

阪南大学セクシュアル・ハラスメント等防止対策ガイドライン

1. 本学のセクシュアル・ハラスメント等に対する考え方
2. 大学の責任と構成員の義務
3. ガイドラインの対象となる者
4. ハラスメントの種類と特徴
5. セクシュアル・ハラスメントの例
6. アカデミック・ハラスメントの例
7. パワー・ハラスメントの例
8. マタニティー・ハラスメント、パタニティー・ハラスメントの例
9. セクシュアル・ハラスメント等の防止体制
10. 苦情相談の窓口
11. 相談通知
12. 防止委員会への申し立て
13. 防止委員会の対応
14. 申立人等に対する報告
15. 被申立人に対する通達
16. 申立人・被申立人による不服申し立て
17. 処分
18. 処分などの公表
19. 被害者への謝罪
20. 二次被害・二次加害の防止
21. 再発防止に向けた措置
22. 虚偽申し立ての禁止
23. ガイドラインの見直し

(平成17年3月10日評議会承認)

(平成20年3月26日防止委員会にて改訂)

(平成27年3月6日防止委員会にて改訂承認、平成27年4月1日施行)

(平成29年6月16日防止委員会にて改訂承認、平成29年6月16日施行)

(平成30年3月19日防止委員会にて改訂承認、平成30年3月19日施行)

(平成30年4月25日防止委員会にて改訂承認、平成30年4月25日施行)

(令和3年3月9日防止委員会にて改訂承認、令和3年4月1日施行)

(令和4年5月20日 防止委員会にて改訂承認、令和4年5月20日施行)

1. 本学のセクシュアル・ハラスメント等に対する考え方

教育研究活動を行う大学という場合は、教員が学生に対する教育・指導・評価という権限を有しているため、セクシュアル・ハラスメントやアカデミック・ハラスメント、パワー・ハラスメントなどの人権侵害が発生しやすい空間であるといえる。

阪南大学のすべての構成員は、各人が対等の人格として尊重され、ハラスメントのない就学、教育・研究、就労環境を享受する権利がある。また、大学と大学の構成員には、その権利を保障する義務がある。

そのためには、何よりもハラスメントが発生しない環境を作ることが大切である。しかし、不幸にもハラスメントが生じた場合には、速やかに被害者の権利を回復し、関係機関との連携や協力により、柔軟で適切な対応を行い、誠実に問題解決に取り組まなければならない。また、すべての構成員の協力に基づき、セクシュアル・ハラスメント等の徹底的な防止とその対策の実施に努める。

こうした本学のハラスメントに対する考え方に基づき、『阪南大学セクシュアル・ハラスメント等防止対策ガイドライン』では、大学構成員の就学、教育・研究、就労に関する権利及び人権を保障することを目的として、セクシュアル・ハラスメント等を防止するための措置と、セクシュアル・ハラスメント等の人権侵害などが発生した場合に対応するため、苦情処理等の措置について解説する。

2. 大学の責任と構成員の義務

阪南大学は、本学のすべての構成員が対等の人格として尊重され、セクシュアル・ハラスメント等に妨げられることなく就学、教育・研究、就労に専念できる環境を作るために努力する。また、セクシュアル・ハラスメント等の人権侵害、及びこれらに起因する問題が生じた場合には適切に対処する責任を負う。

そのために、学長はセクシュアル・ハラスメント等防止委員会（以下「防止委員会」という。）を設置し、セクシュアル・ハラスメント等の防止と対策に関する全学的な施策について責任を負い、学部・部局の長は具体的な施策や措置の実施について責任を負う。

本学のすべての構成員は、相手の人格を尊重することに努めるとともに、セクシュアル・ハラスメント等についての正確な知識を身につけ、セクシュアル・ハラスメント等を起こさず、防止に努める義務を負う。

