

愛知教育大学ハラスメントガイドライン

(2006年8月18日制定)

(2009年4月1日改正)

(2010年4月1日改正)

1. ガイドラインの基本方針

愛知教育大学は、日本国憲法、男女共同参画社会基本法、男女雇用機会均等法、教育基本法及び学校教育法の精神に基づき、本学で学び、研究し、働くすべての者に対し、ハラスメントや差別、偏見等の人権侵害を禁止し、安全で公正な環境のもとで学び、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。本学ではこのガイドラインに基づき、ハラスメントの防止に努め、発生したハラスメントには厳正に対処するものとします。

2. ガイドラインの対象・適用範囲

- (1) このガイドラインは、本学構成員である学生、生徒、児童、幼児、職員のすべてを対象とします。
 - ・学生は、学部生、大学院生だけでなく、留学生、研究生、科目等履修生、公開講座の受講生など本学で教育を受けるすべての者を含みます。
 - ・職員は常勤・非常勤・契約職員等を問いません。
 - ・元学生・生徒等、元職員などの在学中・在職中の被害も対象とします。
- (2) このガイドラインは、学内外、授業中・外、勤務時間内・外など、それが起った場所、時間帯を問わず適用されます。
- (3) 本学構成員と学外者との間で生じたハラスメントにも、このガイドラインが準用されます。
 - ・教育実習先の教員、生徒、児童等との間で起こった問題や、介護等体験先、インターンシップ先等で起こった問題を含みます。
 - ・学生・生徒等の保護者や、関係業者等との間で起こった問題を含みます。
 - ・受験者に対する本学構成員のハラスメントを含みます。
 - ・アルバイト先や就職活動先で起こった問題については、大学として、適切な措置を取るよう努めます。

3. ハラスメントの定義

(1) セクシュアル・ハラスメント

優位な地位や力関係を利用して、相手方の意に反する性的言動を行い、それへの対応によって、学習、教育、研究、就労する上で利益または不利益を与えたり、学習、教育・研究、労働環境を損なうことです。

(2) アカデミック・ハラスメント

教員等の権威的または優越的地位にある者が、意識的であるか無意識的であるかを問わず、その優位な立場や権限を利用し、または逸脱して、その指導等を受ける者の研究意欲および研究環境を不当に阻害する結果をもたらす教育上不適切な言動、指導または処遇をすることです。

(3) パワー・ハラスメント

職務上優越的地位にあるものが、意識的であるか無意識的であるかを問わず、その地位及び職務上の権限を利用し、または逸脱して、その部下や同僚の就労意欲及び就労環境を不当に阻害する結果を

もたらす不適切な言動、指導または処遇をすることです。

(4) アルコール・ハラスメント

相手の望まない飲酒に関する言動であり、行為者が意図したか否かに関わらず、それによって相手に何らかの不利益または不快感を与えることをいいます。

(5) その他のハラスメント

年齢、出身、心身の障害、疾病、容姿、性格、国籍等の個人的な属性を理由に、差別する言動を行ったり、その意識に基づいて相手に不快感や不利益を与えたりすることです。

4. ハラスメントへの対応

(1) 大学の責務

本学は、ハラスメントに対して厳しい態度で臨み、差別を生む恐れのある環境を改善して、快適な学習、教育・研究、職場環境を作る努力をします。そのため学長は「ハラスメント防止委員会」を設置し、ハラスメントの防止、対策に関する全学的な施策全般について責任を負います。また、部局長及び監督者は、ハラスメントの防止に努め、発生したハラスメントに適切に対処するものとします。

(2) 構成員の責務

ハラスメントを根絶するため、本学構成員は、仕事上の上司と部下、あるいは教育上の教員と学生などいかなる関係にあっても、お互いの人格を尊重し、一人ひとりの個性や異なる文化を尊重しなければなりません。また、構成員は、ハラスメントの防止に努め、ハラスメントについて問題提起する人をトラブルメーカーと見たり、ハラスメント問題を当事者間の個人的問題として片付けてはなりません。

