

## D セクシュアル・ハラスメント防止ガイドライン

- (1) 人事院規則 10-10 セクシュアル・ハラスメントの防止等
- (2) 『キャンパス・セクシュアル・ハラスメント、ガイドラインの手引き』  
「第3章 ガイドラインのチェック項目と解説」（キャンパス・セクシュアル・ハラスメント全国ネットワーク編、1999）

## 人事院規則 10-10 セクシュアル・ハラスメントの防止等

(平成 10 年 11 月 13 日制定)

(趣旨)

第一条 この規則は、人事行政の公正の確保、職員の利益の保護及び職員の能率の発揮を目的として、セクシュアル・ハラスメントの防止及び排除のための措置並びにセクシュアル・ハラスメントに起因する問題が生じた場合に適切に対応するための措置に関し、必要な事項を定めるものとする。

(定義)

第二条 この規則において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- 一 セクシュアル・ハラスメント 他の者を不快にさせる職場における性的な言動及び職員が他の職員を不快にさせる職場外における性的な言動
- 二 セクシュアル・ハラスメントに起因する問題 セクシュアル・ハラスメントのため職員の勤務環境が害されること及びセクシュアル・ハラスメントへの対応に起因して職員がその勤務条件につき不利益を受けること

(人事院の責務)

第三条 人事院は、セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する施策についての企画立案を行うとともに、各省各庁の長がセクシュアル・ハラスメントの防止等のために実施する措置に関する調整、指導及び助言に当たらなければならない。

(各省各庁の長の責務)

第四条 各省各庁の長は、職員がその能率を十分に発揮できるような勤務環境を確保するため、セクシュアル・ハラスメントの防止及び排除に努めるとともに、セクシュアル・ハラスメントに起因する問題が生じた場合においては、必要な措置を迅速かつ適切に講じなければならない。この場合において、セクシュアル・ハラスメントに対する苦情の申出、当該苦情等に係る調査への協力その他セクシュアル・ハラスメントに対する職員の対応に起因して当該職員が職場において不利益を受けることがないように配慮しなければならない。

(職員の責務)

第五条 職員は、次条第一項の指針の定めるところに従い、セクシュアル・ハラスメントをしないように注意しなければならない。

2 職員を監督する地位にある者（以下「監督者」という。）は、良好な勤務環境を確保するため、日常の執務を通じた指導等によりセクシュアル・ハラスメントの防止及び排除に努めるとともに、セクシュアル・ハラスメントに起因する問題が生じた場合には、迅速かつ適切に対処しなければならない。

(職員に対する指針)

第六条 人事院は、セクシュアル・ハラスメントをしないようにするために職員が認識すべき事項及びセクシュアル・ハラスメントに起因する問題が生じた場合において職員に望まれる対応等について、指針を定めるものとする。

- 2 各省各庁の長は、職員に対し、前項の指針の周知徹底を図らなければならない。  
(研修等)

第七条 各省各庁の長は、セクシュアル・ハラスメントの防止等を図るため、職員に対し、必要な研修等を実施するよう努めなければならない。

- 2 各省各庁の長は、新たに職員となった者に対し、セクシュアル・ハラスメントに関する基本的な事項について理解させるため、及び新たに監督者となった職員に対し、セクシュアル・ハラスメントの防止等に関しその求められる役割について理解させるために、研修を実施するものとする。
- 3 人事院は、各省各庁の長が前二項の規定により実施する研修等の調整及び指導に当たるとともに、自ら実施することが適当と認められるセクシュアル・ハラスメントの防止等のための研修について計画を立て、その実施に努めるものとする。

(苦情相談への対応)

第八条 各省各庁の長は、人事院の定めるところにより、セクシュアル・ハラスメントに関する苦情の申出及び相談（以下「苦情相談」という。）が職員からなされた場合に対応するため、苦情相談を受ける職員（以下「相談員」という。）を配置し、相談員が苦情相談を受ける日時及び場所を指定する等必要な体制を整備しなければならない。この場合において、各省各庁の長は、苦情相談を受ける体制を職員に対して明示するものとする。

- 2 相談員は、苦情相談に係る問題の事実関係の確認及び当該苦情相談に係る当事者に対する助言等により、当該問題を迅速かつ適切に解決するよう努めるものとする。この場合において、相談員は、人事院が苦情相談への対応について定める指針に十分留意しなければならない。
- 3 職員は、相談員に対して苦情相談を行うほか、人事院に対しても苦情相談を行うことができる。この場合において、人事院は、苦情相談を行った職員等から事情の聴取を行う等の必要な調査を行い、当該職員等に対して指導、助言及び必要なあっせん等を行うものとする。

附 則

この規則は、平成 11 年 4 月 1 日から施行する。

# 『キャンパス・セクシュアル・ハラスメント・ガイドラインの手引き』

(キャンパス・セクシュアル・ハラスメント全国ネットワーク編, 1999)

## 第3章 ガイドラインのチェック項目と解説

campus sexual harassment campus sexual harassment campus sexual harassment campus sexual harassment  
campus sexual harassment campus sexual harassment campus sexual harassment campus sexual harassment  
campus sexual harassment campus sexual harassment campus sexual harassment campus sexual harassment

