
南山学園ハラスメントに関するガイドライン

目次

- 一 ハラスメントのない環境づくりに向けて
 - 1 ガイドラインの趣旨
 - 2 ガイドラインの対象
 - (1) ハラスメントとは何か
 - (2) 適用対象者
 - (3) ハラスメントの種類
 - 3 ハラスメントの防止
 - (1) 基本的な考え方
 - (2) 留意すべき事項
 - (3) ハラスメント防止のための周知・啓発
 - 4 ハラスメントへの対応
 - (1) 基本的な考え方
 - (2) 留意すべき事項
 - (3) ハラスメントに対応する学園の組織

- 二 ハラスメント問題の解決に向けて
 - 1 問題解決のための手続き
 - (1) 手続きの概要
 - (2) ハラスメントの判断基準
 - (3) 手続きの利用方法および一般的な流れ
 - 2 問題解決のための手続きにおける構成員の義務
 - (1) 不利益取扱いの防止
 - (2) 協力義務および守秘義務

- 三 ガイドラインの改訂

一 ハラスメントのない環境づくりに向けて

1 ガイドラインの趣旨

「人間の尊厳のために」を教育のモットーとする南山学園（以下「学園」という。）では、人間の尊厳を傷つけ、人権を侵害し、または、教育・研究をする環境や、それを支える職場環境を損なうような行為は、断じてこれを許すものではありません。許されざるそのような行為の一つがハラスメントです。学園では、「人間の尊厳のために」という教育モットーの下、憲法、教育基本法、いじめ防止対策推進法、障害者差別解消法、労働基準法、男女雇用機会均等法、労働施策総合推進法および育児・介護休業法等の精神に則り、さまざまなハラスメントの問題に対して厳しい姿勢で臨み、個人の尊厳と人権を擁護し、ハラスメント等のない平穏で快適な環境において学び、研究し、働く権利を保守するために、このガイドラインを定めます。

2 ガイドラインの対象

(1) ハラスメントとは何か

ハラスメントとは、教育・研究・仕事等の場で、他者を不快にさせたり、傷つけたりする言動のことです。「いじめ」や「嫌がらせ」という短い日本語で置き換えることもできますが、こうした言動をする人（行為者）自身が他者（行為対象者）を傷つける意図を持っていなくても、ハラスメントに該当する場合があります。

以下では、本ガイドラインの適用対象者を示した上で、ハラスメントとは何かをさらに詳しく説明するために、ハラスメントの種類について説明します。

(2) 適用対象者

このガイドラインは、学園の構成員である、教員・職員および学生を主たる対象として適用します。教員・職員とは、学園と雇用契約を結んでいる者を指し、常勤・非常勤、正規雇用・非正規雇用等、どのような雇用形態であるかを問いません。なお、このガイドラインでは、派遣・業務委託等により、主たる業務を学園において行う者や、任用発令のある研究（所）員も、「教員・職員」に含みます。学生とは、学園と在学契約を結んでいる者を指し、各単位校の園児、児童、生徒、学部生、大学院生、研究生、外国人留学生別科生、研修生、科目等履修生、受入れ交換留学科目等履修生を指し、公開講座の受講生等、学園で教育を受ける関係にある、あらゆる者を含みます。

これら学園の構成員は誰もが、「問題解決のための手続き」として提供されている、南山学園ハラスメント相談室（以下「相談室」という。）の利用や、南山学園ハラスメント問題対策委員会（以下「対策委員会」という。）による問題解決を求める「申立て」が可能です。「相談」に関しては、そのハラスメントが起こった時間帯・場所を問いません。つまり、学園内での授業中または就業時間中に起こったハラスメントに限定されず、学外実習、ゼミや部活の合宿、教育実習、インターンシップ、就職活動、学会活動、留学、出張のほか、アルバイト、余暇活動、私的な交流活動の間に起こったハラスメントでも、構成員の教育・研究・仕事等に悪影響を及ぼすものに関しては、「相談」することができます。もちろん、構成員は、「申立て」もできます。ただし、被申立人と学園との雇用関係・在学関係の有無により制約が生じる場合があります。

す。

また、学園の構成員は、このガイドラインの定める「ハラスメントの防止」のための諸注意を遵守し、ハラスメントのない環境づくりに自ら協力する義務を負うという意味でも、ガイドラインの適用対象となります。たとえば、構成員は対策委員会による問題解決への協力が要請されますので、被申立人とされたにもかかわらず、対策委員会の要請に従わない場合は、そのこと自体が、服務規律違反等の問題となりえます。そして、学園の各組織またはその各構成員は、それぞれが運営しまたは所属する場においてハラスメントが生じた場合には、対策委員会からの協力要請を待つのではなく、自立的に、必要に応じて他の組織や他の構成員と協力して、問題の解決に当たることも求められます。

なお、学園の元構成員（退職や離任した教員・職員、および卒業・修了、退学等で学園の学籍や教育を受ける関係を失った者）にも、その性質に反しない限り、学園の構成員に準じて、このガイドラインを適用します。

さらに、構成員や元構成員（以下「構成員等」という。）のいずれにも該当しない人が構成員等からハラスメントを受けた場合も、構成員等にはこのガイドラインを遵守する義務があるため、手続きを利用できる場合があります。

