

ハラスメント防止のためのガイドライン

関西福祉科学大学 学長 八田武志
関西女子短期大学 学長 大嶋 隆

ハラスメント防止のために

本学の基本的態度

玉手山学園は「学校法人玉手山学園人権擁護規程」を制定し、すべての構成員の人格の尊厳と相互の人権を尊重しあう姿勢を教育・研究の根幹におき、理想の実現に努めることを宣言しています。

本学では、上記規程の精神にもとづいて、キャンパスをすべての構成員が信頼しあい、もてる能力を十分に発揮できる快適な就学・就業環境とするために、ハラスメントについての啓発とその防止に努めています。

日常的な人間関係において、それぞれの立場や力関係の相違から、期せずして何らかの形で誰かの人権を侵害してしまう事態が生じる場合もあります。そのような事態を避けるためには、人権や人間関係についての深い理解が必要です。

本学のすべての構成員が、社会的身分（地位や職位等）・性（性別や性的指向や性自認等）・年齢・民族等の差別による就学及び就業上の利益又は不利益がなく、ハラスメントのない快適なキャンパスライフを構築するために、日常的に研鑽し、力を尽くしていくこと、そのために本学は最大限の努力をすることをここにお知らせし、併せて、一人ひとりのご理解とご協力をお願いします。

1. 教職員及び学生の責務

人材育成を目的とする教育機関である大学に於いて、暴力や人権侵害の言動であるハラスメント行為は決して行ってはいけません。また、大学においては権威的關係が生じやすいなどハラスメントが発生しやすい環境にあることを深く認識しなければなりません。

ハラスメントを許さない取組みの基本的考え方を構成員一人一人が認識し、ハラスメントの加害者とならないよう、また、不幸にも被害者となった場合も適切に対応できるよう、本ガイドラインを理解し、積極的に活用されるよう望みます。

2. 本ガイドラインの位置づけについて

本ガイドラインは「関西福祉科学大学・関西女子短期大学 ハラスメント防止等に関する規程（以下「防止規程」という）」とともに、ハラスメントを防止するための指針として制定するものです。

ハラスメントとは

ハラスメントとは、以下にあげるセクシャル・ハラスメント、アカデミック・ハラスメント、パワー・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント、ケア・ハラスメント及びその他のハラスメントをいい、これらのハラスメントへの対応に起因するセカンド・ハラスメントについてもこのガイドラインの対象とします。

それぞれの用語の定義は、次の通りです。

1. セクシャル・ハラスメント

セクシャル・ハラスメント（セクハラ）とは、相手の意に反し、相手に不利益や不快を与える性的な性質を帯びた人権侵害の言動です。

- 1) 性的な言葉や行為によって、相手に屈辱感や精神的苦痛を感じさせたり、不快な思いをさせたりすること。
- 2) 性的な言葉や行為（性的なポスターの掲示等）によって、相手の教育・研究、職場関係を損なうこと。【「環境型」セクシャル・ハラスメント】
- 3) 性的な言葉や行為によって、相手の望まない行為を要求し、これを拒否した者に対して、職場や教育・研究などの場において、人事・成績上その他の不利益を与えるなどの嫌がらせを行ったり、それをほのめかしたりすること。【「地位利用型」又は「対価型」セクシャル・ハラスメント】

また、従来はさして問題ないと考えられてきた言動が、セクシャル・ハラスメントとなることもあります。セクシャル・ハラスメントについて正しく認識するためにも、次の点を意識して行動することが大切です。

- ①相手の人格を尊重すること
- ②相手が大切なパートナーであるという自覚をもつこと
- ③異性を劣った性で見なさないこと

なお、このような立場から、同性間のセクシャル・ハラスメントや、性に関する固定観念にもとづく差別的言動も対象となります。

セクハラの実例

- 性的な冗談を言う、食事やデートにしつこく誘ってくる。
- 話をするとき、むやみに身体に触れてくる。断ると、暗に、成績や評価に影響することをほのめかしてくる。
- 打ち上げなどの酒の席で、酒を注ぐよう強要したり、カラオケでデュエットを強要し、肩を組んでくる。
- 個人的な付き合いや交際の申し出に応じないと、嫌がらせのメールや電話をしってくる。また、性的な内容の噂を学内に流したりする。
- 実習先で、指導や懇親を深めるためと称して、実習時間後に会おうと言われたり、2人きりになったり、身体に触れてきたりする。