3. ガイドラインの対象となる者

このガイドラインの対象となる者は、本学のすべての構成員である。本学の構成員とは、大学院生・学部生・外国人留学生・科目等履修生・聴講生、公開講座の受講生など本学で教育を受けるすべての学生（以下「学生等」という。）と、常勤・非常勤を問わず本学で就労するすべての教育職員・事務職員（派遣労働者や業務委託従事者も含む）である。

なお、学生等については卒業・退学などで学籍を失ったあと、教職員等については離職後であっても、在学中や在籍中に受けた被害を防止委員会に申し出ることができる。

セクシュアル・ハラスメント等が本学の構成員相互間で問題となる場合は、それが起こった場所や時間を問わず、このガイドラインが適用される。

セクシュアル・ハラスメント等が本学の構成員と学外者との間で問題となった場合には、被害

者の早急な救済という観点から、このガイドラインを準用して対応する。

4. ハラスメントの種類と特徴

阪南大学では、学校法人阪南大学セクシュアル・ハラスメント等防止規程第2条において、「セクシュアル・ハラスメント等とは、相手方の意に反する性的言動等によって行われる嫌がらせ（いわゆるセクシュアル・ハラスメント）、あるいは地位や権威を利用して行われる嫌がらせ（いわゆるアカデミック・ハラスメント、パワー・ハラスメント）、妊娠、出産、育児休業・介護休業等の取得等を理由とする上司・同僚等からの嫌がらせ（いわゆるマタニティー・ハラスメント、パタニティー・ハラスメント）などによって人権を侵害し、就学上あるいは業務遂行上一定の不利益を与えたり、就学及び就業環境を悪化させることをいう」と定めている。

「セクシュアル・ハラスメント」とは、就学、就労、教育又は研究上の関係を利用し、相手方の意に反する性的言動によって、相手方を不快にし、肉体的・精神的苦痛や困難などを与えることである。行為者が意図するとせざるとに関わらず、相手方によって性的な言動であると受け止められ、それによって相手方を不快にし、差別し、脅威や屈辱感を与えたり、あるいはその言動への対応によって利益・不利益を与えたり、各人の就学、教育・研究、就労意欲をそぐなどのことはセクシュアル・ハラスメントにあたる可能性がある。また、「性的言動」には、性的な固定観念や性別により役割分担すべしとする意識に基づく不快な言動も含まれる。いわゆる、LGBT（レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダー）などの性的少数者に対する職場における嫌がらせやいじめ等も含む。

更に特定の相手に向けられた言動だけでなく、不特定の者に向けられた言動も含む。

「アカデミック・ハラスメント」とは、教育・研究上の指導的立場にある者が、その立場を利用して、態度・言葉・処遇等により、指導を受ける者に対して、教育・研究上の妨害・嫌がらせ・いじめ等を行い、教育・研究に拒絶しがたい理不尽な状況をもたらす行為をいう。教員のように指導的立場にある者が、学生のように指導を受ける者に対して直接行う場合が通例であるが、前者の指示により、その他の者が妨害・嫌がらせ・いじめ等を行う場合もある。また、通常は学内の教室や研究室等で行われるが、学外においても行われることもある。なお、アカデミック・ハラスメントは、セクシュアル・ハラスメントと併行して行われるケースも見受けられる。また、教育的観点から、指導的立場の者が指導を受ける者に対して、叱責等を加えて強く指導を行うことがあるが、このような場合、体罰が許されないことはもとより、人格を傷つけたり、名誉を損なうような行為を伴うことも、アカデミック・ハラスメントに該当する。

「パワー・ハラスメント」とは、教員や上司など業務上の優越的な地位にある者、また、課外活動等で指導的立場にある者等が、その地位や立場を利用して、部下や指導を受ける者に対して、業務の適正な範囲を超えて、精神的・肉体的な苦痛を与える、または就学、教育、研究、就労環境を悪化させる行為をいう。このような行為は、優越的立場にある者が、その権限や地位を利用して、明確な意図を有しているか否かにかかわらず、弱い立場や従属的立場にある者の自由意思や自発性を抑圧し、更にはこれを否定するものであり、従属的立場にある者の個人の尊厳や人権を侵害する行為である。

