

○専修大学キャンパス・ハラスメント防止規程

平成23年4月1日
制定

改正 平成26年4月1日
平成30年6月1日
令和 2年4月1日
令和 6年4月1日

目次

前文

第1章 総則（第1条・第2条）

第2章 キャンパス・ハラスメントの禁止（第3条）

第3章 キャンパス・ハラスメント対策室の設置、構成等（第4条—第10条）

第4章 キャンパス・ハラスメントに関する相談業務及び措置（第11条—第26条）

第5章 異議申立て（第27条—第29条）

第6章 雑則（第30条—第37条）

附則

大学は多くの学生が自由に学び、人格を陶冶する場であり、同時に教職員にとっては教育、労働及び研究の場でもある。こうした多面性をもつ大学においては、他の組織以上に各自の自由意思が尊重されなければならない。大学の構成員等が快適に学修し、教育し、労働し、及び研究する環境を保持することは、構成員等各自の権利であり、義務でもある。そのような快適な環境を侵害する、いかなることもあってはならない。

人としての尊厳を損ね、人が快適に学修し、教育し、労働し、及び研究する権利を侵害するキャンパス・ハラスメントは、あってはならない行為の一つである。専修大学は、このような観点に立ち、キャンパス・ハラスメントの発生を未然に防ぎ、あわせて発生した場合に適切な措置を講ずるため、この規程を定める。

第1章 総則

（目的）

第1条 この規程は、日本国憲法、教育基本法（平成18年法律第120号）及び雇

用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号）の精神にのっとり、キャンパス・ハラスメントに対する適切な予防及び措置を講じ、もって専修大学（以下「本学」という。）の全ての学生、教職員等（以下「構成員」という。）が個人として尊重されるとともに、学修、教育、労働及び研究の快適な環境を保障することを目的とする。

（定義）

- 第2条** この規程において「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う。キャンパス・ハラスメントには、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・ハラスメント等を含むものとする。
- 2 この規程において「セクシュアル・ハラスメント」とは、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をいう。
 - 3 この規程において「アカデミック・ハラスメント」とは、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をいう。
 - 4 この規程において「パワー・ハラスメント」とは、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をいう。
 - 5 この規程において「学生」とは、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者をいう。
 - 6 この規程において「教職員等」とは、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う。
 - 7 この規程において「有識者」とは、キャンパス・ハラスメント問題について優れた識見を有する、学内又は学外のカウンセラー、弁護士等をいう。

第2章 キャンパス・ハラスメントの禁止

第3条 本学の構成員は、その相互間において、個人を尊重し、学修、教育、労働及び研究の良好な環境の維持に努めるとともに、いかなる形態のキャンパス・ハラスメントもしてはならない。

第3章 キャンパス・ハラスメント対策室の設置、構成等

(対策室の設置)

第4条 第1条の目的を達成するため、本学に学長及び理事長の直属の組織として、キャンパス・ハラスメント対策室（以下「対策室」という。）を置く。

(対策室の室長及び室員)

第5条 対策室は、室長及び室員をもって構成する。

- 2 室長は、専任教員のうちから学長が委嘱する。
- 3 室員は、専任教員9名以内、専任職員9名以内とする。
- 4 室員の選任に当たっては、専任教員にあっては学長が、専任職員にあっては理事長が委嘱する。
- 5 室長及び室員の任期は、2年とする。ただし、再任を妨げない。

(副室長)

第6条 対策室に、副室長を置くことができる。

- 2 副室長は、室員のうちから室長が任命する。
- 3 副室長は、室長を補佐し、室長に事故があるときは、その職務を代行する。
- 4 副室長による職務の代行期間は、2か月を超えないものとする。

(欠格条項)

第7条 次の各号のいずれかに該当する者は、室長、室員及び事務局員（第10条第1項の規定により事務局に置かれる職員をいう。以下同じ。）になることはできない。

- (1) 懲戒処分を受けたことがある者
- (2) 第19条又は第20条に規定する措置を受けたことがある者

(対策室の業務)

