

ハラスメントの防止等のために国立大学法人岡山大学職員等が認識すべき事項についての指針

平成29年9月29日
学 長 裁 定

「ハラスメント防止等のために国立大学法人岡山大学職員等が認識すべき事項についての指針」及び「国立大学法人岡山大学職員等がアカデミック・ハラスメントの防止等のために認識すべき事項についての指針」を廃止し、「ハラスメントの防止等のために国立大学法人岡山大学職員等が認識すべき事項についての指針」を定める。

第1 ハラスメントを行わせないために職員等が認識すべき事項

1 意識の重要性

ハラスメントを行わないようにするために、役員及び職員（以下「職員等」という。）は他の職員等、学生等及び関係者と接するにあたり次の事項の重要性について十分認識しなければならない。

- (1) ハラスメントの背景には、偏見や差別意識があることを自覚すること
- (2) 地位の上位者は地位の下位者に対して、優越意識や支配意識を持ちやすいことを自覚すること
- (3) 相手を性的な関心の対象として見たり、劣った性としてみる意識をなくすこと
- (4) 地位の上下、年齢の上下、性別の相違に関わらず、相手の人格を尊重するという意識をもつこと
- (5) 休暇取得や制度利用は労働者の権利であることを理解し、不当に妨げることができないことを認識すること

2 基本的な心構え

職員等は、ハラスメントに関する次の事項について十分認識しなければならない。

- (1) 対人関係の中で、言動に対する受け止め方には個人間や男女間、その人物の立場等によって差があり、言動がハラスメントにあたるか否かについては、相手の受けとめ方によることが大きいこと。

具体的には、次の点について注意する必要がある。

- ① 親しさを表すつもりと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を認識しておくこと
- ② 不快に感じるか否かには個人差があることを知っておくこと
- 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
- ⑤ 普段から学生・職員等との意志疎通を密にしてしっかりした信頼関係を作り上げておくこと。

(2) 相手が拒否したり、又は嫌がっていることが分かった場合には、同じ言動を繰り返さないこと。

(3) ハラスメントであるか否かについて、相手から意思表示があるとは限らないこと。

ハラスメントを受けた者が、上司、指導教員等との人間関係を考え、拒否することができないなど、相手からいつも明確な意思表示があるとは限らない。拒否の意思表示ができないことも少なくないので、それを同意・合意と早計に判断してはならない。また、部下・学生に対する指導・注意を行う際は、立場上反論したり、聞き返すことが困難な状況にあることも多いため、具体的な理由を添えて行うよう、心掛けなければならない。

(4) 勤務時間内又は職場内におけるハラスメントにだけ注意するのでは不十分であり、勤務時間外又は職場外での言動にも注意すること。

例えば、職場の人間関係がそのまま持続する歓送迎会、ゼミナールの酒席、研究室単位のコンパ等の場において、職員等が他の職員等、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) ハラスメントを容認したり、見て見ぬふりをしないこと。ハラスメントを覚知した場合は、行為者に対して注意を促したり、被害者にハラスメント相談員への相談を促すようにすること。

行為者に対して注意を行うときは、主観的で漠然とした言葉で指摘するのではなく、観察可能な「行為」について意見を述べること。

- (6) 国立大学法人岡山大学ハラスメント防止に関するガイドラインの内容を理解し、ハラスメントに関する正確な知識を身につけること。

3 ハラスメントになり得る言動

ハラスメントになり得る言動としては、国立大学法人岡山大学ハラスメント防止に関するガイドラインに具体例として記載されているので、ガイドラインを十分に理解し、ハラスメントとなり得る言動を行わないことが求められる。

4 ハラスメントの背景

岡山大学の職員等には、卒業認定や学位の授与、教育研究計画の決定や執行、人事の決定などに事実上の影響力を有しているものが存在する。そのような影響力を有する者が行なう発言や行動は、ややもすると組織によってそのまま容認されるおそれがあり、そのため、被害者である学生等は、組織に理解されることの困難さやさらなる不利益を被る恐れから、被害を訴え出ることを躊躇することがある。このような権限の集中、教室や研究室の閉鎖性・密室性と、それに対するチェック機能の欠如がハラスメントの温床となっている現状が存在する。

