

国立大学法人北海道大学におけるハラスメントの防止に関するガイドライン

ハラスメント対策室会議

H19.1.12 制 定

H28.10.3 一部改正

H29.3.22 一部改正

R4.10.1 一部改正

R5.12.1 一部改正

R6.2.20 一部改正

1. ガイドラインの目的

このガイドラインは、北海道大学の役員、教職員、学生等及び関係者に対し、ハラスメントの発生防止と、万一、ハラスメントが発生した場合の被害者の救済及び問題解決への迅速な対応についての基本的な取り組みを示すものです。

2. 北海道大学はハラスメントを許しません

- (1) 北海道大学は、人間の尊厳を著しく傷つける重大な人権侵害であるハラスメントを許しません。
- (2) 北海道大学は、ハラスメントの被害者の救済と環境改善に必要な措置を講じ、加害者には強く反省を求め、厳しい措置（懲戒解雇・懲戒による退学を含む。）をもって対処します。
- (3) 北海道大学は、ハラスメントの発生防止及び対策に責任を持って取り組み、ハラスメントのない快適な就業・修学キャンパスを維持することを目指します。
- (4) 北海道大学の全ての役員、教職員及び学生等は、ハラスメントの発生防止及び対策に協力する義務を有します。

3. ハラスメントとは

ハラスメントとは「いじめ」や「嫌がらせ」に該当する言葉です。北海道大学では、ハラスメントを「セクシュアル・ハラスメント」、「アカデミック・ハラスメント」及び「その他のハラスメント」と定義しています。

なお、ハラスメントは、大学の内外、就業・修学時間の内外を問いません。例えば、出張先での言動、職場やクラブ活動の歓送迎会、忘年会での言動なども含まれます。

(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、就業・修学する上での関係において相手の意

に反する性的な言動により、相手に不快感や不利益を与えること等をいい、同意のない性的な行為等の性暴力等を含みます。なお、セクシュアル・ハラスメントに該当するかどうかは、その言動を意図して行ったか否かではなく、基本的には言動の受け手がそれを不快に感じるかどうか、判断の基準になります。

- 2) セクシュアル・ハラスメントは、「環境型」と「地位利用型・対価型」に分けることができます。
 - 1 環境型セクシュアル・ハラスメントとは、相手の意に反する性的な言動や要求を行うことにより、就業・修学意欲を損なわせ、不快感や不利益を与えることをいいます。
 - 2 地位利用型・対価型セクシュアル・ハラスメントとは、教育・研究上の地位、職務上の地位あるいは先輩と後輩といった上下関係を利用して性的な要求や誘いかけを行い、その対応によって利益または不利益を与えることをいいます。
- 3) セクシュアル・ハラスメントとなり得る具体的な例を示します。
 - 1 環境型セクシュアル・ハラスメント
 - ア) 事務室や実験室内で卑猥な話をしたり、スリーサイズを聞くなど身体的特徴を話題にすること。
 - イ) 故意に他者の前で着替えたり、卑猥な画像等を他者が見える状態に放置すること。
 - ウ) コンパでお酌を強要したり、カラオケでデュエットを強要すること。
 - 2 地位利用型・対価型セクシュアル・ハラスメント
 - ア) 研究指導や業務打合せを口実にして性的な誘いかけをすること。
 - イ) 誘いかけに応じなかったことを理由に、指導上あるいは就業上不利な扱いをすること。
- 4) セクシュアル・ハラスメントという言葉から想起される性的な言動だけでなく、性暴力等に該当するような強度の違法行為も、当然ながら禁止されます。性暴力等の具体的な例を示します。
 - 1 同意がないのに、または社会的な関係やアルコール等の影響、予想外の事態に直面して極度に不安になったり強く動揺して身体が動かなくなってしまう状態等により同意や拒絶の意思が示せる状況ではないのに、他人の身体を見たり、触ったり、性交したり、撮影したりすること、または他人に対し、自分の体を見せたり、触らせたりすること。
 - 2 優越的な地位を利用して、または脅迫等により、相手方の通常衣服で隠される部分の写真を撮影させたり、画像等を送らせたりすること。
- 5) セクシュアル・ハラスメントは、学生間、同僚間において発生することがありますが、特に先輩と後輩、上司と部下、指導教員と学生といった権力関係の中で、多く発生することがあります。
- 6) セクシュアル・ハラスメントは、男性から女性に対して発生することが最も多いのですが、これに限らず女性から男性に対して、あるいは同性間においても発生することがあります。
- 7) 女性を男性の補助者であると見なすなどの性差別の意識による不適切な言動についても、セクシュアル・ハラスメントに含まれます。

- 8) 被害を受ける者の性的志向（人の恋愛・性愛がいずれかの性別を対象とするか）や性自認（性別に関する自己意識）にかかわらず、性的な言動であれば、セクシュアル・ハラスメントに該当することがあります。

