

## ○愛知工業大学ハラスメントの防止等に関する指針

### 1 指針の意義

#### (1) 趣旨

愛知工業大学（以下「大学」といいます。）は、「人権侵害の防止等に関する宣言（人権ポリシー）」を公表し、大学において、いかなる人権侵害行為も許さず、教育研究、学業および業務に専念できる環境の確保に積極的に取り組みます。

また、セクシュアル・ハラスメントやアカデミック・ハラスメントなどの人権侵害の防止等について、大学内のルールとなる「ハラスメントの防止等に関する規程」及び「ハラスメントの防止等に関する細則」を定めております。

この「ハラスメントの防止等に関する指針」は、ハラスメント等の防止や被害者の救済について、大学の方針と学生及び教職員等の責務、被害者の権利などを具体的に定めるものです。

#### (2) この指針の適用範囲

この指針は、学生及び教職員等（以下「本学の構成員」といいます。）に適用されます。学生には、学部または研究科の学生、研究生、科目等履修生、聴講生、特別聴講学生、留学生等、教員には、教授、准教授、講師、助教だけでなく、非常勤講師等も含まれます。職員には、常勤職員だけでなく、嘱託職員、臨時職員、非常勤教職員等も含まれます。さらに、本学が受け入れた研究者、学生の保護者並びに委託業者等本学の教育研究及び業務において関係を有する者全ての者を指します。

この指針は、本学の構成員が、大学の教育研究、学業や業務を離れて、課外活動や親睦の場などで行った行為にも適用されます。大学は、過去に本学の構成員であった者が在籍中に受けたハラスメント等についても、可能な範囲で、この指針に基づいて対応します。また、本学の構成員が、大学の教育研究や業務に関連して、大学関係者（学生等の保護者や大学に関わる業務を行う業者など）や学外者（以下「大学関係者等」といいます。）にハラスメント等を行った場合にも、この指針に基づいて対処します。

大学は、大学関係者等にも、この指針に沿って行動することを求めます。本学の構成員が、大学の教育研究や業務に関連して、大学関係者や学外者からハラスメント等を受けた場合にも、この指針の趣旨にそって、適切に対処します。

### 2 ハラスメント等の人権侵害行為の定義

この指針では、セクシュアル・ハラスメント、アカデミック・ハラスメント、パワー・ハラスメントとその他の人権侵害行為をまとめて、「ハラスメント等」とします。

#### (1) 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、他人に不当な不利益や身体的または精神的苦痛を与える性的な言動をいいます。「性的な言動」とは、性的な関心や欲求に基づく言動という意味です。これには、性的ないじめや攻撃なども含まれます。また、性別により役割を分担すべきであるという意識に基づく言動も含みます。男性から女性に対する言動だけでなく、女性から男性に対する言動や同性に対する言動も含まれます。

具体的事例を示します。

・卑猥な冗談を言ったり、卑猥な写真を見せつけるなどして、相手や周囲を不快にすること。

- ・相手の名誉を傷つけるために性的な風評を流すこと。
- ・意図的に、身体に不必要に接触すること。
- ・性的な関係を強要すること。
- ・性的な内容の電話、手紙、メールなどによって相手を不快にさせること。
- ・性的な意図をもって、自宅までの送迎、酒席でのお酌やダンスなどを強要すること。
- ・「男のくせに根性がない。」、「女には仕事を任せられない。」、「女は学問などしなくても良い。」などと公言すること。
- ・女性であるというだけの理由で、お茶くみや掃除などを強要すること。
- ・女性であるというだけの理由で、教育研究や業務の実績などを不当に低く評価すること。

(2) アカデミック・ハラスメント

アカデミック・ハラスメントとは、教育研究上の優越的な地位を利用して、他人に不当な不利益や身体的または精神的苦痛を与える行為をいいます。

具体的事例を示します。

- ・文献、機器類や研究室などを使用させないこと。
- ・正当な理由なく、他の研究機関、部局や職種などへの異動を強要すること。
- ・研究成果を正当に評価しないこと。
- ・正当な理由なく、学生に対する指導を行わないこと。
- ・本人の意思と異なる研究テーマを押しつけること。
- ・進学、就職や昇進などを不当に妨害したり、妨害すると脅したりすること。
- ・部下や学生等の研究成果を不正に奪い取ること。
- ・「おまえのようなバカはいない。」、「文句があるならやめろ。おまえの代わりはいくらでもいる。」などの発言で、教育研究上の指導の限界を超えて相手の人格を傷つけること。
- ・送迎などの私的な用事を押し付けたり、指導を名目に本人が望まない私的なつきあいを強要すること。
- ・「定時に帰るのはやる気がない証拠だ。」などと言って、特に必要もないのに、深夜までの研究を命じたり、深夜まで指導を続けたりすること。

(3) パワー・ハラスメント

パワー・ハラスメントとは、業務における優越的な地位を利用して、他人に不当な不利益や身体的または精神的苦痛を与える行為をいいます。

具体的事例を示します。

- ・業務上のミスを理由に、業務における指揮命令の限界を超えて相手の人格を傷つけること。
- ・気に入らない部下の業務の実績を不当に低く評価すること。
- ・昇進、昇格などを不当に妨害したり、妨害すると脅したりすること。
- ・終業後の飲食のつきあいなどを強要すること。
- ・いじめを行い、または、いじめに荷担させること。
- ・暴力をふるうこと。