（3）ハラスメントの種類

教育・研究・仕事等の場では、様々なハラスメントが起こりうるとされています。ハラスメントの種類として、たとえば、モラル・ハラスメント、セクシュアル・ハラスメント、アカデミック・ハラスメントおよびパワー・ハラスメントがあります。セクシュアル・ハラスメントは、「ハラスメント」という言葉が普及するきっかけになった言葉ですが、社会や人々の意識の変化により、次々と「〇〇ハラスメント」という言葉が生まれています。たとえば、通信に関する技術の発展は、ソーシャル・ハラスメントやデジタル・ハラスメントという言葉を生み出しています。また、マタニティ・ハラスメントに続いてパタニティ・ハラスメントという言葉も生まれましたが、母か父かを区別するのをやめて「育児ハラスメント」という呼び方とすることで、「介護ハラスメント」と同様に、行為対象者による分類ではなく、ハラスメントが起こる場面の問題として把握する試みもされています。

また、ハラスメントという言葉は、法律が明確に禁じている行為を表すものだけでなく、倫理的・道徳的に認められるべきでない言動も含み、ある集団や組織が常識的であるとする考え方や振る舞いから個人が感じる同調圧力を指摘するためにも用いられます。前者の例としては、障がい者差別、雇用差別等があり、後者の例としては、「結婚」にまつわるハラスメントや、コロナ禍で問題提起されたワクチン・ハラスメントもあります。アルコール・ハラスメントは、行為者と行為対象者の組み合わせによって、法律違反にも、同調圧力に起因するハラスメントにもなりえます。

そして、ハラスメントは、行為者の言動を直接に受ける行為対象者だけでなく、その言動を見せつけられている周囲の者、または直接の行為対象者が苦しんでいる様子を知った者の教育・研究・仕事等の環境に悪影響を及ぼすことがあります。人前で過度に厳しい叱責を行う、罵倒するといった行為は、行為対象者本人に悪影響を及ぼすだけでなく、環境そのものを悪化させます。つまり、ハラスメントは、直接的にだけでなく、間接的にも起こります。

さらに、1回の言動だけでハラスメントになる場合も、繰り返し続くことでハラスメントとな

る場合もあり、最初に起こったハラスメントについて救済を求めたこと自体に対して起こるネガティブな反応を意味するセカンド・ハラスメントもあります。セカンド・ハラスメントは、ハラスメントのない環境づくりの根幹を揺るがす深刻な事態ですので、このガイドラインでも、「二二（１）不利益取扱いの防止」に明記しています。

このように、ハラスメントは、その内容・形態・手段も多様で、あらゆる時間・場所・場面において起こりえます。そこで、このガイドラインでは、教育機関で起こりやすいハラスメントのみを取り上げて基本的な言葉の意味や態様を説明し、具体的なハラスメントの例に関しては別に掲げます。

（ア）モラル・ハラスメント

モラル・ハラスメントとは、直訳すれば「倫理や道徳に反した嫌がらせ」ですので、とても広い内容を含みます。肉体的な暴力や、他者の人格や尊厳を否定することが明確な言葉を投げつけて精神的に攻撃する場合のように、ハラスメントであることがわかりやすい場合だけでなく、あえて言葉を発しないことや、冷徹な態度・振る舞い等によって他者の心を傷つける場合もあり、時に陰湿で巧妙な手段で行われることもあります。対等であるべき仲間や同僚の間でも起こりうる行為で、特に行為者側が集団化したときに行為対象者が追い込まれ、出校・出勤できなくなる等、重大な環境悪化を招く場合があります。そして、モラル・ハラスメントの傍観者の存在は、行為者のハラスメント行為を助長し、行為対象者をさらに追い込みます。行為対象者が孤立させられることで、傍観者だけでなく、行為対象者までもが、行為者の行いがむしろ正しいかのような錯覚に陥ることすらあります。こうしてモラル・ハラスメントが横行し、常態化すると、直接の行為対象者だけでなく、それ以外の人にも悪影響が強く及びます。その結果、教育・研究に不可欠な自由闊達な雰囲気失われ、構成員の意欲の低下や人材流出を招くことがあります。

（イ）セクシュアル・ハラスメント

セクシュアル・ハラスメントとは、「性的嫌がらせ」と訳され、男性を加害者、女性を被害者として、対価（利益や不利益）をちらつかせて性的関係や交際を迫る例や、性的な冗談を述べたり性交渉の経験等を詮索することで職場環境を悪化させる例が伝統的には挙げられてきました。しかし、セクシュアル・ハラスメントは、女性から男性にも行われること、もしくは同性間でも起こりうるということが知られており、セクシュアリティに関わる「狭義の性的言動」だけでなく、社会的に固定した性的役割の意識を当然視して、これを押し付けたりする、いわゆるジェンダー・ハラスメントによって生じているとも考えられています。さらに、近時は、SOGI¹すなわち個人の性的指向（Sexual Orientation [恋愛・性愛がどのような者を対象とし、または対象としないか]）や性自認（Gender Identity [性別に関する自己意識]）の多様性や、性に関する自己決定の重要性への社会的理解が進んでいます。自分自身を含む誰もにその人ごとのSOGIがあることに気づくことが、まずは大切です。

（ウ）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・研究の場で起こるハラスメントを指しますが、特に、指導者が立場・権力を利用して、その指導を受ける者の学ぼうとする意欲・研究する意欲

を削ぎ、教育・研究環境を悪化させる結果をもたらす、不適切な指導や言動のことです。学園は、学校法人設立にあたり、その目的を「キリスト教世界観に基づき、教育基本法および学校教育法に従い、学校教育を行い、人間の尊厳を尊重かつ推進する人材の育成」であるとしていますので（学校法人南山学園寄附行為第3条）、アカデミック・ハラスメントにより、構成員の尊厳が侵害されたり、人材の育成が阻害される事態はあってはならないと考えます。

