

ハラスメント・体罰防止に関するガイドライン

1. ハラスメント・体罰防止に関する基本ポリシー

仙台高等専門学校（以下「本校」という）は、すべての教職員及び学生が個人として尊重され、ハラスメント・体罰（以下「ハラスメント等」という）を受けることなく、修学または就労することができるよう十分な配慮と必要な措置を取ることを宣言します。上記目的を達成するため、本校は、人権に関する法令に従って校内における多様なハラスメント等の防止に努め、万一かかる事態が発生した場合には、これに対し迅速かつ適正な措置を取ることに最善の努力を傾けます。

本校は、被害を受けた教職員及び学生が、安心してハラスメント等の苦情を申立て、相談を受け付けられる窓口を設置します。さらにまた、本校は、ハラスメント等の苦情に対しては、校内での適切な調査と慎重な手続を経たうえで、厳正な処分を含む効果的な対応をしますが、その際、関係者（事案の当事者の他、監督・指導の責任を負う者等、当該事案に利害関係を有する者を含む）のプライバシーの尊重と秘密厳守には特に留意します。

本校は、本ガイドラインにより、ハラスメント等の定義、ハラスメント等防止の理由と目的を明らかにし、苦情・相談窓口の設置、苦情処理手続等を定め、苦情申立てに対する不利益扱いの禁止、その他の報復措置の禁止、関係者のプライバシー保護、懲戒処分の勧告、研修や教育を通じた予防・啓発の促進に努めます。

2. ハラスメント・体罰の定義

本ガイドラインでいうハラスメント・体罰とは、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あるいは広く人格に関わる事項等に関する不適切な言動によって、相手方に不利益や不快感を与え、あるいはその尊厳を損なう人権侵害行為をいいます。

本ガイドラインは、本校における優越的地位や指導上の地位、職務上の地位、継続的關係を利用して、相手方の意に反して行われ、修学、就労及び教育研究環境を悪化させるハラスメント一般及び体罰を取扱います。本校におけるハラスメントとしては、性的な言動によるセクシュアル・ハラスメント、勉学・教育・研究に関連する言動によるアカデミック・ハラスメント、優越的地位や職務上の地位に基づく言動によるパワー・ハラスメントなどがあります。ここで、教育機関に特有なこれら三つのハラスメントをより詳しく説明しておきます。なお、これらの定義を著しく厳格に解するよりは、できるかぎり広く異議申立てを認めることが肝要です。

（1）セクシュアル・ハラスメント

1) 教育、研究、指導、助言、雇用、管理その他の本校内での活動への参加や修学、就労の条件として、性的な要求をしたり、性的な言動を甘受させる場合、2) 性的な要求や言動を拒否することや甘受することが、当該個人の成績評価や卒業判定又は昇進昇給等の人事考課の基礎として利用される場合、3) 性的要求や言動が、個人の職務遂行を不当に阻害し、不快感を与え、修学、就労や教育研究環境を著しく害する場合を指します。

ただし、セクシュアル・ハラスメントは、身体的な接触や性暴力、視線や性的ジョーク等多様な形態を含んでおり、個々人の感じ方や微妙なニュアンスの違いもあって判断がむずかしいケースもあります。そこで、本校内で何が具体的に相手方の意に反する性的言動となり、修学、就労環境を著しく害し、能力発揮の支障となり得るかをグレーゾーンも含めて、類型化しておかなければなりません。

セクシュアル・ハラスメントには、性的な言動に対する相手方の対応により、教育研究条件、労働条件に不利益を受けるもの（対価型セクシュアル・ハラスメント）と、当該性的な言動により修学、就労、教育研究環境が害されるもの（環境型セクシュアル・ハラスメント）があります。

ここでいう性的な言動とは、性的な内容の発言および性的な行動を指しています。具体的には、性的な内容の発言には、性的ジョークやからかいを含め、性的な内容の噂を流したりすることが含まれます。

