

平成29年3月27日
公立大学法人奈良県立大学

「公立大学法人奈良県立大学ハラスメントの防止等に関する規程」の運用について

公立大学法人奈良県立大学ハラスメントの防止等に関する規程（以下、「ハラスメント規程」という。）に基づき、ハラスメントに対する奈良県立大学（以下、「本学」という。）の基本姿勢、職員及び学生等の責務並びに相談及び問題の解決の手続き等を具体的に示すことにより、本学におけるハラスメントへの迅速かつ適切な対応を図ります。

1 本学の基本姿勢

（１）本学は、職員及び学生等が個人として尊重され、良好な環境のもとに教育、研究、学習及び職務に専念できるよう、人権及び人格を侵害するハラスメントに対して毅然とした対応を行います。

（２）本学は、職員及び学生等に対してハラスメントに関する教育及び研修を徹底するとともに、パンフレットの作成等による啓発活動に取り組む等、ハラスメントの防止に向けた取組を実施します。

（３）本学は、ハラスメントに関する悩みや疑問について気軽に安心して相談できるよう相談員を設置し、相談者の名誉及びプライバシーに配慮した相談を実施します。

（４）本学は、発生したハラスメントに対しては、調停による解決及び事実調査に基づく救済措置を実施し、問題の早期発見と迅速かつ適切な対応を図ります。

2 適用範囲

ハラスメント規程は、職員及び学生等と職員及び学生等又は関係者との間で発生したハラスメントに適用されます。なお、その発生が就業時間外、授業時間外及び学外であっても、本学における人間関係に起因して発生したものは適用されます。

（１）「職員及び学生等」とは次の者をさします。

・公立大学法人奈良県立大学の理事及び監事並びに審議機関の委員（以下、「理事等」という。）

・職員（本学に勤務する職員（教員及び一般職員）、再雇用職員及び非常勤職員）

・学生等（本学の学生（科目等履修生、特別科目等履修生及び外国人留学生を含む））

（２）「関係者」とは次の者をさします。

・名誉教授及び客員教授

・本学が実施する各種講座等の受講生、学生等の学外実習等に係わる者、学生等の保護者、

本学の施設を利用する者及び関係業者等

3 ハラスメントの定義

ハラスメントとは、次の各号に定める言動をいいます。

(1) セクシュアル・ハラスメント

職員又は学生等が他の職員又は学生等を不快にさせる性的な言動、職員又は学生等が関係者を不快にさせる性的な言動及び関係者が職員又は学生等を不快にさせる性的な言動

セクシュアル・ハラスメントの内容には、異性に対するものだけでなく、同性に対するものも含まれます。

性に関する言動に対する受け止め方には、個人間、男女間及び立場等により差があり、不快に感じるか否か、許容範囲か否か及び拒絶できるか否かには、個人差があります。セクシュアル・ハラスメントに当たるか否かの判断においては、相手が明示的に拒否したか否かなどにかかわらず、相手が当該行為をどう受け止めるかが重視されます。

(実際例)

- ①執拗又は強引に交際又は性的関係を強要すること
- ②ストーカー行為をすること
- ③わざと身体に触れるなど、相手に不快感を抱かせること
- ④パソコン等で卑猥な画像を表示すること
- ⑤性的なうわさ話をすること
- ⑥「男らしく」「女らしく」等の固定的な性役割規範を押し付けること
- ⑦酒席で、上司の側に座席を指定したり、お酌やダンス等を強要すること

(2) アカデミック・ハラスメント

教員がその職務上の地位又は権限を不当に利用して他の教員又は学生等に対して行う研究若しくは教育上又は修学上の不適切な言動

「職務上の地位や権限を不当に利用して」とは、役職その他の就労若しくは修学上の上下等の関係又はそれに基づく権限によるもののほか、職場内での人間関係や専門知識、経験などの様々な優位性を不当に利用した場合も含まれます。また、職場内での優位性を背景にしたものであれば、同僚間、さらには部下から上司に対して行われる不適切な言動も含まれます。

アカデミック・ハラスメントに当たるかどうかは、本人の主観的な意図にかかわらず、客観的な判断が重視されます。

(実際例)

- ①学生等の能力又は人格を否定するような発言をすること
- ②教育・研究上の失敗を、人前で、大声で叱責すること
- ③成績の不当な評価を行うこと
- ④学生等のプライバシーに過度に介入すること
- ⑤正当な理由なく、進学又は就職について、本人の意思決定を妨害すること
- ⑥正当な理由なく、教育・研究上の指導を一切しないこと

- ⑦ 正当な理由なく、設備・図書等を使わせないことで、研究の遂行を妨害すること
- ⑧ 正当な理由なく、研究室等への立ち入りを禁止すること
- ⑨ 研究データの捏造、改竄を強要すること
- ⑩ 不当な経済的負担の強制
- ⑪ 研究成果の奪取
- ⑫ 学生等に、プライベートな行動に付き合わせたり送り迎えを強要すること

