

星城大学ハラスメント防止対応ガイドライン

制定 2024年4月1日

I. 基本方針

星城大学（以下「本学」といいます。）は、個人の尊厳、法の下での平等、学習の権利、研究の自由、勤労の権利を定めた日本国憲法、教育基本法、男女雇用機会均等法および労働基準法に則り、ハラスメントの未然防止・根絶のために必要な学修・討論の機会を本学で学び働く全ての者に提供し、誰もが加害者にも被害者にもならないような大学づくりに努めます。そして誰もが対等な個人として尊重され、ハラスメントの無い、公正で安全な環境において、学修、研究、教育、就労ができる機会と権利を保障することに努めます。万一、ハラスメントが発生した場合には、責任をもって厳しい姿勢で速やかに適正な手続きによる適切な対応を行います。

II. ハラスメントの定義

ハラスメント（Harassment）とは、様々な関係・場面におけるいじめ・嫌がらせ等の人格を傷つける行為および人権を侵害する行為をいいます。教職員が学生に、上司が部下に、先輩が後輩に、といったように上の立場の者の言動が問題になる場合が一般的ですが、同じ立場の者同士の間、あるいは上の立場の者に対する下の立場の者の言動が問題になる場合もあります。

本学におけるハラスメントは、主に勉学上、実習上、課外活動上、研究上、教育上、就業上の関係および場面においてなされるものをいいます。ハラスメントには様々な種類がありますが、代表的なものとして、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、アカデミックハラスメントが挙げられます。

1. セクシュアルハラスメントとは

セクシュアルハラスメントとは、相手の意に反する性的言動で、行為者本人が意図すると否にかかわらず、相手にとって不快な性的言動として受け止められ、その言動への対応によって相手方に利益もしくは不利益を与える、または、相手が本学で学び、研究し、教育し、働く機会を著しく損なうものをいいます。男性から女性に対してなされる場合が最も多いですが、女性から男性に、あるいは同性から同性に対してなされる場合もあります。外国人留学生などとの関係においては、その社会的・文化的・宗教的背景のゆえにセクシュアルハラスメントと受けとめられる場合があります。本学におけるセクシュアルハラスメントは、次のような行為を指します。

- (1) 優位に立つ地位、立場、権限を利用し、成績あるいは人事評価などの上での利益の対価として、または不利益を被らないための代償として、性的性質の要求が行われること
- (2) 性的性質の言動や嫌がらせ、掲示などにより相手に不快感を抱かせ、学修・研究環境や職場環境を悪化させること
- (3) 強姦（レイプ）、強制わいせつ、ストーカーなどの行為（これらはセクシュアルハラスメントであると同時に犯罪）を行うこと

2. パワーハラスメントとは

パワーハラスメントとは、雇用形態の違い・職務上の地位・人間関係などの優位性（パワー）を背景に人格と尊厳を侵害し、責務・業務の適正な範囲を超えて、学業・就業不安や身体的・精

神的苦痛を与える、または職場等の環境を悪化させる言動をいいます。本学におけるパワーハラスメントは、上司から部下に対して行われるものだけでなく、先輩・後輩間や同僚・同輩間などの様々な優位性を背景に行われるものをいい、厚生労働省の報告（「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」平成24年1月）にある次のような行為を指します。

- (1) 身体的な攻撃（暴行・傷害）
- (2) 精神的な攻撃（脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言）
- (3) 人間関係からの切り離し（隔離・仲間はずし・無視）
- (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）
- (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）
- (6) 個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）

3. アカデミックハラスメントとは

アカデミックハラスメントとは、教育・研究上の地位または権限を利用して、指導等を受ける立場にある者に対し、不適切で不当な言動・指導を行い、その指導等を受ける者の学修および研究にかかる意欲・環境を著しく悪化させる言動をいいます。本学におけるアカデミックハラスメントは、次のような行為を指します。

- (1) 教育・研究指導など必要な職務を意図的に行わないこと
- (2) 実習・研修等必要とされる学修の機会を意図的に与えないこと
- (3) 成績評価、学位・単位認定などにおいて、不公正に扱うこと
- (4) 研究活動を妨害したり研究成果を搾取したりするなど、研究活動の権利を侵害すること
- (5) 人格を傷つける言動や暴力的な言動により学修・研究環境を混乱させる、あるいは相手に精神的な負荷をかけること

