# 光華学園就業規則施行細則

（平成21年6月1日　制定）
令和5年4月1日　改正
令和8年4月1日　改正
令和8年11月1日　改正

（採用時の提出書類）

第1条　採用時に必要な書類に関する注意事項は次のとおりとする。

(1)　履歴書：提出3ヵ月以内に撮影した写真を貼付し、賞罰の有無を必ず記載する。
(2)　健康診断書：提出3ヵ月以内に受診したものに限る。
(3)　教員免許状原本：教育職員（幼～高）として採用された者。
(4)　その他学園が必要と認めた書類

（退職時の注意事項）

第2条　退職時の注意事項は次のとおりとする。

(1)　退職の際は速やかに学園からの貸与品を返納し、業務上の帳簿書類を整理の上遅滞なく提出し、また、学園に債務のあるときは返済しなければならない。
(2)　退職し又は解雇された教職員は、退職し又は解雇された後も学園で知り得た機密を保持しなければならない。
(3)　退職し又は解雇された教職員は、離職後といえども、その在職中に行った職務、行為並びに離職後の守秘義務に対して責任を負うとともに、これに違反し学園が損害を被ったときには、その損害を賠償しなければならない。
(4)　教職員が退職を希望するときは、少なくとも1ヵ月前に、所定の様式による退職願を提出するものとする。その際、退職日までの間に必要な事務引継ぎを完了しなければならない。
(5)　就業規則第7条第4項に定める特定性犯罪事実の有無の確認に関わった教職員は、退職後も永久的に犯罪事実確認書に記載された情報を漏らしてはいけない。

（服務心得）

第3条　教職員は次の各項に掲げる事項を守り、服務に精励しなければならない。

(1)　住所、家庭関係、経歴その他の学園に申告すべき事項及び各種届出事項について虚偽の申告を行わないこと
(2)　職務の権限を越えて専断的なことを行わないこと
(3)　常に品位を保ち、学園の名誉を害し信用を傷つけるような行為をしないこと
(4)　学園内外を問わず、在職中又は退職後においても、学園、取引先等の機密、機密性のある情報、学生・生徒等に関する情報、企画案、ノウハウ、データ、ＩＤ、パスワード及び学園の不利益となる事項を第三者に開示、漏洩、提供しないこと、また
コピー等をして学外に持ち出さないこと
(5)　学園の業務の範囲に属する事項について、著作、講演などを行う場合は、あらかじめ学園の許可を受けること

(6) 学園の車輌、機械、器具その他の備品を大切にし、原材料、燃料、その他の消耗品の節約に努め、製品及び書類は丁寧に扱いその保管を厳にすること
(7) 学園の施設、車輌、事務機器、取扱い物品を無断で使用し、又は私事に使用するため持ち出さないこと
(8) 許可なく職務外の目的で学園の施設、物品等を使用しないこと
(9) 職務に関し、不当な金品の借用又は贈与の利益を受けないこと
(10) 学園と利害関係のある取引先から、みだりに金品又は飲食等のもてなしを受けたり、私事の理由で貸借関係を結んだりしないこと
(11) 勤務時間中は、職務に専念し、みだりに職場を離れたり私事の用務を行わないこと
(12) 職場の整理整頓に努め、常に清潔に保つようにすること
(13) 在籍している学生・生徒と交際しないこと
(14) 学園の許可なく、学園構内及び施設において、政治活動、宗教活動、社会活動、物品の販売、勧誘活動、集会、演説、貼紙、放送、募金、署名、文書配布その他業務に関係のない活動を行わないこと
(15) 学園の許可なく、他の学園等の役員に就任し、又は教職員等として労働契約を結び若しくは営利を目的とする業務を行ったりしないこと
(16) 所定の場所以外で、喫煙しないこと。又はたき火、電熱器若しくはコンロ等の火気を許可なく使用しないこと
(17) 服装は職務にふさわしいものとし、安全で清潔感に留意した頭髪身だしなみをすること
(18) 他の教職員を教唆して、就業規則その他学園の規程に反するような行為、秩序を乱すような行為をしないこと
(19) 他の教職員と金銭貸借をしないこと
(20) 学園内において、人をののしり、又は暴行を加えないこと
(21) 公共の場所等で他人に粗野又は乱暴な言動で迷惑をかけないこと
(22) 付きまとい等ストーカー行為に相当することを行わないこと(
(23) 軽犯罪法第１条に抵触する行為をしないこと
(24) 酒気を帯びて勤務しないこと
(25) 酒気を帯びて車輌等を運転しないこと
(26) 酒に酔って公共の場所又は乗り物において、他人に迷惑をかけるような著しく粗野な言動をしないこと
(27) 過労、病気及び薬物の影響その他の理由により正常な運転ができないおそれがある状態で車輌等を運転しないこと
(28) 常に健康に留意し、積極的な態度をもって勤務すること
(29) 海外渡航又は1週間以上旅行しようとするときは、あらかじめその旅行先・連絡先・所要日数を明記し届け出ること
(30) 許可なく学生・生徒・保護者等に文書を配付し、或は学生・生徒・保護者等から金品を徴集しないこと
(31) その他、学園の命令、注意、通知事項を遵守すること

