

ハラスメント 防止のためのガイドライン

Harassment Prevention Policy of Kindai University

近畿大学学園

～.～.～.～.～.～.～ 目 次 ～.～.～.～.～.～.～

近畿大学学園ハラスメント防止ガイドライン ……P.1

近畿大学におけるハラスメントの防止等に関する規程 ……P.13

近畿大学学園

「ハラスメント防止ガイドライン」の改定にあたって

近畿大学学園は平成13年（2001年）に「セクシュアル・ハラスメント防止のためのガイドライン」（調査調停委員会細則を含む）を、平成21年（2009年）に「ハラスメント防止ガイドライン」（以下「本ガイドライン」といいます。）を定めてハラスメント対策に努めて来ましたが、令和2年6月1日より労働施策総合推進法の改正により雇用主に求められる職場におけるハラスメント防止対策が全面的に強化されることに伴い、調査調停委員会細則を含む「ハラスメントの防止等に関する規程」（以下「防止規程」といいます。）を新たに制定し、本ガイドラインについても見直しを行い、改定しました。「いかなるハラスメントも許さない」との強い決意を教職員・学生をはじめとする全ての学園関係者が共有して、ハラスメントがない学園づくりを進めて参ります。

今回の防止規程の制定と本ガイドラインの改定は、昨今のハラスメントをめぐる国内外の諸状況の変化や推移を踏まえて行いました。まずハラスメントの定義を「本人が意図するかしないかにかかわらず、相手の意に反する不適切な言動等を行うことによって、相手に不快感や不利益を与え、又は相手に対して差別的若しくは不利益な取扱いをすることによって相手の利益を侵害し、就業環境、教育研究環境、学習環境等を悪化させること」と定めました。

また、パワーハラスメントについては、平成30年3月に公表された厚生労働省の報告書を踏まえ、「本人が意図するかしないかにかかわらず、就労・就学上の優越的立場や職務上の優位性を背景に、業務又は教育指導の適正な範囲を超えて、相手方に精神的・身体的苦痛を与える又は就業環境、教育研究環境、学習環境等を悪化させること」と定め、上記労働施策総合推進法改正により相談体制の構築・雇用管理上必要な措置が法律上義務化されたことに伴う制度の見直しをしました。

なお、ハラスメントには、ジェンダー差別、障がい者差別、人種差別、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（LGBTQ等）、感染症患者等への差別的言動や大学、高等学校、中学校、小学校、幼稚園等におけるいわゆるいじめといわれる行為も含まれることも追記しました。

ハラスメントを防ぎ、近畿大学学園が良好な働き場所と学びの場であるためには、学園に生きる一人ひとりの自覚と努力が欠かせません。改定した本ガイドラインをその実現のための導きとして活用していただくよう、心からお願い申し上げます。

令和2年6月1日

近畿大学ハラスメント全学対策委員会委員長

近畿大学学園 ハラスメント防止ガイドライン

1. 目 的

近畿大学学園（学校法人近畿大学及びその設置学校をいい、以下「本学園」という。）は、世界人権宣言、国際連合憲章、日本国憲法、関係諸法令及び諸条約に則って、ハラスメントのない環境で、本学園構成員が学び、研究し、働く権利を守ることを目指すものとする。その目的を達成するために制定されている「ハラスメントの防止等に関する規程」（以下「防止規程」といい、本ガイドラインと合わせて「防止規程等」という。）の解釈指針として、本ガイドラインを定める。なお、ハラスメントのない環境とは、①基本的人権の尊重、②男女平等の遵守、③公的・私的権力濫用の禁止、④学問の自由・文化的多様性の尊重、⑤情報倫理の遵守などが実現された環境を意味する。

2. 基本方針

1 本学園及び本学園構成員の責務

本学園は、ハラスメントを防止し、平等かつ健全な就業環境、教育研究環境、学習環境等を維持するよう努め、ハラスメントに対する全学的な対策について責任を負うものとする。

本学園の長は、防止規程等に従って、ハラスメントの具体的な予防策を遂行し、問題が発生した場合には、適切・迅速・公正に対応する責務を負う。

本学園構成員は、互いの人格を尊重し、人の尊厳を傷つける可能性のある言動を行うことは許されない。また、人権侵害を受けた場合は、防止規程等に従って名誉回復を要求する権利を有する。それとともに、人権侵害を目撃したり相談を受けた場合には、防止規程等に従って、適切かつ迅速な行動をとる義務を負う。

2 経 緯

本学園では、平成 13 年に「セクシュアル・ハラスメント防止のためのガイドライン」を制定した。人権尊重の立場から「いかなるハラスメントも容認しないこと」を宣言しつつ、最初の取組として、社会的に強く要請されていたセクシュアルハラスメントに焦点を当てた。

その後、セクシュアルハラスメントのみならず他のハラスメントの防止を図ることが必要となり、「近畿大学学園ハラスメント防止ガイドライン」を策定するに至った。

3 防止規程等の適用範囲

① 構成員

構成員とは、本学園における全ての学生、教職員及び本学園関係者をいい、詳細は以下のとおりとする。

ア．教職員：本学園専任教職員、非常勤教員、客員教員、契約職員、定時職員、派遣職員、ティーチングアシスタント、リサーチアシスタント、博士研究員等をはじめとする教育・研究に携わる全ての者をいう。また、退職したものを含む。

学 生：学部学生、大学院生、留学生、研究員、大学院研修生、科目等履修生、聴講生、公開講座の受講生等のほか、生徒、児童、園児等をいう。また、卒業、卒園等したものを含む。

イ．本学園関係者：課外活動関係者などキャンパスを職場や活動の場とする者のほか、調査・研究対象者、病院患者及びその家族など防止規程等適用の必要性を認める者をいう。

② 場 所

本学園構内に限らず構成員の人間関係がそのまま保たれるような状況（通勤・通学途中、ゼミ・修学旅行、クラブ活動、宴席、コンパ、カラオケ等）において生じた不適切な言動であれば、防止規程等が定義するハラスメントに該当し得るものとする。

③ 期 間

（１）相談窓口への相談、（２）監査室に対するハラスメント調査調停委員会設置の申立ては、当該相談又は申立てに係る事実の発生日の翌日から２年以内に行わなければならない。なお、当該相談又は申立てを行った後に２年が経過した場合でも、当該相談又は申立てが、期間経過を理由に終了することはないものとする。

3. ハラスメントとは

1 定 義

ハラスメントとは、本人（加害者）が意図するかしないかにかかわらず、相手の意に反する不適切な言動等を行うことによって相手に不快感や不利益を与え、又は相手に対して差別的若しくは不利益な取扱いをすることによって相手の利益を侵害し、就業環境、教育研究環境、学習環境等を悪化させることをいう。

本人（加害者）が組織である場合や、匿名のインターネット上での誹謗、中傷等の間接的な方法による場合もハラスメントとされる。

ハラスメントには様々な種類があり、典型的な例として、次のような場合が想定される。また、複数の要素が重なり合ってハラスメントとなることもある。

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、相手が不快に思い、その人の尊厳が傷つけられたと感じるような性的な言動を行い、性差に基づいて相手を差別したり、脅威や屈辱感あるいは不利益を与えたりするなどの行為である。上司や同僚による言動のみではなく、取引先、顧客、患者、学生等の言動もセクシュアルハラスメントに当たり得ることから、セクシュアルハラスメントは、教職員間、学生間、教職員と学生間など多様な関係において起こり得る。また、セクシュアルハラスメントは、次の２つの類型を含む。

