

第二次東京弁護士会男女共同参画基本計画

(2016年10月5日常議員会承認)

第1部 総論

1 男女共同参画の意義と推進の必要性

日本国憲法は、個人の尊重(第13条)と法の下での平等(第14条)を定めている。また、国連は、1979年に女性差別撤廃条約を採択し、日本は、1985年に同条約を批准している。これらの趣旨に照らせば、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することができる社会の実現は、緊急の課題となっている。

1999年に成立した男女共同参画社会基本法は、その前文において、「男女共同参画社会の実現を21世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置付け、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である。」としている。

弁護士会は、弁護士の強制加入団体として法曹界の重要な一翼を担っている。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(2002年日弁連定期総会決議「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」参照)。

当会は、後記のとおり、2011年10月に東京弁護士会男女共同参画基本計画を制定し、以後5年間にわたって、当会における男女共同参画推進のため様々な取組を行い、一定の成果を上げてきた。しかしながら、こうした取組にかかわらず、その重点課題の多くにおいて未だ達成されたとはいえない状況があり、さらに克服すべき課題も生じている。当会における男女共同参画を推進するために、引き続き達成を目指す課題と新しい課題を盛り込んだ新たな男女共同参画基本計画を策定し、これを実行していく必要がある。

2 第一次東京弁護士会男女共同参画基本計画と策定後の社会の動き

当会は、2008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年10月の常議員会で「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、「会務と政策・方針決定過程への女性会員の参加の推進」、「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」及び「出産・育児、介護等の家庭生活と仕事との両立支援」という重点課題とア

アクションプランを掲げて、今日までこれら課題の達成とアクションプランの実現に向けて取り組んできた。

この間、わが国社会全体においても女性の活躍の動きが拡大しつつある。

2015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「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（女性活躍推進法）が成立した（同年9月4日施行）。

2015年12月25日には、男女共同参画社会基本法にもとづく「第四次男女共同参画基本計画」（以下「第四次計画」という。）が閣議決定された。同第四次計画は、2003年6月に内閣府男女共同参画推進本部が決定した「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年までに少なくとも30%程度とする目標」の達成に向け、引き続き更なる努力を行うものとし、「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」等に関し、弁護士については、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を求めている。

日弁連においても、2008年3月策定の「日本弁護士連合会男女共同参画推進基本計画」の5年間の取組と成果を踏まえ、2013年3月14日に「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おり、2017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を予定している。

3 第一次東京弁護士会男女共同参画基本計画の到達状況

当会の第一次基本計画について、過去5年間の取組状況をみると、以下のとおりである。

(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 理事者（会長・副会長）に女性会員が就任したのは、2012年度、2015年度及び2016年度の各副会長1人であり、継続的な女性理事者の就任には未だ至っていない。
- ② 常議員については、年々女性会員の割合が増え、2014年度、2015年度には25%（各20人）の目標が達せられたが、2016年度は16.25%（13人）に留まった。
- ③ 女性会員の正副委員長が就任しているのは、2015年度は38委員会・本部で、全体の約6割に達するようになった。
- ④ 委員のうち女性会員の割合が25%以上に達しているのは、2015年度

は 22 委員会・本部と、全体の 4 割弱に留まっている。

この間毎年、理事者は、女性会員の意見を聴く会を開き、同会は年々参加者を増加させている。また、2013 年度より各委員会・本部内に男女共同参画推進担当委員の選任を求め、同委員と男女共同参画推進本部との懇談会を実施している。これらの会合を通じ、女性会員が会務等に参加するに際して障害となる事情の聴取がなされ、その克服に向けた工夫や改善策に取り組むことができるようになってきている。

(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る。2013 年度には約 30%と目標を超え、2015 年度には約 24%とほぼ目標近くに達した。
- ② 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 年 4 月現在で全体の約 32%に留まっている。
- ③ 業務分野の拡大・開発に関しては、2014 年度より女性社外役員候補者名簿提供事業を開始した。今後その成果が現れることが期待される。
- ④ 女性会員への業務妨害に対するサポートは、業務妨害対策委員会がその態勢を整えているが、女性会員に対しさらに周知を図る必要がある。
- ⑤ 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。

(3) 出産・育児、介護等の家庭生活と仕事の両立支援

- ① 育児期間中の会費免除制度について、2015 年度より日弁連の会費免除制度にあわせて就業時間の制約を撤廃したところ、それまでせいぜい年 50~60 件台だった申請件数が、同年度は 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 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、男女とも育児を理由とする免除申請件数が大幅に増えた。
- ② 2016 年度、研修参加の際に、会の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試行的に実施することが決まっている。
- ③ 女性会員メーリングリストを通じての家庭生活と仕事の両立のため

のノウハウ共有については、参加者が必ずしも多くないこと、情報の提供が未だ少ないため、活発化にはなお時間を要する状況に留まっている。

- ④ 会館4階の女性会員室については、利用者の声をもとに、2015年度に、設備・備品を充実させるとともに2016年度8月にオートロックを導入しセキュリティを強化することができた。
- ⑤ 2015年度の法曹連絡協議会において、裁判所に対し、裁判所内に託児施設を設けることの提案をしたが、実現には至っていない。

