

**公立大学法人埼玉県立大学
ハラスメント等の防止及び対策
のためのガイドライン**

2024年4月

公立大学法人埼玉県立大学
ハラスメント等防止対策委員会

I 本学の基本的考え方

公立大学法人埼玉県立大学（以下「本学」という。）は、すべての学生や教職員が精神的にも身体的にも健康な状態で、学習・研究活動や業務に専念し、充実したキャンパスライフを送ることができる大学を目指しています。

その基盤となるのは、本学の全ての構成員がそれぞれの多様性を受け入れ、対等な人格として尊重し合いながら、能力が十分発揮できるような良好な学習・研究環境や就業環境であることは言うまでもありません。

ハラスメントその他の人権侵害行為（以下「ハラスメント等」という。）は、個人の尊厳や人格を不当に傷つけ、人権を侵害するという、それ自体許されない行為であり、学習・研究や業務に支障が生じたり、将来ある貴重な人材を失ったり、本学の様々な活動の基盤を揺るがしかねない重大な問題でもあります。

本学は、「公立大学法人埼玉県立大学ハラスメント等の防止及び対策に関する規程（ハラスメント規程）」に基づき、次に掲げる基本方針のもと、ハラスメント等の防止に努めるとともに、ハラスメント等が生じた場合には適切な措置を講じることを目的として、このガイドラインを定めます。

基本方針

- ・ ハラスメントを含め、いかなる人権侵害行為も容認しません。
- ・ ハラスメント等を未然に防止し、安全で快適なキャンパスライフの維持に努めます。
- ・ 本学における全ての構成員の多様性を尊重し、対等なパートナーシップの確立を図ります。
- ・ ハラスメント等の被害にあった者の迅速な保護・救済に努めます。
- ・ ハラスメント等の加害者に対しては、厳しい姿勢で臨みます。

II ハラスメントの定義

本学では、典型的な4つのハラスメントのほか、ジェンダー・ハラスメントなどの人権侵害行為を定義し、防止及び対策の対象としています。なお、実際には、一つの事案が複数の類型に該当する場合があります。

それぞれのハラスメントの考え方や具体例を見てみましょう。

1. セクシュアル・ハラスメント

1) セクシュアル・ハラスメントの定義

本学では、セクシュアル・ハラスメントを、「教育・研究の場又は職場において行われる性的な言動に対する相手方の対応により当該相手方に不利益を与え、又は当該性的な言動により教育・研究環境や就業環境を害すること」と定義しています。

- ① 「性的な言動」とは、性的な内容の発言や性的な行動をいいます。
- ② 「性的な言動に対する相手方の対応により当該相手方に不利益を与えること」は、「対価型セクシュアル・ハラスメント」又は「地位利用型セクシュアル・ハラスメント」と呼ばれます。相手が性的な言動を拒否したことへの報復として、教職員の人事異動・昇進・昇給・業績評価、学生の成績評価などにおいて不利益を与える行為がこれに該当します。

- ③ 「性的な言動により教育・研究環境や就業環境を害すること」は、「環境型セクシャル・ハラスメント」と呼ばれます。性的な言動により身体的・精神的に苦痛を受け、学生や教職員の能力の発揮に重大な悪影響が生じ、学習・研究や業務において見過ごせない程度の支障が生じることを意味します。

2) セクシュアル・ハラスメントの具体例

セクシュアル・ハラスメントになり得る性的な言動にはどのようなことが考えられるでしょうか。具体例をあげてみましょう。

ア. 性的な内容の発言

- ・性的な事実関係を尋ねる（スリーサイズ、更年期、生理日、性的体験、性生活等）。
- ・相手が返答に窮するような性的又は卑猥な冗談を言う。
- ・性的なからかいを行う。
- ・性的な内容の情報（噂）を流布する。
- ・食事やデートに執拗に誘う。
- ・個人的な性的体験談を話す。
- ・性的魅力をアピールするような服装や振る舞いを要求する。
- ・「ブス」「デブ」など、相手の容姿について侮辱的な発言をすること。

イ. 性的な行動

- ・性的な関係を要求したり、強要したりする。
- ・必要なく身体に接触する。
- ・身体を執拗に眺め回す。
- ・卑猥な写真、記事等を配布・掲示する。
- ・卑猥な写真、記事等をわざと見せる、これみよがしに読む。
- ・部下を自宅まで送り、部屋に入れてくれと言う。
- ・理由なく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。
- ・性的な内容の電話をかける、メールを送る。
- ・宴会で男性上司の隣に特定の女性職員の座席を指定する。
- ・宴会で、女性職員にお酌を強要する。

また、対価型セクシャル・ハラスメントや環境型セクシャル・ハラスメントとなり得る場合として、どのようなケースが考えられるでしょうか。具体例をあげてみましょう。

ア. 対価型セクシャル・ハラスメント

- ・教員の教室における卑猥な発言に抗議した学生に対し、履修を認めない。
- ・教育上明確な位置づけのない不必要な個人指導を拒否した学生に対し、論文指導を行わない。
- ・学生に対して「性的関係に感じれば、良い評価をあげる」などと言う。
- ・上司が職員に対し性的関係を要求したが、拒否されたため、その職員の雇用契約を延長しない。
- ・上司が職員の性的な事柄について発言し、職員が抗議したため、その職員をプロジェクトから外す。

イ. 環境型セクシャル・ハラスメント

- ・上司が腰、胸などを度々触るため、苦痛に感じ、就業意欲が低下している。
- ・同僚が性的な内容の情報を流布したため、苦痛を感じて仕事が手につかない。
- ・抗議しているにもかかわらず、同級生が隣席でアダルトサイトを閲覧しているため、不快に感じて授業に専念できない。
- ・教員が大学院生に対し不必要な個人指導を頻繁に行うため、大学院生が苦痛を感じて研究が手につかない。

