キャンパス・ハラスメント追放宣言

大阪大学大学院人文学研究科言語文化学専攻

目次

再改訂にあたって（平成 25 年 3 月） 2
改訂にあたって（平成 22 年 3 月） 3
１．セクシュアル・ハラスメントとは何か 4
２．キャンパス・ハラスメントの追放をめざして 5
３．キャンパス・ハラスメントをしないために 6
４．キャンパス・ハラスメントを受けたら 8
５．キャンパス・ハラスメントに気づいたら 9
６．相談から解決までのプロセス 10
６－１．大阪大学ハラスメント相談室の取り組み 10
６－２．言語文化学専攻の取り組み 10
（附） 大阪大学大学院人文学研究科言語文化学専攻における
キャンパス・ハラスメントの防止等に関する規程 14
(Appendix) A CAMPUS FREE OF HARASSMENT: OUR GOAL－YOUR RIGHT 16
７．相談窓口 18

大阪大学大学院人文学研究科は、大学院文学研究科と大学院言語文化研究科の統合再編により、令和４年４月１日に発足いたしました。
人文学研究科言語文化学専攻は、言語文化研究科の取り組みを継承し、キャンパスのすべての構成員が互いに人権を尊重しあい、対等にコミュニケーションができる環境の実現に引き続き努めてまいります。

大阪大学大学院人文学研究科言語文化学専攻
キャンパス・ハラスメント問題小委員会
令和４年４月

再改訂にあたって（平成 25 年 3 月）

前回の改訂から 3 年あまりが経過し、この間、本研究科を取り巻く環境も大きく変化しました。とくに全学レベルにおけるハラスメント対策の整備が進み、現在では様々なハラスメントに対応した相談室がキャンパスごとに開設されています。こうしたなか、以前は本研究科がハラスメントのない環境を目指して独自に取り組んでいた活動が、全学レベルで行われるようになりました。これを機に、今後は全学の相談室との連携を深めながら、キャンパス・ハラスメントのない環境を目指して活動していくことが必要となってきました。

おりしも平成 24 年 4 月、本研究科は、世界言語研究センターとの統合によりさらに拡充されました。これにともない、従来の言語文化専攻、言語社会専攻に加えて、日本語・日本文化専攻が新たに設置されるなど、本研究科はより多様な学術研究の場となるべく、進化してきています。本研究科が全学のガイドラインに先駆けてハラスメントのないキャンパスづくりを目指してきたこれまでの理念を継承しつつ、全学相談室との協力体制の下、キャンパス・ハラスメントの解決と防止に努めていくための手がかりとなるよう、今回、このリーフレットを再改訂いたしました。

大阪大学大学院言語文化研究科
キャンパス・ハラスメント問題小委員会
平成 25 年 3 月

改訂にあたって（平成 22 年 3 月）

本研究科では、セクシュアル・ハラスメントのないキャンパスづくりをめざす全学のガイドラインに先駆けて、平成 11 年度より部局内に人権問題委員会、セクシュアル・ハラスメント問題小委員会、相談員をおき、この問題に取り組んできました。

平成 14 年度からはさらに踏み込んで、従来のセクシュアル・ハラスメント問題小委員会をキャンパス・ハラスメント問題小委員会に改め、セクシュアル・ハラスメント及びこれに類した個人の尊厳に対する侵害、ならびにこれらに起因する問題も対象とし、広く「キャンパス・ハラスメント」を防止する体制に取り組むことになりました。キャンパス・ハラスメントとは、キャンパスにおけるさまざまな個人の尊厳に対する侵害をさします。これも全学に先駆けた試みとなりました。

平成 17 年度の大学院整備拡充にともない、大阪大学言語文化部は廃止され、大阪大学大学院言語文化研究科へと一体化されました。さらに平成 19 年 10 月より、大阪大学と大阪外国語大学の統合にともない、言語文化研究科は、言語文化専攻（豊中キャンパス）と言語社会専攻（箕面キャンパス）の二つの専攻で構成されています。これを受けて、平成 22 年 1 月からは、両専攻の人権問題委員会内にそれぞれキャンパス・ハラスメント問題小委員会を置き、引き続きキャンパス・ハラスメントのない環境を目指して活動しています。

最近では大阪大学も、これまで言語文化研究科がキャンパス・ハラスメントの一部とみなし、一貫してその解決と防止に努めてきたアカデミック・ハラスメントやパワー・ハラスメントに対して、全学を挙げて積極的に取り組む方針を打ち出しています。

大阪大学大学院言語文化研究科は、キャンパスのすべての構成員が、キャンパス・ハラスメントが個人の尊厳に対する侵害であるとの認識を深め、互いに人権を尊重しあい、対等にコミュニケーションができる環境を実現することを目的とし、このリーフレットを作成しました。

