

# A. 山口大学セクシュアル・ハラスメント防止・対策に関するガイドライン

## I セクシュアル・ハラスメントに対する大学の基本的態度および防止・対策のための制度等

### 第1 ガイドライン制定の趣旨

このガイドラインは、基本的人権の尊重と男女共同参画社会づくりを目指し、本学を構成するすべての者が個人として尊重され、セクシュアル・ハラスメントを受けることなく、快適な環境において学び、教育・研究し、働くことができる大学づくりのために制定されました。（関連委員会等の詳細については、別に「山口大学におけるセクシュアル・ハラスメントの防止及び対策に関する規則」で定めます。）

### 第2 セクシュアル・ハラスメントに対する基本的態度

セクシュアル・ハラスメントは、人としての品位と尊厳を著しく損なう人権侵害行為であるとともに、修学・就労・教育・研究上の環境を著しく悪化させる行為でもあります。このような行為は、科学・技術、芸術・文化の継承と発展のために教育・研究上の社会的責任を負う大学において、決して容認できないものです。

本学は、セクシュアル・ハラスメントに対して、その防止に全力を注ぐと同時に、発生したセクシュアル・ハラスメントに対しては被害者本位の救済につとめ、加害者に対しては、その行為に対する深い反省を求めるために、懲戒処分等を含め厳正に対処します。

### 第3 大学の責任と構成員の義務

学長は、このガイドラインに示されたセクシュアル・ハラスメントの防止および対策に関する施策等全般について責任を負い、各部局長等はその施策の具体的な実施について責任を負います。

教職員、学生等を監督する立場にある者は、セクシュアル・ハラスメントのない良好な環境を確保するために、日常的な活動の中で、教職員・学生等に指導・助言等を行い、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は迅速かつ適切に処理する責任を負います。

本学のすべての構成員は、男女の対等な関係を前提とし、個人としての人格を尊重するとともに、人としての尊厳を傷つけることになるセクシュアル・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ます。

そのためには、次のことを理解しておく必要があります。

1. 男女は互いに対等なパートナーであることを常に認識し、相手の人格の尊重と相手方

の立場に立った行動を心がけ、コミュニケーションギャップを作らないことが良好な人間関係を形成する基本です。相手方を一方的に性的関心でとらえ、地位を利用して人格的な支配をしたり、心理的圧迫や身体的苦痛を与えたりすることは、絶対してはなりません。

2. 行為者が意識していない場合でも、相手方が「望まない性的言動」だと受け取ればセクシュアル・ハラスメントにあたることがあります。むしろ行為者のこのような無自覚がセクシュアル・ハラスメントの被害を生みだし、放置する結果となることを深く認識する必要があります。
3. 人によってその社会的・文化的・宗教的な違いから、ある言動をセクシュアル・ハラスメントと受け取るかどうかの違いが生ずる場合があります。自分の価値観で一方的に判断せず、絶えず相手の立場に立って考え、行動することが大切です。

#### 第4 ガイドラインの対象者等

1. このガイドラインは、本学の構成員である教職員（常勤・非常勤を問いません）・学生（大学院生・学部生・留学生・研究生・科目等履修生・公開講座の受講生など本学で教育を受ける関係にあるすべての者を指します。以下「学生」と呼びます）・生徒・児童・幼児のすべてを対象とします。

なお、教職員については離職後、学生・生徒・児童・幼児については、本学を卒業・退学などで学籍を失った後においても、在職中または在学中に受けたセクシュアル・ハラスメントの被害に関する苦情の申し立ておよび相談（以下「苦情相談」といいます。）を行うことができます。

また、加害者とされる者がすでに離職または学籍を喪失している場合においても、その者の在職中または在学中のセクシュアル・ハラスメントに関する苦情相談を行うことができます。この場合において、本学は、本学の権限のおよぶ限りにおいて、事実関係の解明と適切な措置をとるよう努めます。

