

奥羽大学 アカデミック・ハラスメント及びパワー

・ハラスメント防止のためのガイドライン

奥羽大学ハラスメント防止委員会

奥羽大学は、修学・教育・研究・就労に際し、人格及び人権が尊重された良好な環境を維持発展させるため、アカデミック・ハラスメント及びパワー・ハラスメントに関する防止ガイドラインを定めます。本ガイドラインは、ハラスメントの定義、ハラスメント防止の理由と目的を明らかにし、相談窓口の設置、申し立て処理手続等を定め、相談者等に対する不利益な扱いやその他の報復措置の禁止と、関係者のプライバシー保護を明確にするものです。

第1 ハラスメント防止に関する基本ポリシー

奥羽大学（以下「本学」という。）は、「ハラスメント防止等に関する規程」「ハラスメント防止委員会規程」「ハラスメント調査委員会規程」に基づき、全ての学生及び教職員等が個人として尊重され、ハラスメントを受けることなく、修学または就労することができるよう十分な配慮と必要な措置を講じます。また、人権に関する法令に従って学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迅速かつ適正な措置を取ります。

本学は、被害を受けた学生及び教職員等が、安心してハラスメントの相談ができる窓口を設置します。さらに、ハラスメントの苦情に対して学内での適切な調査と慎重な手続を経たうえで、厳正な処分を含む効果的な対応をします。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。

本学は、研修や教育を通じ、ハラスメント予防及びハラスメント防止、啓発の促進に努めます。

第2 ハラスメントの定義

本ガイドラインでいうハラスメントとは、社会的立場、人種、国籍、信条、年齢、職業あるいは広く人格に関わる事項等に関する言動によって、相手方に不利益や不快感を与え、あるいはその尊厳を損なうことをいいます。

本ガイドラインは、本学における優越的地位や指導上の地位、職務上の地位、継続的關係を利用して、相手方の意に反して行われ、修学、就労や教育研究環境を悪化させるハラスメ

ント一般を取扱います。本学におけるハラスメントとしては、修学・教育・研究に関連する言動によるアカデミック・ハラスメント、優越的地位や職務上の地位に基づく言動によるパワー・ハラスメントなどがあります。

(1) アカデミック・ハラスメント

教員等の権威的または優越的地位にある者が、意識的であるか無意識的であるかを問わずその優位な立場や権限を利用し、または逸脱して、その指導等を受ける者の研究意欲および研究環境を著しく阻害する、教育上不適切な言動、指導または待遇を行うことを指します。

例えば、教員間であれば、権限ある同僚等による研究妨害や昇任差別、退職勧奨など、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、就職の指導差別や妨害、公平性を欠く成績評価などが考えられます。より具体的には、昇任審査、学位審査および研究指導において、特定の者を他の者と差別して、必要以上に厳しい条件を課すこと、指導を超えて人格を否定するような言動を繰り返すこと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、また指導を受ける側の個々人の感じ方の違いもあって判断が難しいケースもあることは事実であり、また指導する側が無意識的に行っていることが少なくありません。しかし、教育においては、指導する者と指導を受ける者との間の適切なコミュニケーションが成立していることが必要であることを考えますと、指導を受ける者が指導する者に対して異議申立てをする機会を設けることが必要です。

(2) パワー・ハラスメント

職務上優越的地位にある者が、意識的であるか無意識的であるかを問わず、その地位および職務上の権限を利用し、または逸脱して、その部下や同僚の就労意欲および就労環境を著しく阻害する結果をもたらす不適切な言動、指導または待遇を行うことを指します。

例えば、「何もできないのだな」、「文句があるならさっさと辞めろ。お前の代わりはいくらでもいる」などの言葉によるハラスメントのみならず、多数の者がいるところで罵倒する、仲間はずれにする、意図的に昇進・昇給を妨害する、本人の嫌がる部署に意図的に配属する、談合など違法行為を強制する、職務上必要な情報を意図的に伝えないなどの職務権限等にもとづく行為を挙げることができます。

ただし、教育訓練の意味で職務上厳しい指導が行われることがあります。これは、このパワー・ハラスメントとは区別されねばなりません。また、個々人の感じ方の違いもあって判断が難しいケースもあることは事実です。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をすること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、それが行き過ぎて訓練を受ける者の人格やライフスタイルなどを否定する結果となつてはいけません。

