



あなたのその行為

ハラスメント

神戸大学では、学生、教職員の一人ひとりが心理的、身体的に安全かつ快適な環境で勉学に研究に仕事に専念し、充実したキャンパス・ライフを送ることのできる大学を目指しています。

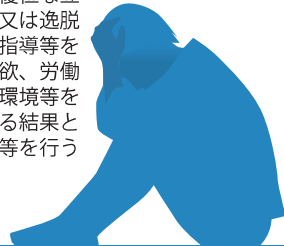
セクシュアル・ハラスメント

職員又は学生等が他の職員又は学生等に、言葉、視覚、行動等により、就労、修学、教育又は研究上の関係を利用して、相手の意に反する性的な性質の言動等を行うこと及びそれに伴い、相手が職務及び学業を行う上で利益又は不利益を与え、就労、修学、教育及び研究のための環境（以下「教育研究環境等」という。）を阻害又は悪化させる結果となる不適切な言動等を行うこと。



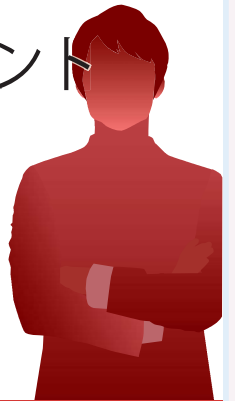
アカデミック・ハラスメント

職員又は学生等が他の職員又は学生等に、優位な立場や権限を利用し又は逸脱して、その指示、指導等を受ける者の向学意欲、労働意欲及び教育研究環境等を阻害又は悪化させる結果となる不適切な言動等を行うこと。



パワー・ハラスメント

職員又は学生等が他の職員又は学生等に、自らの地位若しくは権限又は事実上の上下関係を不当に利用して、その指示、指導等を受ける者の向学意欲、労働意欲及び教育研究環境等を阻害又は悪化させる結果となる不適切な言動等を行うこと。



マタニティ・ハラスメント

職員又は学生等が他の職員又は学生等に、妊娠、出産又は育児を理由として、向学意欲、労働意欲及び教育研究環境等を阻害又は悪化させる結果となる不適切な言動等を行うこと。



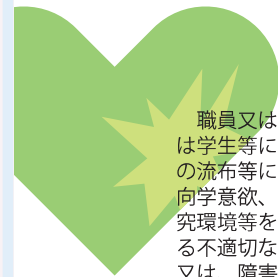
アルコール・ハラスメント

職員又は学生等が他の職員又は学生等に、飲酒の強要を行うこと。



その他

職員又は学生等が他の職員又は学生等に、誹謗、中傷、風評の流布等により人権を侵害して、向学意欲、労働意欲及び教育研究環境等を悪化させる結果となる不適切な言動等を行うこと、又は、障害を理由とする差別により障害者の権利利益を侵害すること。

