無断転載禁止

2021 年 4 月 1 日改定版

立命館大学・立命館附属校
ハラスメント防止のための
ガイドライン

無断転載禁止

立命館大学・立命館附属校ハラスメント防止委員会

〒604-8520 京都市中京区西ノ京朱雀町 1
E-mail harass@st.ritsumei.ac.jp
TEL 075-813-8606
HP www.ritsumei.ac.jp/mng/gl/jinji/harass/index.html

Ⅰ　ハラスメントの防止のために

── 個人の尊厳を守り、多様性を尊重することで、すべての人が安心して学び、教育・研究を行い、働くことのできる立命館大学・立命館附属校をめざして ──

1．本ガイドラインの目的

立命館大学、および、学校法人立命館が設置する小学校、中学校、高等学校（以下「立命館附属校」といいます。）は、個人の尊厳を守り、多様性を尊重することで、すべての学生、生徒、児童（以下「学生等」といいます。）および教職員が、安心して学び、教育・研究を行い、働くことのできる環境を確保します。そしてそのことが、学生等や教職員の成長にとって重要であると考えています。ハラスメントは、個人の尊厳と多様性を踏みにじる重大な人権侵害です。立命館大学および立命館附属校は、こうした行為を未然に防止するため、さまざまな取り組みを行っているほか、ハラスメントと疑われる行為が行われた場合には、これに対する各種の対応を行っています。

このガイドラインでは、ハラスメントを未然に防止するため、どのような行為がハラスメントにあたるのかについて説明するとともに、ハラスメントと疑われる行為が行われた場合の手続等について紹介することとします。

2．立命館大学および立命館附属校の基本姿勢と決意

教育･研究機関である立命館大学および立命館附属校は､日本国憲法が定める基本的人権を尊重し、いかなる人権侵害も許しません。こうした基本姿勢にもとづき、立命館大学および立命館附属校は、すべての学生等および教職員の理解と協力を得て、ハラスメントのない修学環境、教育・研究環境、就業環境の確保に努めます。

3．立命館大学および立命館附属校の取り組み

立命館大学および立命館附属校は､「立命館大学ならびに学校法人立命館の設置する小学校､中学校および高等学校ハラスメント防止に関する規程」（以下「規程」といいます。）を制定するとともに、その内容をわかり易く示すこと等を目的として､「立命館大学･立命館附属校ハラスメント防止のためのガイドライン」（この文書がこれにあたります。以下「ガイドライン」といいます。）を制定しています。そして、規程およびガイドラインにもとづき、ハラスメントを未然に防止するため、研修の実施など各種の取り組みを進めています。

なお､「立命館憲章」および「立命館大学教職員の行動指針」には、人権尊重の立場が明確に打ち出されていますが、これらの内容がハラスメントの防止にとって重要な意味をもっていることは、言うまでもありません。

4．規程における用語の定義（ハラスメントの定義を除く）について

（1）「教職員」（規程2条3項）

「教職員」とは、立命館大学や立命館附属校で働く教員や職員と、学校法人立命館の事務を行う職員のことをいいます。なお、「教員」「職員」のそれぞれにつき、以下で詳しく説明します。

① 「教員」

まず、「教員」には、本学が直接雇用する教員（雇用期間の定めのない教員、任期制教員、特別契約教員、特命教員、特別招聘教員、特別任用教員、継続雇用教員、専任講師、特任助教、助手、常勤講師、嘱託講師、授業担当講師、非常勤講師等）のほか、客員教員等が含まれます。

② 「職員」

次に、「職員」には、雇用期間の定めのない職員、継続雇用職員、特定業務専門職員、契約職員、事務補助職員、専門研究員、リサーチアシスタント等、本学が直接雇用する職員のほか、派遣会社から派遣される職員や業務を委託している監督・コーチ等が含まれます。

（2）「学生等」（規程２条４項）

「学生等」とは、立命館大学に在籍する学生（学部学生、大学院生）と、立命館附属校に在籍する生徒や児童のことをいいます。また、ここでの「学生」には、科目等履修生、聴講生、研修生、研究生、特別聴講学生等も含まれます。

（3）「保護者」（規程２条５項）

「保護者」とは、「学生等」の親権者、未成年後見人、学費負担者、身分を保証する者のことをいいます。

（4）「関係者」（規程２条６項）

「関係者」とは、「教職員」、「学生等」、「保護者」以外の者で、立命館大学または立命館附属校と相応の関わりがあると認められる者のことをいいます。例えば、訪問教員、立命館大学または立命館附属校内の清掃や警備に携わっている委託企業の社員、立命館生活協同組合の従業員、雇用関係のない研究員、機器や消耗品の納入者、機器の保守担当者、同窓会や校友会の会員などが、「関係者」に含まれます。

（5）「監督者」（規程２条７項）

「監督者」とは、学部長、研究科長、機構長、機構長代理、校長、部長（教員の部長と職員の部長の両方を含みます。）、次長、課長（継続雇用である担当部長、担当次長、担当課長を除く。）のことをいいます。

５．規程の適用範囲

規程は、ハラスメントに起因する問題の当事者の少なくとも一方が学生等や教職員である場合に適用されます。このうち、ハラスメントを行った者が学生等や教職員以外の者であり、ハラスメントを受けた者が学生等や教職員である場合に関しては、ハラスメントを行った者に対して規程やガイドラインの趣旨を説明するとともに、これについての理解が得られた場合には、その者が所属する組織に対して通告を行い、当該行為の再発防止や調査の実施等を求めることになります。

Ⅱ　ハラスメントの定義

1．はじめに ――ハラスメントの成立に関する基本的な考え方――

規程２条１項は、ハラスメントの基本的な類型として、「セクシュアル・ハラスメント」（同項１号）、「アカデミック・ハラスメント」（同項２号）、「パワー・ハラスメント」（同項３号）の３つを定め、これらに該当しないもののハラスメントとして扱うべきものを「その他のハラスメント」（同項４号）としています。これら４つのハラスメントは、それぞれ固有の成立要件等をもっていますが、いずれも次の点において共通した構造を有しています。

すなわち、第１に、ⓐどの教育・研究機関における、ⓑどのような活動ⓒと関連して行為が行われたのかが問題となります。第２に、ⓓ行為者の言動がどのようなものであったのかが問題となります。第３に、その言動ⓔにより（因果関係）、ⓕどのような被害を与えたのかが問題となります。

また、上記４つのハラスメントのうち、基本的な３つの類型（規程２条１項１～３号）においては、それぞれ、ⓖ例外的にハラスメントが成立しなくなる事由が定められています。この事由に該当する場合、上記ⓐ～ⓕの要件がすべて満たされたとしても、ハラスメントは成立しません。

以上を踏まえ、各ハラスメントにおける成立要件（上記ⓐ～ⓕ）と例外的にハラスメントが成立しなくなる事由（上記ⓖ）を表にまとめると、下表のとおりとなります。

表１：各ハラスメントにおける成立要件とハラスメントが成立しなくなる事由

	ⓐ どの教育・研究機関での言動か	ⓑⓒどのような活動と関連しているのか	ⓓⓔどのような言動によるのか	ⓕどのような被害を与えたのか	ⓖハラスメントが成立しなくなる事由は何か
（規程２条１項１号）セクシュアル・ハラスメント	立命館大学 または 立命館附属校 における	各種の活動 と関連して	性的な言動 により	不利益な処遇を与える。 相手の活動に係る環境を害する。	その行為が適正な権限の行使にあたるものである場合
（規程２条１項２号）アカデミック・ハラスメント	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もとづく言動 により	当該教育研究上の関係において不利益な処遇を与える。 相手の修学または研究に係る環境を害する。	その行為が教育研究上必要かつ相当な範囲内のものである場合
（規程２条１項３号イ・ロ）パワー・ハラスメント	【イ】立命館大学 または 立命館附属校 における	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 により	当該業務上の関係において不利益を与える。 相手の就業に係る環境を害する。	その行為が業務上必要かつ相当な範囲内のものである場合
	【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 により	当該学生活動上の関係において不利益を与える。 相手の学生活動に係る環境を害する。	その行為が学生活動上必要かつ相当な範囲内のものである場合
※上記３つの類型以外のその他のハラスメント（規程２条１項４号）	立命館大学 または 立命館附属校 における	各種の活動 と関連して	不適切な言動 により	不利益な処遇を与える。 相手の活動に係る環境を害する。	

