

神奈川歯科大学ハラスメント防止ガイドライン

はじめに

大学における人間関係は互いに相手を尊重しあうことが基盤となっており、学生・生徒や教職員が快適な環境のもとで、学ぶ権利及び働く権利が保障されなければなりません。これらの権利を侵害するハラスメント(セクシュアル・ハラスメント及びその他のハラスメント)は、個人の人権を侵害するものであり、いかなる場合にも許されるものではありません。学校法人神奈川歯科大学は、ハラスメントを人権侵害として禁止し、学生・教職員一人ひとりが個人として尊重され、快適な環境で安心して学習に、研究に、教育に又は業務に専念でき、充実したキャンパスライフを送ることのできる大学を目指して、以下のガイドラインを定めます。

1. ハラスメントとは

ハラスメントとは、相手の意に反する不適切な言動(不作為を含む)により相手を不快にさせたり、不利益や損害を与えることによって、本学で学び、研究し、働く環境を悪化させることをいいます。

なお、ハラスメントの程度によっては違法行為となります。それは、セクシュアル・ハラスメントの行為がストーカー防止法、刑法(強姦わいせつ罪、強姦罪等に関する規定)にあたる場合、パワー・ハラスメントの行為が労働基準法(解雇、労働時間等に関する規定)違反や労働組合法(不当労働行為に関する規定)違反にあたる場合、ハラスメントのいずれを問わず行為が民法(不法行為に関する規定)にあたる場合を指します。

以下に4種類のハラスメントについて説明しますが、これらが複合的に重なる場合もあります。

(1)セクシュアル・ハラスメント

男女間又は同性間における「性的嫌がらせ、性的なからかい、性的ないじめ、性的暴力」などの性的言動、及び性差を背景とする客観的正当性のない嫌がらせのことで、多くは次の行為をいいます。

- ① 性的要求への服従又は拒否を理由に、就学上・就労上の利益又は不利益に影響を与えること
- ② 相手方が望まないにもかかわらず、性的誘いかけを行ったり、好意的な態度を要求すること
- ③ 就学上・就労上の利益・不利益を条件として、性的誘いかけを行ったり、好意的な態度を要求すること
- ④ 性的言動、図画・文書の掲示等により不快の念を抱かせるような環境を醸成すること又は人格や個人としての尊厳を傷つけること
- ⑤ 暴行もしくは脅迫を用いて、わいせつな行為をし、又は修学、就労上の地位や人間関係などの優位性に基づく影響力を用いることによりわいせつな行為をすること

これらのセクシュアル・ハラスメントは、優越的な立場や権限を利用して行われる場合が多いのですが、それらは全く関係のない場面、例えば同僚・同級生同士などにおいても起こり得ます。また、男性から女性へ、女性から男性へ、または同性間というように形態も様々です。

【他大学等の具体例】

- ・教員が学生を研究室に呼び、性的な関係を迫る。
- ・クラブの顧問がデートに応じれば試合に出場させると言う。
- ・指導医がしつこく食事や飲酒に誘い、手を握ったりする。
- ・授業中、教員が授業の内容とは関係のない性的な内容の話をする。
- ・実習中、「胸が大きい」など身体に関することを言ったり、個人的な性体験を聞いたりする。
- ・授業中や実習中、不必要な身体への接触をする。

- ・女性である(男性である)という理由だけで、仕事や研究学習上の実績を不当に低く(高く)評価し、役割分担を決める。
- ・職場や研究室などのパソコンにアダルトページの画面を放置したままにする。
- ・「異性関係がだらしない」などの噂を流す。

(2)アカデミック・ハラスメント

研究・教育の場における、権力を利用した客観的正当性のない嫌がらせや差別のことで、性別を問わず、研究活動、教育指導、暴力的発言や行為などで相手に身体的、精神的苦痛や負担、もしくは極度の不快感を負わせることをいいます。

なお、教育指導や暴力的発言は、教員から学生に対するものだけではなく、職員が学生を指導する際に、学生の人格を貶めるような言動なども含まれます。

【他大学等の具体例】

- ・正当な理由なく、教育指導や研究活動を妨害するものとして、放任主義と称して、研究指導やアドバイスをしない。
- ・「お前は馬鹿だ。」と罵倒したり、「(論文を指して)こんなものを見るのは時間の無駄だ。」などと言ひ、精神的に虐待する。
- ・心身の健康を害する可能性があるような不当な課題達成を強要する。
- ・不当に低い評価をしたり、単位を与えない。
- ・文献・図書や機器類を使わせないという手段で、研究遂行を妨害する。
- ・本人の意に反する研究計画や研究テーマを強要する。
- ・研究と無関係な雑用を強いる。

