

明治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

I ガイドラインの趣旨

－キャンパス・ハラスメントの防止等に向けた本学の基本姿勢－

本学（学校法人明治大学及びその設置学校をいう。以下同じ。）は、「権利自由」・「独立自治」を建学の精神として、教育・研究・社会貢献等に取り組んでいます。

その実現のためには、教育研究活動の拠点として、学生・生徒、教職員その他本学に関係するすべての構成員が安心して健やかに、「学ぶことができる」、「教育研究を行うことができる」及び「働くことができる」快適な環境を確保していくことが不可欠です。

快適な教育研究・学習・就労環境を確保していくためには、本学に関係する障がい者、少数者を含む多様なすべての構成員が「お互いの人格を認め合い」かつ「個人として尊重される」こと、すなわち人権が保障されていることが必要です。相手の人格を傷つけたり、否定したりする行為は、学ぶ権利を奪い、教育研究の権利を侵し、働く権利を侵害することになり、本学の建学の精神を脅かすことになりかねません。

本ガイドラインは、「明治大学キャンパス・ハラスメントの防止等に関する規程」第5条第1項に基づき、本学におけるキャンパス・ハラスメント防止及び排除のために本学の構成員が認識すべき事項、キャンパス・ハラスメントが発生した場合における具体的対応等について必要な事項をまとめたものです。本学の構成員ひとりひとりが本ガイドラインを理解し、本学においてキャンパス・ハラスメントが発生しないよう、適切に行動してください。

なお、具体例を示す上で、不快感を与える表現を敢えて用いている箇所があります。

II キャンパス・ハラスメントとは？

キャンパス・ハラスメントとは、相手側の意に反する不適切な発言、行為によって相手側に不快感や不利益を与え、又は差別的若しくは不利益な取扱いによって相手側の人権を侵害し、教育研究・学習及び就労環境を悪化させることをいいます。

キャンパス・ハラスメントには、性的な言動等によるセクシュアル・ハラスメント、教育研究・修学に関連する言動等によるアカデミック・ハラスメント、職務上の地位や優位な立場を背景とした言動等によるパワー・ハラスメント、言葉や態度によって人の心を傷つけるモラル・ハラスメント、酒の席でのアルコール・ハラスメント等があります。

なお、以下にそれぞれのハラスメントの具体例を記載しますが、これらはキャンパス・ハラスメントの一例であり、それぞれのハラスメントの内容を限定するものではありません。

1 セクシュアル・ハラスメント

セクシュアル・ハラスメントの典型例としては、教育研究や修学・就労・課外活動において、指導・助言及び雇用・管理並びにその他本学内外での活動に関して性的な言動を行うことにより、相手側に利益若しくは不利益を与える、又は与えようとする（地位利用型・対価型）と性的要求や性的な言動を繰り返すことにより、相手方に不快感を与え、教育研究や修学・就労・課外活動の環境を悪化させること（環境型）が挙げられます。

（セクシュアル・ハラスメントの例）

(1) 地位利用型・対価型セクシュアル・ハラスメント

- ア 個人的な性的要求に対する服従又は拒否を、教育研究上の指導や評価、学業成績、人事及び勤務条件の決定や業務指揮に反映させること。
- イ 教育研究上の指導や評価、学業成績、人事及び勤務条件の決定や業務指揮を条件とした性的な働きかけをすること。
- ウ 教育・指導・業務中及び時間外の活動の中で相手への性的な関心を表現すること。

(2) 環境型セクシュアル・ハラスメント

- ア 相手の意に反して執よう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。
- イ 強引に接触したり、性的な行為を行う、又は行おうとすること。
- ウ 相手に性的不快感を与えるような仕方で、身体を凝視したり、一方的に接近したりすること。
- エ ジェンダー的役割を殊更に強要すること。
- オ 性的関心から執ようにメール等を送信すること。
- カ 不当な性差別的意識に基づいた言動等を行うこと。
- キ ストーキング行為を行うこと。

