

ハラスメント防止ガイドライン

- 本学は人権侵害としてのハラスメントのない教育研究環境や職場環境を目指します。
- ハラスメントが起きないように学内での共通認識や理解を深めていきます。
- ハラスメントが起きた場合被害者の救済と問題解決への迅速な対応を図ります。
- このガイドラインは本学の構成員（教職員、学生等本学に在籍するすべての者）の間に生じたハラスメントに関する相談、申立ておよび問題解決の手続きを示しています。

1. ハラスメントの定義

- ①セクシュアル・ハラスメントとは、教育、研究、管理業務に関連して、他者を不快にさせる性的な言動を行うことにより、他者の人格を侵害する行為を言います。
- ②アカデミック・ハラスメントとは、教育・研究活動上指導的立場にある者が、その優越的な立場を利用して、指導を受ける者に対し自由で主体的な研究活動や学修活動を妨げ、人格を侵害する行為を言います。
- ③パワー・ハラスメントとは、業務管理上優越的立場にある者がその権限を不当に使用し、職務遂行上従属的立場にある者に対し、その意に反する不当な言動を行うことにより人格を侵害する行為を言います。
- ④モラル・ハラスメントとは、言葉や態度などによって巧妙に人の心を傷つける精神的な暴力のことで、上下関係にある場合のみならず、対等であるべき同僚・仲間の間柄でも起こりうる行為であり、また、上司や指導者の立場にある者であっても被害者となりうるものです。地位や立場にかかわらず、継続的に言葉や態度、身振りや文書などによって、相手の人格を傷つけたり、教育・研究や就労の環境を悪化させたりする行為を言います。
- ⑤妊娠・出産等および育児・介護休業等に関するハラスメントとは、職場において上司や同僚が、妊娠・出産等および育児・介護休業等に関する制度又は措置の利用に関する言動、並びに妊娠又は出産したこと等に関する言動により、妊娠・出産した者や育児・介護休業等制度を申出・取得した者等の就業環境が害される行為を言います。

2. 相談窓口・相談員

- ①相談窓口は複数設けてあります。
- ②ハラスメント相談員は別紙のとおりです。
- ③ハラスメント相談員に相談する者すべてを相談者と言います。

3. 申立て

- ①相談者が相談窓口を通して「申立書」を提出した時点で「申立人」となり、申立ての手続きが開始されます。
- ②ハラスメント相談員は申立書をハラスメント防止対策委員長へ報告する義務があります。
- ③ハラスメント相談員は申立人に対して委員会に報告すること、また解決のためにその他の人に伝える必要があるときは申立人の合意を得て行うことを伝える必要があります。
- ④ハラスメント相談員は申立人がどの解決方法（調停・調査）を目指すか確認しておく必要があります。

4. 問題解決に向けて

- ①申立てによりハラスメント防止対策委員会が開催されます。ただし、委員が利害関係者とみなされた場合は委員会から除きます。
- ②ハラスメント防止対策委員会は申立てに基づき調停か調査の希望を確認し、ハラスメント調停・調査委員会を設置して問題解決に当たります。
- ③ハラスメント調停・調査委員会はハラスメント防止対策委員長がハラスメント防止対策委員の中から3名の委員を選んで設置します。内1名が委員長となり調停もしくは調査にあたります。
- ④ハラスメント調停・調査委員会は当事者への聞き取り調査を行い、事実解明に努め、解決の方法を探ります。
- ⑤ハラスメント防止対策委員会は調停・調査委員会の報告に基づき当事者への対応を協議し、制裁措置が必要か検討し、学長へ報告します。
- ⑥ハラスメント防止対策委員会は必要に応じて当事者の意見を聴取することがあります。
- ⑦ハラスメント防止対策委員会は必要に応じて協議結果を学生厚生委員会もしくは賞罰審議委員会に報告します。
- ⑧ハラスメント防止対策委員会は被害者が受けた不利益を可能な限り回復する措置を関係部署に勧告します。
- ⑨この間の経過また結果については申立人に対し適切な方法で伝えます。

5. 調停の手続き

- ①申立書により申立人が当事者間での話し合いによる解決を希望し、相手方も応諾した場合には事実確認を行い、ハラスメント調停・調査委員会が話し合いを斡旋したり、調停案を出したりします。
- ②調停等が不調となった場合そのまま調査に移行することがあります。
- ③調停において申立人の希望により、相談者を同席させることがあります。
- ④調停後、ハラスメント防止対策委員会に報告書を提出します。

