

学校法人新潟青陵学園ハラスメント防止・対策ガイドライン

2018年4月1日策定

2025年4月1日改定

1. ハラスメント防止宣言

ハラスメントの防止を宣言します。

ハラスメントは、人権を侵害し、個人の尊厳を損ねる行為であり、学生、生徒、園児の学ぶ権利及び教職員の働く権利への重大な障害となります。

新潟青陵学園は、学生、生徒、園児や教職員の人権が尊重され、快適な教育・研究環境、学習環境及び職場環境のもとで、学ぶ権利及び働く権利が保障されることを目指して、ハラスメントの防止に全力をあげて取り組みます。ハラスメント防止・対策ガイドラインを制定し、広く啓発活動を行うとともに、キャンパスの内外を問わず、問題が発生した場合には、個人の尊厳と人権を擁護するために、迅速かつ適切な対応及び措置をとることを宣言します。

2. ガイドラインの対象及び適用範囲

このガイドラインは、学園の教職員（非常勤の教職員を始め業務委託者等、学園で就労する全ての者を含む。以下同じ。）又は学生等（学園において教育及び研究指導を受けるすべての者（学生、科目等履修生、研究生、生徒、園児等）をいう。以下同じ。））を対象とします。

ハラスメントが、学園の教職員又は学生等の相互間で問題になった場合は、起こった場所・時間帯（学内・学外・課外活動等）を問わず適用されます。また、学園の教職員又は学生等と学外者との間で生じたもののうち、本学と教育・研究上又は業務上の関連性のあるものに対して適用されます。教職員又は学生等が加害者になった場合も同じ取り扱いとなりますが、加害者が学外の者である場合は、このガイドラインを準用し、本学として問題解決のために必要かつ適切な措置を取る努力を行います。

3. ハラスメントとは？

「ハラスメント」とは、性別、社会的身分、人種、国籍、信条、年齢、職業、身体的特徴等の属性又は広く人格等に関して、業務、就学、教育研究等の適正な範囲を超えて不適切な言動を行うことにより、相手に精神的・身体的苦痛若しくは不利益を与える、その尊厳を損なう人格侵害をする、又は教育研究上、就学上若しくは就労上の環境を悪化させることをいいます。

具体的には、以下のことをいいます。

(1) セクシュアル・ハラスメント

相手の意に反した性的な言動により、相手に精神的・身体的苦痛若しくは不利益を与える、その尊厳を損なう人格侵害をする、又は教育研究上、就学上若しくは就労上の環境を悪化させることをいいます。

(2) アカデミック・ハラスメント

教育研究上の力関係・上下関係又は優越的な地位を背景に、教育研究の適正な範囲を超えて不適切な言動を行うことにより、相手に精神的・身体的苦痛若しくは不利益を与える、その尊厳を損なう人格侵害をする、又は教育研究上、就学上若しくは就労上の環境を悪化させることをいいます。

(3) パワー・ハラスメント

職務上若しくはその他の地位、人間関係等の優位性を背景に、業務又は就学の適正な範囲を超えて不適切な言動を行うことにより、相手に精神的・身体的苦痛若しくは不利益を与える、その尊厳を損なう人格侵害をする、又は教育研究上、就学上若しくは就労上の環境を悪化させることをいいます。

(4) 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント

妊娠・出産・育児・介護等に関する制度又は措置の利用に関して、業務又は就学の適正な範囲を超えて不適切な言動を行うことにより、相手に精神的・身体的苦痛若しくは不利益を与える、その尊厳を損なう人格侵害をする、又は教育研究上、就学上若しくは就労上の環境を悪化させることをいいます。

(5) その他のハラスメント

上記の他、性別、社会的身分、人種、国籍、信条、年齢、職業、身体的特徴等の属性又は広く人格等に関して、業務、就学、教育研究等の適正な範囲を超えて不適切な言動を行うことにより、相手に精神的・身体的苦痛若しくは不利益を与える、その尊厳を損なう人格侵害をする、又は教育研究上、就学上若しくは就労上の環境を悪化させることをいいます。

ハラスメントの程度によっては、それが法律問題となることがあります。例えば、セクシュアル・ハラスメント行為は、ストーカー防止法違反となったり、刑法上の犯罪となる場合（強制わいせつ罪や強姦罪、脅迫罪、名誉毀損罪等）があります。パワー・ハラスメント行為は、労働基準法や労働組合法の禁止規定に触れる場合（不当解雇や不当労働行為等）があります。また、いかなるハラスメント行為も、民事上の損害賠償責任（民法上の不法行為責任や債務不履行責任）、等を生じさせる可能性があります。