（セクシュアルハラスメントの禁止）

第4条　教職員は学内外を問わずいかなる場合でもセクシュアルハラスメントに該当するか、該当すると疑われるような行為を行ってはならない。なお、禁止事項に関しては、別に定めるセキュシュアルハラスメントの防止等に関する規程による。

（アカデミックハラスメントの禁止）

第5条　教員等は学内外を問わずいかなる場合でもアカデミックハラスメントに該当するか、該当すると疑われるような行為を行ってはならない。

アカデミックハラスメントとは、教員等がその職務上の地位又は権限を不当に利用して他の教員等又は学生等に対して行う研究若しくは教育上又は就学上の不適切な言動で、学生等の修学上若しくは研究上の環境が害され、又は教員等の教育上、研究上若しくは就労上の環境が害されること及びアカデミックハラスメントへの対応に起因して、学生等が修学上若しくは研究上の不利益を受け、又は教員等が研究上、就労上若しくは雇用上の不利益を受けることをいう。

次のものはアカデミックハラスメントであると判断する。

(1)　年齢、性別、出身、心身の障害、疾病、容姿、性格、国籍等の個人的な属性を理由に、修学上の機会、条件、評価等で相手を差別したり又は排除したりすること。

(2)　私的な、又は一方的な要求又は拒否を、教育上の指導若しくは学業成績等に反映させること。

(3)　教育上の指導若しくは評価、利益又は不利益の与奪等を条件として、相手に私的な若しくは一方的な働きかけを行うこと。

(4)　相手方の意に反する要求又は圧力等を与えることにより、修学、研究又は課外活動等を行う環境を害するもの。

次のものについては、状況によって、アカデミックハラスメントと判断する場合がある。

(1)　学生等が納得する適切な指導がないままに、過度な課題を与えること。

(2)　学生等の評価及び指導を、合理的理由もなく、他の学生等の面前で行うこと。

（パワーハラスメント）

第6条　教職員は学内外を問わずいかなる場合でもパワーハラスメントに該当するか、該当すると疑われるような行為を行ってはならない。

2　パワーハラスメントとは、教職員が職務上の地位又は権限を不当に利用して他の教職員に対して行う次の各号にあるような就労上の不適切な言動で、それによって仕事を遂行するうえで、一定の不利益を与えるもの又は就業環境を悪化させるものをいう。

(1)　不当に評価を下げること

(2)　人格を傷つける発言を行うこと

(3)　他の教職員の前で一方的に恫喝すること

(4)　無視すること

(5)　私物を意図的に壊すこと

(6)　不当な異動や退職を強要したり、解雇をちらつかせること

(7)　欠点を粗探しすること

(8)　その他前各号に準ずる行為

（妊娠・出産・育児休業・介護休業等ハラスメント）

第7条　教職員は学内外を問わずいかなる場合でも妊娠・出産・育児休業・介護休業等ハラスメントに該当するか、該当すると疑われるような行為を行ってはならない。

2　妊娠・出産・育児休業・介護休業等ハラスメントとは、教職員が職務上の地位又は権限を不当に利用して他の教職員に対して行う次の各号にあるような就労上の不適切な言動で、それによって仕事を遂行するうえで、一定の不利益を与えるもの又は就業環境を悪化させるものをいう。

(1)　妊娠・出産・育児休業・介護休業等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り扱いを示唆すること

(2)　妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関する制度や措置の利用を阻害すること

(3)　妊娠・出産・育児休業・介護休業等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おこなうこと

(4)　妊娠・出産等したことにより、解雇その他不利益な取り扱いを示唆すること

(5)　妊娠・出産等したことに対する嫌がらせ等をおこなうこと

（児童対象性暴力等及び不適切な行為の禁止）

第8条　教職員は、「教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する法律」第2条第3項に規定する児童対象性暴力等の行為をしてはならない。

2　教職員は、前項に規定する児童対象性暴力等につながり得る不適切な行為として、次に掲げる行為をしてはならない。

(1)　生徒と私的な連絡先（SNSアカウントを含む。）を交換し、私的なやり取りを行うこと。

(2)　私的に生徒と学校外で会うこと。

(3)　その他前各号に準ずる性暴力等につながり得る不適切な行為

3　教職員は、前2項に掲げる行為を行い、又は当該行為を理由として逮捕若しくは起訴された場合は、学園に速やかに報告しなければならない。

（研修の実施）

第9条　教職員は、第4条から第8条に定めるハラスメント行為及び児童対象性暴力等の防止に対する関心を高めるとともに、取り組むべき事項に関する理解を深めるため、定期的な研修を受講しなければならない。

