

# 中央大学ハラスメント防止啓発ガイドライン

|                 |      |
|-----------------|------|
| 2007 年 4 月 1 日  | 制定施行 |
| 2012 年 4 月 1 日  | 修正施行 |
| 2020 年 1 月 20 日 | 修正施行 |
| 2024 年 5 月 13 日 | 修正施行 |

## 目次

1. ハラスメント防止啓発宣言
2. 本学がハラスメント防止啓発に取り組むべき理由
3. ハラスメントの意味
  - (1) セクシュアル・ハラスメント
  - (2) アカデミック・ハラスメント
  - (3) パワー・ハラスメント
  - (4) 妊娠・出産・育児・介護に関するハラスメント
  - (5) その他のハラスメント
4. ハラスメント防止のための教育・研修・啓発活動
5. ガイドラインの対象範囲
  - (1) ガイドラインの適用範囲
  - (2) ハラスメントが行われる場所
6. ハラスメントの申出、事案の解決方法等
  - (1) ハラスメントの申出
  - (2) ハラスメント相談機関
  - (3) ハラスメントの解決方法
  - (4) 相手方に対する弁明の機会の付与
  - (5) 外部機関からのハラスメント情報の提供があった場合の取扱いについて
7. ハラスメントに対応する組織と役割
  - (1) ハラスメント防止啓発委員会等
  - (2) ハラスメント防止啓発支援室
  - (3) ハラスメント調査委員会
8. おわりに

## 1. ハラスメント防止啓発宣言

学校法人中央大学（以下「本学」といいます。）は、日本国憲法に則り、「個人の尊厳」を尊重し、学生・生徒および教職員等（以下「構成員」といいます。）にとって快適な教育（修学・学習を含む。）・研究、就業環境を作り出し、維持するために、「ハラスメント防止啓発ガイドライン」（以下「ガイドライン」といいます。）を作成します。

本学は、豊かな人間性と国際性を兼ね備えた人材の育成をめざす教育・研究機関として、相互の人格を認めあえる環境を確保する責任を自覚し、ハラスメントのない快適な教育・研究、就業環境を作り出し、維持することに努めます。そのために、ガイドラインを構成員によく知ってもらい、これが守られるように努めるとともに、ハラスメントについて構成員が安心して相談することができる環境を作り、相談者および関連する人のプライバシーを尊重し、秘密を厳守して、真相解明・被害回復・再発防止等の適切な措置を迅速にとることを、ここに宣言します。

## 2. 本学がハラスメント防止啓発に取り組むべき理由

学生・生徒、教員にとって、自由で創造的な教育・研究の場であり、職員にとって、快適な就業の場であるべき本学で、なぜ、ハラスメント問題に取り組まなければならないのでしょうか。本学は2000年6月からセクシュアル・ハラスメントに対する防止啓発等に組織的に取り組んできました。その中で、性や性別にかかわる当事者の意に反する不適切な発言および行動がその人の個人の尊厳\*や人格を侵害し、快適な教育・研究、就業環境を損なうことになることについては、一定の認識の浸透がみられました。しかし、まだ十分とはいえない事例もみられます。また、構成員の個人の尊厳や人格を侵害し、快適な教育・研究、就業環境を損なう行為には、セクシュアル・ハラスメント以外にも、教育・研究活動や管理的業務の上で行われるアカデミック・ハラスメントやパワー・ハラスメント等も存在することが明らかになってきました。本学では、これらの行為についてもその発生の防止啓発、これらの行為が発生した場合の措置改善にも取り組むこととしました。

\* 個人の尊厳とは、各人が独立した人格を有する者として尊重され、その自由な意思によって自己のあり方を決定し、発展を図ることができる権利をもつことをいいます。

本学は、大学という高等教育機関、これに付属する研究機関および中等教育機関から構成されています。本学の中心的な活動は、教育・研究活動の遂行にあります。これが有効に行われるためには、各種の管理的業務も必要不可欠です。

教育・研究活動は、本来支配・被支配の関係のもとに行われるものではありません。しかし、指導の過程で、指導的立場にある者が、他者の個人の尊厳や人格を侵害する不適切な発言や行動をして、快適な教育・研究環境を損ない、教育・研究活動の展開を妨げ、その本来の目的の達成を阻害する事例がみられます。また、教育・研究活動と表裏一体をなす管理的業務の遂行においても、監督し、指導し、育成する権限を有する者が、他者の個人の尊厳や人格を侵害する発言や行動をして、快適な就業環境を損ない、円滑な業務の遂行を妨げ、最終的には快適な教育・研究活動をも妨げる場合もありえます。また、監督的権限をもっているとは言えない者であっても、正当な理由なく、快適な就業環境を損ない、円滑な業務の遂行を妨げる場合も見られます。いずれの活動も、本学の本来の活動上あってはならないことであり、本来の活動が有効に行われることを阻害する要因です。本学は、その本来の活動が有効に行われ、本学を構成し、また本学に関係する者の個人の尊厳や人格が侵害されないように、また快適な就業環境と円滑な業務の遂行を維持するためにハラスメント防

止啓発に取り組みます。

一般に大学は、その教育・研究活動を自主的自律的に行うことを認められてきましたし、今後もそれは尊重されなければなりません。また、その人間関係も他の社会とは異なる密接性が要求されることも少なくありません。大学の中のハラスメントは、大学のこのような特色のもとで、ともすると顕在化されることなく、放置されてしまう可能性がないではありません。しかし、大学が自治の名のもとに、このような状態を放置することは、大学の本来の機能を損なうことになり、社会的にも許容されるものではありません。大学がその本来の機能を果たすためには、大学は、その自治的活動の一環として、ハラスメント防止啓発に努め、ハラスメントのない快適な教育・研究、就業環境を作り出し、維持するために、最大の努力をしなければなりません。

本学には附属の中学校・高等学校があります。附属の中学校や高等学校もその内部におけるハラスメントに関しては、上記の大学と同様のことをいうことができます。中学校や高等学校においては、生徒の心身が発達過程にあること、人間関係が大学より一層緊密であることなどから、些細なこと、ありがちなこととして問題が放置されて、問題が深刻化したり、解決が遅れたりする傾向があるので、注意が必要です。

このガイドラインは、直接には、本学の本来の業務である教育・研究とこれを支える管理的業務に関するハラスメントについて定めるものです。しかし、そこでハラスメントとされる行為は、本学を基盤として行われる学生・生徒のサークル・部活動等の課外活動の場合についても、同様にあてはまります。課外活動においても、ハラスメントが行われないようにする義務を本学は負っており、また、学生・生徒自身がその趣旨を十分自覚して行動することが必要です。

ハラスメントは、その程度如何によっては、本学の自律権の範囲での制裁の対象となることがあるだけでなく、社会的制裁、さらには刑罰を含む法的な制裁を受けなければならない場合もあります。ガイドラインは、このような不幸な事態が生じないように、構成員および本学に関係する者が守るべき基準を示し、ハラスメントの自律的防止を図ることを最も重要な目的としています。

他面、ハラスメントのない環境を作り出し、維持するためには、そのための制度的仕組みを作ることも必要です。このことから、ガイドラインには、この制度的仕組みに関する基本的事項も含めることとします。制度的な仕組みの主要なもので、規範化が必要と思われる事項については、このガイドラインとは別に「ハラスメント防止啓発に関する規程」に定められます。ガイドラインと規程は、ハラスメントの防止啓発という目的のために、補い合う関係にあります。

### 3. ハラスメントの意味

このガイドラインでいうハラスメントとは、「教育・研究、管理的業務に関連して、一方の当事者が他方の当事者の性別、性指向、年齢、身体的状況ないし特性、出身地、家族関係、信条、国籍、民族、人種、職業、その他の社会的地位等の個人的属性および人格に関

し、不適切な発言や行動を行い（発言や行動は、表現手段の種類を問いません。）、これにより他方の当事者に不利益や損害を与え、または個人の尊厳もしくは人格を侵害すること」をいいます。この中には、教育・研究、管理的業務に関連して、当事者の間に存在する指導上または職務上の優位的立場に基づいて行われた行為で、教育・研究および職務遂行上の成果または能力に関する適正な評価に基づかずに、行われる不当な取扱いを含みます。また、指導上または職務上同意権や指揮監督権をもつなど厳格な意味で優位的立場に基づく場合でなくても、一般社会通念上、優位的地位にある者が、他方の当事者に対して、正当な理由なく、不利益や損害を与える行為も含まれます。ハラスメントにあてはまるかどうかは、客観的に判断されます。一方の当事者が他方の当事者の尊厳や人格を侵害する明確な意図をもっていたかどうかは、ハラスメントの存在不存在を判断する基準にはなりません。

