ハラスメントかな…

と、思ったときに

明治学院大学
ハラスメント防止および解決のための
ガイドライン

明治学院大学

2025年7月18日施行

Guidelines for Harassment Prevention and Resolution
Meiji Gakuin University

はじめに

—— ガイドラインの目的と基本方針

ハラスメントは、個人の尊厳を侵害し、相互信頼を損なう行為であり、キリスト教に基づく建学の精神にもとるのはもちろん、学問と言論の自由をおびやかし、教育・研究の場、就業の場としての大学の存立そのものを危うくする行為です。明治学院大学（以下、「本学」とする）は、全ての学生および教職員が個人として尊重され、たがいの信頼のもとに勉学や課外活動、そして研究、業務にいそしむことができる環境を作り、これを維持していくよう努めます。

そのため、本学では、「明治学院大学ハラスメント人権委員会に関する規則」に基づき、ハラスメントの定義、ハラスメントに関する相談、申立ておよび問題解決の手続等のガイドラインを示し、発生したハラスメントに対しては、最善の問題解決が図られるよう、このガイドラインに即して適切かつ迅速に対処します。

contents

2 はじめに —— ガイドラインの目的と基本方針

3 ハラスメントの定義
- ❶セクシュアル・ハラスメント
- ❷アカデミック・ハラスメント
- ❸パワー・ハラスメント

6 ガイドラインの対象および適用範囲

7 【解決に向けて①】相談

8 【解決に向けて②】申立ての手続

9 【解決に向けて③】問題解決の手続

11 相談・申立て等に関わる者の義務、相談者のプライバシーの厳守

12 おわりに

ハラスメントの定義

本ガイドラインにおける「ハラスメント」は、教育・研究および職務上、その他の優位的地位（指導教員、ゼミ・部活・サークルの指導者や先輩など）を利用して、教育・研究・就業環境を悪化させるもので、「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」およびこれに準ずる行為や各種型のハラスメントが複合した行為を含みます。ハラスメント行為は、必ずしも優位的な地位にある者からに限られるものではなく、学生、後輩、部下から行われることもあります。

1 セクシュアル・ハラスメントとは

セクシュアル・ハラスメントとは、意図しているかどうかに関わらず、相手を不快にさせる性的な言動により、相手に精神的・肉体的な苦痛や不快感を与えることをいいます。

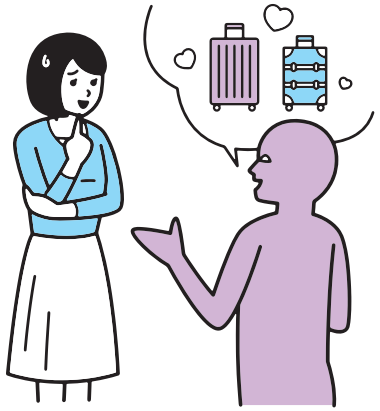
セクシュアル・ハラスメントは男性から女性に行われるだけではありません。双方の性別に関わらず様々な形態があります。

性的な要求・誘いかけに応じたか否かによって、
相手方に教育・研究および職務上、その他
優位的立場を背景に、
利益または不利益を与えること

例
- 教員から論文指導を理由に自宅に一人で来るように誘われたが、断ったところ論文指導をしてくれなくなった。
- 飲食の場で、上司が部下の肩や腰などを触ってきたので拒否したところ、翌日から必要な指導・指示がされなくなった。

教育・研究および職務上、その他の
優位的立場を背景に、利益・不利益を条件として、
はっきりとまたはほのめかしながら、相手方に
性的な要求・
誘いかけをすること

例
- 教員が学会参加等を理由に学生に対し二人での宿泊の伴う旅行を強要する。
- 正規職員が人事権を持っていることをほのめかしながら、非正規職員に性的な関係を求める。



性的な含意のある言動、性的な画像や
図・文書等の掲示または提示により、
教育・研究および職務上、相手方に
不快感などの精神的苦痛を
与えること
また、その結果、教育・研究環境及び
職務環境を著しく悪化させること

