

セクシャル・ハラスメントの防止等のために職員が
認識すべき事項についての指針について

大淀学園セクハラ対策委員会

セクシャル・ハラスメントの防止等のために職員が 認識すべき事項についての指針

第1 セクシャル・ハラスメントを行わないために職員が認識すべきこと。

1 意識の重要性

セクシャル・ハラスメントをしないようにするために、職員は他の職員、学生、生徒及び関係者と接するに当たり次の事項の重要性について十分認識しなければならない。

- (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持つこと。
- (3) 相手を性的な関心の対象として見る意識をなくすこと。
- (4) 異性を劣った性として見る意識をなくすこと。

2 基本的な心構え

職員は、セクシャル・ハラスメントに関する次の事項について十分認識しなければならない。

- (1) 性に関する言動に対する受け止め方には個人間や男女間、その人物の立場等により差があり、セクシャル・ハラスメントに当たるか否かについては、相手の判断が重要であること。

具体的には、次の点について注意する必要がある。

- ①親しさを表すつもりと言動であったとしても、本人の意図とは関係なく相手を不快にさせてしまう場合があること。
- ②不快に感じるか否かには個人差があること。
- ③この程度のことは相手も許容するだろうという勝手な憶測をしないこと。
- ④相手との良好な人間関係ができていると勝手な思い込みをしないこと。

- (2) 相手が拒否し、又は嫌がっていることが分かった場合には、同じ言動を決して繰り返さないこと。

- (3) セクシャル・ハラスメント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。

セクシャル・ハラスメントを受けた者が、上司、同僚、指導教員等との人間関係を考え、拒否することができないなど、相手からいつも明確な意思表示があるとは限らず、拒否の意思表示ができないことも少なくないが、それを同意・合意と勘違いしてはならない。

- (4) 勤務時間内又は職場内におけるセクシャル・ハラスメントにだけ注意することでは不十分であること。

例えば、職場の人間関係がそのまま持続する歓迎会、ゼミナールの酒席等の場において、職員が他の職員、学生にセクシャル・ハラスメントを行うことについても同様に注意しなければならない。

3 セクシャル・ハラスメントになり得る言動

セクシャル・ハラスメントになり得る言動として、例えば、次のようなものがある。

(1) 職場内外で起きやすいもの。

①性的な内容の発言関係

○性的な関心、欲求に基づくもの

- ・スリーサイズを聞くなど身体的特徴を話題にすること。
- ・聞くに耐えない卑猥な冗談を交わすこと。
- ・体調が悪そうな女性に「今日は生理日か」「もう更年期か」などと言うこと。
- ・性的な経験や性生活について質問すること。
- ・性的な風評を流したり、性的なからかいの対象とすること。

○性別により差別しようという意識等に基づくもの

- ・「男のくせに根性がない」「女には仕事を任せられない」「女性の職場の花でありさえすればいい」「女は学問などしなくてもいい」などと発言すること。
- ・成人に対して、「男の子」「女の子」「僕、坊や、お嬢さん」「おじさん、おばさん」などと人格を認めないような呼び方をすること。

②性的な行動関係

○性的な関心、欲求に基づくもの

- ・ヌードポスター等を職場に貼ること。
- ・雑誌等の卑猥な写真・記事等をわざと見せたり、読んだりすること。
- ・職場のパソコンのディスプレイに猥褻な画像を表示すること。
- ・身体を執拗に眺め回すこと。
- ・食事やデートにしつこく誘うこと。
- ・性的な内容の電話をかけたり、性的な内容の手紙、Eメールを送りつけること。
- ・身体に不必要に接触すること。
- ・不必要な個人指導を行うこと。
- ・浴室や更衣室をのぞき見すること。

○性別により差別しようとする意識等に基づくもの。

- ・女性であるというだけでお茶くみ、掃除、私用等を強要すること。
- ・女性であるというだけの理由で仕事や研究上の実績等を不正に低く評価すること。

(2) 主に職場外において起こるもの。

○性的な関心、欲求に基づくもの。

- ・性的な関係を強要すること。
- ・職場やゼミナールの旅行等の際の宴会の際に浴衣に着替えることを強要すること。
- ・出張への同行を強要したり、出張先で不必要に自室に呼ぶこと。
- ・自宅までの送迎を強要すること。
- ・住居等まで付け回すこと。

