

ハラスメントの 種類と事例集



高知大学 ハラスメント・性暴力等防止委員会

はじめに

毎年実施しているハラスメント防止研修の際に行うアンケートで、たびたび「ハラスメントの事例を知りたい」「本学の事例を知りたい」というコメントが寄せられています。そのような意見にこたえるため、資料を作成することとしました。

ただし、掲載している事例に似たことが発生したからといって、すぐさまハラスメントであるということにはなりません。逆に、事例になくてもハラスメントとなる言動はたくさんあります。

行為は似ていても全く違う例として、「教員が学生に何度も連絡をする」という例を見てみましょう。

① 教員 A が理由もなく何度も電話をかけたり、書類または文書・書簡を送ったりした。なぜそのようなことをされるのか学生 B さんには分からず、親密な関係を強要されているようで怖いと感じている。

② 教員 A が、勉学意欲を失って休みがちな学生 B さんに何度も電話をかけたり、書類または文書・書簡を送ったりした。B さんは大変勇気づけられ感謝している。

この例でも分かるように、同じ行為であっても、当事者をとりまく人間関係や環境などにより、ハラスメントとなる場合とならない場合があります。事例はあくまでも参考に過ぎないことを知っておいてください。

また、ハラスメントの事例を知ることは、自身の判断基準と事例を比べ、今後にいかすという視点からは有益です。しかし、その事例が本学で発生した内容である必要はありません。本学のような規模の組織では、部署名や氏名等を伏せても、どこで起こった案件か推測ができ、当事者や関係者のプライバシーが守れない可能性があります。このため、本学では、学内で起きた案件の情報を具体例として示すことはしません。よって、資料にある事例は、他大学や企業が提供している情報を啓発用にまとめたものです。

ハラスメントとならないよう普段の言動に気を付けるため事例を確認することは大切ですが、ハラスメントになる、ならないに注目するより

- ・自分の大切な人が他者からされても問題ないと思えるような言動か、大切な人に見られてもかまわないような言動か、を心がける
- ・自分を大切にすると同じように他者も大切な存在。相手を尊重したコミュニケーションをとることが、お互いの人権を守ることにつながる

という意識を持つことが、ハラスメントを防止するうえで大切なのではないのでしょうか。

セクシュアルハラスメント

セクシュアルハラスメント（以下「セクハラ」という。）とは、職員又は学生等が職員、学生等又は関係者を不快にさせる性的な言動及び関係者が職員又は学生等を不快にさせる性的な言動をいいます。

●性的な言動の内容

「性的な言動」とは、①性的な関心や欲求に基づくものをいい、②性別により役割を分担すべきとする意識に基づく言動、③性的指向や性自認に関する偏見に基づく言動も含まれます。

●対象者の範囲

対象者の範囲はありません。セクハラは男性から女性に行われるものに限らず、女性から女性、女性から男性、男性から男性に対して行われるものも対象になります。

●場所的・時間的な範囲

場所・時間の限定はありません。

●不快であるか否かの判断

基本的に受け手が不快に感じるか否かによって判断します。（受け手の感じ方が不明でも、通常人が不快と感じるか否かで判断します。）

セクハラとなりうる行為の例

（以下の例が、直ちにハラスメントとなるものではありません。また、以下に示されていない言動であってもハラスメントとなる場合があります。）

- ・偶然を装い、手や肩、背中や髪の毛など体に触る、不必要に近くに寄ってくる
- ・飲み会でお酌を強要する、カラオケでデュエットを強要する
- ・指導や打合せを口実に、二人きりでの飲食に誘ってくる
- ・業務の都合で交換した連絡先に、プライベートを問うような連絡をたびたび送ってくる
- ・恋愛経験や性体験について尋ねたり、自分の経験について話したりする
- ・相手の身体を上から下までじろじろ眺めたり、目で追ったりする
- ・容姿や身体的特徴など、性的な魅力をほめる
- ・職場や教室で、不快感をもよおすような性的な話題を持ち出す
- ・「誰とでも付き合うらしい」「不倫してるらしい」など、性的な噂を広める
- ・「男のくせに」「女だから」など、性別により役割を押し付ける
- ・「男の子」「女の子」「おじさん」「おばさん」「ちゃん」付けなど、人格を認めないような呼び方をする
- ・性的マイノリティに対して、差別的な表現を使う
- ・性的指向や性自認についてからかう、侮辱的な発言をする
- ・関係者が出入りする部屋に性的なポスターを掲示する