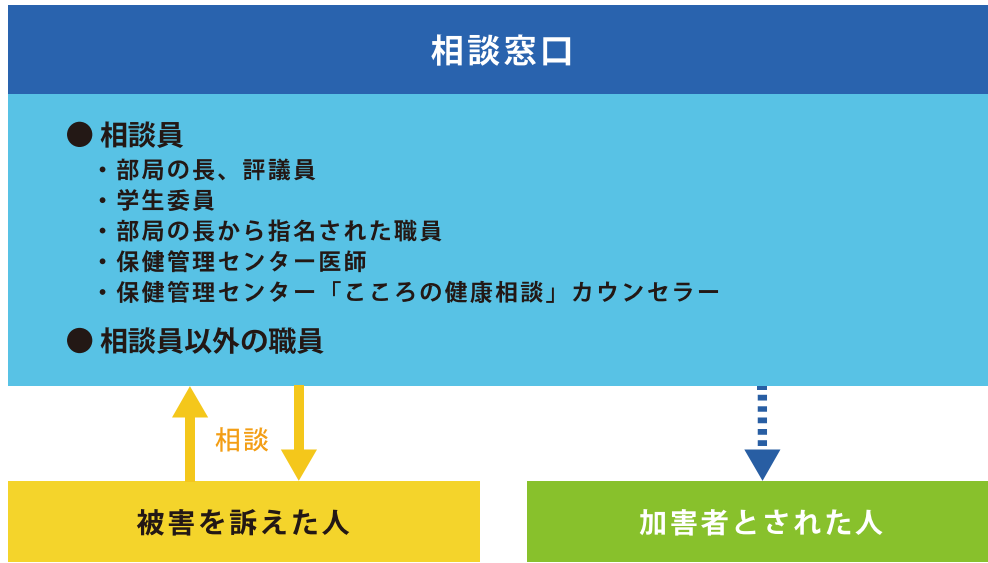


ハラスメントとは、「嫌がらせ」を意味します。誰かがあなたに対して、あなたが望まない言葉や態度により、屈辱や精神的苦痛を感じさせたり、不快な思いをさせたりすることです。大学という環境の中では、教職員が学生に対して、あるいは学生同士、教職員同士などで、自らの優位な地位や権限を利用して、逆らえない立場にある相手に対し、相手の意に反する性的な性質の言動、飲酒の強要、嫌がらせ、いじめ、研究妨害、就労上及び修学上の機会・条件・評価等での差別のような行為が、最も典型的なハラスメントといえます。

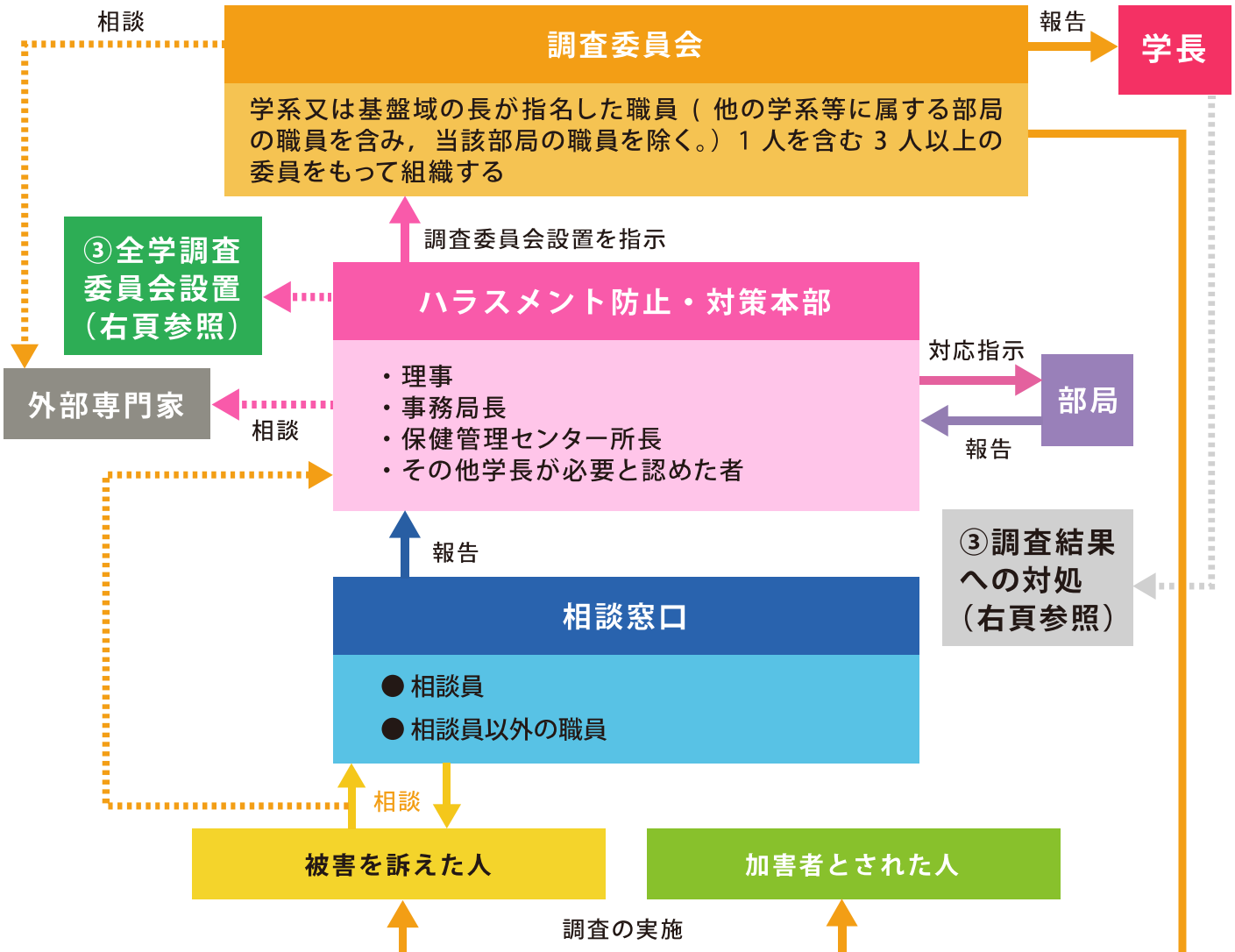
教員には成績評価などの権限が与えられており、クラブ活動やゼミナールなどでは学生同士にも先輩と後輩、上級生と下級生の上下関係があるため、研究室、教室、部室など大学の外から見えにくい狭い空間は、ハラスメントが起きやすい環境にあるといえます。職場においても同じようなことがあります。

