ハラスメントのないキャンパスづくりのためのガイドライン

大学は、教育と研究を中心とするすべての営みが人間の豊かな可能性と幸福な共生の確立をめざして展開される場であり、そこでのあらゆる活動において、自立的に生きる人としての権利、すなわち人権が尊重されなければなりません。大学では、勉学・教育・研究・労働に従事するときも、課外活動に参加するときも、共に語らい憩うときも、年齢・性・出身地・身分、あるいは民族・国籍の違い、職業や思想・信条などによって、いかなる差別や不利益が生じることも許されません。いきいきと学び働く権利が保障されるために、どのようなハラスメントも決して許してはなりません。

愛知文教大学は、「改正男女雇用機会均等法」第 21 条（1999 年 4 月 1 日施行）が、全国のあらゆる職場にセクシュアルハラスメント防止のための施策を求めていることやその他の社会情勢に応じ、「愛知文教大学におけるハラスメントの防止等に関する規程」を定めています（2015 年 4 月 1 日施行・2022 年 6 月 30 日改訂・2026 年 10 月 1 日改訂）。

この「ガイドライン」は、上の「規程」に基づき、愛知文教大学においてハラスメントを防止するために私たちが知っておかなければならないこと、実際に起きてしまったときどのように対処するかについて、分かりやすいかたちにまとめたものです。

なお、カスタマーハラスメントに対してはこのガイドラインとは別に「愛知文教大学におけるカスタマーハラスメントに対する基本方針」を策定し、対策を行なっています。

Ⅰ　ハラスメントに対する愛知文教大学の基本的な考え方

愛知文教大学は、キャンパスの構成員であるすべての学生・教員・職員が対等な個人として尊重され、人権侵害と性差別のない公正で安全な環境をつくりあげるようつとめます。

また、愛知文教大学の構成員は、自らの存在に誇りをもつことができると同時に、それぞれが一人の人間として敬意が払われるキャンパスをつくるために、ハラスメントなどの人権侵害を防止する責任があります。

愛知文教大学は、ハラスメントの未然防止・根絶のために、必要な学習・研修・討論の機会を学生・教員・職員に提供し、だれもが加害者にも被害者にもならないような大学づくりにつとめます。

愛知文教大学は、ハラスメントが発生した場合は、厳しい姿勢でのぞみ、迅速で適切な対応を行います。また、被害を受けた人が、平静な生活にすみやかに復帰できるように、あらゆる努力を払います。

ここでいう学生・教員・職員とは、聴講生・非常勤教職員などを含む、本学で学び働くすべての人々を指します。

Ⅱ　ハラスメントとは

大学では、学生・教員・職員という構成員相互の間にさまざまな人間関係が築かれます。それらの関

係は、たがいに人格を尊重しあうものでなくてはなりません。ところが、相対的に強い立場にある者が弱い立場にある者に対して、その人の人格を無視して、不快なことばを投げかけたり、不快な行動をとったり、不利益をもたらしたりすることがあります。これがハラスメントです。

ハラスメントには、次のような種類が考えられます。

（1）セクシュアルハラスメント　教育研究、大学運営業務に関連して、一方の当事者が他方の当事者の意に反する性的な言動をなし、これにより他方の当事者に不利益や損害を与え、又は個人の尊厳や人格を侵害することをいう。

（2）アカデミックハラスメント　教育研究活動に際して指導的立場にある者が、指導を受ける者に対して、その意に反する差別的な言動をなし、指導を受ける者の自由で主体的な学修研究活動、円滑な職務遂行活動を妨げ、個人の尊厳又は人格を侵害することをいう。

（3）パワーハラスメント　職務上優越的立場にある者が、監督指導育成する権限を不当に行使し、又は職務遂行上従属的立場にある者に対して就業環境を悪化させることを示唆することにより、職務遂行上従属的立場にある者に対して不当な取扱いを行い、不利益や損害を与え、又は個人の尊厳若しくは人格を侵害することをいう。

（4）マタニティーハラスメント　教育研究、大学運営業務に関連して、妊娠、出産又は育児を理由として、労働意欲及び教育研究環境を阻害又は悪化させる結果となる不適切な言動等を行うこと。

（5）アルコールハラスメント　教職員又は学生等が他の教職員又は学生等に、飲酒の強要を行うこと。

（6）SOGI ハラスメント　教職員又は学生等が他の教職員又は学生等の性的志向や性自認等について、侮辱・からかい・いじめ、アウティング（本人の同意なく第三者に暴露する）、カミングアウト（本人による自己開示）の強要・禁止、不当な扱いや排除等を行うこと。

（7）カスタマーハラスメント　教職員以外の者が教職員の業務に関連して、教職員が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えており、かつ教職員の就業環境または教育研究環境を害する言動を行うこと。

（8）その他のハラスメント 教職員又は学生等が他の教職員又は学生等に、誹謗、中傷、風評の流布等により人権を侵害して、向学意欲、労働意欲及び教育研究環境等を悪化させる結果となる不適切な行動等を行うこと。

