

専修大学におけるキャンパス・ハラスメントの防止等に関するガイドライン

令和5年4月1日改正

目次

- 1 ガイドラインの目的
- 2 キャンパス・ハラスメントの定義
 2. 1 セクシュアル・ハラスメントの定義・事例
 2. 2 アカデミック・ハラスメントの定義・事例
 2. 3 パワー・ハラスメントの定義・事例
 2. 4 妊娠・出産、育児休業・介護休業等のハラスメントの定義・事例
 2. 5 S O G I ハラスメントの定義・事例
- 3 適用範囲及び対象
- 4 キャンパス・ハラスメント防止のために
- 5 キャンパス・ハラスメント防止のための体制
 5. 1 キャンパス・ハラスメント対策室
 5. 2 相談業務及び措置等の流れ
 5. 3 対策室の措置後の対応
- 6 相談等に対する不利益取扱いの禁止
- 7 相談及び調査における不正な手段の使用禁止
- 8 プライバシー保護・守秘義務
- 9 キャンパス・ハラスメント防止のための教育・研修・啓発活動
- 10 ガイドラインの改廃

1 ガイドラインの目的

このガイドラインは、専修大学キャンパス・ハラスメント防止規程に基づき、専修大学（以下、本学という。）におけるキャンパス・ハラスメントに関する相談、及び問題解決のための手続き等について、周知を図り、キャンパス・ハラスメントに起因する問題の発生を未然に防止し、問題が発生した場合における適切かつ迅速な対応を図ることを目的として定めるものです。

本学は、キャンパス・ハラスメントの防止に努めるとともに、発生したキャンパス・ハラスメントに対しては、可及的速やかに、キャンパス・ハラスメントによって乱された秩序を回復し、学生及び教職員にとって快適に学修し、教育し、労働し、及び研究する環境を確保するよう、努めます。

2 キャンパス・ハラスメントの定義

本学ではキャンパス・ハラスメントを次のように定義しています。

キャンパス・ハラスメントとは、「相手方の人格の尊厳を傷つけるような言動によって相手方に不快感若しくは不利益を与え、又は相手方を差別的に取り扱い、若しくは不利益な取扱いをすることによって相手方の人権を侵害し、学修、教育、労働及び研究の環境を悪化させる行為」をいいます。

なお、「言動」には、口頭での発言や身体接触によるものとどまらず、メールの送信、SNS等インターネット上における情報の発信行為等も含まれます。

キャンパス・ハラスメントは、大学などの場において生じる様々な嫌がらせ（ハラスメント）の総称であり、セクシュアル・ハラスメント、アカデミック・ハラスメント、パワー・ハラスメント、妊娠・出産、育児休業・介護休業等に関するハラスメント、S O G I ハラスメン

トなどを含みます。

ハラスメントは立場上の優位性を背景に起きやすいものですが、上司から部下、先輩から後輩だけでなく、その逆や同僚同士でも起こり得るものです。また経験や知識の差により起きることもあります。

2. 1 セクシュアル・ハラスメントの定義・事例

(1) セクシュアル・ハラスメントの定義

セクシュアル・ハラスメントは、「本人が意図するとせざるとにかかわらず、相手から性的な言動であると受け止められ、それによって、相手を不快にし、脅威若しくは屈辱感を与え、又は相手方の学修し、教育し、労働し、及び研究する環境を悪化させる行為」と定義されます。

「セクシュアル・ハラスメント」の例としては、性的な要求を受け入れることを採用や昇進、進級などの条件としたり（**対価型**）、性的な表現や行動をすることによって他者に不快感を与えるなど、修学上または就労上環境を害する（**環境型**）といったものが挙げられます。

対価型

- 1) 個人的な性的要求の服従または拒否を、教育・研究上の指導や評価あるいは学業成績など、あるいは、人事及び勤務条件の決定や業務指揮に反映させること。
- 2) 教育・研究上の指導や評価あるいは利益・不利益の与奪、人事権及び業務指揮権の行使等を条件とした性的働きかけをすること。
- 3) 相手への性的な関心の表現を業務遂行に絡めて表現すること。

