

国立大学法人富山大学ハラスメント等の防止・対策に関する指針

平成 17 年 10 月 1 日制定

令和 2 年 7 月 28 日改正

令和 6 年 3 月 26 日改正

第 1 ハラスメント及び性暴力等（以下「ハラスメント等」という。）を行わないために職員及び学生等（以下「構成員等」という。）が認識すべき事項

1 構成員等は、ハラスメント等を行わないよう、次の各号に掲げる事項を十分認識しなければなりません。

- (1) お互いの人格を尊重しあうこと。
- (2) お互いが大切なパートナーであるという意識を持つこと。
- (3) 偏見をなくし、一人ひとりの個性を認めあうこと。

2 構成員等は、ハラスメント等に関する次の各号に掲げる事項を十分認識しなければなりません。

- (1) ハラスメント等に当たるか否かについては、相手の気持ちが重要であり、言動等に対する受け止め方には個人間や男女間、その個人の立場等により差があり、ハラスメント等に当たるか否かについては、相手の判断が重要であること。

具体的には、次の点について注意する必要がある。

イ 親しさを表すつもりと言動であったとしても、本人の意図とは関係なく相手を不快にさせてしまう場合があること。

ロ 不快に感じるか否かには個人差があること。

ハ この程度のことは相手も許容するだろうという勝手な憶測をしないこと。

ニ 相手との良好な人間関係ができていると勝手な思い込みをしないこと。

- (2) 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。

- (3) ハラスメント等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、ハラスメント等の加害者が上司、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勘違いしないこと。

- (4) 学内におけるハラスメント等にだけ注意するのみではなく、学外におけるハラスメント等についても十分注意する必要があること。

- (5) 構成員等のハラスメント等にだけ注意するのみではなく、学内に出入りする他の者との関係にも十分注意する必要があること。

3 ハラスメント等の具体例

(1) セクシュアル・ハラスメント

- ① 相手の意に反する性的な言動を行い、その対応によって、就労、就学、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もの

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、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、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。
- ② 相手方の意に反する性的な言動を行うことにより、就労、就学、教育、研究又は課外活動を行う環境を害するもの
- イ 執拗に又は強制的に交際の働きかけをすること。
 - ロ 性的魅力をアピールするような服装や言動を要求すること。
 - ハ 正常な業務遂行を性にかかわる話題、行動等で妨害すること。
 - ニ 性的な意図を持って、身体へ一方的に接近又は接触すること。
 - (イ) 相手の身体の上から下まで長い間じろじろ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。
 - ホ 性的な話題、行動等で不快感をもよおすような状況をつくること。
 - (イ) 相手が返答に窮するような性的な質問をすること。
 - (ロ) 学内にわいせつな写真や図画を貼る等の不快な雰囲気をつくること。
 - (ハ) 卑わいな絵画、映像又は文章等を見ることを強要すること。
 - (ニ) 親睦会、終業後の付き合い等で、下品な行動をとること。
 - (ホ) 性的からかい、冷やかし、中傷を行うこと。
 - (ヘ) 性的な内容の電話をかけたリ、性的な内容の手紙・電子メール・SNSによるメッセージ等を送ること、及び住居等まで付け回すこと。
 - (ト) 意図的に性的な噂を流すこと。
 - (チ) 出張(ゼミ旅行なども含む。)への同行を強要したり、出張先で不必要に自室に呼ぶこと。
 - ヘ 異性一般に対する軽蔑的な認識・判断
 - (イ) 異性であるという理由のみによって、性格、能力、言動、傾向等において劣っているとかあるいは望ましくないものと判断すること。
 - (ロ) 異性であるという理由のみによって、学内でのお茶くみ、掃除、私用等を強要すること。
 - ト 人格を傷つけかねない性的表現をしたり、性的風評を流すこと。
 - (イ) 特定個人の性に関する風評を流すこと。
 - (ロ) 肉体的外観、性行動、性的好み等に関する不適切な表現をすること。
- (2) アカデミック・ハラスメント
- ① 相手の意に反する要求又は圧力等を与え、その対応によって、就労、就学、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もの
- 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 私的な又は一方的な要求への服従又は拒否を、教育、研究上(知的財産に関わるものを含む。)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 教育、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

して、相手に私的な若しくは一方的な働きかけを行うこと。

- ② 相手方の意に反する要求又は圧力等を与えることにより、就労、就学、教育、研究又は課外活動を行う環境を害するもの
 - イ 個人的な好悪の感情を、相手に対する教育又は職務の遂行に混交させること。
 - ロ 指導に従わない相手に暴言を吐いたり、意図的に無視したり、暴力的な行為に及ぶ等、相手の人格又は身体を傷つける行為を行うこと。
 - ハ 相手の意に反する行為に執拗に誘ったり、一定の行為を繰り返し強要したりすること。
 - ニ 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。
 - ホ 相手を困らせるために、意図的に事実無根のうわさを流すこと。

