

北陸先端科学技術大学院大学におけるハラスメント等の防止に関する基本方針

令和2年9月17日

令和6年1月1日改正

この基本方針は、北陸先端科学技術大学院大学（以下「大学」という。）の良好な教育研究環境及び職場環境を維持するために、ハラスメント等の発生防止や問題解決に取り組む大学の姿勢を明らかにし、本方針を大学の構成員及びその関係者に周知するためのものです。

1. ハラスメント等の定義

この基本方針における「ハラスメント等」とは、以下に掲げる「性暴力」、「セクシュアル・ハラスメント」、「育児休業等に関するハラスメント」、「アカデミック・ハラスメント」及び「パワー・ハラスメント」をいいます。

（1）性暴力

性暴力とは、異性間・同性間にかかわらず、性的同意のない性的関係又はわいせつな行為をいいます。

（2）セクシュアル・ハラスメント

セクシュアル・ハラスメントとは、職務・研究・修学・課外活動における関係を利用して、相手に不快な思いをさせる「性的な言動」（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を含みます。）をいいます。

また、セクシュアル・ハラスメントに該当するか否かは、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によって決まります。セクシュアル・ハラスメントの関係性で言えば、「男性から女性」、「教員から学生」、「先輩から後輩」、「上司から部下」に限らず、「女性から男性」、「同性間」・「同僚間」・「同級生間」、「目下の者から目上の者」、「学生から教職員」に対して行われることもあります。

（3）育児休業等に関するハラスメント

育児休業等に関するハラスメントとは、妊娠・出産又は妊娠・出産、育児若しくは介護に関する休業その他の制度若しくは措置の利用を理由として、不利益な取扱いを行ったり、不快感を与えるような言動をいいます。具体的には、妊娠、出産をした者や育児休業又は介護休業等の取得を申し出た者に対して、解雇や労働契約の更新をしなかったり、休業を認めない等の取扱いをすることや、そのような取扱いを行うことを示唆するような言動が挙げられます。（ただし、業務分担や大学の安全配慮義務等の観点から、客観的にみて、就労上、修学上の必要性に基づく言動によるものについては、育児休業等に関するハラスメントに該当しません。）

また、このような言動は、女性に対してだけではなく、男性に対するものも含み、男性であ

ることを理由に育児休業の取得を認めない等の取扱いをすることは認められません。

(4) アカデミック・ハラスメント

アカデミック・ハラスメントとは、教職員、学生（大学院生・留学生・研究生・科目等履修生など大学で教育を受けるすべての者を指します。以下「学生」といいます。）又は関係者が、その職務上の地位や権限又は様々な人間関係を不当に利用して、他の教職員、学生又は関係者に対して行う研究上、教育上又は修学上の不適切で不当な言動をいいます。

教職員の間には、職務上の地位や権限に基づく指導・指示などの関係がありますが、年齢や経験、学術的な地位や人間関係などの点から、同じ職位の者の間でも発言力が異なる場合があります。学生の間にも、博士前期課程学生と博士後期課程学生、先輩と後輩など、対等とはいえない関係がみられる場合もあります。さらには、数的優位性を利用して、地位的下位の者から上位の者に対して行われることもあります。アカデミック・ハラスメントは、このような人間関係を不当に利用して、研究や教育の場で行われる不適切で不当な言動をいいます。明らかなアカデミック・ハラスメントの例としては、教育・研究の場における対等ではない関係を利用して行われる、暴力や精神的虐待、人格的な誹謗・中傷、悪質な嫌がらせ、研究・教育の妨害、研究成果の窃取、就職・進学 of 妨害などがあります。

セクシュアル・ハラスメントに該当するか否かは、基本的にはその言動の受け手がそれを不快に感じるかどうかによって決まるとされていますが、アカデミック・ハラスメントの場合には、教育研究上又は職務上、対等ではない関係が存在することは組織として当然であり、単に相手が「不快に感じた」ということのみをもってアカデミック・ハラスメントに該当すると判断することにはなりません。しかしながら、問題となる言動が、職務上の地位や権限又は様々な人間関係を「不当に」利用して行われた「不適切で不当な」言動であるかどうかが重要となるため、この「不適切」、「不当」の判断は、恣意的に行われることは排除する必要があると考えています。

