

名古屋大学ハラスメント防止対策ガイドライン

平成27年 4月 1日 制定
平成28年 6月 7日 一部改正
平成28年12月 6日 一部改正
平成30年 2月 6日 一部改正
令和 4年 4月 1日 一部改正

1 目的

このガイドラインは、「名古屋大学ハラスメント防止基本宣言」及び「名古屋大学ハラスメント防止対策規程」に基づき、名古屋大学（以下「本学」といいます。）の構成員に対して、ハラスメント、二次加害行為等（以下「ハラスメント等」といいます。）に関する本学の基本姿勢、相談及び問題解決のための手続等をわかりやすく示したものです。

これを広く周知することにより、ハラスメント防止啓発等の促進等を図ることを目的とします。

2 本学の基本姿勢

- (1) 本学の構成員が互いに尊重し、さまざまなハラスメントによる人権侵害を受けることなく、良好な環境で、教育、研究及び就業活動に従事できるよう、ハラスメント等の発生防止に努めるとともに、ハラスメント等が生じた場合には、速やかに被害者の権利を回復するために、適切な対応を行い必要な措置を講じます。
- (2) ハラスメント等の防止に関する研修及び広報活動を企画し、実施します。
- (3) ハラスメントに関して安心して相談できる体制を整備するとともに、ハラスメント等の防止及び被害救済対策を実施する体制を整備し、問題の早期発見及び迅速な解決に向けて、必要に応じて適切な調査を行い、その結果に基づいて厳正に対処します。

① ハラスメント相談センター

ハラスメントの相談・救済申立て受付等のため、ハラスメント相談センター（以下「センター」といいます。）を設置します。センターには、ハラスメントに関し専門的な対応のできる相談員を配置します。センターは、ハラスメント等に関係する相談を受け付け、相談者への適切な助言、カウンセリング及び被害者の救済のために必要な援助を行います。

② ハラスメント防止対策委員会

ハラスメント等の防止、救済申立て受付等の体制を整備するため、名古屋大学ハラスメント防止対策委員会（以下「防止対策委員会」といいます。）を設置します。防止対策委員会は、ハラスメント等の防止及び被害の救済のための対策を講じ、救済申立て受付の体制を統括し、また、関係部局、専門機関等との連携協力を図ることにより、適切な対策を実施します。なお、防止対策委員会に防止対策運営委員会（以下「運営委員会」といいます。）を設置し、迅速かつ適切な対応をするために必要な措置を講じます。

3 本学の責任と構成員等の義務

- (1) 総長は、本学におけるハラスメントの防止等に対する施策を統括する責任を負います。
- (2) 各部局等の長は、当該部局等におけるハラスメントの防止等に関して、その施策を具体的に実施する責任を負います。
- (3) 構成員等は、互いに他の者を対等な人格と認め、その自由及び権利を尊重すると

もに、ハラスメントのない環境をつくるように努めなければなりません。また、ハラスメントが生じた際には、問題解決のために迅速かつ適切に対処する責任を負います。

- (4) 構成員等は、ハラスメント等を受けたとき、見かけたとき又はハラスメント等に関する懸念があるときは、センターに対して、対処の方法等について相談することができます。できる限り早急な対応が求められます。センターに相談したことや下記に定める問題解決のための手続きを利用したことを理由として、不利益な取扱いを受けることはありません。

4 適用範囲

- (1) このガイドラインは、構成員間並びに構成員及び関係者の間のハラスメント等に適用されます。
- (2) このガイドラインにおける「構成員等」は、「構成員」及び「関係者」をいいます。「構成員」とは、「本学の職員、学生、生徒、名誉教授その他本学において教育、研究、職務、学業等に従事するすべての者」をいいます。「関係者」とは、「学生又は生徒の保護者及び関係業者」をいいます。
- (3) 卒業、離職その他の事由により構成員等でなくなった者（以下「元構成員等」といいます。）が、構成員又は関係者である間に受けた、現在の構成員によるハラスメント等にも、本ガイドラインは適用されます。ただし、元構成員等による救済申立ては、原則として、離職、卒業、退学等により構成員等でなくなった日から1年以内に限定されます。
- (4) 構成員等の中でハラスメントが生じた場合、その発生が授業時間外若しくは勤務時間外であるとき、又は学外であるときでも相談できます。インターンシップ、学外での実習、学会活動等教育・研究活動のなかでハラスメントを受けた場合でも相談できます。

