

学校法人廣池学園ハラスメントの防止等に関する規程

平成12年4月1日制定
令和5年4月1日最近改正

(目的)

第1条 この規程は、学校法人廣池学園(以下「学園」という。)におけるハラスメントの防止及び排除のための措置並びにハラスメントに起因する問題が生じた場合に適切に対応するための措置(以下「ハラスメントの防止等」という。)に関し、必要な事項を定める。

(定義)

第2条 この規程における用語の定義は、次の各項に定めるところによる。

- 2 勤務者とは、学校法人廣池学園勤務者規程第2条に定める者すべてをいう。
- 3 勤務者等とは、勤務者及び役員、派遣労働者、委託業者の従業員等、学園の職務を遂行する者すべてをいう。
- 4 学生等とは、本学園に在籍する学生・生徒・園児すべてをいう。
- 5 関係者とは、学生等の保護者並びに関係業者の従業員等、学園と職務上の関係を有する者すべてをいう。
- 6 言動とは、発言、行動、身振り及び態度をいう。
- 7 職場とは、柏キャンパス及び瑞浪キャンパスを含む学園内のすべての事業場、出張訪問先の他団体・他企業の事業場、業務で使用する車中、打合せ場所、会食会場等、業務を遂行する場所すべてをいう。
- 8 ハラスメントの種類及び定義は次のとおりとする。
 - (1) セクシュアル・ハラスメントとは、勤務者等、学生等及び関係者が、他の勤務者等、学生等及び関係者を不快にさせる性的な言動並びに学生等及び関係者が勤務者等を不快にさせる性的な言動をいう。
 - (2) パワー・ハラスメントとは、勤務者等、学生等及び関係者が、職権などを背景にして、本来の業務の適正な範疇を超えて、他の勤務者等、学生等及び関係者の人格、尊厳、精神及び身体を侵害する言動をいう。
 - (3) アカデミック・ハラスメントとは、勤務者が教育研究上の権力関係を利用して、下位者に対する嫌がらせ又は圧力的な言動を行うことをいう。
 - (4) 育児・介護休業等ハラスメントとは、勤務者等が、学校法人廣池 学園育児・介護休業等に関する規則及び学園諸規程に定める制度又は措置（育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、育児短時間勤務、介護短時間勤務、勤務軽減、時間外労働の制限等。以下「制度等」という。）を利用する他の勤務者等の就業環境を害するような言動並びに妊娠・出産等に関して女性勤務者等の就業環境を害する言動をいう。
 - (5) その他のハラスメントとは、前各号以外の要因で、勤務者等が他の勤務者等及び学生等に正当な理由なく不利益や不快感を与え、あるいはその尊厳を損なう言動をいう。

9 ハラスメントに起因する問題とは、ハラスメントのため勤務者等の勤務上又は学生等の就学上の環境が害されること及びハラスメントへの対応に起因して勤務者等が勤務上又は学生等が就学上の不利益を受けることをいう。

(周知・研修)

第3条 学園は、ハラスメントの防止等を図るため、勤務者に対して必要な周知及び研修等を実施するよう努めるものとする。

(勤務者等の責務)

第4条 勤務者等は、ハラスメントの防止に努めなければならない。

2 管理職の地位にある者(以下「管理職」という。)は、以下の各号に従いハラスメントの防止及び排除に努めるとともに、ハラスメントに起因する問題が生じた場合には迅速かつ適切に対処しなければならない。

- (1) 日常の執務を通じた指導等により、ハラスメントに関し、勤務者等の注意を喚起し、ハラスメントに関する認識を深めさせること。
- (2) 勤務者等の言動に十分な注意を払うことにより、ハラスメント又はハラスメントに起因する問題が職場に生じることのないよう配慮すること。

(ハラスメントの禁止)

第5条 勤務者等は、いかなる場合にも、職場で他の勤務者等及び学生等に対し、ハラスメントを行ってはならない。

2 前項に違反した勤務者には、学校法人廣池学園職員勤務規則第83条、学校法人廣池学園常勤嘱託勤務規則第44条、学校法人廣池学園非常勤嘱託勤務規則第43条及び学校法人廣池学園パート嘱託勤務規則第37条に基づき懲戒を科すことができる。

(ハラスメントの行為)

第6条 勤務者等が、他の勤務者等及び学生等に対し、次の各号の行為をした場合は、社会通念上正当と認められる事由がある場合を除き、これをハラスメントと見なす。

(1) セクシュアル・ハラスメント

- ア 不必要に身体へ接触すること
- イ 容姿及び身体上の特徴に関して不必要な発言をすること
- ウ 性的及び身体上の事柄に関して不必要な質問をすること
- エ プライバシーを侵害すること
- オ 性的な噂を流布すること
- カ 交際や性的関係を強要すること
- キ わいせつ図画の配布や掲示をしたり、閲覧させること
- ク 性的な言動への抗議又は拒否等を行った勤務者等及び学生等に対し、解雇、不当な人事考課及び配置転換等の不利益を与えること

