

(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。）の就労上の適正な環境の確保、役員等の利益の保護及び職務能率の発揮を図ることを目的として、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、次の各号に掲げる用語の定義は、当該各号に定めるところによる。

- (1) ハラスメント セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント及びその他のハラスメントの総称（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細則で定めるものを除く。）
- (2) セクシュアル・ハラスメント 次に掲げる性的な言動
 - ア 役員等が他の役員等又は役員等が職務上接する役員等以外の者を不快にさせる、若しくは役員等以外の者が役員等を不快にさせる職場における性的な言動
 - イ 役員等が他の役員等を不快にさせる職場外における性的な言動
- (3) パワー・ハラスメント 役員等が職務上の地位又は権限を不当に利用して他の者に著しい不利益を与える差別的な取扱い及び不適切な言動
- (4) その他のハラスメント 前2号に定めるハラスメントに準ずる行為又はそのおそれのある行為
- (5) ハラスメントに起因する問題 ハラスメントのため役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員等がその勤務条件につき不利益を受けること。

(不利益取扱いの禁止)

第3条 役員等は、ハラスメントを行った役員等に対する拒否、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。

(役員等の責務)

第4条 役員等は、ハラスメントを行ってはならない。

(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、ハラスメントに関して監督する役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。
 - (2) 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) 役員等が、第3条に定める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) 役員等が、第3条に定める不利益を受けることがないよう配慮しなければならないこと。
 - (5) 役員等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。）があった場合には、真摯にかつ迅速に対応すること。
- 2 監督者は、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。

(苦情相談員)

第6条 管理運用法人は、ハラスメントに関する苦情相談に対応する窓口として苦情相談員（以下「相談員」という。）を置く。

2 相談員は、人事部長が指名する。

(苦情相談の申出)

第7条 役員等は、相談員に対し、ハラスメントに関する苦情相談（以下「苦情相談」という。）を申し出ることができる。

（苦情相談への対応）

第8条 相談員は、苦情相談における問題の事実関係の確認、当該苦情相談におけ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。

（守秘義務）

第9条 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。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。

2 前項により秘密を知らされた者は、当該知り得た秘密を他に漏らしてはならない。

（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7.12.25改正）

この改正は、令和8年1月1日から施行する。