

## ハラスメントをなくすために職員等が認識すべき事項についての指針

平成16年 4月 1日

最終改正 令和 2年 6月26日

大学共同利用機関法人自然科学研究機構ハラスメントの防止等に関する規程（平成16年自機規程第16号）第4条の規定に基づき、職員、学生及びその他機構の業務に関係する者（以下「職員等」という。）が注意すべき事項として、この指針を定める。

## I セクシュアル・ハラスメントをなくするために職員等が認識すべき事項

## 第1 セクシュアル・ハラスメントをしないようにするために職員等一人ひとりが認識すべき事項

## 1 意識の重要性

セクシュアル・ハラスメントをしないようにするためには、職員等の一人ひとりが、次の事項の重要性について十分認識しなければならない。

- 一 お互いの人格を尊重しあうこと。
- 二 お互いが大切なパートナーであるという意識を持つこと。
- 三 偏見をなくし、一人ひとりの個性を認めあうこと。
- 四 相手を性的な関心の対象としてのみ見る意識をなくすこと。
- 五 異性を劣った性として見る意識をなくすこと。

## 2 基本的な心構え

職員等は、セクシュアル・ハラスメントに関する次の事項について十分認識しなければならない。

- 一 性に関する言動に対する受け止め方には個人間で差があり、セクシュアル・ハラスメントに当たるか否かについては、相手の判断が重要であること。具体的には、次の点について注意する必要がある。
  - (1) 親しさを表すつもりと言動であったとしても、本人の意図とは関係なく相手を不快にさせてしまう場合があること。
  - (2) 不快に感じるか否かには個人差があること。
  - (3) この程度のことは相手も許容するだろうという勝手な憶測をしないこと。
  - (4) 相手との良好な人間関係ができていると勝手な思い込みをしないこと。
- 二 相手が拒否し、又は嫌がっていることが分かった場合には、同じ言動を決して繰り返さないこと。
- 三 セクシュアル・ハラスメントであるか否かについて、相手からいつも意思表示が

あるとは限らないこと。セクシュアル・ハラスメントを受けた者が、職場の人間関係等を考え、拒否することができないなど、相手からいつも明確な意思表示があるとは限らないことを十分認識する必要がある。

四 職場におけるセクシュアル・ハラスメントにだけ注意するのでは不十分であること。例えば、職場の人間関係がそのまま持続する歓迎会の酒席のような場において、職員等が他の職員等にセクシュアル・ハラスメントを行うことは、職場の人間関係を損ない勤務環境、就学環境又は研究環境（以下「就業環境等」という。）を害するおそれがあることから、勤務時間外におけるセクシュアル・ハラスメントについても十分注意する必要がある。

五 職員等間のセクシュアル・ハラスメントにだけ注意するのでは不十分で、次に掲げる者との関係に注意しなければならない。

- (1) 職員等が就業、修学又は研究等を行う際に接することとなる職員等以外の者
- (2) 委託契約又は派遣契約等により同じ職場で勤務する者

### 3 セクシュアル・ハラスメントになり得る言動

セクシュアル・ハラスメントになり得る言動として、例えば、次のようなものがある。

#### 一 職場内外で起きやすいもの

##### (1) 性的な内容の発言関係

###### ア 性的な関心、欲求に基づくもの

- 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 聞くに耐えない卑猥な冗談を交わすこと。
- ③ 体調が悪そうな女性に「今日は生理日か」、「もう更年期か」などと言うこと。
- ④ 性的な経験や性生活について質問すること。
- ⑤ 性的な噂を立てたり、性的なからかいの対象とすること。

###### イ 性別により差別しようとする意識等に基づくもの

- ① 「男のくせに根性がない」、「女には仕事を任せられない」、「女性は職場の花でありさえすればいい」などと発言すること。
- ② 「男の子、女の子」、「僕、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 性的指向や性自認をからかいやいじめの対象としたり、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。

