

差別的取扱い等をなくすために会員及び勤務者が認識すべき事項に関する指針

本会は、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。）並びに雇用、嘱託、出向、派遣、業務委託その他勤務体系の如何を問わず本会に勤務する者（以下「勤務者」という。）による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（以下「差別的取扱い等」という。）を未然に防止するため、差別的取扱い等の防止に関する規則（以下「規則」と総称する。）第5条第1項の規定に基づき、会員及び勤務者が認識すべき事項等として、この指針を定める。

（差別的取扱い等に関する認識の周知等）

第1条 本会は、差別的取扱い等を防止するため、会員及び勤務者が次に掲げる事項を認識することが重要であることを確認し、積極的にその認識を持つことを会員及び勤務者に周知し、啓発しなければならない。

- (1) 何人も、性別、性自認及び性的指向によらず、人格と個性が尊重されるべきであること。
- (2) 何人も、性別、性自認及び性的指向にかかわらず、対等であること。
- (3) 会員及び勤務者としてのあらゆる活動の場において他者を性的な対象としてのみ見ることは不適切であること。
- (4) 人の性別に基づき、固定的な役割分担をさせることは不適切であること。
- (5) 他人の性自認及び性的指向を殊更に指摘したり、本人の同意なく、第三者に開示又は漏洩することは、人権侵害になり得ること。

（基本的な心構えの周知等）

第2条 本会は、差別的取扱い等を防止するため、会員及び勤務者に対し次に掲げる事項を十分認識すべきであることを周知し、啓発しなければならない。

(1) セクシュアルハラスメントを防止するため認識すべき次に掲げる事項

ア 規則第2条第2項の性的な言動とは、性的な内容の発言及び性的な行動を指し、性的な内容の発言には、性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報を意図的に流布すること等が、性的な行動には、性的な関係を強要すること、必要なく身体に触ること等が、それぞれ含まれるものであること。

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。

(ア) 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対応（拒否、抵抗等をいう。）により、その者が解雇、降格、減給等の不利益を受けることをいう。）

(イ) 環境型セクシュアルハラスメント（相手の意に反する不必要な身体的接触、ヌードポスターの掲示、性的な情報の流布等の性的な言動により、相手が苦痛を感じ、就業意欲が低下することその他執務環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等執務する上で看過できない支障が生じることをいう。）

ウ 性的な言動に対する受け止め方には、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、次に掲げる点に注意しなければならない。

(ア) 親しさを表すつもりの方であったとしても、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。

(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は決してしてはならないこと。

(エ) 相手と良好な人間関係ができているとの勝手な思い込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、雇用主である弁護士と勤務弁護士、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など、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こと。

カ 執務中のセクシュアルハラスメントに注意するのみ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等の宴席のような場においてセクシュアルハラスメントを行うことは、執務に係る人間関係を損ない、勤務等の環境を害するおそれがあることから、執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こと。

キ 法律事務所の事務職員、勤務者及び会員に対するセクシュアルハラスメントに注意するのみでは不十分であって、司法修習生、法律事務所で研修する者、法律相談の相談者等、会員及び勤務者がその職務に従事する際に接することになる者との関係にも十分注意する必要があること。

(2) 性別による差別的取扱いを防止するため認識すべき次に掲げる事項

ア 直接的であれ、間接的であれ、性別、婚姻上又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。

イ 弁護士、事務職員、司法修習生等の法律事務所への就職活動のための面接、採用及び就業において、何人も平等であり、性別によらず、互いの人格を尊重し合うべきであること。

ウ 女性に対する婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益な取扱いが発生しやすいこと。

(3) セクシュアルハラスメント及び性別による差別的取扱いに共通する事項

ア 差別的取扱い等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、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たりしないこと。執務場所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頃から心掛けることが必要であること。

イ 執務場所から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、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) 差別的取扱い等が見受けられる場合には、執務場所の組織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、被害者に相談員等に相談するよう促すことをためらわないこと。

(ウ) 会員及び勤務者は、差別的取扱い等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、被害の防止及び発生後の迅速かつ適切な対応に努めること。

(セクシュアルハラスメントになり得る言動の周知等)

第3条 本会は、規則第2条第2項のセクシュアルハラスメントになり得る言動の例として、次に掲げるようなものがあることを会員及び勤務者に対して周知し、啓発しなければならない。

(1) 執務場所の内外を問わずに起きやすい次に掲げる言動

ア 次に掲げる性的な内容の発言

(ア) 身体的特徴や容姿の良し悪しを話題にすること。

(イ) 性的な冗談を交わすこと。

(ウ) 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。

(エ) 性的な経験や性生活について質問すること。

(オ) 性的なうわさを立てたり、性的なからかいの対象とすること。

(カ) 恋愛の対象や交際相手が必ず異性であることを前提に、「彼女いないのか」、「まだ結婚しないのか」などと私的な人間関係について質問をすること。

(キ) 性自認や性的指向を聞き出そうとすること。

イ 次に掲げる性的な行動

(ア) 性的な写真や記事が載っている雑誌などを広げて読んだり、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。

