

1（私の法律事務所）

私は、世界的に有名な日本の古都京都から、電車で10分ほどの距離にある、人口約34万人の地方都市大津で、女性弁護士4人、女性秘書3人の女性ばかり合計7人の小さな法律事務所を経営している弁護士です。

私自身は、生まれ育った地元滋賀の弁護士会で、30年間、消費者や女性の問題を中心に、税務、医療、労働、憲法などあらゆる種類の事件を手がけてきました。私の所属する滋賀弁護士会は、人口約140万人の滋賀県を基盤とする弁護士数約133名の小さな弁護士会で、現在は28名の女性弁護士がおり、日本でも最も女性弁護士比率が高い弁護士会とされています。しかし、私が弁護士登録をした30年前には、弁護士は24人で、女性弁護士はゼロでした。

なお、私の事務所の他の3人の弁護士は、私よりずっと若い弁護士です。副所長は、大学院で婚姻法を専攻した法学修士で、家事法を得意とする、経験6年の女性であり、その次は、教育大学を卒業して教師の資格を持つ、少年や刑事問題を得意とする経験3年の女性です。三人目は、ホームレスなどの貧困問題に興味を持っている、経験年数1年の女性です。私は、現在、JFBAの副会長であり、昨年4月から1年間の任期中は、東京に滞在しているため、彼女らが、事務所を維持してくれています。

2（女性弁護士の出産と業務の両立）

ところが、私が東京に滞在している間に、経験年数3年目の弁護士が、2人目の子を出産しました。彼女は、出産前1月、出産後2月ほど休暇をとりましたが、その後は週に何回か、携帯式のベッドを持参して、子連れで出勤し、ベビーが泣き出せば授乳をするなど、家庭的雰囲気の中で仕事をしていました。

彼女は、その後、ベビーが生後5か月になったころから、フルタイムに復帰しましたが、ベビーを保育園に入れたいのに、保育園が定員オーバーで入れず、保育園に入れる予定の4月まで、彼女の母が仕事を辞めて自宅でベビーの世話をしています。このように、今、日本では、保育施設が不足しており、女性の社会進出の大きなネックとなっています。

ところで、彼女は、出産の前後やその後の育児に伴い、6ヶ月ほど通常どおりには働けなかった期間がありましたが、私の法律事務所では、この間の給料も100%保証しました。しかし、弁護士は、自営業者として位置づけられて

いるため、事務所に対しては、どこからも援助があるわけではなく、所員全員の理解と協力のもとに、何とか乗り切りったというのが実情です。しかし、日本の法律事務所では、このような待遇のところは必ずしも多くなく、休暇がとりにくいために仕事を辞めたり、また、休暇はとれても無給であるなど、課題が山積しています。

このため、J F B Aを含む全ての弁護士会では、産前産後の合計4ヶ月について、女性会員の会費を免除する制度を設けています。たとえば、私の所属する滋賀弁護士会の場合など、J F B Aの会費約2万円を含めて、1ヶ月あたり合計7万2000円（およそ600ユーロ）の会費を支払っており、会費支払の問題は切実なのです。このため、各地の弁護士会のうち約3分の1の弁護士会では、生後まもない子どもを育てている、男女弁護士についても、数ヶ月間会費を免除して、経済面から育児支援をしており、J F B Aでも、今年、この制度を取り入れる方向で検討しているところです。

3（女性依頼者と女性弁護士のための事務所）

そもそも、私が「女性の法律事務所パール」という名で女性ばかりの事務所を始めたのは、「女性にやさしい事務所」をつくりたかったからです。私の以前所属していた事務所は、弁護士は総勢6名でしたが、女性は私のみでした。そのため、「女性弁護士に相談したい」といって、主に女性から、私を指名して予約電話が入ることが多かったのですが、女性の相談者には、経済力がない者が多く、法律扶助など、利益にはつながらない仕事が多いため、事務所からはあまり歓迎されていませんでした。しかし、法的知識から遠ざけられがちな女性達のために、どんなことでも、気軽に相談できる法律事務所が必要であり、また、子連れの相談者のためには、おもちゃもあれば、おむつも替えられる法律事務所が必要ではないか、と考えて、新しい事務所を立ち上げました。

