

大阪大学におけるセクシュアル・ハラスメント及び妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントの防止に関するガイドライン

平成16年	3月31日	総長裁定
平成20年	6月23日	一部改正
平成22年	7月21日	一部改正
平成27年	3月27日	一部改正
平成29年	1月1日	一部改正
令和2年	5月20日	一部改正
令和5年	6月20日	一部改正
令和8年	4月1日	一部改正

1) ガイドラインの目的

このガイドラインは、「大阪大学におけるハラスメント問題に関する基本方針」及び「大阪大学におけるハラスメントの防止等に関する規程」に基づき、大阪大学（以下「大学」といいます。）におけるセクシュアル・ハラスメント及び妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント（以下これらを総称して「ハラスメント」といいます。）の防止と被害にあった者の保護・救済への取り組みをわかりやすく説明し、これを広く周知することにより、キャンパスにおけるハラスメントの防止・啓発を図ることを目的とするものです。

2) ガイドラインの適用対象

- ① このガイドラインは、大学の構成員のすべてに適用されます。大学の構成員とは、大学の教職員（常勤・非常勤を問いません。）、学生（大学院生・学部生・留学生・研究生・科目等履修生など本学で教育を受ける関係にあるすべての人を指します。以下「学生」といいます。）、委託講師、招へい教員及びアルバイトなどをいいます。
- ② ハラスメントが大学の構成員の関係において問題となる場合には、学外での出来事であっても、また勤務・授業・課外活動の時間外であっても、このガイドラインが適用されます。
- ③ 大学の構成員と学外者との関係においてハラスメントが問題となる場合には、このガイドラインを準用して対応します。
- ④ 大学を離れた場合には、その期間が長くなるほど事実確認が困難となりますので、できるだけ早く相談することが望まれます。

3) ハラスメントをしないための基本的な心構え

- ① ハラスメントをしないためには、次のような意識が重要です。

- (1) お互いの人格を尊重し合う。
 - (2) すべての構成員は、お互いが大切なパートナーであるという意識を持つ。
 - (3) 相手を性的な関心の対象としてのみ見る意識をなくす。
 - (4) 性の違いを優劣差として見る意識をなくす。
 - (5) 自らがどのような権力を持つ位置にいるのかを自覚し、社会にある性差別に常に注意を払う。
 - (6) 妊娠・出産をした者に対していたわりの心を持って接する。
 - (7) 育児休業や介護休業等に関する正しい認識を持ち、この制度を利用する又は利用したことを理解する。
- ② 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、その人の立場などにより差異があること、また社会的・文化的・宗教的・世代的な違いによっても、受け止め方に差異があることを理解しましょう。
 - ③ 相手が拒否し、また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してはいけません。
 - ④ ハラスメントであるか否かについて、相手からいつも明確な意思表示があるとは限らないことに注意しましょう。相手が抗議しないからといって「嫌がっていない」などと勝手に思い込むのは大きな誤りです。
 - ⑤ たとえ当人達の「合意の上の付き合い」であっても、周囲の人々が、それに起因する不利益や被害を受ける場合もあります。特に、教職員は、職業人としての自覚を持って個人と接しなければなりません。

4) ハラスメントの被害にあったときの基本的な心構え

- ① 被害にあっても、あなたが悪いではありません。悪いのは加害者です。つつい自分を責めがちになりますが、自分を責める必要はありません。
- ② 妊娠等をした場合、制度等の利用ができるという知識をあらかじめ得ておいたり、自分の体調等も考慮して、適宜業務等を遂行していく意識を持つことが必要です。
- ③ 一人で悩まないで、信頼できる周囲の人に話して助けてもらうことや、内外の相談機関に相談することも考えてください。
- ④ 「いつ・どこで・誰から・どのようなことをされたか」などを記録しておきましょう。もし証言してくれる人がいるならば、証言を依頼しておくことが望まれます。

5) ハラスメントを見かけたときの基本的な心構え

- ① 職務・研究・勉学・課外活動の諸活動で弱い立場の人が存在し得るキャンパスでは、ハラスメントは、構造的に起こり得る問題であることを認識し、当事者（被害者とされる人及び加害者とされる人をいいます。以下同じです。）間の個人的な問題として片付けてしまわないようにしましょう。

