

ハラスメント防止ガイドライン（平成18年11月14日ハラスメント防止委員会決定）
（令和元年11月5日ハラスメント防止委員会決定）
（令和2年5月11日ハラスメント防止委員会決定）

ハラスメントをしてはならない

このガイドラインは、ハラスメントを行わないようにするために構成員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、定めるものです。ハラスメントの内容については、「3 ハラスメントになり得る言動」で説明します。

第1 ハラスメントを行わないために構成員が確認すべき事項

1 意識の重要性

ハラスメントをしないようにするために、構成員は、次の事項の重要性について十分認識することが大切です。

- (1) お互いの人格を尊重しあうこと。
- (2) お互いが大学の大切な構成員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。

2 基本的な心構え

構成員は、ハラスメントに関する次の事項について十分認識することが大切です。

- (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、相手の判断が重要になります。具体的には、次の点について注意する必要があります。
 - 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ようにしましょう。
- (3) ハラスメントであるか否かについて、相手から常に意思表示があるとは限らないものです。

ハラスメントを受けた者が、上司及び指導教員、先輩等との人間関係を考え、拒否することができないなどをはじめ、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と思われませんが、それを合意や同意と勘違いしないようにしましょう。

(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す。

例えば、大学内の人間関係がそのまま持続する歓送迎会、ゼミナール仲間の酒席等の場合において、ハラスメントを行うことについても同様に注意する必要があります。

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ります。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ありません。

<1 セクシュアル・ハラスメントになり得る言動>

構成員が他の構成員及び関係者を不快にさせる性的な言動並びに関係者が構成員を不快にさせる性的な言動を行う行為を指します。

① 性的な内容の発言

○ 性的な関心、欲求に基づくもの

- ・ スリーサイズを聞くなど身体的特徴を話題にすること。
- ・ 体調が悪そうな女性に「今日は生理日か」、「もう更年期か」などと言うこと。
- ・ 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する意識等に基づくもの

- ・ 「男のくせに根性がない」、「女には仕事を任せられない」、「女性は職場の花でありさえすればいい」、「女は学問などしなくても良い」などと発言すること。
- ・ 成人に対して、「男の子、女の子」、「僕、坊や、お嬢さん」、「おじさん、お婆さん」などと人格を認めないような呼び方をすること。

② 性的な行動関係

○ 性的な関心、欲求に基づくもの

- ・ ヌードポスター等を大学内に貼ること。
- ・ 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。
- ・ パソコンのディスプレイに卑猥な画像を表示すること。
- ・ 身体を執拗に眺め回すこと。
- ・ 食事やデートにしつこく誘うこと。
- ・ 性的な内容の電話をかけたたり、性的な内容の手紙、Eメールを送りつけること。
- ・ 身体に不必要に接触すること。
- ・ 不必要な個人指導を行うこと。
- ・ 浴室や更衣室等をのぞき見すること。
- ・ 性的な関係を強要すること。
- ・ 職場やゼミナールの旅行の宴会の際に、浴衣に着替えることを強要すること。
- ・ 出張への同行を強要したり、出張先で不必要に自室に呼ぶこと。
- ・ 自宅までの送迎を強要すること。
- ・ 住居等まで付け回すこと。

- 性別により差別しようとする意識等に基づくもの
 - ・ 女性であるという理由でお茶くみ、掃除、私用等を強要すること。
 - ・ 女性であるという理由で仕事や研究上の実績等を不当に低く評価すること。
 - ・ カラオケでのデュエットを強要すること。
 - ・ 酒席で、お酌やチークダンス等を強要すること。
- ③ 性的指向若しくは性自認に関する偏見に基づくもの

LGBTとは、レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル及びトランスジェンダーの頭文字を取ったものでセクシュアルマイノリティ（「性的少数者」ともいわれます。）を表す総称として使用されている表現です。このようなLGBTの構成員への偏見等の言動についてもセクシュアル・ハラスメントとなります。

 - LGBTの存在を否定する言動。
 - ・ 例「(LGBTは) この職場にはまさか居ないよな」
 - LGBTに対する侮蔑、差別意識及び嫌悪感を含む言動。
 - ・ 例「(LGBTのタレントの名前をあげて) あいつキモいよな」
 - 主としてゲイ、トランスジェンダーに対する侮蔑表現、嫌悪感等を含む言動。
 - ・ 例「(仕草が女性っぽい構成員(男性)に、手を頬に当てて) お前こっちか、あいつはゲイじゃないか、オネエっぽい、ホモ、オカマ」
 - LGBTであることは本人の嗜好の問題ではなく、性的指向・性自認の問題であるが、そのことを理解せず、かつLGBTであること的人格利益を否定する言動。
 - 男性・女性という2つの性分類を前提としていたり、好きになる相手が異性であることを前提とするなど、性の多様性への配慮に欠ける不適切な言動。
 - ・ 例「(LGBTであることをカミングアウトした当事者に対して) こちらに迷惑を掛けないで」
 - 法律上の結婚が認められないカップルもいることへの配慮に欠ける不適切な言動。
 - ・ 例「早く結婚しないのか」

