

国立大学法人豊橋技術科学大学 ハラスメントの防止等に関する ガイドライン

ハラスメント防止対策委員会

目 次

1. ガイドラインの目的	1
2. ガイドラインの適用範囲	1
3. ハラスメントとは	1
4. ハラスメントへの対応	2
5. 処置・処分	5
6. プライバシーの保護	5
7. 不利益取扱の禁止	5
8. ガイドラインの改善	5
豊橋技術科学大学におけるハラスメントに関する防止体制	6
「ハラスメントの事例」	7

国立大学法人豊橋技術科学大学ハラスメントの防止等に関するガイドライン

1. ガイドラインの目的

国立大学法人豊橋技術科学大学では、「国立大学法人豊橋技術科学大学におけるハラスメントの防止等に関する規程」（以下「規程」という。）に定めるほか、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）は、人権や就学、就労、教育及び研究（以下「就学・就労」という。）の権利等を侵害するものであるという認識にたち、本法人においてその発生を防止するとともに、事後、適切に対応し、個人として尊重し、法の下における平等を守り、また、ハラスメントの被害にあった者を保護・救済し、迅速かつ適正な措置をとれるよう以下のガイドラインを定めます。

2. ガイドラインの適用範囲

- (1) このガイドラインは、本法人の構成員及び本学の学生並びに関係者（学生等の保護者及び関係業者等を含む。）を対象とします。
- (2) このガイドラインは、ハラスメントが本法人及び本学の学生並びに関係者相互間において発生又は問題となった場合に、それが起こった場所・時間を問わず、適用されます。
- (3) このガイドラインは、ハラスメントが本法人の構成員及び本学の学生と学外者との間において発生又は問題となった場合にも、適用又は準用します。

3. ハラスメントとは

ハラスメントとは、本法人の規程では、「セクシュアル・ハラスメント」（相手の意に反する性的な言動等による人権侵害行為）又は「その他のハラスメント」（就学・就労上の環境に一定の支障が生じるさせる人権侵害行為であり、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。）と定義されます。

以下にセクシュアル・ハラスメントとセクシュアル・ハラスメントにはあたらないその他2種類のハラスメント（アカデミック・ハラスメントやパワーハラスメント）について説明しますが、これらが重なる場合もありますし、これら以外のハラスメントもあります。

（1）セクシュアル・ハラスメントとは

性的な言動・態度を受け入れることを就学・就労活動の条件とし、それによって不利益を受けるもの（対価型）と性的な言動・態度により就学・就労環境を悪化させるもの（環境型）とがあります。

男性から女性、女性が男性に対して、あるいは同性同士で行われる場合もあります。特に学内におけるセクシュアル・ハラスメントは、教職員と学生との間で起こるほか、クラス、サークル、研究室など学生同士の共同生活の場においても起こり得ます。

（2）アカデミック・ハラスメントとは

教育及び研究の場において、優越した地位にある者が、その地位を利用して、教育指導、研究活動等において、いやがらせ、暴力的発言や行為など、下位の者に精神的・身体的な障害を与えることをいいます。

(3) パワー・ハラスメントとは

教育及び研究の場とは直接かかわりのない、就労の場における優越した地位にある者が、その地位を利用して、就業環境を著しく阻害する、いやがらせ、暴力的発言や行為など、下位の者に精神的・身体的な障害を与えることをいいます。

(4) その他のハラスメント

他にも研究室の仲間や職場の同僚からのいじめなどの精神的虐待であるモラル・ハラスメント、社会的・文化的性別による規範を押しつけたり、それを望む言動により、相手を不快にさせるジェンダー・ハラスメントなどがあります。

