
ハラスメント防止のための ガイドライン



ハラスメント防止のためのガイドライン

令和3年1月18日

目 次

1 はじめに	4 ハラスメントを起こさないために
2 ガイドラインの位置付け	5 「ハラスメントかな？」と感じたら
3 ハラスメントとは	6 すぐに相談しましょう
(1) セクシュアルハラスメント	7 ハラスメント相談窓口とハラスメント相談室
(2) アカデミックハラスメント	8 申立てから救済まで
(3) パワーハラスメント	9 報復などの行為の禁止
(4) 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント	10 虚偽の申立ての禁止

1 はじめに

セクシュアルハラスメントその他のハラスメントは、学校あるいは職場環境において活動する個人の尊厳を侵害するものであり、法的にも許容されないものとして位置付けられています。にもかかわらず、依然として広く社会一般において日常的に発生しており、表面化しない件も相当数存在するものと考えられます。

学校法人椋山女学園（以下「学園」という。）は、学生生徒等及び教職員の誰もが等しく個人として尊重され、ハラスメントのない就学・就業環境を享受できるようハラスメントの防止・根絶に向けて毅然とした態度で臨んでいます。本ガイドラインは、このような学園の考えを内外に広く示し、学園の内外関係者がハラスメントを起こすことがないように、その行動指針として認識していただくために作成した啓発資料です。

ここでいう「学生生徒等」とは、学園が設置する学校及び保育園に在学在園する学生、生徒、児童及び園児など、学園においてあらゆる形態で教育及び保育を受けるすべての者を指します。「教職員」とは、教育職員、事務職員など名称の如何を問わず、また、常勤、非常勤、嘱託、派遣など雇用形態の如何を問わず学園において職務に従事するすべての者を指します。

2 本ガイドラインの位置付け

本ガイドラインは、学園の学生生徒等、教職員及び学園が受け入れた研究者並びに委託業者など、学園と教育・研究上又は業務上の関係を有するすべての人に対し、ハラスメントとは何か、どのような行為が該当しうるのが、起こさないためにどのように注意したらよいのかなどをわかりやすく提示するためのものです。

なお、具体的にハラスメントに該当するかどうかの認定は、椋山女学園ハラスメント防止・対策規程及び関係法令の規定に基づき行われるものであることに留意ください。

3 ハラスメントとは

ハラスメントには、性的な言動により起こるセクシュアルハラスメント、大学などの教育・研究の場で起こるアカデミックハラスメント、職場における優位性を利用したパワーハラスメント、職場における妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントなどがあります。

学園内か否か、授業中あるいは勤務中であるか否か、課外活動中であるか否かなどの時間及び場所に関わらず、該当する行為があればハラスメントとされることがあります。また、教育実習先、その他各種実習先、インターンシップ先、協定留学先、学外サークルや教職員の出向先、研修先、学会などの場において、学外者との関係でハラスメントとされることもあります。

各ハラスメントに該当する行為及び事例は次のとおりです。なお、これらは例示であって、該当する行為はここに掲げた例で尽きるものではありません。また複数のハラスメントが複合的に起こることもあります。ハラスメントに関する言動に対する受け止め方には個人差のほか、性別、年齢、立場などによっても相当に開きがあると考えられます。したがって、ある行為がハラスメントに該当するかどうかを判断するに当たっては、行為の受け手の受け止め方が最も重視されなければなりません。

(1) セクシュアルハラスメント

相手の意に反する性的な言動を行うことにより、相手に不快感や不利益を与え、教育、研究、学習及び労働の環境を悪化させることを言います。また、力関係が背後にある状況で、相手が「NO」を言えない、言いにくいにもかかわらず性的に不快な発言や行動をとることがセクシュアルハラスメントに該当します。

「性的な言動」とは、性的な内容の発言及び性的な行動を指し、この「性的な内容の発言」には、性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報を意図的に流布することなどが、「性的な行動」には、性的な関係を強要すること、必要なく身体に触ること、わいせつな図画を配布することなどが、それぞれ含まれます。

セクシュアルハラスメントには、「対価型セクシュアルハラスメント」、「環境型セクシュアルハラスメント」及び「その他のセクシュアルハラスメント」があります。

ア 対価型セクシュアルハラスメント

相手の望まない性的な要求を行い、相手の対応によって利益や不利益を与える、あるいはそのことをほめかすことです。

例えば、

- ① 指導教員が、卒論指導という理由で研究室に呼び出し、「特別に指導するから」と言い、性的な関係を迫る。
- ② クラブの顧問が、デートに応じれば試合に出場させると言う。
- ③ 上司が部下に、「昇格させるから」と言い、食事に誘う。

