

学校法人京都成安学園職場におけるハラスメントの防止に関する規程

制定日 令和 2年10月 2日
最終改正施行日 令和 3年 3月 5日

(目的)

第1条 この規程は、学校法人京都成安学園就業規則第5条第2項、学校法人京都成安学園限定職員就業規則第5条第2項、学校法人京都成安学園成安造形大学任期制特別任用教育職員就業規則第13条第2項、学校法人京都成安学園成安造形大学任期制助教就業規則第13条第2項、学校法人京都成安学園成安造形大学任期制助手就業規則第13条第2項、学校法人京都成安学園成安造形大学任期制非常勤講師就業規則第11条第2項、学校法人京都成安学園成安造形大学客員教育職員就業規則第12条第2項、学校法人京都成安学園成安造形大学招聘教育職員就業規則第12条第2項、学校法人京都成安学園成安幼稚園常勤講師就業規則第5条第2項、学校法人京都成安学園成安幼稚園非常勤講師就業規則第5条第2項、学校法人京都成安学園技能職員就業規則第5条第2項、学校法人京都成安学園臨時職員就業規則第15条第2項、学校法人京都成安学園現業職臨時職員就業規則第16条第2項の規定に基づき、職場におけるパワーハラスメント、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、「職場におけるハラスメント」という。）を防止するために職員が遵守すべき事項について定めることを目的とする。なお、この規程にいう職員には、派遣労働者も含むものとする。

(ハラスメントの定義)

- 第2条 パワーハラスメントとは、優越的な関係を背景とした言動であって、業務上の必要かつ相当な範囲を超えたものにより、就業環境を害することをいう。なお、客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、職場におけるパワーハラスメントには該当しない。
- 2 セクシュアルハラスメントとは、職場における性的な言動に対する他の職員の対応等により当該職員の労働条件に関して不利益を与えること又は性的な言動により他の職員の就業環境を害することをいう。また、相手の性的指向又は性自認の状況にかかわらず、異性に対する言動だけでなく、同性に対する言動も該当する。
 - 3 前項の他の職員とは、直接的に性的な言動の相手方となった被害者に限らず、性的な言動により就業環境を害されたすべての職員を含むものとする。
 - 4 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントとは、職場において、上司や同僚が、職員の妊娠・出産及び育児等に関する制度又は措置の利用に関する言動により職員の就業環境を害すること並びに妊娠・出産等に関する言動により女性職員の就業環境を害することをいう。なお、業務分担や安全配慮等の観点から、客観的にみて、業務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は該当しない。
 - 5 第1項、第2項及び第4項の職場とは、勤務している学校部門、部署のみならず、職員が業務を遂行するすべての場所をいい、また、就業時間内に限らず、実質的に職場の延長とみなされる就業時間

外の時間を含むものとする。

(禁止行為)

第3条 すべての職員は、他の職員を業務遂行上の対等なパートナーとして認め、職場における健全な秩序並びに協力関係を保持する義務を負うとともに、その言動に注意を払い、職場内において次の各号に掲げる行為をしてはならない。また、本法人の職員以外の者に対しても、これに類する行為を行ってはならない。

(1) 第2条第1項の要件を満たすパワーハラスメント行為

(ア) 殴打、足蹴りするなどの身体的攻撃

(イ) 人格を否定するような言動をするなどの精神的な攻撃

(ウ) 自身の意に沿わない従業員に対して、仕事を外し、長期間にわたり別室に隔離するなどの人間関係からの切り離し

(エ) 長期間にわたり、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下で、勤務に直接関係ない作業を命じるなどの過大な要求

(オ) 部下を退職させるため誰でも遂行可能な業務を行わせるなどの過小な要求

(カ) 他の職員の性的指向・性自認や病歴などの機微な個人情報について、本人の了解を得ずに他の職員に暴露するなどの個の侵害

(2) 第2条第2項の要件を満たすセクシュアルハラスメント行為

(ア) 性的及び身体上の事柄に関する不必要な質問・発言

(イ) わいせつ図画の閲覧、配付、掲示

(ウ) うわさの流布

(エ) 不必要な身体への接触

(オ) 性的な言動により、他の職員の就業意欲を低下せしめ、能力の発揮を阻害する行為

(カ) 交際・性的関係の強要

(キ) 性的な言動への抗議又は拒否等を行った職員に対して、解雇、不当な人事考課、配置転換等の不利益を与える行為

(ク) その他、相手方及び他の職員に不快感を与える性的な言動

(3) 第2条第4項の要件を満たす妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント行為

(ア) 部下の妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置の利用等に関し、解雇その他不利益な取扱いを示唆する言動

