

# 福井大学におけるハラスメントの 防止・対策に関するガイドライン

令和3年5月19日  
学 長 裁 定

## 1 ガイドラインの目的

このガイドラインは、「国立大学法人福井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）に基づき、ハラスメントに対する本学の基本姿勢やハラスメント相談の手続き、問題解決の方法等についてわかりやすく解説したものです。

## 2 本学の基本姿勢

福井大学は、ハラスメントが個人の尊厳と人格を傷つけ、教育・研究にかかる就学・就労の権利等を侵害する行為であるという認識に立ち、ハラスメントの防止に努めるとともに、万一ハラスメントによる被害が生じたときには、被害者の救済を第一に考え、公正かつ適切に対応します。

- (1) ハラスメントを防止するために、本学の職員及び学生への研修等の啓発活動を行います。
- (2) ハラスメントに関する相談体制を整備し、問題の早期の解決に努めます。
- (3) 万一、ハラスメントによる被害が生じたときには、必要に応じて適切な調査を行い、その結果に基づいて厳正に対処することで被害者の権利回復を行います。

## 3 ガイドラインの適用範囲

- (1) 本学の構成員及び関係者の間に生じたハラスメントについて、学内・学外の出来事を問わず、適用します。「本学の構成員」とは、本学の職員（勤務形態にかかわらず、本学に勤務するすべての職員）、学生（留学生、科目等履修生、研究生等を含む本学で教育を受けるすべての者）を指します。
- (2) 卒業・修了・退学後の学生、離職後の職員等であっても、在籍中に受けたハラスメントについて相談することができます。
- (3) 本学の構成員とそれ以外の者との間に生じたハラスメントについては、このガイドラインの精神に沿って、可能な限り対処します。例えば、本学の構成員が、インターシップや学会活動などの学外での教育・研究活動において受けたハラスメントについても相談することができます。



## 4 ハラスメントの定義

ハラスメントとは、教育・研究にかかる就学・就労の場において、行為者の意図にかかわらず、相手方に不利益や不快感、脅威を与えたり、個人の尊厳又は人格を侵害したりする言動を言います。

ハラスメントに該当するかどうかは、相手方との関係性や当該言動が行われたいきさつ、当該言動がどのような意味をもつか、相手方がどのように感じたか等、総合的に客観的に判断されます。特に、行為者にハラスメントの意図や悪気がなくても、相手方の望まない行為によって、就学・就労に一定の不利益をもたらす、あるいはその環境を害する場合、ハラスメントに該当する可能性が高くなります。

### <ハラスメントの種類>

セクシュアルハラスメント  
アカデミックハラスメント  
育児休業等ハラスメント  
パワーハラスメント 等

## 4-1 セクシュアルハラスメント

セクシュアルハラスメントとは、行為者の意図にかかわらず、他者を不快にさせる性的な言動のことをいいます。性的な言動には、性的な関心や欲求に基づく言動のほか、性差別的な言動やセクシュアル・マイノリティに対する差別的な言動も含まれます。

そもそも、職場や教育・研究の場においては性的な言動そのものが不適切であり、たとえ相手が不快感を示していないとしても、慎むべきです。ましてや、他者が不快感を感じる性的な言動であれば、セクシュアルハラスメントに該当する可能性が高くなります。

セクシュアルハラスメントは、同性間においても起こり得ます。

### 《具体的な言動》

#### ●性的な言動

(発言関係)

- ・スリーサイズを聞くなど、体型や容姿などの身体的特徴を話題にすること。
- ・聞くに耐えない卑猥な冗談を交わすこと。
- ・性的な噂を立てたり、性的なからかいの対象にしたりすること。

など



(行動関係)

- ・雑誌等の卑猥な写真・記事等をわざと見せたり、読んだりすること。
- ・学内のパソコンのディスプレイに卑猥な画像を表示すること。
- ・身体を執拗に眺め回すこと。
- ・メールや電話で執拗にコンタクトをとること。
- ・メールをしつこく送ったり、食事やデートにしつこく誘ったりすること。
- ・性的な内容の電話をかけたり、性的な内容のメール等を送ったりすること。
- ・身体に不必要に接触すること。
- ・不必要な個人指導を行うこと。
- ・単位の認定、進学、卒業、進路の決定等に関わる立場を利用して性的誘いをかけること。
- ・人事権または職務命令の行使に関連して、又は利益・不利益を条件として性的働きかけをすること。
- ・性的な関係を強要すること。
- ・出張先や学会等で不必要に自室に呼ぶこと。
- ・自宅までの送迎を強要すること。
- ・住居等まで付け回すこと。
- ・カラオケでのデュエットを強要すること。
- ・酒席で、上司、指導教員等のそばに座席を指定したり、お酌等を強要したりすること。