### ガイドラインのチェック項目

キャンパス・セクシュアル・ハラスメント  
全国ネットワーク 1999年4月8日

1999年4月1日から施行された改正均等法、人事院規則、文部省の規程を受けて、各大学でセクシュアル・ハラスメント防止対策が急速に進んでいくだろうと、キャンパス・セクシュアル・ハラスメント全国ネットワークは推測した。そこで、人権の観点に立つ有効な防止策が採られるように、ガイドラインに焦点を当てて、その基本姿勢、盛り込まれるべき項目を自己点検するために、ガイドラインのチェック項目とその解説を作成した。これらは、2月末に、京都で各プロックの窓口代表が中心となって合宿をもち、さらに全国ネットワークのメイリング・リスト参加者の意見の交換を行ってまとめられたものである。チェック項目はガイドラインに関するアンケート調査と共に全国の大学の学長宛に送付した。

また、このチェック項目の採点基準に従って、全国ネットワークではガイドラインを採点した。最初の時点では、入手できた約10大学のものを採点し、メディアに公表した。参考までにその採点モデルも示す。

キャンパス・セクシュアル・ハラスメントに関するガイドライン(指針)作成のためのチェック項目

- <ガイドラインの目的と機能>
- 学則・規定などを補充し、大学におけるセクシュアル・ハラスメントの予防・問題への対処に関して、方針と手続きを具体的に定める。ガイドラインは教職員全体に配付するほか、学内の掲示や学生便覧への掲載等を通じて学生にも通知する。学生に対するセクシュアル・ハラスメント問題の啓発や学内相談窓口等の周知のため、リーフレットやポスター等を別に配付する。ガイドラインをできるだけ簡潔なものに
- <ガイドラインに含まれるべき内容>
1. [目的と定義]
    - ◎a. セクシュアル・ハラスメントは人権侵害であるということの明記
    - ◎b. 定義づけとして他の者を不快にする性的な言動であることの明記(人事院)(対価型/環境型など包括的な)
    - ◎c. 権力関係の中で生じるものであるという言及
    - ◎d. ジェンダー、性役割、同性間、多様な差別などについての視座の明記
    - ◎e. セクハラ認定に関しては被害者

の判断を基準とする点の明記

### 2. [相談]

- ◎a. 相談窓口業務の明記  
被害者の訴えの傾聴と受容、取り得る救済方法の説明と被害者の意思決定の援助、被害者の希望に応じたカウンセリングなどの紹介
- ◎b. 相談員の構成についての明記  
(両性からなる 研修を受けた人 外部の専門家含むなど)
- ◎c. 被害者本位の窓口設置  
複数の窓口の選択の可能性、第三者の相談の可能性、匿名相談の可能性の明示
- ◎d. 相談と紛争処理の機能の分離  
(相談員が紛争処理関係の委員を兼ねることを禁止)
- ◎e. 来談者のプライバシーと相談内容の守秘義務、相談業務の記録の適切な管理

### 4. [予防措置]

- ◎a. 周知徹底のための啓発活動(リーフレット、学生便覧、新入生オリエンテーション)の明記
- ◎b. 研修の義務付け  
あらゆるレベルの構成員全体への継続性を持たせた研修  
\*カリキュラムの中での人権教育の取り組み

### 5. [全体に関わること]

- ◎a. 責任の所在を明らかにすること(防止、対応、決定、説明などの過程における)
- ◎b. 被害者のすべての過程における主体性、意思の尊重
- ◎c. プライバシーの保護と守秘義務
- ◎d. 手続きに関わった人すべてに対する二次被害の防止
- ◎e. 虚偽の申し立ての禁止
- ◎f. 見直し規定の明記

参考:

