

日弁連法1第277号
2025年（令和7年）10月1日

弁護士会会長 殿

日本弁護士連合会
会長 淵 上 玲 子
(公印省略)

司法修習生等の就業活動等に関する御協力をお願い

平素より当連合会の活動に御協力をいただき、誠にありがとうございます。

司法修習生及び司法修習予定者（以下、併せて「司法修習生等」という。）の就業活動等に関し、昨今の司法修習生等がおかれる様々な実情に合わせ、十全な司法修習に支障が生じないように貴会所属の会員に下記の事項を周知することにつき、御協力を賜りたくお願い申し上げます。

記

第1 司法修習生等の採用に関する要請

1 採用情報提供の開始時期

令和5年司法試験より在学中受験が開始となったことに伴い、司法修習予定者には、修習が開始する3月まで法科大学院に在籍する者が含まれます。このため、司法修習予定者に対する採用活動にあたっては、法科大学院における学修の妨げとならないよう配慮する必要があります。また、司法試験合格資格や、置かれた環境、居住地など、司法修習予定者の属性が多様であることに鑑みると、司法修習予定者が採用情報に接する機会の公平を図ることが望ましいといえます。

つきましては、司法修習予定者に対する採用情報は、司法試験合格発表日（令和7年11月12日）から提供を開始するものとし、同日以降に、弁護士会（当連合会や弁護士会連合会を含む。）のウェブサイトや主催する採用説明会を通じて、各法律事務所等の採用情報を御提供いただくよう御協力の程お願い申し上げます。

2 事務所見学・採用選考等の日程・時刻の配慮

就業活動は各司法修習生の自助努力に任されておりますが、他方、その活動は専念義務のある司法修習の合間を縫って行われるところ、司法研修所による令和3年10月14日付け「司法修習生の欠席承認に関する運用基準」では、司法修習生の欠席は「導入修習期間中を除き、合計5日間を限度として承認し

て差し支えない。(後略)」と限定されています。会員におかれては、事務所見学・採用選考等の日時を決定するに際して、導入修習、分野別・選択型実務修習、集合修習の別を問わず全期間を通じ、司法修習生が就業活動のために修習日程を極力欠席することのないよう、平日の夕刻以降、又は土・日曜日の開催も含めて御検討いただくほか、ウェブ会議システムによる面接の活用についても御検討ください。

また、司法修習予定者の就業活動にあたっては、2月中旬頃まで法科大学院の授業や定期試験等を予定している者が含まれます。このため、法科大学院在籍期間中の試験や授業履修の妨げとならないよう、採用選考等の日程・時刻につき同様に御配慮ください。

3 不相当な方法による勧誘行為等の禁止

司法修習生等の採用に際し、過度の飲食提供・時間的拘束、その他不相当な方法による採用のための勧誘行為を行わないようにお願いいたします。

4 職業選択に関する自由な意思決定の尊重

会員においては、司法修習生等の職業選択に関する自由な意思を尊重してください。採用の申込み又は内定承諾につき、司法修習生等が撤回することを妨げることをないようにお願いいたします。

第2 司法修習生等の就業活動等における差別的言動防止に関する要請

当連合会が2024年度に実施した「第76期の弁護士就業状況に関する調査」アンケート結果では、女性修習生が「出産・育児による休業・退職の可能性がある」として性別を理由に採用に消極的な発言を受けたとの回答がなされており、依然として、司法修習生等の就業活動等における差別的言動がみられます。

そこで、当連合会は、「第四次日本弁護士連合会男女共同参画基本計画」に基づき、司法修習生等の就業活動等に関する差別的言動防止の観点から、貴会において、次の5点に留意して取り組みをしていただきますとともに、貴会所属の会員及び司法修習生に周知いただきたく、要請します。

- ① 就業活動、修習指導、懇親会等で司法修習生等と接するに際し、司法修習生等に対する、セクシュアル・ハラスメント及び性差別的発言をはじめとする差別的言動を厳に慎むべきことについての周知
- ② 男女の区別なく、就職面接等が公平に行われるための指針等の策定
- ③ 司法修習生等が就業活動等において差別的言動により人権侵害をされた際に、苦情を申し出ることができる窓口の設置及び周知
- ④ 当連合会が2012年4月から施行している「性別による差別的取扱い等の防止に関する規則」に基づき設置された苦情相談窓口について、当連合会

が作成したリーフレット等を使用した周知

- ⑤ 各弁護士会及び各弁護士会連合会において策定又は今後制定されるセクシュアル・ハラスメントに関する規則について、就業活動等を行う司法修習生等へのセクシュアル・ハラスメントに対応することができるような内容の整備
- 以上

