

ハラスメント防止のためのガイドライン

2007年 4月 1日制定
2023年 2月 27日一部改正
大谷大学人権委員会

1. 目的

このガイドラインは、大谷大学(大谷大学大学院を含む。以下「本学」という。)の構成員が相互に人権を尊重し、就労や、教育及び研究の場としてふさわしい良好な環境を維持するため、学内における多様なハラスメントの防止とその対応策について必要な事項を定めることを目的とする。

2. 基本方針

ハラスメントは、個人の尊厳を損ない人権を侵害する行為である。本学は、本学の建学の精神及び日本国憲法、教育基本法、男女雇用機会均等法、障害者差別解消法、ヘイトスピーチ解消法、部落差別解消推進法、女性差別撤廃条約等、人権に関する法令の精神に則り、ハラスメントの防止に努めるとともに、ハラスメントが発生した場合に適正な対応と諸施策を講じる責務を負う。

すべての本学構成員は、このガイドラインの目的を理解し、ハラスメントの防止とその解決に努めなければならない。

3. 対象と適用範囲

このガイドラインの対象となる者は、本学の構成員のすべてである。本学の構成員とは、学生（科目等履修生・聴講生・外国人留学研究生・研修員・公開講座の受講生等、本学で教育を受けるすべての者を含む。）、及びすべての職員（契約職員・兼任職員・アルバイト職員等、本学で就労するあらゆる形態の者を含む。）をいう。このガイドラインは、ハラスメントが本学構成員相互間において問題となる場合、それが発生した場所・時間帯を問わず適用される。

さらには、実質的に本学の就労や、教育及び研究上の環境に重大な支障を与えると認められるハラスメントについては、被害者または加害者が本学の職員、学生等であれば、キャンパスの内外を問わず、本ガイドラインが広く適用ないし準用される。

なお、職員については離職後、学生等については卒業・退学等で本学の学籍を失った後においても、在職中又は在学中に受けたハラスメントに関する相談・申し立てを行うことができる。また、加害者とされる者が既に離職又は学籍を喪失している場合でも、その者が在職中又は在学中に行ったことであれば相談・申し立てを行うことができる。

ただし、キャンパス内の出入り業者、他大学学生等本学の構成員でない者については、本ガイドラインの趣旨、目的、概念を説明し、その者が所属する機関に対して、予防、再発防止、行為者の処分等を行うよう求めるものとする。

4. ハラスメントとは

ハラスメントとは、性別、社会的身分、人種、国籍、信条、年齢、職業、身体的特徴等の属性あるいは広く人格にかかわる事項等に関する言動によって、相手に不利益や不快感を与え、あるいはその尊厳を損なうことをいう。

大学におけるハラスメントとしては、優越的地位や指導上の地位、職務上の地位、継続的關係を利用して、相手の意に反して行われ、就労や、教育及び研究上の環境を悪化させる行為が挙げられる。意識的であるか無意識的であるかは問わず、また肉体的暴力だけでなく精神的暴力も含まれる。

これらのハラスメントには、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・ハラスメント等がある。

なお、これらの定義は厳格に解されるべきものではなく、さまざまな状況により柔軟に適用される。

(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、就労や、教育及び研究上の人間関係において、相手の意に反する性的な言動によって、就労や、教育及び研究上の不利益や利益を与え、またそれらの環境を悪化させることをいう。

性的な言動とは、性的な関心や欲求に基づく言動をいい、性的な文書や図画の掲示、性別により固定的な役割を分担すべきであるとする意識に基づく言動も含む。

不利益や利益とは、性的な欲求への服従又は拒否を理由に、進学、進級、成績評価及び教育・研究上の指導等を受ける際の取り扱いにおける不利益や利益、また、昇任、配置換え等の任用上の取り扱いや、昇格、昇給、諸手当等の給与上の取り扱いに関する不利益や利益、また、誹謗中傷を受けること、その他事実上の不利益や利益をいう。

環境の悪化とは、セクシュアル・ハラスメントによって、就労や、教育及び研究に専念し難い程度に環境が不快なものになることをいう。

また、セクシュアル・ハラスメントであるかどうかの判断は、行為者の意図にかかわらず、その行為が相手の意に反したものであるかどうかによる。

また、セクシュアル・ハラスメントは、異性に対してのみならず、同性間においても起こり得る。

(2) 性自認や性的指向にもとづくセクシュアル・ハラスメント

セクシュアル・ハラスメントには、同性に対するものも含まれるほか、ハラスメントの被害を受けたと感じる者の性自認や性的指向にかかわらず、これらの者に対するセクシュアル・ハラスメントも含まれる。

