

○愛知淑徳大学ハラスメント防止のための ガイドライン

(平成22年11月30日大学協議会決定)

(平成30年4月17日大学協議会改正)

愛知淑徳大学(以下、「本学」という)は、性別・国籍・世代等を越え、「違いを共に生きる」ことを大学の理念として掲げています。本学は、その理念に則り、すべての学生・教職員がかけがえのない個人として尊重され、公正で安全な環境の下に、勉学、研究、教育に専念し、職務に従事することができるよう、人権尊重の理念を普及させ、ハラスメントによる被害の防止に努めます。万一、ハラスメントによる被害が発生した場合には、すみやかに、適切な対応をとります。

1. ハラスメントの定義

このガイドラインでいうハラスメントとは、相手の意に反する発言・行為等を行うことによって、相手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。大学で発生するハラスメントは、性的な言動によるセクシュアル・ハラスメント、職務上あるいは指導上の優越的な立場にもとづいて行われるパワー・ハラスメント、教育・研究機関に特有のパワー・ハラスメントであるアカデミック・ハラスメント、主に言葉や態度によって巧妙に人の心を傷つける精神的な暴力や嫌がらせ、迷惑行為であるモラル・ハラスメント、妊娠、出産、育児休業、介護休業などを理由とする不利益取り扱いや嫌がらせであるマタニティ・ハラスメント、パタニティ・ハラスメント等があります。

(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、同性・異性を問わず、本人が意図するか否かを問わず、相手の意に反する性的言動により、相手を不快にし、差別し、脅威や屈辱感を与えることをいい、次のような行為を指します。

ア) 対価型セクシュアル・ハラスメント

就学上、就業上の利益又は不利益を条件として性的な要求を行うことをいい、例えば、特別に指導するからと言ってデートに誘う、昇格させるからと言って性的な関係を迫るなどを挙げることができます。

イ) 環境型セクシュアル・ハラスメント

性的な要求や言動、差別的な発言を繰り返すことによって、相手に不快感を与

え、勉学・研究・教育及び労働環境を悪化させることをいい、例えば、教員が授業に関係のない性的な内容の話をする、「女のくせに」「男のくせに」といった発言する、「胸が大きい」といった容姿や身体的特徴についてコメントする、酒の席で酌を強要するなどを挙げることができます。

(2) パワー・ハラスメント、アカデミック・ハラスメント

就労、就学、教育・研究上の関係にある本学の学生・教職員等が、本人が意図するか否かを問わず、相手の意に反する言動により、職務、学業、教育・研究の遂行に不利益を与える、あるいは就労、就学、教育・研究環境を悪化させることをいいます。このようなハラスメントは、職務上または指導上において優越的な立場にある者と従属的な立場にある者との間で発生しやすいという特徴をもっており、具体的には次のような行為を挙げることができます。

- ・失敗やミスを繰り返し追及したり、人前で叱責したりすること
- ・正当な理由なく、特定の人に仕事を割り振らないこと
- ・業務上、明らかに不要なことや遂行不可能なことを強制したり、仕事の遂行を妨害すること
- ・無視したり、仲間外しをすること
- ・私的なことに過度に立ち入ること
- ・つぶれるまで酒を飲ませること
- ・体調が悪いのに仕事や練習を強要すること
- ・正当な理由なく単位を与えないこと
- ・指導を理由なく拒否し、放置すること
- ・研究成果やアイデアを本人に無断で自分の論文に載せること
- ・就職、進学を妨害すること
- ・本来研究費から支出すべきものを、負担させること
- ・適正な指導の程度を超えて、大声での叱責、暴言、侮辱的な発言を行うこと

(3) モラル・ハラスメント

モラル・ハラスメントとは、主に言葉や態度によって巧妙に人の心を傷つける精神的な暴力で、無視などの態度や人格を傷つけるような言葉など、精神的な嫌がらせ・迷惑行為であり、その人が職場を辞めざるを得ない状況に追い込んだり、職場の雰囲気悪くさせることです。これには、指導・教育などとして、積極的に悪意を抱いておらず、自覚なしに上記のような行為を行っている場合も含まれます。モ

ラル・ハラスメントは職務上、指導上の立場の優越性に関わりなく生じる可能性のある点に特徴があり、具体的には、次のような行為を挙げることができます。

- ・あいさつや会話をしなかったり、舌打ち・鼻を鳴らしたり、目の前でヒソヒソ話をする事
- ・悪い噂を流すこと
- ・執拗に注意を与えたり、叱責をしたりすることや罵声を浴びせたりすること
- ・不正行為を強要すること
- ・必要な備品を与えないこと
- ・宴会や旅行などへの出席を強要すること

(4) マタニティ・ハラスメント、パタニティ・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、育児休業等や介護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、配置転換などの不利益や不当な扱いを受けることです。

また、パタニティ・ハラスメントとは、育児や介護のために休暇や育児参加制度の利用を希望する男性に対する嫌がらせのことです。

- ・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おこなうこと
- ・妊娠等を理由として、退職または配置転換を強要、推奨すること
- ・妊娠等により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おこなうこと
- ・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
- ・男性が育児参加制度を利用しようとした場合に、難色を示したり、退職を促したりすること
- ・育児参加制度を利用している男性に対して、「迷惑」「無責任」などとみなす言動をおこなったり、人事評価を下げたりすること

