

はじめに

このガイドラインは第一部と第二部で構成されています。第一部はハラスメントに関する取り扱いについて、第二部はハラスメントに対する大学の責任や義務について述べています。

第一部

(趣 旨)

1. 京都外国短期語大学（以下「本学」といいます。）は、本学の建学の精神、世界人権宣言、日本国憲法、教育基本法、労働基準法、男女雇用機会均等法、労働施策総合推進法、育児・介護休業法及びその他の労働法等の精神にのっとり、すべての学生及び教職員の人権が尊重され、ハラスメントのない快適な環境で教育・研究活動及び就労することができるようガイドラインを定めます。

(ガイドライン制定の目的)

2. このガイドラインは、ハラスメントを防止するための措置並びにハラスメントに起因する問題が生じた場合に適切に対処するための措置に関し、必要な事項を定めることを目的とします。ハラスメントに関する苦情等は、このガイドラインに従って、申し立てることができます。

(ハラスメントの定義)

3. ハラスメントとは、本人の意図に関係なく相手に不快感や不利益、脅威を与え、あるいはその尊厳を傷つける行為をいいます。従って相手の言動が「不快」「不当」と受け止められる場合は、ハラスメントになる可能性があります。一方では、価値観や感じ方の基準は人それぞれ多様なものであり、言動がハラスメントに該当するか否かは慎重に判断する必要があります。

(1) セクシュアル・ハラスメント

相手の望まない性的な言動であり、本人が意図するとせざるとにかかわらず、相手に不快感や屈辱感又は不利益を与え、教育・研究、就労環境を悪化させることを言い、次のような行為を指します。

- ① 相手の望まない性的な性質の言動により、不快感や屈辱感を抱かせること。また、そのことにより相手の人格や尊厳を傷つけること。
- ② 明示的あるいは暗示的に、修学上もしくは職務上の利益や不利益を条件として、相手の望まない性的な誘いかけを行ったり、相手の望まない性的な対応を求めること。
- ③ 相手の望まない性的な要求を行い、その要求に対する相手の態度（服従や同調、抵抗や拒否等）に応じて、修学上もしくは職務上の利益や不利益を与えること、又はそのような利益や不利益を与えると示唆すること。
- ④ 性的・性差別的な言動、性的な画像・文書の掲示あるいは提示等によって、修学・就労環境を害することをいい、そのことにより、修学もしくは就労を困難にしたり、学生や教職員、関係者の人格や尊厳を傷つけること。
- ⑤ LGBTQ+（レズビアン、ゲイ、バイセクシャル、トランスジェンダー、クエスチョニング・クィア）などの性的少数者に対して侮辱的、否定的な言動を行うこと。

(2) アカデミック・ハラスメント

教育・研究上の力関係や上下関係に基づく言動であり、本人が意図するとせざるとにかかわらず、相手を不快にし、また相手の教育上、研究上の利益や権利を侵害することを言い、次のような行為を指します。

- ① 教育活動において、指導を行わない、人格攻撃や否定的な決めつけをする、本人の自主性を認めない、学位や単位認定に関して不利益に取り扱うことをほのめかせたり、実際に不公平・不公正に取り扱う、進路に関して妨害したり干渉すること。
- ② 研究活動において、研究テーマを与えない、あるいは研究テーマを強制する、研究機器を使わせない、研究費を取り上げる、研究出張を認めない、研究成果を奪ったり発表や論文作成を妨害したりすること。

(3) パワー・ハラスメント

職務上優越的立場にある者が、権限を利用し、業務の適正な範囲を超えて、身体的もしくは精神的苦痛を与える言動、指導、または就労環境を害することを言い、次のような行為を指します。

- ① 人前で罵倒したり、長時間叱責したり、大声で怒鳴ったりすること。
- ② できもしない要求や職務権限以外の要求で精神的苦痛を与えたり、職務上必要な情報を伝えないなど、実際に不公平・不公正に取り扱うこと。
- ③ その他、悪口や中傷などによって人格を傷つける言動、プライバシーに関することを言いふらすなど言葉や態度による暴力など。
- ④ 法令や規則等に反する行為又は職務遂行に関わりのない行為を指示・強制する言動を行うこと。

