

国立大学法人東京外国語大学ハラスメント防止のための指針

〔平成 21 年 3 月 31 日〕
規則 第 36 号

改正 平成 28 年 12 月 20 日規則第 95 号
令和 4 年 10 月 25 日規則第 56 号

1 趣旨

国立大学法人東京外国語大学（以下「本学」という。）は、本学のすべての構成員（以下「本学構成員」という。）が、個人として尊重され、セクシュアル・ハラスメント、アカデミック・ハラスメント、パワー・ハラスメント及び妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント等の人権侵害のない健全な環境のもとで修学・就労できるように、「国立大学法人東京外国語大学ハラスメント防止のための指針」（以下「指針」という。）を定める。

2 目的

本指針には、セクシュアル・ハラスメント、アカデミック・ハラスメント、パワー・ハラスメント及び妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント等の人権を侵害するハラスメント（以下「ハラスメント」という。）防止のための基本方針、ハラスメントの定義、本指針の適用対象者・適用範囲、ハラスメント防止と問題解決のための体制、ハラスメントに対し本学のとるべき措置等について、必要な事項を定める。

3 基本方針

- (1) 本学は、ハラスメントのないキャンパスを実現するため、その発生防止の体制を整える。
- (2) 本学は、ハラスメントが発生した場合、迅速かつ適正な手続きによって加害者の処分を含む適切な対応を行うとともに、被害者の救済及び修学・就労の健全な環境の回復を図り、同様な事態が再び発生しないようにその未然防止を図る。
- (3) 本学は、ハラスメント防止と問題解決のために、「国立大学法人東京外国語大学ハラスメント防止委員会」（以下「防止委員会」という。）及び「国立大学法人東京外国語大学ハラスメント相談室」以下「相談室」という。）を設ける。
- (4) 本学は、ハラスメントに関して相談・申立を行った者及び問題解決に係わった本学構成員に対し、そのことをもって不利益が生じないよう適切な処置を行う。
- (5) 本学構成員は、ハラスメントや差別がなく、すべての者が個人として尊重される健全な修学・就労環境を確保するために、それぞれが責任をもってハラスメントの防止及び排除に努めなければならない。特に、教育・研究及び大学運営において権限や優越的な地位を有する者は、その権限や優越的な地位を濫用してハラスメントを行わないという十分な自覚を持ち、業務を遂行しなければならない。
- (6) 学長は、上記各事項に関して本学を統轄する。

4 定義

- (1) ハラスメント

本指針におけるハラスメントとは、セクシュアル・ハラスメント、アカデミック・ハラスメント、パワー・ハラスメント及び妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント、その他性別、社会的身分、人種、民族、国籍、宗教、信条、年齢、性的指向性又は心身の障害等に関し、相手の意に反する著しく不適切な言動によって、相手に修学・就労上の不利益、もしくは精神への著しい悪影響を与える人権侵害をいう。

(2) セクシュアル・ハラスメント

本指針におけるセクシュアル・ハラスメントとは、相手を不快にさせる性的言動を行うこと、又はこのような言動によって相手に修学・就労上の不利益、もしくは精神への著しい悪影響を与えることをいう。

なお、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。また、相手の性的指向又は性自認にかかわらず、当該者に対する上記の言動も対象となる。以下に掲げる言動はこれに含まれる。

- ① 性的な事実関係を尋ねること、性的な関係を求めること、性的な会話・冗談・行為等をなすこと、性的な噂を流すこと、わいせつな文書・写真その他の性的な情報を公然と置いたり、送信・交付したりすること、不必要に身体に触れること。
- ② 性的言動によって、修学・就労環境を不快なものとして、個人の能力の発揮に悪影響を及ぼしたり、個人の尊厳を傷つけたりすること。
- ③ 性的言動への対応を理由として、相手に不利益を与えること。
- ④ 性的指向や性自認をからかいの対象とし、相手を不快にさせること。

(3) アカデミック・ハラスメント

本指針におけるアカデミック・ハラスメントとは、教育・研究上の地位・関係に基づいて、相手の人格と尊厳を傷つける言動をなし、相手に不利益や不快感を与えることをいう。以下に掲げる言動はこれに含まれる。

- ① 進級、選考、成績・研究の評価、論文指導、就職及び進学等に関し、又はその他の教育・研究上の関係において、人格と尊厳を不当に傷つける言動、事実と反する言動、著しい不安を生じさせる言動、その他これらに類する著しく不適切な言動を行うこと。
- ② 上記①の言動（これに類する言動を含む）によって、教育・研究上の環境を不快なものとして、個人の能力の発揮に悪影響を及ぼしたり、個人の尊厳を傷つけたりすること。
- ③ 不当な目的をもって、教育・研究上の自由を妨げること、又は進級、選考、成績・研究の評価、論文指導、就職及び進学等に関し、もしくはその他の教育・研究上の関係において不利益を与えること。

(4) パワー・ハラスメント

- 1) 本指針におけるパワー・ハラスメントとは、職務上の地位、権限、専門的知識等の優位性を利用し、相手の人格と尊厳を傷つける言動をなし、又は集団の行為等により、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、修学・就業環境を害されることをいう。

- 2) パワー・ハラスメントの該当性の判断については、以下の①から③までの3つの要

素を全て満たす言動であることに留意し（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、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必要がある。その判断に当たっては、様々な要素（当該言動の目的、当該言動を受けた本学構成員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、本学構成員の属性や心身の状況、行為者との関係性等）及び当該言動を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。

① 優越的な関係を背景とした言動

- a) 職務上の地位が上位の者による言動。
- b) 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。
- c) 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。

