

(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並びにハラスメント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 性的な言動又は固定的な性的役割の観念に基づく言動であって、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肉体的な苦痛を与え、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 他の者の人格権を侵害するようないじめ又は嫌がらせをいう。

(責務)

第3条 本学は、教職員及び学生等に対し、ハラスメントを防止するための啓発に努める。

(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、ハラスメント又はハラスメント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、ハラスメントの防止等に関し必要な事項は、別に定める。

附 則

- 1 この規則は、平成25年7月29日から施行する。
- 2 国立大学法人一橋大学セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する規程（平成16年規則第62号）及び国立大学法人一橋大学アカデミック・ハラスメントの防止等に関する規程（平成19年規則第87号）は、廃止する。

附 則

この規則は、平成29年1月1日から施行する。