環境型

- 1) 相手の意に反して執拗に性的行為に誘ったり、交際の働きかけをしたりすること。（ストーーカー行為を含む。）
- 2) 強引に接触したり、性的な行為を行ったりすること、あるいは行おうとすること。
- 3) 性的魅力を強調するような服装やふるまいを要求すること。
- 4) 正常な業務遂行を、性にかかわる話題・行動などで妨害したり、相手に性的不快感を与えるような状況をつくること。
- 5) 不当な性差別意識に基づいた言動をなすこと。
- 6) 課外活動や親睦会等において異性的役割をことさらに強調すること。

セクシュアル・ハラスメントに該当するか否かは、当該行為をした者の意図や認識の如何に関わらず、不適切な発言や行動が存在したか否かが基準となり判断されます。また、学内及び就学就労の時間内の言動に限らず、例えば、学内における人間関係が持続する歓迎会、ゼミナールの酒席等の場における不適切な言動なども対象となります。

(2) セクシュアル・ハラスメントにあたる行為の事例

CASE A 各種会合、飲み会などの場で相手の意思を無視していろいろと強要したり、品性を欠く言動など、人を不快に感じさせる行動をとる。

- ・男性（女性）教員の隣に女子（男子）学生を座らせる。
- ・酌を求める。

CASE B 相手の容姿、体型、経歴、性的経験や特定のセクシュアリティをひやかしたり、話題にしたりする。

- ・容貌、服装などについて話題にする。
- ・性的指向や性自認について詮索する。

CASE C プライベートなことがらをむやみに聞いたり、これらの事をうわさしたり、誹謗中傷したりする。

- ・家族関係や交友関係などを聞く。

CASE D 相手に一方的にしつこく交際を迫ったり、脅迫まがいのことをする。

- ・飲食や映画などに誘ったり周囲を付け回す。
- ・電話したり、SNS 等でメッセージを送る。
- ・指導するなどの理由をつけて二人きりになろうとする。

CASE E 相手の体になれなれしく触れたり、不自然な身体的接触をする。

- ・飲み会の席などで、手、肩、背中、髪などに触れる。
- ・必要性のない握手などを求める。

CASE F その他

- ・「男（女）だから」など、性別役割分担意識に基づく発言をする。

2. 2 アカデミック・ハラスメントの定義・事例

（1）アカデミック・ハラスメントの定義

アカデミック・ハラスメントは、「本学の構成員の間で、教育上若しくは研究上又は職務上の関係等における権力若しくは上位の立場又は優越的な地位等を背景に、他の構成員に対して行う、教育上、研究上若しくは学生の修学上の権利又は人権若しくは尊厳を侵害する、不適切で不当な行為」と定義されます。

これらの立場や地位等の関係は、学内だけでなく、ゼミ旅行や学会出張等の学外においても維持されているとみなされます。アカデミック・ハラスメントに該当するか否かは、それが意識的であるか否かではなく、客観的に判断されます。また、執拗で持続的な『いじめ』だけでなく、単発の場合や不作為による場合も含まれます。

（2）アカデミック・ハラスメントにあたる行為の事例

修学・教育上の権利侵害（学生・大学院生に対する行為）

CASE A 教育指導の不当な拒否

- ・授業を受けさせない。
- ・教育的な指導を理由なく拒否し、放置する。

CASE B 不当な教育指導・不当な成績評価

- ・本人の意に反する学修・研究計画・研究テーマを押し付ける。
- ・不公平・不公正な成績評価をする。正当な理由なく単位を与えない。

CASE C 不適切な環境下における指導の強制

- ・正当な理由なく、休日、休暇中の研究室への来室を強要する。

CASE D 地位を不当に利用した雑務・私用の強要

- ・教育、研究上の指導行為に付随して、男性または女性であることを理由に教育・研究と関係のない雑務を強要する。
- ・教育、研究上必要のない用務や私的な用務を行うよう強く要求する。この要求に応じない者に、教育、研究上の指導において、報復的な差別的行為を行ったり、不当に低い評価を行うなどする。

