



# 男女共同参画推進本部 ～設置から1年を経て～

男女共同参画推進本部 本部長代行 岩井 重一 (24期)



## 1 はじめに

東京弁護士会内に「男女共同参画推進本部」が設置されてから約1年が経過した。

男女が性別に関わりなく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は、「21世紀のわが国社会を決定する最重要課題」と位置付けられ(男女共同参画社会基本法前文)、「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」が求められている(同上)。政府は、「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度になるように」との政府目標を設定した。しかし、一部企業や政府機関などに先進的な取組みがみられるものの、日本における女性の社会進出は全体としてはまだまだ遅れているといわざるを得ない。2008年に国連開発計画(UNDP)が発表した「ジェンダー・エンパワーメント指数」においても、日本は108カ国中58位にとどまっている。

このような状況の中、基本的人権擁護と社会正義の実現を標榜し、法曹界の重要な一翼を担う弁護士会こそが、自ら男女共同参画を実現し、社会の先駆的モデルとなるべきである。日弁連は、2007年5月の定期総会において、日弁連における男女共同参画の実現をめざす決議を採択した。この決議を受けて同年6月に男女共同参画推進本部が設置され、2008年3月には男女共同参画推進基本計画が承認されて、女性会員の政策・方針決定過程への参画の拡大などをめざした取組みが開始されている。

東京弁護士会においても、昨今の法曹人口増加に伴い、女性会員の数も割合も高くなっている中、女性新入会員の就職が男性に比してひときわ困難であること、役員をはじめ会務への女性参加が少数であるなど問題がある。その背景にある、ジェンダー(社会的性差)に基づく性別役割分担意識や固定観念を排除し、弁護士会において、女性会員の声により反映される体制を整え、その活躍の場を広げ、女性会員が本会の政策決定過程に積極的に参画できる条件づくりが急務である。

そこで、東京弁護士会は、本会における男女の実質的平等を確立し、男女共同参画を推進するため、2008年3月27日、「東京弁護士会男女共同参画推進要綱」(以下「要綱」という。)を定め、同年6月30日、「東京弁護士会男女共同参画推進本部」(以下「本部」という。)を設置した。本部は、山本剛嗣会長(当時)を本部長として発足し、岩井重一本部長代行、堀川末子・橋本佳子副本部長、鈴木善和事務局長をはじめ、両性の平等に関する委員会その他の各委員会から推薦された数十名の委員が参加して、月1回のペースで会合を開催し、活動を行っている。

## 2 男女共同参画推進本部の活動内容

本部の活動内容は、

- ① 女性会員の政策決定過程への参画の拡大を促進する施策を講ずる。
- ② 本会における男女共同参画の実情およびその背景、原因について、必要な調査・研究・分析を行う。

③ 本会における男女共同参画を推進する必要性等について、会員の問題意識の共有・向上をはかり、理解を深めるための措置を講ずる。

④ 本会における男女共同参画推進のために必要な基本計画を立案・実施し、これを本会会員に発表する。この基本計画は広く会員の意見を反映させるものとする。その実施を会に呼びかけ、その実施状況を定期的に検証する。

こととされている（要綱第2条）。

本稿は、本部の設置から約1年という節目を迎えるにあたって、本部の活動内容を報告し、本会会員各位の男女共同参画推進に対する理解を深めていただくことを目的とするものである。

### 3 女性会員の政策決定過程への参画の促進

現在、東京弁護士会の全会員5,855人のうち男性4,885人、女性970人と、女性会員は16.57%を占めている。にもかかわらず、女性会長は過去に例がなく、副会長は過去6名のみ、監事は過去1名のみと、女性の役員経験者は極めて少数にとどまっている。

【資料1】のとおり、委員会の委員における女性委員の割合は全体では18.70%と全会員における女性会員の割合を反映した数値となっているが、委員会によってかなり差があり、女性委員が極めて少ない委員会や正副委員長に女性が全く就いていない委員会も少なからず存在する（2009年9月9日現在、外国特別会員は除く）。

以上のような状況は、東京弁護士会の政策決定過程における男女共同参画が不十分であることを意味しているから、このような状況を生じさせる背景・原因を調査・分析し、かかる状況を速やかに是正するための施策を講ずる必要がある。

