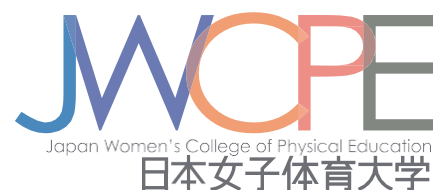


学生・教員の皆様へ

キャンパス・ ハラスメント防止 および問題解決のための ガイドライン



目 次

はじめに	3
I セクシュアル・ハラスメント	4
1. セクシュアル・ハラスメントとは	4
2. セクシュアル・ハラスメントを行わないために認識すべき事項	4
3. セクシュアル・ハラスメントになり得る言動	5
II アカデミック・ハラスメント	7
1. アカデミック・ハラスメントとは	7
2. アカデミック・ハラスメントの防止	7
3. アカデミック・ハラスメントになり得る言動	7
III パワー・ハラスメント	9
1. パワー・ハラスメントとは	9
2. パワー・ハラスメントの防止	9
3. パワー・ハラスメントになり得る言動	9
IV その他社会生活の中で生じるハラスメント	11
V 修学上または就労上の適正な環境を確保するために	12
VI 問題への対応と対策	13
1. キャンパス・ハラスメント(以下:ハラスメントと略す)に 起因する問題が生じたときには	13
2. ハラスメント被害者や相談者への不利益な取扱いの禁止等	14
3. 秘密(プライバシー)厳守	14
VII ハラスメントの具体的な事例	15
VIII ハラスメントを判断するポイント	19
IX ハラスメント相談・対応・調査の流れ	20

キャンパス・ハラスメント防止 および問題解決のためのガイドライン

はじめに

ハラスメントとは広義には人に対するいじめ、嫌がらせの事です。ハラスメントは、社会生活のさまざまな場面で見られ、現代はハラスメント社会であると言っても過言ではありません。この冊子は、日本女子体育大学におけるすべての者が、個人として尊重され、キャンパス・ハラスメントのない快適な環境のなかで、学び、研究し、働く権利を保障されるために、本学に集う学生、教員、職員等すべての構成員が認識すべき事項についてまとめたものです。

本ガイドラインは、本学の大学院生、学部学生、留学生、科目等履修生等の学生、専任教員、助手、非常勤講師等の教員、専任職員、嘱託職員およびその他の職員等に適用されます。またティーチング・アシスタント、外部指導者等名称の如何を問わず、本学のコミュニティの構成員と認められる者についても適用しないし準用されます。また、教育実習・保育実習やボランティア活動等に伴う学生と学外者との教育上の環境においても準用されます。

日本女子体育大学はキャンパス・ハラスメントを防止し、良好な教育・研究環境を確立するために積極的に取り組みます。そして、あらゆる嫌がらせ（ハラスメント）の防止に努めます。

「キャンパス・ハラスメント」は、大学の教育・職場環境において生じる様々な嫌がらせ（ハラスメント）の総称です。性的言動によるセクシュアル・ハラスメント、勉強・教育・研究に関連する言動によるアカデミック・ハラスメント、優越的地位や職務上の地位に基づく言動によるパワー・ハラスメントなどを含みます。



I セクシュアル・ハラスメント

1. セクシュアル・ハラスメントとは

「セクシュアル・ハラスメント」とは、勉学・研究・課外活動・就労などの関係において、相手方の意に反する性的言動によって、相手方に不利益を与えたり、不快感を与えたりして、修学・就労上の環境を悪化させることをいいます。

具体的には、研究・教育上または職務上の地位・権限を利用して性的要求をすること（地位利用型セクシュアル・ハラスメント）、あるいは利益・不利益を条件に性的要求をすること（対価型セクシュアル・ハラスメント）や、勉学や職務の遂行を妨げ、教育・研究・職場環境を悪化させること（環境型セクシュアル・ハラスメント）などがそれにあたります。

2. セクシュアル・ハラスメントを行わないために認識すべき事項

(1) 意識の重要性

セクシュアル・ハラスメントを行わないために、本学構成員は次のような点の重要性を十分に認識してください。

- ① お互いの人格を尊重しあうこと
- ② お互いが大切なパートナーであるという意識を持つこと
- ③ 相手を性的な関心の対象としてのみ見る意識をなくすこと
- ④ 異性を劣った性として見る意識をなくすこと