② 業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動

- a) 社会通念に照らし、当該言動が明らかに本学の業務上必要性がない、又はその態様が相当でないもの。

③ 本学構成員の就業環境が害されるもの

- a) 当該言動により本学構成員が身体的又は精神的に苦痛を与えられ、本学構成員の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等当該構成員が就業する上で看過できない程度の支障が生じること。

3) パワー・ハラスメントに該当すると考えられる代表的な例として、以下の言動が考えられる。ただし、個別の事案の状況等によって判断が異なる場合もあり得ること、また、次の例は限定列举ではないことに十分留意することが必要である。

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・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言）

- ① 人格を否定するような言動を行うこと（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 他の本学構成員の面前で、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本学構成員宛てに送ること。

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 一人の本学構成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。

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じること。

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 管理職である本学構成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。

② 気にいらぬ本学構成員に対して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 本学構成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。

② 本学構成員の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該構成員の了解を得ずに他の構成員等に暴露すること。

ト その他

① 昇任、配置転換等の任用上の取り扱いや、昇給・勤務手当等の給与上の取扱いにおいて不当に不利益を与えること。

② 部下や学生に私的な用事をさせたり、プライベートな行動に付き合うことを強制すること。

(5) 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント

本指針における妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントとは、妊娠・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や当該措置を利用したことによる嫌がらせ等により、相手に身体的もしくは精神的苦痛もしくは不利益を与え、又は教育上、研究上及び就業上の環境を悪化させることをいう。

5 本指針の適用対象者・適用範囲

(1) 適用対象者

本指針が対象とする本学構成員とは、学生、研究生、科目等履修生、聴講生、本学主催の公開講座等の受講生・参加者、役員、教員、事務職員、非常勤講師、非常勤職員、派遣職員、委託契約職員、本学在籍の国内外の研究者、フェロー等、本学で修学・就労するすべての者をいう。

(2) 適用範囲

本指針は、ハラスメントが本学構成員間で発生した場合、行われた場所や時間を問わず適用される。

(3) 準用

本学構成員と本学構成員以外の者（受験生、学生、求職者等を含む）との間にハラスメントが発生した場合、本学の教育・研究活動及び職務の遂行に関係する限り、本指針及び関連規程で定める相談や申立ての手続きが準用される。

6 ハラスメントに関する相談及び問題解決の方法

(1) 相談ならびに申立て手続き

① ハラスメントを受けたと考える者又はハラスメントと考えられる言動を見聞きし

た者（以下、これを併せて「相談者」という。）は、相談室に相談することができる。

② ハラスメントを受けたと考える者は、防止委員会に対して、被害の申立てを行うことができる。（以下、申立てを行った者を「申立人」、ハラスメントを行ったと申立てられた者を「被申立人」という。）

③ 申立人はいずれの段階においても申立てを取り下げることができる。

(2) 防止委員会

① 防止委員会は、被害申立てを受理した場合、調査・調停・調整のいずれかの手続きを進める。調査にあたっては調査委員会を設け、調停にあたっては調停委員会を設ける。必要な場合は、緊急措置をとる。

② 防止委員会は、調査報告を受け、ハラスメントの有無を認定する。

③ 防止委員会は、認定結果を学長に報告する。

④ 防止委員会は、ハラスメントを認定した場合、学長に対し、懲戒その他の処分（以下「処分」という。）ならびに環境改善等の諸措置に関する意見を提出する。

(3) 相談室

相談室は、ハラスメントに関する相談に対応するため、防止委員会の下に設置され、相談員を置く。

(4) 守秘義務

防止委員会・調査委員会・調停委員会の委員、相談員、その他職務に係わって関連情報を知り得た者は、当該情報（個人情報を含む）を秘密として厳守し、申立人、被申立人及びすべての関係者のプライバシー及び名誉を守らなければならない。

7 ハラスメントに対する処分と措置

(1) 学長は、防止委員会の報告にもとづき、処分・措置に関するその意見を尊重して、ハラスメント行為者の処分を行う。

(2) 学長は、処分を行った場合、これを適正な方法で公表する。

(3) 学長は、処分の他に、必要に応じて、ハラスメント行為者に対し再発防止のための研修義務等を課す。

(4) 学長は、ハラスメント行為が認定された場合、速やかに再発防止のための環境改善等の措置を講じる。

(5) 学長は、ハラスメント行為が認定される前であっても、必要と認められる場合、健全な修学・就労環境の維持のために緊急措置を講じる。

8 本学構成員の義務

(1) 本学構成員は、本指針に従い、ハラスメントを行ってはならない。

(2) 本学構成員は、ハラスメントの防止と問題解決のために、大学に協力しなくてはならない。

(3) 本学構成員は、ハラスメント事案の関係者に対して嫌がらせ、誹謗中傷、差別的扱い及び根拠のない噂の流布等を行ってはならない。

(4) 本学構成員は、本指針に基づく制度を濫用したり、虚偽の相談・申立て及び証言等を行ってはならない。

9 ハラスメント防止のための施策

- (1) 本学は、ハラスメントを防止するため、啓発活動、研修及び教育を積極的かつ継続的に行う。
- (2) 本学は、ハラスメントの防止に資する教育内容をカリキュラムに反映させるよう努める。

1 0 細則

本指針に定めるもののほか、防止委員会及び相談室に関する事項その他ハラスメントの防止及び問題解決に関する事項は、学長が別に定める。

1 1 指針等の改訂

学長は、本指針及び関連規程の内容に関し改訂の必要が生じた場合、防止委員会による改訂に関する意見を踏まえて、速やかに改訂する。

附 則

- 1 この指針は、平成21年4月1日から施行する。
- 2 国立大学法人東京外国語大学セクシュアル・ハラスメント及びアカデミック・ハラスメント等人権侵害に関わるハラスメント防止のための指針（平成19年規則第42号）は廃止する。

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、令和4年10月25日から施行する。