

国立大学法人宮崎大学ハラスメント等の防止・対策に関する指針

平成18年 4月 1日
改正 平成27年 7月10日
改正 平成28年12月12日

1. 制定の趣旨

国立大学法人宮崎大学（以下「本法人」という。）並びに本法人が設置する宮崎大学（以下「本学」といい、本法人及び本学を「法人等」という。）は、法人等において、勉学、研究、就労する者全てが、個人として尊重され、セクシュアル・ハラスメント（性的差別等の人権侵害）、アカデミック・ハラスメント（教学上の差別等の人権侵害）、パワー・ハラスメント（地位や人間関係の優位性を背景とした人権侵害）、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント、その他あらゆる偏見やいじめ等（以下「ハラスメント等」という。）による人権侵害のない快適な環境において、勉学、研究、就労する権利を保障するために指針（以下「本指針」という。）を定める。

なお、手続きに関しては「国立大学法人宮崎大学ハラスメント等の防止・対策に関する規程」を別に定める。

2. 法人の責任と構成員の義務

本法人は、ハラスメント等のあらゆる人権侵害の発生する恐れのある環境を改善して、快適な修学・研究・就業の環境を整える努力を行うものとする。このために、学長はハラスメント等防止・対策委員会（以下「委員会」という。）、相談員を設置し、ハラスメント等の防止と対策に関する全学的な施策全般について責任を負い、各部署長は具体的な施策や措置の実施について責任を負う。

法人等の全ての構成員は、法人等において勉学、研究、就労する自由と権利をハラスメント等によって、妨げられることがあってはならない。また、誰もが相手の立場を尊重することに努めるとともに、人間関係を損ない、人としての尊厳を傷つけることとなるハラスメント等を起こさないこと、また防止することに努める義務を負う。

3. 本指針の対象

- (1) 本指針は、法人等の構成員である教員・職員（いずれも常勤・非常勤を問わない。派遣労働者及び委託業者の労働者等本法人等に勤務する全ての者を含む。）・学生（大学院生・学部生・留学生・研究生・科目等履修生・公開講座の受講生等、本学で教育を受ける関係にある全ての者）・生徒・児童・幼児の全てを対象とする。ただし、教員・職員については離職後に、学生・生徒・児童・幼児については、卒業・退学等で学籍を失った後においても、在職中もしくは在学中に受けた被害についての訴えを委員会に申し出ることができるものとする。
- (2) 本指針は、ハラスメント等が法人等の構成員相互間において問題となる場合には、学内・外、授業中・外、課外活動中・外、勤務時間内・外等、それが発生した場所・時間帯を問わず適用されるものとする。
- (3) ハラスメント等が、法人等の構成員と法人等の構成員以外の者との間において問題となる場合には、当事者間に職務上の利害関係のある場合に限り本指針を適用する。従って、教員が大学等の外において行う講演・講義、あるいは、学生が行う教育実習やアルバイト先での問題等についても、この指針を適用するものとする。ただし、加害者が法人等の構成員以外の者である場合には、本指針の手続きを準用し、本法人として解決のために必要かつ適当な措置をとる。

4. セクシュアル・ハラスメントについて

- (1) 「セクシュアル・ハラスメント」とは、相手方の意に反する性的言動が、相手方にとって不快な性的言動として受け止められ、その言動への対応によって相手方に利益もしくは不利益を与えたり、または、相手方が法人等において勉学、研究、就労する環境を損なうものをいう。
- (2) 例えば、職務上または教育・研究上の地位を利用したり、不当な利益もしくは不利益を条件にして、性的要求をすること（地位利用型・対価型）や、職務や勉学・研究の遂行を妨げる等の職場または修学・研究環境を悪化させること（環境型）等をいう。
- (3) なお、性に関する固定観念や差別意識に基づく発言や嫌がらせ（「ジェンダー・ハラスメント」）、LGBT（レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダー等の性的少数者）に対する差別的な発言や嫌がらせもセクシュアル・ハラスメントに該当する。
- (4) セクシュアル・ハラスメントは、男性から女性に対して、または女性から男性に対して、あるいは同性

間の場合においても成立する。

- (5) また、教員と学生や上司と部下等、いわゆる上下関係にある者の間で、教員・職員・学生等それぞれの同僚や同級生、先輩・後輩または上級生・下級生の間で行われる場合、または、学生から教員・職員に対して、あるいは、職員から学生に対して行われる場合も成立する。

