

○国立大学法人帯広畜産大学ハラスメントの防止等に関するガイドライン

(平成 29 年 3 月 9 日制定)

1 ガイドラインの目的

国立大学法人帯広畜産大学(以下「本学」という。)は、構成員全ての人格を尊重し、ハラスメントのない、健全で快適なキャンパス環境を維持するためガイドラインを制定し、広く周知するものです。

本学は、発生したハラスメントに対しては、国立大学法人帯広畜産大学ハラスメントの防止等に関する規程(平成 19 年規程第 25 号。以下「規程」という。)及びこのガイドラインにより最善の問題解決が図られるよう、適切かつ迅速に対処します。

2 ガイドラインの対象・適用範囲

(1) 本学の役員、職員、学生等本学で就労又は修学するすべての者(以下「構成員」という。)と本学の関係者が対象となります。

イ 役職員は、常勤・非常勤を問いません。

ロ 学生等には、学部学生、大学院生のみならず、研究生、科目等履修生等も含まれます。

ハ 関係者とは、学生等の保護者や関係業者等、職務上又は修学上の関係を有する者です。

(2) 構成員間又は構成員と関係者間で生じたハラスメントは、その起こった場所、時間帯を問わずこのガイドラインが適用されます。

3 ハラスメントとは

「ハラスメント」とは、セクシュアル・ハラスメント、アカデミック・ハラスメント、パワー・ハラスメント及び妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント等の総称をいいます。

(1) セクシュアル・ハラスメント

相手方の意に反する性的な言動又は性別による差別的言動により、相手方に身体的、精神的苦痛若しくは不利益を与え、又は教育上、研究上、就労上及び修学上の環境を悪化させることをいいます。

(2) アカデミック・ハラスメント

教育上若しくは研究上の地位又は人間関係などの優位性を背景に、その立場又は職務権限を濫用し、教育、研究の適正な範囲を超えて、劣位にある相手に対して不適切な言動又は差別的な取扱いを行うことにより、相手に身体的、精神的苦痛若しくは不利益を与え、又は教育上、研究上及び修学上の環境を悪化させることをいいます。

(3) パワー・ハラスメント

職務上の地位又は人間関係などの優位性を背景に、その立場又は職務権限を濫用し、業務の適正な範囲を超えて、劣位にある相手に対して不適切な言動又は差別的な取扱いを行うことにより、相手に身体的、精神的苦痛若しくは不利益を与え、又は就労上の環境を悪化させることをいいます。

(4) 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント

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を阻害し、他の構成員に就業上又は修学上の不利益、損害等を与える言動並びに妊娠・出産等に関する嫌がらせ等により他の構成員に就業上又は修学上の不利益、損害等を与える言動をいいます。

より詳しい説明、事例については、別紙「セクシュアル・ハラスメント、アカデミック・ハラスメント、パワー・ハラスメント及び妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント事例について」に掲げています。

4 ハラスメントをなくすために

ハラスメントをしないようにするために、構成員がお互いの人格を尊重しあい、お互いが大切なパートナーであるという意識を持つことが重要です。

また、ハラスメントに対する受け止め方には個人間や男女間あるいは個人の立場により差があることから、次の点について十分認識しなければなりません。

- (1) 親しさを表すつもりでの言動であったとしても、本人の意図とは関係なく相手を不快にさせてしまうなど、ハラスメントに当たるか否かについては、相手の判断が重要であること。
- (2) 相手が拒否し、又は嫌がっていることが分かった場合には、同じ言動を決して繰り返さないこと。
- (3) ハラスメントであるか否かについては、上司、指導教員等との人間関係を考え、拒否することができないなど、相手からいつも明確な意思表示があるとは限らず、拒否の意思表示ができない場合もありますので、それを同意・合意と勘違いしないこと。
- (4) 学内だけでなく学外においても、例えば、学内の人間関係がそのまま持続する歓迎会、ゼミナールの酒席等の場におけるハラスメントについても十分に注意すること。

5 適切な就労・修学環境を確保するための心構え

ハラスメントによる就労・修学上の環境悪化を防ぐため、普段から次のことに積極的に意識する努力が必要です。

- (1) ハラスメントについて問題提起する人を、いわゆるトラブルメーカーと見たり、ハラスメント問題を当事者間の個人的問題として片づけないこと。

- (2) ハラスメントに関する加害者や被害者を出さないようにするため、周囲に対する気配りをし、気づいた点があれば、同僚・仲間として、注意を促したり、相談に乗ることが重要です。

6 相談

(1) ハラスメントの被害を受けた時の基本的な心構え

構成員は、ハラスメントを受けた場合にその被害を深刻にしないために、次の事項について認識しておくことが重要です。

イ ハラスメントを無視したり、受け流したりしているだけでは必ずしも状況は改善されないということをまず認識することが大切です。

ロ ハラスメントに対する行動をためらわないことが大切です。「トラブルメーカー」というレッテルを貼られたくない、「恥ずかしい」などと考えがちですが、被害を深刻なものにしないために、勇気を出して行動することが求められます。

