ハラスメント防止ガイドライン

一橋大学の学生および教職員の
快適な勉学と就業の環境を守るために

Harassment Prevention Guideline

国立大学法人　一橋大学

目　次

ハラスメント防止ガイドラインの目的と基本方針　1

人権とは何か／ハラスメントとは何か　1

ハラスメントについて　2

(1) セクシュアル・ハラスメント　2

(2) 性暴力　3

(3) アカデミック・ハラスメント　4

(4) パワー・ハラスメント　5

(5) 妊娠、出産等に関するハラスメント及び育児休業等に関するハラスメント　6

(6) アルコール・ハラスメント　7

(7) 人格権侵害・プライバシー権侵害など　8

ハラスメントを受けたと感じたら　9

ハラスメント相談室　9

(1) ハラスメント相談室の役割　9

(2) あなたのプライバシーは守られます　9

(3) ハラスメント対策委員会への申請・申立て　10

説諭の申請　－行為の中止を求める対応－　10

調停の申請　－話し合いによる解決－　10

措置の申立て　－相手に対して何らかの措置を大学に求める対応－　11

相談から問題解決までの流れ　12

相談・申立てに対する不利益な取り扱いの禁止並びに
加害の再発及び二次被害・二次加害の発生の防止について　13

虚偽の申立て等の禁止　13

ハラスメントを起こさないために　14

国立大学法人一橋大学ハラスメント等の防止等に関する規則　15

ハラスメントの相談はこちらへ　17

ハラスメント防止ガイドラインの目的と基本方針

ハラスメントとは、人間としての尊厳を侵害する行為であり、人に対する思いやりと敬意を欠いた行為です。また、セクシュアル・ハラスメントを含む性暴力等は、被害者の心身とその尊厳を傷つけ、人権を侵害する行為であり、断じて許されるものではありません。一橋大学（以下「本学」という）は、すべての学生と教職員の人権が尊重され、ハラスメント及び性暴力等を受けることなく、本学において修学・教育・研究し、就労することができる環境を享受できるよう努めます。万一かかる事態が生じた場合には、問題解決のため必要な措置をとること、ハラスメント及び性暴力等の行為者への厳正な対処を行うことを宣言します。

本学は、被害を受けたと感じたすべての学生や教職員のための相談窓口としてハラスメント相談室を設置します。

本学ではハラスメントの訴えがあれば、ハラスメント相談室を通じて、ハラスメント対策委員会（以降、対策委員会と略記。）への①説諭の申請　②調停の申請　③措置の申立てなどの手続きができます。もちろんその際には、関係者のプライバシーを尊重し秘密を厳守します。

このガイドラインではハラスメントの定義、その具体例、問題解決のための手続きについて詳しく解説します。

人権とは何か／ハラスメントとは何か

人権とは、人間が人間として決して侵されてはならない権利のことであり、日本国憲法は法の下の平等や思想・良心の自由、学問の自由などを定めています。国際社会もまた、世界人権宣言において、「すべて人は、人種、皮膚の色、性、言語、宗教、政治上その他の意見、国民的若しくは社会的出身、財産、門地その他の地位又はこれに類するいかなる事由による差別をも受けることなく、この宣言に掲げるすべての権利と自由とを享有することができる」と謳っています。本学は、いかなる人権侵害も許しません。差別なく学ぶ権利や教育研究を行う自由を保証することは大学の社会的責務です。本学が世界中の留学生を受入れ国際化するなかで、人権意識を向上させていくことがますます求められています。

ハラスメントとは、広義には人権侵害であり、性別、宗教、社会的出自、人種、民族、国籍、信条、年齢、職業、身体的特徴、セクシュアリティなどの属性、あるいは、広く人格に関する言動等によって、相手に不利益や不快感を与え、その尊厳を傷つけることをいいます。

内容によって、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、出産等に関するハラスメント、育児休業等に関するハラスメント、アルコール・ハラスメントなどと言われます。

ハラスメントについて

本ガイドラインでは、様々な場面でおこる性的ないじめのセクシュアル・ハラスメントや、大学における優越的地位（指導教員、ゼミ・部活・サークルの先輩などや職務上の地位など）を利用して、相手の意に反して行われ、修学・就労や教育研究環境を悪化させるハラスメント全般を取り扱います。以下に種々のハラスメントについて簡単に述べますが、実際にはこれに当てはまらないもの、あるいはその複合型のハラスメントもあり、出来る限り広く対応していくことが大切だと考えています。

① セクシュアル・ハラスメント

「セクシュアル・ハラスメント」（「セクハラ」）とは、性的な言動または固定的な性別役割の押しつけなどによって、他の者に肉体的、精神的な苦痛や困惑、不快感を与えることです。同性や、他の者の性的指向（※1）または性自認（※2）に対するハラスメントも「セクハラ」に該当します。「セクハラ」かどうかは、「セクハラのつもりではなかった」といった行為者の認識によるものではありません。

