

桐蔭横浜大学ハラスメント防止ガイドライン

1. ガイドラインの趣旨

桐蔭横浜大学は、人格権および教育を受ける権利、働く権利を侵害する行為であるハラスメントの発生を防止し、またハラスメントが発生した場合はすみやかに被害者の保護と救済をはかるため、桐蔭横浜大学ハラスメントの防止等に関する規程に基づき、本ガイドラインを定めます。

2. ガイドラインの対象

本ガイドラインは、本学の教職員（非常勤講師、サークル活動の指導者等、正規の教職員以外で本学の教育研究に従事しまたは協力する者を含む）および学生をその対象とします。学生には学部学生、大学院生、研究生、科目等履修生、公開講座の受講生等、本学で教育を受ける者すべてを含みます。

3. ハラスメントの定義

ハラスメントとは、相手方の意に反する、性的な性質の不適切な言動（セクシュアル・ハラスメント）やそれに類する人格権侵害行為としての不適切な言動（パワー・ハラスメントやアカデミック・ハラスメント等その他のハラスメント）により、行為者本人が意図するか否かに関わらず、相手方に不利益や不快感を与え、教育研究環境および学習・労働環境を悪化させることを指します。

(1) セクシュアル・ハラスメントとは？

セクシュアル・ハラスメントは、次の二つに大別されます。

- ① 地位利用型：職務上または教育・研究上の地位を利用して、利益もしくは不利益を条件に、性的な要求や誘いかけを行う場合です。たとえば、教員が学生に対して、良い成績評価を与えることを条件に性的関係を強要するなどです。
- ② 環境型：性的な言動などにより、職場環境や学習環境を悪化させる場合です。たとえば、事務室や研究室にヌードポスターやカレンダーなどを貼り、見る者に不快感を与えることなどがこれに当たります。

なお、セクシュアル・ハラスメントは一般的には男性から女性に対してなされる場合が多いものの、女性から男性に対して、あるいは同性間でも発生します。また、必ずしも地位が上の者から下の者に対してなされるとは限らず、下の者から上の者に対して、あるいは同等の関係においても起こりえます。

(2) パワーハラスメント、アカデミック・ハラスメントとは？

パワー・ハラスメントとは、上司と部下、先輩と後輩、同僚同士間などにおける優越的な力関係を背景として行なわれる嫌がらせやいじめのことを言います。また、アカデミック・ハラスメントとは、教育・研究活動上の優越的な力関係（たとえば、指導教員と学生、先輩と後輩、部活の指導者と部員間においてなど）を背景として行なわれる嫌がらせやいじめなどのことです。アカデミック・ハラスメントは、大学等における教育・研究活動上行なわれるパワー・ハラスメントと位置づけることも可能でしょう。しかしながら、職場あるいは教育・研究現場における指導とハラスメントの線引きが困難な場合もあります。

またパワー・ハラスメント、アカデミック・ハラスメント、セクシュアル・ハラスメントを明確に線引きすることが困難な場合があります。多くの場合、ハラスメントの具体的な事例はこれら3種類のうちのいずれかひとつの類型にのみ当てはまるというわけではありません。あるハラスメントの事例が、パワー・ハラスメントとアカデミック・ハラスメントの両方の性質を持ち、同時にセクシュアル・ハラスメントとしての性質を帯びている場合も多く見られます。

4. ハラスメントの予防

本学は、ハラスメント対策委員会を中心に、教育・広報活動を行い、ハラスメントの防止に努めます。また、ハラスメントを起こさないために、本学の構成員一人ひとりが、次の事柄について十分認識するよう努めましょう。

- (1) 互いの人格を尊重し、相手を性的な対象としてのみ見ないようにしましょう。
- (2) 言動に対する受け止め方は個人差が大きいものです。相手が拒否したり、嫌がっていることが分かった場合は、ただちにその言動を中止しましょう。
- (3) 研究室・実験室等、密室となりやすい場所では、特に言動に注意しましょう。

