

目 次

第 1 章	ガイドライン制定の趣旨	1
第 2 章	大学の責任と構成員の義務	1
第 3 章	人権侵害とは	1
第 4 章	人権侵害への対応	1
(1)	本学が対象とする人権侵害の範囲	1
①	対象とする内容	
②	対象者	
③	対象とする時期	
(2)	相談のしくみ	2
①	相談窓口	
②	相談の受付	
③	相談員の対応	
(3)	相談案件への対応	2
①	調査委員会での調査	
②	委員会による措置	
(4)	相談者に対する不利益な扱いの排除	3
第 5 章	人権侵害を未然に防ぐために	3
第 6 章	ハラスメント予防のために	3
(1)	セクシュアル・ハラスメントとは	3
(2)	アカデミック・ハラスメントとは	4
(3)	パワー・ハラスメントとは	
(4)	アルコール・ハラスメントとは	5
(5)	ハラスメントに当たる場合と当たらない場合 (例えば、セクシュアル・ハラスメントとパワー・ハラスメントの場合)	6
(7)	防ぐために	6
①	意思表示をする	
②	第三者が味方する	
③	各種のハラスメントを許さない環境を作る	
(6)	起こってしまったら	7
①	ハラスメントを受けていると思ったら	
②	ハラスメントと思われる場面を目撃したら	
③	加害者になってしまったら	
付記	ガイドラインの見直し・改訂	8

第1章 ガイドライン制定の趣旨

東京学芸大学（以下「本学」という。）は、すべての学生と教職員が互いに人権を尊重し合い、何事にも公正を期し、心身ともに安全で快適なキャンパスライフを送ることができる環境づくりを目指します。

このガイドラインは、本学のそうした環境づくりのために定めたものです。

第2章 大学の責任と構成員の義務

本学は、あらゆる人権侵害に対して厳しい態度で臨みます。また、さまざまな人権侵害を生むおそれのある環境を改善して、快適な学習・研究・職場環境を保つように努力します。そのために、本学では、学内にキャンパスライフ委員会（以下「委員会」という。）を設置しています。

本学のすべての学生と教職員は、本学において学び、研究し、働くための自由と権利を妨げられることがあってはなりません。また、本学のすべての学生と教職員は、人権侵害を起こさず、人権侵害の防止に努める義務を負っています。

第3章 人権侵害とは

人権の尊重はだれもが当然とする理念です。しかし、現代社会では人権侵害行為が後を絶ちません。

人権には、安全に生活できる権利はもちろん、教育を受ける権利、学問・表現・研究の自由も含まれます。したがって、いじめ、体罰、サークルでのしごき、飲酒の強要、性差別、出生の事情や家族の職業に関する差別、障害のある人に対する差別、民族差別、受けられるべき指導を教員から受けられないこと、容貌や容姿に関する差別、セクシュアル・ハラスメント、コンピュータ・ネットワーク上でのいやがらせ等はいずれも人権侵害にあたります。

さらに、いくら自分にそのつもりがなかったとしても、結果として、受け止める相手に不快感や恐怖感を与えたり、相手の心情を傷つけたとしたらそれも明らかな人権侵害行為です。

第4章 人権侵害への対応

(1) 本学が対象とする人権侵害の範囲

① 対象とする内容

本学での教育・研究・就業上の人間関係の中で生じた人権侵害について、学内・学外、授業中・授業外、勤務時間内・勤務時間外を問わず、大学として解決のために必要かつ適切な措置をとるべく対応します。

課外活動、教育実習や大学外で起こった人権侵害でも、本学の教育・研究・就業上の人間関係に起因する人権侵害は対象になります。

なお、学生がアルバイト先等で受けた人権侵害は、教育・研究・就業上の人間関係の中でのものではありませんが、相談があった場合には可能な範囲で助言します。

② 対象者

原則として、被害者及び加害者のどちらかが、現在の本学構成員（教員、職員、学生）である場合を対象にします。ただし、附属学校園内の教員・生徒等の間での問題には、別に定める規程によって対応します。

