

学問の自由とセクシャル・ハラスメント防止策

市川直子

城西大学 現代政策学部

要 旨

本稿の主な目的はフランスの大学におけるセクシャル・ハラスメント防止策の位置づけ及びその概要を示すことである。

研究教育における教授の自由は憲法院により共和国の諸法律により承認された基本的諸原理と位置づけられている。しかし男性教員からハラスメント被害を受けた女子学生は、その高い独立性を批判する。大学の運営に参加して、セクシャル・ハラスメントの予防措置をとるよう働きかけている。すでにハラスメントに関する手引きを備えている大学もあるが、パリ・ディドロ大学はさらに男女平等局の設置、被害者相談業務の外部専門機関への委託、医学部と連携する医療機関でのハラスメント予防システムの構築を行ってきている。

大学が男女平等に向けて変われば教授の自由がより自覚の上で厳格に行使され、それが究極的にはセクシャル・ハラスメントの防止につながるであろう。

キーワード：フランス、大学、教授の独立、参加、男女平等、ジェンダー、セクシャル・ハラスメント、パリテ

I はじめに

フランスではセクシャル・ハラスメントは法律で禁止されている。1992年、その旨を明示する法律⁽¹⁾が制定され、1994年からは刑法がハラスメント行為を禁じている。その禁止は2008年の法律⁽²⁾により、性的のみならず性差別的な意味を含む行為にも広げられた。その後、憲法院判決を受けた2012年の法律⁽³⁾により、セクシャル・ハラスメントの明確な定義が示されるに至っている。

セクシャル・ハラスメント（広義）とは、「下劣若しくは屈辱的な性質をもつが故にその尊厳を侵害する、又はその意に反して威圧的、敵対的若しくは侮辱的な状況を作り出す、性的又は性差別的な意味合いのある発言又は行為を他者に対して繰り返すこと」（刑法典222-33条1項）（狭義）のみではなく、「自己又は第三者のために、性的な行為をする現実的又は明白な意思をもって重大な圧力をかけることすべて」（刑法典222-33条2項）も指す。また上記「222-33条に定めるセクシャル・ハラスメントを受けたか、受けることを拒否したことにより、又はその言動に反復性のない場合でも、同条1項で言及された証言をしたことにより、複数者間でなされる

区別は、差別とみなされる」(刑法典 225-1-1 条)として、セクシャル・ハラスメント自体ではないが、その結果としてなされる差別についても禁止する⁽⁴⁾。

教員も学生も性的に成熟している高等教育機関では⁽⁵⁾、落ちついた教育研究環境を破壊し良好な人間関係の構築を妨げるセクシャル・ハラスメントの防止は必須のものである。フランスの大学ではセクシャル・ハラスメントの防止はどのようになされているのであろうか。

以下においては、セクシャル・ハラスメントが発生する大学の研究環境に触れた後で、全国的な防止に向けた取組みを一望する。その上で、セクシャル・ハラスメント対策を牽引する個別の大学の事例に注目する。その際、取組む主体に意識を向けることにより大学のダイナミックな自治も描写したい。最後に、大学におけるセクシャル・ハラスメントの防止は男女平等という極めて長期にわたる営みの一つであることを確認する。

Ⅱ フランスにおける大学の自治

フランスでは教育や研究を法的に論じるとき、初等教育、中等教育そして高等教育を一連のものとして取り上げ、その公役務に中央集権的な統制をかける。一方において無償性や無宗教性が公教育における自由として論じられ、他方において教育教授の自由が憲法規範として承認される⁽⁶⁾。この中で大学における教授の自由を目を向けてみよう。

1 大学教員の独立

中世に誕生した大学はフランス革命期にいったん廃止されたが、単体に姿を変えた学部は教育を独占する全国的な帝国大学という仕組みの中で存続した。そして第3共和制期に大学という名称を冠した組織として復活し、そこでは専門職である教授の独立が徹底された。第5共和制下においても、大学の教員になるには博士号を取得した後、全国大学評議会の実施する研究指導者資格の審査⁽⁷⁾を通る必要があり、その資格を得た教授には極めて高い独立性が認められている。教員研究者、教員及び研究者は、大学の伝統及び教育法典の諸規定に基づき、寛容と客観性の原則に従うことを留保し、その教育職務及び研究活動を行うにつき、十分な独立及び全面的な表現の自由を享有する(教育法典 L952-2 条)。

この仕組みに異議を申し立てたのが1968年の5月革命であった。教育を受ける学生、その学生に指導をする講師陣が声を上げ、大衆化してきた大学の運営に参加することを要求した⁽⁸⁾。この大学闘争を受けて旧来の学部が解体されると、同年、議会は高等教育基本法(フォール法)⁽⁹⁾を制定し、その組織に「学術的、文化的性格を有する公施設法人」という独自の性格を付与した。ここにフランス流の大学の自治の基礎ができた。同時に、教授のみならず大学の各種構成員が参加する運営会議をそこに設置させた。

この新しい大学の自治と参加の流れは、ミッテラン政権下の1984年に制定された高等教育法(サヴァリ法)⁽¹⁰⁾にも引き継がれた。大学は「法人格を有し、教育的、学術的、行政的、財政的

な自治を有する」機関と定められ、教育研究単位でまとめられた学内には3つの会議、すなわち運営会議、学術会議、教務学生生活会議が設置され、そのすべてに学生代表の参加が認められた。このサヴァリ法は複数の論点があるが、教務学生生活会議のメンバーの選出規定に教授以外の者の含まれることに関して合憲性審査が行われた。憲法院はその会議を諮問的なものと解釈することにより、大学における教授の独立を憲法規範性のあるものと判示した⁽¹¹⁾。

もっとも2007年に就任したサルコジ大統領は研究における世界競争を視野に入れ、大学執行部の権限を拡大する大学自由責任法（LRU法）⁽¹²⁾を成立させた。その合憲性審査を付託された憲法院はそれまでとはやや異なる判決を下した。LRU法によれば人事権を有するのは選考委員会であり、そのメンバーを任命する会議には学生代表は参加しない。憲法院はこの規定を合憲とし教授のみならず大学教員一般に教授の独立を認め、その教員研究者の独立が共和国の諸法律により認められた根本原理であると示した⁽¹³⁾。

その後、LRU法はオランダ政権下で制定された2013年の高等教育研究法（フィオラゾ法）⁽¹⁴⁾により修正されたが、2018年の学生進路成功法（ORE法）⁽¹⁵⁾も大学の自治と教員の独立そして学生の大学運営への参加という基本的な枠組みを維持している。

2 大学教員の独立とセクシャル・ハラスメント

このフランス流の大学の自治は学問の自由の保障に資する面があるとしても、教員のセクシャル・ハラスメントを許してしまう面もある。教員はその有する教授の自由、特に高い独立を盾に、大学システムの利用者にすぎないとされる学生等を犠牲にすることがあるからである。男性教員と女子学生は危険なペアと称されているが、その危険性が現実のものとなったときには教員と学生とで適用される法や保障される権利の異なることが指摘されている⁽¹⁶⁾。

まず大学のシステムを参加という観点から整理し直すと、大学の最高意思決定機関である運営会議（運営審議会）は教授を含む教員代表のほか職員代表、学生代表さらに学外者から構成されるが、学長が議長となることが想定されている教学会議（学術審議会）は必ずしも同様の多様な構成をとっていない。教学会議は教務学生生活委員会と研究委員会の各委員から構成されるが、前者には教員、学生、職員、学外者の代表が集まるのに対し、後者には教員や外部の識者が入るものの学生代表は含まれない。この教員の独立の高さから学生の参加が阻まれている教学会議の下に、教員の採用や昇進を決める人事委員会や一定の行為の処分を下す懲戒委員会が設置されている。

