

仙台白百合女子大学
ハラスメント防止・対策規程

第1章 総則

(目的)

第1条 仙台白百合女子大学（以下、「本学」という。）は、キリスト教精神に基づき、学生・科目等履修生・聴講生および常勤・非常勤教職員（以下、「構成員」という。）を人間として尊重し、安全で快適な環境のもとでの学修および業務遂行を構成員に保証するため、学内及び委託先におけるあらゆるハラスメントを防止し、ハラスメントが構成員に生じた場合の救済等を行うため、この規程を制定する。

(定義)

第2条 この規程においてハラスメントとは、次の各号に掲げるものをいう。

(1) セクシュアル・ハラスメント

相手方の意に反する性的な言動により、相手方に不快感その他の不利益を与え、学修・教育・研究または就業環境を悪化させることをいう。

(2) アカデミック・ハラスメント

教育・研究の場における地位または権力を利用して行う不適切な言動、指導または待遇により、相手方の学修・教育・研究意欲を低下させ、または学修・教育・研究環境を悪化させることをいう。

(3) パワー・ハラスメント

職場における地位または権力を利用して行う不適切な言動、指導または待遇により、相手方の就労意欲を低下させ、または労働環境を悪化させることをいう。

(4) その他のハラスメント

(1) から (3) 以外の不適切な言動であって、相手方の性、人種、国籍、門地、思想信条、年齢などに基づく差別的な言動および取り扱いなど相手方の人格権その他の人権を侵害する言動をいう。

(5) (1) から (4) の具体的内容は、司法、行政等がそれぞれハラスメントと規定する言動を基準とする。

2 この規程において二次被害とは、ハラスメントによる被害を申告した構成員が、被害申告への対応に起因して、修学上、教育上、研究上、就労上もしくは雇用上の不利益な取扱いを受け、または嫌がらせ、妨害、報復等を受けることをいい、二次加害とは、これらの不利益等を具体的にもたらす行為をいう。

(適用範囲)

第 3 条 この規程は、本学の構成員が行い、または、構成員に対して行われるハラスメントに適用する。そのハラスメントが、本学と関連性を有するものである限り、学内・学外、正課・課外、就労時間内・時間外のいずれにおいて行われたかを問わない。

- 2 本学の構成員に対して、学外者がハラスメントを行ったときは、本規程に準じ、解決のために適切な措置をとるよう努めるものとする。

(本学の責務)

第 4 条 本学は、ハラスメントを差別・人権侵害として禁止するとともに、その防止のため、ハラスメントに該当する言動を例示して、学内広報等、適切な方法で構成員に周知させるなど、構成員に対する啓発指導を行うものとする。

(構成員の責務)

第 5 条 本学のすべての構成員は、本学が定めるハラスメントに関する規程を遵守し、ハラスメントを行ってはならない。

- 2 教職員を監督する地位にある者は、良好な就業環境を確保するため、日常の執務を通じた指導等によりハラスメントの防止および排除に努めるとともに、ハラスメントが生じた場合には、迅速かつ適切に対処しなければならない。

第 2 章 ハラスメント防止・対策委員会

(組 織)

第 6 条 本規程の趣旨を実現するために、ハラスメント防止・対策委員会を置く。

- 2 ハラスメント防止・対策委員会に関しては、別に定める。

第 3 章 問題解決手段

第 1 節 総則

(問題解決方法)

第 7 条 本規程の趣旨を踏まえ具体的な問題解決のための手順、方策は別に定める。

- 2 問題解決の詳細についてはハラスメント対応指針に定める。問題解決方法を弾力的に活用し速やかな課題解決を行うものとする。
- 3 問題解決の過程について、委員長は必要に応じて学長に報告を行うものとする。

(申立)

第 8 条 ハラスメントによる被害の回復を求める構成員（申立人）は受理者を通じて防止・対策委員長に対して書面により被害内容を申立て、第 2 節以下に定める

方法を選択してその解決を求めることができる。

(問題解決の組織)

第 9 条 問題解決は調査委員会が行うものとする。

2 調査委員会は次の委員をもって構成する。

①委員長

②学生相談室長

③教員

④事務職員

⑤その他委員長が必要と認めた教職員及び学外の専門家（弁護士等）

3 調整委員会の構成員に何らかの事情が生じた場合は相当職の代行者を当てる。

(相談員)