本学構成員のうち「教員」には、専任の教員及び非常勤講師も含まれます。また、「職員」は常勤・非常勤を問わずすべての職員を対象とし、例えば委託業者の職員も含まれます。さらに、「学生」には、学部生、専攻科生、修士・博士課程の大学院生、研究生、科目等履修生、研修生、公開講座受講生、留学生等、本学で教育を受けるすべての者が含まれます。

③ 対象とする時期

時期・期間は特に限定しません。相談は過去に遡及して行うことができます。

(2) 相談のしくみ

① 相談窓口

本学では、人権侵害について相談に応じるため、委員会を設けており、相談員を配置しています。相談員の氏名、性別、初めて相談する際の時間と場所は、毎年度発行する※『相談できます』に書いてあります。所属する教室・組織に関係なくどの相談員にも自由に連絡をとることができます。なるべく広く相談を受け付けられるよう、本学各学系の教員と職員からなる多様な相談員がいます。

相談する場合は、『相談できます』に記載の連絡時間帯に電話をするか又はE-mailで連絡をとってください。なお、E-mailではメール内容が第三者にもれる危険性がありますので、充分注意してください。

授業期間以外の場合、あるいは相談員に連絡が取れない場合、事務局窓口にその旨を連絡してください。事務局窓口は学生センター内の学務部学生サービス課学生支援担当です。

※『相談できます』のリーフレットは、学生センター等学内数箇所に置いてあります。また、大学ホームページでも見ることができます。

[[キャンパスライフ委員会ホームページ](#)：]

② 相談の受付

人権侵害が起こっていると思った人は、まず、相談員に相談してください。本人以外の方が相談することもできます。

相談者の名前・連絡先を正確に伝えてください。相談員が相談者の名前を第三者に伝えることはありません。委員会で対応が必要となった場合でも匿名で扱い、最後まで名前を公表することはありません。相談内容を確認する必要がありますので、うわさや匿名での相談や情報提供に対しては、対応しません。

③ 相談員の対応

相談員は相談者の悩みを聞いて、相談内容を的確に把握するとともに解決に向けて必要な助言をします。

相談案件について大学が責任をもって対処すべきと相談員が判断した場合、または相談者が大学としての適切な対応を求めた場合には、いずれの場合でも相談者の同意を得た上で、解決に向けての方策を委員会に求めます。相談員は案件が終了するまで、相談者の立場に立って、継続的な支援を行います。

(3) 相談案件への対応

相談員から報告を受けた委員会は、その内容を慎重に検討し、相談員と連携しながらできる限り速やかに適切な対応をします。

相談内容を検討した結果、必要と判断された場合には、委員会の中に調査委員会を設置します。

① 調査委員会での調査

調査委員会は、委員会の委員や委員会が依頼した教職員で構成されます。調査委員会は、相談者から直接話を聞いて相談の詳細な内容を確認めます。また、調査委員会は相談者の指摘した当事者（以下「当事者」という。）に会い、相談者の相談内容に関して、事実確認をし、当事者の主張を十分に聞きます。相談者と当事者や関係者が同席することはありません。調査委員会はそれぞれの主張を公平かつ慎重に検討して「調査報告書」にまとめ、委員会に提出します。

② 委員会による措置

委員会は「調査報告書」に基づき、必要に応じて、以下のような措置を講じます。

以下に記した例はその措置のすべてではなく、相談内容によっては他の措置もとられます。

- a. 当事者への注意
- b. 当事者の監督責任者への提言
- c. 重大な案件に関しての学長への提言
- d. 指導教員の変更等の措置

なお、調査・審議のすべての段階・手続きにおいて、相談者及び被害を受けた人は、意思を尊重され、自己決定を行う権利、適切な情報提供と説明及び経過の報告を受ける権利を有します。

(4) 相談者に対する不利益な扱いの排除

人権侵害について大学に相談したことを理由に、当事者が相談者に対して人権侵害をしたり、不利益扱いをするようなことがあってはなりません。また、人権侵害の相談や申し立てをしたことに対して、当事者が報復することがあってはなりません。もし、不利益扱いや報復行為がなされたことがわかった場合には、大学として直ちに必要な措置をとります。また、当事者以外の者が、相談者に何らかの差別的・不利益的な扱いや、いやがらせなどをしたときも同様に対処します。

