

国立研究開発法人物質・材料研究機構 ハラスメント防止規程

平成13年6月14日
13規程第33号

(目的)

- 第1条 この規程は、国立研究開発法人物質・材料研究機構（以下「機構」という。）の職場におけるハラスメントの防止及び排除に関し必要な措置を講ずるとともに、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関し、国立研究開発法人物質・材料研究機構定年制職員就業規則（平成18年3月31日 18規程第46号、以下「定年制職員就業規則」という。）第9条第2項、国立研究開発法人物質・材料研究機構キャリア形成職員就業規則（平成20年3月31日 20規程第16号、以下「キャリア形成職員就業規則」という。）第10条第2項及び国立研究開発法人物質・材料研究機構任期制職員就業規則（平成18年3月28日 18規程第47号、以下「任期制職員就業規則」という。）第10条第2項に基づき必要な事項を定めることを目的とする。
- 2 前項に定めるもののほか、セクシュアルハラスメントの防止及び排除に関しては、「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「男女雇用機会均等法」という。）、「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年厚生労働省告示第615号）及びその他の関係法令等に基づくものとする。
- 3 前2項に定めるもののほか、パワーハラスメントの防止及び排除に関しては、「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）、「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年厚生労働省告示第5号）及びその他の関係法令等に基づくものとする。
- 4 前3項に定めるもののほか、妊娠・出産・育児及び介護休業等に関するハラスメントの防止及び排除に関しては、男女雇用機会均等法、「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）、「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年厚生労働省告示第312号）、「子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置等に関する指針」（平成21年厚生労働省告示第509号）及びその他の関係法令等に基づくものとする。

(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、それぞれ当該各号に定めるところによる。
- (1) 職場 職員等が業務を遂行する機構内外の場所。（勤務時間外における活動（宴会等）であっても、実質上業務の延長と判断されるものは該当する。）
- (2) 職員等 定年制職員、キャリア形成職員、任期制職員及び無期労働契約転換職員（以下「職員」という。）並びに派遣職員、客員研究者等及び委託

業者のほか、機構の業務等を行っている全ての者。

- (3) 育児及び介護休業等 育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、所定外労働の制限、時間外勤務の制限、深夜勤務の制限及び勤務時間の短縮等の措置をいう。
- (4) ハラスメント 次号以降に掲げるハラスメントの総称。
- (5) 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職員等の対応により当該職員等が労働条件等につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該職員等の就業環境が害されること。被害を受けた者の性別、性的指向又は性自認にかかわらず対象とする。
- (6) 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、職員等の就業環境を害すること。
- (7) アカデミックハラスメント 教育研究上優越的な地位にある職員等が、教育研究上の権力関係を用いて、本来の教育指導の適正な範囲を超えて、他の職員等に対して差別的な取扱い又は不適切な言動を行い、当該職員等に不利益又は損害を与えること。
- (8) 妊娠・出産・育児及び介護休業等に関するハラスメント 職員等が妊娠したこと、出産したこと及び育児及び介護休業等を申出又は利用したことを理由として、当該職員等に対して不利益な取り扱いをすること。
- (9) その他のハラスメント第5項から前号までに掲げるもののほか、何らかの差別意識又は権力関係を用いて、本来の業務等の適正な範囲を超えて、他の職員等に対して差別的な取扱い又は不適切な言動を行い、当該職員等に不利益又は損害を与えること。

(職員等の責務)

- 第3条 職員等は、職場において、役職若しくは雇用形態、性別、年齢又は国籍等の属性にかかわらず、他の職員等を尊重し、良好な人間関係及び就業環境を保持する責務を負うとともに、他の職員等に対する自らの言動に注意を払い、いかなるハラスメントも行ってはならない。職員等以外の者に対してもハラスメントに相当する行為は行ってはならないものとする。
- 2 職員等は、他の職員等がハラスメントを行っていることを黙認してはならない。
 - 3 職員等は、第13条第2項の規定による調査に関して協力を求められた場合、正当な理由がない限り、速やかにこれに応じなければならない。

(監督者の責務)

