

第二東京弁護士会 における男女共同参画基本計画

第一 男女共同参画の基本的な考え方

1、 男女共同参画社会基本法と国・地方自治体の動き

日本国憲法は、国民が個人として尊重され（13条）、法の下に平等であり、性別によって差別されないこと（14条）をうたっている。この男女平等の理念は、国内的には1986年に施行された男女雇用機会均等法、国際的には1995年に開催された北京女性会議など、さまざまな取り組みを経て着実に実を結んできた。しかし、男女平等を実現するためにはなお一層の努力が必要であることから、1999年、男女共同参画社会基本法が制定された。

この法律は、男女が性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現を、「21世紀のわが国社会を決定する最重要課題」と位置づけ（前文）、国と地方公共団体に、男女共同参画社会の形成を促進させるための施策を総合的に策定・推進する義務を課した（8条・9条）。

現在、同法13条に基づいて政府が閣議決定した男女共同参画基本計画（第2次）が実行に移され、ほとんどの都道府県が男女共同参画に関する条例を制定するなど、男女共同参画に向けた取り組みが着々と進められている。

2、 弁護士会が男女共同参画に取り組むことの意義

同法は、国民に対して、社会のあらゆる分野で男女共同参画社会の形成に寄与するよう努める義務を定めている（10条）。したがって、弁護士一人一人がこの義務を実践すべき責任があることは言うまでもない。

しかし更に重要なことは、弁護士会が、会をあげてこの男女共同参画実現の課題に取り組み、法曹界における男女平等を実現していくことにある。

市民の半数は女性である。司法におけるジェンダー・バイアスの除去は、女性における司法アクセス障害の解消という司法改革の最重要課題に直結している重要なテーマである。司法におけるジェンダー・バイアスの除去を積極的に推進するためには、弁護士会において会員のジェンダー問題についての意識改革を進めると同時に、多くの女性会員が会務に参加して意見を述べ、弁護士会の意思決定にどんどん参加していく必要がある。弁

護士会の中で、女性会員が生き生きと会の政策決定に関与し、意見を述べ、自分の個性や能力を発揮することは、基本的人権の擁護と社会正義の実現を使命とする弁護士会の活動を、より豊かで活力あるものにすると同時に、女性の法的サービスへのアクセスを容易にし、裁判を受ける権利を保障することにつながる。それは、弁護士会や司法に対する国民の信頼を高めることにもつながる。

また、会務にかかわる分野でのジェンダー・バイアスを除去するためには、様々な積極的是正措置（ポジティブアクション）を推進する必要があるが、弁護士会が果たしている啓蒙的役割や社会的影響力の大きさを考えると、弁護士会の取り組みが、社会のあらゆる分野における男女共同参画に向けた取り組みを励まし、前進させることに貢献することもまた、間違いないことである。特に、近時、ジェンダー問題を解決するための教育・言論・出版など様々な活動に対する悪質な妨害や攻撃がなされている現状では、弁護士会がジェンダー・バイアス除去の取り組みを社会に向かって発信していく意味は大きい。

当会は、日本国憲法が保障する男女平等を実現するため、様々な課題に先進的に取り組んできた歴史と伝統をもっている。男女共同参画社会基本法が「21世紀のわが国社会を決定する最重要課題」と位置づける男女共同参画の実現のため、当会は、ジェンダー問題の実質的かつ実効的な解決に積極的に取り組むことを決意し、この基本計画を策定する。

第二 第二東京弁護士会における男女共同参画の現状と課題

1、性別による差別的取扱いについて

当会においては、1989年に両性の平等に関する委員会が設置され、以来個人の尊重と両性平等の見地から、性別による差別的取扱いの問題に取り組んできた。その結果、当会にセクシュアル・ハラスメント防止規則が設けられ、セクシュアル・ハラスメントをなくすために会員や勤務者が認識すべき事項に関する指針や、苦情相談に関する指針が設けられ、倫理研修や理事者研修の中にその内容が盛り込まれている。

しかし、当会の会則・会規中には性別による差別を禁止する規定がなく、差別的取扱い全般に関する苦情相談機関も設けられていない。したがって、法律事務所による弁護士採用時の女性差別の問題が指摘され、関東弁護士会連合会が行ったアンケート調査が示すような「就職活動の際に性差別を感じた」と回答した女性弁護士が56%も存在する現状があるにもかかわらず、

