

教育学部におけるハラスメントの防止・対策に関する指針

平成17年3月
教育学部ハラスメント対応特別委員会

第1 ハラスメントを行わないために職員及び学生等が認識すべき事項

1 意識の重要性

職員及び学生等は、ハラスメントを行わないよう、次の各号に掲げる事項の重要性について十分認識しなければなりません。

- (1) お互いの人格を尊重しあうこと。
- (2) お互いが大切なパートナーであるという意識を持つこと。
- (3) 偏見をなくし、一人ひとりの個性を認めあうこと。

2 基本的な心構え

職員及び学生等は、ハラスメントに関する次の各号に掲げる事項を十分認識しなければなりません。

- (1) ハラスメントに当たるか否かについては、個人間や男女間、その人物の立場等により差があり、相手の気持ちや判断が重要であること。具体的には、次の点について注意する必要がある。
 - ①親しさや熱意を表すつもりで言動であったとしても、本人の意図とは関係なく相手を不快にさせてしまう場合があること。
 - ②不快に感じるか否かには個人差があること。
 - ③この程度のことは相手も許容するだろうという勝手な憶測をしないこと。
 - ④相手との良好な人間関係ができていると勝手な思い込みをしないこと。
- (2) 相手が拒否し、又は嫌がっていることが分かった場合には、同じ言動を決して繰り返さないこと。
- (3) ハラスメントであるか否かについて、相手からいつも意思表示があるとは限らないこと。特に、ハラスメントの加害者が上司、指導教員、先輩等の場合、人間関係を考え、拒否の意思表示ができないことも少なくなく、それを同意又は合意と勘違いしないこと。
- (4) 学内におけるハラスメントにだけ注意するのではなく、学外におけるハラスメントについても十分注意する必要があること。
例えば、職場の人間関係がそのまま持続する歓迎会、ゼミナールの酒席等の場において、職員が他の職員、学生等にハラスメントを行うことについても同様に注意しなければならない。
- (5) 職員及び学生等間のハラスメントにだけ注意するのではなく、学内に入りする他の者との関係にも十分注意する必要があること。

3 ハラスメントになり得る言動

(1) セクシュアル・ハラスメント

相手の意に反する性的な言動を行い、その対応によって、就労、修学、教育、研究又は課外活動を行う上で一定の利益又は不利益を与えるもの、もしくは、環境を害するもの。

- ①個人的な性的要求への服従又は拒否を、人事、勤務条件の決定又は業務指揮に反映させること。
- ②個人的な性的要求への服従又は拒否を、教育若しくは研究上の指導若しくは評価又は学業成績等に反映させること。
- ③人事権若しくは業務指揮権の行使、教育若しくは研究上の指導若しくは評価又は利益若しくは不利益の与奪等を条件とした性的働きかけをすること。
- ④相手への性的な関心を業務遂行に混交させること。
- ⑤執拗に又は強制的に性的行為を求めたり、交際の働きかけをすること。
- ⑥強引な接触及び性的行為を行うこと。
- ⑦性的魅力をアピールするような服装や言動を要求すること。
- ⑧正常な業務遂行を性にかかわる話題、行動等で妨害すること。
- ⑨性的な意図を持って、身体へ一方的に接近又は接触すること。

ア 主に学内において起るもの

(7) 性的な内容の発言関係

a 性的な関心、欲求に基づくもの

- (a) スリーサイズを聞くなど身体的特徴を話題にすること。
- (b) 聞くに耐えない卑猥な冗談を交わすこと。
- (c) 体調が悪そうな女性に「今日は生理日か」、「もう更年期か」などと言うこと。
- (d) 性的な経験や性生活について質問すること。
- (e) 性的な風評を流したり、性的なからかいの対象とすること。

b 性別により差別しようとする意識等に基づくもの

- (a) 「男のくせに根性がない」、「女には仕事を任せられない」、「女性は職場の花でありさえすればいい」、「女は学問などしなくても良い」などと発言すること。
- (b) 成人に対して、「男の子」、「女の子」、「僕、坊や、お嬢さん」、「おじさん、おばさん」などと人格を認めないような呼び方をするなど。
- (c) 性的な指向の違いにより差別をしようとする意識等に基づくもの。
 - ・個人の性的な指向を揶揄したり、偏見などを助長するような発言をすること。
 - ・個人の性的な指向についてその自尊心を傷つけるような発言

