

星城大学 ハラスメント防止対応ガイドライン

制定 平成 15 年 10 月 15 日

改正 平成 25 年 8 月 20 日

I. 基本方針

星城大学は、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の問題にのっとり、ハラスメントの未然防止・根絶のために必要な学習・討論の機会を本学で学び働くすべての者に提供し、だれ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つとめます。そしてだれもが対等な個人として尊重され、ハラスメントと性差別のない、公正で安全な環境において、学習、研究、教育、就労できる機会と権利を保障することにつとめます。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、あるいは下の立場の者の上の立場の者に対する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とにかかわらず、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、次のような行為をさします。

- (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、学習・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 (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) の行為を行うこと

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さします。

- (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習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、次のような行為をさします。

- (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習・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. 被害の訴えや相談についての対応

星城大学は、ハラスメントを受けた学生・教職員が安心して被害を訴えることができ、個人の秘密が厳守される相談窓口を設置します。被害の訴えおよび救済の申立には、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。（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」の相談員にいつでも相談することができます。

相談窓口の相談員は、経営学部専任教員2名、リハビリテーション学部の各専攻教員各1名、事務局職員2名、学生相談室担当職員1名およびフェミニストカウンセラーなど学外の専門家1名で構成され、人権委員会の指名により選出され各部局の議を経て決定されます。相談員は必ず女性と男性で構成され、少なくともその半数は女性でなければなりません。相談員は、人権委員会および人権調査専門委員会の委員を兼務してはなりません。大学は、相談員に必要な研修・トレーニングを実施しなければなりません。

相談員の任務は、次に掲げる事項とします。

- (1) ハラスメントに関する相談や救済申立の受付

(実際の相談はフェミニストカウンセラーなど専門家の相談員が担当)

- (2) 調停・処置・処分に至るまでの一連の手続きに関する相談の受付

(実際の相談はフェミニストカウンセラーなど専門家の相談員が担当)

- (3) 相談者に医療的対応が必要な場合のしかるべき医療機関等の紹介
(4) 相談内容に関する人権委員会への報告
(5) 事態が重大で、教職員の交替、休職、および、学生の休学扱いの保証など、被害者への緊急避難的措置が必要と判断した場合の、人権委員会への措置の要求

相談員の氏名および連絡先は、年度初めに学内掲示板に公表します。相談を希望する学生・教職員は、相談しやすい相談員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に限らず、その学生から相談を受けた学生・教職員が相談することもできます。卒業生および退職した教職員も、過去の被害について本学相談窓口にご相談することができます。

2. 救済申立後の手続きと各機関の役割

相談員は、救済申立が寄せられた場合は、匿名の相談内容資料を作成し、ただちに人権委員会に報告します。相談員は、虚偽の申立があった場合も同様にして人権委員会に報告しなければなりません。人権委員会は、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。

〔調査〕

人権委員会は、ただちにハラスメント問題としてとりあげるべきかどうかを審議し、委員会の見解をまとめた意見書を学長に提出します。

人権委員会は、相談者が処置・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を除いて公表しないものとします。人権委員会および人権調査専門委員会については、別に規程を定めるものとします。

人権調査専門委員会は、相談者および被害を受けた学生・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。

相談者が処置・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、相談員は相談を寄せた学生・教職員に、カウンセリング機関の紹介など、必要なアドバイスを行います。学生間での被害の場合は、相談員は学生生活委員会と協議の上、必要なアドバイスを行います。

〔必要な対応の決定と処置〕

調査結果の報告を受けた人権委員会は協議を行い、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したがって決定します。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、学長は当該部局長と協議して決定し、当該部局の承認を得ます。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各学部教授会で決定し、学長・学部長による協議で承認します。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。被害者への救済措置には必要に応じて精神的な被害に対するカウンセリングを行うことが含まれます。

加害者が教職員の場合、理事長は学長からの報告を受けて、速やかに必要な処分をしなければなりません。

[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、ただちに被害者に報告しなければなりません。被害者は処置・処分の内容に納得できない場合、相談員を通じて人権委員会に不服申立を行うことができます。加害者は処置・処分に納得できない場合、相談員を通じて人権委員会に不服申立を行うことができます。

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職員会議に報告しなければなりません。

相談への対応がすべて終了し、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. 手続きにかかわる者の義務と相談者および証言者の権利

被害者および証言者は、安心して相談および証言ができるように求めることができます。また、手続きにかかわるすべての機関および委員は、相談したり訴えたり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、手続きにかか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・調停・苦情申立・事情聴取に際して虚偽の申立や証言をした者は、「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。手続きにかかわるすべての学内機関および委員は、相談および訴え出た学生・教職員のプライバシーを最大限尊重する義務を負うとともに、相談者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、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さします。

- (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あいまい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、「もて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」「なぜいや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ない」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「なかったこと」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うわさとなり、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、再発防止につとめなければなりません。

加害者とされた者は、相談者および証言者ならびに手続きにかかわった者に対する報復を、学内外を問わず、いかなるかたち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、ハラスメントのない学習・研究環境や職場環境をつくり、維持する責任を負います。

本学のすべ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つとめるものとしします。

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もて、必要が生じた場合にはそのつど適切な見直し・改訂を行うものとしします。