

別紙1

ハラスメントの防止等のために和歌山大学教職員が認識すべき 事項についての指針

第1 セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、アカデミックハラスメント及びその他のハラスメント（以下第3までにおいて「ハラスメント」という。）を行わないために教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ようにするために、教職員は他の教職員、学生及び関係者（受験生、教育実習生、求職者等）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認識を持つこと
- (3) 相手を性的な関心の対象としてのみ見る意識、異性を劣った性として見る意識をなくすこと
- (4) 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

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) 性に関する言動に対する受け止め方には個人間、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の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ても勝手に思いこみをしないこと
- (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、上司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) 勤務時間内又は学内におけるハラスメントにだけ注意するのではなく、勤務時間外又は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
- (5) 教職員及び学生のハラスメントにだけ注意するのではなく、他の事業主が雇用する労働者、本学への受験生、求職者及び教育実習生等にも十分注意する必要があること

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) 職場内外で起きやすいもの
 - ① 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すればいい」、「女は学問などしなくてもよい」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こと
 - ・ 性的指向（人の恋愛・性愛がいずれの性別を対象とするか）や性自認（性別に関する自己意識）をからかいやいじめの対象とすること
- ② 性的な行動関係
 - 性的な関心、欲求に基づくもの
 - ・ ヌ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卑猥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、電子メールを送りつけること
 - ・ 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
 - ・ 女性であるということ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
- (2) 主に職場外において起こること
 - 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
- 4 パワーハラスメントになり得る言動

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) 身体的な攻撃（暴行・障害）
 - ・ 殴打、足蹴りを行う
 - ・ 相手に物を投げつける
 - (2) 精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言）
 - ・ 人格を否定するような言動を行う。相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む
 - ・ 業務及び就学の遂行に関する必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返

し行う

- ・ 他の教職員及び学生の面前における大声での威圧的な叱責を繰り返し行う
 - ・ 相手の能力を否定し、罵倒するような内容の電子メール等を、当該相手を含む複数の教職員及び学生宛てに送信する
- (3) 人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）
- ・ 自身の意に沿わない教職員及び学生に対して、仕事や講義・ゼミを外し、長期間にわたり、別室に隔離したりする
 - ・ 一人の教職員及び学生に対して同僚が集団で無視をし、職場、研究室等で孤立させる
- (4) 過大な要求（業務及び就学上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事及び就学の妨害）
- ・ 長時間にわたる、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下での勤務、就学に直接関係のない作業を命ずる
 - ・ 新卒採用者、新入生に対し、必要な教育を行わないまま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に対し厳しく叱責する
 - ・ 教職員及び学生に業務、就学とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせる
- (5) 過小な要求（業務、就学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、課題を与えないこと）
- ・ 管理職である教職員を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる
 - ・ 気にいらぬ教職員及び学生に対して嫌がらせのために仕事、課題を与えない
- (6) 個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）
- ・ 教職員及び学生を学外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりする
 - ・ 教職員及び学生の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該教職員及び学生の了解を得ずに他の者に暴露する
- 5 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) 研究の妨害を行うこと
- ① 論文提出時に逸脱した条件を要求すること
 - ・ 卒業論文や修士論文、博士論文の提出条件を十分に満たしているにもかかわらず、提出を許さないこと
 - ・ 行き過ぎたプレッシャーにより研究成果を要求すること
 - ② 研究チームから不当に排除すること
 - ・ 当然加わるべき研究チームから理由なく排除すること
 - ・ 研究室の他のメンバーに対して正当な理由なく関係を断絶させること
 - ③ 研究活動を不当に制限すること
 - ・ 実験や研究のための機器や設備を理由なく使用させないこと
 - ・ 研究上の評価をする際に、恣意的に不当な評価を行うこと
 - ・ 研究発表活動（論文や学会発表、その他の著述等）を不当に制限すること
 - ④ 指導を拒否及び放置すること
 - ・ 指導を求められても、理由なく指導をしようとししないこと
 - ・ 指導教員の交替が制度上可能であり、正当な理由のもとに学生がそれを希望しても指導教員の指導から離脱させずに放置すること
 - ⑤ 業績を搾取すること
 - ・ 正当な理由なく論文著者や順序を変更すること

