

平成二十八年人事院規則一〇一一五

人事院規則一〇一一五（妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止等）人事院は、国家公務員法に基づき、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し次の人事院規則を制定する。

（趣旨）

第一条 この規則は、人事行政の公正の確保、職員の利益の保護及び職員の能率の発揮を目的として、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止のための措置及び妊娠、出産、育児又は介護に関する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、必要な事項を定めるものとする。

（定義）

第二条 この規則において、「妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント」とは、職場における次に掲げるものをいう。

一 職員に対する次に掲げる事由に関する言動により当該職員の勤務環境が害されること。

イ 妊娠したこと。

ロ 出産したこと。

ハ 妊娠又は出産に起因する症状により勤務することができないこと若しくはできなかったこと又は能率が低下したこと。

ニ 不妊治療を受けること。

三 職員に対する次に掲げる妊娠又は出産に関する制度又は措置の利用に関する言動により当該職員の勤務環境が害されること。

イ 規則一〇一七（女子職員及び年少職員の健康、安全及び福祉）第三条第一項の規定により妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせないこと。

ロ 規則一〇一七第四条の規定により深夜勤務又は正規の勤務時間等以外の時間における勤務をさせないこと。

ハ 規則一〇一七第五条の規定による保健指導又は健康診査を受けるため勤務しないこと。

ニ 規則一〇一七第六条第一項の規定により業務を軽減し、又は他の軽易な業務に就かせること。

ホ 規則一〇一七第六条第二項の規定による休息し、又は補食するため勤務しないこと。

ヘ 規則一〇一七第七条の規定による正規の勤務時間等の始め又は終わりにおいて勤務しないこと。

ト 規則一五一一四（職員の勤務時間、休日及び休暇）第二十二條第一項第五号の二又は規則一五一一五（非常勤職員の勤務時間及び休暇）第四條第一項第九号の規定による不妊治療に係る通院等のための休暇

チ 規則一五一一四第二十二條第一項第六号又は規則一五一一五第四條第一項第十号の規定による六週間（多胎妊娠の場合にあつては、十四週間）以内に出産する予定である場合の休暇

リ 規則一五一一四第二十二條第一項第七号又は規則一五一一五第四條第一項第十一号の規定による出産した場合の休暇

又 規則一五一一四第二十二條第一項第八号又は規則一五一一五第四條第二項第一号の規定による保育のために必要と認められる授乳等を行う場合の休暇

ル 規則一五一一四第二十二條第一項第九号又は規則一五一一五第四條第一項第十二号の規定による妻の出産に伴う休暇

ヲ 規則一五一一五第四條第二項第七号の規定による保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守るための休暇

ワ イからラまでに掲げるもののほか、人事院の定める妊娠又は出産に関する制度又は措置

三 職員に対する次に掲げる育児に関する制度又は措置の利用に関する言動により当該職員の勤務環境が害されること。

イ 育児休業法第三条第一項に規定する育児休業

ロ 育児休業法第十二條第一項に規定する育児短時間勤務

ハ 育児休業法第二十六條第一項に規定する育児時間

ニ 勤務時間法第六條第三項の規定により規則一五一一四第四條の三第一項第二号イの子を養育する職員として申告をした職員について勤務時間を割り振らない日を設け、又は勤務時間を割り振ること。

ホ 規則一〇一一（育児又は介護を行う職員の早出遅出勤務並びに深夜勤務及び超過勤務の制限）第三条の規定により早出遅出勤務をさせること。

ヘ 規則一〇一一第六條の規定により深夜勤務をさせないこと。

ト 規則一〇一一第九條又は第十條の規定により超過勤務をさせないこと。

チ 規則一五一一四第二十二條第一項第十号又は規則一五一一五第四條第一項第十三号の規定による子の養育のための休暇

リ 規則一五一一四第二十二條第一項第十一号又は規則一五一一五第四條第二項第二号の規定による子の看護のための休暇

ヌ イからラまでに掲げるもののほか、人事院の定める育児に関する制度又は措置

職員に対する次に掲げる介護に関する制度又は措置の利用に関する言動により当該職員の勤務環境が害されること。

イ 勤務時間法第六條第三項の規定により規則一五一一四第四條の三第一項第二号ロの要介護者を介護する職員として申告をした職員について勤務時間を割り振らない日を設け、又は勤務時間を割り振ること。

