

国立大学法人鳴門教育大学ハラスメント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

平成27年 1月21日

平成28年 9月 1日

平成29年 3月 8日

平成31年 3月13日

1 ガイドライン制定の趣旨

本学は、憲法及び男女雇用機会均等法に則り、基本的人権の尊重と男女共同参画推進を目指し、全ての教職員及び学生等が個人として尊重され、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。

2 大学の責任と構成員の義務

本学は、ハラスメントに対して厳しい態度で臨み、あらゆる人権侵害の生じる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。

(1) 学長は、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。

(2) 本学の全ての教職員及び学生等は、本学において、学び・研究し、働く自由と権利を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、相手の立場や人権を尊重するように努めるとともに、個人の尊厳を傷つける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。

3 ガイドラインの対象

(1) このガイドラインは、本学の構成員である、役員、教職員（再任用職員、パートタイム職員、外国人客員研究員を含む。）及び国立大学法人鳴門教育大学業務嘱託契約に関する規程（平成16年規程第99号）第2条に規定する業務に従事する者、大学院生・学部生・留学生・研究生・科目等履修生、公開講座の受講生等本学で教育を受ける全ての者（以下「学生」という。）、生徒・児童・幼児の全てを対象とします。

(2) このガイドラインは、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・外等、それが起こった場所・時間帯を問わず、適用されます。

(3) 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，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。

4 ハラスメントとは

本学では，ハラスメントをセクシュアル・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，妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント及びその他のハラスメントに分け，次のとおり定義しています。それぞれの具体的事例については別紙をご覧ください。

(1) セクシュアル・ハラスメント

①修学・就労上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とにかかわらず，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）等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（強姦等）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。

②教員と学生，上司と部下等，いわゆる上下関係にある者の間でなされる場合，職員・学生等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，及び，学生と職員の間でなされる場合も問題になります。

(2) アカデミック・ハラスメント，パワー・ハラスメント

①アカデミック・ハラスメントとは，教員間，教員と学生等の間において，職務上の地位や影響力を利用して，精神的又は身体的な苦痛を繰り返し与える嫌がらせ，いじめ等の言動により，教育研究上の環境を害する不適切な行為をいいます。例えば，学習・教育研究活動の妨害，指導放棄，卒業，就職，進級，進学等に関する妨害，人事権等を利用した嫌がらせ等がそれにあたります。

②パワー・ハラスメントとは，教職員間において，職務上の地位や影響力を利用して，相手に精神的又は身体的な苦痛を繰り返し与える嫌がらせ，いじめ等の言動により，就労上の不適切な行為をいいます。例えば，就労妨害，指導放棄，人事権等を利用した嫌がらせ等がそれにあたります。

③アカデミック・ハラスメント，パワー・ハラスメントに該当するか否かは，問題となる言動が，職務上の地位や権限を不当に利用し，社会通念上，不適切な言動であるかが重要となります。指導の一環として行った言動について，対象となった学生・職員が不満に思ったり，さらには精神的に落ち込んだりしても，客観的に見て正当な指導上の行為とみなされれば，これに該当しません。また，教員から学生，上司から部下等地位が上の者から下の者に対してなされる場合だけでなく，下位の者から上位の者に対してもなされることがあります。

(3) 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント

職務上優位にある者または職員等の間において、職員が妊娠等をしたこと又は制度等の利用に関する否定的な言動や、制度等の利用の請求等をしたこと若しくは制度等の利用をしたことによる繰り返し若しくは継続的に、嫌がらせ的な言動をすることをいいます。例えば、解雇や不利益取扱を示唆したり、制度等の利用を阻害する嫌がらせ等を行うこと（制度等への嫌がらせ型）や、妊娠・出産等を理由に解雇その他不利益取扱を示唆したり、嫌がらせ等を行うこと（状態への嫌がらせ型）がそれにあたります。業務分担や安全配慮等の観点から、客観的に見て、業務上の必要性に基づく言動については、これに該当しません。

(4) その他のハラスメント

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、妊娠・出産・育児休業・介護休業に関するハラスメント以外で、修学・就労上の関係において、相手を不快にさせる言動をいいます。

5 ハラスメントを起こさないために

自分の言動が、相手にとってどのように感じ、考えるかは個人間、立場、文化的差異等によって異なります。ハラスメントを起こさないためには、常に相手の人格や意思を尊重するとともに、自分と相手がどのくらいコミュニケーションがとれているのかということに常に意識し、相手の立場に立って考え行動することが必要です。

