

# ハラスメント防止

## 愛知県立大学の指針ーハラスメントのないキャンパスづくりのためにー

2011(平成23)年4月

### 〔趣旨〕

大学は、教育と研究を中心とするすべての営みが人間の豊かな可能性と幸福な共生の確立をめざして展開される場であり、そこでのあらゆる活動において、自立的かつ対等な個人として生きる人としての権利たる人権が尊重されなければなりません。大学では、勉学・教育・研究・労働に従事するときも、課外活動に参加するときも、共に語り憩うときも、年齢、性別、性指向、出身地、家族、信仰、信条、国籍、民族、人種、職業、身体的状況等によって、いかなる差別や不利益が生じることも許されません。愛知県立大学は、こうしたいきいきと学び働く権利を国民の不断の努力によって保持すべしとした日本国憲法の理念にしたがい、ハラスメントが起らないキャンパスづくりを目指します。

愛知県立大学は、「改正男女雇用機会均等法」第11条(1999年4月1日施行、2007年4月1日改正)が、全国のあらゆる職場にセクシュアル・ハラスメント防止のための施策を求めていることに応じ、2000年4月に「愛知県立大学におけるセクシュアル・ハラスメントの防止等に関する規程」を定め、2003年4月および2007年4月に、同規程の見直しを行いました。また、2011年4月には、規程の大幅な改訂を行い、「セクシュアル・ハラスメント」および「その他のハラスメント」について規定した「愛知県立大学におけるハラスメントの防止等に関する規程」を新たに作成しました。この「指針」は、上記の新しい「規程」に基づき、愛知県立大学においてハラスメントを防止するために私たちが知っておかねばならないこと、また、実際に起きてしまったときどのように対処するかについて、分かりやすいかたちにまとめたものです。

## I ハラスメントに対する本学の基本的な考え方

### 〔基本姿勢〕

愛知県立大学は、キャンパスの構成員であるすべての学生・教職員が対等な個人として尊重され、人権侵害と性差別のない公正で安全な環境をつくりあげるよう努めます。

また、愛知県立大学の構成員は、自らの存在に誇りをもつことができると同時に、それぞれが一人の人間として敬意が払われるキャンパスを作るために、ハラスメントなどの人権侵害を防止する責任があります。

愛知県立大学は、ハラスメントの未然防止と根絶のために、必要な学習・研修・討論の機会を学生・教職員に提供し、だれもが加害者にも被害者にもならないような大学づくりにつとめます。

愛知県立大学は、ハラスメントが発生した場合は、厳しい姿勢でのぞみ、迅速で適切な対応を行います。また、被害を受けた人が、平静な生活にすみやかに復帰できるように、あらゆる努力を払います。

### 〔対象範囲〕

「規程」「指針」でいう「学生」「教職員」とは、本学の学生および教職員を指します。学生とは、学生、研究生、科目等履修生、聴講生、特別聴講生、外国人留学生、研修生を指します。教職員とは、専任・非常勤を問わず本学に勤務する教員、職員を指します。「規程」は、授業時間および勤務時間の内外を問わず、また、本学キャンパスの内外を問わず、本学の学生および教職員が関わるハラスメントに対して適用されます。本学の教職員が学外者に対してハラスメントを行

った場合については、それが本学における教育・研究活動および職務の遂行に関係して発生した場合に適用されます。

## II ハラスメントとは

### 〔定義〕

「規程」および「指針」における「ハラスメント」とは、「セクシュアル・ハラスメント」及び「その他のハラスメント」を意味します。「ハラスメント」とは、学生・教職員が、大学において、年齢、性別、性指向、出身地、家族、信仰、信条、国籍、民族、人種、職業、身体的状況等に関して、一方の当事者がその地位・権限を不当に利用するか、もしくは、相互の関係性の力学において、他の当事者に対して身体的もしくは精神的苦痛を与える不適切な言動を行い、その個人の尊厳を侵害し、不利益や損害を与えることを言います。