（懲戒）

第10条　懲戒の種類は次のとおりとする。

(1)　譴責は、文書をもって、将来を戒める。譴責処分を受けたものは、始末書を提出しなければならない。

(2)　減給は、労働基準法第91条に定める範囲でこれを行う。減給処分を受けたものは、始末書を提出しなければならない。

(3)　停職は、1年以内の期間を定めて本人の出勤を停止し、その期間の給与は支給しない。停職処分を受けた者は、始末書を提出しなければならない。
(4)　諭旨解雇は、予告期間を設けて解雇する。懲戒解雇相当の事由がある場合で、本人に反省が認められるときは退職願を提出するように勧告する。ただし、勧告に従わないときは懲戒解雇とする。諭旨解雇の場合、退職金の支給については「退職金規程」による。
(5)　懲戒解雇は、その責に帰すべき理由を明示し、予告期間を設けず即時解雇する。
この場合において、所轄労働準監督署長の認定を受けたときは、予告手当を支給しない。退職金は支給しない。
2　学園が懲戒を行うときは、処分の内容、非違行為の事由等を書面で当該教職員に通知する。

（懲戒の事由）
第11条　教職員が次のいずれかに該当するときは、情状に応じ、譴責、減給又は停職とすることがある。
(1)　正当な理由なく無断欠勤3日以上に及ぶとき
(2)　正当な理由なくしばしば欠勤、遅刻、早退するなど勤務を怠ったとき
(3)　過失により学園に損害を与えたとき
(4)　素行不良で学園内の秩序又は風紀を乱したとき
(5)　就業規則第19条第1～3項及び第19条の　2～第19条の4に違反したとき
(6)　セクシュアルハラスメントの防止等に関する規程に定める懲戒の内、譴責、減給又は停職に該当するとき
(7)　その他就業規則に違反し、又は前各号に準ずる不都合な行為があったとき
2　教職員が次のいずれかに該当するときは、諭旨解雇又は懲戒解雇とすることがある。この場合において、行政官庁の認定を受けたときは、労働基準法第20条に規定する予告手当は支給しない。ただし、平素の服務態度その他情状によっては、譴責、減給又は停職とする場合がある。
(1)　学歴、職歴、資格、犯罪歴等の重要な経歴を詐称して雇用されたとき
(2)　正当な理由なく、無断欠勤3日以上に及び、出勤の督促に応じなかったとき
(3)　正当な理由なく無断でしばしば遅刻、早退又は欠勤を繰り返し、3回にわたって注意を受けても改めなかったとき
(4)　正当な理由なく、しばしば業務上の指示･命令に従わなかったとき
(5)　故意又は重大な過失により学園に重大な損害を与えたとき
(6)　刑法その他刑罰法規の各規定に違反する行為を行い、その犯罪事実が明らかとなったとき（当該行為が軽微な違反である場合を除く。）
(7)　素行不良で著しく学園内の秩序又は風紀を乱したとき
(8)　数回にわたり懲戒を受けたにもかかわらず、なお、勤務態度等に関し、改善の見込みがないと認められたとき
(9)　セクシュアルハラスメントの防止等に関する規程に定める懲戒の内、諭旨解雇又は懲戒解雇に該当するとき
(10)　第8条に規定する児童対象性暴力等又はそれにつながる不適切な行為が行われた場合

(11) 許可なく職務以外の目的で学園の施設、物品等を使用したとき
(12) 職務上の地位を利用して私利を図り、又は取引先等より不当な金品を受け、若しくは求め、又は供応を受けたとき
(13) 私生活上の非違行為や学園に対する誹謗中傷等によって学園の名誉信用を傷つけ、業務に重大な悪影響を及ぼすような行為があったとき
(14) 学園の業務上重要な情報を外部に漏洩して学園に損害を与え、又は業務の正常な運営を阻害したとき
(15) その他前各号に準ずる程度の不適切な行為があったとき

2 第2項の規程による教職員の懲戒解雇に際し、当該教職員から請求のあった場合は、懲戒解雇の理由を記載した証明書を交付する。

附則 本細則は、平成21年6月1日より施行する。
附則 本細則は、令和5年4月1日より施行する。
附則 本細則は、令和8年4月1日より施行する。
附則 本細則は、令和8年11月1日より施行する。また、こども性暴力防止法の施行前であっても適用されるものとする。