

立命館附属校ハラスメント防止ガイドライン

(附属校教職員用)

2013年9月11日 第3回一貫教育ハラスメント防止委員会 確認

I ハラスメント防止に関する基本姿勢

人格の尊厳と多様性を互いに尊重し合い、互いに成長し合う学校づくりをめざして

(1) 立命館憲章の理念

立命館大学は、「自由と清新」を建学の精神とし、「平和と民主主義」を教学の理念として、教育・研究を推進し、諸民族の協同による世界の平和と人類の持続可能な発展をめざす教学の国際化に取り組んできました。その到達点に立って、立命館学園は、2006年に立命館憲章を定め、未来への基本的指針を示しました。

立命館憲章の理念にあるとおり「人類の未来を切り拓くために、学問研究の自由にに基づき普遍的な価値の創造と人類的諸課題の解明に邁進する」ためには、構成員個々人が人間として相互に尊重しあい、思想や信条、人種や国籍、出自などの違いを超えて人間としての普遍的な権利、人権を認め合うことが重要です。成長発達、自由な真理探究の場である本学においては、相互の人格を尊重し、自由に相互交流のできることが何よりも大切です。

(2) 立命館附属校教職員の行動指針

立命館附属校の教職員は「コンプライアンス推進規程」を遵守します。コンプライアンスとは、理事および教職員が、法令および本法人が定める諸規程を遵守するとともに、公平、公正かつ誠実に職務を遂行し、教育研究に携わる者としての高い倫理観と社会的良識をもって行動することをいいます。また、立命館附属校の教職員は就業規則に従って勤務し、本規程および関係法令の定めるところによってハラスメント行為を行わないことが求められています。また行った場合は、厳正に対処することが求められています。

(3) 附属校教職員の責務

①人材育成を目的とする教育機関において、暴力や人権侵害の言動であるハラスメント行為は決して行ってはいけません。また、学校において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を深く認識しなければなりません。また、とりわけ児童・生徒に対するハラスメントは絶対に発生させてはなりません。

ハラスメントを許さない取り組みの基本的考え方を構成員一人ひとりが認識し、ハラスメントの加害者とならないよう、また、不幸にも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、積極的に活用されるよう望みます。

(4) 本ガイドラインの位置づけについて

本ガイドラインは「立命館附属校教職員ハラスメント防止に関する規程」とともに、ハラスメントを防止するための指針として制定するものです。なお、「ハラスメント防止規程」の第3条には、教職員の責務として、規程と本ガイドラインに従い、ハラスメントをしてはならないと明記されています。児童・生徒への教育上の侵害行為も同様です。

II ハラスメントとは

(1) ハラスメントの定義

附属校では、ハラスメントを、教職員が他の教職員、児童・生徒もしくは関係者に不利益や不快を与える人権侵害の言動、または関係者が教職員もしくは児童・生徒に不利益や不快を与える人権侵害の言動と定義します。

(2) セクシュアル・ハラスメント

相手の意に反することはセクシュアル・ハラスメント

セクシュアル・ハラスメントとは、相手の意に反し、相手に不利益や不快を与える性的な人権侵害の言動です。

- 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、それをほめかしたりすること（「地位利用型」または「対価型」セクシュアル・ハラスメント）。

また、従来はさして問題がないと考えられてきた言動が、セクシュアル・ハラスメントとなることもあります。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も、以下の点を意識して行動することが大切です。

- 1) 相手の人格を尊重すること。
- 2) 相手が大切なパートナーであるという自覚をもつこと。
- 3) 異性を劣った性と思わないこと。

なお、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もとづく差別的言動も対象となります。

強いられた同意と関係性の理解について

相手の意に反して行われる性的な言動は、セクシュアル・ハラスメントです。教員と児童・生徒のように、厳然として存在する権力関係のなかにおいては、被害者はやむを得ず行為を受け入れる、あるいは我慢することがあり、明確な拒否がないことを同意があったと安易に判断すべきではないことも理解しておかなければなりません。

児童・生徒に対するセクシュアル・ハラスメント

児童・生徒に対するセクシュアル・ハラスメントは、児童・生徒の尊厳と人格を侵害し、学習意欲の低下をもたらすなど、その後の成長に避けがたい影響を与えるものであり、決して許されません。また、学校は保護者や地域・社会の支持と理解・援助のもとで成り立っています。児童・生徒に対するセクシュアル・ハラスメントが発生すれば、当該学校はもとより立命館学園の教職員全体に対する不信感を引き起こし、学校の存続そのものが危ぶまれることも想定されます。