- ② 周囲の人の意識と態度が、ハラスメントを止めさせたり、防止するための、重要な要素であることを自覚しましょう。
- ③ 自分の周囲でハラスメントに遭っている人がいたら、勇気を出して助けてあげましょう。加害者とされる人に注意したり、証人になったり、相談員の所へ同行してあげましょう。
- ④ 被害を打ち明けられたら、真摯にその人を支えてあげましょう。その際、決して被害者とされる人を軽率だったなどと非難しないことや、被害者とされる人の同意なしに先走った行動をとらないことが大切です。

6) 相談体制

気軽に相談してください。相談員があなたの立場に立って相談にのります。

- ① 大学は、セクシュアル・ハラスメントや妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントに関する相談に主として対応するセクシュアル・ハラスメント等相談室（以下「セクハラ等相談室」といいます。）を設置しています。専門相談員があなたの相談に応じます。また、ハラスメント相談室（以下「相談室」といいます。）に所属する全学相談員（部局から選出された教職員）も、すべての構成員の相談に応じます。専門相談員及び全学相談員（以下総称して「相談員」といいます。）への連絡方法などは、リーフレット、大学のホームページによりお知らせします。

一人では相談しにくい場合には、親しい友人などに付き添いや代理をしてもらって相談員に相談してください。また、直接の被害者ではなくとも、ハラスメントを目撃したりその可能性が高いと考えられるときにも、相談員に相談してください。

二次被害の相談も受けます。加害者とされて納得のいかない人も相談できます。そのほか、ハラスメントをめぐる問題で困っている人も相談してください。

- ② 相談員は、相談者の話を聴き、必要に応じて助言等を行い、当該問題を適切かつ迅速に解決するよう努めます。なお、相談員は、相談者の意を受けて相談者のために必要な行動をとることができます。また、相談者が相談員の対応に納得がいかないときは、別の相談員に相談することもできます。
- ③ 相談員は、相談者の名誉やプライバシーを堅く守ります。匿名希望の相談も受け付けます。

7) 問題への対処

大学は、問題を解決するに当たっては、相談者の意向等に十分に配慮し、以下のような段階に分けて対応をします。

- ① 相談員が、当事者及び関係者等から事情を聴くなどして相談員による問題解決に努めます。
- ② 相談者が当事者双方の話合いでの問題解決を希望する場合には、相談員は話し合いを

円滑に進めるために必要なサポートをします。どのような内容で合意するかは当事者が決めることであり、また当事者は話を打ち切ることもできます。

- ③ 相談者の了解を得て相談室は、加害者とされる人の所属する部局等（以下「関係部局」といいます。）と問題解決のための調整をすることができます。

ただし、相談者が被害者とされる人と異なる場合は、被害者とされる人の了承が必要です。

- ④ 相談室では解決できないか、あるいは被害救済及び再発防止のための対処が必要と判断した場合は、相談者の了承を得て、ハラスメント相談室（以下「相談室」といいます。）は、ハラスメント対策会議（以下「対策会議」といいます。）へ報告します。

ただし、相談者が被害者とされる人と異なる場合は、対策会議への報告について、被害者とされる人の了承が必要となります。

- ⑤ 対策会議は、直ちに相談室からの報告内容を検討し、事実関係の調査が不要と判断した場合には、関係部局へ速やかな被害拡大防止措置等、当面の必要な措置の実施を勧告又は要請します。

また、事実関係の調査が必要と判断した場合は、ハラスメント調査委員会（以下「調査委員会」といいます。）に調査を依頼します。

- ⑥ 対策会議より、被害拡大防止措置等、当面必要な措置の実施の勧告又は要請を受けた関係部局は、速やかに被害拡大防止措置等を実施のうえ、その措置等を対策会議に報告します。

関係部局からの報告を受け、対策会議は協議のうえ、関係部局で実施した被害拡大防止措置等と今後の対処方針を相談室に報告します。また、相談員は、関係部局で実施した被害拡大防止措置等について、相談者へ説明します。