大阪大学大学院言語文化研究科
キャンパス・ハラスメント問題小委員会
平成 22 年 3 月

１．セクシュアル・ハラスメントとは何か

キャンパス・ハラスメントの中でいちはやく認知されたのが、セクシュアル・ハラスメントです。セクシュアル・ハラスメントとは、他の者を不快にさせる性的および性差別的な言動を指します。その認定に関しては、被害を受けたとされる人の判断が基準となります。つまり、そのような言動を受けている者が「いやだ」と感じたら、やっている本人がセクシュアル・ハラスメントだと思っていなくても、それはセクシュアル・ハラスメントとなります。

言語文化学専攻では、勉学・研究・就労上の関係を利用してなされる次の行為は、すべてセクシュアル・ハラスメントとみなします。

一　相手方の望まない性的および性差別的な性質の言動を行うことによって、相手方に屈辱感や不快感あるいは不安感を与え、相手方の人格や尊厳を傷つけること。
二　性的な要求に服従したことに対して、修学・就労の上で利益を与えること、または、それを拒否したことに対して、不利益を与えること。
三　修学・就労の上で利益を提供する、または不利益を与えることを示唆して、性的な誘いかけを行ったり、性的に好意的な態度を要求すること。
四　性的な言動・掲示などによって、修学・就労環境を悪化させること。
五　性別による役割分担意識に基づく言動・掲示などによって、修学・就労環境を悪化させること。

（「大阪大学大学院人文学研究科言語文化学専攻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」第２条より）

セクシュアル・ハラスメントにはさまざまな状況が考えられます。上司と部下、教員と院生・学生という関係だけでなく、同僚間や、学生同士の関係であっても、セクシュアル・ハラスメントは起こりえます。異性間だけでなく、同性間においても起こる場合があります。性的指向によって差別されることがあってもいけません。また、キャンパス外や終業後に行われたとしても、それはセクシュアル・ハラスメントです。そして、当事者間においては特に問題とならなくても、それにより結果的に周囲の者に不快感・不安感を与えたら、それもセクシュアル・ハラスメントに含まれます。性別による役割分担意識に基づく言動なども、セクシュアル・ハラスメントになりうることを忘れてはなりません。

２．キャンパス・ハラスメントの追放をめざして

セクシュアル・ハラスメントとは、単なる「性的嫌がらせ」ではなく、深刻な人権問題であり、教育問題であり、労働問題なのです。大学のキャンパスはそこで学び、研究し、働く者にとって、その場を離れることのできない場所です。その場を離れることは、すなわち教育の機会を失い、職を失うことを意味します。このような環境のもとではとりわけ、構成員は等しく人権を尊重し、またその人権が尊重されなければなりません。

さらに、セクシュアル・ハラスメントにみられる性的要素を含まなくとも、キャンパスのあらゆる場での差別的扱いや修学上・就労上の利益・不利益を与えうる関係を利用した嫌がらせは、個人の尊厳を侵害するハラスメント行為、すなわちキャンパス・ハラスメントになります。このようなハラスメントは一般にアカデミック・ハラスメントやパワー・ハラスメントとも呼ばれます。

アカデミック・ハラスメントとは、教職員、学生または関係者が、その職務上の地位またはさまざまな人間関係を不当に利用して、他の教職員、学生または関係者に対して行う研究上、教育上または修学上の不適切で不当な行動を言います。さらに、学生の間においては、大学院生と学部学生、先輩と後輩など、対等とは言えない人間関係を不当に利用して、研究や教育の場で行われる不適切で不当な言動を言います。

パワー・ハラスメントとは、教職員が、職務上の地位や権限またはさまざまな人間関係を不当に利用して、他の教職員または関係者に対して行う就労上の不適切で不当な言動を言います。ここではそれらも含めて広くキャンパス・ハラスメントと見なします。たとえば以下のような例がキャンパス・ハラスメントになることもありますので、十分注意しましょう。

- 断りにくい立場にある特定の人を、飲み会にしきりに誘ったり、飲酒を無理強いする。
- 研究や指導を名目に、学外や酒席、または深夜に呼び出す。
- 正当な理由なく指導やアドバイスを行おうとしない。研究指導を放棄する。
- そこに居合わせない個人を中傷する。ここには、インターネット上などで個人が特定されるような記述を行うことなども含まれます。
- 職務上知りえた個人のプライベートな情報を周囲にもらす。
- 特定の個人の容姿を誉めたり、けなしたりするなど、身体的特徴を話題にする。
- 本人の意志に沿わないような研究テーマや進路を十分な説明をせず無理矢理押し付ける。
- 指導教員が学生の必要書類を作成しない、または必要書類に印鑑を押さない。
- 指導教員の個人的な仕事を押し付ける。
- 時間外の仕事を強要したり、休暇の取得を妨害したりする。
- 空謝金、研究データの改ざん、ソフトウェアの不正使用などの不法行為を強要する。
- 研究成果やアイディアを奪う。