※1 性的指向：人の恋愛・性愛がいずれの性別を対象とするか
※2 性自認　：性別に関する自己意識

セクハラの具体例

不特定の相手に向けて

- 講義中に先生が卑猥な冗談をいう。
- セクシュアル・マイノリティをからかう。
- 「男なんだから」「女のくせに」「女に学問はいらない」など、職場や教室で性別役割意識に基づく発言をする。
- 会議や合宿、部活動等で、お茶酌みや食事の支度、洗濯などを女性のみに担当させる。

特定の相手に向けて

- 相手が嫌がることを SNS 上に書き込む。
- 断られてもしつこく連絡をしたり、交際を迫る。
- 人格を傷つけかねない噂や性的風評を流す。
- 恋愛経験や性体験等について、（しつこく）質問をする。
- 理由をつけて二人きりになりたがる。
- 特定の人のみを合宿やコンパに誘う。
- 一方的に相手の身体に接触する。常識の範囲を超えて接近する。
- 性別に関して差別的な話をしたり、性別による役割を押し付けたりする。
- 卑猥な行為を無理強いする。
- 個人の性的指向に対し、詮索するようなコメントをする。
- 容姿や仕草などから性的指向、性自認をからかう。
- 他人が性自認を強要したり、押し付けるような言動をする。

② 性暴力

セクシュアル・ハラスメントを含む「性暴力」は、被害者の心身とその尊厳を傷つけ、人権を侵害する行為であり、断じて許されるものではありません。あなたのからだとこころは、あなた自身のものです。いつ、どこで、だれと、どのような性的な関係を持つかは、あなた自身が決めることになりますが、同意のない性的な行為は、性暴力であり、重大な人権侵害です。性暴力は、年齢、性別にかかわらず起こります。また、身近な人や夫婦・恋人の間でも起こります。相手と対等な関係でなかったり、断れない状況であったり、はっきり嫌だと言えない状況で性的な行為があっても、それは本当の同意があったことにはなりません。また、一つの行為に同意をしていても、他の行為にも同意したことにはなりません。嫌だと思ったら嫌だと言うことができます。その場から逃げたり、信頼できる人や専門機関に相談したりすることもできます。望まない性的な行為は、すべて性暴力にあたります。

あなたや周りの人は、自分の心と体を尊重される権利を持っています。性暴力は、その権利を著しく侵害するものです。被害者の心身に長期にわたり重大な悪影響を及ぼします。性暴力は決して許されないものであり、被害者は悪くありません。

自身が被害に遭わないことが何よりも大切ですが、一方で誤った認識により加害者となる可能性があることにも注意してください。同意のない性的な行為は、刑法の処罰の対象となる場合もあります。互いに対等な人間であることを認識し、相手の人格を尊厳するとともに、相手の立場に立って行動することが大切です。

被害に遭った、あるいは被害を受けた可能性がある場合には、ハラスメント相談室、保健センター、学生相談室などの学内相談窓口、又は緊急時には【性犯罪・性暴力被害者のためのワンストップ支援センター（# 8891)】に相談してください。

性暴力の具体例

同意のない性的な行為

- 同意のない状態でボディタッチ、キス、性交等をする。
- 痴漢行為をする。
- アルコールや、レイプドラッグ等の薬物を使用し、抵抗できない状態で性的な行為を行う。
- SNS 等を通して性的な被害を与える。

性産業への望まない従事

- モデルやアイドルのスカウトを装い、アダルトビデオ（AV）への出演を強要する。

性犯罪・性暴力被害者のためのワンストップ支援センター

携帯電話、NTT アナログの固定電話からは＃８８９１
NTT ひかり電話からは０１２０－８８９１－７７
上記以外の相談電話番号　０３－５５７７－３８９９（性暴力救援センター・SARC 東京）
URL　https://www.gender.go.jp/policy/no_violence/seibouryoku/consult.html

③ アカデミック・ハラスメント

「アカデミック・ハラスメント」（「アカハラ」）とは、教育・研究上の地位や権限、または優位性を利用して、相手の教育・研究・職務を妨害するような不適切な言動をすること、また、勉学・研究・職務の意欲や環境を著しく阻害したり、職務を逸脱して精神的・肉体的な苦痛や困惑を与えるものを指します。

アカハラの具体例

教員から学生へ

- 正当な理由なく、研究室の立ち入りを制限したり、ゼミのメーリングリストからはずす。
- 指導教員を変更したいとの申し出に、正当な理由なく変更を認めない、又は変更の邪魔をする。
- 本人の希望に反する研究テーマなどを押しつける。
- 正当な理由なく、就職や留学等に必要な推薦状を書くことを拒否する。
- 合理的な理由もなく、指導教員が退学や留年を言い渡す。
- 正当な理由なく、教員が学修の成果や成績に不当に低い評価をする。
- 「放任主義だ」といって、研究指導やアドバイスをしない。論文を読まない。
- 学生が出したアイディア、調査データなどを無断で使用し論文を書く。
- 些細なミスに対し適正な指導の限度を超えて、大きな声で叱責したり、人格を否定するような暴言を繰り返す。