これらの他にも、人種・年齢・職業・出身地などに関連して、相手に不快感や不利益を与えたり、相手の尊厳や人格を侵害したりすることもハラスメントです。

明白な犯罪行為となるものが許されないことは言うまでもありませんが、これまでいわゆる「悪ふざけ」として容認されてきたような行為でも、相手によって不快な言動であると受け止められ、それによって相手に脅威や屈辱感、あるいは不利益を与えたり、そこで学び働く環境を悪化させたりするならば、それはハラスメントとなります。つまり、本人の意図はどうであれ、同じような行動でも、信頼関係が築かれているか否かで、相手の受け止め方は異なります。

このことは、本学キャンパスの内外を問わず、大学での人間関係がそのまま持続する課外活動時間の

ような場での言動も含みます。

例えば、セクシュアルハラスメントには、おもに次の二つのタイプが考えられます。ひとつは、地位や立場を利用して相手に性的な行動を迫り、その受諾によって利益を与え、または、その拒否によって就学上・就労上の不利益を与えたり、またはそのようにほのめかしたりするもので、「地位利用型」と呼ばれています。例としては、「単位認定や論文指導などの立場にある教員が、学生の意向に反して執拗にデートなどにさそう」、あるいは、一般社会で指摘される「酒席で上司がおしゃくやデュエットを強要する」などがあります。

もうひとつは、不快な言動によって、教育・研究環境をはじめ、職場や生活環境を悪化させるもので、「環境型」と呼ばれています。例としては、「公開の場で同席者を不快にさせるようなワイセツな話をする」、あるいは、「相手方の身体的特徴や性的嗜好をからかいの対象とする」などがあります。

Ⅲ　ハラスメントを防止するための基本的な心構え

セクシュアルハラスメントは女性だけの問題ではありません。女性教員から男子学生への例や、同性同士の例もありえます。男性教員から女子学生に対する性的な言葉や行動が、同じクラスの男子学生の勉学意欲を妨げるなどの間接的被害でも、セクシュアルハラスメントの問題と言えます。つまり、セクシュアルハラスメントは、男性にも女性にも、どのような立場の人にも起こりうる問題です。

また、私たちは誰でも嫌がらせを受ける可能性があると同時に、誰でもセクシュアルハラスメントを起こしてしまう可能性があります。自分の発言や行動によって相手を傷つけないように気づかう態度が、セクシュアルハラスメントの防止のみならず、望ましい人間関係を築くための、当然の配慮と言えます。

また、セクシュアルハラスメントの根底には、世間によく聞かれる言葉ですが、「男のくせに根性がない」、「女子学生は研究指導のしがいがない」などという発言にあらわれているような、女性あるいは男性の社会的役割を固定的にしか見ない態度が存在していることに注意しなくてはなりません。

セクシャルハラスメントに限らず、すべてのハラスメントがすべての人に起こりうることを意識し、その防止につとめる必要があるのです。

次に、防止のための具体的な注意を挙げます。

（1）性や人権に関する言動は、その受け止め方に個人間や男女間で差があります。したがって、ハラスメントにあたるか否かは、被害を受けた者の判断が重要になりますから、次の点について注意する必要があります。

①親しさをあらわすつもりの言動であったとしても、本人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ること。

②不快に感じるか否かには個人差があること。

③「この程度は相手も許容するだろう」という、勝手な憶測をしないこと。

④「相手との良好な人間関係ができている」という、勝手な思いこみをしないこと。

（2）ハラスメントであるか否かについては、相手からいつも意思表示があるとは限りません。ハラス

メントを受けた人は、たとえ不快に思っても、大学での人間関係などを考えて、明確な拒否の意思表示ができないことも少なくありません。その場合にも同意・合意と勘違いしてはなりません。また相手が拒否し、あるいは嫌がっていることが分かった場合には、同じ言動をくり返さないことです。

（3）一方で、自分が、「嫌だな」、「へんだな」と感じたときには、はっきりと拒否の態度をしめすこと。一人で悩まず、信頼できる人に早めに相談してください。我慢したり、受け流したりする対応では、状況を改善することにはつながりません。

Ⅳ　被害の訴えや相談についての対応

ハラスメントを受けたと思う学生・教員・職員は、いつでも大学に相談することができます。被害者が悪いのではありません。「自分にもスキがあったのではないか」など、自分を責める必要はありません。また、続く被害を防ぐためにも、勇気を出して相談にきてください。担当者は、必ず秘密を守ります。

また、直接、間接に被害を受けた人に限らず、その人から相談を受けたり、第三者として目撃したりした人も相談することができます。

相談および解決の道筋は次のようになっています。

（1）相談窓口

相談者は、ハラスメント相談員（以下「相談員」と略します。）もしくはハラスメント相談窓口までメールにて相談希望を申し出てください。相談員の氏名および連絡先は毎年度初めに学内で公表します。

（2）救済申し立て後の手続きと各機関の役割

〈相談員〉

相談員は学長が任命します。相談員は必要な研修を受けます。相談や救済の申し立てがあった場合は、相談員で協議し何らかの対応が必要とされるものについては、被害を受けたと申し立てた人および相談者の了承を得た上で、ただちに学長に報告します。