ハラスメント被害解決の流れ

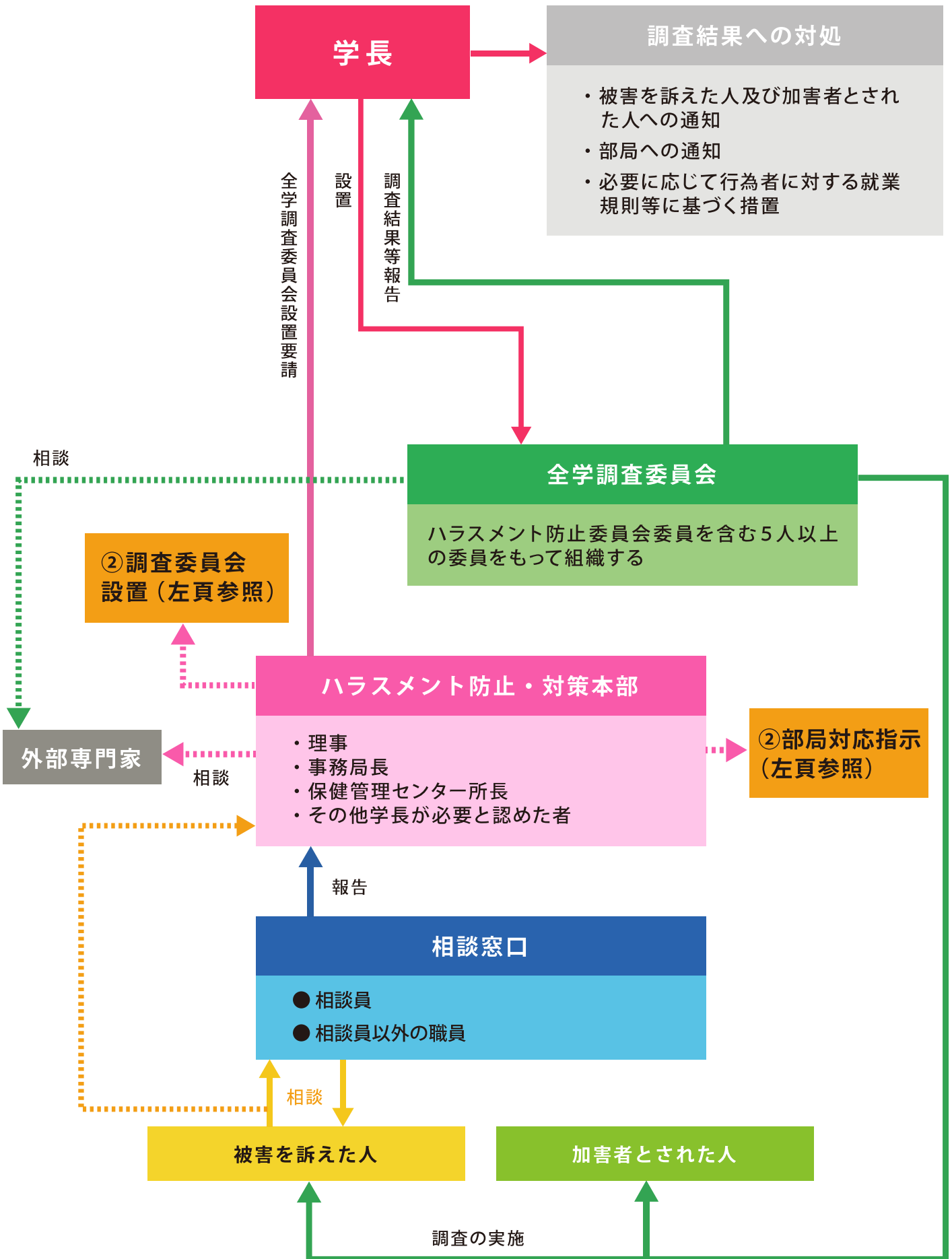
① 相談窓口で対処する場合



② 調査委員会を設置し対処する場合／部局での対応を指示する場合



③ 学長が全学調査委員会を設置し対処する場合



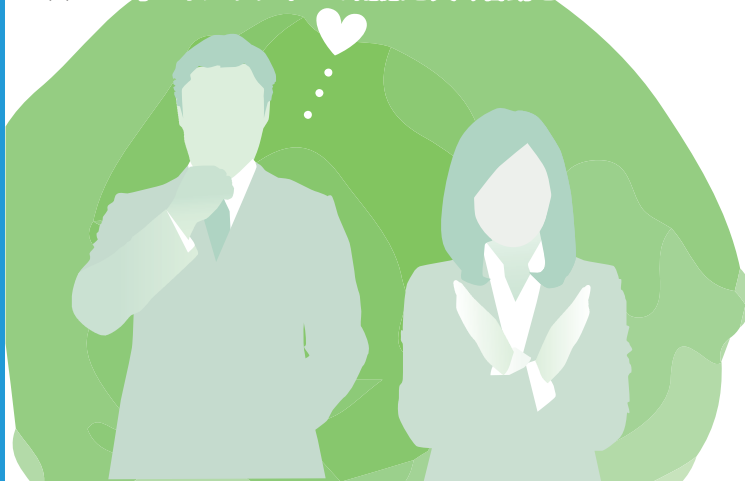
ハラスメント行為の例示について

ここに掲載する例示は、国立大学法人神戸大学におけるハラスメントの防止等に関する規程第2条に規定するハラスメントの定義のみでは、どのような言動等がハラスメントに該当するかわかりにくいいため、具体的なハラスメント行為を例示したものです。

この例示が全てのハラスメントを示しているものではありません、ここではハラスメントを六つに分類し例示を示していますが、これらが重なり合っている場合もありますので、便宜上の分類であることを了承してください。

セクシュアル・ハラスメント

- 性的要求への服従又は拒否を理由に就労、修学、教育又は研究上の利益又は不利益を与えること
 - 個人的な性的要求への服従又は拒否を、人事、労働条件の決定又は業務指揮に反映させること
 - 個人的な性的要求への服従又は拒否を、教育又は研究上の指導及び評価並びに学業成績等に反映させること
- 相手が望まないにもかかわらず、就労、修学、教育又は研究上の利益又は不利益を条件として、性的誘いかけを行うこと又は性的に好意的な態度を要求すること
 - 人事権又は業務指揮権の行使、利益又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
 - 相手への性的な関心の表現を業務遂行に混交させること
 - 執拗又は強制的に性的行為に誘ったり、交際の働きかけをすること
 - 強引な接触及び性的な行為を行うこと
 - 性的魅力をアピールするような服装や振る舞いを要求すること
