

2023 年度ハラスメント相談の概要について（報告）

1. 2023 年度ハラスメント相談全体の概括

相談件数は、2022 年度 26 件に対して 2023 年度 38 件と大きく増加している。ただし、調査委員会の対応件数は 3 件と前年度と同数であった。

相談 38 件の内訳は別紙資料の通り、相談者から見た相手との関係により、職員間 15 件、学生・教員間 11 件、教員間 7 件と分類している。なお学生が相談者の場合、事案が公になることを希望しないケースが多く、事案の深刻度と関係なく指導教員の変更といった部局での対応で終息することが多い。

2. 2023 年度ハラスメント相談内容の抜粋

調査委員会での調査・認定には至らなかったが、経緯・状況・程度・回数によってはハラスメント認定される不適切な言動の例は以下の通り。

① 指導教員からのアカハラとして学生・院生など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
- ・事前相談を重ねていたにもかかわらず論文投稿直前での根本的な内容変更指示
- ・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
- ・棒など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

② 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

③ ハラスメントとして相談を受けたものの労務問題として相談から切り離し、別途に対応したもの

- ・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
- ・年休取得を服務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行うこと

3. 調整委員会で取り扱った相談事例の特徴とその分析

① **相談につながるまで時間を要する例が少なからずあり、相談員以外の経路を求めることもある。**

・相談窓口に関する知識が十分でない、若しくは安心して相談できるか不安な場合、所定の窓口以外の経路を（同一人が重複して別々に）模索していると考えられる。

② **相談者は、現在の環境、処遇に対する違和感等から相談、多くは現状の改善を求め、自分と同じ目に遭わないよう将来のハラスメント防止の趣旨で訴え出ることもある。また、将来的な防止の趣旨で訴える場合、部局等における事実の把握や部局長等による注意を求めるが、相談者が相手に対して特に強く怒りを覚えるときは処分まで求める（調査も要求）例もある。**

・相談者が受けた不快な言動につき、その場で改善を求めることができない（うえ、相談にも時間を要する）背後に、一定の力関係が作用していることが窺われる。もとより業務上の指示、教育上の指導が必要な場合があるが、必要かつ相当な範囲を超えるかの線引きは難しい。特に相互のコミュニケーションが不全の場合、あるいは信頼関係が既に失われている場合、ハラスメントとなりやすい。

公正を期して多数人で「指導」にあたるのが、かえって威力を用いていると受け取られる場合もある。

③ **個々の事例は軽微に見えてもハラスメント現象が生じる原因を探り、対策をしなければ、長期化し、ハラスメントの申立てを受けた側が逆に訴え返すおそれがある。**

・労務関連法規の不知、不徹底が主要な問題である場合には、まずその是正をはかる。ハードケースの原因は多岐にわたるが、特有の背景事情等があり、部局と法人との連携により改善をはかる必要がある。

4. 部局における対処について

部局や部署により、状況が変わることから、部局長のリーダーシップが求められる場合には、それぞれの実情に即した対処が（ハラスメント調整委員会からの依頼という形で）要請される。

① **ハラスメントと認定されない行為でも、教育研究環境、就労環境の悪化のリスクに対処する必要**

② **相談者が求める相談の秘密を保持しつつ、必要に応じた安全確保**

③ **ハラスメントを申し立てられた者への注意ですませるのではなく、ハラスメントを生みやすい環境要因の有無等の状況を調査。例えばストレスが原因である場合の支援のあり方等、組織全般としての防止方法を議論、研修に活用する等の取組みが望ましい。**

