

教育学部におけるハラスメントの防止・対策に関する指針

平成17年3月
教育学部ハラスメント対応特別委員会

第1 ハラスメントを行わない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

職員及び学生等は、ハラスメントを行わないよう、次の各号に掲げる事項の重要性について十分認識しなければなりません。

- (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意識を持つこと。
- (3) 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

職員及び学生等は、ハラスメントに関する次の各号に掲げる事項を十分認識しなければなりません。

- (1) ハラスメントに当たるか否かについては、個人間や男女間、その人物の立場等により差があり、相手の気持ちや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親しさや熱意を表すつもりで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、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。特に、ハラスメントの加害者が上司、指導教員、先輩等の場合、人間関係を考え、拒否の意思表示ができないことも少なくなく、それを同意又は合意と勘違いしないこと。
- (4) 学内におけるハラスメントにだけ注意するのみではなく、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。
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、職員が他の職員、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) 職員及び学生等間のハラスメントにだけ注意するのみではなく、学内に入りする他の者との関係にも十分注意する必要があること。

3 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

相手の意に反する性的な言動を行い、その対応によって、就労、修学、教育、研究又は課外活動を行う上で一定の利益又は不利益を与えるもの、もしくは、環境を害するもの。

- ①個人的な性的要求への服従又は拒否を、人事、勤務条件の決定又は業務指揮に反映させること。
- ②個人的な性的要求への服従又は拒否を、教育若しくは研究上の指導若しくは評価又は学業成績等に反映させること。
- ③人事権若しくは業務指揮権の行使、教育若しくは研究上の指導若しくは評価又は利益若しくは不利益の与奪等を条件とした性的働きかけをすること。
- ④相手への性的な関心を業務遂行に混交させること。
- ⑤執拗に又は強制的に性的行為を求めたり、交際の働きかけをすること。
- ⑥強引な接触及び性的行為を行うこと。
- ⑦性的魅力をアピールするような服装や言動を要求すること。
- ⑧正常な業務遂行を性にかかわる話題、行動等で妨害すること。
- ⑨性的な意図を持って、身体へ一方的に接近又は接触すること。

ア 主に学内において起るもの

(7) 性的な内容の発言関係

a 性的な関心、欲求に基づくもの

- (a) スリーサイズを聞くなど身体的特徴を話題にすること。
- (b) 聞くに耐えない卑猥な冗談を交わすこと。
- (c) 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。
- (d) 性的な経験や性生活について質問すること。
- (e) 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。

b 性別により差別しようとする意識等に基づくもの

- (a) 「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良い」などと発言すること。
- (b) 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など。
- (c) 性的な指向の違いにより差別をしようとする意識等に基づくもの。
 - ・個人の性的な指向を揶揄したり、偏見などを助長するような発言をすること。
 - ・個人の性的な指向についてその自尊心を傷つけるような発言