ただし、その行為は上司から部下に対するものに限られず、部下から上司あるいは同僚同士など職務上の地位や人間関係といった「職場内での優位性」を背景にする行為であり、業務上必要な指示や注意・指導が行われている場合には該当しないが、「業務の適正な範囲」を超える行為が該当する。

「マタニティー・ハラスメント」、「パタニティー・ハラスメント」とは、阪南大学に雇用される職員（全ての労働者をいう）が妊娠・出産したことや育児休業等を申請・取得したことを事由に、上司・同僚等からの言動により、職場環境を侵害される行為をいう。

その他、アルコール飲料に絡む嫌がらせやいじめ等の全般を指して、「アルコール・ハラスメント」という言葉も用いられる。これには、アルコール類の多量摂取の強要など対人関係の問題や、酩酊状態に陥った者が行う各種迷惑行為などの社会的なトラブル（迷惑行為）を含む。

なお、これらのハラスメントには、嫌がらせを意図した権力の行使はもちろんのこと、上位にある者が意図せずに行った言動も含まれる。

5. セクシュアル・ハラスメントの例

文部科学省は セクシュアル・ハラスメントになり得る言動として、例えば、次のようなものをあげている。

(1) 職場内外で起きやすいもの

1) 性的な内容の発言関係

① 性的な関心、欲求に基づくもの

- ・スリーサイズを聞くなど身体的特徴を話題にすること。
- ・聞くに耐えない卑猥な冗談を交わすこと。
- ・体調が悪そうな女性に「今日は生理日か」、「もう更年期か」などと言うこと。
- ・性的な経験や性生活について質問すること。
- ・性的な風評を流したり、性的なからかいの対象とすること。

② 性別により差別しようという意識等に基づくもの

- ・「男のくせに根性がない」、「女には仕事を任せられない」、「女性は職場の花でありさえすればいい」、「女は学問などしなくても良い」などと発言すること。
- ・成人に対して、「男の子」、「女の子」、「僕、坊や、お嬢さん」、「おじさん、おばさん」などと人格を認めないような呼び方をすること。

③ LGBT（レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダー）にもとづくもの

- ・「ホモは触るな！」と発言すること。
- ・「レズビアンは気持ち悪い」と発言すること。
- ・「カマっばい」「おかま野郎」と馬鹿にすること。
- ・「異性が好きじゃないのは頭がおかしい」と決めつけること。
- ・同性愛者のからだを同性が執拗にさわること。
- ・本来の性に合わないしぐさは変だから治すようにと指示する行為の性的少数者に対する職場における嫌がらせやいじめ等も含む。

2) 性的な行動関係

① 性的な関心、欲求に基づくもの

- ・ヌードポスター等を職場に貼ること。
- ・雑誌等の卑猥な写真・記事等をわざと見せたり、読んだりすること。
- ・職場のパソコンのディスプレイに猥褻な画像を表示すること。
- ・身体を執拗に眺め回すこと。
- ・食事やデートにしつこく誘うこと。
- ・性的な内容の電話をかけたり、性的な内容の手紙、Eメールを送りつけること。
- ・身体に不必要に接触すること。
- ・不必要な個人指導を行うこと。
- ・浴室や更衣室等をのぞき見すること。

② 性別により差別しようとする意識等に基づくもの

- ・女性であるというだけでお茶くみ、掃除、私用等を強要すること。
- ・女性であるというだけの理由で仕事や研究上の実績等を不当に低く評価すること。

(2) 主に職場外において起こるもの

① 性的な関心、欲求に基づくもの

- ・性的な関係を強要すること。
- ・職場やゼミナールの旅行の宴会の際に浴衣に着替えることを強要すること。
- ・出張への同行を強要したり、出張先で不必要に自室に呼ぶこと。
- ・自宅までの送迎を強要すること。
- ・住居等まで付け回すこと。