をすること。

(イ) 性的な行動関係

a 性的な関心、欲求に基づくもの

- (a) ノードポスター等（わいせつな写真や図画）を学内に貼ること。
- (b) 雑誌等の卑猥な写真・記事等をわざと見せたり、読んだりすること。
- (c) 職場のパソコンのディスプレイに猥褻な画像を表示すること。
- (d) 身体を執拗に眺め回すこと。
- (e) 食事やデートにしつこく誘うこと。
- (f) 性的な内容の電話をかけたり、性的な内容の手紙、Eメールを送りつけること。
- (g) 身体に不必要に接触すること。
- (h) 不必要な個人指導を行うこと。
- (I) 浴室や更衣室等をのぞき見すること。

b 性別により差別しようとする意識等に基づくもの

- (a) 女性であるというだけでお茶くみ、掃除、私用等を強要すること。
- (b) 女性であるというだけの理由で仕事や研究上の実績等を不当に低く評価すること。

イ 主に学外において起こるもの

(7) 性的な関心、欲求に基づくもの

- a 性的な関係を強要すること。
- b 職場やゼミナールの旅行の宴会の際に浴衣に着替えることを強要すること。
- c 出張への同行を強要したり、出張先で不必要に自室に呼ぶこと。
- d 自宅までの送迎を強要すること。
- e 住居等まで付け回すこと。

(イ) 性別により差別しようとする意識等に基づくもの

- a カラオケでのデュエットを強要すること。
- b 酒席で、上司、指導教員、先輩等のそばに座席を指定したり、お酌やチークダンス等を強要すること。

(2) アカデミック・ハラスメント、パワー・ハラスメント、アルコール・ハラスメント等

相手の意に反する要求又は圧力等を与え、その対応によって、就労、修学、教育、教育実習、又は研究を行う上で一定の利益又は不利益を与えるもの、もしくは、環境を害するもの

①年齢、出身、心身の障害、疾病、容姿、性格等の個人的な属性を理由に、就

学上の機会、条件、評価等で相手を差別したり、又は排除したりすること。
②私的な、又は一方的な要求への服従又は拒否を、教育上若しくは研究上（知的財産に関わるものを含む。）の指導若しくは評価又は学業成績等に反映させること。

③私的な、又は一方的な要求への服従又は拒否を、人事又は労働条件の決定、業務指揮等に反映させること。

④教育上若しくは研究上の指導若しくは評価、利益又は不利益の与奪等を条件として、相手に私的な若しくは一方的な働きかけを行うこと。

⑤人事上若しくは業務指揮上の権限の行使又は利益若しくは不利益の与奪等を条件として、相手に私的な又は一方的な働きかけを行うこと。

⑥個人的な好悪の感情を、相手に対する教育又は職務の遂行に混交させること。
⑦指導に従わない相手に暴言を吐いたり、意図的に無視したり、暴力的な行為に及ぶ等、相手の人格又は身体を傷つける行為を行うこと。

⑧相手の意に反する行為に執拗に誘ったり、一定の行為を繰り返し強要したりすること。

⑨相手が不快感を表明しているにもかかわらず、その場からの離脱を妨害すること。

⑩相手を困らせるために、意図的に事実無根のうわさを流すこと。

⑪学生の属性や背景に基づき、差別的な言動を行うこと。

・属性（留学生、社会人学生、科目履修生、研究生等）の違いによって差別的な待遇をしたり、それを正当化しようとしたりすること。

⑫その他権力を濫用すること。

・空バイト・空謝金などの金銭的不正行為を強要すること。

・研究成果を搾取したり、研究データを捏造・改ざんするように強要すること。

・プライベートな行動に付き合うことを強要すること。

・不必要な残業を強要すること。

4 懲戒処分等

ハラスメントの程度によっては、信用失墜行為、大学職員たるにふさわしくない非行や学生の本分に反した行為などに該当して、懲戒処分に付されることがあることを十分認識すること。

第2 就労上又は修学上の適正な環境を確保するために職員及び学生等が認識すべき事項

- 1 ハラスメントについて問題提起をする職員及び学生等をトラブルメーカーと見たり、ハラスメントに関する問題を個人的な問題として片付けてはいないこと。ミーティングを活用することなどにより解決することができる問題については、問題提起を契機として、就労上又は修学上の適正な環境の確保のために

