

○学校法人筑波学院大学における人権の尊重及びハラスメントの防止に

関するガイドライン

学校法人筑波学院大学（以下「法人」という。）は、すべての教職員や学生等（以下「構成員」という。）の協力のもとに、個人の尊厳及び学問・勉学の自由を損なういかなるハラスメントも徹底的に防止して、健全で快適な職務環境及び教育・研究環境の整備に努めることをガイドラインとして定めました。

学校法人筑波学院大学（以下「法人」という）は、建学の精神に基づく学校教育を行い、KVA（Knowledge Virtue Art）を備えた心身ともに健全な社会人・家庭人を育成することを使命としている。

このため、構成員の学問研究の自由を保障するとともに、教職員が法人の理念・目標の策定及び実現に積極的に参加すること、並びに自らの不断の努力によって法人の発展に寄与することが必要である。

こうした法人の運営を支える上で、構成員が、お互いに他の者を対等な人格と認め、その自由や権利を尊重し合うことが不可欠である。お互いの基本的人権を尊重して、理性と良心に基づいて行動することは、人間としての責務である。

ところで、法人での日常的な活動は、個人的な信頼関係や職務上の協働作業が交錯する場において行われる。しかしながら、そうした場はとかくすると、セクシャルハラスメントやアカデミックハラスメント等の人権侵害の起こる空間にもなり得る。法人の構成員は、このことを十分自覚して、法人の良好な環境の維持向上に努めなければならない。

教育・研究活動に係る法人運営において、地位や影響力を有する者は、それらを有効に活用することで、優れた成果を上げ法人に貢献することが期待される。とりわけ、教員は、学生に対する教育・指導・評価といった権限を有している。

しかし、そうした権限や影響力を濫用し、又は職務を逸脱して、教育・研究指導を受ける者や職務に従事する者の人格や権利などを侵害することは決して許されない。構成員は、自由と権利を享受すると同時に、厳しい自己規律を維持しながら教育・研究・就業活動に従事すべき義務を負っている。特に、教職員は学生生徒等に対する教育・研究指導に際して、この義務を強く自覚しなければならない。

他方、ハラスメントの被害者は、深刻な苦痛を被るだけでなく、日常の生活を取り戻すまでに長い時間を要するなど、心身の健康及び経済的・社会的に重い負担を負う場合がある。それはまた、法人全体にとっても大きな損失をもたらす。なぜならば、有為な人材の育成が滞り、教職員や学生生徒の能力が十分発揮されないことになり、更には、これまで法人の先人たちが築いてきた職場や教育・研究環境を破壊することにもつながりかねない。

法人として、人権を尊重し、いかなる類のハラスメントも発生しない環境を醸成・維持することが何よりも重要である。しかし、不幸にもハラスメントが生じた場合には、法人は速やかに被害者の権利を回復するとともに、ハラスメントに係る言動を行なった者に厳正に対

処するなど、ハラスメントの防止と排除に努めるものとする。また、関係機関の連携協力により柔軟でかつ適切な対応を行うなど、ハラスメントに係る課題解決に誠実に取り組んでいくこととする。

法人は、構成員すべての人権を尊重し、その一環としてハラスメントを徹底的に防止し、健全で快適な職務環境及び教育・研究環境の整備に努めることを基本に定める。

1. ハラスメントとは

ハラスメントとは、「差別意識に基づき、あるいは権力関係を用いて、不適切な言動を行い、これによって相手の人権を侵害してその尊厳を損なうこと又は不利益や損害を与えること」と考えます。

ハラスメントに特徴的なこととしては、その行動が「不快で、屈辱的で、敵意に満ち、脅迫的である」と受け手に見えるか又は感じられること、若しくは第三者によってそのように見なされることにあります。

ハラスメントを例示すると、次のような行為があげられます。即ち、差別的な言動、執拗ないじめ、嫌がらせ、からかい、性格や容姿に関する不快なコメント、持続的で不合理な批判、罵倒、性的な好意や行為と引き換えに報酬（単位認定、推薦、昇進など）の約束をしたり、必要な指導や支援を拒否し、脅迫したりすることなどです。行為者がどんな意思で行ったかはハラスメントの構成要件ではなく、受け手にどう受け止められたかが重要なのです。

