

## ○奈良大学ハラスメント防止のためのガイドライン

「奈良大学におけるハラスメントの防止等に関する規程」第3条は、教職員及び学生の責務として、「この規程及び別に定める『奈良大学ハラスメント防止のためのガイドライン』（以下『ガイドライン』という。）に従い、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、アルコール・ハラスメント、その他のハラスメントを行ってはならない」と明記しています。本ガイドラインは、この規程に基づき、ハラスメントを防止するための指針として、ハラスメント防止委員会が策定するものです。改廃は、ハラスメント防止委員会の議を経て、学長が行います。

奈良大学（以下「本学」という。）は、「ふれあいと対話の教育を基調にして、豊かな人間性を養い、独立自由を尊ぶとともに、友情あつく協調性に富んだ人材を育成する」ことを教学の理念に掲げています。本学の教職員、学生、関係者には、この教学の理念に照らして、本学に関わるさまざまな人々の基本的人権、人格、プライバシーを尊重するとともに、安心して教育・研究活動を行える環境を整えることが求められています。

人材育成を目的とする教育機関である大学において、ハラスメント行為は決して行ってはなりません。また、一方で、大学では、権威的關係が生じやすいなど、ハラスメントが発生しやすい環境にあることも深く認識しなければなりません。ハラスメントを許さない取り組みの基本的な考え方を構成員一人一人が認識し、加害者とならないよう、また、不幸にして被害者となった場合も適切に対応できるよう、本ガイドラインを理解し、積極的に活用することが望まれます。

### I ガイドラインの適用範囲

このガイドラインは、本学のすべての構成員を対象とします。構成員とは、教員（常勤・非常勤を問いません）、職員（専任職員や契約職員だけでなく、本学において就労する派遣労働者、委託業務従事者、アルバイト等も含みます）、大学院生・学生（正規の学生だけでなく、交換留学生、研究生、科目等履修生等、本学で教育を受けるすべての者を含みます）です。さらに、研究員やTA等、本学の教育・研究活動に従事する者も対象とします。被害者又は加害者の一方のみが本学構成員である場合にも、このガイドラインが適用されます。また、本学での修学、教育・研究、就労に重大な影響を及ぼす言動については、時間・場所にかかわらず適用されます。正課・課外の別、勤務時間中であるか否か、キャンパス内であるか否かを問いません。また、本学の学生が就職活動中にハラスメントを受けたような場合も対象となります。

### II ハラスメントとは

#### (1) ハラスメントの定義

本学では、教職員、学生又は関係者が、他の教職員、学生などに不利益や不快感を与える人権侵害の言動を「ハラスメント」と定義しています。

## (2) セクシュアル・ハラスメント

セクシュアル・ハラスメントは、相手の意に反し、相手に不利益や不快感を与える性的な人権侵害の言動です。例としては以下のようなものがあります。

- 1) 性的（広義で用います）な言葉や行為によって、相手に屈辱感や精神的苦痛を感じさせたり、不快な思いをさせたりすること。
- 2) 性的な言葉や行為（性的なポスターの掲示等）によって、相手の教育・研究、職場関係を損なうこと（「環境型」セクシュアル・ハラスメント）。
- 3) 性的な言葉や行為によって、相手の望まない行為を要求し、これを拒否した者に対して、職場や教育・研究などの場において、人事・成績上その他の不利益を与えるなどの嫌がらせを行ったり、それをほのめかしたりすること（「地位利用型」又は「対価型」セクシュアル・ハラスメント）。

今日、相手の人格を尊重し、性別や性的指向・性自認によって人を差別しないことは、社会生活を送るうえでの基本的な要請であり、セクシュアル・ハラスメントについて正しく認識するためには、この点を意識して行動することが大切です。このような立場から、同性間のセクシュアル・ハラスメントや性に関する固定観念に基づく差別的言動も本ガイドラインの対象となります。

## (3) アカデミック・ハラスメント

アカデミック・ハラスメントは、教育研究上の力関係や上下関係、又は優越的な地位を利用して行う言動によって、相手の教育研究上又は修学上の利益や権利を侵害することです。例としては以下のようなものがあります。