4. ハラスメントへの対応

本法人は、ハラスメントを防止又はハラスメントに関する問題が生じた場合に、迅速かつ適正に問題の解決及び被害者の救済にあたるため、次の制度を設けて対応します。

(6ページ「豊橋技術科学大学におけるハラスメントに関する防止体制」参照)。

(1) 防止・対策体制ーハラスメント防止対策委員会

本法人は、あらゆるハラスメントを防止するために、ハラスメント防止対策委員会（以下「委員会」という。）を設置し、対策を検討します。

- ①ハラスメントの防止等のため、本法人の構成員及び本学の学生に対し、パンフレットの配布、ポスターの掲示、意識調査等により啓発活動を行うように努めます。
- ②ハラスメントの防止等を図るため、本法人の構成員及び本学の学生に対し、必要な研修を実施し、ハラスメントへの理解を深めるよう努力します。
- ③ハラスメントの防止に係る規程等の整備及び相談体制等必要な事項を審議します。
- ④専門的な事項を処理させるため委員会が必要と認めた場合は、委員会に専門部会を置き対応します。

(2) 相談体制ー相談員等

本法人は、ハラスメントに係る苦情相談に対応するため、相談窓口を置き、相談員（カウンセラー等）が相談に応じます。

また、事例によっては、クラス担任教員・指導教員、学生課何でも相談窓口、留学生相談窓口及び系長などの相談員以外の職員も相談者からのハラスメントに関する相談に対応します。

- ①相談の申込みは直接相談に申し出るか、メール及び電話でも受け付けます。
- ②相談員の氏名は、毎年度初めに掲示板、学生便覧及びホームページなどで公表します。
- ③相談員は、相談者のプライバシーの尊重と秘密を厳守します。
- ④相談員は、相談者の悩みを親身に聴き、相談者がどうしたいのかを決めるための援助をします。
- ⑤相談員は、本法人の救済体制について説明するなど問題解決に必要な情報を提供します。
- ⑥相談員は、相談者からの苦情相談に係る問題の事実関係の確認及び当事者に対する助言

及び情報提供により、当該問題の適切かつ迅速な解決のための援助に努めます。

⑦相談員が苦情相談を受けるに当たっては、複数で、かつ、相談者と同性の相談員が同席するよう努めます。

⑧相談員は、クラス担任・指導教員・学生課何でも相談窓口の職員等相談員以外の教職員からハラスメントに関する報告・相談等があった場合は、必要に応じ相互に連携を図り当該問題の適切かつ迅速な解決のための援助に努めます。

⑨相談員は、相談者から調査申立があった場合は、調査部会へ報告し、相互に連携を図るものとします。

⑩相談員は、学生の保護者からの相談や加害者が学外者である場合にもに応じます。

[クラス担任教員]

学生に対して教育上の諸問題や学生生活等に関して、助言・指導を行います。

※クラス担任の氏名は、毎年度初めに掲示板、学生便覧及びホームページなどで公表します。

[指導教員]

研究室に配属されている学生についてクラス担任と同様な役割を担います。

[学生課「何でも相談窓口」]

学生生活等に関する不安、悩み、トラブル、生活上の疑問などの相談に対応します。

[留学生相談窓口]

留学生に対して、学生生活等に関する不安、悩み、トラブル、生活上の疑問などの相談に対応します。

[クラス担任教員・指導教員、学生課何でも相談窓口、留学生相談窓口及び系長等]

これら相談員以外の職員がハラスメントに係る苦情相談を受けた場合は、相談者に本学の相談体制について説明するなど問題解決に必要な情報を提供するとともに、必要に応じ相談員に報告・相談等、当該問題の適切かつ迅速な解決のための援助に努めます。

また、必要に応じ相談員と相互に連携を図るものとするとともに、相談者のプライバシーの尊重と秘密を厳守します。

(3) 救済体制－調査部会

本法人には、ハラスメントに関する問題を解決するための体制として調査部会が置かれ、相談者は相談員等を通じ、ハラスメントに関する事実関係等の調査や調停等の問題解決を求める手続きを行うことができます。