(3) ハラスメント防止委員会の設置と役割

本学は、各種のハラスメントを防止するために、その中心的役割を果たす「ハラスメント防止委員会」を置きます。ハラスメント防止委員会は、ハラスメント相談の受付、ハラスメントの解決のための「通知措置」、調停委員会の設置と統括、調査委員会の設置依頼、ハラスメント防止対策と情報公開、並びにガイドラインの見直しについて行います。

(4) ハラスメント相談の受付と整備

ハラスメントについての相談窓口を置き、ハラスメント情報や相談を受ける体制の整備に努めます。また、本学に、被害の訴えを聞き、解決策等の相談に応じる相談員を置きます。相談員は、相談者の受けた行為がハラスメントに当たるかどうかの判断を助けるとともに、今後とるべき措置について、相談者が自分で意思決定できるよう援助します。相談員は、相談者の名誉やプライバシーを守り、報復されないよう万全の対策をとります。学外への相談窓口についても、今後整備していく予定です。

(5) ハラスメントの苦情の申し立て

ハラスメントを受けた者は、ハラスメントに関する問題の解決を、ハラスメント防止委員会に依頼することができます。解決の方法には、「通知措置」、「調停」、「調査」の3つがあります。事前に相談員に相談し、方法や手続き等の説明を受けた上で、どの方法を取るかを決めます。

1) 通知措置

通知措置とは、ハラスメント防止委員会が、被申立人に文書で注意又は警告することにより問題の解決を図る方法です。ハラスメント防止委員会は、相談者からの申し立てに基づき、当事者及び関係者に対しハラスメントの事実関係の調査を行い、事実が確認されれば、ハラスメント防止委員会の名で、被申立人に注意や警告を行います。その際、相談者の名前を伏せ、プライバシ

一を尊重するとともに、被申立人が報復措置を取らないよう十分に配慮します。通知措置は、加害者との直接の話し合いや、加害者への措置や処分を求めない場合の方法です。

2) 調停

調停とは、相談者が、相手との直接の話し合いにより問題の解決を図る方法です。ハラスメント防止委員会は、相談者からの申し立てに基づき、ハラスメント防止委員会委員3名(うち少なくとも1人は女性)からなる調停委員会を設置し、当事者がハラスメントについての認識を深め、当事者の主体的な話し合いが円滑に進むよう統括します。また、被害者への抑圧や被害の揉み消しが行われないよう十分に配慮します。

相談者は、調停に際して代理人及び付添い人(本学以外の者も可)を一人つけることができます。当事者間で合意が成立した時は、合意事項を文書にまとめます。

3) 調査

調査とは、相談者が、相手に対する処分や何らかの強制措置を求める場合にとる方法です。ハラスメント防止委員会は、相談者からの申し立てに基づき、事実関係を調査する調査委員会の設置を学長に依頼し、学長は、弁護士1名と女性を含む調査委員会を設置します。調査委員会は、当事者及び関係者から事情を聴取し、申し立てから3ヶ月以内にハラスメントの事実関係を明らかにします。その際、相談者の名前を伏せ、プライバシーを尊重するとともに、被申立人が報復措置を取らないよう十分に配慮します。

調査委員会は、調査終了後、学長に対し、結果の報告や懲戒処分に関する勧告を行います。学長は、勧告を受けて、適切かつ迅速に必要な措置や処分を行います。また、ハラスメント防止委員会は、学長からの報告をもとに、環境改善のための対応策を検討します。

4) 問題解決の過程における原則

通知措置や調停及び調査申し立てによる調査の手続きにおいて、当事者は必要な場合、付添人(大学関係者以外でも可)を同席させることができます。

通知措置や調停及び調査申し立てによる調査の手続きの過程において、被申立人が「同意があった」旨の抗弁(言い訳)をしても、それを証明する責任は被申立人に負わせるものとします。また調停または事実調査の過程において、被害者の抑圧もしくは被害事実の揉み消しが行われてはなりません。これらに反する扱いがなされた時には、申立人は当該委員の交替を請求すること、または手続きの打ち切りを申し立てることができます。

