

## 東京弁護士会男女共同参画基本計画

### 第1 男女共同参画社会の実現に向けた動き

#### 1 男女共同参画社会基本法と国・地方自治体の施策

日本国憲法は、国民が個人として尊重され（13条）、性別によって差別されないこと（14条）を定めている。1979年国連で女性差別撤廃条約が採択され、わが国も1985年に男女雇用機会均等法を制定し、その後、2006年の改正によって、募集採用・配置昇進から退職まで雇用のあらゆるステージでの差別が禁止された。

さらに、1999年には男女共同参画社会基本法が制定された。この法律は、前文で「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、「二十一世紀の我が国社会を決定する最重要課題」と位置づけた。

そのために男女共同参画の総合的・計画的な推進をはかるために国及び地方自治体に男女共同参画基本計画の策定を義務づけている（13条）。

その後、国及び地方自治体、さらに一部であるが企業その他の団体でも男女共同参画に向けた取り組みが行われるようになってきた。2010年12月、政府において第3次の男女共同参画基本計画が策定された。但し、男女共同参画会議答申（2010年7月）でも、日本は国連が発表するジェンダー・エンパワーメント指数が109カ国中57位と低く、女性の2人に1人が非正規雇用であることなど男女共同参画は十分に進まなかったと指摘しているとおり、わが国の男女共同参画社会の推進は今後の大きな課題である。

#### 2 弁護士会の男女共同参画推進の必要性

弁護士会は人権擁護を使命とする弁護士で構成されており、弁護士会・弁護士が男女共同参画社会の推進・実現に向けて積極的に取り組むことは社会に対する責務である。未だに司法におけるジェンダー・バイアスが残存し、とりわけ弁護士会内においても、近年女性弁護士の割合が高くなっているが役員や委員会など政策決定への女性

の参加は少なく、法律事務所の弁護士採用における女性差別、弁護士の収入の男女格差など多くの課題がある。

日弁連は、2002年5月に「ジェンダーの視点を盛り込んだ司法改革の実現をめざす決議」を採択し、2007年に「男女共同参画施策基本大綱」を制定し、これに基づいて男女共同参画推進本部を設置した。男女共同参画推進本部は、「男女共同参画推進基本計画」を定め、その実現に向けた活動を開始している。多くの単位会においても男女共同参画推進本部が設けられているが、弁護士会における男女共同参画推進の取り組みはようやく緒についたばかりである。

弁護士会において、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参加し、役職者としても活動することが求められている。同時に法律事務所における就職差別や業務差別の解消も不可欠であり、そのための弁護士会としての総合的な計画策定が求められている。

当会は、会内の男女共同参画を実現し、同時に司法におけるジェンダー・バイアスを除去し、さらに社会全体の男女共同参画の推進のため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2 東京弁護士会における男女共同参画の現状と取り組み

### 1 性別による差別的取扱いについて

当会においては、1998年に、女性の権利に関する特別委員会の名称を、両性の平等に関する委員会に変更し、個人の尊重と両性平等の見地から、意見書の発表等性別による差別的取扱いの問題に取り組んできた。会内では1999年には「セクシュアル・ハラスメント防止等に関する規則」を定め、苦情相談窓口も設け、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、苦情相談に関する指針を策定し、毎年、セクシュアル・ハラスメントに関する倫理研修や理事者研修も行っている。

## 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約18.22%である。期別の統計をみると、35期以前の女性会員比率が約7.55%であるのに対し、51期以降の女性会員比率は約26.1%となっている。今後、遅くない時期に女性比率が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が、未だ少ない。現在各種委員会の正副委員長に占める女性会員の割合は約19.6%、常議員では約15.0%である。とりわけ、当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がきわめて少ないことは問題である。これまで会長に就任した女性会員はおらず、副会長は7名にすぎず、女性の理事者がいない年度の方が多く、この点での男女共同参画はきわめて遅れている。

このような男女共同参画を困難にしている原因として、以下の点があげられる。

- (1) 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がら、家事・育児の負担も負っているのが実情であるため、会務に参加する時間的な余裕がないこと
- (2) 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
- (3) 女性会員の場合、取り扱う業務の分野が企業の顧問や不動産がらみの事件等が少なく家事事件など困難を抱えた女性からの事件依頼が多いことから、経済的余裕が男性会員と比較して少ないこと(女性会員の収入の平均値は男性会員の40%に満たない(日弁連弁護士業務の経済的基盤に関する実態調査・自由と正義vol.1.53 No.13 2002年))