本学の構成員の国籍、民族、人種も多様になってきています。こういった属性によって、社会的、文化的、宗教的に感じ方に差があります。相互に注意して、ハラスメントを起こさないようにしましょう。

次に、教育・研究、就業の場におけるハラスメントについて、便宜上4つ（セクシュアル・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、妊娠・出産・育児・介護に関するハラスメント）とその他に分けて紹介します。しかし、ハラスメントは、このいずれかに典型的にあてはまる場合もありますが、相互に複雑に絡みあいながら発生することも多く、それぞれの境界は明確なものではありません。それぞれの下位分類についても同様のことをいうことができます。

#### （1）セクシュアル・ハラスメント

セクシュアル・ハラスメントとは、「教育・研究、管理的業務に関連して、一方の当事者が他方の当事者の意に反する性的な発言や行動を行い、これにより他方の当事者に不利益や損害を与え、または個人の尊厳もしくは人格を侵害すること」をいいます。また、発言や行動が他方の当事者との関係では、その意に反するものでなく、不利益や損害を与えるものでもなく、他方の当事者以外の者にとって、その意に反する発言や行動、不利益や損害を与えることになる場合も、これに含まれます。「他方の当事者の意に反する性的な発言や行動」は「不適切な発言や行動」のもっとも典型的なものです。

セクシュアル・ハラスメントは、「対価型」、「環境型」、「男女の性別役割分担意識に基づく発言や行動」などに分類することができます。

◇「対価型セクシュアル・ハラスメント」にあてはまるものは多様ですが、教育・研究、就業の場において行われる性的な発言や行動に対する他方の当事者の対応により、教育上の利益または不利益を与え、あるいは教育・研究条件もしくは就業条件において利益を与え、または不利益を与える場合がこれに該当します。例えば、次のような事例が、これにあてはまる可能性があります。

- ① 教員が学生に対して、交際を求め、これに対する学生の対応によって、単位を与えること、もしくは、与えないこと、または、成績評価に影響があることを示唆したり、現

にそのような措置を講じること。

この場合、両者の間に好意の感情が生じるようになっていたとき、または働きかけが学生の側から行われ、両者の間に好意の感情が生じるようになっていたものであっても、単位の付与、または成績評価上の優遇措置が、もっぱら、教員と学生の間の好意の感情に基づくものであるときには、対価型セクシュアル・ハラスメントにあたります。教員と学生の間の「恋愛」関係は、教員としての支配的立場と直接間接に結びついており、相手方との関係でも、また、他の学生との関係でも、意に反する性的関係と評価される場合が少なくありません。このことは、その教員が配偶者をもっていない場合も当てはまります。

- ② 教職員が他の教職員の身体に不必要に触る行為をしたところ、その教職員から抗議を受けなかったので、業務上または就業上の利益を与えること、または、その教職員から抗議を受けたため、業務上または就業上の不利益を与えること。

◇「環境型セクシュアル・ハラスメント」にあてはまるものは多様ですが、教育・研究、就業の場において行われる性的な発言や行動により、特定または不特定の他方の当事者の教育・研究、就業環境が損なわれる場合がこれに該当します。例えば、次のような事例が、これにあてはまる可能性があります。

- ① 学生が他の学生の性的なうわさを友人に流布することなど、構成員が他の構成員の性的な事柄を意図的かつ継続的に流布すること。
  - ② 卑猥な絵や言葉を落書したり、その内容のビラ等を貼ること。
  - ③ 多数の人が自由に見ることのできるパソコンのディスプレイに、猥褻な画像などを表示すること。
  - ④ 恋愛経験や性体験、交際している人の有無等について発言や質問をして、相手に不快感を与えること。
  - ⑤ 「女はやっぱり口うるさい」、「女がいるばかりに施設や人事の管理も面倒だ」などの発言をすること。
  - ⑥ 相手方に対する卑猥な発言、容姿容貌に関する性的発言をすること。
  - ⑦ 学生食堂等において、学生が集団で他の学生の容姿を大声で採点すること。
  - ⑧ 正当な理由なく、授業の内容をもっぱら性的関心にかかわる事例に限定したり、授業の中で性に関する冗談やからかいをすること。
  - ⑨ 必要以上に、結婚、出産、夫婦生活等私的な事項を話題にすること。
  - ⑩ 懇親会、イベント等でことさらに性的な身体的特徴等を強調したり、性的行為を表象する行為をしたりして、不快感を与えること。
  - ⑪ いわゆる覗き見等を行うこと（機械・器具を用いる場合を含む。）。
  - ⑫ 相手を蔑む意味を込めて、「男の子」、「女の子」、「お坊ちゃん」、「お嬢さん」、「おじさん」、「おばさん」、「じい」、「ばばあ」等の呼び方をすること。また、相手を「ちゃん」づけで呼ぶこと。
  - ⑬ 教員が特定の学生のみを合宿や旅行、懇親会等に誘うこと、誘わないこと。
  - ⑭ 教員が特定の学生に高価な又は親しい間柄でのみ与えられるような贈り物をする
- こと。

- ⑮ 教員が特定の学生と手をつないだり、身体的接触をもって、教育施設内を歩くなど親密な関係を誇示すること。
- ⑯ ゼミの選考にあたって選考する立場の者が学生の容姿等を基準にする、または基準にしているなどと言いつらすこと。
- ⑰ 教職員が教育指導上又は職務上必要な限界を超えて学生又は部下に、相手の意向を考慮せずに私的なメールや手紙を継続的に送ること。
- ⑱ 相手が断りにくい状況にあることを利用して、相手が望まない性的行為を行うこと。

◇「男女の性別役割分担意識に基づく発言や行動」にあてはまるものは多様ですが、教育・研究、就業の場において行われる男女の固定的性別役割分担意識に基づく差別的な発言や行動により、他方の当事者に不快感を与える場合がこれにあたります。例えば、次のような事例が、あてはまる可能性があります。

- ① 女性というだけで、教育・研究、職務に差を設けること。
- ② 会議や合宿において、お茶酌みや、食事の支度・後片付けを女性のみを担当させること。
- ③ ゼミやサークルの懇親会において、女子学生に教員・顧問や上級生の隣に座ることや、お酌をすることを強要すること。カラオケでデュエットを強要すること。
- ④ 「男らしくない」、「男のくせに根性がない」、「女のくせに」、「女性は職場の花」、「女に学問はいらない」、「女は役に立たない」などの発言をすること。

以上のものは、あくまで例示にすぎず、このほかの事例であっても、他方の当事者の意に反する性的な発言や行動や、男女の性別役割分担意識に基づく発言や行動であれば、セクシュアル・ハラスメントに該当することとなります。

また、正当な理由なく他人の身体にその意に反して不必要に接触する行為や性的関係を強要する行為は、その継続性や反復性如何にかかわらず、個人の尊厳や人格を侵害する最も重大なハラスメントです。猥褻行為等の犯罪行為とされる場合があります。

さらに他者に対してつきまとう、デート等交際を繰り返し求める等の行為をして、他者の身体の安全や住居等の平穏を損ない、または他者に行動の自由が損なわれる不安を生じさせることは、仮にそれが他者に対する好意の感情に基づく場合であっても、ハラスメントであり、「ストーカー行為」として法的制裁の対象になる行為です。

その他に、お互いに好意を持っている者の間柄でも、暴力や心身に悪い影響を与える言動、相手方を不当に束縛する行為などは、相手方の人権を損ない、良好な教育・就業環境を妨げる行為であるので、注意が必要です。これらの行為は、場合により、「ストーカー行為」や「犯罪行為」とみなされる可能性もあります。