CASE E 業績やアイデアの不当な帰属・奪取等

- ・指導教員の名前で発表する原稿を書かせたり、加筆訂正したにすぎないのに、指導教員の名前で論文を発表する。
- ・学生、院生（指導される者）の研究成果やアイデアを盗用する。

CASE F 自由な就職・進路選択の侵害

- ・専攻の変更を強要する。
- ・正当な理由なく、推薦状を書くことを拒否するなど、就職活動を妨害したり、就職の世話をしない等と発言する。

CASE G その他人格を侵害する不当な発言等

- ・指導の過程で人格を侵害するような侮辱的な発言をする。

研究・就業上の権利侵害（教員間の行為）

CASE A 研究活動の不当な制限や要求

- ・研究活動を妨害する。
- ・研究発表活動を不当に制限する。
- ・当然加わるべき研究や教育チームから、不当に排除する。

CASE B 就業上の権利の侵害

- ・教育や業務に関して、著しく不公平・不公正な評価をする。
- ・昇進や評価に関する権限を乱用する。
- ・職務上知り得た教員の個人情報、他の教員や学生に告げてまわり、当人の大学での居心地を悪くする。
- ・学生の前で「お前には業績がない」などと言う。

2. 3 パワー・ハラスメントの定義・事例

(1) パワー・ハラスメントの定義

パワー・ハラスメントは、「本学の構成員の間で優越的な立場にある者が、意図の有無にかかわらず、その地位、権限等を不当に利用し、これに抗しがたい立場にある者に対し、本来の任務の範疇を超えるような不適切な言動によって、人権若しくは尊厳を侵害し、精神的若しくは肉体的な苦痛を与え、又は周囲の環境を悪化させる行為」と定義されます。

これらの立場や地位等の関係は、学内だけでなく、ゼミ旅行や学会出張等の学外においても維持されているとみなされます。パワー・ハラスメントに該当するか否かは、それが意識的であるか否かではなく、客観的に判断されます。また、執拗で持続的な『いじめ』だけでなく、単発の場合や不作為による場合も含まれます。

(2) パワー・ハラスメントにあたる行為の事例

CASE A 身体的苦痛を与える行為

- ・飲み会等で参加者に飲酒を強要する。
- ・酔って暴力をふるったり一気飲みさせたりする。
- ・威圧的な態度で肩をこづく。
- ・書類や物を投げつける。
- ・「バカヤロー」と言いながら足で蹴ったり胸ぐらをつかみ上げる。
- ・棒や竹刀のようなものでつついたりたたいたりする。
- ・後輩に毎日飲み物や弁当を買ってこさせる。
- ・人前で土下座をさせる。

CASE B 不安や恐怖などの精神的苦痛を与える行為

- ・多数の者がいるところで罵倒する。
- ・相手の存在を認めないような態度をとる。
- ・評価に無関係な事柄を成績に結びつける発言をする。
- ・インターネット上の書き込みによって他人を傷つける。
- ・業務の指導の範疇を超えて、相手の人格を傷つけ、人権を侵害するような言動をとる。
- ・机などを叩きながらどなる。
- ・個室に呼び出し、長時間叱責する。
- ・「上司のいうことが聞けないのか」などといって仕事の進め方を強要する。
- ・「役立たず」などといって仕事を与えない。
- ・宴会や旅行の出席を強要する。
- ・「お前の将来はないと思え」などといって昇進を妨害する。
- ・「明日から来なくていい」「周りが迷惑する」などといって、退職を促す。
- ・「下級生はお酌が仕事だよ」などと酌を求める。
- ・虚偽のうわさを流したり、怪文書を流す。
- ・出身地域、出身高校、大学入学までの経歴などを茶化す。
- ・本人だけでなく親、兄弟や友人の悪口を言う。

