

# 神戸学院大学ハラスメント防止のための行動指針

2010年4月1日制定

2017年4月1日改正

2020年4月1日改正

「神戸学院大学ハラスメント防止のための行動指針」は、神戸学院大学の構成員である教職員（教育職員、任期付教員、特別契約制助教、実務家みなし専任教員、事務職員、任期付事務職員、教務職員、嘱託、臨時職員、非常勤講師、客員教授、パートタイマー、非常勤カウンセラー、専門相談員、特別技術指導員、技術指導員、派遣職員等、常勤、非常勤を問わず含みます）が教職員としての立場を自覚し、共通の認識を持って行動するための基本的な指針を定めるものです。

## 1. 意識の重要性

私たちは、誰でもハラスメントの被害者になる可能性があると同時に、ハラスメントの加害者になる可能性があります。ハラスメントが発生しないようにするために、教職員は他の教職員、学生及び関係者と接するに当たり教職員一人一人が次の事項の重要性について十分認識しなければなりません。

- (1) お互いの人格を尊重しあうこと
- (2) お互いが大学にとって大切な構成員であるという意識を持つこと
- (3) ハラスメントの背景には、偏見や差別意識があることを自覚すること
- (4) 地位の上位者は下位者に対して、優越意識や支配意識を持ちやすいことを自覚すること

## 2. 基本的な心構え

教職員は、ハラスメントに関する次の事項について十分認識しなければなりません。

### (1) ハラスメント全般に共通の事項

- ① 相手が拒否し、又は嫌がっていることが分かった場合には、同じ言動を決して繰り返さないこと。
- ② ハラスメントであるか否かについて、相手からいつも意思表示があるとは限らないこと。ハラスメントを受けた者が、上司、教職員等との人間関係を考え、拒否することができないという状況が考えられます。拒否の意思表示がないことを同意・合意と勘違いしてはなりません。
- ③ 相手に不快感を与える言動を、無害な挨拶や行為の表現として正当化できないことを自覚すること。また、国籍や民族、身体的特徴などの様々な属性・違いについても、単に自分の価値基準から外れる存在だからという理由で否定的に捉えるのではなく、社会的弱者やマイノリティの立場からはどう思われるかを意識すること。
- ④ 勤務時間内又は職場内におけるハラスメントにだけ注意するのでは不十分であること。  
例えば、職場の人間関係がそのまま持続する歓迎会のような場面において、教職員が他の教職員、学生にハラスメントを行うことについても同様に注意しなければなりません。
- ⑤ 自分の行いがハラスメントに当たるかどうか迷ったら、自分の家族や大切な人がそのような行為にあつたらどう思うか、また、マスコミに報じられても構わないかと考えること。

### (2) セクシュアル・ハラスメントに関して

- ① 性的な言動に対する受け止め方には個人間や男女間、その人物の立場等により差があり、ハ

ラスメントに当たるか否かについては、相手の判断が重要であること。  
具体的には次の点について注意する必要があります。

(ア)親しさを表すつもりと言動であったとしても、本人の意図とは関係なく相手を不快にさせてしまう場合があること。

(イ)不快に感じるか否かには個人差があること。

(ウ)この程度のことは相手も許容するだろうという勝手な憶測をしないこと。

(エ)相手との良好な人間関係ができていると勝手な思い込みをしないこと。

### (3)アカデミック・ハラスメントに関して

①指導教員が指導を受ける者に当人の教育・研究上必要のない用務や教員の私的な用務を行うよう、要求しないこと。また、この場合、指導を受ける者がこの要求に応じないときに、報復的な差別的行為を行ったり、不適切な指導や評価をしないこと。

②正当な理由なく、研究のために必要な文献、図書、資料、機器類等の使用を制限したり、廃棄したりして、研究活動を妨げないこと。

### (4)パワー・ハラスメントに関して

①指導的立場にある者が指導を受ける者に対して、失敗やミスを過度に追及したり、必要以上に人前で大声で叱責しないこと。

②指導の名のもとに、感情的な言動や憂さ晴らしの言動を行わないこと。教育・訓練の意図から行われたとしても、それが行き過ぎると相手の人格などを傷つける場合もありうるので、注意が必要です。

③上の地位に立つものは、自分がかつて置かれていた立場を振り返って行動すること。「過去から行われてきた慣習だから」といった不合理な考えは捨て、皆が快適に過ごせる活動を心がけることが重要です。