ところで、ハラスメントの成立要件のうち、要件ⓒは、ハラスメントと疑われる行為が立命館大学や立命館附属校における活動（ⓑ）と関連して行われることを要求するものです。この要件は、一方で、立命館大学や立命館附属校における活動とはまったく関係のない純粋に私的な行為をハラスメントの対象から外す役割を担うものですが、他方で、問題の行為が立命館大学や立命館附属校における活動それ自体として行われていなくても、これと一定の関連性をもっていればハラスメントに含めるということを意味します。後者の側面に関しては、例えば、教員の学生等に対する行為が授業の一環として行われた場合のほか、授業終了後のコンパの席で行われた場合においても、ハラスメントが成立しうる点に注意が必要です。

また、要件ⓕのうち、「環境を害する」行為とは、言動（ⓓ）により、相手に対して苦痛や不快感を与えるとともに、これによって相手が自己の活動を行うにつき看過できない程度の支障を生じさせる行為のことをいいます（規程２条２項）。例えば、ある授業において、担当教員の言動により、受講生が不快感を抱き、これによって受講を継続することが困難になったという場合や、ある職場において、上司の言動により、部下の職員が不快感を抱き、これによって就業を継続することが困難になったという場合が、これにあたります。なお、「環境を害する」行為といえるかどうかの判断は、「平均的な人の感じ方」を基準にして行われます（パワー・ハラスメントにつき、「事業者が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」（令和２年厚労省告示第５号）【令和２年６月１日適用】２（６））。これによると、同様の状況で当該言動を受けた場合に、当該相手が属する集団の平均的な人（平均的な学生、平均的な労働者など）であれば、自己の活動を行ううえで看過できない程度の支障をきたしたと感じるかどうかが、判断の決め手となります。

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２条１項１号）

規程は、セクシュアル・ハラスメントを「……性的な言動により、相手に対し、不利益な処遇を与え、またはその活動に係る環境を害する行為（適正な権限の行使にあたるものを除く。）」と定義しています。したがって、問題の行為が「……性的な言動により、相手に対し、不利益な処遇を与え、またはその活動に係る環境を害する行為」である場合、その行為は、原則として、セクシュアル・ハラスメントにあたることになります。

ここにいう「性的な言動」は、性に関する言動全般を指します。したがって、例えば、固定的な性別役割分担意識にもとづく言動も、ここでの「性的な言動」にあたります。

また、「性的な言動により、相手に対し、不利益な処遇を与え」ることには、「性的な言動」によって、直接的に相手に不利益な処遇を与える場合のほか、「性的な言動」を相手に対して行い、これに対する相手の対応を受けて不利益な処遇を与える場合が含まれます。前者にあたるものとしては、「女性にふさわしい仕事だから」と言って、上司が部下の女性職員に対し、お茶汲みを命じる場合などが考えられます。また、後者にあたるものとしては、相手に対して執拗に交際を迫り、これを断られると、職場で重要な仕事から外すといった場合などが考えられます。

以上に対し、「……性的な言動により、相手に対し、不利益な処遇を与え、またはその活動に係る環境を害する行為」が「適正な権限の行使」として行われた場合、その行為は、セクシュアル・ハラスメントにはあたりません。例えば、ある授業において、担当教員が、授業内容の１つとして、女性の性被害について説明したところ、受講生の１人が不快感を抱き、受講を継続することが困難になったとしましょう。この場合、担当教員による授業内容の選定や説明の仕方が適切なものであるかぎりにおいて、当該教員の行為は、セクシュアル・ハラスメントにはあたりません。こういったケースでは、ハラスメントの成否につき微妙な判断が求められますが、いずれにせよ、「適正な権限の行使」にあたるかどうかが、重要なポイントとなります。

（2）セクシュアル・ハラスメントの類型

次に、セクシュアル・ハラスメントの代表的な類型を列挙することとします。

① 相手が望まない性的行為の誘いや身体の接触

相手に対して執拗にまたは強制的に性的行為の誘いを行うこと、正当な理由なく相手の身体に触ること、ストーカー行為を行うこと。

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言動を行い、これに対する相手の対応（拒否や抵抗）によって、相手に対し、不利益な処遇を与えること。例えば、相手に対して執拗に交際を迫り、これを断られると、職場で重要な仕事から外すことなど。

③ 環境型セクシュアル・ハラスメント

相手に対して性的な言動を行うことによって、相手の修学環境、就業環境、教育・研究環境を不快なものにし、相手が自己の活動（修学、就業、教育・研究）を行うにつき看過できない程度の支障を生じさせること。

④ 性別により差別しようとする意識等にもとづくもの

相手に対して性別により差別しようとする意識等にもとづく言動を行うこと。なお、このような言動に関して、詳しくは、「セクシュアル・ハラスメントとなりうる言動例」を参照してください。

（3）性的指向および性自認の多様性とセクシュアル・ハラスメント

セクシュアル・ハラスメントは、異性に対して行われるものに限られません。同性に対するセクシュアル・ハラスメントというものも、もちろんあります。また、セクシュアル・ハラスメントにおいて相手が受ける苦痛や不快感（規程２条２項を参照）は、相手の性的指向[1)]や性自認[2)]によって、多様な内容をもっていることに注意が必要です（「性的指向および性自認の多様性の尊重」につき、規程２条の３を参照）。このように、今日において、セクシュアル・ハラスメントは、当事者関係の面においても、被害の内容の面においても、多様な様相を呈しているといえます（「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等についての指針」（平成 18 年厚労省告示第 615 号）【令和２年６月１日適用】２(1)）。

以上を踏まえると、LGBTQ（レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダー、クエスチョニングまたはクィア）などの性的少数者に対する侮辱的な発言や、これらの者に対する性的少数者であることを理由とした性格、能力、行動などに関する否定的な言動がセクシュアル・ハラスメントにあたることは、言うまでもありません。

なお、性的少数者に対するセクシュアル・ハラスメントの具体例に関しては、「性的少数者（LGBTQ）に対する言動例」を参照してください。

[1)] 性的指向（Sexual Orientation）：人の恋愛・性愛がどのような対象に向かうのかを示す概念。

[2)] 性自認（Gender Identity）：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を示す概念。

■ 当事者間の特別な関係性にもとづく強いられた同意について

相手の意に反して行われる性的な言動は、セクシュアル・ハラスメントにあたります。特に教員と学生等の間には、力関係や上下関係が厳然として存在するため、優位な立場にある教員の言動によって被害を受けた者は、往々にして、やむを得ずその言動を受け入れたり、我慢したりするものです。したがって、このような場面において、教員は、学生等から明確に拒否されていないからといって、学生等の同意があったと安易に考えてはいけません。

■ 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・生徒の人格と尊厳を傷つけるものであり、学習意欲の低下など、その後の成長発達に重大な悪影響を与えるものです。したがって、このような行為は、決して許されません。また、学校は、保護者や地域社会の理解と援助のうえに成り立っています。ある学校において児童・生徒に対するセクシュアル・ハラスメントが発生すれば、その学校はもとより、立命館学園全体に対する不信感が巻き起こり、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、その内容によっては、刑法、児童福祉法、各自治体の条例（京都府の場合、青少年の健全な育成に関する条例）に抵触する行為となり、そのような行為を行った者は、刑事責任を問われることになります。また、このような行為がハラスメントと認定された場合、「学校法人立命館教職員就業規則」にもとづき、懲戒（同 60 条以下）や解雇（同 22 条）となることもあります。