また、普段から感じたことや意見を言い合える信頼関係を築くことが、ハラスメントを起こさない環境づくりにつながります。

- (1) 自分の立場を利用して、相手を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) 相手が抗議しないから「嫌がっていない」と勝手に思い込むのはやめましょう。特に、上下関係や力関係等があると、相手が明確な意思表示をできないことがあります。
- (3) 相手が不快に感じている、嫌がっていると分かった時には、その言動は繰り返さないようにしましょう。
- (4) ハラスメント防止に関するリーフレット、研修会等で、ハラスメントに関する知識を得るようにしましょう。

6 ハラスメントに遭ったら一勇気を出して対応しましょう

あなたが、相手方の言動を「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、周囲の人に話してもらうことも必要です。

- (1) あなたにとって不快な言動が「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。
- (2) 自分の周囲でハラスメントに遭っている人がいたら、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。

7 相談員への相談

ハラスメントに遭ったときには、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。

- (1) 大学は、ハラスメントについての相談に応じるために、各専攻、心身健康センターの相談室、事務組織及び各附属学校に相談員を配置していますので、あなたが最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、親しい友人等と一緒に行ってもらいましょう。
- (2) 相談は面談だけでなく、手紙・電話・ファックス・電子メール等でも受け付けます。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。)
- (3) 相談員は相談する者の悩みを親身に聞いて、ハラスメントの被害を受けたと思料する者(以下「相談者」という。)の受けた行為が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、相談者が望む問題解決の方法(調整, 調停又は苦情申立て)について、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等の手配をします。
- (4) 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。

8 問題の解決のための方法

ハラスメントに遭った場合に、問題を解決するための方法として、加害行為が疑われている者(以下「行為者」という。)に対して監督者(職員等を監督する地位にある者、事実上、監督していると認められる者、指導する立場にある者及び修学上等において事実上、指導していると認められる者)からの注意・警告によるもの(調整)、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(苦情申立て)の三つがあります。どの方法によるかは、ハラスメントの被害に遭った本人が決めることです。この場合、いずれの手段をとるにしても、事前に相談員に手段について相談してください。どの手段をとるのが最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。なお、問題解決に際しては、関係者の名誉・プライバシー等の人格権を侵害することのないよう、最大限の注意を払わなければなりません。

- (1) 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。
- (2) 調停及び苦情申立手続において、当事者(申立人・相手方)は必要な場合付添人(学外者でも構いません)を同席させることができます。
- (3) 調停及び苦情申立手続の過程において、行為者が「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、被害者の抑圧もしくは被害事実の揉み消しが行わ

れてはなりません。

- (4) 調停及び苦情申立ては、ハラスメントの被害に遭った本人のほか、被害者が学生や生徒・児童・幼児の場合には、その保護者が手続をとることもできます。

9 調整－監督者からの注意・警告による解決

- (1) 総務委員会は、問題解決のための適切な措置について、監督者と調整を行い、監督者から行為者に対する指導等を要請します。
- (2) 監督者は、監督・指導している立場から必要に応じて、相談者及び行為者から事情聴取を行い、対応することができます。

10 調停－当事者双方の話し合いによる解決

- (1) 総務委員会は、当事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、男性及び女性教職員が必ず入るものとし、その中に専門的知識を有する者を含むものとします。調停委員には、総務委員会委員以外の教職員又は相談員を加えることができます。
- (2) 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。
- (3) 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努め、当事者が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、総務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、総務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、総務委員会からの措置案の内容を検討し、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切り等で終了した場合、相談者は「苦情申立て」を行うことができます。

11 苦情申立て－大学による強制的な措置

- (1) 総務委員会は、事実関係を迅速に調査するために当該事案のみに関する調査委員会を設置します。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。
- (2) 調査委員会は、必要に応じて、当事者及びその他の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。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。

- (3) 調査委員会は、速やかに調査を行い、調査結果を総務委員会に報告しなければなりません。
- (4) 総務委員会は、調査委員会の報告内容を検討し、当該の事案を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、総務委員会としての措置案を付して学長に報告します。
- (5) 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、必要があればその他の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、行為者が教職員の 경우에는、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。
- (6) 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は、懲戒処分について、教育研究評議会に諮ります。

1.2 ハラスメントに対してとられる措置

本学は、被害者に対して、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。

- (1) ハラスメントを行ったとして、調停や苦情の申立てをされた者は、その行為がハラスメントであることが認定された場合には、必ずハラスメントに関する研修を受けなければなりません。
- (2) 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。
- (3) 学長は、大学としての対応を被害者に書面により知らせるとともに、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。
- (4) 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」等があります。

1.3 その他の注意事項

ハラスメントのことで大学に相談、苦情の申出、当該苦情に係る調査への協力その他ハラスメントに関して正当な対応をした教職員に対して、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。

