

公立大学法人高崎経済大学

ハラスメントの防止等に関するガイドライン



2018年11月作成

(2024年1月改正)



目 次

1	ガイドラインの目的	2
2	ガイドラインの適用範囲	2
3	基本方針	2
4	ハラスメントの加害者とならないために	3
5	ハラスメントの定義について	4
	①セクシャル・ハラスメント	4
	②アカデミック・ハラスメント	5
	③パワー・ハラスメント	6
	④妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント	7
	⑤その他のハラスメント	8
6	ハラスメントを受けたと感じたら	8
7	ハラスメント相談窓口の設置	8
8	プライバシーの保護・守秘義務	9
9	不利益取扱いの禁止・保護	9
10	相談から問題解決までの流れ	10



1 ガイドラインの目的

このガイドラインは、「公立大学法人高崎経済大学ハラスメントの防止等に関する規程」に基づき、公立大学法人高崎経済大学（以下「本学」という。）の構成員に対し、ハラスメントの防止、相談窓口等を示し、広くこれらについて周知することを目的とします。

2 ガイドラインの適用範囲

このガイドラインは、本学の構成員すべての者を対象とします。本学の構成員とは、役員（理事長、副理事長、理事及び監事）、職員（教員、事務職員、有期雇用職員、非常勤職員及び委託又は派遣等により法人において就労する者）、学生等（学生、科目等履修生、聴講生、研究生等法人において修学する者）、関係者（学生等の保護者及び関係業者等法人と業務上の関係を有する者）のすべてが対象となります。このガイドラインは、ハラスメントが本学構成員相互間において問題となる場合には、それが発生した場所・時間帯を問わず適用されます。

なお、職員については離職後、学生については卒業・退学等本学の学籍を失った後においても、在職中又は在学中に受けたハラスメントに関する相談を行うことができます。

3 基本方針

ハラスメントは、個人の人権を侵害する不当な行為であり、本学の構成員の就労、修学、教育又は研究のための環境を著しく損なう行為として、決して容認できないものです。このため、本学はハラスメントに対して責任をもって厳しい姿勢で臨みます。



4 ハラスメントの加害者とならないために

ハラスメントの加害者とならないために、次のことからの重要性について十分認識する必要があります。

(1) 相手の受け止め方が基準

特に、性に関する言動に対する受け止め方には、個人間や男女間、立場や意識などにより差があり、セクシュアル・ハラスメントに該当するかどうかについては、相手がどう感じたかということが判断基準のひとつとなることに留意しましょう。親しさの表現のつもりの方であったとしても、自分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ります。また「この程度なら相手も許容するだろう」という勝手な憶測をしたり、相手とは親密な人間関係が築けていると勝手に思い込んだりすることもハラスメントを生む原因になります。

(2) 同じ言動を繰り返さない

相手が拒否したり、嫌がったりし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さないことが重要です。

(3) 意思表示があるとは限らない

相手から「不快である」という意思表示が常にあるとは限りません。ハラスメントを受けた者が、指導教員・上司などといった人間関係から、拒否できない場合も多くあります。拒否の意思表示がないことを同意・合意と勘違いしてはいけません。

(4) 職場・教育の場の延長にも留意

勤務時間内・職場内におけるハラスメントにのみ注意するのでは不十分です。例えば、職場・教育の場における人間関係がそのまま持続する合宿・宴会・各種イベントなどの場面においても、ハラスメントに十分に留意する必要があります。



5 ハラスメントの定義について

このガイドラインでは、性的な言動等により他の者に不快感を与えるセクシャル・ハラスメントや、大学における優越的地位（指導教員、ゼミ・部活・サークルの先輩など）や職務上の地位などを利用して、相手の意に反して行われ、就労、修学、教育又は研究のための環境を悪化させるパワー・ハラスメントなどハラスメント全般を取り扱います。以下に様々なハラスメントについて簡単に記載しますが、実際にはこれに当てはまらないもの、あるいはその複合型のハラスメントもあり、出来る限り広く対応していくことが大切だと考えています。

①セクシャル・ハラスメント

「セクシュアル・ハラスメント」（以下「セクハラ」という。）とは、性的な言動または固定的な性別役割の押しつけなどによって、他の者に肉体的、精神的な苦痛や困惑、不快感を与えることです。

同性や、他の者の性的指向（※1）または性自認（※2）に対するハラスメントも「セクハラ」に該当します。「セクハラ」かどうかは、「セクハラつもりではなかった」といった行為者の認識によるものではありません。

※1 性的指向：人の恋愛・性愛がいずれの性別を対象とするか

※2 性自認：性別に関する自己意識

セクハラの実例

《不特定の相手に向けて》

- 講義中に先生が卑猥な冗談をいう。
- セクシュアル・マイノリティをからかう。
- 「男なんだから」「女のくせに」「女に学問はいらない」など、職場や教室で性別役割意識に基づく発言をする。
- 会議や合宿、部活動等で、お茶酌みや食事の支度、洗濯などを女性のみを担当させる。

