

## 学校法人松山東雲学園ハラスメントの防止等に関する規程

### (目的)

第1条 この規程は、就業規則第3条第2項の規定に基づき、学校法人松山東雲学園（以下「学園」という。）におけるハラスメントが教職員（非常勤教職員含む）、学生、生徒、園児及びその関係者（以下「構成員」という。）の人権を侵害し、又は就労、就学、教育若しくは研究（以下「就労・就学等」という。）の権利等を侵害するものであるという認識にたち、学園においてその発生を防止するとともに、事後、適切に対応するために必要な事項を定め、ハラスメントの防止に資することを目的とする。

### (定義等)

第2条 この規程において「ハラスメント」とは、セクシュアル・ハラスメント、パワー・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及びその他のハラスメントをいう。

2. この規程において「セクシュアル・ハラスメント」とは、一定の就労・就学等上の関係にある学園の構成員が、相手の意に反する性的な性質の不適切な言動を行い、これによって相手が、精神的な面を含めて、学業や職務遂行に関連して一定の不利益・損害を被るか、若しくは学業や職務に関連して一定の支障が生じること、又は就労・就学等のための環境を悪化させることをいう。

3. この規程において「パワー・ハラスメント」とは、一定の就労・就学等上の関係にある学園の構成員が、優越的な関係を背景とした業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動を行い、これによって相手が、精神的な面を含めて、学業や職務遂行に関連して一定の不利益・損害を被るか、若しくは学業や職務に関連して一定の支障が生じること、又はそのようなおそれがあることをいう。

4. この規程において「妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント」とは、一定の就労・就学等上の関係にある学園の構成員が、妊娠・出産に関する言動又は妊娠・出産、育児・介護に関する制度若しくは措置の利用に関する言動を行い、これによって相手が、精神的な面を含めて、学業や職務遂行に関連して一定の不利益・損害を被るか、若しくは学業や職務に関連して一定の支障が生じること、又はそのようなおそれがあることをいう。

5. この規程において「その他のハラスメント」とは、セクシュアル・ハラスメント、パワー・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にはあたらないが、一定の就労・就学等上の関係にある学園の構成員が、相手の意に反する不適切な言動を行い、これによって相手が、精神的な面を含めて、学業や職務遂行に関連して一定の不利益・損害を被るか、若しくは学業や職務に関連して一定の支障が生じること、又はそのようなおそれがあることをいう。

6. ハラスメントの行為者とされた者（以下「行為者とされた者」という。）の言動が次の各号のいずれかに該当する場合は、ハラスメントがあると認めるものとする。

(1) 行為者とされた者が第2項から第5項までの行為を行うとの意図を有していたと認められるとき。

(2) 当該言動が明らかに社会的相当性を欠くと認められるとき。

(禁止行為)

第3条 すべての構成員は、相互に業務遂行上の対等な相手として認め、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、職場内において前条の第2項から第6項に掲げる行為をしてはならない。また、学園の構成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。

(防止及び啓発)

第4条 学園は、教職員及び学生等に対し、ハラスメントの発生を防止するための啓発に努める。

(相談体制)

第5条 学園におけるハラスメントに関する相談への対応は、松山東雲学園ハラスメント等人権問題に係る相談窓口（以下「相談窓口」という。）が行う。

2. 相談窓口は、前項の相談に際し、ハラスメントの被害を受けたとする者（以下「被害を受けたとする者」という。）のプライバシーを保護し、人権を侵害しないよう十分に配慮するものとする。

(調査体制)

第6条 松山東雲学園ハラスメント等人権問題委員長（以下「委員長」という。）は、ハラスメントの事実関係を調査するため、及び必要な措置を講じるため、当該の事案ごとに松山東雲学園ハラスメント等人権問題に係る調査部会（以下「調査部会」という。）を設置する。

2. 前項の調査部会に関し必要な事項は、委員長が定める。

3. 調査部会は、被害を受けたとする者、行為者とされた者及びその他の関係者から公正な事情聴取を行い、調査結果を速やかに委員長に報告する。

4. 前項の事情聴取においては、事情聴取対象者の人権やプライバシーの保護には十分に配慮するものとする。

5. 調査部会は、調査の過程で、被害を受けたとする者の緊急避難措置、被害を受けたとする者と行為者とされた者との間の調整又は被害を受けたとする者若しくは行為者とされた者の配属又は所属する部局等での調査や調整等の勧告等の必要を認めたときは、これを行う。

(調査結果の告知及び不服申立て)

第7条 委員長は、調査部会からの調査結果の報告を受け、被害を受けたとする者及び行為者とされた者に対して、速やかに書面により調査結果を告知するものとする。

2. 前項の告知を受けた者は、当該告知内容について不服がある場合は、告知を受けた日の翌日から2週間以内に、書面により所属長に不服を申し立てることができるものとする。ただし、当該事案に関して、就業規則に基づく懲戒に係る審査を受ける者は、不服を申し立てることはできない。

3. 所属長は、前項本文の不服申立てがあった場合は、不服を申し立てた者に対して、申立て内容の検討結果について書面により通知するものとする。

4. 前項の通知内容に対する不服申立ては、認めない。

(措置の決定及び実施)

第8条 委員長は、調査部会からの調査結果の報告を受け、被害を受けたとする者の不利益の回復、環境の改善及び行為者とされた者に対する指導等の必要な措置を決定し、実施する。

2. 委員長は、前項の決定に当たり、さらに審議が必要と認められる事項については、経営企画委員会に付議する。

(ハラスメントにおける懲戒処分)

第9条 構成員はハラスメントの態様等により、懲戒処分（別表参照）に付されることがあることを十分認識すること。なお、故意に虚偽の申立等を行ったり、調査等において、相手をおとしめるために悪意ある証言をしたりする等の行為をした場合も同様に懲戒処分等の対象となる可能性があることに留意すること。  
(改廃)

第10条 この規程は、経営企画委員会の議を経て理事長が決定し、理事会に報告する。

附 則

この規程は、2023年11月27日から施行する。

別表（ハラスメントにおける懲戒処分の事例等）

事 例	懲戒 解雇	出勤 停止	減給	譴責
1. セクシャル・ハラスメント				
ア 強制わいせつ、上司等の影響力利用による性的関係・わいせつな行為を行ったとき	○	○		
イ 相手の意に反することを認識の上でわいせつな言辞等の性的な言動を繰り返し行ったとき		○	○	
執拗な繰り返しにより相手を強度の心的ストレスの重責による精神疾患に罹患させたとき	○			
ウ 相手の意に反することを認識の上でわいせつな言辞等の性的な言動を行ったとき			○	○
2. パワー・ハラスメント				
ア 相手に著しい精神的又は身体的な苦痛を与えたとき		○	○	○
イ 指導・注意等を受けたにもかかわらず、繰り返し行ったとき		○	○	
ウ 相手を強度の心的ストレスの重責による精神疾患に罹患させたとき	○	○	○	
3. 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント	○	○	○	○
4. その他のハラスメント	○	○	○	○

※懲戒処分を受けた場合は、履歴書の「賞罰」欄に記載のこと。