

○性別による差別的取り扱いについて弁護士会員等及び勤務者が認識すべき事項に関する指針

(理事者会決定 平成19年3月20日)

性別による差別的取扱い等の禁止に関する規則第5条第1項に規定する、弁護士会員等及び勤務者が認識すべき事項に関する指針を、次のとおり定める。

第1 募集及び採用

募集及び採用に関し、例えば、次に掲げる措置を講ずることは、禁止される。

- (1) 募集又は採用に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること
(排除していると認められる例)
 - ア 一定の雇用形態について、募集又は採用の対象を男女のいずれかのみとすること。
 - イ 募集又は採用に当たって、男女のいずれかを表す職種の名称(男性弁護士募集など)を用い(対象を男女のいずれかのみとしないことが明らかである場合を除く。)、又は「男性歓迎」、「女性向きの業務」等の表示を行うこと。
 - ウ 男女をともに募集の対象としているにもかかわらず、応募の受付や採用の対象を男女のいずれかのみとすること。
- (2) 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。
(異なるものとしていると認められる例)

募集又は採用に当たって、女性についてのみ、未婚者であること、子を有していないこと、自宅から通勤すること等を条件とし、又はこれらの条件を満たす者を優先すること。
- (3) 採用選考において、能力及び資質の有無等を判断する場合に、その方法や基準について男女で異なる取扱いをすること。
(異なる取扱いをしていると認められる例)
 - ア 募集又は採用に当たって実施する筆記試験や面接試験の合格基準を男女で異なるものとする。
 - イ 男女で異なる採用試験を実施すること。
 - ウ 男女のいずれかについてのみ、採用試験を実施すること。
 - エ 採用面接に際して、結婚の予定の有無、子どもが生まれた場合の継続就労の希望の有無等一定の事項について女性に対してのみ質問すること。
- (4) 募集又は採用に当たって男女のいずれかを優先すること。
(男女のいずれかを優先していると認められる例)
 - ア 採用選考に当たって、採用の基準を満たす者の中から男女のいずれかを優先して採用すること。
 - イ 男女別の採用予定人数を設定し、これを明示して、募集すること。又は、設定した人数に従って採用すること。
 - ウ 男女のいずれかについて採用する最低の人数を設定して募集すること。
 - エ 男性の選考を終了した後で女性を選考すること。
- (5) 求人の内容の説明等募集又は採用に係る情報の提供について、男女で異なる取扱いをすること。
(異なる取扱いをしていると認められる例)
 - ア 事務所等に関する資料を送付する対象を男女のいずれかのみとし、又は資

料の内容、送付時期等を男女で異なるものとする。

イ 求人の内容等に関する説明会を実施するに当たって、その対象を男女のいずれかのみとし、又は説明会を実施する時期を男女で異なるものとする。

第2 事件の配点等

事件の配点等（事件の配転、顧問先の担当など弁護士に具体的に担当させる業務を分担させること。以下同じ）に関し、例えば、次に掲げる措置を講ずることは、禁止される。

(1) 事件の配点等に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること。
（排除していると認められる例）

ア 事件の配点等についてその対象を男女のいずれかのみとすること。

イ 時間外労働や深夜業の多い事件の配点に当たって、その対象を男性弁護士のみとすること。

(2) 事件の配点等に当たっての条件を男女で異なるものとする。
（異なるものとしていると認められる例）

ア 女性弁護士についてのみ、婚姻したこと、一定の年齢に達したこと又は子を有していることを理由として、顧問先の担当の対象から排除すること。

イ 事件の配点等に当たって、女性弁護士についてのみ、深夜業や時間外労働を可能とする就業環境を自ら整えるよう求めること。

(3) 事件の配点等に当たって、能力及び資質の有無等を判断する場合に、その方法や基準について男女で異なる取扱いをすること。
（異なる取扱いをしていると認められる例）

ア 事件の配点等に当たり、男性弁護士は平均的な評価がなされている場合にはその対象とするが、女性弁護士は特に優秀という評価がなされている場合にのみその対象とすること。

イ 事件の配点等の基準を、男女で異なるものとする。

第3 教育訓練

教育訓練に関し、例えば、次に掲げる措置を講ずることは、禁止される。

(1) 教育訓練に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること。
（排除していると認められる例）

ア 教育訓練を行うに当たって、その対象を男女のいずれかのみとすること。

イ 海外留学による研修を行うに当たって、その対象を男性弁護士のみとすること。

(2) 教育訓練を行うに当たっての条件を男女で異なるものとする。
（異なるものとしていると認められる例）

ア 女性弁護士についてのみ、婚姻したこと、一定の年齢に達したこと又は子を有していることを理由として、将来従事する可能性のある職務に必要な知識を身につけるための教育訓練の対象から排除すること。

