

職場におけるハラスメントの防止に関する基本方針

令和 2 年 4 月
令和 5 年 3 月改定
令和 8 年 1 0 月改定
総務部職員厚生課

1. 基本的な考え方

職場におけるハラスメントは、相手の尊厳を傷つけたり、不快にさせたり、あるいは勤務条件における不利益や脅威を与え、ひいては心身の健康を損なう要因となるものである。

また、組織秩序を乱し、職務の円滑な遂行を阻害して、区政の効率的運営に重大な影響を及ぼすとともに、貴重な人材の損失につながり、更には区の社会的評価にも悪影響を与えかねない問題である。

区は、職場におけるハラスメントを断じて許さないという決意のもと、ハラスメントの未然防止と対策について、総合的・組織的に取り組み、ハラスメント・ゼロを目指すとともに、ハラスメントに関する苦情や相談に適切に対応し、年齢、性別、国籍、障害の有無、職層等を問わず、職員が互いに尊重しあいながら、快適に働くことができる職場環境を確保することとする。

2. ハラスメント等の定義

この基本方針において、職場とは、職員が職務命令に従って職務を遂行する^{*1} 場所をいい、職員とは任用形態や勤務形態に関わらず、区との関係において労働基準法第 9 条に定める労働者に相当するすべての職員及び労働者派遣事業の適正な運営の確保並びに派遣労働者の保護等に関する法律第 2 条に定める派遣労働者又はインターンシップや教育実習生として区の職場に受け入れている者をいう。また、委託事業者、取引先の関係者、^{*2} 区に対する求職活動中の者、その他職場において業務上職員と関わる職員以外の者を含める場合には、職員等という。

職場におけるハラスメントとは、職員等に対して行われる次に掲げる行為をいう。

(1) セクシュアルハラスメント

①セクシュアルハラスメントとは【別表 1】

意図的、意図的でないにかかわらず、職場において行われる相手方の意に反する^{*3} 性的な言動をいい、言動に対する職員等の対応により、当該職員等がその^{*4} 勤務条件において不利益を受け、又は、本人及び周囲の者に身体的・精神的な苦痛を与え、就業環境が害される行為をいう。

②判断の基準

個別の事案において「相手方の意に反する性的な言動」と「就業環境が害される」の判断にあたっては、性的な言動を受けた本人の主観を重視しつつ、他の同性労働者が平均的にどのように感じるかといった客観的な視点も踏まえるものとする。意に反する身体的接触によって強い精神的苦痛を被る場合等では、一回でも就業環境を害することとなり得る。

継続性または繰り返しが要件となるものであっても、回数のみを判断材料とはせず、少ない回数でも「明確に抗議しているにもかかわらず放置された状態」又は「心身に重大な影響を受けていることが明らかな場合」には、就業環境が害されていると判断し得る。

以上の他、個別事案の判断にあたっては、法令や国の指針等を踏まえて判断する。

(2) パワーハラスメント

①パワーハラスメントとは【別表2】

職場において行われる、①^{*5} 優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③職員の勤務環境が害されるものであり、①から③までの3つの要素を全て満たすものをいう。

②判断の基準

業務上必要かつ相当な範囲を超えたものとは、社会通念に照らし、当該言動が明らかに業務上必要性がない、又はその態様が相当でないものを指し、例えば、業務上明らかに必要性のない言動、業務の目的を大きく逸脱した言動、業務を遂行するための手段として不適当な言動、当該行為の回数、行為者の数等、その態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える言動等が含まれる。この判断にあたっては、様々な要素（当該言動の目的、当該言動を受けた職員等の問題行為の有無や内容・程度を含む当該言動が行われた経緯や状況、業務の内容や性質、当該言動の態様・頻度・継続性、職員等の属性や心身の状況、行為者との関係性等）を総合的に考慮する。よって、個人の受け取り方によっては、業務上の注意・指導を不満に感じたりする場合でも、客観的にみて業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導についてはパワーハラスメントには該当しない。

また、就業環境が害されるとは、職員が身体的又は精神的に苦痛を与えられ、就業環境が不快なものとなったために能力の発揮に重大な悪影響が生じる等の当該職員が就業する上で、看過できないほどの支障が生じることを指す。この判断にあたっては、「平均的な労働者の感じ方、すなわち同様の状況で当該言動を受けた場合に、社会一般の労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じたと感じるような言動であるかどうかを基準とする。

