

共同体メカニズム研究学会第1回大会 ハラスメント基準

2026年6月18日

共同体メカニズム研究学会理事会承認

English follows Japanese

本学会は学際的であるため、1つの学問分野で広く用いられている方法論が他の分野の視点からは意味がないように見える場合があることなどから、自分が確信を持っている視点を絶対視して善かれと思って伝えたコメントが相手の尊厳を侵害するハラスメント行為になる可能性があります。真摯で率直な意見交換が学問のために重要ですが、同時に自分の視点を絶対視しない謙虚な態度が本学会では特に重要となります。このため以下で本大会でのハラスメント基準を示します。

本大会においては、「相手に精神的苦痛や傷害、不利益などを与え、相手の人権や尊厳を侵害する全ての言動」をハラスメント行為と定義します。大会参加者間でのハラスメント行為を防止し、また起きた場合の速やかな問題解決を行うために、セクシャル・ハラスメント、アカデミック・ハラスメント、パワー・ハラスメント、その他のハラスメントを以下のように定義します。この基準の作成のために行動経済学会常任理事会が2020年8月31日承認した「第14回大会 ハラスメント基準」を参照しました。

(1) セクシャル・ハラスメント

セクシャル・ハラスメントとは、相手方の意に反する性的な発言や行為、また、性別や性的指向、性同一性などに関する発言によって生じるハラスメントです。たとえば

- ・わいせつな画像や動画、音声を掲示、公開する。
- ・性的少数者に対する攻撃を行なう。
- ・性差別的な発言、たとえば「男だから」「女のくせに」などの性別役割を前提とした発言をする。
- ・恋愛経験や性体験についてしつこく尋ねる。
- ・見かけ上の性別がわかりにくい、あるいは典型的でない人をからかう。
- ・相手の性的指向や性自認について暴露したり、あげつらったりする。

(2) アカデミック・ハラスメント、パワー・ハラスメント

アカデミック・ハラスメントやパワー・ハラスメントとは、職務上の優越的な地位や権限、または人間関係などの優位性を利用して行なう、あるいは教育・研究上の力関係を濫用することによって生じるハラスメントです。たとえば、以下のようなものがあります。

・「こんな発表をして恥ずかしくないのか」などの暴言や過度の叱責をおこなう、相手的人格を傷つける言動をする。

- ・発表者や登壇者、質問者を発表内容や発言内容ではなく過去の研究業績や現在の職位、学会や団体での優越的な地位をもとに批判する。
- ・多数の人に向けて特定の人物を不当に罵倒する、能力や性格について侮辱的な発言をする。
- ・地位など優位性をもとに知りえた個人情報を暴露して当人の不利益になる状況を作る。

(3) レイシャル・ハラスメント

レイシャル・ハラスメントとは、民族的出自、肌の色、人種、国籍、宗教、思想・信条、言語能力などを理由として生じるハラスメントです。たとえば、以下のようなものがあります。

- ・日本語能力に不安があるなどの不当な理由をつけて研究成果を正当に評価しない。
- ・「日本人しかいない場所では居心地が悪いだろう」などと配慮を装い、学会運営、議論、懇親会から排除する。
- ・人種、民族、国籍、信条に関連した攻撃的で侮蔑的言動を行なう。たとえば「〇〇人は無礼だ」など受け手の属性に対し攻撃的な発言をしたり、宗教上身につけている衣類などを外すよう強要する。
- ・身体的、文化的な特徴や行動様式に対する揶揄やからかい、差別的な言動を行なう。たとえば「この人はこんな見た目ですが日本語は大丈夫です」など身体的特徴を揶揄するジョークをいう。
- ・民族マイノリティに対し、ルーツがある地域の問題について責任があるかのように追求する。
- ・「日本人ならわかると思いますが」などと人種や民族的出自の多様性を無視した前提の言動を行なう。
- ・本人の意思を無視して、人種的・民族的属性を公表したり問いただしたりする。

(4) その他のハラスメント

その他のハラスメントとは、前各号には該当しないが、相手に精神的苦痛や傷害、不利益などを与え、相手の人権や尊厳を侵害する言動です。たとえば以下のものがあります。

- ・座長や司会者の進行を妨害する。具体的には発表中に座長の指名なく発言やコメントをするなど。
- ・特定の学問的視点を絶対視して発表者や登壇者、質問者を発表内容や発言内容を全否定する。
- ・連絡先などの個人情報やプライバシーに関することをしつこく尋ねる
- ・本人の意思を無視して、個人情報を公表する。