- (1) 本学は、ハラスメントの相談や調停・苦情申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。
- (2) 申し立てられた者以外の者が、申立てをした者に、何らかの差別的・不利益的な取扱いや、嫌がらせ等をしたときも同様に対処します。
- (3) ハラスメントの相談・調停・苦情申立て・事情聴取に際して、虚偽の申立てや証言をした者は、学内規程により処分されます。

1.4 ハラスメント防止のための活動

本学では、ハラスメント防止のため、次の活動を行うこととします。

- (1) 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・生徒等に対して、新入生オリエンテーション、講義、講演会、研修等の機会を通じてハラスメントに対する理解を深めるように努めます。
- (3) 教職員に対して研修を行い、ハラスメントに対する理解を深めるように努めます。
- (4) 監督者に対しては、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) 毎年度、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、プライバシーに配慮します。

1.5 その他の人権侵害への対応

本学において発生したハラスメント以外の人権侵害については、本ガイドラインに準じた対応を行うこととします。

1.6 ガイドラインの見直し・改訂

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・改訂を行うこととします。

別紙

1 セクシュアル・ハラスメントの事例

(1) 地位利用型・対価型

相手方の意に反する次のような性的言動を行い、それに対する対応によって、相手に勉学・研究・課外活動・就労等に関して利益又は不利益を与えること。

- ・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。
- ・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。
- ・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。

(2) 環境型

相手方の意に反する次のような性的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。

(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。
- ・ヌ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り、性的な内容の手紙、電子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又は性的指向若しくは性自認に関する偏見に基づくもの)

- ・「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。

- ・カラオケでのデュエットを強要すること。
- ・酒席で、上司、指導教員等の側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。
- ・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。
- ・同性愛者やトランスジェンダー等の性的少数者を侮辱したり、存在を無視すること。

2 アカデミック・ハラスメントの事例

- ・教育研究指導、成績評価における不当な差別、指導等における不適切な拘束をすること。
- ・卒業、就職、進級、進学等を理由なく認めないこと。また、正当な理由なく単位を与えないこと。
- ・就職や他大学進学に必要な推薦書を書かないこと。
- ・指導義務の放棄や指導下にある部下や学生を差別的に扱うこと。
- ・他の学生がいる前で、罵倒したり、人格を否定するような発言を繰り返すこと。
- ・指導の際に、怒鳴りつけたり、物を叩く等の威圧的な言動を繰り返すこと。
- ・研究成果を搾取したり、不正・不法行為を強要すること。
- ・常識的に不可能な課題達成を強要すること。
- ・人事権等を利用した嫌がらせをすること。
- ・相手の人格を傷つけるような発言、暴力、誹謗、中傷を繰り返すこと。

3 パワー・ハラスメントの事例

- ・無視したり、明らかに冷淡な態度をとること。
- ・指導の際に、怒鳴りつけたり、物を叩く等の威圧的な言動を繰り返すこと。
- ・多数の者がいるところで罵倒すること。
- ・個人的な感情で、状況に適さない過度な要求等をする事。
- ・上司が、部下からの要請があるにもかかわらず、適切に指導助言等を行うことを放棄すること。また、指導上の差別をすること。
- ・職務に直接関係のないことで叱責すること。
- ・悪意から意図的に昇進、昇級を妨害すること。
- ・業務上関係のない物事を職場の慣習として強要すること。
- ・不必要にプライバシーに踏み込んだ発言や質問をすること。

4 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの事例

(1) 制度等の利用への嫌がらせ型

- ・妊娠の報告をした際に、解雇、契約を更新しないこと。
- ・短時間勤務制度に際して、不満や批判的発言をすること。

- ・介護休業の請求をする際に、取得することに対して、否定的な発言をすること。

(2) 状態への嫌がらせ型

- ・妊娠したこと，出産したこと，つわり等で能率の低下等に対して，解雇，契約を更新しないこと。
- ・妊娠したことにより，「仕事は任せられない」，「出産は，忙しい時期を避けるべきだ」等と繰り返し又は継続的に言うこと。

5 その他のハラスメントの事例

- ・障害のある人や疾病のある人に対して差別的取扱い等を行うこと。
- ・罪を犯した後，更生に努めている人に対して差別的取扱い等を行うこと。
- ・犯罪被害者への中傷等を行うこと。
- ・外国人に対して差別的取扱い等を行うこと。
- ・ウェブページ，ブログ等で人格を侵害するような侮辱・中傷・虚偽の噂を流すこと。
- ・宴会の席上等で，飲酒を強要すること。
- ・私生活や私的活動への参加や協力を強要すること。
- ・自分の支持する思想・宗教への関与をしつこく求めること。