平成２２年 １月２５日総長裁定
平成２９年 １月 １日一部改正
平成２９年１１月２１日一部改正
令和 ３年 １ 月 ８日一部改正
令和 ８年１０月 １日一部改正

大阪大学におけるハラスメント問題に関する基本方針

この基本方針は、大阪大学（以下「大学」という。）におけるハラスメント問題について、良好な教育・研究・労働環境を維持するために、その発生の防止や問題の解決に取り組む大学の姿勢を明らかにし、大学の構成員・関係者に周知するためのものです。

１．ハラスメントの定義

この基本方針における「ハラスメント」とは、以下に掲げる「セクシュアル・ハラスメント」、「妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント」、「アカデミック・ハラスメント」及び「パワー・ハラスメント」をいいます。

（１）セクシュアル・ハラスメント

セクシュアル・ハラスメントとは、職務・研究・修学・課外活動・求職活動等における関係を利用して、相手に不快な思いをさせる「性的な言動」（性的な関心や欲求に基づく言動をいい、性別により役割を分担すべきとする意識又は性的指向若しくは性自認に関する偏見に基づく言動を含む。）をいい、時間と場所を問いません。また、セクシュアル・ハラスメントには、結果的に職務・研究・修学・課外活動・求職活動等の環境が害される行為のほか、上記の「性的な言動」に対する相手の対応によって利益又は不利益を与える行為が含まれます。

また、前述のように、セクシュアル・ハラスメントに該当するか否かは、基本的には言動の受け手がそれを不快に感じるかどうかによって決まるとされています。

セクシュアル・ハラスメントは、主として権力関係に基づいて、男性から女性に対して行われることが多いものの、女性から男性に対して、また同性間でも行われることもあります。また、セクシュアル・ハラスメントは、教員から学生に対して、先輩から後輩に対して、上司から部下に対して行われることが多いとはいえ、同僚間や目下の者から目上の者に対して、あるいは同級生間、学生から教職員に対して行われることもあります。さらに、求職活動等（求職者等（求職者その他これに類する者。以下同じ。）による求職活動その他職業の選択に資する活動で、インターンシップ、教育実習等を含む。以下同じ。）の場面において、事業主（大学）から

求職者等に対して行われることもあり、事業主の実施する教職員の採用に関する活動（採用面接、就職説明会等）に参加する者のほか、看護実習等の実習を受ける者に対して行われる場合もあります。

（２）妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント

妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントとは、妊娠・出産又は妊娠・出産、育児若しくは介護に関する休業その他の制度若しくは措置の利用を理由として、不利益な取扱いを行ったり、不快感を与えるような言動をいいます。具体的には、妊娠、出産をした者や育児休業又は介護休業等の取得を申し出た者に対して、解雇や労働契約の更新をしなかったり、休業を認めない等の取扱いをすることや、そのような取扱いを行うことを示唆するような言動が挙げられます。(ただし、業務分担や安全配慮等の観点から、客観的にみて、就労上、修学上の必要性に基づく言動によるものについては妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントに該当しません。)

また、このような言動は、女性に対してだけではなく、男性に対するものも含まれます。例えば、男性であることを理由に育児休業の取得を認めない等の取扱いをすることは認められません。

（３）アカデミック・ハラスメント

アカデミック・ハラスメントとは、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・科目等履修生など大学で教育を受けるすべての者を指します。以下「学生」といいます。）又は関係者が、その職務上の地位や権限又は様々な人間関係を不当に利用して、他の教職員、学生又は関係者に対して行う研究上、教育上又は修学上の不適切で不当な言動(時間と場所を問いません。)をいいます。

大学の教員組織や事務組織には、職務上の地位や権限に基づいて指導や指示、指揮命令などを行う関係があります。また、厳密にいえば職務上の地位や権限に基づくとはいえない場合でも、年齢や経験、学界・学会における地位や人間関係などの点から、同じ職位の者の間でも発言力が異なる場合があります。

さらに、学生の間にも、大学院生と学部学生、先輩と後輩など、対等とはいえない関係がみられる場合もあります。アカデミック・ハラスメントは、このような人間関係を不当に利用して、研究や教育の場で行われる不適切で不当な言動をいいます。

セクシュアル・ハラスメントの場合には、それに該当するか否かは、基本的にはその言動の受け手がそれを不快に感じるかどうかによって決まるとされていますが、アカデミック・ハラスメントの場合にはもう少し複雑です。教育上又は職務上、対等ではない関係が存在することは組織として当然であり、単に相手が「不快に感じた」ということのみをもってアカデミック・ハラスメントに該当すると判断することには無理があるからです。

そこで、問題となる言動が、職務上の地位や権限または様々な人間関係を「不当に」利用して行われた「不適切で不当な」言動であるかどうかが重要となってきます。この「不適切」、「不当」の判断は恣意的なものになるおそれがあるため、その判断に当たっては我々一人ひとりの大学人としての、ひいては人間としての自覚が試されることになります。

明らかなアカデミック・ハラスメントの例としては、教育・研究の場における対等ではない関係を利用して行われる、暴力や精神的虐待、人格的な誹謗・中傷、悪質な嫌がらせ、研究・教育の妨害、研究成果の窃取、就職・進学の妨害などがあります。

