

国立大学法人秋田大学ハラスメント防止・対策ガイドライン

平成21年5月14日
秋田大学人権倫理委員会

1. ガイドラインの目的

このガイドラインは、国立大学法人秋田大学（以下「本学」という。）を構成するすべての教職員、学生並びに大学関係者が、個人として基本的人権が尊重され、ハラスメントのない快適な教育・研究環境及び職場環境が確保されるよう、ハラスメントの防止・対策のための必要な事項を定めるものです。

2. ガイドラインの適用範囲

このガイドラインは、本学を構成するすべての者を対象とします。即ち、本学で就労する役員、教職員（常勤、非常勤、派遣、委託を問わない）及び就学する学生（学部学生、大学院学生、留学生、研究生、聴講生、科目等履修生等）並びに本学関係者（学生の保護者、関係業者及び患者等）のすべての者が対象となります。

なお、本学構成員の離職後又は卒業後など、本学を離れた後においても、在職中又は在学中に受けたハラスメントに関する相談を行うことができます。また、加害者とされる者が既に本学を離れている場合も同様です。

このガイドラインは、ハラスメントが本学構成員の相互間において問題となる場合には、それが発生した場所・時間帯を問わず適用されます。

3. ハラスメントに対する基本的態度

ハラスメントは、人種、国籍、性別、出身地、宗教、思想、信条、年齢、職種、障害の有無、身体的特徴等、広く人格に関わる事項において、相手の意に反する不適切な言動により、相手の人格、尊厳を傷つけ、相手に不快感を与え、あるいは教育・研究・医療上や就労上の不利益を与えるなど、教育・研究環境や職場環境を悪化させます。

本学は、ハラスメントを事前に防止し、また、ハラスメントが発生した場合には被害者の救済に努め、加害者に対しては迅速・厳正に対処します。

4. ハラスメントの定義

ハラスメントには、さまざまな種類がありますが、大学において問題となる典型的な例としては、次のようなハラスメントが想定されます。ただし、これらの分類にあてはまらない場合や、加害者の意図に関わらず、ハラスメントになることがあります。

(1) セクシュアル・ハラスメント

相手の意に反する性的な言動により、相手に不快感や不利益を与えたり、教育・研究環境や職場環境を悪化させたりすることをいいます。また、性に関する固定観念や差別意識・優越意識に基づく言動なども含まれます。

セクシュアル・ハラスメントでは加害者と被害者の性の区別はなく、それが同性間の場合でも

成り立ちます。更に、加害者と被害者の立場の差に関係なく、学生から教職員に対しても成り立つ問題です。

(2) 性暴力等

暴行又は強迫を用いて、性交等をしたり、わいせつな行為をしたりすることを、「性暴力等」と言います。

セクシュアル・ハラスメントと同様で、性暴力等においても加害者と被害者の性の区別はなく、それが同性間の場合でも成り立ちます。更に、加害者と被害者の立場の差に関係なく、学生から教職員に対しても成り立つ問題です。

(3) アカデミック・ハラスメント

自らの優位な地位や権限を利用して、相手の意に反する不適切で不当な言動により、相手の教育・研究活動に不利益を与え、人格的な誹謗・中傷や嫌がらせ、就労・就学上の嫌がらせ又は不利益を与えることをいいます。

(4) パワー・ハラスメント

職務上優越的地位にある者が、その地位や権限を利用して、相手の意に反する不適切で不当な言動により、その部下や同僚の就労意欲及び職場環境を著しく悪化させ、就労上の嫌がらせ又は不利益を与えることをいいます。

(5) 妊娠・出産等に関するハラスメント

上司又は同僚が、女性教職員の妊娠・出産等に関する状態について、言動により職場環境を著しく悪化させ就労上の嫌がらせ又は不利益を与えることをいいます。

(6) 育児・介護休業等に関するハラスメント

上司又は同僚が、相手の育児・介護休業等の制度の利用等について、言動により職場環境を著しく悪化させ就労上の嫌がらせ又は不利益を与えることをいいます。

※ハラスメントに関する事例については、別紙「ハラスメントの事例等」を参照してください。

5. 構成員の責務

(1) 学長、部局長等の責務

学長は、ハラスメントの防止及び対策に関する施策等全般について責任を負い、また、部局長及び職員・学生等を監督する立場にある者（以下「部局長等」という。）は、ハラスメントのない快適な環境を確保するために、日常の執務又は教育の中で指導等を行い、ハラスメントに関する認識を深めさせるとともに、ハラスメントに起因する問題が生じた場合には迅速かつ適切に対処する責任を負います。

