

☆～☆～☆～☆～☆～☆

本文書は、全学からの依頼に基づいて英文化チームで翻訳したものであり、本学の最新版・正式文書でないことがあります。このことにご注意の上、翻訳支援のツールとしてご利用ください。最新版・正式文書が必要な場合は、必ずその文書を管理している担当部局に照会して入手してください。

This document has been translated by the English Translation Team on request by University members. The documents may not be current or official University documents. Please keep this in mind and use this database as a translation support tool. If you require the most recent or the official version of a document, please inquire with the department responsible for managing the document to acquire it.

☆～☆～☆～☆～☆～☆

名古屋大学ハラスメント防止対策規程（改正：令和6年2月26日名大規程第68号）

Nagoya University Rules on Harassment Prevention Measures (Revision: NU Rule No. 68 of February 26, 2024)

翻訳年月日：令和7年4月15日

Translation Date: April 15, 2025

名古屋大学ハラスメント防止対策規程

Nagoya University Rules on Harassment Prevention Measures

（平成27年3月3日規程第69号）

(Rule No. 69 of March 3, 2015)

改正

Revisions:

令和4年3月15日名大規程第106号

NU Rule No. 106 of March 15, 2022

令和4年9月6日名大規程第50号

NU Rule No. 50 of September 6, 2022

令和6年2月26日名大規程第68号

NU Rule No. 68 of February 26, 2024

（趣旨）

(Objectives)

第1条 名古屋大学（以下「本学」という。）の構成員及び関係者（以下「構成員等」という。）の教育，研究，就業及び修学に関する権利その他の人権を保障することを目的として，ハラスメント，性暴力等及び二次加害行為等（以下「ハラスメント等」という。）の防止，被害の救済その他問題への対応（以下「ハラスメント等の防止対策」という。）に関し必要な事項はこの規程の定めるところによる。

Article 1 These Rules prescribe necessary matters regarding the prevention of harassment, sexual violence, secondary victimization, etc. (hereinafter referred to as "Harassment, etc."), provision of

damage relief, and response to other issues (hereinafter referred to as the "Harassment, etc. Prevention Measures") in order to guarantee the rights pertaining to education, research, duties and studies, and other human rights of Nagoya University (hereinafter referred to as the "University") members and related persons (hereinafter referred to as the "Members, etc.")

(定義)

(Definitions)

第2条 この規程において、次に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

Article 2 (1) In these Rules, the definitions of the following terms are as set forth in each item.

一 構成員 本学の職員、学生、生徒、名誉教授その他本学において教育、研究、職務、学業等に従事するすべての者をいう。

(i) Member(s): University's employees, students, secondary school students and professor emeriti, and any other persons engaged in education, research, duties, or studies at the University.

二 関係者 学生又は生徒の保護者及び関係業者をいう。

(ii) Related person(s): guardians of university students and secondary school students, and relevant contractors.

三 セクシュアル・ハラスメント 一方当事者が他方当事者の意に反する、性的な性質をもつ発言又は行動を行い、これによって他方当事者に身体的若しくは精神的苦痛を与え、又は教育、研究、就業及び修学に関して不利益若しくは損害を与える行為をいう（第7号に掲げる行為を含む。）。

(iii) Sexual harassment: when a party engages in speech or behavior (including the behavior described in item (vii)) of a sexual nature against the will of another party, thereby inflicting physical or psychological pain upon the other party or causing disadvantage or damage to the other party's education, research, duties, or studies.

四 アカデミック・ハラスメント 教育又は研究上の優越的な立場にある一方当事者が、その立場又は職務権限を濫用して、劣位にある他方当事者に対して不当な発言又は行動を行い、これによって他方当事者に身体的若しくは精神的苦痛を与え、又は教育、研究、就業及び修学に関して不利益若しくは損害を与える行為をいう。

(iv) Academic harassment: when a party in a superior position in education or research abuses their position or authority and engages in inappropriate speech or behavior against another party in a lower position, thereby inflicting physical or psychological pain upon the other party or causing disadvantage or damage to the other party's education, research, duties, or studies.

五 パワー・ハラスメント 職場において行われる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行為をいう。

(v) Power harassment: speech or behavior occurring in the workplace in the context of a superior-subordinate relationship that exceeds the bounds of what is necessary and appropriate for work, thereby negatively affecting the work environment.

六 妊娠、出産、育児休業、介護休業等に関するハラスメント 妊娠若しくは出産したこ

と又は育児休業，介護休業等の利用に関する一方当事者の言動により，妊娠若しくは出産した他方当事者又は育児休業，介護休業等を申出若しくは取得した他方当事者の教育，研究，就業及び修学環境が害される行為をいう。

(vi) Harassment related to pregnancy, childbirth, childcare leave, family care leave, etc.: when one party engages in speech or behavior regarding pregnancy, childbirth, or the use of childcare leave or family care leave, thereby negatively affecting the educational, research, work or study environment of another party who is pregnant or gave birth, or who applied for or took childcare leave or family care leave.

七 性暴力等 次に掲げる行為及びこれらに準ずる行為をいう。

(vii) Sexual violence, etc.: behavior described below, or actions equivalent to such behavior.

イ 不同意性交等，不同意わいせつ，性的姿態等撮影等の刑法に該当する行為など，意に反する性的な関係の強要等

(a) Forcing sexual relations against one's will, including non-consensual sexual intercourse, non-consensual indecency, or behavior subject to the Penal Code such as taking sexual photographs of the body, etc.

