

II ハラスメントの定義

1. はじめに ―ハラスメントの成立に関する基本的な考え方―

規程2条1項は、ハラスメントの基本的な類型として、「セクシュアル・ハラスメント」(同項1号)、「アカデミック・ハラスメント」(同項2号)、「パワー・ハラスメント」(同項3号)の3つを定め、これらに該当しないもののハラスメントとして扱うべきものを「その他のハラスメント」(同項4号)としています。これら4つのハラスメントは、それぞれ固有の成立要件等をもっていますが、いずれも次の点において共通した構造を有しています。

すなわち、第1に、㉔どの教育・研究機関における、㉕どのような活動㉖と関連して行為が行われたのかが問題となります。第2に、㉗行為者の言動がどのようなものであったのかが問題となります。第3に、その言動㉗により(因果関係)、㉘どのような被害を与えたのかが問題となります。

また、上記4つのハラスメントのうち、基本的な3つの類型(規程2条1項1～3号)においては、それぞれ、㉙例外的にハラスメントが成立しなくなる事由が定められています。この事由に該当する場合、上記㉔～㉘の要件がすべて満たされたとしても、ハラスメントは成立しません。

以上を踏まえ、各ハラスメントにおける成立要件(上記㉔～㉘)と例外的にハラスメントが成立しなくなる事由(上記㉙)を表にまとめると、下表のとおりとなります。

表1：各ハラスメントにおける成立要件とハラスメントが成立しなくなる事由

	㉔どの教育・研究機関での言動か	㉕㉖どのような活動と関連しているのか	㉗㉘どのような言動によるのか	㉘どのような被害を与えたのか	㉙ハラスメントが成立しなくなる事由は何か
セクシュアル ハラスメント (規程2条1項1号)	立命館大学 または 立命館附属校 における	各種の活動 と関連して	性的な言動 により	不利益な処遇を与える。 相手の活動に係る環境を害する。	その行為が適正な権限の行使にあたるものである場合
アカデミック ハラスメント (規程2条1項2号)	立命館大学 における	教育活動 または 研究活動 と関連して	教育研究上の優位な立場にもとづく言動により	当該教育研究上の関係において不利益な処遇を与える。 相手の修学または研究に係る環境を害する。	その行為が教育研究上必要かつ相当な範囲内のものである場合
パワー・ハラスメント (規程2条1項3号イ・ロ)	【イ】立命館大学 または 立命館附属校 における	業務活動 と関連して	業務上の優位な立場にもとづく言動により	当該業務上の関係において不利益を与える。 相手の就業に係る環境を害する。	その行為が業務上必要かつ相当な範囲内のものである場合
	【ロ】立命館大学 における	学生活動 と関連して	学生活動上の優位な立場にもとづく言動により	当該学生活動上の関係において不利益を与える。 相手の学生活動に係る環境を害する。	その行為が学生活動上必要かつ相当な範囲内のものである場合
その他の ハラスメント (※上記3つの類型以外 規程2条1項4号)	立命館大学 または 立命館附属校 における	各種の活動 と関連して	不適切な言動 により	不利益な処遇を与える。 相手の活動に係る環境を害する。	

ところで、ハラスメントの成立要件のうち、要件⑥は、ハラスメントと疑われる行為が立命館大学や立命館附属校における活動（⑥）と関連して行われることを要求するものです。この要件は、一方で、立命館大学や立命館附属校における活動とはまったく関係のない純粋に私的な行為をハラスメントの対象から外す役割を担うものですが、他方で、問題の行為が立命館大学や立命館附属校における活動それ自体として行われていなくても、これと一定の関連性をもっていればハラスメントに含めるということの意味します。後者の側面に関しては、例えば、教員の学生等に対する行為が授業の一環として行われた場合のほか、授業終了後のコンパの席で行われた場合においても、ハラスメントが成立する点に注意が必要です。