（4）ジェンダー・ハラスメント

ジェンダー・ハラスメントとは、男性・女性に関する固定的な性別役割分担意識にもとづく言動によって行われるセクシュアル・ハラスメントのことをいいます。例えば、職場で女性だけにお茶汲みをさせることや、男性だけに体力を使う仕事をさせることのほか、相手の言動に対して「男のくせに……」「女のくせに……」と言って非難することなどが、これに含まれます。他者の多様な生き方を尊重するという観点から、このような行為は、厳に慎まなければなりません。

（5）就職活動中の学生等へのセクシュアル・ハラスメントについて

企業で働く者は、就職活動中の学生等やインターンシップに参加する学生等に対して、セクシュアル・ハラスメントを行ってはなりません。そこで、国は、企業が職場におけるセクシュアル・ハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化する際、こうした学生等に対する言動についても、同様の方針を明確化することが望ましいとしています。また、国は、学生等から相談があった場合には、職場におけるセクシュアル・ハラスメントの場合の対応方法や体制等を参考にしつつ、適切に対応することが望ましいとしています(「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等についての指針」（平成 18 年厚労省告示第 615 号）７、４)。

就職活動やインターンシップにおいてセクシュアル・ハラスメントの被害にあった場合には、企業の相談窓口に申し出てください。また、学内の相談窓口においても、必要に応じて企業への相談のためのサポートを行います。

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２条１項２号）

規程は、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（性的な言動を除く。）により、相手に対し、当該教育研究上の関係において不利益な処遇を与え、またはその修学もしくは研究に係る環境を害する行為（教育研究上必要かつ相当な範囲内のものを除く。）」と定義しています。

この定義にあるとおり、「教育研究上必要かつ相当な範囲内のもの」については、アカデミック・ハラスメントは成立しません。例えば、ある授業において、担当教員が、一部の受講生に対してのみ、特別の課題を与えたという場合、これをごく形式的にみると、「当該教育研究上の関係において不利益な処遇」が与えられたと捉えることも不可能ではありません。しかし、この特別の課題を与えるという行為が「教育研究上必要かつ相当な範囲内のもの」であるかぎりにおいて、その行為は、アカデミック・ハラスメントにはあたりません。

（2）アカデミック・ハラスメントの類型

次に、アカデミック・ハラスメントの代表的な類型を列挙することとします。

1）教育上のハラスメント

① 嘲笑すること、大声で怒鳴ること、長時間にわたって過度な叱責を行うこと、人格を否定する発言を行うこと
② 正当な理由がないにもかかわらず必要な教育的指導を行わないこと
③ 過度の課題を強要すること
④ 学位や単位の取得と関わって不当な評価を行うこと、学位や単位の取得と関わって不公正な取扱いをすること、正当な理由がないにもかかわらず学位や単位の認定をしないことをほのめかすこと
⑤ 進路就職に関して自由な選択を妨害すること

2）研究上のハラスメント

① 研究テーマを与えないこと、機器や設備を使用させないこと、研究発表の機会を不当に制限するなど自由な研究活動を妨害すること
② 研究成果や研究上のアイデアを不当に流用するなどして研究者を搾取すること

3）その他

① 特定の学会その他の集まりへの出席を強要すること
② 教員が私的な用務や校務を学生にさせること
③ 威圧的な言動を継続的に行うことで修学環境や研究環境を著しく損なうこと
④ 正当な理由がないにもかかわらず個人情報を聞き出し、本人の同意なしに公開するなど、プライバシーを侵害すること

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2条1項3号）

規程は、パワー・ハラスメントを職場におけるパワー・ハラスメントと学生活動におけるパワー・ハラスメントの2つに分け、それぞれについて次のように定義しています。

① 職場におけるパワー・ハラスメント（規程2条1項3号イ）

「立命館大学または立命館附属校における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（性的な言動を除く。）により、相手に対し、当該業務上の関係において不利益な処遇を与え、またはその就業に係る環境を害する行為（業務上必要かつ相当な範囲内のものを除く。）」

② 学生活動におけるパワー・ハラスメント（規程2条1項3号ロ）

「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（性的な言動を除く。）により、相手に対し、当該学生活動上の関係において不利益な処遇を与え、またはその学生活動に係る環境を害する行為（学生活動上必要かつ相当な範囲内のものを除く。）」

これらにおける「優位な立場」とは、地位や役職、さらには年齢といった観点にもとづく優位性のみを問題とするものではありません。これらのほかにも、知識や技能にもとづく優位性も、ここでは念頭に置かれています。したがって、例えば、高度な知識と技能をもった部下の職員が上司に対してする言動も、その内容によっては、「優位な立場にもとづく言動」にあたる場合があります。

なお、上記①、②の末尾に示されているとおり、業務上、あるいは学生活動上、「必要かつ相当な範囲内のもの」については、パワー・ハラスメントは成立しません。例えば、ある職場において、上司が特定の部下の職員に対してのみ、特別の用務を行うよう指示した場合、これをごく形式的にみると、「当該業務上の関係において不利益な処遇」（上記①）が与えられたと捉えることも不可能ではありま

せん。しかし、この特別の用務を行うよう指示する行為が「業務上必要かつ相当な範囲内のもの」であるかぎりにおいて、その行為は、パワー・ハラスメントにはあたりません。

（2）パワー・ハラスメントの類型

次に、パワー・ハラスメントの代表的な類型を列挙することとします。

① 身体的な攻撃（暴行を加えること、傷害を負わせること）
② 精神的な攻撃（脅迫すること、暴言を発すること）
③ 人間関係からの切り離し（隔離すること、仲間外れにすること、無視すること）
④ 過大な要求（遂行不可能なことや業務上明らかに不要なことを強制すること）
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させること、業務上の合理性なく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）学生活動におけるパワー・ハラスメント

パワー・ハラスメントは、就労の場においてのみ行われるものではありません。例えば、立命館大学の学生が日常的に行う学生活動の場においても、学生同士の関係においてパワー・ハラスメントが行われることがあります。規程２条１項３号ロは、まさにこの点を明らかにした規定です。例えば、ある課外活動の団体において、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という場合や、先輩が毎日執拗に飲み会に誘ってくるという場合、さらには、特定の部員だけが不利益な処遇を受けているといった場合、この規定にもとづくパワー・ハラスメントが成立する可能性があります。

なお、学生活動において生じるハラスメントといっても、顧問である教員や職員の学生に対する言動が問題となるケースに関しては、「教育……上の優位な立場に基づく言動」があったということで、アカデミック・ハラスメントの問題として取り扱うこととします。

5．その他のハラスメント

（1）はじめに

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・ハラスメントの３つのハラスメントに該当しないものの、ハラスメントとして取り扱うべきものを広く受け止めるため、規程は、「その他のハラスメント」と呼ばれる第４の類型を用意しています。規程において、「その他のハラスメント」は、「立命館大学または立命館附属校における各種の活動と関連して、不適切な言動により、相手に対し、不利益な処遇を与え、またはその活動に係る環境を害する行為」と定義されています（規程２条１項４号）。

「その他のハラスメント」においては、他の３つの類型とは異なり、例外的にハラスメントが成立しなくなる事由が定められていません。そのかわりに、「言動」に「不適切な」という修飾語が付けられています。つまり、「その他のハラスメント」においては、問題の行為が「不適切な言動」によって行われたかどうかが、ハラスメントの成否を左右することになります。