第8条 対策室は、次の業務を行う。

- (1) キャンパス・ハラスメントの防止に係る情報収集、研修及び啓発活動に関する業務
- (2) キャンパス・ハラスメントに係る相談に関する業務
- (3) キャンパス・ハラスメントに係る事実確認及び調査並びに措置に関する業務

業務

(4) キャンパス・ハラスメントの防止及び対策に係る指針（ガイドライン）の作成に関する業務

(5) その他キャンパス・ハラスメントの対策に関する業務

2 対策室は、年度ごとに、前項各号に掲げる業務について、学長及び理事長に報告するものとする。

（対策室会議）

第9条 前条に規定する業務を遂行するため、室長は、必要に応じて、対策室会議を招集し、その議長となる。

2 対策室会議は、室員の2分の1以上の出席がなければ、開催することができない。この場合において、副室長が室長の職務を代行するときは、これを室員の数に含めない。

3 対策室会議は、非公開とする。

4 対策室会議において必要と認められるときは、有識者の出席を求めることができる。

5 対策室会議の議決は、出席した室員の過半数の同意をもって成立する。可否同数のときは、議長がこれを決する。

6 前項の議決について特別の利害関係を有する者は、議決に加わることができない。

7 室員の過半数から請求があった場合には、室長は、対策室会議を招集しなければならない。

8 対策室会議の議事録は、事務局で作成し、対策室会議の承認を経た後、厳重にこれを保管する。

（事務局）

第10条 対策室に、事務局を設置し、事務局員を置く。

2 事務局は、第8条第1項各号に掲げる業務の補助を行う。

3 事務局は、学生厚生部学生生活課及び総務部人事課の所管とする。ただし、それぞれの所管長は、対策室の業務に影響を及ぼすこと及びこれに制限を加えることはできない。

第4章 キャンパス・ハラスメントに関する相談業務及び措置

（相談の受付）

第11条 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

トを直接受けた者のほか、キャンパス・ハラスメントを受けた者から依頼された者又はキャンパス・ハラスメントを見聞した者も行うことができる。

- 2 キャンパス・ハラスメントに関する相談は、事務局員が受け付ける。
- 3 事務局員は、受け付けた相談に関して、必要に応じて、有識者を交えて面談を行うものとする。
- 4 事務局員は、相談内容を全て室長に報告しなければならない。
- 5 キャンパス・ハラスメントに関する相談を受け付ける期間は、当該キャンパス・ハラスメントが行われたとされる日から1年未満とする。ただし、1年以上経過した場合であっても、相談の遅延に合理的な理由があると認められるときは、この限りでない。
- 6 室長は、受け付けた相談に関して、必要に応じて、他の部署と協議を行うことができる。
- 7 対策室で受け付けた相談のうち、他の部署が取り扱うことが妥当なものについては、室長は、相談者の同意を得て、当該部署に対応を依頼することができる。
- 8 室長は、前項の規定によりその対応を他の部署に依頼した場合には、対策室会議に報告して、その承認を得なければならない。

(対策室の対応)

第12条 対策室は、前条の相談に対し、適正な手続にのっとり、適切な措置を講ずるものとする。

(緊急対応の要請)

第13条 室長は、第11条の相談を受けて、被害の拡大又は学修、教育、労働若しくは研究の環境の悪化が強く懸念される場合は、学部長、研究科長、法科大学院長、研究所長又は他の部署の長（以下「各部署の長」という。）に対して、直ちに、緊急の対応を求めなければならない。

(調査及び措置の申立て)

第14条 相談者のうち、対策室による調査及び措置を希望する者は、申立書を提出することができる。この場合において、申立書を提出することができる者は、原則として、キャンパス・ハラスメントを受けたと申し立てる本人に限るものとする。