(4) 妊娠・出産及び育児・介護休業等のハラスメント

就労上の制度や措置の利用及び利用の申し出に対して、不適切で不当な言動を行うことにより、精神的・身体的苦痛を与え、就労環境を害することを言い、次のような行為を指します。

- ① 妊娠・出産・育児・介護に関する休業、勤務時間短縮や軽易な業務への転換など、各種制度利用の相談や申し出に対して、上司や同僚が請求しないようにさせること。
- ② 妊娠や出産、不妊治療などに関して継続的に人格や尊厳を侵害する言動を行ったり、解雇や指導の拒否、昇進の不当な妨害、不当に低い評価を与えるなど、不利益な取扱いを示唆したりすること。
- ③ 妊娠・出産・育児・介護に関する制度を利用したことに対して繰り返し又は継続的に嫌がらせをすること。

(5) アルコール・ハラスメント

飲酒に関連した嫌がらせや迷惑行為を指します。相手の体質・体調等を無視した飲酒強要、一気飲み、早飲み、意図的な酔いつぶし、酔った上での暴言・暴力・セクハラなどのことを言います。

(6) その他の差別的言動等

優越的地位または有利な立場にある者が、社会的出自・ジェンダー・障がいの有無・国籍・人種・民族・宗教・年齢・外見・病歴などにかかわる不適切な言動、指導又は処遇を行うことにより、修学、教育・研究、就労環境を悪化させることを言います。

(対象及び適用範囲)

4. このガイドラインは、本学の構成員であるすべての学生及び教職員（専任教員、非常勤講師、専任職員、非常勤職員、派遣労働者、アルバイト等含む）に適用されます。

ハラスメントが本学の構成員同士の関係において問題となる場合には、学外の出来事であっても、また勤務・授業・課外活動の時間外であっても、このガイドラインが適用されます。

本学の構成員と学外者との関係においてハラスメントが問題となる場合には、このガイドラインを準用し、学外者が所属する企業あるいは組織などに対し、必要な措置をとることを求めます。

なお、学生については、本学を卒業・退学等で学籍を失った後、また教職員については、離職後、それぞれ1年以内に限り、在学中又は在職中に起きた件であれば対象とします。

(プライバシーの保護)

5. ハラスメントの取り扱いにおいては、苦情や被害の相談者及びその相手方（以下「当事者」といいます。）のプライバシーの保護や人権尊重が重視されます。とりわけ相談者は最優先で保護されます。

(人権教育啓発室相談窓口とハラスメント相談員)

6. ハラスメントについての相談に応じるため、人権教育啓発室相談窓口及び必要な部署にハラスメント相談員を配置します。

(1) 相談窓口は「人権教育啓発室」内に設けます。

(2) ハラスメント相談員は多様な人材で構成し、氏名及び連絡先は年度初めに公表します。

(3) ハラスメントの苦情や被害の相談は、人権教育啓発室相談窓口又はハラスメント相談員へ直接面談、電話、メール、オンラインあるいは手紙によって受け付けます。

(人権教育啓発室相談窓口担当者（以下「担当者」という。）とハラスメント相談員の責任と役割)

7. 担当者とハラスメント相談員の責任と役割は、次のとおりです。

(1) 担当者とハラスメント相談員は、その任務を適正に果たすために、ハラスメントに関する専門的な知識、役割及び責任について研修を受け、職務遂行能力を向上させるよう努めます。

(2) 担当者とハラスメント相談員は、申し立てに誠実に対応し、相談者の受けた行為がハラスメントに該当するかどうかの理解を助けるとともに、解決のための必要な手続をとります。

(3) 担当者とハラスメント相談員は、相談者が申し立てた内容に関して秘密を守ります。

(4) 担当者は、相談者自身の要請がある場合に限り、相談者の同意する範囲で相談の内容についての情報を、相談者の指定する第三者に開示することができます。

(5) ハラスメント相談員は、相談者の同意を得て相談の詳細を人権教育啓発室へ報告・引き継ぐこと。

(解決方法)

