

日本 NPO 学会倫理細則 補足説明

細則	補足説明
<p>(目的)</p> <p>第1条 本細則は、本会の会員の研究・教育および学会運営にあたって依拠すべき倫理上の基本原則を定める。</p>	<p>・会則、細則、(実施) 規程・要綱 の階層に照らし、会員細則と並列させる意味で、倫理規程ではなく倫理細則とした。</p>
<p>(公正と信頼の確保及び法令順守)</p> <p>第2条 会員は、研究・教育を行うに際して、また学会運営にあたって、公正を維持し、学問的信頼性を確保して、社会の信頼を損なわないよう努めねばならない。</p> <p>2 会員は、国内の法令、本会の会則、細則等各種規定を順守しなければならない。</p>	
<p>(研究・教育活動の倫理的妥当性)</p> <p>第3条 会員は、研究目的と研究手法の倫理的妥当性を考慮しなければならない。</p> <p>2 研究調査においては、調査対象者の人権やプライバシー等に十分に配慮し、かつ研究の公益性と研究者の社会的責任に自覚的であればならない。</p>	<p>・研究調査については、特記する意味で、第2項に分けた。</p>
<p>(プライバシー・個人情報の保護と人権の尊重)</p> <p>第4条 会員は、調査を実施するにあたって、また調査に関する教育を行うにあたって、調査対象者のプライバシーの保護と人権の尊重に最大限留意しなければならない。</p> <p>2 会員は、研究の過程で収集した他人の個人情報の保護に努め、法令にもとづき適正な取り扱いを行わなければならない。</p>	
<p>(差別の禁止)</p> <p>第5条 会員は、年齢、性別や性的指向、宗教や民族的背景、国籍、障がいの有無、家族状況、職業、地位などに関して差別的な取り扱いをして</p>	

<p>はならない。</p>	
<p>(ハラスメントの禁止)</p> <p>第6条 会員は、セクシャル・ハラスメントやアカデミック・ハラスメント、パワー・ハラスメント、モラル・ハラスメントその他のハラスメントにあたる行為をしてはならない。</p> <p>2 本会に、ハラスメントを受けた会員等が、苦情を申し立て、相談することのできる相談員を置く。</p> <p>3 本会に、相談員が受け付けた苦情や相談について報告を受け、ハラスメントについての相談と被害者の救済の方策などを所掌する「ハラスメント対策委員会(以下、「委員会」という。)」を設置する。</p> <p>4 第1項に定めるハラスメントの定義、第2項に定める相談員及び前項に定める委員会の業務等の詳細に関しては、別途「ハラスメント対策実施規程」に定めるものとする。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・モラル・ハラスメントも例示として加えた。 ・本細則では、ハラスメント禁止の義務、相談員の設置、委員会の設置のみを規定し、詳細は実施規程に委ねることとした。
<p>(研究資金の適正な取扱い)</p> <p>第7条 会員は、研究資金を適正に取り扱わなければならない。</p>	
<p>(不正行為の禁止)</p> <p>第8条 会員は、研究のオリジナリティを尊重し、著作権などを侵害してはならない。</p> <p>2 会員は、剽窃・盗用や二重投稿、データの捏造、改ざんをしてはならない。</p>	
<p>(懲戒)</p> <p>第9条 本細則に違反した会員について、理事会は、会則第9条及び同条に基づく「会員の懲戒に関する細則」により懲戒の対象とすることができる。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・本細則違反は、懲戒の対象になり得ること、必要な場合には懲戒細則の手続きに移行することを示唆し、注意喚起としている。

