国立大学法人電気通信大学ハラスメント等の防止等に関する規程

制定　平成18年4月1日規程第23号
最終改正　令和7年6月23日規程第6号

目次

第１章　総則（第１条－第５条）
第２章　ハラスメント等防止・対策委員会（第６条－第９条の２）
第３章　ハラスメント等の相談（第10条－第16条）
第４章　ハラスメント等の被害申立て（第17条－第25条）
第５章　ハラスメント等の調査（第26条－第31条）
第６章　守秘義務等（第32条・第33条）
第７章　雑則（第34条・第35条）
附則

第１章　総則

（目的）

第１条　この規程は、国立大学法人電気通信大学就業規則第２７条の規定に基づき、国立大学法人電気通信大学（以下「本学」という。）におけるハラスメント及び性暴力等（以下「ハラスメント等」という。）の防止と対応に関し必要な事項を定めることにより、ハラスメント等のない快適なキャンパス環境を確立す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。

(1) ハラスメント　次号から第５号までに規定するハラスメントのほか、教育・研究の場又は職場において、業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により、相手に身体的・精神的な苦痛を与え、又は教育・研究若しくは職場環境を害すること。

(2) セクシュアル・ハラスメント　教育・研究の場又は職場において行われる性的な言動により相手に不利益を与え、若しくは身体的・精神的な苦痛を与え、又は教育・研究若しくは職場環境を害すること（性的な言動には、性別による役割分担意識又は性的指向若しくは性自認に関する偏見に基づく言動を含む。）。

(3) アカデミック・ハラスメント　教育・研究の場において、教育・研究上の優越的な関係を背景にして、業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により、相手に身体的・精神的な苦痛を与え、又は教育・研究環境を害すること。

(4) パワー・ハラスメント　職場において、業務上の優越的な関係を背景にして、業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により、相手に身体的・精神的苦痛を与え、又は職場環境を害すること。

(5) 妊娠、出産等に関するハラスメント　教育・研究の場又は職場において、妊娠・出産等をしたこと、及び妊娠・出産、育児休業・介護休業等に関する制度・措置の利用に関する不利益な取扱い又はこれらに関する言動により、相手に身体的・精神的な苦

痛を与え、又は教育・研究若しくは職場環境を害すること。

(6) 性暴力等

ア　役職員が学生等に対して不同意わいせつ罪（刑法176条）、不同意性交罪（刑法177条）に該当する行為のほか、相手の同意のない性的な行為を強要する行為を行うこと。

イ　役職員が学生等に対して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項に定める児童生徒性暴力等に該当する行為を行うこと。

(7) 役職員　役員、職員、外国人教員、外国人研究員、特別研究員、派遣労働者、その他本学において業務を遂行するすべての者

(8) 学生等　学域学生、大学院学生、外国人留学生、研究生、特別研究学生、特別聴講学生、科目等履修生、その他本学において教育を受けるすべての者

(9) 関係者　本学役職員及び学生等と教育・研究及び職務上の関係を有する者

(10) 教育・研究の場、職場　当該役職員及び学生等の教育・研究・業務にかかる全ての場所（インターネットによる教育・研究・業務を含む。）

（適用範囲）

第３条　この規程は、役職員及び学生等の間におけるハラスメント等並びに役職員及び学生等と関係者の間におけるハラスメント等について適用する。

（役職員・学生等の責務）

第４条　役職員及び学生等は、法令及び学内規程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。

（監督者の責務）

第５条　役職員及び学生等を指導・監督する地位にある者（以下「監督者」という。）は、次の各号に掲げる事項に留意して、ハラスメント等の防止と対応に努めなければならない。

(1) 自らが、監督者としての優越的な関係を背景とした言動について常に注意すること。

(2) 日常の教育・研究又は業務を通じた指導等により、その指導・監督する役職員及び学生等に注意を喚起し、ハラスメント等が起きないよう配慮し、その防止に努めること。

