北海道国立大学機構ハラスメントの防止等に関するガイドライン

令和４年４月１日制定

改正　令和５年７月27日

１　ガイドラインの目的

北海道国立大学機構(以下「機構」という。)は、構成員全ての人格を尊重し、ハラスメントのない、健全で快適なキャンパス環境を維持するためガイドラインを制定し、広く周知するものです。

機構は、発生したハラスメントに対しては、北海道国立大学機構ハラスメントの防止等に関する規程(令和４年度機構規程第60号。以下「規程」という。)及びこのガイドラインにより最善の問題解決が図られるよう、適切かつ迅速に対処します。

２　ガイドラインの対象・適用範囲

(1)　機構の役職員、機構が設置する国立大学(以下「大学」という。)の学生等機構で就労又は修学するすべての者(以下「構成員」という。)と機構の関係者が対象となります。

イ　役職員は、役員、教員、事務職員その他機構に就労する全ての者です。

ロ　学生等には、学部学生、大学院生のみならず、研究生、科目等履修生、聴講生等も含みます。

ハ　関係者とは、学生等の保護者や関係業者等、機構と職務上又は修学上の関係を有する者です。

(2)　構成員間又は構成員と関係者間で生じたハラスメントは、その起こった場所、時間帯を問わずこのガイドラインが適用されます。

３　ハラスメントの定義及び事例等

「ハラスメント」とは、セクシュアル・ハラスメント、アカデミック・ハラスメント、パワー・ハラスメント及び妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント等の総称をいいます。

(1)　セクシュアル・ハラスメント

相手方の意に反する性的な言動又は性別による差別的言動により、相手方に身体的、精神的苦痛若しくは不利益を与え、又は教育上、研究上、就労上及び修学上の環境を悪化させることをいいます。

セクシュアル・ハラスメントは、我が国の社会状況や雇用環境等から、男性から女性に対してなされる場合が最も多いのですが、女性から男性への場合又は同性間の場合でも問題となります。

大学におけるセクシュアル・ハラスメントが発生する例としては、上司と部下等の一般的な職務上の上下関係以外に、教員と学生といった上下関係を背景として起こる場合が挙げられます。

例えば、一般的に教員は、担当する学生の成績評価等に対して実質的な決定権をもっており、また、指導教員と学生の場合は、専攻する学問分野が同じであることから、その評価は、卒業後の進路や就職などにも大きな影響力を持っている場合があります。教員と学生間ではこのような構造的な力関係を背景としているため、明白に強制しない場合でも、相手の意に反する性的な言動を押しつけることになりやすいのです。なお、性的な言動とは、性的な関心や欲求に基づく言動をいい、性別により役割を分担すべきとする意識又は性的指向若しくは性自認に関する偏見に基づく言動も含まれます。

ある言動がセクシュアル・ハラスメントにあたるかどうかは、あくまで相手の受け止め方(「不快」と感じるかどうか)によるのであって、その言動を行う者の感覚で判断されるものではないことに注意してください。

イ　対価型のセクシュアル・ハラスメント

教育・研究上若しくは職務上の地位を利用して、又は利益若しくは不利益を与えることを条件にして性的要求をすること及びその結果において相手に就学、就労、教育・研究、課外活動に関し利益又は不利益を与えることがこれにあたります。