環境型ハラスメントの⑰にあげた例（相手方の意向を考慮せず私的なメールや手紙を継続的に送ること）は、それ自体、平穏で良好な教育研究環境や職場環境を乱すだけでなく、その後の展開如何によって、重篤なハラスメント事案に発展する可能性が高いのが実情です。また、⑰の事例は教員や職員がその地位を利用して、日常的な教育の場や職場において行われることが少なくなく、相手の学生や教職員が当面の人間関係の「悪化」をおそれ、なかなか拒絶の意思を表明できない場合もあるので、教職員はその行為の意味につ

いて十分自覚を深める必要があります。

学生・生徒のサークル・部活動・研究会等の課外活動の場合についても、全く同様のことがあてはまります。これらの課外活動でのセクシュアル・ハラスメントは、サークル等の人間関係を破壊し、課外活動そのものの衰退をもたらすだけでなく、本来の学修活動や卒業後の活動にも大きな障害をもたらすことがあります。自主的な課外活動にも守るべき一線があることを自覚し、責任ある行動をとることが必要です。課外活動の場合、しばしば卒業生の存在から、これらの行為が「伝統」として容認される傾向がありますが、是正されなければならない事柄です。

これらの行為は教職員の学生・生徒に対する関係で問題となるだけでなく、学生・生徒の教職員に対する関係でも問題になることがあります。学生・生徒が自己にとって指導的立場にある教職員によるハラスメント行為についてハラスメントの申出をしにくいという思いが生じることがあるのとは反対に、教職員が学生・生徒からハラスメントを受けたときは、一般に年長者としての寛容が求められることがあることなどから、なかなか注意し難い状況におかれ、一層強い屈辱感をいだくこともあると考えられます。このような状態が生じないように、教職員も学生・生徒も互いに個人の尊厳や人格を認めあうことが大切です。

また、社会的、文化的、宗教的な差異を相互に認めあうことも、ハラスメントが生じないようにするために大切なことです。

## (2) アカデミック・ハラスメント

アカデミック・ハラスメントとは「教育・研究活動上指導的立場にある者が、指導を受ける者に対し、指導上許容されない発言や行動を行い、指導を受ける者の自由で主体的な学修活動や研究活動、円滑な職務遂行活動を妨げ、個人の尊厳または人格を侵害すること」をいいます。「指導上許容されない発言や行動」が「不適切な発言や行動」であることはいうまでもありません。

アカデミック・ハラスメントは教育・研究機関に特有なハラスメントです。その発言や行為が指導を受ける者の「意に反した」発言や行為であったかどうかは、問題ではありません。大学における学生の自由で主体的な学修活動や後進の研究者の自由で主体的な研究活動、これと関連した円滑な職務遂行活動は、大学における教育・研究の発展のために不可欠です。従って、教育・研究活動上指導的立場にある者が、教育・研究上の指導に関連して、指導上許容されない発言や行動をして指導を受ける者に不利益を与えることにより、学生や研究者の自由で主体的な学修活動や研究活動等を妨げることがあってはなりません。附属の中学校や高等学校の生徒の学習活動や教員の教育・研究活動についても、基本的には同様のことをいうことができます。

アカデミック・ハラスメントにあたるかどうかは、客観的に判断されます。教育・研究活動上指導的立場にある者が、指導を受ける者の活動を妨げる明確な意図を有しているかいないかは、アカデミック・ハラスメントの存在不存在の判断基準にはなりません。

アカデミック・ハラスメントは、「セクシュアル・ハラスメントを伴うもの」、「地位を不当に利用するもの」、「学修・研究活動の遂行を妨げるもの」、「研究成果を不当に利用するもの」などに分類することができます。

◇「セクシュアル・ハラスメントを伴うアカデミック・ハラスメント」にあてはまるものは多様ですが、教育・研究活動に伴って行われる性やジェンダーにかかわるハラスメントをいい、例えば、次のような事例が、これにあてはまる可能性があります。

- ① 話すことがある、指導することがあるなどとして学生を個室に呼び、性的関係を強要すること。
- ② 話すことがある、指導することがある、頼みたいことがあるなどとして学生を個室に呼び、性的な話をしたり、性的な写真などを見せること。
- ③ 指導することがあるなどといって、学生に教育施設外での面談を強要すること。
- ④ 学生に対して教員との性的な関係を発生させることを目的として親密な関係を強要すること。
- ⑤ 学生に対して指導にあたる教員が不必要な身体的接触を行うこと。
- ⑥ 個人的な性的欲求への服従を教育・研究上の指導・評価に反映させることを示唆したり、現実反映させること。
- ⑦ 教育・研究活動上の指導行為に付随して、男性または女性であることを理由に教育・研究と関係のない雑務を強要すること。
- ⑧ 学生に対して、時間がないことを理由として深夜に指導を行ったり、個別指導という名目でホテルの一室で指導したり、人の目が行き届かない状況で指導すること。
- ⑨ 結婚や出産をしたら研究ができないなどといって、研究か結婚・出産かの二者択一を迫ること。
- ⑩ 「女だから論理的な論文が書けない」、「女は研究に向いていない。結婚した方がいい」、「女がいるばかりに研究室や施設の管理が面倒だ」等の発言をすること。

◇「地位を不当に利用するアカデミック・ハラスメント」にあてはまるものは多様ですが、教育・研究活動上指導的立場にある者がその地位を不当に利用して行うハラスメントで、例えば、次のような事例が、これにあてはまる可能性があります。

- ① 課程・期間の修了までに、十分な時間があるのに、早い時期に、合理的な理由もなく、標準修業年限での修了が困難であるなどということ。
- ② 本人の意に反する学修・研究計画・研究テーマを押しつけること。
- ③ 研究内容について他の人との相談や接触を禁止すること。
- ④ 職務上知りえた学生・教員の個人情報等を他の学生や教員に告げてまわり、当人の大学での居心地を悪くすること。
- ⑤ 研究上の不十分な点に対して、適正な指導の程度を超えて、大声で叱責したり、暴言を繰り返すこと。
- ⑥ 研究データのねつ造・改ざんを強要したり、不正行為への負担を求めること。
- ⑦ 正当な理由なく、休日、休暇中の研究室等への来室を強要すること。
- ⑧ 実験に失敗した場合に、費用を弁償させる等、正当な理由なく経済的負担を課すること。
- ⑨ 研究成果の評価に基づかず、採用・昇進・昇格について差別的取扱いをすること。
- ⑩ 研究成果の評価に基づかず、正当な理由なく、就職に必要な推薦状を書くことを拒否して就職活動を妨害したり、就職の世話をしない等と発言すること。

- ⑪ 教育・研究指導上必要とされない私的な事項について、指導の一部として介入すること。
- ⑫ 教育・研究上必要性のない用務や私的な用務を行うよう強く要求すること。また、この場合、指導を受ける者がこの要求に応じないときに、教育・研究上の指導において報復的な差別的行為を行ったり、学修や研究の評価を行うに際して不当に低い評価を行うなど評価を適切に行わないこと。
- ⑬ 教員が行うべき授業を必要な手続を経ないで学生に強制的に代講させること。

◇ 「学修・研究活動の遂行を妨げるアカデミック・ハラスメント」にあてはまるものは多様ですが、被害が直接に研究活動の遂行におよぶハラスメントで、例えば、次のような事例が、これにあてはまる可能性があります。

- ① 特定の学生または学生一般に対して、指導を拒否したり、指導の過程で人格を侵害するような侮辱的な発言（例えば「ばか」、「無能」、「頭が悪い」、「死んでしまえ」、「子供の作文・遊びだ」、「話すだけ時間の無駄だ」、「笑いものだ」等）をすること。また、誹謗、中傷したり、虚偽のうわさを流布したり、怪文書を配布したりすること。
- ② 正当な理由なく、特定の学生等に対してのみ、学修の成果や能力の評価を行うに際して不当に低い評価を行うなど評価を適正に行わないこと。
- ③ 正当な理由なく、提出された論文やレポートを受け取らないこと、放置したまま指導しないこと、面前で論文やレポートをゴミ箱などに捨てたりすること。
- ④ 正当な理由なく、単位を与えないこと。正当な理由なく特定の学生にのみ過大な課題を課し、それを単位取得の条件とすること。
- ⑤ 正当な理由なく、研究のために必要な文献、図書、資料、機器類等の使用を制限したり、廃棄したりして、研究活動を妨げること。
- ⑥ 正当な理由なく、学会への出席を妨げ、研究発表の機会を与えないこと。
- ⑦ 正当な理由なく、研究室等への立入りを制限したり禁止すること。
- ⑧ 教員間の対立から、対立する相手が指導する学生に対し、授業への参加を直接間接に制限するなど不適切な措置を講じること。
- ⑨ 担当する授業の学生についてメーリングリストを作成し、特定の学生のみをこれから除外して、情報を共有させないこと。
- ⑩ 研究・教育上の必要があるとして、不必要に学生の私生活に干渉し、または学生の私的な行動について広範囲に事前に許可を求めたり、事後的な報告を強要すること。
- ⑪ 正当な理由なく、教員の指示に従わなかったとして、鍵を取り上げるなどして、研究室の使用を認めず、または研究グループから排除して、学生の研究活動を妨げること。
- ⑫ 学生に出身学校、出身地などを聞いて、一方的に相手方の評価を決めつけたり不快感を与えること。
- ⑬ 正当な理由なく、特定の学生を授業から排除して、学生の学修・進級・卒業を妨げること。

