

# 東京交通短期大学ハラスメント等人権侵害防止ガイドライン

平成 27 年 11 月 1 日制定

令和 8 年 1 月 19 日改定

## I. 基本方針

東京交通短期大学(以下「本学」という。)は、学生・教職員の人権が尊重され、快適な教育、研究、及び労働環境のもとで、就学又は就労できることを維持することが責務だと考えます。

ハラスメント等の相互信頼を損なう行為は、学生・教職員の人権を侵し、教育・研究・就業の場を乱し、教育・研究・就業の平穏かつ健全な活動を阻害します。

本学は、いかなるハラスメント等による全ての人権侵害について黙認されたり、見過ごされたりすることがないように、その防止と対応について厳しい姿勢で臨み、問題解決に努めます。

そこで本学は、「東京交通短期大学ハラスメント等人権侵害防止ガイドライン」を制定するとともに、「ハラスメント防止委員会」(以下「防止委員会」という。)を設置し、ハラスメント等の人権侵害の防止と被害からの救済・回復に取組み、短期大学としての社会的使命を果たします。

## II. 適用範囲

本ガイドラインの適用範囲は、本学の構成員及びそれに関わる者です。ハラスメント等の人権侵害が生じた場所及び時間は問いません。

- ①本学の学生及び本学で教育を受ける全ての者が対象です。
- ②本学を職場とする全ての教職員、契約教職員及び非常勤教職員などが対象です。
- ③本学は、本学構成員とクラブ活動などの課外活動の指導者との間、及び本学構成員と本学を職場とする他団体職員(委託会社職員など)との間のハラスメント等の人権侵害の事案には、それぞれ、本ガイドラインを準用し、できるだけ被害者の意に添うように努力します。
- ④本学の学生の学外実習先の機関に対しては、本ガイドラインを明示し、実習中の学生がこのような行為を起こしたり、起こされたりしないように努力します。
- ⑤本学に出入りする事業者に対しては、前記④と同様に本ガイドラインを明示し、本学構成員との間にこのような行為を起こしたり、起こされたりしないように努力します。
- ⑥既に卒業した者及び退職した者についても、過去の被害について相談することができ、本ガイドラインを適用します。

### Ⅲ. ハラスメントの定義

本ガイドラインで定めるハラスメントとは、性別、社会的身分、人種、国籍、思想、信条、年齢、職業、身体的特徴等の属性あるいは広く人格にかかわる事項についての言動等によって、相手に不利益や不快感を与えたり、尊厳を損なうことをいいます。

#### (1) 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、本人が意図するかしないかにかかわらず、相手の意に反して行われる性的な言動であり、相手にとって不快な性的な言動として受け止められ、相手にさまざまな不利益を与えたり、不快感、脅威又は屈辱感を与え、教育研究環境、職場環境等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、相手が不快と思うかどうか、相手が望まない言動かどうかは要件なのであって、行為者がどのようなつもりであったかは、要件ではありません。相手が明確に拒否の意思を表示しないことは、相手が不快ではない、望んでいるということではありません。相手・行為者の性別は問いません。同性間の場合もあります。

セクシュアル・ハラスメントには、セクシュアリティに関わる言動だけでなく、固定的な性別役割に基づく意識、いわゆるジェンダーに関わる性差別的な性質の言動（ジェンダー・ハラスメント）も含まれます。

#### (2) 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、教職員等の権威的または優越的地位にある者が、本人が意図するかしないかにかかわらず、その優位な立場や権限を利用し、または逸脱して、より下位又は不利な立場の者に対し、教育研究上不適切な指導または待遇等の言動を行い、相手に精神的、肉体的な苦痛及び困惑を与えることを言います。教職員間であれば、研究妨害や、昇任差別、退職奨励等があり、教職員と学生の間であれば、教職員からの退学、留年奨励、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などが考えられます。

ただし、教育上の指導においては、指導のあり方が多様であり、また指導を受ける個々人の感じ方や、微妙なニュアンスの違いもあり、判断が難しいケースや、指導する側が無意識に行っているケースもあります。問題の発生を未然に防ぎ、再発を防止する為には、指導する者と、指導を受ける者との間に、コミュニケーションが存在することが必要であり、更には、指導を受ける者が、指導する者に対して異議を申し立てる機会を設けることが必要不可欠です。

#### (3) パワー・ハラスメント

パワー・ハラスメントとは、職務上優越的地位にある者が、本人が意図するかしないかにかかわらず、その地位および職務上の権限を利用し、または逸脱して、その部下や同僚、後輩、

