

第1章 目的

第2章 基本的人権とその侵害

第3章 基本的人権を尊重し、その侵害を予防するためにとられるべき方策

第4章 問題解決のための手続き

附則

第1章 目的

1 ガイドラインの目的

活水女子大学は、活水学院人権憲章の理念にもとづいて、学生、教職員をはじめとするすべての構成員が、就学・教育・研究に関わる基本的人権を守られ、安全で快適な環境の中で就学・就労することができるようにします。このガイドラインはそのために、以下のことを説明します。

- (1) 基本的人権とその侵害とは何か
- (2) 人権侵害を防止するために必要なこと
- (3) 人権に関わる相談や申し立ての方法や、人権侵害に関わってとられる対応

なおこのガイドラインは、学外の機関・個人の協力を得て行われる実習・実験・体験学習、本学があっせんしたアルバイトなどや、本学と業務上の契約を締結する法人ならびに個人にも準用されます。

このガイドラインであげる例は、あくまで全体の一部分です。またここで示すものは、基本的人権を尊重し、人権憲章の目的を達成するための最低限のものなので、このガイドラインを理由に基本的人権尊重の水準を低下させないでください。むしろその向上を図るように努めてください。

第2章 基本的人権とその侵害

ここでは基本的人権とは何か、その侵害とは何かについて、説明します。

1 基本的人権

- (1) 基本的人権とは、日本国憲法ならびに国際的な人権条約に定められた基本的人権を指します。
- (2) 日本国憲法や国際的な人権条約の定める理念に沿って生成しつつある新しい人権も入ることがあります。

2 基本的人権の侵害の定義と例

(1) セクシュアル・ハラスメント

行為者の主観的な意図にかかわらず、行為を受けた者が不快に思う性的言動を行うことによって基本的人権を侵害することです。その言動への対応によって、被行為者に就学・就労上の利益、不利益を与えることを含みます。以下はその例です。

① 性的な関心、欲求に基づく性的な内容の発言など

- ア. スリーサイズを聞くなど身体的特徴を話題にする。
- イ. 聞くに耐えない卑猥な冗談を交わす。
- ウ. 体調が悪そうな女性に「今日は生理日か」、「もう更年期か」などと言う。
- エ. 性的な経験や性生活について質問する。
- オ. 性的な噂を立てたり、性的なからかいの対象とする。

② 性別により差別する内容の発言など

ア. 「男のくせに根性がない」、「女には仕事を任せられない」、「女性は職場の花でありさえすればいい」などと発言する。

イ. 「男の子、女の子」、「僕、坊や、お嬢さん」、「おじさん、お婆さん」などと人格を認めないような呼び方をする。

③ 性的な関心、欲求に基づく性的な行動など

ア. ヌードポスター等を学内に貼る。

イ. 雑誌等の卑猥な写真・記事等を、就学・就労上の必要がないにもかかわらず、見せたり、読んだりする。

ウ. 身体を執拗に眺め回す。

エ. 食事やデートにしつこく誘う。

オ. 性的な内容の電話をかけたり、性的な内容の手紙・メールを送る。

カ. 身体に不必要に接触する。

キ. 浴室や更衣室等をのぞき見する。

④ 性別により差別する内容の行動など

ア. 女性であるという理由だけでお茶くみ、掃除、私用等を強要する。

イ. 男性であるという理由だけで力仕事などを強要する。

⑤ その他

ア. 性的な関係を強要する。

イ. 性差別意識に基づいてカラオケでのデュエットを強要する。

ウ. 性差別意識に基づいて酒席で座席を指定したり、お酌やチークダンス等を強要する。

エ. 個人の性的指向について差別的な発言をする。

(2) アカデミック・ハラスメント

アカデミック・ハラスメントとは、行為者の主観的な意図にかかわらず、就学・就労上の関係を利用して基本的人権を侵害することをいいます。その言動への対応によって、行為を受けた者に就学・就労上の利益、不利益を与えることを含みます。

ただし法令および本学の学則その他の諸規程の定めに基づく正当なものは、行為を受けた者の受け止め方にかかわらず、アカデミック・ハラスメントに該当しない場合があります。