② 性別により差別しようとする意識等に基づくもの

- ・カラオケでのデュエットを強要すること。
- ・酒席で、上司、指導教官等のそばに座席を指定したり、お酌やチークダンス等を強要すること。

上記のほか、大学特有の状況として、研究室内での事案もしばしば見受けられる。相手の意に反して研究室等に鍵をかけて二人きりになるなど、セクシュアル・ハラスメントになり得る行為は厳に慎むべきである。

セクシュアル・ハラスメントと感じるかどうかは、その人の性格や考え方、背景となる宗教・文化、育った環境や性的指向性、性別や年齢などによっても異なる。ある言動がセクシュアル・ハラスメントに該当するかどうかは、あくまでも相手の受け止め方や相手との関係によるのであって、行為者の感覚で判断されるものではない。セクシュアル・ハラスメントを起こさないためには、なによりも独りよがりの判断を避け、相手の立場に立つことが大切である。

なお、相手の意思を無視した性的暴力（強姦など）や虐待は、セクシュアル・ハラスメントの域を超えた明白な犯罪行為であり、司直の手にゆだねるべきことは言うまでもないが、被害者の救済に関してはこのガイドラインを適用して適切な措置を講ずる。

ただし、教育・研究の対象として「性差」や「性的な特徴」を話題にすることは、基本的にはセクシュアル・ハラスメントに該当しない。

6. アカデミック・ハラスメントの例

通常、アカデミック・ハラスメントは、権力濫用型、研究阻害型、研究搾取型及びセクシュアル・ハラスメント型の4つの類型に分けられているが、以下にセクシュアル・ハラスメント型以外の3類型について、アカデミック・ハラスメントに相当すると思われる事例を紹介する。

(1) 権力濫用型

- ・教育・研究と関係ない雑務を強要すること。
- ・教育・研究と関係ない私的な用事で何度も呼び出すこと。
- ・教育・研究と関わりなく、不当に時間を拘束すること。
- ・個人的な好みで、不当に差別すること（嫌いなタイプの学生に対して指導を拒否したり、侮蔑的言辞を言ったりする等）。
- ・就職や他大学進学に必要な推薦書を恣意的に書かなかったり、「就職の世話をしない」等と脅して就職活動を妨害すること。
- ・指導と称して人格を否定するような発言をし、名誉と自尊心を傷つけること（「辞めてしまえ」「卒業させないぞ」「お前はだめだ」等）。
- ・講義中、他の受講生の前で、人格や自尊心を傷つけること（「お前は馬鹿だ」「こんなことも知らないのか」「どこの学校の出身だ」等）。
- ・悪口をその者のいないところで他の者に言って、名誉を傷つけること。
- ・講義・演習等の場において、指導であると称して必要以上に厳しくし、暴力による体罰を加えること。
- ・勝手に他人の私物などを使い、自分の物のように扱うこと。
- ・不当な経済的負担を強制すること（本来研究費から支出すべき経費を、他の研究者や学生個人に負担させる等）。
- ・大学当局に苦情や指導教員の変更希望を出したことを原因に、試験などに不利な結果をもたらすこと。
- ・指導の範囲を越えて、本人の希望に反する学習・研究計画や研究テーマを押しつけること。
- ・研究成果が出ない責任を、一方的に学生に押しつけること。
- ・卒業研究を開始して間もないのに、早々に留年を言い渡すこと。
- ・卒業・修了の判定基準を恣意的に変更して留年させること。

(2) 研究阻害型

- ・教育的観点からではなく、私情により、こなしきれない課題やノルマを与えること。
- ・講義や演習等の怠慢によって、修学・研究意欲を著しく減退させること。
- ・私的な感情で邪魔をし、研究発表の機会を与えないこと。
- ・卒業や進学を妨害すること（個人的感情でレポートや論文を受け取らない等）。
- ・文献・図書や機器類を使わせないという手段で、研究遂行を妨害すること。
- ・正当な理由もなく、研究室への立ち入りを妨害すること。
- ・研究出張を認めないなどの手段で、共同研究を妨害すること。