ガイドラインの評定のための配点  
◎=5点、○=3点、△=2点(重要項目を十分に満たしていない場合)  
合計100点

- ◎d. 手続き上の公正さの保証  
結果の公表、迅速な処理(期間限定)、不服申立て。

campus sexual harassment campus sexual harassment campus sexual harassment campus sexual harassment  
 19  
 20  
 21  
 22  
 23  
 24  
 25  
 26  
 27  
 28  
 29  
 30  
 31  
 32  
 33  
 34  
 35  
 36  
 37  
 38  
 39  
 40  
 41  
 42  
 43  
 44  
 45  
 46  
 47  
 48  
 49  
 50  
 51  
 52  
 53  
 54  
 55  
 56  
 57  
 58  
 59  
 60  
 61  
 62  
 63  
 64  
 65  
 66  
 67  
 68  
 69  
 70  
 71  
 72  
 73  
 74  
 75  
 76  
 77  
 78  
 79  
 80  
 81  
 82  
 83  
 84  
 85  
 86  
 87  
 88  
 89  
 90  
 91  
 92  
 93  
 94  
 95  
 96  
 97  
 98  
 99  
 100  
 101  
 102  
 103  
 104  
 105  
 106  
 107  
 108  
 109  
 110  
 111  
 112  
 113  
 114  
 115  
 116  
 117  
 118  
 119  
 120  
 121  
 122  
 123  
 124  
 125  
 126  
 127  
 128  
 129  
 130  
 131  
 132  
 133  
 134  
 135  
 136  
 137  
 138  
 139  
 140  
 141  
 142  
 143  
 144  
 145  
 146  
 147  
 148  
 149  
 150  
 151  
 152  
 153  
 154  
 155  
 156  
 157  
 158  
 159  
 160  
 161  
 162  
 163  
 164  
 165  
 166  
 167  
 168  
 169  
 170  
 171  
 172  
 173  
 174  
 175  
 176  
 177  
 178  
 179  
 180  
 181  
 182  
 183  
 184  
 185  
 186  
 187  
 188  
 189  
 190  
 191  
 192  
 193  
 194  
 195  
 196  
 197  
 198  
 199  
 200  
 201  
 202  
 203  
 204  
 205  
 206  
 207  
 208  
 209  
 210  
 211  
 212  
 213  
 214  
 215  
 216  
 217  
 218  
 219  
 220  
 221  
 222  
 223  
 224  
 225  
 226  
 227  
 228  
 229  
 230  
 231  
 232  
 233  
 234  
 235  
 236  
 237  
 238  
 239  
 240  
 241  
 242  
 243  
 244  
 245  
 246  
 247  
 248  
 249  
 250  
 251  
 252  
 253  
 254  
 255  
 256  
 257  
 258  
 259  
 260  
 261  
 262  
 263  
 264  
 265  
 266  
 267  
 268  
 269  
 270  
 271  
 272  
 273  
 274  
 275  
 276  
 277  
 278  
 279  
 280  
 281  
 282  
 283  
 284  
 285  
 286  
 287  
 288  
 289  
 290  
 291  
 292  
 293  
 294  
 295  
 296  
 297  
 298  
 299  
 300  
 301  
 302  
 303  
 304  
 305  
 306  
 307  
 308  
 309  
 310  
 311  
 312  
 313  
 314  
 315  
 316  
 317  
 318  
 319  
 320  
 321  
 322  
 323  
 324  
 325  
 326  
 327  
 328  
 329  
 330  
 331  
 332  
 333  
 334  
 335  
 336  
 337  
 338  
 339  
 340  
 341  
 342  
 343  
 344  
 345  
 346  
 347  
 348  
 349  
 350  
 351  
 352  
 353  
 354  
 355  
 356  
 357  
 358  
 359  
 360  
 361  
 362  
 363  
 364  
 365  
 366  
 367  
 368  
 369  
 370  
 371  
 372  
 373  
 374  
 375  
 376  
 377  
 378  
 379  
 380  
 381  
 382  
 383  
 384  
 385  
 386  
 387  
 388  
 389  
 390  
 391  
 392  
 393  
 394  
 395  
 396  
 397  
 398  
 399  
 400  
 401  
 402  
 403  
 404  
 405  
 406  
 407  
 408  
 409  
 410  
 411  
 412  
 413  
 414  
 415  
 416  
 417  
 418  
 419  
 420  
 421  
 422  
 423  
 424  
 425  
 426  
 427  
 428  
 429  
 430  
 431  
 432  
 433  
 434  
 435  
 436  
 437  
 438  
 439  
 440  
 441  
 442  
 443  
 444  
 445  
 446  
 447  
 448  
 449  
 450  
 451  
 452  
 453  
 454  
 455  
 456  
 457  
 458  
 459  
 460  
 461  
 462  
 463  
 464  
 465  
 466  
 467  
 468  
 469  
 470  
 471  
 472  
 473  
 474  
 475  
 476  
 477  
 478  
 479  
 480  
 481  
 482  
 483  
 484  
 485  
 486  
 487  
 488  
 489  
 490  
 491  
 492  
 493  
 494  
 495  
 496  
 497  
 498  
 499  
 500  
 501  
 502  
 503  
 504  
 505  
 506  
 507  
 508  
 509  
 510  
 511  
 512  
 513  
 514  
 515  
 516  
 517  
 518  
 519  
 520  
 521  
 522  
 523  
 524  
 525  
 526  
 527  
 528  
 529  
 530  
 531  
 532  
 533  
 534  
 535  
 536  
 537  
 538  
 539  
 540  
 541  
 542  
 543  
 544  
 545  
 546  
 547  
 548  
 549  
 550  
 551  
 552  
 553  
 554  
 555  
 556  
 557  
 558  
 559  
 560  
 561  
 562  
 563  
 564  
 565  
 566  
 567  
 568  
 569  
 570  
 571  
 572  
 573  
 574  
 575  
 576  
 577  
 578  
 579  
 580  
 581  
 582  
 583  
 584  
 585  
 586  
 587  
 588  
 589  
 590  
 591  
 592  
 593  
 594  
 595  
 596  
 597  
 598  
 599  
 600  
 601  
 602  
 603  
 604  
 605  
 606  
 607  
 608  
 609  
 610  
 611  
 612  
 613  
 614  
 615  
 616  
 617  
 618  
 619  
 620  
 621  
 622  
 623  
 624  
 625  
 626  
 627  
 628  
 629  
 630  
 631  
 632  
 633  
 634  
 635  
 636  
 637  
 638  
 639  
 640  
 641  
 642  
 643  
 644  
 645  
 646  
 647  
 648  
 649  
 650  
 651  
 652  
 653  
 654  
 655  
 656  
 657  
 658  
 659  
 660  
 661  
 662  
 663  
 664  
 665  
 666  
 667  
 668  
 669  
 670  
 671  
 672  
 673  
 674  
 675  
 676  
 677  
 678  
 679  
 680  
 681  
 682  
 683  
 684  
 685  
 686  
 687  
 688  
 689  
 690  
 691  
 692  
 693  
 694  
 695  
 696  
 697  
 698  
 699  
 700  
 701  
 702  
 703  
 704  
 705  
 706  
 707  
 708  
 709  
 710  
 711  
 712  
 713  
 714  
 715  
 716  
 717  
 718  
 719  
 720  
 721  
 722  
 723  
 724  
 725  
 726  
 727  
 728  
 729  
 730  
 731  
 732  
 733  
 734  
 735  
 736  
 737  
 738  
 739  
 740  
 741  
 742  
 743  
 744  
 745  
 746  
 747  
 748  
 749  
 750  
 751  
 752  
 753  
 754  
 755  
 756  
 757  
 758  
 759  
 760  
 761  
 762  
 763  
 764  
 765  
 766  
 767  
 768  
 769  
 770  
 771  
 772  
 773  
 774  
 775  
 776  
 777  
 778  
 779  
 780  
 781  
 782  
 783  
 784  
 785  
 786  
 787  
 788  
 789  
 790  
 791  
 792  
 793  
 794  
 795  
 796  
 797  
 798  
 799  
 800  
 801  
 802  
 803  
 804  
 805  
 806  
 807  
 808  
 809  
 810  
 811  
 812  
 813  
 814  
 815  
 816  
 817  
 818  
 819  
 820  
 821  
 822  
 823  
 824  
 825  
 826  
 827  
 828  
 829  
 830  
 831  
 832  
 833  
 834  
 835  
 836  
 837  
 838  
 839  
 840  
 841  
 842  
 843  
 844  
 845  
 846  
 847  
 848  
 849  
 850  
 851  
 852  
 853  
 854  
 855  
 856  
 857  
 858  
 859  
 860  
 861  
 862  
 863  
 864  
 865  
 866  
 867  
 868  
 869  
 870  
 871  
 872  
 873  
 874  
 875  
 876  
 877  
 878  
 879  
 880  
 881  
 882  
 883  
 884  
 885  
 886  
 887  
 888  
 889  
 890  
 891  
 892  
 893  
 894  
 895  
 896  
 897  
 898  
 899  
 900  
 901  
 902  
 903  
 904  
 905  
 906  
 907  
 908  
 909  
 910  
 911  
 912  
 913  
 914  
 915  
 916  
 917  
 918  
 919  
 920  
 921  
 922  
 923  
 924  
 925  
 926  
 927  
 928  
 929  
 930  
 931  
 932  
 933  
 934  
 935  
 936  
 937  
 938  
 939  
 940  
 941  
 942  
 943  
 944  
 945  
 946  
 947  
 948  
 949  
 950  
 951  
 952  
 953  
 954  
 955  
 956  
 957  
 958  
 959  
 960  
 961  
 962  
 963  
 964  
 965  
 966  
 967  
 968  
 969  
 970  
 971  
 972  
 973  
 974  
 975  
 976  
 977  
 978  
 979  
 980  
 981  
 982  
 983  
 984  
 985  
 986  
 987  
 988  
 989  
 990  
 991  
 992  
 993  
 994  
 995  
 996  
 997  
 998  
 999  
 1000