(5) パワー・ハラスメント

パワー・ハラスメントとは、教職員が職務上の地位や権限又は様々な人間関係を不当に利用して他の教職員又は関係者に対して行う就労上の不適切で不当な言動をいいます。

アカデミック・ハラスメントが研究や教育に関係する場面で行われる言動であるのに対して、パワー・ハラスメントは、就労に関係する場面で行われます。その意味で、パワー・ハラスメントは、主として教員間、職員間又は教員と職員間の就労上の問題であるという点で、アカデミック・ハラスメントとはその性格を異にします。しかし、それ以外の点では、アカデミック・ハラスメントについて述べたことが、基本的にパワー・ハラスメントについても当てはまります。

2. ハラスメント等に対する大学の基本姿勢

ハラスメント等として申し立てられるものは、犯罪行為や重大な人権侵害に相当するものから、対人関係におけるトラブルに至るまで、その様様には実に多様なものがあります。他方、個人の感性に関わる問題であることから、他人が推し量ることが難しい面も含んで

います。このようにハラスメント等には複雑で多様な一面があり、その対応に関しては、冷静かつ慎重に行うことが必要と考えています。そのほか、明らかなハラスメント等といえない言動にも「不適切で不当」と判断されるものがあり、大学として、行為者に対し何らかの処罰を行う問題とは、次元を異にする問題として、「改める余地のある言動」は全てハラスメント等に該当しうるとの姿勢に基づき、これらの言動の発生防止や問題解決に取り組みます。

大学は自由と自立性が手厚く保証され、一般社会と異なる事実上の上下関係が生じていることがあります。例を挙げると、教員と学生（それに準ずる者も含む）の関係は、教育研究指導・評価を与える者とこれを受ける者の関係であり、教員は学生等に大きな影響力を及ぼす存在です。その影響力は、教育という目的の実現のために各教員に付託されたものであり、教育は厳しさが伴うものであることは言うまでもありません。一方、学生への教育研究指導の前提として、学生を対等な人格と認め、その人格を尊重することが必要と考え、教育研究指導・評価は、あくまで厳正・中立・公平・公正でなければならないことを認識する必要があります。

このような観点から、大学においては、互いに本学の構成員の自由や権利を尊重しあうとともに、自己の有する権限や影響力を濫用して、大学の構成員の人格や権利を侵害する行為を行わないとの考え方に立って、ハラスメント等の問題に取り組むことをその基本姿勢とします。

3. ハラスメント等の防止体制

大学は、次のような3つの段階においてハラスメント等の問題に取り組めます。

(1) ハラスメント等の防止に関する取組

大学の構成員が精神的・身体的苦痛を受けることなく良好な環境で教育を授受し、研究や職務に勤しむことができるよう、構成員全員への啓発・注意喚起を通してハラスメント等の問題の防止に努めます。

(2) ハラスメント等の防止体制

構成員及びその関係者からのハラスメント等に関する苦情の相談及び申立てに対応する相談員の配置及びハラスメント等の具体的事案に対処する組織としてハラスメント防止委員会を設置し、ハラスメント等適切に対応できる体制を整備しています。

(3) ハラスメント等に対する対応方針

ハラスメント等の事案には、行為者及び被行為者の双方の人格権に十分留意しつつ、冷静かつ慎重に行います。とりわけ、重大な人権侵害にあたるハラスメント等の事案が発生した際には、特に慎重かつ迅速な事案の処理と事後の情報公開に努力します。また、被害者の保護と救済を第一に考え、加害者には相応の厳しい態度で臨みます。

明らかなハラスメント等といえない言動にも「不適切で不当」と判断されるものがあり、「改める余地のある言動」は全てハラスメント等に該当しうるとの姿勢に基づき、これらの言動の発生防止や問題解決に取り組みます。