このような意味において、相手の人権を脅かす言動であれば、それはキャンパス・ハラスメントになるという意識を、キャンパスのすべての構成員が共有していかねばなりません。

３．キャンパス・ハラスメントをしないために

力関係を後ろ盾にしたキャンパス・ハラスメントは、いわば「弱者いじめ」にあたります。強い立場にある者は、たとえそれが軽い「冗談」のつもりであっても弱い立場の者を傷つけかねないことを自覚しましょう。自分や自分の大切な人（家族や恋人など）がされたら嫌だと思うことは、絶対にしないでください。常に相手の立場に立って考える思いやりや想像力が求められるのです。

- たとえ行為者本人が意識していない場合でも、相手によっては、それがキャンパス・ハラスメントだと受け止められることがあります。さらに社会的・文化的・宗教的な差異などがあるときには、一層の配慮が必要です。
- 相手が何も言わないからといって、「嫌がっていない」などと解釈するのは、大きな誤りです。自分ではどうしようもない事情のために、抵抗したくても、また抗議したくてもできないのです。
- 相手が拒否し、また嫌がっていることがわかった場合には、同じ言動を決して繰り返してはいけません。

さまざまなキャンパス・ハラスメントのなかで特に顕著なのは、男性から女性へのセクシュアル・ハラスメントです。セクシュアル・ハラスメントには、身体的接触や交際を見返りに要求する「対価型」と周囲の環境を破壊する「環境型」があります。たとえば、性的なことがらを話題にしたり、「・・・の女の子」と呼んだり、パソコンの壁紙に性的な画像を用いたりといった行為も「環境型」にあたります。

- 男女はみな対等な立場にあることを認識し、常に相手の人格を尊重するとともに、相手の立場に立って考え行動することが人間関係にとって必要です。相手の人格を考えずに性的な対象とのみ捉え、力関係で支配し、心理的に圧迫したり、身体的に傷つけるようなことは、絶対してはいけません。
- 相手がそれを望まない、あるいは不快に感じるなら、それがセクシュアル・ハラスメントになるのです。ここに、セクシュアル・ハラスメントの特徴があることに注意しましょう。
- 教員や上司など指導的な立場にある者と、その指導を受ける立場にある者との間で行われる個人的な関係には、特別な危険性が生じます。たとえ「合意の関係」であっても、それによって他の人も被害や不利益を受けうることを認識し、職業人としての自覚を持って、個人に接しなければなりません。
- 講義などの公の場で、「女の子はどうせお嫁に行くのだから」などと決め付けをするのは、個人の自己決定権を侵害し、誤った性差別意識を助長するものです。

さらに、性的な要素を必ずしも含まない行為も、キャンパス・ハラスメントになることがあるので十分に注意しなくてはなりません。

- キャンパスでの人間関係の延長上（たとえば卒業生も含む）にあれば、それが起こった場所・時間帯を問わず、問題になります。キャンパス外や私的な酒席の場であっても、相手の意識の中ではキャンパスの人間関係が継続しているからです。
- 常にオープンで安心できる環境を作っておく配慮が大切です。たとえば、個人指導の場合には、研究室のドアを開けておくというのも一策です。また、相手に不安感を抱かせるような時間帯や場所での指導は避けましょう。
- アカデミック・コミュニティにおいては、修学上・就労上平等な環境が保障されなくてはなりません。たとえば正当な理由なく研究指導を怠る、学会や論文などで研究成果を発表することを妨害する、研究や作業チームから除外するなど不当な仲間はずれをする、ある特定の個人に対して必要な情報を与えないなどの行為は、個人の尊厳を著しく傷つけるものです。

キャンパス・ハラスメント、なかでもとりわけセクシュアル・ハラスメントには、いわゆる二次被害と呼ばれるものがあります。被害を受けたとされる人は、事情を聞かれることでも苦痛を覚えます。たとえ終わったことであったとしても、もうそのことには触れられたくないという気持ちが働くものです。被害を受けたとされる人に不必要に状況を尋ねることは、たとえ正義感から、あるいは職場等の環境維持という名目の下であっても、被害を受けたとされる人にとっては二次被害になりますので、慎みましょう。無責任な噂話などもってのほかです。