さらに、人権侵害の相談や事情聴取に際して、虚偽の申し立てや証言をした者に対しても必要な措置をとります。

第5章 人権侵害を未然に防ぐために

本学では次のことを行います。

- ・セクシュアル・ハラスメントなどの人権侵害について、啓発のためのリーフレットやポスターを作成します。
- ・学生と教職員に対して、新入生オリエンテーション、講演会、研修などの機会を通じて人権に対する理解を深めるように努めます。
- ・年次報告を行い、その中で人権侵害の概要を公表します。なお、公表に際しては、プライバシーの侵害にならないよう特に配慮します。

第6章 ハラスメント予防のために

本学では、広く人権侵害を対象にした対応組織であるキャンパスライフ委員会を作っています。民主的かつ自由な環境の下で教育・研究が行われるべき大学において、特に問題となるハラスメントについての理解を深め、それを防止するために、以下について説明します。

(1) セクシュアル・ハラスメントとは

ことばや視覚的な手段及び行動等により、相手の意に反する性的な性質の言動等を行うことであり、それに伴い(ア)相手に学業及び職務を行う上で利益(単位認定や昇進など)または不利益を与えたり、(イ)就学、就労、教育及び研究のための環境を悪化させたりする場合があります。

(ア)のようなケースは代償型、(イ)のようなケースは環境型と呼ばれます。文部科学省は職員を対象としたセクシュアル・ハラスメントの防止等に関する規程を制定し(平成13年3月26日付け)、その中で『性的な言動』とは、性的な関心や欲求に基づく言動をいい、性別により役割を分担すべきとする意識に基づく言動も含み、職場の内外を問わない。」と解説しています。

—セクシュアル・ハラスメントの例—

相対的に強い立場にある者が相対的に弱い立場にある者に対して、その人格を無視して、性的に不快な言動をとることによってセクシュアル・ハラスメントは起こります。

大学において生じやすいセクシュアル・ハラスメントは、成績を評価する力をもつ教員が、学生の意思に反して性的嫌がらせを行う場合です。しかし、社会的地位による権力の強弱に限った

ことではなく、学生から学生に、あるいは学生から教員に対して行われる例もあります。以下は、大学で起こりやすいセクシュアル・ハラスメントの例です。

a. 代償型

- ・講義中に教員が言った卑猥な冗談を笑わないでいると、「君には冗談が通じないね」と言われた。抗議したいが成績評価が悪くなるのを恐れて我慢している。
- ・顔見知りになった職員から何回もデートに誘われた。断ったところ、事務手続きに関して不十分な情報しか得られず、必要な書類を提出しそこない、不利益を被った。
- ・実験・実習の個別指導の最中に、教員が女性学生の肩に突然、手をおいた。それからは指導の最中にじっと見つめるようになり、彼女はストレスから勉強意欲もなくなってしまった。
- ・教員が合宿でいつも女性学生を自分の隣に座らせ、酒の酌をさせる。学生は成績に影響するのを恐れ、機嫌を損ねないよう笑顔で受け答えしているが、心の中では激しい嫌悪感を抱いている。
- ・実習・研修先で指導者から交際を求められた。断ったところ「そういう態度なら、これ以上研修を続けられないようにしてやる」と脅された。研修は終わったが、納得できない成績をつけられた。

b. 環境型

- ・コンパで、男性学生たちがいつも卑猥な内容を話題にし、不快である。
- ・サークル部室にヌード写真が貼ってあるが、部活動をするには行かざるを得ず、不快である。
- ・パソコン室で、インターネットのアダルトページを見ている人がいる。不快であり、パソコンを利用しにくくなった。
- ・交際を断った相手が、留守番電話に性的なメッセージを入れたりするようになり、困惑している。

(2) アカデミック・ハラスメントとは

大学の教職員・研究者は、卒業認定や学位の授与、研究教育計画の決定や執行、人事の決定に関する権限を実質的に有しています。アカデミック・ハラスメントとは、教育・研究の場における力関係を不当に利用して、相手の活動の妨害、不利益な取り扱い、人格的な誹謗・中傷や嫌がらせ、暴力等、相手の意欲および教育・研究の環境を著しく阻害する結果となる人権侵害をいいます。受け手の人は組織に理解されないことや更なる不利益を被ることを恐れて、被害を訴え出ることを躊躇し孤立させられる傾向があります。

