

学校法人酪農学園ハラスメント防止に関する規程

2022年11月9日

制定2022-103号

(目的)

第1条 この規程は、学校法人酪農学園（以下「学園」という。）におけるセクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、アカデミック・ハラスメント、妊娠・出産・育児・介護休業等及びその他のハラスメント（以下「ハラスメント」という。）の防止及び問題が生じた場合の対応等について、必要な事項を定めることを目的とする。

(定義)

第2条 この規程における用語の定義は、次の各号に掲げるとおりとする。

- (1) 職員等とは、学校法人酪農学園寄附行為第6条に規定する役員、学校法人酪農学園寄附行為施行規則第12条に規定する就業規則（以下「就業規則」という。）の適用を受ける職員及び学園内において就業する派遣労働者等をいう。
- (2) 学生等とは、学園が設置する学校（以下「設置校」という。）の学生、生徒、大学院生、研究生、科目等履修生及びその他設置校で修学している者（修学していた者を含む。）をいう。
- (3) 構成員とは、職員等及び学生等をいう。
- (4) 関係者とは、学生等の保護者等、関係業者、職員等又は学生等と職務上、修学上又は研究上の関係を有する学外の者をいう。
- (5) 職場とは、職員等が業務を遂行するすべての場所（事務室、研究室、教室等）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（通勤中、出張先、懇親の場所等）を含むものとする。
- (6) 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構成員の対応等により当該構成員の労働条件又は学修条件に不利益を与えること、又は性的な言動により構成員の就業環境又は学修環境を害することをいう。なお、セクシュアル・ハラスメントには同性に対するものも含まれ、構成員の性的指向や性自認の状況にかかわらないものとする。
- (7) パワー・ハラスメントとは、職場における優越的な関係に基づき、業務の適正な範囲を超え、身体的若しくは精神的な苦痛を与えること、又は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、ハラスメントには該当しない。
- (8) アカデミック・ハラスメントとは、教育・研究の場における地位又は権力を利用して、その職務を逸脱した不適切な言動又は指導により、学生等に精神的・肉体的な苦痛又は困惑を与えることをいう。
- (9) 妊娠・出産・育児・介護休業等に関するハラスメントとは、他の職員等の妊娠・出産及び育児・介護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等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、ハラスメントには該当しない。
- (10) その他のハラスメントとは、第6号から第9号に規定するもののほか、構成員の望まない言動等により就業環境又は学修環境を害すると判断されるものをいう。

(適用範囲)

第3条 この規程は、職場における構成員及び関係者の間で生じるハラスメントについて適用する。ただし、関係者間で生じるハラスメントについては、対象外とする。

2 設置校においてハラスメント対策規程等が定められている場合においては、その規程等を適用する。

(禁止行為の原則)

第4条 すべての構成員は、他の構成員を業務遂行上又は学修上の対等なパートナーとして認め、学園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、次条から第9条に掲げる行為をしてはならない。また、構成員以外の者に対しても、これに類する行為をしてはならない。

2 上司は、部下である職員等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、これを黙認する行為をしてはならない。

(セクシュアル・ハラスメント行為の禁止)

第5条 構成員は、次に掲げるようなセクシュアル・ハラスメント行為をしてはならない。

- (1) 性的及び身体上の事柄に関する不必要な質問・発言
- (2) わいせつ図画の閲覧、配布、掲示
- (3) うわさの流布
- (4) 不必要な身体への接触
- (5) 性的な言動により、他の構成員の就業意欲又は学修意欲を低下せしめ、能力の発揮を阻害する行為
- (6) 交際・性的関係の強要
- (7) 性的な言動への抗議又は拒否等を行った職員等に対して、解雇、不当な人事、配置転換等の不利益を与える行為又は学生等に対して、教育、研究、就労、課外活動等に不利益を与える行為
- (8) その他不快感を与える性的な言動

(パワー・ハラスメント行為の禁止)

第6条 構成員は、次に掲げるようなパワー・ハラスメント行為をしてはならない。

- (1) 殴打、足蹴り等の身体的攻撃
- (2) 人格を否定するような発言等の精神的な攻撃
- (3) 自分の意に沿わない職員等に対して、仕事を外したり、長期間にわたり別室に隔離したりするなどの人間関係からの切り離し
- (4) 長期間にわたり、肉体的苦痛を伴う環境で、業務に直接関係ない作業を命じるなどの過大な要求
- (5) 集団で同僚1人に対して、職場内外で継続的に監視したり、他の職員等に接触しないように働きかけたりするなどの個への侵害

