

名城大学におけるハラスメントの防止等に関するガイドライン

施行日：平成 17 年 4 月 1 日

改正：平成 27 年 9 月 1 日

改正：令和 6 年 4 月 2 日

改正：令和 7 年 6 月 14 日

改正：令和 8 年 10 月 1 日

(はじめに)

大学における人間関係は、自由で平等な関係が保証され、互いに相手を尊重しあうことが基盤となっています。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、介護休業等に関するハラスメント、カスタマー・ハラスメント及びその他のハラスメント）は、個人の人権を侵害するものであり、いかなる場合にも許されるものではありません。名城大学（大学院を含む。以下「本学」という。）は、本学の職員等一人ひとりが個人として尊重され、ハラスメントのない適正な環境で安心して勉学に、課外活動に、研究に、又は執務に専念でき、充実したキャンパスライフを送ることのできる大学を目指して、以下のガイドラインを定めます。

1. 目的

本学は、立学の精神「穏健中正」に則り、ハラスメントが本学の職員等の人権を侵害し、就学・就労及び教育・研究の権利を侵害するものであるという認識にたつて、学内外での発生を防止するとともに、ハラスメントとみなされる行為が発生した後には、適切に対応します。このガイドラインは、「ハラスメント等の防止等に関する規程」（以下「防止規程」という。）に基づき、ハラスメントに対する本学の基本姿勢や手続等をわかりやすく解説したもので、これを広く周知することにより、ハラスメント防止・啓発の促進等を図ることを目的とします。

2. ハラスメントに対する本学の基本姿勢

- (1) 本学の職員等が個人として尊重され、差別やハラスメント、あらゆる人権侵害を受けることなく就学・就労及び教育・研究ができるよう、十分な配慮と必要な措置を講じます。
- (2) ハラスメントの被害を防止するための環境改善や、広報、教育、研修などの啓発活動を行います。
- (3) ハラスメントに関する疑問や悩みを安心して相談できるよう、体制を整備し、問題の早期の発見と迅速な解決のため、必要に応じて適切な調査を行い、その結果に基づいて厳正に対処します。

3. ガイドラインの対象及び適用範囲

(1) このガイドラインは、本学の職員等及び本学が行う事業の関係者、求職者等を対象とします。なお、職員等とは、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を指します。本学が行う事業の関係者とは、本学への入学希望者、本学の学生、本学の卒業生及びこれらの保護者、本学の取引先及び本学の学生の実習先の関係者、本学の施設の利用者その他本学が行う事業に関係を有するすべての者を指します。求職者等とは、本学の採用への応募者、本学におけるインターンシップ・就職説明会の参加者その他求職者及び求職者に類する者が行う職業の選択に資する活動を行うすべての者を指します。

(2) このガイドラインは、ハラスメントが本学の職員等相互間において発生又は問題となった場合に、それが起こった場所・時間を問わず、適用されます。

(3) このガイドラインは、ハラスメントが本学の職員等と本学が行う事業の関係者並びに求職者等との間において発生又は問題となった場合にも、それが起こった場所・時間を問わず、適用されます。

4. ハラスメントの定義と形態

ハラスメントとは、相手の意に反する不適切な言動（不作為を含む）により相手を不快にさせたり、不利益や損害を与えることによって、本学で学び、研究し、働く環境を悪化させることをいいます。

本学の防止規程では、「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」、「カスタマー・ハラスメント」、「その他のハラスメント」の6つに分けて定めています。

以下に、ハラスメントの定義と、形態及びそれにあてはまる可能性のある行為を例示します。なお、これらの行為が防止規程に定めるハラスメント行為に該当すると認められるかどうかは、それが行われたいきさつや、被害を受けた者がどのように感じたか、どのような意味をもつ行為であったかなど、総合的客観的に判断されます。特に、被害を受けた者にとって意に反する行為で、就学・就労に一定の不利益、損害、支障をもたらす場合、ハラスメントとされる可能性が大きくなります。

また、当事者間では許容されるような言動であっても、当事者以外に対して、不利益や不快感を与えたりすることもあります。そうした行為が、明らかに社会的相当性を欠くと認められるときは、ハラスメント行為と認められることがあります。

(1) セクシュアル・ハラスメント

就学上・就労上の優位な地位や上下関係等を利用してなされる男女間又は同性間における「性的嫌がらせ、性的なからかい、性的ないじめ、性的暴力」のことをいいます。

セクシュアル・ハラスメントは、女性だけが被害に遭うものと思われがちですが、男性も被害者となりますし、また、性的マイノリティの方も被害者となります。

セクシュアル・ハラスメントに該当するかどうかは、被害を受けたとされる者の受け止めに配慮しつつ、

被害を受けたとされる者と行為者とされる者との関係性や、行為自体の悪質性、結果の重大性などを総合的に考慮して判断されます。

セクシュアル・ハラスメントには、さまざまな形態があります。

1) 【相手が望まない性的な誘いかけ、性的行為の強制】

これらにあてはまる可能性のある行為には、次のようなものがあります。

- ①執拗に、又は強制的に性的行為に誘ったり、交際を求めたりすること。
- ②強引な接触及び性的な行為を行うこと。
- ③ストーカー行為などを行うこと。

＜具体的な行為の例＞

○夜遅くまで大学に残っていると、いつも必ず先輩が帰りを待っていて、頼んでいないのに自宅まで送ると誘うこと。

○指導教員が学生とふたりきりになると髪や首筋に触ってきたり、体を近づけてきたりすること（不快感でいっばいだが断れず、研究室に行けなくなることも含む。）。

○性的な意味合いの、気持ちの悪いメールやSNSメッセージを何通も送信すること。

○いつの間にか自分と交際しているかのように思い込んだメールやSNSメッセージが自分や同じ学部の人宛に執拗に送信されて、断っても中止しないこと。

2) 【対価型セクシュアル・ハラスメント】

相手に対して優越的な地位を利用して性的な要求や誘いなどを行い、その服従又は拒否と引き替えに何らかの利益もしくは不利益（すなわち対価）を与える行為です。また、特に対価を示したりすることなくとも、教員－学生、先輩－後輩などの上下関係を利用して、意に反する性的言動を行うことも、セクシュアル・ハラスメントになることがあります。

