

近畿大学におけるハラスメントの防止等に関する規程

○近畿大学におけるハラスメントの防止等に関する規程

令和2年6月1日

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 この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・研究に携わる全ての者をいう。なお、退職したものを含む。

(2) 学生

大学院生、学部学生、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、修了、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この規程の適用の必要性を認める者をいう。

(この規程の対象)

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、事務長、センター長等の所属長は、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、この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・学校等に設置された場合、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、速やかに一次審査機関を立ち上げ、ハラスメントに該当する可能性の有無、事案の重大性、申立ての目的・経緯等を総合的に勘案する「予備調査委員会」(以下、「予備調査委員会」という。)

(4) 予備調査委員会の判断により設置された場合、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。)

(5) 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(第2条各号に掲げる者をいう。なお、被害者本人が生徒、児童又は園児である場合は、その保護者を本人に含む。)

(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) 監査室に対する相談又は申立て

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、行為が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、センター）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、法人本部総務部長、法人本部人事部長、大学運営本部学生部センター長及び大学運営本部人権教育センター長
 - (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、相談員及び事務長、センター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1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 監査室は、前項の申立てを受けた場合、ハラスメントに該当する可能性の有無、事案の重大性、申立ての目的・経緯等を総合的に勘案するために予備調査委員会を立ち上げる。予備調査委員会が調査調停委員会の設置の適否を判断するものとする。

- 3 予備調査委員会の構成員は、全学対策委員長もしくは副委員長、監査室長、人事部長、学内弁護士もしくは公益通報担当弁護士、又は全学対策委員長が指名した者のうち、3名以上で構成するものとする。但し、当該案件の当事者又は利害関係者は除外する。

- 4 予備調査委員会は、申立人からの申立てに基づき、明らかに申立人に対するハラスメントに当たる行為があり、かつ、緊急の対応が必要であると判断したときは、被申立人に対して文書で警告を発する等、申立人の人権を保護するための緊急の措置をとることができる。

- 5 予備調査委員会は、ハラスメントに関する申立てが次の各号のいずれかに該当すると判断した場合、調査調停委員会を設置せず、当該申立てを受理しないことができる。

- (1) 申立書に記載された事実関係が、本規程に定めるハラスメントの要件及び提出された根拠資料に照らして、社会通念上、ハラスメントに該当しないと合理的に認められる場合
- (2) 同一又は類似の事実関係について過去に申立てが行われている場合
- (3) 申立ての内容が、全学対策委員会の職務の範囲をこえている場合
- (4) 申立てが嫌がらせ、報復その他の正当ではない目的によってなされたものと合理的に認められる場合
- (5) その他ハラスメントに該当しないことが明らかである場合

- 6 前項により申立てが不受理となった場合、全学対策委員長はその理由を記載した文書をもって申立人に通知する。申立人は、かかる不受理決定について異議を申し立てることはできない。

- 7 予備調査委員会が調査調停委員会の設置が適当であると判断した場合、全学対策委員長は速やかに調査調停委員会を設置する。この場合、予備調査委員会の構成委員が調査調停委員会の調査調停委員に就任することは妨げられない。

- 8 申立人が、同一の事案について、本規程に基づくハラスメント申立てに加えて公益通報（学校法人近畿大学公益通報等に関する規程第2条1項に規定するもの。以下同じ。）を行い、両方の制度を利用していることが判明した場合、監査室は、手続の重複を避け、判断の統一を図るために、公益通報を不受理とし、

公益通報に係る手続を終了することができる。

(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、必要であると判断した場合、調査調停委員に弁護士などの専門家を加えることができる。

4 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又は全学対策委員長において必要と判断した場合には、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名以内とし、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。なお、調査調停委員会の委員名及び学外弁護士調査の担当弁護士の氏名については、当事者及び付添人に対して事情聴取前に通知しないものとする。

- 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、監査室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。なお、関係者からの事情聴取については、調査調停委員会が、当事者の意見を聴き、ハラスメント該当性の判断に必要な範囲で、採否を決定する。
- 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。また、調査調停委員会は、必要に応じて、付添人に対し、身分証明書の提示を求めることができる。
- 9 当事者は、調査調停委員会に、通訳による支援を要請することができる。
- 10 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。
- 11 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。
- 12 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。
- (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（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45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。

2 予備調査委員会、調査調停委員会又は全学対策委員会は、申立てが虚偽である可能性があるとして認めた場合、進行中の手続きを中断し、当該申立てが虚偽であるか否かの判断のために必要な調査を行うことができる。

3 予備調査委員会、調査調停委員会又は全学対策委員会は、前項の調査に基づき、申立てが虚偽であると認めた場合は、前項に基づき中断している手続きを終了させることができる。

4 本学園は、虚偽の申立てや証言を行った者に対し、就業規則、学則、法令その他の規範の定める所に従い、必要な処分や措置を行う。

(守秘義務)

第25条 相談員、防止委員会委員、予備調査委員会委員、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、当該ハラスメントに関連する学内事務（被害者救済措置、人事異動、懲戒処分、公表措置、それらの決裁等を含む。）を遂行する等の正当な理由なく、第三者に開示し、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、予備調査委員会委員、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。

2 申立人・被申立人は、双方ならびに調査調停委員その他関係者に対する誹謗中傷し、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。

2 この規程については、運用の状況をみて、定期的な検討・見直しを行うものとする。

附 則

この規程は、令和2年6月1日から施行する。

附 則 (令和3年4月1日)

この規程の改正は、令和3年4月1日から施行する。

附 則 (令和3年9月1日)

この規程の改正は、令和3年9月1日から施行する。

附 則 (令和7年8月1日)

この規程の改正は、令和7年8月1日から施行する。

附 則 (令和8年5月1日)

この規程の改正は、令和8年5月1日から施行する。