(2) アカデミック・ハラスメント

- 1) アカデミック・ハラスメントとは、大学の構成員が優越的地位を不当に利用して、相手の就業・修学上の権利を侵害する言動や人格を辱める言動をいいます。パワー・ハラスメントもアカデミック・ハラスメントに含まれます。
- 2) アカデミック・ハラスメントとなり得る具体的な例を示します。
- 1 就業上のアカデミック・ハラスメント
- ア) 研究発表活動や設備等の利用を不当に制限すること。
- イ) 業務に支障が出る程度に指示決定を遅らせること。
- ウ) 勤務時間内では不可能な業務の達成を日常的に要求すること。
- 2 修学上のアカデミック・ハラスメント
- ア) 修学に支障が出る程度に教育的指導を行わないこと。
- イ) 常識的に不可能な課題達成を強要すること。
- ウ) 成績の不当な評価を行うこと。
- 3) アカデミック・ハラスメントは、学生間、同僚間においても発生することがありますが、特に教員と学生、上司と部下、先輩と後輩といった権力関係の中で、多く発生します。
- 4) 地位的下位の者は上位者の補助者であると見なすなどの身分的差別や、少数意見を無視する等の数的優位性に基づく差別の意識による言動についても、アカデミック・ハラスメントに含まれます。
- 5) アカデミック・ハラスメントは、地位的上位の者から下位の者に対して発生することが多いのですが、数的優位性を利用して、下位の者から上位の者に対しても発生することがあります。

(3) その他のハラスメント

- 1) セクシュアル・ハラスメント及びアカデミック・ハラスメント以外の相手の人権を侵害するすべての不適切な言動をいい、モラル・ハラスメント（モラルによる精神的暴力や嫌がらせ）やマタニティ・ハラスメント（妊娠中や出産した者に対する嫌がらせ）やレイシャル・ハラスメント（肌の色、国籍、言語・慣習などの民族的属性を理由とする差別的言動）などが該当します。
- 2) マタニティ・ハラスメントに関連するものとして、特に、厚生労働省の指針による「職場における妊娠・出産・育児（介護）休業等に関するハラスメント」となり得る具体的な例を示します。
- ア) 部下の妊娠・出産、育児・介護に関する制度の利用に関し、解雇その他不利益な取扱いを示唆する言動を行うこと。
- イ) 部下又は同僚の妊娠・出産、育児・介護に関する制度の利用を阻害する言動を行うこと。
- ウ) 部下又は同僚が妊娠・出産、育児・介護に関する制度を利用したことを理由として嫌がらせ等を行うこと。
- エ) 部下が妊娠・出産等したことを理由として、解雇その他の不利益な取扱いを

示唆する言動を行うこと。

オ) 部下又は同僚が妊娠・出産等したことを理由として嫌がらせ等を行うこと。

3) アイヌ民族に対するレイシャル・ハラスメントについては、アイヌ共生推進本部のサイト (<https://www.hokudai.ac.jp/pr/johokokai/ainu/>) もご覧ください。

4. 加害者とならないために

ハラスメントの加害者とならないために、次のことがらの重要性について十分認識する必要があります。

- (1) 日頃から、相手の立場を尊重した言動に心がけ、相手の人格を尊重すること。
- (2) 社会においては、お互いが対等で大切なパートナーであるという意識を持つこと。
- (3) 相手との良好な人間関係ができていると勝手な思いこみをしないこと。
- (4) 特にセクシュアル・ハラスメントの受け止め方には、個人差があり、受け手の判断が重要となること。

例えば、親しさを表すつもりの方であっても、そのことが相手を不快にさせてしまうことがあることや、同じ言動であっても、ある人にとってはセクシュアル・ハラスメントと受け取らなくても、別の人には地域・文化などの違いによって、その言動がセクシュアル・ハラスメントと受け取られることがあること。

5. 被害を受けたときには

ハラスメントの被害を受けたときには、次のような行動をとりましょう。

- (1) 不快と感じたとき、不当な扱いを受けたと判断したときには、その言動の相手に、不快あるいは不当であるという意思表示をしましょう。それができないときには、友人、同僚などの信頼できる人に相談しましょう。
- (2) ハラスメントの被害を受けたとしても、被害者に責任はありません。自分を責めたり一人で悩まず、早めにハラスメント相談室（以下「相談室」といいます。）に相談しましょう。
- (3) ハラスメントの被害を受けた日時、その内容等を記録しておくことも必要です。

6. ハラスメントを見かけたとき、相談を受けたときには

ハラスメントを見かけたり相談を受けたときには、次のような行動をとりましょう。

- (1) ハラスメントを見かけたときには、その言動の相手に注意をしましょう。それができないときには、友人、同僚、上司などに相談することも解決のための方法です。
- (2) 友人、同僚などからハラスメントについて相談を受けたときには、相談室に相談することをすすめ、同行するなど親身になって行動しましょう。

7. 北海道大学の対応組織

- (1) 北海道大学は、相談室が被害者側からの相談を受け、事実確認（簡易調査）及び当事

者に対する調整等を行う相談対応機能と、その問題の事実関係の調査（調査委員会による調査）及びハラスメントの認定を行い、加害者の監督者に環境改善を要請し、また、加害者への指導を要請する問題解決機能とに分離した対応組織を設けています。

