

国立大学法人鳴門教育大学セクシュアル・ハラスメント等防止のためのガイドライン

〔平成16年 7月 6日〕
学 長 裁 定

改正 平成17年 4月 1日

平成18年11月20日

平成19年 3月23日

平成23年 7月28日

(ガイドライン制定の趣旨)

- 1 本学は、憲法及び男女雇用機会均等法の精神に則り、基本的人権の尊重と男女共同参画作りをめざし、本学において、学び・研究し・働くものすべてが、個人として尊重され、セクシュアル・ハラスメントのない快適な環境において、学び・研究し、働く権利を保障するために、このガイドラインを定めます。

(大学の責任と構成員の義務)

- 2 本学は、セクシュアル・ハラスメントに対して厳しい態度で臨み、性差別を生むおそれのある環境を改善して、快適な学習・研究・職場環境を作る努力をします。そのために、学長は、セクシュアル・ハラスメントの防止と対策に関する全学的な施策全般について責任を負います。本学のすべての構成員は、本学において、学び・働き・研究する自由と権利をセクシュアル・ハラスメントによって妨げられることがあってはなりません。また、誰もが、男女の対等な関係を前提とし、相手の立場を尊重することに努めるとともに、そのような人間関係を損ない、人としての尊厳を傷つけることになるセクシュアル・ハラスメントを起こさないこと、また、防止することに努める義務を負います。

(ガイドラインの対象)

- 3 (1) このガイドラインは、本学の構成員である、職員（非常勤を含む）・学生（大学院生・学部生・留学生・研究生・科目等履修生、公開講座の受講生など本学で教育を受ける関係にあるすべての者をさします。以下「学生」という。）・生徒・児童・幼児のすべてを対象とします。
(2) このガイドラインは、セクシュアル・ハラスメントが本学の構成員相互間において問題となる場合には、学内・外、授業中・外、課外活動中・外、勤務時間内・外など、それが起こった場所・時間帯を問わず、適用されます。
(3) セクシュアル・ハラスメントが、本学の構成員と学外者との間において問題となる場合には、当事者間に職務上の利害関係のあるときに限り、このガイドラインを適用します。
したがって、教員が学外において行う講演・講義、あるいは、学生の教育実習やアルバイト先での問題等についても、このガイドラインを適用します。ただし、加害者が学外者であるときには、このガイドラインの手続きを準用し、大学として解決のために必要かつ適切な措置をとる努力をします。

(セクシュアル・ハラスメントとは)

- 4 (1) 「セクシュアル・ハラスメント」とは、勉学・研究・課外活動・就労などの関係においてなされる相手方の意に反する性的言動で、行為者本人が意図すると否にかかわらず、相手方にとって不快な性的な言動として受け止められ、その言動への対応によって相手方に利益若しくは不利益を与えたり、又は、相手方が本学で学び、研究し、働く環境を著しく損なうものをいいます。例えば、職務上又は研究・教育上の地位を利用して、あるいは、利益若しくは不利益を条件に、性的要求をすること（地位利用型・対価型）や、職務や勉学環境を悪化させること（環境型）などがそれにあたります。なお、相手の意志を無視した性的暴力（強姦など）や虐待はセクシュアル・ハラスメント以上に悪質で許されないものであり、この種の被害についてもこのガイドラインを適用します。（定義や事例についてより詳しくは別紙「参考」をご覧ください）
- (2) セクシュアル・ハラスメントは、男性から女性に対してなされる場合が最も多いのですが、女性から男性への場合、あるいは同性間でも問題になります。
- (3) また、教員と学生、上司と部下などいわゆる上下関係にある者の間で生じるのが一般的ですが、職員・学生などのそれぞれの同僚や同級生及び先輩・後輩又は上級生・下級生の間でなされる場合、又は、学生から職員に対して、また、職員から学生に対してなされる場合も問題になります。

(セクシュアル・ハラスメントを起こさないために)

