

事 務 連 絡
令和8年10月1日

各 部 局 長 殿

理事（リスク・コンプライアンス）
樫 木 哲 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）

標記のことについて、下記のとおり運用を一部変更しますので、各部局におかれましては、遺漏のないようお取り扱い願います。

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運用について（通知）（令和6年10月29日コ法務第1号）」は廃止します。

記

1 第2条関係（定義）

- (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、技術職員及びその他の職員（いずれも有期雇用及び時間雇用の者を含む。）並びに招へい研究員をいう。

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、特別交流学生等（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
- オ) 求職者その他これに類する者（厚生労働省令で定めるもの）

- (4) 「性的な言動」とは、性的な内容の発言及び性的な行動をいう。

被害を受ける者や加害者の性別や性的指向（人の恋愛・性愛がいずれの性別を対象とするか）や性自認（性別に関する自己意識）にかかわらず、性的な言動であれば対象となり得る。

「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、進級などの条件とする（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その他人間関係等の優位性」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によるもののほか、職場内での人間関係や専門知識、経験などの様々な優位性が含まれる。

したがって、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・評価することのほか、職場内での優位性を背景としたものであれば、同僚間、さらには部下から上司に対して行われるものも含まれ得る。

なお、個人の受け取り方によっては、業務上必要な指示や注意・指導を不満に感じたりすることもあるが、業務の適正な範囲で行われている場合は該当しない。

「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、研究や修学を妨害する、研究上又は修学上不利益な取扱いをする、研究成果を奪取する、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、就労を妨害する、就労上不利益な取扱いをする、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、第2条各号に定める言動が存在し、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となり判断される。

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その他人間関係等の優位性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、教職員又は学生等と関係者との間において行われるものや学生間において行われるものも含まれる。

また、女性教職員が産前休暇その他の妊娠若しくは出産に関する制度を利用等したこと又は女性教職員若しくは学生等が妊娠したこと、出産したこと等に対する不適切な言動及び教職員が育児休業、介護休業その他の育児又は介護に関する制度を利用等したことに対する不適切な言動も含まれる。

- (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15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（担当理事の責務）

- (1) 「研修」には、教職員又は学生等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、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、掲示等することを含む。
- (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条に定めるところにより、ハラスメント全学調査委員会（以下「全学調査委員会」という。）において迅速かつ適切に調査を行わせ、これを踏まえて関係する部局の長及び学系等の長と連携して第13条の規定による必要な措置及び緊急の保護措置を講じることが主眼となる。

3 第4条関係（部局の長の責務）、第4条の2関係（学系等の長の責務）

「ハラスメントの防止等」には、教職員及び学生等を対象とした研修の実施等ハラスメント防止に関する啓発活動のほか、ハラスメントを行った加害者に対して、必要に応じて問題行動を改善する研修等を受講させることや被害者のメンタルヘルス不調の相談対応等の支援も含まれる。これらの実施にあたっては、部局の長及び学系等の長が連携して対応することが求められる。

調査は全学調査委員会の下で行われるが、当事者の所属する部局の長及び学系等の長は、事案の内容及び調査の進捗を踏まえ、調査並びに必要なに応じて担当理事が講じる第13条の規定による必要な措置及び緊急の保護措置に協力しなければならない。

4 第5条関係（監督者の責務）

「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。

5 第7条関係（相談等への対応）

（第1項）

「教職員及び学生等からのハラスメントに起因する問題の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と認識する者からのものに限らず、次のようなものも

含まれる。ただし、第11条の調整の依頼、第12条の調査の申立てその他の具体的な措置の実施要請は、原則として当該者の同意を必要とする。

- (1) 他の者がハラスメントを行っている、又は受けていると認識した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行っ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起因する問題の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（ただし、原則、ランチオフィスを兼務する者は、相談窓口の相談員に指名しないこととする）。相談等には、複数の職員で対応するとともに、相談等を行う者の希望する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。