### 1) 教育上のハラスメント

必要な教育的指導を理由なく行わない、過度の課題を強要する、学位や単位取得にかかわって不当な評価を行う等、不公正な取り扱いをすること。進路・就職について自由な選択を侵害、又はこれを脅かすこと。

### 2) 研究上のハラスメント

研究テーマを与えない、機器・設備を使用させない、研究発表を不当に制限すること（「研究疎外型」）。研究成果や個人的アイデアを不当に流用すること（「研究搾取型」）。

## (4) パワー・ハラスメント

パワー・ハラスメントとは、職務上その他の地位や人間関係などの優位性を利用して、適正な範囲を超えて指導や注意を行うことにより、精神的・身体的苦痛を与え、相手の就労上その他の利益や人格、尊厳を侵害する言動又は職場やその他の環境を悪化させる言動のことです。就労の場に限らず、例えば、学生同士の課外活動の場などにおいても、地位や優位性を背景にして行われる上記の行為は、パワー・

---

<sup>1</sup> ハラスメント防止委員会については、ガイドラインのIV（1）を参照してください。

ハラスメントとみなされます。パワー・ハラスメントの例としては以下のようなものがあります。

1) 一度でもハラスメントになる言動

身体的暴力や脅迫・名誉毀損等、刑法に触れるような攻撃を与えること。

2) 継続的に行うことでハラスメントになる言動

侮辱・暴言など相手に精神的な攻撃を与えること。隔離・仲間はずれ・無視など人間関係から意図的に切り離すこと。明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事等を妨害すること。私的なことに過度に立ち入るなどプライバシーを侵害すること。

(5) アルコール・ハラスメント

飲酒・イッキ飲みの強要、意図的な酔いつぶし、酒を飲まない人への配慮を欠くこと、アルコールからむ嫌がらせなどは、アルコール・ハラスメントとみなされます。

その他、モラル・ハラスメント、セカンド・ハラスメントなど多様なハラスメントがあります。

### Ⅲ ハラスメントを行わないための基本的心構え

ハラスメントをしないようにするためには、何よりも人権を尊重する立場に立つことが重要です。ハラスメントは、個人や立場によって感じ方が異なるために、判断がつきにくいと思われがちですが、自分と相手の立場を置き換えて考えてみるとよいでしょう。例えば、セクシュアル・ハラスメントの場合、自分の言動が、自分のパートナーや子どもなど、極めて親しい人々に向けられた場合を想定してみてください。もしそれが不快であれば、その言動はハラスメントに該当する可能性があると考えられます。

また、アカデミック・ハラスメントやパワー・ハラスメントの場合、自分が同様の扱いを受けたときどう感じるかを想像してください。不公平と感じたり、やる気が減退したりするようであれば、それはハラスメントである可能性が高いでしょう。

その上で、以下の点についても認識しておきましょう。

(1) 相手の受け止め方が基準であること

とくに性に関する言動に対する受け止め方には、個人間や男女間、立場や意識などで差があり、セクシュアル・ハラスメントに該当するかどうかは、「相手がどう感じたか」が判断基準のひとつとなることに留意しましょう。たとえ親しさを表現したつもりの言動でも、自分の意図とは関係なく相手を不快にさせる場合があります。また「この程度なら相手も許容するだろう」という勝手な憶測をしたり、相手とは親密な人間関係が築けていると勝手に思い込んだりすることもハラスメントを生む要因になります。

(2) 同じ言動を繰り返さないこと

相手が拒否している場合、嫌がっていることがわかった場合は、同じ言動を繰り返さないことが重要

です。

### (3) 意思表示があるとは限らないこと

相手から「不快である」という意思表示が常にあるとは限りません。たとえば指導教員や上司がハラスメントを行った場合、相手が人間関係に対する配慮から拒否できない場合も多くあります。拒否の意思表示がない場合でも、同意・合意が得られたと思いきまないように注意しましょう。

### (4) 職場・教育の場の延長にも留意すること

勤務時間内・職場内における言動にのみ注意するのでは不十分です。例えば、職場・教育の場における人間関係がそのまま持続する宴会・合宿・コンパなどの場面においても、注意する必要があります。

