に主な原因がある」と言っても、次の分類が更に可能である。

- ・ イ 1：相手がこちらをハラスメントへと誘発する場合
 - ・ イ 1-1：相手の段取りが悪い・ヤル気が無い・反抗的である
 - ・ イ 1-2：相手にこちらが付け入る隙がある
- ・ イ 2：相手がこちらに対してハラスメントを行う場合¹³
 - ・ イ 2-1：相手に悪意がある
 - ・ イ 2-2：悪意は無いものの態度が不適切である
- ・ イ 3：相手がなぜかハラスメント被害を訴える場合
 - ・ イ 3-1：相手の単なる勘違いである
 - ・ イ 3-2：相手がデリケート・自意識過剰（？）である

こう見ると、原因の主体と責任の主体とは必ずしも一致しない（cf. 註 9）ことが再確認される。確かに、イ 2-1 の責任は相手にある。だが、イ 1-2 の責任は寧ろこちらにある。また、イ 1-1 やイ 2-2 では相手の落ち度も確かに認められるが、実習の場合、だからと言って、責任は相手にあることが必ずしも直結するわけではない。こちらの方がどうしても立場が言わば上であり、相応の指導上の責任を持つからである。そうである以上、イ 1-1 とイ 2-2 については、まずはこちらからの何らかの働きかけ（指導や意思表示）が為されることが望まれる。そして、その際には、ア 2 に陥らぬようせねばならない。但し、こちらが指導上の責任を持つことを相手が逆手にとって利用してくるような場合、それは寧ろイ 2-1 に分類されるべきものだろう。

他のものについて言えば、イ 1-2 では相手が、イ 2-1 ではこちらが、其々苦痛を訴えることが出来ねばならない。さもなくば、事態はより深刻なものになってしまうだろう。この点で環境整備は大変重要である（この点は（4）で扱う）。また、イ 3-1 は実際は深刻ではなく、対応も比較的し易い（後述のウ 3 も参照）が、他方、イ 3-2 は厄介である。例え

性）と判断、情（感情）と心情、意（意志）と実践という対応である。

付言すると、この区分は西洋哲学では古い歴史を持っており、既に古代ギリシアのプラトンは、魂を「理知（λόγος）」・「欲望（ἐπιθυμητής）」・「気概（θυμός）」の三つの部分に分けて考えている（cf. 『国家（Πολιτεία）』 434D-441C、580D-581C（慣例に従い、ステファヌス版全集の頁数と符合で表記））。このように、この三区分は人間の行動を分析する際の基本的区分であることが示唆される。

¹³ 日本作業療法士協会養成教育部部長の澤俊二氏が協会会員に向けて出した文書「「養成教育及び臨床実習での学生に対するハラスメントの予防」について」（平成 22 年 3 月）にも、「一方、学生は、クライエントや教員、臨床実習指導者に「ハラスメント」を起こす可能性を秘めています。」（強調引用元）と明記されている。また厚生労働省の円卓会議による「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」（註 2）にも、「職場のパワーハラスメントは、上司から部下だけでなく、同僚間や部下から上司にも行われる。」（1 頁）とある。

ば、理学療法士のガイドライン¹⁴に従えば、概して言って、ハラスメントの判断主体はこちらではなく相手である上に、こちらのハラスメントの意図の有無は度外視される¹⁵からである。そういう意味では或いは痴漢冤罪よりも厳しく、敢えて言えば魔女狩り的である。¹⁶それだけに、世知辛いことだが、自分を守る為にも相応の注意が求められる（そして、その為に気を付けるべきポイントが研修や文書に於いて列挙されたりする）。

なお、先に（1）で予告したことだが、自分と相手との立場が逆の形でイ 3-2 が起こった場合（言わばア 3-2）はどうだろうか。こちらはイ 3-2 とは違う仕方で厄介である。指導者により実習生が加害者と見做されることで、弱い立場の実習生が更に弱い立場に立たされると共に強い立場の指導者がその強さに気付かないという、複雑な状況が生まれるからである。