これらにあてはまる可能性のある行為には、次のようなものがあります。

- ①個人的な性的欲求への服従又は拒否を、教育上もしくは研究上の指導及び評価並びに学業成績などに反映させること。
- ②個人的な性的欲求への服従又は拒否を、人事又は労働条件の決定並びに業務指揮などに反映させること。
- ③教育上もしくは研究上の指導及び評価又は利益、不利益の与奪などを条件とした性的働きかけを行うこと。
- ④人事権もしくは業務指揮権の行使又は利益、不利益の与奪などを条件とした性的働きかけを行うこと。
- ⑤相手への性的な関心の表現を職務遂行に混交させること。
- ⑥性的魅力を誇示するような服装や振る舞いを要求すること。

＜具体的な行為の例＞

○学生が、指導を受ける教員に逆らったら不利益を受けるのではないかと困惑するような状況で、当該教員が学生に対し、性的な誘いかけをすること。

○上司や教員が、部下や指導学生との出張や学会旅行中に、ホテルの一室に呼び出すこと。

○教員が、「〇〇さんは自分の好みだから、特別にレポートの〆切を延長してあげる」などと発言すること。

- 教員が学生に交際を断られたことの腹いせに、成績を認定しなかったり、評価を下げたりすること。
- 教員が、「話すことがある」、「指導することがある」などと言って学生を個室に呼び、性的関係を強要すること。
- 指導教員が「学位を取るまでは結婚しないように」と指導すること。
- 上司や教員が、女子職員や女子学生に、スカートで来ることや、化粧することなどを命じること。

3) 【環境型セクシュアル・ハラスメント】

教育・研究・就業の場での性的言動によって、他の人の就学・就労環境を悪化させる行為を環境型セクシュアル・ハラスメントと言います。

これらにあてはまる可能性のある行為には、次のようなものがあります。

- ①学業や職務の途中に、相手の性的魅力や自分の抱く性的関心にかかわる話題を持ち出すなど、正常な学業や業務の遂行を性にかかわる話題、行動などで妨害すること。
- ②性的な意図をもって、身体への一方的な接近又は接触をすること。
- ③性的な面で、不快感をもよおすような話題、行動及び状況をつくること。

＜具体的な行為の例＞

- 相手の身体を上から下までじろじろ眺めたり、目で追ったりすること。
- 相手の身体の一部(肩、背中、腰、頬、髪等)に日常的に触れること。
- 職場や教室で、不快感をもよおすような性的な話題を頻繁に持ち出すこと。
- 相手が返答に窮するような性的又は下品な冗談を言うこと。
- 研究室や職場にポルノ写真、わいせつ図画を貼るなど煽情的な雰囲気をつくること。
- 卑わいな絵画や映像、文章などを強引に見せること。
- 懇親会、課外や終業後の付き合いなどで、下品な行動をとること。
- 性に関する悪質な冗談やからかいを行うこと。
- 相手が不快感を表明しているにもかかわらず、その場からの離脱を妨害すること。
- 意図的に性的な噂を流すこと。
- 個人的な性体験などを尋ねたり、自分の経験談を話したりすること。
- 個人が特定できる形で、インターネットの公開ウェブサイトなどに、性的な内容の中傷やプライベートな情報の密告を書きこむこと。

このような行為が行われている場合には、防止規程に定めるセクシュアル・ハラスメント行為と認められる場合があります。

4) 【ジェンダー・ハラスメント】

本学の職員等を性別によって差別しようとする意識などに基づく行為をいいます。

これらにあてはまる可能性のある行為には、次のようなものがあります。

- ①特定の性別であることのみを理由として、侮辱的な発言をしたり、性格、能力、行動、傾向等において劣っているとか、あるいは望ましくないものと決めつけたりすること。
- ②異性の主張や意見を、異性としての魅力や欠点に結びつけること。

<具体的な行為の例>

○職員や学生が「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」、「女性は研究に向かない」、「男性は妻子を養う義務がある」、「女性は子どもを産むべき」など、特定の性別役割観を押しつける発言をすること。

○「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したり、特定の職員や学生だけを「ちゃん」づけで呼んだりすること。

○研究室や職場で、女性であるというだけで飲食の世話、掃除、私用などを強要すること。

○個人のプライバシーに関すること（家庭環境、結婚の有無、子どもの有無など）を理由として、仕事や学業の能力に差があると決めつけること。

5)【SOGI（性的指向・性自認）に基づくハラスメント】

性的指向（Sexual Orientation）もしくは性自認（Gender Identity）に関する偏見に基づく行為をいいます。性的指向とは、人の恋愛・性愛がいずれの性別を対象とするか、しないか、ということの意味します。

性自認とは、性別に関する自己認識のことを意味します。

これらに当てはまる可能性のある行為には、次のようなものがあります。また、SOGIに基づくハラスメントは、パワー・ハラスメントとして問題とされることもあります。

①個人の性的指向や性自認に関して侮蔑的な発言をすること。

②同性愛やトランスジェンダーなどの性的マイノリティであるという理由のみによって、性格、能力、行動、傾向などにおいて劣っていると、あるいは望ましくないものと決めつけること。

③性的マイノリティについて、いじめやからかいの対象とすること。

④個人の性自認や性的指向などを、本人の許可なく他人に暴露したり、広めたりすること（いわゆる「アウトティング」）。

<具体的な行為の例>

○同性愛やトランスジェンダーなどの性的マイノリティに対して、差別的な表現を使うこと。

○性的指向をあげつらったり、からかったりすること。

※指導関係にある教員と学生の交際について

指導教員と学生とが、単なる指導関係を超えて、交際関係に発展するケースもしばしばみられます。教員と学生が交際すること自体が直ちにセクシュアル・ハラスメントとなるわけではありません。しかし、お互いに合意があったとしても、指導関係と恋愛関係を完全に切り分けることは非常に難しいと思われます。

学生にとって、指導教員との恋愛関係が良好な教育環境と言えるのか、成績評価や学位審査などの場面において、公正さや公平さが確保できるのか、周囲の学生に不公平感や不快感を与えていないか、など多くの問題が生じてきます。

以上のようなことから、学生の良好な教育環境の確保のためには、指導教員と学生とが交際関係に発展した場合には、原則として、教員はその学生の指導から外れることが望ましいと考えられます。