(イ) 体を執拗に眺めること。

(ウ) 食事やデートにしつこく誘うこと。

(エ) 性的な内容の電話をかけたたり、性的な内容の手紙や電子メールを送ること。

(オ) 体に不必要に接触すること。

(カ) トイレや更衣室を覗くこと。

- ウ 性別により差別をしようとの意図に基づくものと認められる次に掲げる言動
 - (ア) 「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」等の発言をすること。
 - (イ) 「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、ばばあ」等の呼び方をすること。
 - (ウ) 不必要に「女の修習生、男の修習生」、「女の職員、男の職員」等と、語頭に性別を付けること。
 - (エ) 「おかまみたい」、「おネエっぽい」、「ホモなのか」、「そっち系？」等の性自認や性的指向を揶揄するような発言をすること。

(2) 主として執務場所の外で起きやすい次に掲げる言動

- ア 性的な関係を強要すること。
- イ カラオケでのデュエットを強要すること。
- ウ 酒席で、女性の勤務者等の座席を男性の上司の隣に指定したり、お酌やダンスを強要すること。

(性別による差別的取扱いになり得る言動の周知等)

第4条 本会は、規則第2条第1項の性別による差別的取扱いになり得る言動の例として、次に掲げるものがあることを会員に対して周知し、啓発しなければならない。

(1) 勤務者や会員の法律事務所における職員や弁護士の募集及び採用に際して起きやすい次に掲げる言動

- ア 募集又は採用の対象から男女のいずれかを排除すること。
 - (ア) 募集又は採用の対象を男女のいずれかのみとすること。
 - (イ) 募集又は採用に当たって、「男性弁護士募集」等の男女のいずれかを表す職種の名称を用い（対象を男女のいずれかのみとしないことが明らかである場合を除く。）、又は「男性歓迎」、「女性向きの業務」等の表示を行うこと。
 - (ウ) 男女をともに募集の対象としているにもかかわらず、応募の受付や採用の対象を男女のいずれかのみとすること。
 - (エ) 募集又は採用の対象から特定の性自認又は性的指向を持つ者を排除すること。
 - (オ) 戸籍上の性別と外見上の性別が一致しないことのみを理由に不採用とすること。
- イ 募集又は採用に当たっての条件を男女で異なるものとする。例えば、女性についてのみ、未婚者であること、子を有していないこと、自宅から通勤することなどを条件とし、又はこれらの条件を満たす者を優先して募集又は採用すること。
- ウ 採用選考において、能力及び資質の有無等を判断する場合に、その方法や基準について男女で異なる取扱いをすること。
 - (ア) 募集又は採用に当たって実施する筆記試験や面接試験の合格基準を男女で異なるものとする。
 - (イ) 男女で異なる採用試験を実施すること。

- (ウ) 男女のいずれかについてのみ採用試験を実施すること。
- (エ) 採用面接に際して、結婚の予定の有無、子どもが生まれた場合の就労を継続する希望の有無等一定の事項について質問すること。
- エ 募集又は採用に当たって男女のいずれかを優先すること。
 - (ア) 採用選考に当たって、採用の基準を満たす者の中から男女のいずれかを優先して採用すること。
 - (イ) 男女別の採用予定人数を設定し、これを明示して募集すること又は設定した人数に従って採用すること。
 - (ウ) 男女のいずれかについて採用する最低の人数を設定して募集すること。
 - (エ) 男女のいずれかの選考を終了した後もう一方の性別の者を選考すること。
- オ 求人の内容の説明等募集又は採用に係る情報の提供について、男女で異なる取扱いをすること。
 - (ア) 法律事務所等に関する資料を送付する対象を男女のいずれかのみとし、又は資料の内容、送付時期等を男女で異なるものとする。
 - (イ) 求人の内容等に関する説明会を実施するに当たって、その対象を男女のいずれかのみとし、又は説明会を実施する時期を男女で異なるものとする。
- (2) 業務の分担等(事件の配点、顧問先の担当等具体的に担当させる業務を分担させること。以下同じ。)に際して起きやすい次に掲げる言動
 - ア 業務の分担等に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること。
 - (ア) 業務の分担等についてその対象を男女のいずれかのみとする。
 - (イ) 時間外労働や深夜労働の多い事件の配点を男性弁護士のみとする。
 - (ウ) 女性はお茶くみ、男性は外回り等と役割分担をさせること。
 - (エ) 特定の性自認又は性的指向を持つことのみを理由に従事する業務内容を制限すること。
 - イ 業務の分担等に当たっての条件を男女で異なるものとする。
 - (ア) 女性についてのみ婚姻したこと、一定の年齢に達したこと又は子を有していることを理由として、顧問先の担当の対象から排除すること。
 - (イ) 業務の分担等に当たり、女性に対してのみ深夜労働や時間外労働を可能とする就業環境を自ら整えるよう求めること。
 - ウ 業務の分担等に当たり、能力及び資質の有無等を判断する場合に、その方法や基準について男女で異なる取扱いをすること。
 - (ア) 業務の分担等に当たり、男性は平均的な評価がなされている場合にはその対象とするが、女性は特に優秀という評価がなされている場合にのみその対象とすること。
 - (イ) 業務の分担等の基準を男女で異なるものとする。
- (3) 教育訓練に際して起きやすい次に掲げる言動
 - ア 教育訓練の対象から男女のいずれかを排除すること。