—アカデミック・ハラスメントの例—(アカデミック・ハラスメント防止対策ガイドライン；
アカデミック・ハラスメントをなくすネットワーク 参照)

以下は、大学で起こりやすい、教員による学生に対するアカデミック・ハラスメントの例です。

a. 学習・研究活動の妨害

- ・文献・図書や機器類を使わせないという手段で、研究遂行を妨害された。
- ・正当な理由がないのに研究室への立ち入りを禁止された。
- ・研究に必要な物品などを勝手に廃棄され、実験の遂行を妨害された。

b. 卒業・進級の妨害

- ・卒業研究を開始して間もないのに、早々に留年を言い渡された。
- ・理由を示さずに単位をもらえなかった。理由を聞いても答えてもらえなかった。
- ・卒業研究は完了しているのに「お礼奉公」としての実験を強要され、それを行わなければ「卒業させない」と言われた。

c. 選択権の妨害

- ・指導教員を変更したいと申し出たのに、変更を認められず、嫌がらせをされた。
- ・自分の希望に反する学習・研究計画や研究テーマを押し付けられた。
- ・就職や他大学進学に必要な推薦書を書いてもらえない。

- ・就職活動を禁止された。
- d. 指導義務の放棄，指導上の差別
 - ・「放任主義だ」といわれ，研究指導やアドバイスをしてもらえない。
 - ・研究成果が出ない責任を一方的におしつけられた。
 - ・論文原稿を渡してから何週間たっても添削指導をしてもらえない。
- e. 研究成果の搾取
 - ・加筆修正しただけなのに，指導教員が第一著者となる。
 - ・学生が出したアイデアを無断で使われ，論文を書かれた。
 - ・著者の順番を教員に勝手に決められた。また，その研究にまったくあるいは少ししかかわっていない者を共著者に入れることを強要された。
- f. 精神的虐待
 - ・学生が出したアイデアにまったく検討を加えず，頭から否定された。
 - ・「(論文を指して)幼稚園児の作文だ，こんな物を見るのは時間の無駄だ」と言われた。
 - ・些細なミスを大声で叱責された。
- g. 不適切な環境下での指導の強制
 - ・午後 11 時からなど深夜に指導を行う。
 - ・必要のない徹夜実験や休日の実験を強要された。
- h. 権力の乱用
 - ・指導教員の行う学会発表のデータ作りを，徹夜で仕上げることを強要された。
 - ・家族関係・友人・恋人のことなど，プライベートについて根掘り葉掘り聞かれた。

(3) パワー・ハラスメントとは

パワー・ハラスメントとは，職場において職務上もしくは人間関係上，強い立場にある人が弱い立場の人に対しその力関係を利用して，その内容が職務に含まれるか否かを問わず，理不尽な指示・要求を行うことによって生じる人権侵害です。これは，上司と部下の関係だけに当てはまるものではなく，職位が同じレベルにある人同士の間でも起こりうるものですし，部下が上司に対してハラスメント状態を作り出すこともありえます。また，いわゆる「職場いじめ」も含まれます。職場ではありませんが，サークルなど学生が作っている組織の内部での先輩-後輩の間でも似たようなことが起こりえます。

—パワー・ハラスメントの例— (パワハラ分類；NPO トータルサポートひょうご 参照)

具体的行為の例には，以下のようなものがあります。

- ・攻撃型：人前で怒鳴る、机や壁を叩いて脅かすなど直接的な攻撃を行う。
- ・否定型：仕事のすべてを否定する、人格を否定する、能力を低く否定するなど存在自体を否定する。
- ・強要型：自分のやり方を押し付ける、責任をなすりつけるなど、上司の権限を誇示する。
- ・妨害型：仕事を与えない、必要なものや情報を与えないなど被害者の仕事だけでなく仕事に向かう意欲や向上心をも妨害しようとする。

(4) アルコール・ハラスメントとは

アルコール・ハラスメントとは，飲酒に関する相手の望まない言動であり，行為者が意図したか否かにかかわらず，それによって相手に何らかの不利益または不快感を与えることをいいます。アルコール・ハラスメントは，地位の上下関係や所属意識などを利用して行われたり，その他の様々な交流の中で生じたりします。大学においては，教職員と学生間あるいは教職員間でのアルコール・ハラスメントだけではなく，サークル活動において学生同士でも起こる場合があります。

