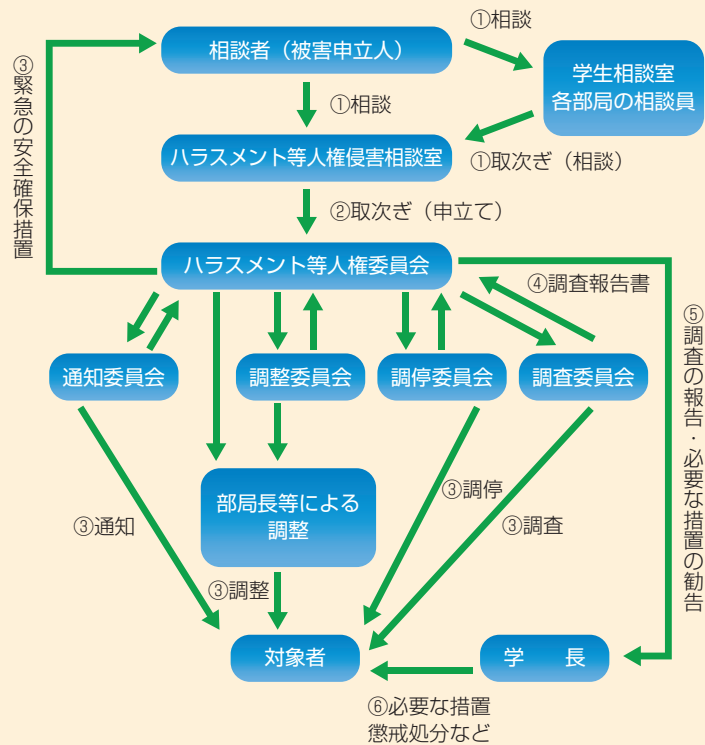


# ハラスメント等 人権侵害相談・問題解決支援の流れ



- 相談 (①)**  
セクシュアル・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、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントなどに関する相談は、ハラスメント等権侵害相談室で受け付けています。学生相談室や各部局の相談員でもかまいません。
- 取次ぎ (②)**  
相談者の希望に応じて、相談室はハラスメント等権委員会に問題解決の申立てを取り次ぎます。(緊急の場合に直接ハラスメント等権委員会に申立てを行います。)
- ハラスメント等権委員会の役割 (③～⑤)**
  - ハラスメント等権委員会は、調査委員会を設置し、調査委員会は中立な立場から事実調査を調査します。調査の結果、学長に対し、調査の報告と必要な措置の勧告をします。(調査)
  - 被害者の権利回復を目的とした調停による解決を試みることもあります。(調停)
  - 関係する部局長に対して、相手方との調整を求めることも出来ます。(調整)
  - 注意喚起のため、被害内容を対象者にすみやかに通知する制度も用意されています。(通知)

状況によっては、あなたの安全を守るために必要な緊急措置を取ります。
- 処分・措置 (⑥)**  
学長はハラスメント等権委員会からの勧告に基づき、必要な措置を決定します。大学が、事案によって懲戒処分を決定することもあります。

※相談から問題解決までのいかなる段階においても、相談内容やプライバシーに関する秘密保持は厳守されます。

## ハラスメント等権侵害相談室

学外からの専門の相談員がハラスメント等その他の人権侵害について対応します。問題が生じたら、一人で悩まずに気軽に相談してください。相談内容については堅く秘密を守りますのでご安心ください。

**相談受付** 電話、電子メール、直接の来訪等で受け付け、相談の日時を決めます。相談は匿名でもできます。  
 電話・FAX **03 - 5978 - 5936**  
 E-mail [shsoudan@cc.ocha.ac.jp](mailto:shsoudan@cc.ocha.ac.jp)  
 URL [http://www.ocha.ac.jp/campuslife/support\\_center/harassment/index.html](http://www.ocha.ac.jp/campuslife/support_center/harassment/index.html)  
 大学HPの「お茶大案内」→「お問い合わせ・相談窓口」→「ハラスメント等権侵害相談室」



