② ハラスメントの複雑性を認識すること

固有の意味におけるハラスメントは，行為の性質やその結果が客観的に確定され得る犯罪行為や不法行為とは異なり，被害者の受け止め方という主観的要素を考慮に入れてその成否を論じなければならない言動をいいます。
従って，ハラスメントの受け止め方には個人間で相違があり，また，男女の違いや各人の立場の違いによって大きく異なる可能性があることに注意しなければなりません。それ故に，ハラスメント行為を行わないようにするためには，以下の点を十分認識し，常に相手方に対する配慮を欠かさないことが必要です。

① ハラスメントに当たるか否かについては，相手方がそれをどのように受け止めたかということを基礎として判断されます。この点については，次のことに注意することが必要です。

- 親しさの表現として行った言動であっても，その意図とは異なり，相手を不快にさせたり，傷つける場合があること。
- 不快に感じるか否か，侵害と感じるか否かは，個人によって相違があること。
- この程度であれば許容してもらえるであろうという一方的な思い込みをしないこと。
- 相手との間に良好な人間関係ができているという一方的な思い込みをしないこと。

② 相手が明示的に拒否したり，嫌がっていることが判った場合には，同じ言動を繰り返さないこと。

③ 相手方は必ずしも明示的に拒否したり，不快感を示すとは限らないこと。

- 上司や指導教員等との人間関係を慮り，拒否の意思表示をためらっている場合も少なくないが，それを同意・合意と勝手に解釈してはならないこと。
- 歓迎会・送別会や宴席等において，その場の雰囲気に流され，相手に対する配慮を忘れ，勝手な思い込みによる言動を行わないこと。

③ ハラスメントのない快適な就労・修学環境を確保するための心構え

ハラスメントによる就労・修学上の環境の破壊・攪乱を防止するために，普段から次の点に充分配慮し，ハラスメントを根絶するという意識をもつことが必要であり重要になります。

① 常に相手の立場を思いやる気持ちをもつこと。

② ハラスメントについて問題提起をする人を，いわゆるトラブルメーカーとみなして排斥したり，無視したりしないこと。

③ ハラスメント及びそれに起因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。

④ ハラスメントの加害者や被害者を出さないために，周囲に対する配慮を忘れず，気が付いた点があればお互いに注意し合ったり，相談に乗ること。

ハラスメント相談窓口

〈キャンパス・ハラスメント相談員〉
各学部等に相談員が配置されていますので，学内ホームページをご覧ください。

〈相談員以外の窓口〉

- ■ 山形地区　保健管理センター　TEL：023(628)4154
- ■ 飯田地区　医学部保健管理室　TEL：023(628)5981
- ■ 米沢地区　工学部保健管理室　TEL：0238(26)3034
- ■ 鶴岡地区　農学部保健室　TEL：0235(28)2817

キャンパス・ハラスメント学内HP
https://www.yamagata-u.ac.jp/jp/university/open/compliance/camhara/

山形大学ホームページからもアクセスできます。
TOP ページ▶　「キャンパスライフ」click▶
右下バナー「ストップ! キャンパス・ハラスメント」click

〈学外の窓口〉

■ **チェリア相談室**　TEL：023(629)8007
女性を中心とした悩み・相談に応じてくれます。
［相談日］火～金／9:00～17:00　土・日／13:00～17:00

■ **社団法人 やまがた被害者支援センター**　TEL：023(642)7830
専門の相談員を中心とした悩み・相談に応じてくれます。
［相談日］平日／10:00～16:00

■ **法テラス山形**　TEL：050-3383-5544
法的なトラブルの相談に応じてくれます。
［相談日］平日／9:00～17:00

山形大学 Yamagata University　**山形大学キャンパス・ハラスメント防止委員会**

リサイクル適性Ⓐ
この印刷物は，印刷用の紙へリサイクルできます。

STOP HARASSMENT ON CAMPUS!

