

北海道大学で発生したハラスメント問題の解決に向けた取り組みの公表について

北海道大学大学院文学研究院に所属する女性教員が大学の「女性教授増加のための加速アクションプラン」に基づき教授職への昇進したことに端を発して、同文学研究院の一部の男性教員からハラスメントを受けているとして、本組合では本件女性教員らが再び正常な教育・研究活動を行えるように2024年6月頃から支援を進めていました。

本件支援はこれまで関係者限りの扱いとして公表してきませんでした。ハラスメント問題の速やかな解決及び二次被害の防止等のため、本組合の支援内容等を公表することといたしましたので、お知らせいたします。

つきましては支援内容にかかる情報として、事件の概要、経緯（別添）、2025年1月14日（火）に実施された本組合と大学との団体交渉にかかる資料（別添）、2025年1月31日（金）に送付した要求書（別添）、及び本組合の見解を公表いたします。

報道機関各位におかれましては、本件取り組み等の報道を通じ、本事件の解決及び「人権と多様性の尊重」を実現する社会に向けてご協力いただきますよう、何卒よろしくお願ひ申し上げます。

2025年2月13日

北海道大学教職員組合

【本件問い合わせ先】

機関名：北海道大学教職員組合

メールアドレス：kumiai@hokudai-shokuso.sakura.ne.jp

メールアドレス（担当者CC）：n09064447332@gmail.com

電話番号：011-746-0967

組合ホームページ（※）：<https://hokudai-shokuso.sakura.ne.jp/>

※ 今回の資料は組合ホームページでも一部を公開しております。

本組合が把握した事件の概要（主要部分を抜粋）

2023年5月

文部科学省の「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ女性研究者研究活動支援事業」(https://www.jst.go.jp/shincho/josei_shien/)の採択を受けて、北海道大学において「女性教授増加のための加速アクションプラン」(＝女性教員の積極登用に関するアファーマティブアクション)が通知される。

2023年10月頃

文学研究院が教授承認候補者として女性教員Aを推薦することを決定する。

2024年2月下旬【本組合が「ハラスメント」と考える事案】

文学研究院教授会で人事に関する投票が行われた。2024年度に女性教員Aが教授に昇進することが決定された。その決定の直後に同教授会において男性教授Bが、同研究室の男性教授Cとの共同の所見として次のように発言した。(以降、「2月教授会発言」という。**太字見出し**は本組合による各発言の見解。)

1. 昇進した女性教員の教授としての遂行能力を疑問視する趣旨の発言

- ・教授に昇進すると管理運営業務の負担が増えて研究に支障をきたさないか懸念される。
- ・今回教授に昇進した女性教授は40代とまだ若い。40代は研究に集中すべき時期である。

2. アファーマティブアクションの強制により男性教員への逆差別が生じている印象を与える発言

- ・女性教員とほぼ同じくらいのキャリアでより業績の多い男性准教授が存在する。
- ・アファーマティブアクションは全学の取り組みであり文科省との約束である。
- ・私はそれに取り組む文学研究院の執行部の苦勞が分かっている。

3. 女性教員の昇進について手続き的な瑕疵があったかのような発言

- ・多様な意見があることは組織として健全だが、だからこそお互いの意思疎通をして合意形成を図ることが重要である。
- ・今回の人事でそういうことが十分にされていたか疑問がある。

2024年3月

文学院教授会にてダイバーシティを推進するワーキンググループが2月教授会発言を問題視し、議論がなされる。最終的にこのような発言を今後しないようにという指示が執行部からなされる。

2024年4月1日

文学研究院長と執行部員の交代が行われた。(以降、交代した者らを「新研究院長」「新執行部員」等という。ただし従来から引き続けている執行部員も「新執行部員」とする。)

2024年4月中旬【本組合が「ハラスメントに伴う二次被害」と考える事案1】

文学院教授会にて男性教授Cから3月の教授会について次の趣旨の発言がなされる(以降、「4月教授会発言」という)。

- ・3月の教授会において男性教授Bの発言について議論したことは男性教授Bへの人権侵害である。
- ・こういった問題はハラスメント相談室に相談するべきであって、教授会の議事の中で行うことは適切ではない。

