【ハラスメント・チェックシート】（和光大学研修用）

つぎの項目のうち、ハラスメントだと思うものには○、そうでないと思うものには×をつけてください。

※　解答例及び“∵”以降の説明は講師によるコメント。

1. 今月中に、必ず終わらせないといけない仕事なので残業をするように、上司が部下に言う。
×　∵　通常の時間外労働命令の範囲内。

2. 上司が部下へ「ここにいる価値はない」と言う。
○　∵　明らかな人格を傷つけるコメント。

3. 男性職員が女性職員のプライベートの携帯電話や携帯メールに、たびたび連絡をする。
△　∵　二者間の立場や優位性によって異なる。被害者が苦痛を感じており、優位性を背景にしている場合、パワーハラスメントに該当する。

4. 教員がゼミで、特定の女子学生に対して、いつも「○○ちゃん」と呼ぶ。
○　∵　他学生が不快と感じた場合、ハラスメントに該当する。このような場合、両者間の合意のみで良しとするのではなく、他者への影響を考慮する。

5. 職員がセクシュアル・ハラスメントのことで上司に相談したところ、上司から「あの人がそんなことをするはずがない」と言われた。
○　∵　相談に対する直截的な否定は、相談者を「信用していない」という表明に捉えられる可能性があり、二次被害につながる危険がある。

6. 上司が異性の部下の服装について注意をする。
×　∵　適正な指導であれば、業務上の指導の範囲内である。

7. 教員が男子学生には「男のくせにだらしない」、女子学生には「お茶くみは女性がやるべきだ」などと口癖のように言う。
○　∵　文化・社会学的な性差や性別に基づく差別はジェンダーハラスメントに該当する。

8. 忘年会で幹事の先輩職員が女性職員に対して、上司の隣りに座り、お酌をするよう促した。
○　∵　7.と同様。優位性を背景とした案件であれば、パワーハラスメントにも該当する。

9. 上司が新人の部下に、大きな業務を任せるのはまだ無理だと判断して、担当を替えた。
×　∵　通常の業務管理の範囲内。

10. 先輩、後輩の関係性が悪くミスも頻発しているが、上司が関わらない。
○　∵　上司の不関与により、職場環境の悪化に繋がっている場合は、消極的なパワーハラスメントといえる。

11. 上司が、繰り返し、特定の部下に対して１時間半にわたって注意をする。
○　∵　業務上の管理・指導の範囲を著しく逸している場合、ハラスメントにあたる。

12. 後輩職員がベテラン職員に朝、挨拶をするが、ベテラン職員はいつも生返事しかしない。
△　∵　ベテラン職員の態度により、特定の職員が精神的苦痛を負った場合、または、職場全体の環境悪化をもたらしている場合は、ハラスメントに該当する。

○の数　　7 個