6) 【求職者に対するセクシュアル・ハラスメント】

求職者等に対して職務上又は採用活動に関連して性的な言動を行い、精神的苦痛や不快感を与えるほか、求職活動等や職業選択に資する活動を阻害し、能力の発揮に重大な悪影響を及ぼすこと。

＜具体的な行為の例＞

- インターンシップ等や説明会に参加している学生に対し、不必要に身体に触れたりすること。
- 採用面接において、面接官が求職者等に対して本来の職務と関係のない性的な事実やプライベートについての質問をすること。
- 求職者等への執拗な私的な食事への誘い。
- SNSやインターネット等で性的なメッセージを送信すること。
- 評価や可否と結び付けた性的な関係の強要。

(2) アカデミック・ハラスメント

研究・教育の場における、権力を利用した嫌がらせや差別のことです。性別を問わず、研究活動、教育指導、暴力的発言や行為などで相手に身体的、精神的苦痛や負担、もしくは極度の不快感を負わせることをいいます。

＜具体的な行為の例＞【主に教育・研究の場で起こりうるアカデミック・ハラスメント】

1) 不当な権利制限や、当然受けられるべき教育・研究指導のはく奪

○教員が他の教員や学生に対し、文献や機器類の使用を理由なく制限したり、機器や試薬を勝手に廃棄して研究遂行を妨害したり、正当な理由がないのに研究室の立入を禁止すること。

○教員が学生に理由を示さずに単位を与えなかったり、卒業・修了の判定基準を恣意的に変更して留年させたりすること。

○教員が、自分の気に入らない論文などを「読むな」と言ったり、研究会に「行くな」などと言ったりして、学生や部下の研究者の研究の自由を制限すること。

○教員が、TA（ティーチングアシスタント）、RA（リサーチアシスタント）、アルバイトや非常勤などの紹介を、多くの学生に紹介できる性質のものであるにも関わらず、気に入った学生にだけ不平等に行うこと。

○「忙しい」、「君も大人なんだから」などと言って、教員がセミナーを開かなかったり、学生への研究指導やアドバイスを怠ったりすること。

○主指導教員が、学生の論文原稿を受け取ってから何ヶ月、あるいは何年経っても添削指導をしないこと（その結果、学生が、論文投稿や学位取得ができないこと、あるいは論文投稿や学位取得ができなくなるのではと不安にさせられることも含む。）

2) 学生や部下の支配・囲い込み・利己的利用

○教員が指導教員の変更を申し出た学生に「私の指導が気に入らないなら退学せよ」と言うこと。

○教員が、就職希望の学生に冷たく接し、大学院進学志望の学生を優遇すること。

3) 攻撃、追い詰め、知見や労働の搾取、不正行為への巻き込み

- 教員自身の研究成果が出ない責任を、一方的に学生や部下の研究者に押しつけ、非難すること。
- 教員が、自分が求めるような実験データを出してこない学生に対し、厳しく指導して追い詰め、実験結果の改ざんを行うよう仕向けること。
- 学生の投稿論文に加筆修正しただけなのに、指導教員が第一著者となること。
- 学生や部下の研究者が出したアイデアを使って、教員が無断で論文を書いたり、研究費を申請したりすること。
- 教授など上位の研究者が、リスクの高い研究を自分で行わず、部下の研究者にさせること。

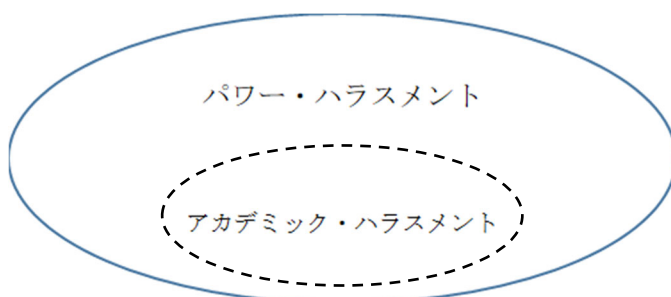
4) 尊敬や信頼を失わせる行為

- 教員が学生や部下の研究者に対し、他の教員や関連機関の悪口を常に聞かせること。
 - 教員が、他の教員の悪口や噂などを講義でたくさん話すこと。
 - 教員による学生や部下の研究者に対する研究指導・作業指示が二転三転し、教員が以前指導した内容を忘れて「なんでこんなことをしたんだ」などと怒ること。
- なお、学生等に対して教育研究上何らかの不利益を与える場合には、本人が納得できるよう適切な説明を行う必要があります。それらを果たしていなかったり、些細なことでも繰り返し行うことにより相手の心身に苦痛を与えたりするときは、ハラスメントとみなされることがあります。

(3) パワー・ハラスメント

就学上、就労上の優越的な関係を利用して、その影響力を濫用する言動のことです。指導の範疇を超えて継続的に学歴・体型・家族・プライバシーに関することなどを話題にし、人格と尊厳を侵害し不安を与えることや、相手の意に反してその労力を使用したり拘束したりして、不快感を感じさせることをいいます。このうち、指導教員と学生、教授と研究員など教育・研究上の地位関係を利用して行われるハラスメントを、アカデミック・ハラスメントといいます。(図1)

パワー・ハラスメントとアカデミック・ハラスメントの関係 (図1)



「優越的な関係」とは、一方が他方に対して抵抗したり拒絶したりすることができないと考えられるような関係を指します。一般的には、上司から部下、教員から学生、部活動・サークル活動における先輩から後輩、などの関係が想定されます。もっとも、部下であつても知識や経験などが上司よりも豊富な場合であれば、その部下が上司に対して優越的な立場となり得ますし、多数人が特定の人物に嫌がらせをする場

合（例えば、多数の学生から教員に対する嫌がらせや、同じ立場の部員同士でいじめるなどの場合）にも、優越的な関係があるといえます。

パワー・ハラスメントは、このような優越的な関係を利用して、必要かつ相当な範囲を超えた言動がなされ、これによって職員・学生等の就学・就労及び教育・研究環境が害されることが問題とされます。

防止規程に定めるパワー・ハラスメントに該当するかどうかの判断は、被害を受けたとされる者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなどその認識にも配慮しつつ、その目的やこれまでの状況、双方の関係性なども考慮されます。

