

長岡崇徳大学

ハラスメント防止・対策 ガイドライン（第1版）

長岡崇徳大学はハラスメントを許しません

ハラスメント対策委員会
2020年9月1日

長岡崇徳大学ハラスメント防止・対策ガイドライン

2020年9月1日策定

1. ハラスメント防止宣言

ハラスメントの防止を宣言します。

ハラスメントは、人権を侵害し、個人の尊厳を損ねる行為であり、学生の学ぶ権利及び教職員の働く権利への重大な障害となります。

長岡崇徳大学は、学生、教職員及び関係者のすべてが個人として尊重されるとともに、教育研究、修学及び就労等のための良好な環境を維持することを目指して、ハラスメントの防止に全力をあげて取り組みます。ハラスメント防止・対策ガイドラインを制定し、広く啓発活動を行うとともに、大学の内外を問わず、問題が発生した場合には、個人の尊厳と人権を擁護するために、迅速かつ適切な対応及び措置をとることを宣言します。

2. ガイドラインの対象及び適用範囲

このガイドラインは、大学の教職員（非常勤の教職員を始め業務委託者等、大学で就労する全ての者を含む。）（以下「教職員」という。）又は学生を対象とします。

ハラスメントが、大学の教職員又は学生の相互間で問題になった場合は、起こった場所・時間帯（学内・学外・課外活動等）を問わず適用されます。また、大学の教職員又は学生と学外者との間で生じたもののうち、本学と教育・研究上又は業務上の関連性のあるものに対して適用されます。教職員又は学生が加害者になった場合も同じ取り扱いとなりますが、加害者が学外の者である場合は、このガイドラインを準用し、本学として問題解決のために必要かつ適切な措置を取る努力を行います。

3. ハラスメントとは？

「ハラスメント」とは、性別、社会的身分、人権、国籍、信条、年齢、職業、身体的特徴等の属性又は広く人格等に対する言動によって、相手に不利益や不快感を与え、又はその尊厳を損なう人格侵害、又は教育・研究・学習及び職場環境を悪化させることをいい、生じる場所及び時間は問いません。

(1) セクシュアル・ハラスメント

教職員が他の教職員、学生を不快にさせる性的な人権侵害の言動、学生及び関係者等が教職員を不快にさせる性的な人権侵害の言動、又は教育、研究、学習及び職場環境を悪化させることをいいます。

(2) アカデミック・ハラスメント

大学において、教育研究上の力関係・上下関係又は優越的な地位を利用して、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、又は教育・研究環境を悪化させることをいいます。

(3) パワー・ハラスメント

職務上若しくはその他の地位、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、相手の就労上若しくはその他の利益や権利、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をいいます。

(4) その他のハラスメント

上記以外で相手に不利益や不快感を与え、又はその尊厳を損なう人格侵害、又は教育・研究、学習及び職場の環境を悪化させることをいいます。

ハラスメントの程度によっては、それが法律問題となることがあります。例えば、セクシュアル・ハラスメント行為は、ストーカー防止法違反となり、刑法上の犯罪となる場合（強制わいせつ罪や強姦罪、脅迫罪、名誉毀損罪等）があります。パワー・ハラスメント行為は、労働基準法や労働組合法の禁止規定に触れる場合（不当解雇や不当労働行為等）があります。また、いかなるハラスメント行為も、民事上の損害賠償責任（民法上の不法行為責任や債務不履行責任）、等を生じさせる可能性があります。

各ハラスメントについての詳しい事例等は、別紙を参照してください。

なお、ハラスメントとは、いずれかに典型的にあてはまる場合もあれば、相互に複雑に絡み合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。同じ言動であっても、それをどのように感じ、考えるかは個人によって異なるということを十分認識しなければなりません。

(1)～(4)以外でも、相手の意に反する嫌がらせなどがあれば、広義にハラスメントとしてとらえ、厳正に対処します。

4. ハラスメントを起こさないために

ハラスメントは、個人の尊厳を傷つけるとともに、人間関係を壊すことにもなります。本学に学ぶ者として、また働く者として、お互いの人格を尊重しあい、ハラスメントを起こさないように、日頃から次のようなことを心がけるとともに、日々の自らの言動をチェックしましょう。