① 相談から調査・調停への移行

相談者からの申し出があった場合、相談員は、調査部会に事案を報告し、調査・調停の実施を依頼します。相談員は相談者の意向を最大限に尊重し、かつ、ハラスメントの状況

を考慮し問題解決のための手続きをとるよう努めます。

この手続きにおいて、ハラスメントの被害を申し出たものを「申立人」、加害者とされたものを「相手方」、その双方を「当事者」といいます。

②「調査」・「調停」の実施

調査部会は、申立人から依頼を受けた場合、速やかに「調査」又は「調停」のいずれかの手続きを開始します。調査部会は、個別の事情に即し、最善の問題解決を図るため、必要な措置を講じます。

- ・公正・中立性を確保するため弁護士等学外の専門家を部会に加えることとします。
- ・必要に応じて学生生活委員会と連携を図ります。

③「調停」の手続き

ハラスメントに関する問題解決を当事者同時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、調査部会のもとで行われます。

相談者から「調停」の申し立てがあり、相手方に通知し承諾した場合調査部会のもとで行われます。公正・中立性を確保するため弁護士等学外の専門家を部会に加えることができます。

調査部会は、当事者間の話し合いを円滑に行うためのサポートや当事者及び関係者からヒアリング等を行って調停のための調査を実施します。

「調停」の手続きには、申立人の要請により相談員が同席することがあります。

「調停」は、当事者間の話し合いによる解決が基本ですが、必要に応じ調査部会が調停案等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、調停が成立します。

調査部会は、次のいずれかに該当するときは「調停」を打ち切ることができます。

- ・当事者の一方又は双方が「調停」打ち切りを申し出た場合
- ・当事者の一方又は双方が調停案を受諾しないとき
- ・相当の期間が経過しても合意が成立の見込みがないと判断した場合

調査部会は、「調停」が成立した場合、調査部会は調停内容の「文書」を作成し当事者に通知するとともに委員会に報告します。

申立人は、「調停」が打ち切りとなった場合は、委員会に対し、他の問題解決の手続きを申し出ることができます。申し出を受けた委員会は、被害者の救済等について審議します。

④「調査」の手続き

当事者間双方の主張を公正な立場で調査し、問題解決を図る手続きです。

相談者から「調査」の申し立てがあり、調査部会は調査の必要性等について判断し、「調査」の必要があると認めた場合は、ハラスメントに関する事実関係の調査を行います。「調査」には公正・中立性を確保するため弁護士等学外の専門家を部会員に加えることができます。

調査部会は、当事者及び関係者から事情聴取するなど事実関係を調査します。調査部会は特別な理由がある場合は数名の専門員を指名し、事実関係の調査及び調停を行わせ、そ

の結果を調査部会に報告させることとします。

調査部会は、「調査」の進捗状況について、申立人に対しに適宜・適切な方法で、報告します。

調査部会は、「調査」を終了した場合、調査結果を委員会に報告します。報告を受けた委員会は、被害者の救済等について審議します。

5. 処置・処分

(1) 本法人はハラスメントを受けた被害者が適正な保護・救済を受けられるように二次被害への配慮及び被害者の受けた不利益を可能な限り回復する措置を講じるよう努めます。

また、就労・就学環境を確保するため指導教員・研究室・就業場所の変更等の緊急措置を講じることもあります。

(2) 「調停」が成立した場合、当事者が合意した調停内容を遵守します。また「調停」が成立しない場合及び「調査」結果に基づき委員会が決定した措置については、これを遵守します。

(3) (2) の内容が懲戒処分に係る場合は、その手続きを開始します。

ハラスメントの加害者が職員の場合は、国立大学法人豊橋技術科学大学職員就業規則及び国立大学法人豊橋技術科学大学職員懲戒規程に基づき処分する場合があります。

また、加害者が学生の場合は、豊橋技術科学大学学則に基づき処分する場合があります。

6. プライバシーの保護

ハラスメントの相談及び調査の行程で、その手続きに関与した全ての担当者は、当事者の意志をできる限り尊重するとともに、関係者のプライバシーや名誉その他の人権を尊重します。また、知り得た秘密を任期中及び任期後においても他に漏らしません。

