**５　男女共同参画**

（１）男女共同参画推進の意義

男女共同参画社会とは、「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会」であり(男女共同参画社会基本法2条)、男女共同参画社会の実現は、21世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置付けられ、社会のあらゆる分野において､男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の推進を図っていくことが重要とされている（同法前文）。

個人の尊重(憲法第13条)と法の下の平等(同第14条)を定める日本国憲法や、女性差別撤廃条約の趣旨からは、男女が互いにその人権を尊重しながら責任を分かち合い、性別にかかわりなく、その個性と能力を十分に発揮できる社会の実現は、当然の帰結といえよう。

内閣府男女共同参画推進本部は、2003(平成15)年6月、「社会のあらゆる分野において指導的地位に女性が占める割合を、2020(平成32)年までに少なくとも30％程度とする目標」を設定し、その後、わが国社会全体において女性の活躍の動きが拡大するようになった。2015(平成27)年8月には、女性の採用・登用・能力開発等のための行動計画の策定等を国・地方公共団体及び民間企業等に対し義務づける「女性活躍推進法」が成立した。しかしながら、例えば、国会における女性議員の割合は、わずか11.60％(世界151位)に留まっていて、上記2020(平成32)年30％目標の達成は困難な状況となっている。

（２）弁護士会における男女共同参画

弁護士会は、弁護士の強制加入団体として司法の重要な一翼を担っており、人権擁護と社会正義の実現を標榜する弁護士の集団である弁護士会こそ、両性の平等という憲法の理念を実現すべく、男女共同参画を積極的に推進し､社会のモデルとなるべきである。性別にかかわりなく、多様な人材がその個性と能力を発揮できる弁護士会の実現を目指さなければならない。

2015(平成27)年12月に閣議決定された「第四次男女共同参画基本計画」では、2020(平成32)年30％目標の達成に向けて引き続き更なる努力を行うものとしているが、そこでは「司法分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大」が挙げられ、弁護士についても、活躍事例の提供、相談・助言制度の導入、継続就業のための環境整備に関する取組によるワーク・ライフ・バランスの実現、クォータ制を含めたポジティブ・アクションの検討などの取組が求められている。

**①　日弁連における取組**

（ア）第二次日弁連男女共同参画推進基本計画

日弁連では、2008(平成20)年3月に「日本弁護士連合会男女共同参画推進基本計画」を策定し、2013(平成25)年3月には、5年間の取組と成果を踏まえ、「第二次日本弁護士連合会男女共同参画推進基本計画」を策定して重点項目と基本的目標及び具体的施策の取組を展開している。

日弁連の第2次基本計画は、①男女共同参画推進体制の構築・整備、②研修・啓発活動、③弁護士における女性割合の拡大と女性弁護士偏在の解消、④政策・方針決定過程への女性会員の参画拡大、⑤収入と所得・業務に関する男女会員間の格差の解消、⑥女性弁護士のロールモデルの収集と提供、⑦就職・処遇における男女平等確保、⑧性差別的な言動や取扱いの防止、⑨仕事と家庭の両立支援、⑩国際活動、⑪司法におけるジェンダー問題への取組(第53回定期総会決議に基づく活動)を各論項目として挙げて、これらに取り組むこととされている。2017(平成29)年度には、それまでの取組と到達状況を検証し、基本計画の見直しを行うことになる。

ここでは、育児期間中の会費免除と日弁連の理事者に占める女性会員の割合を高める方策についての取組に関し述べる。

（イ）育児期間中の会費免除制度

日弁連は、仕事と家庭の両立支援策として、2015(平成27)年4月から育児期間中の会費免除制度を導入した。子が満2歳になるまでの6ヶ月間、育児を行う会員は、申請によって、会費及び特別会費の免除を受けられるというものである。育児従事によって就業時間が減少することを免除要件としておらず、申請時にどのような育児を行うかを申告させ、かつ、免除期間中に育児報告書を提出すれば足りるという制度であり、2015(平成27)年度には1916件もの利用があった。東京三会のような大単位会は既に産休・育休期間中の会費免除制度を設けていたが、日弁連の制度に触発されて各地単位会でも同様な制度が立ち上げられつつある。ただし、小規模単位会においては、会財政への影響も大きく直ちに導入が難しいことから、地域によって格差が生じる結果となっている。

