

## 公立大学法人名古屋市立大学ハラスメント防止対策ガイドライン

### 第1 趣旨

公立大学法人名古屋市立大学（以下「本学」という。）は、学生・教職員・その他すべての本学構成員に対し、勉学・就業に関わる基本的人権を守る責務を負っており、ハラスメントは許されざるものであり禁止されなければならない。このハラスメントの防止と対策は、人権に関わる重要な一部であり、本学は可能な限りその務めを果たさねばならない。同時に、本学を構成するすべての人々に、この問題を理解し、ハラスメントを行わない、行わせない努力が求められる。こうした目的の実現のためにこのガイドラインを定める。

### 第2 ハラスメントの定義

- 1 ハラスメントとは、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、モラル・ハラスメント、妊娠・出産等及び育児・介護休業等に関するハラスメントを含む人格を傷つける行為、又は人権を侵害する行為をいう。
- 2 セクシュアル・ハラスメントとは、相手の意に反する性的言動によって、相手の人格を傷つける行為、又は人権を侵害する行為である。本学では、就学上、研究上、就労上あるいは学生生活における関係を利用してなされる次のような行為をセクシュアル・ハラスメントと定義する。
  - (1) 性的要求に対する服従又は拒否を理由に、利益又は不利益を与える、あるいはそれを示唆すること
  - (2) 明確な利益又は不利益の提示はともなわれないが、相手の望まない性的言動を行うこと、又はそれを求めること
  - (3) 性的言動や性にかかわる掲示、性差別的な発言等により、不快の念を抱かせるような環境をつくること
- 3 アカデミック・ハラスメントとは、教育、研究の場における、立場、権力を利用して、不適切な言動・指導を行い、その指導等を受ける者の研究意欲、教育、研究環境を著しく悪化させることである。本学では次のような行為をアカデミック・ハラスメントと定義する。
  - (1) 研究活動に際し妨害行為を働く、あるいは相手の研究成果を搾取する等、研究の場における正当な研究活動の権利を侵害すること
  - (2) 教育の場において、教育指導など必要な職務を意図的に行わない、あるいはしかるべき教育・実習を担当させないといった不当な待遇、又は学位、単位認定において不公正な執行をすること
  - (3) 人格を傷つける言動、又は暴力的な言動や権力の濫用等の方法で、教育・研究環境を混乱させる、あるいは相手に精神的な負荷をかけること
- 4 パワー・ハラスメントとは、職場における上下関係、雇用形態の違い等により

生じる権力差（パワー）、豊富な知識・経験、集団など、優越的な関係にある者による言動のうち、社会通念あるいは一般的な者の感覚において必要かつ相当な範囲を超えたと判断される言動により、就業環境・就学環境を悪化させる行為をいう。厚生労働省告示第5号を基に本学では次のような行為を、パワー・ハラスメントと定義する。

- (1) 身体的な攻撃（暴行、傷害）
- (2) 精神的な攻撃（脅迫、名誉棄損、侮辱、ひどい暴言）
- (3) 人間関係からの切り離し（隔離、仲間外し、無視）
- (4) 過大な要求（明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、業務・学習の妨害）
- (5) 過小な要求（合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い業務・課題を、命じる又は与えないこと）
- (6) 個の侵害（私的なことに、過度に立ち入ること）

5 モラル・ハラスメントとは、言葉や態度などによって巧妙に人の心を傷つける精神的な暴力のことで、上下関係にある場合のみならず、対等であるべき同僚・仲間の間柄でも起こりうる行為であり、また、上司や指導者の立場にある者であっても被害者となりうるものである。本学では地位や立場にかかわらず、継続的に言葉や態度、身振りや文書などによって、相手の人格を傷つけたり、教育・研究や就労の環境を悪化させたりする次のような行為をモラル・ハラスメントと定義する。

- (1) 教育・研究や就労に関連して相手を傷つけること
- (2) コミュニケーション拒否で相手を孤立させること
- (3) 相手の人格を傷つけること
- (4) 言葉や態度などにより、相手に精神的な負荷をかけること

