学校法人大妻学院ハラスメント防止対策に関する指針

平成 22 年 3 月 25 日 制定

学校法人大妻学院ハラスメント防止対策規程第 3 条により指針を次のように定める。

1　学院が設置するすべての学校及び施設に在籍する教職員及び学生・生徒は、ハラスメントのない学院を目指し、ハラスメント防止対策に努めること。

2　ハラスメントとは、学院内のあらゆる活動の場で生じる可能性があり、行為者が意図するか否かにかかわらず、言動等により他の者に不快な思いや脅威を感じさせたり、不利益を与えることを指し、複数のハラスメントの要素が重なり合ってひとつのハラスメントになることもあり得る。

⑴　アカデミックハラスメントとは

教員又はこれに準ずる者がその地位又は職務権限を利用し、これに抗しがたい立場にある者に対して、教育研究上、著しい不利益を与える行為、不適切な言動又は差別的な扱いにより、教育研究上の環境を害する行為をいう。

⑵ パワーハラスメントとは

職場において行われる、優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、教職員の就業環境が害されるものをいう。

⑶ セクシュアルハラスメントとは

性的な言動等を行い他の者に不快な思いをさせたり、不利益を与えることを指し、対価型セクシュアルハラスメントと環境型セクシュアルハラスメントに区分される。

①対価型セクシュアルハラスメント：優越的地位又は職務権限を利用したセクシュアルハラスメントにより教職員が就労上の、学生・生徒が修学上の又は求職者等が採用選考や実習等において不利益を受けることをいう。

②環境型セクシュアルハラスメント：セクシュアルハラスメントにより教職員の就業環境、学生・生徒の修学環境又は求職者等の求職活動や実習等に係る環境が害され、職務や学業、求職活動や実習等に専念できなくなる程度の支障が生じることをいう。

⑷ 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント

職場において行われる、上司・同僚からの言動(妊娠・出産したこと、育児休業等の利用に関する言動)により、妊娠・出産した教職員や育児休業・介護休業等を申出・取得した教職員の就業環境が害されることをいい、制度等の利用への嫌がらせ型と状態への嫌がらせ型に区分される。

①制度等の利用への嫌がらせ型：男女雇用機会均等法が対象とする制度または措置や育児・介護休業法が対象とする制度または措置の利用に関する言動により就業環境が害されるものをいう。

②状態への嫌がらせ型：女性教職員が妊娠したこと、出産したこと等に関する言動により就業環境が害されるものをいう。

⑸　その他のハラスメント

相手の意に反して行われる言動により、相手に不利益や損害を与え、又は個人の

人権を侵害すること。

3　ハラスメントになり得る言動

ハラスメントになり得る言動として以下に事例を挙げるが、ハラスメントの判定基準ではなく理解を容易にするための事例である。

⑴　アカデミックハラスメント

- 研究活動・修学活動を直接又は間接的に妨害すること。
- 卒業、進級、修了を理由なく認めないこと。また正当な理由なく単位を与えないこと。
- 本人の了解を得ずに学習・研究計画を強要すること。
- 就職や進学に必要な推薦書を書かないこと。
- 指導義務の放棄や指導下にある部下や学生・生徒を差別的に扱うこと。
- ささいなミスを大声で叱責すること。
- 部下や学生・生徒との直接的コミュニケーションを拒否すること。
- 部下や学生・生徒の存在を認めないような態度をとること。
- 評判を落とすためにひぼう中傷をまわりの人に言いふらすこと。
- 必要のない徹夜等の勤務や実験又は休日勤務等を言いつけること。
- 他人の目の行き届かない状況をつくり個人指導を行うこと。
- ゼミ等の飲み会等へ参加を強要すること。
- 家族関係、友人、恋人のことなど、プライベートなことについて根掘り葉堀り聞くこと。
- 学生・生徒一般を軽視したり、学生・生徒に対する侮蔑をすること。

⑵ パワーハラスメント

- 殴打や足蹴りを行うこと。
- 相手に物を投げつけること。
- 業務の範ちゅうを超えて、相手の人格を傷つけ、人権を侵害するような言動をとること。
- 個人的な感情で、状況に適さない過度な要求等をすること。
- 教職員が、部下からの要請があるにもかかわらず、適切に指導助言等を行わないこと。また、指導上の差別をすること。
- 教職員が意図的であるかどうかにかかわらず、部下の切迫した状況をかえりみず、支援等の対策を講じないこと。
- 悪意から意図的に昇進、昇級を妨害すること。
- 権力を背景にして相手の存在を認めないような態度を継続的にとること。
- 多数の者がいるところで罵倒すること。
- 部下を軽視、侮蔑し、それにより職場環境を悪化させること。
- 業務上関係のない物事を職場の慣習として強要すること。
- 業務に直接関係のないことで叱責すること。
- 不必要にプライバシーに踏み込んだ発言や質問をすること。
- 私生活や私的活動への参加や協力を強要すること。
- 意図的に言葉や嘲笑等による嫌がらせをすること。