以下はアカデミック・ハラスメントの例です。

① 就学の権利の侵害（学生に対して）

ア. 人格を貶める言動を行う。

イ. 教員の学説に従わせようとする脅迫的な言動を行う。

ウ. 成績の不当な評価を行う。あるいは評価に無関係な事柄を成績に結びつける発言をする。

エ. 求められた教育上の指導を正当な理由なく拒否する。

オ. 常識的には不可能な課題達成を要求する。

カ. 奨学金などの申請に必要な推薦書を、正当な理由なく書かない。

② 研究の妨害（学生や教員に対して）

ア. 卒業・修了などに必要な課題（卒論など）の提出条件を満たしているにもかかわらず、提出を許さない。

イ. 行き過ぎたプレッシャーをかけて研究成果を要求する。

ウ. 他の学生等や教職員等に対して正当な理由なく関係を断絶させる。

エ. 実験や研究のための機器や設備を理由なく使用させない。

オ. 研究上の評価をする際に、不当な評価を行う。

カ. 指導を求められても、正当な理由なく拒否する。

キ. 指導教員の交替が制度上可能であり、正当な理由のもとに学生がそれを希望しても指導教員の指導から離脱させずに放置する。

ク. 研究発表活動を不当に制限する。

ケ. 研究業績を指導教員や他の者によるものとするよう圧力をかける。

コ. 個人的アイデアによる未発表の研究を本人の了解なく他の者に行わせる。

サ. 研究内容やその公表を理由として、不利益な扱いを行う。

③ 卒業・修了・就職・進学等の進路の妨害（学生に対して）

ア. 卒業・修了などやそれに必要な課題の審査について、自分の権限の範囲を逸脱した発言を行う。

イ. 就職・進学などについて必要な推薦書を、正当な理由なく書かない。

ウ. 就職・進学などについて、進路先における自分の影響力を示唆することで、本人の自由な意志決定を妨害しようとする。

④ 教育の妨害（教員に対して）

ア. 正当な理由なく授業を担当させない。

イ. 教育上の評価をする際に、不当な評価を行う。

ウ. 教育の自由を侵害する。

⑤ 就労上の権利の侵害（教職員に対して）

ア. 昇任や業績評価にあたって不当な妨害を行う。

イ. 業務に関して、不当な評価を行う。あるいはそのような発言によって脅威を与える。

ウ. 社会的通念や法令の定めなどを逸脱するような過大な業務の達成を要求する。

エ. 業務に支障が出る程度に、指示決定を遅らせる。

(3) パワーハラスメント

パワーハラスメントとは、優越的な関係を背景に、業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により、就業環境を害することをいいます。

なお、客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、職場におけるパワーハラスメントには該当しません。

以下はパワーハラスメントの例です。

①身体的な攻撃

ア. 殴打、足蹴りを行う。

イ. 相手に物を投げつける。

②精神的な攻撃

ア. 人格を否定するような言動を行う。相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む。

イ. 業務の遂行に関する必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返し行う。

ウ. 他の教職員の面前における大声での威圧的な叱責を繰り返し行う。

エ. 相手の能力を否定し、罵倒するような内容の電子メール等を当該相手を含む複数の教職員宛に送信する。

③人間関係からの切り離し

ア. 自身の意に沿わない教職員に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離したり、自宅研修させたりする。

イ. 一人の教職員に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる。

④過大な要求

ア. 長期間にわたる、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下での勤務に直接関係のない作業を命ずる。

イ. 新卒採用者に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責する。

ウ。教職員に業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせる。

⑤過小な要求

ア。管理職である教職員を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる。

イ。気にいらぬ教職員に対して嫌がらせのために仕事を与えない。

⑥個の侵害

ア。教職員を職場外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりする。

イ。教職員の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該教職員の了解を得ずに他の教職員に暴露する。

(4) 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント

妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントとは、職場において、上司や同僚が、教職員の妊娠・出産及び育児等に関する制度又は措置の利用に関する言動により教職員の就業環境を害すること並びに妊娠・出産等に関する言動により当該教職員の就業環境を害することをいいます。

なお、業務分担や安全配慮の観点から、客観的にみて、業務上の必要性に基づく言動によるものについては、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントには該当しません。

以下は妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの例です。

①解雇その他不利益な取り扱いを示唆するもの

ア。教職員が制度等の利用の請求等（措置の求め、請求又は申出をいう。以下同じ。）をしたい旨を上司に相談したこと、その制度等の利用の請求等をしたこと、又は制度等の利用をしたことにより、上司が当該教職員に対し、解雇その他不利益な取り扱いを示唆する。