### 1 セクシュアル・ハラスメント

大学では、学生・教員・職員という構成員相互の間にさまざまな人間関係が築かれます。それらの関係は、男女ともたがい自由に自由かつ対等であり、相手の人格を尊重しあうものでなくてはなりません。ところが、相対的に強い立場にある者が弱い立場にある者に対して、その人の人格を無視して、性的に不快なことを投げかけ、不快な行動をとることがあります。これがセクシュアル・ハラスメントです。セクシュアル・ハラスメントは、人間としての尊厳を傷つけるという意味で「性的な人権侵害」でもあるのです。

レイプや強制わいせつ行為など明白な犯罪行為となるも

のが許されないことは言うまでもありませんが、これまでいわゆる「悪ふざけ」として容認されてきたような行為でも、相手によって性的に不快な言動であると受け止められ、それによって相手に脅威や屈辱感、あるいは不利益を与え、そこで学び働く環境を悪化させるならば、それはセクシュアル・ハラスメントとなります。つまり、本人の意思はどうあれ、同じような行動でも、信頼関係が築かれているか否かで、相手の受け止め方は異なります。このことは、本学キャンパスの内外を問わず、大学での人間関係がそのまま持続するクラブやサークル活動などの課外活動の時間や、コンパや合宿での言動も含まれます。

### 〔セクシュアル・ハラスメントの二つのタイプ〕

セクシュアル・ハラスメントには、おもに次の二つのタイプが考えられます。ひとつは、地位や立場を利用して相手に性的な行動を迫り、その受諾によって利益を与え、またはその拒否によって就学上・就労上の不利益を与えたり、またはそのようにほめかしたりするもので、「地位利用・対価型」と呼ばれています。例としては、〈単位認定や論文指導などの立場にある教員が、学生の意向に反して執拗にデートなどにさそう〉、〈教員が、指導と称して研究室に呼び、性的なことを強要する〉、〈教員が、深夜に個別的な指導を人目の行き届かない状況で行う〉、あるいは、一般社会で指摘される〈酒席で上司がおしゃくやデュエットを強要する〉などがあります。

もうひとつは、不快な言動によって、教育・研究環境をはじめ、職場や生活環境を悪化させるもので、「環境型」と呼ばれています。例としては、〈公の場で、同席者を不快にさせるような猥褻な話をしたり、性的な噂話をする〉、〈コンパの席で体をさわったり、性的なアプローチをする〉、〈過度に電話やメールをしたり、帰宅途中で待ち伏せしたりする〉、〈身体的特徴や性指向によって差別したり、からかいの対象とする〉、〈学生の容貌の品定めをする〉、などがあります。

### 〔ジェンダー・ハラスメント〕

女性・男性に対して、固定化された性別役割を押しつけることを、「ジェンダー・ハラスメント」といいます。例としては、「女だから論理的でない」「女は研究に向いていない」「女は勉強より愛嬌だ」などと言い、女子学生に学修への意欲を失わせる〉、〈研究をしたいなら、結婚・出産はするな〉と言う〉、〈女子学生にスカート着用を命じる〉、〈お茶汲みなどの仕事を、女性に期待したり、強要する〉、〈「男のくせに力に弱くて情けない」、「男のくせになよなよするな」など、男子学生に男らしさを強要する〉、〈女性であることを理由に重要な仕事を任せない〉、〈「おばさん」「おじいさん」など侮蔑的な呼び方をする〉、〈教職員が産休・育休をとると、嫌がらせを言う〉、などがあります。

(事例の実際は前後の脈絡も重要です。以下同)

## 2 その他のハラスメント

「その他のハラスメント」とは、セクシュアル・ハラスメント以外のハラスメントを指します。第一に、教職員が職務上、雇用形態上、もしくは教育研究上の地位または権限を不当に利用して、学生、教職員に対して行う、身体的もしくは精神的苦痛を与える不適切な言動、第二に、学生間および教職員間で、それぞれの関係性を不当に利用して行われる同様の言動、これらの言動を総称して「その他のハラスメント」と呼びます。

