

ハラスメント防止ガイドライン

北海道大学大学院メディア・コミュニケーション研究院

北海道大学大学院国際広報メディア・観光学院

北海道大学外国語教育センター

1. ガイドラインの目的

このガイドラインの目的は、北海道大学大学院メディア・コミュニケーション研究院、大学院国際広報メディア・観光学院、外国語教育センター（以下本部局）からあらゆる形態のハラスメント、すなわちセクシュアル・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、その他様々なハラスメントをなくすこと、また、ハラスメントに対して適切に対処することを通して、本部局で学習・研究・教育・労働を行なう全ての個人がその可能性を最大限に発揮し、また向上させるために必要な環境を整えることにあります。

2. ガイドラインの精神

本部局の構成員とその関係者は、感情・意志・期待・希望を持った個人として十分に尊重され、また、その能力を十分に発揮できる環境を与えられなくてはなりません。従って、これらを阻害する要因となるあらゆる形態のハラスメント行為を、本部局は許しません。

ハラスメントの防止とハラスメントによる不利益の回復、学習・教育・研究・就業環境の改善のための対策を十分に行なうことは、本部局の責務です。

3. ハラスメントとは何か

ハラスメントは、「力関係の優劣に基づいて行われる理不尽な行為」と広くとらえることができます。ただし、「力関係の優劣に基づいて」ということは、必ずしも地位が上の者から下の者へ、権限を持つ者から権限を持たない者へという方向に限定されません。逆方向に行われることもあれば、集団対個人という関係で発生することもあり得ます。

また、ある言動がハラスメントであるか否かを判断する指標として、「受け手がその言動をどう感じるか」が重要です。ハラスメント的言動とは、その言動を受けた相手にとって理不尽であると感じられるものを言います。その行為が、正当な職務行為として行なわれる公正な評価・評定・判断と見なされるケースも確かにありますが、受け手の感じ方を無視してハラスメントを論ずることはできません。ですから、その言動を行った本人が理不尽ではないと考えてさえいけば、または本人の側に悪意がなければ、その言動はハラスメントではないということにはなりません。意図的でなければハラスメントではないと考えるのは誤りです。あるいは周囲の人々のほとんどがそれはハラスメントに当たらないと考えればそれ

はハラスメントではないのだと考えることもできません。あくまでも受け手がどう感じるかが重要です。

そもそもハラスメントが「受け手の感じ方」によって判断されるものであるため、ハラスメントか否か白黒つけがたいケースや段階もかなりあります。しかし、このようないわゆるグレーゾーンのケースや段階も、中止させられることなく放置されると、次第に明白なハラスメントに近づき、受け手をさらに苦しめるものとなり得ます。また、相手がやめてほしいと言っているのにもかかわらずその言動をやめない場合も、明白なハラスメントに近づきます。したがって、ハラスメントを、誰が見ても明らかなケースで、加害者が処分を受けるようなものに限定して考えるべきではありません。「この程度のことでどうして？」と思うようなことでも、ハラスメントになり得ます。

「この程度でどうして？」または「これくらいのことは妥当な指導の範囲内である」という考えを抱く人がいるかもしれませんが、近年、ハラスメントというものが社会問題化され、不適切であるとされる言動の範囲は変化しています。たとえば、かつては社会の中で問題ともされず、被害者が泣き寝入りをするしかなかった言動が、今や「セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）」という言葉で名指されて、不適切であるとされるようになりました。研究・教育の場である大学においても、このような変化が起き、これまで泣き寝入りをするしかなかった人々の権利を守る動きが始まっています。この新しい流れを私たちはよく理解しておく必要があります。

