

# ハラスメントをなくすために、職員、学生等が認識すべき事項についての指針

ハラスメント防止委員会申合せ

## 第1 目的

この指針は、国立大学法人室蘭工業大学におけるハラスメントの防止等に関する規則（平成16年度室工大規則第19号）第5条の規定に基づき、室蘭工業大学職員、学生等及び関係者に対しハラスメントの内容、防止のために遵守すべき事項と、ハラスメントが発生した場合の被害者の救済及び問題解決のための対策、手続きについて示すものです。

## 第2 ハラスメントとは

本指針におけるハラスメントとは、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、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント及び性暴力等をいいます。

### 1. セクシュアル・ハラスメント

職員、学生等又は関係者（以下「職員等」という。）による他の職員等を不快にさせる性的な言動及び職員等による他の職員等に就業、修学、教育及び研究上の利益または不利益を与える性的な言動（性暴力等を除く。）をいう。（職員、学生等又は関係者の定義については、「国立大学法人室蘭工業大学におけるハラスメントの防止等に関する規則」参照）

### 2. アカデミック・ハラスメント

職員又は学生等による優越的地位又は権限を不当に利用して他の職員又は学生等に教育、研究及び修学上の不利益、損害等を与える言動をいう。

### 3. パワー・ハラスメント

職員等による優越的な関係を背景として他の職員又は関係者に就業上の不利益、損害等を与える業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動をいう。

### 4. 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント

職員が妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関する制度又は措置の利用を阻害し、他の職員に就業上の不利益、損害等を与える言動並びに職員による妊娠・出産等に関する嫌がらせ等により職員に就業上の不利益、損害等を与える言動をいう。

### 5. 性暴力等

職員が学生等に対して行う教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する法律（令和3年法律第57号）第2条第3項各号に定める行為と同等の言動をいう。

### 第3 各ハラスメントの具体例

1. セクシュアル・ハラスメントになり得る具体例として、次のような例が挙げられます。

#### (1) 性的関心、欲求に基づくもの

- ① 聞くに堪えない卑猥な冗談を交わしたり、スリーサイズを聞くなど身体的特徴を話題にしたりする。
- ② 卑猥な画像を他者が見える状態で放置する。
- ③ 食事やデートにしつこく誘う。
- ④ 職場及び修学上の優越的地位を利用して、性的な関係を強要する。
- ⑤ 性的な誘いかけに応じなかったことにより、修学上あるいは就業上不利益な扱いをする。

#### (2) 性別による差別意識に基づくもの

- ① 女性であるということを理由として、お茶くみ等を強制する。
- ② 「男のくせに根性がない」「女には仕事を任せられない」などと発言をする。
- ③ 「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。
- ④ 酒席で、上司、指導教員等の側に座席を指定したり、カラオケでデュエットを強要したりする。

2. アカデミック・ハラスメントになり得る具体例として、以下の例が挙げられます。

- ① 研究発表活動（論文や学会活動等）を不当に制限する。
- ② 実験や研究のための機器や設備を正当な理由なく利用させない。
- ③ 正当な理由なく論文著者や順序を変更する。
- ④ 行き過ぎたプレッシャーにより研究成果を要求する。

<学生等に対して>

- ① 授業中に人格を貶める言動を行う。
- ② 成績の不当な評価を行う。
- ③ 正当な理由なく教育的指導を行わない。
- ④ 常識的には不可能な課題達成を要求する。
- ⑤ 大学卒業後あるいは大学院修了後の進学・就職について、進路先における自分の影響力を示唆することで、本人の自由な意思決定を阻害しようとする。

※ アカデミック・ハラスメントは、地位的上位の者から下位の者に対して発生することが一般的ですが、数的優位性を利用して、下位の者から上位の者に対して発生することもあります。

3. パワー・ハラスメントになり得る具体例として、以下の例があげられます。

- ① 勤務時間内では不可能な業務の達成を日常的に要求する。
- ② 相手によって、対応にあからさまな差をつける。
- ③ 人前で過剰に叱責する。
- ④ 正当な理由なく仕事を与えない。
- ⑤ 就業時間外に、飲み会等の付き合いを強要する。

※ パワー・ハラスメントは、地位的上位の者から下位の者に対して発生することが一般的ですが、業務上必要な知識、豊富な経験又は数的優位性を利用して、下位の者から上位の者に対して発生することもあります。

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なり得る具体例として、以下の例があげられます。

(1) 制度等の利用への嫌がらせ型

- ① 産前休暇の取得を上司に相談したところ、「休むなら辞めてほしい」などの発言がなされた。
- ② 育児のため、超過勤務の免除について上司に相談したところ、「次の昇給はないと思え」などの発言がなされた。
- ③ 男性職員が育児休業の取得を上司に相談したところ、「男のくせに育児休業をとるなんてあり得ない」などの発言がなされた。
- ④ 介護休業を取得する旨を周囲に伝えたところ、同僚から「この忙しい時期に介護休業を取得するなんてありえない」「迷惑だ」との発言がなされた。
- ⑤ 上司、同僚が「超過勤務を免除している人にたいした仕事はさせられない」と言われ、専ら雑務のみさせられる状況となっている。

(2) 状態への嫌がらせ型

- ① 上司に妊娠を報告したところ、「他の人を雇うので早めに辞めてほしい」などの発言がなされた。
- ② 上司・同僚から「妊婦はいつ休むかわからないから仕事は任せられない」と繰り返し言われ、仕事をさせてもらえない。
- ③ 上司・同僚から「妊娠するなら忙しい時期を避けるべきだ」と繰り返し言われた。

