

# 南山大学ハラスメントに関するガイドライン

## 1 ガイドラインの趣旨

「人間の尊厳のために」を教育のモットーとする南山大学では、人間の尊厳を傷つけ、人権を侵害し、あるいは、教育・研究を支える環境を損なうような行為は断じてこれを許すものではありません。許されざるそのような行為の一つがハラスメントです。本学では、このモットーに基づき、また、憲法、教育基本法、労働基準法、および男女雇用機会均等法等の精神に則り、様々なハラスメントの問題に対して厳しい姿勢で臨み、個人の尊厳と人権を擁護し、ハラスメントのない平穏で快適な環境において学び、研究し、働く権利を保障するために、このガイドラインを定めます。

## 2 ガイドラインの対象

### (1) ハラスメントとは何か

ハラスメントとは、教育・研究・就学・就労などの場で、人種、国籍、信条、宗教、性別、年齢、社会的身分、職業、身体的特徴、性的指向等を理由として、相手の意に反する言葉や振舞いによって他人を不快にさせたり、傷つけたりする言動のことです。大学において問題とされるハラスメントには、例えば、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・ハラスメントならびにマタニティ・ハラスメントと呼ばれるものなどがあります。なお、セクシュアル・ハラスメントにあたる言動が、同時に、上に述べた他のハラスメントにあたる場合もあります。

#### (ア) 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、一般に、「性的いやがらせ」といわれる言動であり、いわゆる対価型のもものと環境型のもものとがあります。対価型とは、地位に付随する権限を利用すれば与えることのできる利益や不利益をちらつかせながら交際を求めたり、性的関係を迫るといったタイプのセクシュアル・ハラスメントです。たとえば、教員が学生に単位や指導、成績評価などの見返りに、あるいは、上司が部下に昇進、昇格などの任用上の取扱いや、昇給、特別手当の支給などの給与上の取扱いの見返りに、本人の望まない性的な行為を要求するといった場合がこれにあたります。環境型とは、たとえば、相手が返答に窮するような性的な冗談を言ったり、からかったり、交際をせまったり、執拗に性的行為に誘ったりするなど、不快な性的言動によって教育・研究・就学・就労の環境を悪化させるタイプのものであります。

しかし、セクシュアル・ハラスメントには、さらにこれら2つのタイプが混合したものなど、様々なタイプのものであります。また、セクシュアル・ハラスメントは、セクシュアリティにかかわる「狭義の性的言動」だけでなく、社会的に固定した性的役割の意識を当然視して、これを押し付けたりする、いわゆるジェンダー・ハラスメントによって生じているとも考えられています。さらに、最近では、個人の性的指向（恋愛・性愛がどのような性別を対象とするか）や性自認（性別に対する自己意識）の多様化への社会的理解が進み、他者の性的指向や性自認に対する言動も、セクシュアル・ハラスメントに含まれると考えられるようになってきました。

なお、セクシュアル・ハラスメントは、加害者が男性、被害者が女性であることが多いので

すが、これが逆の場合もあり、さらに、同性間で問題となる場合もあります。また、教員と学生、上司と部下、クラブ内の先輩と後輩といった、いわゆる上下関係にある者の間においてのみならず、教員・職員、学生などのそれぞれの同僚、同級生間でも問題となります。さらに、学生から教員・職員に対して、また、職員から学生に対してなされることもあります。

#### (イ) 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・研究の場における立場・権力を利用して、その指導等を受ける者の研究意欲、教育、研究環境を著しく悪化させる結果をもたらす、教育上不適切な指導、言動等のことです。具体的には、たとえば、指導学生・院生等に研究テーマを与えない、本人の意に反する研究テーマを押し付ける、研究に必要な機器を利用させない、研究成果を公表させない、またはこれを横取りすることなど、研究活動に関する嫌がらせなどです。また、正当な理由なく指導を行わない、単位を与えない、進路の妨害など、教育活動に関する嫌がらせも、これにあたります。

#### (ウ) パワー・ハラスメント

パワー・ハラスメントとは、教育・研究の場における職務上優越的地位にある者（上位役職にある者、非正規雇用者に対する正規雇用者等）が、その地位・職務上の権限や職務の専門性等を利用して、その下位役職者や同僚、部下の就労環境や就労意欲を妨害したり、悪化させたりする、不適切な指導や言動等のことです。具体的には、たとえば、恣意的に昇進・昇格や昇給を妨害する、職務上の指導において大勢の前で罵倒する、職務上必要な情報を意図的に伝えず不利益を与えるなどの、職務権限等に基づく行為が、これにあたります。また、大学においては、クラブ活動などに関連して、役職者や先輩、技術力の高い者等によって、学生や同級生、下級生に対して行われる嫌がらせや不利益な取扱も、このパワー・ハラスメントにあたると思われます。

