国立研究開発法人産業技術総合研究所におけるハラスメントの防止等に関する規程

制定　令和２年９月29日　令02規程第20号
（13規程第37号の全部改正）
最終改正　令和６年６月26日　令06規程第３号　一部改正

（目的）

第１条　この規程は、国立研究開発法人産業技術総合研究所（以下「研究所」という。）におけるセクシュアル・ハラスメント、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント、パワー・ハラスメント及びこれらのハラスメントに準ずる行為（以下「ハラスメント」と総称する。）の防止及び排除のための措置並びにハラスメントに起因する問題が生じ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ることにより、役職員等の利益を保護するとともに、その能率を十分発揮できるような勤務環境を確保することを目的とする。

（定義）

第２条　この規程において、次に掲げる用語の意義は、それぞれ当該各号に定めるところによる。

一　職員等　職員、契約職員並びに研究所の業務を行う者であって役員、職員及び契約職員以外の者

二　役職員等　役員及び職員等

三　セクシュアル・ハラスメント　他の者を不快にさせる職場における性的な言動及び役職員等が他の役職員等を不快にさせる職場外における性的な言動

四　妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント　役職員等が他の役職員等に対してする勤務環境を害する言動であって、別表に規定するもの

五　パワー・ハラスメント　職務に関する優越的な関係を背景として行われる、業務上必要かつ相当な範囲を超える言動であって、役職員等に精神的若しくは身体的な苦痛を与え、役職員等の人格若しくは尊厳を害し、又は役職員等の勤務環境を害することとなるようなもの

六　ハラスメントの防止及び排除　ハラスメントが行われることを未然に防ぐとともに、現に行われているときはその行為を制止し、又はその状態を解消すること。

七　ハラスメントに起因する問題　ハラスメントのため役職員等の勤務環境が害されること及びハラスメントへの対応に起因して役職員等がその勤務条件において不利益を受けること。

（理事長及び役職員等の責務）

第３条　理事長は、ハラスメントが生じた場合においては、必要な措置を迅速かつ適切に講じなければならない。

２　役職員等は、ハラスメントをしてはならない。

３　役職員等は、ハラスメントをなくするために職員等が認識すべき事項についての指針を十分認識して行動するよう努めなければならない。

４　前項の指針は、ＤＥＩ人事部長が別に定める。

（監督者の役割）

第４条　役員及び労働基準法（昭和22年法律第49号）第41条第２号の監督若しくは管理の地位にある者（以下「監督者」と総称する。）は、良好な勤務環境を確保するため、次に掲げる事項に注意してハラスメントの防止及び排除に努めなければならない。

一　日常の執務を通じた指導により、ハラスメントに関し、その監督する職員等の注意を喚起し、ハラスメントに関する認識を深めさせること。

二　ハラスメントが職場に生じていないか、又は生じるおそれがないか、その監督する職員等の言動に十分な注意を払い、勤務環境を害する言動を見逃さないようにすること。

三　ハラスメントに対する苦情の申出、当該苦情等に係る調査への協力その他ハラスメントに対する職員等の対応に起因して当該職員等が職場において不利益を受けていないか、又はそのおそれがないか、その監督する職員等の言動に十分な注意を払い、勤務環境を害する言動を見逃さないようにすること。

四　ハラスメントの防止のため、自らの権限を行使し得る範囲において、職員間で業務負担が偏らないようにし、職場における意思疎通の円滑化を図ること。

２　監督者は、職場からハラスメントに関する苦情の申出及び相談（以下「苦情相談」という。）がなされた場合又はハラスメントに起因する問題が生じた場合には、迅速かつ適切に対処しなければならない。この場合において、必要に応じて第６条の相談員と連携を図るものとする。

（研修等）

第５条　理事長は、ハラスメントの防止及びハラスメントが行われた場合の対応（以下「ハラスメントの防止等」という。）のため、職員等の意識の啓発及び知識の向上を図らなければならない。

２　理事長は、ハラスメントの防止等のため、職員及び契約職員に対し、研修を実施しなければならない。この場合において、特に、新たに職員となった者にハラスメントに関する基本的な事項について理解させること並びに新たに監督者となった職員にハラスメントの防止等に関しその求められる役割及び技能について理解させることに留意するものとする。