- ・ 研究業績を指導教員や他の者に変更するように圧力をかけること
 - ・ 個人的アイデアによって始まった未発表の研究を了解なく他の者に行わせること
- (2) 就学や進路を妨害すること
- ① 就学の権利を侵害すること
- ・ 授業中に人格をおとしめる言動や、教員の学説等に従わせようとする脅迫的な言動を行うこと
 - ・ 成績の不当な評価を行う。あるいは評価に無関係な事柄を成績に結びつける発言をすること
 - ・ 求められた教育上の指導を正当な理由なく拒否すること
 - ・ 常識的には不可能な課題達成を強要すること
- ② 進路（進学・卒業・就職）を妨害すること
- ・ 個人的な感情から、奨学金や学術振興会特別研究員などの申請に必要な推薦書を書かないこと
 - ・ 休日を一切とらせないこと
 - ・ 大学卒業後あるいは大学院修了後の進学・就職について、進路先における自分の影響力を示唆することで、本人の自由な意思決定を妨害しようとする
 - ・ 卒業や論文審査について、自分の権限の範囲を逸脱した発言を行うこと
 - ・ 就職が内定した後に、内定先とのコンタクトをまったく認めないことなどにより就職を妨害すること
- (3) 研究室において不当に強制すること
- ・ 研究室に早朝から深夜までいることや、泊まりでの実験を強制すること
 - ・ 休日を一切とらせないこと
 - ・ 研究室内の雑用をある特定の個人に集中してやらせること
 - ・ 教育研究とは無関係な学外での私的交際を強要すること
- (4) 教育の妨害を行うこと
- ・ 正当な理由なく授業を担当させないこと
 - ・ 教育上の評価をする際に、不当な評価を行うこと
- (5) 就労上の権利の侵害や業務の妨害を行うこと
- ・ 昇任や業績評価にあたって恣意的に不当な妨害を行うこと
 - ・ 業務に関して著しく不公平・不当な評価を行う。あるいは、その種の発言によって脅威を与えること
 - ・ 勤務時間では不可能な、あるいは休日の作業が必要になるような逸脱した業務の達成を要求すること
 - ・ 本来の業務以外の個人的な論文・原稿等の翻訳・英文校閲業務等を本人の同意なしに行わせること
 - ・ 業務に支障が出る程度に、指示決定を遅らせること
- (6) 身体・精神的暴力を加えること
- ・ 暴力をふるったり体罰を加えたりすること
 - ・ 教育研究に関連して、名誉や人格を著しく傷つけるような発言をすること
 - ・ 不当な仲間はずれを行うこと
 - ・ 何時間も問い詰めたり、拘束したりすること

6 懲戒処分

ハラスメントを行った場合は国立大学法人和歌山大学就業規則第43条第3号に該当して、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 就業及び就学上の適正な環境を確保するために認識すべき事項

就業及び就学上の環境は、教職員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業及び就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、就業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、就業及び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 職場等においてハラスメントがある場合には、第三者として、気持ちよく就業及び就学ができるよう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業及び就学上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
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、内部又は外部の相談機関に相談する方法を考える。相談は、就業中に他の事業主の雇用する労働者等から著しい迷惑行為を受けた場合にも相談できる。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 ハラスメントの被害についての相談を受けた場合またはハラスメントに気付いた場合に望まれる対応

- (1) 自分で解決しようとせず、相談内容または気付いた事について正確に相談員に伝える。その際知り得た内容について、その他の者には言わない。

第4 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントを生じさせないために教職員が認識すべき事項

1 基本的な心構え

教職員は、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントを生じさせないために、次の事項について十分認識しなければならない。

- (1) 妊娠、出産、育児又は介護に関する否定的な言動（他の教職員の妊娠、出産、育児又は介護の否定につながる言動（当該教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、育児又は介護に関するハラスメントの原因や背景となること
- (2) 仕事と妊娠、出産、育児又は介護とを両立するための制度又は措置があること

2 監督者として認識すべき事項

監督者は、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントを生じさせないために、次の事項について十分認識しなければならない。

- (1) 妊娠した教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教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教職員の業務負担が増大することも妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの原因や背景となること
- (2) 業務体制の整備など、職場や妊娠等をし、又は制度等の利用をした教職員その他の教職員の実情に応じ、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、又は制度等の利用をした教職員の周囲の教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、又は制度等の利用をする教職員として認識すべき事項

妊娠等をし、又は制度等の利用をする教職員は、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに係る言動を受けないために、次の事項について十分認識しなければならない。

- (1) 仕事と妊娠、出産、育児又は介護とを両立していくために必要な場合は、妊娠、出産、育児又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
- (2) 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

4 懲戒処分

妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントを行った場合は国立大学法人和歌山大学就業規則第43条第3号に該当して、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5 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント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、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに係る言動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。

妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに係る言動を無視したり、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) 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに係る言動に対する行動をためらわないこと

被害を深刻なものにしない、他に被害者をつくらない、さらには妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントをなくすことは自分だけの問題ではなく良い勤務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 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに係る言動を受けたときに望まれる対応

教職員は、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに係る言動を受けた場合、次のような行動をとるよう努めることが望まれる。

(1) 自分の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

妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに係る言動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。直接相手に言いにくい場合には、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、職場の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。各職場内において解決することが困難な場合には、内部又は外部の相談機関に相談する方法を考える。なお、相談するに当たっては、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに係る言動を受けた日時、内容等について記録しておくことが望ましい。