

○国立大学法人山口大学ハラスメント防止・対策に関するガイドライン

(平成18年2月14日規則第5号)

改正 平成18年9月26日規則第140号 平成20年2月12日規則第8号
平成20年4月15日規則第92号 平成22年6月23日規則第101号
平成22年7月29日規則第129号 平成23年3月31日規則第45号
平成24年3月30日規則第111号 平成25年3月29日規則第78号
平成26年3月25日規則第52号 平成27年3月24日規則第128号
平成27年12月9日規則第278号 平成28年3月23日規則第95号
平成28年9月28日規則第193号 平成29年3月29日規則第52号
令和2年3月8日規則第46号 令和3年3月25日規則第43号
令和6年3月29日規則第50号 令和7年3月31日規則第47号

I ハラスメントに関する基本的事項

第1 ガイドライン制定の趣旨

このガイドラインは、国立大学法人山口大学（以下「本法人」といいます。）を構成するすべての者が個人として尊重され、人権侵害のない快適な環境において学び教育・研究し、働くことができるよう、国立大学法人山口大学におけるハラスメントの防止及び対策に関する規則（以下「防止規則」といいます。）に基づき、本法人におけるハラスメントの防止・対策のために必要な事項を定めるものです。

第2 ハラスメント及びそれに対する基本的態度

ハラスメントは、人種、国籍、性別、出身地、宗教、政治的信条、年齢、職業、身体的特徴等広く人格にかかわる事項又は就学、就業若しくは教育・研究にかかわる事項において、相手の意に反する不適切な言動により、相手に不利益を与えたり、人としての品位と尊厳を著しく損なうものです。さらには、そのことによって就学、就業、教育・研究又は課外活動を行う環境も著しく悪化させます。

ハラスメントは、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として、決して容認できないものです。

本法人は、ハラスメントの防止に全力を注ぐと同時に、ハラスメントが発生した場合には、被害者の救済に努め、加害者に対しては、深い反省を求めるために、懲戒処分等を含め厳正に対処（加害者が学外者である場合にあっては、必要かつ適切な措置をとるよう努力）します。

第3 本法人の責任と構成員の義務

学長は、ハラスメントの防止及び対策に関する施策等全般について責任を負い、各学部、学環、大学院の各研究科、研究所(国立大学法人山口大学学則(平成16年規則第1号)第9条に定めるものをいいます。)、図書館、機構、学内共同利用施設、医学部附属病院、内部監査室、事務局各部及び総合技術部（以下「部局等」といいます。）の長（以下「部局等の長」といいます。）は、その施策の具体的な実施について責任を負います。

役員及び職員（常勤・非常勤を問いません。以下同じ。）、学生（大学院学生・学部学生・学環学生・留学生・研究生・科目等履修生・公開講座の受講生等本学で教育を受けるすべての者を指します。）・生徒・児童・園児（以下「学生等」とい

います。)を監督する立場にある者は、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、役員及び職員、学生等に指導・助言等を行い、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。

本法人のすべての構成員は、個人としての人格を互いに尊重する義務を負います。

その義務には、人としての尊厳を傷つけることになるハラスメントを起こさないこと、また、その防止に努めることが含まれます。したがって、本法人のすべての構成員は、特に次のことを理解しておく必要があります。

- 1 相手の人格の尊重及び相手の立場に立った行動を心がけ、コミュニケーション・ギャップをつくらないことが良好な人間関係を形成する基本であり、地位を利用して人格的に支配したり、心理的圧迫又は身体的苦痛を与えたりすることは、絶対にしてはなりません。
- 2 行為者が意識していない場合でも、相手方の尊厳を損ない不快にさせる言動はハラスメントに当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ハラスメントの被害を生みだしたり、ハラスメントを放置したりする結果になることを深く認識する必要があります。
- 3 相手方の社会的・文化的・宗教的背景によって、ある行動がハラスメントになるかどうかの違いが生じる場合があります。自分の価値観で一方向的に判断せず、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範囲

- 1 このガイドラインは、役員及び職員、学生等本法人の構成員すべての者を対象とします。

なお、役員及び職員については離職後、学生等については卒業・退学等で本学の学籍を失った後においても、在職中又は在学中に受けたハラスメントに関する相談（以下「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既に離職又は学籍を喪失している場合でも、その者が在職中又は在学中に行ったことであれば相談を行うことができます。この場合において、本法人は、本法人の権限の及ぶ限り、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、本法人の構成員以外の者が、本法人の構成員から、その立場を利用して受けたハラスメントについても準用します。
- 3 このガイドラインは、ハラスメントが発生した場所・時間帯を問わず適用されます。

