

ダイバーシティの推進

1 男女共同参画への東弁の現状と取組

(1)東弁の現状

東弁では、2011（平成 23）年に策定された「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て定期的に見直しを行い、直近では 2021（令和 3）年に「第三次東京弁護士会男女共同参画基本計画」が策定され、現在第四次基本計画の策定中である。第三次基本計画では、「ジェンダーバイアスを排除し、多様な価値観を尊重する持続可能性のある弁護士会を実現することにより、弁護士・弁護士会及び司法への市民の信頼を高める」ことを「大目標」とし、5 つの「重点目標」を掲げている。重点目標は①会の政策決定過程への女性会員の参加の推進②女性会員の業務における障害の解消と職域の拡大③会員がワーク・ライフ・バランスを実現するための支援④別を理由とする理由とする差別的取り扱い及びセクシャル・ハラスメントなどの防止と被害者救済制度の整備⑤女性会員の業務・キャリア形成のサポートであり、各重点目標を解決するための個別目標が設定され実現に向けて取り組まれている¹。

(2)基本計画実現のための東弁の具体的取組と課題

東弁では、基本計画実現のため、理事者との懇談会や推進担当委員との懇談会を年二回開催し、その内容について理事者・各委員会・会員宛に発信している。基本計画実現のためには、まず当該基本計画について、各会員に周知させ、理解を深めることが非常に重要であり、課題となっている。

ア 理事者との懇談会

東弁では、基本計画の実現及び男女共同参画推進に関し、年に一回、理事者全員と東弁会員との懇談会を開催している。東弁において各重点目標を基礎として一定の題目を策定し、参加者及び理事者に対する基本計画の実現のための広報を行うとともに、東弁会員の生の声を理事者に伝える機会を設けている。今後は年度の理事者に当該懇談会の意義について早めに理解を得ること、委員会のみならず、派閥や無派閥の弁護士にも幅広く参加頂き、より幅広い層との懇談会を実現することを目指している。

イ 推進担当委員との懇談会

各委員会において男女共同参画推進担当委員を毎年選任頂くこととなっており、東弁においては毎年当該推進担当委員との懇談会を開催している。推進担当委員は規則上各委員会の正副であることが求められていたが、正副ではない委員が参加することも多かったところ、近年は正副の委員が担当委員として参加頂ける状況となってきた。その結果、懇談会の結果を各委員会に持ち帰って基本計画のさらなる達成のために尽力を頂く結果に繋がられている。

2 女性社外取締役増加への取組と課題

¹ <https://www.toben.or.jp/members/iinkai/danjokyoudou/cat1162/index.html>

(1)コーポレートガバナンスコードの改訂により、ダイバーシティが企業価値向上の基盤として位置づけられ、上場企業は女性活躍・多様性に関する開示義務が課されている。これを補完する形で、東京証券取引所や政府から、女性社外役員の登用に関する具体的数値目標や、多様性に関する状況と方針の明示が求められている。特に政府の要請により、プライム上場企業においては、2025（令和 7）年までに女性役員を一名、2030（令和 12）年までには女性役員比率を30%以上にすることが求められている。企業において、企業内で女性役員を成長させる努力を行うとともに、喫緊の数値目標を達成するために、女性社外役員の登用を積極的に行っている。スキルマトリックスの充填も要求されている昨今の事情により、女性弁護士の社外役員の就任が飛躍的に拡大している。

(2)東弁においては、女性社外役員名簿を作成し、男女共同参画推進本部内に社外役員名簿推進PTを置き、これらの活用のために活動している。具体的には名簿の充実、提携業者（紹介業者やコンサルティング業者）に対する名簿の提供と情報共有、上場企業に対する名簿の広報活動、名簿登録者に対する研修、社外役員経験者（就任したばかりの会員も含む）のネットワークキングの構築などを行っている。2022（令和 4）年から2024（令和 6）年の就任累計実績は10名となっている。

(3)ここ数年で、経験のない会員の社外役員就任の機会が相当数増えており、情報共有を求める会員も多いため、研鑽の機会やネットワークキングの機会を設け、質の向上を図ることも求められている。直接の名簿からの就任実現もさらに拡充を求められているが、役員選任の透明性を担保するための制度としての名簿の活用という意味合いでの存在価値も検討されており、男性の名簿の作成、東弁HPに掲載されている名簿の掲載方法の充実も課題となっている。