一方で、この事務所を、若い女性弁護士達のために、妊娠・出産、その他の家族的責任の遂行や、自分自身の成長のための時間の確保を含めた、弁護士のワーク・ライフ・バランスはいかにあるべきかを、実験できる場として提供したいと思っており、今後とも、彼女らの勇気ある実験を援助していきたいと考えています。

4（日本の女性弁護士の現状と政府の取り組み）

日本の女性弁護士の歴史は、1940年、日本ではまだ女性の入学を認めない大学が多かった時代に、3人の女性弁護士が誕生したことにはじまります。昨年12月に、女性弁護士数は5923人を超えましたが、弁護士総数は約33

500人であり、女性の割合は、約17.68%です。(なお、2012年4月現在のJFBA統計では、裁判官21.9%・検察官19.8%・弁護士17.4%となっています。)私が弁護士となった1982年、ようやく女性弁護士総数が500人を超えましたが、近年、司法試験制度が変わり、毎年2000人前後の弁護士が誕生するようになった結果、毎年約500名の女性弁護士が誕生しており、女性弁護士の就職対策も重要な課題となってきています。

ところで、日本の男女平等に関する法規としては、男女平等規定を持つ1946年の日本国憲法があり、また、わが国は女性差別撤廃条約の締約国でもあります。しかし、日本の現実社会における男女平等は、なかなか実現していませんでした。そこで、男女平等をわが国に根付かせるための基本法として、1999年「男女共同参画社会基本法」が制定されました。この法律は、男女が、性別にかかわらずその個性と能力を十分発揮できる社会、すなわち、「男女共同参画社会」の実現こそが、「21世紀の最重要課題の一つ」と位置づけています。そして、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促進を図ることが規定されています。

政府は、その行動計画として、5年ごとに、「男女共同参画基本計画」を策定していますが、2010年12月に発表された第三次計画は、司法分野における女性の参画の拡大について、特に項目を設けて、重要視しているのが特徴です。女性の参画の拡大、女性のロールモデルの発掘、仕事と生活の調和の促進などが求められていますが、特に、2020年までに、裁判官・検察官・弁護士の全ての分野で女性が30%となることを目標としています。また、弁護士会に対しては、特に、女性弁護士がゼロである地域を減らすための取り組みが求められています。

女性割合の件については、弁護士の場合、既に20歳代～40歳代の弁護士では、4分の1以上が女性となっており、法学部で学ぶ女子学生は30%を超えているため、新規に弁護士になる者の女性率を2020年までに30%とすることについては、達成可能な目標と思われれます。しかし、更に推し進めるためには、小・中・高を通じての職業教育において、女の子が弁護士にあこがれるという状況を作り出す必要があり、学校に出かけて行って出張授業を行うことができないかも検討中です。

但し、弁護士会の意志決定に影響を与えるような、重要な役職につくとされる年代でみると、現在50歳代の弁護士の女性割合は11%、60歳代では7%とまだ多くありません。しかも、女性が要職に就いている率は、この率にも達していません。たとえば、JFBAの重要事項を決める理事会の71名の理事は、全国各地の弁護士会の会長が就任する習慣であるため、女性が5人(7%)

を超えた年はありません。なお、J F B Aの副会長の定員は13人ですが、女性は、これまで1人ずつ計2人就任しただけであり、今年度、私を含む2人の女性が同時に就任したのは史上初めてのことでした。また、会長に女性が就いたことはこれまで一度もありません。弁護士の世界でも、司法界は男の世界であるという伝統的な意識が男性会員の中に根づよく残存しており、ジェンダーに基づく性別役割分業意識・固定観念・偏見を排除し、女性会員の積極的な政策・方針決定過程への参画拡大を実現する取り組みについては、歩みが遅いのが実情です。

5 (J F B Aの男女共同参画への取り組み)

J F B Aは、弁護士全員の強制加入団体として、法曹界の重要な一翼を担うものであり、社会のモデルとなるべき立場にあります。従って、日本国内の男女平等をはじめとする法の支配を貫徹するためには、まず、弁護士会内における男女平等を達成し、会員の意識を変えていくことから始める必要があると考えています。法の支配の担い手である弁護士会における男女共同参画の実現なくして、社会全体に男女平等が実現されることは困難というべきだからです。