(1) 言動に対する受け止め方には個人や男女間・世代間で差があります。従来は当たり前のことと考えられていたことや、本人にとっては悪気のないつもりでの言動でも、相手を傷つけるかもしれないことに注意しましょう。具体的には、次の点について注意する必要があります。

- ・親しさを表すつもりでの言動だとしても、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。
- ・この程度のことでは相手も許容するだろうと勝手な憶測をしないこと。
- ・相手との良好な人間関係ができていると勝手な思い込みをしないこと。

(2) 日常生活にひそむ男女の役割といった固定的な性別役割分業意識から脱し、男女間の対等な関係づくりを心がけましょう。

(3) 相手に不快感を与えるような言動に対して、互いに指摘し合える人間関係を醸成できるようなコミュニケーションづくりに努めましょう。

(4) 相手が拒否し、または嫌がっていることが分かった場合には、すぐに止めて、真摯な気持ちと態度で謝罪しましょう。あなたの家族や身近な人が受けたとしたら不快だと思う行為は慎むという心構えが大切です。

(5) ハラスメントであるか否かについて、相手からいつも意思表示があるとは限りません。その背景に「NO」といえない力関係が存在している可能性が

あることに常に注意しましょう。相手から拒否の意思表示がないことで、それを合意や同意と勘違いしないようにしましょう。指導・指揮・監督する立場の者は、常に意識することが必要です。

- (6) 自分の周囲のハラスメントを黙認していませんか。見て見ぬ振りをすることは、ハラスメントに加担することになります。このガイドラインを参考に、信頼できる人や相談機関に相談しましょう。

5. ハラスメントの被害にあったら

ハラスメントは、当事者間だけの問題にとどまらず、就学・就労上の環境に悪影響を及ぼす重大な問題です。自分がハラスメントにあったときの対処の仕方について、日頃から考えを深めておくことが大切です。

- (1) 行為を行っている本人は、その行為をあなたが望んでいないことに気づいていない場合があります。あなたが「不快である」と感じたら、目上の人や上級生であっても勇気をもって拒否し、相手に「自分は望んでいない、不快である」ことをはっきり伝えましょう。相手がだれであっても、あなたの心や体を傷つける権利はありません。自分がこれ以上不快な思いをしないためにも、毅然とした姿勢で臨むことが重要です。意思表示ができない場合には、我慢せず、その場を離れましょう。また、一人で悩んでいても問題は解決しません。できるだけ早く、親しい人や信頼できる人に相談しましょう。
- (2) いつ、どこで、誰からどのようなことをされたかについて記録（メモ）を取りましょう。被害を受けたときその場面を目撃していた人がいたら証人になってもらい、あなたが何をされていたかについてあとで証言してもらえよう、確認を取っておくことが必要です。
- (3) ハラスメントを見聞きしたら、勇気を出して助けてあげましょう。被害が深刻にならないうちに行為者に注意し、気が付いたことがあれば被害にあった相手方に声をかけて、気軽に相談に乗るよう心掛けてください。

6. ハラスメントに関する相談

ハラスメントにあったときは、「恥ずかしい」、「特別視されるのではないか」、「仕返しがあるのではないか」と一人で悩んだりせず、親しい人や信頼できる人に相談するか、「相談員」に相談してください。

大学に相談員を配置しますので、一番相談しやすい相談員を選んでください。

相談員は、性別に配慮して構成されており、氏名、連絡先等については、ホームページ、掲示板等に記載します。

相談員は、あなたの悩みを親身になって聞き、今後取るべき方法を一緒に考え、あなたの意思決定を支援します。必要に応じてカウンセラーを紹介するなど、あなたの精神的バックアップに努めます。

あなたの名誉やプライバシーは厳守されます。また、相談したことによる大学からの不利益は一切ありませんので、安心して相談してください。

- (1) 相談は、直接対面での面談を原則とします。ただし、事情によっては、電話や電子メールでも相談することができます。
- (2) 相談は匿名でもできますが、問題解決のために具体的な解決手続をとることが必要となった段階では、相談者の氏名、所属等の確認が必要となります。
- (3) 相談は、ハラスメントの直接の被害者だけでなく、ハラスメント被害にあ