その他のハラスメントに該当する典型的なものとして、「アカデミック・ハラスメント」、「パワー・ハラスメント」と呼ばれているものがあります。しかしこのカテゴリーは、これら二つのハラスメントに限定されるものではなく、複雑かつ多岐に及ぶハラスメントの実態に対応するものです。

### (1) アカデミック・ハラスメント

第一義的には、教員が、学生・教職員等に対し、教育研究上の地位または権限、もしくは関係性を不当に利用して、身体的もしくは精神的苦痛を与える不適切な言動を行い、他の当事者の学修、研究、職務の遂行を妨げ、個人の尊厳を侵害することを言います。教員から学生に対してだけでなく、教員から職員に対して、教員間においても起こります。また、上級生から下級生に対してのように、学生間においても起こります。また、一方の当事者が明瞭に優越的立場になくても人間関係において優越・従属が生じますので、一見従属的に見える者(例えば職階が下の者、年下の者)がハラスメントを行う場合もあります。

授業に関連する学外実習で、指導者と学生間においてもハラスメントは起こります。学外実習で指導者との関係で個人の尊厳を侵害されたと感じたときは、まずは実習の担当教員に相談しましょう。

### 〔アカデミック・ハラスメントの例〕

- ① 教育・研究上の地位・権限を利用するもの。〈正当な理由なく本人の意に反する研究テーマを押しつける〉、〈学修上伝えるべき情報を特定の学生に故意に伝えない〉、〈学生の研究成果を自分の論文に盗用する〉、〈指導教員単独の名前で発表する原稿を学生に書かせる〉、〈正当な理由なく推薦状を書くことを拒否し、留学や就職活動を妨害する〉、〈特定の学生のみを集中的かつ執拗に叱責する〉、〈私的な用務(教員の原稿の清書やPC入力、授業や研究に関係のないコピー取り、教員の試験の採点、車での送り迎え、歯医者予約など)を行うよう強要する〉、〈教員の著書や記念論文集を買うよう強要する〉、〈学生の年齢に対し差別的な発言を行う〉、〈職務上知り得た個人情報を他の人に告げて回る〉、〈不利な嘘の噂を故意に流す〉、〈正当な評価を行わず、採用・昇進について差別的な扱いをする〉、など。
- ② 学修・研究・職務の遂行を妨げるもの。〈正当な理由なく指導学生に対して指導をしない〉、〈指導において、頭が悪い、馬鹿だなど侮辱的なことを言う〉、〈正当な理由なく特定の学生に対して不当に低い評価を行う〉、〈正当な理由なく、提出されたレポートを読まずに突き返したり、捨てたりする〉、

〈正当な理由なく、研究のために必要な文献・資料・機器等の使用を制限し、研究活動を妨げる〉、〈教員間の対立から、対立する相手が指導する学生に対し正当でない措置を行う〉、〈他の学生とは明らかに異なる接し方をし、過剰に課題を与えたり、逆にまったく与えなかったりする〉、〈私生活にいたるまで、ああしろ、こうしろと命令する〉、〈シラバスに「茶髪の学生お断り」と書く〉、〈暴言を繰り返す〉、など。

アカデミック・ハラスメントを受けた学生は、恐怖や不安を感じ、自信を失ってしまいます。学習・研究活動を行うことが苦痛になり、勉学意欲をなくしてしまいます。教員、職員においても同様です。アカデミック・ハラスメントとは深刻な人権侵害なのです。

## (2) パワー・ハラスメント

第一義的に、管理的業務上優越的立場にある者が、職務遂行上従属的立場にある者に対し、職務上または雇用形態上の地位または権限を不当に利用して、身体的もしくは精神的苦痛を与える不適切な言動を行い、相手に不利益や損害を与え、個人の尊厳を侵害すること、を言います。パワー・ハラスメントは、教職員間だけでなく、教職員と学生の間でも起こります。大学外においては、学生のアルバイト先での上司・同僚との関係も含まれます。個人によるものだけでなく、集団によるものもあります。また、一方の当事者が明瞭に優越的立場になくても人間関係において優越・従属が生じますので、一見従属的に見える者(例えば職階が下の者、年下の者)がハラスメントを行う場合もあります。