##### (2) 性的な行動関係

###### ア 性的な関心、欲求に基づくもの

- ① ノードポスター等を職場に貼ること。

- ② 雑誌等の卑猥な写真・記事等をわざと見せたり，読んだりすること。
- ③ 身体を執拗に眺め回すこと。
- ④ 食事やデートにしつこく誘うこと。
- ⑤ 性的な内容の電話をかけたり，性的な内容の手紙・Eメールを送ること。
- ⑥ 身体に不必要に接触すること。
- ⑦ 浴室や更衣室等をのぞき見すること。

イ 性別により差別しようとする意識等に基づくもの

女性であるというだけで職場でお茶くみ，掃除，私用等を強要すること。

二 主に職場外において起こるもの

ア 性的な関心，欲求に基づくもの

性的な関係を強要すること。

イ 性別により差別しようとする意識等に基づくもの

- ① カラオケでのデュエットを強要すること。
- ② 酒席で，上司の側に座席を指定したり，お酌やチークダンス等を強要すること。

## 第2 職場の構成員として良好な就業環境等を確保するために認識すべき事項

就業環境等はその構成員である職員等の協力の下に形成される部分が多いことから，セクシュアル・ハラスメントにより就業環境等が害されることを防ぐため，職員等は，次の事項について，積極的に意を用いるように努めなければならない。

- 1 職場内のセクシュアル・ハラスメントについて問題提起する職員等をいわゆるトラブルメーカーと見たり，セクシュアル・ハラスメントに関する問題を当事者間の個人的な問題として片づけないこと。

職場におけるミーティングを活用することなどにより解決することができる問題については，問題提起を契機として，良好な就業環境等の確保のために皆で取り組むことを日頃から心がけることが必要である。

- 2 職場からセクシュアル・ハラスメントに関する問題の行為者や被害者を出さないようにするために，周囲に対する気配りをし，必要な行動をとること。具体的には，次の事項について十分留意して必要な行動をとる必要がある。

一 セクシュアル・ハラスメントが見受けられる場合は，職場等の同僚として注意を促すこと。

セクシュアル・ハラスメントを契機として，就業環境等に重大な悪影響が生じたりしないうちに，機会をとらえて職場の同僚として注意を促すなどの対応をとることが必要である。

二 被害を受けていることを見聞きした場合には，声をかけて相談に乗ること。

被害者は「恥ずかしい」，「トラブルメーカーとのレッテルを貼られたくない」な

どとの考えから、他の人に対する相談をためらうことがある。被害を深刻にしないように、気が付いたことがあれば、声をかけて気軽に相談に乗ることも大切である。

- 3 職場においてセクシュアル・ハラスメントがある場合には、第三者として気持ちよく勤務できる環境づくりをする上で、上司等に相談するなどの方法をとることをためらわないこと。

### 第3 セクシュアル・ハラスメントに起因する問題が生じた場合において職員等に望まれる事項

#### 1 基本的な心構え

職員等は、セクシュアル・ハラスメントを受けた場合にその被害を深刻にしないために、次の事項について認識しておくことが望まれる。

- 一 一人で我慢しているだけでは、問題は解決しないこと。

セクシュアル・ハラスメントを無視したり、受け流したりしているだけでは、必ずしも状況は改善されないということをまず認識することが大切である。

- 二 セクシュアル・ハラスメントに対する行動をためらわないこと。

「トラブルメーカーというレッテルを貼られたくない」、「恥ずかしい」などと考えがちだが、被害を深刻なものにしない、他に被害者をつくらない、さらにはセクシュアル・ハラスメントをなくすことは自分だけの問題ではなく良い就業環境等の形成に重要であるとの考えに立って、勇気を出して行動することが求められる。

#### 2 セクシュアル・ハラスメントによる被害を受けたと思うときに望まれる対応

職員等はセクシュアル・ハラスメントを受けた場合、次のような行動をとるよう努めることが望まれる。

- 一 嫌なことは相手に対して明確に意思表示をすること。

セクシュアル・ハラスメントに対しては毅然とした態度をとること、すなわち、はっきりと自分の意思を相手に伝えることが重要である。直接相手に言いにくい場合には、手紙等の手段をとるという方法もある。

