

ハラスメント防止・対策ガイドラインに基づく解決プロセス

ハラスメント窓口相談員のための研修会
2007年6月12日
於・附属図書館3階AVホール

山田 文(法学研究科)



もくじ

1. はじめに
 - i. 解決プロセスを学内に設置することの意義
 - ii. 相談窓口の役割
2. 対象となるハラスメント
3. 相談から解決まで:概要
4. 解決プロセス:部局内
 - i. 調査・調停委員会の設置
 - ii. 調査・調停の終了
 - iii. 専門委員会への依頼
5. 解決プロセス:ハラスメント専門委員会
 - i. 専門委員会の事案受理
 - ii. 調査・調停の開始
 - iii. 調査・調停の実施
 - iv. 調査・調停の終了
6. 解決結果の実現, フィードバック
7. おわりに



1 はじめに

1-i. 解決プロセスを学内に設置することの意義



- 学生, 教職員間の力関係: 不可避的な不均衡
- 時間的要素(迅速性, 適時性)の重要性: 在籍期間の限定, 教育・研究の連続性と“旬”
- 人的関係性の継続: 和解的な解決の実効性
- 秘密保持の必要性: 被害者保護(⇔問題隠蔽)
- 多様・柔軟な救済策の必要性: 懲罰よりも救済を【ガイドライン1.】(以下, 【】内はガイドラインの条項を示す。)
- アクセシビリティの拡大

1-ii. 相談窓口の役割



- “声を上げる”ことの重要性
 - 後に, 相談内容が事実と異なることが判明した場合
 - 不利益取扱いの禁止【9.】
- 被害者の“意味”の回復, 被害者自身の回復
- 相談者への援助, 思考の整理, 感情の受容, 採りうる選択肢の検討, プロセス中の相談者援助など多重的・多方向の役割
- 相談員のリソース: 部局人権委員会・学外の弁護士・カウンセラーなどの専門家からの助言【4.(1)①ウ】, 緊急保護措置の勧告【5.(7)】を介しての部局長権限

2. 対象となるハラスメント



- 調査・調停の対象／相談（＋報告，勧告等）の対象
 - 本学構成員：全教職員（非常勤含む），全学生，本学関係者【2.(1)】
 - 学外者を一方当事者とする場合：被害者としてはもちろん，加害者であっても，少なくとも相談は可能【2.(3)】 → 大学は，加害者の属する機関に対して適切に対応【5.(8)】
 - 本学離職者（退職，異動など），卒業生，退学者：相談は可能【2.(4)】
 - ハラスメント行為が現在は見られない（終結または中断している）場合：相談は可能【2.(4)】
- 相談 → 部局人権委員会への報告，ハラスメント専門委員会への必要に応じた報告【5.(6)】

3. 相談から解決まで：概観



- 相談（部局・全学）
 - 部局人権委員会への調査・調停依頼【6.(1)①】
 - 十分な説明
 - 相談者（被害を訴えている者）の同意
- 解決プロセスの開始・実施
 - 部局人権委員会による調査・調停の実施（各部局の定めによる【6.(1)②】。ただし，ガイドラインを参照対象とする【4.(1)②ウ】）
 - 調停成立 → 調停内容の実現
 - 調停不成立；調停困難；調停打ち切りなど
 - 専門委員会への調査・調停依頼【6.(1)④】
 - 専門委員会による調査・調停【6.(3)】
- 解決プロセスの終了
- 解決結果の実現【7.】

4. 解決プロセス: 部局内

4-i. 調査・調停委員会の設置



- 相談窓口からの依頼【6.(1)①】
- 部局人権委員会による迅速な対応: 委員会設置の適否, 当事者への通知, 専門委員会への報告【6.(1)②】
- 構成: 両当事者と直接関係のない公正な立場にある者【4.(1)②ウ】 → 専門委員会では相談を受けた相談員を除外することにつき【6.(3)②】
- 期間: 原則3ヶ月【6.(1)②・③】
 - 超える場合: 理由・進行状況を当事者・専門委員会に報告

4-ii. 調査・調停の終了



- 調停成立 → 解決プロセスの終了・調停内容の実現
- 調停不成立
 - (規定があれば) 対応案類似の手続
 - 解決プロセスの終了
 - (裁判その他学外の制度・手続の利用)
- 部局での対応困難
 - 専門委員会への依頼【6.(1)④】
 - 調停打切り=解決プロセスの終了

