

令和2年4月1日

人 事 院 事 務 総 長

「人事院規則10—10（セクシュアル・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—10（セクシュアル・ハラスメントの防止等）の運用につ
いて（平成10年11月13日職福—442）」の一部を下記のとおり改正した
ので、令和2年6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、これを削り、改正後欄に掲
げる規定の傍線部分でこれに対応する改正前欄に掲げる規定の傍線部分がないも
のは、これを加える。

改 正 後	改 正 前
第2条関係	第2条関係

1～5 (略)

6 この条の第2号の「勤務条件につき不利益を受けること」とは、昇任、配置換等の任用上の取扱い、昇格、昇給、勤勉手当等の給与上の取扱い等に関し不利益を受けることをいう。

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 セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する方針、具体的な対策等を各省庁において部内規程等の文書の形で取りまとめ、職員に対して明示すること。

(削る)

二 (略)

三 セクシュアル・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

1～5 (略)

6 この条の第2号の「勤務条件につき不利益を受けること」とは、昇任、配置換等の任用上の取扱いや昇格、昇給、勤勉手当等の給与上の取扱い等に関し不利益を受けることをいう。

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 セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する方針、具体的な対策等を各省庁において部内規程等の文書の形で取りまとめ、職員に対して明示すること。

二 職員に対する研修の計画を立て、実施するに当たり、セクシュアル・ハラスメントの防止等のための研修を含めること。

三 (略)

(新設)

と。

四・五 (略)

2 この条の第3項の「不利益」には、勤務条件に関する不利益（昇任、配置換等の任用上の取扱い、昇格、昇給、勤勉手当等の給与上の取扱い等に関する不利益をいう。）のほか、同僚等から受ける^{ひぼう}誹謗や中傷など職員が受けるその他の不利益が含まれる。

第5条関係

この条の第3項の「職員を監督する地位にある者」には、他の職員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ものとする。

第6条関係

この条の第1項の人事院が定める指針は、別紙第1のとおりとする。

第7条関係

1 この条の第1項の「職員の意識の啓発及び知識の向上」を図る方法としては、パンフレット、ポスター等の啓発資料の配布

四・五 (略)

2 職場における「不利益」には、勤務条件に関する不利益のほか、同僚等から受ける^{ひぼう}誹謗や中傷など職員が受けるその他の不利益が含まれる。

第5条関係

この条の第2項の「職員を監督する地位にある者」には、他の職員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ものとする。

第6条関係

この条の第1項の人事院が定める指針は、別紙1のとおりとする。

第7条関係

1 この条の第1項の「研修等」には、研修のほか、パンフレットの配布、ポスターの掲示、職員の意識調査の実施等が含まれ

、 掲示又はイントラネットへの
掲載、職員の意識調査の実施等
が挙げられる。

2 この条の第2項の「研修」の
内容には、性的指向及び性自認
に関するものを含めるものとす
る。

3 (略)

4 この条の第2項の「求められ
る役割及び技能」には、監督者
がセクシュアル・ハラスメント
に関する苦情相談に適切に対応
するために必要な知識等が含ま
れる。

第8条関係

1 (略)

2 この条の第1項の苦情相談を
受ける体制の整備については、
次に定めるところによる。

一 本省庁（府、省又は外局と
して置かれる庁の内部部局そ
の他これに相当する行政機関
の部局をいう。）及び管区機
関（数府県の地域を管轄区域
とする相当の規模を有する地
方支分部局その他これに相当

る。

2 この条の第1項の「研修等」
の内容には、性的指向及び性自
認に関するものを含めるものと
する。

3 (略)

(新設)

第8条関係

1 (略)

2 この条の第1項の苦情相談を
受ける体制の整備については、
次に定めるところによる。

一 本省庁及び管区機関におい
ては、それぞれ複数の相談員
を置くことを基準とし、その
他の機関においても、セクシ
ュアル・ハラスメントに関す
る職員からの苦情相談に対応
するために必要な体制をその

する行政機関の部局をいう。
_)においては、それぞれ複数の相談員を置くことを基準とし、その他の機関においても、セクシュアル・ハラスメントに関する職員からの苦情相談に対応するために必要な体制をその組織構成、各官署の規模等を勘案して整備するものとする。

二・三 (略)

四 セクシュアル・ハラスメントは、妊娠、出産、育児若しくは介護に関するハラスメント（人事院規則10—15（妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止等）第2条に規定する妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントをいう。以下同じ。）又はパワー・ハラスメント（人事院規則10—16（パワー・ハラスメントの防止等）第2条に規定するパワー・ハラスメントをいう。）と複合的に生じることも想定され

組織構成、各官署の規模等を勘案して整備するものとする。

二・三 (略)

