

# ○学校法人武庫川学院ハラスメントガイドライン

## 1. ハラスメント解決・防止に関する基本ポリシー

学校法人武庫川学院(以下「学院」という。)は、学生・生徒等及び教職員並びに学院に関わる全ての人々(以下、「学院構成員」という。)が個人として尊重され、ハラスメントを受けることなく修学又は就労することができるよう、十分な配慮と適正な措置を取ることに努めます。上記目的を達成するため、学院は、人権に関する法令に従って学院内における多様なハラスメントの防止に努め、万一かかる事態が発生した場合には、これに対し解決に向けた措置を講じます。

学院は、被害を受けた学院構成員が、安心してハラスメント相談が行えるよう窓口を設置しています。また、ハラスメントに対しては、学院内での適切な調査と慎重な手続を経たうえで、厳正な処分及び懲戒に該当する場合は、懲戒取扱い規程に基づき公表を行います。その際、関係者(事案の当事者の他、監督・指導の責任を負う者等、当該事案に利害関係を有する者を含む。)のプライバシーの尊重と秘密厳守には特に留意します。

学院は、本ガイドラインにより、ハラスメントの定義、ハラスメント防止の目的を明らかにし、相談窓口担当者及びハラスメント相談員の設置、相談処理手続等を定め、相談及び申立てに対する報復措置、その他の不利益取扱いの禁止、関係者のプライバシー保護、処分の勧告、研修や教育を通じた予防・啓発の促進に努めます。

ハラスメントは当事者間の問題だけではありません。見過ごさない勇気を持ちましょう。集団内でハラスメントの存在が黙認されると、それが慣習化し徐々に環境が悪化していきます。周囲の人たちもその関係に巻き込まれてしまうため、特に教育、指導、管理監督する立場にある人の果たす役割は重要です。ハラスメントについての相談を受けた場合は、必要に応じてハラスメント相談窓口等での相談を勧めてください。その際、相談された人が同行することも可能です。

## 2. 本ガイドラインの適用範囲及び対象

学院構成員相互間でハラスメントが生じた場合は、場所及び時間を問わず、本ガイドラインを適用します。キャンパスの内外を問わず、学院の修学又は就労の関係が継続するときには被害者または行為者が学院構成員であれば、本ガイドラインが適用ないし準用されることになります。

ただし、キャンパス内の出入り業者や他大学学生等学院構成員でない者については、本ガイドラインの趣旨、目的、概念を説明し、その者が所属する機関に対して、予防、再発防止、行為者の処分等を行うよう強く求めるものとします。

また、学院構成員が学院の学外における諸活動中にハラスメントを受けたときは、学院は、ハラスメントをしたとされる行為者が所属する事業主等に対し、事実の確認及び厳正な対処を求めるものとします。

### 3. ハラスメントとは

学院におけるハラスメントとは、修学又は就労に関する学院のあらゆる環境において、学院構成員の不適切な言動によって、他の構成員に不利益または損害を与えたり、あるいはその者の尊厳もしくは人権を侵害したりすることをいいます。

相手が言動を不適切と受け止める場合はハラスメントになる可能性があります。一方で価値観や感じ方の基準は人それぞれ多様であり、言動がハラスメントにあたるかどうかの境界線は、相手との人間関係や前後の状況により変化します。悪意のない言動であっても相手が不快に感じる場合もあり、どのような言動がハラスメントに該当するかは慎重に判断する必要があります。

ハラスメントに該当する代表的な場面として、**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、レイシャル・ハラスメント、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント**、の5つを例示しますが、ハラスメントはこの5種類に限りません。

#### セクシュアル・ハラスメント

相手の意に反する性的な性質の不適切な言動を行い、これによって相手が、精神的な面を含めて、学業や職務遂行に関連して一定の不利益・損害を被るか、もしくは学業や職務に関連して一定の支障が生じること、又は修学・就労のための環境を悪化させることをいいます。セクシュアル・ハラスメントは、女性だけが被害に遭うものと思われがちですが、男性も被害者となりえますし、また、性的マイノリティの方も被害者となりえます。