2024年4月下旬【本組合が「ハラスメントに伴う二次被害」と考える事案2】

女性教員Aらが新研究院長ら新執行部に対し、研究室業務および入試業務で男性教授Bらと同席できないこと、そのために男性教授Bらと研究室を分離、入試業務を分離実施してほしい旨を伝えたところ、新執行部員の一部から女性教員Aらの要請を批難する発言がなされる(以降、「4月執行部発言」という)。

2024年6月

女性教員Aが体調不良等により病気休職する。

2024年6月以降

女性教員Aらは男性教員Bらと分離して教育・研究業務を行えるように、所属講座内に新研究室を設置する提案書を執行部に提出。北海道教職員組合がこの支援を開始。

以降の本事件の経緯や、6月以前に実際にあったやり取り等の詳細は、本組合が作成した別添の「**北海道大学教職員組合が把握している本事件の経緯について**」をご覧ください。

今回公表する資料（2025年2月13日付け）

上述した経緯のとおり、女性教員 A らは 2024 年 6 月以降に、所属する講座内に新たな研究室を設置して、男性教員 B 及び男性教員 C による介入を受けることなく教育・研究活動を行えるようにすることを文学研究院に要望しておりました。北海道大学教職員組合は 2025 年 1 月 14 日（火）に北海道大学との間で実施された団体交渉において、新研究室の設置を含む複数の業務正常化のための要求と、大学本部による問題解決に向けた取り組みの要望を行いました。今回、その団体交渉申入書及び事実関係の説明書等を公表いたします。

また、2025 年 1 月 31 日には、新たな研究室に関する学生向け説明会を、被害教員が男性教員らと分離して行えるようにする要求書を提出いたしましたので、その資料も公表いたします。

1. 2025 年 1 月 14 日団体交渉関係

資料 1：団体交渉申入書兼要望書

資料 2：別紙 1 事実関係説明書

資料 3：別紙 2 事前折衝の結果を踏まえた交渉事項の詳細

2. 2025 年 1 月 31 日要求書関係

資料 4：要求書

※ 個人情報等に配慮し、資料の一部を黒塗りにして掲載しています。

※ 団体交渉に先立ち、2024 年 12 月 16 日（月）に団体交渉の事前折衝を行っております。

「別紙 2」にはその結果を踏まえた要求の詳細がまとめられています。

北海道大学教職員組合の見解

北海道大学教職員組合は、前述した「2月教授会発言」は次の点から女性教員Aの就業環境を不当に害するハラスメント行為であると考えます。さらに、この2月教授会発言を受けてからの業務正常化の中で、複数の二次被害が新研究室設置を目指す女性教員Aと男性若手教員に及んだと考えます。

1. 大学の方針を否定するのではなく、大学の方針に基づき選出された特定の個人を否定したこと。
2. 特定の個人の昇進の誹謗を、本人及び本人の同僚が集まっている場において行ったこと。
3. 自身が主張する「逆差別」の正当性の根拠として、統計資料や匿名化された一般的な情報を用いるのではなく、特定の個人の昇進・性別・年齢を用いたこと。

これらのハラスメント行為をめぐり、2024年3月までの文学研究院の執行部員（2024年4月に交代する前の執行部員）による対応は適切なものであったと考えます。つまり、当時の文学研究院のワーキンググループが2月教授会発言の問題性を次の教授会で即座に指摘したことと、そのような指摘に対し「教授会場ではいかなることでも発言できなければならない」といった趣旨の反対意見が出た際に、執行部が構成員に対し明確かつ即座に「発言に対する慎重さ」を求めたことは、ハラスメントを防止する上で適切な措置及びリーダーシップであったと考えます。

本組合は、被害教員らが訴える新研究室設置の要望が、当該教員らが再び正常な教育・研究活動を行えるようにする措置として極めて有効な策の一つであると考えます。ハラスメント事件の対応に当たって本組合は、その発生原因を明らかにする以上に、被害者を心身ともに再び元の日常に戻すことが重要であると考えます。今回もその実現に向けた取り組みを被害教員らとともに引き続き行っていきます。

