

ハラスメント調査委員会に関する FAQ（2026 年度版）

Q：ハラスメント調査委員会とハラスメント相談室はどのような関係でしょうか？

A：調査委員会と相談室は別個の組織です。組織の目的も違いますし、調査委員会委員に相談室の関係者も含まれていません。

調査委員会の主な目的は申し出のあった被害の調査とハラスメント認定判断であり、被害救済等を目的としていません。一方、相談室の主な目的は修学・就労環境の回復や被害の緩和のため関係する部局へ働きかけることにあります。

Q：ハラスメント相談で調査を要望すればハラスメント調査委員会で被害が調査されますか？

A：相談者の要望だけでは調査委員会は発足しません。

ハラスメント相談制度の目的は損なわれた修学・就業環境の回復や被害の緩和であり、そのために必要と「対応検討委員会」が認めたときに、または、事案の性質上客観的事実に基づく事実確認が必要であると「対応検討委員会」が認めたときに、調査委員会が発足します。

そもそも調査が行われることで当事者間の対立が決定的に鮮明になるため関係がより悪化することが避けられません。関係の悪化により環境調整がさらに困難になり修学・就業環境の回復等が実現困難になることが起こります。

Q：調査委員会による調査はどのように行われるのでしょうか？

A：当事者および関係者へのヒアリングと、調査委員会に対して提示された物的証拠により調査を行います。

調査委員会は内部調査組織であることに加え警察のような捜査権限はありません。そのため、被害を受けたと主張する側が問題と考える言動を客観的証拠により調査委員会に対して立証するという、民事の裁判に近い考え方を採用しています。

Q：被害を客観的に立証するとはどういうことでしょうか？

A：被害を受けたと主張する側が問題と考える言動を特定し、いつ・どこで・だれによって・どのようになされ・その結果どのような被害が生じたのか、を客観的に証明することが求められます。

証明の材料として、当事者や第三者の証言とそれを客観的に確認できる内容が含まれるご自身により用意した録音・メモ・メッセージアプリ画面のスクリーンショット、などがあります。

Q：ハラスメント行為者へ処罰をしてほしいのですが、どのようにすればよいのでしょうか？

A：ハラスメント相談体制はハラスメント行為者への処罰を目的としていません。

懲戒処分は就業規則と労働契約に基づいて行われ、その検討は人事委員会で行われます。ハラスメント相談室や調査委員会に処分権限は一切ありません。調査委員会の調査結果によりハラスメント認定がされた場合、人事委員会により懲戒処分が検討されますが調査委員会や相談室は全く関与しません。

どうしても行為者へ何らかのペナルティを求める場合は、民事の裁判等を利用することも想定されます。詳細は各自で確認してください。

Q：対応検討委員会と調査委員会の違いはなんですか？

A：対応検討委員会は、相談を受けた事案を検討の上で被害の緩和等を目指して関係部局長等に対応を依頼することで相談対応を行います。併せて事案の調査委員会への付託の要否を検討する任を負っています。

調査委員会は、対応検討委員会から付託のあった事案について調査を実施し、事実認定とハラスメント認定を行うことをその目的としています。

Q：直接被害を受けていない第三者がハラスメント相談し調査を求めることはできますか？

A：相談することは可能ですが、直接被害を受けている方の明確な同意がないと具体的な対応はできません。

具体的な対応に必要な明確な同意とは、被害を生じさせている言動と行為者を特定し、その被害からの緩和や改善を求めるためハラスメント相談をしていることを行為者や関係者に顕名で知られてもよいと被害を受けている方が明確に同意している状態にあることです。

特に調査を行うにあたっては被害を受けている方を当事者としてヒアリングを行うことが必須であるため、被害を受けている方からの当事者として申し出が欠かせません。

Q：すでに退職などで法人教職員でなくなった者の在職中の言動を調査対象とすることはできますか？

A：ハラスメント相談体制の目的は、ハラスメント行為によって損なわれた修学・就労環境を将来に向かって改善することにあります。

現に存在する被害からの緩和や改善に必要な範囲で過去の言動を調査対象とすることはあり得ますが、調査委員会による調査は学内諸規則をもとに行われるため、調査時点で法人の教職員でなくなった者にとって調査への協力は任意であり調査に応じる義務がありません。協力が得られない場合、結果として何らの結論に達しない可能性が高いと考えられます。また、すでに法人の教職員でない者への懲戒処分は不可能なため、そのための処分審査を行うこともありません。

Q：法人教職員でない者から業務中に受けた言動をハラスメント相談し、調査することはできますか？

A：行為者が本学の学生場合、相談員へ相談はできます。ただし学生懲戒案件として学生委員会の所管事項となり、その調査は関係する部局で行うこととされています。

行為者が本法人外の者（例えば取引先企業の社員、近隣住民や本学学生の保護者など）の場合も相談員へ相談はできます。ただし行為者が本法人の就業規則適用外のためハラスメント調査委員会による調査になじみませんし、人事委員会による処分審査の対象とはなりません。

