

ハラスメントを起こさせないために注意すべき言動例

ハラスメントを起こさないために注意すべき言動例

1 セクシュアル・ハラスメント

(1) 性的な関心、欲求に基づく発言・行動

- ・スリーサイズを聞くなど身体的特徴を話題にする。
- ・聞くに耐えない卑猥な冗談を交わす。
- ・性的な噂を立てるなど、性的なからかいの対象とする。
- ・個人的な性的体験談を話す。
- ・雑誌等の卑猥な写真・記事等をわざと見せたり、読んだりする。
- ・身体を執拗に眺め回す。
- ・身体に不必要に接触する。
- ・性的な関係を強要する。
- ・宿泊を伴う学校行事の際、児童生徒を教員の部屋に呼んで、性的な質問をする。
- ・指導の際、必要がないのに肩や背中に触れ、児童生徒に不快感を与える。
- ・部活動の指導の際、部員に対してマッサージと称して身体を触る。

(2) 性別により差別しようとする意識等に基づく発言・行動

- ・「男のくせに根性がない」「女性は職場の花でありさえすればいい」などと発言する。
- ・男性又は女性であるというだけで、特定の作業を職場で強要する。
- ・カラオケでのデュエットを強要したり、酒席で、お酌やチークダンス等を強要したりする。
- ・女子であることで、お茶くみや掃除をさせたり雑用を強要したりする。
- ・掃除を怠っていた女子生徒に対して「女の子のくせにきちんとしなさい。」と叱る。
- ・泣いている男子児童に「そんなに泣いていると女々しいぞ。」と叱る。

(3) 性的志向に関する発言・行動

- ・性的志向や性自認をからかいやいじめの対象としたり、性的志向や性自認を本人の承諾なしに第三者に漏らしたりする。
- ・「ホモ」「オカマ」「レズ」などの差別的な発言をする。

2 パワー・ハラスメント

(1) 暴言

- ・「死んでしまえ」「給料泥棒」などの暴言を吐く。
- ・「お前はどうしようもない」「無能だ」「目障りだ」などと人格を否定する。
- ・身体や性格の特徴を取り上げてなじる。
- ・同僚を無能呼ばわりし、さらに、その事を他の職員に言いふらしたり、授業中に生徒に話したりする。

(2) 執拗な非難

- ・一つの些細な失敗を何度も非難する。
- ・皆の前で起立させたまま、大声で長時間叱責し続ける。
- ・必要な助言や指示を行わず、何度も仕事のやり直しを命じる。

- (3) 威圧的な行為
 - ・ 職員の前で机を激しく叩く、書類を投げつけるなどの威圧的な行為をする。
 - ・ 自分にミスがあると有無を言わさずに部下に責任を転嫁する。
 - ・ 「おまえのことはどうにでもできるぞ」などと威圧する。
 - ・ 自分の意に沿った発言をするまで怒鳴り続ける。
- (4) 実現不可能・無駄な業務の強要
 - ・ 無理な締切りの設定など、明らかに実現不可能な業務を強要する。
 - ・ 業務上の必要性を超えて、長時間の残業や休日出勤を強要する。
- (5) 仕事を与えない・孤立させる
 - ・ 合理的な理由もないのに、仕事をまったく与えない、または、役職に見合った仕事を与えない。
 - ・ 発言を無視する、会議や飲み会等に参加させないなどして、職場内で孤立させる。
 - ・ 合理的な理由もないのに、別室での作業を命じる。
 - ・ 職員全員に送付する業務連絡のメールを特定の職員にだけ送付しない。
- (6) 仕事以外の事柄の強要
 - ・ 合理的な理由もないのに、プライベートな事項に執拗に詮索・干渉する。
 - ・ 私的な買い物など、仕事と関係のないことを強要する。

3 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント

- (1) 妊娠・出産したことに対する発言・行動
 - ・ 本人または周りの職員に対し「忙しい時期を避けるべきだった」「他の部署にいるときにしてくれれば良かった」などと妊娠したことを責めるような発言をする。
 - ・ 本人または周りの職員に対し、つわりで能力が低下していること等について「使えない」「妊娠は病気ではない、しっかり働かないのはおかしい」などと不快な発言をする。
 - ・ 妊娠中の職員に対し、重いものを持たせる、又は高いところの物を取らせるなどの重労働を強要する。
 - ・ 本人または周りの職員に対し、「自分の部下に不妊治療中の職員がいると困る。」などと発言する。
- (2) 制度利用等に対する発言・行動
 - ・ 「病院は休日に行けばいい」など、妊産婦検診休暇等各種制度の取得を認めない。
 - ・ 制度の利用について、本人又は周りの職員に対し「昔はこんな理由で取得できなかったのに」、「自分なら取得しない」、「早く帰れるのはずるい」、「自分だけ休めていいよね」、「周りの仕事が増えるから迷惑」、「不妊治療だからといって急に休まれても困る」など、制度の利用を責めるような発言をする。
 - ・ 本人又は周りの職員に対し「男のくせに育児休業を取得するのはおかしい」など、男性が育児休業取得をあきらめざるを得ない状況に追い込む言動をとる。
 - ・ 妊娠中又は育児中の職員に対し、深夜業務又は時間外勤務を強要する。

※業務体制を見直す目的で、育児休業等の希望時間を確認すること、業務状況を考えて妊婦健診日をずらせないかと相談すること等はハラスメントには該当しない。

※ 上記言動例については、あくまで代表的な例であり、上記以外の言動についても、要綱の定義を満たすようなものはハラスメントに該当する。