

○立命館アジア太平洋大学ハラスメント防止に関する規程

2009年5月27日

規程第812号

(目的)

第1条 この規程は、本大学におけるハラスメントの防止および排除のための措置ならびにハラスメントに起因する問題が生じた場合に適切に対応するための措置に関し、必要な事項を定めることにより、本大学における教育研究上、修学上および就労上の公正および適切性の確保ならびに学生および教職員の利益の保護を図ることを目的とする。

(定義)

第2条 この規程における用語の意義は、次の各号に定めるところによる。

- (1) 「セクシュアル・ハラスメント」とは、自己の意に反する性的な言動に対して抵抗や拒否をしたことにより修学もしくは就労の条件について不利益を受け、または自己の意に反する性的な言動により不快や苦痛を与えられ修学もしくは就労の環境を害されることをいう。
- (2) 「アカデミック・ハラスメント」とは、性的な言動を含まないとしても、教育研究上の支配関係または優越的な地位を利用して行う言動によって、教育研究、就労もしくは修学の条件について不利益を受け、または教育研究、就労もしくは修学の環境が害されることをいう。
- (3) 「パワー・ハラスメント」とは、教職員が他の教職員に対して、職務上の地位や人間関係等の優位性を背景に、業務の適正な範囲を越えて指導や注意を行うことにより、精神的もしくは身体的苦痛を与えること、または職場環境を悪化させることをいう。
- (4) 「ハラスメント」とは、前3号に掲げる事例およびこれらに類する事例であり、性別、人種、言語、国籍、出身、宗教、思想、信条、職種、障害の有無などに関する差別、または偏見にもとづく言動により、教職員、学生または関係者が、他の教職員、学生または関係者に不利益を与え、または就労もしくは修学の環境を害することをいう。

2 この規程において「ハラスメントに起因する問題」とは、ハラスメントのために、教職員の教育研究上、就労上もしくは学生の修学上の環境が害されること、または不利益を受けることをいう。

3 この規程において「ハラスメントのために、教職員の教育研究上、就労上または学生の修学上の環境が害されること」とは、ハラスメントを受けることにより、就労に専念することができなくなる程度に就労上の環境が害されること、または学業に専念することがで

きなくなる程度に修学上の環境が害されることをいう。

- 4 この規程において「不利益な取扱い」とは、教職員においては、降格、減給、戒告、停職等の懲戒処分、自宅待機命令、給与上の差別、退職の強要、専ら雑務に従事させること、退職金の減額または没収、配置転換等の就労上の取扱いをいい、学生においては、原級留置、入学許可の取消し、卒業判定の取消し、戒告または停学等の懲戒処分、謹慎、自宅待機命令、別室授業の取扱い等をいう。
- 5 この規程において「教職員」とは、学校法人立命館（以下「本法人」という。）と雇用または有償もしくは無償の委任その他の契約関係にある教員または職員、および本法人の理事および監事ならびに第三者との労働者派遣契約にもとづき本法人に対して労務を提供する労働者をいう。
- 6 この規程において「学生等」とは、本法人が設置する大学、高等学校、中学校または小学校のいずれかに在籍する学生または生徒もしくは児童をいう。
- 7 この規程において「監督者」とは、学部長、研究科長、センター長、部長（教員の部長と職員の部長の両方を含む。）、次長および課長をいう。ただし、特定の業務を所管する部長、次長および課長を除く。
- 8 この規程において「関係者」とは、本法人と売買、請負、貸借、その他の有償または無償の契約により法律上の関係を有することとなった個人または法人その他の団体の従業者をいう。
- 9 この規程において「保護者」とは、次の各号に掲げるいずれかに該当する者をいう。
 - (1) 学生等の親権者または未成年後見人
 - (2) 学生等との在学契約上、学費を負担し、または身分を保証するとされている者
 - (3) 学生等と生計を一つにし、その学生を扶養し、または監護する者

（ガイドライン）

第3条 ハラスメントの防止および排除に係る啓発およびこの規程の適用、条文の解釈、ハラスメントの相談、申立て、調査、ならびに勧告に係る手続の詳細については、第8条に定める立命館アジア太平洋大学ハラスメント防止委員会が制定するガイドライン（以下「ガイドライン」という。）に定める。

（周知）

第3条の2 第8条に定める立命館アジア太平洋大学ハラスメント防止委員会は、本大学におけるハラスメントの防止ならびに排除の取組およびこの規程ならびにガイドラインについて、情報通信その他の方法により、教職員、学生等、保護者および関係者に対し、十

分かち継続的に周知するとともに、社会一般に対しても公表を行う。

(学長の責務)

第4条 学長は、新たに本大学の教職員となった者に対して、ハラスメントの防止に関する基本的な事項について理解させるために研修を行わなければならない。

2 学長は、監督者となった本大学の教職員に対して、ハラスメントの防止に関して求められる役割について理解させるために研修を行わなければならない。

(監督者の責務)