6 妊娠・出産等及び育児・介護休業等に関するハラスメントとは、職場において上司や同僚が、妊娠・出産等及び育児・介護休業等に関する制度又は措置の利用に関する言動、並びに妊娠又は出産したこと等に関する言動により、妊娠・出産した者や育児等制度を申出・取得した者等の就業環境が害される行為である。本学では次のような行為を、妊娠・出産等及び育児・介護休業等に関するハラスメントと定義する。

- (1) 妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置の利用等に関し、上司が解雇その他不利益な取扱いを示唆すること
- (2) 妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置の利用を上司や同僚が阻害すること
- (3) 妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置を利用したことにより、上司や同僚が嫌がらせ等をする事
- (4) 妊娠・出産等したことにより、上司が解雇その他不利益な取扱いを示唆すること

- (5) 妊娠・出産等したことにより、上司や同僚が嫌がらせ等をする事  
7 2から6までの具体例は、別表1から5までのとおりとする。

### 第3 防止対策の対象

- 1 ガイドラインは本学の学生（研究生、選科生等を含む。以下同じ。）、教職員（本学と職務上関係を有する者などを含む。次項において同じ。）のすべてを対象とする。
- 2 ガイドラインは本学キャンパスの内外、授業・研究・課外活動・勤務等の時間の内外を問わず、本学の学生、教職員間のハラスメントのすべてを対象とする。

### 第4 総括責任者

理事長は、本学におけるハラスメントの問題を把握し、それに対する対応を適切に行うため総括責任者を任命する。

なお、この総括責任者は副理事長（事務局長）をもって充て、コンプライアンス推進課が庶務を処理する。

### 第5 相談窓口

本学は、ハラスメントに係る相談を受ける全学的窓口を置く。

- (1) 理事長は、内部相談窓口としてハラスメントの相談を受ける教職員を相談員に任命する。また、外部相談窓口として、学外専門家による相談窓口を設置する。
- (2) 相談員は相談者からハラスメントに係る相談を受けた場合、本学のハラスメント防止対策の概要について説明するとともに、相談者の訴えに耳を傾け、その立場をよく理解し、望ましい解決の道を探ることが第一義的任務である。その活動にあたっては「ハラスメント相談マニュアル」に沿った対応に努めなければならない。
- (3) 相談者が問題解決の援助・助言等を希望する場合は、管理監督者等による就労等環境の改善又はハラスメントの相談における相手方（以下「相手方」という。）との関係の改善を図るための「あっせん」を行うこととし、相談員及び外部相談窓口の担当者はその旨をコンプライアンス推進課に報告する。コンプライアンス推進課は管理監督者等と「あっせん」の対応方針を協議し、管理監督者等は速やかに対応方針に沿った改善を実施する。
- (4) 相談員はじめ管理監督者等すべての関係者は、相談者について、二次被害・報復などを防ぐための保護対策を十分に講じなければならない。
- (5) (3)による「あっせん」等の実施後に相談者が更なる対応を希望する場合、コンプライアンス推進課は、関係する所属から選出されたハラスメント対策委員および副理事長に報告する。この場合、相談者が希望する場合は、副理事長は、関係する所属以外のハラスメント対策委員を指名する。