## ハラスメント等権侵害防止ガイドライン

本学では、安全で差別のない環境のもとで学習・研究・就労する権利と自由を保障することを目的としガイドラインを制定しています。(大学HPの「お茶大案内」→「お問い合わせ・相談窓口」→「ハラスメント等権侵害相談室」からダウンロードできます。)  
[http://www.ocha.ac.jp/campuslife/support\\_center/harassment/index.html](http://www.ocha.ac.jp/campuslife/support_center/harassment/index.html)

## ハラスメント等を防ぐために

特殊な人たちの例外的な問題と片づけるのではなく、ハラスメント等権侵害を起りにくくするような環境を皆で作っていくことが必要です。普段から、相手が誰であれ、ひとりひとりの人格に対してお互いに敬意を払うことが基本です。

## ハラスメント等が起きてしまったとき

- 不快な言動に対しては、もし可能であれば、「不快である」という気持ちをはっきり相手に伝えてみましょう。
- 記録をつけておきましょう。
- 一人で悩まず、ともかく誰か信頼できる人に相談してみましょう。
- 誰かに相談された場合は、話に耳を傾けてあげてください。必要があれば相談室まで同行してあげてください。

# Harassment Prevention Guide ハラスメント相談ガイド

わたしたち  
お茶の水女子大学は  
ハラスメントのない  
環境を作ります！

お茶の水女子大学

ハラスメント等権委員会

〒112-8610 東京都文京区大塚2丁目1番1号

# ハラスメントって何？ Harassment(ハラスメント)：相手に不快感や脅威を感じさせる発言や行為

## 5つのハラスメント事例

### 1. セクシュアル・ハラスメント

#### ①学部3年生Aさん

B教授のゼミが面白くて残って質問していたら、レクチャーをしてあげると言われました。何度も研究室に通っているうち食事に誘われるようになり、就職も世話してくれると言われました。一緒にいるんなどころに行こうなどとも言われ、断りきれず困っています。

#### ②事務職員女性Aさん

課長はお茶を入れるとかコピーを取るなどの雑用を女性ばかりにさせます。「女は子どもが熱を出したりすると休むので戦力にならん」というのが口癖です。保育園からの連絡を受けて早退した男性職員には、「あいつの女房は何をしているんだ!!」と悪口を言います。

### 2. アカデミック・ハラスメント

#### ①大学院生Aさん

私の研究室の教授は同僚や役職者に対しては感じよく振る舞い評判もいいのですが、AA や学生に対しては高圧的で、突然大声で怒鳴ったり、特定の学生を標的にして激しく追及したりします。周りはびくびくして研究室の空気がいつも張りつめ、標的になった学生が研究室を代わったり辞めたりすることが続いています。

#### ②大学院生Bさん

私の指導教員は、他の大学院生にはまめに指導しているのに私だけ指導してくれません。2ヶ月前に私が提出した論文が放置されたままなので、思いきって尋ねると、読む気がしないと不快な顔をされました。どこが悪いのか聞くと、「そんなのは自分で考えろ!」と怒鳴って立ち去り、そのままになっています。怖くて聞くこともできず心配で夜も寝られせん。

### 5. その他の人権侵害

#### ①外国籍の大学院生Aさん

私の指導教員は、人種差別的な発言をすることがあって、私は常々不快に思っていました。先日思い切って、そういう不快な発言をやめてほしいと訴えたところ、教授は「さすが○○人はまじめだね～。受け流すことができないと日本ではやっていけないよ。」と茶化したような口調で言い返しました。その後教授は態度を改めることがなかったので、私はさらに不快感がつのり、その教授の指導を受けることが非常に苦痛になってしまいました。

### 3. パワー・ハラスメント

#### ①事務職員男性Aさん

上司は自分の言いなりにならない部下を徹底的に無視し、情報を与えず、会議のメンバーからはずしたりします。また、残業をつけさせないようにしたり、不当に低い査定をつけたりするので、皆が顔をうかがい逆らわれないようになってきました。上司のご機嫌をとる者も現れ、職場の空気は張りつめ、互いに疑心暗鬼になっています。

#### ②事務職員男性Bさん

C教授は授業に使う機器をうまく操作できないと、「早く来い!!」と担当の職員を呼び出し「どうして準備ができていないのか」と相手のせいにして八つ当たりします。職員に対していつも問答無用の命令口調で言い、反論をすると倍になって返ってくるので、皆あきらめて何も言わなくなりしました。

