

徳島大学におけるセクシュアル・ハラスメントの防止等に関する規則の運用について

第2条関係

- 1 「職員」とは、国立大学法人徳島大学に勤務するすべての者をいう(委託契約職員を含む。)
- 2 「学生等」とは、学部学生、大学院生、留学生、研究生、科目等履修生、専攻生等、徳島大学において修学するすべての者をいう。
- 3 「職員」及び「学生等」には、元職員及び元学生等を含むものとする。ただし、その苦情相談は、在職期間中又は在学期間中に発生した事案に限るものとする。
- 4 「関係者」とは、学生等の保護者、患者、関係業者等の職務上の関係を有する者(職員及び学生等を除く。)をいう。
- 5 「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に基づく言動も含み、職場の内外を問わない。
- 6 「セクシュアル・ハラスメントのため職員の就労上又は学生等の修学上の環境が害されること」とは、セクシュアル・ハラスメントを受けることにより、職務に専念することができなくなる程度に就労上の環境が不快なものになること又は学業に専念することができない程度に修学上の環境が不快なものになることをいう。
- 7 「セクシュアル・ハラスメントへの対応」とは、就労上又は修学上の地位を利用した交際又は性的な関係の強要等に対する拒否、抗議、苦情の申出等の行為をいう。
- 8 「不利益」には次のようなものを含む。
 - (1) 昇任、配置換等の任用上の取扱いや昇格、昇給、業績手当等の給与上の取扱い等に関する不利益。
 - (2) 進学、進級、卒業、修了、成績評価及び教育研究上の指導を受ける際の取扱における不利益。
 - (3) 誹謗中傷を受けることその他事実上の不利益。

第3条関係

学長は、セクシュアル・ハラスメントの防止等のため、学生等に対しても、必要に応じ、啓発活動を実施するなど、学生等の心身の発達段階等を考慮し、適切な措置を講ずるものとする。

第5条関係

「職員又は学生等を監督する地位にある者」とは、管理職にある者だけでなく、職員を事実上監督していると認められる地位にある者(例：係長、技師長、看護師長等)及び学生等を教授、指導する教授の他、事実上そうした職務に従事する者(例：教員又はサークル活動の指導者等)をいう。

第6条関係

第6条の指針は、別紙1のとおりとする。

第7条関係

- 1 「苦情相談」には、セクシュアル・ハラスメントについて、相談者本人からのものに限らず、次のようなものも含まれる。
 - (1) 他の者がセクシュアル・ハラスメントをされているのを見て不快に感じる職員又は学生

等からの苦情の申し出。

- (2) 他の者からセクシュアル・ハラスメントをしている旨の指摘を受けた職員又は学生等からの相談。
 - (3) 部下等又は学生等からセクシュアル・ハラスメントに関する相談を受けた監督者からの相談。
- 2 苦情相談には複数の相談員等で対応するとともに、苦情相談を行う者と同性の相談を受ける相談員等が同席できるような体制を整備するものとする。
 - 3 学生等又は学生等の保護者から、職員のセクシュアル・ハラスメントについて苦情相談があった場合においても、適切に対応することができるよう、苦情相談に当たって、学生の心身の発達段階等を考慮し、必要に応じ、その体制を整備するなど、適切な措置をするものとする。

第7条第5項関係

第7条第5項の指針は、別紙2のとおりとする。

別紙 1

セクシュアル・ハラスメントの防止等のために職員が認識すべき事項についての指針

第1 セクシュアル・ハラスメントを行わないために職員が認識すべき事項

1 意識の重要性

セクシュアル・ハラスメントをしないようにするためには、職員は他の職員、学生等及び関係者と接するに当たり次の事項の重要性について十分認識しなければならない。

- (1) お互いの人格を尊重しあうこと
- (2) お互いが大切なパートナーであるという意識を持つこと
- (3) 相手を性的な関心の対象としてのみ見る意識をなくすこと
- (4) 異性を劣った性として見る意識をなくすこと