(2) 基本的な心構え

- ① 性に関する言動に対する受け止め方には、個人間、男女間、そしてその人物の立場等により差があります。セクシュアル・ハラスメントにあたるか否かについては、相手が不快に思うか否かの判断が重要となります。具体的には、次のような点に注意するようにしてください。
 - ・親しさを表すつもりで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
 - ・不快に感じるか否かには個人差があること
 - ・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
 - ・相手との良好な人間関係ができていているという勝手な思い込みをしないこと
- ② もしも相手が拒否し、または嫌がっていることが分かった場合には、同じ言動を決して繰り返さないようにしなければなりません。
- ③ セクシュアル・ハラスメントであるか否かについて、相手からいつも意思表示があるとは限らず、それを同意・合意と勘違いしてはなりません。たとえば、上司や指導教員等といった場合、明確に拒否の意思表示ができないことも少なくありません。
- ④ 勤務、授業・研究時間内または大学内におけるセクシュアル・ハラスメントにだけ注意するだけでは不十分です。たとえば、学内での人間関係がそのまま持続するような歓迎会、ゼミナールの酒席等の場においても、セクシュアル・ハラスメントを行わないように注意しなければなりません。

3. セクシュアル・ハラスメントになり得る言動

セクシュアル・ハラスメントになり得る言動として、たとえば、次のようなものがあります。

(1) 主に大学内で起きやすいもの

① 性的な内容の発言

○性的な関心、欲求に基づくもの

- ・スリーサイズを聞くなど身体的特徴を話題にすること
- ・聞くに耐えない卑猥な冗談を交わすこと
- ・体調が悪そうな女性に「今日は生理日か」「もう更年期か」などと言うこと
- ・性的な経験や性生活について質問すること
- ・個人の性的な風評を流したり、性的なからかいの対象としたりすること

○性別により差別しようとする意識等に基づくもの

- ・「男のくせに根性がない」「女には仕事は任せられない」「女性は職場の花でありさえすればいい」「女は学問などしなくとも良い」などと発言すること
- ・成人に対して、「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

② 性的な関心・性差別に基づく行動

○性的な関心、欲求に基づくもの

- ・ヌードポスター等を職場に貼ること
- ・雑誌等の卑猥な写真・記事等をわざと見せたり、読んだりすること
- ・事務室、研究室のパソコンのディスプレイに猥褻な画像を表示すること
- ・身体を執拗に眺め回すこと
- ・食事やデートにしつこく誘うこと
- ・性的な内容の電話をかけたり、性的な内容の手紙や電子メールを送りつけたりすること
- ・身体に不必要に接触すること
- ・不必要な個人指導を行うこと
- ・浴室や更衣室等をのぞき見すること

○性別により差別しようとする意識等に基づくもの

- ・女性であるというだけでお茶くみ、掃除、私用等を強要すること
- ・女性であるというだけの理由で仕事や研究上の実績等を不当に低く評価すること

○セクシャル・マイノリティーに対する差別意識に基づくもの

- ・体の性と心の性の不一致に対して普通ではない、変わっているなどの発言をすること
- ・性的指向に対して差別的表現や排除すること

(2) 主に大学外において起こるもの

○性的な関心、欲求に基づくもの

- ・性的な関係を強要すること
- ・職場やゼミナールの旅行での宴会の際に浴衣等に着替えることを強要すること
- ・出張への同行を強要したり、出張先で不必要に自室に呼んだりすること
- ・自宅までの送迎を強要すること
- ・住居等までつけ回すこと

○性別により差別しようとする意識等に基づくもの

- ・カラオケでのデュエットを強要すること
- ・酒席で、上司、指導教員等のそばに座席を指定したり、お酌やチークダンス等を強要したりすること

II アカデミック・ハラスメント

1. アカデミック・ハラスメントとは

アカデミック・ハラスメントとは、「研究・教育の場における権力を利用した理不尽な行為」と定義することができます。例えば学生の場合では、教員からの退学・留年の強要、指導拒否、単位不認定など、教員の場合では、上司にあたる教授からの研究妨害、昇任差別、退職の強要などが、アカデミック・ハラスメントに該当します。

