

公立大学法人下関市立大学ハラスメント等の防止及び事案の解決に関する 要綱

目次

- 第1章 総則（第1条－第3条）
- 第2章 調整（第4条－第6条）
- 第3章 調停（第7条－第13条）
- 第4章 仮の措置（第14条）
- 第5章 調査（第15条－第21条）
- 第6章 調査報告への対処（第22条－第26条）
- 第7章 注意事項（第27条－第29条）
- 第8章 補則（第30条－第31条）

附則

第1章 総則

（趣旨）

第1条 この要綱は、公立大学法人下関市立大学（以下「本学」という。）の構成員（役員、法人が設置する組織に所属する全ての教職員、学生（科目等履修生、特別聴講学生及び研究生を含む。）及び関係者（法人の契約に基づいて行う事業等に従事する者及び派遣職員として派遣されている者を含む。）をいう。以下同じ。）が個人として尊重され、適正な環境において、学習、教育、研究及び就労ができるようにするために、ハラスメント等の防止及び排除並びにハラスメント等に起因する事案（以下「事案」という。）が生じた場合に、適切な解決を図るため、必要な事項を定めるものとする。

（定義）

第2条 この要綱において、ハラスメント等とは、教育、研究、業務その他の事項に関して、性別、社会的身分、人種、国籍、信条、年齢、職業、身体的特徴等の属性又は広く人格等に対する不当な言動によって、相手方に不利益や不快感を与え、又はその尊厳を損なう、次の各号に掲げる行為等をいう。

- (1) 職位や職能が高い者と部下や同僚との関係、又は教員と学生との関係等において、地位や人間関係などの優位性を背景に、立場上で逆らえない者に対して、業務の適正な範囲を超えていじめ、嫌がらせ及び強要等を行うことにより、精神的・身体的苦痛を与え、就労又は就学環境を悪化させること。
- (2) 学習上、教育・研究上又は就業上の関係を利用して、相手方の意に反する性的な言動を行うことにより、相手方に不快感を与え、就労・就学や教育・研究環境を悪化させること。また、それらの言動を拒否したことで、相手方に解雇、降格、

減給及び能力の発揮への悪影響などの不利益が生じること。なお、性的な言動とは、性別により役割を分担すべきとする意識に基づく言動及び妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益な取扱いを含む。

(3) 障害者又は合理的配慮の必要な者に対し、正当な理由なく、障害等を理由に学習上、教育・研究上又は就業上のさまざまな機会の提供の拒否又は制限を行うこと。また、対象者でない者に対しては付さない条件を付けるなどにより、対象者でない者より不利に扱うこと。

(4) その他倫理・人権に反する行為

(構成員の責務及び禁止事項)

第3条 構成員は、ハラスメント等の行為を行ってはならない。

2 構成員は、この要綱に従い、ハラスメント等の防止及び解決に努めなければならない。

3 構成員は、申立てや証言を行ったこと又は被申立人であることをもって不利益な取扱いを受けることがあってはならない。

4 構成員は、申立てを行った者に対し、報復として不利な取扱いをしてはならない。

5 構成員は、この要綱に定める手続きにおいて虚偽による申立てや証言を行ってはならない。

第2章 調整

(調整を行う場合)

第4条 公立大学法人下関市立大学倫理公平委員会（以下「委員会」という。）は、次の各号に掲げる場合に、調整を行う。

(1) 相談者が調整を希望するとき。

(2) 相談の有無にかかわらず、下関市立大学相談支援センター（以下「センター」という。）の要請により、ハラスメント等の被害拡大を防止するために、調整により当該事案に早急な介入をはかることが妥当であると判断するとき。

2 調整は、ハラスメント等に該当するか否かの詳細な調査を必要とせずに、これを行うことができる。

(学外者からの意見聴取)

第5条 委員会は、調整の必要性及び調整の内容を検討するために、必要に応じて、学外の専門家又は専門機関等から意見聴取をすることができる。

(通告等)

第6条 委員会は、事案の相談者及び被相談者に対して、ハラスメント等の被害拡大を防止するために適切と思われる措置につき通告をすることができる。

2 前項に定める通告は、特定の者に一定の作為又は不作為を求める指導、勧告、助言その他の行為であって第4章及び第6章に定める措置に至らないものをいう。

3 委員会は、第1項に定める通告の実施をセンターに委任することができるものとする。

4 委員会は、第1項に定める通告の内容を実現するべく、実効的な調整を行うために適切と認められる本学の構成員に対して、職場環境や教育環境、人間関係の改善等への協力、対応を依頼することができる。

第3章 調停

(調停員)