2 基本的な心構え

職員は、セクシュアル・ハラスメントに関する次の事項について十分認識しなければならない。

- (1) 性に関する言動に対する受け止め方には個人間や男女間、その人物の立場等により差があり、セクシュアル・ハラスメントに当たるか否かについては、相手の判断が重要であること。具体的には、次の点について注意する必要がある。

ア 親しさを表すつもりと言動であったとしても、本人の意図とは関係なく相手を不快にさせてしまう場合があること

イ 不快に感じるか否かには個人差があること

ウ この程度のことは相手も許容するだろうという勝手な憶測をしないこと

エ 相手との良好な人間関係ができていると勝手な思い込みをしないこと

- (2) 相手が拒否し、又は嫌がっていることが分かった場合には、同じ言動を決して繰り返さないこと。

- (3) セクシュアル・ハラスメントであるか否かについて、相手からいつも意思表示があるとは限らないこと。

セクシュアル・ハラスメントを受けた者が、上司、指導教員等との人間関係等を考え、拒否することができないなど、相手からいつも明確な意思表示があるとは限らず、拒否の意思表示ができないことも少なくないが、それを同意・合意と勘違いしてはならない。

- (4) 勤務時間内又は職場内におけるセクシュアル・ハラスメントにだけ注意するのでは不十分であること。

例えば、職場の人間関係がそのまま持続する歓迎会、ゼミナールの酒席等の場において、職員が他の職員、学生等にセクシュアル・ハラスメントを行うことについても同様に注意しなければならない。

- (5) 職員間のセクシュアル・ハラスメントにだけ注意するのでは不十分であること。

行政サービスの相手方など職員がその職務に従事する時に接することとなる職員以外の者及び委託契約又は派遣契約により同じ職場で勤務する者との関係にも注意しなければならない。

3 セクシュアル・ハラスメントになり得る言動

セクシュアル・ハラスメントになり得る言動として、例えば、次のようなものがある。

- (1) 職場内外で起きやすいもの
ア 性的な内容の発言関係

- ① 性的な関心，欲求に基づくもの
 - (i) スリーサイズを聞くなど身体的特徴を話題にすること
 - (ii) 聞くに耐えない卑猥な冗談を交わすこと
 - (iii) 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
 - (iv) 性的な経験や性生活について質問すること
 - (v) 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
- ② 性別により差別しようとする意識等に基づくもの
 - (i) 「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
 - (ii) 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

イ 性的な行動関係

- ① 性的な関心，欲求に基づくもの
 - (i) ノードポスター等を職場に貼ること
 - (ii) 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
 - (iii) 職場のパソコンのディスプレイに猥褻な画像を表示すること
 - (iv) 身体を執拗に眺め回すこと
 - (v) 食事やデートにしつこく誘うこと
 - (vi) 性的な内容の電話をかけたり，性的な内容の手紙・Eメールを送りつけること
 - (vii) 身体に不必要に接触すること
 - (viii) 不必要な個人指導を行うこと
 - (ix) 浴室や更衣室等をのぞき見すること
- ② 性別により差別しようとする意識等に基づくもの
 - (i) 女性であるというだけで職場でお茶くみ，掃除，私用等を強要すること
 - (ii) 女性であるというだけの理由で仕事や研究上の実績等を不当に低く評価すること

(2) 主に職場外において起こるもの

ア 性的な関心，欲求に基づくもの

- ① 性的な関係を強要すること。
- ② 職場やゼミナール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。
- ③ 出張への同行を強要したり，出張先で不必要に自室へ呼ぶこと。
- ④ 自宅までの送迎を強要すること。
- ⑤ 住居等まで付け回すこと。

イ 性別により差別しようとする意識等に基づくもの

- ① カラオケでのデュエットを強要すること。
- ② 酒席で，上司，指導教官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。