通知措置や調停及び調査申し立てによる調査は可能な限り早く実施され、状況の改善を図り、調査を終了させねばなりません。なお申し立ては、ハラスメントの被害にあった本人のほか、被害者が学生や生徒・児童・幼児の場合にはその保護者が手続きを取ることもできます。

5. ハラスメントに係る処分と公表

(1) 加害者の処分

ハラスメントに係る処分は、職員については国立大学法人愛知教育大学における職員懲戒規程が適用され、学生については学則及び学生懲戒規程が、児童・生徒については、校則が適用されます。

(2) 不利益取扱いの禁止

相談者がハラスメントにかかる申し立てを行ったこと等に関して、被申立人が相談者に何らかの報復をするなど不利益な扱いをすることは、規則で厳に禁じられており、処分の対象になります。被申立人等から不利益な扱いを受けた時には直ちに相談員に相談してください。

(3) ハラスメント事案の学内外への公表

ハラスメント事案が発生し、加害者に対し懲戒処分を行った場合は、プライバシーの保護に配慮しつつ、本学の対応措置の透明性を確保し、かつ社会に対する説明責任を果たすために、原則としてすべて公表します。

氏名等、被害者を特定し得る事柄は、二次的な被害の発生を防止するために公表しません。

悪質なハラスメントについては、加害者の氏名を公表することがあります。この場合にあっても、被害者のプライバシーが守られることが前提です。

6. 防止対策

ハラスメント防止委員会では、本学でハラスメントが発生しないように、以下のとおり啓発活動や研修等を行い、ハラスメントに対する理解を深めるよう努めます。

- (1) 掲示物による啓発と防止月間 - パンフレットやポスターによる啓発活動を進めるとともに、ハラスメント防止月間を設けます。
- (2) 情報公開 - 年度ごとに、ハラスメントの概要（通知措置、調停、調査申し立ての各件数と措置件数及び対応結果等）について情報を提供します。なお公表に際しては、被害者の利益を優先させ、プライバシーの侵害にならないように配慮します。
- (3) 学生・生徒等に対して - 新入生オリエンテーション、各学年ガイダンス、講義、講演会などの機会を通じてハラスメントに対する理解を深めます。
- (4) 職員に対して - 研修を定例化します。特に管理・監督する立場の者に対しては、ハラスメントの問題が発生した場合に、これを単なる個人的な問題として処理したり、消極的な対応を取ることのないよう研修を行って注意を喚起します。
- (5) 通知措置、調停、調査申し立てをされた者の行為がハラスメントであると認定された場合 - その者及び関係者に対して特別の研修を行います。
- (6) 相談員に対して - 相談員マニュアルを作って相談員としての基本的能力を身につけるとともに、相談員研修を実施して資質の向上を図ります。

7. ガイドラインの見直し

本ガイドラインは、運用の状況をみて必要が生じた場合には柔軟に見直し、改定を行うものとします。

(別紙)「典型的なハラスメントの例」

1. セクシュアル・ハラスメントについて

教員から学生・生徒・児童に対して、上司から部下に対してなど、上下関係にあるものの中で起こるのが一般的ですが、同僚間、同級生間、上級生・下級生間で起こる場合や、学生・生徒等から教職員に対して起こる場合、職員から学生・生徒等に対して起こる場合もあります。

男性から女性に対して行われる場合が多いですが、女性が加害者で男性が被害者の場合や、同性間で行われる場合もあります。性的指向におけるマイノリティへの差別もあります。

同じ言動でも、セクシュアル・ハラスメントになる場合とならない場合とがあります。それは行為者によって、あるいは相手によって、ひとつの言動に対する受け取り方が異なるからです。また行為者や相手が同じであっても、状況により受け取り方が異なることもあります。

いずれにしても相手が望まない、相手が不快に感じる性的言動であれば、行為者の意図とは関係なくセクシュアル・ハラスメントになります。

大切なのは、相手と自分の関係を見極め、その時々相手の気持ちを思いやることです。「セクシュアル・ハラスメント」という言葉で、すべてのスキンシップや冗談、性愛一般などが否定されているではありません。ひとりよがりの行動によって、誰かを精神的、身体的に傷つけてしまうことが問題なのです。

