

○学校法人日本医科大学ハラスメント防止等に関する規則

(平成 28 年 1 月 1 日規則第 1 号)

改正

第 1 章 総則

(目的)

第 1 条 この規則は、学校法人日本医科大学就業規則第 22 条第 2 項、学校法人日本医科大学研修医等就業規則第 17 条第 2 項、学校法人日本医科大学研修獣医師就業規則第 16 条第 2 項及び学校法人日本医科大学パートタイマー就業規則第 21 条第 2 項の規定に基づき、学校法人日本医科大学(以下「法人」という。)におけるハラスメントの防止及び排除のための措置並びにハラスメントが発生した場合に適切に対応するための措置に関し必要な事項を定め、法人における良好な教育、研究及び就業環境を維持、確保することを目的とする。

(定義)

第 2 条 この規則における用語の定義は、次の各号に定めるところによる。

- (1) 「ハラスメント」とは、職員が他の職員に対して、相手方の意に反する発言、行為等を行うことによって、相手方に不快感や不利益を与え、又は相手方を差別的若しくは不利益な取扱いをすることによって相手方の人格や尊厳を侵害し、教育、研究及び就業環境を悪化させることをいう。
- (2) 「セクシュアル・ハラスメント」とは、職員が他の職員に対して、性的な言動により行うハラスメントをいう。この規則において以下「セクハラ」という。
- (3) 「パワー・ハラスメント」とは、職員が他の職員に対して、職務上の地位又は権限若しくは職場内の優位性を不当に利用して行うハラスメントをいう。なお、「職務上の地位又は権限若しくは職場内の優位性」とは、直属の上長はもちろんのこと、直属の上長以外であっても、先輩後輩関係など人間関係により、相手に対して実質的に影響力を持つ場合のほか、キャリアや技能に差のある同僚や部下が実質的に影響力を持つ場合を含むものとする。この規則において以下「パワハラ」という。
- (4) 「妊娠・出産・育児・介護に関するハラスメント」とは、職員が他の職員に対して、妊娠・出産・育児・介護に関する制度又は措置の利用に関する言動及び妊娠・出産等に関する言動により行うハラスメントをいう。
- (5) 「職員」とは、正職員のみならず、パートタイマー等、名称のいかんを問わず法人に雇用されている全ての職員並びに労働者派遣契約及び業務委託契約に基づき法人内で勤務する者を含むものとする。
- (6) 「職場」とは、職員の勤務部署のみならず、職員が業務を遂行する全ての場所をいい、就業時間外においても、実質的に職務上の地位、権限の関係が維持される場を含むものとする。

(7) 「相談者」とは、ハラスメントに関して相談を行う職員をいい、ハラスメントを受けた職員に限らない。

(8) 「被害申出者」とは、ハラスメントを受けたと申し立てる職員又は他の職員によって申し立てられた職員をいう。

(9) 「相手方」とは、ハラスメントを行ったと申し立てられた職員をいう。

(指導及び啓発)

第3条 常務理事(人事部担当)及び所属長は、職員によるハラスメント行為が発生しないよう、職員への指導及び啓発に努めなければならない。

第2章 禁止行為

(ハラスメント行為の禁止)

第4条 職員は、次に掲げるセクハラ行為を行ってはならない。

(1) 性的及び身体上の事柄に関する不必要な質問や発言をすること。

(2) わいせつ図画の閲覧、配布及び掲示をすること。

(3) 性的な内容のうわさを流布すること。

(4) 必要なく身体に接触すること。

(5) 交際及び性的関係を強要すること。

(6) 性的な言動により、他の職員の就業意欲を低下せしめ、能力の発揮を阻害すること。

(7) 性的な言動への抗議又は拒否等を行った職員に対して、不当な異動、不当な人事考課、降格、退職強要及び解雇等の不利益を与える行為をすること。

(8) その他前各号に準じる行為をすること。

2 職員は、次に掲げるパワハラ行為を行ってはならない。

(1) 暴行及び傷害等、身体的な攻撃を行うこと。

(2) 脅迫、名誉棄損、人格否定、侮辱及び暴言等、精神的な攻撃を行うこと。

(3) 隔離、仲間外し及び無視等、人間関係からの切離しを行うこと。

(4) 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害等を行うこと。

(5) 業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと。

(6) 私的なことに過度に立ち入ること。

(7) 不当な異動、不当な人事考課、降格、退職強要及び解雇等を仄めかすこと。

(8) その他前各号に準じる行為をすること。

3 職員は、次に掲げる妊娠・出産・育児・介護に関するハラスメント行為を行ってはならない。

(1) 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こと。

(2) 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こと。

- (3) 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を行うこと。
- (4) 妊娠・出産等をしたことにより、解雇その他の不利益な取扱いを示唆すること。
- (5) 妊娠・出産等をしたことによる嫌がらせ等を行うこと。
- (6) その他前各号に準じる行為を行うこと。