パワー・ハラスメントに当てはまる可能性のある行為には、以下のようなものがあります。

- ①性別、年齢、出身、国籍、民族、人種、宗教、信条、心身の障がい及び傷病、容姿、性格等の個人的な属性を理由に、就学・就労上の機会、条件、評価などで相手を差別したり、排除したりすること。
- ②私的な、もしくは一方的な要求への服従又は拒否を、教育上もしくは研究上の指導及び評価並びに学業成績などに反映させること。
- ③私的な、もしくは一方的な要求への服従又は拒否を、人事又は労働条件の決定並びに業務指揮などに反映させること。
- ④教育上もしくは研究上の指導及び評価又は利益、不利益の与奪などを条件として、相手に私的な、もしくは一方的な働きかけを行うこと
- ⑤人事権もしくは業務指揮権の行使又は利益・不利益の与奪などを条件として、相手に私的な、もしくは一方的な働きかけを行うこと。
- ⑥個人的な好悪の感情を、相手に対する教育又は職務の遂行に混交させること。
- ⑦指導に従わない相手に暴言を吐いたり、意図的に無視したり、暴力的な行為に及ぶなど、相手の人格又は身体を傷つける行為を行うこと。
- ⑧相手の意に反する行為に執拗に誘ったり、一定の行為を繰り返し強要したりすること。
- ⑨相手が不快感を表明しているにもかかわらず、その場からの離脱を妨害すること。
- ⑩相手を困らせるために、意図的に事実無根の噂を流すこと。
- ⑪職務上知り得た相手の性的指向や性自認、病歴、不妊治療などの機微な個人情報について、相手の了解を得ずに第三者に暴露すること。

※ 以上の①から⑪までに挙げた行為の例に当てはまらない行為でも、パワー・ハラスメントに該当すると判断される可能性があります。

【職場などあらゆる場所で起こりうるパワー・ハラスメント】

1) 精神的攻撃・圧迫

○教員や上司が、他の学生や同僚の前で、特定の人をこきおろしたり、嘲笑したり、罵声を浴びせたりすること。

○教員や上司が、学生や部下に対して、挨拶を返さない、机を叩く、物を投げるなど横柄で尊大な態度で接したり、威嚇したりすること。

○個人に対する極端な批判・中傷・脅しのような内容を含むメールやSNSメッセージを、執拗に送りつ

けたり、同時に複数の人に送信したりすること。

○インターネットの公開ウェブサイトやSNSなどのウェブ上のコミュニティにおいて、特定の個人の人格を傷つける誹謗中傷を書きこむこと。

2) 不当な妨害、権利制限

○上司が部下に、必要な物品の購入に際して、理由なく購入を認めなかったり、必要書類に押印せず、研究や職務遂行を妨害したりすること。

○教員や上司が、学生や部下に対して、必要性がないと思われるようなルール（服装、行動など）を強制すること。

3) 不平等な扱い、差別

○教員や上司が、食事や飲み会など、研究や職務以外の付き合いの良さなどによって、学生や部下を評価すること。

○職員や学生が、国籍、民族、人種、性別、年齢などを理由に特定の職員や学生に対して侮蔑的な発言すること。

○教員や上司が、その職務上知る必要がある重要な情報を、特定の部下にだけ知らせないこと。

4) 不適切な強要

○飲み会などへの参加や、飲酒を強要すること。

○教員や上司が、「体調が悪いので休ませてほしい」と願い出た学生や部下に対し、研究や仕事を強要すること。

○部活動やサークル活動において、それまでの慣習や伝統などを理由として、本人の望まない理不尽な行為を強要すること。

○教員や上司が学生や部下に対し、深夜や休日でも構わず電話に応答するよう期待したり、実際に呼び出してすぐに来るよう求めたり、深夜や休日にメールやSNSメッセージを送って、必ず読んですぐに返信することを求めたりすること。

5) 公私混同、利己的強要

○教員や上司が私的な用事を学生や部下に命じたり、車で送迎させたりすること。

○教員や上司が、ジョギングや山歩き、演奏会など私的な趣味、気晴らしの活動に有無を言わず学生や部下を同行させること。

○教員や上司が、自身への貢ぎ物や謝礼を強要すること（例コンサートのチケット入手、書籍の購入、学位取得に対する謝礼金など）。

6) 人間関係からの切り離し

○教員や上司が、自身の意に沿わないというだけで、特定の部下を別室に隔離したり、研究室や部署が開催する飲み会へ参加させなかったりすること。

(4) 妊娠、出産、育児休業、介護休業等に関するハラスメント

妊娠若しくは出産したこと又は育児休業、介護休業等の利用に関する一方当事者の言動により、妊娠若しくは出産した他方当事者又は育児休業、介護休業等を申出若しくは取得した他方当事者の教育、研究、就学及び就業環境が害される行為をいう。

妊娠、出産、育児休業、介護休業等に関するハラスメントには、主に2つの形態があります。

1) 【制度・措置の利用への嫌がらせ型】

これに当てはまる可能性のある行為には、次のようなものがあります。

- ①制度・措置の利用を理由として、解雇や不利益取扱いを示唆すること。
- ②制度・措置の利用を阻害する言動を行うこと。
- ③制度・措置の利用を理由として嫌がらせなどを行うこと。

<具体的な行為の例>

- 上司が「産休・育休は認めない」などと言うこと。
- 父親として育児休業を申し出た職員に対し、上司が「男のくせに育休取るなんてありえない」「育休を取るなら昇任はないと思う。」などと言うこと。
- 妊婦検診のために休暇を取得したいと上司に相談したら、「病院は休みの日に行くものだ」などと言って休暇の取得を諦めさせること。
- 育児短時間勤務をしている職員に対し、同僚が「あなたが早く帰るせいで、まわりは迷惑している」などと言うこと。