本人の同意なく相手の性自認や性的指向を公にすること（アウトティング）、LGBTQ等の性的少数者に対する侮辱的な発言、性的少数者であることのみを理由として性格、能力、行動等に否定的言動を行うことは人権侵害であり、セクシュアル・ハラスメントに該当する。

(3) 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、教員等の権威的又は優越的地位にある者が、意識的、無意識的に、その優位な立場や権限を利用又は逸脱して、その指導等を受ける者の研究意欲及び研究環境を阻害する結果となる、教育上不適切な言動、指導又は待遇を行うことを指す。

例えば、教員間であれば、より優位にある者による研究妨害や昇任差別、退職勧奨等、教員と学生の間であれば、指導教員からの退学・留年勧奨、指導拒否、指導上の差別行為、学位取得の妨害、就職上の指導差別、公平性を欠く成績評価等である。より具体的には、昇任審査、学位審査及び研究指導において、特定の者に対し、必要以上に厳しい条件を課すこと、指導を超えて人格を否定するような言動を繰り返すこと等である。

ただし、教育上の指導においては、指導のあり方は多様であり、また指導を受ける側の個々人の感じ方等の差異もあり、アカデミック・ハラスメントであるか否かの判断については十分注意しなければならない。

(4) パワー・ハラスメント

パワー・ハラスメントとは、就学上、就労上の優越的立場を利用して、自分よりも下位のものに対し、その影響力を濫用する言動のことである。また、指導の範疇を超える言動により、人格と尊厳を侵害し不安を与え、それにより、就労や、教育及び研究上の環境を悪化させることである。これらは、必ずしも、先輩から後輩、上司から部下への加害行為に限られるわけではない。

上述した3種のハラスメントは境界線が不分明であるが、明確な人権侵害であるということをしかりと受け止めなければならない。

5. ハラスメント防止についての本学の役割

(1) ハラスメント防止のために学習会等の啓発活動を行う。

(2) 人権教育・研究・啓発を推進するために、また教育、研究の場にふさわしい環境づくりを推進するために、人権センターを置く。

(3) 被害を受けた学生および職員等が、安心してハラスメントの被害の相談・申し立て等ができるよう、人権センター、学生相談室、及び保健室に、人権問題相談窓口を設置し、相談員を置く。相談窓口では、ハラスメントに関する相談をはじめ、その他人権問題全般に関する相談に応じる。いずれの場合においても秘密が厳守されるよう、十分に注意する。

(4) 本学は、ハラスメントをはじめ、その他の人権侵害等に関する問題が生じた場合には、相談者の意思を尊重した上で、人権問題調査委員会を設置し、処分を含む早急且つ適切な対応を行う。加害者が学外者である場合にあっては、必要かつ適切な措置をとるよう努力する。

その際、関係者（当事者の他、監督・指導の責任を負う者等、利害関係を有する者を含む）のプライバシーの尊重と秘密厳守には特に留意する。

6. ハラスメントに関する注意

(1) ハラスメントをおこさないために

① 本学構成員は、ハラスメントのない、就労や、教育及び研究上の好ましい環境を維持するために、日頃から注意することが必要である。また、学外や職務時間外におけるハラスメントにも注意しなければならない。さらに、本学構成員間のみではなく、関係を有する学外者との関係におけるハラスメントにも注意を要する。

② 教育職員と学生の関係において、教育職員は成績評価、単位認定等にかかわる権限を有している。したがって、そのことがハラスメントの基盤や背景となりうることを、十分に認識していなくてはならない。

③ ハラスメントを起こさないためには、お互いの人格を尊重することが最も重要である。就労や、教育及び研究における人間関係において、相手を性的な関心の対象として見る意識をなくすること、また優位な立場にあることからくる慢心や相手に対する軽視を捨てることが大切である。また、異性を劣った性として見る意識をなくすることも重要である。

