

ハラスメントの防止等のために公立大学法人滋賀県立大学役員および職員が認識すべき事項についての指針

第1 ハラスメントを行わないために役員および職員が認識すべき事項

1 意識の重要性

ハラスメントをしないために、役員および職員は、他の役員、他の職員、学生等およ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) お互いの人権・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) 相手を性的な関心の対象として見る意識をなくすこと
- (4) 相手を劣った存在として見る意識をなくすこと
- (5) 「自分はハラスメントをしないから大丈夫」と過信することなく、定期的な研修の実施・受講により、常に問題を意識すること。

2 基本的な心構え

役員および職員は、次の事項について十分認識しなければならない。

- (1) ハラスメントに関する言動等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。
 - ①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
 - 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、また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、上司、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思表示があるとは限らず、拒否の意思表示ができないことも少なくないが、それを同意・合意と勘違いしてはならない。
- (4) 勤務時間内また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、役員および職員が他の役員、他の職員および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) 役員および職員間のハラスメントだけに注意するのでは不十分であること。
役員および職員がその職務に従事する際に接することとなる職員以外の者および委託契約あるいは派遣契約等により同じ職場で勤務する者との関係にも注意しなければならない。
- (6) ハラスメントの言動によっては、傷害・暴行・名誉棄損等の犯罪行為に該当する場合があることを認識すること。

3 セクシュアル・ハラスメントになり得る言動

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。

- (1) 性的な内容の発言関係
 - ①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。

- ・聞くに堪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にすること。

②性別により差別しようとする意識等に基づくもの

- ・「男のくせに根性がない」、「女には仕事は任せられない」、「女は学問などしなくても良い」などと発言すること。
- ・「男の子」、「女の子」、「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こと。
- ・性的指向や性自認をからかいやいじめの対象としたり、性的指向や性自認を本人の承諾なしに第三者に漏らしたりすること。

(2) 性的な行動関係

①性的な関心、欲求に基づくもの

- ・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メールを送りつけたり、SNS上に書き込むこと。
- ・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。
- ・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
- ・不必要な送迎や車両への同乗を求めること。

②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。
- ・性別を理由に、仕事や研究上の実績を不当に低く評価すること
- ・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、お酌等を強要すること。

4 アカデミック・ハラスメントになり得る言動

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。

(1) 研究活動の阻害

- ・正当な理由なく、文献・図書や機器類を使用させないこと。
- ・正当な理由なく、実験機器類や試薬等を廃棄すること。
- ・正当な理由なく、研究室への立ち入りを禁止すること。
- ・正当な理由なく、机を与えないまたは条件の悪い部屋に隔離したりすること。
- ・学生の研究成果を奪うこと。
- ・正当な理由なく、学会発表や論文投稿などの研究の成果物公開の際に著者リストから名前を削除するなど、学会・論文等での研究発表の機会を妨害すること。
- ・研究結果のねつ造・改ざんや、他人の論文の剽窃、二重投稿などの研究不正行為やその隠蔽に関与するように強制すること。また、その指示に従わない者に、嫌がらせを行うように指示すること。
- ・正当な理由なく、休暇の取得や出張を認めないなど、学会参加や研究活動を妨害すること。

(2) 教育指導の阻害

- ・正当な理由を示さず、単位を与えないこと。

- ・ 正当な理由なく、本人の希望に反する学習・研究活動や研究テーマを押しつけること。
- ・ 「放任主義だ」などと言い、正当な理由なく、研究指導やアドバイスをしないこと。
- ・ 論文原稿を受け取ってから、正当な理由なく、何日間も添削指導しないこと。
- ・ 意見の合わない学生に対して、指導を拒否したり差別待遇をすること。
- ・ 教育研究上、必要な連絡（配布物を含む）をしないこと。
- ・ 特定の学生に対して、あいさつや会話を無視したり、教育や研究に関する相談にのらないこと。

(3) 権力の乱用

- ・ 卒業・修了の判定基準を恣意的に変更して留年させること。
- ・ 正当な理由なく、就職や他大学進学に必要な推薦書を書かないこと。
 - ・ 正当な理由なく、他の教育研究組織への異動を強要すること。
- ・ 「幼稚なお前には指導の必要がある」などと言い、精神的苦痛を与えること。
- ・ 雑用を強要すること。

(4) 学生等に対するパワー・ハラスメントに類する行為

- ・ 学生等に精神的もしくは身体的な苦痛を与え、学生等の人格もしくは尊厳を害し、あるいは、学生等の就学環境を害することとなるような修学上必要かつ相当な範囲を越える言動