イ 3-2 にせよア 3-2 にせよ、こうした事態を避ける為には、第三者が状況を把握出来る環境の実現が重要となる。いざという時の証人になることが出来ると共に、当事者への一種の牽制の効果も見込めるからである。そして、この点はイ 3-2 やア 3-2 以外にも有効である。（環境というこの点については（4）で扱う。）

（3）自分にも相手にも主な原因がある場合（ウ）について

概して言って、人間関係のトラブルは一方だけに主な原因があるわけではない。また、一方だけに主な原因がある場合でも、他方にも何らかの原因が——必ずしも責任とは直結しないにせよ——ある場合が通常だろう。非難された側は大体に於いて、相手側にも原因があることを主張するものである。すると、ハラスメントでもウはアやイより多いのかも知れない。

さて、このウには主に三つの場合（ウ 1・ウ 2・ウ 3）が区別出来る。大別すると、アとイの双方に還元可能である——故にここで付言すべきものは特に無い——場合（ウ 1）と、それに尽きない場合（ウ 2・ウ 3）である。後者の一つは、不幸にも何となくお互いの相性がよくないという場合（ウ 2）であるが、その対策としては次の方向が考えられる。

「・自分が努力する（→事態が改善する／しない）」

¹⁴ 社団法人日本理学療法士協会倫理委員会：「理学療法士の職業倫理ガイドライン」（平成 18 年 3 月、平成 24 年 4 月 15 日改正）。

¹⁵ 例えば次のようにある（強調引用者）。

「相手方にとって不快な性的な言動として受け止められるセクシュアル・ハラスメントを、行為者本人が意図すると否にかかわらず、行ってはならない。」（12 の 1）
「就学・研究・実習・課外活動・就労などの関係においてなされる権力を利用した嫌がらせであるアカデミック・ハラスメントを、嫌がらせの意図の有無にかかわらず、行ってはならない。」（13 の 1）（こちらは判断主体が明示されていない。）

¹⁶ 但し人事院の立場は、以下の通知を見る限り、これほど魔女狩り的ではない。

「具体的な処分量定の決定に当たっては、[...] ②故意又は過失の度合いはどの程度であったか [...] 等のほか、適宜、[...] 非違行為後の対応等も含め総合的に考慮の上判断するものとする。」（人事院：「懲戒処分の指針」（註 2））

「ただし、上司の言動が実際に「パワー・ハラスメント」に該当するかどうかは、当該言動が継続して行われているものかどうか、当該言動が行われることとなった原因、当該言動が行われた状況をも踏まえて判断する必要がある、ここにある言動のすべてが直ちに「パワー・ハラスメント」に該当するとは限らない点は注意が必要です。」（人事院：「「パワー・ハラスメント」を起こさないために注意すべき言動例」（平成 22 年 1 月 8 日）：原文は引用部分全体が下線で強調）

とは言え、理学療法士のガイドラインが現にある以上、理学療法士はそれを遵守すべきであり、そして同様のことは他の職種にも言える。

- ・ 相手が努力する（→事態が改善する／しない）
- ・ 双方が努力する（→事態が改善する／しない）
- ・ 可能ならば関係を解消する（言わば、痴漢冤罪を避けるべく通勤方法を変える）

四つ目の点を若干補足すると、相性がどうだろうが工夫して克服するという経験は、先々を考えれば貴重なものとなるだろうが、それでも、代償の方が大きいと判断される時には、関係の解消も一つの手である。但しその際は、当事者だけでは実現不可能な場合が多いので、周囲の協力が大抵は必要である。（この点については後述の（4）も参照。）

