



大阪公立大学
Osaka Metropolitan University

ハラスメントの防止に関する ガイドライン

(2026年度10月改正版 学外向け)

© Osaka Metropolitan University All Rights Reserved.

- ガイドラインの目的
- 適用範囲（本法人への就活生等を追加）
- 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
- カスタマー・ハラスメント（追加）
- 就活ハラスメント（追加）
- 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修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 학생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みます。

またセクハラ、パワハラについては、本法人への就職活動中の求職者等も含みます。

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」、「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」、「カスタマー・ハラスメント」及び「就活ハラスメント」の6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、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。』

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はなく、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。

「性的な言動」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、研究又は本法人への就職活動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、研究又は本法人への就職活動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、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。もっとも、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、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等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・本法人への就職活動を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・就職活動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。

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



大阪公立大学
Osaka Metropolitan University

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。

カスハラの定義

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、教育研究の場**※¹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（以下「**顧客等**」※²という。）の言動であつて、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。**』

※ 1 「**職場、教育研究の場**」とは、法人の雇用する教職員が業務を遂行する場所を指し、当該教職員が通常就業している場所以外の場所であっても、当該教職員が業務を遂行する場所も含みます。取引先の事務所、取引先と打ち合わせをするための飲食店、顧客の自宅等であっても、当該教職員が業務を遂行する場所であればこれに該当します。

※ 2 「**顧客等**」には、学生本人やその保護者などの家族、患者やその家族、近隣住民や今後本法人の事業を利用する可能性がある潜在的な顧客も含みます。

判断基準

「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」の判断にあたっては、顧客等からの言動（いわゆる要求）の「**内容**」、または、その実現のための「**手段・態様**」が社会通念上妥当かどうかを総合的に勘案して行います。
なお、「言動の内容」及び「手段・様態」の一方のみが社会通念上許容される範囲を超える場合でもカスタハラに該当し得ます。

顧客等からの言動の内容が妥当性を欠く場合には、その実現のための手段・態様がどのようなものであっても、社会通念上不相当と判断されることがあります。

顧客等からの言動の内容に妥当性がある場合であっても、その実現のための**手段・態様の悪質性が高い場合**は、社会通念上不相当と判断されることがあります。

▶「**言動（いわゆる要求）の内容が妥当性を欠く**」とは以下のケースが考えられます。

- ①法人・大学・病院等の提供する教育・研究・サービスの内容とは関係がない要求
（性的な要求や、教職員のプライバシーに関わる要求をすること。）
- ②契約等により想定しているサービスを著しく超える要求
（契約内容を著しく超えたサービスの提供を要求すること。）
- ③対応が著しく困難な又は対応が不可能な要求
（契約金額の著しい減額を要求すること。）
- ④不当な損害賠償要求
（商品やサービス等の内容と無関係である不当な損害賠償要求をすること。）

▶「言動（いわゆる要求）を実現するための**手段・態様が社会通念上不相当な言動**」とは以下のケースが考えられます。

①身体的な攻撃（暴行、傷害）

- ・殴る、蹴る、叩く等の暴行を行うこと。
- ・物を投げつけること。
- ・わざとぶつかること。
- ・つばを吐きかけること。

②精神的な攻撃（脅迫、中傷、名誉棄損、暴言、土下座の強要等）

- ・施設や備品を壊すことをほのめかす発言やSNS等のインターネット上へ悪評を投稿することをほのめかす発言によって教職員を脅すこと。
- ・SNS等のインターネット上へ教職員のプライバシーに係る情報の投稿等を行うこと。
- ・教職員の人格を否定するような言動を行うこと。相手の性的指向・ジェンダーアイデンティティに関する侮辱的な言動を行うことを含む。
- ・土下座を強要すること。
- ・盗撮や無断での撮影を行うこと。
- ・教職員の性的指向・ジェンダーアイデンティティ等の機微な個人情報について、当該教職員の了解を得ずに他の者に暴露すること又は当該教職員が開示することを強要する若しくは禁止すること。

③威圧的な言動

- ・大きな声をあげて教職員や周囲を威圧すること。
- ・反社会的な言動を行うこと。

④継続的、執拗な言動

- ・同様の質問を執拗に繰り返すこと。
- ・当初の話からのすり替え、揚げ足取り、執拗な責め立てをすること。
- ・同様の電子メール等を執拗に繰り返し送り付けること。

