

○差別的取扱い及びハラスメントの防止に関する規則

○差別的取扱い及びハラスメントの防止に関する規則

(目的)

第1条 この規則は、日本国憲法が基本的人権の尊重及び両性の本質的平等を基本的理念とすることに鑑み、札幌弁護士会（以下「本会」という。）の弁護士会員及び外国法事務弁護士特別会員（以下「会員」と総称する。）又は職員等本会に勤務する者（以下「勤務者」という。）によって、本会の活動又は会員の職務に関連して、性別による差別的取扱い及びハラスメントが行われることを現在及び将来にわたって防止し、もって、本会内の良好な職場環境並びに本会及び会員の品位と信用を維持確保することを目的とする。

(定義)

第2条 この規則において「性別による差別的取扱い」とは、会員の法律事務所における活動、本会、日本弁護士連合会及び弁護士会連合会における会務活動その他の職務等に関する一切の活動において行われる生物学的又は社会的な性差、性自認及び性的指向を理由とする差別的取扱いをいう。

2 この規則において「セクシュアルハラスメント」とは、前項の職務等に関する一切の活動において行われる他人に不快を感じさせる性的な言動をいい、性別により役割を分担すべきとする意識又は性自認若しくは性的指向に関する偏見に基づく言動も含まれる。

3 この規則において「パワーハラスメント」とは、第1項の職務等における地位、人間関係等の職場内での優位性を背景に、同項の職務等の適正な範囲を超えて、精神的又は身体的な苦痛を与える言動をいう。

4 この規則において「妊娠、出産、育児、介護等に関するハラスメント」とは、妊娠若しくは出産に関し、又は産前産後休業、育児休業、介護休業、その他子の育児若しくは家族の介護に関する制度若しくは措置の利用に関し、精神的又は身体的に苦痛を与える言動をいう。

5 この規則において「ハラスメント」とは、前3項に規定する各種ハラスメント及びこれらに類する言動をいう。

(性別による差別的取扱い及びハラスメントの禁止等)

第3条 会員又は勤務者は、性別による差別的取扱い及びハラスメント（以下「差別的取扱い等」と総称する。）を行ってはならない。

2 会員及び勤務者は、差別的取扱い等のない良好な職場環境を整えるよう努めなければならない。

3 会員は、この規則に規定する本会による苦情相談の制度について、法律事務所事務職員その他これを利用しうる者に周知させるものとする。

(不利益な取扱いの禁止)

第4条 会員及び勤務者は、第7条に規定する苦情相談の申出をすることができる者が差別的取扱い等を拒否し、又はこれに対して抗議したこと、差別的取扱い等に関する苦情相談を申し出たこと等差別的取扱い等に対する正当な対応をしたことにより、賃金、任用の取扱いその他についていかなる不利益な取扱いもしてはならない。調査委員会による調査に協力した者についても、同様とする。

○差別的取扱い及びハラスメントの防止に関する規則

(指針の作成等)

第5条 会長は、会員及び勤務者が差別的取扱い等を防止するために認識すべき事項等に関する指針を作成し、これを会員及び勤務者に周知させるよう努めなければならない。

2 会長、副会長、事務局長、課長、係長等の勤務者を監督する立場にある者は、勤務者を指導して本会の職場における差別的取扱い等を未然に防止し、かつ、差別的取扱い等に起因する問題の迅速な処理に当たるものとする。

3 会長は、法律相談センター運営委員会、司法修習委員会、刑事弁護センター運営委員会等の委員会の委員を指導して、法律相談、司法修習又は刑事弁護活動において発生する差別的取扱い等を未然に防止し、かつ、差別的取扱い等に起因する問題の迅速な処理に当たるものとする。

(研修)

第6条 会員は、差別的取扱い等の防止に関する事項の重要性に鑑み、差別的取扱い等の防止に関する研修に積極的に参加するよう努めるものとする。

2 各年度の会長及び副会長、初任の管理職並びに本会に新たに採用された勤務者は、差別的取扱い等の防止に関する研修を受けなければならない。

(苦情相談)

第7条 会員、勤務者、司法修習生、刑事弁護センターの通訳人名簿に登録している通訳人、会員の法律事務所で研修中の者若しくは会員の法律事務所で勤務する者（これらの者になろうとする者又はこれらの者であった者を含む。）又は会員に対して法律事務等を依頼した者若しくは法律相談をした者（以下「依頼者若しくは相談者」という。）であって、会員又は勤務者による差別的取扱い等（ただし、依頼者若しくは相談者については、性別による差別的取扱い及びセクシュアルハラスメントの場合のみ対象とする。）を受けた者は、次条の相談員に対し、口頭、文書その他の適当な方法により苦情相談を申し出ることができる。

2 苦情相談は、次に掲げる者も申し出ることができるものとする。

(1) 前項の者が差別的取扱い等を受けているのを見て不快に感じる者

(2) 差別的取扱い等に関する相談を受けた者

(相談員)

第8条 会長は、会員又は勤務者による差別的取扱い等に関する苦情相談を受ける者として、常議員会の議を経て、本会の弁護士会員又は勤務者の中から、男女同数となるように8名以上の相談員を選任し、その名簿を作成して、これを周知させるものとする。