- 第4条 職員等を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、次に掲げる事項に留意し、良好な就業環境等を確保するため、日常の業務を通じた指導等によりハラスメントの防止及び排除に関し、必要な措置を講じなければならない。
- (1) 日常の業務を通じた指導により、部下（自らが監督又は事実上監督する他の職員等をいう。以下同じ。）に対しハラスメントに関する認識を深めさせること。
 - (2) 部下の言動に留意し、ハラスメント又はこれを誘発する言動があった場合は、注意を喚起すること。
 - (3) ハラスメントに関する相談及び苦情の申出、事実関係の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、当該職員等が職場において不利益を受けることのないよう、部下の言動に留意すること。

- 2 監督者は、部下からハラスメントに関する相談及び苦情の申出があったときは、ハラスメント相談員等に助言を求めるなど、真摯かつ迅速に対応するものとする。

(ハラスメント相談員及び相談窓口)

- 第5条 機構は、職員等からのハラスメントに関する相談（苦情を含む。以下同じ。）に対応するため、ハラスメント相談員（以下、「相談員」という。）及びハラスメント相談窓口（以下「相談窓口」という。）を置く。
- 2 相談員は、理事長が指名する職員とし、男性及び女性をそれぞれ二名以上含むものとする。
 - 3 相談員の任期は1年以内とし、再任できるものとする。
 - 4 相談窓口は、法務・コンプライアンス室及び機構外の法律事務所等が指定されている場合は当該法律事務所等とする。

(相談員及び相談窓口の業務)

- 第6条 相談員、相談窓口の担当職員及び相談窓口に指定された法律事務所等に所属する担当弁護士等の業務は、次のとおりとする。
- (1) ハラスメントに関する相談を受け付け、相談記録を作成すること。
 - (2) 相談への対応手順について、相談を行った職員等（以下「相談者」という。）に説明すること。
 - (3) 相談者が第8条第1項に定めるハラスメント対策委員会（以下この号及び次号において「委員会」という。）へ第12条第1項の規定による申立てを希望する場合、相談の内容について委員会に報告すること。
 - (4) 委員会の求めに応じ、事態の内容や状況に応じて講ずべき対応措置について協議すること。

(相談の受付)

- 第7条 職員等は、ハラスメントに関する相談を相談員又は相談窓口申し出ることができる。
- 2 前項の申出は、面談、電話、電子メール、FAX又は書面により行うものとする。
 - 3 職員等は、ハラスメントが現実には生じた場合のみならず、その発生のおそれがある場合（放置すれば就業環境を害するおそれがある場合、性別役割分担意識に基づく言動及び妊娠・出産・育児及び介護休業等に関する否定的な言動が原因や背景となってハラスメントが生じるおそれがある場合等を含む。）又はハラスメントに該当するか否かについて判断ができない場合も相談を申し出ることができる。
 - 4 第1項の申出は、ハラスメントを受けた職員等からのものに限らず、次のようなものも含まれる。
 - (1) 他の職員等がハラスメントを受けているのを見て不快に感じる職員等からの苦情の申出
 - (2) 他の職員等からハラスメントをしている旨の指摘を受けた職員等からの相談
 - (3) 部下からハラスメントに関する相談を受けた監督者からの相談

(委員会の設置)

- 第8条 機構に、ハラスメント対策委員会（以下「委員会」という。）を置く。
- 2 委員会は、次に掲げる事項について業務を行う。

- (1) ハラスメント防止対策に関すること。
- (2) 個別の相談事案について、相談者からの申立てに基づき、必要に応じて事実関係を調査し、ハラスメントに該当するか否かについて認定すること。
- (3) 前号に係る対応措置を検討し、理事長に報告すること。
- (4) その他ハラスメントの防止等に係る必要な事項

(委員会の組織)

- 第9条 委員会は、委員長及び委員若干名をもって構成する。
- 2 委員長は、担当理事をもって充て、会務を総理する。
 - 3 委員長に事故があるときは、あらかじめその指名する委員が、その職務を代理する。
 - 4 委員は、審議役、人事・総務部門長及び必要に応じて理事長が指名する職員若干名をもって充てる。この場合において、委員会の構成は、職種並びに性別のバランスを考慮するものとする。
 - 5 委員会には、前項に定めるもののほか、必要に応じて、理事長が委嘱する外部有識者を委員として加えることができる。
 - 6 監事は、委員会に出席して意見を述べることができる。
 - 7 委員長は、必要に応じて構成員以外の者を出席させ、特定事項について意見を求めることができる。

