

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

(令和六年三月十四日 日本弁護士連合会 承認)

(目的)

第一条 この規則は、次に掲げる事項を目的とする。

一 日本国憲法が規定する両性の本質的平等及び女性差別撤廃条約の趣旨等に鑑み、滋賀弁護士会（以下「本会」という。）の弁護士会員及び外国特別会員（以下単に「会員」という。）が、弁護士又は外国法事務弁護士（以下「弁護士等」という。）としての職務その他一切の活動に関連して、生物学的な性差、社会的な性差、性自認若しくは性的指向又は婚姻、妊娠、出産若しくは家族上の役割等を理由とする差別的取扱いをすることを禁止し、もってあらゆる分野における活動において、全ての者が対等な構成員として参画する機会を確保すること。

二 セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント及びその他のハラスメントが人格権を侵害する行為であることに鑑み、弁護士等としての職務その他一切の活動に関連してこれらのハラスメントが行われることを防止し、もって良好な業務及び職場環境並びに本会及び本会の弁護士会員、弁護士法人会員、外国特別会員、外国特別法人会員及び共同法人会員の品位及び信用を維持確保すること。

(定義)

第二条 この規則において、次に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

一 性を理由とする差別的取扱い 生物学的な性差、社会的な性差、性自認若しくは性的指向又は婚姻、妊娠、出産若しくは家族上の役割等を理由として差別的な取扱いをすること。

二 ハラスメント 他人が不快に感じる性的な言動をすること、優越的な関係を背景とした、業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により、他人に精神的又は身体的な苦痛を与えることその他のこれらに類する言動であつて、他人に精神的又は身体的な苦痛を与える言動をすること。

(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禁止)

第三条 会員は、性を理由とする差別的取扱い及びハラスメントをしてはならない。

(不利益取扱いの禁止)

第四条 会員は、性を理由とする差別的取扱い若しくはハラスメントを受けることを拒否し、これに対して抗議し、又は第八条の苦情相談を行ったことその他正当な対応をした者に対し、不当な不利益取扱いをしてはならない。第十一条第四項に規定する相談員の調査に協力した者についても同様とする。

(指針の作成)

第五条 本会は、次に掲げる指針を作成する。

一 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

二 第八条から第十四条に規定する性を理由とする差別的取扱い及びハラスメントに関する苦情相談の処理にあたる者がその処理にあたって留意すべき事項に関する指針

(会長の役割)

第六条 会長は、前条第一号の指針を会員に周知しなければならない。

2 会長は、本会の業務、本会が関与する法律相談及び司法修習その他の本会の関与する各種研修における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未然に防止する措置をとるとともに、各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に起因する問題に対して、真摯かつ迅速に対処しなければならない。

3 会長は、本会職員を指導して、本会職員による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未然に防止する措置をとるとともに、本会職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に起因する問題に対して、真摯かつ迅速に対処しなければならない。

4 会長は、何人も気兼ねなく、本会に対し会員による性を理由とする差別的取扱い又はハラスメントに関する事実を報告し、又は意見を提出できるよう、体制を整えなければならない。

(研修)

第七条 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を未然に防止するため、研修を実施するものとし、会員は、この研修を受けるように努めなければならない。

2 本会は、第五条第二号の指針を周知させるため、会長、副会長、第九条の相談員及びこれらに就任する予定の者に対する研修（以下「相談員等研修」という。）を実施するものとし、これらの者は相談員等研修を受けなければならない。ただし、就任前一年以内に相談員等研修を受けた者はこの限りでない。

3 会長は、本会、日本弁護士連合会、近畿弁護士会連合会その他の弁護士団体、行政機関等が実施する研修を、その受講をもって第一項の研修、相談員等研修の全部又は一部に代わる研修として指定することができる。

（苦情相談）

第八条 次に掲げる者が会員から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きは、次条の相談員に対し、苦情の申立て及び相談（以下「苦情相談」という。）をすることができる。

一 会員

二 司法修習生

三 本会職員

四 会員の法律事務所又は会員の勤務先企業に勤務し、又は研修を受けている者

五 会員への依頼者

六 会員への相談者

七 本会又は会員の法律事務所の催しに参加した者

八 本会又は会員の法律事務所と取引のある者

九 第三号から第六号までに該当する者又はこれらの者であった者

2 前項の規定にかかわらず、差別的取扱い又はハラスメントに接した者も苦情相談をすることができる。

3 前二項の苦情相談は、匿名で行うことができる。ただし、第十一条第四項の調査又は第十二条第一項の措置を行う場合はこの限りでない。

（相談員）

第九条 会長は、苦情相談を受ける者として、会員又は性を理由とする差別的取扱い及びハラスメントに関する専門的知識を有する者の中から、常議員会の議を経て、相当数の性を理由とする差別的取扱い及びハラスメントに関する

