

ハラスメントの防止等に関する指針

1 指針の意義

(1) 趣旨

福井県立大学（以下「大学」とします）は、「人権侵害の防止等に関する宣言（人権ポリシー）」を公表し、大学において、いかなる人権侵害行為も許さず、教育研究、学業および業務に専念できる環境の確保に積極的に取り組むことを宣言しました。

また、セクシュアル・ハラスメントやアカデミック・ハラスメントなどの人権侵害の防止等について、大学内のルールとなる「ハラスメントの防止等に関する規程」を定めました。

この「ハラスメントの防止等に関する指針」は、先の宣言と規程に基づき、ハラスメント等の防止や被害者の救済について、大学の方針と役員、教職員および学生等の責務、被害者の権利などを具体的に定めるものです。

(2) この指針の適用範囲

この指針は、役員、教員、事務職員および学生等（以下「教職員・学生等」とします）に適用されます。「役員」とは、理事長、副理事長(学長)、理事、監事を指します。「教員」には、常勤の教員（教授、准教授、講師、助教、助手）だけでなく、非常勤講師なども含まれます。「事務職員」には、常勤職員だけでなく、非常勤職員や契約社員などが含まれます。また、「学生等」とは、学部または研究科の学生、研究生、特別研究学生、科目等履修生、聴講生、特別聴講学生および外国人留学生など大学で学ぶ全ての者を指します。

この指針は、教職員・学生等が、大学の教育研究、学業や業務を離れて、課外活動や親睦の場などで行った行為にも適用されます。大学は、過去に大学の教職員・学生等であった者が在籍中に受けたハラスメント等についても、可能な範囲で、この指針に基づいて対応します。

また、教職員・学生等が、大学の教育研究や業務に関連して、大学関係者（学生等の保護者や大学に関わる業務を行う業者など）や学外者（以下「大学関係者等」とします）にハラスメント等を行った場合にも、この指針に基づいて対処します。

大学は、大学関係者にも、この指針にそって行動することを求めます。教職員・学生等が、大学の教育研究や業務に関連して、大学関係者や学外者からハラスメント等を受けた場合にも、この指針の趣旨にそって、適切に対処します。

2 ハラスメント等の人権侵害行為の定義

この指針では、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・ハラスメントとその他の人権侵害行為をまとめて、「ハラスメント等」とします。

(1) セクシュアル・ハラスメント

セクシュアル・ハラスメントとは、他人に不当な不利益や身体的または精神的苦痛を与える性的な言動をいいます（付録1（1）参照）。「性的な言動」とは、性的な関心や欲求に基づく言動という意味です。これには、性的ないじめや攻撃なども含まれます。また、

性別により役割を分担すべきであるという意識に基づく言動も含まれます。男性から女性に対する言動だけでなく、女性から男性に対する言動や同性に対する言動も含まれます。

(2) アカデミック・ハラスメント

アカデミック・ハラスメントとは、教育研究上の優越的な地位を利用して、他人に不当な不利益や身体的または精神的苦痛を与える行為をいいます（付録1（2）参照）。

(3) パワー・ハラスメント

パワー・ハラスメントとは、業務における優越的な地位を利用して、他人に不当な不利益や身体的または精神的苦痛を与える行為をいいます（付録1（3）参照）。

(4) その他の人権侵害行為

その他の人権侵害行為とは、人種、民族、信条、性別、社会的身分、門地、障害、疾病または性的指向を理由とする差別その他の日本国憲法が保障する人権を侵害する行為をいいます。

3 基本理念

(1) 人権の尊重

ハラスメント等の防止等に関する最も基本的な理念は、人権の尊重です。誰もがそれぞれ一人の人間として人格と自由を尊重され、その人権が守られることは当然のことです。ハラスメント等の人権侵害行為は、被害者の人格を傷つけ、身体的・精神的被害を与えます。重大なハラスメント等によって被害者が教育研究、学業や業務を続けられなくなる場合もあります。ハラスメント等は、平等権、学問の自由、労働の権利や教育を受ける権利を侵害する行為であり、決して許されない人権侵害行為なのです。

教職員・学生等の人権が尊重されることは、それぞれの能力を十分に発揮できる機会が保障されることでもあります。これは、高度な教育研究と真理の追究という大学の役割を果たすために欠くことができません。また、たとえ、他人の人権を尊重できない者が、優れた業績をあげ、専門知識を身につけても、それは、良き社会の実現にはつながりません。

