

II ハラスメントとは

1. ハラスメントの定義

ハラスメントは、立命館大学または立命館附属校の教育活動、研究活動、業務活動、学生活動（サークル活動等）その他の活動と関連して生じた行為を対象とします。また、不快や苦痛があったとしても、それぞれの活動における適正な権限の行使で行われることは、ハラスメントとはなりません。たとえば、授業の中で法律の適用の差異を説明するために必要な、性的なことを含む内容が聞いていて苦痛であったとしても、それはハラスメントにはあたりません。

ハラスメントは、学生等および教職員や関係者の間で、個人の属性や人格などに関して、人を傷つける言動により、その人に精神的・肉体的ダメージを与え、教育・研究環境や修学、就労等環境を損なったり、教育・研究や修学、就労上等の不利益な処遇を与えることをいいます。

個人の属性には、性別、性自認、性的指向、年齢、能力、心身の状況、国籍、民族、人種、出自、出身地、家族関係、思想・信条、宗教、職業等の社会的地位などが含まれます。

規程では、教育、研究機関で起こりやすいハラスメントである「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」、「その他のハラスメント」に分けて定義しています。

2. セクシュアル・ハラスメント

(1) セクシュアル・ハラスメントの定義（規程 第2条第1項第1号）

規程では、セクシュアル・ハラスメントを「相手の意に反する性的な言動により、当該相手に対し、苦痛もしくは不快感を与え、または不利益な処遇を与える行為」と定めています。

性的（広義で用います）な言動により、相手に不快や屈辱感、精神的苦痛を与えたり、修学環境や就労環境等に支障を生じさせることや、相手がその言動に拒否や抵抗をしたことに対して、相手の修学環境や就労環境等に不利益な処遇を与えたりすることをいいます。

セクシュアル・ハラスメントは上下関係、地位、また性別を問わず行為者となり得ます。

(2) セクシュアル・ハラスメントの類型

1) 相手が望まない性的な誘い、性的行為の強制

相手に、執拗にまたは強制的に性的な誘いを行うこと、正当な理由なく身体に触ること、ストーカー行為などを行うこと。

2) 対価型セクシュアル・ハラスメント

相手に対して、性的な内容の発言や行動を行ったり、相手の望まない性的な要求や誘いをし、それに服従または拒否、抵抗したことと引替えに、人事や修学上、就労上の何らかの利益もしくは不利益な取扱いを行ったり、ほのめかしたりする言動を行うこと。

3) 環境型セクシュアル・ハラスメント

教育・研究、修学、就労の場での性的な言動によって、相手の教育・研究、修学、就労環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じるなど相手の教育・研究、修学、就労環境が損なわれること。

4) 性別により差別しようとする意識等にもとづくもの

立命館大学または立命館附属校の学生等や教職員等を、性別によって差別しようとする意識などにもとづく言動を行うこと。

※「セクシュアル・ハラスメントとなりうる言動」については VII ハラスメントとなりうる言動例を参照してください。

(3) 性自認や性的指向にもとづくセクシュアル・ハラスメント

セクシュアル・ハラスメントには、同性に対するものも含まれるほか、ハラスメントの被害を受けたと感じる者の性自認（自分の性をどのように認識しているのか、どのような性のアイデンティティ（性同一性）を自分の感覚として持っているか）や性的指向（人の恋愛・性愛がどういう対象に向かうのか）にかかわらず、これらの者に対するセクシュアル・ハラスメントも含まれます。

（「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」（最終改正平成28年8月2日 厚生労働省告示 第314号）

LGBT（レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダー）などの性的少数者に対する侮辱的な発言、性的少数者であることのみを理由として性格、能力、行動などに否定的言動を行うことはセクシュアル・ハラスメントに該当します。

※「セクシュアル・ハラスメントとなりうる性的少数者(LGBT)に対する言動」についてはVII ハラスメントとなりうる言動例 を参照してください。

■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。

特に教員と学生等の間においては、力関係や上下関係、または優越的な地位が厳然として存在するため、被害を受けた者（以下「被害者」といいます。）は往々にして、やむを得ず言動を受け入れたり、がまんすることがあります。

従って、相手から明確な拒否がないことを理由に、相手の同意があったと安易に判断すべきではありません。

■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。

（4）マタニティ・ハラスメント

女性教職員もしくは女性学生等が妊娠・出産したこと、育児休業などの制度を利用したことに対する不適切な言動はあってはなりません。これらを理由とする解雇や雇い止め、または自主退職の強要、自主退学や休学の強要などの不利益な取扱い、法律で禁止されています。

（育児・介護休業法および男女雇用機会均等法の改正に伴い、2017年1月1日から使用者が防止措置を講じることが義務づけられています。）

ただし、業務分担や安全配慮等の必要性から、客観的に見て、業務上の必要性にもとづく言動によるものについては、マタニティ・ハラスメントには該当しません。

1) 制度等の利用への嫌がらせ型

※次に掲げる制度または措置(以下「制度等」といいます。)の利用に関する言動により、就労環境または修学環境を害するもの。

- ① 妊娠中および出産後の健康管理に関する措置
- ② 危険有害業務の就業制限
- ③ 産前休暇
- ④ 軽易な業務への転換
- ⑤ 時間外労働および休日労働の制限ならびに深夜業の制限
- ⑥ 育児時間
- ⑦ 休学