◆強いられた同意と関係性の理解について

相手の意に反して行われる性的な言動は、セクシャル・ハラスメントです。教員と学生のように、厳然として存在する権力関係の中においては、被害者はやむを得ず行為を受け入れたり、我慢することがあります。教員は、明確な拒否がないからといって、同意があったと安易に判断すべきではないのです。



2. アカデミック・ハラスメント

アカデミック・ハラスメント（アカハラ）とは、教育・研究上の力関係や上下関係などを利用して、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のことです。

例をあげると以下の通りとなります。

アカハラの実例

- 学生が求めても、正当な理由なく、特定の個人にだけ教育・研究上の指導をしない。
- 教育・研究上の指導の場において、叱責や暴言など学生を傷つける言動を行う。
- 研究室で長時間にわたる説教をしたり、長い時間の研究を強制する。
- 研究上の指導と称して、指導教員等の研究の手伝いや協力を強要する。
- 就職や進学及びそのための活動を妨げる。
- 論文著者名を変更したり、又は変更することを求めてくるなど、研究成果を盗用する。



3. パワー・ハラスメント

パワー・ハラスメント（パワハラ）とは、職務上もしくはその他の地位や人間関係などの優位性を利用して、適正な範囲を超えて指導や注意を行うことにより、精神的・身体的苦痛を与え、相手の就労上もしくはその他の利益や人格・尊厳を侵害する言動、又は職場やその他の環境を悪化させる言動のことです。学生同士でも、先輩・後輩の間で発生することがあります。

パワハラの具体例

- 正当な理由もなく、他の教職員との接触や協力依頼を禁じられた。
- 先輩・上司に挨拶しても、無視され、挨拶してくれない。
- 根拠のない悪い噂を流され、会話してくれない。
- 同僚の前で、上司から無能扱いする言動を受けた。
- 皆の前で、ささいなミスを大きな声で叱責された。
- 必要以上に長時間にわたり、繰り返し執拗に叱られた。

【過大な要求】

- ・ 終業間際なのに、過大な仕事を毎回押しつけられる。
- ・ 一人ではできない量の仕事を押しつけられる。
- ・ 達成不可能なノルマを常に与えられる。

【過小な要求】

- ・ 通常の業務と異なる単純作業を必要以上に強要される。
- ・ 他の部署に異動させられ、仕事を何も与えられない。

【個の侵害】

- ・ 個人所有の携帯電話を勝手にのぞかれる。
- ・ 不在時に、机の中を勝手に物色される。
- ・ 休みの理由を根掘り葉掘りしつこく聞かれる。



4. マタニティ・ハラスメント

マタニティ・ハラスメント（マタハラ）とは、働く人が妊娠・出産をきっかけに職場で精神的・身体的な嫌がらせを受けたり、妊娠・出産を理由とした解雇や雇い止めで不利益を被ったりするなどの不当な扱いを受けることをいいます。

本学では、「育児休業等に関する取扱い規程」においてマタニティ・ハラスメントの防止を規定しています。

マタハラの具体例

- 「産休・育休は認めない」とか、妊娠を報告したら「退職してもらおう」と言われた。
- 切迫流産で入院したら「もう来なくていいから退職届を書け」と言われた。
- 正社員なのに、妊娠したら「パートになれ」と言われた。
- 妊婦健診のために休暇を取得したいと上司に相談したら「病院は休みの日に行くものだ」と相手にしてもらえなかった。
- 育児短時間勤務をしていたら同僚から「あなたが早く帰るせいで、まわりは迷惑している」と何度も言われ、精神的に非常に苦痛を感じている。
- 保育園の送迎で定時退社を続けたら、降格させられた。
- 妊娠により立ち仕事を免除してもらっていることを理由に「あなたばかり座って仕事をしてる」と同僚から仲間はずれにされ、仕事が手につかない。
- 育児休業を申し出たところ「男のくせに育休をとるなんてありえない」と言われ、休業を断念せざるを得なかった。
- 先輩から「就職したばかりのくせに妊娠して、産休・育休を取ろうなんて図々しい」と言われ、就業意欲が低下した。