なお文学研究院の新執行部員を回答者に含む北海道大学は、2025年1月14日（火）における団体交渉での回答において本組合に対し、2月教授会発言をハラスメントとは未だ認めない趣旨の回答を行いました。また新研究室設置と併せて求めた被害教員らと男性教授B、Cとの接触回避の要望を、2月教授会発言がハラスメントであると確定していない状況では飛躍した要求であると回答しております。しかしながら、被害教員と男性教授2名との接触回避の環境調整をすることについては、2024年7月および8月の時点で、産業医からの勧告が出ている事実があります。本件の解決に向けて、北海道大学は未だ十分に被害教員の救済に向き合っていないと本組合は考えております。

さらに、本組合は本件ハラスメントが本学の女性教員の積極登用に関するアファーマティブアクションの実施に異議を唱える形で生じたことを、深く懸念します。日本の大学における女性教員の割合は OECD 加盟諸国の中で最も低く(※1)、国際的にみて日本の大学教育・研究活動には、著しいジェンダーの偏りが生じています。その背景には、ジェンダーステレオタイプの刷り込みや、子育てや家事負担の女性への偏重など、様々な社会構造的な要因が絡み合っています。アファーマティブアクションは、こうした社会構造によって生じている著しい不平等の是正を目的としており、大学もこの考え方を支持しています。ジェンダーによる構造的な不平等への言及なしにアファーマティブアクションを「男性への逆差別」と主張することは、このような目的を無視するものであると解されます。また発言の自由は当然保障されるべきですが、施策の検討段階ではなく、アファーマティブアクションの「成果(=教授昇進)」が特定の個人に発生した直後にそのような発言をすることは、その個人に対してだけでなく、アファーマティブアクションの対象となる女性教員全体に対して「不当に利益を得る集団」という印象を付し、女性教員の尊厳を傷つける結果をもたらします。同時に、女性教員の積極的登用に賛同しにくくなる組織風土が醸成され、女性教員自身も登用を躊躇しかねず、大学におけるジェンダーの構造的な不平等が是正されないばかりか、維持・再生産されてしまいます。したがって、本組合は DEI 推進宣言に沿って本ハラスメント事案およびその二次被害への対応を行うよう、大学に求めます。

※1 Galán-Muros, V., Bouckaert, M., Roser, J. (2023) The Representation of Women in Academia and Higher Education Management Positions. UNESCO-IESALC Policy Brief Series, p. 5.

デジタルファイルの提供について

本プレスリリースの PDF ファイル等を下記の共有用フォルダにて提供いたします。提供期間は2月28日（金）までです。

https://1drv.ms/f/c/ad8d3ad48bdcc828/EsVQohb0djJNgTjiua_0vsYBprMsIo4-Pj7rrTDUEzKHNg?e=1R0aeI

パスワード：Hokudai_20250213@File



北海道大学教職員組合が把握している本事件の経緯について

(組合が直接関与した経緯以外は関係者からの聞き取り等による)

2024年2月 文学研究院教授会



教授会



女性教員A
(教授会に出席)

投票の結果、女性教授増加のための加速アクションプランに基づく女性教員Aの教授昇進を決定する。

決定について研究室教授2名(男性教授Bと男性教授C)の所見を述べたい。

女性教員が40代で教授昇進すると業務が増えて研究に支障をきたす懸念がある。

同じキャリアで業績が多い男性准教授が他にいる。

私は女性教員を増やすという組織の「ご苦労」は分かっている。

研究室の合意を十分に得た決定ではないのではないか。



男性教授B

2024年3月 文学院教授会



研究院長・執行部
(文学研究院)

2月教授会での発言には問題がある。
次の点を申し上げる。

昇進は研究院の執行部を通じて適切なプロセスで諮られている。所属研究室の教授の承認はそもそも必要ではない。

ダイバーシティ&インクルージョンの理念に基づく人事は続く。構造的な格差解消に向け引き続きご協力を願いたい。



多様性推進を扱う
ワーキンググループ
(文学研究院)

女性教授増加のための加速アクションプランについては教授会で数度の説明がなされ合意がされているはずである。

2月の発言は女性教員Aの人事が不当なものである印象を与え、これからの女性教員の昇任を委縮せる恐れがある。



男性教員D

そもそも研究室では、(教授から)准教授以下の教員に当該人事の情報が知られていなかった。研究室内でコミュニケーションを取ろうとしなかった教授らが、「研究室の合意を得ていない」と主張するのはおかしい。