また、要件⑦のうち、「環境を害する」行為とは、言動（⑦）により、相手に対して苦痛や不快感を与えるとともに、これによって相手が自己の活動を行うにつき看過できない程度の支障を生じさせる行為のことをいいます（規程2条2項）。例えば、ある授業において、担当教員の言動により、受講生が不快感を抱き、これによって受講を継続することが困難になったという場合や、ある職場において、上司の言動により、部下の職員が不快感を抱き、これによって就業を継続することが困難になったという場合が、これにあたります。なお、「環境を害する」行為といえるかどうかの判断は、「平均的な人の感じ方」を基準にして行われます（パワー・ハラスメントにつき、「事業者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」（令和2年厚労省告示第5号）【令和2年6月1日適用】2（6））。これによると、同様の状況で当該言動を受けた場合に、当該相手が属する集団の平均的な人（平均的な学生、平均的な労働者など）であれば、自己の活動を行ううえで看過できない程度の支障をきたしたと感ずるかどうかが、判断の決め手となります。

2. セクシュアル・ハラスメント

(1) セクシュアル・ハラスメントの定義（規程2条1項1号）

規程は、セクシュアル・ハラスメントを「……性的な言動により、相手に対し、不利益な処遇を与え、またはその活動に係る環境を害する行為（適正な権限の行使にあたるものを除く。）」と定義しています。したがって、問題の行為が「……性的な言動により、相手に対し、不利益な処遇を与え、またはその活動に係る環境を害する行為」である場合、その行為は、原則として、セクシュアル・ハラスメントにあたることとなります。

ここにいう「性的な言動」は、性に関する言動全般を指します。したがって、例えば、固定的な性別役割分担意識にもとづく言動も、ここでの「性的な言動」にあたります。

また、「性的な言動により、相手に対し、不利益な処遇を与え」ることには、「性的な言動」によって、直接的に相手に不利益な処遇を与える場合のほか、「性的な言動」を相手に対して行い、これに対する相手の対応を受けて不利益な処遇を与える場合が含まれます。前者にあたるものとしては、「女性にふさわしい仕事だから」と言って、上司が部下の女性職員に対し、お茶汲みを命じる場合などが考えられます。また、後者にあたるものとしては、相手に対して執拗に交際を迫り、これを断られると、職場で重要な仕事から外すといった場合などが考えられます。

以上に対し、「……性的な言動により、相手に対し、不利益な処遇を与え、またはその活動に係る環境を害する行為」が「適正な権限の行使」として行われた場合、その行為は、セクシュアル・ハラスメントにはあたりません。例えば、ある授業において、担当教員が、授業内容の1つとして、女性の性被害について説明したところ、受講生の1人が不快感を抱き、受講を継続することが困難になったとしましょう。この場合、担当教員による授業内容の選定や説明の仕方が適切なものであるかぎりにおいて、当該教員の行為は、セクシュアル・ハラスメントにはあたりません。こういったケースでは、ハラスメントの成否につき微妙な判断が求められますが、いずれにせよ、「適正な権限の行使」にあたるかどうか、重要なポイントとなります。

(2) セクシュアル・ハラスメントの類型

次に、セクシュアル・ハラスメントの代表的な類型を列挙することとします。

- ① 相手が望まない性的行為の誘いや身体の接触
相手に対して執拗にまたは強制的に性的行為の誘いを行うこと、正当な理由なく相手の身体に触ること、ストーカー行為を行うこと。
- ② 対価型セクシュアル・ハラスメント
相手に対して性的な言動を行い、これに対する相手の対応（拒否や抵抗）によって、相手に対し、不利益な処遇を与えること。例えば、相手に対して執拗に交際を迫り、これを断られると、職場で重要な仕事から外すことなど。
- ③ 環境型セクシュアル・ハラスメント
相手に対して性的な言動を行うことによって、相手の修学環境、就業環境、教育・研究環境を不快なものにし、相手が自己の活動（修学、就業、教育・研究）を行うにつき看過できない程度の支障を生じさせること。
- ④ 性別により差別しようとする意識等にもとづくもの
相手に対して性別により差別しようとする意識等にもとづく言動を行うこと。なお、このような言動に関して、詳しくは、「セクシュアル・ハラスメントとなりうる言動例」を参照してください。