セクシュアル・ハラスメントに該当するかどうかは、被害を受けたとされる者の受け止めに配慮しつつ、被害を受けたとする者と行為者とされる者との関係性や、行為自体の悪質性、結果の重大性などを総合的に考慮して判断されます。

また、「性暴力等」については、学内規程でもセクシュアル・ハラスメントとは別扱いとし、行為者への厳正な対処の方針や懲戒処分基準を定めます。

本学における「性暴力等」とは：

『教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する法律』（令和3年法律第57号）第2条第3項第1号から第4号において『児童生徒性暴力等』として定められる行為と同等の行為をいう。

セクシュアル・ハラスメントとなりうる例：

- ◆スリーサイズを聞くなど身体的特徴を話題にすること。
- ◆体調が悪そうな女性に「今日は生理日か」、「もう更年期か」などと言うこと。

- ◆性的な経験や性生活について質問すること。
- ◆性別により差別しようとする意識等に基づく言動
- ◆「男のくせに根性がない」、「女には仕事を任せられない」、「女性は職場の花でありさえすればいい」などと発言すること。
- ◆性的指向や性自認をからかいやいじめの対象としたり、性的指向や性自認を本人の承諾なしに第三者に漏らしたりすること。
- ◆雑誌等の卑猥な写真・記事等をわざと見せたり、声に出して読んだりすること。
- ◆性的な内容の電話をかけたり、性的な内容の手紙・Eメールを送ること。
- ◆身体に不必要に接触すること。
- ◆女性であるというだけで職場でお茶くみ、掃除、私用等を強要すること。

## アカデミック・ハラスメント

教育・研究、修学等の環境における優越的な関係を背景に、教育・研究、修学上必要かつ適切な範囲を超えて他の構成員に対して不当な言動を行うことにより、他の構成員に不利益または損害を与え、あるいはその者の尊厳もしくは人権を侵害することをいいます。

意図の有無にかかわらず、優越的な関係が背景にあることを前提に、尊厳や人権を侵害する言動を行ったり、不当に低い評価を与えたりするものです。

部活動やサークル活動でも、優越的な関係を背景に適切な範囲を超えた言動が行われれば、アカデミック・ハラスメントと同様に扱われる可能性があります。

アカデミック・ハラスメントとなりうる例：

- ◆提出された論文等・レポートを放置し、適切な指導を行わない。
- ◆過剰に必要なでない学会等に同行させる。
- ◆学内や学会等での立場を利用して嫌がることを無理強いする。
- ◆成績や単位を与えないなどと必要以上に不安を煽るような発言をする。
- ◆退学を強要する。

## パワー・ハラスメント

就労の環境における優越的な関係を背景に、就労上必要かつ適切な範囲を超えて他の構成員に対して不当な言動を行うことにより、他の構成員に不利益または損害を与え、あるいはその者の尊厳もしくは人権を侵害することをいいます。意図の有無にかかわらず、優越的な関係があることを前提に、尊厳や人権を侵害する言動を行ったり、不当に低い評価を与えたり、昇進・昇格を妨げたりするものです。

\*\*\*\*\*

「優越的な関係」とは

厚生労働省は、職場におけるパワー・ハラスメントは、①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①から③の要素をすべて満たすものをいう、と定義づけています。そして①の「優越的な関係」の例として以下を説明しています。

- ・職務上の地位が上位の者による言動。
- ・同僚または部下による言動で、当該言動を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難であるもの。
- ・同僚または部下からの集団による行為で、これに抵抗または拒絶することが困難であるもの。

＜参考資料：厚生労働省「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」令和2年1月15日厚生労働省告示第5号＞

\*\*\*\*\*

パワー・ハラスメントとなりうる例：

- ◆人格を否定するような罵詈(り)雑言を浴びせる。
- ◆相手を罵倒・侮辱するような内容の電子メール等を複数の職員宛てに送信する。
- ◆改善点を具体的に指示することなく、何日間にもわたって繰り返し文書の書き直しを命じる。
- ◆自分の意に沿った発言をするまで怒鳴り続けたり、自分のミスを有無を言わず部下に責任転嫁したりする。
- ◆緊急性がないにもかかわらず、毎週のように土曜日や日曜日に出勤することを命じる。
- ◆部下に業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせる。
- ◆気に入らない部下を無視し、会議にも参加させない。
- ◆課員全員に送付する業務連絡のメールを特定の職員にだけ送付しない。