このシステムの下でセクシャル・ハラスメントが発生すると、その行為者は「大学の秩序又は適切な作用を損なう性質をもつこと」（教育法典 R712-10 条 2 項 b）を行ったものとして処分される。このとき学生が加害者ならば、その懲戒委員会の審理に学生代表を含む大学の全代表が参加できるのに対し（教育法典 R712-14）、教員が加害者ならば、教員は独立性を有するがために、その懲戒委員会の審理に学生代表は参加することができない（教育法典 R712-13 条）。しかもその審査は特殊な行政裁判として全国高等教育研究機関会議に不服を申し立てることができる（教

育法典 L232-2 条)。

反対に教員がハラスメントの被害者ならば、公務員一般の権利⁽¹⁷⁾として法的にハラスメントの差止めを求めることができるほか、訴訟を提起するときの費用の支援や、場合によっては受け取った損害の賠償を求めることができる。それに対し学生が被害者の場合、公務員に関する法律は適用されず、それらの教員と同一の権利を行使することはできない。

男性の大学教員と若い女子学生との間で発生することが多いセクシャル・ハラスメントはこのような教員の特権をめぐる激しい憲法論争に巻き込まれてしまう。この特殊な環境の中で育まれてきていると指摘されるのが「新しい文化」⁽¹⁸⁾と称されるセクシャル・ハラスメント防止の取組みである。この新しい文化とはどのようなものであろうか。

Ⅲ 全国レベルでの取組み

かねてより大学のキャンパスではセクシャル・ハラスメントが発生していることは知られていた。特に教員がその地位を利用して学生等に性的な関係を迫ることは、学位論文の作成や就職活動が行われる高等教育の場でたびたび生じていた。

先述の通り 2012 年にセクシャル・ハラスメント法が成立すると、同年、労働法典においても使用者は予防の一般原則に基づきセクシャル・ハラスメントに関するリスク対策を講じなければならないと定め (L4121-2 条 7 号)、デクレで労働衛生安全環境委員会⁽¹⁹⁾に対し、セクシャル・ハラスメントを予防するための措置を積極的に提案することを命じた (51 条 2 項)⁽²⁰⁾。この労働衛生安全環境委員会にセクシャル・ハラスメントの予防促進を求める 2012 年の通達⁽²¹⁾を刷新するため、国民教育省及び高等教育省は改めて 2015 年、大学長等に宛ててセクシャル・ハラスメントの予防と責務を明らかにした仕組みを整えるように通達した⁽²²⁾。議会も 2016 年の法律⁽²³⁾を制定し、国立大学等に勤める教職員にセクシャル・ハラスメントの禁止を明示した。これらの動きが加速するのは、2017 年にエマニュエル・マクロン⁽²⁴⁾が第 25 代フランス大統領に就任してからのことである。

1 大統領の宣言、行動及び公会計大臣等の通達

2017 年 11 月 25 日、大統領は公職における性的及び性差別的暴力との闘いにつき、各種の取組みを行うことを発表した⁽²⁵⁾。そして翌 2018 年 3 月 9 日、行動及び公会計大臣、男女平等担当首相付副大臣、行動及び公会計大臣付副大臣は、他の大臣、州知事、県知事等に向けて次の 3 点にわたる指針を掲げた通達⁽²⁶⁾を發した。

指針 1 は、公職における性的かつ性差別的な暴力を予防する。指針 2 は、性的かつ性差別的暴力のある状況に対処する。まずセクシャル・ハラスメントのほか強制性交、性的暴行、性差別的暴力という隣接行為も含めて定義を示した上で、トラブルのポイントを押さえた用紙の雛型も付属資料につける。そして相談室と調査室の設置を検討し、被害者の保護及び支援に触れる。これ

らの業務を遂行する可能性のある主体として、職員の保護を担当する部局、労働衛生安全環境委員会、国及び地方公共団体の技術委員会並びに公立病院の施設技術委員会、予防医・産業医、労働健康安全監査官・監査職務担当官・労働監査官、予防の支援員及び助言者、従業員代表、社会サービス支援員、暴力及びハラスメントと闘う専門団体、人権保護局の合計10の部署や団体をあげている。指針3は、性的かつ性差別的暴力をふるった者に制裁を加える。

この通達が全閣僚に宛てて発せられたとき、セクシャル・ハラスメント対策を考える上で重要なもう1つの作業が進められていた。

2 高等教育大臣の下での作業

先のマクロン大統領の発表から数日後の2017年12月4日、ヴィダル高等教育・研究・イノベーション大臣は、翌2018年9月の新学期からセクシャル・ハラスメント対策を実施すると発表した⁽²⁷⁾。このころから全国レベルで高等教育研究機関の内部システムとしてセクシャル・ハラスメントを防止する取組みが本格化する。

まず高等教育機関におけるセクシャル・ハラスメント防止システムを構築するために、パリ・ディドロ大学でセクシャル・ハラスメント対応の陣頭指揮をとっていた男女平等局のリーダーを中心にワーキング・グループが結成された。この作業部会は既にハラスメント対策の手引きを作成していた諸団体と協力し、2018年1月から7月にかけて検討して報告書をまとめた⁽²⁸⁾。それによれば、作業部会は担当部署の性質、高等教育機関のタイプや規模、直面するトラブルそして戦略の4点に注意を払いながら、5段階に分けて課題を提示する。

第1段階として、セクシャル・ハラスメントを防止するための対策を練るのは各大学であるとする。どの大学にも一律に適用できるような普遍的なものは存在しないと断じた上で、取組む主体から3つの選択肢を提示する。選択肢1は、学生や教職員など広く学内関係者が参加するタイプである。学外のジェンダー研究者や専門団体のメンバーにも声をかけることが想定されている。この選択肢の長所は、仕組みの周知が徹底でき、ハラスメントの防止にあたり現実の効果を発揮することが期待できることである。短所は関係者が集合して検討する機会を設けるのが難しいことである。選択肢2は労働衛生安全環境委員会を中心にして取り組むタイプである。保健や労務管理、特に心理社会的リスクの予防を担当する技術委員、技術委員会副委員長、平等担当、総務担当、人事担当、法務担当、専門家等から構成される。利点は迅速性にあるが、人事の意向の反映しやすいことが欠点としてあげられる。学生や利用者の声を反映しづらく、他方で上層部とも考えの違いが鮮明になる可能性がある。選択肢3は、副学長、平等担当、総務担当、人事担当、法務担当からなる学内上層部が作成するタイプである。スピードがありメッセージ性も高いが、トップダウンとなり自律性が弱く、学生や教職員との対話に欠けるふしがある。これら3つの選択肢につき長所と短所を述べた後、選択肢1につき下位グループを作ったり既にある資料を利用したりして事前に準備をすれば、その短所を克服できると示す。

