

国立大学法人琉球大学ハラスメント防止対策に関する指針

〔平成21年10月29日〕
制 定

1. 趣旨

国立大学法人琉球大学（以下「本学」という。）は、憲法第13条、第14条、第21条、第23条及び第26条並びに教育基本法及び学校教育法並びに琉球大学憲章に則り、本学における修学、教育、研究、就労及び医療（以下「修学・就労等」とする。）に関わる全ての学生等（大学院生、研究生、ポストドク、附属学校の児童・生徒、科目等履修生等を含む。以下同じ。）及び教職員（非常勤職員を含む。以下同じ。）の基本的な人権を尊重し、ハラスメントのない環境のもとで、修学・就労等の権利を保障することが重要と考える。

ハラスメントは、人権侵害であり、修学・就労等の権利と自由を侵害し、修学意欲、労働意欲、教育・研究意欲等を損ない、本学の活力ある活動に重大な影響を及ぼす。本学における全ての学生等及び教職員は、ハラスメントによって、修学・就労等の権利と自由を侵害されることがあってはならない。そこで、本学は、ハラスメントを禁止し、研修や啓発を通してハラスメントの防止及び排除に努め、ハラスメント事案に対して厳しい姿勢で臨むことを明らかにするために、この指針を定める。

本学において、ハラスメント防止対策に関し他に定める規則等は本指針に基づく。

2. この指針の対象

この指針は、全ての学生等及び教職員を対象とする。ハラスメントが本学の学生等及び教職員の間において問題となる場合は、大学内・外、課外活動中・外、勤務時間内・外等にかかわらずこの指針を適用する。

また、ハラスメントが本学の学生等又は教職員と学外者との間において問題となる場合は、それが本学における教育・研究・医療・学会活動・課外活動等に関連して行われたときにこの指針を適用する。

なお、本学の学生等及び教職員が、他大学等の非常勤講師等の立場で行ったハラスメントについては、当該他大学等がその定めるところにしたがって対処するものとし、この指針は適用しない。ただし、当該行為によって、本学の名誉と信用が著しく傷つけられた場合等、琉球大学学則、国立大学法人琉球大学職員就業規則等に定める懲戒事由がある場合には、本学がこれらの規程に基づいて懲戒処分をすることは妨げられない。

3. ハラスメントの定義等

- (1) この指針において、ハラスメントとは、優越的な地位や立場、優位性等を背景に、相手方の意にそわない言動等により、その人格や尊厳を傷つけ、あるいは、修

学・就労環境を悪化させることをいう。

- (2) 本学では、ハラスメントにつき、以下に掲げるアカデミック・ハラスメント、パワー・ハラスメント、セクシュアル・ハラスメント及びその他のハラスメントに分類して定義する。

I アカデミック・ハラスメント及びパワー・ハラスメント

優越的な地位や立場、優位性等を背景に、不当又は差別的な取扱い、指導責任の放棄、権限等の濫用による妨害的行為、進路に関する妨害や干渉、相手方の属性等に関する不当な言動、身体的又は精神的な攻撃、人間関係からの切り離し、個の侵害を行い、これにより、相手方に不利益を課し、人格や尊厳を傷つけ、修学・就労等の環境を悪化させ、あるいは、精神的・身体的苦痛を与えることをいい、これらの行為が、修学・研究の場面で行われた場合をアカデミック・ハラスメントといい、それ以外の場合をパワー・ハラスメントという。

なお、上記の①不当又は差別的な取扱い、②指導責任の放棄、③権限等の濫用による妨害的行為、④進路に関する妨害や干渉、⑤相手方の属性等に関する不当な言動、⑥身体的又は精神的な攻撃、⑦人間関係からの切り離し、⑧個の侵害の意味するところは、以下のとおりである。

- ① 「不当又は差別的な取扱い」とは、正当な理由なく、成績・業績等の評価、研究費の配分、施設・設備の利用、業務の分担等に関し不利益を課すような取扱いをし、あるいは、これらに関し、合理的な理由のない差別的な取扱いをすることをいう。
- ② 「指導責任の放棄」とは、教職員が負うべき教育上の指導責任（例：講義・演習を行うこと、卒業研究・修士論文・博士論文の指導を行うこと）又は業務上の指導責任を一方的に放棄することをいう。
- ③ 「権限等の濫用による妨害的行為」とは、優越的な地位や立場に基づく指導権限等を濫用し、本来の教育・研究・職務とは関係のない業務を行わせる等して、相手方の教育・研究・職務の遂行を妨げ、あるいは、歪めることをいう。業務等に関して、過大な要求（業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制）又は過小な要求（業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと）を行うことも含む。
- ④ 「進路に関する妨害や干渉」とは、進路の選択や就職活動に関して不当な妨害や干渉を行うことをいう。
- ⑤ 「相手方の属性等に関する不当な言動」とは、相手方が人格を否定されたと感じるような態様で、ことさらに、性別、性的指向、性自認、年齢、人種、民族、国籍、言語、習俗、宗教、政治的信条、出身、疾病、心身の障がい、容姿等を取りあげ、あるいは、これに着目した言動を行うことをいう。
- ⑥ 「身体的又は精神的な攻撃」とは、指導に従わないこと、能力や態度に問題があること等を理由として、暴行等の身体的な攻撃を行うこと又は暴言、威嚇

