

長岡大学ハラスメントの防止に関するガイドライン

(目的)

第1条 このガイドラインは、長岡大学ハラスメント防止に関する規程（以下「規程」という。）第14条第2項に基づき、ハラスメント調査部会（以下「調査部会」という。）の詳細を示すとともに、規程第19条第2項に基づき、個人としての尊重と、教育研究、修学及び就労等のための良好な環境の維持に向け、司法の判断および行政の指導を基準として、ハラスメントに該当する事例等を示すため、以下のとおり、定めるものとする。

(調査部会)

第2条 「調査部会」は、次の各号に掲げる者（以下「部会委員」という。）をもって構成する。

- (1) 第7条第1号の教職員
- (2) その他ハラスメント事案ごとに学長が必要と認めた者（学外の専門的知識を有する者を含む。）
 - 2 部会委員は、学長が指名する。
 - 3 調査部会に部会長を置き、第2項各号に掲げる者のうちから学長が指名する。
 - 4 部会長が必要と認めるときは、部会委員以外の者を出席させることができる。
 - 5 調査部会は、調査の結果を委員会に報告するものとする。
 - 6 第2項第2号の部会委員の任期は、前項の報告の終了までとする。ただし、再任を妨げない。
 - 7 部会委員が調査対象となるハラスメント事案の当事者又はその利害関係者である場合は、調査に加わることができない。
 - 8 調査部会に関する業務フローの例示については、別紙のとおりとする。

(ハラスメントの具体的例示)

