

名古屋工業大学ハラスメント防止ガイドライン

- 1. なぜハラスメント防止ガイドラインが必要か
- 2. このガイドラインは誰を対象とするのか
- 3. セクシュアル・ハラスメント
- 4. アカデミック・ハラスメント
- 5. パワー・ハラスメント
- 6. ハラスメントにあった場合は
- 7. 問題解決の手段－手続きについて－
- 8. ハラスメント防止のための施策

1. なぜハラスメント防止ガイドラインが必要か

基本的人権尊重の精神に則り、本学において学び、研究し、働くすべての者が個人として尊重され、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・ハラスメントなどのあらゆるハラスメントによる人権侵害のない快適な環境を作ることが目的にハラスメント防止ガイドラインを定め、構成員の道しるべとしてここに示します。

2. このガイドラインは誰を対象とするのか

このガイドラインは本学の構成員である教職員（常勤・非常勤を問わず、以下「職員」という。）、学生（留学生をはじめ、科目等履修生、聴講生も含めた学生全般）、研究員等（雇用関係にない研究員、派遣職員、業者など本学の業務に従事する者全般）を対象とします。職員は離職後も、学生は卒業・退学後も、研究員等は本学との関係がなくなった後においても、在職中、在学中もしくは研究・業務従事中に受けた被害に関してそれを相談することができます。また、問題が起こった時間や場所は問われることなく、本学に関係するところすべてにおいて適用されます。

3. セクシュアル・ハラスメント

1) セクシュアル・ハラスメントとは

セクシュアル・ハラスメントとは、行為者本人が意図すると否とに関わらず、相手方の意に反する性的言動で相手方に不快感や不利益を与えたり、職場環境を害したりするものです。また、性に関する固定観念や差別意識に基づく言動もセクシュアル・ハラスメントとなります。

このハラスメントでは行為者と被害者の性の区別はなく、同性間でも成り立ちます。さらに、行為者と被害者の立場の差に関係なく、学生から職員に対しても成り立つ問題です。

2) セクシュアル・ハラスメントを起こさないために

本学構成員は男女が対等なパートナーであることを認識し、常に相手の人格を尊重するとともに、相手の立場に立って考え行動することが必要です。相手を性的な対象と見て、力関係を利用して支配したり、圧迫したり、心身に傷害を負わせたりすることがあってはなりません。

たとえ行為者本人が良かれと思って行うことであっても、相手によっては、それが我慢できないセクシュアル・ハラスメントだと受け止められることもあります。

この問題は、特に社会的、文化的、宗教的な背景の差異に起因することも多く、行為者にとって「常識的行為」であっても、個人の尊厳を傷つける場合があるので注意が必要です。

4. アカデミック・ハラスメント

1) アカデミック・ハラスメントとは

アカデミック・ハラスメントとは「教育、研究の場における権力を利用した嫌がらせ」であり、以下のようなものがあります。

- ・ ① 研究活動に関するもの(研究疎外型と研究搾取型)

- ② 教育活動に関するもの
- ③ 暴力的言動に関するもの

これらにより、相手に身体的、精神的な苦痛、傷害を与えることがアカデミック・ハラスメントです。

例えば、研究活動に関する嫌がらせには、研究テーマを与えない、機器を使わせないなどの研究活動を妨害する行為（研究疎外型）や、研究成果やアイデアを無断流用する行為（研究搾取型）などがあげられます。

教育活動に関する嫌がらせには、正当な理由なく指導を行わないこと、学位や単位認定に対して不公正な態度をとることや、進路に関する妨害や干渉があげられます。

これらの行為は加害者による嫌がらせの意図の有無に関わらず、受け手が嫌がらせと感じると、アカデミック・ハラスメントになる場合もあるので注意が必要です。

2) アカデミック・ハラスメントを起こさないために

教員、上司や上級生として、指導する立場にある人は、いつでもアカデミック・ハラスメントを起こしうることを認識し、教育・指導を受ける側の人がその行為をどう受け止めているのかを常に注意して観察する必要があります。

アカデミック・ハラスメントは研究する権利、あるいは教育を受ける権利を侵す人権侵害行為であることを認識し、本学構成員は良好な学習・研究・就業環境を守る努力をしなければなりません。

5. パワー・ハラスメント

1) パワー・ハラスメントとは

職場において権力を背景にして人権（特に人間の尊厳）を侵害する言動をパワー・ハラスメントといいます。仕事に関連して相手を傷つける言動の総称ですが、陰湿で持続的ないじめや、たった一度でも個人の尊厳を侵害する言動があればパワー・ハラスメント

になります。仏英では、ハラスメント防止法も制定され、職場のいじめ防止、モラルハラスメント防止が法的に義務付けられています。ハラスメントにより、不眠、悪夢、抑うつなど PTSD に類似した精神症状が出現して、部下が出勤不能になり、職場の生産性が低下する点でも、管理監督の立場にある者は特に留意しなくてはならない今日的ハラスメントといえます。

