

公立大学法人青森公立大学ハラスメントの防止及び対策に関する規程

平成21年4月1日

規程第135号

(趣旨)

第1条 この規程は、公立大学法人青森公立大学（以下「法人」という。）におけるハラスメントの防止及び対策に関し必要な事項を定めるものとする。

(適用対象)

第2条 この規程は、次に掲げる者に適用する。

- (1) 法人に在籍する全ての学生（研究生、科目等履修生、聴講生その他の法人で教育を受ける者を含む。）
- (2) 法人に勤務する全ての職員（役員、非常勤職員、臨時職員及び客員研究員を含む。）
- (3) 委託、派遣契約等により法人において就労する者
- (4) 学生の保護者、関係業者その他法人と職務上、修学上又は研究上の関係を有する者

(定義)

第3条 この規程において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- (1) ハラスメント セクシュアルハラスメント、アカデミックハラスメント、パワーハラスメントその他の相手の意に反する言動により、相手の人格を傷付け、人権を侵害する行為をいう。
- (2) 部局 学部、研究科、事務局及び図書館、地域研究センターその他の附置機関をいう。
- (3) 部局長 前号の部局の長をいう。
- (4) 職員 前条第2号に掲げる者をいう。
- (5) 学生 前条第1号に掲げる者をいう。
- (6) 被害者 ハラスメントにより被害を受けた旨を申し立てる者をいう。
- (7) 行為者 ハラスメントを行った旨を申し立てられた者をいう。
- (8) 当事者 被害者及び行為者をいう。
- (9) 関係者 当事者以外で、当事者に係るハラスメントに関する事実につき何らかの関係性を有していると認められる者をいう。

2 前項第1号のハラスメントの具体的例示は、概ね別表に定めるとおりとする。

(理事長の責務)

第4条 理事長は、法人のハラスメントの防止及び対策に関し総括する。

2 ハラスメントの事実関係が認定され、修学、就労、教育又は研究環境の改善を行うことが必要であると認められた場合は、理事長は、速やかに必要な措置を講ずるものとする。

(部局長の責務)

第5条 部局長は、当該部局におけるハラスメントの防止に努めるものとする。

2 第8条の規定により、防止対策委員会からハラスメントに関する被害の救済及び環境の改善のためにとるべき措置その他個別の事案に係る対応策について勧告を受けた部局長は、当該勧告について適切に対応しなければならない。

3 前項の部局長は、同項の勧告に係るハラスメントの再発防止のため改善措置を講じ、理事長に報告しなければならない。

(職員及び学生の責務)

第6条 職員及び学生は、ハラスメントを行ってはならない。

2 職員及び学生は、この規程の趣旨に鑑み、ハラスメントの防止及び対策に協力しなければならない。

(ハラスメント防止対策委員会の設置)

第7条 ハラスメントの防止及び対策を適切に実施するため、法人にハラスメント防止対策委員会（以下「防止対策委員会」という。）を置く。

(防止対策委員会の任務)

第8条 防止対策委員会は、次に掲げる事項を所掌する。

- (1) ハラスメントの防止に関すること。
 - (2) ハラスメントに関する被害救済手続における事実調査及び事実認定に関すること。
 - (3) ハラスメントに関して、被害の救済及び環境改善等のための対応又は措置に関する関係部局に対する指導、助言等に関すること。
 - (4) ハラスメントの救済措置に関すること。
 - (5) 法人におけるハラスメントに関する概要について、毎年度公表すること。
 - (6) その他ハラスメントの防止及び対策に関し必要な事項
- 2 防止対策委員会は、ハラスメントに関する被害の救済及び環境の改善等のためにとるべき措置その他個別の事案に係る対応策をまとめたときは、関係部局に対し必要な勧告をするとともに、理事会及び教授会にその概要を報告するものとする。

(防止対策委員会の組織)

第9条 防止対策委員会は、次に掲げる者をもって組織する。

- (1) 学長
- (2) 学部長
- (3) 研究科長
- (4) 事務局長

- (5) 学長の指名する男女各1名以上の専任の教員職員及び事務職員
- 2 前項第5号の委員の任期は2年とし、再任を妨げない。ただし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。
 - 3 第15条第1項の規定に基づき対策チームを設置する場合において、第1項各号に掲げる者（以下「委員」という。）が当該事案に係る当事者とされる者であるときには、その者は、当該事案の処理が完了するまでは、当該委員としての職務を行うことができない。