学生から教員へ

- 成績評価をめぐって、学生・院生が教員に対して「単位を出さないとどうなってもしらないぞ」といった脅し文句を言う。

ワンポイントアドバイス

教育上の指導には適正な範囲での厳格さが必要不可欠です。時には、研究者として自立できるよう、距離を置いて見守ることもあるでしょう。しかし、指導を受ける側の感じ方も個人差があり、指導する側の無意識な言動がハラスメント行為となることも少なからずあり、指導かアカハラかの判断が難しいケースがあるのも事実です。そのため、指導する者と指導を受ける者の間で適切なコミュニケーションが成立していることが大切です。

アカハラを受けた学生の典型的症状として、研究室にいけなくなったり、身体的不調（鬱状態、食欲不振、不眠等）を生じたりすることがあります。

また、逆に学生・院生が、成績・評価をめぐって教員に暴言を吐くケースもでてきています。これもアカハラに通じるハラスメントであり、当然、許される行為ではありません。成績評価に疑問を感じたら、教務課の「成績説明請求」の制度を活用しましょう。

④ パワー・ハラスメント

「パワー・ハラスメント（パワハラ）」とは、職務上の地位又は人間関係などの職場内の優位性を利用して、その部下や同僚（場合によっては上司）の就労意欲や就労環境を著しく阻害する結果となるような、不適切な言動、指導または待遇を指します。

パワー・ハラスメントは職場にだけ起こるのではありません。先輩・後輩、上下関係や優位関係のあるゼミやサークルなどでも起こり得ることを心に留めておきましょう。

パワハラには、攻撃型（人前で怒鳴る、机などを叩いて脅かす）、否定型（仕事・人格・能力を否定する）、強要型（自分のやり方をおしつける、責任をなすりつける）、妨害型（仕事を与えない、必要な情報を与えない）など、さまざまなタイプがあります。

パワハラの具体例

職場で

- 一人だけを仲間はずれにする。
- 大勢のいるところで罵倒する。
- 能力や性格について不適切な発言をする。
- 意図的に昇進・昇級を妨害する。
- 本人のいやがる部署に意図的に配置転換する。
- 職務上必要な情報を意図的に伝えない。
- 本来の職務とは関係のない個人的な用件をするように強要する。
- 個人情報や噂を周囲に言いふらし、当人の職場での居心地を悪くする。
- 飲み会などへの参加を無理強いする。
- 理由をつけて、個別的に深夜まで業務を行わせる。

部活やサークル活動で

- 伝統だからとして、本人の望まないことを無理強いする。
- 強制的に深夜までの部活につきあわせる。
- OB や OG が自分たちが学生だった頃の慣習を押しつける。
- 社会通念上認められない行為を強要する。
- 部やサークルを辞めたいと意思表示をしても認めない。

5 妊娠、出産等に関するハラスメント及び育児休業等に関するハラスメント

妊娠、出産等に関するハラスメント及び育児休業等に関するハラスメント（以下「妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント」）とは、妊娠・出産したこと等又は妊娠・出産若しくは育児休業・介護休業等に関する制度等の利用に関する言動又はそれに準ずる言動により、他の者の就労環境又は就学環境を害することを指します。なお、業務分担や安全配慮等の観点から、客観的にみて、業務上の必要性に基づく言動によるものはハラスメントには該当しません。

就労だけではなく就学の場においても、妊娠・出産・育児・介護のための休み等に関わるハラスメントは、相手の就学環境を害するばかりではなく、所属する他の人々の環境を悪化させ、意欲を低下させるもので、個人や組織に大きな損害を与えます。

また、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関する否定的な言動が、ハラスメントの発生の原因や背景になることがあります。このような言動を行わないよう注意しましょう。

本学には、妊娠・出産・育児・介護に関わる教職員が利用できる様々な制度があります。どのような制度が利用できるのかを就業規則等により確認しましょう。

妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの具体例

職場で

- 育児休業の取得について上司に相談したところ、「男のくせに育児休業をとるなんてあり得ない」と言われ、取得をあきらめざるを得ない状況になっている。
- 介護休業について請求する旨を周囲に伝えたところ、同僚から「自分なら請求しない。あなたもそうすべき」と言われた。「でも自分は請求したい」と再度伝えたが、再度同様の発言をされ、取得をあきらめざるを得ない状況に追い込まれた。
- 上司・同僚に「自分だけ短時間勤務をしているなんて周りを考えていない。迷惑だ」と繰り返し又は継続的に言われ、苦痛に感じている。
- 上司に妊娠を報告したところ「他の人を雇うので辞めてもらうしかない」と言われた。
- 上司・同僚に「妊娠するなら忙しい時期を避けるべきだった」と繰り返し又は継続的に言われ、苦痛に感じている。