<2 アカデミック・ハラスメントになり得る言動>

構成員が他の構成員に対して、教育上又は研究上の権力を利用して、教育指導又は研究活動に関係する妨害若しくは嫌がらせを行う行為を指します。なお、<3>に示すパワー・ハラスメントになり得る言動についても、その言動が教育上又は研究上の権力を利用した教育指導又は研究活動に関する妨害若しくは嫌がらせに相当する場合には、アカデミック・ハラスメントにも相当します。

- 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。
 - ・ 研究費の申請を妨害する。

- ・ 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。
 - ・ 加筆訂正しただけで、指導教員が第一著者となる。
 - ・ 著者の順番を教授等が勝手に決める。
- 教育指導に関するもの
- ・ 卒業研究を開始して間もないのに、早々に留年をいいわたす。
 - ・ 正当な理由を示さずに単位を与えない。
 - ・ 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。
 - ・ 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、他の研究教育組織への異動を強要する。
 - ・ 「放任主義だ」と言って、ゼミナールを開かず、研究指導やアドバイスもしない。
 - ・ 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。
 - ・ 学生や部下を傷つけるネガティブな言動（「(研究を指して) 子供の遊びだ」、「幼稚なお前には指導の必要がある」）を行う。

<3 パワー・ハラスメントになり得る言動>

構成員に対して、大学内での職務上の地位や人間関係などの大学内の優位性を背景に、教育研究又は業務上の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境・教育研究環境を悪化させる行為を指します。

○身体的な攻撃（暴行・傷害）

■該当すると考えられる例

- ・ 殴打、足蹴りを行うこと。
- ・ 相手に物を投げつけること。

■該当しないと考えられる例

- ・ 誤ってぶつかること。

○精神的な攻撃（脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言）

■該当すると考えられる例

- ・ 人格を否定するような言動を行うこと。相手の 性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を行うことを含む。
- ・ 教育研究又は業務の遂行に関する必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返すこと。
- ・ 構成員の面前における大声での威圧的な叱責を繰り返すこと。
- ・ 相手の能力を否定し、罵倒するような内容の電子メール等を、当該相手を含む複数の構成員宛てに送信すること。

■該当しないと考えられる例

- ・ 遅刻など社会的ルールを欠いた言動が見られ、再三注意してもそれが改善されない

構成員に対して一定程度強く注意をすること。

- ・ 教育研究又は業務に照らして重大な問題行動を行った構成員に対して一定程度強く注意をすること。

○人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）

■該当すると考えられる例

- ・ 自身の意に沿わない構成員に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離したり、自宅研修させたりすること。
- ・ 一人の構成員に対して同僚が集団で無視をし、大学内で孤立させること。

■該当しないと考えられる例

- ・ 新規に採用した構成員を育成するために短期間集中的に別室で研修等の教育を実施すること。
- ・ 懲戒規定に基づき処分を受けた構成員に対し、通常のエデュケーション又は業務に復帰させるために、その前に、一時的に別室で必要な研修を受けさせること。

○過大な要求（業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害）

■該当すると考えられる例

- ・ 長期間にわたる、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下での勤務に直接関係のない作業を命ずること。
- ・ 構成員に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責すること。
- ・ 構成員に教育研究又は業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせること。

■該当しないと考えられる例

- ・ 構成員を育成するために現状よりも少し高いレベルの目標を設定すること。
- ・ 業務の繁忙期に、業務上の必要性から、当該業務の担当者に通常時よりも一定程度多い業務の処理を任せること。

○過小な要求（教育研究上又は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）

■該当すると考えられる例

- ・ 管理職である職員を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせること。
- ・ 気に入らない構成員に対して嫌がらせのために仕事を与えないこと。

■該当しないと考えられる例

- ・ 構成員の能力に応じて、一定程度業務内容や業務量を軽減すること。

○個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）

■該当すると考えられる例

- ・ 構成員を大学外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりすること。
- ・ 構成員の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該構成員の了解を得ずに他の構成員に暴露すること。

■該当しないと考えられる例

- ・ 構成員への配慮を目的として、当該構成員の家族の状況等についてヒアリングを行うこと。
- ・ 構成員の了解を得て、当該構成員の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、必要な範囲で人事労務部門の担当者に伝達し、配慮を促すこと。

<4 妊娠、出産等に関するハラスメント及び育児休業等に関するハラスメントになり得る言動>

妊娠、出産等に関するハラスメント及び育児休業等に関するハラスメント（以下「妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント」という。）は、職員が、妊娠、出産、育児休業、介護休暇その他の子の養育又は家族の介護に関する言動（妊娠、出産、育児又は介護を行う職員が利用できる制度等（以下「制度等」という。）の利用の阻害に関することを含む。）により他の職員の就業環境を害する行為を指します。

