

各 部 局 長 殿

理事（研究公正）  
北 村 隆 行

京都大学におけるハラスメントの防止等に関する規程の  
運用について（通知）

標記のことについて、下記のとおり運用を一部変更しますので、各部署におかれましては、遺漏のないようお取り計らい願います。

これにより、「京都大学におけるハラスメントの防止等に関する規程の運用について（通知）（令和元年12月26日総人職第67号）」は廃止します。

記

1 第2条関係（定義）

(1) 「教職員」とは、本学就業規則の適用を受ける教職員で、教員、事務職員、技術職員及び教務職員（いずれも有期雇用及び時間雇用の者を含む。）並びに外国人教師及び招へい研究員をいう。

なお、本学役員についても、ハラスメントの防止等に関し、教職員に準じて取り扱うものとし、また、業務委託等の契約に基づき、本学に派遣される者についても同様とする。

(2) 「学生等」とは、学部学生及び大学院学生、外国学生、委託生、科目等履修生、聴講生、特別聴講学生、特別研究学生等（京都大学通則第5章に定めるもの）並びに研究生及び研修員その他本学において修学又は研究に従事する者で、本学に籍又は身分を有するものをいう。

(3) 「関係者」とは、学生等の保護者並びに次に掲げる者で、本学教職員及び学生等が職務上又は修学上の関係を有する者をいう。

ア) 名誉教授その他本学の教職員であった者

イ) 本学の学生等であった者

ウ) 他の機関の教職員若しくは学生等又はこれらの地位にあった者

エ) 関係業者等

(4) 「性的な言動」とは、性的な関心や欲求に基づく発言及び行動をいう。

セクシュアル・ハラスメントの内容には、異性に対するものだけでなく、同性に対するものも含まれる。

また、被害を受ける者の性的指向（人の恋愛・性愛がいずれの性別を対象とするか）

や性自認（性別に関する自己意識）にかかわらず、性的な言動であれば対象となり得る。

「セクシュアル・ハラスメント」の例としては、性的な要求を受け入れることを採用や昇進、進級などの条件としたり（対価型）、性的な表現や行動をすることによって他者に不快感を与えるなど、就労上又は修学上環境を害する（環境型）といったものが一例として挙げられる。

- (5) 「職務上の地位又は権限その他人間関係等の優位性」とは、役職その他の就労若しくは修学上の上下等の関係又はそれに基づく権限によるもののほか、職場内での人間関係や専門知識、経験などの様々な優位性が含まれる。

したがって、例えば、課長と掛員等の上司と部下の関係や、教授と学生等の関係、或いは上司が部下に業務命令を発することや、教員が学生を指導・評価することのほか、職場内での優位性を背景としたものであれば、同僚間、さらには部下から上司に対して行われるものも含まれ得る。

なお、個人の受け取り方によっては、業務上必要な指示や注意・指導を不満に感じたりすることもあるが、業務の適正な範囲で行われている場合は該当しない。

「アカデミック・ハラスメント」の例としては、職務上の地位を不当に利用して、研究や修学を妨害したり、研究上又は修学上不利益な取扱いをしたり、研究成果を奪取したり、誹謗中傷や精神的虐待をするなどにより、研究や修学の意欲を損ね、又は環境を害するといったものが、一例としてあげられる。

「パワー・ハラスメント」の例としては、職務上の地位を不当に利用して、就労を妨害したり、就労上不利益な取扱いをしたり、誹謗中傷や精神的虐待をするなどにより、就労意欲を損ね、又は環境を害するといったものが、一例としてあげられる。

- (6) 「研究若しくは教育上又は修学上の不適切な言動」とは、教職員の就労上の又は学生等の修学上の環境を害する発言及び行動をいう。

- (7) 「ハラスメント」に該当するか否かは、当該行為をした者の意図や認識の如何にかかわらず、また、第2条第4号に定める不適切な言動が存在し、客観的に見てそれがハラスメントに該当するか否かが基準となり判断される。

