

佐世保工業高等専門学校の人権問題への取り組み

佐世保工業高等専門学校は、人権尊重の精神に基づき、すべての構成員が互いに他の者を対等な人格と認め、互いに人権を尊重しあい、個人の尊厳が保障される場でなければなりません。

佐世保工業高等専門学校は、セクシュアル・ハラスメントのみならず、キャンパスにおけるさまざまな個人の尊厳に対する侵害を防ぎ、これらに対応するために、新たに「佐世保工業高等専門学校キャンパス・ハラスメント防止ガイドライン」を制定しました。また、これに併せて「佐世保工業高等専門学校セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する規則」を見直し、「佐世保工業高等専門学校キャンパス・ハラスメントの防止等に関する規則」に改正しました。

佐世保工業高等専門学校は、良好な就学・就業・教育・研究環境の維持発展に努め、キャンパス・ハラスメントの徹底的な防止とその対策の実施に努めます。不幸にもキャンパス・ハラスメントが生じた場合は、速やかに被害者の権利を回復し、良好な環境を取り戻すために誠実に問題解決に取り組みます。

佐世保工業高等専門学校キャンパス・ハラスメント防止ガイドライン

(平成16年4月1日制定)

佐世保工業高等専門学校キャンパス・ハラスメント防止ガイドライン(平成16年3月5日制定)の全部を改正する。

1 はじめに

佐世保工業高等専門学校(以下「本校」)は、学生・教職員すべての個人の尊厳が尊重され、それぞれの人権が守られた中で、安心して就学・就業・教育・研究ができる環境を保障し、維持するために、以下のガイドラインを定めます。

2 ガイドラインの対象

- (1) このガイドラインは、本校の学生、教職員(非常勤職員を含む。)のすべてを対象とします。
- (2) このガイドラインは、学校の内外、授業時間の内外、勤務時間の内外などを問わず、本校の学生又は教職員にかかわるキャンパス・ハラスメントのすべてに適用されます。

3 キャンパス・ハラスメントについて

このガイドラインにおいてキャンパス・ハラスメントとは、キャンパスのあらゆる場での差別的扱いや就学・就業・教育・研究上の利益・不利益を与えうる関係を利用した嫌がらせをいいます。このガイドラインでは、キャンパス・ハラスメントを以下のとおり分類しますが、これらと異なるものであっても、本校における人権侵害については、このガイドラインにより対応することとします。

また、具体的なキャンパス・ハラスメントの例は、別表に示すとおりです。

- (1) セクシュアル・ハラスメント 相手側の意に反した性的な性質の言動を行い、それに対する対応によって就学・就業を遂行する上で一定の不利益を与えたり、または就学・就業環境を悪化させること。
- (2) アカデミック・ハラスメント等 教育・研究の場において、「指導」、「教育」又は「研究」の名を借りて、嫌がらせや差別をしたり、人格を傷つけること。

キャンパス・ハラスメントは、本校の構成員である学生及び教職員の相互の人格に対する尊重の気持ちと良識ある行動によって防止できるもので、常に相手の立場に立って考える思いやりが必要です。差別的言動や就学上・就業上の利益・不利益を与えうる関係を利用した嫌がらせを含め、相手の人権を脅かしたりする言動であれば、それはすべて個人の尊厳を侵害する行為になります。人権侵害の認定に関しては、被害者の判断が重要な基準となります。

4 キャンパス・ハラスメントに関する相談体制

本校では、キャンパス・ハラスメントに関する相談に対応するために相談員を置きます。相談員は、キャンパス・ハラスメントについての相談活動を行い、相談者を援助します。相談員については、毎年度、掲示、学生便覧、ホームページ等で周知します。相談員へは、被害者以外の者でも相談できます。相談者は最も相談しやすい相談員を選択できます。相談員は、問題解決に当たって、常に相談者の意思を確認し、プライバシーを保護し、人権の尊重に十分に配慮します。相談者は、相談に当たって、付添い人を同席させることもできます。また、相談者は、問題解決の進捗状況について、相談員から適宜報告を受けることができます。なお、相談者が相談員の対応に納得がいかない時は、別の相談員に相談することができます。