ア．対価型セクシュアルハラスメント：相手の意に反する性的な言動等を行い、それに対する相手の対応により、相手にとって不利益な措置（雇用関係においては解雇、降格、減給等。在学関係においては成績評価の引下げ、指導拒否等。）をとること。

イ．環境型セクシュアルハラスメント：相手の意に反する性的な言動等を行い、その言動によって相手の就業環境、教育研究環境、学習環境等が悪化し、能力の発揮に重大な悪影響が生じるなど、就業・研究・学習の上で看過できない程度の支障が生じること。

【具体例】

- ・授業中や実習中に、不必要な身体への接触をする。
- ・授業中や実習中に授業や実習の内容とは関係のない性的な内容の話をする。
- ・食事やデートにしつこく誘い、相手に不快感や恐怖心を与える。
- ・性的な関係を要求したが相手に拒否されたため、その相手に対して解雇等の不利益な措置をとる。
- ・女性である（男性である）という理由だけで、仕事や研究学習の実績を不当に低く（高く）評価し、役割分担を決める。
- ・職場や研究室などのパソコンでアダルトページを開いた画面を周囲から見える形で放置するなどして性的な内容の情報を意図的に流布したため、教職員、学生等がこれを苦痛に感じて、仕事や学習が手につかなくなる。
- ・性的指向等の多様性を尊重せずに、周囲が不快に感じる性的風評を流す。
- ・就労・就学上の地位や権限を持つ者が、特定の本学園構成員と特別な関係を持つことによって、評価や人事上の決定などにおいて、その他の本学園構成員に不利益・不平等を生じさせる。

② アカデミックハラスメント

本人が意図するかもしれないにかかわらず、研究・教育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て、不利な立場の者に対して不適切な言動、指導、処遇等を行い、就労・学生活動において身体的・精神的苦痛を与え、又はその就業環境、教育研究環境、学習環境等を悪化させることをいう。性別を問わず、また、教職員から学生へのみならず、教職員間・学生間における人格をおとしめるような言動も含まれる。

【具体例】

- ・正当な理由なく教育指導を行わず、研究又は学習活動を困難にする。
- ・実習結果・学習成果、論文等を不当に評価し、人格をおとしめたりして、精神的に虐待する。
- ・本人の意に反して、一方的な研究計画や研究テーマを強要する。
- ・心身の健康を害する可能性を生じさせる不当な課題達成を強要する。
- ・文献・図書や機器類を使わせないなどによって、研究遂行を妨害する。
- ・研究成果を不当に奪取する。
- ・他の専門領域を不当に低く評価するような言動をする。

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、就労・就学上の優位性を背景に、業務又は教育指導の適正な範囲を超えて、相手方に精神的・身体的苦痛を与え、又は就業環境や教育研究環境、学習環境等を悪化させる行為をいう。

パワーハラスメントには、身体的な攻撃（暴行・傷害）、精神的な攻撃（脅迫・名誉毀損・侮辱・暴言）、人間関係からの切り離し（隔離・仲間外れにする・無視）、業務上・教育研究上の合理性のない過大又は過小な要求、個の侵害（私情に過度に立ち入ること）などが含まれる。

【具体例】

- ・「できない奴だ」、「さっさと辞めろ」などと人格をおとしめるような言動をする。
- ・威嚇したり、恐怖を与えるような大声や怒鳴り声で話したりする。
- ・正当な理由なく、過剰な業務を課したり、時間外の労働を強いる。
- ・みせしめのように特定の者を攻撃し、周囲を萎縮させて支配力を得ようとする。
- ・仕事のやり方を十分に教えずに、少しでもミスをすると、不当に責める。
- ・職務上必要な情報を伝えない。
- ・課せられた仕事の遂行を理由なく妨害する。
- ・必要以上に長時間にわたって厳しい叱責を繰り返したり、他の教職員の面前で大声での威圧的な叱責を繰り返したりする。
- ・特定の学生や教職員に対して、集団で無視をして孤立させる。
- ・気に入らない教職員に対して、嫌がらせをするために仕事を与えない。
- ・性的指向・性自認、病歴、不妊治療等の機微な個人情報、本人の了解を得ずに暴露する。

④ マタニティハラスメント

本人が意図するかしないかにかかわらず、妊娠・出産・育児に関する言動によって、相手の就業環境、教育研究環境、学習環境等を悪化させることをいう。妊娠・出産・育児に関する制度や措置（産前産後休業、育児休業等）の利用に関する言動も含まれる。

マタニティハラスメントの相手となる者は、女性に限らない。また、上司と部下のような上下関係がある場合に限らず、同僚間の言動もマタニティハラスメントに当たる場合がある。

【具体例】

- ・産前産後休業や育児休業を取得しようとした教職員に対し、権利行使の妨害や解雇等の不利益な取扱いを示唆する。
- ・妊娠・出産・育児に関する制度を利用したいと相談した教職員に対し、これらの制度を利用しないように言ったり、その申出を取り下げるように言ったりする。また、これらの制度を利用したことを理由に、雑務しか与えないようにするなどの嫌がらせをする。
- ・妊娠した教職員に対し、「迷惑だ」と言うなどの嫌がらせをする。
- ・不妊治療に対する否定的な言動をする。

⑤ その他のハラスメント

その他のハラスメントとは、前記以外の、他の者の意に反する言動により、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、他の者に様々な不利益を与え、又は不快感、脅威若しくは屈辱感を与え、その就業環境、教育研究環境、学習環境等を悪化させることをいい、いわゆるモラルハラスメントも含まれる。

【具体例】

- ・ ジェンダー差別、障がい者差別、人種差別、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（LGBTQ 等）、感染者患者等への差別的言動。
- ・ 大学、高等学校、中学校、小学校、幼稚園等（学生間、生徒間、園児間、教職員間等）におけるいわゆるいじめといわれる行為。

2 判 定

ハラスメントに該当するかどうかの判断は、原則、行為者の意図や行為の様態によってではなく、その行為を受けた者が心身にダメージを受けたか否かによってなされる。ただし、行為者の意図や行為の様態、平均的な受忍限度等を鑑みて判断することを必要とする。本人が被害を表明しなくても、ハラスメントに起因するさまざまな心身へのダメージを第三者が認めたときには、防止規程等に基づき、その第三者が、ハラスメントに関する相談又は申立てを行うことができる。ただし、ハラスメントの申立てについては、本人の了解を必要とする。

4. ハラスメントの防止のために

1 本学園の責務

ハラスメントを防止するためには、まずハラスメントに対する正しい認識を持つことが必要である。そのためのさまざまな形の教育・啓発活動を計画的・定期的に行うことが肝要である。そのためには、本学園は防止規程等に従い次のことを実行する。