もしかすると、よい研究者を育てるには、ある程度の厳しさは必要であると考え人がいるかもしれませんが、たしかに、研究者として大成するには、研究以外のことを犠牲にして、厳しい指導に耐える必要があるという考え方のもと、人格攻撃、性差別、暴言や過酷な要求などを「指導」の一環として受け入れざるを得ない環境がかつてはありました。しかし、今であればハラスメントとして許されないこれらの「指導」に耐えきれず、自分の夢や期待をくじかれた人々の数は決して少なくありません。そして、そのような過酷な環境の中で勝ち抜いて、今研究者・教員となっている人々の中には、今の自分を形成してくれたのはその厳しい「指導」であり、それらは当然許される、あるいは望ましいものであると考え、自分がぐり抜けてきたハラスメント的価値観を内面化している人がいるかもしれません。しかし、このような人が、自分が受けたのと同じような「指導」を後進に対して行くと、ハラスメント的環境の再生産に手を貸してしまうおそれがあります。この悪循環を断ち切るためには、自分の成功体験のみを判断の基準とするのではなく、ハラスメントに関する問題について新たに学ぼうという姿勢が必要です。

また、直接的なハラスメント行為だけでなく、ハラスメントに協力する行為、ハラスメントを黙認する行為、ハラスメントによる被害の回復や環境改善を怠る行為は、やはりハラスメントと見なされます。ハラスメントの被害申告者に対する暴言・陰口などの二次加害行為がハラスメントであることも当然です。たとえば、ハラスメント的言動をされるのは、被害申告者本人に落ち度があるからだとか、本人の性格が招いたことだ、などと指摘することも二次加害行為です。このような行為を行う人は、それがハラスメントだと自覚していなくても、無意識的・消極的加害者なのです。また、虚偽の申告・申立てや報復的申告・申立ても、ハラスメントとして取り扱われます。

高等教育機関である本部局で起きうるハラスメントは、セクシュアル・ハラスメント、アカデミック・ハラスメント、およびパワー・ハラスメントに分類されます。ただしこれらは常に互いに関係しており、厳密に分けることはできません。

3.1. セクシュアル・ハラスメント

セクシュアル・ハラスメントは「相手を不快にさせる，不必要あるいは不当な性的言動」です。学習・教育・研究・労働の場としての本部署では，真摯な研究や議論の対象である場合を除いては性的な言動は不必要であり，無用な性的言動がハラスメントとなり得るのは当然のことです。また，性別や性的嗜好に基づいた差別的扱いや言動，あるいは性的要求を拒否したことによる不当な言動や差別なども，セクシュアル・ハラスメントと見なされます。容姿について言及することも，たとえ褒め言葉であっても，セクシュアル・ハラスメントとなり得ます。アカデミック・ハラスメント（3.2節）と複合したセクシュアル・ハラスメントは教育機関に特有のものですが，その典型としては，単位・卒業認定や研究指導を背景とした性的誘いかけ，合宿，宿泊を必要とする学会参加や調査研究旅行の場で行なわれる性的要求などがあります。また，教員・職員と学生との間の恋愛も，立場上の非対称性が背景に存在するため，セクシュアル・ハラスメントと見なされる可能性があります。

3.2. アカデミック・ハラスメント

アカデミック・ハラスメントは「高等教育研究機関における，権力・権限・その他の何らかの有利な状況を利用して，他人に不当な不利益をもたらす，他人に不当に不快感を与える，あるいは他人の学習・教育・研究・就業環境を悪化させる言動・態度・不作為」であり，研究活動に関するもの，教育指導に関するもの，それ以外の日常的な場面における行為などに分類することができます。たとえば研究活動に関する嫌がらせには，研究テーマを与えない，あるいは研究テーマを強制する，研究機器を使わせない・研究費を取り上げる・研究出張を認めないなどの研究を妨害する行為，研究成果を奪ったり発表や論文作成を妨害したりする行為が該当します。教育指導に関する嫌がらせには，指導を行わないこと，研究テーマの押しつけなど本人の自主性を認めない行為，学位や単位認定に関して不公平・不公正な対応をとること，進路に関する妨害や干渉などが該当します。また，日常的な場面で見られることとしては，暴力的あるいは人格を傷つける言動，悪口や中傷，プライバシーに関することを言いふらすこと，退学や退職を促したり示唆したりすることなどの，相手に身体的・精神的な傷害を与える暴力的発言や行為があります。以上のような行為は，嫌がらせの意図の有無にかかわらず，教育を受ける権利，研究教育を行う権利，働く権利あるいは人格権・自己決定権への侵害に他ならず，アカデミック・ハラスメントとみなされます。パワー・ハラスメント（3.3節）と重なるアカデミック・ハラスメントもあります。