相談員は相談に来た人にカウンセリング機関の紹介や法的な手続きなど、必要なアドバイスをおこないます。

〈キャンパスハラスメントに関するハラスメント防止委員会〉

（以下「ハラスメント防止委員会」と略します。）

報告を受けた学長は、ハラスメント防止委員会に人権侵害問題として取り上げるべきかどうか、すべての相談内容を添えて諮問します。ハラスメント防止委員会は、協議の上、処理の仕方について委員会の見解をまとめた意見書を学長及び当事者の所属する学部の長、また、職員が関わっている場合は事務局長に提出します。

ハラスメント防止委員会は常設の委員会とし、その構成はどちらの性にもかたよらないようにします。ハラスメント防止委員会はハラスメント防止に関する啓発活動や研修・教育を企画・立案・実施し、必要に応じて弁護

士など学外の専門家の意見を聞くことができます。

〈事実調査委員会〉

学長がハラスメント防止委員会の意見書を基に調査の必要があると判断したときは、ただちに事実調査委員会を発足させます。委員会の構成はどちらの性にもかたよらないようにします。委員の氏名は、委員長名を除いては公表されません。

事実調査委員会は、相談者または被害を受けたと申し出た人の同意を得た上で調査を開始し、すみやかに調査をして調査結果を 60 日以内に文書で学長に報告します。

〈必要な対応の決定と処置〉

報告を受けた学長は、ただちにハラスメント防止委員会に処置についての意見を求めます。ハラスメント防止委員会は学長の諮問を受けて協議を行い、必要な対応および対処を学長に勧告し、学長は適切な対応につとめるものとします。

必要な処置には、被害者に対しての救済、カウンセリングおよびアフターケア、加害者に対してのハラスメント行為再発防止のための人権教育および研修、そして加害者の処分が含まれます。

〈加害者の処分〉

学生が加害者のとき、その処分には退学までが含まれます。

教員・職員が加害者のとき、その処分には免職までが含まれます。

懲戒処分などの処置がとられる場合には、次のような手続きをふみます。

加害者が学生であった場合は、その処分は学則に基づき、教授会の議を経て、学長が決定します。加害者が教員・職員であった場合は、その処分は教職員服務規定に基づき、理事長が決定します。

〈対応についての報告・公表と不服申し立て〉

処置が決定したら、学長はただちに被害者に通知します。

被害者は、処分および処置内容に不服がある場合、通知を受け取った日から 14 日以内に学長に不服申し立てを行うことができます。申し立てを受けた学長は、ハラスメント防止委員会に不服申し立ての内容を添えて、再審議を諮問します。

同様に、処置が決定したら、学長は加害者とされた者にも通知しなければなりません。加害者とされた者は、処置内容に不服がある場合、14 日以内に学長に不服申し立てを行うことができます。申し立てを受けた学長は、ハラスメント防止委員会に不服申し立ての内容を添えて、再審査を諮問することができます。

学長は、事件の経過および処置の内容について、理事長に報告しなければなりません。

相談の対応がすべて終了し、学長が、内容が重大で、その必要があると判断した場合は、関係者のプライバシーを尊重し、被害者の同意を得た上で、事実の経過および処置について学内に公表するものとします。

カスタマーハラスメントについては、学長室で対応します。相談等は学長室構成員にしてください。

V　相談者および証言者の権利と手続きに関わる者の義務

相談員、ハラスメント防止委員会委員、事実調査委員会委員、学長、学部長、その他、職務上情報を知りえた者は、当該事項について秘密を厳守しなければなりません。

相談者および証言者は、安心して相談および証言ができるように求めることができます。

また、手続きに関わるすべての学内機関および委員は、相談したり訴え出たりしたことで、相談者に不利益が生じないよう対応しなければなりません。

手続きに関わるすべての学内機関および委員は、関係する学生・教員・職員のプライバシーを最大限尊重する義務を負うとともに、相談者および証言者に対する二次被害を防止するようにつとめます。

VI　再発防止のために

所定の手続きを経て処分が確定したときには、加害者は、再発防止のための教育・研修を受け、ハラスメントについての認識を深めて、再びくり返すことのないようにつとめなければなりません。

加害者は、相談者および証言者ならびに手続きに関わった者に対する報復を、学内外を問わず、いかなるかたちであれ、いっさい行ってはなりません。

学内外における再発を助長するようなあらゆる言動や行為は、いっさい許されません。万一そのような行為があった場合は、学長は必要な対応を行います。

学長は、ハラスメントのない学習・研究・教育・労働環境をつくる責任を負います。

学長および各部館局長は、大学管理機関に協力して、ハラスメント発生の未然防止と根絶のために必要な措置を講じるものとします。

本学のすべての教員・職員および学生は、ハラスメント発生の未然防止と根絶につとめるものとします。

このガイドラインは、必要に応じて見直し、改善するものとします。

（2015 年 4 月 1 日作成）

（2022 年 6 月 30 日改訂）

（2026 年 10 月 1 日改訂）