

北海道千歳リハビリテーション大学ハラスメントガイドライン

令和4年9月24日

1. はじめに

教育・研究を行う大学において、教職員と学生間、学生間、あるいは教職員間を問わずセクシャル・ハラスメント、アカデミック・ハラスメント、その他のハラスメント（以下「ハラスメント」という。）は、人権を守る立場から決して許してはならない問題です。

北海道千歳リハビリテーション大学（以下「本学」という。）は、全ての学生及び教職員が個人として尊重され、平等かつ平穏な教育・研究環境及び労働環境のもとで修学又は就労の機会と権利を保障することに務めます。

本学は、ハラスメントの人権侵害と性差別のない大学づくりに取り組むために、ハラスメント相談室、ハラスメント対策室、ハラスメント調査委員会により、万が一、ハラスメントなどの人権侵害が発生した場合には、関係者のプライバシーの保護と秘密を厳守して、責任をもって速やかに適切な手続きによりの確な対応を行います。

また、本学は、ハラスメントなどの人権侵害の未然の防止・根絶のために必要な研修や教育の機会を学生・教職員に提供し、誰もが加害者にも被害者にもならない大学づくりに努めることで、社会的使命を果たします。

2. ハラスメントについて

(1) セクシャル・ハラスメントとは

セクシャル・ハラスメントとは、優位な地位や力関係を利用して、相手の意に反する性的な言動により、相手に不快感や不利益を与え、学修、教育・研究又は就業環境を悪化させることをいいます。その言動を意図して行ったか否かではなく、基本的には言動の受け手がそれを不快に感ずるかどうか、判断の基準になります。したがって、容姿や服装などについてのコメントも、相手にとっては性的と解釈されることがあります。

本学におけるセクシャル・ハラスメントとは、学内及び学外において勉学上、課外活動上、研究上、就業上の関係を利用してされる、相手の望まない性的な言動をいい、次のような行為をさします

- ① 相手の意に反する性的な言動や要求を行うことにより、就業・修学意欲を損なわせ、不快感や不利益を与えることを言います。具体の例として、
ア) 事務室や研究室で卑猥な話をし、スリーサイズを聞くなど身体的特徴を話題にしたりする。
イ) 故意に異性の前で着替えたり、卑猥な画像などを他者が見える状態に放置したりする。

- ウ) わいせつな言葉を電話やメール、SNS でしつこく繰り返す。
- エ) 一方的な好意から相手を困らせる言動をする。

- ② 教育・研究上の地位、職務上の地位あるいは先輩と後輩といった上下関係を利用して性的な要求や誘いかけを行い、その対応によって利益又は不利益を与えることを言います。具体の例として、
 - ア) 研究指導や業務打ち合わせを口実にして性的な誘いかけをする。
 - イ) 誘いかけに応じなかったことを理由に、指導上あるいは就業上不利な扱いをする。
 - ウ) 「昇進させる」などを条件に交際を強要し、誘いを断ると評価などで不当な扱いをする。
 - エ) 身体に接触し、それを拒否されると怒り、嫌がらせをしたりする。

(2) 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・研究の場における優越的地位又は権力を不当に利用して行う不適切な言動、指導又は待遇により、相手の学修・研究意欲を低下させ、又は学修・研究環境を悪化させ、人格を辱める言動をいい、次のような行為をさします。

- ① 就業上・研究上の具体例として、
 - ア) 研究発表や設備等の利用を不当に制限する。
 - イ) 業務に支障が出る程度に指示決定を遅らせる。
 - ウ) 勤務時間内では不可能な業務の達成を日常的に要求する。
 - エ) 正当な理由なく、不利な条件で論文著者名を変更し、研究チームから除外したりする。
 - オ) 発案者の了解なく、未発表の研究を横取りしたり、他の者に行わせようとしたりする。
 - カ) 研究費の使途について不当な制限や不合理な配分を行う。
 - キ) 学位審査の要件を満たしても不当に審査に応じない。
- ② 修学上・教育上の具体例として
 - ア) 修学に支障が出る程度に教育的指導を行わない。
 - イ) 常識的に不可能な課題達成を強要する。
 - ウ) 成績の不当な評価を行う。
 - エ) 教員が特定の学生のみ研究指導をしない。又は過度に厳しく指導する。
 - オ) 研究指導の際に理不尽な指導を繰り返す。
 - カ) 指導の際に怒鳴りつけ、物をたたくなどの威圧的な言動を繰り返す。
- ③ 進路の妨害の具体例として
 - ア) 卒業や就職の妨害をする。正当な理由なく単位を与えない。
 - イ) 自分に従わなければ卒業させないと脅す。
 - ウ) 進学や就職に関し不当な扱いをする。
 - エ) 奨学金などの申請に必要な推薦書を書かない。