5. ケア・ハラスメント

ケア・ハラスメント（ケアハラ）とは、家族の介護をきっかけに職場で精神的・身体的な嫌がらせを受けたり、介護を理由とした解雇や雇い止めで不利益を被ったりするなどの不当な扱いを受けることをいいます。

本学では、「介護休業等に関する取扱い規程」においてケア・ハラスメントの防止を規定しています。

6. その他のハラスメント

上記以外でも不適切な言動を繰り返し行い、精神的な苦痛を与え、相手の人権を侵害する言動を指します。飲酒の強要等は、例え1回きりであっても、アルコール・ハラスメント（アルハラ）になります。

7. セカンド・ハラスメント

各種ハラスメントへの対応に起因して、相談に関わった者の不適切な対応や、相談者や相手方以外が関与するなどにより、被害をさらに大きくしてしまうことをいいます。

ハラスメントに係る相談や申立てを行ったことで、その人に対し不利益な取り扱いをしてはいけません。例えば、相談の対象となった相手方による報復行為や秘密漏えい、第三者による差別的な取り扱い、嫌がらせなどは、セカンド・ハラスメントとみなされます。

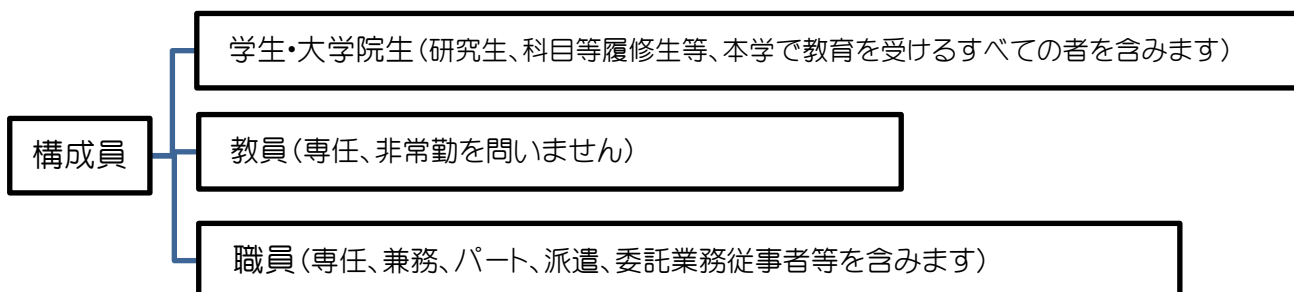
また、ハラスメント相談員、ハラスメント調査・調停に関わる者、その他ハラスメントに関して正当な対応をした教職員又は学生等に対し、不利益な取り扱いをしてはいけません。

セカンド・ハラスメントの具体例

- 行為者の言動よりも、相談者の言動が問題視されてしまったり、事実とは直接関係のないプライバシーが詮索されたり、暴露されたりする。
- 「あなたの『被害妄想』なんじゃないの？」と責める。
- 「相手にもそれなりに理由があったんじゃないか」と行為者の肩をもつ。
- 興味本位の噂を流す。
- 行為者又は相談者のどちらかの肩入れをして、相手方の情報を収集し吹聴するなどの行為を行う。
- 調査対象者に対し、「調査に協力したら、不利になるから協力しない方がいいんじゃない？」と調査を妨害する。

本ガイドラインの適用範囲及び対象

本ガイドラインは、本学のすべての構成員を対象とします。



本ガイドラインは、本学での就学、教育・研究、就労に重大な影響を及ぼす言動については、時間・場所を問わず、適用されます。当事者の一方が本学構成員である場合にも適用されます。注^①

注^① 申立者 (*¹) 又は被害者が本学構成員であって、被申立者 (*²) 又は加害者が本学構成員でない場合には、相手方に対して本ガイドラインの趣旨等について説明し、理解を求めるとともに、その者が所属する機関・組織に対し通告・連絡し、再発防止や調査の実施等を求めることがあります。

