

ハラスメント事例集「ハラスメントになり得る言動とは？」

平成30年 9月26日
ハラスメント等防止・対策委員会承認

ハラスメントになり得る言動として、次のようなものがあります。これが全てではありませんが、すべての構成員は、ハラスメントが許されないことを正しく認識して相互に人権を尊重し、ハラスメントのない環境を維持するよう努めてください。

(1) セクシュアル・ハラスメント

セクシュアル・ハラスメントとは、「相手の意に反する性的な言動又は性別による差別的言動」のことをいいます。

なお、これに当てはまる可能性のあるものとして、次のようなものがあります。

①対価型セクシュアル・ハラスメント

- ・個人的な性的要求への服従又は拒否を、教育・研究上の指導や評価あるいは学業成績などに反映させること。
- ・個人的な性的要求への服従又は拒否を、人事および勤務条件の決定や業務指揮に反映させること。
- ・教育・研究上の指導や評価あるいは利益・不利益の与奪、人事権及び業務指揮権の行使等を条件とした性的働きかけをすること。
例えば、研究指導の見返りとして、身体接触をしたり、交際を要求したりすること。
- ・相手への性的な関心の表現を教育・研究上の指導や業務遂行に絡めて表現すること。

②環境型セクシュアル・ハラスメント

- ・執拗にもしくは強制的に、性的行為に誘ったり、交際の働きかけをすること。
- ・強引に接触したり、性的な行為を行なうことあるいは行なおうとすること。
- ・性的魅力をアピールするような服装やふるまいを要求すること。
- ・正常な業務遂行を、性にかかわる話題・行動などで妨害すること。例えば、相手の性的魅力や自分の抱く性的関心にかかわる話題などで相手の仕事を妨害すること。
- ・性的な意図を持って、相手の身体へ一方的に接近したり接触したりすること。
例えば、
相手の身体の上から下まで長い間じろじろ眺めたり目で追ったりすること。
相手の身体の一部（肩、背中、腰、頬、髪など）に意識的に触れること。
- ・話題や行動により、性的な面で不快感を与えるような状況をつくること。
例えば、
相手が返答に窮するような性的又は下品な冗談を言ったり、からかったりすること。
ポルノ写真、わいせつ図画を張るなどの扇情的な雰囲気を作ること。
卑わいな絵図、映像または文章などを見ることを強要すること。
親睦会、終業後の付き合いなどで、下品な行動をとること。
相手が不快感を表明しているにもかかわらず、相手がある場を離れるのを妨害すること。
個人的な性体験などを尋ねること。または経験談を話したりすること。
- ・女性あるいは男性という性を一般化して、それに対する軽蔑的な発言や話題を持ち出すこと。
例えば、
女性あるいは男性であるという理由のみによって、性格、能力、行動および傾向等を評価したり、決めつけたりすること。

ある人の主張や意見を、その人の男性あるいは女性としての魅力に結びつけて論評すること。

- ・ 人格を傷つけかねない性的評価をしたり性的風評を流すこと。

例えば、

特定個人の性に関する風評を流すこと。

ある人の前で、その人と同性の他者との性的魅力を比較すること。特に、いずれかを悪く言うこと。

- ・ 相手の性的指向をとりあげて、上記のような発言や行動をすること。

- ・ L G B Tに対する嫌がらせ

L G B Tに関する話題を興味本位または笑いのネタとして公然とすること、カミングアウトを強要すること など

セクシュアル・ハラスメントに該当するかどうかの判断は、相手はその言動をどのように受け止めたかということが大きく影響することになります。この程度のことは一般的には許容されるだろうという勝手な憶測は禁物です。また、相手が応じていたとしても、意に反する不快な言動であれば、セクシュアル・ハラスメントと判断されることもあります。

(2) アカデミック・ハラスメント

アカデミック・ハラスメントとは、「教育上若しくは研究上の地位又は人間関係等の優位性を背景に、その立場又は職務権限を濫用し、教育又は研究の適正な範囲を超えて行う不適切な言動」のことをいいます。

なお、これに当てはまる可能性のあるものとして、次のようなものがあります。

① 学習・研究活動の直接的・間接的妨害

- ・ 文献・図書や機器類を使わせない、実験機器や試薬などを勝手に廃棄する、正当な理由がないのに研究室への立ち入りを禁止する など。
- ・ 上級生が下級生の荷物を、本人の了解なく個人のロッカーから放り出す。
- ・ 他の教員に指導を受けること、研究に関して人と相談することを禁止する。

② 卒業・進級の妨害

正当な理由無く、進級・卒業・終了を認めない、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 など。

③ 就職等の選択権の侵害

就職・進学への妨害、本人の希望に反する学習・研究計画や研究テーマを押しつける、正当な理由なく就職や他大学進学に必要な書類を書かない、就職活動を禁止する、「結婚したら研究者としてやってはいけない」などと言って、結婚と学問の二者択一を迫る など。

