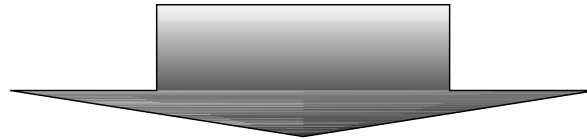


1 ハラスメントとは？

ハラスメント(Harassment)は嫌がらせのことを指します。他人に対して意図的に、あるいは意図せず不快感を与えたり、困らせたりする言動や態度のことをハラスメントと言います。



【ハラスメントは人権侵害です。】

【ハラスメントの種類】

働く人のハラスメント

1. セクシュアル・ハラスメント
2. パワー・ハラスメント
3. マタニティ・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)

職場でのハラスメント

4. セカンド・ハラスメント
5. リストラ・ハラスメント
6. スモーク・ハラスメント

学校・教育等でのハラスメント

7. アカデミック・ハラスメント
8. 就職活動中のハラスメント

環境を問わないハラスメントの種類

9. モラル・ハラスメント

10. ジェンダー・ハラスメント
11. テクスチュアル・ハラスメント
12. アルコール・ハラスメント
13. ペット・ハラスメント
14. エイジ・ハラスメント
15. シルバー・ハラスメント
16. マリッジ・ハラスメント
17. ドクター・ハラスメント
18. スメル・ハラスメント
19. エアー・ハラスメント
20. ブラッドタイプ・ハラスメント
21. テクノロジー／テクニカル・ハラスメント
22. エレクトロニック・ハラスメント
23. カラオケ・ハラスメント
24. ゼクシャル・ハラスメント
25. カスタマー・ハラスメント

…………… 今後、さらに増加

【主なハラスメントの説明と具体例】

セクシュアル・ハラスメントとは？

相手を不快にさせる性的な言動を行うことをいう。

※被害を受ける者の性的志向や性自認にかかわらず、「性的な言動」であればセクシュアル・ハラスメントに該当します。

※就学、就労だけでなく課外活動、アルバイト、就職活動等あらゆる場で起こりえます。

(具体例)

(対価型)

- 個人的な性的要求に対する服従又は拒否を、教育・研究上の指導や評価、学業成績、人事及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、学業成績、人事及び勤務条件の決定や業務指揮を条件とした性的な働きかけをすること。
- 教育・指導・業務中に相手への性的な関心を表現すること。

(環境型)

- 相手の意に反して執よう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。
- 相手に性的不快感を与えるような仕方で、身体を凝視したり、一方的に接近したりすること。
- 不当な性差別的意識に基づいた言動をすること。

アカデミック・ハラスメントとは？

教育・研究上の地位や優位性に基づき、相手の人格及び尊厳を侵害する言動を行うことにより、身体的又は精神的な苦痛を与え、その就学及び研究活動を悪化させることをいう。

(具体例)

- 正当な理由なく、進級・卒業・修了を認めない、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。
- 研究指導や教育を怠ったり、指導下にある学生・部下を差別的に扱ったりする。嫌いなタイプの学生や部下に対して、指導を拒否したり侮蔑的な言葉を投げつける。
- 本人がその場に居るか否かにかかわらず、学生や部下を傷つけるネガティブな言動を行う(発奮させる手段としても不適切)、学生や部下が持ってきた論文原稿をゴミ箱につっこむ、破り捨てる、受け取らない、きちんと読まない、直接的なコミュニケーションを拒否する。
- 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。
- 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、徹夜や休日の実験を強制する。
- 家族関係・友人・恋人のことなどについて根掘り葉掘り聞く等、プライベートなことについて、必要以上に知ろうとしたり、介入しようとしたりする。

パワー・ハラスメントとは？

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、①～③までの要素をすべて満たすものをいう。

※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ません。

<代表的な言動の種類>

- | | |
|---------------|---|
| 1)身体的な攻撃 | 暴行・傷害 |
| 2)精神的な攻撃 | 脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言 |
| 3)人間関係からの切り離し | 隔離・仲間外し・無視 |
| 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 |
| 5)過少な要求 | 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 |
| 6)個の侵害 | 私的なことに過度に立ち入ること |

なお、パワー・ハラスメントは職場に限らず、課外活動等でも地位や人間関係の優位性を背景に起こりえます。

(具体例)

- 殴打、足蹴り、相手に物を投げつけること。
- 同僚の目の前で大声で威圧的な叱責を繰り返し行うこと。
- 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人に送信すること。
- 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。
- 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。
- 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。
- 性的志向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該者の了解を得ずに暴露すること。
- 課外活動等において伝統だからとして、本人望まないことを無理強いすること。
- 複数人で一人に対していじめを行うこと。

マタニティ・ハラスメントとは？

教職員の妊娠・出産及び育児・介護等に関する制度等の利用に関する言動により教職員の就業環境を害することや、妊娠・出産等に関する言動により女性教職員の就業環境を害することをいう。

(具体例)

- 産前休業の取得を上司に相談したところ、「休むなら辞めてほしい」など、解雇を示唆されること。
- 通勤の負担緩和のため時差出勤を申し出たところ、同僚から「自分なら時間通りに出勤する。あなたもそうすべき。」と繰り返し言われ制度の利用をあきらめざるを得ない状況となっていること。
- 妊娠したことを同僚に伝えたら、「自分なら今の時期に妊娠しない。あなたも妊娠すべきでなかった。」と繰り返し言われ、就業する上で看過できない程度の支障が生じていること。

モラル・ハラスメントとは？

身体への直接的な暴力を伴わない言葉（年齢、出身、身体的特徴、趣味嗜好、国籍などに関連した不当な言動）や態度などの見えない暴力によって、巧妙に人の心を傷つける精神的な嫌がらせ・迷惑行為をいう。

（具体例）

- 相手に対してはっきり理由を言わずにあいまいな言い方でほのめかす、また自分の言っていることはいつでも正しいというような口ぶりで話すなどにより、相手に罪悪感を抱かせること。
- 他の人がいない場など他の人にはわからないように精神的な嫌がらせを行うこと。
- ひそかに噂を流し、出所がわからないようにしながら相手を傷つけること。
- 身体的な特徴や障害をからかったり、その真似をしたりすること。
- チームで仕事を行いミスをしたとしても上司や同僚が自分だけ責めること。（ミスの原因が自分ではないという証拠を見せても、聞いてもらえない。）
- 何度挨拶をしても自分だけ無視されること。
- 自分が失敗するとため息をつき、馬鹿にしたような態度で見られること。
- 上司や先輩が自分の事を仕事が出来ないと言いふらし、勝手に仕事ができない人間扱いされること。