### 〔パワー・ハラスメントの例〕

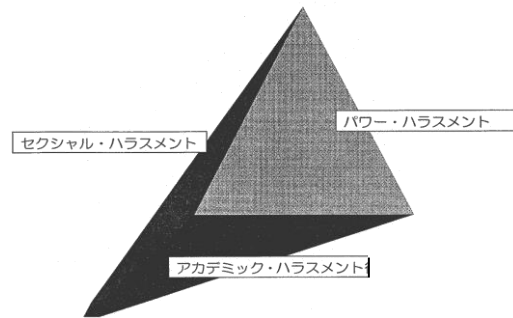
〈正当な理由なく特定の人に重要な仕事を割り振らない〉、〈疑問や改善を提起したことに対して、報復的措置を行う〉、〈職務上の失敗に対し、必要以上に大声をあげて叱責する〉、〈仕事のことで話しかけられても、聞こえないふりをしたり、返事をしない〉、〈正当な理由なく、職務上必要な情報を特定の人にだけ伝えない〉、〈優越的地位にある者の指示が不適切であったのに、下の者のせいにする〉、〈職務上の能力を得るために必要な指導を特定の人にのみ行わない〉、〈職務上知りえた個人情報周囲に告げて回る〉、〈正当な評価を行わず、採用・昇進について差別的な扱いをする〉、〈職務と関係のない私的な用務を行うよう強要する〉、〈仕事のやり方に執拗に口を挟み、命令する〉、など。

## 3 「ハラスメント」行為の形態

人間の行為としてのセクシュアル・ハラスメント、アカデミック・ハラスメント、パワー・ハラスメントはしばしば、それぞれの行為が個別に生起するというわけではなく、部分的に重複しつつ複雑に絡み合いながら発生します。その意味において、それぞれのハラスメント行為には明確な線引きができるわけではなく、一つのハラスメント行為が複数の性格を同時に持っている可能性がある、複眼的に捉えられなければなりません。〔参照：ハラスメント防止規程2条3項〕

上記で言及されなかったハラスメントとして学生間で生起する以下のようなハラスメントがあります。  
〈特定の学生に対して複数でいじめを行う〉、〈学生飲み会の席で、あまり飲めない人に一気飲みを強要する〉、〈上級生が、クラブやサークル新入生に対してシゴキを行う〉、〈仲間はづれにする、不当に罵る、口をきかない等の嫌がらせをする〉、〈根拠のない悪い噂をメールで大勢に流す〉、など。

## 図1 ハラスメント行為の複合性



## Ⅲ ハラスメントを防止するための基本的な心構え

### 1 セクシュアル・ハラスメント

セクシュアル・ハラスメントは女性だけの問題ではありません。女性教員から男子学生への例や、同性同士の例もあります。男性教員から女子学生に対する性的な言葉や行動が、同じクラスの男子学生の勉学意欲を妨げるなどの間接的被害でも、セクシュアル・ハラスメントの問題と言えます。つまり、セクシュアル・ハラスメントは、男性にも女性にも、どのような立場の人にも起こりうる問題です。

また、私たちは誰でもいやがらせを受ける可能性があると同時に、誰でもセクシュアル・ハラスメントを起こしてしまう可能性があります。自分の発言や行動によって相手を傷つけないように気づかう態度が、セクシュアル・ハラスメントの防止のみならず、望ましい人間関係を築くための、当然の配慮と言えます。

### 〔ジェンダー的社会的通念の払拭〕

また、セクシュアル・ハラスメントの根底には、「男のくせに根性がない」、「女子学生は研究指導のしがないがない」などという発言にあらわれているような、女性あるいは男性の社会的性別役割を固定的にしか見ない態度が存在していることに、注意しなくてはなりません。