(3) パワー・ハラスメント

職員が職務上の地位又は権限を不当に利用して他の職員に対して行う就労上の不適切な言動。

「職務上の地位や権限を不当に利用して」とは、役職その他の就労若しくは修学上の上下等の関係又はそれに基づく権限によるもののほか、職場内での人間関係や専門知識、経験などの様々な優位性を不当に利用した場合も含まれます。また、職場内での優位性を背景にしたものであれば、同僚間、さらには部下から上司に対して行われる不適切な言動も含まれます。

パワー・ハラスメントに当たるかどうかは、職務上優位な立場にある者の主観的な意図にかかわらず、客観的な判断が重視されます。

(実際例)

- ① 就労上の失敗を、人前で、大声で叱責すること
- ② 「能力がない」、「あほ」又は「辞めてしまえ」等の人格を否定する発言をすること
- ③ 実現不可能又は無駄な業務を強要すること
- ④ 正当な理由なく、仕事を与えないこと
- ⑤ 仕事以外の事柄を強要すること
- ⑥ 暴力をふるうこと
- ⑦ 隔離、仲間外し、無視すること
- ⑧ プライバシーに過度に介入すること

(4) その他のハラスメント

(1)～(3)に掲げる言動以外の言動で、個人の権利、人格及び尊厳を不当に侵害し、不利益や不快感を与える社会的に許されない言動

例えば、「職場において、上司や同僚が、職員の妊娠・出産、育児休業、介護休業等に関する制度又は措置の利用に関する言動により職員の就業環境を害すること並びに妊娠・出産等に関する言動により女性職員の就業環境を害すること(妊娠・出産、育児休業、介護休業等に関するハラスメント)」や「職員及び学生等が他の職員及び学生等に対して、飲食時に飲酒を強要するなど、飲酒上の不適切な言動をおこなうこと(アルコール・ハラスメント)」などがあります。

4 職員及び学生等の責務

ハラスメントの防止及び排除のため、職員及び学生等は、次の事項についての責務を負います。

(1) 学長は、ハラスメントの防止及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りません。

(2) 職員を監督する地位にある職員及び学生等を指導する立場にある職員(以下「監督者」という。)は、当該監督を受ける職員等又は指導を受ける学生等に対し、ハラスメントの防止及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りません。

(3) 「ハラスメントに起因する問題」とは、ハラスメントのため職員及び学生等の就労、就学等に支障が生じ、またはハラスメントへの対応に起因して職員及び学生等が就労、就学等において不利益を受けることをいいます。

(4) 職員及び学生等は、ハラスメントに関する問題を当事者間の個人的な問題として片付けず、次に掲げる行動をとる必要があります。

①ハラスメントを確認した場合は、加害者に対して当該行為はハラスメントであり、許されない行為であることの注意喚起を行うよう努めること。

②ハラスメントを確認した場合は、被害者に対して声をかけて相談に乗ること、又は監督者若しくは相談員への相談を促すこと。

③ハラスメントを確認した場合は、被害者自らが解決に向けた行動を取れない場合は、相談員に相談すること。

(5) 職員及び学生等は、ハラスメント規程及びハラスメント規程に基づく監督者の指導等に従い、ハラスメントの防止及び排除に協力するとともに、ハラスメント規程に規定する調査委員会の調査等に協力しなければなりません。

5 ハラスメントへの対応

職員及び学生等は、ハラスメントを受けた場合、本学が設置する相談員への相談及びハラスメントに起因する問題の解決のための手続き等により、ハラスメントに対処することが重要です。また、他の者が受けるハラスメントに対しても適切に対応することが必要です。

(1) 本学が配置する相談員への相談

・次の場合、職員及び学生等又は関係者は、ハラスメント又はハラスメントに起因する問題について、相談員による相談を申し出ることができます。

①ハラスメントを受けた場合

②他の者がハラスメントを受けているのを見聞きした場合

③他の者からハラスメントに関する相談を受けた場合

④他の者からハラスメントをしている旨の指摘を受けた場合

・本学では、ハラスメントについての相談に応じるために、学内の職員からなる相談員(教員2名(男性1名、女性1名)及び一般職員2名(男性1名、女性1名))を配置しています。

・4人の相談員の中から、相談員を選んで相談していただくことができます。

・相談の申込みは、原則として直接相談員に連絡してください。ただし、相談者が希望する場合は、事務局総務課から相談員に取り次ぐこともできます。

・相談員は、相談者に対し、ハラスメントの解決のために必要な助言を行います。

・相談は面談のほか、手紙、電話、ファックス又は電子メールのいずれも可能です。なお、面談の場合、自分一人では相談に行きにくいときは、親しい同僚や友人などの同伴も可能です。また、匿名での相談も受け付けます。

