

○性を理由とする差別的取扱い及びセクシュアル・ハラスメントの防止等に関する指針

(2022年3月28日全部改正)

本会は、性を理由とする差別的取扱い及びセクシュアル・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、性を理由とする差別的取扱い及びセクシュアル・ハラスメント（規則第2条第1及び同第2項。以下「性を理由とする差別的取扱い等」という。）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 会員等が認識すべき事項

1 意識の重要性

性を理由とする差別的取扱い等を防止するためには、会員等各自が、次の事項の重要性について十分認識しなければならない。

- (1) 何人も、性の違いによらず、お互いの人格と個性を尊重しあうこと。
- (2) 何人も、性の違いによらず、対等であること。
- (3) 他者を性的な関心の対象としてのみ見ることが不適切であること。
- (4) 人の性にに基づき、固定的な役割分担をさせることが不適切であること。

2 基本的な心構え

会員等は、基本的な心構えとして、性を理由とする差別的取扱い等に関する次の事項について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

ア 会員等は、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及び採用において、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こと。

イ 直接的であれ、間接的であれ、性別、性的指向、性自認又は婚姻上若しくは家族上の地位に関連した理由に基づくいかなる差別も存在してはならないこと。

ウ 女性、男性を問わず、婚姻を理由とする不利益な取扱いがあってはならない。

エ 女性に対する妊娠、出産等を理由とする不利益な取扱いがあってはならないこと。

(2) セクシュアル・ハラスメント

ア 性的な言動（規則第2条第3項）に対する受け止め方には個人差があり、セクシュアル・ハラスメントに当たるか否かについては、相手の判断が重要であること。具体的には、次の点に注意しなければならない。

(ア) 親しさを表すつもりでの言動であったとしても、本人の意図とは関係なく、相手を不快にさせてしまう場合があること。

(イ) 不快に感じるか否かには個人差があること。

- (ウ) 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をしないこと。
 - (エ) 相手との良好な人間関係ができていると勝手な思いこみをしないこと。
 - (オ) 同性間であってもセクシュアル・ハラスメントは生じうること。
- イ 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。
- ウ セクシュアル・ハラスメントであるか否かについて、相手から常に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又は通訳等補助的業務を行う者といった力関係等を考え、拒否することができないなど、相手からいつも明確な意思表示があるとは限らず、拒否の意思表示ができないことも少なくないが、それを同意・合意と受け取ってはならない。
- エ 本会会館内又は職場内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、本会又は職場の人間関係がそのまま持続する懇親会の酒席のような場において、会員等がセクシュアル・ハラスメントを行うことは、本会及び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、本会会館外、職場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。
- オ 会員等及び勤務者に対するセクシュアル・ハラスメントのみならず、司法修習生、通訳等弁護士の業務を補助する者、本会の法律相談の相談者等、会員等や勤務者が本会の活動又は職務に従事する際に接することになる勤務者以外の者との関係にも注意しなければならない。

3 性を理由とする差別的取扱い等になり得る具体的言動

性を理由とする差別的取扱い等になり得る言動として、例えば、次のようなものがある。但し、これらは性を理由とする差別的取扱い等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) 性を理由とする差別的取扱い及び言動

- 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、女性であること、結婚・出産・育児を理由に採用を拒否すること。
- イ 弁護士会の活動において、「女性は委員長に向かない」「議事が進まないのは委員長が女性だからである」などと発言すること。
- ウ 司法修習生の就業活動のための法律事務所等における面接あるいは懇親その他の場面において、「女性は採用しない」「子どものいる女性は採用しない」「女性は出産や育児があるから難しい」「女性は弁護士に向かない」「妊娠したら独立してもらおう」などと発言すること。

(2) セクシュアル・ハラスメント

ア 性的な内容の発言関係

(ア) 性的な関心、欲求に基づくもの

- a 身体的特徴や容姿の良し悪しなどを話題にすること。
- b 性的な冗談を交わすこと。
- c 体調が悪そうな女性に「今日は生理日か」、「もう更年期か」などと言うこと。
- d 性的な経験や性生活について質問すること。
- e 性的な風評を流したり、性的なからかいの対象とすること。
- f 食事やデートにしつこく誘うこと。

