

## ハラスメントを防止するために教職員等が認識すべき事項についての指針

平成24年9月27日

理事長 裁定

I セクシュアル・ハラスメント，アカデミック・ハラスメント，パワー・ハラスメント及びその他のハラスメント（以下総称して「ハラスメント」という。）を防止するために独立行政法人国立高等専門学校機構（以下「機構」という。）の教職員（役員及び機構で就労する派遣職員等を含む。以下同じ。）が認識すべき事項

### 1 基本的な心構え等

#### （1）ハラスメント全般

- ① 個人の尊重という人権保護の基本を理解し，お互いの人格を尊重し合う。
- ② お互いが大切な仲間であるという意識を持つ。
- ③ 職務上の正当な指導・助言の場合を除き，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。
- ④ ハラスメントであるか否かについて，相手から常に意思表示があるとは限らない。
- ⑤ ハラスメントは，学校（職場）内や勤務時間内だけではなく，学校（職場）外や勤務時間外においても注意する必要がある。
- ⑥ 教職員間，教職員と学生（科目等履修生，研究生，聴講生等学校で修学する者を含む。以下同じ。）間のハラスメントだけではなく，保護者その他の学校関係者など教職員，学生がその業務や修学する際に接することとなる者にも配慮する必要がある。

#### （2）セクシュアル・ハラスメント

- ① 相手を性的な関心の対象としてのみ見る意識をなくす。
- ② 性別による固定観念や役割分担等の差別意識や優越意識をなくす。
- ③ 性に関する言動等の受け止め方には個人間や男女間で差があり，セクシュアル・ハラスメントに当たるか否かについては，受け手の判断が重要である。

#### （3）アカデミック・ハラスメント

- ① 教職員及び学生を指導・監督する立場にある者（以下「監督者等」という。）は，ハラスメントが教育を受ける権利や研究する権利，良好な環境で就労する権利などを侵す人権侵害行為であることを認識する。
- ② 教育上の指導等のあり方には様々な手段・方法があり，また，指導を受ける側の感じ方にも個人によって微妙な違いがあるので，常に指導する者と指導される者との間に適切なコミュニケーションが成立していることが必要である。

#### （4）パワー・ハラスメント

- ① 修学上又は職務上で上位にある者は，自らの言動の影響力を自覚し，常に相手への配慮を保つ。

- ② 監督者等は、職務上、厳しい指導を行う必要がある場合もあるが、研修・指導・教育等の名の下に行き過ぎや人格等を否定することがないように常に配慮することが必要である。

## 2 ハラスメントになり得る言動

### (1) セクシュアル・ハラスメントの例

#### (ア) 性的な又は性差別的な内容の発言関係

- ① 身体的特徴を話題にする。
- ② 卑猥・下劣な冗談を交わす。
- ③ 性的な経験や性生活について質問する。

#### (イ) 性的な又は性差別的な行動関係

- ① ヌードポスター等を職場に貼る。
- ② 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。
- ③ 身体を眺め回す。
- ④ 食事や私的な付き合いにしつこく誘う。
- ⑤ 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。
- ⑥ 身体に不必要に接触する。

#### (ウ) 性別による固定観念又は差別的意識に基づく発言・行動

- ① 「男のくせに根性がない」、「女には仕事を任せられない」などと発言する。
- ② 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。
- ③ 「男の子、女の子」、「おじさん、おばさん」などと相手の人格を認めないような呼び方をする。
- ④ 「女の子なのにどうして理科系（高専など）にきたの」などと聞く。
- ⑤ カラオケでのデュエットを強要する。
- ⑥ 酒席で、上司の側に席を指定したり、お酌等を強要する。

### (2) アカデミック・ハラスメントの例

#### (ア) 良好な環境における教育・研究・修学の侵害

- ① 正当な理由がなく教育・研究上の指導をしない。
- ② 正当な理由がなく、文献・図書や機器類、試薬類を使わせない。
- ③ 正当な理由がなく、実験機器や試薬などを勝手に処分・廃棄する。
- ④ 正当な理由がなく、必要な出張や物品購入を承認しない。
- ⑤ 正当な理由がなく、研究室や実験室・資料室などへの立ち入りを禁止する。
- ⑥ 本人の希望に反する学習・研究計画や研究テーマを十分な説明をせず、押しつける。
- ⑦ 必要もなく、勤務時間外、深夜、休日の指導、学修を強要する。
- ⑧ 学校の経費から支出すべき費用などを不当に教職員・学生に負担させる。
- ⑨ 架空の書類の作成や不正に研究費等を支出させるなどの不正行為を強要する。
- ⑩ 研究データのねつ造、改ざんを強要する。
- ⑪ 論文の内容などについて、共著者の了承を得ずに投稿する。