（エ）パワー・ハラスメント

パワー・ハラスメントとは、行為者が持つ権力や優越的地位に着目した言葉で、職場で起こる上位役職者から下位者への不適切な指導や言動等が、行為対象者の就業環境を阻害する結果を招くような場合が、その典型例とされます。また、人前で過度に厳しい叱責を行ったり、乱暴な言葉遣いで罵倒するといった行為は、行為対象者を傷つけるのはもちろんのこと、それを目にせざるを得ない他の者にとってもパワー・ハラスメントとなりえます（いわゆる環境型のパワハラ）。上位者か下位者かは、その職務上の地位や雇用形態だけでなく、広く人間関係によっても左右されます。したがって、モラル・ハラスメント、セクシュアル・ハラスメント、アカデミック・ハラスメントが、同時にパワー・ハラスメントになることも少なくありません。なお、上位者が教育・訓練の意味で厳しい指導を行うことは職務の範囲内の必要性のある行為である場合もありますので、パワー・ハラスメントとの区別がされなければなりません。

（オ）育児ハラスメント・介護ハラスメント

育児ハラスメントとは、労働者が妊娠・出産、育児に関わる就業制限や休業等の制度を利用し、または利用しようとして申し出ることに対して、精神的・身体的な嫌がらせをしたり、解雇や雇止め、自主退職の強要、降格、減給等の不利益な取扱いをすることです。また、介護ハラスメントとは、労働者が、家族（事実上の家族も含む）の介護のために各種の制度を利用し、または利用しようとする場面で、同様の嫌がらせや不利益な取扱いをすることを指します。育児・介護休業法は、労働者が育児や介護に関して不利益な取扱いを受けないように、事業主が措置を取るべきことを義務付けるものですが、職場の同僚の間でも育児ハラスメント・介護ハラスメントを行ってはならず、生徒・学生が育児や介護に従事する場合への配慮も必要です。

3 ハラスメントの防止

（1）基本的な考え方

ハラスメントは、①教育・研究環境や職場環境等におけるさまざまな力関係を背景に起こります。教員・職員と学生、職階の異なる教員同士・職員同士、上級生と下級生との人間関係等では、下の立場、弱い立場にある人は、さまざまな形の利益や不利益のために、上の立場、強い立場にある人による不快な言動を拒否したり、阻止したりすることが困難なためです。また、すでに述べたとおり、強いか弱いか、上か下かは、固定的な場合もあり、その都度、変化することもあります。そのため、ハラスメントは、どのような者同士の間でも、どのような場所・時間帯でも起こりえます。

また、ハラスメントは、②差別意識や固定的な観念等を背景として引き起こされます。人種、国籍、信条、宗教、性別、年齢、社会的身分、職業、身体的特徴、性的指向等は多様であり、どれかが優れていてどれかが劣っているということはありません。ハラスメントが起こらない

ようにするためには、お互いの違いや価値観の多様性を認め、互いの人格を尊重し合うことが必要不可欠です。

そして、従来はごく当たり前のことで、社会的には許容されると思われていたことや、行為者本人にとっては「常識」の範囲内の言動でも、今では、他者を不快にして傷つけるかもしれないこと、また、社会的にも許容されなくなっているかもしれないことに注意しておきましょう。

(2) 留意すべき事項

自身の言動がハラスメントにならないよう、日頃から留意しておくべき事柄として、以下のことがあります。

- ①個々の言動に対する受け止め方には、相手によって大きな差があることを十分に意識し、対等な関係づくりを心がけましょう。
- ②ある言動について、相手が拒否し、または嫌がっていることに気が付いた時には、同じ言動を繰り返すのを止めましょう。
- ③ハラスメントがあるかどうかについて、相手からいつもその旨の意思の表明や反応があるとは限らないことを知しましょう。
- ④相手の従順的な態度・行為や相手の示す好意的な感情は、あなたの社会的地位や各種の力を前提に行われ、示されるものであって、場合によっては「個人」としてのあなたに向けられるものではないことを忘れないでおきましょう。
- ⑤人は、疲れている時、余裕のない時に、他者への配慮を欠きやすくなることを知り、セルフ・ケアも大切にしましょう。
- ⑥他者を貶めるという方法で自分の価値を確認するのではなく、真に自己肯定感を高めることが、自身にとっても他者にとっても望ましいことを知しましょう。

(3) ハラスメント防止のための周知・啓発

学園では、ハラスメントが生じた場合には厳正に対処しますが、ハラスメントによる人権侵害や心の傷をなかつたことにするのは困難です。また、できる限りの回復・改善に努めるとしても、少なからぬ時間と、関係する人々の努力を要します。そこで、ハラスメントについては、まず、これが学園において生じないようにすること、すなわち、ハラスメントの防止こそが最も大切です。防止のための周知・啓発活動を行うため、学園では次のような活動に取り組みます。

- ①パンフレットやポスター等を作成して、これを学園内で配布・掲示することで、ハラスメントの防止について、日常的に意識できるようにします。
- ②入学時・入職時等のオリエンテーションやガイダンスの機会を利用して、このガイドラインの存在を周知し、また、学園の構成員として、ハラスメントのない環境づくりへの協力の必要性や、問題解決のための手続きの利用方法等についての理解を促します。
- ③学園の構成員のうち特に教員・職員に対しては、継続的な研修を行います。