本部は、各委員会委員長に対し、2009年度委員会編成に当たって男女共同参画推進要綱の趣旨に留意し、男女共同参画の推進に努めていただくよう要請するとともに、歴代女性副会長との懇談会を設けるなど背景・原因の調査・分析を行っている。今後、女性会員との懇談会を設け、各委員会正副委員長を対象としたアンケートを行うなど、さらに調査・分析を進め、その背景・原因を取り除くために効果的な施策を講ずることとしている。

### 4 男女共同参画の実情及び背景・原因等の調査・分析

東京三弁護士会は、2008年3月28日に日弁連、関弁連及び東京三弁護士会の共催で開催された「日弁連男女共同参画推進本部全国キャラバン東京三会合同会員集会」に先立ち、同年1月から2月にかけて、東京三弁護士会全会員を対象に「弁護士会内の男女共同参画推進のためのアンケート」を行った。回答数は440件（東弁249件、一弁99件、二弁94件）であり、その概要は【資料2】のとおりである。本部は、このアンケートの記述回答により明らかとなる弁護士会内における男女共同参画の実情及び課題等は、今後講ずるべき施策を検討する際の参考となると考え、同

【資料1】東京弁護士会各委員会男女比較一覧（2009年度）

2009年9月9日現在

委員会名		女性	男性	合計	定員数	割合(%)	女性長	女性副	男性副	合計	割合(%)
	常議員会	14	66	80	80	17.50%	—	—	1	2	0.00%
法定	資格審査会	1	6	7	7	14.29%	—	—	—	1	0.00%
	懲戒委員会	1	7	8	8	12.50%	—	1	—	2	50.00%
	綱紀委員会	11	89	100	100	11.00%	—	1	6	8	12.50%
	小計	13	102	115	115	11.30%	—	2	6	11	18.18%
常置委員会	選挙管理委員会	4	26	30	30	13.33%	—	—	3	4	0.00%
	人事委員会	5	45	50	50	10.00%	—	—	5	6	0.00%
	財務委員会	4	25	29	30	13.79%	—	1	1	3	33.33%
	総務委員会	—	37	37	40	0.00%	—	—	2	3	0.00%
	厚生委員会	4	16	20	50	20.00%	—	—	3	4	0.00%
	広報委員会	11	32	43	80	25.58%	—	1	2	4	25.00%
	法制委員会	14	56	70	70	20.00%	—	—	3	4	0.00%
	人権擁護委員会	15	66	81	100	18.52%	—	3	5	9	33.33%
	非弁護士取締委員会	3	38	41	60	7.32%	—	—	5	6	0.00%
	司法修習委員会	16	104	120	120	13.33%	—	2	10	13	15.38%
	会館委員会	5	23	28	30	17.86%	—	—	1	2	0.00%
	紛議調停委員会	6	63	69	70	8.70%	—	—	3	4	0.00%
	法律相談センター運営委員会	22	65	87	100	25.29%	—	4	6	11	36.36%
	弁護士研修センター運営委員会	11	51	62	80	17.74%	—	1	5	7	14.29%
	刑事弁護士会	15	74	89	100	16.85%	—	—	6	7	0.00%
国際委員会	13	37	50	50	26.00%	—	1	5	7	14.29%	
小計	148	758	906	1,060	16.34%	—	13	65	94	13.83%	
特別委員会	法廷委員会	1	22	23	35	4.35%	—	—	3	4	0.00%
	弁護士業務改革委員会	12	79	91	100	13.19%	—	—	6	7	0.00%
	税務特別委員会	12	48	60	60	20.00%	1	—	5	6	16.67%
	刑事法対策特別委員会	1	21	22	50	4.55%	—	—	4	5	0.00%
	公害・環境特別委員会	16	34	50	50	32.00%	—	—	2	3	0.00%
	消費者問題特別委員会	26	94	120	120	21.67%	—	2	3	6	33.33%
	子どもの人権と少年法に関する特別委員会	47	42	89	90	52.81%	—	3	3	7	42.86%
	弁護士倫理特別委員会	3	36	39	50	7.69%	—	1	4	6	16.67%
	両性の平等に関する委員会	23	14	37	40	62.16%	1	4	1	6	83.33%
	民事介入暴力対策特別委員会	9	71	80	80	11.25%	—	—	8	9	0.00%
	民事訴訟問題等特別委員会	11	46	57	60	19.30%	—	—	6	7	0.00%
	外国人の権利に関する委員会	8	32	40	40	20.00%	—	4	1	6	66.67%
	東京弁護士会司法改革総合センター	7	71	78	150	8.97%	—	2	7	10	20.00%
	法曹養成センター	7	62	69	100	10.14%	—	2	2	5	40.00%
	弁護士業務妨害対策特別委員会	5	25	30	30	16.67%	—	—	3	4	0.00%
	高齢者・障害者の権利に関する特別委員会	41	57	98	100	41.84%	1	2	8	11	27.27%
	骨髄提供同意立会特別委員会	7	31	38	40	18.42%	—	1	3	5	20.00%
	犯罪被害者支援委員会	14	27	41	50	34.15%	1	2	3	6	50.00%
	紛争解決センター運営委員会	7	32	39	40	17.95%	—	—	4	5	0.00%
	市民窓口委員会	8	112	120	150	6.67%	—	—	4	5	0.00%
	東京弁護士会住宅紛争審査会運営委員会	8	32	40	40	20.00%	—	—	3	4	0.00%
	公設事務所運営特別委員会	11	43	54	70	20.37%	—	1	4	6	16.67%
	弁護士任官推進委員会	5	22	27	30	18.52%	—	—	3	4	0.00%
	裁判官選考検討委員会	4	23	27	50	14.81%	—	2	2	5	40.00%
	東京弁護士会憲法問題対策センター	7	124	131	150	5.34%	—	—	8	9	0.00%
	会務活動等運営特別委員会	1	20	21	50	4.76%	—	1	3	5	20.00%
	東京弁護士会裁判員制度センター	12	55	67	100	17.91%	—	—	4	5	0.00%
東京弁護士会法教育センター運営委員会	27	73	100	100	27.00%	—	1	4	6	16.67%	
労働法制特別委員会	13	47	60	70	21.67%	—	1	2	4	25.00%	
新進会員活動委員会	13	31	44	50	29.55%	1	1	4	6	33.33%	
小計	366	1,426	1,792	2,145	20.42%	5	30	117	177	19.77%	
総計	541	2,352	2,893	3,400	18.70%	5	45	189	284	17.61%	