2024年4月1日:任期満了に伴う研究院長の変更



2024年4月 文学院教授会

3月の議事内容について反対意見を述べる。

教授会で3月のような議論を行うことは適切とは思えない。

ワーキンググループにそのような問題を指摘する権限があるのか。

ハラスメント相談室の外で、ある教員の言動が不適切であるかどうかを議論することはその教員に対する人権侵害である。



男性教授C

2024年4月下旬



女性教授A
男性教員D

研究室業務および入試業務で男性教授Bらと同席できないため、男性教授Bらと研究室や入試業務を分離してほしい旨の要望。

入試は両教授と同席するように。出来ないのであれば欠席するように。

高い給料を支払っているのだからこのようなことは我慢するように。

両教授とは長い付き合い。若手である女性教員Aらよりも両教授を信用する。



研究院長・執行部
(文学研究院)

2024年6月



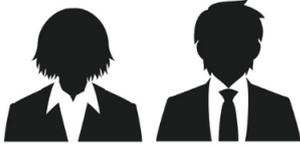
女性教授Aを含む
新研究室参加予定者

女性教員Aらが男性教員Bらと分離して教育・研究業務を行えるように、所属講座内に新研究室を設置する案を執行部に打診。「提案書」として最終的に9月に提出。）



研究院長・執行部
(文学研究院)

2024年6月



女性教授A
男性教員D

研究室業務等で男性教授Bらと分離して業務を行えるよう「環境調整」の実施を要望。

必要な環境調整はしている。それでやってくれないなら北大を辞めてもらうしかない。

他の研究室と違って貴方の所属する研究室は専攻のお荷物だ。



研究院長・執行部
(文学研究院)

2024年6月



女性教授A
男性教員D

女性教授A: 病気休職(～8月)
男性教員D: 適用障害の診断

2024年6月



教職員組合

新研究室の設置とマイノリティ差別の再発防止を求める「要求書」を大学に提出。

ハラスメント相談室に直接相談できる体制は整えたので利用してほしい。

学部組織として行うパワハラなら本部として対応するが、教員個人によるものならハラスメント相談室を利用するように。



北海道大学

2024年7月



北海道大学・産業医

緊急的に研究室を分けるか、後期まで現在の研究室から離脱させる必要があると意見する。



研究院長・執行部
(文学研究院)

2024年7月



女性教授A
男性教員D

研究室を分ける「環境調整」と、研究院長の言動についてのハラスメント相談を行う。



北海道大学
ハラスメント相談室

2024年8月



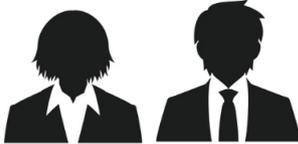
北海道大学
ハラスメント相談室

・新研究室を設置する対応を要請。
・研究院長の言動について調査・指導。



研究院長・執行部
(文学研究院)

2024年10月



女性教授A
男性教員D

2024年10月1日付けで別研究室付けとすることを通達。

別研究室付けとなることについて同意をしていないし、別研究室付けになるのがいつまでなのか通知されていない。それとも新研究室設置が確約されたのか。



研究院長・執行部
(文学研究院)

2024年10月下旬～11月中旬



教職員組合

女性教授Aらの現在の所属研究室と、2025年4月からの新研究室設置の承認状況を確認する「確認要求書」を大学に提出。

・産業医からの環境調整の見解を踏まえて実施した。この措置には教員の同意を必要とはされない。
・2025年4月からの新研究室設置については確約できない。



北海道大学

2024年11月下旬



教職員組合

「団体交渉」の「事前折衝」を申し入れる。交渉事項は次の5つ。
(1)2025年4月1日付けでの新研究室の設置。
(2)女性教授Aらの来年度授業科目の開講登録。
(3)来年度授業科目を専門資格の認定科目とする手続きを男性教授Bを経由せずに行えるようにする。
(4)女性教授Aらの担任・指導する学生用研究室を男性教授Bらと分けて準備。
(5)2月院入試を男性教授Bらと分けて実施。



北海道大学

2024年12月中旬



教職員組合

「事前折衝」として次のとおり回答。
(1)まだ確約できない。
(2)開講登録のためには「調整」が要る。これがまだ終了していない。
(3)男性教授Bでなければ手続きが行えないので無理である。
(4)部屋の準備を検討中。
(5)分けて実施する予定。