### (5)ジェンダー・ハラスメントに関して

①性別の違いを理由に、特定の役割を一方的に押し付けたり、修学・就労上の不利益を与えるような言動を行わないこと。

②本学男女共同参画推進宣言の趣旨を理解し、男女がお互いを尊重し責任を分かち合いながら共に力を合わせ、社会の様々な場で意思決定の過程に関わることができる環境が求められていることに理解を深めること。

### (6)差別的な言動、差別的な取り扱いに関して

①人種、国籍や民族を理由とした差別的な言動や、それを助長したり扇動するような言動を行わないこと。

②年齢、出生、障がいなどを理由とした差別的な取り扱いや、相手の性的指向や身体的特徴をあげつらい中傷するなどの差別的な言動を行わないこと。

### (7)アルコール・ハラスメントに関して

①飲み会等で参加者に飲酒を強要しないこと

②未成年の学生がいる席での飲酒は自粛すること

③課外活動の合宿中は学生の飲酒を禁止しているので、学生と同席しての飲酒は自粛すること

### (8)ソーシャルメディア・ハラスメントに関して

①SNSで部下などに対応や反応を強制的に求めたり、ネット上に無断で知人の個人情報や非常識な動画を掲載したりするなど、ソーシャルメディアを通して嫌がらせや修学・就労上の

不利益を与えるような言動を行わないこと。

- ②様々な情報に対し、不特定多数者がアクセスできるソーシャルメディアの世界においては、実名を示さなくても、個人が特定されてしまう危険性が常に存在していることを認識すること。また、いったん書き込みや画像・動画が掲載されれば、広範囲に拡散し完全な削除は不可能であることを認識すること。

(9)妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントに関して

- ①職場においては、妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とした解雇等の不利益取り扱いを示唆する言動や制度の利用を阻害する言動を行わないこと。
- ②職場の上司は、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関する相談があれば、本人と制度の趣旨や本学関係規則について確認する機会を持ち、共通理解に努めること。
- ③職場の上司は、本人の同意を得たうえで、職場の同僚等に理解と協力を求めること。

(10)二次被害に関して

- ①周囲の人の対応によって、被害者が二次的に心の傷を受けたり、相談や申立てがしづらくなることを認識すること。
- ②加害者や被害者についての発言は控えること。

3. 教育上又は就労上の適正な環境を確保するための留意点

(1)学生指導に関する留意点

- ①密室的な状況のもとでの対談や指導、夜間・早朝のような特殊な時間帯での大学への呼び出しや学外への呼び出しは原則的に避けること。研究室等で1人の学生と面談する場合には、ドアを開けておくか、テーブル・机などを隔てて学生に対するなど、誤解を生じないよう配慮すること。また、学生への教育・研究指導は、原則として休日以外の21時までとすること。
- ②学外においては、学生個人（又は教職員個人）とのプライベートな行動を原則としてとらないこと。教職員と学生との送迎行為は原則として行わないこと。学内で可能な教育・研究指導等については、学外で行わないこと。
- ③メールや文書による指導や相談の際には、文書表現や情報の漏洩に注意すること。

- (2)ハラスメントに当たるような行為をしてしまった場合には、直ちに相手に謝罪し、相手との良好な関係の維持に真摯に努めること。

- (3)ハラスメント被害を受けたときには、その被害を深刻にしないために、時間を置かず、不快であることや拒否の意思を相手に伝えることが望ましいが、意思表示が困難であることが多いので、そのような場合、ハラスメント相談室に相談すること。

- (4)ハラスメント被害を受けていることを見聞きした場合、自分で解決しようとせず、ハラスメント相談室に相談するよう促す（必要があれば、付き添う）等、相手の立場にたって解決に向けて協力すること。相談に際し、メモを取る場合、相手の了解を得ること。守秘義務を守ること。

- (5)ハラスメントについて問題提起をする教職員、学生及び関係者をいわゆるトラブルメーカーと見たり、ハラスメントに関する問題を当事者間の個人的な問題として片付けないこと。

職場におけるミーティングを活用することなどにより解決することが出来る問題については、問題提起を契機として、就労上又は修学上の環境に重大な悪影響が生じたりしないうちに、機会をとらえて注意を促すなどの対応をとることが必要です。（適正な環境の確保）