- 性的言動、掲示等により不快の念を抱かせるような環境をつくり出すこと
 - 仕事の途中に、相手の性的魅力や自分の抱く性的関心にかかわる話題等で妨害するなど、正常な業務の遂行を性にかかわる話題、行為等で妨害すること
 - 性的な意図をもって、身体へ一方的に接近又は接触すること
 - 相手の身体を上から下まで長い間じろじろ眺め又は目で追うこと
 - 相手の身体の一部（肩、背中、腰、頬、髪等）に意識的に触れること
 - 性的な面で、不快感をもよおすような話題、行動及び状況をつくること
 - 相手が返答に窮するような性的又は下品な冗談を言うこと
 - 職場にポルノ写真、わいせつ図画を貼る等の扇情的な雰囲気をつくること
 - 卑わいな絵画、映像、文章等を見ることを強要すること
 - 親睦会又は終業後の付き合い等で、集団で下品な行動をとること
 - 性に関する悪質な冗談やからかいを行うこと
 - 相手が不快感を表明しているにもかかわらず、その場からの離脱を妨害すること
 - 意図的に性的な噂を流すこと
 - 個人的な性体験等を尋ねること又は経験談を話したり、聞いたりすること
 - 女性というだけで職場でお茶くみ、掃除、私用等を強要すること
 - 宴会等で隣りに座ることやお酌をすること、カラオケでデュエット等を強要すること
 - 異性一般に対する蔑視的な発言等を行うこと
 - 異性であるという理由のみによって、性格、能力、行動、傾向等において劣っているとあるいは望ましくないものと決めつけること
 - 異性の主張や意見を、異性としての魅力に結びつけること
 - 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、性的風評を流すこと
 - 特定個人の性に関する風評を流布すること
 - 異性の前で、他の異性との性的魅力の比較をすること、特にいずれかを悪く言うこと
 - 性的マイノリティへの配慮を欠く言動を行うこと



