

令和7年4月1日制定

1 ガイドラインの目的

このガイドラインは、「国立大学法人山形大学におけるキャンパス・ハラスメントの防止等に関する規程（以下「規程」という。）」第17条第1項の規定に基づき、キャンパス・ハラスメントに関する相談、申立、及び問題解決の手続きを示し、広くこれらの手続きについて、周知することを目的とします。

本学は、キャンパス・ハラスメントに起因する問題の発生を未然に防止するとともに、発生したキャンパス・ハラスメントに対しては、このガイドラインに即して最善の問題解決が図られるよう、適切かつ迅速に対処します。

2 ガイドラインの対象・適用範囲

（1）本学で就労又は修学するすべての職員と学生（以下「職員学生等」といいます。）が対象となります。

- ・ 職員は、常勤・常勤他を問いません。
- ・ 学生は、大学院生や学部生だけではなく、幼児、児童生徒、科目等履修生、研究生、特別聴講学生等も含みます。ただし、卒業生や修了生については、本学内において発生した事案及び本学の研究、教育、業務の遂行に関係して発生した事案に限られます。
- ・ 学生の保護者や本学と業務上その他の関係を有する者も、このガイドラインの対象となります。

（2）本学の職員学生等の間で発生した事案については、発生した場所、時間帯を問わずこのガイドラインが適用されます。

（3）本学の職員学生等と業務上その他の関係にある学外者との間に発生した問題についても、このガイドラインが適用されます。ただし、一方当事者が学外者であることから、可能な範囲で問題の処理に努力するに止まらざるを得ない場合があります。

3 キャンパス・ハラスメントとは

（1）本学の規程では、キャンパス・ハラスメントとは、ハラスメント及び性暴力等を言います。なお、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、育児休業等に関するハラスメント、その他のハラスメントを言います。

別紙に事例を挙げて、それぞれのハラスメントの例について説明します。これらのハラスメントの類型は個々別々の行為によって行われるものだけではなく、例えば、深刻なセクシュアル・ハラスメントが権限の濫用を手段として行われる場合が多いという事実からも明らかなように、ひとつのハラスメントが複数の種類の性質を帯有する場合があります。ハラスメントの本質は、相手の人格を否定したり、尊重しなかったりすることにあります。

なお、これらは例示であって、ここで掲げた例で尽きるものではありません。

4 キャンパス・ハラスメントに関する相談について

（1）キャンパス・ハラスメントを受けた時

- ① もしかしてキャンパス・ハラスメント？と感じた時は、同僚や友人など、身近にいる信頼できる人に状況を伝えて相談してください。
- ② キャンパス・ハラスメントを無視したり、受け流したりして一人で我慢しているだけでは残念ながら状況は改善されません。不快に感じたことについては相手に対して明確に意志表示することをためらわないことが大切です。また、キャンパス・ハラスメントが「いつ、どこで、誰から、どのようにされたか」などについて記録し、そのことを証言してくれる第三者を得ておくことも大変重要です。
- ③ もし、自分の周囲にキャンパス・ハラスメントで困っている人がいたら、本人の同意を得て、キャンパス・ハラスメントを行っている者に注意したり、相談者の証人になったり、相談に乗ってあげたりなど積極的に声掛けをしてください。
また、本人から依頼を受けた代理人や本人以外のキャンパス・ハラスメントを見聞きした方も、相談員に相談することができます。あるいは匿名で相談することもできます。
- ④ 相談は1回で終わる必要はありません。何回でも相談できます。また、相談員が相談内容を確認するために、数回にわたって相談を受ける必要が生じることもあります。
 - ・ キャンパス・ハラスメントの対応にはプライバシーの保護が最重要課題となります。相談員には、相談者の情報について、守秘義務が課せられています。相談員がこれに違反した場合には、懲戒処分の対象となります。

