

# 研究者の社会化と暴力

## ——大学におけるハラスメント——

### Violence in Socialization among Scholars: Sexual and Academic Harassment on Campus

お茶の水女子大学大学院博士後期課程 大理奈穂子

横浜市立大学非常勤講師 上田智子 早稲田大学非常勤講師 辻智子

神戸学院大学専任講師 田宮遊子 お茶の水女子大学大学院博士後期課程 中島ゆり

Sexual and academic harassment on campus can be regarded as an issue of violence present in the process of socializing scholars. This article explains how making a career in academics involves the risk of becoming victim to harassment on campus, by reflecting on interview-based case studies of graduate school students. We have classified various difficulties, each arising from the "invisible rules" particular to academic society, which junior scholars come up against in graduate school, and examined how a formal or informal network of graduate students can resist oppression by those rules. Summary conclusions are as follows. Firstly, in academic situations, "customary or unwritten laws on campus" and "a professor's own arbitrary rules" have greater influence on graduate students than any official rules formally established by the university, and this fact makes it very hard for graduate students to sufficiently make an issue of campus harassment. Secondly, formal and informal networks of graduate students have both negative and positive effects in acting against oppression by "unspoken rules." In some cases, these networks even take a role in the succession or continuation of violent customs latent within academic society. From these findings, we argue that, in order to fundamentally solve the problem of campus harassment, it is necessary to raise the efficacy of official university's rules so that the "invisible rules" may be curbed and by that effort, graduate students' needs be met.

**Key words :** Sexual and academic harassment on campus Violence in socialization among scholars  
Invisible rules in academic society

**キーワード :** 大学におけるハラスメント 研究者の社会化と暴力 大学社会の見えないルール

## 1. 問題設定

本研究の目的は、大学におけるハラスメントの問題を、研究者の社会化(キャリア形成)過程における暴力と捉え、大学社会の不可視化されたルールと、それへの対抗手段としての大学院生のネットワークとの関係に関する、試論的な考察を試みることである。まず、研究の分析視点として次のふたつを挙げる。

第一に、大学におけるハラスメントを、大学や学術研究の場における構造的な問題として分析する、ということである。

1990年代後半、セクシュアル・ハラスメント(以下、セクハラと略記)の問題が大学でも告発され始め、1999年に文部省(当時)が、「文部省におけるセクシュアル・ハラスメントの防止等に関する規程」を定めて以降、セクハラを防止や解決の体制作りは、大学にとって重要課題のひとつとなっている。しかし、大学におけるセクハラに関する裁判や処分例は、現在に至っても後を断たない。こうした状況では、この問題を単なる「逸脱」状況、すなわち、性の問題が大学に持ち込まれた「不適切な」状況としてのみ、捉えることはできないであろう。大学の、さらには「知」の産出のされ方自体の構造や、そこでの論理構成までを問いただす必要がある。

大学におけるセクハラに、職場におけるそれとは異なる特徴があることは、これまで指摘されてきた。第一に指摘されるのは、教員個人への権力の集中である。窪田(1999)は、大学教員には以下

の5つの「力」があるとしている。①「報酬勢力(reward power)」(単位認定権、就職・進学への推薦権)、②「強制勢力(coercive power)」(逆に、単位を与えなかったり、推薦を行わない権限)、③「正当勢力(legitimate power)」(教師であるという理由で、無条件に従わせる力)、④「専門勢力(expert power)」(専門的知識・技能)、⑤「関係勢力(referent power)」(学生から引き出す信頼・尊敬)である。そのほかにも大学には、透明性や流動性の低い人事慣行、「学問の自由」に基づく研究室間の相互不干渉や評価制度の不在といった、固有の組織特性があり、それらが教員の権力をさらに大きくするとともに、セクハラの問題を見えにくくしているという(上野1997ほか)。さらに、江原(1997)は、研究者の社会が、大学組織と「研究者集団」(学会や研究会、その他のネットワーク)の二重構造をなしており、そのことが教員の「権力の二重性」を形成していると指摘する。こうした構造的な特性のために、大学という労働・研究・教育の場は、一般の労働の場以上に、セクハラが生じやすく、その解決が困難なのだ、というのである。

本稿では、これらの指摘をふまえて、さらに、こうした大学や学術研究の場に見られる組織特性を構成し、支持している、論理的な構造への接近をも図っていきたいと考える。すなわち、大学社会のホモソーシャルな秩序構造への注目である<sup>1)</sup>。