- 2 次条の規定により調査委員会が設置された時点から、申立書を提出した者を申立人といい、申し立てられた者を被申立人という。

(調査委員会の設置)

第15条 室長は、相談者から申立書の提出を受けた場合において、必要があると認めるときは、対策室内に調査委員会を置くことができる。

2 調査委員会は、個別案件ごとに設置する。

(調査委員会の構成及び運営)

第16条 調査委員会の委員長は、室長が指名する。

2 調査委員会の委員は、2名以上とし、必要に応じて、有識者を加えることができる。

3 調査委員会の委員は、室長が教員及び職員の区別並びに委員の性別に偏りが無いよう配慮して指名を行う。

4 調査委員会は、関係者への事情聴取を含めた調査を実施し、必要に応じて、その経過を室長に報告するものとする。

5 申立人及び被申立人は、調査委員会に対して意見を述べ、又は証拠を提出することができる。

6 調査委員会は、室長の承認を得て、調停（当事者間の話し合いを促進することを通じて解決を図ることをいう。）を行うことができる。

7 申立人が捜査機関、裁判所、労働基準監督署等に対して同一案件について捜査、審判等を要求した場合には、捜査、審判等に影響を与えることを防止する観点から、調査委員会は、当該案件に関する捜査、審判等が終了するまでの間、調査を中止し、又は中断することができる。

8 申立人と被申立人との間で和解交渉が行われる場合には、申立人の意思を尊重する観点から、調査委員会は、和解交渉が終了するまでの間、調査を中止し、又は中断することができる。

9 調査委員会は、第4項から前項までに規定する事項に関し、調査報告書を室長に提出するものとする。

(調査報告書の審議等)

第17条 室長は、前条第9項の規定による調査報告書の提出を受けて、対策室会議を招集し、調査報告書に関する審議を行うものとする。

2 対策室は、調査報告書に関する審議の結果、その調査が十分でないと判断した場合には、調査委員会に対して、再調査を求めることができる。

3 第1項の審議に当たっては、原則として、2週間以上の期間を置いて2回以上の対策室会議を開催するものとする。ただし、室長がその必要を認めな

かった場合又は早急に議決しなければならないやむを得ない事情がある場合は、この限りでない。

4 室長は、当該案件に関する対策室会議の審議の結果を最終報告書として作成し、学長及び理事長に報告するものとする。

(キャンパス・ハラスメント不該当の場合の取扱い)

第18条 前条の規定による審議の結果、被申立人はキャンパス・ハラスメントに該当する言動を行わなかったと議決された場合には、室長は、その結果に理由を付して速やかに申立人及び被申立人に通知するものとする。

(口頭注意該当の場合の取扱い)

第19条 第17条の規定による審議の結果、被申立人はキャンパス・ハラスメントに該当する言動を行ったものの、それが軽微な程度にとどまり悪質でないと議決された場合には、室長は、被申立人に対して、口頭注意を行うものとする。

(厳重警告該当の場合の取扱い)

第20条 第17条の規定による審議の結果、被申立人はキャンパス・ハラスメントに該当する言動を行い、二度と同様の言動が行われぬよう厳重に警告する必要があると議決された場合には、室長は、被申立人に対して、その旨を申し渡すとともに、書面をもって警告するものとする。

(学長又は理事長への意見具申該当の場合の取扱い)

第21条 第17条の規定による審議の結果、被申立人によってキャンパス・ハラスメントに該当する言動が行われ、懲戒処分又はそれに準ずる措置（以下「懲戒処分等」という。）を講ずることが適切と議決された場合には、室長は、その内容を付して学長又は理事長に意見を具申するものとする。

2 前項に規定する懲戒処分等の意見具申（以下「懲戒処分等の意見具申」という。）に関する基準は、別表第1から別表第3までに定めるところによる。

3 前2項の規定により学長又は理事長に懲戒処分等の意見具申をした場合には、室長は、その結果に理由を付して速やかに被申立人に通知するものとする。

(キャンパス・ハラスメントが継続している場合の調査及び措置)

