

# 東京女子大学ハラスメント防止ガイドライン ～キャンパスにおける人権侵害をなくすために～

(2008年11月20日制定)

改正 2014年 2月20日  
2015年 3月12日  
2022年 3月11日  
2025年 2月20日

東京女子大学（以下「本学」という。）は、建学の精神と法の定めるところに従って、人間の尊厳が、真に全学生・全教職員の権利として尊重され、安全で差別の無い修学・教育研究・就業の環境が保障される場でありたいと願っています。

このために本学は、東京女子大学セクシュアル・ハラスメントその他のハラスメント等による人権侵害防止規程（以下「規程」という。）を定め、その規程に基づき、ハラスメント防止委員会（以下「防止委員会」という。）を設置し、理事長及び学長を初めとする本学構成員の具体的責務を示し、人権侵害を防ぐための教育や情報伝達システムを強化するとともに、人権侵害を受けたと感じた人あるいは人権侵害を目撃した人からの相談への対応を明確にするために、このガイドラインを作成します。

本学は、人権侵害の防止に努めるとともに、発生した問題に対しては、このガイドラインに即した適切な問題解決に努めます。

このガイドラインは、学生及び教職員その他本学に在籍又は在職する全ての者（以下「構成員」という。）が対象となります。在籍者には聴講生、研究生、科目等履修生等を含み、在職者には非常勤講師、臨時職員、派遣職員等を含みます。ただし、人権侵害が本学の管理下で行われる職務又は修学上の行為であれば、構成員と構成員以外の者との間に生じた場合でも対象となります。

## 1 キャンパス・ライフにおける人権尊重について

本学は、すべての構成員の人権を相互に尊重しあえるキャンパス・ライフの実現をめざしています。

しかし、さまざまな言動によって、人間としての尊厳が傷つけられ、人権がおびやかされて、学業や仕事やその基盤となる日常生活が乱されることがあります。差別やいじめ、無理な慣習の押し付け、また、学寮、コンパ、クラブ・サークル活動、実習先等で起こる理不尽な意思の押し付けなども、キャンパス・ライフをおびやかし、人権を侵害することがあります。ストーカー行為やコンピュータを用いた迷惑行為なども、明らかに人権を侵害する行為です。更に、人権を傷つけられたことを然るべき責任者に訴えたにも関わらず、適切な対応がなされなかったり、あるいは、訴えたことを逆に非難されたりする場合、そのことによって、二次的に人権を侵害することがあります。

キャンパス・ライフの中で起こるこうした人権侵害をハラスメントという言葉で表します。

## 2 セクシュアル・ハラスメントについて

ハラスメントの中で、特に顕在化しやすいもののひとつはセクシュアル・ハラスメントです。

(1) セクシュアル・ハラスメントとは「他者を不快にする性的な言動」のすべてを指し、原則として被害者の判断を基準とします。

(2) セクシュアル・ハラスメントの事例（別紙第1を参照）

ア 地位利用型・対価型のセクシュアル・ハラスメント

性的な言動を行い、その言動による相手の対応によって自己の影響力を行使し、修学・教育研究・就業上、一定の利益又は不利益を与えること、若しくは与えようとする事。

#### イ 環境型及びその他のセクシュアル・ハラスメント

修学・教育研究・就業の環境を損なう性的言動を行うこと。

- (3) キャンパス・ライフにおけるさまざまな人間関係のなかで起こる、相手にとって不快な性的な言動は、行為者の意図に関わらずセクシュアル・ハラスメントに当たります。こうした行為は、キャンパス・ライフにおける学ぶ権利、教育・研究する権利、働く権利を侵害するものです。例えば、職務上の地位などによる力関係を利用して性的な関係を強要する行為はもとより、性的な意味と受け取れるジョークを言い続けるなど、相手が受ける不快感や圧迫感に気づかずに行われる執拗な言動もセクシュアル・ハラスメントに含まれ、就業の環境を悪化させます。
- (4) 異性に対してなされる場合に限らず、同性間における場合も対象に含まれます。
- (5) セクシュアル・ハラスメントの被害者は「他者を不快にする性的な言動」を直接受けた人だけではありません。それを継続的に目撃している人や注意したことで不利益を被る人も被害者です。

