

# ○国立大学法人金沢大学ハラスメントの防止・対策に関する指針

(平成16年4月1日規程第21号)

改正

## 第1

### 1 はじめに

この指針は、国立大学法人金沢大学ハラスメント防止等に関する規程（以下「規程」という。）第15条に基づき、国立大学法人金沢大学（以下「本学」という。）の構成員等の本学における就労、修学及び教育研究（以下「就労・修学等」という。）に関するハラスメントの防止・対策に関し必要な事項を定めるものとする。

### 2 本学及び構成員等の責務

#### (1) 学長及び学長の指名する理事の責務

規程第3条第1項及び第2項の規定により、学長及び学長の指名する理事は、ハラスメントを行ってはならないことその他ハラスメントに起因する問題（以下「ハラスメント問題」という。）に対する構成員等の関心と理解を深めるとともに、構成員等が他の構成員等に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他必要な配慮を行い、広報・啓発活動その他必要な措置の実施に努めなければならない。また、学長及び学長の指名する理事自らも、ハラスメント問題に対する関心と理解を深め、他の構成員等に対する言動に必要な注意を払うよう努めなければならない。

#### (2) 部局の長の責務

規程第3条第3項の規定により、部局の長は、当該部局におけるハラスメント防止、ハラスメント発生時の措置及び再発防止策を講じなければならない。また、部局の構成員等のハラスメント行為の事実を認めながら、これを黙認してはならない。

#### (3) 構成員等の責務

規程第4条の規定により、構成員等は、ハラスメント問題に関する関心と理解を深め、他の構成員等に対する言動に必要な注意を払うとともに、次の各号に掲げる事項を十分認識しなければならない。

イ お互いの人格を尊重し、大切なパートナーであるという意識を持ち、性別役割分担意識や偏見をなくして個性を認め合うこと。

ロ ハラスメントに当たるか否かについては、相手の気持ちが重要であること。

ハ 相手が拒否し、又は嫌がっていることが分かった場合には、同じ言動を決して繰り返さないこと。

ニ ハラスメントであるか否かについて、相手からいつも意思表示があるとは限らないこと。特に、ハラスメントの行為者が上司、指導教員、先輩等の場合、拒否の意思表示ができないことも少なくなく、それを同意又は合意と誤解しないこと。

### 3 適用範囲

#### (1) 適用対象

- イ 本指針は、規程第2条第1項に定める構成員等の中、就労・修学等の関係において生じたハラスメント問題について適用される。
- ロ 「構成員等」には、本学で就労・修学等に従事するすべての者が含まれ、派遣労働者も含まれる。
- ハ セクシュアルハラスメントの行為が職場において行われた場合の行為者には、構成員等に限らず、他の事業主又はその雇用する労働者等もなり得る。その場合には、必要に応じて、他の事業主に事実関係の確認の協力を求めることができる。

#### (2) 職場

「職場」とは、本学で就労に従事する構成員等が業務を遂行する場所を指し、当該構成員等が通常就業している場所以外の場所であっても、当該構成員等が業務を遂行する場所については「職場」に含まれる。

### 4 ハラスメントの定義と具体例

#### (1) セクシュアルハラスメント

##### イ 対価型セクシュアルハラスメント

構成員等が、相手の意に反する性的な言動を行い、その対応によって相手が、就労・修学等における不利益を受けること。

- (イ) 個人的な性的要求への服従又は拒否を、人事、勤務条件の決定又は業務指揮に反映させること。
- (ロ) 個人的な性的要求への服従又は拒否を、教育若しくは研究上の指導若しくは評価又は学業成績等に反映させること。
- (ハ) 人事権若しくは業務指揮権の行使、教育若しくは研究上の指導若しくは評価又は利益若しくは不利益の与奪等を条件とした性的働きかけをすること。
- (ニ) 相手への性的な関心を業務遂行に混交させること。

##### ロ 環境型セクシュアルハラスメント

構成員等が、相手の意に反する性的な言動を行い、これによって相手が、就労・修学等における環境を害されること。

##### ハ 性的な言動

性的な内容の発言及び性的な行動を指し、性的な言動は、相手の性的指向又は性自認の状況に関わらないほか、異性に対する言動だけでなく、同性に対する言動も該当する。

- (イ) 性的及び身体上の事柄に関する不必要な質問・発言
- (ロ) 性的な内容の情報（噂）の流布
- (ハ) 性的な冗談やからかい
- (ニ) 食事やデートへの執拗な誘い

