

アカデミック・ハラスメント及びパワー・ハラスメント に関するガイドライン参考資料

ハラスメントになり得る言動とは？

アカデミック・ハラスメント（以下「アカハラ」といいます。）及びパワー・ハラスメント（以下「パワハラ」といいます。）は、セクシュアル・ハラスメントとは異なり、必ずしも受け手が不快と感じたことがハラスメントの存否の判断基準となるわけではありません。また、判例も十分には確立されておらず、どのような行為がアカハラ、パワハラに該当する可能性があるのか具体的なイメージがつかめない状況にあります。

そこで、「してはならない行為」（受ける側からみれば「いわれのない行為」）をより具体的にイメージできるように、アカハラやパワハラに該当する可能性がある行為の事例を以下に掲げます。

ただし、これらの行為はあくまで例示にすぎません。他にもハラスメントに該当する行為はあるでしょうし、たとえ一つ一つの行為はハラスメントと言うほどではなくても、それが連続、あるいは継続することによって、ハラスメントとなる場合があります。

一方、ここで例示した行為がすべて直ちにハラスメントに該当するとは限りません。例えば、教員が学生の指導の一貫として行った言動について、その対象となった学生が不満に思ったり、さらには精神的に落ち込んだりしたとしても、なお客観的にみて正当な指導上の行為とみなされる場合もあります。不適切で不当な行為に当たるかどうかは、その言動だけではなく、他の諸要素を考慮しなければならない場合があるからです。

指導・監督する立場にある者は、以下の事例を参考にして、研究・教育又は就労本来のあり方を踏み外さないように、自らの言動について不断に見直し、良好な環境を保持するように努めて下さい。

ハラスメントの被害者が、身体的な疾病を発症したり、精神的に大きなダメージを受けることは珍しくありません。ハラスメントとは、被害者の心身の健康を侵害し、生命をも脅かす危険性をもつことを十分認識しましょう。

I. アカデミック・ハラスメントの例

1) 良好な環境における研究・教育・修学の侵害

教職員や学生は、良好な環境のもとで研究・教育・修学する権利をもっています。しかしながら、こうした権利はアカデミック・ハラスメントによって侵害されることがあります。

- 正当な理由なく研究・教育上の指導を一切しない。
- 本人の希望に反する学習・研究計画や研究テーマを十分な説明もせず、無理矢

理押しつける。

- 正当な理由なく、文献・図書や研究機器類を使わせないことで、研究の遂行を妨害する。
- 正当な理由なく、実験機器や試薬などを勝手に廃棄し、実験の遂行を妨害する。
- 正当な理由なく、必要な出張届や物品購入を承認しないことで、出張や物品購入を妨害する。
- 正当な理由なく研究室や資料室などへの立ち入りを禁止する。
- 正当な理由なく、研究に関して人と相談することを一切禁止する。
- 必要もないのに、休日の研究や深夜における指導を強要する。
- 研究費から支出すべき実験の費用などを不当に学生等に負担させる。
- 空バイト・空謝金（アルバイトをしたという架空の書類を学生等に作らせ、不正に研究費を引き出すこと）などの金銭的不正行為を強要する。
- 研究データの捏造、改竄を強要する。
- 論文の内容、著者順などについて共著者に説明することなく、また、了承を得ずに投稿する。
- 学生等の未公開論文の内容を指導教員が無断で引用する。
- プライベートな行動に付き合うことや送り迎えを強要する。

2) 不当な評価や処遇

教職員の昇進や異動、学生の単位修得や進級・進学は、それぞれの研究・教育活動に対する正当な評価に基づいて決定されなければなりません。また、教職員の退職や転任、学生の進学や就職においては、自らの選択の自由が尊重されなければなりません。不当な評価、理由によってそれらを妨害したり、将来に関わる選択の自由を認めないことはハラスメントに該当します。