具体的には、

- ・ ① 職場の上下関係を背景にして、相手に理不尽な要求をしたり、役務を強要する。
- ・ ② 職場の上下関係を背景にして、人権を侵害する言動、または暴言などで、就業不安を与え、精神的傷を負わせる。
- ・ ③ 身体的特徴、出自、国籍、民族、宗教、思想、私生活などを侮蔑する。
- ・ ④ 精神的に問題があるかのような噂を流す。
- ・ ⑤ 疾病や障害など個人のプライバシーを本人の承諾なく公言し、業務遂行能力に欠陥があると言いふらす。

職場における権力関係を盾にして理不尽な要求をすることとは、職務に関係のない役務への従事を強要する、障害を持つ職員に負荷となる業務を命ずる、ことなどがあります。また、問題となる言動では、「お前はダメだ」「こんなこともできないのか」など、個人を傷つけたり、能力以上の業務を与えて、それが達成できないと業務評価を低くする、などがあげられます。こうしたパワー・ハラスメントによって抑うつ状態に陥り、その結果自殺という取り返しのつかない事態になったために労災が認定された判例もあります。

2) パワー・ハラスメントを起こさないために

指導的あるいは管理的立場にある者は、自己の言動がいつでもパワー・ハラスメントとなりうることを認識し、部下がどう受け止めているのかを常に注意する必要があります。パワー・ハラスメントが重大な人権侵害行為であることを認識し、本学の指導的・管理的立場にある者は、すべての人の人権が尊重される職場環境を守る安全配慮義務を負っているのです。

6. ハラスメントにあった場合は

- **1)** 相手方の言動により、あなたが「不快だ」「不利益を受けている」と感じたら、相手に対して言葉と態度ではっきりとそのことを伝えてください。相手の立場に関係なく勇気を持って拒否し、自分の意思をはっきりと相手に伝えることが大切です。相手に「ノー」と言えない場合でも、あなたが悪いわけではないので、自分を責めることなく、そして一人で悩むのではなく、すぐに誰かに相談するか、または学内のハラスメント相談員に相談してください。大学外に置かれた外部相談員に相談することもできます。
- **2)** ハラスメントにあったら、「いつ・どこで・誰から・どのようなことをされ、または言われたか」などについて記録を取っておくようにしてください。誰か証人になってくれる人がいる時には、その人にあとで証言してもらうことの確認をとっておくとなおよいでしょう。
- **3)** もし、自分の周囲でハラスメントを受けている人がいたら、勇気を持って助けあげましょう。加害者に注意したり、被害者の証人になったり、相談にのってあげたりしてください。また、ハラスメント相談員のところへ相談に行くように勧め、同行してあげてください。

7. 問題解決の手段 – 手続きについて –

1) 苦情相談窓口

ハラスメントへの対応のために、学内には次の相談窓口が設置されています。

- ハラスメント相談員
- 学生なんでも相談室または保健センター

2) 苦情相談への対応

相手方との間での問題を解決するための方法としては、相手方への注意・警告、当事者間での話し合い（調停）、強制的な措置をとること（苦情申し立て）があります。どの

方法によるかは、ハラスメント相談員と話し合った上で被害にあった本人が決めることになります。

相談対応は、総括相談員が指名した複数のハラスメント相談員が、相談者のプライバシーを守って相談にあたります。重大なものについては、その都度速やかにハラスメント防止委員会（以下「防止委員会」という。）に報告し、問題解決のための措置を講じます。

3) 苦情相談に関する調査

防止委員会は、相談員会議からの報告により、ハラスメント苦情相談に関する調査または調査をするために、必要に応じてハラスメント調査委員会（以下「調査委員会」という。）を設置します。調査委員会は、2か月以内に調査結果を報告します。

調査委員会からの報告でハラスメントと判断され、本学懲戒処分の指針に該当する場合は、防止委員会は、速やかに学長に報告します。

4) 懲戒処分

学長は、役員会の議を経て、処分を行います。役員会は懲戒処分の量定を決定し、学長は、懲戒処分書を交付することで処分を行います。

5) 再発防止

再発防止のために、必要な場合には、学長は、次のような措置を講じます。

- ① 当該教員の授業停止
- ② 指導教員の交替
- ③ 必修単位の代替措置
- ④ 職場等の環境改善命令 など

6) 構成員が注意すべき事項

- ① 苦情相談者等

ハラスメントの苦情相談及び苦情相談に関する事情聴取等に際して、虚偽の申し立てや証言をした者は、処分されます。

② 相談を受けた者

ハラスメントに関して相談を受けた者が、相談者に対してハラスメントや、その他の不利益な扱いをしてはなりません。

③ 申し立てられた者等

ハラスメントに関して、申し立てられた側が報復をしてはなりません。もし、報復行為がなされた場合には、大学としてただちに必要な措置を講じます。また、申し立てられた者以外の者が、申し立てをした者に、何らかの差別的・不利益的な取扱いや、嫌がらせなどをしたときも同様に対処します。

8. ハラスメント防止のための施策

防止委員会は、ハラスメントの防止及び排除のために、次のような啓発活動を行います。

- ・ ① リーフレット・ポスターの作成
- ・ ② 管理的地位にある職員に対する研修
- ・ ③ 大学構成員の意識向上のための講習会の実施
- ・ ④ ハラスメント相談員の研修

平成 17 年 9 月 7 日制定

平成 22 年 12 月 8 日一部改正

平成 23 年 3 月 29 日一部改正

この情報は人事課が提供しています。