添付書類

- 1 「第76期の弁護士就業状況に関する調査」アンケート結果（抜粋）
- 2 パンフレット「御協力くださいー弁護士によるセクシュアル・ハラスメント、性別による差別的取扱いの防止ー」
- 3 リーフレット「弁護士によるセクシュアル・ハラスメント、性別による差別的取扱いのトラブル」

<本件担当事務局>

第1 司法修習生等の採用に関する要請に関するお問い合わせ

日本弁護士連合会法制部法制第一課（担当：[REDACTED]）

〒100-0013 東京都千代田区霞が関 1-1-3

TEL: [REDACTED]（直通） FAX: [REDACTED]

E-mail: [REDACTED]

第2 司法修習生等の就業活動等における差別的言動防止に関するお問い合わせ

日本弁護士連合会人権部人権第二課（担当：[REDACTED]）

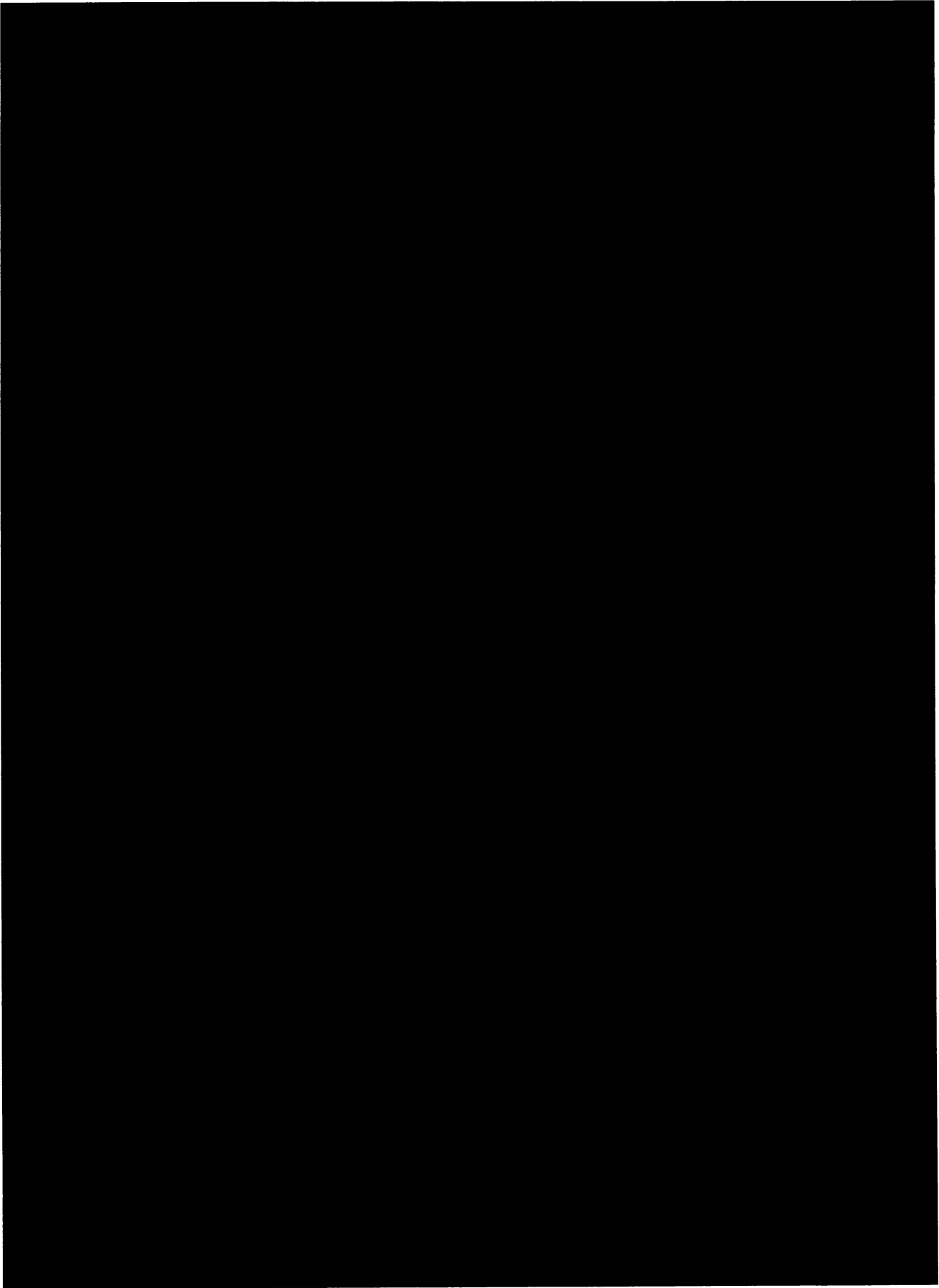
〒100-0013 東京都千代田区霞が関 1-1-3

TEL: [REDACTED]（直通） FAX: [REDACTED]