(2) 相談窓口等

- ① 各学部等の相談窓口となる相談員については、山形大学のホームページに示されています。各学部等の相談窓口のほか、どの相談窓口でも相談を受け付けます。
 - ・ 相談員は、相談者の悩みを親身に聞いて、今後取るべき方法等について、相談者の意志を尊重して相談を受けます。相談員は、相談者のプライバシーを確実に守ることを義務付けられていますので安心して相談してください。
 - ・ 相談員は、相談への対応に当たっては、本ガイドラインのほか「国立大学法人山形大学におけるキャンパス・ハラスメントの防止等に関する規程」及び「山形大学キャンパス・ハラスメント相談員マニュアル」に準拠しなければなりません。相談員マニュアル等は、山形大学のホームページで確認できます。
- ② 学内共通の相談窓口や相談を委託している学外の機関もあります。学外の相談窓口は、山形大学のホームページで確認できます。もっとも利用しやすいところへ相談に行ってください。
 - ・ 相談を委託している学外の機関では、問題の解決のための一般的な指導は受けられますが、具体的な問題を直接処理してもらえません。問題の解決のためには、当該機関でのアドバイスに従って、改めて学内の相談窓口へ相談してください。

(3) 相談方法

- ① 相談は直接の面談だけではなく、手紙、電話、電子メールなどでも受け付けることになっていますが、被害を受けたとする本人等がキャンパス・ハラスメントとして申立てを行い、それに対する対応を希望する場合は、面談によりお話を伺うこととなります。
- ② 相談は、本人だけではなく、本人の依頼を受けた代理人やキャンパス・ハラスメントを見聞きした方も行うことができます。
- ③ 虚偽の申立ての禁止

相談者は、相談員への申立てにおいて、決して虚偽の申立てをしてはなりません。

(4) 不利益取扱いの禁止

- ・ キャンパス・ハラスメントの相談、申立、調査への協力を行ったことについて、不利益な取扱いを受けることはありません。また、被申立人が申立人に報復することは、禁じられています。
- ・ 不利益な取扱いを受けたり、報復を受けたときは、直ちに相談員または総務部労務担当課に相談してください。これらの行為は、国立大学法人山形大学職員の懲戒の手續に関する規程に基づき、懲戒処分の対象となります。

5 相談及び申立後の対応について

- ・ 匿名で相談することもできますが、申立ては本人や本人から依頼を受けた代理人が実名で行う必要があります。なお、本人と代理人以外の方は申立てできません。
- ・ キャンパス・ハラスメントの対応にはプライバシーの保護が最重要課題です。対応する委員会は相談者の了解を得ず、行為者に相談者の情報を示すことはありません。ただし、この場合、調査の対応が限定されることから、客観的な証拠が出てこない時は、一般的な対応に止まらざるを得ない場合があります。
- ・ 匿名で相談した場合、部局の「キャンパス・ハラスメント防止対策委員会（以下、「対策委員会」という。）」は具体的な事実関係を十分調査ができませんので、キャンパス・ハラスメントの防止の注意喚起など、限られた範囲の一般的な対応に止まらざるを得ません。ただし、同一の行為者に対して同様な相談が複数あった場合や、対策委員会において、他の情報源から、行為者の行為に関して相談記録の内容を客観的に確認できる場合には、具体的に必要な措置をとることが可能な場合があります。
- ・ 相談員は、以下の場合、防止委員会委員長に相談記録を送付します。
 - ① 相談された事案が複数の部局にかかわり、管轄の対策委員会が不明の場合
 - ② 全学の相談窓口や学外の相談機関に相談した場合
 - ③ 学長、理事、監事が当事者となっている場合
 - ④ 申立人が管轄する部局の対策委員会以外での取扱いを特に希望する場合
- ・ 相談記録の送付を受けた防止委員会委員長は、適切な部局の対策委員会に申し立てられた事案への対応を依頼するか、全学のキャンパス・ハラスメント特別対策委員会（以下「特別対策委員会」という。）を設置して、申し立てられた事案への対応を依頼します。また、相談記録の内容が重大で緊急に改善措置が必要であると判断した場合は、部局長等と情報共有の上、自宅待機命令、勤務場所又は修学場所の移動等、必要な措置を行うことがあります。
- ・ 防止委員会の役割は、申し立てられた事案への対策委員会又は特別対策委員会（以下「対策委員会等」という。）における対応の進捗状況を把握し、適切かつ迅速な対応が行われるようにすることにあります。防止委員会が直接申し立てられた事案に対応することはありません。