第5 ハラスメントの形態

防止規則において、ハラスメントには、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、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント及びその他のハラスメントを含むと定められています。各ハラスメントの定義及び具体的な事例を示します。

- 1 セクシュアル・ハラスメントについて

(1) セクシュアル・ハラスメントとは、次の行為をいいます。

ア 行為者の性的言動が、相手方に不快と受け止められ、その言動に対する相手方の対応の仕方によって、行為者が職務上の地位や権限を利用して相手方に利益若しくは不利益を与えること、又は与えようとする事。 (対価型・地位利用型セクシュアル・ハラスメントと呼ばれます。)

イ 行為者の性的言動が、相手方に不快と受け止められ、就学、就業、教育・研究、課外活動の遂行を妨げる等環境を悪化させる事。 (環境型セクシュアル・ハラスメントと呼ばれます。)

ウ 性的欲求や関心に基づく不快な性的言動ではないが、性的な固定観念や役割分担等の差別意識や優越意識又は性的指向若しくは性自認に関する偏見に基づく相手方を不快にさせる言動 (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、我が国の社会状況や雇用環境等から、男性から女性に対してなされる場合が最も多いのですが、女性から男性への場合又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

次に示す具体的な事例のように、大学におけるセクシュアル・ハラスメントは、教育職員と学生、上司と部下等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、役員、職員及び学生等においてそれぞれの同僚、同級生、先輩・後輩、上級生・下級生の間でなされる場合又は学生等から役員若しくは職員に対して、役員若しくは職員から学生等に対してなされる場合も問題となります。

なお、ある言動がセクシュアル・ハラスメントに当たるかどうかは、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ください。

ア 対価型・地位利用型のセクシュアル・ハラスメント

職務上若しくは教育・研究上の地位を利用して、又は利益若しくは不利益を与えることを条件にして性的要求をすること及びそれへの対応によって相手に就学、就業、教育・研究、課外活動に関し利益又は不利益を与えることがこれに当たります。具体的には、イの環境型セクシュアル・ハラスメントで例示する言動を、次の方法で行うことです。

(ア) 教育・研究上の指導若しくは評価、利益の与奪又は人事権若しくは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。

(イ) 個人的な性的要求への服従又は拒否を、教育・研究上の指導若しくは評価又は学業成績等に反映させること。

(ウ) 個人的な性的要求への服従又は拒否を、人事、勤務条件の決定又は業務指揮に反映させること。

(エ) 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。

イ 環境型のセクシュアル・ハラスメント

次の具体例のような言動により、就学、就業、教育・研究、課外活動の遂行を妨げる等環境を悪化させることが、これに当たります。

(ア) 性的な内容の発言

a スリーサイズを聞く等身体的特徴を話題にすること。

b 聞くに堪えないような卑わいな冗談を交わすこと。

c 相手の性的魅力又は自分の抱く性的関心にかかわる事柄を話題にす

ること。

d 性的な経験又は性生活について質問すること。

e 特定個人の性に関する風評を流すこと。

(イ) 性的な行動

a ヌードポスター等を職場に貼ること。

b 雑誌又は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又は読んだりすること。

c 相手の身体を長い間じろじろ眺めたり、目で追ったりすること。

d 食事、デート又は性的な関係をしつこく迫ること。

e 相手の身体の一部（肩、背中、腰、頬、髪等）に意図的に触れること。

f 性的な内容の電話をかけたり又は性的な内容の手紙若しくはEメールを送ること。

g 浴室、更衣室等をのぞき見すること。

ウ 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又は差別意識に基づく嫌がらせ等を指します。次の具体例のように、女性又は男性という理由のみで性格及び能力の評価並びに決めつけを行うこと等が、これに当たります。

(ア) 「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」等の発言をすること。

(イ) 女性であることだけで、職場でお茶くみ、掃除又はコピーとりをさせたり、私用に関する使い走り等をさせること。

(ウ) 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」等という呼び方をする事。

(エ) カラオケのデュエットを強要すること。

(オ) 酒席で、上司の側に座席を指定したり、お酌又はチークダンスを強要すること。（これらの行為は、環境型又は地位利用型・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。）