なお、児童・生徒に対するセクシュアル・ハラスメントはその内容により、刑法、児童福祉法、各地

の条例（京都府の場合は青少年の健全な育成に関する条例）に抵触し、刑事責任を問われることがあります。また、ハラスメント行為が認定された場合、学内的には就業規則に照らし懲戒（第60条）や解雇（第22条）となることもあります。

(3) 児童・生徒に対する「教育上の侵害行為」

児童・生徒に対する「教育上の侵害行為」とは、

- 1) 必要な教育的指導を理由なく拒否または放置すること
- 2) 過度の課題を強要すること、
- 3) 成績評価や単位取得にかかわって不当な評価をおこなう等不公正な取り扱いをすること、
- 4) 進路・就職について自由な選択を侵害、またはこれを脅かすこと、などがあげられます。

ただし、児童・生徒からの「教育上の侵害行為」の訴えをハラスメントとして取り扱うかどうかは、児童・生徒の発達段階や責任能力の観点から、議論の余地があります。児童・生徒への教育指導においては、明確な方針に基づき、集団的に十分な検討・準備・実施が行われることと、保護者への説明が丁寧に行われていることなどに留意し、児童・生徒に対する「教育上の侵害行為」を発生させないこと、またハラスメントと受け取られることがないように十分に留意する必要があります。

(4) パワー・ハラスメント

パワー・ハラスメントとは、職務上もしくは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、相手の就労上もしくはその他の利益や人格、尊厳を侵害する言動または職場やその他の環境を悪化させる言動のことです。パワー・ハラスメントを類型化し、例をあげると以下のとおりとなります。

- 1) 一度でもハラスメントになる言動
 - ① 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
 - ① 侮辱・暴言など相手に精神的な攻撃を与えること。
 - ② 隔離・仲間はずれ・無視など人間関係から切り離すこと。
 - ③ 明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事等の妨害など過大な要求をすること。
 - ④ 合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事等を命じる、あるいは与えないなど過小な要求をすること。
 - ⑤ 私的なことに過度に立ち入るなど個を侵害すること。

なお、就労の場に限らず、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・ハラスメントとみなされます。

また、以下の様な行為もある種のハラスメントです。

- ・ アルコールの強制
飲酒・イッキ飲みの強要、意図的な酔いつぶし、酒が飲めない人への配慮を欠くこと、酔った上での迷惑行為などに代表される、アルコールにからむ嫌がらせ。
- ・ 性差別
個人の能力や特性に関係なく、男性・女性に関する固定的な“らしさ”のイメージに基づく差別的な言動のこと。例えば、女性だからという理由で、お茶汲みや掃除をさせるような行為。
- ・ 恋愛関係における支配（デートDV）
恋人同士の間で起こる身体的あるいは言葉や態度による「暴力」のこと。殴る・蹴る、大声を出す、人格を否定する、携帯電話の着信やメールをチェックする、行動や服装、交際範囲を制限する、無理矢理行う性的行為など。

Ⅲ 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、附属校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、契約職員アルバイト等をはじめ附属校において就労する派遣労働者、委託業務従事者等を含みます）、児童・生徒を含みます。さらに、TA その他、附属校の教育活動の補助的業務に従事する者、児童・生徒の保護者等の関係者を対象とします。

また、附属校での修学、教育・研究、就労に重大な影響を及ぼす教職員の言動については、それが正課・課外中、勤務時間中、学校の内外等、時間・場所を問わず、適用されます（注①）。

なお、教職員等については退職後、児童・生徒等については卒業・退学後も在職中または在学中に受けた被害について相談・申立をすることができます。また、被害者あるいは加害者の一方が本学構成員である場合にも、本ガイドラインが適用されます（注②）。

（注①）

附属校に所属する教員が他の学校の非常勤講師の立場等でハラスメントを行った場合は、兼業の許可を得て行う職務外行為であり、私生活上の行為として取り扱います。原則として、当該の学校で対処することとなりますが、その結果、不正行為が明らかになった場合で、本学園の名誉と信用を著しく傷つける場合には、懲戒処分等の対象となりうることはもちろんです。