また、性的な行動には、コンパでお酌を強要したり、カラオケでデュエットを強要することや猥褻な写真や絵を見せたり、身体に触れること等が該当します。

なお、同性間におけるセクシュアル・ハラスメント、ストーキング行為および相手方の意に反するその他の性差別的言動も含まれます。

（２）アカデミック・ハラスメント

教員等の権威的または優越的地位にある者が、意識的であるか無意識的であるかを問わず、その優位な立場や権限を利用し、又は逸脱して、その指導等を受ける者の教育や研究、学習の意欲及び環境を著しく阻害する結果となる、教育上不適切な言動、指導又は待遇を指します。

例えば、教員間であれば、権限ある同僚等による研究妨害や昇任差別、退職勧奨など、教員と学生の間であれば、指導教員からの退学・留年勧奨、指導拒否、指導上の差別行為、就職上の指導差別、公平性を欠く成績評価などが考えられます。より具体的には、昇任審査、単位認定及び研究指導において、特定の者を他の者と差別して、必要以上に厳しい条件を課すこと、指導を超えて人格を否定するような言動を繰り返すことなどが考えられます。

ただし、教育上の指導においては、指導のあり方が多様であり、また指導を受ける側の個々人の感じ方や微妙なニュアンスの違いもあって判断がむずかしいケースもあることは事実であり、また指導する側が無意識的に行っていることが少なくありません。しかし、教育においては、指導する者と指導を受ける者との適切なコミュニケーションが成立していることが必要であることを考えますと、指導を受ける者が指導する者に対して異議申立てをする機会を設けることが必要かつ不可欠です。

（３）パワー・ハラスメント

職務上優越的地位にある者が、意識的であるか無意識的であるかを問わず、その地位および職務上の権限を利用し、又は逸脱して、その部下や同僚の就労意欲及び就労環境を著しく阻害する結果をもたらす、ハラスメントとなるような不適切な言動、指導又は待遇を指します。

例えば、「何もできないのだな」、「文句があるならさっさと辞めろ。お前の代わりはいくらでもいる」などの言葉によるハラスメントのみならず、多数の者がいるところで罵倒する、仲間はずれにする、悪意から意図的に昇進・昇給を妨害する、本人の嫌がる部署に意図的に配転する、談合など違法行

為を強制する、職務上必要な情報を意図的に伝えないなどの職務権限等にもとづく行為を挙げることができます。

ただし、教育訓練の意味で職務上厳しい指導が行われることがあります。これは、このパワー・ハラスメントとは区別されなければなりません。また、個々人の感じ方や微妙なニュアンスの違いもあって判断がむずかしいケースもあることは事実です。しかし、教育訓練の名のもとに、感情的な言動や憂さ晴らしとしての言動は許されてはなりませんし、主観的には教育訓練としての言動であったとしても、それが行き過ぎて本人の人格やライフスタイルなどを否定する結果となる可能性もあります。

3. 本ガイドラインの適用範囲および対象

本ガイドラインは、本校の教職員、学生等名称のいかんを問わず、本校の教育や研究について継続的関係を持ち、本校のコミュニティーの構成員と認められる者についても、本ガイドラインは適用ないし準用されます。さらには、キャンパスの内外を問わず、実質的に本校の修学、就労環境に重大な支障を与えると認められるハラスメント・体罰については、被害者または加害者が本校の教職員、学生等であれば、本ガイドラインが広く適用ないし準用されることとなります。

ただし、校内の出入り業者や本校関連会社社員や本校の構成員でない者については、本ガイドラインの趣旨、目的、概念を説明し、その者が所属する機関に対して、予防、再発防止、行為者の処分等を行うよう強く求めるものとします。

4. ハラスメント・体罰に関する相談窓口（ハラスメント・体罰相談窓口相談員）

ハラスメント・体罰の被害を受けたと感じたら、まず相談してみてください。

本校は、ハラスメント等が行われた場合に、被害の救済と問題解決のために相談窓口を設置、ハラスメント・体罰相談窓口相談員（以下、「相談員」という）が迅速かつ適切に対応します。

相談は、直接面接によるほか、電話その他の方法でも受け付けます（連絡先は本校ホームページに記載してあります）。

相談員は相談の内容や状況に適切に対応するとともに、相談者のプライバシー等に十分配慮しながら関係各署と連携を図るなどにより、問題の解決に必要な援助や情報等を相談者に提供します。

