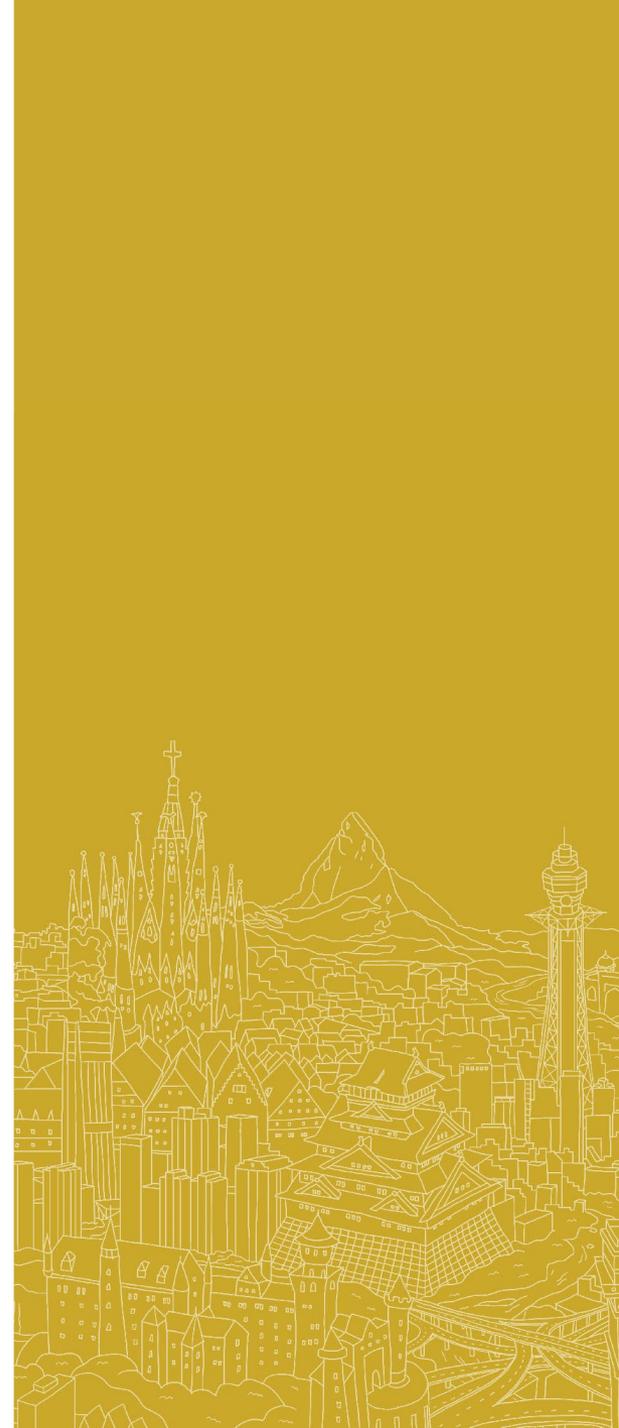




ハラスメントの防止に関する ガイドライン (2025年度版)

- © Osaka Metropolitan University All Rights Reserved.
- ガイドラインの目的
 - 適用範囲
 - ハラスメントの定義
 - 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
 - 妊娠・出産・育児・介護等及びそれらに関わる休業等に関するハラスメント
 - ハラスメント相談
 - 直近のハラスメント認定事例、直近の相談事例
 - 資料



1 ガイドラインの目的

公立大学法人大阪では、大阪公立大学人権宣言の理念に則り、健全で快適な環境のもとに就学および就労できるように、本法人構成員が個人として互いに尊重しあい、ハラスメントのない健全で快適な就学・就労や教育・研究環境の実現を目的として、このガイドラインを定めます。

2 適用範囲

本法人に勤務する役員及び教職員並びに大阪公立大学及び大阪公立大学工業高等専門学校¹の学生等や附属病院を含む法人内すべての構成員に本ガイドラインを適用します。

学生には本科生以外、教職員には委託契約や派遣労働者等も含まれます。

3 ハラスメントの定義

本法人では、公立大学法人大阪ハラスメントの防止に関する規程（以下、「防止規程」という。）によって、ハラスメントを「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」及び「妊娠・出産・育児・介護等に関わる休業等に関するハラスメント」の4つに分類しています。

