

# 学校法人大阪経理経済学園におけるハラスメント防止に関するガイドライン

1. ハラスメント防止に関する基本ポリシー
2. ハラスメントの定義
3. 本ガイドラインの適用範囲および対象
4. ハラスメントに関する相談窓口および苦情処理
5. 対策委員会
6. 事案の解決手続
7. 相談や苦情の申立てに対する不利益取扱いの禁止
8. 秘密厳守
9. ハラスメント防止のための教育・研修・啓発活動

## 1. ハラスメント防止に関する基本ポリシー

学校法人大阪経理経済学園(以下「本学園」という。)は、すべての学生・生徒および教職員等が個人として尊重され、ハラスメントを受けることなく、就学または就労することができるよう十分な配慮と必要な措置を取ります。

上記目的を達成するため、本学園は、人権に関する法令に従って学内における多様なハラスメントの防止に努め、万一かかる事態が発生した場合には、これに対し迅速かつ適正な措置を取ることに最善の努力を傾けます。

本学園は、被害を受けた学生・生徒および教職員等が、安心してハラスメントの苦情を申し立て、相談を受け付けられる窓口を設置します。さらにまた、本学園は、ハラスメントの苦情に対しては、学内での適切な調査と慎重な手続を経たうえで、厳正な処分を含む効果的な対応をしますが、その際、関係者(事案の当事者の他、監督・指導の責任を負う者等、当該事案に利害関係を有する者を含む。)のプライバシーの尊重と秘密厳守には特に留意します。

本学園は、本ガイドラインにより、ハラスメントの定義、ハラスメント防止の理由と目的を明らかにし、苦情・相談窓口の設置、苦情処理手続等を定め、相談および苦情申立てに対する報復措置その他の不利益取扱いの禁止、関係者のプライバシー保護、懲戒処分の勧告、研修や教育を通じた予防・啓発の促進に努めます。

## 2. ハラスメントの定義

本ガイドラインでいうハラスメントとは、性別、性的指向・性自認、人種、エスニシティ、国籍、信条、年齢、障

がい、職業、社会的身分等に基づく不当な差別的取扱いや偏見に基づく言動、身体的特徴等の属性あるいは広く人格に関わる事項等に関する言動によって、相手に不利益や不快感を与え、あるいはその尊厳を損なうことをいいます。

本ガイドラインは、本学園における優越的地位や指導上の地位、職務上の地位、継続的関係その他一定の人的関係を背景に、相手の意に反して行われ、就学就労や教育環境を悪化させるハラスメント一般を取扱います。専修学校におけるハラスメントとしては、性的な言動によるセクシュアル・ハラスメント、勉学・教育に関連する言動によるアカデミック・ハラスメント、職務上・就学上の地位や人間関係の優位性を背景にした不適切な言動によるパワー・ハラスメントがありますが、ハラスメントはこれらに限定されるものではありません。妊娠・出産、育児・介護休業等に関する不適切な言動、ストーカー行為、飲酒の強要、言葉や態度による精神的嫌がらせなどのハラスメントもあります。また、相手の属性に関する機微な個人情報について本人の意に反して正当な理由なく暴露することはハラスメントにあたります。

教職員と学生・生徒との間の「恋愛関係」がハラスメントと認定される場合もあります。恋愛は本来自由意思に基づくものではありますが、教職員と学生・生徒間では構造的に自由で対等な関係を築くことは極めて困難であり、「恋愛関係」に至る過程または「恋愛関係」を維持する過程で、意識的であるか無意識的であるかを問わず、学生・生徒の自由意思を侵害する等のハラスメントが行われることがしばしばあります。また、恋愛関係に限らず、成績評価等における公平性に疑念が生じやすいことから、本学は、教職員と学生・生徒の立場を超えて、指導教員等の教職員が特定の学生と親密な関係になることは望ましくないものと考えます。その場合は、指導等の関係から外れることもあります。ハラスメントとして認定されない場合においても、教職員と学生・生徒との関係のあり方において教職員としての適格性を問われる行為により、本学園の規約に定める懲戒事由に該当する場合は懲戒処分の対象となることもあります。