(2) 構成員の責務

本学のすべての構成員は、個人の人格を尊重する高い意識を持ち、他の人の尊厳を傷つけることとなるハラスメントを起こさないこと、また、その防止に努める義務を負い、ハラスメントに

よる教育・研究環境及び職場環境の悪化を防ぐため、次の事項に留意しなければなりません。

- ① 何気ない行為でも、状況・背景によっては、相手に対し大きなプレッシャーを与えることを認識し、自分の地位・立場や権限を踏まえ、言動に留意することが肝要です。
- ② 加害者の意識・意図に関わらず、その行為を受けた側が不快と感じたときには、ハラスメントになることがあります。むしろ、加害者のこのような無自覚がハラスメントの被害を生み出したり、ハラスメントを放置したりする結果になることを深く認識する必要があります。
- ③ ハラスメントについて問題提起する構成員を、いわゆるトラブルメーカーと見たり、ハラスメントに関する問題を当事者間の個人的な問題として結論づけることなく、周囲に対する気配りをし、必要な行動をとることが大切です。

6. ハラスメント防止対策の体制

本学では、ハラスメントの防止及び対策に適切に対応するため、人権倫理委員会、ハラスメント対策室及び部局等における部局ハラスメント対応担当者を設置しています。

人権倫理委員会では、ハラスメントに基因する問題が発生した場合やハラスメントに関する苦情相談について、その対応策や問題解決のため、調査委員会による事実関係の調査など必要な措置を講じます。即ち、事案に応じて、調停委員会の設置、被害者の救済、加害者に対する措置及び教育・研究・職場環境の改善等を学長又は部局長等に対して要請又は報告します。なお、調査委員会は、必要に応じて当事者又は関係者から事情を聴取する場合がありますが、構成員はこの調査に協力する義務を負います。

ハラスメント対策室では、ハラスメントに関する問題が発生した場合の初動調査の調整や必要に応じて対応に関するハラスメント相談員や部局ハラスメント対応担当者へのアドバイス、ハラスメント防止等の啓発・広報活動、ハラスメント相談員に対する研修会等の実施など、人権倫理委員会及びハラスメント相談員と緊密に連携し、ハラスメント防止対策に取り組みます。

部局ハラスメント対応担当者は部局等におけるハラスメントに関する案件が発生した際には、部局長の指示を受け、相談者及び関係者等への聞き取り及び対応の方針について検討し、部局長へ報告を行います。

7. ハラスメント相談員の配置

本学では、ハラスメントに関する苦情相談（以下「相談」という。）に対応するため、ハラスメント対策室での定期的な相談受付のほか、各部局にハラスメント相談員（以下「相談員」という。）を配置しています。

相談は、相談者の所属部局等にかかわらず、いずれの相談員にも相談ができます。また相談はハラスメントの被害を受けたとされる者だけではなく、被害を受けたとされる者の代理人、被害を目撃した第三者からでも受け付けます。

相談は、相談員との面談によることが原則ですが、電話、メール、手紙によって行うこともできます。面談は、2人以上の相談員（うち少なくとも1人は相談者と同性の相談員）により対応することを原則としますが、相談者が希望する場合は、1人の相談員により対応することも可能です。相談員は相談者の立場に立って相談を受け付けるとともに、相談者の了解のもとに、その相談内容を文書で記録し、相談者の確認・了解を得た上で相談者の所属する部局長及び人権倫理

委員会に報告します。また、相談員は、その後も必要に応じて相談者及び被害を受けたとされる者のサポート役を務め、相談受付後の経過等について、相談者に対して説明を行います。