④ ハラスメントであるかどうかは、言動を為した者よりもそれを受ける側の感じ方や判断がより尊重される。このことは、ことにセクシュアル・ハラスメントにおいて顕著にあらわれる。したがって、親しさを表すつもり言動が相手を不快にさせる場合があること、したがって、これくらいなら許容されるであろうと勝手に憶測しないことが大切である。また、何らかの誘いに対して拒否の意思表示がな

いからといって、それを同意や合意であると勘違いしてはならない。

(2) ハラスメントを受けたと感じたら

- ①ハラスメントを自分一人で解決することは、きわめて困難である場合が多い。そのため、一人で悩まず、人権問題相談窓口にご相談することが望ましい。
- ②ハラスメントを受けたと感じた場合は、相手に対して明確に拒否の意思表示をすることが求められる。明確な意思表示ができない場合は、その日時、場所、状況等について記録(メモ)を取り、信頼できる人があれば話しておくことが大切である。また、自らがどのように対応したかも記録(メモ)しておく。相談・申し立てに当たっては、ハラスメントに関する証拠のようなものは必ずしも必要とはされないが、記録しておくことは、相談・申し立て後の調査を円滑に進め易くするためには有用である。
- ③相談については、人権センター、学生相談室、保健室等、いずれの相談窓口でも受け付ける。最も相談しやすいところに相談に行くようにする。また、一人で相談に行き難いときには、親しい友人等の付添人(学外者を含む。)の同伴も認められる。相談窓口での相談・申し立ては、被害を受けたとされる者の立場を尊重して行われる。
- ④相談については、被害者とされる者だけでなく、被害者とされる者の代理人、被害を目撃した第三者からも受け付ける。ハラスメントの場面を見聞きした場合や、被害者から相談を受けた場合は、できるだけ被害者の力になり、相談窓口に行くように勧めることが望まれる。
- ⑤相談については、面談だけでなく、手紙・電話・ファックス・電子メールでも受け付ける。これらのうちで、もっとも利用しやすい方法を用いればよい。相談窓口への連絡方法は、学生手帳、パンフレット等に記載されている。

(3) その他の注意事項

- ①相談や救済のための申し立てを行った者や事実調査に協力した者、その他手続きにかかわった者が報復をされたり、なんらかの不利益を被ったりすることがあってはならない。ハラスメントの相談・申し立てをしたことに対して、申し立てられた側が報復することを厳しく禁じる。もし、報復行為がなされた場合には、大学として、ただちに必要な措置をとる。また、申し立てられた者以外の者が、申し立てをした者に、何らかの差別的・不利益的な取り扱いや、いやがらせ等をしたときも同様に対処する。
- ②虚偽であることを知りながら、嘘の相談や申し立てをしてはならない。また、虚偽の証言や十分な根拠がないのに、無理に真実である旨の証言をしてはならない。ただし、実際に経験したことについて、証拠を示して証明することが出来ないからといって「根拠がない」と取り扱われるわけではない。

以上

1. セクシュアル・ハラスメントになり得る言動の例

(1) 教室・研究室・職場の内外で起きやすいもの

A. 性的な内容の発言等

a. 性的な関心、欲求に基づくもの

- ・スリーサイズを聞く等、身体的特徴を話題にする
- ・卑猥な冗談を交わす
- ・体調が悪そうな女性に「今日は生理日か」、「もう更年期か」等と言う
- ・「彼とはどんな関係か」等と、性的経験や性生活について質問する
- ・「結婚しているのか」、「離婚したのか」等としつこく聞く
- ・性的なうわさを流したり、性的なからかいの対象とする
- ・授業内容と関係のない性的な話題を授業中に持ち出す

b. 性別、性自認、性的指向により差別しようとする意識に基づくもの

- ・「男のくせに根性がない」、「女には仕事を任せられない」、「女性は職場の花でありさえすればよい」、「女は学問などしなくてもよい」等と発言する
- ・成人に対して、「男の子」、「女の子」、「僕、坊や、お嬢さん」、「おじさん、おばさん」等と人格を認めないような呼び方をする
- ・「ホモ」「オカマ」や「レズ」「オナベ」等、人格を認めない呼び方をする