例
- 教員が授業中に、授業の内容とは関係のない性的な話題を繰り返す。
- 飲食の場で、性的な経験について執拗に聞く。

2 アカデミック・ハラスメントとは

アカデミック・ハラスメントとは、教育・研究の場で、優位的立場にある者が、適切な範囲を超えた言動や指導を行うことで、学修・研究環境を悪化させたり、相手に対し、精神的・肉体的な苦痛を与えることをいいます。

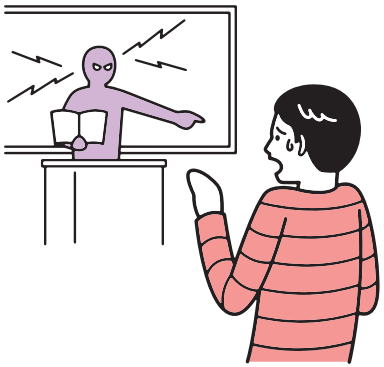
教育上適切な指導はアカデミック・ハラスメントに該当しませんが、配慮に欠ける言動を繰り返せば、適切な範囲を超えるものとして、アカデミック・ハラスメントにあたることがあります。

必要な教育的指導を正当な理由なく拒否または放置すること

例
- 教員が、指導を求めてきた学生を好き嫌いによって異なる扱いをし、嫌いな学生に対して理由もなく指導をしない。

不適切な言動等による指導を行うこと

例
- 教員がゼミの指導で、「お前はばかか」「あなたはだめだ」と繰り返し発言したり、長時間にわたって叱責をする。
- 授業を盛り上げるために、教員が特定の学生の性格や動作を面白おかしく表現する。
- 深夜の時間帯に電話などで指導をする。



学位や単位取得に関わって差別的な評価を行うなど不公正な取扱いをすること

例
- 差別的な評価をしたり、正当な理由なく単位を与えない。

進路・就職について自由な選択を侵害、またはこれを脅かすこと

例
- 推薦状の作成を求めても、正当な理由なく書かない。
- 正当な理由なく、希望する業種・職種には向いていないと選択肢を狭める。

研究活動の妨害をすること

例
- 予算を与えない、文献や機器類を使わせないなどの手段で研究遂行を妨害する。

研究実績等を搾取すること

例
- 教授が若手研究者に対し、何ら関与もないのに、研究・実験の共同研究者として自分の名前を加えるように強要する。

3 パワー・ハラスメントとは

パワー・ハラスメントとは、職場で優位的立場にある者が適切な範囲を超えた言動や指導を行うことで、相手に精神的・肉体的な苦痛を与え、または就労環境を悪化させることをいいます。

業務上の必要な指示や注意・指導が不快に感じられても、適正な範囲で行われている場合は、パワー・ハラスメントには該当しませんが、配慮に欠ける言動を繰り返せば、適切な範囲を超えるものとして、パワー・ハラスメントにあたることがあります。

身体的な暴力や脅迫・名誉毀損を行うこと

例
- 頭をこづく、たたく、けるなど。

侮辱、暴言など相手に精神的な攻撃を行うこと

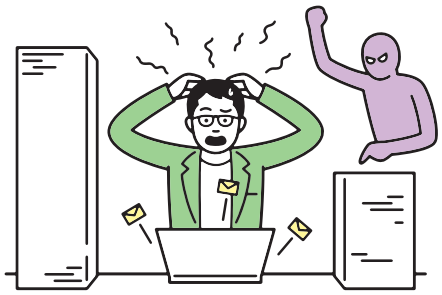
例
- 「お前は使えない」「辞めたら」など毎日のように言う。
- 大勢のいるところで罵倒する。

継続的な隔離、仲間はずれ、無視など人間関係から切り離すこと

例
- 挨拶しても無視する、会話をしない、部署の飲み会にひとりだけ誘わない。

私的なことに過度に立ち入るなど個を侵害すること

例
- 休みの理由を根掘り葉掘り聞く。



合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事等を命じる、あるいは与えないなど過小な要求をすること