### 3 パワー・ハラスメントについて

- (1) 職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①～③までの要素をすべて満たすものをいいます。
- (2) 該当する事例（別紙第1を参照）
  - ア 身体的な攻撃
  - イ 精神的な攻撃
  - ウ 人間関係からの切り離し
  - エ 過大な要求
  - オ 過小な要求
  - カ 個の侵害

客観的に観て、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な指導については、該当しません。

学生のサークル等の課外活動で、指導的立場にある者が、指導を受けるものに対し、事実に基づかない不利益な措置を講じたり、正当な理由なく、不公平な措置をとったり、過剰な負荷を課したり、個人の尊厳や人格を侵害する発言や行動をすることも、パワー・ハラスメントになります。

### 4 アカデミック・ハラスメントについて

教育・研究の場における立場・権力を利用し優位な力関係のもとで行われる理不尽な行為、教育上不適切な指導、言動などのことです。

- (1) 該当する事例（別紙第1を参照）
  - ア 学習・研究活動への妨害
  - イ 卒業・進級妨害
  - ウ 選択権の侵害
  - エ 指導義務の放棄、指導上の差別
  - オ 不当な経済的負担の強制
  - カ 研究成果の収奪
  - キ 暴言、過度の叱責

### 5 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントについて

上司や同僚からの構成員の妊娠・出産及び育児・介護に関する制度又は措置の利用に関する言動により職員の就業環境を害すること並びに妊娠・出産等に関する言動により職員の就業環境を害することです（事例については別紙第1を参照）。

「妊娠・出産をした女性」「育児休業・介護休業等を申請・取得した男女労働者」の構成員だけではなく、臨時職員、契約職員、派遣職員などを含みます。

労働者の意を汲まない一方的な通告はハラスメントとなる可能性があります。業務上必要な言動はハラスメントに該当しません。

## 6 その他のハラスメントについて

- (1) その他のハラスメントとは、「教育上、研究上又は職務上の優越的な地位等を利用して、威圧的態度や言動によって、修学・教育研究・就業に差し支えるような精神的、身体的損害を与えることを内容とする人権侵害等」を指します。
- (2) その他のハラスメントの事例（別紙第1を参照）
  - ア 修学・教育上の権利の侵害
  - イ 研究上の権利の侵害
  - ウ 就業上の権利の侵害
  - エ その他、共通する権利の侵害・不適切な言動による脅かし
- (3) 人権侵害は、教員と学生、上司と部下又は同じ立場であっても様々な力関係にある者の間で生じます。また、社会的・文化的・宗教的背景や意識の違いなどにより発生する場合もあり、十分な注意が必要です。

## 7 ハラスメントを防ぐための情報を知る権利と責任

本学は、全構成員が公正で快適なキャンパス・ライフを互いに保障し合うために、積極的な努力をする責任があります。

そのために、このガイドラインを学生要覧及びホームページに掲載します。さらに、パンフレットを作成し、図書館、学生生活課、人事課、学生相談室、保健室、ハラスメント相談室に関連資料を備え、さまざまな学習の機会を設けます。

## 8 ハラスメント相談の受付

相談や対応といったあらゆる過程において、プライバシーを保護し、申し出た人の主体性と意思、その判断を尊重します。したがって、本人が希望しない場合は次のプロセスに進むことはありません。被害を直接受けたと感じた人、また、被害を目撃するなど間接的に体験した人が、安心して相談できるシステムです。

また、相談することによって、二次的被害（中傷・いやがらせ・報復など）が発生しないよう細心の注意を払いながら、被害を受けた人や目撃した人の支えとなり、救済のために最大限の努力をし、速やかに必要な措置をとります。