３　理事長は、前二項の規定により実施する研修等の調整及び指導に当たるとともに、実施することが適当と認められるハラスメントの防止等のための研修について計画を立て、その実施に努めるものとする。

４　監督者は、監督者自身が管理監督する職員及び契約職員に対し、第２項の規定により実施する研修を受講させなければならない。また、監督者は、職員等に対し、第１項の規定により実施するハラスメントの防止等のための取組みへの参加を促すものとする。

（相談員の設置）

第６条　第１条の目的を達成するために研究拠点等（国立研究開発法人産業技術総合研究所組織規程（26規程第72号。以下「組織規程」という。）第４条に規定する東京本部及び研究拠点をいう。）にハラスメント相談員及びハラスメント総括相談員（以下「総括相談員」という。）（以下これらを「相

談員」という。）を置く。

２　相談員は、ＤＥＩ人事部長が指名する。この場合において、役職員等からの苦情相談に対して組織として適切な対応がとれる地位にある者２名以上を、総括相談員として指名するものとする。

３　相談員に関し必要な事項は、要領で定める。

４　相談員が苦情相談に対応するに当たり留意すべき事項についての指針は、ＤＥＩ人事部長が別に定める。

（苦情相談の申出）

第７条　役職員等は、前条の相談員に対し、ハラスメントに関する苦情相談を行うことができる。

２　前項の苦情相談は、ハラスメントによる被害を受けた本人からのものに限らず、次のようなものも含まれる。

一　他の役職員等がハラスメントを受けているのを見た役職員等からの相談

二　他の役職員等からハラスメントをしている旨の指摘を受けた役職員等からの相談

三　部下等からハラスメントに関する相談を受けた監督者からの相談

（不利益回復の申立て）

第８条　役職員等は、ハラスメントに関し被った不利益の回復について、前条に規定する苦情相談により解決することが困難である場合は、組織規程第47条第１項のコンプライアンス推進委員会（以下「委員会」という。）に対し申立てを行うことができる。

２　前項の規定による申立て（以下単に「申立て」という。）を受け付ける部署は、労務室とする。

３　労務室は、前項の申立てを受け付けたときは、国立研究開発法人産業技術総合研究所リスク管理及び危機対策に関する規程（26規程第75号。以下「リスク管理規程」という。）第16条第１項の危機対策チームに報告する。

（事実確認等）

第９条　危機対策チームは、前条第３項の規定による報告を受けたときは、申立てを行った者（以下「申立者」という。）、申立ての対象となった者（以下「被申立者」という。）及び関係者からの聴取等に基づき、申立て内容の確認及び事案の事実関係の整理並びに申立者及び被申立者（以下「当事者」という。）に対する必要な措置の検討（以下「確認及び措置の検討」という。）を行い、委員会に報告する。

２　危機対策チームは、前項の聴取等並びに確認及び措置の検討の一部又は全部をリスク管理規程第18条の特別対策マネージャーに行わせることができる。

（危機対策チームの構成の特例）

第10条　リスク管理規程第16条第３項の規定にかかわらず、次に掲げる者は、危機対策チームの構成員にしてはならない。

一　申立者

二　申立てに係るハラスメントにより不利益を被った役職員等

三　被申立者

四　前三号に掲げる者が所属する部署の直属の上司

五　理事長が確認及び措置の検討に支障があると認める者

２　前項の規定は、前条第２項の特別対策マネージャーについて準用する。

（委員会の仮決定等）

第11条　委員会は、第９条第１項の規定による報告の内容について審議を行い、ハラスメントの事実の認定及び当事者に対する必要な措置について仮決定を行い、理事長に報告する。

２　委員会は、前項の仮決定を行った場合には、当事者に対して、その内容を通知するものとする。

（不服申立て）

第12条　当事者は、委員会に対し、第11条第１項の仮決定について、その仮決定の通知の日から起算して10日以内に不服申立てを行うことができる。

２　前項の不服申立てがあった場合においては、委員会で再審議し、当事者にその結果を通知する。ただし、当事者は、再審議の結果に対しては、不服申立てをすることができない。

