

【人権侵害(ハラスメント)防止のためのガイドライン(指針)】

平成 17 年 12 月 16 日制定

平成 20 年 4 月 1 日改正

平成 21 年 4 月 1 日改正

平成 25 年 4 月 1 日改正

平成 26 年 4 月 1 日改正

平成 27 年 4 月 1 日改正

平成 28 年 11 月 1 日改正

2018 年 4 月 1 日改正

学校法人 北里研究所

1. 趣旨

学校法人北里研究所（以下「本法人」といいます。）は、人権侵害防止宣言に基づき、キャンパスで起こりうる様々な人権侵害（ハラスメント）の防止・対策に努め、万一かかる事態が発生した場合には、これに対して迅速かつ適正な措置に最善を尽くします。そのために、本法人は、本ガイドライン（指針）により、本法人における人権侵害（ハラスメント）の定義を明らかにし、被害にあった学生・職員等が安心して苦情を申し立て、相談できる窓口の整備に努めます。また、被害者の救済を第一に、適切な調査と慎重な手続きを経たうえで、厳正な処分を含む効果的な対応に尽くします。その際、関係者のプライバシーの保護と秘密の厳守には、特に留意します。さらに教育・研修を通じた予防・啓発の継続的な促進に努めます。

2. 法令の順守

本法人は、世界人権宣言、日本国憲法、教育基本法、労働法、育児・介護休業法、男女雇用機会均等法などの法令を順守します。

3. 人権侵害(ハラスメントを含む)の定義

本ガイドラインの定める人権侵害とは、性別、社会的身分、人種、国籍、思想、信条、年齢、職業、身体的特徴等の属性あるいは広く人権、人格に関わる事項等の言動によって、その尊厳を損なうことをいいます。

とりわけ、本法人においては、性的な言動等によるセクシュアル・ハラスメント（同性に対するものも含みます。）、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関する言動によるハラスメント、教育・研究に関連する言動によるアカデミック・ハラスメント、優越的地位や職務上の地位に基づく言動によるパワー・ハラスメントなどが、いずれも、指導者と被指導者、上司と部下、先輩と後輩、男性と女性、多数派と少数派などの権力的立場を利用して、相手方に不利益・不快感を与え、就学・就労環境を悪化させるハラスメント（嫌がらせ・いじめ）であるとみなします。そして悪質かつ重大な人権侵害行為のひとつとして認識しなければなりません。

また、ハラスメントの特徴は、ハラスメントを行う側に、そのような意図がなくても、ハラスメント被害が生じる可能性があるということです。大切なことは、一人一人を個人として尊重しなければならないということです。

このような理解のうえで、本ガイドライン・規程等では「人権侵害」の語句の後に、「ハラスメント」を併記しています。

4. 本ガイドラインの適用範囲および対象

本ガイドラインは、本法人の学生および職員等、本法人の構成員であると認められる者

について適用されます。

5. 学校法人北里研究所人権侵害防止委員会の設置と役割

本法人は、人権侵害（ハラスメント）の防止・対策の全般を統括するために、学校法人北里研究所人権侵害防止委員会（以下「委員会」といいます。）を設置します。委員会は、人権侵害（ハラスメント）に関する情報収集、教育研修、啓発活動、調査調停を行い、学内外機関との連携および協力等のための連絡調整などにあたります。

6. 人権相談員の配置と役割

人権侵害（ハラスメント）の相談・申立てに対応するために、人権相談員を配置します。人権相談員は、人権侵害（ハラスメント）についての相談や申立てを受けたら、相談者（被害者）の意思や意向を尊重しつつ、迅速かつ適切に対応します。そのためには、人権相談員に必要なトレーニングを適宜行い、資質向上と能力開発に努めます。

7. 相談・申立ての方法

人権侵害（ハラスメント）の相談・申立てを希望する学生・職員等は、人権相談窓口または人権相談員に連絡してください。所属する部署やキャンパスに関わらず、どの人権相談員にも相談できますので、ご希望があればお伝えください。その相談・申立ては、相談者（被害者）自身が行った行為を自らの意に反する人権侵害（ハラスメント）と判断すれば可能です。従って、行為者（加害者）の意図や真意などは、相談・申立てを妨げる要因にはなりません。また、相談者（被害者）自身が行った行為を拒否しなかったか否か、服従したか否かということも、問題になりません。

