

人権侵害とは何でしょうか？

人権侵害とは、日本国憲法が保障している法の下での平等、思想・信条・良心の自由及び言論の自由に関する差別的な取扱い、プライバシーの侵害、就学・就業に関する機会均等や環境確保、その他基本的人権を侵害するような差別的な取扱いにより、個人の尊厳を不当に傷つける行為をいいます。



なぜ日本大学は人権侵害を許さないのでしょうか？

日本大学は、いかなる人権侵害も許しません。学ぶ権利や教育研究を行う自由が阻害され、安全かつ快適に学ぶことや働くことができないような差別的取扱いを見過ごすことは、日本大学が果たすべき使命を放棄するに等しく、就学・就業環境への配慮を怠ることになるからです。

日本大学の基本姿勢

日本大学は、人権侵害の問題について、次の基本姿勢をもって臨みます。

- 人権侵害の発生防止に取り組みます。
- 問題の適正・迅速な解決に取り組みます。
- 人権侵害を受けた者の保護・救済を基本に問題解決に当たります。

人権侵害を受けたら・見かけたら

自分が人権侵害の被害者になったら、我慢せずに人権相談オフィスに相談しましょう。また、被害を受けた状況について、できるだけ具体的な記録を取ってください。人権侵害を見かけたり、相談されたりしたら中立的な立場で話を聴き、内容が複雑・深刻なケースの場合は、被害者に人権相談オフィスへ相談するようにアドバイスしてください。一人で悩み、我慢していても問題は解決されず、エスカレートすることもあります。速やかに相談することが、早い解決につながります。

人権相談オフィス

人権相談オフィスでは、学内外の関係分野の専門家を中心として構成された人権アドバイザーが、面談を通じて人権侵害を受けた方の保護・救済を中心に問題解決に当たります。人権侵害を受けた方の意思や立場及びプライバシーに十分留意して解決を図ります。人権相談オフィスは、相談者のプライバシーを守り、相談したことで不利益を被ることはありません。

☎ 03-3221-2562

✉ jinken@nihon-u.ac.jp

開室時間など詳しくは以下のホームページよりご確認ください。

🔍 日本大学人権侵害防止委員会

検索



相談する際のポイント

- ➡ 電話でのご連絡を基本としますが、メールでのご連絡も受け付けます。
- ➡ 相談は、匿名でも受け付けていますが、具体的な対応を希望する場合には面談が必要となるため、お名前をお聞きます。
- ➡ 相談者への対応を正確に行うため、電話番号の通知をお願いします。発信番号が非通知の場合は対応いたしかねる場合があります。

- 面談を希望される場合は、必ず予約が必要となりますので事前に人権相談オフィスまでご連絡ください。
- 面談は、相手の処分・処罰を目的とはしていません。第三者の立場で双方の話を聴き、就学・就業環境の改善を目的としています。

大切なのは、
お互いを思いやる
こころ



日本大学は人権侵害を許しません！

パワー・ハラスメントとは？

職場のパワー・ハラスメント(パワハラ)とは、「同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為」をいいます。

出典:厚生労働省「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告」

「職場内での優位性」とは？

上司から部下へのいじめや嫌がらせを指して使われる場合が多いですが、同僚など同じ立場の間のほか、部下から上司に対して行われるものもあります。職場内での優位性には、職務上の地位だけでなく、人間関係や専門知識、業務経験などの様々なものが含まれます。

パワー・ハラスメントの例

次のような行為が、パワハラに当たります。

① 身体的な攻撃

暴力を振るわれる、物を投げつけられる。



② 精神的な攻撃

暴言を言われる、脅迫される、侮辱される。



③ 人間関係からの切り離し

仲間はずれにされる、無視される。



④ 過大な要求

明らかに不要なことや実行できないことを強制される。



⑤ 過小な要求

合理的な理由なく、能力や経験とかけ離れた極端に軽度な仕事を命じられる、仕事を与えられない。



⑥ 個の侵害

私的なことに過度に立ち入られる。



出典:厚生労働省「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告」

パワー・ハラスメントの加害者にならないために

どのようなことがパワハラとなるのか、パワハラをするとどのような結果になるのか。これらを理解することが、パワハラの加害者とならないための第一歩です。

こんなことをしていませんか？

- ◆ 部下の作成した書類を投げつけて修正を命じる。
- ◆ 部下を長時間立たせたまま、皆のいる前で大声を出して叱責する。
- ◆ 業務に精通していない上司を「使えない」とSNS上で誹謗中傷する。
- ◆ 「どうせあいつは、仕事ができない」などと決め付けて無視し、仕事を与えない。
- ◆ 明らかに期日に間に合わないと分かっている、資料の作成を命じる。
- ◆ 部下に対して、毎日のように昼休みに弁当を買いに行かせたり、週末には家の掃除をさせたりする。

これらはすべて、パワハラです！

あなたがパワハラをしてしまったら

次のような重い罰則を受ける可能性があります。

- ◆ 民事上の責任として、損害賠償を請求される。
- ◆ 暴行罪や脅迫罪に問われ、懲役や罰金などの刑事罰を受ける。
- ◆ 懲戒処分を受け、社会的な信用と地位を失う。



パワハラを防止するためには

自分がパワハラをしないだけでなく、次のようなことも積極的に行いましょう。

- ◆ 日頃から職場内でのコミュニケーションを取り、良好な関係を作る。
- ◆ 過度な精神的・身体的苦痛を与えていないか、常に相手の立場で考える。
- ◆ 自らの行為にパワハラがないか常に確認する。
- ◆ ハラスメントに関する講習会等に参加して知識を身に付ける。



こんなことも人権侵害です

パワハラ以外にも、次のような行為は人権侵害となります。

セクシュアル・ハラスメント

相手方の意に反した性的な言動を行うことにより、不快感や屈辱感を抱かせ、就学上又は就業上の環境を不快にさせることや、性的な要求をし、その反応により、不利益若しくは利益を与えること、又はそのようなことを示唆することを指します。男性から女性だけでなく、女性から男性、同性間のもも含まれます。



アカデミック・ハラスメント

教育・研究の場で、優越的な地位にある者が、立場を利用して不適切・不当な言動や指導、待遇などを行い、相手の勉学や研究意欲・研究活動を害することです。例えば、卒論などの提出要件を満たしているにもかかわらず提出を認めない、理由なく指導しない、研究発表を不当に制限する、成績の不当な評価を行う、などが該当します。



マタニティ・ハラスメント

妊娠・出産した女性に対する嫌がらせのことです。たとえば、出産を理由に解雇や降格をする、育児休暇をとった人や育児のために時短勤務をした人に嫌味を言う、などです。同様に、男性の育児休暇の取得を妨げることもハラスメントです。