2 会長は、性の平等と多様性に関する委員会及び雇用と労働に関する委員会の意見を踏まえて相談員を選任するものとする。

3 相談員は、綱紀委員会及び懲戒委員会の委員以外の者としなければならない。

4 相談員は、本会が必要と認めた研修を受けなければならない。

5 相談員の任期は2年とする。ただし、再任を妨げない。

6 相談員は、任期が終了した場合においても、担当案件が解決するまでは、その職務を行う。

7 会長は、相談員が欠けたとき、又は相談員に事故があるときは、常議員会の議を経て、

○差別的取扱い及びハラスメントの防止に関する規則

相談員を補充する。

8 会長は、相談員としてふさわしくない言動があった相談員を、常議員会の議を経て、解任し、代わりの相談員を補充することができる。

9 補充された相談員の任期は、前任者の残任期間とする。

(担当相談員の指名等)

第9条 会長は、第7条に規定する苦情相談の申出がなされたときは、当該申出事案を担当する相談員2名を指名する。ただし、そのうち1名は、苦情相談を申し出た者(以下「申出人」という。)と同姓とするが、申出人が特にこれと異なる対応を希望した場合はこの限りでない。

2 前項の規定により指名を受けた相談員(以下「担当相談員」という。)は、申出人から申出に係る事情を聴取し、必要に応じて助言し、かつ、聴取した事情及び助言内容を会長に書面で報告する。

3 担当相談員は、第7条第1項の規定による申出人が調査を希望するときは、速やかに会長に対し、第11条の調査委員会を招集することを求めなければならない。この場合において、会長は、担当相談員から調査委員会の招集を求められた日から3週間以内に調査委員会を招集しなければならない。

4 担当相談員は、事案に鑑みて特に調査を必要と認めるときは、会長に対し、調査委員会の招集を求めることができる。この場合において、会長は、特に必要と認めるときは、調査委員会を招集することができる。

(相談員による対応)

第10条 相談員は、第9条第1項の規定により指名を受けたときは、関係者のプライバシー、名誉その他の人権を尊重するとともに、真摯かつ迅速に対応するものとする。

2 会長は、苦情相談への対応に当たって相談員が留意すべき事項に関する指針を作成し、相談員は、苦情相談への対応に当たっては、指針に沿ってこれを行うものとする。

(調査委員会)

第11条 調査委員会は、相談員名簿の中から会長によって指名される4名で組織する。ただし、当該事案の担当相談員以外の者から指名するものとし、かつ、男女同数となるようにしなければならない。

2 調査委員会は、互選により委員長1名を選任する。

3 調査委員会は、差別的取扱い等を受けたとする者、差別的取扱い等を行ったとされる会員若しくは勤務者又はそれらの上司等関係者に対し、事情聴取等の方法による事実確認その他の調査を行い、当該調査結果を会長に報告するとともに、差別的取扱い等があると認めるときは、当事者又は関係者への指導、助言、あっせんその他採るべき措置及びその理由を、差別的取扱い等がないと認めるとき又は措置を採ることが相当でないとき、その旨及びその理由を、会長に書面により報告する。

4 調査委員会は、前項に規定する報告をした場合には、その内容を、差別的取扱い等を受けたとする者、差別的取扱い等を行ったとされる会員又は勤務者及び調査を希望した申出人に通知する。

5 会長は、第3項に規定する報告があったときは、速やかに、その報告を尊重した措置を

○差別的取扱い及びハラスメントの防止に関する規則

講じなければならない。

(調査及び措置に関する手続)

第12条 会長は、前条第3項に規定する調査委員会による調査及び報告に関する手続を細則として定め、かつ、調査に当たり留意すべき事項に関する指針を作成しなければならない。

2 調査委員会は、細則で定める手続及び指針に従って調査を行う。

(調査への誠実な対応)

第13条 会員及び勤務者は、調査委員会から事情聴取を受けたり、協力等を求められるなどした場合には、誠実に対応しなければならない。

(秘密の保持)

第14条 相談員は、調査委員会で他の相談員と協議する場合、懲戒の手続において関係人として陳述する場合等正当な理由がある場合を除き、苦情相談又は調査の過程で知り得た秘密を他に漏らしてはならない。相談員を退任した後も、同様とする。

(記録)

第15条 調査委員会は、調査の内容及び結果を書面に記録しなければならない。

2 前項の書面は、会長がこれを保管し、非公開とする。ただし、懲戒の手続又は調査委員会の判断のため必要がある場合は、この限りでない。

(副会長による代行)

第16条 会長が当事者又は関係者の場合は、この規則が定める会長の権限は、性の平等と多様性に関する委員会又は雇用と労働に関する委員会の担当副会長が代行する。

附 則

1 この規則は、日本弁護士連合会の承認があった日から施行する。(平成25年12月19日承認)

2 セクシュアルハラスメントの防止等に関する規則は、廃止する。

附 則

第1条の改正規定は、日本弁護士連合会の承認を得て、外国弁護士による法律事務の取扱いに関する特別措置法の一部を改正する法律(平成26年法律第29号)の施行の日から施行する。(平成28年1月21日承認)

附 則

第2条及び第9条第1項の改正規定は、日本弁護士連合会の承認があった日から施行する。(令和元年11月21日承認)

附 則

第9条第1項の改正規定は、日本弁護士連合会の承認があった日から施行する。(令和2年11月17日承認)

○差別的取扱い及びハラスメントの防止に関する規則

附 則

第8条第2項及び第16条の改正規定は、日本弁護士連合会の承認があった日から施行する。（令和3年6月17日承認）

附 則

題名、第1条、第2条第3項から第5項まで（新設）、第3条の見出し並びに同条第1項及び第3項、第5条第3項、第7条第1項、第8条第1項、第2項及び第4項、第9条第1項、第11条第1項及び第3項、第12条並びに第16条の改正規定は、日本弁護士連合会の承認があった日から施行する。（令和4年2月17日承認）