

## 羽衣国際大学 セクシュアル・ハラスメントの防止に関するガイドライン

平成14年 6月25日 制定・施行

平成18年11月25日 一部改正・施行

本学においては、憲法、労働基準法および男女雇用機会均等法等の精神にのっとり、性的嫌がらせの防止により、教職員および学生が個人として尊重され、性的嫌がらせのない環境において就労または就学する権利を保障するものとする。

そのため、学内においてセクシュアル・ハラスメントが行われることを未然に防ぐとともに、セクシュアル・ハラスメントが現に行われている場合は、速やかにその行為を制止し、およびその状態を解消するものとする。

### 1. セクシュアル・ハラスメントをしないようにするために教職員や学生等が認識すべき事項

#### 1) 意識の重要性

セクシュアル・ハラスメントをしないようにするためには、教職員や学生等一人一人が、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 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 女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

教職員や学生等は、セクシュアル・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 性に関する言動に対する受け止め方には個人間や男女間で差があり、セクシュアル・ハラスメントに当たるか否かについては、相手（被害者）の判断が重要であること。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。
  - (2) 不快に感じるか否かには個人差があること。
  - (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。
- ② 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こと。
- 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（被害者）からいつも意思表示があるとは限らないこと。セクシュアル・ハラスメントを受けた者が、学内における人間関係等を考え、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ことを十分認識する必要がある。
- ④ 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のでは不十分であること。

例えば、学内の人間関係がそのまま持続する歓迎会やコンパの酒席のような場において、教職員や学生等が他の教職員や学生等にセクシュアル・ハラスメントを行うことは、相互の人間関係を損ない勤務環境や学習環境を害するおそれがあることから、時間外におけるセクシュアル・ハラスメントについても十分注意する必要がある。

⑤ 教職員間のセクシュアル・ハラスメントにだけ注意するのでは不十分であること。

教育サービスの相手方など教職員がその職務に従事する際に接することとなる教職員以外の学生等及び委託契約または派遣契約により勤務する者等との関係にも注意しなければならない。

## 2. 学内の構成員として良好な勤務・学習環境を確保するために認識すべき事項

勤務環境や学習環境はその構成員である教職員や学生等の協力の下に形成される部分が大いことから、セクシュアル・ハラスメントにより勤務環境や学習環境が害されることを防ぐため、教職員や学生等は、次の事項について、積極的に意を用いるように努めなければならない。

1) 職場内のセクシュアル・ハラスメントについて問題提起する教職員や学生等をいわゆるトラブルメーカーと見たり、セクシュアル・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ないこと。学内におけるミーティングやゼミ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、良好な勤務環境や学習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ことが必要である。

2) 学内からセクシュアル・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 セクシュアル・ハラスメントが見受けられる場合は、学内の同僚として注意を促すこと。

セクシュアル・ハラスメントを契機として、勤務環境や学習環境に重大な悪影響が生じたりしないうちに、機会をとらえて職場の同僚とし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」、「トラブルメーカーとのレッテルを貼られたくない」、「不利益にならないか」などとの考えから、他の人に対する相談をためらったり、在学期間中は躊躇することがある。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も大切である。

3) 学内においてセクシュアル・ハラスメントがある場合には、第三者として気持ちよく勤務ができ、学習できる環境づくりをする上で、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。

## 3. セクシュアル・ハラスメントに起因する問題が生じた場合において教職員や学生等に望まれる事項

1) 基本的な心構え

教職員や学生等は、セクシュアル・ハラスメントを受けた場合に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。  
セクシュアル・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 セクシュアル・ハラスメントに対する行動をためらわないこと。  
「トラブルメーカーというレッテルを貼られたくない」、「恥ずかしい」などと考えがちだが、被害を深刻なものにしない、他に被害者をつくらない、さらにはセクシュアル・ハラスメントをなくすことは自分だけの問題ではなく良い勤務・学習環境の形成に重要であるとの考えに立って、勇気を出して行動することが求められる。
- 2) セクシュアル・ハラスメントによる被害を受けたと思うときに望まれる対応
- 教職員や学生等はセクシュアル・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。  
セクシュアル・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志を相手に伝えることが重要である。直接相手に言いにくい場合には、手紙等の手段をとるという方法もある。
  - ② 信頼できる人に相談すること。  
まず、学内の同僚や知人、友人等身近な信頼できる人に相談することが大切である。学内において解決することが困難な場合には、内部または外部の相談機関に相談する方法を考える。なお、相談するに当たっては、セクシュアル・ハラスメントが発生した日時、内容等について記録しておくことが望ましい。