った者から相談を受けた者、及び、ハラスメント行為を目撃した者も行うことができます。また、学生の保護者も行うことができます。

(4) 相談は、原則として2人の相談員が対応します。対応する相談員は、相談者より指名を受けた相談員が、相談者の意向を聞き決定します。

(5) 相談者は、相談員に相談を直接申し込んでください。ハラスメントにあつたら、一人で悩まずに、相談員を利用してください。

※相談者のプライバシーは厳守します。

7. 問題解決の方法

(1) 通知・調整・調停・調査による解決手続

相談員との相談だけでは問題の解決に至らない場合には、大学に設置されているハラスメント対策委員会（以下「委員会」という。）に対して、「通知」・「調整」・「調停」・「調査」の4つの解決手続のうちのいずれかを求める申立てを行うことができます。

委員会は、相談者の意向を最大限尊重し、かつ、ハラスメントの状況を考慮した上で、問題解決のために相応しい解決手続をとるよう努めます。ただし、当該申立てがもつばら被害救済以外の目的をもってなされていると認められる場合等、対策委員会による解決手続の利用が適当ではないと判断したときには、当該申立てを受理しないことがあります。

<通知及びその手続き>

通知とは、被害相談があったことを被申立人に通知し、注意を喚起するとともに、被害申立人の探索や報復を行わないよう警告を行い問題の解決を図ることをいいます。

- ①通知は、申立人が特定されないよう匿名で行い、申立人の安全とプライバシーの保護のために最大限の配慮を行います。ただし、申立人が匿名を希望しない場合はこの限りではありません。
- ②通知は、学長が、適当と判断した被申立人の管理監督責任者の立会いのもとで、被申立人に対して書面を交付して行います。
- ③通知の内容は、申し立てられた被害内容の概要を提示した上で、被申立人の言動につき被害相談があったという事実についての注意を喚起するものです。また、同時に、被申立人に対して、申立人や関係者の探索、嫌がらせ、報復等を行わないよう警告します。
- ④被申立人は、通知の内容に異議があるときは、学長に対して異議を申し出ることができます。
- ⑤相手方が警告に違反したときは、大学は厳しい措置を取ります。
- ⑥通知後も被害が継続する場合、申立人は、学長に対して、通知の手続きを再度申請するか、他の解決手続を求めることができます。

<調整及びその手続き>

調整とは、当事者双方の主張を公平な立場で調整し、問題の解決を図ることをいいます。

- ① 学長は、関係部署の責任者等に対し、相手方との調整を求めることができま

す。

- ②関係部局の長その他適切な立場にある者は、委員会に協力し、申立人の教育・研究・学習及び職場環境の改善と申立人の被害解決につき、とられるべき措置について協議し、その責任と権限において、責任者自らまたは責任者が指名するものが手続きを担当します。
- ② 委員会は、適切かつ迅速に対処し、速やかな問題の解決を目指します。
- ③ 調整が不調の場合、申立人は、学長に対して、他の解決手続を求めることができます。

<調停及びその手続き>

調停とは、ハラスメントの紛争を当事者同士の話し合い、または調停案の提示により解決を図ることをいいます。この手続きは、ハラスメント調停員（以下「調停員」といいます。）のもとで行われます。

- ① 調停による解決が必要であると認められ、相手方が応諾した場合には、学長は、対策委員及び当該相談に対応していない相談員の中から若干名を調停員として指名し、調停にあたさせます。調停員の構成は、公正・中立・客観性の確保と男女比等が考慮されます。また、必要により学内または学外の専門家が調停員に加わります。
- ②調停員は、話し合いの場に立ち会い、あるいは双方の主張を調整するなど、当事者間の話し合いを円滑に進めるために必要なサポートをします。
- ③調停は、話し合いによる合意が基本ですが、進行状況や諸事情を考慮し、調停員が調停案を示すことがあります。当事者双方が調停案を受諾した場合は、調停成立となります。
- ④調停員は、次のいずれかに該当するときは、調停を打ち切ることができます。
 - 1) 当事者の一方または双方が調停の打ち切りを申し出たとき
 - 2) 当事者の一方または双方が調停案を受諾しないとき
 - 3) 相当な期間が経過しても合意が成立する見込みがないと判断したとき
- ⑤合意が成立した場合には、当事者双方並びに対策委員長が署名した合意文書を作成します。
- ⑥調停が不成立の場合には、申立人は、学長に対して、他の解決手続を求めることができます。