◇ 「研究成果を不当に利用するアカデミック・ハラスメント」にあてはまるものは多様ですが、指導する者が指導される者の研究成果等を正当な理由なく利用する等のハラスメントがこれで、例えば、次のような事例が、これにあてはまる可能性があります。

- ① 指導される者の研究成果やアイデアを盗用すること（このような行為は、その程度によっては、著作権侵害等法的問題を生じる場合があります。）。
- ② 共同研究の発表に関して、研究に関与していない人を参加者として表示することを求めたり、あるいは、主な参加者とする。参加者の順番を、指導教員が勝手に決めること。
- ③ 指導教員の名前で発表する原稿を書かせたり、加筆訂正したにすぎないのに、指導教員の名前で論文を発表すること。

以上のものは、あくまで例示にすぎず、このほかの事例であっても、指導を受ける者に対し、指導上社会的に許容されない発言や行動が行われ、その者の自由で主体的な学修活動や研究活動、円滑な職務遂行活動を妨げる状態が生ずれば、ハラスメントとなる可能性があります。

「指導的立場にある者」とは単に教員を意味するだけでなく、修士課程の学生に対する博士課程の学生、同じ課程であっても後年次に入学した者に対する前年次に入学した者などを含みます。また、同僚間であっても、これらの行為を行うことは許容されません。指導的立場にある者のハラスメントは、多くの場合、それを許容する人的関係の中で、より重大な影響をもたらす場合があります。周囲の第三者がハラスメントに気づいても、その者が指導を受ける立場にある場合には、ハラスメントを受けた者の立場に立ってハラスメントを批判することも、なかなかできにくいのが実情です。その意味では指導的立場にある者がハラスメントの意味、ハラスメントが教育・研究にもたらすマイナスの効果を、十分認識し、適切な行為をとるように努めることが最も重要です。また、ハラスメントをなくそうとする構成員全体の意識を高めることも必要です。教育・研究活動やこれに関連した活動の中での体罰や暴力行為は、その意図如何にかかわらず、重大なハラスメントであり、犯罪行為となります。

アカデミック・ハラスメントと正当な理由のある厳格な指導とは区別されなければなりません。指導する立場にある者と指導を受ける者との間、構成員間の、相互の人格を尊重した日常的なコミュニケーションによる相互理解が大切です。

ハラスメントの申出が教育・研究活動上指導的立場にある者に対してなされたときは、これらの者は、ただちにハラスメント防止啓発支援室に、その内容を引き継がなければなりません。これらを放置すること、自己の判断で申出を取り下げようとする等々は、これらの地位にふさわしくない行為です。これらの立場・地位にある者が、ハラスメントを容認する立場をとった、あるいは、助長する行動をとったと認定される場合も同様です。

### （３） パワー・ハラスメント

パワー・ハラスメントとは、「管理的業務活動若しくは教育関連活動の上で優位的立場にある者が、その地位や経験を利用して、優位的立場にない者に対し、不適切な発言や行動を行

い、その者に不利益や損害を与え、又はその者の個人の尊厳若しくは人格を侵害すること」をいいます。

その最も代表的なものは「管理的業務活動若しくは教育関連活動上、監督し、指導し、育成する権限をもつ者」が、このような行為を行う場合です。このような行為は、相手方に不利益・損害を与えようとする明確な意図を有しているか否かにかかわらず、「優位的立場にない者」の自由意思や自発性を抑圧し、さらにはこれを否定することとなる一方的な「いじめ」であり、優位的立場にない者の個人の尊厳や人格を侵害し、就業・学修環境を悪化させ、職場や教育の場のモラルダウン（勤労・学修意欲の低下）等を引き起こす行為です。「優位的立場にない者」は日常の活動の中で、このような上位者の行為を避けることができず、上位者が考課権や人事権など様々な決定権をもっていることから、きわめて不本意な状態におかれます。

しかし、このような状態は、「管理的業務活動若しくは教育関連活動上、監督し、指導し、育成する権限をもつ者」のみによって引き起こされる訳ではありません。入職の時期の前後、経験の長短、専門的知識の有無、正規雇用か非正規雇用かなどの差異によっても、社会的な意味で優位的立場にある人とそうでない人が生じることがあり、このような意味での「優位的立場にある者」が優位的立場にない者に対して、これらの行為を行う場合もあります。

「不適切な発言や行動」の中には、不相当な高圧的態度や不親切な言動も含めて考えることができます。このような行為が行われると、管理的業務及び教育関連活動が円滑・活発に行われなくなり、最終的には大学全体の活性化を阻害することになります。

本学の管理的業務の主な部分は職員によって担われていますが、必ずしも職員のみによって処理されるわけではなく、職員とは本来業務の性格を異にする教員との連携のもとで管理業務が行われることがあります。このため、パワー・ハラスメントが、教員と職員の間でも生じることがあることに注意しなければなりません。このことから教員と職員、職員間での職種等の違いについて、適切な認識が共有されるよう日常的に努める必要があります。教員は職員ほど管理的業務に従事することは多くありませんが、教員の間でもその主たる機能である教育・研究活動に付随して、各所属機関等との関係で管理的業務の遂行が求められることもあり、所属機関の管理的立場にある教員との間で、管理的業務上の優劣関係が生じる場合があります。例えば学年始めや学年末の行事や入試業務の遂行、学生に対する組織的対応などがこれにあたります。附属の中学校、高等学校の教員の場合には、上記の業務のほか、教務的業務の立案・執行、各種の行事の準備・運営、会場設営・事後の現状回復作業、生徒指導のための諸活動など、大学教員よりも強い集団の一体性・系統性をもって管理的活動に従事することが求められることが多いのが実情です。このような活動の中では、管理的立場にある教員とそれ以外の教員の間に、業務遂行上の優劣関係が生じうるので、注意が必要です。

また、就業・学修の場で行われる言葉や態度による精神的な暴力で、特定の人的人格を傷つける行為をモラル・ハラスメントということもあります。ここでいうパワー・ハラスメントの中には、職場・教育の場におけるモラル・ハラスメントも含めます。