(注)「性的指向又は性自認に関する偏見に基づく言動」は、セクシュアル・ハラスメントに該当するが、職務に関する優越的な関係を背景として行われるこうした言動は、パワーハラスメントにも該当する。

## レイシャル・ハラスメント

教育・研究、修学、就労等の環境において、他の構成員に対して、国籍、人種、民族等に関する不適切な言動を行うことにより、他の構成員に不利益又は損害を与え、あるいはその者の尊厳もしくは人権を侵害することをいいます。

レイシャル・ハラスメントは、教員と学生・生徒、上司と部下のような地位の上下関係にかかわらず、生じる場合があります。

レイシャル・ハラスメントとなりうる例：

- ◆「〇〇人だから」などと外国人という理由で仲間外れにする、嫌がらせをする。
- ◆相手の申し出を、文化の違いという理由で受け入れない。

## 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント

「職場」において行われる上司・同僚からの言動（妊娠・出産したこと、育児休業等の利用に関する言動）により、妊娠・出産した「女性労働者」や育児休業等を申出・取得した「男女労働者」の就業環境が害されることをいいます。

妊娠等の状態や育児休業制度等の利用等と嫌がらせ等となる行為の間に因果関係があるものが、これらのハラスメントに該当します。

事業主には、妊娠、出産、産前産後休業等に関しては男女雇用機会均等法で、育児休業、介護休業等に関しては育児・介護休業法で、これらに関するハラスメントについて、雇用管理上必要な措置を講じることが義務付けられています。

在学中に妊娠、出産等をした学生に対して教職員が当該学生に対して不当に不利益に取り扱ったり、嫌がらせを行った場合もこれらのハラスメントに該当します。

妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントとなりうる例：

- ◆休業の取得を上司に相談したところ「次の昇格はないと思う。」と言われた。
- ◆「自分だけ短時間勤務をするのは周りを考えていない。迷惑だ。」と繰り返し又は継続的に言われ、勤務する上で看過できない程度の支障が生じた。
- ◆妊娠したため泊りがけの出張を免除してもらったところ、同僚から「妊婦は楽な仕事ばかりでいいよね。」と言われた。
- ◆同僚に介護休暇の利用を伝えたら「私は休まずに介護をしているから、あなたもそうすべき。」と執拗に言われた。
- ◆男性が育児休業を取ろうとすると、上司から「育児は母親の仕事。」「育児休業を取るなら責任のある仕事は任せられない。」などと言われた。
- ◆私の時代は育休や時短勤務など、子どものことで休んだりできなかったと発言された。

ハラスメントに該当する代表的な場面として、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、レイシャル・ハラスメント、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント、の5つを例示しましたが、ハラスメントはこの5種類に限りません。

## 4. ハラスメントに関する相談窓口

学院は、ハラスメントに関する相談や申立を受けるために相談窓口を設置しています。相談窓口では、窓口担当者や相談員が相談者の気持ちや意思を尊重し、解決方法についてともに考えます。また、相談者は相談窓口での相談後に、希望に応じてハラスメント対策委員会に対して申立を行うことができます。相談窓口では、当事者だけでなくハラスメント事案を見聞きした学院構成員からの相談も受けつけています。

教職員が個人的にハラスメントに関する相談を受けたときも、できる限り相談窓口担当者及びハラスメント相談員に相談するよう勧めることが適当です。

相談は、面談のほか、手紙、電話、ファックス、電子メール等いずれの方法でも受け付けています（相談は、匿名でも可）。まずは、相談しやすい窓口担当者に相談してください。必要に応じて相談員へ連携、又は申立等の手続きを行います。

**※相談フローについての詳細は、後述 10.相談フローを参照**

[◆相談窓口はこちら◆](#)

## 5. ハラスメント対策委員会の役割

- ・ハラスメントの防止に関する啓発及び研修の企画と実施
- ・ハラスメント及びハラスメントに起因する問題に関する調査
- ・ハラスメントの再発防止に関する指導
- ・ハラスメントの防止に関する学院の取り組みのまとめと公表