（注②）

申立人〔*1〕または被害者が本学構成員であって、被申立人（相手方〔*2〕）または加害者が本学構成員でない場合には、相手方または加害者に対して、本ガイドラインの趣旨等について説明・理解を求めるとともに、その者が所属する機関・組織に対し通告・連絡し、再発防止や調査の実施等を求めます。

〔*1〕 申立人とは：ハラスメントの相談後、相談者が調査もしくは調整の申立を行った場合、相談者を申立人といいます。

〔*2〕 相手方とは：相談者および申立人によって、ハラスメント行為者として訴えられた人を相手方といいます。

Ⅳ ハラスメントを行わないための基本的な心構え

ハラスメントをしないようにするためには、まず何よりも、基本的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、自分の配偶者・子供、恋人やそれに準じた極めて親しい人々に向けられた場合を想定してみましょう。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高いと考えてください。

また、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のように感じるか考えてみてください。不公平と感じたり、やる気を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、十分に認識しておきましょう。

(1) 相手の受け止め方が基準

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、立場や意識などにより差があり、セクシュアル・ハラスメントに該当するかどうかについては、相手がどう感じたかということが判断基準のひとつとなることに留意しましょう。親しさの表現のつもりと言動であったとしても、自分の意図

とは関係なく、相手を不快にさせてしまう場合があります。また「この程度なら相手も許容するだろう」という勝手な臆測をしたり、相手とは親密な人間関係が築けていると勝手に思い込むこともハラスメントを生む原因になります。

(2) 同じ言動を繰り返さない

相手が拒否したり、嫌がっていることがわかった場合には、同じ言動を決して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

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。ハラスメントを受けた者が、指導教員・上司などといった人間関係から、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ことを同意・合意と勘違いしてはいけません。

(4) 職場・教育の場の延長にも留意

勤務時間内・職場内におけるハラスメント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合宿・コンパ・宴会・各種イベントなどの場面においても、ハラスメントに十分に留意する必要があります。

V ハラスメントの被害に遭った場合

被害者に責任はない

ハラスメントは、被害者の責任で生じる事柄ではありません。自分を責めたり我慢したりせずに、事態が悪化しないうちに、解決へ向けて行動して下さい。

ハラスメントは、相手が、自分の言動がハラスメントであることに全く気づいていない場合もあります。相手と敵対的な関係にない場合などは、相手の言動がハラスメントであり、自分が不快に思っていることを、口頭または文書で相手に直接伝えることなどによって、自分で解決することが可能な場合もあります。

身体に危険が及ぶ可能性がある緊急の場合には、身近にいる人や教員室・事務室などに助けを求め、場合によってはただちに警察に連絡して下さい。警察に行く場合は、ハラスメント相談員または教職員が同行します。

ハラスメント防止委員会のHPには、被害に遭ったときの対応方法と、緊急連絡先・外部相談窓口を掲載しています。

VI 問題の解決にむけて

(1) ハラスメント相談について

ハラスメントの相談に対応するため、各附属校、一貫教育部に「ハラスメント相談員」を配置し、ハラスメント相談に的確に対応できるようにしています。

相談の受付は、電話や電子メールでも可能です。相談は対面が基本ですが、プライバシーを確実に保護できる施設・場所で行います。相談希望者は、身近でいちばん相談しやすい「ハラスメント相談員」を選んで相談して下さい。もちろん、相談の過程で、より適切なハラスメント相談員に変更することも可能です。

ハラスメント相談員以外がハラスメントの相談を受けた場合は、相談にのってあげることはもちろん

ですが、ハラスメント相談員のところに行くようにすすめ、ハラスメント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採る必要があるからです。また、相談者は希望や必要があれば、カウンセラーなどの専門家の協力を得ることもできます。

なお、ハラスメント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一貫教育ハラスメント防止委員会以外に漏れることは一切ありません。

(2) 被害内容の記録について

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といったことを、できるだけ詳しく正確に記録しておくことを心掛けてください。

