

【基本方針】

ハラスメントは、個人としての尊厳や人格を不当に傷つける等の人権に関わる許されない行為です。

国立大学法人長岡技術科学大学では、本学の構成員及び関係者のすべてが、個人として尊重されるとともに、教育研究、修学及び就労等のための良好な環境を維持するよう努めます。

また、本学においてハラスメント事案が生じた場合には、問題解決のため必要な措置を講じます。

このガイドラインは、国立大学法人長岡技術科学大学（以下「本学」という。）において、ハラスメントを防止し、教育研究、修学及び就労等のための良好な環境を維持するため、国立大学法人長岡技術科学大学ハラスメント防止等規則に基づき、ハラスメントの防止のために構成員（学生、役員及び職員をいい、派遣労働者を含む。以下同じ。）及び関係者（学生等の保護者、関係業者、職員又は学生等と職務上、修学上又は研究上の関係を有する者をいう。以下同じ。）が認識すべき事項及びハラスメントに起因する問題が生じた場合において望まれる対応等について示したものである。

なお、このガイドラインにおけるハラスメントの定義は、次に掲げるとおりである。

- (1) セクシュアル・ハラスメント 構成員又は関係者の間で、相手を不快にさせる性的な言動
- (2) アカデミック・ハラスメント 構成員又は関係者の間で、教育・研究上の権力関係又は上下関係等に基づき行う嫌がらせや差別行動
- (3) パワー・ハラスメント 構成員又は関係者の間で、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、構成員の就業環境が害されるもの
- (4) 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント 構成員又は関係者に対して行う、妊娠したこと、出産したこと、不妊治療に関することその他妊娠若しくは出産に起因する事由に関する不適切な言動又は妊娠、出産、育児若しくは介護に関する制度若しくは措置の利用に関する不適切な言動（業務分担、安全配慮等の観点から、客観的にみて、教育研究、修学又は就労等上の必要性に基づくものを除く。）
- (5) その他のハラスメント 前記(1)から(4)に規定するハラスメントに準ずる行為

第1 ハラスメントを行わないために構成員及び関係者が認識すべき事項

1 意識の重要性

構成員及び関係者は、ハラスメントをしないようにするため、次の事項の重要性について十分認識しなければならない。

- (1) お互いの人格を尊重しあうこと。

- (2) お互いが大切なパートナーであるという意識を持つこと。
- (3) 相手を性的な関心の対象としてのみ見る意識をなくすこと。
- (4) 異性を劣った性として見る意識をなくすこと。
- (5) 仕事と生活の調和の重要性を認識すること。

2 基本的な心構え

構成員及び関係者は、ハラスメントに関する次の事項について十分認識しなければならない。

- (1) 言動に対する受け止め方には個人間や男女間、その人物の立場等により差があり、ハラスメントに当たるか否かについては、相手の判断が重要であること。具体的には、次の点について注意する必要がある。

- ① 親しさを表すつもりと言動であったとしても、本人の意図とは関係なく相手を不快にさせてしまう場合があること。
- ② 不快に感じるか否かには、個人差があること。
- ③ この程度のことは、相手も許容するだろうという勝手な憶測をしないこと。
- ④ 相手との良好な人間関係ができていると勝手な思い込みをしないこと。

- (2) 相手が拒否し、又は嫌がっていることが分かった場合には、同じ言動を決して繰り返さないこと。
- (3) ハラスメントであるか否かについて、相手から、いつも意思表示があるとは限らないこと。

ハラスメントを受けた者が、上司、指導教員又は友人等との人間関係を考え、拒否することができないなど、相手からいつも明確な意思表示があるとは限らず、拒否の意思表示ができないことも少なくないが、それを同意・合意と勘違いしてはならない。

- (4) 大学内におけるハラスメントにだけ注意するのでは不十分であること。

例えば、大学内の人間関係がそのまま持続する歓迎会や研究室等での酒宴、コンパ等、学外において、ハラスメントとなり得る行為についても、同様に注意しなければならない。

3 ハラスメントになり得る言動

ハラスメントになり得る言動として、例えば、次のようなものがある。ただし、これらは、ハラスメントの概要を把握するために例示したもので、次のいずれかに該当すればハラスメントであるとか、該当しなければハラスメントではないなど、個々の事例についてハラスメントがあったかどうかの判定の基準に用いるものではないので注意すること。

- (1) セクシュアル・ハラスメントになり得る言動

- ① 性的な内容の発言関係

- 性的な関心、欲求に基づくもの
 - ・ 身体的特徴を話題にすること。
 - ・ 聞くに耐えない卑猥な冗談を交わすこと。
 - ・ 体調が悪そうな人に、聞くに耐えないことを言うこと。