皆で取り組むことを日頃から心がけることが必要である。

2 学部内からハラスメントの加害者や被害者を出さないため、周囲に対する気配りをし、気づいた点があれば同僚として注意を促したり、必要な行動をとること。具体的には、次の事項について十分留意して必要な行動をとる必要がある。

(1) ハラスメントが見受けられる場合は、注意を促すこと。

ハラスメントを契機として、就労上又は修学上の環境に重大な悪影響が生じたりしないうちに、機会をとらえて注意を促すなどの対応をとることが必要である。

(2) 被害を受けていることを見聞きした場合には、声をかけて相談に乗ること。

被害者は、「恥ずかしい」、「トラブルメーカーとのレッテルを貼られたくない」、「仕返しが怖い」などの考えから、他の人に対する相談をためらうことがある。被害を深刻にしないように、気が付いたことがあれば、声をかけて気軽に相談に乗ることが大切である。

(3) 学部内においてハラスメントがある場合には、第三者として、気持ちよく就労や修学ができる環境づくりをするために相談窓口等に相談するなどの方法をとることをためらわないこと。

第3 ハラスメントが生じた場合に職員及び学生等に望まれる事項

1 基本的な心構え

職員及び学生等は、ハラスメントを受けた場合にその被害を深刻にしないために、次の事項について認識しておくことが望まれる。

(1) ハラスメントを無視したり、受け流したりするだけでは状況は改善されないとを認識することが大切である。

(2) ハラスメントに対する行動をためらわないこと。

「トラブルメーカーというレッテルを貼られたくない」、「恥ずかしい」などと考えがちだが、被害を深刻なものにしない、他に被害者をつくらない、さらにはハラスメントをなくすことは自分だけの問題ではなく就労上又は修学上の適正な環境の形成に重要であるとの考えに立って、勇気を出して行動することが求められる。

2 ハラスメントの被害を受けたと思うときに望まれる対応

(1) 嫌なことは相手に対して明確に意思表示すること。

ハラスメントに対しては毅然とした態度をとること。すなわち、はっきりと自分の意思を相手に伝えることが重要である。しかし、背景に上下関係等が存在する場合には直接相手に言いにくい場合が考えられ、そうした場合には手紙等の手段をとるという方法もある。

(2) 信頼できる人に相談すること。

まず、同僚や知人等身近な信頼できる人に相談することが大切である。そこで解決することが困難な場合には、内部又は外部の信頼できる人や相談窓口相談する方法を考える。なお、相談するに当たっては、ハラスメントが発生した日時、内容等について記録したり、第三者の証言を得ておくことが望ましい。

3 学生等への指導上の心構え

職員は学生等が対象となるハラスメントの防止等のためには、学生等が本指針の趣旨を理解するよう努める必要があるが、その際、学生等の心身の発達段階等を考慮し、実情に応じた適切な指導を行い、必要かつ適正な教育活動が確保されるよう、適切な配慮が望まれる。

第4 ハラスメントに係る苦情相談及び処理に関する事項

1 苦情相談は、匿名を原則とし、氏名等当事者が特定される事項は、相談を受けた相談員等ごく限られた者にしか知られないようにするなどプライバシーに十分に配慮して手続を進めます。

2 苦情相談を理由として、単位認定、論文指導、進学、進路指導等及び勤務評価、昇進、昇格等に関わる一切の不利益な取扱いがされないように万全の措置を講じます。

3 ハラスメントを受けた者が、引き続き、学部において就労・修学を継続する場合、学部は最大限の保護及び支援等を行います。

4 「苦情相談」には、ハラスメントによる被害を受けた本人からのものに限らず、次のようなものも含まれます。

(1) 他の者がハラスメントをされているのを見て不快に感じる職員及び学生等からの苦情の申出

(2) 他の者からハラスメントをしている旨の指摘を受けた職員及び学生等からの相談

(3) 部下等からハラスメントに関する相談を受けた監督者からの相談

5 苦情相談を受けた相談員、調査委員、調停にあたる相談員及びその他当該事案を知り得た者には、守秘義務が課せられます。

6 その他、教育実習等教育活動上、起こりうるハラスメントに関わる苦情相談及び処理に関する事項は、別に検討するものとする。