

○パワー・ハラスメントの防止等に関する指針

(2022年3月28日制定)

本会は、パワー・ハラスメントの防止等に関する規則（以下「規則」という。）第5条に基づき、パワー・ハラスメント（規則第2条）を防止するために、本会の弁護士会員及び外国法事務弁護士特別会員（以下「会員等」という。）が認識すべき事項等に関する指針を定める。

第1 意識の重要性

本会はパワー・ハラスメントを防止するためには相手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を会員等各自が認識することが重要であることを確認し、積極的にそのような認識を持つことを奨励する。

第2 基本的な心構え

会員等は、パワー・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) パワー・ハラスメントは、相手の尊厳及び人格を侵害する許されない行為であり、その対応によっては、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ことにもなりかねない重要な問題である。したがって、パワー・ハラスメントの防止及び早期の解決に積極的に取り組むことが必要である。
- (2) パワー・ハラスメントを行う意図はなくとも、度を過ぎた叱責及び行き過ぎた指導は、相手の人格を侵害し、意欲及び自信を失わせる可能性がある。
- (3) 業務上の指導及び注意は、人材育成、職務の円滑な遂行、職場の秩序維持等のために必要なものであるが、パワー・ハラスメントは、業務上の指導及び注意との線引きが難しい側面があり、パワー・ハラスメントに該当するかどうかは慎重に判断する必要がある。その判断に当たっては、受け手の主観だけでなく、客観的な視点が必要であり、社会通念上業務の適正な範囲を超えているかという点が基準となる。業務上適正な範囲を超える内容・態様で行われれば、相手の人格的利益を侵害する違法行為となる。
- (4) 職場の行事等職場の環境の延長とみられる場合及び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得る。

第3 パワー・ハラスメントになり得る言動

パワー・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。ただし、これらはパワー・ハラスメントになり得る言動の全てを網羅するものではなく、これら以外の言動は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) 身体的な攻撃

暴行又は傷害によって身体に対する、又は身体に向けた攻撃をする行為

ア 叱責の際、殴る、蹴る等の暴力を振るう。

イ 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。

(2) 精神的な攻撃

脅迫、名誉棄損、侮辱又は暴言によって精神的に攻撃する言動

ア 「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。

イ 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。

ウ 「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。

エ 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。

(3) 人間関係からの切離し

隔離、無視等により職員を人間関係から切り離す言動

ア 業務上の合理性なく会議及び打合せに出席させない。

イ 仲間外れにし、無視する。

(4) 過大な要求

業務上明らかに不要なこと又は遂行不可能なことを強制すること。

ア 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。

イ 実現不可能な期限を設定し、仕事を命じる。

(5) 過小な要求

業務上の合理性なく、能力若しくは経験が要求される程度が低い仕事を命じ、又は仕事を与えないこと。

ア 業務上の合理性なく、職員を「できないやつ」と決めつけ、仕事をさせない。

イ 職員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。

(6) 個人的領域の侵害

私的なことに過度に立ち入ること等により個人的領域を侵害する言動

ア 業務とは関係ない個人的な雑用を強要する。

イ 飲み会等の親睦行事に強制的に参加させる。

ウ 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。

第4 職場の良好な環境を確保するために会員等が認識すべき事項

(1) パワー・ハラスメントに対する正しい認識を持った上で、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。

(2) 業務上必要な指導及び注意であっても、相手を傷つける言動に当たる場合があり、相手と良好な人間関係ができてから大丈夫だ等の思い込みをしてはいけないこと。

- (3) 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・メーカーと見なしたり、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たりしないこと。

職場におけるミーティングを活用することなど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。

- (4) 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。

ア 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。

イ 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、自ら他の会員等や相談員に相談したり、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。

ウ 事業主たる会員等及び弁護士法人は、職場における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る言動、その他これらの言動に類する言動に起因する問題に関する雇用管理上の配慮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。

第5 委員会の委員長、ワーキングの座長、役員等が留意すべき事項

- (1) 日頃から、自己が所属し、又は担当する委員会等の構成員等に対し、規則の趣旨を徹底させ、パワー・ハラスメントを未然に防止するよう留意すること。
- (2) 自己が所属し、又は担当する委員会等においてパワー・ハラスメントについて問題提起する会員等又は本会の職員等をいわゆるトラブル・メーカーと見たり、パワー・ハラスメントの問題を当事者間の個人的な問題として片づけないように注意すること。
- (3) 自己が所属し、又は担当する委員会等において、会員等によるパワー・ハラスメントが見受けられた場合には、速やかに当該会員に注意を促すなどの適切な対応策を講じ、パワー・ハラスメントを受けたという者がいる場合には、その者に対し、苦情相談制度及び相談員の存在について適切に助言すること。

第6 懲戒処分

会員等によるパワー・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、行為者たる会員等の弁護士としての品位を失うべき非行として、懲戒事由になりうるものである。

第7 パワー・ハラスメントを受けた場合に被害者に求められる事項

1 基本的な心構え

パワー・ハラスメントの被害を深刻にしないため、次の事項を認識しておくことが望まれる。

(1) 1人で我慢しているだけでは問題は解決しないこと。

パワー・ハラスメントを無視したり、受け流したりしているだけでは、必ずしも状況は改善されないということをまず認識することが大切である。

(2) パワー・ハラスメントに対する行動をためらわないこと。

「トラブル・メーカーとのレッテルを貼られたくない」などと考えがちだが、被害を深刻なものにしないためには、勇気を出して行動することが求められる。パワー・ハラスメントに対する行動は、他に被害者が出ることを防ぎ、かつ、良好な勤務環境の形成に資する有意義な行為であるから、本会はそのような行動を奨励し、支援する。

2 パワー・ハラスメントを受けたときに望まれる対応

本会は、パワー・ハラスメントを受けたと感じた者が、次の行動をとることを奨励する。

(1) 相談員等に相談すること。

規則第8条第1項に定める方法により、相談員等に対して直接の申出をして苦情等の相談することができる。相談員等に対しては、パワー・ハラスメントの内容及び望んでいる対応方法などについて、遠慮なく相談する。

なお、相談するに当たっては、パワー・ハラスメントが発生した日時、内容についてメモするなどして記録に残しておくことが望ましい。

(2) 専門医の診察を受けること。

パワー・ハラスメントにより、メンタルヘルス不全に陥ることがあることから、早めにカウンセラーに相談したり、心療内科、精神科等専門医の診察を受けることを躊躇しない。

附 則

この指針は、2022年3月28日から施行する。