(カ) 性的指向や性自認をからかいやいじめの対象とすること。

2 アカデミック・ハラスメントについて

(1) アカデミック・ハラスメントとは、研究上又は教育上での権限を濫用して、研究活動若しくは教育指導に係る妨害、嫌がらせ又は不利益を与えることをいいます。なお、研究・教育上何らかの不利益を与える場合には、適切な説明を行い、本人の納得を得る必要があります、それらを果していないとき又は一つ一つは些細なことでも、それが繰り返されるときは、アカデミック・ハラスメントとみなされることがあります。

(2) アカデミック・ハラスメントの具体的な事例

アカデミック・ハラスメントと認定される可能性がある事例を紹介します。

なお、アカデミック・ハラスメントが次の事例で尽きるわけではありません。また、同様に行われる言動であっても、その背景及び様々な状況等によってアカデミック・ハラスメントであったり、そうでなかったりすることがあります。以下に示す事例はあくまでも例示ですので、これら以外の言動にも注意する必要があります。

ア 研究活動に関連したもの

- (ア) 適切な研究指導等を意図的に行わないこと。
- (イ) 機器の使用を認めない、必要な研究費及び出張旅費を配分しない等により研究の遂行を妨害すること。
- (ウ) 研究発表、論文作成等を妨害すること。
- (エ) 研究試料又は物品を勝手に廃棄すること。
- (オ) 研究に不可欠な物品の購入を特定の者（学生を含む。）に限って認めないこと。
- (カ) その他正当な研究活動を妨害したり、正当な理由がないにもかかわらず、研究活動に関しての考え方又は自主性を否定するような言動を行うこと。

イ 教育指導に関連したもの

- (ア) 指導を行わない、研究テーマを押しつける等本人の自主性を認めないこと。
- (イ) 学位又は単位認定に関して不公平・不公正な対応をとること。
- (ウ) 正当な理由がないのに、退学を促したり又は示唆したりすること。
- (エ) 進路に関し、教育的配慮に欠けた妨害又は干渉をすること。
- (オ) 成績が良いにもかかわらず、自己の主観的な基準により単位を与えないこと。
- (カ) 常識的な教育指導の範囲を超えて、厳しく叱責すること。
- (キ) 「鍛えてやる。」等非合理的又は非科学的で過酷なトレーニングを強制すること。
- (ク) その他必要な教育指導を怠ったり、教育指導の面において、人としての尊厳を著しく否定するような言動を行うこと。

3 パワー・ハラスメントについて

- (1) パワー・ハラスメントとは、優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、就業環境が害されることをいいます。

例えば、上司が部下に、あるいは先輩が後輩に対して、業務に関する指導の域を超えて、容姿や人格に関する中傷を執拗に繰り返す言い続けたり、不必要な大声で怒鳴ったり、些細なミスに厳しく叱責したりするような言動などがこれにあたります。

- (2) パワー・ハラスメントの具体的な事例

パワー・ハラスメントと認定される可能性がある事例を紹介します。

なお、パワー・ハラスメントが次の事例で尽きるわけではありません。同様に行われる言動であっても、その背景及び様々な状況等によってパワー・ハラスメントであったり、そうでなかったりすることがあります。以下に示す事例はあくまでも例示ですので、これら以外の言動にも注意する必要があります。

ア 暴力的な言動、人格を傷つける言動、悪口・中傷及びプライバシーに関することを言いふらすこと。

イ 正当な理由がないのに、退職を促したり又は示唆したりすること。

ウ 些細なミスに対して大声で叱責したり又は執拗に暴言を繰り返すこと。

エ 相手を陥れる目的で悪い評判を周囲にばらまいたり又は根拠のない告げ口をすること。

オ 不当に他の大学や研究機関へ就業することを勧めたり又は公募情報を提供したりすること。

カ 時間内にこなしきれない量の仕事を押しつけること。

キ 慣れない仕事への頻繁な配置換又は意味のない仕事を強制すること。

ク 業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと。

ケ 有期雇用の職員に対して、雇用の更新を条件に不当な要求を行うこと。

コ その他不当に就業環境を悪化させ、就業に関して正当な理由がないにもかかわらず不利益を与えるような言動を行うこと。

4 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントについて

(1) 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントとは、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関する制度又は措置の利用を阻害し、他の構成員に就学、就業又は教育・研究上の不利益、損害等を与える言動並びに妊娠・出産等に関する嫌がらせ等により他の構成員に就学、就業又は教育・研究上の不利益、損害等を与える言動をいいます。