東京弁護士会男性会員数 4,885  
 東京弁護士会女性会員数 970  
 東京弁護士会会員数 5,855  
 東京弁護士会女性会員割合 16.57%  
 (外国特別会員を除く)

アンケートの分析を行った。

まず、仕事と私的生活の両立に関しては、育児との両立における困難とともに、長時間労働による体調不良や余暇の激減を訴える意見が多数あった。職場・弁護士会に期待することとしては、勤務時間に対する配慮、産休・育休の制度化、産休・育休中の会費減免、託児所の設置、いったん育児などで仕事を辞めた後の再就職支援などの意見があった。

就職・職場での差別に関しては、女性修習生の採用をしない、面接で結婚・出産の予定を聞かれた、家庭をもつ女性修習生は就職に不利などの就職差別があることが明らかとなった。また、職場においても、賃金差別、事件配点の偏り（女性には家事事件やクレサラばかり配点される）、妊娠・出産を理由とする退職強要、セクハラなどの差別や不利益取扱いがあることが明らかとなった。職場・弁護士会に期待することとしては、ガイドラインの作成、相談窓口の拡充、研修などの意見があった。

そのほか男女共同参画を促進するための方策としては、意識改革、情報提供、役職への女性会員の登用に数値目標を設けることなどの意見があった。

このように、上記アンケートの全ての項目を通じて、女性会員が業務・会務との両立において、就職、出産、育児、職場復帰というあらゆるステージで、育児支援がないことによる困難に直面していることが明らかとなった。こうした問題を解決するため、産休・育休に関するガイドラインの作成、会費減免措置の拡大、託児所の設置、いったん育児その他の理由で仕事を辞めた人への支援システムなどについて検討する必要がある。また、就職・職場での差別は極めて深刻