3.3. パワー・ハラスメント

パワー・ハラスメントは，「主に職場での権力や地位を利用した嫌がらせ」です。一見職務命令のようであっても，本人の能力に見合わない課題達成の要求や，著しい精神的圧迫を与える言動，差別的な取扱いなどは，パワー・ハラスメントと見なされます。高等教育研究機関では，教職員間のハラスメントが典型的ですが，講座内での教授から准教授・助教などへのアカデミック・ハラスメントにもパワー・ハラスメントの要素が含まれています。

4. ハラスメント対策の対象者

本部署のハラスメント対策の対象には，学生・教職員などの構成員は常勤・非常勤にかかわらず含まれ

るのはもちろん、組織を媒介としてかかわるあらゆる関係者が含まれます。また、そのような人物間のものであれば、本部局は被害の発生した時間・場所を問わずに対応します。

たとえば、実習のために本部局を訪れた組織外の学生や、取引先関係者なども対象となりますし、サークル活動やその他の課外活動、私的行事などの場合であっても、組織を媒介としたハラスメントに対しては、本部局は誠実に対応します。学生が実習・インターンシップ・合宿先などで受けたハラスメントについても、本部局が責任をもって対処します。

5. ハラスメントのもたらすもの

ハラスメントとみなされる行為は様々なので、被害も多種多様ですが、受け手に精神的苦痛を与えることは共通しています。このため、心身の不調が生じ、学業・研究や職務の継続が困難になる人も少なくありません。研究者が研究活動を妨害された場合には、十分な能力を発揮する機会が奪われて成果が得られず、そのために研究能力に対する評価が低下する、という不利益をこうむります。場合によっては研究者生命が絶たれる事態に追い込まれます。特に任期のある職に就いている、あるいは外部からの研究費が無ければ研究ができないなどの不安定な立場にある人の場合には、わずかな研究の滞りによってその後の研究継続が困難になる場合があります。このような場合には、短期間のハラスメントが研究者生命を奪うこととなります。

また、被害申告者が学生の場合に、正当な理由無く単位を与えない、卒業を認めないなどの行為が行われれば、被害申告者のその後の人生が大きく左右されることにもなり得ます。

ハラスメントによる損失は被害申告者の個人的なものに止まりません。大学の業績は構成員個々人の業績の集積であり、本部局構成員の業績の低下はそのまま本部局の業績低下となります。また、ハラスメントが組織内の人間関係の悪化を招き、その結果として本部局の活動の総量が落ち込んでしまうことも考えられます。

ハラスメント行為は本部局構成員だけでなく、本部局自体の活動に大きな悪影響をもたらすものであり、これを排除することは本部局にとって重要な課題です。

6. ハラスメントに関する本部局の責任

学生の学習・研究する権利と人権を守ること、教職員ならびに本部局に関係する人々の人権を守ること、ハラスメントが生じないような環境を確保することは、本部局の責務です。たしかに、ハラスメントに関する直接的な責めは、加害者に帰せられるものです。しかし、本部局が適切に対処すれば防止、あるいは迅速な解決ができるケースも少なくありません。したがって、ハラスメントの防止と対処に本部局は責任をもって取り組みます。

