

大学共同利用機関法人自然科学研究機構ハラスメントの防止等に関する規程

平成16年 4月 1日

自機規程第16号

最終改正 令和 4年 9月15日

(目的)

第1条 この規程は、大学共同利用機関法人自然科学研究機構職員就業規則（平成16年通則第2号）第19条並びに雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号。以下「均等法」という。）、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号。以下「育児・介護休業法」という。）及び労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和41年法律第132号。以下「労働施策総合推進法」という。）に基づき、大学共同利用機関法人自然科学研究機構（以下「機構」という。）におけるハラスメント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する必要な事項を定め、職員、学生及びその他機構の業務に係る者（以下「職員等」という。）が、その能力を十分発揮できるような就業環境、修学環境又は研究環境等（以下「就業環境等」という。）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 ハラスメント セクシュアル・ハラスメント（均等法第11条に規定する職場における性的な言動に起因する問題をいう。）、育児休業又は介護休業等に関するハラスメント（均等法第11条の3に規定する職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題及び育児・介護休業法第25条に規定する職場における育児休業等に関する言動に起因する問題をいう。）及びパワー・ハラスメント（労働施策総合推進法第30条の2に規定する職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題をいう。）のほか、職員等の尊厳や人格を侵害する行為
- 二 ハラスメントの防止等 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。
- 三 ハラスメントに起因する問題 ハラスメントのため職員等の就業環境等が害されること又は対応に起因して職員等がその就業条件、修学条件又は研究条件において不利益を受けること。

(機構の役割)

第3条 機構は、職員等に対し、この規程の周知徹底を図るものとする。

2 機構は、ハラスメントの防止等のため、職員等に対し、パンフレットの配布、ポスターの掲示、意識調査等により啓発活動を行うものとする。

3 機構は、ハラスメントの防止等を図るため、職員等に対し、必要な研修を実施するものとする。

4 機構は、新たに職員等となった者に対してハラスメントに関する基本的な事項に対して理解させるため、及び新たに監督者となった職員等に対してハラスメントの防止等に関しその求められる役割について理解させるため、研修を実施するものとする。

5 機構は、ハラスメント事案が発生したときは、周知の再徹底及び研修の実施、事案発生の原因の分析及び再発防止等、適切な再発防止策を講じるものとする。

(職員等の注意すべき事項)

第4条 職員等は、別に定める指針に従い、ハラスメントを行ってはならない。

(監督者の役割)

第5条 監督する地位にある者（他の職員等を事実上監督していると認められる地位にある者を含む。以下「監督者」という。）は、良好な就業環境等を確保するため、次の各号に掲げる事項に注意してハラスメントの防止等に当たらなければならない。

一 日常の執務等を通じた指導により、ハラスメントに関し、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 ハラスメントが機構内に生じていないか、又は生じるおそれがないか、監督する職員等の言動に十分な注意を払い、就業環境等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機構内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、監督する職員等の言動に十分な注意を払い、就業環境等を害する言動を見逃さないようにすること。

四 機構内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。）があったときは、真摯にかつ迅速に対応すること。

2 監督者は、事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（平成18年10月11日厚生労働省告示第615号）に定める「職場におけるセクシュアルハラスメントの内容」、事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（平成28年8月2日厚生労働省告示第312号）に定める「職場における妊娠、出産等に関するハラスメントの内容」及び事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等につ

いての指針（令和2年1月15日厚生労働省告示第5号）に定める「職場におけるパワーハラスメントの内容」を理解し、ハラスメントの防止等に当たらなければならない。

- 3 監督者は、ハラスメントに起因する問題が生じたときには、迅速かつ適切に対処しなければならない。

（委員会の設置）

第6条 機構は、事業場ごとにハラスメントに関する苦情の申出及び相談を受ける職員等又は苦情相談に対応する委員会を設ける等必要な措置を講じるものとする。

- 2 前項に規定する委員会の運営等に関し必要な事項は、別に定める。

（相談員の設置）

第7条 第1条の目的を達成するために事業場ごとにハラスメントに関する相談員を置く。

- 2 前項に規定するもののほか、カウンセラー等を置くことができる。
- 3 機構は、職員等に相談員の氏名等を適宜の方法により掲示するものとする。

（苦情相談の申出）

第8条 職員等は、前条に規定する相談員に対し、苦情相談を行うことができる。

（苦情相談への対応）

第9条 相談員は、苦情相談に係る問題の事実関係の確認、当該苦情相談に係る当事者に対する指導及び助言、当事者間のあっせん等を行うことにより、当該問題を迅速に解決するよう対応しなければならない。

- 2 相談員は、苦情相談への対応に当たっては、別に定める指針に留意する。
- 3 相談員は、苦情相談の対応に当たっては、関係者のプライバシーや名誉その他の人権を尊重するとともに、知り得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10条 職員等は、苦情相談、当該苦情相談に係る調査への協力、その他ハラスメントに関し正当な対応をしたことのためにいかなる不利益も受けない。

附 則

この規程は、平成16年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成26年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成29年1月1日から施行する。

附 則（令和2年6月26日改正）

この規程は、令和2年7月1日から施行する。

附 則（令和4年9月15日改正）

この規程は、令和4年10月1日から施行する。