近年、大学におけるもうひとつのハラスメントとして、アカデミック・ハラスメント(以下、アカハラと略記)が提起されている

が、その問題化に際して、アカハラの「脱性化」とも呼ぶべき状況が起きている。概念としては、学術研究の場でのセクハラも含むものの、一般的な用法としては、セクシュアルな行為が関与せず、性差別としても捉えきれないハラスメントを呼ぶ場合に、アカハラの用語を用いるという使い分けが定着しつつあるのである。2001年に結成された、特定非営利活動法人「アカデミック・ハラスメントをなくすネットワーク(NAAH)」は、アカハラを「研究教育の場における権力を利用した嫌がらせ」と定義している。その上で、セクハラもそこに含まれるという認識は持つものの、現状ではほぼ整いつつあるセクハラ防止体制から、こぼれおちてしまう問題への注意の喚起を促すという意味で、便宜的に、特に「性的でない嫌がらせ」をアカハラと呼ぶことにしているという(NAAH 2004)。また、村上(2003)はアカハラを、①「セクハラ型」、②「権力濫用型」、③「研究阻害型」、④「研究搾取型」の4つに分類した上で、「セクハラ型」の被害については男女間に有意な差が見られたものの、そのほかの被害については、被害者、加害者ともに、男女差はなかったとの調査結果に基づき、セクハラ型以外のアカハラについては、性差別としては捉えきれない側面があるとしている。

だが菊地(2002)は、セクハラであれアカハラであれ、それが起こる大学社会の秩序自体が、性を巧妙に利用したホモソーシャルな構造であることに、着目すべきであると主張する。ホモソーシャルリティとは一般に、公的領域と私的領域を分断し、女を性的対象として後者に囲い込むことで、社会的・経済的に結束を深める「男同士の絆」のことで、大学のホモソーシャルリティは、下位の「男性」が上位の「男性」の抑圧的な行動を受容し、ときにそこから利益を得るような構造をなしている点が特徴と言える<sup>3</sup>。

大学のホモソーシャルリティの中では、下位の研究者が上位の研究者の抑圧的な行動を受忍していれば、やがて自身も学術研究の場で一定の地位を得ることができる。通常は看過されているこのような慣行が、何らかの機会に問題化されたものがアカハラであり、それがたまたま性的な装いを伴った場合にセクハラとなるのである。したがってアカハラもセクハラも、大学のホモソーシャルな構造から生じているのであり、その意味で、両者ともが常に根本的にジェンダーの問題として考察される必要があるのである<sup>4</sup>。

第二に、大学でのハラスメントを、研究者の社会化という視点から捕捉する、という点である。研究者としてのキャリア形成、あるいは社会化の過程それ自体の中に、ハラスメントの契機が潜在していると捉えるのである。

上述したように、学術研究の場で一定の地位を得ようとする研究者は、大学のホモソーシャルな構造の中で、上位の研究者の抑圧的な行動にも適切に対応しながら、あるいは、そのことによって自らのキャリアを形成していかななくてはならない。そのためにはまず、そうした規範それ自体を学術研究の場で習得しなければならず、したがって大学におけるハラスメントには、大学社会に固有なルールの、下位の研究者による学習や内面化、およびそれが失敗したときに課される制裁、といった問題がかかわってくるのである。

このように、研究者の社会化過程の中に、どのようにハラスメントの契機が潜在しているかを明らかにすることは、研究者のキャリア形成の社会学にとっても、またハラスメントを防止する観点からも重要だと思われる。

## 2. 研究方法

調査方法にはグループ・インタビュー法を採用した。インタ

ビュー対象は、調査者自身が所属するお茶の水女子大学以外の、3つの大学の大学院に在籍する博士後期課程の大学院生5名である。事例報告に入る前に、このインタビュー方法の特徴を紹介したい。

グループ・インタビュー法とは、複数の参加者(6~12人程度が適当とされる)による形式ばらない集まりで、特定のテーマに沿った討議を通じて、そのテーマに対する参加者の理解のしかたや感情、受け止め方、考え方を引き出す社会調査の一手法である。この方法は、従来は調査が十分に行われておらず、解明されていないことがらについて、その関連情報や予備知識を得て仮説を立てる際(探索的アプローチ)に、特に有効とされている(Vaughn, Schumm, and Sinagb 1996 = 1999)。上に述べた本研究の問題設定から、今回の調査にはこの方法が適当と判断した。