## 第6 ハラスメント対策委員

- 1 理事長は、教員並びに病院等、総務部、経営企画部、施設企画部、教育研究部、病院統括部、医療収入部及び調達改革推進部に所属する職員からハラスメント対策委員（以下「対策委員」という。）を任命する。
- 2 対策委員は事態を人権擁護、ハラスメント対策の観点から客観的に把握し判断し、適正な手続きに則って事態を解決することが任務である。
- 3 第5(5)による報告を受けた対策委員は、相談者の意向を確認し、コンプライアンス推進課と協議の上、直ちに相談者を「保護」、「救済する措置」又は「調停」のいずれを実施するか決定し、その案について副理事長に報告する。副理事長は、対策委員からの報告に基づき、理事長の承認を得て相手方への注意・警告などを含む適切な措置を取るよう対策委員に指示する。
- 4 3による措置の実施後に相談者が「改善のための措置」を希望する場合、対策委員は事務局長にハラスメント審査会の開催を要請する。ただし、当該案件が各研究科、各学部及び教育研究部に関するものは、事務局長にハラスメント審査会の開催を要請するとともに学長へその旨を報告する。
- 5 副理事長は、3に係る措置を対策委員に指示する場合、相談者及び相手方（以下「当事者」という。）の所属する部局長等にあらかじめ報告するとともに、相談を受けた相談員に通知する。
- 6 事務局長は、4のハラスメント審査会を開催する場合、当事者の所属する部局長等にあらかじめ報告するとともに、相談者及び相談を受けた相談員に通知する。

## 第7 ハラスメント審査会

ハラスメントの有無及び「改善のための措置」を審議するため、ハラスメント審査会（以下「審査会」という。）を設置する。

- (1) 審査会は、相談者が「改善のための措置」を希望する場合に開催される。
- (2) 審査会は、事例を調査し、必要によっては「改善のための措置」などを検討させるため調査委員会を設置することができる。
- (3) 調査委員会は、副理事長が対策委員の中から事案ごとに指名する委員及び副理事長が自らの判断により教職員から推薦する委員により構成する。
- (4) 調査委員会は、当事者間の問題解決のために事実関係の調査を行う。この場合、当事者のプライバシー等に十分に配慮しつつ調査し、必要によっては「改善のための措置」を検討し、結果を副理事長及び事案を担当した対策委員に報告する。
- (5) 調査委員会から報告を受けた対策委員は、調査委員会の検討結果に対する意見を副理事長に報告する。
- (6) 副理事長は、調査委員会の検討結果及び対策委員のこれに対する意見を審査会に報告する。

- (7) 報告を受けた審査会は、ハラスメントの有無及び「改善のための措置」を審議の上、その結果を理事長に報告する。
- (8) 理事長は、その報告を基に「改善のための措置」をすることとする。なお、理事長は相手方に対する処分が必要である場合は、法令及び本学の規程に基づく手続きの開始を関係部局に対し要請する。
- (9) 苦情処理にかかる本学としての最終結果は、当事者及び相談を受けた相談員に通知する。

## 第8 担当副理事長

第5から第7に規定する副理事長は副理事長（事務局長）とする。ただし、当該案件が各研究科、各学部及び教育研究部に関するものは、副理事長（学長）が担当する。

## 第9 ハラスメント予防委員会

- 1 ハラスメント予防のための啓発・研修等の企画・実施について審議するため、ハラスメント予防委員会（以下「委員会」という。）を設置する。
- 2 本学では、委員会における審議に基づき、次のようなハラスメント予防のための啓発・研修を随時実施する。
  - (1) 学生・教職員に対する本学ホームページ、リーフレットなどによる周知
  - (2) 学生・教職員を対象とする講演会の開催など啓発事業の実施
  - (3) 「学生生活のてびき」、新入生オリエンテーションなどによる学生に対する広報
  - (4) 相談員連絡調整会議、講習会の開催など相談員・対策委員に対する研修の実施

## 第10 プライバシー等の保護

- 1 第5に定める相談員、第6に定める対策委員その他のこのガイドラインに定める手続き等に関わったすべての者（次項において「相談員等」という。）は、当事者のプライバシー、名誉及び人権に十分配慮しなければならない。
- 2 相談員等は、その立場において知り得た秘密を漏らしてはならず、その立場を退いた後も同様とする。ただし、正当な理由がある場合は、この限りでない。

## 第11 不利益取扱いの禁止

学生、教職員その他すべての本学構成員は、相談者が相談等をしたこと、第三者が事実関係の調査に協力したことその他のこのガイドラインに定める手続き等を行ったことを理由として、当該相談者又は当該第三者に対し、解雇等の不利益な取扱いをしてはならない。