(3) 性的指向および性自認の多様性とセクシュアル・ハラスメント

セクシュアル・ハラスメントは、異性に対して行われるものに限られません。同性に対するセクシュアル・ハラスメントというものも、もちろんあります。また、セクシュアル・ハラスメントにおいて相手が受ける苦痛や不快感（規程2条2項を参照）は、相手の性的指向¹⁾や性自認²⁾によって、多様な内容をもっていることに注意が必要です（「性的指向および性自認の多様性の尊重」につき、規程2条の3を参照）。このように、今日において、セクシュアル・ハラスメントは、当事者関係の面においても、被害の内容の面においても、多様な様相を呈しているといえます（「事業主が職場における性的な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」（平成18年厚労省告示第615号）【令和2年6月1日適用】2(1)）。

以上を踏まえると、LGBTQ（レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダー、クエスチョニングまたはクィア）などの性的少数者に対する侮辱的な発言や、これらの者に対する性的少数者であることを理由とした性格、能力、行動などに関する否定的な言動がセクシュアル・ハラスメントにあたることは、言うまでもありません。

なお、性的少数者に対するセクシュアル・ハラスメントの具体例に関しては、「性的少数者（LGBTQ）に対する言動例」を参照してください。

¹⁾ 性的指向（Sexual Orientation）：人の恋愛・性愛がどのような対象に向かうのかを示す概念。

²⁾ 性自認（Gender Identity）：自分の性をどのように認識しているのか、どのような性のアイデンティティ（性同一性）を自分の感覚として持っているかを示す概念。

■ 当事者間の特別な関係性にもとづく強いられた同意について

相手の意に反して行われる性的な言動は、セクシュアル・ハラスメントにあたります。特に教員と学生等の間には、力関係や上下関係が厳然として存在するため、優位な立場にある教員の言動によって被害を受けた者は、往々にして、やむを得ずその言動を受け入れたり、我慢したりするものです。したがって、このような場面において、教員は、学生等から明確に拒否されていないからといって、学生等の同意があったと安易に考えるはいけません。

■ 児童・生徒に対するセクシュアル・ハラスメント

児童・生徒に対するセクシュアル・ハラスメントは、児童・生徒の人格と尊厳を傷つけるものであり、学習意欲の低下など、その後の成長発達に重大な悪影響を与えるものです。したがって、このような行為は、決して許されません。また、学校は、保護者や地域社会の理解と援助のうえに成り立っています。ある学校において児童・生徒に対するセクシュアル・ハラスメントが発生すれば、その学校はもとより、立命館学園全体に対する不信感が巻き起こり、学校の存続そのものが危ぶまれることも想定されます。

なお、児童・生徒に対するセクシュアル・ハラスメントは、その内容によっては、刑法、児童福祉法、各自治体の条例（京都府の場合、青少年の健全な育成に関する条例）に抵触する行為となり、そのような行為を行った者は、刑事責任を問われることとなります。また、このような行為がハラスメントと認定された場合、「学校法人立命館教職員就業規則」にもとづき、懲戒（同 60 条以下）や解雇（同 22 条）となることもあります。

(4) ジェンダー・ハラスメント

ジェンダー・ハラスメントとは、男性・女性に関する固定的な性別役割分担意識にもとづく言動によって行われるセクシュアル・ハラスメントのことをいいます。例えば、職場で女性だけにお茶汲みをさせることや、男性だけに体力を使う仕事をさせることのほか、相手の言動に対して「男のくせに……」「女のくせに……」と言って非難することなどが、これに含まれます。他者の多様な生き方を尊重するという観点から、このような行為は、厳に慎まなければなりません。

(5) 就職活動中の学生等へのセクシュアル・ハラスメントについて

企業で働く者は、就職活動中の学生等やインターンシップに参加する学生等に対して、セクシュアル・ハラスメントを行ってはなりません。そこで、国は、企業が職場におけるセクシュアル・ハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化する際、こうした学生等に対する言動についても、同様の方針を明確化することが望ましいとしています。また、国は、学生等から相談があった場合には、職場におけるセクシュアル・ハラスメントの場合の対応方法や体制等を参考にしつつ、適切に対応することが望ましいとしています（「事業主が職場における性的な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」（平成 18 年厚労省告示第 615 号）7、4）。

就職活動やインターンシップにおいてセクシュアル・ハラスメントの被害にあった場合には、企業の相談窓口に出してください。また、学内の相談窓口においても、必要に応じて企業への相談のためのサポートを行います。