（ウ）理事者に占める女性会員の割合を高める方策

日弁連の第2次基本計画では、日弁連の理事者(会長、副会長、理事)に占める女性会員の割合が2017(平成29)年度までの5年間で、15％程度に増えることが期待されているところ、日弁連男女共同参画推進本部は、2015(平成27)年10月、日弁連執行部の諮問に答える形で、①副会長定員を2名増員し、その増員分を女性会員に割り当てる積極的改善措置(ポジティブ・アクション)を導入すべきである、②理事の選任方法にあっては、日弁連に割り当てられた理事枠から、各弁護士会の発言権を確保するために必要不可欠な理事枠を除く理事枠について、一定数を事実上女性枠としての取り扱いをする対策がとられるよう、具体案を示して、弁護士会及びに対し、協力要請すべきである等の時限的措置の提案を行った。同年度に、各会及び日弁連宛に意見照会がなされ、東弁でもこれに基本的にする立場で回答を行っている。現在は、上記措置に関し、「日弁連の理事者に占める女性会員の割合を高めるための方策実現ワーキンググループ」が設置され検討がなされているが、副会長増員分に女性会員を推薦するクォータ制を実施するとしても、その具体的選出方法においては民主的かつ適正な制度設計が必要である。

**②　東弁における取組**

（ア）第一次東京弁護士会男女共同参画基本計画とその到達点

東弁は、2008(平成20)年3月に「東京弁護士会男女共同参画推進要綱」を定め、同年に東京弁護士会男女共同参画推進本部を立ち上げた。そして、2011(平成23)年10月「東京弁護士会男女共同参画基本計画」(以下「第一次基本計画」という。)を策定し、3つの重点課題とアクションプランを掲げて、その達成と実現に向けて取り組んできた。

ａ　会務と政策・方針決定過程への女性会員の参加の推進

委員会における女性委員の割合、正副委員長に占める女性会員の割合は、年々増加する傾向にあって、一定の成果を示している。

しかしながら、理事者(会長・副会長)に女性会員が就任したのは、過去5年間で副会長3人であり、継続的な女性理事者の就任には至っていない。常議員についても、2014(平成24)、2015(平成25)年度と25％(各20人)の目標が達せられたが、2016(平成28)年度は16.25％(13人)に留まっている。これらは、選出母体となる各会派の意識的取組が必要である(「東弁のダイバーシティ推進研究会」については、後述)。

ｂ　女性会員の業務における差別の是正と業務分野の拡大・開発

外部団体等や外部組織の講師・委員等として推薦する会員の合計に占める女性会員の割合については、年々増加する傾向にあり、ほぼ25％の目標近くに達したと言って良い。また、業務分野の拡大・開発に関しては、2014(平成26)年度より女性社外役員候補者名簿提供事業が開始された。

しかしながら、弁護士が5名以上所属する法律事務所のうち、女性弁護士の割合が25％以上のものは、2015(平成27)年4月現在で全体の約32％に留まっており、金融機関や裁判所・法務局等において、広く一般的に職務上の氏名使用が認められるには至っていない。

ｃ　出産・育児、介護等の家庭生活と仕事の両立支援

育児期間中の会費免除制度について、日弁連の制度開始に合わせて、就業時間の制約を撤廃したところ、年50～60件台だった申請件数が、2015(平成27)年度は280件余りとなり、かつ男性会員が女性会員の約2.2倍の195件を占めることになった。会務活動の免除についても、2015(平成25)年度より女性会員については出産年度と翌年度を無条件で免除対象とし、男女を問わず子が満6歳に達するまでの間の2年度の参加を免除できるよう改正したところ、出産を理由とする免除件数が前年度48件から84件に、育児を理由とする免除件数が41件(うち男性1件)から59件(うち男性39件)にと大幅に増加した。

さらに試行的ではあるが、研修参加の際に、会負担でベビーシッターを紹介し、4階和室を利用して、会員の子の一時保育を実施することが開始した。

しかしながら、女性会員相互間の情報ネットワークの活用を通じてのノウハウ共有については、いまだ活発とは言い難いし、常設の託児施設の設置についての議論はこれからといった状況にある。

以上の第一次基本計画の重点課題については、毎年その達成状況の検証を行い、定期総会で結果の報告をする等してきたが、東弁における男女共同参画推進の取組は、まだまだこれからの感がある。

（イ）第二次東京弁護士会男女共同参画基本計画の策定

2016(平成28)年10月5日の常議員会で、今後5年間(2016(平成28)年度から2021(平成33)年度)の東弁における男女共同参画推進の柱となる「第二次東京弁護士会男女共同参画基本計画」(以下「第二次基本計画」という。)が策定された。なお、5年が経過する2021(平成33)年度には、各項目に関するそれまでの取組状況について検証したうえで、さらなる基本計画の見直しが予定されている。

第二次基本計画では、次のとおり、「会員が性別に関わりなく個性と能力を発揮できる弁護士会を実現する」ことを「大目標」とし、5つの「重点目標」が取り上げられている。

ａ　大目標「性別に関わりなく個性と能力を発揮できる弁護士会を実現する」

男女共同参画の究極の目標であり、以下全ての重点目標を通じて､会員のニーズ・意見の把握、方策の立案・実行､広報、検証と結果の開示が横断的課題になる。また、このような方策の立案と実行には、男女共同参画推進本部の十分な活動が必要なところ、現在の同本部は関連委員会からの選出委員を中心に構成されているため、マンパワー不足が否めない。公募による委員を同本部に相当数増員させ、組織体制の強化を図るべきである。

