

コンプライアンス マニュアル

倫理・コンプライアンスの確立のために ―

日本私立大学連盟 憲章	1
行動基準	2
行動指針（ガイドライン）	5
参考資料	8

日本私立大学連盟 憲章

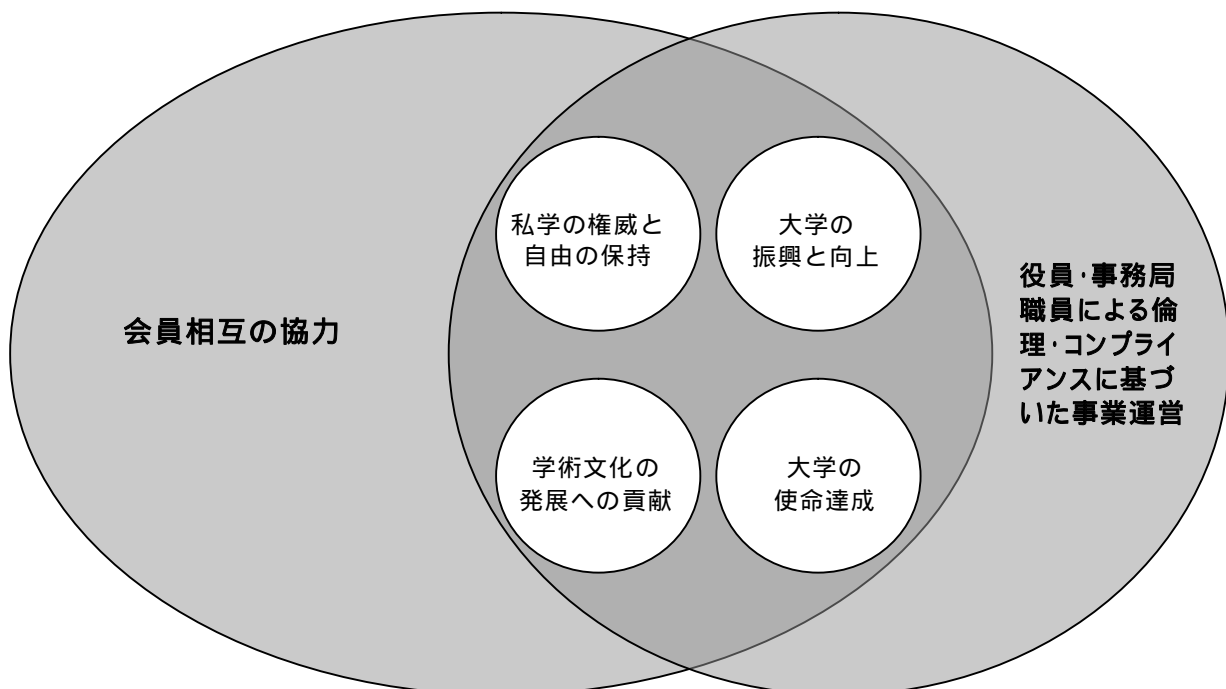
大学は、学術の中心として、高い教養と専門的能力を培い、深く真理を探究して、新たな知見を創造し、これらの成果を広く社会に提供する機関であり、教育研究を通して、そこに学ぶ学生の人格形成に資し、世界の平和と人類の福祉に貢献し、人類の学問的・文化的遺産を次世代に継承するという極めて公共性の高い使命を負っています。

私立大学を設置する学校法人は、私立大学がわが国の高等教育において果たしている社会的責務の重大さに鑑み、教育研究及び社会貢献への一層の充実向上を図るよう努力し続けていかなければなりません。

私たち日本私立大学連盟は、教育基本法、学校教育法及び私立学校法に従い大学を設置する学校法人を会員とする法人として、自らの社会的責任と公共的使命の重さの自覚のもと、定款に定める目的達成に向け、健全で活力ある最良の組織体として成長・発展していきます。また、この法人を構成する会員法人は、日本私立大学団体連合会及び日本私立短期大学協会が平成20年4月に定めた「私立大学経営倫理綱領」並びに「私立大学の経営に関する指針」に基づき、適正に運営していきます。

日本私立大学連盟 目的（定款第3条）

この法人は、建学の精神に基づく各会員大学の独自性と私立大学の多様性を保証し、人類の未来に貢献する人間を育成するための基盤強化に資することを目的とする。



行動基準

私たち理事、監事、参与（以下「役員」といいます。）及び事務局職員は、定款に定める法人としての目的の達成に努めるとともに、自らの社会的責任と公共的使命の重さの自覚に基づき、倫理・コンプライアンスを確立するために守るべき基準として「行動基準」を以下に決めました。