後者の内のもう一つ（ウ 3）は、実はコミュニケーションが出来ていないだけという場合や、知らない間に相互に誤解が生じているだけという場合である。こちらはウ 2 に比べ、対策の効果がより見込める。但し、所謂ボタンの掛け間違い——誤解が原因で偏見が生まれ、それが原因で次の誤解が生まれること——が既に生じていると厄介である。その場合、こちらがよかれと思って為すことさえ裏目に出易い。故に、重要なのは、最初の関係作りであり、関係改善の為の働き掛けであろう。ただ、知らない間に生まれていた誤解（cf. I 3-1）の解決にはそれなりの工夫がいる。例えば、複数の第三者とコミュニケーションが取れる環境を整えておくこと等である。（この点については次の（4）も参照。）

（4）自分にも相手にも主な原因が無い場合（エ）について

これは詰り、環境や組織や制度や施設等に主な原因があるが故にハラスメントが誘発されるという場合である。従って、それらに対する工夫がハラスメントへの対処になる。

例えば、作業療法士のガイドラインには「学校教育者や臨床実習指導者は、学生がいつでも安心して相談出来る受け入れ態勢を作っておかなければならない」¹⁷とあるが、こうした態勢作りは組織が行うことである。また、同ガイドラインは「必要以上の長時間の拘束、深夜に及ぶ拘束、性的関係等々」も同じ箇所戒めているが、これについても例えば、拘束時間の規定作りや密室状態の防止など、制度や施設の点で工夫の余地はあろう。

他の例としては、マンツーマンの徒弟的な指導体制のデメリットを改善した複数指導者制や、その複数指導者制のデメリット（複数の指導者の方針等が相反する等）を改善したクリニカル・クラークシップを採用すること¹⁸等もこれに該当するだろう。

なお、既に一部見た通り、エへの対策はイやウへの対策にもなり得る。更に、後にも見る通りアへの対策にもなり得る。しかも、エへの対策は問題視されている当事者に直接働

¹⁷ 日本作業療法士協会：「作業療法士の職業倫理指針」（平成 17 年 3 月）、4 頁。

¹⁸ cf. 松崎秀隆、吉村美香、原口健三、満留昭久：「臨床実習で学生が感じるハラスメント PT・OT 学生に対する質問紙による実態調査」（第 49 回日本理学療法学会、2014 年 5 月 30 日、於パシフィコ横浜）抄録。

なお、クリニカル・クラークシップについて、島根大学医学部 OSCE・CC 委員会の説明では次の通り。（補足すると、「OSCE」は「Objective Structured Clinical Examination（客観的臨床能力試験）」の略で、「CC」は「Clinical Clerkship」の略。）

「クリニカルクラークシップ（clinical clerkship）とは、従来の見学型臨床実習とは異なり、学生が医療チームの一員として実際の診療に参加し、より実践的な臨床能力を身に付ける臨床参加型実習のことである。クラーク（clerk）とは、書記、事務員を意味しており、学生が上級医の指導の下で「クラーク」として患者を受け持つことで実際の医療の基本を修得する。従って、クリニカルクラークシップでは、学生は student doctor として診療に参加し、指導医の指導・監視の下で一定の範囲内の医行為を実践することが許容される。学生は、自らの主体性と責任感をもって学ぶことが求められている。」

き掛けて行動を変えようとするものではない点で、ア・イ・ウに比して改善の見込みが立ち易い。以上の点で、エへの対策は非常に重要である。

IV. 難問の確認——道徳性の問題——

Ⅲではハラスメントの原因をその主体（ア～エ）に応じて大雑把に整理した。本稿では扱わないが、対策の具体的ポイントを同様の観点から整理することも出来よう。¹⁹だが、難問は寧ろここからである。それらのポイントがハラスメントへの対策になるとして、そしてそれらを確認したとして、では、如何すればちゃんとその通りに出来るのか。即ち、対策が言わば絵に描いた餅に終らない為に、である。比較的問題が少ないのは組織的な対策（エへの対策）だろう。担当者や関係者が組織として動く場合、責任を持ってちゃんと行動することが促され易い他、上司など他の関係者によるチェックもより容易に期待出来る。従って、例えば制度作りや規定作りは比較的实践され易い。²⁰