- 二 信頼できる人に相談すること。

まず、職場等の同僚や知人等身近な信頼できる人に相談することが大切である。各職場内において解決することが困難な場合には、内部又は外部の相談機関に相談する方法を考える。なお、相談するに当たっては、セクシュアル・ハラスメントが発生した日時、内容等について記録しておくことが望ましい。

## II 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントをなくするために職員が認識すべき事項

## 第1 妊娠，出産，育児又は介護に関するハラスメントを生じさせないために職員が認識すべき事項

### 1 基本的な心構え

職員等は，妊娠，出産，育児又は介護に関するハラスメントを生じさせないために，次の事項について十分認識しなければならない。

一 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，他の職員等の妊娠，出産，育児又は介護の否定につながる言動（当該職員等に直接行わない言動も含まれる。）をいい，単なる自らの意思の表明を除く。）は，妊娠，出産，育児又は介護に関するハラスメントの原因や背景となること。

二 就業と妊娠，出産，育児又は介護とを両立するための制度又は措置があること。

三 職員等間の妊娠，出産，育児又は介護に関するハラスメントにだけ注意するのでは不十分で，次に掲げる者との関係に注意しなければならない。

(1) 職員等が就業，修学又は研究等を行う際に接することとなる職員等以外の者

(2) 委託契約又は派遣契約等により同じ職場で勤務する者

### 2 監督者として認識すべき事項

監督者は，妊娠，出産，育児又は介護に関するハラスメントを生じさせないために，次の事項について十分認識しなければならない。

一 妊娠した職員がつわりなどの体調不良のため勤務ができないことや能率が低下すること，制度等の利用をした職員が正規の勤務時間の一部を勤務しないこと等により周囲の職員の業務負担が増大することも妊娠，出産，育児又は介護に関するハラスメントの原因や背景となること。

二 業務体制の整備など，職場や妊娠等をし，又は制度等の利用をした職員その他の職員の実情に応じ，必要な措置を講ずること。

例えば，業務体制の整備については，妊娠等をし，又は制度等の利用をした職員の周囲の職員への業務の偏りを軽減するよう，適切に業務分担の見直しを行うことや，業務の点検を行い，業務の効率化等を行うものとする。

### 3 妊娠等をし，又は制度等の利用をする職員として認識すべき事項

妊娠等をし，又は制度等の利用をする職員は，妊娠，出産，育児又は介護に関するハラスメントに係る言動を受けないために，次の事項について十分認識しなければならない。

一 仕事と妊娠，出産，育児又は介護とを両立していくために必要な場合は，妊娠，出産，育児又は介護に関する制度等の利用ができるという知識を持つこと。

二 周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら自身の体調や制度等の利用状況等に応じて適切に業務を遂行していくという意識を持つこと。

## 第2 妊娠，出産，育児又は介護に関するハラスメントが生じた場合において職員に望ま

## れる事項

### 1 基本的な心構え

職員等は、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに係る言動を受けた場合にその被害を深刻にしないために、次の事項について認識しておくことが望まれる。

一 一人で我慢しているだけでは、問題は解決しないこと。

妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに係る言動を無視したり、受け流したりしているだけでは、必ずしも状況は改善されないということをまず認識することが大切である。

二 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに係る言動に対する行動をためらわないこと。

被害を深刻なものにしない、他に被害者をつくらない、さらには妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントをなくすことは自分だけの問題ではなく良い就業環境等の形成に重要であるとの考えに立って、勇気を出して行動することが求められる。

### 2 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに係る言動を受けたと思うときに望まれる対応

職員等は、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに係る言動を受けた場合、次のような行動をとるよう努めることが望まれる。

一 自分の意に反することは相手に対して明確に意思表示をすること。

妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに係る言動に対しては毅然とした態度をとること。すなわち、はっきりと自分の意思を相手に伝えることが重要である。直接相手に言いにくい場合には、手紙等の手段をとるという方法もある。