## ガイドラインのチェック項目に関する解説

キャンパス・セクシュアル・ハラスメント  
 全国ネットワーク 1999年4月8日

大学には、真の男女平等を実現させ、安全で自由な環境のもとで就学就労を行うために、セクシュアル・ハラスメントを防止する責任がある。その責任を果たすためには、具体的な防止と対策にかかわる取り決め、機構、手続き、並びにその責任の所在などを明確に示すガイドライン（指針）が必要である。

このチェック項目ならびに解説は、各大学のガイドラインが、セクシュアル・ハラスメント防止に対して十分に機能しうる内容のものとなるように、策定の際の自己点検に役立つことを目的として、作成された。ここにあげられた24のチェック項目は、あくまで各大学の文書化された「ガイドライン」のみを対象に点検評価するためのものであり、大学によってはさらにリーフレットを作成したり、実践のためのさまざまな規定を策定して、補うことも必要であろう。なお、文書化されたガイドラインのみが、防止対策について必要な点を包括的に表すものではなく、その評価は、ガイドラインを含めたセクシュアル・ハラスメント対策の実態を総合的に把握してなされなければならない。したがって、このチェック項目を用いた評価の結果は、必ずしもその大学のセクシュアル・ハラスメント防止対策の全般的な評価を表すものではない。さらに重要なことは、セクシュアル・ハラスメント防止対策を十分に機能させるた

## いう言及

ガイドラインでは、大学でのセクシュアル・ハラスメントは教員と学生・院生の間にある構造的な権力関係のゆえに起こってくるものであること、およびセクシュアル・ハラスメントは被害学生・教職員の人権・教育権を侵害するきわめて深刻な問題になりうることをまずしっかりとおさえておく必要がある。言い換えればこれは、大学が制度上、そのような権力構造を設定しており、しかも学生の学ぶ権利、教員の教育・研究する権利、教職員の働く権利を保障すべき立場にあるのだから、大学にはキャンパスでのセクシュアル・ハラスメントを予防し、問題が生じた場合には解決と被害の救済にあたる責任があるということの確認でもある。

ところが現在制定されている学則・ガイドライン等にはこの視点の欠けたものが散見される。セクシュアル・ハラスメントが現代的な風俗現象や単なる男女の「コミュニケーション・ギャップ」、「個人的トラブル」であるかのように述べているものがあるが、これは問題の矮小化であり、大学の責任回避である。とくに「名門」を任ずる大学のものでは、大学の伝統や品位を強調するあまり、「本学のような立派な大学には深刻なセクシュアル・ハラスメントはあり得ない」とも言っているような（本学ではあるはずがない、と述べている大学すらある！）現実認識の不足した文書が目立つのは残念なところである。

b. 定義づけとして他の者を不快にする性的な言動であることの明記（人事院）  
 （対価型/環境型など包括的な「定義」にはいろいろな表現がありうるだろうが、法的な基準をクリアするものと