具体的には、ロの環境型のセクシュアル・ハラスメントで例示する言動を、次の方法で行うことです。

・教育・研究上の指導若しくは評価、利益の与奪又は人事権若しくは業務指導権の行使等を条件とした性的働きかけをすること。

・個人的な性的要求への服従又は拒否を、教育・研究上の指導若しくは評価又は学業成績等に反映させること。

・個人的な性的要求への服従又は拒否を、人事、勤務条件の決定又は業務指揮に反映させること。

・相手への性的な関心の表現を業務遂行に混交させること。

ロ　環境型のセクシュアル・ハラスメント

次の具体例のような言動により、就学、就労、教育･研究、課外活動の遂行を妨げる等環境を悪化させることが、これにあたります。

1)　性的な内容の発言

・スリーサイズを聞くなど身体的特徴を話題にすること。

・聞くに堪えない卑わいな冗談を交わすこと。

・性的な経験や性生活について質問すること。

・性的な噂を流したり、性的なからかいをすること。

・体調が悪そうな女性に「今日は生理か」「もう更年期か」などということ。

・性的な内容の電話をかけたり、性的な内容の手紙、E メールなどを送ること。

2)　性的な行動

・ヌードポスターを研究室、職場などに貼ること。

・雑誌等の卑わいな写真・記事などを、わざと見せたり、読んだりすること。

・研究室、職場などのパソコンのディスプレイに卑わいな画像を表示すること。

・相手の身体を執拗に眺め回したり、目で追ったりすること。

・食事やデートにしつこく誘うこと。
・相手の身体の一部(肩、背中、腰、頬、髪等)に意図的に触れること。
・不必要な個人指導を行うこと。
・性的な関係を強要すること。
・ゼミや職場の旅行における宴会の際に、浴衣に着替えることを強要すること。
・出張への同行を強要したり、出張先で不必要に自室に呼ぶこと。
・自宅までの送迎を強要したり、居所までつけ回すこと。

ハ　ジェンダー・ハラスメント

ジェンダー(gender)とは「社会的性差」という意味で、ジェンダー・ハラスメントとは、性に関する固定観念又は差別意識に基づく嫌がらせ等を指します。

次の具体例のように、女性又は男性という理由のみで性格及び能力の評価並びに決めつけを行うこと等が、これにあたります。

・「女には仕事を任せられない」「女は職場の花でさえあればよい」「男のくせに根性がない」等の発言をすること。
・女性であるというだけで、お茶くみ、掃除、私用などを強要すること。
・「男の子、女の子」「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。
・カラオケでデュエットを強要すること。
・酒席で、上司、指導教員などの側に席を指定したり、お酌やチークダンスなどを強要すること(これらの行為は、環境型又は対価型のセクシュアル・ハラスメントに該当する場合もあります。)。

(2)　アカデミック・ハラスメント

教育上若しくは研究上の地位又は人間関係などの優位性を背景に、その立場又は職務権限を濫用し、教育、研究の適正な範囲を超えて、劣位にある相手に対して不適切な言動又は差別的な取扱いを行うことにより、相手に身体的、精神的苦痛若しくは不利益を与え、又は教育上、研究上及び修学上の環境を悪化させることをいいます。

性別を問わず、教育指導や研究活動において、あるいは暴力的言動などで、相手に身体的、精神的苦痛や負担、若しくは極度の不快感を負わせることは、重大な人権侵害にあたるとともに、大学における教育・研究の推進を妨げ、教育・研究環境の悪化につながるこれらの行為は、大学のみならず機構全体の利益を損なうことにもなることを認識する必要があります。

なお、次のアカデミック・ハラスメントとみなされる可能性がある事例は、これらと同様に行われる言動であっても、その背景及び様々な状況等に応じてハラスメントであったり、そうでなかったりすることがあり、次の事例で尽きるわけではありません。これら以外の言動にも注意する必要があります。

イ　研究活動にかかわるもの

・適切な研究指導等を意図的に行わないこと。
・機器の使用を認めない、必要な研究費及び出張旅費を配分しない等により研究の遂行を妨害すること。

・研究発表、論文作成等を妨害すること。
・研究試料又は物品を勝手に廃棄すること。
・研究に不可欠な物品の購入を特定の者に限って認めないこと。
・その他正当な研究活動を妨害したり、正当な理由がないにもかかわらず、研究活動に関しての考え方又は自主性を否定するような言動を行うこと。

ロ　教育指導にかかわるもの

・指導を行わない。
・学位又は単位認定に関して不公平・不公正な対応をとること。
・正当な理由がないのに、退学を促したり又は示唆したりすること。
・進路に関し、教育的配慮に欠けた妨害又は干渉をすること。
・成績が良いにもかかわらず、自己の主観的な基準により単位を与えないこと。
・常識的な教育指導の範囲を超えて、厳しく叱責すること。
・「鍛えてやる」など非合理的又は非科学的で過酷なトレーニングを強制すること。
・その他必要な教育指導を怠ったり、教育指導の面において、人としての尊厳を著しく否定するような言動を行うこと。

(3)　パワー・ハラスメント

優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、就業環境が害されることをいいます。

例えば、上司が部下に、あるいは先輩が後輩に対して、業務に関する指導の域を超えて、容姿や人格に関する中傷を執拗に繰り返し言い続けたり、不必要な大声で怒鳴ったり、些細なミスを厳しく叱責したりするような言動などがこれにあたります。