（防止対策委員長及び副委員長）

第10条 防止対策委員会に委員長を置き、学長をもって充てる。

- 2 副委員長は、委員の中から委員長が指名する。
- 3 委員会の会議は、委員長が招集し、委員長がその議長となる。
- 4 副委員長は、委員長を補佐し、委員長に事故があるときは、その職務を代理する。

（防止対策委員会の会議等）

第11条 防止対策委員会は、2箇月に1回開催するのを例とする。ただし、ハラスメントに関する被害救済の申立てがなされたとき又は委員の3分の1以上の者から請求があったときは、直ちに開催する。

- 2 防止対策委員会は、委員の過半数が出席しなければ、議事を開き、議決することができない。
- 3 防止対策委員会の議事は、出席委員の過半数で決し、可否同数のときは、委員長の決するところによる。
- 4 防止対策委員会は、必要と認めるときは、委員以外の者の出席を求め、意見を聴くことができる。
- 5 防止対策委員会は、理事長が必要と認めた場合には、当該事案の概要を公表しなければならない。

（相談窓口の設置）

第12条 ハラスメントの相談に応じるため、法人にハラスメント相談窓口（以下「相談窓口」という。）を置く。

（相談員の配置）

第13条 相談窓口相談員を置く。

- 2 相談員は、専任の教員職員及び事務職員のそれぞれの中から男女1名以上を置くものとし、防止対策委員会が選考し、理事長が任命する。
- 3 相談員の任期は2年とし、再任を妨げない。ただし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。
- 4 法人は、相談員の氏名、所属及び連絡先について、各部局及び学内の掲示板等に掲示するものとする。
- 5 相談員は、防止対策委員会の委員を兼務してはならない。

- 6 相談員の互選により、主任相談員2名を置く。
- 7 前項の主任相談員の1名以上は、女性でなければならない。
- 8 主任相談員は、定期的な研修、相談員間の連絡、調整その他相談の円滑な実施に必要な措置を行う。

(相談の受付)

第14条 相談員への相談は、面談によるもののほか、法人が設置する所定の相談箱への投函、手紙、電話、ファックス又は電子メールのいずれによっても受け付けるものとする。

- 2 前項の相談は、いずれの相談員に対しても行うことができる。
- 3 相談員以外の本学職員が被害者から相談を受けた場合には、当該職員は、当該被害者の同意の上、相談の内容及び被害の具体的事項を相談窓口に報告するものとする。

(相談員の任務)

第15条 相談員は、次に掲げる事項を行う。

- (1) 相談を申し出た者（以下「相談者」という。）の相談に応じること。ただし、当事者間の斡旋、調停は行わない。
- (2) 第5項の規定による記録及び第6項に規定する処理書を作成すること。
- 2 相談員は、相談者の同意を得た上で、原則として複数で相談を行うものとする。
- 3 相談員は、相談者のために医療的対応が必要な場合又は専門的カウンセリングが必要と思われる場合には、速やかに学外カウンセラーと連携するものとする。
- 4 相談員は、相談者が第三者の同席を希望する場合には、当該第三者の同席を認めなければならない。
- 5 相談員は、相談内容を記録し、保管しなければならない。この場合において、当該記録の内容は、事前に相談者の確認を受けなければならない。
- 6 相談員は、行った相談に関する処理書を作成し、定期的に防止対策委員会に提出するものとする。この場合において、提出される処理書の内容は、事前に相談者の確認を受けなければならない。
- 7 相談員は、事態が重大で改善措置が緊急に必要であると認めた場合には、直ちに防止対策委員会にその旨を報告しなければならない。
- 8 前項の場合において、相談員は、被害者の意思をできる限り尊重しなければならない。

(遵守事項)