メモ① ～男性が女性にするのがセクハラでしょ？ 違いますよ！～

セクハラは、平成 9 年に男女雇用機会均等法の改正時に「女性労働者を対象」として規定されたため、男性から女性に対する行為というイメージを持っている人がいるかもしれませんが、平成 18 年に「男女労働者を対象」と改正され、その後、平成 27 年に関係指針が改正となり、「同性に対するものも含まれる」とされています。

性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性にも理解を深め、相手が誰かということではなく、「その言動が適切なものであるか」を判断して行動する必要があるでしょう。

メモ② ～自分は問題ない ほんとうに問題ないですか～

「行為の例」にあるように、飲食に誘ったり過去の恋愛経験について尋ねたりすることもハラスメントとなる場合があります。この例を見て、「自分は好かれている人しか誘わないから大丈夫」「話題に制約があっては話が弾まないで仲良くなれない」という感想をもった人は少し注意が必要です。なお、周囲に「私はハラスメントなんかしてないよね?」「私とあなたとの関係性にハラスメントの心配はないよね?」などと聞いてみたいと感じた人は特に要注意です。

セクハラとなりうる 10 のケース

(以下の例が、直ちにハラスメントとなるものではありません。また、以下に示されていない言動であってもハラスメントとなる場合があります。)

ケース 1 :

学生 A さんは、教員 B から、指導と称して頻繁に二人きりでの食事に誘われたり、会食中に食べかけの料理を皿にのせられたりするなどの行為を受けた。また、雨にぬれた上着を脱いだ際に「上着の下が裸だったらどうしようかと思った」、食事中に「卒業したら俺の女にしてやる」などの発言をされた。

ケース 2 :

学生 A さんは、教員 B から、過去にセクハラを受けていたことを他の学生に話すよう促されたり、わいせつ性のある画像データが記録されたハードディスクを交付されたりするなどの行為を受けた。

ケース 3 :

職員 A さんは、同じ部署で働く上司 B から、飲酒を伴う会食の帰路、A さんの自宅前付近において、付き合ってくれと複数回発言された。その 3 年後、過去に付き合ってくれと発言したことについて A さんが不快感を示しているにもかかわらず、「付き合ってくださいよ、それは、今でも思いますよ。」と発言した。また、話をしている最中に A さんが涙を流した際、目元を両手の親指で触られたり、肩や背中をさすられたりした。

ケース 4：

学生 A さんは、サークルの会食に参加したところ、学生 B から、「女の子なんだから料理も取り分けて配ってよ。そのあとお酌もしてほしいな、女の子がお酌をしてくれたらおいしい」と言われた。

ケース 5：

職員 A さんは、他の部署で働く上司 B から業務の応援を依頼されて協力した際、「業務が順調に終わらなければ、自分の恋人になるか、研修もしくは転勤だ」などと言われ、無理矢理キスをしようとされたり、体を触ったりされるなどの行為を受けた。

ケース 6：

学生 A さんは、教員 B から大学院入試の際、不適切な出題をされたり、B の自宅で「自分の半年間の恋人になれ」と性的行為を求める発言をされたりした。また、「自分の援助なしでは卒業できない可能性がある」などと力を誇示、脅迫するような発言をされた。

ケース 7：

職員 A さんは、上司 B から、日ごろから「女なんか仕事ができない」「結婚して早く辞めてしまえ」といった発言を受けており、昇格が遅れているのは女性だからではないかと疑問に思っている。

ケース 8：

学生 A さんが所属する研究室は、パソコンでアダルトサイトの画面が表示されていたり、いやらしい雑誌などが目につくところに置いてあったりするので、研究室に行きづらくなった。

ケース 9：

サークルのコンパでイッキ飲みが始まった。学生 A さんは飲めないので断ったら先輩 B から「男のくせにできないのか、男らしくない」などと言われ、無理やり飲まされた。

ケース 10：

職員 A さんは、先輩 B に、「上司 C さんから、毎日のように携帯に連絡があり、いやらしいことを言われているのですが、これってセクハラですよ」と相談したところ、「それは、あなたに隙があるから」と言われ、さらに傷ついた。

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、職員又は学生等が職員、学生等又は関係者に対して行う高知大学における優越的な関係を背景とした言動であって、業務上又は修学上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、就労上の環境又は修学上の環境が害される不適切な言動及び関係者が職員又は学生等に対して行う同様の言動をいいます。