4 懲戒処分

セクシュアル・ハラスメントの態様等によっては徳島大学の信用を傷つけ，職員全体の不名誉となるような非行等に該当して，懲戒処分に付されることがあることを十分認識すること。

第2 就労上又は修学上の適正な環境を確保するために認識すべき事項

就労上又は修学上の環境は、職員、学生等及び関係者の協力の下に形成される部分が多いことから、セクシュアル・ハラスメントにより就労上又は修学上の環境が害されることを防ぐため、職員は、次の事項について、積極的に意を用いるようにしなければならない。

- 1 職場内のセクシュアル・ハラスメントについて問題提起する職員、学生等及び関係者をいわゆるトラブルメーカーと見たり、セクシュアル・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片づけないこと。ミーティングを活用することなどにより解決することができる問題については、問題提起を契機として、就労上又は修学上の適正な環境の確保のために皆で取り組むことを日頃から心がけることが必要である。
- 2 セクシュアル・ハラスメントに関する問題の加害者や被害者を出さないようにするために、周囲に対する気配りをし、必要な行動をとること。具体的には、次の事項について十分留意して必要な行動をとる必要がある。
 - (1) セクシュアル・ハラスメントが見受けられる場合は、注意を促すこと。

セクシュアル・ハラスメントを契機として、就労上又は修学上の環境に重大な悪影響が生じたりしないうちに、機会をとらえて注意を促すなどの対応をとることが必要である。
 - (2) 被害を受けていることを見聞きした場合には、声をかけて相談に乗ること。被害者は「恥ずかしい」、「トラブルメーカーとのレッテルを貼られたくない」、「仕返しが怖い」などの考えから、他の人に対する相談をためらうことがある。被害を深刻にしないように、気が付いたことがあれば、声をかけて気軽に相談に乗ることが大切である。
- 3 職場においてセクシュアル・ハラスメントがある場合には、第三者として、気持ちよく就労や修学ができる環境づくりをするために上司等に相談するなどの方法をとることをためらわないこと。

第3 セクシュアル・ハラスメントに起因する問題が生じた場合において職員が認識すべき事項

1 基本的な心構え

職員は、セクシュアル・ハラスメントを受けた場合にその被害を深刻にしないために、次の事項について認識しておくこと。

- (1) 一人で我慢しているだけでは、問題は解決しないこと。セクシュアル・ハラスメントを無視したり、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ないということをまず認識することが大切である。
 - (2) セクシュアル・ハラスメントに対する行動をためらわないこと。「トラブルメーカーというレッテルを貼られたくない」、「取ざかしい」などと考えがちだが、被害を深刻なものにしない、他に被害者をつくらない、さらにはセクシュアル・ハラスメントをなくすことは自分だけの問題ではなく就労上又は修学上の適正な環境の形成に重要であるとの考えに立って、勇気を出して行動することが求められる。
- 2 セクシュアル・ハラスメントによる被害を受けたときの対応

職員はセクシュアル・ハラスメントを受けた場合、次のような行動をとること。

- (1) 嫌なことは相手に対して明確に意思表示をすること。

セクシュアル・ハラスメントに対しては毅然とした態度をとること、すなわち、はっきりと自分の意思を相手に伝えることが重要である。しかし、背景に上下関係等が存在する場合には直接相手に言いにくい場合が考えられ、そうした場合には手紙等の手段をとるという方法もある。
- (2) 信頼できる人に相談すること。

まず、同僚や友人等身近な信頼できる人に相談することが大切である。そこで解決することが困難な場合には、内部又は外部の相談機関に相談する方法を考える。なお、相談す

るに当たっては、セクシュアル・ハラスメントが発生した日時・内容等について記録したり、第三者の証言を得ておくこと。

第4 学生等への指導

学生等が対象となるセクシュアル・ハラスメントの防止等のためには、学生等が本指針の趣旨を理解するよう努める必要があるが、その際、学生等の心身の発達段階等を考慮し、実状に応じた適切な指導を行い、必要かつ適正な教育活動が確保されるよう、適切な措置が必要である。なお、学生等の中のセクシュアル・ハラスメントについてもその防止等を図る必要がある。