(3)パワー・ハラスメント

就学上、就労上の立場を利用して、その影響力を濫用する言動のことで、指導の範疇を超えて継続的に学歴・体型・家族・プライバシーに関することなどを話題にし、人格と尊厳を侵害し不安を与えることや、相手の意に反してその労力を使用したり拘束したりして、不快感を感じさせることをいいます。

【他大学等の具体例】

- ・「使えない奴だ。」と罵倒したり、「さっさと辞めてしまえ！」などと人格を貶めるような言動をする。
- ・威嚇したり、脅すような大声、怒鳴り声で話す。
- ・正当な理由なく、過剰な業務を課し、時間外の労働を強いる。
- ・正当な理由なく、仕事を取り上げ、雑用だけをさせる。
- ・正当な理由なく、休暇の請求を認めない。
- ・みせしめのために特定の者を攻撃し、周囲を萎縮させて支配力を得ようとする。
- ・時間外の付き合いまで強要され、拒否したら、「付き合いの悪い奴」といやみを言い続ける。
- ・仕事のやり方で意見が合わなかったら、正当な理由なく、その仕事から外す。
- ・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。
- ・職務上必要な情報を意図的に伝えない。

(4) その他のハラスメント

前(1)~(3)にはあたらぬ客観的正当性のない嫌がらせや差別のことです。ジェンダー(社会的・文化的性別)規範を押しつけたり、それを望む言動により、相手を不快にさせることなどが含まれます。

【他大学等の具体例】

・お茶汲み、買い物、食事の注文などは女性の役目と決めつけた言動。

2. ガイドラインの対象及び適用範囲

(1)このガイドラインは、法人に属する全ての学生及び教職員だけでなく、本学において研修、研究、実習、取引等を行う者、及び契約の形態に関わらず本学において職務に従事する者を対象とします。

(2)このガイドラインは、ハラスメントが本学の構成員相互間において発生又は問題となった場合に、それが起つた場所・時間を問わず、適用されます。

(3)このガイドラインは、ハラスメントが本学の構成員と関係者(関係業者等、就学上・就労上の関係等を有する者)との間において発生又は問題となった場合にも、適用又は準用します。

3. ハラスメント防止のために

ハラスメントは、個人の尊厳を傷つけるとともに、学内の人間関係を壊すことにもなります。学園に学ぶ者として、また働く者として、ハラスメントを起こさないために、日頃から次のようなことを心がけましょう。

(1)性に関する言動の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言動でも、相手を傷つける場合があることに注意します。

(2)過度の上位意識が相手を傷つける発言や行動へとつながる事があります。相手の人格を尊重する意識を持って接する事が大切です。

(3)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も大切です。

(4)「この程度ならいいだろう」「そんなつもりでやったわけじゃない」という言い訳は通用しません。また、優位な立場の者が加害者とされた場合、「合意の上だった」「拒まれなかったから」などの釈明は通用しないと考へて、行動することが大切です。

(5)ノリや悪ふざけで他の人を不快にしたり、傷つけていることはありませんか。学生だから、あるいはお酒の席だからとの理由で許されるものではありません。気をつけて行動しましょう。

(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していることになります。第三者としてハラスメントと思われる事態に遭遇したら弱い立場の人の心情を理解することも必要です。

4. ハラスメントの被害にあったら

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、日頃から考へを深めておくことが大切です。

- ① 相手側の言動を不快に感じたら、相手に不快であることを意思表示しましょう。
- ② 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。

③ 日時・場所・行為等をできるだけ詳細に記録に残しておきましょう。後日の相談や調査の重要かつ貴重な資料となります。

④ ひとりで悩んだり、自分を責めたりせず、信頼できる人や家族に相談しアドバイスを受けることも大切です。また、学内の相談員に相談することをお勧めします。相談者のプライバシー厳守と十分な配慮をしますので、安心して相談してください。ひとりで相談に行きにくい場合は、親しい友人や信頼のおける人と一緒でもかまいません。

5. ハラスメント被害への対応

本学は、ハラスメントに関する問題が生じた場合に、迅速かつ適切に問題の解決及び被害者の救済にあたるため以下の対応をします。

(1) 相談体制—相談員

本学は、ハラスメントに関する全学的な相談員を置き、相談に応じています。

- ① 相談員の氏名、電話番号、メールアドレスは、毎年度初めに掲示板、キャンパスガイド、ハラスメント防止パンフレット及びホームページなどで公表します。
- ② 相談の申込みは直接相談員を訪ねてください。また、電話やメールでも受け付けます。
- ③ 相談の日時が決まりましたら、二人の相談員がお話を伺います。相談は、面談を原則とします。
- ④ 相談員は、相談者の悩みを親身に聴き、相談者がどうしたいのかを決めるための援助をします。
- ⑤ また、相談員は、次に掲げる救済体制について説明するなど問題解決に必要な情報を提供します。
- ⑥ 相談は被害を受けた当事者だけではなく、被害者から相談を受けた人、加害行為を指摘された人等も相談することができます。
- ⑦ 相談員は解決策の押し付けや相談者への抑圧、相談等のみ消しになる言動を行わないよう留意します。
- ⑧ 相談員は、当事者双方のプライバシーを守ります。

