

ハラスメント問題解決のためのガイドライン

平成18年 1月25日 制定

平成18年 7月19日 改正

平成18年10月25日 改正

1. ガイドラインの目的

このガイドラインは、国立大学法人東北大学におけるハラスメントの防止等に関する規程(平成18年規第1号。以下「規程」という。)第20条の規定に基づき、本学構成員に対し、ハラスメントに関する相談、申立て及び問題解決の手続きのガイドラインを示し、広くこれらの手続きについて周知することを目的とします。

本学は、ハラスメントの防止に努めるとともに、発生したハラスメントに対しては、このガイドラインに即して最善の問題解決が図られるよう努めます。

2. ガイドラインの適用範囲

このガイドラインは、原則として本学の構成員(職員、学生等その他本学に在籍するすべての者)の間に生じたハラスメントについて適用します。

ただし、構成員と構成員以外の者との間に生じたハラスメントであっても、それが本学の管理下で行われる職務又は修学上の行為であれば、このガイドラインを準用して対処します。

なお、他大学等の非常勤講師については、兼業の許可を得て行う職務外行為なので、基本的に私生活上の行為として取扱います(ただし、公益性の高い無報酬兼業は職務とみなすことがあります。)。他大学等の非常勤講師の立場でのハラスメントについては、原則的に当該大学が対処することになります。その結果を踏まえ、不正行為が明らかとなり、本学の名誉と信用を著しく傷付ける場合には、懲戒処分等の対象となることがあります。

ハラスメントとは、本学の規程では、「セクシュアル・ハラスメント」(他者を不快にさせる性的な言動による人権侵害行為)又は「教育研究ハラスメント」(教育研究における優越的な地位等を利用した不適切な言動による人権侵害行為)のいずれかに該当する人権侵害行為と定義されます。この「教育研究ハラスメント」において、教育研究とは、教育研究に直接従事するもののほか、それらを支援する事務・技術等の業務全般をいいます。したがって、いわゆるアカデミック・ハラスメントやパワーハラスメントが対象となります。

「セクシュアル・ハラスメント」及び「教育研究ハラスメント」に該当する事例を参考として別紙に掲載します。なお、これらは例示であって、該当する行為はここに掲げた例で尽きるものではありません。

(別紙1) セクシュアル・ハラスメントの事例

(別紙2) 教育研究ハラスメントの事例

3. 相談の手続き

ハラスメントの被害を受けたと感じたら、まず相談してみてください。

本学には、ハラスメントの相談に対応するため、3種類の相談窓口を設けています。構成員は、

どれでも利用しやすい相談窓口を選ぶことができます。なお、全学相談窓口は、相談者が学生か職員かによって、窓口を分けて相談を受付けています。

| | |
|----------|-------------------------------|
| 「全学相談窓口」 | 専門相談員が対応 |
| 「部局相談窓口」 | 部局の諸事情に通じた相談員が対応 |
| 「学外相談窓口」 | 委託専門機関のカウンセラーが電話等で対応、セクハラ相談限定 |

相談は、直接面談によるほか、電話その他の方法で受け付けますが、各相談窓口で異なることがありますので、ホームページ等の公開情報で確認してください。

相談員は、相談に応ずるとともに、問題解決に必要な援助や情報を相談者に提供します。

4. 申立ての手続き

構成員は、ハラスメントの被害について、ハラスメント全学防止対策委員会（「全学防止対策委員会」）に対し、問題解決を求める手続きを行うことができます。これを申立ての手続きとといいます。

すでに卒業・修了・退学・退職等をした元構成員の申立てについては、申立ての遅延にそれ相当の理由が認められる場合に、全学防止対策委員会はこれを受理することがあります。