別紙 2

セクシュアル・ハラスメントに関する苦情相談に対応するに当たり留意すべき事項についての指針

第 1 基本的な心構え

職員又は学生等からの苦情相談に対応するに当たっては、相談員は次の事項に留意する必要がある。

- 1 当事者にとって適切かつ効果的な対応は何かという視点を常に持つこと。
- 2 事態を悪化させないために、迅速な対応を心がけること。
- 3 関係者のプライバシーや名誉その他の人権を尊重するとともに、知り得た秘密を厳守すること。

第 2 苦情相談の事務の進め方

1 苦情相談を受ける際の相談員の体制等

- (1) 苦情相談を受ける際には、原則として 2 人の相談員で対応すること。
- (2) 苦情相談を受けるに当たっては、同性の相談員が同席するよう努めること。
- (3) 相談員は、苦情相談に適切に対応するために、相互に連携し、協力すること。
- (4) 実際に苦情相談を受けるに当たっては、その内容を相談員以外の者に見聞されないよう周りから遮断された場所で行うこと。

2 相談者から事実関係等を聴取するに当たり留意すべき事項

苦情相談を行う職員又は学生等（以下「相談者」という。）から事実関係等を聴取するに当たっては、次の事項に留意する必要がある。

(1) 相談者の求めるものを把握すること。

将来の言動の抑止等、今後も発生が見込まれる言動への対応を求めるものであるのか、又は喪失した利益の回復、謝罪要求等過去にあった言動に対する対応を求めるものであるのかについて把握する。

(2) どの程度の時間的な余裕があるのかについて把握すること。

相談者の心身の状態等に鑑み、苦情相談への対応に当たり、どの程度の時間的な余裕があるのかを把握する。

(3) 相談者の主張に真摯に耳を傾け丁寧に話を聴くこと。

特に相談者が被害者の場合、セクシュアル・ハラスメントを受けた心理的な影響から必ずしも理路整然と話すとは限らない。むしろ脱線することも十分想定されるが、事実関係を把握することは極めて重要であるので、忍耐強く聴くこと。

(4) 事実関係については、次の事項を把握すること。

ア 当事者（相談者及び加害者とされる者（以下「相談対象者」という。）とされる者）間の関係

イ 問題とされる言動が、いつ、どこで、どのように行われたか。

ウ 相談者は、相談対象者に対してどのような対応をとったか。

エ 監督者等に対する相談を行っているか。

なお、これらの事実を確認する場合、相談者が主張する内容については、当事者のみが知り得るものか、又は他に目撃者はいるのかを把握する。

(5) 聴取した事実関係等を相談者に確認すること。聞き間違いの修正並びに聞き漏らした事項及び言い忘れた事項の補充ができるので、聴取事項を書面で示したり、復唱するなどし

て相談者に確認する。

(6) 聴取した事実関係等については、必ず記録にしてとっておくこと。

3 相談対象者からの事実関係等の聴取

(1) 原則として、相談対象者から事実関係等を聴取する必要がある。ただし、セクシュアル・ハラスメントが職場内で行われ比較的軽微なものであり、対応に時間的な余裕がある場合などは、監督者の観察、指導による対応が適当な場合も考えられるので、その都度適切な方法を選択して対応する。

(2) 相談対象者から事実関係等を聴取する場合には、相談対象者に対して十分な弁明の機会を与える。

(3) 相談対象者から事実関係等を聴取するに当たっては、その主張に真摯に耳を傾け丁寧な話を聴くなど、相談者から事実関係等を聴取する際の留意事項を参考にし、適切に対応する。