- (ア) 教育訓練の対象を男女のいずれかのみとすること。
- (イ) 海外留学による研修の対象を男女のいずれかのみとすること。
- イ 教育訓練を行う条件及び内容について男女で異なるものとする。
 - (ア) 女性についてのみ婚姻したこと、一定の年齢に達したこと又は子を有していることを理由として、将来従事する可能性のある職務に必要な知識を身につけるための教育訓練の対象から排除すること。
 - (イ) 教育訓練の対象者について男女で異なる勤続年数を条件とすること。
 - (ウ) 男性には商事法務等企業関係の業務を中心とした教育訓練を行い、女性には家事事件等個人の顧客の事件を中心とした教育訓練を行うこと。
- (4) 賃金、賞与、昇給及び昇格を判断するに際して起きやすい次に掲げる言動
 - ア 賃金及び賞与の額の算定基準について男女で異なる取扱いをすること。
 - イ 昇給の要否及び昇給率の判断基準について男女で異なる取扱いをすること。
 - ウ パートナー等への昇進又は昇格の人選をするに当たり、女性についてのみ特に高い評価がされていることを必要とすること。
- (5) 勤務者や会員の法律事務所における職員や弁護士に対し退職を促す(以下「退職の勧奨」という。)場合に起きやすい次に掲げる言動
 - ア 退職の勧奨に当たり、その対象を男女のいずれかのみとすること。
 - イ 退職の勧奨に当たっての条件を男女で異なるものとする。
 - (ア) 女性に対してのみ子を有していることを理由として、退職の勧奨をすること。
 - (イ) 経営の合理化に際して、既婚の女性に対してのみ退職の勧奨をすること。
 - ウ 退職の勧奨に当たり、能力及び資質の有無等を判断する場合に、その方法や基準について男女で異なる取扱いをすること。例えば、経営合理化に伴い退職の勧奨を実施するに当たり、人事考課を考慮する場合において、男性については最低の評価がなされている者のみ退職の勧奨の対象とするが、女性については特に優秀という評価がなされている者以外は退職の勧奨の対象とすること。
 - エ 退職の勧奨の時期について、男女で差を設けること。
 - (ア) 男性よりもまず女性に対して退職の勧奨をすること。
 - (イ) 退職の勧奨の対象とする年齢を女性については45歳、男性については50歳とするなど男女で差を設けること。
 - オ 戸籍上又は外見上の性別が変更されたことのみを理由に退職を勧奨すること。
- (6) 女性に対する婚姻、妊娠、出産等を理由とする次に掲げる不利益な取扱い
 - ア 婚姻、妊娠、出産等を退職理由として予定する定めをすること。この場合において、予定する定めとは、勤務者が婚姻、妊娠又は出産した場合には退職する旨をあらかじめ労働協約、就業規則又は労働契約に定めることをいうほか、労働契約の締結に際していわゆる念書を提出させる場合や、婚姻、妊娠又は出産した場合の退職に関する慣行について事業主が事実上の退職制度として運用しているような実態がある場合も含まれる。