4 職員は前各項に準じるものであって、教育、研究及び就業環境を悪化させる又は個人の人格や尊厳を侵害する一切の行為を行ってはならない。なお、これらの行為には、いじめや嫌がらせなどの行為を含むものとする。

(上長の責務)

第5条 上長は、部下である職員がハラスメントを受けている事実を認知しながら、これを黙認してはならない。

2 上長は、ハラスメントの防止及び排除に努めるとともに、問題が生じたとき又はそのおそれがあると認められるときは、迅速かつ適切に対処しなければならない。

第3章 相談及び被害申出の取扱い

(相談窓口の設置)

第6条 法人は、ハラスメントに関する相談及び被害申出に対応するため、次の相談窓口を設置する。

- (1) 法人本部人事部
- (2) 各所属の庶務課又は事務室
- (3) 各所属において選任されているハラスメント相談員
- (4) 法人が定める外部機関

(相談及び被害申出)

第7条 全ての職員は、相談窓口に対してハラスメントに関する相談及び被害申出を行うことができる。

2 ハラスメントに関する相談及び被害申出は、現実に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。

(申出の方法)

第8条 前条に定める相談及び被害申出は、書面、電子メール、電話又は口頭で行うものとする。

(プライバシーの保護)

第9条 相談窓口の担当者は、相談者、被害申出者及び関係当事者のプライバシーの保護に十分留意し、相談及び被害申出によって知り得た内容を他に漏らしてはならない。

(不利益取扱いの禁止)

第10条 法人は、職員がハラスメントに関する相談及び被害申出をしたことを理由として、当該職員に不利益な取扱いをしてはならない。

第4章 ハラスメントへの対応

(相談及び被害申出への対応)

第 11 条 相談窓口の担当者は、相談及び被害申出を受けたときは、当該事案の事実関係等の把握に努め、必要な指導又は助言を行う。

- 2 相談及び被害申出を受けた相談窓口の担当者は、法人本部における事案については常務理事(人事部担当)に、各所属における事案については当該所属長に報告するものとする。ただし、相談の事案であって、その内容及び相談者の意向等により、報告を要しないと認めるものについては、この限りでない。

(調査)

第 12 条 常務理事(人事部担当)又は所属長は、前条第 2 項の報告を受け、相談者、被害申出者、相手方及び上長等から事情を聴取するなどの調査を行う必要があると認めるときは、相談窓口若しくはその他の職員に、又は調査委員会を組織して調査を行わせる。この場合において、調査を行わせる職員又は調査委員会の委員は、被害申出の内容等に鑑み適切な者を選出する。

- 2 前項の調査は、相談者及び被害申出者のプライバシーの保護に配慮し、公正に行わなければならない。また、必要に応じて被害申出者の承諾を得たうえで、弁護士、医師、産業医、衛生管理者及びカウンセラーなどに意見や診断を求めることができる。
- 3 第 1 項により事情の聴取等を求められた職員は、正当な理由なくこれを拒むことはできない。

(措置)

第 13 条 常務理事(人事部担当)又は所属長は、調査等を踏まえ、問題解決のための措置として、被害申出者の労働条件及び就業環境を改善するため、相手方又は被害申出者に対し必要な措置を講じるものとする。

(報告)

第 14 条 所属長は、所属内で認められたハラスメント行為及び講じた措置について、人事部部長を経て常務理事(人事部担当)に報告するものとする。

(懲戒処分等)

第 15 条 法人は、ハラスメント行為が認められた相手方又は被害申出者等に対し、適切な措置を講じるものとする。

- 2 前項の相手方が学校法人日本医科大学就業規則の適用を受ける職員であって、その言動が意図的又は悪意によるものであると判断した場合は、学校法人日本医科大学就業規則第 49 条第 1 項第 7 号又は第 50 条第 1 項第 8 号に基づき、第 48 条に規定された懲戒処分の対象とする。なお、処分内容は、行為の具体的態様、当事者同士の関係及び被害申出者の心情等を勘案して決定するものとする。
- 3 研修医、専修医、研修歯科医、専修歯科医、研修獣医師及びパートタイマーにおいては、前項と同様に各就業規則の当該規定に従うものとする。

(再発防止)

第 16 条 常務理事(人事部担当)及び所属長は、ハラスメント行為が発生した場合は、速やかに再発防止に取り組むこととする。

(改廃)

第 17 条 この規則の改廃は、常務理事を経て理事会の承認を必要とする。

附 則

この規則は、平成 28 年 1 月 1 日から施行する。

附 則

この規則は、平成 29 年 1 月 1 日から施行する。