など

#### ●性差別的な言動

(発言関係)

- ・「男のくせに根性がない」、「女には仕事を任せられない」、「女性は職場の花でありさえすればいい」、「女は学問に向かない」などと発言すること。
- ・「男の子」、「女の子」、「僕、坊や、お嬢さん」、「おじさん、おばさん」などと人格を認めないような呼び方をすること。
- ・「なんで結婚しないの」「早く子ども産まない」となどと執拗にプライベートに干渉すること。
- ・同性愛や性同一性障がいであることをからかったり、差別的な表現をしたりすること。

など



(行動関係)

- ・女性であるというだけでお茶くみ、掃除、私用等を強要すること。
- ・女性であるというだけの理由で仕事や研究上の実績等を不当に低く評価すること。

など

## 4-2 アカデミックハラスメント

アカデミックハラスメントとは、教育・研究上の地位や優位性に基づき、相手の人格及び尊厳を侵害する言動を行うことにより、身体的又は精神的な苦痛を与え、その就学及び研究環境を悪化させることをいいます。

《具体的な言動》

- ・理由なく研究・教育上の指導をしないこと。
- ・人前で些細なミスを大声で叱責したり、人格を否定するような発言をしたりすること。
- ・理由を示さずに単位を与えないこと。
- ・理由なく研究チームから除外すること。
- ・理由なく論文著者名を変更すること。
- ・酒を無理強いしたり、無理に宴席へ誘ったりすること。
- ・一方的な思いこみに基づく発言や行動をとること。
- ・恣意的に卒業・修了の判定基準を変更し留年させること。



など

## 4-3 育児休業等ハラスメント

育児休業等ハラスメントとは、職員の妊娠・出産及び育児・介護等に関する制度等の利用に関する言動により職員の就業環境を害することや、妊娠・出産等に関する言動により女性職員の就業環境を害することをいいます。



《具体的な言動》

- ・産前休業の取得を上司に相談したところ、「休むならやめてほしい」など、解雇を示唆すること。
- ・通勤の負担緩和のため時差出勤を申し出たところ、同僚から「自分なら時間通りに出勤する。あなたもそうすべき。」と繰り返し言われ制度の利用をあきらめざるを得ない状況にすること。
- ・妊娠したことを同僚に伝えたら、「自分なら今の時期に妊娠しない。あなたも妊娠すべきでなかった。」と繰り返し言われ、就業する上で看過できない程度の支障が生じていること。

など

## 4-4 パワーハラスメント

パワーハラスメントとは、同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務上の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させることをいいます。

《具体的な言動》

- ・皆の前で大声で叱責したり、ミスを大声で言ったりすること。
- ・挨拶をしても無視して、会話しないこと。
- ・意図的に必要な情報を与えないこと。
- ・終業間際に過大な仕事を毎回押し付けること。
- ・正当な理由なく仕事を与えないこと。
- ・職務上知り得た個人情報や、虚偽の噂などを周囲に流すこと。



など

\* ここに列挙した以外にも、国籍、民族、人種、年齢、心身の障がい及び傷病等の個人的な属性を理由に、就学・就労上の不利益を与えたり、差別的発言をしたりすることで就学・就労環境を害することもハラスメント行為に該当します。

## 5 加害者にならないために

- ・相手の意思を尊重し、相手が不快に感じる言動は慎みましょう。
- ・人によって感じ方、受け取り方は異なることを認識し、この程度なら問題ないだろうと思い込まないようにしましょう。
- ・指導教員、上司、先輩といった立場からの誘いは拒否ができないこともあります。自分が優位にいるという立場も意識し、相手からの拒否の意思表示がないからといって合意と思わないようにしましょう。
- ・相手が拒否し、または嫌がっていることがわかった場合には、同じ言動を決して繰り返さないようにしましょう。
- ・ハラスメントに該当するような行為をしてしまった場合には、直ちに相手に謝罪し、再発防止に真摯に努めましょう。
- ・自分の言動がハラスメントに該当するかどうかわからない場合も、ハラスメント相談室に相談することができます。