5. セクシュアル・ハラスメント防止について

- (1) 男女は人格として互いに対等であり、常に双方を尊重し合うとともに、相手の立場に立って考え行動する必要があるとの観点から、相手を性的な対象とみなして、力関係で支配しようとしたり、心理的に圧迫したり、身体的に相手を傷つけるようなことは絶対にしてはならない。
- (2) ある人にとっては、セクシュアル・ハラスメントとは感じられなくても、相手によってはそれがセクシュアル・ハラスメントだと受け止められることがあり得るという点、及び外国人留学生等との関係において社会的・文化的・宗教的な差異がある場合には、それがセクシュアル・ハラスメントとして受け取られることもあるという点を深慮しなければならない。

6. アカデミック・ハラスメントについて

- (1) 「アカデミック・ハラスメント」とは、教育・研究の場において、地位の上の者（教授・准教授等）から下の者（准教授・講師・助教・助手・大学院生・学生等）が受ける差別や人権侵害あるいは嫌がらせのことをいうが、場合によっては地位の下の者から上の者、あるいは対等の者の間における差別や人権侵害等をもいう。
- (2) 例えば、教育・研究上の地位を利用した、「性差別に基づく嫌がらせ」、「研究意欲をそぐような言動（研究阻害）」、「研究成果や着想の流用（研究搾取）」、「教育・研究と無関係の雑用の強要（権力濫用）」等をいう。

7. アカデミック・ハラスメント防止について

教育・研究を指導する立場にある者は、アカデミック・ハラスメントが、教育を受ける権利あるいは研究する権利を侵す人権侵害行為であることを認識し、教育・研究本来の在り方を踏み外すことのないよう十分に注意し、法人等の全ての構成員の人権が尊重される良好な修学・研究・就業環境を創るよう努力しなければならない。

8. パワー・ハラスメントについて

- (1) 「パワー・ハラスメント」とは、職務上の地位または人間関係などの優位性を背景に、その立場または職務権限を濫用し、業務の適正な範囲を超えて、劣位にある相手方に対して不適切な言動または差別的な取扱いを行うことにより、相手方に不利益を与えたり、または、相手方が法人等において研究、就業する環境を損なうものをいうが、場合によっては地位の下の者から上の者、あるいは対等の者の間における差別や人権侵害等をいう。
- (2) 研究や就業上必要な命令をし、又は指導する場合であっても、感情的、高圧的、攻撃的に行われた場合など、社会通念上許容される限度を超える場合には、パワー・ハラスメントに該当する可能性がある。また、パワー・ハラスメントを受けている本人が、パワー・ハラスメントを受けていると感じていなくても、周囲の教員・職員がその行為をみて不快に感じることによって職場環境を害することがある。

9. パワー・ハラスメント防止について

パワー・ハラスメントは、対人関係の中で生じる問題であり、とりわけ、上司と部下との関係において、上司は、業務上の指導を行う場合には、指導のタイミング、指導の場所、指導方法など状況に応じて適正に指導する必要があり、互いの価値観などの違いを認め、互いを受け止め、人格を尊重し合わなければならない。

10. 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) 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や当該措置を利用したことによる嫌がらせ等により、相手方に身体的若しくは精神的苦痛若しくは不利益を与え、または修学・研究・就業する環境を悪化させることをいう。
- (2) 女性が妊娠や出産、育児に伴う修学制限、就業制限・産前産後休暇・育児休業等を理由とする精神的・肉体的な嫌がらせを受けたり、不利益な取扱いを受けたりすること。
- (3) 男性が育児休業を取得したり、育児のための短時間勤務をすることを、職場や上司が妨げること。

- (4) 家族を介護する職員への嫌がらせ。例えば、介護のために残業ができない職員に対して「管理職を降りるように」と説教することなど。

1 1. 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの防止について

妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントは、制度等の利用ができることについての理解が十分でない中で生じる問題であり、制度の内容を十分に把握し、妊娠・出産、育児や介護は誰にでも生じ得ることであり、育児や介護等を行う者が安心して制度を利用し、修学、研究、就業との両立ができるようにするため、相手の立場を理解し、お互いに助け合わなければならない。

