

人権侵害防止に関する規程

(目的)

第1条 この規程は、日本司法支援センター（以下「センター」という。）における健全で快適な職場環境を確保するために、セクシュアル・ハラスメント等の人権侵害（以下「人権侵害」という。）の防止及び排除のための措置並びに人権侵害に起因する問題が生じた場合に適切に対応するための措置に関し、必要な事項を定めることを目的とする。

(定義)

第2条 この規程において、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。

- (1) 役職員 センターの役員及び職員をいう。
- (2) 関係者 センターの利用者、関係業者等のセンターと業務上の関係を有する者をいう。
- (3) 申出人 人権侵害に関して第9条第1項の申出をした者をいう。
- (4) 当事者 人権侵害に関して第9条第1項の申出をした者又は当該申出の対象となった者をいう。
- (5) セクシュアル・ハラスメント 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をいう。
- (6) パワー・ハラスメント 職務に関する優越的な関係を背景として行われる、業務上必要かつ相当な範囲を超える言動であって、職員に精神的若しくは身体的な苦痛を与え、職員の人格若しくは尊厳を害し、又は職員の勤務環境を害することとなるようなものをいう。
- (7) 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント 職場における次に掲げるものをいう。
 - ア 職員に対する次に掲げる事由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。
 - (ア) 妊娠したこと。
 - (イ) 出産したこと。
 - (ウ) 妊娠又は出産に起因する症状により勤務することができないこと若しくはできなかったこと又は能率が低下したこと。
 - (エ) 不妊治療を受けること。
 - イ 職員に対する妊娠又は出産に関する制度又は措置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。
 - ウ 職員に対する育児に関する制度又は措置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。
 - エ 職員に対する不妊治療に係る通院等に関する制度又は措置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。

オ 職員に対する介護に関する制度又は措置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。

(8) 人権侵害 役職員が他の役職員又は関係者に対して行う(5)から(7)までに掲げる行為のほか、人格に関わる事項における差別的な言動及び取扱いをいう。

(9) 人権侵害に起因する問題 人権侵害のため役職員の勤務環境が害されること及び人権侵害への対応に起因して役職員が勤務条件につき不利益を受けることをいう。

(理事長の責務)

第3条 理事長は、職員がその能率を十分に発揮できるような勤務環境を確保するため、人権侵害の防止及び排除に関し、必要な措置を講ずるとともに、人権侵害に起因する問題が生じた場合においては、必要な措置を迅速かつ適切に講じる。

2 理事長は、人権侵害に関する申出、当該申出に係る調査への協力その他人権侵害に対する職員の対応に起因して当該職員が職場において不利益を受けることがないようにする。

3 理事長は、人権侵害をなくすために職員が認識すべき事項について指針を定め、職員に対し周知徹底を図る。

4 理事長は、相談員が人権侵害に関する申出に対応するに当たり留意すべき事項について指針を定め、相談員に対し周知徹底を図る。

(研修等)

第3条の2 理事長は、人権侵害の防止等のため、職員の意識の啓発及び知識の向上を図る。

2 理事長は、人権侵害の防止等のため、職員に対し、研修を実施する。この場合において、特に、新たに職員となった者に人権侵害に関する基本的な事項について理解させること並びに新たに第5条に規定する監督者となった職員に人権侵害の防止等に関しその求められる役割及び技能について理解させることに留意するものとする。

(役職員の責務)

第4条 役職員は、人権侵害をしてはならない。

2 役職員は、人権侵害のない、健全で快適な職場環境を醸成し維持することに努めなければならない。

3 役職員は、人権侵害の申出に係る調査、指導その他の行為に対し、自己の地位の利用その他の方法により、不当な影響力を行使してはならない。

4 役職員は、第3条第3項の指針を十分認識して行動するよう努めなければならない。

(監督者の責務)

第5条 職員を監督する地位にある者（以下「監督者」という。）は、良好な勤務環境を確保するため、日常の執務を通じた指導等により人権侵害の防止及び排除に努めるとともに、人権侵害に起因する問題が生じた場合には、迅速かつ適切に対処しなければならない。