4 ハラスメントへの対応

(1) 基本的な考え方

ハラスメントを受けた人が、その事実を無視したり、受け流したりしているだけでは、状況は必ずしも改善されません。ハラスメント行為者が意図してハラスメントをしているのであれば、沈黙に乗じてますますハラスメント行為を強めるかもしれません。また、行為者が自身の言動がハラスメントに該当すると気が付いていない場合、漫然と、ハラスメント行為を続けるかもしれません。

ハラスメントを受けて傷つかない人はいません。また、ハラスメントはそれを受けた人の活力や意欲を削ぎ、ハラスメント行為を拒否する力だけでなく、救済を求める力さえも失わせていきます。一人で悩む必要はありません。できるだけ早い段階で、周囲の力を借りて、問題を解決し、適切な就学環境・就労環境を取り戻してください。学園では、問題解決のために、いくつかの手続きを用意しています。

(2) 留意すべき事項

(ア) ハラスメントを受けた場合

もし、自分の身にハラスメント問題が降りかかっているかもしれないと感じた時は、以下のことを思い出し、救済を求める行動をとってください。

- ①ハラスメントは、多くの場合「いや」と言えない状況で起こります。不快な気持ちをその瞬間にハラスメント行為者に伝えられなかったとしても、自分を責めたり、「自分さえ我慢すれば」と沈黙したりする必要はありません。
- ②ハラスメントだと感じるような言動を受けたら、その言動の内容や起こった日時・場所等について、できる限り詳しい記録を残しておきましょう。
- ③ハラスメントの問題は一人で解決することが難しい場合も少なくありません。身近な信頼できる人に相談するとともに、学園の「問題解決のための手続き」を利用してください。

(イ) ハラスメントを受けている人から話を聴く等の場合

ハラスメント行為を見かけたり、ハラスメントで苦しんでいる人の存在に気づいたりした時に留意したい事柄として、以下のことがあります。

- ①助けを求めないからといって、ハラスメントを受けている人が傷ついていないわけではありません。
- ②ハラスメントで苦しんでいることを他者に話すことは、大変な勇気と、聞き手に対する信頼を要することを知りましょう。その信頼に応えるために、苦しんでいる人に寄り添う気持ちで接しましょう。
- ③ハラスメントを受けている人の話に、まずはしっかりと耳を傾け、安易に加害者を擁護したり、被害者の言動に原因があるといった指摘をしたりしないでおきましょう。
- ④ハラスメントを受けている人の心は傷つき、力を失っていることがあるため、解決に向けた自己決定にも時間を要する場合があることを知り、自己決定のサポートに徹しましょう。
- ⑤このガイドラインの内容を紹介し、学園の「問題解決のための手続き」を利用できることを伝えてみましょう。

(3) ハラスメントに対応する学園の組織

学園では、ハラスメントの防止および問題解決のために、学園内の独立した機関として、「南

山学園ハラスメント問題対策委員会」を常設します。また、対策委員会の下に、「相談」手続きのための「南山学園ハラスメント相談室」を開設し、ハラスメント専門相談員（以下「専門相談員」という。）を配置します。相談室では、「相談」を通じて、ハラスメント問題に対処するために情報提供をしたり、解決に向けて相談者が自己決定していけるように支援をします。

これに対して、対策委員会は、構成員等からの「申立て」があった場合は、その内容に応じて、「調整等」手続きを進めるための調整等委員会、または、「苦情調査」手続きを進めるための調査委員会を臨時に設け、自ら問題の解決にあたります。対策委員会の委員は、学園の教員・職員が務めます。その委員は、定期的開催される対策委員会に出席し、調整等委員会や調査委員会の責任者としてハラスメント問題の解決に当たる審議委員と、調整等委員会や調査委員会の一員として、もしくは、後述するように、相談室での相談業務に従事することのあるサポート委員とに分かれて、それぞれハラスメントのない環境づくりに寄与します。

つまり、学園では、ハラスメント問題が起こった場合には、専門相談員による「相談」手続きと、対策委員会の委員による「調整等」および「苦情調査」手続きという二段構えで解決を図る仕組みを整えており、その二つの段階を「申立て」の前後で分けることにしています。

二 ハラスメント問題の解決に向けて

1 問題解決のための手続き

(1) 手続きの概要

(ア) 相談

ハラスメント問題を解決するために、相談室における専門相談員との「相談」手続きを設けています。専門相談員は、相談者のプライバシーを遵守し、相談者の立場に沿って、話を聴きながら、相談者に生じている状況の把握や気持ちの整理を手伝います。そして、今後取るべき方法について、相談者の意向を尊重しつつ、専門相談員がともに考え、相談者本人の意思決定を手助けします。こうした支援を充実させるため、専門相談員は、必要に応じて、学園内外の機関を相談者に紹介することや、関係機関と連携を取ることがあります。その場合も、専門相談員や連携した関係機関は、守秘義務を負うことで、相談者のプライバシーや秘密を守ります。

相談者は、専門相談員の支援を受けて、何らかの解決に向かうことができる場合もあるでしょう。その方法は、さまざまです。仮に相手方に言動の中止等を求める場合でも、相談者が相手方に対して直接かつ明確に拒絶の意思を示す方法もあれば、相談者が信頼する友人や同僚等から相手方に対し、相談者が困っていることを伝えてもらう方法もあるでしょう。また、相談者からある部署や構成員の誰かに対して問題解消の依頼をする方法もあります。これらの積極的な方法に限らず、専門相談員への「相談」をきっかけに、相談者の権利回復が図られ、または、就学環境・就労環境が改善されるのであれば、一定の解決が図られたとして、「相談」はその目的を果たして終了します。