5 パワー・ハラスメントを生じさせないために認識すべき事項および当該ハラスメントに

なり得る言動

(1) 役員および職員は、次の事項について十分認識しなければならない。

- ① パワー・ハラスメントは、職員に精神的もしくは身体的な苦痛を与え、職員の人格もしくは尊厳を害し、または職員の勤務環境を害するものであることを理解し、互いの人権と人格を尊重し、パワー・ハラスメントを行ってはならないこと。
- ② 業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示、指導、調整等についてはパワー・ハラスメントに該当しないこと。一方、業務指示等の内容が適切であっても、その手段や態様等が適切でないものは、パワー・ハラスメントになり得ること。なお、パワー・ハラスメントは、これを行っている職員に自分がパワー・ハラスメントをしているという自覚がない場合があるという認識を持つこと。
- ③ 部下の指導・育成は、上司の役割であること。また、指導に当たっては、パワー・ハラスメントの防止および排除に努めるとともに、次の点に留意しつつ、積極的かつ毅然たる態度で部下職員に適切な指導や助言を行い、部下職員の育成に努めることが重要である。
 - ・ 相手の性格や能力を充分見極めた上で行うこと。
 - ・ 言動の受け止め方は世代や個人によって異なる可能性があることに留意する必要があること。
 - ・ 業務の方向性や考え方等を示した上で指導すること。
 - ・ 「部下を育てる、後輩を育てる」という意識を持って指導すること。
 - ・ 指導するタイミング、場所、方法など、状況に応じて適切に指導すること。
 - ・ パワー・ハラスメントは、相手方から明確な拒否の意思表示があるとは限らないという認識を持つこと。
- ④ 自らの仕事への取組や日頃の振る舞いを顧みながら、他の職員と能動的にコミュニケーションをとることが求められること。
- ⑤ 同一所属の職員間におけるパワー・ハラスメントにだけ留意するのでは不十分であること。

例えば、職員がその職務に従事する際に接することとなる他所属の職員との関係にも十分留意しなければならない。

⑥職員以外の者に対してもパワー・ハラスメントに類する言動を行ってはならないこと。

(2) 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。

(1) 暴力・傷害

- ①書類で頭を叩く。
- ②部下を殴ったり、蹴ったりする。
- ③相手に物を投げつける。
- ④鍛えてやる等、非合理的または非科学的で過酷なトレーニングを強要する。

(2) 暴言・名誉毀損・侮辱

- ①人格を否定するような罵詈雑言を浴びせる。
- ②他の職員の前で無能なやつだと言ったり、土下座をさせたりする。
- ③相手を罵倒・侮辱するような内容の電子メール等を複数の職員宛てに送信する。

(注) 「性的指向または性自認に関する偏見に基づく言動」は、セクシュアル・ハラスメントに該当するが、職務に関する優越的な関係を背景として行われるこうした言動は、パワー・ハラスメントにも該当する。

(3) 執拗な非難

- ①改善点を具体的に指示することなく、何日間にもわたって繰り返し文書の書き直しを命じる。
- ②長時間厳しく叱責し続ける。

(4) 威圧的な行為

- ①部下達の前で、書類を何度も激しく机に叩き付ける。
- ②自分の意に沿った発言をするまで怒鳴り続けたり、自分のミスを有無を言わず部下に責任転嫁したりする。

(5) 実現不可能・無駄な業務等の強要

- ①勤務時間内にこなしきれない量の仕事を押しつける。
- ②これまで分担して行ってきた大量の業務を未経験の部下に全部押しつけ、期限内にすべて処理するよう厳命する。
- ③緊急性がないにもかかわらず、毎週のように土曜日や日曜日に出勤することを命じる。
- ④部下に業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせる。

(6) 仕事を与えない・隔離・仲間外し・無視

- ①気に入らない部下に仕事をさせない。
- ②気に入らない部下を無視し、会議にも参加させない。
- ③課員全員に送付する業務連絡のメールを特定の職員にだけ送付しない。
- ④意に沿わない職員を他の職員から隔離する。
- ⑤不当に他の大学や研究機関へ就労することを勧めたり、公募情報を提供したりすること。
- ⑥研究コミュニティ、学会、他大学、他研究機関などに対し事実無根の風説を流布したり圧力をかけたりすることで、不当に他の大学や研究機関へ就労することを妨害すること。

(7) 個の侵害

- ①個人に委ねられるべき私生活に関する事柄について、仕事上の不利益を示唆して干渉する。
- ②他人に知られたくない職員本人や家族の個人情報を言いふらす。
- ③不在時に、勝手に個人の机の中を物色する。

