

総人服第200号  
平成24年10月30日

各 部 局 長 殿

法務・コンプライアンス担当副学長  
林 信 夫

京都大学におけるハラスメントの防止等に関する規程の  
運用について（通知）

平成24年9月25日付け達示第53号により、平成24年10月1日付けで標記規程が一部改正されたことに伴い、同規程の運用を一部変更しましたので、各部署におかれましては、遺漏のないようお取り計らい願います。

これにより、「京都大学におけるハラスメントの防止等に関する規程の一部を改正する規程の施行について（通知）（平成21年3月13日総職労第78号）」は、廃止します。

記

1 第2条関係

(1) 「教職員」とは、本学就業規則の適用を受ける教職員で、教員、事務職員、技術職員及び教務職員（いずれも有期雇用及び時間雇用の者を含む。）並びに外国人教師及び外国人研究員をいう。

なお、本学役員についても、ハラスメントの防止等に関し、教職員に準じて取り扱うものとし、また、業務委託等の契約に基づき、本学に派遣される者についても同様とする。

(2) 「学生等」とは、学部学生及び大学院学生、外国学生、委託生、科目等履修生、聴講生、特別聴講学生、特別研究学生等（京都大学通則第5章に定めるもの）並びに研究生及び研修員その他本学において修学又は研究に従事する者で、本学に籍又は身分を有するものをいう。

(3) 「関係者」とは、学生等の保護者並びに次に掲げる者で、本学教職員及び学生等が職務上又は修学上の関係を有する者をいう。

ア) 名誉教授その他本学の教職員であった者

イ) 本学の学生等であった者

ウ) 他の機関の教職員若しくは学生等又はこれらの地位にあった者

エ) 関係業者等

(4) 「性的な言動」とは、性的な関心や欲求に基づく発言及び行動をいう。

「セクシュアル・ハラスメント」の例としては、性的な要求を受け入れることを採用や昇進、進級などの条件としたり（対価型）、性的な表現や行動をすることによって他者に不快感を与えるなど、就労上又は修学上環境を害する（環境型）といったも

のが一例として挙げられる。

- (5) 「職務上の地位又は権限」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をいい、例えば、課長と掛員等の上司と部下の関係や、教授と学生等の関係、或いは上司が部下に業務命令を発することや、教員が学生を指導・評価することをいう。

「アカデミック・ハラスメント」の例としては、職務上の地位を不当に利用して、研究や修学を妨害したり、研究上又は修学上不利益な取扱いをしたり、研究成果を奪取したり、誹謗中傷や精神的虐待をするなどにより、研究や修学の意欲を損ね、又は環境を害するといったものが、一例としてあげられる。

「パワー・ハラスメント」の例としては、職務上の地位を不当に利用して、就労を妨害したり、就労上不利益な取扱いをしたり、誹謗中傷や精神的虐待をするなどにより、就労意欲を損ね、又は環境を害するといったものが、一例としてあげられる。

- (6) 「研究若しくは教育上又は修学上の不適切な言動」とは、教職員の就労上の又は学生等の修学上の環境を害する発言及び行動をいう。
- (7) 「ハラスメント」に該当するか否かは、当該行為をした者の意図や認識の如何にかかわらず、また、第2条第4号に定める不適切な言動が存在したか否かが基準となり判断される。

この不適切な言動の存在については、就労又は修学の時間内における言動に限らず、また、学内における言動に限らず、例えば学内における人間関係が持続する歓迎会、ゼミナールの酒席等の場における言動なども対象となる。

- (8) 「これに類する言動」とは、職務上の地位又は権限に基づくもの以外で、地位、力関係等を不当に利用して教職員の就労上の又は学生等の修学上の環境を害する言動をいい、例えば、学生間において上級生が下級生に対してその地位、力関係を不当に利用して修学上の環境を害する発言及び行動をいう。
- (9) 「ハラスメントのため教職員の就労上又は学生等の修学上の環境が害されること」とは、ハラスメントを受けることにより、職務に専念することができなくなる程度に就労上の環境が不快なものになること又は学業に専念することができなくなる程度に修学上の環境が不快なものになることをいう。
- (10) 「ハラスメントへの対応」とは、ハラスメントに対する抵抗、抗議、苦情の表明等の行為をいう。
- (11) 「不利益」には次のようなものを含む（第16条において同じ。）。
- ア) 昇任、配置換等の任用上の取扱いや昇格、昇給、勤勉手当等の給与上の取扱い等に関する不利益
  - イ) 進学、進級、成績評価及び教育研究上の指導を受ける際の取扱いにおける不利益
  - ウ) 誹謗中傷を受けることその他事実上の不利益

## 2 第3条関係

- (1) 「研修」には、教職員又は学生に対する研修のほか、相談員、部局長等に対する研修を含む。
- (2) 「啓発活動その他ハラスメントの防止及び排除のための措置」とは、パンフレット、

ポスターの配布、掲示等のほか、京都大学におけるハラスメントの防止等に関する規程等に基づくハラスメントに起因する問題が生じた場合の相談、解決のための体制等の広報資料を配布、掲示等することも含む。

- (3) 「ハラスメントに起因する問題が生じた場合には適切な措置を講じ」とは、第12条第1項に定めるところにより迅速かつ適切に調査が行われるよう当該部局の長と連携し、及び第13条第1項に定めるところにより、調査委員会を設置して事実関係の調査を行わせ、これを踏まえて当該部局の長と連携して第14条の規定による必要な措置を講じることが主眼となる。

