

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について (途中経過報告)

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。

しかしその後、当該女性教員らは、ハラスメントの被害救済を訴えていたにもかかわらず、2024 年 10 月 1 日付けで別講座に移動するよう文学研究院から配置転換を言い渡されました。そしてこの配置転換は、女性教員らの同意を得ることなく実施される等、非常に問題のある対応であったと言わざるを得ません。このように正常な業務復帰に向けた根本的な解決を大学が行おうとしない中で、当該女性教員は心労による病気休暇を複数回に渡り取らざるを得なくなる等、過酷な状況に追い込まれています。

このような状況を受けて本組合は、環境調整を行った上で女性教員らを元の所属講座に戻すこと等を求める団体交渉申入書（別添）を大学に対し提出し、2025 年 9 月 26 日に団体交渉を実施いたしました。しかし大学は女性教員らの同意を得ていない別講座への配属状況を 2026 年 3 月まで延長するなど、いまだ状況は改善されていません。

本件に関する問題や支援の取り組みはその後、複数のメディア（[毎日新聞](#)、[北海道新聞](#)、[京都大学教職員組合文学部支部機関誌『けやき』](#)、[Women's Action Network](#)）を通じて報道がされる等、支援の輪が広がっております。これら支援も受け、本組合は本件にかかる経過を次のとおり途中報告いたしますので、関係各位に置かれましては引き続き本取り組みにご支援をいただきますよう、何卒よろしくお願い申し上げます。

【現状の概要】

1. 北海道大学は団体交渉の場に本件から派生した 2 次的ハラスメントの利害関係者である文学研究院長を、そのことを認識したうえで総長から委任を受けた者として出席させた。
2. 北海道大学は本事案を「部局の問題」として現在まで対応を部局任せにしている。
3. アクションプランの実施主体である北海道大学 DEI 推進本部も「アクションプランに関わる本ハラスメント事案は取り扱わない」「部局長から相談がなければ部局への働きかけはできない」と相談にきた当該女性教員に伝えている。

当該女性教員は大学の方針に基づいて教授昇任したにもかかわらず、大学も DEI 推進本部も部局任せの対応を続けており、結果としてハラスメントの二次被害が続いている。

4. 女性教員らは、教授会で配布されている教員一覧表において、講座と研究室の所属情報を空欄にされている。そしてそのように空欄で書かれた一覧表が学生への配布資料として用いられている。このように女性教員らは、どの講座・研究室にも正式に所属していないかのように扱われる不利益を受けている。
5. 2025 年 9 月 26 日の団体交渉において北海道大学は、2024 年 10 月 1 日に行われた不同意配置転換により、本来の専門分野とは異なる所属講座・研究室に置かれているにもかかわらず、現状で女性教員らに不利益は何も生じていない状態であると回答し、不同意配置が行われたことに関する不利益の事実を無視している。
6. 2025 年 9 月 26 日の団体交渉において組合は、2025 年 10 月 1 日までに女性教員らを本来の専門分野の所属講座・研究室に戻すことを求めたにもかかわらず、北海道大学は団体交渉の開始直前に不同意配置転換に基づく現在の所属を 2026 年 3 月末まで延長することを一方的に通知し、2025 年 10 月 1 日付けで本来の専門分野の所属講座・研究室に戻すことの検討を行わなかった。

2025 年 10 月 10 日
北海道大学教職員組合

【別添】

2025年9月16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

本学文学研究院に所属する●●●●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●●●●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、2025年1月14日（火）及び2025年3月11日（火）並びにそれらの事前折衝等において労使交渉を続けてきたところですが、本件教員らの正常な教育・研究活動の復帰はまだ未完了となっている状況です。

つきましては本組合は北海道大学に対して下記の事項について団体交渉を申し入れます。団体交渉に応諾いただけるかを速やかに返答の上、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。

記

（1）文学研究院が次のいずれかの対応を2025年10月1日までに実施すること。

- ・本件教員らが●●●●講座に復帰するために、同講座に新研究室（●●●●研究室）を設置すること。また組織内規の改定等が必要な場合はこれを行うこと。
- ・本件教員らが●●●●講座に復帰するために、同講座に●●●●研究室A・B（仮称）を設置すること。また組織内規の改定等が必要な場合はこれを行うこと。
- ・本件教員らが●●●●講座に復帰するために、同講座の●●●●研究室を実質的に2つのグループに分けること。

(2) 上記(1)のいずれかの配属となった後に、引き続き下記事項について本組合も交えて調整を進めること。

- ①●●●●●講座において研究室主任と教務委員を本件教員らの研究室又はグループから出すことを認めること。
- ②●●●●●講座において本件教員らの研究室又はグループが院試の分離実施を行うことを認めること。
- ③●●●●●講座において本件教員らの研究室又はグループが履修コース説明会、研究室ガイダンス、大学院説明会を独立して実施することを認めること。
- ④●●●●●講座において本件教員らが指導する学生の所属を本件教員らの研究室又はグループとすること。また学生用の部屋をもう1室用意すること。
- ⑤現在導入が議論されている研究室の学部生定員について、定員数の基礎となる教員の人数に本件教員らを反映させること。
- ⑥本件教員らの来年度以降の授業について、本件教員ら自身が開講する内容を決定する権利を認めること。
- ⑦●●●●●資格にかかる連絡責任者について、現在の担当者から本件教員らと利害関係のない教員に変更すること。
- ⑧上記の①から③の条件は、教員や学生の状況を見て、適切と思われる時期までの期間限定とすること。

(3) ハラスメント対策の利害関係の調整から、本件教員らの2025年10月1日以降の配置及び今後の文学研究院における環境調整を、今後は総務委員会に代わる別の体制を新たに設けて行うと伺っている。このことについて、紛争解決に関わる関係者に、問題に中立的な第三者を参加させることは多くの点で有益であると考えるが、一方で第三者の名を形式的に語るだけの、加害側に有利な人選であっては決してならない。本件について具体的には、ハラスメント対策の利害関係に文学研究院長が含まれること及び本件が女性差別に関する案件であることから、総務委員会に代わる別体制の構成員に理事級の役員を最低1名は参加させてその役員がこの環境調整の責任者となること及び別体制の構成員のジェンダーバランスを女性比率 50%以上にするなど適切なものとするのが最低限必要である考え、これらを反映した体制とすることを求める。なお、総務委員会に代わる別体制の構成員が全員文学研究院・文学院に関係する教員等の場合、この環境調整の最終責任者が文学研究院長となり、利害関係上適切ではないため、そのような構成とはしないことを合わせて求める。

以上