以上の他、個別事案の判断にあたっては、法令や国の指針等を踏まえて判断する。

(3) 妊娠・出産・育児休業・介護休暇等に関するハラスメント

①妊娠・出産・育児休業・介護休暇等に関するハラスメントとは【別表3】

職場において行われる上司・同僚からの言動（妊娠・出産・育児・介護をすること）又は育児休業、介護休暇等の制度の利用に関する言動により、妊娠・出産又は育児休業、介護休暇等を申出・取得した職員等の就業環境が害される行為をいう。

②判断の基準

妊娠等の状態や育児休業制度等の利用と嫌がらせとなる行為の間に因果関係があるものがこれに該当する。

なお、業務分担や安全配慮の観点から、客観的に見て、業務上の必要性に基づく言動によるものは、該当しない。

以上の他、個別事案の判断にあたっては、法令や国の指針等を踏まえて判断する。

(4) モラルハラスメント

①モラルハラスメントとは【別表4】

一般的に言葉や態度などによって、人の心を傷つける精神的な暴力や嫌がらせで、働く

人の人格や尊厳を侵害し、当該職員等や周囲の者に身体的・精神的な苦痛を与え、職場環境を悪化させる行為をいう。

②判断の基準

職員等への行為が繰り返され、その職員等が身体的・精神的な苦痛を覚えたこと、あるいは周りの職員等がその行為を見ることによって身体的・精神的な苦痛を覚えたことにより、就業環境が害されたと認められる場合などが該当する。

個別事案の判断にあたっては「セクシュアルハラスメント」「パワーハラスメント」「妊娠・出産・育児休業・介護休暇等に関するハラスメント」の判断基準等を踏まえるものとする。また、「セクシュアルハラスメント」「パワーハラスメント」「妊娠・出産・育児休業・介護休暇等に関するハラスメント」にあたる行為については同様の行為として取り扱う。

(5) ソジハラスメント（LGBTQへのハラスメント）

①ソジハラスメントとは【別表5】

一般的に^{※6} ソジハラスメントとは、^{※7} 性的指向や^{※8} ジェンダーアイデンティティに関連して、差別的な言動や嘲笑、いじめや暴力などの精神的・肉体的な嫌がらせをする行為をいう。

②判断の基準

職員等への行為により、その職員等が身体的・精神的な苦痛を覚えたこと、あるいは周りの職員等がその行為を見ることによって身体的・精神的な苦痛を覚えたことにより、就業環境が害されたと認められる場合などが該当し得る。個別事案の判断にあたっては「セクシュアルハラスメント」「パワーハラスメント」「妊娠・出産・育児休業・介護休暇等に関するハラスメント」の判断基準等を踏まえるものとする。また、「セクシュアルハラスメント」「パワーハラスメント」「妊娠・出産・育児休業・介護休暇等に関するハラスメント」にあたる行為については同様の行為として取り扱う。

(6) レイシャルハラスメント

①レイシャルハラスメントとは【別表6】

一般的に人種や民族、国籍等を理由とした嫌がらせや差別となる言動をいう。

②判断の基準

職員等への行為により、その職員等が身体的・精神的な苦痛を覚えたこと、あるいは周りの職員等がその行為を見ることによって身体的・精神的な苦痛を覚えたことにより、就業環境が害されたと認められる場合が該当し得る。個別事案の判断にあたっては「セクシュアルハラスメント」「パワーハラスメント」「妊娠・出産・育児休業・介護休暇等に関するハラスメント」の判断基準等を踏まえるものとする。

また、「セクシュアルハラスメント」「パワーハラスメント」「妊娠・出産・育児休業・介護休暇等に関するハラスメント」にあたる行為については同様の行為として取り扱う。

3. カスタマーハラスメント

(1) 職員に対するカスタマーハラスメント

職員に対するカスタマーハラスメントとは、区民、事業者等から職員に対し、その業務に関して行われる著しい迷惑行為であって、職員の就業環境を害するものを指す。区民や事業者等とのやりとりの中でトラブルが発生し、激しい叱責や無理な要求等が執拗に繰り返され、それが職員の心身を蝕む恐れがある場合には、周りの職員がその兆候をいちはや