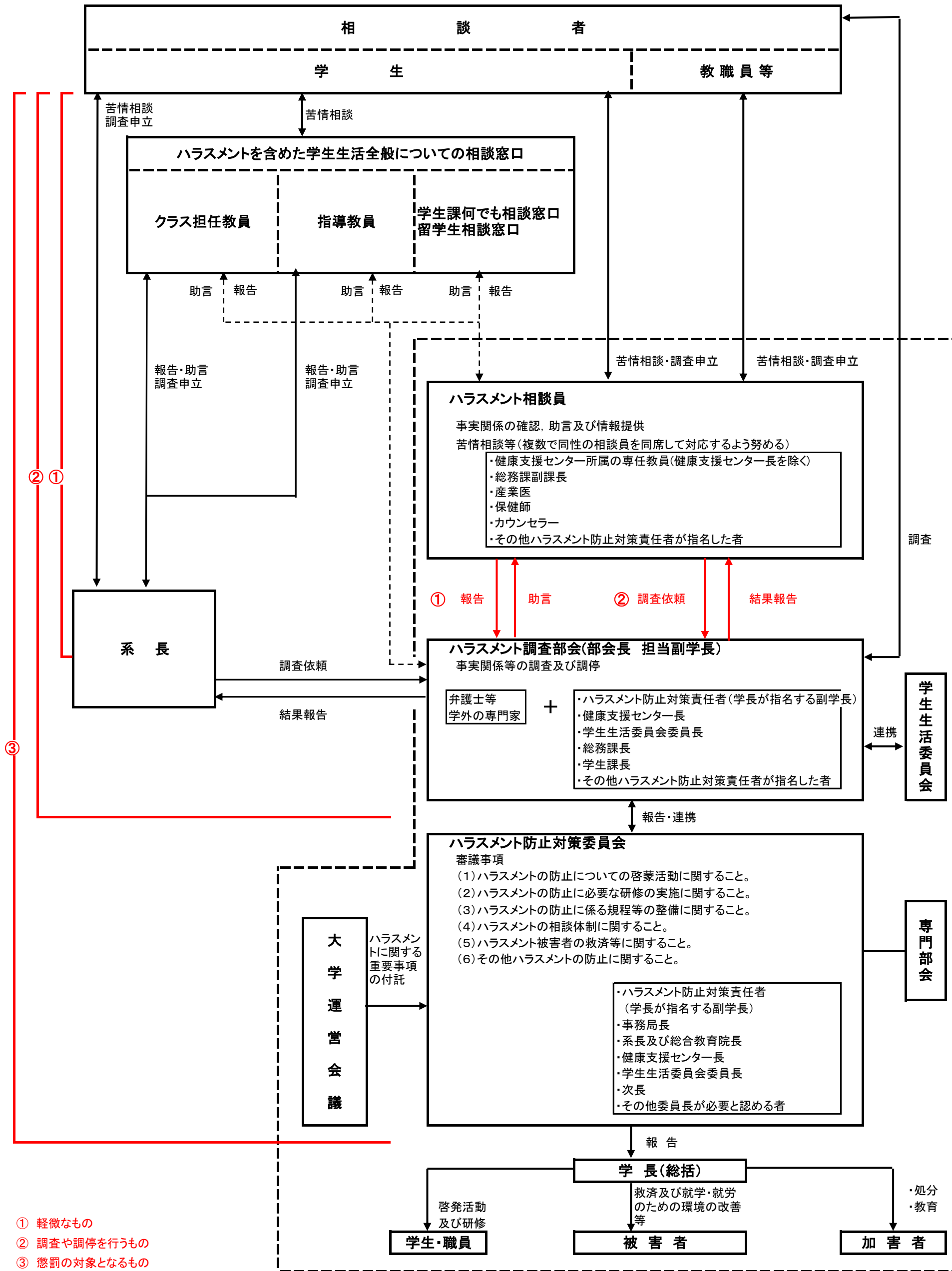
7. 不利益取扱いの禁止

いかなる者も、ハラスメントに関する苦情相談及び当該苦情に係る調査への協力その他ハラスメントに関し正当な対応をした者に対し、そのことを理由として不利益な取扱いはしません。