る相談員（以下「相談員」という。）を選任する。

2 会長は、前項の相談員を登載する名簿（以下「相談員名簿」という。）を作成し、周知及び公開しなければならない。

3 相談員の任期は二年とし、再任を妨げない。

4 会長は、相談員の職務執行が不適切であると認めるときは、常議員会の議を経て、当該相談員を解任することができる。

5 会長は、相談員に苦情相談を担当することが困難である事由又は担当することが相当でない事由が生じたときは、本人の申出又は職権で、その相談員の職務を休止し、相談員名簿から抹消することができる。

6 会長は、前項の事由が止んだと認めるときは、当該相談員の同意を得て、相談員名簿へ登載することができる。（相談員の職務）

第十条 相談員は、第八条第一項又は第二項の規定により苦情相談をした者（以下「相談者」という。）に対し、必要に応じて助言するものとする。

2 相談員は、苦情相談を受けるにあたり、関係者のプライバシー、名誉その他の人権を尊重しなければならない。（苦情相談及び調査の手続）

第十一条 相談者は、相談員名簿から相談者が任意に選択した一名の相談員に対して、苦情相談を申し出るものとする。

2 会長は、苦情相談の実施に際して必要があると認めるときは、担当の相談員と協議の上、相談者の同意を得て、担当の相談員を他の相談員に変更し、又は相談員を追加することができる。

3 相談員は、苦情相談の内容、行った助言の内容及び調査の必要性に関する意見を会長に報告する。

4 会長は、相談員と協議の上、次に掲げる調査を行い、又は相談員に行わせることができる。

一 相談者から性を理由とする差別的取扱い又はハラスメントを行った者として摘示された者（以下「相手方」という。）からの事情聴取

二 性を理由とする差別的取扱い若しくはハラスメントについての事実関係について知識を有する者又は性を理由

とする差別的取扱い若しくはハラスメントの再発防止に寄与できる者等、当該性を理由とする差別的取扱い又はハラスメントに関係を有する者（以下「関係者」という。）からの事情聴取

三 その他必要と認められる調査

5 相談員は、前項の調査を行ったときは、性を理由とする差別的取扱い又はハラスメントの有無、内容及び会長の取るべき措置についての意見を会長に報告する。

（措置等）

第十二条 会長は、自ら調査を行い、又は相談員から前条第五項に規定する報告を受けた結果、問題解決のため必要があると認めるときは、相手方又は関係者に弁明の機会を与えた上で、次に掲げる措置を行うことができる。ただし、苦情相談又は調査において十分に弁明の機会があったと認められるときは、あらためて弁明の機会を与えることを要しない。

一 相手方に対する助言、指導又は勧告

二 相手方が所属する事務所、弁護士法人、外国法事務弁護士法人、弁護士・外国法事務弁護士共同法人、勤務先企業等の関係者に対する助言、要請又は勧告

三 謝罪等のあつせん

2 会長は、苦情相談の開始又は続行が相当でないと認めるときは、相談員と協議の上、苦情相談を開始せず、又は打ち切ることができる。

3 前項の規定により苦情相談を開始せず、又は打ち切られた場合であっても、相談者は相手方に対する懲戒請求その他の手続をとることを妨げられない。

（秘密保持）

第十三条 会長、会長であった者、相談員又は相談員であった者は、当事者の了解がある場合、懲戒手続において必要がある場合又はこれに準じる正当な理由がある場合を除き、苦情相談及び調査の処理の過程で知り得た情報を他に漏らしてはならない。

（記録の保管及び開示）

第十四条 会長は、苦情相談の内容及び行った措置等の結果を記録し、保管する。

2 前項に規定する記録については、当事者の了解のある場合、懲戒手続において必要がある場合又はこれに準じる正当な理由がある場合を除いて、開示しない。

3 第一項の規定に関わらず、本会は、性を理由とする差別的取扱い及びハラスメントの防止策の策定のための資料としての統計作成のため、及びその策定に資する事項を含む参考先例の記録として、苦情相談の有無及び内容並びに処理結果等について、当事者、日時、場所等具体的な事情が特定されない表現方法により、簡潔な事案概要記録を作成し、保管する。

4 会長は、毎年一回、総会において、苦情相談の有無及び簡潔な事案概要を報告する。

(会長の代行)

第十五条 会長が当事者又は関係者である事案その他会長が相談、調査への対応に当たれない理由のあるときは、この規則に定める会長の権限は、前年度の会長が代行し、前年度の会長がこれに当たれないときは前々年度の会長が代行することとし、以下同様とする。

2 前項の規定により会長の権限を代行した者は、会長の権限を代行した案件について、会長と同様の義務を負う。

## 附 則

1 この規則は、日本弁護士連合会の承認を得て、令和六年四月一日(以下「施行日」という。)から施行する。

2 セクシュアル・ハラスメントの防止に関する規則(平成二十年五月七日施行)は、廃止する。

3 この規則の施行日前に前項の規定による廃止前のセクシュアル・ハラスメントの防止に関する規則の規定に基づいて行われた手続その他の行為は、この規則の相当規定によりなされた手続その他の行為とみなす。