

セクシュアル・ハラスメント緊急対策協議会から学長への
『提案』骨子（案）

1 未然防止策

- (1) 教職員に対する研修の徹底（全国の処分事例の紹介等を含む）
 - ・研修の定例化（管理職が率先して研修を受けることや、教員に対する義務化の検討など）
 - ・初任者研修の義務化
- (2) 学生に対する指導の強化
 - ・入学時及び進級時の指導の定例化（ガイドラインを作成し指導する。）
 - ・緊急時対応カードの作成（セクハラを含むイマージェンシー・カードの配布）
- (3) ガイドラインの策定と周知（大分大学を参考）
 - ・関係規則に基づくセクハラ処理が適正に行われるよう、ガイドラインを策定する。（セクハラに起因する問題の定義、相談窓口や相談の方法、相談があった場合の対応マニュアルなどをわかりやすく記述する。示談の成立がセクハラ解消とはならないことなども含める。）
 - ・大学のHPに掲載（ガイドラインの中に、事例による処分量定を規定する。）
- (4) ポスター、ビラによるキャンペーンの恒常化
 - ・防止月間の設置

2 相談システムの充実

- (1) 相談員のわかりやすい公開
 - ・ホームページ上で公開
 - ・緊急時対応カードやパンフレット等に掲載
- (2) 相談窓口の拡充と改善
 - ・全学一本の相談窓口の新設を検討（窓口の設置場所）
 - ・学外への相談窓口の設置とネットワーク化
 - ・相談しやすい窓口の工夫（電話、メール、e t c）
- (3) 相談員研修の定例化
- (4) 相談員対応マニュアルの作成

3 防止委員会規則等

- (1) 全学委員会に関するもの
 - ① アカデミック・ハラスメント等のハラスメント全般を扱い得る規則を新規に

制定する。(大分大学を参考)

- ② 学長等への報告義務のタイミングを全学規則においてより明確にする。
- ③ セクシュアル・ハラスメント等に起因する問題の解決の定義を、規則上、明確にできるか否か検討する。例えば、
 - ・ 基本的解決 — 就学及び就業環境の正常化
 - ・ 必要な場合のケア体制の構築, 等
- ④ 上記の基本的解決に至るまでの期間を、原則として2ヶ月以内と明記すること。
- ⑤ 相談があった場合の対応のあり方について、通知措置, 調停, 苦情申し立てなど多様な対応方法について検討し、これを規則に明示する。
(大分大学を参考にする。)
- ⑥ 規則が遵守されない場合の罰則規定を検討する。

(2) 学部の対策委員会に関するもの

- ① 学部規則は、全学規則の趣旨に基づき制定する。
- ② 学部の対策委員会の委員長には、学部長が就くことについて検討する。
- ③ 学部の対策委員会は、上記の基本的解決や必要なケアに責任を持つことを規則上、明記する。
- ④ セクハラ事案が発生した場合の教授会に対する報告・了承義務を規則上明確にする。
- ⑤ 対策委員会が報告書等に、処分の量定についての意見を付すことができる規定を検討する。
- ⑥ 学部の対策委員会には、他学部から委員を選任できる規定とすることを検討する。

(3) その他

- ① 退職者や卒業生、あるいは学外者から訴えがあった場合の取り扱いについて検討する。
- ② 附属学校、留学生センター等における防止策を規則上どのように定めるかについて検討する。

4 就業規則との関連

- (1) 懲戒に相当する事案の当事者から、辞職の申し出があった場合の取り扱いについて検討する。(一時保留ができるかなど、規則にどう盛り込むか)
- (2) ハラスメント事案にかかる退職金の取扱について検討する。
 - ① 調査中の対象者が退職の申し出をした場合、退職金の留保期間について
 - ② 諭旨解雇の場合に退職金の減額について

(参 考)

【東京大学教職員退職手当規則（抜粋）】

(諭旨解雇の退職手当)

第6条 就業規則第39条第5号の規定による退職願の提出の勧告に応じた場合の退職手当の支給額は、第3条第1項第1号に基づく支給額の3分の2以内の額とする。

2 就業規則第39条第5号の規定による退職願の提出を勧告しこれに応じない場合の退職手当の支給額は、第3条第1項第1号に基づく支給額の2分の1以内の額とする。

3 前2項の規定は、退職等した後にその者の在職期間中の行為に関し諭旨解雇相当との決定がされた場合に準用する。

5 公表のあり方（公表基準との関連）

(1) セクシュアル・ハラスメント等に関連する処分は、嚴重注意から解雇まで全て公表する。

(2) 懲戒解雇など特に重い事案については、氏名等を公表することについて、関連法規との関係から検討する。