

## VI ハラスメントとなりうる言動例

### ■ セクシュアル・ハラスメントとなりうる言動例

#### 1. 性的な内容の発言（性的な関心、欲求にもとづくもの）

- ① スリーサイズを聞くことや「ちょっと太ったんじゃない」、「ちょっと痩せたんじゃない」など身体的特徴を話題にすること
- ② 卑猥な冗談を交わすこと
- ③ 体調が悪そうな女性に「今日は生理日か」、「もう更年期か」などということ
- ④ 性的な経験や性生活について質問すること
- ⑤ 性的な噂を立てたり、性的なからかいの対象としたりすること
- ⑥ 個人的な性的体験談を話すこと

#### 2. 性的な行動

##### (1) 性的な関心、欲求にもとづくもの

- ① 性的な関係を強要すること
- ② 身体に不必要に接触すること
- ③ 食事やデートにしつこく誘うこと
- ④ 身体を執拗に眺め回すこと
- ⑤ 性的な内容の電話をかけたり、性的な内容の手紙・メール・SNSを送ったりすること
- ⑥ 雑誌等の猥褻な写真・記事等をわざと見せたり、読んだりすること
- ⑦ 猥褻な写真等をPCの壁紙にすること

##### (2) 性別により差別しようとする意識等にもとづくもの

- ① カラオケでのデュエットを強要すること
- ② 酒席で、上司の側に座席を指定したり、お酌やチークダンスを強要したりすること
- ③ 「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ればいい」などと発言すること
- ④ 性別により差別しようとする意識等に基づいて、「男の子、女の子」、「僕、坊や、お嬢さん」「おじさん、おばさん」などと人格を認めないような呼び方をすること
- ⑤ 女性であるというだけで職場でのお茶くみ、掃除、私用等を強要すること

#### 3. 性的少数者（LGBTQ）に対する言動例

- ① 性的指向や性自認をからかいやいじめの対象とすること
- ② LGBTQであることをカミングアウトした人に対して嫌がらせを行うこと
- ③ 「ホモ」「オカマ」など、人格を認めない呼び方をすること
- ④ 「ホモは触るな」「レズは気持ち悪い」など嫌悪感を表す言動
- ⑤ 「えっ、君こっちなの？（逆手にした手のひらを顔に近づけるポーズ）」
- ⑥ 「同性愛とか性同一性障害とかの人って、ここにはいないよね」
- ⑦ LGBTQの人に「〇〇さんって、男？女？どっちだかわからないよね」と述べること

## ■ パワー・ハラスメントとなりうる言動例

### 1. 身体的な攻撃（暴行・傷害）

- ① 殴打、足蹴りを行うこと
- ② 相手に物を投げつけること

### 2. 精神的な攻撃（脅迫・名誉毀損・侮辱・暴言）

- ① 人格を否定するような言動を行うこと
- 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 他の教職員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者宛てに送信すること

※ ただし、遅刻などの社会ルールに反した行動がみられ、再三注意しても改善されない場合に、一定程度強く注意をすることや、教育・研究機関として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者に対して、一定程度強く注意をすることは、ハラスメントにあたりません。

### 3. 人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）

- ① 自身の意に沿わない者に対して、仕事を外し、長期間にわたり別室に隔離したり、自宅研修をさせたりすること
- ② 一人に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させること

※ ただし、新規採用の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したり、懲戒規程にもとづき処分を受けた者に対し、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たりすることは、ハラスメントにあたりません。

### 4. 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）

- 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て厳しく叱責すること
- ③ 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
- ④ 夜間や休日に業務や課題の遂行を強要すること

※ ただし、人材育成のために現状よりも少し高いレベルの業務を任せることや、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は、ハラスメントにあたりません。

### 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命じることや仕事を与えないこと）

- ① 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 気に入らない者に対して嫌がらせのために仕事を与えないこと

※ ただし、その者の能力や状況に応じて、一定程度業務内容や業務の負担を軽減することは、ハラスメントにあたりません。

## 6. 個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）

- ① 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 性的指向・性自認や病歴、不妊治療歴等の機微な個人情報について、本人の了解を得ずに他の者に暴露すること

※ ただし、障害のある学生等への合理的配慮を目的として、その家族の状況等についてヒアリングを行うことや、本人の了解を得て、その性的指向・性自認や病歴、不妊治療歴等の機微な個人情報について必要な範囲で人事部門の担当者に伝達し、配慮を促すことは、ハラスメントにあたりません。

## ■ 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

### 1. 制度等の利用への嫌がらせ型

- ① 妊婦検診のために休暇を取得したいと相談した学生等や教職員等に、上司等が「病院は休みの日に行くものだ」などと言い、相談にのらないこと
- ② 「産休・育休は認めない」、「もう来なくていいから退職届（退学届）を書きなさい」と発言すること
- ③ 「就職したばかりなのに妊娠して、産休・育休を取るなんて図々しい」と発言すること
- ④ 育児時間を取得している女性学生等や教職員等に対し、同僚が「あなたが早く帰るせいでまわりの人は仕事が増え、迷惑している」と発言すること

### 2. 状態への嫌がらせ型

- ① 妊娠を伝えた学生等や教職員等に対し、「次の契約更新はしない」「他の人を雇うので早めにやめて欲しい」「退学（休学）しなさい」と発言すること
- ② 切迫流産で入院した学生等や教職員等に、「もう来なくていいから退職届を書け」と発言すること
- ③ 妊娠したことを伝えた研究者に対して、指導教員が「子どもを取るか、研究を取るかどっちかにしろ」と発言すること
- ④ つわりがひどくて大学を休んだ学生に対して、指導教員が「学業に専念できないなら大学をやめてしまえ」と発言すること
- ⑤ 「大きなおなかでうろうろするな」、「目障り」、「迷惑」等の発言を行うこと
- ⑥ 育児休業を申し出た男性の教職員に対して、上司が「男が育休を取るなんてありえん」等の発言を行うこと
- ⑦ 育児休業を申し出た男性の教職員に対して、同僚が「お前が休みを取るせいでまわりの人は仕事が増え、迷惑している」と発言すること

## ■ レイシャル・ハラスメントとなりうる言動例

- ① 特定の国籍、人種、民族に属する人に対する偏見や、国籍、人種、民族を理由に嫌がらせや不当な扱いを行うこと

- ② 教員が授業中、授業のテーマとは関係なく特定の国民、人種、民族に対する不当な差別的言動を行うこと
- ③ 留学生の文化的背景を無視して、日本人と同じ基準で振舞うよう強要すること
- ④ 特定の国民、人種、民族をからかうジョークを日常的に話すこと
- ⑤ 授業、課外活動、職場において特定の国民、人種、民族を侮蔑する表現を用いること

## ■その他ハラスメントとなりうる言動例

- ① 「おじさん」、「おばさん」、「じじい」、「ばばあ」
- ② 「僕」、「坊や」、「お嬢さん」
- ③ 「デブ」、「ブス」、「ブサイク」、「ハゲ」
- ④ 「ばか」、「無能」
- ⑤ 「〇〇障害」

※ 上記の言動のなかには、ごく親しい間柄の人に対して軽い気持ちで発せられるものもありますが、そうした言動も、行為者の意図や状況等によってはハラスメントとなりえますので、注意が必要です。