

京都大学「ハラスメント防止・ 対策ガイドライン」について

2008年6月30日
学術情報メディアセンター南館マルチメディア講義室

山田 文(法学研究科)

1

もくじ

1. はじめに
2. 2007年改定について
3. ガイドラインの適用範囲
4. 相談
5. 調査・調停プロセス:部局内
6. 調査・調停プロセス:ハラスメント専門委員会
7. 解決結果の実現, フィードバック
8. おわりに

2

1. はじめに

(1)学内でハラスメントを扱う意義

- ハラスメントの背後にある力関係の不均衡
 - 学生, 教員, 職員間及びその内部で, 不可避的で継続的な不均衡 →ハラスメントの起きやすい状況
- 時間的要素(迅速性, 適時性)の重要性
 - 在籍期間の限定(学生), 教育・研究の連続性と“旬”
- 人的関係性の修復・継続が必要
 - 和解的な解決の実効性

3

1. はじめに

(1)学内でハラスメントを扱う意義(承前)

- 秘密保持の必要性: 被害者保護 ⇔ 問題隠蔽の虞
- 柔軟で実効的な救済策の必要性
 - 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量的・質的拡大の必要性
 - 相談窓口の重要性

4

1. はじめに

(2) 相談窓口の役割【5.】

- “声を上げる”ことの重要性と困難
 - 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
- 相談者の援護 ⇔ 相談員は, 調停者ないし判断者ではない
 - 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.(3)】を介しての部局長権限

5

2. ガイドライン2007年改定について

- 経緯
 - 2005年9月6日: 旧ガイドライン制定
 - 2007年2月: WGによる改定作業開始(11回開催)
 - 2007年11月9日: ハラスメント専門委員会によるWG原案の了承
 - 2007年11月22日: 人権委員会による了承, 同日施行
 - 2008年1月7日: 役員懇談会における報告
 - 2008年1月15日: 部局長会議における報告

6

2.(1) ハラスメントの判断基準【3.第2段落】 の明確化

□ 定義

- 教育・研究・医療にかかる就学・就労の場
- 民族・国籍・出身・宗教・思想・信条・性・性的指向・障害の有無・職種等により生じている力関係の不当な利用
- 相手の意に反する言動
- 人権侵害の発生(相手の人格を傷つける, 教育・研究・医療にかかる就学・就労の環境を悪化させる)

□ 判断の要素

- 加害者の主観的認識を問わない
- 人権侵害が認められる
- (被害者の精神的損害は多様)

7

2.(2) 対応案制度【6.(2)⑤イ, 7.(3)】の整備

□ 手続

- 調査・調停終了→対応案草案提示 →両当事者の意見照会(1ヶ月) →専門委員会による対応案確定(1ヶ月) →両当事者と部局長に提示

□ 内容

- 調査・調停委員会の評価・判断, 部局における組織としての改善措置(教育的な措置, 研修など), 当事者への対応措置(説明, 注意, 処分, 懲戒など)の提案を含む

□ 効力

- 被害者の拒否権を排し, 両当事者ともに再申立ての禁止, 部局による対応案遵守

8

2.(3)例外措置【6.(3)】の新設

□ 要件

- 部局人権委員会で受理・開始したが、調査・調停が困難と判断する場合＋申立人の了承
- 当事者の一方/双方が、部局人権委員会での調査・調停において判断ないし手続の進め方に著しい不正義があると主張する場合＋部局人権委員会への通知（＋終了後1年内）
- 関係部局長の確約

□ 手続

- 部局人権委員会/当事者の依頼→専門委員会による必要性判断→専門委員会の調査・調停

9

2.(4)その他の改定点

□ 3ヶ月ルールの整備＜部局・全学共通＞

- 調査・調停委員会設置（両当事者の異議期間終了後）から調停成立または調停終了まで →努力目標として3ヶ月【6.(1)②③, 6.(2)⑤イ】
- 3ヶ月で未了 →理由を当事者に通知, 関係部局長・専門委員会に報告【6.(1)②③, 6.(2)④】

□ 表現・文言の整理, 明確化

- 例: 被害者, 加害者 →相談者, ハラスメントを行ったとされる者
- 「調査・調停のプロセス」の記述の整理

10

3. ガイドラインの適用範囲

- 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.】
 - 加害者が学外者の場合
 - 大学は, 加害者の属する機関に対して適切に対応【2., 5.(6)】
 - 当事者が本学離職者, 卒業生, 退学者【2.】
 - 行為・被害が現在収束(終結?/中断?)【2.】
- 調査・調停の対象
 - 本学構成員