6 第8条関係（相談等への対応）

相談は、原則として面談によることとし、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、ハラスメントによる被害を受けたと認識する者に限らず、ハラスメントを行っている旨の指摘を受けた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当事者双方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。

原則、全学の相談窓口又は相談者の所属する部局の相談窓口の相談員が相談等を受けることが望ましいが、所属する部局での相談を困難とする事情があり、相談内容が所属部局ではない他の部局にも関係するなどの場合には、部局の相談窓口の相談員は、相談者が当該部局に所属する教職員又は学生等でない場合であっても、当該相談等を受けることができるものとする。この場合において、規程第10条第2項及び第3項に基づき担当理事に報告するときは、相談者の所属する部局と連携して対応に当たるものとする。

7 第9条関係（相談体制等の周知）

担当理事は、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窓口の相談員の氏名、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、部局の長は、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。

8 第10条関係（相談員の責務等）

相談員は、問題を解決するために、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の把握に努めるものとする。

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（規程上の「調整」及び「調査」を含む。）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。

「調整」は、ハラスメントに起因する問題について当事者間での合意による問題の解決（和解）を目指す手続である。調整では、当事者が合意する範囲内で柔軟に和解内容を検討・決定できる一方、調査で行われるような事実関係の認定やハラスメント該当性の判断は行われたい。「調査」は、相談者の主張するハラスメントに起因する問題について、当事者及び参考人からの聴取、関係証拠の収集・精査などを通じて具体的な事実関係の認定を行い、当該認定した事実関係においてハラスメントに該当する言動があったか否かを判断する手続である。調査でハラスメントに該当する言動があったと判断された場合には、引き続きハラスメントを行った者に対する懲戒処分等が検討される。相談員は、これらの調整及び調査の特徴を念頭に、相談者の希望を考慮したうえで、問題解決のための助言を行う。

相談者がハラスメントに起因する問題について調整を希望する場合、相談員は、その旨を相談者の所属する部局の長、及び、担当理事に報告する。なお、担当理事への報告は、リスクマネジメント支援オフィス（部局の相談窓口の相談員は相談者の所属する部局を担当するブランチオフィス、部局のうち支援組織の相談員は調査通報部門）を通じて適宜の方法にて行う。

他方、相談者がハラスメントに起因する問題について調査を求める場合、相談員は、その旨を担当理事に報告する。なお、担当理事への報告は、リスクマネジメント支援オフィス（部局の相談窓口の相談員は相談者の所属する部局を担当するブランチオフィス、部局のうち支援組織の相談員は調査通報部門）を通じて適宜の方法にて行う。

9 第11条関係（調整）

本規定上の調整は、相談者の依頼を受けて、ハラスメントに起因する問題について当事者間での合意による問題の解決（和解）に向けた意向の調整を行うものである。その依頼については文書によることを原則とする。また、和解案の作成に当たっては当事者間の意向を尊重しなければならないが、当事者の提示する和解案の内容が法令等に反する場合や本学における対応の範疇を超える場合等には、当事者に説明の上、修正することができるものとする。

調整が調査の申立てを妨げることがないよう、調整は遅滞なく行うこととし、調整中であっても相談者は調査の申立てを行うことができるものとする。ただし、相談者が調査の申立てを行った場合、調整と調査とでは手続の趣旨が相互に異なることから、調整は終了するものとする。

調整において当事者との連絡に当たる者について、相談員並びに全学調査委員会及び個別の事案ごとに設置される調査ワーキングの構成員となることが想定される京都大学人権委員会の委員等は除外されることが望ましい。

第11条第4項の「和解案を提示した日」について、対象となる当事者が複数存在する場合は全ての当事者に最初の和解案を提示し終えた日をもって当該日とする。

なお、「和解が明らかに不可能であると認める場合」については、当事者が和解に応

でない意思を明らかにしている場合、所在不明や病気等により当事者の意思確認が困難である場合など、客観的に不可能と認められるものであることとする。

部局の長は、和解に至った場合には、第11条第5項に基づき、書面又は適宜の方法で、速やかに当事者に和解に至った旨を通知するものとし、調整を終了する場合には、書面により、調整を終了する理由とともに調整を終了する旨を通知するものとする。