北海道大学

(5)のみ解決したので、それ以外の4項目について新たな論点を付して「団体交渉」本番にてあらためて交渉を申し入れる。

2025年1月中旬



教職員組合

「団体交渉」として次のとおり回答。
(1)引き続きまだ確約できない。
(2)開講登録のためには「調整」が要る。新研究室側は女性教授Aら以外の教員がこの「調整」を行うことを求める。
(3)引き続き男性教授Bでなければ手続きは行えない。
(4)部屋の図面を提供する。



北海道大学



教職員組合

2月上旬に行われる学生向け説明会について次の事項の実施を求める「要求書」を提出。
(1)男性教授Bらと部屋を分けて実施。
(2)学生にもその旨を周知。
(3)事前に学生に選択させる選択肢に新研究室を表示。



北海道大学

文学研究院から次のとおり回答。
(1)部屋は用意する。ただし、実施時間は、別枠とする。
(2)学生には周知する。
(3)学生に混乱を生じさせるため、選択肢の修正はしない。

2024年12月18日

北海道大学
総長 寶金清博 様

北海道大学教職員組合
執行委員長 清水池義治

団体交渉申入書 兼 要望書

本学文学研究院に所属する●●教授及び●●の2名（以下、「本件教員ら」という。）については、本学の「女性教授増加のための加速アクションプラン」に基づく●●教授の昇任に端を発して文学研究院の男性教授2名からハラスメントを受けているとして、本組合では本件教員らが正常な教育・研究活動を行えるように支援を進めています。

このことについて、2024年10月28日付け確認依頼書で本組合が問い合わせた本件教員らの処遇と新研究室設置に向けた動きについて2024年11月11日付け回答にてお答えいただいたところですが、その回答においては2025年度からの取り扱いは確約されず、また文学研究院においても未だそれが定まらないでいることを把握しております。

このような中、本組合は本件教員ら等の状況を現在「別紙1」のとおり認識しております。本組合は、このような状況が続いた場合に、本件教員らが受け持つ学生への指導等を本学が2025年度からは適切に行えないため、●●講座への新研究室の設置を含む文学研究院での教育・研究活動の正常化は時をおかずに求める必要があると判断するに至りました。

つきましては、本組合は北海道大学に対して下記（1）の事項について団体交渉を申し入れるとともに、その団体交渉を2025年1月17日（金）までに実施することを求めます。団体交渉に応諾いただけるかを2024年12月27日（金）までに返答の上、応諾いただける場合は開催方法等についての調整を速やかに本組合と調整開始願います。

また、本組合は本件の解決に向け、北海道大学に対して下記（2）の事項について対応することを、団体交渉の申し入れに併せて要望いたします。

※「(本件教員ら)」という文言のみ匿名化に合わせて元文書に追記しています。

総務委員会の体制：2024年4月1日～2026年3月31日

●●研究院長、●●副研究院長、●●副研究院長、●●総務委員、●●総務委員

研究室設置に関する状況

- ① ●●文学研究院長は、10月4日の文学院教授会で2025年4月1日の新研究室設置に向けて最大限努力すると発言した。それに対して、10月25日の文学院教授会で、教授会構成員から10月4日の教授会議事録にその発言内容の記載を要望したが、研究院長および●●副研究院長・●●副研究院長は議事録に記載しないと拒否。
- ② 10月25日の文学院教授会で、●●研究院長は研究室設置が2025年4月1日に間に合わない可能性および設置できない可能性についても言及。
- ③ 8月27日の総務委員会回答では、研究室設置の手順として、研究室設置先を希望している●●専攻への意見聴取、教授会懇談会での意見聴取の2つであった。いずれも9月に開催済みである。しかし、10月1日に、設置の検討をする準備委員会を新たに置くという新条件が総務委員会から通知される。
研究室設置は、教授会での内規変更の審議・承認が必要だが、それまでにどのような手順を踏まなければいけないという規定はない。
- ④ ●●研究院長は10月1日付で●●・●●(本件教員ら)に両名の承諾なしに、●●講座●●研究室に配置転換をした。●●研究院長は10月25日の教授会において、移籍期間について2024年度末までを目途とするが、伸びる可能性もあると発言しており、移籍期間を●●・●●(本件教員ら)に明示していない。

