

## 公立大学法人横浜市立大学ハラスメントの防止と対策に関するガイドライン

本ガイドラインは、本学に関わるすべてのものが個人として尊重され、ハラスメントのない安全で良好な学習・研究・就労環境で就学・就労できる権利を保障することを目的とします。

本学は、このガイドラインに則り、ハラスメントの防止とその対応等について必要な措置を講じます。そのために、理事長は、「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、ハラスメントの防止と対策に関する全学的な施策全般について責任を負い、各部局の長は、具体的な施策や措置の実施について責任を負います。本学に関わるすべてのものは、この問題を自覚し、自己啓発に努めることを求められます。

### 1 ハラスメントで何が問題になるのか

ハラスメントには、セクシュアル・ハラスメントをはじめ、アカデミック・ハラスメント、パワー・ハラスメント等が含まれ、それぞれ以下のように定義されます。

#### (1) セクシュアル・ハラスメント

学習・研究・就労の場でなされる他の人の意に反する性的な言動を行い、その言動によって、相手方に利益、不利益を与えること、または、相手方の精神的・身体的自由を侵害すること

#### (2) アカデミック・ハラスメント、パワー・ハラスメント

同じ職場で働く者または本学で学ぶ学生等に対して、職務上または教育・研究上の地位や人間関係などの職場内または教室、研究室やゼミなどの所属内の優位性を背景に、業務または教育・研究の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える若しくは職場環境または教育・研究環境を悪化させること

#### (3) その他

上記のハラスメント名称いかに関わらず、又は職権を背景にしない場合であっても、相手の人格や尊厳を侵害する言動を繰り返し行い、精神的な苦痛を与えることは、人権を侵害するものであり、ハラスメントとみなして本規程を適用する。

セクシュアル・ハラスメントで責任が加重されるのは、「力関係」を利用し、ハラスメントをおこなう場合です。たとえば、教育上職務上優越的立場にあるものが、就学上・就労上の利益の代償あるいは対価として性的要求をした場合や、また、はっきりとした

不利益は明示されないにせよ、相当な期間にわたる言動によって不快な環境を醸成したり、関係者の人格を著しく傷つけたりした場合などがこれにあたります。セクシュアル・ハラスメントは、男性から女性に対するものだけでなく、女性から男性に対するもの、同性間のもも対象になります。そして、いわゆる上下関係にあるもの間だけでなく、同僚・同級生の間、あるいは学生から教職員に対してなされる場合も含まれます。

また、セクシュアル・ハラスメントのみならず、同じ職場で働く者または本学で学ぶ学生等に対して、職務上または教育・研究上の地位や人間関係などの職場内または教室、研究室やゼミなどの所属内の優位性を背景に、業務または教育・研究の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える若しくは職場環境または教育・研究環境を悪化させること（アカデミック・ハラスメント、パワー・ハラスメント）や、名称いかんに関わらず、又は職権を背景にしない場合であっても、相手の人格や尊厳を侵害する言動を繰り返し行い、精神的な苦痛を与えることもハラスメントとして問題となります。

## 2 ガイドラインは本学に関わるすべての人や案件を対象としています

### (1) 対象範囲

学生、大学院生、外国人留学生のほか、研究生、科目等履修生など、本学で教育を受けるすべてのものが対象となります。教職員は、常勤・非常勤を問わず、本学に在職するすべての教職員を対象としています。

なお、本学を離れた場合でも、過去の被害について相談をすることができます。この場合、事実確認が困難となりますので、できるだけ早く相談することが望まれます。

ハラスメントの行為者が学外者であるときには、このガイドラインの手続きを準用し、大学として解決のために必要かつ適切な措置をとる努力をします。

### (2) 適用範囲

当事者間に職務上・就学上の利害関係があるときには、八景、鶴見、舞岡、福浦の各キャンパスの市大施設関係者間で起こった問題のみならず、サークル活動等の課外活動、コンパ、合宿、教育実習等の活動や、教職員が学外で行う講演等において起こった問題についてもこのガイドラインを適用します。本ガイドラインで定めた組織や手続き以外にも、当該事件にとってより適切と思われる解決手段がある場合には、当事者はそれを選択することができます。