#### 4. ハラスメントに起因する問題が生じた場合における留意点

(1) ハラスメントを受けた場合にその被害を深刻にしないために、次の事項について認識しておくことが望めます。

① 一人で我慢しているだけでは、問題は解決しないこと。

ハラスメントを無視したり、受け流したりしているだけでは、必ずしも状況は改善されないということをまず認識することが大切です。

② ハラスメント防止の為の行動をためらわないこと。

「トラブルメーカーというレッテルを貼られたくない」「恥ずかしい」などと考えがちですが、被害を深刻なものにしない、他に被害者をつくらない、さらにはハラスメントを無くすことは自分だけの問題ではなく就労上又は修学上の適正な環境の形成に重要であるとの考えに立って、勇気を出して行動することが求められます。

(2) ハラスメントを受けた場合に、次のような行動をとるよう努めることが望めます。

① 嫌なことは相手に対して明確に意思表示をすること

ハラスメントに対しては毅然とした態度をとること、すなわち、はっきりと自分の意思を相手に伝えることが重要です。しかし、背景に上下関係等が存在する場合には直接相手に言いにくい場合が考えられ、そうした場合には手紙等の手段や相応する上司に報告し、措置してもらおうという方法もあります。

② 信頼できる人に相談すること。

まず、同僚や友人等身近な信頼できる人に相談することが大切です。そこで、解決することが困難な場合には、直ちにハラスメント相談室に相談してください。なお、相談するに当たっては、ハラスメントが発生した日時・内容等について記録したり、第三者の証言を得ておくことが望めます。

## ハラスメント等になりうる言動の例

以下に示すのは、セクシュアル・ハラスメント、アカデミック・ハラスメント、その他のハラスメントになりうる言動の例及び二次被害を与えうる言動の例です。ある言動がハラスメントに該当するかは、言動を行った者の主観的意図には関わりなく、原則として被害者の判断を基準としますので、これらの言動はハラスメントに該当すると判断される可能性が高いものですが、これらはあくまでも例示であり、ここに挙げられていない言動であってもハラスメントに該当すると判断されることがあります。

### 1. セクシュアル・ハラスメントになり得る言動の例

#### (1) 相手が望まない性的誘いかけをしたり、性的関心に基づいた態度を相手に要求すること

- ①相手が断りにくい状況でしつこく交際の働きかけをしたり、性的行為に誘うこと
  - ・同じ研究室に所属する教員が、実験で夜遅くまで残っていると必ず帰りを待って自宅まで車で送ると誘ってくるので困っている。
- ②ストーカー的な行為により、相手につきまとうこと
  - ・別れた恋人が毎日校門で待っていて自宅までついてくるので、恐怖感を抱いている。
- ③性的な関心から、相手に特別な服装や振舞いを要求すること
  - ・指導教員から、ゼミに出席するときに女性はスカートをはいてくるよう注意された。
- ④相手が希望しないのに写真撮影をすること
  - ・ゼミ生同士の交流のためという理由で、指導教員に全身写真を何枚も撮られた。
- ⑤むやみに相手の身体にさわること
  - ・指導教員と研究室でふたりきりになると髪や手をさわってくるが断れず、研究室に行くのが怖い。

#### (2) 修学上、就労上の利益・不利益を与え得る関係を利用して性的な誘いかけをすること

- ①研究上の特別指導と言って、相手の望まない性的誘いかけをすること
  - ・学会出張の際、指導教員が学会発表についての打ち合わせが必要だという理由でホテルの部屋を同室にするよう言ってきた。
- ②単位の認定、進学、卒業、進路の決定等に関わる立場を利用して性的誘いかけをすること
  - ・卒論の指導をするからと言って、指導教員にホテルのバーへ呼び出された。
- ③人事権、業務指揮権の行使に関連して、または利益・不利益を条件として性的働きかけをすること
  - ・人事担当者から、契約更新の話をしたいから一緒に飲みに行こうと誘われた。

#### (3) 性的要求への服従または拒否を理由に、修学上、就労上の利益・不利益に影響を与えること

- ①自分の誘いに応じなかったことで、学生に対して指導を放棄したり、排除をしたり、就職等に不利な扱いをすること
  - ・研究室で教員が腰に手を回してきたので「やめて下さい」と手を振り払った。後日その教員に呼び出され、今後卒論の指導はしないとされた。
- ②自分の要求に応じなかったことを理由に、部下に対して昇進を妨げたり、就労上不利な扱いをすること
  - ・飲み会の帰り道に、上司がホテルに寄って帰ろうと強引に誘ってきたが断った。その後、その上司から、小さなミスをみつけては皆の前で大きな声で怒鳴られるが続いている。