—アルコール・ハラスメントの例—(アルコール・ハラスメントガイドライン；ASK 参照)

a. 飲酒の強要

上下関係、所属組織の伝統やしきたり、通過儀礼などといった心理的な圧力をかけ、暗黙のうちに、またははっきりとした言動(挑発、侮辱、不利益をほのめかすなど)によって、飲まざるを得ない状況に追い込む。

b. イッキ飲ませ

飲酒の強要の1つであるが、場を盛り上げるために、イッキ飲み、早飲み競争、罰ゲームなどをさせる。「イッキ飲み」とは一息で飲み干すことを指す。

c. 酔いつぶし

予め酔いつぶすための用意(吐くための袋やバケツ、運び人など)をして飲み会を行う。逃れられない状況(複数名で取り囲んでゲームに勝つまで飲ませる、靴や携帯品を取り上げるなど)を設定して、何度も飲ませる。または、大量もしくは度の高いアルコールを早飲みさせる。相手を急性アルコール中毒に陥らせ、生命の危険にさらす傷害行為になる。

d. 飲めない人への配慮を欠くこと

本人の体質や健康状態、意向を無視して、しつこく飲み会に誘い、飲酒をすすめる。アルコールでないと偽って飲酒させようとして飲めないことを侮辱する。飲めないことを理由に、仕事をはずしたり、仕事上で嫌がらせをする。会席にアルコール以外の飲み物を用意しないことも含む。

e. 酔った上での迷惑行為

酔ってセクシュアル・ハラスメント行為をする、しつこく絡む、長々と説教をする、根拠なく批判する、けんかを売る、暴言を吐く、暴力をふるう、騒音を立てる、嘔吐して汚す、一人で盛り上がって酔いつぶれる。

f. 未成年者に飲酒をすすめること

未成年者飲酒禁止法で20歳未満の飲酒は禁止されている。また、上司や教職員は保護監督者として、未成年者の飲酒を制止する義務がある。

(5) ハラスメントに当たる場合と当たらない場合(例えば、セクシュアル・ハラスメントの場合)

これまで例に挙げてきた発言や行為が必ずハラスメントに相当するかというと、そうではありません。なぜなら、同じ行為でも、築かれている人間関係、状況、本人の意識の違いによって、それが「望まない」不快なものであるかどうか異なるからです。

セクシュアル・ハラスメントの場合、次のAとBの行為は一見似ていますが、Aはセクシュアル・ハラスメント、Bはセクシュアル・ハラスメントではないと判断されるでしょう。

Aの例：ある教員が理由もなく何度も電話をかけてきたり、突然書物を送ってきたりしたが、なぜ自分だけそのようなことをされるのかが学生にはわからず、親密な関係を強要されているようで怖くなった。

Bの例：普段から相談に乗ってくれていた教員が、勉強意欲を失って休みがちな学生に、何度も電話をかけてくれたり、参考になる書物を送ってくれたりしたので、その学生は大変勇気づけられ、感謝している。

Bの教員の行為は、相互の信頼関係のうえになされたものであり、セクシュアル・ハラスメントとはいえません。しかし、Aの教員の行為は相互の信頼関係が築かれていない上に、学生の意思を無視したものであり、学生はこの行為を教育上の必要性もなく、単に教員自身の性的要求を満たすためのものと受けとめた場合であり、セクシュアル・ハラスメントと判断されます。

また、例えば、実技を伴う授業で、教育上必要な行為として教員から学生に対する身体的接触があり、学生が不快感・恐怖感などを感じた場合は、セクシュアル・ハラスメントかどうか問題となります。ただし、「身体に触ればセクシュアル・ハラスメント」だと固定的に判断することもできません。また、暗示にとどまる微妙な行為であっても、された側が不快に思ったり、恐怖を感じたりする場合には、問題となります。

パワー・ハラスメントの場合、理不尽な指示・要求と正常な業務上の指示・要求との境界は、必ずしも明瞭でない部分もあり、具体的なケースごとに判断する必要があります。一つの観点としては問