#### (エ) マタニティ・ハラスメント

マタニティ・ハラスメントとは、働く女性が妊娠、出産に伴う就業制限や産前産後、育児休業等によって業務上支障をきたすことを理由として精神的、身体的な嫌がらせを受けたり、解雇や雇止め、自主退職の強要、配転などの不利益や不当な扱いを受けることです。

## (2) 対象者

このガイドラインは、本学の構成員である、教員・職員（常勤・非常勤、正規雇用・非正規雇用等の雇用形態のいかんを問わない。なお、派遣・業務委託などにより、主たる業務を本学において行う者を含む）、学生（大学院生・学部生・留学生・研修生・科目等履修生。なお、公開講座の受講生など本学で教育を受ける関係にある者を含む）のすべてを対象とします。また、退職した教員・職員、および卒業や退学などで本学の学籍を失った者も、在職中や在学中に受けた被害については、退職後ないし学籍喪失後であっても、時期的に可能な限り、このガイドラインの定める「4(3) 問題解決のための手続き」を利用することができます。

## (3) 時間・場所

### (ア) ハラスメントが本学の構成員相互間で問題となる場合

ハラスメントが起こった時間帯・場所を問わず、このガイドラインを適用して、対処します。

(イ) ハラスメントが本学の構成員と学外者との間で問題となる場合

教員・職員については、当事者間に職務上の関係が認められる場合、たとえば、本学の教員が非常勤先で問題を起こしたという場合に、このガイドラインを適用して、対処します。学生については、学生生活に通常伴うような関係が認められる場合、たとえば、学部生がアルバイト先で問題を起こしたという場合にも、これに準じた対応をします。なお、たとえば、学会、教育実習先、アルバイト先、インターンシップ・就職（選考を含む）先、留学先等においてハラスメントの被害を受けた場合のように、加害者が学外者であるときには、このガイドラインを準用して、適切な解決を図るために、大学としてできる限りの措置を講じます。

### 3 ハラスメントの防止

#### (1) 基本的考え方

ハラスメントは、①教育・研究環境や職場環境などにおけるさまざまな力関係、②セクシュアリティに関する差別的意識や性別役割分業についての固定的な観念などを背景として引き起こされます。また、留学生を巻き込んだり、留学生間で生じるハラスメントは、これらに加えて、社会的、文化的な土壌の相違、生活習慣の相違などから起こることもあります。ハラスメントが起こらないようにするためには、関係当事者がお互いの人格を尊重し、お互いが大切なパートナーであるという意識を持つことが必要不可欠です。特にセクシュアル・ハラスメントについては、相手を性的な関心の対象としてのみ見る意識や、異性を劣った性として見る意識をなくすことが重要です。従来はごく当たり前のことで、社会的に許容されると思われていたことや、本人にとっては悪気のないつもり言動でも、今では、相手を不快にして傷つけるかもしれないことに注意しましょう。

さらに、日頃から留意しておくべき事柄として、以下のことがあります。

- (ア) 個々の言動に対する受け止め方には、相手によって大きな差があることを十分に意識し、対等な関係づくりを心がけること
- (イ) ある言動について、相手方が拒否し、または嫌がっていることに気づいたときには、同じ言動を繰り返さないこと
- (ウ) ハラスメントであるかどうかについて、相手からいつもその旨の意思の表明や反応があるとは限らないこと

#### (2) ハラスメント防止のための周知・啓発

ハラスメントについては、まず、これが本学において生じないようにすることが最も大切です。そこで、本学は、

- (ア) パンフレットやポスター等を作成して、ハラスメントを防止するための周知・啓発活動に努めます。
- (イ) 学生などに対して、新入生オリエンテーションその他の機会を利用して、ハラスメント防止についての周知・啓発に努めます。
- (ウ) 教員・職員に対して研修を行い、ハラスメント防止についての周知・啓発に努めます。

#### (3) ハラスメントになりうる言動の例

一般に、次のような言動は、ハラスメントになりうることを周知徹底する必要があります。

ハラスメントに当たるかどうかは、問題となる言動を行っている本人の意図とは無関係に客観的に不適切な言動があったか否かが基準となります。

(ア) セクシュアル・ハラスメント

- ① 性的な関係を強要したり、ストーカー行為を行うこと
- ② 出張への同行を強要したり、出張先で不必要に自室に呼ぶこと
- ③ コンパ、合宿、宴会等の席で、指導教員、先輩、上司等のそばに座席を指定したり、お酌を強要したりすること
- ④ 「男のくせに根性がない」、「女には仕事を任せられない」、「女は学問などしなくてもよい」などと発言すること
- ⑤ 猥談を交わすこと
- ⑥ 性的な経験や性生活について質問すること
- ⑦ 身体に不必要に接触すること
- ⑧ 「ホモ」、「オカマ」など、性的少数者の人格を認めない呼び方をすること
- ⑨ 性的指向や性自認をからかったり、いじめの対象とすること