キャンパス・ハラスメントの相談の過程で、虚偽の申し立てや証言をした場合は、虚偽の申し立てによる人権侵害としてキャンパス・ハラスメントの加害者に該当する場合があります。

5 キャンパス・ハラスメントに関する苦情処理体制

本校におけるキャンパス・ハラスメントの防止等を行うために、キャンパス・ハラスメント防止委員会(以下「防止委員会」という。)を設置します。

相談員の役割は、相談者から話を受容的に聴いて内容を整理し、解決法を探すことであり、調査をしたり、調停をしたりして、紛争解決を行うことではありません。

相談員は、相談者が被害の救済、相手方との間での問題解決など苦情処理を望む場合には、相談者の同意を得た上で、キャンパス・ハラスメント防止委員会委員長(以下「防止委員会委員長」という。)に報告します。

苦情処理の方法には、「申し入れ」、「調停」及び「調査・措置」があり、相談者はどの方法を選択するか相談員と話し合います。相談員は、相談者の相談内容及び希望する苦情処理の方法を防止委員会委員長へ報告します。

- (1) 申し入れは、加害者とされる者に対して(必要な場合は関係者にも)事実関係を確認の上、問題とされる行為があった場合はその行為を止めるよう、加害者に申し入れるものです。防止委員会委員長は、主事、学科長、基幹教育科長、専攻科長、事務部長又は課長に事実関係

の確認及び加害者への申し入れを依頼するものとしますが、必要に応じ校長として事実関係の確認及び加害者への申し入れを直接行うこともあります。

防止委員会委員長は、申し入れの内容について被害者又は加害者が納得できない場合は、「調停」又は「調査・措置」の手続へと進むため防止委員会へ報告します。この場合、被害者が特に希望する場合は被害者の氏名を明らかにしないで報告するものとします。

- (2) 調停は、防止委員会委員3名が調停員となり、被害者及び加害者の双方の話し合いで紛争を解決する方法です。調停委員は、当事者間の話し合いに立ち会い、調停案を作成します。調停が成立したときは合意事項を文書で当事者に確認の上、防止委員会に報告します。

調停に当たって、当事者はいつでも調停を打ち切ることができます。また、調停委員が、適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場合は、調停不成立として調停を終了させることができます。調停の打ち切り、または不成立になった場合は、被害者は防止委員会に「調査・措置」を申し立てることができます。

- (3) 調査・措置は、キャンパス・ハラスメントの被害者が学校に対して加害者に何らかの措置を取ることを求める手続きです。

① 調査

防止委員会委員長は、被害者から、加害者に対して何らかの措置を望む申し立てが行なわれた場合は、キャンパス・ハラスメント調査委員会(以下「調査委員会」という。)を設置します。調査委員会には、必要に応じて外部から弁護士などの専門家を加えるなど、委員会の客観性・公平性の確保に配慮します。調査委員会が当事者又は関係者から事情聴取を行う場合は、当事者等のプライバシーに十分に配慮します。加害者とされる者が一定期間内(原則として事情聴取要請後2週間以内)に事情聴取に応じなかった場合には、被害者の主張を重視します。

被害者が調査委員会の調査を受ける場合は被害者が希望する第三者の同席を求めることができます。なお、調査の過程で、当事者等が虚偽の申し立てや証言をした場合は、虚偽の申し立てによる人権侵害としてキャンパス・ハラスメントの加害者に該当する場合があります。

また、加害者とされる者には、十分な弁明の機会が与えられます。

調査委員会は、設置された日から2ヶ月以内をめどに調査を終了し、結果を直に防止委員会へ報告します。

② 措置

防止委員会委員長は、調査委員会からの報告を受け、被害者の不利益の回復、環境の改善、加害者に対する指導等の措置を決定します。措置が決定されたら、直ちに当事者にその結果が通知されます。当事者は決定された措置に不服のある場合は、防止委員会委員長に異議の申し立てを行うことができます。