5. 性暴力等になり得る具体例として、職員が学生等に対して行う1. セクシュアル・ハラスメントの(1)性的関心、欲求に基づくものうち、④に該当する行為等があげられます。

#### 第4 ハラスメントの加害者とならないために認識すべき事項

1. ハラスメントの加害者とならないためには、次の事項について十分認識する必要があります。

(1) 日頃から相手の人格を尊重し、相手の立場に立った言動を心がけること。

(2) 社会においては、お互いが対等で大切なパートナーであるという意識を持ち、相互によりよい環境をつくるよう、自ら行動すること。

(3) 相手との良好な関係を築けていると一方的な思いこみをしないこと。

(4) 特にセクシュアル・ハラスメントの受け止め方については、個人差があり、親しさを表すつもり言動であっても、相手を不快にさせることがあることや、同じ言動であっても、ある人にとってセクシュアル・ハラスメントと受け取らなくても、別の人にはその言動がセクシュアル・ハラスメントと受け

取られることがあること。

#### 第5 ハラスメントの被害を受けた場合

1. ハラスメントの被害を受けた場合は、相手に対して明確に、不快あるいは不当であると自分の意思を伝えて下さい。相手の立場に関係なく、毅然とした態度で自分の意思を伝えることが大切です。
2. 相手に対する意思表示が難しい場合、ひとりで我慢したり受け流したりせず、速やかに信頼できる友人、同僚や上司及びハラスメント相談員に相談しましょう。
3. ハラスメントの被害を受けた時は、「いつ、どこで、誰から、どのようなことをされたか、または言われたか」等についてその内容を記録しておくことも重要です。

#### 第6 ハラスメントを見かけた場合、相談を受けた場合

1. あなたの周りでハラスメントの被害に遭っている人を見かけた時は、その言動の相手に注意して下さい。それが難しい場合、信頼できる友人、同僚や上司及びハラスメント相談員に相談しましょう。
2. 友人、同僚などからハラスメントについて相談を受けたときには、ハラスメント相談員に相談することをすすめ、同行するなど親身になって行動しましょう。

#### 第7 ハラスメント被害に対する本学の相談対応機能・組織等

1. 本学では、ハラスメント被害者等からの相談に応じるために、本学の職員を「ハラスメント相談員」として配置しています。相談者は、相談しやすい相談員を選んで相談することができます。相談する際には友人等付き添いの方が同行しても構いません。相談者の名誉、プライバシーは厳守し、相談を理由として単位認定、論文指導、進路指導、勤務評価、昇任、昇格等に関わる一切の不利益な取り扱いがなされないよう万全の措置を講じますので、安心して相談して下さい。  
また、相談者のために医療的対応が必要な場合、あるいは専門的カウンセリングが必要な場合には、保健管理センターが対応しますので、同センターに相談して下さい。  
なお、相談は電話、メール等で行うこともできます。電話番号、メールアドレス等については、ポスター、本学ホームページで確認して下さい。
2. ハラスメント相談員はハラスメントに関する相談があった場合、本学ハラスメント防止委員会（以下「防止委員会」という。）に報告を行います。報告を受けた防止委員会は、相談者の意向を尊重して問題解決のための措置を講じます。
3. 防止委員会は、問題解決のため必要があると判断した場合、調査委員会を設置し、相談があったハラスメント被害に関する事実調査を行います。この調査委員会は、当事者との間において利害関係にある者を委員とすることはありません。  
なお、調査を進める過程で、委員と当事者の間において利害関係があることが明らかになったときには、直ちにその委員を解任します。
4. 調査委員会は、必要に応じて当事者その他関係者から事情を聴取するなどして事実関係を速やかに調査し、調査結果を防止委員会に報告します。

5. 防止委員会は、緊急避難的に被害者を救済する必要があると判断した場合は、調査委員会が調査中であっても被害者救済に必要な措置を講じます。
6. 防止委員会は、調査委員会から調査結果の報告が行われるとその内容を速やかに確認し、相談者からの相談内容と併せて学長に報告を行い、問題解決のための必要な措置を講じます。
7. 防止委員会は、調査結果及び問題解決のための措置内容について、相談者への説明を行います。

## 第8 加害者に対して

防止委員会は、事実関係の調査により、加害者とされる者によるハラスメントがあったと判断した場合は、その者に対して強く反省を求めるとともに、厳正な処分を含めた必要な措置をとるよう学長に要請します。

## 第9 被害者等の保護

1. ハラスメントの加害者が被害相談をした者に対して報復行為を行った場合、本学はハラスメントの加害者に対する厳正な措置を取ります。
2. ハラスメントの被害相談、当該被害相談にかかる調査への協力その他ハラスメントに関して正当な対応をした職員、学生等及び関係者に対する差別的、不利益な取り扱いを本学は許しません。もし、そのような事実が確認された場合、本学は行った者に対する厳正な措置を取ります。
3. ハラスメントに起因する問題に関係した職員、学生等は関係者のプライバシーに関する守秘義務があります。これに違反した者に対して本学は厳正な措置を取ります。

## 第10 再発防止措置

防止委員会では、ハラスメントに起因する問題が本学で発生した場合、再発防止に向けて、職員、学生等の意識啓発、研修、その他必要な措置を講じます。

## 第11 本指針及び関係規程の見直し

本学では、必要に応じて本指針及び関係規程等の見直しを行い、ハラスメントの防止に努めます。

【令和2年6月1日一部改正】  
【令和5年12月26日一部改正】