### 3 ハラスメントをどのように解決するか

#### (1) ハラスメントにあったら

- 1) ハラスメントに該当するような相手方の言動等を「不快だ」と感じたら、言葉と態度でできるだけはっきりと「不快であり即刻やめて欲しい」ことを伝えて下さい。相手が誰であっても、自分の意思をはっきり伝えることが大切です。「ノー」といえないときは、一人で悩まずに周囲の人に助けを求めてください。
- 2) ハラスメントの解決のための「受付窓口」として窓口委員がおかれています。悩んでいる人は、まず窓口委員に話をしてみてください。その後、窓口委員をとおして「コーディネート」の依頼、もしくは「被害申し立て」をおこなうことができます。「コーディネート」のためには「コーディネート委員会」が常設されています。また、「被害申し立て」がなされた場合には「調査委員会」が原則として設置され、問題の解決にあたります。
- 3) ハラスメントの被害にあっていると思ったら、「いつ、どこで、誰から、どのようなことをされたか」などについて、なるべく詳細な記録をとって下さい。この記録はハラスメントの証拠として、誰かに相談する場合、「受付窓口」に援助を求める場合、「コーディネート」の依頼や「被害申し立て」をする場合、また刑事告訴や民事訴訟を行う場合にも役に立ちます。もし、誰か証人になってくれる人がいるときには、その人にあとで証言してもらえるよう確認をとっておくことも必要です。
- 4) もしも周囲でハラスメントにあっている人がいたら、援助の手をさしのべてください。相談にのったり、大学の「受付窓口」に同行することはもちろんのこと、当人の代理として「受付窓口」に行ったり、申し立て人の証人になったりして、問題解決に協力することができます。

#### (2) 当事者の権利とプライバシーの保護

- 1) 「コーディネート」、「被害申し立て」のすべての段階において、また手続き終了後においても、当事者の名誉とプライバシーは保護されます。
- 2) 同じくすべての段階において、当事者の安全も確保されます。

### (3) 報復と虚偽の申し立ての禁止等

- 1) ハラスメントの相談や調査において、故意に虚偽の申し立てや証言をしてはなりません。
- 2) このハラスメントの解決手続きを利用したり、それに参加することで、いやがらせや報復を受けることがあってはなりません。

なお、いやがらせや報復や反撃を受けた場合には、それについてのコーディネーターや調査を要求することができます。また、大学として、そのような行為があった場合は、二次被害として調査の上、厳正な措置をとります。

- 3) 公立大学法人横浜市立大学ハラスメントの防止に関する規程第一条に規定する目的に反するコーディネーターや申し立てをおこなってはなりません。
- 4) ハラスメントの調査等に関わる委員及び申し立て人、被申し立て人等の関係者は、その調査等の内容について秘密保持を厳守しなければなりません。また、その調査等が終了した後も秘密保持を厳守しなければなりません。

## 4 ハラスメントの解決のための全学組織

### (1) ハラスメント「受付窓口」

- 1) ハラスメントを受けていると思う当事者は、窓口委員に連絡を取ってください。「防止委員会」が選考し、理事長が任命した窓口委員が受け付けをおこないます。ここで行われることは、事実関係の確認をすることではなく、相談者の訴えにしっかりと耳を傾け、学内の対応システムについて説明し、必要に応じて、適切な外部機関や専門家を紹介するといった情報提供をすることにより、相談者がどうしたいかを定めることを援助することです。相談員は、相談内容をけっして第三者にもしません。
- 2) 面談だけでなく、電話や電子メールなどでも受け付けます。(窓口委員への連絡方法はパンフレットやホームページ等をご覧ください)
- 3) また、ハラスメントを受けていると思う当事者から相談を受けている友人、同僚、指導教員、大学職員などは、当事者の求めに応じて上記の窓口委員に連絡をとることができます。

