

人権侵害の防止等のために北海道教育大学の職員及び 学生等が認識すべき事項についての指針

全ての人間は生まれながらにして自由かつ平等な権利を有しています。本学は、教員養成大学として、こうした人権を促進し、擁護する社会的責任があります。

こうしたことから、本学は、北海道教育大学における人権侵害の防止等に関する規則（以下「人権侵害防止規則」）を定め、本学の職員、学生、その他関係者に対し、人権や人間の尊厳を傷つける一切の行為（以下「人権侵害行為」）を禁止するとともに、人権侵害行為の発生を防止する義務を課しています。

第1 本学が禁止する人権侵害行為

本学が禁止する人権侵害行為は、以下に定めるセクシュアル・ハラスメント（以下「セクハラ」）、性暴力等、パワー・ハラスメント（以下「パワハラ」）、アカデミック・ハラスメント（以下「アカハラ」）、妊娠・出産・育児又は介護に関するハラスメント（以下「マタハラ」）、及びその他の人の尊厳を傷つける行為です（人権侵害防止規則第6条第1項）。

1 セクハラ

(1) セクハラとは

一般的な人を基準に、性的な嫌悪感や不快感などを与えるような発言や行動、又は性的な言動に対して拒否の態度や嫌悪感などを示した人物に対して、それを理由に、不利益を与える行為をいいます。

(2) 留意事項

- ◇ 性別を問わず、加害者・被害者になります。
- ◇ 性的指向や性自認に関する言動も、セクハラに該当することがあります。
- ◇ 冗談のつもり、場を盛り上げるつもりなど、性的な意図がない場合でも、セクハラになります。
- ◇ 相手が嫌悪感や拒否の姿勢を示さなかったとしても、一般的な人を基準として性的な嫌悪感等を抱くような行動はセクハラになります。

(3) セクハラ具体例

- ・ 性的な内容を含む画像をパソコンの壁紙にする。
- ・ 特別な理由もなく、相手の肩や頭などに触る。
- ・ メールやメッセージをしつこく送る。
- ・ 恋愛経験などをしつこく質問する。
- ・ 何かと理由をつけて二人きりになる状況を作り出す。
- ・ 特定の人のみを飲み会やコンパに誘ったり、隣に座らせる。

- ・性的指向や性自認を詮索したり、からかったりする。
- ・「男のくせに根性がない」、「お茶くみは女の仕事だ」など、性別により役割が異なっているという固定観念に基づく発言をする。
- ・特定の仕事を、性別のみを理由に与えない。

2 性暴力等

(1) 性暴力等とは

不同意性交罪、不同意わいせつ罪、児童ポルノ防止法違反、性的姿態等撮影罪等、人の性的自由を侵す犯罪に該当する行為をいいます。

(2) 留意事項

- ◇ 当該行為に刑事処分等が課されない場合も、性暴力等に該当します。
- ◇ 性暴力等が判明した場合には、懲戒解雇、懲戒退学を含めた厳正な処分を行うことに加え、直ちに警察に通報します。

3 パワハラ

(1) パワハラとは

地位や人間関係などで優越している状況を利用して、就業環境や就学環境を悪化させるような不適切な行為をいいます。

(2) 留意事項

- ◇ 暴行罪、傷害罪等の犯罪に該当する行為も、パワハラに含まれます。
- ◇ 業務上の必要性がある場合であっても、長時間に及ぶ指導や、大声で罵倒するなど、行き過ぎた行為はパワハラに該当します。
- ◇ 「相手のためを思って」、「やる気を起こさせるため」などという理由があったとしても、パワハラは否定されません。

(3) パワハラの具体例

- ・「役立たず」、「辞めた方がみんなのためになる」、「無能」等、相手の尊厳を傷つける言葉を用いる。
- ・他の者が見ている前で必要以上の叱責をする、又は些細なミスについて必要以上の指導をする。
- ・指導において、声を荒げる、にらみつける、机をたたく、又は物を投げる。
- ・遂行不能な程大量な仕事を押し付ける、又は能力に合わない仕事しか与えない。
- ・飲み会への参加を強要する、又は特定の人だけ誘わない。
- ・家庭の事情や、交友関係などをしつこく聞く。
- ・プライベートな手伝いや、休日の行動に付き合うことを強いる。

4 アカハラ

(1) アカハラとは

一般的な人を基準に、就業環境又は就学環境を害するような教育研究上必要かつ相当な範囲を超えた行為をいいます。

(2) 留意事項

- ◇ 指導を行う必要性がある場合であっても、それが長時間に及んだり、大声で罵倒するなど、行き過ぎた態様である場合は、アカハラに該当します。
- ◇ 「相手のためを思って」、「やる気を起こさせるため」などという理由があったとしても、アカハラは否定されません。
- ◇ アカハラには、教育研究の場でのセクハラ、パワハラも含まれます。

