

## 公立大学法人大阪ハラスメントの防止に関する規程

平成31年4月1日

規程第192号

### (目的)

第1条 この規程は、公立大学法人大阪（以下「法人」という。）におけるハラスメントの防止等に関し必要な事項を定めることを目的とする。

### (適用の範囲)

第2条 この規程は、法人に勤務する役員及び教職員（以下「教職員等」という。）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の学生等（以下「学生等」という。）について適用する。

2 本法人への就職活動中の求職者等については、教職員等や学生等に準じるものとして適用する。

### (定義)

第3条 この規程において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- (1) ハラスメント 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、カスタマー・ハラスメント及び就活ハラスメントの総称をいう。
- (2) セクシュアル・ハラスメント 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、研究又は本法人への就職活動上で、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、研究又は本法人への就職活動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。
- (3) アカデミック・ハラスメント 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。
- (4) パワー・ハラスメント 職場、教育研究の場や本法人への就職活動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、教育・研究上又は本法人への就職活動上の環境を著しく阻害すること。
- (5) 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 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。）。

(6) カスタマー・ハラスメント 職場、教育研究の場において行われる顧客、取引の相手方、施設の利用者その他の本法人の行う事業に関係を有する者の言動であって、本法人の教職員等が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより当該教職員等の就労、教育又は研究環境が害されること。

(7) 就活ハラスメント 本法人への就職活動中の求職者等が、その活動中に本法人の教職員等から受けるセクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメントのことをいう。

(8) 部局長 公立大学法人大阪組織規程第2章に規定する教育・研究組織等及び事務組織の長をいう。

（理事長及び部局長の責務）

第4条 理事長は、法人におけるハラスメントの防止に努めるとともに、ハラスメントが発生した場合は、迅速かつ的確な対応をしなければならない。

2 部局長は、当該部局等におけるハラスメントの防止に努めるとともに、ハラスメントが発生した場合は、ハラスメント相談室（以下「相談室」という。）、ハラスメント対応検討委員会（以下「対応検討委員会」という。）及びハラスメント調査委員会（以下「調査委員会」という。）と協力し、2次被害の防止に努めつつ、迅速かつ的確な対応をしなければならない。

（教職員等及び学生等の責務）

第5条 教職員等及び学生等は、互いに個人としての人格を尊重するとともに、自己啓発に努め、ハラスメントを行わないこと、及びその防止に協力する責務を負うものとする。

（相談体制）

第6条 教職員等及び学生等からのハラスメントに関する相談への対応は、相談室が行う。その他、問題解決に資するための機関として対応検討委員会及び調査委員会を設置する。ただし、カスタマー・ハラスメントに関する相談や、学生等を行為者とするハラスメント相談については、調査委員会の設置対象としない。

2 相談室及び対応検討委員会に関し必要な事項は、別に定める。

(調査委員会)

第7条 調査委員会は、次に掲げる委員をもって組織する。

- (1) 各研究科及び国際基幹教育機構より選出された教員1名
  - (2) 教職員のうちから理事長が指名する者1名
  - (3) 学外者の中から理事長が必要と認める者
- 2 各研究科長及び国際基幹教育機構長並びに理事長は、前項による委員のほかに各1名の予備委員を選出し、その氏名を調査委員会に通告しておくものとする。
- 3 第1項第1号及び第2号の委員の任期は、2年とし、再任を妨げない。ただし、事案の調査を担当している場合には、原則として、当該事案の調査が終了するまで任期が継続するものとする。
- 4 委員の互選により委員長及び副委員長を選任する。
- 5 委員長は、調査委員会の会議を招集し、その議長となる。
- 6 委員長に事故があるときは、副委員長が、その職務を代理する。
- 7 調査委員会は、その構成員の過半数の出席がなければ、会議を開き議事を決することができない。調査委員会の議事は、出席委員の過半数でこれを決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。
- 8 委員長は、必要に応じて、調査委員会の承認を得て、委員以外の者の出席を求め、説明又は意見を聴取することができる。

(調査委員会の任務)

第8条 調査委員会は、対応検討委員会の付託に基づき、次の各号に掲げる任務を行う。

- (1) ハラスメントの事実関係の調査
  - (2) 被害者に対する救済措置の提言及び加害者に対する措置等の提言
  - (3) その他、事案の解決に必要な措置
- 2 調査委員会は、事実関係の調査のため、次の各号に掲げる事項を行うことができる。
- (1) 当事者及びその他の関係者からの事情の聴取
  - (2) その他、当該事案の事実関係を明らかにするための必要な事項
- 3 調査委員会の運営及び調査の手続き等は、調査委員会がこれを定める。
- 4 調査委員会は、毎年、その活動の概況を記した報告書を理事長、学長、対応検討委員会委員長及び人権問題委員会に提出するものとする。

(調査の実施)

