

5 男女共同参画の推進

男女共同参画社会の実現は、二十一世紀の我が国社会を決定する最重要課題である。個人の尊重と法の下での平等を謳う日本国憲法の下では、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮できる社会の実現が求められる。弁護士会は、社会のモデルとなるよう男女共同参画を積極的に推進していかなければならない。

日弁連は、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、2017（平成 29）年度には、それまでの取組の成果と課題を検証するとともに基本計画の見直しを行い、2018（平成 30）年 1 月に「第三次日本弁護士連合会男女共同参画推進基本計画」を策定した（2022（令和 4）年度までの 5 か年計画）。具体的には、政策・方針決定過程への女性会員の参加拡大を図るべく 2018（平成 30）年度より女性副会長クォータ制が導入された。右制度導入の結果、2018（平成 30）年度には女性副会長が 15 名中 3 名となり目標の「20%」を一旦達成した（ただし 2019（令和元）年度・2020（令和 2）年度はいずれもクォータ制による 2 名のみ（13.3%）となって再び目標数値を下回った）。今後は、日弁連理事に占める女性会員の割合を高めるため、理事の人数を増員した上でその増員分に女性会員を割り当てる「女性理事クォータ制」の導入も検討されている。

東弁では、「東京弁護士会男女共同参画基本計画」の達成状況を踏まえ、2016（平成 28）年 10 月に「第二次東京弁護士会男女共同参画基本計画」が策定された。現在は、同基本計画に定められた重点目標の達成状況を検証するとともに第三次基本計画の策定に向けた準備がなされているが、引き続き、会員のニーズ・意見の把握、方策の立案・実行、広報、検証と結果の開示などが有機的かつ不断になされる必要がある。

当会は、これまでに「東弁副会長執務ガイドライン」の共同提案、女性の東弁副会長及び日弁連理事を継続的に輩出する方策を研究目標とする PT（のちの「東弁のダイバーシティ推進研究会」）の設置提案などを行ってきたほか、2017（平成 29）年度は他会派に先駆けて女性東弁会長を擁立することができた。今後は弁護士会の男女共同参画推進に向け、より広い視野で様々な提言・提案を行っていく必要がある。

(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」である（男女共同参画社会基本法 2 条）。個人の尊重（憲法第 13 条）と法の下での平等（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、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現は、当然の帰結である。

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（令和2）年までに少なくとも30%程度とする目標」を設定し、その後、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、世界経済フォーラム（WEF）が毎年発表している「ジェンダー・ギャップ指数（Gender Gap Index：GGI）」において、日本は、2017（平成29）年版では144か国中114位、2018（平成30）年版では149か国中110位、2019（令和元）年12月に発表された2020（令和2）年版では153か国中123位と、非常に低い順位にとどまっている。労働参加率の男女比や同一労働における賃金の男女格差などが改善したことによりわずかな上下はあったものの、政治家・経営管理職、教授・専門職、高等教育（大学・大学院）、国会議員数において男女間に差が大きい点など、目標の達成には程遠い状況が浮き彫りになっている。

（2） 弁護士会における男女共同参画

弁護士会が、弁護士の強制加入団体として司法の重要な一翼を担う存在であり、また、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ことに鑑みれば、両性の平等という憲法の理念を実現すべく、自ら率先して、性別にかかわらず多様な人材がその個性と能力を發揮できる男女共同参画を推進し、社会のモデルとなること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（令和2）年の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。

ア 日弁連における取組

（ア） 日弁連男女共同参画推進基本計画（第二次基本計画の成果と第三次基本計画の策定）

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きた。

2017（平成29）年度には、それまでの取組の成果と課題を検証して基本計画の見直しを行い、2018（平成30）年1月に「第三次日本弁護士連合会男女共同参画推進基本計画」が策定された。

第二次日弁連男女共同参画推進基本計画の主な成果については、次のとおりである。

（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制定した。同制度は、子が2歳になるまでの連続する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され、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いない。日弁連の制度導入を踏まえて、東京三弁護士会

のような大規模単位会だけでなく、各地単位会でも同様の制度が順次制定され、第二次基本計画終了時点では49弁護士会だったものが、2018（平成30）年8月末時点には、全国52の弁護士会全てにおいて育児期間中の会費免除規程（実施予定・別制度を含む。）が制定されるに至った。会費免除制度は会財政への影響も大きいところ、それが全ての単位会で制定されたことは大きな成果である。なお、日弁連の育児期間中の会費免除制度はさらに2019（令和元）年5月の総会で拡充され、同年10月からは免除期間が子が2歳になるまでの連続する「12ヶ月間」に延長された。

