

令和 2 年 4 月 1 日

人 事 院 事 務 総 長

「人事院規則 1 0—1 5（妊娠、出産、育児又は介護に関する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 1 0—1 5（妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止等）の運用について（平成 2 8 年 1 2 月 1 日職職—2 7 3）」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

1～6 (略)

7 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに該当する典型的な例としては、次に掲げるものがある。この場合において、これらは、限定列挙ではないことには留意するものとする。

一 職員が、妊娠等をしたこと（この条の第1号に掲げる事由をいう。以下同じ。）又は制度等の利用（この条の第2号から第4号までに掲げる制度又は措置の利用をいう。以下同じ。）の請求等をした旨を上司に相談したこと、制度等の利用の請求等をしたこと若しくは制度等の利用をしたことにより、上司が当該職員に対し、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示唆すること。

二・三 (略)

第4条関係

1～6 (略)

7 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに該当する典型的な例としては、次に掲げるものがある。この場合において、これらは、限定列挙ではないことには留意するものとする。

一 職員が、妊娠等をしたこと（この条の第1号に掲げる事由をいう。以下同じ。）又は制度等の利用（この条の第2号から第4号までに掲げる制度又は措置の利用をいう。以下同じ。）の請求等をした旨を上司に相談したこと、制度等の利用の請求等をしたこと若しくは制度等の利用をしたことにより、上司が当該職員に対し、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示唆すること。

二・三 (略)

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 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・三 (略)

四 妊娠、出産、育児又は介護に関する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。

五・六 (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

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 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、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止等のための研修を含めること。

三・四 (略)

(新設)

五・六 (略)

2 この条の「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。

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。

3 (略)

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、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「求められる役割及び技能」には、監督者が妊娠、出産、育児又は介護に関する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 苦情相談は、妊娠、出産、育

3 (略)

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7条関係

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る。

(新設)

第8条関係

1 苦情相談は、妊娠、出産、育

児又は介護に関するハラスメントによる被害を受けた本人からのものに限らず、次のようなものも含まれる。

一 他の職員について妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントが生じているのを見た職員からの相談

二 他の職員から妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントを生じさせる言動をしている旨の指摘を受けた職員からの相談

三 (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する行政機関の部局をいう。）においては、それぞれ複数

児又は介護に関するハラスメントによる被害を受けた本人からのものに限らず、次のようなものも含まれる。

一 他の職員について妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントが生じているのを見た職員からの苦情の申出

二 他の職員から自らの言動により妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントを生じさせている旨の指摘を受けた職員からの相談

三 (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、妊娠、出産、育児又は介護に関する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

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、妊娠、出産、育児又は介護に関する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 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントは、セクシュアル・ハラスメント（人事院規則10—10（セクシュアル・ハラスメントの防止等）第2条第1号に規定するセクシュアル・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ることから、セクシュアル・ハラスメント等に関する苦情相談を受ける体制と一体的に、妊娠

整備するものとする。

二・三 (略)

四 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントは、セクシュアル・ハラスメント（人事院規則10—10（セクシュアル・ハラスメントの防止等）第2条第1号に規定するセクシュアル・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、セクシュアル・ハラスメント等の苦情相談を受ける体制と一体的に、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの苦情相談を受ける体制を整備するなど、一元的に苦情相談を受けることので

、出産、育児又は介護に関するハラスメントに関する苦情相談を受ける体制を整備するなど、一元的に苦情相談を受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

妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントをなくすために職員が認識すべき事項についての指針

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、別紙第2のとおりとする。

4 (略)

(新設)

別紙第1

妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントをなくすために職員が認識すべき事項についての指針

<p>第1 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントを生じさせないために職員が認識すべき事項</p> <p>1 基本的な心構え</p> <p>職員は、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントを生じさせないために、次の事項について十分認識しなければならない。</p> <p>一 妊娠、出産、育児又は介護に関する否定的な言動（<u>不妊治療に対する否定的な言動を含め、他の職員の妊娠、出産、育児又は介護の否定につながる言動（当該職員に直接行わない言動も含まれる。）をいい、単なる自らの意思の表明を除く。</u>）は、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの原因や背景となること。</p> <p>二 （略）</p> <p>2～4 （略）</p> <p>別紙第2</p> <p>第2 苦情相談の事務の進め方</p>	<p>第1 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントを生じさせないために職員が認識すべき事項</p> <p>1 基本的な心構え</p> <p>職員は、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントを生じさせないために、次の事項について十分認識しなければならない。</p> <p>一 妊娠、出産、育児又は介護に関する否定的な言動（<u>他の職員の妊娠、出産、育児又は介護の否定につながる言動（当該職員に直接行わない言動も含まれる。）をいい、単なる自らの意思の表明を除く。</u>）は、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの原因や背景となること。</p> <p>二 （略）</p> <p>2～4 （略）</p> <p>別紙第2</p> <p>第2 苦情相談の事務の進め方</p>
--	--

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、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに係る言動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

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、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに係る言動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。

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（妊娠、出産、育児又は介護に関する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。

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、

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、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントが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

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、必ず記録し、保存しておくこと。

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、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントが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 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、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)

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)

以 上