各ハラスメントについての詳しい事例等は、別紙を参照してください。
なお、ハラスメントとは、いずれかに典型的にあてはまる場合もあれば、相互に複雑に絡み合いながら発生することも多く、それぞれの境界は明確なものではありません。同じ言動であっても、それをどのように感じ、考えるかは個人によって異なるということを十分認識しなければなりません。

(1)～(5)以外でも、相手の意に反する嫌がらせなどがあれば、広義にハラスメントとしてとらえ、厳正に対処します。

4. ハラスメントを起こさないために

ハラスメントは、個人の尊厳を傷つけるとともに、人間関係を壊すことにもなります。本学に学ぶ者として、また働く者として、お互いの人格を尊重しあい、ハラスメントを起こさないように、日頃から次のようなことを心がけるとともに、日々の自らの言動をチェックしましょう。

- (1) 言動に対する受け止め方には個人や男女間・世代間で差があります。従来は当たり前のことと考えられていたことや、本人にとっては悪気のないつもり言動でも、相手を傷つけるかもしれないことに注意しましょう。具体的には、次の点について注意する必要があります。
 - ・親しさを表すつもり言動だとしても、本人の意図とは関係なく、相手を不快にさせてしまう場合があること。
 - ・この程度のことは相手も許容するだろうと勝手な憶測をしないこと。
 - ・相手との良好な人間関係ができていると勝手な思い込みをしないこと。
- (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) 相手に不快感を与えるような言動に対して、互いに指摘し合える人間関係を醸成できるようなコミュニケーションづくりに努めましょう。
- (4) 相手が拒否し、または嫌がっていることが分かった場合には、すぐに止めて、真摯な気持ちと態度で謝罪しましょう。あなたの家族や身近な人が受けたとしたら不快だと思う行為は慎むという心構えが大切です。
- (5) ハラスメントであるか否かについて、相手からいつも意思表示があるとは限りません。その背景に「NO」といえない力関係が存在している可能性があることに常に注意しましょう。相手から拒否の意思表示がないことで、それを合意や同意と勘違いしないようにしましょう。指導・指揮・監督する立場の者は、常に意識することが必要です。
- (6) 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。このガイドラインを参考に
して、信頼できる人や相談機関に相談しましょう。

5. ハラスメントの被害にあったら

ハラスメントは、当事者間だけの問題にとどまらず、就学・就労上の環境に悪
影響を及ぼす重大な問題です。自分がハラスメントにあったときの対処の仕方
について、日頃から考えを深めておくことが大切です。

- (1) 行為を行っている本人は、その行為をあなたが望んでいないことに気づい
ていない場合があります。あなたが「不快である」と感じたら、目上の人や
上級生であっても勇気をもって拒否し、相手に「自分は望んでいない、不快
である」ことをはっきり伝えましょう。相手がだれであっても、あなたの心
や体を傷つける権利はありません。自分がこれ以上不快な思いをしないため
にも、毅然とした姿勢で臨むことが重要です。意思表示ができない場合には、
我慢せず、その場を離れましょう。また、一人で悩んでいても問題は解決し
ません。できるだけ早く、親しい人や信頼できる人に相談しましょう。
- (2) いつ、どこで、誰からどのようなことをされたかについて記録（メモ）を
取りましょう。被害を受けたときその場面を目撃していた人がいたら証人にな
ってもらい、あなたが何をされていたかについてあとで証言してもらえ
よう、確認を取っておくことが必要です。
- (3) ハラスメントを見聞きしたら、勇気を出して助けてあげましょう。被害が
深刻にならないうちに行行為者に注意したり、気が付いたことがあれば被害に
あった相手方に声をかけて、気軽に相談に乗るよう心掛けてください。

6. ハラスメントに関する相談

ハラスメントにあったときは、「恥ずかしい」、「特別視されるのではない
か」、「仕返しがあるのではないか」と一人で悩んだりせずに、親しい人や信頼
できる人に相談するか、「相談員」に相談してください。

