

# STOP HARASSMENT

「ハラスメントのない大学」  
であり続けるために

ハラスメントとは 教育・研究・課外活動・職務等の関係において、相手に不快感や屈辱感、苦痛、不利益を与える不適切な言動のこと



国立大学法人 東京医科歯科大学  
ハラスメント防止・対策委員会

## はじめに

本学では、すべての構成員が対等の人格として尊重されなければなりません。したがって、年齢、性別、出身地、社会的身分、民族、国籍の違い、障害の有無、セクシャル・オリエンテーションなどを理由に、いかなる不利益も生じさせてはなりません。就学、教育・研究、勤労に専念できる健全で明るいキャンパス環境を作るために、ハラスメントを防止することを宣言しています。

# 国立大学法人 東京医科歯科大学 ハラスメント防止宣言

## 健全で明るいキャンパス環境を作るために

1 ハラスメントは、教職員・学生個人の尊厳を不当に傷つけ、心身の健康の悪化にもつながりかねない、決して許されない行為です。

大学という環境の中では、教職員が学生に対して、あるいは学生同士、教職員同士などで、自らの優位な地位や権限を利用したハラスメントが起きやすい環境にあると言えます。

ハラスメントの発生により、教職員や学生が能力を十分に発揮することを妨げられ、大学にとっても教育・研究・診療などの秩序の乱れや生産性の低下を招き、本学のイメージダウンにもつながりかねない問題です。

2 本学は、以下のハラスメント行為を許しません。

- **パワー・ハラスメント**
- **セクシュアル・ハラスメント**
- **アカデミック・ハラスメント**
- **妊娠・出産・育児・介護に関するハラスメント**
- **その他のハラスメント**

3 この宣言は、役員、管理職、常勤職員、パート・アルバイト・派遣社員等本学において働いている方すべて、大学院生、学部学生、大学院研究生など本学で学ぶ学生、本学内で実習中の者、本学の取引先の業者の社員の方など部外の方を含め、すべての方に対する行為を対象とします。

また、女性、男性、同性同士かを問いません。相手の立場に立って、普段の言動を振り返り、ハラスメントのない、明るい大学、明るい職場を作っていきます。

4 教職員がハラスメントを行った場合、就業規則により処分されることがあります。

学生がハラスメントを行った場合、学則により処分されることがあります。

5 相談者はもちろん、事実関係の確認に協力した方に不利益な取り扱いはいりません。

6 相談を受けた場合には、事実関係を迅速かつ正確に確認し、事実が確認できた場合は、被害者や行為者に対する措置を講じます。また、再発防止策を講じる等適切に対処します。

### 7 相談窓口

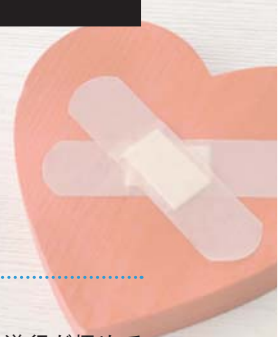
教職員からのハラスメントに関する相談は、苦情相談部が対応（受付は外部窓口）し、学生からの相談は学生・女性支援センターが窓口となり、ハラスメント以外の問題にも広く相談に応じ、必要に応じて関連委員会も活用して事案に対処します。公平に、相談者・行為者双方について、プライバシーを守りますので安心してご相談ください。

2020年6月1日 制定

HARASSMENT

# ハラスメントとは

教育・研究・課外活動・職務等の関係において、目的はどうか、相手に不快感や屈辱感、苦痛、不利益を与える不適切な言動のことです。



## パワー・ハラスメント

- (1) 身体的な攻撃（暴行・傷害）
- (2) 精神的な攻撃
  - 人格を否定するような言動を行う。相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む。
  - 業務の遂行に関して必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返す。
  - 他の学生・職員等の面前における大声での威圧的な叱責を繰り返す。
  - 相手の能力を否定し、罵倒するような内容の電子メール等を当該相手含む学生・職員等宛てに送信する。
- (3) 人間関係からの切り離し（隔離、仲間外し、無視）
- (4) 過大な要求
  - 過度な業務、業務上明らかに不要なことや、遂行が極めて困難なことを行わせる、早朝・深夜にわたりメールを多数回送りつけるなど過度の負担をかけるなどの行為。
  - 新規採用者に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責する。
  - 業務とは関係のない私的な雑用の処理を求める。
- (5) 過小な要求
  - 業務の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えない。
- (6) 個の侵害
  - 私的なことに過度に立ち入る。 《厚労省リーフレットより》