教職員及び学生等が個人的にハラスメントに関する相談を受けたときも、相談員に相談するよう勧めることが適当です。

5. 問題解決のための体制（ハラスメント・体罰防止対策委員会）

本校にハラスメント・体罰防止対策委員会（以下、「委員会」という）を設置します。

委員会は、具体的にどのようなケアと調整が必要か否かを公正中立な立場で判断しなければなりません。特に、緊急性の高いもの、重大な人権侵害や暴行等を伴うものから、軽微で誤解や認識不足にもとづくもの、人間関係の調整を要するもの等、受理面接（インテーク）を通してケースの選別を行い、その処理方針を決定し、問題の解決にあたります。

6. 事案の解決手続き

相談者は、ハラスメント・体罰の被害について、委員会に対し、問題解決を求める手続きを行うことができます。

相談者は、ハラスメント・体罰の被害について、委員会に「ハラスメント・体罰相談申立書」（別紙）を提出することにより手続きが開始されます。この手続きにおいて、ハラスメント・体罰を申立てた者を「申立人」、加害者と名指しされる者を「相手方」、その双方を「当事者」といいます。申立人は、次のうちから問題解決の手続きを選択することになります。

手続き	手続きの概要	主な解決策例
「調整」	当事者双方の主張を公平な立場で調整し、問題解決を図る手続き	・悪化した修学・就労環境等の 是正・回復・改善
「調停」	当事者同士の話し合い、又は調停案の提示により紛争解決を図る手続き	・加害者への注意・指導 ・被害者への謝罪の仲介
「調査」	事実関係の公正な調査に基づき、問題の解決を図る手続き	・紛争状態の解消

委員会は、提出された「申立書」の記載内容等について審査のうえ受理するかどうか決定し、その旨を申立人に通知します。その際、必要に応じて、「申立書」の記載内容等について確認や補正の照会等を行うことがあります。

すでに卒業・修了・退学・退職等をした元構成員の申立てについては、申立ての遅延につき相当の理由が認められる場合に、委員会はこれを受理することがあります。

ハラスメント・体罰に関する紛争は、本校における継続的人間関係及び信頼関係の維持を考慮し、当事者の合意を得て、カウンセリング、調停等、人間関係の調整によって解決することが望ましいといえます。

（１）「調整」の手続き

- ① 当事者双方の主張を公平な立場で調整し、問題解決を図る手続きが「調整」です。
- ② 委員会は、申立人の「調整」申立てに基づき、この手続きを行います。
- ③ 委員会は、その責任と権限において、指名する者が手続きを担当します。
- ④ 「調整」にあたっては、問題の解決に向けて修学・就労上の措置を行うことがあります。
- ⑤ 委員会は、適切かつ迅速に対処し、問題解決します。
- ⑥ 「調整」の手続きにおいては、申立人の要請に応じて、相談員が同席することがあります。
- ⑦ 申立人が、「調整」に不満があるときは、委員会に対し、他の問題解決の手続きを求めることができます。

（２）「調停」の手続き

- ① 当事者同士の話し合い、又は調停案の提示により紛争解決を図る手続きが「調停」です。
- ② 委員会は、申立人から「調停」の申立てがあり、相手方が応諾した場合に、ハラスメント・体罰調停委員会（以下、「調停委員会」という）を設置します。
- ③ 調停委員会は、公正・中立・客観性を確保し、男女比を考慮して、委員会の指名する２名以上により構成されます。

- ④ 調停委員は、話し合いの場に立会い、あるいは双方の主張を調整するなど、当事者間の話し合いを円滑に進めるために必要なサポートをします。
- ⑤ 「調停」の手続きにおいては、申立人の要請に応じて、相談員が同席することがあります。
- ⑥ 「調停」は、話し合いによる合意が基本ですが、進行状況や諸般の事情を考慮し、調停委員会が調停案を提示することがあります。当事者双方が調停案を受諾した場合は、調停成立となります。
- ⑦ 調停委員会は、次のいずれかに該当するときは、「調停」を打切ることができます。
 - 1) 当事者の一方又は双方が「調停」の打切りを申し出たとき
 - 2) 当事者の一方又は双方が調停案を受諾しないとき
 - 3) 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
- ⑧ 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し、委員会に報告します。
- ⑨ 申立人は、「調停」が打切りになったときは、委員会に対し、他の問題解決の手続きを求めることができます。

