



ハラスメントのない快適なキャンパスを



本学では、ハラスメントに対し、次のような基本姿勢をもって取り組みます。

- ☑ 個人としての人の尊厳を不当に傷つけ、修学上、就労上の環境を悪化させるハラスメントを許しません。
- ☑ ハラスメントの事案に対し、公平かつ適切に対応します。
- ☑ ハラスメントの行為者に対し、厳正に対処します。
- ☑ ハラスメントのない快適なキャンパスを目指して構成員への啓発活動を行います。



アカデミック・ハラスメントとは？

大学の構成員が教育・研究上の優位性を背景に、他の構成員に対して教育、研究又は修学上の不利益や損害を与える言動のことで、人権の侵害といえます。

アカデミック・ハラスメントになり得る言動

1. 研究の妨害〈学生や教員に対して〉

- 1) 論文提出時の逸脱した条件の要求
 - 卒論や修論、博士論文の提出条件を十分に満たしているにもかかわらず、提出を許さない。
 - 研究成果を要求する際、行き過ぎたプレッシャーをかける。
- 2) 研究チームからの不当な排除
 - 当然加わるべき研究チームから理由なく排除する。
 - 正当な理由なく、研究室の他のメンバーから孤立させる。
- 3) 研究活動の不当な制限
 - 研究上の評価をする際に、恣意的に不当な評価を行う。
 - 研究発表活動（論文や学会発表、その他の著述等）を不当に制限する。
- 4) 指導の拒否及び放置
 - 指導を求められても、理由なく指導をしようとししない。
- 5) 業績搾取
 - 正当な理由なく、論文著者や順序を変更する。
 - 研究業績を指導教員や他の者の業績に変更するように圧力をかける。

2. 修学や進路の妨害〈学生に対して〉

- 1) 修学の権利の侵害
 - 授業中に人格を貶める言動や、教員の学説等に従うことを強要する言動を行う。
 - 教育上の指導を求められても、それを正当な理由なく拒否する。
- 2) 進路（進学・卒業・就職）の妨害
 - 個人的な感情から、奨学金や学術振興会特別研究員などの申請に必要な推薦書を書かない。
 - 学生の進学・就職選択に対して、教員が不当な介入や影響力を示唆するなど、学生の進路の意思決定に対しておびやかし発言をする。
 - 卒業認定や論文審査について、自分の権限の範囲を逸脱した発言を行う。

3. 研究室における強制

- 研究室に早朝から深夜までいることや、泊りでの実験を強制する。
- 研究室内の雑用をある特定の個人に集中してやらせる。
- 本来研究費から支出されるべき支払いを、学生個人に負担するよう強要する。

4. 教育の妨害〈教員に対して〉

- 正当な理由なく、授業を担当させない。
- 教育上の評価をする際に、不当な評価を行う。

5. 就業上の権利の侵害や業務の妨害〈教職員に対して〉

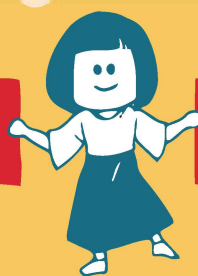
- 自分は昇進や評価に影響を与えられる権限を持っているなどとおびやかし発言をする。
- 業績に関して著しく不公平・不当な評価を恣意的に行う。
- 業務上必要な情報を意図的に与えない。

被害に遭わない・ハラッサーにならないために、
ハラスメント言動を知ろう

HARASSMENT

STOP

HA



セクシュアル・ハラスメントとは？

相手を不快にする性的な言動や嫌がらせをいい、人権の侵害といえます。相手が望まない性的な言葉を投げかけたり、性的な態度や接触をすることで、相手に被害や不利益・不快感を与えることです。

セクシュアル・ハラスメントに関し認識すべき事項

- 1) 性に関する言動に対する受け止め方には、個人(※性別を問わず)、その人物の立場等により差があります。
セクシュアル・ハラスメントに当たるか否かについては、相手の判断が重要となり、次の点に注意する必要があります。
 - 親しさを表わすつもり言動であっても、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。
 - 不快を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思い込みは通用しないこと。
- 2) 相手が拒否し、又は嫌がっていることが分かった場合には、同じ言動を繰り返してはいけません。
- 3) セクシュアル・ハラスメントを受けても、それが指導教員、上司等からのものであれば、人間関係を考え、拒否できないこともあります。相手から明確な拒否がないからといって、同意・合意と勘違いしてはいけません。
- 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は不十分です。
学内の人間関係がそのまま持続する歓送迎会、ゼミナールの酒席等の場においても、同様に注意しなければなりません。
(※性別を問わずとは、性的嗜好や性自認、LGBTを含む)