パワー・ハラスメントには、例えば、次のような事例が、これにあてはまる可能性があります

ます。

- ① 正当な理由なく、特定の人に重要な仕事を割り振らないこと。
- ② 慣行的に行われてきた管理的業務の実施方法に疑問を提起したり、改善意見を提出したことに対して、適切な対応を行わず、「精神的に問題がある」、「問題児だ」など人格を侵害するような発言を行うこと。
- ③ 経験や知識を無視した過大または複雑な仕事を割り振り、早急な実現を求め、実現できなかつたり、不十分な点があると繰り返し非難したり、「無能」、「ばか」、「やめてしまえ」、「女だからだめだ」、「〇〇の出身の者はだめだ」、「男のくせにだらしがない」など人格を侵害するような発言をすること。
- ④ 部下の職務遂行上の失敗やミスを繰り返し追求したり、人前で大声で叱責すること。
- ⑤ 部下が上司に仕事のことで話しかけても、聞こえないふりをしたり、故意に返事をしないこと。
- ⑥ 近くに座っている上司が、部下との意思疎通を口頭で図らずに、メールで、現に行っている仕事の順番や内容を無視して、特定の仕事をすぐ処理するように、繰り返し要求すること。
- ⑦ 業務遂行上必要な情報をその情報を必要とする特定人にだけ伝えないこと。この結果行われた業務が不適切であったときに、「何も知らない」、「何もできない」、「機転がきかない」などとして非難すること。
- ⑧ 就業上の能力を獲得するために必要な指導等を特定の個人に対してのみ行わないこと。
- ⑨ 会議等において、部下の意見を無視し、自分の意見や方針について質問や批判されると、質問に答えずに部下にあたり散らすこと。
- ⑩ 職務上知りえた個人情報やうわさを周囲に告げてまわり、当人の職場での居心地を悪くすること。
- ⑪ 個人の意見の相違を理由として、正当な理由なく人事上の不利益な措置を示唆したり、または、そのような措置をとること。
- ⑫ 私的なグループへの参加を求め、参加しなければ人事上の措置等について不利益が生じることを示唆したり、またそのようなことが行われるよう働きかけること。
- ⑬ 飲み会等への参加を無理強いすること。
- ⑭ 仕事のことで話があるなどとして異性の部下を個室に呼び、性的関係を強要すること。
- ⑮ 特定の人に過大な業務を分担させ、協力体制をしかず、個別的に深夜に至るまで業務を行わせること。
- ⑯ 過去の学歴・経歴などを理由にして、他の人の評価を一方的に決めつけたり、そのことで不快感を与えたりすること。
- ⑰ 自分の気分の赴くままに、粗暴な発言や行動を繰り返すこと。
- ⑱ 前年次に採用された者又は常勤者が、後年次に採用された者又は常勤者でない者に対し、職務のやり方について改善策を示すことなく、一方的に「仕事ができない」、「仕事が遅い」、「やめさせてやる」などと言ったり、合理的理由なく後任者への職務配分や勤務形態の計画を不利益に扱うこと。

- ⑲ 管理運営上改善すべき問題があるにもかかわらず、改善の方法について提案したり問い合わせることをせずに、一方的に、特定人に対し、「能力に欠ける」、「適切な指示がない」、「仕事ができない」などと継続的に言うこと。
- ⑳ 管理運営上改善すべき問題があるのに組織的改善を図ることなく、管理運営上の問題を特定の人の責任に帰してその人を責めること。
- ㉑ 教職員から見て不適切と思料される学生の行為について、これを普通に注意するなどの穏やかな対処で足りるときに、いきなり怒鳴りつけて畏怖させまたは萎縮させるなどして、不当に教職員の権威を示す威圧的態度を取ること。
- ㉒ 授業の一環であれ、怒鳴りつける等して、畏怖または威嚇して教員の権威を示し、有無を言わず従わせること。

以上のものは、あくまで例示にすぎません。管理業務活動もしくは教育関連活動上優位的立場にある者のハラスメントは、多くの場合、それを許容する人的関係の中で、より重大な影響をもたらす場合があります。特に優劣関係にある管理的業務の中では、優位的立場にある者の不適切な行為を批判することは、優位的立場にない者にとっては事実上困難であることが少なくありません。批判したことに対して優位的立場にある者がさらにそれに反応することも考えられます。この場合、その反応それ自体が理不尽なものであり、それ自身さらなるハラスメントであったとしても、優位的立場にない者が、当面不利益を被ることを避けようとしたたり、職場の雰囲気が悪くなることで自分の居心地を悪くすることを避けたいと思うことは十分ありえることです。また、優位的立場にある者の行為に問題があっても、その是非を問うことなく、それに追従しようとする者があることも現実です。指導的立場にある者または優位的立場にある者が、ハラスメントを容認する立場をとったり、助長する行動をとるとハラスメントは一層激しくなります。その意味で、パワー・ハラスメントをなくすためには、まず何よりも優位的立場にある者がハラスメントの意味と、ハラスメントが職場環境におよぼすマイナスの効果をよく認識して行動するように努めることが重要です。他面、近年、職場環境を複雑にしているのは、社会的な意味で多かれ少なかれ優位性をもっていると自負する者の、組織内での協調的態度を欠いた「強引」な振る舞いや他者に対する高圧的態度です。管理的業務に従事する構成員の個々の能力が高まることは必要なことですが、管理的業務は、組織的業務であり、他者に対する一定の尊重の心と他者との協調なくして、円滑に遂行することができません。自己の見解や能力、これまでの経験に限度を超えて固執し、組織的業務運営に応じない行為は、場合によっては、これによって圧迫を受けている、ハラスメントを受けていると感じる人を生じさせ、さらには、圧迫を受けていると思う人の雇用上の問題にまで発展することもあるので注意が必要です。

もちろん、パワー・ハラスメントと正当な理由のある必要な厳格な指揮命令・指導、職場や教育活動の場における適切な意見交換とは区別されなければなりません。優位的立場にある者と優位的立場にない者との間、これらを含めた構成員間の、相互の人格を尊重した日常的なコミュニケーションによる相互理解が大切です。それと同時に、ハラスメントをなくそうとする構成員全体の意識を高めることが必要です。

ハラスメントの申出が指導的または優位的立場にある者に対してなされたときは、こ

これらの者は、ただちにハラスメント防止啓発支援室に、その内容を引き継がなければなりません。これらを放置すること、自己の判断で、申出を取り下げようように説得すること等は、これらの地位にふさわしくない行為です。これらの立場・地位にある者が、ハラスメントを容認する立場をとった、あるいは助長する行動をとったと認定される場合も同様です。

学生のサークル等の課外活動で、指導的立場にある者が、指導を受ける者に対し、事実に基づかない不利益な措置を講じたり、正当な理由なく、不公正な措置をとったり、過剰な負担を課したり、個人の尊厳や人格を侵害する発言や行動をすることも、パワー・ハラスメントの一種です。指導的立場にある者には、これらの不当な措置は課外活動そのものを阻害する結果になることはもちろん、場合によると学生としての地位そのものに関わる事態を生じることにもなることを、十分自覚して行動することが強く望まれます。

管理的業務活動もしくは教育関連活動における体罰や暴力行為は、その意図如何にかかわらず、重大なハラスメントであり、犯罪行為となりえます。

#### (4) 妊娠・出産・育児・介護に関するハラスメント

妊娠・出産・育児・介護に関するハラスメントとは、「妊娠、出産、育児及び介護に関する制度や措置を利用する者に対し、妊娠、出産、育児及び介護に関する不適切な発言や行動、又はそれらに関する制度や措置の利用を阻害する発言や行動を行い、その者に身体的・精神的な苦痛を与え、又はその者の教育・研究活動若しくは就業環境を害すること」をいいます。

妊娠・出産・育児・介護に関するハラスメントには、例えば、次のような事例が、これにあてはまる可能性があります。

- ① 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ろう。」と相手にしてもらえなかった。
- ② 上司・同僚から「出産するなら忙しい時期を避けるのが普通でしょう。」と繰り返し言われ、就業をする上で看過できない支障が生じている。
- ③ 育児休業の取得について上司に相談したら、「男のくせに育児休業をとるなんてあり得ない。」と言われ、取得を諦めた。
- ④ 介護の為に短時間勤務制度を利用したら、同僚から「あなたが早く帰るせいで、周りが迷惑している。」、「早く帰れる人は気楽でいいね。」などと繰り返し言われ、就業する上で看過できない支障が生じている。

以上のものは、あくまで例示にすぎません。このほかの事例であっても、制度の利用を妨げるような発言や行動があれば、ハラスメントに該当することになります。また、妊娠・出産したことにより、必要な仕事上の情報を与えない、これまで参加していた会議に参加させないという行為もハラスメントになります。上司だけでなく、同僚がハラスメントの行為者となる事例も少なくありません。なお、業務分担や安全配慮等の観点から、客観的に見て、業務上の必要性に基づく言動によるものについては、妊娠・出産・育児・介護に関するハラスメントには該当しません。

#### (5) その他のハラスメント

ハラスメントは、前述の4つの分類に属するものに限定されません。「その他のハラスメント」として、例えば、次のような事例が、あてはまる可能性があります。

- ① 性的少数者を不当に揶揄して不快感を与えること（セクシュアル・マイノリティーに対するハラスメント）。
- ② 飲み会等で参加者に飲酒を強要すること（アルコール・ハラスメント）。
- ③ 酔いつぶすことを意図して、「つぶれ部屋」などを用意した上で飲み会を開くこと（アルコール・ハラスメント）。
- ④ 交際相手に対して身体的、精神的、性的、経済的な暴力をふるうこと（デートDV）。