第22条 第19条又は第20条の規定による措置を行ったにもかかわらず、被申立人によるキャンパス・ハラスメントが継続しているとの相談があった場合には、室長は、調査委員会による調査を行うものとする。

2 前項の調査の結果、被申立人によるキャンパス・ハラスメントが継続していることが明らかとなったときは、室長は、対策室会議の議を経て前条の規定による措置を講ずるものとする。

(申立人への通知)

第23条 室長は、第19条から前条までの規定による措置を行った場合には、申立人に対して、その旨を通知するものとする。

(関係者への協力要請)

第24条 室長は、第19条から第22条までの規定による措置を行うに当たり、教育上、研究上又は就業上必要と認められる対応を採るよう、学長、理事長、各部局の長その他の関係者に協力を要請することができる。

(意見具申に対する措置等)

第25条 学長又は理事長は、対策室から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する。

2 前項の規定により必要な措置を講じた場合には、これを原則として、公表するものとする。

3 学長又は理事長は、前項の規定により公表を行う場合には、プライバシーの保護に特に配慮するものとする。

(学外者に対する措置)

第26条 前条第1項の措置を講ずるに当たり、キャンパス・ハラスメントを行った者として学外者が含まれている場合には、理事長は、当該学外者に対して、適切な措置を講ずるものとする。

2 前項の場合において、理事長は、必要があると認めるときは、当該学外者の所属する組織に対して、適切な措置を講ずるよう求めることができる。

第5章 異議申立て

(異議申立ての手続)

第27条 第18条から第20条までの規定に基づく措置について異議のある者は、学長又は理事長に対して、異議申立てを行うことができる。

2 学長又は理事長に対する異議申立ては、事務局に書面を提出することにより行うものとする。

3 異議申立てを行うことができる期間は、対策室が行った措置についての通知を受けた日から14日以内とする。

(異議申立処理委員会の設置、構成及び権能)

第28条 異議申立てが行われたときは、学長又は理事長は、異議申立処理委員会を設置するものとする。

2 異議申立処理委員会は、学長又は理事長が指名する学外の有識者を含む5名の委員で構成する。

3 異議申立処理委員会の委員長は、前項の委員のうち、学外の有識者をもって充てる。

4 異議申立処理委員会は、異議申立てに係る調査を行い、措置の適否を判断し、その結果を学長又は理事長に報告するものとする。

5 前項の場合において、異議申立人その他の当事者は、異議申立処理委員会に対し、意見を述べ、又は証拠を提出することができる。

(異議申立ての結果の通知等)

第29条 前条第4項の規定による報告に基づき、学長又は理事長は、必要に応じて、異議申立人にその判断の結果を通知するものとする。

2 学長又は理事長は、前条第4項の規定による判断の結果を室長に通知するものとする。

第6章 雑則

(権利の行使等の妨害の禁止)

第30条 本学の構成員は、キャンパス・ハラスメントに対する正当な権利の行使又は対策室の業務の誠実な遂行を妨害してはならない。

(不利益な取扱いの禁止)

第31条 本学の構成員は、キャンパス・ハラスメントに対する正当な権利を行使した者又は対策室の業務を誠実に遂行した者に対して、不利益な取扱いをしてはならない。

(守秘義務)

第32条 対策室の業務に関与する者は、その業務の遂行過程において知り得た事項に関して守秘義務を負う。ただし、正当な理由があると認められる場合は、この限りでない。

2 前項の守秘義務は、その職を退いた後も継続するものとする。

(二次的キャンパス・ハラスメントの防止)

第33条 対策室の業務に関与する者は、その業務の遂行に当たっては、二次的キャンパス・ハラスメントの防止に努めなければならない。

(虚偽の申立て又は証言の禁止)