(委員会の開催)

- 第10条 委員会は、委員長が必要と認めるとき、これを開催する。
- 2 委員会は、委員の過半数の出席により成立する。
 - 3 委員会の審議事項は、出席した委員長及び委員の過半数で決する。ただし、可否同数の場合は委員長の決するところによる。
 - 4 委員会は、非公開とする。

(委員会の事務)

- 第11条 委員会の事務は、法務・コンプライアンス室において行う。

(委員会への申立て)

- 第12条 相談者は、相談を行った事案について、委員会による事実関係の調査及びハラスメントに該当するか否かの認定を希望する場合には、委員会へ申し立てることができる。
- 2 前項の委員会への申立ては、当該事案を担当した相談員又は相談窓口を通じて行うものとする。

(調査)

- 第13条 委員会は、前条第1項の申立てを受けたときは、速やかに調査の必要性を判断する。
- 2 委員会は、前項の場合において、調査が必要であると判断したときは、調査チームを設置し、事実確認のための資料収集、事実関係の聴取等により調査を行わせ、その調査結果を委員会に報告させるものとする。
 - 3 前項の調査チームの構成員は、個別の相談事案ごとに、委員長が職員のうちから男性及び女性がそれぞれ一名以上となるよう指名する。
 - 4 前項の指名を受けた職員は、第2項の調査を行うにあたっては、第16条第1項各号に留意又は配慮しつつ、関係者に対し必要な資料の提出、説明又は意見を求めることができる。

- 5 委員会は、第2項の調査結果を踏まえ、当該事案がハラスメントに該当するかどうかの認定を行うとともに、当該事案への対応措置の案を審議し、認定及び審議の結果を理事長に報告する。
- 6 委員会は、第1項の場合において、調査の必要がないと判断したときは、その旨を相談者に通知する。

(対応措置)

- 第14条 理事長は、前条第5項の規定により報告のあった事案について、当該事案の内容を踏まえ、必要に応じて適切な措置を講ずるものとする。
- 2 理事長は、前項の措置を講じたときは、当該事案の相談者に対し、前条第5項の認定の結果及び当該措置の内容について通知する。

(調査対象者の義務)

- 第15条 第13条第2項の規定による調査において対象となった職員等（以下「調査対象者」という。）は、申立てのあった相談に関連して、次の行為を行ってはならない。
- (1) 相談者に対しての直接的な接触及び電話、メール、手紙等による間接的な接触（ただし、機構が指示した調査対象者に限る。）
 - (2) 相談者その他の者に対する報復とみられる行為
 - (3) 相談の内容及び調査の内容について他言すること。
 - (4) 調査に対する虚偽の証言

(相談員等の対応等)

- 第16条 職員等からの相談に対応するにあたっては、監督者、相談員、委員会その他相談への対応に従事する職員等（以下「相談員等」という。）は次の事項について留意又は遵守しなければならない。
- (1) 当事者（ハラスメントを受けた職員等及びハラスメントを行っていると思われる職員等をいう。以下同じ。）にとって、適切かつ効果的な対応は何かという視点を常に持つこと。
 - (2) 事態を悪化させないため、迅速な対応を心がけること。
 - (3) 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、知り得た秘密を厳守すること。相談員等がその任を退いた後も同様とする。
- 2 相談員等は、相談を受け付けた事案について、当事者の一方又は双方が、機構の指揮命令下にある派遣職員等である場合には、当該者の派遣元等と連絡を取る必要性について検討のうえ判断するものとする。また、派遣元等と連絡を取る際は、労働者派遣契約の定めるところにより対応するものとする。

(特例としての緊急避難措置)

- 第17条 理事長は、ハラスメントに関する問題を把握した場合において、事態が重大で緊急の改善措置が必要であると判断したときは、第14条第1項の規定にかかわらず、第12条第1項の規定による相談者からの委員会への申立て又は第13条第2項の規定による調査の結果を待たずに、緊急避難措置を講ずることができる。この場合において、ハラスメントを受けた職員等の意思をできる限り尊重するものとする。

(不利益取扱いの禁止)

- 第18条 職員等は、他の職員等によるハラスメントに対する拒否、ハラスメントに関する相談の申出、委員会への申立て、相談事案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。

