

# ハラスメントの防止に関する指針

(公立大学法人熊本県立大学ハラスメントの防止等に関する規則第3条関係)

## 第1 ハラスメントをしないようにする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

ハラスメントをしないようにするためには、職員及び学生等の一人一人が、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) お互いが大切な社会的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のみ見る意識をなくすこと。
- (4) 異性を劣った性として見る意識をなくすこと。

### 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ても勝手な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。
- (4) 大学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、大学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けるハラスメント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は不十分であること。  
職員又は学生等がその職務又は学業に従事する際に接する職員又は学生等以外の者及び委託契約等により大学で勤務する者との関係にも注意しなければならない。

### 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、例えば次のような性的な関心、欲求に基づくものや性別により差別しようとする意識等に基づくものがある。

#### (1) 性的な内容の発言関係

- ア スリーサイズを聞くなど身体的特徴を話題にすること。
- イ 聞くに堪えない卑猥な冗談を言うこと。
- ウ 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。
- エ 性的な経験や性生活について質問すること。
- オ 性的な噂を立てたり、性的なからかいの対象とすること。
- カ 「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」などと発言すること。
- キ 「男の子、女の子」、「僕、坊や、お嬢さん」、「おじさん、お婆さん」などと人格を認めないような呼び方をすること。

#### (2) 性的な行動関係

- ア ノードポスター等を職場に貼ること。
- イ 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。
- ウ 身体を執拗に眺め回したり、体に不必要に接触すること。
- エ 食事やデートにしつこく誘うこと。
- オ 不必要な個人指導を行うこと。
- カ 出張先で不必要に自室に呼んだり、自宅までの送迎などを強要すること。
- キ 性的な内容の電話をかけたり、性的な内容の手紙・Eメールを送ること。
- ク 更衣室等をのぞき見すること。
- ケ 性的な関係を強要すること。
- コ カラオケでのデュエットを強要すること。
- サ 酒席で、上司、指導教員等の側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。

- シ 女性であるということだけで職場でお茶くみ、掃除、私用等を強要すること。
- ス 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。

#### 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、次のような学内の権力関係に基づくものがある。

- ア 私的な若しく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、及び業務指揮等に反映させること。
- イ 私的な若しく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の指導及び評価、並びに学業成績等に反映させること。
- ウ 個人的な好悪の感情を、相手に対する教育若しくは職務の遂行に混交させること。
- エ 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、相手の人格若しくは身体を傷つける行為を行うこと。
- オ 相手の意に反する行為を執拗に誘ったり、一定の行為を繰り返し強要したりすること。
- カ 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。
- キ 相手を困らせるために、意図的に事実無根の噂を流すこと。

#### 5 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントになり得る言動

妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントには、上司又は同僚から行われる以下のものがある。

なお、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言動によるものについては、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントには該当しない。

##### (1) 解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの

妊娠（不妊治療を含む。）・出産・育児・介護に関する制度等の利用の請求等（措置の求め、請求又は申出をいう。以下同じ。）をしたい旨を上司に相談したこと、制度等の利用の請求等をしたこと、又は制度等の利用をしたことにより、上司が職員に対し、解雇その他不利益な取扱いを示唆すること。

##### (2) 制度等の利用の請求等、又は制度の利用を阻害するもの

次のような言動が、客観的にみて、言動を受けた職員の制度等の利用の請求等又は制度等の利用が阻害されるものが該当する。

ア 職員が制度等の利用の請求等をしたい旨を上司に相談したところ、上司が当該労働者に対し、当該請求等をしないように言うこと。

イ 職員が制度等の利用の請求等をしたところ、上司が当該職員に対し、当該請求等を取り下げるように言うこと。

ウ 職員が制度等の利用の請求をしたい旨を同僚に伝えたところ、同僚が当該職員に対し、繰り返し又は継続的に当該請求等をしないように言うこと（当該職員がその意に反することを当該同僚に明示しているにもかかわらず、更に言うことを含む）。

エ 職員が制度等の利用の請求をしたところ、同僚が当該職員に対し、繰り返し又は継続的に当該請求等を取り下げるように言うこと（当該職員がその意に反することを当該同僚に明示しているにもかかわらず、更に言うことを含む）。

##### (3) 制度等の利用をしたことにより嫌がらせ等をするもの

制度等を利用したことにより、上司又は同僚が当該職員に対し、繰り返し又は継続的に嫌がらせ的な言動、業務に従事させないこと又は専ら雑務に従事させる等（以下「嫌がらせ等」という。）をすること（当該職員がその意に反することを当該上司又は同僚に明示しているにもかかわらず、更に言うことを含む）。