(イ) アカデミック・ハラスメント

- ① 十分な指導やアドバイスをしないこと
- ② 教育、研究指導の際に、大勢の前で罵倒すること
- ③ 不当に低い評価をすること
- ④ 正当な理由もなく、単位を与えないこと
- ⑤ 必要な機器類を使わせないなどして、研究・学習遂行を妨害すること

(ウ) パワー・ハラスメント

- ① 正当な理由もなく、過剰な業務を課し、時間外の労働を強いること
- ② 正当な理由もなく、本人に割り当てられた仕事を取り上げ、その人の名誉や信用等を傷つけるような仕事をさせること
- ③ みせしめ的に特定の人を攻撃し、周囲を萎縮させて支配力を得ようとする事
- ④ 仕事のやり方を教えずに、少しでもミスをすると、不当に責めること
- ⑤ 職務上必要な情報を意図的に伝えないこと

(エ) マタニティ・ハラスメント

- ① 妊娠・出産・育児休業等（以下「妊娠等」という）により、業務に支障が生じるという趣旨の言動を行うこと
- ② 妊娠等を理由として、退職勧奨または配置転換を強要、勧奨すること
- ③ 妊娠等による体調不良により通常と同じ業務に就けない者に対し、「迷惑」「無責任」などとみなす言動を行うこと
- ④ 妊娠等による体調不良に対し、本人の求めがあるにもかかわらず休暇取得や時差出勤等の対応を認めないこと
- ⑤ その他、妊娠等に関連して、相手方の意に反する言動により不快感を与えたり、職場環境を悪化させる行為をすること

## 4 ハラスメントへの対応

### (1) 基本的考え方

ハラスメントを受けた場合、被害を受けた人が、これを無視したり、受け流したりしている

だけでは、状況は必ずしも改善されません。被害者は、とかく「恥ずかしい」とか「トラブル・メーカーになりたくない」「周囲に迷惑をかけたくない」などと考えがちですが、ハラスメントをなくすことは自分だけの問題ではなく、適正な教育・研究・就学・就労などの環境を整備する上で重要であるとの認識に立って、勇気を出して対応することが求められます。したがって、嫌なことは相手に対して明確に意思表示することが重要です。自分一人で言えないときには、周囲の人に話して助けてもらうことも必要です。また、面と向かって声に出しては言いにくい場合には、手紙やメモにして相手に伝えるなどの方法もあります。

しかし、さまざまな事情から、相手に明確な意思表示をすることができない場合も少なくありません。けれども、そのような場合でも、悪いのはハラスメントとなる言動をした、またはしている相手方であって、被害者のほうが悪いわけではないので、自分を責める必要はありません。そして、ひとりで悩んだりせずに、すぐに友人や同僚など身近な信頼できる人に相談することが大切です。これによって解決することがむずかしい場合には、本学における学内組織を利用する方法があります。

## (2) 学内組織

本学ではハラスメント問題に適切に対応することができるよう、両性からなる複数の助言相談員を配置します。また、ハラスメント問題を取り扱う常設機関として、ハラスメント問題対策委員会（以下、対策委員会と称します）を設置します。そして、対策委員会のもとに、事案に応じて、調停手続きを進めるための調停委員会、または苦情調査手続きを進めるための調査委員会を設けます。

## (3) 問題解決のための手続き

ハラスメント問題を解決するために、第一に、助言相談員との「相談」手続きを設けます。これは、信頼できる助言相談員の援助によって、相談者の精神的な悩みや負担を軽減させ、相談者において自己の受けた、または受けている行為の意味（たとえば、それがハラスメントに当たるかどうか）を理解することを助けるとともに、今後とるべき方法について、相談者本人が意思決定をすることを手助けすることを目的とするものです。

第二に、対策委員会による「調整」手続きを設けます。調整手続きとして、相談者とその相手方（相談者にとっての加害者）との間の、対策委員会による「あっせん」手続きと、対策委員会が設ける調停委員会による「調停」手続きを利用できます。あっせん手続きは、相談者自身が直接には相手に言うことができないけれども、迷惑しているという事実はやはり伝えたい、そして、これによって事態の改善を期待したいという場合や、加害者自身も自己の言動が迷惑をかけていることに気づいていない場合に、そのような問題が生じていることを注意や勧告等によりその加害者本人に自覚してもらうことによって問題解決を図ることを目的とするものです。調停手続きは相談者と加害者との間での話し合いによって問題解決を図ることを目的とするものです。

第三に対策委員会による「苦情調査」手続きを設けます。これは、たとえば、ある者から執拗なハラスメントを受けた、または受けているとか、ハラスメントにより辛い目にあっている、苦痛を感じている、危害を被っているなどのために、話し合いなどによる解決ではなく、相談者が相手方に対して処分を含む何らかの強制措置をとることを要望する場合に、大学として対応するために設けるものです。

