

関西大学ハラスメント防止ガイドライン

制定 平成 22 年 2 月 18 日

改定 平成 28 年 3 月 17 日

改定 2017 年 4 月 1 日

I 本学のハラスメントに対する基本的な考え方（規程第 1 条）

学校法人関西大学とその設置学校（以下「本学」という。）は教育研究活動を中心的に担う機関であり、すべての構成員にとって、個人としての尊厳と人格の尊重、相互の信頼関係の形成は、教育研究活動の基礎となるものである。ハラスメントは、個人の人格を深く傷つける人権侵害であり、学生、生徒、児童、園児の学習権、職員の就業権に対する侵害である。そして、ハラスメントは、本学構成員間の基本的な信頼関係を損なわせ、本学における教育研究活動を阻害するものであり、決して容認しえない。

したがって、ハラスメントを防止し、平穏で安心できる学習環境、教育研究環境、就業環境を維持することは、本学の責務である。また、ハラスメントが発生した場合には、不当に人格を侵害された個人の権利を回復し、失われた信頼関係を取り戻すために必要なあらゆる措置を講じ、できる限りの救済を行うことは、本学としての責務である。

II ハラスメントの定義（規程第 2 条）

ハラスメントとは、本人が意図するかしないかにかかわらず、他の者とりわけ下位ないし弱い立場にある者に対し、不快感、嫌悪感、威圧感、不安感、恐怖感、屈辱感等の精神的不利益を生じさせ、学習、教育、研究、就業等の意欲を減退させ、教育研究環境又は就業環境等を悪化させるあらゆる不適切な言動をいう。

ハラスメントは、単なる個人的なトラブルではなく、教育研究や課外活動、就業等における上下関係、数の上での優劣関係等、広義の力関係のもとで生じるものであり、ハラスメントを受けたと申し出た者（以下「被害を申し出た者」という。）にとっては、その人権、学習権、就業権を侵害する極めて深刻な問題である。当事者が被害を申し出た者の尊厳や人格を侵害する明確な意図を持っていたかどうかは、ハラスメントの存在不存在を判断する基準にはならない。

ハラスメントに関する用語の意味と事例は次のとおりである。

1 セクシュアル・ハラスメント

本人が意図するかしないかにかかわらず、他の者の意に反する性的な言動であり、他の者にとって不快な性的言動として受け止められ、他の者にさまざまな不利益を与えたり、不快感、脅威又は屈辱感を与え、教育研究環境、就業環境等を悪化させることをいう。

なお、セクシュアル・ハラスメントは、身体的接触や性暴力、性的なからかい、視線、性別役割の押しつけ等、多様な形態を含んでおり、男性が加害者、女性が被害者であるケースが一般的であるが、女性から男性、同性間でのセクシュアル・ハラスメントもありうる。そして、いずれの場合も、セクシュアル・ハラスメントの認定にあたっては、原則として被害者の判断を基準とする。

2 アカデミック・ハラスメント

本人が意図するかしないかにかかわらず、教育研究の場において、優越的地位又は有利な立場にあ

る者がその地位や立場を利用し、又は逸脱して、より下位又は不利な立場の者に対し、教育研究上の不適切な言動・指導等を行い、学習や研究の意欲を減退させ学習環境や教育研究環境を悪化させることをいう。

なお、教育研究の場において、優越的地位又は有利な立場にある者が、より下位又は不利な立場の者に対し、教育研究上の何らかの不利益を与える場合には、相手方の理解を得るように適切な説明をすべきであり、それを果たしていない場合には、アカデミック・ハラスメントとみなしうる。

こうしたアカデミック・ハラスメントの大半は、教育研究上の上下関係を背景に生じるものであるが、対等の職位にある者の間でも起こりうるとともに、場合によっては下位の者による上位の者に対するアカデミック・ハラスメントも想定しうる。それゆえに、「優越的地位又は有利な立場にある者」や「より下位又は不利な立場の者」という言葉は、固定的な上下関係として理解されてはならない。

例えば教員間では、権限ある者による研究妨害や昇任差別、退職強要等、教員と大学院生・学生の間では、指導教員からの退学・留年強要、指導拒否、学位の取得妨害、就職に関わる妨害や役割放棄、公平性を欠く指導や成績評価等がある。より具体的には、昇任審査、学位審査や研究指導において、特定の者を他の者と差別して必要以上に厳しい条件を課すこと、研究上の不十分な点に対して、適正な指導の程度を超えて、大声で叱責したり暴言を繰り返す等、指導を超えて人格を否定するような言動を行うこと等があげられる。