ハ ハラスメントに対しては毅然とした態度をとり、はっきりと自分の意思を相手に伝えることが重要です。

ニ 同僚や友人等身近な信頼できる人に相談することが大切です。そこで解決することが困難な場合には、学内又は学外の相談機関に相談する方法を考えて下さい。(相談するに当たっては、ハラスメントが発生した日時・内容等について記録しておくことが望ましい。)

(2) 相談体制

イ 本学には、ハラスメントの相談に対応するため、相談員を置いています。相談員は、学内の職員に委嘱しており、構成員は、相談しやすい相談員を選び相談することができます。

ロ 相談は、直接面談によるほか、電話、電子メール、ファックス又は手紙等の方法で受付けています。相談員の氏名・連絡先等とともに本学ホームページ等で確認してください。

ハ 相談は、相談者のプライバシーが守られる場所を確保し、原則として、複数の相談員で対応するとともに相談者と同性の相談員が同席します。相談員は、相談者の立場と状況を十分に理解のうえ、相談に親切に対応し、相談者に助言や情報の提供等をします。

7 申立の手続き

(1) 構成員又は関係者は、ハラスメントの被害について、国立大学法人帯広畜産大学ハラスメント対策委員会(以下「対策委員会」という。)に対し、直接又は相談員を通じ、問題解決を申立てることができます。

(2) この手続きにおいて、ハラスメントの被害を申立てた者を「申立人」、加害者と名指しされる者を「相手方」、その双方を「当事者」といいます。

- (3) 申立の手続きは、申立人が、対策委員会に対し、どのような問題解決方法あるいは救済を希望するか「ハラスメント申立書」(以下「申立書」という。)により、申立てるものです。

救済措置例

良好な就労・修学環境の回復
加害者の反省・謝罪
紛争状態の解決
不利益回復・被害救済措置
学長への懲戒処分等の検討報告 など

8 問題解決の手続き

- (1) 対策委員会は、「申立書」を受理した後、申立人の意向を尊重し、かつ、ハラスメントの状況を考慮したうえで問題の解決に適切に対処するため、速やかに手続きを開始します。
- (2) 対策委員会は、個別の事情に即して、最善の問題解決を図るため、手続きに先行又は併行し、関係部署と連携して必要な措置を講じます。例えば、申立人(相談者)の健康状態等を考慮し、修学・就労環境を確保するための緊急措置(指導教員、研究室、就業場所の変更等)を講ずることがあります。
- (3) 「調査」について
- イ 事実関係の公正な調査に基づき、問題の解決を図るため、対策委員会は、申立人からの申立てを受け、調査の必要性について判断し、「調査」の必要があると認める場合に、ハラスメント調査委員会(「調査委員会」)を設置します。
- ロ 調査委員会は、公正・中立・客観性を確保し、男女比等を考慮して、原則として3人以上(学外者も委員になることがあります。)により構成されます。
- ハ 申立人の要請に応じて、相談員が同席することがあります。
- ニ 調査委員会は、必要に応じて、当事者その他当事者以外で何らかの関係を有している者から事情を聴取するなどして、事実関係を調査します。構成員は、調査委員会から聴取を求められたときは、正当な理由がなければこれを拒むことはできません。なお、調査委員会は、事実関係の調査に際して、適切・丁寧な対応に努めます。
- ホ 調査委員会は、原則として2ヶ月以内に調査を終了し、調査結果を対策委員会に報告します。ただし、やむを得ない事由により2ヶ月以内に調査が終了しない場合は、対策委員会の許可を経て、相当期間調査を延長することがあります。

へ 対策委員会は、報告内容を確認し、ハラスメントの事実関係（被害者、加害者）を認定します。その際、必要に応じて、当事者の意見を聴取する機会を設けることがあります。

ト 対策委員会は、被害者の受けた不利益や悪化した就労・修学環境等を可能な限り是正、回復又は改善を図るとともに、必要な措置を講ずるよう所属長に勧告します。

チ 対策委員会は、これら調査の経過について、申立人からの報告の要請に対して極力応じるよう努めるとともに、当該調査結果等について、申立人及び相手方に対し適宜・適切な方法で伝えます。

リ 対策委員会は、学長に申立や相談の対応結果を報告します。これを受け学長は必要な措置をとります。その際、学長が、加害者に対する懲戒等の措置が必要と判断した場合は、関係規則等に則り必要な手続きを進めます。

9 ハラスメント問題解決に関する留意事項

(1) ハラスメントの相談、申立てや問題解決の手続きに関わる者は、関係者のプライバシー、名誉その他の人権に十分配慮しなければならず、厳格な守秘義務を負います。これに違反した者に対しては、厳正な措置を講じます。

(2) ハラスメントの相談、申立てや問題解決の手続きに関わった構成員が、不利益な扱いを受けることは許されません。相手方の報復行為や第三者の差別的な取扱い、嫌がらせなども当然禁止されます。これに違反した者に対しては、断固とした姿勢で厳正な措置を講じます。

(3) ハラスメントに関する問題解決のあらゆる過程において、虚偽の申立てや証言を行ってはなりません。そのような行為が発覚した場合は、厳正な措置を講じます。

(4) ハラスメントの相談、申立てや問題解決の手続きに関わった構成員が「二次被害」を被ることのないよう努めるとともに、「二次被害」の発生に対しては、厳正な措置を講じます。