会として性差別を防止する有効な対策が取りにくい現状にある。

2、男女共同参画の現状について

現在、当会会員に占める女性会員の割合は17.2%であるが、期別の統計をみると、30期以前の女性会員比率が5.8%であるのに対し、51期以降の女性会員比率は約30%となっている。当会の広報誌であるNIBENFrontier2006年4月号によれば、「近々、女性会員比率は全会員の20%を超えると推測される。」と指摘されている。特に、新司法試験の合格者が司法修習を終了する2007年以降は、当会への入会者数が大幅に増加すると思われ、入会者の30%程度が女性であると想定すると、今後5年程度で当会の女性比率は20%~25%に達することが予測される。

女性会員の増加に伴って、委員会活動や会務に参加する女性会員の数が次第に増加してきてはいるものの、充分とは言えず、委員会による女性会員の偏在も問題である。また、常議員と各種委員会の正副委員長に占める女性会員の割合は、ここ数年間10%~15%で推移しており、いまだ充分とはいえない。

とりわけ、会の政策や方針を決定し執行する責任をもつ理事者に就任する女性のごくわずかであることは、問題である。当会80年の歴史の中で、会長に就任した女性会員は1名、副会長は4名にすぎず、この点での男女共同参画は、きわめて遅れているといわざるを得ない。

3、男女共同参画を困難にしているもの

このような男女共同参画を困難にしている原因は何か。

まず第一に、女性会員が男性会員とほぼ同じ時間を仕事のために費やしなから、他方で家事・育児の負担を負っているため、会務のために費やす時間的な余裕がないこと、会務や弁護士会関係のつきあいが夜の時間帯に及ぶことが多く、育児中の女性会員が参加しづらいことがあげられる。

次に、女性会員の経済的余裕が男性会員と比較して少ないことである。取り扱う業務の分野が、女性会員の場合、家事事件などに偏る傾向があること、様々な困難を抱えた女性からの事件依頼が多く、企業の顧問の依頼などが少ないことなどが原因と思われる。現に、女性会員の平均労働時間が、男性会員のそれと変わらないにもかかわらず、女性会員の収入の平均値が、男性会員の収入の平均値の40%に満たないという実態調査結果報告(自由と正義Vol.53-13号)がある。

更に、女性会員が当会の理事者に立候補しづらい原因として、理事者の職務が激務かつ無償であり、肉体的・経済的負担が大きいこともあげられる。

以上のような、弁護士業務を行っていくうえでの時間的なハンディキャップや、扱う事件の「性別役割分担」、理事者の職務の負担の大きさなどが、女性会員を会務から遠ざけている可能性があるが、さらに、それがどのような原因によるものなのか、有効な対策は何なのかを早急に調査・検討する必要がある。

4、男女共同参画に関する常議員会決議と、数値目標

当会は、これらの現状を改革して弁護士会における男女共同参画を実現するため、本年2月21日、「第二東京弁護士会における男女共同参画に関する常議員会決議」を行い、次の努力目標数値を定めるとともに、毎年1回、数値目標の達成の成否を調査・公表すべきものとした。

- (1) 理事者に占める女性会員の割合が、近い将来できうる限り概ね30%以上となり、その状態が継続すること
- (2) 常議員・委員会の委員長および副委員長・当会から講師等として外部団体等に派遣する会員・政府や自治体または連合会等、当会以外の外部組織の委員等として当会が推薦する会員に占める女性会員の比率が、全会員に占める女性会員の比率と同程度となり、その状態が継続すること
- (3) 当会会員が5名以上所属する法律事務所においては、女性弁護士を積極的に採用し、所属する女性弁護士の割合を全会員に占める女性会員の比率と同程度とすること

したがって、当会は、この常議員会決議が掲げる数値目標を達成するための重点課題と行動計画を、次のとおり策定することとした。

なお、重点課題と行動計画の策定とその実行にあたっては、現に会務を担っている女性会員に対して、更なる負担を強いることにならないよう、女性の参画を困難にしている障害を除去し、サポート体制を整備する作業を並行して推進すべきことを心がけなければならない。

第三 男女共同参画の重点課題とアクションプラン（行動計画）

1、会務と会の政策・方針決定過程への女性会員の参加の推進

- (1) 理事者（会長・副会長）に占める女性会員の割合を、今後5年をめぐりに概ね30%とする。
- (2) 委員会正副委員長・常議員に占める女性会員の割合を、今後5年以内に25%以上とする。

- (3) 次年度から、ひとつの委員会に必ず複数の女性会員を委員として選任する。
- (4) (1)～(3)の課題を達成した上で、その状態を毎年継続する。
- (5) 理事者は、今年度から毎年1回以上、女性会員による会議等を開催し、女性会員の意見を直接会務に反映させることができる機会を設ける。