3. アカデミック・ハラスメント

(1) アカデミック・ハラスメントの定義（規程 2 条 1 項 2 号）

規程は、アカデミック・ハラスメントを「立命館大学における教育活動または研究活動と関連して、教育研究上の優位な立場に基づく言動（性的な言動を除く。）により、相手に対し、当該教育研究上の関係において不利益な処遇を与え、またはその修学もしくは研究に係る環境を害する行為（教育研究上必要かつ相当な範囲内のものを除く。）」と定義しています。

この定義にあるとおり、「教育研究上必要かつ相当な範囲内のもの」については、アカデミック・ハラスメントは成立しません。例えば、ある授業において、担当教員が、一部の受講生に対してのみ、特別の課題を与えたという場合、これをごく形式的にみると、「当該教育研究上の関係において不利益な処遇」が与えられたと捉えることも不可能ではありません。しかし、この特別の課題を与えるという行為が「教育研究上必要かつ相当な範囲内のもの」であるかぎりにおいて、その行為は、アカデミック・ハラスメントにはあたりません。

(2) アカデミック・ハラスメントの類型

次に、アカデミック・ハラスメントの代表的な類型を列挙することとします。

1) 教育上のハラスメント

- ① 嘲笑すること、大声で怒鳴ること、長時間にわたって過度な叱責を行うこと、人格を否定する発言を行うこと
- ② 正当な理由がないにもかかわらず必要な教育的指導を行わないこと
- ③ 過度の課題を強要すること
- ④ 学位や単位の取得と関わって不当な評価を行うこと、学位や単位の取得と関わって不公正な取扱いをすること、正当な理由がないにもかかわらず学位や単位の認定をしないことをほめかすこと
- ⑤ 進路就職に関して自由な選択を妨害すること

2) 研究上のハラスメント

- ① 研究テーマを与えないこと、機器や設備を使用させないこと、研究発表の機会を不当に制限するなど自由な研究活動を妨害すること
- ② 研究成果や研究上のアイデアを不当に流用するなどして研究者を搾取すること

3) その他

- ① 特定の学会その他の集まりへの出席を強要すること
- ② 教員が私的な用務や校務を学生にさせること
- ③ 威圧的な言動を継続的に行うことで修学環境や研究環境を著しく損なうこと
- ④ 正当な理由がないにもかかわらず個人情報聞き出し、本人の同意なしに公開するなど、プライバシーを侵害すること

4. パワー・ハラスメント

(1) パワー・ハラスメントの定義（規程2条1項3号）

規程は、パワー・ハラスメントを職場におけるパワー・ハラスメントと学生活動におけるパワー・ハラスメントの2つに分け、それぞれについて次のように定義しています。

① 職場におけるパワー・ハラスメント（規程2条1項3号イ）

「立命館大学または立命館附属校における業務活動と関連して、業務上の優位な立場にもとづく言動（性的な言動を除く。）により、相手に対し、当該業務上の関係において不利益な処遇を与え、またはその就業に係る環境を害する行為（業務上必要かつ相当な範囲内のものを除く。）」

② 学生活動におけるパワー・ハラスメント（規程2条1項3号ロ）

「立命館大学における学生活動と関連して、学生活動上の優位な立場にもとづく言動（性的な言動を除く。）により、相手に対し、当該学生活動上の関係において不利益な処遇を与え、またはその学生活動に係る環境を害する行為（学生活動上必要かつ相当な範囲内のものを除く。）」

これらにおける「優位な立場」とは、地位や役職、さらには年齢といった観点にもとづく優位性のみを問題とするものではありません。これらのほかにも、知識や技能にもとづく優位性も、ここでは念頭に置かれています。したがって、例えば、高度な知識と技能をもった部下の職員が上司に対してする言動も、その内容によっては、「優位な立場にもとづく言動」にあたる場合があります。

なお、上記①、②の末尾に示されているとおり、業務上、あるいは学生活動上、「必要かつ相当な範囲内のもの」については、パワー・ハラスメントは成立しません。例えば、ある職場において、上司が特定の部下の職員に対してのみ、特別の用務を行うよう指示した場合、これをごく形式的にみると、「当該業務上の関係において不利益な処遇」（上記①）が与えられたと捉えることも不可能ではありません。