2 監督者は、人権侵害に起因する問題への対応に当たっては、速やかに、その問題の概要及び処理方法を理事長に報告するとともに、必要に応じて指示を仰がなければならない。

(プライバシー等の保護)

第6条 人権侵害に起因する問題への対応に関与する者は、当事者等のプライバシー、名誉その他の人権を尊重するとともに、人権侵害に起因する問題への対応に当たって知り得た秘密

を他に漏らしてはならない。

(不利益取扱いの禁止)

第7条 役職員は、人権侵害に係る申出、当該申出に係る調査への協力その他人権侵害に関して正当な行為をした役職員に対し、そのことをもって不利益な取扱いをしてはならない。

(相談員)

第8条 センターに、人権侵害に関する申出に対応するため、相談員を置く。

2 相談員は、本部総務部長並びに理事長がセンターの本部及び各地方事務所職員の中から指名する者をもって充てる。

3 相談員が当事者であるときは、理事長は、その申出に限り、その者に替えて、職員の中から相談員を指名する。

4 理事長は、相当であると認めるときは、案件を指定して、特定の相談員に替えて、職員の中から相談員を指名することができる。

5 本部総務部長である相談員を主任相談員とする。

6 第3項又は第4項の規定により理事長が本部総務部長である相談員に替えて職員の中から相談員を指名したときは、当該指名に係る相談員を主任相談員とする。

(人権侵害に関する申出の受付等)

第9条 役職員は、別に定めるところにより、相談員に人権侵害に関する申出をすることができる。

2 相談員は、申出人から前項の申出があった場合において、必要があると認めるときは、人権侵害に関する事項その他必要な事項を電話、書面、電子メール等の方法により確認する。

(申出を受けたときの報告及び調査)

第10条 相談員は、前条第1項の規定による申出を受け付けたときは、速やかに、主任相談員に聴取内容を報告する。

2 主任相談員は、前項の規定による報告を受け、必要があると認めるときは、当事者又は関係者からの必要な事項の聴取その他の調査をすることができる。

3 主任相談員は、相談員又はその他の職員に前項の調査を命じ、その結果を報告させることができる。

(主任相談員による措置)

第11条 主任相談員は、前条第1項の報告を受け又は同条第2項の調査（同条第3項の規定により相談員又はその他の職員に命じたものを含む。）を終え、申出に係る人権侵害の事実の有無を認定することができるものと認めるときは、当該事実の有無を認定する。

2 主任相談員は、申出に係る人権侵害の事実があったと認めるときは、次の各号に掲げる区分に従い、当該各号に定める措置を行う。

(1) 主任相談員の判断により措置をすることを相当と認めるとき 申出人に対する助言、申出の対象となった者に対する注意又は指導その他必要な措置

(2) 人権侵害対策委員会における調査又は審議を必要と認めるとき 人権侵害対策委員会への申出案件の付託

3 主任相談員は、前項の規程にかかわらず、人権侵害対策委員会に付託することが相当と判

断したときは、申出案件を人権侵害対策委員会へ付託することができる。

4 主任相談員は、他の職員に第2項第1号の措置を行わせることができる。

5 主任相談員は、第2項第2号又は第3項の規定により人権侵害対策委員会に申出案件を付託したときは、速やかに、理事長に、申出内容の概要、調査の結果、人権侵害対策委員会に申出案件を付託したことその他関連する事項を報告する。

(人権侵害対策委員会)

第12条 センターに、健全で快適な職場環境への啓発並びに人権侵害の防止及び排除等に関する施策を実施するため、人権侵害対策委員会を置く。

2 人権侵害対策委員会は、次に掲げる事項を行う。

- (1) 人権侵害の防止及び排除等に関する啓発活動及び研修等の企画立案
- (2) 人権侵害に起因する問題を解決するために必要な事実関係の調査及び必要な措置
- (3) 前2号に掲げるもののほか、人権侵害の防止及び排除等に関し必要な事項

(人権侵害対策委員会の組織)

第13条 人権侵害対策委員会は、次に掲げる者を委員として組織する。

- (1) 本部総務部長
- (2) 本部総務部総務課長
- (3) 本部総務部人事課長
- (4) 相談員（前条第2項第2号に掲げる事項を行う場合にあっては、当該申出に関わる相談員）