3 選択的夫婦別姓問題

(1)選択的夫婦別姓制度の創設（民法 750 条の改正）については、長年にわたって議論がなされているが、国会において反対派も多く、実現に至っていない。政府が策定した第5次男女共同参画基本計画では、旧姓の通称使用の拡大やその周知に取り組むことを第一目標とし、選択的夫婦別姓については「家族形態の変化及び生活様式の多様化、国民意識の動向等も考慮し、夫婦の氏に関する具体的な制度の在り方に関し、戸籍制度と一体となった夫婦同氏制度の歴史を踏まえ、また家族の一体感、子供への影響や最善の利益を考える視点も十分に考慮し、国民階層の意見や国会における議論の動向を注視しながら、司法の判断も踏まえ、さらなる検討を進める」という程度にとどまっている。

(2)2024 年 10 月にジュネーブで実施された国連男女差別撤廃条約に基づく日本審査においては、旧姓使用拡大については何ら評価することなく、政府に対して改善勧告がなされている。勧告の主な内容は、選択的夫婦別姓の導入指示、民法 750 条の改正、司法の場での条約違反の判決が続いていることに対する批判、司法関係者への同条約の研修の指示、等である。

(3)東弁は、理事者を通じて国会議員への働きかけ、賛成意見を出していない区議会への働きかけ、国に対する意見書の提出、シンポジウムの開催など、選択的夫婦別姓問題について積極的に活動を行っている。直近では政府が策定中の第6次男女共同参画基本計画において、選択的夫婦別姓に関する目標は第5次から進展がうかがえないものとなっており、これらについて意

見するとともに、今後も選択的夫婦別姓制度の創設のため、東弁としては尽力する姿勢を見せ
ている。

4 クォータ制

(1)東弁における検討状況

2020 年（令和 2）年 11 月に女性副会長クォータ制ワーキンググループが設置され、東弁理事者から副会長を 1 名増員すべきか（増員するにあたって副会長一人あたりの報酬を下げるべきか）、クォータ制導入の可否について諮問がなされた。当該諮問に基づき同ワーキンググループは翌年 3 月 26 日に意見書を提出した。その内容としては、副会長 1 名増員及び副会長一人あたりの報酬をさげることにしても、クォータ制導入についてもいずれも消極の意見であった。男女共同参画推進本部では、現在もクォータ制については議論すべきかどうかも含めて毎年検討を行っているが、東弁においては導入において積極的な議論がなされているという状況ではない。会派内の努力により女性比率の引き上げは目標 2 名を概ね達成しているものの、過去 10 年において、女性副会長が存在しない年度や 1 名のみの年度も存在し、個別目標として理事者に毎年 2 名以上女性会員が含まれるようにするという目標は未だ万全の体制ではない。会派の努力によっても実現が困難となる場面に直面した場合には、導入について再度議論する可能性があることを前提に引き続き当該目標達成のための必要な施策を議論していくことが重要である。

(2)二弁におけるクォータ制の運用状況

二弁は選挙制度におけるクォータ制を採用している。6 名の副会長について、女性 2 名、男性 5 名の候補者がいる場合には、優先的に女性 2 名は当選させるという制度である。2016 年に導入されて 10 年間、選挙におけるこのクォータ制は発動されたことはない。クォータ制が成立したことにより、必ず 2 名女性候補者を出すことが全体の意識として受け付けられ、努力して 2 名の候補者を選出し実現させてきたという経緯がある。

5 日弁連における取組

(1)日弁連の取組

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、定期的に見直しを行い直近では 2023（令和 5）年 1 月に「第四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。第三次基本計画から第四次基本計画の策定までの間に日弁連副会長クォータ制を導入して 2 名の女性枠を設け、2021（令和 3）年には日弁連理事にもクォータ制を導入して 4 名の女性枠を設け、その他基本計画の実現のために様々な取り組みを行っている。第四次基本計画においては、第三次基本計画の達成状況及び課題を踏まえ、今後の 5 年間に取り組むべき重点項目 9 項を整理し、各項目について基本的考え方、目標及び目標達成のための具体的施策を定めた。

(2)日弁連の男女共同参画推進本部においては各項目の目標達成のため部会制で活動を行っている。近年では、毎年一回、女性法曹を増やすための施策として、女子中高生のためにシンポジウム「来たれ、リーガル女子！」を開催し、法曹三者のやりがいや、魅力、普段の生活や働

き方などを広報している。

(3)同性婚を可能とする民法改正について議論がなされており、民法改正を求める意見書を策定、国連からの勧告を受けた教育場面におけるダイバーシティの実現について議論を継続している。

6 当会におけるダイバーシティ推進への取組

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。

以上