(アカデミック・ハラスメント行為の禁止)

第7条 職員等は、次に掲げるようなアカデミック・ハラスメント行為をしてはならない。

- (1) 学習及び研究に対する妨害並びに嫌がらせ
- (2) 講義、演習及び実習における教育並びに指導の面での差別的な対応
- (3) 学生の学習や研究成果に対する不当な評価
- (4) 教員の職務の内外を問わず、奉仕を強要すること
- (5) 委縮させるような強圧的な対応
- (6) 劣等者扱いするような侮辱的な対応
- (7) プライバシーの侵害

(妊娠・出産・育児・介護に関するハラスメント行為の禁止)

第8条 職員等は、次に掲げるような妊娠・出産、育児・介護休業等に関するハラスメント行為をしてはならない。

- (1) 職員等の妊娠・出産、育児・介護休業等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、利用等を阻害する言動、利用したことによる嫌がらせ等
- (2) 職員等が妊娠・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、嫌がらせ等

(その他のハラスメント行為の禁止)

第9条 第5条から第8条までのハラスメントの他に、年齢、出身、身体的特徴、趣味嗜好、国籍などに関連した不当な言動により人の心を傷つける精神的な嫌がらせ及び迷惑行為である「モラル・ハラスメント」、相手が嫌がっているにも関わらずお酒を強要することや酔って周りに迷惑行為を行う「アルコール・ハラスメント」など、相手が不快と思うハラスメント行為をしてはならない。

(相談窓口の設置)

第10条 学園は、ハラスメントに関する相談・苦情に対応するため、学園事務局総務課に相談窓口を設ける。

2 前項の規定にかかわらず、学生等が対象となるものについては、設置校が別に定める。

3 相談窓口は、次の業務を担当するものとする。

(1) ハラスメントに関する相談・苦情を受け付けること。

(2) 相談・苦情があった事案について、記録し、その記録を第16条に規定するハラスメント委員会に報告すること。報告は、別紙様式第1号により行うものとする。報告に際しては、相談者の氏名を匿名とすることができる。

(3) その他ハラスメント防止に関連する事項の処理を行うこと。

(相談・苦情の申出)

第11条 ハラスメントを受けた職員等又はハラスメントを目撃した職員等は、相談窓口に対してハラスメントに関する相談・苦情の申出を行うことができる。なお、退職等によって職員等でなくなった者は、身分喪失後6か月以内に申出なければならない。

2 ハラスメントに関する相談・苦情の申出は、現実が発生した場合だけでなく、発生のおそれがある場合にも行うことができる。

3 申出はいつでも取下げることができる。

4 虚偽の申出を行ってはならない。虚偽の申出を行ったときは、第22条に規定する懲戒処分の対象となることがある。

(申出の方法)

第12条 前条に規定する相談・苦情の申出は、書面又は口頭等、形式を問わないものとする。ただし、匿名で申出ることはいできない。

(プライバシーの保護)

第13条 相談窓口の担当者は、申出をした職員等及び関係する者のプライバシーの保護に十分留意しなければならない。

(不利益取扱いの禁止)

第14条 学園は、職員等がハラスメントに関する相談・苦情を申出したことを理由として、当該職員等に不利益な取扱いをしてはならない。

(相談体制の周知)

第15条 学園は、相談窓口の設置、相談等の手続きや方法及びその他必要な事項を構成員に周知する。

(ハラスメント委員会の設置)

第16条 学園は、ハラスメントの防止及び問題が生じた場合の対応等について、調査・審議し、解決策等を策定するため、ハラスメント委員会（以下「委員会」という。）を設置する。