8. ハラスメントへの対処

相手の言動により、あなたが「不快だ」「不利益を受けている」と感じたら、相手に対して言葉と態度で拒否の意志をはっきりと伝えてください。無視したり、受け流したりしているだけでは、必ずしも状況は改善されません。相手の立場に関係なく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切です。相手に「ノー」といえない場合でも、あなたの責任ではありませんから、自分を責めることなく、一人で悩むことなく、友人、同僚など、信頼できる人に相談しましょう。一人で我慢しないで、まず身近な人に相談することも大切です。

ハラスメントにあった場合に、自分一人の力で解決するのは非常に困難なことがあります。本学の相談員やハラスメント対策室は、ハラスメント問題を解決するために、第一に被害者の意志を尊重し、その救済に当たるものですから、安心して利用してください。一人で相談しにくいときには、友人や同僚等の付添人の同伴も認められます。

相談に当たっては、ハラスメントに関する証拠のようなものは必ずしも必要としませんが、相談後、調査を円滑に進めるために、可能であれば加害者とされる者から受けた言動「いつ・どこで・誰から・どのようなことをされ、または言われたか」などを記録しておいてください。他に証人になってくれる人がいるときには、その人にあとで証言してもらうことの確認をとっておくことも必要です。

あなたの周りでハラスメントを受けている人がいたら、勇気を持っ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してください。また、相談員のところへ相談に行くよう勧め、必要に応じて同行してあげてください。

9. 問題解決の手続き

(1) 指導・助言による解決

人権倫理委員会は、部局長、相談員や調査委員会又は他の相談窓口（学生相談所、保健管理センター等）からの報告・意見を踏まえ、ハラスメントと認定した事案に対し、被害者の要請を考慮して次のような対応を行います。

- ① 被害者の要請があり、加害者の同意がある場合、話し合いで解決できるよう当事者に指導・助言します。
- ② ハラスメントの加害者を監督する立場にある部局長等に対して、加害者への改善等の指導・助言をするよう要請します。この場合、併せて、被害者の保護を求め、当事者の人権及びプライバシーに十分配慮するよう求めます。

(2) 臨時的対応措置

人権倫理委員会は、ハラスメントと認定する前であっても、ハラスメントの疑いのある行為が継続しており、かつ、事態が重大で緊急性があると認める場合は、被害を受けたとされる者の了解の上で、被害を受けたとされる者、加害者とされる者及び関係する部局長等に対して、臨時的対応措置をとります。

(3) 懲戒等の措置による解決

人権倫理委員会は、調査委員会からの報告を受け、当該事案をハラスメントと認定し、かつ、懲戒を含む措置が必要と判断した場合には、学長又は当該部局長等に勧告を行います。

なお、学長又は当該部局長等に勧告する内容及び勧告に伴う学長又は部局長等がとる制裁若しくは救済等の措置には、次のようなものがあります。

- ① 行為が悪質な場合の懲戒解雇等の処分を含め、加害行為の程度に応じた必要な措置
- ② 被害者に対する心理的ケアを含む救済及び援助
- ③ 再発防止のための「授業停止」、「教職員の交代」、「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」等の措置

学長は、本学としての対応を被害者に知らせるとともに、当事者のプライバシーに十分配慮した上で、当該事案を内外に公表します。

10. プライバシーの保護・守秘義務

相談に応じた相談員、人権倫理委員会委員等のすべての関係者は、相談者を含む関係者のプライバシー、名誉、その他の人権を尊重しなければなりません。また、相談で知り得た秘密を漏らすことは固く禁止されています。

11. 不利益取扱いの禁止・保護等

相談者を含む関係者に対して、相談、必要な改善・救済措置等を理由とする報復及び不利益な取扱いは固く禁止されています。関係者の秘密の漏えい、プライバシー若しくは名誉を害する行為又は報復若しくは不利益な取扱いが行われた場合には、人権倫理委員会は、直ちに必要な調査を行い、学長又は部局長等に対して適切な措置（懲戒等）をとるよう勧告します。

また、ハラスメントに関する虚偽の申立又は証言は許されません。人権倫理委員会は、虚偽の申立又は証言があったと認めるときは、学長又は部局長等に対して適切な措置（懲戒等）をとるよう勧告します。