<p>(改廃) 第 10 条 本規程の改廃は、理事会の議を経て行う。</p>	
<p>附則 1 この規程は 2020 年 6 月 2 日から施行する。</p>	

規程	補足説明
<p>(目的) 第1条 本規程は、本会の倫理細則第6条第9項に基づき、会員及び本会の業務に従事する者（以下「会員等」という。）に係るハラスメントの防止及び発生時の対応など必要な対策（以下「ハラスメント対策」という。）の実施に必要な事項を定める。</p>	
<p>(定義) 第2条 本規程中の用語の定義は次のとおりとする。</p> <p>(1) 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、モラル・ハラスメント等ハラスメントに当たる行為の総称をいう。</p> <p>(2) セクシャル・ハラスメント 相手に対する身体的な接触、性的暴力あるいは性的ジョークなど性的な言動により、相手に屈辱や精神的苦痛を感じさせたり、不快な思いをさせたりすること、あるいは、性的な関係を強要し、それを拒否した相手に対し減給、降格などの不利益を負わせたりすることにより、研究環境や職場環境を悪化させることをいう。</p> <p>(3) アカデミック・ハラスメント、パワー・ハラスメント 本会の役員（理事、監事）、会長、副会長、事務局長、委員会の委員及び委員長等の役職や、所属機関における役職、大学院の指導教員など優越的な地位や継続的な関係を利用して、これに抗し難い地位にある相手に対し、嫌がらせ行為や迷惑行為など相手の意に反する不当な言動によって、相手の人格を傷つけたり、研究活動などに不利益を</p>	<p>・ハラスメントの種類については、一般的に大別される呼称を例示し、本規程における定義を明示することにより、用語とその解釈を明確にし、対策検討に際しての共通基盤とする。</p>

<p>与えたりすることをいう。</p> <p>(4) モラル・ハラスメント 本会の事業や活動において、言葉や態度、身振りや文書、SNS 上の発信などによって、相手の人格や尊厳を傷つけたり、身体的・精神的に傷を負わせて、その相手が本会や本会の設けた職場を辞めざるを得ない状況に追い込んだりすることにより、研究環境や職場環境を悪化させることをいう。</p> <p>(5) 優越的な地位 前掲(3)における「優越的な地位」は、例示した職務上の地位に限らず、人間関係や専門知識、経験などの様々な関係上の優越的な地位を含む。</p> <p>(6) ハラスメントの防止及び発生時の対応（ハラスメント対策） ハラスメントが行なわれることを未然に防ぐとともに、ハラスメントが現に行われている場合にその行為を制止し、その状態を解消することをいう。</p>	
<p>(適用) 第3条 本規程におけるハラスメントを防止されるべき者は、本会の会員等とし、本会会員からハラスメントを受けたすべての人を含む。</p> <p>2 前項にいう会員等には、役員、会員のほか、常設委員会又は特設委員会により特定の呼称を設けて継続的にその所掌業務の執行に当たる非会員、事務局職員、研究大会や研究会、セミナー等の事業の実施に携わるアルバイト等、本会における職制、身分、性別を問わず、本会の業務に従事する全ての者に適用する。</p> <p>3 ハラスメント行為者が本会の会員であるときは、本会が適切な措置を</p>	

<p>講じる。また、ハラスメント行為者が本会以外の者であるときは、本会は、その者が所属する団体あるいは組織などに対し、必要な措置をとることを求める。</p>	
<p>(相談員による相談対応) 第4条 本会に、会員等に係るハラスメントに関する相談と苦情（以下「相談等」という。）に対応するため、ハラスメント相談員（以下「相談員」という。）を置く。</p> <p>2 会長は、正会員から、ジェンダー等に配慮して2名以上4名以内の相談員候補者を、理事会の議を経て選任し、相談員として委嘱する。 なお、会長は、相談員の選任について総会で報告する。</p> <p>3 会長は、相談員を選任次第、すべての相談員の氏名、連絡先を、本会のウェブサイト公開する。</p> <p>4 相談者は、前項により公開された相談員から、対応を希望する相談員を1名選択し、その連絡先に対し、電子メールにより直接行うものとする。</p> <p>5 相談員は、ハラスメントの防止、制止もしくは問題解決のため、相談等に対し迅速かつ適切に対応するものとする。</p> <p>6 相談員による相談の方法は、相談者のプライバシーを守る措置を講じた上で、電話、電子メール、書面もしくは対面等によるものとする。</p> <p>7 相談員は、相談の日時、相談者、内容等を所定の相談シート（様式第1号）に記録しなければならない。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ジェンダー等とは、ジェンダー／セクシュアリティ、国籍、エスニシティなどを含意しているが、相談員の円滑な人選を図るため、条文ではこの表現にとどめる。 ・相談員については、業務量の想定のもとに一定の有償化が必要になると考えられる。 ・選任時期により、会員への通知、ウェブサイトへの公開が先行し、総会への報告は事後的になっても可とする。 ・相談の申し込みは相談者の選択した1名の相談員に限り、方法は電子メールに限定する。 ・相談員は、相談への対応や、その後の対策の検討への参与などに、予断や人的関係への配慮をもって臨むことのないようにする。 ・相談の方法は、電話、電子メール、書面もしくは対面等、多様でよい。 ・相談シート（様式第1号）や報告書などはフォーマットを定型化し、相談員によって対応にバラつきや漏れが生じないようにする。