- 単位の不認定の理由を聞かれてもまったく教えない。
- 卒業・修了の判定基準を恣意的に変更して故意に留年させる。
- 正当な理由なく、就職や他大学の進学に必要な推薦書を一切書かない。
- 正当な理由なく、就職活動を禁止する。
- 「結婚したら研究者としてやっていけない。」などといって、結婚と学問の二者択一を迫る。
- 本人の望まない退職や、他の研究教育組織への不当な異動を強制する。

3) 身体または精神的な侵害

実際の暴力行為は論外ですが、身体的に、あるいは心理的に恐怖感を与えるような言動は決してあってはなりません。本人がその場にいるか否かに関わらず、学生や部下を傷つけるだけの言動は不適切です。相手を奮起させる意図を持って行ったとの言い訳は

通用しません。学生や部下の名誉やプライバシーを侵害する言動は、被害者を深く傷つけたり、不快な思いをさせたりします。相手の私生活を必要以上に知ろうとしたり、プライベートな事柄に介入しようとしてはなりません。

- 学生の論文原稿を目の前で破り捨てたり、ゴミ箱に捨てたりして侮蔑する。
- 些細なミスを大声で叱責したり、あえて人前でなじったりする。
- 正当な理由なく、面談等直接的なコミュニケーションを拒否する。
- 個人的な感情によって特定の学生に対して指導を拒否したり、侮蔑的言辞を与える。
- 虚偽の噂を流したり、怪文書を配るなど不当に人格や地位をおとしめる行為をする。
- 職務上知り得た教職員や学生等の個人情報をもたぬに他の教職員や学生等に告げて回る。
- プライベートなことがらをしつこく聞き、強引に勝手なアドバイスをする。

II パワー・ハラスメントの例

1) 良好な環境における就労の侵害

教職員は良好な環境のもとで就労する権利をもっています。しかしながら、こうした権利はパワー・ハラスメントによって侵害されることがあります。

- 正当な理由なく職務上の指導を一切しない。
- 正当な理由なく仕事を与えない。
- 正当な理由なく職務の遂行に必要な資料や機器類を使わせなかったり、それらを勝手に処分したりする。
- 正当な理由なく職務に関して、人と相談することを一切禁止する。
- 正当な理由なく、休日出勤や残業を強要する。
- 休暇の申請を不当に認めない。
- 談合などの違法行為を強制する。
- 虚偽の書類の作成や、書類の改竄を指示する。

2) 将来設計の妨害

人が生活していく中には、さまざまな分岐点があります。そこでは、その人自らが将来を見据えていくつかの道から一つを選択したり、正当な評価に基づいて昇進や異動をしたりします。しかし、正当な理由もないのに、その選択を妨げるような行為があったり、昇進や異動が妨げられたりすることがあれば、その人の将来設計が台無しになることもあります。

- 不当な勤務評定を行う。
- 退職や転職を強要する。

- 結婚と職務継続の二者択一を迫る。
- 本人が希望しているにもかかわらず、退職を認めない。

3) 身体または精神的な侵害

実際の暴力行為は論外ですが、身体的に、あるいは心理的に恐怖感を与えるような言動は決してあってはなりません。本人がその場にいるか否かに関わらず、部下や同僚を傷つけるだけの言動は不適切です。相手を奮起させる意図を持って行ったとの言い訳は通用しません。部下や同僚の名誉やプライバシーを侵害する言動は、被害者を深く傷つけたり、不快な思いをさせたりします。相手の私生活を必要以上に知ろうとしたり、プライベートな事柄に介入しようとしてはなりません。

- 正当な理由なく、面談等直接的なコミュニケーションを拒否する。
- 業務の指導の範囲を超えて、相手の人格を傷つけ、人権を侵害するような言動を行う。
- 虚偽の噂を流したり、怪文書を配る。
- 部下を無視したり、侮辱的言動をする。
- 職務上知り得た部下や同僚の個人情報を実に他の教職員に告げて回る。
- プライベートな事柄をしつこく聞き、強引に勝手なアドバイスをする。