この不適切な言動の存在については、就労又は修学の時間内における言動に限らず、また、学内における言動に限らず、例えば学内における人間関係が持続する歓迎会、ゼミナールの酒席等の場における言動なども対象となる。

- (8) 「これに類する言動」とは、職務上の地位又は権限その他人間関係等の優位性に基づくもの以外で、地位、力関係等を不当に利用して教職員等の就労上の又は学生等の修学上の環境を害する言動をいい、例えば、教職員又は学生等と関係者との間において行われるものや学生間において行われるものも含まれる。

また、女性教職員が産前休暇その他の妊娠若しくは出産に関する制度を利用等したこと又は女性教職員若しくは学生等が妊娠したこと、出産したこと等に対する不適切な言動及び教職員が育児休業、介護休業その他の育児又は介護に関する制度を利用等したことに対する不適切な言動も含まれる。

- (9) 「ハラスメントのため教職員の就労上又は学生等の修学上の環境が害されること」とは、ハラスメントを受けることにより、職務に専念することができなくなる程度に

就労上の環境が不快なものになること又は学業に専念することができなくなる程度に修学上の環境が不快なものになることをいう。

(10) 「ハラスメントへの対応」とは、ハラスメントに対する抵抗、抗議、苦情の表明等の行為をいう。

(11) 「不利益」には次のようなものを含む（第16条において同じ。）。

ア) 昇任、配置換等の任用上の取扱いや昇格、昇給、勤勉手当等の給与上の取扱い等に関する不利益

イ) 進学、進級、成績評価及び教育研究上の指導を受ける際の取扱いにおける不利益

ウ) 誹謗中傷を受けることその他事実上の不利益

## 2 第3条関係（担当理事の責務）

(1) 「研修」には、教職員又は学生に対する研修のほか、相談員、部局長等に対する研修を含む。

(2) 「啓発活動その他ハラスメントの防止及び排除のための措置」とは、パンフレット、ポスターの配布、掲示等のほか、京都大学におけるハラスメントの防止等に関する規程等に基づくハラスメントに起因する問題が生じた場合の相談、解決のための体制等の広報資料を配布、掲示等することも含む。

(3) 「ハラスメントに起因する問題が生じた場合には適切な措置を講じ」とは、第12条第1項に定めるところにより迅速かつ適切に調査が行われるよう当該部局又は関係する学系等（当該事案に学系若しくは全学教員部に所属する教員が含まれる場合に限る。以下同じ。）の長と連携し、及び第13条第1項に定めるところにより、調査委員会を設置して事実関係の調査を行わせ、これを踏まえて当該部局又は関係する学系等の長と連携して第14条の規定による必要な措置を講じることが主眼となる。

## 3 第5条関係（監督者の責務）

「教職員又は学生等を監督する地位にある者」とは、教職員を監督する地位にある者及び指導教員等で、事実上監督又は指導していると認められる者をいう。例えば、掛員の場合は、部長、課長又は事務長のほか、課長補佐や掛長、或いは学生の場合は、教授以外であっても学生の指導等を行う准教授等もこれに該当する。

## 4 第7条関係（相談等への対応）

### （第1項）

「教職員及び学生等からのハラスメントに関する相談及び苦情の申出」には、ハラスメント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る。

(1) 他の者がハラスメントをしている、又は受けているのを見て不快に感じる教職員又は学生等からの相談又は苦情の申出

(2) 他の者からハラスメントをしている旨の指摘を受けた教職員又は学生等からの相談

(3) 部下等からハラスメントに関する相談を受けた監督者からの相談

### （第2項及び第3項）

相談窓口には、部局の規模等に応じて、2名以上の相談員を置き、男性・女性各1名

以上の相談員を配置すること。相談等には、複数の職員で対応するとともに、相談等を行う者の希望する性の相談員が同席できるような体制を整備するものとする。

#### 5 第8条関係（相談等への対応）

相談は、原則として面接によることとし、必要に応じて、電子メール、手紙、電話によるものも受け付けるものとする。この場合、相談者に限らず、相談等の対象とされている者からの相談についても、同様に受け付ける。ただし、同一の相談員が同一の案件に係る両当事者の相談を受けることのないよう配慮するものとする。

