

ハラスメント窓口相談員のための研修会

令和元年6月13日(木)

「京都大学のハラスメント対応制度について」

総務担当理事補 北村 雅史

I はじめに

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

II 対応体制について

相談員の役割・・・問題解決のために体制やプロセスを説明し、当該相談者が希望を明確にし、行動を決定するに際して必要な助言を行う。

ハラスメントの有無の判断はしない。

相談者への選択肢の提示

- ・助言・相談のみ
- ・調査
- ・調整（平成30年度より）
- ・その他の対応（緊急保護措置）

相談者が調査・調整等を希望する場合・・・部局長に報告

- ・調査 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

III 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 11～12 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 12～13 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 13 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・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するか否か・行為者の主観ではなく (被害者の主観でもなく)、客観的に見てそれがハラスメントに該当するか否かが基準

○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、調整・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 ハラスメントに起因する問題の解決の手続等

・調整 (10 条の 2) 平成 30 年度より

相談者が調整を希望する場合、相談員は調整の依頼書を部局長に提出

部局長の和解案 当事者双方の合意による和解 (合意が強制されてはならない)

調整の終了 (規程 10 条の 2 第 3 項)

・調査 (11 条・13 条)

相談者が調査を希望する場合、相談員は、原則として、部局長に報告

(相談者からハラスメント申立書提出)

→部局長・部局人権委員会はすみやかに調査委員会を設置・調査開始

調査のプロセス パンフレット 9 頁以下

調査委員会の役割・・・申立人の言い分と被申立人の言い分の聴取、証拠の調査検討
→申立人の主張する事実の有無を判断。ハラスメントと評価できるかどうかを判断
調査委員会の公平中立性

→一定の重大な場合ハラスメント調査委員への弁護士等外部有識者義務化
(平成30年より)(運用通知9)

調査の速やかな終了(12条)

調査開始から3か月で終了するように努める(運用通知9)

調査の結果行った処分等についての申立人への通知(運用通知10)

申立人が口外しないことを要件とする(平成30年より)

・緊急保護措置

5 秘密の保持(15条)

IV おわりに