2. このガイドラインは、セクシュアル・ハラスメントが本学構成員相互間において問題となる場合には、学内・外、課外活動中・外、勤務時間内・外など、それが起こった場所・時間帯を問わず適用されます。
3. 本学構成員と学外者との間において問題となるセクシュアル・ハラスメントに対しても、このガイドラインを適用します。この場合、加害者が学外者であるときは、必要かつ適切な措置をとる努力をします。

#### 第5 セクシュアル・ハラスメントとは何か

1. セクシュアル・ハラスメントとは、次に掲げる行為をいいます。
  - ① 行為者が意図すると否とに関わらず、相手方の意に反する性的な言動により、相手方にとって不快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もしくは不利益を与えたり、または、相手方に不利益を与えようとするをいいます（対価型または地位利用型セクシュアル・ハラスメントと呼ばれます）。
  - ② 行為者が意図すると否とに関わらず、相手方の意に反する性的な言動により、相手

方にとって不快な言動として受け止められ、就学、職務、教育・研究、課外活動等の遂行を妨げるなどの環境を悪化させる行為をいいます（環境型セクシュアル・ハラスメントと呼ばれます）。

- ③ 性的欲求や関心に基づく不快な性的言動だけでなく、性的な固定観念や役割分担等の差別意識や優越意識に基づく不快な言動も含まれます（ジェンダー・ハラスメントと呼ばれます）。
2. セクシュアル・ハラスメントは、わが国の社会状況や雇用環境などから、男性から女性に対してなされる場合がもっとも多いのですが、女性から男性への場合、あるいは同性間の場合でも問題となります。
3. セクシュアル・ハラスメントの具体的な事例  
セクシュアル・ハラスメントがここに掲げられていることで尽きるわけではありません。ある言動がセクシュアル・ハラスメントにあたるかどうかは、あくまで相手の受けとめ方（「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下さい。

また、大学におけるセクシュアル・ハラスメントは、教員と学生、上司と部下などいわゆる上下関係にある者の間で生じるのが一般的ですが、教職員・学生等のそれぞれの同僚や同級生、先輩・後輩、上級生・下級生の間でなされる場合または学生から教職員に対して、教職員から学生に対してなされる場合も問題となります。

#### [環境型のセクシュアル・ハラスメント]

相手方の意に反する性的な言動を行うことにより、就学、就労、研究、教育の環境を損なうことが、これにあたります。次のような具体例を挙げることができます。

1. 性的な関心、欲求に基づく性的な内容の発言
- スリーサイズを聞くなどの身体的特徴を話題にすること。
  - 聞くに堪えないような卑わいな冗談を交わすこと。
  - 相手の性的魅力や自分の抱く性的関心にかかわる事柄を話題にすること。
  - 性的な経験や性生活について質問すること。
  - 特定個人の性に関する風評を流すこと。
2. 性的な関心、欲求に基づく性的な行動
- ノードポスター等を職場に貼ること。
  - 雑誌やパソコンディスプレイ上の卑わいな写真・画像、記事等をわざと見せたり、読んだりすること。
  - 相手の身体の上から下まで、長い間じろじろ眺めたり目で追ったりすること。
  - 食事やデート、性的な関係をしつこく迫ること。
  - 相手の身体の一部（肩、背中、腰、頬、髪など）に意図的に触れること。
  - 性的な内容の電話をかけたり、性的な内容の手紙、Eメールを送ること。
  - 浴室や更衣室等をのぞき見すること。

## [地位利用型・対価型のセクシュアル・ハラスメント]

職務上または教育・研究上の地位を利用して、または利益もしくは不利益を条件に性的要求をすること、およびそれへの対応によって相手に勉学・研究・課外活動・就労などに関する利益または不利益を与えることが、これにあたります。具体的には、上記の環境型セクシュアル・ハラスメントで指摘した言動を、次の項目に掲げる方法で行うことです。

1. 教育・研究上の指導や評価あるいは利益・不利益の与奪、人事権およ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。
2. 個人的な性的要求への服従または拒否を、教育・研究上の指導や評価または学業成績などに反映させること。
3. 個人的な性的要求への服従または拒否を、人事および勤務条件の決定や業務指揮に反映させること。
4. 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。