(3) 研究搾取型

- ・指導した者の研究成果やアイデアを盗用すること。
- ・執筆をしていない教員自身や第三者の名前を論文の共著者とするよう求めること。

- ・他の研究者・大学院生・学生の書いた論文等を指導教員自身が書いたかのように装い、指導教員以外の者の名前を掲載しないこと。
- ・実際はそうではないにもかかわらず、教員自身を第一著者に変えて論文を発表すること。

7. パワー・ハラスメントの例

以下に、パワー・ハラスメントに相当すると思われる事例を紹介する。

- ① 身体的な攻撃
 - ・蹴ったり、殴ったり、体に危害を加えること。
- ② 精神的な攻撃
 - ・自分だけでなく、周囲の同僚も侮辱、暴言など職場環境を極めて悪化させること。
 - ・職務上の上下関係を用い、下位の者に対し暴言を吐いたり、怒鳴りつけること。
 - ・指導や注意の範囲を超えて、人格を著しく傷つける発言をすること。
 - ・同僚間、部下から上司間において、職務上の地位や人間関係といった「職場内での優位性」を背景にして嫌がらせすること。
- ③ 人間関係からの切り離し
 - ・1人だけ別室に席をうつされる、強制的に自宅待機を命じられる、送別会に出席させないなど、仲間外れや無視など個人を疎外すること。
- ④ 過大な要求
 - ・遂行不可能な業務を押し付ける。業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害をすること。
- ⑤ 過小な要求
 - ・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ことや、仕事を与えないこと。
- ⑥ 個の侵害
 - ・業務遂行に当たって、私的なことに関わる不適切な発言や個人のプライバシーを侵害すること。

なお、ゼミやクラブ等の課外活動で、学生間や指導的立場にある者が、指導を受ける者に対し、過剰な負担を課したり、個人の尊厳や人格を侵害する発言や行動をすることも、パワー・ハラスメントの一種になる。

8. マタニティー・ハラスメント、パタニティー・ハラスメントの例

マタニティー・ハラスメント、パタニティー・ハラスメントは、「制度等の利用への嫌がらせ型」と「状態への嫌がらせ型」の2つの類型に分けられており、該当事例に相当すると思われる事例を紹介する。

(1) 制度等の利用への嫌がらせ型

制度等の利用への嫌がらせ型とは、教職員が法律で利用が認められている妊娠中及び出産後の健康管理に関する制度、育児休業及び介護休業や措置等を利用したり、利用の請求をしたり、利用の請求に関する相談をした場合に、上司がその教職員に対し、解雇を始めとした不利益な

取扱いを行うことを指す。

また、制度の利用に関し、上司のみならず、同僚が繰り返しまたは継続的に、請求等をしないように言うことも含む。

(2) 状態への嫌がらせ型

状態への嫌がらせ型とは、女性教職員が妊娠・出産したことなどの事由により、上司がその女性教職員に対し、解雇を始めとした不利益な取扱いを行うことを指す。また、女性教職員が妊娠等したことにより、上司のみならず同僚がその女性教職員に対し、繰り返し又は継続的に嫌がらせ等を行うことも含む。

9. セクシュアル・ハラスメント等の防止体制

本学のセクシュアル・ハラスメント等の防止及び苦情処理等の体制を整備するために、学校法人阪南大学セクシュアル・ハラスメント等防止規程に基づき、阪南大学セクシュアル・ハラスメント等防止委員会（以下「防止委員会」という。）を設置する。防止委員会はセクシュアル・ハラスメント等の防止及び救済のための対策を講じ、苦情相談と苦情処理の体制を統括し、また、関係部局及び専門機関等との連携を図ることにより適切な対策を実施する。