III. ハラスメントの相談や救済の申立についての対応

本学は、ハラスメントを受けた学生・教職員が安心して相談でき、個人の秘密が厳守される窓口を設置します。また救済の申立には、調査および処置権限が与えられた学内機関によって、適切かつ迅速に対応します。相談の流れは別紙1の通りです。（加害者が学外者である場合は、このガイドラインの手続きを準用し、大学として解決のために必要かつ適切な措置をとります。）

1. 相談窓口

ハラスメントを受けたと思う学生・教職員は、ハラスメント相談窓口にいつでも相談できます。学生相談室がハラスメント相談窓口です。

相談員の氏名および相談のための連絡先は、年度初めに本学ウェブサイトに公表します。相談を希望する学生・教職員は、連絡先に直接連絡を取ります。また、直接・間接の被害を受けた学生・教職員に限らず、その学生・教職員から相談を受けた学生・教職員も相談できます。卒業生および元教職員も、過去の被害について相談できます。

相談員は相談を受けて相談受付票（別紙2）を作成します。

2. 救済申立後の手続きと各機関の役割

相談者が救済申立を希望する場合、相談員は相談受付票を匿名化したものを申立受付票として

扱い、ただちに人権委員会に報告します。なお、申立後も相談者の希望により相談活動は継続します。相談員は、虚偽の申立があった場合も人権委員会に報告しなければなりません。人権委員会は、救済申立の報告を受けた後の以下の一連の手続きについてそのつど学長に報告します。

一連の手続きにおいては、申立人・被申立人のいずれも、匿名で進められる限りは匿名で扱いますが、匿名では手続きを進める上で支障がある場合には顕名で扱います。そのことを申立人は事前に同意する必要があります。また被申立人にはそのことが通知されます。

人権委員会は申立人・被申立人それぞれの希望に応じて、学内の第三者に手続等の協力・助力や見守り等のフォローを依頼することができます。

〔調査〕

申立人が処置・処分を希望しない場合、人権委員会は調査を要しないと判断します。

人権委員会は、申立人が処置・処分を希望しているなど、調査の必要性があると判断した場合、ただちに人権調査専門委員会を発足させます。人権調査専門委員の氏名は委員長のみ学内に公表するものとします。

人権調査専門委員会は、申立人および被害を受けたことが申立てられた学生・教職員の同意を得た上で調査を開始し、委員会設置の日から2ヶ月以内に調査を終了して匿名の調査結果報告書を作成し、人権委員会に提出しなければなりません。

〔調停と必要な対応・処置〕

調査結果の報告を受けた人権委員会は協議を行います。協議の結果、調停の余地があると認められた場合、人権委員会は申立人・被申立人双方の合意の下で調停を試みることができます。調停が成立した場合、人権委員会は学長に報告します。

調停を試みない場合、または調停が不成立に終わった場合、人権委員会は必要な対応および処置を学長に勧告します。学長は勧告に基づいて、処置・処分について所定の規程および手続きに従って決定します。ハラスメントが認定された場合は、不服申立期間（次項）に不服申立が無かったことが確認された後に、あるいは不服申立（次項）への対応の結果再度ハラスメントが認定された後に、その加害者が教職員の場合は、必要な処置および就業規則に基づく処分について、学長は必要な対応を行います。また、その加害者が学生の場合は、必要な処置および学則に基づく処分について、学生生活委員会の議を経て当該学部の教授会で意見を纏め、学長・学部長による協議で決定します。必要な処置には、加害者に対する再発防止のための人権教育・研修および被害者に対する救済措置が含まれるものとします。

〔対応についての報告・公表と不服申立〕

処置・処分が決定したら、学長は、ただちに申立人・被申立人に報告しなければなりません。申立人・被申立人はいずれも、処置・処分の内容に納得できない場合、報告された日を含め7日以内であれば、人権委員会に不服申立をそれぞれ一回に限り行うことができます。その際、申立人は相談員を通じて、被申立人は人権調査専門委員を通じて行うものとします。また、不服申立には不服理由の提示が必要です。人権委員会は不服申立があったことを申立人・被申立人・学長に報告すると共に、不服理由の合理性について協議します。協議の結果、合理性が認められた際には、人権調査専門委員会発足以降の手続きを再度踏むことができます。一方、合理性が認められなかった際には、人権委員会は申立人・被申立人・学長に報告します。