(2) 良好な教育研究、就学および職場環境の確保

ハラスメント等を防止するためには、ハラスメント等が発生しない良好な教育研究、就学および職場環境が確保されなければなりません。大学は、ハラスメント等を防止するとともに、ハラスメント等に厳正に対処し、被害者の実効的な救済、加害者による二次加害や被害者の二次被害を防止することにより、良好な教育研究、就学および職場環境の確保に努めます。

教職員・学生等は、自らがハラスメント等を行わないというだけでなく、ハラスメント等が発生しない良好な環境を確保する責務を負うことを自覚しなければなりません。

4 教職員・学生等の責務

(1) ハラスメント等の禁止

教職員・学生等は、ハラスメント等を決して行ってはなりません。また、ある行為がハラスメント等か否かについては、相手の気持ちや受け取り方が重要であることを理解しなければなりません。相手がある場で明示的に拒絶しなかったからといって、その行為がハラスメント等ではないということにはなりません。特に、教育研究や業務について指導的

な立場にある者は、つねに指導を受ける者の立場や気持ちに配慮しなければなりません。
また、大学における教育研究、学業や業務に関してだけでなく、課外活動や親睦の場などでもハラスメント等を行ってはならないことは、いうまでもありません。

(2) ハラスメント等の防止

教職員・学生等は、常日頃から、ハラスメント等が発生しない環境を保つよう努めなければなりません。とりわけ、理事長、学長および部局長には、法人、大学または各部局において、ハラスメント等の実効的な防止策の実施に努めることが求められます。

(3) ハラスメント等への迅速かつ適切な対処

ハラスメント等が発生したときは、理事長、学長および部局長は、教職員・学生等や大学関係者等の協力のもとに、ハラスメント等に迅速かつ適切に対処しなければなりません。理事長、学長および部局長は、「ハラスメント等人権問題に関する委員会」の申出を踏まえ、ハラスメント等の被害者の救済、教育研究、就学および職場環境の改善や加害者に対する処分などの措置をとらなければなりません。

理事長または学長は、ハラスメント等の内容が重大である場合には、それに対する措置が全て終了したときに、被害者の同意を条件として、関係者のプライバシーに充分配慮して、ハラスメント等の事実とそれに対する措置などを学内に公表するものとします。

(4) 被害者の保護および救済

教職員・学生等は、ハラスメント等の被害を訴える者があれば、その訴えを真摯に受け止め、相手の立場に立って対応し、現にハラスメント等の被害が生じている場合には、被害者の保護と二次被害の防止に努めなければなりません。

ハラスメント等の被害を軽視したり、被害者の訴えをもみ消すことは、人権侵害またはそれを手助けする行為であり許されません。教職員・学生等は、加害者に厳しい態度を取るとともに、被害者の保護と救済を第一に考えることが必要です。

また、大学が、ハラスメント等による被害者の保護と救済に必要な措置をとるためには教職員・学生等の協力が必要となります。教職員・学生等は、ハラスメント等による被害者の保護と救済に協力しなければなりません。

(5) 不利益取扱いの禁止

ハラスメント等に関して、相談、注意・警告の申出、調停の申立てや苦情申出、調査委員会の調査への協力、救済措置または環境改善措置の実施、加害者に対する処分などの正当な対応をした者に対し、どのような形であっても、加害者等の教職員・学生等が不利益な取扱いや報復をすることは禁じられます。

(6) 虚偽の申出等の禁止

ハラスメント等に関して、教職員・学生等が、故意に、虚偽の事実に基づいて、注意・警告の申出、調停の申立てや苦情申出、証言をすることは禁じられています。

5 ハラスメント等の防止対策システム

(1) ハラスメント等人権問題に関する委員会

福井県立大学には、ハラスメント等の防止と対策のために、「ハラスメント等人権問題に関する委員会」（以下「人権問題委員会」とします）が設置されています。

人権問題委員会が担当する事項は、次の通りです。

- ① ハラスメント等の防止に関すること（ハラスメント防止等指針の作成・周知、研修会の実施、加害者研修の実施など）。
- ② ハラスメント等の相談に関すること。
- ③ ハラスメント等についての注意・警告に関すること。
- ④ ハラスメント等の調停や調査に関すること（調停委員会、調査委員会の設置など）。
- ⑤ ハラスメント等の被害者の救済措置、教育研究、就学または職場環境の改善措置、ハラスメント等の加害者に対する処分の理事長、学長または部局長への申出に関すること。
- ⑥ ハラスメント等の被害が重大で、それが継続している場合に必要な緊急措置の理事長、学長または部局長への申出に関すること。
- ⑦ その他のハラスメント等の防止と対策に必要なこと。