学園内の大学・短期大学部、高等学校、こども園及び法人事務局（以下「各学校等」
という。）に相談員を配置しますので、一番相談しやすい相談員を選んでください。

相談員は、性別に配慮して構成されており、氏名、連絡先等については、ホー
ムページ、掲示板等に記載します。

相談員は、あなたの悩みを親身になって聞き、今後取るべき方法を一緒に考え、
あなたの意思決定を支援します。

あなたの名誉やプライバシーは厳守されます。また、相談したことによる学園からの不利益は一切ありませんので、安心して相談してください。

- (1) 相談は、直接対面での面談を原則とします。ただし、事情によっては、電話や電子メールでも相談することができます。
- (2) 相談は匿名でもできますが、問題解決のために具体的な解決手順をとることが必要となった段階では、相談者の氏名、所属等の確認が必要となります。
- (3) 相談は、ハラスメントの直接の被害者だけでなく、ハラスメント被害にあった者から相談を受けた者、及び、ハラスメント行為を目撃した者も行うことができます。また、学生・生徒・園児等の保護者も行うことができます。
- (4) 相談は、原則として複数の相談員が対応します。対応する相談員は、相談者より指名を受けた相談員が、相談者の意向を聞き決定します。
- (5) 「相談受付窓口」も設置されており、相談者は、相談員に相談を直接申し込むことも、「相談受付窓口」に申し込んで、相談員に連絡してもらうこともできます。ハラスメントにあったら、一人で悩まずに、「相談員」、「相談受付窓口」のいずれかを問わず、最も利用しやすいところを利用してください。

(相談受付窓口)

相談員が不在等で連絡がつかない場合等は、相談受付窓口で相談員への取次ぎを依頼することができます。この際、相談員の中から希望する相談員を指名することもできます。

受付窓口：法人事務局 総務課

大学・短期大学部 学務課

高等学校 事務室

こども園 事務室

利用方法：氏名、連絡先等を記載したものを封筒に入れて窓口に提出してください。窓口から相談員へ迅速に取り次ぎます。

※相談者のプライバシーは厳守します。

※相談受付は、どこの窓口でも受け付けます。申し込みやすいところで行ってください。

※相談受付窓口では具体的な相談内容に応じることはできません。

7. 問題解決の方法

- (1) 調整・調停・調査による解決手続

相談員との相談だけでは問題の解決に至らない場合には、各学校等に設置されているハラスメント防止委員会（以下「防止委員会」という。）に対して、「調整」・「調停」・「調査」の3つの解決手続のうちのいずれかを求める申立てを行うことができます。

防止委員会は、相談者の意向を最大限尊重し、かつ、ハラスメントの状況を考慮した上で、問題解決のために相応しい解決手続をとるよう努めます。ただし、当該申立てがもっぱら被害救済以外の目的をもってなされていると認められる場合等、防止委員会による解決手続の利用が適当ではないと判断したときには、当該申立てを受理しないことがあります。

<調整の手続>

調整とは、申立人及び被申立人の主張をハラスメント調整員（以下「調整員」といいます。）が聞き取り、互いの主張を相手に伝達しながら関係調整を行うことで問題解決を図る方法をいいます。

- ①調整による解決が必要であると認められた場合には、防止委員長は、防止委員及び当該相談に対応していない相談員の中から若干名を調整員に任命し、調整にあたります。
- ②調整員の任命にあたっては、公正・中立・客観性を確保するために、調整員の構成に配慮しなければなりません。
- ③調整員は、申立人及び被申立人の主張を聞き取り、相手に伝達することにより関係調整を行います。
- ④調整員は、必要に応じて、申立人の被害回復及び教育研究上、就学上、就労上の環境の改善のために関係部署の責任者等ととるべき措置について協議することができます。
- ⑤調整員は、防止委員長に調整の結果を報告し、防止委員長は防止委員会に報告します。
- ⑥調整によって解決に至らなかった場合には、申立人は防止委員長に対して他の解決手続を申し立てることができます。

<調停の手続>

調停とは、ハラスメント調停員（以下「調停員」といいます。）の関与の下、申立人及び被申立人の話し合いを実施して合意形成することで問題解決を図る方法をいいます。

- ①調停による解決が必要であると認められた場合には、防止委員長は、防止委員及び当該相談に対応していない相談員の中から若干名を調停員に任命し、調停にあたります。

- ②調停員の任命にあたっては、公正・中立・客観性を確保するために、調停員の構成に配慮しなければなりません。
- ③調停員は、申立人及び被申立人の話し合いに参与し、関係調整及び解決策等に関する合意形成を支援し、必要に応じて調停案を提示することで合意成立に努めます。
- ④調停員は、次のいずれかに該当するときは、調停を打ち切ることができます。
 - ⑤ア 申立人及び被申立人の一方又は双方が調停の打ち切りを申し出たとき。
 - イ 申立人及び被申立人の一方又は双方が調停案を受諾しないとき。
 - ウ 相当な期間が経過しても合意が成立する見込みがないと判断したとき。
- ⑥合意が成立した場合には、申立人及び被申立人並びに防止委員長が署名した合意文書を作成します。
- ⑦防止委員長が必要と認める場合には、学内又は学外の専門家を調停員に加えることができます。
- ⑧調停員は、防止委員長に調停の結果を報告し、防止委員長は防止委員会に報告します。
- ⑨調停が不成立の場合には、申立人は防止委員長に対して他の解決手続を申し立てることができます。