私たちはこの行動基準をよく理解・認識し、事業活動はもとより日常生活のなかでも実践することを誓います。

とくに、役員及び事務局職員の役職者は、この行動基準の精神を実現することが自らの重要な役割であることをよく認識し、率先垂範のうえ、周知徹底します。

．法令・規範の遵守

- 1．社会の一員として高い倫理観を持ち、法令や社会規範を守り、社会的良識と責任に基づいて行動します。
- 2．法人として定めた規定・規則等を遵守します。自らの業務に関するすべての法律、規定、規則等の内容を理解し、遵守することは私たち一人ひとりの責任です。
- 3．教育関連事業に携わる者として求められる高い倫理に反する行為や、この法人の名誉や信用を損ねる行動は行いません。

．人権の尊重

- 1．社会の一人ひとりの個性や人格を尊重し、不当な差別や嫌がらせを行いません。
- 2．不当な差別や嫌がらせのない、健康で安全な職場環境を維持します。職場において、セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメントといった強制や嫌がらせ、思想・信条等の人権にかかわる中傷発言や行為を行いません。

．誠実で公正な事業活動

- 1．職務上知り得たこの法人の情報を適正に管理し、法人の許可なく第三者に漏らしたり、業務以外の目的に利用しません。また、退職後も法人の機密情報は漏らしません。
- 2．各人のプライバシーを尊重するとともに、業務上必要な個人情報とは適正に収集・管理するなど、その取り扱いに細心の注意を払うよう心掛けます。
- 3．法人の財産及び業務上の権限や立場を私的利益のために利用しません。
- 4．業務に関し費用の支出を行う際には、定められた手続きに則り、適正に処理します。

5. 競業行為や利益相反行為等、法人の利益に反して、自己または第三者の利益を図るなど、法人に損害を与える行為は行いません。

・関係機関等との公正な関係醸成

1. 法人、個人、その他すべての利害関係者等に対し、常に誠実な態度で接し、健全で良好な関係を維持するよう努めます。
2. すべての取引先（取引業者等）との間で、不公正な決定、便宜供与は行いません。また、取引先から、社会通念上相当とされる範囲を逸脱するような利益供与を受け付けません。
3. 政治団体等との間において、健全かつ正常な関係を保持し、政治資金規正法等に違反する政治献金は行いません。
4. 行政機関等との間において、健全かつ正常な関係を保持し、公務員またはこれに準ずる立場の人たちへの不正な接待、贈答、便宜供与は行いません。

・法人内報告制度

1. 私たちの一員が憲章及びこの行動基準に違反または違反する恐れがある行為を知った場合は、自らが関与しているか否かを問わず、速やかに監事に報告するなどし、違反行為を黙認、隠蔽しません。
2. 報告者については、違反行為の報告及び調査に協力したことについての秘密を厳守し、報告者自身が違反行為に加担している場合を除き、一切の報復処置や不利益な待遇を行いません。
3. 上記「1」を担保するために、監事に対する情報提供の窓口を設置し、連絡方法を会員に明示します。

・罰則

1. 私たちの一員が、憲章及びこの行動基準に違反したことが明らかになった場合は、就業規則等、別途定める規定に従い、厳正に対処します。
2. 万一、この行動基準に違反する事案が生じたときは、組織を挙げて問題の解決に当たり、原因の究明、事態の是正、再発の防止に努めます。
3. 万一、この行動基準に違反する事案が生じたときは、生じた事案について、法人内外に対し、的確な情報公開を行い、その説明責任を果たすとともに、関係者を厳正に処分します。

行動指針（ガイドライン）

私たちは、教育関連事業に携わる社会的責任と公共的使命の重さを自覚し、社会から信頼される組織として、法令や規範の遵守はもとより、事業の透明性、倫理等へのより質の高い対応を常に意識しながら、具体的に行動していきます。

「行動基準」が、役員及び事務局職員一人ひとりが倫理・コンプライアンスを確立するために守るべき基準をとりまとめたものであるのに対し、「行動指針」は、事務局職員一人ひとりが、「憲章」、「行動基準」に定める倫理及びコンプライアンスの精神に基づき、より良き社会人として誠実、かつ、適切な行動を適宜・迅速に行うための行動のより所となるものであり、全般的な共通事項を定めたものです。