例
- 事務職なのに、草むしりや備品管理ばかりさせる。

明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事等の妨害など過大な要求を行うこと

例
- 休日出勤しても終らない量の業務を強要する。

ガイドラインの対象および適用範囲

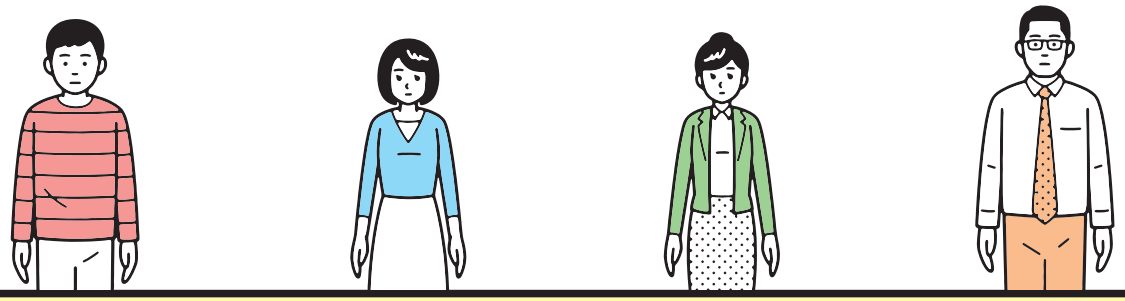
対象

このガイドラインは、原則として本学の構成員を対象とします。

- 本学の学生（留学生、科目等履修生、聴講生等本学で教育を受ける者を含む）、教職員（本学と雇用関係にある者および労働者派遣契約その他の契約に基づき本学の業務に従事する者を含む）、役員
- 研究員等の本学が受け入れた研究者
- 委託業者等本学と教育・研究上または業務上の関係を有する者のうち本学の構内で業務に従事する者
- その他、本学と教育・研究上または業務上の関連性のある者

適用範囲

- 原則、本学の構成員間に生じたハラスメントで、学内外、授業中・外、勤務時間中・外等、時間および場所を問わず、本ガイドラインが適用されます。
- 本学構成員と構成員以外の者との間に生じたハラスメントであっても、それが本学の管理下で行われる職務または修学上の行為であると認められる場合はこのガイドラインを準用して対処します。
- 卒業、退職等により構成員でなくなった者（以下、「元構成員」という）が、構成員である間に受けたハラスメント等にも本ガイドラインは適用されます。ただし、元構成員によるハラスメント申立ては原則として、構成員でなくなった日から３年以内に限定されます。
- その他、ハラスメント人権委員会（以下、「人権委員会」という）またはハラスメント人権委員会委員長（以下、「委員長」という）が認めた場合は、本ガイドラインに基づいた対応をすることがあります。



【解決に向けて①】相談

本学では、ハラスメント等の被害の相談をしやすくし、問題解決に迅速かつ適切に対応できるように、「ハラスメント相談支援センター」と「ハラスメント相談員」の２種類の相談窓口を設けています。ハラスメントの被害を受けたと思う構成員は、専門相談員が担当する「ハラスメント相談支援センター」、あるいは教職員が担当する「ハラスメント相談員」(以下、「相談員」という) から選択して相談することができます。相談は、ハラスメントに該当するか不明である場合、人権委員会への申立てや相手への処分を望んでいない場合でも行うことができます。

「専門相談員」および「相談員」は相談者の名誉やプライバシーを厳重に守り、相談者の氏名や相談した事実は一切外部に漏らしません。

相談窓口

●ハラスメント相談支援センター

白金キャンパスと横浜キャンパスに１箇所ずつ設置しています。専門相談員が応対します。

【白金キャンパス】本館９階
TEL 03-5421-5212
Email jinkens@mguad.meijigakuin.ac.jp
10:00～17:00（月・水・金に開室）

【横浜キャンパス】１号館１階
TEL 045-863-2218
Email jinkeny@mguad.meijigakuin.ac.jp
10:00～17:00（月・火・金に開室）