以上のものは、あくまで例示にすぎません。同一の事例でも受け手によって感じ方が異なるため、すべての事例を挙げて分類することはできません。しかし一つ言えることは、様々なハラスメントが起こる場には、お互いの人格の尊重に基づいた信頼関係が築けていないためにコミュニケーションがうまく取れていない状態が往々にしてあるということです。日頃から相手とどの程度コミュニケーションが取れているのかを意識して、適切な距離感を心がけることがハラスメントの防止においては重要です。

また、ハラスメントを受けた人は、不快に感じても相手によってははっきりと拒否の姿勢を示すことができない場合があります。一方、誰でも相手の意に反する行動を、無意識にせよ、行ってしまうことがあります。指導的立場あるいは優位的な立場にある人は、自らの力を意識することでハラスメントが発生しないように注意する必要があります。

#### 4. ハラスメント防止のための教育・研修・啓発活動

ハラスメントは、構成員が快適な環境のもとで教育・研究活動や管理的業務を行う場合に、大きな障害となり、個人の尊厳や人格を侵害する行為です。重大なハラスメントに対しては、毅然とした態度で処分を含めた措置が行われなければなりません。通常は特別な問題もなく仕事を行ってきたように見えても、重大なハラスメントを起こしたために、雇用上の地位を失う結果になることもないとはいえないのが現実です。しかも、ハラスメント行為に対し仮に処分等が行われたとしても、ただちにハラスメントを受けた人の被害が回復されるわけではありません。事案によっては、ハラスメントを受けた人に生涯にわたる不利益を発生させることもあります。また、重大なハラスメントが行われる前には、それにつながるハラスメント行為が積み重なっていることもあります。

このことから、より重要なことはこうしたハラスメントが起こらないようにすることです。そのためには構成員全員が、ハラスメントについて十分な認識をもち、理解を深めることが必要です。本学は、そのための恒常的な啓発活動を行います。例えば、学内における情報誌等を通じて注意を促し、教育・研修の機会を準備し、講演会等を企画します。この場合、関係者を特定しないように配慮をしながら、学内で発生した事案の内容を明らかにして、防止啓発に役立てることもあります。また定期的にハラスメント白書を発行して、どの程度ハラスメ

ントについての認識が高まったかについても検証します。

ハラスメント防止のためには、学生や生徒のハラスメントに対する理解が重要です。この観点から、大学は、学生・生徒のハラスメント防止のための自主的な活動を歓迎し、これと協力して、ハラスメントの防止啓発活動を行います。

## 5. ガイドラインの対象範囲

### (1) ガイドラインの適用範囲

このガイドラインは、第一次的には、構成員に適用されます。構成員とは、学生・生徒、教職員です。学生とは、学部学生（通信教育部の学生を含む。）、大学院学生、科目等履修生、聴講生、大学院研究生等本学から教育の提供を受ける者をいいます。修業年限を超えて研究指導を受けているいわゆるオーバードクターの大学院の学生を含みます。生徒とは、附属の中学校、高等学校の生徒です。教職員とは、本学の設置する教育研究機関の教員、職員で、専任・非常勤を問いません。教員には、特任教員、客員教員、研究所・研究開発機構に所属する研究員で本大学の専任教員以外の者、法職講座、経理研究所、クレセント・アカデミーの講師等を含みます。職員には、嘱託職員、教室・研究室事務室員、パートタイム職員、アルバイト等本学が直接に雇用する非常勤職員、業務を委託している職員、派遣会社から派遣されている職員を含みます。

従って、このガイドラインは、これらの構成員相互の間で発生したハラスメントを第一次的な対象にしますが、ハラスメントの当事者の一方が構成員であり、他方の当事者が構成員以外の者である場合もありえます。このガイドラインは、このような場合にも、適用します。例えば、構成員が構成員以外の者にハラスメントをした場合には、本学は、構成員に対し、処分を含む必要な措置をとります。また、ハラスメントをした者が、本務として本学以外の他の機関に所属する場合には、本学がこの者に対して行った措置の内容を当該他の機関に通知することがあります。

### (2) ハラスメントが行われる場所

教育・研究、就業の場におけるハラスメントとは、基本的には、大学等各教育機関における行為をいいます。しかし、ゼミ活動やサークル活動に伴う合宿・懇親会、あるいは教育・研究活動に伴う学外における実習、調査活動、懇親会などでハラスメントが発生し、あるいはこれらのほか、全く私的な活動の場でも、構成員がかかわったハラスメントが発生し、これについて本学が対処する必要がある事例もありえます。このため、ハラスメントの防止啓発及び解決については、学外の出来事も、必要に応じて、その対象となります。

## 6. ハラスメントの申出、事案の解決方法等

ハラスメントが発生した場合は、次のように対応します。

### (1) ハラスメントの申出

ハラスメントの申出は、ハラスメントを受けた者だけでなく、それ以外の者も行うことができます。ハラスメントの申出が、ハラスメントを受けた者以外の者によって行われたときは、ハラスメントを受けた者の了解のもとで、申出のあった当該事案の解決に向けて対応します。附属の中学校・高等学校生徒の場合は、本人以外に保護者からの申出も受け、保護者を対象として、解決手続を進行させることがあります（申出の事案が生徒以外の者を対象とする場合）。その場合は、申出の内容を確認するために生徒からも事情を聴くこととします。

申出の方法は、面談、電話、手紙、FAX、Eメール等、特に限定しません。申出を受ける際には、申出者のプライバシーの尊重、秘密の保持に注意し、申出をした者が安心して申出の内容を伝えることができる環境で行います。

申出を受けた場合には、二次加害行為防止のために関係者のプライバシーを尊重し、秘密を保持し、また、申出をした本人のみならず証言等を行った者に対しても、脅迫、報復その他の不利益が発生しないよう配慮します。

何人も、ハラスメントの申出を妨げてはなりません。ハラスメントの申出がされたことを理由として申出をした者に対して不利益な取扱いがなされたと認められる場合には、その行為の中止を求めることがあります。

### (2) ハラスメント相談機関

ハラスメントの申出は、次のハラスメント相談機関に行うことができます。

- ① 学生・生徒、教職員は、その所属機関を問わず直接にハラスメント防止啓発支援室にハラスメントがあったことを申し出て、相談を受けることができます（防止啓発支援室の連絡先は、このガイドラインの末尾を見てください。申出等に対応するための専門のメールアドレスがあります）。また、ハラスメント防止啓発委員長やハラスメント防止啓発委員会委員として学部、研究科、附属の中学校・高等学校、職員部課室から選任された委員にも申し出ることができます。ハラスメント防止啓発委員長等に直接申出があったときは、防止啓発委員長は、申出の取扱方法を決定します。事案が重大な場合は、ただちに調査手続を開始することができます。
- ② 学部学生は、学生部学生相談室にも、申し出ることができます。この場合、学生相談室はこのガイドラインにいう「相談」に応じます。
- ③ 生徒及びその保護者は、附属学校ハラスメント防止啓発実行委員会（以下「附属学校実行委員会」といいます。）にも申し出ることができます。この場合、附属学校実行委員会はこのガイドラインにいう「相談」に応じます。生徒間の問題で、「生徒指導」の範囲内で対応できるものは、それによります。
- ④ ハラスメント防止啓発委員会は、必要に応じて上記の機関以外の機関にハラスメント相談員を配置し、相談機関とすることとします。この場合、学生相談室及び附属学校実行委員会以外の機関におかれるハラスメント相談員は、ハラスメント防止啓発支援室の支援を受けて、相談に応じることとします。

「相談」の手続で事案が解決しないときは、ハラスメント防止啓発支援室以外の機関は、

すみやかにその内容を、ハラスメント防止啓発支援室に引き継がなければなりません。ただし、附属学校実行委員会は、「意見の調整」までの解決方法で対応します。申出を受けた機関は、申出・相談内容について、秘密を厳重に守らなければなりません。