四 セクシュアル・ハラスメントは、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント（人事院規則10—15（妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止等）第2条に規定する妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントをいう。以下同じ。）その他のハラスメントと複合的に生じることも想定されることから、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント等の苦情相談を受ける体制と一体的に、セクシュアル・

ることから、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント等に関する苦情相談を受けける体制と一体的に、セクシュアル・ハラスメントに関する苦情相談を受けける体制を整備するなど、一元的に苦情相談を受けけることのできる体制を整備するよう努めるものとする。

3 各省各庁の長は、相談員に対し、責任を持って苦情相談に対応するよう指導を徹底するとともに、苦情相談に関する知識、技能等を向上させるため、相談員に対する研修等を実施し、又は相談員を人事院の研修等に参加させるよう努めるものとする。

4 (略)

第9条関係

この条の第1項の人事院が定める指針は、別紙第2のとおりとする。

別紙第1

セクシュアル・ハラスメントをなくするため

ハラスメントの苦情相談を受けける体制を整備するなど、一元的に苦情相談を受けけることのできる体制を整備するよう努めるものとする。

3 この条の第2項の人事院が定める指針は、別紙2のとおりとする。

4 (略)

(新設)

別紙1

セクシュアル・ハラスメントをなくすために

に職員が認識すべき事項についての指針	職員が認識すべき事項についての指針
<p>第1 セクシュアル・ハラスメントをしないようにするために職員が認識すべき事項</p>	<p>第1 セクシュアル・ハラスメントをしないようにするために職員が認識すべき事項</p>
<p>1・2 (略)</p>	<p>1・2 (略)</p>
<p>3 セクシュアル・ハラスメントになり得る言動</p> <p>セクシュアル・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>3 セクシュアル・ハラスメントになり得る言動</p> <p>セクシュアル・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 職場内外で起きやすいもの</p>	<p>一 職場内外で起きやすいもの</p>
<p>(1) 性的な内容の発言関係</p>	<p>(1) 性的な内容の発言関係</p>
<p>ア (略)</p>	<p>ア (略)</p>
<p>イ 性別により差別しようとする意識等に基づくものの</p>	<p>イ 性別により差別しようとする意識等に基づくものの</p>
<p>①・② (略)</p>	<p>①・② (略)</p>
<p>③ 性的指向や性自認をからかひやいじめの対象としたり、性的指向や性自認を本人の承諾なしに第三者に漏らしたりすること。</p>	<p>③ 性的指向や性自認をからかひやいじめの対象とすること。</p>
<p>(2) (略)</p>	<p>(2) (略)</p>
<p>二 (略)</p>	<p>二 (略)</p>

4 (略)	4 (略)
<p>第2 職場の構成員として良好な勤務環境を確保するために認識すべき事項</p>	<p>第2 職場の構成員として良好な勤務環境を確保するために認識すべき事項</p>
<p>勤務環境はその構成員である職員の協力の下に形成される部分が大いことから、セクシュアル・ハラスメントにより勤務環境が害されることを防ぐため、職員は、次の事項について、積極的に意を用いるように努めなければならない。</p>	<p>勤務環境はその構成員である職員の協力の下に形成される部分が大いことから、セクシュアル・ハラスメントにより勤務環境が害されることを防ぐため、職員は、次の事項について、積極的に意を用いるように努めなければならない。</p>
1 (略)	1 (略)
<p>2 職場からセクシュアル・ハラスメントに関する問題の<u>行為者</u>や被害者を出さないようにするために、周囲に対する気配りをし、必要な行動をとること。</p>	<p>2 職場からセクシュアル・ハラスメントに関する問題の<u>加害者</u>や被害者を出さないようにするために、周囲に対する気配りをし、必要な行動をとること。</p>
<p>具体的には、次の事項について十分留意して必要な行動をとる必要がある。</p>	<p>具体的には、次の事項について十分留意して必要な行動をとる必要がある。</p>
一・二 (略)	一・二 (略)
3 (略)	3 (略)
別紙第2	別紙2
<p>セクシュアル・ハラスメントに関する苦情相</p>	<p>セクシュアル・ハラスメントに関する苦情相</p>

談に対応するに当たり
留意すべき事項につい
ての指針

第2 苦情相談の事務の進め方

1 (略)

2 相談者から事実関係等を聴取
するに当たり留意すべき事項

相談者から事実関係等を聴取
するに当たっては、次の事項に
留意する必要がある。

一 (略)