また熱心に教育すること、そのこと自体は大学において推奨されこそすれ非難されるべきものでないが、他方でそれは、ハラスメントと紙一重の関係にあるため、学生等に対する配慮を欠いて行われる場合には、加害者本人の意図と無関係に、ハラスメントを引き起こしてしまうことがある。

5 懲戒処分

ハラスメントの態様等によっては、懲戒処分に付されることがあることを十分認識することが必要である。

第2 就労上又は修学上の適正な環境を確保するために認識すべき事項

就労上又は修学上の環境は、職員等、学生等及び関係者の協力の下に形成される部分が多いことから、ハラスメントにより就労上又は修学上の環境が害されることを防ぐため、職員等は、次の事項について積極的に必要な配慮に努めなければならない。特に研究室の運営において指導的立場にある教授等は、適正な修学・研究環境の維持に特に大きな責任があることを自覚し、研究室内でのハラスメントの防止等に努めなくてはならない。

- 1 ハラスメントについて問題提起をする職員等、学生等及び関係者をいわゆるトラブルメーカーと見たり、ハラスメントに関する問題を当事者間の個人的な問題として片づけられないこと。

ミーティングを活用することなどにより解決することができる問題については、問題提起を契機として、就労上又は修学上の適正な環境の確保のために皆で取り組むことを日頃から心がける必要がある。

2 ハラスメントに関する問題の加害者や被害者を出さないようにするために、周囲に対する気配りをし、必要な行動をとること。

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る。

(1) ハラスメントが見受けられる場合は、注意を促すこと

ハラスメントを契機として、就労上又は修学上の環境に重大な悪影響が生じないうちに、機会をとらえて注意を促すなどの対応をとることが必要である。

(2) 被害を受けていることを見聞きした場合には、声をかけて相談に乗ること

被害者は、「恥ずかしい」、「トラブルメーカーのレッテルを貼られたくない」、「仕返し怖い」などの考えから、他の人に対する相談をためらうことがある。被害を深刻にしないように、気が付いたことがあれば声をかけて気軽に相談に乗ること、また場合によってはハラスメント相談員へ相談することを勧めることが大切である。

3 職場においてハラスメントがある場合には、第三者として、気持ちよく就労や修学ができる環境づくりをするために上司等に相談するなどの方法をとることをためらわないこと。

第3 ハラスメントに起因する問題が生じた場合において職員等に望まれる事項

1 基本的な心構え

職員等は、ハラスメントを受けた場合には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る。

(1) 一人で我慢しているだけでは、問題は解決しないこと

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ある。

(2) ハラスメントに対する行動をためらわないこと

ハラスメントをなくすことは自分だけの問題ではなく、就労上又は修学上の適正な環境の形成に重要であるとの考えに立って、被害を拡大しないために勇気を出して行動することが求められる。

2 ハラスメントの被害を受けたと思うときに望まれる対応

職員等はハラスメントを受けた場合、次のような行動をとるよう努めることが望まれる。

(1) 嫌なことは相手に対して明確に意思表示をすること

ハラスメントに対しては毅然とした態度をとること、すなわち、はっきりと自分の意思を相手に伝えることが重要である。しかし、背景に上下関係等が存在する場合には直接相手に言いにくい場合もある。そうした場合には、手紙を書くなどの手段をとるという方法もある。

(2) 信頼できる人などに相談すること

まず、同僚や友人などの身近な信頼できる人に相談することも一つの方法である。また学内のハラスメントの相談員に相談する方法もある。
なお、相談するにあたっては、ハラスメントが発生した日時・内容等について記録したり、第三者の証言を得ておくことが望ましい。

第4 学生等への指導

ハラスメント行為は、教員と学生等の間だけではなく、研究室（ゼミ）内やサークル活動における先輩と後輩、同級生同士であっても許されない。

学生等が対象となるハラスメントの防止等のためには、学生等が本指針の趣旨を理解するよう努める必要がある。その際、学生等の卒業・進級等の期限や心身の発達段階等を考慮して、実情に応じた指導を行い、必要かつ適正な教育活動が確保されるような、配慮が望まれる。