この場合の嫌がらせ等は、客観的にみて、言動を受けた職員の能力の発揮や継続的就業に重大な悪影響が生じる等当該職員が就業するうえで、看過できない程度の支障が生じるものが該当する。

##### (4) 妊娠若しくは出産したこと、妊娠や出産したことに起因して生じる症状により、労務の提供ができないこと若しくはできなかったこと若しくは労働能率が低下したこと、法令上の就業制限の規定により業務に従事できないこと若しくは従事しなかったこと、又は産後休暇を取得したこと（以下「妊娠等したこと」という。）等に対して、解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの又は嫌がらせ等をするもの

ア 解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの 妊娠等したことにより、上司が当該職員に対し、解雇その他不利益な取扱いを示唆すること。

イ 妊娠等したことにより、嫌がらせ等をするもの 妊娠等したことにより、上司又は同僚が当該職員に対し、繰り返し又は継続的に嫌がらせ等をするもの（当該職員がその意に反することを当該上司又は同僚に明示しているにもかかわらず、更に言うことを含む）。

この場合の嫌がらせ等は、客観的にみて、言動を受けた職員の能力の発揮や継続的就業に重大な悪影響が生じる等当該職員が就業するうえで、看過できない程度の支障が生じるものが該当する。

## 6 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、優越的な関係を背景に行われる次のようなものがある。なお、客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、大学におけるパワー・ハラスメントには該当しない。また、判断に当たっては、様々な要素を総合的に考慮することが適当である。

### (1) 身体的な攻撃

- ア 殴打、足蹴りを行うこと。
- イ 相手に物を投げつけること。

### (2) 精神的な攻撃

- ア 人格を否定するような言動を行うこと。相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む。
- イ 業務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こと。
- ウ 他の職員及び学生等の面前における大声での威圧的な叱責を繰り返し行うこと。
- エ 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職員及び学生等宛てに送信すること。

### (3) 人間関係からの切り離し

- ア 自身の意に沿わない職員及び学生等に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離したり、自宅研修させたりすること。
- イ 一人の職員及び学生等に対して同僚がグループで無視をし、職場で孤立させること。

### (4) 過大な要求

- ア 長期間にわたる、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下での勤務に直接関係のない作業を命ずること。
- イ 新卒採用職員や新入生等に対し、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こと。
- ウ 職員及び学生等に業務や学業とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせること。

### (5) 過小な要求

- ア 管理職である職員等を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせること。
- イ 気にいらぬ職員等に対して嫌がらせのために仕事を与えないこと。

### (6) 個の侵害

- ア 職員及び学生等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こと。
- イ 職員及び学生等の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該者の了解を得ずに他の者に暴露すること。

## 7 懲戒処分

ハラスメントの態様等によっては信用失墜行為、法人の職員としてふさわしくない非行又は学生の本分に反する行為等に該当して、懲戒処分に付されることもある。

## 第2 大学の構成員として就労上又は修学上の良好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、職員及び学生等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又は修学上の環境が害されることを防ぐため、職員及び学生等は大学の構成員として、次の事項について、十分に配慮しなければならない。

- 1 ハラスメントについて問題提起をする職員又は学生等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たりせず、就労上又は修学上の良好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。
- 2 大学から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。
  - (1) ハラスメントが見受けられる場合は、機会をとらえて注意を促すこと。
  - (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。
- 3 大学においてハラスメントがある場合には、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員又は学部長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) 一人で我慢しているだけでは、問題は解決しないこと。
- (2) ハラスメントに対する行動をためらわず、勇気を持って対応すること。

### 2 ハラスメントによる被害を受けたときに望まれる対応

職員及び学生等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、拒否や抗議等の明確な意思表示をすること。
- (2) 相談員など信頼できる人に相談すること。
- (3) ハラスメントが発生した日時、内容等について記録しておくこと。

#### 第4 学生等への指導

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、学生等が本指針の趣旨を理解するよう努める。その際、学生等の実情に応じた適切な指導を行い、修学上の良好な環境が確保されるよう、適切な配慮を行う。

なお、学生等間のハラスメントについてもその防止等に努める。

附 則

この指針は、平成18年4月1日から施行する。

附 則

この指針は、平成22年4月1日から施行する。

附 則

この指針は、平成29年1月1日から施行する。

附 則

この指針は、令和2年6月1日から施行する。

附 則

この指針は、令和3年4月1日から施行する。