6 問題解決の手続き

（１）キャンパス・ハラスメントの事案として取り扱うことの適否の判断

- ① アカデミック・ハラスメントや、パワー・ハラスメントの申立てには、キャンパス・ハラスメントの事案として対応するよりも、教務上又は労務上の問題として処理することが適切であり、有効かつ迅速な対応ができるものが含まれていることがあります。そのような事案については、適切に処理し得る委員会等に当該事案処理を依頼する場合があります。
- ・ 防止委員会委員長に相談記録が送付されてきた場合には、この判断は、防止委員会又は防止

委員会内に設置されたタスクフォースにおいて行われます。特別対策委員会において、キャンパス・ハラスメントとして対応すべき事案であり、対策委員会での対応に馴染まないと防止委員会が判断したとき、特別対策委員会が設置され、当該事案に対応することになります。

- ② 相談記録が対策委員会に送付された場合であっても、当該対策委員会が他の部局の対策委員会で対応すべき事案であると判断したときは、防止委員会を介して、他の部局の対策委員会に対応を依頼することになります。
- ③ キャンパス・ハラスメントへの対応の主眼は、キャンパス・ハラスメントによって害された就労・修学環境の維持・回復にあります。従って次のような申立ては、キャンパス・ハラスメント事案としての処理には馴染みません。
 - ・ 被申立人に対する損害賠償を目的とする申立て
 - ・ 被申立人の行為が名誉毀損等の犯罪行為または民法上の不法行為であるという申立て（ただし、犯罪行為や不法行為がキャンパス・ハラスメントの一部を構成する場合がありますが、そのような場合には、キャンパス・ハラスメントとして対応することになります。）
 - ・ もっぱら被申立人の懲戒処分等を目的とした申立て（もちろん、キャンパス・ハラスメント事案の調査の結果、懲戒処分を必要とするという判断に至ることはあります。）

（２）対策委員会等における対応

① 事案の調査

対策委員会等は、申し立てられた事案の事実関係等を調査する必要があると判断した場合には、調査委員会を設置して調査することができます。

② キャンパス・ハラスメントの認定等

対策委員会等は、調査委員会の調査結果等に基づき、キャンパス・ハラスメントであるとの認定の適否、就労・修学環境の改善のための措置の要否及び必要な場合における措置の内容、その他当該事案を処理するために必要な措置等について判断します。

③ 調査に当たっての対応

申立ての内容、申立てに関する客観的な事実関係等に照らし、就労・修学環境の維持・悪化を防止するために、対策委員会等が必要であると判断した場合には、申立人と被申立人とを引き離し、両者の関係を一旦解消させることがあります。

なお、申立人と被申立人とを引き離し、両者の関係を解決させる措置は、事案の処理の最終的な措置としても行われることがあります。

④ 調査・認定に基づく対応

対策委員会等が調査・認定に基づく対応を行うに当たっては、申立人がどのような対応を希望しているかということを十分考慮して行います。

（３）部局長の対応について

- ・ 部局長は、就労及び修学にふさわしい環境を確保するため、日常の執務を通じた指導を行う必要があることから、各種相談窓口へ寄せられた相談において、就労・修学上、人間関係に起因する問題であると思われる相談があった場合は、各種相談窓口から部局長に対して報告されます。部局長は、人間関係に起因する問題と思われる相談のうち、ハラスメントが疑われる相談があった場合は、相談者に対して、キャンパス・ハラスメントの相談窓口案内します。

（４）各種相談窓口の対応について

本学では、キャンパス・ハラスメントの相談窓口のほか、各種相談窓口を設けておりますが、各種相談窓口（キャンパス・ハラスメントの相談窓口を除く。）に寄せられた相談において、就労・

修学上、人間関係に起因する問題であると思われる相談があった場合は、関係部局長へ相談するとともに、ハラスメントか疑われる相談があった場合は、相談者に対して、キャンパス・ハラスメントの相談窓口を案内する必要があります。