2 アカデミック・ハラスメント

アカデミック・ハラスメントとは、教育研究又は職務関係等における権力、上位の立場、優越的な地位等を背景に、意識的であるか無意識であるかを問わず、その指導を受ける者の修学・研究や職務上の権利を侵害したり、人格的尊厳を傷つけたりする、不適切で不当な言動、指導又は待遇等を指します。教職員－学生間、または教職員間、学生間において起こりうるものです。

これは教育研究上の場面において発生する問題であり、たとえ熱心な研究指導や善意による職務上の行為のつもりであっても、受け手にはそれが力関係を背景としたハラスメントと感じられることがあります。また、学会出張、ゼミ旅行等の学外、課外活動等においても、その力関係は維持されているとみなされます。ここでの言動等は、執ようで持続的な「いじめ」だけでなく、単発のものも含まれます。

教員は、公私の区別を明確にし、教育者として学生の模範となる品位ある行動をとらなければなりません。また授業及び研究指導においては、学生の人格を重んじ、

教育者として学生の自由な学習を支援していく姿勢が必要です。

(アカデミック・ハラスメントの例)

(1) 修学・教育上のアカデミック・ハラスメント

- ア 教育的な指導を理由なく拒否し、放置すること。
- イ 常識的に不可能な課題の達成を強要すること。
- ウ 卒論・研究テーマの相談にのらない、質問に答えない、論文に関するコメントを戻さない等の態度をとること。(指導放棄、ネグレクト)
- エ 他大学又は他研究室へ進学したり、異動したりすることを許さないこと。
- オ 課外活動やゼミから正当な理由なく排除すること。
- カ 不公平・不公正な成績評価をすること。(正当な理由なく進級・卒業・修了を認めないこと又は単位を与えないこと。)
- キ 評価に無関係な事柄を成績に結びつけるような発言をすること。
- ク 不適切な環境下において指導を強制すること。

(2) 研究上のアカデミック・ハラスメント

- ア 設備、研究資金、資料等の利用を不当に制限すること。
- イ 研究発表活動を不当に制限すること。
- ウ 経済的に困難な学会活動や研究活動を強要すること。
- エ 研究チームから不当に排除すること。

(3) 教育活動や就業上のアカデミック・ハラスメント

- ア 教育や業務に関して著しく不公平・不公正な評価をすること。
- イ 昇進や評価に関する権限を濫用すること。
- ウ 通常の業務時間内では達成が困難な課題を日常的に強要すること。

3 パワー・ハラスメント

パワー・ハラスメントとは、職務上の地位や人間関係などの職場内での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいいます。上司から部下だけではなく、先輩・後輩間や同僚間、さらには部下から上司に対して行われることもあります。職場だけでなく、課外活動においても起こりえます。また、学外、課外活動においても、その力関係は維持されているとみなされます。ここでの言動は、執ようで持続的な「いじめ」だけでなく、単発のものも含まれます。

(パワー・ハラスメントの例)

(1) 身体的な攻撃－暴行、傷害

- ア 相手を小突く、叩く、壁に押し付ける等の物理的な暴力をふるうこと。
- イ 相手に怪我を負わせるような暴力をふるうこと。

(2) 精神的な攻撃－脅迫、名誉棄損、侮辱、ひどい暴言

- ア 発言、メール、SNS等で「無能」「バカ」「だからお前はダメなんだ」等相手の尊厳を傷つける言葉を発すること。

- イ 威圧するように大声で叱責すること。(恫喝, 暴言)
- ウ 部下が業務のことで話しかけても意図的に無視すること。
- エ 業務, 課外活動等を逸脱して執ようにメール等を送信すること。
- オ インターネット上のブログやツイッター, 掲示板への書き込みによって他人を傷つけること。

(3) 人間関係からの切り離しー隔離, 仲間外し, 無視

- ア 職務上必要な情報を意図的に伝えないこと。
- イ 課外活動等から不当に排除すること。

(4) 過大な要求ー業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制。仕事の妨害

- ア 通常の業務時間内では達成が困難な課題を日常的に強要すること。
- イ 必要な教育を行わず, 対応できないレベルの業務目標・課題を課し, 達成できなかったことに対して, 厳しく叱責する。

(5) 過小な要求ー業務上の合理性がなく, 能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じる。仕事を与えない