セクハラの定義

本法人の防止規程においては、次の通り定めています。

『相手方の意に反する性的な言動を行い、それに対する対応によって、修学、就労、教育又は研究上で、利益又は不利益を与えること（**対価型セクシュアル・ハラスメント**）、及び相手方の意に反する性的な言動を行うことにより、修学、就労、教育又は研究を行う環境を悪化させること（**環境型セクシュアル・ハラスメント**）をいう。』

男女とも行為者にも被害者にもなり得ますし、異性に対するものだけでなく、同性に対するものもなり得ます。

なお、「性的な言動」とは、性的な内容の発言及び性的な行動を指し、交際、性的な関係の強要はこれに当たります。

「性的な行動」を行う者には、教職員に限らず、顧客、患者又はその家族、学生・生徒もなり得ます。

判断基準

防止規程に定めるセクシュアル・ハラスメントに当たるかどうかは、被害を受けたとされる者の主観を重視しつつも一定の客観性が必要で、当事者間の関係性や、行為自体の悪質性、結果の重大性などを総合的に考慮して判断します。

● 対価型セクシュアル・ハラスメント

相手の意に反する性的な要求や誘いなどを行うこと、その服従又は拒否と引き替えに何らかの利益もしくは不利益を与える行為がこれに当たる場合があります。

● 環境型セクシュアル・ハラスメント

相手の意に反する性的な要求や性的な言動を行い、またはそれを繰り返すことによって、他の人の修学、就労、教育又は研究を行う環境が悪化する行為がこれに当たる場合があります。なお、一般的には意に反する身体的接触によって強い精神的苦痛を被る場合には、一度でも修学、就労、教育又は研究を行う環境を悪化させたことになり得ます。

アカハラの定義

本法人の防止規程においては、次の通り定めています。

『教育研究の場で権力を利用して正当な理由なく相手方に不利益を与えることで、教授などの立場が上位の者によって、下位の者が受ける教育・研究に関する嫌がらせなどの行為をいう。』

もっぱら、指導教員と学生、教授と研究員など教育・研究上の立場が上位であることを利用して行われるハラスメントを言います。また、それを繰り返すことで教育・研究の環境を損なうことを言います。

なお、教育研究上の何らかの不利益を与える場合には、相手が納得できるよう適切な説明を行う必要があります。それを果たしていなかったり、些細なことでも繰り返し行うことにより相手の心身に苦痛を与えたりするときは、ハラスメントとみなされることがあります。

判断基準

法律に定義はありませんが、パワハラと同種といえます。防止規程に定めるアカデミック・ハラスメントに当たるかどうかは、不適切な言動が存在し、被害を受けたとされる者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなどその認識にも配慮しつつ、その目的やこれまでの状況、双方の関係性なども考慮して判断します。

具体的には、以下のような行為がアカデミック・ハラスメントに当たることがあります。

①研究活動阻害型

- ア. 正当な理由なく、文献・図書や機器類を使わせない。
- イ. 正当な理由なく、実験機器類や試薬等を廃棄する。
- ウ. 研究に必要な物品購入のための必要書類を承認しないという手段で妨害する。
- エ. 正当な理由なく、研究室への立ち入りを禁止する。
- オ. 正当な理由なく、机を与えない又は条件の悪い部屋や他の研究室員とは別の部屋に隔離したりする。

②教育指導阻害型

- ア. 正当な理由を示さず単位を与えない。
- イ. 正当な理由なく、本人の希望に反する学習・研究活動や研究テーマを押しつける。
- ウ. 「放任主義だ」と言って、適宜に必要な研究指導やアドバイスをしない。
- エ. 論文原稿を受け取ってから、正当な理由なく、何週間も添削指導しない。
- オ. 意見の合わない学生に対して、指導を拒否したり差別待遇をする。

