

セクシュアル・ハラスメントの防止に関する指針

(平成27年2月20日理事会議決)

全部改正 平成27年2月20日

第1 目的

この指針は、セクシュアル・ハラスメントを防止するために弁護士、特別会員、外国法事務弁護士及び準会員（以下「会員」という。）並びに本会において勤務する者（以下「職員」という。）が認識すべき事項等を定めることにより、ハラスメントの防止に関する規則（規則第169号）の適正な運用に資することを目的とする。

第2 セクシュアル・ハラスメントに関する基本的な考え方

1 認識すべき事項

(1) セクシュアル・ハラスメントを防止するために、前提として、次の事項を十分認識しなければならない。

ア 何人も、性別によらず、その人格全体と個性が尊重されるべきであること。

イ 何人も、性別にかかわらず対等であること。

ウ 他者を性的な対象としてのみ見ることが不適切であること。

エ 性別に基づき、固定的な役割分担をさせることが不適切であること。

(2) セクシュアル・ハラスメントを防止するために、基本的な心構えとして、次の事項を十分認識しなければならない。

ア 親しさを表すつもりと言動であっても、相手を不快にさせる場合があること。

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勝手な憶測を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勝手な思い込みをしてはならないこと。

オ 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、同じ言動を繰り返さないこと。

カ セクシュアル・ハラスメントを受けた者は、職務上の地位、人間関係等により拒否することができないこと。

キ 職場外におけるセクシュアル・ハラスメントであっても、職場の人間関係によって生じるものは、最終的に職場の人間関係を損ない、就業環境を害するおそれがあること。

2 セクシュアル・ハラスメントになり得る言動

(1) 類型

ア 対価型セクシュアル・ハラスメント 立場の上下関係等を利用した、相手の意に反する性的な内容の発言、性的な行動等に対する対応（拒否、抵抗等）により、その者が解雇、降格、減給等の不利益を受けること。「性的な内容の発言」の例として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」の例としては性的な関係を強要すること、不必要に身体に触ること、わいせつな図画を配布すること等が挙げられる。

イ 環境型セクシュアル・ハラスメント 相手の意に反する性的な言動により就業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就業する上で看過できない支障が生じること。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全般を指し、典型的な例としては、不必要な身体的接触、ヌードポスターの掲示、関係者に対する性的な情報の流布等が挙げられる。

(2) セクシュアル・ハラスメントになり得る言動として、例えば、次のものが挙げられる。ただし、これらはセクシュアル・ハラスメントに該当し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。

ア 性的な内容の発言

- (ア) 食事やデートに執拗に誘うこと。
- (イ) 身体的特徴、容姿の良し悪し等を話題にすること。
- (ウ) 性的な冗談を交わすこと。
- (エ) 性的な経験や性生活について質問すること。
- (オ) 性的な噂を立てたり、性的なからかいの対象とすること。

イ 性的な行動

- (ア) 性的な関係を強要すること。
- (イ) 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、パソコンの画面に卑わいな写真を映し出したりすること。
- (ウ) 体を執拗に眺めること。
- (エ) 性的な内容の電話をかけたり、性的な内容の手紙や電子メールを送ること。
- (オ) 身体に不必要に接触すること。
- (カ) トイレ、更衣室等をのぞくこと。
- (キ) カラオケでのデュエットを強要すること。

ウ 性別により差別するもの

- (ア) 「男のくせに」、「女のくせに」等の発言をすること。
- (イ) 相手を「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」等の呼び方で呼ぶこと。
- (ウ) 不必要に、語頭に「男の、女の」等性別を付けること。
- (エ) 体調が悪そうな女性に「今日は生理日か」、「もう更年期か」等ということ。
- (オ) 酒席等において、女性の座席を男性の隣に指定したり、お酌やダンスを強要すること。
- (カ) 性別による役割分担を課すこと。

3 懲戒処分

会員によるセクシュアル・ハラスメントについては、その態様により、本会の秩序又は信用を害し、弁護士の品位を失うべき非行として、弁護士法（昭和24年法律第205号）に基づき、懲戒処分の対象となり得るものである。