1 2. 問題解決の手順と方法

- (1) ハラスメント等に係る苦情相談には相談員が対応する。苦情相談は、ハラスメント等による被害を受けた本人からのものに限らず、他の者がハラスメント等に遭っているのを見て不快に感じる場合、他の者からハラスメント等を行っている旨の指摘を受けた場合、他の者からハラスメント等に関する相談を受けた場合も含む。
- (2) 相談員は、苦情相談に係る問題の事実関係の確認及び当該苦情相談に係る当事者に対する指導・助言等により、当該問題を適切かつ迅速に解決するよう努める。
- (3) 相談員は、事態が重大で制裁や改善措置が必要であると認めた場合には、苦情申立者の同意を得た上で、直ちに委員会に報告する。
- (4) 相談員の報告を受けた委員会は、その時点において、ハラスメント等の疑いのある行為が継続し、緊急性があると認められる場合には、臨時的措置として直ちに当該行為を中止するよう当該学部・部局に勧告することができる。
- (5) 委員会は、相談員の報告を踏まえて、調査（事実関係を明らかにし、法人等に対して何らかの措置を求めるための手続き・方法）あるいは、調停（ハラスメント等の問題を当事者双方の話し合いで解決する手続き・方法）を行う。
- (6) 調査または調停の過程で、苦情申立者に対する抑圧もしくは被害事実の揉み消しが行われてはならない。これらの行為がなされた場合には、苦情申立者は担当者の交替を要求すること、または、手続きの打ち切りを申し立てることができる。
- (7) 苦情相談、調査や調停の過程で、必要な場合には、当事者は付添人（法人等の構成員以外の者を含む）を同席させることができる。
- (8) 苦情申立者が委員会による審議は希望しないが、法人等としての対応・措置を希望する場合は、委員会の長は調整（当該学部・部局の長やその他関係者に早期改善を図る措置を講じること）または通知（当該学部・部局の長やその他関係者に苦情申立があった事実を匿名で伝えること）に基づき適切な対応を行う。

1 3. 学長・部局長の取るべき措置

- (1) 学長は法人等におけるハラスメント等の防止及び対策について統括し、部局長は当該部局におけるハラスメント等の防止及び対策に努めなければならない。
- (2) 当該学部・部局は、委員会から勧告または委員会の長から調整あるいは通知に基づく対応依頼があった時には、直ちに適切な措置をとらなければならない。
- (3) 当該学部・部局、あるいは教育研究評議会等での審議に際しては、当事者に意見を表明する機会を保障しなければならない。
- (4) 学長は、法人としての対応を当事者に知らせるとともに、その秘匿権利に配慮しながら、経過と結果の概要を学内に公表するものとする。

1 4. ハラスメント等に対して取られる措置

- (1) 被害者に対しては、法人として可能な限り最善の救済が与えられるよう努力する。
- (2) ハラスメント等の加害者と認定された者は、その加害程度に応じて、教員・職員の場合には職員就業規則、学生等の場合には学則または大学院学則の定めるところにより懲戒処分等に処せられる。
- (3) 再発防止のために必要な場合には、環境改善の措置等をとることがある。

1 5. その他の注意事項

- (1) ハラスメント等の相談、調査や調停の申し立て、調整の対応を希望したことに対して、報復行為がなされた場合には、法人として直ちにその行為者に対して必要な措置をとる。また、申し立てられた者以外の者が、申し立てた者に何らかの差別的・不利益的な取扱いや嫌がらせ等を行った場合も同様に処せられる。
- (2) ハラスメント等の相談、調査や調停の申し立て、調整、通知、事情聴取等に際して、虚偽の申し立てや

- 証言をした者は、学則等により厳正に処分される。
- (3) 虚偽の苦情申し立て等により、ハラスメント等を行ったとされる者の名誉が著しく傷つけられたと判明した場合は、然るべき手段によって、その者の名誉が回復されるよう努めなければならない。

16. ハラスメント等の防止のための施策

委員会は法人等においてハラスメント等が発生しないようにするために、以下のような活動等を行う。

- (1) ハラスメント等の啓発のための小冊子や掲示物を作成する。
- (2) 学生・生徒等に対して、様々な機会を通してハラスメント等に対する理解を深めさせるように努める。
- (3) 教員・職員に対しては研修を行い、ハラスメント等に対する理解が深まるように努める。また、ハラスメント等の被害に遭っている人がいたら、傍観者にならず自分の問題として向き合う法人等内の風土を醸成する。
- (4) 管理職に対しては、ハラスメント等の問題が発生した場合にこれを単なる個人的な問題として処理したり、消極的な対応をとることのないよう、研修を行って特段に職務上必要な注意を喚起する。

17. 見直し・改訂

本指針は、必要に応じその都度適切な見直し・改訂を行うものとする。