## [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や差別意識に基づく嫌がらせなどを指します。女性または男性という理由のみで性格や能力の評価や決めつけを行うことなどが、これにあたります。

例をあげれば次のようなものがあります。

- 「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」などの発言をすること。
- 女性であることだけで、職場でお茶くみや掃除、コピーとりをさせたり、私用に關する使い走りなどをさせること。
- 相手の人格を認めないような形で、「男の子、女の子」、「おじさん、おばさん」などという呼び方をすること。
- カラオケのデュエットを強要すること。
- 酒席で、上司の側に座席を指定したり、お酌やチークダンスを強要すること。（これらの行為は、環境型および地位利用型・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）

## 第6 セクシュアル・ハラスメント防止・対策のための措置

本学は、セクシュアル・ハラスメントの防止・対策および被害者救済のため、学長、部局長およびイコール・パートナーシップ委員会（山口大学イコール・パートナーシップ委員会規則に基づいて設置された委員会）は、次のような必要な措置をとります。

1. セクシュアル・ハラスメントを未然に防止するために、学長、部局長およびイコール・パートナーシップ委員会は、研修会の開催と啓発活動を行います。教職員および学生には、その年に行われる研修会のいずれかへの参加を義務づけます。

なお、研修会には次のようなものがあります。

- ① 学長（人事課）が主催するもの……初任者研修、階層別研修、専門研修等
- ② 部局長が主催するもの……研修会等

- ③ イコール・パートナーシップ委員会が主催するもの……研修会等
2. セクシュアル・ハラスメントが発生するような環境、慣習を改善します。
3. セクシュアル・ハラスメントに関する相談窓口を全学に設け、相談員を配置します。
4. セクシュアル・ハラスメントに関する調査等を行うため、調査委員会を設置します。
5. セクシュアル・ハラスメントの加害者に対しては、懲戒処分等の必要な措置をとります。

## 第7 イコール・パートナーシップ委員会の役割

イコール・パートナーシップ委員会は、セクシュアル・ハラスメント防止・対策についての全体的方針を立てるとともに、次のような活動を行います。

なお、イコール・パートナーシップ委員会は、教官から男女各4名、事務系職員から男女各4名からなる16名の委員が、学長の委嘱を受けて構成されています。委員の任期は2年です。

1. イコール・パートナーシップ委員会は、セクシュアル・ハラスメントを未然に防止するために、研修会等の開催と啓発活動を行います。また、ホーム・ページを設置し、学内に対して恒常的な広報活動を行います。
2. イコール・パートナーシップ委員会は、セクシュアル・ハラスメントが発生するような環境、慣習を改善するために、また、セクシュアル・ハラスメントを解決するために必要な措置を審議し、その実施を学長および部局長に要請します。
3. イコール・パートナーシップ委員会は、セクシュアル・ハラスメントの被害者の要請があり、かつ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・助言をします。
4. イコール・パートナーシップ委員会は、セクシュアル・ハラスメントに関する苦情相談がなされた場合において、被害を受けたとされる者の要請または相談員からの報告に基づき、セクシュアル・ハラスメントに該当するかどうかを審議し、事実関係を明らかにする必要があると認めるときは調査委員会を設けて、実態の調査を依頼します。
5. イコール・パートナーシップ委員会は、調査委員会からの調査報告を受けたときは、遅滞なく、セクシュアル・ハラスメント解決のために必要な措置を審議し、自らの責任で実施するものは速やかにこれを実施するとともに、当該部局長または学長の措置に係るものはその実施を当該部局長または学長に勧告します。この措置の審議にあたって、両当事者はイコール・パートナーシップ委員会に対して意見を述べるすることができます。
6. セクシュアル・ハラスメントに対する対応および審議のいかなる段階においても、当事者のいずれかと利害関係のあるイコール・パートナーシップ委員会委員が、審議に加わることはありません。
7. イコール・パートナーシップ委員会は、被害を受けたとされる者または加害者とされる者が学生の場合は、関係する部局の学務委員と連携して対応します。
8. イコール・パートナーシップ委員会は、その他セクシュアル・ハラスメントの防止・対策等に関する必要な措置および活動を行います。