また、第三者がいる場合にはそのひとに証人になってくれるよう依頼することもひとつの方法です。客観的に事態を判断する一助になり、問題の解決に役立つことがあります。

(3) 守秘義務について

ハラスメント相談員、一貫教育ハラスメント防止委員会、調査委員会などハラスメントに関する相談または申し立ての各手続きに関与した者には、相談者および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。これは、相談者、申立人、相手方のみならず、第三者として調査に協力した方についても同様です。実名や相談・申立の内容はもとより、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。

(4) 具体的な解決方法について

1) 申立の区分と対応

相談者は、問題解決のための申立をすることができます。

「申立」には、以下のような区分があり、どの解決方法を選ぶかは相談者自身が決めることになります。

区分	内 容	対 応
通知	ハラスメント相談者の意向に基づき、「匿名」のまま、相手方に、その特定の行為についてハラスメントの相談があったことを通知し、問題の解決を図る。	一貫教育ハラスメント防止委員会の委員・事務局員より、相手方に対し、申立の内容を伝える。
調整	ハラスメント相談者と、相手方の主張を公平な立場で調整し、問題の解決を図る。	一貫教育ハラスメント防止委員長と相手方の監督責任者（校長、事務長等）との間で、取られるべき適切な措置について、調整を行う。
調査	事実関係の公正な調査に基づき、ハラスメントに該当すると判断された場合、相手方に対し懲戒処分の検討を含めた厳正な対応を求めることで問題の解決を図る。	一貫教育ハラスメント防止委員会の下に調査委員会を設置する。

2) 解決に向けた取り組み

「申立」は、ハラスメント相談員に書面によって申し出ることで行うことができます。これは、ハラスメント相談員が申立内容を正確に把握するためです。

申立が行われれば、ただちに一貫教育ハラスメント防止委員会に連絡され、申立内容に応じ、申立人の意向を尊重しつつ、解決のために最も有効な方法を一貫教育ハラスメント防止委員会が判断しま

す。

調査の申立があった場合に設置される調査委員会は、一貫教育ハラスメント防止委員会の委員および事務局員によって構成されますが、そのメンバーは調査の中立・公正性に配慮し決定されます（ハラスメント相談員が独自に調整・調査を行うことはありません）。

また、一貫教育ハラスメント防止委員会事務局が「ハラスメント相談記録簿」（相談員作成）を受理した段階で、緊急対応が必要と防止委員長が判断した場合、申立書の提出やハラスメント防止委員会の開催をまたずに、教育的措置などの対応を開始する場合があります。

さらに、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があります。相談者と相手方が同一部門に所属する場合は、その所属部門のメンバーを中心として調整の任にあたる体制を確立することもあります。その場合、措置の公平・公正を確保するために、一貫教育ハラスメント防止委員会が、全学的観点からの助言・援助を行います。各附属校での対応についても、一貫教育ハラスメント防止委員会に情報を集中するとともに、一貫教育ハラスメント防止委員会との連携によって問題解決を図ります。

(5) 虚偽の禁止と調査への協力について

ハラスメントに関する虚偽の申立や事実関係の調査において虚偽の証言を行ってはなりません。これは、ハラスメントの申立人、相手方のみならず、第三者として証言を求められた場合にもあてはまりません。万が一このような行為があった場合は、懲戒処分の対象となる場合があります。

また、ハラスメント事案の調査については、当事者である申立人・相手方について調査に協力しなければなりません。第三者として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できるだけ協力してください。前述のように、調査に関係する者には、厳しい守秘義務を課していますので、証言をすることで、プライバシーが侵害されたり、不利益を被るといようなことはありません。

(6) 一貫教育ハラスメント防止委員会について

1) 一貫教育ハラスメント防止委員会の機能

「一貫教育ハラスメント防止委員会」は、ハラスメントの防止のための広報や啓蒙を行うと共に、各附属校でのハラスメント事案の調査、問題の解決、措置、処分の勧告を重要な任務としています。このため、委員会は一定の権限をもつ必要があり、常務理事（一貫教育部担当）を委員長とし、一貫教育部長を副委員長と置きます。また委員会には外部の専門家・有識者が参加する場合があります。なお、具体的な相談案件については、副委員長および事務局長が機動的に対応できるような体制をとり、最終的には委員長の責任で判断を行うこととなります。

