職場におけるハラスメントの防止等に関する細則

令和８年細則第２号
令和８年９月２９日制定

（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。）の職場におけるハラスメントを防止するとともに、当該ハラスメントが発生した場合に適切な措置を講じるため、役員及び職員（臨時職員及び派遣契約職員を含む。以下「役職員」という。）が遵守すべき事項、職場におけるハラスメントに関する相談があった場合の対応その他必要な事項を定めることを目的とする。

（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、それぞれ当該各号に定めるところによる。

（１）　職場におけるハラスメント　職場（役職員が業務を遂行する場所をいい、役職員が通常就業している場所以外の場所であっても、役職員が業務を遂行する場所を含む。以下同じ。）において行われるセクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント、育児・介護休業等に関するハラスメント及びカスタマーハラスメント並びに求職活動等におけるセクシュアルハラスメントをいう。

（２）　セクシュアルハラスメント　職場において行われる性的な言動に対する役職員の対応により当該役職員の労働条件に関して不利益を与えること又は職場において行われる性的な言動により当該役職員の就業環境を害することをいう。

（３）　パワーハラスメント　職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、役職員の就業環境を害することをいう。

（４）　妊娠・出産等に関するハラスメント　職場において行われる役職員若しくはその配偶者の妊娠・出産に関する制度若しくは措置の利用（これらの利用に係る求め、請求及び申出をしている又はしようとしていることを含む。）に関する言動により当該役職員の就業環境を害すること又は妊娠・出産等に関する言動により女性の役職員の就業環境を害することをいう。

（５）　育児・介護休業等に関するハラスメント　職場において行われる役職員の育児・介護等に関する制度又は措置の利用（これらの利用に係る求め、請求又は申出をしている又はしようとしていることを含む。）に関する言動により、当該役職員の就業環境を害することをいう。

（６）　カスタマーハラスメント　職場において行われる管理運用法人が行う業務に関係を有する者又は管理運用法人の業務に関心を有する者の言動であって、役職員が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより、当該役職員の就業環境を害することをいう。

（７）　求職者等に対するセクシャルハラスメント　求職者その他これに類する者（以下「求職者等」という。）が行う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、役職員が性的な言動を行うことにより、当該求職者等の求職活動等が阻害されることをいう。

（職場におけるハラスメントの禁止等）

第３条　役職員は、他の役職員を業務遂行上の対等なパートナーとして認め、職場における健全な秩序及び協力関係を保持する義務を負うとともに、別表に掲げる言動に注意を払い、職場において前条第２号から第７号までに掲げる行為を行ってはならない。また、役職員以外の者に対しても、これに類する行為を行ってはならない。

（役職員の責務）

第４条　他の職員を管理監督する地位にある役職員は、その管理監督する役職員による就業環境を害する言動に必要な注意を払い、職場におけるハラスメントを防止するよう努めなければならない。

２　役職員は、次条第１項の研修等を通じて職場におけるハラスメントの防止について理解を深め、他の役職員に対する言動に必要な注意を払うとともに、職場におけるハラスメントを受けている事実を認めた場合には、自ら第６条第２項の相談を行う等の必要な措置を講じるよう努めなければならない。

（研修等）

第５条　人事部長は、職場におけるハラスメントの防止及び排除を図るため、役職員に対し、その職位に応じた必要な研修等を実施するものとする。

２　部、室及び事務室の長は、職員が前項の研修等を受講することができるよう、必要な配慮を行うものとする。

（相談への対応）

第６条　管理運用法人は、人事部人事課に職場におけるハラスメントに関する相談窓口を設ける。人事部長は、相談窓口の連絡先を周知するとともに、担当者に対する必要な研修を行うものとする。

２　前項の相談窓口に対する相談の方法は、面談、電話、ファクシミリ、電子メール又は書面のいずれかによるものとする。

３　前項の相談があった場合には、相談窓口の担当者は、相談者への事実確認の後、人事部長へ報告するとともに、相談者に対して相談を受理した旨を通知するものとする。

４　人事部長は、前項の報告を受けた時には、相談者のプライバシーに配慮した上で、必要に応じて行為者、被害者、上司その他の役職員等に事実関係を聴取する等の調査を行うものとする。

５　前項の調査に協力を求められた役職員は、正当な理由なくこれを拒むことはできない。

６　人事部長は、第４項の調査を行うに当たっては、相談者のプライバシーに配慮した上で、必要に応じて法務室に支援を依頼することができる。

７　人事部長は、第４項の調査の結果、職場におけるハラスメントを認めたときは、理事長及びコンプライアンス・オフィサーにその旨を報告するとともに、問題解決のための措置として、被害者の労働条件及び就業環境を改善するために必要な措置を講じるものとする。

８　理事長は、前項の報告を受けた場合は、必要に応じて、当該報告の対象となった行為者に対して制裁規程に基づく制裁又は就業規則に基づく懲戒処分を課すものとする。当該報告の対象となった行為者が派遣契約職員である場合には、当該派遣契約職員に係る派遣契約の解除等の必要な措置を講ずるものとする。