第16条 相談員は、その任務を遂行するに当たり、次に掲げる事項を遵守しなければならない。

- (1) 相談者の立場に立って相談に応じること。
- (2) 相談者の名誉及びプライバシー等の人格権を侵害することのないよう慎重に

対処すること。

(3) 相談者の意思をできる限り尊重し、解決策を押し付けたり、又は誘導したりすることのないよう留意すること。

(4) 相談者に対し、ハラスメントに該当するような言動を行ってはならないこと。
(対策チームの設置)

第17条 防止対策委員会は、ハラスメントに関して被害者から被害救済の申出があったとき、又はハラスメントに関する相談を行った事案について事態が重大で制裁又は改善措置が緊急に必要であると認めたときは、当該事案に関する精査及び被害救済手続を扱う非常設的組織として、防止対策委員会の下にハラスメント対策チーム（以下「対策チーム」という。）を設置することができる。この場合において、防止対策委員会は、被害者の意思をできる限り尊重しなければならない。

2 防止対策委員会は、前項に基づき対策チームを設置した場合には、直ちにその旨を当該事案の当事者及びその所属部局長に連絡するものとする。

(対策チームの組織)

第18条 対策チームは、防止対策委員会の選任した者をもって組織する。

2 相談員は、対策チームの構成員（以下「対策チーム員」という。）を兼務してはならない。

3 対策チーム員の任期は、当該事案に関する第18条のチームの任務が終了するまでの期間とする。

4 対策チーム員は、複数の事件におけるチーム員を兼任することを妨げない。

5 選任された対策チーム員について、被害者から異議が申し立てられた場合には、防止対策委員会は、その異議について検討しなければならない。

(対策チームのリーダー)

第19条 対策チームにリーダーを置き、防止対策委員会の委員長が指名する者をもって充てる。

(対策チームの任務)

第20条 対策チームは、次に掲げる任務を行う。

(1) 当該事案に関する事実精査を行い、原則として2箇月以内に事実関係を明らかにすること。

(2) 相談者の希望に基づき当事者間の斡旋及び調停を行うこと。

(3) 相談者への指導及び助言を行うこと。

(4) 事実精査の結果及びそれに基づく事実認定に関する意見を、防止対策委員会に報告すること。

(5) 事実調査の結果及びそれに基づく事実認定に関する意見に基づき、被害の救済及び環境改善のためにとるべき措置について検討し、防止対策委員会に勧告すること。

(6) その他当該事案の解決に関して必要とされること。

(留意事項)

第21条 対策チーム及びチーム員は、任務の遂行に当たり、次に定める事項に留意しなければならない。

(1) 事実調査及び調停の実施に当たり、当事者に心理的な圧力を与えたり、事実の揉み消しになるような言動を行ってはならないこと。

(2) 行為者から抗弁があった場合は、原則としてその者に当該抗弁に係る事実につき立証責任があるものであること。

(3) 調停の実施に当たり、当事者がハラスメントについての認識を深めることを基本とし、当事者の主体的な協議が円滑に進むように努めなければならないものであること。

(被害者の意思及び主体性の尊重)

第22条 被害者の意思は、ハラスメントに関する相談及び被害の救済の全ての段階において、できる限り尊重されなければならない。

2 委員、相談員及びチーム員は、当事者に対し、自らの解決策を押し付け、又は誘導してはならない。

(委員等の守秘義務及びプライバシーの保護等)

第23条 委員、相談員及びチーム員は、その任期中及び退任後において、任務において知り得た事項について他に漏らしてはならない。

2 委員、相談員及びチーム員は、当事者及び関係者の名誉及びプライバシー等の人格権を侵害することのないよう、慎重に行動しなければならない。

3 ハラスメントに関する相談及び被害の救済等における相談者、被害者及び関係者の氏名は、本人が希望する場合は、匿名とする。ただし、第13条第6項の処理書及び当該本人あて文書については、この限りでない。

(不利益な取扱いの禁止)

第24条 理事長、学長、部局長その他の職員は、ハラスメントに関する相談又は被害の救済手続に対する協力その他ハラスメントに関して正当な対応をした教職員又は学生に対し、そのことをもって不利益な取り扱いをしてはならない。

(その他)