第2段階は、セクシャル・ハラスメント対策室の設置である。既に心理社会的リスクの予防と

その実施措置がとられているので、それと性的及び性差別的暴力の問題との関係を調整する。2008年から2017年までの間に約20校がセクシャル・ハラスメントの対策部署を設けた。この部署と心理社会的リスクの予防を担当する部署との関係から、現状を諸類型に整理する。類型1はセクシャル・ハラスメント対策に特化した相談室を設置する。2008年、リール第3大学で初めてセクシャル・ハラスメント情報監視室が開設された⁽²⁹⁾。以後、ボルドー大学⁽³⁰⁾、エクス・マルセイユ大学⁽³¹⁾等で同様のモデルが採用されている。このモデルはセクシャル・ハラスメントの問題を可視化する点に長所がある。特にセクシャル・ハラスメントは男女間に異様な力学が作用し、被害者の多くが女性であるという特徴を有することから、それなりの配慮が必要になる。類型2は心理社会的リスクを担当する部署に対応を委ねるものである。ストレスやモラル・ハラスメント、暴力等の心理社会的リスクの1つとしてセクシャル・ハラスメントを取扱う。これはリヨン第1大学⁽³²⁾の選択する方法である。類型3は別個の部署を設置するが、労働衛生安全環境委員会、ハラスメント相談室、キャリア相談室、メディアトゥール等が相互に連携をする。パリ南部にある高等師範学校カシャン校⁽³³⁾が心理社会的リスクの予防システムの中にセクシャル・ハラスメント予防部門を置いている。

第3段階は任務の画定である。先の行動及び公会計大臣等の通達では、それは予防と対応に分けて示されている。この2つは別個に人的配置をする必要がある。まず予防について考えると、心理社会的リスクの場合は人事課が中心になり、実際には情報提供、関心の喚起、研修の実施がなされる。その内容は教職員と学生で異なり、学生に対しては全学横断でオリエンテーション期間に行われる。次に対応については、段階ごとに対処方法を変える必要がある。被害を受けた者の受け入れ、相談、助言、支援、フォローアップが考えられるが、それらすべてを学内で行うことも、反対にすべてを学外の組織に委託することも可能である。押さえるべきポイントは、最初の被害者の受け入れと加害者の処分とを明確に分けることである。被害者への対応では広く相談先についてネットや小冊子の配付で周知をはかる。相談先は業務委託先の専門機関であったり、学内の相談室であったり、その混合型のこともある。加害者と目される者への対応も、外部に委ねることもあれば、学内で行うことも、混合体制を敷くことも可能である。調査の結果、場合によっては大学上層部に対し懲戒手続きに入るよう提案することになる。

第4段階は、セクシャル・ハラスメント対策の全体を大学の確定事項とすることである。諮問機関や上層部の会議にかけ、最終的にはセクシャル・ハラスメント担当副学長が正式に宣言をしたり、セクシャル・ハラスメント対策を広報したりする。これがセクシャル・ハラスメント防止策構築の最終段階の課題とされる。もっとも第5段階として、実施した結果をモニタリングする必要性にも触れる。取扱い状況の量的かつ質的な調査をする。予防や研修活動についても、実施した回数、受講者数、満足度等を計測する。その結果をもとに、システム全体の見直しをはかることも予定しなければならない。

3 小 括

第1に大学のセクシャル・ハラスメント対策が国をあげて大統領や大臣の主導で始められている。作業グループの報告書でも、組織の上層部がシステム作りを始める前に目的を示した書簡を発するか、または運営会議の政策的宣言を表明することが肝要だと指摘している。このトップダウンの政治行政過程には下地があることに留意する必要がある。作業グループの構成員は、パリ・ディドロ大学、リヨン第1大学、ボルドー大学にそれぞれ所属する監修者3名、参加者も同じく大学関係者18名である。そのうち監修者と参加者7名の合計9名は、2011年にストラスブール大学の会合で結成された高等教育研究機関平等多様化担当常設会議⁽³⁴⁾のメンバーである。そのほか全国フェミニスト研究協会⁽³⁵⁾、高等教育反セクシャル・ハラスメント反性差別闘争集会⁽³⁶⁾も大臣の発令前からセクシャル・ハラスメントの防止に向けた活動を展開してきている。ここからは提出された報告書が少なくとも3団体のこれまで蓄えてきた知見やノウハウを取り入れたものであることが明らかである。外部団体の協力や地道な取組みがフランスの大学におけるセクシャル・ハラスメント対策の下地にある。

第2に、各機関の独自性を認めて大学ごとに適した防止策を構築することが推奨されている。フォール法以来認められている各校の自治が尊重されていることになる。現実の改革を進めるためには形式的な雛型を用意するのではなく、実際に機能することが重視されている。先の点と関係するが、教員個人の独立を超えるためにも大学自体の方針・伝統としてセクシャル・ハラスメント対策を講じる必要性が高い。そして次の点とも関連するが、セクシャル・ハラスメントに特化した取組みのほか、従来から対応をしていた部署が中心となる手法やトップダウンの方式も否定はしていない。多様な対策がそのまま肯定されていることになる。しかも報告書では触れられていない手法もある。たとえば2019年春、パリ・アッサス大学では教員のセクシャル・ハラスメント事件が大々的に報道され⁽³⁷⁾、同年秋には「職場におけるセクシャル・ハラスメント」に関する公開の円卓会議が開かれていた⁽³⁸⁾。これはセクシャル・ハラスメントの防止を加害者の処罰以外の方法でも学問的に進めている事例と捉えることができよう。報告書はこのような手法には触れられていない。

第3に、学生のさらなる参加には踏み込んでいない。諸団体の成果ともいえる報告書はセクシャル・ハラスメント対策を練る主体を重視しているが、この点は大学教員の独立さらに学問の自由の保障にも関係してくる。セクシャル・ハラスメントは多くの学生や研究者にとって直接にはその学問研究の内容と関係しないとしても、学生生活や研究生活とは密接に絡まってくる。学生等が折に触れて求める参加がある種、説得力をもち、報告書でも1番目の選択肢として幅広く学内外の関係者に声をかけるタイプの採択が勧められている。セクシャル・ハラスメントは研究生生活や学生生活の底辺や陰に隠れて行われることが少なくないので、ボトムアップのやり方を推奨することは理に適っているとはいえようが、この点は前進していない。

第4に、セクシャル・ハラスメント対策と心理社会的リスク対策との併存である。これは日本

例えば、セクシャル・ハラスメント対策とパワー・ハラスメント対策に関するものである。男女間の力関係や被害者の性別の偏りのみならず、セクシャル・ハラスメント被害の相談のしやすさ等も考慮する必要がある。フランスでは心理社会的リスクの対策が先んじ、それとはやや異なるものとしてセクシャル・ハラスメントの対策を講じる必要性が認識されてきている。先行する心理社会的リスクの予防業務が参考にされるとしても不思議ではない。

第5に、セクシャル・ハラスメントの防止の仕組みは構築して終わりではなく、その後の検証が必要である。高等教育大臣は2019年夏、自身が大学長であったときの経験も踏まえてセクシャル・ハラスメントの対策が進んでいるとの認識を示している⁽³⁹⁾。しかしながらハラスメント対策の不十分性を突き、より実効的な取組みをなすべきだと強力に主張する研究者たちもいる。その声に賛同する多数の研究者のリストが全国紙に公表されている⁽⁴⁰⁾。フランスでは2019年に入るとすぐにメディア界における#MeToo運動とも評されるLOLリーグ事件が明らかになり⁽⁴¹⁾、夏にはワインスタイン事件のドキュメンタリーが映画館で封を切られ、晩秋には文学界における作家の小児性愛事件も暴かれる等、性的被害を告発する#MeToo運動が収束したとは言いきれない。このような社会変動のなかで、ひとり大学のハラスメント対策のみが有効に機能しているとは言えない。次に、実際の取組みをみてみよう。

Ⅳ パリ・ディドロ大学の取組み

フランスには多種多様な高等教育研究機関があるが、ここではセクシャル・ハラスメント対策で先陣を切っているパリ・ディドロ大学の取組みを一瞥する。5月革命から2年後の1970年、セーヌ川沿いにキャンパスを繰り広げるパリ・ディドロ大学が、医学、歯学、理工学などの自然科学のほか人文科学、社会科学までを教育研究する総合大学として新設された。2万5,000名を超える学生が在籍し、約5,000名の留学生を迎え、教員数も1,500名以上におよぶ大規模校である⁽⁴²⁾。