いうことで、人事院規則10-10、およびその指針を一つの基本とすることができらるだろう。それによれば、セクシュアル・ハラスメントを、「他の者を不快にさせる性的言動」と定義している。

これまでセクシュアル・ハラスメント定義として通常使われてきたのは、「意に反する性的言動」というものである。実際、ガイドラインにこの定義を用いている大学も多い。この定義は、セクシュアル・ハラスメントかどうかは被害者の主観があくまで基準であることを示す点で意味があるが、他方、例えば合意の関係がセクシュアル・ハラスメントに転化する場合は、あるいは合意の関係にある本人たちには問題ないが、第三者（例えば同じゼミに所属する学生）に被害が及ぶ場合などでは、「意に反する（反していた）わけではない」といういわけが成り立ちうるおそれがある。このような点も勘案すれば、人事院の定義はもっともベシックであるといつてよいく。全国ネットワークでは考えた。

さらにガイドラインでは、セクシュアル・ハラスメントが対価型（単位や指導の見返りに本人の望まない性的要求をするなど）や環境型（不快な性的言動によって学ばふ環境を悪化させるなど）、あるいはそれらが合わさったものなど、いろいろなタイプがありうることを、大学構内・授業中のフォーマルな場だけでなくクラブやコンパなどインフォーマルな場所でも起こることなど、いろいろな形を取りうることを包括的に、できれば例をあげて、述べておくべきである。

d. ジェンダー、性役割、同性間での多様な差別についての視点の明記  
 大学が防止するセクシュアル・ハラスメント

ントには、セクシュアリティにかかわる狭義での「性的言動」だけでなく、固定的な性役割を当然視したり、ステレオタイプ的ジェンダー規範の押しつけなどの、いわゆるジェンダー・ハラースメントも含まれるべきである。(人事院規則でも同様にジェンダー・ハラースメントを含めてセクシュアル・ハラースメントを広くとらえている)。

また、セクシュアル・ハラースメントでは、男性が加害者、女性が被害者になることが典型的ではあるが、女性から男性へのセクシュアル・ハラースメント、同性間でのセクシュアル・ハラースメントもありうることを明示し、そのような被害からの救済も広くはかれるようにすることが必要である。

e. セクシュアル・ハラースメントの認定に関しては被害者の判断を基準とする点の明記

セクシュアル・ハラースメントでは、被害者・加害者の事象の認知が一致していることはむしろ稀である。被害者はセクシュアル・ハラースメントを受けたと認知し、深く傷ついているのに、加害者のほうは、セクシュアル・ハラースメントの意図はなかった、悪気はなかった、と申し開きするのはよくあることである。

セクシュアル・ハラースメントの認定は、ケースの具体的な事情によって決定されねばならないのはもちろんだが、その際、被害者の受けとめ方・判断が基準にならねばならない。加害者の意図は、判定を決すフアクターにはなるべきでない、  
というのは、

(1) 悪意がまったくなくともセクシュアル・ハラースメントになりうる、

例えば性関係を強要するような非常に悪質で深刻なセクシュアル・ハラースメントで

あっても、加害者側は「相手を愛していたからであってハラースメントではない」と反論しうる。しかし、恋愛のつもりであろうが悪意からであろうが、被害者にしてみれば、自分にとって単位や指導を左右する力をもつ教師からの要求であれば、かかってくる圧力に変わりはなく(悪意からのものより断りにくく、むしろより大きな圧力となる)、被害者の学習環境を悪化させ、学ぶ権利を侵すことになる。

(2) 加害者の意図を斟酌するのは、被害者の受けとめ方・感じ方を責めることになりかねない。

例えば授業中に不快な性的冗談を言うなどの比較的「軽度」のセクシュアル・ハラースメントであっても、「教師が学生を乗しませるために言ったのであって悪意はなかった」などが「免責」理由になるとすれば、不快感を感じている被害者に対して、「楽ませようとした冗談なのに、その意図が理解できず不快感を感じるほうが悪い」と被害者の側に落ち度があるかのような判断になりかねない。

なお、「被害者の判断の重視」は、大学は被害者の訴えをそのまま全面的に信じなければならぬとか、被害の訴えだけで即セクシュアル・ハラースメントと認定されるべきであるとかということではない。問題解決にあたっては、両者の言い分や状況・事情など、事実の十分な調査がなされねばならないことはいままでもない。

## 2. 相談

### a. 相談窓口業務の明記

被害者の訴えの傾聴と受容、取り得る救済方法の説明と被害者の意思決定の援助  
相談窓口の業務としては、被害者の訴え

にしっかりと耳を傾け受容すること、取り得る救済方法を具体的に説明し、その中から被害者がいずれかの方法を自ら選択できるように援助すること、被害者の希望に応じてカウンセラーなど他の専門家を紹介することがあげられる。それらが明記されていることで、被害者は安心して相談窓口を訪れることができる。

その中で被害者が採るべき最初の手段の留意点として、次のようなことが考えられる。①加害者とその性的言動が不快だと思っていることを伝えること(このことは多くの場合、非常に困難であり、かえって被害者が批判されることも多々あるが、その場合にも被害者は決して責められるべきではないことを伝える)。②被害の詳細な記録等を取っておくこと(日記、録音等)。③もし話せる同僚や友人がいれば訴えておくこと(後に証人になってもらう場合も考慮して)等を、伝える。さらに解決の方法として、たとえば①相談員に話すだけの場合、②加害者への意志表示、③調停、④苦情申立等があることを説明する。(これらの留意点はむしろリーフレットに入れる方が適切な場合もあろう)。