この手続きにおいて、ハラスメントの被害を申立てた者を「申立人」、加害者と名指しされる者を「相手方」、その双方を「当事者」といいます。

申立ての手続きは、申立人が、相談窓口を通じ全学防止対策委員会に対し、所定の「申立書」を提出することにより開始されます。

その際、申立人は、次のうちから希望する問題解決の手続きを選択できます。

| 手続き | 手続きの概要 | 手続き主体 | 主な救済措置例 |
|------|----------------------------------|-------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 「調整」 | 当事者双方の主張を公平な立場で調整し、問題解決を図る手続き | 全学防止対策委員会（部局長の協力） | <ul style="list-style-type: none"> ・ 良好な修学・就労環境の回復 ・ 加害者の反省・謝罪 ・ 紛争状態の解決 ・ 不利益回復・被害救済措置 ・ 懲戒委員会への懲戒処分の検討 <p style="text-align: right;">開始の勧告 など</p> |
| 「調停」 | 当事者同士の話し合い、又は調停案の提示により紛争解決を図る手続き | 調停委員会 | |
| 「調査」 | 事実関係の公正な調査に基づき、厳正な措置を求める手続き | 調査委員会 | |

全学防止対策委員会は、申立人の意向を最大限尊重し、かつ、ハラスメントの状況を考慮したうえで、問題解決のために相応しい手続きをとるよう努めます。

5. 相談者（申立人）保護のための措置

ハラスメントの相談や申立てを行ったことをもって、相談者（申立人）に対し不利益な取扱いをすることを規程で禁止しています。これに違反した者に対しては、大学が厳正な措置をとります。相手方の報復行為や第三者の差別的な取扱い、嫌がらせなども当然禁止行為に当たります。

ハラスメントの相談、申立てや問題解決の手続きに携わる者は、関係者のプライバシー、名誉その他の人権に配慮し、守秘義務を厳守するよう規程で定められています。これに違反した者に対しても、大学が厳正な措置をとります。

以上のように、大学は構成員の遵守事項を規程において明記し、違反行為を容認しない姿勢を示しています。このような方針のもとに、相談者（申立人）が「二次被害」を被ることのないよう極力配慮に努めます。

6. 問題解決の手続き

全学防止対策委員会は、「申立書」を受理した後、速やかに「調整」「調停」「調査」のいずれかの手続きを開始します。また、全学防止対策委員会は、個別の事情に即して、最善の問題解決を図るため、これらの手続きに先行又は併行し、必要な措置を講じます。たとえば、申立人（相談者）の健康状態等を考慮し、修学・就労環境を確保するための緊急措置（指導教員、研究室、就業場所の変更等）を講ずることがあります。

（1）「調整」の手続き

当事者双方の主張を公平な立場で調整し、問題解決を図る手続きを「調整」といいます。

全学防止対策委員会は、申立人の「調整」申立てに基づき、この手続きを行います。

部局長は、全学防止対策委員会に協力し、その責任と権限において、部局長自らが又は部局長が指名する者が手続きを担当します。

「調整」は、指導教員、研究室、就業場所の変更その他修学・就労上の措置等を行うことを含みます。

全学防止対策委員会は、適切かつ迅速に対処し、概ね3週間以内の問題解決を目標とします。

「調整」の手続きにおいては、申立人の要請に応じて、相談員が同席することがあります。

申立人が、「調整」に不満があるときは、全学防止対策委員会に対し、他の問題解決の手続きを求めることができます。

（2）「調停」の手続き

ハラスメントの紛争を当事者同士の話し合い、又は調停案の提示により解決を図る手続きが「調停」です。この手続きは、ハラスメント全学調停委員会（「調停委員会」）のもとで行われます。

全学防止対策委員会は、申立人から「調停」の申立てがあり、相手方が応諾した場合に、調停委員会を設置します。

調停委員会は、原則として学内外の専門家を含む調停委員2人以上によります。調停委員会

は、公正・中立・客観性を確保し、男女比等を考慮して構成されます。

調停委員は、話し合いの場に立会い、あるいは双方の主張を調整するなど、当事者間の話し合いを円滑に進めるために必要なサポートをします。

「調停」の手続きにおいては、申立人の要請に応じて、相談員が同席することがあります。

「調停」は、話し合いによる合意が基本ですが、進行状況や諸般の事情を考慮し、調停委員会が調停案を提示することがあります。当事者双方が調停案を受諾した場合は、調停成立となります。

調停委員会は、次のいずれかに該当するときは、「調停」を打切ることができます。

- A 当事者の一方又は双方が「調停」の打切りを申し出たとき
- B 当事者の一方又は双方が調停案を受諾しないとき
- C 相当な期間が経過しても合意が成立する見込みがないと判断したとき