1 男女平等に向けて

パリ・ディドロ大学は創設当初の1970年代からジェンダーや平等に関する研究を行ってきている。2007年、フェミニズム研究者でもあるジュリア・クリスティヴァ教授が著名な哲学者であり作家でもあるシモーヌ・ド・ボーヴォワールの名を冠した賞を新設し、毎年、それを女性の自由を擁護した者に授与してきている。この授賞業務を取扱う部署として、2010年、男女平等局が設けられた。これにより男女間の平等の推進をパリ・ディドロ大学の基礎の1つにする。

その推進委員会は運営責任者と研究者3名のほか学長、福祉部長を含む運営部署の職員3名の合計8名で構成され、平等局は全学を通して全組織と協力し業務を遂行することになる。

運営委員会は2011年6月、学内における男女平等を促進するために第1次活動計画を採択し、大学規程にも平等を重要な柱として書き加えた。提案された平等憲章に署名をしたほか「大学に

おける性の均衡をとるための」行動計画も採択した。この計画の中で大学の各部署と男女平等局とをつなげる者を任命することとした。

この連絡役が学部とよばれる教育研究単位内で男女平等局の代表を務める。立候補にもとづく男女2名の教職員が任期4年で担当する。新規に任命されたときには研修を受ける。任務は次の6点である。すべての部署において男女平等局の代表として各種の構成・状況・昇進について同僚とともに審査をする。委員会における男女バランスを確保し、性的均衡が崩れるときには原因を調べる。情報を発信するときには本文やメッセージを通性で記す。子をもつ研究者が男女ともに実際に育児休暇等をとれるように学内のルールを周知させる。性・妊娠・家族状況に関する差別や同僚に対する間接差別があれば改善をする。ワーク・ライフ・バランスと学生の機会の平等に関する情報を発信し、学生からは性とは関係のない内在的な価値を引き出すようにする。

この男女平等局と各学部をつなげる仕組みは2013年のフィオラゾ法や男女の真の平等に関する2014年8月4日の法律⁽⁴³⁾も支持するほか、EUのトリガー・プロジェクト⁽⁴⁴⁾からも資金援助を受けている。平等に向かう道筋を示した各種文書や男女平等局の諸研究とも関係する。

この仕組みが奏功したことから、運営会議は2017年5月、満場一致で3章からなる「男女平等新政策」を採択した。第1は学内における男女平等文化の促進である。具体的には学内者の平等をはかりジェンダーフリーの対話を促進すること、代表者を出すときにはその人数を男女同数にしていくこと等である。フィオラゾ法にもとづく高等教育省と大学との5か年契約の交渉及びその契約内容に平等を盛り込みセクシャル・ハラスメントの被害者受け入れ態勢や業務委託を継続できるようにする。第2は教員研究者や図書館員・エンジニア等の活動の推進であり、具体的には職場にあるガラスの天井を破り、私生活と職生活の均衡を保つことである。第3は学生間の平等の促進であり、専攻学科の男女混成化、差別や不平等のない環境での研究の促進である。最後にジェンダー研究教育の支援にも触れられている。

2 セクシャル・ハラスメントの防止に向けて

上記のように男女平等局は多彩な活動をしてきているが、セクシャル・ハラスメントの防止についても重要な役割を果たしている。

2-1 セクシャル・ハラスメントの予防

男女平等局は新学期前のオリエンテーションを利用し、学生に対して性的性差別的な暴力の問題に注意を払うようアナウンスをしている。教職員に向けても毎年、セクシャル・ハラスメントに関するフォーラム型の寸劇を鑑賞する機会を提供する。「沈黙は共犯か?」というドラマを制作し、セクシャル・ハラスメントをなくすには、証人となるには、というような切り口から問いかけをする。「病院業界での性差別の証言」をもとにキャンペーンを張り、YouTube上で配信されているハラスメントを平易に解説する動画も観るよう勧める。ほかにもショッキングな色をした「いいえ、いいえ」というポスターを構内に掲示し、ガイドブックも学内の至るところに配

備する。その冊子はパリ・デイドロ大学のみではなくパリ・ソルボンヌ・シテ大学⁽⁴⁵⁾の各加盟校とともに「未来への投資」⁽⁴⁶⁾の支援を受けて作成されている。冊子では学生が抱く疑問に答えるとして、まずハラスメントの定義を掲げる。言葉によるハラスメントと言葉以外によるハラスメントとがある。続く項目は自分がハラスメントをしているのではないかと自問させるものであり、ハラスメントに類似する注意すべき行為も付記されている。

2-2 セクシャル・ハラスメントの被害者対応

上記の冊子には被害にあったときの対処法も明記されている。専門家や学生団体等に相談することを奨励し、相談先の住所、電話番号、メールアドレス、開設時間が記されている。被害者の相談先とは、換言すれば被害者の対応をする人や組織である。

a 学内の相談先

まず被害者が学生の場合、地方学生生徒センターの福祉課、医務室、男女平等局の連絡役、学生団体が示されている。次に被害者が教職員の場合、厚生課、医務室（医師、看護師、精神科医）、男女平等局の連絡役、人事部、上司、さらに労働組合が、それぞれ受け入れ先として列挙されている。男女平等局の連絡役は相談先の1つにすぎず、学内には複数の相談者がいることになる。もっとも、学生の相談相手として教員はあげられず、教職員の相談相手としても上司が加害者でない限りという限定が付されていることに注意を要しよう。

b 学外の相談先

大学外の相談先として、学生にも教職員にもアクセスできる外部機関「女性安全／健康リプロダクティブヘルス」⁽⁴⁷⁾が付記されている。その機関の運営費は業務委託をしている大学が支払い、学生や教職員は無償でそこを利用することができる。利用の手順はまず電話かメールで予約を取る。訪問すると簡易な面談により受けるサポートが決まるが、医師や精神科医、法律家、福祉関係者が相談にのる。その後も問題が解決するまでフォローしてもらえる。場合によってはこの組織以外の医療的、精神的、福祉的または法的なサポートにつなげてもらうこともできる。

c 研修機関での相談先

冊子に記述はないが、学内の相談先である男女平等局との連絡役について、医学部は独自の取組みを行っている。医学系の教育、研修、学術研究は医療機関の一部としての医学部とその延長としての病院とが連続して行っている。ハラスメント対策もそれに合わせて長期かつ学外機関でも続けられるようにする。医学部長の指揮により、学生団体からの強力な支持を得て、男女平等局のほか組合代表、医学部教員、病院グループ長、医学部運営部とで構成された作業部会が組織され、数か月に及ぶ検討をした結果、予防と被害者の受け入れの2点からなる防止策を作り上げた。まず大学と病院の双方を連結するネットワークを築いて予防を目指す。次に各部門でハラスメント対応をする者2名を選出する。担当者はハラスメントの被害者に冊子の内容を教示するほか、被害者の相談にももの。そこでは秘密性、匿名性が遵守される。医学部と連携する主要な病院では、担当者は病院生活委員会が任命するのでその委員であることが望ましく、他の病院で

は、地方医療施設委員会長と施設長が2名の担当者を任命する。中央司令塔である男女平等局はこのネットワークを通して大学と連続する医療機関で起きたハラスメントの情報を収集する。