題とされる指示・要求が業務それ自体に焦点が充てられているのか、その業務を担当している人の人格に焦点が当たっているのかということが考えられます。

例えば、部下がある仕事で失敗してしまったとき、上司が失敗した原因などをそれが起こった状況を考慮して話し合うのではなく、失敗の原因をその部下個人に強く結びつけて、その人の尊厳を傷つけるようなやり方で叱責する場合、その上司の行動はパワー・ハラスメントに当たる可能性があります。

職務の執行にあたっては責任が伴い、上司が部下の職責の未達を厳しく評価することはあり得ますが、その叱責が職場の雰囲気悪くして、仕事の能率を下げてしまうことになったら、パワー・ハラスメントが起こっている可能性があります。パワー・ハラスメントの加害者が「そんなつもりで言ったのではなかった」とか「この程度のことで・・・」と思うことは良くありますが、ハラスメントの遠因は、相手の気持ちが理解できないほどの、当事者間のコミュニケーション・ギャップにあります。人権侵害という観点からすれば、「この程度の人権侵害は許されるだろう」という考え方は成り立ちません。

(6) 防ぐために

① 意思表示をする

不快な思いをしたら、できるだけ相手に直接自分の気持ちをはっきり伝え、きっぱり拒否しましょう。他者の意に反する言動により不快な思いや恐怖心を感じたときは、まず自分が悪いのではないかと思うのではなく、自分が感じた通りに勇気をもって「ノー」といいます。相手が気づいていないこともありますから、それだけでその後の被害がくい止められることもあります。

② 第三者が味方する

しかし、なかなか自分から拒否をできないこともあります。もし、各種のハラスメントと思われる事態に遭遇したら、第三者はすぐに弱い立場にある人の味方になってあげてください。不快な場面を目撃したら、すぐ注意しましょう。見て見ぬ振りをしているということは、それらのハラスメントを容認しているということでもあり、それによって弱い立場にある人は一層傷つくことになります。誰もがそうしたことをさせない態度を示すことが必要です。

③ 各種のハラスメントを許さない環境を作る

私たちは誰でもハラスメントの被害者になる可能性があると同時に、誰でもハラスメントの加害者になる可能性もあることに注意しなければなりません。自分の言動がハラスメントに該当するという意識がなくても、相手はひどく傷ついていることがあります。また、一般に「性の違い」や「社会的立場の違い（教員／学生、先輩／後輩など）」が優劣の違いに結びつくような言動を許す環境は、ハラスメントを生じさせやすい土壌を作っているといっても間違いではありません。キャンパスの全構成員が侮蔑的言動に敏感になり、そうした言動を排除する環境を作っていくことが求められています。

私たちは個々人が何を不快に思うかについて気を配る必要があります。相手の気持ちを気遣うことは、セクシュアル・ハラスメントに限らず、さまざまな人権侵害を防ぎ、望ましい人間関係を築くための当然の配慮です。

(7) 起こってしまったら

① ハラスメントを受けていると思ったら

a. 記録をとる

ハラスメントと思われる行為について、日時、場所、行為の内容、第三者が居合わせたか否か等、なるべく詳しく記録を取っておきましょう。

b. 相談する

なるべく早く相談しましょう（相談のしくみ，p.2参照）。本学では相談員がおり，秘密を厳守しますので，相談してください。一人だけで悩んだり，我慢したりせず，信用できる友人や教職員などに事実を明かし，相談しましょう。悩みを分かち合うことも大切です。

② ハラスメントと思われる場面を目撃したら

a. 注意する

不快な場面を目撃したら決して放置せず，すぐ注意しましょう。

b. 被害者の相談相手になる

被害者の側に立って相談相手になり，精神的に支えてあげましょう。必要な場合はメモを取っておき，証人になってあげましょう。また，被害者に相談窓口まで行くように勧めたり，相談窓口まで同行してあげましょう。

③ 加害者になってしまったら

もし加害者になってしまったら，一人で悩まず相談しましょう。自分がハラスメントをしたつもりがないのに，訴えられた時はしっかり説明しましょう。

付記 ガイドラインの見直し・改訂

本ガイドラインは，運用上改める必要が生じた場合には，その都度適切な見直し・改訂を行います。