（２）相談員

人権問題委員会には、ハラスメント等についての相談を受けるために相談員がおかれています。相談員の氏名と電話番号などの連絡先は、教職員・学生等や大学関係者等にわかるように学内に公示されます。

相談員の役割は、次の通りです。

- ① ハラスメント等に関する相談に応じて、相談者に問題解決に必要な知識や情報などを提供すること。
- ② 相談があった事実や相談者の意向などを記録し、その概要を人権問題委員会に報告すること。
- ③ 相談者から注意・警告、調停、苦情申出や被害の救済について要請があれば、その要請を人権問題委員会に報告すること。
- ④ ハラスメント等の被害が重大で、緊急に措置や処分が必要な場合は、そのことを直ちに人権問題委員会に報告すること。

相談員には次の責務があります。

- ① 相談員は常に相談者の立場に立って相談に応じ、相談者が相談員を信頼し、安心して相談できるよう努めること。
- ② 適切な情報提供と助言を行い、相談者の自己決定と権利回復を援助すること。
- ③ 関係者のプライバシーや名誉その他の人権を尊重するとともに、知り得た秘密を厳守すること。この守秘義務は、相談員でなくなった後も、遵守しなければなりません。

（３）調停委員会

人権問題委員会は、ハラスメント等に関して調停の申立てがあったときは、速やかに、調停委員会を設置します。調停委員会は、人権問題委員会委員長が指名する同委員会の3名の委員で組織されます。

調停委員会は、公平な第三者の立場で、当事者の話し合いによる合意に基づいてハラスメント等の事件が解決するよう、仲介を行います。

調停委員には次の責務があります。

- ① 当事者の話し合いが円滑に進むよう側面から支援すること。

- ② 調停の状況に照らして必要な場合には、調停案を提示すること。
- ③ ハラスメント等の特徴や被害を訴える者の置かれた立場に十分に配慮すること。
- ④ 関係者のプライバシーや名誉その他の人権を尊重するとともに、知り得た秘密を厳守すること。この守秘義務は、委員でなくなった後も、遵守しなければなりません。
- ⑤ 被害者の抑圧や被害の揉み消しなど事実の隠蔽を行わないこと。
- ⑥ 加害者による二次加害と被害者の二次被害の防止に努めること。

(4) 調査委員会

人権問題委員会は、ハラスメント等に関して「苦情の申出」があったときは、事実を調査するため、速やかに、調査委員会を設置します。また、苦情の申出がない場合でも、ハラスメント等の被害が重大で、救済措置や加害者に対する処分が必要な特別の事情があると人権問題委員会が判断した場合には、調査委員会が設置されることがあります。

調査委員会は、法律学や心理学を専門とする教員やその他の教職員、弁護士などで組織されます。また、人権問題委員会は、原則として、相手方の所属する学部、研究科、センター、研究所または部に所属する教職員を調査委員としないことなどにより、苦情申出人とその相手方の双方に対して中立な立場で調査が行われるように配慮します。

調査委員には次の責務があります。

- ① ハラスメント等についての苦情の申出に関して、公平な第三者の立場で事実の調査を行うこと。
- ② ハラスメント等の特徴や被害を訴える者の置かれた立場に十分に配慮して、事実の調査を行うこと。
- ③ 適正な事実認定を行うよう努めること。
- ④ 関係者のプライバシーや名誉その他の人権を尊重するとともに、知り得た秘密を厳守すること。この守秘義務は、委員でなくなった後も、遵守しなければなりません。
- ⑤ 調査の際に、被害者の抑圧や被害の揉み消しなど事実の隠蔽を行わないこと。
- ⑥ 加害者による二次加害と被害者の二次被害の防止に努めること。

6 ハラスメント等の被害者の救済

(1) 被害者の権利

ハラスメント等の被害者には、次の権利が保障されます。

- ① 相談員に相談する権利
- ② 迅速、適切かつ効果的な救済を受ける権利
- ③ 人格と意思を尊重される権利および自己決定の権利
- ④ プライバシーと名誉の尊重および秘密の厳守を求める権利
- ⑤ 二次加害および二次被害からの安全の確保を求める権利
- ⑥ 公正な手続を求める権利
- ⑦ ハラスメント等の事件処理について情報提供を受ける権利
- ⑧ 良好な教育研究、就学または職場環境の確保を求める権利
- ⑨ 大学の継続的な支援を受ける権利
- ⑩ 心理的または医療的ケア、法的援助を受ける権利