二 信頼できる人に相談すること。

まず、職場の同僚や知人等身近な信頼できる人に相談することが大切である。各職場内において解決することが困難な場合には、内部又は外部の相談機関に相談する方法を考える。なお、相談するに当たっては、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに係る言動を受けた日時、内容等について記録しておくことが望ましい。

## Ⅲ パワー・ハラスメントを防止しパワー・ハラスメントに関する問題を解決するために職員が認識すべき事項

### 第1 パワー・ハラスメントを防止し円滑な業務運営を行うために職員が認識すべき事項

#### 1 基本的な心構え

職員は、パワー・ハラスメントに関する次の事項について十分認識しなければなら

ない。

- 一 パワー・ハラスメントは、職員に精神的若しくは身体的な苦痛を与え、職員の人格若しくは尊厳を害し、又は職員等の就業環境等を害するものであることを理解し、互いの人格を尊重し、パワー・ハラスメントを行ってはならないこと。
- 二 業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示、指導、調整等についてはパワー・ハラスメントに該当しないこと。一方、業務指示等の内容が適切であっても、その手段や態様等が適切でないものは、パワー・ハラスメントになり得ること。
- 三 部下の指導・育成は、上司の役割であること。また、指導に当たっては、相手の性格や能力を充分見極めた上で行うことが求められるとともに、言動の受け止め方は世代や個人によって異なる可能性があることに留意する必要があること。
- 四 自らの仕事への取組や日頃の振る舞いを顧みながら、他の職員と能動的にコミュニケーションをとることが求められること。
- 五 同一部署の職員間におけるパワー・ハラスメントにだけ留意するのでは不十分であること。

例えば、職員がその職務に従事する際に接することとなる他部署の職員との関係にも十分留意しなければならない。

- 六 職員等間のパワー・ハラスメントにだけ注意するのでは不十分で、次に掲げる者との関係に注意しなければならない。

(1) 職員等が就業、修学又は研究等を行う際に接することとなる職員等以外の者

(2) 委託契約又は派遣契約等により同じ職場で勤務する者

## 2 パワー・ハラスメントになり得る言動

パワー・ハラスメントになり得る言動として、例えば、次のようなものがある。

### 一 暴力・傷害

- ア 書類で頭を叩く。
- イ 部下を殴ったり、蹴ったりする。
- ウ 相手に物を投げつける。

### 二 暴言・名誉毀損・侮辱

- ア 人格を否定するような罵詈雑言を浴びせる。
  - イ 他の職員の前で無能なやつだと言ったり、土下座をさせたりする。
  - ウ 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。
- (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、職務に関する優越的な関係を背景として行われるこうした言動は、パワー・ハラスメントにも該当する。

### 三 執拗な非難

- ア 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。

イ 長時間厳しく叱責し続ける。

#### 四 威圧的な行為

ア 部下達の前で、書類を何度も激しく机に叩き付ける。

イ 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部下に責任転嫁したりする。

#### 五 実現不可能・無駄な業務の強要

ア 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、期限内に全て処理するよう厳命する。

イ 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。

ウ 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。

#### 六 仕事を与えない・隔離・仲間外し・無視

ア 気に入らない部下に仕事をさせない。

イ 気に入らない部下を無視し、会議にも参加させない。

ウ 課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。

エ 意に沿わない職員を他の職員から隔離する。

#### 七 個の侵害

ア 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。

イ 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。

(注) 第1号から第7号までの言動に該当しなければパワー・ハラスメントとされないという趣旨に理解されてはならない。

### 第2 職場の構成員として良好な勤務環境を確保するために認識すべき事項

勤務環境はその構成員である職員の協力の下に形成される部分が多いことから、パワー・ハラスメントが行われることを防ぐため、職員は、次の事項について、積極的に意を用いるように努めなければならない。

- 1 パワー・ハラスメントについて問題提起する職員をいわゆるトラブルメーカーと見て問題を真摯に取り上げないこと、又はパワー・ハラスメントに関する問題を当事者間の個人的な問題として片付けることがあってはならないこと。