- ア 一度失敗したことで, 担当から外す。
- イ 管理職であるにも関わらず, 誰にでも遂行可能な業務を命じられた。

(6) 個の侵害ー私的なことに過度に立ち入る

- ア 私生活や私的活動への参加や協力を強要すること。
- イ 職務上及び立场上知り得た個人の情報を基にして, 不当な言動・処遇をすること。

(7) 権限の濫用

- ア 昇進, 評価, 雇用, 人事配置・異動等に関する権限を濫用し, 著しく不公平・不公正な評価・処遇をすること。
- イ 業務, 課外活動等に関して著しく不公平・不公正な評価・処遇をすること。
- ウ 不当で自分勝手なルールを強制すること。
- エ 不正・違法行為を強要すること。

4 その他のハラスメント

今まで挙げたハラスメントの他にも様々なハラスメントがあります。学内外で無意識のうちに発生しないよう, 注意してください。

(その他のハラスメントの例)

(1) モラル・ハラスメント

言葉や態度等によって行われる精神的な嫌がらせを指します。言葉や態度, 身振りや文書等によって, 相手の人格的尊厳を傷つけたり, 修学・研究や就労環境を悪化させたりすることをいいます。密室やネット上等他人から被害が見えにくい場所で行われることもあります。

(2) アルコール・ハラスメント

飲酒の強要等はハラスメントになり, 命に関わることもあります。

(3) ジェンダー・ハラスメント

男らしさ、女らしさを強要することもハラスメントになります。「男のくせに」「女性なら」という言葉は性的少数者へのハラスメントにもつながります。

(4) 障がい者、少数者等へのハラスメント

本学は少数者支援、障がい者支援の方針を打ち出しています。これは「障害者差別解消法」にも定められています。同じキャンパスで働いたり、研究したり、勉強したりする構成員として、お互いに尊重し合う必要があります。

(5) セカンドハラスメント

勇気をもって相談に行ったものの、かえってそのことで二次的被害を受けることを指します。相談を受けた各現場の管理者は、細心の注意をもってその相談について守秘義務を守った上で適切に対応する必要があります。

上記の各事例については、一部重複するものもありますが、キャンパス・ハラスメントは、これらが相互に関連して発生するものであることを理解しておく必要があります。また、学生・生徒間や友人間であっても人格を全面的に否定するといった精神的な虐待や誹謗・中傷、暴力・体罰等、基本的な人権を侵害するような行為のすべてがキャンパス・ハラスメントに当たります。

III 適用範囲

本ガイドラインは「本学の構成員」に適用します。本学の構成員とは、本学の学生（委託学生、科目等履修生、聴講生、研究生及び交換留学生を含む。）・生徒、教職員（特任教員、客員教員、兼任教員、嘱託職員、派遣職員を含む。）、理事者（監事を含む。）、本学が受け入れた研究者、学生・生徒の保護者、体育会・サークル・関係団体等の課外活動を支える指導者、リバティアカデミー委託講師・受講生、委託業者等、教育研究及び業務において本学に関係がある者を指します。

また、本学の構成員がかかわるハラスメントは、その発生場所が学内か、学外かを問わずに原則として取り扱います。

IV キャンパス・ハラスメント防止のために

キャンパス・ハラスメントは、本学の構成員全員の努力により未然に防ぐことが一番大切です。一旦発生してしまってからハラスメントの相談、調査、調整、救済、教育、助言、勧告（以下「相談、調査、救済、教育等」という。）は双方に大変な負担を強いることとなります。そうならないためにも、普段からキャンパス・ハラスメント防止に対して本学の構成員全員が理解を深め、責任を負う必要があります。

1 大学設置者である法人の役割

法人は、各現場でしっかりと自治体制が保たれるよう、指示命令系統の確立に向けて人事的、施設設備的、制度的に支援する必要があります。具体的に求められる施策は、各現場での管理者が明確になるような人員配置、役割の明示、人間関係が良好になる施設整備、働きやすい就労環境を作り出す制度の整備等です。そして管理者をはじめとする本学の構成員へのハラスメント防止に向けての教育も必要です。

