Ⅶ　人権について

東京神学大学
ハラスメント防止および問題解決のためのガイドライン

はじめに

このガイドラインは、東京神学大学において大学が公正に運営され、学生、教員、職員の利益が守られ、人権侵害のない環境が作られるためのものです。

ハラスメント等の人権侵害の加害者とならないために、また、被害を受けた場合の問題解決のために、このガイドラインを活用してください。

このガイドラインは、東京神学大学における全ての構成員（教員、職員、学生）を対象としています。非常勤職員や臨時職員、また、特別研究生、科目等履修生、聴講生、内地留学生などの学生も構成員に準ずるものと見なします。

本学構成員同士である場合、勤務、授業時間だけでなく、それ以外の時間や、また学外で起きた問題も対象範囲とします。さらに、学生については、学生寮のほか出席教会や夏期伝道実習先など、独自の人権侵害に対する対応機関を持たないところで発生した場合も、学内における場合に準じて対応するようにします。

なお、このガイドラインは、東京神学大学人権侵害防止対策規定（2020 年 4 月 1 日より施行）に準拠しています（以下、「防止対策規程」と呼びます。）。詳細については、そちらの規定を参照してください。

１．ハラスメントとは

ハラスメントと見なされるものには、防止対策規程（第３条）によれば、以下のものがあります。

（１）人権侵害

人種・国籍・性・年齢・障がいの有無などに基づく差別的な言動や取り扱い等によって、相手の人格を損ない、もしくは人権を侵害すること。

（２）セクシャル・ハラスメント

他の者を不快にさせる大学内外における性的な言動。相手の望まない性的な言葉や行為、また不快な環境を作ること。相手に不快と思われる性的な言動、即ち、意図するとしないとにかかわらず、歓迎されない性的な言動によって相手に屈辱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。

（３）ストーカー的行為

ストーカー行為等の規制等に関する法律に定める「つきまとい等」により、

「ストーカー行為」等を行なうこと。相手の意思に反して交際などを執拗に要求することや、プライベートな部分に立ち入る行為。手紙や電話、Ｅメールなどを相手の意思に反してたびたび送りつけることをも含む。

（４）ジェンダー・ハラスメント

性差別により不当な役割分担を押し付けること。また、成績評価や業績評価、研究や学習の機会、昇進や進学などに関して性別により差のある扱いをすること。

（５）アカデミック・ハラスメント

教育・研究上の地位または権限を不当に利用ないし逸脱して、教育・研究活動を一方的に妨害したり、差別したり、不利益をもたらしたりするような不適切で不当な指導や嫌がらせの言動を行なうことで、相手側の人権を侵害し、教育研究・学習及び就学環境を悪化させること。

（６）パワー・ハラスメント

職務上の地位または権限を利用ないし逸脱して、従属的な立場にいる者に対して不適切で不当な指導・嫌がらせなどの言動を行なうことによって、学習・教育・研究・労働の意欲を低下させる、または、学習・教育・研究・労働の環境を悪化させること。出席教会や夏期伝道実習先において、本学学生に対し、訓練の限度を逸脱した言動があった場合もこれに含む。

（７）モラル・ハラスメント

直接的な暴言・過度の叱責・罵倒などの言動や文書・Ｅメール等による間接的な誹謗・中傷・流言などをもって、相手の人格的尊厳を傷つけたり、学習・研究・就労の環境を悪化させたりすること。

（８）マタニティ・ハラスメント

女性の妊娠、出産、育児をきっかけとして、嫌がらせや不利益な扱いをすること。

（９）パタニティ・ハラスメント

育児のための休暇や、育児参加制度を利用しようとする男性に対し、嫌がらせや不利益な扱いをすること。

（１０）二次的ハラスメント

上記のハラスメントの被害者に対し、相談を受けた人が被害者の落ち度を追及したり、第三者が噂を流したりするなど、被害者を傷つけ、被害者の立場を悪くすること。

２．相談体制

東京神学大学では、上記のハラスメントに関する相談に応ずるため、人権相談員を置いています。本学の全ての常勤の教育職員および事務職員が人権相談

員です。また、人権侵害への対応のために教授会内に人権問題委員会が設置されています。その委員長は教授会書記です。

人権侵害に遭ったと感じたときには、人権問題委員（「大学の沿革と組織」掲載の教育職員職務分担表を参照）か人権相談員に相談してください。人権相談員の場合、人権相談員は相談者の意向を踏まえ、相談（申立て）に応じて問題を人権問題委員会に取り次ぐことになります。

３．申立ておよび問題解決の手続き

人権問題委員会による問題解決を希望するときには、以下のような手続きとなります。

（１）被害の申立ては、人権問題委員会に対し、原則として書面で行ないます。申立てにあたっては、以下の４つの問題解決手続きのいずれか一つを選択してください。

①通知：相手方（申立てにおいて加害者として特定された者のこと）に人権侵害の申立てがあったことを伝え、注意を喚起します。匿名も可です。

②調整：申立てをした者と相手方との関係を、部署等の責任者を通じて調整します。

③調停：当事者間の話し合いによる解決を支援します。

④調査・措置：人権侵害の事実について公正な調査をし、人権侵害の防止・除去のために、必要な場合には、適切で厳正な措置をとるよう、人権問題委員会に求めます。

なお、相手方が本学の構成員ではない場合には、原則として通知・調停のいずれかによる問題解決を目指すものとします。

（２）人権問題委員会は、申立ての受理・不受理を決定します。不受理の場合には理由を通知します。受理の場合、上記の４つの問題解決手続き以外の選択肢を提案することがあります。

（３）受理の場合、人権問題委員会は、問題解決手続きに応じて問題解決委員会を設置します。問題解決委員会は申立ての内容について、その事実関係を把握するために、事実調査等を行ない、問題を解決します。問題解決委員会は、原則として申立ての受理から３か月以内に問題の解決をしますが、緊急の対応が必要と認められる場合には、学長および人権問題委員長の承認の下で適切かつ必要な措置をとります。

（４）申立ては問題解決の途中であっても取り下げることができます。また、一度に限り問題解決手続きを変更することもできます。

（５）問題解決委員会は問題解決の途中であっても、解決手続きを継続するこ

とが適切ではない、または困難であると判断されるときには、人権問題委員会の承認を経て、当該問題解決手続きを中断または終了することがあります。この場合には、その中断あるいは終了の理由を通知します。
（６）問題解決に不服な場合、解決が提示されてから１４日以内に、また、一度に限り、書面により再度の問題解決を申立てることができます。また、問題解決委員会または人権問題委員会の対応に疑義がある場合、理事長に対し、その旨を申し述べ、対応を求めることができます。

４．プライバシーの保護について

相談を受けた者は人権問題委員であれ、人権相談員であれ、プライバシーを守りますので、安心して相談してください。また、人権問題委員会および問題解決委員会は、プライバシーに配慮し、申立てや事実調査等の問題解決にかかわる事柄を一切他に漏洩してはならないことが防止対策規程（第８条の８）によって定められています。

５．調査への協力について

東京神学大学の構成員は、防止対策規程（第８条の９）により、問題解決委員会の調査に協力する義務があると定められています。協力にあたっては、協力の事実や内容を一切他に漏洩してはなりません。また、調査への協力を拒否したり、虚偽の証言をしたり、虚偽の資料を提示したり、あるいは資料を破棄したりすることなどによって調査を妨害したことが明らかになった場合には、懲戒処分の対象となります。

（2020 年 4 月 1 日）