



「お互いが信頼し合い、  
安心して働くために—  
ハラスメントの防止」

広島大学 ハラスメント相談室 北仲千里

# はじめに

職場では、誰でも安全に・尊重された環境で働くことができなければならない、事業主にはその管理責任があります。

## 「職場の安全配慮義務」

- ハラスメントは職場のまともな環境を害する要素の一つです。

# ハラスメント対策の原則

「ハラスメントをなるべく起こさない」 &

「ハラスメントで悩んでいる人、困っている人がいた場合、  
その人が再び安心して働き、学べるように、組織全体として解決  
に取り組む」

↑

加害者処罰が「常にゴール」なわけではない

# **1. セクシュアル・ハラスメントとは その問題の背景や概念**

# セクシュアル・ハラスメントとは

仕事や学校などの関係者の間で、  
その立場を利用して、相手が同意していない、性的な言動をすること。

\* 言葉も、触る・抱きつくなどの行為も、噂を流すことも、  
撮影やストーキングなども含まれます。

# 最初に問題提起されたころの光景

1980's

男性の上司や同僚が女性たちをまともな職場のメンバーとみなさず、

性的な対象、「職場の花」「職場の妻」として扱う

…→ 女性にとって職場が安心して、尊重されて勤務できる環境でない状況

セクシュアル・ハラスメントは職場での性差別のあらわれ

女性の就労を妨げる障壁



だから、直接の性暴力も、言葉などによるからかいや詮索なども含まれる



# 対価型(quid pro quo)セクシュアル・ハラスメント

性的な言動と仕事上の利益とを取引材料として組み合わせて  
呈示すること。

「触った」「誘った」

..その後(それと同時に)何をしたのか、がポイント

## 対価型(quid pro quo)セクシュアル・ハラスメント

実際に応じて仕事をもらえた場合も、  
拒絶したから仕事がもらえなかった場合も、構造は同じ。

- 問題は

「そのような選択を迫られる立場に相手をおいたこと」



- 職権濫用としても非難されます。



デートに応じたら  
採用・昇進させて  
あげる

性的な誘いを  
断ったら労働契約  
の更新拒否



## 環境型セクシュアル・ハラスメント (hostile environment)

セクシュアル・ハラスメントがあって、  
良好な職場環境ではなくなっていること（対価型以外のもの）

男女雇用機会均等法 対価型 環境型

第11条「事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、または当該性的な言動により、当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な措置を講じなければならない。

## Examples 例えば

夜遅くまで残って仕事していると、先輩がいつも待っていて、「家まで送って行くよ」という。

断っても、やめてくれない。

# Examples 例えば

性的な内容の気持ち悪いSNSメッセージが、  
職場の同僚から何度も繰り返し送られてくる。

\*ストーカー的なものも、職場や学校の関係者などの間で起きれば、セクシュアル・ハラスメントです。 同僚どうしや、部下→上司、学生→教員などのケースも時にはあります。

## Examples 例えは

職場で、その人の容姿についてあれこれ発言したりする。

\* 特定の人に対する性的言動だけでなく、講義や会議、宴会などでの発言も、問題になります。

# 本当に交際したいのなら・・・

はっきり「イエス」なのかを確認せずに、「きっとOKなんだ」と思いこんで行動しては、いけないんです。

仕事を口実にして口説くのは「職権濫用」です。

上司:「ちょっと、仕事の話があるから、この後、時間ある？ 食事しながら話そう。」

部下: (何だろう。仕事の話って、左遷になるのかな・・・) 「あ・・・はい。」

(食事と言っていたのに、お酒が出る店だった。)

(他の人も参加する会だと思っていたら、二人きりだった・・・)

上司: (お酒が入る席に、来てくれたから、これはデートなんだ。)



# セクシュアル・ハラスメントと性別

初期の問題提起は「女性差別」でしたが・・

男性も被害者になります。

コンパの席で・・

「先輩たちの前で脱げよ。」

「性体験をみんなの前で話せよ。」

のちに、

セクシュアル・マイノリティに対するセクシュアル・ハラスメントも

「職場として取り組むべきセクシュアル・ハラスメント」に



## 2. パワー・ハラスメントとは (日本語英語)

### **Bullying**

セクハラ以外の職場いじめのこと



# 「パワハラ法」施行 2020年6月～

(改正 労働施策総合推進法)

- 優越的な関係を背景にした言動で  
(上司部下だけではなく)
- 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより
- 労働者の就業環境が害されるもの

# ポイント (常識的に考えて)

- 指導方法として適切・必要か
- 相手の人格を尊重しているか
- 理不尽な態度や指示かどうか
- プライバシーに干渉していないか

(セクハラとは異なり、「相手が不快ならハラスメント」とは言わない)

# それに加えて、パワハラ法の指針には

- 性的指向や性別自認についてのハラスメントも  
いわゆる「sogiハラ」

Sexual Orientation and Gender Identity

「人格を否定する様な言動を行うこと。相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を行うことを含む」