6 特別な場合の相談

本校教職員が、被害者から相談を受け、又は被害を直接見聞した場合において、その被害が重大であり学校として迅速な対応が必要と判断した場合は、その教職員は、被害者の意

思にかかわらず、相談員又は防止委員会委員長へ被害の内容を報告しなければなりません。
この場合、被害者の氏名を明らかにしないことを原則とします。

7 キャンパス・ハラスメント防止のために

本校は、次のとおりキャンパス・ハラスメントの防止に努めます。

- 本ガイドラインを学生便覧、学校のHPなど、学校の広報物で広く公示し、防止の啓発に努めます。
- 学生に対して、新入生オリエンテーションや講演会などの機会を通して、キャンパス・ハラスメントに対する知識・理解を深めるよう努力します。
- 教職員に対して、キャンパス・ハラスメント防止のための研修会を積極的に行い、教職員の意識の改革を行います。
- キャンパス・ハラスメントの生じやすい環境の改善及び慣行の排除の努力をします。
- 相談者がキャンパス・ハラスメントの相談をしたことに対して、申し立てられた側が報復することを厳しく禁じます。もし、報復行為がなされた場合には、学校として、ただちに必要な措置を取ります。また、第三者が、申し立てた者、または申し立てられた者に、何らかの差別的・不利益の取り扱いや、嫌がらせをしたり、よくない噂を流したりした時も同様に厳しく対処します。

8 規則等

防止委員会、相談員、調査委員会等に関し必要な事項は、規則等により別に定めます。

9 見直し・改訂

本ガイドラインは、適宜見直し、必要に応じ改訂を行うものとします。

附 則

このガイドラインは、平成16年4月1日から施行する。

附 則

このガイドラインは、平成17年4月1日から施行する。

附 則(令和2年3月30日)

このガイドラインは、令和2年4月1日から施行する。

別表

キャンパス・ハラスメントの具体例

A セクシュアル・ハラスメント

- 1 相手方の意に反する性的な言動を行い、それへの対応によって、就学、就業、教育又は研究を行う上で一定の利益又は不利益を与えること。
 - (1) 性的要求への服従又は拒否を、教育又は研究上の指導及び評価並びに学業成績等に反映させること。
 - (2) 性的要求への服従又は拒否を、人事、勤務条件の決定、業務指揮に反映させること。

- (3) 教育又は研究上の指導及び評価に関する利益、不利益の与奪等あるいは人事権、業務指揮権行使等を条件として性的働きかけをすること。
- (4) 相手への性的な関心の表現を業務を遂行する中に混交させること。
- 2 相手方の意に反する性的な言動を行うことにより、就学、就業、教育又は研究を行う環境を著しく損なうこと。
 - (1) 執拗若しくは強制的に性的行為に誘ったり、交際の働きかけをすること。
 - (2) 性的魅力をアピールするような服装や振る舞いを要求すること。
 - (3) 正常な業務遂行を性に関わる話題、行動等で妨害すること。
 - 相手の性的魅力や自分の抱く性的関心に関わる話題等で業務等を妨害すること。
 - (4) 性的な意図をもって、身体へ一方的に接近又は接触すること。
 - 相手の身体の上から下まで長い間じろじろ眺め又は目で追うこと。
 - 相手の身体の一部(肩、背中、腰、頬、髪等)に意識的に触れること。
 - (5) 性的な面で不快感をもよおすような話題、行動及び状況をつくること。
 - 相手が返答に窮するような性的又は下品な冗談を言うこと。
 - 職場にポルノ写真、わいせつ図画を貼る等の扇情的な雰囲気をつくること。
 - 卑わいな絵画、映像又は文章等を見ることを強要すること。
 - 親睦会、終業後の付き合い等で、集団で下品な行動をとること。
 - 性に関する悪質な冗談やからかいを行うこと。
 - 相手が不快感を表明しているにもかかわらず、その場からの離脱を妨害すること。
 - 意図的に性的なうわさを流すこと。
 - 個人的な性体験等を尋ねること又は経験談を話したり、聞いたりすること。
 - 自動車への同乗を強要すること。
 - つきまとい行為(ストーカー的行為)
 - (6) 異性一般に対する軽蔑的な発言や話題
 - 異性であるという理由のみによって、性格、能力、行動及び傾向等において劣っているとかあるいは望ましくないものと決めつけること。
 - 異性の主張や意見を、異性としての魅力に結びつけること。
 - (7) 人格の評価を傷つけかねない性的表現をしたり、性的うわさを流すこと。
 - 特定個人の性に関するうわさを流すこと。
 - 異性の前で、他の異性との性的魅力を比較すること。特にいずれかを悪く言うこと。
- 3 以上の行為を見聞した第三者が不快に感じる場合は、その第三者に対するセクシュアル・ハラスメントに該当する場合があります。
- B アカデミック・ハラスメント等
 - 1 学生の人権、人間性を無視する指導や、学生に対して嫌がらせ(ハラスメント)行為を行うこと。
学生に対する嫌がらせ(ハラスメント)行為とは、教員の立場や権力の濫用に起因する態度、

