

学校法人中央大学が設置する中央大学その他教育・研究機関に所属する学生と教職員等にとって、快適な教育・研究、修学及び就業の環境を確保するため、個人の尊厳を定める日本国憲法、教育基本法、労働基準法及び男女雇用機会均等法の精神に則り、本学関係機関におけるセクシュアル・ハラスメントを防止するとともに、発生した場合の適切な措置を定めました。

中央大学セクシュアル・ハラスメント防止啓発委員会

中央大学セクシュアル・ハラスメント防止ガイドライン

1. セクシュアル・ハラスメント防止宣言

教育基本法前文は、「われらは、個人の尊厳を重んじ、真理と平和を希求する人間の育成を期するとともに、普遍的にしてしかも個性ゆたかな文化の創造をめざす教育を普及徹底しなければならない。」と規定しています。大学においても、構成員である学生・教職員などの「個人の尊厳」が尊重されなければならないのは当然のことです。

しかし、大学において、もしセクシュアル・ハラスメント（不快に感じる性的な発言や行動あるいは男女の性別役割分担意識にもとづく発言や行動）が存在すれば、学生・教職員などの個人の尊厳や人権が侵害されるだけでなく、学生の勉学環境や、教職員などの教育・研究・就業環境が害されることとなります。また、大学内でこの問題が解決されなければ、セクシュアル・ハラスメントの被害者は退学あるいは退職に追いやられる事態もおこりうることとなり、学生の教育権や教職員などの労働権が侵害されることとなります。このように、セクシュアル・ハラスメントは、加害者と被害者との間の個人的問題にとどまるものではないことが確認されるべきです。大学において、セクシュアル・ハラスメントを受けることなく、学生・教職員などが快適に勉学、教育・研究あるいは労働することができるための条件整備が求められています。

中央大学は、大学におけるセクシュアル・ハラスメントが、大学の構成員の教育権、研究の権利あるいは労働する権利を侵すだけでなく、個人としての尊厳を侵害することを認識し、セクシュアル・ハラスメント防止ガイドラインを作成し、学生・教職員などに周知徹底するとともに、セクシュアル・ハラスメントのない快適な教育・研究・就業環境を形成すること、そのために必要な予防措置をとること、もしセクシュアル・ハラスメントが発生した場合、被害者のプライバシーを確保しながら、真相解明・被害回復・再発防止の観点にもとづき適切な措置をとることを、ここに宣言します。

2. 大学がセクシュアル・ハラスメントに取り組むべき理由

セクシュアル・ハラスメントは、古くて新しい問題です。わが国の社会全般において、女性は男性より劣る性であるという意識が強固であった時代には、職場や大学においてセクシュアル・ハラスメントが行われていても、あくまでそれは個人間のものと理解され、とりわけ被害者の大多数を

占める女性は、これらの行為を我慢することを強いられてきました。たとえば電車や路上での痴漢に遭遇した場合には、通学もしくは通勤経路を変えることにより被害の再発を防止することも可能ですし、警察官や鉄道警察隊に加害者を訴えることができます。しかし、大学内でのセクシュアル・ハラスメントについては、知っている中でもあり、また加害者が教員や職務上の上司であれば、警察に訴える行動はとりにくいものです。このため、セクシュアル・ハラスメントが継続されることとなります。これが効果的に予防されない限り、被害者は安心して大学生活を送ることはできず、最悪の場合、退学もしくは退職という事態が生じることとなります。

セクシュアル・ハラスメントは、「親密すぎる (over-friendly)」加害者と、「感情過多 (over-sensitive)」な被害者の問題ととらえられてはなりません。親密さを表現したつもりでも、それが性的な発言や行動である場合、相手が不快に感じることもあり得るからです。セクシュアル・ハラスメントは、他人の嫌がることをしてはならないという、人間としての最低限のモラルともかかわっているものですが、セクシュアル・ハラスメントは、単なるいじめにとどまるものではありません。セクシュアル・ハラスメントの被害者の大多数は女性ですが、いじめや嫌がらせの際に、女性の性的権利を侵害するというかたちが最も効果的な方法であること、また、女性の性が攻撃の対象となりやすい傾向があること、このことは教育・研究の場としての大学においても変わるものではないことです。男性であれば、一般に性的権利の侵害を受けることなく、大学生活をおくることのできるのに、女性というだけで、性的権利の侵害を受けることになるのです。

セクシュアル・ハラスメントは、猥褻行為のようなものに限定されるものではありません。大学において、女性は男性の補助的役割を担うべきであるという意識が蔓延していれば、女子学生や女性教職員は、勉学、教育・研究あるいは職務遂行に能力を発揮することはできないでしょう。このため、男女の性別役割分担意識にもとづく発言や行動をなくすことこそ、快適な大学生活の達成に不可欠となります。