### 〔具体的な注意事項と心構え〕

次に、加害者と被害者に対する具体的な注意をかかげます。  
(1) 性に関する言動は、人格や人権に深く関わっており、その受け止め方には個人間や男女間で差があります。したがって、セクシュアル・ハラスメントにあたるか否かは、被害を受けた者の判断が重要になりますから、次の点について注意する必要があります。

- ① 親しさをあらわす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あること。
  - ② 不快に感じるか否かには個人差があること。
  - ③ 「この程度は相手も許容するだろう」という、勝手な臆測をしないこと。
  - ④ 「相手との良好な人間関係ができていく」という、勝手な思いこみをしないこと。
- (2) セクシュアル・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りません。セクシュアル・ハラスメントを受けた人は、たとえ不快に思っても、大学での人間関係などを考えて、特に教員に対する学生の場合など、明確な拒否の意思表示ができないことも少なくありません。その場合にも同意・合意と勘違いしてはなりません。
- また、相手が拒否し、あるいは嫌がっていることが分かった場合には、同じ言動をくり返さないことです。
- (3) 一方で、自分が、「いやだな」、「へんだな」と感じたときには、はっきりと拒否の態度を示すこと。毅然とした態度で、その場で相手に“NO”（いやだ）と言いましょ。また、一人で悩まず、信頼できる人に早めに相談してください。がまんしたり、受け流したりする対応では、状況を改善することにつながりません。
  - (4) 学生が受けるセクシュアル・ハラスメントの半数近くが、アルバイトという就労の場で起きています。特に新入生が過半数を占め、学生は入学してまずアルバイト先でセクシュアル・ハラスメントの被害を受けることが多いですから、特に注意してください。

## 2 その他のハラスメント

大学で起きるハラスメントは、セクシュアル・ハラスメントだけではなく、アカデミック・ハラスメント、パワー・ハラスメントに代表されるハラスメントは、近年ますます大きな問題となってきています。大学における学生・教職員の教育・研究その他の活動、これと関連した職務上の活動は、自由かつ民主的なものでなければならず、それが阻害されるような状況は絶対に許してはなりません。

アカデミック・ハラスメント、パワー・ハラスメント等を防止するためには、大学構成員(学生・教職員)すべての努力が結集されなければなりません。大学構成員は、日本国憲法に定められた人権尊重の理念が大学で実践されているかどうか、不断に注意を払わなければなりません。

教育・研究上もしくは管理運営上優越的立場にある者は、従属的立場にある者の自由意思、自発性を尊重し、個人の能力がいかんなく発揮される、明るく自由闊達なキャンパス作りを推し進める努力を怠ってはなりません。自らの立場の優越性は、他の者を指導し、学修上・職務上の能力を促進し、よりよい教育・研究環境を作るために奉仕するためのものであり、自らの便宜のためにのみそれが行使されることがあってはなりません。

学生・教職員は、自分もしくは周囲の者がハラスメントを受けていると思われる場合には、はっきりと意思表示し、抗

議をする勇気をもつことが肝要です。ハラスメントを受けている人の周囲にいる人は、ハラスメントを看過・黙認してはならず、それに対して断固として異議を唱えなければなりません。ハラスメントを受けた場合には、はっきりと「No!」と言ってください。それで解決できない場合には、身の回りの方々や、ハラスメント専門相談員、学生相談員、保健室保険師、指導教員に相談してください。ハラスメント被害の申し出は、ハラスメントを受けた人だけでなく、それ以外の人でも行うことができます。(ただし、セクシュアル・ハラスメントを受けた人以外からの申し出の場合には、セクシュアル・ハラスメントを受けた人の了解を得て後、対処することになります。)

ハラスメント被害の申し出がなされた場合は、ただちに「ハラスメント専門相談室」が対処しなければなりません。ハラスメント専門相談員が、自らの利害を考えて、この申し出を放置したり、申し出を取り下げるよう説得したりすることは許されません。また、指導的立場にある者が、ハラスメントを容認もしくは助長する立場をとることは許されません。