## 6 ハラスメントによる被害を受けたかなと思ったら

- ・可能であれば、嫌なことは相手に対して意思表示をしてみましょう。
- ・ひとりで悩まずに、なるべく早く信頼できる人やハラスメント相談室に相談しましょう。早期の対応や介入が、ハラスメントによる被害の悪化を防ぐこともあります。
- ・ハラスメントと思われる行為について、日時、内容（具体的にどういうことを言われた・されたのか）等、その状況を詳しく記録しておき、メールなども保存しておきましょう。



## 7 ハラスメントに関して相談をしたい場合

- ・各学部等に設置された本学職員による「ハラスメント相談員（以下「相談員」といいます。）」に相談してください。
  - ・各学部等に相談員がありますが、自分の所属する学部等以外の相談員にも相談できます。相談員名簿は、本学学生は「学生ポータル」から、本学職員はeOfficeから、それぞれ確認できます。
  - ・相談は、原則として相談員との面談により行いますが、電話、メール、FAXでも相談できます。その際、匿名での相談も可能です。相談者のプライバシーや秘密は厳守されますので、安心してご相談ください。
- 自分が受けた言動がハラスメントかどうかわからない場合でも気軽にご相談ください。
  - 友人やご家族の付き添いも可能です。
  - 第三者（ゼミの友人がハラスメントの被害にあっている、同僚からハラスメントの相談を受けたがどうしていいかわからない等）からの相談も受け付けます。
  - 自分の言動がハラスメントに該当しないかどうか不安な方も相談できます。

## 8 苦情申立ての方法

- ・相談員との相談だけでは問題が解決されない場合は、相談員を通じて「福井大学ハラスメント防止対策委員会（以下「委員会」といいます。）」に苦情を申し立てることができます。
- ・苦情を申し立てる場合は、「ハラスメント調停・苦情申立書」を提出していただきます。「苦情申立書」には、相談者が受けた被害の具体的な内容と希望する対応を記入します。（申立書は相談員が作成し、相談者に内容を確認していただくことになっています。）
- ・匿名による申立ても可能ですが、その場合、通常の申立てに比べて調査を行う上での制約が大きくなるため、具体的な事実関係を十分に究明できない恐れがあります。結果的に被申立人に対する注意喚起程度の限られた対応に止まってしまう可能性があることをお含みおきください。

## 9 解決の手続き

問題解決の方法は、大きく分けて「助言・情報提供（相談者自身で解決を図る）」、「調停等（注意喚起や話し合いによる解決）」と「調査（環境改善の措置）」の3種類があります。

### (1) 助言・情報提供

相談員から情報提供や相談者自身で解決に至るための方法やその見通し、選択肢などの助言を受け、受けているハラスメント行為に対して、相談者自身でその行為を避けたり、止めたり、それ以上拡大しないようにしたりする等、自分自身で解決を図るものです。

### (2) 調停等（通知と調停）

#### ①通知

当事者に対して通知文書の交付等を行うことにより、当事者に注意喚起や配慮のお願いをします。

#### ②調停

当事者がハラスメントについての認識を深めることを基本とし、相談者及び当事者の主体的な話し合いが円滑に進むようにします。



### (3) 調査

事実関係の確認を行い、環境改善の措置案を策定し、再発防止策を講じます。

なお、緊急に必要な措置を講ずる必要がある場合は、学長は、関係する部局長に必要な措置を講ずるよう指示し、指示を受けた部局長は、適切に対処し、当該結果を速やかに学長に報告することとなっています。

## 10 不利益取扱いの禁止

- (1) ハラスメントに関する苦情申し立て、相談をしたこと、苦情や相談に関わる問題の調査に協力したり証言したりしたこと、その他ハラスメントに関して正当な対応をした大学の構成員に対して、何人も不利益な取扱いをしてはなりません。また、これらの対応やハラスメントについて問題提起をした大学の構成員を、いわゆる「トラブル・メーカー」と見てはなりません。
- (2) ハラスメントに関する苦情を申し立てられた人や相談をされた人は、そのことをもって苦情を申し立てた人や相談をした人に報復してはなりません。もし、報復がなされた場合には、大学として必要な措置をとります。