<調査の手続>

調査とは、「調整」及び「調停」による解決が困難である場合、申立人の主張するハラスメントの有無に関する事実調査を行い、その結果に基づいて必要な措置をとることで問題解決を図る方法をいいます。

- ①調査による解決が必要であると認められた場合には、防止委員長は当該相談に対応していない教職員3名以上（防止委員2名以上を含む）をハラスメント調査委員（以下「調査委員」といいます。）に任命し、同人らから構成されるハラスメント調査委員会（以下「調査委員会」といいます。）を設置します。
- ②調査委員会は、当該事案に係る調査を3か月以内に終了することを目途とし、迅速に調査を行うよう努めなければなりません。
- ③調査委員会は、ハラスメントの有無及び当該事案の解決のために必要な措置を示した報告書を防止委員長に提出します。
- ④防止委員長は、必要と認めるとき、学内又は学外の専門家を調査委員に任命することができます。
- ⑤防止委員長は、調査の公正・中立・客観性の確保に配慮して調査委員を任命しなければなりません。
- ⑥委員長（以下「調査委員長」といいます。）は調査委員の中から防止委員長が

任命します。

- ⑦調査委員会は、調査委員の過半数の出席により成立する。調査委員会の議事は、出席委員の過半数でこれを決し、同数の場合には調査委員長が決するところによります。
- ⑧調査委員会は、申立人、被申立人、関係者、その他当該事案に関係する者に対して、必要に応じて調査委員会への出席や資料提出、事情説明を求めることができます。
- ⑨申立人及び被申立人は、調査委員会に出席して意見又は弁明を述べることができます。
- ⑩防止委員会は、調査手続が実施され、ハラスメント調査委員会からの調査報告を受けたときは、当該調査報告に基づき、ハラスメントの有無を認定するとともに講ずべき必要な措置について審議します。
- ⑪ハラスメントの存在の認定及び必要な措置の審議にあたっては、防止委員長が理由を説明し、防止委員全員（当該調査委員となった防止委員を除く）の同意を得なければなりません。
- ⑫当該調査委員となった防止委員は、同意不同意に関する意見を述べることはできません。
- ⑬防止委員長は、ハラスメントの有無に関する認定結果及び講ずべき必要な措置について、理事長及び所属長等必要な措置を行う権限を有する者に勧告するとともに、ハラスメントの有無に関する認定結果を申立人及び被申立人に通知します。
- ⑭勧告を受けた者は、就業規則、学則又は校則に基づき必要な措置を速やかに講じなければなりません。

（２）適切な立場の者に対する報告及び要請

＜報告及び要請の手続き＞

防止委員長は、事案の性質上、前項各号に定めるいずれの手続によることも望ましくないと判断した場合、又は、問題の効果的で迅速な解決のために必要と判断した場合には、相談者の同意を得た上で、当該事案の解決のために必要かつ適切な権限を有する者に対して、当該事案を報告し、必要な対応を要請すること（以下「報告及び要請」といいます。）ができます。

- ①防止委員長は、報告及び要請による解決が必要であると認めた場合には、相談者の意向を確認し、その同意を得ます。
- ②防止委員長は、報告及び要請を行う場合には、要請を行うことについて事前に防止委員会の同意を得るものとします。ただし、相談者の安全の確保等、緊急の必要性がある場合には、事後にその同意を得ることで足りります。

- ③防止委員長から報告及び要請を受けた者は、問題の解決を目指して速やかに対応するよう努めなければなりません。
- ④報告及び要請を受けた者は、その実施した対応の内容について、速やかに防止委員長に報告しなければなりません。