④ 指導義務の放棄、指導上の差別

教員の職務上の義務である研究指導や教育を怠ること、指導下にある学生・部下を差別的に扱うこと。

例えば、

特定の学生に対して指導を拒否したり侮蔑的な言葉を言ったりすること。

特定の学生だけをちゃん付けで呼ぶなど、特別に扱うこと。

正当な理由無く特定の学生に実習等で過度の負担を強いること。

ミスをした学生に「ダメな学生」とレッテルを貼り、挽回のチャンスを与えないこと。

⑤不当な経済的負担の強制

本来研究費から支出すべきものを、学生・部下に負担させる など。

⑥研究成果の収奪

研究論文の著者を決める国際的なルールを破る（例えば、実験を行う・アイデアを出すなど研究を主体的に行って、その研究に最も大きな貢献をした者を第一著者にしない、その研究に全く或いは少ししか関わっていない者を共著者に入れることを強要する、など）、アイデアを盗用する。

⑦暴言、過度の叱責（精神的虐待）

- ・本人がその場に居るか否かにかかわらず、学生や部下を不快な気分させたり、傷つけたりするネガティブな言動を行うこと。発奮させる手段としても不適切。
- ・「お前は馬鹿だ」、「（研究を指して）子供の遊びだ」、「こんなものを見るのは時間の無駄だ」、「セミナーに出る資格がない。出て行け」、「死んでしまえ」 など。
- ・「お前は実験はやらなくていい。掃除だけやっておけばいい」と言って、大学院生に研究テーマを与えない、学生や部下が持ってきた論文原稿をゴミ箱に捨てる、破り捨てる、受け取らない、きちんと読まない など。
- ・学生や部下が出したアイデアに全く検討を加えず、それを頭から否定する。
- ・ささいなミスを大声で叱責する。
- ・長時間（例えば1時間以上、あるいは、次の予定があるにもかかわらず）叱責する。

⑧暴力

⑨誹謗、中傷

⑩不適切な環境下での指導の強制

必要もなく、深夜の指導や、他人の目が行き届かない状況で個人指導を行う。

⑪その他権力の濫用

ア 不当な規則の強制

- ・先輩のデータ作りは手伝わなくてはいけない。しかし、自分の実験はどんなに時間がかかっても一人でやるべきである。
- ・日曜日に研究室に来ないと留年。
- ・「〇〇とは一切口をきくな」

イ 不正・不法行為の強要

- ・空バイト・空謝金（アルバイトをしたという架空の書類を学生に作成させ、不正に研究費を引き出すこと）などの金銭的不正行為の強要。
- ・研究データの捏造・改ざんの強要。

ウ その他

- ・プライベートな行動（食事・買い物・コンサート等）につき合うことを強制する。
- ・私用を手伝わせる。例えば、送り迎えを強要する など。
- ・教授が行う学会発表のデータ作りを、共著者でない学生に徹夜で仕上げることを強要する。
- ・会議や行事など、必要な情報を故意に教えない。

- ・物品等の管理を過剰なまでに厳格に行う。
- ・「研究者ならこの英語の専門書を一晩で読んで来い」等常識的に達成不可能なレベルの課題を与える。

⑫プライバシー侵害

家族関係・友人・恋人のことなど、プライベートな事について根掘り葉掘り聞く、時間を気にせず、頻繁にメールやチャット、電話をする、或いは頻繁にチャットやメールなどで報告するよう強制する など。

⑬他大学の学生、留学生、聴講生、ゲストなどへの排斥行為

正当な理由なく属性や身分によって差別的な待遇をする。

(3) パワー・ハラスメント

パワー・ハラスメントとは、「職務上の地位又は人間関係等の優位性を背景に、その立場又は職務権限を濫用し、業務の適正な範囲を超えて行う不適切な言動」のことをいいます。これに当てはまる可能性のあるものとして、次のようなものがあります。

① 身体的な攻撃

暴行や傷害に至る肉体的な暴力をふるう。

②精神的な攻撃

- ・脅迫する。
- ・他の教職員の前でひどい暴言を吐いたり、必要以上の叱責を繰り返すなど過度に威嚇的行動をとる。
- ・机や椅子などを叩いたり、蹴ったり、書類を破いたりする。
- ・人格を否定するような発言を繰り返す。
- ・業務実績を無視するなど能力を適正に評価しない。
- ・名誉毀損となるような言動を行う。
- ・出身や学歴など職務と無関係なことを非難する等、侮辱する。
- ・不当な異動・退職勧告を行う。

③人間関係からの切り離し

- ・一人だけ別室で業務させる等、他の教職員から隔離する。
- ・適切な指示、業務遂行に必要な情報を与えない。
- ・無視する等、存在を認めないような対応をする。

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を強制する。
- ・本来業務と異なる要求をすることにより、仕事の妨害をする。
- ・不当な時間外労働を強要する。

