

## 1 目的

学生の「教育を受ける権利」を保障するためには、学生がハラスメントのない良好な環境のなかで学習・研究に従事できることが必要不可欠である。ハラスメントのない「良好な教育・研究環境」をつくり、維持することは、大学の責務である。

ハラスメントは、深刻で、かつ繊細な問題である。本学の教職員及び学生は、この問題を自覚し、自己啓発に努めることを求められる。本学は、この「基本方針」に則り、ハラスメントの防止とその対応等について必要な措置を講ずるものとする。

また、本学は、ハラスメントの防止のために、教職員及び学生に必要な研修等の啓発活動を行い、基本方針を周知すると共に、万一、ハラスメントによる被害が生じたときには、適切な調査を行い、その結果に基づいて厳正に対処し、再発防止の措置を講ずるものとする。

## 2 定義

### 一 ハラスメントの定義

本学教職員と学生間及び学生の相互間において、身体的特徴等の属性あるいは広く人格に関わる事項等に関する発言・行動によって、相手方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。

### 二 ハラスメントの種別

本「基本方針」に定めるハラスメントは、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・ハラスメント及びその他のハラスメントをいう。ただし、この分類は、それらの類型に合致しなければハラスメントにならない、ということの意味するものではない。

#### (1) セクシュアル・ハラスメント

性的な言動又は固定的な性別役割の押しつけなどによって、他の者に肉体的、精神的な苦痛や困惑、不快感を与えること。

同性や、他の者の性的指向（※ 1）又は性自認（※ 2）に対するハラスメントもセクシュアル・ハラスメントに該当する。

※ 1 性的指向：人の恋愛・性愛がいずれの性別を対象とするか

※ 2 性自認：性別に関する自己意識

#### (2) アカデミック・ハラスメント

研究・教育の場において、地位や権限、優位性を乱用して、相手の教育・研究を妨害するような、教育上必要かつ相当な範囲を超えた不適切な言動、指導を行うこと。また、勉学・研究の意欲や環境を著しく阻害したり、職務を逸脱して精神的・肉体的な苦痛や困惑を与えたりするもの。

#### (3) パワー・ハラスメント

職務上の地位や人間関係などの優位性を乱用して、相手の勉学・研究意欲や環境を著しく阻害する結果となるような、業務上必要かつ相当な範囲を超えた不適切な言動、指導を行うこと。

パワー・ハラスメントは、先輩・後輩関係、上下関係や優位関係のあるゼミやサークル内などでも起こり得る。

#### (4) その他のハラスメント

前記(1)から(3)までのハラスメントには当たらないが、相手の意に反して行われる嫌がらせの言動若しくは不合理かつ不適切な言動によって、相手方に不快の念を抱かせる性質の言動又はこれに類する言動

### 三 本「基本方針」における用語の定義

(1) 「大学」とは、正課及びサークル活動等の課外活動ばかりではなく、コンパ、合宿等の学外活動も含むものとする。

(2) 「教職員」とは、常勤・非常勤を問わず、本学に在職する教員、研究員及び職員を指すものとする。

(3) 「学生」とは、学部学生、大学院学生、学部・大学院の留学生のほか、研究生、科目等履修

生など、本学で教育を受けるすべての者を指すものとする。

### 3 ハラスメントの成立要件

ハラスメントの成立に関しては、すべての類型を通じて、次のことが留意されなければならない。

それは、ハラスメントは加害者側の意図や意識とかかわりなく成立するということである。ハラスメントには、相手が「望まない」言動、相手に不快感等を与える言動、そして相手の人格が傷つく言動などが含まれる。また、相手側による拒否の明示的な意思表示がない場合でも、ハラスメントは成立することがありうる。

これらの行為がハラスメント行為に該当すると認められるかどうかは、それが行われたいきさつや経緯、被害を受けた者がどのように感じたか、どのような意味をもつ行為であったかなどを踏まえ、総合的客観的に判断される。特に、被害を受けた者にとって意に反する行為で、教育研究活動や学生生活一般に、一定の不利益、損害、支障をもたらす場合、ハラスメントとされる可能性が高くなる。

また、当事者間では許容されるような言動であっても、当事者以外に対して、不利益や不快感を与えたりすることもある。そうした行為が、明らかに社会的相当性を欠くと認められるときは、ハラスメント行為と認められることがある。