(3) 「調査」の手続き

- ① 事実関係の公正な調査に基づき、問題の解決を図る手続きが「調査」です。
- ② 委員会は、申立人から「調査」の申立てを受け、その必要性について判断し、「調査」の必要があると認める場合に、ハラスメント・体罰調査委員会（以下、「調査委員会」という）を設置します。
- ③ 調査委員会は、公正・中立・客観性を確保し、男女比を考慮して、委員会の指名する2名以上により構成されます。
- ④ 「調査」の手続きにおいては、申立人の要請に応じて、相談員が同席することがあります。
- ⑤ 調査委員会は、必要に応じて、当事者その他関係者から事情を聴取するなどして、事実関係を調査します。調査委員会から聴取を求められたときは、正当な理由がなければこれを拒むことができません。なお、調査委員会は、事実関係の調査に際して、適切・丁寧な対応に努めます。
- ⑥ 調査委員会は、速やかに調査を終了し、調査結果を委員会に報告します。
- ⑦ 委員会は、報告内容を確認し、ハラスメント・体罰の事実関係（被害者、加害者）を認定します。その後、必要に応じて、当事者の意見を聴取する機会を設けることがあります。
- ⑧ 委員会は、認定したハラスメント・体罰の事実関係により総務企画会議への通知が必要と判断した場合は、懲戒審査委員会に当該事案を通知します。その後は懲戒審査委員会の判断及び懲戒手続きに従って適正に処理されることとなります。
- ⑨ 委員会は、被害者の受けた不利益や悪化した就労・修学環境等を可能な限り是正、回復又は改善を図るとともに必要な措置を講ずるよう、校長に勧告します。
- ⑩ 委員会は、これらの調査の結果について、申立人からの報告の要請に対して極力応じるよう努めるとともに、当該調査結果等について、申立人及び相手方に対し適宜・適切な方法で伝えます。

7. 苦情の申し立てや相談に対する不利益扱いの禁止

ハラスメント等で悩み、被害を受けたと苦情を申し立てたり、相談をしたことで、相談者が、苦情の相手方から、脅迫、威圧等を受けたり、報復その他の不利益な取り扱いを受けることがあってはなりません。

せん。そうでなければ、力の強い者が常に弱い者を支配し服従させる風潮はなくなりません。また、相談者は報復や反撃を恐れて、いつまでも救済を求められないからです。苦情の申立てや相談をしたことで不利益な扱いを受けたり、脅迫、強要等の言動を被った場合、懲戒手続を発動することも可能になります。また、被害を受けた者は、法的に民事または刑事責任を追求することもできます。

8. 秘密厳守

ハラスメント等の相談や苦情処理のプロセスにおいて、この手続きに関与した担当者、相談員教職員は、関係者のプライバシーと秘密を守らなければなりません。本人の同意や承諾がない限り、その職務上知り得た相談者の氏名、住所、電話番号等の個人情報のみならず、相談内容や相談事項について、正当な理由なく漏洩してはなりません。

このような、相談者と相談員との間の厳格な守秘義務は、信頼関係を築き維持するための基本であり、安心して何でも話せるための保障です。また、ハラスメント等についての苦情を申し立てられた者にとっても、秘密が守られることで、率直かつ誠実な話し合いの場が持てることとなります。

以上の点からみても、大変デリケートな問題であるハラスメント等の問題処理にあたっては、関係者のプライバシーに最大限の配慮がなされなければなりません。

9. ハラスメント・体罰防止のための教育・研修・啓発活動

本校は、快適な学園生活や職場環境、教育研究環境を阻害するハラスメント等の予防・根絶のため、その発生原因、背景、実情や問題点の解明を深め、十分な理解を得るように、教育・研修、調査・広報活動を通じ周知徹底、啓発に努力します。

10. ガイドライン及び関係規程の見直し

本校は、ガイドライン及び関係規程の見直しを適宜行い、ハラスメント等のない快適な就労・修学環境を維持するよう努めます。

(1) このガイドライン（平成29年3月21日改正）は、改正日から実施します。