3) セクシャル・ハラスメントについての考え方

- ① セクシャル・ハラスメントの状況は多様であり、判断に当たっては、個別の状況を斟酌する必要があります。
- ② セクシュアル・ハラスメントは、上下関係や継続的な関係があるかどうかを問いません。教員から学生に対して、先輩から後輩に対して、上司から部下に対して、男性から女性に対して行われる場合だけでなく、その逆もあります。また、同僚間、同性間、仲間同士でも、学外の関係者との間でも生じるケースがあります。
- ③ セクシュアル・ハラスメントは、時間や場所を選びません。大学内における通常の授業・勤務時間内の言動に限らず、学外での実習中、課外活動中、出張中、残業中、懇親会・宴会等の場における言動であっても、セクシャル・ハラスメントとみなされることがあります。
- ④ ある言動がセクシュアル・ハラスメントに該当するか否かは、相手が「不快に感じるか否か」にかかっており、さりげない言動でも相手の感じ方によってはセクシュアル・ハラスメントになることがあります。

ただし、その言動を行った者の責任を問うためには、相手の主観だけでは足りず、一定の客観性が必要となります。具体的には、平均的な学生や教職員が不快に感じるかどうか判断の基準となります。
- ⑤ 強い身体的・精神的苦痛を与える態様の言動の場合には、1回だけであっても、学習・研究環境や就業環境が害されていると判断される場合があります。
- ⑥ 容姿、年齢、結婚等を話題にすることについては、場合によっては、聞いている者に苦痛や不快感を与え、セクシャル・ハラスメントとみなされることがあります。
- ⑦ 相手の性的指向（恋愛感情又は性的感情の対象となる性別についての指向）又は性自認（自己の性別についての認識）にかかわらず、性的な言動であれば、セクシャル・ハラスメントに該当することがあります。ホモ、オカマ、レスなどを含む言動は、セクシャル・ハラスメントやパワー・ハラスメントが生じる背景になり得ますが、性的な性質を伴うものであれば、セクシャル・ハラスメントに該当します。
- ⑧ 男女の固定的役割分担意識や男性又は女性に対する差別・偏見に基づき、女性である、男性であるというだけの理由で、能力や行動に関する不当な発言や評価を行ったり、特定の仕事（お茶汲み、掃除、雑用等）を当然に割り振ったりすることは、性別に関する不快な言動であり、セクシャル・ハラスメントが生じる背景となりうるとともに、後述のジェンダー・ハラスメントに該当する可能性があります。

2. アカデミック・ハラスメント

1) アカデミック・ハラスメントの定義

本学では、アカデミック・ハラスメントを、「教育・研究の場において、優越的な関係を背景とした教育・研究上必要かつ相当な範囲を超えた言動により、相手方の学習・研究環境を害すること」と定義しています。

- ① アカデミック・ハラスメントは、教員などが教育・研究上の優越的な関係（地位、上下関係等）を意図的に利用して行うこともあれば、無意識のうちに行われることもあります。「優越的な関係を背景とした」言動とは、教育・研究を行うに当たって、当該言動を受ける学生が教員に対して抵抗や拒絶することができない蓋然性（確実性の度合）が高い関係を背景として行われるものを意味します。
- ② 「教育・研究上必要かつ相当な範囲を超えた」言動とは、社会一般の常識（社会通念）に照らし、教育・研究上必要性がない、又はその態様が相当でないものを指しています。具体的には、教育・研究の目的を大きく逸脱した言動、教育を行うための手段として不適切な言動、当該行為の回数等その態様や手段が社会一般の常識に照らして許容される範囲を超える言動をいいます。
- ③ 「学習・研究環境を害する」とは、当該言動により、学生等が身体的・精神的苦痛を受け、学習・

研究環境が不快なものとなり、能力の発揮に重大な悪影響が生じるなど、学生が学習や研究を行う上で看過できない程度の支障が生じることをいいます。

2) アカデミック・ハラスメントの具体例

アカデミック・ハラスメントになり得る言動にはどんなものが考えられるでしょうか。具体例を挙げてみましょう。

ア. 学習の妨害

- 学生との面談を拒否したり、指導を放棄したりする。
- 学生に対し、教育上必要と考えられる以上に厳しい課題や宿題を与える。
- 特定の学生へのえこひいきやいじめを行う。
- 正当な理由がないのに卒業論文を低く評価したり、単位を与えない。

イ. 研究の妨害

- 正当な理由なく研究に必要な場所、機器、資料などを使わせない。
- 研究指導に当たり、学生が希望していないテーマを押し付ける。
- 指導教員が学生からの質問に回答しなかったり、研究の助言をしなかったりする。
- 理由なく研究チームから排除したり、研究室への立ち入りを禁止する。
- 理由なく研究室に深夜までいることや泊りでの実験を強制する。
- 要件を満たしているにもかかわらず、修士論文の提出を認めない。
- 学生の物品購入、学会参加や研究費の応募申請を認めない。

ウ. 学生に対する暴力、暴言、威圧、威嚇等

- 学生の頭をたたいたり、小突いたりする。
- 研究室に呼んで、怒鳴りつけたり、机を叩いたりする。
- 受け取った学生の論文を破って捨てたり、投げ返したりする。
- 他の学生もいる場できつく叱責する。
- 「あなたはやっぱりダメだ」、「こんなことも出来ない」など、学生の人格を否定するような発言を行う。
- 教員の発言に抗議した学生に対して、「異を唱えません」など念書や反省文を書かせる。
- 「大学を辞めたらどう?」、「卒業させない」など、退学や留年の可能性をちらつかせる。

エ. 就職・進学への妨害

- 学生から頼まれているにもかかわらず、就職や他大学の進学のための推薦書を書かない。
- 学生に対し、希望していない就職先に応募するよう強く促したり、就職先を変更するよう迫ったりする。
- 会社に圧力をかけて、学生の内定を取り消させる。

オ. 経済的負担の強要

- 本来、研究費で支出すべきものを学生に負担させる。
- 教員が学生に対し、自分の研究室への寄附を促す。

カ. 研究成果やアイデアの搾取

- 正当な理由なく、論文の著者や順序を変更する。
- 論文の著者名に指導教員を加えるよう圧力をかける。
- 学生の未公刊論文の内容やアイデアを無断で使用する。
- 研究データの捏造や改ざんを強要する。