具体例としては、「～相談を求めた学生とともに考え、可能な限り相談者の主体的な選択、判断を重視します」「相談員は被害を訴えた学生の話を聞き、アドバイスをしながら解決策を探るとともに」「相談員は当事者のプライバシーを守りながら、相談内容を記録し、学生生活部長に報告する」「(和光大学)」「相談員は相談を寄せた学生・教職員にカウンセリング機関の紹介など必要なアドバイスを行うことができます」(東邦学園短期大学)。

### b. 相談員の構成についての明記

両性からなること、研修を受けていること、外部の専門家を含むなど

相談の過程で被害者を二次的に傷つけることなく話を聴き、適切に対処できるように、相談員は以下のようなメンバーで構成されていることが望ましい。

まず第一にセクシュアル・ハラースメントについての相談は、異性の相談員では難しい場合が多いため、同性の相談員を配置する。男性の被害者もあり得ることから、相談員には男女双方を含める。第二に、相談を受けるには、相談員は人権問題や被害者の心理についての基礎知識及び話の聴き方についての基礎的な研修を受けている。第三に、外部の専門家が含まれていることが重要である。

具体例としては、「相談窓口の相談員は、～学外の専門家で構成され～」「相談員は必ず女性・男性で構成されなければなりません」「相談員に必要な研修、トレーニングを実施しなければなりません」(東邦学園短期大学)。「人権相談員は研修により、相談者へのカウンセリング能力、および個々の問題に対する判断能力を養う」(国際基督教大学)。

### c. 被害者本位の窓口設置

複数の窓口の選択可能性、第三者の相談可能性、匿名での相談可能性の明示

被害者が安心して相談できるためには、複数の窓口が示されており、その中から相談しやすい窓口が選択できることが重要である。それでも、相談することが難しいと感じる被害者のために、事情を知る第三者が相談できることや匿名での相談の可能性が示されていることが望ましい。これらのうち半数程度明記されたいれば合格である。具体例としては、「相談を希望する学

生・教職員は、相談しやすい相談員に直接連絡をとり、「直接問接の被害を受けた学生・教職員に限らず、その学生や教職員から相談を受けた学生・教職員も相談することができます」(東邦学園短期大学)。

d. 相談と紛争処理の機能の分離

相談と紛争処理の機能が分離していることは、被害者が安心して相談できるために必要である。なぜなら、相談員が調査委員など紛争処理に関わる委員を兼ねることにすると、被害者は、相談員に話したことが紛争処理の過程で自分に不利な形で使われるかもしれないという不安を抱くことになるからである。相談員はあくまで被害者の側にたって話を聞くことができる立場を保証されている必要がある。

具体例としては、「人権相談員の中から選任される委員は、原則として当該問題の相談担当者以外の者とする。これは、カウセンシングと調査の役割を明確に区別しておくためである」(国際基督教大学)。「相談員は、防止・対策委員会及び調査委員会の委員を兼務してはならない」(大分大学)。

e. 来談者のプライバシーの保護と相談内容の守秘義務、相談業務の記録の適切な管理

誰がどのような内容で相談に訪れたかについては、徹底して秘密が守られることが保証されなければならない。相談員は、来談者が、正規の手続きによる紛争処理を希望する場合にのみ、紛争処理にあたる機関ないし人に必要事項を報告する。一方で、プライバシーに配慮しながら、相談窓口では相談内容を記録し、適切に管理しておくなければならない。相談員の交代があっても、記録が蓄積され、必要な際には参照で

きることも重要である。

3. 紛争処理、救済

a. 紛争処理の委員会とその機能の明確な規定 (両性配慮の委員構成を含む)

まず、紛争の解決に必要なとみされる任務には以下のことが基本的に考えられる。

(1)セクシュアル・ハラステメントの防止対策の中心的な機構として、大学のセクシュアル・ハラステメントの対応に関する活動をすべて統括する。(2)相談員を通して申し立てられたセクシュアル・ハラステメントの相談や苦情を受けて、被害者の救済のために被害者の主体性を尊重して、その対応を検討する。(3)紛争処理(または苦情処理)のために必要な場合には、事実関係の調査を行う。(4)被害者が当事者同士の話し合い等による解決を求めた場合の斡旋、調停等を行う。(5)事実関係が明らかになった後、大学の教職員、あるいは学生の処分規定に則って、処分案を策定し、当該の審議機関へ勧告する。(6)被害内容がひどく、繰り返され、拡大のおそれがあるとき、繰り返されたときは、たとえ被害者の訴えがなくても何らかの防止策等をとる。(7)加害者への研修までを含む問題の解決の責任を担う。さらに紛争の再発防止策の確認し、これらを実践する。

これらの紛争解決に必要なとみされる任務を果たすために、それぞれの目的機能を与えられた委員会が、各大学の規模や状況に応じて、設置されるか、既存の委員会がその任務を果たすことが必要である。あわせてそれらの委員会と相談窓口、他の関連の委員会との関係、それぞれの委員会の責任の所在が明確に示され、その間の連携を図りつつ問題の解決を行うことが必要であ