だが、問題は運用である。そしてそれは、最終的には個々人の行動である。詰り、ア 2 で取り上げた道徳性の問題がここ——即ちエへの対策の場面——にも厳然と見出せるということである。そして、イやウについてもまた、我々に出来るのは結局は我々の側による働きかけだけなのだから、自らの行動に関する道徳性の問題は、（エへの対策場面にのみな

¹⁹ 本稿の基である講演原稿では、一章を割き、また以下の資料を用いて、雑多なポイントを提示・整理した。（その際に気付かれたのは、ア 2 に関わる項目が非常に多いということである。）

- ・人事院：「パワー・ハラスメント」を起こさないために注意すべき言動例」（cf. 註 16）
- ・職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議（厚生労働省）：「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」（cf. 註 2）
- ・職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキンググループ（厚生労働省）：「職場のパワーハラスメントの概念と行為類型」
- ・日本作業療法士協会：「作業療法 臨床実習の手引き ～第 4 版～」（cf. 註 8）
- ・神田晴生（日本薬剤師会 実務実習受入体制整備検討会）：「実務実習におけるハラスメントへの対応」

²⁰ なお、実際問題として、例えば職場でのセクシュアルハラスメントについて、事業主は男女雇用機会均等法第 11 条第 1 項に基づき必要な対策を取らねばならない。これに関し、厚生労働省は事業者が雇用管理上講じなければならない措置として次の 10 項目を挙げている（厚生労働省都道府県労働局雇用均等室：「事業主の皆さん 職場のセクシュアルハラスメント対策はあなたの義務です!!」（平成 27 年 6 月作成、パンフレット No.11））。

- 1 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
 - (1) 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容・セクシュアルハラスメントがあつてはならない旨の方針を明確化し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
 - (2) セクシュアルハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
- 2 相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
 - (3) 相談窓口をあらかじめ定めること。
 - (4) 相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また、広く相談に対応すること。
- 3 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応
 - (5) 事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
 - (6) 事実確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと。
 - (7) 事実確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと。
 - (8) 再発防止に向けた措置を講ずること。（事実が確認できなかった場合も同様）
- 4 1 から 3 までの措置と併せて講ずべき措置
 - (9) 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知すること。
 - (10) 相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

らず) イやウへの対策場面にも該当している。それ故——環境作りや制度作り等の工夫の余地は大いにあるし、それで改善することも大いにあるのだが、それでも——最大の問題は、他ならぬ自分自身がちゃんと振る舞えるかどうかにある。そこで、改めてア2の論点に戻ることとなる。(なお、註19でも述べたが、ハラスメントへの対処のポイントはア2に関するものが多いようである。この論点の重要性がここからも看取出来る。)

では、ア2で提示された道德性の諸相(判断・心情・実践)の問題に我々は如何に対処出来るのか。これが難しい。何故か。

まず、判断の場合。いくら経験を積み色々と学んでいても、我々が判断を求められるのは常に、その都度新しい個別の具体的な場面に於いてである。従って、仮令一般的な傾向や一般的なポイントは押さえていたとしても、それでも間違いの余地は常に残る。勿論、規定やガイドラインで定められた禁止事項は如何なる場合であれ禁止と決定しておけば無難ではある。だが他方では、四角四面の判断は人間の円滑な関係を阻害しがちであり却って好ましくないという部分もある。何より、今のこの具体的な場面が「如何なる場合」に該当するのか否かという、先の決定に関わる判断には間違いの余地が依然残る。これは判断というものがその根本に於いて抱えている言わば原理的問題である。²¹