グループ・インタビュー法には、一般的なインタビュー法に比べて次のような長所がある。①一対一のインタビューより、回答者の心理的圧迫感が少ないので、リラックスして発言でき、同じような経験や意見を持っている他者の存在に共感し、安心することで、より率直な反応が示される点、②他者の発言を聞きながら考える時間的余裕があり、すべての質問に答えることを要求されているわけではないので、回答がより自発的なものになりうる点、③他者の発言に触発されて問題意識が喚起され、それまで意識していなかったことがらや経験を思い起こしたり、考えが深まったりといった、相互作用による相乗効果が期待される点である。これらの利点は結果として、インタビュー自体が回答者にとって、ある種のエンパワーメントの場になりうる可能性を示している。

他方、グループ・インタビュー法には次のような問題点や課題、限界もある。①参加者の構成によって発言が制約される場合がある点、②発言量の偏りや特定の参加者に議論を主導される場合があること、発言を控えてしまう参加者がいたり、反対意見や異なる見解を出しにくい雰囲気が生じかねない点である。ひとつ目の問題点に対処するためには、互いに初対面で利害関係のない参加者を選ぶなどの注意が必要である。ふたつ目の問題点に対しては、参加者に当該テーマの専門家を加えないこと、司会者が適切に介入することなどの対応が必要である。そして最後に、③プライバシーの問題である。ハラスメントの被害経験などは、多くの人の前では語りたくない、あるいは語りたくないことがらである。この点については、インタビューの際に話されたことを、そのまま外に持ち出さないよう注意すること、辛い経験を必要以上に具体的に話すことは求められていないこと、話したくないことを無理に話す必要はないことを、参加者全員に確認するとともに、調査者も回答者の意向を尊重、配慮し、その場で示された発言と反応(非言語的表現)から、その背景のことがらを推察する努力が求められる。同時に、これまで誰にも話したことがなかったことを、期せずして語ってしまった参加者へのフォローやサポートも、考慮されるべき課題である。

なお、前節で述べた分析視点に基づいて、本調査では調査対象者をハラスメントの被害経験者に限定することは避け、性別や年齢、学齢、専門分野、この問題への関心の有無も問わずに、なるべく幅広い属性の対象者から聞き取りを行うようにした。なかでもとりわけ、対象者の性別について不問としたのは、従来のような、対象者の生物学的な性差に基づく分析に拠ることなく、対象者の一般性および個別性を捉えることで、逆に、大学のホモソーシャルな秩序構造、そのなかでジェンダー非対称性が生み出される過程を明らかにすることができる、と考えたからである。

### 3. 事例報告

大学に固有なルールの多くは、しばしば明文化されていない。今回のインタビューに協力してくれた大学院生も、実に様々な暗黙のルールに出遭っていた。以下では、こうした大学の「見えないルール」をふたつに分け、大学院生が経験する困難の事例を見ていく。そして、そうした困難への対処法として、大学院生のネットワークに期待される機能と有効性を考察する。

表1 グループ・インタビュー協力者一覧

	性別	大学	専攻系統	博士後期課程 在籍年数
Aさん	女性	X	人文科学系	5年目
Bさん	女性	X	人文科学系	6年目
Cさん	男性	Y	社会科学系	1年目
Dさん	男性	Z	社会科学系	5年目
Eさん	女性	Y	社会科学系	1年目

(インタビュー資料より筆者作成)

#### 3-1. 大学の「見えないルール」

大学には、就業規則や学則、人権侵害の防止規定といった公式な規則のほか、非公式な規則がある。研究科や専攻単位の慣行、あるいは、教員個人の考えに基づいて履行される規則である。こうした非公式な規則のうち、ここでは前者を「慣行や不文律」、後者を「教員独自の規則」とし、両者を合わせて「見えないルール」と呼ぶ。これらの「見えないルール」は、公式な規則がない場合にそれを代替するものであったり、また公式なルールが形式的なものであったときに、それを補足するものとして適用される。

公式な規則は明文化されているので、その組織の構成員であれば誰にでも、一言一句正確な内容を知ることができる。一方、「見えないルール」の特徴はそのような客観性が乏しいことである。それらは、教員、先輩、友人などの人間関係を通じて知らされたり、あるいは、何となく認識されている場合が多い。なかでも主観的なものが「教員独自の規則」である。「慣行や不文律」は、明文化されていないとは言え、変更する場合には、それが通用する対象者間での合意が必要なのに対して、「教員独自の規則」は、変更や取り消しも随意なら、内容の妥当性も問われない規則である。このような独断とも言える教員個人の行動は、前述した大学社会の特殊性から許容されている。

たとえばBさんは、自身が遅刻を常としている指導教員に、数分遅れただけで閉め出されたことがある。

私が[中略]教室を間違えて5分ぐらい遅れて慌てて、その部屋に入ろうとしたら鍵が閉まってたんです。なぜかという、たまたまそのときは自分が時間通りに来たわけですよ。でも、いつもは20分とか、最低でも10分は必ず遅れてくる先生なんです。しかもお弁当を持って、会議でお昼を食べられなかったとかいってお弁当を食べながら授業したりするんですけど[以下、略]。(Bさん)