第7条 委員会は、構成員から調停の申立てがなされたときは、必要に応じて調停を開始する。

2 調停の申立ては、理由を付した書面で、これを行うものとする。

3 委員会の委員長（以下「委員長」という。）は、委員の中から2名の委員を調停員として任命する。

4 委員長が必要と認めたときは、委員以外の者を調停員とすることができる。

(調停の手続き)

第8条 調停員は、調停を申立てた者（以下この章において「申立人」という。）が申し出た内容を、相手方（以下この章において「被申立人」という。）に直ちに伝えなければならない。

2 被申立人が調停に応じる場合は、調停員は速やかに調停の手続きを始め、調停の日時と場所を決めて申立人及び被申立人（以下この章において「当事者」という。）の双方に通知しなければならない。

3 調停員は、被申立人が調停に応じないときは、その旨を申立人に直ちに伝えなければならない。

(付添人)

第9条 当事者はそれぞれ、調停に付添人を1名同席させることができる。

(調停員の義務)

第10条 調停員は、次のことを遵守しなければならない。

(1) 当事者がハラスメント等について認識を深めることを基本とし、当事者の主体的な話し合いが円滑に進むように努めること。

(2) 当事者を責めないこと。

(3) 解決策への誘導又は解決策の押し付けをしないこと。

(4) 申立人への抑圧又は事実のもみ消しになるような言動をとらないこと。

(調停員の交替又は調停の打ち切りの申し出)

第11条 前条各号のいずれかに違反する行為があった場合は、当事者は委員長に対して調停員の交替又は調停の打ち切りを申し出ることができる。

2 前項の規定により、調停員の交替の申し出があった場合において、委員長が必要と判断したときは、直ちに補充の調停員を決定しなければならない。

(調停の終了)

第12条 次の各号のいずれかに該当する場合に、調停は終了するものとする。

- (1) 当事者間で合意が成立し、合意事項が書面に記載されたとき。
- (2) 当事者の一方が調停の打ち切りを申し出たとき。
- (3) 手続き開始後3か月を過ぎても合意が成立する見込みがないと調停員が判断したとき。
- (4) 当事者のいずれかが本学の構成員ではなくなったとき。

(調停終了後の措置)

第13条 調停が終了したときは、調停員はその経過と結果を委員会に速やかに報告しなければならない。その際、本学として何らかの措置が必要な場合は、調停員はその旨の意見を報告書に載せることができる。

2 合意が成立しない場合は、当事者は委員会に調査請求を行うことができる。

第4章 仮の措置

(仮の措置)

第14条 次の各号に掲げる場合において、事態が重大であることが明白で、この要綱に定める他の措置を待つことなくハラスメント等被害者を保護するための緊急の必要があると認めるときは、委員会は、当該行為の差止めその他委員会が必要と認める措置（特定の者を名宛人として、直接に、これに義務を課し、又はその行動を制限するものとする。以下「仮の措置」という。）を決定し、理事長及び学長（以下「理事長等」という。）に対して、その具体的理由を付した書面で提案することができる。ただし、仮の措置として懲戒を行うことはできない。

- (1) 相談者から緊急の対応を求める旨の申立てがなされたとき。
- (2) センターから緊急に対応する必要がある旨の要請がなされたとき。

2 委員会は、仮の措置を決定するときは、学外の専門家等に助言を求めることができる。

3 委員会は、仮の措置をとるべきか否かを決定する前に、仮の措置の対象となった者に対して、口頭又は書面において自らの意見を述べる機会を与えなければならない。

4 理事長（仮の措置の対象となった者が学生の場合は「学長」とする。以下この項において同じ。）は、委員会からの提案の趣旨を踏まえて、法人又は大学の規則等に則り、仮の措置の対象とされた者に対して提案の内容を実施するものとする。この場合において、理事長は、仮の措置をとるべき具体的理由を書面で示さなければならない。

5 仮の措置を受けた者については、次条に定める調査請求があったものとみなし、次章の規定に従い調査を行う。

第5章 調査

(調査)

第15条 構成員は、ハラスメント等と思われる行為（調整又は調停の手続が行われている行為を除く。）を受けている本人である場合に限り、委員会に対して、ハラスメント等の調査請求をすることができる。

2 前項に規定する調査請求がなされたときは、委員会は、速やかに当該調査を開始する。

3 前項の規定により調査を開始するときは、調査請求を行った者（以下この章及び次章において「申立人」という。）に調査の開始を、調査請求の相手方（以下この章及び次章において「被申立人」という。）に調査請求の内容及び調査の開始を伝えなければならない。

(業務)

第16条 委員会は、調査に際し次の業務を行う。

(1) ハラスメント等の事実関係を明らかにすること。

(2) 申立人及び被申立人（以下この章及び次章において「当事者」という。）並びに関係者から事情を聴取すること。

(3) その他、事実関係を明らかにするために必要な調査を行うこと。

(付添人)