・各相談員の所属及び氏名は、本学ホームページ及び掲示板に公表しています。

・相談員は、相談内容により、事態が重大で調査等が必要であると認めた場合、直ちに人権・ハラスメント委員会にその旨を報告します。

・報告を受けた人権・ハラスメント委員会は、調査を行うことが相当であると判断した場合、直ちに調査委員会を設置し対応します。

・相談員は、相談者の意向をできる限り尊重し、解決策を押し付けることのないよう注意します。

・相談員は、任期中及び退任後において、その職務上知り得た秘密を漏らしません。

・相談員は、当事者及びその他関係者の名誉、プライバシーその他の人格権を侵害するようなことのないよう、慎重に行動します。

(2) 調停の申し立て

・職員及び学生等又は関係者は、ハラスメントに起因する問題について、当事者間の和解を目指して、書面により、人権・ハラスメント委員会に調停を申し立てることができます。

・人権・ハラスメント委員会は、申し立てがあり、調停を行うことが相当であると判断した場合、事案ごとに、調停委員会を設置します。

調停委員会の委員は、人権・ハラスメント委員会が選考し学長が任命します。

・委員の構成

①人権・ハラスメント委員会 委員長（ただし、人権・ハラスメント委員会委員長がハラスメント又はハラスメントに起因する問題の内容等に関係する場合は副委員長が代行します。）

②人権・ハラスメント委員会 委員 2名（男性1名、女性1名）

・調停委員会は、必要に応じて、当事者及びその他関係者から事情を聴取したうえで、当事者間での和解を目指して調停にあたります。

・申立人は、調停が成立しない場合は、人権・ハラスメント委員会に事実調査による救済措置を申し立てることができます。

・調停委員会の委員は、任期中及び退任後において、その職務上知り得た秘密を漏らしません。

・調停委員会の委員は、当事者及びその他関係者の名誉、プライバシーその他の人格権を侵害するようなことのないよう、慎重に行動します。

(3) 事実調査による救済措置の申し立て

・職員及び学生等又は関係者は、ハラスメントに起因する問題について、書面により、人権・ハラスメント委員会に事実調査による救済措置を申し立てることができます。

・人権・ハラスメント委員会は、申し立てがあり、調査を行うことが相当であると判断した場合、事案ごとに、調査委員会を設置します。

・調査委員会の委員は、人権・ハラスメント委員会が選考し学長が任命します。

・委員の構成

①教員 3名（少なくとも男性1名、女性1名）

②一般職員 2名（男性1名、女性1名）

学長は必要に応じて学外の専門家を委員に任命します。

・調査委員会は、事案の事実関係を明らかにするために、次に掲げる事項を行います。

①当事者及び関係者から事情を聴取すること。

②当事者及び関係者に対して関連する資料の提出を求めること。

③相談員等に意見照会をすること。

④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

・調査委員会は、調査の内容を、人権・ハラスメント委員会に報告します。

・人権・ハラスメント委員会は、調査委員会による調査の内容について審議し、それに基づく救済措置及び再発防止措置の要否並びにその内容等を理事長に報告します。

・人権・ハラスメント委員会は、調査の結果を、申立人及び相手方に報告します。

・理事長は、人権・ハラスメント委員会から調査に関する報告を受けた場合は、必要な措置を講じます。

・調査の結果の報告を受けた申立人又は相手方は、次の各号の要件のいずれかを満たす場合には、当該報告を受けた日から原則として2週間以内に、一回に限り、人権・ハラスメント委員会に再調査を請求することができます。

①事実調査に手続上の重大な瑕疵が認められる場合

②事実調査に際して提出できなかった新たな証拠が発見され、当該証拠が事実認定に影響を及ぼすことが明らかである場合

③事実認定に影響を及ぼすことが明らかな証拠が偽造・変造等により虚偽であったことが証明された場合

・再調査の請求があった場合は、人権・ハラスメント委員会において再調査の要否を決定します。

・人権・ハラスメント委員会は、再調査を行うことを決定した場合、調査委員会を設置し、再調査を行います。

・調査委員会の委員は、任期中及び退任後において、その職務上知り得た秘密を漏らしません。

・調査委員会の委員は、当事者及びその他関係者の名誉、プライバシーその他の人格権を侵害するようなことのないよう、慎重に行動します。

7 不利益な取り扱いの禁止等

(1) 不利益な取り扱いの禁止

・理事等及び職員は、ハラスメントについて、相談員に相談したり、調停及び事実調査による救済措置の申立てをしたことを理由に、その者に対して不利益な取り扱いを行ってはいけません。

・理事等及び職員は、ハラスメントについて、その防止又は解決のために正当な協力および対応をした者に対して、不利益な取り扱いを行ってはいけません。

- ・「不利益な取り扱い」とは、職員については、昇任及び配置転換等の人事上の取り扱い並びに昇格及び昇級等の給与上の不利益な取り扱いのことをいい、学生等については、成績評価、進級等の判定及び教育・研究上の指導を受ける際の不利益な取り扱いのことをいいます。

(2) 虚偽の申出及び報復行為の禁止

- ・職員及び学生等は、ハラスメントをねつ造したり、虚偽の相談並びに調停及び事実調査による救済措置の申立てを行ってはいけません。

- ・ハラスメントの加害者は、不快である旨の意思表示をした者や相談並びに調停及び事実調査による救済措置の申立てを行った者に対し、報復及び嫌がらせを行ってはいけません。