また、本部局の運営責任者である研究院長、学院長、センター長、事務長は、その責任と権限をもってハラスメント対策全般に取り組みます。

7. ハラスメントに関する構成員の権利と義務

本部局に係る個人には、ハラスメント行為の中止を求め、組織に対してハラスメントを申告し、また被害の回復と適切な環境改善を求める権利があります。また、ハラスメントの正当な申告・申立てを行ったことで、報復的・差別的取扱いを受けないことも本部局によって保証されます。さらに、部局外や学外の組織に相談・支援を求める権利も有します。

本部局の構成員は、ハラスメントのない環境作りや、ハラスメントに関する調査に誠実に協力する義務を有します。特に、ハラスメントを傍観・黙認・放置せず、困っている人に対して相談窓口の紹介等の適切な対応や支援を提供することにより、ハラスメント防止のために積極的に行動することが求められます。また、この目的のために、ハラスメント一般に関する研修を受講する義務を、全ての構成員が負います。

ハラスメント防止委員会委員および研究院長・学院長・センター長・事務長等の管理職、その他職務としてハラスメント対策に携わる者は、それぞれの職務に適した、ハラスメントの専門研修を定期的に受講する義務を負います。

8. ハラスメントの防止

ハラスメントによる人権侵害と本部局の活動に対する妨害行為を防ぐためには、ハラスメントを未然に防止することが最も大切です。そのために必要なこととして、

- ・ 本部局の全ての構成員がハラスメントを正しく理解すること
- ・ ハラスメント防止のための体制をつくること
- ・ 本部局ではハラスメントが許されないことを明確に示すこと

があります。

本部局が組織的にハラスメントに対処するためには、しっかりとした体制を整えることが重要です。このために、ハラスメント防止規則の制定、ハラスメント防止委員会とハラスメント相談窓口の設置を行ない、制定した内規・ガイドラインなどは、文書やウェブで公開し、ポスターやパンフレットによって構成員、その他の関係者に周知します。防止委員や相談員には、本部局が定める研修を受講してハラスメントを正しく理解している者を任命し、とくに相談員には被害申告者の立場に立って親身に相談にあたることのできる人材を配置します。

その上で、ハラスメントは人権侵害であることを全ての構成員に周知し、あらゆる形のハラスメントを含めた、どのような人権侵害も許さない姿勢を強くアピールしなくてはなりません。また、ハラスメント相談窓口の存在を周知し、窓口において親身な相談を行うことは、ハラスメントを許さない姿勢を具体的に示すことであり、ハラスメントの防止につながります。

一般に、重大なハラスメント事件によって深刻な被害が発生している組織には、それらの事件を引き起こしやすい土壌が存在しています。ハラスメント被害を絶つためには、目につきやすい大きな事件の防止のみを念頭に置いた対策をとっても、あまり効果がありません。むしろ、ハラスメントの土壌を構成する、一見問題だとは思われないような言動、ハラスメントと言い切れないような行為に対して、早期のうちに対応し、ハラスメントを芽のうちに摘んでしまうことこそが、状況の改善につながります。

つまり、相談・申告があった場合、ハラスメントである場合はもちろん、ハラスメントに至っていないと思われるケースや、被害が一見軽微な場合であっても、ハラスメントへの発展や被害の拡大を未然に防止することを目的として環境改善などの適切な対応をとることが肝要です。

9. ハラスメント相談への対処

本部署に、大学院国際広報メディア・観光学院及び大学院メディア・コミュニケーション研究院所属の学生を対象とする相談窓口を設置します。相談員は、本部署ハラスメント防止委員会の委員の中から任命されます。以下、「相談員」は本部署の相談員を指します。

ハラスメントの相談・申告があった場合、相談員は相談者の話を誠実に聞きとります。また、必要と判断される場合には、相談者の同意を得た上で、緊急の被害申告者保護措置のほか、指導教員や所属の変更、加害行為として申告された行為の中止勧告など、取るべき環境改善措置（環境調整）を行なうよう研究院長・学院長・センター長・事務長等の関係管理職に働きかけ、関係管理職はこれを誠実に実行します。被害申告者の状況改善に関係する措置は、ハラスメント被害認定の有無にかかわらず行ないます。これらの措置の結果に本部署は責任を持ち、被害申告者の状況が十分に改善されない場合には、さらなる措置を講じます。また、相談によって本部署における環境改善の必要性が明らかとなった場合には、これを広く実行します。