次に心情の場合。判断や実践が、為すことであり能動的であるのに対し、心情は、思うこと・感じることであり受動的である。詰り、ついついそう思って(感じて)しまうことである。故に、能動的な操作には抑々そぐわない。ついついそう思って(感じて)しまうものは仕方が無いというところがあるのである。勿論、訓練で徐々に習慣付けて行くことも相当程度可能だろう(言うなれば一種の躰である)。また、心情の問題が仮令克服出来ずとも、判断・実践がちゃんと出来るのであれば、問題は事実上解消する。ただ、それでも、我々が人間であり感情を持つ限り、それを操作し切るのはどうしても難しい。この点を忘れてしまうと、不適切な感じ方をどこまでも責めるという別の歪な問題が生じかねない。

最後に実践の場合。仮令相応しい仕方的判断が為され心情が抱かれたとしても、それを実践せねばそれは所詮絵に描いた餅に過ぎないわけだが、そのことを知っていながら我々は往々にして実践に至らない(例えば、電車の中で「席を譲った方がいいし譲りたい気持ちもあるんだけど…」と思いつつ結局譲れずに終わってしまうということは実際にあるし、食事の時に「食べ過ぎない方がいいし控えたい気持ちもあるんだけど…」と思いつつ結局控えられずに食べ過ぎてしまうということも実際にある)。何故か。「出来ない」や「し難い」²²といった理由があるのだろう。これに対しては、本当に出来ない場合は措くとして、本人の意志のみでは難しいならば、周囲が様々な仕方働き掛けるしかない。ここに法律やガイドラインや罰則規定や制度や環境や組織等の役割と力とが改めて認められる(即ち、エへの対策がアへの対策にもなる例である)。その点でこれらはやはり有用である。すると、それで上手く行くことは確かにあると言える。だが、それでも限界はあり得る。故に、実践が不十分に終る可能性はどうしても残る。

このように、自分自身がちゃんと振る舞えない可能性は残念ながら常に残る。

²¹ 哲学史にこの論点を求めるならば、例えば、カントによる指摘が挙げられる(『純粋理性批判(Der Kritik der reinen Vernunft)』B172f。(慣例に従い、第二版(1787)をBとし、これに頁数を添えて表記))。

²² これは更に、「抑々性格的にし難い」と「今は心理的にし難い」とを区別出来よう。

ただ、誤解の無いよう再度確認すると、我々に出来ることは相当程度ある。既に述べたことと言えば、相談体制の整備や規定作りといった、組織的な行動やチーム体制の構築により、個人の振る舞いに働き掛けること（即ち、エへの対策）である。これは確実な実践を後押しするのみならず、周囲への相談を通じて判断の確度を上げること等にも繋がる。

V. 不可避なものへの態度——実りある活動と実りある人間関係の為に——

勿論、それでも問題発生の余地はやはりどこまでも残る。再度身も蓋も無いことを言えば、我々が人間である以上、それは仕方が無い（cf. 註 7）。しかも、イ 3-2 への対策としての「相応の注意」（Ⅲ（2））が十分なものであるのかどうかは、結局は相手次第なのである。だが、そこから言えるのは、故に対処への努力は無駄だということではない（事実無駄ではない）。

言えるのは寧ろ、故に対処への不断の努力が求められているのだということである。そして、本稿でそれと並んで強調したいのは、故に問題は発生するものなのだと腹を括るべきなのだという点である。その点では——Ⅰではハラスメントは「事故や犯罪と似ているかも知れない」と述べたが——敢えて言えば、ハラスメントへの対処は、実は災害への対処と同じである。事故も犯罪もハラスメントも、起きない為・起こされない為の不断の努力にも拘らず、絶対に起きない・起こされないとの保証は残念ながら最後まで得られない以上、ミクロ的視点で見るとは兎も角、マクロ的視点で見るとは、寧ろどうしても起こるものだと事実上考えられるのであるが、そのように、どうしても起こるものであることを前提に対処が考えられねばならないものとしては、人為が関わる事故や犯罪よりも寧ろ、人為が関わらない自然災害の方が、それに相応しいからである。

