

国立大学法人佐賀大学ハラスメントの防止に関するガイドライン

国立大学法人佐賀大学ハラスメント・人権問題委員会

(平成30年4月1日改正)

1. ガイドラインの目的

このガイドラインは、国立大学法人佐賀大学（以下「本学」という。）の学生及び職員（以下「構成員」という。）が、個人として尊重され、良好な環境において修学，教育，研究及び就労ができるようにするために作成しました。

2. ハラスメントの定義

「ハラスメント」とは、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・ハラスメント及び妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント等の総称をいいます。

a) 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、相手方の意に反する性的な言動により、相手方に身体的、精神的苦痛若しくは不利益を与え、又は教育上、研究上、就労上及び修学上の環境を悪化させることをいいます。なお、性的な言動とは、性的な関心や欲求に基づく言動をいい、性別により役割を分担すべきとする意識又は性的指向若しくは性自認に関する偏見に基づく言動も含まれます。

b) 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、教育上若しくは研究上の地位又は人間関係などの優位性を背景に、その立場又は職務権限を濫用し、教育、研究の適正な範囲を超えて、劣位にある相手方に対して不適切な言動又は差別的な取扱いを行うことにより、相手方に身体的、精神的苦痛若しくは不利益を与え、又は教育上、研究上及び修学上の環境を悪化させることをいいます。

c) パワー・ハラスメントとは

パワー・ハラスメントとは、職務上の地位又は人間関係などの優位性を背景に、その立場又は職務権限を濫用し、業務の適正な範囲を超えて、劣位にある相手方に対して不適切な言動又は差別的な取扱いを行うことにより、相手方に身体的、精神的苦痛若しくは不利益を与え、又は就労上の環境を悪化させることをいいます。

d) 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントとは

職員間において、妊娠、出産をしたことによる嫌がらせ、又は妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置の利用を阻害する言動や当該措置を利用したことによる嫌がらせ等により、相手方に身体的、精神的苦痛若しくは不利益を与え、又は教育上、研究上及び就労上の環境を悪化させることをいいます。

より詳しい説明、事例については、別紙「セクハラ、アカハラ、パワハラ及び妊娠・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とは？」に掲げています。

3. ガイドラインの対象

- (1) このガイドラインの対象となる者は本学の構成員のすべてです。本学の構成員とは、学生（大学院生、学部生、外国人留学生、研究生、科目等履修生、特別聴講学生のほか、生徒、児童、幼児など、本学で教育を受けるすべての者を含みます。）、職員（常勤・非常勤を問いません。また、理事及び本学において就労する派遣労働者や委託業務従事者を含みます。）のすべてを対象とします。
- (2) このガイドラインは、ハラスメントが本学構成員相互間において問題となる場合には、学内・外、課外活動中、勤務時間内・外など、それが起こった場所・時間帯を問わず適用されます。
- (3) 本学の構成員と学外者との関係においてハラスメントが問題となる場合には、このガイドラインを準用して対応します。
- (4) 本学を離れた場合でも、過去の被害について相談をすることができます。この場合、事実確認が困難となりますので、できるだけ早く相談することが望まれます。

4. 大学の責任と構成員の義務

学長は、このガイドラインに示されたハラスメントの防止及び対策に関する施策等全般について責任を負い、各理事及び各部局長はその施策の具体的な実施について責任を負います。

構成員を監督する立場にある者は、ハラスメントのない良好な環境を確保するために、日常的な活動の中で助言・指導等を行い、ハラスメントに起因する問題が生じた場合には、迅速かつ適切に処理する責任を負います。

本学のすべての構成員は、個人としての人格を尊重するとともに、人としての尊厳を傷つけることになるハラスメントを起こさないこと、また、その防止に努める義務を負います。

5. ハラスメントの防止のために

ハラスメントは、それ自体、個人の尊厳を傷つける重大な人権侵害行為であるとともに、相手方の修学、教育、研究又は就労の権利を侵害する行為です。これを起こさないためには、具体的には、次の事項について十分留意して必要な行動をとる必要があります。

