

アカデミック・ハラスメント

- 自分の考えや教員への反対意見は受け付けてもらえない
- 教育指導と称して、怒鳴ったり、無視された
- 忙しいなどと言って、指導してもらえない
- 膨大な量の翻訳を指示するなど、過剰な指示をされた
- 卒業・修了を要件として、ハラスメントを黙認するような言動をされた
- 思うような結果が得られないときに、暗に不正を示唆する言動をされた
- 研究に必要な物品の購入を妨害された
- 学生自ら作成した論文を第一著者にしないなど、発表や作成を妨害された

Academic Harassment

マタニティ(パタニティ)・ハラスメント

- 『産休・育休は認めない』と言われる
- 妊娠を伝えたら、『次は更新しない』『更新できないかも』と言われる
- 育児短時間勤務制度を申請することを批判される
- 上司に妊婦健診に行く(同行する)ので、休暇の取得を相談したら、『休みの日に行くものだ』などと相手にされない
- 男性労働者が育児休業を申し出たところ、『男のくせに育休を取るなんてあり得ない』と言われ、休業の取得を断念した

Maternity Harassment

ケア・ハラスメント

- 家族の介護のため、休暇を取ることが多い職員に対し、『仕事と介護のどちらが大事なのか』と責めた

Care Harassment

モラル・ハラスメント, その他

- 特定の職員を仲間外れにした
- 飲み会で飲酒を強要した
- 『勤務時間内に終わらないのはあなたの能力不足』として残業申請をさせない、申請を却下した
- 『頑張っただけ』などと人格や個々の能力を否定した
- 業務評価をする際に、恣意的に不当な妨害をしたり、明らかに私的感情の入った評価コメントを記載した
- 傷つくことが予想される内容を発言したり、皮肉、悪口を繰り返し、特定の人を傷つける言動をした
- 『怒らせるあなたが悪い』と相手の側に責任を押し付けた
- 他人を中傷するようなメールを同僚に流した
- 不在時に、机の中を勝手に物色された

Moral harassment

みんなでなくそう大学のハラスメント

ハラスメントは、「人権侵害行為」です!



鹿児島大学

「ハラスメント問題」の解決に向けて

相談窓口

相談者(第三者を含む)は、まずは相談員へ電話・メールでご相談ください。
なお、相談窓口が不明な場合は、全学の相談窓口へお問い合わせください。

○人事課…TEL:099-285-7070 ○学生生活課「学生何でも相談室」…TEL:099-285-7311

学内専用HPに掲載 <http://www.kagoshima-u.ac.jp/internal/harassment/index.html>
●ハラスメント相談員名簿(連絡先記載) ●ハラスメント防止指針 ●関係規則等



部局等対応

部局等の相談窓口
(ハラスメント相談員)

- 問題解決に必要な助言や情報の提供
- 要望事項の確認(「調停」又は「事実調査」等)
- 相談記録の作成



部局長等の責務

- 部局長等の判断により問題解決
必要に応じて、相談者の就業・修学環境を確保することを目的とした緊急措置を講じます。

部局等において解決が困難な場合は相談員又は相談者本人による

苦情申立

- 苦情相談に対する助言
- 全学の相談窓口への対処要請
- 「調停」又は「事実調査」のいずれかの手続き依頼

相談者のプライバシーを保護し、
守秘義務を厳守します。



苦情申立

全学対応

全学の相談窓口

- 総務部 人事課
- 学生部学生生活課「学生何でも相談室」

学長へ報告

問題解決のための積極的な
措置を講じます。
(部局長等への指示)

相談者の希望を尊重し解決策を選択

選択



苦情申立手続



解決

調停(当該部局等)

- ① 事実確認
- ② 話し合いによる合意(又は全学相談窓口からの調停(案)提示)
- ③ 「調停」の経過・結果報告
- ④ 調停成立の場合、合意事項の報告

調査委員会設置・事実調査
(ハラスメント調査委員会)