学部学生に比べて大学院生の人数は圧倒的に少なく、教員は自分が所属する研究科の大学院生の顔と名前は認識している。自分が直接指導する大学院生ともなれば、研究内容だけでなく、その成育

歴、家族状況、経済状況、さらには携帯電話の番号などまで把握できる関係となる。教員にとって、自分が指導する大学院生はいわば「身内」であり、教員の講義への遅刻は言い訳ひとつで許されてしまう。授業中に弁当を食べるといった非常識な行為も黙認される。ところが、Bさんが講義に遅刻するという逆の場面では、Bさんは鍵をかけられ、教室から締め出されてしまった。大学院生がルールを守らなかった場合には、何の予告もなく制裁が加えられる。ここに、大学院生と教員との間の権力の非対称性が現出するのが垣間見られるのである。

またEさんには、指導生の読書内容まで統制する「教員独自の規則」に辟易した経験がある。

別にそんなの[読んでいる本や図書館で借りている本]を調べるといふ規則はないんですけど、その研究室ではなぜかみんな自己申告するんですね。たとえば気に入らない本ってありますよね。私の場合だったらジェンダーの視点が入ったものとか、明らかに違うであろうというものを読んでいて、その場ではいいんですけど、何でも見識を広めなさいと言うんですけど、そういうのを読んでるときというのは、到底それが読めないような、別の関係ないような課題がくるわけです。それを読み終わって、ちゃんと言われたものを読んでるとむだな仕事がないみたいなの…。(Eさん)

ここでは教員は、指導という名目で、大学院生一人ひとりの読書内容までも把握し、干渉している。教員の好みの読書をしない場合には、新たな課題を与えられるという、遠回しな方法で制裁が加えられる。さらに、読書内容の申告は、教員からの明示的な指示ではなく、研究室の慣行としてゼミ生たちが「自主的に」行っていることだということ。それを守らなかった者に制裁を加えることで、「教員独自の規則」は黙認され、その規則を明文化しなくとも、さらには口頭で言及しなくとも、ゼミ生の間で当然守るべき慣行となっていく。

Eさんはその後、別の大学院に入学し直しているが、そこでは逆に、教員の指導が手薄なために、いつまでも自分の研究の方針に確信が持てない不安を味わったという。

指導教授と顔を合わせて、一応オフィスアワーみたいなのがあって、ひとり15分なんですけど、それでゼミの前にやるみたいな感じでやっていて、[中略]さあ研究者養成みたいな感じではないので、みんな好きにやってくれという感じでやっていて、[もう一方の]ゼミの先生はどちらかというともうちょっとアカデミックな感じでやっていらっしゃって、その辺で思うのが、変な束縛であるとか、悪い意味での徒弟制度みたいなのはとても私も嫌だと思んですけど、逆にものすごく放任になってしまうと、いいところもあるけれども、やっぱりちょっと困るところもあって[以下、略]。(Eさん)

大学院生に対する教員の指導に関して、多くの大学では大学単位、研究科単位での共通のルールはなく、各教員の裁量に任されている部分が多い。Eさんの例のように、教員の自由放任主義も行きすぎれば、大学院生が指導も受けられずに研究を進めざるをえない事態にもなりうる。

要するに、大学院生の指導に関する公式な規則がないことは、教員の指導が過干渉にも、放任にも傾くことを許すことになるのであ



る。Eさんの始めの経験やBさんの経験のように、教員と大学院生の近すぎる関係は、教員のエゴを助長したり、教員による過干渉につながりうる。また、Eさんのふたつ目の大学での経験のように、指導教員としての義務を放棄しているかのような過度の不干渉も生じうる。

このように、「見えないルール」はハラスメントを醸成しやすい。しかも、教員の裁量の大きい大学院生指導の場面ではなおさらなのである。Bさんは、大学院生の研究を指導しただけでなく、様々な妨害行為をしかけてくる指導教員に長らく苦しめられた経験を語った。

学生の方がいくら頑張っても、それをアシストしてエンカレッジして何とか、[中略]その後のサポートもするというのが大学教授としての義務、指導教授としての義務だと思うんですが、そういうふうになんか思わない人もいて、研究上とてもやっていけなくなるようなことを日々言われたり、何かアウトプットするたびに邪魔をされたり、敗者復活戦なしみたいな状況にされるようなことを言われたり、修士論文の審査の段階でそういうことを言われたり、とにかく人権無視ですよ、はっきり言って。[中略]もし同じようなレベルのことがセクハラで起これば大問題になってしまうと思うんですけども、アカハラというわかりにくいことだと、私にもアカデミックなレベルに達していないとかそういう欠点はあるにしても、わかりにくいじゃないですか。私がだめだからあの先生はそうやってるんじゃないか。(Bさん)