<p>8 相談員は、前項に定める相談シートなど相談等の記録及び資料（以下「相談シート等」という。）の原本を任期中保管しなければならない。相談員を退任する際は、相談シート等を後任者に引き継がなければならない。</p>	
<p>(ハラスメント対策委員会) 第5条 本会に「ハラスメント対策委員会(以下「委員会」という。)」を設置する。</p> <p>2 委員会の設置は、委員会細則第5条に定める特設委員会の定めによるものとする。</p>	<p>【参考】委員会細則 第5条（特設委員会） 特設委員会は、学会に関連する諸事項を審議する委員会として、特に期間を定めて設置するものとし、審議内容を冠して委員会の名称とする。</p> <p>2 特設委員会は、3年を限度として所定の任務を遂行し、解散する。</p> <p>3 特設委員会の設置は、その目的及び所掌業務を組織運営委員会で審議し、理事会の議決を経て、会長が決定する。</p> <p>4 会長は、特設委員会の設置を決定したときは、その目的及び所掌業務を明記して、会員に告知する。</p> <p>5 会長は、設置した特設委員会について、学会業務運営上、設置期間を越えて継続が必要と考えるときは、組織運営委員会に諮り、理事会の議決を経て1年単位で設置期間を延長することができる。この場合には、第2項は適用しない。</p> <p>第13条（委員会事務局） 1 常設委員会のうち学会賞選考委員会及び特設委員会の事務局は、学会事務局に置く。</p> <p>2 その他の常設委員会（組織運営委員会、学術研究委員会、大会運営委員会、編集委員会）の事務局は、各委員会に置く。</p> <p>3 委員長は、委員の中から事務局長1名及びその他の事務局員若干名を指</p>

<p>3 委員会の所掌業務は、次のとおりとする。</p> <p>(1) ハラスメントについての相談等の内容について相談員から報告を受け、相談等の状況を継続的に把握することにより、本会のハラスメン</p>	<p>名し置くことができる。なお、委員会の業務に照らして事務局長など事務局員に合理的な呼称を付すことができる。</p> <p>4 前項により事務局長その他の事務局員を置いた場合、委員長は理事会に報告するものとする。</p> <p>5 委員長は、委員会の活動について、随時、委員会の事務局長を通じて学会事務局に報告し、学会事務局は正副会長及び理事会に報告するものとする。</p> <p>→ ハラスメント対策委員会は、特設委員会として設置することから、第13条第1項により、委員会事務局は学会事務局に置かれる。</p> <p>なお、学会賞選考委員会の場合は、「事務局」を学会事務局に置き、学会事務局が同委員会の「事務局長」を兼務して運用されているが、ハラスメント対策委員会の場合、「事務局」は「学会事務局」に置くとしても、委員会の「事務局長」については、必ずしも学会事務局が兼務せずに、本条第3項により、委員の中から事務局長1名及びその他の事務局員若干名を指名して置く運用は可能である（本委員会の所掌業務の性質上、要審議事案発生時には、事案の内容、関係者により、平常時と異なる対応をとる必要も生じ得る）。</p> <p>・倫理細則及び本規程を2020年5月理事会で決議された場合、相談員、委員会委員等の人選を行い、第11期の新理事会で、上記の委員会細則第5条第2項により、2020年6月～2023年5月の3年を限度として任務を遂行するものとする。その後、会長が継続を必要と考えれば、同細則同条第5項により1年単位で設置期間を延長していくことになる。</p> <p>別紙の「方針」に記したように、特設委員会としてひとまず発足させて利活用状況も見ながら、委員会のあるべき姿を検討していくことが望ましい。</p>
---	---

