

2024 年 10 月 1 日

職員各位

愛知学泉大学

学長 寺部 暁

愛知学泉短期大学

学長 安藤 正人

ハラスメントのない職場環境を目指して

今年度も前期が終わり、後期が始まりました。

職員各位の日頃の 3 つの挑戦に心から感謝申し上げます。

さて、大学・短期大学として、ハラスメントのない職場環境を整備したいと考えております。そのためには、勤務時間内の言動及び行為が極めて重要であります。つまり、勤務時間内における 与えられた職務と関連のない特に人の属性や人格に関する言動と行為がハラスメントを生み出す温床なのであります。

そこで、職員各位には下記に基づいて行動していただきますようお願い申し上げます。

記

(1)勤務時間内の言動・行為について

勤務時間内は職務専念義務があります。従って、職務専念義務の観点から 職務に関連性がない言動・行為については、厳に謹んでください。

特に、職員-職員間、職員-学生間の人の属性や人格に関する相手に不快感や不利益を与えたり、尊厳を傷つけたりする等の言動・行為については、学部長による訓告あるいは懲戒処分の対象になり得ます。

(2) (早期発見・早期解決のための)速やかな情報提供について

ハラスメントに該当する言動・行為を見聞きした場合、【可及的速やかに】ハラスメント委員又は管理職(事務長、学部長、副学長、学長等)に情報提供していただけるようお願いいたします。

特に、当事者から直接情報を入手された職員におかれましては、【可及的速やかに】ハラスメント委員又は管理職(事務長、学部長、副学長、学長等)に情報提供していただけるようお願いいたします。

時間が経てば経つほど、直接情報と間接情報が錯綜し、事実確認に時間がかかります。

(3) ハラスメント防止規定の確認について

ハラスメント防止規定(令和6年8月29日版)案を今一度ご確認ください。

(このハラスメント防止規定は就業規則に当たりますので、10月には職員の意見を聞き、代表による意見書と共に労基署に届け出る予定です。)

最新版では以下の2つを追加しました。

①ハラスメント定義に「ハラスメントハラスメント」を追加しました。

②(ハラハラ行為の禁止)第7条を追加しました。

上記①②については、添付資料で確認してください。

以 上

(添付資料)

以下、ハラスメント防止規定案よりの抜粋です。

(定義)

第2条 ハラスメントとは、第2章禁止行為に定めるとおり、相手の意に反する発言・行動等を行うことによって、相手に不利益や損害を与え、または個人の尊厳もしくは人格を侵害することをいう。

6 ハラスメントハラスメント(以下、「ハラハラ」という。)とは、第7条ハラハラ行為の禁止に定めるとおり、自身が不快と思った他者の行為や言動をハラスメントに該当すると過剰に主張する嫌がらせ行為である。

(ハラハラ行為の禁止)

第7条 職員等は、次に掲げるようなハラハラ行為を行ってはならない。

(1) 過度な指摘

業務上必要な会話ややりとりを不快に感じて「ハラスメントに該当する」と過度に指摘し主張する行為は、ハラハラに該当する。

進捗はどう？

ここを直してほしい

もう少し丁寧に仕事をしてほしい

上記のようなやりとりは業務上、又は業務運営上当然の言動である。しかし、不快に感じてハラスメントだと主張するケースがある。その場合はハラハラに該当する。

(2) 名指しでの非難

ハラスメントを受けたとして、特定の個人を名指しで非難することもハラハラに該当する。仕事をしていると、性格が合わないと感じる職員等は誰にでもいる。嫌いな相手に対して「あの人にハラスメントを受けた」と名指しで非難するのはやりすぎといえる。根拠なく名指しで非難する行為はハラハラに該当する。

(3) 嘘偽りの噂を立てる

ハラスメントに対して過剰に主張する職員等がいると、誤ったハラスメントの認識を広める可能性がある。誤った噂でも広まってしまうと「あの人はハラスメントをする」というイメージが定着する。ハラハラは、当事者の被害だけでなく職場全体のハラスメント知識を変えてしまうかもしれない。

(4) 過度な監視

ハラハラを起こす職員等は、過度に特定の人の会話や行動を見張る傾向にある。ハラスメント予防の名目で私的な会話等を監視する行為は、常識を逸脱しておりハラハラに該当する。いかなる理由があっても、プライバシーの侵害は許されない。

(5) ハラスメントをでっちあげる

具体的な証拠や根拠がないのに、無実の人をハラスメントの加害者として疑う行為はハラハラに該当する。ハラスメントは当事者が「不快だ」と感じたら訴えて良いというイメージをもつ職員等もいる。しかし、具体的な証拠や根拠なく「不快だからハラスメントになるだろう」という主張は通らない。

(6) ハラスメントの定義の拡大

ハラスメントの定義を自分なりの解釈で過度に広げ、通常のコミュニケーションもハラスメントとして扱うことはハラハラに該当する。たとえば、遅刻した職員等に対して大声で怒鳴りつけたり、罵倒すればパワハラになる。しかし、個別に冷静に注意した場合でも「怒られたからパワハラじゃないか！」と主張すると、定義の解釈が広過ぎるといえる。

(7) 報復行為

一方でハラスメントを指摘されたことに対して、報復することもハラハラに該当する。ハラスメントの指摘に対する報復行為は、さらなる職場環境の悪化を招く。ハラスメントが起こった場合は、個人で解決するのではなく組織の仕組みから見直すようにする。また、報復行為が起きないようなプライバシー保護も必要である。

(8) ハラスメント教育の強要

ハラスメントに関する教育を過度に強要し、職員等の自由やプライバシーを侵害することもハラハラに該当する。たとえば、相手に対して「今の時代のハラスメントは昔と違います。しっかり勉強してください。」などと強要する行為である。組織に応じた適切な研修は必要である。度を過ぎるとハラハラに該当するので注意する。

(9) ハラスメントのジョーク

以下のようにハラスメントを題材にしたジョークや皮肉を繰り返し言うことは、ハラハラ

に該当する。

それってハラスメント（セクハラ、パワハラ等）になりますよ？

あなたはハラスメント気質（セクハラ気質、パワハラ気質等）ですからね。

言っている人は軽い気持ちでも、言われた方は「本当にハラスメントになるのだろうか？」と心配になるだろう。ハラスメントは、個人の感じ方が大きく関わるため、ジョークのネタにするのは控えるべきである。

(10) 過度な介入

ハラスメントの疑いがある場面に過度に介入し、当事者の意向や立場を考えない行為もハラハラに該当する。ハラスメント当事者への取り扱いは、プライバシーや立場に対して繊細な配慮が欠かせない。ハラスメント対策担当者や関係者以外の人騒ぎ立てて、事態を大きくしてはならない。