

東京都公立大学法人におけるハラスメント防止のための基本方針

17首都大総総第1149号

制定 平成18年1月1日

I ハラスメントに対する本法人の考え方

東京都公立大学法人（以下「法人」という。）は、その設置する組織に所属するすべての教職員、学生等及び関係者（以下「構成員等」という。）が、個人として尊重され、互いの信頼の下に学習や課外活動、そして教育・研究、業務にいそしむことのできるような環境を作り、これを維持するよう取り組みます。

しかし、セクシュアル・ハラスメント、アカデミック・ハラスメント及びパワー・ハラスメント（以下「ハラスメント」という。）は、その対象となった人の尊厳や名誉を不当に傷つけるものであり、人権を侵害する行為です。

法人は、全ての構成員等が良好な環境で学習し、課外活動をする権利、良好な環境で教育・研究する権利、良好な環境で勤務する権利を確保するために、ハラスメントに対し、断固たる態度でこれを防止するとともに、万一ハラスメントが生じた場合には、適切な措置を講じます。そのために、本基本方針が示す責務に基づき、真剣かつ誠実に対策に取り組みます。

II-1 セクシュアル・ハラスメントとは一定義一

(1) セクシュアル・ハラスメントとは

学習上、教育・研究上、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って、相手方に不利益や不快感を与えて、就労・就学や教育・研究環境を悪化させることをいい、以下のような行為を含むものとします。

① 妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱い（いわゆるマタニティ・ハラスメント。）。

② 以下(4)で規定する性暴力等。

(2) 性的な言動とは、大学及び高等専門学校（以下「大学等」という。）の内外を問わずなされる性的な関心や欲求に基づく言動をいい、性別により役割を分担すべきとする言動又は性的指向若しくは性自認に関する言動も含まれます。

(3) 具体的には以下のような行為は、セクシュアル・ハラスメントにあたります。（なお、以下の類型に合致しなければセクシュアル・ハラスメントにならない、ということの意味するものではありません。）

① 教育・研究、指導・助言、雇用、管理その他の活動に関して、利益若しくは不利益を条件として、性的な要求をしたり、誘いかけをすること（対価型・地位利用型）

② 性的な要求や誘いかけに応じたかどうかによって、結果として相手方に利益若しくは不利益を与えること（対価型・地位利用型）

③ 性的要求や性的な言動を繰り返すことによって、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（環境型）

(4) 性暴力等とは

性暴力等とは、以下のような行為をいい、教育機関である大学等において、構成員等が性暴力等を行い、被害者の尊厳や権利を著しく侵害し、生涯にわたって回復し難い心理的外傷や心身に対する重大な影響を与えることは断じてあってはならないことから、特に厳正に対処します。

① 構成員等が他の構成員等に対して行う教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する法律（令和3年法律第57号）第2条第3項各号に規定する児童生徒性暴力等と同等の行為

② セクシュアル・ハラスメントに該当するもののうち、刑法（明治40年法律第45号）その他の法令等に定める犯罪行為に該当する行為

II-2 アカデミック・ハラスメントとは一定義一

(1) アカデミック・ハラスメントとは

教育・研究の場において、優越的地位又は有利な立場にある者が、その地位や立場を利用して、より下位又は不利な立場の者に対し、相手方の意に反した教育・研究上不適切な言動、指導等を行い、その指導等を受ける者の研究意欲や教育・研究環境を著しく悪化させることをいいます。

もちろん、教育・研究上の指導が多様であることは十分に考慮する必要がありますが、当事者の所属する教育・研究の場が、問題となる言動により教育・研究を円滑に遂行できない環境になるような場合には、アカデミック・ハラスメントとなり得ます。

また、教育・研究上不適切な言動、指導等には、セクシュアル・ハラスメントの類型に該当する場合がありますが、本基本方針においては、これは上記のセクシュアル・ハラスメントとして扱うこととします。

(2) 具体的には以下のような行為は、原則としてアカデミック・ハラスメントにあたります。（なお、以下の類型に合致しなければアカデミック・ハラスメントにならない、ということの意味するものではありません。）