キ. プライバシーの侵害

- ・指導教員が学生の私生活に過度の干渉を行う。
- ・職務上知り得た学生や他の教員の個人情報を漏らす。

ク. 権力の濫用

- ・学生に教員の研究の手伝いを強要する。
- ・学生に教員の私的な用事や送迎、お茶くみなどの雑用をさせる。
- ・ティーチング・アシスタントの紹介を特定の学生のみに対して行う。

ケ. 他の教職員に対する不適切な言動

- ・管理職である教員が他の教員の昇任申請に当たり不当な妨害を行う。
- ・他の教員に対し、研究の妨害、退職勧奨などの嫌がらせを行う。
- ・正当な理由なく、授業を担当させない。
- ・会議の場において、他の教員を侮辱したり、名誉を傷つけたりするような発言を行う。
- ・グループメールで、特定の教員に対する批判を行う。
- ・教授が助教の実験の失敗に対し、助言したり相談に乗ったりすることなく、叱責を繰り返す。
- ・会議の場で、教員が事務職員を大声で叱りつける。
- ・事務局の対応に不満を持った教員が事務職員に対し、激しい口調のメールを送る。
- ・教員が事務職員に長時間の電話をし、一方的な要求や主張を繰り返す。
- ・事務職員が、書類不備のあった教員に対して、一方的に怒鳴りつける。
- ・教員が事務職員に対し、「あんたらの言っていることは、教員に対して失礼だ」、「〇〇担当ならそれくらいわかるでしょう。それくらい考えてよ」などと、見下すような威圧的な発言を繰り返す。

3) アカデミック・ハラスメントについての考え方

- ① アカデミック・ハラスメントの判断に当たっては、様々な要素（当該言動の目的、当該言動が行われた経緯や状況、当該言動の態様・頻度、当該言動を受けた者の心身の状況等）を総合的に考慮することが必要です。
- ② 学生に問題行動があったとしても、人格を否定するなど、社会一般の常識に照らし、教育・研究上必要性がなく、又はその態様が適切でない言動を行えば、教育・研究上必要かつ相当な範囲を超えた言動とみなされ、アカデミック・ハラスメントに当たり得ます。
- ③ アカデミック・ハラスメントは、優越的な関係を背景として行われますが、教員から学生に対するものに限らず、教員から他の教員に、教員から事務局職員に対して行われる場合もあります。
- ④ 大学内における通常の授業・勤務時間内の言動に限らず、学外での実習中、課外活動中、出張中、懇親会・宴会等の場における言動であっても、アカデミック・ハラスメントとみなされることがあります。
- ⑤ 教員の言動が「性的な言動」に該当すれば、セクシャル・ハラスメントにもなり得ます。
- ⑥ 学生の「学習・研究環境を害する」の判断に当たっては、一定の客観性が必要であり、「平均的な学生の感じ方」が基準となります。同様の状況の下で、一般の学生が、学習・研究を行う上で看過できない程度の支障が生じると感じる言動であるかどうかを基準として判断することが適当です。
- ⑦ 教育・研究上の何らかの不利益（成績評価等）を与える場合に、適切な説明を要し、それを行っていない場合には、アカデミック・ハラスメントとみなされることもあり得ます。
- ⑧ 教育・研究上の指導・注意とパワー・ハラスメントとの違いは、それが教育・研究上必要かつ相当な範囲を超えた「嫌がらせ」に近い行為に該当するか否かで判断されます。例えば、社会一般の常識の範囲内で行われる注意・叱責、教育・研究遂行上必要と考えられる指示命令は、アカデミック・ハラスメントには当たりません。一方、指導とは名ばかりの言葉や態度で人格を攻撃し、精神的苦痛を与えることになれば、アカデミック・ハラスメントとみなされることがあります。

3. パワー・ハラスメント

1) パワー・ハラスメントの定義

本学では、パワー・ハラスメントを、「職場において行われる優越的な関係を背景とした業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により、相手方の就業環境を害すること」と定義しています。

- ① 「職場」とは、教職員が就業する場所を指し、学内の事務室や研究室だけでなく、出張先など教職員が業務を遂行する場所であれば、職場に含まれます。懇親会など職務の延長と考えられるものは職場に該当しますが、その判断に当たっては、職務との関連性、参加が義務的かどうかといったことを考慮する必要があります。
- ② 「優越的な関係を背景とした」言動とは、教職員が業務を遂行するに当たり、当該言動を行う者に対して抵抗や拒絶することができない蓋然性が高い関係を背景として行われるものを意味します。例えば、ア) 職務上の地位が上位の者による言動、イ) 同僚又は部下による言動で、当該言動を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行が困難であるもの、ウ) 同僚又は部下からの集団による行為で、これに抵抗又は拒絶することが困難であるものなどが該当します。
- ③ 「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動とは、社会一般の常識に照らし、業務上明らかに必要性がない、又はその態様が相当でないものを指します。具体的には、業務の目的を大きく逸脱した言動、業務を遂行するための手段として不適当な言動、当該行為の回数、行為者の数等その態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える言動をいいます。
- ④ 「就業環境を害する」とは、当該言動により、教職員が身体的・精神的苦痛を受け、就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じるなど、就業する上で看過できない程度の支障が生じることをいいます。

2) パワー・ハラスメントの具体例

パワー・ハラスメントになり得る言動にはどのようなものが考えられるでしょうか。具体例をあげてみましょう。

ア. 身体的な攻撃（暴行・傷害）

- ・書類で頭を叩く。
- ・叩いたり、殴ったり、蹴ったりする。
- ・相手に物を投げつける。
- ・胸ぐらを掴み、揺する。

イ. 精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言・内心の自由の侵害・威圧的行為）

- ・「辞めちまえ」、「役立たず」、「異動させてやる」、「お前なんかいらぬ」、「俺の顔に泥を塗るな」、「俺が一生懸命働いているのに、何故部下のお前がのほほんとしている」、「バカには何を言っても無駄だ」など、仕事の内容や指示・指導とは全く関係のない、感情に任せた発言をする。
- ・相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な発言を行う。
- ・人前で激しく叱責する。
- ・必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返す。
- ・上司が部下に対し、SNS、メールやチャットによる誹謗中傷を繰り返す。
- ・大勢の前で個人名を挙げて非難したり、謝らせたりする。
- ・仔細な失敗を執拗に批判する。
- ・一つのことが原因で、全く関係のない他のことまで長時間にわたって叱責する。
- ・部下のミスについて、事実関係の経過報告にとどまらない反省文、始末書、誓約書等の提出を求める。

