

(性を理由とする差別的取扱い及びあらゆるハラスメントの防止に関する規則第5条第1号関係)

性を理由とする差別的取扱い及びあらゆるハラスメントの防止並びにこれらへの適正な対応のために会員が留意すべき事項に関する指針

本会は、性を理由とする差別的取扱い及びあらゆるハラスメントの防止に関する規則第5条第1号に基づき、次のとおり指針を定める。

第1 本会の会員が認識すべき事項

- 1 本会の会員は、相手方がいかなる立場の者であっても個人の尊厳が認められ、その人格が尊重されるべきであることについて、十分認識しなければならない。

2 基本的な心構え

本会の会員は、性を理由とする差別的取扱い及びあらゆるハラスメントを防止するため、次の事項を十分認識しなければならない。

(1) 性を理由とする差別的取扱いについて

ア 会員は、弁護士、事務職員、司法修習生等の法律事務所への就業活動のための面接、採用及び就業において、何人も、性の違いによらず、対等平等であり、お互いの人格を尊重しあうべきであること。

イ 直接的であれ、間接的であれ、性又は婚姻、妊娠、出産若しくは家族上の役割に関連した理由に基づくいかなる差別的取扱いもあってはならないこと。

(2) セクシュアル・ハラスメントについて

ア セクシュアル・ハラスメントは、相手の尊厳及び人格権を侵害する行為であること。

イ セクシュアル・ハラスメントには、次に掲げる類型があること。

① 対価型セクシュアル・ハラスメント

立場や階級の上下関係等を利用した相手の意に反する性的な言動に対する拒否、抵抗等の反応により、その者が解雇、降格、減給等の不利益を受けること。

② 環境型セクシュアル・ハラスメント

相手の意に反する性的な身体的接触や発言その他の言動により、相手が苦痛を感じる結果、就業意欲の低下等就業環境に悪影響を及ぼすこと。

ウ 性的言動に対する受けとめ方には、男女間や個人間に差があり、セクシュアル・ハラスメントにあたるか否かについては、相手の判断が重要である。具体的には、次の点に注意しなければならない。

- ① 親しさを表すつもりの言動であったとしても、行為者の意図とは関係なく相手を不快にする場合があること。
- ② 不快に感じるか否かには、個人差があること。
- ③ この程度のことは相手も許容するだろうという勝手な憶測は決してしてはならないこと。
- ④ 相手と良好な人間関係ができていると、勝手な思いこみは決してしてはならないこと。

エ 相手が拒否し、又は嫌がっていることが分かった場合には、同じ言動を決して繰り返さないこと。

オ セクシュアル・ハラスメントであることについて、相手からいつも意思表示があるとは限らないこと。

例えば、セクシュアル・ハラスメントを受けた者が、職場の人間関係、弁護士と司法修習生、弁護士と事務職員といった力関係を考え、拒否することができない等、相手からいつも明確な意思表示があるとは限らないことを十分認識する必要がある。

カ 職場におけるセクシュアル・ハラスメントだけに注意するのでは不十分であること。

例えば、職場の人間関係がそのまま持続する歓迎会の酒席のような場において、会員が他の者にセクシュアル・ハラスメントを行うことは、職場の人間関係を損ない勤務環境を害するおそれがあることから、勤務時間外におけるセクシュアル・ハラスメントについても十分注意する必要がある。

キ 会員や事務職員に対するセクシュアル・ハラスメントにだけ注意するのでは不十分であること。

司法修習生、法律相談等で本会を訪問した者、依頼者その他会員がその職務に従事する際に接することとなる者との関係にも注意しなければならない。

ク セクシュアル・ハラスメントについて問題提起する者をいわゆるトラブル・メーカーと見たり、セクシュアル・ハラスメントに関する問題を、当事者間の個人的な問題として片付けないこと。

職場におけるミーティングを活用すること等により解決することができる問題については、問題提起を契機として、良好な環境の確保

のため皆で取り組むことを日ごろから心掛けることが必要である。

ケ 職場からセクシュアル・ハラスメントの加害者や被害者を出さないようにするため、周囲に対する気配りをし、積極的に行動をとること。

具体的には、次の事項に十分留意して必要な行動をとること。

- ① セクシュアル・ハラスメントが見受けられる場合には、職場の構成員として注意を促すことをためらわないこと。
- ② 被害を受けていることを見聞きした場合には、声を掛けて相談に乗ったり、被害者に相談員等に相談することを促すことをためらわないこと。
- ③ 事業主たる会員は、職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置義務を負っていることを十分認識し、セクシュアル・ハラスメントの防止及び発生後の迅速、適切な対応に努めること。

(3) パワー・ハラスメントについて

ア パワー・ハラスメントは、相手の尊厳及び人格権を侵害する行為であること。

イ パワー・ハラスメントは、就業環境を悪化させ、職場の生産性の低下、人材の流出等の損失をもたらす可能性があること。

ウ 職場外又は勤務時間外であっても、職場の人間関係がそのまま持ち込まれているような場合における言動は、パワー・ハラスメントになりうること。

エ パワー・ハラスメントは、業務上の指導又は注意との線引きが難しい側面があり、その判断にあたっては受け手の主観だけでなく、社会通念に基づく視点を併せて慎重に行う必要があること。