- ⑫ 学生の未公刊論文の内容を指導教員が無断で引用する。
- ⑬ プライベートな行動に付き合うことや送り迎えを強要する。

(イ) 不当な評価や処遇

- ① 単位の不認定の理由を明らかにしない。
- ② 成績評価を恣意的に行い、故意に留年させる。
- ③ 正当な理由がなく、就職や大学の進学に必要な推薦書等を書かない。
- ④ 正当な理由がなく、就職活動を禁止又は妨害する。
- ⑤ 本人の望まない退職や他の機関への不当な異動を強制する。

(ウ) 身体又は精神的な侵害

- ① 学生の論文原稿や部下の業務書類などを破ったり、ゴミ箱に捨てたり、正当な理由がなく受け取りを拒否する。
- ② 些細なミスを大声で叱責したり、あえて人前でなじったりする。
- ③ 個人的な感情によって、特定の学生又は教職員に対して指導を拒否したり、侮辱的な言辞を言う。
- ④ 虚偽の噂を流したり、怪文書を配るなど不当に人格や地位をおとしめる行為をする。
- ⑤ 職務上知り得た教職員及び学生の個人情報等を不当に他の教職員及び学生に教える。
- ⑥ プライベートなことがらをしつこく聞き、強引に勝手なアドバイスをする。

(3) パワー・ハラスメントの例

(ア) 良好な環境に反する就労の侵害

- ① 正当な理由がなく、職務上の指導、助言を行わない。
- ② 正当な理由がなく、仕事を与えない。
- ③ 正当な理由がなく、職務の遂行に必要な資料や機器類を使わせない。
- ④ 正当な理由がなく、業務の相談等を他の人にすることを禁止する。
- ⑤ 正当な理由がなく、休日出勤や時間外勤務を強要する。
- ⑥ 違法行為を強制する。
- ⑦ 虚偽の書類の作成や書類の改ざんを指示する。

(イ) 生活設計への妨害

- ① 不当な勤務評価（評定）を行う。
- ② 退職や転職を強要する。
- ③ 結婚と職務継続についての二者択一を迫る。
- ④ 本人が退職を希望しているにもかかわらず、退職を認めない。（退職しないよう強要する。）

(ウ) 身体又は精神的な侵害

- ① 業務指導の範囲を超えて、相手の人格を傷つけ、人権を侵害するような言動を行う。
- ② 虚偽の噂を流したり、怪文書を配る。

- ③ 部下を無視したり，侮辱的な言動をする。
- ④ 職務上知り得た部下や同僚の個人的情報を不当に他の教職員に教える。
- ⑤ 一気飲みや本人の体質，健康状態，意向を無視して飲酒を強要する。

### 3 加害者の処分等

ハラスメントの加害者は，教職員の場合には，機構が定める規則に従って懲戒処分等が，また，学生の場合には，当該学校の学則等に基づき処分等が行なわれる。

教職員に対して懲戒処分等が行われた場合には，「独立行政法人国立高等専門学校機構における懲戒処分の公表基準（平成23年4月21日理事長裁定）」に従い，その内容を公表することがある。ただし，被害者の個人のプライバシー保護については，最大限に配慮する。

## II 良好な就労・修学環境を確保するために認識すべき事項

ハラスメントにより就労・修学環境が害されることを防ぐため，教職員及び学生は，次の事項について，留意す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する教職員又は学生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。

問題提起を契機として，良好な就労・修学環境の確保のためにすべての構成員が取り組むことを日頃から心がけることが必要である。

### 2 ハラスメントの加害者や被害者を出さないために，次のような行動をとる必要がある。

(1) ハラスメントと思われる行為が見受けられる場合は，就労・修学環境に重大な悪影響が生じたりしないうちに，機会をとらえて同僚として注意を促すなどの対応をとることが必要である。

(2) ハラスメントの被害を受けていることを見聞きした場合には，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」などとの考えから，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も大切である。

### 3 ハラスメントが発生した場合又は見聞きした場合には，すみやかに信頼できる者又は監督者等に相談することをためらわない。

## III 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及び学生に望まれる事項

### 1 基本的な心構え

教職員及び学生は，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) ハラスメントを受けているのに一人で我慢していたり，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ず，問題も解決しないということを認識することが大切である。

(2) 「恥ずかしい」，「トラブルメーカーというレッテルを貼られたくない」などと考えがちであるが，被害を深刻なものにしない，他に被害者を作らない，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，良い就労・修学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 ハラスメントによる被害を受けたと思うときに望まれる対応

教職員及び学生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。

セクシュアル・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。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) 相談員や信頼できる人に相談する。

同僚や知人、上司等身近な信頼できる人に相談することが大切である。また、学校（職場）には、相談員が置かれているので、確認の上、相談する。

なお、学校（職場）内において相談することがためられる等の場合には、外部の相談機関に相談する方法を考える。

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ておくことが望ましい。