

改正

平成15年4月1日  
平成17年4月1日  
平成19年4月1日  
平成20年4月1日  
平成23年3月24日方針第1号  
平成26年3月22日方針第1号  
平成29年3月27日方針第1号  
令和3年3月26日方針第5号

学校法人創価大学キャンパス・ハラスメント防止ガイドライン

1 キャンパス・ハラスメントに対する本学の方針

本学は、創立者池田大作先生の示された建学の精神に基づいて設立された「人間教育の最高学府」です。本学の建学の精神は、「生命の尊厳」、「人権の尊重」、および「平和への希求」がその基調となっています。このような建学の精神に基づく本学の教育・研究の発展のためには、人間主義を基本にした教育・研究の環境を整備することが肝要であり、本学を構成する学生、教員、職員の各人が人間として尊重される気風が大切となります。

キャンパス・ハラスメントは、人権侵害の行為であるとともに、人間を冒瀆する行為であることは明らかであり、本学においては許されざる行為と考えます。

そこで、これらのキャンパス・ハラスメントを未然に防止するために、キャンパス・ハラスメントに関するガイドラインを全学に提示して、真に人間主義の確立したキャンパスにしたいと思います。

そのために、本学では、「学校法人創価大学キャンパス・ハラスメントの防止及び対策に関する規程」を定め、キャンパス・ハラスメントの防止および排除のための対策、またキャンパス・ハラスメントが発生した場合の相談体制と手続きなどを示しています。

2 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、相手の意に反する不適切な発言、行為等を行うことによって、不快感や不利益を与え、または差別的もしくは不利益な取扱いをすることによって人権を侵害し、教育・研究、学習及び労働環境を悪化させることをいいます。キャンパス・ハラスメントに該当するかどうかは、相手側の受け止め方がもっとも重視されます。

キャンパス・ハラスメントには、性的な言動によるセクシュアル・ハラスメント、教育・研究に関連する言動によるアカデミック・ハラスメント、優越的地位や職務上の地位に基づく言動によるパワー・ハラスメント、その他、ジェンダー・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント、パタニティ・ハラスメントなどがあります。

(1) セクシュアル・ハラスメント

セクシュアル・ハラスメントとは、「就学、就労、教育または研究上の関係を利用して、相手側の意に反する性的な言動を行うことを意味し、それによって相手側を不快にし、脅威や屈辱感あるいは利益または不利益を与えて、就学、就労、教育または研究のための環境を悪化させる言動」をいいます。

セクシュアル・ハラスメントは、往々にしていわゆる上下関係、または権力関係にもとづいて、弱い立場にある人に対して行われます。

従来見過ごされていた性差別的な言動であっても、相手方や第三者に対し不快感を与え、就学、就労、教育または研究のための環境を悪化させるのであれば、セクシュアル・ハラスメントとなることがあります。

以下、文部科学省等が示した例を参考にして、セクシュアル・ハラスメントにあたる具体例を示します。

ア 学内での言動

(性的な発言)

- ・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
- ・女性に「今日は生理日か」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
- ・「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いい」などと発言すること
- ・成人に対して、からかったり、さげすむ気持ちで「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

(性的な行動)

- ・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
- ・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
- ・浴室や更衣室等をのぞき見すること
- ・女性というだけで、お茶くみ、掃除、私用等を強要すること
- ・女性というだけの理由で、仕事や研究上の実績を不当に低く評価すること

イ 学外での言動

- ・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等を強要すること
- ・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
- ・住居まで付け回すこと
- ・カラオケでのデュエットを強要すること
- ・酒席で、上司、指導教員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

※なお、教育・研究の対象として「性差」を話題にすることは、原則としてセクシュアル・ハラスメントとはなりません。

(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、教員・大学院生・学生等に対して、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支障をきたす事態をいいます。

指導的立場にある者が、指導を受ける者に対して直接行う場合が通例ですが、指導的立場にある者の指示により、その他の者が妨害・嫌がらせ・いじめ等を行う場合もあります。

また、アカデミック・ハラスメントは、通常、大学の中の教室・研究室・実験室等での授業において行われますが、大学外においても行われることもあり、場所や状況を問いません。アカデミック・ハラスメントは、セクシュアル・ハラスメントとは区別される加害行為です。しかし、實際上、セクシュアル・ハラスメントと併行して行われることも見受けられます。このようなアカデミック・ハラスメントは、教育・研究上の信頼関係を破壊する許すべからざる行為であるといえます。

なお、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することがありますが、このような場合、体罰が許されないことは当然としても、人格を傷つけたり、名誉を損なうような言辞を用いることもアカデミック・ハラスメントに当たり、許されません。

以下、アカデミック・ハラスメントに当たると思われる事例を紹介します。通常、セクハラ型、権力濫用型、研究阻害型、研究搾取型の4つの類型に分けられていますので、その分類に従って示します。

#### ア セクシュアル・ハラスメント型

- ・性、年齢に関する不快な言葉を言うこと
- ・女性、男性であることを理由に作業をさせること（お茶汲み等）
- ・交際や性的関係を求めること
- ・執拗に私生活を干渉すること
- ・研究や教育目的以外で、深夜に私的な場所に来ることを強要すること