ここでは、専修学校に特有な三つのハラスメントをより詳しく説明します。

#### (1) セクシュアル・ハラスメント

1) 教育、指導、助言、雇用、管理その他の専修学校内での活動への参加や就学就労の条件として、性的な要求をしたり、性的な言動を甘受させる場合、2) 性的な要求や言動を拒否することや甘受することが、当該個人の成績評価や卒業判定または昇進昇給等の人事考課の基礎として利用される場合、3) 性的 requirement や言動が、個人の職務遂行を不当に阻害し、不快感を与える、就学就労や教育環境を著しく害する場合、4) 性別、性的指向・性自認に関する差別意識や偏見に基づく言動、性別役割分担意識に基づく言動がなされる場合、5) 性的指向・性自認に関する情報について本人の意に反して、または本人の意思を確認せずに暴露する場合(アウティング)等を指します。なお、自らの性的指向・性自認に関する情報は、プライバシーに関わる機微な個人情報であり、これを公表(カミングアウト)するかしないかは、自らが決めることです。他人が本人の意に反して公表したり、公表を強制または禁止することがあってはなりません。

セクシュアル・ハラスメントには、異性だけでなく同性に対するものも含まれます。ただし、セクシュアル・ハラスメントは、身体的な接触や性暴力、露骨な性的視線の投げかけや性的な冗談やからかい等多様な形態を含んでおり、個々人の感じ方や微妙なニュアンスの違いもあって判断がむずかしいケースもあります。そこで、専修学校内で何が具体的に相手の意に反する性的言動となり、就学就労環境を著しく害し、能力発揮の支障となり得るかをグレーゾーンも含めて、類型化しておかなければなりません。

セクシュアル・ハラスメントには、性的な言動に対する相手の対応により、教育条件、労働条件に不利益を受けるもの(対価型セクシュアル・ハラスメント)と、当該性的な言動により就学就労、教育環境が害されるもの(環境型セクシュアル・ハラスメント)があります。

ここでいう性的な言動とは、性的な内容の発言および性的な行動を指しています。具体的には、性的な内容の発言には、性的な冗談やからかいを含め「性経験はあるか」、「初体験はいつか」等の性的な事実関係を尋ねたり、「派手に遊んでいるらしい」など、性的な内容の噂を流したり、「胸やお尻が大きい」と言うこと、性的指向・性自認に関する侮辱的な発言、性の多様性を否定する言動、「男だから」、「女のくせに」など固定的な性別役割意識に基づく発言が含まれます。また、性的な行動には、「今晚付き合って」、「ホテルに行こう」等と性的な関係を強要したり、猥褻な写真や絵を見せたり、身体に触ること、性別による固定的な役割分担(意識)を押し付けること等が該当します。

## (2)アカデミック・ハラスメント

アカデミック・ハラスメントとは、教育上の地位や権限、または優位性を背景に、意識的であるか無意識的であるかを問わず、教育上必要かつ相当な範囲を超えて、その指導等を受ける者の就学意欲および就学環境を著しく阻害したり、精神的・身体的な苦痛を与える不適切な言動、指導または待遇を指します。

例えば、教員と生徒・学生の間であれば、指導教員からの退学・留年勧奨、指導拒否、指導上の差別行為、単位の取得妨害、就職上の指導差別、公平性を欠く成績評価などが考えられます。また、教員間であれば、権限ある同僚等による業務妨害が挙げられます。より具体的には、教育活動において、特定の者を他の者と差別して、必要以上に厳しい条件を課すこと、指導を超えて人格を否定するような言動を繰り返すことなどが考えられます。

ただし、教育上の指導においては、指導のあり方が多様であり、また指導を受ける側の個々人の感じ方や微妙なニュアンスの違いもあって判断がむずかしいケースもあることは事実であり、また指導する側が無意識的に行っていることが少なくありません。しかし、教育においては、指導する者と指導を受ける者との適切なコミュニケーションが成立していることが必要であることを考えますと、指導を受ける者が指導する者に対して異

議申立てをする機会を設けることが必要かつ不可欠です。

### (3) パワー・ハラスメント

パワー・ハラスメントとは、職務上・就学上の地位および権限や人間関係の優位性を背景に、意識的であるか無意識的であるかを問わず、業務上・就学上必要かつ相当な範囲を超えて、相手の就労・就学意欲および就労・就学環境を著しく阻害したり、精神的・身体的な苦痛を与える不適切な言動、指導または待遇を指します。