## 6. 事案の解決手続

ハラスメントに関する紛争は、大学における継続的人間関係及び信頼関係の維持を考慮し、当事者や状況によってはご家族等の合意を得て、問題を解決するために必要な対応をとります。また、原則として申立人本人の要請によりハラスメント対策委員会に申立を行い、解決に向けた措置を講じる。

## 7. 相談の申立てに対する不利益取扱いの禁止

ハラスメント相談・申立てをした者や問題解決に関わった他の学院構成員に対し、不利益(報復・もみ消し等)や二次被害が生じないように十分配慮します。

## 8. 秘密厳守

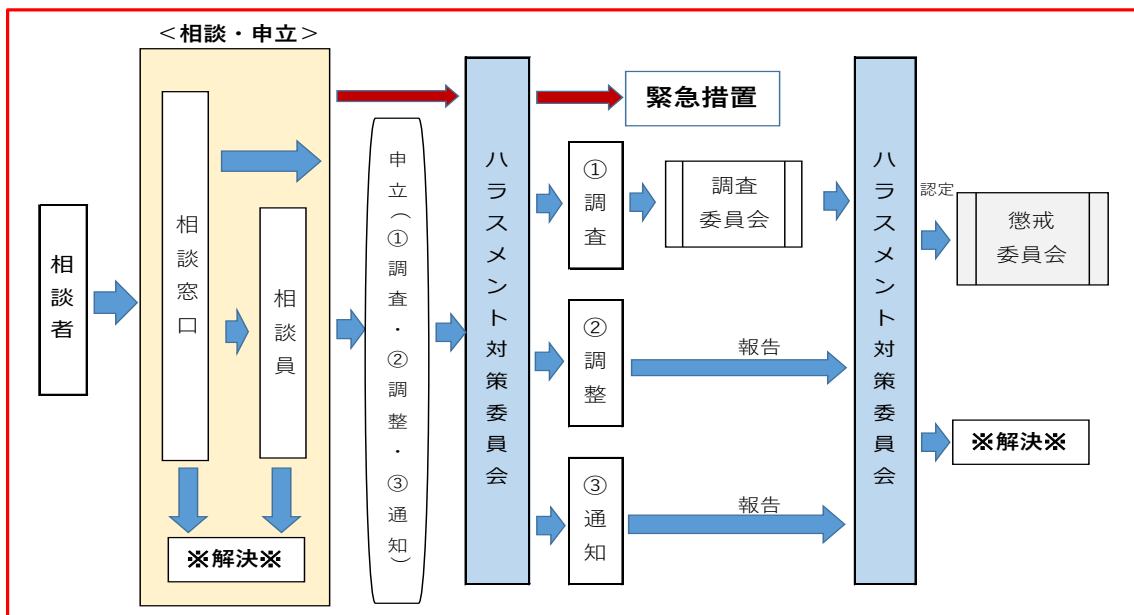
当該事案にかかわるすべての者(相談者、申立人、被申立人、ハラスメント対策委員等)は、ハラスメントに関わる当事者及び関係者の名誉やプライバシーを侵害することのないよう、知り得た個人情報等について守秘義務を負います。