「その他のハラスメント」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・ハラスメントの３つの類型に当てはまらない行為のうち、重大な人権侵害にあたるものをハラスメントとして見逃さないために設けられた類型ですが、同時に、今後新たに生じてくる未知のハラスメントに対応できるようにするという役割をも担っています。以下では、現時点において「その他のハラスメント」に位置づけられるべきもののなかから、代表的な４つのもの（下記（2）～（4））を取り上げることとします。

（2）妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント

1）はじめに

妊娠・出産や育児休業等の制度の利用に関する不適切な言動により、労働者に対し、不利益な処遇を与えたり、その就業環境を害したりする行為は、ハラスメントにあたります（なお、使用者は、これらの言動によって労働者の就業環境が害されることのないよう、雇用管理上必要な措置を講じる義務を負っています（男女雇用機会均等法 11 条の３、育児・介護休業法 25 条）。）。また、同様に、妊娠・出産に関する不適切な言動により、学生等に対し、不利益な処遇を与えたり、その修学環境を害したりする行為も、ハラスメントにあたります。以下では、これらをまとめて、「妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント」といいます。

妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントにおいては、問題の言動が不適切であったかどうかが、ハラスメントの成否を分けることになります。これに関しては、当該言動が、業務分担や安全配慮等の観点から、客観的にみて、業務上・修学上の必要性にもとづく言動であるとされる場合には、その言動は不適切なものとはならず、ハラスメントは成立しません。

2）妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの類型

妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントは、次の２つの類型（下記①、②）に分かれます。

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、就業環境または修学環境を害するものを、「制度等の利用への嫌がらせ型」といいます。

・妊娠中または出産後の健康管理に関する措置
・危険有害業務の就業制限
・産前休暇
・軽易な業務への転換
・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
・育児時間
・休学

制度等の利用への嫌がらせ型は、さらに次の３つのものに分類されます。

ⓐ 解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの

教職員や学生等に対し、育児休業等の取得を理由に、解雇や指導の拒否などの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教職員や学生等に対して、上司、同僚、指導教員、友人等が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

制度等の利用をした教職員や学生等に対して、上司、同僚、指導教員、友人等が嫌がらせ等（嫌がらせ的な言動、業務に従事させないこと、または、専ら雑務に従事させること）を行うこと。

② 状態への嫌がらせ型

次に掲げる事由（以下「妊娠等したこと」といいます。）に関する言動により、就業環境または修学環境を害するものを、「状態への嫌がらせ型」といいます。

・妊娠したこと。
・出産したこと。

・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。
・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。
・妊娠または出産に起因する症状（つわり、妊娠悪阻（にんしんおそ）、切迫流産、出産後の回復不全等）により労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。

状態への嫌がらせ型は、さらに次の２つのものに分類されます。

ⓐ　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教職員や学生等に対し、解雇や指導の拒否などの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

教職員や学生等が妊娠等したことにより、上司、同僚、指導教員、友人等がその教職員や学生等に対し、嫌がらせ等（嫌がらせ的な言動、業務に従事させないこと、または、専ら雑務に従事させること）を行うこと。

３）その他

妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントとなりうる言動については、「妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントとなりうる言動例」を参照してください。

（３）アルコール・ハラスメント

20 歳未満の学生等に飲酒を勧めることや、これを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、なかでも飲酒の強要は、急性アルコール中毒を引き起こす可能性があり、命に危険が及ぶ重大な行為だといえます。以下に挙げる行為は、厳に慎んでください。

・相手の体質、体調などを無視して飲酒を強要する。
・一気飲みをさせる。
・意図的に酔い潰れるようにする。
・強引に二次会、三次会等に誘い、家に帰らせない。

また、お酒の席では、お酒以外の飲み物の提供の機会を確保するなど、お酒が飲めない人に対して一定の配慮をすることが求められます。

（４）レイシャル・ハラスメント

レイシャル・ハラスメントとは、人種や国籍や民族の違いにもとづいて行われる不当な差別的言動のことをいいます。立命館憲章は、「立命館は、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的諸課題の解明に邁進する」と宣言しています。これを実践するためには、立命館大学・立命館附属校のすべての教職員および学生等が、人種や国籍や民族の違いを超えて、基本的人権を尊重し合うことが重要です。

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

Ⅲ　ハラスメントをしないための基本的な心構え

１．はじめに

教職員および学生等は、規程およびガイドライン（この文書のことです。）に従い、自分の行為がハラスメントとならないよう、心がけなければなりません（規程３条）。

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。自分の行為がハラスメントとなるのかどうかの判断は、一見すると難しいもののようにも思われますが、相手を自分や自分にとって大切な人に置き換えてみると、その判断は格段に容易なものとなります。例えば、自分の行為がセクシュアル・ハラスメントとなるのかどうかを判断するにあたっては、その行為が、自分のパートナーや子どもに向けられた場合を想像してみるのがよいでしょう。もしそれが不快に感じられるのであれば、その行為はセクシュアル・ハラスメントにあたる可能性が高いと考えて差し支えありません。また、アカデミック・ハラスメントやパワー・ハラスメントに関しては、自分が同様の行為を受けた場合にどのように感じるかを考えてみるのがよいでしょう。不公平と感じたり、やる気が減退すると感じたりするようであれば、それはアカデミック・ハラスメントやパワー・ハラスメントにあたる可能性が高いと考えて差し支えありません。

そのうえで、以下の点についても、十分に認識しておくことが重要です。

２．相手の受け止め方が重要であるということ

先に述べたように、ハラスメントの成立要件の１つである「環境を害する」行為の有無の判断は、「平均的な人の感じ方」を基準にして行われます。しかし、このことは、当該事案における行為の相手が実際にどのように感じたのかは問題にならないということを意味するものではありません。特に、性的な言動に対する受け止め方は、個々人の個性や、性的指向・性自認のあり方によって極めて多様であるため、「平均的な人」ならどのように感じるかを基準にしつつも、当該相手が実際にどのように感じたのかということも重要な意味をもつことになります。そして、「環境を害する」行為に関するこのような判断の実態は、多かれ少なかれ、他のハラスメントの類型にもみられるものと考えられます。

親しさを表現するつもりで行った言動が、自分の意図に反して、相手を不快にさせてしまい、その就業環境や修学環境を害する場合がしばしばあります。また、「少し意地悪な言い方にはなるが、この程度であれば相手も許してくれるだろう」という身勝手な憶測にもとづき発せられた言葉が、相手の心を深く傷つけてしまうこともあります。こうした勝手な思い込みがハラスメントを生む原因となっていることを、十分に認識しておく必要があります。

３．同じ言動を繰り返さないこと

相手が拒否したり、嫌がったりし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。

４．常に相手から明確な被害の訴えがあるとは限らないこと

自分が行った言動に対し、常に相手から「不快である」という明確な被害の訴えがあるとは限りません。特に、アカデミック・ハラスメントやパワー・ハラスメントのように、行為者と相手の間に上下関係が存在する場合、相手は、しばしば自分が不利な立場に置かれることを恐れて、明確に被害を訴えることを断念します。このような場合、行為者は、明確な被害の訴えがないからといって、自分が行った言動が相手に受け入れられたと考えてはいけません。目上の立場にある行為者は、平素から自分が行った言動が相手にどのように伝わるのかに気を配り、それが不適切な言動であるとわかったときには、明確な被害の訴えがなくても、相手に謝罪するべきです。

５．就業時間外の行為や授業時間外の行為もハラスメントとなりうること

就業時間外や授業時間外の行為も、立命館大学・立命館附属校における各種の活動と関連して行われたものであれば、ハラスメントとなる可能性があります（規程２条１項各号）。したがって、就業時