例えば行為者が取引先企業の社員の場合、教職員への安全配慮義務にもとづき、その取引先企業に対して速やかな事実調査を求めることや、行為者へ言動の停止を求めるなどの対応を所属単位を基本として行います。

Q：調査委員会の記録の開示もしくは内容照会することはできますか？

A：委員会は当事者、当事者の所属長、対応検討委員会委員長、学長、理事長に対して書面で調査結果を報告します。

それ以外の情報はたとえ当事者からであっても開示しませんし、当事者、関係者や第三者からの質

問や内容照会へ応じることはありません。

このような取り扱いをする理由は、調査結果がその形成過程を含めて非常に秘匿性の高い情報であることに加え、委員会の目的が事実確認とハラスメント認定のため、当事者を含め法人に対しても当該調査が中立であることが必要とされるためです。委員会は調査の前後や調査進行中にかかわらず、委員会の構成員の詳細をはじめ、調査記録や結論の形成過程の記録への照会に内部・外部からの別なく応じないことでその独立した活動を担保しています。

Q：規程に定めのあるハラスメント（セクハラ、パワハラ、アカハラ、マタハラ等）以外にはハラスメントとして認定されないのでしょうか？

A：ハラスメント調査委員会は、法人諸規則に定める定義に基づいてハラスメントにあたる行為であるか否かを判断します。法人内諸規則に定めのないハラスメントは認定できません。

ただしハラスメント認定はしないものの、不適切な言動があったと調査結果報告をまとめることがあります。その場合、調査結果報告を受領した当事者の所属長はその内容に応じて職場の安全配慮義務に基づき職場環境を可能な範囲で整えます。

なお行為者の所属長は、当該の不適切な言動含め行為者に就業規則で禁止されている他の非違行為が確認されるなど、懲戒処分が必要と判断する場合、その所属長は人事委員会での懲戒審査を求めることはできます。

Q：調査結果に対して、委員会に説明を求めることや、再調査や不服申し立てはできますか？

A：ハラスメント調査結果への再調査や不服申し立ての制度はありません。

調査結果報告書の記載内容が調査結果として説明できるすべてであり、調査委員会は調査結果への質問や内容照会へ応じることはありません。

ハラスメント調査委員会の調査結果に納得がいかない場合は、法人外でのあせせんや調停といった選択肢があります。詳細は各自で確認してください。

Q：調査の結果、ハラスメント認定された旨の調査報告の書面を受け取りました。今後の手続きはどのようなのでしょうか？

A：人事委員会において認定された言動が就業規則に定める懲戒処分に該当するか否か、該当する場合、どの程度の量定が妥当かを審議します。

処分対象者には人事委員会から通知があります。ハラスメント行為の被害者は人事委員会の当事者となりませんので通知はありません。

処分が決定した場合、基準に沿って法人ホームページで処分内容が公開されます。

Q：行為者がハラスメント認定を経て懲戒処分を受けた場合、法人として被害者への救済や被害補償はありますか？

A：懲戒処分とは別に職場の安全配慮義務の範囲で職場環境を整えるため関係者の担当業務の変更や人事異動などを行うことがあります。

ただしこれらは現場の実状を前提にするため、できない場合や被害者側を異動対象とする場合もあります。

損害の賠償などは民事訴訟手続きを経ることが想定されますが法人内部委員会である調査委員

会や人事委員会はこれにあたりません。よってハラスメント認定や懲戒処分があっても加害者やその使用者である法人からの賠償に連動しません。

Q：ハラスメントではないとする調査結果を受け取りました。これ以上行為者に対して言動の責任を問うことはできないのでしょうか？

A：法人外でのあっせんや調停といった選択肢はあります。詳細は各自で確認してください。

Q：ハラスメント調査委員会から調査への協力要請を受けました。身に覚えがなく非常に不愉快でもあるので協力しなくてもよいのでしょうか？

A：この委員会は、規程により設置され、教職員は調査への協力義務が課されています。委員会が適正と判断できる理由を示すことなく一方的に協力を拒否する場合、教職員については服務命令違反となる可能性があります。

Q：ハラスメント調査委員会の進行状況はどのように確認できますか？

A：ハラスメント調査委員会は非公開の委員会となっているため委員会開催の通知と、調査終了による調査結果報告書の内容が提供される以外に確認することはできません。
ただし調査開始から180日以内に調査終了しない場合、申立者と被申立者に対して調査期間の延長が通知されます。

Q：ハラスメント調査委員会からの要請を受けヒアリングに参加しました。発言内容の正誤の確認のため聴取録を提供してもらえますか？

A：聴取録やそれに関するメモの提供も行っておりません。
聞き取り時にご自身でメモを取ることで対応をお願いします。

Q：ハラスメント調査員会は、修学・就業環境を改善してくれるのでしょうか？

A：環境改善は所属する組織が担うものであるため、ハラスメント調査委員会やハラスメント相談室が直接に環境改善をすることはできません。
調査結果を踏まえて所属組織などへ環境改善の提言を行うことはありますが、強制力を持ったものではありません。