2 学部長，研究科長，学科長，部長，課長，事務長等の現場の管理者の役割

各学部、機関、組織において教育、指導、管理監督の立場にある役職者や事務管理職の果たす役割は重要です。明治大学の「権利自由」・「独立自治」という建学の精神を守るには、他人任せにするのではなく各自がそれぞれの立場で努力することが必要です。

管理者には「安全配慮義務」があります。各現場（学部、学科、事務室等）で教育研究・学習環境、就労環境の管理をする必要があります。キャンパス・ハラスメント防止のためには業務として教育を行い、必要に応じて相談、調査、救済等を行ってください。併せて、困っている当事者の声に耳を傾け、キャンパス・ハラスメントを未然に防ぐように対応をお願いします。

3 現場の教職員，学生，関係団体の所属員等の構成員の役割

一方、現場の構成員も、管理者に任せるのではなく、現場で働く者同士、現場で学び研究する者同士、健全な教育研究環境、就労環境維持のために努力する必要があります。縁あって明治大学で一緒に働き学ぶことになった者同士、理解しあいたいものです。そして、管理者より注意、助言、調整、指示命令、勧告等を受けた時には、謙虚にその忠告に耳を傾ける姿勢が求められます。

本学には直接雇用されている教職員や、在籍している学生だけでなく、本学の直接的な教育研究以外の活動（課外活動、リバティアカデミー等）を支える様々な方々がいます。その方々に対しても同様の意識を持つことが求められます。

V キャンパス・ハラスメント解決のための体制

本学には、「明治大学人権委員会規程」及び「明治大学キャンパス・ハラスメントの防止等に関する規程」に基づいて、本学においてキャンパス・ハラスメントが発生した場合に適切に対処し、その解決を図る機関としてキャンパス・ハラスメント対策委員会（以下「対策委員会」という。）が設置されています。

各現場での努力にもかかわらず、問題を解決できない場合には、キャンパス・ハラスメント相談室での受付を経て、以下のような相談、調査、救済、教育等を受けることとなります。

対策委員会は、学長が指名する専任教員20名以内、明治高等学校長兼中学校長が指名する教諭1名、総務担当常勤理事が指名する専任職員3名、人権委員会から選出

された者2名及び学内外の学識経験者5名以内の計31名以内によって構成され、その任務はキャンパス・ハラスメントに関する申出及び相談（以下「ハラスメント相談」という。）に関する調査、救済、教育等の必要な対応を行うことです。

対策委員会は、大学、大学院、付属校、事務部署等から相対的に独立した機関として、相談者と相手方双方から聞き取り等を行い、相談を整理・検討します。また、問題となっている事柄について、相談者、相手方が所属する学部・学科、研究科、事務部署等に是正のための助言や勧告等を行うことがあります。

VI 相談できる事項

キャンパス・ハラスメント相談室は、学ぶ権利を奪い、教育研究の権利を侵し、働く権利を侵害するような、相手の人格を傷つけたり、否定したりする行為等、人権侵害行為に関する事項について、幅広く相談に応じています。

また、相談に際しては、処分・処罰ありきではなく、第三者的立場で双方の話を聴き、より良い環境を取り戻すことを第一目的としています。

VII 相談できない事項

次のようなハラスメント相談については相談をお受けできない、もしくは継続できない場合があります。

（例）

- (1) 相談調整を望まず、一方的な処分・処罰のみを求める目的のもの
- (2) 匿名又は代理人による相談
- (3) 主として金銭請求（賠償・貸金回収等）を目的とするもの
- (4) 一度相談・調整等が終結したもの
- (5) 事実に基づかないもの（相手を陥れる目的で虚偽の告発を行う等）
- (6) 機関決定が行われたもの

