

○国立大学法人帯広畜産大学ハラスメントの防止等に関する規程

(平成 19 年 2 月 21 日規程第 25 号)

改正 平成 20 年 3 月 11 日規程第 11 号 平成 24 年 3 月 15 日規程第 25 号
平成 24 年 7 月 6 日規程第 30 号 平成 25 年 3 月 15 日規程第 20 号
平成 29 年 3 月 9 日規程第 21 号

(目的)

第 1 条 この規程は、国立大学法人帯広畜産大学(以下「本学」という。)におけるハラスメントの防止及び排除のための措置並びにハラスメントに起因する問題が生じた場合に適切にかつ迅速に対応するための措置(以下「ハラスメントの防止等」という。)に関し、必要な事項を定めることにより、本学における健全で快適なキャンパス環境を維持することを目的とする。

(定義)

第 2 条 この規程において、次に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- (1) 役職員 役員，職員，再雇用職員，特任教員，非常勤職員等本学に就労する全ての者をいう。
- (2) 学生等 学生，聴講生，研究生等本学に修学する全ての者をいう。
- (3) 構成員 役職員及び学生等をいう。
- (4) 関係者 学生等の保護者，関係業者等本学と職務上又は修学上の関係を有する者をいう。
- (5) ハラスメント 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総称をいう。
- (6) セクシュアル・ハラスメント 相手方の意に反する性的な言動又は性別による差別的言動により，相手方に身体的，精神的苦痛若しくは不利益を与え，又は教育上，研究上，就労上及び修学上の環境を悪化させることをいう。
- (7) アカデミック・ハラスメント 教育上若しくは研究上の地位又は人間関係などの優位性を背景に，その立場又は職務権限を濫用し，教育，研究の適正な範囲を超えて，劣位にある相手に対して不適切な言動又は差別的な取扱いを行うことにより，相手に身体的，精神的苦痛若しくは不利益を与え，又は教育上，研究上及び修学上の環境を悪化させることをいう。
- (8) パワー・ハラスメント 職務上の地位又は人間関係などの優位性を背景に，その立場又は職務権限を濫用し，業務の適正な範囲を超えて，劣位にある相手に対して不適切な言動又は差別的な取扱いを行うことにより，相手に身体的，精神的苦痛若しくは不利益を与え，又は就労上の環境を悪化させることをいう。

- (9) 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関する制度又は措置の利用を阻害し、他の構成員に就業上又は修学上の不利益、損害等を与える言動並びに妊娠・出産等に関する嫌がらせ等により他の構成員に就業上又は修学上の不利益、損害等を与える言動をいう。
- (10) その他のハラスメント 構成員及び関係者が、他の構成員及び関係者に対して行う、職務上又は修学上の優越的な地位等を利用した不適切な言動による人権侵害行為のうち第6号から第9号以外のものをいう。
- (11) ハラスメントに起因する問題 ハラスメントのため構成員の職務上、修学上又は研究上の環境が害されること及びハラスメントへの対応に起因して構成員が職務上、修学上又は研究上の不利益を受けることをいう。
- (12) 相談者 ハラスメントに関する相談を申し出たすべての者をいう。
- (13) 申立人 ハラスメントに関する苦情を申し立てた者をいう。
- (14) 相手方 ハラスメントを行ったと申し立てられた者をいう。
- (15) 当事者 申立人及び相手方をいう。

(ガイドライン)

第3条 この規程の目的を遂行するため、ハラスメントの防止等に関するガイドラインを定め、構成員に周知するものとする。

(学長の責務)

第4条 学長は、ハラスメントのない健全で快適なキャンパス環境を維持するため、本学におけるハラスメントの防止等のために必要な施策を講じなければならない。

2 学長は、本学におけるハラスメントの防止等に関し、最終的な責任を負うものとする。

(構成員の責務)

第5条 構成員は、この規程及びハラスメントの防止等に関するガイドラインを遵守し、行わないことはもとより、他者が行うハラスメントを容認してはならない。

(ハラスメント対策委員会)

第6条 本学に、ハラスメントの被害救済及び防止に関する対策を講じることを目的として、国立大学法人帯広畜産大学ハラスメント対策委員会(以下「対策委員会」という。)を置く。

(対策委員会の任務)

第7条 対策委員会は次に掲げる事項を任務とする。

- (1) ハラスメントの防止対策に関すること。
- (2) ハラスメントに関する事実関係の調査、事実の認定、ハラスメントの認定、対応策の検討、被害者の救済に関すること。
- (3) ハラスメントの再発防止のための環境の改善並びに構成員及び関係者への指導・啓発等に関すること。

