

白百合女子大学 ハラスメント防止および問題解決 のためのガイドライン



あらゆる
ハラスメントを防止し、
白百合女子大学に集う
全ての人びとが
明るく健全な生活を送る
ことができるように、
また、不幸にして
ハラスメントが
起きてしまった場合の
問題解決のために・・・



.....

白百合女子大学は、
あらゆるハラスメントを防止し、
大学に集う全ての人びとが明るく健全な生活を
送ることができるようにするために、
また不幸にしてハラスメントが起きてしまった場合の
問題解決のために、このガイドラインを作成しました。

もしハラスメントによる被害を受けたら
早めに適切な対応をするために、
またふとしたことから加害者にならないためにも、
このガイドラインを有効に活用してください。

このガイドラインは、
本学の構成員（学部学生・大学院学生・
研究生・科目等履修生・聴講生および教職員）の
学修・教育・研究・職務などに脅威を与える行為
であるハラスメントを防止し、快適な学内環境を
維持・発展させることを目的としています。

ハラスメントによる被害を受けたと感じたら、
このガイドラインにもとづいて相談員に連絡し、
早めに、適切に対処してください。



1. ガイドラインの適用範囲

このガイドラインは、原則として本学の構成員の間に生じたハラスメントについて適用します。そのハラスメントが、大学と関連性を有するものである限り、学内・学外、正課・課外、就労時間内・時間外のいずれにおいて行われたかを問いません。

ただし、本学の構成員と構成員以外の者との間に生じたハラスメントであっても、それが本学の管理下で行われる職務または修学上の行為であれば、このガイドラインを準用して対処します。

2. ハラスメントの定義

ハラスメントとは、以下に掲げるセクシュアル・ハラスメント、アカデミック・ハラスメント、パワー・ハラスメントおよびその他のハラスメントをいい、これらのハラスメントへの対応に起因する二次被害・二次加害についてもこのガイドラインの対象とします。

それぞれの用語の定義は、次のとおりです。

① セクシュアル・ハラスメントとは

相手方の意に反する性的な言動により、相手方に不快感その他の不利益を与え、学修・教育・研究または就業環境を悪化させることをいいます。

◎キャンパス内のセクシュアル・ハラスメントには次のようなものがあります。

- 利益（良い成績をつけるとか就職の便宜をはかるなど）を条件にして、性的な要求をする。
- 性的な要求が拒否されたことにより、成績評価を落としたり、就職活動の妨げになるような行為をする。
- 学内の施設（教室・研究室・事務室など）に卑わいな絵や写真を貼る。
- 課外活動やコンパなどで、異性的役割を強制する。
- 返事や対応に困るような露骨な性的冗談を言う。
- 性的嫌悪感を引き起こすような電話・手紙・電子メールなどを発信・送付する。
- 容姿等を取り上げて、性的な視点から、からかう。
- 必要がないのに身体的接触を行う。
- 性差別的な言動を行う。



その他に、執拗に食事やデートやカラオケなどに誘ったり、キャンパス外で待ち伏せたりすることもセクシュアル・ハラスメントに相当することがあります。

一般的には教職員から学生へのセクシュアル・ハラスメントが多いのですが、その逆の場合もありますし、教職員の間でもありえます。

このような行為は、キャンパスの内か外かにかかわらず、また相手にセクシュアル・ハラスメントの意図があったか否かにかかわらず、基本的には被害を受けた人が不快に思うかぎり、セクシュアル・ハラスメントとみなされます。

また、異性だけではなく、同性によるセクシュアル・ハラスメントもあります。

② アカデミック・ハラスメントとは

教育・研究の場における地位または権力を利用して行う不適切な言動、指導または待遇により、相手方の学修・教育・研究意欲を低下させ、または学修・教育・研究環境を悪化させることをいいます。