アカデミック・ハラスメント

1. 研究の妨害を行うこと
 - (1) 論文提出時に逸脱した条件を要求すること
 - ア 卒論や修論、博士論文の提出条件を十分に満たしているにもかかわらず、提出を許さないこと
 - イ 行き過ぎたプレッシャーにより研究成果を要求すること
 - (2) 研究チームから不当に排除すること
 - ア 当然加わるべき研究チームから理由なく排除すること
 - イ 研究室の他のメンバーに対して正当な理由なく関係を断絶させること
 - (3) 研究活動を不当に制限すること
 - ア 実験や研究のための機器や設備を理由なく使用させないこと
 - イ 研究上の評価をする際に、恣意的に不当な評価を行うこと
 - ウ 研究発表活動（論文や学会発表、その他の著述等）を不当に制限すること
 - (4) 指導を拒否及び放置すること
 - ア 指導を求められても、理由なく指導をしようとししないこと
 - イ 指導教員の交替が制度上可能であり、正当な理由のもとに学生がそれを希望しても指導教員の指導から離脱させずに放置すること
 - (5) 業績を搾取すること
 - ア 正当な理由なく論文著者や順序を変更すること
 - イ 研究業績を指導教員や他の者に変更するように圧力をかけること
 - ウ 個人的アイデアによって始まった未発表の研究を了解なく他の者に行わせること
2. 修学や進路を妨害すること
 - (1) 修学の権利を侵害すること
 - ア 授業中に人格をおとしめる言動や、教員の学説等に従わせようとする脅迫的な言動を行うこと
 - イ 成績の不当な評価を行うこと、あるいは評価に無関係な事柄を成績に結びつける発言をすること
 - ウ 求められた教育上の指導を正当な理由なく拒否すること
 - エ 常識的には不可能な課題達成を強要すること
 - (2) 進路（進学・卒業・就職）を妨害すること
 - ア 個人的な感情から、奨学金や学術振興会特別研究員などの申請に必要な推薦書を書かないこと
 - イ 他の大学院を受験したいと希望しても、誓約書を書かせるなどして受験させないようにすること
 - ウ 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、本人の自由な意志決定を妨害しようとする
 - エ 卒業や論文審査について、自分の権限の範囲を逸脱した発言を行うこと
 - オ 就職が内定した後に、内定先とのコンタクトをまったく認めないことなどにより就職を妨害すること
3. 研究室において不当に強制すること
 - ア 研究室に早朝から深夜までいることや、泊まりでの実験を強制すること
 - イ 休日を一切とらせないこと
 - ウ 研究室内の雑用をある特定の個人に集中してやらせること
 - エ 教育研究とは無関係な学外での私的交際を強要すること
4. 教育の妨害を行うこと
 - ア 正当な理由なく授業を担当させないこと
 - イ 教育上の評価をする際に、不当な評価を行うこと
5. 就業上の権利の侵害や業務の妨害を行うこと
 - ア 昇任や業績評価にあたって恣意的に不当な妨害を行うこと
 - イ 業務に関して著しく不公平・不当な評価を行うこと、あるいは、その種の発言によって脅威を与えること
 - ウ 勤務時間では不可能な、あるいは休日の作業が必要になるような逸脱した業務の達成を要求すること
 - エ 本来の業務以外の個人的な論文・原稿等の翻訳・英文校閲業務等を本人の同意なしに行わせること
 - オ 業務に支障が出る程度に、指示決定を遅らせること
6. 身体・精神的暴力を加えること
 - ア 暴力をふるったり体罰を加えたりすること
 - イ 教育研究に関連して、名誉や人格を著しく傷つけるような発言をすること
 - ウ 不当な仲間はずれを行うこと
 - エ 何時間も問い詰めたり、拘束したりすること