以下は、セクシュアル・ハラスメントのほんの一例です。判断に迷った時は、相談員に尋ねてください。他のハラスメントも同様です。

なお、相手の意志を無視した性暴力や虐待はセクシュアル・ハラスメント以上に悪質で許されないものであり、この種の被害についてもこのガイドラインを適用します。

(地位利用型・対価型セクシュアル・ハラスメント)

職務上または教育・研究上の地位を利用して、利益もしくは不利益を条件に性的要求をしたり、職務や研究・勉学の遂行を妨害すること。

出張・研修への同行を強要し、行き先で不自然に自室に呼ぶ

単位認定や成績などの評価にからめて、デートに誘ったり、個人的関係を求めたりする性的サービスを断われた教員や上司が、それをきっかけに相手を不当に悪く評定する女性であることを理由に、仕事や研究の実績を不当に低く評価し、人事でも差をつける性的な関係を強要する(強制わいせつや強姦などの性暴力を含む)

コンパなどの酒席で、異性を隣に座らせ、お酌やデュエットなどを強要する

(環境型セクシュアル・ハラスメント)

性的言動や性別に依拠した差別意識でなされる言動等によって、職務や勉学の遂行を妨げるなどの職場、教育・研究環境を悪化させること

性的な冗談をいい、笑わなかった人を「冗談が通じない」「おとなげない」などとけなす授業や指導等において、不必要に性的な話をしたり、質問をしたりする

スリーサイズなど身体的特徴を話題にする

プライバシーである性体験、結婚、離婚や出産について詮索したり、噂を流したりする大人を「女の子」「坊ちゃん・僕」「おじさん・おばさん」などと、ひやかして呼ぶ

「男のくせに...」「女ならお茶汲みをしろ」などと、性質、役割を押し付ける言葉をいう
服装・髪型・化粧などについて、女性（女の子）らしく／男性（男の子）らしくするよう注意したり、批評したりする。

「セクハラにあうのは君が悪い」「そんな程度は我慢しろ」「軽くかわせ」などという
不必要な身体的接触を行う
ヌードポスターやカレンダーなどを共用の部屋にはったり、机の上に置いたりする
職場のパソコンを卑猥な画像が出るよう設定する

2. アカデミック・ハラスメントについて

教育上の指導においては、指導のあり方が多様であり、又指導を受ける側の個々人の感じ方や微妙なニュアンスの違いもあって判断が難しいケースもあることは事実であり、また指導する側が無意識に行っていることも少なくありません。しかし、教育においては、指導をする者と指導を受ける者との適切なコミュニケーションが成立していることが必要であることを考えれば、指導を受ける者が指導する者に対して異議申し立てをする機会を設けることは非常に大事なことでありと考えられます。

（研究活動を阻害するもの）

正当な理由なく、論文の書き直し、実験のやり直し、危険物の取扱い、残業を命じるなどの嫌がらせをする
正当な理由なく、文献、図書や機器類、試薬等を使わせない
研究に必要な研究費の申請や物品購入等を、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、また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、研究出張を認めない等の手段で、共同研究を行わせない

（卒業・進級妨害）

卒業研究を開始して間もないのに、早々と留年を言い渡す
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

（選択権の侵害）

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付ける
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

（指導義務の放棄、指導上の差別）

「放任主義だ」と言って、ゼミナールを開かず、研究指導やアドバイスもしない
正当な理由なく、論文原稿を何週間た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

（精神的虐待）

「（論文を指して）幼稚園児の作文だ」など能力を不当に否定するような言動を行う
学生や部下が持ってきた論文原稿を破り捨てる、受け取らない、きちんと読まない
学生や部下が出したアイデアにまったく検討を加えず、それを頭から否定する

些細なミスを大声で叱責する

(研究成果の搾取)

加筆修正しただけで、指導教員が第一著者となる

第一著者となるべき研究者に「第一著者を要求しません。」という念書を書かせる

著者の順番を教授が勝手に決める

学生が出したアイデアを使って論文を書く

(権力乱用)