### 1.1 虚偽申出の禁止

委員会は、ハラスメントに関する虚偽の申出や証言を行った者に対しては、その内容等を学長に報告し、虚偽の内容等に応じて厳正な措置等を要請します。

### 1.2 ガイドラインの見直し・改訂

このガイドラインは、運用状況を見て、必要に応じて関係規定の見直し・改訂を行うものとします。

### 1.3 学外の相談窓口

相談しても対応してくれない・・・  
相談すると不利益な取扱いをされそうだ・・・  
そんなとき、学外にも相談できる機関があります。



#### ・ハラスメント悩み相談室（厚生労働省委託事業）

職場でのセクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント、パワーハラスメントのことで悩んでいる方・お困りの方などからの相談窓口です。電話相談、メール相談いずれも携帯電話・スマートフォンからも受付けております。

<https://harasu-soudan.mhlw.go.jp/>

#### ・都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

職場におけるセクシュアルハラスメントや妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントのほか、男女雇用機会均等法・育児介護休業法等に基づく相談を受け付けています。また、都道府県労働局長による紛争解決の援助や調停会議による調停も行っています。

<https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/dl/kokinbushitsu.pdf>

#### ・総合労働相談コーナー（各都道府県労働局及び労働基準監督署）

労働問題に関するあらゆる分野について、労働者、事業主どちらからの相談でも、専門の相談員が面談あるいは電話で受け付けています。また、労使間の個別労働紛争について、都道府県労働局長による助言・指導や紛争調整委員会によるあっせんも行っています。

<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html>

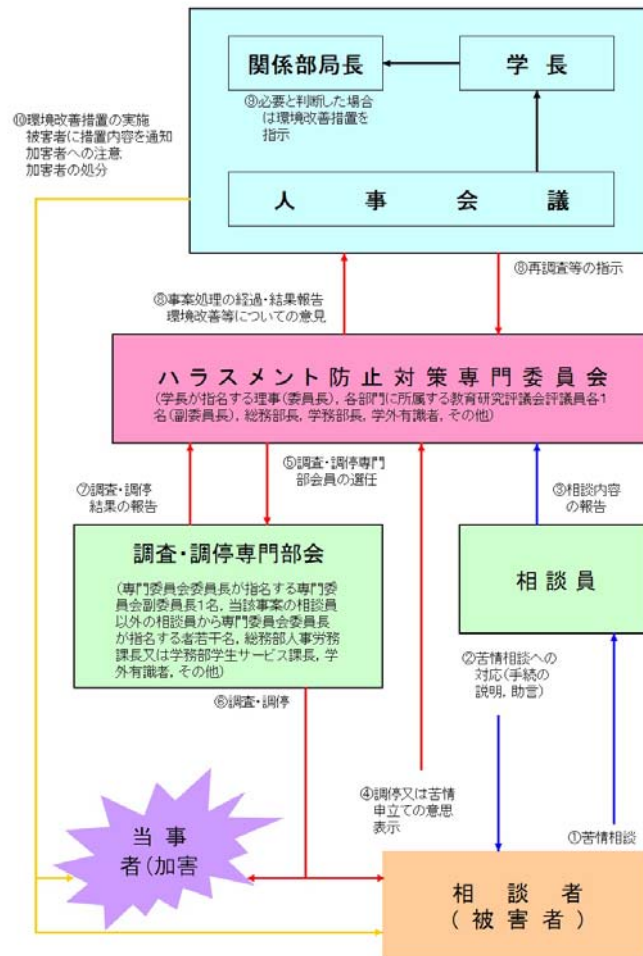
#### ・みんなの人権110番（全国共通人権相談ダイヤル）

差別や虐待、パワーハラスメントなど、様々な人権問題についての相談を受け付ける相談電話です。電話は、おかけになった場所の最寄りの法務局・地方法務局につながります。

<http://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken20.html>



福井大学ハラスメント防止・対策体制



お問合せ

ハラスメントに関することは、下記にお尋ねください。

福井大学総務部人事労務課

課長補佐 TEL. 0776-27-8004

労務管理（文京等）担当 TEL. 0776-27-8058

労務管理（松岡）担当 TEL. 0776-61-8215