

公立大学法人大阪府立大学ハラスメントの防止等に関するガイドライン

目 次

- 1 ガイドラインの目的
- 2 ハラスメントの定義
- 3 基本方針
- 4-1 セクシュアル・ハラスメントの定義及び判定
- 4-2 セクシュアル・ハラスメントを起こさないための基本的な心構え
- 5-1 アカデミック・ハラスメントの定義及び判定
- 5-2 アカデミック・ハラスメントを起こさないための基本的な心構え
- 6-1 パワー・ハラスメントの定義及び判定
- 6-2 パワー・ハラスメントを起こさないための基本的な心構え
- 7-1 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の定義及び判定
- 7-2 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を起こさないための基本的な心構え
- 8 ガイドラインの適用の対象者
- 9 ハラスメント問題への取組み
- 10 適切な懲戒措置等
- 11 ガイドラインの見直し
- 12 施行時期

1. ガイドラインの目的

公立大学法人大阪府立大学（以下「法人」という。）は、公立大学法人大阪府立大学定款（以下「定款」という。）第3条に定める大阪府立大学及び大阪府立大学工業高等専門学校（以下「学生」という。）、法人に勤務する教員、職員及び役員（以下「教職員等」という。）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（以下「就学就労等」という。）環境を築くことを目的として、本ガイドラインを定めるものとする。

2. ハラスメントの定義

「ハラスメント」とは、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・ハラスメント並びに妊娠・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の総称をいう。

3. 基本方針

- (1) ハラスメントは、個人の尊厳を著しく傷つける重大な人権侵害行為であり、就学就労等の環境を著しく損なう許すことのできない行為である。
- (2) 法人は、1で掲げた目的を達成するため、啓発活動等を通じてハラスメントを防止することに全力を注ぐとともに、万一ハラスメントが発生した場合においては、関係者の人権を損なうことなく、これに対し迅速かつ適正に対応することを基本方針とする。
- (3) 法人は、この基本方針に則り、ハラスメントの防止とその対応等について必要な措置を講じるため、人権・ハラスメント委員会を設置するとともに、ハラスメントに関する相談に応じるため、ハラスメント相談員（以下「相談員」という。）を置く。そして、必要に応じてハラスメント調査委員会（以下「調査委員会」という。）を設置する。
- (4) また、法人は、ハラスメントを行った者（以下「加害者」という。）自身がハラスメントであると認識していない場合が多いことに鑑み、学生及び教職員等に対し、ハラスメントに関する問題は、常に自らの周囲に起こり得る問題であることとして自覚し、自己啓発に努め、真剣かつ誠実にハラスメントの防止と対策に取り組んでもらえるよう、平素から啓発に努めるものとする。

4-1. セクシュアル・ハラスメントの定義及び判定

- (1) セクシュアル・ハラスメントとは、就学・就労上や教育・研究上の関係を利用して、相手方の意に反した性的な言動を行い、相手方に不利益や不快感を与えることをいう。また、それを繰り返すことによって就学・就労等の環境を損なうことをいう。性的な言動とは、性的な関心や欲求に基づく言動をいい、性別による役割分担の固定を当然のこととする意識に基づく言動も含まれる。
 - ① セクシュアル・ハラスメントに関する判断
セクシュアル・ハラスメントに当たるかどうかの判断は、加害者の意図や行為の態様によってではなく、その言動の受け手（以下「被害者」という。）が不快に思うか、又は自らの名誉と人格の尊厳を損なわれたと認識するか否かによってなされるのを基本とする。被害者が明示的又は暗示的に拒否したか否か、当該の行為に服従したか否かなどにかかわらず、被害者の望まない性的言動があれば、基本的にセクシュアル・ハラスメントとみなされる。
 - ② 第三者による判断
被害者が被害を明示しなくても、セクシュアル・ハラスメントによって被害者に様々な心身への障害が発生したと第三者が認めるときには、被害者本人の了解を得て、セクシュアル・ハラスメントが生じたものとみなし、所定の手続きを行うことができる。
 - ③ 客観的判断に基づく対応