②制度等の利用の請求等又は制度等の利用を阻害するもの

ア。教職員が制度等の利用の請求等をしたい旨を上司に相談したところ、上司が当該教職員に対し、当該請求等をしないように言う。

イ。教職員が制度等の利用の請求等をしたところ、上司が当該教職員に対し、当該請求等を取り下げるように言う。

ウ。教職員が制度等の利用の請求等をしたい旨を同僚に伝えたところ、同僚が当該教職員に対し、繰り返し又は継続的に、請求等をしないように言う。

エ。教職員が制度等の利用の請求等をしたところ、同僚が当該教職員に対し、繰り返し又は継続的に、当該請求等を取り下げるように言う。

③制度等の利用をしたことによる嫌がらせ等

ア。教職員が制度等の利用をしたところ、上司・同僚が当該教職員に対し、繰り返し又は継続的に嫌がらせ等（「嫌がらせ等」とは、嫌がらせ的な言動、業務に従事させないこと、又は専ら雑務に従事させることをいう。以下同じ。）をすること。（当該教職員がその意に反することを上司又は同僚に明示しているにもかかわらず、更に言うことを含む。）

④妊娠・出産等したことによる解雇その他不利益な取り扱いを示唆

ア。教職員が妊娠・出産等したことにより、上司が当該教職員に対し解雇その他不利益な取り扱いを示唆する言動

⑤妊娠・出産等したことに対する嫌がらせ等

ア. 客観的にみて、言動を受けた当該教職員の能力の発揮や継続就業に重大な悪影響が生じる当該教職員が就業する上で看過できない程度の支障が生じる言動

イ. 教職員が妊娠・出産等したことにより、上司又は同僚が当該教職員に対し、繰り返し又は継続的に嫌がらせ等を行うこと（当該教職員がその意に反することを当該上司又は同僚に明示しているにもかかわらず、更に言うことを含む。）

(5) その他の人権侵害

その他の人権侵害とは、(1) から (4) にはあてはまらない、日本国憲法ならびに国際的な人権条約に定められた基本的人権を侵害することをいいます。

3 留意すべきこと

(1) 優位な地位や権限をもつ者が留意すべきこと

学則その他の諸規程の定めにより、あるいは事実上、優位な地位や権限をもつ者は、そのことを自覚し、それらをもたない者の基本的人権の尊重について、特別な配慮を払わなければなりません。

(2) 学生や教職員等が留意すべきこと

学生・教職員やこれらに準ずる人びとは、(1) にあげたような、優位な地位や権限をもつ者の言動によって、自らの判断や言動が正当な根拠なく影響されないように気をつけてください。また同じく優位な地位や権限をもたない者の基本的人権の尊重について、特別な配慮を払ってください。

(3) 前の(1) と(2) は、優位な地位や権限をもたない者による人権侵害を許すわけではありません。

第3章 基本的人権を尊重し、その侵害を予防するためにとられるべき方策

ここでは活水女子大学と、その構成員それぞれが、基本的人権を尊重するために守るべきことを述べます。

1 大学の責務

(1) 日本国憲法ならびに国際的な人権条約に定められた基本的人権を尊重し、人権憲章に定める目的を実現するために積極的に具体的方策をおこなう責務があります。

(2) 人権侵害防止に関する啓発活動を積極的に行います。

① 学生や教職員等にたいして、学院の人権憲章、大学の人権委員会規程やこのガイドラインなどについて周知します。また、基本的人権の尊重のための具体的方策や人権侵害が発生した場合の対処方法を考え、取り組みを行います。

② 教職員等にたいして、教職員として基本的人権を尊重し、人権憲章に定める目的を実現するためにとるべき言動について、さまざまな機会に理解を促します。また、そのための研修会等を年1回以上開催します。

③ カリキュラムおよび教育内容の編成にあたって、基本的人権の尊重に関わる内容を組み込むよう配慮します。

④ 学長は、以上のような責務を達成するために、指導的役割を果たします。

⑤ 学長は、プライバシーに配慮した上で、人権憲章の実施に関する年次報告書を作成し、公表します。年次報告書の作成にあたって、人権委員会は、その内容について学長に助言することができます。それにより人権侵害の再発防止と基本的人権のさらなる尊重に結びつくように努力します。

2 教職員等の責務

(1) 教職員等は、基本的人権を尊重し、人権憲章に定める目的を実現するためにとるべき言動について理解を深め、実行してください。

(2) 教職員等は、基本的人権を尊重し、人権憲章に定める目的を実現するための研修会等に年1回以上参加しなければなりません。

3 基本的人権の尊重を実現するために認識すべきこと

具体的な例は第2章で示しましたので、ここでは主に心がまえについて述べます。

(1) 学生や教職員等は、次のことについて認識するよう努めてください。

- ① お互いの人格を尊重しあう。
- ② お互いが対等な関係であり、大切なパートナーであるという意識を持つ。
- ③ 相手を性的な関心の対象としてのみ見る意識をなくす。
- ④ 特定の性別を劣った性として見る意識をなくす。