第17条 当事者はそれぞれ、事情聴取に際して付添人を1名同席させることができる。

(注意義務)

第18条 委員会は、調査に際し次のことを行ってはならない。

(1) 当事者を責めること。

(2) 解決策へ誘導し、又は解決策を押し付けること。

(3) 申立人への抑圧又は事実のもみ消しになるような言動をとること。

(委員の交替の申し出)

第19条 前条各号のいずれかに違反する行為があった場合は、当事者は理事長に委員の交替を申し出ることができる。

2 理事長は、前項の規定による委員の交替の申し出に対して必要と判断した場合は、学長の意見を聴いて、直ちに補充の委員を任命しなければならない。

(調査の終了)

第20条 次の各号のいずれかに該当する場合に、調査は終了するものとする。

(1) 委員会の調査が完了したとき。

- (2) 申立人が調査の打ち切りを申し出て、委員会が終了を適当と認めたとき。
- (3) 2か月以内に調査が完了せず、相当期間の延長をしても完了する見込みがないと委員会が判断したとき。

(調査の報告)

第21条 調査が終了したときは、委員会は理事長等に対し調査結果を報告するとともに、必要と認められる措置を理由を付した書面をもって提案する。

- 2 委員会は、前項に定める提案を行うにあたり、あらかじめ、当事者に対して口頭又は書面において自らの意見を述べる機会を与えなければならない。

第6章 調査報告への対処

(報告に基づく検討と措置)

第22条 理事長(被申立人が学生の場合は「学長」とする。以下この章において同じ。)は、委員会からの提案及び調査報告の趣旨を踏まえて、法人又は大学の規則等に則り、速やかに申立人の救済及び再発防止のために必要なあらゆる措置を講じ、これを行わなければならない。

- 2 理事長は、前項に規定する措置を行うときは、調査結果やその後の措置について申立人に速やかに説明しなければならない。

(報告と公表)

第23条 理事長は、行った措置について、委員会に報告しなければならない。

- 2 理事長は、必要と認める場合は、当事者の名誉権・プライバシーなどの人格権に配慮した上で、法人又は大学等としての取組について公表するものとする。

(不服申立て)

第24条 当事者は、第22条に規定する理事長による措置に不服があるときは、書面により不服を申し立てることができる。

- 2 前項の規定による不服申立ては、第22条に規定する措置の翌日から起算して30日を経過したときは、提起することができない。ただし、正当な理由があるときは、この限りでない。

(再検討)

第25条 理事長は、前条第1項の規定に基づく不服申立てがなされたときは、委員会に対して再検討を命ずる。

- 2 委員会は、再調査の必要性について検討した結果、前条の不服申立てに対して再調査が必要であると決定したときは、理事長に報告するとともに、再調査を開始する旨を当事者に通知するものとする。
- 3 委員会は、前項の規定による検討の結果、再調査が不要であると決定したときは、理事長に報告するとともに、不服申立てを行った者に書面でその理由を示し通知しなければならない。

(再調査)

第26条 再調査を行う場合は、理事長が必要と認めるときは、新たに委員会を設置することができる。この場合において、理事長は2名を限度として再任を認めることができる。

2 再調査を行う場合の期間は、1か月以内とする。

第7章 注意事項

(名誉回復措置)

第27条 理事長等は、委員会の任務遂行過程における報告により、第3条第5項に規定する虚偽の申立て又は証言により当事者又は関係者の名誉が傷つけられたと認めるときは、名誉回復に必要な措置をとらなければならない。

(配慮義務及び守秘義務)

第28条 この要綱に定める手続きに関与する者は、次の各号に掲げる事項を遵守しなければならない。

- (1) 全ての関係者の名誉及びプライバシーなどの人格権を侵害することのないよう十分に配慮し、尊重しなければならない。
- (2) 業務の遂行上必要があると認められる場合を除き、職務上で知り得た秘密を任期中及び任期の終了後において漏洩してはならない。
- (3) 公平かつ公正な立場で任務を行わなければならない。

(二次被害の防止)

第29条 構成員は、ハラスメント等の相談、救済申し立て、調査協力、その他ハラスメント等行為に対して正当な対応をした構成員に対し、報復、報復のほめかし、いやがらせ行為、誹謗中傷等の行為をしてはならない。

第8章 補則

(事務)

第30条 この要綱に関する庶務は、総務グループにおいてこれを行う。

(その他)

第31条 この要綱に定めるもののほか、ハラスメント等の防止及び事案の解決に関し必要な事項は、別に定める。

附 則

この要綱は、令和2年11月6日から施行する。