第11条第6項について、和解は当事者の同意によるものでなければならず、和解案の強制や調整結果の白紙委任を求めるなど、当事者の意向を無視した調整を行ってはならない。また、当事者とは異なる第三者が和解内容に関わる場合、当該第三者の同意を得ることとする。

なお、部局の長は、担当理事が調整の実施状況を把握するため、第10条第2項に基づく報告を受けた後、相談者の希望をもとに当該事案について検討した和解の方針を、当事者双方への提案に先立ちリスクマネジメント支援オフィスを通じて担当理事に報告する。また、部局の長は、調整の実施に伴い方針に疑義が生じた場合にも、その時点での調整の進捗状況をもとに担当理事に相談する。当事者に和解案を提示する場合、又は、調整を終了させる場合には、これらに先立ち、事案の進捗状況及び和解案又は終了させる理由について担当理事に示し、報告するものとする。なお、調整を開始した以降の担当理事への相談及び報告における様式及び記載事項は別途定める（次項において同じ）。

10 第12条関係（調査）

全学調査委員会は、リスク・コンプライアンス担当理事を委員長に、京都大学人権委員会委員若干名、リスクマネジメント支援オフィス長、その他担当理事が必要と認める者（なお、学外有識者（学外の弁護士）を1名以上含めるものとする。）により構成する。全学調査委員会は、個別の事案ごとに調査ワーキングを設置し、事実関係等の調査を行わせる。調査ワーキングは、以下の点に留意しつつ、京都大学人権委員会委員若干名及び全学調査委員会が指名する（又は委嘱する）者により組織する。

- ①当該事案の内容に利害関係を有する者が含まれないようにする。
- ②原則として、学外の弁護士を含めることとする。
- ③当事者が所属する部局に所属する者が含まれるように配慮する。当事者が複数の異なる部局に所属する場合は、原則としてそれぞれの部局に所属する者が含まれるように配慮する。
- ④当事者に調査ワーキングの構成を通知して意見を求め、委員の変更や指定に関する合理的な意見は可能な限り尊重する。

調査の実施に当たっては、収集可能な証拠から事実関係を客観的に認定するとともに、事案全体にかかる認識や意見を当事者が申述する機会を十分に確保するよう配慮する。

調査は、原則として調査ワーキング委員会の設置から3か月以内に終了するよう努めるものとし、3か月以内に終了しなかった場合は、3か月が経過した時点で、調査の進捗状況、延長期間、今後の具体的な進捗予定その他必要な事項を、調査ワーキングからの報告を受けた全学調査委員会が担当理事に報告するものとする。延長期間内に調査が

終了しなかった場合は、終了しなかった理由を示したうえで改めて延長期間を担当理事に報告するものとする。

担当理事は、ハラスメントに起因する問題の相手方に部局又は学系等の長が含まれる場合は、第12条第1項及び第5項の通知にあたっては、当該部局又は学系等の長に代わる者に通知するものとする。

1.1 第13条第1項・第2項関係

第13条第1項の「必要な措置」とは、第三者による調停の実施、当事者を引き離すための教育上の措置や人事上の措置など、当事者及び周囲の者の不利益の回復または再発防止のために事案に応じて必要と考えられる措置を指す。また、第13条第2項の「緊急の保護措置」とは、発生している問題が深刻である等の理由により、当事者及び周囲の者の不利益の回復のため調査結果を待たずに緊急的に講ずべきと考えられる措置を指す。これらの措置については、担当理事は当該関係する部局の長及び学系の長と連携して実施するものとし、担当理事の要請を受けた部局及び学系において適切に対応する必要がある。

また、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。懲戒等の処分が決定したときは、調査の申立てを行った相談者が口外しないことを条件に、担当理事は、当該処分内容を調査の申立てを行った相談者に通知できるものとする。

1.2 第16条関係（関係者に対する規定の準用）

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、その保護又は監護す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。