被害者が、セクシュアル・ハラスメントが生じていることを認めながらも指摘する意思がない場合は、本人の意思を最大限尊重するものとする。ただし、法人が客観的にみて、問題を放置しておくことが就学・就労上等の環境を著しく損なうおそれがあると判断した場合には、本人の意思・立場に配慮しながら、迅速かつ適正に対応するものとする。

(2) 具体的には、以下のような行為は、セクシュアル・ハラスメントに当たる。

- ① 対価型・地位利用型A 就学・就労等その他学内での活動に関して、利益又は不利益を条件として、性的な要求や、誘いかけをすること。
- ② 対価型・地位利用型B 性的な要求や誘いかけに応じたかどうかによって、相手方に利益又は不利益を与えること。
- ③ 環境型 性的要求や性的な言動を行い、又はそれを繰り返すことによって、相手方に不快感や精神的重圧を与え、就学・就労や教育・研究の環境を損なうこと。

具体例として、

ア. 不必要な身体的接触をすること。

イ. 性的な冗談を言ったり、からかったりすること。

ウ. 性的含みのある手紙や電子メールを送ったり、電話、会話等をしたりすること。

エ. 相手に不必要かつ不快な視線を送ること。

オ. 意図的に性的な噂を流したり、ウェブページ上に公然と書き込みしたりすること。

カ. 個人的な性的体験を尋ねたり、話したりすること。

キ. ノードポスターなどを明確な必要性もなく研究室や職場等に掲示したりすること。

ク. 食事やデートに執拗に誘うこと。

ケ. 同じ行動でも、男性なら「積極的」、女性なら「気が強い」など性別により異なる評価、基準を用いた表現をすること。

などが考えられる。

4-2. セクシュアル・ハラスメントを起こさないための基本的な心構え

セクシュアル・ハラスメントを起こさないために、学生及び教職員等は次の事項の重要性について十分認識しなければならない。

- (1) 互いの人格を尊重しあうこと。
- (2) お互いが対等なパートナーであるという意識をもつこと。
- (3) 相手を性的な関心の対象としてのみとらえないこと。
- (4) 地位を利用して人格的な支配をしたり、心理的圧迫や身体的な苦痛を与えたりしないこと。
- (5) 相手が拒否し、又は嫌がっていることが分かった場合には、同じ言動を決して繰り返さないこと。
- (6) 相手が何らかの拒否の意思を明示しないからといって、「嫌がられていない」などと勝手に思い込むのは大きな誤りであること。
- (7) 性に関する言動に対する受け止め方には個人間や男女間、立場等によって差があり、セクシュアル・ハラスメントに当たるか否かについては、相手方の判断が重要であること。

5-1. アカデミック・ハラスメントの定義及び判定

(1) アカデミック・ハラスメントとは、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。また、それを繰り返すことによって、教育・研究の環境を損なうことをいう。なお、教育研究上の何らかの不利益を与える場合には、適切な説明と本人の納得を要し、それらを果たしていない場合は、アカデミック・ハラスメントとみなされる。

① アカデミック・ハラスメントに関する判断

アカデミック・ハラスメントに当たるかどうかの判断は、加害者の意図に関わらず、被害者が不利益と感じる場合を基本とする。アカデミック・ハラスメントには、セクシュアル・ハラスメントが複合する場合もある。

② 第三者による判断

被害者が被害を明示しなくても、アカデミック・ハラスメントによって被害者に様々な不利益が発生したと第三者が認めたときには、被害者本人の了解を得て、アカデミック・ハラスメントが生じたものとみなし、所定の手続きを行うことができる。

③ 客観的判断に基づく対応

被害者が、アカデミック・ハラスメントが生じていることを認めながらも指摘する意思がない場合は、本人の意思を最大限尊重するものとする。ただし、法人が客観的にみて、問題を放置しておくことが就学・就労上等の環境を著しく損なうおそれがあると判断した場合には、本人の意思・立場に配慮しながら、迅速かつ適正に対応するものとする。

(2) 具体的には、以下のような行為は、アカデミック・ハラスメントに当たる。

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に捺印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、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、何日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。