ここで問題になるのは、このいじめや嫌がらせの言動が通常に業務遂行の中で、指導育成や業務上の命令などに隠れて行われる為に表面化しにくいと考えられています。

なお、次のパワー・ハラスメントとみなされる可能性がある事例は、これらと同様に行われる言動であっても、その背景及び様々な状況等に応じてハラスメントであったり、そうでなかったりすることがあり、次の事例で尽きるわけではありません。これら以外の言動にも注意する必要があります。

・暴力的な言動、人格を傷つける言動、悪口・中傷及びプライバシーに関することを言いふらすこと。
・正当な理由がないのに、退職を促したり又は示唆したりすること。
・些細なミスに対して大声で叱責したり又は執拗に暴言を繰り返すこと。
・相手を陥れる目的で悪い評判を周囲にばらまいたり又は根拠のない告げ口をすること。
・不当に他の大学や研究機関へ就労することを勧めたり又は公募情報を提供したりすること。
・時間内にこなしきれない量の仕事を押しつけること。
・慣れない仕事への頻繁な配置換又は意味のない仕事を強制すること。

・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。

・有期雇用の職員に対して、雇用の更新を条件に不当な要求を行うこと。

・その他不当に就労環境を悪化させ、就労に関して正当な理由がないにもかかわらず不利益を与えるような言動を行うこと。

(4)　妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント

妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関する制度又は措置の利用を阻害し、他の構成員に就業上又は修学上の不利益、損害等を与える言動並びに妊娠・出産等に関する嫌がらせ等により他の構成員に就業上又は修学上の不利益、損害等を与える言動をいいます。

職場における妊娠・出産等に関するハラスメント、及び育児休業・介護休業等に関するハラスメントは、上司又は同僚から行われる次のものが当たります。

イ　妊娠、出産等(状態)に関すること

1)女性教職員が妊娠した、出産した、つわり等による業務能率の低下等又は就業制限により就業できないこと(以下、「妊娠等による業務能率の低下等」という。)について、上司が当該教職員に対し、解雇その他不利益な取扱いを示唆し、申出しないように言ったり若しくは申出等を取り下げるように言うこと(客観的にみて、言動を受けた女性教職員が制度等の申出や利用を阻害される場合が該当します。)。並びに繰り返し又は継続的に嫌がらせ等をすること(客観的にみて、言動を受けた女性教職員の能力の発揮や継続就業に重大な悪影響が生じる等、就業する上で看過できない程度の支障が生じるようなものが該当します。)。

2)女性教職員が妊娠等による業務能率の低下等により、同僚が繰り返し又は継続的に嫌がらせ等をすること(客観的にみて、言動を受けた女性教職員の能力の発揮や継続就業に重大な悪影響が生じる等当該教職員が就業する上で看過できない程度の支障が生じるようなものが該当します。)。

ロ　育児休業・介護休業等(制度等)の利用に関すること

1)上司に制度等を利用したい旨相談したこと、利用の申出をしたこと又は利用をしたことにより、当該教職員に対し、上司が解雇その他不利益な取扱いを示唆し、申出しないように言ったり若しくは申出等を取り下げるように言うこと(客観的にみて、言動を受けた教職員が制度等の申出や利用を阻害される場合が該当します。)並びに繰り返し又は継続的に嫌がらせ等をすること(客観的にみて、言動を受けた教職員の能力の発揮や継続就業に重大な悪影響が生じる等、就業する上で看過できない程度の支障が生じるようなものが該当します。)。

2)同僚に制度等を利用したい旨伝えたこと、利用の申出をしたこと又は利用をしたことにより、当該教職員に対し、同僚が申出しないように言ったり若しくは申出等を取り下げるように言うこと(客観的にみて、言動を受けた教職員が制度等の申出や利用を阻害される場合が該当します。)。並びに繰り返し又は継続的に嫌がらせ等をすること(客観的にみて、言動を受けた教職員の能力の発揮や継続就業に重大な悪

影響が生じる等、就業する上で看過できない程度の支障が生じるようなものが該当します。)。

(5)　その他のハラスメント

構成員及び関係者が、他の構成員及び関係者に対して行う、職務上又は修学上の優越的な地位等を利用した不適切な言動による人権侵害行為のうち上記(1)から(4)以外のものをいいます。