ただし、この「相談」手続きでは、専門相談員が相手方（相談者にとってハラスメント行為を行う者）や第三者（ハラスメント行為の当事者以外の者。たとえば、相談者の友人や同僚、ハラスメント行為の目撃者、相談者の就学・就労環境の調整に責任を負う者等）に接触することはありません。ハラスメント問題の解決にあたって相手方や第三者へのアプローチが必要と

なる場合も、専門相談員は支援に徹し、相談者が自ら行動することを想定しています。

(イ) 申立て

ハラスメントの内容や相談者の心身の状況によっては、相談者が自ら相手方等に接触する等の行動を取ることが困難な場合もあるでしょう。そうした場合は、対策委員会による問題解決（「調整等」や「苦情調査」）を求める「申立て」を検討してください。「調整等」も「苦情調査」も、対策委員会が相手方や第三者に接触することを前提とする手続きであり、第一段階の「相談」と、その担い手や解決に関する基本的な姿勢は異なります。

「申立て」は、申立人が書面によって行いますが、この申立書の作成についても、相談室を利用しながら進めることができます。申立人になろうとする相談者は、対策委員会に求める手続きの種別やその特徴、それぞれについて予定されている一般的な手続きの流れ等についても、専門相談員に「相談」することができます。なお、「申立て」は、「相談」を経ずに行うことも可能です。

(ウ) 調整等

学園では、対策委員会による「調整等」手続きとして、①「通知・注意」、②「対話」、③「環境調整のための措置」を設けています。

①の「通知・注意」は、対策委員会が、被申立人に対し、申立人が被申立人の言動によりハラスメントを受けていると主張していることにつき、確認された事実を踏まえてこれを伝達し、必要に応じて、被申立人の注意を喚起し、被申立人の言動について自省を促します。申立人自身が直接には被申立人に言うことができないけれども、迷惑しているという事実はやはり伝えたい、そして、これによって事態の改善を期待したいという場合や、被申立人自身が自己の言動で申立人に迷惑をかけていることに気づいていない場合に、そのような問題が生じていることについて、通知・注意により被申立人に自覚してもらうことによってハラスメント問題の解決を図ることを目的とするものです。

また、②の「対話」は、申立人と被申立人との間での話し合いによって問題解決を図ることを目的とするものです。相手方との話し合いは自己解決の一つの方法ですが、申立前には、相談者自身が相手方に話し合いを提案し、話し合いのための場所等を約束しなければなりません。これに対し、申立後に行われる「対話」では、学園内の落ち着いた場所を対策委員会が準備し、また、対策委員会のメンバーが話し合いに立ち会います。このように対策委員会が関与した話し合いを通じて、ハラスメント問題の解決を図ることを目的とするものです。

そして、③の「環境調整のための措置」は、申立人の就学・就業環境の改善のために、被申立人や関係者（ハラスメントが生じた場の責任者や、当事者が所属する部局の責任者等であって、個人ではなく部署・組織である場合もあります。）に協力を求めることです。誰に協力を求めると良いか等について検討しながら、就学・就労環境の改善を効果的に図ることになります。

なお、「調整等」手続きは、上記の①～③に限定されるものではありません。申立人が①～③の手続きでは自身のハラスメント問題を解決できないと考える場合は、どのような手続きが相応しいのかを具体的に申立書に記載してください。対策委員会が適当と認めれば、申立人が希望した手続きにより「調整等」が行われます（このような手続きを「その他申立人が希望し、対策委員会が適当と認める手続き」と呼びます。）。

(エ) 苦情調査

ハラスメント問題の解決のために、学園では、対策委員会による「苦情調査」手続きも設けています。これは、たとえば、ある者から執拗なハラスメントを受けた、または受けているとか、ハラスメントにより辛い目にあっている、苦痛を感じている、危害を被っている場合のために、話し合い等による関係修復型の解決ではなく、申立人が被申立人に対して処分を含む何らかの強制措置（具体的には、懲戒手続き）を取ることを要望する場合に選択できる手続きです。

対策委員会自体は懲戒権を有していませんが、ハラスメント行為者に対する懲戒について権限を持つ学園内の個人または組織に対して、対策委員会は、懲戒手続等を含む対策原案を提出することができます。「苦情調査」手続きは、対策原案の提出の可否を判断し、またその内容を確定する目的で行います。つまり、単なる真実の解明を求めるための調査は行いません。

対策委員会による「苦情調査」の結果、被申立人に懲戒手続きが開始された場合は、被申立人には大きな精神的負担や就学・就業上の不利益が発生することが予想されます。そのため、防御的になる被申立人もいるかもしれませんが、対策委員会は、公平・公正な立場で、「苦情調査」手続きを進めますので、被申立人も協力してください。被申立人の言動がハラスメントにあたるか否かの判断は、主観的な観点と客観的な観点をふまえて慎重に行われ、被申立人には十分な反論の機会も保障されます。

(オ) 緊急時の対応

学園におけるハラスメント問題の解決手続きは、相談者や申立人の自己決定に基づき、定められた手続きに沿って進められるものとされていますが、そのためには一定の時間を要します。しかし、問題となっているハラスメント行為の性質や、行為対象者等が置かれた状況によっては、直ちに何らかの対応をしなければ、行為対象者等にとって重大な権利侵害が起これ、または、回復し難い不利益や損害が生じる場合があります。

そこで、学園では、相談室室長および対策委員会委員長は、緊急時の対応として、担当理事または理事長と協議の上、学園内外の関係機関に通報をし、または、仮の措置を取ることを求める等の対応を行う場合があります。この緊急時の対応は、行為対象者等の権利・利益を守る目的で発動されなければならない、速やかに対策委員会でその妥当性が検証されなければならないと