## 第8 相談窓口の役割

セクシュアル・ハラスメントに関する全学的な相談窓口を複数設け、相談員を配置して、セクシュアル・ハラスメントの苦情相談に対応します。

1. セクシュアル・ハラスメントの苦情相談に対応するために、各部局に相談窓口を設けます。
2. 各相談窓口は相談者の所属部局に関わりなく、苦情相談を受け付けます。また、苦情相談は、セクシュアル・ハラスメントの被害者だけでなく、被害者の代理人、被害を目撃した第三者および加害者との指摘を受けた者からも受け付けます。  
なお、苦情相談は複数の相談員が対応します。
3. 相談員は当該部局等からの推薦に基づき、学長が任命します。この場合、相談員の男女比は原則として同数とします。相談員の任期は2年とし、再任は妨げませんが、原則として半数改選とします。
4. 相談員には、定期的に研修を受けさせます。
5. 相談員は相談者の立場に立って苦情相談を受け付けるとともに、相談者の了解のもとに、その相談内容を記録し、イコール・パートナーシップ委員会に報告します。  
なお、被害を受けたとされる者または加害者とされる者が学生の場合は、イコール・パートナーシップ委員会は関係する部局の学務委員にも併せて報告します。
6. 相談員がいずれかの当事者と利害関係にあるときは、他の相談員と交代させるか、当該相談を別の相談窓口に移します。

## 第9 調査委員会の役割

1. 調査委員会は、当事者の所属する部局以外の教職員5名、法律学、心理学を専門とする者各1名からなる7名の委員で構成し、そのうち3名以上を女性とします。委員は、イコール・パートナーシップ委員会の選考に基づき、学長が任命します。また、委員は、原則として、相談員およびイコール・パートナーシップ委員会委員以外から選考します。
2. 調査委員会は、申し立てられたセクシュアル・ハラスメントに関する事実関係を調査します。調査にあたって必要と認める場合には当事者および関係者から事情を聴取することがあります。
3. 調査委員会は、原則として2か月以内に調査を終了し、その結果を遅滞なくイコール・パートナーシップ委員会に報告します。調査委員会は、報告に際して、必要と判断した解決・改善のための措置を意見として添えることがあります。
4. 調査委員会は、次の場合、委員の交代を行います。
  - ① 調査委員会の委員が、当事者と利害関係のあることが明らかになったとき。
  - ② 調査委員会委員が不適切な調査活動を行ったとき。
  - ③ その他、調査を進めるにあたって、委員の交代が必要とイコール・パートナーシップ委員会が判断したとき。
5. 調査委員会は、次の場合、調査を中止することがあります。
  - ① 被害を受けたとされる者が調査の中止を申し立てたとき。
  - ② 加害者とされる者が本学の構成員でなくなり、かつ、調査の続行が困難となったとき。
  - ③ 調査開始から2か月以上が経過し、これ以上の調査を行っても進展が見込めないとき。

## 第10 臨時の対応措置

1. イコール・パートナーシップ委員会は、苦情相談が行われた時点または手続の進行中において、セクシュアル・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ときは、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および加害者とされる者ならびに関係する部局に対し、臨時の対応措置をとります。  
 なお、「事態が重大で緊急性がある」場合とは、次のようなことが考えられます。
  - ① 被害を受けたとされる者の心身に危害が及んでいる場合またはおよぶことが予想される時。
  - ② 被害を受けたとされる者の修学・就労・教育・研究・生活環境に支障が出ている場合または出ることが予想される時。
2. 緊急を要する場合で、イコール・パートナーシップ委員会が開催することが困難なときは、委員長および副委員長が協議の上、前項の措置をとることがあります。この場合、直後のイコール・パートナーシップ委員会に報告します。
3. 前各号の措置は、当該行為をセクシュアル・ハラスメントとしてイコール・パートナーシップ委員会が認定する前に行うものであることから、当該措置の妥当性を事後において速やかに検証することにします。そのため、調査委員会が設置されていない場合は調査委員会を設置し、セクシュアル・ハラスメントの疑いのある行為の事実関係の調査を行います。
4. 臨時の対応措置によりセクシュアル・ハラスメントの疑いのある行為が改善され、被害を受けたとされる者も当該措置以上の対応を望まない場合は、前号の措置をとらないことがあります。