第3 会員一般が認識すべき事項

セクシュアル・ハラスメントを防止するために、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) セクシュアル・ハラスメントに対する正しい認識を持った上で、自らの言動がセクシュアル・ハラスメントに該当しないか十分注意を払い、セクシュアル・ハラスメントを行わないよう努めること。
- (2) 性的言動に対する受け止め方には個人差があり、セクシュアル・ハラスメントに該当するか否かについては相手の判断が重要であることに注意し、相手と良好な人間関係ができてから大丈夫だ等と思い込みをしてはいけないこと。
- (3) セクシュアル・ハラスメントが相手の尊厳及び人格を侵害する重要な問題であることに鑑み、会員によるセクシュアル・ハラスメントが見受けられる場合には、当該会員に注意を促し、セクシュアル・ハラスメントを受けている職員に苦情相談制度等について適切に助言する等の対応をとることが望ましいこと。
- (4) セクシュアル・ハラスメントについて問題提起する会員又は職員をトラブル・メーカーとみたり、セクシュアル・ハラスメントを受けたことをさらに性的な噂の対象とする等二次的な被害を与えたり、セクシュアル・ハラスメントに関する問題を当事者間の問題として片付けないこと。

第4 委員会の委員長、ワーキンググループの座長、役員、事務総長、事務次長、室長その他の弁護士職員等が認識すべき事項

セクシュアル・ハラスメントを防止するために、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) 自己が所属し、又は担当する委員会等の構成員等に対し、セクシュアル・ハラスメントを未然に防止するよう周知徹底すること。
- (2) 自己が所属し、又は担当する委員会等において、セクシュアル・ハラスメントについて問題提起する職員又は構成員等をトラブル・メーカーとみたり、セクシュアル・ハラスメントを受けたことをさらに性的な噂の対象とする等二次的な被害を与えたり、セクシュアル・ハラスメントに関する問題を当事者間の問題として片付けないよう注意を払うこと。
- (3) 自己が所属し、又は担当する委員会等において、会員によるセクシュアル・ハラスメントが見受けられる場合には、当該会員に注意を促し、セクシュアル・ハラスメントを受けている職員に苦情相談制度等について、適切に助言する等の対応をとること。

第5 職員が留意すべき事項

1 セクシュアル・ハラスメントを受けたときの留意事項

(1) 基本的な心構え

ア セクシュアル・ハラスメントを無視し、受け流したりする等一人で我慢しているだけでは、必ずしも状況は改善されないこと、自らの被害を深刻なものとしないうためには、セクシュアル・ハラスメントに対する行動をためらわないことが重要であることを認識すること。

イ セクシュアル・ハラスメントに対する行動について、他に被害者が出ることを防ぎ、かつ、良好な職場環境の形成に資する有意義な行為であることから、本会がかかる行動を奨励し、支援していることを認識すること。

(2) セクシュアル・ハラスメントを受けたときに望まれる対応

ア 相手に対して意思表示すること。

セクシュアル・ハラスメントの加害者に対して、当該行為が不快感を与えるものであることを知らせるため、毅然とした態度で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、電子メール等を活用したり、上司、同僚等を介して伝えることも考え得る。

イ 相談員に相談すること。

セクシュアル・ハラスメントを受けた者は、相談員名簿から、相談しやすいと感じる相談員を選んで、直接相談する。相談員に対しては、セクシュアル・ハラスメントの内容、希望する対応方法等について、遠慮なく相談する。相談員名簿の中に相談しやすいと感じる相談員がいないときは、上司又は同

僚に相談し、一緒に相談員に相談することも可能である。なお、相談に当たっては、セクシュアル・ハラスメントが発生した日時、内容等について、記録に残しておくことが望ましい。

ウ 専門医の診察を受けること。

セクシュアル・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ちゅうちょしない。

2 セクシュアル・ハラスメントを見聞きしたときの留意事項

- (1) セクシュアル・ハラスメントの被害を受けている職員に必要な応じて声をかけ、相談に乗り、苦情相談制度等について助言すること。
- (2) セクシュアル・ハラスメントについて問題提起する職員をトラブル・メーカーとみたり、セクシュアル・ハラスメントを受けた職員をさらに性的な噂の対象とする等二次的な被害を与えたり、セクシュアル・ハラスメントに関する問題を当事者間の問題として片付けないこと。

附 則

この指針は、平成27年4月1日から施行する。