### (3) ハラスメントの解決方法

本学では、申出者や相談者（ハラスメントがあったことを申し出た人のことを「申出者」といいます。また、ハラスメントを受けた人を「相談者」といいます。）が安心して申出をし、相談できる体制を整え、申出者や相談者のプライバシー及び名誉を保護し、秘密を保持します。相談者が望む解決方法を尊重しつつ、ハラスメント防止啓発委員会のもとにおかれたハラスメント防止啓発運営委員会で慎重に、かつ適切な解決方法を選んで問題解決を図ります。委員会は中立公正を維持し、解決方法が相談者の相手方に対する報復行為となつてはならないことに留意します。また、必要な場合は、心理的ケアを行って経過を見守ります。

解決の方法には、「相談」、「通知」、「意見の調整」、「調停」あるいは「措置勧告」の方法があります。相談者は始めから、「意見の調整」、「調停」、「措置勧告」を求めることもできます。

問題解決のために必要とする期間は最長でも6ヵ月以内を目途としますが、申出の内容が複雑で調査に時間がかかる場合があることなどから、解決の時期が延びる場合があります。

- ◇ 「相談」：ハラスメントを受けた者からの相談申出内容に応じて助言をしながら、解決策を探ります。これを「相談」といいます。申出があつてから2ヵ月以内の解決をめざします。

「相談」は、ハラスメント防止啓発支援室が行うほか、他の相談機関でも行うことができます。「通知」以上の措置をとる必要があるときに、ハラスメント防止啓発支援室以外の機関はハラスメント防止啓発支援室にこの旨を連絡し、関連する資料をハラスメント防止啓発支援室に引き継ぐものとします。ただし、附属学校実行委員会は、「意見の調整」までの解決方法を行うことができます。

ハラスメントの申出者が直接にハラスメントを受けた人ではない場合には、相談機関は、この人から事情を聴取し、必要な助言を与え、またはハラスメントの解決のために協力を求めることができます。

相談内容によっては、相談機関が解決に向けて対応するより、他の学内組織で解決に向けて対応してもらう方がより効果的であると考えられる場合もあります。この場合は、相談者の同意をえて、その事案を他の学内組織で解決に向けて対応してもらうこともあります。

- ◇ 「通知」：「相談」によって問題を解決することができないときは、ハラスメント防止啓発運営委員会で相談者の不利益にならないように配慮しつつ、ハラスメントをしているとされている者（以下「相手方」といいます。）に、その者についてハラスメントの相談があったことを伝え、これに対する意見を聴くことができます。相手方が

らの意見により、相談者が、それ以上の措置を望まないときに手続は終了します。これを「通知」といいます。申出があってから2ヵ月以内の解決をめざします。

「通知」に際しては、事案の解決のために必要な助言や勧告をすることもあります。「通知」の要望が全く事実に基づかないことがあると、相手方との関係で難しい問題が生じます。このため、相談者から詳しく事実関係を聞くこともあります。事実がないと思われるときは、手続を中止することもあります。

- ◇ 「意見の調整」：相談者が相手方との間で、ハラスメントの存否及びこれが存在する場合にとられるべき措置について、「意見」の調整を図ることを希望するときには、ハラスメント防止啓発運営委員会の委員が双方からの意見の提出を求め、これを他方に伝達するとともに、双方に助言を与えて、「意見の調整」を図り、相談者が不利益を受けている場合には、相手方に自発的にその不利益を除去するよう助言し、事案の解決を図ることができます。この場合、意見の提出は書面により行うこととし、相談者と相手方の面談は、双方の希望があり、問題解決のために、相談者と相手方の面談が妥当であると判断した場合を除き行いません。相談者が意見の調整内容及び相手方が行った不利益除去行為で満足したときに手続は終了します。これを「意見の調整」といいます。申出があってから4ヵ月以内の解決をめざします。

相談者が事案の解決に向けて対応してもらいたい相手方との仲介を希望し、相手方も仲介を望むときは、「相談」を「意見の調整」として、取り扱う場合があります。

- ◇ 「調停」：相談者が相手方との間でハラスメントの存否及びこれが存在する場合にとられるべき措置について「調停」を求めるときは、ハラスメント防止啓発運営委員会は、そのもとにハラスメント調査委員会を組織して、ハラスメントの存否について調査を行い、その結果に基づき、とられるべき措置について調停案を作成し、相談者と相手方に調停案での合意を提案することができます。調査及び調停案の作成にあたっては、相談者とその相手方から意見を聴くとともに、調査及び調停案の作成が公正に行われるようこれに関係する委員の構成について適切な配慮を行います。調停手続は、相談者の申出により、相手方がこれに同意したときに開始します。相談者と相手方が調停案を受け入れたときに手続は終了します。調停案を受け入れるかどうかは自由であり、受け入れなければならないものではありません。調停案が相談者又は相手方のどちらかによって受け入れられないときには手続を終了します。申出があってから4ヵ月以内の解決をめざします。

- ◇ 「措置勧告」：相談者がハラスメントの存否についての調査とその結果に基づき相手方に対して何らかの措置が行われるべきことを申し出たとき、または、申出を受けた事案が特に重大であり、相談者の同意が得られたときは、ハラスメント防止啓発運営委員会は、そのもとに措置勧告に関わる調査委員会を組織して、ハラスメントの存否について調査を行い、その結果に基づき、とられるべき措置について措置勧告案を作成します。

ハラスメント防止啓発委員会は、このハラスメント防止啓発運営委員会の決定に基づいて、関係機関に対し、相手方について措置を行うよう勧告すべきかどうかを決定します。

ハラスメント防止啓発運営委員会における調査及び措置勧告案の作成についてはその公正を期するため、これに関係する委員の構成について適切な配慮を行います。措置勧告の決定をハラスメント防止啓発委員会で行うのは、措置勧告が、学内関係諸規程に基づく懲戒処分の提案を含む場合があります、関係者にとって極めて重大な影響をもつからです。措置勧告が決定された場合には、ハラスメント防止啓発委員会はその措置の実施を、学生・生徒については学長・中学校長・高等学校長に、教員・職員については理事長または学長に勧告します。「措置勧告」については申出があつてから6ヵ月以内の手続の終了をめざします。

調査の結果、事実がないことまたは措置に適しないことが明らかになったときは、理由を示して、相談者に通知し、その手続の申出の取下げを勧告することができます。また、ハラスメント防止啓発委員会は、手続の終了を決定することができます。

- ◇ 事案解決手続での本人主義：事案解決手続において、相談者及び相手方は代理人を立てることはできません。これは、事案解決手続が、学内の手続であり、学内関係者による任意の協力を前提とした手続で、代理人が立てられるとかえって事実関係の解明に支障を来すためです。
- ◇ 相談者の不協力による取下げ：事案解決手続が開始されてから3ヶ月以上、相談者が事案解決に協力しないときは、申出を取下げたものとします。
- ◇ カウンセリング・プログラムへの参加の勧め：事案の内容、相談者・相手方の状況から、防止啓発支援室の企画又は推奨するカウンセリング・プログラムへの参加を勧める場合もあります。
- ◇ 相談者が「相談」以外の解決方法をとることを望まない場合の特別措置：相談者が「相談」以外の解決方法をとることを望まないけれども、その事案が「通知」以上の解決方法によるべき場合であると思われるときは、事案を一般化するなどの方法を講じて、相手方の所属する機関等に、運営委員長の意見を伝えてハラスメント防止啓発のために注意喚起をすることもあります。ただし、この場合は、相談者が特定されないよう格別の注意を払います。
- ◇ 仮の措置等：事案解決手続が開始された後でも、ハラスメントがなお続いているときは、ハラスメントをしていると認められる者に対し、仮に当該行為の中止を求めることとします。相手方がこの求めに応じないときは、その事案を措置勧告事案として解決に向けて対応することとします。この場合には、あらかじめ、相手方から意見を聞くこととします。

また、事案解決のために、相談者の現在の状態(クラス所属等)を変更することが有

益であると考えられる場合には、事案解決手続の終結とは別に、関係機関に相談者の地位の変更等を求めることができるものとします。

#### (4) 相手方に対する弁明の機会の付与

ハラスメントに係る措置勧告等の決定は、公正に行う必要があります。そのため、措置勧告等の決定に際しては、相手方に対して、弁明の機会を与え、公平性を十分に担保することとします。