8. ガイドラインの改善

本ガイドラインについて、委員会は、必要が生じた場合、その都度見直し・改正を行います。

豊橋技術科学大学におけるハラスメントに関する防止体制



ハラスメント防止等に関する規程, ハラスメント防止対策委員会規程に定める流れ。

「ハラスメントの事例」

対価型セクシュアル・ハラスメントとなりうる行動

- ①個人的な性的要求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。
- ②個人的な性的要求への服従または拒否を，人事及び勤務条件の決定や業務指揮に反映させること。
- ③教育・研究上の指導や評価あるいは利益・不利益の与奪，人事権及び業務指揮権の行使等を条件とした性的働きかけをすること。
- ④相手への性的な関心の表現を業務遂行上に絡めて表現すること。

環境型セクシュアル・ハラスメントとなりうる行動

- ①性的な言動
 - ・スリーサイズを聞くなど身体的特徴を話題にする
 - ・聞くに耐えない卑猥な冗談をいう
 - ・性的な経験や性生活について質問する
 - ・「男のくせに・・・」「女のくせに・・・」など発言する
 - ・未婚，既婚，離婚でからかう
 - ・性的な噂をたてたり，からかいの対象とする性的な行動
- ②性的な態度
 - ・身体に不必要に接触する
 - ・更衣室・トイレなどをのぞき見する
 - ・雑誌などの卑猥な写真・記事等をわざと見せたり，読んだりする
 - ・食事やデートにしつこく誘う
 - ・性的な内容の電話をかけた手紙，eメールを送る
 - ・カラオケでデュエットを強要する
 - ・酒の席で，自分の側に座席を指定したり，お酌やチークダンス等を強要する
 - ・身体を執拗に眺め回す
 - ・ヌードポスター等を貼る
 - ・性的な関係を強要する

アカデミック・ハラスメントとなりうる行動

- (1) 学習・研究活動を妨害すること。(研究教育機関における正当な活動を直接的・間接的に妨害すること。)
 - ・文献・図書や機器類を使わせないという手段で，研究遂行を妨害すること。
 - ・実験機器や試薬などを勝手に廃棄し，実験の遂行を妨害すること。
 - ・研究に必要な物品購入を，必要な書類に押印しないという手段で妨害すること。
 - ・机を与えない。また机を廊下に出したり，条件の悪い部屋や他の研究室員とは別の部屋に隔離したりすること。

- ・ 正当な理由がないのに研究室への立ち入りを禁止すること。
 - ・ 研究費の申請を妨害すること。
 - ・ 出張を認めないなどの手段で研究を妨害すること。
- (2) 卒業・進級・修了を妨害すること（学生の卒業・進級・修了を正当な理由無く認めないこと。また正当な理由無く単位を与えないこと。）
- ・ 卒業研究を開始して間もないのに、早々に留年を言い渡すこと。
 - ・ 理由を示さずに単位を与えないこと。
 - ・ 卒業・修了の判定基準を恣意的に変更して留年させること。
 - ・ 「不真面目だ。」「就職活動をした奴は留年だ。」という口実で留年させること。
 - ・ 卒業研究は完了しているのに“お礼奉公”としての実験を強要し、それを行わなければ卒業させないこと。
- (3) 選択権を侵害すること。（就職・進学への妨害、望まない異動の強要等を行うこと。）
- ・ （指導教員を変更したいと申し出た学生に）「俺の指導が気に入らないなら退学しろ。」と発言すること。
 - ・ 指導教員を途中で変更したら自動的に留年させること。
 - ・ 本人の希望に反する学習・研究計画や研究テーマを押しつけること。
 - ・ 就職や他大学進学に必要な推薦書を書かないこと。
 - ・ 就職活動を禁止すること。
 - ・ 会社に圧力をかけて内定を取り消させること。
 - ・ 他の研究教育組織への異動を強要すること。
 - ・ 「結婚したら研究者としてやってはいけない。」などと言って、結婚と学問の二者択一を迫ること。
- (4) 指導義務の放棄、指導上の差別をすること。（教員の職務上の義務である研究指導や教育を怠ること。また指導下にある学生・部下を差別的に扱うこと。）
- ・ 「放任主義だ。」と言ってセミナーを開かず、研究指導やアドバイスもしないこと。
 - ・ 研究成果が出ない責任を一方的に学生に押しつけること。
 - ・ 論文原稿を渡されてから何週間経っても添削指導をしないこと。
 - ・ 測定を言いつけるが、その試料がどんな物で何が目的なのか尋ねられても説明しないこと。
 - ・ 嫌いなタイプの学生に対して指導を拒否したり侮蔑的言辞を言ったりすること。
- (5) 不当な経済的負担を強制すること。（本来研究費から支出すべきものを、学生・部下に負担させること。）
- ・ 実験に失敗した場合、それまでにかかった費用を弁償させること。
 - ・ 研究費に余裕があるにもかかわらず試薬を買い与えないで、論文を書かなければならない学生に、試薬の費用を負担させること。
- (6) 研究成果を搾取すること。（研究論文の著者を決める国際的なルールを破ること、アイデアの盗用をすること。）
- ・ 加筆訂正したというだけなのに、指導教員が第一著者となること。
 - ・ 実験を行う・アイデアを出すなど研究を主体的に行って、その研究に最も大きな