く察知し、組織での対応や担当の交代などにより、職員の健康被害を予防することが必要である。区は「世田谷区職員に対するカスタマー・ハラスメントの防止に関する基本方針」に基づき、職員の安全な就業環境を保持し、安定した質の高い行政サービスを提供するものとする。

(2) 職員による事業者等へのカスタマーハラスメント

職員が、事業者や団体等に対し高圧的な態度や無理な要求をするなど、当該事業者等にとってのカスタマーハラスメントとなる行為を行うことは、ハラスメント・ゼロを目指す区の方針に背くものであり、信用失墜に結び付く行為として断じて行ってはならない。

4. ハラスメントをなくすために

(1) 管理監督者の責務

管理監督者は、ハラスメントに対する正しい知識と認識を持ち、職員が職務に専念できる良好な職場環境の確保や職員の保護に努め、部下とのコミュニケーションや信頼関係を構築し、ハラスメントの発生を未然に防止する義務がある。また、万が一所属内で問題が発生した場合には、事実関係の調査等に主体的に取り組み、円滑に苦情処理、職場環境の改善に努めるとともに、ハラスメントの事実が認められる場合には、必要に応じて総務部長に報告しなければならない。

(2) 職員の責務

職員は、ハラスメントに対する正しい知識と認識を持ち、決してハラスメント行為をしてはならない。職員一人ひとりが職場の構成員としてお互いの人格や尊厳を不当に侵害することのないよう、円滑なコミュニケーションを図るなど、良好な職場環境の維持、確立に努めるものとする。

(3) ハラスメントに関する周知・啓発

区は、職場におけるハラスメントの内容及び発生原因や背景等について、庁内公開サイトを活用し、広く職員に周知・啓発する。

(4) ハラスメントに関する職員研修の実施

区は、職員一人ひとりが、ハラスメントについて正しく理解し、その発生を防止するために、管理監督者や職員に対して、ハラスメントに関する基本的な事項等の研修を実施する。

5. 苦情・相談窓口

(1) 区は、職場の就業環境が害されることがないように、職場におけるハラスメントに関する問題について、苦情・相談体制を整備するものとし、管理職及び係長職のハラスメント相談担当（以下「相談担当」という。）、係長級の職員相談担当による苦情・相談窓口を置いて、職員からの苦情・相談を受け付けることとする。

また、職員が相談しやすい環境整備のために、区外部にも心理士による苦情・相談窓口を設置し職員からの苦情・相談を受けるとともに、事実調査等が必要な場合には、区の苦情・相談窓口と連携して調査・対応するものとする。

(2) 苦情・相談窓口は、ハラスメントの当事者か否かを問わず、すべての職員が利用することができる。

(3) 相談担当が適切な初期対応が実施できるよう、面談に関する研修を実施する。

- (4) 相談担当が単独で対応することが困難な苦情・相談についての検討等を行うため、相談担当により構成される「相談担当検討会議（以下「検討会議」という。）」を設置する。
- (5) 職員以外の者（委託事業者、取引先の関係者、区に対する求職活動中の者、その他職場において業務上職員と関わる職員以外の者）からの区の職場におけるハラスメントに関する苦情・相談窓口は各事業所管とし、各事業所管は、職員以外の者からの苦情・相談に真摯に対応するものとする。

