



鹿屋体育大学はハラスメントを許しません！

ハラスメントの事例

ここに掲載する事例は一例であり、ハラスメントの概要を示したものです。また、分類についても、理解しやすいようにしたものです。

セクシュアル・ハラスメントの事例については、京都大学から公表されている「ハラスメントの事例」(http://www.kyoto-u.ac.jp/ja/profile/human_rights/harassment/jirei.htm)を参考に、一部引用しました。

また、アカデミック・ハラスメントの事例については、「NPO アカデミック・ハラスメントをなくすネットワーク (NAAH)」(<http://www.naah.jp/>)から公表されているアカデミック・ハラスメント防止対策ガイドライン(2004)を参考に、一部引用しました。

セクシュアル・ハラスメントの事例

1 対価型セクシュアル・ハラスメント

- ・ 個人の性的要求への服従または拒否を、教育・研究上の指導や評価あるいは学業成績などに反映させる。
- ・ 個人的な性的要求への服従または拒否を、人事及び勤務条件の決定や業務指揮に反映させる。
- ・ 教育・研究上の指導や評価あるいは利益・不利益の与奪、人事権及び業務指揮権の行使等を条件とした性的働きかけを行う。
- ・ 相手への性的な関心の表現を業務遂行上に絡めて表現する。

2 環境型セクシュアル・ハラスメント

- ・ 執拗にもしくは強制的に、性的行為に誘ったり、交際の働きかけをする。
- ・ 強引に接触したり、性的な行為を行う。
- ・ 性的魅力をアピールするように服装やふるまいを要求する。
- ・ 正常な業務遂行を、性に関わる話題・行動などで妨害する。
- ・ 性的な意図を持って、相手の身体へ一方的に接近したり接触したりする。
- ・ 話題や行動により、性的な面で不快感を与えるような状況をつくる。
- ・ 女性あるいは男性という性を一般化して、それに対する軽蔑的な発言や話題を持ち出す。
- ・ 人格を傷つけかねない性的評価をしたり、性的風評を流したりする。
- ・ 相手の性的指向を取り上げて、上記のような発言や行動をする。



アカデミック・ハラスメントの事例

1 学習・研究活動の妨害

- ・文献・図書や機器類を使わせない。
- ・机を与えない。また机を廊下に出したり、条件の悪い部屋や他の研究室員とは別の部屋に隔離したりする。
- ・研究費の申請を妨害する。