◎アカデミック・ハラスメントには次のようなものがあります。

【教員が学生に対して】

- 教育的指導の不当な拒否または放置
 - ・ 求められた教育的指導を正当な理由なく拒否する。
 - ・ 修学に必要な教育的指導を、修学に支障をきたす限度を超える期間にわたり行わない。
 - ・ 重い課題を与えるだけで、それについての教育・指導を行わない。
- 成績評価・単位認定等に関する不公平・不公正な対応・成績の不当な評価
 - ・ 成績に無関係なことがらを成績に結びつける発言をする。
- 修学上の不当な要求
 - ・ 常識的に不可能な課題達成を強要する。
 - ・ 常識的な教育指導の範囲を超えて厳しく叱責する。

【教員が他の教員に対して】

- 研究を妨害する。
- 当然加わるべき研究や教育のチームから不当に排除する。
- 業績やアイデアを不当に自分のものにする。
- 昇格に関して差別や妨害をする。
- 退職を勧める。



③ パワー・ハラスメントとは

職場における地位または権力を利用して行う不適切な言動、指導または待遇により、相手方の就労意欲を低下させ、または労働環境を悪化させることをいいます。

◎パワー・ハラスメントには次のようなものがあります。

- 相手の人格を否定するような暴言を吐く。
- 相手を無視したり孤立させたり、相手の信用を傷つけたりする。
- 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。
- 正当な理由なく、過剰な量・内容の仕事を強いる。
- 悪意から、意図的に昇級・昇進を妨害する。
- 違法行為を強要する。

④ その他のハラスメントとは

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・ハラスメント以外の不適切な言動であって、相手方の性・人種・国籍・門地・思想信条・年齢などに基づく差別的な言動および取り扱いなどによって相手方の人格権その他の人権を侵害する言動をいいます。

⑤ 二次被害・二次加害とは

各種ハラスメントへの対応に起因して、相談に関わった者の不適切な対応や、相談者や相手方以外が関与するなどにより、被害をさらに大きくしてしまうことをいいます。被害を訴えたことが原因で、構成員が学修・教育・研究または就労もしくは雇用上の不利益な取り扱いを受け、またはいやがらせ、妨害、報復等を受けることを二次被害といい、これらの不利益等を具体的にもたらす行為を二次加害といいます。「相談者にもその気があったのだろう。」とか「はつきりと意思表示しなかったのも悪い。」などの発言も該当します。

①から⑤の具体的内容は、司法、行政等がそれぞれハラスメントと規定する言動を基準とします。



3. ハラスメント防止および問題解決のための基本方針

(1) 本学は、すべてのハラスメント防止に努めるとともに、ハラスメントに起因する問題が起きた場合は、迅速かつ適正な手続により対応し、安全で良好な学修・教育・研究・就労環境を整備して被害の回復に努めます。また、ハラスメントへの対応等において、加害行為を行ったとされる者または本学構成員による二次加害および二次被害の未然防止に責任をもって努めます。

(2) 本学は、ハラスメント防止のために、白百合女子大学ハラスメント防止・対策委員会（以下「防止・対策委員会」といいます。）を設置し、すべてのハラスメントの防止と対策に関する全学的な施策と対応についての責任を負います。

(3) すべての本学構成員は、本学において、あらゆる差別が許されないことを正しく認識して相互に人権を尊重し、ハラスメントの防止に努めなければなりません。特に、教育・研究および大学運営において地位や権限および影響力を有する者は、権限や優越的な地位を濫用したハラスメントを起こさないようにしなければなりません。

4. ハラスメントに関する相談体制

本学は、ハラスメントなど人権侵害を受けた構成員が安心して被害を訴えることができるように、ハラスメント相談員を置いています。

(1) 相談員

相談員とは、アドヴァイザー、学生相談室カウンセラー、および各学科・専攻・共通科目・宗教科・学生部から選ばれたハラスメント問題の相談担当者のことです。相談員の氏名・連絡先は、学内の掲示板に明記されています。相談員は、相談に応ずるとともに、問題解決に必要な援助や情報を相談者に提供します。

