

# 学校法人新潟科学技術学園ハラスメントに係る懲戒処分ガイドライン

制 定 平成20年12月1日

最新改正 平成29年1月1日

## 第一 基本事項

学校法人新潟科学技術学園ハラスメント防止等に関する規程に基づきハラスメント又は虚偽の言動を行った者の懲戒処分を行う場合は、原則として第二に掲げる標準例によるものとする。

ただし、当該教職員の職責、その職責と懲戒理由とされる行為との関係及び当該教職員の過去における非違行為の有無等を総合的に考慮し、個々の事案の内容によっては、標準例と異なる処分量定とすることもあり得る。

また本ガイドラインは、懲戒処分の対象となり得るハラスメントを以下に掲げた例に限定するものではない。

## 第二 標準例

1 暴行若しくは脅迫を用いてわいせつな行為をし、又は教職員と学生等の関係、若しくは職場における上司・部下等の関係に基づく影響力を用いることにより強いて性的関係を結び、若しくはわいせつな行為をした教職員は、免職、諭旨退職又は降格とする。

2 相手の意に反することを認識した上で、若しくは認識すべき状況にありながら、わいせつな言辭、性的な内容の電話、性的な内容の手紙・電子メールの送付、身体的接触、つきまとい等の性的な言動（以下「わいせつな言動」という）を繰り返した教職員は、諭旨退職、降格又は停職（教職員と学生等の関係による場合は、諭旨退職又は降格とする）とする。

この場合において、わいせつな言動を執拗に繰り返したことにより相手が強度の心的ストレスの重積による精神疾患に罹患したときは、当該教職員は免職、諭旨退職又は降格とする。

3 相手の意に反することを認識した上で、若しくは認識すべき状況にありながら、わいせつな言動を行った教職員は、停職、減給又は戒告とする。

4 教職員が他の教職員に対し、昇格に関して差別や妨害をする、退職を勧める、又は研究を妨害するなどの行為をした教職員は停職又は減給とする。

5 職権、情報、技術等を背景にして本来の業務を超えて、部下・同僚又は上司に対して継続的に人格と尊厳を侵害する言動を行い、相手の働く環境を悪化させた教職員は減給又は戒告とする。

この場合において、人格と尊厳を侵害する言動を行ったことにより相手が強度の心的ストレスの重積による精神疾患に罹患した場合は、免職又は諭旨退職とする。

6 学生等に対し、指導的立場や権限を不当に利用して退学や留年を勧める、プライバシーを暴露する、又は私的な用事や雑用を押し付ける等の行為をした教職員は停職又は減給とする。

7 学生に対し、授業を受けさせない、就職・進学・単位取得の妨害をする、成績評価・卒業判定等において差別するなどの行為をした教職員は免職、諭旨退職又は降格とする。

8 妊娠、出産、育児、介護のための制度取得を理由に、これに抗し難い者に対し、制度の利用を妨害するような言動を行った教職員は、減給又は戒告とする。

9 教職員が妊娠、出産、育児休業、介護休業中の他の教職員等に対し、正当な理由なく、不当な評価を付けたり、相手が望まない部署への配置転換をした場合は、停職又は減給とする。

（注）処分を行うに際しては、具体的な行為の態様、悪質性等について考慮のうえ判断するものとする。