

名古屋大学におけるアカデミック・ハラスメント及び パワー・ハラスメントに関する防止対策ガイドライン

平成21年 3月17日教育研究評議会承認

平成21年 4月 1日制定

平成21年12月15日一部改正

名古屋大学は、就学・教育・研究・就労に際し、人格及び人権が尊重された良好な環境を維持発展させるため、アカデミック・ハラスメント及びパワー・ハラスメントに関する防止ガイドラインを制定する。

第1 趣旨

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」に基づき、名古屋大学（以下「本学」という。）の構成員等の就学、教育、研究及び就労に関する権利並びにその他の人権を保障することを目的として、アカデミック・ハラスメント及びパワー・ハラスメント（以下「ハラスメント」という。）を防止する措置について並びにハラスメント及びこれらに起因する問題（以下「ハラスメント等」という。）が生じた場合の苦情処理等の措置について、必要な事項を定めるものである。

本学は、ハラスメント等の発生の防止に努めるとともに、不幸にしてそのような事態が起こった場合には、迅速にその救済に努める。本学の構成員等は、ハラスメント等の防止に努めなければならない。

第2 定義

- (1) 本学の構成員等とは、本学の役員、職員、学生、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並びに名誉教授、学生・生徒の保護者及び関係業者をいう。
- (2) アカデミック・ハラスメントとは、教育・研究上の優越した地位にある者が、その地位や職務権限を濫用して、学生等（本学で就学するすべての者をいう。）又は教職員に対して不適切かつ不当な言動を行い、これによって相手が就学、教育、研究、就労及び職務遂行に関して不利益・損害を被ることをいう。
- (3) 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者が、その地位や職務権限を濫用して、本学の構成員等に対して不適切かつ不当な言動を行い、これによって相手が就労及び職務遂行に関して不利益・損害を被ることをいう。
- (4) 「これらに起因する問題」とは、次に掲げることをいう。
 - ① ハラスメントへの対応（服従、拒否、抗議、苦情の申出等の行為をいう。）に起因して就学、教育、研究及び就労上の不利益又は精神的苦痛を受けること。
 - ② ハラスメントを直接又は間接に受けることにより、就学、教育、研究又は就労上の環境が悪化し、学業又は職務に専念できなくなること。
 - ③ ハラスメントへの対応により誹謗中傷を受けること。

第3 ハラスメント等の防止及び救済

本学は、ハラスメント等の防止に努めるとともに、ハラスメント等による被害者を救済するため、被害者に関する次に掲げる権利の回復に努める。

1. 就学，教育，研究及び就労を良好な環境で行う権利
2. 就学，教育，研究及び就労に専念できる権利
3. 就学，教育，研究及び就労において公正・公平に処遇される権利
4. その他の人権

第4 ハラスメント等に関する相談体制

ハラスメント等に関する相談窓口を、ハラスメント相談センターに置く。

(1) ハラスメント相談センター

- ① ハラスメント相談センターは、個人のプライバシーを守り、相談者の立場に沿った助言、相談者へのカウンセリング等を行う。
- ② ハラスメント相談センターは、被害者の権利の回復のための援助を行う。
- ③ ハラスメント相談センターに、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、その相談に応じる。

(2) 相談受付

ハラスメント相談センターは、次に掲げる本学の構成員等からの相談に応じる。

- ① ハラスメント等により被害を受けた本人
- 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者
- ③ 他の者からハラスメント等に関する相談を受けた者
- 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者
- ⑤ 本学の元構成員で、在職時又は在学時にハラスメント等の被害を受けた者（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、退職又は卒業・修了後、原則として1年以内とする。）

(3) 相談の申込み

ハラスメント相談センターへの申込みは、電話、ファクシミリ、メール及び手紙で受け付ける。面談は、実施日時等の予約をして行う。

(4) 部局受付窓口

部局に、相談の受付窓口を置き、部局の教職員を部局受付窓口担当員として配置し、電話又は直接の来訪により受付を行う。ただし、相談は、ハラスメント相談センターが行う。

第5 ハラスメント等の処理・解決の体制

ハラスメント相談センター及びハラスメント防止対策委員会は、次に掲げるハラスメント等の処理・解決に関する事項を行う。

- (1) ハラスメント相談センターは、被害者又は相談者と協議の上、必要な場合にはハラスメント等の救済のために適切な措置を講じる。緊急対応及び救済措置(以下「救済措置等」という。)に関する必要な事項は、ハラスメント相談センターが担当の人権担当理事、法務室等と相談の上、関係部局

長等（被害の救済を申し立てた者が附属学校生徒の場合は、併せて附属学校長。以下同じ。）と協議して決定し、関係部局長等又は関係部局長等が指名する者が救済措置等を実施する。

- (2) ハラスメント相談センターは、調停及び事実調査の申立てをハラスメント防止対策委員会に取り次ぐ。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る。ただし、被害者本人の了解が得られた場合に限り、被害者本人以外の者が本人に代わって申立てを行うことができる。また、被害者本人が希望すれば、引き続きハラスメント相談センターのサポートを受けることができる。

なお、調停及び事実調査は、申し立てた本人の意思により、何時でも打ち切ることができる。

- (3) 調停及び事実調査の申立ての受理については、ハラスメント防止対策委員会が審査を行い決定する。これ以後、苦情処理が終了するまで、本人に対する通知等はハラスメント相談センターを通じ、ハラスメント防止対策委員会が行う。
- (4) ハラスメント防止対策委員会は、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、申立てに係る手続きを開始しないことを決定することができる。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、この限りでない。
- (5) ハラスメント防止対策委員会は、事実調査の開始を関係部局長等に通知する。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2次被害の防止を行う。
- (6) ハラスメント防止対策委員会は、事実調査の結果、救済措置、環境改善等の必要がある場合は、総長及び関係部局長等に対し、勧告を行う。処分又は訓告若しくは厳重注意の措置（以下「処分等」という。）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する。救済措置、環境改善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う。報告を受けた総長は、関係部局の措置等についてハラスメント防止対策委員会に通知し、通知を受けたハラスメント防止対策委員会は、申立てを行った者への伝達を行う。