## 3 男女共同参画推進本部の設置

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、2008年3月、「東京弁護士会男女共同参画推進要綱」を定め、男女共同参画推進本部を設置した。推進本部では、政策決定への参画の拡大のため、各委員会に女性会員の配置や女性会員の正副委員長への選任を要請し、理事者が直接女性会員の意見を聞く昼食会を企画し、育児中の会員の研修会参加確保のための工夫等を理事者に提案

する等の活動をしている。2010年9月には、法律事務所の弁護士採用における女性差別禁止も含め性別を理由とする差別的取扱いの禁止を盛り込んだ規則改正を、また、2011年6月には、育児休業中の一定期間の会費免除制度の導入に関する会則・会規及び規則の改正を行った。

さらに、当会における男女共同参画の推進のための具体的且つ実効性のある取り組みを行っていくために、男女共同参画基本計画を策定し、会務と政策・方針決定過程への女性会員の参加及び女性会員の業務における差別是正と業務拡大のための努力目標数値の設定、就職・業務の女性差別是正、出産・育児、介護等の家庭生活と仕事との両立支援のための具体的施策等のアクションプラン（行動計画）を定めることが求められている。

### 第3 東京弁護士会における男女共同参画推進の重点課題とアクションプラン（行動計画）

#### 1 会務と政策・方針決定過程への女性会員の参加の推進

(1) 今後5年をめぐり、

- ① 理事者（会長・副会長）に女性会員が含まれるよう、その実現をはかる。
- ② 常議員のうち女性会員の割合が25%以上となることをめざす。
- ③ 全ての委員会の正副委員長のうち1人以上を女性会員とし、さらに複数化をめざす。
- ④ 委員会の委員のうち女性会員の割合が25%以上となることをめざす。

(2) (1)の課題を達成するための方策の検討を行う。これらの課題を実行するにあたっては、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、女性会員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。

(3) 次年度から毎年1回以上、理事者は、女性会員の意見を直接会務に反映させるために、女性会員の意見を聴く会を開催する。

#### 2 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

(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及び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の合計に占める女性会員の割合が、今後5年をめぐり25%以上となることをめざす。

(2) 弁護士が5名以上所属する法律事務所において、採用活動にあたり、今後5年をめぐり、所属する女性弁護士の割合が25%以上となるよう、当会とし

て推進する。

- (3) 業務分野における女性差別をなくすとともに、女性会員の業務分野を拡大・開発し、女性会員の社会における活躍の場を質・量ともに拡大する方策を検討する。
- (4) 女性会員への業務妨害に対するサポート体制を強化する。
- (5) 日弁連と連携して、金融機関や裁判所・法務局等において、職務上の氏名使用が認められるようにするための活動を推進する。

### 3 出産・育児、介護等の家庭生活と仕事との両立支援

- (1) 当会は、出産・育児、介護等の家庭生活と仕事との両立支援のための方策を検討、実行する。
- (2) 会員が会館内で会務活動（当会および日弁連の委員会活動）および弁護士会の主催する研修会に参加する際に、会員がベビーシッター等保育担当者を手配し、会館4階の和室を利用して、会員の子の保育を行うことができる制度について、使用時間および使用目的を拡大し、当会がその費用を負担するなど制度を利用しやすくするための方策を検討する。
- (3) 女性会員相互の情報ネットワークを活用し、女性会員が出産・育児、介護等の家庭生活と仕事との両立のためのノウハウを共有できるようにする。
- (4) 会館4階の女性会員室を多くの女性会員がより有効に利用できるようにするため、同室の改装を含め検討する。
- (5) 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。

### 4 1～3の実現と更なる男女共同参画の推進

当会は、上記1～3を実現し、更に男女共同参画を推進するために、次の取り組みを行う。

- ① 今回のアクションプランの達成状況を毎年検証し、定期総会において、結果を報告する。
- ② 男女共同参画を阻害している原因について調査・分析する。
- ③ 男女共同参画を阻害している原因を除去する方策を検討・提言する。
- ④ 男女共同参画に関する研修や啓発活動、イベント等を企画・実施する。
- ⑤ 積極的是正措置の具体化、とりわけ、女性理事者枠設定等の方策について検討・提言する。
- ⑥ 「性別を理由としてする差別的取扱い及びセクシュアル・ハラスメントの防止等に関する規則」の施行状況を調査・検討する。
- ⑦ 就職における差別の実態を調査し、差別をなくすための具体的方策を検討する。
- ⑧ 男女共同参画の推進及び出産・育児、介護等の家庭生活と仕事との両立支援の制度について、広報活動を強化する。

以上