第5条 監督者は、監督する教職員または学生等に対し、次の各号に掲げる事項に注意してハラスメントの防止および排除に努めるとともに、ハラスメントに起因する問題が生じた場合には迅速かつ適切に対処しなければならない。

(1) ハラスメントに関し、注意を喚起し、認識を深めさせること。

(2) 言動に十分な注意を払うことにより、ハラスメントまたはハラスメントに起因する問題が生じることがないように配慮すること。

(教職員および学生等の責務)

第6条 教職員および学生等は、この規程およびガイドラインに定めるハラスメントを行ってはならない。

2 教職員および学生等は、この規程、ガイドラインおよび監督者の指導等に従い、ハラスメントの防止および排除に協力し、第8条に定めるハラスメント防止委員会の調査等に協力しなければならない。

(相談)

第7条 本大学の教職員、学生等、関係者および保護者（以下「本大学構成員」という。）は、この規程およびガイドラインにもとづき、第16条に定めるハラスメント相談員にハラスメントに起因する問題について相談することができる。

2 前項の相談を行う者は、ハラスメント相談員のうち、各自が希望する者を指名することができる。

(申立て)

第7条の2 教職員または学生等から現にハラスメントを受けている本大学構成員は、ハラスメントに起因する問題を解決するため、ガイドラインに定める「通知」、「調整」または「調査」のいずれかの区分を選択して、申立てをすることができる。

2 前項の規定にかかわらず、第8条に定める立命館アジア太平洋大学ハラスメント防止委員会の委員長（以下「委員長」という。）が、ハラスメントの被害が重大であると認める

「調査」の申立てについては、既にハラスメントが止んだ申立てであっても受理することができる。

(申立ての受理)

第7条の3 委員長は、申立ての全部または一部がハラスメントに該当するおそれがあると認めるときは、申立てを受理する。

2 委員長は、申立ての全部がハラスメントに該当するおそれがないと認めるとき、または申立ての趣旨が著しく不分明であると認めるときは、申立てを受理しない。

3 前2項において、委員長は、申立てを受理するか否かを判断するため必要なときは、申立人に対して疎明を求めることができる。

(申立区分の変更)

第7条の4 委員長は、申立人が申し立てた区分によってはハラスメントに起因する問題を解決することができないと認めるとき、または解決が困難であると認めるとき、もしくは、解決の方法として適当ではないと認めるときは、職権により、当該申立区分を相当と認める区分に変更することができる。

(委員会の設置)

第8条 本大学におけるハラスメントを防止するとともにハラスメントに起因する問題が生じた場合に適切に対応することを目的として立命館アジア太平洋大学ハラスメント防止委員会（以下「委員会」という。）を置く。

(委員会の任務)

第9条 委員会は、前条の目的のために次の各号に掲げる事項を行う。

- (1) ハラスメントの防止に関する啓発および研修の方針に関すること。
- (2) ハラスメント申立事案の調整
- (3) ハラスメント申立事案の調査
- (4) ハラスメント申立事案に係る措置の勧告
- (5) ハラスメントの防止に関する本大学の取組をまとめ公表すること。
- (6) その他ハラスメントの防止に関し必要な事項

(委員会の構成)

第10条 委員会の構成は、次の各号のとおりとする。

- (1) 委員長 1名
- (2) 副委員長 1名
- (3) 委員 若干名

(4) 事務局長 1名

- 2 委員長は、委員会を代表し、その業務を統括する。
- 3 副委員長は、委員長を補佐し、委員長に支障があるときは委員長の職務を代行する。
(委員の選任)

第11条 委員長は、学長が任命する。

- 2 副委員長、委員および事務局長は、委員長が任命する。
- 3 委員長、副委員長、委員および事務局長の任期は1年とする。ただし、再任することができる。
- 4 委員長は、必要に応じて学外の専門家を専門委員に委嘱することができる。
専門委員は委員長の許可を得て委員会に出席することができる。

(委員長の任務)

第12条 委員長は、相談員から報告を受けた事案について、問題解決のための方策が必要であると判断した場合、ハラスメント防止委員会を召集する。

- 2 委員長は、報告を受けたハラスメントの内容等が深刻であり、相談者に対する緊急の保護措置が必要と認めるときは、監督者に対し、緊急の保護措置を講じることを求めることができる。
- 3 委員長は、相談員および、調査ならびに問題の解決に関与する全ての者に研修を行わなければならない。

(調査委員会)

第13条 委員会のもとにハラスメント事案を調査する調査委員会を設置する。

- 2 調査委員は、委員長が任命し、任期は1年とする。ただし、再任することができる。
- 3 委員長は、ハラスメント事案に応じて調査委員を追加で任命することができる。
- 4 委員長が、必要と認めるときには、調査委員会は、調査方法および調査結果の評価について弁護士その他学外の専門家に助言を求めることができる。

