

## ハラスメント防止のためのガイドライン

### ハラスメント防止のためのガイドライン

立命館アジア太平洋大学は、大学の基本理念として「自由・平和・ヒューマニティ」「国際相互理解」「アジア太平洋の未来創造」を掲げています。また、2006年7月21日には立命館憲章を定め、国際相互理解を通じた多文化共生の学園を確立し、正義と倫理をもった地球市民として活躍できる人材の育成に努めるという指針を示しました。

人々が真に自由であるためには争いごとのない状態を必要とし、自由は人間の尊厳を求めるヒューマンイズムの精神、相互理解のもとではじめて開花します。

立命館アジア太平洋大学では、教職員や学生など立場の異なる人々が互いに関わりながら、また、数多くの国や地域から国籍・民族・宗教・文化的背景などが異なる人々が集まって、教育・研究を始めとする諸活動が行なわれています。こうした環境のもとでは、個々人の意識や価値観の多様性を相互に理解しあうことがなおいっそう重要です。

立命館アジア太平洋大学は、大学の自治や学問の自由を守る視点から、性別、人種、言語、国籍、宗教などに関する差別、偏見、嫌がらせなどのいかなるハラスメントも容認しないことをここに宣言します。

立命館アジア太平洋大学は、次の点を重視してハラスメント防止に取り組みます。

1. 「自由・平和・ヒューマニティ」の基本理念に立脚した取り組みであること
2. 学生の学ぶ権利と学び成長する環境を保障する（学生は人間として対等平等であると同時に、成長過程にある点にも留意しなければなりません。）ものであるとともに、ハラスメントを生み出さない労働環境を作り出すものであること
3. 「自由・平和・ヒューマニティ」を守り発展させる日常的業務の一環としてハラスメント防止を位置づけること
4. 中立性と公正性を備えて本学の全構成員の利益を擁護すると同時に、大学の自治の観点から責任ある問題の解決をはかるために実効性があること

本学の全構成員が、本学の理念と上記の視点に立ってハラスメントの防止に努めることを求めます。

<ハラスメントを防止するために>

立命館アジア太平洋大学は、先の理念と視点に立って、次の目的のために「ハラスメント防止のためのガイドライン」を制定します。

1. 性別、人種、言語、国籍などに関する差別、偏見、嫌がらせなどのいかなるハラスメントも容認せず、本学においてハラスメント行為が生じないように、教育と啓発活動を推進する。
2. 最も重要なことは、ハラスメント行為がおきないことであり、本学構成員がハラスメント行為者とならないことを目指す。

3. ハラスメント行為（ハラスメントと疑われる行為）が生じた場合には、当事者間の相互理解を深め、事態の改善が図られるように、大学として援助を行なう。
4. 当事者間で問題の解決が図れない場合には、前記理念と視点に立って、大学として解決を図る。

上記の目的を達成するために必要なハラスメント防止委員会（以下「防止委員会」という。）等の組織を置きます。

#### <ハラスメントとは>

##### (1) ハラスメント

ハラスメントという言葉には、いまだ日本語としての適語がありません。日本の社会や各大学では、セクシュアル・ハラスメント、アカデミック・ハラスメント、キャンパス・ハラスメント、パワー・ハラスメントなどの用語が用いられていますが、確立した定義はありません。

本学では、性別、人種、言語、国籍、出身、宗教、思想、信条、職種、障害の有無などに関する差別、偏見または嫌がらせをはじめ、教職員、学生または関係者が他の教職員、学生または関係者に不利益や精神的苦痛を与える言動と定義します。

##### (2) セクシュアル・ハラスメント

セクシュアル・ハラスメントとは、相手を不快にさせる人権侵害の性的言動です。

- 1) 性的（広義で用います）な言葉や行為によって、相手に屈辱感や精神的苦痛を感じさせたり、不快な思いをさせたりすること。
- 2) 性的な言葉や行為（性的なポスターの掲示等）によって、相手の教育、研究または職場関係を損なうこと（「環境型」セクシュアル・ハラスメントと呼ばれています）。
- 3) 性的な言葉や行為によって、相手の望まない行為を要求し、これを拒否した者に対して、職場・教育などの場において、人事、成績その他において不利益を与えるなどの嫌がらせを行ったり、これらの不利益をほのめかしたりすること（「地位利用型」または「対価型」セクシュアル・ハラスメントと呼ばれています）。