- 4) 相談したことにより相談者はもちろん、事実関係の確認に協力した者などの関係者に対して不利益な取り扱いはいりません。

(2) 「コーディネート」と「被害申し立て」

- 1) ハラスメントを受けていると思う当事者は相手方との問題解決のために、窓口委員をとおして「防止委員会」に「コーディネート」の依頼、もしくは「被害申し立て」を行うことができます。「コーディネート」の依頼とは、大学に対し、ハラスメントに関する相談に対して助言をおこなったり、当事者間の意思の疎通を支援したりすることを求めるものであり、「被害申し立て」はハラスメントの申し立て人が大学に対して事実調査と必要な措置を求めるものです。「コーディネート」と「被害申し立て」はそれぞれ独立のプロセスであり、どちらをとるのは、原則としてハラスメントを受けていると思われる当事者本人が決定します。
- 2) 「コーディネート」の依頼や「被害申し立て」がなされた時点において(場合によっては途中でも)、ハラスメントの疑いのある行為が継続しており、緊急性があると認められた場合には、「防止委員会」は臨時の措置として、ただちに当該行為をやめるよう相手方に勧告したり、顔をあわせないようにするなど、被害の継続を防ぐための適切な措置をとるよう関係部局に勧告することができます。勧告してもなお事態が改善されない場合には、教員に関する事由の場合は学長から、それ以外の場合は理事長から再度適切な措置をとるよう関係部局に命令することもできます。
- 3) 「コーディネート」および「被害申し立て」の過程において、付添人(学外者でもかまいません)の同席を求めることができます。
- 4) 「コーディネート」および「被害申し立て」の過程において、ハラスメントと見なされる行為に対して、申し立てられた側が「申し立てた側の同意があった」旨の反論を行う場合、証明責任は申し立てられた側が負うものとします。
- 5) 「コーディネート」または「被害申し立て」の過程において、申し立て人に対する抑圧もしくはハラスメントの事実の揉み消しが行われてはなりません。これらの行為がおこなわれたときには、申し立て人は当該委員の交替や手続きの打ち切りを、「防止委員会」に文書で要請することができます。
- 6) ハラスメントを受けた当事者の保護者が「コーディネート」および「被害申し立て」の手続きを行うこともできます。

- 7) 「防止委員会」は、当事者が「コーディネート」の依頼あるいは「被害申し立て」をした事案について、訴訟を起こした場合には、「コーディネート委員会」および「調査委員会」に対して、手続きを一時的に停止するように指示することができます。

### (3) 「コーディネート」の手続きと「コーディネート委員会」

- 1) 「コーディネート」の手続きは、原則として申し立て人から窓口委員をとおして「防止委員会」に「コーディネート」の依頼がなされた場合に開始されます。「コーディネート」の依頼は書面によるものとします。
- 2) 「コーディネート委員会」は、「防止委員会」から男女比に配慮して選ばれたコーディネート委員3名によって構成されています。コーディネート委員は申し立て人の希望によって、相談に対して助言をおこなったり、申し立ての内容を相手方に伝えたりします。また、必要があると判断したときは当事者間の話し合いの場を設定します。案件の性質に応じては、コーディネート委員会委員の中から選任された「調整委員」（1名）がこれを行う場合もあります。

どのような内容で合意するかは当事者が決めることであり、「コーディネート委員会」や「調整委員」が当事者から強制的に合意をとりつけることはありません。ただし、関係者の相互理解によって快適な大学環境を大学内部から創造するというコーディネートの基本理念に根ざして、コーディネーターが新しいアイデアや関連する情報を当事者に提示することはできます。そのとき、当事者のどちら側に対しても抑圧的、差別的なアイデアや情報を提示することがないように注意しなければなりません。話し合いが合意に至った場合は、その合意を文書として作成します。

