

名古屋大学セクシュアル・ハラスメント防止対策ガイドライン

平成14年 2月19日評議会承認

平成14年 4月 1日制定

平成17年 2月15日一部改正

平成17年11月30日一部改正

平成18年10月17日一部改正

平成19年 3月14日一部改正

平成21年 4月 1日一部改正

平成21年12月15日一部改正

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」及び「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号）」第11条の規定に基づき、名古屋大学（以下「本学」という。）の構成員等の就労、就学及び研究に関する権利並びに人権を保障することを目的として、セクシュアル・ハラスメントを防止する措置について、また、セクシュアル・ハラスメント及びこれに類する人権侵害並びにこれらに起因する問題（以下「セクシュアル・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。

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) セクシュアル・ハラスメントとは、人権侵害行為であって、次に掲げる行為をいう。
 - ① 行為者の意図にかかわらず、性的な関心や欲求に基づく言動により、相手や周囲の者を不快にさせること。
 - ② 相手の望まない性的な言動
 - ③ 交際又は性的関係の強要
 - ④ 性的な画像・文書の掲示、提示により良好な環境を害すること。
- (3) これに類する人権侵害とは、例えば、次に掲げる性別により役割を分担すべきとする意識に基づく差別的な言動及び処遇をいう。
 - ① 女性としての役割を果たすべきだとして、飲食の世話など女性の職員等に求めること。
 - ② 「女のくせに心配りがない」「男のくせに根性がない」などと非難すること。
 - ③ 女性の研究、演習等への参加について、「女は能力が劣るくせにトラブルの原因となって厄介だ」などと拒否したり、また逆に性的関心や性別役割の期待により歓迎すること。
- (4) これらに起因する問題とは、次に掲げることをいう。

- ① セクシュアル・ハラスメントへの対応（服従、拒否、抗議、苦情の申出の行為等）に起因して就労又は就学上の利益若しくは不利益又は精神的苦痛を受けること。
- ② セクシュアル・ハラスメントを直接又は間接に受けることにより、職務や学業に専念できなくなる程度に、就労、就学及び研究上の環境が不快なものになること。
- ③ セクシュアル・ハラスメントの対応により誹謗中傷を受けること。

注)「利益若しくは不利益」とは、次に掲げることをいう。

- ア 昇格、配置換等の人事上の取扱い、昇級、昇給、勤勉手当等の給与上の取扱い、業務の指揮等に関する利益又は不利益
- イ 進学、進級、卒業、成績の評価、教育・研究上の指導を受ける際の取扱い、就職、非常勤講師や奨学金の推薦の取り計らいにおける利益又は不利益

第3 総長の責務

名古屋大学総長（以下「総長」という。）は、雇用管理上必要なセクシュアル・ハラスメントの防止等に対する措置を講ずるものとする。

第4 セクシュアル・ハラスメント等の防止及び救済

本学は、セクシュアル・ハラスメント等の徹底防止に努める。また、本学は、セクシュアル・ハラスメント等の被害者を救済するため、次に掲げる被害者の権利の回復に努める。

- ① 就労、就学及び研究を良好な環境で行う権利
- ② 就労、就学及び研究に専念できる権利
- ③ 就労、就学及び研究において公正・公平に処遇される権利

第5 ハラスメント防止対策委員会

本学のハラスメント等の防止及び苦情処理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」という。）を設置する。防止対策委員会は、第4に掲げるセクシュアル・ハラスメント等の防止及び救済のための対策を講じ、第6及び第7に掲げる苦情相談と苦情処理の体制を統括し、また、関係部局及び専門機関等との連携協力を図ることにより、適切な対策を実施する。

第6 苦情相談の体制

本学に、ハラスメント等に関する相談体制を整備するとともに、相談業務の円滑かつ適切な遂行に資するため、次に掲げるハラスメント相談センター等を置く。

(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を行う。
- ② ハラスメント相談センターは、被害者の人権等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、セクシュアル・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、相談に応じる。相談の申し込みは、電話、ファクシミリ、メール及び手紙で受け付けるが、直接来訪することも可能である。面談は、日時等の予約をして行う。詳細については、

別紙「ハラスメント相談センター案内」のパンフレットを参照。

(2) ハラスメント相談センターでは、次に掲げる者からの相談に応じる。

- ① セクシュアル・ハラスメント等により被害を受けた本人
- ② 他の者がセクシュアル・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 他の者からセクシュアル・ハラスメント等に関する相談を受けた者
- ④ 他の者からセクシュアル・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、在職又は在学時にセクシュアル・ハラスメント等の被害を受けた本人

(3) 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、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7 苦情処理の体制