自分が直接の加害者でなくても、あるいは善意からであっても、結果的に被害を与えることがあるので、注意しましょう。

４．キャンパス・ハラスメントを受けたら

一人で悩まないでください。信頼できる人や相談員に相談することもできるのです。特にセクシュアル・ハラスメントを受けた場合には、「自分にも隙があったのではないか」などと自分を責めがちですが、そんな必要はまったくありません。あなたは決して悪くはありません。悪いのは、あなたの弱い立場につけこんで、あなたを傷つけ人権を侵した加害者です。

- 一人で悩まないで、できれば日頃から信頼している友人や先輩、上司や教員に相談しましょう。
- あなたがされたことについて、具体的な記録（いつ、どこで、誰が、何をしたか）をつけ、証拠を残しておきましょう。また、相談した人にも、記録を残しておいてもらいましょう。手紙、電子メール、ファックスや留守番電話なども証拠となります。
- 目撃者がいれば、証人になってもらいましょう。
- 相談員に話を聞いてもらうこともできます（「６．相談から解決までのプロセス」をご覧ください）。

５．キャンパス・ハラスメントに気づいたら

キャンパス・ハラスメントを受けている人は、孤独でとても大きな精神的苦痛を感じているものです。こんな時、周りの人が支えてあげることが大切です。

被害を打ち明けられたら、その人を支えましょう。「それはあなたにも隙があったんじゃないの」「それはあなたの気のせいじゃないの」「そんな話、信じられない」などと、軽率なことは決して言わないでください。まず、相手の話を最後まで聞いた後、「あなたが悪いのではない」と被害を受けたとされる人を安心させ、勇気づけてください。そして、相談窓口に同行したり、また必要な時には証人になりましょう。

ただし、被害を受けたとされる人の同意を得ないで先走ることは、逆に被害を受けたとされる人を傷つけることになりかねません。あなたに打ち明けたことは、あなたを信頼してのことですので、その信頼を裏切って、安易に第三者に話をしたりしないよう、プライバシーの保護には特に気をつけてください。

もし、相談されて対応に困った場合には、被害を受けたとされる人の同意を得て、相談員に助言を求めることもできます。

キャンパス・ハラスメントをなくすには、私たちが十分な理解を持ち、キャンパス・ハラスメントを許さないという意識を持たなければなりません。キャンパス・ハラスメントは、決して当事者間の個人的な問題ではありません。周囲の人の意識と態度が、キャンパス・ハラスメントを止めさせたり、防止するための、重要な要素であることを自覚しましょう。

問題がおこった場合、あなたが注意できる立場にあるなら、その場で指摘するようにしましょう。冗談めかしたり、笑ってごまかしたり、見て見ぬふりをしたりすることは、その行為に加担することになります。自分がどう対応していいか迷った場合には、相談員に相談することもできます。

当然のことながら、積極的に問題提起した人を、和を乱す者として逆に責めるようなことをしてはいけません。

６．相談から解決までのプロセス

キャンパス・ハラスメントの被害を受けたり、それを目撃したとき、あるいはハラスメントの可能性があるときなど、一人で悩まないで相談しましょう。また、キャンパス・ハラスメントをめぐるその他の問題で困っている人も相談してください。

キャンパス・ハラスメントの解決には、全学的な相談窓口である大阪大学ハラスメント相談室によるもの（６－１．）と、言語文化学専攻の部局相談員によるもの（６－２．）の、二通りのプロセスがあります。相談者は、自分の意志でいずれかを選ぶことができますが、部局の相談員は必要に応じて全学のハラスメント相談室と連携をとります。

６－１．大阪大学ハラスメント相談室の取り組み

大阪大学では、セクシュアル・ハラスメント相談室を平成１４年度から吹田地区と豊中地区に、また、平成２１年度から箕面地区に設置し専門相談員（カウンセラー）が電話や面談による相談に応じています。さらに、平成２２年度からはアカデミック・パワー等ハラスメント相談室を豊中地区に設置するとともに平成２４年度からは吹田地区にも開設しました。その他、全学相談員も電話や面談による相談に応じています。

相談室やハラスメント防止等に関する規程などについては、大阪大学のホームページ「ハラスメントの防止等」（https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/student/prevention_sh）のページに最新の情報が掲載されています。

６－２．言語文化学専攻の取り組み

言語文化学専攻では、部局相談員を置き、キャンパス・ハラスメントの相談に応じています。問題解決に向けた措置等が求められる場合、相談員とともに、人権問題委員会内に置かれたキャンパス・ハラスメント問題小委員会が対応します。

