

# 国立大学法人東京医科歯科大学 ハラスメントに関する規則

平成16年4月1日  
規則第40号

## (目的)

第1条 この規則は、国立大学法人東京医科歯科大学（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を目的とする。

## (定義)

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

- 一 職員等 役員、職員、派遣労働者、委託業務従事者等本学において就労する全ての者をいう。
- 二 学生等 学部学生、大学院学生、科目履修生、大学院研究生等本学において修学する全ての者をいう。
- 三 構成員 職員等及び学生等をいう。
- 四 関係者 他の事業主の雇用する労働者、患者、学生等の保護者等、構成員と職務上又は修学上の関係を有するすべての者をいう。
- 五 部局等 国立大学法人東京医科歯科大学組織運営規程（平成16年規程第1号）に規定する統合機構、教育研究組織、教育研究支援組織、部局等、事務組織及びプロジェクト組織をいう。
- 六 部局等の長 前号に規定する部局等の長をいう。
- 七 ハラスメント
  - (1) セクシュアル・ハラスメント 構成員が、他の構成員及び関係者その他の者を不快にさせる性的な言動並びに関係者が構成員を不快にさせる性的な言動
  - (2) アカデミック・ハラスメント 構成員が教育・研究上の指導的又は優越的な立場、権限を利用し、又は逸脱して、他の構成員及び関係者その他の者に対して行う次の行為をいう。
    - ア 教育活動又は研究活動上、人格を貶める発言など不当な言動又は必要な指導をせず若しくは不適切な指導を行うこと
    - イ 他の者の修学上、研究上の権利を侵害し、又は修学、研究、就職活動等を阻害する言動を行うこと
  - (3) パワー・ハラスメント 構成員が、地位、権限又は事実上の上下関係を不当に利用するなどして他の構成員及び関係者その他の者に対して行う必要かつ相当な範囲を超える言動
  - (4) 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント 構成員が、妊娠、出産、育児・介護休業等を理由として他の構成員及び関係者その他の者を不快にさせる言動
  - (5) その他のハラスメント 第1号から第4号に準ずる言動
- 八 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及び関係者が就労上又は修学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、構成員及び

関係者が就労上又は修学上の不利益を受けること。

(不利益取扱いの禁止)

第3条 構成員及び関係者は、ハラスメントを行った職員に対する拒否、ハラスメントに対する苦情の申出、当該苦情等に係る調査への協力その他ハラスメントに関し正当な対応をした構成員に対し、そのことを理由に不利益な取扱いをしてはならない。

(学長の責務)

第4条 学長は、本学におけるハラスメントの防止等に努め、これを統括し、問題が発生した場合には、必要な措置を迅速かつ適切に講じなければならない。

2 学長は、前項の責務を遂行するにあたり、必要に応じて、部局等の長及び第9条に規定するハラスメント防止委員会、並びに教員人事担当理事に指示を与えるものとする。

(部局等の長の責務)

第5条 部局等の長は、部局等におけるハラスメントの防止等に努め、ハラスメントに起因する問題が生じた場合は、必要な措置を迅速かつ適切に講じなければならない。

2 部局等の長は、ハラスメント行為をした者(その疑いがあるとして調査中の者を含む)が、当該ハラスメント行為の被害者の雇用契約の更新、業績審査その他の審査に携わらないように措置しなければならない。

3 部局等の長は、前2項の責務を遂行するにあたり、必要に応じて、教員人事担当理事に相談・報告するものとする。

(管理監督者の責務)

第5条の2 構成員を監督する地位にある者は、次の各号に掲げる事項に留意してハラスメントの防止及び排除に努めるとともに、ハラスメントに起因する問題が生じた場合は、必要な措置を迅速かつ適切に講じなければならない。

(1) 日常の指導等により、ハラスメントについて構成員の注意を喚起し、ハラスメントの防止等に関する認識を深めさせること。

(2) 構成員の言動に十分な注意を払うことにより、ハラスメント及びハラスメントに起因する問題が生じないように配慮すること。

(3) 自身の分野等内でハラスメントが発生した場合(その疑いがある場合も含む)、第24条に規定する総務部コンプライアンス課に報告のうえ、当該部局長に対応方法を相談・報告するものとする。

(構成員の責務)