例えば、「何もできないのだな」、「文句があるならさっさと辞めろ。お前の代わりはいくらでもいる」など相手の能力や人格を否定するような言動、多数の者がいるところで大声で威圧的な叱責を繰り返す、仲間はずれにする、悪意から意図的に昇進・昇給を妨害する、意図的に不当な配転をする、不正行為に加担することを強制する、職務上必要な情報を意図的に伝えない、昇任差別、退職勧奨などの職務権限等に基づく行為を挙げることができます。

特に学生においては、部活動やゼミにおいて問題となるケースがあります。学生、卒業生(退学者も含む。)の間においても、立場の違い等による優位性を背景に、必要かつ相当な範囲を超えて、相手の就学・生活環境を著しく阻害したり、精神的・身体的な苦痛を与える不適切な言動、指導または待遇は、パワー・ハラスメントにあたります。

ただし、教育訓練や指導の意味から、職務上・就学上厳しい指摘がなされることがあります、これらは、このパワー・ハラスメントとは区別されねばなりません。また、個々人の感じ方や微妙なニュアンスの違いもあって判断がむずかしいケースもあることは事実です。しかし、教育訓練や指導の名のもとに、感情的な言動や憂き晴らしとしての言動は許されてはなりませんし、主観的には教育訓練や指導としての言動であったとしても、それが客観的には本人の人格やライフスタイルなどを否定する行き過ぎた行為であるとみなされる可能性もあります。

なお、上記の優位性には、職務上の地位や権限に限らず、関係性の中での知識や経験の差異、多人数から個人へなど、様々な優位性が考えられ、上司からその部下だけでなく、その逆の場合や同僚同士のハラスメントも起こり得ます。

## 3. 本ガイドラインの適用範囲および対象

本ガイドラインは、本学園の専任教員、任期付教員、助手、非常勤講師、専任職員、常勤職員、パート職員、派遣社員、臨時雇用等、学生、生徒、科目等履修生および留学生等に適用されます。また、本学園の教育や研究、業務について継続的関係を持ち、本学園のコミュニティの構成員と認められる者や本学園関連会社

社員についても、本ガイドラインは適用ないし準用されます。さらには、キャンパスの内外を問わず、実質的に本学園の就学就労環境に重大な支障を与えると認められるハラスメントについては、被害者または加害者が本学の教員、職員、学生・生徒等であれば、本ガイドラインが広く適用ないし準用されることになります。

ただし、キャンパス内の出入り業者や他校の学生等本学園の構成員でない者については、本ガイドラインの趣旨、目的、概念を説明し、その者が所属する機関に対して、予防、再発防止、行為者の処分等を行うよう強く求めるものとします。

また、学生が就職活動に際して、またはインターンシップ、教育実習等各種実習中にハラスメントを受けたときは、本学園は、ハラスメントをしたとされる行為者が所属する事業主等に対し、事実の確認および厳正な対処を求めるものとします。

#### 4. ハラスメントに関する相談窓口および苦情処理

本学園は、ハラスメントに関する相談を受けるために相談窓口を設置しています。相談窓口では、相談者の気持ちや意思を尊重し解決方法についてともに考えます。また、相談窓口での相談後に、希望に応じて対策委員会等に対して苦情処理の申立てを行うことができます。苦情処理の申立て制度は、ハラスメントの被害者を救済するための制度です。本学園は、これらの相談や苦情申立ての制度を通して、被害の救済と問題解決のために迅速かつ適切に対応します。

相談や苦情の申立てについては、相談窓口において受け付けます。相談や苦情のある方は、メールなどの方法で相談窓口に相談や苦情の申立てをしてください。詳しい方法は、当ガイドライン最終ページに提示します。

学内の各箇所、例えば学務課、キャリア支援課、法人総務部、学部・各系分野、あるいは教務・事務部等が学生・生徒や教職員などからハラスメントに係る相談を受けたときは、原則として相談者本人の了解を得たうえで対策委員会等に報告し、双方で連携し適切な処置をとります。

教職員等が個人的にハラスメントに関する相談を受けたときも、できる限り対策委員会において問題解決をするよう相談者に勧めることが適当です。

#### 5. 対策委員会

対策委員会は、具体的にどのような対応が必要か否かを公正中立な立場で判断しなければならないものとします。特に、同委員会では、緊急性の高いもの、重大な人権侵害や暴行等を伴うものから、軽微で誤解や認識不足に基づくもの等、ケースごとにその処理方針を決定し、問題の解決にあたります。