(イ) 部下又は同僚の妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置の利用を阻害する言動

(ウ) 部下又は同僚が妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置を利用したことによる嫌がらせ等

(エ) 部下が妊娠・出産等したことにより、解雇その他の不利益な取扱いを示唆する言動

(オ) 部下又は同僚が妊娠・出産等したことに対する嫌がらせ等

(4) 部下である職員が職場におけるハラスメントを受けている事実を認めながら、これを黙認する上司の行為

(懲戒)

第4条 次の各号に掲げる場合に依り、賞罰委員会の決議に基づいて、当該各号に定める懲戒処分を行う。

(1) 第3条第1号（ア）を除く。）、第3条第2号（ア）から（オ）及び（ク）並びに第3号の行為を行った場合 学校法人京都成安学園職員賞罰規程（以下、「職員賞罰規程」という。）並びにその適用を受ける就業規則に定める戒告、減給、停職又は降格

(2) 前号の行為が再度に及んだ場合、その情状が悪質と認められる場合並びに第3条第1号（ア）

又は第3条第2号(カ)若しくは(キ)の行為を行った場合 職員賞罰規程並びにその適用を受ける就業規則に定める諭旨解雇又は懲戒解雇

(相談及び苦情への対応)

第5条 職場におけるハラスメントに関する責任者は法人本部長とし、各学校部門の相談窓口並びに部門責任者は、次の各号に掲げるとおりとする。

(1) 法人本部・大学部門

(ア) 相談窓口 ハラスメント相談員

(イ) 部門責任者 事務局長

(2) 幼稚園部門

(ア) 相談窓口 教頭

(イ) 部門責任者 園長

2 法人本部長は、相談窓口の担当者の氏名を異動等による変更の都度周知するとともに、ハラスメント防止委員長に命じて担当者に対する対応マニュアルの作成及び対応に必要な研修を行うものとする。

3 職場におけるハラスメントの被害者に限らずすべての職員は、パワーハラスメントや性的な言動、妊娠・出産・育児休業等に関する就業環境を害する言動に関する相談を相談窓口の担当者に申し出ることができる。

4 相談窓口の担当者は相談者からの事実確認の後、所属する部門の部門責任者をとおしてハラスメント防止委員長並びに法人本部長に報告するものとし、報告に基づいてハラスメント防止委員会は相談者のプライバシーに配慮した上で、必要に応じて行為者、被害者、上司その他の職員等から事実関係を聴取するものとする。

5 前項の聴取を求められた職員は、正当な理由なくこれを拒むことはできない。

6 ハラスメント防止委員長は、法人本部長に対して聴取の結果等を報告し、法人本部長は問題解決のための措置として、第4条に定める懲戒のほか、行為者の異動等被害者の労働条件及び就業環境を改善するために必要な措置を講じるものとする。

7 相談及び苦情への対応に当たっては、関係者のプライバシーは保護されるとともに、相談をしたこと又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行わない。

(再発防止の義務)

第6条 法人本部長は、職場におけるハラスメント事案が生じた時は、周知の再徹底及び研修の実施、事案発生の原因の分析等、適切な再発防止策を講じなければならない。

(その他)

第7条 すべての職員は、性別役割分担意識に基づく言動がセクシュアルハラスメントの発生の原因や要因になり得ること、また、妊娠・出産・育児休業等に関する否定的な言動が妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの発生の原因や背景となり得ることを理解し、このような言動を行わないよう注意しなければならない。

(改廃)

第8条 この規程の改廃は、理事会の決議により行う。

附 則

この規程は、令和2年10月2日から施行する。

附 則

この規程は、令和3年3月5日から改正施行する。