- 1) 構成員は、相手の人格の尊重と相手方の立場に立った行動を心がけ、コミュニケーションギャップを作らないことが良好な人間関係を形成する基本です。相手方を一方的に性的関心でとらえたり、地位を利用して人格的な支配をしたり、心理的圧迫や身体的苦痛を与えたりすることは、絶対してはいけません。
- 2) 相手方が「望まない言動」だと受け取る言動は、行為者がそのことを意識していない場合でもハラスメントにあたる場合があります。行為者のこのような無自覚がハラスメントの被害を生み出し、これを放置する結果となる場合があることを深く認識する必要があります。
- 3) 人によってその社会的・文化的・宗教的な違いから、ある言動をハラスメントと受け取るかどうかの違いが生じる場合があります。自分の価値観で一方的に判断せず、絶えず相手の立場に立って考え、行動することが大切です。

6. ハラスメントの被害にあったら

構成員は、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ます。

- 1) ひとりで我慢しているだけでは、問題は解決しません。ハラスメントを無視したり、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す。
- 2) ハラスメントを受けたかと思われる行為について、その日時、場所、行為の内容、第三者が居合わせたか否かなど、その場の状況をなるべく詳しくメモを取っておきましょう。これは、ハラスメントがあったかどうかの判断の重要な資料となります。
- 3) 決してひとりだけで悩んだり、我慢したりせず、信頼できる友人や相談員に速やかに事実を明かし相談することが重要です。

7. 苦情の申し出及び相談への対応

- 1) 本学では、ハラスメントに対応するために、本学の構成員の相談にあたる相談窓口を設置しています。
- 2) 相談窓口は、各部局及び保健管理センター等に設置しています。相談窓口の相談員は、パンフレットに掲載しています。もっとも相談しやすいところに相談に行ってください。
- 3) 相談は面談だけでなく、電話・ファックス・電子メールでも受け付けます。(当初は匿名でも構いませんが、ハラスメント・人権問題委員会へ報告を必要とする場合は、氏名等を確認させていただきます。)
- 4) 相談員は相談に応じるとともに、速やかにハラスメント・人権問題委員会委員長への報告を行います。
- 5) ハラスメント・人権問題委員会委員長は、相談員からの報告を受け、その内容を確認し、必要に応じて、ハラスメント・人権問題委員会を開催するなど、問題解決に努めます。
- 6) ハラスメント・人権問題委員会委員長は、委員会に付議し、必要と認めた場合には、事実関係の調査及び改善等の措置を実施します。なお、ハラスメント・人権問題委員会委員長が必要と認めた場合には、直接、緊急対応する場合があります。
- 7) 相談への対応は、「国立大学法人佐賀大学ハラスメント相談対応のフロー」に沿って行います。なお、相談の内容によっては関連した学内の他の相談窓口等と連携し対応することとなります。

8. 被害者の保護と救済

- 1) 本学は、ハラスメントの被害者に対しては、相談中あるいは調査中であっても可能な限り改善の救済が与えられるよう努力します。苦情を申し出たことによって、不利益を受けることがあってはなりません。もし、そのようなことが生じた場合には、適切な措置をとります。
- 2) 相談を受けたり証言するなど、問題解決に関わったいかなる人も不利益を受けることがあってはなりません。もし、そのようなことが生じた場合には、適切な措置をとります。
- 3) 再発防止や二次被害防止などのために、必要な措置をとることがあります。例えば「授業停止」、「指導教員の交替」、「単位の代替措置」、「ゼミ、サークルの活動停止」、「職場等の環

境改善の措置」などです。

9. 適切な懲戒措置等

本学は、調査結果に基づき、ハラスメントの事実が明らかになった場合には、加害者に対して、関係法令及び国立大学法人佐賀大学職員就業規則等の規定に基づき適切な懲戒措置を講じるものとします。

10. ガイドラインの見直し

このガイドラインは、必要に応じ適切な見直し及び改訂を行います。

別 紙

「セクハラ、アカハラ、パワハラ及び妊娠・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とは？」

1. セクシュアル・ハラスメントについて

(対価型セクシュアル・ハラスメント)