(2) ハラスメントの判断基準

ハラスメントへの対応にあたり、ハラスメントに該当するかどうかの判断を要する場合があります。その際は、行為者がハラスメントをするつもりではなかったことよりも、行為対象者がハラスメントを受けた、受けていると感じたことを重視すべきであることは、「一 2 (1) ハラスメントとは何か」でも述べたとおりです。ただし、行為対象者の主観（ハラスメント感情）だけでハラスメント該当性が決まるわけでもありません。ハラスメントかどうかを判断するにあたっては、客観的な視点も欠かせないからです。

ハラスメントに該当するかどうかは、ケース・バイ・ケースですが、その判断にあたっては、労働施策総合推進法（いわゆるパワーハラ防止法）で、「職場」におけるパワー・ハラスメントを、

①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであると捉えていることが参考になるでしょう。これを「教育現場・研究現場」に置き換えれば、①優越的な関係を背景とした言動であって、②教育・研究上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③生徒・学生・研究者の教育・研究環境が害されるもの、となります。そして、厚生労働省は、職場でのパワー・ハラスメントについて、この③に関する判断をする際には「『平均的な労働者の感じ方』、すなわち、『同様の状況で当該言動を受けた場合に、社会一般の労働者が、就業する上で看過できない程度の支障が生じたと感じるような言動であるかどうか』を基準とすることが適当」とであると解説しています。いわば、ハラスメントかどうかは、客観的な視点で判断されるということです。

しかしながら、学園では、冒頭にも述べたとおり、主観的な意味で「ハラスメント」という言葉が使われることを否定しません。他者の言動によって教育・研究・仕事等に支障が出てしまっている人自身が、その他者の言動を「ハラスメント」だと感じているのであれば、それを「平均的な感じ方とは違う」と言って排除してはいけないと考えるからです。そして、ハラスメントであると感じて苦しんでいる人がいるのであれば、誰かが手助けをして、その人の教育・研究・仕事等の環境を整える必要があると考えるからです。苦しんでいる人は、まず、相談室を利用してください。

つまり、学園では、「ハラスメント」という言葉には、(平均的・一般的な行為対象者の感じ方を想定し、それを基準として判断する)客観的なハラスメントと、(行為対象者自身の感じ方を基準とする)主観的なハラスメントの2つの意味があるという前提で、その対策を講じます。多くの場合、客観的なハラスメントは主観的なハラスメントにもなるでしょう。ある行為者の言動が誰の目にもハラスメントに見える場合、そのような言動のターゲットになっている行為対象者も実際に苦しんでおりハラスメントだと感じていると思われるからです。他方で、客観的なハラスメントの評価と、主観的なハラスメントの評価が一致しないこともあります。行為対象者自身はハラスメントであると強く感じる状況でも、平均的・一般的には教育・研究・業務上必要な指導・指揮や叱責の範囲内であると評価される場合があることは上に述べたとおりです。また、反対に、行為者の言動について周囲は酷いハラスメントだと心配をしているのに、行為対象者はハラスメントではないと捉えている場合や、ハラスメントと感じていても救済を求めることができない場合もあって、そのようなケースでは事態はより深刻であるかもしれません。こうした様々なハラスメントに対応できるよう、学園では、相談室による「相談」手続きと、対策委員会による「調整等」または「苦情調査」手続きという段階的な手続きを設けています。

(3) 手続きの利用方法および一般的な流れ

手続きは、ハラスメントを受けた人だけでなく、ハラスメント行為者であると他者から指摘されて困惑している人や、そのような指摘を受けるかもしれないと悩んでいる人も利用可能です(いわゆる「ハラスメント・ハラスメント」の問題にも対応します)。また、ハラスメント行為の直接の対象者ではないが、そのハラスメントの存在により自身の就学・就業環境に悪影響がある場合は、間接的にせよその人がハラスメント行為対象者ですので、手続きを利用することができます。

本学園のハラスメント対策は、あくまで行為対象者本人が関わる事態を共に解決しようとする

るものです。ですから、申立ては必ず行為対象者本人が行ってください。ただし、行為対象者本人が、その年齢や心身の状況により、自分自身で手続きの利用をするのが困難なときは、保護者等が本人に代わって、手続きを利用することが認められる場合がありますので、まずは「相談」を検討してください。

なお、手続きの利用は、行為対象者ごとに行ってください。一人のハラスメント行為者の同一または同種の言動により複数の行為対象者が存在する場合がありますが、そのハラスメント感情や相応しい対応はそれぞれ異なることが通常であり、行為対象者が相互に遠慮せずに、手続きを利用できる状況を保障するためです。

また、申立ての手続きが開始された場合には、当該申立ての基礎とされた言動のあった事実を確認し、さらに今後の解決の方向性を探るため、申立人、被申立人その他の第三者と面談を行う場合があります。この場合において、行為対象者本人の年齢や心身の状況により格別の事情がある場合を除いて、原則として、代理人が対応することは認めません。

ただし、相談あるいは申立て後に行われる面談において、相談者や面談対象者が、日本語能力または心身の状況により単独での面談に堪えないことを理由に同伴者を要することをあらかじめ相談室に申し出たときは、相談者あるいは申立人が希望する人の付添いが認められることがあります。

