

○鳥取大学におけるハラスメントの防止等に関する規程

平成16年4月1日
鳥取大学規則第43号

(目的)

第1条 この規程は、鳥取大学（以下「本学」という。）におけるハラスメントの防止及びハラスメントに起因する問題が生じた場合の適切な対処等に関し必要な事項を定めることにより、もって就学、就労、教育及び研究（以下「就学・就労等」という。）に係る環境の維持及び改善を図ることを目的とする。

(定義)

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

- 一 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、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントその他ハラスメントをいう。
- 二 セクシュアル・ハラスメント 相手の意に反する性的な言動又は性別による差別的言動をいう。
- 三 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等の優位性を背景に、その立場又は職務権限を濫用し、教育又は研究の適正な範囲を超えて行う不適切な言動をいう。
- 四 パワー・ハラスメント 職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、職員の就業環境が害されるものをいう。
- 五 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント 職務上優位にある職員による、又は職員間における、妊娠、出産、育児、介護に関する制度等の利用又は妊娠したこと等に関する不適切な言動をいう。
- 六 その他ハラスメント 前4号に掲げるもの以外の相手の意に反する不適切な言動をいう。
- 七 ハラスメントに起因する問題 ハラスメントのために、構成員の就学・就労等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、構成員の就学・就労等において不利益を受けることをいう。
- 八 構成員 本学のすべての役員、職員、学生、生徒、児童、幼児、大学に派遣されている派遣労働者並びにその他大学において修学、教育、研究、研修及び受講する者をいう。
- 九 構成員等 構成員並びに学生等の保護者、患者、及び大学に関係のある業者等をいう。
- 十 職員 本学に勤務するすべての職員をいい、契約職員を含む。
- 十一 部局等 本学の学長室、大学評価室、監査室、事務局、地域学部、医学部（医学系研究科を含む。）、工学部（工学研究科を含む。）、農学部、持続性社会創生科学研究科、連合農学研究科、共同獣医学研究科、附属図書館、附属学校部、医学部附属病院、乾燥地研究センター、国際乾燥地研究教育機構、教育支援・国際交流推進機構、研究推進機構、地域価値創造研究教育機構、情報基盤機構、染色体工学研究センター、保健管理センター及び技術部をいう。
- 十二 部局長 前号に規定する部局等の長をいう。ただし、監査室にあつては、事務局長とする。

(大学の責務)

第3条 本学は、ハラスメントが構成員の人権や就学・就労等の権利等を侵害するものであり、あつてはならないものであるという認識のもとに、ハラスメントの防止等に取り組むものとする。

(構成員の責務)

第4条 すべての構成員は、ハラスメントが許されないことを正しく認識して相互に人権を尊重し、ハラスメントの防止に協力しなければならない。

(学長等の責務)

第5条 学長は、構成員に対し、ハラスメントがない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のために必要な措置を講じるものとする。

2 部局長は、当該部局等におけるハラスメントの防止等のために必要な措置を講じるものとする。

(監督者の責務)

第6条 構成員を監督する地位にあるものは、ハラスメントを防止し、及び排除するため、次に掲げる事項を行うものとする。

一 日常の執務を通じた指導等により、構成員のハラスメントに関する注意を喚起するとともに、認識を深めさせること。

二 構成員の言動に十分な注意を払うことにより、職場内等にハラスメント又はハラスメントに起因する問題が発生しないよう配慮すること。

(相談窓口)

第7条 本学に、構成員等からのハラスメントに関する相談（以下「相談」という。）に対応するため、相談窓口を置く。

2 相談は、ハラスメントを受けた本人のみが行うことができる。ただし、障害等が理由で、本人が相談することが困難である等、特段の事情がある場合は、この限りでない。

(ハラスメント相談員)