- ① ハラスメント全学対策委員会（以下「対策委員会」という。）の設置。対策委員会が中心となって、相談員、防止委員、調査調停委員、弁護士等とのネットワークを確立する。
- ② 防止規程等の全学的配布やホームページへの掲載、防止規程等の要点をわかりやすくまとめたリーフレットの作成と配布により、ハラスメントに関する認識と理解を徹底すること。
- ③ 相談体制の充実により、悩んでいる者が相談しやすい環境を作ること。
- ④ 教職員を対象とした定期的な研修（管理職研修・窓口担当者研修など）を通して、被害者の苦痛やトラウマについての正確な認識を深めること。
- ⑤ 新入生オリエンテーション・講演会を含む学生を対象とした定期的な研修を行うこと。
- ⑥ 性差別、固定的な性役割等を克服するためのカリキュラムの作成に取り組むこと。
- ⑦ 大学新聞等の刊行物やポスター等の掲示物を利用した啓発活動を続けること。
- ⑧ 定期的な実態調査、アンケート等を通しての自己点検を行うための方策を立てること。
- ⑨ 学部自治会等と連携し、学生側の意見や要望の把握をすること。

2 教職員・学生及び所属長の責務

本学園構成員は、ハラスメントを行わないこと、ハラスメントのない環境を創り出し、維持する義務を負う。理事長、学長、校長、園長、病院長等は、教職員・学生が各々の責務を果たすべく、防止規程等の周知徹底を図るものとする。

① 教職員・学生の責務

教職員及び学生は、ハラスメントの被害・加害について十分認識し、ハラスメントの防止及び排除に努めるとともに、ハラスメントに起因する問題が生じたときに、防止規程等に基づくハラスメントの調査等に協力しなければならない。

② 所属長及び管理監督者の責務

学部長・事務（部）長等の所属長（以下「所属長」という。）、及び教職員を監督する地位にある管理監督者は、言動に十分注意を払うことにより、ハラスメント又はハラスメントに起因する問題が生じることのないよう配慮する。また、これらの者は、ハラスメントの防止に努めるとともに、ハラスメントに起因する問題が生じた場合に、防止規程等に基づき迅速かつ適切に対処しなければならない。

5. ハラスメントに対する対策

本学園は、ハラスメントに関する相談又は申出があった時は、防止規程等に定める次の体制をもって対応する。

ハラスメントに関する相談又は申立てには、(1) 相談窓口への相談、(2) 監査室に対するハラスメント調査調停委員会の設置申立てがある。

これらの相談又は申立てを行うことができる者（以下「相談者」という。）は、①ハラスメントによる被害を受けた本人（本学園を退職した者及び卒業生を含む。）、②他の者がハラスメントの対象となっている状況を見聞きした者（ただし、申立ての場合は①の者が申立てに了解することを必要とする。）、③ハラスメントが発生した部門、組織等の監督者又は所属長とする。

ハラスメントの加害者とされる者が、本学園の構成員以外の者である場合、本学園は、必要に応じて、その所属機関（事業所、学校等）に対し、事実関係の確認その他の協力を求める。また、本学園の構成員が、他の事業所や学校等においてハラスメントを行った疑いがあり、その事業所や学校等から事実関係の確認その他の協力を求められた場合、本学園は、これに応じるよう努めるものとする。

1 相談窓口

本学園は、ハラスメントの相談に対応するため、各学部・学校・事務部等に相談窓口を設け、両性等からなる相談員（以下「相談員」という。）を配置する。相談員の任期は2年とし、再任を妨げない。相談員の任務等は、次のとおりである。

① 相談方法

本学園は、相談員の配置先又は所属、氏名を公表し、本学HPにおいて常時閲覧可能な状態に置くものとする。相談を希望する学生・教職員は、相談しやすい相談員に直接連絡を取り、直接の来談、手紙、電話、ファックス、電子メールなどの方法で相談することが

できる。また、直接又は間接の被害を受けた者に限らず、その者から相談を受けるなどして被害状況を見聞した学生・教職員が相談することもできる。また、卒業生及び退職した教職員も、ハラスメント事象の発生から2年以内の申し出があれば、過去の被害について、相談窓口にご相談することができる。

② 相談員の責務

相談員は、相談者が置かれている状況を十分に聴取した上で、相談者の主体的な選択及び判断を尊重しつつ自主的解決への支援を行い、学内における救済方法（調査調停委員会設置の申立て、その他の方法）を説明する。具体的には、次のような手順で行う。

ア．相談員は、相談者からハラスメントに関する悩みや訴えを聞く。相談員は、相談者の心身の苦痛に寄り添い、相談者の主体的な選択及び判断を重視しつつ、相談者の求めていることが何かを把握する。

イ．相談員は、本学園内において相談者が選択できる救済方法として、（1）相談員を介した所属長・防止委員会への相談、（2）監査室に対するハラスメント調査調停委員会設置の申立などの方法があることを説明する。

ウ．相談者は、相談員と相談した結果、ハラスメント調査調停委員会の設置申立てを希望する場合には、自ら監査室に対してその申立てをする。相談員は、相談者が相手方関係者から申立ての妨害（脅迫、懇願等）を受けることがないように配慮する。

2 ハラスメント防止委員会

本学園は、各学部・学校・事務部等にハラスメント防止委員会（以下「防止委員会」という。）を設け、両性等からなる委員（以下「防止委員」という。）を配置する。防止委員の任期は1年とし、再任を妨げない。防止委員会の役割は、次のとおりである。

① 防止委員会の任務

ア．ハラスメントの防止に関する啓発及び研修

イ．相談員が相談者の同意を得て防止委員会に報告を行った場合の問題解決支援

ウ．ハラスメントの再発防止、環境整備等に関する指導及び対策

エ．その他ハラスメントの防止に関し必要な事項

② 事実の調査及び確定

防止委員会は、ハラスメントに関する事実調査及び確定に関する権限を持たず、責任を負わない。ただし、防止委員会は、①の各目的を達成するために必要な範囲で、事実関係及び関係者の意見を聴取することができる。また、学生同士のハラスメントに関する事実調査及び確定については、本項前段に関わらず、防止委員会の判断により事実調査及び確定を行うことができる。

3 ハラスメント調査調停委員会

① 調査調停委員会の設置

対策委員会の委員長（以下「対策委員長」という。）は、監査室からハラスメント調査調停委員会（以下「調査調停委員会」という。）の設置申立てに関する報告を受けたときは、

速やかに調査調停委員会を設置する。調査調停委員会は、委員 3 名で構成され、対策委員長が、両性等のバランスに留意して委員を委嘱する。

② 学外弁護士調査による代替

対策委員長は、申立人が同意する場合には、防止規程に基づき、事実関係の調査に係る全てのプロセスを学外の弁護士に委任することができる。

③ 調査調停委員会の運用等

調査調停委員会は、当該申立てに係る事実関係を調査した上で、調査調停開始後原則として 3 か月以内に調査を完了しなければならない。調査調停委員会の運用に係る詳細については、防止規程が定めるとおりとする。

調査調停委員会は、調査調停の過程で当事者に身体的又は精神的被害が発生していると認めたときは、全学対策委員長に対して、必要な救済措置を行うよう求めることができる。

4 ハラスメント全学対策委員会

対策委員会は、ハラスメントに関する協議・議決機関とし、副学長、学生部長、人権委員会委員長、総務部長、人事部長、学生部事務部長、人権事務室長及び 3 ～ 5 名の学長が委嘱する者にて構成する。また、中立性、公平性、客観性を確保するために、必要に応じて、学内外の専門家に、委員を委嘱することができる。対策委員長は、学長が副学長から指名し、副委員長は対策委員長が指名する。対策委員会の任務は、次のとおりである。

