

# 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

制定 平成20年7月10日 20規程第19号

(14規程第31号の全部改正)

最終改正 平成29年1月1日 28規程第74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。）において発生したハラスメントであって、職務ラインを通じて対応することが困難なものについて、職員等からの申立てを受けて審査を行い、必要な措置を提言することにより、当該ハラスメントにより当該職員等が被った不利益を回復することを目的とする。

(定義)

**第2条** この規程において、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（13規程第37号。以下「セクハラ等規程」という。）に定めるもののほか、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- 一 研究ハラスメント 職員等が職務上の地位又は権限を不当に利用して他の職員等に著しい不利益を与える研究開発業務に固有の差別的な取扱い若しくは不適切な言動又はそのおそれのある取扱い、言動、その他の行為
- 二 パワー・ハラスメント 職員等が職務上の地位又は権限を不当に利用して他の職員等に著しい不利益を与える業務上の差別的な取扱い若しくは不適切な言動又はそのおそれのある取扱い、言動、その他の行為
- 三 その他ハラスメント 前二号に定める差別的な取扱い若しくは不適切な言動に準ずる行為又はそのおそれのある行為
- 四 ハラスメント 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並びに前各号の取扱い、言動及び行為の総称をいう。

(申立て)

**第3条** 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、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、勤労室とする。
- 3 勤労室は、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3条の2** 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3条の3** 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 当該ハラスメントにより不利益を被った職員等
- 三 被申立者
- 四 当該ハラスメントにより不利益を被った職員等及び被申立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。

**第4条** 削除

**第5条** 削除

(委員会の仮決定等)

**第6条** 委員会は、第3条の2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。

**第7条** 削除

(不服申立て)

**第8条** 当事者は、委員会に対し、第6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8条の2** 理事長は、第6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職員等が不利益を被ったと認めるときは、当該不利益を回復するために必要な措置を講ずる。

3 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ときは、被申立者に対して、懲戒処分その他の措置を講ずることができる。

(相談員の設置等)

**第9条** 組織規程第21条第1項第2号から第19号までに規定する事業組織に理事長が指名するハラスメント相談員(以下「相談員」という。)を置く。

2 相談員は、職員等からのハラスメント（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を除く。）に関わる苦情相談等に対応するものとする。

（守秘義務）

**第10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員及び職員等（以下「役職員等」という。）は、当事者その他当該ハラスメントに係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11条** 役職員等は、役職員等がこの規程に基づき申立て、申立てに係る聴取等、確認及び措置の検討への協力、ハラスメントに対する苦情相談、当該苦情相談に係る調査への協力及び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（20規程第19号・全部改正）**

この規程は、平成20年7月10日から施行する。

**附 則（21規程第21号・一部改正）**

この規程は、平成21年6月1日から施行する。

**附 則（25規程第37号・一部改正）**

この規程は、平成25年10月1日から施行する。

**附 則（26規程第71号・一部改正）**

この規程は、平成27年4月1日から施行する。

**附 則（26規程第77号・一部改正）**

この規程は、平成27年4月1日から施行する。

**附 則（28規程第74号・一部改正）**

この規程は、平成29年1月1日から施行する。