(3) ハラスメント等に起因する問題が生じた場合には、迅速かつ適切に対応すること。

第２章　ハラスメント等防止・対策委員会

（ハラスメント等防止・対策委員会）

第６条　本学に、電気通信大学ハラスメント等防止・対策委員会（以下「委員会」という。）を置く。

２　委員会は、次に掲げる事項を任務とする。

(1) ハラスメント等の防止に関する広報及び研修の企画並びに啓発に関すること。

(2) ハラスメント等の相談に関すること。

(3) ハラスメント等の被害申立てと対応に関すること。

(4) ハラスメント等に起因する問題が発生したときの役職員及び学生等の教育・研究・

職場環境の改善のための措置に関すること。
(5) ハラスメント等に起因する問題が発生したときの解決に関すること。
(6) その他ハラスメント等の防止及び対応について必要な事項。

（委員会の組織）

第７条　委員会は、次の各号に掲げる委員会委員（以下「委員」という。）をもって組織する。
(1) 学長が指名する理事
(2) 学長が指名する副学長
(3) 総務部長
(4) 学務部長
(5) その他学長が必要と認めた者　若干人

２　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者の任期は、前任者の残任期間とする。

（委員長及び副委員長）

第８条　委員会に、委員会委員長（以下「委員長」という。）を置き、前条第１項第１号の者をもって充てる。

２　委員長は、委員会を招集し、その議長となる。

３　委員会に、委員会副委員長を置き、前条第１項第２号の者をもって充てる。

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。

（会議の開催等）

第９条　委員会は、委員の過半数の出席がなければ、会議を開くことができない。

２　委員会の議事は、出席した委員の過半数で決し、可否同数のときは、委員長の決するところによる。

３　委員が議事となるハラスメント等の当事者であるときは、当該事案に係る議事には加わらないものとする。

４　委員が議事となるハラスメント等の関係者であるときは、委員会は、当該委員を議事に加えないことができる。

５　委員長が必要と認めるときは、委員会の承認を得て、委員以外の者の出席を求めることができる。

６　この規程に定めるもののほか、委員会の運営に関し必要な事項は、委員会が定める。

（専門部会）

第９条の２　委員会に、必要に応じて専門部会を置くことができる。

２　専門部会に関し必要な事項は別に定める。

第３章　ハラスメント等の相談

（ハラスメント等相談室）

第10条　本学に、ハラスメント等の相談に対応するため、電気通信大学ハラスメント等相談室（以下「相談室」という。）を置く。

２　相談室は、次の各号に掲げる業務を行う。
(1) ハラスメント等に係る相談窓口の設置運営

(2) ハラスメント等の相談に対する対応
(3) 委員会へのハラスメント等の相談案件の報告及び協力
(4) 委員会が行う勧告・調整・調査等への協力
(5) ハラスメント等の相談者に対する支援及び環境改善等への協力

（ハラスメント等相談室長）

第11条　相談室に、ハラスメント等相談室長（以下「室長」という。）を置く。

２　室長は、副委員長をもって充てる。

３　室長の任期は２年とし、再任を妨げない。

４　室長に事故あるときは、あらかじめ室長が指名したハラスメント等相談員がその職務を代行する。

（ハラスメント等相談員）

第12条　ハラスメント等相談員（以下「相談員」という。）は、本学職員の中から学長が任命する。

２　学長は、必要により、本学職員以外の者に相談員を委嘱することができる。

３　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者の任期は、前任者の残任期間とする。

４　相談員の任命又は委嘱に当たっては､性別が偏らないように配慮しなければならない。

５　相談員の氏名、所属、連絡先、電子メールアドレス等は、本学ホームページ及び掲示等で学内に周知する。

（保健管理センター等との連携）

第13条　ハラスメント等相談室並びに保健管理センター及び学生支援センター学生何でも相談室は、ハラスメント等の相談において、相談者に対する医療的対応又は専門的なカウンセリングが必要なときは、相互に迅速かつ密接な連携を図り、相談者を支援するものとする。