(2) 性に関する言動の受け止め方には個人によって差があり、セクシュアル・ハラスメントであるか否かについては、相手のとらえ方が重要であり、具体的には次の点について注意する必要があります。

- ① 親しさを表す言動であったとしても、行為者の主観的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。
- ② 不快に感じるか否かには個人差がある。
- ③ この程度のことは相手も許容するだろうという憶測をしない。
- ④ 相手との良好な人間関係ができているという思い込みをしない。

(3) ある言動に対して、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、同じ言動を決して繰り返さないでください。

(4) 人権侵害の被害を受けた者が、学内の人間関係等を考え、拒否することができないなど、相手からいつも明確な意思表示があるとは限らないことを認識する必要があります。

(5) 人権侵害について問題提起する者をトラブルメーカーと見たり、人権侵害に関する問題を個人的な問題として片づけないようにしてください。

(6) 大学という場が閉鎖的になりがちであることや、就学・就労上での権力関係や上下関係、優位的な地位が存在することを意識し、相互に開放的な環境を作り出すよう努力してください。

(7) 人権侵害の発生を予防し、あるいは、被害が重大なものになる前に事態の進行をとめるためには、周囲に対する気配りをし、積極的な行動をとる必要があります。以下はその行動の例です。

- ① 人権侵害の存在が疑われる場合には、重大な悪影響が生じないうちに、適切な機会をとらえて注意を促すなどの適切な対応をとる。
- ② 人権侵害の存在が疑われる場合には、監督者等に相談し、対応を求めるなどの方法をとる。
- ③ 人権侵害の存在が疑われる場合には、被害を受けていると思われる者の相談に乗る。人権侵害の被害者は「恥ずかしい」、「トラブルメーカーとのレッテルを貼られたくない」などの考えから、他の人に対する相談をためらうことがある点に留意する。

第4章 問題解決のための手続き

1 人権侵害とその解決に関する大学の姿勢

(1) 大学は、学生等および教職員等に対して、以下のような行動をとることができるよう、適切な援助をおこないます。

① 人権侵害を一人で我慢したり、受け流しているだけでは問題が解決しないとの認識を持てるよう、学生等および教職員等を援助する。

② 人権侵害の被害を深刻なものにしないために、早い段階で勇気を出して行動することができるよう、学生等および教職員等を援助する。

(2) 人権侵害の原因が、被害を受けた者ならびにその言動にあるのではないことを明確に確認する。

(3) 人権侵害の被害を受けた者が不当な非難や二次被害を受けることがないように、適切な措置をとる。

たとえば、人権侵害の被害を受けた者は、(1)に示すような行動をとることができなくても非難されたり不利益な取り扱いを受けたりすることはありません。また相談を受けた者は相談者の許可なしに、秘密を第三者に教えることがあってはなりません。このような不当な非難や不利益な取り扱いを行った者に対しては、学則その他の諸規程に従い、厳正な措置をとります。

(4) 学生等および教職員等が、人権憲章や大学の諸規程、このガイドラインなどに基づいてとった行動を理由として、不利益な取り扱いをされることがないように、適切な措置をとります。このような不利益な取り扱いを行った者に対しては、学則その他の諸規程に従い、厳正な措置をとります。

2 問題解決のための手続き

以下に問題解決のための手続きについて述べます。

(1) 自分や他者が人権侵害を受けていると思ったときは、相談員に相談することができます。相談員は、秘密を守ってくれます。

(2) 人権侵害に関する相談を他者から受けた場合は、相談員と連携することができます。

(3) 自分の人権侵害には、救済が必要だと思ったときは、人権委員会に申し立てをすることができます。申し立てについては、相談員に相談することができます。また申し立ては人権委員なら誰にでも申請することができます。

(4) 申し立てがあったときは、人権委員会が聞き取り調査を行って事実を確認し、必要な対応を行います。

(5) (4)の事実確認や対応に、当事者が不同意の場合は、大学が調査委員会を設置して調査を行うことができます。その結果に基づいて、学長が必要な措置をとります。

(6) (1)～(5)の詳細については、活水女子大学人権委員会規程、活水女子大学人権委員会および調査委員会の運営に関わる内規などに載っています。詳しくは相談員や人権委員に聞くことができます。

附則 1

1 このガイドラインは、2007年（平成19年）6月1日から施行する。

2 このガイドラインの改廃は、人権委員会で決定し、運営協議会に報告する。学長は改廃のたびに、その内容を広く周知する。

附則 2

このガイドラインは、2018年（平成30年）4月1日から施行する。

附則 3

このガイドラインは、2020年（令和2年）6月1日から施行する。