#### (4) 性的言動や掲示等により、他の人に不快感を与えるような環境を作り出すこと

- ①相手の身体に関する言葉による中傷、からかいをすること
  - ・部活の先輩がいつもスリーサイズを聞くなど身体に関することを言うので、部活に出づらくなった。
- ②不快感を与える性的な冗談を言うこと
  - ・体調が悪そうな女性に「今日は生理日か」、「もう更年期か」などと言う。
- ③性的な経験や性生活について尋ねること
  - ・サークル合宿で1年生は全員自分の性経験を話さなければならず、いやな気分になった。
- ④不快感を与える性的ポスターや写真を掲示すること
  - ・大学のパソコン教室で、これみよがしに数人でアダルトページを見ている人がいて不快だ。
- ⑤電子メールその他を使って、当人の知らないところで性的なうわさをすること
  - ・交際を断った相手に「男にだらしがない」などのうわさを自分の知らないところで流され、いたたまれない日々を送っている。

#### (5) セクシュアル・マイノリティ（性的少数者）に対する差別的言動をすること

- ①相手の性的指向や性自認・性表現等に関する言葉による中傷、からかいをすること
  - ・トランスジェンダー（性自認と生物学的性別が異なる人）であることを伝えたところ、「服を脱いでみろ」と言われた。
  - ・ゼミの飲み会で彼女はいないと言ったところ、「君はオカマか」と言われた。
  - ・LGBT等の話題になったときに「お前ってこれ系だよ、きもちわるい」と言われた。
  - ・1人の友人に同性も好きになることを伝えたら、勝手にゼミのみんなにひろめられた（アウティング）。
- ②性的指向や性自認・性表現等を理由に、修学上、就労上の利益・不利益に影響を与えること
  - ・レズビアンであることを伝えたところ、ことあるごとに自分の性的指向を話題にされるので、ゼミに出席しづらくなった。
- ③性的言動や掲示等により、他の人に不快感を与えるような環境を作り出すこと
  - ・生物の授業で、遺伝子の「ホモ」「ヘテロ」を説明する際、「ホモって、~~変~~変な方のホモじゃないからな」と説明された。

#### <刑事犯罪>

ストーカー、痴漢、強姦や性的暴行、のぞきや盗撮行為は、刑事犯罪あるいは迷惑防止条例違反にあたる行為です。これらの被害に関する相談については、適切な外部機関と連携し、必要な手続きや心身のケアに関する助言、緊急避難措置などの支援を行うことができます。

#### **懲戒処分を受けたセクシュアル・ハラスメントの例**

- ・男性指導教員 ゼミのコンパや旅行で女性学生の身体にさわる等の行為をした。
- ・男性教員 女性学生を旅行や食事に誘い、電子メールを何度も送りつけたり、交際を迫るなどした。
- ・男性学生3人 女性学生に酒を飲ませて不適切な行為をした。
- ・男性指導教員 女性学生を学外での飲食に誘い、身体にさわる等の行為をした。

## 2. アカデミック・ハラスメントになり得る言動の例

### (1) 地位や権力を利用して教育・研究、就労上の利益・不利益を与えること

#### ①教育・研究活動を妨害すること

- ・ 図書や機器類を使わせない、勝手に廃棄するなどの手段で、研究の遂行を妨害される。
- ・ 指導教員が、一部のゼミ生に対して研究テーマを与えてくれない。
- ・ 指導教員が、研究に必要な物品購入、学会出張や研究費の申請に必要な書類への押印をしないことで間接的に研究を妨害してくる。
- ・ 課外活動の指導者や先輩から、授業よりも課外活動を優先させるよう言われており、その結果、必修科目の単位を落としてしまった。

#### ②必要な指導や助言をせずに指導を放棄したり、正当な理由もなく指導を拒否すること

- ・ 研究テーマを申告した上で入ったゼミなのに、指導教員は「あなたの研究テーマは専門外だから」と言って指導をしてくれない。
- ・ 指導教員に論文の原稿を渡したが、何週間経っても添削指導をしてくれない。
- ・ 「あなたは能力が高いから問題ない」など、一見、相手の能力を認めるかのような表現を使い、実際には必要な指導を行わないこと。
- ・ 授業や指導を行っていないにもかかわらず、「単位さえ与えれば文句はないはず」など勝手な思い込みで単位だけを認定すること。