- ・相手の意見を聞かず、指導、助言の名の下に一方的に自分の意見を押しつける。
- ・「あいつはどうしようもない」、「無能だ」など、相手の能力を否定し、罵倒するような内容を、相手を含むグループメールで送信する。
- ・机を激しく叩いたり、椅子を蹴とばしたりする。
- ・書類を何度も机に叩きつける。
- ・起案文書を投げ返す。

ウ. 人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）

- ・自分の意に沿わない部下を仕事から外す。
- ・部下からの相談を拒絶する。
- ・意見を述べさせない、打合せに参加させないなど、職場内で孤立させる。
- ・職場の全員に送付する業務連絡のメールを特定の職員のみ送付しない。
- ・1人の職員に対し、同僚が集団で無視し、職場で孤立させる。

エ. 過大な要求（業務上明らかに不可能なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害）

- ・到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことを厳しく叱責する。
- ・業務とは関係のない私的な雑用の処理を強要する。
- ・不急不要の用務にもかかわらず、時間外勤務や休日勤務を命じる。
- ・改善点を具体的に指示することなく、何日間にもわたり繰り返し文書の書き直しを命じる。
- ・学外者からの理不尽な苦情について、上司が部下に対し謝罪するよう強要する。

オ. 過小な要求（業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと）

- ・管理職に誰でも遂行可能な単純な業務を行わせる。
- ・目立ったミスがないにもかかわらず、仕事を与えない。

カ. 個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）

- ・職員の性的指向・性自認、病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該職員の了解を得ずに他の職員に暴露する。
- ・配偶者との関係など、プライベートを詮索する。
- ・宴会、旅行、ゴルフ、レクリエーションなどへの参加を強要する。
- ・業務とは関係のない個人的な雑用を強要する。

3) パワー・ハラスメントについての考え方

- ① パワー・ハラスメントの判断に当たっては、様々な要素（当該言動の目的、当該言動を受けた教職員等の問題行動の有無・程度を含む当該言動が行われた経緯や状況、当該言動の態様・頻度、当該言動を受けた教職員等の心身の状況等）を総合的に考慮することが必要です。
- ② 相手に問題行動があったとしても、相手の人格を否定するような、社会一般の常識に照らし、業務上必要性がなく、又はその態様が適切でない言動を行えば、パワー・ハラスメントに当たり得ます。
- ③ パワー・ハラスメントは、優越的な関係を背景として行われるものであり、上司から部下、先輩から後輩に対するものだけでなく、集団内の力関係、仕事上の能力の差などを背景として、同僚間で行われたり、部下から上司に対して行われる場合もあります。
- ④ 大学内における通常の勤務時間内の言動に限らず、出張中、宴会等の場における言動であっても、パワー・ハラスメントとみなされることがあります。
- ⑤ 優越的な関係を背景とした言動が「性的な言動」である場合には、セクシャル・ハラスメントにも該当することがあります。
- ⑥ 「就業環境を害する」については、言動を受けた者の主観ではなく、客観的に判断される必要がある。

り、「平均的な教職員の感じ方」が基準となります。同様の状況の下で、一般の教職員が、業務を行う上で看過できない程度の支障が生じたと感じる言動であるかどうかを基準とすることが適当です。

- ⑦ 職務上の何らかの不利益を与える場合には、適切な説明を要し、それらを行っていない場合には、パワー・ハラスメントとみなされることもあります。
- ⑧ 業務上の指導・注意とパワー・ハラスメントとの違いは、それが業務上必要かつ相当な範囲を超えた「嫌がらせ」に近い行為に該当するか否かで判断されます。例えば、社会一般の常識の範囲内で行われる注意・叱責、業務遂行上必要と考えられる指示命令は、パワー・ハラスメントには当たりません。一方、指導とは名ばかりの言葉や態度で人格を攻撃し、精神的苦痛を与えることになれば、パワー・ハラスメントとみなされる場合があります。

4. 妊娠・出産・育児・介護に関するハラスメント

1) 妊娠・出産・育児・介護に関するハラスメントの定義

本学では、妊娠・出産・育児・介護に関するハラスメントを、「妊娠、出産、育児及び介護に関する制度又は措置の利用に関する言動により、教員及び事務職員の就労環境を害すること並びに女性に対する妊娠や出産に関する言動により、当該女性の教育・研究環境や就業環境を害すること」と定義しています。

妊娠・出産・育児・介護に関するハラスメントには、①妊娠・出産・育児・介護に関する制度又は措置の利用に関する言動により男女教職員の就業環境が害される「制度等の利用への嫌がらせ型」と、②妊娠や出産したことに係る言動により女性の教育・研究環境や就業環境が害される「状態への嫌がらせ型」の2つのタイプがあります。

①のタイプのハラスメントについては、教職員が対象になりますが、②のタイプのハラスメントについては、教職員だけでなく、学生等も対象となります。

① 「制度等の利用への嫌がらせ型」は主として職場で生じるものですが、この対象となる制度又は措置は、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、公立大学法人埼玉県立大学職員の勤務時間、休日、休暇等に関する規程等が対象とする制度又は措置であり、産前・産後休暇、妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置（母性健康管理措置）、軽易な業務への転換、育児又は介護のための時間外労働の制限、休日労働の制限、育児時間、育児又は介護休業、子の看護休暇、介護休暇、育児又は介護のための所定外労働時間の短縮措置、始業時刻の変更の措置、出生サポート休暇などをいいます。

制度等の利用への嫌がらせには、教職員が制度等を利用したいと相談したり、利用を請求したり、実際に利用した場合に、上司がその教職員に対し不利益な取扱いを示唆することが該当します。また、上司が制度等を利用しないように言うこと、上司が請求を取り下げるように言うこと、同僚が繰り返し又は継続的に、請求しないよう又は請求を取り下げるように言うことなどもこれに当たります。