第6 ハラスメント等の救済に関する注意事項

- (1) ハラスメント等に当た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維持・構築に努めなければならない。
- (2) ハラスメント等を受けた時には、できる限り早急にハラスメント相談センターへ対処の方法等について相談する。

第7 ハラスメント等に対する処分

ハラスメント等により、他の者の権利を著しく傷つけたり、本学の信用を著しく傷つけた場合には、懲戒処分に付されることがある。

第8 2次被害の防止と処分等の措置

ハラスメント防止対策委員会は、相談受付後の2次被害の防止に関する必要な事項を定めるものとする。また、次に掲げる行為を行った者についての処分等に係る措置の実施を総長に対し勧告する。

- (1) 相談者、調停及び事実調査の申立人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関係者のプライバシー、名誉等の人権を侵害する行為
- (3) 相談員、ハラスメント防止対策委員会委員等に対する嫌がらせ行為

第9 虚偽申立ての禁止

ハラスメント等につき虚偽の申立てを行った者は、懲戒処分に付されることがある。ただし、事実調査の結果として申立てが認められなかった場合に、ただちにこのことをもって、虚偽の申立てをしたとみなし、申立てを行った者に対して不利益な取扱いをしてはならない。

第10 ハラスメントの防止

- (1) ハラスメント相談センターは、構成員等に対するハラスメント等の防止に関する研修、広報活動等を企画し、実施する。
- (2) 各部局における防止に関する研修、広報活動等は、部局長等が企画し実施する。

第11 ガイドラインの見直し

ハラスメント防止対策委員会は、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、その見直しを行うものとする。

次の【参考資料】に掲げる行為は、アカデミック・ハラスメントに該当する可能性のある行為の例である。ただし、これはあくまでも例示であり、その他これに類する行為もアカデミック・ハラスメントに該当することがある。

【参考資料】 アカデミック・ハラスメントの例

1. 指導教員による学生等の就学上の権利の侵害

- ア) 学生の能力や人格を否定するような発言をする。
- イ) 恣意的に成績の不当な評価を行う。
- ウ) 常識的に考えて不可能な課題の達成を強要する。
- エ) 必要な教育上の指導を正当な理由なく実施しない。
- オ) ゼミや酒席の場などで学生に暴力をふるう。酒席の場で酒を強要する。
- カ) 学生の個人的生活やプライバシーに過度に介入する。
- キ) 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、逆に有利に取り扱う。

2. 指導教員による学生等の進路（進学・卒業・就職）の妨害

- ア) 大学卒業後又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。
- イ) 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。
- ウ) 他の大学院の受験を希望しても、受験させないようにする。
- エ) 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. 指導教員による学生等の研究の妨害

- ア) 指導を求められても、正当な理由なく指導をしない。
- イ) 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。
- ウ) 時間や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。
- エ) 実験や研究のための機器や設備を理由なく使用させない。
- オ) 研究について恣意的に不当な評価を行う。
- カ) 特定の研究課題を強制する。
- キ) 研究発表活動（論文、学会発表等）を不当に制限する。
- ク) 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。
- ケ) 学生に研究遂行の過程で過度な経済的負担を強いる。

4. 上司の教員による他の教員に対する研究の妨害

- ア) 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。
- イ) 昇任や業績評価に当たって恣意的に不当な評価を行う。
- ウ) 正当な理由なく論文著者の削除・追加や執筆者の順序を変更する。
- エ) 研究費の使途について不当な制限を加えたり、不合理な配分を行う。
- オ) 退職を執拗に強要する。

5. 上司の教員による他の教員に対する教育の妨害

- ア) 正当な理由なく授業を担当させない。
- イ) 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。
- ウ) 恣意的に教育について不当な評価を行う。

6. その他

- ア) 研究室に早朝から深夜までいることや泊まりでの実験を強制する。休日を一切とらせない。
- イ) 掃除など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。
- ウ) 自宅の引越など等の私的な用事の処理を学生等や教員に無理強いする。
- エ) 教育研究に関連して、名誉や人格を著しく傷つけるような発言をする。
- オ) 学生等に空アルバイト、空謝金などの不正行為を強要したり、その事実の守秘を強要する。

次の【参考資料】に掲げる行為は、パワー・ハラスメントに該当する可能性のある行為の例である。ただし、これはあくまでも例示であり、その他これに類する行為もパワー・ハラスメントに該当することがある。

【参考資料】 パワー・ハラスメントの例

1. 言葉の暴力や嫌がらせ

- ア) 「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。
- イ) 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。
- ウ) 人前で大声で叱責する。
- エ) 業務を遂行する上で必要な情報を故意に伝えない。
- オ) 挨拶をしてもそっぽを向いて無視する。また、指示を仰ごうと何度話しかけても無視され続ける。
- カ) 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。
- キ) 職務上知り得た個人情報や噂を周囲に流す。また、事実無根の噂を流す。

2. 業務命令や行き過ぎた教育指導

- ア) 違法な箇所を発見し報告したところ、記録やデータを改ざんするように命じられる。
- イ) 些細なミスで「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。
- ウ) 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。
- エ) 特にミスをしたわけではないのに仕事を与えない。
- オ) 業務上不必要な長時間労働や休日出勤を強要する。
- カ) 恣意的に不当な勤務評価を行う。
- キ) 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したり、実際に働きかけたりする。