オ パワー・ハラスメントに対する正しい知識を持った上で、自らの言動がパワー・ハラスメントに該当しないか十分注意を払い、パワー・ハラスメントを行わないよう努めること。

カ 相手と良好な人間関係ができているから大丈夫だ、等の思い込みをしてはならないこと。

キ パワー・ハラスメントについて問題提起する者をいわゆるトラブル・メーカーと見たり、パワー・ハラスメントに関する問題を、当事者間の個人的な問題として片付けないこと。

職場におけるミーティングを活用すること等により解決することができる問題については、問題提起を契機として、良好な環境の確保の

ため皆で取り組むことを日ごろから心掛けることが必要である。

ク 職場からパワー・ハラスメントの加害者や被害者を出さないようにするため、周囲に対する気配りをし、積極的に行動をとること。

具体的には、次の事項に十分留意して必要な行動をとること。

- ① パワー・ハラスメントが見受けられる場合には、職場の構成員として注意を促すことをためらわないこと。
- ② 被害を受けていることを見聞きした場合には、声を掛けて相談に乗ったり、被害者に相談員等に相談することを促すことをためらわないこと。
- ③ 事業主たる会員は、職場におけるパワー・ハラスメントに関する雇用管理上の措置義務を負っていることを十分認識し、パワー・ハラスメントの防止及び発生後の迅速、適切な対応に努めること。

(4) その他のハラスメントについて

ア 時代の流れに伴う国民意識の変化に伴い、妊娠・出産に関するハラスメント（マタニティ・ハラスメント）、育児・介護に関するハラスメント、SOGI（Sexual Orientation Gender Identity）ハラスメントといった、新しい概念のハラスメントが存在すること、今後も新しい概念のハラスメントが発生しうること。

イ 妊娠・出産に関するハラスメントについては、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（以下「男女雇用機会均等法」という。）等、労働者の権利に関する法令について十分な理解をすること。

同法施行規則により、事業主たる会員は妊娠、出産等に関する言動により当該女性労働者の就業環境が害されることのないよう、雇用管理上の措置を講ずべきとされていること。

ウ 育児・介護に関するハラスメントについては、育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（以下「育児・介護休業法」という。）等、労働者の権利に関する法令について十分な理解をすること。

同法施行規則により、事業主たる会員は育児、介護等に関する言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、雇用管理上の措置を講ずべきとされていること。

エ 妊娠・出産に関するハラスメント及び育児・介護に関するハラスメントについて

- ① 勤務者が妊娠又は出産したこと及び妊娠若しくは出産に関する制度又は子の養育若しくは家族の介護に関する制度を利用することを尊

重し、これらに対して否定的な言動をとることなく、コミュニケーションを図りながら、職務の円滑な遂行に協力すべきこと。

- ② 業務分担又は安全配慮等の観点から、客観的にみて正当な職務上の必要性に基づく場合はハラスメントに該当しないこと。

オ SOGI ハラスメントについては、性の在り方は多様であってこれらに優劣がないこと、自らの性的指向・性自認を周囲の人々に公表している人は多くないため、性的マイノリティの人々が「存在しない」のではなく「見えにくい」だけであること。

3 性を理由とする差別的取扱い又はハラスメントになり得る具体例

ただし、以下に掲げる事例は全てを網羅するものではなく、これらに当たらなければ問題ないということではないことに留意する必要がある。

(1) 性を理由とする差別的取扱いになり得るもの

ア 法律事務所における弁護士、事務職員、司法修習生等の採用にあたり、特定の性別、性自認若しくは性的指向、結婚・出産・育児を理由に採用を拒否すること、又はそのような発言をすること。

イ 法律事務所に勤務する弁護士又は事務職員に対して、特定の性別、性自認若しくは性的指向を理由に待遇面に差異を設けること、又はそのような発言をすること。

ウ 法律事務所に勤務する弁護士又は事務職員に対して、特定の性別、性自認若しくは性的指向を理由に業務内容に差異を設けること、又はそのような発言をすること。

エ 弁護士会の委員会活動において、特定の性別、性自認若しくは性的指向を理由に委員長に選任しないこと、又はそのような発言をすること。

オ 妊娠し、又は産休(育児休暇又は介護休暇)を取ったことを理由として、解雇、降格、減給、不利益な配置変更等の不利益処分を行ったり、正社員を非正規雇用社員とするような労働契約内容の変更を強要したり、人事考課において不利益な評価を行ったりする等、就業環境を害すること。

(2) セクシュアル・ハラスメントになり得るもの

ア 性的な内容の発言

① 身体的特徴や容姿の良し悪し等を話題にすること。

② 性的な冗談を交わすこと。

③ 体調が悪そうな女性に「今日は生理日か」、「もう更年期か」等と言うこと。

- ④ 性的な経験や性生活について質問すること。
- ⑤ 性的な噂を立てたり、性的なからかいの対象とすること。
- ⑥ 「結婚して子を生み育ててこそ一人前だ」等と言うこと。