（相談の申込み等）

第14条　役職員、学生等及び関係者は、相談員にハラスメント等の相談を申し込むことができる。

２　ハラスメント等の相談は、被害者本人からのほか、被害者以外の者からも申し込むことができる。

３　前２項の相談の方法は、相談員への直接の申し込みのほか、電話、電子メール、手紙等によるものとし、匿名による相談を妨げない。

（相談員の相談対応）

第15条　ハラスメント等の相談は、相談者の性別に配慮し、原則として２名の相談員で対応する。

２　相談員は、ハラスメント等の相談の内容を相談記録に記載し、相談者にその記載内容についての確認を得る。

３　相談員は、相談があった事実及び相談内容を、相談室を通して、委員会に報告する。ただし、相談者の所属・氏名及び相談内容の報告については、相談内容の概要を除き、相談者の同意を得なければならない。

４　相談員は、相談内容が重大で緊急に何らかの対応が必要であると認めるときは、直ち

に、室長を通して委員長にその旨を報告して対応を求めなければならない。

５　前項の報告を受けた委員長は、ハラスメント等の疑いのある行為が継続しており、緊急性があると認められるときは、加害者とされている者に対して直ちに当該行為をやめるよう求めること、関係部局へ対応を求めることや学外の関係機関と連携することなど、事態が深刻化することを防止するために必要な措置をとることができる。また、性暴力等の行為について犯罪の疑いがあると思われるときには所轄警察署に通報するものとする。

６　相談員は、相談者のために医療的対応又は専門的なカウンセリングが必要と思料するときは、保健管理センター又は学生支援センター学生何でも相談室に連絡し連携を図る。

（相談員の留意事項）

第16条　相談員は、相談を受けるときは、次のことに十分に留意する。

(1) 相談者の相談を真摯に傾聴し、相談内容を正確に把握すること。

(2) 相談者の心情を理解し、適切な助言をすること。

(3) 相談者に対し、解決策を強要しないようにすること。

(4) 相談者の相談内容を、相談記録に正確に記載すること。

(5) 相談内容の秘密を厳守し、漏洩のないよう万全を期すこと。

第４章　ハラスメント等の被害申立て

（ハラスメント等の被害申立て）

第17条　ハラスメント等の被害者である相談者は、ハラスメント等の相談によっても解決が困難なときは、委員会に対し、相談員を通して、別に定める方法により、ハラスメント等の被害申立て（以下「申立て」という。）をすることができる。

２　委員会は、被害の事実が起きてから３年を超える申立てについては受理しないことができる。

３　委員会は、申立てが明らかにハラスメント等に該当しない場合、その他申立てを受理することが適当でないと認められる場合には、その申立てを不受理とすることができる。ただし、その場合は、申立人にその理由を通知するものとする。

（緊急対応）

第18条　委員長は、申立て内容に係る事態に対し、ハラスメント等の疑いのある行為が継続しており、緊急性があると認められるときは、加害者とされている者に対して直ちに当該行為をやめるよう求めること、関係部局へ対応を求めることや学外の関係機関と連携することなど、事態が深刻化することを防止するために必要な措置をとることができる。また、性暴力等の行為について犯罪の疑いがあると思われるときには所轄警察署に通報するものとする。

（解決方法の決定）

第19条　委員会は、申立てを受理したときは、申立人の意向と申立て案件の内容等を検討し、次の各号に掲げる解決方法のうちいずれかを決定し、申立人に通知する。

(1) 委員会を通じて被申立人に対し、申立てがあったことを通知して注意を喚起し必要な勧告をすること。

(2) 委員会が、関係部局長等の関係者の協力の下で、人間関係の調整、教育・研究・職場環境等の調整をすること。

(3) 申立てについて第５章のハラスメント調査部会を設置し、事実関係を調査すること。

（勧告）

第20条　前条第１号に規定する勧告は、委員会が、事実調査を行うことなく、被申立人に対し、書面又は口頭で、申立て内容の概略を通知して注意を喚起し、必要な勧告を行う。口頭によるときは、委員長がこれを行う。