上記以外にも、その他のハラスメントには暴力・体罰、人格を否定するような精神的な虐待や誹謗・中傷など基本的な人権を侵害するような言動のすべてが含まれます。

2. ガイドラインの適用範囲

このガイドラインは、授業時間・課外活動時間及び勤務時間の内外を問わず、また本学のキャンパスの内外を問わず、本学に在学する学生（科目等履修生等を含む）及び本学に勤務する全ての教職員（非常勤講師、派遣スタッフ、業務委託を含む）に関わるハラスメントのすべてを対象にします。

3. ハラスメント防止委員会の設置

本学は、ハラスメントを防止するために、その中心的な役割を果たす「愛知淑徳大学ハラスメント防止委員会」（以下「ハラスメント防止委員会」という）を設置します。ハラスメント防止委員会は以下のことを行います。

- ア) ハラスメントを防止するための広報・啓発・研修等を定期的に行います。
- イ) ハラスメントが発生しやすい環境の改善及び慣行の排除を行います。
- ウ) ハラスメントによる被害が発生した場合、問題解決への対応を行います。

4. ハラスメントの相談・問題解決

不幸にしてハラスメントが起こってしまった時は、次のように対応します。

(1) 相談窓口（ハラスメント相談員）

- ア) 相談窓口には専門の相談員を、男女の構成に配慮して配置します。
- イ) 相談員はハラスメント防止委員、調査委員を兼務することはできません。
- ウ) 相談員の氏名及び連絡先は毎年度はじめに学内に公表されます。相談者は希望する相談員に直接連絡をとることができます。なお、相談窓口に関する問い合わせは、事務局人事事務室、学生部学生事務室・教学事務室で対応します。
- エ) 相談者は、相談にあたって付添人を付けることができます。

(2) 問題解決の手続き

- ア) 相談員は、相談内容をハラスメント防止委員会委員長（以下、委員長）に報告し、委員長と連絡をとりながら助言を与え解決策を探ります。
- イ) 相談者が当事者間での問題解決は望まないが、ハラスメントをしているとされる者（以下、相手方）に通知することを希望している場合は、委員長が相手方の部署の責任者、学部長等に適切な対応を依頼します。依頼された者は相談者の不利益にならないよう配慮しつつ、相手方に通知しそれに対する意見を聴くことができます。相談者がそれ以上の措置を望まないときには手続きは終了

します。依頼された者は結果を委員長に報告します。委員長は定例のハラスメント防止委員会で当事者の名前を伏せた上で事案の概要を報告します。

ウ) 相談者がハラスメントをしているとされる者(以下、相手方)との間で意見の調整による問題解決を希望している場合は、委員長が相手方の部署の責任者、学部長等に対応を依頼します。依頼された者は相談者の不利益にならないよう配慮しつつ、双方の意見を聴き、また双方に助言を与えて意見の調整を図ります。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、事案の解決を図ります。相談者がそれ以上の措置を望まないときには手続きは終了します。依頼された者は結果を委員長に報告します。委員長は定例のハラスメント防止委員会で当事者の名前を伏せた上で事案の概要を報告します。

エ) 相談者が相手方との間で調停による問題解決を希望している場合は、ハラスメント防止委員会は、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。

オ) 委員長は、必要な場合にハラスメント防止委員会に諮った上で、調査委員会を設けることができます。調査委員会は、学長によって任命された、当該事例に一定の見識を有し、公平な立場に立ちうる(利害関係のない立場の)教職員3名から構成されます。調査委員会はハラスメントの存否について調査を行い、その結果及びそれにもとづく判断をハラスメント防止委員会に報告します。

カ) 調停の手続きは双方が調停案を受け入れることによって終了し、委員長はその結果を学長に報告します。報告を受けた学長は、事件の経過を、関係者のプライバシーを尊重した上で大学協議会に報告します。

キ) 問題解決がはかられなかった場合や相談者が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場合は、委員長はハラスメント防止委員会に諮り、とられるべき措置について審議し、その結果を学長に報告します。

学長は、報告にもとづいて措置が必要と判断した場合、教職員については理事長に対し必要な措置を勧告し、学生については学生生活委員会及び当該教授会の審議を経て必要な措置を行います。

学長は、事件の経過及び措置について、関係者のプライバシーを尊重した上で大学協議会に報告します。

最終的な対応については、ハラスメント防止委員長から申立て者に通知されます。当事者は最終的な対応内容に不服がある場合は、その旨の申立てをハラスメント防止委員長に対して行うことができます。

5. 不利益取扱いの禁止

本学の構成員は、相談や苦情の申立て、調査への協力、その他ハラスメントに対して正当な対応をした者に対して、報復等の不利益な取扱いをしてはなりません。

6. 守秘義務

相談、問題解決・苦情処理に携わる者は、当事者や関係者のプライバシー、名誉、人権に配慮するとともに、知り得た秘密を厳守しなければなりません。

7. 委員会等

ハラスメント防止委員会及びハラスメント相談員に関する必要な事項は、規程等により定めます。

8. ガイドラインの見直し

ガイドラインの見直しは、ハラスメント防止委員会が提案し、大学協議会の議を経て行うものとします。