ｂ　重点目標Ⅰ　会の政策決定過程への女性会員の参加の推進

第一次基本計画の重点課題をそのまま維持しているが、女性理事者問題については、後述の東弁のダイバーシティ推進研究会の議論を踏まえつつ、まず会としての環境整備(副会長の職務の合理化・軽減化、会のさらなる具体的支援策の実施等)をはかるべきである。

女性委員の割合増加に関しては、育休期間の活動が容易となるように、電話会議やスカイプによる会議参画や資料のアーカイブ化推進を諮るべきである。そして、25％という数値目標については、単に名簿上の割合ではなく、委員会活動に実質的に携わる会員の割合を目標とすべきである。

ｃ　重点目標Ⅱ　女性会員の業務における障害の解消と職域の拡大

第一次基本計画に引き続き重点目標に掲げているが、男女弁護士間の所得格差が存在し、取扱分野(依頼者)及び労働時間に差があることも統計上明らかにされており(「弁護士業務の経済的基盤に関する実態調査報告書2010」自由と正義臨時増刊号vol.62)、その原因の究明とこれに対する対応が必要であろう。また、女性会員との懇談会等でしばしば俎上にのぼる職務上の氏名使用問題に関しては、不適切事例を把握し、理事者主導で金融機関や裁判所等に協議を要請し、具体的な解決を図ることが必要である。

ｄ　重点目標Ⅲ　会員がワーク・ライフ・バランスを実現するための支援

第一次基本計画の「家庭生活と仕事との両立支援」が、より広く「ワーク・ライフ・バランスを実現するための支援」とされた。女性会員からの要求が大きい一時保育や病児保育に関する支援策の検討は必須であり、さらには、日弁連からも要請のある会館内の常設的託児施設の設置も検討を進めるべきである。

ｅ　重点目標Ⅳ　性別を理由とする差別的取扱い及びセクシュアル・ハラスメントなどの防止と被害者救済制度の整備

依然として解消されない性差別やセクシュアル・ハラスメントなどの問題については、育児休業等のありかたに関するガイドライン作成の検討や、より相談しやすい窓口設置のため体制や手続の見直しを進めるべきである。

ｆ　重点目標Ⅴ　会員同士のネットワークや会館設備の充実による､女性会員の業務・キャリア形成のサポート

女性会員間の情報交換に資するようネットワーク作りを進めることや、女性副会長経験者がその経験の有意義なことを語り伝えるような機会を設けることが急務と考えられる。

（３）法曹親和会の取組

法曹親和会は、他会派に先駆けて、2013(平成25)年度に男女共同参画プロジェクトチーム(PT)を設けて以来、弁護士会内における男女共同参画の推進に向けた活動を続けてきている。

**①　東弁副会長執務ガイドラインの共同提案**

2014(平成26)年度には、会務委員会(全体会)が中心となって、副会長執務ガイドラインの策定を検討し、2015(平成27)年3月、法友会･期成会と共同で「副会長の執務ガイドラインを制定することについて(提案)」を取りまとめ、東弁理事者に提出した。

議論の発端は、第一次基本計画にもかかわらず、東弁では女性理事者を継続的に輩出する目途が立っていないことや、二弁が女性副会長についてのクォータ制(2人までの優先枠)を採用したことに比し、東弁の対応が遅れていることにあったが、議論を進めるなかで、現状の副会長の激務ぶりでは、男女を問わず副会長職と日常業務との両立は難しくなり、仕事と生活の調和を損なうこととなって、有為な人材の中から安定的に適任者を得るのは困難になるとの共通認識に至り、ガイドライン策定の共同提案に至ったものである。

ガイドライン案では、①副会長の執務時間を1日平均5時間程度、月100時間を目安とする、②副会長の職務分掌に関し、委員会や担当職員との間で職務を合理的に分担し、会議には執行部から説明をする必要がある場合等必要な範囲で出席する、③理事者会の開催は、週2回午前中開催を原則とし、それ以外の時間帯でも原則として午後5時までとする、④他団体行事への出席人数に目安を設ける、等の提案を行っている。

これを受けて、2015(平成27)年度東弁理事者は、2016(平成28)年1月に「東京弁護士会副会長執務ガイドライン」を取りまとめた。副会長の職務分掌、理事者会の開催及び他団体行事への出席の目安は、踏襲されたが、執務時間の目安については、「会務を毎月100～130時間程度で処理することを目標」とするなど現実的な修正が施されている。ただし、目標達成のため、委員会や課の整理統廃合及び適切な決裁システムの構築など具体的な諸策の実現に努めるべきことが加えられている点は重要である。次に述べる研究会の提言も踏まえて、今後の東弁理事者に男女を問わず有為の人材を得られるよう具体策の実現に向けた取組に期待したい。