<p>ト対策について必要な審議を行い、会長に随時報告を行うこと</p> <p>(2) 個別のハラスメント事案について、懲戒細則に定める手続きへの移行等必要な被害者救済方策を作成し、会長に報告を行うこと</p> <p>(3) ハラスメントの予防、解決に向けた周知、啓発に関する事項</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ハラスメント委員会の所掌業務に、ハラスメント事案についての独自の調査業務は規定しない。 (趣旨) ・ハラスメント委員会は、左の第3項に定めるように、相談等の状況を把握することにより、必要な審議を行ったうえで、懲戒細則第4条（調査の開始）に定める「会則第9条第1項に定める事由に該当する行為をなした疑いのある会員（以下「被疑会員」という。）の存在」を把握したものと、必要な被害者救済方策を会長に報告する。 会長は、それにより「被疑会員の存在が判明した」として、同条により「すみやかに当該行為についての調査委員会を設置し、その事実の有無、内容、程度、状況等を調査させなければならない。」 この調査委員会の委員は理事以外の者（非会員を含む）から、理事会の承認を得て会長が指名する（第2項）ことから、ハラスメント委員会の正会員委員や専門委員を選任することができる。 ・ハラスメント委員会の所掌業務について、(3)では包括的なその他条項とせず、本会に関わる会員・非会員に対する周知、啓発に関する事項に限定する。
<p>(委員会の委員及び委員長を選任等)</p> <p>第6条</p> <p>委員会は次の委員5名をもって構成するものとする。</p> <p>(1) 理事1名（以下「理事委員」という。）</p> <p>(2) 正会員2名（以下「正会員委員」という。）</p> <p>(3) 専門委員1名ないし2名</p> <p>2 理事委員及び正会員委員は、委員会設置に際して、会長が理事及び正会員の中から候補者を選任し、理事会の承認を得て委員として委嘱する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・委員会細則第3条の委員会の委員定数の「5名以上10名以内」は満たしつつ、委員会の性格上、本会の役員はハラスメントの当事者や関係者となり得る可能性があるため、委員の選任にあたり、構成に配慮する。理事委員は、理事会への報告が円滑に行われるよう1名選任する。 ・正会員委員は2名とする。 ・専門委員は、委員会設置当初からは選任しないため、当初の委員は理事委員1名、正会員委員2名の計3名とする。

<p>なお、正会員委員は、ジェンダー等に配慮して候補者を選任するものとする。</p> <p>3 専門委員は、委員会が相談員から報告を受けた相談等のうち、問題解決のために委員会の審議に付し被害者救済策を作成、報告する必要があると認めた場合、委員会が当該案件の内容に応じて、学会外部から候補者を推薦し、理事会の承認を得て会長が委嘱する。</p> <p>4 委員会設置当初の委員会の委員長及び副委員長は、理事委員及び正会員委員の互選により選出し、理事会の承認を得て会長が委嘱する。委員長が事故等により任務を行えない場合、副委員長が代行する。</p> <p>5 委員会設置当初の委員の任期は、次のとおりとする。</p> <p>(1) 理事委員の任期は、理事の任期による。</p> <p>(2) 正会員の委員の任期は、3年を限度として定める委員会の設置期間と同じ期間とする。なお、当初の委員会設置期間以降、委員会細則に基づき、委員会を1年単位で存置した場合、会長は、正会員の中から新たに候補者を選任し、理事会の承認を得て委員として委嘱する。</p> <p>(3) 専門委員の任期は、選任される契機となった相談等の事案について、第5条第3項第1号に定める調査及び同第2号に定める被害者救済方策をとりまとめ、会長に報告するまでの間とする。</p> <p>(4) 理事委員及び正会員の委員は、1度に限り再任を妨げないものとする。ただし、後任の委員が選出されるまでの間は、引き続きその任に当たるものとする。</p> <p>6 前項までに定めるほか、委員会の委員及び委員長の選任等について</p>	<p>・専門委員については、業務量の想定のもとに一定の有償化が必要になると考えられる。</p> <p>【参考】</p>
--	---