第3条 規程第2条に規定するハラスメントの具体的例示については、別紙のとおりとする。

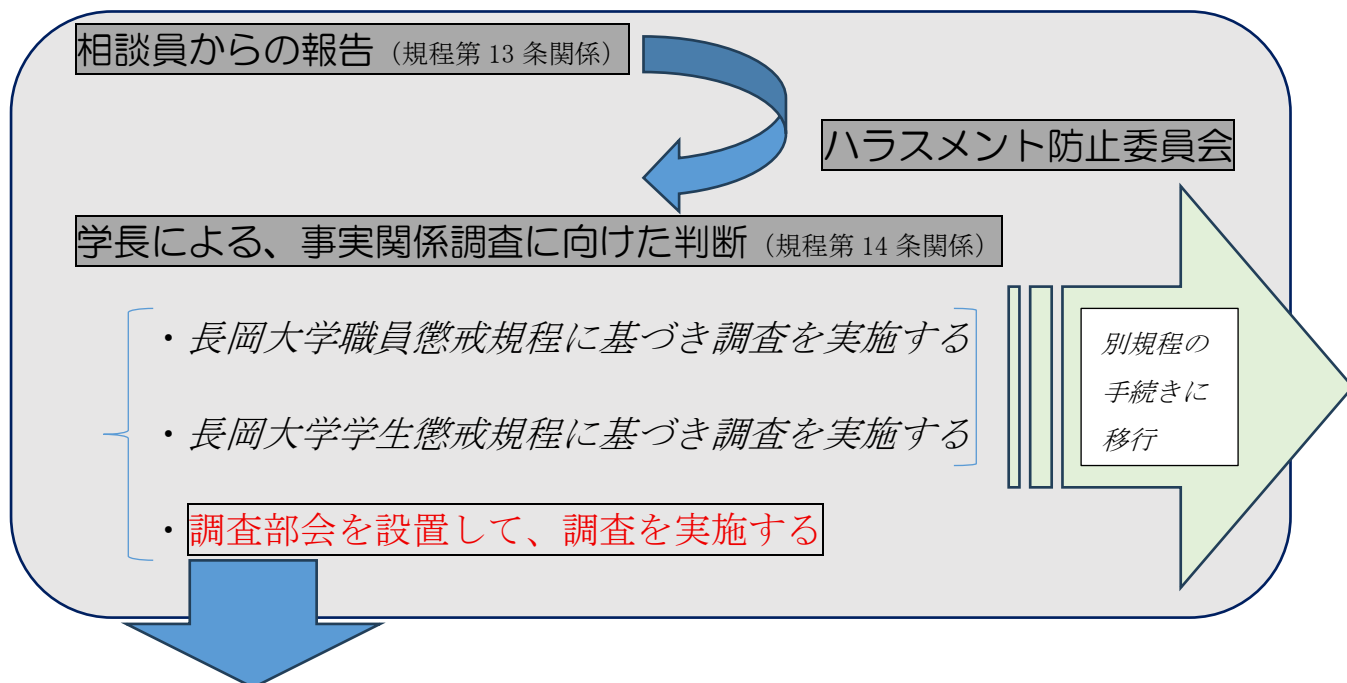
附則

本ガイドラインは、令和8年4月1日より施行する。

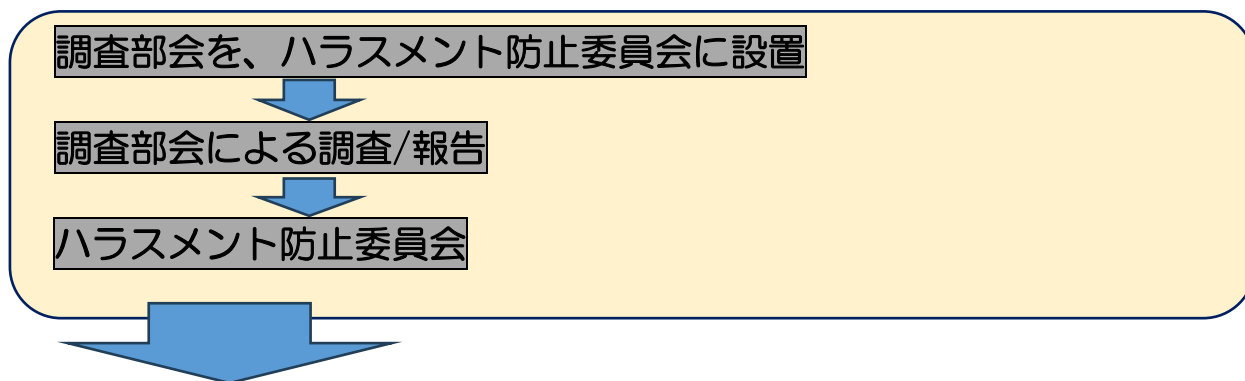
<別紙（第2条第9項関係）>

●調査部会に関する業務フローの例示

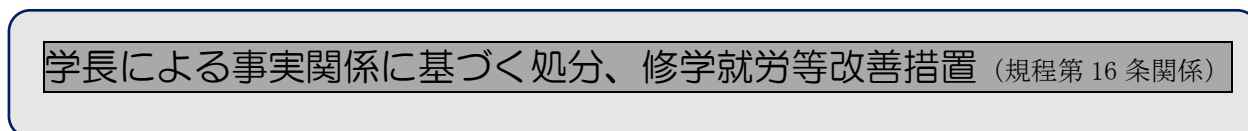
規程関係の手続き



ガイドライン第2条関係の手続き



規程関係の手続き



<別紙（第3条関係）>

●セクシャル・ハラスメントの具体的例示

1 「相手方の意に反する性的性質の言動」とは、次の行為等をいう。

(1) 行為者本人が意図すると否とにかかわらず、相手の性的魅力や自分の抱く性的な関心にかかわる話題を出す、あるいは性的な面で不快感を催すような状況をつくる等の行為をすること。

- ① 相手への性的な関心の表現を、業務を遂行する中に混在させること。
- ② 執拗又は強制的に性的行為に誘ったり、交際の働きかけをしたりすること。
- ③ 強引な接触及び性的な行為を行うこと。
- ④ 性的魅力をアピールするような服装や振る舞いを要求すること。
- ⑤ 相手が返答に窮するような性に関する冗談やからかいを言うこと。
- ⑥ 大学構内にヌードポスターを貼ること。
- ⑦ 卑猥な図画、映像、文章等を見る、又は見ることを強要すること。
- ⑧ 親睦会、終業後の付き合い等で、集団で下品な行動をとること。
- ⑨ 相手が不快感を表明しているにもかかわらず、その場にいるよう強要すること。
- ⑩ 食事やデートにしつこく誘うこと。
- ⑪ 個人的な性的体験等を尋ねること、又は経験談を話したり、聞いたりすること。
- ⑫ 性的な内容の電話をかけたたり、性的な内容の手紙・Eメール等を送ったりすること。
- ⑬ 浴室や更衣室等をのぞき見すること。
- ⑭ カラオケでデュエットを強要すること。
- ⑮ 酒席でお酌やチークダンス等を強要すること。
- ⑯ 悪意による人格の評価を傷つけかねない性的表現をしたり、性的風評を流したりすること。