わが国でも、権利意識の高まりとともに、セクシュアル・ハラスメントが個人の人格権、教育権あるいは労働権を侵害するものであるとの認識が強まっています。1999年4月から事業主（使用者）に対し、女性労働者に対するセクシュアル・ハラスメントに関する雇用管理措置を求める規定（男女雇用機会均等法21条）が施行されているのも、このような社会状況を反映したものと指摘できるでしょう。この規定は、職場におけるセクシュアル・ハラスメントを規定するものですから、女性の教職員が同法の対象となるにすぎず、男性の教職員や男女学生は、その対象とされていません。しかし、男性の教職員や、男女学生も、快適に大学生活を送る権利を有することには変わりありません。

大学も社会の構成部分である以上、社会における男女の性別役割分担意識にもとづく発言や行動や、一方の性を劣ったものとみる考え方がないとは言えません。中央大学は、大規模校のなかでも、男子学生が圧倒的に多いという特徴を有していました。男子学生が圧倒的であった時代には、男性の発言や行動も同性間のもので、さほど嫌悪感を感じられなかったでしょう。しかし、近年では、中央大学にも女子学生が増加しているにもかかわらず、ともすれば男性が構成員の大多数を占めていた時代と同様の発言や行動がとられがちです。このように、セクシュアル・ハラスメントは、中央大学のように、女子学生が増加している大学において、とりわけ重要な意義を有していると指摘できます。

3. セクシュアル・ハラスメントとはなにか

(1) セクシュアル・ハラスメントの定義

セクシュアル・ハラスメントとは、「相手方の意に反する性的な発言や行動」および「男女の性別役割分担意識にもとづく発言や行動」と定義することができます。「相手方の意に反する発言や

行動」には、性的関係の強要、デートへの執拗な誘い、いわゆるストーカー的行為、猥褻な発言、性的な容貌に関する発言などが含まれ、また「男女の性別役割分担意識にもとづく発言や行動」には、女のくせに生意気だ、男のくせに根性がないなどの発言や、学問は女性に向かないとして、教育や研究において男女間に差をつけることなどが含まれます。

(2) セクシュアル・ハラスメントの種類

セクシュアル・ハラスメントには、大学において行われる性的な発言や行動への対応により、学生が教育上の不利益を受け、あるいは教職員などが教育・研究もしくは労働条件において不利益を受ける対価型セクシュアル・ハラスメントと、大学において行われる性的な発言や行動により学生あるいは教職員などの教育・研究・就業環境が害される環境型セクシュアル・ハラスメント、男女の性別役割分担意識にもとづく発言や行動に分類することができます。

「対価型セクシュアル・ハラスメント」には多様な類型がありますが、典型的なものとして、以下のような例をあげることができます。

- ①男性教員が女子学生に対して、単位を与えないことを示唆して交際を要求すること。
- ②男性職員が部下の女性職員の身体に不必要に触る行為を継続したところ、女性職員から抗議されたため、当該女性職員に仕事上の不利益を与えること。

「環境型セクシュアル・ハラスメント」の種類も多様に存在しますが、典型的なものとして、以下のような例をあげることができます。

- ①男性教職員あるいは男子学生が女子学生の身体に度々触れること。
- ②学生・教職員に関する性的な内容を有する情報を意図的かつ継続的に流布されたため、苦痛を感じていること。
- ③女子学生や女性教職員が不愉快に感じているにもかかわらず、サークル室、研究室あるいは事務室にヌードポスターを掲示すること。
- ④学生食堂において、学生が集団で異性の学生の容姿を大声で採点すること。
- ⑤性的な内容の電話をかけたたり、同様の内容を有する手紙、FAXあるいはEメールを送付すること。
- ⑥研究室、事務室あるいは教室のパソコンのディスプレイに、猥褻な画像などを表示すること。

「男女の性別役割分担意識にもとづく発言や行動」の種類も多様に存在しますが、典型的なものとして、以下のような例をあげることができます。

- ①女性という理由で、教育、研究、仕事などに差を設けること。
- ②会議や合宿において、お茶酌みや、食事の支度・後片付けを女性だけに担当させること。
- ③ゼミやサークルのコンパにおいて、女子学生に教員・顧問や上級生の隣に座ることや、お酌を強要すること。
- ④「女のくせに」、「男らしくない」、「女性は職場の花」、「女に学問はいらない」などの発言をすること。

以上のものは、あくまで例示にすぎず、このほかの事例であっても、被害者の意に反する行為や、男女の性別役割分担意識にもとづく発言や行動であれば、セクシュアル・ハラスメントに該当することとなります。