○ 解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの

- ・ 職員が、制度等の利用の請求等をした旨を上司に相談したこと、制度等の利用の請求等をしたこと、又は制度等の利用をしたことにより、上司が当該職員に対し、解雇その他不利益な取扱いを示唆すること。

○ 制度等の利用の請求等又は制度等の利用を阻害するもの

客観的にみて、言動を受けた構成員の制度等の利用の請求等又は制度等の利用が 阻害されるものとして、次に掲げる事項が該当する。

- ・ 職員が制度等の利用の請求等をした旨を上司に相談したところ、上司が当該職員に対し、当該請求をしないよう言うこと。
- ・ 職員が制度等の利用の請求等をしたところ、上司が当該職員に対し、当該請求等を取り下げよう言うこと。
- ・ 職員が制度等の利用の請求等をした旨を同僚に伝えたところ、同僚が当該構成員に対し、繰り返し又は継続的に当該請求等をしないよう言うこと。（当該職員がその意に反することを明示しているにもかかわらず、更に言うことを含む。）
- ・ 職員が制度等の利用の請求等をしたところ、同僚が当該職員に対し、繰り返し又は継続的に当該請求等を取り下げよう言うこと。（当該職員がその意に反することを明示しているにもかかわらず、更に言うことを含む。）

○ 解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの

- ・ 職員が妊娠等したことにより、上司が当該職員に対し、解雇その他不利益な取扱いを示唆すること。

○ 妊娠等したことにより嫌がらせ等をするもの

客観的にみて、言動を受けた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する。

- ・ 職員が妊娠等したことにより、上司又は同僚が当該職員に対し、繰り返し又は継続的に嫌がらせ等をするもの。（当該職員がその意に反することを当該上司又は同僚に明示しているにもかかわらず、更に言うことを含む。）

また、妊娠・出産・育児休業・介護休暇等に関する否定的な言動（不妊治療に対する否定的な言動を含む）は、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの発生の原因及び背景となり

得ることがあり、このような言動を行わないように注意が必要です。

<妊娠、出産・育児又は介護を行う職員が利用できる制度等>

本学には、妊娠、出産・育児又は介護を行う職員が利用できる多くの制度があります。詳細は、ダイバーシティ推進センターホームページ【<https://www.cdi.nagasaki-u.ac.jp/>】にまとめて掲載しています。

<5 その他のハラスメントになり得る言動>

上記1～4のハラスメント以外の不適切な言動をいう。

4 ハラスメントに対する処分

ハラスメントの態様等によっては本学の信用を傷つ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、懲戒処分に付される場合があることも認識しておく必要があります。

なお、ハラスメントの処分については、別途「長崎大学職員懲戒規程」で定められています。

第2 就労上又は修学上の適正な環境を確保するために構成員が認識すべき事項

ハラスメントにより就労上又は修学上の環境が害されることを防ぐため、構成員は、次の事項について留意することが必要です。

1 ハラスメントについての問題提起

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ようにしましょう。

日常の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、それを問題提起の契機として、就労上又は修学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から心がけることが必要です。

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ために

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、必要な行動をとるようにしましょう。

具体的には、次のような事項について十分留意して適切な行動をとる必要があります。

(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、就労上又は修学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す。

(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」、「トラブルメーカーとのレッテルを貼られたくない」、「仕返し怖い」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と思われませんが、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す。

3 ハラスメントがある場合には

大学内においてハラスメントがある場合には、第三者であったとしても、気持ちよく就労や修学ができる環境づくりをするために、上司、指導教員、先輩、カウンセラー、相談員等に相談するなどの方法をとることをためらわないようにしましょう。

4 ハラスメントの相談を受けた場合には

構成員からハラスメントの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アドバイスするか、相談者の了解を得て自ら相談に行くなどの対応をとるようにしましょう。

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に望まれる事項

1 基本的な心構え

構成員は、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めます。

(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ことをまず認識することが大切です。

(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」、「恥ずかしい」などと考えがちですが、被害を深刻なものにしない、他に被害者をつくらない、さら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就労上又は修学上の適正な環境をつくるためには重要であるとの考えに立って、勇気をだして行動することが求められます。

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

構成員は、ハラスメントを受けた場合、次のような行動をとるよう努めることが望めます。

(1) 嫌なことは相手に対して明確に意思表示をすること。

ハラスメントに対して毅然とした態度をとることが大切です。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になります。しかし、背景に上下関係、師弟関係等が存在する場合には直接相手に言いにくい場合が考えられますが、そうした場合には手紙等により自分の意思を相手に伝えるという方法もあります。

(2) 信頼できる人に相談すること。

まず、同僚や友人等身近な信頼できる人に相談することが大切です。

(3) 相談員、カウンセラー等の活用

ハラスメントに関する相談に対応するため相談員及びカウンセラーを配置していますので、相談してください。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めます。

また、学生等については、学生何でも相談室においてもハラスメントに関する苦情相談を受付けています。