*¹ ハラスメントの相談後、相談者が「通知」「調整」「調査」等の申立てを行った場合、相談者を申立者と呼びます。

*² 相談者及び申立者によって、ハラスメント行為者として訴えられた人を被申立者と呼びます。

ハラスメントを行わないための基本的な心構え

ハラスメントをしないようにするためには、まず何よりも、基本的人権を尊重する立場に立つことが重要です。

以下の点について、十分に認識しておきましょう。

1) 相手の受け止め方が基準

特に性に関する言動に対する受け止め方には、個人の考え方や男女の違い、立場や意識などにより差があり、セクシャル・ハラスメントに該当するかどうかについては、相手がどう感じたかということが判断基準の一つとなることに留意しましょう。親しさの表現のつもりであったとしても、自分の意図とは関係なく、相手を不快にさせてしまう場合があります。また、相手と親密な人間関係が築けていると勝手に思い込むこともハラスメントを生む原因になります。

2) 同じ言動を繰り返さない

相手が拒否したり、嫌がっていることが分かった場合には、同じ言動を決して繰り返さないことが重要です。

3) 意思表示があるとは限らない

相手から「イヤだ」「やめて」という意思表示が常にあるとは限りません。指導教員・上司などからハラスメントを受けた場合、拒否できないことも多くあります。拒否の意思表示がないことを同意と勘違いしてはいけません。

4) 職場・教育の場の延長にも留意

勤務時間内・職場内におけるハラスメントにのみ注意するのでは不十分です。例えば、職場・教育の場における人間関係がそのまま持続する合宿・コンパ・宴会・各種イベントなどの場面においても、ハラスメントに十分に留意する必要があります。

ハラスメントの被害にあった場合

ハラスメントは、被害者の責任で生じる事柄ではありません。自分を責めたり我慢したりせずに、事態が悪化しないうちに、解決へ向けて行動してください。

ハラスメントは、相手が、自分の言動がハラスメントであることに全く気づいていない場合もあります。相手と敵対的な関係にない場合などは、相手の言動がハラスメントであり、自分が不快に思っていることを、口頭又は文書で相手に直接伝えること等によって、自分で解決することが可能な場合もあります。

身体に危険が及ぶ可能性がある緊急の場合には、直ちに警察に連絡してください。

問題解決の手続き

1. ハラスメント相談について

ハラスメントの相談に対応するため、学内から選出された教職員によるハラスメント相談員を配置し、学内所定の掲示板に掲示しています。

相談の受付は、電話でも可能ですが、相談は対面が基本です。相談希望者は、学部・学科にこだわることなく、相談しやすいハラスメント相談員を選んで相談してください。相談の過程で、より適切なハラスメント相談員に変更することも可能です。

友人などからハラスメントの相談を受けた場合は、相談にのってあげるだけでなく、ハラスメント相談員のところに行くように勧めてください。

なお、ハラスメント相談員には守秘義務があります。正当な理由なく、相談者の了承を得ずに、相談内容や実名がハラスメント防止委員会以外に漏れることはありません。また、ハラスメント相談員が独自に調整・調査を行うことはありません。

2. 被害内容の記録について

ハラスメントの実情は、関係者以外にはわかりにくい場合もあります。被害にあったと感じた際には、いつ、どこで、誰から、どういう被害を受けたかといったことを、できるだけ詳しく正確に記録しておくことを心がけてください。

また、第三者がいる場合にはその人に証人になってくれるよう依頼することも一つの方法です。客観的に事態を判断する一助になり、問題の解決に役立つことがあります。

3. 守秘義務について

ハラスメント相談員、ハラスメント防止委員会・調査委員会などハラスメントに関する相談又は申立ての各種手続きに関与した者には、相談者及びその関係者のプライバシーを保護するため守秘義務が課せられています。これは、相談者、申立者、被申立者のみならず、第三者として調査に協力した方についても同様です。実名や相談・申立ての内容はもとより、知り得た情報について、その職務を離れた後であっても、正当な理由なく、他へ漏らしてはいけないことになっています。

