

ハラスメントの防止等の ために認識すべき事項についての指針

1. 指針制定の趣旨

愛知県立芸術大学の教員（非常勤講師を含む。）、職員（契約職員を含む。）及び学生等本学で学び働くすべての者が、個人として尊重され、良好な環境において修学、教育、研究及び就労ができるようにするために、この指針を定める。

2. ハラスメントになり得る言動

(1) セクシュアル・ハラスメントになり得る言動として、例えば、次のようなものがある。

◎職場内外で起きやすいもの

ア 性的な内容の発言関係

●性的な関心、欲求に基づくもの

- ・ スリーサイズを聞くなど身体的特徴を話題にすること
- ・ 聞くに耐えない卑猥な冗談を交わすこと
- ・ 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
- ・ 性的な経験や性生活について質問すること
- ・ 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

●性別により差別しようという意識等に基づくもの

- ・ 「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ずればいい」、「女は学問などしなくても良い」などと発言すること
- ・ 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事

イ 性的な行動関係

●性的な関心、欲求に基づくもの

- ・ ノードポスター等を職場に貼ること
- ・ 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
- ・ 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
- ・ 身体を執拗に眺め回すこと
- ・ 食事やデートにしつこく誘うこと
- ・ 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

- ・ 身体に不必要に接触すること
- ・ 不必要な個人指導を行うこと
- ・ 浴室や更衣室等をのぞき見すること

●性別により差別しようとする意識等に基づくもの

- ・ 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
- ・ 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

◎主に職場外において起こるもの

●性的な関心、欲求に基づくもの

- ・ 性的な関係を強要すること
- ・ 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
- ・ 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
- ・ 自宅までの送迎を強要すること
- ・ 住居等まで付け回すこと

●性別により差別しようとする意識等に基づくもの

- ・ カラオケでのデュエットを強要すること
- ・ 酒席で、上司、指導教員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・ハラスメントになり得る言動として、例えば、次のようなものがある。

※NPO アカデミック・ハラスメントをなくすネットワーク策定

「アカデミック・ハラスメント防止対策ガイドライン」より。

● 学習・研究活動の妨害（大学における正当な活動を直接的・間接的に妨害すること。）

- ・ 文献や図書あるいは機器類を使わせないという手段で、研究遂行を妨害する。
- ・ 実験機器や試薬などを勝手に廃棄し、実験の遂行を妨害する。
- ・ 正当な理由なく研究室の出入りを禁止する。
- ・ 研究費の申請等を妨害する。

● 卒業・進級の妨害（学生や大学院生の進級・卒業・修了を正当な理由なく認めないこと。また、正当な理由なく単位を与えないこと。）

- ・ 卒業研究を開始して間もないのに、早々に留年を言い渡す。
- ・ 理由を示さずに単位を与えない。
- ・ 卒業・修了の判定基準を恣意的に変更して留年させる。

- 選択する権利の侵害（就職・進学妨害、望まない異動の強要など。）
 - ・ 指導教員の変更を申し出た学生に、「私の指導が気に入らないなら退学しろ。」などといって、正当な手続きをさせない。
 - ・ 教育研究の適切な指導の範囲を超えて、本人の希望に反する学習・研究計画や研究テーマを押しつける。
 - ・ 就職や他大学進学に必要な推薦書を書かない。
- 指導義務の放棄、指導上の差別（教員の職務上の義務である研究指導や教育を怠ること。また、指導下にある学生等を差別的に扱うこと。）
 - ・ 研究成果が出せない責任を一方的に学生に押しつける。
 - ・ 提出された論文原稿を理由もなく長期間放置する。
 - ・ 嫌いなタイプの学生に対して指導を拒否したり侮蔑的言辞を言ったりする。
- 不当な経済的負担の強要（本来研究費から支出すべきものを学生等に負担させる。）
 - ・ 実験に失敗した場合、嫌がらせとしてそれまでにかかった費用を弁償させる。
 - ・ 研究費に余裕があるにもかかわらず理由もなく試薬を買い与えない。
- 研究成果の横取り（研究論文の著者を決める国際的なルールを破ること。アイデアの盗用など。）
 - ・ 加筆訂正したというだけなのに、指導教員が第一著者となる。
 - ・ その研究に全くあるいは少ししか関わっていない者を共著者に入れることを強要する。
 - ・ 学生が出したアイデアを使って、こっそり論文を書く。
- 精神的虐待（本人がその場に居るか否かにかかわらず、学生等を傷つけるネガティブな言動を行うこと。発憤させる手段としても不適切。）
 - ・ 相手方の人格を故意に損なうような（たとえば以下のような）発言をする。