調停委員会は、「調停」が成立したときは、合意事項を文書で確認し、全学防止対策委員会に報告します。

申立人は、「調停」が打切りになったときは、全学防止対策委員会に対し、他の問題解決の手続きを求めることができます。

(3) 「調査」の手続き

ハラスメントの事実関係の公正な調査に基づき、被害者の不利益救済、加害者への懲戒処分など厳正な措置を求める手続きが「調査」です。この手続きは、ハラスメント全学調査委員会（「全学調査委員会」）のもとで行われます。

全学防止対策委員会は、申立人からの「調査」の申立てを受け、調査の必要性について判断し、「調査」の必要があると認める場合に、全学調査委員会を設置します。ただし、申立人が部局による調査を希望し、特別な理由が認められる場合は、部局独自に調査委員会を設置することができます。ただし、全学調査委員会との併設はできません。

全学調査委員会は、原則として学内外の専門家を含む調査委員2人以上によります。調査委員会は、公正・中立・客観性を確保し、男女比等を考慮して構成されます。

「調査」の手続きにおいては、申立人の要請に応じて、相談員が同席することがあります。

全学調査委員会は、必要に応じて、当事者その他関係者から事情を聴取するなどして、事実関係を調査します。

全学調査委員会は、原則として2ヶ月以内に調査を終了し、調査結果を全学防止対策委員会に報告します。

全学防止対策委員会は、報告内容を確認し、ハラスメントの事実関係（被害者、加害者）を認定します。その際、必要に応じて、当事者の意見を聴取する機会を設けることがあります。

全学防止対策委員会は、加害者に対する懲戒等の制裁措置が必要と判断した場合は、懲戒委員会に当該事案を移送し、その後の処理は懲戒委員会が所掌することになります。

懲戒処分に対する加害者の異議申立て等は、懲戒委員会のルールに従って、懲戒委員会が受け付け、適正に処理されることとなります。

全学防止対策委員会は、被害者の受けた不利益を可能な限り回復する措置を講ずるよう関係

部局長等に勧告します。

これらの経過・結果について、全学防止対策委員会は、申立人（被害者）に対し適宜・適切な方法で伝えます。また、申立人（被害者）からの報告の要請に対しては、極力応じるよう努力します。

7. その他

(1) このガイドラインは、平成18年2月1日から実施します。

なお、運用の状況を見て、必要が生じた場合にはその都度適切な見直し、改訂を行うものとします。

(2) 東北大学におけるセクシュアル・ハラスメント防止のためのガイドライン（平成16年1月20日評議会承認）は、廃止します。

(別紙1) セクシュアル・ハラスメントの事例

(1) 地位利用型・対価型のセクシュアル・ハラスメント

性的な言動を行ない、その言動に対する相手の対応によって、自己の影響力を行使し、修学・就労・教育・研究等において、一定の利益又は不利益を与えること、もしくは、与えようとする事