5-2. アカデミック・ハラスメントを起こさないための基本的な心構え

(1) 教育研究の場においては、指導・被指導の関係が生じる。しかし、そこでは個人尊重され、自由で伸びやかな学習・研究・就労環境も保障されなければならない。

(2) 指導する立場にあるものは、アカデミック・ハラスメントが、教育を受ける権利や研究する権利を侵す人権侵害行為であることを認識し、すべての構成員の人権が尊重される健全な学習・研究・就労環境を作る責任がある。

6-1. パワー・ハラスメントの定義及び判定

(1) パワー・ハラスメントとは、就労上、教育上又は能力上の優越的力関係（パワー）を背景にして、本来の業務や指導の範疇を超えて継続的に相手の活動を妨害し、不利益な取扱いをし、人格的な誹謗・中傷や嫌がらせをするなど、相手の意欲及び就労上又は教育上の環境を著しく阻害すること。

① パワー・ハラスメントに関する判断

パワー・ハラスメントに当たるかどうかの判断は、加害者の意図に関わらず、被害者

が不利益と感じる場合を基本とする。

② 第三者による判断

被害者が被害を明示しなくとも、パワー・ハラスメントによって被害者に様々な不利益が発生したと第三者が認めるときは、被害者本人の了解を得て、パワー・ハラスメントが生じたものとみなし、所定の手続きを行うことができる。

③ 客観的判断に基づく対応

被害者が、パワー・ハラスメントが生じていることを認めながらも指摘する意思がない場合は、被害者の意思を最大限尊重するものとする。ただし、法人が客観的にみて、問題を放置しておくことが就労上又は教育上の環境を著しく損なう恐れがあると判断した場合には、被害者の意思・立場に配慮しながら、迅速かつ適切に対応するものとする。

(2) 具体的には、以下のような行為は、パワー・ハラスメントに当たる。

- ① アドバイスではなく、些細なミスに対し大声で叱責したり、又は執拗に暴言を繰り返す。
- ② 「昇進に響くよ。」などと言って仕事を強要する。
- ③ 鍛えてやる等、非合理的又は非科学的で過酷なトレーニングを強要する。
- ④ 客観的に達成不可能な目標を掲げさせ、それを達成できないと「お前はバカだ。やめてしまえ。」と怒鳴りつける。
- ⑤ 育児期間中の職員に時間内にこなし切れない量の仕事を押し付ける。
- ⑥ 不当に他の大学や研究機関へ就労することを勧めたり、公募情報を提供したりする。
- ⑦ 職場の飲み会を断ったら、上司から嫌味を言われ続け、「付き合いの悪い奴」として仲間外れにされる。

6-2. パワー・ハラスメントを起こさないための基本的な心構え

パワー・ハラスメントは、上司から部下へ・教員から学生等への「権力を使ったいじめ」であり、相手がどのように感じているかについて思いやる必要がある。些細なことでも不快は不快、そんな思いの行き違いが高じると、パワー・ハラスメントに発展する。

7-1. 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の定義及び判定

(1) 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とは、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。なお、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。

① 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にかかる判断

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に当たるかどうかの判断は、加害者の意図に関わらず、被害者が不利益と感じる場合を基本とする。

② 第三者による判断

被害者が被害を明示しなくとも、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によって被害者に様々な不利益が発生したと第三者が認めるときは、被害者本人の了解を得て、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が生じたものとみなし、所定の手続きを行うことができる。

③ 客観的判断に基づく対応

被害者が、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が生じていることを認めながらも指摘する意思がない場合は、被害者の意思を最大限尊重するものとする。ただし、法人が客観的にみて、問題を放置しておくことが修学、就労、教育又は研究上の環境を著しく損なう恐れがあると判断した場合には、被害者の意思・立

