

# 長崎県公立大学法人におけるハラスメントの防止と救済のためのガイドライン

〔平成17年4月1日  
規程第35号〕

改正 平成20年4月1日規程第45号

改正 平成25年4月1日規程第14号

## 1 ガイドライン制定の目的

長崎県公立大学法人（以下、「法人」と称する）は教育・研究活動を行う機関であり、個人の尊厳と相互信頼関係の形成は、すべての学生（学部生、留学生、研修生、科目等履修生、公開講座の受講生など長崎県立大学（以下、「大学」と称する）で教育をうける関係にあるすべての者をさします。以下、「学生」という）及び教職員（常勤・非常勤を問いません）にとって、教育・研究活動を行う上での基礎となるものです。ハラスメントは、個人の人格を深く傷つけ、学生の学び研究する権利を侵害し、教職員の就業の権利を侵します。

法人は、このような認識の下に、日本国憲法の基本的人権の保障、教育基本法の理念及び男女雇用機会均等法に則り、法人において学び、研究し、働く者すべてが、個人として尊重され、平等かつ平穏な教育・研究環境と就業環境を享受できるよう、ハラスメントの防止及びその救済のために、必要なあらゆる措置を講じます。

一部改正 [平成25年規程第14号]

## 2 大学の責務と各種委員会等の設置

法人は、ハラスメントに対して責任ある厳しい態度で臨み、ハラスメントを生むおそれのある環境については、それらを改善し、明るく快適な教育・研究、職場環境をつくることに努力します。そのために、学長は、学内に常設の「人権擁護委員会」（以下、「人権委員会」と称する）と「人権擁護各校委員会」（以下、「各校委員会」と称する）、「人権相談員」（以下、「相談員」と称する）、「人権オンブズパーソン」（以下、「オンブズパーソン」と称する）を設置・任命し、さらに必要に応じて「人権問題調停委員会」（以下、「調停委員会」と称する）、「人権問題調査委員会」（以下、「調査委員会」と称する）を設置することによって、ハラスメントの防止・対策のために、全学的な施策・措置を責任をもってとることができるようにします。

一部改正 [平成25年規程第14号]

## 3 ハラスメントとは

- (1) ここでいう「ハラスメント」とは、「セクシュアル・ハラスメント」、「アカデミック・ハラスメント」、「パワー・ハラスメント」及び「その他のハラスメント」により、就学上、研究・教育上、職務上の人間関係の中で、嫌がらせ、学習や教育・研究の妨害、昇任差別などを行い、精神的・身体的苦痛を与えることをいいます。
- (2) 「セクシュアル・ハラスメント」には、大きく分けて対価型と環境型があるといわれます。対価型のセクシュアル・ハラスメントとは、研究・教育上の地位・権限・課外活動での関係などを利用し、あるいは利益もしくは不利益を条件に、相手の望まない、性的な要求をすることをいいます。例えば、単位の認定・昇格・昇進を交換条件に性的要求をしたり、課外活動での関係を利用して交際を迫るなどです。なお、暴行・脅迫などによった場合は、強要罪や強姦罪になるなど、セクシュアル・ハラスメントを超えた犯罪ですが、ここではこのような被害も含まれます。

環境型のセクシュアル・ハラスメントとは、性的な言動・嫌がらせ・掲示などにより、相手に不快感を与え、法人での勉学・研究・課外活動・就労の環境を悪化させることをいいます。ここでの性的な言動は、特定個人に向けられたものとはかぎりません。また、個々の言動自体は、ただちに環境を悪化させるものではなくても、積み重なることで環境を悪

化させるものを含みます。例えば、授業・会議・課外活動などで性的な冗談をくり返すことや、個人の性に関する噂を流すことなどです。

- (3) 「アカデミック・ハラスメント」とは、教育・研究上において優位な立場にある教職員又は学生が、その地位や職務権限を濫用して、他の教職員又は学生に対して不適切かつ不当な言動を行い、これによって相手が修学、教育、研究、就労及び職務遂行に関して不利益・損害を被ることをいいます。
- (4) 「パワー・ハラスメント」とは、職務遂行上において優位な立場にある教職員が、その地位や職務権限を濫用して、他の教職員に対して不適切かつ不当な言動を行い、これによって相手が就労及び職務遂行に関して不利益・損害を被ることをいいます。
- (5) 「その他のハラスメント」とは、前3号には該当しないが、教職員又は学生が、他の教職員又は学生に対して、相手の意に反する不適切かつ不当な言動により、相手に不利益や不快感を与え、教育・研究環境や職場環境を害する行為をいいます。