## 9. ハラスメント防止のための教育・研修・啓発活動

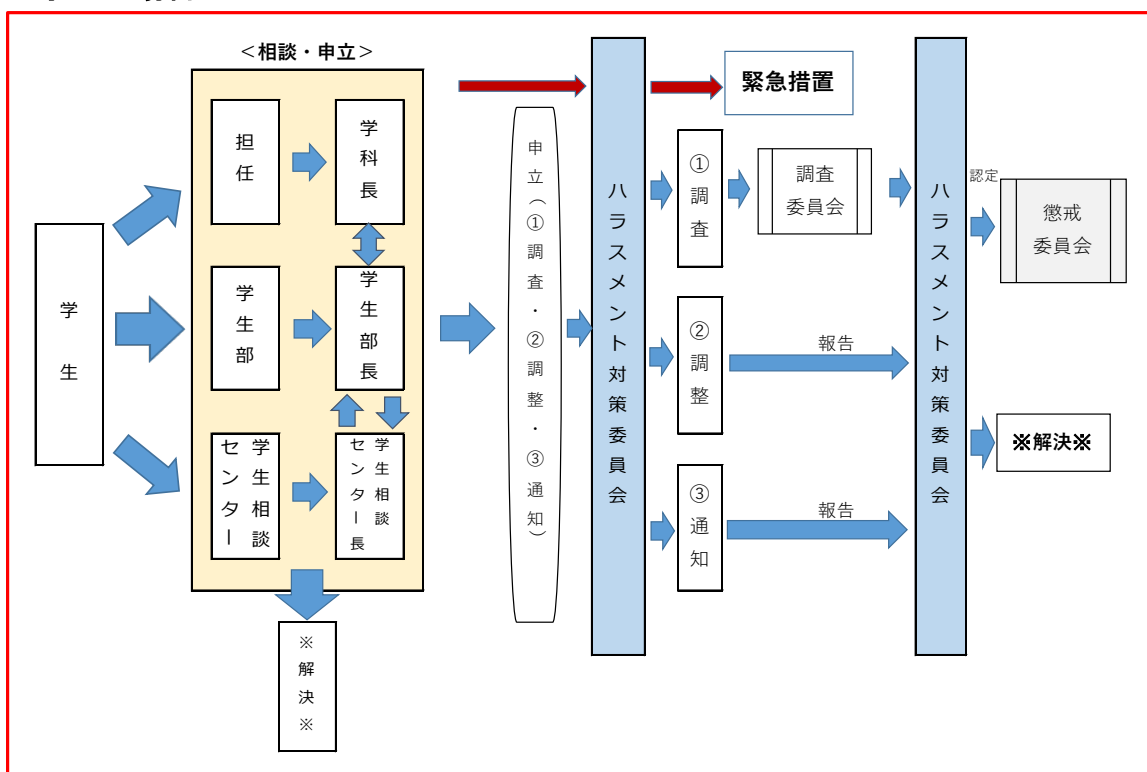
学院は、快適な生活や職場環境、教育研究環境を阻害するハラスメントの予防・根絶のため、その発生原因、背景、実情や問題点の解明を深め、十分な理解を得るように、教育・研修、調査・広報活動を通じ周知徹底、啓発に努力します。