2024.6.27現在

	相談者→行為者とされる者	相談内容	相談者は 所属長に相談したか	学生なん でも相談 室利用	総括相談 員会議	調整委員 会	調査委員 会
1	教員（非常勤を含む）→教員（非常勤を含む）	研究室内の教授との関係（発言・指導内容他）	なし				
2	一般人→教員（非常勤を含む）	病院見学の際の教授の不適切な発言・態度	なし		●		
3	職員（非常勤を含む）→職員（非常勤を含む）	職場の同僚との関係（言動・職場環境他）	なし		●		
4	学生→教員（非常勤を含む）	研究室内の教員との関係（発言・指導内容他）	教員に相談		●		
5	教員（非常勤を含む）→職員（非常勤を含む）	施設利用に関するトラブル	職員・教員に相談		●		
6	学生→学生	学生の学習環境に関するトラブル	職員・教員に相談	●	●		
7	学生→教員（非常勤を含む）	研究室内の教員との関係（発言・指導内容他）	なし				
8	学生→教員（非常勤を含む）	研究室内の教授との関係（発言・指導内容他）	教員に相談		●		
9	職員（非常勤を含む）→職員（非常勤を含む）	所属の直属の上司との関係（発言・指導内容他）	主任、課長代理、所長		●		
10	学生→教員（非常勤を含む）	研究室内の教授との関係（発言・指導内容他）	なし		●		
11	職員（非常勤を含む）→教員（非常勤を含む）	職員の雇用契約に関するトラブル	副学長		●	●	
12	職員（非常勤を含む）→職員（非常勤を含む）	職場の同僚との関係（言動・職場環境他）	なし		●		
13	職員（非常勤を含む）→職員（非常勤を含む）	職場の同僚との関係（言動・職場環境他）	副主幹、主査		●		
14	職員（非常勤を含む）→職員（非常勤を含む）	職員の雇用契約に関するトラブル	なし		●		
15	教員（非常勤を含む）→教員（非常勤を含む）	研究室内の教授との関係（発言・指導内容他）	人事課に相談		●	●	●
16	職員（非常勤を含む）→職員（非常勤を含む）	所属の直属の上司との関係（発言・指導内容他）	所属と関係の深い教員		●	●	●
17	学生→教員（非常勤を含む）	メールでの相談に留まる	なし				
18	職員（非常勤を含む）→職員（非常勤を含む）	職場の同僚との関係（言動・職場環境他）	担当課長、係長に相談		●		
19	学生→教員（非常勤を含む）	研究室内の教員との関係（発言・指導内容他）	友人、NPO法人(アカハラ)				
20	学生→教員（非常勤を含む）	メールでの相談に留まる	なし				
21	学生→教員（非常勤を含む）	メールでの相談に留まる	なし				
22	職員（非常勤を含む）→職員（非常勤を含む）	元同僚からのストーカー行為	所属の上司、他の職員		●	●	
23	教員（非常勤を含む）→教員（非常勤を含む）	研究科の運営等について	研究科長		●	●	
24	教員（非常勤を含む）→教員（非常勤を含む）	研究科内の准教授・先輩講師との関係（発言・指導内容他）	所属の上司、グループの人事権をもつ長		●	●	●
25	職員（非常勤を含む）→職員（非常勤を含む）	職場の同僚との関係（言動・職場環境他）	課長代理、係長		●		
26	教員（非常勤を含む）→教員（非常勤を含む）	研究科の運営等について	他の教員		●	●	
27	教員（非常勤を含む）→教員（非常勤を含む）	研究室内の教授との関係（発言・指導内容他）	研究科長、同僚				
28	職員（非常勤を含む）→職員（非常勤を含む）	職場の同僚との関係（言動・職場環境他）	副主幹		●	●	
29	職員（非常勤を含む）→職員（非常勤を含む）	所属の直属の上司との関係（発言・指導内容他）	所属課の課長に相談		●	●	
30	職員（非常勤を含む）→職員（非常勤を含む）	職場の同僚との関係（言動・職場環境他）	所属の課長、係長に相談		●	●	
31	教員（非常勤を含む）→教員（非常勤を含む）	研究科の運営等について	なし		●	●	
32	学生→教員（非常勤を含む）	研究室内の教授との関係（発言・指導内容他）	匿名で大阪府と人事課に手紙			●	
33	学生→教員（非常勤を含む）	授業中の教員の不適切対応（発言・指導内容他）	翌年度の主任教員		●		
34	職員（非常勤を含む）→職員（非常勤を含む）	所属の直属の上司との関係（発言・指導内容他）	なし		●		
35	教員（非常勤を含む）→職員（非常勤を含む）	メールでの相談に留まる	なし				
36	学生→教員（非常勤を含む）	研究室内の教授との関係（発言・指導内容他）	他の教員、他大学の教員に相談		●		
37	職員（非常勤を含む）→職員（非常勤を含む）	所属の直属の上司との関係（発言・指導内容他）	所属の課長に相談、労働基準監督署に電話		●	●	
38	職員（非常勤を含む）→職員（非常勤を含む）	所属の直属の上司との関係（発言・指導内容他）	同僚の職員、人事課、大阪労働相談局に相談		●		
		件数38		1	29	13	3