- (ホ) 不必要な出張等への同行や、自室に招くことの強要
- (ヘ) 交際・性的関係の強要
- (ト) わいせつ図画の閲覧・配付・掲示
- (チ) 不必要な身体への接触及び不適切な視線
- (リ) 強制わいせつ行為及び強姦
- (ヌ) 特定の性であるという理由に基づく差別的な言動
- (ル) 性の多様性への配慮を欠く言動又は性的指向若しくは性自認に関する差別的な言動
- (ヲ) 特定の個人又は集団の性に関する情報（噂）の流布及び本人の許可を得ない他言
- (ワ) その他性的な言動により、相手の就労・修学意欲を低下させ、能力の発揮を阻害する行為

(2) アカデミックハラスメント

構成員等が、教育・研究上の立場又は権限を濫用した不適切な言動を行い、これによって相手が、精神的な面を含めて、就労・修学等における不利益・損害を受けること、又は就労・修学等における環境を害されること。

イ 教員による学生に対する修学上の権利の侵害及び妨害

- (イ) 能力や人格を否定する発言、中傷及び嘲笑
- (ロ) 適正な限度を超えた大声や繰り返しの叱責、暴言及び机を叩くなどの威嚇行為
- (ハ) 合理的な理由なく留年や退学を言い渡したり、示唆すること
- (ニ) 成績の不当評価及び研究成果に関する不当な取扱い
- (ホ) 明らかに達成不可能な課題の達成の強要
- (ヘ) 希望に反する特定の研究課題の強要
- (ト) 研究遂行上の過程で過度な経済的負担を強いること
- (チ) 必要な教育研究上の指導・助言を正当な理由なく行わないこと
- (リ) 実験又は研究のための機器・設備等を正当な理由なく使用させないこと
- (ヌ) 研究発表活動の不当な制限・妨害・強要
- (ル) 学生のアイデア、調査データ等の無断使用
- (ヲ) 指導教員の変更を正当な理由なく認めないこと
- (ワ) 教育・研究指導において、合理的な理由なく一部の学生を差別したり不利に取り扱うこと
- (カ) 学生の個人的な生活、プライバシー及び進路選択への過度又は不適切な介入

(ヨ) 個人への配慮を欠いて適正な範囲を超えた拘束や実験・研究等の強要を行い、又は有形無形の圧力を継続的に加えること等により、学生に身体的・精神的なダメージを与えること

ロ 教員による他の教員に対する教育研究上の権利の侵害

(イ) 当然加わるべき研究課題等からの不当な除外

(ロ) 研究費や機器・設備等の不当な使用制限

(ハ) その他教育研究上の不当な権利侵害

(3) パワーハラスメント

職場において、構成員等が、優越的な関係を背景に、業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動を行い、これによって相手が、精神的・身体的な苦痛を受け、就労環境を害されること。

イ 優越的な関係を背景とした言動

業務を遂行するに当たって、当該言動を受けた相手が行為者に対して抵抗又は拒絶することができない蓋然性が高い関係を背景として行われるものを指し、例えば以下のもの等が含まれる。

(イ) 職務上の地位が上位の者による言動

(ロ) 同僚又は部下による言動で、当該行為者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、当該行為者の協力を得なければ業務の円滑な遂行が困難であるもの

(ハ) 同僚又は部下からの集団による行為で、これに抵抗又は拒絶することが困難であるもの

ロ 業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動

社会通念に照らし、当該言動が明らかに業務上必要性のない、又はその態様が相当でないものを指し、例えば以下のもの等が含まれる。

(イ) 業務上明らかに必要性のない言動

(ロ) 業務の目的を大きく逸脱した言動

(ハ) 業務を遂行するための手段として不適當な言動

(ニ) 当該行為の回数、行為者の数等その態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える言動

ハ パワーハラスメントの該当性の判断

客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、規程及び本指針におけるパワーハラスメントには該当しない。個別の事案についてその該当性を判断するに当たっては、様々な要素（当該言動の目的、当該言動を受けた構成員等の問題行動の有無や内容・程度を含む当該言動が行われた経緯や状況、業種・業態、業務の内容・性質、当該言動の態様・頻度・継続性、構成員等の属性や心身の状況、行為者との関係性等）及び当該言動により相

手が行為者から受けた身体的又は精神的な苦痛の程度等を総合的に考慮して判断される。

ニ パワーハラスメントの代表的な言動の6類型に該当すると考えられる例（以下は限定列举ではなく、個別の事案の状況等によっては判断が異なる場合も有り得る）

(イ) 身体的な攻撃（暴行・傷害）

- 1) 殴打，足蹴りを行うこと
- 2) 相手に物を投げつけること

(ロ) 精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言）

- 1) 人格を否定する言動を行うこと（相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む）
- 2) 必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返し行うこと
- 3) 他の構成員等の前で，大声で威圧的な叱責を繰り返し行うこと
- 4) 相手の能力を否定し，罵倒するような内容の電子メール等を当該相手を含む複数の構成員等に宛てて送ること