③権力濫用型

- ア. 卒業・修了の判定基準を恣意的に変更して留年させる。
- イ. 正当な理由なく就職や他大学進学に必要な推薦書を書かない。
- ウ. 正当な理由なく、他の教育研究組織への異動を強要する。
- エ. 「お前は幼稚園児だ」とか「幼稚なお前には指導の必要がある」などと言い、精神的苦痛を与える。

パワハラの定義

本法人の防止規程においては、次の通り定めています。

『職場や教育研究の場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、本来の業務や指導において必要かつ相当な範囲を超えたものにより、相手の就労上又は教育・研究上の環境を著しく阻害するもの。』

判断基準

防止規程に定めるパワー・ハラスメントに当たるかどうかは、被害を受けたとされる者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなどその認識にも配慮しつつ、その目的やこれまでの状況、双方の関係性なども考慮して判断します。

「優越的な関係」とは

当該言動を受ける者が行為者に対して抵抗や拒絶することができないと思われる関係を指します。

一般的には、上司から部下、教員から学生、先輩から後輩、などが想定されます。もともと、部下であっても知識や経験などが上司よりも豊富な場合であれば、その部下が上司に対して優越的な立場となり得ますし、多数人が特定の人物に嫌がらせをする場合（例えば、多数の学生から教員に対する嫌がらせや、同じ立場の部員同士でいじめるなどの場合などの場合）にも、優越的な関係があるといえます。

「本来の業務や指導において必要かつ相当な範囲を超えたもの」とは

社会通念に照らし、当該言動が明らかに業務や指導上必要性がない、又はその態様が相当でないものを指します。

この判断に当たっては、様々な要素（当該言動の目的、当該言動を受けた者の問題行動の有無や内容・程度を含む当該言動が行われた経緯や状況、業種・業態、業務の内容・性質、当該言動の態様・頻度・継続性、当該言動を受けた者の属性や心身の状況、行為者の関係性等）を総合的に考慮することになります。

被害を受けたとされる者の行動が問題となる場合は、その内容・程度とそれに対する指導の態様等の相対的な関係性が重要な要素として考慮されます。なお、被害を受けたとされる者に問題行動があった場合でも、人格を否定するような言動等、本来の業務や指導上必要かつ相当な範囲を超えた言動がなされれば、当然、パワー・ハラスメントに当たり得ます。

「相手の就労上又は教育上の環境を著しく阻害するもの」とは

当該言動により、被害を受けたとされる者が身体的又は精神的に苦痛を与えられ、職場や教育研究環境が不快なものとなったために能力の発揮に重大な悪影響が生じる等の、被害を受けたとされる者が就労・教育・研究する上で看過できない程度の支障が生じることを指します。

この判断に当たっては、「平均的な学生・教職員等の感じ方」、すなわち、「同様の状況で当該言動を受けた場合に、社会一般の学生・教職員等が、就労・教育・研究する上で看過できない程度の支障が生じたと感じるような言動であるかどうか」が基準となります。

なお、言動の頻度や継続性は考慮されますが、強い身体的又は精神的苦痛を与える態様の言動の場合には、1回でも職場や教育研究環境を害する場合があります。



マタハラなどの定義

本法人の防止規程においては、次の通り定めています。

『妊娠・出産・育児・介護等及びそれらに関わる休業等に関する制度等の利用に関する言動（**制度等の利用への嫌がらせ型**）又はそれに準ずる言動により、修学、就労、教育又は研究上の環境を著しく阻害すること（**状態への嫌がらせ型**）（業務分担や安全配慮等の観点から、客観的にみて、修学、就労、教育又は研究上の必要性に基づく言動によるものは除く。）。

判断基準

妊娠の状態や育児休業制度等の利用等と嫌がらせとなる行為の間に因果関係があるものがハラスメントに該当します。

次のような行為はハラスメントに当てはまる可能性があります。

制度等の利用への嫌がらせ型

- ①制度等の利用を理由として、解雇や不利益取扱いを示唆すること。
- ②制度等の利用を阻害する言動を行うこと。
- ③制度等の利用を理由として嫌がらせなどを行うこと。