コンプライアンスとは、一般的には「法令遵守」と訳されますが、法令だけにとどまらず社会の規範やルールまで含めて遵守すること、それによって会員等の期待に応えることです。私たちには、会員等の視点に立ち、どうしたら定款に定めるこの法人の目的を達成することができるかを考え、行動することが求められています。

そのため、法令に則って的確に業務を遂行し、法令により禁じられていることは決して行わないという姿勢がもちろん必要ですが、会員等の信頼を損うことなく、また、会員の信頼を得ていくためには、それだけでは不十分です。法令により禁止されていなくとも、「それを行えば会員等の信頼を損うと考えられる行為」は行わないことがコンプライアンスです。

以上を踏まえ、私たち事務局職員は、日常業務を遂行するなかで、倫理及びコンプライアンスの観点から迷うことが生じたときは、「憲章」、「行動基準」及び「行動指針」からなる「コンプライアンス・マニュアル」に従って判断します。さらに判断に迷うときは、所属上長等に相談します。

また、法人としての行動が、法令、定款、憲章、行動基準等に違反していると思われる場合、あるいは違反するかもしれないと思われる場合には、その事実を監事に報告します。報告及び調査に協力をしたことについての秘密は厳守され、違反行為に加担している場合を除いて一切の報復措置、不利益な待遇は行いません。

行動指針

・法令・規範の遵守に関連して

「行動基準」に示した「遵守事項」では、「憲章」の考え方に基づき、通常業務で発生すると思われるコンプライアンス事項に対応して、具体的に取るべき行動（求められる行動・してはならない行動）の基準を示します。

業務に対する姿勢については、就業規則第42条において「職員は、この法人の方針、諸規則、上司の指示命令を誠実に守り、自己の業務に専念し、職場秩序の維持に努めなければならない」と定められていることを踏まえ就業規則の精神を十分に汲み取り、機能させながら、会員等の期待に応えていくため、日常の業務を遂行する過程で求められる行動規範を改めて確認するとともに、私たちの行動のよりどころを具体的かつ明確にします。

コンプライアンスの取り組みは、一般的な考え方を具体的な行為として示していくこと、さらにその具体的な行為を日常的に当たり前のこととして行う職場風土を築き上げていくことであり、繰り返し繰り返しこの取り組みを続けていきます。

・人権の尊重に関連して

(1) 総論

人権とは、すべての人間が人間の尊厳に基づいて持っている固有の権利であり、社会を構成するすべての人々が個人としての生存と自由を確保し、社会において幸福な生活を営むために欠かすことのできない権利です。

「世界人権宣言」（1948年国連総会で採択）の第1条では、「すべての人間は、生まれながらにして自由であり、かつ尊厳と権利とについて平等である。人間は、理性と良心とを授けられており、互いに同胞の精神をもって行動しなければならない」と定められています。

日本国憲法においても、基本的人権の享有と永久の権利（第11条）や個人の尊重、生命、自由、幸福追求の権利の尊重（第13条）、法の下での平等及び差別の禁止（第14条）などが明文で示されています。

一般的に、人権が侵害されやすいのは以下のような事柄です。

・出身地	・性差	・障がいの有無	・子ども	・高齢者	・外国人	・疾病の有無
------	-----	---------	------	------	------	--------

一人ひとりが、自分の言葉や行動、考え方が人を傷つけたり排除したりしていないかを常に振り返りながら、お互いの人格を尊重し、差別的な言動は決して行いません。

(2) セクシュアル・ハラスメント

セクシュアル・ハラスメント（以下「セクハラ」という。）になり得る言動は、様々であるとともに、不快であるか否かは受け手の主観に委ねられています。し

たがって、自分ではセクハラに該当しないと思う言動でも、受け手が不快に感じれば、それはセクハラになり得ます。

このような言動が問題となるのは、職場内だけでなく、外出先、出張先、勤務時間後の宴会などの場面も同じです。

具体的には、以下のようなことが挙げられます。

- ・卑猥な冗談を交わしたり、性的な話題でからかうこと。
- ・食事やデートに執拗に誘うこと。
- ・意識的に身体に触ったり、もたれかかること。
- ・女性であるということだけで、お茶くみ、掃除、私用等を強要すること。

これは、あくまでも一例であり、上記にない行為でも、受け手が不快に感じれば、セクハラになり得ます。

セクハラとは、単なる個人間の問題ではなく、職場の労働環境、個人の雇用上の権利、さらには個人の尊厳までも含む問題であって、強要そのものが暴力であり、場合によっては犯罪となる場合もあります。