### 4 ハラスメント解決手続

#### 一 全学組織による解決手続

(1) ハラスメントが発生した場合のケアのために、全学的に「相談窓口」を設置する。

相談窓口の相談員は、学長の指名する各学部からの専任教員2名及び学生センター担当職員で構成される。相談員の任期は1年とし、再任を妨げない。なお、各学部の相談員のうち1人は女性とする。

相談員の氏名及び連絡先は、毎年度初めに公表する。相談を希望する者（以下、「相談者」という。）は相談しやすい相談員に直接連絡を取ることができることとする。また、直接・間接の被害を受けた者に限らず、その者から相談を受けた学生・教職員が相談することもできることとする。卒業生は卒業後2年間に限り、過去の被害について相談することができることとする。

(2) 相談員は、ハラスメントの相談や救済申立てがあった場合は、学長にただちに報告書を提出する。

学長は報告書受領後ただちに全学組織である人権問題委員会に人権侵害問題としてとりあげるべきかどうか、すべての相談内容を添えて諮問する。

(3) 人権問題委員会は、協議の上、相談者の意向も踏まえ、以下の2つの手続のうち、より適当と判断される方法により、解決を図るものとする。

#### ア) あっせん

人権問題委員会が指名する委員が、部局等管理監督者（学部長、学科主任、附置機関長、事務部課長、課外活動部会部長等）に依頼し、教育研究環境や人間関係等の改善を目指す。あっせんに当たった人権問題委員会委員は、結果を文書で人権問題委員会に報告し、人権問題委員会は報告書に基づき処置など委員会の見解をまとめた意見書を学長に提出する。

#### イ) 調査及び措置

人権問題委員会が、調査の必要性があると判断したときは、人権侵害調査委員会を発足させる。人権侵害調査委員会委員の氏名は委員長を除いて、公表しないものとする。調査は、被害を受けた者の同意を得た上で開始し、委員会設置の日から原則として2ヶ月以内に調査を終了し、調査結果をただちに文書で人権問題委員会に報告しなければならない。人権問題委員会は報告書に基づき処置など委員会の見解をまとめた意見書を学長に提出する。人権問題委員会及び人権侵害調査委員会については、別に定める。

なお、委員会は、ア又はイを要しないと判断した場合であっても、カウンセリング機関の紹介など、必要なアドバイスを添えて委員会の見解をまとめた意見書を学長に提出する。

(4) 前項イの場合において、調査の結果、ハラスメントの事実が認められた場合には、学長は、被害者の大学における活動環境を改善するために必要な措置を講じなければならない。

#### 二 当事者に対する適正手続及びプライバシーの保護

(1) 被害者には、侵害された利益又は権利の回復、あるいは加害者に対する責任追及を行うため

に、適正な手続が保障される。

- (2) 加害者とされる者に対しても、相談の内容を知り、反論する権利が認められなければならない。
- (3) この手続の全過程を通じて、そして手続終了後においても、被害者のプライバシーの保護がなされなければならない。
- (4) 処分が最終的に決定されるまでは、加害者とされる者のプライバシーも保護されなければならない。
- (5) 本学は、相談者が、相談窓口の相談員や関係者に相談したことにより、相談員や関係者の言動によって二次被害を受けることがないように、適切な対応をしなければならない。

### 三 被害者である者の権利

- (1) ハラスメントの被害を受けた者は、学内における解決手続として相談窓口へ相談することができる。
- (2) これらの学内における解決手続は、被害を受けた者が学外において告訴あるいは裁判所へ訴えを提起することを妨げるものではない。
- (3) 相談に来た者のプライバシーの保護に対しては、十分に配慮しなければならない。

### 四 虚偽の申立て

ハラスメントの相談や調査において、故意に虚偽の申立てや虚偽の証言をしたことが判明した場合、その申立て又は証言を行った者は、就業規則第21条及び学則第70条などによる懲戒処分を受ける。

### 五 報復及び不利益な取扱いの禁止

- (1) 何人も、このハラスメント解決手続を利用したり、それに参加することで、不利益を被ったり、報復や反撃を受けることがあってはならない。
- (2) このハラスメント解決手続を利用したり、それに参加したことに対して、不利益を被ったり、報復や反撃を受けたという申立ては、この手続においてはハラスメントと同様に扱うものとする。

### 5 処分

本「基本方針」が禁止するハラスメントに該当する言動は、就業規則第21条及び学則第70条などによる懲戒の対象となる。