(2) 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの具体的な事例
職場における妊娠・出産等に関するハラスメント、及び育児休業・介護休業等に関するハラスメントは、主に上司又は同僚から行われる次のものが当たります。

ア 妊娠、出産等(状態)に関すること

(ア) 妊娠、出産、つわり等による一時的な業務遂行力の低下等又は就業制限により就業できないこと(以下、「妊娠等による一時的業務遂行力の低下等」という。)に関して、上司が当該教職員に対し、解雇その他不利益な取扱いを示唆し、各種制度の申出をしないように言ったり若しくは申出等を取り下げるように言うこと(客観的にみて、言動を受けた女性教職員が制度等の申出や利用を阻害される場合が該当します。)。並びに繰り返し又は継続的に嫌がらせ等を行うこと(客観的にみて、言動を受けた女性教職員の能力の発揮や継続就業に重大な悪影響が生じる等、就業する上で看過できない程度の支障が生じるようなものが該当します。))。

(イ) 妊娠等による一時的業務遂行力の低下等により、同僚が繰り返し又は継続的に嫌がらせ等を行うこと(客観的にみて、言動を受けた女性教職員の能力の発揮や継続就業に重大な悪影響が生じる等当該教職員が就業する上で看過できない程度の支障が生じるようなものが該当します。))。

イ 育児休業・介護休業等(制度等)の利用に関すること

(ア) 上司に制度等を利用したい旨相談したこと、利用の申出をしたこと又は利用をしたことにより、当該教職員に対し、上司が解雇その他不利益な取扱いを示唆し、申出しないように言ったり若しくは申出等を取り下げるように言うこと(客観的にみて、言動を受けた教職員が制度等の申出や利用を阻害される場合が該当します。))並びに繰り返し又は継続的に嫌がらせ等を行うこと(客観的にみて、言動を受けた教職員の能力の

発揮や継続就業に重大な悪影響が生じる等、就業する上で看過できない程度の支障が生じるようなものが該当します。)

- (イ) 同僚に制度等を利用したい旨伝えたこと、利用の申出をしたこと又は利用をしたことにより、当該教職員に対し、同僚が申出しないように言ったり若しくは申出等を取り下げるように言うこと(客観的にみて、言動を受けた教職員が制度等の申出や利用を阻害される場合が該当します。)。並びに繰り返し又は継続的に嫌がらせ等を行うこと(客観的にみて、言動を受けた教職員の能力の発揮や継続就業に重大な悪影響が生じる等、就業する上で看過できない程度の支障が生じるようなものが該当します。))。

5 その他のハラスメント等について

- (1) その他のハラスメントとは、構成員及び関係者が、他の構成員及び関係者に対して行う、就学、就業又は教育・研究上の優越的な地位等を利用した不適切な言動による人権侵害行為のうち上記1から4以外のものをいいます。

(2) その他のハラスメントの具体的な事例

その他のハラスメントと認定される可能性がある事例を紹介します。

以下のものは例示であって、他人の人権を侵害したり他人を不快にさせる言動であれば、その他のハラスメントに該当する可能性があります。

ア 飲酒の強要

(ア) アルコールの一气飲みを強要する。

(イ) アルコールの飲めない人に対して、飲酒を強要する。

(ウ) 既に酩酊状態にもかかわらず、飲酒を強要する。

イ 暴行

ウ 喫煙に係る不法行為

(ア) 喫煙を強要する。

(イ) 閉じられた空間において、周囲に配慮せず、喫煙する。

エ 誹謗・中傷・風説の流布

(ア) 多数人の前で、他人の評価を貶める言動を行う。

(イ) 事実無根の噂を流す。

(ウ) 多数人に、他人を中傷するメールを送信する。

II ハラスメントに対する防止・対策

第6 ハラスメント防止・対策のための措置

本法人においては、ハラスメントの防止・対策及び被害者救済のため、学長、部局等の長及び国立大学法人山口大学ハラスメント防止・対策委員会（以下「ハラスメント防止・対策委員会」といいます。）が、次の必要な措置を講じます。