セクシュアル・ハラスメントは、一般マスコミでは、わいせつな行為や男女関係のもつれ、さらには刑事犯罪までも直接的に含むような文脈でのみ紹介されることも多く、その定義が誤解され、きわめて狭く理解されている場合も少なくありません。実際には、こうした悪質なケースのみならず、従来は、さして問題がないと考えられてきた言動が、セクシュアル・ハラスメントとなることもあります。以下の点を保持して自分が行動できているか、という観点から、セクシュアル・ハラスメントについて、正しく認識することが大切です。

- ①相手の人格を尊重する。

- ②相手が大切なパートナーであるという自覚をもつこと。
- ③相手を性的な関心の対象としてのみ見る考え方をなくすこと。
- ④異性を劣った性を見なさないこと。

なお、このような立場から、同性間のセクシュアル・ハラスメントや性に関する固定観念にもとづく差別的言動も対象となります。

### (3) アカデミック・ハラスメント

アカデミック・ハラスメントとは、性的な言動を含まないとしても、教育研究上の力関係、上下関係または優越的な地位を利用して行う言動により、相手を不快にし、また相手の研究上、教育上、就労上の利益や権利を侵害することです。アカデミック・ハラスメントを類型化すると以下のとおりとなります。

#### 1) 教育上のハラスメント

- ①必要な教育的指導を理由なく拒否または放置すること
- ②過度の課題を強要すること
- ③学位や単位取得にかかわって不当な評価を行う等、不公正な取扱いをすること
- ④進路・就職について自由な選択を侵害またはこれを脅かすこと。  
などがあげられます。

#### 2) 研究上のハラスメント

- ①研究テーマを与えない、機器・設備を使用させない、または研究発表を不当に制限すること  
（「研究疎外型」といいます。）
- ②研究成果や個人的アイデアを不当に流用すること（「研究搾取型」といいます。）  
などがあげられます。

### (4) パワー・ハラスメント

パワー・ハラスメントとは、教職員が職務上の地位または権限を不当に利用して他の教職員に対して行う就労上の不適切な言動です。

- ①就労に専念することができなくなる程度に就労上の環境が、不快なものになること
- ②昇任、配置転換等の任用上の取扱いや昇格・昇給等の給与上の取扱い等に関する不利益を受けること  
などがあげられます。

#### <本ガイドラインの適用範囲および対象>

本ガイドラインは、本学のすべての構成員を対象とします。即ち、本学を構成する教員（常勤・非常勤を問いません。）、職員（専任職員、契約職員、アルバイト等はもちろん、本学において就労する派遣労働者、委託業務従事者等を含みます。）（以下これらを総称して「教職員等」といいます。）、院生・学生（留学生、研究生、科目等履修生

等、本学で教育を受けるすべての者を含みます。) (以下これらを総称して「学生等」といいます。) です。なお、TA・RA等、本学の教育・研究活動の補助的業務に従事する者も対象とします。

また、本学での修学、教育・研究または就労に重大な影響を及ぼす言動については、それが正課中か、勤務時間中か、キャンパス内か等、時間・場所を問わず、適用または準用されます。

さらには、教職員等については退職後も、学生等については卒業・退学後においても、在職中または在学中の被害または加害に対しては、本ガイドラインが適用されます。また、被害者または加害者の一方が本学構成員である場合にも、本ガイドラインが適用または準用されます。

#### <ハラスメントを行わないための基本的心構え>

ハラスメントをしないようにするためには、まず何よりも、基本的人権を尊重する立場に立つことが重要です。

ハラスメントは、個人や立場によって感じ方が異なるために、判断がつきにくいと思われがちです。判断がつかない場合は、例えば、セクシュアル・ハラスメントの場合、自分の言動が、自分の親族(やそれに準じた極めて親しい人々。配偶者・子供、恋人など。)に向けられた場合を想定してみましょう。もしそれが不快であれば、その言動はハラスメントに該当する可能性が高いと考えて下さい。