⑥ アルコール・ハラスメント

「アルコール・ハラスメント（アルハラ）」とは、地位の上下関係、組織（寮、部活・サークル、クラスなど）への所属意識などを利用して飲酒を強要したり、心理的圧力をかけて飲酒せざるをえない状況に追い込み、その結果、相手に体調不良を招いたり、不快な気持ちを起こさせることを指します。アルコール耐性の低い人にとっては著しく身体に悪影響があり、生死に関わる可能性があることを認識してください。

アルハラの具体例

- 先輩や OB·OG が、「寮や部・サークルの伝統やしきたり」「通過儀礼」などといって心理的圧力をかけて、飲まざるをえない状況に追い込む。
- 場を盛り上げるために、イッキ飲みや罰ゲームによる飲酒を強要する。
- あらかじめ酔いつぶすための用意（吐くための袋やバケツなど）をして飲み会を行う。
- 20 歳未満の者に飲酒をすすめる。（これは違法行為です）

アルハラの悲劇を繰り返さないため

一橋大学学生の飲酒に関する基本原則（2010年1月6日 改正 2022年4月1日）

一橋大学は、学生の安全と健康を守るために、また、教育研究の場にふさわしい環境を維持、増進するために、学生の飲酒について以下の基本原則を定める。違反した学生は学則に基づき処分される。

原則1　一橋大学学生は、本学のキャンパス内においては、飲酒してはならない。また、アルコール飲料を持ち込んではならない。ただし、本学が特別に認めた場合、または教員の立会いがあり、その責任の下に行う場合はこの限りでない。

原則2　一橋大学は、20 歳未満の者の飲酒を認めない。一橋大学学生は、いかなる場合においても 20 歳未満の者に対して飲酒を勧め、または強要してはならない。

原則3　一橋大学学生は、他者と飲酒するときは、常に他者の人格を尊重し、また、自身の行動に責任を持たなければならない。とりわけ、いかなるときも他者に飲酒を強要してはならない。

原則4　一橋大学学生は、飲酒した際、他者の生命・身体に危険が認められたときは、直ちに救急車を呼んで医療機関に搬送するなど、適切な措置をとらなければならない。

以前まだ入学して間もない新入生が、小平の一橋寮で開かれた新入生歓迎コンパの飲酒で死亡するという痛ましい出来事が起こりました。一橋寮での新歓行事は、親元や地元を離れた新入生たちにとっては、新しい生活の場である寮での仲間作りのための大切な行事であったはずです。しかし、そこでは先輩達が新入生を酔いつぶす悪しき伝統があり、その新入生、20 歳未満の者に対する飲酒の強要が悲劇を生んでしまったのです。上記の「飲酒基本原則」ができたのは、この事件をきっかけにしてのことでした。ご子息を亡くしたご両親の悲しみは計り知れません。亡くなった学生のご冥福をお祈りするとともに、この悲劇を風化させることなく語り継ぎ、二度とアルハラの悲劇を繰り返さないよう、全ての場面でこの飲酒基本原則に立ち返り、取り組んでいます。

⑦ 人格権侵害・プライバシー権侵害など

「人格権」とは、生命・身体・自由・名誉・信用・肖像等、権利者と切り離すことのできない人格的利益を保護するための権利のことです。一般的には、それらの権利の侵害は罰せられ、法的補償を求められることもあります。本学においても被害者の修学及び職場環境を悪化させ、阻害するハラスメントとして、厳密に対処しなければなりません。昨今においては SNS 上などにおける誹謗中傷やプライバシーの侵害が問題となっています。何を嫌と感じるかは個人的な違いもありますので、その表現や内容には特に注意が必要です。

人格権侵害の種類

人格権侵害にはさまざまな種類があります。

- 侮辱
- 強要・脅迫
- プライバシー侵害
- 名誉棄損

人格権侵害・プライバシー権侵害などの具体例

- 他人の社会的評価を落とす内容を SNS（X（旧 Twitter）や Facebook など）に投稿する。
- 社会的評価を落とす内容に限らず、本人が公表していない（したいと思っていない）事実や内容を吹聴する。
- 生命、身体、自由、名誉または財産に対し、害を与えるなどとほのめかす。
- 危害を加えることをほのめかし、何かをすることを強要する。
- 個人的なことについて教えるように強要したり調べたりする。
- 事実を提示しなくても、公然と人を侮辱したり傷つけたりする言動をする。
- 私生活上の事実または事実と受け取られる恐れのある内容を友達や同僚に言う。
- 身体的、文化的特徴（宗教的慣習などを含む）を否定・軽視・侮辱・揶揄する。
- 人種、民族、国籍に係わる属性を理由に、他の人とは異なる不当な扱いをする。