B. 性的な行動等

a. 性的な関心、欲求に基づくもの

- ・ヌードポスター等を研究室や職場に貼る
- ・雑誌等の卑猥な写真・記事等をわざと見せたり、読んだりする
- ・職場のパソコンのディスプレイに卑猥な画像を表示する
- ・身体を執拗に眺め回す
- ・食事やデートにしつこく誘う
- ・性的な内容の電話をかけたり、性的な内容の手紙、Eメールを送りつける
- ・身体に不必要に接触する
- ・不必要な個人指導を行う
- ・浴室やトイレ、更衣室等をのぞき見する

b. 性別、性自認、性的指向により差別しようとする意識等に基づくもの

- ・性別を理由に、お茶くみ、掃除、雑務、私用等を強要する
- ・性別を理由に、仕事や研究上の実績等を不当に高く又は低く評価する
- ・性自認や性的指向をからかいやいじめの対象とする
- ・LGBTQであることを打ち明けた人に対して嫌がらせを行う
- ・本人の同意なく相手の性自認や性的指向を公にする（アウトティング）

(2) 主に教室・研究室・職場の外において起きやすいもの

a. 性的な関心、欲求に基づくもの

- ・性的な関係を強要する
- ・ゼミやクラス、クラブ、サークル、職場等の旅行の宴会の際に浴衣に着替えることを強要する
- ・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
- ・自宅までの送迎を強要する
- ・住居等まで付け回す

b. 性別、性自認、性的指向により差別しようとする意識等に基づくもの

- ・カラオケでのデュエットを強要する

- ・酒席で、指導教員、上司等のそばに座席を指定したり、お酌やチークダンス等を強要する

2. アカデミック・ハラスメントになり得る言動の例

(1) 教育指導を妨害するもの

- ・卒業研究を開始して間もないのに、早々に留年を言いわたす
- ・正当な理由を示さずに、単位を与えない
- ・卒業・修了の判定基準を恣意的に変更して留年させる
- ・正当な理由なく、本人の希望に反する学習・研究活動や研究テーマを押しつける
- ・就職活動を禁止する
- ・正当な理由なく、就職や他大学進学に必要な推薦書を書かない
- ・正当な理由なく、他の研究教育組織への異動を強要する
- ・「放任主義だ」と言って、研究指導やアドバイスをしない
- ・論文原稿を渡されてから、正当な理由なく、何週間経っても添削指導をしない
- ・嫌いなタイプ、意見の合わない学生に対して、指導を拒否したり差別待遇をしたりする
- ・教育・研究において、「幼稚なお前には指導の必要がある」等と言い、精神的虐待を行う

(2) 研究活動を妨害するもの

- ・正当な理由なく、文献・図書や情報機器を使わせない
- ・正当な理由なく、実験機器や試薬等を勝手に廃棄する
- ・研究に必要な物品購入を、必要な書類に捺印しないという手段で妨害する
- ・正当な理由なく、机を与えない又は机を廊下に出したり、条件の悪い部屋や他の研究室員とは別の部屋に隔離したりする
- ・正当な理由なく、研究室への立ち入りを禁止する
- ・研究費の申請を妨害する
- ・正当な理由なく、学会や研究会への参加や出張を許可しない
- ・正当な理由なく、研究出張を認めない等の手段で、研究を行わせない

3. パワー・ハラスメントになり得る言動の例

- ・職場・グループ内で孤立させる
- ・不当に本来の指導をこえる作業・業務をさせたり休日に出でることを強要したりすることで、相手の心身の健康を危険にさらす
- ・人格を否定したり傷つけたりするようなことばの暴力や実際に暴力をふるう
- ・人前で叱責するなどして相手の信用を傷つける
- ・立場を利用して知識・技術・アイデアを搾取する
- ・職務に無関係な資料整理、コピー、お茶くみ、掃除等雑務を不当にさせる

4. その他のハラスメントになり得る言動の例

- ・強引に酒席に誘ったり、飲酒を強要したりする
- ・ネット上（ソーシャルメディア等）で他人の誹謗・中傷行為を行う
- ・ネット上に他人の画像や個人情報などを本人の許可なく掲載する
- ・携帯電話やスマートフォンのメールを勝手に見る
- ・無視や陰口や情報を与えないことで、人格や尊厳を傷つける（モラル・ハラスメント）
- ・妊娠・出産したこと、育児や介護のための制度を利用したこと等に関して、上司・同僚が就業環境を害する言動を行う（マタニティ・ハラスメント）