12. ガイドラインの見直し

このガイドラインは、必要に応じ適切な見直し及び改訂を行います。

附 記

このガイドラインは、平成 21 年 5 月 14 日から実施します。

附 記

このガイドラインは、平成 29 年 1 月 1 日から実施します。

附 記

このガイドラインは、令和 6 年 1 月 1 日から実施します。

附 記

このガイドラインは、令和 6 年 7 月 1 日から実施します。

附 記

このガイドラインは、令和7年4月16日から実施します。

ハラスメントの事例等

1. セクシュアル・ハラスメントについて

セクシュアル・ハラスメントは、我が国の社会状況や雇用環境等から、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又は同性間の場合でも問題となります。

大学におけるセクシュアル・ハラスメントが発生する例としては、上司と部下等の一般的な職務上の上下関係以外に、教員と学生といった上下関係を背景として起こる場合が挙げられます。

例えば、一般的に教員は、担当する学生の成績評価等に対して実質的な決定権をもっており、また、指導教員と学生の場合は、専攻する学問分野が同じであることから、その評価は、卒業後の進路や就職などにも大きな影響力を持っている場合があります。教員と学生間ではこのような構造的な力関係を背景としているため、明白に強制しない場合でも、相手の意に反する性的な言動を押しつけることになりやすいのです。なお、性的な言動とは、性的な関心や欲求に基づく言動をいい、性別により役割を分担すべき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言動も含まれます。

ある言動がセクシュアル・ハラスメントに当たるかどうかは、あくまで相手の受け止め方（「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。

(1) 対価型のセクシュアル・ハラスメント

教育・研究上若しくは職務上の地位を利用して、又は利益若しくは不利益を与えることを条件にして性的要求をすること及びその結果において相手に就学、就労、教育・研究、課外活動に関し利益又は不利益を与えることがこれに当たります。具体的には、(2)の環境型のセクシュアル・ハラスメントで例示する言動を、次の方法で行うことです。

- (ア) 教育・研究上の指導若しくは評価、利益の与奪又は人事権若しくは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
- (イ) 個人的な性的要求への服従又は拒否を、教育・研究上の指導若しくは評価又は学業成績等に反映させること
- (ウ) 個人的な性的要求への服従又は拒否を、人事、勤務条件の決定又は業務指揮に反映させること
- (エ) 相手への性的な関心の表現を業務遂行に混交させること。

(2) 環境型のセクシュアル・ハラスメント

次の具体例のような言動により、就学、就労、教育・研究、課外活動の遂行を妨げる等環境を悪化させることが、これに当たります。

- (ア) 性的な内容の発言
 - ・ スリーサイズを聞くなど身体的特徴を話題にすること
 - ・ 聞くに堪えない卑わいな冗談を交わすこと
 - ・ 性的な経験や性生活について質問すること

- ・性的な噂を流したり，性的なからかいをすること
- ・体調が悪そうな女性に「今日は生理か」「もう更年期か」などということ
- ・性的な内容の電話をかけたたり，性的な内容の手紙，Eメールなどを送ること

(イ) 性的な行動

- ・ヌードポスターを研究室，職場などに貼ること
- ・雑誌等の卑わいな写真・記事などを，わざと見せたり，読んだりすること
- ・研究室，職場などのパソコンのディスプレイに卑わいな画像を表示すること
- ・相手の身体を執拗に眺め回したり，目で追ったりすること
- ・食事やデートにしつこく誘うこと
- ・相手の身体の一部（肩，背中，腰，頬，髪等）に意図的に触れること
- ・不必要な個人指導を行うこと
- ・性的な関係を強要すること
- ・ゼミや職場の旅行における宴会の際に，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したり，居所までつけ回すこと

(3) ジェンダー・ハラスメント

ジェンダー（gender）とは「社会的性差」という意味で，ジェンダー・ハラスメントとは，性に関する固定観念又は差別意識に基づく嫌がらせ等を指します。次の具体例のように，女性又は男性という理由のみで性格及び能力の評価並びに決めつけを行うこと等が，これに当たります。