- 1 ハラスメントを未然に防止するために、研修及び啓発活動を行います。役員及び職員、学生等には、その年に行われるいずれかの研修への参加を義務づけます。

なお、研修には、学長(人事課)が主催するもの、部局等の長が主催するもの及びハラスメント防止・対策委員会が主催するものがあります。

- 2 ハラスメントが発生するような環境及び慣習を改善します。

- 3 ハラスメントに関する相談窓口を全学に複数設け、相談員を配置します。ま

た、学生相談所及び健康科学センターでも相談を受けます。

なお、相談員及び相談窓口に関することは、防止規則第6条から第10条までに規定されています。

- 4 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 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 ハラスメント防止・対策委員会の役割

ハラスメント防止・対策委員会は、ハラスメントの防止・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。

- 1 ハラスメントを未然に防止するために、研修及び啓発活動を行います。また、ホームページを開設し、学内に対して恒常的な広報活動を行います。
- 2 ハラスメントが発生するような環境及び慣習を改善するために、また、ハラスメントを解決するために必要な措置を審議し、その実施を学長又は部局等の長に要請します。
- 3 相談がなされた場合において、被害を受けたとされる者、被害を受けたとされる者の代理人若しくは被害を目撃した第三者（以下「相談者」という。）の要請又は相談員からの報告に基づき、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置し、調査します。

なお、調査委員会を設置した場合には、相談者及び加害者とされる者（以下「当事者等」という）並びに当事者等の所属する部局等の長に調査委員会を設置した旨を通知します。

- 4 調査委員会からの報告を受けたときは、遅滞なく、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、当該部局等の長又は学長の措置に係るものはその実施を当該部局等の長に勧告します。この措置の審議に当たって、被害を受けたとされる者及び加害者とされる者（以下「当事者」という。）はハラスメント防止・対策委員会に対して意見を述べるすることができます。
- 5 ハラスメントに対する対応及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ハラスメント防止・対策委員会委員が審議等に加わることはありません。また、ハラスメント防止・対策委員会における審議は、当事者のいずれにも偏ることなく、公平・中立に行います。
- 6 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は、話し合いで解決できるよう当事者に指導・助言をします。
- 7 その他ハラスメントの防止・対策に関する必要な措置及び活動を行います。

第8 相談窓口の役割

- 1 ハラスメントに対応するために、相談窓口を全学に複数設け、相談を受け付けます。また、学生相談所、健康科学センターでも相談を受け付けます。
- 2 各相談窓口は、相談者の所属部局等にかかわらず、相談を受け付けます。また、相談は、ハラスメントの被害を受けたとされる者だけでなく、被害を受けたとされる者の代理人、被害を目撃した第三者及び加害者とされる者からも受け付けます。

なお、相談は、原則として複数の相談員が対応しますが、相談者が望まない場

合には相談者の意向に添います。

- 3 相談員に対して、ハラスメント防止・対策委員会は定期的に必要な研修を実施します。
- 4 相談員は相談者の立場に立って相談を受け付けるとともに、相談者との相談内容については文書で記録し、相談者の同意を得た上で、ハラスメント防止・対策委員会に報告します。

なお、当事者等が学生等の場合には、ハラスメント防止・対策委員会は、関係する教学委員会委員等にも報告します。
- 5 相談員が当事者等のいずれかと利害関係にあるときは、他の相談員と交代します。

第9 調査委員会の役割

- 1 調査委員会は、原則として当事者等の所属する部局等以外の部局等の職員5名（学生間の事案にあつては、教育・学生支援機構から推薦された大学教育職員1名を含みます。）の委員をもって組織します。この場合において、調査委員会委員の男女比率については、ほぼ同数となるように配慮します。また、調査委員会委員は、ハラスメント防止・対策委員会があらかじめ指定した調査委員会委員候補者の中からハラスメント防止・対策委員会が選考し、学長が指名します。
- 2 調査委員会は、申し立てられたハラスメントに関する事実関係を調査します。また、調査に当たって必要と認める場合には、当事者等及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ハラスメント防止・対策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 調査委員会が組織された場合には、当該調査委員会に対し専門的な指導・助言等を行う法律学担当及び心理学担当のアドバイザー各1名を選考し、調査委員会が必要に応じて、出席又はその他の方法により、指導・助言等を求めることができます。なお、アドバイザーは、法律学及び心理学の素養を有する大学教育職員のうちあらかじめハラスメント防止・対策委員会が指定し学長が指名した者及び職員以外の専門家（弁護士、臨床心理士等をいいます。）であらかじめ法律学又は心理学の素養を有する専門家として学長が委嘱した者のうちから、ハラスメント防止・対策委員会が選考します。
- 5 次の場合、委員又はアドバイザーの交代を行います。
 - (1) 委員又はアドバイザーが当事者等のいずれかと利害関係にあることが明らかになったとき。
 - (2) 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当たって、委員又はアドバイザーの交代が必要とハラスメント防止・対策委員会が判断したとき。
- 6 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法人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、これ以上調査を行っても進展が見込めないとき。