なお、以上の手続きの利用については、適宜、併用することができます。たとえば、調停によって問題が解決されなかった場合にはもはや苦情調査手続きを利用することはできないとかというものではありません。ある手続きによって問題が解決されなければ、相談者は別の手続きを利用することができます。

本学は、以上の手続きについて適切かつ迅速な対応を行います。

#### (4) 手続きと方策

##### (ア) 相談

ハラスメントを受けた、あるいは受けていると思うときには、助言相談員にいつでも相談することができます。

助言相談員の氏名その他は、学内で公表します。助言相談員との相談を希望するときには、学内に設けられている相談受付窓口申し出てください。申し出があり次第、相談受付窓口は直ちに対策委員会にその旨連絡します。対策委員会は、助言相談員を指名し相談日時等について、相談者に連絡します。

助言相談員は、相談者の悩みに親身になって耳を傾け、今後とるべき方法について、相談者とともに考え、相談者の要望にかなった解決策を見出すことをサポートします。また、必要な場合にはカウンセリングなどの手配をします。

助言相談員は、相談者の名誉やプライバシーを守りますので、安心して相談してください。

##### (イ) 調整

###### ① あっせん（対策委員会による注意・勧告等）

相談の結果、相談者が、被害の事実や苦情、意向などを相手方に伝えてほしい、注意を促してほしいなどと希望するときには、助言相談員はこの旨を対策委員会に伝えます。これを受けて、対策委員会では責任をもってこれを相手方に伝達します。この際、匿名を希望するのであれば、対策委員会は、この希望どおりに対応します。

###### ② 調停（対策委員会による調停委員会の設置と調停案の提示）

相談者が相手方との話し合いによる解決を希望するときには、助言相談員はこの旨を対策委員会に伝えます。これを受けて対策委員会は、数名の調停委員からなる調停委員会を設置します。調停委員は、当事者の話し合いに立ち会い、これが円滑に進むためのサポートをするとともに、話し合いの進展によって合意の成立が見込まれるときには、適切な時期に調停案を提示します。

なお、調停委員会は、合意が成立する見込みがないと判断したときには、調停を終了させることができます。

##### (ウ) 苦情調査（対策委員会による調査委員会の設置と調査。調査結果に基づく対策委員会による対応）

相談者が、相手方に対して処分を含めた何らかの強制的な措置をとることを大学に要望するときには、助言相談員はこの旨を対策委員会に伝えます。これを受けて対策委員会は、当該のケースについて、人的構成面での公平性の確保に十分に意を払いつつ、調査委員会を直ちに設置します。調査委員会は、当事者の名誉・プライバシーに十分に配慮しつつ事実関係の調査を行います。

調査後、調査委員会はその結果を直ちに対策委員会に報告します。対策委員会は、調査委員会の報告に基づいて速やかに結論を下します。

対策委員会は、当該のケースをハラスメントであると認定したときには、委員会として

の対応策（案）をまとめ、これを学長に報告します。学長はこれを原案として、事案の性質に応じて、教員については評議会、職員については南山学園事務職員等人事委員会、学生については学生委員会に提示し、その審議を経て、最終的な対応策が確定することになります。

この対応策が確定した後、その具体的な内容は、相談者および加害者に通知します。この内容について異議のある場合には、事案に応じて、評議会、南山学園事務職員等人事委員会、学生委員会に対して、不服申立てをすることができます。

なお、学長は、対応策が確定した事案について、内容が重大であり、学内に公表することが適切であると判断した場合には、相談者の同意を得たうえで、関係当事者のプライバシーにも慎重に配慮しつつ、事実の経過および具体的措置について学内公示を行うものとします。

#### **(5) 不利益取扱いの防止**

ハラスメント相談をしたことによる不利益な取扱いを禁止し、二次被害の防止に努めます。また、ハラスメント相談の結果、調整、苦情処理の申立てを行った場合においても、申立てを行った本人に加え、問題解決に関わった者に不利益や二次被害が生じないように努めます。

### **5 ガイドラインの改訂**

このガイドラインについては、これが適切に理解・運用されているかどうか、毎年度、点検評価を加え、必要な場合には、随時、改訂します。

#### **附 則**

- 1 このガイドラインは、2011年4月1日から施行する。
- 2 南山大学セクシュアル・ハラスメントに関するガイドライン（2000年11月制定）は、廃止する。

#### **附 則**

このガイドラインの改正は、2015年4月1日から施行する。

#### **附 則**

このガイドラインの改正は、2017年1月1日から施行する。

#### **附 則**

このガイドラインの改正は、2019年4月1日から施行する。

#### **附 則**

このガイドラインの改正は、2020年4月1日から施行する。