第34条 何人も、キャンパス・ハラスメントの防止に関するあらゆる過程において、虚偽の申立て又は証言をしてはならない。

(濫用の禁止)

第35条 何人も、キャンパス・ハラスメントを告発する権利を濫用し、又はこれを口実として正当な学修活動、教育活動、研究活動若しくは業務活動を妨害し、若しくはこれを放棄してはならない。

(解釈指針)

第36条 この規程は、その目的に則して解釈、運用されなければならない。

(規程の改廃)

第37条 この規程の改廃は、対策室が発議し、教授会及び研究科委員会並びに常勤役員会の議を経て、理事会が行う。

附 則

(施行期日)

1 この規程は、平成23年4月1日から施行する。

(旧規程の廃止)

2 セクシュアル・ハラスメント防止規程（平成12年4月1日制定）は、廃止する。

(経過措置)

3 この規程は、平成23年4月1日以後発生したキャンパス・ハラスメントから適用し、同日前に発生したセクシュアル・ハラスメントについては、なお従前の例による。

附 則

この規程は、平成26年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成30年6月1日から施行する。

附 則

この規程は、令和2年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、令和6年4月1日から施行する。

別表第1 (第21条関係)

行為者	キャンパス・ハラスメント行為の態様	意見具申の内容	措置の根拠規定
教員	被害者の人格的利益を侵害する行為又は教員としての信頼を損ねる行為に当たり、反省を促すことが必要と認められる場合	譴責	当該教員に適用される専修大学教員就業規則その他の就業規則等の規定に基づく措置
	被害者の人格的利益を侵害する行為又は教員としての信頼を損ねる行為に当たり、それが軽微とはいえない場合	減給 昇給停止	
	被害者の人格的利益を侵害する行為又は教員としての信頼を損ねる行為に当たり、それが相当重大な場合	降職 出勤停止	
	被害者の人格的利益を侵害する行為又は教員としての信頼を損ねる行為で、教員としての適性を欠くと認めた場合	諭旨免職	
	犯罪行為として有罪判決を受ける等、違法性が強く、本学の名誉・信頼を毀損し、退職金の不支給もやむを得ないとされる場合	懲戒免職	

別表第2 (第21条関係)

行為者	キャンパス・ハラスメント行為の態様	意見具申の内容	措置の根拠規定
職員	被害者の人格的利益を侵害する行為又は職員としての適性に反する行為に当たり、反省を求めることが必要と認められる場合	譴責	当該職員に適用される専修大学職員就業規則その他の就業規則等の規定に基づく措置
	被害者の人格的利益を侵害する行為又は職員としての適性を損ねる行為に当たり、それが軽微とはいえない場合	減給 謹慎	
	被害者の人格的利益を侵害する行為又は職員としての適性を損ねる行為に当たり、それに社会的非難可能性が強く認められる場合	昇給及び昇格の停止 降職 出勤停止	
	被害者の人格的利益又は本学に対する信頼を著しく損ねる行為に当たり、職員としての適性を欠くとともに、退職金の減額もや	諭旨免職	

	むを得ないとされる場合	
	犯罪行為として有罪判決を受ける等、違法性が強く、職員としての適性を欠くとともに、退職金の不支給もやむを得ないとされる場合	懲戒免職

別表第3（第21条関係）

行為者	キャンパス・ハラスメント行為の態様	意見具申の内容	措置の根拠規定
学生	被害者の人格的利益を損ねる行為又は学生としての本分にもとる行為に当たり、反省を促すことが必要と認められる場合	譴責・訓告	当該学生に適用される学則その他の諸規程等の規定に基づく措置
	上記の行為で社会的非難可能性が強い場合又は過去に譴責処分若しくは訓告処分を受けている場合	停学	
	犯罪行為として有罪判決を受ける等、違法性が強く、本学学生としての適性を欠くと認められる場合	退学	