第8条 相談窓口にはハラスメント相談員（相談に対応する職員をいう。以下「相談員」という。）を置き、次に掲げる者をもって充てる。

一 鳥取大学学生相談室相談員のうち、各学部から推薦された教員

二 保健管理センターの教員 1人

三 附属学校部教員 2人

四 総務企画部人事課長

五 米子地区事務部総務課長

六 医学部附属病院看護部長

七 その他学長が指名する者

2 前項第2号、第3号及び第7号の相談員の任期は2年とし、再任を妨げない。ただし、欠員が生じた場合の後任の者又は増員による者の任期は、前任者又は現任者の残任期間とする。

3 相談員は、学長が任命する。

4 第1項に掲げる者のほか、学長は必要に応じて学外の専門家の中から相談員を置くことができる。

(相談員の任務)

第9条 相談員は、相談に真摯に対応するとともに、当該相談があった事実、当該相談においてハラスメントを受けたものとして申し立てた者（以下「申立者」という。）の意向等について、所定の様式によりハラスメント相談記録を作成し、次条に規定するハラスメント防止・対策委員会委員長に速やかに報告しなければならない。

2 相談員は、相談に関する対応能力の向上に努めなければならない。

3 相談員の相談への対応方法については、別に定める。

(ハラスメント防止・対策委員会)

第10条 本学に、ハラスメントを防止し、対策等を講じるため、鳥取大学ハラスメント防止・対策委員会（以下「防止・対策委員会」という。）を置く。

2 防止・対策委員会は、学長の指示のもとに、次に掲げる事項を審議及び検討する。

- 一 ハラスメントの防止に関する基本的方針
- 二 ハラスメントの事実関係の調査、措置及び環境改善等
- 三 ハラスメントの被害救済等に関し必要な措置
- 四 ハラスメントの防止に関する研修、支援策等

3 防止・対策委員会は、前項の事項について、学長の命を受け必要な措置等を実施することができる。

4 防止・対策委員会は、次の者をもって構成する。

- 一 理事（教育担当）
- 二 理事（総務担当）
- 三 各学部の副学部長 各1人
- 四 相談員のうちから学長が指名する者 若干人
- 五 ハラスメントの防止に関し専門的知識を有する者で学長が指名する者 若干人
- 六 総務企画部長
- 七 学生部長

5 前項第5号の委員の任期は、2年とし、再任を妨げない。ただし、欠員が生じた場合の後任の者又は増員による者の任期は、前任者又は現任者の残任期間とする。

6 防止・対策委員会に委員長を置き、学長が指名する理事をもって充てる。

7 委員長は、防止・対策委員会を招集し、その議長となる。

8 委員長は、前条第1項の規定により相談員から報告があったときは、速やかに防止・対策委員会を招集しなければならない。この場合において、当該事案の申立者若しくは申立者に対してハラスメントを行ったとされる者（以下「被申立者」という。）となった委員又は当該事案の申立者及び被申立者（以下「当事者」という。）との間に特別な利害関係がある委員は、委員会の審議に加わることはできない。

9 委員長に事故があるときは、委員長があらかじめ指名した委員が、その職務を代理する。

10 防止・対策委員会は、委員の過半数が出席しなければ会議を開くことができない。

11 防止・対策委員会は、出席委員の3分の2以上をもって議決する。

12 防止・対策委員会が必要と認めたときは、委員以外の者を出席させ、その意見を聴くことができる。

（緊急措置）

第11条 委員長は、第9条第1項の規定により相談員から報告のあった事案について、緊急の対応を要すると判断した場合は、防止・対策委員会に諮る前に、関係部局長と協議の上、緊急措置を講ずることができる。

2 委員長は、必要に応じ、学長へ前項の事案について報告するものとする。

（関係部局長への調整の要請）

第12条 委員長は、第9条第1項の規定により相談員から報告のあった事案について、関係部局等において当事者双方の主張を公平な立場で調整し、問題解決を図ることが妥当であると判断した場合は、防止・対策委員会に諮る前に、関係部局長に調整を要請することができる。