オ) 指導教官の変更を希望したときに、それが正当な理由で制度上も可能であるのに許可しない。

(3) その他のハラスメントとは

セクシャル・ハラスメント、アカデミック・ハラスメント以外の嫌がらせであり、関係者の人権を侵害する不適切な言動等で、パワー・ハラスメント、ジェンダー・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント、アルコール・ハラスメント、デートDV・ハラスメントなどが該当します。

① パワー・ハラスメント :

職務上の地位や人間関係などの職場の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的、身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させることをいいます。具体例として、

- ア) 「バカ」、「辞めてしまえ」、「お前なんかいない」、「役立たず」等の人格を否定するような発言を怒鳴ったり、暴力的なふるまいをしたりする。
- イ) 人前で些細なミスを大げさに非難する。
- ウ) 人事上の権限をほのめかし、不利益を与えるような言動をする。
- エ) 業務、研究を遂行する上で必要な情報を意図的に与えない。
- オ) 指示を仰いでも無視をし、必要な説明を行わない。
- カ) 極端に長時間働くことや、休日出勤を強要する。
- キ) 気に入らない相手に対して、不当な評価をする。

② ジェンダー・ハラスメント :

性別による差別意識に基づく言動により、相手に不快感を与え、教育・研究、学修及び労働環境を悪化させることをいいます。

③ マタニティ・ハラスメント :

妊娠、出産、育休などを理由とする解雇、雇止め、降格など不利益な取り扱いをいいます。

④ アルコール・ハラスメント :

地域の上下関係、組織(寮、部活、クラスなど)への所属意識を利用して飲酒を強要したり、心理的圧力をかけて飲酒せざるを得ない状況に追い込み、その結果、相手に体調不良を招いたり、不快な気持ちにさせることをいいます。

⑤ デートDV・ハラスメント :

未婚の恋人同士間で関係が対等でなくなってしまう、一方が他方を支配しようとしていたり、暴力をふるったりして相手の心や身体を傷つけることをいいます。

3. 被害を受けたとき

行為者(相手方)の言動等が不快と感じたときは、相手方に対して言葉と態度ではっきりと意思表示を行ってください。自分で言えない時は、周囲の人に伝えて助けてもらうことも必要です。

不快な言動等が、「いつ」、「どこで」、「誰から」、「何を」、「どのような」などについて、記録を取ってください。証人になってくれる人がいる時は、証人をお願いしてください。

信頼できる人に相談するとともに、ハラスメント相談員に直接申し出てください。

4. ハラスメント相談員について

人権侵害を受けたと思う学生・教職員は、ハラスメント相談員にいつでも相談することができます。ハラスメントに関する相談を申し込みたい場合は、公表している相談員に直接申し出てください。実際に面談対応する時は2名以上とし、相談者と同性の相談員を必ず同席します。

相談員は、相談者個人の秘密を厳守した上で聴取します。訴えを否定したり、非難をしたりはしません。相談者の思いを十分に反映できるよう「ハラスメント相談申立書」の作成を支援します。

なお、学長が必要と認めた場合は、本学職員以外の外部相談員を委嘱する場合があります。

5. ハラスメント対策室とハラスメント調査委員会について

(1) ハラスメント対策室とは

本学におけるハラスメントの防止及び排除のための措置並びにハラスメントに起因する問題が生じた場合などの施策を統括します。また、「ハラスメント相談申立書」に基づき、事実関係を調査する必要がある場合は、問題ごとにハラスメント調査委員会を置きます。ただし、事実関係の調査を学長が弁護士に委任する場合は、ハラスメント調査委員会は置きません。