「お前はセミナーに出る資格がない。出て行け。」 「死んでしまえ。」
 - ・ 学生等が持ってきた論文原稿を受け取らない、破り捨てる、無視する。
 - ・ 学生や部下が出したアイデアに検討を加えず、頭から否定する。
 - ・ ささいなミスを大声で叱責する。
- 暴力・誹謗、中傷
 - ・ 酒席で暴力をふるう。
 - ・ 職務上知りえた学生の個人情報を他の教員や学生に告げてまわり、大学での当人の居心地を悪くさせる。

- 不適切な環境下での指導の強制
 - ・ 午後11時からなど深夜に指導を行う。
 - ・ 他人の目が行き届かない状況で個人指導を行う。
- 権力の濫用
 - ・ プライベートな行動に付き合うことの強要。送り迎えの強要。
 - ・ 学生が行っているアルバイトを禁止させるなどの不当な強制
- プライバシー侵害（プライベートを必要以上に知ろうとしたり、プライベートなことに介入しようとしたりすること。）
 - ・ 家族、友人、恋人関係を根掘り葉掘り聞く。
- その他
 - ・ 教員同士の個人的な鬱憤を、相手が指導する学生へ不利益を被らせることで晴らそうとする。
 - ・ 学生一般の軽視、学生に対する侮蔑

(3) パワー・ハラスメントになり得る言動として、例えば、次のようなものがある。

- ・ 正当な理由がないのに、退職を促したり、又は示唆したりする。
- ・ 業務の指導の範疇を超えて、相手の人格を傷つけ、人権を侵害するような言動をとること。「何もできないのだな。」、「文句があるならさっさとやめろ。おまえの代わりはいくらでもいる。」
- ・ 悪意から、意図的に昇進・昇級を妨害すること
- ・ 本人が嫌がる部署に意図的に配置転換すること
- ・ 談合など違法行為を強制すること。
- ・ 相手の評判を落とすようなことを言いふらすこと。

4. ハラスメントの防止のために認識すべき事項

第1 ハラスメントを行わないために認識すべき事項

1 意識の重要性

ハラスメントをしないようにするために、教職員は他の教職員、学生等及び関係者と接するに当たり次の事項の重要性について十分認識しなければならない。

- (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) 異性を劣った存在として見る意識をなくすこと

2 基本的な心構え

教職員は、ハラスメントに関する次の事項について十分認識しなければならない。

(1) ある行動又は言動に対する受け止め方には個人間や男女間、その人物の立場等により差があり、ハラスメントに当たるか否かについては、相手の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。

ア 親しさを表すつもりと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

イ 不快に感じるか否かには個人差があること

ウ 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

エ 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。

ハラスメントを受けた者が、監督者、指導教員等との人間関係を考え、拒否することができないなど、相手からいつも明確な意志表示があるとは限らない。意志表示しやすい関係作りに努力しなければならない。

(4) 勤務時間内又は職場内におけるハラスメントにだけ注意するのでは不十分であること。

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、教職員が他の教職員、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。

3 懲戒処分

ハラスメントの態様等によっては本法人就業規則に規定する信用失墜行為等に該当して、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認識すべき事項

就労上又は修学上の環境は、教職員、学生等及び関係者の協力の下に形成される部分が多いことから、ハラスメントにより就労上又は修学上の環境が害されることを防ぐため、教職員は、次の事項について積極的に意を用いるように努めなければならない。

(1) ハラスメントについて問題提起をする教職員、学生等及び関係者をいわゆる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当事者間の個人的な問題として片付けないこと。

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) ハラスメントに関する問題の加害者や被害者を出さないようにするために、周囲に対する気配りをし、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注意して必要な行動をとる必要がある。

(ア) 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ように、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。

(イ) 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) 職場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上司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 ハラスメントに起因する問題が生じた場合において教職員に望まれる事項

1 基本的な心構え

教職員は、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) 一人で我慢しているだけでは、問題は解決しないこと。

ハラスメントを無視したり、受け流したりしているだけでは、必ずしも状況は改善されないということをまず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つて、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

教職員はハラスメントを受けた場合、次のような行動をとるよう努めることが望まれる。

(1) 嫌なことは相手に対して明確に意思表示をすること。

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志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、同僚や友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、相談員等に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。

第4 学生等への指導

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。なお、学生等の中のハラスメントについてもその防止等に努める必要がある。