状態への嫌がらせ型

- ①妊娠・出産等を理由に解雇その他不利益取扱いを示唆すること。
- ②妊娠・出産等を理由に嫌がらせなどを行うこと。

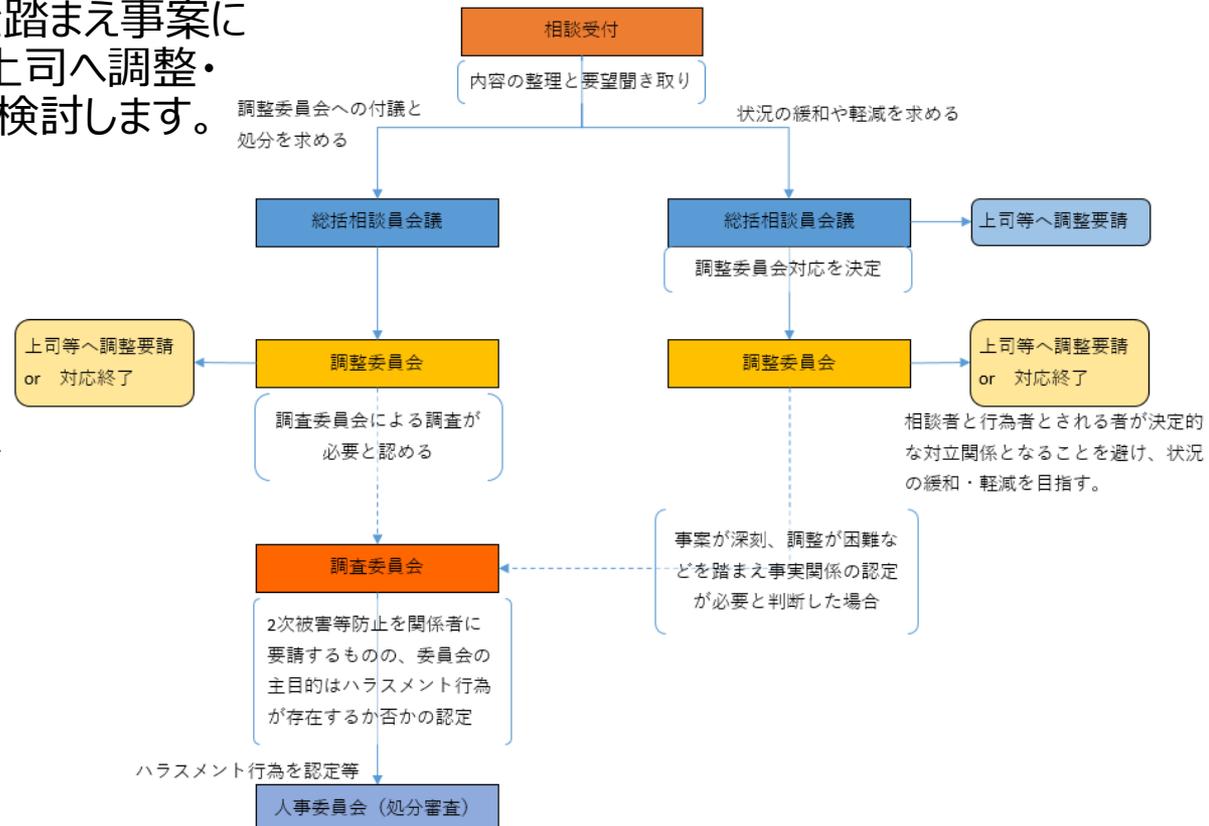
ハラスメント相談の概要

本法人では、健全で快適な環境のもとに就学および就労できるようにハラスメントに関する相談体制を整備しています。

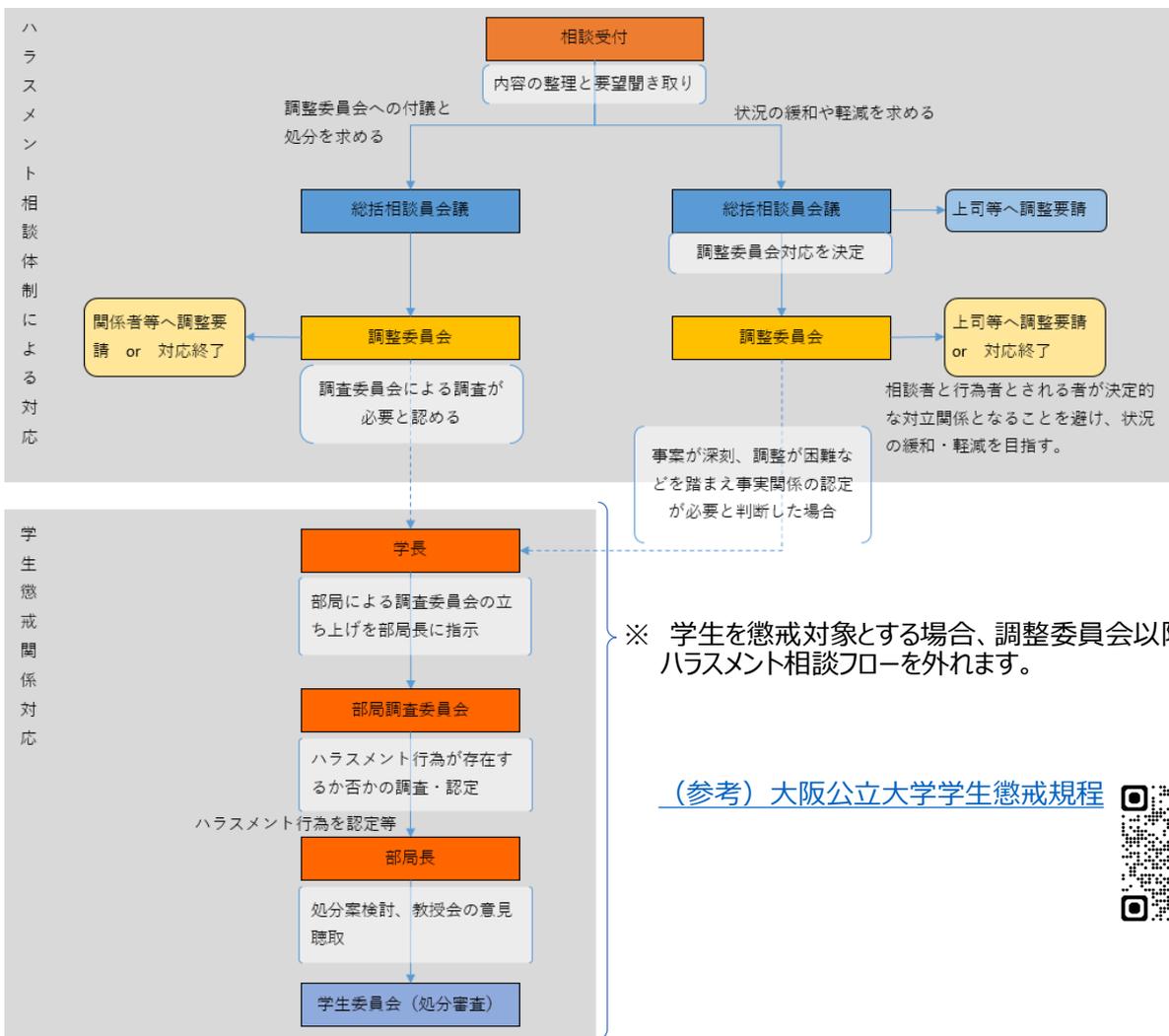
受け付けた相談内容を踏まえ事案に関係する部局等の長や上司へ調整・介入といった対応要請を検討します。

なお、不適切な行為があつたらしいと客観的に証明する材料（物証や第三者による証言など）がない場合や、相談者や関係者が匿名の場合、事案への対応ができないことがあります。

(ハラスメント相談フロー 1)



(ハラスメント相談フロー 1 (参考：学生懲戒のケース))



