

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護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では、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、教育にまたは業務に専念でき、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(強制わいせつ罪、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、ハラスメントの何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5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

男女間または同性間における「性的嫌がらせ、性的なからかい、性的ないじめ、性的暴力等の性的言動、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性的要求への服従または拒否を理由に、就学上・就労上の利益また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、性的誘い掛けを行なう、好意的な態度を要求すること
- ③就学上・就労上の不利益を条件として、性的誘い掛けを行なう、好意的な態度を要求すること
- ④性的言動、図画・文書の提示等に不快の念を抱かせるような環境を醸成すること、または人格や個人としての尊厳を傷つけること

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、それらと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。

【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
- ・職場や研究室等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」等の噂を流す

(2) セクシュアル・ハラスメントを含む性暴力等

暴行もしくは脅迫を用いて、わいせつな行為をし、または修学、就労上の地位や人間関係等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です。

【具体例】

- ・同意のない、性行為・身体接触をを強要する行為を行う
- ・「暴行」や「脅迫」の他、アルコール、薬物、睡眠、フリーズ状態（恐怖などで体が固まったり平静を失った状態）、虐待など、立場による影響力が原因となり、意思確認ができない状態で性行為を行う
- ・上下関係を利用した性的誘い

(3) アカデミック・ハラスメント

教育・研究上の地位や権限、または優位性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す。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。

このアカデミック・ハラスメントは教員あるいは職員から学生に対するものだけではなく、学生から教員や職員の人格を貶めるような言動なども含まれます。

【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」等と言い、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共用する
- ・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
- ・研究室内または研究チームから不当に排除、メーリングリストから外す
- ・研究室内の雑用を特定の学生、教員等、個人的に集中して行わせる
- ・個人的な感情から、奨学金や研究員他、申請に必要な推薦状を書くことを拒否する
- ・正当な理由なく、就職や留学などに必要な推薦状を書くことを拒否する
- ・大学卒業後、大学院修了後の進学・就職について、進路先における影響力を示唆し、学生の意思決定を妨害する
- ・就職が内定した後に、内定先とのコンタクトを認めないことにより就職を妨害する
- ・教員と大学院生および学生の間であれば、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、学位の取得妨害、就職上の指導差別、公平性を欠く成績評価をする

- ・教員間であれば、権限ある同僚などによる研究妨害をする
- ・昇任等にあたり恣意的に不当な妨害を行う
- ・学生による教員や職員の人格を否定するような非常に不適切な言動やアンケートへの書き込み

(4) 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す。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。

【具体例】

- ・「使えない奴だ」と罵倒したりする、「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。
- ・威嚇したりする、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
- ・見せしめのために特定の者を攻撃し、周囲を委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”と嫌味を言い続ける
- ・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、不当に攻める
- ・職務上必要な情報を意図的に伝えない

(5) その他のハラスメント

前(1)～(4)に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)規範を押し付けたり、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。

【具体例】

- ・お茶くみ、買い物、食事など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はなく、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または問題となった場合に、それが起こった場所・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または問題となった場合にも、適用または準用します。

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。本学で学ぶ者として、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ことがあります。相手の人格を尊重する意識を持って接することが大切です。
- (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作りも大切です。
- (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」等の釈明は通用しないと考えて、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。気を付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のはハラスメントに加担していることとなります。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時の対処の仕方について、日頃から考え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、親しい友達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当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相談員を置き、相談に応じています。

- ①相談員の氏名、メールアドレスは、毎年度初めにホームページなどで公表します。
- ②相談の申し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相談員は、次の(2)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）を通して、非公式に対応します。

①相談者がハラスメント防止委員会委員長(以降委員長という)を通じて、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、厳しい措置が取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取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、委員会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、学則また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報復行為がなされた場合には、直ちに学則また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立等をしてはいけません。
- ②虚偽の相談や申立てであると認められた場合、学則または就業規則に基づき措置が講じられる場合があります。