（ウ） 理事者に占める女性会員の割合を高める方策

日弁連の第二次基本計画では、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%程度に増加することが期待されていた。これを踏まえて、日弁連男女共同参画推進本部は、政策・方針決定過程への女性会員の参画を拡大すべく、2015（平成27）年10月、日弁連執行部の諮問に答申する形で、「副会長の定員を13名から15名に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。」との提案を行った。これを受けて、各会及び弁連宛の意見照会を実施するとともに、また、「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、同ワーキンググループにおいて検討がなされた結果を踏まえて、2017（平成29）年12月8日の臨時総会において、女性副会長クォータ制を実施することが採決された。これを踏まえて、2018（平成30）年度よりクォータ制が実施されている。この制度導入により、2018（平成30）年度の女性副会長は15名中3名（20%）となったが、2019（令和元）年度・2020（令和2）年度はいずれもクォータ制による2名のみ（13.3%）となって目標数値を下回っている。

さらに2019（令和元）年12月の総会において、日弁連理事者に占める女性会員の割合を高めるため、理事の人数を4名増員した上でその増員分4名に4つの弁連から推薦された女性会員を割り当てる「女性理事クォータ制」の導入が可決され、2021（令和3）年4月から右制度による女性理事が就任予定である。

いずれの制度についても、具体的選出方法の適正性等については後日の検証が待たれるが、かかる制度によらずとも日弁連の理事者に女性会員が選出されることを引き続き目指していくべきである。なお、本年度の日弁連事務総長は当会から女性会員が就任している。

イ 東弁における取組

東弁では、2008（平成20）年3月に「東京弁護士会男女共同参画推進要綱」を制定し、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、その後、2016（平成28）年には、以後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。

第二次基本計画では、「会員が性別に関わりなく個性と能力を發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」、具体的には「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」「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」「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」「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」「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」を掲げている。

各重点目標毎の具体的な取組は、主に次のとおりである。

(ア) 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

各種委員会における女性委員の割合増加に関して、産休・育休期間、さらに育児期間、介護等で委員会出席の時間の確保が難しい会員であっても委員会活動に参加しやすくなるように、電話会議やテレビ会議システムによる会議参画や資料のアーカイブ化推進等について、具体的な方策の検討を開始した。これらの検討によって、現状委員会に参加が困難となっている会員による委員会活動への参加が促進されることが望まれる。

東弁理事者における女性割合増加については、2020（令和2）年9月には東弁から副会長増員とセットにした女性副会長クォータ制案に関する意見照会が行われ、その結果、「女性副会長クォータ制ワーキンググループ」が設置されて具体的な検討が始まっている。

(イ) 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

a 男女間の所得、収入格差の解消

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を継続的に検討していく必要がある。

b 職務上氏名の使用に関するアンケート

職務上の氏名使用に関しては、最近の取扱の変更等により改善が図られた点はあるものの、いまだ多くの不都合や支障が伴っており、職務上の氏名を使用している会員の大半が女性であることから、女性会員の業務に対する障壁となっている。そこで、具体的に不適切な事例を把握し、これに対する取組を検討するとともに、有用な情報の共有化を図るべく「職務上の氏名（通称）使用に関するアンケート」を実施し、その結果を取りまとめた。今後はかかる結果をもとに、職務上氏名の使用による障壁を取り除くべく、理事者主導で金融機関や裁判所等に協議を要請するなどの活動を行い、具体的な解決を図ることが必要である。

c 「女性社外役員候補者名簿」事業

日弁連を通じて内閣府からの要請を受けたことを踏まえ、女性会員の取扱業務分野の拡大のため、2015（平成26）年に「女性弁護士社外役員候補者名簿」事業を開始し、毎年1回の名簿掲載者の応募を実施している。企業等での利用、活用を促進するために、広報活動として企業向けのシンポジウムを実施するほか、現在は紙媒体で提供されている名簿の一部を東弁ホームページ上で閲覧できるように改訂する等の取組を実施している。今後も、

同名簿が十分に利用されていない現状を踏まえて、会員への周知も含め、引き続き利用促進に向けた施策の検討や活動を行うことが求められる。

(ウ) 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

a 会費免除、会務免除

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あわせて、就業時間の制約を撤廃したことにより、利用数は増加している。会務活動の免除についても、2015(平成27)年度に、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、育児を理由とする免除件数が大幅に増加している。

b 研修の際の一時保育制度

主に義務研修の際、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、4階和室は、本来、保育を行う場所を想定したものではなく、一時的とはいえ保育場所として必ずしも適切な場所とは言い難いため、後述の通り、常設の託児施設の設置について、引き続き、検討していくべきである。

c 法律事務所の働き方改革

誰もが働きやすい事務所経営を考える指標として、法律事務所における「働き方改革シート」を作成するとともに、有識者を招いて、法律事務所の働き方改革を考えるシンポジウムを開催している。