### (1) 窓口

ア ハラスメントを受けたと感じた人は、ハラスメント相談窓口（以下「相談窓口」という。）を利用し、ハラスメント相談委員（以下「相談委員」という。）にアプローチしてください。相談委員は、全学に氏名が公表されます。相談窓口を利用せず、相談委員に直接相談することも可能です。最初の相談は、直接来談のほか、手紙・電話・メールでも受け付けます。本人が深く傷つけられたために直接相談に来られないような特別な事情のある場合には、本人の了承を得た友人などによる相談や匿名での申し込みも受け付け、希望する方法で連絡・相談します。

イ 相談窓口は、学生生活課、人事課、学生相談室、保健室、ハラスメント相談室（学外専門相談委員）となっています。

## 9 相談から解決までのプロセス（別表第1を参照）

相談委員を初め、職務上相談に関わるすべての者には、相談者のプライバシーを保護し、相談の過程で知り得たことに関して秘密を守る義務を負っています。また、理事長、学長、ハラスメント防止委員、相談委員等が相談事案の当事者である場合は、その事案に関わるこ

とができません。

(1) 相談

相談委員は、相談者の話を聞き、解決のための方法とともに考えていきます。相談者の意思に基づき、必要に応じてハラスメント相談委員長（以下「相談委員長」という。）や他の相談委員と情報を交換しながら、問題解決に必要な援助や情報を相談者に提供します。

ア 援助の例

- (ア) ハラスメントを疑われるような事案に関して相談者の話を聴き、相談者の気持ちの整理をサポートし、問題解決に必要な方法を相談者の意思を尊重しながら検討します。
- (イ) 相談者の希望によって、ハラスメントを予防、あるいは早期に解決するために、関係者のプライバシーを配慮した上で、教授会やキャンパス内に情報を提供し、構成員への啓発を行います。
- (ウ) より適切な解決のために、一般の相談委員から学外専門相談委員への取り次ぎを提案することもあります。

イ 情報の例

問題解決に必要な学外の心理相談機関・医療機関、法的機関等の紹介

(2) 通知・調整・調停・救済の申立

ア 構成員（この項では「申立人」といいます。）は、ハラスメント相談委員会を通じて、ハラスメント防止委員会に対し、「通知」「調整」「調停」又は「救済」のいずれかの申立てを行うことができます。手続きの2つ以上を重ねて申立てることはできません。すでに卒業、退職等をしている元構成員も、申立の遅延にそれ相当の理由が認められる場合には、卒業、退職等後原則1年を限度として申し立てることができます。

(ア) 「通知」

相手方に対して被害申立があったことを通知し、注意喚起を行うことより問題の解決を図ります。

(イ) 「調整」

相手方の関係する部局長等（以下「関係部局長等」という。）に協力を求めて、相手方との間で意見の調整を図り問題の解決を図ります。

(ウ) 「調停」

当事者同士の話し合い、又は調停案の提示により問題解決を図ります。

(エ) 「救済」

ハラスメント又はハラスメントに起因する問題の解決について、大学に対して必要な対応又は具体的な措置を求めることができます。

イ 「通知」「調整」「調停」又は「救済」の申立は、申立書にて行います。「通知」の申立は申立人の希望により、匿名でも行うことができます。

ウ 申立人の希望に応じて、「調停」の過程に相談委員が同席することもできます。

(3) 申立の取り下げ

申立人は、申立を取り下げることができます。ただし、防止委員会が何らかの処理や認定等を行った後は、取り下げることができません。

(4) 問題解決の手続き

申立を受理した防止委員会は、個別の事情に即して、最善の問題解決を図るため、速やかに手続きを始めるとともに、申立人の健康状態を考慮し、修学・教育研究・就業環境を確保するための緊急措置（指導教員、研究室、就業場所の変更等）を先行、あるいは併行して講ずることがあります（「通知」については、緊急を要する場合等必要に応じて、防止委員会委員長（以下「防止委員長」という。）の判断で手続きを始めることができます）。