- イ 婚姻したことを理由として解雇すること。
- ウ 女性が妊娠したことその他の妊娠、出産又は育児に関する次に掲げる事由を理由として、解雇その他不利益な取扱いをすること。
 - (ア) 妊娠したこと。
 - (イ) 出産したこと。
 - (ウ) 妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置（母性健康管理措置）を求め、又は当該措置を受けたこと。
 - (エ) 産前休業を請求し、若しくは産前休業をしたこと又は産後の就業制限の規定により就業することができず、若しくは産後休業をしたこと。
 - (オ) 育児休暇の請求をし、又は育児休暇を取得したこと。
 - (カ) 妊娠又は出産に起因する症状（つわり、妊娠悪阻、切迫流産、出産後の回復不全等妊娠又は出産をしたことに起因して妊産婦に生じる症状をいう。）により労務の提供ができないこと若しくはできなかつたこと又は労働能率が低下したこと。
- エ 解雇その他不利益な取扱いとは、例えば、次に掲げるものが該当すること。
 - (ア) 退職の勧奨をすること。
 - (イ) 事件を担当させないこと。
 - (ウ) 就業環境を害すること。
 - (エ) 不利益な自宅待機を命ずること。
 - (オ) 減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと。
- オ 妊娠、出産等を理由としてエ(ア)から(オ)までに掲げる取扱いを行うことは、直ちに不利益な取扱いに該当すると判断されるものであること。ただし、エ(ウ)から(オ)までに掲げる不利益な取扱いに該当するか否かについては、次に掲げる事項を勘案して判断すること。
 - (ア) 業務に従事させない、専ら雑務に従事させる等の行為又は合理的理由なく産前産後休業からの復帰に当たって休業前の事件を担当させない行為は、エ(ウ)に該当すること。
 - (イ) 事業主が産前産後休業の休業終了予定日を超えて休業すること又は医師の指導に基づく休業の措置の期間を超えて休業することを勤務者等に強要することは、エ(エ)に該当すること。
- カ 次に掲げる場合には、エ(オ)に該当すること。
 - (ア) 実際には労務の不提供又は労働能率の低下が生じていないにもかかわらず、女性が妊娠し、出産し、又は労働基準法に基づく産前休業の請求等をしたことのみをもって、賃金又は賞与若しくは退職金を減額すること。
 - (イ) 妊娠、出産等により就労しなかつた又はできなかつた期間（以下「不就労期間」という。）分を超えて賃金を不支給とすること。
 - (ウ) 賞与又は退職金の支給額の算定に当たり、不就労期間又は労働能率の低下を考慮

の対象とする場合において、同じ期間休業した疾病等又は同程度労働能率が低下した疾病等と比較して、妊娠、出産等による休業又は妊娠、出産等による労働能率の低下について不利に取り扱うこと。

(エ) 賞与又は退職金の支給額の算定に当たり、不就労期間又は労働能率の低下を考慮の対象とする場合において、現に妊娠、出産等により休業した期間や労働能率が低下した割合を超えて休業したものの又は労働能率が低下したものとして取り扱うこと。

(懲戒処分の対象となり得ることの周知)

第5条 本会は、会員による差別的取扱い等は、その態様によっては、本会の秩序又は信用を害し、弁護士としての品位を失うべき非行として、弁護士法に基づく懲戒処分の対象となり得るものであることを会員に周知する。

2 本会は、勤務者による差別的取扱い等は、その態様によっては、本会の就業規則に基づき、懲戒事由となりうるものであることを勤務者に周知する。

(法律相談センター運営委員会、司法修習委員会及び札幌弁護士会刑事弁護センターの運営委員会の委員長が留意すべき事項)

第6条 法律相談センター運営委員会、司法修習委員会及び札幌弁護士会刑事弁護センターの運営委員会の委員長が留意すべき事項は、次に掲げるとおりとする。

(1) 日頃から相談担当弁護士、指導担当弁護士又は刑事弁護担当弁護士に対し規則の趣旨を徹底させ、法律相談、司法修習又は刑事弁護活動の過程における差別的取扱い等を未然に防止するように留意すること。

(2) 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の制度及び相談員の存在について適切に助言すること。

(会員及び勤務者による被害者に対する助言の周知等)

第7条 本会は、会員及び勤務者に対し、差別的取扱い等の被害者に接した場合は、次に掲げる助言をすることを周知し、啓発しなければならない。

(1) 1人で我慢しているだけでは問題は解決せず、差別的取扱い等を見做したり、受け流しているだけでは、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との助言

(2) 差別的取扱い等に対し、「トラブル・メーカーのレッテルを貼られたくない」、「恥ずかしい」等と考えがちであるが、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、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との助言

(3) 差別的取扱い等の行為者に対しては、当該行為が重大な悪影響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り、直接口頭で伝えにくい場合は、手紙や上司、同僚等を通じて伝える等の手段をとることも考えられるとの助言

(4) 相談員等に対し、差別的取扱い等の内容、望んでいる対応方法等について遠慮なく相談

することが望まれること及び相談するに当たっては、差別的取扱い等が発生した日時及び内容についてメモをするなどして記録に残しておくことが望ましいとの助言

附 則

この指針は、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)

附 則

前文の改正規定は、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 1 条第 1 号、第 2 号及び第 5 号(新設)、第 2 条第 2 号イ、第 3 条第 1 号ア(カ)及び(キ)(新設)並びに第 1 号ウ(エ)(新設)並びに第 4 条第 1 号ア(エ)及び(オ)(新設)、第 2 号ア(エ)(新設)並びに第 5 号オ(新設)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)