#### ③卒業・進路選択を妨害したり、過度に干渉すること

- ・ 卒業研究を開始して間もないのに、指導教員から早々に留年を言い渡された。
- ・ 指導教員を変更したいと伝えると、「自分の指導が気に入らないなら退学しろ」と言われた。
- ・ 指導教員は大学院への進学を強く勧めるが、自分自身は就職を希望していると伝えると、あからさまに不機嫌な態度で接してくるようになった。

#### ④不当な規則を強制すること

- ・ 日曜日でも研究室に来ないと演習の単位を認めないことがゼミの約束事として決められている。
- ・ 指導教員から、他の教員のゼミに出席してはいけないと言われている。

#### ⑤研究成果を搾取すること

- ・ 教員が、学生の出したアイデアや研究結果を使って、こっそり論文として発表している。
- ・ 学生が書きあげた論文に加筆訂正したというだけなのに、指導教員が第一著者となっていた。
- ・ 教員が執筆している論文のためのデータ作りを、共著者でない学生まで強要された。

#### ⑥成績や研究業績の評価、昇任に関して不当な取り扱いをすること

- ・ 成績が他の学生より良いにもかかわらず、態度が気に入らないという理由で単位取得が認められなかった。
- ・ 業績数に関わらず、きまって女性よりも男性が先に昇任している。
- ・ 昇任候補になる資格があるが、昇任候補への立候補をやめるよう圧力をかけられたり、留学中に昇任人事が行われるなど、昇任を妨害されている。

#### ⑦雇用機会を不当に付与したり制限すること

- ・ 教員が気に入っている大学院生が TA に採用され続けていて、他の大学院生には雇用機会が与えられない。
- ・ 非常勤講師の契約を、正当な理由がないのに突然打ち切られた。

#### ⑧不正・不法行為を強要すること

- ・ 教員が不正に研究費を引き出すために、アルバイトをしたという架空の書類の作成への協力

を強要された。

## (2) 教育や指導、職務命令の名目での不当な言動によって教育・研究、就労環境を悪化させること

- ①教育・研究に関連して、名誉や人格を著しく傷つけるような発言をすること
  - ・教員が、「うちの学生はアホばかりだ」などの暴言を授業中に繰り返している。
- ②私的なことに執拗（しつよう）に介入すること
  - ・教員が、家族や恋人のことなどプライベートについて根掘り葉掘り聞いてくる。
- ③高圧的、一方的な教育や指導を行うこと
  - ・教員に長時間にわたって研究室で叱りつけられた。
  - ・教員が、学生の意見やアイデアに全く検討を加えず、頭から否定する。
  - ・指導教員が、学生の希望や意見を全く聞かずに研究計画や研究テーマを押しつけてくる。
- ④指導と称して暴力をふるうこと
  - ・実験でミスをしたことを理由に平手打ちをされた。

### **懲戒処分を受けたアカデミック・ハラスメントの例**

- ・男性指導教員 男性学生に対して、一方的な厳しい指導と叱責を繰り返し、人格を傷つける内容の文書を送るなどした。
- ・男性指導教員 男性大学院生に対して、一方的な厳しい指導と叱責、人格を傷つける内容の文書を複数の教員に配布するなどした。

## 3. その他のハラスメントになり得る言動の例

### (1) パワー・ハラスメント

教職員または学生が教育・研究・就労等における優越的な関係に基づいて、業務及び活動の適正な範囲を超える言動により、他の学生または教職員に精神的・身体的な苦痛を与えたり、教育・研究環境及び労働環境を害するような行為です。

- ・上司から「文句があるならさっさと辞めろ。お前の代わりはいくらでもいる」と毎日のように言われる。
- ・大勢の者がいるところで上司に罵倒される。
- ・職場で自分だけ仕事の連絡事項が回ってこないなど、排除されている。
- ・上司から、1人で終わらせるのは無理な作業の要求ばかりされる。
- ・上司に自分の個人秘書のように使われている。