(注) 上記の言動に該当しなければパワー・ハラスメントとならないという趣旨に理解してはならない。

(注) パワー・ハラスメントとなるかどうかは受け手の気持ちとともに、客観的にみてどうかという観点から判断する点において、セクシュアル・ハラスメントとは異なる。

6 妊娠、出産、育児または介護に関するハラスメントを生じさせないために認識すべき事

項および当該ハラスメントになり得る言動

(1) 役員および職員は、次の事項について十分認識しなければならない

①基本的な心構え

- ・妊娠、出産、育児または介護に関する否定的な言動（不妊治療に対する否定的な言動を含め、他の職員の妊娠、出産または介護の否定につながる言動（当該職員に直接行わない言動も含まれる。）をいい、単なる自らの意思の表明を除く。）は、妊娠、出産、育児または介護に関するハラスメントの原因や背景となること。
- ・仕事と妊娠、出産、育児または介護とを両立するための制度または措置があること。

②管理監督者として認識すべき事項

- ・妊娠した職員がつわりなどの体調不良のため勤務ができないことや能率が低下すること、制度等の利用をした職員が正規の勤務時間の一部を勤務しないこと等により周囲の職員の業務負担が増大することも妊娠、出産、育児または介護に関するハラスメントの原因や背景となること。
- ・業務体制の整備など、職場や妊娠等をし、または制度等の利用をした職員その他の職員の実情に応じ、必要な措置を講ずること。
例えば、業務体制の整備については、妊娠等をし、または制度等の利用をした職員の周囲の職員への業務の偏りを軽減するよう、適切に業務分担の見直しを行うことや、業務の点検を行い、業務の効率化等を行うものとする。

③妊娠等をし、または制度等の利用をする役員・職員として認識すべき事項

- ・仕事と妊娠、出産、育児または介護とを両立していくために必要な場合は、妊娠、出産、育児または介護に関する制度等の利用ができるという知識を持つこと。
- ・周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら自身の体調や制度等の利用状況等に応じて適切に業務を遂行していくという意識を持つこと。

(2) 妊娠、出産、育児または介護に関する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。

①不利益な取扱いを示唆するもの

- ・産前休暇の取得の相談に対して、上司が「休みをとるなら辞めてもらう」など等の発言をすること。
- ・時間外勤務の免除の相談に対して、上司が「昇進に響く」などの発言をすること。

②仕事と妊娠、出産、育児、または介護とを両立するための制度の利用を阻害するもの

- ・育児休業取得の相談に対して、上司が「男のくせにありえない」などの発言をすること。
- ・介護休業の取得を希望する同僚に対して、繰り返し「自分なら請求しない」などの発言をすること。
- ・制度等を利用した職員について、正当な理由なく、本来の業務や研究から外すこと。

③妊娠・出産したことへの嫌がらせをするもの

- ・妊娠した旨の報告に対して、上司が「ほかの人を雇うので早めにやめてもらうしかない」などの発言をすること。
- ・妊娠した職員に対して、上司や同僚が「妊娠するなら忙しい時期を避けるべきだった」などと発言すること。
- ・自分の支配下にある学生・部下等に、妊娠した職員に対して嫌がらせをするよう指示すること。

7 懲戒処分

ハラスメントの態様等によっては、人権侵害となり、信用失墜行為等に該当して、公立大学

法人滋賀県立大学の職員の懲戒等に関する規程に基づき、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 就労上または就学上の適正な環境を確保するために認識すべき事項

就労上または就学上の環境は、役員、職員、学生等および関係者の協力の下に形成される部分が大いことから、ハラスメントにより就労上または就学上の環境が害されることを防ぐため、役員および職員は、次の事項について積極的に意を用いるよう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職員、学生等およ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づけないこと。
ミーティングを活用することなどにより解決できる問題については、問題提起を契機として、就労上または就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留意して必要な行動をとること
(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、就労上または就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、気持ちよく就労や就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職員に望まれる事項

1 基本的な心構え

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) 1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、状況は改善されないというの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または就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。
- (3) 当事者間の認識の相違を解消するためのコミュニケーション
パワー・ハラスメントは、相手に自覚がないことも多く、よかれと思っての言動であることもある。相手に自分の受け止めを伝えたり、相手の真意を確認したりするなど、話し合い、認識の違いを埋めることで事態の深刻化を防ぎ、解決がもたらされることがあることに留意すべきである。

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

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) 意に反する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、大学に置かれるハラスメント相談員に相談する。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

本学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、学生等の間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。

なお、学生としての本分に反する行為をした者に対しては、学則に基づく処分もあり得ることを、実情に応じて指導していく必要がある。