また、防止委員会は、本学構成員に対し、ハラスメント防止に協力した者が不利益を受けないよう文書によって命じることがあります。さらに申立人の要望により、関係者のプライバシーに配慮した上で、事案に関する教授会への周知、リーフレット作成など、必要に応じて相談委員会と連携して問題解決に当たります。

これらの手続きに沿って問題解決にあたる際には、その都度申立人への報告と意向の確認をしていきます。

ア 「通知」

防止委員長は、通知を行うことが適当と判断した場合は、通知の実施を相談委員会に指示します。通知は、相手方に対し、複数の相談委員又は防止委員会委員が、申立人の安全とプライバシー保護に最大限の配慮をして、申立人が特定されないよう匿名で行います。

イ 「調整」

防止委員長は、相手方の関係部局長等を選任し、調整担当者として協力を求めて行います。調整の依頼を受けた関係部局長等は、その責任と権限において、申立人及び被申立人の双方から事情を聞き取り、必要と認める場合は、申立人に対して、指導教員、就業場所の変更その他教育研究又は就業上の措置を行うことを含め、迅速に問題解決を図ります。

関係部局長等は、調整の経過及び措置について、防止委員長及び相談委員長に適宜報告、協議します。

ウ 「調停」

(ア) 調停員の委嘱

調停は、防止委員会が委嘱する調停員により行われます。

(イ) 調停員の責務

調停員は話し合いの場に立会い、双方の主張を調整するなど、当事者間の話し合いを円滑に進めるために必要なサポートをします。

「調停」は、話し合いによる合意が基本ですが、進行状況や諸般の事情を考慮し、調停員が調停案を作成し提示することがあります。当事者双方が調停案を受諾した場合は、調停成立となります。

調停員は次のいずれかに該当する場合は「調停」を打ち切ります。

- ・申立人による調停の取り下げの申出があったとき
- ・調停員が、相当な期間内に、当事者間に問題解決のための合意が成立する見込みがないと判断したとき

エ 「救済」

防止委員会は、救済の申立について審議し、その申立が適切と認められる場合は、必要な措置を実施します。また、救済の申立に対しては、原則として書面により理由を付して回答します。

防止委員会は、「調査」の必要があると認めた場合に、ハラスメント調査委員会（以下「調査委員会」という。）を設置し、事実関係の公正な調査を行います。

(5) 事実認定・勧告・措置

- ・防止委員会は、調査委員会の報告内容を検討し、ハラスメントの事実関係が認定された場合は、措置について審議します。
- ・防止委員会は、認定結果を理事長又は学長に報告し、措置について勧告します。
- ・理事長又は学長は勧告に基づいて、必要な措置をとります。
- ・理事長又は学長は、被害者の受けた不利益を可能な限り回復する措置及び修学・教育研究・就業環境の改善策を講ずるよう関係部局長に勧告します。
- ・防止委員会は、申立人に対し、これらの経過について、適宜、適切な方法で伝えます。また、申立人からの報告の要請に対しては、極力応じるよう努力します。
- ・理事長又は学長は、申立人及び被申立人に対し、措置の決定について文書で通知します。
- ・理事長又は学長は、当事者のプライバシーに配慮しながら、再発防止のために必要な措置をとります。

## 1 0 対応・措置に対する不服申立

### (1) 不服申立

申立人及び被申立人は、措置や手続きに不服がある場合、理事長又は学長に文書でその旨を申し出ることができます。この申立の期限は、申立人及び被申立人が対応や措置についての通知を受けてから 30 日以内とします。また、同一理由による不服申立てを繰り返すことはできません。

### (2) 不服の検討

申立人又は被申立人からの不服申立について、学長は不服の検討及び適切な措置を検討するにあたり、不服申立処理委員会を設置します。

## 1 1 守秘義務

防止委員会委員、相談委員、調整担当者、調停員、調査委員及び職務上関与するすべての者は、関係者のプライバシーを尊重し、職務上知り得たことを漏洩したり、私的利益のために利用することはありません。任務終了後についても同様です。