それらの行為は、教育を受ける権利、研究教育を行う権利、働く権利そして人格権・自己決定権への侵害にほかなりません。

2. アカデミック・ハラスメントの防止

教員や研究者は比較的個人の裁量が大きく、学生との立場や年齢の差があること、また大学や研究機関は密室となりやすいこともありアカデミック・ハラスメントが発生しやすい環境と言えるでしょう。

アカデミック・ハラスメントによる人権侵害、研究教育活動の阻害や、学園に対するイメージの低下を防ぐためには、アカデミック・ハラスメントを未然に防止することが大切かつ有効です。

3. アカデミック・ハラスメントになり得る言動

(1) 卒業・進級妨害（学生の進級・卒業・修了を正当な理由無く認めないこと）

- ・理由を示さずに単位を与えない
- ・卒業・修了の判定基準を恣意的に変更して留年させる
- ・“お礼奉公”として実験の手伝いや雑用を強要し、それを行わなければ卒業させない

(2) 指導義務の放棄、指導上の差別（教員の職務上の義務である研究指導や教育を怠ること。また指導下にある学生・部下を差別的に扱うこと）

- ・論文原稿を渡されてから何週間経っても添削指導をしない
- ・嫌いなタイプの学生に対して指導を拒否したり侮辱したりする

(3) 精神的虐待（本人がその場に居るか否かにかかわらず、学生や部下を傷つけるネガティブな言動をとること）

- ・「お前は馬鹿だ」「君は（出来が悪いから）皆の笑いものだ」
- ・レポートや卒業論文などを指して「幼稚園児の作文だ」「こんなものを見るのは時間の無駄だ」
- ・実習・実験・研究を指して「子供の遊びだ」
- ・「君みたいな奴が就職できるわけがない」
- ・些細なことに対して大声で叱責する
- ・「妊娠したら職場が困る」「最近妊娠する人が多くて…」

ひぼう

(4) 誹謗(悪口を言うこと)中傷(無実のことを言って相手の名誉を傷つけること)

- ・職務上知り得た学生・教員・職員の個人情報を、他の学生・教員・職員に告げてまわり、結果として大学での当人の居心地を悪くさせる
- ・虚偽のうわさを流す、怪文書を配る

(5) 不適切な環境下での指導の強制(時間帯や場所などが望ましくない状況で、相手の意思を尊重せずに教育を行うこと)

- ・午後 11 時からなど深夜に指導を行う
- ・必要のない徹夜指導・休日指導などを強要する
- ・他人の目が行き届かない状況で個人指導を行う

(6) 権力の濫用(他人を支配し強制する力をむやみに用いること)

- ・プライベートな行動に付き合うことの強制「食事に付き合わないと指導しないよ」
「ドライブに付き合わないと単位を出さないよ」
- ・退職を促す威圧的言動「そんなことを言うなら辞めてしまえ」

(7) プライバシー侵害(プライバシーを必要以上に知ろうとしたり、プライベートなことに介入しようとしたりすること)

- ・家族関係・友人・恋人のことなど、プライベートについて根掘り葉掘り聞く
- ・交際相手のことをしつこく聞き、「そういう人はやめたほうがいい」などと勝手なアドバイスをする

アカデミック・ハラスメントの発生は、教員学生間のみならず、学生同士という場合もあります。例えば、ゼミ活動や部活動などにおける力関係や先輩・後輩といった立場の差を基にした、いじめや嫌がらせ行為などです。それらは研究・練習の妨げになりますから、お互いの存在を重視し、学生同士であっても、アカデミック・ハラスメントを未然に防止することが大切かつ有効です。

III パワー・ハラスメント

1. パワー・ハラスメントとは

パワー・ハラスメントとは、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での優位性を背景に、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です。パワー・ハラスメントという言葉は、上司から部下へのいじめ・嫌がらせを指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。