② 「状態への嫌がらせ型」の対象となる事由は、ア) 女性が妊娠したこと、イ) 出産したこと、ウ) 産後の就業制限の規定により就業できず、又は産後休暇をしたこと、エ) 妊娠又は出産に起因する症状により就業できないこと若しくはできなかったこと又は労働能率が低下したことなどです。この状態に関する言動には、上司がその女性労働者に対し、解雇その他の不利益な取扱いを示唆したり、上司・同僚がその女性労働者に対し繰り返し又は継続的に嫌がらせを行うことなどが該当します。

2) 妊娠・出産・育児・介護に関するハラスメントの具体例

妊娠・出産・育児・介護に関するハラスメントになり得る言動にはどのようなものが考えられるでしょうか。具体例をあげてみましょう。

ア. 制度又は措置の利用に関する言動

- ・ 医師から休業を指示されたにもかかわらず、業務が回らないからという理由で、休業を認めない。
- ・ 育児休業の取得を相談した部下に対し、「男のくせに育児休業を取るなんてあり得ない」と言う。

- ・介護休業を取得した職員に対し、上司や同僚が繰り返し「忙しい時期なのに迷惑だ」、「あなたのせいで、他の人の負担が増える」などと言う。
- ・所定外労働の制限をしている職員に対し、上司や同僚が繰り返し「所定外労働の制限をしている人にはたいした仕事をさせられない」と言い、雑務のみをさせる。
- ・育児のため短時間労働を行っている職員に対し、仕事に必要な情報を与えず、これまで参加していた会議への出席も認めていない。
- ・育児休業を取得している職員に対し、本人の希望に関わりなく、早期に職場復帰するよう促す。
- ・不妊治療のために通院している職員に対し、「時期をずらせないのか」と言う。
- ・育児休業取得を希望する部下に対し、「休みを取るなら辞めてもらう」と言う。
- ・育児のための所定労働時間の短縮措置を希望した部下に対し、「昇進が遅れるよ」と言う。

イ. 妊娠・出産の状態に関する言動

- ・妊娠や出産を理由に仕事や学業を辞めるよう勧める。
- ・妊娠した学生に対し、客観的に見て安全配慮の必要性が認められないにもかかわらず、臨地実習の辞退を求める。
- ・「妊娠したからと言って特別扱いはしない」など、体調や健診などを理由に仕事や学習・研究ができないことを許さない態度をとる。
- ・上司・同僚が「妊婦はいつ休むかわからないから仕事は任せられない」と繰り返し又は継続的に言い、仕事をさせない。
- ・「妊婦だから、安静にして」、「あんまり働いちゃダメだよ」、「早く帰った方がいいよ」など、本人の意思に関係なく、必要以上に休暇等の取得を勧める。
- ・妊娠したことがわかっているのに、高いところに登るなど身体的に負担のある業務や作業をさせる。
- ・「忙しいから妊娠するな」など、妊娠や出産に関して否定的な発言をする。

3) 妊娠・出産・育児・介護に関するハラスメントについての考え方

- ① 業務分担や安全配慮等の観点から、客観的にみて、業務上の必要性に基づくものと判断できる言動は、妊娠・出産・育児・介護に関するハラスメントには該当しません。
例えば、妊婦本人にこれまでどおり勤務を続けたいという意欲があったとしても、客観的に見て、妊婦の体調が悪い場合、業務分担の見直し、配置転換、休暇の取得等の配慮を提案することは業務上の必要性に基づく言動であり、ハラスメントには該当しません。
また、育児休業制度等の利用を希望する職員に対し、業務体制を見直すため上司が育児休業の期間を確認する、日時を調整することが可能か意向を確認する、同僚が自分の休暇と調整するため変更を相談するといった変更の依頼や相談を行うことは、変更を強要しない限り、ハラスメントには該当しません。
- ② 客観的に見て業務上の必要性がないにもかかわらず、業務分担を見直したり、必要以上に休暇等の取得を勧める言動は、ハラスメントとみなされる可能性があります。
- ③ 妊婦である学生の体調が悪い場合、臨地実習の取り止めや日程の変更について学生の意向を確認することは、ハラスメントには該当しませんが、学生の意を汲まず、一方的に実習取り止め等の通告を行うことは、ハラスメントに該当する可能性があります。

5. その他の人権侵害行為

1) 人権侵害行為の定義

本学のハラスメント規程では、4つの典型的なハラスメントのほか、人権侵害行為として、「1. 個人の属性による差別に基づく言動、2. 性暴力、3. その他不適切な言動により相手方の人権を侵害すること」と定義しています。

2) 個人の属性による差別に基づく言動

個人の属性、例えば、性別、性的指向・性自認、社会的身分、門地、人種、国籍、出身地、出身校、信条、年齢、職業、宗教、身体的特徴、障害の有無、感染症の罹患などに関し、不当な差別的取扱いや差別的言動、虐待、いやがらせ、誹謗中傷、風評の流布、強要、個人情報暴露といった言動を行った場合には、人権侵害行為に該当する可能性があります。

例えば、次のようなものがあげられます。

(ジェンダー・ハラスメント)

ジェンダー・ハラスメントとは、性別により社会的役割が異なるという固定的な役割分担意識に基づく差別的取扱いや嫌がらせのことです。これが性的な性質を持つ言動であれば、セクシャル・ハラスメントに該当することもあり得ます。

具体的には、次のような言動がジェンダー・ハラスメントとなる可能性があります。

- 女性である、男性であるというだけの理由で、教育・研究や仕事の実績を不当に評価する。
- 女性に対し、職場でのお茶くみ、来客対応、掃除、私用等を行うことを当然視して強要する。
- 「女性はどうぞ結婚したらすぐに辞めるから」と言って、研修に行かせない。
- 残業、リーダー、力仕事は男がやるべきと決めつける。
- 男性職員を姓で呼ぶ一方、女性職員を「〇〇ちゃん」と呼ぶ。
- 「女性は話が長いから、会議では発言するな」と言う。
- 「結婚は?」、「子どもはまだ?」などと聞く。