### 4. 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント

#### ①事務職員女性Aさん

父が要介護状態のため私が夕刻から介護する必要があり、上司に短時間勤務を申請したところ、上司や同僚が「自分だけ短時間勤務をしているなんて周りを考えていない。迷惑だ。」と繰り返し又は継続的に言ってきます。そのため、私は、仕事をしづらくて仕方がなく心理的にも追い込まれています。

#### ②同性愛の大学生Bさん

私は親しい友人には自分が同性愛者であるということをかミングアウトしています。先日、ゼミで飲み会があったところ、AA の人から「同性愛はこの少子化社会では罪なんじゃないか」と面と向かって言われました。その AA とはほとんど言葉を交わしたこともなかったので、面識のない人から自分が否定されたように感じて本当にショックでした。そのあと気分が優れない日が続いています。

あなたは

ハラスメント

されていますか？  
されていませんか？

### 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、その人の意図にかかわらず、相手を不快にさせる性的な発言や行為を言います。

- 例) ・ゼミのコンパなどで特定の学生にお酌をさせる。  
・個人指導を名目に必要以上に研究室に呼び出す。  
・水着ポスターなど人によって不快感を起こすものを掲示する。  
・性的な冗談、容姿、身体などについての会話をする。  
・恋愛経験について執拗に尋ねる。  
・学問を続けるより結婚したほうが幸せだと言う。

### 2. 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、教育研究上の地位または権限を利用して、相手に対し不適切で不当な発言や行為を言います。

- 例) ・研究発表などの機会を不当に制限する。  
・論文提出の条件を満たしているのに許可しない。  
・指導を求められているのに理由なく指導しない。  
・教員の支持する学説に従わせようとする。

### 3. パワー・ハラスメント

パワー・ハラスメントとは、職務上の地位、権限や人間関係などの職場内等での優位性を背景に、相手に対し、不適切で不当な言動を行うことを言います。

- 例) ・職場等で能力や性格について不適切な発言をする。  
・人前で過剰に叱責する。  
・解雇等の可能性をちらつかせ一人では出来そうもない作業の要求をする。

### 4. 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント

妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントとは、相手に対し、妊娠、出産、育児・介護休業等に関する不適切で不当な言動を行うことを言います。

- 例) ・時間外労働の免除について 上司に相談したところ、「次の査定の際は昇進しないと見え」と言われた。  
・育児休業の取得について上司に相談したところ、「男のくせに育児休業をとるなんてあり得ない」と言われ、取得をあきらめざるを得ない状況になっている。  
・介護休業について請求する旨を周囲に伝えたところ、同僚から「自分なら請求しない。あなたもそうすべき」と言われた。「自分は請求したい」と再度伝えたが、再度同様の発言をされ、取得をあきらめざるを得ない状況に追い込まれた。  
・上司・同僚が「妊婦はいつ休むかわからないから仕事は任せられない」と繰り返し、仕事をさせない状況となっており、就業をする上で看過できない程度の支障が生じる状況となっている。

### 5. その他の人権侵害

その他の人権侵害とは、性・人種・国籍・信条・年齢・セクシュアリティ(性的指向)・障害の有無などに基づく差別的な言動及び差別的取扱等、相手の人格権その他の人権を侵害する発言や行為を言います。

- 例) ・授業中、性、人種、国籍、信条、年齢などに関する差別的発言を繰り返す。  
・文化や言語など多様な背景を持つ学生に対し著しく名誉を傷つけるような発言をする。  
・体罰や仲間はずれを行う。  
・本人の承諾なく、特定できる状態で他人の容貌をみだりに撮影したり、撮影したものをSNSに載せたりする。  
・本人の承諾なく、他人の個人情報その他のプライバシー情報をSNSで開示する。

## 国立大学法人お茶の水女子大学人権憲章（前文抜粋）

平成16年4月1日制定

国立大学法人お茶の水女子大学のすべての学生、生徒、児童及び幼児並びに教職員は、本学における就学、就労及び教育・研究の良好な環境をつくり出し、かつ、それを維持するために、性別及び身分・職務上の区分等のあらゆる立場の相違にとらわれることなく、それぞれ人間としての最も基本的な倫理・道徳を遵守しつつ、相互に人権を尊重する。