学長は、事件の経過および処置・処分の内容について教授会および課長会に報告しなければなりません。ただし、調停が成功した場合はその限りではありません。

相談への対応が全て終了し、学長が、内容が重大であり、必要であると判断した場合は関係者のプライバシーを尊重し被害者の同意を得た上で、事実の経過および対応について学内に公表するものとします。

3. 手続きに関わる者の義務と相談者（申立人）および証言者の権利

相談者（申立人）および証言者は、安心して相談および証言ができることが保証されます。また、手続きに関わる全ての機関および委員は、相談や申立をしたことおよび証言したことで不利益が生じないように対応しなければなりません。万一、手続きに関わって不利益を受けた場合は、ハラスメントと同一の手続きで相談をすることができます。

ハラスメントに関する相談・申立・調査に際して虚偽の相談・申立・証言をした者は、就業規則または学則に基づいて処罰されます。

相談員、人権委員会委員、人権調査専門委員会委員、学長その他職務上情報を知り得た者は、当該事項について秘密を厳守しなければなりません。手続きに関わる全ての学内機関および委員は、相談・申立を行った学生・教職員のプライバシーを最大限尊重する義務を負うと共に、相談者（申立人）および証言者に対する二次被害を防止する義務を負います。

二次被害とは一般に、次のような言動・事態により当事者（特に被害者）が二重にも三重にもハラスメントを受けることを指します。

- (1)被害者の心理状態に関する関係者の理解の欠如：関係者が被害者に特徴的な心理状態を理解せず、被害者が客観的・論理的・実証的な道筋を立てられないことを批判する。（被害者は、人間不信や PTSD などに陥り精神的に困難な状況にあり主観的な言動を避け得ない心理状態にある。また、被害を受けた時の事実に関しても記憶が曖昧であるのが通例である。相談を受けた者は、被害者の気持ちを受容し、被害者が混乱している記憶を整理できるよう援助せねばならない。）
- (2)加害者への同情：関係者および周囲の者が加害者に同情し、「出世できない」「かわいそう」などと目撃者や被害者の訴えを事実として認めないような言動をする。
- (3)被害者への非難：関係者および周囲の者が、「モテると思って喜んだらどうか」「そうされるようなタイプの人だ」「被害者の格好が原因だ」「なぜ嫌だと言わなかったのか」「昔の人はもっと忍耐した」「こだわりすぎじゃないか」「あんなに立派な人が加害者であるわけが無い」などと、被害者の訴えを認めずかえって被害者を責める言動をする。
- (4)被害者への忍従の要請：関係者および周囲の者が、被害者の訴えを何とか封じ込めて「無かったこと」にしようとする。例えば、「(加害者の) 妻子が来て謝罪したからもういいじゃないか」などと言って、被害者が訴えを取り下げるように促す。
- (5)問題の発生が学内で噂となり、当事者の通勤および通学が精神的に著しく困難となる。
- (6)相談者・証言者が、訴え出たことに関して加害者および加害者を支持する者から嫌がらせなどの報復を受ける。

4. 再発防止のために

所定の手続きを経て処分が確定した加害者は、再発防止のための教育・研修を受け、ハラスメントについての認識を深めて、再発防止に努めなければなりません。

加害者は、相談者および証言者ならびに手続きに関わった者に対する報復を、学内外を問わず、いかなる形であれ一切行ってはなりません。

学内外における再発を助長するようなあらゆる言動も一切許されません。万一そのような言動があった場合は、人権委員会が必要な対応を行います。

学長は、ハラスメントの無い学修・研究環境や職場環境を作り、維持する責任を負います。

本学の全ての教職員および学生は、ハラスメントの発生の未然防止と根絶に努めるものとします。

IV. ガイドラインの見直し・改訂

本ガイドラインは、年ごとの運用の状況を見て、必要が生じた場合にはその都度適切な見直し・改訂を行うものとします。