⑤拘束的な言動（不退去、居座り、監禁）

- ・長時間に渡る居座りや電話で教職員を拘束すること。

▶「**就労、教育又は研究環境が害されること**」とは、教職員等が身体的又は精神的に苦痛を与えられ、就労等の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などの、就業する上で看過できない程度の支障が生じることを意味しています。

この判断に当たっては、「平均的な教職員等の感じ方」、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。

就活ハラの定義

本法人の防止規程においては、次の通り定めています。

『本法人への**就職活動**※¹中の**求職者等**※²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。』

『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。』

これにより本法人への**就職活動**中の**求職者等**が本法人の教職員等からセクハラやパワーハラを受けた場合、**求職者等**は法人内に設置されたハラスメント相談窓口へ相談し、本法人のハラスメント相談のフローに沿った対応を受けることができます。

※ 1 「**就職活動**」とは、採用面接だけではなく、説明会・セミナー、OB・OG訪問、インターンシップ、内定取得後のイベントに加え、本学が受け入れる教育実習などの実習の受講も含まれます。

なお、SNS等のオンラインを介したものやオンライン上で行われるものも含まれます。

※ 2 「**求職者等**」とは、本法人への就職活動中の学生だけではなく、法人内の学部・学域・研究科、各研究室や附属病院等の組織ごとの求人への応募者と教育実習、看護実習その他の実習を受ける者も含まれます。

判断基準

防止規程に定めるセクハラ、パワハラと同様の基準により判断します。
具体例として教職員からの以下のような行為が就活ハラに当たることがあります。

①セクハラ

- ・容姿や服装、体型に関する発言
- ・恋愛や結婚、性的志向に関する質問・発言
- ・結婚・出産後の勤務に係る質問・発言
- ・必要以上にプライベートな情報を詮索する質問
- ・身体的接触（肩を触る、手を握る、近すぎる距離で話すなど）

②パワハラ

- ・食事等の席（飲み会など）への参加の強要
- ・圧迫質問を行い精神的に追い詰めるなど高圧的な態度で求職者等を威圧する行為
- ・求職者等の人格、価値観や生き方を否定する発言
- ・内定や選考通過を条件に不当な要求（他からの内定の辞退を求めるなど）をする行為
- ・無理なスケジュールでの対応を押し付ける行為
（深夜の課題提出、短期間での過度な課題など）

ハラスメント相談の概要

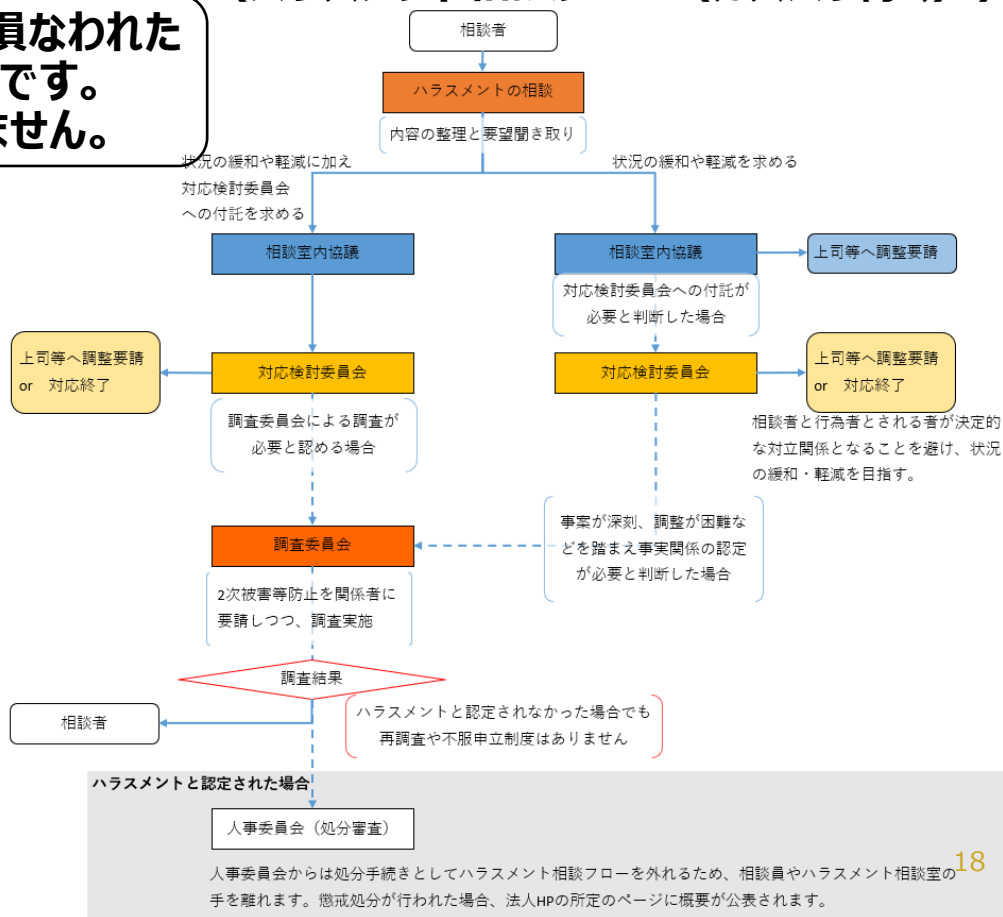
本法人では、健全で快適な環境のもとに修学および就労できるようにハラスメントに関する相談体制を整備しています。