せん。しかし、この特別の用務を行うよう指示する行為が「業務上必要かつ相当な範囲内のもの」であるかぎりにおいて、その行為は、パワー・ハラスメントにはあたりません。

(2) パワー・ハラスメントの類型

次に、パワー・ハラスメントの代表的な類型を列挙することとします。

- ① 身体的な攻撃（暴行を加えること、傷害を負わせること）
- ② 精神的な攻撃（脅迫すること、暴言を発すること）
- ③ 人間関係からの切り離し（隔離すること、仲間外れにすること、無視すること）
- ④ 過大な要求（遂行不可能なことや業務上明らかに不要なことを強制すること）
- ⑤ 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させること、業務上の合理性なく仕事を与えないこと）
- ⑥ 個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）

(3) 学生活動におけるパワー・ハラスメント

パワー・ハラスメントは、就労の場においてのみ行われるものではありません。例えば、立命館大学の学生が日常的に行う学生活動の場においても、学生同士の関係においてパワー・ハラスメントが行われることがあります。規程2条1項3号口は、まさにこの点を明らかにした規定です。例えば、ある課外活動の団体において、先輩の命令には絶対服従という雰囲気があり、逆らうと練習をさせてもらえないという場合や、先輩が毎日執拗に飲み会に誘ってくるという場合、さらには、特定の部員だけが不利益な処遇を受けているといった場合、この規定にもとづくパワー・ハラスメントが成立する可能性があります。

なお、学生活動において生じるハラスメントといっても、顧問である教員や職員の学生に対する言動が問題となるケースに関しては、「教育……上の優位な立場に基づく言動」があったということで、アカデミック・ハラスメントの問題として取り扱うこととします。

5. その他のハラスメント

(1) はじめに

セクシュアル・ハラスメント、アカデミック・ハラスメント、パワー・ハラスメントの3つのハラスメントに該当しないものの、ハラスメントとして取り扱うべきものを広く受け止めるため、規程は、「その他のハラスメント」と呼ばれる第4の類型を用意しています。規程において、「その他のハラスメント」は、「立命館大学または立命館附属校における各種の活動と関連して、不適切な言動により、相手に対し、不利益な処遇を与え、またはその活動に係る環境を害する行為」と定義されています（規程2条1項4号）。

「その他のハラスメント」においては、他の3つの類型とは異なり、例外的にハラスメントが成立しなくなる事由が定められていません。そのかわりに、「言動」に「不適切な」という修飾語が付けられています。つまり、「その他のハラスメント」においては、問題の行為が「不適切な言動」によって行われたかどうか、ハラスメントの成否を左右することになります。

「その他のハラスメント」は、セクシュアル・ハラスメント、アカデミック・ハラスメント、パワー・ハラスメントの3つの類型に当てはまらない行為のうち、重大な人権侵害にあたるものをハラスメントとして見逃さないために設けられた類型ですが、同時に、今後新たに生じてくる未知のハラスメントに対応できるようにするという役割をも担っています。以下では、現時点において「その他のハラスメント」に位置づけられるべきものの中から、代表的な4つのもの（下記(2)～(4)）を取り上げることとします。

(2) 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント

1) はじめに

妊娠・出産や育児休業等の制度の利用に関する不適切な言動により、労働者に対し、不利益な処遇を与えたり、その就業環境を害したりする行為は、ハラスメントにあたります（なお、使用者は、これらの言動によって労働者の就業環境が害されることのないよう、雇用管理上必要な措置を講じる義務を負っています（男女雇用機会均等法11条の3、育児・介護休業法25条）。）。また、同様に、妊娠・出産に関する不適切な言動により、学生等に対し、不利益な処遇を与えたり、その修学環境を害したりする行為も、ハラスメントにあたります。以下では、これらをまとめて、「妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント」といいます。

妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントにおいては、問題の言動が不適切であったかどうか、ハラスメントの成否を分けることになります。これに関しては、当該言動が、業務分担や安全配慮等の観点から、客観的にみて、業務上・修学上の必要性にもとづく言動であるとされる場合には、その言動は不適切なものとはならず、ハラスメントは成立しません。