- ① ハラスメント防止ガイドラインの策定と定期的な見直しを行う。
- ② ハラスメントの防止のための教育・啓発活動等への提言を行う。
- ③ ハラスメントに関連する学内関係機関を統括する。
- ④ ハラスメント行為が生じた場合、相談員、所属長、調査調停委員会、学外弁護士調査制度に携わった弁護士等から事実関係に基づく報告を受理し、必要に応じて学長及び理事長の承認を得た上で、加害者の処分、被害者の救済措置、就学、就業、教育又は研究環境の改善等に関する対策（学長及び関係機関の所属長等に対する提言を含む。）を講じる。ただし、加害者が教職員の場合、対策委員会の報告に基づいて本学園が懲戒委員会を設置し、その調査・審議を経て、就業規則の定める懲戒処分を理事長が行う。
- ⑤ 前号の経過及び結果に関して学長及び理事長へ報告する。
- ⑥ その他、ハラスメントに関する重要事項を協議する。

5 相談・調査・調停に関する留意事項

① 担当者の守秘義務等

相談員、防止委員、調査調停委員、対策委員会委員及び各委員会の関係者（以下「委員等」という。）は、在任中又は在職中であるかを問わず、ハラスメントの相談又は申立てに関連して知り得た情報を正当な理由なく開示したり、情報取得の際の目的とは異なる目的に利用したりしてはならない。また、委員等は、当事者の精神面に配慮した対応をしなければならず、相談者又は申立人に圧力をかける、揉み消しを図るなどの行為をしてはならない。

② ハラスメントに関する資料の提出

相談者又は申立人は、相談、調査、調停の各手続において、ハラスメントに関する根拠資料を提出しなければならない。被申立人は、申立人の主張を認めないときは、適宜その根拠資料を提出して反論を行う。

③ 当事者・関係者等の不利益取扱いの防止

何人も、ハラスメントの相談、申立て及び調査調停における聴取等を理由として、本学園においていかなる不利益取扱いもなされてはならない。また、ハラスメントについて問題提起をする教職員、学生等をいわゆるトラブルメーカーとみなしたり、当該教職員、学生等に対し、業務・学業上の不利益を与えることがあってはならない。

④ 報復、圧力等の行為の禁止

ハラスメント案件の当事者及び関係者は、当該案件の当事者及び全ての関係者にいかなる報復行為も行ってはならない。また、ハラスメント案件の当事者及び関係者は、当該案件の当事者及び全ての関係者に対して、脅迫、懇願、嫌がらせ等の不安を与えるような言動を行ってはならない。

⑤ 留学生への配慮・処置

相談者又は申立人が本邦に留学中の学生又は国外に留学中の学生である場合は、各地域の文化、宗教状況の差異等に配慮しつつ、関係機関と連絡を取って適切な処置をとる必要がある。

6 虚偽申告防止のための注意事項

① 虚偽の申し立て・証言の禁止

当事者を含む構成員は、ハラスメントに関する相談、申立て及び事情聴取において、虚偽の申し立てや証言をしてはならない。客観的に悪質な虚偽の申し立てや証言があった場合、相談員、防止委員会、及び調査調停委員会は、その申し立てや証言の事実及びその背景を調査しなければならない。ハラスメント被害の真相究明・被害者の救済・再発の防止以外の目的に使われていることが明らかとなった場合、虚偽の申し立てや証言をした者は、学則及び就業規則による処分の対象になる。

② 名誉回復の機会の保証

対策委員会は、虚偽の申し立てを受けた者の名誉が傷つけられないように配慮するとともに、相談、調査、調停等の過程で相談、申立て又は証言が虚偽であることが判明した場合には、加害者とされた者の名誉回復の措置をとらなければならない。

7 調査・調停終了後の処置

① 所属長、防止委員会への要請

対策委員会は、ハラスメント事案が生じた場合、その事案の原因となった就業環境、教育研究環境、学習環境等の改善と再発防止に努め、同時に、所属長（所属長がハラスメントの当事者であるときは、適切と考えられるその他の管理職。本項において、以下同じ。）及び防止委員会にも環境の改善と再発防止を要請する。

② 教育・研究指導

所属長は、所定の手続を経て処分が確定した加害者に対し、再発防止のための教育・研修を受けるよう指導する。

③ 改善、再発防止

防止委員会は、ハラスメントが起こった環境の改善と再発防止を図る。

④ 被害者救済措置

所属長は、被害者に対する救済措置として、そのプライバシーを保護するために最大限の配慮をしつつ、「その受けた心身の被害に対する治療」、「カウンセリングの提供」、「被害者の担当教員の変更」、「所属・部署の変更」などを検討し、適切な処置を行い、被害の回復に尽力する。

⑤ 事実経過、措置の公表

対策委員会は、学則、就業規則等に則った加害者への処分及び被害者への救済措置が決定された時点で、当事者のプライバシーに配慮しながら、事実の経過と措置について公表することができる。

8 処 分

ハラスメントの行為者に対しては、その事案の軽重及び情状により、本学園の学則、就業規則等に従って、懲戒処分が行われる。また、クラブ等の団体に対しては、本学園の関係規程に従い事案に応じて、解散、活動停止等の処分が行われる。

9 その他

本ガイドラインに記載のない事項については、末尾に添付する防止規程の定めに従う。

6. まとめ

ハラスメントは、人権の侵害であるという認識をもって、本学園全体でその防止に取り組む必要がある。ハラスメントが本人にとって訴えにくい問題であるだけに被害者の立場に立ち、その心のケアを最優先する必要がある。ハラスメントを行ったと疑いをかけられた人は、不本意であっても、話し合いに応じ、本学園の構成員として、問題の解決に協力しなければならない。また、ハラスメントの申立てがハラスメント被害の真相究明・被害者の救済・再発の防止以外の目的に使われていることが明らかとなった場合には、厳重な処分の対象となる。

対策委員会は、本ガイドラインの運用の状況、実態調査、学内の意見、社会状況の変化などの検討を継続的に行い、必要に応じて、防止規程の解釈指針となる本ガイドラインを改正しなければならない。