弁明の機会は、ハラスメント防止啓発委員会で措置勧告を決定する段階で与えることとします。弁明は、問題とされている事実、及び、とられるべきものとされる措置勧告案の内容を相手方に知らせ、これに対してこの者が書面または口頭で意見を述べる形で行います。弁明の内容は、直接にハラスメント防止啓発委員会に提出されます。弁明の中で述べられた相手方の主張をどのように判断するかは、ハラスメント防止啓発委員会の判断によります。弁明の中で、事実無根や措置勧告案等の不当性を主張しても、それが当然に認められるわけではありません。弁明は本人が行わなければならない、代理人を立てることはできません。

#### (5) 外部機関からのハラスメント情報の提供があった場合の取扱いについて

構成員のハラスメントについて、ハラスメントの申出がなく、本学以外の機関から、本学に、構成員の当該行為についての情報が提供された場合には、その構成員の所属する機関の長は、当該行為に関してとられるべき本学内の措置に関し、ハラスメント防止啓発委員会に助言または協力を求めることができることとします。

### 7. ハラスメントに対応する組織と役割

本学では、ハラスメントについての認識を高め、防止啓発をすることが重要と考えます。しかし、ハラスメントが発生した場合には、プライバシーの尊重、秘密の保持に配慮し、真相解明・被害回復・再発防止のために、迅速かつ適切に対応します。このために次のハラスメント防止啓発担当機関を設置します。

#### (1) ハラスメント防止啓発委員会等

ハラスメント防止啓発委員会（以下「防止啓発委員会」といいます。）は、ガイドラインを制定し、防止啓発活動の基本方針や年度基本計画を策定し、ハラスメント事案解決方法を総合調整し、重大なハラスメント事案については措置勧告を決定する、ハラスメントに関する最高審議・決定機関です。防止啓発委員会は、その活動につき、申出者や相談者のプライバシーを保護しつつ、学内の関係機関に必要な協力を求めることができます。措置勧告を決定したときは、理事長等に本学所定の規程等に基づく措置等の実施を勧告します。この場合、防止啓発委員会は、理事長等から措置勧告にかかわる措置の報告を受けます。措置勧告の内容に適合する措置がとられなかった場合には、防止啓発委員会は、理事長、学長・中学校長・高等学校長にその理由を文書で明らかにするよう求めることができます。

防止啓発委員会のもとに、学部等の教育・研究機関、管理部局の教職員から選出された委

員で構成されるハラスメント防止啓発運営委員会（以下「防止啓発運営委員会」といいます。）をおきます。防止啓発運営委員会は、防止啓発委員会が定めた基本方針のもとにハラスメント防止啓発活動を行い、具体的な事案解決活動を行います。この中には、事案の調査、措置勧告の基となる措置勧告案の決定が含まれます。

防止啓発運営委員会の防止啓発活動と具体的な事案解決活動を日常的に取り扱うために、防止啓発運営委員会の下に、防止啓発運営委員会の委員長、副委員長及び、ハラスメント防止啓発支援室の専任職員を構成員とするハラスメント防止啓発常務委員会（以下「防止啓発常務委員会」といいます）を設けます。

防止啓発委員会の最終的な措置がとられるまで、本学は防止啓発委員会の責任のもとに、相談者との連絡にあたります。

◇ 中学校・高等学校については、その教育内容、構成員の性質に即した防止啓発活動及び「相談」、「通知」、「意見の調整」までの事案解決方法による事案解決を行うために、各学校に附属学校ハラスメント防止啓発実行委員会をおきます。その仕事は防止啓発運営委員会の定める防止啓発活動の年間実施計画をもとに、ハラスメント防止啓発支援室との連絡のもとで行われます。事案解決として「調停」、「措置勧告」が求められた事案は防止啓発運営委員会・ハラスメント防止啓発支援室が直接行います。附属学校での事案は、附属学校実行委員会に申し出なくとも、直接に防止啓発運営委員会・ハラスメント防止啓発支援室に申し出ることができます。

## （２） ハラスメント防止啓発支援室

防止啓発委員会のもとにハラスメント防止啓発支援室（以下「防止啓発支援室」といいます。）を設置します。防止啓発支援室には、適切な数の専任職員及びカウンセラー等を配置します。防止啓発支援室は、防止啓発委員会の方針に基づいて、防止啓発運営委員会及び防止啓発常務委員会と連携して、ハラスメントの申出を受け付け、申出のあった事案を解決に向けて対応するとともに、快適な教育・研究、就業環境を作り出し、維持するために防止啓発活動を行います。防止啓発支援室は、その業務の実施について他の学内機関の協力を求めることができます。また他の相談機関と相互に密接な連絡をとり、相談業務の統一的実施のためにこれらの機関の相談内容等について報告を受け、必要によりその機能を援助します。

## （３） ハラスメント調査委員会

ハラスメント調査委員会は、防止啓発運営委員会のもとにおかれる組織で、「調停」または「措置勧告」による問題解決を図るために事案毎に設置し、防止啓発運営委員会委員長（以下「運営委員長」といいます）が指名する防止啓発運営委員若干名、及び、必要に応じて外部機関の専門家等で構成されます。

ハラスメント調査委員会は、関係者から事情聴取をするなどして公正に事実関係の調査を行います。調査にあたっては、相談者に関する事情を調査する委員とその相手方に関する事情を調査する委員とは、原則として別の委員をもってあてます。相談者又は相手方と同一の組織に所属する運営委員は、調査委員にはなれません。調査は必ず複数の委員が行い、また、調査内容の記録を、調査の対象者に示して、確認を求め、調査内容の記録が正確に行われるように配慮します。調査が終了したときは、調査結果報告書を作成し、運営

委員長に提出します。

調査結果報告書は、調査結果に基づく事実関係に関する部分、事実関係についての評価に関する部分、「調停」または「措置勧告」の要否に関する部分及び調停案または取られるべき措置に関する部分からなります。

調査の対象者は、代理人を立てることはできません。相手方が理由なく調査のための連絡をした日から20日以内に調査に応じない場合には、調査に応じなかったことを記載して調査報告書を作成します。

ハラスメントの事実調査は、あくまでも任意の調査です。調査の段階で重要なことは、どのような事実があったのか、ということです。事実関係を確定していくために、相談者と相手方に事実関係を一つひとつ聞いていきます。調査協力を妨害したり、調査において故意に虚偽の申立や証言をしたりすることは、ハラスメントの適正な解決を妨げるものです。調査関係者には、調査が適切に行われるよう教育機関の構成員としての良識と良心に期待したいと思います。

ハラスメント調査委員会は、関係者のプライバシーを尊重し、秘密を保持しなければなりません。また申出者、相談者のみならず証言等を行った者に対しても、脅迫、報復その他の不利益な扱いがなされないよう注意を払います。

## 8. おわりに

教育・研究、就業の場におけるハラスメントには、教職員の地位の利用という側面が強く、また場所も本学の構内に限られず、グレーゾーンも多いものです。そのために教育・研究、就業の場におけるハラスメントの意味が常に問題にされることも事実です。しかし、グレーゾーンの確定をめぐる争いを重視することで、ハラスメントがなくなる訳ではありません。ハラスメントは日常の互いの人格の尊重に基づいた関係、信頼関係が築かれていれば防げるものです。ハラスメントに限らず、互いの人格の尊重の意識が確立していないと、差別の問題も生まれやすいものです。それぞれの人の人格が尊重されるためには、相手も自らと同様の人権をもっていることを認めること、様々な人間がともに生きる社会において、相手の意思を尊重することが何よりも肝要であることを常に確認しあっていくことが大切です。本学が教育・研究機関として、個人が自らの意思を表明しやすい場、表明した意思が尊重される場であるよう、個人の尊厳や人格が尊重されるハラスメントのない快適な教育・研究、就業環境を、構成員全体の努力で作りと、維持していきましょう。

以上

中央大学ハラスメント防止啓発支援室連絡先

TEL 042-674-3507

FAX 042-674-2060

E-mail harass-soudan-grp@t.g.chuo-u.ac.jp

手紙 〒192-0393 八王子市東中野 742-1

中央大学ハラスメント防止啓発支援室 宛