(4) ハラスメントに起因する問題に係る構成員及び関係者に対する必要な措置等に関し、要請をすること。

(5) その他ハラスメントの防止等に関すること。

(組織)

第8条 対策委員会は、次に掲げる委員をもって組織する。

(1) 学長が指名する理事又は副学長

(2) 保健管理センター長

(3) 総務課長

(4) 学生支援課長

(5) その他学長が必要と認めた者 若干人

2 ハラスメントの当事者が、対策委員会委員であるときには、この規程に基づく当該事案の処理が完了するまでは、当該委員の職務を行うことができない。

(任期)

第9条 前条第1項第5号の委員の任期は2年とし、再任を妨げない。ただし、補欠又は増員の委員の任期は、前任者又は現任者の残任期間とする。

(委員長)

第10条 委員会に委員長を置き、第8条第1項第1号に掲げる委員のうちから学長が指名する。

2 委員長は、委員会を招集し、その議長となる。

3 委員長に事故があるときは、委員長が指名した委員が、その職務を代行する。

(会議)

第11条 対策委員会は、委員の過半数の出席がなければ、会議を開くことができない。

2 対策委員会の議事は、出席した委員の過半数をもって決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。

(委員以外の者の出席)

第12条 委員長が必要と認めたときは、委員以外の者を会議に出席させ、説明又は意見を聴くことができる。

(調査委員会)

第13条 対策委員会が必要と認めたときは、ハラスメントの事実関係の調査のため、事案ごとに国立大学法人帯広畜産大学ハラスメント調査委員会(以下「調査委員会」という。)を置くことができる。

2 調査委員会の委員は、原則として3人以上とし、男女比等に考慮して学長が事案ごとに委嘱する。ただし、当事者との間において利害関係がある者を委員に委嘱することはできない。

3 学長は、調査委員会による調査の過程で、委員と当該相談の当事者との間において利害関係があることが明らかになったときは、直ちに当該委員の委嘱を解くものとする。

- 4 前項の委員には、学外者を加えることができる。
- 5 調査委員会は、原則として2ヶ月以内に調査を終了するものとし、調査結果を速やかに対策委員会に報告するものとする。ただし、やむを得ない事由により2ヶ月以内に調査が終了しない場合は、対策委員会の許可を経て、相当期間調査を延長することができる。
- 6 委員の任期は、その事案の調査が終了し、対策委員会に報告したときまでとする。
- 7 その他調査委員会の組織運営に関し必要な事項は、対策委員会が別に定める。

(調査委員会の任務)

第13条の2 調査委員会は、次に掲げる事項を行う。

- (1) 当該事案に関する事実調査を行い、速やかに事実関係を明らかにすること。
- (2) 事実調査の結果及びそれに基づく事実認定に関する意見を、対策委員会に報告すること。

(当事者への通知等)

第13条の3 対策委員会は、調査委員会の調査結果に基づき結論を出したときには、速やかにその内容を書面で当事者に通知し、説明をしなければならない。

- 2 当事者は、前項の説明の内容に不服があるときは、説明を受けた日から2週間以内に理由を付した文書により対策委員会へ不服申立てを行うことができる。
- 3 対策委員会は、前項の不服申立てがあった場合、その妥当性について審議し、次に掲げる措置をとるものとする。
 - (1) 不服申立てが妥当であると判断される場合は、調査委員会による再調査並びに第1項に定める通知及び説明を行うものとする。
 - (2) 不服申立てが妥当でないとして判断される場合は、不服申立て不受理の決定を行うものとする。

4 前項第1号の再調査は、原則として不服申立てが妥当であると判断された日から1ヶ月以内に行うものとする。

5 第3項各号に掲げる措置に対する再度の不服申立ては認めないものとする。

(ハラスメント相談員)

第14条 構成員及び関係者のハラスメントに関する相談に対応するため、本学にハラスメント相談員(以下「相談員」という。)を置く。

- 2 相談員は、次に掲げる者をもって充てる。
 - (1) 学長が指名する学生相談室員 若干人
 - (2) 学長が指名する職員 若干人
- 3 前項に規定する者のほか、学外者を相談員に加えることができる。
- 4 第2項第1号の相談員の任期は、学生相談室員としての任期と同一とし、同項第2号及び前項の相談員の任期は2年とし、再任を妨げない。ただし、補欠又は増員による相談員の任期は、前任者又は現任者の残任期間とする。