- ① 事実調査(事情聴取実施)
- ② 調査結果を学長へ報告
- ③ 懲戒処分等の有無
- ④ 全学の相談窓口による相談者への経過内容報告



調停不成立
の場合

国立大学法人鹿児島大学ハラスメント防止委員会

これって『ハラスメント』？

パワー・ハラスメント

- ☐ 感情を出して罵声を浴びせたり、言葉の暴力や実際に暴力をふるわれた
- ☐ 多くの人の前で、ささいなミスを大きな声で叱責された
- ☐ 必要以上に長時間にわたり、繰り返し執拗に叱られた
- ☐ 挨拶しても無視され、挨拶をしない、返事をしない
- ☐ 根拠のない悪い噂を流された
- ☐ 終業時間間際に、多くの仕事を押し付けられた
- ☐ 一人ではできない量の仕事を押し付けられた。できない場合は評価を下げられた
- ☐ 業務を与えられない、本来関係のない業務を無理に指示された
- ☐ 休みの理由を根掘り、葉掘りしつこく聞かれた
- ☐ ミーティングから外されたり、情報を与えてもらえない
- ☐ 意に沿わない相談を却下された

Power Harassment

セクシュアル・ハラスメント

- ☐ 不必要にボディタッチをされた、握手を求められた
- ☐ 上司(先輩職員)や指導する教員から『今日、食事または飲み会とかどう?』と言われたり、メールなどでしつこく誘われた
- ☐ 電話番号・メールアドレス・SNSのIDなどをしつこく聞かれた
- ☐ わいせつなことを想像させる発言を冗談で言われた
- ☐ 待ち伏せされて『一緒に帰ろうなど』と言われた
- ☐ 身体的特徴について、からかわれた
- ☐ 酔っていることを理由に、性的な発言をされたり、近くに座るように座席を指定され、必要以上に接近するように強要された
- ☐ 交際相手のことを聞かれたり、プライベートなことを聞かれた
- ☐ 予定のない日を教えるように言われ、強制的に飲み会に参加させられた
- ☐ 一方的に興味を持たれ、頻繁にメールが来たり、SNSに書き込んだりされた

Sexual Harassment



解決への流れ

- ① 電話・メールでお問い合わせください
- ② 相談員が対応します
- ③ 一緒に解決策を考えます



ハラスメントを行わないために

- ❗ 意識の重要性
 - お互いの人格や個人の価値を尊重しあうこと
 - お互いが大切なパートナーであるという意識をもつこと
 - 偏見をなくし、一人ひとりの個性や立場を認めあうこと
 - 相手を性的な関心の対象として見る意識をなくすこと
 - 異性を劣った性として見る意識をなくすこと
- ❗ ハラスメントに当たるか否かについては、相手がどのように感じたかが重要
- ❗ ハラスメントに当たるか否かについて、相手からいつも意思表示があるとは限らない

就業上又は修学上の適正な環境を確保するために

- ❗ 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付けないこと
- ❗ 周囲に対する気配りをし、必要な行動を取ること
- ❗ 環境作りをするために、上司や指導教員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

ハラスメントを受けた被害を深刻にしないために

- ❗ ひとりで我慢しているだけでは、問題は解決しないこと
- ❗ ハラスメントに対する行動をためらわないこと
- ❗ 嫌なことは相手に対して明確に意思表示をすること
- ❗ 信頼できる人に相談すること

パワー・ハラスメントについて例を見てみましょう。

パワハラ加害者本人が不法行為責任(民法第709条)を負うとされたケースや、使用者も使用者責任(民法第715条)を負うケース、使用者が労働者に対し労働契約上負っている安全配慮義務違反(民法第415条)が問われたケースがあります。

“上司のパワハラで部下3名が会社と上司に損害賠償請求”

身体的・精神的攻撃

東京地裁平成22年7月27日判決
労働判例1016号35項

被告である上司は、①部下A、Bに対して、扇風機の風を当て続けたり、②部下Aの業務の方法について、事情を聞かず叱責し、「今後、このようなことがあった場合には、どのような処分を受けても一切異議はございません」という始末書を提出させたり、Aの提案に対し、「お前はやる気がない。なんでここでこんなことを言うんだ。明日から来なくていい」と怒鳴るなどしました。また、③部下BとBの直属の上司を「馬鹿野郎」「給料泥棒」「責任を取れ」などと叱責し、Bに「給料をもらっていながら仕事をしていませんでした」という文を書かせた上で、始末書を提出させたり、④部下Cの背中を殴打ち、面談中に膝を足の裏で蹴ったり⑤Cの妻について「よくこんな奴と結婚したな、もの好きもいるもんだな」と、Cに言ったりしました。

結果

判決では抑うつ状態となり休職した部下Aについては、約100万円の損害賠償が、部下BとCについては、それぞれ40万円と10万円が慰謝料として認められました。さらに、会社に対しては、被告上司のパワハラ行為は、会社の事業の執行に際して行われたものであるから、会社も使用者責任を負うとされました。

