

# 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

改定 2020 年 3 月 30 日

改定 2021 年 1 月 21 日

改定 2022 年 4 月 1 日

改定 2023 年 4 月 1 日

改定 2024 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、全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、就業環境等を維持することは、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）

ハラスメントに関する用語の意義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

教育研究、就業又は学生生活の場において行われる他の者の意に反する性的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。

なお、セクシュアル・ハラスメントは、性的な冗談やからかい、性的な事実関係を尋ねること、必要なく身体へ接触すること、性的な関係を強要すること等、多様な形態を含んでおり、男女とも行為者にも被害者にもなりうる。異性間に限らず、同性間でのセクシュアル・ハラスメントもありえる。また、被害を受ける者の性的指向や性自認にかかわらず、「性的な言動」であれば、セクシュアル・ハラスメントに該当する。

### 2 アカデミック・ハラスメント

教育研究の場において、優越的な関係を背景として、教育研究上必要かつ相当な範囲を超えた言動・指導等を行うこと又は教育上必要かつ相当な範囲の言動・指導等を行わないことにより、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、優越的な立場にある者が、より下位又は弱い立場の者に対し、教育研究上の何らかの不利益を与える場合には、より下位又は弱い立場の者から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、「優越的な関係」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、権限が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

教育研究、就業又は学生生活の場において、優越的な関係を背景として、教育研究、就業又は学生生活上必要かつ相当な範囲を超えた言動、指導、処遇を行い、教育研究環境、就業環境等を悪化させることをいう。

例えば①身体的な攻撃（殴打・足蹴りを行う、相手に物を投げつける等）、②精神的な攻撃（「無能」、「ばか」、「やめてしまえ。お前の代わりはいくらでもいる。」等人格を否定するような言動を行う、多数の者がいるところで罵倒する、相手の能力を否定し罵倒するような内容の電子メール等を当該相手を含む第三者宛てに送信する等）、③人間関係からの切り離し（仲間はずれにする、集団で無視する等）、④過大な要求（悪意から意図的に昇進・昇給を妨害する、談合等違法行為を強制する等）、⑤過小な要求（職務上必要な情報を意図的に伝えない、嫌がらせのために仕事を与えない等）、⑥個の侵害に基づく行為（私的なことに過度に立ち入る等）等があげられる。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、それが行き過ぎて教育研究環境、就業環境等を悪化させる結果となる可能性もある。

### 4 妊娠、出産等に関するハラスメント

教育研究、就業又は学生生活の場において、女性構成員に対して、妊娠若しくは出産したこと又は妊娠若しくは出産に関する本学が定める就業上の制度の利用に関する言動等を行い、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。

妊娠、出産等に関するハラスメントには、産前休業の取得を上司に相談した際に「休みを取るなら辞めてもらう。」と言われた、軽易な業務への転換を求めた際に「自分ならそのような要望はしない。あなたもそうすべきである。」と言われた、上司や同僚に妊娠を報告した際に「忙しい時期の妊娠は避けるべきだった。」と繰り返し又は継続的に言われること等、解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの、制度等の利用の請求等又は制度等の利用を阻害するもの、妊娠等をしたことにより嫌がらせ等をするものがある。

なお、妊娠、出産等に関するハラスメントは、女性職員のみならず、女子学生についても、他の構成員から教育研究環境や学生生活動等が悪化する等、妊娠又は出産したことに伴う嫌がらせ等を受けた場合は該当しうる。

ただし、安全配慮等の観点から、客観的にみて、業務上又は教育上の必要性に基づく言動によるものはハラスメントに該当しない。

#### 5 育児休業、介護休業等に関するハラスメント

就業の場において、他の者に対して、育児休業、介護休業等に関する本学が定める就業上の制度の利用に関する言動等を行い、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、就業環境を悪化させることをいう。

育児休業、介護休業等に関するハラスメントには、上司に介護時間の請求を相談した際に「人事考課において不利益な評価を行う。」と言われる等、解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの、育児休業の取得を申請した際に「男が育児休業を取るなんてあり得ない。」等と言われる等、制度等の利用の請求等又は制度等の利用を阻害するもの等がある。

ただし、安全配慮等の観点から、客観的にみて、業務上の必要性に基づく言動によるものはハラスメントに該当しない。

#### 6 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準ずるもの、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、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全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、外国人研究生、委託生、研修生、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、及び園児をいう。

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。これらの者に関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 全ての職員は、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、法人本部長、大学本部長、総務局長、人事局長、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、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。

- 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。

#### VI 本学がとりうる対応（規程第16条～第22条、第24条）

被害を申し出た者は、緊急措置、調停、調査を要請することができる。本学は被害を申し出た者からの要請に基づき、被害を申し出た者及び相手方に対し、必要な措置を講じる。

#### 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上、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 ハラスメント事前審査会（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名で構成するハラスメント事前審査会（以下「事前審査会」という。）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、必要に応じて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、必要に応じて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。
- 4 被害を申し出た者は、事前審査結果への疑義を申し立てることができる。ただし、事前審査結果への疑義は、事前審査結果の通知を受けた日から起算して14日以内に、1回に限り、書面により申し立てなければならない。
- 5 防止委員会委員長は、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。

6 事前審査の結果は、調停又は調査の手續において、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・両性に関わる事案は両性によって構成される。）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 名付けることができる。
- 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。

調停を打ち切る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、調査を要請した者に対する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、調査を要請した者と相手方（以下「調査当事者」という。）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、原則として事案ごと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上で調査を開始する。調査における面接に際して、調査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 名付けることができる。
- 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全てを調査当事者に開示しなければならない。
- 4 調査当事者は、調査結果への疑義を申し立てることができる。ただし、調査結果への疑義は、調査結果の通知を受けた日から起算して 30 日以内に、1 回限り、書面により申し立てなければならない。
- 5 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上、調査当事者に疑義に対する説明を行う。
- 6 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 条及び第 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、安心して全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、運用の状況を見て、定期的な検討・見直しを行う。