ワンポイントアドバイス

SNS 上の誹謗中傷被害が増えています。X（旧 Twitter）や Instagram などの SNS に、他の個人や団体が特定・推測できる形で投稿することは避けましょう。その内容がたとえ事実であったとしても、そのことを無許可で公にしていいかどうかはわかりません。「表現の自由」は他人の権利を踏みにじったうえに成り立つものではありませんから、誹謗中傷を行ってはいけないのは当然ですが、軽い気持ちで他人の情報を SNS に書き込まないようにしてください。投稿してもいい内容かどうか迷うときは、事前に相手に確認するようにしましょう。

ハラスメントを受けたと感じたら

あなたがハラスメントを受けたと感じたら、ひとりで悩まずに、相談できる人に話しましょう。ハラスメント相談室では、専門相談員が話をお聞きします。

これまでハラスメント事例をたくさんあげてきましたが、これらは典型的なもので、当てはまらないケースもたくさんあります。ハラスメントを受けた人は、自分にも落ち度があったのではないかとか、自分の感じ方が神経質すぎるのではないかとか、もっと早く「ノー」といえなかった自分が悪いのだ等と考えてしまいがちです。専門相談員と話をする中で、一緒に状況を整理しましょう。

あなたがハラスメントを受けたと感じたときは、その日時・場所・内容・他の人がいたかどうかなどについて、できるだけ詳しく記録しておくことが大切です。メールなども大切な証拠になりますから、保存しておきましょう。証言を頼める人がいるときには、あとで協力してもらうこともできます。

ハラスメント相談室

① ハラスメント相談室の役割

ハラスメント相談室には、ハラスメントについて相談に応じる専門相談員がいます。また各研究科及び職場にも相談員がいて相談にのります。

相談室は、あなたの話を聞き、気持ちや状況の整理をお手伝いし、あなたにとって一番良い解決方法を一緒に探していくところです。相談で問題が解決せず、ハラスメント対策委員会へ申請または申立てをする場合に、あなたの思いが書類に十分反映出来るように、一緒に考えていくところでもあります。

相談者の了解・要望を確認したうえで、所属の学部、研究科等の部署と連携・協力して学内調整することも可能です。

E-mail や電話など、あなたがもっとも利用しやすい方法で専門相談員等に連絡してください。専門相談員および相談員の一覧は大学ＨＰ（https://www.hit-u.ac.jp/harassment/）に掲載されています。

② あなたのプライバシーは守られます

相談室は相談者のプライバシー保護に最大の配慮をしています。あなたが相談に来たことがあなたの意志に反して他に知られることはありません。どうぞ安心して、来室してください。

③ ハラスメント対策委員会への申請・申立て

ハラスメント相談室での相談で問題が解決しない場合は、ハラスメント対策委員会に対して、所定の手続きを申請または申立てることができます。

「手続」には、①説諭の申請（行為の中止を求める） ②調停の申請（話し合いによる解決）と ③措置の申立て（相手に対して何らかの措置を大学に求める）の３つがあります。どの方法にするかは、ハラスメントの被害にあったあなたが決めます。また、手続きの変更や取り下げもできます。相談室の相談員とよく話し合いながら、最善の手続をとっていきましょう。「申請」・「申立て」の書類は相談室に揃えてあります。

なお、調停または措置の申立てがなされた時点、または、なされる途中で、ハラスメントの疑いのある行為が継続している場合で緊急性があると認められるときは、対策委員会は、あなたの意見を聞きつつ、当該行為を排除するために必要な措置を臨時にとることができます。

説諭の申請　―行為の中止を求める対応―

ハラスメント行為は、行為者の思い込みで、継続したりエスカレートする傾向にあります。ハラスメントを受けた側は、その結果、ますます不快になり、時には恐怖感を覚え、授業を受けられなくなったり、職場に出られなくなったりします。このような場合、相手に出来るだけ早く気付かせることが大切です。そこで、あなたの申立てを受け、対策委員会が必要と認めた場合、対策委員会が指名した人が、行為者とされる人にその行為が事実であったか確認したうえで、その行為を中止するように注意・説諭します。

調停の申請　―話し合いによる解決―

「調停」とは、ハラスメントに起因する問題を、調停員立ち会いのもと、当事者双方で話しあいをして解決する手続きです。あなたから調停の申請がなされると、対策委員会はそれを受理するかどうか検討します。そして、調停の必要が認められ申請が受理されると、対策委員会は「調停員・調査委員会委員候補者名簿」（候補者名簿）に登録された候補者の中から調停員を選任します。

調停には複数の調停員が立ち会います。調停員は当事者間の話しあいを円滑に進めるために必要なサポートをしたり、調停案を提示しますが、具体的にどのような内容で合意するかは当事者が決めます。