ロ 教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する法律（令和３年法律第５７号）第２条第３項各号に定める児童生徒性暴力等に該当する行為

(b) Behavior subject to sexual violence towards school children as described in the items of Article 2, Paragraph 3 of the Act on Prevention of Sexual Violence Toward School Children by Teachers and Staff (Act No. 57 of 2021).

八 二次加害行為等 本学のハラスメント等に関する相談若しくは救済申立て制度を利用し，又はこれに協力した構成員等に対し，これに起因して，報復若しくは嫌がらせ行為を行い，又は教育，研究，就業及び修学に関して不利益若しくは損害を与える行為をいう。

(viii) Secondary victimization, etc.: engaging in retaliatory, hostile, or other behavior that causes undue disadvantage or damage to education, research, duties, and studies against a Member, etc. who has used the University's counseling services or relief request system for Harassment, etc., or who has cooperated with the Members, etc. who have used the above service or system.

九 被害 ハラスメント等により身体的若しくは精神的苦痛又は教育，研究，就業及び修学に関して不利益若しくは損害を被ることをいう。

(ix) Damage: physical and/or psychological pain and/or undue disadvantage or damage in relation to education, research, duties, and studies due to Harassment, etc.

十 その他問題 ハラスメント等の疑義がある段階において，構成員等の人権又は教育，研究，就業及び修学環境に配慮を要する事態をいう。

(x) Other issues: any situation in which consideration should be given to human rights, and education, research, duty and study environment of Members, etc. at a stage when there is a case of suspected Harassment, etc.

２ 構成員等の間でハラスメント等が生じた場合，その発生場所，発生時間等については

問わないものとする。

(2) If Harassment, etc. occurs between Members, etc., the location and time of the Harassment, etc. shall be immaterial.

(総長及び構成員の責務)

(Responsibilities of the President and Members)

第3条 総長は、構成員の教育、研究、就業及び修学に関する権利その他の人権を保障するため、ハラスメント等の防止対策に必要な施策を講じなければならない。

Article 3 (1) The President must implement necessary Harassment etc. Prevention Measures in order to guarantee members' rights pertaining to education, research, duties and studies, and other human rights.

2 各部局等の長は、当該部局等におけるハラスメント等の防止対策に必要な施策を講じなければならない。

(2) The Director of each department must implement necessary Harassment etc. Prevention Measures within their department.

3 構成員は、ハラスメント等を行ってはならない。

(3) Members must not commit Harassment etc.

4 構成員は、ハラスメント等の防止対策に協力しなければならない。

(4) Members must cooperate with the Harassment etc. Prevention Measures.

(ハラスメント防止対策委員会)

(Harassment Prevention Committee)

第4条 ハラスメント等の防止対策を適切に実施するため、名古屋大学ハラスメント防止対策委員会（以下「防止対策委員会」という。）を置く。

Article 4 (1) The Nagoya University Harassment Prevention Committee (hereinafter referred to as "Prevention Committee") shall be established in order to appropriately implement Harassment etc. Prevention Measures.

2 前項の防止対策委員会の組織及び運営に関し必要な事項は、別に定める。

(2) Necessary matters regarding the organization and operation of the Prevention Committee described in the preceding paragraph shall be prescribed separately.

(ハラスメント相談センター)

(Harassment Consultation Center)

第5条 本学のハラスメント等に関する相談、助言等を適切に実施するため、名古屋大学ハラスメント相談センター（以下「センター」という。）を置く。

Article 5 (1) The Nagoya University Harassment Consultation Center (hereinafter referred to as the "Center") shall be established in order to handle consultations regarding Harassment, etc. at the University, and to adequately provide advice.

2 前項のセンターの組織及び運営に関し必要な事項は、別に定める。

(2) Necessary matters regarding the organization and operation of the Center described in the

preceding paragraph shall be prescribed separately.

(部局受付窓口担当員)

(Department Consultation Contact Desks)

第6条 部局に、ハラスメント等に関する相談の受付等を行う受付窓口を設置し、担当員を配置する。

Article 6 (1) Consultation contact desks shall be established in departments to receive consultations regarding Harassment etc., and employees shall be assigned to those desks.

2 前項の担当員の任務及び任期に関し必要な事項は、総長が定める。

(2) Necessary matters regarding the duties and terms of appointment for employees described in the preceding paragraph shall be determined by the President.

(雑則)

(Miscellaneous)

第7条 この規程に定めるもののほか、ハラスメント等の防止対策に関する必要な事項は、総長が定める。

Article 7 In addition to what is prescribed in these Rules, necessary matters for the Harassment etc. Prevention Measures shall be prescribed by the President.

附 則

Supplementary Provisions

この規程は、平成27年4月1日から施行する。

These Rules shall be effective as of April 1, 2015.

附 則 (令和4年3月15日名大規程第106号)

Supplementary Provisions (NU Rule No. 106 of March 15, 2022)

この規程は、令和4年4月1日から施行する。

These Rules shall be effective as of April 1, 2022.

附 則 (令和4年9月6日名大規程第50号)

Supplementary Provisions (NU Rule No. 50 of September 6, 2022)

この規程は、令和4年10月1日から施行する。

These Rules shall be effective as of October 1, 2022.

附 則 (令和6年2月26日名大規程第68号)

Supplementary Provisions (NU Rule No. 68 of February 26, 2024)

この規程は、令和6年3月27日から施行する。

These Rules shall be effective as of March 27, 2024.