- 7 キャンパス・ハラスメントを取り巻く状況の変化等により、必要に応じて、本ガイドラインの見直しを行うものとする。

附 則

- 1 この規程は、令和7年4月1日から施行する。
- 2 この規程の制定に伴い、「国立大学法人山形大学におけるキャンパス・ハラスメントの防止等に関するガイドライン」（平成17年7月1日制定）は廃止する。

(別紙) ハラスメントの例示

1 対価型（地位利用型）セクシュアル・ハラスメントの例（1）

- ① 相手方の意志に反して執拗に交際を迫ったり、性的働きかけを行うこと。
- ② 凝視したり、不必要に接近して相手に性的不快感を与えること。
- ③ 個人的な性的要求への服従又は拒否を、人事及び勤務条件の決定や業務指揮に反映させたり、反映させることを示唆すること。
- ④ 個人的な性的要求への服従又は拒否を、教育・研究上の指導や評価あるいは学業成績などに反映させたり、反映させることを示唆すること。
- ⑤ 人事権および業務指導権の行使等を教育・研究上の指導や、評価あるいは利益・不利益の与奪を条件とした性的働きかけをすること。
- ⑥ 相手への性的な関心の表現を教育的な指導や業務遂行に混交させること。

2 対価型（地位利用型）セクシュアル・ハラスメントの例（2）

- ① 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。
- ② 教員が学生と二人きりになると髪や首筋を触ってきたり、体を近づけてきたりすること。
- ③ 性的な意味合いの、不快と感じるメールを昼夜問わず送信すること。
- ④ 夜遅くまで教員と二人きりでの実験を命ずること。
- ⑤ 上司や教員が、部下や指導学生との学会旅行や出張中に宿泊先の一室に呼び出したりすること。

3 環境型セクシュアル・ハラスメントの例（1）

- ① 性に関わる話により正常な業務遂行を妨害したり、周囲が性的不快感を催すような状況を作り出すこと。
- ② 就労・修学の場合において、ことさらに性別を強調し、性差に基づき、一定の役割を押しつけること。（個人に対するセクシュアル・ハラスメントに該当する行為やそれに準じる行為も、周囲の人たちに性的な不快感を抱かしめる場合は、環境型セクシュアル・ハラスメントに当たります。）

4 環境型セクシュアル・ハラスメントの例（2）

- ① 職員や学生が、「男のくせに根性がない」「女に仕事は任せられない」「男性は妻子を養う義務がある」「女性は研究に向かない」など、特定の性別役割観を押し付けること。
- ② 性的指向と性自認に対して、差別的な表現をすること。

※ 性的な言動については、ある人が許容の範囲内であると考えていることであっても、別の人は許容の範囲を逸脱していると考えられる場合が、日常的に発生します。それ故に、性的なものに対する考え方は、人によって大きく異なるという認識をもつことが重要です。

※ セクシュアル・ハラスメントに該当するかどうかは、どのような意図で性的な言動を行ったかということではなく、基本的には、その言動を相手がどのように感じるかどうかを基準として判断されることになります。常に、相手がどのように受け止めるかということを考えて行動する必要があります。

5 アカデミック・ハラスメントの例（1）

- ① 正当な理由がなく、研究室への出入りを差し止めたり、研究費の申請や研究発表をさせない、奨学金の推薦書を書かない等して、学習・研究活動を妨害すること。

- ② 単位の認定や卒業のために不当な条件を付したり、不当な成績の認定をしたり、又は、そのようなことをすることを告げて不当に脅かすこと。
- ③ 求められた教育的指導を放棄したり、指導上の差別をしたり、正当な理由なく、本人の希望に反する学習・研究を強要すること。
- ④ 人格を全面的に否定する発言をしたり、些細なミスを大声で叱責したりして、精神的に虐待すること。
- ⑤ 正当な理由なく、深夜や休日に指導を行ったり、他人の目が行き届かない環境で個人指導を行ったりする等、不適切な環境で指導を受けることを強要すること。

6 アカデミック・ハラスメントの例（２）

- ① 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すること。
- ② 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。
- ③ 主任指導教員が学生の論文原稿を受け取ってから何か月たっても添削指導をしないこと。
- ④ 学生の投稿論文に若干の加筆修正をただけなのに、指導教員が第一著者となること。
- ⑤ 学生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。
- ⑥ 教員が、自分の気にいらぬ論文などを「読むな」と言ったり、「研究会に行くな」などと言ったりして、学生の研究の自由を制限すること。