パワー・ハラスメント

職場だけでなく、クラブ活動などでも地位や人間関係の優位性を背景にハラスメントは起こり得ます。

ハラスメントという言葉は、上司から部下へのいじめ・嫌がらせをさして使われる場合が多いですが、先輩・後輩間や同僚間、さらには部下から上司に対して行われるものもあります。「職場内での優位性」には、「職務上の地位」に限らず、人間関係や専門知識、経験などの様々な優位性が含まれます。

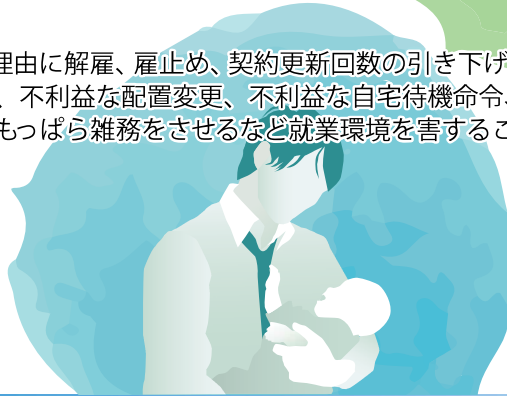
業務上の必要な指示や注意・指導を不満に感じたりする場合でも、業務上の適正な範囲で行われている場合には、ハラスメントにはあたりません。例えば、上司は自らの職位・職能に応じて権限を発揮し、業務上の指揮監督や教育指導を行い、上司としての役割を遂行することが求められます。職場のパワー・ハラスメント対策は、そのような上司の適正な指導を妨げるものではなく、各職場で、何が業務の適正な範囲で、何がそうでないのか、その範囲を明確にする取組を行うことによって、適正な指導をサポートするものでなければなりません。

- (1) 一人だけを仲間はずれにすること
- (2) 罵倒すること
- (3) 能力や性格について不適切な発言をすること
- (4) 意図的に昇任・昇級を妨害すること
- (5) 本人のいやがる部署に意図的に配置転換すること
- (6) 職務上必要な情報を意図的に伝えないこと
- (7) 本来の職務とは関係のない個人的な用件をするように強要すること
- (8) 職務上知り得た個人情報や噂を周囲に言いふらし、当人の職場での居心地を悪くすること
- (9) 飲み会などへの参加を無理強いすること
- (10) 異性の部下に対して業務が多忙であることなどを理由にして、個別的に深夜まで業務を行わせること
- (11) 育児休業や介護休業を取得することを躊躇させる空気を作ること（育児休業を躊躇させる等の場合は「マタニティ・ハラスメント」ともいわれる）
- (12) 不正・違法行為を強要すること
- (13) 部活動などにおいて伝統だからとして、本人の望まないことを無理強いすること
- (14) 深夜におよぶ部活動への参加を強要すること
- (15) 社会通念上認められない行為を強要すること