2-3 セクシャル・ハラスメントの加害者対応

冊子の冒頭には刑法のセクシャル・ハラスメントの定義が記載されているが、加害者に対応するものとしては刑事制裁のほか男女平等局を通じた学内処分がある。男女平等局長は一定の専門分野の研究をする教授であり、さらに副学長でもあり、上層部に直接に話を持ち込める。被害者にとり男女平等局は加害者対応について決定的に重要な位置を占める。もっとも、その懲戒手続きは冊子では詳らかにされていない。

3 小 括

第1に、パリ・ディドロ大学は設立当初よりジェンダー論を追究する研究者がいて、その学問的成果に基づき男女平等を重視するという方針を大学の礎としている。それが大学の自治・伝統の内容として充実されてきている。そのなかで男女平等局はジェンダー・ブラインドネスやパリティの牽引役であり、実際に多様な取組みを行ってきている。性別にかかわるジェンダー・ハラスメントに関連するものとして、性にかかわるセクシャル・ハラスメントの対策がなされている。

第2に、前章で見た通り予防・対応・制裁の3つに整理されているハラスメント対策は、1校のみで行われているのではなく近隣の大学と連携して進められている⁽⁴⁸⁾。その連携は大学全体の統合と必ずしも同次元でなされているわけではない。男女平等局が重視しているのは学外機関に委託している被害者支援である。2016年、パリ・ディドロ大学が女性への暴力対策に取り組む専門機関にハラスメント被害者の対応業務を委託すると、連携するパリ・ソルボンヌ・シテ大学も同機関を被害者の受け入れ先とした。パリ郊外に位置するこの機関は性的暴力を専門にし、学内では不可能に近い多様かつ長期にわたる手厚い対応ができるとされている。大学における学問の自由とハラスメント対策の力関係がここにあらわれていよう。

第3に、全学的な取組みを延長させるかたちの医学部独自の取組みがある。医療系の教育研究システムに合わせて大学と連携する他の機関でも同様の取組みをするものである。歯学部等では行われていず、健康系全体での適切な対策、より広くは学外活動におけるハラスメント対策は、今後の課題のようである。

第4に、被害者からみると加害者に刑事罰を科す手続きのハードルは高い。わざわざ警察等に出向いて自らの悲しい被害を申告する必要がある。そこで通常は学内処分が最終的なものとなる。その端緒が男女平等局への通報であり、そこへの来訪である。この情報収集及び上層部内での審査をリードすることがセクシャル・ハラスメント問題に関する男女平等局の主たる任務である。なお、パリ・ディドロ大学では2018年から2019年にかけて精神分析学の教授をめぐるセクシャル・ハラスメントが問題になっていたことをここに付記しておく⁽⁴⁹⁾。

IV おわりに

最後に、フランスの高等教育研究における男女平等の歩みを振り返っておこう⁽⁵⁰⁾。まず第2帝政期の1861年、フランス南東部の都市リヨンに住む女性が高等教育機関の入学資格であるバカロレアを取得した。彼女は1871年にフランス初の女性学士となった。10年後の1881年には、パリ近郊のセーブルに女子高等師範学校が設立された。高等教育機関を卒業した後の進路についても、1885年には医療界で女性にインターンの道を開き、1900年には法曹界も女性に弁護士登録を認めた。研究者になる道を開いたのはポーランドからの留学生であった。彼女は1903年、パリ大学から博士号を取得し、放射能の発見で夫とともに女性初のノーベル物理学賞を獲得した。1906年にはパリ大学で初めての女性教員になった。これらの成果は個人及び大学等の個別の努力のみではなく国の法令でも支えられていた。先の弁護士への道を開いた1900年の法律⁽⁵¹⁾のほか、既婚女性が単独で大学に登録することを認める1938年の法律⁽⁵²⁾、国立行政学院の設立及びその男女共学を定めた1945年のオルドナンス⁽⁵³⁾、国立政治学院の共学化を認めた1970年の法律⁽⁵⁴⁾等である。

このような女性のための高等教育機関の設立、既存の高等教育機関の男女共学化、高等教育機関における女性研究者の活躍に続いたのが、2013年に再編された男女平等高等評議会⁽⁵⁵⁾の進める大学内部における男女平等である。高等教育研究に関するフィオラゾ法により、大学の運営会議と教学会議の共同提案に基づき男女平等委員会が設置されるほか（L712-2条10号）、大学の運営会議、教学会議、人事委員会、懲戒委員会を含む各種の組織でメンバーの性を男女同数にしていくことが教育法典に盛り込まれた。女子学生が訴えた大学教員のハラスメント、その懲戒における不平等の解消は、教学会議の下にある懲戒委員会の構成を男女同数にすることによって、一歩⁽⁵⁶⁾前進するに至っている（L712-6-2条）。

大学におけるセクシャル・ハラスメントの防止は、これまで見てきたように全国的に法令をもって構築が要請されてきている面と、各大学や各学部の独自の取組みにより進められてきている面がある。さらに各校は他機関と協定を結んだり、他機関と共同で取り組んだりしている。大学同士の統合という荒波にも乗るようなかたちでジェンダー・バイアスやセクシャル・ハラスメントのない大学づくりが進められてきている。このたゆまぬ努力が新しい社会を切り開いてきているといえよう。

〈資料〉

2019年9月16日、パリ・ディドロ大学において、社会学の教授であり人事担当副学長も兼任する Anne Kupiec 男女平等局長に対し、同大学のセクシャル・ハラスメント防止策について、インタビューを行った。女性安全／健康リプロダクティブヘルスを利用したことがある非常勤講師の方からも協力をいただき、貴重な話を聞く機会を得た。その概要を以下に記録する。パリ・

デイドロ大学に所属する方々から得た絶大なサポートに対し、ここで感謝の意を表したい。

1 男女平等局の活動について

歴史学者ミシェル・ペロー教授⁽⁵⁷⁾は1970年代から男女の賃金の違いに注目し、研究と教育に男女格差のあることを指摘してきた。大学長が2010年に男女平等局を設置させた。当時、男女平等局があるのは本学のみであった。教職員の給料のみならず学生生活も含めて男性と女性の様々な平等を目指す。男女平等局には3つの目的がある。

第1に性差による不平等が存在していることを直視する。社会的性差が固定化している。女子学生は情報科学や数学を専攻する者が少ないのに対し、男子学生には文学を専攻する者が少ない。学年が上がれば上がるほど、女子学生の人数は減っていく。幼児・年少の頃からの育てられ方が違うことによる。教員についても教授に昇進できる女性は全分野で25%にすぎない。女性教員は給料も少なく、博士課程の学生の指導料等を受け取らないこともある。女性には自信の無い人が少なくないため、本人が手当てを要求しないことさえある。事務・技術系の職員についても、医学の実験室等では女性の方が昇給を望まない傾向にある。フランス最大の国立医療教育研究所の発信するところでは、医療情報にも偏見がはびこっている。心臓病は男性に多いと思われているので、女性は治療の機会を失っている。骨粗鬆症についても、女性のみではなく男性にも起きると指摘している。

第2に平等を促進する。学生に対しては、1年生約2,500名に各半日をかけて全15日間、男女平等局が数値を示して差別に関するオリエンテーションを行う。ただ、今期は説明できなかった学生群がでてしまった。健康系の学部については2年生に対して行う。2年生から修士課程までの学生に対しては演劇や映像等を活用し、平等と不平等それにハラスメントについても目で見てもわかるように説明をしている。2019年11月25日にはサイバー・ハラスメントについて説明する準備をしている。博士課程の学生に対しては、女子学生と論文指導をする教授との関係について、また同性愛者の男子学生と教授との関係について、そのセクシャル・ハラスメント対策を行う。4年前に冊子を作った。現在、2019年秋に端末を利用して参加できるプロジェクトを2つ企画している。1つは格差についてのクイズ、もう1つはマンガ、どちらも双方向型のものを作っている。学生のみならず教職員の要求にも対応できるような内容のもので、2019年10月、11月、12月に分けて3回の予定で実施する。恒例のイベントもある。毎年3月8日の国際女性の日には、大学の周囲の通りに名前がついている女性についてトランプのようなカードを用いて解説をしている。フランス人であろうとアフリカ系やアメリカ系であろうと、多様な女性が活躍していることを説明する。