(SOG I ハラスメント)

SOG I (ソジ、ソギ) とは、性的指向・性自認 (Sexual Orientation and Gender Identity) の頭文字をとったものであり、SOG I ハラスメントは、性的指向・性自認を理由としてなされる差別的取扱いや嫌がらせをいいます。

具体的には、次のような言動がSOG I ハラスメントとなる可能性があります。また、それぞれの要件に該当すれば、セクシャル・ハラスメント、アカデミック・ハラスメント、パワー・ハラスメントに該当することもあり得ます。

- レズ、ホモ、オカマなどと嘲笑する。
- 「この職場にゲイはいないよ」と発言する。
- ゲイであるという理由で、仕事から外す。
- 本人の了解を得ることなく、性的指向・性自認の情報を暴露する (アウティング)。
- 性的指向・性自認のカミングアウトを強要する。

(レイシャル・ハラスメント)

国籍、人種、民族、文化等を理由とした差別的取扱いや嫌がらせであり、例えば、次のようなものが該当します。

- 外国籍の学生に対し、人種差別的な発言を行う。
- 留学生の母国の文化や宗教を嘲笑したり、侮辱したりする。
- 留学生に「ここは日本の大学だから」と言って、宗教上禁止されている行為を強要する (スカーフを脱がせる、豚肉を食べさせるなど)。
- 意見が異なるとき、「日本人じゃないから、これが理解できない」などと言う。

3) 性暴力

性暴力とは、相手の同意のない性的な行為であり、年齢、性別にかかわらず、教員と学生の間、学生間、教職員間でも起こり得ます。同意のない性行為は、犯罪です。

具体的には、レイプドラッグを使用する、相手の酩酊状態に乗じる等により、相手の同意を得ずに性

的行為を行うなどが該当します。

4) その他不適切な言動により相手方の人権を侵害すること

上記に該当しない人権侵害行為についても、ここで幅広く定義されることとなります。例えば、次のようなものがあげられます。

(アルコール・ハラスメント)

飲酒に関連した嫌がらせや迷惑行為であり、例えば、次のようなものが該当します。

- 上下関係、サークルの伝統、集団による囃し立て、罰ゲームなどといった形で心理的圧力をかけ、飲酒を強要したり、イッキ飲みを煽ったりする。
- 宴会で酒類以外の飲み物を準備しないなど、酒が飲めない者に対する配慮をしない。
- 酔った上での迷惑行為（からむ、悪ふざけ、暴言・暴力、セクハラ等）を行う。

Ⅲ ハラスメントの防止

1. ハラスメントが起こらないようにするには

- 1) 大学の全ての構成員がそれぞれの多様性を尊重しながら、協力して、教育・研究や就業を行うにふさわしい環境を作り出そうと努力する気持が必要です。
- 2) ハラスメントは、基本的人権を侵害し、個人の人格や尊厳を損なうものであるという認識を持つことが必要です。
- 3) ハラスメントの背景にもなりうる個人の属性、身分、立場などによる差別的意識をなくしましょう。
- 4) 学生や教職員の一人ひとりが普段からコミュニケーションを大切に、誤解や行き違いを生まないように注意しましょう。

2. 被害者にならないために

- 1) 自分が不快だと感じた場合は、相手にそのことをはっきり伝えましょう。早期に不快感を表明しなかったことが、あなたの落ち度とされることはありません。
- 2) 身近でハラスメントを見聞きした場合には、当事者にはっきり注意を促すことが必要です。自分の周囲のハラスメントを黙認しないようにしましょう。
- 3) 友人や同僚から相談を受けた場合は、被害者の立場に立って解決に向けて協力しましょう。

3. 加害者にならないために

- 1) セクシュアル・ハラスメントに関しては、性に関する言動の受け止め方に、男女や個人による差があることを認識し、常に相手の立場になって相手の気持ちを思いはかることが必要です。
- 2) アカデミック・ハラスメントに関しては、大学の特殊な環境を理解する必要があります。優越的な立場にある教員とその教員に従わざるを得ない学生が閉鎖的な関係の中で活動しており、ハラスメントが生じやすく、また、ハラスメントが生じた場合も、その関係から簡単に抜け出すことができない状態にあることを認識する必要があります。
- 3) パワー・ハラスメントに関しては、上司が部下を指導する際、その成長を促すという視点に立って、相手の気持ちも考えながら行う必要があります。自分や組織の利益を優先したり、人格に対して攻撃したりしないよう注意しましょう。
- 4) 妊娠・出産・育児・介護に関するハラスメントに関しては、これらに関連する制度や措置を利用することは法で認められた権利であり、利用を妨げることはその権利を害する行為であるということを十分理解する必要があります。
- 5) 相手が嫌がっていることがわかった場合には、同じ言動を繰り返さないようにしましょう。
- 6) 不適切な言動に対し、必ずしも相手から明確な意思表示があるとは限りません。教員と学生、上司と部下、先輩と後輩、同僚、同級生といった人間関係は、不快であるとの意思表示を妨げたり、拒否したりすることができない状況を作っているかもしれないことを理解しましょう。
- 7) ハラスメントは、個人間のトラブルであるにとどまらず、教育・研究や就業の環境を悪化させる大学全体の問題であることを認識しましょう。

IV ハラスメントの被害の相談

本学では、発生したハラスメント問題を解決するため、ハラスメント規程に基づき、「相談」、「通知」、「調整」、「調停」及び「調査」の仕組みが設けられています。

ハラスメントの被害にあったら、まず「相談窓口」で相談してみましょう。当事者の名誉・人権・プライバシーに十分配慮して対応しますので、安心して相談してください。

1. 相談できる人

相談窓口に相談できる方は、学生（学部・大学院の学生、研究生、研修生、科目等履修生、特別聴講学生、聴講生、外国人留学生等）、教員（専任教員、非常勤講師）、事務職員（常勤職員、非常勤職員、臨時職員）です。