なお、キャンパス・ハラスメント相談室には、評価、単位、異動に関する変更の権限はありません。

VIII ハラスメント相談、調査等の手続きについて

キャンパス・ハラスメント相談室で相談したい場合は、相談、調査等を以下の手続きに基づいて行います。

1 相談受付

ハラスメント相談は、キャンパス・ハラスメント相談室で受け付けます。

2 相談申込方法

- (1) 「キャンパス・ハラスメント相談申込票」の記入
(本学ホームページからダウンロード可)
- (2) 相談申込
 - ① キャンパス・ハラスメント相談室へ直接申し込む場合
いずれかの方法で相談申込票を提出してください。
 - ・ キャンパス・ハラスメント相談室へ来室
 - ・ メールにて送付
 - ・ 郵送にて送付

3 ハラスメント相談

- (1) 相談申込票を受け取ったキャンパス・ハラスメント相談室では、担当者がインテーク（初回面談）を行い、その内容をキャンパス・ハラスメント対策委員長（以下「対策委員長」という。）に報告します。
- (2) 対策委員長は、申し込みがあった相談に対してハラスメント相談として対応すべきと判断したときは、適切な複数の相談員を、対策委員会委員及び人権委員会委員、人権教育・啓発専門委員会委員、対策委員会委員経験者、その他学外の有識者で、対策委員長が選任するものから選出し、ハラスメント相談の対処に当たさせます。
- (3) 相談員が具体的なハラスメント相談に応じます。相談は主として関係調整を目的とし、面談で行います。ハラスメント相談は、相談者、相手方や関係者、関係機関等から面談において事情聴取等必要な調査を行い、対策委員長と連絡を取りながら、適切な相談、調査、救済、教育等を行います。必要に応じて関係学部や関係部署に勧告します。当該ハラスメント相談がハラスメントに該当しないと判断したときは、対策委員長にその旨を報告します。
- (4) 相談員は、相談の過程で、当該ハラスメント相談についての事実確認、救済措置等が困難であると判断したとき、すなわち当該ハラスメント相談による調整、救済等が不調に終わったときは、対策委員長にその旨を報告します。
- (5) 報告を受けた対策委員長は、必要に応じて対策委員会を招集し、調査委員会の設置要請の可否を決定します。調査委員会で調査を行っても事実確認が困難と思われる場合、相談者がすでに外部での解決を志向している場合、主として金銭請求（賠償・貸金回収等）にかかわる問題の場合等は設置されないことがあります。

4 調査委員会

- (1) 対策委員会において調査委員会の設置要請を行うことを決定した場合、対策委員会は人権委員長に対し、調査委員会の設置について要請します。設置要請を受けた人権委員長は、人権委員会の議を経て、調査委員会を設置することができます。調査委員会は、人権委員長が指名する人権委員会委員2名、キャンパス・ハラスメント対策委員長が指名するキャンパス・ハラスメント対策委員1名、人権

教育・啓発専門委員会委員長が指名する人権教育・啓発専門委員会委員1名及び人権委員長が指名する学識経験者1名が調査委員会委員（以下「調査委員」という）として組織されます。また調査委員会には調査委員会委員長と調査委員会副委員長各1名を置きます。

調査委員会の調査は、独立性が保障されると同時に、公正、適切かつ迅速に行われなければならないものとされています。調査委員の任期は、調査委員会が設置された日から調査報告書を人権委員長に提出したときまでとし、非公開で調査が進められます。

したがって、当該ハラスメント相談の相談者、相手方、その他の関係者に対する意思表示は、人権委員長がこれを行うことになっています。

- (2) 調査委員会は、相談員から当該ハラスメント相談の内容及びその他の状況についての説明を受けた上で、調査を行います。調査は、当該ハラスメント相談の相談者及び相手方双方に出席を求め、資料を提出させ、意見又は説明を聴くことを基本とします。また、その他の関係者からも資料を提出させ、又は意見若しくは説明を聴くことができます。さらに必要があると認められる場合は、専門的な知識を有する者等を会議に出席させて意見を求めることができます。
- (3) 調査委員会は、当該ハラスメント相談で出席を要請した者に対して意見の陳述又は弁明の機会を与えなければならないことになっています。要請を受けた者は自らが希望する場合には、弁明・反論することができます。
- (4) 調査委員会は、当該ハラスメント相談の調査・判定を行い、その結果を調査報告書としてまとめて、人権委員長に提出します。調査報告書には、必要に応じて、当該処分内容を明記するものとされています。調査委員会は、調査委員会が設置された日から原則として3か月以内に調査報告書を人権委員長に提出するものとします。ただし、相談状況により、さらに時間がかかる場合があります。処分がない場合でも、相手方や所属する学部、事務部署等への勧告、助言を含めることがあります。
- (5) 人権委員長は、人権委員会において当該判定の妥当性を審議し、確定しなければなりません。
- (6) 人権委員長は、調査報告書その内容に応じて、速やかに学長・校長又は担当理事に提出します。
- (7) 人権委員長は、調査報告書の概要について、必要に応じて、当該相談者及び相手方に開示することができます。