- (ア) 「女には仕事を任せられない」，「女は職場の花でさえあればよい」，「男のくせに根性がない」等の発言をすること
- (イ) 女性であるというだけで，お茶くみ，掃除，私用などを強要すること
- (ウ) 「男の子，女の子」「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
- (エ) カラオケでデュエットを強要すること
- (オ) 酒席で，上司，指導教員などの側に席を指定したり，お酌やチークダンスなどを強要すること（これらの行為は，環境型又は対価型のセクシュアル・ハラスメントに該当する場合があります。）

2. 性暴力等について

性暴力等は暴行又は強迫を用いて，性交等をしたり，わいせつな行為をしたりすることを，と言います。

- (ア) 他の者に刑法（明治40年法律第45号）第177条第1項に規定する性交等をする事又はさせること（他の者から暴行又は脅迫を受けて当該者に性交等をした場合及び相手の心身に有害な影響を与えるおそれがないと認められる特別の事情がある場合を除く。）
- (イ) 他の者にわいせつな行為をすること又はさせること（(ア)に掲げるものを除く。）
- (ウ) 次に掲げる行為であって，他の者を著しく羞恥させ，若しくは不安を覚えさせるようなものをする事又は他の者にさせること

- i 衣服その他の身に着ける物の上から又は直接に人の性的な部位その他の身体の一部に触れること
- ii 通常衣服で隠されている人の下着又は身体を撮影し、又は撮影する目的で写真機その他の機器を差し向け、若しくは設置すること

3. アカデミック・ハラスメントについて

アカデミック・ハラスメントは、教育・研究の場における優位な地位や権限を利用した客観的正当性のない嫌がらせや差別です。性別を問わず、教育指導や研究活動において、あるいは暴力的言動などで、相手に身体的、精神的苦痛や負担、若しくは極度の不快感を負わせることは、重大な人権侵害に当たるとともに、大学における教育・研究の推進を妨げ、教育・研究環境の悪化につながるこれらの行為は、大学の利益を損なうことにもなることを認識する必要があります。

なお、次のアカデミック・ハラスメントとみなされる可能性がある事例は、これらと同様に行われる言動であっても、その背景及び様々な状況等に応じてハラスメントであったり、そうでなかったりすることがあり、次の事例で尽きるわけではありません。これら以外の言動にも注意する必要があります。

(1) 研究活動に関わるもの

- (ア) 適切な研究指導等を意図的に行わないこと
- (イ) 機器の使用を認めない、必要な研究費及び出張旅費を配分しない等により研究の遂行を妨害すること
- (ウ) 研究発表、論文作成等を妨害すること
- (エ) 研究試料又は物品を勝手に廃棄すること
- (オ) 研究に不可欠な物品の購入を特定の者に限って認めないこと
- (カ) その他正当な研究活動を妨害したり、正当な理由がないにもかかわらず、研究活動に関しての考え方又は自主性を否定するような言動を行うこと

(2) 教育指導に関わるもの

- (ア) 指導を行わない
- (イ) 学位又は単位認定に関して不公平・不公正な対応をとること
- (ウ) 正当な理由がないのに、退学を促したり又は示唆したりすること
- (エ) 進路に関し、教育的配慮に欠けた妨害又は干渉をすること
- (オ) 成績が良いにもかかわらず、自己の主観的な基準により単位を与えないこと
- (カ) 常識的な教育指導の範囲を超えて、厳しく叱責すること
- (キ) 「鍛えてやる」など非合理的又は非科学的で過酷なトレーニングを強制すること
- (ク) その他必要な教育指導を怠ったり、教育指導の面において、人としての尊厳を著しく否定するような言動を行うこと

4. パワー・ハラスメントについて

パワー・ハラスメントは、教育・研究とは直接関わりのない、就労の場における職場の力関係

を背景にしたいじめや嫌がらせです。例えば、上司が部下に、あるいは先輩が後輩に対して、業務に関する指導の域を超えて、容姿や人格に関する中傷を執拗に繰り返し言い続けたり、不必要な大声で怒鳴ったり、些細なミスを厳しく叱責したりするような言動などがこれに当たります。