実際の相談にはさまざまな事態が考えられますが、言語文化学専攻では、（１）相談、（２）交渉〔【1】申し入れ 【2】話し合い〕、（３）解決のための措置、に分けて対応を想定しています。相談内容によっては、相談者の同意を得た上で、全学のハラスメント相談室（６－１．をご覧ください。）と連携して対応します。

（1）相談

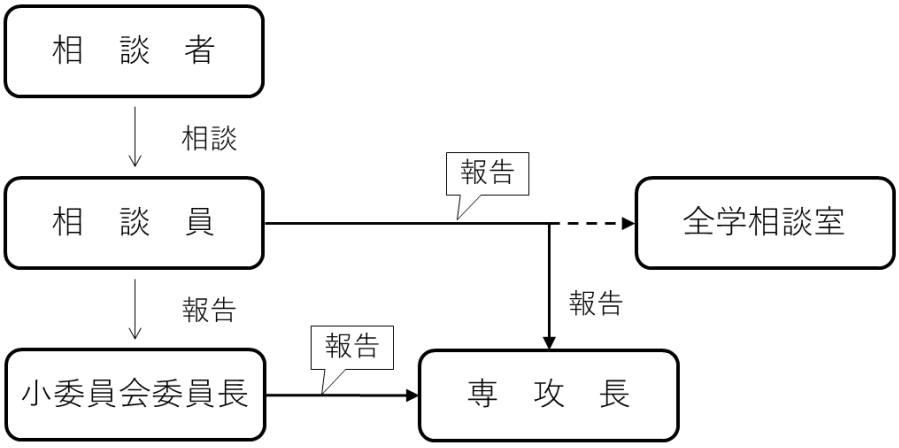
言語文化学専攻では、部局相談員を置き、キャンパス・ハラスメントの相談に応じています。現在では全学ハラスメント相談室の専門相談員の体制が充実していますので、部局の相談員は補完的な役割ですが、相談者の選択肢を広げる意味で、言語文化学専攻に所属する学生や教職員のための相談窓口を設けています。

部局相談員については、言語文化学専攻ホームページ（https://lc.hmt.osaka-u.ac.jp/）の「キャンパス・ハラスメント追放宣言」に最新の情報が掲載されています。

部局相談員は、あくまで相談者の立場に立って、キャンパス･ハラスメントに関する相談に応じ、相談者の精神的ケアに努めます。さらに、相談者の意思を尊重して、解決策を協議します。必要に応じて、全学のハラスメント相談室に助言を求めることもあります。

なお、相談員は、相談者および被害を受けたとされる人の了解のうえで、その概要をキャンパス・ハラスメント問題小委員会委員長及び全学のハラスメント相談室に報告することもあります。その際には、関係者のプライバシーを厳守し、名前が特定できるような具体的内容の報告は控え、相談者に報告内容を確認してもらいます。

相談



（2）交渉〔【1】申し入れ　【2】話し合い〕

専攻内での具体的な解決法としては、【1】相手方への**申し入れ**　【2】当事者間での**話し合い**があります。話し合いが不成立または打ち切り等に終わった場合、相談員は、相談者の了承を得て、全学ハラスメント相談室長に報告し、ハラスメント相談室長はハラスメント対策会議に対処を要請することがあります。最終的にどのような方法をとるかは、相談者の意思に委ねられます。

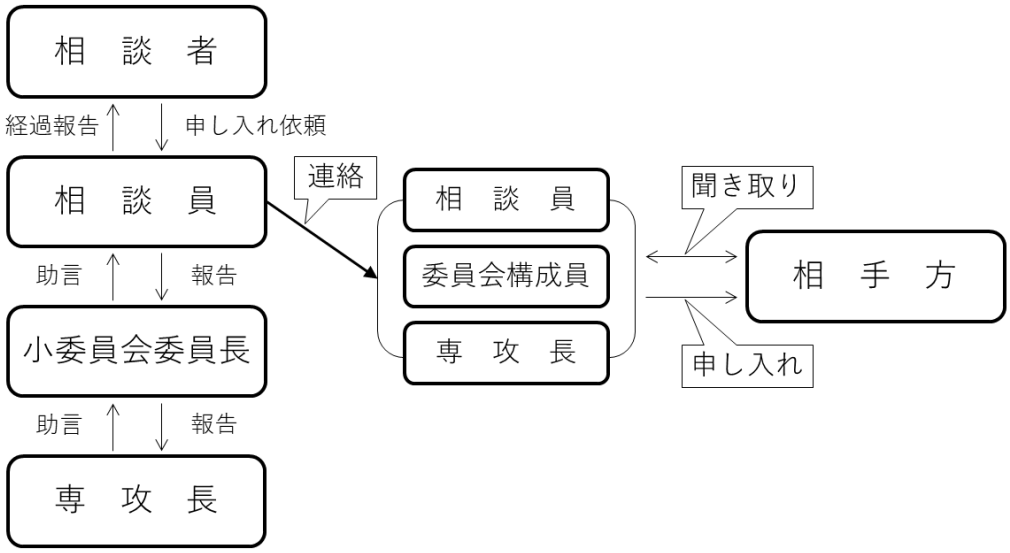
言語文化学専攻では、専攻内で事情の聞き取りを行う場合、相談を受けた相談員以外の相談員、キャンパス・ハラスメント問題小委員会構成員、または専攻長があたります。以下に述べる手続きは、当事者双方が同じ専攻に属している場合を想定したものです。