2) 【状態への嫌がらせ型】

これに当てはまる可能性のある行為には、次のようなものがあります。

- ①妊娠、出産等を理由に解雇その他不利益取扱いを示唆すること。
- ②妊娠、出産等を理由に嫌がらせなどを行うこと。

<具体的な行為の例>

- 部下から妊娠を報告された上司が「次の契約更新はしない」「他の人を雇うので早めに辞めてもらわない」などと言うこと。
- 上司や同僚が「就職したばかりなのに妊娠して、産休育休取るなんて図々しい」などと言うこと。
- 職員が切迫流産で入院した際に「もう来なくていいから退職届を書け」などと言うこと。
- 学生から妊娠したことを告げられた指導教員が、「子どもをとるか、研究をとるかどっちかにしろ」などと迫ること。
- 指導教員が、妊娠中につきわがひどく大学を休んだ学生などに対し、「学業に専念できないなら大学をやめてしまえ」などと言うこと。

(5) カスタマー・ハラスメント

職場等において行われる本学が行う事業の関係者の言動のうち、本学の職員等が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えた要求、暴言、威圧、迷惑行為その他これらに類す

る行為により、本学の職員等の就業環境が害される行為をいう。なお、職場等には、情報通信技術を利用して業務を遂行する場合における当該通信の場を含みます。

<具体的な行為の例>

- 身体的な攻撃（殴る、蹴るなどの暴行）
- 精神的な攻撃（脅迫、誹謗中傷、名誉棄損、侮辱、暴言）
- 継続的な言動（同じ相談や苦情について、同一内容を何度も繰り返し申立て、短時間に連続して電話やメールを送り続ける）
- 執拗な言動（一度説明した内容について、自身が望む結論が出るまで執拗に質問を繰り返し、同じ論点を何度も蒸し返して対応を終わさせない）
- 威圧的な言動（大声で怒鳴る、机を叩く、指を差して詰め寄るなど、相手を萎縮させるような態度で対応を迫る）
- 差別的な言動（性別、国籍、年齢、障害、出身、容姿等を理由に、相手を見下す発言や排除を示唆する発言を行う）
- 性的な言動（業務上必要のない身体的接触を求める、または容姿や身体に関する性的な発言を繰り返す）
- 拘束的な行動（不退去、居座り）
- 個人への攻撃（「担当者の氏名を言え」「その担当者本人に直接謝罪させろ」など、特定の個人を名指しして責任追及を行う）
- 過度な要求（学内規程や制度上対応できない内容について、特別扱い、無償対応、迅速な処理、例外的な便宜供与を強く求める）
- 教職員や職場等の許可のない撮影
- SNSやインターネット等への投稿（写真、音声、映像、教職員の名等の公開）

（6）その他のハラスメント

職員又は学生等が他の職員又は学生等に、飲酒の強要、誹謗、中傷、風評の流布、性的指向又は性自認に関する侮辱等により人格又は人権を侵害して、向学意欲、労働意欲、教育研究環境等を阻害又は悪化させる結果となる不適切な言動等を行うこと又は障害を理由とする差別により障害者の権利利益を侵害する行為をいいます。

<具体的な行為の例>

- 他者に向かって物を投げたり、突き飛ばしたりする等の身体的攻撃を与えること。
- 人格を否定するような言動・侮辱的な言動・粗暴な言動等の精神的な攻撃を与えること。
- 長時間・長期間にわたり必要以上に何度も同じ内容で激しく叱責したり謝罪を求めること。
- 事実ではない事柄や、事実かどうか不明な内容を口コミやSNSなどで拡散すること。
- 合理性を欠いた過大な要求を強いること。

○個人情報（自宅住所、連絡先、学歴、家族構成など）を聞き出そうとすること。

○上司が部下に対して「タバコを吸っていいか」と断りにくい提案をすること。

○酔ったうえで暴言や暴力などの迷惑行為を行うこと。

5. 差別的言動について

本学は、特定の職員や学生に対してだけでなく、民族、国籍、宗教、信条、ジェンダー、経済的・社会的地位、障がいの有無などに関わるあらゆる差別的言動も当然に禁止しています。学生相談室が上記のような差別的言動に関する相談を受けた場合には、関係部局等と連携して適切に対応します。

6. 本学が行う事業の関係者に対するハラスメント等について

職員等は、本学が行う事業の関係者に対してハラスメント等を行ってはなりません。また、本学は、職員等が本学が行う事業の関係者に対して行ったハラスメント等に関し、当該ハラスメントの当事者から事実関係の確認その他の必要な協力を求められた場合には、その求めに応じ、問題解決に向けて誠意をもって対応します。

7. ハラスメントのないキャンパスの実現

（1）ハラスメントの被害にあったとき

1）ひとりで悩まない

ハラスメントを受けたと感じたら、ひとりで悩まずに、保健センターに連絡してください。相談に来ることがためられる場合は、まず身近で信頼できる人に相談をしてください。相談には家族や信頼できる友人、職員と一緒に来ることできます。

2）記録を残す

あなたが受けた言動について、「いつ、どこで、誰から、どのようなことがわかる記録（自筆のメモ・メール・録音等）」を残しておく、と、相談や申立ての際に役立ちます。

3）緊急の場合は警察に連絡

相手からの暴力行為などで、心身に危険を感じたり、緊急を要する場合は、迷わず周囲の人に助けを求め、警察に連絡をしてください。

（2）ハラスメントの目撃

1）見過ごさない勇気を持つ

集団内でハラスメントの存在が黙認されてしまうと、それが慣習化し徐々に環境が悪化していきます。周囲の人たちもその関係に巻き込まれてしまうため、特に教育、指導、管理監督する立場にある人の果たす役割は重要です。

ハラスメントを見過ごさない勇気を持ちましょう。

2) 相談を勧める

ハラスメントについての相談を受けた場合は、必要に応じて相談員等によるハラスメント相談を勧めてください。その際、相談された人が同行することも可能です。

3) 知り得た情報は慎重に扱う

相談内容等の知り得た情報については、プライバシーに十分に配慮し本人の意向を尊重し慎重に扱います。

(3) 加害者にならない

1) 互いの人格を対等に尊重する姿勢を持ちましょう。

2) 社会的に形成された性別意識、たとえば「男性や女性はあるべき」という固定的な性役割観などの偏った見方・考え方を押しつけることは避けましょう。

3) あなたの家族や身近な人が受けたとしたら不快だと思う行為は慎むという心構えが大切です。

4) 反対意見や「ノー」という意思表示がないからと言って、それが合意・同意とは限りません。立場や地位が上の人（指導者や先輩）は十分配慮してください。

学外での言動であっても、相手が教育・研究、就学、就労上の関係のある本学の職員等であればハラスメントにあたる可能性があります。

8. ハラスメントに関する制度

本学は、ハラスメントを防止及び排除するため又はハラスメントに関する問題が生じた場合に、迅速かつ適切に問題の解決及び被害者の救済にあたるため、次の「9. 防止対策」、「10. ハラスメントへの対応」に基づき対応します。