6. 調査の手続き

- ①申立人が調停を望まない場合は、ハラスメント調停・調査委員会による調査を行います。
- ②ハラスメント調停・調査委員会は申立人、相手方、必要に応じてその他関係者から聞き取り調査を行ないます。事実関係の調査は当事者に対して公平、中立、客観的な姿勢で臨むことが必要です。
- ③ハラスメント調停・調査委員会はハラスメント防止対策委員会に事実関係をまとめた調査報告書を提出します。
- ④調査において申立人の希望により、相談者を同席させることがあります。

7. 不服申立て

当事者は、前条の制裁措置に不服があるときは、ハラスメント防止対策委員会に対して不服申立てをすることができます。その場合、理由を付した書面を提出する必要があります。

8. 守秘義務

本学の構成員は問題の当事者に係わるプライバシーなどに十分配慮し、そこで知り得た秘密を他に漏らしてはいけません。違反した場合処分されることがあります。

9. 不利益取扱いの禁止

本学の構成員は被害者や相談、調査への協力者などに対して不利益な取り扱いをしてはいけません。

10. 措置について

最終的な制裁措置について、学生は学生厚生委員会を経て教授会、教職員は賞罰審議委員会で協議します。

セクシュアル・ハラスメントの事例

1. 対価型セクシュアル・ハラスメント

- ①個人的な性的欲求への服従を迫り拒否されると、教育・研究上の指導や評価あるいは学業成績などに不利益になるようにすること。
- ②個人的な性的欲求への服従を迫り拒否されると、人事および勤務条件の決定や業務指導に不利益になるようにすること。
- ③教育・研究上の指導や評価あるいは利益・不利益の与奪、人事権および業務指導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で行うこと。

2. 環境型セクシュアル・ハラスメント

- ①相手の意に反して執拗に性的行為に誘うなどすること。
- ②強引に接触するなど、性的な行為を行おうとすること。
- ③相手が性的不快感を催すような出方で、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相手に猥褻な画像等を見せつけるなど、相手に性的不快感を催させること。
- ⑤性的魅力を強調する服装や振る舞いを要求すること。
- ⑥性に関する話題や行動で業務遂行を妨害するなど、相手が性的不快感を催すような状況を作り出すこと。
- ⑦不当な差別的意識に基づいた言動をなすこと。
- ⑧課外活動や親睦会等において異性的役割をことさらに強制すること。

セクシュアル・ハラスメントは、あくまでも言動を行なった本人の意図で判断されるのではなく、相手の受け取り方の問題であるため、その言動を相手が不快と感じればセクシュアル・ハラスメントになります。

アカデミック・ハラスメントの事例

- ①求められた教育的指導を理由なく拒否すること。
- ②一般的に達成できない課題達成を要求すること。
- ③成績の不当な評価や関係ないことを成績に結びつける発言をすること。
- ④他大学への進学、他研究室への異動を認めないなどの発言をすること。
- ⑤当然加わるべき研究チームから不当に排除すること。
- ⑥学位取得論文の提出について研究科（専攻）内での申し合わせ等による基準を著しく逸脱した条件を要求すること。
- ⑦論文や学会発表など研究活動について不当に制限すること。
- ⑧個人の業績やアイデアを無断で他の学生に使用させること。
- ⑨教育研究と関係ないことで著しく精神的に追い詰める発言をすること。
- ⑩自分の支持する思想・宗教や私的な活動への参加を強く求めること。

パワー・ハラスメントの事例

- ①就業指導上、暴言をはくなど不必要な発言で、相手を傷つけること。
- ②大勢人がいる前で、罵倒するなど相手の人格を傷つけ、いたずらに職場環境を混乱させること。
- ③過剰な仕事を与え、それが達成できないと、大きな声で罵り、それを理由に低く評価したりすること。
- ④雇用形態の違いを理由にして、相手の人格を傷つける、仕事を与えない等の措置をすること。

モラル・ハラスメントの事例

- ①正当な理由なく相手の意見にことごとく反対すること。
- ②一緒にいても、ほかの人たちにだけ話しかけて、存在を無視すること。
- ③身体的な特徴をからかう、又はその真似をすること。
- ④大声でわめく又は怒鳴りつけること。

妊娠・出産等および育児・介護休業等に関するハラスメントの事例

- ①制度等の取得を上司に相談したところ、退職を示唆されること。
- ②制度の利用の請求をしたところ、上司が請求を取り下げよう言うこと。
- ③制度等を利用していることを理由に、必要な仕事上の情報を与えないこと、またこれまで参加していた会議に参加させないこと。
- ④妊娠・出産等により、上司が人事評価に対して不利益な評価を与えること。
- ⑤上司や同僚から、妊娠・出産等について「職場の状況を考えるべきだ」等、繰り返し又は継続的に言われること。