(2) 身体へ一方的な接近又は接触をするなど、次の行為をすること。

- ① 相手の身体を上から下まで、長い間じろじろ眺め又は目で追うこと。
- ② 相手の身体の一部（肩、背中、腰、頬、髪等）に意識的に触れること。

2 「つきまとい行為」とは、相手に対する恋愛感情その他の好意の感情又はそれが満たされなかったことに対する怨恨の感情を充足する目的で、当該相手又は当該相手と密接な関係を有する者（以下「相手等」という。）に対して行う次の行為等をいう。

(1) つきまとい、待ち伏せし、進路に立ちふさがり、住居、勤務先、学校その他その通常所在する場所の付近において見張りをし、又は住居等に押しかけること。

(2) 相手等の行動を監視していると思わせるような事項を告げ、又は相手等の知り得る状態に置くこと。

(3) 面会、交際その他の義務のないことを行うことを要求すること。

(4) 著しく粗野又は乱暴な言動をすること。

(5) 電話をかけても何も告げず、又は拒まれたにもかかわらず、連続して電話をかけたり、電子メールを送信したりすること。

(6) 汚物、動物の死体その他の著しく不快又は嫌悪の情を催させるような物を送付し、又は相手等

の知り得る状態に置くこと。

- (7) 相手等の名誉を害する事項を告げ、又は相手等の知り得る状態に置くこと。
- (8) 相手等の性的羞恥心を害する事項を告げ若しくは相手等の知り得る状態に置き、又は相手の性的羞恥心を害する文書、図画その他の物を送付し若しくは相手等の知り得る状態に置くこと。

3 「性別により役割を分担するべきであるとする意識に基づく言動」とは、例えば、特定の性一般に対する軽蔑的な発言、話題及び行動等、次の行為等をいう。

- (1) 特定の性であるという理由のみによって、性格、能力、行動及び傾向等において劣っているとかあるいは望ましくないものと決めつけること。
- (2) 個人の主張や意見を特定の性としての魅力に結びつけること。
- (3) 女性であるということだけでお茶くみ、掃除、私用等を強要すること。
- (4) おじさん、おばさん、男の子、女の子、僕、坊や、お嬢さんなど、人格を認めないような呼び方をする事。
- (5) 特定の性であることを理由に、修学、就労、教育又は研究上における事務サービスにおいて差別すること。

4 性に関する言動に対する受け止め方には個人間及び男女間で差があり、セクシャル・ハラスメントに当たるか否かについては、相手の判断が重要となる。この点については、次のことに留意しなければならない。

- (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) セクシャル・ハラスメントを受けた者が大学の人間関係等を考え、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ないこと。
- (3) この程度のことは相手も許容するだろうと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。
- (5) 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。

●アカデミック・ハラスメントの具体的例示

1 担当教員による学生等の修学上の権利の侵害

- (1) 学生の能力や人格を否定するような発言をすること。
- (2) 恣意的に成績の不当な評価を行う。
- (3) 常識的に考えて不可能な課題の達成を強要する。
- (4) 必要な教育上の指導を正当な理由なく実施しない。
- (5) ゼミや酒席の場などで学生に暴力をふるう。酒席の場で酒を強要する。
- (6) 学生の個人的生活やプライバシーに過度に介入する。
- (7) 教育指導において合理的な理由なく一部の学生を不利に取り扱ったり、逆に有利に取り扱ったりすること。

2 担当教員による学生等の進路（進学・卒業・就職）の妨害

- (1) 大学卒業後の進学又は就職について、合理的な理由なく本人の自由な意思決定を妨害しようとする。
- (2) 個人的な感情から、奨学金等の申請に必要な手続きをしない。
- (3) 優れた適正を有するにもかかわらず、合理的な理由なく進路選択又は就職において差別する。

3 上司の教員による他の教員に対する研究の妨害

- (1) 当然加わるべき研究チームから正当な理由なく排除する。
- (2) 昇任や業績評価に当たって恣意的に不当な評価を行う。
- (3) 正当な理由なく論文著書の削除・追加や執筆者の順序を変更する。
- (4) 研究費の使途について不当な制限を加えたり、不合理な配分を行ったりする。
- (5) 退職を執拗に強要する。