間終了後の懇親会や、授業終了後のコンパの席での行為も、規程２条１項各号に定める要件が満たされる場合、ハラスメントとなります。

■ 教員と学生等の恋愛について

１．教員は絶対的に優位な立場にあるということ

教員と学生等との関係は、対等なものではありません。特に大学では、教員と学生等が意見交換をし、議論をすることも珍しくないことから、一見すると、両者の関係が対等であるかのように感じられますが、教員は、学生等に対して成績評価権を有していることから、学生等に対して絶対的に優位な立場にあります。

また、大学院においては、指導教員の力はさらに強いものとなります。大学院における指導教員は、学位論文の審査において合否の判定を下す権限を有しており、指導する大学院生に対して決定的な影響力を行使することができます。教員は、大学院生に対するこうした優位性を自覚し、自分の行為がハラスメントとならないよう、平素から細心の注意を払わなければなりません。

以上のことから、教員と学生等の間の恋愛関係は、これがひとたび破綻すると、ハラスメントの成否をめぐって深刻な問題を引き起こすことになります。特に、児童・生徒に対するセクシュアル・ハラスメントは、当該児童・生徒のその後の成長発達に重大な悪影響を与えることになります。この点からも、教員には強い自覚と自制が求められます。

２．教育・研究の健全な環境を保持するために

教員は、学生等に対して絶対的に優位な立場にあることを常に自覚し、学生等と不適切な関係に陥らないよう、細心の注意を払う必要があります。しかし万一、自分が指導する学生等や、成績評価権をもつ学生等と恋愛関係をもつに至った場合には、当該教員は、当該学生等の修学環境や研究環境を保持し、評価の公平性を確保するため、所属する学部・研究科・教学機関または立命館附属校の監督者（規程２条7項）にその旨を申し出なければなりません。そして、それを受けた監督者は、その責務として、当該学生等のため、教育・研究上必要な措置をとることが求められます。

Ⅳ　ハラスメントの被害を受けた場合どうしたらよいのか

――被害者に責任はない―

ハラスメントが行われたことについて、被害者にはいかなる責任もありません。自分を責めたり我慢したりせず、事態が悪化しないうちに、解決に向けて行動してください。ハラスメントは、行為者が、自分の行為がハラスメントにあたることについて、全く気がついていない場合もあります。行為者と敵対的な関係にない場合には、行為者の行為がハラスメントにあたり、自分がこれに不快感を抱いていることを、口頭で、または文書で行為者に直接伝えることが重要です。また、何らかの理由により、行為者に直接伝えることができない場合には、所属する学部・研究科・教学機関または立命館附属校の監督者（規程２条７項）に状況を伝えることも、問題の解決にとって有効です。

このほか、身体に危険が及ぶ場合には、身近にいる同僚や友人、さらには事務室などに助けを求め、場合によっては警察に連絡するようにしてください。なお、警察に行く場合には、教職員が同行することもできますので、事務室に連絡をしてください。

立命館大学・立命館附属校ハラスメント防止委員会（以下「ハラスメント防止委員会」といいます。）のウェブサイトには、被害を受けた場合の対応方法のほか、緊急連絡先や外部相談窓口についての情報が掲載されています。また、「Stop Harassment」というリーフレットを作成し、ウェブサイトに掲載するとともに学部事務室等にも配置していますので、適宜参照してください。

Ⅴ　ハラスメントの相談および申立て

1．ハラスメントの相談について

（1）相談員について

① ハラスメントの相談に対応するため、立命館大学においては衣笠・BKC・朱雀・OIC の４キャンパスに、各学部・研究科から選出された教員、各学部事務室、学生オフィス、保健センター(保健課)、給与厚生課等の事務職員を「相談員」（規程 14 条）として配置しています。立命館附属校においては、各学校に教職員の相談員を配置しています。

② ハラスメントの相談に的確に対応できるようにするため、相談員に対して、年２回の研修を実施しています。

③ 相談員は、相談者（被害を受けたと感じた人）が受けたというハラスメントについて相談に応じます。また、相談者がハラスメントの申立て（下記**2.**）を行う場合、相談員は、相談者から申立書の提出を受け、これを速やかにハラスメント防止委員会事務局に提出します。

（2）相談の申込み、相談

① 相談は、ハラスメントによる被害を受けたと感じた学生等、教職員のほか、他の者がハラスメントをされているのを見たり聞いたりして不快に感じた者、他の者からハラスメントをしている旨の指摘を受けた者、ハラスメントに関する相談を受けた監督者、関係者や立命館附属校の児童・生徒の保護者も行うことができます。

② 相談の申込みは、電子メールや電話で行うことができます。

③ 相談は、面談を基本とし、プライバシーを確実に保護できる施設・場所で行います。

④ 相談希望者は、キャンパスや学部・研究科、学校にこだわることなく、身近でいちばん相談しやすい相談員を選んで相談することができます。また、正当な理由がある場合には、相談の途中であっても、相談者の申し出にもとづいて相談員を変更することが可能です。

⑤ 相談者は、これを希望する場合や、その必要があると認められる場合には、カウンセラーなどの専門家や学内外の専門機関から協力を得ることもできます。

⑥ 相談員には守秘義務が課されています。相談者の承諾を得ずに、相談の内容をハラスメント防止委員会以外に伝えることは一切ありません。

⑦ 相談員以外の者がハラスメントの相談を受けた場合には、可能なかぎりその相談にのるようにしてください。ただし、問題の解決に向けて早急な対応が求められることも想定されますので、必要に応じて相談員に相談するよう勧めてください。

（3）被害内容の記録について

ハラスメントの実情は、当事者以外にはわかりにくい場合もあります。ハラスメントの被害を受けたと感じた場合には、いつ、どこで、誰から、どのような被害を受けたのか、近くで見聞きしていた人はいたのか等を、できるだけ詳しく記録することを心がけてください。

2．ハラスメントの申立てについて

（1）はじめに

ハラスメントの被害を受けたと感じた相談者は、相談員のアドバイスを参考にし、またその支援を受けながら、自力で解決に向けた行動をとることもできますが、ハラスメント防止委員会に対して「ハラスメントの申立て」（以下「申立て」といいます。）を行うこともできます。

（2）申立ての方法

申立ては、次に掲げる各対応（下記１）～３））のうちのいずれか１つを選択し、ハラスメント防止委員会に対して行うものとされています（規程 11 条１項柱書)。なお、申立てを行った者を「申立人」

といい、申立ての相手方を単に「相手方」といいます。以下では、申立人と相手方をあわせて「申立ての当事者」と呼ぶこととします。

1）「通知」の対応（規程11条1項1号）

① 「通知」は、ハラスメント防止委員会が、申立人から申立てがあったことおよびその内容を、申立人の氏名を明かし、または匿名で相手方に通知し、相手方が申立てにおいて問題とされている言動を止めるよう働きかけることによって問題の解決を促す対応です。

② ハラスメント防止委員会は、申立人へのヒアリングを行い、相手方に通知する申立ての内容を確認します。そのうえで、ハラスメント防止委員会は、相手方に対し、申立人から申立てがあったことおよび申立ての内容を通知します。

③ ハラスメント防止委員会は、上記②の通知をしたことを申立人に連絡します。

④ なお、「通知」の対応において、委員会は、ハラスメントの成否に関する認定を行いません。

2）「調整」の対応（規程11条1項2号）

① 「調整」は、委員会が、申立人と相手方の双方または一方から事実関係を聴取したうえで、必要に応じて相手方またはその監督者（規程2条7項）と協議して、当該の申立人がハラスメントであると感じた言動に起因する問題を解決するための措置を策定し、当該措置を相手方またはその監督者に実行するよう働きかけることによって問題の解決を促す対応です。