- ・近くの机や椅子を殴ったり、蹴ったりする。
- ・性的指向や性自認に関する侮辱的な言動をする。
- ・性的指向や性自認について当人の了解を得ずに暴露する。

CASE C 役割や情報を与えないなど社会的苦痛を与える行為

- ・部下や学生を軽視、侮辱する。また、それにより職場環境を悪化させる。
- ・当然加わるべき研究や教育チームから不当に排除する。
- ・悪意から、意図的に昇進・昇級を妨害する。
- ・昇進、評価、雇用等に関する権限を濫用する。
- ・不正、違法行為を強要する。
- ・職務上必要な情報を意図的に伝えない。
- ・設備など研究資源の不当な利用制限をする。
- ・挨拶や日常会話をしない。
- ・その人の意見だけをことさらに取り上げない。
- ・その人を見ながらヒソヒソ話をする。
- ・周囲に無視するようにしむける。
- ・書類を渡さない、メールを出さないなど情報を与えない。

2. 4 妊娠・出産、育児休業・介護休業等のハラスメントの定義・事例

(1) 妊娠・出産、育児休業・介護休業等のハラスメントの定義

妊娠・出産（以下、「妊娠等」という。）、又は妊娠等に関する制度又は措置の利用に関して行う不適切な言動

育児休業・介護休業その他の子の養育又は家族の介護に関する制度又は措置の利用に関して行う不適切な言動

(2) 妊娠・出産、育児休業・介護休業等のハラスメントの事例

- ・解雇する。
- ・昇進昇格の人事考課に際して不利益に取り扱う。
- ・不利益な配置変更を行う。
- ・産前休暇の取得を上司に相談したところ、「休みを取るなら辞めてもらおう」と言われた。
- ・育児休業の取得を上司に相談したところ、「男のくせに休むなんてありえない」と言われた。
- ・介護休暇を請求することを同僚に話したところ、「私なら請求しない。あなたもそうすべき」と強く言われた。

2. 5 SOG I ハラスメントの定義・事例

(1) SOG I ハラスメントの定義

性的指向 (Sexual Orientation) ・性自認 (Gender Identity) 等、性のありように関して行う不適切な言動

(2) SOG I ハラスメントの事例

- ・差別的な言動や呼称、嘲笑、からかい。
- ・「あの人、本当は男（女）なんだって」などと噂する。
- ・周囲の理解を求めるためと言い、カミングアウトを強要する。
- ・本人の了解を得ずに、本人の秘密を他の人に伝えるなどのアウティング行為。

3 適用範囲及び対象

このガイドラインは、本学の管理下で行われる職務または修学上の行為であれば適用されます。対象者は、本学のすべての構成員とします。構成員とは、学生（本学の学則に定める学生及び海外交換プログラム等で本学に学ぶ学生）、教職員等（本学の管理下における職務上の行為につき、契約に基づいて雇用される者又はそれに準ずる者）をいいます。

すでに卒業・修了・退学・退職等をした元構成員の在学・在職中の行為については、相談の遅延に合理的な理由が認められる場合に限り対応することがあります。

（補足）

学生から就職活動中、インターンシップや教育実習等の期間中にハラスメントを受けたと相談があった場合、対策室は関係機関と連携し、相手方の所属先に対して事実確認、厳正な対処を求めるものとします。

4 キャンパス・ハラスメント防止のために

基本的な心構え

キャンパス・ハラスメントは不当な行為で、被害者を深く傷つけ、ひいては大学の就労・修学環境を損ないます。

冗談のつもりでの発言でも、或いは人間関係の潤滑油と考えた行為でも、親しみの表現と思ってとった行為でもキャンパス・ハラスメントとされることがあります。単なるわるふざけではすまされず、訴訟に至ることも珍しくありません。その行為によって被害を受けた人は精神的に苦痛を受けるだけでなく、大学を辞めざるを得ないように追い込まれることもあり、その後長い時間にわたって影響を残すことになります。このようにキャンパス・ハラスメントは、重大な害悪をもたらすのです。

本学の構成員は、キャンパス・ハラスメントの加害者にならないために、次の視点を持たなければなりません。

- （1）各人の性格や個性の違いを理解するとともに、互いの人格を尊重し合う。自分がされて嫌なことは他人にはしない。
- （2）すべての構成員は、お互いが大切なパートナーであるという意識を持つ。
- （3）修学上の、あるいは職務上の上位者は、自らの言動のもつ影響力を自覚し、常に相手への配慮を保つ。
- （4）指導する立場にある者は、キャンパス・ハラスメントが、学修し、教育し、労働し、及び研究する権利などを侵す人権侵害行為であることを認識し、研究、教育の本来のあり方を踏み外すことのないよう、日頃から十分に注意をする。
- （5）自らの言動が誤解を招かないように、日頃から周囲と十分なコミュニケーションをとるように心がけ、相互の信頼関係を保つ。