## 第12 見直し

本ガイドラインは、当面、できる限り本学における既存の管理運営組織を活用して本学のハラスメントの対策が可及的速やかにその実効をあげることを目指して定めたものであるため、今後の学内環境に合わせて適宜見直すこととする。

## 第13 本学管理規程との関係

審査会、調査委員会、委員会、対策委員、相談員等に関しては本学の規程によって別途定める。

## 別表1

セクシュアル・ハラスメントには多様な形態があるが、次にその具体例を示す。

- |   |
|---|
| <p>1 「性的要求に対する服従又は拒否を理由に、利益又は不利益を与える、あるいはそれを示唆すること」とは、例えば次の行為等をいう。</p> <ul style="list-style-type: none"><li>(1) 個人的な性的要求への服従又は拒否を、就学上、研究上、就労上の指導、評価、学業成績等に反映させること</li><li>(2) 就学上、研究上、就労上又は学生生活における利益又は不利益を条件として性的働きかけをすること</li></ul>  |
| <p>2 「明確な利益又は不利益の提示はともなわないが、相手の望まない性的言動をおこなうこと、又はそれを求めること」とは、例えば次の行為等をいう。</p> <ul style="list-style-type: none"><li>(1) 執拗もしくは強制的な性的行為への誘い、あるいは交際の働きかけをすること</li><li>(2) 強引な接触や性的行為を行うこと</li><li>(3) 性的魅力をアピールするような服装や振る舞いを要求すること</li></ul>  |
| <p>3 「性的言動や性にかかわる掲示、性差別的な発言等により、不快の念を抱かせるような環境をつくること」とは、例えば次の行為等をいう。</p> <ul style="list-style-type: none"><li>(1) 性的な意図をもって、身体への一方的な接近又は接触などを行うこと<ul style="list-style-type: none"><li>ア 相手の身体を上から下まで長い間じろじろ眺め又は目で追ったりすること</li><li>イ 相手の身体の一部（肩、背中、腰、頬、髪等）に意識的に触れること</li></ul></li><li>(2) 性的な面で、不快感をもよおすような話題、行動および状況をつくること<ul style="list-style-type: none"><li>ア クラブ部室又は研究室等にポルノ写真、わいせつ図画などを貼る等の扇情的な雰囲気をつくること</li><li>イ 卑猥な絵画、映像又は文章等を見ることを強要すること</li><li>ウ コンパ、親睦会のつきあい等、集団で下品な行動をとること</li><li>エ 性に関する悪質な冗談やからかいを行うこと</li><li>オ 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</li><li>カ 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</li><li>キ 意図的に性的な噂をながすこと</li></ul></li></ul> |

ク 個人的な性体験を尋ねること、あるいは経験談を話すこと又は聞くことを強要すること

(3) 性的特徴を理由とする蔑視的な発言などを行うこと

ア 性的理由のみによって、性格、能力、行動および傾向等において劣っているあるいは望ましくないと決めつけること

イ 「権利を主張する女性は、性的魅力に乏しい」等、個人の主張や意見を、性的属性に結び付けること

ウ 相手の望まない（おじさん、おばさん、坊や、ねえちゃん）等の呼称を蔑視的に使用すること

## 別表 2

アカデミック・ハラスメントには多様な形態があるが、次にその具体例を示す。

1 「研究活動に際し妨害行為を働く、あるいは相手の研究成果を搾取する等、研究の場における正当な研究活動の権利を侵害すること」とは、例えば次の行為等をいう。

(1) 研究テーマを与えない、研究テーマを強要すること

(2) 研究に必要な機器、試薬、文献、図書等を意図的に使わせない、買わない等の方法で、研究の遂行を妨害すること

(3) 研究に必要な機器や試薬や経過観察中の試料を勝手に廃棄して、研究の遂行を妨害すること

(4) 主体的に関わっていない研究成果の発表において、著者の変更を強要すること

2 「教育の場において、教育指導など必要な職務を意図的に行わない、あるいは、しかるべき教育・実習を担当させないといった不当な待遇、又は学位、単位認定において不公正な執行をすること」とは、例えば次の行為等をいう。