### (5) 教員と学生・大学院生との恋愛について

教員と学生・大学院生との関係は、意見交換や議論を行うことから、一見、対等のように思えますが、必ずしもそうではありません。教員は、学生・大学院生に対して成績評価権を有しており、絶対的に優位な立場にあるといえます。そのため、教員と学生・大学院生との恋愛は、それが破綻した場合、アカデミック・ハラスメントやセクシュアル・ハラスメントに移行しやすいのです。

## IV ハラスメント防止委員会及びハラスメント相談員について

### (1) ハラスメント防止委員会

本学では、学長の下に、ハラスメントの防止に関する啓発及び研修、ハラスメント事案の調査、問題の解決、措置の勧告等を任務とする、ハラスメント防止委員会（以下「委員会」という。）を置いています。委員会は、具体的な事案の解決に当たるとともに、ハラスメントの防止に関する情報の収集と提供、広報活動（リーフレットやホームページ等）、本学構成員に向けた基本的人権に関わる啓発や教育・研修活動などに取り組み、あらゆるハラスメントを生まないキャンパス環境を作り上げるよう努めます。学長から指名された委員長が機動的に対応できるような体制をとり、必要に応じて弁護士などの学外の専門家を専門委員に委嘱することもあります。

### (2) ハラスメント相談員

本学の学生・教職員等は、大学に対してハラスメントに関する相談を行うことができます。本学では、ハラスメントに関する相談に応じるため、委員会の下に、ハラスメント相談員（以下「相談員」という。）を置いています。相談希望者は、所属学科、部署などにかかわらず、いちばん相談しやすい相談員を選んで相談してください。もちろん、相談の過程で、より適切な相談員に変更することも可能です。相談員への相談は対面が基本ですが、相談の受付は、電話やFAX、電子メールでも可能です。面談はプライバシーを保護できる施設・場所で行います。

相談員には守秘義務を課しています。相談者の了承を得ずに、相談内容や実名が直接相談を受けた相

談員や委員会の委員以外に漏れることはありません。また、本学では、研修の機会を設けるなどして、相談員の指導・援助に関する力量の向上を図り、ハラスメントの相談に的確に対応できるよう努めています。相談員以外の方がハラスメントの相談を受けた場合は、相談員のところに行くように勧め、相談員につないでください。被害者の救済と問題の解決に向けて早急に措置を講じる必要があるからです。

相談は、自分が直接被害を受けた場合だけでなく、他の人が受けたハラスメントを見て不快に感じた場合や、他の人からハラスメント行為を行っているとの指摘を受けた場合にも行うことができます。学外者によって、例えば就職活動の場でハラスメントを受けたような場合も、遠慮なく相談してください。相談者は、必要があればカウンセラーなどの専門家の協力を求めることもできます。

ハラスメントは、被害者の責任で生じるものではありません。自分を責めたり我慢したりせずに、事態が悪化する前に、解決へ向けて行動してください。ハラスメントの実情は、関係者以外にはわかりにくい場合もあります。被害に遭ったと感じた際には、いつ、どこで、誰から、どういう被害を受けたかなどを、できるだけ正確に記録するよう心掛けてください。事務室や学生ラウンジ等で配布している「ハラスメント相談の手引き」というリーフレットには、被害に遭ったときの対応方法と、連絡先・相談窓口を記載していますので、参照してください。

### (3) 相談への対応

相談があったとき、相談員はすみやかにその事案について委員長に報告することになっており、これに基づいて委員会で対応を検討します。委員会は、関係機関とも協議しつつ、事態の改善に努めます。主として特定の部門が解決に当たる場合であっても、措置の公平・公正を確保するために、委員会が、全学的観点からの助言・援助を行います。

相手が、自分の言動がハラスメントであることに気づいていない場合、相談者が相手と敵対的な関係にない場合などは、不快に思っている人がいることを相手に伝えることなどによって解決を図ります。また、委員会は、必要に応じて、ゼミ・クラス変更や特定施設の利用制限などの対応措置を行うよう、関係機関に勧告します。委員長が、緊急に対応が必要と判断した場合は、委員会の開催を待たずに、この勧告を行うことがあります。