２　前項の場合において、申立人が希望するときは、申立人を匿名とするほか、通知内容について、申立人が特定されないものとすることができる。

（調整）

第21条　第１９条第２号に規定する調整は、委員長が委員の中から指名した２名の調整委員が行う。

２　調整委員は、申立てについて、申立人、被申立人及び関係者から事情聴取その他必要な調査をすることができる。

３　調整委員は、前項の調査等に基づき、申立てについて、委員長と協議して、申立人及び被申立人に解決のための助言・勧告、関係部局長その他関係者に対する協力、その他調整による解決のために必要な措置をとることができる。

４　調整委員は、調整による解決による終了のほか、調整が困難であると認めるときは、委員長と協議して、調整を終了することができる。

（調査）

第22条　第１９条第３号に規定する調査は、委員会が、第５章の調査部会を設置して行う。

２　委員会は、ハラスメント等の内容が重大で、緊急の対応が必要であると判断したときは、相談又は申立てがない場合についても調査部会を設置することができる。ただし、設置については被害者の意向をできる限り尊重する。

（申立ての取下げ）

第23条　申立人は、その申立てに係る手続が終了するまでの間、その理由を明示した書面をもって、申立てを取下げることができる。

（申立て案件の終了）

第24条　委員会は、申立てが次のいずれかに該当したときは、手続を終了する。

(1) 申立ての不受理（第１７条第３項）又は申立ての取下げ(第２３条)

(2) 勧告・調整・調査各手続の終了（第２０条から第２２条）

(3) 委員会が、申立て案件に対する対応の実施が困難になったこと、その他申立て案件についての手続を継続することが相当でないと判断したとき

２　委員会は、申立てに関する手続が終了したときは、遅滞なく、その旨を申立人及び被申立人に通知しなければならない。

（報告）

第25条　委員長は、申立てがあったときはその内容について、申立てが終了したときはその経緯と結果について、学長に報告しなければならない。ただし、必要なときは、申立てに対する対応が終了する前であっても、対応の内容を速やかに報告しなければならない。

第５章　ハラスメント等の調査

（調査部会の設置）

第26条　委員会は、調査手続を実施するために、ハラスメント等調査部会（以下「調査部会」という。）を設置する。

２　調査部会は、委員会が委員の中から選任した３名以上の調査委員をもって構成する。ただし、委員会が必要と認めるときは、本学職員以外の者でハラスメント等について専門知識のある者を調査委員に選任することができる。

３　委員会は、前項の委員の選任において、その所属部局及び性別に配慮する。

（調査部会の議事）

第27条　調査部会に調査部会長を置く。

２　調査部会長は、委員会が指名する。

３　調査部会は、調査委員の過半数の出席をもって成立する。

４　調査部会は、必要に応じ、専門的な知識を有する者等の出席を求め、その意見を聴くことができる。

５　調査部会は、調査報告書の提出をもって解散する。

（調査の実施）

第28条　調査部会は、申立人および被申立人から事実関係を聴取するほか、必要に応じ、関係者から事実関係を聴取することができる。

２　調査部会は、事実関係の聴取について、申立人及び被申立人並びに証人その他の被聴取者に、あらかじめ日時と場所を通知する。

３　通知を受けた者は、正当な理由がない限り、調査に応じるものとする。

４　調査部会は、申立人及び被申立人の聴取の際に、付添人１人の同席を認めることができる。

５　その他、調査に関し必要な事項は別に定める。

（調査報告書）

第29条　調査部会は、原則として、調査部会設置後２か月以内に調査報告書を作成し、これを委員会に提出する。

２　調査部会は、調査報告書の提出が前項の期間を超える見込みのときは、委員会にその旨を報告する。

３　調査報告書は、申立人及び被申立人に開示しない。

（委員会による審議）

第30条　委員会は、調査部会から提出された調査報告書に基づき、申立てについてのハラスメント等に関する判断、解決のための措置、被害者の支援、教育・研究・職場環境改善、人間関係の調整、加害者に対する処分意見その他の必要な対応策を審議する。