一部改正 [平成25年規程第14号]

#### 4 ガイドラインの対象・適用範囲

- (1) このガイドラインは、法人の構成員である教職員及び学生に適用されます。教職員、学生が法人を離れた場合でも、過去の被害については、原則として1年以内に限り、「各校委員会」に申し出ることができます。
- (2) このガイドラインは、ハラスメントが法人の構成員相互間において問題となる場合には、学内・外、授業中・外、課外活動中・外、勤務時間内・外など、それが起こった場所・時間を問わず、適用されます。
- (3) ハラスメントが、法人の構成員と学外者との間で問題となる場合は、当事者間に職務上の利害関係がある場合に限り、このガイドラインを適用します。したがって、特に教員が学外において行う講演や講義、あるいは、学生の教育実習やアルバイト先での問題等についても、このガイドラインを適用します。ただし、加害者が学外者であるときは、このガイドラインを準用し、法人として解決のために必要かつ適切な措置をとる努力をします。

一部改正 [平成20年規程第45号、平成25年規程第14号]

#### 5 ハラスメントをしないための心構え

- (1) 私たちは、お互いの人格を尊重し合い、相手の立場に立って物事を考えることが必要です。ハラスメントと感じる言動などの受け止め方には、個人間、男女間、その人の立場などによって差異があります。また、社会的、文化的、宗教的、世代的な違いによっても、異なることを理解すべきです。ハラスメントの場合、行為者本人が意識していない場合でも、相手によってはそれがハラスメントであると受け止められることがあります。それが相手の「望まない言動」ということであれば、ハラスメントになります。
- (2) 相手が拒否し、また嫌がっていることが分かった場合には、同じ言動を繰り返してはいけません。ハラスメントであるか否かについては、相手からいつも明確な意思表示があるとは限りません。たとえ「合意の関係」であっても、周りの人々が、それに起因する不利益や被害を受ける場合があります。教職員は、職業人としての自覚を持って個人と接する必要があります。

一部改正 [平成25年規程第14号]

#### 6 ハラスメントの被害にあったときの心構え

- (1) ハラスメントの被害にあっても、あなたが悪いのではありません。悪いのは加害者です。つい自分を責めがちになりますが、自分を責める必要はありません。一人で悩まないで、信頼できる周囲の人に相談し、また、法人の相談機関を利用することを考えて下さい。特に、セクシュアル・ハラスメントの場合、相手の性的言動を「不快」と感じたら、その相手に対し、言葉と態度ではっきりと「不快である」ことを伝えて下さい。相手が目上の人や上級生であっても勇気をもって拒否し、自分の意思をはっきりと相手に示すことが大切

です。自分一人で言えないときは、周囲の人に話して助けてもらって下さい。

- (2) 「いつ・どこで・誰から・どのようなことをされたか」などを記録しておきましょう。もし、だれか証人になってくれる人がいるときは、その人に後で証言してもらえよう、お願いしておくことも必要です。

また、自分の周囲にハラスメントにあっている人がいたら、勇気を出して助けてあげましょう。加害者に被害者の意思を伝えたり、被害者の証人になったり、相談員のところへ同行したりして、相談にのってあげて下さい。

- (3) 職務・研究・勉学・課外活動などの諸活動で弱い立場に立つ人が存在しうるキャンパスでは、ハラスメントは、構造的に起こりうる問題であり、当事者個人間の問題として片付けてしまわないようにすることが大切です。被害を打ち明けられた場合、決して被害者を責めたりしないで、真摯にその人を支えてあげましょう。

一部改正 [平成25年規程第14号]

## 7 相談員の配置と相談の受け付け

- (1) 法人は、ハラスメントの相談に応じるために、各校委員会が選考する相談員を学部学科等に配置していますので、あなたの最も話しやすい相談員のところへ（あなたの所属する学部学科等の相談員でなくても結構です）相談に行ってください。もし、自分一人で相談に行きにくいときは、親しい友人などに同行してもらいましょう。

- (2) 相談は、面談だけではなく、文書の郵送、電話、ファックス、電子メールなどでも受け付けます。相談室に行きたくないときは、これらの方法のうち、あなたの一番利用しやすいものを選んで下さい（相談員への連絡方法は掲示板等をご覧ください）。