不当な規則(「人との相談禁止」「夏休みに3日間以外休んだら留年」「アルバイト禁止」等)を強制する

不正・不法行為(研究データの捏造、改ざんの要求等)を強要する

権力を乱用する(送り迎えの強要、会議や行事などの必要な情報を故意に教えない)

(その他)

誹謗中傷(虚偽のうわさを流す。怪文書を配る等)

不適切な環境下での指導(深夜あるいは休日の指導。ホテルの一室への呼び出し等)

プライバシーの侵害(交際相手のことをしつこく聞き、勝手なアドバイスをする等)

学生一般の軽視、学生に対する侮蔑(「うちの学生は皆程度が低い」等)

3. パワー・ハラスメント

教育訓練として職務上厳しい指導が行われることはあり、また個々人の感じ方やニュアンスの違いもあって判断が難しいケースがあることも事実です。しかし、教育訓練の名の下に、感情的な言動や憂さ晴らしとしての言動が許されてはなりませんし、主観的には教育訓練の言動であったとしても、それが行き過ぎて、人格やライフスタイルなどを否定する結果となる可能性もあります。

職場の飲み会を断わると、上司から嫌味を言われ続け、「付き合いの悪い奴」として仲間はずれにされる(アルコール・ハラスメントにも当てはまる)

仕事で自分の意見を言うと、「生意気だ」と上司や先輩から非難される

会議等の席上で、特定の個人の研究や教育上の能力を攻撃材料として、その人に不利益をもたらす多数の者がいるところで罵倒したり、「文句があるならさっさと辞めろ。お前の代りはいくらでもいる。」などと相手の気持ちを踏みにじるような言動を行う

仲間はずれなどの差別的行為をする

職務権限を乱用する(意図的に昇進・昇給を妨害する、本人の嫌がる部署に意図的に配転する、談合などの違法行為を強制する、職務上必要な情報を意図的に伝えない等)

4. アルコール・ハラスメント

アルコール・ハラスメントは地位の上下関係や、所属意識などを利用して行われたり、就労上、就学上の様々な人の交流の中で生じたりします。

周りに飲酒の強要をすることは個人の人権を侵害する行為であるとともに、心身の健康に害を及ぼし、死に至らしめる恐れのある危険な行為です。

飲酒の強要・上下関係の伝統やしきたり、通過儀礼などといった形で心理的な圧力をかけ、暗黙

のうちに、またはっきりとした言動（挑発，侮辱，はやしたて，不利益をほのめかすなど）によって飲まざるを得ない状況に追い込むこと

イッキ飲ませ・・・飲酒の強要の1つであるが，場を盛り上げるためにイッキ飲みや早飲み競争・罰ゲームなどをさせること

酔いつぶし・・・あらかじめ酔いつぶすための用意（吐くための袋やバケツ，つぶれ部屋，運び人など）をして飲み会を行うこと。逃げられない状況（複数名で取り囲む，ゲームに勝つまで飲ませる，靴や携帯品を取り上げる）を設定して，何度も飲ませること。または大量もしくは度の高いアルコールを早飲みさせること。酔いつぶすとは相手を急性アルコール中毒に陥らせ生命の危険にさらす傷害行為である

飲めない人への配慮を欠くこと・・・本人の体質や健康状態，意向を無視してしつこく飲み会に誘うこと，飲酒をすすめること，アルコールではないと偽って飲酒させること，飲めないことを侮辱すること。飲めないことを理由に仕事を外したり，仕事上の嫌がらせをしたりすること。会席にアルコール以外の飲み物を用意しないことも含む。

酔った上での迷惑行為・・・酔ってセクハラ行為をする，しつこく絡む，長々と説教する，根拠なく批判する，けんかを売る，暴言を吐く，暴力をふるう，度の過ぎた悪ふざけをする，騒音をたてる，嘔吐して汚す，1人で盛り上がって酔いつぶれる，など

未成年者の飲酒・・・上級生や教職員は保護監督者として未成年の飲酒を制止する義務があるにもかかわらず，未成年と知りつつ飲酒を強要する，未成年者の飲酒を知りつつ制止しない，など