●「優越的な関係を背景とした」言動

「優越的な関係を背景とした」言動とは、当該言動を受ける者が行為者に対して抵抗又は拒絶することができない蓋然性が高い関係を背景として行われるものをいいます。

●「業務上又は修学上必要かつ相当な範囲を超えた」もの

「業務上又は修学上必要かつ相当な範囲を超えた」とは、社会通念に照らし、当該言動が明らかに業務上又は修学上必要性がない又はその態様が相当でないものをいいます。このような言動に該当するか否かは、具体的な状況（言動の目的、当該言動を受けた者の問題行動の有無並びにその内容及び程度その他当該言動が行われた経緯及びその状況、業務等の内容及び性質、当該言動の態様、頻度及び継続性、当事者の属性及び心身の状況、当該言動の行為者との関係性等）を踏まえて総合的に判断します。

例えば、一瞬のちゅうちょが人命に関わる場面では、厳しい指示・指導を行うことはパワハラには当たらない場合もあり得ますが、そのような場面が生じることがある職種であっても、そのような切迫性がない場面における言動については、その場面における「業務上必要かつ相当な範囲」を超えたかどうかの判断を行うことになります。職種によって判断基準が異なるものではなく、他の職場においてパワハラとされるものが個別の職場の風土によっては許容されるというものではありません。

●場所的・時間的な範囲

パワハラは、行為者と受け手の関係性に着目した概念であり、言動が行われる場所や時間は問いません。

パワハラを防止するためには、パワハラが人格や尊厳を害するものであることを理解し、互いの人格を尊重し、自らがパワハラを行わないようにしなければなりません。

パワハラとなりうる言動

（以下の例が、直ちにハラスメントとなるものではありません。また、以下に示されていない言動であってもハラスメントとなる場合があります。）

1 暴力・傷害

- ・書類で頭を叩く
- ・殴ったり、蹴ったりする
- ・相手に物を投げつける

2 暴言・名誉毀損・侮辱

- ・人格を否定するような罵詈雑言を浴びせる
- ・人前で無能なやつだと言ったり、土下座をさせたりする
- ・相手を罵倒・侮辱するような内容の電子メール等を複数の関係者宛てに送信する

(注)「性的指向又は性自認に関する偏見に基づく言動」は、セクシュアルハラスメントに該当するが、優越的な関係を背景として行われるこうした言動は、パワハラにも該当する

3 執拗な非難

- ・改善点を具体的に指示することなく、何日間にもわたって繰り返し文書の書き直しを命じる
- ・長時間厳しく叱責し続ける

4 威圧的な行為

- ・複数の人の前で、書類を何度も激しく机に叩き付ける
- ・自分の意に沿った発言をするまで怒鳴り続けたり、自分のミスの有無を言わさず責任転嫁したりする

5 実現不可能・無駄な業務の強要

- ・これまで分担してきた大量の業務を全部押しつけ、期限内に全て処理するよう厳命する
- ・緊急性がないにもかかわらず、毎週のように土曜日や日曜日に出勤することを命じる
- ・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

6 仕事を与えない・隔離・仲間外し・無視

- ・気に入らない者に仕事や研究をさせない
- ・気に入らない者を無視し、会議にも参加させない
- ・関係者全員に送付するメールを特定の者にだけ送付しない
- ・意に沿わない者を他の関係者から隔離する

7 個の侵害

- ・個人に委ねられるべき私生活に関する事柄について、仕事上や修学上の不利益を示唆して干渉する
- ・他人に知られたくない本人や家族の個人情報と言ふらす

(注) 1～7までの言動に該当しなければパワハラにはならないという趣旨ではありません。

メモ① ～「つながらない権利」を知っていますか？～

スマホがあればすぐに連絡が取れてしまう便利な昨今、勤務時間外や休日にメール・電話などで連絡をしていませんか？緊急性や内容にもよるので一概には言えませんが、もし、優越的な立場の者が、日常的に曜日や昼夜を問わずに連絡し、すみやかに返答を求めるような状況であれば、すぐに改めてください。優位でない側から「連絡しないでほしい」とは言いにくいものです。そもそも勤務時間外に仕事をする義務はありませんので、返事が遅いなどと不満を伝えることは筋違いです。

メモ② ～不快だからといって、パワハラと認定されるわけではない～

ハラスメントという言葉が広く認識されるようになり、正当な注意・指導に対して「嫌だ、不快だ」と感じた人が、「ハラスメントだ」と主張する嫌がらせ行為が増加しているようです。しかし、パワハラは、上記の説明にもあるように「業務上又は修学上必要かつ相当な範囲を超えた」場合が該当となり、必要な注意・指導であれば、該当しない可能性が高いのです。