第3は、不平等の改善をする。女性研究者が育児休暇を終えた後にそれまでの講義をすべて担当するのではなく、コマ数を半分に減らして研究と育児とを両立できるようにする。この試みは本学だけで行っている。法令による支援も数多くある。運営会議や人事選考会議も含め、男性・女性・男性・女性というように性を交互に記した名簿を作成し、委員長も男女交代で務める。本

学はこれまでの実績により「研究者のための人材戦略」⁽⁵⁸⁾からヨーロッパ・ラベルを取得しているので今後もこの方針を継続する。ヨーロッパ中で注目されている。ヨーロッパ委員会の決める研究予算はフランス政府の支出するものよりも多額になっている。公募研究に応募する要件には女性研究者の参加や女性が中心的役割を担うという項目もあり、本学の仕組みは評価されている。もっともステレオタイプの考え方は根が深いので、バイアスを取り除くための苦労は絶えない。教員に考えを改めてもらうのも大変だが、学生は毎年、入れ替わるので多忙になってしまう。

このような活動の中で一番力を入れているのは、若い人、特に1年生に男女平等の大切さを理解してもらうことだ。学生は将来、母や父になるし、社会を変えていく原動力であるからだ。

2 男女平等局と学部等との連絡役について

本学には16学部があるが、事務局等も含めると、男女平等局とつながるところは25組織になる。連絡役はその学部等の委員会を通して選ばれる。40歳未満の若い人が多く、大半は女性で、男性は4分の1くらいにとどまる。連絡役の任期は4年間だが、事務職員はローテーションがあるので、メンバーは随時、入れ替わっている。新規に連絡役になった者のためには研修があるが、それは大学横断で行われる。本学は活動をする担当者が3-4名はいるが、ほかは1名なので、それぞれ内容は異なる。研修書には、学部ごとに遭遇したトラブル、その男女平等局への情報伝達の仕方等が説かれている。男女平等局が何をしているのかについて、また連絡役の任務についても研修書に書かれている。

2020年1月からパリ・デカルト大学と統合し、パリ大学になる。現在、パリ・デカルト大学には男女平等局のような組織がなく、連絡役もいないので、来年からの連絡役を出してもらえるように、今その作業を進めている。本学の男女平等局には予算もついているので、パリ大学になった後も活動を続けていく。

3 ハラスメント対策のガイドブックについて

冊子は大量に印刷し、1年生全員に配付しているほかネットでも入手できるようにしている。自己の体験を語ることが重要だと思っている。男女平等局に行くと、何かあるのではないかと疑われるのを恐れる人もいる。男女平等局まで来なくても、組合等に行って相談するのも良い。まず話さなければ、加害者にその沈黙を利用されてしまい、被害が続く可能性がある。それらの相談先に行くのは、男女平等局に来る前でも後でもステップでもよい。但し、最終的に男女平等局まで情報が伝わらなければ、加害者に対する懲戒処分につながらない。

被害を受けた者が直接、男女平等局に来ることは、2か月に1回くらいだろう。私の研究室を訪ねて来る人が入りやすいように、部屋は常に扉を開けている。男女平等局と学部との連絡役はここには来ない。ハンドブックには、教職員は上司に、学生は教師に、それぞれ相談すべきであるとは書いていない。そのような選択も可能だが、教員に相談する学生は非常に少なく、上司に相談する者もほとんどいない。被害を受けたことを恥と感じたり、報復を恐れたりするからだ。

日本ではそのルートが多いとしても、フランスは違う。だから学外の相談先が重要だ。

4 医学部のハラスメント対策について

2016年の初めから2つの対策をとっている。1つは外部委託であり、医師・法律家・福祉担当者が担う。もう1つは医学系で、2年生から病院研修があることに合わせている。病院では、女子学生はセクシャル・ハラスメントやモラル・ハラスメントに、男子学生はモラル・ハラスメントにあう傾向がある。大きな問題になったことがある。アシスタンス・ピュブリックという国立病院で、病院と大学とが話し合い、対策を講じることを決めた。何かあった場合にどういう風に意思疎通をするかについて、主に話し合った。

歯学部でも学生がモラル・ハラスメントの被害にあっている。3年前、教員2名が加害者であることが判明し、彼らは懲戒処分を受けることになったが、それを避けて早期退職をした。歯学部の方は変わっていない。医学部以外は特別な対策をとっていない。それは医学の専攻者数に比し、歯学の専攻者数が少ないことによる。下卑たことや嫌がらせを口にするフランス人の悪い伝統も関係し、医学部のハラスメントの方が酷く、処罰をしているが、状況は全体的に劣悪なものがある。

5 外部委託のハラスメント対応について

大学全体については、外部に相談業務を委託していて、それはうまく機能している。その外部機関の利用は、学生等は無料で、大学側が費用を支払うことになっている。その経費はそれほどでもない。2019年の前期は400ユーロ、年間でも1,200ユーロにすぎない。パリ第3大学、第14大学、シアンスポ、イナルコ等、全8大学が上限1万ユーロで、業務にかかった経費を分担している。その外部機関は大学専用のもではなく、民間企業や地方自治体からも相談業務を委託している。利益を追及する組織ではないので、自治体からは補助金も受け取っているはずだ。

覚えているのは、指導教官との間でトラブルにあって涙を流していた博士課程の女子学生だ。泣いていた学生はその機関に行って心理カウンセラーの診療を受け、最終的には指導教授を変更して博士論文を提出した。加害者に対し懲戒処分を下すのは学長だ。2016年1月からこの施設はあるが、利用者は毎年5-6名にすぎず、その9割を女性が占め、さらにその半分以上が学生である。本学には2万9,000名の学生が在籍し、3,500名の教職員が働いているので、数からみると利用者は少ない。しかし大学の外にあるので相談に行きやすいはずだ。

6 外部委託先の施設利用者の声

教授と講師で格差がある。それは給料に反映されていて講師料だけでは生活が苦しいはずだ。専任講師でそうなのだから、非常勤講師に至っては言うまでもない。2年契約は更新されず、次々と職を探す必要がある。その手続きも、学内ではそう簡単に進まない。

学外の相談機関は学内の知り合いから教えてもらった。有名な女優が宣伝をしている施設だ

が、利用しやすいとは思えない。まず予約を取るのに苦労する。出したメールの返信も「ここに連絡して」という内容で、ボランティアが担当しているのか、電話がなかなかつながらない。返信が来たのは2-3日後だった。いざ行こうとしても施設はパリ郊外にあり、非常に遠く感じる。下車駅には看板もなく、小さな施設の手前には木や草が生い茂り、しかも階段を下りたところに入り口があるので、気力と体力がないと施設まで辿りつけないかもしれない。ただ、もし施設が大学の隣にあったら、そこは利用できなかった。女性のための施設と言わない方がよいかも知らない。