5 キャンパス・ハラスメント防止のための体制

5. 1 キャンパス・ハラスメント対策室

本学には、専修大学キャンパス・ハラスメント防止規程に基づいて、学内におけるキャンパス・ハラスメントの発生を予防するとともに、これが発生した場合には適切な措置を講じるための機関として、キャンパス・ハラスメント対策室（以下「対策室」という。）が設置されています。

対策室は、室長、教員室員及び職員室員によって構成されます。室長は専任教員の中から学長が委嘱します。教員室員は、各学部・法科大学院の専任教員の中から当該学部長・法科大学院長が推薦し、教授会の議を経て学長が委嘱します。職員室員は、専任職員の中から総務担当理事が推薦し、理事長が委嘱します。

対策室員はキャンパス・ハラスメントの防止、排除等に向けて迅速、公正かつ適切に対応し、本学の構成員の快適な修学・就労環境の確保を図るための活動をします。また、キャンパス・ハラスメントに関する相談にかかわる調査、措置等の必要な対応を行います。

（１）キャンパス・ハラスメント対策室長

対策室長は、対策室を代表し、対策室会議を招集します。

対策室長は、申立書の提出を受け、必要があると認めた場合、個別案件ごとに調査委員会を設置します。

対策室長は、５．２（４）に規定される措置を講じます。

対策室長に事故あるときは、あらかじめ対策室長が任命する副室長が、その職務を代行します。職務の代行期間は２か月を超えないものとします。

（２）キャンパス・ハラスメント対策室員

室員は、対策室会議に出席し、対策室の業務を分担して行います。

（３）事務局員

事務局員は、５．２（２）に規定される業務を行います。

５．２ 相談業務及び措置等の流れ

相談業務及び措置等は以下の手続に基づいて行います。

（１）相談の受付

キャンパス・ハラスメントに関する相談は、キャンパス・ハラスメントを直接受けた人のほか、その人から依頼された人やキャンパス・ハラスメントを見聞きした人もできます。キャンパス・ハラスメントの対応にあたってはプライバシーの保護に十分に配慮します。対策室は相談者が希望しない場合には、相談者の情報を示すことは原則としてありません。

相談時には、以下の内容をお聞きすることになります。

- １）相談者の氏名・所属・連絡先。
- ２）問題とされる言動等の内容（いつ、どこで、どのように）。
- ３）相手方の名前と関係（目撃者、証人等がいる場合はその氏名）。
- ４）問題とされる言動等への対応（誰かに相談しているか）。
- ５）相談者が、問題とされる言動等をキャンパス・ハラスメントと考える理由。
- ６）相談者が希望する対応。
- ７）事案の取扱い上、特に注意を要する点。

（２）相談窓口の対応

対策室長は、相談内容によってはキャンパス・ハラスメント対策室以外の機関と連携し適切な対応をとります。対策室長は、相談者の要望により、相手方に対して相談があったことを匿名で伝える「通知」を行います。これはハラスメントの有無を判断せず、相談があったことを伝えることを主たる目的としています。

対策室長は、キャンパス・ハラスメントとして取り上げることが妥当と判断した相談については、相談者からの申立書の提出を受け付けます。

事務局員は受けた相談について対策室長に報告します。

（３）調査委員会の調査

相談者から申立書が提出された後、対策室長は、個別案件ごとに調査委員会を設置し、調査委員会が調査を開始します。なお対策室が必要と認めた場合、調査願書の提出を待たずに調査委員会を設置し調査を開始することもあります。

調査委員会は、当該事案の調査を行い、その結果を調査報告書としてまとめて、対策室長

に提出します。

なお、申立人が外部（捜査機関、裁判所、労働基準監督署等）に同一案件について、捜査または審判を要求した場合、捜査または審判に対し影響を与えることを防止する観点から、それが終了するまでの間、調査を中断することがあります。また、申立人と被申立人との間で和解交渉が行われる場合、それが終了するまでの間、調査を中断することがあります。