貢献をした者を第一著者にしないこと。

- ・第一著者となるべき研究者に、「第一著者を要求しません。」という念書を書かせること。
- ・著者の順番を教授が勝手に決めること。
- ・その研究に全くあるいは少ししか関わっていない者を共著者に入れることを強要すること。
- ・「俺の名前を共著者に入れろ。場所代だ。」と学生に圧力をかけること。
- ・学生が出したアイデアを使って、こっそり論文を書くこと。
- ・学生の未公刊論文の内容を指導教授が無断で引用すること。

(7) 精神的虐待（本人がその場に居るか否かにかかわらず、学生や部下を傷つけるネガティブな言動を行うこと。発奮させる手段としても不適切。）

- ・「お前は馬鹿だ。」と発言すること。
- ・論文を指して「幼稚園児の作文だ。」と発言すること。
- ・研究を指して「子供の遊びだ。」と発言すること。
- ・「こんなものを見るのは時間の無駄だ。」と発言すること。
- ・「セミナーに出る資格がない。出て行け。」「死んでしまえ。」と発言すること。
- ・「お前は実験はやらなくていい。掃除だけやっておけばいい。」と言って、大学院生に研究テーマを与えないこと。
- ・「君は（出来が悪いから）皆の笑い者だ。」と発言すること。
- ・学生や部下が持ってきた論文原稿をゴミ箱につっこむ、破り捨てる、受け取らない、きちんと読まないこと。
- ・学生や部下が出したアイデアに全く検討を加えず、それを頭から否定すること。
- ・ささいなミスを大声で叱責すること。
- ・直接的なコミュニケーションを拒否すること。
- ・学生や部下の存在を認めないような態度をとること。

(8) 暴力を振るうこと。

- ・殴ったり蹴ったりすること。
- ・酒席で暴力をふるうこと。

(9) 誹謗や中傷をすること。

- ・「彼みたいなやつが就職できるわけがない。」と発言すること。
- ・「〇〇と一緒に仕事をすれば、あなたの評判が落ちますよ。」と周囲に言いふらすこと。
- ・「あの人は頭がおかしい。」と発言すること。
- ・「××学を専攻する人にたいした人はいない。」と発言すること。
- ・職務上知りえた学生の個人情報を他の教員や学生に告げてまわり、結果として大学での当人の居心地を悪くさせること。
- ・虚偽のうわさを流すこと。怪文書を配ること。
- ・評判を落とすために誹謗、中傷をまわりの人に言いふらすこと。

(10) 不適切な環境下での指導を強制すること。

- ・午後 11 時からなど深夜に指導を行うこと。

- ・必要のない徹夜実験や休日の実験を強要すること。
- ・指導するからと言ってホテルの一室に呼びつけること。
- ・他人の目が行き届かない状況で個人指導を行うこと。
- ・演習・セミナーの時間が他研究室と比べて異様に長く、くどくどと叱責を行うこと。

