

○国立大学法人東京科学大学におけるハラスメントの防止等に関する規則

令和 6 年10月 1 日

規則第57号

(趣旨)

第1条 この規則は、国立大学法人東京科学大学及び東京科学大学（以下「大学」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ものとする。

(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 役職員 役員及び職員（非常勤のものを含む。）をいう。
- 二 学生等 大学の大学院課程の学生、学士課程の学生、大学院研究生、科目等履修生、特別聴講学生及び特別研究学生等の大学において修学する者をいう。
- 三 構成員 役職員及び学生等をいう。
- 四 関係者 構成員と職務上又は修学上の関係を有する他の事業主が雇用する労働者、患者及び学生等の保護者等（構成員を除く。）をいう。
- 五 部局等 国立大学法人東京科学大学組織運営規則（令和 6 年規則第 1 号）に規定する組織をいう。
- 六 不利益 次のいずれかに該当するものをいう。
 - イ 進学、卒業、修了、成績評価及び教育研究上の指導を受ける際の取扱いにおける不利益
 - ロ 昇任、配置換及び給与等の就労上の取扱い等に関する不利益
 - ハ 誹謗や中傷等を受けたことによるその他の不利益
- 七 ハラスメント 次のイからへまでに掲げる行為をいう。
 - イ セクシュアル・ハラスメント 構成員による他の構成員又は関係者（以下この号において「他の構成員等」という。）を不快にさせる性的な言動（ロに該当する場合を除く。）
 - ロ 性暴力等 構成員による次に掲げる行為をいう。
 - (1) 暴行若しくは脅迫を用いて、又は修学、就労、教育及び研究（以下「修学・就労」という。）上の地位若しくは人間関係等の優位性に基づく影響力を用いること等により強いて、他の構成員等に性交等（刑法（明治40年法律第45号）第177条第1項に規定する性交等をいう。以下この(1)において同じ。）をすること又は他の構成員等をして性交等をさせること。
 - (2) 暴行若しくは脅迫を用いて、又は修学・就労上の地位若しくは人間関係等の優位性に基づく影響力を用いること等により強いて、他の構成員等にわいせつな行為をすること又は他の構成員等をしてわいせつな行為をさせること（(1)に掲げるものを除く。）。)
 - (3) 他の構成員等に、次に掲げる行為（他の構成員等の心身に有害な影響を与えるものに限る。）であって他の構成員等を著しく羞恥させ、若しくは他

の構成員等に不安を覚えさせるようなものをする事又は他の構成員等をしてそのような行為をさせる事（(1)及び(2)に掲げるものを除く。）。

(i) 衣服その他の身に着ける物の上から又は直接に人の性的な部位その他の身体の一部に触れること。

(ii) 通常衣服で隠されている人の下着若しくは身体を撮影し、又は撮影する目的で写真機その他の機器を差し向け、若しくは設置すること。

(4) 他の構成員等に対し、性的羞恥心を害する言動であつて、他の構成員等の心身に有害な影響を与えるものをする事（(1)から(3)までに掲げるものを除く。）。

ハ 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若しくは優越的な立場若しくは権限を利用し、又は逸脱して、他の構成員等に対して行う次の行為をいう。

(1) 教育活動又は研究活動上、人格をおとしめる発言等不当な言動を行い、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。

(2) 修学上若しくは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。

ニ 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等して他の構成員等に対して行う必要かつ相当な範囲を超える言動により、就業環境を害すること。

ホ 妊娠、出産、育児休業、介護休業等に関するハラスメント 構成員による妊娠、出産、育児休業、介護休業等を理由とした他の構成員等を不快にさせる言動により、大学構内・構外を問わず精神的な面を含め、修学・就労に関連して一定の不利益を生じさせる行為

ヘ その他のハラスメント イからホまでのハラスメントに準ずる言動又は行為

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。

（構成員の責務）

第3条 構成員は、法令及びこの規則の定めるところにより、ハラスメント等を行ってはならない。

（理事長等の責務）

第4条 理事長は、ハラスメントのない、健全で快適なキャンパス環境を醸成し維持するため、ハラスメントの防止等に必要な施策を講じなければならない。

2 部局等の長は、法令及びこの規則の定めるところにより、それぞれ所属の学生、生徒及び職員に、修学・就労のための良好な環境を確保するため、ハラスメントの防止等に努めるものとする。

3 部局等の長は、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。

（対策委員会）

第5条 大学に、ハラスメント対策委員会（以下「対策委員会」という。）を置く。
（任務）

第6条 対策委員会は、ハラスメントの防止等に関し具体的方策を審議するとともに、必要に応じて、具体的な措置を検討するものとする。

2 対策委員会は、ハラスメントに起因する問題に対処しようとするときは、速やかにその問題の概要及び具体的な措置等を理事長に報告するとともに、必要に応じて協議しなければならない。

（組織）

第7条 対策委員会は、次に掲げる委員をもって組織する。

一 理事長

二 学長及び理事のうちから理事長が指名する者

三 教育研究評議会構成員のうちから理事長が指名する者

四 附属科学技術高等学校長

五 その他理事長が必要と認める者

2 対策委員会は、必要があると認めた場合は、委員以外の者の出席を求め、その意見を聴くことができる。

（運営）

第8条 対策委員会に委員長を置き、理事長をもって充てる。

2 委員長は、対策委員会を招集し、その議長となる。

3 委員長に事故があるときは、あらかじめ委員長が指名する学長又は理事が、その職務を代行する。

（部会）

第9条 対策委員会に、専門的な事項を検討するため、部会を置くことができる。

2 部会の設置及び組織等については、対策委員会が別に定める。

（調査委員会）

第10条 対策委員会に、ハラスメントに係る具体的事項を調査するため、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 調査委員会の設置及び組織等については、対策委員会が別に定める。

3 調査委員会は、調査したハラスメントの具体的事項の内容を対策委員会に報告しなければならない。

（相談への対応等）

第11条 大学に、ハラスメントに関する相談・苦情処理のため、ハラスメント相談窓口（以下「相談窓口」という。）を置く。

2 相談窓口に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

（プライバシー等の保護）

第12条 ハラスメントに起因する問題の対処に関わる者は、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、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13条 大学は、ハラスメントに対する苦情の申出、当該苦情に係る調査への協

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。

(庶務)

第14条 対策委員会及び調査委員会に関する庶務は、人事部人事コンプライアンス課において処理する。

(雑則)

第15条 附属科学技術高等学校における生徒の対応については、別に定める。

2 この規則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、理事長が別に定める。

附 則

1 この規則は、令和6年10月1日から施行する。

2 次に掲げる規則は、廃止する。

一 国立大学法人東京工業大学におけるハラスメントの防止等に関する規則（平成16年規則第72号）

二 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年規則第40号）