## IV 被害の訴えや相談についての対応

### 〔被害にあったとき〕

ハラスメントを受けたと思う学生・教職員は、いつでも大学に相談することができます。被害者が悪いものではありません。「自分にもスキがあったのではないか」など、自分を責める必要はありません。また、続く被害を防ぐためにも、勇気を出して相談に来てください。担当者は必ず秘密を守ります。また、直接、間接に被害を受けた人に限らず、その人から相談を受けたり、または第三者として目撃したりした人も相談することができます。

相談や訴えに備えて、被害を受けた日時・場所・内容・目撃者など、メモをしっかりと取っておくことも大切です。

相談および解決は次のような段階的手順を経て行われます。

### 〔相談窓口〕

相談者は、相談窓口のハラスメント専門相談員(以下、「専門相談員」と略記)、学生相談員、学生相談室担当職員のところへ来てください。これらの相談員は、定期的に必要な研修やトレーニングを受けています。

相談員の氏名および連絡先は毎年度初めに学内で公表します。学生相談室におもむくか、相談しやすい相談員に直接連絡を取ってください。相談室は管理棟の1階にあります。

### 〔関係機関の役割と救済申し立て後の手続き〕

#### 1 関係機関の役割

##### (1) ハラスメント専門相談室(以下、「専門相談室」と略記)

専門相談員は、各学部長・研究科長と相談の上、性別に配慮して、学長が任命します。専門相談室はハラスメントに係る相談や救済の申し立てに応じ、必要に応じてカウンセリング機関の紹介や法的な手続きなどについてのアドバイスを行います。

## (2) ハラスメントに関する人権問題委員会(以下、「人権問題委員会」と略記)

- ① 人権問題委員会は常設の委員会とし、その構成は性の偏りがないように配慮します。

人権問題委員会はハラスメントの防止に関する啓発活動や研修・教育を企画・立案・実施し、必要に応じて弁護士など学外の専門家の意見を聞くことができます。

- ② 専門相談室から報告を受けた人権問題委員会は、人権侵害問題としてとり上げるべきかどうか、すべての相談内容に基づいて慎重に協議します。その結果、緊急措置が必要と判断したときは、学長にその旨を勧告し、学長は直ちに必要な措置を講じます。

## (3) セクシュアル・ハラスメントに関する調停委員会

- ① 申立人の要請があった場合、人権問題委員会は調停委員会を案件ごとに設置します。委員長と委員は人権問題委員会が指名します。但し、委員には人権問題委員会委員が必ず一人は入ります。委員の構成に際しては、性の偏りがないように配慮します。
- ② 調停は、自らの救済を申し出た人の意向を可能な限り尊重して行われますし、セクシュアル・ハラスメントに関する調停委員会は当事者に対して解決策を押しつけることもありません。また、調停は被害を申し出た人の意向により、いつでも打ち切ることができます。
- ③ 委員会は調停の結果を学長および人権問題委員会に報告書として提出します。なお、調停が不調に終わった場合、被害を申し出た人はあらためて処分等の申し立てを専門相談員に対して行うことができます。

## (4) 事実調査委員会

- ① 人権問題委員会は事実調査委員会を案件ごとに設置します。委員長と委員は人権問題委員会が指名します。但し、委員には人権問題委員会委員が必ず一人は入ります。委員の構成に際しては、性の偏りがないように配慮します。委員の氏名は委員長名を除いて公表されません。なお、調査対象者の所属する学科や研究科等のメンバーは委員に指名されません。
- ② 事実調査委員会は、相談者および被害を受けたと申し出た人の同意を得た上で調査を開始し、すみやかに調査をし、調査結果を原則として60日以内に文書で人権問題委員会に報告します。なお、事実調査委員会は被害を申し立てられた人から事実関係などを聴く場合には、当人に対し十分な弁明の機会を与えなければなりません。