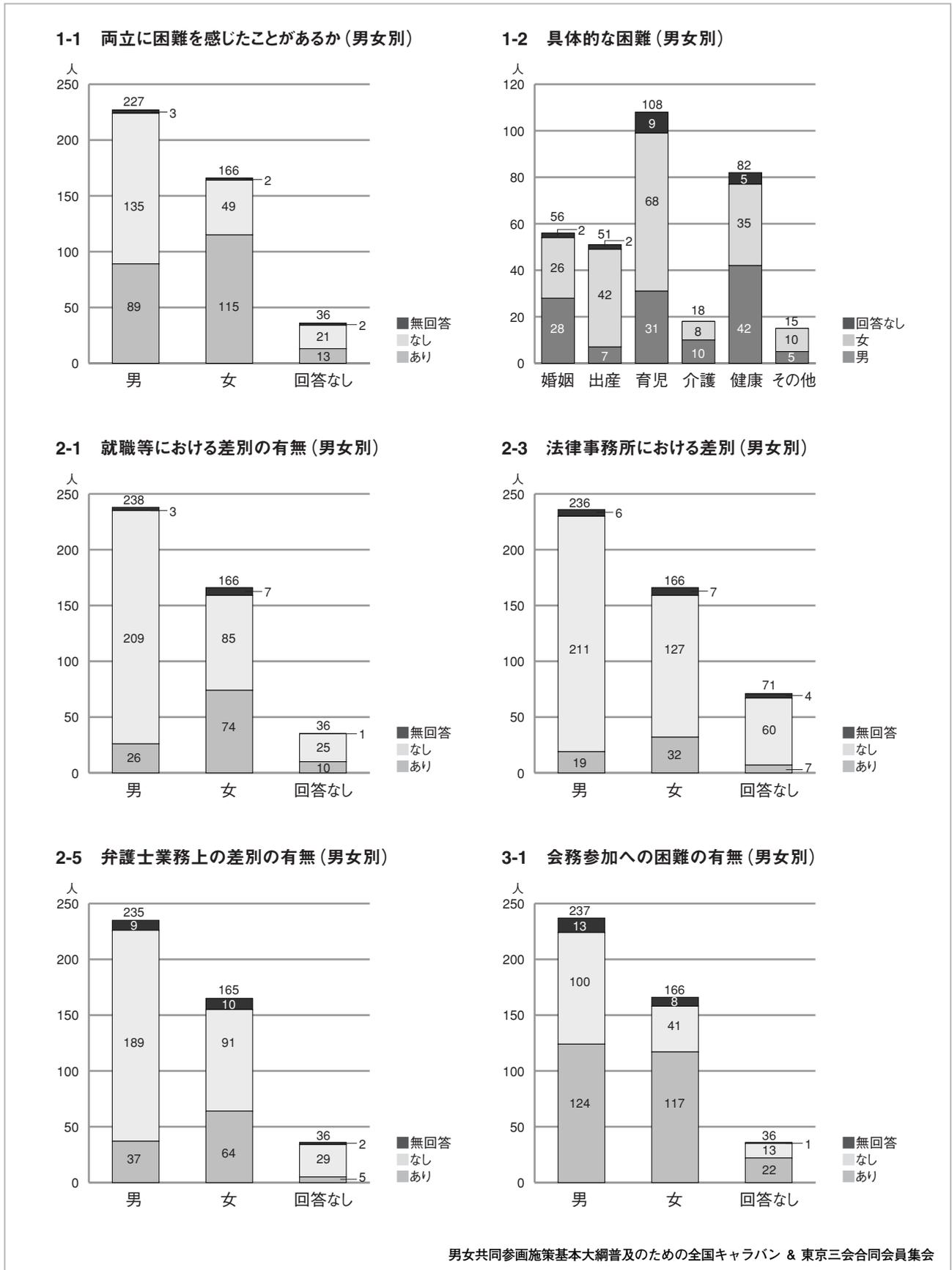
であり、このような差別があることを本会内で共有し、意識喚起を図ることが重要である。就職・職場での差別に関する包括的なガイドラインの作成、経営弁護士に対する研修なども検討する必要がある。さらに、男女共同参画を目にみえる形で推進するために、共同参画に関する数値目標を定め、役職者のうち毎年1名は女性とするなどのポジティブアクションを採用することについても検討する必要がある。また、ポジティブアクションをうまく機能させるため、女性会員も男性会員も同様に経験を積むことができるような環境づくりといった方策についても検討する必要がある。