4 第三者からの事実関係等の聴取

職場内で行われたとされるセクシュアル・ハラスメントについて当事者間で事実関係に関する主張に不一致があり、事実の確認が十分にできないと認められる場合などは、第三者から事実関係等を聴取することも必要である。この場合、相談者から事案関係等を聴取する際の留意事項を参考にし、適切に対応する。

5 相談者に対する説明苦情相談に関し、具体的にとられた対応については、相談者に誠実に説明する。

第3 問題処理のための具体的な対応例

相談員が、苦情相談に対応するに当たっては、セクシュアル・ハラスメントに関して相当程度の知識を持ち、個々の事例に即して柔軟に対応することが基本となることは言うまでもないが、具体的には、事例に応じて次のような対処が方策として考えられる。

1 セクシュアル・ハラスメントを受けたとする職員又は学生等からの苦情相談

(1) 監督者等に対し、相談対象者に指導するよう要請する。

(例)

職場内で行われるセクシュアル・ハラスメントのうち、その対応に時間的な余裕があると判断されるものについては、職場の監督者等に状況を観察するよう要請し、相談対象者の言動のうち問題があると認められるものを適宜注意させる。

(2) 相談対象者に対して直接注意する。

(例)

性的なからかいの対象にするなどの行為を頻繁に行うことが問題にされている場合において、相談対象者は親しみの表現として発言等を行っており、それがセクシュアル・ハラスメントであるとの意識がない場合には、相談員が相談対象者に対し、その行動がセクシュアル・ハラスメントに該当することを直接注意する。

(3) 相談者に対して指導、助言をする。

(例)

職場の同僚から好意を抱かれ食事やデートにしつこく誘われるが、相談者がそれを苦痛に感じている場合については、相談者自身が相手の職員に対して明確に意思表示をするよう助言する。

(4) 当事者間のあっせんを行う。

(例)

相談者がセクシュアル・ハラスメントを行った相談対象者に謝罪を求めている場合にお

いて、相談対象者も自らの言動について反省しているときには、相談者の要求を相談対象者に伝え、相談対象者に対して謝罪を促すようあつせんする。

- (5) 人事上必要な措置を講じるため、人事当局との連携をとる。

(例)

セクシュアル・ハラスメントの内容がかなり深刻な場合で相談者と相談対象者とを同じ職場で勤務させることが適当でないと判断される場合などには、人事当局との十分な連携の下に当事者の人事異動等の措置をとることも必要となる。

- 2 セクシュアル・ハラスメントであるとの指摘を受けたが納得がいかない旨の相談
(例)

昼休みに自席で週刊誌のグラビアやヌード写真を周囲の目に触れるように眺めていたところ、隣に座っている同僚の女性職員から、他の職員の目に触れるのはセクシュアル・ハラスメントであるとの指摘を受けたが、納得がいかない旨の相談があった場合には、相談者に対し、周囲の職員が不快に感じる以上はセクシュアル・ハラスメントに当たる旨注意喚起をする。

- 3 第三者からの苦情相談

(例)

同僚の女性職員がその上司から性的なからかいを日常的に繰り返し受けているのを見て不快に思う職員から相談があった場合には、同僚の女性職員及びその上司から事情を聴き、その事実がセクシュアル・ハラスメントであると認められる場合には、その上司に対して監督者を通じ、又は相談員が直接に注意を促す。

(例)

有期雇用職員に執拗につきまったり、その身体に不必要に触る職員がいるが、有期雇用職員である本人は、立場が弱いため苦情を申し出ることをしないような場合について第三者から相談があったときには、本人から事情を聴き、事実が認められる場合には、本人の意向を踏まえた上で、監督者を通じ、又は相談員が直接に相談対象者とされる職員から事情を聴き、注意する。

第4 学生等又は学生等の保護者に係る苦情相談について

学生等又は学生等の保護者に係る苦情相談への対応については、上記事項に留意するとともに、当該学生等の心身の発達段階等を十分に考慮する必要がある。