ただし、相談者が被害者とされる人と異なる場合は、被害者にも説明します。

対策会議から調査委員会に対して調査依頼がなされた場合、調査委員会委員長は、直ちに、個別の事案について具体的な調査を行うハラスメント事案調査委員会（以下「事案調査委員会」といいます。）を設置します。

- ⑦ 事案調査委員会は、中立・公平な立場で速やかに事実関係の調査を実施し、調査に当たっては、当事者及びその他関係者等から公正な事情聴取（被害者とされる人には、必要に応じ相談を受けた相談員を陪席させます。また当事者は、必要に応じ本人が選任する者を同席させることができます。ただし、事情聴取に対する応答は、原則として本人のみが行うこととします。）を行うものとします。その際、事情聴取の記録の正確性を確保するため、事情聴取対象者の承諾を得て録音を行います。また、事情聴取の結果を記録として作成した後は、事情聴取対象者に内容確認を受けることとします。ただし、作成した記録（録音記録媒体を含む。）は対策会議委員、調査委員会委員、事案調査委員会委員及び大学が特に必要と認める者以外の者に開示してはならないこととします。

事案調査委員会における調査は、被害者とされる人にかかる負担を軽減するため、原則として対策会議から調査依頼のあった日の翌日から起算して2か月以内に終えること

とします。この起算点の日は、相談室から被害者とされる人に連絡をします。

調査の完了が2か月より遅れる場合は、事案調査委員会委員長はその旨を理由とともに文書で調査委員会委員長及び被害者とされる人に報告するものとします。調査に当たっては、事情聴取対象者の名誉、人権、プライバシーに十分配慮します。事案調査委員会は、必要な場合には、委員以外の者の協力を求めることができます。

- ⑧ 調査の結果は、事案調査委員会から調査委員会に報告され、その後、対策会議に報告されます。対策会議は提出された調査の結果に基づき、被害者救済措置や再発防止等を検討し、関係部局に対して必要な措置等を勧告又は要請するとともに、対策会議から当事者に直接文書で報告します。(被害者とされる人には、必要に応じ相談員を介します。)

また、調査結果に対し当事者は、調査結果を受け取った日の翌日から起算して2週間以内に別紙様式で直接又は必要に応じ相談員を介して対策会議議長に異議申立てをすることができます。

なお、異議申立ては1回限りとします。

- ⑨ 異議申立てが行われた場合、対策会議は当該異議に対して再調査の必要性を含めて検討を行い、必要に応じて事案調査委員会に対して当該異議に関する調査（以下「最終調査」という。）を行うよう、調査委員会に依頼します。

当事者の一方から異議申立てがあり、対策会議が当該異議の最終調査を依頼する場合、異議申立てを行っていない他方の当事者に対してその旨を連絡します。連絡を受けた当事者は、当該異議に対して、異議申立ての期間終了の日の翌日から起算して1週間以内に、文書でハラスメント対策会議に意見を申し出ることができます。

なお、最終調査は、原則として前述の異議申立期間終了（当該異議に対する意見の申し出を他方の当事者に求めるときは、意見申出期間終了）の翌日から起算して1か月以内に終えることとします。最終調査の完了が1か月より遅れる場合は、事案調査委員会はその旨を理由とともに文書で、調査委員会及び当事者に報告します。

最終調査の結果は、事案調査委員会から調査委員会、その後、対策会議に報告され、対策会議から当事者に直接文書で報告されます。(被害者とされる人には、必要に応じ相談員を介します。)

ただし、対策会議において異議申立てに関する最終調査が必要ではないと判断した場合には、その理由とともに文書で、異議を申し立てた者に連絡します。

- ⑩ 対策会議が、当該事案を何らかの措置・処分等が必要なハラスメントと認定した場合には、関係部局長に必要な措置・処分等の勧告又は要請を行います。
- ⑪ 関係部局長は、勧告又は要請について対策会議に対応状況を報告して適切な対応をとります。その結果を被害者とされる人に直接、もしくは相談員を介して報告します。(被害者とされる人と相談者が異なる場合は、被害者とされる人の意向を尊重し、必要に応じ相談者にも報告するものとします。)
- ⑫ 被害者とされる人（相談者が被害者とされる人でない場合、相談者が被害者とされる