また、監督者等がハラスメントに起因する問題について相談等を受けた場合で、その適切な解決の方法等についての相談についても対象とする。

両当事者の所属部局ではない相談員が相談を受けた場合は、相談員は本学における問題解決のための体制やプロセスを説明のうえ、規程第8条に則して窓口を案内するものとする。ただし、当事者の所属部局での相談が困難で、当該相談員の所属部局で相談対応すべき事情がある場合については、当該相談を受けることができるものとする。この場合において、規程第10条第2項に基づき相談者の所属部局の長へ報告するときは、関係部局と連携して対応に当たるものとする。

#### 6 第9条関係（相談体制等の周知）

担当理事は、パンフレット、ホームページ等により、全学の相談窓口及び各部局の相談員の氏名、相談等を受け付ける方法その他必要な事項を教職員及び学生等に周知し、各部局長は、必要に応じて当該部局の教職員及び学生等に対して、当該部局における相談等への対応方法の詳細等を周知するものとする。

#### 7 第10条関係（相談員の責務等）

「事実関係等の把握」は、相談者の主張に真摯に耳を傾け、丁寧に話を聞くなどして事実関係等を把握することが基本となる。

相談者に対する指導又は助言は、相談者が問題を整理することを助け、及び本学における問題解決のための体制やプロセスを説明して当該相談者が希望を決定するに際しての助言を行うことなども含まれる。また、調査の継続中や調査が終了した後であっても、相談者の希望に応じて必要な指導又は助言を行うことができる。

相談者が希望する場合の部局長への報告については、相談者の調査の実施又は緊急保護措置を講じることの希望等の報告を含め、当該部局の定める問題解決等の手続、方法等に従って迅速かつ適切に行うものとする。

なお、前段の部局長への報告について、部局における事務担当は、相談員と協力して、遅滞なく部局長に報告がなされるよう努めるものとする（事務担当者自身が相談員として相談を受けた場合についても同様に遅滞ないようにすること）。

#### 8 第10条の2関係（調整）

第10条の2第1項の調整は、相談者の依頼を受けて、ハラスメントに起因する問題について和解の調整を行うものであり、その依頼については文書によることを原則とす

る。また、和解案の作成に当たっては相談者の意思を尊重しなければならないが、相談者の提示する和解案の内容が法令等に反する場合は、相談者に説明の上、修正することができるものとする。

調整が調査の申立てを妨げることがないように、調整は遅滞なく行うこととし、調整中であっても相談者は調査の申立てを行うことができるものとする。ただし、調査の申立てを行った場合、調査に基づいて措置が行われることになるため、調整は終了するものとする。

和解の調整過程において当事者との連絡調整等に当たる者について、相談員及び調査を実施した場合に調査委員会の構成員となることが想定される者（部局長及び人権委員会委員長を除く。）は除外されることが望ましい。

第10条の2第3項の「和解案を提示した日」について、対象となる当事者が複数存在する場合は全ての当事者に和解案を提示し終えた日をもって当該日とし、「調整を終了する旨を書面により通知」において、調整を終了する理由を明記するものとする。

なお、「和解が明らかに不可能であると認める場合」については、当事者が和解に応じない意思を明らかにしている場合、所在不明や病気等により当事者の意思確認が困難である場合など、客観的に不可能と認められるものであることとする。

第10条の2第4項について、和解は当事者の同意によるものでなければならず、和解案の強制や調整結果の白紙委任を求めるなど、当事者の意向を無視した調整を行ってはならない。また、当事者とは異なる第三者が和解内容に関わる場合、当該第三者の同意を得ることとする。

なお、調査において、部局長と担当理事が連携して対応することが要であるが、調整においても有効性を持ちうるものである。担当理事が調整の実施状況を把握するためにも、調整を実施する場合は、相談内容及び和解案を付して事前に担当理事に示し、報告するものとする。担当理事への報告における様式及び記載事項は別途通知する（次項において同じ）。