他者を不快にさせる言動をしないようにするために、セクハラになり得る具体的な言動をよく考え、認識するとともに、お互いの人格を尊重します。たとえ親しみや好意の表現として行った言動であっても、受け手が嫌がっていることが分かった時点で、すぐにやめ、決して繰り返さないようにします。

(3) パワー・ハラスメント

パワー・ハラスメント(以下「パワハラ」という。)とは、組織の暗黙知や慣例、職場での上下関係などを利用して行う強制や嫌がらせを言います。一般的には、職権など立場として上に立つ者のパワーを背景に、適正な業務の範囲を逸脱して行われる人権侵害行為です。

具体的には、以下のようなことが挙げられます。

- ・部下の話を見殺しにする。
- ・人前で激しく叱責する。
- ・サービス残業を強要する。
- ・休日出勤を強要する。
- ・他の業務に支障をきたすほど長い時間、部下を拘束する。

なお、相手の立場を尊重した業務上必要な指示や命令は、仮に厳しい口調だとしてもパワハラには含まれないと考えられます。

パワハラは、本人が自覚していない場合が多いとされています。「口が悪いのは愛情の裏返し」、「毒舌も個性の一つ」ということもいわれますが、そうした言動が、知らず知らずのうちに受け手を深く傷つけている場合もあることから、何よりも、お互いを働く仲間として尊重しあっていきます。

・誠実で公正な事業活動に関連して

(1) 守秘義務

職務上知り得た秘密を守ることは最も基本的なルールです。業務を通じて得られた機密情報について、秘密を保持します。また、それら情報が不注意により外部に漏れることのないよう十分注意を払います。

(2) 個人情報の保護

一般的に、個人情報とは、住所、氏名、年齢、職業及び収入など個人に関する情報で、特定の個人が識別されるものを指します。

法人が業務上所有する個人情報を適正に管理し、本来の目的以外に使用しません。また、裁判所の命令等の正当な理由がない限り、本人の承諾なく、このような個人情報を外部へ開示しません。

個人情報等の情報セキュリティ対策の重要性を理解し、職務上知り得た個人情報をみだりに他人に知らせたり、目的外に使用しないということを常に忘れず、取り扱いで迷ったり疑問に思ったことは、周りに相談することで、取り扱いの共有化を図ります。

(3) 法人財産の尊重

法人の財産は業務の遂行のために貸与あるいは提供されていることを理解し、公私の区別を厳しくします。

備品や消耗品を私用に持ち帰ることだけでなく、業務の遂行と無関係な形でインターネットや電子メールを私用で使うことを厳に慎みます。

・関係機関等との公正な関係醸成に関連して

(1) 購入先・発注先との適正な取引

自己の職務上の立場を利用して、たとえ間接的な表現でも取引先に金品や接待を要求しません。

(2) 過剰な贈答・接待等の禁止

会員、取引先、公務員等に対して接待及び贈答は社会的儀礼による必要最低限のものを除いて一切行いません。また、それを受けることも一切行いません。意図せず、この行動基準に反する事態に直面した場合には、その事実を所属上長に報告し、適切な指示を受けるようにします。

(3) 寄附行為・政治献金

政治献金や各種団体等への寄附等を行う際には、公職選挙法や政治資金規正法等の関係法令を遵守し、政治、行政との癒着というような誤解を招きかねない行動は一切行いません。

参考資料

私立大学経営倫理綱領

日本私立大学団体連合会
日本私立短期大学協会
平成20年4月18日

私立大学がわが国の高等教育において果たしている役割の重要性は、広く社会の認めるところであり、そのことが私立大学の財政を含む運営全般に対する関心をも呼び起こし、常に社会の注目を集めている。

このような社会的責務の重大さに鑑み、私立大学を設置する学校法人は、教育研究及び社会貢献への一層の充実向上を図るよう努力することはもちろん、その経営について社会の疑惑や批判を受けることがあってはならない。

日本私立大学団体連合会及び日本私立短期大学協会は、社会の負託に応えるため、教育基本法、学校教育法及び私立学校法の精神を体してここに私立大学経営倫理綱領を定め、その意思表示とすることとした。

一、大学の使命

大学は、学術の中心として、高い教養と専門的能力を培い、深く真理を探究して、新たな知見を創造し、これらの成果を広く社会に提供する機関であり、教育研究を通して、そこに学ぶ学生の人格形成に資し、世界の平和と人類の福祉に貢献し、人類の学問的・文化的遺産を次世代に継承するという極めて公共性の高い使命を負っている。この公共性の高い使命達成のため学問の自由と大学の自治が保障されている。大学関係者はこのことを強く意識し、大学の使命達成のために不断に努力しなければならない。