また、アカデミック・ハラスメントやパワー・ハラスメントの場合、自分と相手の立場を入れ替え、同様の扱いを受けたとき、どのように感じるか考えてみてください。不公平と感じたり、やる気を減退したりするようであればその可能性は高いでしょう。その上で、以下の点についても、十分に認識しておきましょう。

- ①とくに性に関する言動に対する受け止め方には、個人間や男女間、立場などにより差があり、セクシュアル・ハラスメントに該当するかどうかについては、相手の判断が重要であること。(親しさの表現のつもり言動であったとしても、本人の意図とは関係なく、相手を不快にさせてしまう場合が存在すること/この程度は相手も許容するだろうという勝手な憶測はしないこと/相手との良好な人間関係が生じていると勝手に思い込まないこと、等々に留意する)
- ②相手が拒否したり、嫌がったりしていることがわかった場合には、同じ言動を決して繰り返さないこと。
- ③ハラスメントかどうかについて、相手から常に意思表示があるとは限らないこと。(ハラスメントを受けた者が、指導教員・上司などといった人間関係を考慮し、拒否できない場合も多いこと/拒否の意思表示がないことを同意・合意と勘違いしないこと、等々に留意する)
- ④勤務時間内・職場内におけるハラスメントにのみ注意するのでは不十分であること。(例えば、職場・教育の場における人間関係がそのまま持続する各種イベント・コンパ・宴会などの場面においても、ハラスメントに十分に留意する)

### <ハラスメントの被害に遭った場合>

ハラスメントとは、ハラスメントを受けた側の責任で生じることがではありません。自分を責めたり、我慢したりせずに、事態が悪化しないうちに、勇気をもって解決へ向けて行動して下さい。

#### (1) 自分で解決が可能な場合

ハラスメントは、相手が、自分の言動がハラスメントに該当していることに全く気づいていない場合もあります。相手と敵対的な関係にない場合などは、ハラスメントであり不快であることを、口頭または文書で相手に直接伝えましょう。

#### (2) 自分ひとりでは解決が難しい場合

立命館アジア太平洋大学では、ハラスメントの相談に対応するため、防止委員会のもとにハラスメント相談員（以下「相談員」という。）を各オフィスに配置していますので、すみやかに相談して下さい。相談員の電話番号は、別途お知らせしています。相談は、電話または電子メールでも受け付けますし、プライバシーを守る場を設定し、対面して相談することもできます。相談員、調査および問題の解決に関与する全ての者には守秘義務を課しています。相談した内容が、相談者の了承を得ずに上述した者以外に漏れることは一切ありませんので、安心していちばん相談しやすい相談員に相談して下さい。

ハラスメントは、当事者以外には実情がわかりにくい場合もあります。ハラスメントを受けた、または受けたと感じた際には、誰から如何なるハラスメントを受けたかといったことを、詳しく正確に記録しておくことを心掛けて下さい。客観的に事態を判断する一助になり、問題の解決に役立つことがあります。

ハラスメントに関する相談を受けた本学関係者は、直ちに相談員に相談するように勧めて下さい。

#### (3) 緊急の場合

緊急の場合とは、身体に危険が及ぶ可能性がある状況を意味します。こうした場合には、身近にいる人やオフィスなどに助けを求め、場合によってはただちに警察に連絡して下さい。

#### (4) 問題解決に向けて

ハラスメントが長期間に及び、個別の相談などでは解決が不可能な場合は、大学としての責任ある解決を求めることができます。その際には、相談員に申し立ての意思を表明して下さい。防止委員会は、必要があればすみやかに調査委員会に調査を要請します。

調査委員会は、直ちに関係各方面にヒアリングを行うなどの調査を行います。

防止委員会は、調査委員会の報告を受け、当該ハラスメント行為が意図的または悪質なケースであるとの判断に至った場合は、必要に応じて関係諸機関とも協議しつつ、問題解決に向けて対応します。