7%

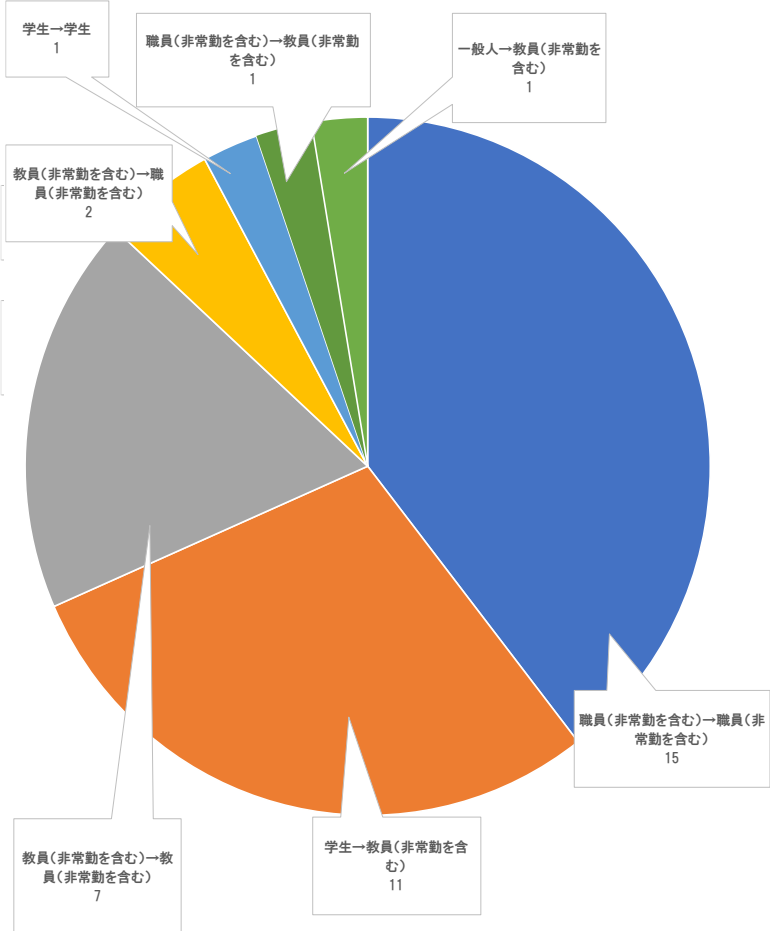
90%

45%

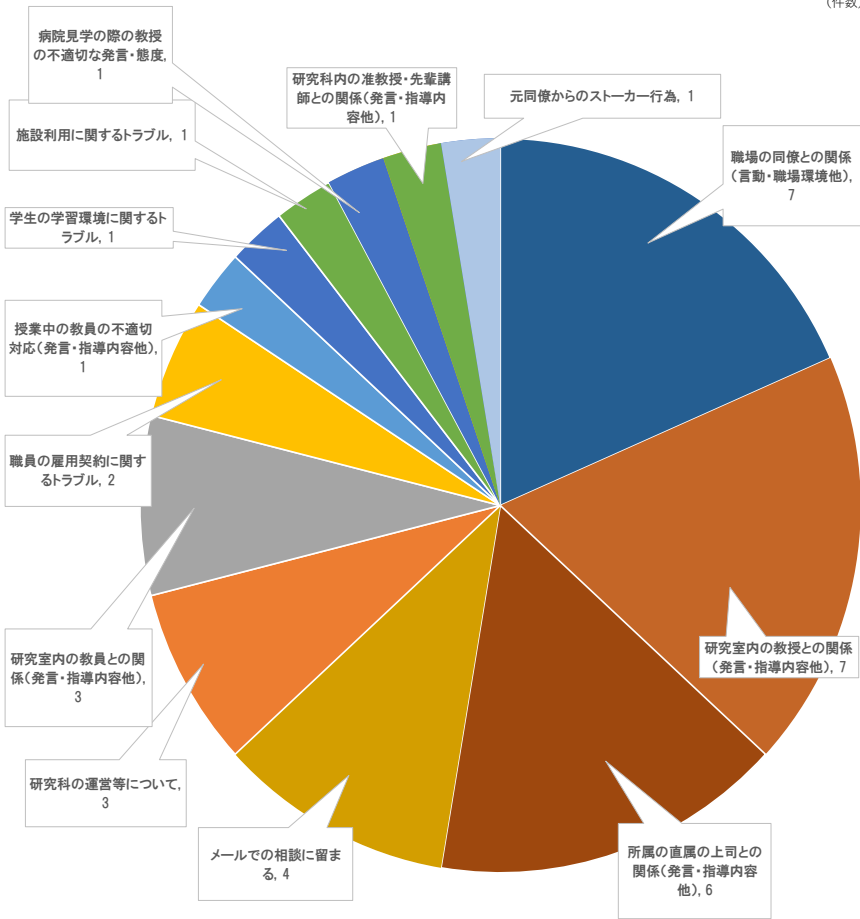
10%

(学生のみ)

相談者と行為者



相談内容



(件数)

【機密性 2・教職員限り】

部局における対処について（補足資料）

「2023 年度ハラスメント相談の概要について（報告）」における「4. 部局における対処について」、ハラスメント調整委員会からの依頼という形で要請を行った際の、部局における対処時に留意すべき主な点について以下のとおり補足する。

＜前提＞

- ・ハラスメント調整委員会（又は総括相談員）からの依頼は、境界事例の対処もまた重要であるとの認識に立ち、まず、話し合い等による解決を目指すため、部局の状況に即した対応を試みるよう求めるものであり、行為者とされる方のハラスメント行為を未だ事実として認定したものではないこと。

＜対応を依頼する場合の例＞

もしも相談者の申出内容が事実であるならば、

- ・安全配慮義務（職場環境配慮義務）として相談者の安全確保等の対応が必要と考えられる場合や、相談者が就労・修学を継続するにあたり対応を希望する場合。