9. 防止対策

本学は、あらゆるハラスメントを防止及び排除するために、ハラスメント防止委員会を設置し、次のような対策を講じます。

(1) ハラスメントの防止啓発のためにリーフレットやポスター等を作成し、ガイドラインの抜粋等を学生便覧及びホームページに掲載します。(2) 研修会及び講演会を開催し、ハラスメントへの理解を深めます。

(3) ハラスメントが生じないよう、環境の改善に向けた提言をします。

(4) その他、ハラスメントの防止に関して必要な事項を審議します。

10. ハラスメントへの対応

本学は、ハラスメントに関する問題が生じた場合に、迅速かつ適切に問題の解決及び被害者の救済にあたるため以下の対応をします。また、緊急性が高い場合には、別途、緊急対応をします。

(1) 相談体制—相談窓口（相談員）

本学では学生相談室を天白キャンパス、八事キャンパス及びナゴヤドーム前キャンパスにそれぞれ設置し、相談員が相談に応じます。相談を希望する人は、直接来訪するか、電話、メールでも受け付けます。

<相談の例>

- 「自分の問題がハラスメントかどうか、わからないので教えてほしい。」
- 「ハラスメントで困っている状況をなんとか改善したい。」
- 「自分ではなく友人や同僚がハラスメントで悩んでいるので、相談したい。」
- 「自分の言動がハラスメントだと言われたことがあり、このままではまずいと思うが、どうすればよいかわからない。」
- 「怒りのコントロールが難しく、相手を怖がらせてしまうので、改善したい。」
- 「ハラスメント防止のためのポスター制作をお願いしたい。」

学生相談室は、さまざまな理由での相談を広く受け付けています。

【学生相談室の対応】

- ①学生相談室では、ハラスメント問題の解決、被害の防止、回避の方法を相談に来た人（以下「相談者」という。）と共に考え、決定し、それをサポートします。
- ②相談員は、相談者の受けたというハラスメントについて一緒に考え、今後取りうる解決方法を提案し、相談者自身が意思決定をする援助をします。
- ③相談員は、次に掲げる救済体制について説明するなど問題解決に必要な情報を提供します。また、必要に応じて外部の関係機関を紹介します。
- ④相談は、面談を基本とします。
- ⑤相談員は、相談を受けている案件・相談を受けたケースの「ハラスメントの行為者とされた者」に対し、事実確認や調整のための接触は原則として行わないことになっています。
- ⑥相談員は相談者のプライバシーを守ります。相談したことを、相談者の許可なく相談員がほかの人に伝えることはありません。ただし、生命、身体への危険が存在する等緊急の場合はこの限りではありません。

(2) 救済体制—問題を解決するための手続き（加害者が本学の職員等となる場合の対応）【図2】

ハラスメントに関する問題を解決する方法

- (イ) 学内の第三者による対応
- (ロ) 合意文書による解決（調停）
- (ハ) 苦情申立て

どちらの方法をとるかは相談者本人が決定します。

手続き方法については相談員の説明をよく聞いて納得できるまで十分話し合います。ただし、被害者が本

学が行う事業の関係者（本学の学生を除く）の場合は、監査室に通報があった内容をもとに中立的立場の弁護士が事案について精査し、対応方法を検討及び決定するものとします。

（イ）学内の第三者による対応

相談者が苦情申立ての手続きは望まないが、相手方に注意・警告をしてもらいたい場合には、学内の第三者（相手方の所属する部署の責任者・学部長・所属長等）をとおして、対応します。この場合、相談員等が人権委員会委員長（以下「委員長」という。）に取り次ぎます。

１）相談者のプライバシーに配慮します。

２）委員長は、第三者に適切な対応を依頼します。但し、事態が重大で大学としての措置が必要であると委員長が判断した場合には、相談者の同意を得たうえで、苦情申立て手続きに移行することがあります。

３）依頼を受けた第三者は、適切な対応をします。

４）対応の内容は原則として、厳重注意とし複数人の立会いのもとに行います。その際、注意を聞き入れず同様の行為が繰り返し行われた場合には厳しい措置がとられることを警告し、報復行為を行わないよう勧告します。

５）第三者は、すべての対応が終了した後で、結果のみを文書で委員長に報告します。

（ロ）合意文書による解決（調停）

調停は当事者間の合意文書による解決法です。この場合、相談員等が委員長に取り次ぎ、委員長は直ちに人権委員会を召集し、委員会の中に調停委員会を設置します。

１）調停委員会の委員は、公正・中立性を確保するため当該部局の関係者以外から選ぶとともに外部から弁護士等の専門家を加えることができます。

２）調停委員会は、当事者間の合意文書による解決に向けて支援をします。

３）調停が成立した場合には、調停委員会は、合意事項を文書で確認のうえ人権委員会に報告します。

４）人権委員会は、調停委員会の報告を基に結果を学長に報告します。

５）人権委員会が大学として環境改善等の措置が必要であると判断した場合には、対応策を付して学長に勧告します。

６）当事者間での合意が成立する見込みのない場合には、調停委員会は、調停を中止することができます。この場合、相談者の同意を得て苦情申立ての手続きに移行することができます。

７）調停は、相談者の意思によりいつでも打ち切ることができます。

（ハ）苦情申立て

申立人（相談者）が大学に対して何らかの措置をとるよう申立てる手続きです。この場合、相談員等が委員長に取り次ぎ、委員長は直ちに人権委員会を召集し、人権委員会が事実関係の調査を必要と判断した場合には、調査委員会を設置します。