なお、相談者は、問題解決の進捗状況について、部局相談員から適宜報告を受けることができます。

【1】申し入れ

相談を受けた以外の相談員、キャンパス・ハラスメント問題小委員会構成員、または専攻長が、相手方に対して聞き取りを行います。事実関係を確認の上、問題とされる行為を止めるよう、相手方に申し入れます。

申し入れ



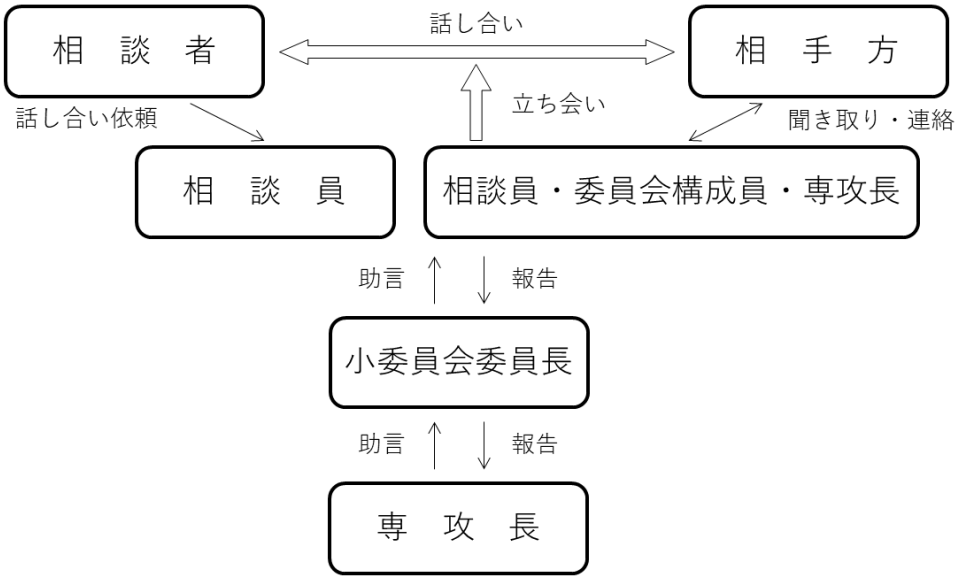
【2】話し合い

当事者間の話し合いの場合には、相談員、キャンパス・ハラスメント問題小委員会構成員、または専攻長が立ち会いますが、どのような内容で合意するかは当事者が決めることです。また当事者はいつでも話し合いを打ち切ることができます。

なお、話し合いが進展しないと相談員が判断した場合には、打ち切りを提案することができます。

話し合いが不成立または打ち切り等に終わった場合、相談員は相談者の了承を得て、全学ハラスメント相談室長に報告し、ハラスメント相談室長はハラスメント対策会議に対処を要請することがあります。ハラスメント対策会議は全学のガイドラインに則り対処します。全学のハラスメント対策については、啓発のためのリーフレット（『ハラスメントのない大学を目指して』）に概要がありますので、そちらを参照してください。

話し合い



（3）解決のための措置

キャンパス・ハラスメントの被害を受けたとされる人に対しては、可能な限り最善の救済が与えられるように努力します。また、再発防止のために、ハラスメント対策会議からの要請があれば、専攻長は必要な措置をとることがあります。たとえば、「指導教員の交替」「職場等の環境改善の措置」などです。

以上の手続きは、当事者双方が同じ専攻に属している場合を想定したものです。

（附）

大阪大学大学院人文学研究科言語文化学専攻における
キャンパス・ハラスメントの防止等に関する規程

（目　的）

第１条　大阪大学大学院人文学研究科言語文化学専攻（以下「専攻」という。）は、キャンパス・ハラスメントの防止等に関して、キャンパスのすべての構成員が互いに人権を尊重しあい、対等にコミュニケーションができる環境を実現するために、セクシュアル・ハラスメント、アカデミック・ハラスメント、およびパワー・ハラスメントを広くキャンパス・ハラスメントとしてとらえ、これらを防止し、これらに起因する問題が生じた場合に必要な対策を講じることとする。