- ・行為者とされる方の言動が、許容限度を超えるとまで評価されるものではないかもしれないが、適切ではないと考えられる場合。
- ・構成員間の相互不信やコミュニケーション不全など、円滑な組織運営が行われていない可能性があり、環境改善や組織風土の改革が必要と考えられる場合。

＜対応時の留意点（仲裁）＞

- ・目的はあくまで当事者間の困りごとの解消であり、処罰を目的とするものではないこと。
- ・早急に対応すること。就労・修学の継続に際し安全確保が必要な場合は迅速に対応すること。
- ・法令や学内の規則等を確認すること。
- ・まずは相談者が安心して話せる環境で話を聞くこと。行為者とされる方や参考人（第三者）に話を聞き申し出内容の客観的な事実確認を行う場合も、情報の公開範囲や進め方等について相談者の意向を事前に確認し、慎重に行うこと。
- ・事実確認のために参考人や行為者とされる方に話を聞く際も、情報の取扱い（秘密保持等）について説明し、行為者とされる方を含む当事者のプライバシーに十分配慮すること。なお、不適切な行為があったと決めつけるような話し方とならないよう十分留意し、中立・対等な立場で話を聞くこと。
- ・行為者とされる方に不適切な言動があったと思われる場合であっても、その方の人格や過去の業績、日頃の精勤や他の言動を否定するものではなく、当該言動についてのみ不適切な言動である可能性を