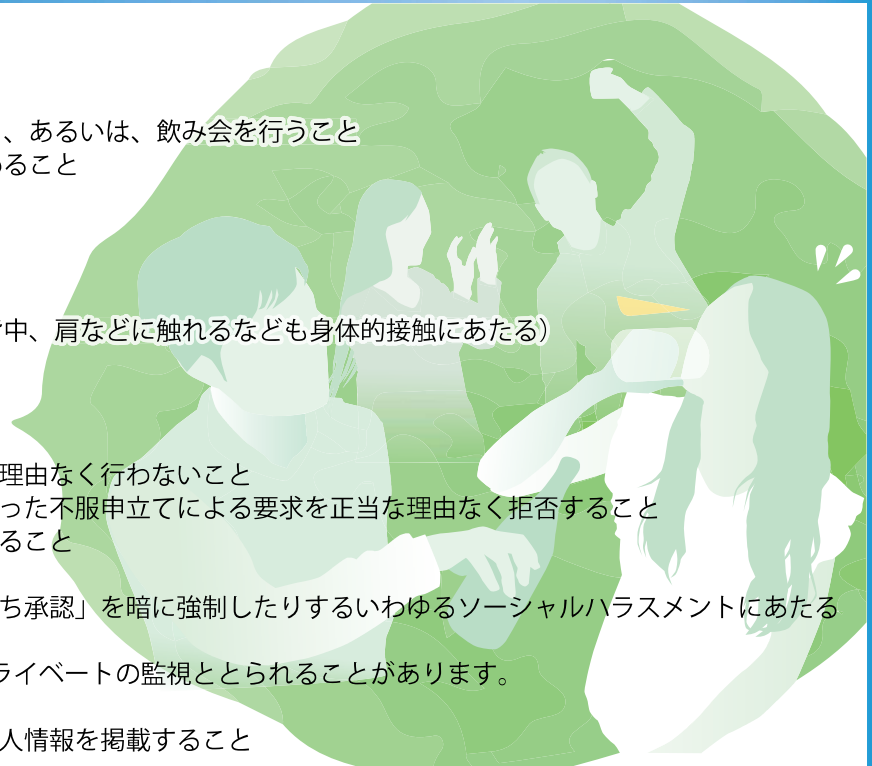
マタニティ・ハラスメント

1. 妊娠中・産後の女性に対して、以下のことを理由に解雇、雇止め、契約更新回数の引き下げ、退職等の契約内容変更の強要、降格、減給、賞与等における不利益な算定、不利益な配置変更、不利益な自宅待機命令、昇任・昇級の人事考課で不利益な評価を行うこと及び仕事をさせない、もっぱら雑務をさせるなど就業環境を害すること。
 - (1) 妊娠、出産したこと
 - (2) 妊婦健診などの母性健康管理措置をとったこと
 - (3) 産前・産後休暇をとったこと
 - (4) 軽易な業務への転換を希望したこと
 - (5) つわり、切迫流産などで仕事ができない、労働能率が低下したこと
 - (6) 育児時間を要求したこと
 - (7) 時間外労働、休日労働、深夜業務をしないこと
2. 妊娠・出産の可能性のある女性に対して、以下のような行為を行なうこと。
 - (1) 妊娠出産が雇用継続、昇任等に影響があると言うこと
 - (2) (1) を暗意する発言をすること
3. 子どもを持つ職員に対して、以下のことを理由に解雇、雇止め、契約更新回数の引き下げ、退職等の契約内容変更の強要、降格、減給、賞与等における不利益な算定、不利益な配置変更、不利益な自宅待機命令、昇任・昇級の人事考課で不利益な評価を行うこと及び仕事をさせない、もっぱら雑務をさせるなど就業環境を害すること。
 - (1) 育児休業をとること
 - (2) 短時間勤務にシフトすること
 - (3) 子の看護休暇をとること
 - (4) 時間外労働をしないこと
 - (5) 深夜業務をしないこと



