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 １ ６ 号
最終改正　令和　８年１０月２９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関係する者（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。

２　前項に定めるもののほか，求職者その他これに類する者（以下「求職者等」という。）によるその求職活動その他求職者等の職業の選択に資する活動（以下「求職活動等」という。）において行われる職員による性的な言動等により当該求職者等の求職活動等が阻害されることのないよう措置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及び同法第１３条に規定する求職活動等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，職員等及び求職者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や求職者等による求職活動等が害されること又は対応に起因して職員等及び求職者等がその就業条件，修学条件又は研究条件等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，求職活動等に関するルールをあらかじめ明確化し，これを職員等及び求職者等に周知・啓発するものとする。

６　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　機構内外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」，事業主が求職活動等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（令和８年２月２６日厚生労働省告示第５２号）に定める「求職活動等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。

（相談員等の設置）

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及び相談窓口（以下「相談員等」という。）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。

4　求職活動等における性的な言動に起因する問題等に関する求職者等からの相談等に的確に対応するための相談窓口は別に定めるものとする。

（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。

2　求職者等は，前条に規定する相談窓口に対し，苦情相談を行うことができる。

（苦情相談への対応）

第９条　相談員等は，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　相談員等は，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　相談員等は，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　職員等及び求職者等は，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。

附　則（令和８年１０月２９日改正）

この規程は，令和８年１１月１日から施行する。