人権侵害（ハラスメント）の相談は、被害を受けた本人に限らず、第三者（友人等）によるものも受け付けます。

8. 事実関係の調査

委員会は、相談者（被害者）からの申立てがあれば、調査委員会を設置し、当該案件に関して調査・調停を行います。この過程において、調査委員会は委員会との緊密な連携・協力のもと、中立性・公正性の確保に最善を尽くします。調査結果は、原則として調査開始から1カ月以内に終了し、委員会に報告されます。

なお、学生同士の人権侵害（ハラスメント）の相談・申立てに関しては、学長を経て、当該学生の所属学部等に調査・調停を依頼します。

ただし、重大な法令違反や非行等で、社会に及ぼす影響の著しい事案に関しては、この流れに関わりなく、理事長は懲戒処分の手続きを取ることができます。

9. 被害者の救済措置

相談・申立ての時点であっても、人権侵害（ハラスメント）の疑いのある行為が継続し、相談者（被害者）を救済する緊急措置が必要と判断された場合には、委員会は、事案発生部門の部門長に対して、緊急避難の措置を要請します。また、相談者（被害者）の心理的なケアにも十分に対応します。

10. プライバシーの保護

相談・申立て、事実調査、懲戒処分等のあらゆる過程において、相談者（被害者）の名誉とプライバシーの保護を最優先とし、個人情報外部に漏れることがないように最善を尽くします。〔※1〕また、相談者（被害者）が相談・申立てなどを理由に、就学・就労上の不利益（報復）を被ることのないように万全の配慮を行います。〔※2〕

※1 個人情報保護法 ※2 公益通報者保護法

11. 啓発活動等

本法人は、人権侵害（ハラスメント）の防止を図るため、委員会を中心に、次のとおり啓発活動等を行います。

- (1) 学生および職員等に対して、このガイドライン（指針）を周知徹底し、人権侵害（ハラスメント）に関する理解に努めます。
- (2) 学生および職員等に対して、教育研修および啓発活動等を通じて、人権侵害（ハラスメント）の防止に努めます。
- (3) 学生に対しては、新入生オリエンテーション、講義、講演会などによって、人権侵害（ハラスメント）に関する理解に努めます。
- (4) 職員に対しては、定期的に講演会や研修を行い、人権侵害（ハラスメント）に関する理解に努めます。
- (5) 職員に対しては、特に本法人就業規則等の関連諸規程の周知徹底を図り、人権侵害（ハラスメント）の防止に努めます。
- (6) 職員のうち特に人権相談員になった者に対しては、求められる専門的な知識・スキル、役割および責任について認識を深める研修を実施します。

12. 学校法人北里研究所就業規則

本法人は、特に人権侵害（ハラスメント）の防止強化のために、就業規則の中で下記条項を定め実施しています。

[第3章 服務規律]

第29条（服務規律）

- (12) 職員は相手の望まない性的な言動により、他の職員及び学生等に不利益を与えたり、不快感を与えたり、就労及び就学環境を害する等の行為をしてはならない。
- (13) 職務上の地位を利用して性的行為に誘ったり、交際の働きかけ等の性的言動をしてはならない。
- (14) 職員等の立場及び権力的地位を有する者が、その立場・権力的地位を利用して、他の職員及び学生等に対して教育や研究、職務等の妨害又は差別的待遇等をしてはならず、また、適正な学習・研究・就業環境等を害する行為をしてはならない。

[第9章 懲戒]

第62条（懲戒解雇）

- (11) 相手の望まない性的な言動により他の職員、学生等に不利益を与えたり、不快感を与えて職員の就労上、又は学生の就学上の適正な環境等を害したとき。
- (12) 就労上の地位等を利用して交際、又は性的な関係を強要する行為等をなしたとき。
- (13) 教育・研究、又は、職務上の地位等を利用して適正な学習・教育環境・研究・職務等を害したり、学習・教育・研究・職務等の妨害又は差別的待遇や権力乱用行為等をなしたとき。（いわゆるハラスメント等による人権侵害行為）
- (14) いわゆるハラスメント等による人権侵害行為により本法人の品位を著しく失墜させ、本法人の名誉や信用を低下させ、又は損害を与えたとき。

第63条（出勤停止）

- (11) 職員として秩序又は風紀を乱したとき。（いわゆるハラスメント等による人権侵害行為を含む）

13. ガイドラインの改正

このガイドライン（指針）は、委員会の議を経て理事長が決定します。