4. ガイドラインの対象範囲

(1) セクシュアル・ハラスメントの被害者および加害者

セクシュアル・ハラスメントの被害者は、学生・教職員など多様に存在します。学生とは、学部学生や大学院学生などを意味し、また教職員などとは、専任・非常勤を問いません。さらに、加害者が学生や教職員である場合には、中央大学生協同組合、中央大学との業務委託業者などの従業員、あるいは大学に入構した者などの学外者も被害者となり得ます。また、セクシュアル・ハラスメントの被害者は女性にとどまらず、男性も被害者になり得ることに注意する必要があります。これは、セクシュアル・ハラスメントの本質が、地位を利用して行われる性的な発言や行動にあるからです。しかし、セクシュアル・ハラスメントの実態を考慮すれば、被害者のほとんどが女子学生、女性教職員であるという現状を理解する必要もあります。

つぎに、セクシュアル・ハラスメントの加害者については、男女を問わず、学生・教職員が含まれますが、被害者が学生・教職員の場合には、中央大学との業務委託業者などの従業員や、大学に入構した者などの学外者も、加害者に該当することとなります。

また、加害者が学外者である場合、大学は、加害者の所属機関に対し、適切に対処するように申し入れることがあります。

なお、セクシュアル・ハラスメントの防止にあたっては、教員の教育的役割が重要であることに注意されるべきです。

(2) セクシュアル・ハラスメントが行われる場所

セクシュアル・ハラスメントは、一般に大学構内で行われるのが通例ですので、本ガイドラインは、基本的には、大学構内において適用されるものです。しかし、セクシュアル・ハラスメントは、合宿・コンパなどのゼミ活動やサークル活動、あるいは学生・教職員などの自宅における電話やEメールなど、大学外でも発生する可能性があります。このため、セクシュアル・ハラスメントの防止および解決については、学外の出来事も、必要に応じて、その対象となります。

5. セクシュアル・ハラスメントに対応する組織と役割

中央大学では何よりもまず、セクシュアル・ハラスメントについての認識を高め、防止することが重要と考えます。しかし、にもかかわらずセクシュアル・ハラスメントが発生した場合には、真相解明・被害回復・再発防止のために、迅速かつ適切に対応します。

(1) セクシュアル・ハラスメント防止啓発委員会

セクシュアル・ハラスメント防止啓発委員会（以下、「防止啓発委員会」という。）は、セクシュアル・ハラスメント防止対策を推進し、啓発活動を行い、快適な教育・研究・就業環境を確保する機関であり、セクシュアル・ハラスメントに関する資料収集、研修を行い、セクシュアル・ハラスメントの防止対策及び啓発活動の基本方針を策定するとともに、それにもとづく各種活動の具体的実施を統轄します。

防止啓発委員会は必要に応じて、セクシュアル・ハラスメント調査委員会に事実調査を依頼し、セクシュアル・ハラスメント被害者の救済や、加害者に対する注意や処分案を決定し、学長あるいは理事長にその実行を勧告します。防止啓発委員会は、学長あるいは理事長から処分の結果の報告を受けます。処分が行われなかった場合、あるいは勧告と異なる処分が行われた場合には、防止啓発委員会は、学長あるいは理事長にその理由を文書で求めることができます。

防止啓発委員会委員長は、セクシュアル・ハラスメントに関する、学生・教職員などの相談も直

接受付けます。防止啓発委員会委員は、プライバシーの尊重、秘密の保持に配慮しなければなりません。防止啓発委員会は、必要に応じて委員以外の出席を求めて、意見を徴することもできます。

(2) セクシュアル・ハラスメント相談窓口及び相談員

セクシュアル・ハラスメント相談窓口（以下、「相談窓口」という。）は、各学部事務室、学生課、学生相談室、理工学部学生生活課、人事課等に設けられます。セクシュアル・ハラスメント相談員（以下、「相談員」という。）は、学生・教職員などからの苦情や相談を受け付け、事情を聞くと同時に相談の内容に応じて、助言をしながら、解決策を探ります。相談員は専任の教職員のほか、セクシュアル・ハラスメント・カウンセラー（注）から構成され、選任にあたっては男女比にも配慮します。これらの相談員は、所属、氏名、連絡先が公表され、相談者は、希望する相談員に相談することができます。そのほか、相談者は防止啓発委員会委員長に直接相談することもできます。その方法は、面談、電話、手紙、Eメール等、特に限定しません。

相談員の受け付けた相談は、プライバシーの尊重、秘密の保持に注意しながら、防止啓発委員会に報告されます。相談員は解決方法についてセクシュアル・ハラスメント・カウンセラーに相談することもでき、また相談に同席を求めることもできます。相談員は必要に応じて、防止啓発委員会にセクシュアル・ハラスメント調査委員会の設置を要請します。