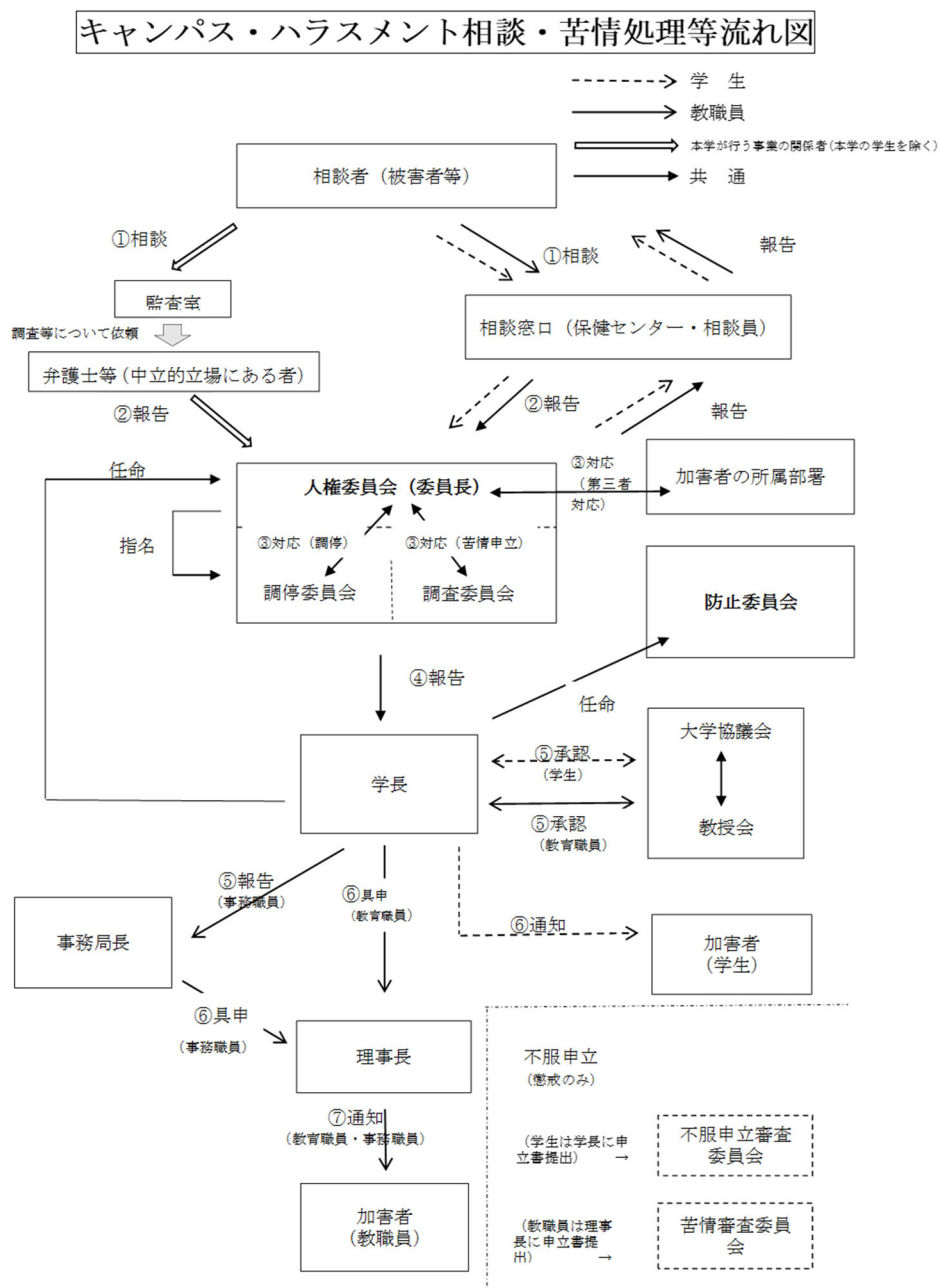
１）調査委員会の委員は、公正・中立性を確保するため当該部局の関係者以外から選ぶとともに外部から弁護士等の専門家を加えることができます。

２）調査委員会は、事情聴取など問題解決に必要な事項の調査を行います。

３）調査委員会は、当事者のプライバシーに配慮しながら、二次被害を予防・防止します。

- 4) 調査委員会は、原則として2か月以内に調査を終了し、調査結果を文書で人権委員会に報告します。
- 5) 人権委員会は調査委員会の報告に基づいて慎重に審議のうえ、結果を文書で学長に報告します。また、救済措置、環境改善または処分等の必要があると判断した場合には、対応策を付して学長に勧告します。
- 6) 調査は申立人の意思によりいつでも打ち切ることができます。

図2



(3) 救済体制一問題を解決するための手続き(カスタマー・ハラスメントに該当する場合の対応)【図3】

ハラスメントに関する問題を解決する方法

(イ) 合意文書による解決(調停)

(ロ) 苦情申立て

どちらの方法をとるかは相談者本人が決定します。

手続き方法については納得できるまで十分話し合います。

(イ) 合意文書による解決(調停)

調停は当事者間の合意文書による解決法です。この場合、相談員が委員長に取り次ぎ、委員長は直ちに人権委員会を召集し、委員会の中に調停委員会を設置します。

1) 調停委員会の委員は、公正・中立性を確保するため当該部局の関係者以外から選ぶとともに外部から弁護士等の専門家を加えることができます。

2) 調停委員会は、当事者間の合意文書による解決に向けて支援をします。

3) 調停が成立した場合には、調停委員会は、合意事項を文書で確認のうえ人権委員会に報告します。

4) 人権委員会は、調停委員会の報告を基に結果を学長に報告します。

5) 人権委員会が大学として環境改善等の措置が必要であると判断した場合には、対応策を付して学長に勧告します。

6) 当事者間での合意が成立する見込みのない場合には、調停委員会は、調停を中止することができます。この場合、相談者の同意を得て苦情申立ての手続きに移行することができます。

7) 調停は、相談者の意思によりいつでも打ち切ることができます。

(ロ) 苦情申立て

申立人(相談者)が大学に対して何らかの措置をとるよう申立てる手続きです。この場合、相談員が委員長に取り次ぎ、委員長は直ちに人権委員会を召集し、人権委員会が事実関係の調査を必要と判断した場合には、調査委員会を設置します。

