

パワーハラスメント等の防止に関する規程

(2025年11月19日 制定)

(目的)

第1条 本規程は、就業規則（以下「本規則」という。）第29条第1項に基づき、学校法人大阪経理経済学園（以下「学園」という。）パワーハラスメント及びモラルハラスメント（以下「パワーハラスメント等」という。）を防止し、学園の構成員（第4条各号に定める者をいい、以下「構成員」という。）が快適な職場環境の下で就業又は教育研究活動を遂行できることを目的として制定する。

(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つて、教育研究、就学就労上の必要かつ相当な範囲を越えたものにより、他の構成員の教育研究、就学就労の環境を害することをいう。

2 モラルハラスメントとは、人種、民族性、国籍、信条、社会的身分、年齢、性別、障害の有無、職業、雇用形態、役職、勤務年数に基づく差別的な言動（いじめ行為）や不利益な取り扱いによって他の構成員の教育研究、就学就労の環境を害することをいう。

(禁止行為)

第3条 前条第1項に定めるパワーハラスメントに該当する言動は、下記の通りとする。

- (1) 殴打、足蹴りする等の他の構成員に対する身体的攻撃
- (2) 人格を否定するような言動等他の構成員に対する精神的な攻撃
- (3) 自身の意に沿わない他の構成員に対して、長期間にわたり別室に隔離する等の人間関係からの切り離し
- (4) 他の構成員に対して、長期間にわたり、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下で、教育研究、就学就労に直接関係の無い業務又は課題を命じる等の過大な要求をしたり、当該構成員の能力又は経験に照らして遂行不能な業務又は課題を命じること
- (5) 他の構成員を退職させるため、教育研究、就労上の合理性が無く、当該構成員の能力又は経験に照らして不相応に簡易な業務又は課題を命じる等の過小な要求をしたり、業務又は課題を一切与えなかったり、必要な指導を行わないこと
- (6) 他の構成員の性的指向若しくは性自認又は病歴等の機微な個人情報について、本人の了解を得ずに他の構成員に暴露する等個人の人権を侵害すること
- (7) その他、前条の要件を満たし、上記各号に準ずる言動

(適用範囲)

第4条 本規程は、下記に定める構成員間のパワーハラスメント等について適用する。ただし、構成員と構成員以外の者との間に生じたパワーハラスメント等であっても、学園の管理下で行われる職務又は修学上の行為であれば適用する。

- (1) 理事、監事及び評議員
- (2) 教職員（専任教員、任期付特別専任教員、非常勤講師、契約職員及びパート職員）及び派遣職員
- (3) 委託業者、派遣業者その他学園の事業に関わる者

(構成員の責務)

第5条 構成員は、パワーハラスメント等が重大な人権侵害であり、構成員の教育研究意欲、就労意欲を阻害するとともに、学園の秩序を乱し、学園の環境を悪化させる行為であることを認識し、いかなる形でもパワーハラスメント等に該当する言動又は該当すると疑われるような言動をしてはならない。

- 2 構成員は、パワーハラスメント等の防止又は対策に協力を求められた場合、誠実にこれに応じなければならない。
- 3 教職員を管理監督する立場にある構成員又は学生及び生徒を指導する立場にある構成員は、パワーハラスメント等の防止に関する規程等の周知及び啓発並びにパワーハラスメント等の防止及び排除に努めるとともに、パワーハラスメント等に起因する問題が生じた場合は、これを黙認せず、迅速かつ適切に対処しなければならない。

(相談員)

第6条 学園は、パワーハラスメント等に関する相談に広く対応するため、法人総務部責任者が指名するパワハラ相談員（以下「相談員」という。）を置く。

- 2 法人総務部責任者は、相談員を指名した後、その連絡先、及び連絡方法を周知する。
- 3 相談員は、相談をしてきた者（以下、「相談者」という。）の同意を得て、法人総務部責任者に相談内容を報告するとともに、法人総務部責任者と必要な連携を図らなければならない。

(調査等)

第7条 法人総務部責任者は、下記のいずれかに該当する場合、事案ごとに調査委員会を設置する。

- (1) 相談員、相談者又はパワーハラスメント等による被害者（以下「被害者」という。）からの申し立てを受けて、法人総務部責任者が調査の必要性を認めた場合
- (2) 前号の申し立ては無いが、緊急かつ重大な事案で、法人総務部責任者が調査の必要性を認めた場合
- 2 前項の調査委員会の設置に当たっては、相談者及び被害者の意思を尊重しなければならない。
- 3 調査委員会は、校長が法人総務部責任者と協議して指名した者により構成する。
- 4 調査委員会は、事情聴取、証拠等の収集及び検討を通じて、その事実関係を明確にし、調査結果を校長に報告する。
- 5 校長は、相談者、被害者及びパワーハラスメント等を行ったと疑われた者に、調査結果を通知する。
- 6 相談者、被害者又はパワーハラスメント等を行ったと疑われた者は、調査結果に不服がある場合、調査結果が伝達された日から14日以内に、1回に限り、校長に書面でその旨を申し立てることができる。
- 7 校長は、前項の申し立てを受けて、再調査の必要があると認めた場合、法人総務部責任者に対し、再調査を指示する。

(措置)

第8条 校長は、調査結果を理事長に報告する。

- 2 理事長は、前項の報告を受け、被害者に対する適正な配慮の措置、パワーハラスメント等を行った者に対する適正な措置、再発防止措置を講ずるものとする。

(教職員等の懲戒)

第9条 理事長は、本規則第条に規定する教職員が、パワーハラスメント等を行ったと認められた場合、これらの就業規則第42条及び懲戒委員会規程に基づき、懲戒処分に付す。

- 2 理事長は、前項に規定する者を除く構成員がパワーハラスメント等を行ったと認められた場合、必要な措置を講ずる。

(他の事業主との協力)

第10条 学園は、必要に応じて他の事業主にパワーハラスメント等に係る事実関係の確認又は再発防止措置等への協力を求める。

- 2 学園は、構成員が、構成員以外の者にパワーハラスメント等を行った場合又はその疑いがある場合、他の事業主からの要請に応じ、事実関係の確認又は再発防止措置等に協力する。

(守秘義務)

第11条 パワーハラスメント等に関する相談、調査等に関わった構成員は、関係者の名誉等人権を尊重し、知り得た秘密を他に漏らしてはならない。その職務を離れた後も同様とする。

(不利益な取扱いの禁止)

第12条 構成員は、被害者、相談者、事実関係の確認に協力した者、その他パワーハラスメント等に対し正当な対応を行った者に対して、パワーハラスメント等に関して相談を行ったこと又は調査に協力したこと等を理由として、不利益な取り扱いを行ってはならない。

(事務)

第13条 本規程に関する事務は、法人総務部が担当する。

(規程の改廃)

第14条 本規程の改廃は、理事会においてこれを行う。

附則

本規程は、令和8年4月1日から施行する。