#### イ 権力濫用型

- ・教育・研究と関わりなく不当に時間を拘束すること（教員より先に帰れない等）
- ・教育・研究と関係ない雑務を強要し、私的な用事で何度も呼び出すこと
- ・就職活動を妨害し、「就職の世話をしない」等と脅すこと
- ・指導と称して人格を否定するような発言をし、学生の名誉と自尊心を傷つけること（「大学を辞めろ」、「卒業させない」、「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）
- ・講義・演習等の場において指導であるとして、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、持ち出したり、自分の物のように扱うこと
- ・「気に入らない」という個人的な好みで、不当に差別すること
- ・大学当局に苦情や指導教員変更願いを出したことが原因で、試験や昇進などに不利な結果をもたらすこと
- ・学生の悪口をその者のいないところで他の者に言って、学生の名誉を傷つけること

#### ウ 研究阻害型

- ・私的な感情で邪魔をし、研究発表の機会を与えないこと
- ・不当な理由で実験室等を使わせないこと
- ・指導教員等の理不尽な働きかけにより、研究費、出張費等を支給しないこと
- ・卒業や進学を妨害すること（個人的感情で卒業論文を受け取らない等）
- ・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
- ・研究、演習、講義等の怠慢によって、大学院生、学生の研究意欲を著しく減退させること

#### エ 研究搾取型

- ・執筆をしていない教員自身または第三者の名前を論文の共著者とするよう求めること
- ・同じ研究室の研究者・大学院生・学生の書いた論文等を指導教授自身が書いたかのように装い、指導教授以外の者の名前は掲載しないこと
- ・実際はそうではないにもかかわらず、指導教授を第一著者として表示して論文を発表すること
- ・指導教員が研究成果やアイデアを盗用すること

### (3) パワー・ハラスメント

パワー・ハラスメントとは、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、人格を侵害するような言動や、妨害・嫌がらせ・いじめ等の行為を継続的に行い、精神的な苦痛を与えることをいいます。

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、「弱い立場にある従属的立場にある者」の自由意思や自発性を抑圧し、さらにはこれを否定することとなる一方的な「いじめ」であり、従属的立場にある者の個人の尊厳や人格を侵害する行為です。

学生のクラブ等の課外活動で、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ります。

以下、パワー・ハラスメントに当たると思われる事例を紹介します。

- ・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
- ・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

- ・ 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
- ・ 職務上及び立場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
- ・ 昇進、評価、雇用等に関する権限を濫用すること
- ・ 職務上必要な情報を意図的に伝えないこと
- ・ 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
- ・ 不当で自分勝手なルールを強制すること
- ・ クラブ活動やサークル・同好会活動において、先輩が後輩に、常軌を逸したことをさせること（街角における大声でのエール強要や女子学生勧誘強要、一気飲みの強要等）
- ・ 課外活動などで特定の者だけを不当に排除すること
- ・ 活動の名目で、精神的苦痛を与えるほどに過度に活動へ拘束すること
- ・ 不正・違法行為を強要すること
- ・ 教員、OB・OG等の先輩という地位を利用し、マルチ商法への勧誘・強要をすること
- ・ 私生活や私的活動への参加や協力を強要すること
- ・ 強引に飲み会に誘うこと
- ・ 業務、課外活動等を逸脱して、執ようにメールを送信すること
- ・ インターネット上のブログや掲示板への書き込みによって他人を傷つけること

(4) ジェンダー・ハラスメント

ジェンダー・ハラスメントとは、性別による差別意識に基づく言動により、相手側に不快感その他の不利益を与え、教育・研究、学習及び労働環境を悪化させることをいいます。

(5) マタニティ・ハラスメント

マタニティ・ハラスメントとは、女性教職員に対し、妊娠・出産・育児休業などを理由とする解雇・雇い止め、降格など、不利益な扱いのことをいいます。

(6) パタニティ・ハラスメント

パタニティ・ハラスメントとは、男性教職員に対し、育児休業の取得を拒んだり、育児休業取得を理由に降格をさせるなど、不利益な扱いのことをいいます。

大学におけるキャンパス・ハラスメントは、このように多様な形態で発生し、しかも、これらが相互に関連して発生するものです。

また、記載例はキャンパス・ハラスメントの一部であり、状況やお互いの関係等によりニュアンスが異なりますので、それぞれのハラスメントの内容を限定したものではありません。

