

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

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。

ハラスメントに当る行為を行った場合には、直ちに相手に謝罪し、真摯に相手との良好な関係の回復・構築に努めなければなりません。

- (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。

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、「本学の役員、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無くなった者（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無くなった日から1年以内に限定されます。
- (4) 構成員等の間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」及び「パワー・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、若しくは教育、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又はこれに準ずる行為」をいいます。

(イ) 考え方

性に関する言動に対する受け止め方には、個人間、男女間、その人物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、嫌なことに対し拒絶の意思表示ができるかには、非常に個人差があります。セクシュアル・ハラスメントに当たるか否かについては、相手が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及び例

1) 相手の意に反する、性的な誘いかけ、性的行為の強要

- ① 執拗又は強引に交際又は性的行為を求める。
例) 教員が学生を自宅まで車で送るとしつこく誘う。
- ② 執拗又は強引に接触及び性的な行為を行う。
例) 何度も職場で上司が部下の肩を触る。
- ③ ストーカー行為をする。
例) 交際中であると一方的に思い込み、しつこくメール又は電話をする。

2) 一方当事者の性的な発言又は行動に対する他方当事者の対応により、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、又は優位な立場を濫用し

て、意に反する性的な性質をもつ発言又は行動をさせること（対価型セクシュアル・ハラスメント）。

① 性的な要求に服従又は拒否したことを、学業成績・指導内容や業務評価・業務内容に反映させる。

例) 好意をもっている学生に対し、好意を示して、優遇措置を行う。

② 優位な立場にある者が、性的な性質をもつ発言を行い、又は性的な関心から一定の振る舞い、服装等を要求する。

例) 担当教員が「交際を拒絶したらもう指導はしない」等とほめかす。

3) 教育・研究・就業の場において行われる性的な意味をもつ発言又は行動により、特定又は不特定の者の教育・研究・就業環境が損なわれること（環境型セクシュアル・ハラスメント）。

① 性的なうわさを流布する。

例) 教員が同僚の教員の異性関係を他の同僚に継続的に流布する。

② 研究室又は事務室のパソコンに卑猥な画像を表示しておく。

③ 職場、研究室又は教室で、卑猥な発言を行う。

④ 懇親会等で下品な行動をとる。

4) 性別役割意識に基づいて差別的言動を行う。

① 性別により教育、研究又は職務内容に差を設ける。

例) 食事の後片付けは女性のみを担当させる。

② 性別を強調した発言をする。

例) 「男のくせに根性がない」、「女は使えない」、「同性愛者には問題がある」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位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、劣位にある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、若しくは教育、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又はこれに準ずる行為」を言います。

(イ) 考え方

アカデミック・ハラスメントは、教育・研究活動上の指導的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。

(ウ) アカデミック・ハラスメントの形態と例

1) 教員による学生等の修学上の権利の侵害

① 学生の能力又は人格を否定するような発言をする。

② 恣意的に成績の不当な評価を行う。

③ 常識的に考えて不可能な課題の達成を強要する。

④ 必要な教育上の指導を正当な理由なく実施しない。

⑤ ゼミ、酒席の場等で学生に暴力をふるう。酒席の場で酒を強要する。

⑥ 学生の個人的生活又はプライバシーに過度に介入する。

⑦ 研究指導において合理的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。

2) 担当教員による学生等の進路（進学・卒業・就職）の妨害

① 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、合理的な理由なく本人の自由な意思決定を妨害しようとする。

② 個人的な感情から、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。

- ③ 他の研究室又は大学院の進学を希望しても、受験させないようにする。
 - ④ 優れた適性を有するにもかかわらず、合理的な理由なく進路選択又は就職において差別する。
- 3) 担当教員による学生等の研究の妨害
- ① 指導を求められても、正当な理由なく指導をしない。
 - ② 学生が指導教員の交替を希望したときに、それが正当な理由に基づくものであり、制度上も可能であるにもかかわらず、許可しない。
 - ③ 時間又は学生の適性から考えて、達成不可能と考えられる過度な研究成果を要求する。
 - 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 研究について恣意的に不当な評価を行う。
 - ⑥ 特定の研究課題を強制する。
 - ⑦ 研究発表活動（論文、学会発表等）を不当に制限する。
 - ⑧ 個人的アイデアによって開始した未発表の研究を発案者の了解なく他の者に行わせる。
 - ⑨ 学生に研究遂行の過程で過度な経済的負担を強いる。
- 4) 教員による他の教員に対する研究の妨害
- ① 当然加わるべき研究チームから正当な理由なく排除する。
 - ② 昇任又は業績評価に当たって恣意的に不当な評価を行う。
 - ③ 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。
 - ④ 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。
 - ⑤ 退職を執拗に強要する。
- 5) 教員による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い。
 - ② 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る。
 - ③ 恣意的に教育について不当な評価を行う。
- 6) その他
- 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する。休日を一切とらせない。
 - 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 事実上拒否できない雰囲気の中で、自宅の引越等の私的な用事の処理を学生等又は教員に依頼する。
 - ④ 教育研究に関連して、名誉又は人格を著しく傷つけるような発言をする。
 - 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、「職務遂行上において優位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、劣位にある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、若しくは就業に関して不利益若しくは損害を与える行為又はこれに準ずる行為」をいいます。また、職務遂行上の立場にかかわらず、妊娠や出産、若しくは育児や介護に関する制度及び措置等を利用する側を劣位の立場として、同僚などから行われる同様の行為等もパワー・ハラスメントと位置付けます。

(イ) 考え方

パワー・ハラスメントは、職務遂行上において優位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。

(ウ) パワー・ハラスメントの形態と例

1) 言葉の暴力や嫌がらせ

- ① 「能力がない」、「あほ」、「バカ」、「やめてしまえ」等の人格を否定するような発言をする。
- ② 些細なミスなのに、そこだけを大げさに強調して非難する。
- ③ 人前で大声で叱責する。
- ④ 業務を遂行する上で必要な情報を故意に伝えない。
- ⑤ 挨拶をしてもそっぽを向いて無視する。又は、指示を仰ぐために何度話しかけても無視し続ける。
- ⑥ 目の前にいるのにメールで仕事の指示を行い、特定の仕事をすぐに処理するように繰り返し督促メールを送る。
- ⑦ 職務上知り得た個人情報又は噂を周囲に流す。
- ⑧ 異動してきたばかりの上司又は同僚にわざと仕事に必要な情報を共有しない。

2) 不適切な業務命令又は行き過ぎた教育指導

- ① 違法な箇所を発見し報告したところ、記録又はデータを改ざんするように命じられる。
- ② 些細な問題で「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 達成不可能な目標を設定して、達成できないと皆の前で激しく叱責する。
- ④ 正当な理由なく仕事を与えない。
- ⑤ 業務上不必要な長時間労働又は休日出勤を強要する。
- ⑥ 恣意的に不当な勤務評価を行う。
- ⑦ 私的なグループへの参加を求められ、拒否すると、人事上の措置について不利益が生じることをほのめかす。

(4) 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、現構成員等より、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、この場合にあつては、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して行います。

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教えてほしい」

「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など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、被害者の了解が得られた場合に限り、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、関係部局長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。