

公益財団法人 大学コンソーシアム京都 ハラスメント防止のためのガイドライン

2014（平成 26）年 1 月 25 日 施行

2017（平成 29）年 3 月 8 日 一部改正

I. 目的

公益財団法人 大学コンソーシアム京都（以下「財団」という）は、京都地域を中心に、加盟大学・短期大学における教育の質の向上、学生の成長を促す支援、大学の国際化のための国際交流等を目指す事業を推進します。これら事業に関わる全ての人々が人として尊重され、快適に学び・働き・事業に参加できる環境を整えるとともに、ハラスメントを許さずこれを防止することを目的として、本ガイドラインを定めます。

II. ガイドラインの対象者

次の各号に掲げる者が当事者となるハラスメントについて適用します。

- (1) 財団事務局職員
- (2) 財団役員等（評議員、理事、運営委員）
- (3) 財団所管事業に参加する加盟大学・短期大学教職員、学生、市民、その他関係者
- (4) 財団所管事業に関与する企業・団体・組織の構成員(委託業者等を含む)

III. 定義

「ハラスメント」とは、行為者の意図に関わらず、相手の意に反する言動が行われることによって相手方に不利益や不快感、損害等を与える行為を指します。

● セクシャル・ハラスメント

相手の意に反して性的な言動を行うことにより、相手に不利益や不快感を与える行為
<具体的な事例>

(※厚生労働省のホームページ等を参考に財団にて作成)

類型	具体的事例
対価型	性的な言動によって、相手の望まない行為を要求し、これを拒否した場合、相手に対して嫌がらせを行ったり、成績上、人事上その他の不利益を与えるもの。 ・宴会やコンパでお酌を強要し、拒否した相手に不利益な配置転換をする。 ・成績上、人事上の利益の条件として性的な要求を行う。
環境型	性的な言動によって相手の教育・学習・研究・労働のための環境を損なうもの。 ・必要なく身体に接触する ・性的な質問を繰り返す ・職場などに性的なポスターやわいせつな画像を貼る

	・授業や企画実施の場面で性的な意味のある言葉を発し参加者に不快感を与える。
--	---------------------------------------

● アカデミック・ハラスメント

教育研究上の力関係や指導的、優越的な地位や立場、権限を利用して、不当な言動を行うことにより相手の教育・研究・修学上の権利や利益を阻害する行為

<具体的な事例>

(※加盟大学のハラスメント防止ガイドライン等を参考に財団にて作成)

類型	具体的事例
教育上のハラスメント	<ul style="list-style-type: none"> ・過度の課題を与える。 ・教育・指導の過程で学生を傷つける言動を行ったり、長時間にわたり研究室で説教する。 ・学位や単位取得において不当評価を行うなど不公正な取り扱いをする。 ・指導義務を放棄する。
研究上のハラスメント	<ul style="list-style-type: none"> ・研究テーマを与えない。 ・望まない研究テーマを強要する。 ・文献・研究機器・施設等を使用させない。(研究阻害) ・成果やアイデアを盗用したり、執筆していないのに指導教員ということで学生の論文の第1著者になる。 ・学生が受け取るべき研究費を研究室経費に還元するよう強要する。(研究搾取)

● パワー・ハラスメント

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為

<具体的な事例>

(※厚生労働省ホームページ等を参考に財団にて作成)

類型	具体的事例
身体的攻撃	<ul style="list-style-type: none"> ・物を投げつけ、身体に当てる ・蹴る、殴る。 ・いきなり胸倉をつかんで、説教をする。
精神的攻撃	<ul style="list-style-type: none"> ・皆の前で無能扱いする、ささいなミスを大きな声で叱責する。 ・必要以上に長時間にわたり、繰り返し執拗に叱責する。
人間関係からの切り離し	<ul style="list-style-type: none"> ・理由もなく同僚との接触、協力を禁じる。 ・挨拶をしない。 ・根拠なく悪い噂を流し、会話をしない。