また、全学の教職員・学生等に対するセクシュアル・ハラスメント等の防止の研修・広報活動等は、防止委員会が企画し実施する。

10. 苦情相談の窓口

セクシュアル・ハラスメント等を受けたときには、時間をおかずに、不快であることや拒否の意思を相手に対して伝えることが望ましい。しかし、実際には意思表示が困難であったり、不利益が予想されたりすることが多い。そこで、阪南大学ではセクシュアル・ハラスメント等の相談に応じる相談員を置くとともに、保健室に相談窓口を設置する。

相談員や相談窓口の担当者は、セクシュアル・ハラスメント等に係る相談者・行為者とされる者等のプライバシーを厳守し、相談者の立場に沿った助言や相談者へのカウンセリングを行う。また、被害者の人権等の回復のための援助を行う。

相談は直接面談のほか、書簡やeメール、電話等でも受け付ける。また、匿名での相談も受け付ける。

相談員や相談窓口の担当者は、セクシュアル・ハラスメント等で被害を受けた本人はもちろんのこと、他の者からセクシュアル・ハラスメント等に関する相談を受けた者、他の者がセクシュアル・ハラスメント等を受けているのを見て不快に感じた者、他の者からセクシュアル・ハラスメント等をしている旨の指摘を受けた者、本学の元構成員で、在学中又は在職中にセクシュアル・ハラスメント等の被害を受けた本人等からの相談も受け付ける。

11. 相談通知

前項の相談において、相談者が希望する場合には、行為者とされる者に対して相談通知を行うことが出来る。相談通知は、相談者及び相談員や相談窓口の担当者の名前を伏せて、現在ハラスメント行為等を受けていると感じている者の存在、並びにその行為の内容を知らしめるためのものであり、今後同様な行為を行えば、調査に移行する可能性が高い旨の警告の意味を持つ。

相談者が相談通知を希望する場合、相談員や相談窓口の担当者は、防止委員長に報告し、了解

を得るものとする。通知方法は、防止委員から定型文を直接手渡すものとする。

通知後、通知を行った防止委員は、防止委員長と当該案件の相談員・相談窓口担当者に報告し、相談員・相談窓口の担当者は、相談者に報告を行うものとする。

12. 防止委員会への申し立て

相談者（相談者が学生の場合は、保護者や教職員も可）が、事実調査や救済措置を求めるなど防止委員会での苦情処理の手続きを希望する場合、相談員及び相談窓口の担当者は防止委員会に取り次ぐ。また、セクシュアル・ハラスメント等の被害を受けた本人（被害者が学生の場合は保護者や教職員も可）が、相談員及び相談窓口を経ないで、防止委員会に直接被害を申し立て、苦情処理の手続きを求めることもできる。

ただし、相談者が本人ではない場合は、必ず本人の代理である旨の書類を添付の上、申し立てなければならない。

申立の際には、所定の申立書に「申し立てるハラスメントの種類」、「事実関係」、「それを裏付ける資料」及び「具体的な救済内容又は要望」を具体的に記載するものとする。

13. 防止委員会の対応

相談者が、事実調査や救済措置を求めるなど防止委員会での苦情処理手続きを希望して申し立てを行った場合、防止委員会は当該事案をセクシュアル・ハラスメント等に該当する可能性のある事案として受理するかどうかを審査し、決定する。

当該事案をセクシュアル・ハラスメント等に該当する事案として受理しなかった場合には、その理由を申立人に速やかに文書で報告しなければならない。

（1）申立書受理

防止委員会が、相談者からの申し立てを受理した場合、これ以降苦情処理が終了するまで、本人に対する通知等は防止委員会が行う。ただし、被害を申し立てた本人が希望すれば、引き続き相談員や相談窓口の担当者などのサポートを受けることができる。苦情処理の手続は調整、調停、調査のいずれかによるものとし、申立人と防止委員会にて調整の上、手続決定をする。なお、苦情処理の手続きは、被害を申し立てた本人の意思により、いつでも打ち切ることができる。事案の内容により、防止委員長は各部局での対応や協力を求めることがある。