勿論、ハラスメントは人為が関わるものである。主な原因が環境にある場合（エ）でさえその点は変わらない。また、対処への不断の努力が求められているという点も変わらない。更に言えば、その詳細に応じた仕方で加害者への懲戒措置も必要であろうという点では、ハラスメントは寧ろ犯罪や事故と同じである。だが、同時に、こうした点への注目だけではハラスメントというもの——個々のハラスメント事例ではなく——への態度としては不十分ではないかということ、ここでは強調したい。発生が不可避であるという側面も確かにあるからである。

そうしてもしも、発生が不可避なものであるとの点に於いてはハラスメントというものへの対処は実は災害への対処と同じであると、そのように考えることが出来るのであれば、しかし我々はそのことで寧ろ却って気が楽になるのではなかろうか。²³ 災害という、発生

²³ 勿論、ハラスメントという不祥事が例えばマスコミ沙汰になるその結果を憂慮する者——例えば私立学校経営者——にとってはそのような悠長なことは言っていられない、ということもよく分かる。だが、何故「そのような悠長なことは言っていられない」のか。理由は色々あるだろうが、ひょっとすると、ハラスメントというものには発生が不可避であるという側面があるということが世間には受け入れられていないということが、一つの理由としてあるのかも知れない。もしもそうなのであれば、しかしそのような側面があるのがハラスメントというものの姿なのだから、先の経営者は或る意味では世間の犠牲者である。

加えて言えば、例えば、ハラスメントの対策部署がハラスメントの発生ゼロを求められるということがあるとするならば、それも件の姿を見誤った不適切な要求であろう。

なお、不可避であることを認めることでそれだけ気が楽になるというこの箇所の主旨は、次の拙稿の主旨と立場を共にする（本稿はその具体例と言えるのかも知れない）：「肯定についての試論」。

が不可避である出来事に対しては、重要なのは——防災や減災と共に、或いは寧ろそれ以上に——恙無い生活への復旧の為の的確な対処だと我々は考えているのであり、故に我々は、日々の暮らしが恙無く出来る見込みさえあれば、発生が不可避である災害とも共存出来るからである（勿論、防災や減災の為の不断の努力は重要ではあるが）。これに擬えて言うならば、我々は、日々の活動が恙無く出来る見込みさえあれば、発生が不可避であるハラスメントとも共存出来る。詰り、ハラスメントに対して重要なのは、被害の防止（防災）や減少（減災）への不断の努力と共に、恙無い活動への復旧の為の、発生後の的確な対処なのである（勿論、その対処自体が絵に描いた餅に終る可能性を孕んでいることも認めざるを得ないのではあるが）。その意味では、所謂加害者への批判や断罪のトーンは、敢えて言えば必要では無い。我々の目的はあくまでも、恙無い活動だからであり、批判や断罪がその為の不可欠な手段や有用な手段であるとは必ずしも限らないからである。

それ故、我々はあくまでも復旧の為の原因を探しているのであって罰すべき加害者を探しているのではないとの意識が関係者に共有出来れば、所謂加害者・被害者も第三者も、その分だけは言わば念を込めること無く——言い換えれば、相手に対する否定的感情に自分自身が抜き難く支配されること無く——氣を楽にして動けるのではないだろうか。（一方、加害者探しという意識だと、どうしてもこうは行かない（cf.註5）。）

実習の例で言えば、あくまでもその目的は実りある実習である。また、実習では当事者は確かに「危険の中に敢えて入って行かねばならない」（Ⅱ）が、そこには実りある人間関係の芽が眠ってもいるのである。故に、実りある実習と実りある人間関係の為に、ハラスメントについては、念を込めること無く互いに振る舞える言わば気楽さが望まれる。実習に悩みは付き物だろう。ただ、どうせ悩むのであれば、ハラスメントを巡って互いに辛い気持ちで悩むよりも、よりよい療法の探求を巡って共に前向きな気持ちで悩みたいものである。