「労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露すること」

(いわゆる「アウトティング」) が明記

**実情**

# “叱る上司・教師”タイプ

理由があるわけではなく、「八つ当たり」

長時間の罵倒 「ここから飛び降りろ」

いつも、目の前に立って監視したり、  
一挙手一投足について注意する

# “理不尽な指示の上司・教師”タイプ

休憩もさせない

処理できないほどの仕事量を強要する

納得できなくても土下座などをさせて謝らせたり弁償させたりする

## “理不尽な指示の上司・教師”タイプ

わざと書類に押印しない、決裁しない

「ちゃんとしてほしい」とお願いすると、逆上

えこひいき

大事な情報を知らせない



# “人格否定” “暴力・脅し”

非常識なあだ名、失礼な呼び方

特定の国籍，性別，年齢への侮蔑的発言

みんなの前であざ笑う

個人生活に立ち入って干渉、否定

仕事とは関係ないことを強要（ジョギング、飲み、撮影）

「目つきが悪い」「心からの挨拶がない」 物を投げる、机を蹴る

# “気まぐれ・無視・否定”

何も指示してくれない

「全然だめだ」しか言わず、具体的な助言がない

挨拶しても特定の人だけ無視、目を合わせない

虚言、あいまいな約束を繰り返す

聞いたことに返事せず毎回話を変えていく

# “過干渉” 熱心なんだけれど・・・

「あれはできたか、できたか」「どうしてできないのか」

他人の出した書類などをすべてチェック、過度に細かいところまで直させる。原稿やプレゼンを勝手に書きかえてしまう。

嫌味な指示メールを、何通も送る

**防止**

## 言ってはならないこと

叱る際に、改善できないようなことに触れることは、その人の人格否定につながりかねません。絶対に言わないようにしましょう。

容姿 「顔が地味だから・・・」

年齢 「もっと若ければ・・・」

家族構成 「一人親だから・・・」

性別 「女だから・・・」

国籍・出身地 「〇〇出身の人はクセがある」

# 公然叱責の危険

(みんなにCCメールやグループLINEも同じく)

教員が教室で、みんなの前で

「当たり前前のルールをしっかりと守ろう」というのはOKだが、  
「お前だけ0点だぞ、しっかりと勉強しろよ！」と怒鳴ると、  
逆効果

# 加害者にならないために

- 相手に伝わる形で意図を示す。（率直に）
- 客観的で理解できる評価・取り扱い基準を、最初から示す  
（気まぐれ、ひいき、後出しじゃんけんはダメ）
- 誰も不安・恐怖・恥ずかしさや緊張を感じさせない、安全な環境を保つ



# 感情的、威嚇的な態度はNG

- 「こらー！」
- 「ばかやろ！！」
- 「何しとるんだ！？」

というような言い方は、どんな理由があろうと、だめです。

言われた側は、安心して勤務できなくなります。  
他の言い方で伝えるようにしましょう。

考えを押しつけない



あなたと常識の異なる人が現れても、「そういう人もいるんだな」という気持ちで受け止めましょう。

強く怒ればよいとは限らない



「圧力をかけたら人は変わる」という考えは捨てましょう。自分を変えるのに時間がかかるように、人を変えるのもむずかしいのです。

イラスト出典 安藤俊介 監修  
『怒らず伝える技術』ナツメ社 2016年

# 「つながらない権利」

- 休日でもいつでも携帯にかけたら返事をするように求める
- 真夜中でもメールやLINEをがんがん送って、すぐレスすることを期待する
  - 労働者にとっては、「待機：ずっと働かせている」問題
  - 精神的にプレッシャー：パワハラへの恐れ

# 被害者とならないために

- 話せる人に話をきいてもらう。（相対化）  
知人でも、相談窓口でも。
- 記録をつける。
- かかえこんでしまわずに、さっさと逃げる。  
（休んで自分の本来の力を取り戻す）
- 知識を持つ。（休暇についての規則、労働条件通知書）

# 雇用や休暇について

- 講座の教授が（先生の研究費で雇っていても）、「君は来週からクビ」などということは、制度上できません。
- 有休休暇（年休）は権利であり、「いつ取れ、この日は取るな」と指示したり、「なんで休みを取るの？」と理由を聞いたりしてはいけません。

# 研究不正とハラスメント

- 著者（オーサーシップについて）  
＜研究のデザイン、データの収集、分析、考察、論文執筆のすべてにかかわった人だけが論文の著者になれる＞  
という方向に世界的になってきています。  
それ以外の人を論文に名前を載せるというのは、  
研究不正になる可能性があります。
- 研究データの捏造や改ざん、お金の不正などを「黙っている、隠せ」「改ざんしろ」などというのも、ハラスメントです。

# よく出る疑問から

「仕事ができない職員、勉強のできない学生だから、叱られて当然なのでは？」

「何でもかんでも「ハラスメント」と言われると、叱ることができなくなる。」





ありがとうございました。