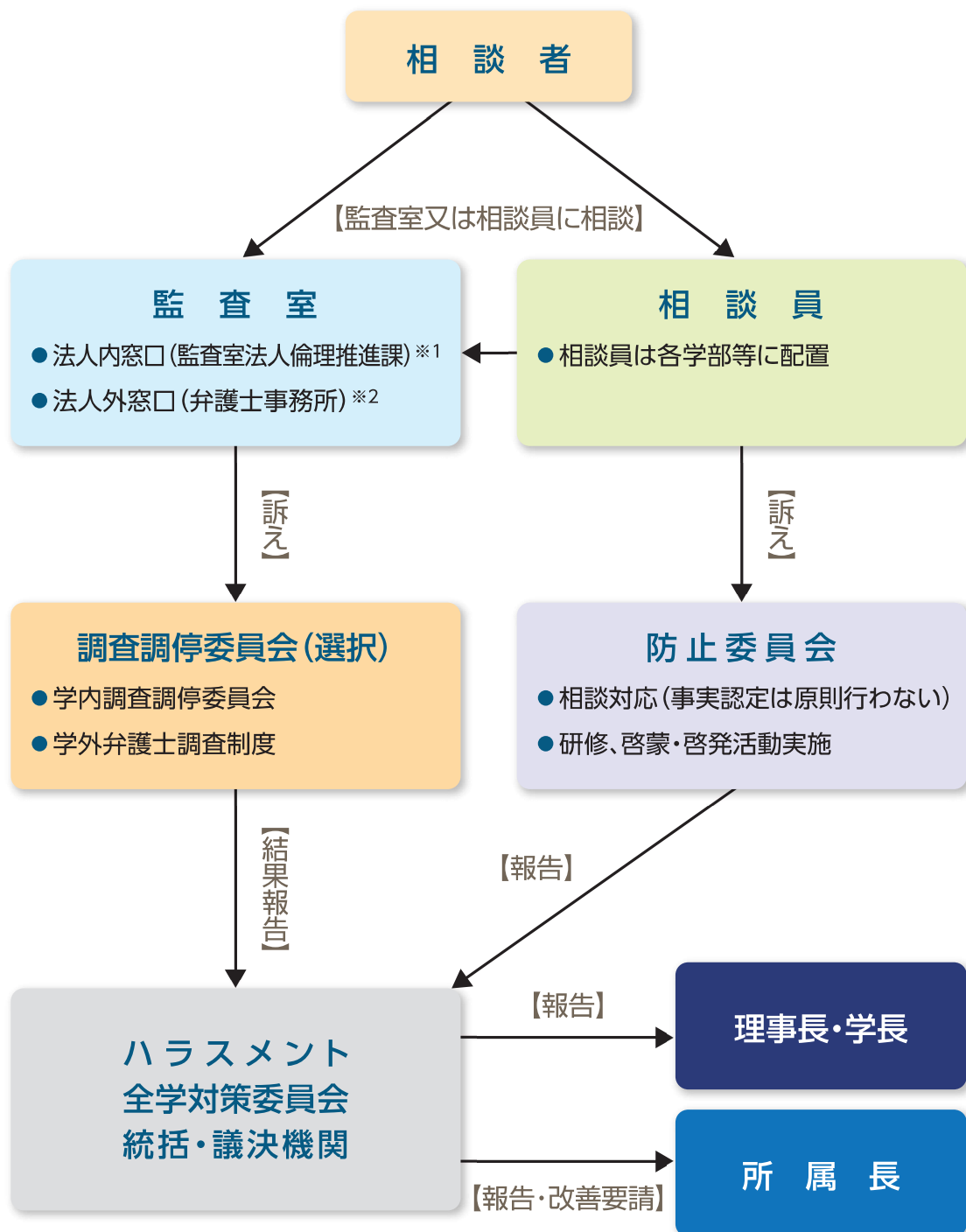
附 則

1. 本ガイドラインは、平成 21 年 4 月 1 日から施行する。
2. 本ガイドラインの制定に伴い、平成 13 年 2 月 14 日制定の「近畿大学学園セクシュアル・ハラスメント防止指針」は廃止する。ただし、「職場におけるセクシュアル・ハラスメントについて（平成 19 年 12 月制定）」は現行どおりとする。
3. 本ガイドラインの改定に伴い、「職場におけるセクシュアル・ハラスメントについて」は、本ガイドラインに統合し、妊娠・出産・育児等に関するハラスメントが、適用の対象となることをこのガイドラインで周知することで措置を講じる。

附 則

1. 本ガイドラインの改正は、平成 25 年 1 月 1 日から施行する。
2. 本ガイドラインの改正は、平成 30 年 4 月 1 日から施行する。
3. 本ガイドラインの改正は、平成 31 年 4 月 1 日から施行する。
4. 本ガイドラインの改正は、令和 2 年 6 月 1 日から施行する。
調査調停委員会細則は同日付で廃止する。

ハラスメント対策のフロー図



※1 法人内窓口 連絡先 (06) 4307-3033

※2 竹林・畑・中川・福島法律事務所 連絡先 (06) 6365-1097

近畿大学におけるハラスメントの防止等に関する規程

第1章 総 則

(目 的)

第1条

この規程は、近畿大学学園（学校法人近畿大学及びその設置学校をいい、以下「本学園」という。）における全ての構成員について、就労上及び就学上の適正かつ安全な環境を維持することを目的として、ハラスメントの防止及び対応等に関して必要な事項を定めるものである。

(適用範囲)

第2条 本規程の適用を受ける構成員とは、次の各号に掲げる者をいう。

(1) 教職員

本学園専任教職員、非常勤講師、客員教員、契約職員、定時職員、派遣職員、ティーチングアシスタント、リサーチアシスタント、博士研究員等をはじめとする教育・研究に携わるすべての者をいう。なお、退職したものを含む。

(2) 学生

学部学生、大学院生、留学生、研究員、大学院研修生、科目等履修生、聴講生、公開講座の受講生等のほか、生徒、児童、園児等をいう。なお、卒業、卒園等したものを含む。

(3) 本学園関係者

課外活動関係者などキャンパスを職場や活動の場とする者のほか、研究・調査の対象者、病院患者及びその家族等の本規程の適用の必要性を認める者をいう。

(本規程の対象)

第3条 この規程が対象とするハラスメントの種類及びその内容は、次の各号に定めるとおりとする。なお、ハラスメントの具体的内容については「ハラスメント防止のためのガイドライン」（以下「防止ガイドライン」という。）を解釈指針とする。

(1) ハラスメントとは、本人が意図するかしないにかかわらず、相手の意に反する不適切な言動等を行うことによって相手に不快感や不利益を与え、又は相手に対して差別的若しくは不利益な取扱いをすることによって相手の利益を侵害し、又は就業環境、教育研究環境、学習環境等を悪化させることをいう。相手が組織である場合や、匿名のインターネット上での誹謗、中傷などの間接的な方法による行為もハラスメントに該当する。

(2) セクシュアルハラスメントとは、本人が意図するかしないにかかわらず、相手が不快に思い、その人の尊厳が傷つけられたと感じるような性的な言動により、性差に基づいて相手を差別し、脅威や屈辱感若しくは不利益を与え、又は就業環境、教育研究環境、学習環境等を悪化させることをいう。

(3) アカデミックハラスメントとは、本人が意図するかしないにかかわらず、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、不利な立場の者に対し不適切な言動、指導、処遇等を行い、就労・学生活動において身体的・精神的苦痛を与え、又は就業環境、教育研究環境、学習環境等を悪化させることをいう。

- (4) パワーハラスメントとは、本人が意図するかしないかにかかわらず、就労・就学上の優位性を背景に、業務又は教育指導の適正な範囲を超えて、相手方に精神的・身体的苦痛を与え、又は就業環境、教育研究環境、学習環境等を悪化させることをいい、身体的な攻撃（暴行・傷害）、精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言）、人間関係からの切り離し（隔離・仲間外れにする・無視）、業務上・教育研究上の合理性のない過大又は過小な要求、個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）等が含まれる。
- (5) マタニティハラスメントとは、本人が意図するかしないかにかかわらず、妊娠・出産・育児に関する言動によって、相手方の就業環境、教育研究環境、学習環境等を害することをいう。なお、この言動には妊娠・出産・育児に関する制度や措置（産前産後休業、育児休業等）の利用に関する言動も含まれる。
- (6) その他のハラスメントとは、前各号以外の、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、他の者に様々な不利益を与え、又は不快感、脅威若しくは屈辱感を与え、その就業環境、教育研究環境、学習環境等を悪化させることをいい、いわゆるモラルハラスメントも含まれる。