### 3 第5条関係

「教職員又は学生等を監督する地位にある者」とは、教職員を監督する地位にある者及び指導教員等で、事実上監督又は指導していると認められる者をいう。例えば、掛員の場合は、部長、課長又は事務長のほか、課長補佐や掛長、或いは学生の場合は、教授以外であっても学生の指導等を行う准教授等もこれに該当する。

### 4 第7条関係

#### (第1項)

「教職員及び学生等からのハラスメントに関する相談及び苦情の申出」には、ハラスメントによる被害を受けた本人からのものに限らず、次のようなものも含まれる。

- (1) 他の者がハラスメントをしている、又は受けているのを見て不快に感じる教職員又は学生等からの相談又は苦情の申出
- (2) 他の者からハラスメントをしている旨の指摘を受けた教職員又は学生等からの相談
- (3) 部下等からハラスメントに関する相談を受けた監督者からの相談

#### (第2項及び第3項)

相談窓口には、部局の規模等に応じて、2名以上の相談員を置き、男性・女性各1名以上の相談員を配置すること。相談等には、複数の職員で対応するとともに、相談等を行う者と同性の相談員が同席できるような体制を整備するものとする。

### 5 第8条関係

相談は、原則として面接によることとし、必要に応じて、電子メール、手紙、電話によるものも受け付けるものとする。この場合、相談者に限らず、相談等の対象とされている者からの相談についても、同様に受け付ける。ただし、同一の相談員が同一の案件に係る両当事者の相談を受けることのないよう配慮するものとする。

また、監督者等がハラスメントに起因する問題について相談等を受けた場合で、その適切な解決の方法等についての相談についても対象とする。

### 6 第9条関係

担当副学長は、パンフレット、ホームページ等により、全学の相談窓口及び各部局の相談員の氏名、相談等を受け付ける方法その他必要な事項を教職員及び学生等に周知し、各部局長は、必要に応じて当該部局の教職員及び学生等に対して、当該部局におけ

る相談等への対応方法の詳細等を周知するものとする。

## 7 第10条関係

「事実関係等の把握」は、相談者の主張に真摯に耳を傾け、丁寧に話を聞くなどして事実関係等を把握することが基本となる。

相談者に対する指導又は助言は、相談者が問題を整理することを助け、及び本学における問題解決のための体制やプロセスを説明して当該相談者が希望を決定するに際しての助言を行うことなども含まれる。また、調査の継続中や調査が終了した後であっても、相談者の希望に応じて必要な指導又は助言を行うことができる。

相談者が希望する場合の部局長への報告については、相談者の調査の実施又は緊急保護措置を講じることの希望等の報告を含め、当該部局の定める問題解決等の手続、方法等に従って迅速かつ適切に行うものとする。

## 8 第11条・第12条・第13条関係

第11条第1項は、部局長の責任においてハラスメントに起因する問題について対応することを規定したものであり、その責任と権限を委員会等の適切な単位に委任して処理することを妨げるものではない。

部局の人権委員会又は調査委員会は、調査の実施に際しては当該相談等の内容に利害を有する者が含まれないようにし、当事者に委員会の構成を通知して意見を求めたり、十分な発言の機会を設定するなどの配慮が求められる。また、調査過程においても十分な発言の機会が確保されるよう配慮するものとする。

部局の人権委員会及び調査委員会による調査は、原則として委員会の設置から3月以内に終了するよう努めるものとする。3月以内に終了しなかった場合であっても、3月が経過した時点で、調査の進捗状況、今後の進捗予定その他必要な事項を当事者及び部局長の長又は担当副学長に報告するものとする。

調査は、相談者の所属する部局が主体的に実施することが原則である。従って第13条第1項による調査は、当該ハラスメントに起因する問題に関わる者が複数の部局にわたる場合や、相談者が部局での調査を拒否する場合などのうち、部局が調査を実施することでかえって問題の解決を困難にする客観的事情がある場合となる。

ただし、担当副学長においては、部局における主体的な調査の実施が可能となるよう支援し、外部有識者の活用その他そのために必要な体制等の整備に努めるものとする。

## 9 第12条第2項・第14条関係

第12条第2項及び第14条の「必要な措置」とは、事案に応じて、謝罪や第三者による調停の実施、両当事者を引き離すための教育上の措置や人事上の措置、不利益の回復などが挙げられる。なお、調査の結果、懲戒等の処分が相当と考えられる場合は、その手続が開始されることになる。また、当該問題の解決に関し最善を尽くしたにもかかわらず進展が見込めないと認めるときは、当該調査や解決のための調整等を打ち切る決定をして他の方策による解決を促すことも含まれる。

#### 10 第13条第2項関係

調査委員会は、京都大学人権委員会委員若干名及び担当副学長が指名する者により組織し、実際には、法務・人権推進室の構成員に人権委員会委員若干名が加わり、その構成員のうちから、当該事案の対応に適した者を担当副学長が指名する。

#### 11 第17条関係

関係者が、本学教職員及び学生等との職務上又は修学上の関係において、学内外でハラスメントを受けた場合についても、相談窓口で相談等を行うことができることとし、その場合の相談員の責務、秘密保持義務、調査等の方法及び不利益取扱いの禁止についても、この規程を準用するものとする。

なお、関係者に対する不利益については、保護者の場合、その子供である学生に対する進学、進級、成績評価等に係る不利益や、関係業者の場合、その業者に対して必要以上に発注や取引を停止することなども含むものとする。