(ア) 相談

- ①「相談」は予約制です。「相談」を希望する人は、氏名・連絡先・所属（学園との関係）を明記して、相談室事務局にメールを送信し、相談の申込みをしてください。
- ②相談日時と相談場所を、相談室事務局から案内します。
- ③専門相談員は、原則として、1名で対応します。別の専門相談員やサポート委員が「相談」に加わることや、専門相談員の代わりにサポート委員が、原則として2名で対応することがあります。
- ④相談時間は、1回あたり1時間を目安とします。

(イ) 申立てと調整委員会、調査委員会または調整・調査委員会の設置

- ①「申立て」は、申立書に必要事項を記入して、対策委員会事務局に提出してください。書式は、相談室事務局に請求して入手することができます。
- ②「相談」手続きを利用している相談者は、申立書の入手・作成・提出に関しても、専門相談員の支援を受けることができます。
- ③申立書が提出された場合、対策委員会では、形式的な不備がないかを確認した上でこれを受理します。形式的な不備がある場合は、対策委員会が申立人に対して補正を求めることがあります。
- ④申立書が対策委員会に受理されたときは、原則として、手続きが開始されます。対策委員会が手続きを開始しない決定をしたときは、申立人に対して、速やかにその結果と理由を文書で説明します。
- ⑤申立人が求める手続きが「調整等」である場合、対策委員会は、申立受理後速やかに、複数名の対策委員（審議委員およびサポート委員）からなる調整委員会を設置します。申立人が求める手続きが「苦情調査」である場合は、対策委員会は、調査を開始して良いかを

内部監査室長に諮問をした上で、同様に調査委員会を設置します。ただし、内部監査室長の回答によっては、調査委員会を設置せずに手続きを終了することがあります。

- ⑥申立人が求める手続きが「調整等」および「苦情調査」の両方である場合は、対策委員会は、申立受理後速やかに、複数の対策委員（審議委員およびサポート委員）からなる調整・調査委員会を設置します。ただし、調査を開始することについての内部監査室長の回答によっては、「苦情調査」の手続きを終了し、調整委員会の設置のみとすることがあります。
- ⑦調整委員会、調査委員会または調整・調査委員会の構成(人数や人選)は、当事者や申立内容を考慮して対策委員会が決定して、直ちに申立人に通知します。その人選では申立人に不利益が生じるおそれがあると申立人が考える場合は、特定の委員について忌避を願い出すことができます。
- ⑧調整委員会は、「申立て」の基礎となる事実関係の把握に努めつつ、申立人が求める解決方法の適否について検討し、調整等の原案を対策委員会に報告します。調査委員会は、懲戒に相当するハラスメントの事実があるか否かを調査し、報告書にまとめ、対策委員会に提出します。調整・調査委員会は、調整委員会と調査委員会にそれぞれ準じるものとします。
- ⑨調整委員会、調査委員会および調整・調査委員会は、「申立て」にかかる事実を確認するために、申立人だけでなく、被申立人から話を聴くこととなります。さらに、必要に応じて、第三者から話を聴くこともありえます。被申立人や第三者に話を聴く場合は、事前に申立人の承諾を得ます。この手順に関して申立人に特段の希望があるときは、そのことも申立書に記載してください。この場合、可能な範囲でその希望に添えるよう、配慮がなされることとなります。

(ウ) 通知・注意

- ①「申立て」にかかる事実が確認できた場合、調整委員会または調整・調査委員会は、対策委員会にそのことを報告し、通知・注意の適否およびその内容について、対策委員会の審議に委ねます。
- ②対策委員会が通知・注意を適当であると認めた場合は、対策委員会の名で、「申立て」のあること等を被申立人に伝達し、必要に応じて、被申立人に自身の言動を省みるよう注意を促します。

(エ) 対話

- ①「申立て」の基礎となる事実関係の把握と並行して、調整委員会または調整・調査委員会は、被申立人に申立人が話し合いを望んでいることを伝達し、これに応じてもらえないか、説得を試みます。
- ②被申立人が対話に同意した場合、調整委員会または調整・調査委員会は、対策委員会にそのことを報告し、対話の適否およびその方法等について、対策委員会の審議に委ねます。
- ③対策委員会が対話を適当であると認めた場合は、対策委員会が当事者の話し合いに立ち会って、これが円滑に進むためのサポートをします。
- ④対話を強制することはできません。また、そのような強制された対話では、問題の解決は望めません。そこで、対策委員会は、被申立人が対話に同意する見込みがないと判断した

ときには、手続きを終了させることがあります。

(オ) 環境調整のための措置

- ①「申立て」の基礎となる事実関係の把握と並行して、調整委員会または調整・調査委員会は、申立人が求める環境調整のための措置について具体的に検討し、申立人に提案します。
- ②措置案の決定にあたっては、調整委員会または調整・調査委員会は、申立人の意向を尊重しつつ、その実現性や実効性を確保するために、関係する組織やその責任者とも連絡を取り、協力を得られるかどうかを見定めます。
- ③環境調整のための措置の準備ができた場合、調整委員会または調整・調査委員会は、対策委員会にそのことを報告し、措置の実施の適否について、対策委員会の審議に委ねます。
- ④対策委員会が措置の実施を適当であると認めた場合は、対策委員会の名でこれを実施します。