（定　義）

第２条　この規程において、「キャンパス・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」および「パワー・ハラスメント」をいう。また、いずれの場合も、当事者のみならず周囲の場を不快にさせる行為も含むものとする。

２　「セクシャル・ハラスメント」とは、次の各号に掲げる行為をいう。

一　相手方の望まない性的および性差別的な性質の言動を行うことによって、相手方に屈辱感や不快感あるいは不安感を与え、相手方の人格や尊厳を傷つけること。

二　性的な要求に服従したことに対して、修学・就労の上で利益を与えること、または、それを拒否したことに対して、不利益を与えること。

三　修学・就労の上で利益を提供する、または不利益を与えることを示唆して、性的な誘いかけを行ったり、性的に好意的な態度を要求すること。

四　性的な言動・掲示などによって、修学・就労環境を悪化させること。

五　性別による役割分担意識に基づく言動・掲示などによって、修学・就労環境を悪化させること。

３　「アカデミック・ハラスメント」とは、教職員、学生または関係者が、その職務上の地位またはさまざまな人間関係を不当に利用して、他の教職員、学生または関係者に対して行う研究上、教育上または修学上の不適切で不当な行動をいう。さらに、学生の間においては、大学院生と学部学生、先輩と後輩など、対等とは言えない人間関係を不当に利用して研究や教育の場で行われる不適切で不当な言動も含む。

４　「パワー・ハラスメント」とは、教職員が、職務上の地位や権限またはさまざまな人間関係を不当に利用して、他の教職員または関係者に対して行う就労上の不適切で不当な言動をいう。

（組　織）

第３条　専攻の人権問題委員会にキャンパス・ハラスメント問題小委員会（以下、「小委員会」という。）を設置する。

２　小委員会の委員は、人権問題委員会の全構成員とする。

３　小委員会に委員長を置き、専攻執行部が指名した者をもって充てる。
４　委員長は、必要な場合には、委員以外の者の出席を求めることができる。
５　大阪大学大学院人文学研究科ハラスメント防止・対策委員会規程第７条に基づき設置する専攻のハラスメント問題小委員会は、小委員会をもって充てる。

（任　務）

第４条　小委員会は次の各号に掲げる事項を行う。

一　キャンパス・ハラスメントの防止に関する研修・啓発・意識調査を行う。
二　キャンパス・ハラスメントに関する相談について、第５条に定める相談員の報告を受け、解決策を講じる。
三　キャンパス・ハラスメントの再発防止等について検討する。

（相談員）

第５条　小委員会は、学生および教職員のキャンパス・ハラスメントに関する相談員を置く。
２　相談員は、小委員会の推薦により、専攻会議が承認することとし、人文学研究科言語文化学専攻の教員２名、人文学研究科豊中事務部の常勤事務職員１名とする。ただし、小委員会の委員が兼任することはできない。なお、構成は性別が偏らないように配慮し、必要と認められる場合は、学内外の専門家に委託することができる。
３　相談員の任期は２年とし、再任を妨げない。
４　相談員の任務は、キャンパス・ハラスメントに関する相談に応じ、相談者の意志を尊重して解決策を協議し、その精神的なケアに努めることとする。また、関係者のプライバシーを厳守し、必要に応じて、小委員会、専攻長、あるいは全学のハラスメント相談室と連携をとりつつ、迅速に対応しなければならない。
５　相談員は、相談者の了解のうえ、関係者のプライバシーを厳守して小委員会委員長、専攻長、研究科長、大阪大学大学院人文学研究科ハラスメント防止・対策委員会委員長あるいは全学のハラスメント相談室に報告する。ただし、相談者の希望により、具体的内容の報告を差し控えることができる。
６　相談員の任務に関する詳細については、別途これを定める。

（守秘義務）

第６条　キャンパス・ハラスメント問題解決に関わった者はすべて、任期中および退任後においても、任務遂行上知り得た内容に関して守秘義務を負う。

附　則

１　この規程は、令和４年４月１日から施行する。
２　大学院言語文化研究科言語文化専攻に在学する学生は、この規程を適用する。

(Appendix) A CAMPUS FREE OF HARASSMENT: OUR GOAL－YOUR RIGHT

Sexual harassment is a violation of human rights, and awareness of the individual right to receive an education, conduct research, and work in an environment free of sexual harassment is essential for truly mutual respect and free communication among all members of the campus community. All of the actions described below are defined as sexual harassment when committed in a power relationship where they adversely affect an individual's right to receive an education, conduct research, or perform their work.

