

# ハラスメントの防止等のために東京藝術大学職員及び学生等が 認識すべき事項についての指針

## 第1 ハラスメントを行わないために認識すべき事項

### 1 ハラスメントについて

ハラスメントとは、様々な場面での「嫌がらせ、いじめ」等をいう。ハラスメントには、セクシャル・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、及びその他のハラスメント（アルコール・ハラスメントなど）がある。

ハラスメントによって、教育・研究及び労働環境が悪化する。そこで、東京藝術大学は、ハラスメントのない快適な教育・研究及び労働環境を確保するために、ハラスメントの防止等に関する規則を制定し、体制を整備している。

ハラスメントをしないようにするためには、役員、職員、本学において修学する者及び関係者（以下「職員及び学生等」という。）は、他の職員及び学生等と接するにあたり、お互いの人格を尊重し合わなければならない。

### 2 基本的な心構え

職員及び学生等は、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) 嫌がらせを意図した場合はもちろん、行為者が意図せずに行った発言、行動もハラスメントとなる場合があること。

具体的には、次の点について注意する必要がある。

- \*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
- \*不快に感じるか否かには個人差があること
- \*指導のつもりでも、単位認定権のある教員や指導監督する立場の職員が言うと、ハラスメントとなる場合があること

- (2) 嫌がっている相手から、いつも意思表示があるとは限らないこと。

上司等との人間関係を考え、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。

- (3) 勤務時間内又は学内における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の酒席等の場において、職員及び学生等が他の職員及び学生等にハラスメントを行うことについても同様に注意しなければならない。

- (4) 権力を持つ側の判断や説明に引きずられ、ハラスメントの受け手に非があるように誤解し、その誤解が新たなハラスメントに発展することがあること。

### 3 ハラスメントになり得る言動

ハラスメントになり得る言動として、例えば、次のようなものがある。

## (1) セクシュアル・ハラスメント

セクシャル・ハラスメントとは、性的な言動や性的欲求、「性別により役割を分担すべき」とする意識に基づく言動等によって、相手方に不快感や不利益を与え、就労・就学や、教育・研究・課外活動の環境を悪化させることを指す。セクシャル・ハラスメントとなり得るかどうかは、行為者の意図ではなく、相手や周囲の人間がどのように感じたかが重要な判断基準となる。

- \*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
- \*性的な風評を流したり、性的なからかいの対象とすること
- \*「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」、「女は学問などしなくてもよい」などと性的差別に基づく発言すること
- \*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
- \*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たり、性的な内容の手紙、Eメールを送りつけること
- \*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
- \*トイレ、浴室や更衣室等をのぞき見すること
- \*性的な関係を強要すること
- \*親睦旅行や研究旅行の宴会の際に浴衣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ぶこと
- \*自宅までの送迎を強要すること
- \*住居等まで付け回すこと
- \*性別を理由にお茶くみ、掃除、私用等を強要すること
- \*性別を理由に仕事や研究上の実績等を不当に低く評価すること
- \*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すること

## (2) パワー・ハラスメント

パワー・ハラスメントとは、職務上の権限や、上位の立場、優越的な地位を背景に、継続的に部下や同僚の職務上の権利を侵害したり、人格的尊厳を傷つけたりする不適切で不当な言動、指導、命令又は待遇を指す。優位性は、役職等の上下関係ばかりでなく、当人の作業環境における立場や能力をも要素とするため、パワー・ハラスメントの対象には、上司から部下への行為だけでなく、人間関係等によっては、同僚間や部下から上司への行為も含まれ得る。

- \*指示にあたってセクシュアル・ハラスメントを行うこと
- \*職務上の地位や権限などを背景に身体的な暴力をふるうこと
- \*実施困難な分量又は内容の作業を命じること
- \*不当に程度の低い作業を命じること
- \*ちょっとしたミスでも容赦ない叱責や冷遇をすること
- \*必要な指導をしないこと
- \*コミュニケーションを拒否すること
- \*私的なことに過度に立ち入った質問をすること
- \*研究能力・業績や成果があるにもかかわらず、任期の更新を認めないこと
- \*慣れない仕事への頻繁な配置転換を行うこと
- \*退職を強要すること
- \*中傷や誹謗により精神的に虐待すること
- \*相手を陥れる目的で悪い評判を周囲にばらまいたり、根拠のない告げ口を上司にしたりすること
- \*執拗に暴言を浴びせること
- \*権力者への媚びへつらいや黙認によりハラスメントへの消極的協力者になること

### (3) アカデミック・ハラスメント

アカデミック・ハラスメントとは、教育研究の場において、指導や指示を受ける者の就学・研究や職務上の権利を侵害する、あるいは人格的尊厳を傷つける不適切かつ不当な言動、指導又は待遇を指す。

