【本テキストは，本シンポジウム開催にあたって
両性の平等に関する委員会及び男女共同参画推進本部での
研究成果をまとめたものであり，当連合会の正式な見解ではありません。】

司法におけるジェンダー・バイアスとは？

～司法におけるジェンダー・バイアスをなくすために～

－司法関係者のためのテキスト－

日本弁護士連合会
両性の平等に関する委員会
男女共同参画推進本部

2014 年 6 月

**【本テキストは，本シンポジウム開催にあたって
両性の平等に関する委員会及び男女共同参画推進本部での
研究成果をまとめたものであり，当連合会の正式な見解ではありません。】**

はじめに

憲法に両性の平等が定められてから60年以上が経過した。この間，女性差別撤廃条約が批准され，男女共同参画社会基本法が制定されるなどした結果，性による差別の撤廃（※１），男女共同参画社会の形成は，国や地方公共団体の責務として取り組まれるようになっている。しかしながら，ジェンダー・バイアス（性に基づく偏見）（※２）は，人々の意識の中に根強く残り，これに起因する様々な差別や権利侵害を，現在も生み出し続けている。

これらの差別を是正し，権利の侵害を回復することは，司法の役割である。司法の世界にジェンダー・バイアスがなければ，ジェンダー・バイアスに基づく差別や権利侵害は司法を通じて是正され，それとともに，社会における差別なども次第に解消に向かうはずである。しかしながら，性犯罪事件について被害者の「落ち度」を問題にしたり，共働きか専業主婦かに関わりなく妻のみ同居中の家事について問題としたり，ドメスティック・バイオレンス（ＤＶ）事件で夫の暴力を容認するような発言がなされたり，さらには，採用形態に仮託した雇用の場面における性差別状態を是認するなど，司法全般の様々な場面においてジェンダー・バイアスが存在し，ジェンダー・バイアスに基づく差別等を是正するどころか，これを容認するような結果さえもたらしてしまっている。

ジェンダー・バイアスに基づき差別され，権利を侵害されるなどの被害を受けた者に対し，被害を救済すべき司法関係者がジェンダー・バイアスに基づく対応をすることは，被害を受けた者を，司法が再び傷つけ，二次被害を与えることにほかならない。このような事態が続くことは，市民の司法に対する信頼を大きく損なうことにつながる。

本書では，日本における男女平等の取組が遅れていることを指摘するとともに，司法の様々な場面におけるジェンダー・バイアスの存在を明らかにしている。第４章，第５章でも述べるとおり，法律家に対するジェンダー教育の必要性は明らかであり，国際社会の要請でもある。

本書が，研修教材として用いられることにより，司法におけるジェンダー・バイアスが解消されることを願っている。

２０１４年６月

（※１）

女性差別撤廃条約は，①性に基づく区別，排除，又は制限で，②女性が人権及び基本的自由を認識し，享有し，行使することを害し又は無効にする効果あるいは目的を有するものを「女子に対する差別」と定義する（第１条）。

伝統的に，差別とは「等しいものを異なって扱うこと」とされ，比較の視点で捉えられてきたが，女性差別撤廃条約は，比較ではなく，性を理由に排除したり，制限したりすること自体を差別と定義している。また，区別を差別の一形態と規定することにより，現実的な不利益が発生しなくても性に基づく異なった扱いを行うこと自体が個人の尊厳

を侵害する差別であると規定する。

そして，女性が人権を認識すること，すなわち，権利へのアクセスや実現過程に対する妨害なども差別であるとする。

さらに，行為の目的だけでなく，行為の効果（結果）にも着目し，外形上は性中立的な基準，制度，取扱いであっても，これが女性に不利益な効果（結果）を及ぼすものであれば，差別であるとしている。

締約国は，伝統的な意味の差別ではなく，女性差別撤廃条約で定義される女性差別について，これを撤廃する義務を負っている（第２条）。

（※２）

ジェンダーとは，生物学的な性差とは異なる社会的に形作られた性別，性差であり，ジェンダー・バイアスとは，社会的に作り出された性差に基づく偏見である。

かつて，性差とは全て生物学的な性差，すなわちセックスによって決まるものであると捉えられていた。そのため，性によって扱いが異なることは自明のことであり，変えることができないものであると考えられていた。

しかしながら，生物学的な性差とは異なるジェンダー概念の登場により，性差が自明のことではなく，その多くが，社会によって作り出されたものであり，単なる偏見（ジェンダー・バイアス）にすぎず，変えることができるものであることが明らかにされた。

もっとも，ジェンダー・バイアスは，人々の意識の中に根強く残っているものであり，偏見であることに気付きにくいため，今なお，「当然の性差」として残り続けてしまっている。

なお，ジェンダー概念が登場した後も，生物学的な性差は不変なものと考えられてきたが，近年は，生物学的な性差さえも不変的なものではなく，これ自体も社会的に形作られたものであり，セックスとジェンダーを明確に区別することは困難であるとの指摘もなされている。

目　　次

第１講　男女平等の現状 ･･１
　１　日本の現状 ･･１
　２　諸外国との比較による日本の現状 ･･････････････････････････････２

第２講　日本で男女平等が進まない理由 ･･････････････････････････････････３
　１　男女平等が進まない原因 ･･････････････････････････････････３
　２　国際的な男女平等への取り組み ･･････････････････････････････････４