- ・ 性的な経験や性生活について質問すること。
- ・ 性的な風評を流したり、性的なからかいの対象とすること。
- 性別により差別しようという意識等に基づくもの
 - ・ 「男のくせに…」、「女には…」などと発言すること。
 - ・ 成人に対して、「男の子」、「女の子」…などと呼ぶこと。

② 性的な行動関係

- 性的な関心、欲求に基づくもの
 - ・ 卑猥なポスターを職場に貼ることや、雑誌等の卑猥な写真・記事等をわざと見せたり、読んだりすること、あるいは、パソコンのディスプレイに卑猥な画像を表示すること。
 - ・ 食事やデートにしつこく誘うこと。
 - ・ 性的な内容の電話、手紙、電子メールを送り付けること。
 - ・ 身体を眺め回すこと、わざと接触すること。
 - ・ 性的な関係を強要することや、執拗な交際を求めること。
 - ・ 職場や研究室等の旅行や酒席で、性的に不快な行為を強要すること。
- 性別により差別しようとする意識等に基づくもの
 - ・ 女性であるから、男性であるからという理由で、特定の業務を強要すること。
 - ・ 女性であるから、男性であるからという理由で、性格、能力、言動あるいは教育研究、仕事や研究上の実績等を不当に低く評価すること。

(2) アカデミック・ハラスメントになり得る言動

- 教員の研究活動等に関するもの
 - ・ 正当な理由なく、文献・図書や機器類を使わせない。
 - ・ 実験機器や試薬等を勝手に廃棄し、実験の遂行を妨害する。
 - ・ 研究に必要な物品購入を、必要な手続きをしないという手段で妨害する。
 - ・ 正当な理由なく、机を与えない又は机を廊下に出したり、条件の悪い部屋や他の研究室員とは別の部屋に隔離したりする。
 - ・ 正当な理由なく、研究室への立ち入りを禁止する。
 - ・ 正当な理由なく、学会への出張を許可しない。
 - ・ 正当な理由なく、研究出張を認めない等の手段で、共同研究を行わせない。
- 学生の学業、研究活動等に関するもの
 - ・ 卒業研究を開始して間もないのに、早々に留年をいわたす。
 - ・ 正当な理由がないのに単位を与えない。
 - ・ 卒業・修了の判定基準を恣意的に変更して留年させる。
 - ・ 正当な理由なく、本人の希望に反する学習・研究活動や研究テーマを押しつける。
 - ・ 正当な理由なく、就職活動を禁止する。
 - ・ 正当な理由なく、就職や他大学進学等に必要な推薦書を書かない。
 - ・ 正当な理由なく、進路変更を強要する。

- ・ 「放任主義だ」と言って、研究指導やアドバイスをしない。
- ・ 論文原稿を渡されてから、正当な理由なく、何週間経っても添削指導をしない。
- ・ 嫌いなタイプ、意見の合わない学生に対して、指導を拒否したり差別待遇をしたりする。

(3) パワー・ハラスメントになり得る言動

- ・ 部下や学生が出したアイデアに対して、検討をせず頭から否定する。
- ・ 会議や行事など、必要な情報を故意に教えない。
- ・ 職務上必要な情報を意図的に伝えない。
- ・ 「こんなこともできないのか」「給与泥棒」「お前はいい方がました」などと人格を否定するような暴言を吐く。
- ・ 人前で激しく部下を叱責する。
- ・ 実現不可能な仕事を無理な期限を設定し押し付ける。
- ・ 終業後、強引に飲み会に誘う。
- ・ 異動をしてきたばかりの上司に対して、「管理職なのにこんなことすらわからないんですか」と罵ったり、「あの上司の指示に従うのはやめよう」と他の職員を巻き込む等、知識や関係性の優位性を背景に嫌がらせをおこなう。

(4) 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントになり得る言動

- 妊娠・出産等を理由に解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの
 - ・ 「産休・育休は認めない」、「退職してもらおう」などと言うこと。
- 妊娠・出産等を理由に嫌がらせ等をするもの
 - ・ 「今の時期に妊娠すべきではなかった」などと言うこと。
- 制度等の利用を理由に解雇や不利益な取扱いを示唆するもの
 - ・ 「介護休業をとるなら辞めてもらおう」などと言うこと。
- 制度等の利用を阻害するもの
 - ・ 「妊婦健診は休みの日に行くものだ」などと言うこと。
 - ・ 「男のくせに育休をとるなんてあり得ない」などと言うこと。
- 制度等の利用を理由に嫌がらせ等をするもの
 - ・ 「就職したばかりのくせに妊娠して、産休や育休をとろうなんて図々しい」などと言うこと。