(1) 放任主義をうたい、必要な研究指導やアドバイスをしない、あるいはセミナーを開催しないこと

(2) 十分な資格があるのに、正当な理由も無く単位を与えないこと

(3) 他の学位取得者と同等の成果を挙げているにも関わらず、正当な理由も無く学位を与えないこと

(4) 正当な理由なく、学生に対する講義や実習を担当させないこと

3 「人格を傷つける言動、又は暴力的な言動や権力の濫用等の方法で、教育・研究環境を混乱させる、あるいは相手に精神的な負荷をかけること」とは、例えば次の行為等をいう。

(1) 「お前は馬鹿だ」など、教育上指導と直接結びつかない発言で、相手を傷つけること

(2) 「兼業兼職やアルバイトの全面禁止」など不当な規則を作り、講座、研究室内

に強要すること

- (3) 教授の学会発表の準備を、共著者ではない学生などにやらせること
- (4) 教室や研究会で行われる集会やセミナーなどに、正当な理由なく出席させないこと

### 別表 3

パワー・ハラスメントには多様な形態があるが、次にその具体例を示す。

- |  |
|--|
| 1 「身体的な攻撃」とは、例えば次の行為等をいう。 <ul style="list-style-type: none"><li>(1) 殴打、足蹴りを行うこと</li><li>(2) 相手に物を投げつけること</li></ul>   |
| 2 「精神的な攻撃」とは、例えば次の行為等をいう。 <ul style="list-style-type: none"><li>(1) 人格を否定するような言動を行うこと（相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を行うことを含む）</li><li>(2) 必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返し行うこと</li><li>(3) 他の面前における大声での威圧的な叱責を繰り返し行うこと</li><li>(4) 相手の能力を否定し、罵倒するような内容の電子メール等を当該相手を含む複数の労働者宛に送信すること</li></ul> |
| 3 「人間関係からの切り離し」とは、例えば次の行為等をいう。 <ul style="list-style-type: none"><li>(1) 自分の意に沿わない者に対して、業務・課題を外し、長期間にわたり、別室に隔離したり、自宅研修させたりすること</li><li>(2) 一人の者に対して集団で無視をし、孤立させること</li></ul>   |
| 4 「過大な要求」とは、例えば次の行為等をいう。 <ul style="list-style-type: none"><li>(1) 長時間にわたる、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下で、業務・学習に直接関係ない作業等を命ずること</li><li>(2) 必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの到達目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責すること</li><li>(3) 業務・学習とは関係ない私的な雑用の処理を強制的に行わせること</li></ul>                                   |
| 5 「過小な要求」とは、例えば次の行為等をいう。 <ul style="list-style-type: none"><li>(1) 管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせること</li><li>(2) 気に入らない者に対して、嫌がらせのために業務・課題を与えないこと</li></ul>  |
| 6 「個の侵害」とは、例えば次の行為等をいう。 <ul style="list-style-type: none"><li>(1) 職場外・学外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりすること</li><li>(2) 性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該者の了解を得ずに他者に暴露すること</li></ul>  |