イ 環境型セクシュアルハラスメント

性的な要求や言動を繰り返すことによって、相手に不快感を与え、教育、研究、学習及び労働の環境を著しく悪化させることです。

例えば、

- ① 授業中、教員が授業の内容とは関係のない性的な内容の話をする。
- ② 授業の配布物に、不必要な性的内容の資料を載せる。
- ③ 水着姿のポスターなど、性的表現の強い掲示物を学内に貼る。
- ④ 職場や研究室などのパソコンにアダルトページの画面を放置したままにする。

ウ その他のセクシュアルハラスメント

教育・研究、就業の場において、差別的な発言や行動などにより、相手に不快感を与えることです。

例えば、

- ① 「女のくせに」「男のくせに」といった発言をする。
- ② 女性である（男性である）という理由だけで、仕事や研究の実績を不当に低く（高く）評価し、役割分担を決める。
- ③ 酒の席で、公然と酌を強要する、性別を考慮して席を割り振る。
- ④ 「胸が大きい」などの容姿や身体的特徴についてしつこくコメントする。
- ⑤ 身体を執拗に眺め回す。
- ⑥ 「異性関係がだらしない。」「まだ結婚できないの？」などの性的な中傷を行う。

これらのセクシュアルハラスメントは、優越的な立場や権限を利用して行われる場合が多いのですが、その他、例えば同僚・同級生同士などにおいても起こり得ます。また、男性から女性へ、女性から男性へ、同性間というように形態も様々です。

(2) アカデミックハラスメント

教育・研究の場において、教育・研究上の優越的な地位にある者が行う不適切な言動・指導・待遇のことであり、それによって相手の学習・研究意欲を低下させる、あるいは学習・研究環境を悪化させることを言います。

例えば、

- ① 放任主義と称して、指導やアドバイスをしない。
- ② 「お前は馬鹿だ。」と罵倒する、「（論文・レポートなどを指して）こんなものを見るのは時間の無駄だ。」などと言い、精神的に虐待する。

- ③ 心身の健康を害する可能性があるような不当な課題達成を強要する。
- ④ 不当に低い評価をする。
- ⑤ 正当な理由もなく単位を与えない。
- ⑥ 文献・図書や機器類を使わせないという手段で、学習・研究遂行を妨害する。
- ⑦ 本人の意に反する研究計画や研究テーマを強要する。
- ⑧ 学習・研究と無関係な雑用を強いる。
- ⑨ 研究成果やアイデアを本人に無断で自分の論文に載せる。

教育上の指導とは、教員から学生生徒等に対するものだけではありません。職員が、学生生徒等の人格を貶めるような言動を行うなども、広義のアカデミックハラスメントに該当します。

(3) パワーハラスメント

職場などにおいて、職務上、雇用形態上優越的な地位にある者が行う不適切な言動・指導・待遇のことであり、それによって相手の就労意欲を低下させる、あるいは労働環境を悪化させることを言います。

例えば、

- ① 「使えない奴だ。」と罵倒する、「さっさと辞めてしまえ！」などと人格を貶めるような言動をする。
- ② 正当な理由なく、過剰な業務を課し、時間外の労働を強いる。
- ③ 正当な理由なく、仕事をとり上げ、雑用だけをさせる。
- ④ みせしめのために特定の者を攻撃し、周囲を萎縮させて支配力を得ようとする。
- ⑤ 時間外の付き合いまで強要し、拒否したら、「付き合いの悪い奴」といやみを言い続ける。
- ⑥ 仕事のやり方を教えずに、少しでもミスをすると、不当に責める。
- ⑦ 職務上必要な情報を意図的に伝えない。
- ⑧ 性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、本人の了解を得ず他者に暴露することや性的指向・性自認などに関する差別的な言動。
- ⑨ 殴打、足蹴をする、又は、相手に物を投げつける、机を蹴ったり叩いて相手を恫喝する。

パワーハラスメントとは、優越的な地位や権限などを利用して行われるさまざまなハラスメントのことをいい、教員間、職員間だけでなく、教員が職員の人格を貶めるような言動を行うことなども含まれます。また、地位や権限にかかわらず、技術や技能の点で優越した者がそうでない者を馬鹿にするなども、広義のパワーハラスメントに該当します。