相談対応の一番の目的は、損なわれた修学、就労環境を取り戻すことです。行為者の処分を目的としていません。

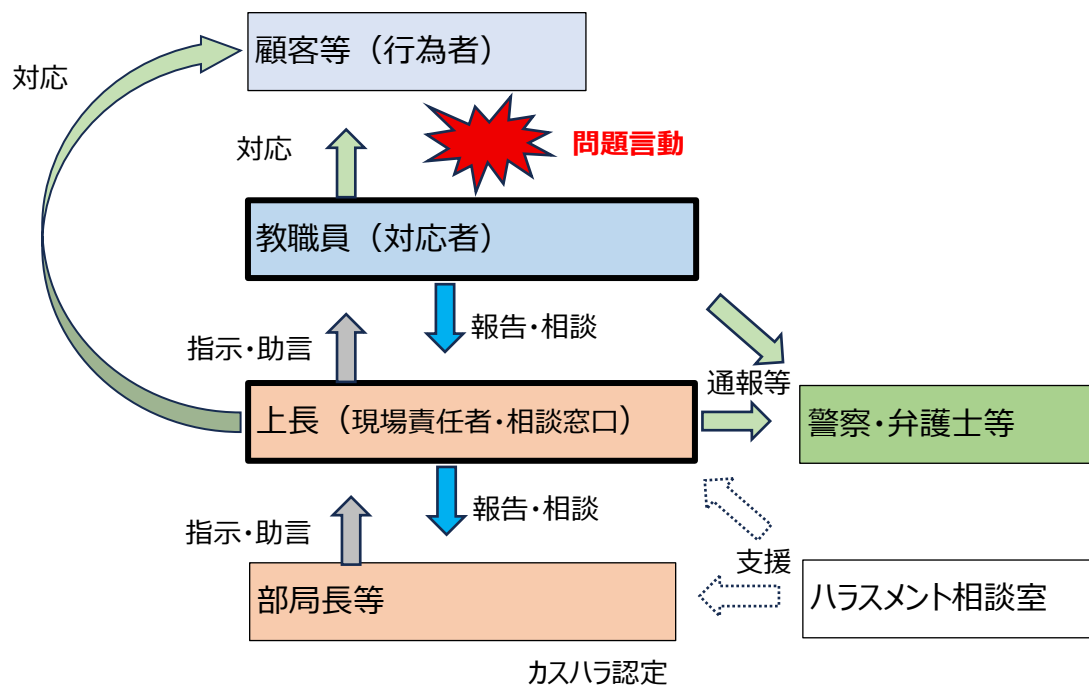
受け付けた相談内容を踏まえ事案に関係する部局等の長や上司へ調整・介入といった対応要請を検討します。