5 ハラスメントの定義と形態

このガイドラインにおける「ハラスメント」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」及び「妊娠、出産、育児休業、介護休業等に関するハラスメント」並びにこれに準ずる行為を含みます。

(1) 「セクシュアル・ハラスメント」

(ア) 定義

「セクシュアル・ハラスメント」とは、「一方当事者が他方当事者の意に反する、性的な性質をもつ発言又は行動を行い、これによって他方当事者に身体的若しくは精神的苦痛を与え、又は教育、研究、就業及び修学に関して不利益若しくは損害を与える行為」をいいます。

(イ) 考え方

性自認や性的指向等を含む、性に関する言動に対する受け止め方には、個人の主観やその立場等により差があります。不快に感じるか否か、許容範囲か否か、また、嫌なことに對し拒絶の意思表示ができるかも、個人によって大きく異なります。セクシュアル・ハラスメントに当たるか否かについては、当該言動をした者の主観的な意図にかかわらず、当該言動の一般的、客観的な意味についての判断、及び相手はどう受け止めるかが重視されます。

(ウ) セクシュアル・ハラスメントの形態と例

1) 相手の意に反する性的な誘いかげや、性的行為の強要

- ① 自宅まで送ると何度もしつこく誘う等、執拗又は強引に交際や性的行為を求める。
- ② 個人指導と称して食事やデートに誘ったり、実技指導と称して不必要に身体に触ったりする等、執拗又は強引に性的な接触や性的な行為を行う。

- ③ 好意をもった相手に対して執拗にメールや電話をする等のストーカー行為をする。
- ④ 性的な内容のSNSを送ったり、送るように強要したりする。
- 2) 一方の当事者の性的な言動に対する他方の当事者である受け手の対応により、教育・研究、就業及び修学に関して利益若しくは不利益を与えること、又は優越的な立場を濫用して、意に反する性的な意味をもつ言動をさせること（対価型セクシュアル・ハラスメント）
 - ① 好意的感情を示し、特定の学生や教職員に対し、学業成績や業務評価において優遇措置を行う。
 - ② 担当教員が「交際を拒絶したらもう指導はしない」等ほのめかす。
- 3) 教育・研究・就業及び修学の場において行われる性的な意味をもつ言動により、特定又は不特定の者の教育・研究・就業及び修学環境が損なわれたり、そのためにその者の能力の発揮に重大な悪影響が生じたりすること（環境型セクシュアル・ハラスメント）
 - ① 個人の性的な噂を周囲に広める。
 - ② 研究室又は事務室のパソコンのディスプレイに卑猥な画像を表示する。
 - ③ 体型や容姿といった身体的特徴を話題にする等、性的な冗談やからかいをする。
 - ④ 懇親会等で裸になる等の下品な行動をとる。
- 4) 性別役割意識に基づく差別的言動、又は性自認や性的指向についての差別的言動
 - ① お茶汲みや食事の後片付けは女性のみを担当させ、責任者等の役割は男性のみに担当させる等、性別により教育、研究又は職務内容に差を設ける。
 - ② 「男のくせに根性がない」、「女は使えない」等の性差別的な発言をする。
 - ③ 「同性愛者には問題がある」、他者について「ホモ」、「レズ」、「オカマ」等の発言をする。

(2) 「アカデミック・ハラスメント」

(ア) 定義

「アカデミック・ハラスメント」とは、「教育又は研究上の優越的な立場にある一方当事者が、その立場又は職務権限を濫用して、他方当事者に対して不当な発言又は行動を行い、これによって他方当事者に身体的若しくは精神的苦痛を与え、又は教育、研究、就業及び修学に関して不利益若しくは損害を与える行為」をいいます。