<申立ての手続きについて>

相談者は、大学に対して問題解決のための申立てをすることができます。これを申立ての手続きといいます。

申立ての手続きは、以下のような区分・段階がありますが、教育・研究活動を行う大学にふさわしい解決を目指します。

手続き	手続きの概要	手続き主体	主な救済措置例
「調整」	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	防止委員会	良好な就学または就労環境の回復 問題の解決 不利益回復、被害者救済 懲戒処分の検討開始の勧告等々
「通知」	防止委員会から相手にハラスメントの相談があったことを伝えます。		
「調査」	事実関係の公正な調査に基づき、厳正な措置を求める手続き		

申立ては、その旨、相談員に申出ることで行うことができます。申立ては、相談員がその内容を正確に把握するために防止委員会が作成した定型の書面の提出によるものとします。申立てがあった場合にはただちに、事務局を通じて防止委員長に報告されます。防止委員長は防止委員会を開催し、申立てに応じ、申立人の意向を尊重しつつ、調整に取り組みます。防止委員会が必要であると判断した場合には、すみやかに調査委員会が、関係各方面にわたるヒアリングなどを行ない、調査にあたります。必要に応じて弁護士などの学外の専門家を専門委員に委嘱することがあります。

申立人が所属部門や所属長に報告を望まない場合や、氏名などの公表を望まない場合は、氏名などを伏せて関係部門の所属長に事実経過及び問題解決の結果のみを報告します。

<防止委員会による措置>

防止委員会が、緊急に対応が必要と判断した場合は、関係機関に「措置」を求めることがあります。例えば、教育的措置としてのゼミ・クラス変更や被申立人のメールアドレスの停止などが考えられます。なお、調査を実施した結果、調査委員会が、当該行為が意図的または悪質なケースであるとの判断に至った場合、その調査結果の報告を受けて防止委員会が解決の方向を提起し、必要に応じて関係諸機関とも協議しつつ、厳正な処分を求める等のことを行います。

教職員が職場等において、セクシュアル・ハラスメントやその他のハラスメント行為を行った場合は、就業規則に基づく懲戒処分の対象となります。同様に、学生においても立命館アジア太平洋大学学生賞罰規程に基づく学生処分の対象となります。防止委員会は処分の「勧告」を行う

こととなります。調整・調査過程で問題解決が図られた場合であっても、明らかにハラスメントがあったと認定されるケースにおいては同様に勧告を行います。「懲戒」についての最終的判断は、防止委員会が行うものではなく、別途定められた「懲戒手続（学生の場合は賞罰規程）」にもとづきます。なお、懲戒処分等の決定は、公正に行う必要があります。そのため、処分の決定に際しては、相手方に対して弁明の機会を与え、公平性を十分に担保することとします。

#### <相談および申し立てと不利益扱いの禁止>

ハラスメントに関して、相談ないしは申し立てを行なった者に対して、相手方は嫌がらせや報復等不利益な扱いをしてはなりません。仮にそのようなことがなされた場合には本学として懲戒処分を含め厳正に対処します。

#### <プライバシーの保護と懲戒処分の公表>

相談員、防止委員会、調査委員会などハラスメントに関する相談または申し立ての各手続きに関与した者には、相談者のプライバシーを保護するため厳格な守秘義務を課します。懲戒処分等については、被害者の意思を最大限尊重しつつ、処分内容を公表することを原則とします。

#### <啓発活動について>

立命館アジア太平洋大学は、防止委員会を中心に、各種ハラスメントの防止に関する情報の収集と提供、相談員の指導・援助力量のレベルアップ、本学の全構成員に向けた教育や啓発活動などに取り組みます。

立命館アジア太平洋大学は、あらゆるハラスメントを生まない環境を作り上げる努力を今後とも続けていきます。

#### <相談員について>

異動により相談員が変更となる場合がありますので、キャンパスターミナルにてご確認願います。