#### 4. セクシュアル・ハラスメントになり得る言動

- 1) 性的嫌がらせとしては、就労上または就学上の関係を利用してなされる次に掲げる行為を云う。
  - ① 性的要求への服従または拒否を理由に就労上または就学上の利益または不利益に影響を与えること。つまり、個人的な性的要求への服従または拒否を人事、労働条件の決定、業務指揮、学業成績等に反映させるような行為である。
  - ② 相手が望まないにもかかわらず、あるいは、就労上または就学上の利益または不利益を条件として性的な誘いかけをなし、または性的に好意的な態度を要求すること。  
例えば、
    - a 人事権、業務指揮権の行使または利益、不利益の与奪等を条件とした性的働きかけをすること
    - b 相手への性的な関心の表現を業務遂行や学習指導上に混交させること
    - c 執拗もしくは強制的に、性的行為に誘ったり、交際の働きかけをすること
    - d 強引な接触、性的行為を実行すること
    - e 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行為などが挙げられる。
  - ③ 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醸成すること。  
この内容は、次のような行為を指す。

- a 正常な業務や学習の遂行を性に関わる話題、行動等で妨害すること。  
具体的には、業務や学習指導の途中に、相手の性的魅力や自分の抱く性的関心に関わる話題で妨害する行為がこれに当たる。
- b 身体への一方的な接近または接触を図ること。  
具体的には、相手の身体を上から下まで長い間じろじろ眺めたり、目で追ったり、また、相手の身体の一部（肩、背中、腰、頬、髪等）に意識的に触れる行為がこれに当たる。
- c 性的な面で不快感をもよおすような話題、行動、状況づくりをすること。  
具体的には、相手が返事に窮するような性的または下品な冗談を云ったり、学内の複数者が性的なからかいを行なうこと、また、学内にポルノ写真を貼るなどの扇情的な雰囲気を作ったり、或いは卑猥な写真や図柄や文章等をみることを強要するような行為がこれに該当する。  
更に、懇親会・コンパ、就業・授業終了後の付き合い等で集団で下品な行動をとったり、継続的に性に関する悪質な冗談やからかい的な行為を行ったり、相手が不快感を表明しているにもかかわらずその場面からの離脱を妨害するなどの行為も含まれる。
- d 異性一般に対する蔑視的な発言や話題を行なうこと。  
具体的には、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か望ましくないものと決めつけることや、異性の主張や意見を異性としての魅力に結びつける（権利を主張する女性は性的魅力に乏しい人だから等）ような行為がこれに該当する。
- e 悪意による、人格の評価を傷つけかねない性的表現、性的風評を伝播すること。  
特定個人の性に関する風評を流布したり、異性の前で他の異性との性的魅力の比較をし、特にいずれかを悪く云うような行為が挙げられる。

以上、セクシュアル・ハラスメントになり得る言動について、原則的な点を示したが、さらに具体的に例示すれば、次のようなものがある。

学内外で起きやすいもの	性的な内容の発言関係	性的な関心、欲求に基づくもの	<ul style="list-style-type: none"> <li>・スリーサイズを聞くなど身体的特徴を話題にすること。</li> <li>・聞くに耐えない卑猥な冗談を交わすこと。</li> <li>・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。</li> <li>・性的な経験や性生活について質問すること。</li> <li>・性的な噂を立てたり、性的なからかいの対象とすること。</li> </ul>
		性別により差別しようとする意識等に基づくもの	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「男のくせに根性がない」、「女には仕事を任せられない」、「女性は職場の花でありさえすればいい」などと発言すること。</li> <li>・「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こと。</li> </ul>
	性的な行動関係	性的な関心、欲求に基づくもの	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ヌードポスター等を学内に貼ること。</li> <li>・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。</li> <li>・身体を執拗に眺め回すこと。</li> <li>・食事やデートにしつこく誘うこと。</li> <li>・性的な内容の電話をかけたり、性的な内容の手紙・Eメールを送ること。</li> <li>・身体に不必要に接触すること。</li> <li>・浴室や更衣室等をのぞき見すること。</li> </ul>
		性別により差別しようとする意識等に基づくもの	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性である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。</li> </ul>
	主に学外において起こるもの	性的な関心、欲求に基づくもの	<ul style="list-style-type: none"> <li>・性的な関係を強要すること。</li> </ul>
		性別により差別しようとする意識等に基づくもの	<ul style="list-style-type: none"> <li>・カラオケでのデュエットを強要すること。</li> <li>・酒席で、上司の側に座席を指定したり、お酌やチークダンス等を強要すること。</li> </ul>

## 5. 発生の防止

学長は、性的嫌がらせの発生の防止のため、教教職員および学生に対する啓発指導を行なうものとする。

## 6. 苦情処理機関の設置

学長は、性的嫌がらせが生じたことを知った場合は、苦情処理機関を設置する等の適切な措置を速やかに講じるものとする。

## 7. 懲戒処分

セクシュアル・ハラスメントの態様等によっては信用失墜行為、教職員や学生等たるにふさわしくない非行などに該当して、懲戒処分に付す。

### 附則

このガイドラインは、平成14年6月25日から制定・施行する。

### 附則

このガイドラインは、平成18年11月25日に一部改正・施行する。