② ハラスメント防止委員会は、申立ての当事者へのヒアリングを踏まえ、相手方やその監督者との間で協議をし、採られるべき適切な措置について決定します。

③ ハラスメント防止委員会は、上記②の決定内容を申立人に連絡します。

④ なお、「調整」の対応において、委員会は、ハラスメントの成否に関する認定を行いません。

3）「調査」の対応（規程11条1項3号）

① 「調査」は、ハラスメント防止委員会が、公平かつ適正な調査によって事実関係を明らかにし、申立てにおいて問題にされている相手方の言動がハラスメントにあたるのか否かを認定し、その結果を申立ての当事者に通知するとともに、必要に応じて相手方またはその監督者に対し、当該ハラスメントに起因する問題を解決するために実行するべき措置を勧告することによって問題の解決を促す対応です。

② 「調査」の対応は、原則として、申立人が申立ての時にこれを選択した場合に行われるものですが、「調整」が不調に終わった場合に、問題の解決を図る方法として開始される場合もあります（対応の変更につき、規程11条4項を参照）。

③ 「調査」の対応が開始されると、ハラスメント防止委員会は、調査委員会を設置します。調査委員会は、申立ての当事者や第三者へのヒアリングの結果や資料の検討などを踏まえて事実を確定し、ハラスメントの成否に関する判断を行います。調査委員会は、原則として、委員会の副委員長、委員、事務局長および事務局員によって構成されます。調査の信頼性・公平性・適正性を確保するため、調査委員には、申立ての当事者と指揮命令関係や利害関係のない者が選任されます（規程7条3項）。

④ 調査委員会による調査報告が委員会で承認された場合、委員会は、申立ての当事者に対して調査結果（ハラスメントの成否）の報告を行います。

⑤ 認定されたハラスメントが重大なものであり、懲戒処分を行うのが相当であると判断される場合、ハラスメント防止委員会は、学生等に関しては、当該学生等が所属する学部・研究科の長、または、当該立命館附属校の校長に対して、また、教職員に関しては、理事長に対して、懲戒処分に係る手続を検討するよう勧告します（規程12条）。

⑥ ハラスメント防止委員会が上記⑤の勧告をするにあたって、相手方は、意見を述べることができます。委員会は、相手方から意見書の提出を受けた場合、これを上記⑤の勧告に添付しなければなりません（規程13条）。

⑦　調査の期間は６ヵ月以内を原則とします。ただし、事案が複雑であることなどにより調査に時間がかかる場合には、期間を延長することがあります（規程 11 条の５）。

（３）申立ての期間制限

申立ては、その対象となる行為があった日（当該行為が２日以上にわたるものについては、その初日とします。）から３年が経過すると、行うことができなくなります（規程 11 条２項）。ただし、やむを得ない事情がある場合には、この期間を経過した後でも申立てを行うことができます（規程 11 条３項）。

（４）申立てに関するその他の事項

①　申立てを行うことができる者は、ハラスメントによる被害を受けたとされる者本人に限られます。ただし、ハラスメントによる被害を受けたとされる者が未成年者である場合には、保護者が申し立てることも可能です。

②　申立ては、相談員に申立書を提出することによって行います。

③　申立てが行われた場合、相談員は、ただちにハラスメント防止委員会にその旨を連絡します。その際、相談の内容や提出資料だけでは申立ての適切性や、解決のための最も有効な方法に関する判断ができない場合には、解決に向けた具体的な対応を開始する前に、予備的な調査を行う場合があります。

④　申立人が選択した対応（「通知」、「調整」、「調査」）が問題の解決を図る方法として適当ではないと判断される場合、ハラスメント防止委員会委員長は、申立人に対応の変更を求めることができます（規程 11 条４項）。なお、対応の変更がなされた場合、申立ての時に変更後の対応が選択されたものとして扱われます。

３．ハラスメントの相談および申立てに関する留意事項

（１）守秘義務について（規程 16 条１項、２項）

相談員およびハラスメント防止委員会の構成員（同委員会の委員長、副委員長、委員、事務局長）は、職務上知ることのできた秘密を外部に漏らしてはいけません（守秘義務）。これらの者が職務を離れた後も、同様です。ところで、ここでの「秘密」には、相談者や申立ての当事者の実名、相談・申立ての内容はもとより、相談があったという事実そのものも含まれます。そして、この守秘義務に違反し、秘密を漏らした場合、就業規則が定める懲戒処分の対象となりえます。ただし、ハラスメント防止委員会の委員長が緊急の措置を要請する場合など、職務の遂行上必要と認められる場合などにおいては、例外的に、秘密を開示することが認められています。

（２）プライバシーの尊重について（規程 16 条の２第１項、２項）

申立ての当事者および各種の対応（「通知」、「調整」、「調査」）に協力した第三者は、ハラスメント防止委員会から報告を受けた事実など、当該申立てにおいて知ることのできた情報をみだりに他人に開示してはいけません。例えば、同委員会から受けた報告の内容を SNS に掲載したり、友人に話したりしてはいけません。ただし、申立ての当事者が損害賠償を求めて訴訟を提起する場合など、法律が定める権利を行使する場合には、これらの情報を利用することが認められています。

（３）不利益な取扱いの禁止について（規程 17 条、17 条の２）

監督者（規程２条７項）は、相談者、申立人、相手方、各種の対応（「通知」、「調整」、「調査」）に協力した第三者に対して、それぞれ相談をしたこと、申立てをしたこと、申立てをされたこと、各種の対応に協力したことを理由に、不利益な取扱い（専ら雑務を押し付けるなど）や嫌がらせをしてはいけません。

こうした監督者による不利益な取扱いや嫌がらせは、それ自体がハラスメント（規程２条１項３号など）にあたりうるものであることは、言うまでもありません。そこで、このような行為が行われた

場合、ハラスメント防止委員会は、理事長に対し、懲戒処分に係る手続を検討するよう勧告します（規程17条の2第1項）。

（4）報復等の禁止について（規程16条の3）

学生等、教職員、保護者（規程2条5項）および関係者（規程2条6項）は、ハラスメントの相談や申立てが行われたこと、あるいは、各種の対応（「通知」、「調整」、「調査」）への協力が行われたことに対して、報復や嫌がらせをしてはいけません。そのような行為は、それ自体が新たなハラスメントとなりえます。

（5）ハラスメント防止委員会の業務への協力について（規程11条の2）

学生等、教職員、保護者（規程2条5項）および関係者（規程2条6項）は、ハラスメント防止委員会の業務に誠実に協力しなければなりません。したがって、正当な理由がないにもかかわらずヒアリングを拒否したり、虚偽の証言を行ったりすることはできません。また、「調査」の対応において、申立ての当事者は、調査結果の報告を受けることを拒否することはできません。

また、第三者として各種の対応（「通知」、「調整」、「調査」）に協力を求められた場合には、事実の確定と問題の解決のため、協力をしてください。先に述べたように（上記（1））、相談員およびハラスメント防止委員会の構成員（同委員会の委員長、副委員長、委員、事務局長）は守秘義務を負っていますので、証言をすることでプライバシーの侵害その他の不利益を被るということはありません。迅速な対応のため、是非協力をお願いします。

（6）申立人による申立ての取下げ（規程11条の4第1項）

申立人は、「通知」の対応の場合、ハラスメント防止委員会が相手方に通知を行った後、「調整」の対応の場合、同委員会が監督者または相手方に措置の実行を働きかけた後、「調査」の対応の場合、同委員会がハラスメントの成否に関する認定を行った後は、申立てを取下げることができません（したがって、これらの時点より前であれば、申立人は、申立てを取り下げることができます。）。

（7）申立ての取下げの擬制（規程11条の4第2項）

ハラスメント防止委員会が、申立人に対してハラスメントに起因する問題の解決のために必要な事項を要請したにもかかわらず、申立人が正当な理由なくこれに応じなかったときは、同委員会は、当該申立てが申立人によって取り下げられたものとして扱うことができます。