ハラスメント相談センターおよび防止対策委員会は、次に掲げる苦情処理の事項を行う。

- ① 苦情処理手続きの案内は、ハラスメント相談センターで行う。
- ② 調停及び事実調査の申立ては、ハラスメント相談センターが防止対策委員会に取り次ぐ。ただし、申立てを行う者は、セクシュアル・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。また、申立てた本人が希望すれば、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は、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迄、本人に対する通知等は、防止対策委員会が行う。
- ④ 防止対策委員会は、事実調査の開始を関係部局長（申立人が附属学校生徒の場合は、併せて附属学校長。以下同じ。）に通知する。関係部局長は、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。
- ⑤ 防止対策委員会は、事実調査の結果に基づき、救済措置、環境改善等が必要と判断した場合は、総長及び関係部局長に対し勧告を行い、処分又は訓告若しくは嚴重注意の措置（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は、具体的措置の実施等について総長に対し報告を行う。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、申立人への伝達を行う。
- ⑥ 緊急対応及び救済等に関する必要な事項は、防止対策委員会がハラスメント相談センター及び関係部局長等と協議して定める。
- ⑦ 全学の教職員、学生等に対するセクシュアル・ハラスメント防止の研修・広報活動等は、防止対策委員会が企画し実施する。各部局における防止の研修・広報活動等は、部局長が企画し実施する。なお、当該研修・広報活動等を実施する場合に、防止対策委員会又は部局長は、2次被害及び再発の防止に必要な措置を講ずることについて周知しなければならない。

第8 セクシュアル・ハラスメント防止に関する注意事項

(1) 性に関する言動に対する受け止め方には、個人間や男女間、その人物の立場等により差があり、セクシュアル・ハラスメントに当たるか否かについては、相手の判断が重要である。したがって、次の点について注意する必要がある。

- ① 親しさを表すつもりの方の言動であったとしても、本人の意図とは関係なく相手を不快にさせてしまう場合があること。
- ② 不快に感じるか否かには個人差があること。
- ③ この程度のことは相手も許容するだろうという勝手な憶測をしないこと。
- ④ 相手との良好な人間関係ができていると勝手な思い込みをしないこと。
- ⑤ 相手が拒否し、又は嫌がっていることが分かった場合には、同じ言動を決して繰り返さないこと。
- ⑥ セクシュアル・ハラスメントであるか否かについて、相手からいつも意思表示があるとは限らないこと。
- ⑦ セクシュアル・ハラスメントを受けた者は、上司、指導教員等との継続的な従属関係を考慮し、拒否の意思表示ができない場合が多い。したがって、一時的に性的言動を許容する態度を示したからといって、同意・合意していると判断してはならない。

注) 仮に、指導教員等が特定の学生との関係を恋愛に基づく関係と認識した上で性的言動に及んだ場合であったとしても、当該性的言動により、結果として当該学生の学習・研究環境を損なった場合は、セクシュアル・ハラスメントと判断されうる。

- ⑧ セクシュアル・ハラスメント等の行為が繰り返して行われる場合、上下関係及び影響力を利用して行われる場合は、悪質なセクシュアル・ハラスメント等となる。また、セクシュアル・ハラスメント等の行為は、行われる場所（大学の内か外か）、時間（授業、勤務時間内か外か）を問わない。

注) 例えば、大学における人間関係がそのまま継続する歓迎会やコンパのような場におけるセクシュアル・ハラスメントも同様に注意しなければならない。

- (2) セクシュアル・ハラスメントに当たるような行為をしてしまった場合には、直ちに相手に謝罪し、相手との良好な関係の維持に真摯に努めなければならない。
- (3) セクシュアル・ハラスメントを受けた時には、時間を置かずに、不快であることや拒否の意思を相手に伝えることが望ましい。しかし、実際には、意思表示が困難であったり、不利益が予想されたりすることが多い。そのような場合には、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こと。

第9 セクシュアル・ハラスメント等に対する処分

教職員は、セクシュアル・ハラスメント等の態様等により、名古屋大学職員就業規則（平成16年度規則第1号）第45条第1項に該当した場合には、役員会の審査又は審議の結果により、処分等に付されることがある。学生・生徒の場合は、停学、退学等の処分が付されることがある。

第10 2次被害及び再発の防止並びに処分等の措置

防止対策委員会は、相談受付後の2次被害及び再発の防止に関する必要な事項を定める。また、次に掲げる行為を行った者についての処分等の実施を総長に対し勧告する

- ① 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、防止対策委員会委員等に対する嫌がらせ行為

第11 虚偽申立ての禁止

セクシュアル・ハラスメント等につき虚偽の申立てを行った者は、処分等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、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、申立てた者に対して不利益な扱いをしてはならない。

第12 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年度ごとの運用状況を見て、必要があれば、その見直しをするものとする。