第10 当事者への報告

ハラスメント防止・対策委員会は、調査委員会の報告に基づいて当該事案に係る結論を出したときは、速やかに決定内容を書面により当事者等に説明します。

第11 不服申立て

- 1 当事者は、第10の決定内容に不服があるときは、書面を受け取った日の翌日から起算して14日以内にその理由（新たな証拠、事実等）を付して、ハラスメント防止・対策委員会に書面により不服を申立てることができます。
- 2 ハラスメント防止・対策委員会は、前項の不服申立てがあった場合には、当該事案に係る再調査を行うかどうかを決定します。その結果、再調査を行うことが決定したときは、再調査を行うための委員会（以下「再調査委員会」という。）を設置するとともに、当事者等及び当事者等の所属する部局等の長にその旨を通知し、再調査を行わないことを決定したときは、その理由を付して不服を申し立てた者にその旨を書面により説明します。

第12 再調査委員会の役割

- 1 再調査委員会は、原則として当事者等の所属する部局以外の部局等の職員5名をもって組織します。この場合において、再調査委員会委員の男女比率については、ほぼ同数となるように配慮します。また、再調査委員会委員は、ハラスメント防止・対策委員会が選考し、学長が指名した次の委員をもって組織します。
 - (1) 第9で組織された調査委員会の委員長及び副委員長
 - (2) 前号の者を除く第9で組織された調査委員会委員以外の調査委員会委員候補者3名
- 2 再調査委員会の役割等については、第9（1は除く。）及び第10の規定を準用します。この場合において、第9の3及び6の（3）中「2か月」とあるのは、「1か月」と読み替えるものとします。

第13 臨時の対応措置

- 1 ハラスメント防止・対策委員会は、相談が行われた時点又は手続の進行中において、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場合は、被害を受けたとされる者の同意を得た上で、当事者等及び関係する部局等に対し、臨時の対応措置をとります。また、被害を受けたとされる者と連絡がとれない場合には、当該者の同意を得ることなく臨時の対応措置をとり、事後速やかに当該者へ報告します。

なお、「事態が重大で緊急性があると認める場合」とは、次のような場合が考えられます。

- (1) 被害を受けたとされる者の心身に危害が及んでいるとき又は危害が及ぶことが予想されるとき。
 - (2) 被害を受けたとされる者の就学、就業、教育・研究若しくは課外活動の遂行を妨げる等の支障が生じているとき又は支障が生じることが予想されるとき。
- 2 緊急を要する場合で、ハラスメント防止・対策委員会を開催することが困難なときは、調整会議において協議の上、前項の措置をとることがあります。この場合、直後のハラスメント防止・対策委員会に報告します。

- 3 前各項の措置は、当該行為をハラスメントとしてハラスメント防止・対策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なります。そのため、調査委員会が設置されていない場合には、調査委員会を設置し、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ハラスメントの疑いのある行為が改善され、また、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、前項の措置をとらないことがあります。

第14 調整・連携による解決

ハラスメント防止・対策委員会は、相談員の報告を踏まえ、被害を受けたとされる者の要請を考慮して、次のとおり問題解決を図ります。

- 1 調査委員会を設置する必要があると判断した事案に対し、当事者の所属する部局等の長と対応策を協議し、連携して対応します。
- 2 当事者が学生の場合は、関係する教学委員会委員等と連携して対応します。
- 3 ハラスメント防止・対策委員会は、調整・連携による解決のための措置をとる場合には、相談員を通じ相談者へ報告します。
- 4 当事者の所属する部局等の長は、当該事案が解決した場合には、速やかにハラスメント防止・対策委員会へ報告します。
- 5 ハラスメント防止・対策委員会は、前項の報告を受けた場合には、相談員を通じて相談者に報告します。

第15 指導・助言による解決

ハラスメント防止・対策委員会は、相談員の報告を踏まえ、ハラスメントであると思料されるが、調査委員会を設置する必要があると判断した事案に対し、被害を受けたとされる者の要請を考慮して次のような対応を行います。