相談者、行為者双方の主張を公平な立場で調整し、問題解決を図ることが妥当と判断した場合は、相談者の同意を得て話し合いにより解決を目指します。

ハラスメント相談者救済等に関し、注意、説諭、調停、排除及びその他の必要な措置(学生の場合は、嚴重注意、訓告、停学及び退学)について審議し、その結果を学長に報告します。

(2) ハラスメント調査委員会とは

ハラスメント調査委員会は、相談者、行為者及びその他関係者から公正な事象聴取を行い、調査結果をハラスメント対策室長に報告します。なお、ハラスメント問題が解決したときは解散します。

6. 問題解決の手続きについて

ハラスメント対策室は、「ハラスメント相談申立書」を受理した後、相談者が希望する「調整」、「調査」のいずれかの手続きを速やかに開始することで、個別の事情に即して、最善の問題解決を図るため、必要な対応をします。

なお、事態が深刻、かつ重大で緊急の対応が必要な場合は、対策室長が相談者の保護のため緊急措置（指導教員・研究就業場所の変更等）をとることができます。この場合、対策室長は直後の対策室会議で、理由、経過及び結果を説明の上審議し、結果を学長に報告します。

(1) 手続きの選択

- ① 調整： 相談者、行為者双方の主張を公平な立場で調整し、注意、説諭等の問題解決を話し合いで目指す手続きです。
- ② 調査： 事実関係の公正な調査に基づき、厳正な措置を求める手続きです。四名以上の調査委員を委嘱し、関係者から事情を聴取するなどします。

(2) 問題解決に向けた主な措置

- ①良好な修学・就労環境の回復
- ②加害者の反省・謝罪
- ③紛争状態の解決
- ④不利益の回復
- ⑤懲戒処分を検討開始の勧告など

(3) 措置の不服

措置の内容に対して、不服がある場合は、通知があった日から14日(末日が休日の場合は、休日の翌日)以内に相談者、行為者は学長に不服申立てを行うことができます。

申立て内容が次に該当する場合は、再調査委員会を設置します。ただし、当該事実関係の調査を弁護士に委任する場合は、再調査委員会は設置しません。

- ① 調査に手続き上の重大な瑕疵が認められた場合
- ② 事実認定に影響を及ぼす新たな証拠が提出された場合
- ③ 事実認定に影響を与えた証拠が虚偽であると証明された場合
- ④ その他再調査により事実認定に影響が及ぼすと判断される根拠がある場合

7. 虚偽の申立て等の禁止について

ハラスメントの相談、申立て、事情聴取の際に、故意に虚偽の申立てや証言を行った者は、本学の学内規則に従って措置されます。

8. 問題解決の手続きに関わるもの義務について

相談員、ハラスメント対策室員、ハラスメント調査委員会委員、学長、その他のハラスメントの相談、申立てや問題解決の手続きに関わる者は、関係者のプライバシー、名誉その他の人権に十分配慮しなければならない厳密な守秘義務を負います。これに反した場合は、厳正な措置が講じられます。