職場におけるミーティングを活用することなどにより解決することができる問題については、問題提起を契機として、良好な勤務環境の確保のために皆で取り組むことを日頃から心掛けることが必要である。

- 2 職場からパワー・ハラスメントに関する問題の行為者や被害者を出さないようにするために、周囲に対する気配りをし、必要な行動をとること。



具体的には、次の事項について十分留意して必要な行動をとる必要がある。

- 一 パワー・ハラスメントやパワー・ハラスメントに当たるおそれがある言動が見受けられる場合は、職場の同僚として注意を促すこと。
- 二 被害を受けていることを見聞きした場合には、声をかけて相談に乗ること。
- 3 パワー・ハラスメントを直接に受けていない者も気持ちよく勤務できる環境をつくるために、パワー・ハラスメントと思われる言動が行われている状況について上司等に相談するなどの方法をとることをためらわないこと。

### 第3 自分が受けている言動がパワー・ハラスメントではないかと考える場合において職員に望まれる事項

職員は、自分が受けている言動がパワー・ハラスメントではないかと考える場合には、その被害を深刻にしないために、次の事項について認識しておくことが望まれる。

#### 1 一人で抱え込まずに、相談窓口や信頼できる人等に相談すること

問題を自分一人で抱え込まずに、職場の同僚や知人等身近な信頼できる人に相談することが大切である。各職場内において解決することが困難な場合には、内部又は外部の相談機関に相談する方法を考える。なお、相談するに当たっては、パワー・ハラスメントであると考えられる言動が行われた日時、内容等について記録しておくことが望ましい。

#### 2 当事者間の認識の相違を解消するためのコミュニケーション

パワー・ハラスメントは、相手に自覚がないことも多く、よかれと思つての言動であることもある。相手に自分の受け止めを伝えたり、相手の真意を確認したりするなど、話し合い、認識の違いを埋めることで事態の深刻化を防ぎ、解決がもたらされることがあることに留意すべきである。

## IV その他ハラスメントになる得る言動

アカデミック・ハラスメント及びその他のハラスメントになり得る言動として、例えば、次のようなものがある。

- 一 相手の意に反する要求又は圧力等を与え、その対応によって、一定の利益又は不利益を与えるもの
  - ア 年齢、出身、心身の障害、疾病、容姿、性格、国籍等の個人的な属性を理由に修学上の機会、条件、評価等で相手を差別したり、又は排除したりすること。
  - イ 私的な、又は一方的な要求への服従又は拒否を、教育上もしくは研究上（知的財産に関わるものを含む。）の指導もしくは評価又は学業成績等に反映させること、又はその意思があることを伝えること。
  - ウ 私的な、又は一方的な要求への服従又は拒否を、人事又は労働条件の決定、業

務指導等に反映させること，又はその意思があることを伝えること。

エ 教育上もしくは研究上の指導もしくは評価，利益又は不利益の与奪等を条件として，相手に私的なもしくは一方的な働きかけを行うこと。

オ 人事上もしくは業務指揮上の権限の行使又は利益もしくは不利益の与奪等を条件として，相手に私的な又は一方的な働きかけを行うこと。

二 相手の意に反する要求又は圧力等を与えることにより，就業環境等を害するもの

ア 個人的な好悪の感情を，相手に対する教育又は職務の遂行に混交させること。

イ 指導に従わない相手に暴言を吐いたり，意図的に無視したり，暴力的な行為に及ぶ等，相手の人格又は身体を傷つける行為を行うこと。

ウ 相手の意に反する行為を執拗に誘ったり，正当な理由がないのに，一定の行為を繰り返し強要したりすること。

エ 相手が不快感を表明しているにもかかわらず，その場からの離脱を妨害すること。

オ 相手を困らせるために，意図的に事実無根のうわさを流すこと。

## V 懲戒処分

ハラスメントの態様等によっては，機構の名誉又は信用を傷つける行為，その他，職員として相応しくない行為に該当して，懲戒処分に付されることがある。