二、私立大学の自主性

学校法人が私立大学の使命とその設置理念を達成させるためには、その性格上経営の独自性・自主性・自律性が不可欠である。この独自性・自主性・自律性は、私立大学経営に対する国家・社会の強い信頼を背景としてはじめて得られるものである。

そのため学校法人は、経営体として自らが持っている倫理性・社会性・公共性を担保するにふさわしい組織を整備し、その厳正な運営に努めなければならない。

三、私立大学の公共性

私立大学を設置する学校法人の経営は、常に大学の使命達成に向けて行われるものである。すべての収入は、目的事業たる教育研究の遂行に使用されるべきものである。殊にその資産は、いかなる私人にも帰属しないという公共財的性格を持っている。

学校法人の理事者は、大学に課せられた極めて公共性の高い使命とその財政基盤の公的・社会的性格、資産の公共財的性格に鑑み、倫理性・社会性の高い経営に徹しなければならない。

以上

私立大学の経営に関する指針

日本私立大学団体連合会
日本私立短期大学協会
平成20年4月18日

この「指針」は、「私立大学経営倫理綱領」の精神を実現するために、学校法人の経営のあり方について必要な基本的事項を示すものである。

各学校法人は、この「指針」を尊重し、学校法人の適正な運営を図るものとする。

・ 財政の運営について

1. 資金の調達

学校法人の資金源泉には、学生納付金、公的補助金、寄付金、収益事業収益、資産運用収益、研究等に対する外部資金の受入れなどがある。その資金については、本来学校法人の自主的判断に基づいて設定、受入れ、調達等が決定されるべきものであるが、極めて公共性の高い大学の経営主体である学校法人は、その性格から厳しい制約が伴うことを自覚しなければならない。殊に、無理な資金調達はともすれば公共性・社会性を逸脱する恐れのあることを留意すべきである。

- 1) 学生納付金は、それぞれの大学の事業計画に基づく教育研究等の諸活動を実現させるための主要な資金として自主的に決定し、徴収するものであるが、その金額は、公共的性格に鑑みて設定されねばならない。なお、できるだけ他の資金源泉の確保・増額に努める必要がある。
- 2) 寄付金・学部資金の受入れ及び収益事業の経営に当たっては、学校法人の倫理性・公共性の確保の観点から、その適否を判断し、決定しなければならない。
- 3) 学校法人における資産運用は資金調達の有力な手段であり、それぞれの学校法人の状況に応じて、その積極的な運用が図られる必要がある。その場合、以下に指摘する事柄について十分に配慮しなければならない。

学校法人の持つ倫理性・公共性の観点から、その運用方法について配慮すること
それぞれの資産の性格に応じた適正な方法により行われること
資産の安全性について配慮すること
意思決定が適正な手続きを経て行われ、監査等が制度的に機能していること

2．資金の支出

学校法人の資金は、学校法人の目的事業たる教育研究の遂行のために使用されるべきものであり、その資金の支出に当たっては、当然のことながら、所定の手続きと法人の意思決定機関の決定なしに行われることがあってはならない。

また、それぞれの学校法人が、現在及び将来における教育研究の充実・発展のための計画を策定する場合は、その必要度と資金調達能力との均衡を配慮すべきである。

3．経理の処理

資金の調達及び支出については、学校法人会計基準に基づき適正に処理されなければならない。

4．経理の開示

学校法人の経理の開示については、学校法人が公共性の高い法人としての説明責任を果たすため、財産目録、貸借対照表、収支計算書及び事業報告書を各事務所に備えて置き、在学する者その他の利害関係者に対して、これを閲覧に供する方法により行わなければならない。

．学校法人の組織運営について

「私立大学経営倫理綱領」の精神を具体化するために、学校法人の意思決定及び業務執行の組織について、私立学校法の趣旨に則り、以下の諸点に留意しなければならない。

1．役員及び役員会等

理事、監事、評議員として、その本来の機能を十分に果たし得る人材が適正に選出されなければならない

理事会、監事、評議員会は、それぞれの機能が十分に発揮される状態が確保されなければならない

2．諸規程の整備

学校法人は、財政運営、組織運営について必要な規程を整備し、「指針」の実効性の確保に努めなければならない。

3．内部統制組織等

学校法人の業務遂行に当たっては、内部統制組織、監査制度、予算制度等が整備され機能していなければならない。

以 上