2 前項各号に掲げる者が当事者であるときは、理事長は、その申出案件に限り、その者に替えて、役職員の中から委員を指名する。

3 理事長は、相当であると認めるときは、案件を指定して、第1項各号に掲げる者に替えて、役職員の中から委員を指名することができる。

4 人権侵害対策委員会に委員長を置き、本部総務部長である委員をもって充てる。

5 第2項又は第3項の規定により理事長が本部総務部長である委員に替えて役職員の中から委員を指名したときは、当該指名に係る委員を委員長とする。

6 委員長に事故があるときは、あらかじめ委員長が指名する委員（理事長が、第2項又は第3項の規定により、委員長が指名する委員に替えて役職員の中から委員を指名したときは、当該指名に係る委員。）が、その職務を代理する。

(人権侵害対策委員会の議事等)

第14条 委員長は、人権侵害対策委員会の会議を招集する。

2 委員長は、会務を総理し、人権侵害対策委員会を代表する。

3 人権侵害対策委員会は、第12条第2項第2号に掲げる事項については、前条第1項第1号から第3号までの委員（理事長が、前条第2項又は第3項の規定により、これらの委員に替えて、役職員の中から委員を指名したときは、当該指名に係る委員。）が出席しなければ、会議を開き、議決することができない。

4 人権侵害対策委員会の議事は、出席した委員の過半数で決し、可否同数の場合は委員長の決するところによる。

5 人権侵害対策委員会は、必要があると認めるときは、委員以外の者の出席を求め、その意見その他必要な事項を聴くことができる。

6 人権侵害対策委員会の庶務は、本部総務部人事課が担当する。

(人権侵害調査委員会)

第15条 人権侵害対策委員会は、必要があると認めるときは、同委員会内に人権侵害調査委員会を置き、人権侵害に係る事項について調査をさせることができる。

2 人権侵害調査委員会は、調査内容を人権侵害対策委員会に報告しなければならない。

3 人権侵害調査委員会の設置及び構成等については、人権侵害対策委員会が定める。

(主任相談員が人権侵害対策委員会に付託した場合の手続)

第16条 人権侵害対策委員会は、第11条第2項第2号又は同条第3項の規定により主任相談員が申出案件を人権侵害対策委員会に付託したときは、必要な調査を行う。

2 人権侵害対策委員会は、前項の調査を終えたときは、人権侵害の事実の有無を認定する。

3 人権侵害対策委員会は、人権侵害の事実があると認定したときは、次の各号に掲げる区分に従い、当該各号に定める事項を決定する。

(1) 懲戒処分を検討する必要があると認めるとき 申出人に対する助言、申出の対象となった者に対する注意若しくは指導その他必要な措置

(2) 懲戒処分を検討する必要があると認めるとき 懲戒審査委員会への申出案件の付託

4 人権侵害対策委員会は、前項の決定をしたときは、速やかに、理事長に、申出内容の概要、調査の結果、前項の決定の内容その他関連する事項を報告する。

5 人権侵害対策委員会は、前項の報告をし、理事長の承認を得たときは、適当と認める役職員に、決定に係る事項の実施を委託する。

6 前項の規定により委託を受けた役職員は、委託に係る措置を行ったときは、速やかに、人権侵害対策委員会に、措置を行ったこと及び関連する事項を報告又は通知する。

附 則

この規程は、平成18年4月10日から施行する。

附 則 (日本司法支援センター平成24年規程第16号)

この規程は、平成24年4月1日から施行する。

附 則 (日本司法支援センター平成25年規程第4号)

この規程は、平成25年1月1日から施行する。

附 則 (日本司法支援センター平成27年規程第17号)

この規程は、平成27年4月1日から施行する。

附 則 (日本司法支援センター平成28年規程第6号)

この規程は、平成28年4月1日から施行する。

附 則 (日本司法支援センター平成29年規程第4号)

この規程は、平成29年1月1日から施行する。

附 則 (日本司法支援センター令和3年規程第14号)

この規程は、令和3年4月1日から施行する。

附 則（日本司法支援センター令和４年規程第10号）
この規程は、令和４年４月１日から施行する。