ハラスメントの相談・申告があった場合、最も大切なことは被害申告者を擁護し、取り得る措置や環境調整によって、その早期救済を図ることです。被害者と認定されていなくても、まず相談・申告があった段階で、保護や措置を考えなければなりません。たとえば被申告者と被害申告者が接触しないようにする、被申告者が被害申告者に接近することを禁じる、被害申告学生の所属を変更する、被申告者に行為の中止を勧告するなど、その状況に応じた様々な措置や環境調整を、被害申告者の同意を得た上で、柔軟かつ速やかに講じることが必要です。被害や影響が軽微な状況では、このような環境調整によって問題が解決される場合がほとんどです。また、環境調整を積極的に行なうことは、重大なハラスメントの発生を抑止することにもつながります。同時に、このような措置は単に行なえばよいということではなく、その結果にも本部署は責任を負っています。たとえば、相談があったことを被申告者に通知するのみで、加害行為として申告された行為が引続き行なわれることや、被害が拡大することを放置するようなことがあってはなりません。また、措置の結果として、被害申告者に社会通念上許されない程の不利益がもたらされることもあってはなりません。

9.1. 環境調整と調査の違い

ここで注意しなくてはならないのは、相談員は「環境調整」を行うのであって、ハラスメントがあるか

否かを判断するために「調査」をするのではないということです。環境調整は、ハラスメントの認定や、被申告者に対する処分・制裁を伴わずに行われるものです。厳密に白黒をつけるために調査を行うのは、あらゆる環境調整の試みがうまく行かなくなった段階においてであり、それは被害申告者の申立てに応じて行われます。調査からハラスメント認定、そして措置に至る道は、すでに問題がこじれているため、長い時間がかかるおそれがあり、しかも、最終的に、ハラスメントに当たらないという判定が下されると、現実に苦しんでいて、心身の症状が出ている被害申告者が全く救われないという事態になるおそれもあります。環境調整は、少しでも早く被害申告者の状況を改善するために、ハラスメントの認定や被申告者への措置を待つことなく、迅速に行われるものです。これに対して、調査は被申告者への措置のために行うものであり、環境調整とは切り離して考えなければなりません。

環境調整という観点から、相談員には以下の諸点を踏まえておくことが求められます。

- ・ 被害申告者の身になって、被害申告者の話を聞くことが相談員の役割であること
- ・ 相談員は被害申告者だけでなく被申告者の話も聞いた上で和解を目指すという考え方は誤りであること
- ・ 被害申告者に対してたとえば「お互いに反省すべき点は反省して歩み寄るようにしてはどうか」と伝えて、被申告者と被害申告者の仲裁をすることが相談員の任務ではないこと

9.2. 調査とその後の対応

重大な加害行為が明らかとなった場合や、ハラスメントとして申告された加害行為が繰り返される場合、または可能なあらゆる環境調整を尽くしても問題が解決しない場合には、被害申告者は、全学のハラスメント相談室に対して相談・申立てを行うことができます。本部局の相談員、ハラスメント防止委員会は、被害申立て者の要望があれば、申立てが受け入れられるまでの過程において、さらにはそれ以降も引き続き、適切なサポートを提供します。

全学のハラスメント相談室と連携して部局としての調査対応を行うことが求められた場合、部局長は、可能な範囲で被申告者に対する措置を検討するために調査委員会を設置し、被害申告者、被申告者および目撃者などを対象とした事実調査を行なうことができます。

ハラスメントによって、被害申立て者が精神的なダメージを負っていることは、決して少なくありません。このような場合に必要な支援を可能な限り提供することも本部局の義務の一つとします。