（４）キャンパス・ハラスメント対策室の措置

調査報告書の提出を受け、対策室長は対策室会議を招集します。対策室は、調査委員会の報告を受け、措置の適否について審議します。対策室の最終判断は、対策室会議が調査委員会の報告を受けてから、原則として２週間以上の期間を置いて開催される対策室会議で行います。

１）キャンパス・ハラスメント不該当の場合

対策室長は、この結果を速やかに申立人及び被申立人に通知します。

２）口頭注意、厳重警告

キャンパス・ハラスメントに該当する言動があったものの、軽微な程度にとどまり悪質でない場合は、対策室長は、被申立人に対して口頭注意を行います。また、キャンパス・ハラスメントに該当する言動があり、二度と同様の言動が行われないよう厳重に警告する必要がある場合は、対策室長は、被申立人に対して書面により警告を行います。

３）意見具申

キャンパス・ハラスメントに該当する言動があり、懲戒処分等を講ずることが適切な場合は、対策室長は、学長又は理事長に懲戒処分等の意見具申を行います。

意見具申の際には、対策室会議の議を経て、ハラスメントに関する意識啓発のための研修プログラムやカウンセリングの受講を推奨し、再発防止に努めます。

５．３ 対策室の措置後の対応

（１）学長又は理事長の対応

学長又は理事長は、対策室からの懲戒処分等の意見具申を受けた場合には、速やかに、所定の手続により必要な措置を講ずるものとします。

（２）異議申立て

対策室の意見具申以外の措置に異議のある場合は、学長又は理事長に対し、異議申立てができます。その場合は、学長又は理事長は、異議申立処理委員会を設けて調査を行い、その結果を申立てた人に通知します。

対策室の措置に対する異議申立ての期間は、対策室の行った措置についての通知を受けた日から１４日以内とします。

６ 相談等に対する不利益な取扱いの禁止

本学の構成員は、キャンパス・ハラスメントの相談、調査への協力、その他ハラスメントに関する正当な権利を行使した本学構成員及び関係者に対し、そのことをもって不利益な取扱いをしてはなりません。不利益な取扱いを行うことは、それ自体が当該構成員に対するキャンパス・ハラスメントとなります。これらの不利益な取扱いが行われた場合には、厳格に対処します。

７ 相談及び調査における不正な手段の使用禁止

相談する際及び調査を受ける際には、自分が知っている事実をありのままに述べる必要が

あります。ことさらに虚偽の事実を述べたり、事実を誇張したりする等、不正な方法を用いることは、それ自体がキャンパス・ハラスメントになります。

8 プライバシー保護・守秘義務

キャンパス・ハラスメントの相談や調査等のプロセスにおいて、この手続に関与した全ての担当者は、正当な理由があると認められる場合を除き、当事者及び関係者のプライバシーの保護に努めます。

調査を受けた者、調査に関わった者は、理由の如何を問わず、調査の内容等を第三者に口外してはなりません。

9 キャンパス・ハラスメント防止のための教育・研修・啓発活動

対策室は、キャンパス・ハラスメントの発生を未然に防止するために以下のような啓発活動を行っています。

(1) パンフレット等の作成と配布

啓発活動の一環として、パンフレット等を作成し、学生、教職員等に配布します。また、対策室のホームページを活用し広報に努めます。

(2) 「ニュース専修」への記事掲載

対策室員が交代でキャンパス・ハラスメント防止に関連した記事を執筆し「ニュース専修」のコラム欄に掲載します。

(3) 対策室員対象研修会の実施

対策室員対応マニュアルを作成し、相談員としての基本的能力を身に付けさせるとともに、対策室員研修を実施して資質の向上を図ります。

10 ガイドラインの改廃

本ガイドラインの改廃は、対策室会議の議を経て、対策室が行います。

平成24年11月 6日制定

平成26年 4月 1日改正

平成26年10月21日改正

平成30年 7月 3日改正

令和 2年 4月 1日改正

令和 5年 4月 1日改正

専修大学キャンパス・ハラスメント対策室