① 教育・研究の場での指導・助言に関して、不当に指導を拒否したり、学位取得を妨害するなどして、相手方の研究意欲をそぎ、研究を阻害する言動を行うこと（研究阻害型）

② 教育・研究の場で、優越的地位を利用し、相手方の意に反して、教育・研究に無関係な雑用を強要するなど、権力の濫用にあたる言動を行うこと（権力濫用型）

③ 教育・研究の場で、優越的地位・立場を利用し、相手方の意に反して、相手方の教育・研究の成果等を不当に流用すること（研究搾取型）

II-3 パワー・ハラスメントとは一定義一

(1) 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、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える言動を行い、職場環境を著しく悪化させることをいいます。

また、職務上不適切な言動、指導等には、セクシュアル・ハラスメント又はアカデミック・ハラスメントの類型に該当する場合がありますが、本基本方針においては、これは上記のセクシュアル・ハラスメント又はアカデミック・ハラスメントとして扱うこととします。

(2) 具体的には以下のような行為は、原則としてパワー・ハラスメントにあたります。

(なお、以下に合致しなければパワー・ハラスメントにならない、ということの意味するものではありません。)

- ① 暴行や傷害など身体的な攻撃を与えること。
- ② 脅迫、名誉毀損、侮辱、ひどい暴言など精神的な攻撃を与えること。
- ③ 隔離、仲間外れ、無視など人間関係から切り離すこと。
- ④ 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事等の妨害など過大な要求をすること。
- ⑤ 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等を命じることや仕事を与えないなど過小な要求をすること。
- ⑥ 私的なことに過度に立ち入るなど個を侵害すること。

Ⅲ ハラスメントに関して法人、大学等及び構成員等に求められる責務

(1) 法人の責務

① 規程の制定

法人は、ハラスメント防止のための関連規程を制定し、構成員等に対し、その周知徹底を図ります。

② 啓発及び研修

法人は、構成員等が認識すべき事項について明示するとともに、パンフレット・ポスター等を配布するなど、啓発に努めます。また、構成員等に対し、必要な研修を実施します。

③ 相談体制の整備

法人は、ハラスメントに関する相談窓口及び相談員の設置等、相談体制を整備します。

④ 職場環境の維持

法人は、ハラスメントのない、良好な職場環境を維持するよう努めます。

⑤ 適切な措置

ハラスメントに関する苦情の申立てが生じた場合、法人は、公正な調査を実施します。その結果に基づき、教職員、学生等に対する適切な措置を講じます。

(2) 大学等の責務

① 啓 発

大学等は、教育研究組織における倫理を確立するよう努め、構成員等に対しその周知徹底を図ります。

② 教育・研究環境の維持

学長及び校長は、大学等を代表して、ハラスメントのない、良好な教育・研究環境を維持するよう努めます。

③ 教育研究組織の責務

教育研究組織は、各組織の専門性・特性に応じ、良好な教育・研究環境を維持するよう努めます。

④ 適切な措置

ハラスメントに関する苦情の申立てが生じた場合、大学等は、公正な調査に基づき、教員や学生等に対する適切な措置を講じます。

(3) 構成員等の責務

すべての構成員等は、本基本方針に従い、ハラスメントを行ってはなりません。また、規程を誠実に遵守しなければなりません。さらに他の構成員等に対しては、日常の職場及び教育・研究の場において、互いの信頼のもとに良好な環境を保つよう努めるとともにハラスメントと思われる言動に接した場合には注意を促すことに努めなければなりません。

附 則（17首都大総総第1149号）

このガイドラインは、平成18年1月1日から施行する。

附 則（平成28年3月29日27公大首総人第680号）

この基本方針は、平成28年4月1日から施行する。

附 則（令和2年3月30日31公大首総総第1380号）

この基本方針は、令和2年4月1日から施行する。

附 則（令和7年3月21日6東公法総総第1488号）

この基本方針は、令和7年4月1日から施行する。