場に配慮しながら、迅速かつ適切に対応するものとする。

(2) 具体的には、以下のような行為は、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に当たる。

- ① 育児休業の取得について上司に相談したところ、「男のくせに育児休業をとるなんてあり得ない」と言われ、取得をあきらめざるを得ない状況になっている。
- ② 介護休業について請求する旨を周囲に伝えたところ、同僚から「自分なら請求しない。あなたもそうすべき。」と言われた。「でも自分は請求したい」と再度伝えたが、再度同様の発言をされ、取得をあきらめざるを得ない状況に追い込まれた。
- ③ 上司・同僚に「自分だけ短時間勤務をしているなんて周りを考えていない。迷惑だ。」と繰り返し又は継続的に言われ、苦痛に感じている。
- ④ 上司に妊娠を報告したところ「他の人を雇うので辞めてもらうしかない」と言われた。
- ⑤ 上司・同僚に「妊娠するなら忙しい時期を避けるべきだった」と繰り返し又は継続的に言われ、苦痛に感じている。

7-2. 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を起こさないための基本的な心構え

就労だけではなく修学、教育又は研究上の場においても、妊娠・出産・育児・介護等及びそれらに関わる休み等に関するハラスメントは、相手の修学、教育又は研究上の環境を害するばかりではなく、所属する他の人々の環境を悪化させ、意欲を低下させるもので、個人や組織に大きな損害を与えかねない。

また、妊娠・出産・育児・介護等及びそれらに関わる休み等に関する否定的な言動が、ハラスメントの発生の原因や背景になることがある。このような言動を行わないよう注意する。

8. ガイドラインの適用の対象者

(1) 学生、教職員等その他法人の構成員と認められるすべての者に、このガイドラインが適用される。

- ① 「学生」とは、大学に在学する大学院生、学部生、研究生、科目等履修生、特別聴講学生、外国人特別学生、公開講座の受講生等及び府大高専に在学する本科生、専攻科生等をいう。
- ② 「教員」とは、本学に勤務して教育・研究を行う常勤及び非常勤の教員をいう。
- ③ 「職員」とは、本学に勤務する職員、委託契約職員、派遣労務者等をいい、常勤、非常勤を問わない。
- ④ 「役員」とは、理事長、理事及び監事をいう。
- ⑤ その他の者とは、客員研究員、共同研究員、研修員等をいう。

(2) 上記の者のうち、加害者及び被害者（以下「当事者」という。）のいずれか一方が本学の構成員ではなくなった場合にも、在職中又は在学中にあった言動については対象とする。また、このガイドラインの施行の前において本学の構成員であった者についても、構成員であったときに受けた言動については、対象としうる。

(3) このガイドラインは、ハラスメントが起きた場所及び時間帯を問わず適用される。

(4) ハラスメントが、法人及び大学、府大高専の構成員と学外者との間で問題となる場合にも、このガイドラインの趣旨に即して、法人としてその解決のために必要な措置をとる努力をする。

9. ハラスメント問題への取組み

法人は、ハラスメントが発生することのない、快適な就学・就労等の環境を形成し、維持するために、人権・ハラスメント委員会及び相談員並びに必要に応じて調査委員会を置く。

(1) 人権・ハラスメント委員会

人権・ハラスメント委員会は、公立大学法人大阪府立大学人権・ハラスメント委員会規程に定めるもののほか、ハラスメントの防止及び対策に関する基本方針（本ガイドライン）の見直しをはじめ以下の取り組みを行う。

ア. ハラスメント防止啓発活動

ハラスメントの防止及び対策を周知徹底するために、手引き、リーフレット、ポスター、ホームページ等各種媒体を通じた広報の企画、立案を行う。

イ. 各種研修会の推進

法人及び大学、府大高専の構成員に対して、定期的に研修を行うとともに、新入生のオリエンテーション等あらゆる機会を通じて、ハラスメントの防止に向けた啓発活動を行う。また、相談員等のハラスメント対策に関わる者を対象により実態に即した研修を企画及び立案し、実施する。