8. その他

(1) 二次被害・二次加害への注意

各種ハラスメントへの対応に起因して、相談に関わった者の不適切な対応や、相談者や相手方以外が関与するなどにより、被害をさらに大きくしてしまうことにも注意が必要です。被害を訴えたことが原因で、教職員や学生等が就学・教育・研究または就労もしくは雇用上の不利益な取り扱いを受け、またはいやがらせ、妨害、報復等を受けることを二次被害といい、これらの不利益等を具体的にもたらす行為を二次加害といいます。「相談者にもその気があったのだろう。」とか「はっきりと意思表示しなかったのも悪い。」などの発言も該当します。構成員は、ハラスメントの相談、申立、当該申立に係る調査への協力その他ハラスメントに関し正当な対応をしたことにより、不利益な取扱いをしてなりません。また、ハラスメントの相談や申立をされた側が不服することを厳しく禁じ、報復行為がなされた場合、直ちに必要な措置を取ります。第三者が、相談や申立を行った者に対して不利益となるような扱いや嫌がらせをした場合も同様の措置を取ります。

(2) 虚偽の申立

構成員は、ハラスメントに関する調査を妨げてはならず、ハラスメントに関する相談、申立て、解決手続において虚偽の申述若しくは証言をしてはなりません。虚偽の申立や証言をした場合、直ちに適切な措置を取ります。

(3) ガイドラインの見直し・改訂

本ガイドラインは、これから運用されていく中で必要が生じた場合はその都度適切な見直し・改訂を行います。

学校法人新潟青陵学園ハラスメント防止・対策ガイドライン

別紙

2018年4月1日策定

2025年4月1日改定

ハラスメントの事例

【セクシュアル・ハラスメント】

相手の意に反した性的な言動により、相手に精神的・身体的苦痛若しくは不利益を与える、その尊厳を損なう人格侵害をする、又は教育研究上、就学上若しくは就労上の環境を悪化させることをいいます。

セクシュアル・ハラスメントには、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のめかす（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も含みます。）「地位利用型・対価型」と性的な言動を繰り返す等、相手方に不快感を与え、教育・研究、学習及び職場の環境を著しく悪化させる「環境型」があります。

（地位利用型・対価型の例）

- ①個人的な性的要求に対する服従又は拒否を、教育・研究上の指導や評価、学業成績、人事及び勤務条件の決定や業務指揮に反映させる。
- ②教育・研究上の指導や評価、学業成績、人事及び勤務条件の決定や業務指揮を条件とした性的な働きかけをする。
- ③教育・指導・業務中に相手への性的な関心を表現する。

（環境型の例）

- ①相手の意に反して執ように性的行為に誘ったり、交際の働きかけをしたりする。
- ②強引に接触したり、性的な行為を行う、又は行おうとしたりする。
- ③相手に性的不快感を与えるような仕方で、身体を凝視したり、一方的に接近したりする。
- ④ジェンダー的役割を殊更に強要する。
- ⑤性的関心から執ようにメール等を送信する。
- ⑥不当な性差別的意識に基づいた言動をする。
- ⑦ストーキング行為
- ⑧「異性関係がだらしない」等の噂を流す。

セクシュアル・ハラスメントの多くは、優越的な立場や権限を利用して行われますが、それらとは全く関係のない場面、例えば同僚・同級生同士等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、または同性間というように形態も様々です。

社会的・文化的に形成されてきた性別役割分業や「男らしさ・女らしさ」の観念に依拠した言動が引き起こす「ジェンダー・ハラスメント」もセクシュアル・ハラスメントにあたります。例えば、仕事や研究学習上の実績を不当に低くまたは高く評価したり、役割分担を決めたりすること等です。さらに、セクシュアル・マイノリティ（性的少数者）に対する差別的言動をすることもセクシュアル・ハラスメントに含まれます。例えば、性的指向に関するからかいや、性自認と生物学的性別が異なるトランス・ジェンダーへの中傷等も例に挙げられます。

【アカデミック・ハラスメント】

教育研究上の力関係・上下関係又は優越的な地位を背景に、教育研究の適正な範囲を超えて不適切な言動を行うことにより、相手に精神的・身体的苦痛若しくは不利益を与える、その尊厳を損なう人格侵害をする、又は教育研究上、就学上若しくは就労上の環境を悪化させることをいいます。

（就学・教育上のアカデミック・ハラスメントの例）

- ①教育的な指導を理由なく拒否し、放置する。
- ②「お前は馬鹿だ。」と罵倒したり、「（論文を指して）こんなものを見るのは時間の無駄だ。」などと言ったりして、精神的に虐待する。
- ③正当な理由なく、深夜等不適切な環境下において指導を強制する。
- ④常識的に不可能な課題の達成を強要する。
- ⑤他大学へ進学したり、異動したりすることを許さない。
- ⑥課外活動やゼミから正当な理由なく排除する。
- ⑦不公平・不公正な成績評価をする。（正当な理由なく進級・卒業・修了を認めない又は単位を与えない。）