## 1 2 その他

(1) ア このガイドラインは、2008年11月20日制定し、2008年11月20日から施行します。

イ 運用の状況を見て、必要が生じた場合はその都度適切な見直し、改訂を行います。

ウ 東京女子大学人権ガイドラインは、2008年11月20日をもって廃止します。

エ このガイドラインの改廃は、防止委員会及び大学評議会の審議を経て、学長がその意見を徴し理事会に提案して、理事会が決定します。

(2) このガイドラインは、2014年2月20日に改正し、2014年4月1日から施行します。

(3) このガイドラインは、2015年3月12日に改正し、2015年4月1日から施行します。

(4) このガイドラインは、2022年3月11日に改正し、2022年4月1日から施行します。

(5) このガイドラインは、2025年2月20日に改正し、2025年4月1日から施行します。

## 別紙第 1 ハラスメントの事例

### セクシュアル・ハラスメントの事例

#### 1 地位利用型・対価型のセクシュアル・ハラスメント

性的な言動を行い、その言動による相手の対応によって自己の影響力を行使し、修学・教育研究・就業等において、一定の利益又は不利益を与えること、若しくは与えようとする事。

(1) 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ること。

(2) 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ること。

(3) 教育・研究上の指導や評価あるいは利益・不利益の与奪、人事権及び業務指揮権の行使等を条件とした性的働きかけをすること。

(4) 相手への性的な関心の表現を業務遂行上に混交させること。

#### 2 環境型及びその他のセクシュアル・ハラスメント

修学・教育研究・就業の環境を損なう性的言動を行うこと。

(1) 相手の意に反して執拗に性的行為に誘ったり、交際の働きかけをすること。

(2) 強引に接触したり、性的行為を行うこと、あるいは行おうとすること。

(3) 相手が性的不快感を感じるような仕方、相手の身体を凝視したり、一方的に接近したりすること。

(4) 性的魅力を強調する服装や振る舞いを要求すること。

- (5) 正常な業務遂行を性に関わる話題や行動で妨害したり、相手が性的不快感を感じるような状況を作り出すこと。
- ア 相手が嫌がる性的で下品な冗談、からかい、質問等を行う。
  - イ 職場等に性的なポスターや写真を貼ったりすること。
  - ウ 人格を傷つけかねない性的評価をしたり、相手の性に関する身体的特徴や風評を流すこと（特定個人の性に関する風評を流すこと。ある人の前でその人と同性の他者の性的魅力を比較すること。特にいずれかを悪く言うこと等）。
  - エ 親睦会、終業後の付き合いなどで下品な行動を取ることを妨害すること。
  - オ 相手が不快感を表明しているにも関わらず、相手がある場を離れることを妨害すること。
  - カ 個人的な性体験などを尋ねること。経験談を話したりすること。
- (6) 不当な性差別意識に基づいた言動をなすこと。
- 女性というだけで職場でお茶くみ、掃除、私用等を強要すること。
- (7) 課外授業や親睦会等において女性的役割をことさらに強制すること。
- 宴会等で隣に座ることやお酌をすること、カラオケでデュエット等を強要すること。
- (8) 評価の対象者の内の特定の者とロマンティックな関係になることで、その他の者の正当な評価を損ねるか又は損ねる恐れがあると感じさせること。
- セクシュアル・ハラスメントに当たるかどうかは、あくまでも相手の受け止め方（「不快」と感じるかどうか）によるものであって、その言動を行う者の感覚で判断されるものではないことに注意してください。