2. パワー・ハラスメントの防止

パワー・ハラスメントが学園にもたらす損失は甚大です。パワー・ハラスメントを受けた人にとっては、人格を傷つけられ、学業や仕事への意欲や自信を失い、さらに心の健康の悪化にもつながり、休学・休職や退学・退職に至る場合もあります。パワー・ハラスメントを行った人も、学園内での自身の信用の低下をもたらす、さらには懲戒処分や訴訟のリスクを抱えることにもなります。学園としても、これを放置すると、裁判で責任を問われることもあり、学園のイメージダウンにもつながりかねません。

パワー・ハラスメント問題に取り組み、一人ひとりの尊厳や人格が尊重される学園づくりをすることは、学園の活力につながり、学業や仕事に対する意欲の向上にも貢献することになります。

3. パワー・ハラスメントになり得る言動

(1) 身体的な攻撃(暴行、傷害)

- ・足で蹴る・胸ぐらをつかむ・髪を引っ張る・頭を小突く・タバコを投げるなど

(2) 精神的な攻撃(脅迫、名誉毀損、侮辱、ひどい暴言)

- ・人前で大声で叱責する・「バカだ」「クビだ」といった人格否定の言葉を言うなど

(3) 人間関係からの切り離し(隔離、仲間外し、無視)

- ・挨拶をしない・会話をしない・返事をしない・食事会に誘わない・他のメンバーに無視するよう命ずる

(4) 過大な要求

- ・一人では無理な仕事を強要する
- ・終業間際に過大な仕事を押しつける
- ・休日出勤しても終わらない量の業務を命ずる
- ・常識的な時刻を逸脱して、メールや電話で業務指示を行ったり、報告を要求する

(5) 過小な要求

- ・コピーとり、宛名書きなど単純作業しかさせない

(6) 個の侵害

- ・宗教や政治的価値観に立ち入る
- ・結婚、出自、交際相手など執拗に聞く

IV その他社会生活の中で生じるハラスメント

(1) モラル・ハラスメント

- ・精神的な嫌がらせの総称で心に対する暴力
- ・言葉やしぐさ、身振りで相手を傷つけること
- ・静かに、じめじめと、陰湿に行われること
- ・無視、わざと咳払い、否定する、見下すしぐさなど

(2) 終われ・ハラスメント

- ・就職活動中の学生に対し、企業側の行う嫌がらせ
- ・内定を決める条件として今後の就職活動を禁止する、内定後の研修、合宿等に強制的に参加させるなど

(3) マタニティー・ハラスメント

- ・職場で妊娠、出産、育児休業等に伴う嫌がらせ、降格、解雇などの不利益な処遇を受けたりすること

(4) パタニティー・ハラスメント

- ・職場で男性が育児休業を取得することに伴う嫌がらせ、降格、解雇などの不利益な処遇を受けたりすること

(5) ケア・ハラスメント

- ・職場で家族の介護で休暇を取ることなどに対する嫌がらせ、降格、解雇などの不利益な取り扱いを受けたりすること

(6) ソジ・ハラスメント

- ・性的少数派に対する差別やいじめ行為全般
- ※ソジ(SOGI)とは「Sexual Orientation & Gender Identity」の略称
- ※性的指向と性自認の頭文字をとっています。LGBT に代わる性的少数派の総称

(7) リモート・ハラスメント

- ・在宅勤務等に伴う web 会議やオンライン上でのやり取りで起こる嫌がらせのこと

V 修学上または就労上の適正な環境を確保するために

キャンパス・ハラスメントを防止するためには、本学構成員全員が日頃からお互いの人権を守るという認識を持つと同時に深刻な状況に発展しないように配慮することが必要です。

(1) 一人で我慢しない

判断が微妙な場合や恥ずかしい、不利になるという気持ちから我慢してしまうと状況は変わりません。

(2) 「トラブルメーカー」というレッテルをはらない

被害を受けたとする人がより不利な状況に追い込まれたり、加害者とされる人が訴えられて意表をつかれた思いをすることがあります。周囲の人も、個人的な問題としてではなく、本学構成員全員が修学上又は就労上の適正な環境を確保していくためには必要なことだと考えてください。