●ハラスメント相談員

ハラスメント人権委員会の委員が兼務しています。
相談員は、ウェブサイト等に掲載しています。

相談手続

- ●専門相談員あるいは相談員は、電話、メール等によりハラスメントに関する相談の申込を受け付け、日時の予約をして面談を実施します。
- ●相談は、直接対面での面談を原則としますが、事情によっては電話でも相談することができます。
- ●匿名でも相談することができますが、問題解決のための具体的な手続をとることが必要となった場合は、相談者の氏名、所属等の確認が必要となります。

相談対象

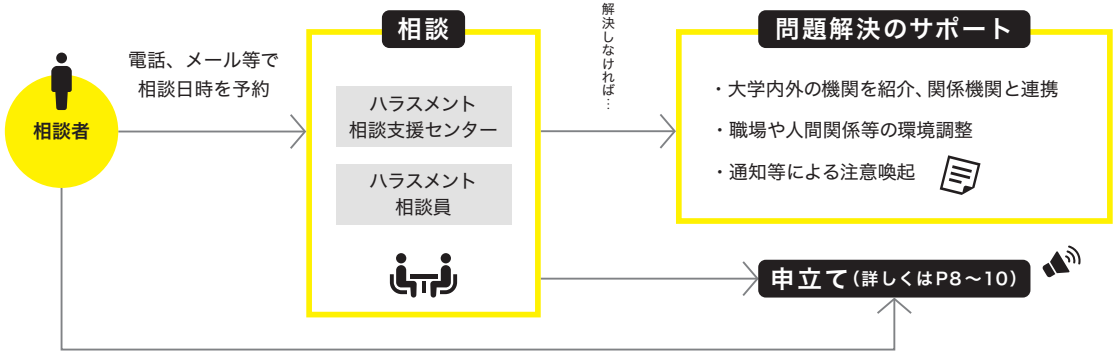
相談は、ハラスメントの直接の被害者だけでなく、ハラスメント被害にあった者から相談を受けた者、ハラスメント行為を目撃した者も行うことができます。また、保証人なども行うことができます。

問題解決のサポート

人権委員会への申立てには至らないものの、何らかの解決を要する事案については、必要に応じて以下の対応によって柔軟に解決を図ります。

- ●必要に応じて、大学内外の機関を紹介したり、関係機関と連携をとります。
- ●相談者の同意を得て、ハラスメント相談支援センター長(以下、「相談支援センター長」という) および委員長の判断により、相談支援センター長もしくは委員長が、職場環境、教育・研究環境、人間関係の改善の協力を構成員等に求める等の環境調整を行います。
- ●相談者の同意を得て、相談支援センター長および委員長の判断により、相談支援センター長もしくは委員長が、ハラスメントの相手方とされている本人あるいはその所属長に訴えがあった旨を通知する事により解決を図ります。この場合には匿名による通知も可能ですが、ハラスメントの認定はせずに、通知により注意喚起を図ります。

相談から申立てまでの流れ



【解決に向けて②】申立ての手続

●構成員は、ハラスメントの被害について、人権委員会に対し、問題解決を求める手続（申立て）を行うことができます。
この手続は、原則として被害を受けていると思われる本人が行いますが、緊急を要し本人による申立てが困難な場合等は、委員長の裁量により開始することができます。
匿名での申立てはできません。

●この手続において、ハラスメントの被害を申立てた者を「申立人」、加害者とされる者を「被申立人」、その双方を「当事者」といいます。

●申立ての手続は、申立人が相談窓口を通じ、あるいは直接人権委員会に対し、所定の「ハラスメント申立書」（以下、「申立書」という）を提出することにより開始されます。
申立書は個人で作成するものとし、連名ではできません。
ただし、複数名からの同様の申立てがなされることは妨げません。
提出方法は、原則として申立人による相談窓口への手渡しとしますが、状況によっては本人確認をした上で別の方法で受け付けることとします。
その際、申立人は、以下の内いずれかの方法を選んで要望を出すことができます。