アルコール・ハラスメント、その他のハラスメント

1. アルコール・ハラスメント
 - (1) 飲酒を強要すること
 - (2) 一気飲みを煽ったり、早飲みをさせること
 - (3) 酔いつぶすことを目的として飲ませること、あるいは、飲み会を行うこと
 - (4) 本人の体質や意向を無視して飲酒をすすめること
 - (5) 宴会で酒類以外の飲み物を準備しないこと
 - (6) 飲めないことをからかったり侮辱すること
 - (7) 酔ってからむ、悪ふざけをすること
 - (8) 酔って暴言・暴力を行うこと
 - (9) 酔った勢いで身体的な接触を行うこと（背中、肩などに触れるなども身体的接触にあたる）
 - (10) 性的な発言をしたり質問をすること
2. その他のハラスメント
 - (1) 障害のある学生への合理的な配慮を正当な理由なく行わないこと
 - (2) 障害のある学生が合理的な配慮に関して行った不服申立てによる要求を正当な理由なく拒否すること
 - (3) 虚偽のうわさを流したり、怪文書を配付すること
 - (4) プライベートなことに執拗に介入すること
 - (5) 上司がソーシャルメディアで部下に「友だち承認」を暗に強制したりするいわゆるソーシャルハラスメントにあたることを行うこと
* 部下の書き込みにもコメントすることもプライベートの監視ととられることがあります。
 - (6) ネット上で誹謗中傷を行うこと
 - (7) 本人の許可なくネット上に他人の画像や個人情報を掲載すること



以上のとおり、アカデミック・ハラスメント、セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント、アルコール・ハラスメント、その他のハラスメントの六つの態様に分けて例示を示しましたが、ハラスメントの存在の有無の判断は、行為者の意図にかかわらず、その行為が相手の意に反したものであるかどうかによることとなります。

アカデミック・ハラスメントの例示は「アカデミック・ハラスメント」防止等対策のための5大学合同研究協議会（北海道大学、東北大学、東京大学、東京工業大学、九州大学）が作成した「アカデミック・ハラスメント防止ガイドライン作成のための提言」から、引用させていただきました。

一橋大学「ハラスメントガイドライン」<https://www.hit-u.ac.jp/harassment/pdf/guideline.pdf>

厚生労働省・都道府県労働局 <http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/270330-4.pdf>

ハラスメントの防止に向けて

ハラスメントを防ぐために

人間関係は、社会生活にとって最も重要なものです。その人間関係を良好に維持するためには、相手の立場になって考えることが、大人として必要なルールといえます。

私たち一人ひとりが自分の言葉や行いを省みることが大切です。あなたの言葉や態度を不快に感じている人がいるかも知れません。「嫌だ。やめてほしい。」と言えない弱い立場の人の気持ちを思いやってください。まして、地位や権力を利用した嫌がらせは許せるものではありません。

もし、ハラスメントが起き、調査委員会が調査した結果、加害が確認された場合、**加害者は懲戒の対象**となります。



ハラスメントをなくすためには、“人を大切にできる気持ち”が何よりも大切です。

ハラスメントの被害にあったら

あなたがハラスメントを受けたと感じたら、その行為が不快であること、すぐに止めてもらいたいことを、相手に直接、はっきりと伝えてください。

自分の態度をはっきり示すことが大切です。

意思表示をしても効果がないとか、**意思表示をしたくてもできない場合は相談窓口にご相談してください。**一人で悩まなくてもいいのです。

あなたが受けた被害を正確に伝えるためには記録が最も良い方法です。被害を受けた日時、場所、状況について詳細に書き留めてください。誰か目撃者がいたらそれも書き留めておいてください。

ハラスメントにあたるか否かは、他の人の意図ではなく、あなた自身がどう感じたか、あなた自身の判断が大切です。「これはなかったことにする」ということにはしないでください。我慢したり、放置したりしては、ハラスメントはなくなるらないのです。

NO!



ハラスメントの相談について

ハラスメントの被害にあったときの相談は、「ハラスメント相談員名簿」の相談員に申し出てください。また、相談者が所属する部局等の相談員だけでなく、保健管理センター「こころの健康相談」カウンセラーなど、どの相談員にでもできます。

どのような問題も、一人で抱え込まずに相談してください。プライバシーは守られます。相談することであなたが不利になることは、決してありません。

相談員が加害者とされた人に改善を求めることがある場合は、相談内容の守秘義務、二次被害発生の恐れなどに留意し、熟考した上で行動して下さい。被害を訴えた人には、加害者として訴えられたことにより、被害を受けたと訴えた職員又は学生等を含みます。

“勇気を出して相談すること”これが問題解決の第一歩です。相談することによって、問題が解決した事例は多くあります。



相談員：<http://www.ofc.kobe-u.ac.jp/info/harassment.html> (学内ネットワーク利用者のみ)