《解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの》

女性学生等や教職員等に対し、解雇や教育・研究における指導の拒否、その他不利益な取扱

いを示唆すること。

《制度等の利用の請求等または制度等の利用を阻害するもの》

- 制度等の利用の相談や請求等をした女性学生等や教職員等に、上司や指導教員等が請求等をしないように言うこと
- 制度等の利用の相談や請求等をした女性学生等や教職員等に、同僚や友人が当該請求等をしないように言うこと

《制度等の利用をしたことにより嫌がらせ等をするもの》

上司や指導教員等、同僚または友人が、制度等の利用をした女性学生等や教職員等に対し、嫌がらせ等(嫌がらせ的な言動、業務に従事させない、専ら雑務に従事させるなど)を行うこと。

2) 状態への嫌がらせ型

※次に掲げる妊娠または出産に関する事由(以下「妊娠等したこと」という。)に関する言動により、就労環境または修学環境を害するもの。

- ① 妊娠したこと
- ② 出産したこと
- ③ 危険有害業務の就業制限の規定により、業務に就くことができないこと、またはこれらの業務に従事しなかったこと
- ④ 産後の就業制限の規定により就業できず、または産後休業をしたこと
- ⑤ 妊娠または出産に起因する症状(つわり、妊娠悪阻、切迫流産、出産後の回復不全等)により業務の提供ができないこともしくはできなかったこと、または労働能率が低下したこと

《解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの》

上司や指導教員等が当該女性学生等や教職員等に対し、解雇や教育・研究における指導の拒否、その他不利益な取扱いを示唆すること。

《妊娠等したことにより嫌がらせ等をするもの》

女性学生等や教職員等が妊娠等したことにより、上司や指導教員等、同僚または友人が当該女性学生等や教職員等に対し、嫌がらせ等を行うこと。

※「マタニティ・ハラスメントとなりうる言動」については VII ハラスメントとなりうる言動例 を参照してください。

3. アカデミック・ハラスメント

(1) アカデミック・ハラスメントの定義 (規程第2条第1項第2号)

規程では、アカデミック・ハラスメントを「立命館大学における教育活動または研究活動と関連して、教育研究上の優位な立場に基づく言動(相手の意に反する性的な言動を除く。)により、相手に対し、苦痛もしくは不快感を与え、または当該教育研究上の関係において不利益な処遇を与える行為」と定めています。

優位な立場とは、上下関係だけではなく、力関係や優越的な地位なども含まれます。

なお、個人の受取り方によっては、教育・研究上や就労上で必要な指示や注意・指導に不満を持ったたり不快を感じたりすることもあります。教育・研究上や就労の適正な範囲で行われている場合は、ハラスメントに該当しません。

アカデミック・ハラスメントを類型化し、例をあげると次のとおりとなります。

1) 教育上のハラスメント

- 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 学位や単位取得にかかわって不当な評価を行う等、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

2) 研究上のハラスメント

- ① 研究テーマを与えない、機器・設備を使用させない、研究発表を不当に制限すること(「研究疎外型」)

- ② 研究成果や個人的アイデアを不当に流用すること（「研究搾取型」）

4. パワー・ハラスメント

(1) パワー・ハラスメントの定義（規程第2条第1項第3号）

規程では、パワー・ハラスメントを

イ「業務活動と関連して、業務上の優位な立場にもとづく言動（相手の意に反する性的な言動を除く。）により、相手に対し、苦痛もしくは不快感を与え、または当該業務上の関係において不利益な処遇を与える行為」

ロ「立命館大学における学生活動と関連して、学生活動上の優位な立場にもとづく言動（相手の意に反する性的な言動を除く。）により、相手方に対し、苦痛もしくは不快感を与え、または当該学生活動上の関係において不利益な処遇を与える行為」

と定めています。

ここでいう優位な立場とは、地位や役職だけでなく、人間関係などの優位性も含まれます。

パワー・ハラスメントは、上司から部下に行われるものだけでなく、先輩・後輩間や同僚間、さらには部下から上司に対して様々な優位性（※専門的スキルや知識の蓄積等）を背景に行われるものも含まれます。

なお、個人の受取り方によっては、教育・研究上や修学上、就労上で必要な指示や注意・指導に不満を持ったり不快を感じたりすることもあります。教育・研究や修学、就労の適正な範囲で行われている場合は、ハラスメントに該当しません。