第 10 条 相談員は申立人からのハラスメントに関する相談にあたる。

2 相談員は2名以上とし、男女の比等を考慮して構成される。

3 選任にあたっては、防止・対策委員長が本学の教職員及び学外からの専門家（弁護士等）のなかから適任と思われる人物を調査委員会に推薦し、調査委員会の了承を得る。

4 受理者が相談員を兼ねることがある。

(聴取員)

第 11 条 聴取員は被申立人に対してハラスメントに関する事実等を確認する。

2 聴取員は2名以上とし、男女の比等を考慮して構成される。

3 選任にあたっては、防止・対策委員長が本学の教職員及び学外からの専門家（弁護士等）のなかから適任と思われる人物を調査委員会に推薦し、調査委員会の了承を得る。

(留意事項)

第 12 条 受理者、相談員、聴取員はハラスメント対応指針に定める受理者・相談者・聴取員心得を理解し、問題解決に取り組むこととする。

(事実調査)

第 13 条 調査委員会は前条の問題解決手続きの種類を問わず必要により申立人および被申立人に対して事実関係の調査を行うことができる。

(緊急措置)

第 14 条 本学は申立人による申立後、申立人の修学及び就業環境が著しく損なわれる危険がある場合、被申立人による加害行為の継続、もしくは二次被害・二次加害が生じるおそれがある場合、または公正な事実調査の必要がある場合、申立人または被申立人に対して修学上および就業上の措置をとることができる。

(問題解決手続を行わない場合)

第 15 条 調査委員会は申立に理由がないことが明らかであると判断したとき、学長にその旨を報告する。この場合、本学は問題解決手続を行わず、または進行中の手続きを終結することができる。

- 2 前項によって手続きを行わず、または手続きを終結する場合には、本学は調査委員会を通じ申立人に対して、その理由を説明しなければならない。

(申立の取り下げ、手続きの移行)

第 16 条 申立人は、申立を取り下げることができる。

- 2 申立人は、問題の解決ができない場合、調査委員会に対し、直接又は相談員を通じて、その他の方法への移行を申し出ることができる。
- 3 調査委員会は、問題解決のために申立人に対して第 8 条に基づいて選択した問題解決の手続き以外の手続きがふさわしいと判断したとき、申立人に対して、他の手続きへの移行を提案できる。

第 2 節 通知

(定義)

第 17 条 この規程において、「通知」とは調査委員会が通知の必要があると判断したときは、被申立人に通知し、被害相談があったことについて注意を喚起するとともに、申立人の探索や報復を行わないよう警告を行う手続きをという。

- 2 「通知」は、原則として申立人が特定されないように申立人を匿名で行うものとし、申立人の安全とプライバシーの保護のために最大限の配慮を行う。
- 3 「通知」の内容は、被害内容の事実の概要を示した上で、被害申立があったことについて注意を喚起し、申立人や関係者の探索、嫌がらせ、報復等を行わないように警告する。

(通知の方法)

第 18 条 「通知」は、複数の調査委員会の委員および必要に応じて、被申立人の所属する部署の責任者又は監督権限者の立ち会いのもとで、防止・対策委員長から被申立人に対して、書面を交付して行うものとする。

(被申立人の異議)

第 19 条 被申立人が通知に不服の場合、調査委員会に異議を述べることができる。

- 2 調査委員会は、前項の異議を記録にとどめ、申立人に被申立人から異議があった旨及びその内容を伝える。

(措置)

第 20 条 被申立人が警告に違反したときは、本学は厳しい措置をとることができる。

(問題解決手続の変更)

第 21 条 通知後も被害が継続する場合、申立人は「通知」の手続きを再度申請する、または「調整」あるいは「調査・措置」など、他の問題解決の手続きを求めることができる。

第3節 調整

(定義)

第 22 条 ハラスメントの紛争について、当事者間の直接の話し合いあるいは調査委員会が双方の意向を調整し、または調整案の提示により解決を図るのが「調整」である。

(報告)

第 23 条 相談員は申立人に対して、聴取員は被申立人に対して事実を確認し、調査委員会に報告を行うものとする。原則として相談員と聴取員を兼ねることはできない。

(調整の成立)

第 24 条 「調整」は、話し合いによる合意が基本である。しかし、進行状況や諸般の事情を考慮して、聴取員が調整案を提示することがある。当事者双方が調整案を受諾した場合は、調整成立となる。