(カ) 苦情調査

- ①調査委員会または調整・調査委員会は、当事者の名誉・プライバシーに十分に配慮しつつ事実関係の調査を行います。特に、懲戒手続きに繋がりうる調査手続きは、それ自体が被申立人にとって大きな心理的負担になることに留意をして、被申立人に十分な主張・反論の機会を保障します。
- ②調査が完了した後、調査委員会または調整・調査委員会はその結果を直に対策委員会に報告します。
- ③対策委員会は、調査委員会または調整・調査委員会の報告に基づいて速やかに審議をし、問題とされた被申立人の言動をハラスメントであると認定したときには、対策委員会としての対応策（対策原案）をまとめ、これを理事長または学長等の懲戒手続きを発議する権限がある人に報告します。
- ④これ以降の手続きの詳細は、被申立人が所属する組織の懲戒手続きを確認してください。それぞれの懲戒委員会がプライバシーに配慮しながら主導しますので、対策委員会にもその途中経過は知らされません。

(キ) 「申立て」後の相談室の利用

相談者は、「申立て」前に、相談室の専門相談員から支援を受けることができますが、申立人となった後も、その手続き継続中の心理的な負担等を軽減するために、相談室の利用が可能です。また、下に述べるとおり、相談室の利用は、手続きの終了後も可能です。

相談室の利用は、被申立人（および被申立人であった者）にも可能です。ただし、申立人からの「相談」を担当する専門相談員が重ねて被申立人からの「相談」の担当者となることはありませんので、申立人を担当する専門相談員とは別の専門相談員またはサポート委員が担当します。

(ク) 手続きの終了

手続きの結果、申立人の権利が守られ、またはその環境が改善されたと認められる場合には、対策委員会は手続きを終了します。

また、調整等および調査の手続きを進めても、申立人の主観的な認識とは異なり、一定のハラスメントと言える客観的な事実を確認できない場合は、手続きを途中で終了する場合があります。このように「申立て」の結果が申立人の期待どおりにならないこともあります。そのことは、申立人が主観的にハラスメントであると感じたことを否定するものではありませんので、申立人であった者は、必要に応じて、相談室での「相談」を再開することができます。ただし、再度の「申立て」のための支援を専門相談員がすることはできません。

なお、手続きの終了後に、被申立人であった者が相談室を利用することも妨げられません。

(ケ) 手続きの利用期間等

構成員による「申立て」は、原則として、ハラスメントが発生した時から3年以内に行ってください。なぜなら、早い段階での手続きの利用によりハラスメントの拡大を防ぐことができる一方で、時間の経過により、「調整等」や「苦情調査」の前提となる事実関係の把握が困難になる場合が多いからです。また、被申立人と学園との雇用契約または在学契約が終了することによって、「調整等」や「苦情調査」の実効性に制約が生じるからです。これに対し、構成員による「相談」には利用期間や回数の制限を一律に設けませんが、利用に当たっては、相談室が問題解決に向けた相談者の自己決定を支援する目的で設置されていることに留意してください。

元構成員が構成員であったときに受けたハラスメントを対象とする「申立て」は、原則として、その者が構成員でなくなった日から1年以内に行ってください（この場合、「ハラスメントが発生した時から3年」の利用期間は適用されません）。なぜなら、「調整等」手続きは、学園における就学・就労環境を整えることを主たる目的とするからです。同様に、元構成員が「相談」をする場合も、構成員でなくなった日から1年以内に申し込んでください。

構成員等に該当しない人が、構成員等からハラスメント行為を受けたことについて「相談」する場合は、原則として、ハラスメントが発生した時から1年以内に申し込んでください。なお、元構成員によるハラスメント行為についての「相談」は、元構成員が構成員であった時の行為に限ります。以上に対して、構成員等に該当しない人が、構成員等からハラスメント行為を受けたことについてする「申立て」は、構成員に対するものも元構成員に対するものも、原則としてできません。なぜなら、構成員等に該当しない人が構成員等から受けるハラスメントは、もっぱら構成員等にとってプライベートな時間・場所・場面において生じるものであって、学園が雇用契約や在学契約に基づいて介入することはできず、また、介入すること自体が学園から構成員に対するハラスメント（個の侵害）に該当する可能性が高いからです。

2 問題解決のための手続きにおける構成員の義務

(1) 不利益取扱いの防止

学園は、構成員に対しハラスメント「相談」や「申立て」をしたことによる不利益な取扱いを禁止し、二次被害の防止に努めます。また、問題解決に関わった者についても同様とします。

(2) 協力義務および守秘義務

学園の構成員は、対策委員会から問題の解決のために手続きに関与することを求められた場合は、これに協力してください。また、協力するにあたっては、虚偽の申述をしないでください。

手続きを申し立て、または手続きに関与することで、構成員はさまざまな秘密を知るかもしれませんが、その秘密を漏らしてはなりません。秘密を漏らすことで、申立人にとってのセカンド・ハラスメントや、被申立人にとっての新たなハラスメントになるおそれがあります。また、秘密が漏洩することで、手続きの円滑な進行が妨げられ、問題解決のための手続きそのものに対する信頼を損ねる場合があるからです。対策委員や専門相談員には、その職務上の義務として特に守秘義務が強く課せられますが、手続きに協力を求められた者にも、また、「申立て」の当事者にも、学園の構成員である以上、守秘義務が課せられます。守秘義務に関しては、その学籍や職を離れたのちも同様とします。

三 ガイドラインの改訂

このガイドラインについては、これが適切に理解・運用されているかどうか、毎年度、点検評価を加え、必要な場合には、随時、改訂します。

附 則

- 1 このガイドラインは、2022年4月1日から施行する。
- 2 「南山大学ハラスメントに関するガイドライン」（2011年4月1日施行）は廃止する。

附 則

- 1 このガイドラインの改正は、2024年4月1日から施行する。

附 則

このガイドラインの改正は、2025年11月1日から施行する。

附 則

このガイドラインの改正は、2026年4月1日から施行する。