(イ) 考え方

アカデミック・ハラスメントに当たるか否かについては、教育・研究活動上の優越的な立場にある者の主観的な意図にかかわらず、客観的な判断が重視されます。なお、客観的にみて、教育又は研究上必要かつ相当な範囲で行われる適正な指示や指導等については、アカデミック・ハラスメントには該当しません。

(ウ) アカデミック・ハラスメントの形態と例

- 1) 学生等の修学上の権利の侵害や進路（進学・卒業・就職）の妨害
 - ① 特定の学生に対して単位取得の条件を満たしていなくても単位を与える等、成績について適切な基準やルールに基づかない恣意的な評価を行う。
 - ② 学生の論文原稿を受け取ってから数ヶ月経っても添削指導をしない等、必要な教育上の指導を実施しない。
 - ③ 研究指導において正当な理由なく一部の学生を不利に取り扱ったり、逆に有利に取り扱ったりする。
 - ④ 大学卒業後若しくは大学院修了後の進学又は就職について、正当な理由なく本人の自由な意思決定を妨害しようとする。

- ⑤ 合理的な理由なく奨学金，学術振興会特別研究員等の申請に必要な推薦書を書かない。
 - ⑥ 卒業要件を満たしているにも関わらず，「卒業させない」と言う等，学生を脅す。
- 2) 研究の妨害
- ① 達成不可能と考えられる過度な成果を要求する。
 - ② 研究発表活動（論文，学会発表等）を不当に制限したり，当然加わるべき研究チームから正当な理由なく排除したりする。
 - ③ 研究費の使途について不当な制限を加えたり，不合理な配分を行ったりする。また，研究遂行の過程で過度な経済的負担を強いる。
 - ④ 実験若しくは研究のための機器又は設備を理由なく使用させない。
 - ⑤ 特定の研究課題を強制する。
 - ⑥ 正当な理由なく論文著者の削除・追加又は執筆者の順序を変更する。
- 3) 他の教員に対する教育の妨害
- ① 正当な理由なく授業を担当させなかったり，本人の同意を得ることなく著しく専門から外れた教育を行わせたりする。
 - ② 執拗に退職を強要する。
- 4) その他安全配慮義務に反する事項等
- ① 研究室に早朝から深夜までいること又は泊まりでの実験を強制したり，休日を一切とらせなかったりする。
 - ② 掃除等の研究室内の雑用をある特定の個人に集中してやらせる。
 - ③ 教育研究に関連して，学生や教職員の能力又は人格を否定するような発言をする。
 - ④ 研究室の飲み会等において，暴力を振るったり，飲酒や宴会芸を強要したりする。
 - ⑤ 学生等に空アルバイト，空謝金等の不正行為を強要したり，その事実の守秘を強要したりする。

(3) 「パワー・ハラスメント」

(ア) 定義

「パワー・ハラスメント」とは，「職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって，業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより，就業環境が害される行為」をいいます。

(イ) 考え方

パワー・ハラスメントに当たるか否かについては，職務遂行上の優越的な立場にある者の主観的な意図にかかわらず，客観的な判断が重視されます。なお，客観的にみて，業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については，パワー・ハラスメントには該当しません。

- ① 優越的な関係とは，職務上の地位が上位であるだけでなく，同僚又は部下による言動で，当該言動を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており，当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難であるものや，同僚又は部下からの集団による行為で，これに抵抗又は拒絶することが困難であるものも含まれます。
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動とは，社会通念に照らし，当該言動が明らかに業務上必要性がない，又はその態様が相当でないものを指します。
- ③ 就業環境が害されるとは，当該言動により身体的又は精神的に苦痛を与えられ，就業環境が不快なものとなったため，能力の発揮に重大な悪影響が生じる等当該者が就業する上で看過できない程度の支障が生じることを指します。