（8）申立ての不受理（規程11条の3）

申立ての内容が過去に行われた申立てに係る事実関係と同一の事実関係を基礎としている場合、申立て以外に適当な方法があると認められる場合、問題の解決がハラスメント防止委員会の職務の範囲をこえている場合など、申立てを不受理とすることが相当と認められる場合、ハラスメント防止委員会は、申立ての不受理を決定することができます。例えば、ハラスメント防止委員会が、すでにハラスメントにあたらないとの判断を行ったにもかかわらず、再度申立てを行う場合、申立人自身または相手方の人事異動を求めるなど、ハラスメント防止委員会の権限では実現しえない内容の解決を求める場合、申立てに示された問題が、本来的には申立人が所属する学部や職場、担当部署において対処すべき問題であり、かつ、それが可能であると思われる場合、申立人に申立てを行う正当な利益があるとは認められない場合などが、これにあたります。

4．ハラスメント防止委員会について

（1）はじめに

ハラスメント防止委員会は、ハラスメント事案の調査、問題の解決を促す対応、措置や処分の勧告を重要な任務としています。このように、同委員会は、学校法人立命館のなかでも、強力な権限をもった組織の1つであるといえます。こうしたことから、同委員会の委員長は、総長が任命するものと

され（規程９条１項）、５名いる副委員長のなかの１名は、常務理事（総務担当）が務めるものとされています（同条３項）。ただし、具体的な事案の処理に関しては、常務理事ではない副委員長と事務局長が機動的に対応できる体制が採られており、これを前提として、ハラスメント防止委員会や同委員会の委員長がさまざまな決定を日常的に行っています。

（２）措置の勧告（規程 13 条の２）

ハラスメント防止委員会は、総長に対して、ハラスメントに起因する問題の解決または防止のために必要な措置をとるよう勧告することができます。これを、「措置の勧告」といいます。同委員会によって措置の勧告がなされると、総長は、関係する監督者（規程２条７項）に対し、その措置をとるよう要請を行います。

（３）緊急の措置の要請（規程 11 条の６）

相談または申立てと関わって緊急の対応が必要となる場合、ハラスメント防止委員会の委員長は、監督者（規程２条７項）に対して、措置を要請することができます。これを、「緊急の措置の要請」といいます。例えば、監督者である学部長や校長に対して、申立人である学生等を保護するため、当該学生等のクラスを変更するよう要請することや、相手方である教員を授業担当から外すよう要請することなどが、ここでは想定されています。また、当該事案が課外活動に関するものである場合には、監督者を通じて、顧問等に一定の要請を行うことも考えられます。

（４）処分の勧告（規程 12 条、13 条）

ハラスメント防止委員会は、「調査」の対応において認定したハラスメントが、「学校法人立命館懲戒処分の指針（2012 年 10 月 17 日常任理事会）」、立命館大学学生懲戒規程、立命館附属校がそれぞれ定める懲戒処分に関する基準に照らして懲戒処分が相当であると認められる程度に重大である場合、当該相手方に対する懲戒につき権限を有する者（相手方が学生等である場合、学部長・研究科長・校長、相手方が教職員である場合、理事長）に対して、懲戒処分に係る手続を検討するよう勧告をします。これを「処分の勧告」といいます。なお、ハラスメント防止委員会が処分の勧告をするときは、あらかじめ、当該処分の勧告の対象となる相手方に対し、相当の期限を付して、書面で意見を述べる機会を与えなければなりません。

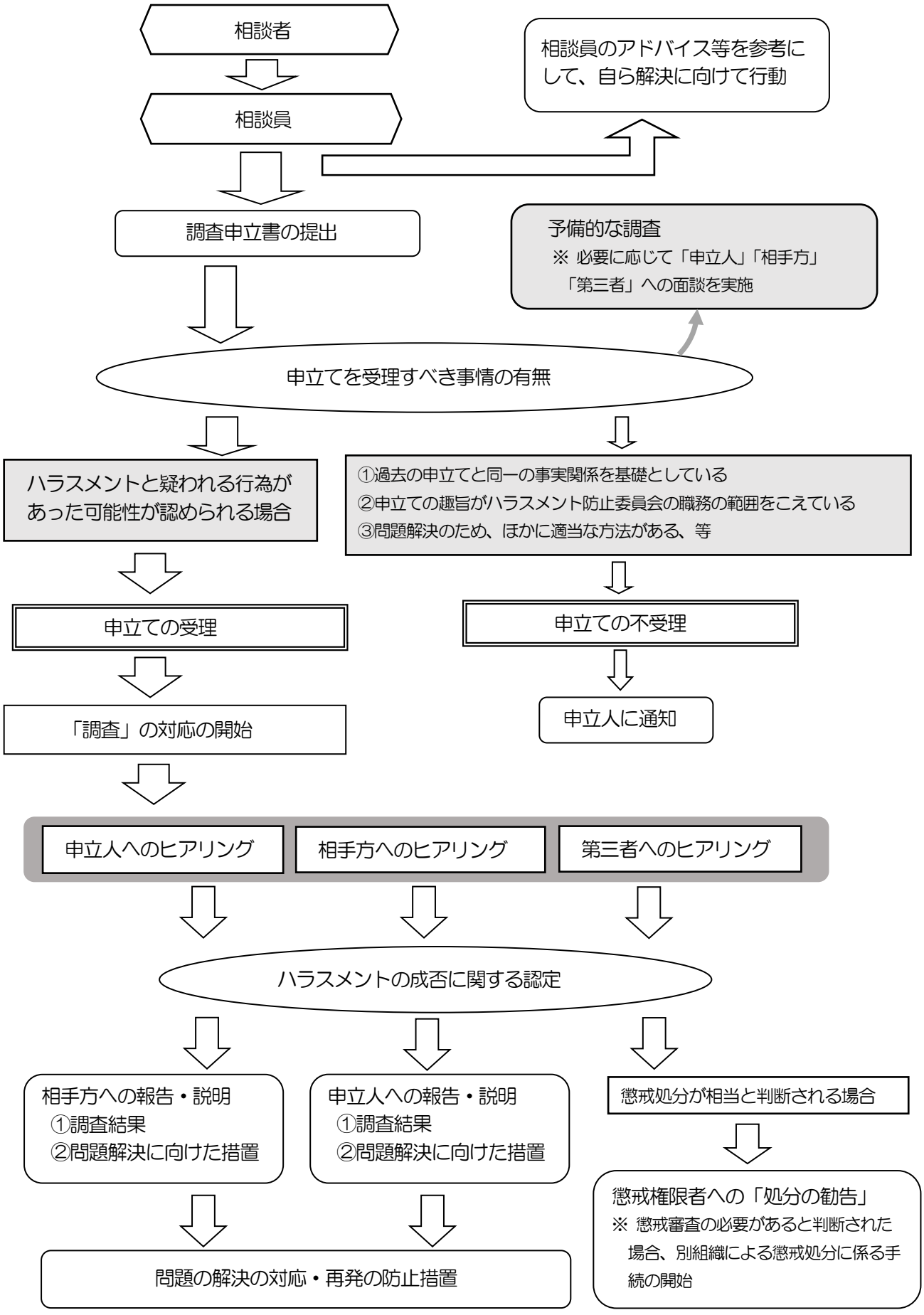
（５）再発防止と支援について

ハラスメントの認定がなされた場合、ハラスメント防止委員会は、当該相手方がハラスメントについての理解を深め、二度と同じことを繰り返さないようにするため、研修への参加を求めるなど、反省と気づきを促すための援助・指導を適正な範囲で行います。また、ハラスメント防止委員会は、申立人が安心して学び、教育・研究を行い、働くことのできる環境を整備するよう、監督者に対して要請を行うこともあります。

（６）ハラスメントを生まない環境づくりのために（規程４条１項、２項）

ハラスメント防止委員会は、ハラスメントの防止に関する情報の収集を積極的に行い、これをもとにした広報活動、啓発活動、教育・研修活動等を継続的に推し進めていくことで、ハラスメントを生まない環境づくりに取り組んでいきます。