<p>は、委員会細則第7条（特設委員会の委員及び委員長の選任等）第2項に定める同第6条の常設委員会に係る規定のうち第9項及び第13項に限り準用するものとする。</p> <p>7 委員会が、相談員から相談等について報告を受けた時点において、当該相談等におけるハラスメント行為者またはその関係者が委員会の委員であることが判明した場合、委員長は、当該案件に関してその委員の活動を直ちに停止させ、当該案件の審議等から除斥するものとする。 会長は、当該案件について除斥した委員に代わる委員候補者を速やかに選任し、理事会の承認を得て当該案件に限り委員として委嘱するものとする。</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 委員会細則第6条（第7条第2項に基づく特設委員会への準用）のうち、9 委員長の再任は1度に限るものとする。 <p>13 常設委員会が、その所掌する業務の執行に当たり、特定の呼称を設けて非会員の外部有識者を継続的に関与させる場合は、その員数は委員定数を超えないものとし、委員長は、当該有識者の呼称、員数、業務に関与する期間及び内容を理事会に報告し、その承認を得るものとする。</p> <p>→この第13項は、常設委員会や特設委員会において、理事委員のほかに外部有識者を関与させる場合を想定した規定であるが、本委員会は、前掲のとおり理事委員を想定しない。相談員の委員2名と専門委員1名については、本規程第6条第1項で直接規定することとした。</p> <p>→この第13項に基づき、本委員会に委員とは別に事務局員として外部有識者を関与させることは不可能ではない。</p> <ul style="list-style-type: none"> • 委員以外の出席者を認める場合、当該出席者に、守秘義務について誓約書の提出を求めるなどの措置が必要になる。 <p>• 第7項第2段については、対面理事会を招集する暇<small>いとま</small>のない場合として電子メール理事会によるみなし議決を得ることになる。</p>
<p>（委員会の対応） 第7条 相談員は、第4条により対応した相談等について、原則として初回の</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 平常時のハラスメント委員会（第5条に定める委員会の所掌業務のうち、（1）

<p>相談等を終えた後、その結果を直ちに委員会に対し書面により報告する。但し、相談者が委員会に対しての相談内容の報告までを希望しない場合は、相談等のあった日時と相談者（匿名希望のときはその旨）、ハラスメントの種別など相談案件を特定できる項目を委員会に報告するものとする。</p> <p>2 委員長は、相談員の報告を受けたとき、速やかに委員会を開催し、委員会は、次の各号に掲げる項目について、公正中立な立場で検討、審議する。</p> <p>(1) 相談員から報告を受けた相談等の状況を踏まえ、本会としてとるべきハラスメント対策について必要な審議を行い、会長に随時報告を行うこと</p> <p>(2) 相談員から報告を受けた個別のハラスメント事案について、ハラスメント行為者名の公表及び懲戒細則に定める手続きへの移行等を含む必要な被害者救済の方策を作成し、会長に報告を行うこと</p> <p>3 委員会がハラスメントの防止、制止もしくは問題解決のため、必要と考えられる対策について検討、審議するに際しては、委員長は、必要に応じて、委員会の承諾を得て、相談員の委員会への出席を求めることができる。</p> <p>4 委員会の検討、審議に際し、委員長は、必要に応じて、委員会の承諾を得て、本会外の専門家・有識者に対する協力依頼を行うとともに、専門機関の積極的な活用も考慮するものとする。</p> <p>5 委員会は、審議の内容、結果及び必要と考えられる対策について、速やかに会長に対して文書により報告する。</p>	<p>の相談状況の継続的把握の段階や、(3)のハラスメントの予防、解決に向けた周知、啓発に関する事項の審議に留まる場合には、正副会長がオブザーバーとして出席できるものとする。</p> <p>しかし、(1)の継続的把握の中で、ハラスメント対策として集中的に審議を要する相談等に関わる課題が発生した場合や、(2)の個別事案についての審議の場合は、正副会長はオブザーバー出席を抑制し、委員会からの報告を待つものとする。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・相談者の中には、相談員が真摯に相談等に応じ、相談者の状況を傾聴し理解を示すことによって、一定の納得感なり心理的な充足感を得て、それ以上の対応を求めず収束する例もあり得る。 従って、相談者や被害者本人の意向を聴取し、記録に留めたうえで、その意向を尊重して、相談員は委員会への報告義務を果たすにあたり報告項目を限ることを許容する。(但し、相談員が相談等を受けながら、その裁量や独断により委員会に対して全く報告をしないことは認めない。) ・相談だけではなく、委員会が検討、審議する場合には、匿名のままでは処理できないことから、相談者に委員会に対して頭名にするよう求める。 ・本委員会の体制で、相談等のあった事案のハラスメントの内容やハラスメント行為者・被害者の当事者が多数に及ぶような場合などは、他の専門家・有識者の協力を求めたり、あるいは専門機関の活用も必要となりうることを想定している。 ・口頭報告ではなく、報告は必ず文書による。客観的な記録と検証可能性を重視する。
---	---