教育上の指導においては、指導のあり方が多様であるため、指導する立場にある者は、自分の指導方法のあり方について、指導を受ける者から要求があった場合に、説明する責任があり、その説明にあたっては、指導を受ける側の個々人の感じ方に違いがあることに十分留意すべきである。

3 パワー・ハラスメント

本人が意図するかしないかにかかわらず、職務上又は学生活動上、優越的地位にある者がその地位や職務上等の権限を利用し、又は逸脱して、部下や同僚、後輩や同級生等、不利な立場にある者に対して不適切な言動、指導、処遇を行い、就業その他の意欲の低下や環境の悪化をもたらすことをいう。

例えば「無能」、「ばか」、「やめてしまえ。お前の代わりはいくらでもいる。」等の言葉によるハラスメントのみならず、多数の者がいるところで罵倒する、仲間はずれにする、悪意から意図的に昇進・昇給を妨害する、本人の嫌がる部署に悪意をもって配転する、談合等違法行為を強制する、職務上必要な情報を意図的に伝えない等の職務権限等にもとづく行為である。また、課外活動においては、監督、コーチ等の指導者や先輩が、指導を受ける者に対し過剰な負担を課したり、個人の尊厳や人格を侵害する言動を行うこともパワー・ハラスメントである。

ただし、教育訓練の意味で職務上厳しい指導が行われることがあるが、これは、適切な説明責任を果たしている限り、パワー・ハラスメントとは区別されねばならない。また、個々人の感じ方や微妙なニュアンスの違いもあって判断がむずかしいケースもあることは事実である。しかし、教育訓練の名のもとに、感情的な言動や憂さ晴らしとしての言動は許されてはならず、主観的には教育訓練としての言動であったとしても、それが行き過ぎて本人の人格やライフスタイルなどを否定する結果となる可能性もある。

4 その他のハラスメント

その他のハラスメントとは、上記のハラスメントのいずれかに特定できないもの、又は相互に絡み合いながら発生する複合型であるが、こうしたハラスメントも他の者の意に反する言動であり、本人

が意図するかしないかにかかわらず、他の者にとって不快な言動として受け止められ、他の者にさまざまな不利益を与えたり、不快感、脅威又は屈辱感を与え、教育研究環境、就業環境等を悪化させることをいう。

女性差別や障がい者差別、人種・民族差別、部落差別等の諸差別をはじめ、セクシュアル・マイノリティ（同性愛者、心の性と肉体の性が一致しないトランスジェンダー等）、感染症患者等への差別的言動や小学校・中学校・高等学校における所謂いじめといわれる行為の中にはその他のハラスメントに含まれるものがある。

Ⅲ 適用範囲（規程第1条）

本ガイドラインは、本学のコミュニティの構成員と認められるすべての者を対象として適用ないし準用し、およそ被害を申し出た者又はその行為を行ったとされる者（以下「相手方」という。）が本学コミュニティの構成員と認められるならば、キャンパスの内外は問わない。

1 構成員とは：

学生：学部学生、大学院学生、外国人留学生、委託生、委託学生、科目等履修生、聴講生、交流研究生、留学生別科生、生徒、児童、園児をいう。

教育職員：職員任免規則第4条に規定する者をいう。

事務職員：職員任免規則第5条に規定する者をいう。

なお、関西大学ハラスメント防止に関する規程において、上記教育職員と事務職員を合わせて職員という。

2 学生については卒業又は退学後も、職員については退職後も、在学中又は在職中に受けた被害について申立てをすることができる。

3 本学には、上記の構成員以外にも、理事、監事、評議員、法人関連会社社員、校友会職員、教育後援会職員、生協職員、派遣職員、委託会社職員やクラブ・サークル関係者等、このキャンパスを職場や活動の場としている者がいる。これらの者にかかわるハラスメントについても、本学構成員が相手方として申し立てられたり、又は被害者として申し出た場合、その者に対する措置等については、本ガイドラインによる。

ただし、被害を申し出た者が本学構成員であって、相手方が本学構成員でない場合、相手方に本ガイドラインの趣旨を説明するとともに、相手方が所属する機関に対して、必要な措置を求めるものとする。

4 ハラスメントは、授業中や研究指導、勤務時間内等のフォーマルな場だけでなく、ゼミのコンパや課外活動、勤務時間外等インフォーマルな場においても起こりうる。このようなケースも対象となる。

Ⅳ ハラスメントに対応する相談窓口（規程第6条～第11条）

ハラスメントの相談に対応するため、学内に複数の相談窓口を設け、相談員を配置する。相談員は相談者のプライバシーを守り、相談者の訴え等を聞き、とりうる救済方法を具体的に説明し、解決策を探るとともに、相談者の主体的な選択、判断を重視する。