- (3) 相談員は、相談者の悩みをきちんと受け止め、相談者の受けた行為がハラスメントにあたるかどうかを理解することを助け、今後取るべき方法（調停や苦情申立て）について、相談者が自分で意思決定ができるように相談に応じます。また、必要な場合は、カウンセリングなどの手配もします。

相談員は、相談者の名誉やプライバシーを守ります。安心して相談して下さい。

一部改正 [平成25年規程第14号]

## 8 人権委員会、各校委員会、調停委員会、調査委員会について

- (1) ハラスメント防止・救済のための常設機関として、人権委員会及び各校委員会を設け、また、各校委員会の下に必要な応じて調停委員会、調査委員会を設置します。

人権委員会の主な任務は、ハラスメントの防止に関する研修と啓発及びハラスメントに関する重要な事項についての審議です。

各校委員会の主な任務は、ハラスメントに関する相談への対応と救済などですが、個別事案については、相談員、調停委員会及び調査委員会から報告を受け、必要に応じて救済及び環境の改善等の対応策案を決定し、学長に報告します。

- (2) 調停委員会は、ハラスメントに関して調停の申出があったときに開かれるものです。調停委員会は、申立人と申し立てられた者の間の話し合いが、主体的かつ円滑に進むように側面から支援し、また、当事者（申立人・相手方）がハラスメントについて共通の認識を持つことができるよう配慮します。よって、この場合、どのような内容で合意解決するかは、当事者が決めることとなります。調停委員会が何らかの案を提示して当事者から合意を取り付けるようなことはありません。

- (3) 調査委員会は、必要に応じて、当事者及び関係者から事情を聴取し、事実関係を明らかにします。この場合、関係者の名誉・プライバシーなど人格権は最大限に尊重されなければなりません。調査委員会の委員については、客観性、中立性、公平性を確保するために、各校委員会の委員や相談員との兼任をさけ、当該学部・部局の関係者をできるだけ除外し、男女の構成比に配慮して選出されることとなります。

一部改正 [平成20年規程第45号、平成25年規程第14号]

## 9 調停制度と苦情申立て及びそれらの手続き

- (1) ハラスメントにあった場合、相手方との間で問題を解決する方法としては、当事者間で話し合いをする「調停」によるものと、強制的な措置をとる「苦情申立て」の二つがあります。どちらの方法によるかは、原則としてハラスメントにあった被害者本人が決めることですが、いずれの手続きによるかについては、どの手続きが最も適切であるかを熟慮するという意味でも、できれば相談員に相談をして下さい。
- (2) 調停または苦情申立てがなされた時点において（場合によっては途中で）、ハラスメントの疑いのある行為が継続している場合は、緊急・臨時の措置として、各校委員会の方から相手方に対し当該行為をやめるよう勧告することができます。調停及び苦情申立手続きにおいて、当事者は、必要な場合付添人（学外者でもかまいません）を同席させることができます。調停及び苦情申立ては、いずれも、ハラスメントが最後に行われた時から原則として1年以内に手続きをとって下さい。なお、この1年以内という期間は、早期にハラスメントを排除し、快適な教育・研究、職場環境づくりに努めるという趣旨であり、この期間をすぎても、調停及び苦情申立てをすることはできます。
- (3) 調停は、ハラスメントの紛争を当事者双方の話し合いで解決する手続きです。調停の申し出があると、調停委員（「各校委員会」委員の3名で調停委員会を構成します）が立ち会うこととなります。調停委員会は、調停が成立したときは、合意事項を文書で確認するとともに、各校委員会に報告します。各校委員会は、調停委員会から報告があった場合は、学長に報告します。また、合意に関連して、法人としての措置が必要な場合は、各校委員会が対応策案を策定し、学長に報告します。

当事者はいつでも調停を打ち切ることができます。また、調停委員会は、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は、調停を終了させることができます。調停が不成立もしくは打ち切り等で終了した場合、被害者は各校委員会に苦情申立てをすることができます。
- (4) 苦情申立ては、ハラスメントの被害者が法人に対して何らかの措置をとるよう求める手続きです。この手続きは、原則として被害者等から各校委員会に苦情申立てが行われた場合に開始します。ただし、被害の程度が重大かつ明白で緊急を要する場合は、被害者等からの苦情申立てがなくても、被害者の同意を得て、委員会として独自に手続きに入ることがあります。

各校委員会は苦情申立て手続きを開始したときは、すみやかに、事実関係を調査するために当該案件に関する調査委員会を設置します。

調査委員会は、必要に応じて、当事者及び関係者から事情を聴取し、事実関係を明らかにします。同委員会による調査は、原則として2か月以内に終了し、調査結果はただちに各校委員会に報告されます。