（2）調整

防止委員会は、申立人が希望した場合、当事者双方の主張を公平な立場で調整し、問題解決を図ることができるものとする。防止委員会は、事案に関連する部局長、学部長又は防止委員会が指名する者を調整担当とし、問題の解決に向けての措置等を行う。当事者は、調整の内容に不満があるときは、調整の打ち切りを申し出ることができる。調整担当は、原則として1か月以内に必要な調整を終え、速やかに調整結果を防止委員会に報告しなければならない。

（3）調停

防止委員会は、申立人が被申立人との話し合い、または調停案の提示による問題解決を希望した場合は、防止委員又は学内者の2人以上を調停担当とし、話し合いの場を設定して立ち合わせることができる。調停は、話し合いによる合意を基本とするが、調停担当は、当事者双方の主張を調整するなど調停案を提示することもできる。当事者双方が調停に合意した場合は、文書で合意事項の確認を行う。当事者は、調停の内容に不満があるときは調停の打ち切りを申し出ることが

できる。また、調停担当は、調停の見込みがないと判断される場合は打ち切ることができる。調停担当は、原則として1か月以内に必要な調停を終え、速やかに調停結果を防止委員会に報告しなければならない。なお、この苦情処理手続の調停は均等法第18条に基づく調停とは異なるものとする。

(4) 調査

防止委員会は、苦情処理の手続きを進める上で、事実関係調査のためにセクシュアル・ハラスメント等調査委員会（以下「調査委員会という。」）を設置することができる。調査委員は、3名とし、防止委員会において選任する。選任にあたって、防止委員会は、調査委員会の男女比に配慮し、当事者所属部署の関係者をできるだけ除外する。また、当該事案に関して申立人から相談を受けた者は除外するなど、中立性を確保するために十分配慮しなければならない。調査委員会は、必要に応じて外部から弁護士等専門家を委員として加えることができる。

調査委員会は、申立人、被申立人及び関係者から事情を聴取し、事実関係を明らかにする。関係者にヒアリングを行う際には、予め質問項目を伝えた上で、行うこととする。関係者の名誉・プライバシー等を侵害することのないように、調査委員は最大限の注意を払わなければならない。

調査委員会は、原則として3か月以内に必要な調査を終え、速やかに調査結果を防止委員会に報告しなければならない。防止委員会は、調査委員会の報告をもとに速やかに結論を下す。なお、防止委員会は、必要に応じて、当事者等の意見を聴取する機会を設けることができる。調査委員会において事実関係の確認が困難な場合などにおいては、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（以下「均等法」という。）第18条に基づく調停の申請を行ったり、その他中立な第三者機関に紛争処理を委ねる。

防止委員会は、当該事案をセクシュアル・ハラスメント等のハラスメントであると認定し、救済措置、環境改善、処分等の必要がある場合には、必要かつ適切な措置がとられるよう、防止委員会としての対応策案を付して理事長に報告する。

なお、均等法第18条に基づく調停の申請を行ったり、その他中立な第三者機関に紛争処理を委ねた場合には、調停その他中立な第三者機関の紛争解決案に従った措置を講ずる。

防止委員会が、被害が明白で緊急に排除する必要があると認めた場合、また、被害が再発する危険性が極めて高いと認めた場合には、当該行為を排除するために、掲示物等の撤去、配布物などの回収、行事等の中止、職場等の環境改善勧告等の必要な措置を臨時にとることができる。

14. 申立人等に対する報告

防止委員会は、当該事案をセクシュアル・ハラスメント等に該当する事案であると認定した場合には、事実調査の結果、救済措置の内容、環境改善、処分、再発防止策等、防止委員会の対応策などについて、また、当該事案をセクシュアル・ハラスメント等に該当する事案として認定しなかった場合にはその理由を、それぞれ申立人に速やかに文書で報告しなければならない。