的な態度、侮辱的な言動等による精神的な攻撃を行うことをいう。

⑦ 「人間関係からの切り離し」とは、正当な理由なく他者から隔離された環境におき、仲間外れにする、意図的に無視する等して、相手方と周囲の者との間の正常な人間関係を阻害する行為を行うことをいう。

⑧ 「個の侵害」とは、私的な事柄に過度に立ち入るような言動を行うことをいう。

II セクシュアル・ハラスメント

①優越的な地位や立場、優位性等を背景に、性的誘いかけを行い、あるいは、好意的態度の強要をする等相手方の意にそわない性的言動をすること、②上記の性的誘いかけ等への拒絶に対して、優越的な地位や立場、優位性等を利用して不利益を課すこと、③修学・就労等を不当に妨げ、あるいは、修学・就労等の環境を悪化させるような不適切な性的言動を行うことをいう。

III その他のハラスメント

上記のアカデミック・ハラスメント、パワー・ハラスメント、セクシュアル・ハラスメント以外の場合で、優越的な地位や立場、優位性等を背景に、相手方の意にそわない言動等により、その人格や尊厳を傷つけ、あるいは、修学・就労環境を悪化させることをいう。

(3) ある行為がハラスメントにあたるか否かを判断するにあたっては、以下の点に留意しなければならない。

I ハラスメントは、様々な関係により発生し、また様々な態様があり相互・複雑に関与して発生することが多いため、ハラスメントの各類型の間、あるいは、ハラスメントにあたる行為とそうでない行為との間に、明確な境界があるわけではなく、また、複合的なハラスメントといえるようなものも存在する（複数の類型に該当する場合と、各類型に直ちに該当するとはいえないものの、総合的にみればハラスメントと認められる場合があり得る。）こと。

II 言動の受け止め方には個人差があるため、加害者がハラスメントを行っているという意識はなくても、相手方がハラスメントと感じれば、ハラスメントにあたる可能性があること。

III 優越的な地位や立場、優位性等を背景に行われるハラスメントは、教職員から学生へ、上司から部下へ、先輩から後輩へ、又は上級生から下級生へなされる場合が多いが、優位性には様々なものがあり、学生から教職員へ、部下から上司へ、後輩から先輩へ、下級生から上級生へ、又は同僚間・同級生間で行われることもあり得ること。また、一般的にみて優位性が認められないような関係の者の間であっても、嫌がらせ行為が繰り返して行われているような場合には、事実上の優位性が形成されているといえる可能性もあること。

IV 性別による役割分担意識は、セクシュアル・ハラスメントのみならず、アカデミック・ハラスメント又はパワー・ハラスメントにつながるおそれがあり、その

ような役割分担を求める言動自体がハラスメントにあたる可能性があること。

V 教育研究上又は業務上の指導権限等の範囲内で、正当な理由に基づいて、不利益を課すときであっても、相手方に対しその根拠や理由について十分な説明を行うべきであり、これを欠いたまま相手方に不利益を課した場合には、ハラスメントにあたる可能性があること。

VI ①病気、忌引き、妊娠、出産、育児、介護等に関わる休暇・休業制度、短時間勤務制度、職務軽減制度等に基づく正当な権利行使を妨げること、②これらの権利を行使したことを理由に不利益を課すこと、③これらの権利行使をすること又は権利行使をしたことについて、心理的な圧迫を加えるような言動を繰り返すことは、労務管理上の問題にとどまるものではなく、ハラスメントにあたる可能性があること。

VII 後掲の不利益取扱いの禁止に触れる言動は、それ自体がハラスメントにあたる可能性があること。

VIII 形式的にハラスメントの定義にあてはまるような言動があった場合においても、それが一時的な感情の対立の際等に偶発的に行われたに過ぎないようなときには、直ちにハラスメントにあたるとはいえないこと。