３　委員会は、不服申立てによる再審議を行ったときは、その結果を理事長に報告する。

（不利益の回復措置等）

第13条　理事長は、第11条第１項又は前条第３項の報告を受けたときは、申立ての内容がハラスメントであるか否かを認定する。

２　理事長は、申立ての内容がハラスメントであると認定した場合であって、当該ハラスメントにより役職員等が不利益を被ったと認めたときは、当該不利益を回復するために必要な措置を講ずる。

（守秘義務）

第14条　この規程の定めるところによりハラスメントへの対応に関する業務に従事する役職員等は、ハラスメントに関係する者のプライバシー、名誉その他人権を尊重するとともに、その業務に関して知ることのできた秘密を他に漏らしてはならない。その職を退いた後も、同様とする。

（不利益取扱いの禁止）

第15条　役職員等は、役職員等がハラスメントに対する拒否、ハラスメントに関する苦情相談、苦情相談に係る調査への協力、申立て、申立てに係る聴取等、確認及び措置の検討への協力その他ハラスメントに関し正当な対応をしたことを理由として、当該役職員等に対して不利益な取扱いをしてはならない。

附　則（令02規程第20号・全部改正）

（施行期日）

第１条　この規程は、令和２年10月１日から施行する。

（国立研究開発法人産業技術総合研究所ハラスメントへの対応に関する規程の廃止）

第２条　国立研究開発法人産業技術総合研究所ハラスメントへの対応に関する規程（20規程第19号）は、廃止する。

（経過措置）

第３条　この規程の施行前に前条の規定による廃止前の国立研究開発法人産業技術総合研究所ハラスメントへの対応に関する規程の規定によりされた申立て、事実確認その他の行為は、この規程の相当規定によりされた申立て、事実確認その他の行為とみなす。

２　この規程の施行の日前に改正前の国立研究開発法人産業技術総合研究所におけるセクシュアル・ハラスメント及び妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止等に関する規程の規定によりされた指名は、この規程の相当規定によりされた指名とみなす。

附　則（令02規程第41号・一部改正）

この規程は、令和３年４月１日から施行する。

附　則（令04規程第22号・一部改正）

この規程は、令和４年10月１日から施行する。

附　則（令05規程第20号・一部改正）

この規程は、令和５年10月１日から施行する。

附　則（令05規程第29号・一部改正）

この規程は、令和６年１月１日から施行する。

附　則（令06規程第３号・一部改正）

この規程は、令和６年７月１日から施行する。

別表（第２条関係）

妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント

一　役職員等に対する次に掲げる事由に関する言動により当該役職員等の勤務環境が害されること。

イ　妊娠したこと。

ロ　出産したこと。

ハ　妊娠又は出産に起因する症状により勤務することができないこと若しくはできなかったこと又は能率が低下したこと。

二　職員等に対する次に掲げる妊娠又は出産に関する制度又は措置の利用に関する言動により当該職員等の勤務環境が害されること。

イ　国立研究開発法人産業技術総合研究所職員就業規則（17規程第２号。以下「職員就業規則」という。）第33条第１項、国立研究開発法人産業技術総合研究所任期付職員就業規則（17規程第３号。以下「任期付職員就業規則」という。）第34条第１項、国立研究開発法人産業技術総合研究所契約職員就業規則（17規程第４号。以下「契約職員就業規則」という。）第30条第１項の規定により妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせないこと。

ロ　職員就業規則第34条、任期付職員就業規則第35条及び契約職員就業規則31条の規定により所定労働時間を超え、又は休日若しくは午後10時から翌日午前５時までの間に労働をさせないこと。

ハ　職員就業規則第35条、任期付職員就業規則第36条及び契約職員就業規則第32条の規定による保健指導又は健康診査を受けるため勤務しないこと。

ニ　職員就業規則第36条第１項、任期付職員就業規則第37条第１項及び契約職員就業規則第33条第１項の規定により業務を軽減し、又は他の軽易な業務に就かせること。

ホ　職員就業規則第36条第２項、任期付職員就業規則第37条第2項及び契約職員就業規則第33条第２項の規定により母体又は胎児の健康保持に影響があると認める場合に勤務しないこと。