上記はあくまで例であり、これ以外にも「相手に精神的苦痛や傷害、不利益などを与え、相

手の人権や尊厳を侵害する全ての言動」であればハラスメント行為と認定される可能性があります。

Because this association is interdisciplinary—and because methodologies widely used in one academic field may appear meaningless from the perspective of another—comments made with the best of intentions, based on one’s own firmly held views, may constitute harassment that infringes upon another person’s dignity. While a sincere and frank exchange of opinions is essential for academic progress, a humble attitude that avoids treating one’s own perspective as absolute is particularly important within this Association. For this reason, we set forth the harassment standards for this conference below.

For the purposes of this conference, “harassment” is defined as “any words or actions that cause mental distress, harm, or disadvantage to another person and infringe upon that person’s human rights or dignity.” To prevent harassment among conference participants and to ensure prompt resolution of any incidents that occur, we define sexual harassment, academic harassment, power harassment, and other forms of harassment as follows. In developing these standards, we referred to the “14th Annual Conference Harassment Standards” approved by the Executive Board of the Association of Behavioral Economics and Finance on August 31, 2020.

(1) Sexual Harassment

Sexual harassment refers to sexual remarks or actions against the other party’s will, as well as harassment arising from remarks regarding gender, sexual orientation, gender identity, and the like. For example:

- Posting or publishing obscene images, videos, or audio recordings.
- Launching attacks against sexual minorities.
- Making sexist remarks, such as those based on gender roles, e.g., “Because you’re a man” or “For a woman.”
- Persistently asking about romantic or sexual experiences.
- Teasing people whose apparent gender is ambiguous or atypical.
- Exposing or making a big deal out of another person’s sexual orientation or gender identity.

(2) Academic Harassment and Power Harassment

Academic harassment and power harassment refer to harassment carried out by exploiting a superior position or authority in the workplace, or an advantage in interpersonal relationships, or arising from the abuse of power dynamics in education and research. Examples include the following:

- Making abusive remarks or excessive reprimands—such as “Aren’t you ashamed to give a presentation like this?”—or engaging in behavior that damages the other person’s dignity.
- Criticizing presenters, panelists, or questioners based not on the content of their presentations or remarks, but on their past research achievements, current job titles, or superior positions within academic societies or organizations.
- Unjustly berating a specific individual in front of a large audience or making insulting remarks about their abilities or character.
- Disclosing personal information obtained through a position of authority, thereby creating a situation that is detrimental to the individual.

(3) Racial Harassment

Racial harassment refers to harassment arising from a person’s ethnic origin, skin color, race, nationality, religion, ideology or beliefs, language ability, or similar factors. Examples include the following:

- Failing to fairly evaluate research results based on unjustified reasons, such as concerns about a person’s Japanese language proficiency.
- Pretending to show consideration—for example, by saying, “You must feel uncomfortable in a place where there are only Japanese people”—while excluding the person from conference operations, discussions, or social gatherings.
- Engaging in aggressive or derogatory speech or behavior related to race, ethnicity, nationality, or beliefs. For example, making aggressive remarks targeting the recipient’s attributes—such as “People from [country] are rude”—or forcing them to remove religious attire.
- Mocking, teasing, or making discriminatory remarks regarding physical or cultural characteristics or behavioral patterns. For example, making jokes that mock physical characteristics, such as “This person may look like this, but their Japanese is fine.”
- Holding ethnic minorities accountable for issues in the regions where their roots lie.
- Making statements based on assumptions that ignore racial or ethnic diversity, such as “I’m sure Japanese people would understand.”
- Disclosing or inquiring about a person’s racial or ethnic background against their will.

(4) Other Forms of Harassment

“Other forms of harassment” refer to words or actions that do not fall under the preceding categories but cause mental distress, harm, or disadvantage to the other party, thereby infringing upon their human rights and dignity. Examples include the following:

- Interfering with the proceedings led by the chair or moderator. Specifically, this includes speaking or commenting during a presentation without being called upon by the chair.
- Treating a specific academic perspective as absolute and completely rejecting the content of a presentation, speech, or question posed by a presenter, speaker, or questioner.
- Persistently asking about personal information, such as contact details, or matters related to privacy.
- Disclosing personal information without the individual's consent.

The examples above are merely illustrative; any other “words or actions that cause mental distress, harm, or disadvantage to another person and infringe upon their human rights or dignity” may also be deemed to constitute harassment.