(3) 勇気を出して行動を

他に被害者を作らないためにも勇気を出してキャンパス・ハラスメント防止の行動を起こすことが望まれます。

キャンパス・ハラスメント防止・解決のためには、正しい理解・許さない姿勢・確固たる措置・人権擁護が必要です。

VI 問題への対応と対策

1. キャンパス・ハラスメント（以下：ハラスメントと略す）に起因する問題が生じたときには

(1) 明確に意思表示をする、信頼できる人に相談をする

ハラスメントが発生した日時・内容およびこの件に関して相手や第三者と接触した事実・内容等を記録しておきます。

(2) 学内の相談員に相談する——相談の窓口等

当事者双方だけでなく関係者からの相談にも対応します。

相談することによって不利益となることがないように十分に配慮します。

相談員への連絡は、直接面接、電話、電子メール、手紙等いずれの方法でも構いません。

相談員名簿は学内の下記の場所に掲示しています。

- | | |
|-------------------|-------------------------|
| ① 本館学事課前 | ②③ 本館1階 E101・102 教室前掲示板 |
| ④ 北館1階 トイレ横ボード | ⑤ 学生会館 1階入口掲示板 |
| ⑥ 総合体育館 1階ゴミ箱上ボード | ⑦ 健康管理センター |
| ⑧ 図書館 | ⑨ 東館 |



(3) 相談の処理の流れ

相談の処理は、相談者からの求めと防止委員長の判断により行われます。必要に応じて、別に定める委員会によって調停や調査を進めます。最終的には学長が理事会に報告し必要な措置をとります。

2. ハラスメント被害者や相談者への不利益な取扱いの禁止等

(1) 不利益な取扱いの禁止

- ① ハラスメントのことで、大学の相談員に相談したり、苦情・調停の申出をしたことを理由に、大学はその者に対して一切の不利益な取扱いをしません。
- ② ハラスメントに関して、その防止または解決のために正当な協力および対応をした者に対して、大学は一切の不利益な取扱いをしません。
- ③ 「不利益な取扱い」とは、学生等については、就職、進学、進級、成績評価及び教育研究上の指導を受ける際の不利益な取扱いのことをいい、教職員については、昇任、配置換等の任用上の取扱いや昇格昇給、賞与等の給与上の不利益な取扱いのことをいいます。

(2) 虚偽の申出及び報復行為の禁止

- ① 本学の構成員が故意にハラスメントの事件を捏造したり、虚偽の相談・苦情申出をすることを一切禁止します。
- ② 不快である旨の明確な意思表示や調停・苦情の申出を受けたハラスメントの当事者が、相談者、相談員及び調停・調査を行う教職員に対して、正当な不服申立てではなく、報復および嫌がらせを目的とした行為を行うことを厳しく禁じます。

3. 秘密（プライバシー）厳守

ハラスメントの相談や苦情処理のプロセスにおいては、これに関与した相談員、調停委員等は、関係者のプライバシーと秘密を厳守しなければなりません。本人の同意や承諾がない限り、職務上知り得た相談者や苦情申立者の氏名、住所、電話番号等の個人情報のみならず、相談内容、相談事項について正当な理由なく漏らしてはなりません。相談者や苦情申立者と相談員等の間の守秘義務は、信頼関係を築き維持するための基本であり、関係者のプライバシーに最大限の配慮がなされることにより、率直かつ誠実な話し合いの場が持てることになります。

VII ハラスメントの具体的な事例

以下の内容は、セクシュアル・ハラスメントやアカデミック・ハラスメントになり得ると考えられる具体的な事例です。

◎言葉によるセクシュアル・ハラスメント

例1)
講義の最中、A教授はいつも卑猥な冗談を言う。女子学生の一人が笑わないでいると、「君には冗談が通じないね」と一言。彼女は抗議したいが、成績評価が悪くなるのを恐れて我慢している。
例2)
上司から「可愛いね。きれいだ」と仕事中にも連発され、食事にも誘われた。そういう態度をとり続ける上司が嫌になり、誘いを断り、距離を置くようにしたところ、仕事中に「その態度は何だ、上司に向かって、少しは考えろ」と怒鳴られた。とっさに言い訳もできずあやまったものの、悔しくて涙が止まらなかった。
例3)
職場で「オバサン」と言われたり、短いスカートや流行の服を着ていると「年甲斐もなく若いっこうをして」と言われたりする。注意すると「コミュニケーションの一環のつもりなのに、そういうならもう話さない」などと言われる。大変傷ついているのだが、上司はさほど深刻に考えていないように見える。
例4)
実技実習で課題ができない女子学生に対し、課題ができないのは「頭がでかいから」、「尻がでかいから」、「足が短いから」などと、身体的なことに関する差別的表現を平気で使う。言われた学生は教授に対し、激しい怒りを感じているが、何も言うことはできない。
例5)
研究室での演習の授業で、B教授から出された課題はかなり難しいものであった。受講しているほとんどの女子学生が課題をできずに提出できなかった。それらの学生に対し、B教授は「これだから女には学問は向いてないんだよね」と言った。学生たちはその場では「そうですよね」と言いながらも、差別に対する怒りを感じていた。