6. 苦情・相談の対応及び解決

- (1) 相談担当は、苦情・相談を行う職員（以下、「相談者」という。）の意向を尊重した上で、申出に対する事実関係を調査し、その内容や状況に応じて適切に対応するものとする。
- (2) 相談担当は、職員からの苦情・相談に対応し、必要に応じて所属等の関係者に改善を促すものとする。
- (3) 相談者からの苦情・相談の申出において行為者とされる者またその所属長及び相談者の所属長（以下「行為者等」という。）は、相談担当の求める調査等に誠実に応じなければならない。また、行為の目撃者等、行為者等以外の職員についても相談担当の求める調査等に可能な限り応じるように努めるものとする。
- (4) 相談担当は、相談者からの苦情・相談の内容について、ハラスメントの事実が認められる場合には、相談者の意向も踏まえながら、行為者の所属長及び人事課長に報告する。
- (5) 相談担当は、相談者からの苦情・相談について必要があると認めるときは、相談者の意向も踏まえながら、検討会議にその対応等について検討を依頼することができる。
- (6) 検討会議は、個別の事案について協議を行い、今後の対応について相談担当に助言することができる。また、協議の結果、必要があると認められる場合は、ハラスメント対策委員会に調査・審議を依頼することができる。
- (7) 相談者及び行為者の各所属長は、相談者からの苦情・相談事案について、相談担当と連携して対応するとともに、相談者の意向やプライバシーにも十分配慮しながら、解決に向けて主体的に取り組まなければならない。ハラスメントの事実が認められる場合には、速やかに被害者の保護を図るとともに、必要に応じて総務部長に事故報告を行い、再発防止に取り組まなければならない。また、ハラスメントの事実が認められない場合であっても、改善点や反省すべき点がある場合には、職場の環境改善に努めなければならない。
- (8) 人事課長は、相談担当から報告を受けた場合、所属長から総務部長に事故報告があった場合又はハラスメント対策委員会から調査・審議の結果について報告を受けた場合は、被害者の不利益にならないよう配慮し、所管部と協議したうえで、必要な措置を行うこととする。

7. ハラスメント対策委員会

- (1) 職員からのハラスメントに関する苦情を調査・審議し、公正な対応を図るため「ハラスメント対策委員会」（以下「対策委員会」という。）を設置する。
- (2) 対策委員会は、調査・審議を速やかに行う。
- (3) 対策委員会は、当事者の各所属長に対し、苦情・相談事案に係る対応について報告を求めることができる。また、当事者その他対策委員会が事情聴取を必要とすると認めた者

- (以下、「関係者」という。)から事情を聴取することができる。
- (4) 当事者、関係者は対策委員会から事情聴取を求められた場合、誠実に対応しなければならない。
- (5) 対策委員会は、特に慎重な調査が必要と認められる場合等は、事情聴取等の業務を外部の専門機関等に委託することができる。
- (6) 対策委員会は、加害者とされる者の言動がハラスメントに該当するのか、ハラスメントと断定できない場合においても、その言動の原因や問題点を明らかにする。また、再発防止や職場環境の改善に向けた対策について意見を申し出ることができる。
- (7) 対策委員会は、審議結果について、人事課長、行為者の所属長、相談者、その他委員長が特に必要と認める者に報告する。

8. ハラスメント対応後のフォローアップ体制

相談担当は、ハラスメントへの対応を適切に実施し、環境改善の効果を持続していくため、対応後も、必要に応じて所属と連携して被害者への配慮等継続的なフォローや改善状況の把握をする。

9. 制裁

本方針に反し、ハラスメント行為の事実が確認された加害者については、その態様によっては、信用失墜行為、全体の奉仕者たるにふさわしくない非行として、当該職員を懲戒処分の対象とする。

また、加害者とされる者が、相談者等を特定することや報復することは、ハラスメントの防止や対策を講じる上で、あってはならない行為であり、本方針に反する行為として厳正に対処する。

10. プライバシーの保護と不利益な取り扱いの禁止

- (1) 区はハラスメントに関する苦情・相談の処理に当たっては、当事者のプライバシーの保護に努め、知り得た秘密は厳守しなければならない。
- (2) 区はハラスメントに関する苦情・相談をしたこと、事実関係の調査等に協力したことを理由として、職員に対して不利益な取扱いをしてはならない。

脚注

※¹ 場所 … 職場外であっても「職場の延長」と考えられる場合には、職場に含まれる。

※² 区に対する求職活動 … 区が実施する職員採用選考（面接・説明会への参加）等の区職員になるための就職に関わる活動をいう。

※³ 性的な言動 … 性的な内容の発言や視覚に訴える等の行動。同性に対するものも含まれ固定的性別役割分担意識に基づく言動、性的指向やジェンダーアイデンティティに関する差別的言動等も含まれる。