(4) その他の人権侵害行為

その他の人権侵害行為とは、人種、民族、信条、性別、社会的身分、門地、障害、疾病または性的指向を理由とする差別その他の日本国憲法が保障する人権を侵害する行為をいいます。

### 3 基本理念

#### (1) 人権の尊重

ハラスメント等の防止等に関する最も基本的な理念は、人権の尊重です。誰もがそれぞれ一人の人間として人格と自由を尊重され、その人権が守られることは当然のことです。ハラスメント等の人権侵害行為は、被害者の人格を傷つけ、身体的・精神的被害を与えます。重大なハラスメント等によって被害者が教育研究、学業や業務を続けられなくなる場合もあります。ハラスメント等は、平等権、学問の自由、労働の権利や教育を受ける権利を侵害する行為であり、決して許されない人権侵害行為なのです。

本学の構成員の人権が尊重されることは、それぞれの能力を十分に発揮できる機会が保障されることでもあります。これは、高度な教育研究と真理の追究という大学の役割を果たすために欠くことができません。また、たとえ、他人の人権を尊重できない者が、優れた業績をあげ、専門知識を身につけても、それは、良き社会の実現にはつながりません。

#### (2) 良好な教育研究、就学および職場環境の確保

ハラスメント等を防止するためには、ハラスメント等が発生しない良好な教育研究、就学及び職場環境が確保されなければなりません。大学は、ハラスメント等を防止するとともに、ハラスメント等に厳正に対処し、被害者の実効的な救済、加害者による二次加害や被害者の二次被害を防止することにより、良好な教育研究、就学および職場環境の確保に努めます。

本学の構成員は、自らがハラスメント等を行わないというだけでなく、ハラスメント等が発生しない良好な環境を確保する責務を負うことを自覚しなければなりません。

### 4 本学の構成員の責務

#### (1) ハラスメント等の禁止

本学の構成員は、ハラスメント等を決して行ってはなりません。また、ある行為がハラスメント等か否かについては、相手の気持ちや受け取り方が重要であることを理解しなければなりません。相手がある場で明示的に拒絶しなかったからといって、その行為がハラスメント等ではないということにはなりません。特に、教育研究や業務について指導的な立場にある者は、つねに指導を受ける者の立場や気持ちに配慮しなければなりません。

また、大学における教育研究、学業や業務に関してだけでなく、課外活動や親睦の場などでもハラスメント等を行ってはならないことは、いうまでもありません。

#### (2) ハラスメント等の防止

本学の構成員は、常日頃から、ハラスメント等が発生しない環境を保つよう努めなければなりません。とりわけ、学長及び部局長には、大学または各部局において、ハラスメント等の実効的な防止策の実施に努めることが求められます。

#### (3) ハラスメント等への迅速かつ適切な対処

ハラスメント等が発生したときは、学長及び部局長は、本学の構成員や大学関係者等の協力のもとに、ハラスメント等に迅速かつ適切に対処しなければなりません。学長及び部局長は、「人権委員会」の申出を踏まえ、ハラスメント等の被害者の救済、教育研究、就学および職場環境の改善や加害者に対する処分などの措置をとらなければなりません。

学長は、ハラスメント等の内容が重大である場合には、それに対する措置が全て終了したときに、被害者の同意を条件として、関係者のプライバシーに充分配慮して、ハラスメント等の事実とそれに対する措置などを学内に公表するものとします。

(4) 被害者の保護および救済

本学の構成員は、ハラスメント等の被害を訴える者があれば、その訴えを真摯に受け止め、相手の立場に立って対応し、現にハラスメント等の被害が生じている場合には、被害者の保護と二次被害の防止に努めなければなりません。

ハラスメント等の被害を軽視したり、被害者の訴えをもみ消すことは、人権侵害またはそれを手助けする行為であり許されません。本学の構成員は、加害者に厳しい態度を取るとともに、被害者の保護と救済を第一に考える必要があります。

また、大学が、ハラスメント等による被害者の保護と救済に必要な措置をとるためには本学の構成員の協力が必要となります。本学の構成員は、ハラスメント等による被害者の保護と救済に協力しなければなりません。

(5) 不利益取扱いの禁止

ハラスメント等に関して、相談、注意・警告の申出、調停の申立てや苦情申出、調査委員会の調査への協力、救済措置または環境改善措置の実施、加害者に対する処分などの正当な対応をした者に対し、どのような形であっても、加害者等の本学の構成員が不利益な取扱いや報復をすることは禁じられます。

(6) 虚偽の申出等の禁止

ハラスメント等に関して、本学の構成員が、故意に、虚偽の事実に基づいて、注意・警告の申出、調停の申立てや苦情申出、証言をすることは禁じられています。

5 見直し・改定

本指針は、運用の状況のみて必要が生じた場合は柔軟に見直し、改定を行うものとします。