第6条 構成員は、ハラスメントのない健全で、かつ良好な環境を維持することに努めなければならない。

(職員等の苦情相談の申出)

第7条 職員等は、ハラスメントに関する相談(以下「職員等のハラスメント相談」という。)について、本学苦情相談部に対して、申出を行うことができる。

2 苦情相談部は、前項の申出を受けた場合は、教員人事担当理事に報告しなければならない。

3 職員等のハラスメント相談に関することについては、国立大学法人東京医科歯科大学職員からの苦情相談に関する規則(平成16年規則第41号)による。

(学生等の苦情相談の申出)

第8条 学生等は、ハラスメントに関する相談（以下「学生等のハラスメント相談」という。）について、学生支援・保健管理機構に対して、申出を行うことができる。

2 学生支援・保健管理機構に相談員を置く。

(1) 相談員は学生支援・保健管理機構長が指名する者若干名（女性職員を含む。）をもって充てる。

(2) 学長は、必要に応じて、前号に掲げる者のほか、相談員を指名することができる。

3 前項に掲げる相談員は、学長が委嘱する。

4 第2項第1号に掲げる相談員の任期は2年とし、再任は妨げない。ただし、補欠の相談員の任期は、前任者の残任期間とする。

5 第2項第2号に掲げる相談員の任期は学長が定める。

6 第2項第1号に掲げる相談員の指名については、別紙により学生支援・保健管理機構を経て学長に届け出る。

7 苦情相談を受けた相談員は、苦情相談の内容等を記録するほか、相談部長に随時相談し、又は報告し、指導及び助言を仰ぐものとする。

8 学生のハラスメントに関する苦情相談については、学生支援・保健管理機構において、ハラスメントの防止等に関し、苦情相談者の相談に応じ、必要な指導、助言を行うほか、解決のための支援を行う。

(ハラスメント防止委員会)

第9条 本学に、ハラスメント防止委員会（以下「防止委員会」という。）を置く。

2 防止委員会は、苦情相談部及び学生支援・保健管理機構学生・女性支援センターと連携し、ハラスメントの防止のための啓発活動及び研修の実施に関することを審議し、学長に報告するとともに、必要に応じて措置を行う。

(組織及び運営)

第10条 防止委員会は、次の委員をもって組織する。

(1) 理事（産官学連携・教員人事担当）

(2) 理事（事務総括・男女共同参画・障害者雇用担当）

(3) 副学長（法務・コンプライアンス担当）

(4) 副学長（教員人事担当）

(5) 副理事（学生・苦情相談担当）

(6) 苦情相談部長

(7) 総務部長

(8) 学生支援・保健管理機構事務部長

(9) その他学長が必要と認める者

第11条 防止委員会に委員長を置き、前条第1号の者をもって充てる。

2 防止委員会に副委員長を置き、前条第4号の者をもって充てる。

3 委員長は、委員会を招集し、その議長となる。

4 副委員長は、委員長を補佐し、委員長に事故あるときは、その職務を代行する。

第12条 防止委員会は、委員の3分の2以上の出席をもって成立する。

2 防止委員会の議事は、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13条 防止委員会は、必要に応じて委員以外の者の出席を求め、意見を聴くことができる。

(ハラスメント事案対応)

第14条 教員人事担当理事は、必要に応じて、教員人事担当副学長及び顧問弁護士等と連携し、次の事項について対応する。

- (1) 第7条第2項により報告を受けた職員等のハラスメント相談(以下、「ハラスメント事案」という。)について、その対応の判断及び組織上の問題と個人の問題を考慮のうえ、ハラスメント調査委員会の招集についての判断に関すること。
- (2) ハラスメント事案に係る構成員・関係者への必要な調整や、対応措置等、関係部局等の長へ要請すること。
- (3) ハラスメント事案発生後の事後対策に関すること。
- (4) ハラスメントの防止等に係る職場環境の改善並びに構成員及び関係者への指導等に関し、部局等の長へ要請すること。

2 教員人事担当理事は、前項の対応について、学長に報告するものとする。

(ハラスメント調査委員会)

第15条 教員人事担当理事は、ハラスメント事案について、その事実の確認の調査にあたるため、ハラスメント調査委員会(以下「調査委員会」という。)を置くことができる。

2 調査委員会は、調査結果を、遅滞なく教員人事担当理事及び学長に報告しなければならない。

(組織及び運営)