## 第11 指導・助言による解決

イコール・パートナーシップ委員会は、相談員の報告または調査委員会の報告を踏まえセクシュアル・ハラスメントと認定した事案に対し、被害者の要求を考慮して次のような対応を行います。

1. イコール・パートナーシップ委員会は、被害者の要請があり、かつ、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. セクシュアル・ハラスメントの被害者が不快だという意思表示が十分でない場合などは、加害者に対してその意思を明確に伝えられるよう援助・助言します。
3. セクシュアル・ハラスメントの加害者を監督する立場の者に対して、イコール・パートナーシップ委員会名で加害者に助言・指導するよう要請します。この場合、併せて、被害者の保護を含め当事者の人権、プライバシーに十分配慮するよう求めます。
4. イコール・パートナーシップ委員会名で直接、セクシュアル・ハラスメントの加害者に対して注意をします。また、加害者に対して、研修に必ず参加するよう指導します。

**第12 懲戒等の措置による解決 —学長・部局長のとるべき措置—**

1. イコール・パートナーシップ委員会は、調査委員会の報告を受け、当該事業をセクシュアル・ハラスメントと認定し、かつ、懲戒等を含む措置等が必要と判断した場合は、当該部局長または学長に、その実施を求める勧告を行います。
2. イコール・パートナーシップ委員会が、学長および部局長に勧告する内容ならびに学長および部局長がとる制裁ならびに救済等の措置には、次のようなものがあります。
  - ① 加害者に対して、セクシュアル・ハラスメントに関する特別研修を義務づけるとともに、悪質な場合の退学や懲戒免職等の処分を含め、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可能な限りの救済と援助
  - ③ 再発防止のため「授業停止」「指導教官の交代」「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
3. 学長および部局長は、イコール・パートナーシップ委員会の勧告に基づいて、直ちに必要な措置をとるとともに、その結果をイコール・パートナーシップ委員会に報告します。
4. 学長は、大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形で、経過を大学構成員に公表します。

**第13 関係者のプライバシー（秘密）と名誉の保護、人権の尊重**

セクシュアル・ハラスメントの苦情相談、必要な改善・救済措置等に関係した者は、裁判所の証拠提出命令に応じるほかは苦情相談等で知り得た秘密を漏らしたり、相談者を含む関係者のプライバシーや名誉を害する行為をすることはありません。

**第14 関係書類の保存と公開、秘密文書の閲覧禁止について**

1. このガイドラインにより処理したセクシュアル・ハラスメントに関する文書は10年間の保存を行い、原則として大学構成員に公開します。
2. 前項の文書のうち、関係者の名誉・プライバシーの保護のために秘密とされたものは、イコール・パートナーシップ委員会およびイコール・パートナーシップ委員会の許可を受けた者以外の閲覧を禁止します。
 