4-iii. 専門委員会への依頼



- 部局での対応困難＋相談者の同意, または, 相談者の希望【6.(1)④】
- 調査協力および調停／対応案遵守についての部局長の確約
 - 確約あり → 調査協力義務(不利益判断リスクによる担保)【6.(1)④ア】 → 移行
 - 確約なし → 解決プロセスの終了 → 当事者・専門委員会への報告【6.(1)④イ】

5. 解決プロセス: ハラスメント専門委員会

5-i. 専門委員会の事案受理



- 部局人権委員会による依頼【6.(1)④】
- 全学相談窓口による依頼【6.(2)①】
 - 部局人権委員会での適正な対応は困難との判断＋相談者の同意
 - 相談者の希望
- 部局・全学相談窓口のいずれのルートによる場合も, 調査協力および調停・対応案遵守についての関係部局長の確約は必要【6.(3)①】



事案受理, 調査・調停委員会の設置



5-ii. 調査・調停の開始

- 調査・調停委員会の設置と構成【6.(3)②】
 - 事案に応じた性別等の配慮
 - 両当事者と直接関係のない公正な立場の者(例: 一方当事者から相談を受けた相談員は排除)
 - 必要に応じて弁護士, カウンセラー等ハラスメント問題の専門家がアドバイザーとして参加可能



5-iii. 調査・調停の実施

- 調査
 - ハラスメントの存否について, ヒアリングや資料閲覧等により事実関係を調査
 - 加害者の意図にかかわらず, ①力関係の不当な利用, ②人格の毀損ないし教育・研究・医療にかかる環境悪化, ③人権侵害 が要件【3.第1段落】
 - ハラスメント調停案を策定するための材料となるような, ハラスメント周辺の実事関係も調査対象。
 - 関係部局・当事者ともに, 誠実に協力すべき責務【6.(1)④ア・(2)②ア・(3)③】



5-iii. 調査・調停の実施

- 調停
 - 事実調査の後または並行して実施。当事者間に和解が成立するよう働きかけ
 - 調査・調停委員会策定の調停案に基づいて話し合いを進めることもできる
 - 調停案の例：謝罪・反省の表明，指導担当者の変更，学務制度の改善，研究環境の整備，職場環境の改善など



5-iv. 調査・調停の終了

- 3ヶ月原則(部局と共通)【6.(3)③】
- 終了事由
 - 調停成立＝解決プロセスの終了【6.(3)④ア】
 - 調停合意文書の作成 →当事者・関係部局に交付，専門委員会に報告
 - 当該事案についての不可争性
 - 関係部局による調停内容の実現 ←部局長の確約【6.(1)④ア・(2)②ア，7.(2)】
 - 当事者による調停内容の実現 ←和解契約の効力(民法695条以下)

5-iv. 調査・調停の終了



- 終了事由(承前)
 - 調停不成立【6.(3)④イ】 →対応案の提示＝調査・調停の終了
 - 対応案の効力
 - 部局： 対応案中の措置および事実関係に拘束
←一部局長の確約【6.(1)④ア・(2)②ア, 7.(3)】
 - 申立人： 対応案中の措置部分については(全部／一部)拒否可能。事実関係には拘束
 - 対応案に対する当事者からの意見提出の機会
→専門委員会による回答＝解決プロセスの終了
 - 調査続行不能【6.(3)④ウ】＝解決プロセスの終了

6. 解決結果の実現, フィードバック



- 大学の責務 「本学は、ハラスメントを受けた被害者が適正な救済を得られるよう努力します。」【7.(1)】
- 関係部局の責務【7.(2)・(3)】
 - 調停ないし対応案の実現
 - 懲戒処分関係
 - 当該部局における懲戒処分の手続開始
 - 教職員： 就業規則・教職員懲戒規程
 - 学生： 京都大学通則
- 専門委員会の責務【10.(4)】
 - 報告事案の分析・検討, 啓発のための措置
 - 人権委員会への事案報告・対応要請



7. おわりに

- ハラスメント相談・事案の増加
 - 評価？
 - 本システムへの信頼？
- 連携強化の必要性
 - 部局・全学相談窓口
 - 部局人権委員会
 - 部局長
 - ハラスメント専門委員会
 - 人権委員会
- ガイドライン改訂【11.】へのコメント