(利益相反関係の排除)

第19条 相談員等は、自らが関係する事案の処理に関与してはならない。

(懲戒処分)

第20条 機構は、ハラスメントを行った職員に対し、定年制職員就業規則、キャリア形成職員就業規則、任期制職員就業規則及び国立研究開発法人物質・材料研究機構懲戒手続規程（平成18年3月31日 18規程第11号）に定めるところにより懲戒処分等の措置を講ずるものとする。

(懲戒の内容)

第21条 懲戒処分は、その情状に応じ、次のいずれかとする。

- (1) 懲戒解雇
- (2) 諭旨退職
- (3) 降格
- (4) 出勤停止
- (5) 減給
- (6) 戒告

(職員等以外の者に対するハラスメントに相当する行為への対応等)

第22条 機構は、職員等のハラスメントに相当する行為について、職員等以外の者から相談があった場合には、第7条から第19条までの規定に準じて、必要に応じて適切な相談対応等を行うよう努めるものとする。

- 2 第20条の規定は、職員等以外の者に対するハラスメントに相当する行為を行った職員に準用する。この場合において、「ハラスメントを行った職員」とあるのは「職員等以外の者に対するハラスメントに相当する行為を行った職員」と読み替えるものとする。

(研修等の実施)

第23条 法務・コンプライアンス室は、職員等に対するハラスメントの防止等を図るため、次に掲げる業務を行う。

- (1) ハラスメントに関する広報又は啓発に関すること。
- (2) ハラスメントの防止及び排除を図るために必要な研修の実施に関すること。
- (3) 新たに職員等となった者に対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必要な研修の実施に関すること。
- (4) 相談員に対するハラスメントに関する相談への対応の仕方等の研修、講習等の実施に関すること。
- (5) 相談に関連する文書の管理に関すること。

(再発防止)

第24条 機構は、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、職員等の意識啓発、研修その他の必要な措置を講ずるものとする。

(外部相談)

第25条 機構は、職員等が直接相談できる外部の機関に関する情報の提供に努めるものとする。

附 則

この規程は、平成13年6月14日から施行し、平成13年4月1日から適用する。

附 則（平成15年5月22日 15規程第16号）

この規程は、平成15年5月22日から施行する。

附 則（平成15年8月28日 15規程第25号）

この規程は、平成15年8月28日から施行する。

附 則（平成18年3月28日 18規程第67号）

この規程は、平成18年4月1日から施行する。

附 則（平成19年3月20日 19規程第11号）

この規程は、平成19年4月1日から施行する。

附 則（平成20年3月31日 20規程第52号）

この規程は、平成20年4月1日から施行する。

附 則（平成20年6月3日 20規程第60号）

この規程は、平成20年6月3日から施行し、平成20年6月1日から適用する。

附 則（平成21年3月9日 21規程第33号）

この規程は、平成21年4月1日から施行する。

附 則（平成22年3月29日 22規程第24号）

この規程は、平成22年4月1日から施行する。

附 則（平成23年5月11日 23規程第68号）

この規程は、平成23年5月11日から施行し、平成23年4月1日から適用する。

附 則（平成23年6月20日 23規程第74号）

この規程は、平成23年6月20日から施行し、平成23年6月8日から適用する。

附 則（平成25年7月16日 25規程第27号）

この規程は、平成25年7月16日から施行する。

附 則（平成26年5月27日 26規程第27号）

この規程は、平成26年6月1日から施行する。

附 則（平成27年3月24日 27規程第28号）

この規程は、平成27年4月1日から施行する。

附 則（平成28年4月28日 28規程第76号）

この規程は、平成28年4月28日に施行し、平成28年4月1日から適用する。

附 則（平成28年12月27日 28規程第146号）

この規程は、平成29年1月1日から施行する。

附 則（平成29年7月12日 29規程第45号）

この規程は、平成29年7月12日に施行する。

附 則（令和2年11月24日 2020規程第58号）

この規程は、令和2年11月24日から施行する。

附 則（令和5年2月28日 2023規程第27号）

この規程は、令和5年4月1日から施行する。

附 則（令和7年3月26日 2025規程第35号）

この規程は、令和7年4月1日から施行する。