また、相談者手続きにかかわった者、相談者及び証言者が嫌がらせ、報復や差別等の不利益な扱いを受けることは許されません。これらの行為に対し、大学は厳重に対処します。

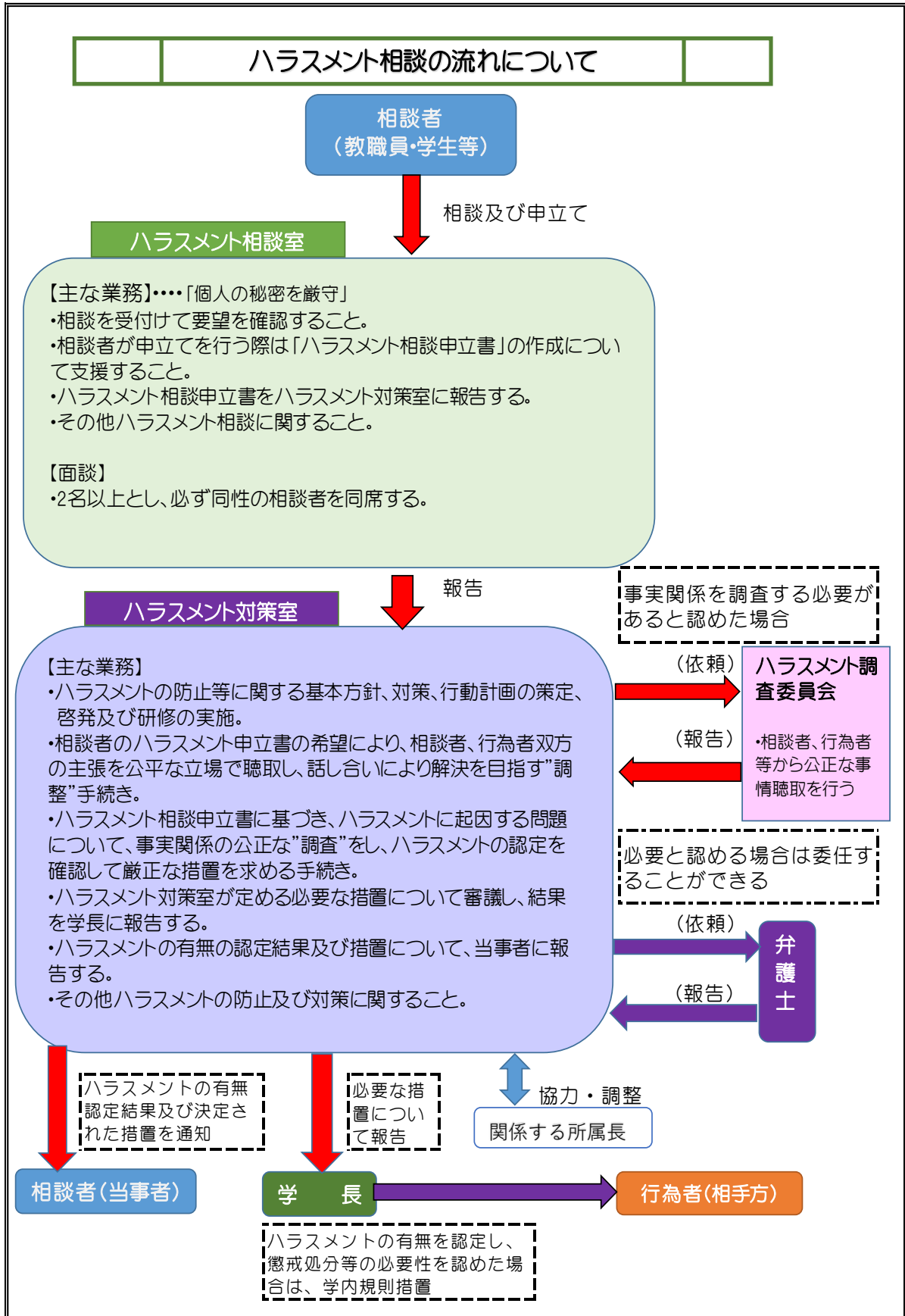
9. 発生防止のために

学長は、セクシャル・ハラスメント、アカデミック・ハラスメント及びその他のハラスメント防止に関し、全ての学生及び教職員が個人として尊重され、平等かつ平穏な教育・研究環境及び労働環境のもとで修学又は就労の機会と権利を維持する責任を負います。

学生・教職員は、ハラスメントが許されないことを正しく認識して相互に人権を尊重し、ハラスメント防止に協力しなければなりません。

附 則

このガイドラインは、令和4年9月24日から施行します。



令和 年 月 日提出

ハラスメント相談室長 殿

申立人(署名)

ハラスメント相談申立書

相談者(当事者)	氏名(ふりがな)	生年月日(西暦) 年 月 日
	学内における身分 <input type="checkbox"/> 教職員 所属 _____ 職名 _____ <input type="checkbox"/> 学生 所属専攻 _____ 学年 _____ <input type="checkbox"/> その他	
	連絡先 現住所: 電話番号: メールアドレス:	
行為者(相手方)	氏名(ふりがな)	性別 男 女
	学内における身分 <input type="checkbox"/> 教職員 所属 _____ 職名 _____ <input type="checkbox"/> 学生 所属専攻 _____ 学年 _____ <input type="checkbox"/> その他	
申立ての経緯		
要望する手続	<input type="checkbox"/> 調整 <input type="checkbox"/> 調査	要望事項