1 相談窓口は、各学部・研究科、各併設校、学生センター等に設け、相談員には職員のほかに、外部からの専門家を配置する。相談員である職員は、研修等により、相談者へのカウンセリング能力や判断能力を養うように努める。

- 2 相談窓口は、直接、窓口を訪れる相談者だけでなく、匿名による相談や第三者の相談も受け付ける。
- 3 相談員の氏名、所属、連絡用電話番号及び電子メールアドレス等を公表する。
- 4 相談員は、必要に応じて被害を申し出た者にカウンセリング機関の紹介を行うことができる。
- 5 相談員は相談者のプライバシーに十分に配慮し、相談業務の記録を適切に管理しなければならない。
また、被害を申し出た者の要請に基づき、相談員は相談内容をハラスメント防止委員会委員長に報告し、又は緊急措置、調停、調査について申し立ての意思を伝える。
- 6 相談員以外の職員が相談を受けた場合、相談者のプライバシーに十分に配慮し、その者の要請に基づき、相談員を通じて前項と同様の措置を講ずる。
- 7 すべての職員は、可能なかぎり、ハラスメントの対応のための研修を受けるように努める。

V ハラスメント防止委員会の設置（規程第 12 条～第 15 条）

ハラスメント防止委員会（以下「防止委員会」という。）は、副学長のうち 1 名、学生センター所長、心理相談室長、総務局長、相談員（学長が指名した 2 名）、各学部選出の教育職員各 1 名、心理学・法務・会計研究科選出の教育職員各 1 名、教育推進部又は国際部選出の教育職員 1 名、第一高等学校・第一中学校教頭のうち 1 名、北陽高等学校・北陽中学校教頭のうち 1 名、高等部・中等部・初等部教頭のうち 1 名、幼稚園教頭、事務職員から選出された者 2 名で構成する。また、可能な限り両性をもって構成する。防止委員会は救済の申し立てを受けた場合、ハラスメント調査委員会の開催を要請するか否かの判断を行う。

防止委員会のもとに、委員長を補佐し、ハラスメントに関する諸活動を専門的かつ日常的に処理するために専門委員会を置く。

- 1 防止委員会は、関連する学内関係機関や部署と連携し、ハラスメントの防止や定義について理解を深めるための啓発活動及び研修を企画し、リーフレットの作成を行う。また、各構成員を対象とした講演会・研修、現状把握のための調査を実施する。
- 2 防止委員会の運営に関する規定は、別に定める。
- 3 専門委員会は、防止委員会委員長を含む防止委員会委員数名で構成する。

VI 本学がとりうる対応（規程第 16 条～第 22 条、第 24 条）

被害を申し出た者に対して、緊急措置、調停、救済の措置を講ずることができる。

VII 緊急措置（規程第 16 条）

緊急措置とは、被害を申し出た者の被害拡大を防ぐためにとられる必要な措置である。

- 1 相談員は、被害を申し出た者から緊急措置の要請を受けた場合、直ちに防止委員会委員長に報告する。
- 2 防止委員会委員長は、被害を申し出た者と相手方の所属長等に直ちに報告するとともに、必要な事実確認を行い、その結果に応じて所属長等と協議のうえ、教育研究、就業等が正常に行われるために必要な措置を講じる。
- 3 防止委員会委員長は、被害を申し出た者に緊急措置の経過と結果を伝えなければならない。

VIII 事前審査会（規程第 17 条）

被害を申し出た者が、相談員を通じて、調停又は調査を要請した場合は、防止委員会委員長は被害を申し出た者の相談内容及び要請内容に関して、防止委員会委員長、防止委員会委員長が防止委員会委員のうちから指名する者 2 名、弁護士 1 名で構成する事前審査会を開催する。

- 1 事前審査会は、被害を申し出た者から相手方との話し合いにより解決を図るための調停要請を受けた場合、その根拠等を聴取し、相当の理由があると認められるとき、調停員を選出する。
- 2 事前審査会は、被害を申し出た者からハラスメントの事実確認を行うための調査要請を受けた場合、その根拠等を聴取し、相当の理由があると認められるとき、調査委員会の設置を要請する。
- 3 防止委員会委員長は、被害を申し出た者に事前審査の結果を報告する。また、被害を申し出た者から事前審査結果への疑義の申立てが出された場合、被害を申し出た者に疑義に対する説明を行う。
- 4 事前審査の結果は、調停又は調査の手続きにおいて、基礎資料として取り扱わなければならない。