同級生等、不利な立場にある者に対して不適切な言動、指導、処遇を行い、相手に精神的、肉体的な苦痛及び困惑を与えることをいいます。職務上優越的とは、地位だけでなく、例えば数の上での優位や経験上の優位も含まれます。ただし、個々人の感じ方や微妙なニュアンスの違いもあって判断がむずかしいケースや、教育訓練の意味で職務上厳しい指導など、パワー・ハラスメントとは区別されなければいけないものもあります。しかし、教育訓練の名のもとに、感情的な言動や憂さ晴らしとしての言動は許されてはなりませんし、主観的には教育訓練としての言動であったとしても、それが行き過ぎて本人の人格やライフスタイルなどを否定する結果となる可能性もあります。

厚生労働省は、代表的なパワー・ハラスメントの言動として、以下の6類型を挙げています。

①身体的な攻撃（暴行、傷害）、②精神的な攻撃（執拗に長時間の厳しい叱責を繰り返す、暴言や脅迫）、③人間関係からの切り離し（隔離、仲間外し、無視）、④過大な要求（明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害）、⑤過小な要求（業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと）⑥個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）。なお、性的指向や性自認に関する望まぬ暴露（いわゆる「アウトティング」）は、職場におけるパワーハラスメント（上記の6類型のうち、「②精神的な攻撃」や「⑥個の侵害」）に該当する場合があります。

なお上記の類型は、全てを網羅したものではなく、個別の事案の状況等によって判断が異なる場合もあります。

#### （4）妊娠・出産等に関するハラスメント（マタニティ・ハラスメント等）

妊娠・出産等に関するハラスメントとは、妊娠・出産等に関する制度・措置の利用及び利用の申出や、その他妊娠・出産全般に対して不適切な言動を行うことにより、相手に精神的、肉体的な苦痛及び困惑を与えることをいいます。妊娠期間中の軽易な職務や業務への転換、出産時の産休や妊娠・出産等における雇用管理上の措置が行われた時に、これら雇用管理上の措置の利用を妨げたり、妊娠・出産等に関して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、昇進を妨げたりすることがこれにあたります。

#### （5）育児休業、介護休業等に関するハラスメント（パタニティ・ハラスメント、ケア・ハラスメント等）

育児休業、介護休業等に関するハラスメントとは、育児休業又は介護休業等に関する制度・措置の利用及び利用の申出に対して不適切な言動を行うことにより、相手に精神的、肉体的な苦痛及び困惑を与えることをいいます。育児休業や介護休業等の取得を理由に雇用管理上の措置が行われたり、その申出をした場合に、措置の利用を妨げたり、継続的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、昇進を妨げたりすることがこれにあたります。

#### (6) その他のハラスメント

優越的地位や力関係に関わりなく、意図的に個人を攻撃するハラスメントも存在します。たとえば、インターネットを使ったブログ・掲示板への書き込みや、メールや SNS によるハラスメント、その他個人に関する悪意ある噂の意図的な流布などがあります。本学は、こうしたハラスメントに対しても断固とした措置を講じます。

#### IV. ハラスメントを起こさないために

ハラスメントならないようにするために、本学の学生、及び教職員は、次の事項について、十分認識することが必要です。

- ①お互いの人格や個性を尊重しあうこと。
- ②お互いが大切なパートナーであるという認識をもつこと。
- ③偏見をなくし、一人一人の個性を認め合うこと。
- ④修学上の、あるいは職務上の上位の人は、自らの言動のもつ影響力を自覚し、常に相手への配慮を保つこと。
- ⑤自らの言動が誤解を招かないように、日頃から周囲と十分なコミュニケーションを取るよう心がけ、相互の信頼関係を保つこと。
- ⑥ハラスメントの受け止め方には、個人間や男女間、その人物の立場等により差があり、ハラスメントにあたるか否かについては、相手の判断が重要であること。
- ⑦相手が拒否をし、又は嫌がっ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。
- ⑧ハラスメントであるか否かについて、相手からいつも意思表示があるとは限らないこと。

#### V. 組織とその役割及び手続など

本学は、ハラスメントに関して相談を希望する学生や教職員等が安心して相談をし、被害を訴えることの出来る体制を整備します。

##### (1) 相談員

学生・職員のハラスメント等の人権侵害に関する相談に応じるため短期大学内にハラスメント等相談員(以下「相談員」という。)を置きます。相談員は、ハラスメント等の人権侵害に関する相談があった場合には、相談をした者の意向で選定した他の 1 人の学内相談員とともに、以下の事項をおこないます。