### 別表 4

モラル・ハラスメントには多様な形態があるが、次にその具体例を示す。

- |   |
|---|
| <p>1 「教育・研究や就労に関連して相手を傷つけること」とは、例えば次の行為等をいう。</p> <ul style="list-style-type: none"><li>(1) 研究・仕事に必要な情報を与えないこと</li><li>(2) 正当な理由なく相手の意見にことごとく反対すること</li><li>(3) 相手の研究を必要以上に、不当に非難すること</li><li>(4) 研究・職務上、相手の責任になるような失敗を引き起こす、又は相手が失敗するように仕向けること</li></ul>  |
| <p>2 「コミュニケーション拒否で相手を孤立させること」とは、例えば次の行為等をいう。</p> <ul style="list-style-type: none"><li>(1) 標的にした人が話そうとすると、話をさえぎること</li><li>(2) 標的にした人に対して、常にメモや手紙、メールなど、書いたものだけで意志を伝えること</li><li>(3) 一緒にいても、ほかの人たちにだけ話しかけて、存在を無視すること</li><li>(4) 話し合いの要求に応じないこと</li></ul> |
| <p>3 「相手の人格を傷つけること」とは、例えば次の行為等をいう。</p> <ul style="list-style-type: none"><li>(1) 侮蔑的な言葉で相手に対する評価を下すこと</li><li>(2) ため息をつく、馬鹿にしたように見るなど、軽蔑的な態度をとること</li><li>(3) 同僚や上司、部下の信用を失わせるようなことを言う、又は噂を流すこと</li><li>(4) 身体的な特徴をからかう、又はその真似をすること</li></ul>             |
| <p>4 「言葉や態度などにより、相手に精神的な負荷をかけること」とは、例えば次の行為等をいう。</p> <ul style="list-style-type: none"><li>(1) 威圧的に目の前でドアをバタンと閉めること</li><li>(2) 大声でわめく又は怒鳴りつけること</li><li>(3) 頻繁に電話をかける、又は手紙やメールを書いて私生活に侵入すること</li></ul>   |

#### 別表5

妊娠・出産等及び育児・介護休業等に関するハラスメントには多様な形態があるが、次にその具体例を示す。

- |   |
|---|
| <p>1 「妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置の利用等に関し、上司が解雇その他不利益な取扱いを示唆すること」とは、例えば次の行為等をいう。</p> <ul style="list-style-type: none"><li>(1) 制度等の取得を上司に相談したところ、退職を示唆されること</li><li>(2) 制度等を利用したことにより、上司が人事評価に対して不利益な評価を与えること</li></ul> |
| <p>2 「妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置の利用を上司や同僚が阻害するこ</p>   |

と」とは、例えば次の行為等をいう。

- (1) 制度等の利用の請求をしたい旨を上司に相談したところ、上司が請求をしないように言うこと
- (2) 制度等の利用の請求をしたところ、上司が請求を取り下げるよう言うこと
- (3) 制度等の利用の請求をしたい旨を同僚に伝えたところ、同僚が繰り返し又は継続的に、請求をしないように言うこと
- (4) 制度等の利用の請求をしたところ、同僚が繰り返し又は継続的に、その請求等を取り下げるように言うこと

3 「妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置を利用したことにより、上司や同僚が嫌がらせ等をする事」とは、例えば次の行為等をいう。

- (1) 上司や同僚が「制度等を利用している人に仕事は任せられない」等と繰り返し又は継続的に言い、専ら雑務のみをさせられ、継続就業に重大な悪影響が生じること
- (2) 上司や同僚から、制度等を利用したことで「周りの迷惑を考えてない。」等、繰り返し又は継続的に言われること
- (3) 制度等を利用していることを理由に、必要な仕事上の情報を与えないこと、またこれまで参加していた会議に参加させないこと

4 「妊娠・出産等したことにより、上司が解雇その他不利益な取扱いを示唆すること」とは、例えば次の行為等をいう。

- (1) 上司に妊娠を報告したところ、退職を示唆されること
- (2) 妊娠・出産等により、上司が人事評価に対して不利益な評価を与えること

5 「妊娠・出産等したことにより、上司や同僚が嫌がらせ等をする事」とは、例えば次の行為等をいう。

- (1) 上司や同僚が「妊婦には仕事は任せられない」等と繰り返し又は継続的に言い、仕事をさせない状況となり、就業に看過できない程度の支障が生じること
- (2) 上司や同僚から、妊娠・出産等について「職場の状況を考えるべきだ」等、繰り返し又は継続的に言われること
- (3) 妊娠していることを理由に、必要な仕事上の情報を与えないこと、またこれまで参加していた会議に参加させないこと

※別表5における制度等とは、育児休業、介護休業、産前休暇、育児時間休暇等をいう。