教員のこのような言動は、過干渉や妨害行為なのか、あるいは正当な助言や指導なのか。「見えないルール」に基づいた指導では、その境界はあいまいである。また、大学院生は研究者として自立していない立場にあるため、「研究を進める上で、その領域の専門家である教員の指示に従うのが当然だと考え」(窪田1999:8)、教員の言動の原因を自分の能力のなさ、未熟さによるものと納得しようとしがちでもある。こうした構造がまた、「見えないルール」の問題性を提起しにくくさせている。

さらに、「見えないルール」の暴力性の深刻さは、それが大学院生の研究者としての社会化に貢献している点にある。こうしたルールに従うことは、大学社会での大学院生の生存の条件である。どれほど理不尽な規則でも、それに逆らわずにいれば、いつか研究者として自立できる可能性が高まる。「見えないルール」の強制力は、それに従わない者への制裁によって深く浸透している。ハラスメントの被害がなぜ、周囲の支援によって救済されないのかについて、Bさんは次のように語った。

ほかの先生はわかっているんです、状況は。わかっているんですけど、何も言えないんですよ。というのは、もし自分が何か言って変えようとするれば、自分がそういう目に遭うからです。(Bさん)

大学社会の中で研究者として学問に励み、業績をあげ、ポストを得るためには、理不尽なルールでさえも受容することが暗黙裡に強制される。その意味で大学院生は、「見えないルール」の被害者である。

しかしながら、「見えないルール」はそれに従わない者に制裁を加える一方で、従う者には報酬を与えもする。忠実にルールに従う者

はポストの獲得といった利益を得る。すなわち、「見えないルール」に疑問を抱いていようとまいと、それに従うことは、結果として大学社会に既存のホモソーシャル構造の維持に加担することになる。教員は男女いずれも、ハラスメントを黙認、助長、加担することで大学の秩序を防衛する。その意味で教員は、ハラスメントの「共犯関係」(水野2003)にあると指摘されている。しかし注意すべきは、大学という階層社会の下層を構成する大学院生や学生であっても、「見えないルール」を黙認し、それに従うことで、ハラスメントを生起させる構造を維持する共犯者となりうることである。こうして下層に位置づけられた構成員をも、ハラスメントの共犯者としてとりこんでいくことで、大学のホモソーシャル構造は再び強化されるのである。

この悪循環は、はたして断ち切ることができるのだろうか。次節では、個としての大学院生が緩やかな集団を作ることで、大学の構造的な暴力に対抗しうる可能性、あるいは、その構造を温存することに加担する可能性について見ていく。

### 3-2. 大学院生のネットワーク

大学院生は、前節に述べたような研究生活上の困難を相談する相手がおらず、ひとりで抱えていることが多い。大学内や大学間での大学院生同士のつながりが少ないことは、それ自体が不安の要因である。大学院生のネットワークは大学院生にとって意味深いものである。

#### 1) 対抗的ネットワーク

X大学では公式な大学院生のつながりが薄い。Aさんの専攻には同人会があり、年に一度総会と研究発表会を開いているが、あまり盛んではない。大学院生用の共同研究室もあるが、事実上は物置きである。だが、Aさんは同じゼミや授業をとっているほかの大学院生と良好な関係を築けているという。

たまたま私は指導教官が女の先生で、ゼミのみんなの結束力も強くて、翻訳のプロジェクトとかそういうのを一緒にやっていっている、刺激を与え合っているというのがあって、そういう意味では恵まれているなと思ったので…[以下、略]。(Aさん)

同様に、同じ大学のBさんは、研究の上でも人間的にもいい教員と出会い、その教員の授業の受講者で形成されている「一種のコミュニティ」に、精神的にも研究面でも大いに助けられているという。

私の場合は学部のと時からずっとひとりの先生に従って何とかスクールという感じにできてるんですけど、それがずっと私の先輩から私の後輩まで、この先生の授業に出ていた人みたいな感じで、一種のコミュニティみたいなものができていて、それはとてもアカデミックな面で私の助けになっていて、それがあったからやってこれたと思うんですけども、すごくエンカレッジもされるし、その先生はアカデミックなレベルでもすごくいい先生で、しかも人間的にもとてもいい先生なので、ものすごく信じられないような雑務をこなしつつ、研究をしつつという超人的な先生なんですけども…。(Bさん)