<調査及びその手続き>

調査とは、通知、調整及び調停による解決が困難である場合に、申立人の意思を確認した上で、ハラスメントの事実関係の公正な調査に基づき、被害者の不利益救済、加害者への懲戒処分など厳正な措置を求める手続きをいいます。この手続きは、ハラスメント調査委員会（以下「調査委員会」といいます。）のもとで行われます。

- ① 調査による解決が必要であると認められた場合には、学長は、委員会委員2名以上を含む3名以上の教職員からなる調査委員会を設置します。調査委員会委員の選任にあたっては、公正・中立・客観性の確保と男女比等が考慮されます。申立人からの相談を受けた相談員を選任することはできません。また、必要により学外の専門家が委員に加わります。
- ②調査委員会は、必要に応じて、当事者その他関係者に調査委員会への出席を求

め、調査のために必要な資料を提出させ、または意見若しくは説明を聴くなどして、事実関係を調査します。

- ③調査委員会は、当該事案に係る調査を3カ月以内に終了することを目途とし、迅速に調査を行うよう努めます。
- ④調査委員会は、ハラスメント行為の事実の有無及びその事実があった場合にはその解決のために必要な措置を示した報告書を、学長に提出します。
- ⑤委員会は、報告内容を確認し、ハラスメントの事実関係（被害者、加害者）を認定します。
- ⑥ハラスメントの行為が認定され、被害者の救済、加害者に対する懲戒等の制裁措置が必要と判断された場合には、学長は、加害者と被害者のそれぞれに必要な対処及び処置を決定します。被害者の受けた不利益を可能な限り回復する措置を関係者に指示します。加害者への懲戒等の措置は、就業規則、学則に基づいて決定されます。

(2) 適切な立場の者に対する報告及び要請

＜報告及び要請の手続き＞

学長は、事案の性質上、対策委員会が通知・調整・調停・調査のいずれの手続によることも望ましくないと判断し、若しくは問題の効果的で迅速な解決のために必要と判断した場合には、相談者の同意を得た上で、当該事案の解決のために必要かつ適切な権限を有する者に対して、当該事案について報告し、必要な対応を要請すること（以下「報告及び要請」という。）ができます。

- ①学長は、報告及び要請による解決が必要であると認めた場合には、相談者の意向を確認し、その同意を得ます。
- ②学長は、報告及び要請を行う場合には、要請を行うことについて事前に対策委員会の同意を得るものとします。ただし、相談者の安全の確保等、緊急の必要性がある場合には、事後にその同意を得ることで足りません。
- ③学長から報告及び要請を受けた者は、問題の解決を目指して速やかに対応するよう努めなければなりません。
- ④報告及び要請を受けた者は、その実施した対応の内容について、速やかに学長に報告しなければなりません。

8. その他

(1) 二次被害・二次加害への注意

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にも注意が必要です。被害を訴えたことが原因で、教職員や学生が就学・教育・研究または就労もしくは雇用上の不利益な取り扱いを受け、またはいやがらせ、妨害、報復等を受けることを二次被害といい、これらの不利益等を具体的にもたらす行為を二次加害といいます。「相談者にもその気があったのだろう。」とか「はっきりと意思表示しなかったのも悪い。」などの発言も該当します。

教職員及び学生は、ハラスメントの相談や申立、当該申立に係る調査への協力その他ハラスメントに関し正当な対応をした者に対し、そのことをもって不利益な取扱いをしてはなりません。また、ハラスメントの相談や申立をされた側が不服することを厳しく禁じ、報復行為がなされた場合、直ちに必要な措置を取ります。第三者が、相談や申立を行った者に対して不利益となるような扱

いや嫌がらせをした場合も同様の措置を取ります。

(2) 虚偽の申立

ハラスメントの相談や申立、調査に関して虚偽の申立や証言をした場合、直ちに適切な措置を取ります。

(3) ガイドラインの見直し・改訂

本ガイドラインは、これから運用されていく中で必要が生じた場合はその都度適切な見直し・改訂を行います。

ハラスメントに関する所管部署 大学事務局総務課、教務・学生課

ハラスメント 相談と問題解決のフロー図

