

## 九州大学ハラスメントの防止等に関する指針

国立大学法人九州大学ハラスメント防止規程(平成16年度九大就規第30号)第3条第1項に基づき、ハラスメントの防止等に関し、本学の構成員が認識すべき事項についての指針を次のとおり定める。

### 1 ハラスメントに対する本学の基本姿勢

ハラスメントは、その被害者に深刻な精神的・身体的苦痛や経済上の負担をもたらし、将来設計などにも大きな影響を与える可能性がある許されない行為である。ただし、ハラスメントは、ことの重大さを他人が推し量ることが難しい、複雑で多様な面があることから、その対応には慎重さが求められる。

本学では、ハラスメントの防止等に関し、次のような基本姿勢をもって取り組む。

- (1) ハラスメントに対しては、人としての尊厳や快適なキャンパスライフを享受する権利利益を脅かす行為として、厳しい態度で臨む。
- (2) ハラスメントのない健全で快適なキャンパス環境や就労上又は修学上の環境づくりを目指して、構成員全員への啓発活動を行う。
- (3) 万一、ハラスメントやハラスメントに起因する問題が生じた場合には、被害者の救済を第一に考え、迅速かつ適切に対応する。
- (4) ハラスメントの加害者には、反省を求め、懲戒処分等の相応の措置を講じ、再発防止に努める。

### 2 本指針の適用範囲

- (1) この指針は、本学の構成員の間に生じたハラスメントについて、学内・学外の出来事を問わず、適用する。
- (2) 本学の構成員と構成員以外の者との間に生じたハラスメントであっても、それが本学の管理下における就労上又は修学上の行為であれば、原則として、この指針を適用する。

### 3 ハラスメントの定義と具体例

本学では、ハラスメントを「セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、アカデミック・ハラスメント、妊娠・不妊治療・出産・育児休業・介護休業等を理由とするハラスメント、その他のハラスメント及びこれらに類する人としての尊厳を侵害する行為」と定義している。具体的には、次に掲げる言動をいう。

#### (1) セクシュアル・ハラスメント

セクシュアル・ハラスメントとは、行為者の意図に関わらず、相手方を不快にさせる性的な言動を指す。上下関係や立場を利用した交際や性的関係の強要、性的な言動への対応によって利益又は不利益を与える行為(対価型セクシュアル・ハラスメント)、相手方や周りの望まない性的な言動・画像の掲示、性差別的な言動(環境型セクシュアル・ハラスメント)、などがある。

セクシュアル・ハラスメントに該当するか否かは、基本的には受け手が不快に感じるかどうかによって決まるとされており、時間と場所は問わない。

セクシュアル・ハラスメントは、特に先輩と後輩、上司と部下、指導教員と学生といった力関係の中で多く起こる。男性から女性に対するものだけでなく、場合によっては女性から男性に対して、あるいは同性間においても起こり得る。

また、性的指向(恋愛・性的感情がどの性別に向かうかということ)又は性自認(自分がどのような性別であるかという認識)にかかわらず、セクシュアル・ハラスメントに該当することがある。

## (2) パワー・ハラスメント、アカデミック・ハラスメント

パワー・ハラスメントとは、優位的な関係を背景とした、就労上又は修学上必要かつ相当な範囲を超えた言動により、就労上又は修学上の環境を害することを指す。それが、教育・研究に関わる時にはアカデミック・ハラスメントといい、たとえば、研究や就職の妨害、指導放棄、威圧的な言動や叱責などがある。パワー・ハラスメント、アカデミック・ハラスメントに該当するか否かの判断にあたっては、問題とされる言動が、職務上の地位や権限又は様々な人間関係を「不当に」利用して行われたか、社会通念に照らして「必要かつ相当な範囲を超えたもの」であるかが重要となる。

パワー・ハラスメント、アカデミック・ハラスメントは、地位が上の者から下の者に対してなされる場合だけでなく、たとえば、数の上での優位や経験上の優位を利用するなどにより、下位の者から上位の者に対してもなされる場合がある。

## (3) 妊娠・不妊治療・出産・育児休業・介護休業等を理由とするハラスメント

妊娠・不妊治療・出産・育児休業・介護休業等を理由とするハラスメントとしては、妊娠又は出産等の否定に繋がる言動や、育児休業又は介護休業等の制度の利用否定に繋がる言動が、頻繁に行われることなどにより就労上の環境が害されるもの、が挙げられる。

なお、業務分担や安全配慮等の観点から、客観的にみて、業務上の「必要かつ相当な範囲を超えたもの」とは評価されない言動によるものについては、職場における妊娠・不妊治療・出産・育児休業・介護休業等を理由とするハラスメントには該当しない。

## (4) その他のハラスメント

上記のハラスメント以外にも、就労上又は修学上の環境とは離れた場でのハラスメントが考えられる。不当な仲間外しやいじめ、飲酒の強要や酔った上での迷惑行為、不正行為の強要、自分の支持する宗教や思想への関与を執拗に求めることなどが該当する。

## 4 ハラスメントの加害者にならないために

- (1) 自分なら気にも留めないようなことでも、自分と相手の受け取り方は違うこと、年齢、性別、立場、文化的差異などによって、多様な受け取り方があることを認識する。
- (2) 相手の人格や意思を大事にし、自分の行為を相手の立場になって考える。
- (3) 人にイライラをぶついたり、感情的にふるまってしまうことがないよう、自己管理に努める。
- (4) 気づかないうちに自分がハラスメントの加害者になっていたということがないよう、日頃から注意しておく。
- (5) 普段から感じたことや意見を互いに言い合ったり、伝えることができる風通しのよい環境づくりを意識する。
- (6) ハラスメント防止に関するリーフレット、インターネット上のサイト、研修会などで、ハラスメントに関する知識を得る。

## 5 ハラスメントに関する事態の深刻化を防ぐために

- (1) 相手が抗議しないから「嫌がっていない」と勝手に思い込まない。特に、上下関係や力関係などがあると、相手は明確な意思表示ができないことがある。
- (2) 相手が不快に感じていると分かったときには、その言動は繰り返さない。
- (3) ハラスメントが疑われる言動をしてしまった場合には、直ちに相手に謝罪し、相手との良好な関係を維持するよう、真摯に努める。
- (4) 自分の言動がハラスメントに当たるかどうか分からない場合や、ハラスメントをしたと言われて対応に困る場合は、ハラスメント対策推進室に相談することを推奨する。早期の対応により、事態の深刻化を防ぐことができる。