## 2 救済申立て後の手続き

大学として何らかの対応が求められる事例については、被害を受けたと申し立てた人ないしは相談者と相談しつつ、ハラスメントの内容に応じた対応と手続きを行うこととなります。これは、セクシュアル・ハラスメントとそれ以外のハラスメントとで異なります。

### (1) セクシュアル・ハラスメントの場合:

- ① 専門相談室は被害を受けたと申し立てた人ないし相談者からの申し立てを受けたら、直ちに人権問題委員会に報告をします。

- ② 報告を受けた人権問題委員会はただちに協議を行い、必要な対応および処置を学長に勧告し、学長は適切な対応に努めるものとします。人権問題委員会は申し立てた人が調停を望んでいるか否かに応じ、異なる手続きに諮ります。  
〔調停の場合〕

申立人が調停を望んでいる場合には、セクシュアル・ハラスメントに関する調停委員会を設置します。

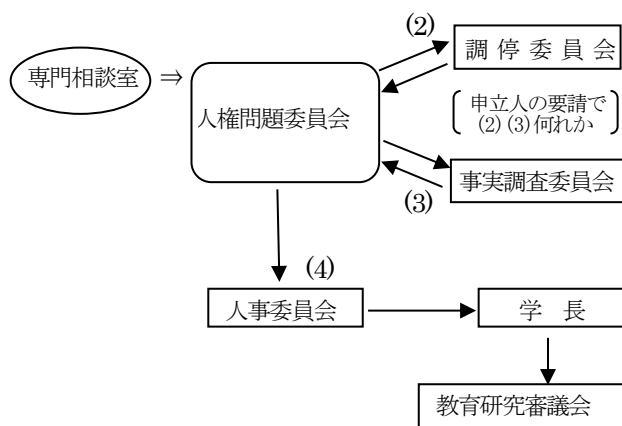
調停が不成立の場合は、人権問題委員会が申立人から再度意見を聴取し、対応を協議します。

- 〔調停によらない場合〕

申し立てた人が調停を望んでおらず、大学が事実を調査して問題を解決する必要があると考えられる場合は、**事実調査委員会**を設置し、当事者の所属する学部の長、また、大学院学生が関わっている場合には大学院研究科長、職員が関わっている場合には事務部門長にもその旨を報告します。

- ③ 必要な対応および処置には、被害者に対しての救済、カウンセリングおよびアフターケア、加害者に対してのハラスメント行為再発防止のための人権教育および研修、さらには加害者の処分が含まれます。

### <手続きのイメージ図>

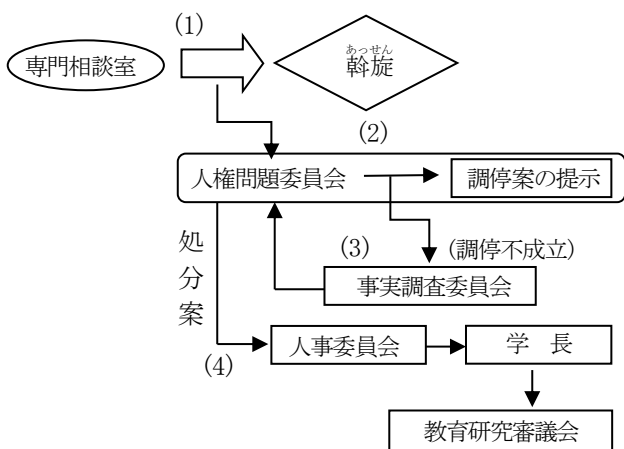


### (2) その他のハラスメントの場合:

- ① 専門相談室は被害を受けたと申立人から相談を受けたら、まずは両当事者に対して斡旋による問題解決を試みます。この場合の斡旋とは具体的には、専門相談室が間に入り、各当事者に対して事実の確認や必要な場合には厳重な注意等を行うことによって、専門相談室の次元での問題解決を意味します。これによって問題が解決しない場合には、専門相談室は事例を人権問題委員会に報告します。
- ② 人権問題委員会は事例の報告を受けたら直ちに、職権によって調停を開始し、両当事者から事情を聴取した上で、両当事者に調停案を提示します。
- ③ 人権問題委員会内での調停によって事例が解決せず、大学が事実を調査して問題を解決する必要があると考えられる場合は、申立人の同意を得た上で、人権問題委員会へ