2 卒業・進級・修了を妨害

- ・理由を示さずに単位を与えない。
- ・「不真面目だ」「就職活動をした奴は留年だ」という口実で留年させる。

3 選択権を妨害

- ・「俺の指導が気に入らないなら退学しろ、他に行け」と発言する。
- ・本人の希望に反するゼミ選択、学習・研究計画や研究テーマを押しつける。

4 指導義務の放棄、指導上の差別

- ・研究成果が出ない責任を一方向的に学生に押しつける。
- ・嫌いなタイプの学生に対して指導を拒否したり侮蔑的言辞をしたりする。

5 研究成果を搾取

- ・加筆訂正したというだけなのに、指導教員が第一著者となる。
- ・学生の未刊行論文の内容を指導教員が無断で引用する。

6 精神的虐待

- ・「お前は馬鹿だ。」と発言。
- ・論文を指して「幼稚園児の作文だ」と発言。

7 暴力を振るう

- ・殴ったり蹴ったりする。
- ・酒席で暴力をふるう。

8 誹謗や中傷をする

- ・「彼みたいなやつが就職できるわけがない」と発言する。
- ・「〇〇と一緒に仕事をすれば、あなたの評判が落ちますよ」と周囲に言いふらす。

9 不適切な環境下での指導を強制

- ・必要のない徹夜実験や休日の実験を強要。
- ・演習・セミナーの時間が他研究室と比べて異様に長く、くどくど叱責を行う。

10 権力を濫用

① 不当な規則を強制

- ・スキー禁止、テニス禁止、アルバイト禁止といったような規則を強制。

② 不正・不法行為を強要

- ・空バイト・空謝金などの金銭的不正行為を強要。

③ 権力を濫用（その他）

- ・送り迎えを強要する。

11 プライバシーを侵害

- ・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。

12 他大学の学生、留学生、聴講生、ゲストなどへの排斥行為

- ・「外部の人間は出て行け」「ここはあなたのようなレベルの低い人がくるところではない」「自分のゼミへ帰れ」などと発言。



パワー・ハラスメントの事例

- 1** 職務上の上下関係を用いて、談合など違法行為を強制する。また断った際に嫌がらせをする。
- 2** 上司が、部下からの要請があるにもかかわらず、適切な指導助言等を放棄、また指導上の差別をする。
 - ・部下から出た要望や提案を合理的な理由無く上司が握りつぶす。
- 3** 上司が、意図的であるかどうかにかかわらず、部下の切迫した状況をかえりみず、支援等の対策を講じない。
- 4** 上司が法律や規則の内容を知らない。または知ろうともしない。
- 5** 必要性のない命令をする。また、それについての理由の説明をしない。
 - ・「毎朝、地下から1冊ずつファイルを持ってきて、夕方に戻してから帰宅しなさい。理由は聞くな。」などと発言。
- 6** 理由のない時間外勤務を強要。また、それを拒否したことにより不利益な取扱いをする。
 - ・時間外勤務の理由として、「仕事が暇だと思われると困るんだよねえ」と発言。
- 7** 業務の指導と称して物を叩いたり、投げつけたり、机を叩く等の威嚇を行う。
 - ・机をバンバンと叩きながら注意をしたり、消しゴムなどを投げつける。
- 8** 業務の指導と称してどなったり、根拠なく個人を誹謗中傷する。
 - ・「何年この仕事をやっているんだ！係員からやり直せ！」などと発言。
- 9** 業務の指導の範疇を超えて、相手の人格を傷つけ、人権を侵害するような言動をとる。
 - ・「まったく、こいつは頭がおかしい。こうやっていつも職場の雰囲気乱すんだ。」などと発言。
- 10** 個人的な感情で、状況に適さない過度な要求等をする。
 - ・「今日は気分が乗らないから、職務に関する相談はしないでくれ。」と発言。
 - ・必要以上に、異常に細かくねちねちチェック等をする。
- 11** 仕事の遅延、行き詰まり等を部下のせいにし、うっ積をはらす。
 - ・「君の処理が遅いから、今日もぼくが残業だ！」「全部お前のせいだ。」と発言。
- 12** 悪意から、意図的に昇進・昇給を妨害する。
 - ・特定の者からは昇進や異動の希望を聞かない等する。

13 単に忙しいという理由だけをもって、具体的な検討をせずに年次休暇をとらせない。または休暇をとった人に嫌がらせをする。

- ・「忙しいから年休を取ってもらっては困る。」(「~~の手段を講じて、休暇中の業務に支障はありません。」という「困るものは困る。」と相手にしない。

14 権力を背景にして相手の存在を認めないような態度を継続的にとる。

- ・職務上必要な情報を意図的に伝えない
- ・他の者には話しかけているのに、特定の者には話しかけない

15 多数の者がいるところで罵倒する。

- ・「こんな誰でもできるような簡単なことも出来ないのか!？」とみんなの前で言う。

16 部下や学生を軽視、侮蔑する。それにより職場環境を悪化させる。

- ・「あの学生は、いつも面倒くさいことばかり聞いてきやがる。」と愚痴を言ったり、「どうせ学生なんだから。」などと発言することで周りの職員に悪影響を与える。

17 業務上関係のない物事を職場の慣習として強制する。

- ・「うちの職場は、年始には、新人は皆の杯を受けないとイケないんだ。飲みなさい!」等と発言する。

18 仲間はずれにする。

- ・「まったくこいつはいつも失敗ばかりだからなあ」と日常的にわざと馬鹿にするように言う。

19 仕事上のチームワークに問題がないにもかかわらず、個人の性格や考え方をあげつらって協調性がないなどという。

- ・「君は仕事の打合せ等はマメだが、友人が少ないよだから、今後のフォローが出来ないんじゃないか？」等と発言。

20 相手の評判を落とすようなことを言いふらす。

- ・「彼は、誰でも出来るような簡単なこともできず、迷惑をかけられている。」とみんなの前で言う。

21 意図的に言葉や嘲笑等によるいやがらせをする。

22 不必要にプライバシーに踏み込んだ発言や質問をする。

- ・業務でないのに、特定の人の住所や電話番号を調べ、連絡したりする。

23 私生活や私的活動への参加や協力を強要する。

- ・終業後、強引に飲み会に誘う。

24 以上の行為を繰り返すことにより職場環境を悪化させる。