VI. おわりに——まとめと課題——

本稿では、ハラスメントを巡って我が国で見受けられる基本的傾向（Ⅰ）に対し、原因の主体と人間の道徳性という観点からハラスメントの原因を改めて問い直すことで、これを批判的に検討した。結果、ハラスメントというものに対しては、対処のポイントを押さえることや所謂加害者を批判することでは、その性質から言って充分ではないことを示すと共に、不可避であることを受け容れるという態度もまた望まれることを示した。

但し、本稿は、「ハラスメントについて原理原則に於いて改めて考える」（Ⅰ）という点では中途半端である——勿論「その一例」（Ⅰ）ではあるが——。本稿はハラスメントの原因を問い直しはしたが、しかしながら、抑々ハラスメントとは何なのかという、より根本的な問いは等閑にしているからである。言い換えれば、本稿はハラスメントそのものの概念は問い直していないからである。そこで、ハラスメントについて原理原則に於いて改めて考えるという本稿の姿勢をより徹底する為には、この点に踏み込むことが望まれる。これについては別稿²⁴を期したい。

²⁴ 岸貴介：「ハラスメントの概念を問い直す——嫌がらせと人権侵害という観点から——（上）」、「ハラスメントの概念を問い直す——嫌がらせと人権侵害という観点から——（下）」。

参考文献等（本稿で具体的に言及したものに限る）

雑誌

- 1) 岸貴介：「肯定についての試論」、『研究紀要』、第15号、星城大学、2015年、29～41頁
- 2) 岸貴介：「ハラスメントの概念を問い直す——嫌がらせと人権侵害という観点から——（上）」、『研究紀要』、第17号、星城大学、2017年、29～41頁
- 3) 岸貴介：「ハラスメントの概念を問い直す——嫌がらせと人権侵害という観点から——（下）」、『研究紀要』、第17号、星城大学、2017年、43～49頁

書籍

- 1) 沼崎一郎：『キャンパスセクシュアル・ハラスメント対応ガイド—あなたにできること、あなたがすべきこと—』、改訂増補版、嵯峨野書院、2005年、第3刷2010年
- 2) Plato: *The Republic, Books I-V, with an English translation by Paul Shorey*, Harvard University Press, Cambridge, Massachusetts, London, England, 1930, Revised and reprinted 1937, Printed 1999. (Loeb Classical Library 237)
- 3) Plato: *The Republic, Books VI-X, with an English translation by Paul Shorey*, Harvard University Press, Cambridge, Massachusetts, London, England, 1935, Reprinted 2000. (Loeb Classical Library 276)
- 4) Immanuel Kant: *Kritik der reinen Vernunft*, hrsg. von Raymund Schmidt, Felix Meiner, Hamburg, 1990. (Philosophische Bibliothek, Bd.37a)

オンライン

- 1) 人事院：懲戒処分の指針。（オンライン）、入手先<http://www.jinji.go.jp/kisoku/tsuuchi/12_choukai/1202000_H12shokushoku68.htm>、（参照2016-11-13）
- 2) 職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議（厚生労働省）：職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言。（オンライン）、入手先<<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000025370-att/2r9852000002538h.pdf>>、（参照2016-11-13）
- 3) CiNii：「ハラスメント」検索結果。（オンライン）、入手先<<http://ci.nii.ac.jp/search?q=%E3%83%8F%E3%83%A9%E3%82%B9%E3%83%A1%E3%83%B3%E3%83%88&range=0&count=20&sortorder=1&type=0>>、（参照2016-11-13）
- 4) amazon.co.jp：本のカテゴリーでの「ハラスメント」検索結果。（オンライン）、入手先<https://www.amazon.co.jp/s/ref=nb_sb_noss?__mk_ja_JP=%E3%82%AB%E3%82%BF%E3%82%AB%E3%83%8A&url=search-alias%3Dstripbooks&field-keywords=%E3%83%8F%E3%83%A9%E3%82%B9%E3%83%A1%E3%83%B3%E3%83%88>、（参照2016-11-13）
- 5) 社団法人日本作業療法士協会養成教育部：作業療法 臨床実習の手引き ～第4版～。（オンライン）<<http://www.jaot.or.jp/wp-content/uploads/2012/08/rinshoujisshuVer.422203251.pdf>>、（参照2016-11-13）
- 6) 文部科学省：小学校学習指導要領。（オンライン）、入手先<http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/new-cs/youryou/_icsFiles/afieldfile/2015/03/26/1356250_1.pdf>、（参照2016-11-13）
- 7) 文部科学省：中学校学習指導要領。（オンライン）、入手先<http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/new-cs/youryou/_icsFiles/afieldfile/2015/03/26/1356251_1.pdf>、（参照2016-11-13）
- 8) 文部科学省：小学校学習指導要領解説 特別の教科 道徳編。（オンライン）、入手先<<http://www.>