このようにX大学では公式な大学院生のつながりは保証されていないが、AさんやBさんは、教員や周囲の大学院生に恵まれ良好なネットワークを結んでいる。

Y大学は大学院生自治会が活発であり、選挙や大学との交渉も行っている。大学院生共同研究室も充実しており、そこで研究生生活に有益な情報も仕入れられる。だが、つながりの密度には専攻や研究室間で差がある。大学の教員の多忙化や放任主義的な雰囲気の中、Eさんの研究室では、周りに助けてくれる人が誰もおらず、指導教員もそれほど面倒を見てくれないという状況下で、修士課程1年生がどうすればいいかわからず、困惑しているのだとEさんは述べた。Eさん自身もY大学に入学したときに、あまりの面倒見の悪さに「放心状態」になり、周りの友人がみな就職した中で取り残されてしまった、という思いを抱いている。同じ大学のCさんは自分の状況にはそれほど問題を感じていない。しかし、Y大学の大学院では、他大学の学部から入学する大学院生が圧倒的に多いにもかかわらず、大学院生の人間関係の濃淡は入学するまで知りえない。Cさんの言葉を借りれば、「今だと、たまたま行ったらよかったとか、ハズレだとかいう偶然性に左右されている」のである。

Z大学には自治会組織はないが、緩やかな横のつながりがあるという。多様な研究分野の大学院生が常時集まれる場所と、自治的な運営のためのメーリングリストがあり、修士論文の中間報告会でも話し合いの場が設けられている。

以上の例は、大学院生の抱える困難に対して、偶発的なものでも大学院生のネットワークが、情報源としての機能から大学との交渉窓口に至る、何らかの対抗的な手段を提供しうることを示唆している。このようなネットワークを「対抗的ネットワーク」と呼ぶことにする。

## 2) 現状追認的ネットワーク

「対抗的ネットワーク」が大学院生の状況を改善する可能性を持っている一方で、大学院生のつながりが、常に個々の大学院生の困難への対抗手段になるとは限らない。逆に、大学院生のネットワークが大学社会の暴力的な慣行の再生産に加担することもありうる。

Cさんは、同一の教員の言動でも、それに対して困惑している大学院生がいる反面、問題視していない大学院生もいるという例を紹介した。その教員は、いま何をしているのかをたずねたり、研究室でのお茶に誘ったりするためのメールを頻繁に大学院生に送り、大学院生が面倒になって適当に返信をすると、「お前何遊んでるんだ」「そんなことはけしからん」などと無体な反応をする。このような教員に対して困っている大学院生がいる一方で、次のように、その教員の行動特性に慣れていて、全く意に介さない大学院生もいるのだという。

[Y大学の]学部から[Y大学の]修士に上がる人は、そんなの当たり前じゃないかみたいな感じで、その人が悩んでいるといっても、そんなの普通だよというふうに言って、Y大学の学部生から上がった人はみんな、そんなの当たり前だし、適当にやればいいんだよということに慣れている。(Cさん)

大学院生の問題意識のなさについてはDさんも述べていた。Dさんは、学内で大学院生用の研究設備の再整備が議論になった際、大学院生の権利意識の不足を教員から指摘されたことがあるという。そして次のように述べた。

今はそれなりにうまくいっているところがあるんですけども、たとえばシステマ的なところで、指導教授との関係であるとか、研究環境みたいなものに不満が出てきたときに、どういうふうに大学院生が自分たちの生活や研究環境を守っていくかということを考えるときに、いざ状況が悪くなったときに身動きがとれなくなるだろうということをもう少し考えなきゃいけないなというところがありまして、それは必ずしも教授と院生の間だけではなく、大学を運営する事務サイドと院生との関係という、そこもちゃんと考えた上で自分の権利意識を自覚しながらやっていかないと、[中略]後々の後輩たちのことを考えると、その辺を自覚しないとまずいだろうなということを感じました。(Dさん)

このように、大学院生の問題意識や権利意識が必ずしも高くないときには、大学院生のネットワークからは、単に大学の慣行をうまくやり過ごす、対症療法的な戦略しか期待できない場合もある。その結果、大学院生のネットワーク自体が、大学社会の慣行を追認してしまう側面も無視できない。これを「現状追認的ネットワーク」と名づけることにする。

## 4. 結論と課題

以上、グループ・インタビューの結果から、大学院生活で大学院生が経験する困難の事例を、その主な要因となるふたつの「見えないルール」に沿ってまとめ、大学院生のネットワークがそれらに対して、どのような対抗機能を持ちえているかを概観してきた。