## 10. 相談フローについて

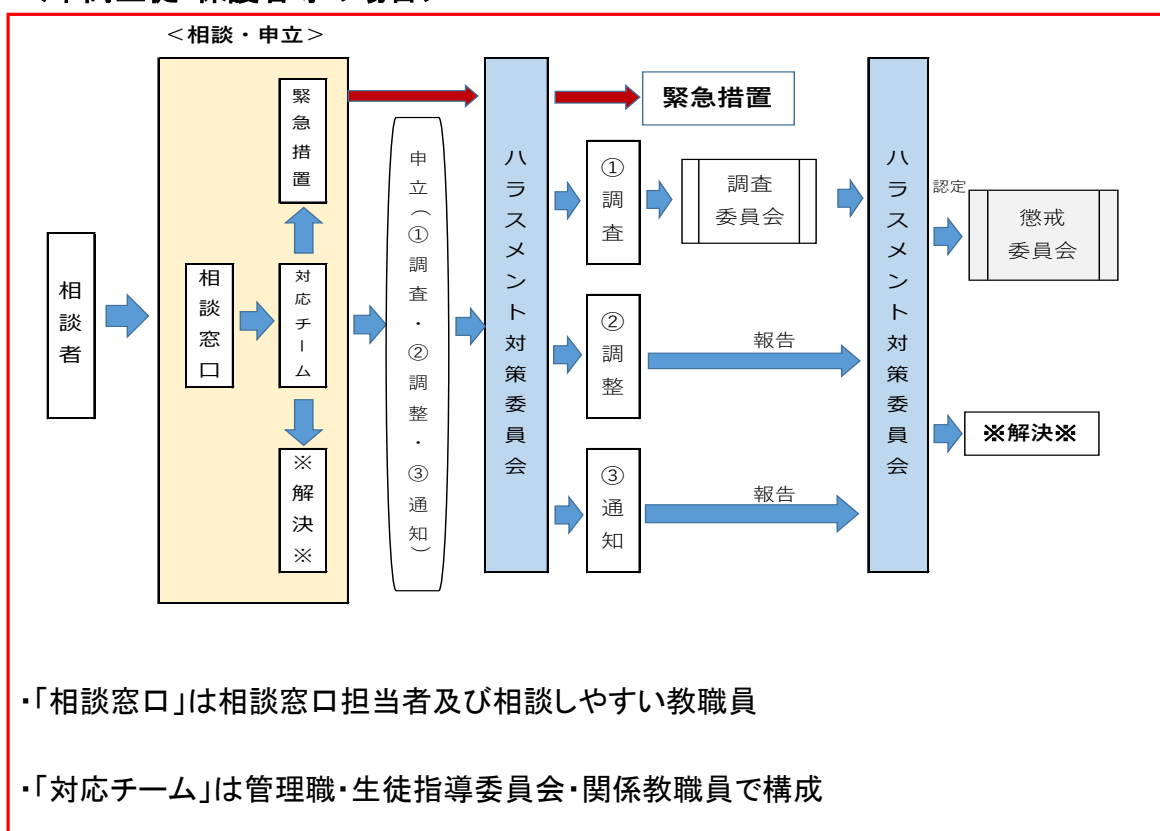
<教職員の場合>



## <学生の場合>



## <中高生徒・保護者等の場合>



・「相談窓口」は相談窓口担当者及び相談しやすい教職員

・「対応チーム」は管理職・生徒指導委員会・関係教職員で構成

※申立に至る前の解決について※



相談者の希望によっては、申立を行わないことも可能であり、また、相談内容によっては申立に至らずに解決する場合があります。

#### ＜相談者からの要請により、学院が取りうる対応＞

窓口担当者・相談員は、相談者から被害拡大を防ぐための緊急措置の要請を受けた時は、直ちにハラスメント対策委員会へ対応を依頼します。

また、相談者が相手方への処分のお知らせや話し合いによる解決（「調整」、ハラスメントの事実関係の調査（「調査」））を要請する場合は、申立を行うことができます。

相談者からの「ハラスメント申立書」（所定書式にて申請）に基づき、ハラスメント対策委員会は解決に向けた措置を講じます。

#### （1）緊急措置

ハラスメント対策委員会は、必要な事実確認を行い、事態が重大かつ深刻で、緊急な対策をとる必要があると判断した場合には、当事者双方の所属長等と協議のうえ、教育研究、就業等が正常に行われるために解決に向けた措置を講じます。

#### （2）通知

申立人からの申出を受け、申立の相手方や所属長に対し、申立があった事実を伝えます。申立人から「通知」の申立を受けたハラスメント対策委員会は、対応を協議し、必要と判断した場合は、相手方と所属長、または所属長のみ、申立があった事実を記載した文書を手渡します。この通知は匿名で行います。また、所属長に対して、必要に応じてハラスメントの防止及び解決のための措置を講じるよう促します。通知を受けた関係者は、申立人を特定することは禁じられています。

#### （3）調整

申立人からの申出を受け、申立人の修学環境または就労環境の早期の改善を図る措置を講じることを目的とした措置です。

申立人から「調整」の申立を受けたハラスメント対策委員会は、対応を協議し、必要と判断した場合は、関係者の所属長その他の関係者に調整の対応を依頼します。調整を依頼された所属長が調整の手続きを担当します。

#### （4）調査

申立人や申立の相手方、その他の関係者から話を聞き、事実関係の確認等を行い、ハラスメントと判断するときは、必要に応じて一定の措置を講じます。

申立人から「調査」の申立を受けたハラスメント対策委員会は、必要と判断した場合に調査委員会を設置し、関係者の話を聞きながら事実関係の確認を行います。

ハラスメント行為の事実があり、相手方に対する懲戒処分等または再発防止のための就労、修学、教育または研究環境の改善が必要と認められた場合は、解決に向けた措置を講じます。