相談者の身体に危険が及ぶ可能性があるような緊急の場合には、相談員は自らの判断で警察に連絡するなどの対応をすることがあります。

## V ハラスメントに関する申立てについて

### (1) 申立ての手続き

ハラスメントの被害を受けた学生・教職員等は、委員会に対して問題解決のための申立てを行うことができます。卒業・退学した学生や退職した教職員等も、在学中又は在職中に受けた被害について、申し立てることができます。

申立ては、書面により相談員に申し出て行います。これは、相談員が申立て内容を正確に把握するためです。申立てが行われた場合は、ただちに委員会に連絡され、解決が図られます。

申立人に対して、嫌がらせや報復等不利益な扱いがなされた場合には、それ自体がハラスメントに当たります。

## (2) 解決方法

申立てに対しては以下のような方法で解決が図られます。どの方法を選ぶかは、申立て内容に応じて、申立人の意向を尊重しつつ委員会が決定します。

- ①通知 委員長より、被申立人に対して申立ての内容を伝える。申立人の意向により、通知は、申立人の名前を伏せたままで行われることがある。
- ②調整 委員長と被申立人の監督責任者（学部長、研究科長、事務局長・課長等）との間で、採られるべき適切な措置について調整を行う。
- ③調停 委員長立ち合いのもとで当事者同士が直接話し合う。必要に応じて委員会が調停案を提示する。
- ④調査・措置 委員会が調査委員会を設置して事実関係の調査を行い、ハラスメントの有無について判断する。

## (3) 虚偽の禁止と調査への協力

ハラスメントに関する虚偽の申立てや証言を行ってはなりません。ハラスメントの申立人及び被申立人のみならず、第三者として証言を求められた場合も同様です。また、ハラスメント事案の調査が行われる場合、当事者である申立人及び被申立人は調査を拒否することはできません。

調査関係者には厳しい守秘義務を課していますので、証言によりプライバシーが侵害されたり、不利益を被ったりすることはありません。協力を求められた場合は、事実の確認と問題の解決のために協力してください。

## VI ハラスメント認定がなされた場合の対応について

調査によって本学構成員がハラスメント行為を行ったと認定された場合、委員会は、ハラスメント行為を行った者がハラスメントについて十分な理解を持ち、二度と同じことを繰り返さないように研修を課すなど、反省と気づきを促すための援助・指導を行います。また、被害者に対しては、安心して学修や就労等が継続できる環境を整えるなどの支援を行います。

なお、ハラスメント行為を行った本学構成員は、教職員の場合は就業規則と懲戒規程に、学生の場合は学則等に基づく、懲戒処分の対象となることがあります<sup>2</sup>。委員会は、本学や他大学の過去の事例に徴しつつ、ハラスメント行為を行った者の懲戒処分の要否について検討し、その結果を学長に報告しま

---

<sup>2</sup> 学校法人奈良大学就業規則第3条第1号では、職員に「職員としての品位を保ち、本法人の名誉、信用を失墜しないこと」を求めており、これに違反したときは、学校法人奈良大学懲戒規程に基づく懲戒の対象となります。また奈良大学学則は、第43条で、学生が「本学が定める学則、その他諸規則に違反し、又は学生としての本分に反する行為」を行ったときは懲戒の対象となることを定めています。

す。既に何らかの方法で問題解決が図られた場合であっても、同様の検討を行います。なお、検討に際しては、ハラスメントを行った者の主張を徴するなど、公平性を担保することに努めます。ハラスメント行為による懲戒処分が行われた場合には、その事実と内容が公表されることがあります。

## VII 守秘義務について

相談員、委員会の委員、相談又は申立ての各手続きに関与した者には、相談者・申立人とその関係者のプライバシーを保護するため、厳格な守秘義務が課せられています。第三者として調査に協力した者についても同様です。実名や相談・申立ての内容はもとより、知りえた情報について、その職務を離れた後であっても、決して他へ漏らしてはいけないことになっています。

\*このガイドラインは、令和5年4月1日から施行されています。