なお、託児所の設置を求める声は相当数あるが、この問題には様々な検討課題があり、その実現には相当の時間がかかるものと思われるため、とりあえずの方策として、会員より本会に対し、会館使用規則第5条第1項に基づき、自らの費用でベビーシッターを手配するので、弁護士会館内の和室を無料で使用することにつき許可してほしい旨の申出があった場合には、できる限り許可するよう、本会に対し要請を行った。

## 5 就業活動における 女性差別、セクハラの防止

日弁連が現新61期司法修習生を対象に行った弁護士就業状況に関するアンケート調査によると、就業活動において、「女性は採用しない(しづらい)」との発言を受けた事例が現61期で79人(回答者の55%)、新61期で32人(32%)あり、理由としては、出産・育児があることが最も多かったほか、「女性は弁護士に

【資料2】 弁護士会内の男女共同参画推進のためのアンケート（概要）



向かない」「なめられやすい」「交渉に向かない」など、タフネゴシエーションだけが弁護士に求められる資質であるかのような誤解や偏見に基づくと思われる発言も相当数見受けられたとのことである。また、2008年3月、日弁連と東京三弁護士会が共催した「日弁連男女共同参画施策基本大綱普及のための全国キャラバン」においても、就業における女性差別や就業活動等におけるセクシュアル・ハラスメントがあるとの指摘が多数あった。

こうした状況をうけ、日弁連は、各弁護士会に対し、①各会員に対し、性差別発言をはじめとする差別的言動を厳に慎むよう周知徹底し、就業活動が適正に行われるための指針等を策定すること、②司法修習生等が、就業活動において差別的言動等の人権侵害をされた際に、苦情を申し出ることができる窓口を設けること、③各会において制定され又は今後制定されるセクシュアル・ハラスメント規則について、就業活動における司法修習生等に対するセクシュアル・ハラスメントに対応できるよう必要な整備をすることを求めている。

本部は、かかる日弁連の要請に早急に対応するため、2004年9月7日に全面改正された「セクシュアル・ハラスメント防止等に関する規則」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に関する規則」への改正を検討し、2009年9月7日、常議員会で承認された。これによって、本会の活動又は職務に関連して行われるセクシュアル・ハラスメントのみならず、司法修習生又は弁護士資格を有する者の就業活動に関連して行われる性別を理由とする差別的取扱い及び言動も禁止され、被害者から

の申立てがあった場合には、調査委員会による調査が行われ、加害者と認められる会員に対して本会会長による助言・指導等の適切な措置がなされるほか、特に悪質な場合には懲戒請求が行われることとなる。

## 6 最後に

2009年2月、本会は、女性会員に自由な情報交換を行う場を提供するため、「東京弁護士会女性会員メーリングリスト」を開設した。女性会員で未登録の方には是非登録していただき、事務所内や依頼者とのトラブル、仕事と家庭の両立、会務参加など弁護士の職務に関わる悩みごとのほか、便利な託児所を教えてくださいといった質問等、何でも自由に情報交換していただければ幸いである。

今後、本部としては、本会における男女共同参画の実情及びその背景、原因について、必要な調査・研究・分析をさらに進め、女性会員の政策決定過程への参画の拡大を含めた男女共同参画促進のための施策を積極的に講じていきたいと考えている。また、本会における男女共同参画推進の必要性等について、会員の問題意識の共有・向上をはかるため、シンポジウムや研修会を開催し、男女共同参画推進基本計画の立案・実施をする予定であるので、引き続き会員の皆様のご協力をお願いしたい。

\* 問い合わせ先：人権課

TEL.03-3581-2205 FAX.03-3581-0865