2. ハラスメントの種類とハラスメントになり得る言動の事例

性別による差別的言動をはじめとして、人種、言語、宗教、出生地、門地、出身校、成績・評価又は障害や病気その他これに類する差別、上下関係や権力関係を背景にして服従を強いること等はハラスメントになります。構成員が、お互いの人格と相手の文化的背景を尊重し、「ハラスメントは、相手の人格を意識的又は無意識的に侵害し、ときに深刻な心身の障害をもたらすものである」との認識が必要です。

例えば、ある人にとってハラスメントと感じられなくても、文化的風土の異なる人同士の関わりの中では、それがハラスメントと受け止められることもあるのです。

(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は、性差別の一形態と見なされる人権侵害です。

教育・研究、職務、社会的状況の中へ性的なコメントや活動を不適切に持ち込むという特徴があり、対等の立場にない人々の間で生じがちです。もし、そこに権限や信頼される立場の濫用があるならば、明確な利益・不利益の提示がなくても、法人はセクシュアルハラスメントと見なします。以下はその具体例です。

- ① 相手が望まない一方的な接近や身体接触を行う。
(握手を求める、肩をたたく、首や肩を揉む等、不必要に身体に触れようとする。)
- ② 単位や学位の認定、研究指導と引き換えに性的関係を求める。
- ③ 指導教員等が飲み会などでダンスやカラオケデュエットを強要する。
- ④ 個人又は集団の性役割・性別に関する強調的な示唆や望まれないコメント
(「女は・・・べき」という言葉を連発し、自らの女性像や役割感を押しつける。)
- ⑤ 熱心な研究指導のあまり、相手のプライバシーに踏み込む。
(今度の彼・彼女と交際するようになってから研究が疎かになった。別れなさい!)
- ⑥ 食事やデートにしつこく誘い拒否されると指導をやめたり不必要に厳しくする。
- ⑦ わいせつな画像やメールを、相手の意向を無視して見せたり送信したりする。
- ⑧ 上級生やクラブの先輩の立場等を利用して、交際や性的関係を強要する。

強姦や性的暴行、ストーカー、痴漢、覗きや盗撮行為は、刑事犯罪あるいは迷惑防止条例に違反する行為です。法人は、こうした行為を許さず、被害者や相談者に必要な手続や心身ケアの助言、緊急避難措置などの支援を行うことができます。

(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は、「構成員が権力関係をもとにして、不適切な言動を行い、これによって相手に精神的・身体的な面を含めて、修学・研究や職務遂行に関連して不利益・損害を与えること」です。

アカデミックハラスメントの解決には、適正な教育・研究指導や職権行使とその濫用との間に線引きが難しく、デリケートな側面もあります。しかし、この種の相談が全国的な増加を見せており、法人も相談があれば、真剣に対応します。

ハラスメントは、安心して安全な教育を受け、研究に勤しみ、良好な環境で職務を遂行する権利を奪う卑劣な人権侵害行為です。

指導的立場にある人は、特にこのことをしっかりと認識して、部下の教職員や学生生徒の信頼を裏切ることなく、良好な教育・研究及び職務環境の確保に努めてください。

以下に示す言動は、行為者の意図の有無にかかわらず、受け手の感じ次第でアカデミックハラスメントになり得る事例です。

- ① すごい剣幕で怒鳴られ、物を投げつけられることがあるのでびくびくしている。
- ② 研究室で、他の学生の前で長時間叱りつけられる。(指導や叱咤激励とは別。)
- ③ 不穏当な仕方で批判されたり、仕事のやり方や人格・容姿などをけなされる。
- ④ 嫌味ばかりネチネチ言われるだけで、親身な指導をしてくれない。
- ⑤ 正当な理由もないのに、学会での研究・論文発表を止めさせられた。
- ⑥ 就職が内定していたのに、適切な指導もないまま突然卒論のダメ出しをされた。
- ⑦ 何の関係もないときに、出身校や出身地、人格などを揶揄される。
- ⑧ 単位認定の権限を利用して、院生・学生等に対し、教育・研究に関係のない不当な要求をされる。(理由のない研究室清掃や自宅庭の手入れなど。)

(3) パワーハラスメント

パワーハラスメントとは、「上位の職位にある者が、部下等に対し、職権などを背景に、本来の業務の範疇を超えて、継続的に人格と尊厳を侵害する言動を行い、以って、部下等の働く環境を悪化させたり、雇用不安を抱かせること」です。