E-mail: [REDACTED]

【第76期の弁護士就業状況に関する調査】アンケート結果からの抜粋

添付 1



採用面接、事務所説明会でこんな発言していませんか？

司法修習生等に対する差別発言に ご注意ください！



毎年、登録1年目の弁護士を対象に実施している就業状況に関するアンケート調査の結果によると、法律事務所への就職活動の際に「性別を理由に採用しない(しづらい)」という趣旨の発言を受けた事例があります。
(第76期弁護士の就業状況に関する調査(2024年8月実施、回答者237人))

このような差別発言は、相手の人格を傷つけるものであり、日本国憲法及び男女共同参画社会基本法、さらに、日弁連の男女共同参画施策基本大綱の理念に反し、日弁連の性別による差別的取扱い等の防止に関する規則にも違反するものです。

司法修習生等の採用活動の際には、十分ご注意くださいようお願いいたします。

法律事務所への就職活動の際に、性別を理由に採用しない(しづらい)という発言を受けた事例を紹介します(過去のアンケート調査結果も含む)。

特に、女性であることを理由とする差別発言の事例が寄せられています。



御協力ください

JFBA 日本弁護士連合会



— 弁護士によるセクシュアル・ハラスメント、 性別による差別的取扱いの防止 —

日本弁護士連合会では、2012年4月から「性別による差別的取扱い等の防止に関する規則」を定め、弁護士によるセクシュアル・ハラスメントや性別による差別的取扱いの発生に対する専門の「相談員」による苦情処理機関を設置しました。

セクシュアル・ハラスメントとは

他人に不快感を感じさせる性的な言動をすること。

例) 身体的特徴や容姿の善し悪しを話題にすること
食事等にしつこく誘うこと
「男のくせに」「女性は職場の花でいてほしい」等の発言をすること 等。

性別による差別的取扱いとは

生物学的又は社会的な性差を理由として差別的な取扱いをすること。

例) 募集・採用の対象を男女のいずれかのみに限定する
採用条件や選考基準を男女別にする
業務分担を男女別にする
教育訓練の条件・内容等について男女で差を設ける
婚姻・妊娠・出産等を理由として女性に対し不利益取扱いをする 等。

その他、具体的な例は日弁連ホームページから「性別による差別的取扱い等の防止に関する指針」を御覧ください。

相談対象者

被害を受けた**会員**、**司法修習生**、会員の事務所で**研修中の者**、弁護士会、弁護士会連合会若しくは会員の事務所に勤務する**職員**(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。)、**依頼者**又は**相談者**を広く対象とするものです。

相談範囲(※)

弁護士の「**事務所における活動**」、「**弁護士会等における活動**」、「**会員の職務**」における、セクハラおよび性別による差別的取扱い

※ただし、弁護士会に苦情相談制度があり、既に苦情相談の申出がなされていた場合や、本人が弁護士会への申出を希望する場合には、本会への申出は受理されません。

相談の流れ

苦情相談申出

相談

調査委員会による調査

措置



詳細は日弁連ホームページを御確認ください

http://www.nichibenren.or.jp/contact/claim/sexual_harassment.html

お問い合わせ・差別的取扱い等相談担当窓口

日本弁護士連合会人権部人権第二課 〒100-0013 東京都千代田区霞が関1-1-3
電話 03-3580-9841 / ファックス 03-3580-2896
電子メール jfba-danjyo-soudan@nichibenren.or.jp

相談者の方への【個人情報の取扱いについて】

御提供いただいた個人情報は、日本弁護士連合会の「性別による差別的取扱い等の防止に関する規則」に基づき、厳重に管理し、相談に係る事務・情報連絡・保管等のために利用いたします。

また、この個人情報は、日本弁護士連合会の差別的取扱い等相談担当窓口、規則運営事務局、担当相談員、調査委員会の委員の間で共有し、相手方に対する助言又は勧告等の措置が行われた時には事案に関連する当該弁護士会に対して通知することがあります。

これってセクハラ？ 性別による差別？

セクハラになる可能性があるもの(例)

身体的特徴や容姿の良し悪しを話題にすること。
性的な冗談を交わすこと。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。性的な経験や性生活について質問すること。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、等。

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。体を執拗に眺めること。食事やデートにしつこく誘うこと。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。体に不必要に接触すること。トイレや更衣室を覗くこと、等。

「男のくせに根性が無い」、「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。「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。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、等。

性的な関係を強要すること。カラオケでのデュエットを強要すること。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、等。