◎視線・動作によるセクシュアル・ハラスメント

例6)
実験室の C 助手は個別指導の最中に、ある女子学生の手を握った。学生はショックで動くことができなかった。それからというもの、実験の最中に彼はじっと彼女を見つめるようになった。彼女が気が付くと目配せする。彼女は悩み続け、ストレスから勉学意欲もなくなってしまった。
例7)
実技指導の際に、D教授はいつも特定の女子学生に示範をさせ、彼女の腕や肩、腰に触れて説明をする。彼女もはじめのうちは示範できる優越感で気にはならなかったものの、度重なるうちに、身体に触られる不快感が生じてきた。拒否しようとしたが、その言葉が出てこない。

例8)

実技実習の際に、E 教授はいつも特定の女子学生の方ばかり見ている。授業中、彼女が視線を教授に向けるという目も合う。動きをチェックするために観察しているはずなのだが、彼女にとっては度が過ぎると感じ、その授業を受けることが苦痛になった。

例9)

実技実習の際に、F 教授は手取り足取り指導してくれる。かなり上手くできて幫助が不必要と思われる女子学生に対しても、必ず身体に触って指導する。彼女たちの中には、スキンシップと感じている者もいるが、数名の学生は不快感を感じている。

◎行動によるセクシュアル・ハラスメント

例 10)

卒論指導の最中に、ゼミの G 教授はある女子学生をデートに誘った。彼女が誘いを断ると「指導する気がなくなった。あなたは本当に卒業したいのか」と含みのある言葉を返した。彼女は卒業できなくなるかもしれない予期せぬ事態に狼狽した。

例 11)

直接の指導教員 H 教授から一対一で食事などに誘われた。研究指導をしてもらう立場もあり応じていたところ、身体を触られることが何度かあった。そのため、その後は誘いを断ったところ、研究室の同僚等の前でからかいや批判の対象にされるようになり、毎日の通学が苦痛になった。

例 12)

I 教授は飲み会の席ではいつも女子学生を自分の隣に座らせ、酒の酌をさせている。女子学生は I 教授の機嫌を損ねないように笑顔で受け答えをしているが、心の中では激しい嫌悪感を抱いている。

例 13)

J と K は同じ研究室の大学院生である。J は K に交際を申し込んだが断られた。しかし J はあきらめない。K に毎晩電話をしては性的な言葉を投げかける。留守電には性的な意味を含んだメッセージを入れる。最近では K の後をつけ回し始め、K はすっかりおびえてしまっている。

例 14)

運動部に所属するある女子学生は、遠征先の宿泊所で、深夜に L 監督の部屋に呼び出された。緊急のミーティングかと思って急いで行ったところ、酒の酌を2時間ほどさせられた。次の夜も呼び出され、断ったところ、その後の練習では一言も声をかけてくれなくなり、運動部を辞めようと考えている。

例 15)

M 教授は、ゼミに所属するある女子学生だけを毎日のように研究室に呼び出す。彼女が研究室に行くと、M 教授は決まってコーヒーを入れるよう指示する。コーヒーを飲んだ M 教授は、「君の入れたコーヒーを毎日飲めて幸せだよ」と言う。その後、他愛もない世間話につき合わされる。こんな毎日が続くと思うと、彼女は卒論をやめようかどうか悩んでいる。