第3 本ガイドライン適用範囲及び対象

本ガイドラインは、常勤・非常勤の雇用形態を問わず本学に所属する教職員、ならびに、本学に教育・研究上の身分を有する学生、大学院生、聴講生、研究生、委託生、専攻生（以下「本学職員及び学生等」という）に適用されます。また、被害者または加害者が本学職員及び学生等であればキャンパスの内外を問わず、実質的に本学の修学、就労環境に重大な支障を与えると認められるハラスメントについては、本ガイドラインが広く適用ないし準用されることとなります。

第4 ハラスメントに関する相談窓口（防止委員会委員兼務）

ハラスメント被害の救済ならびに問題解決のために、ハラスメント防止委員会に相談窓口を設置し迅速かつ適切に対応します。苦情や相談のある方は、ハラスメント防止委員会委員（別紙記載）に電話やメール、ファックス、手紙などの方法で相談してください。

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、できる限りハラスメント防止委員会において問題解決をするよう相談者に勧めることが適当です。

第5 ハラスメント防止の為の教育・研修・啓発活動

本学は、快適な学園生活、職場環境及び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、ハラスメントの発生原因、背景、実情や問題点につき、本学職員及び学生等が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。

第6 ハラスメント防止委員会

ハラスメント防止委員会は、ハラスメントに関する相談を受理した場合、具体的にどのようなケアと調整が必要か公正中立な立場で判断します。相談受理後は面談を実施し、緊急性の高いもの、重大な人権侵害や暴行等を伴うもの、軽微で誤解や認識不足にもとづく人間関係の調整を要するもの等の選別を行い、処理方針を決定し問題の解決にあたります。

さらに、ハラスメント防止委員会は、必要な事実確認のための調査手続、人間関係の調整のためのカウンセリング、自主的解決を斡旋するための調停手続および各種懲戒処分発動に関する勧告手続を行います。

また、ハラスメント防止委員会は、ハラスメント防止に関する学内の中心的役割を果たす機関であり、関連する学内機関や部署と連携し、ハラスメント防止のための情報収集、パンフレットの作成、本学職員及び学生等への情報提供や実態調査、教育・研修・広報活動等に努めます。

ハラスメント防止委員会の具体的な機関構成や構成員、権限、手続の基本原則、カウンセリング及び調整手続等は、別途定めるものとします。

第7 苦情の申し立てや相談に対する不利益扱いの禁止

ハラスメントの被害について相談したことや苦情を申し立てたこと、あるいは申し立てに係わる調査に協力したことなどにより、本学職員及び学生等が苦情を申し立てられた者などから不利益な扱いを受けることは許されません。もしこのような事実が明らかになったときには本学は断固とした姿勢で対処します。

第8 秘密厳守

ハラスメントの相談や苦情処理の手続において、この手続に関与した本学教職員等は、関係者のプライバシーと秘密を守らなければなりません。手続に関与した本学教職員等は、本人の同意や承諾がない限り、その職務上知り得た相談者の氏名、住所等の個人情報のみならず、相談内容や相談事項について、正当な理由なく漏洩してはなりません。

このような、相談者と手続に関与した教職員等との間の厳格な守秘義務は、信頼関係を築き維持するための基本であり、安心して何でも話せるための保障です。また、ハラスメントの加害者とされた者の反論権、弁明権、プライバシーも同様に保護されます。すべての当事者の秘密が守られることで、率直かつ誠実な話し合いの場が持てることとなります。

以上の点から本学は、大変デリケートな問題であるハラスメントの問題処理にあたっては関係者のプライバシーおよび秘密厳守に最大限の配慮をします。

第9 ガイドラインの見直し

ハラスメント防止委員会は、このガイドラインの運用状況に応じて、必要と認める場合その見直しを行うものとします。

ガイドライン公表に当たって、ハラスメント防止委員会からの提言

本学からハラスメントをなくすためには、学内の一人ひとりが、この問題について自覚し、考え、対処することが重要ですが、そのような行動の基となるのは、本学職員及び学生等（仲間）の人格をお互いに尊重する意識であることを、わかりやすい言葉で学内外に訴えかけていくことが、一つの方策なのではないかと提言します。

むすびに

厚生労働省が、ハラスメント問題に取り組む企業にヒアリングを行った際、次のような人事担当役員の言葉が紹介されたので、参考に報告します。

全ての社員が家に帰れば自慢の娘であり、息子であり、尊敬されるべきお父さんであり、お母さんだ。そんな人たちを職場のハラスメントなんかで、うつに至らしめたり苦しめたりしていいわけがないだろう。