5 調査委員会における処分の要請手続

- (1) 人権委員長は、当該ハラスメント相談について就業規則又は学則・校則に基づく処分を要する場合には、学長・校長又は担当理事に対して、その要請手続を執るものとします。
- (2) 処分の要請を含む調査報告書を受理した学長・校長又は担当理事は、当該調査報告書の内容に則して、可及的速やかに所定の手続を執るものとします。
- (3) 就業規則又は学則・校則に基づく処分を審議する機関は、明治大学キャンパス・

ハラスメントの防止等に関する規程の趣旨に則り、調査報告書の内容を尊重するものとします。

- (4) 処分を審議する機関は、審議した結果を相談者及び相手方に報告するものとします。

IX 不利益取り扱いの禁止

本学の構成員は、キャンパス・ハラスメントに対する相談の申出、当該相談に係る調査への協力、その他の正当な対応をした本学の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。

X 守秘義務

- (1) 人権委員会委員、対策委員、調査委員、相談員及び事務担当者は、相談者に対する対応、調査委員会の調査等に係る職務の遂行に当たっては、当該相談者、相手方、関係者のプライバシーや名誉その他人権を尊重するとともに、職務上知り得た関係者の氏名、住所、電話番号等の個人情報や知り得た事柄を在任中及び退任・退職後にかかわらず、漏洩してはなりません。ただし、自傷他害の恐れ、法令違反等に対して適切に対応する必要がある場合、本学の危機管理上必要と認められる場合等正当な理由があるときはこの限りではありません。

また、当該ハラスメント相談の相談者及び相手方、関係者等は、このハラスメント相談にかかわることにより知り得た事柄等を他人に漏らしてはなりません。ハラスメント相談が終了した後も同様とします。

- (2) 録音はハラスメント相談段階では行いません。なお、調査委員会において録音したものは調査委員会内のみ使用し、音声の当事者を含め、開示することはありません。また、相談者、相手方、関係者による録音は認めておりません。
- (3) 相談記録、相談関係資料の開示は行いません。なお、調査委員会においても同様の扱いとします。

XI 相談または申立の終了について

- (1) インテーク及び相談員との相談により、相談者の気持ちが整理されたと確認したとき。
- (2) 相談員との関係調整により、問題が解決または環境改善がされたとき。
- (3) 他部署へ対応が引き継がれたとき。
- (4) 相談者が調査途中で打ち切りを申し出て、調査委員会が認めたとき。
- (5) 調査委員会から人権委員長へ調査報告書を提出したとき。

- (6) その他、キャンパス・ハラスメント対策委員会及び調査委員会が必要と認めたと
き。

XII 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

本学では、あらゆるキャンパス・ハラスメントの防止に努め、適切な各種の対策を実施することにより、本学からキャンパス・ハラスメントをなくすことを目指しています。そのためには、キャンパス・ハラスメントとはどのような行為を指すのか、その原因・背景、さらには本学における対策について、学生・生徒、教職員等の構成員が十分に理解していなければなりません。

本学では、人権委員会の下に組織された人権教育・啓発専門委員会においてキャンパス・ハラスメント防止のための教育・研修・啓発活動を行います。この委員会は、現在実施されている各種の人権教育プログラムを今後も充実させていくとともに、教職員の定期的な研修を人事部と連携して企画・実施していきます。また、本学にかかわるすべての人々を対象とした啓発活動を継続的に行っていきます。

以 上

[2006年7月27日制定]

[2018年7月 3日改正]

[2021年4月 1日改正]