**②　東弁のダイバーシティ推進研究会の立ち上げとその活動**

当会は、2016(平成28)年2月、会派懇談会において東弁理事者並びに法友会及び期成会に対し、①女性の東弁副会長を継続的に輩出するための方策、及び、②女性の日弁連理事を東弁から継続的に輩出するための方策を研究目標とする東弁ダイバーシティ推進のための研究に関するPTの設置を提案した。このような提案に至ったのは、東弁が日本最大の単位会でありながら、女性会長を一度も輩出していないばかりか、直近5年では東京三会のなかで女性副会長の数が最も少ないという現状がある。そして、東弁の意思決定過程に女性会員が継続的に参画できるように取り組む必要性があるものの、従来どおりの会派の推薦に期待しているだけでは、女性割合を高めることは困難だからである。

各会派はこれに応じる形で、同年3月末に、三会派約25名(30期代～60期代)の会員からなる「東京弁護士会のダイバーシティ推進研究会」を立ち上げた。

研究会は、過去3年度までの東弁副会長21名に対しアンケートやヒアリングによる調査を実施し、副会長の執務状況の現実と問題点を把握した。調査結果からは、副会長としての執務時間は月140時間以上に及んでいること、委員会出席については、出席時間を工夫しながら全ての委員会に出席する者が多いこと、職員や委員会委員長等とのメールによる意思疎通にある程度工夫を凝らしていること、理事者付嘱託制度は十分に機能していないこと、権限委譲等による決裁システムの見直しを求める意見が相当程度あること、在任中の弁護士業務は週10時間以内に留まった者が過半を占めること、副会長の負担軽減策として現実的なのは委員会への出席を減らすことや理事者付嘱託を活用することと考えている者が多いこと等が判ったが、女性理事者を増やすための有効策については意見が分かれている。

こうした調査結果を踏まえ、研究会では2016(平成28)年中に「ダイバーシティ推進のための女性副会長増加に向けた提言書」を取りまとめようとしている。そこでは、第1に、副会長の職務の合理化・軽減化に向けた方策として、①委員会への副会長の出席については、正副委員長及び担当事務局との連絡を密にして必要な範囲になるよう努めること、②副会長の決裁について、簡素化すること、③夜間及び土日に行われる行事や懇親会への出席は、個々の事情に配慮して必要な範囲に留めることを可とすること、④嘱託制度について、副会長の業務軽減等に寄与する制度となるよう抜本的に見直すこと、⑤副会長は、年度を超えて職務の合理化・軽減化に向けた取組を行えるよう自らの経験を踏まえた方策を取りまとめて、ガイドラインを策定するなどすること等が提言されるとともに、第2に、理事者就任者に対する会の更なる具体的支援策として、①弁護士会の政策決定過程に女性会員が参加することの意義を会員が共有できるようにすること、②女性副会長経験者が、副会長業務の魅力を語り、実際に副会長のときにどう対処したか等について情報提供すること、③在職期間中及び終了後の業務サポート策を検討することの提言がなされる見通しである。

東弁は、研究会の提言を受け次第、速やかにこれら方策の実現に向けて取り組むべきであり、当会もまた時宜に応じて必要な提案をする等の対応をしていく必要がある。

**③　男女共同参画業務サポート制度**

当会は、2015(平成27)年度に、男女共同参画業務サポート制度(通称「ピンチヒッター制度」)を創設した。本制度は、当会会員が家庭生活の維持等様々な理由から、弁護士業務を休業又は縮小するような場合に、将来の業務復帰又は業務量回復までの間、他の当会会員に対して一時的又は部分的に業務を委任する体制を整えたものである。これによって、会員の出産･育児、介護等の家庭生活と仕事との両立支援に資することを目的としている。

当会は、登録会員について得意分野等の必要な情報を記載したサポート名簿を作成し(現在40名の会員が登録ずみ)、同名簿を当会の会員専用ホームページで開示している。本制度を利用しようとする当会会員(サポート利用者)は、依頼者の同意を得た上で、名簿登録会員(サポート提供者)に直接連絡を取って、業務の一時的又は部分的委任を行うことができる。なお、サポート利用者と提供者の間で、委任事務の具体的内容に即して、時間と労力に見合った適正な弁護士報酬が支払われるべきことはいうまでもなく、ホームページ上では、利用規約のほかに「サポート利用者がサポート提供者に対し支払う弁護士報酬等の目安」が参考として示されている。

制度開始から間もないこともあってか、本制度の利用報告はなされていないが、利用しやすいよう制度の改善・整備を行うとともに、会員に対し十分な広報を行い、利用促進を図るべきである。