調停が成立したときは、調停員は合意事項を文書で確認するとともに、対策委員会に報告します。

措置の申立て　ー相手に対して何らかの措置を大学に求める対応ー

「措置の申立て」は、ハラスメントの被害者であるあなたが大学に対して処分などの具体的措置をとるように求める手続のことです。あなたから対策委員会に「措置の申立て」がなされた場合、対策委員会は「申立て」の受理・不受理を決め、その結果をあなたに知らせます。

措置の申立てが受理された場合、対策委員会は当該案件の事実関係を調査するために、ハラスメント調査委員会（以下、「調査委員会」という）をすみやかに設置します。調査委員会委員は「調停員・調査委員会委員候補者名簿」（候補者名簿）に登録された候補者の中から対策委員会が選任します。

調査委員会委員の人選においては男女比を勘案するなど、中立性・公平性を確保するための配慮がなされます。

調査から措置まで

1. 調査委員会は、申立人のあなたと、被申立人である相手のそれぞれから事情を聴取し、事実関係を明らかにします。
2. 調査委員会は、調査を終了させ次第、調査結果を対策委員会に報告します。
3. 対策委員会は、調査委員会の報告をもとに措置の検討をし、どのような措置（注意、停学、訓告等）が適切か結論を出します。
4. 対策委員会は、対策委員会が出した措置の結論にその理由を付して、必要かつ適切な措置がとられるよう、当該部局の長に勧告するとともに、学長に報告します。また、申立人に口頭あるいは文書で回答します。
5. 勧告を受けた研究科や部局の長は、それに基づいて当該部局としての対応措置を決め、被申立人に対して処分を下します。
6. 対策委員会は措置の対応について当該部局の長から報告をうけ、申立人に措置の内容を報告します。

相談から問題解決までの流れ（すべての場面で相談内容は守秘されます。）

ハラスメントと感じたら　相 談

相 談 者

E-mail 予約
電話予約
直接来室

ハラスメント相談室

各部局などの相談員

相談室在中の専門相談員

解 決

・状況や気持ちの整理
・自分で出来る対策を見出す
・役立つリソースを利用する

など

ハラスメント対策委員会への手続

説諭 申請
調停 申請
措置 申立て

対策委員会受理

対策委員会が指名したもの　説諭　→　行為の中止

調停員　調停　→　話し合いによる解決

調査委員会
調査・事実確認
↓
報告書

対策委員会検討

学長及び関係部局へ勧告　→　当該部局長　措置決定

対策委員会

相談者へ報告

いつでも他の手続に変更できます

ハラスメント相談室へのアクセス

TEL：042-580-8148

E-mail：harassment@ad.hit-u.ac.jp

（上記アドレスは、固有のアドレスです。他に漏れることはありません）

相談に際しては、あなたのお名前（学生の方は学籍番号）をお知らせください。

相談・申立てに対する不利益な取り扱いの禁止並びに加害の再発及び二次被害・二次加害の発生の防止について

ハラスメントの加害を訴えられた者は、その訴えを理由として、相談・申立てを行った者に対して接触したり、嫌がらせや報復等の不利益な取り扱いをしてはいけません。そのうえで、対策委員会において申立ての事実が確認され、ハラスメント行為があったと認定された場合には、事実を受け止め、反省し、二度と同じ過ちをしないようにしなければなりません。

また周りの友人、同僚等の第三者は、ハラスメントの相談や訴えをした学生や教職員等に対して、伝聞で噂を広げたり、嫌がらせ、修学上や研究、雇用上の不利益となるような言動をしてはいけません。

問題解決の手続きを申し出た人が、その行動を非難されたり、被害を否定されたり、事実が矮小化されることによって、さらに苦痛を味わうことになります。その心身への影響、日常生活上の支障ははかり知れないものになります。

もし、これらの行為がなされた場合には、大学は厳重に対処します。

虚偽の申立て等の禁止

ハラスメントの相談・調停・苦情の申立て・事情聴取に際して、故意に虚偽の申立てや証言を行った者は、学則又は就業規則に従って処分されます。

ハラスメントを起こさないために

互いに対等な人間であることを認識し、常に相手の人格を尊重するとともに、相手の立場に立って行動することは、社会生活の最も基本的なルールです。相手を力関係で支配し、精神的に圧迫したり、身体的に傷つけたりするようなことは絶対にしてはなりません。

行為者本人が意識していない場合でも、たとえそれが冗談や親しみのつもりであっても、相手にハラスメントだと受けとめられることがあります。また、あなたの行為を、ある人はハラスメントと受けとめなくても、他の人はハラスメントと受けとることがあります。このようなことは、社会的・文化的・宗教的な違いによるだけでなく、育った環境や性別や年齢などの違いによっても起こります。ここに、ハラスメントの特徴があります。