(ウ) パワー・ハラスメントの形態と例

1) 身体的な攻撃や嫌がらせ

- ① 殴る，蹴る。
- ② 物を投げつける。
- ③ 飲酒を強要する。

2) 精神的な攻撃や嫌がらせ

- ① 「能力がない」，「あほ」，「バカ」，「やめてしまえ」人格を否定するような発言をする。
- ② 「おまえのかわりはいくらでもいる。今すぐ出て行け」と怒鳴る。
- ③ 必要以上に長時間にわたる厳しい叱責や，人前で大声での叱責を行う。
- ④ 業務を遂行する上で必要な情報を故意に伝えない。
- ⑤ 挨拶をされてもそっぽを向いて無視したり，指示を仰ぐために何度話しかけても無視し続けたりする。
- ⑥ 相手の能力を否定し，罵倒するような内容のメールを複数の職員宛てに送信する。

3) 人間関係からの切り離し

- ① 特定の職員に対して同僚が集団で無視をし，職場で孤立させる。
- ② 正当な理由なく特定の職員のみ意図的に会議や打ち合わせから外す。

4) 過大な要求や過小な要求

- ① 達成不可能な目標を設定して，達成するよう強要する。
- ② 業務上不必要な長時間労働を要請したり，休日出勤を強要したりする。
- ③ 正当な理由なくその能力に見合う業務を割り振らず簡単な業務のみを行わせたり，仕事を与えなかったりする。

5) 個の侵害

- ① SNS等を含み，職員を職場外でも継続的に監視する，又は監視していると思わせるような事項を告げる。
- ② 職員の機微な個人情報について，本人の了解を得ずに他の職員に暴露する。

6) その他不適切な業務命令等

- ① 違法な箇所を発見し報告した者に，記録又はデータを改ざんするように命じる。
- ② 適切な基準やルールに基づかない恣意的な業績評価や勤務評価を行う。
- ③ 雇用条件，雇用期間等に関し，雇用契約書等で示される内容とは別の条件を文書，口頭を問わず誓約させる。また，誓約しないことを理由に，採用しない，雇用を更新しない等の不利益な取り扱いをする。

(4) 「妊娠，出産，育児休業，介護休業等に関するハラスメント」

(ア) 定義

「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，「妊娠若しくは出産したこと又は育児休業，介護休業等の利用に関する一方当事者の言動により，妊娠若しくは出産した他方当事者又は育児休業，介護休業等を申出若しくは取得した他方当事者の教育，研究，就業及び修学環境が害される行為」をいいます。

(イ) 考え方

妊娠，出産，育児休業，介護休業等に関するハラスメントに当たるか否かについては，当該言動をした者の主観的な意図にかかわらず，客観的な判断が重視されます。また，妊娠の状態や制度等の利用等と嫌がらせとなる行為の間に因果関係があるものが該当します。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妊娠，出産，育児休業，介護休業等に関するハラスメントには該当しません。

(ウ) 妊娠, 出産, 育児休業, 介護休業等に関するハラスメントの形態と例

- 1) 妊娠, 出産, 育児, 介護等の制度を利用する側への不適切な言動 (制度等の利用への嫌がらせ)
 - ① 妊娠・出産に関する制度, 育児・介護に関する制度等を利用したいと相談した者に対し, 「休みを取るなら辞めてもらう」等, 解雇その他不利益な取扱いを示唆する。
 - ② 妊娠・出産に関する制度, 育児・介護に関する制度等を利用したことにより, 「時短勤務をしている者に任せられる仕事などない」として雑務ばかりさせる等, 嫌がらせをする。
- 2) 妊娠・出産したこと, 育児, 介護をしていることへの不適切な言動 (状態への嫌がらせ)
 - ① 妊娠したことにより, 「こんな忙しい時期に妊娠するなんて非常識だ」等繰り返し嫌味を言う。
 - ② 幼い子のいる職員はいつ急に休むかわからないので, 本人の意向を確認せず重要な仕事を任せない。
 - ③ これまで複数回雇用更新をしてきたが, 妊娠したこと, 出産したことに関する言動により, 「次回の更新はない」と告げる等, 解雇その他不利益な取扱いを示唆する。