《特定の相手に向けて》

- 相手が嫌がることを SNS 上に書き込む。



- 断られてもしつこく連絡をしたり、交際を迫ったりする。
- 人格を傷つけかねない噂や性的風評を流す。
- 恋愛経験や性体験等について、（しつこく）質問をする。
- 理由をつけて二人きりになりたがる。
- 特定の人のみを合宿やコンパに誘う。
- 一方的に相手の身体に接触する。常識の範囲を超えて接近する。
- 性別に関して差別的な話をしたり、性別による役割を押し付けたりする。
- 卑猥な行為を無理強いする。

②アカデミック・ハラスメント

「アカデミック・ハラスメント」（以下「アカハラ」という。）とは、教育・研究上の地位や権限、または優位性を利用して、相手の教育・研究・職務を妨害するような不適切な言動をすること、また、勉学・研究・職務の意欲や環境を著しく阻害したり、職務を逸脱して精神的・肉体的な苦痛や困惑を与えたりすることを指します。

アカハラの具体例

《教員から学生へ》

- 正当な理由なく、研究室の立ち入りを制限したり、ゼミのメーリングリストからはずしたりする。
- 指導教員を変更したいとの申し出に、正当な理由なく変更を認めない、又は変更の邪魔をする。
- 本人の希望に反する研究テーマなどを押しつける。
- 正当な理由なく、就職や留学等に必要な推薦状を書くことを拒否する。
- 合理的な理由もなく、指導教員が退学や留年を言い渡す。
- 正当な理由なく、教員が学修の成果や成績に対して不当に低い評価をする。
- 「放任主義だ」といって、研究指導やアドバイスを一切しない。
- 学生が出したアイデア、調査データなどを無断で使用して論文を書く。

《学生から教員へ》

- 成績評価をめぐって、学生・院生が教員に対して「単位を出さないとどうなっても知らないぞ」といった脅し文句を言う。



③パワー・ハラスメント

「パワー・ハラスメント」（以下「パワハラ」という。）とは、職務上の地位又は人間関係などの職場内の優位性を利用して、その部下や同僚（場合によっては上司）の就労意欲や就労環境を著しく阻害する結果となるような、不適切な言動、指導または待遇を指します。

パワハラは職場にだけ起こるものではありません。先輩・後輩、上下関係や優位関係のあるゼミやサークルなどでも起こり得ることを心に留めておきましょう。

パワハラには、攻撃型（人前で怒鳴る、机などを叩いて脅かす）、否定型（仕事・人格・能力を否定する）、強要型（自分のやり方をおしつける、責任をなすりつける）、妨害型（仕事を与えない、必要な情報を与えない）など、様々なタイプがあります。

パワハラの具体例

《職場で》

- 一人だけを仲間はずれにする。
- 大勢のいるところで罵倒する。
- 能力や性格について不適切な発言をする。
- 意図的に昇任・昇級を妨害する。
- 本人のいやがる部署に意図的に配置転換する。
- 職務上必要な情報を意図的に伝えない。
- 本来の職務とは関係のない個人的な用件をするように強要する。
- 個人情報や噂を周囲に言いふらし、当人の職場での居心地を悪くする。
- 飲み会などへの参加を無理強いする。
- 理由をつけて、個別的に深夜まで業務を行わせる。
- 些細なミスに対し適正な指導の限度を超えて、大きな声で叱責したり、人格を否定したりするような暴言を発する。

《部活やサークル活動で》

- 伝統だからとして、本人の望まないことを無理強いする。
- 女子マネージャーに深夜までの部活につきあわせる。
- OBやOGが、自分たちが学生だった頃の慣習を押しつける。
- 社会通念上認められない行為を強要する。
- 部やサークルを辞めたいと意思表示をしても認めない。



④妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント

妊娠、出産等に関するハラスメント及び育児休業、介護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。）とは、妊娠・出産したこと等又は妊娠・出産若しくは育児休業・介護休業等に関する制度等の利用に関する言動又はそれに準ずる言動により、他の者の就労環境又は修学環境を害することを指します。なお、業務分担や安全配慮等の観点から、客観的にみて、業務上の必要性に基づく言動によるものはハラスメントには該当しません。

就労だけではなく修学の場合においても、妊娠・出産・育児・介護のための休み等に関わるハラスメントは、相手の修学環境を害するばかりではなく、所属する他の人々の環境を悪化させ、意欲を低下させるもので、個人や組織に大きな損害を与えます。

また、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関する否定的な言動が、ハラスメントの発生の原因や背景になることがあります。このような言動を行わないよう注意しましょう。本学には、妊娠・出産・育児・介護に関わる教職員が利用できる様々な制度があります。どのような制度が利用できるのかを就業規則等により確認しましょう。

妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの具体例

＜職場で＞

- 育児休業の取得について上司に相談したところ、「男のくせに育児休業をとるなんてあり得ない」と言われ、取得をあきらめざるを得ない状況になっている。
- 介護休業について請求する旨を周囲に伝えたところ、同僚から「自分なら請求しない。あなたもそうすべき。」と言われた。「でも自分は請求したい」と再度伝えたが、再度同様の発言をされ、取得をあきらめざるを得ない状況に追い込まれた。
- 上司・同僚に「自分だけ短時間勤務をしているなんて周りを考えていない。迷惑だ。」と繰り返し又は継続的に言われ、苦痛に感じている。
- 上司に妊娠を報告したところ「他の人を雇うので辞めてもらうしかない」と言われた。
- 上司・同僚に「妊娠するなら忙しい時期を避けるべきだった」と繰り返し又は継続的に言われ、苦痛に感じている。



⑤その他のハラスメント

「その他のハラスメント」とは、前記①から④までのハラスメント以外のあらゆるハラスメントをいい、性、人種、国籍、年齢、セクシュアリティ（性的指向）、性自認、障がいの有無などに基づく差別的な言動、差別的取扱い等、相手の人格権その他の人権を侵害する言動により、相手に不利益や不快感を与え又は就労、教育、学修及び研究に係る意欲や環境を害することをいいます。地位の上下関係、コミュニティ（ゼミ、サークル、クラスなど）への所属意識を利用して飲酒を強要したり、心理的圧力をかけて飲酒せざるを得ない状況に追い込み、その結果、相手の体調不良を招いたり、不快な気持ちを起こさせる「アルコール・ハラスメント」や、言葉や態度によって相手の尊厳を踏みにじり、人格否定する行為で、心を傷つける精神的暴力「モラル・ハラスメント」などがあります。

6 ハラスメントを受けたと感じたら

あなたがハラスメントを受けたと感じたら、ひとりで悩まずに相談できる人に話しましょう。

これまでハラスメント事例をいくつかあげてきましたが、これらは典型的なもので、当てはまらないケースもたくさんあります。相手の言動や行為に、あなたが「不快だ」「怖い」と感じたらそれはハラスメントなのです。ハラスメントを受けた人は、自分にも落ち度があったのではないかとか、自分の感じ方が神経質すぎるのではないかとか、もっと早く「ノー」といえなかった自分が悪いのだ等と考えてしまいがちですが、そうではありません。あなたがハラスメントを受けたと感じたときは、その日時・場所・内容・他の人がいたかどうかなどについて、できるだけ詳しく記録しておくことが大切です。メールなども大切な証拠になりますから、保存しておきましょう。証言を頼める人がいるときには、あとで協力してもらうこともできます。

7 ハラスメント相談窓口の設置

本学では、ハラスメントの相談に対応するために、相談窓口を設置しています。相談はハラスメントの被害を受けたとされる者だけではなく、被害を受け



たとされる者の代理人、被害を目撃した第三者からも受け付けます。具体の苦情相談は、面談、電話、電子メールなどによって行うことができます。

相談にあたり、ハラスメントに関する証拠のようなものは必ずしも必要とはしませんが、相談後、調査を円滑に進める等のために、可能であれば加害者とされる者から受けた言動等を記録しておいてください。

被害を受けたと思われる方は、一人で悩まないで相談窓口に来てください。

《相談窓口》

●保健室（1号館1階）

- ・開室時間：9:00～17:30
- ・電話：027-343-5418
- ・メール：hoken@tcue.ac.jp

●学生サポートルーム（7号館2階）

- ・開室時間：9:00～17:00
- ・電話：027-344-7502
- ・メール：supportroom@tcue.ac.jp

●学生支援チーム（事務棟1階）

- ・開室時間：8:45～17:30
- ・電話：027-344-6262
- ・メール：gakusei@tcue.ac.jp

8 プライバシーの保護・守秘義務

相談に応じた相談員、ハラスメント防止対策委員会委員等すべての関係者は、相談で知り得た秘密を漏らしたり、相談者を含む関係者のプライバシー及び名誉を害したりする行為は、固く禁止されていますので、安心して相談に来てください。

9 不利益取扱いの禁止・保護

ハラスメントの相談を行ったことをもって、相談者を含む関係者に対して不利益な取り扱いをすることも禁止されています。相手方の報復措置や第三者の差別的な取り扱いも当然禁止行為に当たります。関係者のプライバシー若しくは名誉を害する行為又は報復若しくは不利益な扱いが行われた場合には、ハラスメント防止対策委員会は、加害者を監督する立場の者（管理職）等に適切な措置をとるよう改善指導を行います。



10 相談から問題解決までの流れ

～ すべての場面で相談内容は守秘されます ～