- 3) 「コーディネート委員会」は、「コーディネート」の終了に際しては、その内容を「防止委員会」に報告します。
- 4) 当事者はいつでも「コーディネート」を打ち切ることができます。また「コーディネート委員会」は、事案の解決の見込みがないと判断したときには、当事者の意思を確認した上で、「コーディネート」を終了させることができます。「コーディネート」が不成立もしくは打ち切り等で終了した場合、「防止委員会」に「被害申し立て」をすることができます。

#### (4) 「被害申し立て」の手続きと「調査委員会」

- 1) 「被害申し立て」の手続きは、原則として申し立て人等から窓口委員をとおして「防止委員会」に「被害申し立て」がなされた場合に開始されます。申し立ては書面によるものとします。ただし被害が重大なことが明白で、大学として緊急の対応が必要と判断された場合には、申し立て人等からの「被害申し立て」および同意がなくても、「防止委員会」が独自に手続きを開始することができます。その際、被害者の理解を求めるように努め、被害者が報復等を受けることがないようにします。
- 2) 「防止委員会」は、「被害申し立て」がなされた際には、当該事件の事実関係を調査するため、「防止委員会」委員3名からなる「調査委員会」をすみやかに設置します。委員の選出にあたっては、客観性、中立性、公平性を確保するため、男女比に配慮し、また3名のうち1名を弁護士等外部の専門家とすることができます。なお、案件の性質等により必要と認められる場合には、防止委員会委員長が指名する5名の防止委員会の委員をもって組織することができます。さらに申し立て人の相談にあたった窓口委員と当事者の所属する学部・部局の関係者は、できるだけ委員会から除外します。
- 3) 「調査委員会」は必要に応じて、当事者および関係者から事情を聴取し、事実関係を明らかにします。委員は当事者および関係者の名誉、プライバシーなどの人格権を侵害することのないよう最大限の注意を払わなければなりません。
- 4) 「調査委員会」は、60日以内に調査を終了し、調査結果をすみやかに「防止委員会」に文書で報告しなければなりません。なお、厳正な調査を行うため等のやむを得ない理由により、60日以内に調査の終了が見込まれない場合は、防止委員会に対し期間延長の理由及び調査が完了する時期を、遅滞なく報告します。
- 5) 「防止委員会」は、「調査委員会」の報告をもとに、必要かつ適切な対応がとられるよう、委員会としての対応策を理事長に報告します。

#### (5) ハラスメントへの措置

- 1) 申し立て人に対しては、大学として、心理的ケアを含む可能な限り最善の救済措置、すなわち、権利及び学習・研究・就労環境の回復が講じられるよう努力します。
- 2) ハラスメントの相手方には、「防止委員会」からの報告に基づいて、大学が事案

に応じ処分も含めた対応をとります。

3) 再発防止、二次被害防止のための措置をとります。

## 5 ハラスメントの防止とガイドラインの見直し

### (1) ハラスメントの防止のための啓発

- 1) ハラスメントの防止のためのパンフレットやポスターを作成し、講演、研修などの機会を通じてハラスメントに関する理解を深めるように努めます。
- 2) 定期的にハラスメントの概要(相談受付件数、相談受付内容、「コーディネート」件数、「被害申し立て」件数、対応結果等)を、当事者のプライバシーに配慮しながら公表します。
- 3) 必要な場合には実態調査をおこない、関係者のプライバシーに配慮しながら結果を公表します。

### (2) 見直し、改訂

本ガイドラインは、特に必要が生じた場合はその都度、適切な改訂を行うものとします。

制定年月日 平成17年8月4日

改訂年月日 平成18年11月1日

改訂年月日 平成20年4月1日

改訂年月日 平成23年5月1日

改訂年月日 平成26年12月1日

改訂年月日 令和元年7月10日から施行し、令和元年7月1日から適用する。

改訂年月日 令和3年7月1日