あなたは被害者にも加害者にもなります

※このポスターデザインは、地域教育文化学部　柿崎　愛さん(2009.3 卒)の作品です。
大学内においてポスター掲示し，キャンパス・ハラスメント防止に役立てています。

山形大学では，
キャンパス・ハラスメントをなくすためにさまざまな活動を行っております。
キャンパス・ハラスメントとは何か，
そして，キャンパス・ハラスメントを根絶するためにはどうしたらいいのかを考えてみましょう。

キャンパス・ハラスメントとは?

❶セクシュアル・ハラスメント，❷アカデミック・ハラスメント，❸パワー・ハラスメント
❹その他のハラスメントに分けられます。

❶ セクシュアル・ハラスメント

2つの類型に分けられます。

個人に対するセクシュアル・ハラスメント

相手の意志に反する性的な言動を行い，相手に不快感を与えたり，相手の人格権を侵害するものであり，相手方の対応により就労，修学，研究上の不利益等を与えることを通知・示唆等して行う，いわゆる対価型セクシュアル・ハラスメントや，地位利用型セクシュアル・ハラスメントと呼ばれるものもこれに含まれます。

一例

- 相手方の意志に反して執拗に交際を迫ったり，性的働きかけを行うこと。
- 凝視したり，不必要に接近して相手に性的不快感を与えること。
- 個人的な性的要求への服従又は拒否を，人事及び勤務条件の決定や業務指揮に反映させたり，反映させることを示唆すること。
- 個人的な性的要求への服従又は拒否を，教育・研究上の指導や評価あるいは学業成績などに反映させたり，反映させることを示唆すること。
- 人事権及び業務指導権の行使等を教育・研究上の指導や，評価あるいは利益・不利益の与奪を条件とした性的働きかけをすること。
- 相手への性的な関心の表現を教育的な指導や業務遂行に混交させること。

周辺にいる人達に対するセクシュアル・ハラスメント

周囲の人の意志に反する性的な言動により，就労，修学，研究環境を害するものであり，いわゆる環境型セクシュアル・ハラスメントと呼ばれるものがこれに当たります。

一例

- 性に関わる話により正常な業務遂行を妨害したり，周囲が性的不快感を催すような状況を作り出すこと。
- 職場等に性的なポスターや写真を貼ったりすること。
- 就労・修学の場において，ことさらに性別を強調し，性差に基づき，一定の役割を押しつけること。

個人に対するセクシュアル・ハラスメントに該当する行為やそれに準じる行為も，周囲の人たちに性的な不快感を抱かしめる場合には，環境型セクシュアル・ハラスメントに当たります。

※ 性的な言動については，ある人が許容の範囲内であると考えることであっても，別の人は許容の範囲を逸脱していると考える場合が，日常的に発生します。
それ故に，性的なものに対する考え方は，人によって大きく異なるという認識をもつことが重要です。

※ セクシュアル・ハラスメントに該当するかどうかは，どのような意図で性的な言動を行ったかということではなく，基本的には，その言動を相手がどのように感じるかどうかを基準として判断されることになります。
常に，相手がどのように受け止めるかということを考えて行動する必要があります。

❷ アカデミック・ハラスメント

教育・研究の場や教育・研究において形成された人間関係において，権限を濫用又は逸脱して，相手の意志に反する要求，圧力等を与えて，修学・研究上の権利の実現を妨げたり，義務のないことを行わせたり，相手の人格を否定したりするものです。

一例

- 正当な理由がなく，研究室への出入りを差し止めたり，研究費の申請や研究発表をさせない等して，学習・研究活動を妨害すること。
- 単位の認定や卒業のために不当な条件を付したり，不当な成績の認定をしたり，又は，そのようなことをすることを告げて不当に脅かすこと。
- 求められた教育的指導を放棄したり，指導上の差別をしたり，正当な理由なく，本人の希望に反する学習・研究を強要すること。
- 人格を全面的に否定する発言をしたり，些細なミスを大声で繰り返し叱責したりして，精神的に虐待すること。
- 正当な理由なく，深夜や休日に指導を行ったり，他人の目が行き届かない環境で個人指導を行ったりする等，不適切な環境で指導を受けることを強要すること。