(エ) 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

毎年開催されている理事者と女性会員との懇談会等において、かねてから産休や育児休業等のあり方に関するガイドラインの作成を要望する声が多くあったことを踏まえて、2017(平成29)年度より「産休・育休ガイドライン」を作成すべく、具体的な検討を開始し、2019(令和元)年2月には「ワークライフバランスガイドライン」が公表された。

(オ) 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を目的として、新進会員活動委員会の協力のもと、ランチミーティングを複数回開催している。これらはまだ一部の会員内で開催されているに留まるため、今後さらに、女性会員間の情報交換に資するようネットワーク構築の推進や、女性会長・副会長経験者がその経験を語り伝える機会を設けていくことが必要であると考えられる。

また、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については、会館委員会との意見をも踏まえつつ、継続して検討、模索している。

(3) 当会の取組

当会は、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継続してきた。主な成果および取り組みは以下の通りである。

なお、男女共同参画について克服すべき課題は未だ山積しているものの、2019（令和元）年度・2020（令和2）年度にはPTの具体的活動がなかった。今後は当会におけるPT活用にあたり、「男女」に限らず様々な形の社会参加を応援する「多様性の包含」を視野に入れた活動を模索していくことが期待され、PTの名称についても「男女」に限らない活動内容に即したものに変更することを検討する余地がある。

ア 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、各会派がこれに応じる形で、同年3月末に、「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。

同研究会では、当会からの提案を契機として、2015（平成27）年度理事者によって2016（平成28）年1月に取りまとめられた「東京弁護士会副会長執務ガイドライン」の実施状況を把握すべく、2016（平成28）年度、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た。その調査結果として、執務時間は依然として月140時間以上に及んでいること、職員や委員会委員長との意思疎通に相応の工夫を凝らしていること等、副会長の執務状況の現実と問題点を把握したことから、これを踏まえ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」を取りまとめた。

2017（平成29）年は、同研究会の発案に基づき、当会と法友会、期成会の共催の形で、東弁以外の会員で日弁連ないし各単位会の役職を経験された方を招き、「女性役職経験者とのランチ会」を開催し、経験に基づいたダイバーシティ実現に有益なお話を伺う機会となった。

2018（平成30）年・2019（令和元）年も、同研究会において定期的に現職理事者にヒアリングを実施している（2020（令和2）年度は、新型コロナの影響によりヒアリングは実施できていない。）。執務の現状や工夫を知るには有効であるし、継続によって理事者側にも問題意識が浸透していることは感じられるが、現在は聞き取りに留まっているので、今後はこのようなモニターの成果を広く共有し有効活用することが期待される。

イ 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、出産、育児、介護等の家庭生活の維持等様々な理由から、当会会員が弁護士業務を休業又は縮小するような場合に、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ことができる体制を整えたものである。

2017（平成29）年度は、同制度を利用しやすいように従前の制度の改善・整備を行うだけでなく、利用目的について、当初の主に出産、育児、介護等の家庭生活維持に対する支援にとどまらず、広く利用ができるように改訂し、この点を各会員に対し改めて周知することにより、利用促進を図るべく活動を行った。しかし、残念ながらその後も本制度の利用は増加しておら

ず、会員のニーズに合致していないとの指摘もあるため、今後は制度の存続を含めた抜本的な見直しを行う必要もある。

ウ 東弁初の女性会長の擁立

2017（平成 29）年度には、東弁初の女性会長を当会から擁立することができた。女性会員が東弁のトップとなったことは「政策決定過程に女性会員の意見を反映する」という観点から大きな意味があったといえ、PT 設置の当初目的は一定程度達成することができたといえる。これを踏まえて、当会には今後、さらに次の段階での取組が求められることになる。

エ 日弁連女性事務総長の輩出

2020（令和 2）年度には、日弁連事務総長に、当会から女性会員が就任した。女性事務総長は初めてではないものの、日弁連の事務方トップに女性が就くということは対外的にも大きな意味がある。当会には今後も重要ポストへの人材輩出が期待される。

オ 東弁の意思決定過程におけるダイバーシティの推進に向けて

2020（令和 2）年 9 月に東弁から女性副会長クオータ制案に関する意見照会が行われ、東弁において女性副会長クオータ制ワーキンググループが設置され、議論が開始されている。

東弁のリーダーシップにおける一層の男女共同参画の推進、即ち意思決定過程におけるダイバーシティの確保という目標には、当会も全面的に賛同するものである。しかしながら、東弁理事者における女性割合の増加については、どのような方法でそれを実現すべきかという方策の検討が不可避である。その手段としてクオータ制を導入することが妥当であるのか、仮に妥当であるとした場合、具体的にどのような制度設計がなされるべきなのかは、慎重に検討する必要がある。

今後当会には、東弁のワーキンググループとも連携しつつ、第二次基本計画の到達点をふまえ、個々の会員が性別を問わずその能力や個性を發揮して活躍できるより効果的な方策を妥協なく模索し続けることが期待される。

以 上