

群馬県立女子大学ハラスメント等人権侵害防止等のための指針

平成30年4月1日制定

第1 趣旨

群馬県立女子大学（以下「本学」という。）は、本学構成員等に対して、安全で差別のない環境のもとで学習・研究・就労する権利を保障することを目指して、ハラスメント等人権侵害防止等のための指針（以下「指針」という。）を定める。

なお、相談及び問題解決のための手続等については別に定める

第2 指針の対象

この指針は、本学の構成員である教職員及び学生等を対象とする。

(1) 教職員

教員、事務職員、研究員、非常勤講師、有期雇用職員、非常勤有期雇用職員及び委託契約等職員をいう。

(2) 学生等

大学院生、学部生、聴講生、特別聴講生（外国人留学生）、研究生、科目等履修生、公開講座の受講生など本学で教育を受けるすべての者をいう。

第3 定義

1 人権侵害

性別、性的指向及び性自認、年齢、身分、出身地、国籍、民族の違い、障がいの有無などに基づき差別的な言動及び差別的扱い並びに相手を不快にさせる言動（ハラスメント）等、相手の人格権その他の権利を侵害する行為をいう。

2 ハラスメント

(1) セクシュアル・ハラスメント

本人の意図の有無にかかわらず、相手が不快に思い、自身の尊厳を傷つけられたと感じるような性的な言動

(2) アカデミック・ハラスメント

教育・研究上の地位又は権限を利用した不適切で不当な言動

(3) パワー・ハラスメント

地位又は職務権限を利用し、これに抗し難い立場の者に対する人権と尊厳を侵害するような言動（教育研究上の地位又は職務権限を利用して行われるアカデミック・ハラスメントを含む。）

(4) 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント

相手に対し、妊娠、出産、育児・介護休業等に関する不適切で不当な言動

(5) その他のハラスメント

前各号には該当しないが、相手の意に反して行われる正当性がなく、また、相手方に不快の念を抱かせる言動

3 その他の人権侵害

性、人種、国籍、信条、年齢、性的指向（セクシュアリティ）、障がいの有無などに基づく差別的な言動及び差別的取扱い等、相手の人格権その他の人権を侵害する行為をいう。

4 人権侵害に起因する問題

人権侵害のため教職員の就労上又は学生等の修学上の環境が害されること及び人権侵害への対応に起因して教職員が就労上又は学生等が修学上の不利益を受けることをいう。

第4 ハラスメント等人権侵害を行わないために教職員及び学生等が認識すべき事項

1 意識の重要性

ハラスメント等人権侵害を行わないようにするために、教職員は、教職員同士、学生等と接するに当たり、次の事項の重要性について十分に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) お互いが大切な本学の構成員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

教職員は、ハラスメント等人権侵害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) 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、ハラスメント等人権侵害に当たるか否かについては、相手の判断が重要である。
 - ・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
 - ・不快に感じるか否かには個人差があること。
 - ・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。
 - ・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) ハラスメント等人権侵害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。

ハラスメント等人権侵害を受けた者が、上司及び指導教員、先輩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) 大学内におけるハラスメント等人権侵害にのみ注意するのは不十分であること。

例えば、大学内の人間関係がそのまま持続する歓送迎会、ゼミナール仲間の酒席等の場において、ハラスメント等人権侵害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 懲戒処分等

ハラスメント等人権侵害の態様等によっては、信用失墜行為、法人の教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 修学上又は就労上の適正な環境を確保するために教職員が認識すべき事項

修学上又は就労上の環境は、教職員、学生等の協力の下に形成される部分が多いことから、ハラスメント等人権侵害により修学上又は就労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 ハラスメント等人権侵害についての問題提起

ハラスメント等人権侵害について問題提起をする教職員、学生等をいわゆるトラブルメーカーと見たり、ハラスメント等人権侵害に関する問題を当事者間の個人的な問題として片付けたりしないこと。

2 ハラスメント等人権侵害に関する問題の加害者や被害者を出さないために

ハラスメント等人権侵害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適切な行動をとる必要がある。

(1) ハラスメント等人権侵害が見受けられる場合は、注意を促すこと。

- ・ハラスメント等人権侵害を契機として、修学上又は就労上の環境に重大な悪影響が生じないうちに、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、声をかけて相談にのること。

- ・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 本学においてハラスメント等人権侵害の可能性を認めた場合には

本学においてハラスメント等人権侵害の可能性を認めた場合には、自分が第三者であったとしても、気持ちよく修学や就労ができる環境づくりをするために相談員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6 ハラスメント等人権侵害の被害を受けた場合において学生等及び教職員に望まれる事項