- 示唆し将来に向けた改善を求めるものであり、処罰意図はない旨を伝えること。
- ・相談者の保護や不利益取扱いには十分留意すること。その後の状況についても継続的に注視すること。

＜対応時の留意点（組織の長としての対応）＞

- ・ハラスメント相談に至る背景には、構成員間でのコミュニケーションがうまくいっていない場合や、信頼関係が崩れ相互不信が生まれている場合、組織としての風土に改善余地がある場合も考えられる。そのような場合は、組織の長として状況の改善に努めること。
- ・行為者とされる方がその言動に至った背景には、人手不足や、成果に対する焦り、期待に応えようとするあまり自覚なく過剰な指導となる場合や、適切な指導方法がわからないといった、行為者とされる方にも困りごとがある場合も多い。そのような場合には、上司としてその支援に努め、部下・同僚・学生・患者とのコミュニケーションのあり方について共に考えること。
- ・特に昇任・昇進直後や学生・部下指導に対し初めて責任を持つ立場になった者など、不適切な言動につながるリスクが高まる時期の者に対し、メンター制度や困りごとを気軽に相談できる体制など、複数人での組織としての支援体制を整備し、些細なことも相談しやすい関係性の構築に努めること。

＜調整委員会への対応報告について（依頼）＞

- ・部局において行われた対処について、調整委員会への報告をお願いします。

＜参考資料＞

（教職員向け）

OMU ポータル>各種案内>コンプライアンス推進室>02_ハラスメント相談室>03_研修資料>

・01_アカデミックハラスメント研修動画（教職員向け）

<https://forms.office.com/r/e8Y30CDpq5>

（リンク先の Microsoft Forms 項目 5 に動画が掲載されています。）

・02_2024 年度ハラスメント研修（人権問題委員会前期委員研修）

https://omunet.sharepoint.com/:v:/s/msteams_29d016/Ed1YjRFsvq5Cg-tTUonWYsYBtBAtn0TuNop1fTuge_Nh1A?e=e5VhZt