- mext.go.jp/component/a_menu/education/micro_detail/__icsFiles/afieldfile/2016/01/08/1356257_4.pdf>、(参照 2016-11-13)
- 9) 文部科学省：中学校学習指導要領解説 特別の教科 道徳編。(オンライン)、入手先<http://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/micro_detail/__icsFiles/afieldfile/2016/01/08/1356257_5.pdf>、(参照 2016-11-13)
- 10) 澤俊二：「養成教育及び臨床実習での学生に対するハラスメントの予防」について。(オンライン)、入手先<<http://www.jaot.or.jp/wp-content/uploads/2010/08/rinshoujissyu-harassement.pdf>>、(参照 2016-11-13)
- 11) 社団法人日本理学療法士協会倫理委員会：理学療法士の職業倫理ガイドライン。(オンライン)、入手先<<http://www.japanpt.or.jp/upload/japanpt/obj/files/about/02-gyomu-03rinrigude2.pdf>>、(参照 2016-11-13)
- 12) 人事院：「パワー・ハラスメント」を起こさないために注意すべき言動例。(オンライン)、入手先<<http://www.saga-u.ac.jp/somu/douwa/gendou.pdf>>、(参照 2016-11-13)
- 13) 一般社団法人日本作業療法士協会：作業療法士の職業倫理指針。(オンライン)、入手先<<http://www.jaot.or.jp/wp-content/uploads/2010/08/shokugyorinrishishin.pdf>>、(参照 2016-11-13)
- 14) 島根大学医学部 OSCE・CC 委員会：クリニカルクラークシップとは。(オンライン)、入手先<<https://ccweb.med.shimane-u.ac.jp/cc/>>、(参照 2016-11-13)
- 15) 松崎秀隆、吉村美香、原口健三、満留昭久：臨床実習で学生が感じるハラスメント PT・OT 学生に対する質問紙による実態調査(抄録)。(オンライン)、入手先<https://www.jstage.jst.go.jp/article/cjpt/2013/0/2013_0121/_pdf>、(参照 2016-11-13)
- 16) 職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ(厚生労働省)：職場のパワーハラスメントの概念と行為類型。(オンライン)、入手先<<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000025370-att/2r9852000002538h.pdf>>、(参照 2016-11-13)
- 17) 神田晴生：実務実習におけるハラスメントへの対応。(オンライン)、入手先<<http://www.yamayaku.or.jp/reference/training/file/add/kanda01.pdf>>、(参照 2016-11-13)
- 18) 厚生労働省都道府県労働局雇用均等室：事業主の皆さん 職場のセクシュアルハラスメント対策はあなたの義務です!!(オンライン)、入手先<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/danjokintou/dl/120120_01.pdf>、(参照 2016-11-13)

法令

- 1) 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(男女雇用機会均等法)

講演

- 1) 岸貴介：ハラスメントはなぜ起こってしまうのか?——原因を整理して対策につなげる——、星城大学リハビリテーション学部臨床実習指導者連絡会議、於名古屋市、2015年1月10日