(調査委員会の任務)

第14条 調査委員会は、次の各号に掲げる事項を行う。

- (1) ハラスメント事案の事実関係を明らかにすること。
 - (2) 当事者および関係者から事情を聴取すること。
 - (3) その他当該事案の事実関係を明らかにするために必要な事項
- 2 調査委員会は、調査結果を2か月以内に委員会に報告しなければならない。ただし、2か月以内に調査が完了しない場合において、やむを得ない事由があるときは、調査期間を

相当期間延長することができる。

(通訳および録音)

第15条 申立人または被申立人から要請がある場合または必要がある場合には、通訳を置くことができる。

2 前項の通訳は、本大学の職員が行う。ただし、申立人または被申立人が要請し、委員長が妥当と判断した場合は、学外の者を通訳者（以下「学外通訳者」という。）とすることができる。

3 学外通訳者の費用については校費とする。

4 調査委員会における調査および防止委員会が申立人および被申立人に措置の勧告等について回答する時は、当事者の承諾を得たうえで、録音を行い、資料として保管する。

(ハラスメント相談員)

第16条 相談または申立てが教職員または学生からなされた場合に対応するため、委員会の下にハラスメント相談員（以下「相談員」という。）を置く。

2 相談員として各オフィスに男女各1名の職員、各学部（大学院を含む。）および各センターに男女各1名の教員を配置する。

3 相談員は、委員長が任命する。

4 相談員は、必要に応じて専門家の協力を得ることができるものとする。

5 相談または申立てには、ハラスメントによる被害を受けた本人からのものに限らず、次のようなものも含まれる。

(1) 他の者がハラスメントをされているのを見た者からの苦情の申立て

(2) 他の者からハラスメントをしている旨の指摘を受けた者からの相談

(3) ハラスメントに関する相談を受けた監督者からの相談

(相談員の責務)

第17条 相談員は、相談または申立てへの対応にあたっては、ガイドラインに従わなければならない。

2 相談員は、相談または申立てがされた事案について速やかに委員長に報告しなければならない。

(秘密の遵守)

第18条 委員会を構成する全ての委員、事務局員および相談員（以下「委員会構成員」という。）は、相談、申立ての内容（当事者等の個人情報、ハラスメント行為が行われたとする時期、態様、被害の程度、その他ハラスメントに係る具体的な主張および証拠等）お

および調整、調査の過程において知り得た事項を委員会の外に漏らしてはならない。ただし、当事者の請求に係る学内の事務取扱において秘密の一部を開示しなければ当該事務を取り扱うことができないとき、および委員会が措置または処分の勧告をするときは、この限りではない。

- 2 前項ただし書の場合において、委員会構成員は、当事者その他関係者のプライバシーや名誉が損われるおそれのある行為をしてはならない。
- 3 前2項の規定は、委員会構成員がその職務を離れた後も委員会構成員を拘束する。
- 4 前3項の規定は、調整、調査の過程において委員会から証言等の協力を求められた者および求めに応じ協力をした者に準用する。

(プライバシーの尊重)

第18条の2 申立人および相手方は、委員会から報告を受けた事項をみだりに第三者に開示し、または公表してはならない。

- 2 前項の規定は、当事者が損害の回復を図るため、または法律で認められた正当な防御権を行使するため委員会が当事者に示した文書を利用することを妨げない。

(不利益な取扱いの禁止)

第19条 理事長は、ハラスメントに係る相談、申立てを行った者、および委員会が行う調整、調査の手續に協力した者（以下「申立人等」という。）が教職員である場合において、相談、申立てを行い、または調整、調査に協力したこと（以下「申立て等を行ったこと」という。）を理由に、退職の強要その他、第2条第4項に例示する不利益な取扱いをしてはならない。

- 2 学長は、申立人等が学生であって本大学に在籍する者である場合において、申立て等を行ったことを理由に、当該学生に対して退学その他、第2条第4項に例示する不利益な取扱いをしてはならない。
- 3 何人も、申立人等に対して、申立て等を行ったことを理由にいかなる不利益な取扱い、ハラスメント、その他の嫌がらせもしてはならない。

(改廃)

第20条 この規程の改廃は、委員会および大学評議会の議を経て、学長が行う。

附 則

- 1 この規程は、2009年5月27日から施行し、2009年4月1日から適用する。
- 2 立命館アジア太平洋大学ハラスメント相談室規程（2003年3月18日規程第547号）は廃止する。

3 立命館アジア太平洋大学ハラスメント防止委員会規程（2003年3月18日規程第548号）は廃止する。

附 則（2020年3月17日 定義の変更および追加、相談および申立ての取扱いの整理等に伴う一部改正）

この規程は、2020年3月17日から施行する。

附 則（2022年12月13日 相談員の配置部門追加に伴う一部改正）

この規程は、2023年4月1日から施行する。