(4) 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント

職場において行われる上司・同僚からの言動により、妊娠・出産した労働者や育児休業等を申出・取得した労働者の就業環境が害されることです。妊娠・出産したことや育児休業などの制度の利用と嫌がらせとなる行為との間に因果関係があるものがハラスメントに該当します。

例えば、

- ① 産前休業の取得について相談を受けた上司が、「休みをとるなら辞めてもらう」と言う。
- ② 時間外労働の免除について相談を受けた上司が、「次の査定の際は昇進しないと思え」と言う。
- ③ 育児休業の取得について相談を受けた上司が、「男のくせに育児休業をとるなんてあり得ない」と言い、取得をあきらめざるを得ない状況にする。
- ④ 介護休業を請求する旨を伝えられた同僚が「自分なら請求しない。あなたもそうすべき」と言い、「でも自分は請求したい」と再度伝えられても、再度同様の発言をして、請求をあきらめざるを得ない状況に追い込む。
- ⑤ 上司・同僚が「所定外労働の制限をしている人はたいした仕事はさせられない」と繰り返し又は継続的に言い、専ら雑務のみさせる状況となっており、就業する上で看過できない程度の支障が生じている（意に反することを明示した場合に、さらに行われる言動も含む）。
- ⑥ 上司・同僚が「自分だけ短時間勤務をしているなんて周りを考えていない。迷惑だ。」と繰り返し又は継続的に言い、就業をする上で看過できない程度の支障が生じている（意に反することを明示した場合に、さらに行われる言動も含む）。
- ⑦ 妊娠の報告を受けた上司が、「他の人を雇うので早めに辞めてもらうしかない」と言う。
- ⑧ 上司・同僚が「妊婦はいつ休むかわからないから仕事は任せられない」と繰り返し又は継続的に言い、仕事をさせない状況となっており、就業をする上で看過できない程度の支障が生じている（意に反することを明示した場合にさらに行われる言動も含む）。

- ⑨ 上司・同僚が「妊娠するなら忙しい時期を避けるべきだった」と繰り返し又は継続的に言い、就業をする上で看過できない程度の支障が生じている（意に反することを明示した場合にさらに行われる言動も含む）。

業務分担や安全配慮などの観点から、客観的にみて、業務上の必要性に基づく言動によるものはハラスメントには該当しません。

4 ハラスメントを起こさないために

セクシュアルハラスメントは、行った人にとっては無意識な言動でも、相手が「ハラスメント」と受け取ればそれに該当する可能性があります。

パワーハラスメントやアカデミックハラスメントは、様々な要素（当該行動の目的、当該行動を受けた者の問題行動の有無・態様・継続性、当該行動を受けた者の属性や心身の状況、行為者との関係など）を総合的に判断することになります。

妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントは、上司・同僚からの言動（妊娠・出産したこと、育児休業などの制度の利用に関する言動）を総合的に判断することになります。

ハラスメントは、個人の尊厳を傷つけるとともに、学園内の人間関係を壊すことにもなります。学園で学ぶ者として、また働く者として、ハラスメントを起こさないために、日頃から次のようなことを心がけましょう。

- ① 性に関する言動の受け止め方には個人や男女間・世代間で差があることを認識していますか。従来は当たり前のことと考えられていたことや、この程度なら許されるだろうなどという本人にとっては悪気のないつもりでの言動でも、相手を傷つけるかもしれないことに注意しましょう。
- ② 日常生活にひそむ男女の役割といった固定的な性別役割分業意識から脱し、男女間の対等な関係づくりを心がけましょう。
- ③ 指導のためであっても、また友人同士であっても、常に相手を尊重し、抑圧的に接したり人格を傷つけたりすることのないようにしましょう。
- ④ 親しさを表すつもりでの行動であったとしても、相手が不快になる場合があることに注意しましょう。
- ⑤ 自分の周囲のハラスメントを黙認していませんか。見て見ぬ振りをすることは、ハラスメントに加担することになります。弱い立場の人の心情を理解するように努めましょう。
- ⑥ 立場の相違があっても、相手の人格を認め、お互いに尊重し合いながら物事を進めるように努めましょう。
- ⑦ 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関する制度を正しく理解するように努めましょう。