●●・●●(本件教員ら)の教育研究・就業環境に関する状況

- ⑤ 本人の同意のない配置転換が強行実施されたこと、当人への説明・意思確認がされずに事務手続きが実施されている状況から、●●・●●(本件教員ら)の健康状態が悪化。
(●●は12月4日産業医を再度受診予定)
10月から●●・●●(本件教員ら)の財務会計システムの所管が、●●研究室から外れ、どこの研究室にも所属しない状態に無断で変更される。
●●事務長に財務会計システムの所管変更取り消しと、当人への事前の説明と意思確認をメールにて要望するも回答はない。

- ⑥ ●●●●研究室の部屋（学生が利用）に●●●●●●●●（本件教員ら）が入れない。
- ⑦ 11月13日&11月21日に、文学事務部教務係長経由で総務委員会から●●●●●●●●（本件教員ら）に、12月の教授会における来年度の文学部・文学院開講科目の承認審議について、●●●●●●●●（本件教員ら）が開講申請した科目は、新研究室設置と一緒に検討するからという理由で、教授会に付議しないというメール通知があった。
- 来年度開講科目には、卒論指導科目・修士論文指導科目・博士論文指導科目が含まれるため、来年度開講科目が教授会で審議・承認されなければ、●●●●●●●●（本件教員ら）は来年度主査として卒論・修論・博論の指導ができなくなる。
- 研究室設置に関係なく、通常、開講申請した科目を教授会で付議しないことは有り得ないため、少なくともこれまで●●●●●●●●（本件教員ら）が●●●●講座で開講していた科目は他教員への扱いと同様に12月の教授会で審議するよう、11月22日の教授会で要望した。しかし、12月の教務委員会および教授会では●●●●●●●●（本件教員ら）の科目はすべて審議されなかった。
- ⑧ 2025年2月に、●●●●●●●●（本件教員ら）は●●●●講座●●●●研究室で大学院入試を担当予定。2025年4月1日に新研究室が設置されなければ、●●●●●●●●（本件教員ら）の指導を希望する合格者が●●●●●●●●（本件教員ら）を主査として指導を受けられない。
- ⑨ 文学研究院の一般運営財源の教育経費は、5月時点で主査／担任として登録されている学生数に基づいて、教員1人当たりの配分額が算出される。また、学部生・修士院生・博士院生の単価は教授会で毎年度審議・決定される。したがって、2025年度に主査／担任として学生の登録がなければ、●●●●●●●●（本件教員ら）に教育経費が配分されない。
- ⑩ 総務委員会は配置転換により●●●●●●●●（本件教員ら）の所属講座が変わっても、現在の指導学生の卒業・修了に影響を与えないために、●●●●講座●●●●研究室の教員を主査として登録する案を提案している。もしこのような事態になった場合、●●●●●●●●（本件教員ら）は実質的に主査として指導しているにもかかわらず、登録上は指導学生がいないことになり、⑨に加えて大学院手当の減額も発生する。
- ⑪ 11月9日に●●●●文学部事務長より、●●●●資格（●●●●法人●●●●協会の認定資格）の科目認定の申請、および資格申請手続きを担当する教員「連絡責任者」を、現在の●●●●教授から変更しないという総務委員会回答が、●●●●●●●●（本件教員ら）にメールにて通知される。●●●●●●●●（本件教員ら）は来年度開講科目の科目認定申請を希望しており、また現指導学生が資格申請をするため、学生への不利益・ハラスメント防止から、連絡責任者を総務委員会の教員に変更するよう、総務委員会に再度要望中。

- ① 本件教員らの●●講座●●研究室への移籍期間を2025年3月31日までとし、2025年4月1日から現在の教育研究体制を維持した環境で就労できるよう、2025年4月1日に●●専攻●●講座内に新研究室を設置することを明示すること。

12月16日(月)の事前折衝において、文学研究院長より、2月の新2年生対象の履修コース説明会は新研究室と現●●研究室の2グループに分かれて実施してよいとの発言があった。新2年生は履修コース説明会後の2月上旬に配属先研究室の申請をするというスケジュールも示された(ただし文学部所属の新2年生。総合文系の新2年生は3月になってから申請。)。また同席上で本件教員らから、現在●●研究室に所属する学生が早期の説明を強く要望していることの説明があった。