（研究上のアカデミック・ハラスメントの例）

- ①設備、研究資金、資料等の利用を不当に制限する等の手段で研究を妨害する。
- ②研究発表活動を不当に制限すること。
- ③経済的に困難な学会活動や研究活動を強要すること。
- ④研究チームから不当に排除すること。

- ⑤本人の意に反する研究計画や研究テーマを強要する。
- ⑥研究と無関係な雑用を強いる。
- ⑦研究成果やアイデアを流用する。

(教育活動や就業上のアカデミック・ハラスメントの例)

- ①教育や業務に関して著しく不公平・不公正な評価をする。
- ②昇進や評価に関する権限を濫用する。
- ③通常の業務時間内では達成が困難な課題を日常的に強要する。

アカデミック・ハラスメントは、教員から学生に対して行われるものだけではありません。職員が学生を指導する際に、学生の人格を貶めるような言動を行う等、広義のアカデミック・ハラスメントと呼べるものもあります。

教育的な配慮を伴う指導は、相手が不満に思ったり精神的に落ち込んだとしても、客観的に見て正当な指導とみなされる場合は、アカデミック・ハラスメントではありませんが、たとえ熱心な教育・研究指導や善意による職務上の行為のつもりであっても、逃避できない場合など、受け手にはそれが力関係を背景としたハラスメントと感じられることがあります。また、学会出張、ゼミ旅行等の学外においても、その力関係は維持されているとみなされます。ここでの言動は、執ようで持続的な「いじめ」だけでなく、単発のものも含まれます。

【パワー・ハラスメント】

職務上若しくはその他の地位、人間関係等の優位性を背景に、業務又は就学の適正な範囲を超えて不適切な言動を行うことにより、相手に精神的・身体的苦痛若しくは不利益を与える、その尊厳を損なう人格侵害をする、又は教育研究上、就学上若しくは就労上の環境を悪化させることをいいます。

また、課外活動や出張などの学外においても、その力関係は維持されているとみなされます。ここでの言動は、執ようで持続的な「いじめ」だけでなく、単発のものも含まれます。

例えば、次のようなものが挙げられます。

- ①「使えない奴だ」と罵倒したり、「さっさと辞めてしまえ！」などと人格を貶めたりするような言動をする。
- ②業務、課外活動等に関して著しく不公平・不公正な評価・処遇をする。
- ③職務上及び立場上知り得た個人の情報を基にして、不当な言動・処遇をする。
- ④昇進、評価、雇用等に関する権限を濫用する。
- ⑤不当で自分勝手なルールを強制する。

- ⑥正当な理由なく、通常の業務時間内では達成が困難な課題を日常的に強要する。
- ⑦正当な理由なく、仕事を取り上げ、雑用だけをさせる。
- ⑧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。
- ⑨仕事のやり方で意見が合わなかったら、正当な理由なく、その仕事から外す。
- ⑩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。
- ⑪職務上必要な情報を意図的に伝えない。
- ⑫不正・違法行為を強要する。
- ⑬私生活や私的活動への参加や協力を強要すること。
- ⑭業務、課外活動等を逸脱して執ようにメールを送信する。
- ⑮SNS等への書き込みによって他人を傷つける。

パワー・ハラスメントは、多くの場合、優越的な地位や権限等を利用して上司から部下に向けて行われます。しかし、人間関係の優位性は場面や状況により変化します。例えば、部下から上司、職員から教員、あるいは、学生等から教職員に向けた人格を貶めるような言動等もパワー・ハラスメントに含まれます。また、例えば集団によるいじめや嫌がらせ、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等、広義のパワー・ハラスメントと呼べるものもあります。

なお、業務上の必要な指示や注意・指導が不満に感じられる場合でも、業務上の適正な範囲で行われている場合には、パワー・ハラスメントには該当しません。

【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・介護等に関する制度又は措置の利用に関して、業務又は就学の適正な範囲を超えて不適切な言動を行うことにより、相手に精神的・身体的苦痛若しくは不利益を与える、その尊厳を損なう人格侵害をする、又は教育研究上、就学上若しくは就労上の環境を悪化させることをいいます。

具体的には、次のものが挙げられます。

（１）制度等の利用への嫌がらせ型

妊娠・出産に関する制度を利用する（利用しようとする、利用した）女性教職員及び育児・介護に関する制度等を利用する（利用しようとする、利用した）男女教職員に対して、上司または同僚が、制度または措置（制度等）の利用に関する言動を行い、就業環境を害する行為をいいます。