不合理もしくは過大な要求	<ul style="list-style-type: none"> ・ 終業間際に、過大な仕事を繰り返し押し付 ・ 一人では出来ない量の仕事を押し付ける。 ・ 達成不可能なノルマを常に与える。
過小な要求	<ul style="list-style-type: none"> ・ 事務職で採用し、倉庫の掃除や草むしりだけをさせる。 ・ 他の部署に異動させ、仕事を与えない。
個の侵害	<ul style="list-style-type: none"> ・ 個人所有のデータ機器を勝手に覗く。 ・ 不在時に机を勝手に物色する。 ・ 休みの理由を根ほり葉ほりしつこく聞く。

● 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント

同じ職場の上司・同僚からの言動により、妊娠・出産した女性労働者や育児休業等を申出・取得した男女労働者等の就業環境を害する行為

<具体的な事例>

(※厚生労働省のホームページを参考に財団にて作成)

類型	具体的事例
制度等への利用への嫌がらせ	<ul style="list-style-type: none"> ・ 育児休業を請求した部下に、解雇その他不利益な扱いを示唆する。 ・ 介護休業の請求をする人に、同僚が取得を諦めるよう追い込む。 ・ 短時間労働をする同僚や部下に迷惑と繰り返し言う。
状態への嫌がらせ	<ul style="list-style-type: none"> ・ 妊娠した部下の女性労働者に、解雇その他不利益な扱いを示唆する。 ・ 必要な情報を与えず、これまで参加していた会議に参加させない。 ・ 妊娠するならこの時期は避けるべきだったと継続的に言う。

IV. ハラスメント防止に向けた基本的留意事項

(1) ハラスメントに該当するかどうかは、行為者の意図によらず、相手がどう感じたかで判断されます。

(2) 必ずしも、相手から「不快である」との意思表示があるとは限りません。特に、行為者が指導者や上司などの場合、その人間関係から拒否できない場合も想定されます。拒否の意思表示がないことを「同意」「合意」と受け取ってははいけません。

(3) 授業中、勤務中、各種の企画・事業への参加時間内におけるハラスメントのみならず、これの延長の場としての宴会・合宿などの場面におけるハラスメントにも十分な注意が必要です。

(4) ハラスメント被害に遭っている場면을発見したら、第三者であっても①行為者に注意する、②被害者の相談に乗る、③相談に同行する、④証人になるなど、被害者の力になってあげましょう。

V. ハラスメント被害に遭った時

(1) ハラスメント行為を受けた場合、被害者は責任を感じる必要はありません。自分を責めたり一人で我慢したりせず誰か周囲の信頼できる人に相談しましょう。財団では、ハラスメント相談員を設置して、被害者の相談に的確な対応ができるようにしています。

(2) 被害者が言動を不快に思っていることに、行為者が全く気付いていない場合もあります。行為者と敵対的な関係になれば、無視したり、受け流したりせず、言葉や態度、文書等ではっきりと「嫌だ、不快だ」という気持ちを伝えましょう。

(3) 身に危険が及ぶ可能性がある緊急の場合は、迷わず周りに助けを求めましょう。

(4) 被害と感じた時は、できる限り詳しく記録を残すよう心掛けましょう。記録は、いつ、どこで、誰から、どのような被害を受けたかが分かるよう正確に記すよう留意してください。

VI. ハラスメントに関する相談窓口

(1) 財団は、事務局内にハラスメント相談員を配置し、研修を実施する等、相談者の立場に立った適切な対応が行うことができるよう組織的な体制を取っています。

(2) 安心して相談することができるよう、ハラスメント相談員には守秘義務を課しています。相談者の了解なしに相談内容や実名が、直接相談を受けた相談員・委員等以外に漏れることは一切ありません。

VII. ハラスメント防止のために

財団は、ハラスメント防止を啓発するため、次の活動を組織的に行います。

(1) ハラスメント相談員を中心に財団職員に対するハラスメント相談のための研修を定期的に実施します。

(2) 「ハラスメント防止のためのガイドライン」ならびにハラスメント相談のしくみを日常的に内外に周知し、財団として不適切な行為を許さない姿勢を示します。

VIII. その他

本ガイドラインの改訂は財団運営委員会の議を経て行います。