ウ. 実態調査

必要に応じて法人及び大学、府大高専の構成員を対象としたハラスメントに関するアンケート調査等を行う。

エ. 相談体制

迅速かつ的確に対応するための相談体制の整備を行う。

(2) 相談員

① 被害等の相談窓口として相談員を置く。

相談員は、男女数のバランスを考慮し、理事長が教職員の中から任命する。相談員の所属、氏名、内線番号、連絡方法などについては、学内に公表し、周知徹底するものとする。

② 相談員は、ハラスメントにより被害を受けているとの相談者の訴えを受けとめ、問題解決に必要な知識及び情報を与えるものとする。加害者とされたり、加害者とされるのではないかとの懸念をもつ者の相談にも応じるものとする。また、相談者の話を正しく理解するために、相談者の了解のもと複数の相談員で相談を受ける場合もある。

③ 相談は、当事者が最も相談しやすい相談員に直接申し込むほか、電話、電子メール、ファックス、手紙などで申し込むことができる。匿名での相談申し込みもできる。また、相談者が相談の際、第三者を同行することを認める。第三者による告発がなされた場合にも相談員がまず対応するものとする。

④ 相談者は担当する相談員を選択すること、ならびに不都合のある場合にはその交替を求めることができる。

⑤ 相談員は、相談者の了解のもと相談票の記入を行う。また、相談員は相談者のプライバシーに配慮した上で、人権・ハラスメント委員会へ相談票の回付をもって報告する。

⑥ 相談員による問題解決が困難である場合は、相談員は相談者のプライバシーに配慮した上で、相談票の回付をもって関係する部局長へ当該問題に対する報告及び対処を要請する。相談員から報告を受けた部局長は、迅速かつ的確な対応を行い、また、理事長への報告も併せて行う。

⑦ 相談員は、相談者のプライバシー及び相談内容に関して、守秘義務を負う。ただし、相談者自身の要請がある場合に限り、その同意する範囲内で、相談の内容についての情報を相談者の指定する他の相談員に開示することができる。

⑧ 相談員の当該事案に関する兼務制限

相談員は調査委員会の委員を兼務してはならない。また、相談員自身はならない。

(3) 調査委員会

① 理事長は、緊急に対策を講じる必要があると認められるときは、調査委員会を設置する。

- ② 調査委員会は、ハラスメントの事実関係について調査し、その結果を理事長に報告する。
 - ③ 調査委員会委員の構成
調査委員会委員の選任に当たっては、原則として、相談員及び当事者に関係のある学部等及び部課の関係者を除外するなど、委員の構成に関して適切な配慮を行うものとする。
 - ④ 調査委員会委員氏名の非公開
原則として、調査委員会委員の氏名は公開しない。
 - ⑤ 調査委員会の責務
 - ア. 事情聴取及び関係資料の要求
調査委員会は、当事者及び事件概要に詳しい関係者（以下「関係者等」という。）から事情を聴取し、必要に応じて関係資料の提出を求められることができる。ただし、担当した相談員から、直接事情聴取を行ってはならない。
 - イ. プライバシーの配慮
調査委員会は、関係者等の名誉・プライバシー等の人権を侵害しないよう、十分に配慮する。
 - ウ. 調査内容の提供
調査委員会は、当事者双方からの情報提供等の問い合わせに対し、必要と認めた場合には、プライバシー等に配慮のうえ、情報提供を行うことができる。
 - エ. 就学・就労の配慮
調査委員会は、調査進行中においても、当事者双方が支障なく就学・就労や教育・研究を続けることができるよう配慮しなければならない。また、身体的・精神的被害が明らかであると判断した場合には、関係部局等に対し適切な配慮を求めることができる。
 - オ. 調査期間
調査委員会は、原則として調査開始後3ヶ月以内に調査を終了するものとする。
 - カ. 調査結果の報告
調査委員会委員長は、調査結果について、速やかに書面で理事長に報告しなければならない。
10. 適切な懲戒措置等
法人は、調査委員会における調査の結果、加害者によるハラスメントがあったと判断したときには、その者に対して、公立大学法人大阪府立大学ハラスメントの防止等に関する規程第16条の定めるところにより、適切な措置を講ずるものとする。
11. ガイドラインの見直し
このガイドラインは、必要に応じ適切に見直し、改定を行うものとする。
12. 施行時期
改正後のガイドラインは、平成29年4月1日から施行する。