5. ハラスメントの被害にあったら

ハラスメントと思われる行為の被害にあったり、被害を目撃した場合は、次のような対応をとりましょう。

- (1) 相手が教員や上司であっても、「不快である」ことをはっきり伝えるようにしましょう。相手に言葉ではっきり伝えることが大切です。相手に悪意がない場合でも、気づいてもらうことが重要です。
- (2) ハラスメントと思われる行為について、その日時・場所・行為の内容・目撃者の有無などについて記録を取りましょう。

- (3) 学生、教職員を対象に設けられた学内の相談窓口にご相談しましょう。相談員の氏名・連絡先は、年度初めに公表されます。相談は電話やメール等でも受け付けます。相談者のプライバシーは厳守されますので、安心して相談してください。

6. ハラスメントの解決

(1) 相談

本学では10名程度の教職員が相談員として、ハラスメントの相談を行っています。相談員の名簿はユニパ上に掲載されています。

相談窓口にご相談が寄せられた場合は、相談員は相談者が納得のいく解決方法とともに考えます。場合によっては、医療の専門家などの援助を斡旋します。

また、相談員が納得のいく対応をしてくれないと思われる場合は、他の相談員への交代を求めることができます。

ハラスメントの相談は必ずしも直接相談員にしなければならないわけではありません。ハラスメント対策委員、身近で相談のしやすい先生や職員の方を通じて相談することもできます。また、直接ハラスメント対策委員会のメールアドレス（相談員名簿一覧に掲載しています）宛てに相談することもできます。

相談のみでは問題が解決しない場合、以下の調整または苦情申立ての方法によって解決を図ることができます。

(2) 調整

上記(1)の相談に基づいて、問題の解決を図る制度が調整です。調整では、問題となっている行為がハラスメントに該当するか否かを委員会が判断することはありませんが、問題を解決し、大学における平穏な生活を取り戻すことを目的とします。

調整に際しては、相談者の希望に従って、様々な方法がとられます。たとえば、当該行為を行っている人に対して、相談者が誰かを明かすことなく、相談があったことを通知することにより、当該行為をやめるよう要請することがあります。また相談者と当該行為を行っている人が、ハラスメント対策委員等の立会いの下、直接面談し話し合っ解決する場合があります。このように調整では、問題に応じて、また、相談者の要望に従って、適切な方法をとることで解決を図ります。

なお、調整によって問題が解決しない場合は、改めて次の苦情申立てをすることが可能です。

(3) 苦情申立て

ハラスメントの被害者が大学に対して調査と処分を含む対応を求める手続きが、苦情申立てです。前項の相談員を通して行います。この手続きは、原則的に被害者等か

らの申し立てがあった場合に開始されますが、被害の程度が重大であると判断される場合は、被害者の意思を十分に尊重しながら、委員会によって独自に手続きが開始されることもあります。苦情申立ての手続きは以下のとおりです。

① 調査委員会による調査

ハラスメント対策委員会は、必要に応じて調査委員会を立ち上げて、事実関係の調査を行います。

② ハラスメント対策委員会における審議

ハラスメント対策委員会は、調査委員会の調査結果をもとに、苦情申立てのあった事案について検討し、対応を審議した上、審議結果を学長や学部・大学院の教授会、関係部局の長に報告し、被害者救済のため必要な場合は救済措置を勧告します。

③ 申立てを行った者（申立人）および相手方への結果の通知

ハラスメント対策委員会は、申立人および相手方に対して、審議の結果を通知します。また、再発防止のために適当と判断した場合、相手方への勧告を行います。

なお、以上のどの段階においても本学が当事者の訴訟提起を妨げることはありません。

7. その他

(1) プライバシーの保護

相談員、対策委員、調査員、調整する者等が、その任務の遂行に関わって知りえたことを他に漏らしたり、私事に利用することを禁じます。

(2) 不利益取扱いの禁止

ハラスメントに対する苦情の申し出、当該苦情に係わる調査への協力その他ハラスメントに関して正当な対応をした者に対して、そのことをもって不利益な取扱いをすることを禁じます。

(3) 虚偽の申し立ての禁止

ハラスメントの相談、苦情申し立ておよび対策委員会による事情聴取に際して虚偽の申し立てを行うことを禁じます。

(4) ガイドラインの改定

本ガイドラインは、必要に応じて見直し、改定するものとします。