4 上司の教員による他の教員に対する教育の妨害

- (1) 正当な理由なく授業を担当させない。
- (2) 本人の同意を得ることなく、著しく専門から外れた教育を行わせる。
- (3) 恣意的に教育について不当な評価を行う。

5 その他

- (1) 研究室に早朝から深夜までいることや泊まることを強要する。
- (2) 掃除などの研究室内の雑用をある特定の個人に集中してやらせる。
- (3) 自宅の引越しなどの私的な用事の処理を学生等や教員に無理強いする。
- (4) 教育研究に関連して、名誉や人格を著しく傷つけるような発言をすること。
- (5) 学生等に空アルバイト、空謝金などの不正行為を強要したり、その事実の守秘を強要したりすること。

●パワー・ハラスメントの具体的例示

令和2年厚生労働省告示第5号「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」から抜粋

1 はじめに

この指針は、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和41年法律第132号。以下「法」という。）第30条の2第1項及び第2項に規定する事業主が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、その雇用する労働者の就業環境が害されること（以下「職場におけるパワーハラスメント」という。）のないよう雇用管理上講ずべき措置等について、同条第3項の規定に基づき事業主が適切かつ有効な実施を図るために必要な事項について定めたものである。

2 職場におけるパワーハラスメントの内容

(1) 職場におけるパワーハラスメントは、職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①から③までの要素を全て満たすものをいう。

なお、客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、職場におけるパワーハラスメントには該当しない。

(2) 「職場」とは、事業主が雇用する労働者が業務を遂行する場所を指し、当該労働者が通常就業している場所以外の場所であっても、当該労働者が業務を遂行する場所については、「職場」に含まれる。

(3) 「労働者」とは、いわゆる正規雇用労働者のみならず、パートタイム労働者、契約社員等いわゆる非正規雇用労働者を含む事業主が雇用する労働者の全てをいう。

また、派遣労働者については、派遣元事業主のみならず、労働者派遣の役務の提供を受ける者についても、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号）第47条の4の規定により、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者を雇用する事業主とみなされ、法第30条の2第1項及び第30条の3第2項の規定が適用されることから、労働者派遣の役務の提供を受ける者は、派遣労働者についてもその雇用する労働者と同様に、3(1)の配慮及び4の措置を講ずることが必要である。なお、法第30条の2第2項、第30条の5第2項及び第30条の6第2項の労働者に対する不利益な取扱いの禁止については、派遣労働者も対象に含まれるものであり、派遣元事業主のみならず、労働者派遣の役務の提供を受ける者もまた、当該者に派遣労働者が職場におけるパワーハラスメントの相談を行ったこと等を理由として、当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を拒む等、当該派遣労働者に対する不利益な取扱いを行ってはならない。

(4) 「優越的な関係を背景とした」言動とは、当該事業主の業務を遂行するに当たって、当該言動を受ける労働者が当該言動の行為者とされる者（以下「行為者」という。）に対して抵抗又は拒絶することができない蓋然性が高い関係を背景として行われるものを指し、例えば、以下のもの等が含まれる。

- ・ 職務上の地位が上位の者による言動
- ・ 同僚又は部下による言動で、当該言動を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難であるもの
- ・ 同僚又は部下からの集団による行為で、これに抵抗又は拒絶することが困難であるもの

(5) 「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動とは、社会通念に照らし、当該言動が明らかに当該事業主の業務上必要性がない、又はその態様が相当でないものを指し、例えば、以下のもの等が含まれる。

- ・ 業務上明らかに必要性のない言動
- ・ 業務の目的を大きく逸脱した言動
- ・ 業務を遂行するための手段として不適当な言動
- ・ 当該行為の回数、行為者の数等、その態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える言動

この判断に当たっては、様々な要素（当該言動の目的、当該言動を受けた労働者の問題行動の有無や内容・程度を含む当該言動が行われた経緯や状況、業種・業態、業務の内容・性質、当該言動の態様・頻度・継続性、労働者の属性や心身の状況、行為者との関係性等）を総合的に考慮することが適当である。また、その際には、個別の事案における労働者の行動が問題となる場合は、その内容・程度とそれに対する指導の態様等の相対的な関係性が重要な要素となることについても留意が必要である。

(6) 「労働者の就業環境が害される」とは、当該言動により労働者が身体的又は精神的に苦痛を与えられ、労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じることを指す。

