

名寄市立大学人権擁護とハラスメント防止に関するガイドライン

平成 19 年 7 月 5 日
改定 平成 20 年 3 月 17 日
平成 24 年 3 月 16 日
平成 25 年 12 月 4 日
平成 29 年 3 月 2 日
平成 30 年 6 月 6 日

1. はじめに

名寄市立大学（以下「本学」という）は、日本国憲法ならびに男女共同参画社会基本法の精神に則り、本学構成員（本学の学生と教職員）および関係者（何らかの形で本学とかかわる人）が、人権侵害や勉学上および生活上不当な不利益を受けることなく、身体的にも心理的にも安全で快適な環境において学び、研究・教育し、働くことができるためにこのガイドラインを定めます。

本学は、これまで少人数教育を生かして、民主的で明るい学風を築く努力をしてきました。このガイドラインは、本学構成員が主体的に本学の学風を引き続き発展させ、人権文化を醸成し、より強い信頼関係をつくり上げていくための柱のひとつとなるものです。

2. ハラスメントについて

日常生活上のさまざまな人間関係において行われ、当事者にとってその尊厳が損なわれ、不快となる言動をハラスメントといいます。この内容には、性的なもの（セクシュアル・ハラスメント）をはじめ、人種・国籍・出身地・宗教・政治的信条・年齢・職業・身体的特徴など、広く人格に関わる事項が含まれ、その内容によって、パワー・ハラスメント、エイジ・ハラスメント、アカデミック・ハラスメント、アルコール・ハラスメント、モラル・ハラスメントなどと呼ばれています。また、SNS（ソーシャル・ネットワーク・サービス）ハラスメント、就職やアルバイトに関わるハラスメントも考えられます。

1) ハラスメントは、一般的に次の 2 種類に整理されます。

a 対価型：権力や腕力など、何らかの優位な立場を利用し、相手に利益を与えることを条件に性的な要求、あるいは業務上・研究上の不当な要求をすること。また、相手が要求に応じない場合に不利益を与えること。

b 環境型：性的な言動、不当な評価や圧力、問題に対する組織の対応がなかったり過剰であったりすることなどによる孤立や困難などで、不快感を抱かせ、勉学や職務のための環境を悪化させること。また、ハラスメントの事実を知る第三者が、意図的に問題を無視したり、問題を相談・解決することをためらったりする環境が醸成されること。

2) 性を理由として行われるハラスメントが、セクシュアル・ハラスメントです。男性から 女性・女性から男性という異性間に限らず、同性間でも起こり得ます。

3) 何らかの力関係や世代差が存在するなかで、優位な立場にある者から、より弱い立場の 者に対して行われるのがパワー・ハラスメントとエイジ・ハラスメントです。それが、学 問的環境でおこなわれた場合がアカデミック・ハラスメントです。また、言葉や態度等によって行われる精神的な暴力のことをモラル・ハラスメントともいいます。

4) SNS ハラスメントは SNS 利用上で個人情報公開基準が異なる二者の間で発生する不快感、軋轢のことです。デート DV（ドメスティック・バイオレンス）は、交際中のカップルの間で起こる身体的、精神的、経済的な暴力行為で、学生同士だけではなく、学外の交際相手との関係でも起こります。就職やアルバイトに関するハラスメントでは、雇用主が労働法規を無視した労働を強要したり、身体的、精神的、経済的な不利益を与えたりすることもあります。SNS ハラスメント、学外者との間のデート DV、就職やアルバイトに関わるハラスメントの解決は学内だけでは不可能で

あることがほとんどであると考えられます。

5) ハラスメントにあたる行為であるかどうかは、まずは行為を受けた側の判断を優先させてとらえられます。本学では、人権文化を守り育てるためにもハラスメントの概念を前述した事項を含めて広く考えることとします。それが本学の学風をより発展させていく礎となることを確信するからです。

3. ハラスメントの防止のために

まず個々人においては、ハラスメントとなり得る言動をしないよう、日常から人権感覚をみがくことを心がける必要があります。人が自分と異質なものに会ったとき、何らかの違和感を覚えることはごく自然なことです。しかし、違和感を理由に差別的な態度をとることは、ハラスメントにつながる行為です。また、優越感による差別的な態度もハラスメントにつながります。こうした行為をしないよう、自分の中に生まれる違和感や優越感を直視し、克服していかなければなりません。性・人種・国籍・出身地・宗教、政治的信条・年齢・職業・身体的特徴など、人にはさまざまな差異があります。こうした差異は、違和感や優越感を覚える要因となるものですが、同時に人間社会を豊かにしているものであることを思い起こしましょう。

しかし、人は誰でも過ちを犯すものです。一生のうちで、「不用意な言動をしてしまった」と後悔したことの無い人はいないはずです。また、自らの不用意な言動に気づかないこともあります。こうしたとき、不用意な言動をされた相手が自分の不快感を伝えられないという関係であったり、不快であることを伝えても行為者がそれを謙虚に受け止めなかったりするときに、その行為が継続されハラスメントとなるのです。ハラスメントの防止のためには、どのような立場の者同士であっても自由にものが言え、また、予断や偏見なく他者の発言を受け入れられるという互いに相手を尊重する民主的な人間関係をつくることが重要です。

それにかかわって考えておかなければならないのは、前項の3)で述べている「力関係」についてです。一般的に、「権力」では学生より教員、「腕力」では女性より男性が優位に立つと言われますが、この関係は決して固定的なものではありません。たとえば、匿名性が成立したり、多数対少数という状況が加わったりすれば、関係の逆転も簡単に起こります。したがって、誰もが被害者となり、誰もが加害者となる可能性があるのです。このことを、個々が認識しておくべきです。その認識の上に立ち、ハラスメントの温床となる「力関係」をつくらない努力をしなければなりません。

