

令和8年4月15日

人 事 院 事 務 総 長

「人事院規則10—16（パワー・ハラスメントの防止等）の運用
について」の一部改正について（通知）

「人事院規則10—16（パワー・ハラスメントの防止等）の運用について
（令和2年4月1日職職—141）」の一部を下記のとおり改正したので、令和
8年10月1日以降は、これによってください。

記

次の表により、改正前欄に掲げる規定の傍線を付した部分（以下「傍線部分」
という。）でこれに対応する改正後欄に掲げる規定の傍線部分があるものは、こ
れを当該傍線部分のように改め、改正前欄に掲げる規定の傍線部分でこれに対応
する改正後欄に掲げる規定の傍線部分がないものは、これを削る。

改 正 後	改 正 前
第4条関係 1 各省各庁の長の責務には、次 に掲げるものが含まれる。 一～三 （略） 四 パワー・ハラスメントに関	第4条関係 1 各省各庁の長の責務には、次 に掲げるものが含まれる。 一～三 （略） 四 パワー・ハラスメントに関

する苦情相談があった場合に、その内容に応じて、迅速かつ適切な解決を図ること。

(削る)

五・六 (略)

2 (略)

別紙第1

パワー・ハラスメントを防止しパワー・ハラスメントに関する問題を解決するために職員が認識すべき事項について

する苦情相談があった場合
(次号に規定する場合を除く。)に、その内容に応じて、迅速かつ適切な解決を図ること。

五 職員が担当する行政サービスの利用者等からの言動で、当該行政サービスをめぐるそれまでの経緯やその場の状況により、その対応を打ち切りづらい中で行われるものであって、当該言動を受ける職員の属する省庁の業務の範囲や程度を明らかに超える要求をするものに関する苦情相談があった場合に、組織として対応し、その内容に応じて、迅速かつ適切に職員の救済を図ること。

六・七 (略)

2 (略)

別紙第1

パワー・ハラスメントを防止しパワー・ハラスメントに関する問題を解決するために職員が認識すべき事項について

の指針	の指針
<p>第1 パワー・ハラスメントを防止し円滑な業務運営を行うために職員が認識すべき事項</p> <p>1 (略)</p> <p>2 パワー・ハラスメントになり得る言動</p> <p> パワー・ハラスメントになり得る言動として、例えば、次のようなものがある。</p> <p> 一 (略)</p> <p> 二 暴言・名誉毀損・侮辱</p> <p> ア～ウ (略)</p> <p> (注) 「性的指向又は<u>ジェンダーアイデンティティ</u>に関する偏見に基づく言動」は、セクシュアル・ハラスメントに該当するが、職務に関する優越的な関係を背景として行われるこうした言動は、パワー・ハラスメントにも該当する。</p> <p> 三～七 (略)</p> <p>3 (略)</p>	<p>第1 パワー・ハラスメントを防止し円滑な業務運営を行うために職員が認識すべき事項</p> <p>1 (略)</p> <p>2 パワー・ハラスメントになり得る言動</p> <p> パワー・ハラスメントになり得る言動として、例えば、次のようなものがある。</p> <p> 一 (略)</p> <p> 二 暴言・名誉毀損・侮辱</p> <p> ア～ウ (略)</p> <p> (注) 「性的指向又は<u>性自認</u>に関する偏見に基づく言動」は、セクシュアル・ハラスメントに該当するが、職務に関する優越的な関係を背景として行われるこうした言動は、パワー・ハラスメントにも該当する。</p> <p> 三～七 (略)</p> <p>3 (略)</p>