(2) 北海道大学は、相談者にハラスメント対応組織及び手続きを説明した上で問題解決にあたります。

(3) 北海道大学は、相談者が望んでいる解決方法を確認し、相談者の意思を尊重してハラスメント問題の解決にあたります。

8. 相談対応機能

(1) ハラスメント相談員とその機能

- 1) 相談室に、ハラスメント相談員（以下「相談員」といいます。）を配置し相談に応じています。相談員は、相談者の名誉やプライバシーを守りますので、安心して相談してください。
- 2) 相談は、被害者本人以外にも友人などの代理の人が行うこともできます。また、相談は、電話や手紙等で行うこともできますので、まず、相談室に連絡してください。
- 3) 相談室の連絡先は、啓発カード、ポスター、ホームページなどで確認してください。
- 4) 相談は男女1名ずつの相談員が行うことを基本とします。なお、相談する際には、友人などの付き添いの方が同行してもかまいません。
- 5) 相談員は、苦情相談の内容を書面に記録しハラスメント相談室長（以下「相談室長」といいます。）に報告した上で、加害者とされる者から事実を確認することがあります。なお、この事実確認は相談対応機能として行うものであり、調査委員会が行う事実関係の調査ではありません。
- 6) 相談員は、相談の途中または最後に、相談の内容を復唱するなどして相談者に確認して書面に記録します。

(2) 相談室とその機能

- 1) 相談室長は、相談員から報告を受けた内容が、直ちに調査委員会を設置して調査をする必要があると判断したときには、ハラスメント対策室（以下「対策室」といいます。）に対し、事実関係の調査を行うよう要請します。
- 2) 相談室長は、相談者が当事者間での話し合いでの解決を希望しているときには、話し合いで円満に解決するためのサポートをします。
- 3) 相談室長は、加害者とされる者に事実を確認した結果、相談員による解決が困難であると判断したときには、相談者の了承を得て、対策室に事実関係の調査を行うよう要請します。

9. 問題解決機能

(1) 対策室とその機能

- 1) ハラスメント対策室長（以下「対策室長」といいます。）は、相談室長から対処要請があったときには、対策室に調査委員会を設置し、事実関係の調査を進めます。
- 2) 対策室長は、事実関係の調査を進めると同時に、緊急避難的に被害者を救済する必

要があると判断したときには、関係部局等と協力して、被害者救済に必要な措置を講じます。

3) 対策室長は、調査委員会を設置したとき及び調査結果がまとまったときには、講じた改善措置の内容を含めて、速やかに相談者に連絡します。

4) 対策室長は、調査結果を総長に報告し、また、必要な改善措置を関係部局等の長に要請します。

(2) 調査委員会とその機能

1) 調査委員会は、客観的な立場から公正・公平に対応するために、相談者及び加害者とされる者と面談した相談員及び当事者との間において利害関係がある者を委員とすることはありません。なお、調査を進める過程で、委員と当事者の間において利害関係があることが明らかになったときには、直ちにその委員を解任します。

2) 調査委員会は、中立性、公正性を保証するために、委員の所属部局及び委員の男女比にも配慮して構成します。

3) 調査委員会は、加害者とされる者から「被害者と同意の上の行為である」などとの弁明がなされた場合に、その同意が存在しないという証明を相談者に求めることはしません。

10. プライバシーの厳守と被害者の保護

(1) 相談員及び対策室室員等、苦情相談に携わる者は、関係者の名誉、プライバシーその他の人格権を侵害することのないよう慎重に行動しなければなりません。また、その任務遂行上知り得た秘密を漏らすことを、厳しく禁止します。

(2) 対策室は、プライバシーを漏洩した者、不利益や二次被害を与えた者がいる場合には、直ちに事実調査を行い、その事実があったときには、厳正な処分を行うよう総長に報告します。

(3) 対策室は、被害者に対して、心理的なケアが必要であると判断した場合には、直ちに可能な援助を行います。

11. 加害者に対して

対策室は、事実関係を調査した結果、加害者とされる者によるハラスメントがあったと判断したときには、その者に対し強く反省を求め、かつ、厳正な処分を含めた必要な措置をとるよう総長に報告します。

12. 虚偽の申し立ての禁止

対策室は、ハラスメントに関する虚偽の申し立てや証言を行った者に対しては、強く反省を求め、かつ、厳正な処分を行うよう総長に報告します。

13. 研修・啓発活動の実施

(1) 役員・教職員・学生の研修

北海道大学は、ハラスメントは人間の尊厳を著しく傷つける重大な人権侵害であり、許されないものであるということを、研修会や学生ガイダンス等の機会を利用し、あるいは学内広報誌等により啓蒙・啓発を行うなど、ハラスメントの発生の防止に必要な措置を講じます。

(2) ハラスメント予防推進員の配置

北海道大学は、(1)に加え、各部局等にハラスメント予防推進員を配置し、各部局での研修の実施等によりハラスメントの防止等に関する啓発・理解の増進に必要な措置を講じます。

14. ガイドライン及び関係規程の見直し

北海道大学は、必要に応じてガイドライン及び関係規程の見直しを行うなど、ハラスメントのない快適なキャンパスを維持するために必要な措置を講じます。