(ハ) 人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）

- 1) 正当な理由なく仕事を外したり，長期間にわたり別室に隔離したり，自宅で研修させたりすること
- 2) 一人の構成員等に対して同僚が集団で無視をし，職場で孤立させること

(ニ) 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・仕事の妨害）

- 1) 長期間にわたる，肉体的苦痛を伴う過酷な環境下で勤務に直接関係のない作業を命ずること
- 2) 新規採用者等に対し，必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業績目標を課し，達成できなかったことを厳しく叱責すること

(ホ) 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）

- 1) 管理職である構成員等を退職させるため，誰でも遂行可能な業務を行わせること
- 2) 気にいらぬ構成員等に対し嫌がらせのために仕事を与えないこと

(ヘ) 個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）

- 1) 構成員等を職場外でも継続的に監視したり，私物の写真撮影をしたりすること
- 2) 構成員等の性的指向・性自認や病歴，不妊治療等の機微な個人情報について，当該構成員の了解を得ずに他の構成員等に暴露すること

(4) 育児休業等に関するハラスメント

イ 構成員等が、妊娠、出産、育児休業、介護休業その他の子の養育又は家族の介護に関して相手の意に反する言動を行い、これによって、就労、修学等を行う上で不利益を与えるもの。

(イ) 制度又は措置（以下「制度等」という。）の利用の請求・申出等したことを理由として解雇その他不利益な取扱いをすること。

(ロ) 制度等の利用をしたことを理由として解雇その他不利益な取扱いをすること。

ロ 構成員等が、妊娠、出産、育児休業、介護休業その他の子の養育又は家族の介護に関して相手の意に反する言動を行うことにより、就労、修学、教育、研究又は課外活動を行う環境を害するもの。

(イ) 制度等の利用への嫌がらせをすること。

1) 解雇その他不利益な取扱いを示唆すること。

2) 制度等の利用の請求・申出等又は制度等の利用を阻害すること。

3) 制度等の利用をしたことを理由として嫌がらせ等をすること。

(ロ) 妊娠又は出産したことへの嫌がらせをすること。

1) 解雇その他不利益な取扱いを示唆すること。

2) 妊娠又は出産したことを理由として嫌がらせ等をすること。

(ハ) 妊娠又は出産等に関する否定的な言動

1) 不妊治療に対する否定的な言動を含めた、他の構成員等の妊娠または出産等の否定につながる言動をすること（単なる自らの意思表示を除く）。

2) 制度等の利用又は制度等の利用の請求をしにくい雰囲気をつくること。

(5) その他のハラスメント

イ 年齢、出身、心身の障害、疾病、容姿、性格等の個人的な属性を理由に、就労・修学上の機会、条件、評価等で相手を差別したり、又は排除したりすること。

ロ (1) から (4) までのハラスメントに準ずる行為。

5 懲戒処分等

ハラスメント問題が生じた事実が確認できた場合においては、本学の就業に関する規則、規程、本指針その他関係規程等に基づき、行為者に対し懲戒その他適正な措置を行い、厳正に対処する。

6 プライバシー等の保護及び守秘義務

本学においてハラスメントを受けた構成員等・行為者等の情報は、当該構成員等・行為者等のプライバシーに属するものであるため、ハラスメントに関する相談への対応又は当該ハラスメントの事後の対応に関係するすべての構成員等は、当該構成員等・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じなければならない。なお、当該構成員等・行為者等のプライバシーには、性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報も含まれる。

## 7 不利益取扱いの禁止

構成員等は、ハラスメントに関する相談をし、又は事実関係の確認等の措置に他の構成員等が協力したことを理由として、当該他の構成員等に対し不利益な取扱いをしてはならない。不利益取扱いの禁止については、派遣労働者を含む全ての構成員等が対象であり、派遣労働者が職場におけるハラスメント相談を行ったことを理由として、当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を拒む等、当該派遣労働者に対する不利益な取扱いを行ってはならない。

### 附 則

この指針は、平成16年4月1日から施行する。

### 附 則

この指針は、平成22年10月1日から施行する。

### 附 則

この指針は、平成29年1月1日から施行する。

### 附 則

この指針は、平成29年7月27日から施行する。

### 附 則

この指針は、令和2年6月1日から施行する。