・03_「国内の大学におけるハラスメント相談の実態と対応」（第 183 回サロン de 人権）

（掲載準備中）

（その他）

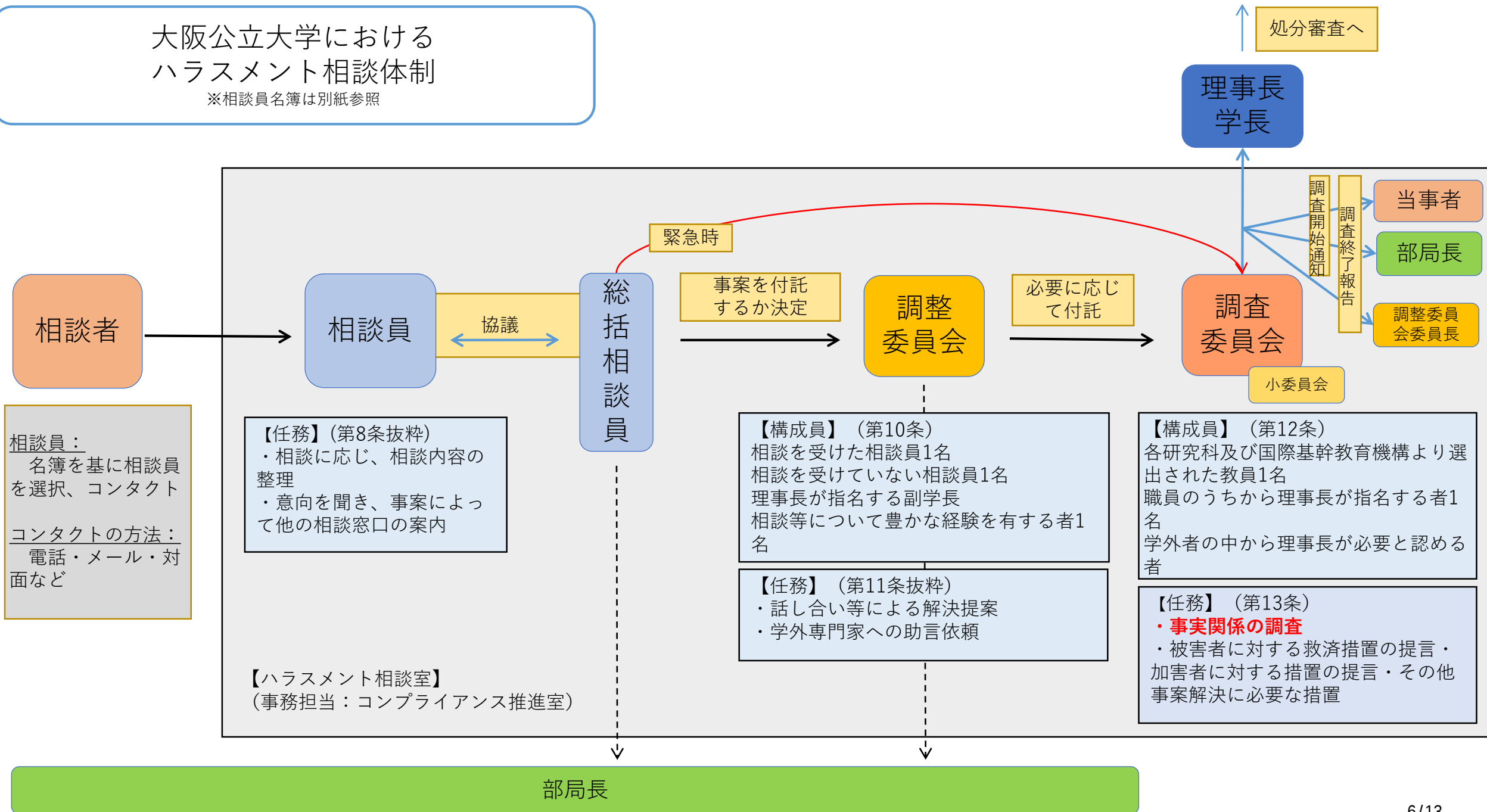
- ・厚生労働省 あかるい職場応援ホームページ <https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>

- ・厚生労働省「パワーハラスメント対策導入マニュアル（第 4 版）」

https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/pdf/pwhr2019_manual.pdf

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



○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（以下、「学生等」という。）について適用する。

（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・ハラスメント及び妊娠・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。
- (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、教育又は研究上で、利益又は不利益を与えること、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 就労上、教育上又は能力上の優越的力関係（パワー）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。
- (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（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) 部局長 研究科長、国際基幹教育機構長、研究推進機構長及び大阪公立大学工業高等専門学校長並びに事務局における所長及び課長並びに医学部付属病院事務局における課長をいう。

(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、調整委員会及び調査委員会と協力し、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。

(相談窓口及び問題解決機関)

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に対応するため、相談窓口として、ハラスメント相談員（以下「相談員」という。）を置き、問題解決のための機関としてハラスメント調整委員会（以下「調整委員会」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。）を設置する。

(相談員)

第7条 相談員は、次の各号に掲げる者とする。

- (1) 各研究科及び国際基幹教育機構より選出された教員 各2名以上
- (2) 職員のうちから理事長が指名する者
- (3) 大阪公立大学工業高等専門学校より選出された教員
- (4) その他理事長が特に必要と認めた専門家