（組織の長、所属長及び管理監督者の責務）

- 第4条 理事長、学長、病院長等の組織の長は、教職員に対し、この規程の周知徹底を図り、ハラスメントの防止に努めなければならない。
- 2 学部長、学校長、事務（部）長等の所属長は、教職員を監督する地位に就任した管理監督者（以下「管理監督者」という。）に対して、ハラスメントの防止や対応に関して求められる役割について理解させるための指導・研修を行わなければならない。
 - 3 管理監督者は、ハラスメントの防止に努めるとともに、ハラスメントに起因する問題が生じた場合には迅速かつ適切に対処しなければならない。

（構成員の責務）

- 第5条 構成員は、ハラスメントが本学園における就業環境、教育研究環境、学習環境等を損なうものであることを十分認識し、自らハラスメントを行わず、かつ、ハラスメントのない環境を創り出し、維持しなければならない。
- 2 構成員は、ハラスメントに関する理解を深めるための研修を受けるものとする。なお、全学対策委員会委員、防止委員、調査調停委員及び相談員は、ハラスメント案件に適切に対応するための研修を別途受けるものとする。
 - 3 構成員は、本規程に基づきハラスメントの調査が行われるときは、これに協力しなければならない。

第2章 対応体制

(対応体制)

第6条 本学園におけるハラスメント案件の対応体制は、次の各号に定めるとおりとする。

- (1) 規模等に応じて原則として各学部・学校等に設置され、日常的に相談を受け付ける「相談窓口」
- (2) 規模等に応じて原則として各学部・学校等に設置され、日常的にハラスメントの防止、研修、指導、環境改善等の役割を担う「ハラスメント防止委員会」(以下「防止委員会」という。)
- (3) 案件発生時に設置し、専ら事実関係の調査・確定を行い、必要に応じて、当事者間の利害調整及び事案の和解的解決を担当する「ハラスメント調査調停委員会」(以下「調査調停委員会」という。)
- (4) ハラスメントに関する体制を整備し、学内関係機関を統括し、重要事項を決定する「ハラスメント全学対策委員会」(以下「全学対策委員会」という。)

(相談又は申立ての手順)

第7条 ハラスメントに関する相談又は申立てを行うことができる者(以下「相談者」という。)は、次の各号に定めるとおりとする。

- (1) ハラスメントによる被害を受けた本人(退職者、卒業生等を含む。)
 - (2) 他の者がハラスメントの対象となっている状況を見聞した者(ただし、申立ての場合は前号に定める者が申立てに了解することを必要とする。)
 - (3) ハラスメントが発生した部門又は組織の監督者又は所属長
- 2 相談者は、次の各号に掲げるいずれかを選択することができる。
- (1) 相談窓口への相談
 - (2) 監査室に対する調査調停委員会設置の申立て
- 3 相談者は、過去2年間において発生した(継続的に発生し、終了していない場合を含む。)ハラスメント行為に限り、前項の相談又は申立てを行うことができる。なお、当該申立てを行った後に2年が経過した場合でも、当該申立ては有効とみなす。

第3章 全学対策委員会

(目 的)

第8条 近畿大学におけるハラスメントの防止のために、全学対策委員会を設置する。

(議決機関)

第9条 全学対策委員会は、本学園におけるハラスメントに関する協議・議決機関とする。

(任 務)

第10条 全学対策委員会は、次の各号に定める事項を行う。

- (1) ハラスメント行為の事実関係に基づく処置又は就学、就業、教育若しくは研究環境の改善等に関する措置。ただし、教職員に対する処分は、懲戒委員会の報告に基づき、理事長が決定する。

- (2) ハラスメント問題の処置に関する学長及び当該学部長若しくは当該事務部（室）長への提言
- (3) ハラスメントに関連する学内関係機関との連携及びハラスメントの防止のための啓発活動等への提言
- (4) その他ハラスメントに関する重要事項の協議

（構 成）

第 11 条 全学対策委員会の委員は、次の各号に掲げる者をもって構成する。

- (1) 副学長、学生部長、人権委員会委員長、総務部長、人事部長、学生部事務部長及び人権事務室長
 - (2) 学長が委嘱する者（3 名～5 名）
- 2 全学対策委員会は、必要に応じて前項に掲げる構成員以外の教職員又は学生を出席させ、報告及び説明又は意見を求めることができる。
- 3 第 1 項第 2 号に基づく委員の任期は 2 年とし、再任を妨げない。

（委員長等）

第 12 条 全学対策委員会に委員長（以下「全学対策委員長」という。）を置く。

- 2 全学対策委員長は、学長が指名する副学長をもって充てる。
- 3 全学対策委員長は、全学対策委員会を統括する。
- 4 全学対策委員長は、その職務を補佐する委員（以下「全学対策副委員長」という。）を全学対策委員の中から 1 名任命する。
- 5 全学対策副委員長は、全学対策委員長の職務の補佐を行い、全学対策委員長が欠けたときはその職務を代行する。
- 6 全学対策副委員長は、第 6 章で定める調査調停委員会の運営を統括する。

（幹 事）

第 13 条 全学対策委員会に幹事若干名を置く。

- 2 幹事は、議案に関わる資料作成や議事録の作成等、会議に関する事務を処理する。

（全学対策委員会の開催と議決）

第 14 条 全学対策委員会の開催は、全学対策委員長が招集し、議事運営を行う。

- 2 全学対策委員長は、委員又は当該学部長、調査調停委員会、相談員及び事務部長等から開催を要請されたときは、速やかに全学対策委員会を開催しなければならない。
- 3 全学対策委員会は、委員の過半数の出席で成立し、議事は出席委員の過半数で決する。
- 4 全学対策委員会に関する事務は監査室が行う。

（理事長・学長への報告）

第 15 条 全学対策委員長は、協議の経過及び結果について速やかに学長及び理事長に報告し、また、必要な措置を執る場合は承認を得なければならない。

第4章 相談窓口

（相談窓口の設置及び運用）

- 第16条 本学園は、ハラスメントの相談に対応するため、各学部・学校等に相談窓口を設け、両性等からなる相談員（以下「相談員」という。）を配置する。
- 2 相談員の任期は2年とし、再任を妨げない。
- 3 本学園は、相談員の配置先又は所属並びに氏名を、本学園HPにおいて常時閲覧可能な状態に置くものとする。
- 4 相談員は、相談者が置かれている状況を十分に聴取したうえで、相談者の主体的な選択及び判断を尊重しつつ自主的解決への支援を行い、本学園内における救済方法（調査調停委員会設置の申立て、その他の方法）を説明する。
- 5 相談者は、相談員との相談の結果、調査調停委員会に対する申立てが必要と判断した場合、自ら監査室に対して申し立てるものとする。
- 6 相談員は、相談を受けたときに作成した相談票等の書面及び資料を、必要に応じて、相談者の所属長、人事部門、調査調停委員会、全学対策委員会、法律上の守秘義務を負う弁護士等に提出することができる（以下「内部的報告」という。）。ただし、相談員は、当該書面及び資料をハラスメント案件の当事者及び関係者には開示しない。