「本人が不快に感じたらハラスメント」というフレーズもよく聞きますが、セクハラの場合は本人の感じ方が判断に大きく影響するのに対し、パワハラはそうではありません。

「パワハラであるかどうか」を考えすぎず、誠実に業務等に取り組んでいきましょう。

パワハラとなりうる 10 のケース

(以下の例が、直ちにハラスメントとなるものではありません。また、以下に示されていない言動であってもハラスメントとなる場合があります。)

ケース 1：

学生 A さんは、指導教員 B から 1 カ月以上にわたり深夜から早朝にかけて実験をさせられた。疲労がたまり一日休んでしまったところ、B から「やる気があるのか、お前には単位をやるらない」と言われた。

ケース 2：

職員 A さんが書類の作成でミスをした際、上司 B が他の職員もいる前で A さんを呼び、立たせたまま 1 時間に及ぶ注意を行った。書類のことだけでなく、「なんでお前の面倒をみないといけないんだ」「親の顔が見てみたい」「ほんとにダメだな」など、関係のないことまで大声で話し続けた。A さんだけでなく、近くで聞いていた同僚 C さんも苦痛を受けた。

ケース 3：

学生 A さんは、指導教員 B から希望しない研究テーマをすすめられ、他の研究をしたいと申し出たところ、周囲の学生に「あいつはダメだ」と言われた。その後、教員室を訪ねても忙しいと断られ、メールを送っても返信がない状況が続くなど、無視されていると感じる状況である。

ケース 4：

院生 A さんは、博士論文執筆のため、指導教員 B に再三にわたり助言や指導を求めていたが、3 カ月間あまり具体的な指導を受けられなかった。その後、文献リスト提出期限がおおよそ 3 週間後に迫った時点になってはじめて、B から文献の不足を指摘する連絡や、論文の根幹部分について問うような内容を含む複数の発問が届いた。

ケース 5：

講師 A さんが教授 B にデータを見せたら、いつの間にか B の研究論文として発表されていた。抗議したら「若い間はそうするものだ。大学で生きていきたいのなら黙ってろ」と言われた。

ケース 6：

講師 A さんは、教授 B に「講師のレベルでない」「英語が貧弱」と叱責されたり、無断で私物を廊下に出されたりした。また、ミーティングで A さんの発表を再三妨げるなど、同僚の面前でも攻撃的な発言をされた。

ケース 7：

学生 A さんは、就職活動で遅れてしまい走って講義に向かったが 30 分遅刻してしまった。500 人位の大教室で、教授 B にマイクを通して「おい！遅れてきて資料だけもらうなんて図々しい」「遅れたのに平然と俺の講義を受けようとするな！」などと怒鳴られた。静まり返る教室で一人注目され、とても怖かった。

ケース 8：

学生 A さんは、先輩学生 B から自分の研究に関係がない作業を任された。一時は引き受けたが、自分の研究に支障が出てきたため断ったところ、「このような作業は後輩がやるものだ」と言われ、周囲の学生に悪口を言いふらされた。

ケース 9：

職員 A さんが所内ミーティングで業務に対する改善案を述べたところ、上司 B の態度が変わり、同じ職種の同僚には仕事を与えているのに A さんには仕事が割り振られなくなった。また、それまで届いていた業務スケジュールなどのメールが A さんに送信されなくなった。

ケース 10：

部署を移動した係長 A さんが、経験豊富な非常勤職員 B に、経験者でないと分からないことを質問したところ、「上司のあなたが知らないことを私が知っているわけじゃないですか」と言われ、業務に関する情報を得られなかった。

(注) 職名からは係長が優越的な立場に見えますが、部下が業務上必要な知識・経験を持っていて、部下の協力を得なければ上司が業務を円滑に遂行できないなど、部下が優越的な立場となる場合があります。教員と学生の間でも、教員が必ず優越的な立場とはいえず、逆もあり得ます。

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（以下「マタハラ等」という。）とは、職員又は学生等が職員又は関係者に対して行う、妊娠、出産、育児若しくは介護に関する制度若しくは措置の利用又は妊娠若しくは出産を理由とする就労上の環境が害される不適切な言動、関係者が職員に対して行う同様の言動及び職員、学生等又は関係者が学生等に対して行う、妊娠又は出産を理由とする修学上の環境が害される不適切な言動をいいます。