2) 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの種類

妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントは、次の2つの種類（下記①、②）に分かれます。

① 制度等の利用への嫌がらせ型

次に掲げる制度または措置（以下「制度等」といいます。）の利用に関する言動により、就業環境または修学環境を害するものを、「制度等の利用への嫌がらせ型」といいます。

- ・妊娠中または出産後の健康管理に関する措置
- ・危険有害業務の就業制限
- ・産前休暇
- ・軽易な業務への転換
- ・時間外労働および休日労働の制限ならびに深夜業の制限
- ・育児時間
- ・休学

制度等の利用への嫌がらせ型は、さらに次の3つのものに分類されます。

㉑ 解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの

教職員や学生等に対し、育児休業等の取得を理由に、解雇や指導の拒否などの不利益な取扱いを示唆すること。

㉒ 制度等の利用の請求等または制度等の利用を阻害するもの

制度等の利用の相談や請求等をした教職員や学生等に対して、上司、同僚、指導教員、友人等が請求等をしないように言うこと。

㉓ 制度等の利用をしたことにより嫌がらせ等をするもの

制度等の利用をした教職員や学生等に対して、上司、同僚、指導教員、友人等が嫌がらせ等（嫌がらせ的な言動、業務に従事させないこと、または、専ら雑務に従事させること）を行うこと。

② 状態への嫌がらせ型

次に掲げる事由（以下「妊娠等したこと」といいます。）に関する言動により、就業環境または修学環境を害するものを、「状態への嫌がらせ型」といいます。

- ・妊娠したこと。
- ・出産したこと。

- ・危険有害業務の就業制限の規定により、業務に就くことができないこと、またはこれらの業務に従事しなかったこと。
- ・産後の就業制限の規定により就業できず、または産後休業をしたこと。
- ・妊娠または出産に起因する症状（つわり、妊娠悪阻（にんしんおそ）、切迫流産、出産後の回復不全等）により労務の提供ができないこと、もしくはできなかったこと、または、労働能率が低下したこと。

状態への嫌がらせ型は、さらに次の2つのものに分類されます。

- ④ 解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの
上司や指導教員等が教職員や学生等に対し、解雇や指導の拒否などの不利益な取扱いを示唆すること。
- ⑤ 妊娠等したことにより嫌がらせ等をするもの
教職員や学生等が妊娠等したことにより、上司、同僚、指導教員、友人等がその教職員や学生等に対し、嫌がらせ等（嫌がらせ的な言動、業務に従事させないこと、または、専ら雑務に従事させること）を行うこと。

3) その他

妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントとなりうる言動については、「妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントとなりうる言動例」を参照してください。

(3) アルコール・ハラスメント

20歳未満の学生等に飲酒を勧めることや、これを強要することは犯罪です。アルコール・ハラスメントは飲酒に関する嫌がらせですが、なかでも飲酒の強要は、急性アルコール中毒を引き起こす可能性があり、命に危険が及ぶ重大な行為だといえます。以下に挙げる行為は、厳に慎んでください。

- ・相手の体質、体調などを無視して飲酒を強要する。
- ・一気に飲みをさせる。
- ・意図的に酔い潰れるようにする。
- ・強引に二次会、三次会等に誘い、家に帰らせない。

また、お酒の席では、お酒以外の飲み物の提供の機会を確保するなど、お酒が飲めない人に対して一定の配慮をすることが求められます。

(4) レイシャル・ハラスメント

レイシャル・ハラスメントとは、人種や国籍や民族の違いにもとづいて行われる不当な差別的言動のことをいいます。立命館憲章は、「立命館は、人類の未来を切り拓くために、学問研究の自由に基づき普遍的な価値の創造と人類的諸課題の解明に邁進する」と宣言しています。これを実践するためには、立命館大学・立命館附属校のすべての教職員および学生等が、人種や国籍や民族の違いを超えて、基本的人権を尊重し合うことが重要です。

なお、レイシャル・ハラスメントとなりうる言動については、「レイシャル・ハラスメントとなりうる言動例」を参照してください。