

平成31細則第16号
平成31年4月1日制定
令和4年3月30日改正
令和7年3月13日改正
令和7年12月25日改正

(目的)

第1条 この細則は、年金積立金管理運用独立行政法人（以下「管理運用法人」という。）における役員及び職員（臨時職員及び派遣契約職員を含む。以下「役員等」という。）の利益の保護及び役員等が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して、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止のための措置並びに妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントが生じた場合に適切に対応するための措置に關し、必要な事項を定めるものとする。

(定義)

第2条 この細則において、「妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント」とは、職場における次の各項に掲げるものをいう。ただし、業務分担や安全配慮等の観点から、客観的にみて、業務上の必要性に基づく言動によるものは該当しない。

2 役員等に対する次の各号に掲げる事由に関する言動により当該役員等の勤務環境が害されること。

- (1) 妊娠したこと。
- (2) 出産したこと。
- (3) 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。
- (4) 不妊治療を受けること。

3 職員に対する次の各号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の勤務環境が害されること。

- (1) 就業規則第11条第2項の規定による休息するため勤務しないこと。
- (2) 就業規則第25条第1項第7号又は臨時職員の勤務及び給与に関する細則（以下「臨時職員の勤務・給与細則」という。）第8条第1項第11号の規定による不妊治療に係る通院等のための休暇
- (3) 就業規則第25条第1項第8号又は臨時職員の勤務・給与細則第8条第1項第12号の規定による6週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）以内に出産する予定である場合及び出産した場合の休暇
- (4) 就業規則第25条第1項第9号又は臨時職員の勤務・給与細則第8条第1項第13号の規定による保健指導又は健康診査を受けるための休暇
- (5) 就業規則第25条第1項第10号又は臨時職員の勤務・給与細則第8条第1項第14号の規定による通勤緩和のための休暇
- (6) 就業規則第25条第1項第11号又は臨時職員の勤務・給与細則第8条第1項第15号の規定による保育のために必要と認められる場合の休暇
- (7) 就業規則第25条第1項第12号又は臨時職員の勤務・給与細則第8条第1項第16号の規定による配偶者の出産に伴う休暇
- (8) 育児休業・介護休暇等に関する細則（以下「育児休業・介護休暇等細則」という。）第15条又は第18条の規定により深夜勤務又は正規の勤務時間等以外の時間における勤務をさせないこと。

4 職員に対する次の各号に掲げる育児に関する制度又は措置若しくは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の勤務環境が害されること。

- (1) 就業規則第25条第1項第13号又は臨時職員の勤務・給与細則第8条第1項第17号の規定による子の養育のための休暇
- (2) 就業規則第25条第1項第14号又は臨時職員の勤務・給与細則第8条第1項第18号の規定による子の看護等のための休暇
- (3) 就業規則第25条第1項第15号又は臨時職員の勤務・給与細則第8条第1項第19号の規定による要介護者の世話をうたための休暇
- (4) 育児休業・介護休暇等細則第3条第1項に規定する育児休業
- (5) 育児休業・介護休暇等細則第8条第1項に規定する育児時間
- (6) 育児休業・介護休暇等細則第9条第1項に規定する介護休暇

- (7) 育児休業・介護休暇等細則第11条第1項に規定する介護時間
- (8) 育児休業・介護休暇等細則第15条の規定により深夜勤務をさせないこと。
- (9) 育児休業・介護休暇等細則第18条又は第18条の2の規定により時間外勤務をさせないこと。
- (10) 育児休業・介護休暇等細則第20条の2の規定により早出遅出勤務をさせること。

(不利益取扱いの禁止)

第3条 役員等は、妊娠、出産、育児又は介護に関する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妊娠、出産、育児又は介護に関する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。

(役員等の注意すべき事項)

第4条 役員等は、別に定める妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントをなくすために役員等が認識すべき事項についてのマニュアルに従い、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントをなくすために努力しなければならない。

(監督者の責務)

第5条 役員等を監督する地位にある者（以下「監督者」という。）は、良好な勤務環境を確保するため、次の各号に掲げる事項に注意して妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止及び排除に努めなければならない。

- (1) 日常の執務を通じた指導等により、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに関し、監督する役員等の注意を喚起し、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに関する認識を深めさせること。
- (2) 妊娠、出産、育児又は介護に関する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、監督する役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。
- (3) 妊娠、出産、育児又は介護に関する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妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに対する役員等の対応に起因して当該役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、監督する役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。
- (4) 妊娠、出産、育児又は介護に関する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妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに対する役員等の対応に起因して当該役員等が職場において不利益を受けることがないようにしなければならないこと。
- (5) 役員等から妊娠、出産、育児又は介護に関する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。）があった場合には、真摯にかつ迅速に対応すること。

2 監督者は、妊娠、出産、育児又は介護に関する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。

(研修等)

第6条 人事部長は、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止及び排除を図るため、役員等に対し、必要な研修等を実施するものとする。

2 人事部長は、新たに役員等となった者に対しては、妊娠、出産、育児又は介護に関する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ために、また、新たに監督者となった役員等に対しては、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し求められる役割について理解させるために、研修等を実施する。

(苦情相談の申出)

第7条 役員等は、次項に定める相談窓口の相談員（以下「相談員」という。）に対し、苦情相談を行うことができる。

2 相談員は、人事部長が指名する。

(苦情相談への対応)

第8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並びに当事者間のあっせん等を自ら行い、当該問題を迅速に解決するよう努めるものとする。

2 相談員は、苦情相談への対応に当たっては、関係者のプライバシー、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。ただし、当該秘密における当事者の同意が得られた場合には、苦情相談における問題を解決するために必要な限りにおいて、当該秘密を第三者に開示することができる。

(再発防止)

第9条 人事部長は、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに起因する問題が生じた場合には、再発防止に向けて、役員等の意識啓発、研修その他必要な措置を講ずるものとする。

(細則の制定又は改廃等)

第10条 この細則の制定、変更又は廃止は理事長が定める。また、必要に応じて、理事長は本細則の下位規程を定める。

附 則

この細則は、平成31年4月1日から施行する。

附 則 (令和4.3.30改正)

この改正は、令和4年4月1日から施行する。

附 則 (令和7.3.13改正)

この改正は、令和7年4月1日から施行する。

附 則 (令和7.12.25改正)

この改正は、令和8年1月1日から施行する。