性別による差別になる可能性があるもの(例)

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。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、等。

その対象から男女のいずれかを排除したり、条件を男女で異なるものとする、等。

対象から男女のいずれかを排除したり男女で異なるものとする、等。

賃金及び賞与額の算定基準について男女で異なる取扱いをすること、等。

その対象を男女のいずれかのみとすること、等。

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等。

相談・申立ての御案内

まずは下記の差別的取扱い等相談担当窓口（日本弁護士連合会人権部人権第二課）まで御連絡ください。

○電話でのアクセスはこちら
03-3580-9841
(代表 平日・午前9時30分～午後5時30分)

○ファックスでのアクセスはこちら
03-3580-2896

○Eメールでのアクセスはこちら
jfb-danryo-soudan@nichibenren.or.jp



○携帯電話からのアクセスはこちらのQRコードも御利用できます
(上記のEメールアドレスにアクセスします。
QRコードは(株)デンソーウェブの登録商標です。)

○書面の郵送の場合はこちら
〒100-0013 東京都千代田区霞が関1-1-3
日本弁護士連合会人権部人権第二課

★プライバシーについて

相談者名や相談の具体的な内容は、担当相談員、調査委員および当連合会が把握しますが、正当な理由なく開示されたり、第三者に知られることはありません。

また、担当の相談員が「相談の対象となる弁護士と知り合いかどうか心配だ。」という場合には、お問い合わせの際に御相談ください。

★このパンフレットの記載事項につきましては、日本弁護士連合会のウェブサイト（http://www.nichibenren.or.jp/contact/claim/sexual_harassment.html）にも掲載されておりますので、併せて御参照ください。

JFBA 日本弁護士連合会

〒100-0013 東京都千代田区霞が関1-1-3

2013年7月発行

添付3

悩まず、
御相談ください！

弁護士から…

しつこく食事に誘われて
困っている…

男のくせに
こんなこともできないのか？

女には重要な仕事は
任せられない

弁護士による
セクシュアル・ハラスメント、
性別による差別的取扱いのトラブル

日本弁護士連合会では、
弁護士による
セクシュアル・ハラスメントや
性別による差別的取扱いに対して、
プライバシーを保護しながら、
適切にこれに対処するよう、
専門の弁護士「相談員」が
相談をお聴きします。

sexual harassment

セクシュアル・ハラスメントとは？

他人に不快感を感じさせる性的な言動をすることを意味します。

- 身体的特徴や容姿の善し悪しを話題にすること
- 食事等にしつこく誘うこと
- 「男のくせに」「女性は職場の花でいてほしい」等の発言をすること 等

性別による差別的取扱いとは？

生物学的又は社会的な性差を理由として差別的な取扱いをすることを意味します。

- 募集・採用の対象を男女のいずれかのみに限定する
- 採用条件や選考基準を男女別にする
- 業務分担を男女別にする
- 教育訓練の条件・内容等について男女で差を設ける
- 婚姻・妊娠・出産等を理由として女性に対し不利益取扱いをする 等

こんな場合には御相談ください

①相談者が以下のいずれかであること

弁護士会（当会も含む）、弁護士会連合会又は法律事務所の職員（以上については、過去に勤めていた方や将来勤める予定の方も含む）、依頼者、相談者、会員、司法修習生、会員の法律事務所で研修中の方、等

②相手方が弁護士であること

一般の方からのセクハラ等は、各地法律相談センターの法律相談を御利用ください。

また、弁護士への一般的な苦情については、弁護士が所属する弁護士会の市民窓口等へ御相談ください。

③弁護士の「事務所における活動」、「弁護士会等における活動」、「会員の職務」の場合におけるセクハラや性別による差別的取扱いであること

例えば

弁護士の法律事務所で行われた行為
弁護士会の委員会業務やシンポジウムで行われた行為
法律相談で行われた行為 等。

※ただし、弁護士が所属する弁護士会に苦情相談制度があり、既にその制度を利用されていたり、今後利用を予定されている場合には、本会への申出は受理されません。

対象に当たるか分からない場合は、まずは御相談ください。

相談の流れ

苦情相談
・申出



相談



調査委員会
による調査



措置

苦情相談には、原則として1人の相談員が当たり、事実関係を聴取して、解決に向けた助言を行います。

必要に応じて、相談員名簿から選ばれた3名以上の調査委員からなる調査委員会が設置され、関係者からの事情聴取等、事実関係の調査が行われます。

調査結果に基づき、相手方弁護士に対する助言・勧告、相手方弁護士が所属する事務所又は弁護士法人の関係者に対する予防及び解決のための対処等の要請、謝罪等のあっせんが行われます。