- \*指導にあたってセクシュアル・ハラスメントを行うこと
- \*不当な理由により演奏活動などへの参加を禁止又は妨害すること
- \*プライバシーに属する事柄を理由に不利益を与えること
- \*不公平・不公正な成績評価をすること
- \*論文著者名などを不当に変更すること
- \*研究テーマを強制するなど本人の自主性を認めないこと
- \*不当な理由により研究出張を認めないこと
- \*研究成果を奪ったり、発表や論文作成を妨害すること
- \*授業を受けさせないこと、又は研究指導をしないこと
- \*器具や研究室を使わせないことにより研究遂行を妨害すること
- \*理由を示さずに単位を与えないこと
- \*卒業・修了の判定基準を恣意的に変更して留年させること
- \*仲間はずれ、体罰、いじめなどをすること

### (4) アルコール・ハラスメント

- \*酒を無理強いしたり、無理に宴席へ誘うこと
- \*アルコールの一气飲みを強要すること

### (5) モラル・ハラスメント

- \*規則を守らないことによって他人に迷惑をかけること
- \*相手に対して陰湿かつ否定的な言動を繰り返すこと

## (6) その他のハラスメント

その他基本的人権を侵害するすべての言動は、ハラスメントとみなされる。

### 4 ハラスメントの申し出における対象者の範囲

(1) この指針は、職員及び学生等を対象としているが、問題を潜在化させないため、職員及び学生等が本学における籍、または取引関係を失った後であっても、在籍中、または取引中に受けた被害についての訴えを、加害者たる役員、職員または本学において修学する者が在籍している場合は、ハラスメント相談員に申し出ることができる。

(2) この指針は、ハラスメントが起こった場が学内のみならず学外であっても適用される。また、問題が起こった時間が、授業中・課外活動中・勤務時間中のみならず、授業外・課外活動外・勤務時間外であっても適用される。たとえば、クラブ活動中の学生間に起こった場合にも適用される。

(3) この指針は、学外者が本学において修学する者に対して、正課活動中にハラスメントを行ったときは、この指針を準用し、大学として解決のために必要かつ適切な措置をとる努力をする。たとえば、教育実習、介護等体験、インターンシップ等でハラスメント被害を受けた場合である。

### 5 懲戒処分等

ハラスメントの態様等によっては、東京藝術大学の職員及び学生としてふさわしくない非行等に該当し、懲戒又はそれに準ずる処分が付されることがあることを十分認識すること。

## 第2 ハラスメント及びハラスメントを起因とした問題の発生又は深刻化させないために認識すべき事項

労働上又は修学上の環境は、職員及び学生等の協力の下に形成される部分が多いことから、ハラスメントによりその環境が害されることを防ぐため、職員及び学生等は、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 ハラスメントについて問題提起をする職員及び学生等をいわゆるトラブルメーカーとみたり、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。

ミーティング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、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 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) ハラスメントが見受けられる場合は、注意を促すこと。

ハラスメントを契機として、労働上又は修学上の環境に重大な悪影響が生じないうちに、機会をとらえ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」、「仕返しが怖い」などの考えから、他の人に対する相談をためらうことがある。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が大切である。
- 3 学内においてハラスメントがある場合には、第三者として、ハラスメントやハラスメントを起因とした問題が深刻化しないように上司又は相談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。

### 第3 ハラスメントを受けた場合において望まれる事項

#### 1 基本的な心構え

職員及び学生等は、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。  
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) 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、さらにはハラスメントをなくすことは自分だけの問題ではなく労働上又は修学上適正な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 ハラスメントの被害を受けたと思うときに望まれる対応

職員及び学生等は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志表示をすること。  
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思を相手に伝えることが重要である。しかし、背景に上下関係等が存在する場合には直接相手に言いにくいことも考えられ、そうした時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、同僚や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。そこで解決することが困難な場合には、相談窓口に相談する方法を考える。なお、相談するにあたっては、ハラスメントが発生した日時・内容等について記録をしたり、第三者の証

言を得ておくことが望ましい。

《参考》学内の相談等窓口

所属等にかかわらず、いずれの相談窓口・相談員にも相談できます。

また、相談者のプライバシーは必ず守られます。

学 生 課 TEL：050-5525-2064（相談予約）

人事労務課 TEL：050-5525-2060（相談予約）

各ハラスメント相談員

E-mail [h-sodan@ml.geidai.ac.jp](mailto:h-sodan@ml.geidai.ac.jp)（相談・問い合わせ）

#### 第4 学生、生徒等への指導

学生、生徒等が対象となるハラスメントの防止等のためには、学生等が本指針の趣旨を理解するよう努める必要があるが、その際、学生、生徒等の心身の発達段階等を考慮し、実情に応じた適切な指導を行い、必要かつ適正な教育活動が確保されるよう、適切な配慮が望まれる。