- 5 (1) 男女は互いに対等なパートナーであることを認識し、常に相手の人格を尊重するとともに、相手の立場に立って考え行動することが人間関係にとって必要なルールです。相手を性的な対象と見て、力関係で支配し、心理的に圧迫したり、身体的に傷つけるようなことは、絶対にしてはなりません。
- (2) たとえ行為者本人が意識していない場合でも、相手によってはそれがセクシュアル・ハラスメントだと受け止められることがあります。相手がそれを「望まない性的言動」だと受け取ったら、それがセクシュアル・ハラスメントになるのです。ここに、セクシュアル・ハラスメントの特徴があることに注意しましょう。
- (3) ある人にとってはセクシュアル・ハラスメントと感じなくても、外国人留学生などとの関係において、社会的・文化的・宗教的な差異があるときにはそれがセクシュアル・ハラスメントとして受け取られることがありますので注意しましょう。

(もし、セクシュアル・ハラスメントにあったら—勇気を出して対応しましょう)

- 6 (1) あなたが、相手方の性的言動を「不快だ」と感じたら、相手に対して、言葉と態度ではっきりと「自分は望んでいない」こと、「不快である」ことを伝えてください。相手が目上の人や上級生であっても勇気を持って拒否し、自分の意志をはっきりと相手に伝えることが大事です。自分一人で言えないときには、周囲の人に話して助けてもらうことも必要です。
- (2) あなたにとって不快な性的言動が「いつ・どこで・誰から・どのようなことをされたか」などについて、記録をとってください。もし、誰か証人になってくれる人

がいるときには、その人に後で証言してもらうことの確認をとっておくことが必要です。

- (3) もし、自分の周囲でセクシュアル・ハラスメントにあってる人がいたら、勇気を出して助けてあげましょう。加害者に注意したり、被害者の証人になったり、相談にのってあげたり、相談員のところへ同行してあげたりしましょう。

(すぐに相談しましょうー相談員が親身になって相談にのってくれます)

- 7 (1) セクシュアル・ハラスメントにあったときには、あなたが悪いわけではないので、相手に「ノー」と言えなくても、自分を責めないようにしましょう。そして、一人で悩んだりせずに、すぐに誰かに相談するか、大学の相談員に相談してください。
- (2) 大学は、セクシュアル・ハラスメントについての相談に応じるために、各教育部・学生総合相談室・心身健康センターの相談室・事務組織・各附属学校に相談員を配置していますので、あなたがもっとも利用しやすいところへ相談に行ってください。もし、自分一人では相談室や相談窓口に行きにくいときには、親しい友人などに一緒に行ってもらいましょう。
- (3) 相談は面談だけでなく、手紙・電話・ファックス・電子メールなどでも受け付けます。相談室に行きにくいときには、これらの方法のうちであなたの一番利用しやすい方法で相談してください。(相談員及び連絡方法はウェブページ等をご覧ください。)
- (4) 相談員は相談者の悩みを親身に聞いて、セクシュアル・ハラスメントの被害を受けたと料する者(以下「相談者」という。)の受けた行為がセクシュアル・ハラスメントにあたるかどうかについて助言するとともに、今後とるべき方法(通知措置、調停又は苦情申し立て)について、相談者が自分で意志決定をするために必要な相談に応じます。また、必要な場合にはカウンセリングなどの手配をします。
- (5) 相談員は、相談者の名誉やプライバシーを守りますので、安心して相談してください。

(相手方との間での問題の解決のために)

- 8 (1) セクシュアル・ハラスメントにあった場合に、相手方との間での問題を解決するための方法として、注意・警告を行うもの(通知措置)、当事者間での話し合いによるもの(調停)及び強制的な措置をとるもの(苦情申し立て)の三つがあります。どの方法によるかは、セクシュアル・ハラスメントの被害にあった本人が決めることです。この場合、いずれの手続きをとるにしても、事前に相談員に手続きについて相談してください。どの手続きをとるのがもっとも適当であるかについて、冷静に熟慮した上で決めていただきたいからです。
- (2) 学長は、相談員から事態が重大で緊急な対応が必要と認められる旨の報告を受け、緊急性が認められると判断した場合は、臨時の措置として、直ちに当該行為をやめるよう勧告します。
- (3) 通知措置、調停及び苦情申し立て手続きにおいて、当事者(申し立て人・相手方)は必要な場合付添人(学外者でもかまいません)を同席させることができます。

- (4) 調停及び苦情申し立て手続きの過程において、加害行為が疑われている者（以下「行為者」という。）が「同意があった」等の抗弁（言い訳）をした場合は、それを証明する責任を行為者側に負わせるものとします。また、調停又は事実調査の過程において、被害者の抑圧若しくは被害事実の揉み消しが行われてはなりません。
- (5) 調停及び苦情申し立ては、セクシュアル・ハラスメントの被害にあった本人のほか、被害者が学生や生徒・児童・幼児の場合には、その保護者が手続きをとることもできます。

