

セクシュアルハラスメントに関する基本方針

当事務所は、当事務所で働く全ての職員及び弁護士等（以下、「職員等」といいます。）の人権が尊重され、性別や立場にかかわらず相互の尊厳を守り、安心して働くことができる環境を構築するため、本基本方針を定めます。

1 セクシュアルハラスメントの定義

男女雇用機会均等法及び厚生労働省の指針に基づき、相手の意に反する「性的な言動」により、労働条件について不利益を与えたり（対価型）、就業環境を害する行為（環境型）をセクシュアルハラスメントと定義します。

なお、セクシュアルハラスメントは異性間のみならず同性間や、性的指向・ジェンダーアイデンティティ（性自認）に関する不適切な言動も対象となります。

また、令和8年（2026年）10月1日の改正法施行に伴い、当事務所の職員等に対するものだけでなく、採用応募者、インターンシップ生、実習生等（以下「求職者等」といいます。）に対する職員等の性的な言動により、求職活動等を阻害・不快にさせる行為（求職者等に対するセクシュアルハラスメント）も禁止対象に含まれます。

2 対象となる行為例

以下の記載はあくまで例示であり、これらに限られるものではありません。

(1) 対価型セクシュアルハラスメント

- ・ 性的な関係や交際の強要、あるいは身体への不必要な接触をし、拒否されたことを理由に解雇、配置転換、減給、人事評価上の不利益等を与える行為。
- ・ 性的な話題や言動に対する抗議・拒否を理由に、配置転換や不利益な取扱いをする行為。

(2) 環境型セクシュアルハラスメント

- ・ 意に反する不必要な身体への接触、交際や食事への執拗な誘い。
- ・ 性的な事実関係に関する質問や、性的な内容の噂・情報の意図的な流布。
- ・ 執務室内等におけるわいせつな図画等の掲示・配布・閲覧。
- ・ 「男のくせに」「女だから」といった性別役割分担意識に基づく不適切な言動。
- ・ 性的指向やジェンダーアイデンティティに関する侮蔑的発言・アウティング等。

(3) 求職者等に対するセクシュアルハラスメント

- ・ 面接、就職説明会、OB・OG訪問、インターンシップ等の機会において、採否や実習上の立場を利用して性的な関係・交際を迫る行為。
- ・ 求職者等に対して執拗に私的な食事や個別面談に誘い、心理的苦痛を与える行為。
- ・ 所定の採用・訪問ルール（実施時間、場所、連絡ツール等）を無視して私的な連絡をとる等の行為。

3 求職活動等に関するルールの遵守

職員等は、求職者等との面談やインターンシップ等を実施する際、当事務所があらかじめ定めた面談時間・場所・連絡ツール等の運用ルールを厳守し、立場の優位性を悪用した不適切な接触を行ってはなりません。

4 セクシュアルハラスメントへの対応方針

(1) 相談窓口の設置と適切な体制

当事務所は、セクシュアルハラスメントに関する下記相談窓口をあらかじめ設置し、職員等および求職者等からの相談に広く迅速・柔軟に対応します。

鈴木穂人（浦添事務所：098-988-0217 メール：suzuki@soraumilaw.com）

齊藤 拓（久慈事務所：0194-61-1818 メール：saito@soraumilaw.com）

なお、弁護士からのセクシャルハラスメントを理由とする外部相談を希望する職員等および求職者等は、日本弁護士連合会が設置する以下の外部相談窓口を利用することも可能です。

https://www.nichibenren.or.jp/legal_advice/petition/claim/sexual_harassment.html

(2) 事実関係の迅速かつ正確な確認

相談があった場合は、プライバシーに配慮しつつ、関係者からの聞き取り等の事実確認を迅速かつ正確に行います。

(3) 被害者・行為者への適正な措置

事実確認がなされた場合、被害を受けた者への適正な配慮措置を行うとともに、行為者に対しては就業規則等に基づき懲戒処分を含む厳正な措置を講じます。

(4) 再発防止策の徹底

ハラスメントの発生原因を検証し、研修の実施や周知徹底等により再発防止に努めます。

(5) プライバシー保護と不利益取扱いの禁止

相談者、行為者および事実確認に協力した者のプライバシーは厳重に保護されます。また、相談を行ったことや調査に協力したこと等を理由として、解雇その他の不利益な取扱いを行うことは一切ありません。

令和8年10月1日 弁護士法人空と海 そらうみ法律事務所