- 1 被害を受けたとされる者の要請があり、かつ、加害者とされる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 ハラスメントの被害を受けたとされる者が不快だという意思表示が十分でない場合等は、加害者とされる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 ハラスメントの加害者とされる者を監督する立場の者に対して、ハラスメント防止・対策委員会名で加害者とされる者に助言・指導するよう要請します。この場合、併せて、被害を受けたとされる者の保護を含め、当事者の人権及びプライバシーに十分配慮するよう求めます。
- 4 ハラスメント防止・対策委員会名で直接、ハラスメントの加害者とされる者に対して注意をします。また、加害者とされる者に対して、研修に必ず参加するよう指導します。

第16 懲戒等の措置による解決 ―学長・部局等の長のとるべき措置―

- 1 ハラスメント防止・対策委員会は、調査委員会又は再調査委員会の報告を受け、当該事案をハラスメントと認定し、かつ、懲戒等を含む措置が必要と判断した場合には、学長又は当該部局等の長に、勧告を行います。
- 2 ハラスメント防止・対策委員会が学長又は部局等の長に勧告する内容及び学長

又は部局等の長がとる制裁又は救済等の措置には、次のようなものがあります。

- (1) 加害者に対してハラスメントに関する特別研修を義務づけるとともに、学生の場合は退学等、職員の場合は懲戒解雇等の処分を含め、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及び援助
 - (3) 再発防止のための「授業停止」，「指導教員の交代」，「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 学長又は部局等の長は、ハラスメント防止・対策委員会の勧告に基づいて直ちに事実確認を行い、必要な措置をとるとともに、その結果をハラスメント防止・対策委員会に報告します。さらに、部局等の長は当該事案がハラスメントと認められ、かつ、懲戒等を含む措置が必要であると判断した場合は、学長に上申します。
- 4 学長は、本法人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、経過を本法人構成員に公表します。

第17 関係者のプライバシー（秘密）及び名誉の保護

相談、必要な改善・救済措置等に関係した者が、裁判所の文書提出命令等に応じるほかは、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及び名誉を害する行為をすることはありません。

第18 関係書類の保存及び開示について

- 1 このガイドラインにより処理したハラスメントに関する文書は、10年間保存します。
- 2 法人文書の開示は、国立大学法人山口大学情報公開取扱規則(平成16年規則第21号)に基づき行います。

Ⅲ ハラスメントへの対処

第19 ハラスメントにあったら、まず相談しましょう。

- 1 ハラスメントにあった場合には、自分一人の力で解決するのは非常に困難なことがあります。それは、決してハラスメントを受けた側の責任ではありません。本法人は、ハラスメント問題を力を合わせて解決するために、相談窓口及び調査委員会等、被害者の側に立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、その救済に当たるものですから、一人で悩まず安心して利用してください。
- 2 相談は、役員及び職員については離職後、学生等については卒業、退学等で学籍を失った後においても行うことができます。また、本法人の構成員からその立場を利用してハラスメントの被害を受けた本法人の構成員以外の者からの相談にも応じます。
- 3 相談は、いずれの相談窓口でも受け付けます。最も相談しやすいところに相談に行ってください。また、一人で相談に行き難いときには、親しい友人等の付添人（学外者を含む。）の同伴も認められます。
- 4 相談は、被害を受けたとされる者だけでなく、被害を受けたとされる者の代理人、被害を目撃した第三者からも受け付けます。

- 5 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、ホームページ等を御覧ください。
- 6 相談に当たっては、ハラスメントに関する証拠のようなものは必ずしも必要とはしませんが、相談後、調査を円滑に進める等のために、可能であれば加害者とされる者から受けた言動等を記録しておいてください。
- 7 相談窓口での相談は、相談者の立場を尊重して行われます。相談者が今後どのように問題を解決できるかについて相談に応じるとともに、必要な場合にはカウンセリング等の手配も行います。
- 8 相談員は、加害者と申し立てられている者又は第三者から事情を聞く場合があります。
- 9 相談員は、相談の開始に当たって、対応する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、相談員の交代又は相談の終了を求めることができます。
- 10 相談員は、相談者との相談内容については文書で記録し、相談者の同意を得た上で、ハラスメント防止・対策委員会に報告します。

第20 本法人は、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 相談者の要請又は相談員からの報告に基づき、ハラスメント防止・対策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 調査に当たっては、当事者等の名誉・プライバシー、人権に十分配慮し、秘密を厳守します。
- 3 調査の途中で、調査委員会委員が当事者等と利害関係に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、選任手続に基づいて他の委員を補充します。