2 前項第2号の相談員の任期は、2年とし、再任を妨げない。前項第4号の相談員の任期は、理事長が別に定める。

3 総括相談員は、相談員のうちから、相談員会議での互選により、選出する。

4 総括相談員に事故があるときは、あらかじめ総括相談員の指名する相談員が、その職務を代理する。

(相談員の任務)

第8条 相談員は、次の各号に掲げる任務を遂行する。

- (1) 相談者からの相談に応じ、相談内容を整理する。
- (2) 相談者の意向を聞き、事案によっては他の相談窓口を案内する。
- (3) 和解等の問題解決にあたっては、調整委員会が行うことを告げ、総括相談員と協議して調整委員会に付託する。

- 2 相談員は、相談内容及びその対応について相談員会議に報告するものとする。ただし、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報告することができる。

(相談員会議)

第9条 相談員相互が、連携して任務にあたることができるように、相談員が協議するための機関として相談員会議を設置する。

- 2 相談員会議は、相談員（第7条第1項第3号による相談員については、そのうちから相談員会議の出席者として大阪公立大学工業高等専門学校長より指名された者）をもって組織する。
- 3 相談員会議は、総括相談員または調整委員会委員長が招集し、その議長となる。
- 4 相談員会議は、相談を実施する場合の方針、手続きその他の相談員の業務を行うにあたって、必要な事項につき協議し、決定する。
- 5 相談員会議の議事は、出席相談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。
- 6 総括相談員は、相談を受けた相談員と協議して調整委員会への事案の付託を決定し、相談員会議へ報告する。
- 7 相談員会議は、毎年度末までに、その活動の概況を記した報告書を理事長及び学長に提出するものとする。

(調整委員会)

第10条 調整委員会は、次に掲げる委員をもって、事案ごとに組織する。

- (1) 理事長が指名する副学長
- (2) 相談者から相談を受けた相談員1名
- (3) 当該相談を受けていない相談員1名
- (4) 相談等について豊かな経験を有し、理事長が指名する者1名
- 2 調整委員会委員長は、前項第1号の委員をもって充てる。
- 3 調整委員会委員長は、総括相談員と協議し、前項第2号及び第3号の委員を指名する。

(調整委員会の任務)

第11条 調整委員会は、当該事案が話し合い等による解決で図ることができるよう努める。

- 2 調整委員会は、必要に応じて当該事案を調査委員会へ付託することができる。
- 3 調整委員会は、法律又はハラスメントに詳しい学外の専門家に助言を求めることができる。
- 4 総括相談員は、第8条第1項第3号に基づき相談を受けた場合に、緊急に対応すべき必要性を認めたときは、調整委員会に代わり、前2項を行うことができる。その場合、総括相談員は、事後に対応の内容及び結果について、調整委員会に報告する。
- 5 調整委員会は、相談内容について、第3条の定義に照らし、明らかにハラスメントではないと判断するときは、その理由を相談者に告げて、相談を終了することができる。

(調査委員会)

第12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13条 調査委員会は、調整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、調整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14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15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の長、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、調整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16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、調整委員会委員長及び当該事案の当事者の属する部局の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17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、調整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18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19条 相談員、調整委員会委員、調査委員会委員その他問題解決に関わった教職員等は、在任中及び退任・退職後を問わず、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20条 理事長は、相談員、調整委員会委員、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21条 教職員等は、ハラスメントに対する相談、当該相談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22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、大阪府立大学非常勤教職員等就業規則、（旧）大阪市立大学特定職員就業規則、大阪市立大学特定有期雇用教職員就業規則、大阪市立大学短時間勤務教職員就業規則及び公立大学法人大阪教職員懲戒規程等の定めるところによる。

（庶務）

第23条 相談窓口の支援、調整委員会及び調査委員会に関する事務は、コンプライアンス推進室及びハラスメント相談室が行う。

（この規程により難い場合の措置）

第24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25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。