二 どの程度の緊急性があるの
かについて把握すること。

相談者の心身の状態等に鑑
み、苦情相談への対応に当た
りどの程度の緊急性があるの
かを把握する。

三 相談者の主張に真摯に耳を
傾け丁寧に話を聴くこと。

特に相談者が被害者の場合
、セクシュアル・ハラスメン
トを受けた心理的な影響から
必ずしも理路整然と話すとは
限らない。むしろ脱線するこ
とも十分想定されるが、事実

談に対応するに当たり
留意すべき事項につい
ての指針

第2 苦情相談の事務の進め方

1 (略)

2 相談者から事実関係等を聴取
するに当たり留意すべき事項

相談者から事実関係等を聴取
するに当たっては、次の事項に
留意する必要がある。

一 (略)

二 どの程度の時間的な余裕が
あるのかについて把握するこ
と。

相談者の心身の状態等に鑑
み、苦情相談への対応に当た
りどの程度の時間的な余裕が
あるのかを把握する。

三 相談者の主張に真摯に耳を
傾け丁寧に話を聴くこと。

特に相談者が被害者の場合
、セクシュアル・ハラスメン
トを受けた心理的な影響から
必ずしも理路整然と話すとは
限らない。むしろ脱線するこ
とも十分想定されるが、事実

関係を把握することは極めて重要であるので、忍耐強く聴くよう努める。また、相談員自身の評価を差し挟むことはせず、相談者の心情に配慮し、その主張等を丁寧に聴き、相談者が認識する事実関係を把握することが必要である。

四 事実関係については、次の事項を把握すること。

(1) 当事者（セクシュアル・ハラスメントの被害者及び行為者とされる者）間の関係

(2) (略)

(3) 相談者は、行為者とされる者に対してどのような対応をとったか。

(4) (略)

なお、これらの事実を確認する場合、相談者が主張する内容については、当事者のみが知り得るものか、又は他に目撃者はいるのかを把握する。

五 聴取した事実関係等を相談者に確認すること。

関係を把握することは極めて重要であるので、忍耐強く聴くよう努める。

四 事実関係については、次の事項を把握すること。

(1) 当事者（被害者及び加害者とされる職員）間の関係

(2) (略)

(3) 相談者は、加害者とされる職員に対してどのような対応をとったか。

(4) (略)

なお、これらの事実を確認する場合、相談者が主張する内容については、当事者のみが知り得るものか、又は他に目撃者はいるのかを把握する。

五 聴取した事実関係等を相談者に確認すること。

聞き間違いの修正並びに聞き漏らした事項及び言い忘れた事項の補充ができるので、聴取事項を書面で示したり、復唱したりするなどして相談者に確認する。

六 聴取した事実関係等については、必ず記録して保存しておくとともに、当該記録を厳重に管理すること。

3 行為者とされる者からの事実関係等の聴取

一 原則として、行為者とされる者から事実関係等を聴取する必要がある。ただし、セクシュアル・ハラスメントが職場内で行われ比較的軽微なものであり、対応に緊急性がない場合などは、監督者の観察又は指導による対応が適当な場合も考えられるので、その都度適切な方法を選択して対応する。

二 行為者とされる者から事実関係等を聴取する場合には、行為者とされる者に対して十

聞き間違いの修正並びに聞き漏らした事項及び言い忘れた事項の補充ができるので、聴取事項を書面で示したり、復唱するなどして相談者に確認する。

六 聴取した事実関係等については、必ず記録にしてとっておくこと。

3 加害者とされる職員からの事実関係等の聴取

一 原則として、加害者とされる職員から事実関係等を聴取する必要がある。ただし、セクシュアル・ハラスメントが職場内で行われ比較的軽微なものであり、対応に時間的な余裕がある場合などは、監督者の観察、指導による対応が適当な場合も考えられるので、その都度適切な方法を選択して対応する。

二 加害者とされる者から事実関係等を聴取する場合には、加害者とされる者に対して十

分な弁明の機会を与える。

三 行為者とされる者から事実関係等を聴取するに当たっては、その主張に真摯に耳を傾け丁寧に話を聴く、聴取した事実関係等を行為者とされる者に確認するなど、相談者から事実関係等を聴取する際の留意事項を参考にし、適切に対応する。

4・5 (略)

第3 問題処理のための具体的な対応例

相談員が、苦情相談に対応するに当たっては、セクシュアル・ハラスメントに関して相当程度の知識を持ち、個々の事例に即して柔軟に対応することが基本となることは言うまでもないが、具体的には、事例に応じて次のような対処が方策として考えられる。

1 セクシュアル・ハラスメントを受けたとする職員からの苦情相談

一 職員の監督者等に対し、行為者とされる者に指導するよ

分な弁明の機会を与える。

三 加害者とされる者から事実関係等を聴取するに当たっては、その主張に真摯に耳を傾け丁寧に話を聴くなど、相談者から事実関係等を聴取する際の留意事項を参考にし、適切に対応する。