2、 女性弁護士の業務における差別の是正と業務分野の拡大・開発

- (1) 当会から、委員・講師等として外部団体等に派遣する会員、政府や自治体等の外部組織の委員として当会が推薦する会員に占める女性会員の割合を、今後5年以内に25%以上とする。
- (2) 当会会員が5名以上所属する法律事務所においては、今後5年以内に、所属する女性会員の割合が25%以上となるよう努力する。
- (3) (1)～(2)の課題を達成した上で、その状態を毎年継続する。
- (4) 女性弁護士の業務分野を拡大・開発し、女性弁護士の社会における活躍の場を質・量ともに拡大する方策の検討を、今年度中に開始する。
- (5) ジェンダーバッシング等による女性会員への業務妨害に対するサポートシステムの構築に、今年度内に着手する。
- (6) 金融機関や裁判所・法務局等に対し、弁護士業務に関する通称使用を認めるよう求めるための交渉を、今年度中に開始する。

3、 仕事と子育ての両立支援

- (1) 女性会員が、出産に伴う産前・産後休暇や育児休暇をとりやすくするため、現在「入会金及び各種会費等に関する会規」第3条3項で認められている「産前1・5か月分、産後2ヶ月分の一般会費の支払い義務免除」期間を延長すると同時に、男性会員も含めて、合理的な育児休暇期間における一般会費の免除規定を新設するための作業に、今年度中に着手する。

また、「会員の公益活動等に関する会規」第7条が定める公益活動義務の免除事由として、産前・産後休暇や育児休暇期間を明示するための作業に、今年度中に着手する。

これらの義務免除規定の存在を知らず、子育ての必要から弁護士登録を抹消する女性会員が存在する現状があることから、義務免除規定が存在することを女性会員に広く知らせるための手だてを今年度中に講じる。

- (2) 出産や子育てで十分に仕事ができない会員のためのサポート弁護士制度や、仕事と子育てを両立させるノウハウを共有できる会員相互の情報

ネットワークの立ち上げに、今年度中に着手する。

- (3) 女性弁護士のライフサイクルと、生き方の多様性を念頭に置いた、女性会員のためのキャリアプラン・キャリアモデルの作成に、今年度中に着手する。
- (4) 裁判員制度の導入に伴い、裁判所内に託児所を設ける必要が高まっている。当会としては、裁判所に対し、裁判員制度が実施される2009年までに裁判所内に託児所を設けるべきことと、弁護士が必要に応じて託児所を利用できるようにすることを、随時申し入れていく。また、弁護士会館内に託児施設を設ける必要があるか、あるとすればどのような施設にすべきかについて、今年度中に検討を開始する。

4、男女共同参画推進プロジェクトチームの設置

男女共同参画を推進するための、組織横断的なプロジェクトチームを、今年度内に設置する。このプロジェクトチームの職務・組織形態を、次のとおりとする。

(1) 職務

- ・今回のアクションプランの達成状況を毎年検証し、結果を会員に公表すること
- ・男女共同参画を阻害している原因の調査と分析
- ・男女共同参画を阻害している原因を除去する方策の検討・提言
- ・男女共同参画に関する啓発・指導・ジェンダー研修の実施、イベントやキャンペーンの企画
- ・積極的是正措置の具体化、とりわけ、女性副会長枠設定の是非や、理事者等一部会務の有償化の是非の検討と提言
- ・就職における差別の実態の調査と、差別をなくすための具体的方策の検討

(2) 組織

- ・総務委員会、弁護士業務委員会、憲法問題検討委員会、消費者問題対策委員会、両性の平等に関する委員会、人権擁護委員会、研修センターから選任された20名とし、必要に応じて外部有識者若干名からの意見を聴取するものとする。
- ・プロジェクトチームには、互選により選任された委員長1名と副委員長若干名をおく。

(3) 期間

- ・今後5年間の期限を定めたプロジェクトチームとする。

5、性別による差別的取扱いに関する苦情処理機関の設置

当会の活動や運営、個々の会員や会員が所属する法律事務所によって、性別による差別的取扱いがなされた場合に、容易に苦情申立ができ、迅速かつ柔軟に対処できる機関を、今年度中に設置する。

この苦情処理機関は、事実調査、仲裁調整、勧告等の権限を持つものとする。

6、男女共同参画の視点に立った会規・会則の新設と見直し

- (1) 今年度内に、男女共同参画の基本理念を会則中に定めるとともに、会や会員による性別による差別的取扱いを防止するための規則やガイドラインを設ける。
- (2) 今年度内に、会規・会則を、男女共同参画の視点に立って見直し、必要な改正を行う作業に着手する。
- (3) 今年度内に、男女共同参画プロジェクトチーム設置規則および苦情処理機関の設置を含む規則を整備する。

以上