## 9 第11条・第12条関係（調査）、第13条関係（調査委員会による調査）

第11条第1項は、部局長の責任においてハラスメントに起因する問題について対応することを規定したものであり、その責任と権限を委員会等の適切な単位に委任して処理することを妨げるものではない。

部局の人権委員会又は調査委員会の構成は、以下の点に留意すること。

- ① 調査の実施に際しては当該相談等の内容に利害を有する者が含まれないようにすること。
- ② 次に掲げる場合には、学外の弁護士等ハラスメント問題に関する専門家を含めなければならないこと。
  - ア ハラスメントにより教職員又は学生等の生命、心身に重大な被害が生じた疑いがあると認めるとき
  - イ ハラスメントにより教職員又は学生等の就労又は就学が極めて困難な状況にある疑いがあると認めるとき
- ③ ②に該当しない場合であっても、当該専門家が含まれるよう努めること。

④ 当事者が異なる部局に所属する場合、原則としてそれぞれの部局の者が含まれるようにすること。

⑤ 当事者に委員会の構成を通知して意見を求めるとともに、当該意見を可能な限り尊重すること。また、調査過程においても十分な発言の機会が確保されるよう配慮するものとする。

調査は、部局長と担当理事が連携して対応することが要である。

第11条第2項について、申立人と被申立人の所属が異なる場合で、被申立人の所属部局において調査する方が適切なときは、被申立人の所属部局で調査を行うものとする。

第12条第1項について、調査の開始時及び終了時に、「当事者並びに当該部局及び関係する学系等の長並びに担当理事」（以下「担当理事等」とする。）に報告するものとする。

なお、部局の人権委員会又は調査委員会による調査は、原則として委員会の設置から3月以内に終了するよう努めるものとし、3月以内に終了しなかった場合は、3月が経過した時点で、調査の進捗状況、延長期間、今後の具体的な進捗予定その他必要な事項を担当理事等に報告するものとする。延長期間内に調査が終了しない場合は、終了しなかった理由を示したうえで改めて延長期間を担当理事等に報告するものとする。

#### 10 第12条第2項関係（調査）、第14条関係（調査委員会による調査）

第12条第2項及び第14条の「必要な措置」とは、事案に応じて、謝罪や第三者による調停の実施、両当事者を引き離すための教育上の措置や人事上の措置、不利益の回復などが挙げられる。なお、当該問題の解決に関し最善を尽くしたにもかかわらず進展が見込めないと認めるときは、当該調査や解決のための調整等を打ち切る決定をして他の方策による解決を促すことも含まれる。

また、調査の結果、懲戒等の処分が相当と考えられる場合は、その手続が開始されることになる。懲戒等の処分が決定したときは、申立人が口外しないことを条件に、部局の長は、当該処分内容を申立人に通知するものとする。

#### 11 第13条第1項関係（調査委員会による調査）

調査は、当事者の所属する部局が主体的に実施することが原則である。

従って第13条第1項による調査は、当該ハラスメントに起因する問題に部局長自身に関与している場合や、相談者が部局での調査を拒否する場合などのうち、部局が調査を実施することでかえって問題の解決を困難にする客観的事情がある場合に行うこととなる。

ただし、担当理事においては、部局における主体的な調査の実施が可能となるよう支援し、外部有識者の活用その他そのために必要な体制等の整備に努めるものとする。

#### 12 第13条第2項関係（調査委員会による調査）

調査委員会は、京都大学人権委員会委員若干名及び担当理事が指名する者により組織する。構成に関する留意点については、部局の人権委員会又は調査委員会の場合に準じ

た取扱いとする。

### 1.3 第17条関係（関係者に対する規定の準用）

関係者が、本学教職員及び学生等との職務上又は修学上の関係において、学内外でハラスメントを受けた場合についても、相談窓口に相談等を行うことができることとし、その場合の相談員の責務、秘密保持義務、調査等の方法及び不利益取扱いの禁止についても、この規程を準用するものとする。

なお、関係者に対する不利益については、保護者の場合、その子供である学生に対する進学、進級、成績評価等に係る不利益や、関係業者の場合、その業者に対して必要以上に発注や取引を停止することなども含むものとする。