ただし、裁判所による証拠提出命令に係る文書はこの限りではありません。

## Ⅱ セクシュアル・ハラスメントにあったら、力を合わせて対処しましょう

### 第15 セクシュアル・ハラスメントにあったら、まず相談しましょう

1. セクシュアル・ハラスメントにあったときは、自分一人の力で解決するのは非常に困難な場合があります。そのことは決してセクシュアル・ハラスメントを受けた側の責任ではありません。大学は、セクシュアル・ハラスメント問題を力を合わせて解決するために、相談窓口や調査委員会など、被害者の側にたった制度を設けています。この制度はまず第一に被害を受けたとされる者の意思を尊重し、その救済にあたるものですから、一人で悩まず安心して利用して下さい。
2. 苦情相談は、教職員については離職後、学生・生徒・児童・幼児については本学を卒業・退学などで学籍を失った後においても行うことができます。
3. 苦情相談は、いずれの相談窓口でも受け付けます。もっとも相談しやすいところに相談に行ってください。また、一人で相談に行きにくい時は、親しい友人などの付添人（学外者を含む）の同伴も認められます。
4. 苦情相談は被害者だけでなく、被害者の代理人、被害を目撃した第三者からも受け付けます。
5. 苦情相談は面談だけでなく、手紙・電話・ファックス・電子メールでも受け付けます。また、匿名でも受け付けます。相談員への連絡方法は、パンフレットやホームページ等をご覧ください。
6. 苦情相談にあたっては、セクシュアル・ハラスメントに関する証拠のようなものは必要としません。
7. 相談窓口での苦情相談は被害を受けたとされる者本位で行われます。被害を受けたとされる者が今後どのように問題を解決できるかについての相談とともに、必要な場合にはカウンセリングなどの手配をします。
8. 相談員は、加害者と申し立てられている者または第三者から事情を聞く場合があります。
9. 相談員は、苦情相談の開始にあたって、対応する他の相談員の氏名を相談者に知らせます。相談者は、関係する相談員が当事者と利害関係をもっているときは、相談員の交代または相談の打ち切りを求めることとともに、別の相談窓口を利用することができます。
10. 相談員は、相談者の了解のもとに、相談内容を文書で記録し、相談者の署名・確認を受けた上で、イコール・パートナーシップ委員会に報告します。

### 第16 セクシュアル・ハラスメント解決のため、事実関係の調査を求めることができます

1. 被害を受けたとされる者の要請または相談員からの報告に基づき、イコール・パートナーシップ委員会が必要と認めた場合には、調査委員会を設置し、事実関係の調査を行います。
2. 調査にあたっては、当事者の名誉・プライバシー、人権に十分配慮し、秘密を厳守します。また、加害者と申し立てられている者から「被害者が同意していた」との抗弁が出された場合、その証明を被害を申し立てている者に求めることはしません。
3. 調査の途中で、委員と当事者に利害関係があることが判明した場合には、当該委員を直ちに解任するとともに、選任手続きに基づいて他の委員を補充します。

**第17 苦情相談等によって不利益を受けることのないよう次の措置がとられます**

1. セクシュアル・ハラスメントの苦情相談に応じた相談員、学務委員、調査委員会委員、イコール・パートナーシップ委員会委員の全関係者は、裁判所の証拠提出命令に応じるほかは、苦情相談等で知り得た秘密を漏らすことはありません。
2. セクシュアル・ハラスメントの苦情相談、必要な改善・救済措置等に関して、相談者を含む関係者のプライバシーや名誉を害する行為は、誰であれ絶対に禁止されます。
3. 被害者を含む関係者に対して、セクシュアル・ハラスメントの苦情相談、必要な改善・救済措置等を理由とする報復や不利益な扱いは、誰であれ絶対に禁止されます。
4. 上記1、2、3に違反して秘密の漏えい、関係者のプライバシーや名誉を害する行為、または報復や不利益な扱いが行われた場合は、イコール・パートナーシップ委員会は直ちに必要な調査を行い、適切な措置（懲戒等）を学長または部局長に勧告します。
5. セクシュアル・ハラスメントに関する虚偽の申し立てや証言は許されません。イコール・パートナーシップ委員会は、虚偽の申し立てや証言について必要と認めるときは、学長または部局長に対して適切な措置（懲戒等）をとるよう勧告をします。

**Ⅲ 事務****第18 ガイドラインの事務**

このガイドラインに関する事務は、総務部人事課および学務部学生生活課が行います。

**第19 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および改訂を行います。

**第20 ガイドラインの施行時期**

1. このガイドラインは、平成14年4月1日から施行します。
2. 山口大学セクシュアル・ハラスメント防止・対策に関するガイドライン（平成12年1月11日制定）は、廃止します。