事実調査委員会を設置し、当事者の所属する学部の長、また、大学院学生が関わっている場合には大学院研究科長、職員が関わっている場合には事務部門長にもその旨を報告します。

#### <手続きのイメージ図>



#### 【加害者の処分】

- (1) 学生が加害者のとき、その処分には退学までが含まれます。
- (2) 教職員が加害者のとき、その処分には免職までが含まれます。
- (3) 懲戒処分などの処置がとられる場合には、次のような手続きをふみます。
  - ① 加害者が学生であった場合は、その処分は学則に基づき、処分理由を書面で本人に通知した上で、教授会または研究科会議の議を経て、学長が決定します。
  - ② 加害者が教員であった場合は、その処分は愛知県公立大学法人教員等人事手続規程等に基づき、同じく処分理由を本人に通知した上で、教育研究審議会の議を経て、理事長が決定します。
  - ③ 加害者が事務職員であった場合は、その処分は愛知県公立大学法人職員処分審査会要綱に基づき理事長が決定します。

#### 【不服申立て】

処分等が決定し、理事長から処分等の事由と措置内容を書面により通知を受けた被害者および加害者は、その内容に不服がある場合は、学長に対して不服申立てを行うことができます。

#### 【対応についての報告・公表】

大学による処置が決定したら、学長は、ただちに被害者に通知します。

同様に、大学による処置が決定したら、学長は加害者とされた者に通知しなければなりません。

学長は、事件の経過および処置の内容について、教育研究審議会に報告しなければなりません。

相談への対応がすべて終了し、学長が、内容が重大で、その必要があると判断した場合は、関係者のプライバシーを尊重し、被害者の同意を得た上で、事実の経過および処置につい

て学内に公表するものとします。

## V 相談者および証言者の権利と手続きに関わる者の義務

#### 【秘密厳守】

学長をはじめ、職務上情報を知り得た者は、当該事項について秘密を厳守しなければなりません。

相談者および証言者は、安心して相談および証言ができるように求めることができます。

#### 【二次被害の防止】

また、手続きに関わるすべての学内機関および委員は、相談したり訴え出たことで相談者に不利益が生じないように対応しなければなりません。

手続きに関わるすべての学内機関および委員は、関係する学生・教職員の名誉やプライバシーを最大限尊重する義務を負うとともに、相談者および証言者に対する二次被害を防止するように努めます。

## VI 再発防止のために

#### 【再発の防止】

所定の手続きを経て処分が確定したときには、加害者は、再発防止のための教育・研修を受け、ハラスメントについての認識を深めて、再び繰り返すことのないように努めなければなりません。

加害者は、相談者および証言者ならびに手続きに関わった者に対する報復を、学内外を問わず、いかなるかたちであれ、いっさい行ってはなりません。

学内外における再発を助長するようなあらゆる言動や行為は、いっさい許されません。万一そのような行為があった場合は、学長は必要な対応を行います。

#### 【理事長以下、すべての学生・教職員の責務】

理事長と学長は、ハラスメントのない学習・研究・教育環境をつくる責任を負います。

学長および各部署局長は、大学管理機関に協力して、ハラスメント発生の未然防止と根絶のために必要な措置を講じるものとします。

本学のすべての教職員および学生は、ハラスメント発生の未然防止と根絶につとめるものとします。

この指針は、必要に応じて見直し、改善するものとします。

#### 附 則

この指針は、平成 23 年 4 月 1 日から施行する。

#### 附 則

この指針は、平成 30 年 4 月 1 日から施行する。