2) 各校ハラスメント防止委員会

「各校ハラスメント防止委員会」は、各校におけるハラスメントの防止に向けた予防や研修、啓蒙を任務の中心としています。各校でハラスメントの相談や申し立てがあった場合も「一貫教育ハラスメント防止委員会」に情報を集中し、「一貫教育ハラスメント防止委員会」の方針に基づき対処します。委員会は校長を委員長とし、副校長を副委員長とします。

3) 一貫教育ハラスメント防止委員会による措置

防止委員長が、緊急に対応が必要と判断した場合は、関係機関に「措置」を求めることがあります。例えば、教育的措置としてのクラスの変更や相手方の Rainbow アカウントの停止などが考えられます。さらに、防止委員長から校長に、相手方の教員に対して、担当する職務の変更や執務場所の変更、研修員を辞退させることを求める場合もあります。なお、調査委員会による調査の結果を受け、防止委員会として当該行為をハラスメントとして認定した場合、あるいは認定しなかった場合においても、防止委員会は解決の方向を提起し、必要に応じて関係諸機関とも協議しつつ、厳正な処分や適切な指導を求める等、責任をもって問題の解決にあたります。

4) 懲戒処分について

教職員が職場等において、ハラスメント行為を行った場合は、就業規則に基づく懲戒処分の対象となります。

総長に対し、これらの処分の「勧告」を行うことが防止委員会の役割です。通知・調整・調査過程で問題解決が図られた場合であっても、明らかにハラスメントがあったと認定されるケースにおいては同様に勧告を行います。

「懲戒」についての最終的判断は、防止委員会が行うものではなく、別途定められた「懲戒手続規程」に基づいて行われます。懲戒処分等の決定は、公正に行う必要があり、ハラスメント行為の具体的な態様（時間・場所・内容・程度等）、当事者同士の関係、被害者の対応・心情等の要素から総合的に判断されます。なお、ハラスメントと認定された場合には、勧告を行う前に相手方に対して弁明の機会を与え、公平性を十分に担保することとしています。

5) 再発防止と被害者の支援について

ハラスメント行為があったと認定された後は、相手方に対して、ハラスメントについての十分な理解を持ち、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。

6) 報復等不利益取扱いの禁止

ハラスメントに関する相談ないしは申立を行なった者に対して、相手方は嫌がらせや報復等不利益な扱いをしてはなりません。仮にそのようなことがなされた場合には本学として懲戒処分を含め厳正に対処します。

7) 懲戒処分の公表

懲戒処分等については、被害者の意思を最大限尊重しつつ、下記の基準に従い処分内容を公表することを原則とします。

附属校におけるハラスメント事案の公表基準

目的	立命館の各附属校（以下「附属校」という。）におけるハラスメント事案を公表することにより、社会的説明責任を明確にするとともに、教職員および関係者ハラスメントについての責務を促し、附属校における教育就労環境の適切な維持を図ることを目的とする。
公表の対象	附属校の教職員に対し、何らかの処分を行ったハラスメント事案とする。
公表する内容	事案の概要、処分量定及び処分年月日並びに所属、職位等の被処分者の属性に関する情報等を、個人が識別されない内容のものを基本として公表する。ただし、特に社会的影響が大きい重大な事案については、被処分者の氏名を公表することがある。 なお、被処分者の氏名の公表にあたっては、被害者の同意を得ることを原則とする。
公表の例外	被害者又はその関係者のプライバシー等の権利・利益を明らかに侵害するおそれがある場合は、公表する内容の一部又は全部を公表しないことがある。

公表の時期及び方法	処分発令後、速やかに公表する。ただし、軽微な事案については、一定期間ごとに一括して公表するものとする。公表の方法は、原則として記者クラブ等への資料配布による。 なお、特に重大な事案については、記者会見を行う。
ハラスメントに係る処分基準	教職員—学校法人立命館職員就業規則の定めるところに従う。

Ⅶ 啓発および教育・研修活動について

一貫教育ハラスメント防止委員会は、ハラスメントの解決のみならず、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）、「ハラスメント相談員」の指導・援助力量の向上、附属校構成員に向けた基本的人権に関わる啓発および教育・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努力を、今後とも続けていきます。

Ⅷ その他

このガイドラインは2007年7月1日から実施します。なお、運用の状況をみて必要が生じた場合には見直し、改訂を行うものとします。

第1回改訂 2012年10月24日

第2回改訂 2013年9月11日