例えば、次のようなものが挙げられます。

- ①産前休暇の取得を上司に相談したところ、「休みをとるなら辞めてもらう」と言われた。

- ②時間外労働の免除について上司に相談したところ、「次の査定の際は昇進しないと思え」と言われた。
- ③育児休暇の取得について上司に相談したところ、「男のくせに育児休業をとるなんてあり得ない」と言われ、取得をあきらめざるを得ない状況になった。
- ④介護休暇について請求する旨を周囲に伝えたところ、同僚から「自分なら請求しない。あなたもそうすべき。」と言われた。「でも自分は請求したい」と再度伝えたが、再度同様の発言をされ、取得をあきらめざるを得ない状況に追い込まれた。

(2) 状態への嫌がらせ型

女性教職員が妊娠・出産したこと、教職員が育児・介護等の状態にあることについて、上司または同僚が就業環境を害する行為をいいます。

例えば、次のようなものが挙げられます。

- ①上司に妊娠を報告したところ「他の人を雇うので早めに辞めてもらうしかない」と言われた。
- ②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」と繰り返しまたは継続的に言い、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る状況となっている。（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。）
- ③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」と繰り返しまたは継続的に言い、就業をする上で看過できない程度の支障が生じる状況となっている。（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。）

これら「職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント」は、妊娠等の状態や育児休業制度等の利用等を理由として、嫌がらせ等となる行為が行われた場合をいいます。

なお、業務分担や安全配慮等の観点から、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が、例えば、育児中の教職員は早く帰宅させるべきだとの固定観念から、本人の意に反して、会議に出席させないといった言動もハラスメントにあたることがあるので、注意が必要です。

また、妊娠中・育児中の教職員が妊娠や育児をしていない教職員に向けて不適切な言動を行った場合も、その態様によってはハラスメントになることがあります。それぞれの置かれている立場や状況を尊重することが大切です。

【その他のハラスメント】

性別、社会的身分、人種、国籍、信条、年齢、職業、身体的特徴等の属性又は広く人格等に関して、業務、就学、教育研究等の適正な範囲を超えて不適切な言動を行うことにより、相手に精神的・身体的苦痛若しくは不利益を与える、その尊厳を損なう人格侵害をする、又は教育研究上、就学上若しくは就労上の環境を悪化させることをいいます。

具体的には、次に示すものが挙げられます。

(1) アルコール・ハラスメント

飲酒にまつわる人権侵害のことで、地位の上下関係、組織（部活・サークル、クラス等）への帰属意識を利用して飲酒を強要したり、心理的圧力をかけて飲酒せざるをえない状況に追い込み、その結果、相手に体調不良を生じさせたり、不快な気持ちを起こさせたりすることを指します。急性アルコール中毒等により、命を奪う危険性もあります。

例えば、次のようなものが挙げられます。

- ①飲酒や一気飲みの強要
- ②意図的な酔いつぶし
- ③飲めない人に対する配慮を欠く言動
- ④酔ったうえでの迷惑行為
- ⑤未成年者に飲酒をすすめる（違法行為。）

(2) モラル・ハラスメント

言葉や態度などによっておこなわれる精神的な暴力のことを指します。

言葉や態度、身振りや文書などによって、相手の人格的尊厳を傷つけたり、学習、研究、職場の環境を悪化させたりすることをいいます。上下関係にある場合のみならず、対等であるべき同僚・仲間の間柄でも起こりうるのが特徴です。

例えば、次のようなものが挙げられます。

- ①ある特定の人だけをターゲットとして、あいさつをしない、無視する、周りに噂を流す、周りとの関係を断絶させる等により、孤立させる。
- ②かわいそうな人、ダメな人扱いする等否定的なレッテルを貼る。
- ③立場が上であることを強調したり、過去の失敗についてしつこく言ったり、何か上手くいかないことがあるとすべて相手のせいにしたり、何をしても否定したり、人格を否定する言動や罪悪感や自責の念を刺激する言動を繰り返す。
- ④些細なことでキレたり、対話を拒否して不安な状態に置き、態度で相手を操作しようとする。

- ⑤些細なミスを責め続けたり、大切な情報を与えなかったり、能力がないように見せたり、失敗するように仕向けたり、挑発を続け相手を怒らせたり弱らせたり、誹謗中傷を広めたり、噂を流して第三者を操作して間接的に攻撃する等して、周りからの印象や評価を下げるようにする。