以下のものは例示であって、その他の行為であっても、他人の人権を侵害したり他人を不快にさせる言動であれば、その他のハラスメントに該当する可能性があります。

アカデミック・ハラスメントとは異なり、地位・身分の優位性がなくとも、その他のハラスメントに該当します。

イ　飲酒の強要

・アルコールの一気飲みを強要する。
・アルコールの飲めない人に対して、飲酒を強要する。
・既に酩酊状態にもかかわらず、飲酒を強要する。

ロ　暴行

ハ　喫煙にまつわる不法行為

・喫煙を強要する。
・飲み会において、周囲に配慮せず、喫煙する。

ニ　誹謗・中傷・風説の流布

・多数人の前で、他人の評価を貶める言動を行う。
・事実無根の噂を流す。
・多数人に、他人を中傷するメールを送信する。

4　ハラスメントをなくすために

ハラスメントをしないようにするために、構成員がお互いの人格を尊重しあい、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が重要です。

また、ハラスメントに対する受け止め方には個人間や男女間あるいは個人の立場により差があることから、次の点について十分認識しなければなりません。

(1)　親しさを表すつもりの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など、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。

(2)　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。

(3)　ハラスメントであるか否かについては、上司、指導教員等との人間関係を考え、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ず、拒否の意思表明ができないことも少なくないため、それを同意・合意と勘違いしないこと。

(4)　機構内だけでなく機構外においても、例えば、機構内の人間関係がそのまま持続する歓送迎会、ゼミナールの酒席等の場におけるハラスメントについても十分に注意すること。

5　適切な就労・修学環境を確保するための心構え

ハラスメントによる就労・修学上の環境悪化を防ぐため、普段から次のことに積極的に意識する努力が必要です。

(1)　ハラスメントについて問題提起する人を、いわゆるトラブルメーカーと見たり、ハラスメントに関する問題を当事者間の個人的問題として片づけないこと。

(2)　ハラスメントに関する問題の加害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、気づいた点があれば、同僚・仲間として、注意を促したり、声をかけて相談に乗ること。

(3)　キャンパスにおいてハラスメントがある場合には、第三者として、気持ちよく就労や修学ができる環境づくりをするために、監督者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。

6　相談

(1)　ハラスメントの被害を受けた時の基本的な心構え

構成員は、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重要です。

イ　一人で我慢しているだけでは、問題は解決しません。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す。

ロ　ハラスメントに対する行動をためらわないことが大切です。「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」などと考えがちですが、被害を深刻なものにしない、他に被害者をつくらない、さらにはハラスメントをなくすことは自分だけの問題ではなく就労上又は修学上の適正な環境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ます。

ハ　ハラスメントに対しては毅然とした態度をとり、はっきりと自分の意思を相手に伝えることが重要です。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ります。

ニ　同僚や友人等身近な信頼できる人に相談することが大切です。そこで解決することが困難な場合には、ハラスメント相談員又は外部の相談機関に相談する方法を考えて下さい(相談するに当たっては、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。)。

(2)　相談体制

イ　機構には、ハラスメントの相談に対応するため、相談員を置いています。相談員は、機構本部及び大学の職員に委嘱しており、構成員及び関係者は、相談しやすい相談員を選び相談することができます。

ロ　相談は、直接面談によるほか、電話、電子メール又は手紙等の方法で受付けています。相談員の氏名・連絡先等は機構又は大学のホームページ等で確認してください。

ハ　相談は、相談者のプライバシーが守られる場所を確保し、原則として、複数の相談員で対応するとともに相談者と同性の相談員が同席します。相談員は、相談者の

立場と状況を十分に理解のうえ、相談に親切に対応し、相談者に助言や情報の提供等を行います。

ニ　相談員は、相談内容を記録し適切に管理するとともに、相談者の同意を得て速やかに理事長又は学長及びハラスメント対策委員会(以下「対策委員会」という。)に報告します。

7　申立ての手続き

(1)　構成員は、ハラスメントの被害について、自らが所属する機構本部又は大学のハラスメント審査委員会（以下「審査委員会」という。）に対し、ハラスメント相談を通じて、又は直接、問題解決を申立てることができます。ただし、特別な事情がある場合、自らが所属する組織以外の審査委員会に対し、ハラスメント相談を通じて、又は直接、問題解決を申立てることができます。

(2)　関係者は、ハラスメントの被害について、審査委員会に対し、ハラスメント相談を通じて、又は直接、問題解決を申立てることができます。

(3)　申立ての手続きにおいて、ハラスメントの被害を申立てた者を「申立人」、加害者と名指しされる者を「相手方」、その双方を「当事者」といいます。

(4)　申立ての手続きは、申立人が、審査委員会に対し、どのような問題解決方法あるいは救済措置を希望するかについて、ハラスメント相談を通じて、又は規程に定めるハラスメント申立書の提出のいずれかの方法により、申立てるものです。