入り口で迎えてくれた受付の女性は、対応が良かった。しかし、面談をした心理カウンセラーは歳が若く、無料のためか威圧的で、話したくなるような雰囲気ではなかった。それどころか、そのカウンセラーは、相談者の来訪が嬉しいのか、それとも経験的に未熟なのかは知らないが、「カウンセリングは通常1回50ユーロから60ユーロくらいだけど、20ユーロでよいので僕の診療所に来ないか」と売り込んできた。そのような態度を取られると余計に鬱になってしまいかねない。フランスでは一般にマニュアルの数が少なく研修の機会も得づらいので、こういうことが起きるのかもしれない。担当者には当たりはずれがあるのかもしれない。相談に行ったときは眠れずに薬を欲しかったので、カウンセラーではなく医師を紹介して欲しいと言って断った。

待合室にはいつも2-3名がいたし、次の予約が取れるのは1週間先だったので、利用者が少ないわけではなさそうだ。いろいろな専門家に会えるし、隣が大病院なので、なにかと連携している感じだった。

謝辞

本研究は、2018-2019年度城西大学学長所管研究奨励金（共同研究）により、遂行することができました（課題：「より良い労働の場・学びの場を目指して～大学でのハラスメント撲滅に向けて」）。本研究の重要性を深く理解し、あたたかい支援をくださいましたことに感謝いたします。

《注》

- (1) Loi n° 92-1179 du 2 novembre 1992 relative à l'abus d'autorité en matière sexuelle dans les relations de travail et modifiant le code du travail et le code de procédure pénale.
- (2) Loi n° 2008-776 du 4 août 2008 de modernisation de l'économie.
- (3) Loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel. 石川裕一郎「セクシャル・ハラスメント——セクシャル・ハラスメントに関する2012年8月6日の法律第954号」日仏法学28号(2015年)等、参照。
- (4) Yves Mayaud, Les grands articles du code pénal, 3^{ème} édition, Dalloz, pp. 236-245.
- (5) 初等・中等教育機関では、思春期前の子どもの小児性愛の被害が主に問題になる。
- (6) V. Jean Morange, Droits de l'homme et libertés publiques, 2^{ème} édition, Presses universitaires de France, 1989 ; Marc Debène, Les droits des profs, Dalloz, 2012 ; Jean-Marie Pontier, Droits fondamentaux et libertés publiques, 6^{ème} édition, Hachette, 2018.
- (7) 2019年に全国大学評議会の実施する研究指導者資格審査をめぐる議論が再開されている。Camille Stromboni, Le débat sur le recrutement des enseignants-chercheurs est de retour, Le Monde, 3 juin 2019.

- (8) 堀口悟郎『「教授会」と「教授の独立」』法学政治学論究 103号 (2014年)、同「学生の参加と教授の独立」比較憲法学研究 30号 (2018年)等、参照。
- (9) Loi n°68-978 du 12 novembre 1968 d'orientation de l'enseignement supérieur. 吉田正晴「フランス大学改革と学生参加の問題」福井大学教育学部紀要 23号 (1973年)、石村雅雄「フランスの大学の設置形態の分析——特徴ある公施設法人 (établissement public) の法制度的検討——」京都大学教育学部紀要 35号 (1989年)等、参照。
- (10) Loi n°84-52 du 26 janvier 1984 sur l'enseignement supérieur.
- (11) Conseil Constitutionnelle, décision n°83-165 DC du 20 janvier 1984. 成嶋隆「大学の自由」フランス憲法判例研究会編『フランスの憲法判例』信山社 (2002年)等、参照。
- (12) Loi n° 2007-1199 du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités. 石川多加子「フランスにおける大学改革と学問の自由——大学の自由と責任法に関する考察を中心に」金沢大学人間社会学域学校教育学類紀要 1号 (2009年)等、参照。
- (13) Conseil Constitutionnelle, décision n° 2010-20/21 QPC du 6 août 2010. 南野森「大学法の合憲性」フランス憲法判例研究会編『フランスの憲法判例Ⅱ』信山社 (2013年)等、参照。
- (14) Loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche. 堀口悟郎「大学制度改革——高等教育及び研究に関する 2013年 7月 22日の法律第 660号」日仏法学 28号 (2015年)等、参照。
- (15) Loi n° 2018-166 du 8 mars 2018 relative à l'orientation et à la réussite des étudiants. 堀口悟郎「高等教育進学制度改革——学生の進路指導及び成功に関する 2018年 3月 8日の法律第 2018-166号」日仏法学 30号 (2019年)等、参照。
- (16) Christelle Hamel, Le traitement du harcèlement sexuel et des discriminations à l'université. La France n'est toujours pas en conformité avec le droit européen !, Mouvements, 2008/3, n° 55-56, pp. 34-45.
- (17) Article 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ; Décret n° 2017-97 du 26 janvier 2017 relatif aux conditions et aux limites de la prise en charge des frais exposés dans le cadre d'instances civiles ou pénales par l'agent public ou ses ayants droit ; Circulaire du 5 mai 2008 relative à la protection fonctionnelle des agents publics de l'État.
- (18) Alexis Zarca, La répression disciplinaire du harcèlement sexuel à l'université, La revue des droits de l'homme, 12, 2017. <https://journals.openedition.org/revdh/3109>
- (19) Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) には、第 3 共和制期の鉱山労働に源流をもつ長い前史がある。第 1 次世界大戦後に ILO の勧めで企業に設置されることになり、1982 年には公共機関にも設置されだし、2010 年には公共機関すべてに設けられることになった。しかし 2017 年の労働法改革でこの組織の廃止が決まり、2020 年 1 月 1 日には人事担当、企業委員会とともに統合した社会経済委員会 (comité social et économique (CSE)) に改組される。また地方公共団体レベルの組織も同様に、地方社会委員会 (comité social territorial) となる。
- (20) Décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique.
- (21) Circulaire n°2012-27 du 25 novembre 2012.
- (22) Circulaire n°2015-193 sur la prévention et le traitement du harcèlement sexuel dans les établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche relevant du ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche.
- (23) Loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.
- (24) マクロン大統領は高校時代に出会った友人の親 (24 歳年長の教員) との恋愛関係を成就させているので、学生と教員との特殊な関係について熟知しているであろう。

