

令和 2 年 1 月 7 日

第 73 期司法修習生 各位

司法修習生指導官

セクシュアル・ハラスメントの防止について

司法修習生には、修習期間中、社会一般のルールを遵守することはもちろん、率先して規範を守り、その範を示すことが求められています。

セクシュアル・ハラスメントを行わないということは、社会人として当然のことですが、セクシュアル・ハラスメントは、個人の人格と尊厳を不當に侵害するだけでなく、職場にも悪影響を及ぼすものです。基本的には、性的な言動により他の者が不快に感じた場合にセクシュアル・ハラスメントになりますので、どのような行為がセクシュアル・ハラスメントに該当するかを理解し、その言動に十分留意して修習にあたるようにしてください。

なお、万が一セクシュアル・ハラスメントを受けた場合は、司法研修所の司法修習生相談窓口（直通電話 [REDACTED]）に連絡する方法もありますし、これとは別に、司法修習生指導官又は指導裁判官に相談していただきても差し支えありません。

おって、司法研修所で配布された資料と併せて、別添の資料も参照してください。

（別添資料）ハラスメントのない職場にするために（職員向け）

ハラスメントのない職場にするために

～職員が認識すべきこと、職員に望まれる対応～

職場におけるハラスメントは、

個人の基本的な人権に関わるだけでなく、職員の勤務条件や勤務環境を損ない、職員の能率発揮に悪影響を与える大きな問題です。

職場全体の問題として、みんなで考え、ハラスメントのない働きやすい良好な職場環境を作りましょう。

ハラスメントを見聞きした場合には、
声を掛けて相談に乗りましょう。

職場でハラスメントが見受けられるときは、
同僚として注意(指摘)しましょう。

日頃から、職場のミーティングを活用するなどして、
皆でハラスメント防止の意識を高めましょう。

- ◎ ハラスメントを無視したり、受け流しているだけでは、必ずしも状況は改善されません。
- ◎ 嫌なことは、相手に対してはっきりと意思表示することも大切です。

信頼できる上司(※)や同僚のほか
各裁判所の相談員にも相談してみましょう。
(※直属の上司でなくても構いません。)

日時、内容等を簡単なメモに残しておくと
相談する際にスムーズです。



ハラスメントを行ったことが
「職員としてふさわしくない非行」に該当すると…
懲戒処分(免職、停職、減給、戒告)を受けることがあります。

セクシュアル・ハラスメント(セクハラ)とは

セクハラとは

- ◎他の者を不快にさせる職場における性的な言動
- 及び
- 職員が他の職員を不快にさせる職場外における性的な言動

【人事院規則10-10】

受け手の判断がPOINT！

- ✓ 言動の受け手を「不快にさせた」かどうかは、その言動の受け手の判断が重要になります。
- ✓ 言動の受け手や周囲の者が不快に感じればセクハラとなりうることを認識しておきましょう。

セクハラの範囲

- ◎セクハラとして問題となる性的な言動は、職場や勤務時間内におけるものに限定されません。
(例) 部屋の懇親会など
- ◎裁判所に来庁する、事件関係者や傍聴人との間における性的な言動もセクハラになります。

受け止め方の個人差に注意！

- ✓ 性に関する受け止め方には、個人差があります。
- ✓ この程度は大丈夫だろうという勝手な思い込みは禁物です。
- ✓ 人間関係や上下関係を考えるあまり、拒否したくてもできない人がいることを認識しましょう。
- ✓ 相手が嫌がっていることがわかったら、同じことを繰り返さないことが重要です。

なりうる言動

- △身体的特徴を話題にする
- △身体を執拗に眺め回したり不必要に接触する
- △性的な内容の電話を掛けたり手紙やメールを送る
- △食事やデートにしつこく誘う
- △「男のくせに」「女のくせに」と発言する
- △「結婚しないのか」「子供はまだか」と聞く
- △酒席で上司のそばに座席を指定する
- △お酌を強要する
- △性的指向（※1）や性自認（※2）をからかう