○性別により差別しようとする意識等に基づくもの

- ・カラオケでのデュエットを強要すること。
- ・酒席で、上司、指導教員等のそばに座席を指定したり、お酌やチークダンス等を強要すること。

4 懲戒処分

セクシャル・ハラスメントの態様等はよっては就業規程第 52 条に該当して、懲戒処分に付されることがあることを十分認識すること。

第 2 就労上又は修学上の適正な環境を確保するために認識すべき事項

就労上又は修学上の環境は、職員、学生、生徒及び関係者の協力の下に形成される部分が大いことから、セクシャル・ハラスメントによりこれが侵害されることを防ぐため、職員は、次の事項について積極的に意を用いるように努めなければならない。

- 1 セクシャル・ハラスメントについて問題提起をする職員、学生、生徒及び関係者をいわゆるトラブルメーカーと見たり、セクシャル・ハラスメントに関する問題を当事者間の個人的な問題として片付けないこと。

ミーティングを活用するなどにより解決することができる問題については、問題提起を契機として、日頃から就労上又は修学上の適正な環境の確保のために皆で取り組むことを確認することが必要である。

- 2 セクシャル・ハラスメントに関する問題の加害者や被害者を出さないようにするために、周囲に対する気配りをし、必要な行動をとること。

具体的には、次の事項について十分留意して必要な行動をとる必要がある。

- (1) セクシャル・ハラスメントが見受けられる場合は、注意を促すこと。

セクシャル・ハラスメントを契機として、就労上又は修学上の環境に重大な悪影響が生じたりしないうちに、機会をとらえて注意を促すなどの対応をとることが必要である。

- (2) 被害を受けていることを見聞きした場合には、声をかけて相談に乗ること。

被害者は「恥ずかしい」「トラブルメーカーとのレッテルを貼られたくない」「仕返しが怖い」などの考えから、他の人に対する相談をためらうことがある。被害を深刻にしないように、気が付いたことがあれば、声をかけて気軽に相談に乗ることが大切である。

- 3 職場においてセクシャル・ハラスメントがある場合には、第三者として、気持ちよく就労ができる環境づくりをするために上司等に相談するなどの方法をとることをためらわないこと。

第 3 セクシャル・ハラスメントに起因する問題が生じた場合において職員に望まれる事項

1 基本的な心構え

職員、学生、生徒は、セクシャル・ハラスメントを受けた場合にその被害を深刻にしないために、次の事項について認識しておくことが望まれる。

- (1) 一人で我慢しているだけでは問題は解決しないこと。

セクシャル・ハラスメントを無視したり、受け流したりしているだけでは、必ずしも状況は改善されないということをまず認識することが大切である。

(2) セクシャル・ハラスメントに対する行動をためらわないこと。

「トラブルメーカーというレッテルを貼られたくない」「恥ずかしい」などと考えがちだが、被害を深刻なものにしない、他に被害者をつくらない、さらにはセクシャル・ハラスメントをなくすことは自分だけの問題ではなく就労上又は修学上の適正な環境の形成に重要であるとの考えに立って、勇気を出して対応することが求められる。

2 セクシャル・ハラスメントの被害を受けたと思うときに望まれる対応

職員、学生、生徒はセクシャル・ハラスメントを受けた場合、次のようなことに努めることが望まれる。

(1) 嫌なことは相手に対して明確に意思表示すること。

セクシャル・ハラスメントに対しては毅然とした態度をとること、すなわち、はっきりと自分の意思を相手に伝えることが重要である。

しかし、背景に上下関係等が存在する場合には直接相手に言いにくい場合が考えられ、そうした場合には手紙等の手段をとるという方法もある。

(2) 信頼できる人に相談すること。

まず、同僚や友人等身近な信頼できる人に相談することが大切である。そこで解決することが困難な場合には、学内に設置された相談機関に相談する方法を考える。なお、相談するに当たっては、セクシャル・ハラスメントが発生した日時・内容等について記録したり、第三者の証言を得ておくことが望ましい。

第4 学生への指導

学生、生徒が対象となるセクシャル・ハラスメントの防止等のためには、学生、生徒が本指針の趣旨を理解するよう努める必要がある。その際、学生、生徒の心身の発達段階等を考慮し、実情に応じた適切な指導を行い、必要かつ適切な教育活動が確保されるよう、適切な配慮が望まれる。

なお、学生・生徒間のセクシャル・ハラスメントについてもその防止等に努める必要がある。