(5) その他のハラスメントになり得る言動

- その他に下記のようなハラスメントもあるため、十分注意すること。
- モラル・ハラスメント
 - アルコール・ハラスメント

4 ハラスメント行為に対する懲戒処分

ハラスメントの態様等によっては、本学の信用を傷付け又は不名誉となるような行為、学生等としての本分に反する行為等に該当し、懲戒処分が付されることがあることを十分認識すること。

第2 修学上又は就労上の適正な環境を確保するために構成員及び関係者が認識すべき事項

修学上又は就労上の環境は、構成員及び関係者の協力の下に形成される部分が多いことから、ハラスメントにより修学上又は就労上の環境が害されることを防ぐため、構成員及び関係者は、次の事項について積極的に意を用いるよう努めなければならない。

- 1 ハラスメントについて問題提起をする構成員及び関係者を、いわゆるトラブルメーカーと見たり、ハラスメントに関する問題を当事者間の個人的な問題として片づけないこと。

ミーティングを活用することなどにより解決することができる問題については、問題提起を契機として、修学上又は就労上の適正な環境の確保のために皆で取り組むことを、日ごろ心がけることが必要である。

- 2 ハラスメントに関する問題の加害者や被害者を出さないようにするために、周囲に対する気配りをし、必要な行動をとること。具体的には、次の事項について十分留意して必要な行動をとる必要がある。

- (1) ハラスメントが見受けられる場合は、注意を促すこと。

ハラスメントを契機として、修学上又は就労上の環境に重大な悪影響が生じたりしないうちに、機会をとらえて注意を促すなどの対応をとることが必要である。

- (2) 被害を受けていることを見聞きした場合には、声をかけて相談に乗ること。

被害者は、「恥ずかしい。」などの考えから、他の人に対する相談をためらうことがある。被害を深刻にしないように、気が付いたことがあれば、声をかけて気軽に相談に乗ることが大切である。

- 3 大学内においてハラスメントがある場合には、第三者として、気持ちよく修学又は就労ができる環境づくりをするために、上司や指導教員等に相談するなどの方法をとることをためらわないこと。

- 4 構成員又は関係者からハラスメントに関する苦情相談を受けた場合には、相談員又はカウンセラーへの相談をするように助言するか、相談者の了解を得た上で代理として相談に行くなどの対応をとるようにすること。

第3 ハラスメントに起因する問題が生じた場合において構成員及び関係者に望まれる事項

- 1 基本的な心構え

構成員及び関係者は、ハラスメントを受けた場合にはその被害を深刻にしないために、次の事項について認識しておくことが望まれる。

- (1) 一人で我慢しているだけでは、問題は解決しないこと。

ハラスメントを無視したり、受け流したりしているだけでは、必ずしも状況は改善されないということを、まず認識することが大切である。

- (2) ハラスメントに対する行動をためらわないこと。

「トラブルメーカーというレッテルを貼られたくない。」、「はずかしい。」

などと考えずに、他に被害者を作らない、更にはハラスメントをなくすことは自分だけの問題ではなく、修学上又は就労上の適正な環境の形成に重要であるとの考えに立って、勇気を出して行動することが求められる。

2 ハラスメントの被害を受けたと思うときに望まれる対応

構成員又は関係者は、ハラスメントを受けた場合は、次のような行動をとることが望まれる。

(1) 嫌なことは、相手に対して明確に意思表示すること。

ハラスメントに対しては、毅然とした態度をとること。すなわち、はっきりと自分の意思を相手に伝えることが重要である。

しかし、背景に上下関係等がある場合は、直接相手に言いにくい場合が考えられ、その場合は、手紙等の手段をとるという方法もある。

(2) 信頼できる人に相談すること。

同僚、友人等信頼のある人に相談することが大切である。

(3) ハラスメント相談員に相談すること。

本学ハラスメント防止等規則に基づき、ハラスメントに関する苦情相談を受け付けるとともに、苦情相談を行った者に対する指導・助言等を行うため設置されているハラスメント相談員に相談することができる。

相談の詳細については、別紙「ハラスメントに係る相談について」を参照すること。

なお、相談するに当たっては、ハラスメントが発生した日時・内容等について記録したり、第三者の証言を得ておくことが望ましい。

第4 学外者とのハラスメントについて

学生等の保護者、関係業者、職員又は学生等と職務上、修学上又は研究上の関係を有する者に対しても、ハラスメントを行ってはならない。

また、取引先、顧客等から受けたパワハラや著しい迷惑行為等についてもハラスメントとして相談に応じる。

附 則

このガイドラインは、平成23年4月1日から実施する。

附 則（平成29年2月6日）

このガイドラインは、平成29年2月6日から実施する。

附 則（令和2年7月8日）

このガイドラインは、令和2年6月1日から実施する。