

# なくそう!ハラスメント

いやなこと、しない、させない、許さない。

慶應義塾ハラスメント防止委員会

慶應義塾は、国際的な教育・研究・医療機関として、また、気品の泉源・智徳の模範たることを願って発展してきた組織として、いかなるハラスメントも容認しません。

## 慶應義塾の一員として

慶應義塾は、教職員や学生・生徒等の異なった立場の人々、また、国籍・民族・宗教・文化背景等の異なった人々が集まり、活動している教育・研究・医療機関です。このような環境では、各自の意識や価値観が多様であるため、潜在的にハラスメントが発生しやすい状況にあるといえます。

ハラスメントを防ぐためには、ハラスメントとは何かを知ることが有益です。このリーフレットをぜひ参考にしてください。ハラスメントのない良好な関係性を築き、誰もが安心して活動できる環境を保ち、向上させましょう。

## 被害にあったと感じたら・・・

ハラスメントは、被害者の責任で起こるものではありません。自分を責めたり我慢したりせず、嫌なことは嫌と相手に明確に伝えることが、自分にも相手にも大切なことです。

事態が悪化しないうちに解決するよう行動しましょう。

あなたが受けたハラスメントと思われる行為について、日時・場所・何をされたか、見聞きしていた人はいたかなど、できるだけ正確に記録を残しておきましょう。問題解決の役に立つことがあります。

**身体に危険が及び可能性がある緊急の場合には、身近にいる人に助けを求め、場合によってはただちに警察に連絡してください。**

## 相談について

自分では解決できないと感じたら、あなたにとって最も話しやすい信頼できる人に相談してみましょう。塾内外にも様々な相談先があります。塾内の相談機関に相談することによって、相談者が不利益を被ることはありません。

## ハラスメント防止委員会に相談したい

相談は予約制です。面談日時・面談場所の調整には3営業日程度、時間がかかります。相談員には守秘義務が課されており、相談者の了承なく部外に漏れることはありません。委員会公式サイトにある面談予約申込みフォームから連絡してください。代理人や匿名での相談は受け付けていません（予約時にお名前と所属を確認します）。

<http://www.harass-pco.keio.ac.jp/>



## ハラスメントの行為者にならないために

ハラスメントは、個人によって感じ方・受け止め方が異なるために、判断がつかないと思われがちです。相手が嫌がっていることがわかったらすぐにその言動はやめましょう。また、相手がいつも明確に「NO」と意思表示をするとは限りません。はっきりとした拒否の態度をとりにくいのかもかもしれません。「相手もそう思うだろう」「これくらいは許されるだろう」「言わなくてもわかっているだろう」という思い込みは禁物です。

誰もがハラスメントの行為者になります。悪質なハラスメント行為の事実が確認された場合、所属部門で懲戒処分が検討されることもあります。

## セクシュアル・ハラスメント

慶應義塾のガイドラインでは、セクシュアル・ハラスメントを以下のとおり定義しています。

「相手の意に反する性的な言動により、就学・研究・就業上の不利益を生じさせること（対価型）、または就学・研究・就業環境を悪化させること（環境型）」

セクシュアル・ハラスメントは、男性から女性に対する言動に限らず、女性から男性への言動や同性間のもも含まれます。さらに、社会的・文化的に形成された性別に基づく固定的な考え方の押し付けや性的少数者に対する配慮を欠いた言動もハラスメントとされます。

セクシュアル・ハラスメント、性暴力等は断じて許されることはありません。これらの行為者には実情に応じて所属部門による厳正な対処がなされます。

## パワー・ハラスメント

慶應義塾のガイドラインでは、パワー・ハラスメントを以下のとおり定義しています。

「職務上の地位、立場の違い等による優位性を背景に、適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えるまたは就学・研究・就業環境を悪化させる行為」

優位性とは、立場が上の者から下の者へ、だけでなくその逆や同じ立場の者同士であっても人数や知識・経験の差など様々な優位性が含まれます。

必要な指示や注意・指導を不満に感じたりする場合でも、業務や活動、教育研究上の適切な範囲で行われている場合にはパワー・ハラスメントには当てはまりません。

## パワー・ハラスメントの6類型 改正労働施策総合推進法 指針より

- ① 身体的な攻撃（暴行・傷害）
- ② 精神的な攻撃（脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言）
- 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（業務上明らかに不要な事や遂行不可能なことの強制・仕事の妨害）
- ⑤ 過小な要求（業務上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こと）
- ⑥ 個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）

## マタニティ（パタニティ）・ハラスメント

妊娠・出産した女性や育児休業等を申出・取得した男女の就学・研究・就業環境が害されることをいいます。妊娠などの状態への嫌がらせと制度などの利用への嫌がらせがあります。なお、業務の分担や安全配慮などの観点から客観的にみて、必要性に基づく言動によるものはハラスメントに該当しません。

## ケア・ハラスメント

家族の介護や看護を行う、という状態への嫌がらせと制度などの利用への嫌がらせがあります。なお、業務の分担や安全配慮などの観点から客観的にみて、必要性に基づく言動によるものはハラスメントに該当しません。

## その他のハラスメント

セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント、ケア・ハラスメントのほかにも、慶應義塾のガイドラインでは、あらゆるハラスメントにより他の教職員や学生・生徒等の就学・研究・就業環境を害することを禁じています。

## ハラスメントとなり得る言動例

- 性的な内容の発言（身体的な特徴を話題にする、卑猥な冗談を交わす、性的な経験等を尋ねる・話す、等）
- 性的な行動（性的な関係を強要する、真意に基づく同意のない性的な接触、身体に不必要に接触する、食事等にしつこく誘う、等）
- 性別によって差別しようとする意識等に基づく言動 ●進路就職に関して自由な選択を妨害する
- 特定の国籍、人種、民族に属する人に対する偏見に基づいて、差別的・侮辱的な表現を用いる
- 必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返す ●みんなの前で大声での威圧的な叱責を繰り返す
- 性的指向・性自認や病歴、不妊治療歴等の機微な個人情報について、本人の了解を得ずに他の者に暴露する
- 飲酒の強要や意図的な酔いつぶし、飲めない人への配慮を欠く、酔ったうへの迷惑行為
- 正当な理由なく必要な教育的指導を行わない ●正当な理由なく学習・研究活動を妨害する

これらは限定列举ではありません。また、個別の事案の状況によって判断が異なることもあります。