ここで問題になるのは、このいじめや嫌がらせの言動が通常に業務遂行の中で、指導育成や業務上の命令などに隠れて行われる為に表面化しにくいと考えられています。

なお、次のパワー・ハラスメントとみなされる可能性がある事例は、これらと同様に行われる言動であっても、その背景及び様々な状況等に応じてハラスメントであったり、そうでなかったりすることがあり、次の事例で尽きるわけではありません。これら以外の言動にも注意する必要があります。

- (ア) 暴力的な言動、人格を傷つける言動、悪口・中傷及びプライバシーに関することを言いふらすこと
- (イ) 正当な理由がないのに、退職を促したり又は示唆したりすること
- (ウ) 些細なミスに対して大声で叱責したり又は執拗に暴言を繰り返すこと
- (エ) 相手を陥れる目的で悪い評判を周囲にばらまいたり又は根拠のない告げ口をすること
- (オ) 不当に他の大学や研究機関へ就労することを勧めたり又は公募情報を提供したりすること
- (カ) 時間内にこなしきれない量の仕事を押しつけること
- (キ) 慣れない仕事への頻繁な配置換又は意味のない仕事を強制すること
- (ク) 任期付職員に対して、雇用の更新を条件に不当な要求を行うこと
- (ケ) その他不当に就労環境を悪化させ、就労に関して正当な理由がないにもかかわらず不利益を与えるような言動を行うこと

5. 職場における妊娠、出産等に関するハラスメント及び育児・介護休業等に関するハラスメントについて

職場における妊娠、出産等に関するハラスメント、及び育児・介護休業等に関するハラスメントは、上司又は同僚から行われる次のものが当たります。

- (1) 妊娠、出産等（状態）に関すること
 - (ア) 女性教職員が妊娠した、出産した、つわり等による労働能率の低下等又は就業制限により就業できないこと（以下、「妊娠等による労働能率の低下等」という。）について、上司が当該教職員に対し、解雇その他不利益な取扱いを示唆し、申出しないように言ったり若しくは申出等を取り下げるように言うこと。（客観的にみて、言動を受けた女性教職員が制度等の申出や利用を阻害される場合が該当します。）並びに繰り返し又は継続的に嫌がらせ等をする事。（客観的にみて、言動を受けた女性教職員の能力の発揮や継続就業に重大な悪影響が生じる等、就業する上で看過できない程度の支障が生じるようなものが該当します。）
 - (イ) 女性教職員が妊娠等による労働能率の低下等により、同僚が繰り返し又は継続的に嫌がらせ等をする事。（客観的にみて、言動を受けた女性教職員の能力の発揮や継続就業に重大な悪影響が生じる等当該教職員が就業する上で看過できない程度の支障が生じるよう

なものが該当します。)

(2) 育児・介護休業等（制度等）の利用に関すること

*「制度等」とは、母性健康管理措置，産前休業，軽易な業務への転換，育児休業，介護休業，子の看護休暇，介護休暇，所定外労働の制限，時間外労働の制限，深夜業の制限，早出遅出勤務，育児短時間勤務，育児時間，介護時間になります。

(7) 上司に制度等を利用したい旨相談したこと，利用の申出をしたこと又は利用をしたことにより，当該教職員に対し，上司が解雇その他不利益な取扱いを示唆し，申出しないように言ったり若しくは申出等を取り下げるように言うこと（客観的にみて，言動を受けた教職員が制度等の申出や利用を阻害される場合が該当します。）並びに繰り返し又は継続的に嫌がらせ等を行うこと。（客観的にみて，言動を受けた教職員の能力の発揮や継続就業に重大な悪影響が生じる等，就業する上で看過できない程度の支障が生じるようなものが該当します。）

(4) 同僚に制度等を利用したい旨伝えたこと，利用の申出をしたこと又は利用をしたことにより，当該教職員に対し，同僚が申出しないように言ったり若しくは申出等を取り下げるように言うこと。（客観的にみて，言動を受けた教職員が制度等の申出や利用を阻害される場合が該当します。）並びに繰り返し又は継続的に嫌がらせ等を行うこと。（客観的にみて，言動を受けた教職員の能力の発揮や継続就業に重大な悪影響が生じる等，就業する上で看過できない程度の支障が生じるようなものが該当します。）