指導的立場にある人は、アカデミックハラスメントと同様、このことをしっかりと認識して、部下教職員の良好な教育・研究及び職務環境の確保に努めてください。

(4) 妊娠、出産、育児休業、介護休業等に関するハラスメント

妊娠、出産、育児休業、介護休業等に関するハラスメントは、「個人としての尊厳を不当に傷つける社会的に許されない行為であるとともに、能力の有効な発揮を妨げ、また、法人の秩序や業務の遂行を阻害し、社会的評価に影響を与える問題」です。

妊娠、出産、育児休業、介護休業等に関する否定的な言動は、妊娠、出産、育児休業、介護休業等に関するハラスメントの発生の原因や背景になることがあります。もし、そこに権限や信頼される立場の濫用があるならば、明確な利益・不利益の提示がなくても、法人は妊娠、出産、育児休業、介護休業等に関するハラスメントと見なします。以下はその具体例です。

- ① 部下の妊娠、出産、育児休業、介護休業等に関する制度や措置の利用等に関し、解雇その他不利益な取扱いを示唆する言動
- ② 部下又は同僚の妊娠、出産、育児休業、介護休業等に関する制度や措置の利用を阻害する言動
- ③ 部下又は同僚が妊娠、出産、育児休業、介護休業等に関する制度や措置を利用したことに

対する嫌がらせ等

- ④ 部下が妊娠、出産等をしたことにより、解雇その他の不利益な取扱いを示唆する言動
 - ⑤ 部下又は同僚が妊娠、出産したことに対する嫌がらせ等
- (5) その他のハラスメントを例示すると、次のようなものが挙げられます。
- ① ドクターハラスメント
医師が、患者の治療や指導の際に、不穏当な言動で患者を困惑させる行為
 - ② モラルハラスメント
言葉や態度などによって個人の尊厳や人格を傷つけたりする陰湿な行為
 - ③ テクスチュアルハラスメント
研究発表論文やその他の文章を誹謗中傷するなどして困惑させる行為
 - ④ アルコールハラスメント
酒席における一気飲みやお酌の強要その他の不快感を覚えさせる行為
 - ⑤ 喫煙や電話・メール等も、使い方次第でハラスメントになることがあります。

3. ハラスメントにあったとき

ハラスメントを受けていると感じたとき、可能であれば、勇気を出して相手方に言葉と態度で自分の意思を表明しましょう。「受入れられない」「不快である」「望んでいない」などとはっきり伝えます。

口頭で伝えるにくいときは、手紙や書状、電子メールを使うことも考えられます。しかし、状況により拒絶の意思表示が困難な場合もあるでしょう。でも、それを自分の非と感じたり、耐えなければならないことはありません。

この対応がうまくできないとき、又はハラスメントが止まないときは、遠慮なく相談してください。学生生徒の皆さんは、先生方の何気ない不用意な言動に大きな痛みを感じることもあるかも知れません。そんな時にも遠慮なく申し出てください。相談員は皆さんの親身になって相談に応じます。

また、拒絶の意思表示をしたことにより、指導を拒否されたり、嫌がらせがひどくなる場合もあります。もし相手がそのような態度に出たら、そのことを記録しておいてください。その状況が、教育・研究や職務環境に如何に大きな影響を与えてしまったか、あるいは心身の健康を損なってしまったかなどの判断要素となります。

4. ハラスメントの相談窓口

法人は、ハラスメントの相談に応じる相談員を次のとおり置いております。

筑波学院大学	経営情報学部			
	大学事務局			
学校法人部門	事務局			

相談員は、相談者の立場に立ってじっくり話を聞きながら、事態を理解し整理することを手助けします。そして、今後の対処方針や解決方法を自分自身で意思決定するための相談に応じます。

また、必要な場合には、カウンセリングや医療の専門家を紹介します。

問題を解決する方法としては、相手への注意や警告のほか、事実関係の調査、調停（当事者間の話し合い）、勧告などがあります。懲戒に該当する行為と判断されたときには、別途その手続を取ります。

一方、ハラスメントの相談のみで問題が解決することもあります。

いずれの場合も、あくまで相談者本人の意思を十分尊重しながら行います。また、ハラスメントの疑いのある行為が継続し、深刻な心身の障害を来しているなど緊急性が認められる場合は、ハラスメント防止・対策委員会は迅速に緊急避難措置を取るよう関係者に勧告することもあります。

附 則

このガイドラインは、平成31年4月1日から施行する。