【調停】
当事者間の話し合いによる紛争の解決を図る手続です。学内教職員と外部弁護士により構成される調停委員会が行います。

【調査】
事実関係の調査により、問題解決を図る手続です。学内教職員と外部弁護士により構成される調査委員会が行います。

●人権委員会は、申立人より提出された「申立書」を受理し、調停委員会、調査委員会の設置の適否について審査するために、ハラスメント人権委員会委員長、委員長から指名された人権委員１名と弁護士により構成されるハラスメント事前審査会（以下、「事前審査会」という）を設置します。当該申立てについて、人権委員会による解決手続の利用が適当でないと判断したときには、調停委員会、調査委員会の設置を行わないことがあります。

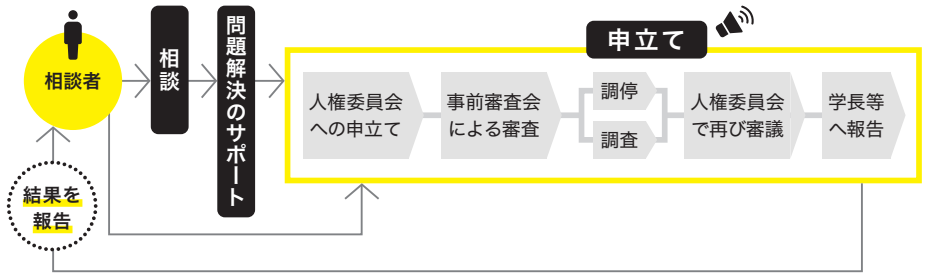
●人権委員会は、審議の結果を文書で申立人に報告をします。

●〈申立ての取り下げの手続〉
申立人は、当該申立てが継続している間は、いつでも人権委員会に対して書面をもって申立てを取り下げることができます。

●〈疑義申立ての手続き〉
申立人は、事前審査会への疑義を申し立てることができます。
疑義は、審査結果の報告を受けた日から起算して14日以内に、１回に限り書面により申し立てることができます。

●事前審査会の構成員は、この任務により知りえた情報を他に漏らしません。

申立ての流れ



【解決に向けて③】問題解決の手続

手続の開始にあたって

- 人権委員会は、事前審査会の審査結果に基づき「調停」「調査」のいずれかの手続を開始します。案件によっては、「調停」「調査」の方法を弾力的に利用し、速やかな解決を目指します。
- 相談支援センター長および委員長は、個別の状況に応じて、これらの手続に先行または併行し、関係部局長等に要請して修学・就労環境を確保するための緊急措置等必要な措置を講じます。
- 人権委員会は、必要と認めるときは、複数の申立てを併合し、もしくは併合された複数の申立てを分離すること、あるいは複数人からの同一の申立てを分離し、もしくは分離された複数の申立てを併合することがあります。
- 調停委員会または調査委員会が許可した場合に限り、「調停」「調査」に、専門相談員・相談員および代理人等が同席することができます。

「調停」の手続と流れ

「調停」は、申立人からの申立てに基づき、被申立人に申立て内容を伝え、双方の間の紛争の解決を図る手続です。

- 人権委員会は、調停委員会の公正・中立・客観性を確保するために、男女比等を考慮し、委員長から指名された人権委員若干名と外部弁護士1名（以下、「調停委員」という）により構成される調停委員会を設置します。ただし、申立人から相談を受けた専門相談員、相談員および当該事案の事前審査会の構成員は、調停委員になることはできません。また、人権委員会が必要と認めた場合、人権委員会の承認を経て、人権委員以外の者の協力を求めることができます。調停委員は、その任期中および退任後、この任務により知りえた情報を他に漏らしません。
- 調停委員会は、申立て内容を被申立人に伝え、申立人と被申立人双方の間の紛争の解決を図ります。また、必要に応じて関係者に出席を要請することができます。
- 調停委員会は、調停の結果を人権委員会に報告します。調停不調の場合は、対応について審議します。特別な理由がない限り、調停委員会設置から１ヶ月以内に人権委員会に報告されます。
- 人権委員会は、調停と審議の結果について申立人・被申立人および学長、各々の所属長に報告をします。