モラル・ハラスメントは、主に言葉や態度によって、巧妙に人の心を傷つける精神的な暴力で、パワー・ハラスメント等他のハラスメント行為と重なることがよくあります。身体的暴力だけでなく、無視等の態度や人格を傷つけるような言動等、精神的な嫌がらせ・迷惑行為を含みます。また、指導・教育等と称して、自覚なしに相手の人格や尊厳を繰り返し傷つけているケースを含むのが特徴です。

モラル・ハラスメントの被害者は長期にわたり被害を受け続けていることが多く、抑うつや心身症など、精神的・肉体的影響も大きいとされています。周囲もその状況を察知し、できるだけ早期に対応することが事態の改善に不可欠です。

(3) スクール・ハラスメント

小学校、中学校及び高等学校において、教育上の適正な範囲を超えて、相手に精神的・身体的苦痛を与えること、または教育・学習環境を悪化させることをいいます。

例えば、次のようなものが挙げられます。

- ①正当な理由なく特定の児童、生徒に対してのみ厳しく指導する。
- ②特定の児童・生徒に対する教育、指導の放棄。
- ③指導と称して、身体的または精神的な暴力をふるう。
- ④不当に低く成績評価する。
- ⑤本人の能力や体力の限度を超えた課題や練習を課す。
- ⑥提出された課題等を受理しない。
- ⑦廊下等に出し、授業を受けさせない。
- ⑧正当な理由なく推薦書等の必要書類を書かない、または書かないと宣言する。
- ⑨SNS等によって、プライバシーを侵害する、または人格や尊厳を傷つける内容を流す。
- ⑩本人の意に反して部活動等を辞めさせる、または辞めさせようとする。
- ⑪上級生を通じて、下級生に過度な負担を強いるような指導をさせる。

スクール・ハラスメントは、児童・生徒の学ぶ意欲を失わせ、その能力を伸ばす機会を奪う人権侵害であり、絶対に許される行為ではありません。また、教職員に

対する嫌がらせも該当し、児童・生徒及び保護者からの過剰な要求、特定の教職員に対するクラスや学年単位での嫌がらせ等もこれに含まれることがあります。

（４）ソーシャルメディア・ハラスメント

Twitter や facebook 等のソーシャルメディアにおける、相手の人格や尊厳を傷つける不適切な言動をいいます。また、友だち申請やフォローを強要する等、立場や地位を利用したソーシャルメディア上での強制的な絡みも含まれます。本学には、ソーシャルメディア利用に関する各種のガイドラインがあり、誹謗中傷をはじめ他者の名誉を棄損したり、差別的な内容を発信することを禁止しています。

ハラスメントは、以上に例示した以外にも、人種的な差別に繋がる発言や嫌がらせを行うレイシャル・ハラスメント等、多くの種類のハラスメントがあり、注意が必要です。（後述の「人権侵害と認められる言動」も参照してください。）

各事例については、一部重複するものもありますが、ハラスメントは、これらが相互に関連して発生するものであることを理解しておく必要があります。また、記載例は、ハラスメントの一部であり、それぞれのハラスメントの内容を限定したものではありません。

さらに、上記に加えて、学生・生徒間や友人間のハラスメント、人格を全面的に否定するといった精神的な虐待や誹謗・中傷、暴力・体罰等基本的な人権を侵害するような行為のすべてがハラスメントに当たります。

【人権侵害と認められる言動】

（１）次に掲げる事項等を理由に、見下す言動を行ったり、その意識に基づいて、相手に不快感や不利益を与えたりすること。

- ◎本籍、出生地、門地に関すること。
- ◎性別、血液型に関すること。
- ◎人種、民族、国、地域に関すること。
- ◎身体的特徴（内面的・外面的）や障がいに関すること。
- ◎本人又は家族に関すること（社会的身分、職業、職種、続柄、健康、地位、学歴、収入、資産等）。
- ◎住宅状況に関すること（間取り、部屋数、住宅の種類、近隣の施設等）。
- ◎生活環境・家庭環境に関すること。
- ◎宗教に関すること。
- ◎支持政党に関すること。

◎人生観・生活信条に関すること。

◎尊敬する人物に関すること。

◎思想に関すること。

(2) 基本的人権を侵害するような言動により、個人の尊厳を不当に傷つけること。

※本ガイドラインにおけるハラスメントの具体的内容は、司法、行政等がそれぞれハラスメントと規定する言動を基準とします。