ある言動に対して、相手から拒絶の意思表示がないからといってそれを同意・合意があったものとみなしてはなりません。行為を受けた者が、教員や上司などに対して、人間関係を考慮して明確な意思表示を避けることは当然あり得るからです。また、相手が不快であることがわかっている場合に同じ言動を繰り返すことは、明らかなハラスメントです。

授業・勤務時間内に起こったことだけでなく、通学・通勤の途中、課外授業、クラブ活動、合宿、出張、研修、歓送会、コンパなどにおいても同様にハラスメントを起こさないよう、十分に注意しなければなりません。

5 「ハラスメントかな？」と感じたら

一人ひとりが注意しているつもりでいても、認識の不足やズレなどによって、学園内のさまざまな人間関係においてハラスメントが起こる可能性があります。

あなたが相手の言動を「不快だ!」と感じたら、言葉と態度ではっきりと「自分は望んでいない」こと、「不快である」ことを相手に伝えてください。相手が教員、先輩、上司など目上の人であっても拒否し、自分の意思をはっきりと相手に伝えることが大切です。自分ひとりでは言えないときには、周囲の人に話して助けをもらうことも必要です。

また、不快な言動を受けたときには「いつ・どこで・誰から・何をされたか」についてできるだけ正確に記録をとるようにしてください。誰か証人になってくれる人がいるときには、後で証言してもらうように頼みましょう。

自分の周囲でハラスメントの被害にあっている人がいたら、本人の求めに応じて助けてあげましょう。被害の証人になってあげたり、ハラスメント相談窓口や相談室へ同行してあげることもできます。

6 すぐに相談しましょう

「これがハラスメントに該当するかどうか分からないけれども不快な感じがしている」、「ハラスメントだと思うけれども、相手に NO と言えない」、「私に対してではないけれども、周りで起こっている言動が不快だ」、「冗談でもこのようなことを言われるのはイヤだ」など、「これはハラスメントではないだろうか」と感じ、不快感を感じたら、ひとりで抱え込まないで誰かに相談しましょう。

その原因や責任が自分にあるのではないかと自分自身を責める必要はありません。身近にいる信頼できる誰かに話を聞いてもらったり、学園のハラスメント相談窓口や相談室を利用してみましょう。

7 ハラスメント相談窓口とハラスメント相談室

学園にはハラスメントの相談窓口と相談室があります。相談窓口は大学院の研究科、大学の各学部、各学校などに設置されており、それぞれ相談窓口担当者がいます（相談窓口担当者の名前、連絡先、連絡方法はハラスメント防止ポケットカード又は学園のホームページ <http://www.sugiyama-u.ac.jp> をご覧ください）。また、相談室は星が丘キャンパスに設置されており、ハラスメントに関する専門家である相談員がいます。最も相談しやすいと思う相談窓口担当者や相談室の相談員に連絡してください。

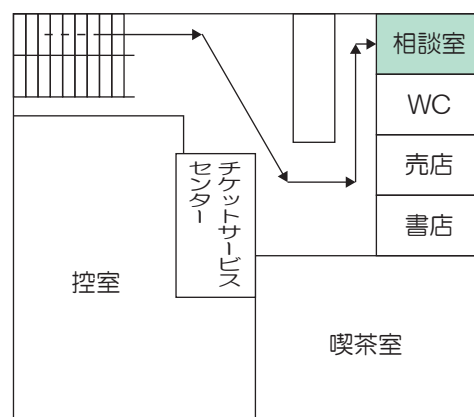
相談窓口や相談室では、相談の秘密は守られます。また、こんなことを相談したら報復を受けるのではないかと、成績評価などで不利になるのではないかと心配し、相談できないという人もいます。学園では相談した人が報復を受けたり、不利になることがないように十分な配慮をしていますので、安心して相談しましょう。

相談窓口担当者への相談を希望する場合は、ハラスメント防止ポケットカード又は上記のホームページを参照し、希望する相談窓口担当者を直接訪ねるか電話、e-mail 又は手紙で連絡してください。また相談員への連絡先は下記のとおりです。もし、自分一人で行きにくいときには、親しい友人などに一緒に行ってもらいましょう。