2 委員会は、次の各号に掲げる事項を審議する。

(1) ハラスメントの発生を防止するために必要な施策を検討すること。

- (2) ハラスメントの防止及び解決に係るシステムを検証し、その改善を図ること。
 - (3) ハラスメントに関する相談・苦情に対する事実の調査及び確認に関すること。
 - (4) 前号に係る調査不成立、不服申立及び和解不成立等があった場合の再調査に関すること。
 - (5) その他ハラスメント防止に必要と認められる事項の対応に関すること。
- 3 委員会は、次の各号に掲げる委員をもって構成する。ただし、委員が当事者となった場合には、当該事案の審議等に加わることはできない。
 - (1) 常務理事
 - (2) 学園事務局長
 - (3) 大学事務局長
 - (4) 高校事務局長
 - (5) 学群長
 - (6) 委員長が指名する者2人以内
 - 4 前項第6号の指名にあたっては、ジェンダーに配慮するものとする。また、委嘱期間は、当該事案の審議等の期間とする。
 - 5 委員会は、前項に規定する委員のほか、必要に応じて、弁護士等の専門家を外部委員として委嘱することができる。ただし、委嘱期間は、当該事案の審議等の期間とする。
 - 6 委員会の委員長は、常務理事をもって充てる。
 - 7 委員長の職務は、次のとおりとする。
 - (1) 委員会を代表し、委員会の会務を総括する。
 - (2) 委員会を招集し、その議長を務める。
 - (3) 相談窓口からの報告を受けたときは、委員会を招集しなければならない。
 - (4) その他必要に応じて、委員会を招集することができる。
 - 8 委員会は、過半数の委員の出席がなければ、会議を開くことができない。
 - 9 委員会の議事は、出席する委員の過半数をもって決し、可否同数のときは、委員長の決するところによる。
 - 10 委員会は必要に応じて、委員以外の者の出席を求め、その意見を聴取することができる。
 - 11 委員会に委員長代理を置き、委員長代理は、委員長不在の場合その職務を代行する。
 - 12 委員長代理は、委員長が指名する。
 - 13 委員会の事務は、学園事務局総務課が担当する。

(事実確認及び弁明)

- 第17条 委員会は、相談窓口から第10条第3項第2号による報告を受けたときは、相談者及び行為者（以下「当事者」という。）の双方から事実確認をしなければならない。
- 2 委員会は、当事者に事実確認をする場合は、十分な弁明の機会を与えるものとする。
- 3 委員会は、当事者間の主張に事実関係の不一致があり、十分な事実確認ができないと認められる場合は、第三者に事実確認をしなければならない。
- 4 事実確認を行う者は、委員長が指名する。なお、委員会の委員以外の者を指名することができるものとする。
- 5 第1項から第3項に規定する事実確認は、複数の者で当たるものとする。
- 6 当事者は必ず事実確認に応じなければならない。事実確認に応じないときは、第22条に規定する懲戒処分の対象となることがある。
- 7 行為者が退職によって職員等でなくなり事実確認が困難な場合又は申出のあった日から3か月以上相談者と連絡が取れない等で事実確認が困難な場合は、申出を取下げたものとみなし、事実確認を打ち切ることができる。

(守秘義務)

第18条 この規程に基づき対応した者は、すべての当事者及びこれに関係する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。なお、当該職を退いた後も同様とする。

(事実認定)

第19条 ハラスメントの最終的な事実認定は、委員会からの報告をもとに、常任理事会の議を経て、理事長が行う。

(事実認定の通知)

第20条 理事長は、前条に規定する事実認定を行った結果、ハラスメントの事実を確認した場合は、当事者へ速やかに結果を通知する。また、申出内容が事実ではないと認めた場合には、その理由を付して通知する。

(不服申立て)

第21条 当事者は、理事長の決定について不服がある場合には、前条に規定する通知を受けた日の翌日から起算して14日以内に理事長に対して別紙様式第2号により不服を申立てることができる。

2 理事長は、不服申立てに十分根拠があると認めた場合には、委員会に再調査を求めることができる。

(懲戒処分)

第22条 学園は、ハラスメント行為が認められた職員等に対し、就業規則に基づいて懲戒処分を行う。ただし、役員については学校法人酪農学園寄附行為及び学校法人酪農学園役員等選任規程等に基づいて必要な措置を講じる。また、派遣労働者等学園の就業規則の適用を受けない者又は関係者については、当該者の雇用主等に対して厳正な処分を求めるものとする。

(啓発・研修)

第23条 学園は、構成員によるハラスメント行為が起きないように、必要な啓発・研修を行わなければならない。また、相談窓口を担当する職員に必要な研修を行うものとする。

2 学園は、ハラスメントの防止のため、ガイドライン等を定め、構成員及び関係者に周知するものとする。

(再発の防止)

第24条 学園は、ハラスメントが発生した場合は、速やかに再発防止に取り組むこととする。

(改廃)

第25条 この規程は、常任理事会の議を経て、理事長が決定する。

附 則

1 この規程は、2022年11月9日から施行する。

2 この規程の制定により、「学校法人酪農学園ハラスメント防止等に関する規程（2016年4月1日規程2016-9号）」は廃止する。

別紙様式第1号

別紙様式第2号