

中村学園大学(含む短期大学部)ハラスメントの防止等に関するガイドライン

平成12年4月1日
制定

1. ガイドライン制定の趣旨

中村学園大学・中村学園大学短期大学部（以下「本学」という）は、すべての教職員（専任教員、非常勤講師等の教員、専任職員及びその他の職員等）及び学生（科目等履修生、留学生等を含む）が個人として尊重され、ハラスメントのない快適な環境において就労又は就学ができる権利を保障するために、このガイドラインを定めます。

2. ハラスメントとは

このガイドラインにおける「ハラスメント」とは、就労、就学、教育又は研究上の関係を利用した相手の意に反する不適切な言動による人権侵害行為で、行為者の意図にかかわらず、相手にとって不快な言動として受け止められ、その行為によって相手に差別的若しくは不利益な取扱いをすることによって、相手が本学で就労又は就学するための環境を悪化させることをいいます。

大学で起こり得るハラスメントには、性的な言動による「セクシュアル・ハラスメント」、相手の教育・研究上又は修学上の利益や権利を侵害する言動による「アカデミック・ハラスメント」、就学上、就労上の優位性を利用して、その影響力を濫用する言動による「パワー・ハラスメント」、妊娠、出産等を理由とする就学、就労環境を侵害する言動による「マタニティ・ハラスメント」、「その他のハラスメント」に大きく分けることができますが、実際には、ハラスメントの状況は多様であり、これらのハラスメントが相互に複雑に絡み合って発生することも多く、明確に区分されるものではありません。

(1) セクシュアル・ハラスメント

相手の意に反する性的な言動により、相手に不快感や屈辱感を与えたり、教育・研究環境や就労環境を悪化させたりすることをいい、特定の相手に向けられた言動だけでなく、不特定の者に向けられた言動も含まれます。

セクシュアル・ハラスメントには、次のようなものが該当します。

- ①利益又は不利益を与えることを条件としながら、あるいはほのめかしながら、相手の望まない性的誘いかけを行ったり、相手の望まない性的な対応を求めること。
- ②相手の望まない性的な要求を行い、その要求に対する相手の態度（服従や同調、抵抗や拒否等）に応じて、就学・就労にあたっての利益又は不利益を与えること、あるいは与えることほのめかすこと。
- ③性的な言動を行ったり、性的な画像・文書を掲示・提示すること等によって、就学・就労する上で不快な環境を醸し出すこと。また、そのことにより学生、教職員の学業や職務の遂行を困難にさせ、人格や個人としての尊厳を傷つけること。

セクシュアル・ハラスメントは、男性から女性に対してばかりではなく、女性から男性へ、あるいは同性間においても問題になります。また、教職員と学生の関係においてばかりではなく、教職員間、あるいは学生間においてなされる場合もあります。

(2) アカデミック・ハラスメント

教育・研究の場面において、優位的立場にある者が、その優位な立場や権限を利用して、相手方の意に反した不適切な発言、行為等を行い、相手方の学習・教育研究意欲を低下させたり、学習・教育研究環境を悪化させたりすることをいいます。

アカデミック・ハラスメントには、次のようなものが該当します。（NPO アカデミック・ハラスメントをなくすネットワーク「アカデミック・ハラスメント防止対策ガイドライン（2004年）」より）

- ①学習・研究活動妨害（研究教育機関における正当な活動を直接的・間接的に妨害すること。）
- ②卒業・進級妨害（学生の進級・卒業・修了を正当な理由無く認めないこと。また正当な理由無く単位を与えないこと。）
- ③選択権の侵害（就職・進学妨害、望まない異動の強要など。）
- ④指導義務の放棄、指導上の差別（教員の職務上の義務である研究指導や教育を怠ること。また指導下にある学生・部下を差別的に扱うこと。）
- ⑤不当な経済的負担の強制（本来研究費から支出すべきものを、学生・部下に負担させる。）
- ⑥研究成果の搾取（研究論文の著者を決める国際的なルールを破ること、アイデアの盗用など。）
- ⑦精神的虐待（本人がその場に居るか否かにかかわらず、学生や部下を傷つけるネガティブな言動を行うこと。発奮させる手段としても不適切。）
- ⑧暴力、誹謗、中傷
- ⑨不適切な環境下での指導の強制
- ⑩権力の濫用（不当な規則の強制、親密な関係の強要、不正・不法行為の強要等）
- ⑪プライバシー侵害（プライベートを必要以上に知ろうとしたり、プライベートなことに介入しようとしたりすること）