特に教員は、学生に対し、未成熟な人格であるとみなさず、対等な人格であることを深く認識しなければなりません。教員は学生に対し、自らの専門における研究の力量が優るだけであり、多くの場合社会人としての経験において先輩だというだけであることを自覚する必要があります。したがって、教員は学生の理解に努め、研究の成果を学生に伝えるための授業改善や日常生活での良き相談相手となる努力をする義務があります。一方、学生から教員へのハラスメントもSNSへの不当な書き込みなどで生じ得ることは認識しておく必要があります。

また、ハラスメントが起きる場合、ハラスメントを受けた相手の尊厳が損なわれるのはもちろんですが、それと同時に、ハラスメントの行為者本人もその尊厳が損なわれている場合も多いと考えられます。ハラスメントの防止のために、本学の全構成員が自己への肯定感や尊厳を持てるような教育のあり方や職務遂行のあり方を追求していかなければなりません。

4. ハラスメントが発生した場合の相談について

自分の尊厳が損なわれ不快となる言動を受けたとき、「不快である」「やめてほしい」といった意思表示をすることがハラスメントを生まない、あるいは解決する第一歩です。こうした意思表示ができない、また意思表示をしても改善がみられなかったり、周囲に悪意や意図があったりするとき、その状況はハラスメントとなります。自分がハラスメントを受けたと感じたとき、その行為者に意思表示できなくても、その背後には、自由にものを言えない関係が存在しているのですから、自分を責める必要はありません。

本学では、上記のようなハラスメントを受けた人がひとりで悩まず、苦情や被害

を訴え解決策などを相談できるように人権相談員を置いています。また、問題の調査や解決に向けた活動を円滑に行うために人権擁護委員会があります。人権相談員は、相談者の利益を第一に考え、相談・支援を行います。プライバシーを守りますので、安心して相談してください。なお、受けた行為、あるいは自分が行った行為が、もしかしたらハラスメントかもしれないが、判断しかねるといった相談も受け付けます。相談するに当たっては、面談に限らず電話・ファックス・メール・手紙等、相談しやすい方法を選択してください。もし、自分で直接相談に行けない場合、第三者が相談者となってもかまいません。また、自分一人では心細いという場合、誰かと一緒でもかまいません。

5. ハラスメント対策の原則

ハラスメントを防止し、発生した場合には速やかに解決する原則は「しない」「させない」「放置しない」です。

6. 大学の責任と役割

本学は、人権擁護とハラスメント防止のために、ここまで示してきた方針のもと具体的な方策を講じなければなりません。その責任と役割はだれがどのように担うのか、以下に示します。

1) 人権相談員

①人権相談員は全教職員の中から学長によって指名される。必要に応じて学外者も指名される。

②相談者からの相談を受け、必要に応じ当事者に対して助言等を行う。

③受け付けた相談事項について、人権擁護委員会に報告する。また、相談者の合意が得られた場合には、人権擁護委員会に対応を求める。

2) 人権擁護委員会

①人権擁護委員は、学長及び翌年度の保健福祉学部長と学生部長を除く専任教員から選出され、委員会を構成する。

②ハラスメント防止のための研修、啓発活動を企画・実施する。

③人権相談員が適切な相談活動を行えるように支援する。

④人権相談員からの報告を受け、問題解決について検討し、適切な処理を行う。

⑤必要に応じて、学内外の関係者、団体等と連携し、解決に努める。

⑥学長に対して問題解決、当事者の権利回復、再発の防止について必要な措置を勧告する。調査委員会を設置する場合には、その旨を学長に報告する。

⑦ハラスメントの被害者に対するケア、加害者に対する自己認識力の獲得など、当事者へのサポートや指導が必要であると判断される場合は、保健福祉センター、学生相談室などを含め、学内外の関係者、団体等と連携し必要な対策をとる。

⑧その他、①から⑦以外のハラスメントに関する対策と措置を行う。

3) 人権擁護とハラスメントに関する調査委員会（以下、調査委員会という）

①人権擁護委員会の決定に基づき、調査委員会が設置される。学長は、調査委員会の設置を教授会に報告する。

②対象となる事案について調査を行い、公正に事実を明らかにする。

③調査委員会は、調査結果を人権擁護委員会に報告する。

4) 教授会

問題解決、当事者の権利回復、再発の防止を含む事柄について、大学としてとるべき必要な措置を審議・議決する。

5) 学長

①人権擁護とハラスメントに関する対策・措置の最高責任者とする。

②本学構成員・本学関係者に対し、人権擁護とハラスメントに関する制度を周知させる。

③教授会の議決を経て、問題解決、当事者の権利回復、再発の防止などについて適切な措置をとる。

④学長が被申立者である場合は、人権擁護委員長が学長にかわり、上記③の役割を担うものとする。

附 則

このガイドラインは、公布の日から施行し、平成 18 年 4 月 1 日から適用し、2 年ごとに
見直しをする。

附 則

このガイドラインは、平成 20 年 4 月 1 日から施行し、2 年ごとに見直しをする。

附 則

このガイドラインは、平成 24 年 3 月 16 日から施行し、2 年ごとに見直しをする。

附 則

このガイドラインは、平成 26 年 4 月 1 日から施行し、2 年ごとに見直しをする。

附 則

このガイドラインは、平成 29 年 4 月 1 日から施行し、2 年ごとに見直しをする。

附 則（平成 30 年 6 月 6 日）

この規程は、公布の日から施行し、平成 30 年 4 月 1 日から適用する。