これらの事情を踏まえると、1月24日開催予定の教授会において新研究室を設置するための審議が必要と考えられるため、かかるスケジュールで今後手続きを進めることを求める。

- ②本件教員らの来年度の授業科目について、両名の申請に沿って●●講座内での開講登録をすること。

12月16日(月)の事前折衝において、文学研究院長より、現●●研究室が提出した開講科目の題目と、本件教員らの開講科目の題目に重なりがあること、また新研究室の設置理念に照らし合わせた科目の提出が必要という理由から、本件教員らの科目のみ調整が必要という回答であった。

また、文学事務長から10月25日の文学院教授会で、文学院院长(=文学研究院長)から「9月27日の教授会懇談会資料として提出された新研究室カリキュラム案について、現●●研究室で隔年開講」と記載されている科目があり、現●●研究室と調整が必要である旨言及があったこと、その後12月6日開催の教務委員会までに本件教員側から回答がなかったという経緯の説明があった。

それに対して、組合側からは開講科目の申請締切自体が、教授会で文学院院长が上記発言をした10月25日であったこと、現●●研究室と本件教員らでは総務委員会による仲介なしに調整できない状態であるが、そうした調整について12月6日までに総務委員会から本件教員らに対して働きかけがなかったこと、通常調整は双方間で行われるものであり、片方のみ調整を要求するのは恣意的であり、類似の条件で提出された開講科目の申請を平等に扱っていないこと、教員が異なれば例え同じ科目であっても授業内容は異なるため、科目の重複は申請を取り下げる理由には該当しないのではないかと返答がされた。

また、調整の具体的な内容については12月13日に教務係長から本件教員(教授)宛に送信されたメールで、「正式には、新研究室準備設置委員会より、おっってお知らせいたしますが、●●研究室から提出された開講計画の題目名と新研究室から提出されたそれが重複している科目がある等、両研究室間での調整が必要となることが想定されますため、おっ準備委員会を通じて検討いただきたい事項を新研究室にかかわる先生方に連絡させていただくことになるかと存じます。」とあり、事前折衝までに具体的な調整内容は

そもそも示されていなかった。さらに総務委員会が本件教員らに新研究室の「授業科目の概要」文書の提出を要求したのは、11月29日であり、12月13日には、本件教員（教授）から同文書を文学事務長に提出済みである。

加えて、本件教員らは教務担当が指定した開講科目申請用の Google スプレッドシートに期日の10月25日までに入力したが、現●●研究室は期日までに入力しなかった。しかし、文学研究院総務委員会は正規の手順にしたがって申請した本件教員らの開講科目のみ「調整が必要」と判断して、12月の教務委員会・教授会に付議せず、現●●研究室の申請のみを附議・承認した。なお、現●●研究室が附議した題目には、本件教員らが専門としてこれまで開講してきた内容、および今回開講申請した内容と同一あるいは重複する内容が多数含まれていた。開講申請の Google スプレッドシートは文学院の教員全員が閲覧できる仕様になっていたため、現●●研究室は本件教員らが申請した科目と題目名を把握できる環境にあった。

なお、本件教員らは●●学および●●を専門とし、元々は●●研究室の教員として採用されており、現●●研究室の教員と基盤の専門分野を同じくする。そのため、現●●研究室の教員が本件教員らの専門テーマを授業で扱う場合、その授業科目・題目が本件教員らのそれと重なるのは当然である。それをもってして、正規の手順にしたがって申請した本件教員らのみ開講申請を認めない、あるいは調整を要求するのは、開講にかかる各種委員会での承認審議が、本件教員らの教育指導の自由を制限するよう恣意的に運用されているという疑いを免れられない。

上記の事前折衝における応答および経緯から、本件教員らの2025年度開講科目の登録を引き続き求める。もし、調整が必要というのであれば、総務委員会あるいは新研究室設置準備委員会が現●●研究室と本件教員らの双方の開講科目について調整を行い、本件教員らの開講科目についてのみ申請の取り下げや変更を求めないことを要望する。