4. 具体的な解決方法について

1) 申立ての区分と対応

相談者は、ハラスメント防止委員会に対して問題解決のための申立てをすることができます。申立てには、以下の区分があり、どの解決方法を選ぶかは相談者自身が決めることになります。

区分	定義	ハラスメント防止委員会の対応
通知	相談者の意向に基づき、「匿名」のまま、被申立者に、その特定の行為についてハラスメントの相談があったことを通知し、問題の解決を図る。	ハラスメント防止委員会委員長は、被申立者に対し、ハラスメントの申立てがあったことを匿名で通知するとともに、申立者の探索、報復を行わないよう警告する。
調整	相談者と被申立者の主張を公平な立場で調整し、問題の解決を図る。	ハラスメント防止委員会委員長は、申立者及び被申立者の所属する部署等の管理職に調整を要請する。
調査	調査委員会による事実確認を行う。	調査委員会は、当事者及び関係者から事実関係等について必要な調査を行い、調査報告書をハラスメント防止委員会委員長に提出する。委員長は、委員会での審議を踏まえた上で、調査結果を学長に報告し、必要な措置を要請する。

2) 解決に向けた取り組み

申立ては、書面によって行います。これは、ハラスメント相談員が申立て内容を正確に把握するためです。

申立てが行われれば、直ちにハラスメント防止委員会委員長に連絡され、申立て内容に応じ、申立者の意向を尊重しつつ、解決のために最も有効な方法をハラスメント防止委員会が判断します。

調査の申立てがあった場合に設置される調査委員会は、ハラスメント防止委員会の委員及び教職員によって構成されますが、そのメンバーは調査の中立・公正性に配慮し決定されます。

また、ハラスメント防止委員会委員長が、緊急対応が必要と判断した場合、緊急措置を学長に要請することがあります。

5. 虚偽の申立てや証言の禁止と調査への協力について

ハラスメントに関する虚偽の申立てや、事実関係の調査における虚偽の証言を行ってはけません。これは、ハラスメントの申立者、被申立者のみならず、第三者として証言を求められた場合にもあてはまります。

また、調査委員会の調査については、当事者である申立者、被申立者は、その調査を拒否することはできません。第三者として協力を求められた場合は、事実の確認と問題の解決のためにできる限り協力してください。前述の通り、調査に関係する者には、守秘義務を課していますので、証言することでプライバシーが侵害されたり、不利益な取り扱いをされるということはありません。

なお、証言することについて妨害行為があった場合は、セカンド・ハラスメントとして厳正に対処し、ハラスメント防止委員会から行為者に対し指導します。

6. ハラスメント防止委員会について

1) ハラスメント防止委員会の機能

ハラスメント防止委員会は、ハラスメント事案の相談・申立ての対応、調査委員会の設置及び事案の調査、再発防止に関する指導等を重要な任務としています。

2) 懲戒処分について

教職員が、職場等においてハラスメント行為を行った場合は、就業規則に基づく懲戒処分の対象となります。同様に、学生も「関西福祉科学大学懲戒規程」及び「関西女子短期大学懲戒規程」に基づく処分の対象となります。

懲戒についての最終的判断は、ハラスメント防止委員会が行うものではなく、就業規則（学生の場合は懲戒規程）に基づいて行われます。

3) 報復等不利益取り扱いの禁止

ハラスメントに関する相談者・申立者及び調査に協力した第三者に対して、被申立者は嫌がらせや報復等不利益な取り扱いをしてはいけません。

啓発及び研修活動について

ハラスメント防止委員会は、ハラスメントの防止に関する広報活動（リーフレットやホームページ等）、本学構成員に向けた啓発及び研修活動などに取り組み、ハラスメントのないキャンパス環境を作る努力を続けていきます。

本ガイドラインは 2017 年 10 月 1 日から実施します。なお、運用の状況をみて必要が生じた場合には見直して、改訂を行うものとします。

ハラスメントは、学外実習やアルバイト先でもおきる可能性があります。
このガイドラインを読んで、自分の身を守るようになりましょう。