人の同意を得ているときは、相談者を含むものとします。)は、相談員を介して、事案の進捗状況について随時問い合わせをし、その報告を受けることができます。

- ⑬ 関係者等は、事案調査委員会の事情聴取等の求めには、可能な限り協力してください。

8) ハラスメントに対する処分・措置

- ① 大学は、ハラスメントの被害者とされる人に対しては、相談中、調査中であっても可能な限り最善の救済措置が与えられるよう努力します。緊急性のある場合は、相談室長は、対策会議及び調査委員会と調整し、関係部局長に救済等の要請を行うなどの措置を講じます。相談したことによって、不利益を受けることがあってはなりません。もし、そのようなことが生じた場合には、適切な措置をとります。

- ② 大学は「ハラスメントを見逃しません、許しません、厳正に対処します」という防止対策の三原則を基に、学内のあらゆるハラスメントを根絶し、ハラスメントのない良好な教育・研究・労働環境を維持するためさらに厳しい姿勢でその防止や問題の解決に取り組んでいます。ハラスメントの加害者が教職員の 경우에는就業規則に従って、懲戒処分等に付します。また、学生の場合には、大阪大学学部学則、大阪大学大学院学則等に従って、懲戒（放学、停学または戒告）することがあります。

処分等を行った場合には、その内容を公表することがありますが、個人のプライバシー保護には最大限の配慮を行います。

※教職員の 場合の懲戒処分の一例（あくまでも一例であり、個別の状況に応じて懲戒処分の量定も変わります。）

ア 強制わいせつや、教員・上司等の影響力利用による性的関係・わいせつな行為：懲戒解雇、諭旨解雇、停職

イ 意に反することを認識の上でのわいせつな言辞等の性的な言動の繰り返し：停職、減給

（執拗な繰り返しにより強度の心的ストレスの重積による精神疾患に罹患させた場合には、懲戒解雇、諭旨解雇、停職）

ウ 意に反することを認識の上でのわいせつな言辞等の性的な言動：減給、戒告

- ③ 関係者等の、問題解決にかかわったいかなる人も不利益を受けることがあってはなりません。もし、そのようなことが生じた場合には、適切な措置をとります。

処分等を行った場合には、その内容を公表することがありますが、個人のプライバシー保護には最大限の配慮を行います。

- ④ 再発防止や二次被害防止などのために、必要な措置をとることがあります。例えば「授業担当停止」、「指導教員の交替」、「単位の代替措置」、「ゼミ・サークルの活動停止」、「職場等の環境改善の措置」、「加害者への研修」などです。

- ⑤ 被害者とされる人は、措置等が十分実行されていないとの疑義が生じた場合は、直接または相談員を介して相談室長に措置不履行の申立てをすることができます。相談室長

は、このことについて対策会議に報告し、対策会議は必要に応じ関係者等に対して措置の履行を命じます。

9) ハラスメントを予防するためのその他の活動

- ① 大学は、ハラスメント問題に関する啓発のために、リーフレットやポスターを作成します。
- ② 教職員・学生に対して、講演会、研修などによって、ハラスメントの防止に対する意識を高める機会を提供します。

10) 改訂

本ガイドラインは、「大阪大学におけるハラスメント問題に関する基本方針」及び「大阪大学におけるハラスメントの防止等に関する規程」等の改正に応じて改訂を行います。

(別紙様式)

年 月 日

ハラスメント対策会議議長 殿

所 属

氏 名

異 議 申 立 書

ハラスメント第一号事案に関する調査報告書の記載内容について、以下の理由により異議を申し立てます。

異議の理由

(注意事項)

1. 異議申立書は、大阪大学人事企画部ハラスメント対策事務室宛に提出してください。
2. 異議申立書以外の様式や、追加用紙での提出は受け付けられません。ただし、これまでに提出されていない新たな証拠資料等がある場合に限り、「異議の理由」欄にその旨を記載のうえ添付して提出することを可能とします。