相談窓口

相談員（学内教職員）によるハラスメント相談を受け付けています。

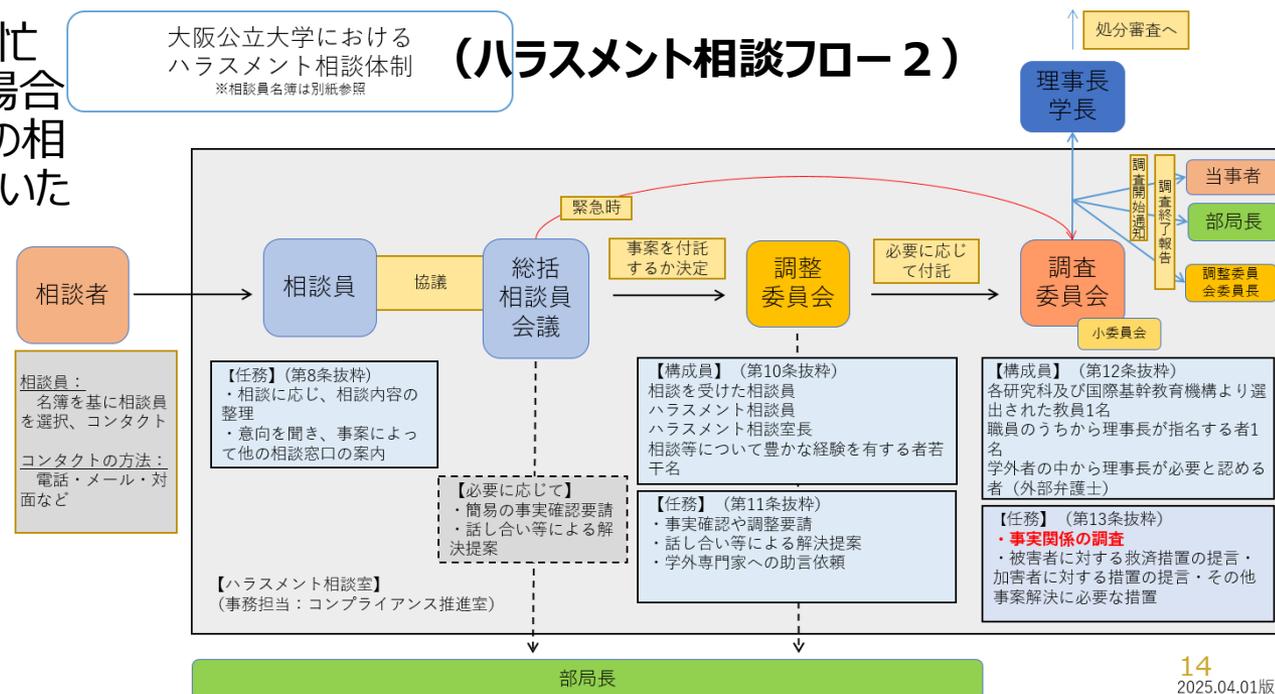
相談の申し込みは、相談者が、相談員一覧から任意に相談員を選び、相談者から相談員へメール等で直接コンタクトします。

相談員は原則として複数人で相談を受け、相談内容を整理します。相談者の了承のもと、関係する部局等へ連絡を行うことがあります。

相談員の業務繁忙
等で対応できない場合
もあり、その際は別の相談員へ再度ご相談いただくこともあります。

大阪公立大学における
ハラスメント相談体制
※相談員名簿は別紙参照

（ハラスメント相談フロー 2）



相談員による調整

相談員は相談内容を聞き取り整理を行いますが、内容により、ほかの相談窓口を紹介する場合があります。

相談員は問題対応を進めるにあたり、ハラスメント行為が認定されていない状態でも、相談者の要請をベースに、直接相談を受けていない相談員と協議する総括相談員会議を経て関係部局長等へ状況の緩和等を目的にした調整依頼を行うことがあります。

また相談員は、調整委員会へ相談を付託することができます。

調整委員会による調整

調整委員会は相談内容を精査し、話し合い等で解決できるよう調整に努める一方、必要に応じてハラスメント調査委員会へ付託することができます。

また調整委員会は、ハラスメント行為が認定されていない状態でも、相談者の要請をベースに関係部局長等へ状況の緩和等を目的にした調整依頼を行うことがあります。

なお調整委員会は、防止規程のハラスメント定義に照らし、相談内容が明らかに定義に当たらないと判断するときは、その理由を相談者に告げたうえで、相談対応を終了することがあります。