IX 調停（規程第 18 条～第 22 条）

被害を申し出た者が相手方との話し合いによる解決を求めた場合は、事前審査会で選出された調停員 2 名（防止委員会の委員・両性にかかわる事案は両性よって構成される。）が立ち会い、調停を申し出た者及びその相手方（以下「当事者」という。）との話し合いの場を設定する。

- 1 調停は、調停を要請した者が相手方との同室か別室を選択することができる。また、当事者はそれぞれに学内者、学外者を問わず、自らへの助言を目的とする付添人を 1 名つけることができる。
- 2 調停員は当事者間の話し合いが円滑に進むように配慮し、合意への誘導や押しつけを行ってはならない。調停が成立した場合、調停員は合意事項を文書で確認するとともに、事前審査会へ報告する。
- 3 当事者はいつでも調停を打ち切ることができる。また、調停員は合意が成立する見込みがないと判断したときは、調停を要請した者の承諾を得て調停を打ち切ることができる。

調停を打ち切の場合に調停を要請した者の要請があれば、調停員は、事前審査会に調査を要請する意思を伝える。

X ハラスメント調査委員会の設置（規程第 23 条～第 31 条）

ハラスメントの事実確認を行い、救済措置と相手方に対する処分・措置等を提言する学内の独立の機関として、当事者のいずれか一方が、大学に所属する教育職員又は学生等である場合は、学長の推薦により、それ以外の場合は、理事長が指名する常勤の役員（以下「常勤役員」という。）の推薦により、理事会が任命した委員で構成する「ハラスメント調査委員会」（以下「調査委員会」という。）を設置する。事前審査会の要請に基づき、原則として事案毎に調査委員会を設置する。

- 1 調査委員会は、調査を要請した者の同意を得たうえで調査を開始する。調査における面接に際して、調査を要請した者と相手方はそれぞれに学内者、学外者を問わず、自らへの助言を目的とする付添人を 1 名つけることができる。
- 2 調査委員会は、公正かつ迅速に調査を実施し、その調査結果を学長又は常勤役員に報告する。
- 3 調査委員会は、調査結果に基づき、所属ゼミや所属部署等の変更、休学、休職扱いの保障、カウン

セリングの提供やカウンセリング機関の紹介、学内における相手方の行動範囲の制限等、調査を要請した者に対する救済措置と相手方に対する懲戒等を学長又は常勤役員に提言する。

XI 調査委員会からの報告に基づく措置（規程第 32 条）

学長又は常勤役員は、調査委員会から報告及び提言を受けたときは、直ちにそれらを防止委員会に伝えるものとする。

学長又は常勤役員は、調査委員会から調査を要請した者に対する救済措置の提言を受けた場合、その者の所属長等に、その報告を行う。

学長又は常勤役員は、調査委員会から相手方に対する懲戒等の提言を受けた場合は、相手方の所属長等にその報告を行う。

- 1 学長又は常勤役員から救済措置の提言を受けた所属長等は、調査委員会からの提言に基づき、直ちに必要な救済措置を講ずる。
- 2 学長又は常勤役員から懲戒等の提言を受けた所属長等は、対象者の身分・所属に従って、関西大学ハラスメント防止に関する規程第 32 条第 5 項に規定されている措置を講ずる。
- 3 学長又は常勤役員は、調査当事者の要請があれば、調査委員会の調査報告の一部又はすべてを調査当事者に開示しなければならない。
- 4 学長又は常勤役員は、調査当事者から調査結果への疑義の申立てが出された場合、調査委員会委員長に相談のうえ、調査当事者に疑義に対する説明を行う。
- 5 学長又は常勤役員は、対象者のプライバシーを尊重しながら、当該事象の経過と処分内容を構成員に公表する。

XII 遵守義務と二次被害の防止（規程第 33 条、第 34 条）

被害を申し出た者、相談員、その他の関係者との間の厳格な守秘義務等と、それらの者に対する二次被害の防止は、信頼関係を築き維持する基本であり、安心してすべてを話せるための保障である。

- 1 相談員、防止委員会委員、事前審査会委員、調停員、調査委員会委員、その他職務上情報を知り得た者は、プライバシーの保護に十分配慮するとともに、正当な理由なく当該事案の秘密を漏らしたり、私事に利用してはならない。また、何らかの二次被害が生じないよう十分に配慮をしなければならない。
- 2 ハラスメントの相談及び調査等における聴取を理由としていかなる不利益取り扱いも受けない。また、虚偽の申立てや証言をしてはならない。
- 3 聴取の過程において、虚偽の申立てや証言であることが明らかになった場合は、相手方の名誉回復を講じられるものとする。

XIII その他（規程第 35 条）

- 1 本ガイドラインについては、運用の状況をみて、定期的な検討・見直しを行う。