※⁴ 勤務条件において不利益 … 昇任・昇格・昇給・異動等においての不利益を受けることをいう。

※⁵ 優越的な関係 … 職務上の地位に基づく優越性だけでなく人間関係や専門知識、経験など様々な優越性が含まれる。

※⁶ ソジ … 性的指向(Sexual Orientation)と性自認(Gender Identity)の頭文字を取ったものの。

※⁷ 性的指向 … 人の恋愛・性愛がどういう対象に向かうかを示す概念である。

※⁸ ジェンダーアイデンティティ…自己の属する性別についての認識に関するその同一性の有無又は程度に係る意識をいい、自分の性をどのように認識（男性、女性、男女どちらにも当てはまらない、男女両方の要素を持つといったある程度一貫した認識）しているかの概念である。

【別表 1】

セクシュアルハラスメントの内容	セクシュアルハラスメントは、言葉によるものなど様々なものがある。性的な言動の例としては、次のものが挙げられる。 1 直接相手に向けられたもの ・性的な発言をする（身体的特徴を話題にする、卑猥な冗談を交わす、性的な経験や性生活について質問する、性的指向を揶揄する等） ・性的な内容の電話をかける又はEメール・手紙を送る ・食事・デートへ執ように誘う ・身体に不必要に接触する ・性的関係を強要する 等 ・「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 ・「男の子、女の子」「僕、坊や、お嬢さん」「おじさん、お婆さん」などと人格を認めないような呼び方をする ・女性であるというだけで、お茶くみや掃除を強要する ・「なぜ結婚しないの」と聞く 2 間接的に相手に向けられたもの ・性的なうわさを流す ・性的な内容の陰口を言う 等 3 不特定多数の者に向けられたもの ・ヌードポスター、わいせつ図画を掲示する 等 4 個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること等） ・性的指向・ジェンダーアイデンティティ等の機微な個人情報について本人の了解を得ずに暴露する 等
-----------------	--

【別表 2】

パワーハラスメントの内容		
代表的な言動の 類型	該当すると考えられる例	該当しないと考えられる例
(1) 身体的な攻撃 (暴行・傷害)	① 殴打、足蹴りを行う ② 相手に物を投げつける	① 誤ってぶつかる
(2) 精神的な攻撃 (脅迫・名誉毀損・ 侮辱・ひどい暴言)	① 人格を否定するような言動 を行う（相手の性的指向・ ジェンダーアイデンティティ に関する侮辱的な言動を 含む）	① 遅刻等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

	② 業務の遂行に関する必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返し行う ③ 他の職員の面前における大声での威圧的な叱責を繰り返し行う ④ 相手の能力を否定し、罵倒するような内容の電子メール等を当該相手を含む複数の職員宛てに送信する	② 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
(3) 人間関係からの切り離し (隔離・仲間外し・無視)	① 自身の意に沿わない職員に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離したり、自宅研修させたりする ② 一人の職員に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる	① 新規採用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 ② 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
(4) 過大な要求 (業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害)	① 長期間にわたる、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下での勤務に直接関係のない作業を命ずる ② 新規採用職員に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責する ③ 職員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	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 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
(5) 過小な要求 (業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと)	① 管理職を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる ② 気にいらぬ職員に対して嫌がらせのために仕事を与えない	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
(6) 個の侵害 (私的なことに過度に立ち入ること)	① 職員を職場外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりする	① 職員への配慮を目的として、職員の家族の状況等についてヒアリングを行う

	② 職員の性的指向・ジェンダーアイデンティティや病歴、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 ・開示（カミングアウト）を禁止又は強要 すること	② 職員の了解を得て、当該職員の機微な個人情報（左記）について、必要な範囲で人事課に伝達し、配慮を促す
--	--	--