(3) パワー・ハラスメント

就労、就学の場において行われる※優越的な関係を背景とし、業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により、就労、就学、教育又は研究上の環境を害するもの。

なお、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、就労、就学の場におけるパワー・ハラスメントには該当しない。

※優越的な関係を背景とし、業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動とは

- ・職務上の地位が上位の者による言動
- ・同僚又は部下による言動で、当該言動を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難であるもの
- ・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

- ① 身体的な攻撃（暴行・傷害）
 - イ 殴打、足蹴りを行うこと。
 - ロ 相手に物を投げつけること。
- ② 精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言）
 - イ 人格を否定するような言動をすること。相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を行うことを含む。
 - ロ 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。
 - ハ 他の構成員等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。
 - ニ 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宛てに送信すること。
- ③ 人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）
 - イ 自身の意に沿わない構成員等に対して、業務を外し、長時間にわたり、別室に隔離したり、自宅研修させたりすること。
 - ロ 一人の構成員等に対して他の構成員等が集団で無視をし、就労、就学の場で孤立させること。
- ④ 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）
 - イ 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。

- ロ 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。
 - ハ 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。
 - ⑤ 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）
 - イ 管理職である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。
 - ロ 気に入らない職員に対して嫌がらせのために仕事を与えないこと。
 - ⑥ 個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）
 - イ 構成員等を就労、就学の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。
 - ロ 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、当該構成員等の了解を得ずに他の構成員等に暴露すること。
- (4) 妊娠、出産、育児及び介護に関するハラスメント
- 妊娠、出産、育児及び介護（以下「妊娠等」という。）に対する言動（不妊治療に対する言動を含む。）等又は妊娠等に関する制度若しくは措置（以下「育児休業等の制度」という。）の申出・利用に関する言動により、職員（派遣労働者を含む。以下この号において同じ。）及び学生等の就労、就学、教育又は研究を行う環境を害するもの。
- 上司又は同僚から行われる、職員に対する妊娠等の否定的な言動等及び育児休業等の制度の利用に関する言動により就業環境が害されるもの。（業務分担や安全配慮等の観点から、客観的にみて、業務上の必要性に基づく言動によるものについては、該当しない。）
- 職員が、育児休業等の制度の利用をしたことにより、上司又は同僚が当該職員に対し、繰り返し又は継続的に嫌がらせ等（嫌がらせ的な言動、業務に従事させないこと又は専ら雑務に従事させることをいう。）をすること。（当該職員がその意に反することを当該上司又は同僚に明示しているにもかかわらず、更に言うことを含む。）
- イ 職員が育児休業等の制度の利用の申出等を希望する旨を上司に相談したところ、上司が当該職員に対し、当該申出等をしないよう言うこと。
 - ロ 職員が育児休業等の制度の利用の申出等をしたところ、上司が当該職員に対し、当該申出等を取り下げるよう言うこと。
 - ハ 職員が育児休業等の制度の利用の申出等を希望する旨を同僚に伝えたところ、同僚が当該職員に対し、繰り返し又は継続的に当該申出等をしないよう言うこと。（当該職員がその意に反することを当該同僚に明示しているにもかかわらず、更に言うことを含む。）
 - ニ 職員が育児休業等の制度の利用の申出等をしたところ、同僚が当該職員に対し、繰り返し又は継続的に当該申出等を撤回又は取下げをするよう言うこと。（当該職員がその意に反することを当該同僚に明示しているにもかかわらず、更に言うことを含む。）
- (5) その他のハラスメント

前4号に規定する以外で、一定の就労、就学、教育又は研究の関係にある構成員等が、職務上等の影響力を利用し、適正な範囲を超えて相手方の意に反する要求や圧力等を与え不適切な言動を行い、これによって相手方が、精神的な面を含めて、就労、就学、教育又は研究上の不利益・損害を受けること若しくは環境を害されることをいう。