(2) 相談の方法

電話・電子メール・手紙などでハラスメント相談員に相談に行く日時の約束をすることが望ましいのですが、直接訪ねてもかまいません。

相談者の秘密は厳守されますので、相談するときには安心して氏名を名乗ってください。相談をしたことで不利益を受けることは決してありません。

5. 申立の手続き

(1) 構成員は、ハラスメントの被害について、防止・対策委員会に対し、問題解決を求める手続きを行うことができます。これを申立の手続きとといいます。

(2) この手続きにおいて、ハラスメントの被害を申し立てた者を「申立人」、加害者と名指しされる者を「相手方」、その双方を「当事者」といいます。

(3) 申立の手続きは、防止・対策委員会に対し、申立人が直接、または、相談員を通じて所定の「申立書」を提出することにより開始されます。その際、申立人は、問題解決の手続きとして、「6. 問題解決の手続き」にある「通知」、「調整」、「調停」、「調査・措置」のうちから希望する手続きを選択できます。

(4) 防止・対策委員会は、申立人の意向を最大限尊重し、かつ、ハラスメントの状況を考慮したうえで、問題解決のために相応しい手続きをとるよう努めます。

(5) 被害申立人はいつでも被害申立を取り下げ、被害申立手続きを終了することができます。

(6) 防止・対策委員会は、被害申立に係る事実が明らかに存在しないなど手続きを開始する必要がないと判断した場合は、手続きを行わない場合があります。また、被害申立手続きを進行することが困難であると認められる場合は、必要に応じ、被害申立人に通知のうえ、被害申立手続きを終了することができます。



6. 問題解決の手続き

防止・対策委員会は、「申立書」を受理した後、速やかに「通知」「調整」「調停」「調査・措置」のいずれかの手続きを開始します。

(1) 「通知」の手続き

- ① 防止・対策委員会は申立人から事情を聞き、通知の必要があると判断したときは相手方に通知し、被害相談があったことについて注意を喚起するとともに、被害申立人の探索や報復を行わないよう警告を行う手続きを「通知」といいます。
- ② 防止・対策委員会は通知によって申立人が特定されないように匿名とし、最大限の安全とプライバシーの配慮を行います。
- ③ 通知は、複数の防止・対策委員会委員および必要に応じて相手方の所属する部署の責任者または監督権限者の立ち会いのもとで、防止・対策委員会委員長から相手方に対して、書面を交付して行います。
- ④ 相手方が通知に不服の場合、防止・対策委員会に異議を述べることができます。
- ⑤ 相手方が警告に違反したときは、大学は厳しい措置を取ります。
- ⑥ 通知後も被害が継続する場合、申立人は「通知」の手続きを再度申請するか、または、「調整」「調停」あるいは「調査・措置」など、他の問題解決の手続きを求めることができます。

(2) 「調整」の手続き

- ① 当事者双方の主張を公平な立場で調整し、問題解決を図る手続きを「調整」といいます。
- ② 防止・対策委員会は、申立人の「調整」申立に基づき、関係する部署の責任者等に対し、相手方との調整を求めることができます。
- ③ 関係部署の責任者等は、防止・対策委員会に協力し、その責任と権限において、責任者自らがまたは責任者が指名する者が手続きを担当します。
- ④ 防止・対策委員会は、適切かつ迅速に対処し、すみやかな問題の解決をめざします。
- ⑤ 申立人は、「調整」に不服のときは、防止・対策委員会に対し、他の問題解決の手続きを求めることができます。