- (25) Discours du Président de la République à l'occasion de la journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes et du lancement de la grande cause du quinquennat.
- (26) Circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique.
- (27) Colloque sur les violences sexistes et sexuelles dans l'E.S.R. : intervention de Frédérique Vidal.
- (28) Guide d'accompagnement mise en place d'un dispositif de prévention et de traitement des violences sexistes et sexuelles dans les établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche.
- (29) <https://www.univ-lille3.fr/cellule-harcèlement-sexuel/>
- (30) <https://www.u-bordeaux.fr/Universite/Universite-ethique/Egalite-femmes-hommes/Harcèlement-et-violences>
- (31) https://www.univ-amu.fr/system/files/2018-09/MEFHLD-lettre_juin_2018.pdf
- (32) <https://www.univ-lyon1.fr/universite/organisation/mission-egalite-diversite/mission-egalite-contacts-et-procedures-911763.kjsp>
- (33) <https://ens-paris-saclay.fr/campus/citoyennete-et-diversite/harcèlement-sexuel>
- (34) La Conférence Permanente des chargée.e.s de mission égalité et diversité (CPED) は 50 以上の大学を含む高等教育機関等に所属する 100 名近いメンバーで構成され、4 か月ごとに 2 日間の日程で大学の実態や男女平等につき意見を交わしている。 <https://www.cped-egalite.fr/cped/>
- (35) Association nationale des études féministes (ANEF). <https://www.anef.org/>
- (36) CLASCHEs (Collectif de Lutte Anti-Sexiste Contre le Harcèlement sexuel dans l'Enseignement Supérieur) . L'action du CLASCHEs, Les Cahiers du CEDREF (Centre d'Enseignement de Documentation et de Recherches pour les Études Féministes), 19, 2014 ; <https://clasches.fr/>
- (37) 60 名以上の女子学生が 3 年前より教鞭をとっている 27 歳の男性教員からハラスメントを受けたとして、大学の運営会議に被害届を出し、さらに裁判所にも訴えた。大学は 2019 年 3 月 26 日付けで当該教員を担当から外し、翌 4 月には懲戒処分の手続きを始めた。Jeanne Sénéchal, Assas: les témoignages effarants d'étudiantes harcelées par un enseignant «prédateur», Le Figaro fr, 20 avril 2019 ; Harcèlement sexuel : un professeur décrit comme un "prédateur" suspendu à l'université Panthéon-Assas, France info, 21 avril 2019.
- (38) Union de féministes d'assas (UFA), Table-ronde sur le harcèlement sexuel au travail, 23 octobre 2019.
- (39) Catherine Robin, Harcèlement à l'université : une fac dans la tourmente, Elle, 24 juin 2019.
- (40) Collectif, Violences sexistes et sexuelles à l'université : l'omerta doit cesser !, Le Monde, 23 mai 2019.
- (41) Ligue du LOL (LOL は日本語の (笑) に相当するスラング) は、2000 年代初頭にフェイスブック上に作られた私的グループで約 30 名のジャーナリストから構成された。そこで多くの人、特に女性たちが嘲笑された。2019 年新春、被害を受けた女性たちがかつての所為をサイバー・ハラスメントであったとして非難し始めた。Yann Bouchez et Jonathan Parienté, Ligue du LOL : aux racines d'une affaire de harcèlement qui secoue les médias français, Le Monde, 14 février 2019.
- (42) 2020 年 1 月 1 日にパリ・デカルト大学と統合しパリ大学になる。パリ大学の学生数は 6 万 1,000 名、教職員数は 7,500 名、そのうち教員数は 4,500 名である。 <https://u-paris.fr/en/key-figures/>
- (43) Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.
- (44) TRansforming Institutions by Gendering contents and Gaining Equality in Research (TRIGGER) は研究内容をジェンダーフリーにすることで平等を実現し EU を変革しようとする取組みである。 <https://cordis.europa.eu/project/id/611034>
- (45) 「パリ・ソルボンヌ・シテ大学」と称する大学と高等機関の共同体 (ComUE) は、2014 年に「学術、文化、職業的性格をもつ公施設法人」として設立された。パリ・デイドロ大学のほか新ソルボン

ヌ大学、パリ・デカルト大学、パリ第13大学、公衆衛生高等研究院、国立東洋言語文化学院、パリ政治学院、パリ地球物理学学院の8校から構成された。そのうちパリ・ディドロ大学とパリ・デカルト大学が統合することにより、2020年からはパリ大学を中心とした6大学と5研究機関からなる非営利団体「ソルボンヌ・パリ・シテ連合」に衣替えをする。

- (46) 2010年3月9日の修正予算法により始められた。フランスの長期的な繁栄を目指すものとして、高等教育及び研究、産業及び中小企業、潜在的な持続発展、デジタル経済の4分野への補助を行うとした。その補助分野はその後も広げられている。
- (47) Women Safe (Soigner, Accompagner, Femmes et Enfants) / Institut en Santé Génésique (WSISG) は、長らくアフリカ系イスラム教徒の女性器切除の問題に取り組んできた者たちが、2008年に女性の直面する問題には共通項のあることを確認し、2014年に立ち上げた非営利組織である。2017年に名称を「健康生殖研究所」から「女性の安全（看護、付き添い、女性、子ども）」に変更している。
<https://www.women-safe.org/>
- (48) たとえばパリ南部の高等師範学校カシャン校（パリ・サクレ高等師範学校）はハラスメント対策でパリ・サクレ大学、パリ南大学、エヴリ・ヴァル・デソヌヌ大学等と連携をする。
- (49) 2018年10月、複数の現（元）大学メンバーが共同で、精神分析ユニットではモラル・ハラスメントやセクシャル・ハラスメントが横行しているという訴えを学長に対して行った。調査が進むとともに、セクシャル・ハラスメントで訴えられた教員は疾病による休職をし、精神分析ユニットに君臨していた教授は（依願）退職をした。Elle : Harcèlement à l'université, Paris-Diderot dans la tourmente, Elle, 1 juillet 2019.
- (50) Évelyne Pisier, Sara Brimo, Le droit des femmes, 2e édition, Dalloz, 2019. ジャン＝ルイ・ドブレ、ヴァレリー・ボシユネク（西尾治子ほか訳）『フランスを目覚めさせた女性たち』パド・ウィメンズ・オフィス（2016年）等、参照。
- (51) Loi du 1 décembre 1900 ayant pour objet de permettre aux femmes munies des diplômes de licencié en droit de prêter le serment d'avocat et d'exercer cette profession.
- (52) La loi du 18 février 1938 accorde aux femmes mariées la capacité civile que leur confisquait le Code Napoléon depuis 1804 en les assimilant aux fous, aux mineurs et aux délinquants.
- (53) Ordonnance n° 45-2283 du 9 octobre 1945 relative à la formation, au recrutement et au statut de certaines catégories de fonctionnaires et instituant une direction de la fonction publique et un conseil permanent de l'administration civile.
- (54) Loi n° 70-631 du 15 juillet 1970 relative à l'école polytechnique.
- (55) Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes (HCE) の前身は、1999年の憲法改正を受けて制定された「選挙による議員職及び選挙により任命される公職への男女平等の均等なアクセスを促進する2000年6月6日の法律（パリテ法）」の制定及び各種分野におけるパリテの定着に貢献したパリテ監視委員会（l'observatoire de la parité）である。<http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/parite/> 村上彩佳「フランスにおける女性議員の増加のプロセスとその要因：クォーター制導入の挫折からパリテ法の制定・定着まで」『諸外国における政治分野への女性の参画に関する調査研究報告書』内閣府男女共同参画局推進課（2019年）等、参照。
- (56) 甘い処分、懲戒委員の忌避や事案の移送が自動的に行われるわけではないこと等に批判が残る。
- (57) ミシェル・ペロー（福井憲彦・金子春美訳）『フランス現代史のなかの女たち（Les femmes dans l'histoire de la France contemporaine）』日本エディタースクール出版部（1989年）、同編（杉村和子・志賀亮一監訳）『女性史は可能か（Une histoire des femmes est-elle possible ?）』藤原書店（1992年、新版2001年）、同（持田明子訳）『歴史の沈黙——語られなかった女たちの記録（Les femmes ou les silences de l'histoire）』藤原書店（2003年）等、参照。
- (58) Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R). <https://www.euraxess.es/spain/services/human-resources-strategy-researchers-hrs4r>

Academic Freedom and Prevention Measures Against Sexual Harassment in France

Naoko ICHIKAWA

Abstract

The main purpose of this paper is to outline prevention measures implemented by French Universities to tackle the issue of sexual harassment between teachers against students. The academic freedom of professors in their research and teaching activities is a fundamental principle recognized by the laws of Republic, as defined by the Constitutional Council. However, female students who complain of being harassed by male teachers are attacked for doing so. Students have demand action and began participating in university councils in order to achieve prevention measures against sexual harassment. A few universities have developed sexual harassment guidelines, although Paris Diderot University has gone a step further and has established a gender equality center that provides faculty and students with assistance through a third-party agency. It has also expanded its system to deal with harassment to hospitals that have connections with its medical school. However, some feel that the academic freedom of professors has become too restricted due to changes in university policy that emphasize gender equality.

Keywords: France, university, independence of professor, participation, equality between men and women, gender, sexual harassment