## セクシャル・ハラスメント

- (1) 性的発言や掲示
  - 卑猥な冗談や、「今日は生理日か」などと言う。
  - 雑誌等の卑猥な写真・記事等を見せたりする。
  - 研究室や職場にヌードポスター等を貼ったり、パソコン画面に表示したりする。
- (2) 身体的な接触や性的な誘いかけ
  - 執拗に飲食やデートに誘う。
  - 性的な内容の電話をかけたり、手紙、メールを送りつける。
  - 酒席で、お酌、デュエット等を強要したりする。
  - マッサージと称して、あるいは偶然のふりをして、身体や髪を触る。
  - 指導と称してホテルの部屋や自宅に呼びつける。
  - 性的な関係を迫ったり、強要したりする。
  - 誘いを拒否された後、不当な叱責、指示、業務指導等を行う。
- (3) 性差別的な言動
  - 「男のくせに根性がない」「女には仕事を任せられない」「女は学問などしなくていい」など、固定的な性役割意識に基づく発言を繰り返す。
  - 性差を理由に指導や待遇、評価に差をつける。
  - 女性であるというだけの理由で仕事上、研究上、教育上の実績等を不当に低く評価する。
- (4) 性の多様性に対する配慮を欠いた差別的な言動
  - 個人の性的指向・性自認を揶揄、誹謗中傷したり、排斥、冷遇したり、性的噂の流布をする。
  - 同一性障害をはじめとする性別移行をしている人を揶揄、誹謗中傷したり、排斥、冷遇する。

## アカデミック・ハラスメント

- (1) 教育・研究指導を提供しない等不適切な指導
  - 研究活動を不当に制限する。
  - 正当な利用なく研究チームから排除、会議に出席させない。
  - 論文に過大な要求をし、必要な指導をしない。
  - 業績を搾取する。
- (2) 学生の就学や進路の妨害
  - 成績の不当な評価や、常識的には不可能な課題達成を求め、就学の権利を侵害する。
  - 進学・卒業・就職・再就職を妨害する。
    - ① 正当な理由なく、「卒業を認めない」「退学届を持ってこい」「休学しろ」などと学生に発言する。
    - ② 正当な理由なく、奨学金や研究員、専門医認定等のために必要な研究などの申請に協力せず、あるいは認めない。
    - ③ 大学卒業後あるいは大学院修了後の進学・就職について、進路先における自己の影響力を示唆することで、本人の自由な意志決定を妨害しようとする。
    - ④ 卒業や論文審査について、職務の範囲を逸脱した発言を行う。
- (3) 教員の教育・研究指導の妨害
  - 正当な理由なく授業を担当させない。
  - 教育上の評価を行う際に、不当な評価を行う。 《平30パワハラ研修より》

## 妊娠、出産、育児休業・介護休業に関するハラスメント

- (1) 制度等の利用への嫌がらせ
  - 育児や介護のための休学について「休みを取るなら指導できない」などと言う。
  - 育休の取得を相談したら、「男性のくせに育休を取るなんてあり得ない。」などと言う。
- (2) 状態への嫌がらせ
  - 「妊娠するなら忙しい時期を避けるべきだ」などと言う。

## その他のハラスメント

上記の例以外にも、相手の意に反する不適切な言動のことを指します。

### モラル・ハラスメント

言葉や態度等で繰り返し相手を攻撃する精神的暴力（身体的な特徴に関する嫌がらせや誹謗中傷等）

### ソーシャル・ハラスメント

SNSなど、インターネット上での嫌がらせや誹謗中傷

### アルコール・ハラスメント

アルコールに関係した嫌がらせ（飲酒の強要、一気飲みの強要、酔ったうえでの迷惑行為）



## ハラスメント相談窓口

### ● 職員の場合

苦情相談の申し込みは、委託先の専門スタッフが対応します。

専用フリーダイヤル(0120-560-872)もしくはWEBにて相談してください。

※WEBからの場合は<https://t-pec.jp/websoudan/>からお願い致します。

### ● 学生の場合

学生・女性支援センターに相談してください。

<http://www.tmd.ac.jp/cmnn/stdc/work/work.html>

TMDU苦情相談(労働条件相談・ハラスメント相談)フローチャート

