

各ハラスメントの典型的な例

「目黒区職場におけるハラスメントの防止等に関する指針」の「3 ハラスメントに関する認識すべき基本的な事項」で示す各ハラスメントの典型的な例は以下のとおりである。なお、以下に示すものはあくまでも例であり、限定列举ではないため、該当しなければハラスメントとはならないという趣旨ではないことに注意が必要である。

1. セクシュアル・ハラスメント

(1) 性的な関心等に基づく言動

- ① スリーサイズを聞くなど身体的特徴を話題にすること。
- ② 性的な経験や性生活について質問すること。
- ③ 性的な噂を立てたり、性的なからかいの対象にすること。
- ④ ヌードポスター等を職場に貼ること。
- ⑤ 雑誌等の卑猥な写真や記事をわざと見せたり、読んだりすること。
- ⑥ 身体を執拗に眺め回したり、不必要に接触すること。
- ⑦ 食事やデートなどにしつこく誘うこと。
- ⑧ 性的な内容の電話をかけたり、文書等を送ること。
- ⑨ 性的な関係や接触を強要すること。
- ⑩ カラオケでデュエットを強要すること。

(2) 性別による差別意識や役割分担意識又は性的指向若しくは性自認に関する偏見等に基づく言動

- ① 「男のくせに根性がない」、「女には仕事を任せられない」などと発言すること。
- ② 「坊や、お嬢さん」、「おじさん、おばさん」などと人格を認めないような呼び方をすること。
- ③ 酒席で席を上司の側に指定したり、お酌を強要すること。
- ④ 性的指向や性自認に関して、「ホモ」「オカマ」「レズ」などといった言葉で差別したり、からかいやいじめの対象としたりすること。
- ⑤ 性的指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こと（アウティング）。

2. 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント

(1) 任用上又は給与上の不利益取扱いを示唆する言動

職員が、妊娠又は出産したこと又は制度等の利用の請求等をしたい旨を上司に相談したこと、制度等の利用の請求等をしたこと又は制度等の利用をしたことにより、上司が当該職員に対し、昇任、配置換、昇格、昇給、勤勉手当等、任用上又は給与上の取扱いに関し、不利益を受けることを示唆すること。

(2) 制度等の利用の請求等又は制度等の利用を阻害する言動

- ① 職員が制度等の利用の請求等をしたい旨を上司に相談したところ、上司が当該職員に対し、当

該請求等をしないよう言うこと。

- ② 職員が制度等の利用の請求等をしたところ、上司が当該職員に対し、当該請求等を取り下げよう言うこと。
- ③ 職員が制度等の利用の請求等をしたい旨を同僚に伝えたところ、同僚が当該職員に対し、繰り返し又は継続的に当該請求等をしないよう言うこと。
- ④ 職員が制度等の利用の請求等をしたところ、同僚が当該職員に対し、繰り返し又は継続的に当該請求等を取り下げよう言うこと。

(3) 制度等の利用をしたことにより嫌がらせ等をする言動

職員が妊娠又は出産したこと又は制度等の利用をしたことにより、上司又は同僚が当該職員に対し、繰り返し若しくは継続的に、嫌がらせ的な言動をすること又は業務に従事させないこと若しくは専ら雑務に従事させること。

3. パワー・ハラスメント

(1) 暴力・傷害

・該当すると考えられる例

- ① 書類で頭を叩くこと。
- ② 部下を殴ったり、蹴ったりすること。
- ③ 相手に物を投げつけること。

・該当しないと考えられる例

- ① 偶然ぶつかること。

(2) 暴言・名誉毀損・侮辱

・該当すると考えられる例

- ① 人格を否定するような罵り雑言を浴びせること。
※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。
- ② 他の職員の目の前で特段の緊急性や必要性もなく叱責すること。
- ③ 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職員宛てに送信すること。

・該当しないと考えられる例

- ① 遅刻など社会的ルールを欠いた言動が見られ、再三注意してもそれが改善されない職員に対して、一定程度強く注意をすること。

(3) 執ような非難

・該当すると考えられる例

- ① 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こと。
- ② 必要以上に長時間にわたり、繰り返し執拗に叱責すること。

・該当しないと考えられる例

- ① 業務の内容や性質等に照らして重大な問題行動を行った職員に対して、一定程度強く注意をすること。

(4) 威圧的な行為

・該当すると考えられる例

- ① 部下達の前で、書類を何度も激しく机に叩き付けること。
- ② 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ず部下に責任転嫁したりすること。

・該当しないと考えられる例

- ① 業務の内容や性質等に照らして重大な問題行動を行った職員に対して、一定程度強く注意をすること。

(5) 実現不可能・無駄な業務の強要

・該当すると考えられる例

- ① これまで分担して行ってきた大量の業務を未経験の部下に全部押しつけ、期限内にすべて処理するよう厳命すること。
- ② 緊急性がないにもかかわらず、頻繁に週休日や祝日に出勤することを命じること。
- ③ 部下に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。

・該当しないと考えられる例

- ① 職員を育成するために現状よりも少し高いレベルの業務を任せること。
- ② 業務の繁忙期に、業務上の必要性から、当該業務の担当者に通常時よりも一定程度多い業務の処理を任せること。

(6) 仕事を与えない・隔離・仲間外し・無視

・該当すると考えられる例

- ① 気に入らない部下に仕事をさせないこと。
- ②気に入らない部下を無視したり、会議や研修などに参加させないこと。
- ③ 所属全員に送付する業務連絡の電子メール等を特定の職員にだけ送付しないこと。
- ④ 意に沿わない職員を他の職員から隔離すること。

・該当しないと考えられる例

- ① 職員の能力に応じて、一定程度業務内容や業務量を軽減すること。
- ② 新規に採用した職員を育成するために、短期間集中的に別室で研修等の教育を実施すること。
- ③ 懲戒処分を受けた職員に対し、通常の業務に復帰させるために、その前に、一時的に別室で必要な研修を受けさせること。

(7) 個の侵害

・該当すると考えられる例

- ① 個人に委ねられるべき私生活に関する事柄について、仕事上の不利益を示唆して干渉すること。
- ② 他人に知られたくない職員本人や家族の個人情報を言いふらすこと。
- ③ 職員の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該職員の了解を得ずに他の職員に暴露すること。

・該当しないと考えられる例

- ① 職員への配慮を目的として、当該職員の家族の状況等についてヒアリングを行うこと。
- ② 職員の了解を得て、当該職員の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、必要な範囲で人事労務部門の担当者に伝達し、配慮を促すこと。

以 上