なお、不適切な行為があっ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（カスハラ除く））

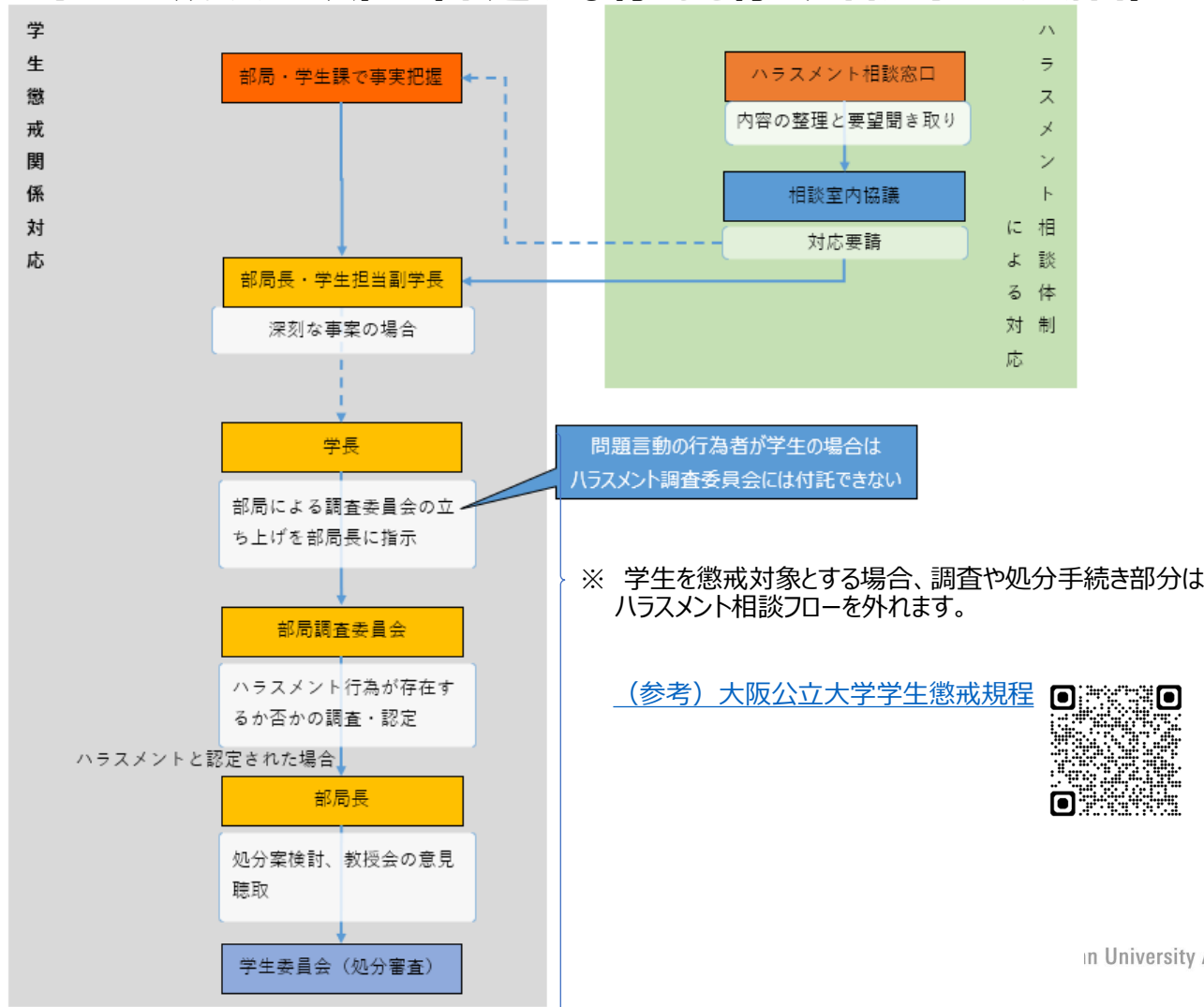


(参考：カスハラ対応フロー)



※ 行為者と法人に雇用関係がないため、就業規則に基づいた事実確認・認定手続きや処分手続きは適用されません。

(参考：学生懲戒のケース) (不適切な行為を行った者が学生の場合)