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。
- ・仕事を与えない。

⑥個の侵害

- ・私的なことに過度に立ち入る。

⑦その他（逆パワー・ハラスメント）

部下から上司に対して、経験や知識、集団（数）といった優位性を背景に行われる嫌がらせ
例えば、別の上司の指示を優先する、指示した内容をわざと無視する、業務上必要な情報を
与えない など。

アカデミック・ハラスメント、パワー・ハラスメントに該当するかの判断は、問題となった
具体的な言動やその行為が行われた状況（背景事情）、継続性等に基づき、指導・教育の「適正
な範囲」を超えたかどうかによります。

相手のために指導をしたつもりでも、発言の目的や内容が抽象的で、相手がどうすればよい
のかが不明であるため、悪意をもってるとしか受け止められないケースもあります。指導を
行う際には、目的や内容の正当性（相手の弱点を補うためといった具体的な目的があり、相手
のために役に立つ情報が客観的に存在する）が必要です。

（４）妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント

妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントとは、「職務上優位にある職員
による、又は職員間における、妊娠、出産、育児、介護に関する制度等の利用又は妊娠し
たこと等に関する不適切な言動」のことをいいます。

なお、これに当てはまる可能性のあるものとして、次のようなものがあります。

①制度等の利用への嫌がらせ型

妊娠、出産、育児又は介護休業に伴い利用できる制度又は措置（制度等）の利用に関する言動
により就業環境が害されるもの。

ア 解雇その他不利益な取り扱いを示唆するもの

制度等の利用の請求等（措置の求め、請求又は申出をいう。）をしたい旨を上司に相談し
たことや制度等の利用の請求をしたこと、制度等の利用をしたことにより、上司が本人に
解雇その他不利益な取扱いを示唆すること。

例１：産前休業の取得を上司に相談したところ、「休みをとるなら辞めてもらう」と言わ
れた。

例２：時間外労働の免除について上司に相談したところ、「次の査定の際は昇進しないと
思え」と言われた。

イ 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

- ・制度の利用の請求をしたい旨を上司に相談したところ、上司が本人に請求をしないよう
に言うこと。

例：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。

- ・制度の利用の請求をしたところ、上司が本人に請求を取り下げるよう言うこと。
- ・制度の利用の請求をしたい旨を同僚に伝えたところ、同僚が本人に繰り返し又は継続的
に、請求をしないように言うこと。

例：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。

- ・制度利用の請求をしたところ、同僚が本人に繰り返し又は継続的に、その請求等を取り
下げるよう言うこと。

ウ 制度等を利用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ところ、上司・同僚が本人に繰り返し又は継続的に嫌がらせ等をする事。

※「嫌がらせ等」とは、嫌がらせ的な言動、業務に従事させないこと、又は専ら雑務に従事させることをいいます。

例1：上司・同僚が「所定外労働の制限をしている人にたいした仕事はさせられない」と繰り返し又は継続的に言い、専ら雑務のみさせられる状況となっており、就業する上で看過できない程度の支障が生じている（意に反することを明示した場合に、さらに行われる言動も含む）。

例2：上司・同僚が「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い、就業をする上で看過できない程度の支障が生じる状況となっている（意に反することを明示した場合に、さらに行われる言動も含む）。

②状態への嫌がらせ型

妊娠したこと、出産したこと等に関する言動により就業環境が害されるもの。

ア 解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの

妊娠等したことにより、上司が本人に解雇その他の不利益な取扱いを示唆すること。

例：上司に妊娠を報告したところ「他の人を雇うので早めに辞めてもらうしかない」と言われた。

イ 妊娠等したことにより嫌がらせ等をするもの

妊娠等したことにより、上司・同僚が本人に繰り返し又は継続的に嫌がらせ等をする事。

例1：上司・同僚が「妊婦はいつ休むかわからないから仕事は任せられない」と繰り返し又は継続的に言い、仕事をさせない状況となっており、就業をする上で看過できない程度の支障が生じる状況となっている。（意に反することを明示した場合にさらに行われる言動も含む。）

例2：上司・同僚が「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い、就業をする上で看過できない程度の支障が生じる状況となっている。（意に反することを明示した場合にさらに行われる言動も含む。）

(5) その他のハラスメント

上記のハラスメント以外にも、多種多様なハラスメントが存在します。相手の意に反する不適切な言動がこれに該当します。

例えば、

- ・モラル・ハラスメント（言葉や態度等で繰り返し相手を攻撃する精神的暴力）
根も葉もないうわさを流す、身体的特徴をからかう、無視や仲間はずれ など
- ・アルコール・ハラスメント（アルコールに関係した嫌がらせ）
飲酒を強要したり、無理に宴席へ誘うこと、アルコールの一気飲みを強要する、酔ってからむこと等酔った上での迷惑行為 など。