

国立大学法人京都教育大学ハラスメント防止等に関する規程の運用について

令和4年1月17日 最終改正

平成16年4年1日に施行した「国立大学法人京都教育大学ハラスメント防止等に関する規程」の運用については、下記のとおりとする。

記

第1条関係

- 1 「学生等」とは、大学院生、専攻科生、学部学生、研究生、科目等履修生、生徒、児童、幼児、公開講座の受講生など本学で教育を受ける関係にある全ての者をいう。
- 2 「教職員」とは、役員、教員、事務職員、技術職員、非常勤職員、委託契約職員等をいう。

第2条関係

- 1 「相手方の意に反する性的な言動を行い、それに対する対応によって、修学、就業、教育又は研究を行う上で、一定の利益又は不利益を与えること」とは、例えば次に掲げる行為をいう。
 - 一 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、業務指揮、学業成績等に反映させること
 - 二 人事権、業務指揮権の行使又は利益、不利益の与奪等を条件とした性的働きかけをすること
 - 三 単位の認定や進路の決定における利益、不利益の与奪等を条件とした性的働きかけをすること
 - 四 相手への性的な関心の表現を業務遂行や教育指導に混交させること
- 2 「相手方の意に反する性的な言動を行うことにより、修学、就業、教育及び研究を行う環境を著しく損なうこと」とは、例えば次に掲げる行為をいう。
 - 一 執拗若しくは強制的に、性的行為に誘ったり、交際の働きかけをすること
 - 二 強引な接触、性的行為を行うこと
 - 三 性的魅力をアピールするような服装や振る舞いを要求すること
 - 四 正常な業務の遂行を性にかかわる話題、行動等で妨害すること
 - 仕事や勉学の途中に、相手の性的魅力や自分の抱く性的関心に関わる話題で妨害すること
 - 五 性的な意図をもって、身体への一方的な接近又は接触をすること
 - 相手の身体を上から下まで長い間、じろじろ眺め又は眼で追うこと
 - 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
 - 六 性的な面で不快感をもよおすような話題、行動、状況づくりをすること
 - 相手が返答に窮するような性的な質問を行うこと
 - 職場や勉学の場で複数者が性的なからかいをすること
 - 職場や勉学の場に猥褻な写真や図画を貼る等の不快な状況をつくること
 - 卑猥な絵や文章等を見ることを強要すること
 - 懇親会等の付き合い等で下品な行動をとること
 - 継続的に性に関する悪質な冗談やからかい的な行為をすること
 - 相手が不快感を表明しているにもかかわらず、その場面からの離脱を妨害する

こと

- 七 異性一般に対する蔑視的な発言や話題など，次の行為を行うこと
 - 異性であるという理由のみによって，性格，能力，行動，傾向等において劣っているとか望ましくないものと決めつけること
 - 異性の主張や意見を異性としての魅力に結びつけること（権利を主張する女性は，性的魅力に乏しい人だから等）
- 八 悪意による，人格の評価を傷つけかねない性的表現・性的風評を流すこと
 - 特定個人の性に関する風評を流布すること
 - 異性の前で，他の異性との性的魅力の比較をしたり，特にいずれかを悪くいうこと
- 3 「教育研究の場において，優越した地位にある者が，その地位を利用して教職員等に対して，不適切で不当な発言や行為などによって，身体的・精神的な苦痛を与えること」とは，例えば次に掲げる行為をいう。
 - 一 教職員が単位認定・成績判定・論文審査等に際して，教職員等に雑用の命令，特定の者への極端な肩入れ，正当な理由もなく全く指導しない，或いは学位論文を受理しないこと
 - 二 教職員が教育研究において人格まで否定するような言動によって教職員等を萎縮させたり，教育研究とは無関係な私情や好みに基づいて特定の教職員等を差別的（有利または不利）に扱うこと
- 4 「就業の場において，優越的な関係を背景として，業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により，就業環境を害し，身体的・精神的な苦痛を与える」とは，例えば，
 - 一 身体的な攻撃
 - 殴打，足蹴りを行うこと，相手に物を投げつけること
 - 二 精神的な攻撃
 - 人格を否定するような言動（相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む）を行うこと
 - 業務の遂行に関する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
 - 他の教職員の面前における大声での威圧的な叱責を繰り返し行うこと
 - 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教職員宛てに送信すること
 - 三 人間関係からの切り離し
 - 自身の意に沿わない教職員に対して，仕事を外し，長期間にわたり，別室に隔離したり，自宅研修させたりすること
 - 一人の教職員に対して同僚が集団で無視をし，職場で孤立させること
 - 四 過大な要求
 - 長期間にわたる，肉体的苦痛を伴う過酷な環境下での勤務に直接関係のない作業を命ずること
 - 新卒採用者に対し，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に対し厳しく叱責すること

○ 教職員に業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせること

五 過小な要求

○ 管理職である教職員を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせること

○ 気に入らない教職員に対して嫌がらせのために仕事を与えないこと

六 個の侵害

○ 教職員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

○ 教職員の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該教職員の了解を得ずに他の教職員に暴露すること

- 5 「妊娠（不妊治療等を含む）・出産したこと、育児（育児休業制度等の利用を含む）をしていること等に関して、上司・同僚が就業環境を害する言動及び行為をすること」、「介護をしていること（介護休業制度等の利用を含む）等に関して、上司・同僚が就業環境を害する言動及び行為をすること」とは、例えば次に掲げる行為をいう。

○ 部下の妊娠（不妊治療等を含む）・出産・育児・介護に関する制度や措置の利用等に関し、解雇その他不利益な取扱いを示唆する言動

○ 部下又は同僚の妊娠（不妊治療等を含む）・出産・育児・介護に関する制度や措置の利用を阻害する言動

○ 部下又は同僚が妊娠（不妊治療等を含む）・出産・育児・介護に関する制度や措置を利用したことによる嫌がらせ等

○ 部下である教職員が上に掲げる行為を受けている事実を認めながら、これを黙認する上司の行為

第7条関係

- 1 防止委員会はハラスメントの事案ごとに、当該事案の調査等が終了するまでの間、当事者が関係する学科等の委員を除く。
- 2 上記1の場合は、当該期間、臨時の委員を補充することができる。

第15条関係

- 1 調査委員会委員には、当事者が関係する学科等の教職員を除く。
- 2 調査委員会委員には、心理学関係の担当教員を入れることが望ましい。
- 3 調査委員会委員には、弁護士等学外の者を入れることができる。