（守秘義務）

第７条　人事部長及び相談窓口の担当者は、前条の相談への対応を行うに当たっては、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

秘密に係る当事者の同意が得られた場合には、当該相談に係る問題を解決するために必要な限りにおいて、当該秘密を他の役職員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役職員は、当該知り得た秘密を他に漏らしてはならない。

（相談者への通知）

第８条　相談窓口の担当者は、相談者に対し、相談を受けた事案に係る対応結果について遅滞なく通知するものとする。

（相談者等の保護）

第９条　役職員は、第６条第２項の相談又は同条第４項の調査への協力その他職場におけるハラスメントに関し正当な対応を行った役職員に対して、これらを理由とする不利益な取扱い又は報復的な行為を行ってはならない。

（再発防止策の実施）

第 10 条　人事部長は、職場におけるハラスメントに該当する事案が生じたときは、職場におけるハラスメントの防止の周知と徹底、研修の実施、事案発生の原因分析等、適切な再発防止策を講じるものとする。

（カスタマーハラスメントへの基本姿勢）

第 11 条　管理運用法人は、カスタマーハラスメントに対し、役職員の人格及び就業環境を守る観点から毅然とした対応を行うとともに、役職員が安心して業務に従事できる環境を維持するために適切な対応方針及び支援体制を整備するものとする。なお、これらの具体的な内容については、別途定めるものとする。

（細則の制定又は改廃等）

第 12 条　この細則の制定、変更又は廃止は、理事長が定める。また、理事長は、必要に応じて本細則の下位規定を定める。

附　則

（施行期日）

１．この細則は、令和８年10月１日から施行する。

（ハラスメントの防止等に関する細則等の廃止）

２．次に掲げる細則は、廃止する。

（１）　ハラスメントの防止等に関する細則（平成31年細則第９号）

（２）　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（平成31年細則第16号）

（別表）

ハラスメントの種類	ハラスメントとされうる言動
1　セクシュアルハラスメント	（1）　性的又は身体上の事柄に関する不必要な質問又は発言 （2）　わいせつな図画又は画面の閲覧、配付又は掲示 （3）　性的な内容のうわさの流布 （4）　不必要な身体への接触 （5）　性的な言動により、他の役職員の就業意欲を低下させ、能力の発揮を阻害する行為 （6）　交際又は性的関係の強要 （7）　性的な言動への抗議又は拒否等を行った役職員に対して、解雇、不当な人事考課、配置転換等の不利益を与える行為 （8）　その他、相手方又は他の役職員に不快感を与える性的な言動
2　パワーハラスメント	（1）　殴打、足蹴りをする等の身体的な攻撃 （2）　人格を否定するような言動をする等の精神的な攻撃 （3）　自身の意に沿わない役職員に対して、仕事を外し、長期間にわたり別室に隔離する等の人間関係からの疎外 （4）　長期間にわたり、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下で、勤務に直接関係ない作業を命ずる等の過大な要求 （5）　管理職である職員を退職させるため誰でも遂行可能な業務を行わせる等の過小な要求 （6）　役職員の性的指向・性自認や病歴等の個人情報について本人の了解を得ずに他の役職員に暴露する等の個人のプライバシーの侵害
3　妊娠・出産等に関するハラスメント又は育児・介護休業等に関するハラスメント	（1）　部下の妊娠・出産、育児･介護に関する制度や措置の利用に関し、解雇その他不利益な取扱いを示唆する言動 （2）　部下又は同僚の妊娠・出産、育児･介護に関する制度や措置の利用を阻害する言動 （3）　部下又は同僚が妊娠・出産、育児･介護に関する制度や措置を利用したことに対する嫌がらせ等 （4）　部下が妊娠・出産等をしたことにより、解雇その他の不利益な取扱いを示唆する言動 （5）　部下又は同僚が妊娠・出産等をしたことに対する嫌がらせ等
4　カスタマーハラスメント	（1）　理由がない又は役職員の職務に係るサービス等と全く関係がない要求 （2）　対応が著しく困難な又は不可能な要求 （3）　不当な損害賠償要求 （4）　殴打、足蹴りをする等の身体的な攻撃 （5）　人格を否定するような言動をする等の精神的な攻撃

	（６） 威圧的な言動 （７） 社会通念上許容される範囲を超える継続的又は執拗な言動 （８） 不退去、監禁等の拘束的な言動
５　求職者等に対するセクシュアルハラスメント	（１） 性的又は身体上の事柄に関する不必要な質問又は発言 （２） わいせつな図画又は画面の閲覧、配付又は掲示 （３） 性的な内容のうわさの流布 （４） 不必要な身体への接触 （５） 交際又は性的関係の強要 （６） 執拗に私的な食事に誘うこと （７） その他、相手方に不快感を与える性的な言動