

## (1) 防止のための基本方針

セクシュアルハラスメント・パワーハラスメントは重大な人権侵害であるとともに、就労、教育・研究上の能率や効果を低下させる原因となり、職場秩序や業務の遂行を阻害することとなります。本学においては、教職員の各位が個人として尊重され、人権を侵害されることのないよう、その防止に努め、健全で快適な職場環境づくりを目指します。

## (2) セクシュアルハラスメント・パワーハラスメントとは

### セクシュアルハラスメント

「性的嫌がらせ」という意味で、職場などで、相手の意思に反して不快や不安な状態に追い込む性的な言葉や行為を指します。主に、次の2つのタイプに分類されます。

#### ①対価型セクハラ

職務上における立場・同調圧力・階級の上下関係を利用し、下位にある者に対する性的な言動や行為を行うこと。

- ・性的な関係を要求したが拒否されたので、その相手に不利な評価や配置転換をする。
- ・学生に性的な働きかけをしたが、相手が応じなかったので、その学生に不当な成績評価をする。
- ・部下にパートから正職員にする見返りとして交際を申し込しこんだが、断られたので解雇する。
- ・出張に同行させた部下に、出張先のホテルで性的な関係を迫ったりする。

#### ②環境型セクハラ

労働環境や就業環境に著しく悪い影響を与える性的言動や行為を行い、職務遂行や能力の発揮などに支障が出たりするもの。

- ・しつこいほどに性的な冗談をいったり、容姿や身体に関することについて聞く。
- ・胸や腰などをじっとみつめたり触るふりをする。
- ・宴会の席でお酌を強要したり、カラオケでデュエットを強要する。
- ・ヌードポスター等を研究室や事務室に貼ったり、いやらしい雑誌や写真をみせつける。
- ・「おじさん」「おばさん」「おばん」「ばばあ」等と呼ぶ。

### パワー・ハラスメント

「権力や地位を利用した嫌がらせ」という意味で、職場などで職権などの権力差（パワー）を背景にし、本来の範疇を超えて継続的に、人格と尊厳を傷つける言動を行い、就労者の働く環境を悪化させる、あるいは雇用不安を与える行為を指します。事例としては以下のとおりです。

#### ①言葉によるパワハラ

- ・職員全員の前で、部下の人格を罵倒する。
- ・部下に、言うことを聞かないとおまえなんか潰すぞと脅す。
- ・部下の学歴をバカにする。

## ②態度や行為によるパワハラ

- ・机をたたく、椅子を蹴飛ばす、部下に暴力をふるう。
- ・パートで働いている人を、正職員が無視して、話もしない。
- ・部下が挨拶しても無視する。
- ・毎日部下を理由もなく怒鳴りつける。

## ③業務命令・懲戒免職などによるパワハラ

- ・部下が気に入らないからという理由で、長年やってきた仕事から配置転換させる。
- ・ある部下にだけ過剰なノルマを課せる。
- ・他の職員がやったミスもある部下のせいにしてしまう。

### (3) 防止のために教職員が認識すべきこと

- a. セクシュアルハラスメント・パワーハラスメントに当たるのかどうかの基本的な事項として次の点を十分認識する必要があります。
  - ①セクハラ・パワハラかどうかの受け止め方には、個人間や男女間、その人の立場等による差があり、それに当たるかどうかについては受け手の判断が重要であること。
  - ②相手が拒否したり嫌がっていることが分かった場合には決して繰り返さないこと。
  - ③不快な言動や行動であるか否かについて、相手からいつも意思表示があるとは限らないこと。特に、加害者が上司や先輩等の場合は、拒否の意思表示ができないことが多く、それを同意、合意と勘違いしてはいけない。
- b. セクシュアルハラスメント・パワーハラスメントを起こさないようにするためには教職員一人一人が次の事項の重要性について十分認識しなければなりません。
  - ①お互いの人格を尊重しあうこと。
  - ②お互いが大切なパートナーであるという意識をもつこと。特に、立場の弱い者に対しては、配慮を怠らないこと。
  - ③相手を性的な関心の対象としてのみ見る意識をなくすこと。

### (4) セクシュアルハラスメント・パワーハラスメントを受けたら

もし不快と感じる言動・行為を受けたときは、相手に対してはっきりと「不快である！」ことの意味表示をすること。また、一人で悩まないで、信頼できる人に相談してください。しかし、相手との上下関係、師弟関係等がある場合には、直接相手に言いにくいこともあります。そのような場合には、相談窓口にて相談することが大切です。それには、不快な言動や日時、場所、具体的な状況を記録しておいてください。

### (5) セクシュアルハラスメント・パワーハラスメント相談窓口

本学におけるセクシュアルハラスメント・パワーハラスメントに関する相談窓口を設けています。相談のある方は下記の窓口までご連絡ください。

**相談への対応にあたっては、関係者のプライバシーは保護されます。**

**また、相談したこと、あるいは事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いが行われませんので安心してご相談ください。**

■ 学園相談窓口 法人本部人事課 TEL 06-6781-0360 (内線 8506)  
E-Mail houjin3@oucow.daishodai.ac.jp

## 外部ヘルプライン（相談窓口）の設置について

本学ではセクシュアルハラスメント・パワーハラスメントに関して、外部の弁護士にもヘルプライン（相談窓口）を設置しております。

弁護士は守秘義務が課せられており、相談内容、相談者の氏名等の情報は一切学園には開示されません。また、公益通報者保護法に基づき、相談者への不利益な取扱いは回避されます。

### ■ 外部ヘルプライン（相談窓口）

TEL 06-6367-0977(直通) カガチ ユウコウ

(谷岡学園セクハラ・パワハラ相談窓口 弁護士 阪口 祐康)

※相談内容については、職場における教職員間の事案のみであり、学生等との関わりについては対象としておりませんので、ご理解願います。

## (6) セクシュアルハラスメント・パワーハラスメントを行ったと認められた場合

本学において教職員がセクシュアルハラスメント・パワーハラスメントを行った場合は以下のことについて総合的に判断します。

- 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

相談には公平に対処し、禁止行為に該当する事実が認められた場合は、就業規則に基づき懲戒処分を行います。