(通知措置—行為者への注意・警告)

- 8-2 (1) 通知措置は、相談者が、その被害の程度から、問題解決のために調停や苦情申し立ての手続きをとるまでのことが難しい場合、又は、そこまでのことは望まないが、行為者に注意・警告を大学から行ってほしいときに、相談者からの申し立てにより学長から行為者にその旨の通知をする手続きのことです。
- (2) 学長は、相談員から通知措置を希望する旨の報告を受けた場合には、人権教育推進委員会（以下「人権委員会」という。）に速やかに通知措置の手続きを命じます。人権委員会は、相談者及び関係者（行為者を除く。）から事情を聞き、通知措置の必要性があると判断した場合には速やかに通知措置案を作成し、学長に報告します。ただし、事案が重大で、大学として何らかの措置が必要であると学長が判断した場合には、原則として相談者の同意を得た上で、苦情申し立て手続きに移行することがあります。
- (3) 通知に際しては、相談者の名前を出したりしないようプライバシーを尊重するとともに、報復措置を禁止するなど十分な配慮を行います。
- (4) 通知は、行為者の所属する部局等の長及び当該部局等の委員立会いのもとで、学長から行為者に申し渡します。

(調停—当事者双方の話し合いによる解決)

- 8-3 (1) セクシュアル・ハラスメントの紛争を当事者双方の話し合いで解決する手続きが「調停」です。
- (2) 学長は、相談員から調停希望の報告を受けた場合には、速やかに人権委員会に調停を命じ、人権委員会は、当事者及び関係者に対し指導助言を行う調停委員若干人を選出します。調停委員には、男性職員及び女性職員が必ず入るものとし、その中に専門的知識を有する職員を含むものとします。調停委員には、人権委員会委員以外の職員又は相談員を加えることができます。
- (3) 調停委員は、相談者の被害の救済を最優先するとともに、調停に立ち会い、当事者間の話し合いを円滑に進め、問題解決のための当事者間の合意が得られるよう必要なサポートをします。どのような内容で合意するかは当事者が決めることですが、調停の進行状況並びに諸般の事情を考慮し、調停委員が調停案を提示することがあります。しかし、その調停案を受諾するかどうかは、当事者が決めることです。
- 調停委員は、双方の話し合いが円滑に進むことを側面から支援することにつとめ、当事者がセクシュアル・ハラスメントについての認識を共通のものにすること、及

- び被害の救済を専らとし、相談者への抑圧や被害の揉み消しに該当するような言動をしてはなりません。もし、調停委員がこれに反する言動を行ったときには、相談者は直ちに当該調停委員の交替、又は調停の打ち切りを申し出ることができます。
- (4) 調停委員は、調停が成立したときは合意事項を文書で確認するとともに、人権委員会に報告します。なお、合意に関連して、大学としての措置が必要となる場合には、人権委員会が措置案を作成し、これを学長に報告します。
- (5) 学長は、委員会からの措置案の内容を検討し、必要があれば、当事者に対し、救済を含む措置を行います。
- (6) 当事者はいつでも調停を打ち切ることができます。また、調停委員は、相当な期間が経過しても合意が成立する見込みがないと判断したときは、調停を終了させることができます。調停が不成立又は打ち切り等で終了した場合、相談者は「苦情申し立て」を行うことができます。

(苦情申し立て—大学による強制的な措置)