被害者は、ハラスメント等に関して、人権問題委員会の相談員と相談しながら、自分が適切と考える対応方法を選ぶことができます。

被害者は、次の方法をとることができます。

① 相談

人権問題委員会の相談員に相談すること。

次の注意・警告の申出、調停の申立てまたは苦情の申出などは行わず、相談だけにとどめることもできます。

② 注意・警告の申出

調査委員会による調査なしに、人権問題委員会の委員長が、相手方に対して注意・警告を与えることを求めること。

③ 調停の申立て

調停委員会の仲介で、相手方との話し合いによる合意に基づく解決を求めること。

④ 苦情の申出

調査委員会による調査の結果に基づいて、救済措置、環境改善措置や加害者の処分を求めること。

(2) 相談

ハラスメント等の被害者には、相談員に相談する権利が認められています。また、被害者が、ハラスメント等について、注意・警告の申出、調停の申立て、苦情の申出を行うときは、相談員に相談する必要があります。

被害者以外の教職員・学生等も、ハラスメント等に関して、相談員に相談することができます。過去に教職員・学生等であった者や大学関係者等からの相談についても、教職員・学生等の相談に準じて扱います。

相談員は、次の方針に基づいて、相談を受けます。

- ① 問題の行為が明らかにハラスメント等であると確信する場合だけでなく、ハラスメント等であるか判断に迷う場合でも相談することができます。
- ② ハラスメント等が不快であることをその場で表明し、または、ハラスメント等を拒絶できなかったとしても、それについて相談することができます。
- ③ 相談者は、①の場合を除き、相談員を自分の意思で選ぶことができます。また、相談の途中で相談員を変えることもできます。
- ④ 口頭、電話、メールなどのいずれの方法でも相談できます。匿名での相談や代理の者を通じて相談することもできます。
- ⑤ 相談の際には、他の教職員・学生等や友人などに付き添ってもらうことができます。
- ⑥ 相談員は、常に相談者の立場に立って相談に応じます。
- ⑦ 相談者は、相談に際して、事実をどこまで、どのように相談員に伝えるのかを自分の意思で決めることができます。
- ⑧ 相談者は、相談員の判断を押し付けられることなく、自分の意思で、ハラスメント等への対応を決めることができます。
- ⑨ 他の教職員・学生等に対するハラスメント等について、第三者が相談することもできます。
- ⑩ 自らの行為がハラスメント等にあたるのではないか、または、ハラスメント等の加害者とされるのではないかと考える者も相談することができます。
- ⑪ 同じ相談員が、ハラスメント等の被害を訴える者とその相手方の双方の相談を受けることはできません。

教職員・学生等は、ハラスメント等についての相談に関して、相談員に対して不当な圧力を加え、または、不当な不利益を与えてはなりません。

また、大学は、相談員が、相談者の立場に立って、安心して相談に応じることができるよう、必要な措置をとるものとします。

(3) 注意・警告の申出

教職員・学生等は、ハラスメント等に関して、調査委員会による調査なしに、相手方に対して注意または警告を行うことを人権問題委員会に求めること（注意・警告の申出）ができます。過去に教職員・学生等であった者や大学関係者等からの注意・警告の申出についても、教職員・学生等の申出に準じて扱います。なお、この注意・警告は、教職員・学生等に対する懲戒処分として行われるものではありません。

また、注意・警告を受けた者や注意・警告の際に立ち会った部局長などの教職員・学生等が、注意・警告の申出人などに対して、不利益取扱いや報復を行うことは禁じられています。

注意・警告は、次の手続で行われます。

- ① 被害者は、相談員に相談した上で、人権問題委員会に注意・警告の申出を行います。
- ② 注意・警告の申出があったときは、人権問題委員会が、相手方に対する注意・警告を行うことが妥当かどうかを判断します。
- ③ 人権問題委員会が、注意・警告を行うことが妥当と判断した場合には、人権問題委員会の委員長が、相手方の所属する部局長の立会いの下で、注意・警告の内容と理由を記載した文書を相手方に手渡して、注意・警告を行います。

(4) 調停の申立て

ハラスメント等を受けた教職員・学生等とその相手方は、人権問題委員会に調停の申立てをすることができます。調停は、調停委員会が仲介して、当事者間の話し合いによる合意に基づいてハラスメント等の事件を解決する手続です。過去に教職員・学生等であった者や大学関係者等からの調停の申立てについても、教職員・学生等の申立てに準じて扱います。