(調整の打ち切り)

第 25 条 聴取員は、次にいずれかに該当する時には「調整」を打ち切ることができる。

- ア. 当事者の一方あるいは双方が「調整」の打ち切りを申し出たとき
- イ. 当事者の一方あるいは双方が調整案を受諾しないとき
- ウ. 相当な期間が経過しても合意が成立する見込みがないと判断したとき

(問題解決の手続きの変更)

第 26 条 申立人は「調整」が打ち切りになったときは、調査委員会に対し、他の問題解決の手続きを求めることができる。

第4節 調査・措置

(定義)

第 27 条 ハラスメントの事実関係の公正な調査に基づき、被害者の不利益救済、加害者への懲戒処分など厳正な措置を求める手続きが「調査」である。

(問題解決の組織)

第 28 条 調査・措置は、拡大調査委員会が行うものとする。

2 拡大調査委員会は次の委員をもって構成する。

- ①委員長
- ②学生相談室長
- ③教員
- ④事務職員
- ⑤相談員
- ⑥聴取員
- ⑦その他学外の専門家（弁護士等）

(拡大調査委員会の任務)

第 29 条 拡大調査委員会は、申立人と被申立人の陳述に大きな相違点・対立点が存在して、調査委員会で解決策を見出せない場合に設置する。

- 2 拡大調査委員会は、必要に応じて専門家（弁護士等）と相談しながら、当事者その他関係から事情を聴取する等して、申立人の被害申し立てに関する事実関係の再調査を行うものとする。
- 3 拡大調査委員会は報告内容を確認し、ハラスメントの事実関係(被害者、加害者)を認定する。
- 4 拡大調査委員会は当該事案の処理完了をもって解散する。

(報告)

第 30 条 拡大調査委員会はハラスメントの事実関係に関する再調査の結果について、速やかに報告書を作成し学長に提出する。

- 2 拡大調査委員会はハラスメントに該当する事実があり、申立人または被申立人に対する修学上または就業上の措置の他、被申立人に対する懲戒の要否等、ハラスメント問題のために何らかの措置が必要と判断した場合、前項の報告とともに必要な措置について学長に進言する。

第4章 措置

(進言)

第 31 条 防止・対策委員長は、ハラスメントに該当する事実があり、申立人または被申立人に対する修学上または就業上の措置のほか、被申立人に対する懲戒の要否等、ハラスメント問題解決のために何らかの措置が必要と判断した場合、調査委員会の議を経て必要な措置について学長に進言する。

(措置)

第 32 条 前条第 31 条の進言があったとき、学長は、直ちに必要な措置をとる。

- 2 被申立人への懲戒等の措置は、教職員に対するものについては、仙台白百合女子大学就業規則第55条、56条の規定により、学生等に対するものについては、仙台白百合女子大学学則第50条及び仙台白百合女子大学学生懲戒規程による。

第5章 関係者の行動指針

(守秘義務およびプライバシーの保護)

第33条 防止・対策委員長、調査委員会構成員、その他ハラスメントの相談、申立や問題解決の手続きに携わる者は、関係者のプライバシー、名誉その他の人権に配慮し、守秘義務を厳守しなければならない。それぞれの任期後および退職後も同様とする。

(二次被害・二次加害の発生の防止)

第34条 防止・対策委員長、調査委員会構成員、その他ハラスメントの相談、申立や問題解決の手続きに携わる者は、自ら二次加害を行わないよう留意し、二次被害・二次加害の発生の防止に努め、構成員がハラスメントの相談や申立を行ったこと、当該申立に関わる調査へ協力したこと、その他ハラスメントに対して正当な対応をしたことを理由に不利益を被らないよう配慮する。

- 2 防止・対策委員長は、二次被害・二次加害の発生が想定される場合は、その防止のため学長への報告など必要な措置をとることができる。

(虚偽の申立・証言の禁止)

第35条 構成員は、ハラスメントに関する問題解決の手続きにおけるあらゆる過程において、虚偽の申立や虚偽の証言をしてはならない。

(規程の改廃・事務担当)

第36条 本規程の改廃は、教授会及び職員全体会の議を経て学長が行うものとし、関連する事務は事務局長が担当する。

附 則

2008年 6月18日 施行

2010年 7月1日 全面改正