このように、私たちは誰でもハラスメントの被害者になる可能性があると同時に、だれでもハラスメントの加害者となる可能性があることにも注意しなければなりません。

もしも、相手の人があなたに「不快だ」という意思表示をしたときは、自分勝手な解釈をせず、相手の意思表示を素直に受け入れ、誠実に対応することが大切です。

ハラスメントは個人対個人で起こるとは限りません。

サークルやゼミなどで、先輩やOBなどの集団が新入生らに彼らが望まない行為を無理強いをしたり、考え方を押し付けることでも起こります。集団の場合、「伝統」「ルール」などという名のもとに、悪しき慣習・環境に疑問を持たなくなる事が大きな障害となります。こうした場合、ハラスメントを受けた本人あるいは本人達が「ノー」と言うことを躊躇させてしまう空気が作られてしまいます。

気がかりなことがあれば、率直にサークルやゼミの運営を見つめ直し、すべての仲間が安心して活動が出来るよう環境作りにつとめましょう。

教職員及び学生の方々は、大学が開催する研修会や啓発活動に参加してください。

加害者にならないために

- 自分と相手の受け取り方は異なります。相手が不快と感じていると分かった時には、繰り返さないようにしましょう。
- 相手が不快を表明しない場合でも、あなたの“力”に反抗できないのかもしれません。相手の本意を確認することが必要です。
- ハラスメントかどうかの判断が難しいケースもあります。普段からの適切なコニュニケーションを大切にしましょう。

国立大学法人一橋大学ハラスメント等の防止等に関する規則

規則第141号

国立大学法人一橋大学ハラスメント等の防止等に関する規則

（目的）

第１条　この規則は、国立大学法人一橋大学（以下「本学」という。）におけるハラスメントの防止及び排除、性暴力等の防止に係る取組の推進並びにハラスメント等（ハラスメント及び性暴力等をいう。以下同じ。）に起因する問題が生じた場合の対応等（以下「ハラスメント等の防止等」という。）に関し必要な事項を定めることにより、本学の教職員及び学生等の人権を擁護するとともに、良好な就学環境及び就労環境を維持す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定義は、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、出産等に関するハラスメント、育児休業等に関するハラスメント及びその他のハラスメントをいう。

二　セクシュアル・ハラスメント　固定的な性的役割の観念に基づく言動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性的な言動であって、他の者を不快にさせ、又は精神的な苦痛若しくは肉体的な苦痛若しくは困惑を与えることをいう。

三　アカデミック・ハラスメント　教育上又は研究上の地位を利用して、不適切な言動、指導又は処遇等により他の者の研究意欲又は研究環境を著しく阻害すること及びその職務を逸脱して精神的な苦痛、肉体的な苦痛又は困惑を与えることをいう。

四　パワー・ハラスメント　職務上の地位又は人間関係などの職場内の優位性を利用して、他の教職員に対し、業務の適正な範囲を超えた言動、指導又は処遇等により精神的な苦痛若しくは身体的な苦痛を与え、又はその就労意欲若しくは就労環境を著しく阻害することをいう。

五　妊娠、出産等に関するハラスメント　女性に対する当該女性が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法（昭和22年法律第49号）第65条第１項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第２項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であって雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律施行規則（昭和61年労働省令第２号）第２条の３で定めるものに関する言動又はこれに準ずる言動により当該女性の就労環境又は就学環境を害することをいう。

六　育児休業等に関するハラスメント　育児休業、介護休業その他の育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則（平成３年労働省令第25号）第76条で定める制度若しくは措置の利用に関する言動又はこれに準ずる言動により他の者の就労環境又は就学環境を害することをいう。

七　その他のハラスメント　他の者の人格権又はプライバシー権を侵害するような行為、いじめ又は嫌がらせをいう。

八　性暴力等　刑法（明治40年法律第45号。以下「刑法」という。）第176条第１項各号に掲げる行為又は事由その他これらに類する行為又は事由により、同意しない意思を形成し、表明し若しくは全うすることが困難な状態にさせ又はその状態にあることに乗じて行われる次に掲げる行為をいう。

イ　刑法第177条に規定する性交等（以下「性交等」という。）をすること又は性交等をさせること（暴行又は脅迫を受けて性交等をした場合及び心身に有害な影響を与えるおそれがないと認められる特別の事情がある場合を除く。）。

ロ　わいせつな行為をすること又はわいせつな行為をさせること（前記イに掲げるものを除く。）。

ハ　刑法第182条の罪、児童買春、児童ポルノに係る行為等の規制及び処罰並びに児童の保護等に関する法律（平成11年法律第52号）第５条から第８条までの罪又は性的な姿態を撮影する行為等の処罰及び押収物に記録された性的な姿態の影像に係る電磁的記録の消去等に関する法律（令和５年法律第67号）第２条から第６条までの罪に当たる行為をすること（前記イ及びロに掲げるものを除く。）。