#### パワー・ハラスメントの事例

- (1) 身体的な攻撃
- ア 殴打、足蹴りを行う
  - イ 相手に物を投げつける
- (2) 精神的な攻撃
- ア 人格を否定するような言動を行う
  - イ 業務の遂行に関する必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返し行う
  - ウ 他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責を繰り返し行う
  - エ 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を含む複数の労働者あてに送信する
- (3) 人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）
- ア 自身の意に沿わない労働者に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離したり、自宅研修させたりする
  - イ 一人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる
- (4) 過大な要求（業務上明らかに不要なことや、遂行不可能なことの強制・仕事の妨害）
- ア 長時間にわたる、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下で勤務に直接関係のない作業を命ずる
  - イ 新卒採用者に対し、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
  - ウ 労働者に業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせる
- (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）
- ア 管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる
  - イ 気にいらぬ労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えない
- (6) 個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）
- ア 労働者を職場外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりする
  - イ 労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働

者の了解を得ずに他の労働者に暴露する

#### アカデミック・ハラスメントの事例

- (1) 学習・研究活動への妨害
  - ア 研究教育機関における正当な活動を直接的・間接的に妨害すること
  - イ 気に入らない学生や立場上弱い教職員に対して研究等に必要な文献や実験機器を使わせない
  - ウ 必要以上の時間をかけ講義や指導を行う
  - エ 緊急性がないにも関わらず深夜などに連絡する場合
- (2) 卒業・進級妨害
  - ア 正当な理由なく単位を与えない。進級・卒業・修了を正当な理由なく認めない
  - イ 「気に入らない」「意見をした」などの理由で不当な評価をしたり、選考基準を途中で変えるなど
  - ウ あらぬ噂や評価を流し、就職活動を妨害する
- (3) 選択権の侵害
  - ア 就職・進学への妨害、望まない異動の強要など
  - イ 本人が希望しない研究テーマを押し付ける行為
- (4) 指導義務の放棄、指導上の差別
  - ア 教員の職務上の義務である研究指導や教育を怠ること
  - イ 論文などに対して、チェックをしないなど、適切な指導を行わない
  - ウ 指導下にある学生・部下を差別的に扱うこと
- (5) 不当な経済的負担の強制
  - ア 本来研究費から支出すべきものを、学生・部下に負担させる
  - イ 研究の失敗を他人のせいにし、かかった費用を請求したり、論文をチェックするのに金銭を要求する
  - ウ 研究費を不正に受け取るために学生などに研究の協力をしたなどと嘘の報告を強要する行為
- (6) 研究成果の収奪
  - ア 研究論文の著者を決める国際的なルールを破ること、アイデアの盗用など
  - イ 学生が書いた論文に「私の名前を入れる」と強要する行為
  - ウ 一部の加筆や修正にも関わらず共著者を要求する行為
- (7) 暴言、過度の叱責
  - ア 本人がその場に居るか否かにかかわらず、学生や部下を傷つけるネガティブな言動を行う
  - イ 「目障りだ」など相手を罵倒したり、人格否定ともいえる発言
  - ウ 提出された論文などに対して「小学生以下の論文だ」と言ったり、身体的な特徴に対して誹謗中傷するような発言

#### 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの事例

- (1) 制度を利用したいやがらせ型ハラスメント
  - ア 妊娠・出産・育児休業・介護休業をきっかけに退職勧奨をする
  - イ 妊娠・出産・育児休業・介護休業を理由として降格・異動などの不利益な取り扱いをする
  - ウ 業務内容の一部変更や産前産後休暇・育児休業・介護休業の取得制度を利用しづらい環境にする
  - エ 妊娠を理由に内定を取り消す
- (2) 状態へのいやがらせ型のマタニティ・ハラスメント
  - ア 妊娠・出産をしたことで体調変化による労働効率が低下したこと等に対して嫌がらせ

をする

- イ 妊娠でお腹や胸が大きくなったことを揶揄するような心無い発言をする
  - ウ 妊娠中や産休明けに心無い発言をする
  - エ 妊娠による体調不良や状態の変化への理解不足、協力不足
- (3) 男性の育児休業取得への不利益取扱い
- ア 男性構成員が育児休業の取得を申請しても認めない
  - イ 育児休業を取得した男性構成員の復職後に仕事を与えない
  - ウ 育児休業の申請をきっかけに減給や降格などの不利益な取り扱いをする
  - エ 育児休業を申請した男性構成員へ周囲や上司などが嫌がらせをする、嫌みを言う

