

ハラスメントは許しません

学校法人聖霊学園

理事長 マツテュ フィリップ

- 1 職場におけるハラスメントは、労働者の個人としての尊厳を不当に傷つける許されない行為であるとともに、労働者の能力の有効な発揮を妨げ、また、学園でも職場秩序や業務の遂行を阻害し、社会的評価に影響を与える問題です。妊娠・出産・育児休業等に関する否定的な言動は、妊娠・出産・育児休業等にハラスメントの発生の原因や背景になることがあります。また、性別役割分担意識し言動は、セクシャルハラスメントの発生の原因や背景となることがあり、さらん欠けた言動はパワーハラスメントの発生や背景となることがあります。このよを行わないよう注意しましょう。
- 2 聖霊学園は下記のハラスメント行為を許しません。〈パワーハラスメント〉①身体的な攻撃(例:物を投げて身体に当てる、蹴る、殴る、胸ぐらを掴んで言等)②精神的な攻撃(例:同僚の前で上司が無能扱いする言葉を使う、皆の前で些を大きな声で叱責する、必要以上に長時間にわたり繰り返し必要に叱る等)③人間関係からの切り離し(例:理由もなく他の教職員との接触や協力依頼を先輩・上司に挨拶しても無視され挨拶もしない、根拠のない悪い噂を流した話さない等)④過大な要求(例:終業間際なのに過大な仕事を毎回押しつける、1人ではできる仕事を押し付ける、達成不可能な仕事の目標を常に与える等)⑤過小な要求(例:教員や事務職で採用したのに草むしりだけさせる、他の部署させ、仕事を何も与えない)⑥個の侵害(例:個人所有のスマホを勝手にのぞく、不在時に机の中を勝手に物休みの理由を根掘り葉掘りしつく聞く)⑦上記は、例示であり、上記以外にもパワーハラスメントはあり得ること〈セクシャルハラスメント〉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、他の教職員の就業意欲を低下せしめ、能力の発揮を阻害す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教職員に対して、解雇人員置転換等の不利益を与える行為⑧その他、相手方及び他の教職員に不快感を与える性的な言動・部下である教職員が妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメント及びセクシャル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〈マタニティハラスメント・パタニティハラスメント・ケアハラスメント〉妊娠・出産・育児・介護に関するハラスメント①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②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③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④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⑤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
- 3 この方針の対象は、正教職員、有期雇用教職員、時間講師、パート・アルバイト等学園において働いているすべての労働者です。妊娠、出産、育児休業、介護休業等に関するハラ

メントについては、妊娠、出産等をした女性労働者及び育児休業等の制度を利用する男女労働者の上司及び同僚が行為者となり得ます。セクシャルハラスメントについては、上司、同僚、学生・生徒・園児、取引先の社員の方等が被害者及び行為者になり得るものであり、異性に対する行為だけでなく、同性に対する行為も対象となります。また、被害者の性的嗜好又は性自認に関わらず、性的な言動であればセクシャルハラスメントに該当します。職場のパワーハラスメントについては、同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的、身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為が該当します。相手の立場に立って、普段の言動を振り返り、ハラスメントのない、快適な職場を作っていきましょう。

- 4 教職員がハラスメントを行った場合、各部門就業規則に定める「懲戒の事由」に当たることとなり、処分されることがあります。その場合、次の要素を総合的に判断し、処分を決定します。①行為の具体的態様(時間・場所(職場か否か)・内容・程度)②当事者同士の関係(職位等)③被害者の対応(告訴等),心情等
- 5 相談窓口職場におけるハラスメントに関する相談(苦情を含む) 窓口担当者は次の者です。電話での相談も受け付けますので、一人で悩まずにご相談ください。また、実際に生じている場合だけでなく、生じる可能性がある場合や放置すれば就業環境が悪化する恐れがある場合や上記2に当たるかどうか微妙な場合も含め、広く相談に対応し、事案に対処します。

短大:横溝眞理(内線 220)、田村里美(内線 206)
高校:飯塚留美子(内線 201)、戸堀裕孝(内線 202) 風間千賀子(内線 150)
幼保:原田かおる、佐藤光枝(835-5692)
- 6 相談者はもちろん、事実関係の確認に協力した方に不利益な取扱いはいりません。
- 7 相談を受けた場合には、事実関係を迅速かつ正確に確認し、事実が確認できた場合には、被害者に対する配慮のための措置及び行為者に対する措置を講じます。また、再発防止策を講じる等適切に対処します。
- 8 当学園には妊娠・出産・育児や介護を行う労働者が利用できる様々な制度があります。派遣社員の方については派遣元企業においても利用できる制度が整備されています。まずはどのような制度や措置が利用できるのかを就業規則等により確認しましょう。制度(や措置)を利用する場合には必要に応じて業務配分の見直しなどを行うことにより、上司や同僚にも何らかの影響を与えることがあります。制度や措置の利用をためらう必要はありませんが、円滑な制度の利用のためにも、早めに上司や法人事務局に相談してください。また気持ちよく制度を利用するためにも、利用者は日頃から業務に関わる方々とのコミュニケーションを図ることを大切にしましょう。所属長は妊娠・出産・育児や介護を行う労働者が安心して制度を利用し、仕事との両立ができるようにするため、所属における業務配分の見直し等を行ってください。対応に困ることがあれば、法人事務局長に相談してください。