相談員は定期的に防止啓発委員会委員長が招集する相談員連絡会に出席し、情報交換、対応策協議、事例検討などを行います。相談員は職務上知り得た関係者のプライバシーを尊重し、秘密を保持しなければなりません。また、セクシュアル・ハラスメントという問題の特殊性を考慮して、相談員は必要な研修を受けなければなりません。相談員の再任は妨げませんが、こうした問題には、全学的に取り組む必要があり、また大学全体でセクシュアル・ハラスメントに対する認識を高める必要があることを考えると、多くの教職員が相談員を経験することが望ましいものです。

（注）セクシュアル・ハラスメント・カウンセラー：セクシュアル・ハラスメント専門のカウンセラー（非常勤）。相談員ともなり、また他の相談員からの問題解決のための相談も受け付け、必要に応じて相談者の面談にも同席する。

(3) セクシュアル・ハラスメント調査委員会

セクシュアル・ハラスメント調査委員会（以下、「調査委員会」という。）は、防止啓発委員会からの要請によって、事案の事実調査を行うと同時に措置案も作成します。調査委員会は、調査が必要なとき、事案毎に設置し、防止啓発委員会委員長が指名する者若干名で構成されます。構成員には当該事案に直接関わった相談員、防止啓発委員会委員等若干名が加わります。

調査委員会は、関係者から事情聴取をするなどして公正に事実関係の調査を行い、調査結果の報告書と措置案を作成し、すみやかに防止啓発委員会に提出します。調査委員会は、必要に応じて、防止啓発委員会委員長の承認を得て、委員以外の者の意見や協力を求めることができます。調査委員会は、関係者のプライバシーを尊重し、秘密を保持しなければなりません。また相談した本人のみならず証言等を行った者に対しても、脅迫、報復その他の不利益な扱いがなされないよう注意を払う必要があります。

(4) 弁明の機会

セクシュアル・ハラスメントに係る措置及び処分は、公正な判断に基づき、実施する必要があります。そのため、セクシュアル・ハラスメントに係る措置又は処分の対象となっている者に対して、弁明の機会を与え、公平性を十分に担保することといたします。また、セクシュアル・ハラスメントの事実調査への調査協力を拒否したり、調査において故意に虚偽の申し立てや証言を行った者については、処分の対象となることがあります。

6. セクシュアル・ハラスメント防止のための教育・研修・啓発活動

中央大学における全構成員（学生・教職員等）が快適なキャンパス・ライフをおくる上で、阻害要因となるセクシュアル・ハラスメントは重大な人権侵害です。こうしたセクシュアル・ハラスメントが起きないように防止することが重要で、大学構成員全員が、セクシュアル・ハラスメントについて十分な認識をもち、理解を深めることが必要です。防止啓発委員会は、そのための恒常的な啓発活動を行います。例えば、学内における情報誌等を通じて注意を促し、教育・研修の機会を準備し、講演会等を企画します。また定期的にキャンパス・セクシュアル・ハラスメント白書を発行して、どの程度セクシュアル・ハラスメントについての認識が高まったかについても検証します。さらに、セクシュアル・ハラスメントには、「セクシュアル」ということばが示すように、男性、女性という性の違いに起因する人権侵害や差別的行為が多く含まれます。ジェンダー・バランスすなわち男女の教職員の比率を考慮することによって、平等な教育・研究・就業環境を創りだすことも、セクシュアル・ハラスメント防止につながることを忘れてはなりません。

大学におけるセクシュアル・ハラスメントには、教職員の地位の利用という側面が強く、また教育・研究の場は学内に限られず、グレーゾーンも多いものです。そういう意味で大学におけるセクシュアル・ハラスメントの定義が常に問題になりますが、日常の互いの人格の尊重にもとづいた関係が築かれていれば防げるものです。セクシュアル・ハラスメントに限らず、互いの人格の尊重の意識が確立していないと、差別の問題も生まれやすいのです。人格の尊重とは、相手も自らと同様の人権をもっていることを意識することと、さまざまな人間が共に生きる社会においては、相手の意思を尊重し、嫌がることをしないということが肝要です。その意味で、自らの意思を表明しやすいキャンパス、表明した意思が尊重されるキャンパスを創造していかなければなりません。

【相談窓口】

〈多摩キャンパス〉

※郵便による相談：〒192-0393 八王子市東中野742-1
中央大学セクシュアル・ハラスメント相談員宛

※相談ホットライン：TEL 0426-74-3507

※E-mail : shsoudan@tamajs.chuo-u.ac.jp

〈後楽園キャンパス〉

※郵便による相談：〒112-8551 文京区春日1-13-27
中央大学後楽園キャンパス

セクシュアル・ハラスメント相談員 宛

※相談ホットライン：TEL 03-3817-1669

※E-mail : shsoudan@tamajs.chuo-u.ac.jp

各学部事務室・大学院事務室・学生課・学生相談室他、各事務室にセクシュアル・ハラスメントに関するガイド（リーフレット）が置かれ、相談員が居ります。

学生・教職員にはいつでも相談できる体制をとっております。

以上