<p>(ハラスメント対策の決定と実施)</p> <p>第8条 会長は、委員会の報告を受けたときは、速やかに理事会に報告のうえ、ハラスメント行為者名の公表及び懲戒細則に定める手続きへの移行等を含む必要な対策を決定する。</p> <p>2 会長は、前項で決定した対策を相談者に告知したうえで、会員に周知し、速やかに実施する。その際、相談者や被害者等関係者のプライバシーの尊重と秘密厳守に特に配慮する。</p> <p>3 前項の対策の実施に伴い、相談者や被害者等関係者が、学会活動や学会業務の執行を脅かされる緊急の案件が発生した場合、その案件の内容に応じて、理事会あるいは委員会等において、その対処を迅速、適切に進める。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 審議の資料や内容の情報管理を厳格に行わないと二次被害や三次被害を招くおそれがある。電子メール理事会やネット利用の審議にはなじまないため、対面の理事会を開催する必要がある。迅速に処理を必要とする場合には、対策の決定と実施について、会長に対する授權決議（無条件または付帯条件付など）が必要になる局面も想定される。
<p>(相談者等に対する不利益な取り扱いの禁止)</p> <p>第9条 会員等及び本会の機関は、ハラスメントに関して相談したり、事実関係の確認に協力したりすることなどを理由として、相談者、協力者等に対して不利益な扱いをしてはならない</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 仮にハラスメント行為者の影響下にある会員等が、相談者、協力者等に対して不利益な扱いをするなどの行為に及ぶならば、その会員等についてハラスメント行為が問われ得る。
<p>(人権尊重及び守秘義務)</p> <p>第10条 ハラスメントに関する相談、調査等に関わったすべての者は、相談者をはじめ相談等案件の関係者の名誉およびプライバシーなど、人権を尊重し、知り得た秘密を他に漏らしてはならない。</p> <p>2 相談員及び委員会委員は、その就任に当たり、人権尊重及び守秘義務について、会長に対し誓約書を提出しなければならない。</p> <p>3 本会のハラスメント対策に係る文書等については、学会事務局におい</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ ハラスメントについては、何度も反復されたり、いったん収束しても問題

<p>て次のとおり保存する。</p> <p>(1) 相談員及び委員会委員の誓約書 永年保存とする。</p> <p>(2) 個別の相談事案に係る委員会の報告書等、本会のハラスメント対策に関わるその他の文書 相談終了後、あるいは委員会の審議終了、報告後 10 年間保存する。</p> <p>4 前項の保存期間が終了した文書等は、会長が承認の上、学会事務局において完全に抹消廃棄する。</p>	<p>が再燃することがありうる。関係文書・資料の保存義務、保存期間を定め、過失や故意により廃棄されたり抹消されることのないよう、明確に管理する。</p>
<p>(改廃) 第 11 条 この規程の改廃は、理事会の決議を経て行う。</p>	
<p>附則 1 この規程は、2020 年 6 月 2 日から施行する。</p>	