(イ) 性により差別しようとする意識等に基づくもの

- a 「男のくせに根性がない」、「女には仕事を任せられない」、「女性は職場の花でありさえすればいい」などと発言すること。
- b 「男の子、女の子」、「おまえ、僕、坊や、お嬢さん」、「おじさん、おばさん」、「じい、ばあ」などと人格を認めないような呼び方をすること。
- c 不必要に「女の修習生」、「女の事務職員」などと語頭に性別を付けること。
- d 性的指向や性自認をからかいやいじめの対象とすること。

イ 性的な行動関係

- a 性的な関係を強要すること。
- b 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猥な写真を映し出したりすること。
- c 身体を執拗に眺め回すこと。
- d 性的な内容の電話をかけたり、性的な内容の手紙・Eメールを送ること。
- e 身体に不必要に接触すること。
- f トイレや更衣室等をのぞき見すること。
- g カラオケでのデュエットを強要すること。

ウ 性により差別しようとする意識等に基づくもの

- a 女性はお茶くみ、男性は外回りなどと、性別による役割分担をすること。
- b 酒席で、女性の座席を男性の隣に指定したり、お酌やダンス等を強要すること。

4 懲戒処分

会員等による性を理由とする差別的取扱い等は、その態様等によっては、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 本会館又は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 性を理由とする差別的取扱い等について問題提起する会員等又は事務職員等をいわゆるトラブル・メーカーと見たり、性を理由とする差別的取扱い等を受けたこと自体を

もってさらに性的な噂の対象としたり、その他不利益な取り扱いをしたり、性を理由とする差別的取扱い等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。

日ごろから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取組み、良好な環境の確保を心掛けることが必要である。

2 本会及び職場から性を理由とする差別的取扱い等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、次の事項に十分留意して積極的に必要な行動をとること。

(1) 性を理由とする差別的取扱い等が見うけられる場合は、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、自ら上司や相談員（外部専門相談員を含む。以下、同様。）に相談したり、被害者に上司や相談員に相談することを促すことをためらわないこと。

第3 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、性を理由とする差別的取扱い等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、性を理由とする差別的取扱い等について問題提起する会員等又は事務職員等をいわゆるトラブル・メーカーと見たり、性を理由とする差別的取扱い等を受けたこと自体をもってさらに性的な噂の対象とする等第二次的な被害を与えたり、性を理由とする差別的取扱い等に関する問題を当事者間の個人的な問題として片づけないう注意を払うこと。

3 自己が所属し、又は担当する委員会等において、会員等による性を理由とする差別的取扱い等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、性を理由とする差別的取扱い等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制度及び相談員の存在について適切に助言すること。

第4 性を理由とする差別的取扱い等が起きた場合に被害者に求められる事項

1 基本的な心構え

性を理由とする差別的取扱い等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。

性を理由とする差別的取扱い等を見逃したり、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) 性を理由とする差別的取扱い等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」、「恥ずかしい」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。性を理由とする差別的取扱い等に対する行動は、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。

- (3) 性を理由とする差別的取り扱いを惹起したのは自分かもしれないと考える必要は全くないこと。

性を理由とする差別的取扱いは、そのような言動をした者に問題があるのであって、被害者がそれを惹起したと感じる必要は全くないことを、被害者自身も周囲の者も認識すべきである。

2 性を理由とする差別的取扱い等を受けたときに望まれる対応

本会は、性を理由とする差別的取扱い等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) 嫌なことは相手に対して明確に意思表示すること。

性を理由とする差別的取扱い等の行為者に対しては、当該行為が不快感を与えるものであることを行為者に知らしめるため、毅然とした態度で、相手に意思表示することが重要である。加害者は相手に不快感を与えていることを認識していない場合も多い。直接口頭で伝えにくい場合は、手紙やEメール等を活用したり、上司や同僚等を通じて伝えるなどの手段をとることも考えられる。

- (2) 相談員等に相談すること。

規則第7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、性を理由とする差別的取扱い等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、性を理由とする差別的取扱い等が発生した日時、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。

- (3) 専門医の診察を受けること。

性を理由とする差別的取扱い等により、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。