2 委員長は、必要に応じ、学長へ前項の事案について報告するものとする。

3 関係部局長は、委員長から調整の要請があった場合は、これに従い適切な措置を講じなければならない。

4 委員長は、調整に当たり、必要と認める場合は、当該事案の相談を受けた相談員に協力を要請することができる。

5 委員長は、当該事案が関係部局長の調整では解決できなかった場合は、防止・対策委員会に諮り適切な措置を講じるものとする。

6 委員長は、当該事案が障害を理由とする差別による人権侵害に当たると判断した場合

は、鳥取大学における障害を理由とする差別の解消の推進に関する規程（令和3年鳥取大学規則第42号）に定める障害者差別対策委員会委員長に報告し、適切な措置を依頼するものとする。

（事実関係の調査）

- 第13条 防止・対策委員会は、第9条第1項の規定により相談員から報告のあった事案について、事実関係を調査する必要があると判断したときは、その調査に当たるため、ハラスメント調査委員会（以下「調査委員会」という。）を置く。
- 2 防止・対策委員会は、調査委員会を設置した場合は、申立者にその旨を通知する。
 - 3 調査委員会の委員は、調査対象となる事案に応じて、防止・対策委員会の選考により学長が指名するものとする。ただし、調査の公平性・中立性の観点から、当該事案の相談員又は当該事案の当事者との間に特別な利害関係がある者を指名することはできない。
 - 4 調査委員会の委員には、学外者を加えることができる。
 - 5 調査委員会は、必要に応じ委員以外の者の意見を聴くことができるものとする。
 - 6 調査委員会は、当事者その他関係者から公正な事情聴取を行い、所定の様式により調査結果を速やかに防止・対策委員会に報告する。
 - 7 第3項から前項までに定めるもののほか、調査委員会の運営に関し必要な事項は、調査委員会が別に定める。

（防止・対策委員会による認定等）

- 第14条 防止・対策委員会は、前条第6項による報告があったときは、当該報告に基づき、ハラスメントの有無の認定及び講ずべき措置等について審議を行うものとする。
- 2 委員長は、前項による審議の結果を、関係資料を添えて速やかに学長に報告するものとする。
 - 3 委員長は、ハラスメントの有無の認定結果及び実施しようとする措置等を速やかに当事者に通知するものとする。

（不服申立て）

- 第15条 当事者は、前条第3項の規定により通知のあった認定結果に不服があるときは、当該通知を受領した日の翌日から起算して14日以内（ただし、当該期間の末日が休日（鳥取大学職員の勤務時間及び休暇等に関する規程（平成16年鳥取大学規則第45号）第7条に規定する休日をいう。以下この項において同じ。）に該当する場合は、当該末日の直後の休日以外の日を当該期間の末日とする。）に、1回に限り防止・対策委員会に対して不服申立てをすることができる。
- 2 前項の不服申立ては、書面により行う。

（再調査）

- 第16条 防止・対策委員会は、前条の規定により当事者から不服申立てがあったときは、当該不服申立てに基づき審議し、次の各号のいずれかに該当すると認められた場合は、ハラスメント再調査委員会（以下「再調査委員会」という。）を設置して再調査を行うものとする。
- 一 調査に手続上の重大な瑕疵が認められる場合
 - 二 事実認定に影響を及ぼす新たな証拠が提出された場合
 - 三 事実認定に影響を与えた証拠が虚偽であると証明された場合
 - 四 その他再調査の実施により事実認定に影響が及ぶと判断される根拠がある場合
- 2 防止・対策委員会は、再調査を行う場合はその旨を当事者に、再調査を行わない場合はその理由を付して不服申立てを行った者に通知するものとする。
 - 3 再調査委員会の委員の選考及び再調査実施後の防止・対策委員会の手続については、第13条及び第14条の規定を準用する。この場合において、防止・対策委員会が必要と認められた場合は、当該不服申立てに係る調査委員会の委員の全部又は一部を再調査委員会の委員に指名することができる。
 - 4 第2項の通知及び再調査の結果に対する不服申立ては認めない。

(調査結果への対処)

第17条 学長は、第14条第2項（前条第3項の規定により準用する場合を含む。）の報告に基づき、ハラスメントの事実を認定し、かつ、懲戒処分等の必要性を認めた場合は、学内規則に基づき措置を講ずるものとする。