大学院生が直面する困難には、明らかに人権侵害とわかる深刻な被害から、情報量の内外格差といった、比較的軽微な問題までの広い幅がある。そして、そうした多様な困難の要因はしばしば、「慣行や不文律」と「教員独自の規則」という、大学や研究室に固有の「見えないルール」にあるのである。

大学院生の立場から見れば、実際に「慣行や不文律」と「教員独自の規則」の強制力は、大学の公式規則に勝るとも劣らない。経済的・学問的にいまだ非力な大学院生にとって、これらの「見えないルール」への恭順は事実上、大学社会への参入と生存を賭けた義務だからである。むしろ、こちらの方がより深く刷り込まれているからこそ、大学院生にはハラスメントの問題化が難しいのである。

一方、「見えないルール」への対抗手段としての大学院生のネットワークには、プラスの側面だけでなく、マイナスの側面もあることが示唆された。大学院生のネットワークは、従来の大学社会が求める研究者の社会化の過程に組み込まれ、そこでの生存戦略や処世術の単なる継承機構になることで、その暴力的な慣行の再生産に加担してしまう場合もある。大学社会の「見えないルール」と大学院生のネットワークとは、対立的なだけでなく依存的な関係にもあるのである。

それでは、大学の公式な制度は大学院生の困難に対してまったく無策なのだろうか。3つの大学それぞれのホームページに公開されている情報を見る限り、大学院生を対象とする十分な制度を持つ大学はそれほど多くはない。

Z大学の奨学金制度は、その中ではユニークなものである。私立大学では一般的に取得が難しいとされているにもかかわらず、日本学生支援機構の奨学金が貸与でしかない実状を踏まえ、Z大学の設ける大学院生対象の給与奨学金は、有用性の高い貴重な制度で

あると言えそうである。また、大学独自の競争的研究助成金が、大学院生にも応募の門戸を開いている点も、この大学の評価できる点であろうと思われる。

他方、事例報告の中ですでに見たY大学の大学院生共同研究室は、その運営が大学院生自治会に任されている。特に、各研究科への共同研究室の配分が、研究科ごとの在籍者数に応じて行われている点が、合理的であるように見受けられる。もっとも、大学院生自治会の士気の高さに支えられているこの制度は、むしろ大学院生のネットワークに近いものかもしれない。

このように、充実した奨学金制度や活発な大学院生自治会といった、有効な公式制度が大学院生を支えていると見られる例は皆無ではない。だが、大学社会を統御する唯一正統なルールである大学の公式制度は、実際にはそのほかのルールをよく牽制できているとは言いがたい。それどころか、自治を名目とした相互不干渉や、いわゆる「徒弟制」が踏襲されている大学では、最も効力の弱いルールが大学の公式制度なのだと言ええるのである。

その上多くの場合、その大学にどのような制度があるのかについて、大学院生が入学前に知りうる情報は極めて少ないのが現状である。大学院生活で予期される困難に、大学院生がよりよく対処できるようにするための改善策としては、Cさんの挙げた、大学院入学志望者対象の「オープン・キャンパス」も一案であろう。大学院の情報公開が今後さらに進めば、大学の公式な大学院生支援策の拡充にもつながるに違いない。

大学におけるハラスメントの問題の根本的な解決のために求められているのは、「見えないルール」に対する大学の公式制度の有効性を向上させる努力である。そのような努力には、「見えないルール」の一つひとつを言語化し、それらの妥当性を問うていく中で、教員と大学院生間の権力格差を縮めるための、具体的な方策を制度化することも含まれよう。もちろんそのような作業が、大学院生のニーズへのきめの細かい配慮なくして始まらないことは、言うまでもない。

今回のグループ・インタビューは、3大学5名の調査にとどまるものである。したがって、以上の結論は現段階での試論である。しかしこのように小規模な調査でも、大学院生が自身の研究生活の実態をどのように評価し、現存の制度のどこに不足を感じているのかを、ある程度は把握することができた。大学におけるハラスメントの防止に、真に有効な制度やその条件について、より詳細な分析や提案を行うためには、さらなる実証的研究の積み重ねが必要である。

\* 本稿は、下記の報告原稿に大幅な加筆修正を加えたものである。大塚奈穂子、上田智子、辻智子、田宮遊子、中島ゆり「研究者の社会化と暴力——大学におけるハラスメント」、第2回F-GENSシンポジウム、若手研究者企画セッション「アジアから発信するジェンダー研究の現在(いま)——若手研究者の視点から」、分科会B「暴力の不可視性——文化の脱ジェンダー化をめざして」、2005年11月6日。

