

ハラスメントの防止に関する規則

(平成二十七年二月二十日規則第百六十九号)

(目的)

第一条 この規則は、ハラスメントが個人の尊重の原則にもとり、基本的人権を侵害し、労働条件及び職場環境を悪化させる行為であることに鑑み、弁護士、特別会員、外国法事務弁護士及び准会員(以下「会員」という。)によって、日本弁護士連合会(以下「本会」という。)に勤務する者(以下「職員」という。)に対し、職場の内外を問わず、ハラスメントが行われることを防止し、もって良好な職場の環境を維持することを目的とする。

(定義)

第二条 この規則において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- 一 セクシュアル・ハラスメント 他人に不快感を与える性的な言動であつて、それに対する対応によって業務遂行上一定の不利益を与えるもの又は就業環境を悪化させるものをいう。
- 二 パワー・ハラスメント 職務上の地位、人間関係等の職場内での優位性を背景に、業務上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であつて、それに対する対応によって業務遂行上一定の不利益を与えるもの又は就業環境を悪化させるものをいう。
- 三 ハラスメント セクシュアル・ハラスメント及びパワー・ハラスメント並びにこれらに類する言動をいう。
- 四 職場 職員が業務を遂行する場所及び職員が業務遂行に関連して存する場所をいう。

(ハラスメントの防止)

第三条 会員は、会員による職員に対するハラスメントを防止し、良好な職場の環境を維持するよう努めなければならない。

(相談員及び相談員会議)

第四条 本会は、ハラスメントに関する苦情及び相談(以下「ハラスメント苦情相談」という。)に応じる者として、次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める人数の相談員を指名する。この場合においては、全体の二分の一以上が女性となり、かつ、四分の一以上が男性となるように指名しなければならない。

- 一 事務総長が推薦する事務次長 二人
- 二 事務総長が推薦する職員 二人以上

三 全弁護士会労働組合日弁連支部が推薦する組合員である職員 四人以上
四 医師及び看護師 各一人

五 ハラスメントに関する専門家としての知識及び経験を有する弁護士 二人以上

六 ハラスメントに関する専門家としての知識及び経験を有する者 一人以上

2 相談員の任期は、一年とする。ただし、再任を妨げない。

3 本会は、相談員の名簿を作成して周知させなければならない。

4 本会は、相談員がハラスメント苦情相談に適切に対応できるようにするため、相談員にハラスメントに関する研修を受けさせなければならない。

5 相談員の全員をもって、相談員会議を組織する。

(ハラスメント苦情相談)

第五条 会員からハラスメントを受けた職員は、口頭、文書その他適当な方法により、相談員に対して、ハラスメント苦情相談の申出を行うことができる。

2 相談員は、申出人(前項の規定によりハラスメント苦情相談を申し出た者をいう。以下同じ。)に対し、申出に係る事実を確認し、必要に応じて助言を行う。

3 相談員は、申出人に対し、相談員会議において被申出人(ハラスメントを行ったとされる会員をいう。以下同じ。)その他の関係者に申出に係る事実を確認し、被申出人から釈明を受け、又は意見を聴取すること(以下「事実調査等」という。)についての意向を確認しなければならない。

4 相談員は、ハラスメント苦情相談に応じたときは、速やかに、申出に係る事実の概要、対応の結果及び前項に規定する申出人の意向を相談員会議に報告しなければならない。この場合において、申出人が当事者の氏名等申出に係る事実の詳細を相談員会議に報告されることを望まないときは、これに配慮して報告しなければならない。

5 相談員会議は、前項の規定による報告を受けたときは、その内容を書面に記録する。

6 相談員は、申出人について医療機関等で治療を受ける必要があると認めるときは、本会对し、医療機関の紹介等必要な措置を講ずるように要請することができる。

(事実調査等)

第六条 相談員会議は、前条第四項の規定による報告を受けた場合において必要と認めるときは、事実調査等を行う。

2 ハラスメント苦情相談を受けた相談員、申出人である相談員及び被申出人である相談員は、当該事案に関する事実調査等に加わることができない。

3 第一項の規定にかかわらず、相談員会議は、申出に係る事実に対応する苦情相談制度が被申出人の所属弁護士会にある場合は、申出人にその旨を説明し、申出人が既に当該制度を利用していたとき、又は当該制度の利用を希望するときは、事実調査等を行わない。

4 第一項の規定にかかわらず、相談員会議は、申出人に性別による差別的取扱い等の防止に関する規則（規則第五百五十二号）による苦情相談制度がある旨を説明し、申出人が既に当該制度を利用していたとき、又は当該制度の利用を希望するときは、事実調査等を行わない。

5 相談員会議は、事実調査等を行ったときは、申出人及び被申出人に対して助言、あつせん、指導等を行うとともに、関係者に対して協力等を要請することができる。

6 相談員会議は、事実調査等を行った場合において本会による措置が必要であると認めるときは、申出人の同意を得て、速やかに、その旨を本会に報告しなければならない。

7 相談員会議は、事実調査等を行ったときは、その結果を書面に記録する。
(本会の措置)

第七条 本会は、前条第六項の規定による報告を受けたときは、速やかに、必要な措置を講じなければならない。

2 本会は、前項の措置を講じた場合において必要と認めるときは、その内容を被申出人の所属弁護士会に通知するものとする。

3 相談員会議は、本会に対し、第一項の規定により講じた措置について報告を求めることができる。

4 相談員会議は、前項の規定による報告を受けたときは、その内容を書面に記録する。

(相談員会議への協力義務)

第八条 会員は、相談員会議から事実調査等を受け、又は協力等を求められたときは、誠実に対応しなければならない。

(情報提供)

第九条 会員による職員に対するハラスメントを見聞きした職員は、口頭、文書その他適当な方法により、相談員に対して、当該ハラスメントに関して情報提供をすることができる。この場合において、相談員は、当該ハラスメントを受けたとされる職員に対し、ハラスメント苦情相談の利用を促すことができる。

(秘密及びプライバシー保護)

第十条 相談員は、他の相談員とハラスメント苦情相談への対応を協議する場合そ

の他正当な理由がある場合を除き、職務上知り得た秘密を漏らしてはならない。
相談員を退任した後も、同様とする。

- 2 相談員が職務上知り得た秘密を当該相談員から開示された者についても、前項と同様とする。

(不利益取扱いの禁止)

第十一条 職員は、ハラスメントを拒否したこと、ハラスメントに対して抗議したこと、ハラスメント苦情相談を申し出たこと、見聞きしたハラスメントについて情報提供をしたこと等ハラスメントに対する正当な対応をしたことにより、いかなる不利益も受けない。相談員又は相談員会議に協力した職員についても、同様とする。

(書面の保管)

第十二条 第五条第五項、第六条第七項及び第七条第四項の書面は、事案ごとに編綴するものとする。

- 2 前項の規定により編綴された書面は、本会が保管し、何人も閲覧できないものとする。ただし、懲戒の手續に使用する場合その他正当な理由がある場合は、会長の許可を得て、閲覧し、又は謄写することができる。

- 3 前項の規定にかかわらず、相談員会議は、第一項の規定により編綴された書面から個人を識別することができる部分を除く等必要な編集を行い、かつ、事案を抽象化した記録を作成して保管し、会員又は職員の研修等のために使用することができる。

附 則

- 1 この規則は、平成二十七年四月一日から施行する。
- 2 セクシュアル・ハラスメントの防止に関する規則（規則第九十号）は、廃止する。