ハラスメント調査委員会

外部弁護士を含む委員によって組織されます。ハラスメントの事実関係の調査や被害者への救済措置、加害者への措置への提言を行います。

事実確認は、当事者より提出された物証や当事者・第三者による証言を中心に行います。なお、防止規程により教職員・学生等は調査への協力が義務づけられており、それをもとに実施されます。

調査開始および調査結果は、当事者、当事者の所属する部局の長、学長や理事長等に報告されます。

調査結果の取り扱い

ハラスメントがあったとされた部局の長は、調査報告や提言を尊重し、2次被害の防止に努めることや再発防止策を実施します。なお、ハラスメントがあったと認定される前でも2次被害の防止に努めることとされています。

理事長は、ハラスメント行為があり、処分または環境の改善を行う必要があると認められた場合は、処分手続きを進めるなど必要な措置を講じます。

調査について（補足）

調査は、外部弁護士の参画する専門の小委員会により行われ、事実認定とハラスメント判断を経て結論に至ります。

調査に要する時間については、相談者と行為者とされた者の言い分が異なるなど判断の基礎となる事実と争いがある場合には、物的証拠を精査し、関係者からのヒアリングを踏まえて慎重に事実認定を行うため、相応の時間が必要になります。（数か月から半年程度が目安。次ページにて期間の目安をまとめています。）

なお、関係者へのヒアリングにあたり、相談者が行為者とされた者からの聴取をしないよう求めたり、相談者が特定されないような聴取を求める場合、関係者の言い分を具体的に聞くことは困難となり抽象的な聴取しかできず、結果として事実認定に至らないこともあり得ます。

ハラスメント調査委員会の役割は、中立・公正に事実認定とハラスメント判断を行うことに限定されており、処分判断は行いません。

調査内容や結論は「調査結果報告書」により当事者へお伝えします。調査に関してお伝えできることはこの「報告書」がすべてであるため、ハラスメント調査委員会や事務局へご質問・お問い合わせをいただいても内容の説明を含めてお答えできないことが多いことをご理解ください。

なお、ハラスメント調査委員会における調査への不服申し立てや再調査の制度はありません。

（ハラスメント相談から調査、調査完了までの目安（参考））

期間の目安	取り扱い概要	補足
相談票作成から数週間程度	総括相談員会議、調整委員会を開催	調査実施を決定
調査決定から1か月程度	調査委員会を開催 ※1 関係者に調査委員会設置などの通知実施	調査は調査委員会の開催日から180日以内に完了が原則 ※1
調査開始から数か月程度	書類調査やヒアリングを実施 ※1 （ヒアリングは以下の順番で行うことが多い。 ①相談者→②第三者→③行為者） ヒアリングは原則的に対面で実施。 （相談者と行為者は例外なく対面）	ヒアリングを含む調査は事実確認を行うためのものであり行為の是非を問う目的ではありません。
ヒアリング終了後1か月程度	報告書原案作成と調整	
報告書案完成後1か月程度	調査委員会を開催 報告書案の内容について審議、承認 ※1	
承認から1週間から2週間程度	学長等、関係部局長等、当事者へ報告書を共有	事案によって人事委員会へ付託される。

※1 調査進行中の事案が複数ある場合、調査の開始、ヒアリングの実施や報告書の完成・承認が大幅に遅れることもあります。

調査報告後の流れ（参考）

処分手続きが必要とされ、対象者が教職員の場合、人事委員会において懲戒処分等の要否やその量定について事実確認（認定ではありません。）とともに議論されます。その中で、処分対象者については意見を述べる機会が保証されています。

人事委員会およびハラスメント調査委員会は、具体的なスケジュール、構成員やその議論内容を委員会外に出さないことになっています。これは、議論に対して何人からの圧力もかからないよう配慮し、最大限に独立性を担保するための措置です。

教職員へ懲戒処分が行われた場合、処分対象者に処分辞令を発するとともに、法人ホームページにおいて処分の概要が公表されます。

ハラスメント相談から懲戒処分決定までの期間は、事案により異なりますが、目安として1年程度が想定されます。

処分対象者が学生の場合、人事委員会ではなく学生会で処分審査が行われます。

[（参考）大阪公立大学学生懲戒規程](#)