(2) 救済体制—問題解決への手続き

救済の方法としては次の2つがあります。どちらの方法をとるかは相談者本人が決定します。手続き方法については相談員の説明をよく聞いて納得できるまで充分話し合います。

(イ) 学内の第三者による非公式な対応

相談者が調査委員会設置の手続きは望まないが、相手方に注意・警告をしてもらいたい場合には、学内の第三者(相手方の所属する部署の責任者・学部長・所属長等)をとおして、非公式に対応します。

- ① 相談者が防止委員長を通じ希望する第三者に適切な対応を依頼します。但し、事態が重大で大学としての措置が必要であると委員長が判断した場合には、相談者の同意を得たうえで、調査委員会による対応手続きに移行することがあります。
- ③ 依頼を受けた第三者は、適切な対応をします。
- ④ 対応の内容は原則として嚴重注意とし、原則的に複数人の立会いのもとに行います。その際、注意を聞き入れず同様の行為が繰り返し行われた場合には厳しい措置がとられることを警告し、報復行為を行わないよう勧告します。
- ⑤ 第三者は解決策の押し付けや相談者への抑圧、相談等のみ消しになる言動を行わないよう留意します。
- ⑥ 第三者は、当事者双方のプライバシーを守ります。
- ⑦ 第三者は、対応が終了した後に結果をハラスメント防止委員長に報告します。

(ロ)調査委員会による対応

相談者が大学に対して何らかの措置をとるよう申立てる手続きです。この場合、相談員が委員長に取り次ぎ、委員長は規程に従って調査委員会設置を理事長、学長または学校長に求めます。

- ① 調査委員会の委員は、公正・中立性を確保するため当該部局の関係者以外から選ぶとともに外部から専門家を加えることができます。
- ② 調査委員会は、必要に応じて当事者への聴き取り調査を含む実態調査を行います。
- ③ 加害者とされる者が調査委員会による聞き取り調査に対し、正当な理由なく出席しない場合には処分の対象となり、また、弁明の機会を放棄したものとみなされる場合があります。
- ④ 調査委員会による聴き取りには1名の補佐人(相談員を含む)が同席できます。この補佐人は、当事者(相談者あるいは加害者とされる者)の求めに応じ助言を与えることができますが、調査委員会への発言は認められません。
- ⑤ 調査委員会は、解決策の押し付けや相談者あるいは加害者とされる者への抑圧、相談等のみ消しになる言動を行わないよう留意します。
- ⑥ 相談者は、ハラスメント防止委員に対する調査打ち切り申出書の提出によりいつでも調査を打ち切ることができます。
- ⑦ 調査委員会の各委員は、当事者双方のプライバシーを守ります。
- ⑧ 調査委員会は、調査の結果を文書で理事長、学長または学校長に報告します。
- ⑨ 理事長、学長または学校長は、調査報告の趣旨を踏まえて迅速に被害者の救済を行うとともに、学則又は就業規則に基づき加害者に適切な措置を講じます。
- ⑩ 理事長、学長または学校長は、対応が終了した後に結果をハラスメント防止委員長に報告します。

6. 相談や申し出に対する事項

(1)報復等の禁止

- ① 加害者とされる者は、ハラスメント被害の相談や申し立てを行った者に対して、嫌がらせや妨害、報復等の言動を行うことを固く禁じます。
- ② もし報復行為がなされた場合には、直ちに学則又は就業規則に基づき措置が講じられます。

(2)不利益な取り扱いの禁止

- ① ハラスメント被害の相談や申し立てを行った者に対して、そのことを理由に不利益な取り扱いを受けることはありません。
- ② ハラスメント調査への協力やハラスメントに関し正当な対応をした者が、そのことを理由に不利益な取り扱いを受けることはありません。

(3)虚偽申し出の禁止

- ① 相手を陥れる目的等のためにハラスメントに関する虚偽の相談や申し立て等をしてはいけません。
- ② 虚偽の相談や申し立てであると認められた場合、学則又は就業規則に基づき措置が講じられる場合があります。