る。さらにそれぞれの任務の決定に関してもその決定責任者とその範囲を明示し、決定までの流れを明確にすることが重要である。

実際の委員会の機構としては、(1)、(2)、(5)、(6)、(7)のためにセクシュアル・ハラステメント防止対策委員会、人権委員会等の名称をもつ、中心となる委員会を設置し、常置させることが望ましい。さらに(4)のためには調停委員会(b参照)、(3)ならびに状況によっては(5)のために調査委員会(c参照)などを設置するか、あるいは中心となる委員会がこれら必要とされる委員としての委員会から選出して設置し、それぞれの任務を委託することが必要である。また、中心となる委員会はその経過を常に把握することが必要である。

これらの委員会の委員には、両性が含まれ、また、研修を重ね、人権や性差別等の問題、さらには被害者や加害者の心理に精通したものがあたるように配慮されること重要である。また、必要に応じて、外部の専門家に業務を委託したり、相談することが望ましい。

b. 調停機能(調査に移行する前の当事者間での解決)とその手続きの公正さの保証

被害者の要望などにより、相談事項が調査委員会にかけられ、関係者の証言尋問を経るといふ紛争解決の手順を取る前の段階で、当事者間での話し合いによる解決を望む場合を考慮し、調停の手続きが示されていることが望ましい。そのために調停委員会等を設けること、さらに、調停手続きの公正さを図り、被害者に対する抑圧や被害のほみ消しができないようにするために、調停委員の交替、調停の打ち切り等の可能性が示されることが望ましい。

c. 調査委員会の独立性、中立性、公正性の保証

公正な調査を保证するシステム 加害者の所属部局からの独立性

調査委員会は、相談受け付けとは別個に、常置されるか、あるいは必要に応じて設置されることが必要である。調査委員会は、被害者が大学に対して何らかの措置をとるよう求める苦情申立をしたとき、当事者間の言い分が異なるとき、また、被害者の状況が苛酷で救済、制裁及び環境改善のための措置が必要と判断されたとき、事実関係の調査のために召集され、当事者及びその関係者から事情を徴収する役割を担う。事情聴取に関しては人権、プライバシーの保護を重視することが重要である。その調査の結果は、調査委員会でもとめられ、それらを統括する委員会に報告され、対応を検討することになる。

その調査が公正に行われるために、組織上、当事者の所属部局などから独立していること、中立な立場の委員からなることなどの配慮が必要である。そのために、調査委員は、相談員と兼任してはならない。原則として、苦情の申立者と加害者とされる者の所属する学部以外の学部から選出されること、また、必ず両性を含み、さらに法学や心理学の担当の教員を含めるとともに、できれば外部から弁護士等の専門家を加えることがより望ましい。

d. 手続き上の公正さの保証

結果の公表、迅速な処理(期間限定)、不服申立て

調査委員会による調査の続きは、公

正で迅速なものでなければならぬ。そのためには、調査期間の期限を定めておくことにより、無期限に調査が継続し、結論が出ないままに放置されるような事態を避けることが必要である。また、当事者のプライバシーに配慮しつつも、何らかの形で結果を公表することを定め、調査結果に対する不服申し立ての機会を用意しておくことも必要である。

例として、「人権侵害調査委員会」は、相談者および被害を受けた学生・教職員の間意を得た上で調査を開始し、委員会の設置の日から2カ月以内に調査を終了して、調査結果をたちちに文書で学長に報告しなければなりません。報告を受けた学長は、ただちに人権問題委員会に処置についての意見を求めなければなりません。「処置が決定したら、学長または学長によって指名された適切な人が、ただちに被害者に報告しなければなりません。被害者は処分および処置内容について教授会および職員会議に報告しなければなりません。相談への対応がすべて終了し、学長が、内容が重大であり必要であると判断した場合には、関係者のプライバシーを尊重し被害者の同意を得た上で、事実の経過および処置について学内に公表するものとします」(東邦学園短期大学)。「調査結果と措置に関しては、常務委員会の判断に基づき、原則として、関係各部署の会議において報告する。学生・生徒には学報を通じて報告する」(神戸女学院)。

- e. 被害者への適切な対応の明記  
緊急避難的措置 紛争処理中の被害者への適切なフィードバック、被害者への適切な費用負担を含む)

調査委員会による調査などの対応が進行している間に、被害を申し立てた者が放置され、不利益が生じることのないように、適切な対応をすることが必要である。具体的には、取得単位や代替の授業、指導教官の交替、休職・休学扱い等の保証などの「緊急避難的措置」をとる用意があることを明記すること、また、被害者に調査等の進行状況を逐次知らせることが、被害者の精神的安定に必須のことである。加えて被害者の心理的なケアも大学の(費用負担も含めた)責任において、委員会の結論が出る以前にも行うように明記される必要がある。

さらに、当然のことであるが、被害を申し立てたことよって、あるいは申し立てたこと自体をもつて、被害者に関する中傷や嫌がらせの増加・発生を防ぐ措置を、調査期間中から講じる必要がある。

f. 加害者への適正な処分規定(研修の義務づけを含む)

調査の結果、決定される対応の内容には、助言や幹旋のみにとどまらず、場合によっては加害者の懲戒免職を含む処分もありうるということが書かれていることが望ましい。また、加害者に対する処分としては、警告や注意、配置替え、懲戒などだけでなく、再び過ちを繰り返さないために研修などを受けることを義務づけることが望ましい。

例えば、「所定の手続きを経て処分が確定した加害者とされた者は、再発防止のための教育・研修を受け、セクシュアル・ハラスメントなどの人権問題についての認識を深めて、再発防止につとめなければなりません」(東邦学園短期大学)。