なお、当該案件の相談員・相談窓口担当者に対しても、申立人への報告と同様に防止委員会から報告を行うものとする。

15. 被申立人に対する通達

セクシュアル・ハラスメント等を受けた者が苦情処理手続きを希望し、防止委員会がその事案をセクシュアル・ハラスメント等に該当する事案であると認定した場合、防止委員会は、被申立

人に対して文書により、認定結果を通達する。

また、その事案はセクシュアル・ハラスメント等には該当しないが、注意や勧告を行う必要があると認定した場合、防止委員会は、被申立人に対して原則として文書で注意や勧告を行う。その際、教育職員の場合は学部長、事務職員の場合は部局長、学生の場合は学部長・研究科長・ゼミ担当教員など被申立人の監督的な立場である者が同席することが望ましい。

なお、防止委員会は、被申立人に対してセクシュアル・ハラスメント等に関する人権問題の講習会の受講やセクシュアル・ハラスメント等に関する専門家との面談を受けることを勧告することがある。

16. 申立人・被申立人による不服申し立て

申立人及び被申立人は、防止委員会の対応策に不服がある場合には、申立人は 14. の報告受取後、被申立人は 15. の通達及び注意・勧告受取後に、防止委員会に対して、不服内容を具体的に示した書面を提出し、その変更又は改善を求めることができる。防止委員会は、不服申し立てに対して誠実かつ迅速に対応しなければならない。

ただし、不服申立期間はそれぞれ 14 日以内とする。また、新たな資料や要望等を追加して不服申立はできないものとする。

17. 処分

セクシュアル・ハラスメント等が発生した場合には、被害者を救済し、かつ再発防止に努力することが第一であるが、事例によっては被申立人が処分されることもある。教職員の処分は阪南大学就業規則第 50 条に、学生の処分は同学則第 38 条にしたがって行われる。

18. 処分などの公表

セクシュアル・ハラスメント等を行ったと申し立てられた者に対して処分その他の措置を講じた場合、防止委員会は当事者のプライバシーを侵害しない範囲において、その内容を本学構成員に公表しなければならない。

19. 被害者への謝罪

被申立人は直ちに被害者に謝罪し、被害者との良好な関係の回復に努めなければならない。ただし、被害者の感情や希望を最大限に考慮すべきことは言うまでもない。また、学長は大学の管理責任者として速やかに被害者に謝罪しなければならない。ただし、被害者保護の観点から、学部長、部局長、あるいは防止委員・相談員等がこれを代行することを妨げるものではない。

20. 二次被害・二次加害の防止

いかなる者も、セクシュアル・ハラスメント等の相談や苦情申し立てをした者、あるいは事実調査の協力者等に対して、いやがらせや妨害、報復、誹謗中傷等の差別的な取扱いや不利益となる扱いを行ってはならない。また、相談員や防止委員、調査委員に対するいやがらせ行為も厳禁する。

もしこれらの行為がなされた場合には、防止委員会はただちに必要な措置を講じなければならない。

21. 再発防止に向けた措置

セクシュアル・ハラスメント等が生じた事実が確認できた場合はもちろんのこと、事実が確認できなかった場合においても、改めて職場におけるセクシュアル・ハラスメント等に関する方針を周知・啓発する等、再発防止に向けた措置を講ずる。

22. 虚偽申し立ての禁止

セクシュアル・ハラスメント等の相談、苦情の申し立て、事情調査等に際して、故意に虚偽の申し立てや証言を行った者は、法律又は就業規則、学則にしたがって処分に付されることがある。

ただし事実調査の結果として申し立てが認められなかった場合でも、ただちにこのことをもって虚偽の申し立てをしたとみなすものではない。

23. ガイドラインの見直し

このガイドラインの見直しは、セクシュアル・ハラスメント等防止委員会の議を経て、学長が行う。

以上