(11) 権力を濫用すること。

① 不当な規則を強制すること。

- ・他の人や先輩に実験手法を教えてもらってはいけないと強制すること。
- ・研究に関して人と相談することを一切禁止すること。
- ・先輩のデータ作りは手伝わなくてはならないが、自分の実験はどんなに時間がかかっても一人でやるべきだという規則を強制すること。
- ・日曜日に研究室に来ないと留年という規則を強制すること。
- ・夏休みは指定された3日だけで、それ以外に休んだら留年という規則を強制すること。
- ・スキー禁止，テニス禁止，アルバイト禁止といったような規則を強制すること。
- ・「〇〇とは一切口をきくな。」と強制すること。

② 親密な関係を強要すること。

- ・「食事に付き合わないと指導しないよ。」と発言すること。
- ・「ドライブに付き合ったら出張を認めよう。」と発言すること。
- ・「手作りケーキを持ってきたらいい点をあげよう。」と発言すること。

③ 不正・不法行為を強要すること。

- ・空バイト・空謝金（アルバイトをしたという架空の書類を学生に作成させ、不正に研究費を引き出すこと）などの金銭的不正行為を強要すること。
- ・研究データの捏造・改ざんを強要すること。

④ 権力を濫用すること（その他）。

- ・プライベートな行動に付き合うことを強制すること。
- ・送り迎えを強要すること。
- ・教授が行う学会発表のデータ作りを、共著者でない学生に徹夜で仕上げることを強要すること。
- ・会議や行事など，必要な情報を故意に教えないこと。
- ・物品等の管理を過剰なまでに厳格に行う。試験管1本まで厳密に管理して，不足する度にいちいち取りに来させること。

(12) プライバシーを侵害すること。（プライベートを必要以上に知ろうとしたり，プライベートなことに介入しようとしたりすること。）

- ・家族関係・友人・恋人のことなど，プライベートについて根掘り葉掘り聞くこと。
- ・交際相手のことをしつこく聞き，「そういう人はやめたほうがいい。」などと勝手なアドバイスをすること。

(13) 他大学の学生，留学生，聴講生，ゲストなどへの排斥行為をすること。

- ・「外部の人間は出て行け。」，「ここはあなたのようレベルの低い人がくるところではない。」，「自分のゼミに帰れ。」などと発言すること。

・属性や身分（留学生，社会人学生，聴講生，科目等履修生，研究生，研修生など）によって差別的な待遇をしたり，それを正当化しようとしたりすること。（例：「聴講生は発言を控えてほしい。」）

(14) その他

- ・教員同士の個人的な確執による鬱憤を，相手が指導する学生へ不利益を被らせることで晴らそうとすること。
- ・学生一般を軽視したり，学生に対する侮蔑をすること。
- ・「学生の目的は就職なんだから，修了さえさせれば教育の内容はどうでもいい。」と発言すること。
- ・「説明を与えなければ，学生はこんなものだと思って勝手に納得するんです。」と発言すること。
- ・「うちの学生はアホばかりだ。」と発言すること。・（担当者の了解をとり，ゼミに参加した他大学の学生に向かって）

パワー・ハラスメントとなりうる行動

- ・人前で「お前が仕事ができないのが悪いんだ」など指導の範疇を超えて言動・態度をとる。
- ・権限も無いのにクビをちらつかせる。
- ・意図的に昇進・昇給の妨害をする。
- ・談合など不法行為を強制する。
- ・本人がいやがる部署に意図的に配置転換する
- ・俺の酒が飲めないのか（アルコール・ハラスメント）

引用資料

- ・東北大学ガイドライン
- ・京都大学ガイドライン
- ・本学パンフレット
- ・「NPO アカデミック・ハラスメントをなくすネットワーク（NAAH）」から公表されているアカデミック・ハラスメント防止対策ガイドライン（2004）