(3) パワー・ハラスメント

職務上における優位的地位にある者が、その地位や職務上の権限を利用、又は逸脱し、相手方の意に反した不適切な発言、行為等を行い、相手方の就労意欲を低下させたり、就労環境を悪化させたりすることをいいます。下位の立場にある者が、言葉や強圧的な態度によって相手の人格を傷つけるような行為を行う場合も含まれます。

パワー・ハラスメントには、次のようなものが該当します。（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－職場のパワー・ハラスメントの予防・解決に向けた提言」より）

- ①暴行・傷害（身体的な攻撃）
- ②脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言（精神的な攻撃）
- ③隔離・仲間外し・無視（人間関係からの切り離し）
- ④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（過大な要求）
- ⑤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（過小な要求）
- ⑥私的なことに過度に立ち入ること（個の侵害）

(4) マタニティ・ハラスメント

妊娠、出産及び育児休暇取得等を理由として、退職、雇い止め及び降格等の不利益な取扱いを行うこと、並びに妊娠、出産及び育児休暇取得等にあたり精神的、肉体的苦痛を与える言動又は就労環境を悪化させたりすることをいいます。

マタニティ・ハラスメントには、次のようなものが該当します。

- ①解雇、契約の打ち切り
 - ②雇止め
 - ③労働契約内容の変更の強要
 - ④降格
 - ⑤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
 - ⑥不利益な配置転換
 - ⑦不利益な自宅待機命令
 - ⑧減給
 - ⑨賞与等における不利益な算定
 - ⑩人事評価における不利益な評価
 - ⑪妊娠による体調不良に対し、本人の求めがあるにもかかわらず年次有給休暇取得等の対応を認めない
 - ⑫妊娠による体調不良により通常と同じ業務に就けない者に対し、「迷惑」「無責任」などみなす言動を行うこと
- (5) その他のハラスメント

前各号には該当しないが、相手の意に反する不適切かつ不当な言動により、相手に不利益や不快感を与え、教育・研究環境や就労環境を悪化させる行為をいいます。

3. ハラスメントを防ぐために

「不快だ」と感じる言動があった場合、相手に対して言葉と態度で「自分は望んでいない」「不快である」ことを意思表示をすることが大切です。曖昧な態度では行為者に「自分の行為はハラスメントである」との自覚を持たせることなく、問題を深刻にします。

たとえ行為者本人が意識していない場合でも、相手がそれを不快な言動と受け取った場合にはハラスメントになります。相手が何を不快に思うかについて敏感でなければなりません。常に相手の人格を尊重するとともに、相手の気持ちを気づかうことは、ハラスメントを防ぐのみならず望ましい人間関係を築く上で必要な配慮です。

もし、ハラスメントと思われる事態に、第三者として遭遇したら、弱い立場の人の側に立ち、その非を指摘する勇気を持ってください。ハラスメントは、コミュニティーの構成員のすべてに関わる問題であり、誰もにそれを防止する義務があります。

ハラスメントは、人権侵害や差別の問題の一つです。本学は、快適な学生生活や職場環境、教育研究環境を阻害するハラスメントの予防、根絶のため、その発生原因、背景、実情や問題点の解明を深め、十分な理解を得るように、教育や広報活動を通して周知徹底、啓発に努力します。

4. ハラスメントを受けた場合

不快な言動を受けた場合は、毅然とした態度で「いやです」「やめてください」と明確に意思表示をすることが大切です。相手が目上の人や上級生であっても勇気を持って拒否し、自分の意

