

## ハラスメント窓口相談員のための研修会

【開催年月日】 平成29年6月15日(木)(14:30~17:00)

【開催場所】 本部構内法経本館3階 法経第二教室

「京都大学のハラスメント対応制度について」

担当理事補 北村 雅史

はじめに

参考:「京都大学におけるハラスメントの防止と対応について」

「京都大学におけるハラスメントの防止等に関する規程」

「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」

公式な懲戒処分に結び付くハラスメント・・・中立な調査

相談員の相談対象であるハラスメント・・・相談者に寄り添う

ハラスメントを超える犯罪行為等

対応体制について

相談員の役割・・・「助言と指導」

ハラスメントの有無の判断はしない。

相談者が調査を希望する場合・・・部局長に報告

部局長 部局人権委員会・調査委員会

原則として(全学ではなく)部局が調査を実施

規程の説明

### 1 ハラスメントの定義(2条)

#### (1) セクシュアル・ハラスメント

「不快にさせる性的な関心や欲求に基づく発言や行動」

対価型・・・性的な要求を受け入れることを採用や昇進、進級の条件とする類型

環境型・・・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、就労上または修学上環境を害する類型

・具体例 パンフレット 11 頁

#### (2) アカデミック・ハラスメント

「他の教員または学生等に対して行う、業務の適正な範囲を超えた、研究もしくは教育上又は修学上の環境を害する不適切な発言や行動」

平成29年より「その他人間関係等の優位性の不当な利用」によるものも含む

職務上の上下関係のない同僚間、あるいは学生間でもハラスメントが生じうる。

人間関係の優位性・・・職場内の人間関係、専門知識、経験などに基づく優位性など

・具体例 パンフレット 11~12 頁

(3) パワー・ハラスメント

「他の教職員に対して行う業務の適正な範囲を超えた就労上の不適切な発言や行動」

・具体例 パンフレット 12 頁

(4) その他のハラスメント(マタニティ・ハラスメントなど)

・妊娠・出産等に関するハラスメント、育児・介護等に関するハラスメント

男女雇用機会均等法、育児・介護休業法の改正(平成 29 年 1 月 1 日施行)

・具体例 パンフレット 13 頁

・制度利用へのいやがらせ型・産前産後休暇、育児休業、介護休業など制度上権利として認められている休業等の請求をしようとした、あるいは制度を利用したことに関して不利益取扱いその他のいやがらせを受ける類型

・状態へのいやがらせ型・妊娠・出産という事実を契機として不利益な取扱いその他のいやがらせを受ける類型

ハラスメントに該当しないいやがらせ行為

2 教職員及び学生等の責務(6 条)

調査の結果、ハラスメントに該当 大学の規程違反・処分

教職員の調査への協力義務

3 相談体制等(7 条～10 条)

16 条・相談をしたこと・調査に協力したことを理由とする不利益取扱いの禁止

相談員の責務(10 条)

「相談を受けた時は、当該相談等に係る問題の事実関係等の把握に努め、及び、当該相談者に対し、必要な指導又は助言を行う。」

4 調査

部局における調査(11 条)

調査の速やかな終了(12 条)

「運用について」8・調査開始から 3 か月で終了するように努める

5 秘密の保持(15 条)

おわりに