イ 性的な行動

- ① 他人に見えるように、性的な写真や記事が載っている雑誌等を広げて読んだり、パソコンのスクリーンに卑わいな写真を映し出したりすること。
- ② 身体を執拗に眺めること。
- ③ 食事やデートにしつこく誘うこと。
- ④ カラオケでのデュエットを強要すること。
- ⑤ 性的な内容の電話をかけたり、性的な内容の手紙やメッセージを送ること。
- ⑥ 身体に不必要に接触すること。
- ⑦ トイレや更衣室等を覗くこと。
- ⑧ 性的な関係を強要すること。

ウ 性により差別する言動

- ① 「男のくせに根性がない」、「女には仕事を任せられない」、「女性は職場の花でいてほしい」等と発言すること。
- ② 「女の子」、「お嬢さん」、「おばさん」、「ばばあ」、「おっさん」「じじい」等と他人を失礼な呼び方で呼ぶこと。
- ③ 不必要に語頭に「女の」「男の」等と、性別を付けること。
- ④ 酒席で、女性の座席を男性の隣に指定したり、お酌やダンスを強要すること。

(3) パワー・ハラスメントになりうるもの

ア 身体的な攻撃

- ① 叱責の際、殴る、蹴る等の暴力を振るうこと。
- ② 机をたたく、椅子を蹴飛ばす、書類を投げる等感情的で威圧的な行為をすること。

イ 精神的な攻撃

- ① 「辞めてしまえ」、「死んでしまえ」、「給料泥棒」等暴力的な言葉で叱責すること。
- ② 大勢の前で個人名を挙げて非難する等個人の人格及び尊厳を傷つけること。
- ③ 「何をやらせても駄目だ」等仕事の成果及び能力を否定すること。

- ④ 仕事の些細な間違いに対して、「おまえは小学生か」、「仕事のやり方が本当に下手だ」等と、大声で長時間叱責し続けること。

ウ 人間関係からの切離し

- ① 業務上の合理性なく会議や打合せに出席させないこと。
- ② 仲間外れにしたり、無視したりすること。

エ 過大な要求

- ① 複数名で行ってきた大量の業務を一人に全部押し付けること。
- ② 実現不可能な期限を設定し、仕事を命じること。

オ 過小な要求

- ① 業務上の合理性なく、相手を「できないやつ」と決めつけ、仕事をさせないこと。
- ② 相手の業務評価をおとしめるため、業務上の合理性なく、単純な又は定型的な業務しか与えないこと。

カ 個人的領域の侵害

- ① 業務とは関係ない個人的な雑用を強要すること。
- ② 飲み会等の親睦行事に強制的に参加させること。
- ③ 業務上の合理性なく一身上の問題等仕事以外のことに執拗に干渉すること。

(4) その他のハラスメントについて

ア 妊娠・出産に関するハラスメントについて

- ① 解雇その他不利益な取扱いを示唆して制度の利用を阻害すること。
- ② 制度を利用したことに対して「あなたのせいで忙しくなった」等と文句を言ったり嫌がらせをしたりすること。
- ③ 「自分ならこんな時期に妊娠しない」「就職したてなのに産休を取ろうなんて図々しい」等と発言すること。

イ 育児・介護に関するハラスメントについて

- ① 解雇その他の不利益な取扱いを示唆して制度の利用を阻害すること。
- ② 制度を利用したことに対して「あなたのせいで忙しくなった」等と文句を言ったり嫌がらせをしたりすること。
- ③ 「男のくせに育休をとるなどありえない」等と発言すること。
- ④ 「就職したてなのに育休(介護休業)を取ろうなんて図々しい」等と発言すること。

ウ SOGI ハラスメントについて

- ① 相手の性的指向又は性自認に関する侮辱的な言動を行うこと。
- ② 「男なのにクネクネするな、ホモか」、「もっと女らしくしないと婚期を逃すぞ」等と言うこと。
- ③ 男性に対して「どんな女性がタイプなの?」、「彼女いないの?」、女性に対して「どんな男性がタイプなの?」「彼氏いないの?」等としつこく聞くこと。
- ④ 相手の性的指向又は性自認について、当該相手の了解を得ずに他人に暴露すること（アウトティング）。

4 懲戒処分

会員による性を理由とする差別的取扱い及びハラスメントは、その態様によっては、本会の秩序又は信用を害し、行為者たる会員の弁護士としての品位を失うべき非行として、懲戒事由となりうるものである。

第2 司法修習委員会の委員長が留意すべき事項

- 1 日頃から指導担当弁護士に対し、性を理由とする差別的取扱い及びあらゆるハラスメントの防止に関する規則の趣旨を周知徹底させ、司法修習の過程における性を理由とする差別的取扱い及びハラスメントを未然に防止するよう留意すること。
- 2 性を理由とする差別的取扱い又はハラスメントを受けたとする者がいる場合には、その者に対し苦情相談の制度及び相談員の存在について、適切に助言すること。

附 則

- 1 この指針は、令和6年4月1日から施行する。
- 2 「セクシュアル・ハラスメントの防止及び適正な対応のために会員が留意すべき事項に関する指針」は廃止する。