ハラスメント被害申立て以前に相談員と相談した結果、解決できる事案もあります。一人で悩まずにハラスメント相談室に相談ください。

【ハラスメント相談室】

開 室 曜 日	月曜日～金曜日	10時～17時
連 絡 先	電話番号	052-781-5141
	e-mail	harasumento@sugiyama-u.ac.jp
	U R L	http://www.sugiyama-u.ac.jp
場 所	星が丘キャンパス 大学会館 2 階	



8 申立てから救済まで

ハラスメントであると感じ、ハラスメント相談窓口担当者やハラスメント相談室相談員に相談し、被害の申立てにより問題の解決をはかることにしたい場合は、被害の内容と要望事項（例えば、相手への注意を求める、事実調査とそれに基づく対応を求める、調停による解決を希望するなど）を書面に記入し、相談窓口又は相談室に提出してください。この書面には、様式がありますので、相談窓口又は相談室で受け取ってください。書面の記入についてわからない点があれば、ハラスメント相談窓口担当者やハラスメント相談室相談員に尋ねてください。

申立書を提出した後は、下記の（参考1から参考3まで）の規程の流れに沿って問題解決が図られます。少し時間がかかることがありますが、慎重に対応が進められます。

(参考1) 梶山女学園ハラスメント防止・対策規程 第12条

- 第12条 相談窓口担当者にあつては、第10条第3項第3号に規定する手続を、相談員にあつては、第11条第3項第3号に規定する手続をできる限り速やかに行うものとする。なお、申立てを行った者（以下「申立者」という。）は、申立て後であっても申立てを取り下げ、手続を中止することができる。
- 2 前項の通告を受けた所属長は、速やかに防止・対策委員会に通告する。
 - 3 前項の通告を受けた防止・対策委員会は、調査委員会又は調停委員会の設置その他の必要な対応についての審議を行う。
 - 4 前項の審議により防止・対策委員会が調査委員会又は調停委員会の設置が必要であると認める場合は、調査委員会及び調停委員会は、調査及び調停を行い、その結果を防止・対策委員会に報告する。
 - 5 前項の報告を受けた防止・対策委員会は、当該報告について審議するとともに、調査結果について相談窓口担当者を通じて申立者に通知する。
 - 6 申立者は、相談窓口担当者を通じて、防止・対策委員会に調査結果について意見を述べ、再調査を求めることができる。
 - 7 防止・対策委員会は、第4項及び第5項の審議の結果を理事長に報告するとともに、必要な勧告を行う。
 - 8 理事長は、前項の勧告に基づき、適切な対応を図るとともに、その結果を関係の所属長及び防止・対策委員会委員長に通知する。
 - 9 前項の報告を受けた所属長は、原則として直接申立者に通知する。ただし、所属長は、必要に応じて相談窓口担当者又は相談員を通じて通知することができる。

(参考2) 梶山女学園ハラスメント防止・対策規程 第10条第3項第3号

- 3 相談窓口担当者は、次の各号に掲げる業務を行う。
- (1) ハラスメントに関する相談を受け付けること。
 - (2) ハラスメントに関する申立てを受け付けること。
 - (3) 前号により受け付けた申立てを、次条に定める相談室と協議の上、所属長に通告すること。
 - (4) その他ハラスメントに関する申立ての対応に関すること。

(参考3) 梶山女学園ハラスメント防止・対策規程 第11条第3項第3号

- 3 相談員は、次の各号に掲げる業務を行う。
- (1) ハラスメントに関する相談を受け付けること。
 - (2) ハラスメントに関する申立てを受け付けること。
 - (3) 前号により受け付けた申立てを、当該相談窓口担当者を通じて所属長に通告すること。
 - (4) ハラスメントの問題解決のための指導並びに助言に関すること。
 - (5) その他ハラスメント相談に関すること。

9 報復などの行為の禁止

ハラスメント被害申立者及びこれに協力した者に対する報復や嫌がらせ行為、教育、研究、学習及び労働の環境を悪化させて不利益や損害を与える行為を禁じます。

報復などの行為があった場合、ハラスメント防止・対策委員会は、事実調査に基づき、理事長に対し、必要な報告又は勧告を行います。

10 虚偽の申立ての禁止

悪意をもって虚偽の申立てをする行為を禁じます。ただし、事実調査の結果、申立てに相当する事実が認められなかった場合、そのことをもって虚偽の申立てを行ったとみなすことはありません。

学園で学び働くすべての人が互いに周囲の人の人権に配慮し合い、ハラスメントのない学習環境・職場環境をつくりましょう。



学校法人相山女学園