また、こうした明らかなアカデミック・ハラスメントといえない言動にも「不適切で不当」と判断されるものがあり、「改める余地のある言動」はすべてハラスメントに該当すると考える姿勢が、心構えとしては必要です。これは大学として、行為者に対しなんらかの処罰を行うという問題とは、次元を異にする問題です。

なお、アカデミック・ハラスメントは、教員から学生に対して、先輩から後輩に対して、地位的上位の者から下位の者に対して行われることが多いとはいえ、同僚や同級生の間で行われることもあります。また、アカデミック・ハラスメントは、学生の教育指導に関与したり学生と接触する立場にある、教員ではない職員などから学生に対して行われることもあります。さらに、数的優位性を利用して、地位的下位の者から上位の者に対して行われることもあります。

（4）パワー・ハラスメント

パワー・ハラスメントとは、教職員が職務上の地位や権限又は様々な人間関係を不当に利用して他の教職員又は関係者に対して行う就労上の不適切で不当な言動（時間と場所を問いません。）をいいます。

アカデミック・ハラスメントが研究や教育に関係する場面で行われる言動であるのに対して、パワー・ハラスメントは、就労に関係する場面で行われるところにその特徴があります。その意味で、パワー・ハラスメントは、主として教員間、職員間又は教員と職員間の就労上の問題であるという点で、アカデミック・ハラスメントとはその性格を異にします。しかし、それ以外の点では、アカデミック・ハラスメントについて述べたことが、基本的にパワー・ハラスメントについてもあてはまります。

２．ハラスメントに対する大学の基本姿勢

ハラスメントとして申し立てられるものは、犯罪行為や重大な人権侵害に相当するものから、対人関係におけるいざこざに至るまで、その態様には実に多様なものがあります。他方、個人の感性に関わる問題であることから、ことの軽重を他人が推し量ることが難しい問題でもあります。このように、ハラスメントには複雑で多様な一面があり、冷静かつ慎重な対応が求められることになります。

このような観点から、大学においては、次のような考え方に立って、ハラスメントの問題に取り組むことをその基本姿勢としています。

（１）大学とその構成員は、人権尊重の精神に則り、全構成員・関係者が互いに尊敬し合い、人として対等にコミュニケーションを取り合い、平等に能力を発揮し協力し合える、自由で開放的な環境を作らなければならない。

（２）良好な環境のもとに、その持てる力を最大限に活かした教育、研究、就労活動を遂行することは、全構成員の義務であり、大学の社会的使命でもある。

３．ハラスメントが大学にもたらす深刻な影響

ハラスメントは、場合によっては、その被害者の生命・身体の健全性や人格的利益、良好な環境において就労又は修学する権利を侵害し、被害者の将来設計を台無しにするなど、被害者に大きな損害を与える可能性が極めて大きい行為です。

例えば、被害者がハラスメントによって自殺に追い込まれたり、心身の健全性を害されることもありますし、人格をおとしめる言動によって、被害者の名誉やプライバシーが侵害され、その結果、退職や休学を余儀なくされたり、進学の断念・研究や学習の不振などにより、人権が侵害されることもあります。また、ハラスメントによって、被害者の将来設計に、取り返しのつかない障害を与えることもあります。これらはすべて、重大な人権侵害に相当します。

さらには、ハラスメントの発生が社会に知れ渡ることによって、大学の名誉と信用が著しく損なわれることもあります。また、ひとたびそのような事態が生じたときには、関係者だけでなく多くの大学の人的・物的リソースが問題解決のために投入されることにより、本来のミッションの遂行が大きく阻害されるなど、ハラスメントによって大学がこうむる損失には絶大なるものがあります。

他方、必ずしも人権侵害とまではいえないハラスメントの場合でも、被害者の精神的苦痛はもとより、ハラスメントがなければあげることのできた研究面、教育面、社会貢献面及び業務運営面での成果の喪失、ハラスメントによる労働意欲や効率の低下とその大学運営に及ぼす影響といった問題があり、これを大学として軽視できないことはいうまでもありません。

４．ハラスメント問題に対する３段階の取り組み

大学は、以上にみたような観点から、次のような３つの段階においてハラスメント問題に取り組みます。

（１）大学の構成員・関係者が精神的・身体的苦痛を受けることなく、良好な環境で教育を授受し、研究や職務等に勤しむことができるよう、構成員全員への啓発・注意喚起を通してハラスメント問題の防止等の措置を講じます。

（２）ハラスメント問題が発生したときには、これに適切に対応できるよう相談・調停

の体制を整備します。

（３）なかでも、重大な人権侵害にあたるハラスメントが発生した際には、特に慎重かつ迅速に事案の処理を行うとともに事後の情報公開を行います。また、被害者の保護と救済を第一に考え、加害者には相応の厳しい態度で臨みます。

⑴についての具体的方策には、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することや、教職員・学生に対して、講演会や研修などによって、ハラスメントの防止に対する意識を高める機会を提供することが含まれます。

⑵については、学内に「ハラスメント相談室」を設置し、専門の相談員によるカウンセリングと、中立な第三者による調停を受けられる制度を設けます。

⑶に関しては、総長と連絡及び調整し業務にあたる「ハラスメント対策会議」が統括し、重大事案についての調査は総長の任命する委員からなる独立した「ハラスメント調査委員会」を組織して、調査に当たることとします。