※ 正当な教育上の権利の行使は，ハラスメントにはなりません。

❸ パワー・ハラスメント

権限を濫用又は逸脱して，相手の意志に反する要求，圧力等を与えて，修学・研究上の権利の実現を妨げたり，義務なきことを行わせたり，相手の人格を否定したりするものです。

一例

- 達成不能な業務を割り当てたり，業務に支障が生じることを認識しながら故意に指示・決定を遅らせたり，業務遂行上必要な情報を与えなかったり，本来業務以外の個人的な業務を強要する等して，不当に業務を妨害すること。
- 就労上差別的な取扱いをしたり，業務遂行上必要な情報を特定の者に与えなかったり，特定の者に指導をしなかったりして，就労上の差別を行うこと。
- 著しく不当な評価を行ったり，不利益な措置を行ったり，又は，そのような評価や措置を行うことを示唆して脅かしたりすること。
- 私的なグループや飲み会への参加を無理強いしたりして，職場外での私的関係や負担を強要すること。
- 人格を全面的に否定する発言をしたり，些細なミスを大声で繰り返し叱責したり，不当な無視を繰り返したりして，精神的に虐待すること。
- 周囲の人々に対して，上記に類する行為を行い，就労・修学環境を害すること。

※ パワー・ハラスメントの特徴の一つは，行為が反復継続的に行われることにあります。相手の権利の実現を妨げたり，義務がないことを行わせたり，相手の人格を否定したりすることが，直ちにパワー・ハラスメントに該当する訳ではありません。行為を積み重ねて相手を追いつめたり，就労環境を悪化させるような場合が問題となります。
なお，同一の被害者に対して行為を繰り返さなくても，あるいは同種の行為を繰り返さなくても，行為を積み重ねたものであればパワー・ハラスメントに該当します。

※ パワー・ハラスメントは，必ずしも，上位の者が下位の者に対して行う場合に限定されません。不適切な言動(不作為を含む。)により，相手に業務上の困難を生じさせたり，業務上，窮地に陥れたりしたような場合には，下位の者が行った場合であっても，なお，パワー・ハラスメントに該当することがあるので注意して下さい。

※ 業務遂行に関する正当な権限の行使は，ハラスメントにはなりません。

❹ その他のハラスメント

その他のハラスメントとして，次のようなものがあります。

一例

- 妊娠・出産等を理由に，嫌がらせをしたり，不利益な扱いを示唆したりすること。
- 妊娠・出産・育児休業・介護休業等の制度利用を理由に，嫌がらせをしたり，不利益な扱いを示唆したりすること。
- 特定の宗教等への参加を強要したり，特定の文化的な行動様式や価値を強要したりすること。
- 人種や民族、国籍や言語等を理由に、相談に応じなかったり、成績評価を不当に低くしたりすること。

キャンパス・ハラスメントを根絶するために

❶ 基本的な心構え

キャンパス・ハラスメント（以下「ハラスメント」という。）を根絶するためには，本学の全ての教職員学生等は，仕事上の上司−部下，教育上の教員−学生等，全ての人的関係において，常に以下の心構えをもって臨むことが必要です。

① 個人に対するセクシュアル・ハラスメント

- お互いの人格を尊重しあうこと。
- お互いがイコールの関係にあるという認識をもつこと。

② 相手を一方的に性的な関心の対象としてみたり，異性を劣った性としてみるという意識をなくすこと。

③ 教育・研究及びその他の職場において，各人の自由と自律を尊重し，不当な地位利用又は権限の濫用・逸脱に至らないように常に注意すること。