

ハラスメントは許しません！！

神戸大学長 武田 廣

職場におけるハラスメントは、労働者の個人としての尊厳を不当に傷つける社会的に許されない行為であるとともに、労働者の能力の有効な発揮を妨げ、また、大学にとっても職場秩序や業務の遂行を阻害し、社会的評価に影響を与える問題です。

性別役割分担意識に基づく言動は、セクシュアルハラスメントの発生の原因や背景になることがあります。また、妊娠・出産・育児休業等に関する否定的な言動は、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの発生の原因や背景になることがあります。このような言動を行わないよう注意しましょう。また、パワーハラスメントの発生の原因や背景には、労働者同士のコミュニケーションの希薄化などの職場環境の問題があると考えられますので、職場環境の改善に努めましょう。

1 本学はハラスメント行為を許しません！！

「職場」とは、教職員が業務を遂行している場所を指し、取引先等も含まれます。また、勤務時間外の宴会等であっても、実質上職務の延長と考えられるものは「職場」に該当します。

セクシュアルハラスメントとは

教職員の意に反する性的な言動のことです。

例えば、

- ・性的な冗談、からかい、質問
- ・わいせつな図画の閲覧、配布、掲示
- ・不快感を与える性的な言動
- ・身体的な不必要な接触
- ・性的な言動により就業意欲を阻害する行為
- ・性的な噂の流布
- ・交際、性的な関係の強要



妊娠、出産、育児休業・介護休業ハラスメントとは

教職員が妊娠等した場合、あるいは育児休業や介護休業等を利用（又は利用しようとした）場合に、その教職員の就業環境を害することです。

上司や同僚による以下の言動が該当します。

- ・制度や措置利用を阻害する言動
- ・それを理由に解雇や不利益な取扱いを示唆する言動
- ・それを理由に行う嫌がらせ
- ・制度や措置の利用等に関し、解雇その他不利益な取扱いを示唆する行為



パワーハラスメントとは

優越的な関係を背景に、業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により、教職員の就業環境を害することです。

- ・身体的な攻撃（暴行・傷害）
- ・精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱ひどい暴言）
- ・人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）
- ・過大な要求（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）
- ・過小な要求（業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと）
- ・個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること） など



※優越的な関係とは、職務上の地位に限らず、人間関係や専門知識、経験などの様々な優位性が含まれ、上司→部下だけでなく、同僚間、部下→上司へのパワーハラもあり得ます。

※業務上必要な指示や指導を不満に感じる場合でも、業務上の適正な範囲内で行われている場合はパワーハラには当たりません。

2 この方針の対象は、常勤職員、非常勤職員、派遣職員等本学において働いているすべての労働者です。

妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントについては、妊娠・出産等をした女性労働者及び育児休業等の制度を利用する男女労働者の上司及び同僚が行為者となり得ます。

セクシュアルハラスメントについては、上司、同僚、学内外の大学関係者の方等が被害者または行為者になり得るものであり、異性に対する行為だけでなく、同性に対する行為も対象となります。また、被害者の性的指向又は性自認にかかわらず、性的な言動であればセクシュアルハラスメントに該当します。

3 教職員がハラスメント行為を行った場合、職員就業規則第58条の「懲戒の事由」に該当することとなり、処分されることがあります。その場合、次の要素を総合的に判断し、処分を決定します。

- ① 行為の具体的態様（時間・場所（職場か否か）・内容・程度）
- ② 当事者同士の関係（職位等）
- ③ 被害者の対応（告訴等）・心情等

4 相談窓口

職場におけるハラスメントに関する相談（苦情を含む）窓口担当者は次の者です。

電話、メールでの相談も受け付けますので、一人で悩まずにご相談ください。

実際に生じている場合だけでなく、生じる可能性がある場合や放置すれば就業環境が悪化するおそれがある場合等、前記1に当たるかどうか微妙な場合も含め、広く相談に対応し、事案に対処します。

★ハラスメント相談員名簿（学内専用）

<http://www.ofc.kobe-u.ac.jp/info/harassment.html>

相談には公平に、**プライバシー（性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報含む。）を守って対応します**ので安心してご相談ください。
相談者はもちろん、事実関係の確認に協力した方、相談員に相談等した方に**不利益な取扱いは行いません。**

5 相談を受けた場合には事実関係を迅速かつ正確に確認し、事実が確認できた場合には、被害者に対する配慮のための措置及び行為者に対する措置を講じます。また、再発防止策を講じる等適切に対処します。

6 妊娠・出産、育児や介護を行う労働者が利用できる様々な制度があります。

どのような制度や措置が利用できるのか就業規則等により確認しましょう。

制度や措置を利用する場合には、必要に応じて業務配分の見直しなどを行うことにより、上司や同僚にも何らかの影響を与えることがあります。制度や措置の利用をためらう必要はありませんが、円滑な制度利用のためにも早めにも上司などに相談して下さい。

また、気持ちよく制度を利用するためにも、利用者は日頃から業務に関わる方々とのコミュニケーションを図ることを大切にしましょう。