また、本学と直接雇用関係にない派遣労働者、委託事業者の職員等についても、それぞれの契約の中で、ハラスメント規程で設けられた仕組みを利用できるよう定めることとします。

2. 相談窓口

1) ハラスメントの被害にあったら

ハラスメントの被害にあっても、それはあなたが悪いわけではありません。1人で悩まないで、周りの人や相談員に相談することをお勧めします。

相談員は、あなたが所属している組織以外の教員や職員も含まれています。いろいろな職位・立場の人がいます。他の組織に所属している相談員であっても、所属に関係なくあなたの立場に立って対応しますので、まずは相談しやすい人々に相談してみましょう。

ハラスメントは、他の人にはその状況が分かりにくいことがあります。そのために、被害にあったときは、次のような事項を記録しておくことをお勧めします。

- ① いつ、どこで、誰に何をされたか
- ② いつから続いているか
- ③ 心身にどのような影響が出たか
- ④ 相手に対して、どのような対応をとったか
- ⑤ 自分の対応を受け、相手はどうしたか
- ⑥ 目撃者はいるか
- ⑦ 思い当たる原因はあるか

2) 周りで見かけたときは

自分の周りでハラスメントの被害にあっている人を見かけたときは、その行為が繰り返されないよう、加害者に注意してその行為を止めさせるほか、被害者に相談窓口での相談を勧めてください。周りの人の意識がハラスメントの防止には大変重要です。

3) 相談員への相談

本学では、ハラスメントの被害の相談について、相談窓口として、各学科等や事務局に相談員を置き、相談に応じています。

相談は、匿名でも差し支えありません。1人で相談しにくい場合は、友人などの同伴による相談や代

理の人による相談でもかまいません。また、直接の被害者でなくても、ハラスメントに関することで悩んでいる人の相談も受け付けます。

各相談員は相談者の話を聴き、相談者の立場に立って、その問題が迅速かつ適切に解決されるよう努力します。相談したことによって、あなたが不利になることは決してありません。また、相談員には守秘義務が課されており、相談者の名誉やプライバシーは堅く守られますので、気軽に相談してください。

なお、本学の相談員の氏名、連絡方法などは、本ガイドラインとは別に示してあります。相談者の所属学科等に関わらず、相談しやすい相談員に連絡を取ってください。

4) 学外でハラスメントにあった場合

大学における教育の一環として、学外の医療機関、福祉施設、小中学校や他の大学などで実習や授業に参加するに当たり、それらの機関の教職員などからハラスメントを受けた場合には、相談員や指導教員などに相談をしてください。相談者のプライバシーは、保護されます。

また、就職活動やインターンシップ参加の際、企業等の職員からハラスメント等を受けた場合にも、指導教員や相談員、キャリアセンター職員などに相談してください。

学外の機関や企業に属する者は、本学と雇用関係にないため、本学が命令や処分を行うことはできませんが、学生の安全を確保する観点から、それらの機関や企業に対して、事実関係の確認、被害を受けた学生の成績の適正な評価、再発防止等の申入れを行います。

教職員が本学の業務を遂行するに当たり、学外の機関でハラスメントを受けた場合も同様です。

5) 学外者への相談

ハラスメントを受けた方は、必要に応じて、学内外を問わず、ハラスメントに関して専門的な知識を持った人に協力を求めることもできます。

ハラスメントが暴行、傷害、脅迫、不同意性交、強制わいせつ、ストーカー行為などの犯罪に該当する場合には、もちろん警察に相談することもできます。

V ハラスメントの解決方法 - 通知・調整・調停・調査

本学では、発生したハラスメント問題を解決するための仕組みとして、ハラスメント等防止対策委員会（ハラスメント委員会）による「通知」、「調整」、「調停」又は「調査」の仕組みが設けられています。

ハラスメントの問題を解決するためには、まず相談員に相談しましょう。相談員は、その問題をどのような手段で解決したらよいか相談に乗ってくれます。そのうえで、上記の「通知」、「調整」、「調停」又は「調査」を選択する場合には、相談員を通じ「苦情の申出」を行ったうえ、4つの手段のうちいずれかを申し立ててください。

1. 通知

- ① 相談員に「苦情の申出」を行った方は、ハラスメント委員会に対し、「苦情の申出」があった旨を相手方に「通知」するよう申し立てることができます。
- ② ハラスメント委員会は、相手方に対し、「苦情の申出」があった旨を書面で通知します。被害者の氏名を書面に記載せず、匿名で行うこともできます。
- ③ 「通知」の仕組みは、相手方に対し、ハラスメントの被害に関する注意喚起を行うことを目的としており、不適切な言動を止めるよう促す効果が期待できます。
- ④ 「通知」を選択した場合、同時に「調整」、「調停」や「調査」の申立てを行うことはできません。「通知」によっても相手方の言動に変化が見られない場合には、さらに「調整」、「調停」又は「調査」の申立てを行うことができます。

2. 調整

- ① 相談員に「苦情の申出」を行った方は、ハラスメント委員会に対し、「調整」を申し立てることができます。
- ② ハラスメント委員会は、学部長、研究科長、センター長や事務局長に対し、当事者間の話し合い、当事者の引き離し（指導教員の変更、配置転換等）といった救済措置や環境改善措置について調整を行うよう依頼を行います。
- ③ 学部長などは教育・研究や業務の実態を熟知しているため、「調査」などに比べ、柔軟かつ迅速な解決につながる場合があります。
- ④ 「調整」を選択した場合、同時に「調停」や「調査」の申立てを行うことはできません。「調整」によっても問題が解決しない場合には、さらに「調停」や「調査」の申立てを行うことができます。

3. 調停

- ① ハラスメント問題の当事者双方が合意すれば、ハラスメント委員会に対し、「調停」を申し立てることができます。ハラスメント委員会は、調停委員会を設置し、話し合いによる解決の仲立ちを行います。
- ② 調停委員会は、双方の主体的な話し合いが円滑に進むよう支援します。双方の意向を踏まえつつ、解決方法を提案する等により、以後、両者間で問題が再発しないよう話し合いを促します。調停委員会は、「調停」が成立した場合にはその証人となり、合意事項を文章としてハラスメント委員会に報告します。
- ③ 当事者間で解決策について合意がなされず、「調停」が成立しなかった場合や「調停」が成立したものの履行されなかった場合には、被害者は、さらに「調査」の申立てを行うことができます。