(専門部会)

第18条 防止・対策委員会に、第10条第2項第1号に掲げる事項を専門的に審議するため、専門部会を置くことができる。

2 前項の専門部会に関し必要な事項は、別に定める。

(不利益取扱の禁止)

第19条 役員及び職員は、相談、相談に係る事実関係の調査への協力その他ハラスメントに関して正当な対応をした構成員等に対し、そのことをもって不利益な取扱いをしてはならない。

(人権の尊重及び守秘義務)

第20条 相談の当事者は、正当な理由なく相談の内容を第三者に伝える等、一方的に関係者のプライバシーを侵し、名誉を傷つけ、人権を損なうような言動を行ってはならない。

2 防止・対策委員会委員、調査委員会委員、相談員その他ハラスメントに起因する問題の解決に向けた諸手続に関与した者（調査委員会で証言を行った者を含む。）は、当事者その他関係者のプライバシー、名誉その他の人権を尊重するとともに、正当な理由なく知り得た情報を漏らしてはならない。

(事務)

第21条 この規程に関する事務は、関係部局等の協力を得て総務企画部人事課において処理する。

(雑則)

第22条 この規程に定めるもののほか、必要な事項は、学長が別に定める。

附 則

1 この規程は、平成16年4月1日から施行する。

2 鳥取大学セクシャル・ハラスメント学生相談に関する規則(平成10年鳥取大学規則第39号)及び鳥取大学セクシュアル・ハラスメント職員相談に関する規則(平成12年鳥取大学規則第3号)は、廃止する。

附 則(平成19年11月27日鳥取大学規則第133号)

1 この規程は、平成19年12月5日から施行する。

2 この規程施行後の最初の鳥取大学におけるハラスメント防止等に関する規程第8条第2項第4号に規定する委員の任期は、同条第3項前段の規定にかかわらず、平成21年3月31日までとする。

附 則(平成20年5月21日鳥取大学規則第72号)

この規程は、平成20年5月21日から施行し、改正後の鳥取大学におけるハラスメントの防止等に関する規程の規定は、平成20年4月1日から適用する。

附 則(平成21年6月22日鳥取大学規則第66号)

この規程は、平成21年6月22日から施行し、改正後の鳥取大学におけるハラスメントの防止等に関する規程の規定は、平成21年4月1日から適用する。

附 則(平成22年6月21日鳥取大学規則第96号)

この規程は、平成22年6月21日から施行し、改正後の鳥取大学におけるハラスメントの防止等に関する規程の規定は、平成22年4月1日から適用する。

附 則(平成23年6月10日鳥取大学規則第57号)
この規程は、平成23年4月1日から施行する。

附 則(平成25年3月26日鳥取大学規則第51号)
この規程は、平成25年4月1日から施行する。

附 則(平成27年3月24日鳥取大学規則第51号)
この規程は、平成27年4月1日から施行する。

附 則(平成28年3月22日鳥取大学規則第32号)
この規程は、平成28年4月1日から施行する。

附 則(平成28年12月27日鳥取大学規則第83号)
この規程は、平成29年1月1日から施行する。

附 則(平成29年3月28日鳥取大学規則第31号)
この規程は、平成29年4月1日から施行する。

附 則(平成29年9月26日鳥取大学規則第77号)
この規程は、平成29年10月1日から施行する。

附 則(平成30年3月27日鳥取大学規則第55号)
この規程は、平成30年4月1日から施行する。

附 則(平成30年7月31日鳥取大学規則第76号)
この規程は、平成30年8月1日から施行する。

附 則(平成31年2月26日鳥取大学規則第24号)
この規程は、平成31年4月1日から施行する。

附 則(平成31年3月26日鳥取大学規則第37号)
この規程は、平成31年4月1日から施行する。

附 則(令和3年3月23日鳥取大学規則第41号)
この規程は、令和3年4月1日から施行する。

附 則(令和3年3月29日鳥取大学規則第51号)
この規程は、令和3年4月1日から施行する。