相談窓口

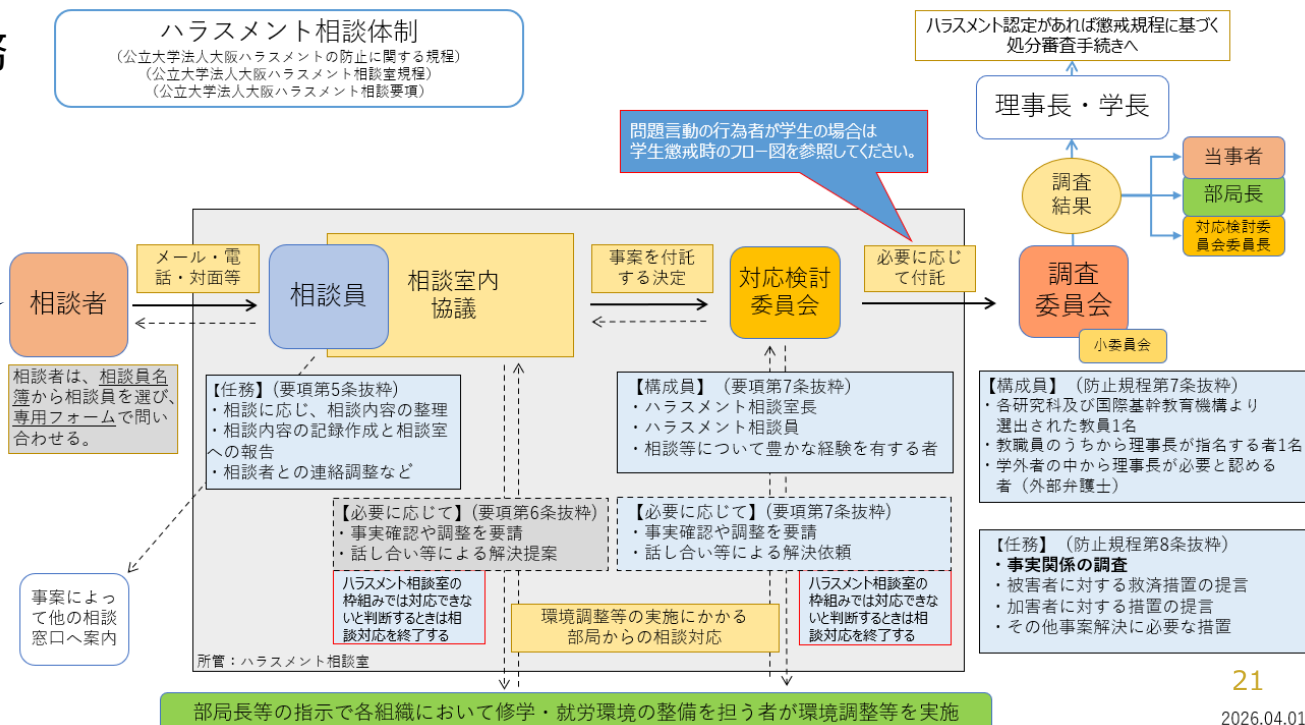
相談員（学内教職員）によるハラスメント相談を受け付けています。

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、相談用の『専用フォーム』から申し出を行い、相談室が調整いたします。

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
繁忙等で希望
した相談員での
対応ができない
場合があります。

カスハラのみ、
所属の上長・管理職
を窓口としています。



相談室による調整

相談員は相談内容を聞き取り整理を行います。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、ハラスメント相談室内での協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。

また相談室は、対応検討委員会へ相談を付託することができます。

対応検討委員会による調整

対応検討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。

(ハラスメントの認定が相談者の就労・修学環境改善に必要であるか否かが判断の中心)

また対応検討委員会は、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。

なお対応検討委員会は、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とうえで、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確認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。

なお、カスハラと学生等を行為者とするハラスメント相談については、本調査委員会の対象とはなりません。例えば行為者が学生の場合、学則に基づく各部局調査委員会の取り扱いとなります。

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（調査）

（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	相談室協議、対応検討委員会を開催	調査委員会付託を決定
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	ハラスメント認定された事案は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委員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](#)

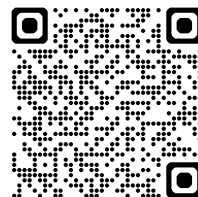


ハラスメント相談等

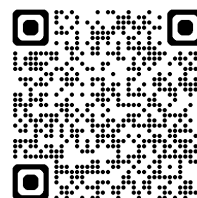
[ハラスメント相談室サイト](#)

各種の情報提供をしています。

- ・ハラスメントに関する各種規程、ガイドラインなど
- ・ハラスメント相談窓口（相談員名簿と専用フォーム）
- ・研修、講演会（学内限定）



[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連絡用フォーム（制度へのご質問はこちらへ）](#)



相談以外のご質問やお問い合わせはリンク先のフォームで受け付けています。
このフォームで相談内容を連絡いただいても対応できませんのでご注意ください。
受け付けは、平日の9時から17時までとしています。