10. 裁判と学内措置

ハラスメントの解決が部局内で適切になされない場合は、訴訟の場に持ち込まれることも考えられます。このような場合、係争中であることを理由に部局での解決プロセスを停止したり、裁判の結果を見てそれに合わせた措置を決めることは、部局としての責任を放棄するものであり、適切とは言えません。部局の視点や判断は、法に触れたか否かだけを問う裁判とは異なって当然ですし、部局内の調査のほうが事件の全容を的確につかめる場合も少なくありません。また、法に触れるとまでは言えないハラスメン

ト的行為が、部局組織にとっては大きな問題であり、被害申立て者の保護はもちろん、被申立て者への措置を検討すべき案件となることもあります。係争中か否かにかかわらず、本部局としての対応を誠実にこなうことが重要です。

11. 情報公開

部局内外に対して積極的な情報公開を行うことは大切です。制定した内規・ガイドラインなどを文書やwebで公開することはもちろん、ハラスメントの発生とそれに対処した経過を、被害申立て者の同意を得た上で、プライバシーの保護に留意しながら積極的に公表することがたいへん重要です。どのようなことが起こって、どういう対処がなされたのかを構成員に周知することによって、類似のハラスメントの発生を防止することができるからです。

また、学外に向けて情報を公開することにより、社会に対してハラスメントについての知識と問題が起こった場合の対処方法を知らせることができます。これは説明責任を果たす行動であると同時に、社会への貢献の一つです。

12. 不利益となる取扱いと報復的申立ての禁止

正当と信じるハラスメントの申告・申立てを行なった者や、ハラスメントなどに関する相談や調査に誠実に協力し、また、正当な対応を行なった者に、不利益となるような取扱いを本部局がすることがあってはなりません。また、ハラスメントに対する正当な対応を行なったことに対して、これをハラスメントとして申立てることは禁じるものとします。

13. 守秘義務

ハラスメントの相談、調査、措置などに職務として関わった者は、これらの職務を通して得た情報に関する守秘義務を負い、被害申告・申立て者のプライバシーを保護しなければなりません。また、聞き取りなどの調査に応じた者も、その場で得た情報について守秘義務を負います。こうした守秘義務は、職務が終わったあとも無期限に続きます。

一方、被害を相談・申告した被害申告・申立て者については、組織が適切な対応を行なわないと感じた場合に、外部に相談する権利が保障されなくてはなりませんし、外部に相談したことによって不利益となる取り扱いを受けることがあってはなりません。たとえば、被害申立て者が弁護士を立てたからという理由で、部局としてなすべき環境調整等の対応をとりやめるといったことがあってはなりません。

14. 外部意見の聴取と尊重

高等教育機関にとって、ハラスメントは比較的新しい問題であり、その対処についての経験が蓄積されていません。旧来の不適切な考え方を改めるべく、ハラスメントに関する研修を受けていても、それが十

分に生かしきれないことがあります。不適切な対処によって被害申告者をさらに苦しめ、また、問題を大きくしてしまう例も少なくありません。このようなことを防ぐためには、ハラスメント対策に詳しい組織外の専門機関の意見を聴取することが大切です。

また、被害申告・申立て者が相談した外部機関から、組織の対処に対して意見が付されることもあります。この場合、批判的な意見であってもこれを無視することは本部局のとるべき対応ではありません。これを十分に尊重して対処することで、より良い解決策が導き出されることもあります。

15. 最後に

個人の人格が尊重されている良好な環境で学習・教育・研究・労働に従事し、自己の能力を最大限に発揮できることは、本部局に関係する全ての人々に保障されなければならない当然の権利です。これが侵されるような状態がハラスメントであり、教育機関である本部局でこのような状態が放置されることは決してあってはなりません。本部局がハラスメントの防止に積極的に取り組むことにより、全構成員の人権を保証し、また、良好な学習・研究・就業環境を実現し、これによって本部局がさらに発展することを願うものです。

【制定・および改定】

2016年7月22日制定、同日教授会で指摘を受けた箇所を一部改定