8. ハラスメントに起因する問題が、相談で終結しなかった場合の解決方法には、次の二つがあります。相談者はいずれかを選び、「人権委員会」に申し立てることができます。

(1) 「調停申し立て」は、ハラスメントの当事者双方の話し合いで解決する方法を指します。

(2) 「苦情申し立て」は、ハラスメントの相談者が、本学あるいは相手に対して、何らかの措置や処分を求めた場合の解決方法を指します。

(人権委員会)

9. 「人権委員会」は、申し立てられた件の内容や相談者の選択に応じて、「調停委員会」又は「調査委員会」の設置の可否を判断します。判断にあたっては各委員会を設置することが必要であり、かつ適切であるか等を考慮します。

(1) 「調停委員会」・「調査委員会」は、人権委員会委員、相談員、申し立て分野に精通した専任教職員及び外部からの弁護士等学識経験者の中から、それぞれ男女比を考慮して構成されます。

(2) 相談員は、自らが相談を担当した件について「調停委員会」及び「調査委員会」の委員になるこ

とはできません。

- (3) 「人権委員会」も、その内部の「調停委員会」・「調査委員会」も、当事者及び関係者の名誉毀損や人権侵害がないように努めます。

(調停委員会)

10. 「調停委員会」は以下の手続きを通じて解決に当たります。

- (1) 「調停委員会」は、申し立てがあった件を迅速かつ適切に解決するように努めます。
- (2) 「調停委員会」は、調停のための日時及び場所を決め、当事者双方に文書又は電話等により通知します。
- (3) 調停委員は調停に立ち会うとともに、当事者双方の主体的な交渉が円滑に進むように努め、決して何らかの解決策を当事者に強制するようなことはしません。ただし、当事者の意向や問題の性質により、当事者双方が直接面談しない方がよいと考えられる場合は、当事者の意見・希望を伝える仲介をします。
- (4) 当事者は調停に際し、付添人（学外者でも可。ただし、成人に限る。）を1人付けることができます。また、特別な事情のある場合は、法的な委任を受けた代理人を認めることがあります。
- (5) 申立人はいつでも調停を打ち切ることができます。また、相当な期間が経過し調停が不可能と判断されるときには、「調停委員会」は調停活動を終了します。
- (6) 調停が不調に終わったときには、申立人は改めて「苦情申し立て」をすることができます。
- (7) 調停が不調に終わったときには、「調停委員会」はその結果を文書で「人権委員会」に報告します。
- (8) 調停が成立したときには、「調停委員会」は合意文書を作成し、当事者双方の確認を得て、経過と結果を「人権委員会」に報告します。

(調査委員会)

11. 「調査委員会」は以下の手続きを通じて解決に当たります。

- (1) 「調査委員会」は、当事者及び必要に応じて当事者以外の関係者から、事情聴取を行います。
- (2) 当事者は事情聴取に際し、付添人（学外者でも可。ただし、成人に限る。）を1人付けることができます。また、特別な事情のある場合は、法的な委任を受けた代理人を認めることがあります。
- (3) 「調査委員会」は、ハラスメントと認定される事実があったか否かの調査を迅速かつ適切に終了し、調査結果を「人権委員会」に文書で報告します。
- (4) 「人権委員会」は、「調査委員会」の報告をもとに、ハラスメントと認定される事実があったか否かの審議をし、結論を下します。なお、必要なときには、改めて当事者から直接事情聴取をします。
- (5) 「人権委員会」は、ハラスメントについての審議結果を申立人に通知するとともに、学長に報告します。
- (6) 「人権委員会」は、ハラスメントがあったと認定した場合には、必要かつ適切な措置が取られるよう対応策を付して、事務局長、関係部署長及び関係する研究科・学部・学科等の長に勧告します。

(ハラスメントと認定された場合)

12. ハラスメントと認定される事実があった場合、本学は次のような措置を取ります。

- (1) 被害者に対しては、心理的ケアを含む可能な限りの救済措置を講じます。
- (2) 加害者に対しては、その悪質性の程度に応じて、学則又は就業規則による処分手続を取ります。
- (3) 当事者のプライバシーに配慮したうえで、経過と結果を公表します。

