○チェックリスト ～セクハラしていませんか?～

1 職場内外で起きやすいもの

※人事院規則 10-10 参照

(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

- スリーサイズを聞くなど身体的特徴を話題にすること。
- 聞くに耐えない卑猥わいな冗談を交わすこと。
- 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。
- 性的な経験や性生活について質問すること。
- 性的な噂うわさを立てたり、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

- 「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。
- 「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。
- 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

- ノードポスター等を職場に貼ること。
- 雑誌等の卑猥わいな写真・記事等をわざと見せたり、読んだりすること。
- 身体を執拗ように眺め回すこと。
- 食事やデートにしつこく誘うこと。
- 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。
- 身体に不必要に接触すること。
- 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。

2 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

- カラオケでのデュエットを強要すること。
- 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。

※ 上記のような言動をしている場合は、セクシャル・ハラスメントに該当する言動を行っていると言えます。直ちにやめるようにしましょう。

○チェックリスト ～パワハラしていませんか？～

1 暴力・傷害

- 書類で頭を叩たたく。
- 部下を殴ったり、蹴ったりする。
- 相手に物を投げつける。

※人事院規則 10-16 参照

2 暴言・名誉毀損・侮辱

- 人格を否定するような罵詈雑言を浴びせる。
- 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。
- 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、パワハラにも該当する。

3 執拗ような非難

- 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。
- 長時間厳しく叱責し続ける。

4 威圧的な行為

- 部下達の前で、書類を何度も激しく机に叩たたき付ける。
- 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。

5 実現不可能・無駄な業務の強要

- 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に厳命する。
- 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。
- 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。

6 仕事を与えない・隔離・仲間外し・無視

- 気に入らない部下に仕事をさせない。
- 気に入らない部下を無視し、会議にも参加させない。
- 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。
- 意に沿わない職員を他の職員から隔離する。

7 個の侵害

- 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。
- 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。

※ 上記のような言動をしている場合は、パワー・ハラスメントに該当する言動を行っていると言えます。直ちにやめるようにしましょう。