調停は、次の手続で行われます。

- ① ハラスメント等の事件の当事者は、相談員に相談した上で、人権問題委員会に調停の申立てを行います。
- ② 人権問題委員会に調停の申立てがされたときは、速やかに、調停委員会が設置されます。
なお、当事者は、いつでも、人権問題委員会に調停の打切りを申し出ることができます。
- ③ 調停の際には、当事者は、付添人を付けることができます。
- ④ 調停委員会は、調停の進行状況に照らして必要な場合には、調停案を提示します。ただし、調停案を受け入れるかどうかは、当事者の意思に委ねられます。
- ⑤ 当事者は、調停委員の責務に違反した調停委員を調停委員会から外すよう、人権問題委員会委員長に申し出ることができます。
- ⑥ 当事者間に合意が成立した場合には、その内容が書面に記載され、調停が成立します。
- ⑦ 調停は、調停が成立したとき、当事者が調停の打切りを申し出たとき、調停委員会が、相当期間内に当事者間に合意が成立する見込みがないと判断したときには終了します。
- ⑧ 調停が成立した場合、大学は、その内容の実現に協力します。
- ⑨ ハラスメント等の被害者は、調停が成立したときでも、調停の内容が実行されなかった場合、新たなハラスメント等が行われた場合などには、調停における合意の内容に関わらず、注意・警告の申出、新たな調停の申立てまたは苦情の申出を

行うことができます。

(5) 苦情の申出

教職員・学生等は、ハラスメント等に関して、調査委員会の調査に基づく救済措置、環境改善措置や加害者の処分などを求める「苦情の申出」を人権問題委員会に行うことができます。過去に教職員・学生等であった者や大学関係者等からの苦情の申出についても、教職員・学生等の申出に準じて扱います。

調査委員会による調査は、次の手続で行われます。

- ① 教職員・学生等は、相談員に相談した上で、人権問題委員会に苦情の申出を行います。
問題のハラスメント等について、相手方に対する注意・警告がすでに行われた場合でも、さらに苦情の申出を行うことができます。
- ② 苦情の申出があった場合には、速やかに、調査委員会が設置され、事実の調査が行われます。
なお、苦情申出人は、いつでも、人権問題委員会に調査の打切りを申し出ることができます。
- ③ 調査委員会は、調査に際して、苦情申出人とその相手方の双方に意見を述べる機会を与えなければなりません。
- ④ 調査の際には、当事者は、付添人を付けることができます。
- ⑤ 当事者は、調査委員の責務に違反した調査委員を委員会から外すよう、人権問題委員会委員長に申し出ることができます。
- ⑥ 調査は、原則として、調査委員会が設置された後2ヶ月以内に終了します。ただし、やむを得ない事情があるときは、相当期間延長されます。
- ⑦ 調査委員会は、調査により、ハラスメント等の存否などを判断します。
なお、調査の結果、ハラスメント等の存否が不明の場合、または、それについての被害者の同意の存否が不明の場合には、それぞれ、ハラスメント等または被害者の同意があったと判断してはなりません。
- ⑧ 調査結果は、調査終了後、速やかに、人権問題委員会に報告されます。また、調査結果は、人権問題委員会から当事者にも通知されます。
- ⑨ 苦情申出人が調査の打切りを申し出たとき、人権問題委員会が、相当期間内に調査が完了する見込みがないと判断したときには、調査委員会は、調査を打ち切って解散します。

人権問題委員会は、調査委員会による調査の結果に照らして、被害者の救済措置、環境改善措置や加害者の処分が必要と判断したときは、それらの案を作成し大学に提出します。

上記の措置や処分の申出は、次の手続で行われます。

- ① 人権問題委員会は、救済措置や環境改善措置が必要と判断したときは、それらの案を作成し、理事長、学長または部局長に申し出ます。
- ② 人権問題委員会は、加害者に対する処分が必要と判断したときは、その案を作成し、加害者が教員または学生等であるときは学長に、役員または事務職員であるときは理事長に申し出ます。
- ③ 人権問題委員会が、上記の措置や処分の申出をすることを決定したときは、申出の内容が事前に当事者に通知されます。また、申出をしないことを決定したときも、その旨が当事者に通知されます。
- ④ ③の通知を受けた場合、当事者は、人権問題委員会に異議申立てをすることができます。
- ⑤ 異議申立ては、通知があったことを知った日の翌日から数えて14日以内にしな