③本件教員らが担任・指導する学生が、●●の資格を取れるように、本件教員らが来年度開講する授業科目について、●●協会に認定科目の申請を総務委員会が行うこと。また、本件教員らが担任・指導する学生の資格申請手続きを総務委員会が行うこと。

12月16日（月）の事前折衝において、申請の手続きを総務委員会が行うことを文学研究院は拒否した。その理由として、申請を行う連絡担当教員に授業科目等に関する一定の知識が要ることや、学生への質問への応答を行う必要があることを利用に挙げた。そのような事情があっても、連絡担当教員は今回の件でハラスメントを行っていると言われる利害関係者であり、そのような状況では連絡担当教員を変更するか、利害関係者とされる者以外を通じて手続きを行えるような代替的な措置を検討することが通常必要である。あるいは連絡担当教員に今回のハラスメントの利害関係者とされる人物が必要だとしても、その手続きの責任者は利害関係者以外の者を指定し、利害関係者は意見照会が必要な際に補助的に関与するにとどめ、また手続きについて事務職員がチェックを行うなど、手続きの正当性を担保する仕組みを導入すべきである。

④本件教員らが担任・指導する学生が、勉強・研究に用いることのできる研究室を複数室用意すること。

本件教員らはこれまで現●●研究室が有する複数の学生用研究室から、その半数の提供を文学研究院総務委員会に要望していた。それに対して、文学研究院長は12月16日の事前折衝で、プロジェクト室と●●専攻共通利用の部屋の2部屋を用意する旨の回答があったが、提供される研究室の広さが明らかではなかったため、図面によるスペースの提示を求める。

本件教員らは、当初要望していた部屋、あるいはそれらと同等の広さの部屋の提供を要望する。しかし、もし当初要望の●●研究室の部屋が分割提供されず、これまで文学研究院および●●専攻で共通利用していた部屋が提供されるとなる場合、文学研究院長は本件教員らの当初要望通りに部屋の割り当てが実現できなかった経緯について、文学院教授会にて説明することを要望する。これは、構成員に対する施設配備手続きの透明性の確保と、本件教員らに対する文学研究院構成員からの二次加害の予防の理由からである。

2025年1月31日

北海道大学
総長 寶金清博 様

北海道大学教職員組合
執行委員長 清水池義治

要求書

本学文学研究院に所属する2名の教員（以下、「本件教員ら」という。）については、本学の「女性教授増加のための加速アクションプラン」に基づく教授への昇任に端を発して、文学研究院の男性教員2名（以下、「加害教員ら」という。）からハラスメントを受けているとして、本組合では本件教員らが正常な教育・研究活動を行えるように支援を進めています。

2025年1月14日に行われた北海道大学と本組合の団体交渉の中で、本組合は本件教員らに対する更なる二次被害を防止するため、本件教員らと加害教員らの接触を回避する措置（以下、「本件措置」という。）を求めましたが、大学は加害教員の言動がハラスメントと確定していない状況では本組合の求めが現実的ではないとしてこれを拒否いたしました。

本組合は本件措置に対するこのような拒否は加害教員らのハラスメント行為を黙認するとともに、被害教員への更なる二次被害を放置する行為と考えます。

また、2025年1月14日の団体交渉に先立ち2024年12月16日に行われた団体交渉の事前折衝において文学研究院長は、2025年4月1日の新研究室設置に先立って行われる学生向けの履修コース説明会において、本件教員らが加害教員らとは別に、現在設置を検討している新研究室についての説明を行っても良いと回答いたしました。それにも関わらず、2025年1月14日の団体交渉ではこの発言を突如撤回し、そしてこの撤回に至るまで何らの情報も本組合及び本件教員らに与えませんでした。かかる対応により本件教員らには履修コース説明会への対応の変更を急遽迫られるなどの業務負担が生じました。

このような状況の下で、さらなる二次被害を防止するため、本組合は次の措置を要求いたしますので、大学は速やかに対応願います。

記

2025年2月5日開催の履修コース説明会において、2025年4月1日からの設置を検討している新研究室の学生への説明を、従来の●●研究室とは別に行わせ、①必要な教室を割り当てること、②その旨を学生に周知すること、及び③履修コース志望調査票における●●研究室の選択肢に「●●●●●●●●」を追加すること。

以上