救済措置例
良好な就労・修学環境の回復
加害者の反省・謝罪
紛争状態の解決
不利益回復・被害救済措置
理事長への懲戒処分等の検討報告　など

8　問題解決の手続き

(1)　審査委員会は、申立てを受理した後、申立人の意向を尊重し、かつ、ハラスメントの状況を考慮したうえで問題の解決に適切に対処するため、速やかに手続きを開始します。

(2)　審査委員会は、個別の事情に即して、最善の問題解決を図るため、手続きに先行又は併行し、関係部署と連携して必要な措置を講じます。例えば、申立人(相談者)の健康状態等を考慮し、修学・就労環境を確保するための緊急措置(指導教員、研究室、就業場所の変更等)を講ずることがあります。

(3)　「調査」について

イ　事実関係の公正な調査に基づき、問題の解決を図るため、審査委員会は、申立人からの申立てを受け、調査の必要性について判断し、「調査」の必要があると認める場合に、ハラスメント調査委員会(以下「調査委員会」という。)を設置します。

ロ　調査委員会は、公正・中立・客観性を確保し、男女比等を考慮して、原則として3人以上により構成します。委員は機構本部又は大学から選出しますが、機構の職員以外の者に委嘱する場合もあります。

ハ　調査委員会は、必要に応じて、当事者その他当事者以外で何らかの関係を有している者から事情を聴取するなどして、事実関係を調査し、審査委員会に報告します。構成員は、調査委員会から聴取を求められたときは、正当な理由がなければこれを拒むことはできません。なお、調査委員会は、事実関係の調査に際して、適切・丁寧な対応に努めます。

ニ　審査委員会は、調査結果に基づき、ハラスメントの事実関係(被害者、加害者)を認定します。

ホ　審査委員会は、被害者の受けた不利益や悪化した就労・修学環境等を可能な限り是正、回復又は改善を図るとともに、必要な措置を講ずるよう所属長に勧告します。

ヘ　審査委員会は、これら調査の経過について、申立人からの報告の要請に対して極力応じるよう努めるとともに、当該調査結果等について、申立人及び相手方に対し適宜・適切な方法で伝えます。

ト　審査委員会は、調査結果に基づく事実認定、ハラスメントの認定結果や対応結果を理事長又は学長及び対策委員会に報告します。

チ　学長は審査委員会から報告を受けたときは、速やかに理事長に報告します。

リ　理事長は、機構本部に設置する審査委員会又は学長から報告を受けたときは、速やかに必要な措置をとります。その際、理事長が、加害者に対する懲戒等の措置が必要と判断した場合は、関係規則等に則り必要な手続きを進めます。

9　ハラスメント問題解決に関する留意事項

(1)　ハラスメントの相談、申立てや問題解決の手続きに関わる者は、関係者のプライバシー、名誉その他の人権に十分配慮しなければならず、厳格な守秘義務を負いま す。これに違反した者に対しては、厳正な措置を講じます。

(2)　ハラスメントの相談、申立てや問題解決の手続きに関わった構成員が、不利益な扱いを受けることは許されません。相手方の報復行為や第三者の差別的な取扱い、嫌がらせなども当然禁止されます。これに違反した者に対しては、断固とした姿勢で厳正な措置を講じます。

(3)　ハラスメントに関する問題解決のあらゆる過程において、虚偽の申立てや証言を行ってはいけません。そのような行為が発覚した場合は、厳正な措置を講じます。

(4)　ハラスメントの相談、申立てや問題解決の手続きに関わった構成員が「二次被害」を被ることのないよう努めるとともに、「二次被害」の発生に対しては、厳正な措置を講じます。

(5)　理事長、学長、対策委員会委員、審査委員会委員、調査委員会委員及び相談員は、自らが当事者となった相談に係る業務に携わることはできません。

10　懲戒処分等

ハラスメントの態様等によっては、加害者は関係規則等により処分されます。職員の場合は、北海道国立大学機構懲戒処分の指針(令和４年４月１日制定)に基づき、懲戒処分(懲戒解雇、諭旨解雇、停職、減給又は戒告)、学生の場合は、大学の学則により、懲戒処分(退学、停学または訓告)とされる場合があります。

11　その他

このガイドラインは、令和４年４月１日から実施します。なお、運用の状況をみて、必要が生じた場合にはその都度適切な見直し、改訂を行うものとします。