4・5 (略)

第3 問題処理のための具体的な対応例

相談員が、苦情相談に対応するに当たっては、セクシュアル・ハラスメントに関して相当程度の知識を持ち、個々の事例に即して柔軟に対応することが基本となることは言うまでもないが、具体的には、事例に応じて次のような対処が方策として考えられる。

1 セクシュアル・ハラスメントを受けたとする職員からの苦情相談

一 職員の監督者等に対し、加害者とされる職員に指導する

う要請する。

(例)

職場内で行われるセクシュアル・ハラスメントのうち、その対応に緊急性がないと判断されるものについては、職場の監督者等に状況を観察するよう要請し、行為者とされる者の言動のうち問題があると認められるものを適宜注意させる。

二 行為者に対して直接注意する。

(例)

性的なからかいの対象にするなどの行為を頻繁に行うことが問題にされている場合において、行為者は親しみの表現として発言等を行っており、それがセクシュアル・ハラスメントであるとの意識がない場合には、相談員が行為者に対し、その行動がセクシュアル・ハラスメントに該当することを直接注意する。

よう要請する。

(例)

職場内で行われるセクシュアル・ハラスメントのうち、その対応に時間的な余裕があると判断されるものについては、職場の監督者等に状況を観察するよう要請し、加害者とされる職員の言動のうち問題があると認められるものを適宜注意させる。

二 加害者に対して直接注意する。

(例)

性的なからかいの対象にするなどの行為を頻繁に行うことが問題にされている場合において、加害者とされる職員は親しみの表現として発言等を行っており、それがセクシュアル・ハラスメントであるとの意識がない場合には、相談員が加害者とされる職員に対し、その行動がセクシュアル・ハラスメントに該当することを直接注意する。

三 (略)

四 当事者間のあっせんを行う。

(例)

被害者がセクシュアル・ハラスメントを行った行為者に謝罪を求めている場合において、行為者も自らの言動について反省しているときには、被害者の要求を行為者に伝え、行為者に対して謝罪を促すようあっせんする。

五 人事上必要な措置を講じるため、人事当局との連携をとる。

(例)

セクシュアル・ハラスメントの内容がかなり深刻な場合で被害者と行為者とを同じ職場で勤務させることが適当でないと判断される場合などには、人事当局との十分な連携の下に当事者の人事異動等の措置をとることも必要となる。

2 (略)

三 (略)

四 当事者間のあっせんを行う。

(例)

被害者がセクシュアル・ハラスメントを行った加害者に謝罪を求めている場合において、加害者も自らの言動について反省しているときには、被害者の要求を加害者に伝え、加害者に対して謝罪を促すようあっせんする。

五 人事上必要な措置を講じるため、人事当局との連携をとる。

(例)

セクシュアル・ハラスメントの内容がかなり深刻な場合で被害者と加害者とを同じ職場で勤務させることが適当でないと判断される場合などには、人事当局との十分な連携の下に当事者の人事異動等の措置をとることも必要となる。

2 (略)

3 第三者からの苦情相談

(例)

同僚の女性職員がその上司から性的なからかいを日常的に繰り返し受けているのを見て不快に思う職員から相談があった場合には、同僚の女性職員及びその上司から事情を聴き、その事実がセクシュアル・ハラスメントであると認められる場合には、その上司に対して監督者を通じ、又は相談員が直接に注意を促す。

(例)

非常勤職員に執拗^{よう}につきまったり、その身体に不必要に触る職員がいるが、非常勤職員である本人は、立場が弱いため苦情を申し出ることをしないような場合について第三者から相談があったときには、本人から事情を聴き、事実が認められる場合には、本人の意向を踏まえた上で、監督者を通じ、又は相談員が直接に行為者とされる者から事情を聴き、注意する。

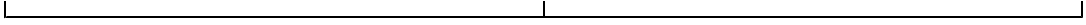
3 第三者からの苦情相談

(例)

同僚の女性職員がその上司から性的なからかいを日常的に繰り返し受けているのを見て不快に思う職員から相談があった場合には、同僚の女性職員及びその上司から事情を聴き、その事実がセクシュアル・ハラスメントであると認められる場合には、その上司に対して監督者を通じ、又は相談員が直接に注意を促す。

(例)

非常勤職員に執拗^{よう}につきまったり、その身体に不必要に触る職員がいるが、非常勤職員である本人は、立場が弱いため苦情を申し出ることをしないような場合について第三者から相談があったときには、本人から事情を聴き、事実が認められる場合には、本人の意向を踏まえた上で、監督者を通じ、又は相談員が直接に加害者とされる職員から事情を聴き、注意する。



以 上