◎言葉によるアカデミック・ハラスメント

例 16)
講義の課題レポートを N 教授に提出に行くと、「お前のレポートを見る時間はない」とつき返され、単位を出してもらえなかった。
例 17)
実技の実習中で上手くできなかった学生に対して、O 教授は「お前は幼稚園児のお遊戯でもやっているのか」と学生全員の前で言った。
例 18)
部活内での人間関係に悩んで、その悩みを顧問の先生に相談した。しかし、次の日に部活に行くと、他の先生や部活の友達に無視されるようになり、顧問の先生にしか相談していない事が部活内で告げまわされていた。
例 19)
卒業研究を行うために、研究室に行き実験をしようと思ったら、P 教授に「お前には実験用機材は使わせられない」と言われ、明確な理由もなく、使用させてもらえなかった。

◎行動によるアカデミック・ハラスメント

例 20)
卒業研究のために、Q 教授に指導をお願いすると、「今は忙しいから、夜の 11 時に××で」と言われて、学生は深夜なので断ると「やる気がない奴には指導できるか。お前は本当に卒業したいのか」と含みのある言葉を返された。
例 21)
卒業に必要な単位や卒業研究など取得しているのに、R 教授は「お前が卒業できるのは私のおかげだぞ」と言い、学生に自分の仕事の雑用や実験の手伝いなどを強要し、これをしないと卒業に必要な単位を取り消すと言った。
例 22)
運動部に所属するある学生が、練習のない休日や練習が終了してからの夜遅くに、S 監督に呼び出され、「お前の技術はまだまだ」と言われ、個人指導を受けさせられるようになった。学生は断りたかったが、指導されなくなるのを恐れて我慢していた。

◎部活動におけるハラスメント

例 23)
下級生がミスをしたときに、複数で集中的に、人間性を否定するような言葉の暴力を浴びせる。口答えができないことがわかっていながら、言いたい放題のことを言う。
例 24)
教えていない仕事をちゃんとやるように言い、やれなかったら厳しく叱責する。自分が間違っているにもかかわらず、決して認めず、謝らない。
例 25)
下級生が挨拶をしても返さないが、下級生が挨拶をしなかったら呼び出して厳しく叱責する。
例 26)
上級生の荷物を下級生に持たせる。下級生の人数が少なく、荷物が多くても下級生に持たせる。上級生が少しでも持つようなことがあれば叱責する。
例 27)
下級生に物を取りに行かせたり、買いに行かせたり、こき使う。
例 28)
部の荷物が壊れたときに、下級生に弁償させる。
例 29)
飲み会に出るように強要し、一気飲みをさせる。
例 30)
毎日呼び出し、部則通りにできていないことについて長時間にわたり、厳しく叱責する。

VIII ハラスメントを判断するポイント

- ◎言葉によるセクシュアル・ハラスメント
- ◎視線・動作によるセクシュアル・ハラスメント
- ◎行動によるセクシュアル・ハラスメント
- ◎言葉によるアカデミック・ハラスメント
- ◎行動によるアカデミック・ハラスメント