また、対策委員会は、他の機関との連携や協力を得つつ、ハラスメントに関する情報の収集、苦情処理、教育・研修、調査・広報活動などを通じて、ハラスメント防止に関する学内の中心的役割を果たす機関として位置づけられます。したがって、対策委員会は、関連する学内機関や部署と連携のもとに、ハラスメント防止のためのガイドラインの作成、学生・生徒・教職員等への情報提供や実態調査、研修等に努めることになります。

さらに、対策委員会は、必要な事実の確認のための調査手続、問題を解決するための必要な対応および各種懲戒処分発動に関する勧告手続を行いますが、各手続での当事者の反論権、弁明権、プライバシーの保護等手続保障が特に重要です。対策委員会の具体的機構、構成員、権限、手続等については、別途定めるものとします。

## 6. 事案の解決手続

ハラスメントに関する紛争は、専修学校における継続的人間関係および信頼関係の維持を考慮し、当事者や状況によってはご家族等の合意を得て、問題を解決するための必要な対応をとります。

ハラスメントが重大な場合で、かつ対策委員会が懲戒処分等の必要性を認めた場合には、教員、職員、学生・生徒等の処分等を勧告するために、関係機関に調査報告書を提出することができます。

対策委員会は、必要に応じてハラスメントを行った者に対し、関係機関や専門家と連携し、ハラスメントに関する意識を啓発するための研修やカウンセリング等を実施し、再発防止のための措置を講じます。

## 7. 相談や苦情の申立てに対する不利益取扱いの禁止

ハラスメントで悩み、被害を受けたと相談をしたり、苦情を申し立てたことで、被害者が、苦情の相手方から、嫌がらせ、誹謗中傷、噂の流布、脅迫、威圧等を受けたり、報復その他の不利益な取扱いを受けることがあってはなりません。また、該当案件に係る関係者や対策委員会委員が苦情の相手方から不利益な行為を受けることがあってはなりません。そうでなければ、力の強い者が常に弱い者を支配し服従させる風潮はなくなりません。また、被害者は報復や反撃を恐れて、いつまでも救済を求められず、関係者や対策委員会委員は該当案件の解決に向けて十分な措置を取れないからです。ハラスメントの相談や苦情の申立てをした者、調査に協力した者、その他ハラスメントの防止等のために正当な対応をした者に対し、脅迫や強要等の言動、報復その他不利益な取扱いをした者は懲戒処分の対象となり得ます。また、被害を受けた者は、法的に民事または刑事責任を追及することもできます。

## 8. 秘密厳守

ハラスメントの相談や苦情処理のプロセスにおいては、この手続に関与した担当者、相談窓口の担当者(以下「相談員」という。)および教職員等は、関係者のプライバシーと秘密を守らなければなりません。本人の同

意や承諾がない限り、相談員、苦情処理担当委員は、その職務上知り得た相談者・申立人・相手方の氏名、住所、電話番号等の個人情報のみならず、相談内容や相談事項について、正当な理由なく漏洩してはなりません。

このような相談者・申立人と相談員、苦情処理担当委員との厳格な守秘義務は、信頼関係を築き維持するための基本であり、安心して何でも話せるための保障です。また、ハラスメントについての苦情を申し立てられた者にとっても、秘密が守られることで、率直かつ誠実な話し合いの場が持てることになります。

以上の点からみても、大変デリケートな問題であるハラスメントの問題処理にあたっては、関係者のプライバシーに最大限の配慮がなされなければなりません。

#### 9. ハラスメント防止のための教育・研修・啓発活動

本学園は、快適な学園生活や職場環境、教育環境を阻害するハラスメントの予防・根絶のため、その発生原因、背景、実情や問題点の解明を深め、十分な理解を得るように、教育・研修、調査・広報活動を通じ周知徹底、啓発に努力します。

たとえば、ガイドラインにハラスメントに関する明確な方針・対応等について記載して周知します。ガイドラインを教職員等に周知し、ハラスメントの予防や根絶のための学内意識改革およびその啓発のための研修や講習会を開催します。

2025年7月1日制定

# ハラスメント相談対応の流れ