### (2) ジェンダー・ハラスメント

性別の違いを理由に、特定の役割を担わせたり、差別的扱いをする言動です。

- ①性役割を一方的に押し付けること
  - ・ゼミコンパで女性学生は必ず教員へのお酌(しゃく)をさせられる。
  - ・女性の職員がお茶くみやそうじをするのを当然と考え、仕事で忙しくてやらない人がいると非難する。
- ②性別を理由に、修学上、就労上の不利益をもたらすこと
  - ・「女性にはこの研究はむかない」と言って、希望する研究テーマを与えられない。
  - ・女性は結婚するけれど男性は一生働かなければならないから、という理由で男性学生にとりわけ厳しく指導する。
  - ・今まで管理職になって成功した女性はいないからという理由で、昇任候補に女性をいれない。



### (3) 差別的な言動、差別的取り扱い

- ①人種、国籍、民族等を理由とした差別的言動・差別的取り扱い（レイシャル・ハラスメント）
  - ・人種、国籍や民族の違いを理由に「〇〇人は日本から出て行け」など、誹謗中傷を行ったりすること。
- ②出生、障がい、身体的特徴、年齢等を理由とした差別的言動・差別的取り扱い
  - ・相手の障がいや身体的特徴をあげつらい、中傷したり、からかったりすること。

### (4) アルコール・ハラスメント

飲酒にまつわる人権侵害。命を失うこともあり、傷害などの犯罪に発展する可能性のある極めて悪質かつ危険な行為です。

- ・上下関係に基づいたり、部の伝統と称するなどしてアルコールを飲まざるを得ない状況に追い込むこと。
- ・場を盛り上げると称して、アルコールのイッキ飲みや早飲み競争を行わせること。
- ・酔いつぶすことを意図して飲み会を行うこと。
- ・コンパなどの席で、アルコールが飲めない者、弱い者に飲酒を強要すること。
- ・酒に酔ったうえでの暴言や暴力。

### (5) ソーシャルメディア・ハラスメント

ソーシャルメディアを通じて行われる嫌がらせや不利益を与える等の言動です。

- ①ソーシャルメディアを通して一方的に関係を求めること
  - ・SNSで部下や後輩に対応や反応を求める、強要する。
  - ・大学行事に関係のないプライベートな内容のメッセージが指導教員個人のアカウントから何度も送られてくる。
- ②ソーシャルメディアを通して他の者の個人情報公開、または修学上、就労上の不利益をもたらすこと
  - ・名前を伏せた状態で、大学の知人、勤務先の同僚の悪口を書き込む。
  - ・無断で知り合いの予定や出身地、出身大学など所属を掲載する。
  - ・実習先や勤務先などで非常識な行動を撮影し、SNSに投稿する。

### (6) 妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益な取り扱いや嫌がらせ等の言動

妊娠・出産したことや育児・介護が必要になったことを理由に、またはそのための制度を利用する際に不利益を与えることなどがあげられます。

- ・職場において、妊娠したことや育児、家族の介護が必要となったことだけで、配置転換をする、契約を更新しないなどの言動や実際に不利益な取り扱いをすること。
- ・職場の上司や同僚からの産休、育休、介護休業等は認めないといった言動や、これらの休業等を取ったことによる解雇や減給、降格などの不利益な取り扱いをすること。

## 4. 二次被害を与えうる言動の例

- ①被害の原因を被害者に落ち度があるとしたり、被害者の性格に帰して責めること
  - ・「あなたにもスキがあった」「あなたから誘ったのでは」などの発言。
  - ・「あなたは神経質すぎる」「あなたは生真面目すぎる」などの発言。
- ②被害の重みを被害者以外が判断し、矮小化すること
  - ・「これくらい当たり前」「これくらい大したことない」などの発言。
  - ・「あなたよりひどい人もいる」「もう忘れてしまったら」などの発言。

- ③加害者とされる者を一方的に擁護すること
- ・「あの人がそんなことをするとは思えない」「男なんてそんなもんだよ」「教育熱心なだけだよ」などの発言。
- ④被害者についての噂を流布したり、誹謗中傷をすること
- ・「個人的な恋愛感情のもつれらしい」などと憶測のうわさを流し、被害者を孤立させること。
  - ・加害者とされた者の「被害者は、うそつきだ」、「自分をはめようとしている」などの発言。
- ⑤相談、問題化することを非難すること
- ・「皆我慢しているのだから、我慢したほうがいいよ」「なぜ今頃になって言い出すの」などの発言。
- ⑥相談、問題化することについて被害者を脅迫・威圧したり、報復行為をすること
- ・加害者とされた者が「セクハラをされたと誰かに口外したら将来はないよ」と被害者に対して言うこと。
  - ・相談、問題化したことを理由として、さらなる修学、就労上の不利益を与えること。