(2) パワー・ハラスメントの行為類型・具体的行為と考え方

類型 具体的行為	考え方
(1) 身体的な攻撃(暴行・傷害)	「業務の適正な範囲」には含まれない
(2) 精神的な攻撃(脅迫・暴言等)	原則として「業務の適正な範囲」を超えるもの
(3) 人間関係からの切り離し(隔離・仲間外し・無視)	
(4) 過大な要求(業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害)	「業務の適正な範囲」を超えるか否かの具体的な判断は、行為が行われた状況や行為が継続的であるかどうか等によっても左右される部分もあると考えられる
(5) 過小な要求(業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと)	
(6) 個の侵害(私的なことに過度に立ち入ること)	

(3) 学生同士のパワー・ハラスメント

就労の場に限らず、例えば、学生等同士の課外活動の場などにおいても、地位や優位性を背景にして行われる言動は、パワー・ハラスメントとみなされることがあります。

- ・ 先輩の命令には絶対服従という雰囲気があり、逆らうと練習をさせてもらえない
- ・ 先輩が毎日強引に飲み会に誘う
- ・ 課外活動で特定の者だけに不当な扱いを行う

5. その他のハラスメント

規程では、その他のハラスメントを、「学生等、教職員、保護者または関係者が、不適切な言動（相手の意に反する性的な言動を除く。）により、他の学生等、教職員、保護者または関係者に対し、苦痛もしくは不快感を与え、または不利益な処遇を与える行為」と定めています。

例えば、学生 A がゼミの発表の際に地域の現状を調べて発表したことが、当該地域出身学生 B に不快を与えたとしても、調査結果を報告していることなので不適切な言動にはあたりません。一方、「だからこの地域出身の B さんは〇〇だ」など、調査結果から導き出されはしない否定的発言があれば、不適切な発言の可能性がります。

これらの言動もハラスメントです

1997年の男女雇用機会均等法の改正により「セクシュアル・ハラスメント」の定義が確立されました。以降、職場や学校をはじめ様々なコミュニティに潜在していたハラスメントが表面化することになり、現在はよく聞くものを含め、30以上のハラスメントが一般的に知られている、とも言われています。その中のいくつかのハラスメントをご紹介します。

(1) アルコール・ハラスメント（アルハラ）

何よりも、20歳未満の学生等に飲酒を勧めること、強要することは犯罪です。

アルコール・ハラスメントは飲酒に関する嫌がらせですが、中でも飲酒の強要は、急性アルコール中毒を引き起こす可能性があることから、命に危険が及ぶ事態を招きかねないハラスメントです。

- 相手の体質、体調などを無視して飲酒を強要する
- イッキのみをさせる
- 意図的に酔い潰させる
- 酔っ払った先輩が、強引に二次会・三次会と引っ張りまわし、家に帰らせてもらえなかった
- お酒が飲めない人への配慮を欠くこと（酒類以外の飲物を用意しないなど）

(2) ジェンダー・ハラスメント

ジェンダー・ハラスメントは、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性差別の言動によって相手に不快感を与えることです。セクシュアル・ハラスメントとは異なり、一般的な「男らしさ」「女らしさ」の基準から外れた言動や「男らしさ」「女らしさ」に基づく言動を非難することで、相手に嫌がらせを行うことです。多様な生き方を尊重するという観点から、他者の生き方を批難したり押し付けを行ってはなりません。

- 職場で、女性だけにお茶汲みをさせる、男性だけに体力を使う仕事をさせる
- 「男なのに〇〇/男のくせに〇〇」、「女なのに〇〇/女のくせに〇〇」

※「ジェンダー・ハラスメントとなりうる言動」については VII ハラスメントとなりうる言動例を参照してください。

(3) レイシャル・ハラスメントについて

レイシャル・ハラスメントとは、人種、国籍や民族の違いに基づき行われる不当な差別的言動のことをいいます。

立命館憲章の理念である「人類の未来を切り拓くために、学問研究の自由に基づき普遍的な価値の創造と人類の諸課題の解明に邁進する」ためには、立命館大学および立命館附属校のすべての学生等や教職員等が互いに尊重しあい、人種や国籍などの違いを超えて基本的人権を認め合うことが重要です。

※「レイシャル・ハラスメントとなりうる言動」については VII ハラスメントとなりうる言動例を参照してください。

(4) デート DV

恋人同士の間で支配・服従の関係ができ、支配する側が相手に対して身体的あるいは言葉や態度による精神的暴力を与えることです。

- 自分の言うとおりにしないと、相手に暴力（殴る・蹴る）をふるう
- 相手の行動、服装、交際範囲を制限する
- 相手のメールやLINEのパスワードを教えるよう迫る

(5) スクール・ハラスメント

小学校、中学校、高等学校において、教員が生徒に対して有する教育指導上の優位な立場にもとづく不適切な言動によって、あるいは児童、生徒同士の不適切な言動によって、修学において不当に不利益を受け、または修学の環境を不当に害する行為等をスクール・ハラスメントといいます。

しかし、児童や生徒同士のことや教育指導に関わること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、慎重な対応が必要です。附属校で迅速に教育的に対応することが原則となります。迅速な解決・対応のため、まず学校で、身近な先生に相談して下さい。