- 8-4 (1) 相談者が、相談員等を通じて大学に対して何らかの強制的な措置をとるよう求める手続きが「苦情申し立て」です。
- 「苦情申し立て」があった場合、セクシュアル・ハラスメントの疑いのある行為が継続している場合で、緊急性が認められると学長が判断した場合は、臨時の措置として直ちに当該行為をやめるよう行為者に勧告します。
- (2) 学長は、相談員から苦情申し立ての報告又は事態が重大で緊急な対応が必要と認める報告を受けた場合には、速やかに人権委員会に調査を命じます。
- また、学長は、相談員以外の職員等（学生等職員以外の者も含む。）から、被害の程度が重大であり、緊急に大学としての対応が必要と判断される情報を得た場合には、人権委員会に調査を命じることとします。なお、この場合でも、原則として相談者又は被害を受けたと思われる者の同意を得なければなりません。
- (3) 人権委員会は、事実関係を迅速に調査するために当該事件のみに関する調査委員会を設置することができます。この調査委員会は、客観性・中立性・公平性を確保するために、男女比に配慮するとともに専門的知識を有する委員を含む6人以上の委員により構成されます。
- (4) 調査委員会は、必要に応じて、当事者及び関係者から公正に事情を聴取し、事実関係を明らかにします。この場合、関係者の名誉・プライバシーなどの人格権を侵害することのないよう、委員は最大限の注意を払わなければなりません。また、調査に際しては、当事者に意見を表明する機会を保障しなければなりません。
- (5) 調査委員会は、速やかに調査を行い、調査結果を人権委員会に報告しなければなりません。
- (6) 人権委員会は、調査委員会の報告内容を検討し、必要な場合には、当事者の意見を聴取する機会を設けることができます。
- (7) 人権委員会は、当該の事案をセクシュアル・ハラスメントと認定した場合には、必要かつ適切な対応がとられるよう、人権委員会としての措置案を付して学長に報告します。

(8) 学長は、前号の報告を受けた場合は、直ちにその内容を検討し、相談者の権利回復を図るため、大学として必要な措置を行為者に対してとるとともに、必要があれば関係者に対しても必要な措置をとります。また、処分が必要と認める場合には、行為者が職員の場合には、懲戒を含む必要な措置をとるものとし、行為者が学生の場合には、当該学生の処分について、学生支援委員会に検討を指示します。

なお、懲戒処分が必要と認められる場合で、行為者が大学教員の場合には、懲戒処分について、教育研究評議会に諮ります。

(セクシュアル・ハラスメントに対してとられる措置)

- 9 (1) 被害者に対しては、大学として、心理的ケアを含む、可能な限り最善の救済が与えられるよう努力します。
- (2) セクシュアル・ハラスメントを行ったとして、調停や苦情の申し立てをされた者は、その行為がセクシュアル・ハラスメントであることが認定された場合には、必ず、セクシュアル・ハラスメントに関する研修を受けなければなりません。
- (3) セクシュアル・ハラスメントの加害者は、その悪質性の程度に応じて、学内規程に従って処分されます。
- (4) 学長は、大学としての対応を被害者に知らせるとともに、本人の利益を最優先させ、当事者のプライバシーに配慮しながら、経過と結果を大学全体に公表します。
- (5) 再発防止のために必要な場合には、環境改善の措置をとります。例えば、「授業停止」、「指導教員の交替」、「必修単位の代替措置」、「ゼミ・サークルの活動停止」、「職場等の環境改善命令」などがあります。

(その他の注意事項)

- 10 (1) セクシュアル・ハラスメントのことで大学に相談したり、調停・苦情申し立てをしたことを理由に、当該の担当者が相談者に対してセクシュアル・ハラスメントをしたり、その他の不利益扱いをしてはなりません。
- (2) セクシュアル・ハラスメントの相談や調停・苦情申し立てをしたことに対して、申し立てられた側が報復をすることを厳しく禁じます。もし、報復行為がなされた場合には、大学として、直ちに必要な措置をとります。また、申し立てられた者以外の者が、申し立てをした者に、何らかの差別的・不利益的な取扱いや、いやがらせなどをしたときも同様に対処します。
- (3) セクシュアル・ハラスメントの相談・調停・苦情申し立て・事情聴取に際して、虚偽の申し立てや証言をした者は、学内規程により処分されます。

(セクシュアル・ハラスメント防止のための活動)

- 11 (1) セクシュアル・ハラスメントの防止を啓発するためのパンフレットやポスターを作成します。
- (2) 学生・生徒などに対して、新入生オリエンテーション、講義、講演会、研修などの機会を通じてセクシュアル・ハラスメントに対する理解を深めるように努めます。

- (3) 職員に対して研修を行い、セクシュアル・ハラスメントに対する理解を深めるように努めます。
- (4) 特に、職員等を監督する等の地位にある者に対しては、セクシュアル・ハラスメントの問題が発生した場合に、これを単なる個人的な問題として処理したり、消極的な対応をとることのないよう、研修を行って注意を喚起します。
- (5) 調停及び苦情申し立てをされた者の行為がセクシュアル・ハラスメントであることが認定された場合には、その者に対して特別の研修を行います。
- (6) 毎年度ごとに、セクシュアル・ハラスメントの概要を公表し、本学の現状について、全構成員に情報を提供します。なお、公表に際しては、被害者本人の利益を最優先させるとともに、プライバシーの侵害にならないよう配慮します。