言葉、処遇によって被権力の立場にある学生の勉学、研究、日常生活に理不尽な支障をきたす行為を指します。

- 学生に、体罰を与えたり暴言を吐いたりすること。
 - 学生に対して客観性、公平性に欠けた理由により退学・留年勧奨、研究・教育指導拒否、を行うこと。
 - 研究会や指導を名目に、学生を不必要に学外や深夜に呼び出すこと。
 - 学生の意思に沿わないような進路を押し付けること。
 - 学生に対して、客観性、公平性に欠ける成績評価をすること。
 - 学生の成績の良し悪しにより差別的処遇を行うこと。
 - 指導教員が学生の必要な書類に客観性、公平性に欠けた理由により印鑑を押さないこと。
 - 学生の性別により差別的扱いをすること。
 - 心身に障害を持つ学生に対して差別的扱いをすること。
- 2 他の教職員の人権や人間性を無視する言動や嫌がらせ(ハラスメント)行為を行うこと。職務上の上下関係に起因する権力の濫用に起因する態度、言葉、処遇を行い、被権力の立場にある教職員の教育、研究、日常業務に理不尽な支障をきたす行為を指します。また、こういった行為は職務上の上下関係に起因しない場合でも該当します。
- 他の教職員に対して、教育・研究妨害を行うこと。
 - 客観性、公平性に欠けた理由により昇任差別、退職勧奨などを行うこと。
 - 他の教職員に対して、対等な人格であるという視点が欠如した差別的言動を行うこと。
 - 他の教職員に対して、性別による差別的扱いや言動を行うこと。
 - 心身に障害のある他の教職員に対して差別的扱いや言動を行うこと。
 - 他の教職員の日常業務に支障をきたすような職務以外の用事による接触を行うこと(電子メールなどによる接触も含む)。
 - 職場の環境を悪化させるような行為(騒音など)を行うこと。
 - 断りにくい立場にある者を、飲み会にしきりに誘ったり、飲み会の席で飲酒を無理強いしたりすること。
- 3 他の学生や教職員の人権やプライバシーの侵害につながる情報を流すこと(インターネットを利用しての行為を含む)。
- 学生や教職員、学校に関する中傷や侮蔑、無責任なうわさを流すこと。
 - 学生や教職員のプライバシーに関する情報を無断で流すこと。
 - 職務上知り得た個人情報を勝手に漏洩すること。
 - 特定の個人に関する情報を無断で掲示したり、差別的な落書きを行ったりすること。
 - 特定の個人の容姿を褒めたり、けなしたりなど、身体的特徴を話題にすること。