

性別にかかわらず、個性と能力を発揮できる弁護士会を

第4回 司法修習生の就業活動時期を迎えて

男女共同参画推進本部事務局長 太田 治夫 (37期)

8月は、67期司法修習生の就業活動が佳境を迎える頃である。

職場における男女平等は、憲法14条、労働基準法3条、4条、及び、「男女雇用機会均等法」の要請するところであり、当会でも、2011（平成23）年10月に策定した「東京弁護士会男女共同参画基本計画」において、業務分野における女性差別の解消を、重点課題・アクションプランに掲げている。また、当会は、「性差別・セクハラ防止規則」*を定め、セクシュアル・ハラスメントとともに、会員・職員の性差を理由とする差別的取扱い（差別的言動を含む）を禁じている（第3条）。

就活時の差別的言動は今も

女性であるとの一事をもって、「出産・育児が見込まれ採りづらい」、「重要な仕事を任せられない」などと、事務所訪問にきた修習生に向かって言う弁護士は、今もあとを絶たない。昨年度、男女共同参画推進本部では、63期から66期の会員を対象にアンケートをとったが（回答数74）、就職面接時に、女性の4割近くが今後の結婚・出産予定について質問され、2割が「女性は採用しない、採用しづらい」と言われている。日弁連が64期会員に実施したアンケートでは、4割近くが「採用しない、しづらい」と、同様の発言を受けたとされる。明言せずとも、事実上女性を採用しないとしている事務所は少なくないのではないか。女性であることを理由に採用をしないことが、法の下での平等や、上記各法律、基本計画及び規則に反することは明白である。

出産・育児を機に、周りに迷惑をかけられないと考え、弁護士登録を取り消す会員が多いのも現実であろう。会としても、わずかに会費免除制度がある程度で、出産・育児期間中の会員のサポートが十分とは言えない。小規模事務所にとっては、貴重な戦力である弁護士に出産・育児期間中休業されるのはつらい。いっそ最初から採用を見送るという決断になりがちとなる。会としての更なるサポート制度の構築は、当本部の検討課

題であるが、個々の事務所においても時短や、適宜自宅での執務を認める等の工夫を考えられないだろうか。

ご存じですか？

性差別・セクハラ防止規則と苦情相談制度

「性差別・セクハラ防止規則」は、平成25年に改正され、会員の事務所における活動も苦情対象となり、差別的言動やセクハラを受けた者なら誰でも相談ができるようになってきている。上記アンケートでも、就活の事務所訪問の機会にキスをされそうになったとか、内定した事務所の弁護士と食事に行きベタベタされ内定を断ったなどという例が報告されているが、就活中の修習生に対するセクハラは、苦情対象事案の中でも優越的な立場を利用するものであって悪質である。

相談は、電話、ファックス、郵便、メール（sexual-harassment@toben.or.jp）ででき、秘密厳守のもと、助言・仲裁、苦情対象者への指導や悪質な場合には懲戒請求の対応もなされる。新規登録弁護士研修や倫理研修の場で、規則の存在と性差別・セクハラ行為の禁止を繰り返し伝えているが、現実には苦情相談例は殆どない。当会会員がこれら行為と無縁というのなら喜ばしいが、上記アンケート結果を見る限り、苦情に至らない暗数が相当あるのではないか。

上記アンケートでは、男女を問わず「性差別・セクハラ防止規則」の存在を知らない会員数が知っている会員数を上回った。苦情相談制度の利用が殆どないという現状は当然であろう。今後とも性別を理由とする差別的取扱い等をなくすため、広報に努めていきたい。

* 「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」

【編集部注】 性差別とセクシュアル・ハラスメント防止への取り組みの詳細は、当会会員サイトを参照
https://www.toben.or.jp/members/iinkai/danjokyoudou/sexual_harassment/index.html
会員サイトのトップページ>委員会>委員会一覧>男女共同参画推進本部（会員サイト）>セクシュアル・ハラスメント防止への取り組み