この判断に当たっては、「平均的な労働者の感じ方」、すなわち、同様の状況で当該言動を受けた場合に、社会一般の労働者が、就業する上で看過できない程度の支障が生じたと感じるような言動であるかどうかを基準とすることが適当である。

(7) 職場におけるパワーハラスメントは、(1)の①から③までの要素を全て満たすものをいい（客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、職場におけるパワーハラスメントには該当しない。）、個別の事案についてその該当性を判断するに当たっては、(5)で総合的に考慮することとした事項のほか、当該言動により労働者が受ける身体的又は精神的な苦痛の程度等を総合的に考慮して判断することが必要である。

このため、個別の事案の判断に際しては、相談窓口の担当者等がこうした事項に十分留意し、相談を行った労働者（以下「相談者」という。）の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなどその認識にも配慮しながら、相談者及び行為者の双方から丁寧に事実確認等を行うことも重要である。

これらのことを十分踏まえて、予防から再発防止に至る一連の措置を適切に講じる

ことが必要である。

職場におけるパワーハラスメントの状況は多様であるが、代表的な言動の類型としては、以下のイからへまでのものがあり、当該言動の類型ごとに、典型的に職場におけるパワーハラスメントに該当し、又は該当しないと考えられる例としては、次のようなものがある。

ただし、個別の事案の状況等によって判断が異なる場合もあり得ること、また、次の例は限定列举ではないことに十分留意し、4(2)ロにあるとおり広く相談に対応するなど、適切な対応を行うようにすることが必要である。

なお、職場におけるパワーハラスメントに該当すると考えられる以下の例については、行為者と当該言動を受ける労働者の関係性を個別に記載していないが、(4)にあるとおり、優越的な関係を背景として行われたものであることが前提である。

イ 身体的な攻撃（暴行・傷害）

(イ) 該当すると考えられる例

- ① 殴打、足蹴りを行うこと。
- ② 相手に物を投げつけること。

(ロ) 該当しないと考えられる例

- ① 誤ってぶつかること。

ロ 精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言）

(イ) 該当すると考えられる例

- ① 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。
- ② 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し行うこと。
- ③ 他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責を繰り返し行うこと。
- ④ 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労働者宛てに送信すること。

(ロ) 該当しないと考えられる例

- ① 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労働者に対して一定程度強く注意をすること。
- ② その企業の業務の内容や性質等に照らして重大な問題行動を行った労働者に対して、一定程度強く注意をすること。

ハ 人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）

(イ) 該当すると考えられる例

- ① 自身の意に沿わない労働者に対して、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。
- ② 一人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させること。

(ロ) 該当しないと考えられる例

- ① 新規に採用した労働者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。
- ② 懲戒規定に基づき処分を受けた労働者に対し、通常の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。

ニ 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）

（イ）該当すると考えられる例

- ① 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。
- ② 新卒採用者に対し、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。
- ③ 労働者に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。

（ロ）該当しないと考えられる例

- ① 労働者を育成するために現状よりも少し高いレベルの業務を任せること。
- ② 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。

ホ 過小な要求（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）

（イ）該当すると考えられる例

- ① 管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせること。
- ② 気にいらぬ労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えないこと。

（ロ）該当しないと考えられる例

- ① 労働者の能力に応じて、一定程度業務内容や業務量を軽減すること。

ヘ 個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）

（イ）該当すると考えられる例

- ① 労働者を職場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。
- ② 労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露すること。

（ロ）該当しないと考えられる例

- ① 労働者への配慮を目的として、労働者の家族の状況等についてヒアリングを行うこと。
- ② 労働者の了解を得て、当該労働者の性的指向・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。

この点、プライバシー保護の観点から、ヘ(イ)②のように機微な個人情報を暴露することのないよう、労働者に周知・啓発する等の措置を講じることが必要である。

●その他のハラスメントの具体的例示

- (1) 人種、民族、国籍、文化等による差別、嫌がらせ。
- (2) 門地、宗教、信条、職業、年齢、身体的特徴等による差別、嫌がらせ。

- (3) 研究室の仲間や職場の同僚からのいじめなどの精神的虐待。
- (4) アルコール飲料がらみの嫌がらせ。(一気飲みの強要、意図的な酔いつぶし、酒席でのノンアルコールを用意しない、お酌の強要、体質的に飲めない人への飲酒の強要など)
- (5) 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関する嫌がらせ、その他不利益な取り扱い。

以上