10 懲戒処分等

ハラスメントの態様等によっては、加害者は関係規則等により処分されます。職員の場合は、本学職員懲戒規程の懲戒処分指針に基づき、懲戒処分(懲戒解雇、諭旨解雇、停職、減給又は戒告)、学生の場合は、本学学則により、懲戒処分(訓告、停学又は退学)とされる場合があります。

11 その他

(1) このガイドラインは、平成29年3月9日から実施します。なお、運用の状況をみて、必要が生じた場合にはその都度適切な見直し、改訂を行うものとします。

(2) ハラスメントの防止等に関するガイドライン（平成19年2月21日制定）は、廃止します。

別紙

[別紙参照]

別紙

「セクシュアル・ハラスメント，アカデミック・ハラスメント，パワー・ハラスメント及び妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントについて」

1. セクシュアル・ハラスメントについて

(対価型セクシュアル・ハラスメント)

- (1) 研究，教育及び職務の指揮，評価ないし学業成績等に反映させることをちらつかせ，個人的な性的欲求への服従を強要する。
- (2) 研究，教育及び職務上の条件の決定等に反映させることをちらつかせ，個人的な性的欲求への服従を強要する。
- (3) 研究，教育及び職務上の指揮や評価若しくは研究，教育及び職務上の利益や不利益の与奪を条件とした性的働きかけをする。
- (4) 相手方への性的な関心の表現を，教育指導や職務遂行に混交させる。

(環境型セクシュアル・ハラスメント)

- (5) 性的な面で不快感をもよおすような会話をしたり，行動をしたり，状況をつくる。
- (6) 性にかかわる話題や行動等で，正常な研究，教育及び職務の遂行を妨害する。
- (7) 宴会等で異性に対して，隣に座ることやお酌をすることを強要する。
- (8) 異性一般に対する軽蔑的な発言をしたり，話題にしたりする。
- (9) 悪意による，人格の評価を傷つけかねない性的表現をしたり，性的風評を流す。
- (10) 執拗若しくは強制的に性的行動に誘ったり，交際の働きかけをする。
- (11) 性的な意図をもって，身体へ一方的な接近又は接触をする。

2. アカデミック・ハラスメントについて

(研究活動を妨害するもの)

- (1) 正当な理由なく，文献・図書や機器類を使わせない。
- (2) 正当な理由なく，実験機器や試薬等を勝手に廃棄する。
- (3) 研究に必要な物品購入を，必要な書類に捺印しないという手段で妨害する。
- (4) 正当な理由なく，机を与えない又は机を廊下に出したり，条件の悪い部屋や他の研究室員とは別の部屋に隔離したりする。
- (5) 正当な理由なく，研究室への立ち入りを禁止する。
- (6) 研究費の申請を妨害する。
- (7) 正当な理由なく，学会への出張を許可しない。
- (8) 正当な理由なく，研究出張を認めない等の手段で，共同研究を行わせない。

(教育指導を妨害するもの)

- (9) 卒業研究を開始して間もないのに、早々に留年をいいわたす。
- (10) 正当な理由を示さずに単位を与えない。
- (11) 卒業・修了の判定基準を恣意的に変更して留年させる。
- (12) 正当な理由なく、本人の希望に反する学習・研究活動や研究テーマを押しつける。
- (13) 就職活動を禁止する。
- (14) 正当な理由なく、就職や他大学進学に必要な推薦書を書かない。
- (15) 正当な理由なく、他の教育研究組織への異動を強要する。
- (16) 「放任主義だ」と言って、ゼミナールを開かず、研究指導やアドバイスもしない。
- (17) 論文原稿を渡されてから、正当な理由なく、何週間経っても添削指導をしない。
- (18) 嫌いなタイプ、意見の合わない学生に対して、指導を拒否したり差別待遇をしたりする。
- (19) 「お前は幼稚園児だ」とか「幼稚なお前には指導の必要がある」とかいい、精神的虐待を行う。

3. パワー・ハラスメントについて

- (1) 職場の飲み会を断ったら、上司から厭味をいわれ続け、“付き合いの悪い奴”として仲間外れにされる。
- (2) 仕事で自分の意見を言ったら、“生意気だ”と上司や先輩から非難される。
- (3) 会議等の席上で、特定の個人の研究や教育上の能力を攻撃材料として、その人に不利益をもたらす。
- (4) 会議等の席上で、不確かな情報に基づき、特定の個人の精神的疾患などを揶揄する言動をする。

4. 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントについて

- (1) 部下の妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置の利用に関し、解雇その他不利益な取扱いを示唆する言動をする。
- (2) 部下や同僚の妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置の利用を阻害する言動をする。
- (3) 部下や同僚の妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置を利用したことによる嫌がらせをする。
- (4) 部下が妊娠・出産したことにより、解雇その他不利益な取扱いを示唆する言動をする。
- (5) 部下又は同僚が妊娠・出産等したことに対する嫌がらせ等をする。