① 教員対教員

- 当事者 被害者 任期付き教員
加害者 教授

● 事案の概要

(休日出勤関係)

教授から任期付き教員に対して、平日以外も実質的に出勤日としつつ超過勤務命令簿を提出しなくてよいと説明し手続きの遺漏を招いたことに加え、平日以外の出張手続きにおいて超過勤務扱いとならない取り扱いをするよう伝えるなど、正当な権利行使を妨げ必要かつ相当な指導の範囲を逸脱した行為があったとしてハラスメントを認定した。

(レポート作成)

教授から任期付き教員に対してされた学生のレポート作成への協力依頼は、その内容から業務上の必要性・相当性を欠いていること及び任期付き教員の意に反していることは明らかであった。そうした中での依頼は、強制的な指示・命令を伴っていなかったとしても、両者の力関係に鑑みればその依頼を任期付き教員が断ることは困難であり、教授がその立場を利用して任期付き教員に行為に関与させたとしてハラスメントを認定した。

② 職員対職員

- 当事者 被害者 一般職員
加害者 役職者

● 事案の概要

(叱責、顛末書作成指示)

役職者から一般職員に対して、物品の管理にかかる注意を声を荒げて行い、一般職員からの弁解を遮り一方的発言を繰り返し、物品を蹴るなどの言動をほかの職員の前で約10分にわたり続けたこと。加えて、役職者から当該一般職員に対して、顛末書作成指示をしておきながら提出された書類を組織管理せず個人管理にとどめていることは、その指示が業務の適正化を意図しておらず、むしろ懲罰的意図を有していたと認められる。これらの行為をハラスメントに当たると認定した。

③ 教員対教員

- 当事者 被害者 講師
加害者 准教授

● 事案の概要

(叱責)

准教授から講師に対して、他者のいる場において叱責をしたものだが、その内容が講師の評価を下げる内容であり、また、講師の名誉感情や社会的な評価を下げるものであった。これは就業する上で看過できない程度の支障が生じたと感じるような言動であったと認められる。この行為をハラスメントに当たると認定した。

次に紹介する行為は、該当するとただちにハラスメントとして認定されるとは限りませんが、経緯・状況・程度・回数によってはハラスメントと認定されうるものといえ、不適切な行為といえます。

指導教員からのアカハラとして学生・院生から相談のあった内容

- ・実験器具などの研究設備の利用制限
- ・事前に相談を重ねていたにもかかわらず、論文投稿直前での根幹的な内容変更指示
- ・相談への無視、論文をチェックしない
- ・指導内容がその理由の説明もなく具体的でないなど曖昧な対応
- ・一方的に強い口調、大声での叱責
- ・酒席への出席強要や欠席時の強い叱責
- ・物でたたくなど肉体的な攻撃を伴う指導
- ・行為ではなく人格を否定する叱責

教職員間のパワハラとして相談のあった内容

- ・同僚や部外者等の同席する場での叱責
- ・挨拶と称する軽度の肉体的な攻撃
- ・本来業務との関連性について説明をしないままの休日出勤の要請
- ・懲罰的意図の作業指示

次の行為はハラスメントとして相談を受けたものの、ハラスメントではなく労務問題として相談から切り離し、別途に対応依頼したものです。

- ・雇止めを行う際に理由等を適切に説明せず、一方的に言い渡すこと
- ・年休取得をサービス管理側から一方的に制限すること
- ・出張や休日の虚偽申告指示をサービス管理者側から行うこと

ハラスメント相談等

[ハラスメント相談員名簿（ハラスメント相談はこちらへ（学内のみ））](#)



[ハラスメント相談フロー](#)



[公立大学法人大阪ハラスメントの防止に関する規程](#)



[懲戒処分の公表基準及び状況について](#)



ハラスメント相談事務局（制度へのご質問はこちらへ）

[gr-jinj-harassment \[at\] omu.ac.jp](mailto:gr-jinj-harassment@omu.ac.jp)

[at] を@に変更してください。

（本事務局はグループメールで業務対応しており、複数の担当で情報共有と相互チェックをしています。）