セクシュアル・ハラスメントになり得る言動

性的な内容の発言

- 聞くに耐えない卑猥な冗談を言う。
- 性的な経験や性生活について質問する。
- 性的な噂を立てたり、性的なからかいの対象とする。

性的な行動

- 食事やデートにしつこく誘う。
- 性的な内容の電話をかけたり、性的な内容の手紙、Eメールを送りつける。
- 身体に不必要に接触する。

相談を希望される方へ

被害を受けたと思われる方は、一人で悩まずにハラスメント相談センター又はハラスメント相談員にご連絡ください。
相談者の立場に立ちプライバシーを厳守して解決への方法を一緒に考えますので、まずは気軽にご連絡ください。

相談の方法について

面談で行うことが原則ですが、電話、手紙、及び電子メールによっても行うことができます。

ハラスメント相談センターを利用する場合

専属のカウンセラーが対応します。対応時間：8:30～17:15(事前予約の場合対応時間の調整可)

TEL：029-853-8449

MAIL：stop-harassment@un.tsukuba.ac.jp

相談員を利用する場合

学習管理システム「manaba」>「ハラスメント防止」(※コース登録が必要)>ハラスメント相談窓口>相談員等連絡先

上記に掲載されている相談員一覧から相談員を選び、相談受付の曜日や時間を確認の上、各人に連絡をとってください。

面談は相談員が2人で行うことが原則ですが、相談者が希望する場合は1人の相談員が面談することも可能です。

※相談員は2人に対応できるよう相談員間で調整しますので、まずは相談員1人にご連絡ください。



パワー・ハラスメントとは？

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言動のことです。

パワーハラスメントは、指導育成との線引きが画一的ではありません。業務上正しいことを命令し指導する場合でも、相手に対して、感情的、高圧的、攻撃的な言動は、社会通念上許容される限度を超えた時はパワハラに該当する可能性があります。

パワー・ハラスメントになり得る言動

1. 指導方法や慣習に基づく言動

- 懇親会や歓送迎会、二次会の参加を強要する。
- 周囲も不快となるような大きな声で叱責、注意する。
- 机を叩く、椅子を蹴る、睨む、話しかけられても無視をする。
- 業務や研究・進路に必要なメールに返信をしない等の威嚇的な態度をとる。
- 私的なことに過度に立ち入る、プライバシーを侵害する。

2. コミュニケーション不足に基づく言動

- 研究指導内容や業務内容の説明・指示・相談が不十分又はあいまいである。
- 上司が業務終了の時間帯に部下に対し度々業務の指示を出し、残業を強要する。
- 接近した居所に居合わせながら、業務の指示や説明を直接伝えず頻繁にメールで行う。

3. その他

- 隔離、会議や研修に出席させない、仲間外し、挨拶をしないなど人間関係からの切り離しをする。
- 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害、能力・経験とかけ離れた程度の低い仕事を命令、仕事を与えない。

マタニティ・ハラスメント又は育児・介護休業等のハラスメントとは？

妊娠・出産又は育児休業、介護休業等を理由として、就業環境を害する言動又は不利益を与える言動のことです。育児や介護を行う教職員に対する否定的な言動も育児休業等に関するハラスメントの背景になりえます。

マタニティ・ハラスメント又は育児・介護休業等のハラスメントになり得る言動

- 退職強要、解雇や異動・配置転換、降格その他不利益な取扱いの示唆、仕事をさせない、もっぱら雑務をさせるなどの就業環境を害する行為をする。
注）本人が希望する場合や、業務分担・安全配慮等の観点から、客観的にみて、業務上の必要性に基づく言動については、マタハラ（職場における妊娠、出産等に関するハラスメント）には該当しません。
- 制度 2 等の利用の請求等又は制度等の利用を阻害する。
制度 2 とは、妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置（母性健康管理措置）、産後休業、育児、介護休業等の学内における支援制度をいう。
- 妊娠・出産したことや育児休業を取得したことについて嫌がらせをする。

本学では、ハラスメントのない快適な教育・研究環境を確保するため、「ハラスメント防止等に関する規程」及び「ハラスメントの防止等のためのガイドライン」を制定し、ハラスメントの防止、相談、問題解決のための体制を整備しています。同規程及びガイドラインについては、manaba「ハラスメント防止」をご覧ください。

プライバシーの保護について

本学では、相談があったことや相談内容について、相談者の了解を得ず学内外に漏らすことはありません。相談者のプライバシーを守りますのでご安心ください。また、ハラスメントの相談を行ったことで、加害者とされる者が相談者を含む関係者に対して不利益な取扱いをすることがないように、大学は万全の対策を講じます。