ヘ　職員就業規則第37条、任期付職員就業規則第38条、契約職員就業規則第34条の規定により母体又は胎児の健康保持に影響があると認める場合に勤務時間等の始め又は終わりにおいて１日を通じて１時間を超えない範囲で勤務しないこと。

ト　職員就業規則第27条第１項第６号、任期付職員就業規則第28条第１項第６号及び契約職員就業規則第24条第１項第５項の規定による６週間（多胎妊娠の場合においては、14週間）以内に出産する予定である場合の休暇

チ　職員就業規則第33条第２項、任期付職員就業規則第34条第２項及び契約職員就業規則第30条第２項の規定による出産した場合の就業制限

リ　職員就業規則第30条、任期付職員就業規則第31条及び契約職員就業規則第27条の規定により育児のために必要な時間勤務しないこと。

ヌ　職員就業規則第27条第１項第７号及び任期付職員就業規則第28条第１項第７号に規定する妻の出産に伴う休暇

ル　イからヌまでに掲げるもののほか、妊娠又は出産に関する制度又は措置

三　職員等に対する次に掲げる育児に関する制度又は措置の利用に関する言動により当該職員等の勤務環境が害されること。

イ　国立研究開発法人産業技術総合研究所育児休業、介護休業等に関する規程（20規程第12号。以下「育児休業、介護休業等規程」という）第３条第１号及び国立研究開発法人産業技術総合研究所契約職員育児休業、介護休業等に関する規程（20規程第13号。以下「契約職員育児休業、介護休業等規程」という）第３条第１号の育児休業

ロ　育児休業、介護休業等規程第３条第３号の育児短時間勤務

ハ　育児休業、介護休業等規程第３条第５号及び契約職員育児休業、介護休業等規程第３条第５号の託児時間

ニ　育児休業、介護休業等規程第３条第６号及び契約職員育児休業、介護休業等規程第３条第６号の育児時差出勤

ホ　育児休業、介護休業等規程第29条及び契約職員育児休業、介護休業等規程第25条の規定により深夜労働をさせないこと。

ヘ　育児休業、介護休業等規程第27条及び契約職員育児休業、介護休業等規程第23条の規定により所定外労働をさせないこと。

ト　育児休業、介護休業等規程第28条及び契約職員育児休業、介護休業等規程第24条の規定により時間外労働をさせないこと。

チ　職員就業規則第27条第１項第８号及び任期付職員就業規則第28条第１項第８号の規定による子の養育のための休暇

リ　職員就業規則第27条第１項第９号及び任期付就業規則第28条第１項９号の規定による育児のための休暇

ヌ　職員就業規則第27条第１項第10号、任期付職員就業規則第28条第１項第10号、契約職員就業規則第24条第１項第６号の規定による子の看護のための休暇

ル　イからヌまでに掲げるもののほか、育児に関する制度又は措置

四　職員等に対する次に掲げる介護に関する制度又は措置の利用に関する言動により当該職員等の勤務環境が害されること。

イ　育児休業、介護休業等規程第３条第10号及び契約職員育児休業、介護休業等規程第３条第10号の介護休業

ロ　契約職員育児休業、介護休業等規程第３条第11号の介護部分休業

ハ　育児休業、介護休業等規程第３条第11号及び契約職員育児休業、介護休業等規程第３条第12号の介護時間

ニ　育児休業、介護休業等規程第３条第12号及び契約職員育児休業、介護休業等規程第３条第13号の介護時差出勤

ホ　育児休業、介護休業等規程第29条及び契約職員育児休業、介護休業等規程第25条の規定により深夜労働をさせないこと。

ヘ　育児休業、介護休業等規程第27条及び契約職員育児休業、介護休業等規程第23条の規定により所定外労働をさせないこと。

ト　育児休業、介護休業等規程第28条及び契約職員育児休業、介護休業等規程第24条の規定により時間外労働をさせないこと。

チ　職員就業規則第27条第１項第19号、任期付職員就業規則第28条第１項第19号及び契約職員就業規則第24条第１項第14号に規定する要介護者の世話を行うための休暇

リ　イからチまでに掲げるもののほか、介護に関する制度又は措置