このため、J F B Aでは、2007年に「日弁連男女共同参画施策基本大綱」を定めて、J F B Aの男女共同参画に関する基本政策を決定し、その政策推進機構として、会長を本部長とする「男女共同参画推進本部」を立ち上げ、2008年には、「男女共同参画推進基本計画」という、J F B Aの行動計画を定めました。その結果、この5年間の間に、弁護士の統計に「女性」数を入れることを原則として、女性弁護士の状況の把握が出来るようにしたり、弁護士会の業務調査に女性に関する項目を設けて、業務や収入に関する女性弁護士の特徴について調査・分析を進めたり、セクシャルハラスメントや男女差別の禁止規定を定めて、就業環境の整備や就職差別に取り組んだり、先に紹介した出産・育児に際しての会費免除規定を検討したり、委員会の正副委員長の女性割合を10%以上に増加させるなどの、一定の成果をあげてきました。

しかし、重要な委員会の委員となったり、要職につく女性の数は、大幅には伸びていません。但し、割り当て制などの強力な積極的是正措置の導入には、男性弁護士側からの「逆差別」を理由とした抵抗が予想されます。また、有能な女性弁護士達の多くは、すでに、役職に就けないことを前提として、それぞれのライフスタイルを形成してしまっており、今さら、弁護士会の役職者となって欲しいと頼んでも、どれだけ、これに応じてもらえるか、という問題もあります。更に、弁護士会の要職につく年代と、多くの日本女性が担わされている高齢者の介護を担う年代が重なっているため、家庭の事情を優先せざるを得

ないという女性も少なくありません。私も92歳になる母親が、元気でいてくれるので、副会長が出来ているのです。

6（JFBAの女性弁護士過疎問題への取り組み）

JFBAが「市民の法アクセスの保障」を裁判を受ける権利の実質的保障として位置づけ、市民の声を司法の世界に届ける役割を自認している以上は、市民の50%を占めながら、いままで意識的に追求されることのなかった「女性の法アクセス」についても、重い責任を負っていることを自覚し、対策に取り組むことが求められています。

このため、JFBAの男女共同参画推進基本計画の中には、女性弁護士不足の解消の問題も取り上げられています。その中には、先に述べた、弁護士になろうとする女性を増やすこととのほか、弁護士になった女性を、女性弁護士を必要とする地域に配置していく、という問題があります。

ところで、JFBAでは、日本のすみずみまで「法の支配」を及ぼすため、どこでも誰でも弁護士にアクセスすることができるように、2000年以降、JFBAの費用で、弁護士のいない地域に、法律事務所を作ったり、経済的な支援により、弁護士の居ない地域で独立開業することを奨励したりする事業をすすめてきました。そして、昨年、これら弁護士過疎・偏在対策事業の今後10年の行動計画が定められた際には、男女共同参画推進基本計画との整合性をはかるため、これらの事業の中に、「女性弁護士がいない地域を減らし、最終的には、解消することを目指す」等、人口の50%を占める女性の法アクセス保障を目的とするいくつかの項目を設けました。

女性弁護士過疎対策としては、女性が地方で開業するための案内のパンフレットをつくるなどの取り組みは、既に実施されており、今後必要とされるのは、地方で開業しようとする女性弁護士の生活支援・業務支援であろうと思われます。なぜなら、新しく開業しようとする女性弁護士の年代は、同時に、結婚や出産・育児期にあるため、弁護士のいない、ないしは少ない地域に、ひとりで赴任すると、これらとの両立が困難になると言う問題があるからです。

7（おわりに）

このように、JFBAとしては、弁護士会の男女共同に関する歴史はまだ浅いものの、いろいろな取り組みを始めています。特に本年は、今後5年間のJFBAのこの問題に関する行動計画である、「第二次男女共同参画推基本計画」の策定の年にあたります。多数の女性弁護士や弁護士会女性役員を生み出しおられるオーストリアはじめヨーロッパの国々が、どのようにして、それを可

能にされたのか、その秘訣があれば、是非私たちに教えていただきたいと考えております。国際交流による、男女共同参画に関する情報交換も、今後の重点目標の一つにあげられておりますので、どうかよろしくお願い致します。