第5章 防止委員会

（防止委員会の設置）

- 第17条 本学園は、各学部・学校等にハラスメント防止委員会を設け、両性等からなる委員（以下「防止委員」という。）を配置する。
- 2 防止委員及び委員長は、設置する学部長又は学校長が委嘱する。
- 3 防止委員の任期は1年とし、再任を妨げない。
- 4 防止委員会の任務は、次の各号に定めるとおりとする。
- （1）ハラスメントの防止に関する啓発及び研修
 - （2）相談員が相談者の同意を得て防止委員会に報告を行った場合の問題解決支援
 - （3）ハラスメントの再発防止、環境整備等に関する指導及び対策
 - （4）その他ハラスメントの防止に関し必要な事項
- 5 防止委員会は、ハラスメントに関する事実調査及び確定に関する権限を持たず、責任を負わないものとする。ただし、防止委員会が、前条の目的を達成するために必要な範囲で、事実関係及び関係者の意見の聴取を行うことを妨げない。
- 6 前項にかかわらず、学生同士のハラスメントに関する事実調査及び確定については、この限りでない。
- 7 第23条第1項の規定は、防止委員会が作成する書面及び資料の提出又は開示について準用する。

第6章 調査調停委員会

(調査調停委員会の設置及び事前相談手続)

- 第18条 相談者は、監査室に対して、ハラスメント案件に関する調査調停委員会の設置申立てを行うことができる。
- 2 監査室から前項に関する報告を受けた全学対策委員長は、速やかに調査調停委員会を設置しなければならない。
- 3 全学対策委員長は、調査調停委員会の設置を決定したときは、その旨及び調査調停委員を遅滞なく申立人及び被申立人（以下「当事者」という。）に文書にて通知する。

(調査と調停の関係)

- 第19条 調査調停委員会は、その裁量により、調査に先立ち又は調査中に当事者の同意を得て、調停を試みることができる。ただし、調停が進行している間は、調査業務は停止するものとする。
- 2 調停は、調査調停委員の中から調査調停委員会が選任した1名又は2名の調停担当委員により行うことができるものとする。
- 3 調査調停委員会は、次に掲げる事由が発生したときは、調停を終了し、当事者に文書にて通知する。
- (1) 当事者間で合意が成立し、合意事項が書面に記載されたとき。
 - (2) 当事者のいずれかが、調停の打ち切りを申し出たとき。
 - (3) 調査調停委員長が、相当期間内に当事者間で合意が成立する見込みがないと判断したとき。

(学外弁護士への調査委託)

- 第20条 全学対策委員長は、申立人が同意する場合には、第22条第2項が定める調査調停委員会による調査に代えて、事実関係の調査に係る全てのプロセスを学外の弁護士に委任することができる（以下「学外弁護士調査」という。）。なお、学外弁護士へ調査委託を行う際は、調査調停委員会は自らは調査を行わないものとし、全学対策副委員長から聴取した学外弁護士調査の結果を採用するものとする。
- 2 学外弁護士調査における学外の弁護士とは、次の各号の全てを満たす弁護士をいう。
- (1) 現在又は過去において本学園の雇用契約上の被用者でないこと。
 - (2) 当該案件の当事者個人の代理人を務めた経験がないこと。
 - (3) 申立人又は被申立人を相手方とする法的手続において本学園側の代理人を務めた経験がないこと。
- 3 学外弁護士調査における弁護士の数は2名又は3名とし、可能な限り両性等のバランスに配慮する。
- 4 全学対策委員長は、学外弁護士調査に係る業務を全学対策副委員長に委嘱することができる。その場合において、事実関係の調査にあたった学外弁護士は、全学対策副委員長に対し、実施した事実関係の調査に係る全てのプロセスで得た情報を適宜報告し、その指示を受けるものとする。

- 5 申立人は、学外弁護士調査を選択した場合、学外弁護士の人数・属性については全学対策委員長の裁量に委ねることとし、異議を申し立てることはできない。

(調査調停委員会の構成)

第21条 調査調停委員会は、3名の委員で構成され、全学対策委員長が、両性等のバランスに留意して委員を委嘱する。

- 2 調査調停委員会には委員長を置き、全学対策委員長が指名する。ただし、調査調停委員の互選により委員長を選出することを妨げない。
- 3 調査調停委員の委嘱において、当該申立てを担当する相談員又は当該申立ての当事者との間において利害関係がある者（当該申立ての内容となっている事実関係において、当事者との利害が直接的に反する者をいい、当事者の所属する学部、学校、事務部等に所属する者であることのみを理由に利害関係があるとはみなさない。以下同じ。）に委員を委嘱することはできないものとする。
- 4 全学対策委員長は、調査調停委員会による審査の過程で、調査調停委員と当該申立ての当事者との間に利害関係があることが明らかになったときは、直ちに当該委員の委嘱を解き、利害関係のない新たな調査調停委員を委嘱する。
- 5 当事者は、調査調停委員会による調査の過程で、調査調停委員と当該申立ての当事者との間に利害関係があると判断したときは、全学対策委員長に対してそれぞれ1回に限り当該委員の交代を要請することができる。全学対策委員長は、その要請に合理的根拠がないことが明らかな場合（著しく時機に遅れた場合も含む。）を除いてこれに応じるものとする。なお、委員の交代前に実施された調査結果は、引き継がれるものとする。
- 6 全学対策委員長は、1名又は複数の弁護士（第20条第2項各号の要件を満たす弁護士には限定しないが、利害関係のある者を除く。）に、調査調停委員を委嘱することができる。
- 7 調査調停委員の任期は、当該事案に関する調査調停委員会が解散するときまでとする。

(調査調停委員会の運営)

第22条 全学対策委員会が、調査調停委員会の設置を決定したときは、その決定を遅滞なく当該申立ての当事者に文書にて通知する。

- 2 調査調停委員会は、当該申立てに係る事実関係を調査したうえで、調査調停開始後原則として3カ月以内に調査又は調停を完了し、調査調停の結果を全学対策委員長及び当事者の所属する部門の所属長に報告書（以下「調査調停委員会報告書」という。）を提出するものとする。ただし、所属長が当該ハラスメントの当事者である旨が主張されている場合には、全学対策委員長にのみ提出する。なお、3カ月以内に調査又は調停を完了しない場合は、調査調停委員会から当事者にその旨を通知する。
- 3 全学対策委員長は、調査調停委員会報告書を確認した結果、その内容に疑義があると判断したときは、当該調査調停委員会又は全学対策委員長の裁量により新たに委嘱する委員から成る調査調停委員会において、再調査させることができる。
- 4 調査調停委員会は、当事者及び関係者から公正な事情聴取を行うものとし、当事者及び関係者はこれに協力しなければならない。