## その他のハラスメントの事例

### 1 修学・教育上の権利の侵害

- (1) 教育的指導の不当な拒否及び侵害
- ア 求められた教育的指導を正当な理由なく拒否する。
  - イ 修学に必要な教育的関与を、修学に支障をきたす限度を超える期間にわたり一切行わない。
- (2) 修学上の不当な要求
- ア 常識的に不可能な課題達成を強要する。
  - イ 長期に渡り休息不可能な、あるいは健康を害する可能性があるような努力の継続を強要する。
  - ウ 正当な理由なく深夜や休日に呼びつける。
- (3) 自由な進路選択の侵害及び不適切な言動
- ア 学生に、他大学、他研究科、他研究室への進学や異動を許さないと発言する。あるいは誓約を求める。
  - イ 個人の選択による就職先に対して不当な介入を行う。あるいは影響を与えると不適切な発言をする。
- (4) 不当な評価及び発言
- ア 評価に無関係な事柄を成績に結びつける発言をする。
  - イ 自分一人の権限の範囲外であるにもかかわらず、自分が評価を左右すると不適切な発言をする（「私が卒業させないぞ」等）
  - ウ 「単位をやらない」「卒論を書かせない」等と不適切な発言をする。
  - エ 正当な理由なく推薦状を書かない。
- (5) 教育上の権利の侵害
- ア 正当な理由なく授業を担当させない。
  - イ 正当な理由なく学生の指導をさせない。
- (6) チームからの不当な排除
- ア 当然加わるべき研究や教育チームから不当に排除する。
  - イ 研究室の他のメンバーに対して正当な理由なく関係の断絶をするように言う。
  - ウ 正当な理由なく研究室への立ち入りを禁止する又は制限する。

### 2 研究上の権利の侵害

- (1) 研究活動の不当な制限や要求
- ア 設備など研究資源の不当な利用制限をする。
  - イ 研究発表活動（論文や学会発表、その他の著述等）を不当に制限する。
  - ウ 経済的に困難な程度の学会活動を要求する。
- (2) 研究内容の剽窃・盗用
- ア 個人の業績を他人の業績として発表したり、共同研究者として氏名を連ねることを強要する。

イ 個人のアイディアによって始まった未発表の研究を、本人の了解なく流用したり、他の者に行わせたりする。

### 3 就業上の権利の侵害

- ア 業務に関して著しく不公平・不当な評価を行う。あるいはその不適切な発言を行う。
- イ 勤務時間内では不可能な作業、あるいは休日の作業が必要になるような業務の達成を、日常的に要求する。又はその逆に仕事をあたえず孤立させる。
- ウ 昇進や評価を左右する権限を自分が持っている、必要以上に発言する。
- エ 業務に支障が出る程度に、指示決定を遅らせる。

### 4 その他、共通する権利の侵害・不適切な言動による脅かし

#### (1) 人格を全面的に否定するような発言

- ア 「お前のようなダメな（無能な）人間は、大学を辞めてしまえ（辞めさせてやる）」等
- イ 修学・教育研究・就業とは関係のない事柄について、精神的に傷つける発言を行う。
- ウ 人前で、些細なミスでも大声で叱責する。
- エ SNS（ソーシャル・ネットワーキング・サービス）等で、誹謗・中傷・攻撃的発言の書き込みをする。

#### (2) 修学・教育研究・就業とは乖離した場での私的関係や負担の強要

- ア 自分の支持する思想・宗教への関与を求める。
- イ 自分の私生活、私的な活動への参加や協力を強く求める。

#### (3) 個人情報情報の漏洩

別表第1 相談から解決までのプロセス