(3) アカハラの具体例

- ・合理的な理由なく研究室の立ち入りを禁止する、本人が望んでいない研究テーマを押し付けるなど、学習や研究活動を妨害する。
- ・合理的な理由なく単位を与えない、留年を強要するなど、卒業や進級を妨害する。
- ・アルバイトを禁止するなど、プライベートに介入する。
- ・進学や就職に必要な情報を与えない、就職活動を禁止するなど、進路の妨害をする。
- ・学生の論文を自分の論文として発表するなど、研究成果やアイデアを盗用する。

以上のほか、セクハラ及びパワハラに該当する行為が教育研究の場で行われた場合には、アカハラにも該当します。

5 マタハラ

(1) マタハラとは

妊娠・出産したことや子供の養育、介護に関する本学の制度など（以下「制度等」という。）を利用したことについての言動で、就業環境又は就学環境を害するものをいいます。

(2) 留意事項

- ◇ 女性だけでなく男性もマタハラの被害者になります。
- ◇ 業務計画を作るために育児休業を取得する時期を確認する場合や、長時間労働をしている妊婦に対して「残業量を減らすために業務分担の見直しを行おうと思うがどうか」と尋ねる場合など、業務上の必要性があり、かつ相当な行為は、マタハラには該当しません。

(3) マタハラの具体例

- ・妊娠したことや、妊娠や介護のための制度等を利用したいと相談した職員に対し、これを理由に、解雇その他の不利益な取扱いを示唆する。

- ・妻が妊娠した職員に対し、制度等を利用しないよう言うなど、制度等の利用を阻害する。

6 その他の人の尊厳を傷つける行為

その他の人の尊厳を傷つける行為とは、上記以外の行為で人の尊厳を傷つける行為の一切を言い、例えば次のようなものが挙げられます。

- ・国籍、出身地、思想、信条、職業、出身校、地位などを理由に不当な取扱いや差別をする。
- ・相手の評判を落とすような噂を言いふらしたり、SNS に書き込む。
- ・感染症の感染者やその家族、医療従事者などに対して、不当な取扱いや差別をする。

第2 人権侵害行為に対する対応

1 人権侵害行為を受けた場合

◇ 人権相談員への相談

人権侵害行為については、人権相談員が相談に乗ります。人権侵害行為を受けたときは、人権相談員に連絡してください。

人権相談員及びその連絡先は、本学ホームページに掲載しています。

◇ 記録

人権相談の際やその後の調査においては、記録が有効です。人権侵害行為を受けたときは、「いつ、どこで、誰に、何をされた」という点に注意して、メモを取るなどの記録をとってください。

2 人権侵害行為を見聞きした場合

◇ 加害者に対する注意

可能であれば、加害者に対して、人権侵害行為をやめるよう注意してください。

◇ 被害者への声かけ

被害者は、自ら声を上げることが困難な場合が多くあります。被害者が一人で抱え込むことのないよう、声をかけたり、相談に乗るなどしてください。

◇ 人権相談員への相談

人権侵害行為に直接関係がない場合も、人権相談員が相談を受け付けていますので、人権相談員に連絡してください。

第3 人権侵害行為を防止するために

本学は、人権侵害行為を禁止するだけでなく、人権侵害の発生を防止するために適切な行動をするよう義務付けています（人権侵害防止規則第6条第2項）。

この義務を果たすため、以下の行為は厳に慎んでください。

1 客観的に見て人権侵害行為に該当する行為

被害者は、嫌だと思っても、拒絶したり、嫌悪感を示すことが難しい場合がほとんどであり、真意に反して迎合するような態度をとらざるを得ない心境に陥ることさえあります。また、「相手も望んでいたと思っていた」、「相手は許容していると思っていた」などと考えたとしても、人権侵害行為に該当することを否定する理由にはなりません。

上記のことを充分理解し、客観的に見て人権侵害行為に該当する行為（一般的な人物が不快感等を抱く行為）は、厳に慎んでください。

2 本指針で指摘した行為

本指針の具体例等で指摘した行為は、典型的な人権侵害行為です。厳に慎んでください。

第4 人権侵害行為に対する本学の対応

本学は、人権侵害行為について、厳正に対処します。特に、性暴力等の犯罪に該当する行為については、懲戒解雇、懲戒退学を含む懲戒処分を行うとともに、直ちに警察への通報を行います。