第9条 事案の調査は、若干名の委員で組織する小委員会でこれを行うことができ、小委員会はその担当する事案に関して、調査委員会として行動する。

2 小委員会の構成員は、調査委員会の委員長がこれを指名する。委員長は、やむを得ない理由がある場合には、小委員会の構成員として予備委員を指名することができる。

3 調査委員会の委員長は、原則として、小委員会の構成員として法律又はハラスメントに詳しい学外の専門家を加えるものとする。

(調査の通知等)

第10条 調査委員会は、事案の付託があった場合には、速やかに、当事者、当該事案の当事者の属する部局長、理事長及び学長に対して、当該事案の調査を開始した旨を通知しなければならない。調査委員会は、プライバシーの保護等のため必要がある場合には、当事者及び関係者の氏名等を秘して通知することができる。

2 調査委員会は、調査の開始を決定した日から起算して180日以内に調査を完了しなければならない。

3 調査委員会は、やむを得ない事由により、調査期間内に調査を完了することができない場合は、期間を限定して、延長することができる。

4 調査委員会は、期間を延長する場合は、延長の理由及び調査完了の時期等を速やかに当事者に通知し、理事長、学長、対応検討委員会委員長及び当該事案の当事者の属する部局長に報告しなければならない。

(調査の終了)

第11条 調査は、次の各号の場合に終了する。

(1) 調査委員会の調査が完了したとき。

(2) 調査委員会が調査を継続することが適当でないと判断したとき。

2 調査が終了したときは、調査委員会は、直ちに調査結果を当事者に通知し、理事長、学長、対応検討委員会委員長及び当該事案の当事者の属する部局長に報告しなければならない。ただし、調査委員会は、プライバシーの保護等のため必要がある場合には、当事者及び関係者の氏名等を秘して、又は調査報告書に代えてその概要を記した文書をもって報告することができる。

(調査委員会の報告に基づく措置)

第12条 ハラスメントが発生した部局の部局長は、事案の解決及び事実関係の確認に関し、対応検討委員会及び調査委員会に協力するとともに、調査委員会から報告及び提言を受けたときは、それを尊重し、次に掲げる事項について、直ちに必要な措置を講じる

とともに、調査委員会に報告するものとする。

(1) 被害者の2次被害の防止に努めること。

(2) 再発防止策を策定し、実施すること。

(協力義務)

第13条 教職員等及び学生等は、調査委員会の調査が公正かつ円滑に行われるよう協力しなければならない。

(守秘義務)

第14条 調査委員会委員その他問題解決に関わった教職員等及び学生等は、在任中及び退任・退職後や在学・卒業後等を問わず、その立場において知り得た事項を他に一切漏らしてはならない。

(関係者の排除)

第15条 理事長は、調査委員会委員又はそれらの事務に関わる教職員等が、当事者又は関係者となった場合には、当該事案の業務に関与させてはならない。

(不利益取り扱いの禁止)

第16条 教職員等は、ハラスメントに係る調査への協力その他ハラスメントに関して正当な対応をした者に対し、そのことをもって不利益な取り扱いをしてはならない。

(ハラスメント行為に対する措置)

第17条 理事長は、ハラスメント行為の事実があり、処分又は就労上での環境の改善を行うことが必要であると認められた場合は、必要な措置を講じなければならない。

2 教職員等の処分については、公立大学法人大阪教職員就業規則、公立大学法人大阪職務限定職員就業規則、(旧)大阪市立大学特定職員就業規則、公立大学法人大阪有期雇用教職員就業規則、大阪公立大学工業高等専門学校教職員就業規則、大阪公立大学工業高等専門学校職務限定職員就業規則、大阪公立大学工業高等専門学校有期雇用教職員就業規則、大阪公立大学医学部附属病院職員就業規則、大阪公立大学医学部附属病院職務限定職員就業規則及び大阪公立大学医学部附属病院有期雇用職員就業規則並びに公立大学法人大阪教職員懲戒規程、大阪公立大学工業高等専門学校教職員懲戒規程及び大阪公立大学医学部附属病院職員懲戒規程の定めるところによる。

(庶務)

第18条 調査委員会に関する事務は、コンプライアンス推進室が行う。

(この規程により難しい場合の措置)

第19条 特別の事情によりこの規程の規定によることができない場合は、理事長が調整す

る。

(委任)

第20条 この規程に定めるもののほか、ハラスメントの防止等に関し必要な事項は、別に定める。

附 則

この規程は、平成31年4月1日から施行する。

附 則（令和3年8月31日規程第208号）

この規程は、令和3年9月1日から施行する。

附 則（令和4年4月1日規程第462号）

この規程は、令和4年4月1日から施行する。

附 則（令和6年3月27日規程第123号）

この規程は、令和6年4月1日から施行する。

附 則（令和7年3月27日規程第48号）

この規程は、令和7年4月1日から施行する。

附 則（令和8年3月30日規程第177号）

この規程は、令和8年4月1日から施行する。

附 則（令和8年9月1日規程第280号）

この規程は、令和8年10月1日から施行する。