- ①相談員は、相談者のプライバシーは厳守されること、更に防止委員会への報告、調査委員会からの連絡、調査の進め方(相談者に対して調査の進行段階ごとに口頭で説明し、次段階への同意を求める。)について、相談者に説明します。
- ②相談員は、カウンセラーの同席が必要かどうか、及びその後のカウンセラーによるケアが必要かどうかについて、相談者の意向を聞きます。
- ③二次的なハラスメント等を防止するために、学内相談員は、初回の面接で、相談者の意向

を十分に汲み上げます。

④相談員は、相談者の同意を得て、相談結果について速やかに防止委員会に報告します。同意が得られない場合は、相談者本人が特定できない形式、プライバシーが守られた状態で報告します。

⑤ハラスメント等の人権侵害を受けた者は、相談員以外の学外機関などに相談することもできます。

## (2) 防止委員会

防止委員会は本学の教職員からなる委員で構成され、ハラスメント防止に係るすべての事項を審議するとともに、相談員から報告を受けた場合には、以下の事項をおこないます。

①相談員から報告を受けた防止委員会は、学長に報告の上、必要に応じ、ハラスメント等調査委員会(以下「調査委員会」という。)を防止委員会内に設置し、事実調査を行います。

②防止委員会は、相談者について、ハラスメント等人権侵害の被害からの救済・回復のための緊急な措置が必要な場合、相談者の意向に沿い、相談者の名誉、人権及びプライバシーに十分配慮して、カウンセラー、学外の専門家(専門医、カウンセラー、弁護士など)に協力を求めます。

③防止委員会は、調査が3か月以内に終了するように、調査委員会に協力します。

④防止委員会は、調査委員会からの報告を受け、これを検討し、防止委員会の意見を決定します。

⑤防止委員会は、前記④の決定内容について、報告書を付して、学長に報告します。

## (3) 調査委員会

調査委員会は防止委員会が必要と認めたとき設置され、以下の事項をおこないます。

①調査委員会は、当事者及びその他関係者から、公正な事情聴取を行います。この場合、調査委員会は、相談者の身元及び相談内容が加害者とされている当事者に知らされることについて、相談者の同意を得ます。

②調査委員会は、事情聴取対象者の名誉、人権及びプライバシーの保護に十分配慮します。

③調査委員会は、事情聴取対象者が不利益を被らないように配慮します。事情聴取対象者が、不利益を被った場合は、防止委員会に申し立てることができます。

④調査委員会は、必要に応じて、専門医、カウンセラー、弁護士など外部の者の意見・診断を求めることがあります。

⑤調査委員会は、調査終了後、調査結果について報告書を作成し、ハラスメント防止委員会に報告します。必要に応じ、ハラスメント等の人権侵害の被害を受けた者(以下「被害者」という。)に対してとるべき被害からの救済・回復のための措置について提案します。

⑥事情聴取対象者が、虚偽の申し立てや虚偽の証言をしたことが判明した場合、ハラスメント防止委員会は、学長に報告します。

## **VI. 被害からの救済・回復に関する手続**

学長は、防止委員会の報告を受け、これを勘案し、被害者の健全な学業・教育・研究・就業環境の救済・回復のために必要な措置を実行します。また、必要に応じて、プライバシーに配慮の上、公表します。

## **VII. 手続にかかわる者の義務**

学内・学外相談員、防止委員会委員、調査委員会委員、学長その他職務上情報を知り得た者は、当該事項について秘密を守らなくてはなりません。それぞれの任務終了後も同様とします。また、手続等にかかわる者は、当事者(相談者、加害者とされている者、事情聴取者を含む。)のプライバシー及び名誉を守り、人権を尊重する義務があります。

## **VIII. 啓発活動**

防止委員会は、ハラスメント等の人権侵害及びその防止について理解を深めるため、次に掲げる啓発活動を行います。

### (1) 学生に対して

ハラスメントの内容、問題点、対応の方法及び本学の取り組みについて、オリエンテーションなどの時間を用いて理解を深めます。

### (2) 教職員に対して

ハラスメントの内容、問題点、対応の方法及び本学の取り組みについて理解を深めるよう、職員に研修を行います。

## **IX. 改廃**

このガイドラインの改廃は、教授会の議を経て学長が行います。