(5) その他の定義

- 1) 「二次加害行為等」とは, 「本学のハラスメント等に関する相談若しくは救済申立て制度を利用し, 又はこれに協力した構成員等に対し, これに起因して, 報復若しくは嫌がらせ行為を行い, 又は教育, 研究, 就業及び修学に関して不利益若しくは損害を与える行為」をいいます。
- 2) 「被害」とは, 「ハラスメント等により身体的若しくは精神的苦痛又は教育, 研究, 就業及び修学に関して不利益若しくは損害を被ること」をいいます。

6 相談

(1) センターは, 次に掲げる本学の構成員等からの相談に応じます。

- ① ハラスメント等による被害を受けたとする本人
- ② 他の者がハラスメント等を受けているのを見て不快に感じたという者
- ③ 他の者からハラスメント等に関する相談を受けたという者
- ④ 他の者からハラスメント等をしている旨の指摘を受けたという者
- ⑤ 本学の元構成員等で, 現構成員より, 在職, 在学又は関係者である間にハラスメント等の被害を受けたとする者。ただし, この場合にあっては, 申立てを行うことができる期間は, 離職, 卒業, 退学等により構成員等でなくなった日から, 原則として1年以内となります。

(2) センターの対応

1) 相談受付

- ① センターは, 個人のプライバシーを守り, 相談者の立場に沿った助言及び相談者へのカウンセリングを行い, 被害者の人権等の回復のための援助を行います。
- ② センターでは, 専門的な対応のできる相談員が, 相談に応じます。
- ③ センターは, 電話, ファクシミリ, メール, 手紙又は訪問によりハラスメントに関する相談の申込みを受け付けます。面談は, 実施日時等の予約をせずに行います。
- ④ 部局に配置された部局受付窓口担当員もハラスメントに関する相談の申込みを受け付けますが, 相談はセンターが行います。

○ 相談例

「自分の抱えている問題がハラスメントにあたるかどうか分からないが、相談に乗ってほしい」

「ハラスメントで困っている状況を改善したい」

「友人がハラスメントで悩んでいるので相談に乗ってほしい」

2) 問題解決に向けてのサポート

- ① センターは、必要に応じて、大学内外の機関を紹介したり、関係機関と連携を取ったりします。
- ② センターは、相談者の同意を得て、センター長の判断により、職場環境、教育・研究環境及び人間関係の改善の協力を構成員等に求める等の環境調整を行うことがあります。
- ③ センターは、適切な問題解決のために、防止対策委員会委員長に、救済方法を助言します。
- ④ センターは、調停又は事実調査に基づく救済勧告手続による救済申立てを行う際の窓口となります。
- ⑤ センターは、調停、事実調査手続等の救済手続が行われている間も、事態の推移を見守り、相談者のサポートを継続して行います。

7 問題解決のための手続

ハラスメントの被害に関する問題解決に向けては、センターのアドバイスを受けて自力で行動するだけでなく、次に示すようないくつかの方法があります。どの方法をとるかについては、被害を受けたとする者の意向が尊重されます。相談及び問題の解決にあたっては、関係者のプライバシーについて最大限の配慮をします。

(1) 通知

防止対策委員会委員長は、センターの助言に基づき、ある構成員等に関する相談が複数となる等必要と認められる場合に、ハラスメントの相談を受け付けたことを相手方である構成員等に通知することがあります。

(2) 環境調整

センターは、防止対策委員会への申立ての取次ぎの前後にかかわらず、ハラスメント等による被害を受けたとする本人（以下「本人」といいます。）の同意の下で、センター長の判断により、職場環境、教育・研究環境及び人間関係を改善するための協力を構成員等に求める環境調整を行うことがあります。

(3) 緊急対応

防止対策委員会委員長は、センターへの相談受付後、防止対策委員会への申立ての取次ぎの有無及びその前後にかかわらず、本人の保護のために迅速な対応が必要である場合には、本人の同意の下、センターの助言に基づき、関係部局長、学内又は学外の専門家又は専門機関等の協力を求める等の緊急の対応を行うことがあります。