思をはっきりと相手に伝えてください。また、ハラスメントを受けた日時、場所、相手、行為の内容、第三者の有無などについての記録をとってください。そして、一人で悩んだり、我慢したりしないですぐに相談しましょう。

5. ハラスメントについての相談窓口

本学は、ハラスメントについての相談に応じるために、相談員を配置していますので最も相談しやすい相談員のところへ相談に行ってください。相談員の氏名及び連絡先は、毎年度初めに学内で公表します。また、対面による相談だけでなく手紙や電話による相談、あるいは、本人以外の第三者(友人、保護者など)を通しての相談も受け付けます。

相談員は、相談者の悩みを親身に聞いて相談者の受けた行為がハラスメントにあたるかどうかを理解することを助けるとともに、今後とるべき方法について必要な相談に応じます。

相談員は、相談者の名誉やプライバシーを守りますので、安心して相談してください。

6. ハラスメントへの対応

本学はハラスメントの防止及び対策のためハラスメント防止対策委員会(以下、防止対策委員会)を設置します。防止対策委員会は、学長が指名した委員により構成され、ハラスメントの防止、啓発、紛争解決等を行います。

本学の教職員及び学生は、ハラスメントを受けた場合に問題解決を図るために、防止対策委員会に申立てをすることができます。解決方法には次の3つの手続きがあります。申立てを行う場合に、どの手続きをとるのが最も適当であるか、相談員に相談してください。

(1) 「通知」による解決

防止対策委員会に対して申立者(相談者)が被申立者(行為者とされる相手方)に苦情があることを通知するよう求めるものです。防止対策委員会は被害者から事情を聞いた上で、事実関係について相当程度の確認ができ、かつ通知の必要があると判断した場合は、被申立者に通知(注意・警告)します。

通知は文書で作成し、被申立者の所属する部局長(学部長、研究科長、課長等の監督責任者)の立会いの下で、防止対策委員長から被申立者に渡すことによって行います。通知文書については、申立者が希望する場合は匿名とし、プライバシーの保護に最大限配慮します。

(2) 「調停」(話し合い)による解決

ハラスメントに関する問題解決を当事者同士の話し合い又は調停案の提示による当事者間の合意に基づき解決を図る方法です。防止対策委員長(若しくは委員)と申立者・被申立者双方の監督責任者が、当事者間双方の主張を公正な立場でヒアリングを行い、必要に応じ調停案等を提示することで円滑に問題解決を図ります。

(3) 「調査」による解決

防止対策委員会の下に設置されるハラスメント調査委員会(以下、調査委員会)による調査と、それに基づいてハラスメントがあったと認定された場合に被申立者への制裁を求めるものです。申立ては、被害を受けたと主張する本人が防止対策委員会に対して書面で行います。

防止対策委員会は調査の必要性等について判断し、調査が必要であると認めた場合は、ハラスメントに関する実態調査のため、調査委員会を設置します。調査委員会は、ハラスメントの

生じた状況などを勘案して、学長が指名した委員により構成されます。調査委員会は、相談者の名誉・プライバシーを厳守しながら、当事者及び関係者などから事情聴取を行うなど、ハラスメントに関する実態を調査します。調査の結果については、速やかに防止対策委員会に報告されます。

防止対策委員会は、当該事案をハラスメントと認定した場合は、委員会としての対応策案を学長に報告します。

7. 学長による措置

学長は防止対策委員会の報告に基づき、行為者に対して必要な措置（被害を受けたとされる者の不利益の回復、環境の改善、再発防止、行為者とされた者に対する指導等）を厳正に講じるものとします。

なお、懲戒処分を行う際には、学内諸規定（就業規則、学則）に基づき、別途手続きを行うこととなります。

附 則

このガイドラインは、平成 12 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

このガイドラインは、平成 25 年 8 月 1 日から施行する。

附 則

このガイドラインは、平成 29 年 1 月 1 日から施行する。