4. 予防措置

a. 周知徹底のための啓発活動

セクシュアル・ハラスメント問題の特質とそれに対する大学としての取り組みを周知徹底させるための何らかの啓発活動(リーフレット、学生便覧、教職員向け服務規程、新入生・新入教職員向けオリエンテーションなど)が明記されていること。

(実質的内容としては、セクシュアル・ハラスメント問題の特質、加害者にならなためたの心得、被害を受けたときの対処方法、大学の取り組み等があげられる。また、これらはリーフレットの重要な部分となる)。

b. 研修の義務づけ

あらゆるレベルの構成員全体への継続性を持たせた研修  
相談窓口業務に関わるもの(相談員等)、紛争処理機能に関わるもの(調査委員等)、管理職、一般教職員、学生等さまざまなレベルでの研修プログラムが明記されていること。とりわけ、被害者に直接関わる相談員、調査員等に関しては、セクシュアル・ハラスメント問題の特質や被害者ケアに関する専門的知識を含んだ研修を義務づけることが望ましい。また、研修方法も、1回きりの「注意」程度のものでなく、参加型ワークショップ等が含まれた継続的なものが望ましい。

\*カリキュラム中での人権教育の取り組み

既に人権教育のカリキュラムが存在する大学ではガイドラインに明記する必要がないとみなし、チェック項目からは外した。セクシュアル・ハラスメント予防の観点から、カリキュラム上でもジェンダー教育、セクシュアリティ教育、あらゆる差別防止

教育等を含む、人権教育への配慮がなされることが望ましい。

5. 全体に関わること

- a. 責任の所在を明らかにすること(防止、対応、決定などの過程における)  
防止、対応、決定などの全体にわたって、学長、理事長等(国立大と私立では非常に異なる)が大学の運営、教務面の管理責任者として、すべての最終責任を取ることが明示することが必要である。さらに、これら防止、対応、決定のそれぞれの過程において、どの委員会、あるいはその長がどのような責任をとるのかが、ガイドラインの中で明示されていることが必要である。とくに、学長の管理責任に関しても、ガイドラインの中で、「学長は委員会を招集する」「統括をする」「委員を任命する」などと述べられていても、それだけではどのような責任が問われているのか不明の場合が多い。また、責任の所在を明確にするためには、防止対応の仕組みが明確になっている必要がある。どう責任をとったらよいかまったく不明という仕組みや、各委員回の構成は、「責任の所在を明確にする」以前の問題である。

b. 被害者の主体性と意思の尊重

どのようなアクションをとるにしても、すべての過程において被害者の主体性と意思の尊重、つまり被害者がどのように考えているのか、何を欲しているのかを確認しながら行うことが明記されていることが必要である。往々にして、相談を受けた側が被害者の話を聞いて、被害者のためを思いあまり(!?!)暴走・奔走してしまい、結果として被害者の望まない状況をつくつ



てしまう危険があるので、つねに主体は被害者であることが確認されなければならない。

**c. プライバシーの保護と守秘義務**

すべての過程において、関係者のプライバシーが保護されることを明示することが必要である。また、役目がら知り得たことに関しても完全に秘密にするという守秘義務が、相談員やそれぞれの委員に課せられることが、ガイドラインに明記されるべきである。さらに、加害者も、「推定無罪」の原則が適用されることなども含めた人権侵害の防止の策が取られることが明示される必要がある。

**d. 手続きに関わった人すべてに対する二次被害の防止**

手続きに関わった人すべてに対する二次被害を防止する態度が明確に記載される必要がある。相談員、調査委員会委員などが調停や調査を実施する過程において、さまざまな嫌がらせやセクシュアルハラスメントの対象となったり、被害者が再度バッシングを受けるなど、解決に向けての動きの中で、二次被害がでる可能性を認識し、その防止に対して毅然とした態度でのぞむ決意が明記されていることが重要である。防止のための方策が練られているともつとよい。

例として、「セクシュアル・ハラスメントのことで大学に相談したり、調停・苦情申し立てをしたことを理由に、当該の担当者が相談者に対してセクシュアル・ハラスメントをしたり、その他の不利益扱いをしてはなりません。セクシュアル・ハラスメントの相談や調停、苦情申し立てをしたことに對して、申し立てられた側が報復をするこ

とを厳しく禁じます。もし、報復行為がなされた場合には、大学として、ただちに必要措置をとります。また、申し立てられた者以外の者が、申し立てをした者に、何らかの差別的・不利益的な取扱いや、いやがらせなどをしたときも同様に対処します」(大分大学)。

**e. 虚偽の申し立ての禁止**

被害者が故意に事件を捏造した場合には、虚偽の申し立てをしたとして、処罰の対象となることが明記されていること。この項目があることで、まずは第一義的に被害者の申し立てを信じることから出発し、被害者の立場にたって相談にのっていくことができる。

例として、「セクシュアル・ハラスメントの相談・調停・苦情申し立て・事情聴取に際して、虚偽の申し立てや証言をした者は、学則により処分されます」(大分大学)。

**f. 見直し規定の明記**

一度できたガイドラインや規則は、往々にしてそのまま存続していくことが多い。さらに、ガイドラインを作成したことで防止策が完備したと勘違いして、セクシュアルハラスメント防止はもう終わったこととして取り扱われることも多い。防止策の仕組みがうまく機能しているかどうか、そのチェックを定期的におこなう必要がある。それゆえにガイドラインには、定期的に検討して、状況に合わせて改善していくことが明記されていなければならない。