(虚偽の申し立ての禁止等)

13. ハラスメントの相談や申し立て、あるいは事情聴取に際して、虚偽の申し立てや証言があった場合には、学則又は就業規則により罰せられます。当該事実の確認等のため、聴取を求められた者は、正当な理由なく拒むことはできません。

(不利益取扱いの禁止)

14. ハラスメントに対する相談や申し立て、当該問題に関する調査への協力、その他ハラスメントに関して正当な対応をしたことによって、不利益な取扱いを受けることはありません。

(二次被害の防止)

15. ハラスメントの処理手続において、以下のような行為があった場合、本学は法的な処分手続等、必要な措置を取ります。
- (1) 相談や調停等に関わった者が、当事者に対してハラスメントを行ったり、その他不快感を与えるような言動を行った場合
 - (2) 「調停申し立て」あるいは「苦情申し立て」された者が、相手に対して報復行為を行った場合
 - (3) 「調停申し立て」あるいは「苦情申し立て」された者以外の者が、「調停申し立て」あるいは「苦情申し立て」をした者に対して、何らかの差別的・不利益な取り扱いや嫌がらせを行った場合

第二部

(大学の責務)

1. 本学は、ハラスメントの防止に関して、教職員を監督する地位にある者の責務を以下のとおり定めます。
- (1) 学長は、ハラスメントの防止に関する施策及び措置について、最終的な責任を負います。
 - (2) 各部署及び科の長は、当該部署及び科において、快適な教育・研究環境及び就労環境を確保するために、ハラスメントの防止に努めるとともに、ハラスメントと認定される問題があった場合、及び疑わしい問題が生じた場合には、「人権委員会」の勧告等に従い、迅速かつ適切に対処する責任を負います。
 - (3) 各部署及び科の長は、当該部署及び科において、ハラスメントの生じやすい環境・慣行が存在する場合には、これを改善しなければなりません。

(啓発活動・研修)

2. 本学はハラスメントの防止を図るため、「人権委員会」を中心に、次のような啓発活動や研修を行います。
- (1) 学生及び教職員に対して、このガイドラインを周知徹底させ、ハラスメントに関する理解を図ります。
 - (2) 学生及び教職員に対して、広報やその他の方法によって、ハラスメント防止の啓発を行ないます。
 - (3) 学生に対しては、新入生オリエンテーション、講義、講演会、研修などによって、ハラスメントに関する理解を図ります。
 - (4) 教職員に対しては、定期的に講演会や研修を行い、ハラスメントに関する理解を図ります。
 - (5) 教職員のうち、特に管理職に対しては、ハラスメント防止に関し、求められる役割及び責任につ

いて理解させ、また適切な対応ができるようにするための研修を行います。

- (6) ハラスメント防止のため担当となった教職員に対して、求められる専門的な知識、役割及び責任について理解させるための研修を行います。
- (7) ハラスメントの加害者となった者で、引き続き本学に在籍あるいは在職する者に対し、ハラスメントの防止を中心とした人権に関する特別研修を行います。
- (8) ハラスメント防止に関し、その役割及び責任を怠った教職員に対し、再教育のための特別研修を行います。

(ガイドラインの見直し)

3. このガイドラインは、「人権委員会」で定期的に見直し、必要があれば改正を行います。

附 則

1. このガイドラインは、平成20年4月1日から施行する。
2. このガイドラインの施行により、セクシュアル・ハラスメントに関するガイドライン（平成12年3月31日制定）及びアカデミック・ハラスメントに関するガイドライン（平成18年2月13日制定）は廃止する。

附 則

このガイドラインは、平成22年4月1日から施行する。
(平成22年3月12日改正)

附 則

このガイドラインは、令和3年4月1日から施行する。
(令和3年1月22日改正)

附 則

このガイドラインは、令和4年4月1日から施行する。
(令和3年12月3日改正)

附 則

このガイドラインは、令和4年6月30日から施行する。
(令和4年6月30日改正)