(4) 調停又は事実調査に基づく救済勧告手続

被害を受けたとする者は、センターを通じて、防止対策委員会にハラスメント調停専門委員会又はハラスメント調査専門委員会の設置を申し立てることができます。

調停は、防止対策委員会が申立てを受けて設置する調停専門委員会が、申立人（申立人が本人でない場合は、申立人及び本人をいいます。以下同じ。）及び相手方の間にたって、双方の言い分を聞き、問題の解決を図ろうとするものです。

事実調査に基づく救済勧告手続は、防止対策委員会が申立てを受けて設置する調査専門委員会が、申立てを受けた問題について事実調査を行い、その結果によって、環境改善等の救済措置を講じる必要があると認めるときは、これについて総長及び関係部局長に勧告するものです。その結果、相手方が懲戒処分に付されることもあります。

- ① センターは、調停又は事実調査に基づく救済勧告手続の申立てを、運営委員会を通じて、防止対策委員会に取り次ぎます。この場合において、申立てを行うこ

とができる者は、ハラスメント等の行為を直接受けた被害者本人に限られます。ただし、被害者本人が申立てをできない特別な事情がある場合は、被害者の了解を得て、被害者以外の構成員等が被害者に代わって申立てを行うことができます。また、被害者が希望すれば、引き続きセンターのサポートを受けることができます。

なお、調停又は事実調査は、申立人（被害を受けたとする者以外の者が申立人の場合は、申立人又は被害を受けたとする者）の意思によって、何時でも打ち切ることができます。

- ② 調停又は事実調査の申立ての受理については、運営委員会が審査を行い決定します。これ以後、手続が終了するまで、本人に対する通知等はセンターを通じ、防止対策委員会が行います。
 - ③ 防止対策委員会は、申立てに係る事実の発生の日から3年を超えて申立てが行われた場合は、申立てに係る手続を開始しないことを決定することができます。ただし、申立てに係る事実の発生の日から3年以内に申立てが行われなかったことに相当の理由があると認める場合は、この限りではありません。
 - ④ 防止対策委員会は、事実調査の開始を関係部局長等に通知します。関係部局長等は秘密保持に留意し、事実調査への協力及び二次加害行為の防止を行います。
 - ⑤ 防止対策委員会は、事実調査の結果、環境改善等の救済措置の必要がある場合は、総長、関係部局長等に対し、勧告を行います。懲戒処分又は訓告若しくは嚴重注意の措置（以下「処分等」といいます。）が必要と判断した場合は、総長に対し勧告を行うとともに、関係部局長等にその旨伝達します。救済措置等に係る勧告を受けた関係部局長等は、具体的措置の実施等について総長に対し報告を行います。報告を受けた総長は、関係部局の措置等について防止対策委員会に通知し、通知を受けた防止対策委員会は、申立てを行った者への伝達を行います。
- (5) ハラスメントにより、他の者の権利を著しく侵害したり、本学の信用を著しく損ねたりした場合には、懲戒処分に付されることがあります。
- (6) 二次加害行為等に対する処分等の措置
- 防止対策委員会は、相談受付後又は救済申立受付後に次に掲げる二次加害行為等を行った者についての処分等の実施を総長に対し勧告します。
- ① 相談者、救済の申立人及び相手方並びに事実調査の協力者に対する報復、報復のほめかし、誹謗中傷等の行為
 - ② 風説の流布等により救済の申立人及び相手方並びに事実関係の協力者のプライバシー、名誉等の人権を侵害する行為
 - ③ 相談員、防止対策委員会委員等に対する嫌がらせ行為
- (7) 悪意を持って虚偽の申立てを行った申立人は、処分等に付されることがあります。ただし、事実調査の結果、申立てに相当する事実が認められなかった場合であっても、直ちにこのことをもって、虚偽の申立てを行ったとみなし、申立人に対して不利益な取扱いをすることはありません。

8 ガイドラインの見直し

防止対策委員会は、このガイドラインの運用状況に応じて、必要と認める場合は、その見直しを行います。