ければなりません。ただし、正当な理由があるときは、例外が認められます。

- ⑥ 異議申立てがあった場合、人権問題委員会が必要と判断したときは、1ヶ月以内の期間を定めて、調査委員会に再度の調査を求める場合があります。

(6) 被害者の救済措置、教育研究、就学または職場環境の改善措置

理事長、学長または部局長は、人権問題委員会の申出を踏まえながら、被害者の救済措置や教育研究、就学または職場環境の改善措置などの適切な措置をとらなければなりません。それらの措置がとられた場合には、人権問題委員会としても、措置の内容を、直ちに当事者に通知します。

具体的には、必要に応じて、次のような措置がとられます。

- ① 加害者が教員の場合
授業担当停止、指導教員の交替、ゼミの閉鎖や単位の代替措置など。
- ② 加害者が職員の場合
加害者の他の部・課への異動、加害者の被害者への接近の禁止など。
- ③ 加害者が学生の場合
クラブやサークルなどの活動停止など。
- ④ 一般的な措置
加害者の研修や加害者による謝罪の仲立ちなど。
(大学として可能な範囲内の) 心理的または医療的ケア、法的援助など。

7 ハラスメント等の加害者に対する処分または措置

理事長または学長は、人権問題委員会の申出を踏まえながら、職員懲戒規程や学則等に基づいて、加害者に対する処分または措置をとらなければなりません。加害者に対する処分や措置の内容は、人権問題委員会としても、直ちに、当事者に通知します。

加害者には、ハラスメント等の内容と程度に応じて、次の処分または措置が科されます。

- ① 教職員などの場合
 - 役員
解任など。
 - 教員と事務職員
戒告、減給、停職、諭旨解雇または懲戒解雇など。
- ② 学生等の場合
訓告、停学または退学など。
- ③ 一般的な措置
厳重注意、ハラスメント等に関する研修の義務付けなど。

付録1 ハラスメント等にあたりうる行為の具体例（参考）

*下記は、ハラスメント等にあたりうる行為の例です。ここにあげていない行為でも、ハラスメント等にあたる行為はあります。また、ある行為が、セクシュアル・ハラスメントであると同時に、アカデミック・ハラスメント等でもある場合もあります。

（1）セクシュアル・ハラスメント

- ・卑猥な冗談を言ったり、卑猥な写真を見せつけるなどして、相手や周囲を不快にすること。
- ・相手の名誉を傷つけるために性的な風評を流すこと。
- ・意図的に、身体に不必要に接触すること。
- ・性的な関係を強要すること。
- ・性的な内容の電話、手紙、メールなどによって相手を不快にさせること。
- ・性的な意図をもって、自宅までの送迎、酒席でのお酌やダンスなどを強要すること。
- ・「男のくせに根性がない。」、「女には仕事を任せられない。」、「女は学問などしなくても良い。」などと公言すること。
- ・女性であるというだけの理由で、お茶くみや掃除などを強要すること。
- ・女性であるというだけの理由で、教育研究や業務の実績などを不当に低く評価すること。

（2）アカデミック・ハラスメント

- ・文献、機器類や研究室などを使用させないこと。
- ・正当な理由なく、他の研究機関、部局や職種などへの異動を強要すること。
- ・研究成果を正当に評価しないこと。
- ・正当な理由なく、学生に対する指導を行わないこと。
- ・本人の意思と異なる研究テーマを押しつけること。
- ・進学、就職や昇進などを不当に妨害したり、妨害すると脅したりすること。
- ・部下や学生等の研究成果を不正に奪い取ること。
- ・「おまえのようなバカはいない。」、「文句があるならやめろ。おまえの代わりはいくらでもいる。」などの発言で、教育研究上の指導の限界を超えて相手の人格を傷つけること。
- ・送迎などの私的な用事を押し付けたり、指導を名目に本人が望まない私的なつきあいを強要すること。
- ・「定時に帰るのはやる気がない証拠だ。」などと言って、特に必要もないのに、深夜までの研究を命じたり、深夜まで指導を続けたりすること。

（3）パワー・ハラスメント

- ・業務上のミスを理由に、業務における指揮命令の限界を超えて相手の人格を傷つけること。
- ・気に入らない部下の業務の実績を不当に低く評価すること。
- ・昇進、昇格などを不当に妨害したり、妨害すると脅したりすること。
- ・終業後の飲食のつきあいなどを強要すること。
- ・いじめを行い、または、いじめに荷担させること。
- ・暴力をふるうこと。