- 5 相談員は、原則として対策委員会又は調査委員会の委員を兼ねないものとする。（自身が関与していない場合を除く。）

（相談員の任務）

第 15 条 相談員は、次に掲げる事項を行う。

- (1) 相談員は、相談者の立場と状況に十分留意して相談に応じるとともに、必要に応じ相談者に助言、情報の提供及び対策委員会に申立ての取り次ぎ等を行う。
- (2) 相談員は、相談者の同意を得た上、複数で相談を行い、相談者が女性の場合には、1名は女性の相談員とすることを原則とする。
- (3) 相談員は、心理的なケアを要すると認める場合には、相談者の希望に応じて保健管理センター又は学外の専門機関を紹介する。
- (4) 相談員は、ハラスメントに関する事態が重大で改善措置が緊急に必要であると認めた場合には、直ちに対策委員会にその旨を報告しなければならない。この場合においても、相談者の意思をできる限り尊重するものとする。
- (5) 相談員は、相談内容を記録し適切に管理するとともに、相談者の同意を得て速やかに対策委員会委員長に報告するものとする。

（申立て）

第 16 条 構成員及び関係者は対策委員会に対し、別紙ハラスメント申立書によりハラスメント被害の問題解決を求める申立てをすることができる。

- 2 申立てに関し、必要な事項は、別に定める。

（ハラスメントに起因する問題が生じた場合の対応）

第 17 条 対策委員会は、申立人から申立てがあった場合又は相談員から相談内容の報告を受け対応が必要と認めた場合は、当該ハラスメントに起因する問題解決のために必要な措置及び被害者支援を迅速かつ適切に行わなければならない。

- 2 対策委員会は、申立て又は相談の対応結果を直ちに学長に報告するものとする。
- 3 学長は、前項の報告を受けたときは、速やかに必要な措置を講ずるものとする。
- 4 前項の措置に関し、相手方に対する懲戒処分が必要と認められる場合は、職員にあっては、国立大学法人帯広畜産大学職員就業規則(平成 16 年規則第 3 号)、国立大学法人帯広畜産大学職員再雇用規程(平成 16 年規程第 99 号)、国立大学法人帯広畜産大学特任教員就業規則(平成 25 年規則第 3 号)、国立大学法人帯広畜産大学非常勤職員就業規則(平成 16 年規則第 4 号)、国立大学法人帯広畜産大学職員懲戒規程(平成 16 年規程第 106 号)及び国立大学法人帯広畜産大学教員就業特例規程(平成 16 年規程第 95 号)に基づき、学生等にあっては、国立大学法人帯広畜産大学学則(平成 16 年学則第 1 号)及び国立大学法人帯広畜産大学大学院学則(平成 16 年学則第 2 号)に基づき、手続きを行う。

（守秘義務等）

第 18 条 相談員，対策委員会委員，調査委員会委員，その他ハラスメントに起因する問題に対応する者は，当事者及びこれに関係する者のプライバシー，名誉その他の人権に十分配慮するとともに，知り得た秘密を他に漏らしてはならない。

(不利益取扱いの禁止)

第 19 条 構成員は，ハラスメントに関する相談，申立て，調査への協力その他ハラスメントの防止等に関与した者に対し，そのことをもって不利益な取扱いをしてはならない。

(事務)

第 20 条 ハラスメントの防止等に関する事務は，総務課及び学生支援課が行う。

(雑則)

第 21 条 この規程に定めるもののほか，ハラスメントの防止等に関し必要な事項は，別に定める。

附 則

- 1 この規程は，平成 19 年 4 月 1 日から施行する。
- 2 国立大学法人帯広畜産大学セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する規程(平成 16 年規程第 100 号)は廃止する。

附 則(平成 20 年 3 月 11 日規程第 11 号)

この規程は，平成 20 年 4 月 1 日から施行する。

附 則(平成 24 年 3 月 15 日規程第 25 号)

この規程は，平成 24 年 4 月 1 日から施行する。

附 則(平成 24 年 7 月 6 日規程第 30 号)

この規程は，平成 24 年 7 月 6 日から施行し，平成 24 年 7 月 1 日から適用する。

附 則(平成 25 年 3 月 15 日規程第 20 号)

この規程は，平成 25 年 4 月 1 日から施行する。

附 則(平成 29 年 3 月 9 日規程第 21 号)

この規程は，平成 29 年 3 月 9 日から施行する。ただし，第 8 条第 1 項及び第 20 条の改正規定は，平成 29 年 4 月 1 日から適用する。

別紙様式(第 16 条関係)

ハラスメント申立書

[別紙参照]