●勤務環境が害されること

典型例として、「不利益取扱いの示唆」、「業務上の必要性に基づかない制度の利用等の阻害」、「繰り返し嫌がらせをすること」などが挙げられます。なお、業務上の必要性に基づく言動によるものは、マタハラ等には該当しません。

●対象者の範囲

典型的には、上司又は同僚から行われるものが該当します。

●場所的・時間的な範囲

「職場における」言動によるものがマタハラ等の対象となります。「職場」には懇親の場等であって職務と密接に関連する場所も含まれ、勤務時間内に限定されるものではありません。

マタハラ等を防止するためには、妊娠、出産、育児又は介護に関する否定的な言動（不妊治療に対する否定的な言動を含め、他者の妊娠、出産、育児又は介護の否定につながる言動をいう。）は、マタハラ等の原因や背景となることを認識し、マタハラ等を生じさせる言動をしないように行動することが重要です。

マタハラ等となりうる言動

（以下の例が、直ちにハラスメントとなるものではありません。また、以下に示されていない言動であってもハラスメントとなる場合があります。）

●不利益取扱いの示唆

- ・育児休業の取得を上司に相談したところ「次の昇格はないと思う」と言われた。

●業務上の必要性に基づかない制度の利用等の阻害

- ・介護休暇の利用を周囲に伝えたところ、同僚から「自分は利用しないで介護する。あなたもそうすべき」と言われた。「でも、自分は利用したい」と再度伝えたが、再度同じ発言をされ、利用をあきらめざるを得ない状況になった。

●繰り返し嫌がらせをすること

- ・「自分だけ短時間勤務をするのは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、勤務する上で看過できない程度の支障が生じた。

業務上の必要性に基づく言動の具体的例

●上司

- ・業務体制を見直す目的で、育児休業の利用の希望期間を確認すること。
- ・業務状況を考えて、翌日に妊婦健診に行く職員に、その次の妊婦健診日について特定の日を避けることができるか相談すること。

●同僚

- ・自分がフレックスタイム制を利用する目的で、同僚のフレックスタイム制の内容を尋ね、変更を相談すること。

※相談が実質的に強要になっている場合は、マタハラ等になり得ます。

マタハラ等になりうる7のケース

(以下の例が、直ちにハラスメントとなるものではありません。また、以下に示されていない言動であってもハラスメントとなる場合があります。)

ケース1：

職員Aさんが上司Bに妊娠を報告したところ、「タイミングが最悪。職場に迷惑がかかるのが分からないのか」と言われた。

ケース2：

職員Aさんが、妊娠したことを理由に業務軽減の希望を上司Bに伝えたが、Bから「万が一何かあっても自分は働きますぐらいの覚悟はないのか」「私は妊婦として扱うつもりはないですよ」などと言われ、業務軽減に対応してもらえなかった。

ケース3：

職員Aさんが妊娠中、体調が優れず休みがちだったところ、上司Bから「妊娠は病気じゃない」「子どもが小さいうちは家庭で育児に専念したほうがいいのではないか」などと言われた。

※ 「妊娠は病気じゃない」は科学的な事実ですが、休みがちだったところにこの言葉が発せられており、社会的な文脈で解釈すると、Aさんに休暇の取得をためらわせるような発言であるといえるでしょう。

ケース4：

妊娠中の大学院生Aさんは、教員Cから「女性研究者の結婚や出産、子育てと研究活動は両立し得ない」とする発言を繰り返され、教員Dからも「結婚などでプライベートが充実している者は研究をやめてもよい」と発言されるなど、研究活動を否定する不適切な侮辱を受けた。

ケース5：

職員Aさんが育休取得を考えていることを上司Bに申し出たところ、「男性なのに育休を取

得するのか」「育児をするのは女性だろう」「他の職員に迷惑がかかるから考え直したらどうか」などと言われた。

ケース 6：

職員 A さんが介護のために定時で帰宅したり休業を取得したりすることに対し、同僚 B から「頼める家族はいないの?」「早く帰れていいね」と言われた。また、同僚 C から不要な業務を押し付けられ休みづらい日があり、嫌がらせだと感じている。

ケース 7：

職員 A さんは介護休業を取得しようと上司 B に相談したが、B や話を聞いていた同僚 C から「自分なら休業は取らない」と休業させないよう同調圧力をかけられ、制度を利用させてもらえなかった。