4. ハラスメントの禁止等

教職員及び学生等は、いかなるハラスメントもしてはならず、また、いかなるハラスメントも容認してはならない。教職員及び学生等は、良好な修学・就労環境を確保するために、前記3(3)記載の諸点にも留意しながら、それぞれが責任をもってハラスメントの防止及び排除に努めなければならない。

教職員及び学生等は、ハラスメントの相談や申立てをした者が、そのことに起因してさらなる被害（セカンド・ハラスメント）を受けやすいことに留意し、そのような事態が生じないように配慮して行動しなければならない。

5. 防止対策のための組織の設置

本学に、ハラスメントの防止対策にあたる組織として、ハラスメント防止対策委員会及びハラスメント相談支援センターを置く。ハラスメント防止対策委員会は、ハラスメントの防止及び排除等に関する具体的な方針を策定し、これを実施していくことを主な任務とし、ハラスメント相談支援センターは、ハラスメント及びハラスメントに起因する問題に関する相談・苦情の申立てに対応することを主な任務とする。

なお、ハラスメント防止対策委員会及びハラスメント相談支援センターは、相談者・申立人の意思に反しないよう十分留意しながら、学長及び関連部局と情報共有を図るものとする。

6. 学長の責務

学長は、ハラスメントの防止及び排除等に関する全学的な施策の決定及びその実施並びにハラスメントのない環境の実現について最終的な責任を負い、常にハラスメントの防止及び排除に努めなければならない。学長は、ハラスメント防止対策委員会及びハラスメント相談支援センターを通じ、あるいはこれらと連携して、広報、研修等を含むハラスメントの防止及び排除のための活動を積極的に行っていくものとする。

7. 部局等の長の責務

部局等の長は、当該部局等における、ハラスメントの防止及び排除等に関する具体的な施策及び措置の実施について責任を負うものとし、ハラスメント防止対策委員会及びハラスメント相談支援センターと連携・協力を図りながら、具体的事案におけるハラスメントの防止及び排除にあたるとともに、当該部局等において、本指針や関係規定等の周知徹底を図る等、ハラスメントのない環境の実現のために、当該部局等の学生等及び教職員に対し、常に啓発・指導を行なっていくものとする。

8. 調査及び救済

学生等及び教職員からハラスメントに関する苦情の申立て等があった場合には、学長、部局長等、ハラスメント防止対策委員会、ハラスメント相談支援センター及び関係する教職員が、連携・協働して、ハラスメント行為の停止、被害者の救済、ハラスメントの再発防止等の問題の解決にあたるものとする。これらの措置を講じるにあたって必要がある場合には、学長は、速やかに調査委員会を設置して、事実関係の調査を行わせるものとする。

9. 懲戒措置等

学長は、ハラスメント防止対策委員会による審議結果等に基づいて、懲戒事由に該当するハラスメントがあったと判断した場合には、琉球大学学則、国立大学法人琉球大学職員就業規則等に基づき懲戒措置等の適切な措置を講ずることができる。また、故意に、ハラスメントに関する虚偽の申立てをした者と、ハラスメント防止対策委員会又は調査委員会に対し、故意に、虚偽の供述をし、あるいは虚偽の資料を提出した者についても、学内関係規則、関係法令等により適切な措置を講ずることができる。

10. 不利益取扱いの禁止

ハラスメントに関する相談・苦情の申立て、調査への協力、相談や苦情に関わる問題解決への協力、その他ハラスメントに関して正当な対応をした学生等及び教職員に対し、そのことを理由として不利益な取扱いや報復をすることを禁ずる。もし、不利益な取扱いや報復的な言動があれば、大学として必要な措置を講ずるものとする。

11. 指針の見直し

この指針については、5年を超えない期間毎に、学長が見直し委員会を立ち上げ、実態と照らし合わせた見直しを行い必要に応じて改訂を行うものとする。ただし、それ以前に見直しの必要が生じた場合は、いつでも見直し・改訂をすることができるものとする。

これらの改訂作業にあたっては、学生等及び教職員の意見を聴取するように努める。また、本学の学生等及び教職員はその身分に限らず見直し・改訂を提案することができるものとする。

附 則

- 1 この指針は、平成21年10月29日から実施する。
- 2 国立大学法人琉球大学セクシュアル・ハラスメントの防止のための指針（平成10年6月30日制定）は廃止する。

附 則（平成24年6月27日）

この指針は、平成24年7月1日から実施する。

附 則（平成28年3月23日）

この指針は、平成28年4月1日から実施する。