(6)性暴力等

- イ 構成員等が他の構成員等又は関係者に性交等（刑法（明治40年法律第45号）（以下「刑法」という。）第177条に規定する不同意性交等をいう。以下イにおいて同じ。）をすること又は他の構成員等又は関係者をして性交等をさせること（他の構成員等又は関係者から暴行又は脅迫を受けて当該構成員等又は関係者に性交等をした場合並びに当該他の構成員等又は関係者の心身に有害な影響を与えるおそれがないと認められる特別の事情がある場合を除く。）。
- ロ 構成員等が他の構成員等又は関係者にわいせつな行為（刑法176条に規定する不同意わいせつをいう。以下ロにおいて同じ。）をすること又は構成員等又は関係者をしてわいせつな行為をさせること（イに掲げるものを除く。）。
- ハ 刑法第182条の罪、児童買春、児童ポルノに係る行為等の規制及び処罰並びに児童の保護等に関する法律（平成11年法律第52号）第5条から第8条までの罪又は性的な姿態を撮影する行為等の処罰及び押収物に記録された性的な姿態の影像に係る電磁的記録の消去等に関する法律（令和5年法律第67号）第2条から第6条までの罪（構成員等又は関係者に係るものに限る。）に該当する行為をすること（イ及びロに掲げるものを除く。）。
 - ニ 構成員等が他の構成員等又は関係者に次に掲げる行為（他の構成員等又は関係者の心身に有害な影響を与えるものに限る。）であって、当該他の構成員等又は関係者を著しく羞恥させ、若しくは不安を覚えさせるようなものをする事又は他の構成員等又は関係者をしてそのような行為をさせること（イからハに掲げるものを除く。）。
 - (イ) 衣服その他の身に着ける物の上から又は直接に人の性的な部位（性器等若しくはその周辺部、臀部又は胸部を言う。）その他身体の一部に触れること。
 - (ロ) 通常衣服で隠されている人の下着又は身体を撮影し、又は撮影する目的で写真機その他の機器を差し向け、若しくは設置すること。
 - ホ 構成員等又は関係者に対し、性的羞恥心を害する言動であって、構成員等又は関係者の心身に有害な影響を与えるものをする事（イからニまでに掲げるものを除く。）。

4 懲戒処分等

ハラスメント等の程度によっては、信用失墜行為、国立大学法人富山大学職員たるにふさわしくない非行や学生の本分に反した行為などに該当して、懲戒処分等に付されることがあります。

第2 就労、就学、教育又は研究上の適正な環境を確保するために構成員等が認識すべき

事項

- 1 ハラスメント等について問題提起をする構成員等をトラブルメーカーと見たり、ハラスメント等に関する問題を個人的な問題として片付けてはなりません。
- 2 学内からハラスメント等の加害者や被害者を出さないため、気づいた構成員等が注意を促したり、相談に乗ることが重要です。

第3 ハラスメント等が生じた場合に構成員等に望まれる事項

- 1 ハラスメント等を見逃したり、受け流したりするだけでは状況は改善されないことを認識する必要があります。
- 2 嫌なことは相手に対して明確に意思表示することをためらわないことが大切です。
- 3 ハラスメント等を受けたときは、「恥ずかしい」、「トラブルメーカーと思われたくない」、「仕返しを怖い」などと考えずに、信頼できる人に相談したり、相談窓口で相談してください。

第4 ハラスメント等に係る苦情相談及び処理に関する事項

- 1 苦情相談は、匿名を原則とし、氏名等当事者が特定される事項は、相談を受けた相談員等ごく限られた者にしか知られないようにするなどプライバシーに十分に配慮して手続を進めます。
- 2 苦情相談を理由として、単位認定、論文指導、進学、進路指導等及び勤務評価、昇任、昇格等に関わる一切の不利益な取扱いがされないように万全の措置を講じます。
- 3 ハラスメント等を受けた者が、引き続き、大学において就労、就学、教育又は研究を継続する場合、大学は最大限の保護及び支援等を行います。
- 4 調査を開始する場合、次の点に留意して行います。
 - (1) 調査委員会は、申出人及びその相手方から事情聴取するとともに、両者に陳述の機会を与えなければなりません。
 - (2) 調査委員会は、必要と認めるときは、参考人その他の者から事情聴取することができます。
 - (3) 調査は、原則として、調査委員会設置から2か月以内を目処に終了し、その結果を学長に報告します。
- 5 調査と並行して調停を開始する場合、次の点に留意して行います。
 - (1) 調停を担当する相談員は、当事者の主張を確認し、当事者の合意により紛争が解決するよう努めます。
 - (2) 相談員は、紛争解決のために適当と認めるときは、調停案を当事者に提示し、その受諾を促すことができます。ただし、受諾を強要しません。
 - (3) 調停申出人は、いつでも調停の打切りを申し出ることができます。
 - (4) 相談員は、相当の期間内に、当事者間に紛争解決のための合意が成立する見込みがないと判断したとき、調停を終了することができます。
- 6 苦情相談には、ハラスメント等による被害を受けた本人からのものに限らず、次のようなものも含まれます。
 - (1) 他の者がハラスメント等をされているのを見て不快に感じる構成員等からの苦

情の申出

(2) 他の者からハラスメント等をしている旨の指摘を受けた構成員等からの相談

(3) 部下等からハラスメント等に関する相談を受けた監督者からの相談

- 7 調査委員会設置後及び調停開始後、調査委員及び調停に当たる相談員以外の構成員等が、当該申出に関して申出人と接触しようとする場合、委員長の許可を得なければなりません。その他、調査及び調停を妨げる一切の行為は許されません。場合により、懲戒処分等に付される場合があります。
- 8 苦情相談を受けた相談員、調査委員、調停にあたる相談員及びその他当該事案を知り得た者には、守秘義務が課せられます。