11

4. 相談

(1) ハラスメント対応のプロセス

- 相談<部局・全学>
 - 部局人権委員会への調査・調停依頼【6.(1)①】
 - 専門委員会への調査・調停依頼【6.(2)①】
- 調査・調停プロセスの実施
 - 部局人権委員会／専門委員会による調査・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【4.(1)②ウ】
 - 調停成立／調停不成立／調停困難／調停打切りなど
 - 専門委員会への調査・調停依頼【6.(1)④】
- 調査・調停プロセスの終了 (→対応案確定<全学>)
- 解決結果の実現【7.】

12

4.(2) 相談体制

- 相談者
 - 被害者とする者, 加害者とされた者, 第三者【5.(1)】
- 相談担当者
 - 原則として複数。性別, 専攻などに配慮。
- 役割
 - 相談者の立場にたつ ⇔ 中立的な調査・調停委員
 - 原則として, 相手方との接触・仲介を行わない【5.(2)】
 - 調査・調停のプロセス開始後も, 相談に応ずることは可能【5.(4)】

13

4.(3) 調査・調停の依頼

- 留意点: 相談者の意向の尊重, プロセスについての十分な説明【6.(1)】
- 依頼
 - 部局人権委員会への依頼(原則)【6.(1)①本文】
 - 専門委員会への依頼【6.(1)①但書】
 - 相談者がとくに希望する場合
 - 全学相談窓口が部局人権委員会では適正な対応が困難であると判断し, 相談者の了承を得た場合

14

4.(4) 守秘義務と例外【5.(5)】

□ 原則: 相談者のプライバシーの保護

□ 例外

■ ハラスメントの防止・啓発のために必要な場合

→ プライバシーに留意しつつ、事案の概要を部局人権委員会に報告

□ 例: 放置するとハラスメントの被害が拡大・深刻化することが明らかかな場合

■ ハラスメントの防止・啓発のため／ガイドラインの運用状況点検のために必要な場合

→ プライバシーに留意しつつ、事案の概要を専門委員会に報告

15

5. 調査・調停のプロセス: 部局内

(1) 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】

■ 調査・調停委員会の構成: 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.(2)③】

■ 期間: 3ヶ月目標【6.(1)②】

□ 超える場合: 理由・進行状況を当事者に通知, 専門委員会に報告

16

5.(2) 調査・調停の終了

□ 調停成立

→調査・調停プロセスの終了 →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
 - 調査・調停プロセスの終了
 - (裁判その他学外の制度・手続を利用する可能性)
- 部局での対応困難
- 調停打ち切り=解決プロセスの終了
 - 専門委員会への依頼【6.(3)ア】 =前掲「例外措置」

17

6. 調査・調停のプロセス:専門委員会

(1) ハラスメント専門委員会の事案受理

□ 専門委員会への依頼【6.(2)①】

- 部局・全学相談窓口での相談者の希望
 - 全学相談窓口で部局人権委員会での適正な対応は困難と判断+相談者の了承
- ↓
- 相談窓口から専門委員会への依頼
- ↓
- 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【6.(2)②】
- ↓
- 事案受理, 調査・調停委員会の設置

18

6.(2) 調査・調停の開始

□ 調査・調停委員会の設置と構成【6.(2)③】

- 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の選任
 - 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

19

6.(3) 調査・調停の実施①

□ 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
- ハラスメント認定のための要件【3.第1段落】
 - 加害者の意図にかかわらず,
 - ①力関係の不当な利用
 - ②人格の毀損ないし就学・就労環境悪化
 - ③人権侵害
- 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事実関係も対象
- 関係部局・当事者ともに、誠実に協力すべき責務【6.(2)④・②ア】

20

6.(3) 調査・調停の実施②

□ 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

□ 3ヶ月ルール〈部局と共通〉【6.(2)④】

21

6.(4) 調査・調停の終了【6.(2)⑤】

□ 調停成立した場合



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

■ 効果

- 当該事案についての全学システム内での不可争性
- 関係部局による調停内容の実現 ←部局長の確約【6.(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・696条）

22

6.(4) 調査・調停の終了【6.(2)⑤】

□ 調停不成立(宣言)



対応案草案の提示→意見受付→専門委員会による対応案確定

■ 対応案の効力【7.(3)】

- 懲戒処分以外の措置: 遵守
- 懲戒処分にかかる措置: 懲戒処分のための手続開始

□ 調査続行不可能

23

7. 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

■ 研修の必要

□ 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

24

8. おわりに

- 相談担当者と調査・調停委員の役割の違い
 - 相談で、評価・判断をするべきではない
 - 両方から事情を聞かない限り、公平な判断はできない
 - 調査・調停で異なる意見が出された場合のギャップが大きい
 - 相談担当者の主な役割は、調停することではない
 - 役割衝突が生ずるおそれ(相手方からも警戒されるおそれ)
 - 相談担当者の負担過重
- 手続の公正さ, 公平さ, 明確性(の外観)の重要性
- ハラスメント相談・事案の増加
 - 本システムへの信頼? 潜在している相談も?
- ガイドライン改定のためのコメント