(1) Any unwanted sexual or sexist speech or act which causes an individual to feel insulted, unpleasant, unsafe or insecure, or which damages their reputation or dignity.

(2) The awarding of favorable treatment of a student or employee in return for submission to sexual demands, or unfavorable treatment in response to their refusal to submit to sexual demands.

(3) Sexual advances or demands made with the suggestion that the individual's submission or refusal will be used as a basis for favorable or unfavorable treatment.

(4) Any speech, act, or visual display of a sexual nature that has the purpose or effect of creating an intimidating, hostile, or offensive educational or working environment.

(5) Any speech, act, or visual display based on a sexist view of gender roles that has the purpose or effect of creating an intimidating, hostile, or offensive educational or working environment.

Academic harassment may not always include a sexual element. Examples of academic harassment include the following.

(1) A professor asking a student to perform tasks of a personal nature.

(2) A supervisor requiring a subordinate to work late hours or on weekends or holidays, or preventing them from taking their rightful leave.

(3) Plagiarism of ideas or published work.

If you are ever a victim of harassment, witness to an incident, suspect that it is occurring, or have any other related concerns, please do not hesitate to consult the Harassment Counseling Office.

You may turn to either the Harassment Counseling Office (cf. Section 6-1), which is staffed by professional counselors, or consult with a faculty counselor in the Division of Language and Culture (cf. Section 6-2). Note that in some cases it may be deemed advisable for a faculty counselor to work in liaison with one of the professional counselors.

For the most up-to-date information on the counseling center and guidelines, please use the following link.

https://www.osaka-u.ac.jp/en/campus/life/prevention_sh

According to the official guideline of the Division of Language and Culture, the standard grievance process for any form of campus harassment, including sexual harassment, comprises (1) consultation; (2) negotiation (which may include the lodging of an official complaint); and (3) resolution. Note that this procedure applies only when all parties involved are affiliated with the Division of Language and Culture. In all other cases, the official Osaka University guideline will apply.

７．相談窓口

（１）学内

大阪大学では、ハラスメント相談室を設置し、専門相談員（カウンセラー）と全学相談員が相談にあたっています。詳しくは、大阪大学ホームページ（https://www.osaka-u.ac.jp/）でご確認ください。

言語文化学専攻では、相談員がキャンパス・ハラスメントについての相談に応じています。相談に関しては、プライバシーを厳守し、相談者の意思を尊重して解決策をともに考えます。信頼できる人に代理で相談してもらうこともできます。電話や電子メールなどでも受け付けます。

（２）学外

大阪近辺では、次のような相談窓口があります（受付時間、予約などに注意してください）。

みんなの人権１１０番
Tel：0570-003-110
平日：8:30—17:15
http://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken20.html

外国語人権相談ダイヤル
（英語，中国語，韓国語，フィリピノ語，ポルトガル語，ベトナム語，ネパール語，スペイン語，インドネシア語及びタイ語）
Tel：0570-090-911
平日（年末年始を除く）： 9:00—17:00
http://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken21.html

キャンパス・セクシュアル・ハラスメント・全国ネットワーク
http://cshnet.jp/

大阪弁護士会　女性に対する暴力電話相談
Tel：06-6364-6251
第２木曜日 ： 11：30—13：30

ドーンセンター（大阪府立男女共同参画・青少年センター）
サポート・カウンセリングルーム　女性の悩み電話相談
Tel：06-6937-7800
火～金：16：00—20：00、土・日：10：00—16：00
http://www.dawncenter.jp/

ウーマンライン（大阪府警）
Tel：06-6941-0110
平日：9：00—17：00

とよなか男女共同参画推進センターすてっぷ相談室
女性のための相談　Tel：06-6844-9739
月～金：9：00—20：00、土：9：00—17：00（12：00—13：00、17：00—18：00、水・日・祝日・年末年始を除く）
男性のための相談　Tel：06-6844-9111
毎月第２火曜日：18：00—20：00、第４土曜日：13：00—17：00（年末年始・祝日は除く）

NPO アカデミック・ハラスメントをなくすネットワーク（NAAH）
Tel：06-6353-3364
月～金：9：00—18：00、土：9：00—13：00
http://www.naah.jp/

一人で悩まないで、信頼できる人や相談員に相談しましょう。

令和５年３月３１日発行
発行者：大阪大学大学院人文学研究科言語文化学専攻
（〒560-0043 豊中市待兼山町 1-8）
編集者：人権問題委員会／キャンパス・ハラスメント問題小委員会