ロ 勤務時間法第二十条第一項に規定する介護休暇又は規則一五一一五第四條第二項第四号の規定による要介護者の介護をするための休暇

ハ 勤務時間法第二十条の二第一項に規定する介護時間又は規則一五一一五第四條第二項第五号の規定による要介護者の介護をするための休暇

ニ 規則一〇一一第十三條の規定により読み替えられた同規則第三條の規定により早出遅出勤務をさせること。

ホ 規則一〇一一第十三條の規定により読み替えられた同規則第六條の規定により深夜勤務をさせないこと。

ヘ 規則一〇一一第十三條の規定により読み替えられた同規則第九條又は第十條の規定により超過勤務をさせないこと。

ト 規則一五一一四第二十二條第一項第十二号又は規則一五一一五第四條第二項第三号の規定による要介護者の世話を行うための休暇

チ イからラまでに掲げるもののほか、人事院の定める介護に関する制度又は措置

（人事院の責務）

第三条 人事院は、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止及び妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントが生じた場合の対応（以下「妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止等」という。）に關する施策についての企画立案を行うとともに、各省各庁の長が妊娠、出産、育児又は介護に關するハラスメントの防止等のために実施する措置に関する調整、指導及び助言に当たらなければならない。

（各省各庁の長の責務）

第四条 各省各庁の長は、職員がその能率を充分に発揮できるような勤務環境を確保するため、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止に関し、必要な措置を講ずるとともに、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントが生じた場合においては、必要な措置を迅速かつ適切に講じなければならない。

2 各省各庁の長は、当該各省各庁に属する職員が他の各省各庁に属する職員（以下「他省庁の職員」という。）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受けたとされる場合には、当該他省庁の職員に係る各省各庁の長に対し、当該他省庁の職員に対する調査を行うよう要請するとともに、必要に応じて当該他省庁の職員に対する指導等の対応を行うよう求めなければならない。この場合において、当該調査又は対応を行うよう求められた各省各庁の長は、これに応じて必要と認める協力を行わなければならない。

3 各省各庁の長は、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の申出、当該苦情等に係る調査への協力その他妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントが生じた場合の職員の対応に起因して当該職員が職場において不利益を受けることがないようにしなければならない。

（職員の責務）

第五条 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る言動をしてはならない。

2 職員は、次条第一項の指針を十分認識して行動するよう努めなければならない。

3 職員を監督する地位にある者（以下「監督者」という。）は、良好な勤務環境を確保するため、日常の執務を通じた指導等により妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止に努めるとともに、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントが生じた場合には、迅速かつ適切に対処しなければならない。

（職員に対する指針）

第六条 人事院は、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントをなくするために職員が認

識すべき事項について、指針を定めるものとする。

2 各省各庁の長は、職員に対し、前項の指針の周知徹底を図らなければならない。

(研修等)
第七條 各省各庁の長は、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、職員の意識の啓発及び知識の向上を図らなければならない。

2 各省各庁の長は、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、職員に対し、研修を実施しなければならない。この場合において、特に、新たに職員となった者に妊娠、出産、育児又は介護に関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こと並びに新たに監督者となった職員に妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止等に関しその求められる役割及び技能について理解させることに留意するものとする。

3 人事院は、各省各庁の長が前二項の規定により実施する研修等の調整及び指導に当たるとともに、自ら実施することが適当と認められる妊娠、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について計画を立て、その実施に努めるものとする。

(苦情相談への対応)

第八條 各省各庁の長は、人事院の定めるところにより、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の申出及び相談(以下「苦情相談」という。)が職員からなされた場合に対応するため、苦情相談を受ける職員(以下「相談員」という。)を配置し、相談員が苦情相談を受ける日時及び場所を指定する等必要な体制を整備しなければならない。この場合において、各省各庁の長は、苦情相談を受ける体制を職員に対して明示するものとする。

2 相談員は、苦情相談に係る問題の事実関係の確認及び当該苦情相談に係る当事者に対する助言等により、当該問題を迅速かつ適切に解決するよう努めるものとする。この場合において、相談員は、次条第一項の指針に十分留意しなければならない。

3 職員は、相談員に対して苦情相談を行うほか、人事院に対しても苦情相談を行うことができる。この場合において、人事院は、苦情相談を行った職員等から事情の聴取を行う等の必要な調査を行い、当該職員等に対して指導、助言及び必要なあつせん等を行うものとする。

(苦情相談に関する指針)

第九條 人事院は、相談員が妊娠、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対応するに当たり留意すべき事項について、指針を定めるものとする。

2 各省各庁の長は、相談員に対し、前項の指針の周知徹底を図らなければならない。

附 則 抄

(施行期日)

1 この規則は、平成二十九年一月一日から施行する。

附 則 (令和二年四月一日人事院規則一〇一五一一)

この規則は、令和二年六月一日から施行する。

附 則 (令和三年二月一日人事院規則一〇一五一一)

この規則は、令和四年一月一日から施行する。

附 則 (令和六年三月二九日人事院規則一八二二) 抄

(施行期日)

第一條 この規則は、令和七年四月一日から施行する。ただし、次条及び附則第四条の規定は公布の日から、第五条の規定並びに第十一条中規則一五一一四の目次の改正規定、同規則中第一條の二を第一條の三とし、第一條の次に一條を加える改正規定及び同規則第十三條第一項第三号の改正規定は令和六年四月一日から施行する。

(雑則)

第四條 前二条に定めるもののほか、令和五年改正法及びこの規則の施行に関し必要な経過措置は、人事院が定める。