ケ 性的な言動により、他の勤務者等及び学生等の就業意欲又は学習意欲を低下せしめ、能力の発揮を阻害すること

コ その他、ア～ケに準ずる、他の勤務者等及び学生等を不快にさせる性的な言動を行うこと

(2) パワー・ハラスメント

ア 人格を傷つける発言をすること

イ 親族や友人の人格を傷つける発言をすること

ウ 人格を傷つける噂や他の勤務者等の親族や友人等の人格を傷つける噂を学園内外に流布すること

エ 他の勤務者等の前で一方的に恫喝すること

オ 職場内で無視する等して孤立させ、精神的苦痛を与えること

カ 不当な異動や退職を強要する、又は解雇を仄めかす言動を行うこと

キ 悪意により恣意的な人事評価をすること

ク 差別的な言動又は差別的な取扱いをすること

ケ 不当に仕事を与えない、又は雑務ばかり行わせること

コ 過度な要求をして超過勤務が発生したにもかかわらず、超過勤務申請を認めないこと

サ 正当な理由なく休暇申請を認めないこと

シ 不当な要求を行い、本人の嫌がる行為を強いること

ス 断っているにもかかわらず、執拗に宴会等に誘うこと

セ 職務上の連絡や注意事項を伝えない等により、その職務の遂行を妨害すること

ソ 脅迫、名誉棄損、侮辱及び暴言等により、精神的な攻撃を与えること

タ 私的なことに過度に立ち入ること

チ 些細な失敗を大声で叱責すること

ツ その他、ア～チに準ずる、職権などを背景にして、人格、尊厳、精神及び身体を傷つける言動を行うこと

(3) アカデミック・ハラスメント

ア 文献、図書及び機器類の使用を直接的又は間接的に妨害すること

イ 正当な理由なく、進級・卒業・修了を認めない、単位を与えない又は卒業・修了の判定基準を恣意的に変更して留年させること

ウ 就職や進学の妨害又は望まない異動の強要を行うこと

エ 研究指導や教育を怠り、又は指導下にある学生等や勤務者等を差別的に扱うこと

オ 研究費等の公費から支出すべきものを、学生等や勤務者等に負担させること

カ 研究論文の著者を決める国際的なルールを破ること、又はアイデアを盗用すること

キ 本人がその場に居るか否かにかかわらず、学生等や勤務者等を傷つける否定的な言動、誹謗又は中傷を行うこと

ク その他、ア～キに準ずる、研究職固有の権力関係を利用した、学生等や勤務者等に対する嫌がらせ又は圧力的な言動を行うこと

(4) 育児・介護休業等ハラスメント

ア 妊娠・出産、制度等の利用の申出等又は制度等の利用により、解雇その他不利益な取扱いを示唆すること

イ 制度等の利用の申出等又は制度等の利用を阻害すること

ウ 妊娠・出産又は制度等の利用をしたことにより嫌がらせ等をする事

(5) その他、前各号以外の要因で相手方に不利益や不快感を与え、あるいはその尊厳を損なう言動を行うこと。

(ハラスメントへの対応)

第7条 学園は、ハラスメントが行われた場合は、直ちに被害者の被害を回復するため、加害者の配置転換、懲戒処分等必要な措置を講じ、被害者の就業環境・学習環境等を改善する。

2 学園は、ハラスメントが発生した部署等に再発防止のための教育訓練等必要な措置を講ずる。

(ハラスメント防止委員会)

第8条 学園は、ハラスメントを防止するための委員会を設置するものとする。

2 前項のハラスメント防止委員会については、別に定めるハラスメント防止委員会細則による。

(苦情相談への対応)

第9条 学園は、ハラスメントに関する苦情の申し出及び相談(以下「苦情相談」という。)を受ける相談窓口を設置する。

2 相談窓口は、苦情相談を受ける勤務者(以下「相談員」という。)及び産業医とする。

3 相談員は、次に掲げる事項を責務とする。

(1) 相談員は、苦情相談に係る問題を適切かつ迅速に解決するよう努めなければならない。

(2) 相談員は、その任務を遂行するうえで必要な研修を受けなければならない。

(3) 相談員は、苦情相談への対応に当たっては、関係者のプライバシーや名誉その他の人権を尊重するとともに、知り得た秘密を他に漏らしてはならない。

4 相談員及び産業医は、ハラスメントに関する苦情相談を受けた場合は、人事課長を通じて、ハラスメント防止委員会に連絡しなければならない。ただし、産業医が医療的見地から判断した場合はこの限りではない。

(不利益取扱いの禁止)

第10条 管理職その他の勤務者は、ハラスメントに対する苦情の申出、当該苦情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勤務者等又は学生等に対し、そのことをもって不利益な取扱いをしてはならない。

(学園の責務)

第11条 学園は、ハラスメント防止委員会を通じて第9条第4項の報告を受けた場合、第7条に基づき、必要な措置を講ずるとともに、勤務者への懲戒処分の決定のために必要な手続きを取らなければならない。

(事務の所管)

第12条 この規程に関する事務は、人事部人事課及び大学事務局大学総務課が所管する。

(規程の改廃)

第13条 この規程の改廃は、理事会の議を経て、理事長がこれを定める。

附 則

- 1 この規程は、平成12年4月1日から施行する。
- 2 この規程は、平成18年4月1日から改定施行する。
- 3 この規程は、平成25年6月1日から改定施行（全部改正）する。
- 4 この規程は、平成27年4月1日から改定施行する。
- 5 この規程は、平成29年1月1日から改定施行する。
- 6 この規程は、平成29年4月1日から改定施行する。
- 7 この規程は、令和2年4月1日から改定施行する。
- 8 この規程は、令和4年4月1日から改定施行する。
- 9 この規程は、令和5年4月1日から改定施行する。