上記の例と同じようなことが起こっても、すべてがセクシュアル・ハラスメントやアカデミック・ハラスメントと判断されるわけではありません。たとえば、

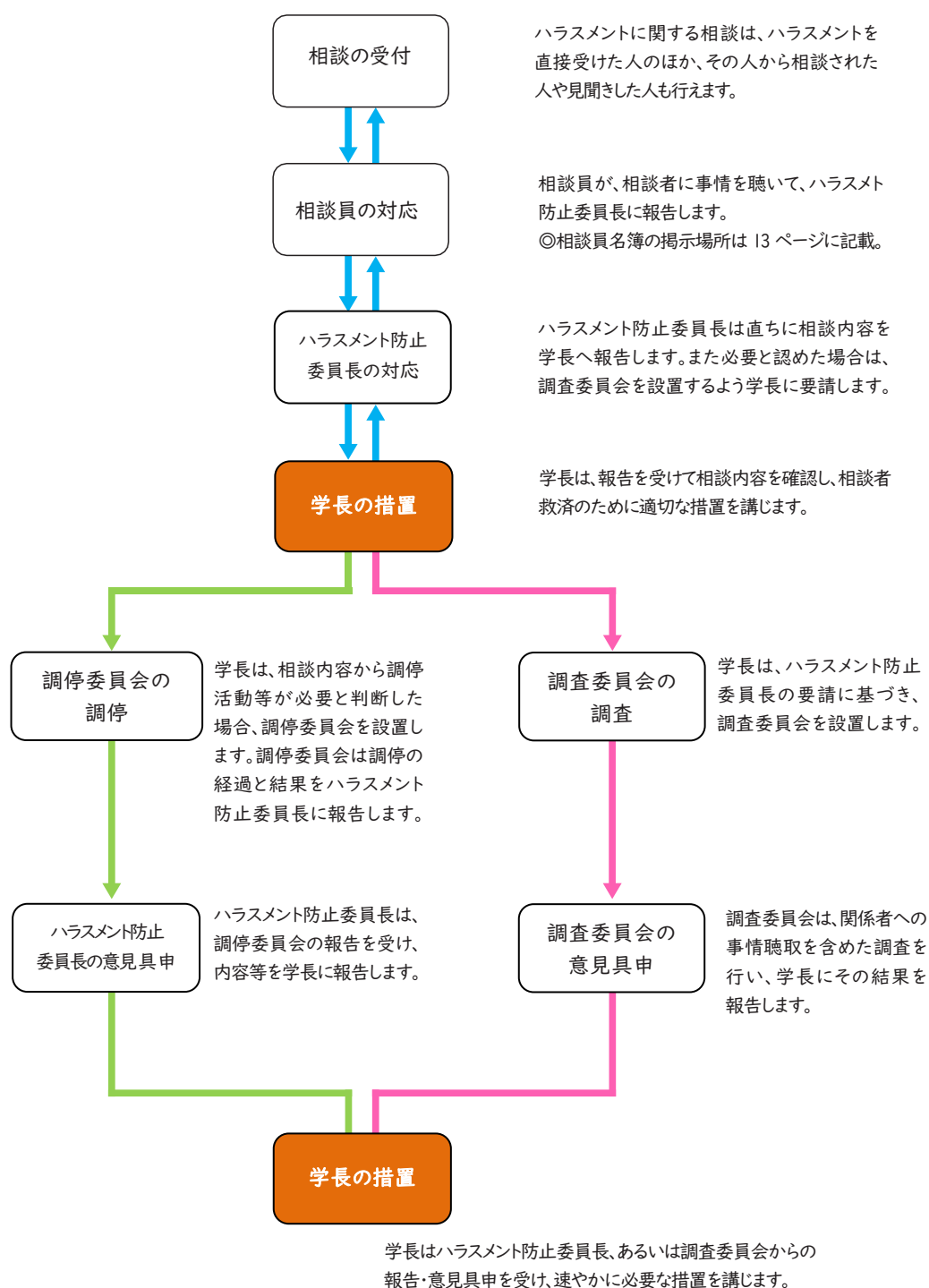
◎「身体に触れればセクシュアル・ハラスメント」といった固定的で安易な判断をするのは間違っています。教員から学生への身体的接触があっても、実技を伴う授業のように、教育に必要な行為として相互の信頼関係の上でその行為が行われ不快感や恐怖感などを喚起させないときは問題にはなりません。

◎「教員から特定の学生への呼び出しが度重なればアカデミック・ハラスメント」というわけでもありません。

勉強意欲を失って休みがちな学生への支援や励ましのため、研究室で相談にのったり、頻繁に電話したりすることも、相互の信頼関係の上でなされる限り、問題にされることはありません

すなわち、セクシュアル・ハラスメントやアカデミック・ハラスメントを防止するためには、「相互の信頼関係」が大切であり、日頃から、お互いの立場を尊重しあって、健全な人間関係を確立していくことが必要でしょう。

IX ハラスメント相談・対応・調査の流れ



[参考資料]

HQ ヒューマン・クオリティ <https://www.humanquality.co.jp/harassmen/>

NPO 法人 アカデミック・ハラスメントをなくすネットワーク <http://www.naah.jp/>

公益財団法人 21 世紀職業財団 <https://www.jiwe.or.jp>

キャンパス・ハラスメント防止および問題解決のためのガイドライン

令和 7 年 6 月発行

編集・制作：日本女子体育大学ハラスメント防止委員会
〒157-8565 東京都世田谷区北烏山 8 丁目 19 番 1 号