1) 調査委員会の委員は、公正・中立性を確保するため当該部局の関係者以外から選ぶとともに外部から弁護士等の専門家を加えることができます。

2) 調査委員会は、事情聴取など問題解決に必要な事項の調査を行います。

3) 調査委員会は、当事者のプライバシーに配慮しながら、二次被害を予防・防止します。

4) 調査委員会は、原則として2か月以内に調査を終了し、調査結果を文書で人権委員会に報告します。

5) 人権委員会は調査委員会の報告に基づいて慎重に審議のうえ、結果を文書で学長に報告します。また、救済措置、環境改善または処分等の必要があると判断した場合には、対応策を付して学長に勧告します。

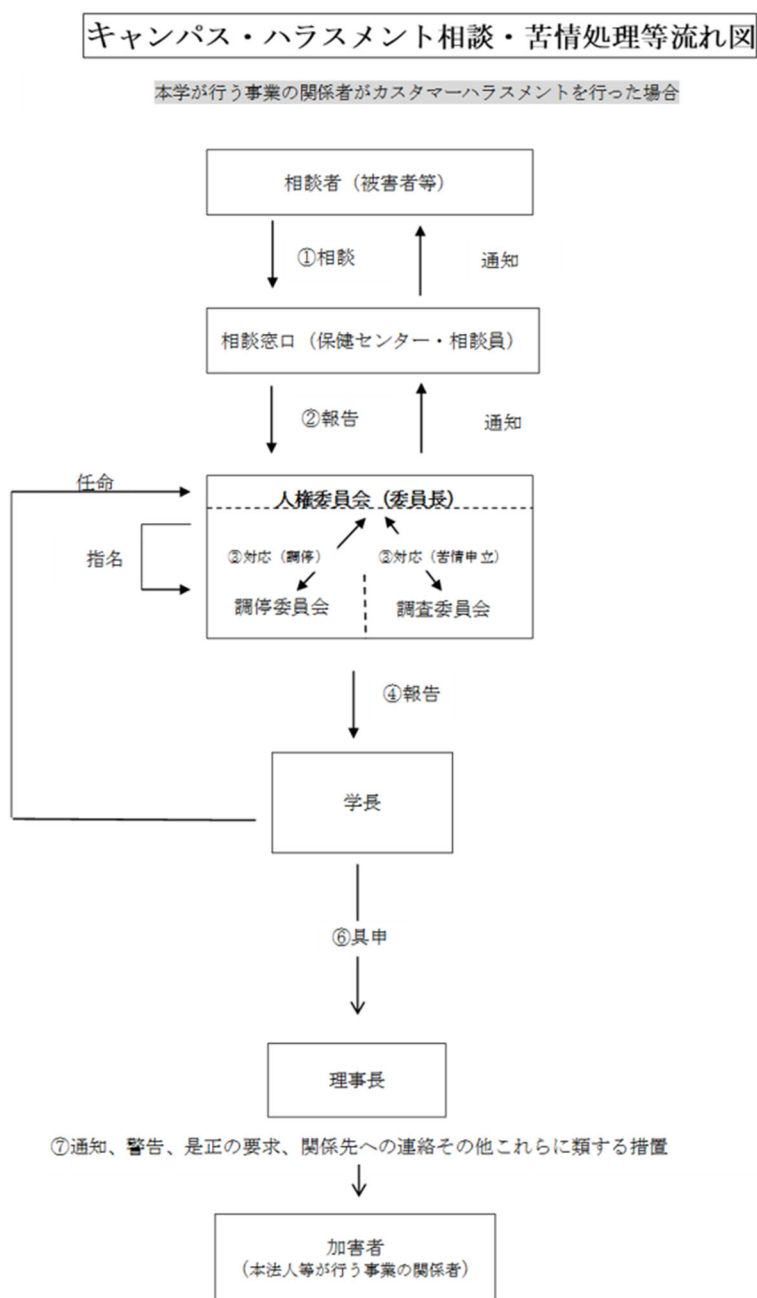
6) 調査は申立人の意思によりいつでも打ち切ることができます。

加害者(本学が行う事業の関係者)が行った行為がハラスメント等に該当すると認定した場合、その態様・程度に応じて、次の措置をとることができます。

1) 対応の打ち切り

- 2) 警察、弁護士その他関係機関への相談・通報
- 3) その他法的措置
- 4) 事案の態様及び程度に応じて必要かつ適切と認められる一切の対応（理事長から通知文書を送付、警告、是正の要求、関係先への連絡その他これらに類する措置を含む）

図 3



（４）緊急対応・緊急措置

１）相談員等は、事態が重大で緊急性が高いと判断した場合には、できる限り相談者の意思を尊重したうえで、速やかに委員長に報告します。

２）委員長は、直ちに人権委員会及び関係部署と協議して対応策を決めます。

３）救済手続き中に、申立人が被申立人から報復行為や嫌がらせなどの二次被害を受けた場合には、申立人の安全を確保するため、緊急措置をとります。

１１．本学がとるべき措置等

本学は、ハラスメントの被害者に対し、心理的ケアを含む可能な限りの救済措置を取り、また、被害者等が相談をしたことや苦情の申立てをしたことにより、二次被害を受けることのないよう予防・防止します。

（１）学長は、人権委員会からの報告または勧告に基づき、加害者に対する処分内容及び学内措置等について当該部局・学部等に勧告します。また学生の場合は学長が、職員の場合は理事長が、就学、就労、教育研究環境の改善等必要な措置をとります。

（２）ハラスメントが認定された場合は、再発防止のためにハラスメント防止に関する研修等を加害者に義務付けます。

（３）本学はハラスメントの問題が生じ対処した場合には、処分内容及び措置について申立人に報告します。

（４）被申立人が申立人に対して、嫌がらせや妨害、報復等の言動を行う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。

（５）ハラスメントの相談・調停・苦情申立て・事情聴取に際して悪意をもって虚偽の申立てや証言をした者は、学則又は職員規則により処分されます。

１２．守秘義務

ハラスメントに関する相談・苦情処理に関わる者は、任期中、退任後及び退職後に拘わらず、守秘義務を負います。

１３．ガイドラインの見直し

本ガイドラインは、必要が生じた場合、その都度見直し・改正を行います。

14. 学生相談窓口（予約制）

学生相談窓口は、天白キャンパス、八事キャンパス及びナゴヤドーム前キャンパスにそれぞれ設置してあります。名城大学ホームページの「保健センター」をご覧ください。