1 基本的な心構え

学生等及び教職員は、ハラスメント等人権侵害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。

- ・ハラスメント等人権侵害を無視したり、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) ハラスメント等人権侵害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、被害の深刻化を防ぎ、他の被害者を出さないため、さらにはハラスメント等人権侵害をなくすことは自分だけの問題ではなく修学上又は就労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。

2 ハラスメント等人権侵害の被害を受けたと思うときに望まれる対応

学生等及び教職員は、ハラスメント等人権侵害を受けた場合、次のような行動をとるように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すること。

- ・ハラスメント等人権侵害に対しては、毅然とした態度をとること。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状況の下では、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、友人や同僚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。

(3) 相談員、カウンセラー等の活用

- ・ハラスメント等人権侵害に関する相談に対応するため、本学では、相談員やカウンセラーを配置しているので、活用することが望まれる。なお、相談に当たっては、ハラスメント等人権侵害が発生した日時・内容等について記録したり、可能であれば第三者の証言を得ておくことが望ましい。

第7 ハラスメント等人権侵害になり得る言動

ハラスメント等人権侵害になり得る言動として、例えば、次のようなものがある。ただし、これらは、ハラスメント等人権侵害の概要を把握するために例示したもので、次のいずれかに該当すればハラスメント等人権侵害であるとか、該当しなければハラスメント等人権侵害ではないなど、個々の事例についてハラスメント等人権侵害があったかどうかの判定の基準に用いるものではない。

(1) セクシュアル・ハラスメントになり得る言動

ア 性的な内容の発言

○ 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とすること

○ 性別により差別しようという意識等にもとづくもの

- ・「男のくせに根性がない」、「女には仕事を任せられない」、「女は学問などしなくて良い」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こと

イ 性的な事柄に関する行動

○ 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
- ・パソコンや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
- ・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

- ・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で仕事や研究上の実績等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、教職員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

ア 研究活動等に関する言動

- ・正当な理由なく、文献・図書や機器類を使わせないこと
- ・研究に必要な物品の購入を妨害すること
- ・正当な理由なく、机を与えない又は条件の悪い部屋へ移したり、別の部屋に隔離したりすること
- ・正当な理由なく、研究室への立ち入りを禁止すること
- ・研究費の申請を妨害すること
- ・正当な理由なく、学会へのお出張を許可しないこと
- ・正当な理由なく、研究出張を認めない等の手段で、共同研究を行わせないこと
- ・加筆訂正しただけで、指導教員が第一著者となること
- ・著者の順番を教授等が勝手に決めること

イ 教育指導に関する言動

- ・正当な理由を示さずに単位を与えないこと
- ・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、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

- ・就職や進学の妨害すること
 - ・正当な理由なく、他の研究教育組織への異動を強要すること
 - ・指導下にある学生・部下への研究指導や教育を怠ったりすること
 - ・嫌いなタイプ、意見の合わない学生等に対して、指導を拒否したり差別待遇をしたりすること
 - ・学生等や部下を傷つけるネガティブな言動（「研究等について「子供の遊びだ」「幼稚でかなり指導の必要がある。」）を行う。
- (3) パワー・ハラスメントになり得る言動
- ・指導の範疇を超えて、人格を傷つけ、人権を侵害するような暴言を吐くこと
 - ・人前で激しく叱責し続けること
 - ・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
 - ・職務上必要な情報を意図的に伝えないこと
 - ・相手の評判を落とすようなことを言いふらすこと
 - ・実現不可能な仕事を無理な期限で設定し押しつけること
- (4) 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントになり得る言動
- ア 「休暇等の支援制度の利用への嫌がらせ型」
- 制度又は措置の利用に関する言動により、就業関係が害されるもの
- ・人事上の不利益な取扱いを示唆するもの
 - ・制度等の利用の請求等又は制度等の利用を阻害するもの
 - ・制度等を利用したことにより嫌がらせ等をするもの
- イ 「状態への嫌がらせ型」
- 妊娠、出産したこと等に関する言動により、就業環境が害されるもの
- ・人事上の不利益な取扱いを示唆するもの
 - ・妊娠等したことにより嫌がらせ等をするもの
- (5) その他の人権侵害になり得る言動
- ・授業中に、性、人種、国籍、年齢、性的指向又は障がいに関わる差別的発言をすること
 - ・必要のない個人情報を集めることを強要すること
 - ・本人の許可なく、その人の個人情報を他者につたえること

第8 指針の見直し・改廃

この指針は、随時見直しを行い、改廃の必要が生じた場合には人権委員会に諮り、教育研究審議会の議を経て、学長が行う。