イ 教育訓練の対象者について、男女で異なる勤続年数を条件とすること。

(3) 教育訓練の内容について、男女で異なる取扱いをすること。
（異なる取扱いをしていると認められる例）

男性弁護士には例えば商事法務等企業関係の業務を中心とし、女性弁護士には家事事件等個人の顧客の事件を中心とすること。

第4 退職の勧奨

- 1 退職の勧奨とは、法律事務所に勤務する弁護士に対し退職を促すことをいう。
- 2 退職の勧奨に関し、例えば、次に掲げる措置を講ずることは、禁止される。
 - (1) 退職の勧奨に当たって、その対象を男女のいずれかのみとすること。
(男女のいずれかのみとしていると認められる例)
女性弁護士に対してのみ、早期の独立開業を働きかけること。
 - (2) 退職の勧奨に当たっての条件を男女で異なるものとする事。
(異なるものとしていると認められる例)
 - ア 女性弁護士に対してのみ、子を有していることを理由として、退職の勧奨をすること。
 - イ 経営の合理化に際して、既婚の女性弁護士に対してのみ、退職の勧奨をすること。
 - (3) 退職の勧奨に当たって、能力及び資質の有無等を判断する場合に、その方法や基準について男女で異なる取扱いをすること。
(異なる取扱いをしていると認められる例)
経営合理化に伴い退職勧奨を実施するに当たり、人事考課を考慮する場合において、男性弁護士については最低の評価がなされている者のみ退職の勧奨の対象とするが、女性弁護士については特に優秀という評価がなされている者以外は退職の勧奨の対象とすること。
 - (4) 退職の勧奨に当たって、男女のいずれかを優先すること。
(優先しているとして認められる例)
 - ア 男性弁護士よりも優先して、女性弁護士に対して退職の勧奨をすること。
 - イ 退職の勧奨の対象とする年齢を女性弁護士については45歳、男性弁護士については50歳とするなど男女で差を設けること。

第5 婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止

- 1 婚姻・妊娠・出産を退職理由として予定する定め
女性弁護士が婚姻したこと、妊娠したこと、又は出産したことを退職理由として予定する定めをすることは、禁止される。
予定する定めとは、女性弁護士が婚姻、妊娠又は出産した場合には退職する旨をあらかじめ労働協約、就業規則又は労働契約に定めることをいうほか、労働契約の締結に際し弁護士がいわゆる念書を提出する場合や、婚姻、妊娠又は出産した場合の退職慣行について、事業主が事実上退職制度として運用しているような実態がある場合も含まれる。
- 2 婚姻したことを理由とする解雇
女性弁護士が婚姻したことを理由として退職勧奨を行うことは、禁止される。
- 3 妊娠・出産等を理由とする退職勧奨その他不利益な取扱い
 - (1) 女性弁護士が妊娠したことその他の妊娠又は出産に関する以下の事由を理由として（妊娠・出産等と、解雇その他不利益な取扱いとの間に因果関係があること）、退職勧奨その他不利益な取扱いをすることは、禁止される。
 - ア 妊娠したこと。
 - イ 出産したこと。
 - ウ 妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置（母性健康管理措置）を求め、又は当該措置を受けたこと。

- エ 産前休業を請求し、若しくは産前休業をしたこと又は産後の就業制限の規定により就業できず、若しくは産後休業をしたこと。
- オ 育児時間の請求をし、又は育児時間を取得したこと。
- カ 妊娠又は出産に起因する症状（つわり、妊娠悪阻、切迫流産、出産後の回復不全等、妊娠又は出産をしたことに起因して妊産婦に生じる症状）により労務の提供ができないこと若しくはできなかったこと又は労働能率が低下したこと。

(2) 「解雇その他不利益な取扱い」とは、例えば、次に掲げるものが該当する。

- ア 退職勧奨すること。
- イ 事件を担当させないこと。
- ウ 就業環境を害すること。
- エ 不利益な自宅待機を命ずること。
- オ 減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと。

(3) 妊娠・出産等を理由として(2)のアからオまでに掲げる取扱いを行うことは、直ちに不利益な取扱いに該当すると判断されるものであるが、これらに該当するか否か、また、これ以外の取扱いが(2)のウからオまでに掲げる不利益な取扱いに該当するか否かについては、次の事項を勘案して判断すること。

- ア 業務に従事させない、専ら雑務に従事させる等の行為、および合理的理由なく産前産後休業からの復帰に当たって休業前の事件を担当させない行為は、(2)のウの「就業環境を害すること」に該当すること。
- イ 事業主が、産前産後休業の休業終了予定日を超えて休業すること又は医師の指導に基づく休業の措置の期間を超えて休業することを弁護士に強要することは、(2)のエの「不利益な自宅待機を命ずること」に該当すること。
- ウ 次に掲げる場合には、(2)のオの「減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと」に該当すること。

(ア) 実際には労務の不提供や労働能率の低下が生じていないにもかかわらず、女性弁護士が、妊娠し、出産し、又は労働基準法に基づく産前休業の請求等をしたことのみをもって、賃金又は賞与若しくは退職金を減額すること。

(イ) 賃金について、妊娠・出産等に係る就労しなかった又はできなかった期間（以下「不就労期間」という。）分を超えて不支給とすること。

(ウ) 賞与又は退職金の支給額の算定に当たり、不就労期間や労働能率の低下を考慮の対象とする場合において、同じ期間休業した疾病等や同程度労働能率が低下した疾病等と比較して、妊娠・出産等による休業や妊娠・出産等による労働能率の低下について不利に取り扱うこと。

(エ) 賞与又は退職金の支給額の算定に当たり、不就労期間や労働能率の低下を考慮の対象とする場合において、現に妊娠・出産等により休業した期間や労働能率が低下した割合を超えて、休業した、又は労働能率が低下したのものとして取り扱うこと。

第6 本会の勤務者及び雇用されている女性弁護士の例

本会の勤務者及び雇用されている女性弁護士については、本指針の他、平成18年厚生労働省告示第614号「労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関

する規程に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針」の例による。

附 則

この指針は、平成19年3月20日から施行する。

(平成19年3月20日 理事会会決定)