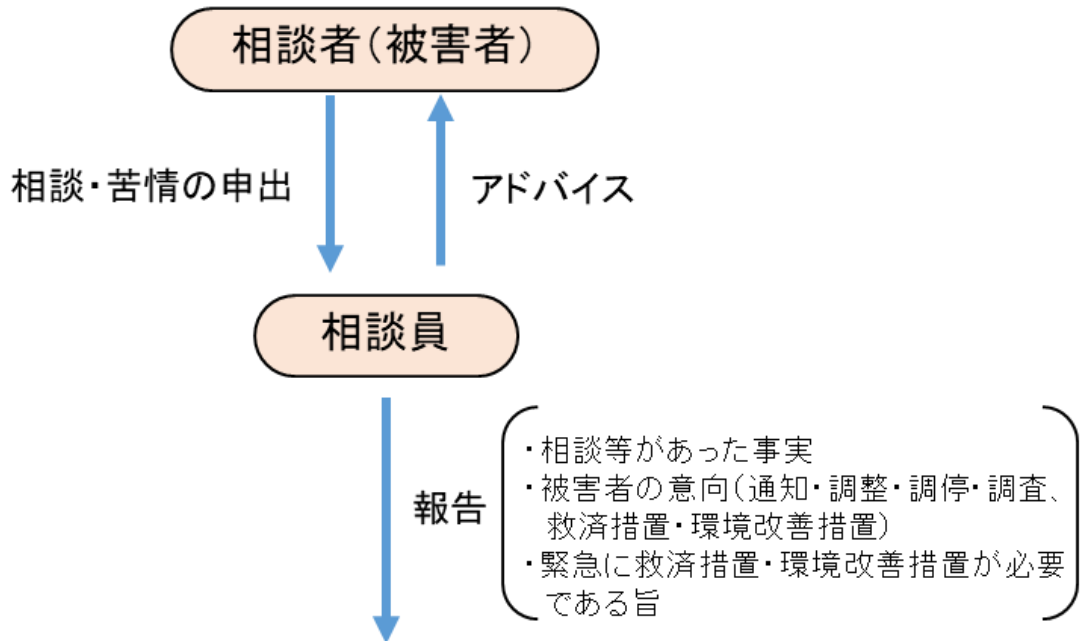
4. 調査

- ① 相談員に「苦情の申出」を行った方は、ハラスメント委員会に対し、「調査」を申し立てることができます。
- ② ハラスメント委員会は、申立てがあれば、調査委員会を設置します。調査委員会は、中立・公正な立場から事実関係の調査を行うとともに、被害者の救済のための措置（救済措置）や教育・研究・就業環境の改善のための措置（環境改善措置）の要否及びその内容を検討し、ハラスメント委員会に報告を行います。
- ③ 調査に当たっては、当事者や関係者から事情聴取を行います。調査は、原則として2か月以内に完了します。また、調査委員会は、当事者を含め、手続きに関わった全ての人々に対して、二次的なハラスメント被害が起こらないよう配慮します。
- ④ ハラスメント委員会は、調査委員会の報告に基づき、救済措置・環境改善措置の案及び加害者に対する処分の必要性について検討し、理事長及び学長に申出を行います。
- ⑤ 調査委員会の報告については、両当事者に通知がなされます。当事者は、報告に関し、新たな事実関係が発見された、救済措置等が実施困難であるといった理由がある場合には、ハラスメント委員会に対し、再調査を申し立てることができます。
- ⑥ ハラスメント委員会が理事長・学長に対し救済措置・環境改善措置の案や加害者に対する処分が必要である旨の申出をしたとき又はしないことを決定したときは、その内容を当事者に通知します。

5. 大学としての措置

- ① 本学は、ハラスメント委員会の調査が行われた場合、当該委員会による理事長等への申出に基づき、規則等に従って、迅速かつ的確に救済措置や環境改善措置を講じます。被害者が学生である場合、所属ゼミの変更、遠隔授業への切り替え、指導教員の交替、複数教員による指導への切り替え、第三者による監視、成績評価の見直し、サークル活動の停止などの措置が考えられます。
被害者が教職員の場合、職場における不利益な状態の回復、配置転換、職場環境の改善などの措置が考えられます。
- ② 加害者に対しては、ハラスメント委員会の申出に基づき、理事長は、必要に応じ教員人事委員会に諮ったうえ、厳正な処分を行います。また、処分の一環として、再発防止のための研修受講を職務命令として課すこともあり得ます。
- ③ 被害者に対しては、可能な限り最善の救済がなされるよう努力します。苦情を申し出たことによって不利益を被ることはありません。また、証言をするなど問題解決に関わったいかなる人も、不利益を受けることはありません。もし、そのような事態が生じた場合には、大学として適切な措置を講じます。
また、被害者がハラスメント等により重大な精神的・身体的な影響を受けた場合には、所属学科等の教員による相談支援、保健センターの医師・カウンセラーによるカウンセリング等により、被害者の心身の回復を支援します。

ハラスメントの被害救済・処分の仕組み



ハラスメント等防止対策委員会

① 通知

- ・申出人の苦情の申出を相手方に通知し、注意喚起。
- ・改善が見られない場合、調整、調停又は調査の申立てが可能。

② 調整

- ・学部長、研究科長、事務局長は、救済措置・環境改善措置を講ずるため調整を実施。
- ・学部長等は、調整の結果をハラスメント等防止対策委員会に報告。

③ 調停

- ・調停委員会が当事者間の話し合いを援助。
- ・調停委員会は、調停結果をハラスメント等防止対策委員会に報告。

④ 調査

- ・調査委員会が事実を確認(2か月以内に完了)
- ・調査委員会は、調査結果をハラスメント等防止対策委員会に報告。

- 申出
- ・救済措置又は環境改善措置の案
 - ・加害者に対する処分の必要性

理事長・学長

救済措置・環境改善措置
加害者に対する処分