申立てにおいて「調査」の対応が選択された場合の流れ



Ⅵ　ハラスメントとなりうる言動例

■ セクシュアル・ハラスメントとなりうる言動例

１．性的な内容の発言（性的な関心、欲求にもとづくもの）

① スリーサイズを聞くことや「ちょっと太ったんじゃない」、「ちょっと痩せたんじゃない」など身体的特徴を話題にすること
② 卑猥な冗談を交わすこと
③ 体調が悪そうな女性に「今日は生理日か」、「もう更年期か」などということ
④ 性的な経験や性生活について質問すること
⑤ 性的な噂を立てたり、性的なからかいの対象としたりすること
⑥ 個人的な性的体験談を話すこと

２．性的な行動

（１）性的な関心、欲求にもとづくもの

① 性的な関係を強要すること
② 身体に不必要に接触すること
③ 食事やデートにしつこく誘うこと
④ 身体を執拗に眺め回すこと
⑤ 性的な内容の電話をかけたり、性的な内容の手紙・メール・SNS を送ったりすること
⑥ 雑誌等の猥褻な写真・記事等をわざと見せたり、読んだりすること
⑦ 猥褻な写真等を PC の壁紙にすること

（２）性別により差別しようとする意識等にもとづくもの

① カラオケでのデュエットを強要すること
② 酒席で、上司の側に座席を指定したり、お酌やチークダンスを強要したりすること
③「男のくせに根性がない」、「女には仕事を任せられない」、「女性は職場の花であればいい」などと発言すること
④ 性別により差別しようとする意識等に基づいて、「男の子、女の子」、「僕、坊や、お嬢さん」「おじさん、おばさん」などと人格を認めないような呼び方をすること
⑤ 女性であるというだけで職場でのお茶くみ、掃除、私用等を強要すること

３．性的少数者（LGBTQ）に対する言動例

① 性的指向や性自認をからかいやいじめの対象とすること
② LGBTQ であることをカミングアウトした人に対して嫌がらせを行うこと
③「ホモ」「オカマ」など、人格を認めない呼び方をすること
④「ホモは触るな」「レズは気持ち悪い」など嫌悪感を表す言動
⑤「えっ、君こっちなの？（逆手にした手のひらを顔に近づけるポーズ）」
⑥「同性愛とか性同一性障害とかの人って、ここにはいないよね」
⑦ LGBTQ の人に「〇〇さんって、男？女？どっちだかわからないよね」と述べること

■ パワー・ハラスメントとなりうる言動例

1．身体的な攻撃（暴行・傷害）

① 殴打、足蹴りを行うこと
② 相手に物を投げつけること

2．精神的な攻撃（脅迫・名誉毀損・侮辱・暴言）

① 人格を否定するような言動を行うこと
② 業務の遂行に関する必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返し行うこと
③ 他の教職員の面前における大声での威圧的な叱責を繰り返し行うこと
④ 相手の能力を否定し、罵倒するような内容の電子メール等を当該相手を含む複数の者宛てに送信すること

※ ただし、遅刻などの社会ルールに反した行動がみられ、再三注意しても改善されない場合に、一定程度強く注意をすることや、教育・研究機関としての業務の内容や性質等に照らして重大な問題行動を行った者に対して、一定程度強く注意をすることは、ハラスメントにあたりません。

3．人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）

① 自身の意に沿わない者に対して、仕事を外し、長期間にわたり別室に隔離したり、自宅研修をさせたりすること
② 一人に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させること

※ ただし､新規採用の者を育成するために短期間集中的に別室で研修等の教育を実施したり、懲戒規程にもとづき処分を受けた者に対し、通常の業務に復帰させるために、その前に、一時的に別室で必要な研修を受けさせたりすることは、ハラスメントにあたりません。

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）

① 長期間にわたる、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下での勤務に直接関係のない作業を命ずること
② 新卒採用者に対し､必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに対して厳しく叱責すること
③ 業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせること
④ 夜間や休日に業務や課題の遂行を強要すること

※ ただし、人材育成のために現状よりも少し高いレベルの業務を任せることや、業務の繁忙期に、業務上の必要性から、当該業務の担当者に通常時よりも一定程度多い業務の処理を任せることは、ハラスメントにあたりません。

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）

① 退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせること
② 気にいらない者に対して嫌がらせのために仕事を与えないこと

※　ただし、その者の能力や状況に応じて、一定程度業務内容や業務の負担を軽減することは、ハラスメントにあたりません。

6．個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）

① 職場外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりすること
② 性的指向・性自認や病歴、不妊治療歴等の機微な個人情報について、本人の了解を得ずに他の者に暴露すること

※　ただし、障害のある学生等への合理的配慮を目的として、その家族の状況等についてヒアリングを行うことや、本人の了解を得て、その性的指向・性自認や病歴、不妊治療歴等の機微な個人情報について必要な範囲で人事部門の担当者に伝達し、配慮を促すことは、ハラスメントにあたりません。

■ 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントとなりうる言動例

1．制度等の利用への嫌がらせ型

① 妊婦検診のために休暇を取得したいと相談した学生等や教職員等に、上司等が「病院は休みの日に行くものだ」などと言い、相談にのらないこと
② 「産休・育休は認めない」、「もう来なくていいから退職届（退学届）を書きなさい」と発言すること
③ 「就職したばかりなのに妊娠して、産休・育休を取るなんて図々しい」と発言すること
④ 育児時間を取得している女性学生等や教職員等に対し、同僚が「あなたが早く帰るせいでまわりの人は仕事が増え、迷惑している」と発言すること

2．状態への嫌がらせ型

① 妊娠を伝えた学生等や教職員等に対し、「次の契約更新はしない」「他の人を雇うので早めにやめて欲しい」「退学（休学）しなさい」と発言すること
② 切迫流産で入院した学生等や教職員等に、「もう来なくていいから退職届を書け」と発言すること
③ 妊娠したことを伝えた研究者に対して、指導教員が「子どもを取るか、研究を取るかどっちかにしろ」と発言すること
④ つわりがひどくて大学を休んだ学生に対して、指導教員が「学業に専念できないなら大学をやめてしまえ」と発言すること
⑤ 「大きなおなかでうろうろするな」、「目障り」、「迷惑」等の発言を行うこと
⑥ 育児休業を申し出た男性の教職員に対して、上司が「男が育休を取るなんてありえん」等の発言を行うこと
⑦ 育児休業を申し出た男性の教職員に対して、同僚が「お前が休みを取るせいでまわりの人は仕事が増え、迷惑している」と発言すること

■ レイシャル・ハラスメントとなりうる言動例

① 特定の国籍、人種、民族に属する人に対する偏見や、国籍、人種、民族を理由に嫌がらせや不当な扱いを行うこと

② 教員が授業中、授業のテーマとは関係なく特定の国民、人種、民族に対する不当な差別的言動を行うこと
③ 留学生の文化的背景を無視して、日本人と同じ基準で振舞うよう強要すること
④ 特定の国民、人種、民族をからかうジョークを日常的に話すこと
⑤ 授業、課外活動、職場において特定の国民、人種、民族を侮蔑する表現を用いること

■その他ハラスメントとなりうる言動例

① 「おじさん」、「おばさん」、「じじい」、「ばばあ」
② 「僕」、「坊や」、「お嬢さん」
③ 「デブ」、「ブス」、「ブサイク」、「ハゲ」
④ 「ばか」、「無能」
⑤ 「〇〇障害」

※ 上記の言動のなかには、ごく親しい間柄の人に対して軽い気持ちで発せられるものもありますが、そうした言動も、行為者の意図や状況等によってはハラスメントとなりえますので、注意が必要です。