・ 性的指向や性自認に関する差別的な言動や嫌がらせをすること。

⑶ セクシュアルハラスメント

① 性的な内容の発言関係

・ スリーサイズを聞くなど身体的特徴を話題にすること。
・ 聞くに耐えない卑猥な冗談を交わすこと。
・ 女性に「今日は生理か」「もう更年期か」等と言うこと。
・ 性的な経験や性生活について質問すること。
・ 性的な噂を立てたり、性的なからかいの対象にすること。
・ 男のくせに根性がない」「女には任せられない」「女性は職場の花であればいい」等ということ。
・ 「男の子、女の子」「僕、坊や、お嬢さん」「おじさん、おばさん」等人格を認めないような呼び方をすること。

② 性的な行動関係

・ ポスター・雑誌等の卑猥な写真・記事等をわざと見せたり、読んだりすること。
・ 身体を執拗に眺め回すこと。
・ 食事やデートにしつこく誘うこと（ストーカー行為を含む。）。
・ 性的な内容の電話をかけたり、性的な内容の手紙、メール等を送ること。
・ 身体に不必要に接触すること。
・ 職務以外の理由で、お茶くみ、掃除を強要すること。
・ カラオケでデュエットを強要すること。
・ 親密な関係を強要すること。
・ 酒席でお酌やダンス等を強要すること。
・ 就労上又は修学上の地位を利用して交際又は性的関係を強要すること。

③性的な発言、行動への対応に起因して受ける不利益関係

・ 採用、昇任、配置換等の任用上の取扱いにおいて不利益を与えること。
・ 昇格、昇給、賞与等の給与上の取扱いにおいて不利益を与えること。
・ 進学、進級、成績評価及び教育上の指導を受ける際の取扱いにおいて不利益を与えること。
・ ひぼう中傷をすること。
・ その他事実上の不利益を与えること。

⑷ 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント

①妊娠・出産等を理由とする不利益関係

・ 解雇すること。
・ 期間を定めて雇用される者について、契約の更新をしないこと。
・ 予め契約の更新回数の上限が明示されている場合に、当該回数を引き下げること。
・ 退職又は専任職員をパートタイム労働者等の非正規雇用職員とするような労働契約内容の変更の強要を行うこと。
・ 降格させること。
・ 就業環境を害すること。
・ 不利益な自宅待機を命ずること。

・ 減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと。
・ 昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと。
・ 不利益な配置の変更を行うこと。
・ 派遣労働者として就業する者について、派遣先が当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を拒むこと。

②育児休業・介護休業の申出・取得等を理由とする不利益関係

・ 解雇すること。
・ 期間を定めて雇用される者について、契約の更新をしないこと。
・ 予め契約の更新回数の上限が明示されている場合に、当該回数を引き下げること。
・ 退職又は専任職員をパートタイム労働者等の非正規雇用職員とするような労働契約内容の変更の強要を行うこと。
・ 降格させること。
・ 就業環境を害すること。
・ 自宅待機を命ずること。
・ 教職員が希望する期間を超えて、その意に反して所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限又は所定労働時間の短縮措置等を適用すること。
・ 減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと。
・ 昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと。
・ 不利益な配置の変更を行うこと。
・ 派遣労働者として就業する者について、派遣先が当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を拒むこと。

4　ハラスメントの防止

ハラスメントの発生を防止するためハラスメントへの対応について検討するほか、学院ホームページへの掲載、学生生活の手引き及びパンフレットの作成、配布等適当な方法により周知、啓発を行う。

5　ハラスメントについての相談、苦情

⑴ ハラスメントによる人権侵害や差別を受けたと思う教職員及び学生・生徒は、相談員に相談し、または苦情の申立てをすることができる。なお、求職者等からの相談・苦情は総務グループにおいて受け付ける。また、該当する事実がないにもかかわらず、ハラスメントの行為者とみなされたり、そのような懸念を持つ教職員及び学生・生徒も相談または苦情の申立てをすることができる。

⑵ ハラスメントに関する相談、苦情に対応するため相談窓口として、各キャンパスに相談員を置き、その氏名、連絡先を公表し、教職員及び学生・生徒が常時、助言を受けられるようにする。相談員は、相談内容等に関して個人のプライバシー保護に十分考慮するものとする。

6　ハラスメントが生じた場合の処置

ハラスメント事案が生じた場合は、ハラスメント対策室において事実関係を迅速かつ正確に調査するために「調査委員会」を構成し、調査委員会の報告に基づき「学校法人大妻学院教職員の懲戒処分基準」、就業規則及び各学校の学則に照らし、非違行為者のハラスメント行為における状況に応じて、教職員においては、戒告、譴責、減俸、懲戒停職、降格、

降任、諭旨解雇及び懲戒解雇とし、学生・生徒においては訓告、停学、退学などの処分を行うものとする。また、被害者の救済についても適切に対策を講じるものとする。

7　ハラスメントの再発防止

ハラスメント対策室は必要に応じて再発防止のための教育、研修等を行い、ハラスメントなどの人権問題に関する認識を深めさせて再発防止に努めるものとする。

8　指針の改廃

この指針の改廃は、対策室会議の議を経て理事長が行う。

附　則

この指針は、平成 22 年 3 月 25 日に制定する。この指針の制定により、「大妻学院セクシュアル・ハラスメント等防止対策に関する指針」は廃止する。

附 則

この指針は、平成 23 年 4 月 1 日から施行する。

附　則

この指針は、平成 29 年 1 月 1 日から施行する。

附　則

この指針は、令和 3 年 4 月 1 日から施行する。

附　則（令和 8 年 9 月 11 日　ハラスメント対策室会議）

この指針は、令和 8 年 10 月 1 日から施行する。