ニ　次に掲げる行為であって著しく羞恥させ、若しくは不安を覚えさせるようなものをすること又はそのような行為をさせること（前記イ、ロ及びハに掲げるものを除く。）。

（１）　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。

（２）　通常衣服で隠されている人の下着又は身体を撮影し、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。

（責務）

第３条　本学は、ハラスメント等の防止等に関し、研修、啓発活動その他必要な措置を講じなければならない。

２　本学は、ハラスメント等に起因する問題が生じた場合には、迅速かつ適切に対処しなければならない。

（ハラスメント対策委員会）

第４条　本学にハラスメント対策委員会を置く。

２　ハラスメント対策委員会は、第１条に掲げる目的の実現のため必要な事項について審議する。

３　ハラスメント対策委員会について必要な事項は、別に定める。

（ハラスメント相談室）

第５条　本学にハラスメント相談室を置く。

２　ハラスメント相談室は、教職員及び学生等のハラスメント等に関する相談に応じる。

３　ハラスメント相談室について必要な事項は、別に定める。

（守秘義務等）

第６条　ハラスメント対策委員会及びハラスメント相談室の業務に携わる者は、ハラスメント等又はハラスメント等に起因する問題に関する対応に当たって、その業務上知り得た秘密を正当な理由なく他に漏らしたり、私事に利用したりしてはならず、関係者の名誉やプライバシー保護について、特に配慮し、慎重に行動しなければならない。

（不利益な取扱いの禁止）

第７条　本学の教職員は、ハラスメント等に対する申出、当該申出に係る調査への協力その他ハラスメント等に関し正当な申出又は対応をした教職員又は学生等に対し、そのことを理由に不利益な取扱いをしてはならない。

（雑則）

第８条　この規則に定めるもののほか、ハラスメント等の防止等に関し必要な事項は、別に定める。

その他の関連規則

規則第142号

国立大学法人一橋大学ハラスメント対策委員会規則

規則第143号

国立大学法人一橋大学ハラスメント相談室細則

規則第144号

国立大学法人一橋大学ハラスメント調停員及びハラスメント調査委員会に関する細則

ハラスメントの相談はこちらへ

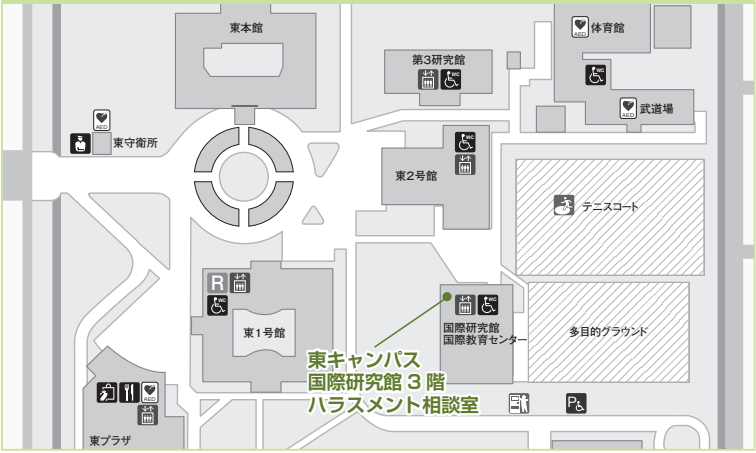
ハラスメント相談室

TEL：042-580-8148
E-mail：harassment@ad.hit-u.ac.jp
URL　https://www.hit-u.ac.jp/harassment/index.html

ハラスメント相談室には専門相談員がいます。

開室日は Web サイトでご確認ください。
また、各研究科や職場の相談員名・連絡先も記載されています。

ハラスメント相談室　（東キャンパス国際研究館３階）



学外の相談窓口　〈公共機関〉

東京労働局		
総合労働相談コーナー	0120-601-556	電話相談（9:30-17:30）（月～金）
法務省		
みんなの人権110番	0570-003-110	電話相談（8:30-17:15）（月～金）
女性の人権ホットライン	0570-070-810	電話相談（8:30-17:15）（月～金）
東京都福祉局		
女性相談センター	03-5261-3110	電話相談（9:00-21:00）（月～金） （9:00-17:00）（土・日・祝日・年末年始）
同上　多摩支所	042-522-4232	電話相談（9:00-16:00）（月～金）
受付時間外の緊急時	03-5261-3911	電話相談
東京ウィメンズプラザ		
女性の悩み相談	03-5467-2455	電話相談・面談（要予約）（9:00-21:00）（毎日）
男性のための悩み相談	03-3400-5313	電話相談　（17:00-20:00）（月・水・木） （14:00-17:00）（土） 面談（要予約）（19:00-20:00）（水・木）

ハラスメント防止ガイドライン
2025 年 4 月 1 日発行
発行　国立大学法人一橋大学
〒 186-8601 国立市中 2-1
TEL：042-580-8138（学生支援課）
TEL：042-580-8027（人事課）