(4) 第一次基本計画に基づく当会の取組と更なる基本計画策定の必要性

上記第一次基本計画の重点課題の達成状況については、毎年検証を行い、定期総会で結果の報告をしてきた。

男女共同参画推進に関する啓発活動としては、従前から行われてきた倫理研修時等のセクハラ研修のほかに、2011年度に東京三会共催で「東京三会の男女共同参画推進を祝う記念の夕べ」記念講演を、2014年度夏期合同研究において、内閣府男女共同参画推進室局長を迎えての講演及びパネルディスカッションを、2015年度には、女性社外役員候補者名簿提供事業開始を機に、シンポジウム及びセミナーをそれぞれ開催した。2014年度には子育て支援制度に関するパンフレットを、2015年度には男女共同参画推進の重点課題とアクションプランに関するパンフレットを作成し、それぞれ全会員に配布した。さらに、2014年2月からは、当会の広報誌リブラに隔月で「性別にかかわらず、個性と能力を発揮できる弁護士会を」という男女共同参画推進本部の記事を隔月連載している。

他方で、当会は、2012年度に全会員を対象に「男女共同参画アンケート」を実施し、翌2013年度からは毎年度継続して新規登録弁護士を対象にアンケートを実施し、就職における差別の実態、修習時及び登録後のセクハラ行為の有無、当会の「性別を理由とする差別的取扱い及びセクシュアル・ハラスメントの防止等の規則」（以下「性差別・セクハラ防止規則」という。）や子育て支援策についての認識の有無、出産・育児・介護等と業務継続の困難性の認識に関し、調査を続けてきた。

上記アンケートの結果や(1)④で述べた理事者と女性会員との懇談会での意見等からは、当会でやっている研修や広報活動にもかかわらず、いまなお就職時や登録後の日常業務において性別を理由とする差別のあること、セクハラ行為が少なからず存在すること、性差別・セクハラ防止規則上の相談制度利用が殆どないこと、弁護士会や法律事務所における業務と家庭生活の両立支援策が必ずしも十分ではないこと、ひいては出産・育児、

介護等をきっかけに業務を継続することが困難であると感じている会員（特に女性会員）が相当数存在すること等が明らかとなっている。

以上のとおり、当会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り、ここに第二次東京弁護士会男女共同参画基本計画を策定する所以がある。

4 第二次東京弁護士会男女共同参画基本計画の「目標」と「行動計画」

今後5年間（2016年度から2021年度）の当会における男女共同参画推進の柱となる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発揮できる弁護士会を実現する」ことを「大目標」に掲げつつ、「重点目標」として、次の5項目を取り上げることとした。

- I 会の政策決定過程への女性会員の参加の推進
- II 女性会員の業務における障害の解消と職域の拡大
- III 会員がワーク・ライフ・バランスを実現するための支援
- 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
- 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

そして、各「重点目標」ごとに、その内容をさらに具体化するための「個別目標」を定め、それらの各「目標」の実現に向けた多様な「行動計画」（アクションプラン）を策定し実行する。そのアクションプランに多くの会員の参加を求め、ともに行動し活動する体験を通じて、会員各自に男女共同参画の意義と重要性についての意識を高める取組を推進する。

なお、5年が経過する2021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を行うこととなる。

第2部 各論

第二次東京弁護士会男女共同参画基本計画の内容は、別紙のとおりである。以下、補足的に考え方を述べる。

1 大目標について

当会における男女共同参画の実現、即ち「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」ことは究極の目標であり、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、方策の立案と実行には、男女共同参画推進本部の体制強化が不可欠である。そこで、同本部組織の再編を行動計画に盛り込んでいる。

2 重点目標について

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た。理事者に女性会員が含まれるようにするため、行動計画としては、まず環境整備を図り（職務の合理化・軽減化、会のさらなる具体的支援策の実施）、これによっても安定的・継続的な女性理事者の就任が困難であれば、さらなるポジティブ・アクションを行うことを想定している。また、女性委員の割合増加に関しては、委員再任に際しての配慮や、育休期間の活動が容易となるようスカイプによる会議参画や資料のアーカイブ化推進を提案している。

なお、25%という目標については、当会全体の女性会員割合ではなく、実際に委員会活動に携わる会員の期を元に考えると、合理的な目標と言える。

II 女性会員の業務における障害の解消と職域の拡大

第一次基本計画の重点課題を引き続き重点目標に掲げたが、この分野では、特に会員及び市民の意識改革が必要であり、会内外向けシンポジウム・セミナーの開催を含めた広報の充実が肝要である。また、実現に至っていない職務上の氏名使用に関しては、日弁連と共に金融機関や裁判所等に協議を要請し、具体的な解決策を協議していく。

III 会員がワーク・ライフ・バランスを実現するための支援

第一次基本計画の重点課題であった「家庭生活と仕事との両立支援」を、より広く「ワーク・ライフ・バランスを実現するための支援」とし、女性

会員を対象とする課題を別にVとして独立の重点目標に掲げた。ワーク・ライフ・バランスを図るための諸制度の周知や啓発活動を行うとともに、一時保育に関する支援をさらに進め、病児保育に関する支援策を検討する。

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

アンケート結果や理事者と女性会員の懇談会等における意見を踏まえ、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を、独立の重点目標に掲げ、弁護士の育児休暇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の設置のための体制や手続の見直しを行うこととした。

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

前述のとおり、女性会員を対象とする重点目標として、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すすめること、及び女性会員室を含む会館諸設備のさらなる改善を掲げた。

以上