註

<sup>1</sup> このような意味で本稿では、大学におけるハラスメントを、根本的にジェンダーの問題として捉えている。しかしそのことは、厳密には生物学的な「性別」とは無関係であり、上野(1997)が、「下位の職種に女性が集中しているということ、同じ下位の職種でも女性がさらに被害を受けやすい傾向があることは、指摘しておかなければならない」と述べるような意味で、すなわち、ハラスメントが実態として、女性に対する性差別として現象しやすい

いという意味ではない。

- <sup>2</sup> 「ホモソーシャルリティ」とは、クィア理論家イヴ・K・セジウィックが精緻化し、普及させた概念で、同性同士の社会的連帯を意味する批評用語である。セジウィックは、父権制の支持基盤をなしてきた、男性間の同盟関係の持つ極端な同性愛嫌悪(ホモフォビア)に着目することで、男同士の絆と男性同性愛(ホモセクシュアリティ)とを同一の連続体上に位置づけた。ルネ・ジラルールの欲望の三角形理論を発展的に継承する彼女の再検討によれば、ひとりの女性をめぐるふたりの男性が構成する三角関係は、男性間のホモソーシャルな関係が、ホモエロティックな要素を含みうる事実を隠蔽するとともに、女性を男性の間を仲介する媒介物にしてしまうメカニズムにはかならない。
- <sup>3</sup> この場合の「男性」は、生物学的な男性とは限らない。ポスト構造主義的なジェンダー概念に従えば、ジェンダーとは、性に基づく分割線によって、人々を階層序列的に二分する論理/実践そのものであり、性差別とは、その分割線を利用しつつ、各人を権力構造のもとに配置することである。
- <sup>4</sup> その意味で、大学のホモソーシャルな構造に着目することなく、性的/性差別的なハラスメントはセクハラ、それ以外はアカハラ、と区別したり、セクハラは女性問題だが、アカハラは性別不関与という形で、アカハラを「脱性化」していくことは危険であると菊地は言う。アカハラの「脱性化」は他方で、セクハラを常に「性的特権化」の延長線上で問題化し、公的領域における「不適切な」行為として処理すること、つまりセクハラの矮小化につながる。大学の中で、女性だけがくり返し「性的身体」として位置づけられること、すなわち女性が特殊な存在として有徴化され、排除されることで、学術研究の場におけるホモソーシャルな構造そのものは、不問のまま温存されていくのである。

参考文献

江原由美子、「<アカハラ>を解決困難にする大学社会の構造体質」、上野千鶴子編、『キャンパス性差別事情——ストップ・ザ・アカハラ』、三省堂書店、1997年、13-28ページ。

菊地夏野、『キャンパス・セクシュアル・ハラスメントの困難——ホモソーシャルな大学』、『女性学年報』、第23号、2002年、日本女性学研究会、71-89ページ。

窪田由紀、「セクシュアル・ハラスメントの背景——社会的勢力の概念による『力関係』の分析」、『九州国際大学教養研究』、第6巻、第1号、1999年、1-20ページ。

水野和則、「セクシュアル・ハラスメント」、アレゼール日本編『大学界改造要綱』、藤原書店、2003年、108-111ページ。

村上英吾、「研究者養成過程における権力性と性差別」、『技術マネジメント研究』、第2号、2003年、横浜国立大学技術マネジメント研究学会、14-26ページ。

Sedgwick, Eve K. *Between Men: English Literature and Male Homosocial Desire*. New York: Columbia University Press, 1985. (イヴ・K・セジウィック、『男同士の絆——イギリス文学とホモソーシャルな欲望』、上原早苗、亀澤美由紀訳、名古屋大学出版会、2001年。)

特定非営利活動法人アカデミック・ハラスメントをなくすネットワーク(NAAH)、「アカデミック・ハラスメント防止対策ガイドライン」、同『アカデミック・ハラスメントをなくすために』、2004年、<http://www.naah.jp/guideline/guideline.pdf> (最終アクセス2005年11月15日)。

上野千鶴子、「はじめに——アカデミック・ハラスメント」って何?」、上野千鶴子編、『キャンパス性差別事情——ストップ・ザ・アカハラ』、三省堂書店、1997年、1-10ページ。

Vaughn, S., J. S. Schumm, 1947-; and J. Sinagub. *Focus group interviews in education and psychology*. Sage Publications, 1996. (S・ヴォーン、J・S・シューム、J・シナグブ、『グループ・インタビューの技法』、井下理監、田部井潤、柴原宣幸訳、慶應義塾大学出版会、1999年。)