〈調停の打ち切り〉

人権委員会は、次のいずれかに該当するときには「調停」を打ち切り、調停不調とみなします。

- 申立人が、申立て取り下げの手続を行ったとき。
- 調停委員会の設置から、特別な理由なく１ヶ月を経過しても合意の成立が見込めないとき。
- その他、調停委員会が調停を継続することができないと判断したとき。

〈調停不調の場合〉

申立人は、調停が不調に終ったときは、人権委員会に対し、調査の手続を申立てることができます。ただし、人権委員会の審議により、適当と判断されない場合は調査委員会が設置されないこともあります。

「調査」の手続と流れ

「調査」は、申立人からの申立てに基づき、被申立人に申立て内容を伝え、
申立人、被申立人、必要に応じて関係者から事情聴取を行い、
事実関係を明らかにすることにより問題解決を図る手続です。

●人権委員会は調査委員会の公正・中立・客観性を確保するために、
男女比等を考慮し、委員長から指名された人権委員若干名と外部弁護士
1名（以下「調査委員」という）からなる調査委員会を設置します。
ただし、申立人から相談を受けた専門相談員、相談員および当該事案の事前
審査会構成員は、調査委員になることはできません。
また、人権委員会が必要と認めた場合、人権委員会の承認を経て、
人権委員以外の者の協力を求めることができます。
調査委員は、その任期中および退任後、この任務により知りえた情報を
他に漏らしません。

●調査委員会は、当事者双方及び必要に応じて関係者からの事情聴取を行い、
事実関係の調査を行います。正当な理由のない出席拒否はできません。

●調査委員会は、ハラスメントの事実関係を認定し、調査報告書を
人権委員会に提出・報告します。特別な理由がない限り、
調査委員会設置から3ヶ月以内に人権委員会に報告します。

●人権委員会は、調査報告書をもとに対応について審議し、
その結果を学長、各々の所属長に報告します。

●人権委員会は、審議の結果により、学長へ必要な措置を
勧告することがあります。

●人権委員会は、審議結果を申立人、被申立人に口頭あるいは
文書で通知します。

〈勧告をした場合〉

●学長は人権委員会からの勧告を受けたときは、学則、就業規則によって
適切な措置をとるかどうかを検討するものとします。
また、その結果を人権委員会委員長に文書で報告するものとします。

●人権委員会は、学長からの報告を受け、申立人に内容を報告します。

〈調査の打ち切り〉

人権委員会は、次のいずれかに該当するときには「調査」を打ち切ることが
できます。

- ●申立人が、申立て取り下げの手続を行ったとき。
- ●その他、調査委員会が調査を継続することが困難もしくは相当でないと判断したとき。

〈再度の申立て〉

新たな事実が明らかになる等の事情がない限り、原則として同じ理由による
再度の申立てはできません。

相談・申立て等に関わる者の義務、相談者のプライバシーの厳守

●ハラスメントの相談、申立てや問題解決の手続に関わったことは、関係者のプライバシー等に配慮し、厳格な守秘義務を負います。これに違反した者に対しては委員長が学長に報告し、学長が厳正な措置をとります。

●ハラスメントの相談者、申立者および相談員、問題解決の手続に関わった者が、不利益な扱いを受けることは許されません。相手方の報復行為や第三者の差別的な取扱い、嫌がらせなども当然禁止されます。これに違反した者に対しては、委員長が学長に報告し、学長が厳正な措置をとります。

●ハラスメントに関する問題解決のあらゆる過程において、虚偽の申立てや証言を行ってはいけません。そのような行為が発覚した場合は、委員長が学長に報告し、学長が厳正な措置をとります。

おわりに

気がつかずに相手を傷つけていたこと、傷ついたと言葉にできずつらい思いをしたこと、だれもがこのような経験をしたことがあるのではないでしょうか。

ひとは、それぞれ考え方、感じ方が異なります。ひとりひとりが、相手が不快な思いをしていないか想像してみること、不快であると意思表示されたら誠実に対応することが、ハラスメントのない安心できる環境づくりにつながります。