第16条 調査委員会は、次の委員をもって組織する。

- (1) 副学長(教員人事担当)
- (2) 学外委員(弁護士)
- (3) 事案に関係する部局長等委員長が指名する者

2 調査委員会に委員長を置き、前項第1号の者をもって充てる。

3 委員長は、調査委員会を統括するとともに、会議の議長を務め、調査委員会の付議事項及びその他必要な事項を処理する。

4 第1項第2号及び第3号の委員の任期は、当該事案の関する調査委員会の任務が終了するまでとする。

(議事)

第17条 調査委員会は、委員の3分の2以上が出席しなければ、その議事を開き、議決することができない。

第18条 調査委員会の委員は調査に際して、次の事項に注意しなければならない。

- (1) 当該問題に関わる全ての者の名誉、人権及びプライバシーに十分配慮しなければならない。
- (2) ハラスメントに関する苦情の申出及び相談者に対して、理由なく被害そのものを否

定するような言動をしてはならない。

(3) 当該問題に関わる全ての者に対し、不当に不利に扱う行為をしてはならない。

2 委員は調査に際して、二次被害の防止に努めなければならない。

第19条 調査委員会を設置しないハラスメント事案については、教員人事担当理事は、第24条に規定する総務部コンプライアンス課及び関係部局と連携して事実確認を行う。

2 前項の事実確認にあたっては、調査委員会と同様に、前条の内容に配慮して行わなければならない。

(守秘義務)

第20条 ハラスメントに関する問題に携わる者は、当事者の名誉、人権及びプライバシーに十分配慮するとともに、任務遂行上知り得た秘密を漏らしてはならない。また、その任務を退いた後も同様とする。

(委員に対する制限)

第21条 調査委員会の委員または第19条第1項に該当する者が、当該ハラスメントに関する事実調査の対象者となった場合は、調査及び審議には加わらないものとする。

(学生のハラスメントに関する特例)

第22条 学生のハラスメントに係る調査委員会及び第19条第1項に該当する事項については、必要に応じて、当該部局の教育委員会が関与するものとする。また、他部局にまたがる場合は、学生支援・保健管理機構長が調整することができる。

(セクシュアル・ハラスメントに関する協力対応等)

第23条 本学の職員が、他の事業主の雇用する労働者などにセクシュアル・ハラスメントを行った場合には、必要に応じて、当該他の事業主が実施する事実確認等に協力するよう努めるものとする。

2 本学の職員が、他の事業主の雇用する労働者などからセクシュアル・ハラスメントを受けた場合は、必要に応じて、当該他の事業主に対して事実確認や再発防止への協力を求めるものとする。

(庶務)

第24条 防止委員会及び調査委員会に関する庶務は、次の各号に定める課において処理する。

(1) 防止委員会及び調査委員会に関すること 総務部コンプライアンス課

(2) ハラスメントの行為者が学生等であるハラスメントに関する調査委員会 教育委員会をもつ事務、多部局にまたがる場合は、学生支援・保健管理機構学生支援事務室

(3) 前号以外のハラスメントに関する調査委員会 学生支援・保健管理機構事務部学生支援事務室の協力を得ながら総務部コンプライアンス課

2 ハラスメントの防止等に関する庶務は、総務部コンプライアンス課及び学生支援・保健管理機構事務部学生支援事務室において処理する。

(補則)

第25条 この規則に定めるもののほか、ハラスメントに関する必要な事項は、防止委員

会が別に定める。

附 則

この規則は、平成16年4月1日から施行する。

附 則（令和2年7月30日規則第80号）

- 1 この規則は、令和2年7月30日から施行し、令和2年6月1日から適用する。
- 2 国立大学法人東京医科歯科大学におけるハラスメントの防止等に関する取扱い要項（平成16年4月1日制定）は廃止する。

附 則（令和3年4月19日規則第51号）

この規則は、令和3年4月19日から施行する。

附 則（令和3年7月16日規則第75号）

この規則は、令和3年7月16日から施行する。

附 則（令和4年6月29日規則第60号）

- 1 この規則は、令和4年7月1日から施行する。
- 2 改正後の第24条の規定は、令和3年10月1日から適用する。

附 則（令和5年3月29日規則第47号）

この規則は、令和5年4月1日から施行する。