一人ひとりの意識が大切！

- ✓ 相手を性的な関心の対象としてのみ見る意識をなくしましょう。
- ✓ 相手を劣った性として見る意識をなくしましょう。
- ✓ 性別や性的指向、性自認に関わらず、お互いの人格を尊重し、大切なパートナーであるという意識を持ちましょう。

※1 恋愛、性愛の対象がいずれの性別か ※2 性別に関する自己意識

妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントとは

(以下では便宜上「マタハラ」といいます。)

マタハラとは

◎職場における、職員に対する妊娠等に関する言動

又は

妊娠等に関する制度（※3）の利用に関する言動

により、当該職員の勤務環境が害されること

【人事院規則10-15】

※3 例えば、育児休業、子の看護休暇、介護休暇 等

ハラスメントに当たらない場合

✓ 言動の受け手の気持ち（「不快にさせた」かどうか）だけでなく、勤務環境が害されるかどうかに注目します。

✓ 業務分担や安全配慮等の観点から、客観的にみて、業務上の必要性に基づく言動は、ハラスメントには当たらないとされています。

例：係の体制を整えるために、予め、育児休業の取得予定の有無や期間を確認する。

マタハラの範囲

◎マタハラとして問題となる言動は、職場や勤務時間内におけるものに限定されません。

（例）部屋の懇親会など

◎マタハラの特徴は、勤務環境が害されることにありますから、問題となるのは、上司または同僚の言動です。

なりうる言動

△妊娠等したことまたは妊娠等に伴う制度の利用を理由に、任用上又は給与上の取扱に不利益があると示唆する。

△上司が、妊娠等に伴う制度の利用をしないように言う。

△同僚が、妊娠等に伴う制度の利用をしないように繰り返し言う。

△妊娠等したこと又は妊娠等に伴う制度の利用を理由に、繰り返し嫌がらせをする。

上司や同僚が認識しておくべきこと

✓ 妊娠等に関する否定的な言動は、マタハラの原因や背景になります。

✓ 妊娠等をしている職員に直接行わない言動も含みます。

✓ 仕事と妊娠、出産、育児または介護とを両立するための制度の利用が不当に妨げられることは、あってはなりません。

制度を利用する職員の意識も大切！

妊娠等をした職員または妊娠等に伴う制度の利用をする職員も、

✓ 仕事と妊娠、出産、育児又は介護を両立するために必要な場合は、各種制度が利用できるという知識を持ちましょう。

✓ 周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら、自身の体調や制度の利用状況等に応じて、業務を遂行していきましょう。

(参考) いわゆるパワー・ハラスメント(パワハラ)について

いわゆるパワハラとは

～法令上の明確な定義はありませんが、一般に次のように言われています。～

「職務上の地位や権限又は職場内の優位性を背景に、

業務の適正な範囲を超えて、人格と尊厳を侵害する言動を行い、

精神的・身体的苦痛を与え、あるいは職場環境を悪化させること」

パワハラに該当する
可能性があります

パワハラには該当しません

△ 業務命令や指導が、社会通念上許容される範囲を超えて感情的、高圧的、攻撃的に行われた場合は、命令や指導の内容が正しくても、パワハラになる可能性があります。

△ 典型的な例としては…

- ◆暴言、暴力 ◆執拗な非難
- ◆威圧的な行為 ◆名誉毀損、侮辱
- ◆無視、仲間はずし 等

- ✓ 業務の適正な範囲で行われた業務命令や指導は、仮に、受け手や周囲の職員が不快に感じた場合であっても、パワハラには当たらないものとされています。
- ✓ 指導等の内容、タイミング、場所及び方法等が状況に応じた適正なものであることがポイントです。

パワハラに関する相談は…

職場の管理者や各裁判所の人事担当者のほか、最高裁判所の事務総局人事局公平課の相談窓口にも相談することができます。

◎相談員に相談の申出をした場合にも、その申出を拒絶することはありません。

◎職場の管理者等に相談内容を引き継ぐなどして、適切に対応します。



職員一人ひとりが自分の問題として考えることが、
よりよい職場環境作りにつながります。

最高裁判所