- ア. 研究，教育及び職務の指揮，評価ないし学業成績等に反映させることをちらつかせ，個人的な性的欲求への服従を強要する。
- イ. 研究，教育及び職務上の条件の決定等に反映させることをちらつかせ，個人的な性的欲求への服従を強要する。
- ウ. 研究，教育及び職務上の指揮や評価若しくは研究，教育及び職務上の利益や不利益の与奪を条件とした性的働きかけをする。
- エ. 相手方への性的な関心の表現を，教育指導や職務遂行に混交させる。

(環境型セクシュアル・ハラスメント)

- オ. 性的な面で不快感をもよおすような会話をしたり，行動をしたり，状況をつくる。
- カ. 性にかかわる話題や行動等で，正常な研究，教育及び職務の遂行を妨害する。
- キ. 宴会等で異性に対して，隣に座ることやお酌をすることを強要する。
- ク. 異性一般に対する軽蔑的な発言をしたり，話題にしたりする。
- ケ. 悪意による，人格の評価を傷つけかねない性的表現をしたり，性的風評を流す。
- コ. 執拗若しくは強制的に性的行動に誘ったり，交際の働きかけをする。
- サ. 性的な意図をもって，身体へ一方的な接近又は接触をする。
- シ. 「男のくせに根性がない」，「女性には仕事を任せられない」などと発言すること。
- ス. 性的志向や性自認をからかいやいじめの対象とすること。

2. アカデミック・ハラスメントについて

(研究活動を妨害するもの)

- ア. 正当な理由なく，文献・図書や機器類を使わせない。
- イ. 正当な理由なく，実験機器や試薬等を勝手に廃棄する。
- ウ. 研究に必要な物品購入を，必要な書類に捺印しないという手段で妨害する。
- エ. 正当な理由なく，机を与えない又は机を廊下に出したり，条件の悪い部屋や他の研究室員とは別の部屋に隔離したりする。
- オ. 正当な理由なく，研究室への立ち入りを禁止する。
- カ. 研究費の申請を妨害する。
- キ. 正当な理由なく，学会への出張を許可しない。
- ク. 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。

(教育指導を妨害するもの)

- ケ. 卒業研究を開始して間もないのに、早々に留年をいわたす。
- コ. 正当な理由を示さずに単位を与えない。
- サ. 卒業・修了の判定基準を恣意的に変更して留年させる。
- シ. 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。
- ス. 就職活動を禁止する。
- セ. 正当な理由なく、就職や他大学進学に必要な推薦書を書かない。
- ソ. 正当な理由なく、他の研究教育組織への異動を強要する。
- タ. 「放任主義だ」と言って、ゼミナールを開かず、研究指導やアドバイスもしない。
- チ. 論文原稿を渡されてから、正当な理由なく、何週間経っても添削指導をしない。
- ツ. 嫌いなタイプ、意見の合わない学生に対して、指導を拒否したり差別待遇をしたりする。
- テ. 「お前は幼稚園児だ」とか「幼稚なお前には指導の必要がある」とかいい、精神的虐待を行う。

3. パワー・ハラスメントについて

- ア. 職場の飲み会を断ったら、上司から厭味をいわれ続け、“付き合いの悪い奴”として仲間外れにされる。
- イ. 仕事で自分の意見を言ったら、“生意気だ”と上司や先輩から非難される。
- ウ. 会議等の席上で、特定の個人の研究や教育上の能力を攻撃材料として、その人に不利益をもたらす。
- エ. 会議等の席上で、不確かな情報に基づき、特定の個人の精神的疾患などを揶揄する言動をする。

4. 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントについて

- ア. 部下の妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置の利用に関し、解雇その他不利益な取扱いを示唆する言動をする。
- イ. 部下や同僚の妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置の利用を阻害する言動をする。
- ウ. 部下や同僚の妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置を利用したことによる嫌がらせをする。
- エ. 部下が妊娠・出産したことにより、解雇その他不利益な取扱いを示唆する言動をする。
- オ. 部下又は同僚が妊娠・出産等したことに対する嫌がらせ等をする。