7 パワー・ハラスメントの例（１）

- ① 達成不能な業務を割り当てたり、業務に支障が生じることを認識しながら故意に指示・決定を遅らせたり、業務遂行上必要な情報を与えなかったり、本来業務以外の個人的な業務を強要する等して、不当に業務を妨害すること。
- ② 就労上差別的な取扱いをしたり、業務遂行上必要な情報を特定の者に与えなかったり、特定の者に指導をしなかったりして、就労上の差別を行うこと。
- ③ 著しく不当な評価を行ったり、不利益な措置を行ったり、又は、そのような評価や措置を行うことを示唆して脅かしたりすること。
- ④ 私的なグループや飲み会への参加を無理強いしたりして、私的關係や負担を強要すること。
- ⑤ 人格を全面的に否定する発言をしたり、些細なミスを大声で叱責したり、不当な無視をしたりして、精神的に虐待すること。
- ⑥ 周囲の人々に対して上記に類する行為を行い、就労・修学環境を害すること。

8 パワー・ハラスメントの例（２）

- ① 多数の人がいるところで、特定人物を嘲笑したり罵声をあびせたりすること。
- ② 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。
- ③ 教員や上司が、研究や職務ではなく、食事やコンパへ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。
- ④ 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。

※ パワー・ハラスメントの特徴の一つは、行為が反復継続的に行われることにあります。相手の権利の実現を妨げたり、義務がないことを行わせたり、相手の人格を否定したりすること

が、直ちにパワー・ハラスメントに該当する訳ではありません。行為を積み重ねて相手を追いつめたり、就労環境を悪化させるような場合が問題となります。なお、同一の被害者に対して行為を繰り返さなくても、あるいは同種の行為を繰り返さなくても、行為を積み重ねたものであればパワー・ハラスメントに該当します。

※ パワー・ハラスメントは、必ずしも、上位の者が下位の者に対して行う場合に限定されません。不適切な言動（不作為を含む。）により、相手に業務上の困難を生じさせたり、業務上、窮地に陥れたりしたような場合には、下位の者が行った場合であっても、なお、パワー・ハラスメントに該当することがあるので、注意して下さい。

※ 遂行に関する正当な権限の行使は、ハラスメントにはなりません。

9 妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメントの例

- ・ 妊娠、出産、育児休業等を理由に、嫌がらせをしたり、不利益な扱いを示唆したりすること。
- ・ 妊娠・出産・育児休業等の制度利用を理由に、嫌がらせをしたり、不利益な扱いを示唆したりすること。

※ 以下のような事例は、妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメントに該当します。

- ① 上司に妊娠を報告したところ、「次回の契約更新はないと思え」と言われた。
- ② 産休の取得について上司に相談したところ、「他の人を雇うので早めに辞めてもらうしかない」と言われた。
- ③ 育児休業の取得について上司に相談したところ、「男のくせに育児休業をとるなんてあり得ない」と言われ、取得をあきらめざるを得ない状況になっている。
- ④ 妊婦健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」と相手にしてもらえなかった。
- ⑤ 上司から「妊婦はいつ休むか分からないから、仕事は任せられない」と雑用ばかりさせられている。
- ⑥ 同僚から「こんな忙しい時期に妊娠するなんて信じられない」と繰り返し言われ、精神的に落ち込み業務に支障が出ている。

10 その他のハラスメントの例

- ・ 特定の宗教等への参加を強要したり、特定の文化的な行動様式や価値を強要したりすること。
- ・ 専門的知識や専門的技術等における優越的な立場を利用して、パワー・ハラスメントに準じる行為を行うこと。
- ・ 性別、年齢、出身、国籍、言語、民族、人種、心身の障害及び傷病、容姿、性格等の個人的な属性を理由に、適正な就労環境及び修学環境の確保を阻害すること。
- ・ 性的指向や性自認に関連した、差別的な言動や嘲笑、いじめや暴力などの精神的・肉体的な嫌がらせを行うこと（SOGI ハラスメント）