各校委員会は、調査委員会の報告をもとにすみやかに結論を出します。なお、必要な場合は、当事者の意見を聞く機会を設けることができます。

各校委員会は、当該事案の結論を原則として1年以内に学長へ報告します。また、当該事案をハラスメントと認定したときは、必要かつ適切な対応がとられるよう、委員会としての対応策の案を付して、学長に報告します。

各校委員会は、苦情申立てがなされてから結論を出すまでに6か月以上の期間を要する場合は、苦情申立てからおおむね6か月が経過した時点での審議の途中経過（委員会の開催状況、終了の見通し等）を申立人に報告します。この報告は以降3か月ごとに行います。また、学長に委員会の結論を報告した場合も、その旨を申立人に報告します。

一部改正 [平成25年規程第14号]

## 10 学長・人権委員会のとるべき措置と大学の責任

- (1) 学長は、「各校委員会」から報告があったときは、必要に応じて適切な措置をとるとともに、理事長へ報告します。審議が必要な場合は「人権委員会」に直ちに審議を行うよう指示をします。

「人権委員会」での審議に際しては、当事者に意見を表明する機会を保障しなければなりません。「人権委員会」の結論を踏まえ、学長は理事長に報告し、理事長が法人として

の対応を決め適切な措置を行います（学生が当事者の場合、理事長は学長へ指示をします。）。理事長は、法人としての対応を被害者に知らせるとともに、本人の利益を最優先させ、当事者のプライバシーに配慮しながら、経過と結果を法人全体に公表します。

- (2) 法人は、ハラスメントの被害者に対しては、心理的なケアを含む、可能な限り最善の救済が与えられるよう努力します。加害者に対しては、その悪質性の程度に応じて、法律、就業規則又は学則等にしがって処分が行われます。

再発防止のために必要な場合は、ハラスメントの防止のための研修強化のほか、環境改善のための措置をとります。具体例としては、「授業停止」「指導教官の交替」「必修単位の代替措置」「ゼミ・サークル活動の停止」「職場等の環境改善命令」などが考えられます。

一部改正 [平成20年規程第45号、平成25年規程第14号]

## 11 守秘義務と二次被害の防止など

相談員、人権委員会・各校委員会・調停委員会・調査委員会の各委員及びオンブズパーソンは、被害を申し出た者のプライバシーの保護に十分配慮するとともに、ハラスメントを防止・救済する上で知り得た秘密を漏らしたり、私的に利用してはいけません。

ハラスメントのことで法人に相談したり、調停・苦情申立てをしたことを理由に、当該の担当者やそれ以外の者が、相談者に対して差別的、不利益的な扱いやいやがらせなどをしたときは、法人として必要な措置をとります。

また、申し立てられた側が、相談者や調停・苦情申立人に対して報復行為をした場合も、同様に対処します。

一部改正 [平成25年規程第14号]

## 12 その他

人権委員会、各校委員会、調停委員会及び調査委員会の委員は、自己と密接に関係する事案の審議、調査等の委員として任務を執行することはできません（委員の除斥）。また、委員として中立・公正を妨げるべき事情があるとき、当事者は、その委員が審議、調査等から離れるように人権委員会へ申し立てることが出来ます（委員の忌避）。

ハラスメントの相談・調停・苦情申立て・事情聴取に際し、虚偽の申立てや証言をしたものは、就業規則又は学則等により処分されます。

また、この制度の運用について疑義をもち、また不公正な取り扱いがあると思うときは、同制度の運用を正すことを目的として、オンブズパーソンにその是正を求めることができます。

このオンブズパーソンは、ハラスメントの防止・対策のために、せっかく立派な制度を作っても、それがうまく運用されなければ意味がありませんので、その制度を運用の面からチェックし、常にその改善をはかっていくために任命された人のことです。人権委員会とともに、毎年、法人全体の問題発生の概要を公表し、それらに対する法人の対応を評価することによって、今後の対策等に生かすための努力をします。

本ガイドラインは、毎年の運用状況を見て、必要があればその都度適切な見直しと訂正を行います。

一部改正 [平成25年規程第14号]

附 則（平成 20 年 4 月 1 日規程第 45 号）

この規程は、平成 20 年 4 月 1 日から施行する。

附 則（平成 25 年 3 月 26 日規程第 14 号）

この規程は、平成 25 年 4 月 1 日から施行する。