２　委員会は、前項の審議結果を学長に報告する。

３　委員会は、第１項の審議結果のうち必要な事項を、申立人及び被申立人に口頭又は書面で通知する。

４　申立人及び被申立人は、前項の審議結果について、通知を受けてから２週間以内に、委員会に対し、書面をもって異議を申し立てることができる。

５　委員会は、前項の異議に対し、必要な検討を行った上で回答しなければならない。

（学長による措置）

第31条　学長は、委員会からの前条第２項の報告に基づき、必要と認められるときは、就業規則上の処分その他の措置について、所定の手続をとるものとする。

２　学長は、前項の他、必要と認められるときは、再発防止に向けた措置を講ずるものとする。

第６章　守秘義務等

（守秘義務）

第32条　相談員、委員会委員及び調査部会委員、その他本規程に関する職務を遂行する者は、その職務の遂行に際して次の各号に掲げる事項を遵守しなければならない。

(1) 関係者のプライバシーや名誉その他人権を尊重すること。

(2) 職務上知り得た事実を正当な理由なく漏洩しないこと。

２　前項の者は、その職を離れた場合であっても、前項に規定する事項を遵守しなければならない。

３　第４章の申立て手続に関わる申立人、被申立人、その他関係者は、勧告・調整・調査その他本規程の手続に関して知った事実を正当な理由なく漏洩してはならない。

（不利益取扱いの禁止）

第33条　本学は、役職員及び学生等が、相談、申立てをしたこと、勧告・調整・調査等に協力したこと、その他本規程の手続に関与したことを理由として、解雇その他の処分のほか、いかなる不利益な取扱いをしてはならない。

２　役職員及び学生等は、被害者、相談者、申立人、被申立人、勧告・調整・調査に協力した者、その他本規程の手続に関与した者に対し、誹謗中傷、研究の妨害のほか、いかなる不利益な取扱いをしてはならない。

３　委員会は、その行為がなされないよう適切な防止措置をとるとともに、前項の事実があったときは、前項の行為を行った者に対し、懲戒処分等を含む措置をとるよう学長に対し勧告する。

第７章　雑則

（事務）

第34条　本規程のハラスメント等の防止と対応に関する事務は、関係課等の協力を得て総務部人事労務課及び学務部学生課が担当する。

（雑則）

第35条　この規程に定めるもののほか､ハラスメント等の防止と対応に関し必要な事項は、別に定める。

附　則

１　この規程は、平成１８年４月１日から施行する。

２　国立大学法人電気通信大学セクシャル・ハラスメントの防止等に関する規程は、廃止する。

附　則　（平成19年3月6日規程第54号）

この規程は、平成１９年４月１日から施行する。

附　則　（平成20年4月1日規程第21号）

この規程は、平成２０年４月１日から施行する。

附　則　（平成22年7月21日規程第58号）

この規程は、平成２２年８月１日から施行する。

附　則　（平成28年3月23日規程第66号）

この規程は、平成２８年４月１日から施行する。

附　則　（平成30年3月30日規程第67号）

この規程は、平成３０年４月１日から施行する。

附　則　（令和4年6月20日規程第31号）

１　この規程は、令和４年６月２０日から施行する。

２　この規程の施行にあたっては、改正前の規程により、現に対応を行っている案件については、改正後の規程第１０条、第３２条及び第３３条の規定を除き、なお従前の例による。

３　この規程の施行後、新たに任命される室長及び相談員の任期は、第１１条第３項及び第１２条第３項の規定にかかわらず、令和６年３月３１日までとする。

附　則　（令和5年12月22日規程第45号）

この規程は、令和６年１月１日から施行する。

附　則　（令和7年6月23日規程第6号）

この規程は、令和７年６月２３日から施行する。