- 5 申立人が調査調停委員会から事情聴取を求められたにもかかわらずこれに1カ月以上応じないときは、理由の如何を問わず、当該申立ては取り下げられたものとみなす。
- 6 被申立人は、第4項の事情聴取の際、口頭若しくは文書により反論し、又は必要な証拠を提出することができる。
- 7 調査調停委員会は、被申立人が、弁明の機会を与えられたにもかかわらず、正当な理由なく欠席し、その他事情聴取に応じなかった場合は、この権利を放棄したものとみなす。なお、第21条第5項の交代要請を行わない場合、又は交代要請を踏まえた交代が実施された場合は、調査調停委員の利害関係性をもって本項における正当な理由とはみなさないものとする。また、体調、所用等による欠席については、2回目以降は正当な理由とはみなさないものとする。
- 8 当事者は、調査調停委員会が認めた付添人（学内関係者、弁護士、家族等。以下同じ。）原則1名を事情聴取に同席させることができる。ただし、付添人は、調査調停委員会の調査を妨害してはならない。
- 9 調査調停委員会は、調査調停の実施に関し、弁護士等の専門家に意見を求めることができ、かつ、事情聴取及び調査調停委員会において、立会人又は説明者として同席させることができる。
- 10 調査調停委員会は、調査調停の過程で当事者に身体的又は精神的被害が発生していると認めたときは、全学対策委員長に対して、必要な救済措置を行うよう求めることができる。
- 11 全学対策委員会及び当事者の所属する部門の所属長は、調査調停委員会報告書を受けたときは、それを尊重し、速やかに必要な対応及び措置を講じるものとする。

（調査調停委員会報告書の取扱い）

第23条 調査調停委員会報告書は、当事者には開示しないものとするが、調査調停委員会は、調査調停委員会報告書とは別に、調査調停の結果認定した事実の概要を記載した報告書（以下「調査調停結果報告書」という。）を作成し、調査調停の手続完了後速やかに各当事者に交付する。なお、調査調停結果報告書には、次の各号のいずれかに該当する情報は記載しないものとする。

- （1）当事者以外の個人に関する情報であって、当該情報に含まれる氏名、生年月日その他の記述等により当事者以外の特定の個人を識別することができるもの、又は当事者以外の特定の個人を識別することはできないが、開示することにより、なお当事者以外の個人の権利利益を害するおそれがあるもの
- （2）本学園以外の法人その他の団体又は本学園の教職員以外の個人（以下、本号において「第三者」という。）に関する情報であって、
 - （ア）開示により、当該第三者の権利その他の正当な利益を害するおそれがあるもの。
 - （イ）開示しないとの条件で任意に提供されたものであって、開示しないことが当該情報の性質、当時の状況等に照らして合理的であると認められるもの。
- （3）本学園の契約、交渉又は争訟に係る事務に関する情報で、開示により本学園の地位又は財産上の利益を不当に害するおそれがあるもの。

1) 「人種」、「信条」、「社会的身分」、「病歴」、「犯罪の経歴」、「犯罪により害を被った事実」、「身体障害、知的障害、精神障害等」「医師等の健康診断等の結果」、「医師等による指導・診療・調剤」、「刑事事件に関する手続」、「少年の保護事件に関する手続」

- (4) 本学園の人事管理に係る情報で、開示により公正かつ円滑な人事の確保に支障を及ぼすおそれがあるもの。
 - (5) 当事者及び関係者の要配慮個人情報¹⁾(個人情報保護法第2条第3項が定める情報をいう。)
 - (6) 本学園の事業に関する情報で、開示により本学園の経営上の正当な利益を害するおそれがあるもの。
 - (7) 開示することにより、率直な意見の交換若しくは意思決定の中立性が不当に損なわれるおそれ、不当に関係者の間に混乱を生じさせるおそれ又は特定の者に不当に利益を与え若しくは不利益を及ぼすおそれがあるもの。
 - (8) 調査調停委員会において開示すべきではないと合理的に判断したもの。
- 2 前項の調査調停結果報告書に次の事由がある場合、当事者は、調査調停結果報告書の交付日から30日以内に、不服申立書の提出を行い、再度調査を行うよう求めることができる。なお、不服申立書の書式は問わないが、次の事由に該当することを明らかにする資料を不服申立書に添付しなければならない。
- (1) ハラスメント該当性の判断に影響を及ぼす証拠の脱漏
 - (2) ハラスメント該当性の判断に影響を及ぼす重要な事実誤認
- 3 前項の不服申立書につき、同項各号に掲げる事由の有無及び再調査の要否については、全学対策委員会の決定を踏まえ、全学対策委員会委員長又は副委員長の権限に基づいてその判断を行う。
- 4 前項の規定により、再調査を実施する場合は、申立人に不服申立書受理の通知を行い、再調査を実施しない場合は、不受理の通知を行う。
- 5 再調査を実施する場合、再調査にあたる人員の数・調査委員・調査方法については、全学対策委員会委員長又は副委員長が決定する。

第7章 その他

(虚偽の申立等の禁止)

第24条 当事者を含む構成員は、ハラスメントの申立て、調査調停等における事情聴取において、虚偽の申立てや証言をしてはならない。

(守秘義務)

第25条 相談員、防止委員会委員、調査調停委員会委員、全学対策委員会委員及び各委員会の関係者は、ハラスメントの相談又は申立てに関連して知り得た情報を、在任中、在職中、在学中、退任後、退職後、卒業後等を問わず、正当な理由なく他に漏らし、又は情報取得の際の目的とは異なる目的に利用してはならない。また、調査調停委員会、全学対策委員会等の資料は、特段の事情がない限り公開しないものとする。

(不利益取扱いの禁止)

第26条 何人も、ハラスメントの相談、申立て及び調査調停における事情聴取等を行ったこと又は受けたことのみを理由として、本学園においていかなる不利益取扱いもなされてはならない。

(処 分)

第 27 条 ハラスメントの行為者に対しては、その事案の軽重及び情状により、本学園の就業規則、学則等に従って、懲戒処分が行われる。

(公表措置)

第 28 条 全学対策委員会は、ハラスメントの再発防止の観点から公表を相当と考えるときは、就業規則、学則等に則った加害者への処分及び被害者への救済措置が決定された時点で、当事者のプライバシーに配慮しながら、事実の経過と措置について公表することができる。

(相談員、委員等に対する配慮)

第 29 条 構成員は、相談員、防止委員会委員、調査調停委員会委員、全学対策委員会委員等がこの規程に基づき行った業務の内容及び結果について、正当な理由に基づく合理的な意見を述べることは格別として、誹謗中傷し、その他その名誉、人格、尊厳等を傷つけてはならない。

(防止ガイドライン)

第 30 条 この規程に定めのないハラスメント対応に関する事項については、防止ガイドラインで定める。

2 この規程と防止ガイドラインで重複する定めにつき疑義が生じた場合は、防止ガイドラインの定めが優先する。

(規程の改廃)

第 31 条 この規程の改廃は、全学対策委員会の議を経て、学長・理事長の承認を得なければならない。

(事務の所管)

第 32 条 この規程の改廃その他ハラスメントの防止及び対応等に係る事務は、監査室が行う。

附 則

この規程は、令和 2 年 6 月 1 日から施行する。

附 則

この規程の改正は、令和 3 年 9 月 1 日から施行する。

近畿大学学園
令和3年9月1日発行



近畿大学