個人的な性的要求への服従または拒否を、教育・研究上の指導や評価あるいは学業成績などに反映させること

個人的な性的要求への服従または拒否を、人事および勤務条件の決定や業務指揮に反映させること

教育・研究上の指導や評価あるいは利益・不利益の与奪、人事権および業務指導権の行使等を条件とした性的働きかけをすること

相手への性的な関心の表現を業務遂行上に混交させること

(2) 環境型、及びその他のセクシュアル・ハラスメント

修学・就労・教育・研究の環境を損なう性的な言動を行うこと

相手の意に反して執拗に性的行為に誘ったり、交際の働きかけをすること

強引に接触したり、性的な行為を行なうことあるいは行なおうとすること

相手が性的不快感を催すような仕方で、相手の身体を凝視したり一方的に接近したりすること

性的魅力を強調する服装や振る舞いを要求すること

正常な業務遂行を性に関わる話題や行動で妨害したり、相手が性的不快感を催すような状況を作り出すこと

・相手がいやがる性的で下品な冗談、からかい、質問等を行うこと

・職場等に性的なポスターや写真を貼ったりすること

- ・人格を傷つけかねない性的評価をしたり、相手の性に関する身体的特徴や風評を流すこと（特定個人の性に関する風評を流すこと。ある人の前でその人と同性の他者との性的魅力を比較すること。特に、いずれかを悪く言うこと等）
 - ・親睦会、終業後の付き合いなどで、下品な行動をとること
 - ・相手が不快感を表明しているにもかかわらず、相手がある場を離れるのを妨害すること
 - ・個人的な性体験などを尋ねること。または経験談を話したりすること
- 不当な性差別的意識に基づいた言動をなすこと
- ・女性というだけで職場でお茶くみ、掃除、私用等を強要すること
- 課外活動や親睦会等において異性的役割をことさらに強制すること
- ・宴会等で隣りに座ることやお酌をすること、カラオケでデュエット等を強要すること

ある言動がセクシュアル・ハラスメントにあたるかどうかは、あくまでも相手の受けとめ方（「不快」と感じるかどうか）によるのであって、その言動を行なう者の感覚で判断されるものではないことに注意して下さい。

（別紙２）教育研究ハラスメントの事例

（１）修学・教育上の権利の侵害

教育的指導の不当な拒否及び放置

- ・求められた教育的指導を正当な理由なく拒否する。
- ・修学上必要な教育的関与を、修学に支障をきたす限度を超える期間にわたり一切行わない。

修学上の不当な要求

- ・常識的に不可能な課題達成を強要する。
- ・長期にわたり休息不可能な、あるいは健康を害する可能性がある程度の努力の継続を強要する。

学位取得論文の提出に研究科内での申し合わせ等による基準を著しく逸脱した条件の要求

- ・当該分野の学会誌等の査読付論文に関する基準を上回っていても学位論文の執筆をゆるさないと言う。

自由な進路選択の侵害及びそのおびやかし

- ・学生に、他大学、他研究科、他研究室への進学や異動をゆるさないと発言する。あるいは、誓約を求める。
- ・個人の選択による就職先に対して不当な介入を行う。あるいは影響を与えたとおびやかしの発言をする。

不当な評価及び発言

- ・成績の不当な評価を行う。あるいは評価に無関係なことから成績に結びつける発言をする。
- ・自分一人の権限の範囲外であるにもかかわらず、自分が評価を左右するとおびやかす

の発言をする（“私が卒業させないぞ”など）。

教育上の権利の侵害

- ・ 正当な理由なく授業を担当させない。
- ・ 正当な理由なく学生の指導を行わせない。

チームからの不当な排除

- ・ 当然加わるべき研究や教育チームから不当に排除をする。
- ・ 研究室の他のメンバーに対して正当な理由なく関係の断絶をするように言う。

(2) 研究上の権利の侵害

研究活動の不当な制限や要求

- ・ 設備など研究資源の不当な利用制限をする。
- ・ 研究発表活動（論文や学会発表、その他の著述等）を不当に制限する。
- ・ 経済的に困難な程度の学会活動を要求する（経済的裏づけのない国際学会参加等の強要）。

業績やアイデアの不当な帰属等

- ・ 論文や学会発表等で貢献度とは著しく乖離した著者構成を強要する。
- ・ 個人的アイデアによってはじまった未発表の研究を了解なく他の者に行わせる。

(3) 就業上の権利の侵害

- ・ 業務に関して著しく不公平・不当な評価を行う。あるいはそのおびやかしの発言を行う。
- ・ 勤務時間では不可能な、あるいは休日の作業が必要になるような業務の達成を、日常的に要求する。
- ・ 昇進や評価を左右する権限を自分が持っている、必要以上に発言する。
- ・ 業務に支障が出る程度に、指示決定を遅らせる。

(4) 上記(1)、(2)、(3)に共通する権利の侵害・不適切な言動による脅かし

人格を全面的に否定する発言

- ・ "お前のようなダメな（無能な）人間は大学をやめてしまえ（やめさせてやる）"など
- ・ 修学・教育・研究・業務とは関係のないことならについて著しく精神的に傷つける発言を行う。

教育・研究・就業とは乖離した場での私的關係や負担の要求

- ・ 自分の支持する思想・宗教への関与を求める。
- ・ 自分の私生活、私的な活動への参加や協力を強く求める。