(その他の人権侵害への対応)

- 1 2 本学において発生したセクシュアル・ハラスメント以外のハラスメント等の人権侵害については、当分の間、本ガイドラインに準じた対応を行うこととします。

(見直し・改訂)

- 1 3 本ガイドラインは、年ごとの運用の状況を見て、必要が生じた場合にはその都度、適切な見直し・改訂を行うものとします。

セクシュアル・ハラスメントとは

セクシュアル・ハラスメントの定義に関して若干具体的な事例を参考として挙げます。

なお、いうまでもないことですが、セクシュアル・ハラスメントがここに挙げられていることで尽きるわけではありません。ガイドラインで述べていますように、ある言動がセクシュアル・ハラスメントにあたるかどうかは、あくまでも相手の受けとめ方（「不快」と感じるかどうか）によるのであって、その言動を行う者の感覚で判断されるものではないことに注意してください。

【地位利用型・対価型のセクシュアル・ハラスメント】

相手方の意に反する性的な言動を行い、それに対する対応によって、相手に勉学・研究・課外活動・就労などに関して利益又は不利益を与えること。

- (1) 個人的な性的要求への服従又は拒否を、教育・研究上の指導や評価等に反映させること。
- (2) 教育・研究上の指導や評価あるいは利益・不利益の与奪、人事権及び業務指導権の行使等を条件とした性的働きかけをすること。
- (3) 相手への性的な関心の表現を業務遂行上に混交させること。

【環境型のセクシュアル・ハラスメント】

相手方の意に反する性的な言動等を行うことにより、就学、就労、研究、教育の環境を損なうこと。

- (1) 学内外で起きやすいもの

① 性的な内容の発言関係

○ 性的な関心、欲求に基づくもの

- ・ スリーサイズを聞くなど身体的特徴を話題にすること。
- ・ 聞くに耐えない卑猥な冗談を交わすこと。
- ・ 体調が悪そうな女性に「今日は生理日か」、「もう更年期か」などと言うこと。
- ・ 性的な経験や性生活について質問すること。
- ・ 性的な風評を流したり、性的なからかいの対象とすること。

○ 性別により差別しようとする意識等に基づくもの

- ・ 「男のくせに根性がない」、「女には仕事を任せられない」、「女性は職場の花でありさえすればいい」、「女は学問などしなくても良い」などと発言すること。
- ・ 成人に対して、「男の子、女の子」、「僕、坊や、お嬢さん」、「おじさん、おばさん」などと人格を認めないような呼び方をすること。

② 性的な行動関係

○ 性的な関心、欲求に基づくもの

- ・ ノードポスター等を職場に貼ること。
- ・ 雑誌等の卑猥な写真・記事等をわざと見せたり、読んだりすること。
- ・ 学内のパソコンのディスプレイに卑猥な画像を表示すること。

- ・ 身体を執拗に眺め回すこと。
 - ・ 食事やデートにしつこく誘うこと。
 - ・ 性的な内容の電話をかけたたり，性的な内容の手紙，Eメールを送りつけること。
 - ・ 身体に不必要に接触すること。
 - ・ 不必要な個人指導を行うこと。
- 性別により差別しようとする意識等に基づくもの
- ・ 女性であるというだけでお茶くみ，掃除，私用等を強要すること。
 - ・ 女性であるということだけの理由で仕事や研究上の実績等を不当に評価すること。
- (2) 主に学外において起こるもの
- 性的な関心，欲求に基づくもの
- ・ 性的な関係を強要すること。
 - ・ 職場やゼミの旅行の宴会の際に浴衣に着替えることを強要すること。
 - ・ 出張への同行を強要したり，出張先で不必要に自室に呼ぶこと。
 - ・ 自宅までの送迎を強要すること。
 - ・ 住居等まで付け回すこと。
- 性別により差別しようとする意識等に基づくもの
- ・ カラオケでのデュエットを強要すること。
 - ・ 酒席で，上司，指導教員等のそばに座席を指定したり，お酌やチークダンス等を強要すること。