3 ガイドラインが適用される人

ガイドラインは、本学構成員および本学に関わる人々に適用されます。

- (1) 本学学部生、短大生、別科生、交換留学生、大学院生、通信教育部生、研究生、聴講生、科目等履修生、特別履修生に適用されます。
- (2) 本学の役員、専任及び非常勤の教職員、本学が招いたゲスト講師など、本学の教育・研究、事務や管理運営に携わるすべての人々に適用されます。
- (3) 上記の構成員以外にも、創学サービス社員や委託会社の社員など、本学のキャンパスを職場としている人々がいます。また、課外活動においてクラブ等の団体に関わる学外のコーチ、指導者等もいます。これらの人々に対するキャンパス・ハラスメントで本学構成員が加害者として申し出られた場合の措置等については、ガイドラインが適用されます。逆にこれらの人々による本学構成員へのキャンパス・ハラスメントの場合、キャンパス・ハラスメントと認められた時には、その人の所属する機関等に対して必要な場合には厳重な抗議および処分の要求を行うなど、環境の改善を行います。

4 キャンパス・ハラスメント対策室

本学ではキャンパス・ハラスメントの防止及び対策のために、「学校法人創価大学キャンパス・ハラスメント対策室」を設けています。

対策室では、本学にキャンパス・ハラスメントのない環境を作るために必要なさまざまな防止策を検討し実施するとともに、キャンパス・ハラスメントの申し立てがあった場合には対策を協議します。

5 キャンパス・ハラスメントの相談について

キャンパス・ハラスメントを受けた者が苦情を相談できるように、キャンパス・ハラスメント相

談員を置いています。

## 6 キャンパス・ハラスメントを取り上げる手続き

- (1) キャンパス・ハラスメントの申し立てを受けた相談員は、対策室長に報告します。
- (2) 対策室長は、室員を招集し、相談者の報告を十分に聞いた上で、慎重に申し立ての内容を協議します。対策室は、相談者が調停を望む場合は、協議の上、調停を行うことがあります。
- (3) 申し立てられたキャンパス・ハラスメントを解決するための方法には、次のようなものがあり、キャンパス・ハラスメント対策室における協議を経て、室長が実施します。

### ①通知

申立者の意向に従い、申立者の名前を伏せて、相手方にキャンパス・ハラスメントの申立があったことを通知し、問題の解決を図る。通知に際しては、事案の解決のために、相手方に必要な助言や勧告を行うことができます。

### ②調整

申立者がキャンパス・ハラスメントとされる相手方との意見の調整を図ることを希望するとき、双方の意見を提出させて、公平な立場で調整し、問題の解決を図ります。

### ③調停

申立者が調停を希望し、相手方がこれに同意する場合、対策室員の立会いの下、申立者と相手方が意見を出し合って合意を形成することで、問題の解決を図ります。

### ④調査

申立者の意向に基づき、対策室が申立内容を協議した結果、本格的な調査が必要であると判断した場合、室長は常任理事会に報告して、調査委員会の設置を申し出ます。

常任理事会で調査の必要があると認められた場合、ハラスメント調査委員会が設置されます。調査委員会は、当事者ならびに関係者から事情を聴取し、十分に調査・審議をした上で、調査結果・処置案を常任理事会に報告します。対策室長は申立者及び相手方に対して調査結果を報告します。調査及び再調査については、必要に応じて弁護士等に依頼することができるようになっていきます。

### ⑤その他、対策室が適切と認めた方法

## 7 相談に関わる人の守秘義務

相談員、対策室員等、問題に関わったすべての人は、関係者のプライバシーや名誉その他の人権を尊重するとともに、知り得た秘密を決して他に漏らすことはありません。この守秘義務は、相談員、対策室員等が本学を退職した後も継続することになります。

## 8 相談者等の保護

キャンパス・ハラスメントの苦情の相談、調査への協力その他キャンパス・ハラスメントに関して正当な対応をした学生または教職員等は、相談や協力をしたからといって、不利益な取り扱いをされることはありません。特に、学生の場合、不当に単位が認定されない等の不利益がないように致します。

さらに、相談者や関係者に対して必要に応じてカウンセラーによる心理相談もおこない、精神的な保護も致します。

## 9 キャンパス・ハラスメントを行った場合の処分

キャンパス・ハラスメントを行ったと認められた場合、本学の諸規則に従い、厳正な処分が行われます。

## 10 虚偽の相談・申し立てに対する処分

キャンパス・ハラスメントを受けていないにもかかわらず、意図的に相談・申し立てをした人は、その人が本学構成員の場合は、学内諸規則に従い、厳正に処分されます。なお、その人が本学構成員でない場合は、その人の所属する機関等に対して抗議および処分を要求致します。

## 11 不服申立

申立者または相手方は、解決結果に異議がある場合、対策室長に対し不服を申し立てることができます。対策室長は、不服が申し出された旨を常任理事会に報告します。不服申立は、通知があった翌日から1週間以内に、書面により当該事案について1回限りです。常任理事会は、再調査の必要があると判断した場合には再調査委員会に調査を付託し、その結果を不服申立者に通知します。

附 則（平成23年3月24日方針第1号）

このガイドラインは、平成23年4月1日から施行する。

附 則（平成26年3月22日方針第1号）

このガイドラインは、平成26年4月1日から施行する。

附 則（平成29年3月27日方針第1号）

このガイドライン（方針）は、平成29年4月1日から施行する。

附 則（令和3年3月26日方針第5号）

この方針は、令和3年4月1日から施行する。