【別表3】

妊娠・出産・育児休業・介護休暇等に関するハラスメントの内容	妊娠・出産・育児休業・介護休暇等に関するハラスメントは、次のものが挙げられる。 1 制度や措置の利用※1への嫌がらせ ・妊娠・出産・育児・介護に関する制度の利用や措置に関し、不利益な取り扱いを示唆する言動 ・制度の利用申請又は、制度や措置の利用を阻害する言動 ・制度等の利用を理由に嫌がらせ等をする言動等 2 状態への嫌がらせ※2 ・妊娠・出産等を理由に不利益な取扱いを示唆する言動 ・妊娠・出産等を理由に嫌がらせ等をする言動等
上記 ※1 対象となる制度 又は措置	1 妊娠・出産休暇その他の母体保護 ・母子保健健診休暇・妊娠症状対応休暇・妊婦通勤時間・妊娠中の休憩に関する措置 ・妊娠・出産休暇・出産支援休暇 ・妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置 2 育児休業 ・育児休業（生後3歳に達しない子を育てる職員） ・部分休業（小学校就学前の子を育てる職員） 3 介護休暇 ・短期の介護休暇・介護休暇・介護時間 4 子の看護等休暇 5 時間外労働の制限・深夜業の制限 ・育児又は介護に係る超過勤務の免除・制限及び深夜勤務制限 6 育児のための所定労働時間の短縮 ・育児時間・育児短時間勤務・子育て部分休暇 7 始業時刻変更等の措置 ・時差勤務、休憩時間の変更

上記 ※2 状態への嫌がらせの事由	・妊娠・出産等 1 産後の就業制限の規定により就業できず、又は妊娠・出産休暇（産後）を取得したこと 2 妊娠又は出産に起因する症状（※）により労務の提供ができないこと若しくはできなかったこと、又は作業能率が低下したこと ※妊娠又は出産に起因する症状とは、つわり・妊娠悪阻・切迫流産・出産後の回復不全 等
----------------------	---

【別表4】

モラルハラスメントの内容	モラルハラスメントは、「言葉や態度によって、人の心を傷つける精神的な暴力や嫌がらせ」とされ、一般的に言われる事例は以下のような言動である。 ○ モラルハラスメントの具体例 ・出どころが分からないよう、ひそかに悪いうわさを流す ・失敗するように誘導する ・仕事に必要な情報を流さない ・曖昧な言葉でほのめかし、言いたいことをはっきり言わない ・ため息や舌打ちなど、間接的で意味ありげなしぐさをする ・わざと難しい仕事や未経験の仕事を行わせ、「お前は本当にできないやつだな」「そんなこともできないの？」とこれみよがしに指摘する ・不機嫌な態度をとる ・「自分の言っていることは、常に正しい」といった口ぶりで話す ・からかったり、嫌味や皮肉を言ったり、人前で笑いものにしたりする ・嘘をつく 等
--------------	---

【別表5】

ソジハラスメント（LGBTQへのハラスメント）の内容	ソジハラスメント（LGBTQへのハラスメント）性的指向やジェンダーアイデンティティに関連して、差別的な言動や嘲笑、精神的・肉体的な嫌がらせをする行為で、次のものが挙げられる。 ○ ソジハラスメントの具体例 ・性的指向・ジェンダーアイデンティティ等の機微な個人情報について本人の了解を得ずに暴露（アウティング）する ・カミングアウトを強要する ・「この職場にLGBTQはいない」などと存在を否定する ・「男か女かどちらかわからない」と性別を詮索する ・「同性が恋愛対象なんて気持ちが悪い」などと言う 等
----------------------------	--

【別表 6】

レイシャルハラスメントの内容	レイシャルハラスメントは、国籍等に関連して、差別的な言動や嘲笑、精神的・肉体的な嫌がらせをする行為で、本人の人格や個性、能力とは関係なく行われ、次のものが挙げられる。 なお、日本国籍でも外国にルーツのある人や、通称として日本名を使用している外国籍の人がいる場合などに留意する必要がある。 ○ レイシャルハラスメントの具体例 ・ 国籍などの個人情報について本人の了解を得ずに暴露する 「あの人、〇〇人なんだって」 ・ 外国にルーツのある人がその場にいるにもかかわらず、日本人しかいないような会話をする（意図的か否かは問わない） 「日本人だから言わなくても分かると思うけど…」 ・ 仕事上の進め方や考え方などを人種や国籍に結び付けて評価する 「あなたは〇〇人だから、私たちと考え方が合わない」 ・ 相手の国や文化を傷つける発言をしたり、ステッカーを貼るなどの意思表示をする ・ ルーツのある人種や国について代表者のように扱う 「あなたの国、いつも日本を悪くいいますね。いい加減やめてください」 等
----------------	---