第21 本法人は、相談によって不利益を受けることのないよう、次の措置をとります。

- 1 相談に応じた相談員、教学委員会委員、調査委員会委員、再調査委員会委員及びハラスメント防止・対策委員会委員等の全関係者は、裁判所の文書提出命令等に応じるほかは、相談で知り得た秘密を漏らすことはありません。
- 2 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又は名誉を害する行為は、固く禁止します。
- 3 被害者を含む関係者に対して、相談（外部機関への相談を含む。）、必要な改善・救済措置等を理由とする報復及び不利益な扱いは、固く禁止します。
- 4 前各項のいずれかに違反して秘密の漏えい、関係者のプライバシー若しくは名誉を害する行為又は報復若しくは不利益な扱いが行われた場合には、ハラスメント防止・対策委員会は、直ちに必要な調査を行い、適切な措置（懲戒等）をとるように学長又は部局等の長に勧告を行います。
- 5 ハラスメントに関する虚偽の申立又は証言は許されません。ハラスメント防止・対策委員会は、虚偽の申立又は虚偽の証言について必要と認めるときは、学長又は部局等の長に対して適切な措置（懲戒等）をとるように勧告します。

IV その他

第22 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及び改訂を行います。

附 則

- 1 このガイドラインは、平成18年4月1日から施行します。
- 2 国立大学法人山口大学セクシュアル・ハラスメントの防止・対策に関するガイドライン(平成16年規則第76号)は、廃止します。

附 則(平成18年9月26日規則第140号)

この規則は、平成18年10月1日から施行する。

附 則(平成20年2月12日規則第8号)

このガイドラインは、平成20年4月1日から施行します。

附 則(平成20年4月15日規則第92号)

この規則は、平成20年4月15日から施行し、この規則による改正後の国立大学法人山口大学ハラスメント防止・対策に関するガイドラインの規定は、平成20年4月1日から適用する。

附 則(平成22年6月23日規則第101号)

このガイドラインは、平成22年6月23日から施行し、この規則による改正後の国立大学法人山口大学におけるハラスメント防止・対策に関するガイドラインの規定は、平成22年4月1日から適用します。

附 則(平成22年7月29日規則第129号)

このガイドラインは、平成22年7月29日から施行し、この規則による改正後の国立大学法人山口大学におけるハラスメント防止・対策に関するガイドラインの規定は、平成22年5月1日から適用します。

附 則(平成23年3月31日規則第45号)

このガイドラインは、平成23年4月1日から施行します。

附 則(平成24年3月30日規則第111号)

このガイドラインは、平成24年4月1日から施行します。

附 則(平成25年3月29日規則第78号)

- 1 このガイドラインは、平成25年4月1日から施行します。
- 2 このガイドラインによる改正後の国立大学法人山口大学ハラスメント・防止対策に関するガイドライン第11の規定は、このガイドライン施行の日以後に相談が行われた事案について適用します。

附 則(平成26年3月25日規則第52号)

このガイドラインは、平成 26 年 4 月 1 日から施行します。

附 則(平成 27 年 3 月 24 日規則第 128 号)

このガイドラインは、平成 27 年 4 月 1 日から施行します。

附 則(平成 27 年 12 月 9 日規則第 278 号)

このガイドラインは、平成 27 年 12 月 9 日から施行します。

附 則(平成 28 年 3 月 23 日規則第 95 号)

このガイドラインは、平成 28 年 4 月 1 日から施行します。

附 則(平成 28 年 9 月 28 日規則第 193 号)

このガイドラインは、平成 28 年 10 月 1 日から施行します。

附 則(平成 29 年 3 月 29 日規則第 52 号)

このガイドラインは、平成 29 年 4 月 1 日から施行します。

附 則(令和 2 年 3 月 8 日規則第 46 号)

このガイドラインは、令和 2 年 4 月 1 日から施行します。

附 則(令和 3 年 3 月 25 日規則第 43 号)

このガイドラインは、令和 3 年 4 月 1 日から施行します。

附 則(令和 6 年 3 月 29 日規則第 50 号)

このガイドラインは、令和 6 年 4 月 1 日から施行します。

附 則(令和 7 年 3 月 31 日規則第 47 号)

このガイドラインは、令和 7 年 4 月 1 日から施行します。