第25条 この規程に定めるもののほか、ハラスメントの防止及び対策に関し必要な事項は、理事長が定める。

附 則

(施行期日)

1 この規程は、平成21年4月1日から施行する。

(経過措置)

2 この規程の施行の日（以下「施行日」という。）の前日において、青森公立大学ハラスメントの防止及び対策等に関する要綱（平成15年7月1日実施）の規定に基づきなされた相談、調査、調停その他の行為で、施行日において現に手続が継続しているものについては、この規程の相当規定によりなされたものとみなす。

別表（第3条関係）

各種ハラスメントの具体的例示

1 セクシュアルハラスメント

- (1) 性的欲求に対する服従又は拒否を理由として利益若しくは不利益を与え、又はこれを示唆すること。
 - ① 個人的な性的欲求への服従又は拒否をもって、就学上、研究上又は就労上の指導、評価、学業成績等に反映させること。
 - ② 就学上、研究上、就労上若しくは学生生活上の利益又は不利益を条件として、性的働きかけをすること。
- (2) 明確な利益又は不利益の提示を伴わないが、相手の望まない性的言動を行うこと又はこれを求めること。
 - ① 執拗若しくは強制的な性的行為への誘い又は交際の働きかけを行うこと。
 - ② 強引な接触又は性的行為を行うこと。
 - ③ 性的魅力をアピールするような服装又は振舞いを要求すること。
- (3) 性的言動や性に関わる掲示、性差別的な発言等により、不快の念を抱かせるような環境をつくること。
 - ① 性的な意図をもって、身体への一方的な接近、接触等を行うこと。
 - イ 相手の身体全体を長時間にわたって眺め、又は目で追うこと。
 - ロ 相手の身体の一部（肩、背中、腰、頬、髪等）に意識的に触れること。
 - ② 性的な面で、不快感を催すような話題、行動又は状況をつくること。
 - イ クラブ部室、研究室等にポルノ写真、わいせつ図画を貼る等の扇情的な雰囲気をつくること。
 - ロ 卑猥な絵画、映像、文章等を見ることを強要すること。
 - ハ コンパ、親睦会の付き合い等において、集団で下品な行動をとること。
 - ニ 性に関する悪質な冗談、からかい等を行うこと。
 - ホ 相手が返答に窮するような性的又は下品な冗談を言うこと。
 - ヘ 相手が不快感を表明しているにもかかわらず、その場からの離脱を妨害すること。
 - ト 意図的に性的な噂を流すこと。
 - チ 個人的な性的経験を尋ねること又は経験談を話すこと若しくは聞くことを強要すること。
 - ③ 性的特徴を理由とする蔑視的な発言を行うこと。
 - イ 性的理由のみによって、性格、能力、行動、傾向等において劣っている又は望ましくないと決めつけること。

- ロ 個人の主張や意見を、性的属性に結びつけること。
- ハ 相手の望まない呼称（「おじさん」、「おばさん」、「坊や」、「姉ちゃん」等）を蔑視的に使用すること。

2 アカデミックハラスメント

研究教育の場において、権限を利用した嫌がらせを行うこと。

- ① 上司に当たる講座教授等が、教員に対し研究妨害、昇任差別、退職勧奨等を行うこと。
- ② 指導教員等が指導的立場又は権限を不当に利用し、学生に対し退学勧奨、留年勧奨、指導拒否、学位の取得妨害等を行うこと。
- ③ 教員等が、学生に対し就職、進学若しくは単位取得の妨害をし、又は成績評価、卒業判定等について差別すること。

3 パワーハラスメント

組織又は上司が職務権限を用いて、職務とは関係のない事項について、又は職務上の適正な範囲を逸脱して、有形無形に部下に圧力を加えること。

- ① 仕事上の地位等をかさに着て、人格を否定するような暴言を吐くこと。
- ② 職場内で部下を孤立させること。
- ③ 過度な仕事量を強要するなど、部下の健康を危険にさらすこと。
- ④ 同僚の前で罵声を浴びせる等の暴力的な言動を発し、又は現実に暴力をふるうこと。
- ⑤ 権力を濫用し、部下を脅迫すること。
- ⑥ 仕事で部下の信用を傷付けること。