(3) 「調停」の手続き

- ① ハラスメントの紛争を当事者同士の話し合い、または調停案の提示により解決を図る手続きが「調停」です。この手続きは、ハラスメント調停員（「調停員」）のもとで行われます。
- ② 防止・対策委員会は、申立人から「調停」の申立があり、相手方が応諾した場合に、調停員を選出します。
- ③ 調停員は2人以上とし、必要により学外の専門家（弁護士等）を含みます。公正・中立・客観性を確保し、男女比等を考慮して構成されます。
- ④ 調停員は、話し合いの場に立会い、あるいは双方の主張を調整するなど、当事者間の話し合いを円滑に進めるために必要なサポートをします。
- ⑤ 「調停」は、話し合いによる合意が基本ですが、進行状況や諸般の事情を考慮し、調停員が調停案を提示することがあります。当事者双方が調停案を受諾した場合は、調停成立となります。
- ⑥ 調停員は、次のいずれかに該当するときは、「調停」を打ち切ることができます。
 - ア. 当事者の一方または双方が「調停」の打ち切りを申し出たとき
 - イ. 当事者の一方または双方が調停案を受諾しないとき
 - ウ. 相当な期間が経過しても合意が成立する見込みがないと判断したとき
- ⑦ 調停員は、「調停」が成立したときは、合意事項を文書で確認し、防止・対策委員会に報告します。
- ⑧ 申立人は、「調停」が打ち切りになったときは、防止・対策委員会に対し、他の問題解決の手続きを求めることができます。

(4) 「調査・措置」の手続き

- ① ハラスメントの事実関係の公正な調査に基づき、被害者の不利益救済、加害者への懲戒処分など厳正な措置を求める手続きが「調査」です。この手続きは、ハラスメント調査委員会（「調査委員会」）のもとで行われます。
- ② 防止・対策委員会は、申立人からの「調査」の申立を受け、調査の必要性について判断し、「調査」の必要があると認める場合に、調査委員会を設置します。
- ③ 調査委員は3人以上とし、必要により学外の専門家（弁護士等）を含みます。調査委員会は、公正・中立・客観性を確保し、男女比等を考慮して構成されます。
- ④ 調査委員会は、必要に応じて、当事者その他関係者から事情を聴取するなどして、事実関係を調査します。



- ⑤調査委員会は、原則として2か月以内に調査を終了するように努め、調査結果を防止・対策委員会に報告します。
- ⑥防止・対策委員会は、報告内容を確認し、ハラスメントの事実関係（被害者、加害者）を認定します。
- ⑦防止・対策委員会は、被害者の救済、加害者に対する懲戒等の制裁措置が必要と判断した場合は、学長にその旨を報告します。
- ⑧学長は、被害者と加害者のそれぞれに必要な対応および処置を決定します。被害者の受けた不利益を可能な限り回復する措置を講ずるよう関係者に指示します。加害者への懲戒等の処置は、本学就業規則および学則に基づいて決定されます。

7. 相談者(申立人)および問題解決への協力者保護のための措置

(1) ハラスメントの相談や申立を行った者、当該申立に関わる調査へ協力した者、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、そのこと故に不利益な取り扱いをすることを禁止します。相手方の報復行為や第三者の差別的な取扱い、嫌がらせなども当然禁止行為に当たります。これに違反した者に対しては、大学は厳正な措置をとります。

(2) ハラスメントの相談、申立や問題解決の手続きに携わる者は、関係者のプライバシー、名誉その他の人権に配慮し、守秘義務を厳守しなければなりません。これに違反した者に対しても、大学は厳正な措置をとります。

(3) 防止・対策委員会は、被害申立人に対する加害行為が継続するおそれがある場合、または報復やプライバシーの侵害など二次加害行為が行われるおそれがある場合など、被害申立人の安全確保のために緊急を要するときは、被害申立人の同意を得た上で、緊急の安全確保のための措置を行うことができます。



8. 虚偽の申立・証言の禁止

ハラスメントに関するあらゆる過程において、虚偽の申立や虚偽の証言を禁止します。大学は、そのような行為が発覚した場合は、虚偽の申立を行った者もしくは虚偽の証言を行った者を処分の対象として取り扱い、名誉を毀損された者に対しては、速やかに名誉回復の措置を講じます。

9. その他

- (1) このガイドラインは、「白百合女子大学ハラスメント防止規程」の制定に伴い定めました。
- (2) このガイドラインは、2010年（平成22年）年4月1日から実施します。



◆ ハラスメント防止・問題解決のためのプロセス ◆