第３講　司法におけるジェンダー　総論 ･･････････････････････････････････８
　１　ジェンダーによる性差別 ･･････････････････････････････････８
　２　性暴力による被害の正しい理解のために ･･････････････････････１０

第４講　司法におけるジェンダー　各論 ･･････････････････････････････１２
　１　労働分野におけるジェンダー・バイアス ･･････････････････････１３
　２　離婚などの家庭分野のジェンダー・バイアス ･･････････････････２０
　３　ドメスティック・バイオレンス（ＤＶ）･･････････････････････２５
　４　セクシュアル・ハラスメント ･･････････････････････････････２８
　５　強姦，性犯罪（性暴力犯罪） ･･････････････････････････････３１
　６　外国人女性の人権と司法 ･･････････････････････････････････３９
　７　その他（逸失利益と慰謝料） ･･････････････････････････････４５

第５講　法律家に対するジェンダー教育の必要性・重要性 ･･････････････････４８

第６講　ジェンダー・バイアスをなくすために ･･････････････････････････５４
　１　国連人権機関からの勧告 ･･････････････････････････････････５４
　２　女性差別撤廃委員会による第６回日本政府報告の審査での指摘 ･･････５５
　３　日弁連の男女共同参画に向けての取り組み ･･････････････････････５５

【参考資料】
資料１　セクハラに関する裁判例　…５８
資料２　国連女性差別撤廃委員会第４４会期の最終見解（政府訳）　…６３
資料３　国連女性差別撤廃委員会第４６会期の見解と解説（※）　…７７
資料４　国連社会権規約委員会第３回総括所見（政府訳）　…９１
資料５　国連自由権規約委員会第９４会期最終見解（政府訳）　…１０１
資料６　国連拷問禁止委員会第５０会期採択（日弁連訳）　…１１３
資料７　刑法と売春防止法等の一部削除等を求める意見書（日弁連）　…１２６
資料８　第５３回総会決議 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（日弁連）…１３３

※『国際女性 年報第26号』2012年12月15日発行　71頁から84頁抜粋
「女性差別撤廃条約選択議定書第7条3項に基づく女性差別撤廃委員会の見解（第46会期）」
山下由紀子・川眞田嘉壽子・近江美保訳
発行　国際女性の地位協会　発売　尚学社

**【本テキストは，本シンポジウム開催にあたって
両性の平等に関する委員会及び男女共同参画推進本部での
研究成果をまとめたものであり，当連合会の正式な見解ではありません。】**

第１講　男女平等の現状

＊＊＊

アウトライン

１　日本の現状…日本は経済大国といわれながら，男女平等とはほど遠い現状にある。

２　諸外国との比較による日本の現状…ジェンダーギャップ指数（GGI）や世界の女性国会議員比率（GII）など，日本はいずれにおいても低いランクに位置している。

＊＊＊

１　日本の現状

(1) 職場の男女平等

管理職の女性は少なく，2012 年（平成 24 年）は係長相当職 14.4%，課長相当職 7.9%，部長相当職は 4.9%である（内閣府男女共同参画局「平成 25 年版男女共同参画白書」）。

民間で働く女性の平均給与は，男性の約半分であり（国税庁平成 23 年「民間給与実態統計調査」によると，男性 504 万円，女性 268 万円。），同一価値労働同一賃金の原則（労働基準法第 4 条）は実効性を欠いている。

男性では平均給与額 300 万超 400 万円以下が 19.9%と最も多く，次いで 400 万円超 500 万円以下が 17.7%であるのに対し，女性では，100 万円超 200 万円以下が 26.1%と最も多く，次いで 200 万円超 300 万円以下が 22.9%である（国税庁平成 23 年「民間給与実態統計調査」）。

2012 年の雇用形態別雇用者数は，正規が 3340 万人，非正規が 1813 万円であり，非正規の 70.2%が女性労働者である（総務省 2012 年「労働力調査」）。また，年収 200 万円以下の労働者のうち，女性が 74.1%を占めている（国税庁平成 23 年「民間給与実態統計調査」）。[1]

正社員・正職員以外の女性の平均給与は，女性正規労働者（正社員・正職員）の 69%，男性正規労働者（正社員・正職員）の 50.8%であり，格差が著しい（厚生労働省「平成 24 年賃金構造基本統計調査（全国）の概況」）。[2]

また，母子世帯の平均就労年収は181万円（厚生労働省「平成23年度全国母子世帯等調査結果の概要」）と低く，貧困化が進んでいる。

(2) 政治分野の男女平等

女性議員比率をみると，平成 25 年 11 月時点で衆議院では 8.1%（39 人／480 人），参議院では 16.1%（39 人／242 人）と男女格差が著しい。

---

[1] 200 万円以下の労働者 10,693 人（100 万円以下 3,931 人，100 万円超 200 万円以下 6762 人）のうち，女性は 7,924 人である。

[2] 男性正規労働者（正社員・正職員）3,438,000 円，女性正規労働者（正社員・正職員）2,522,000 円，女性非正規労働者（正社員・正職員以外）1,748,000 円から計算した。

(3) 家庭における男女平等

平成 17 年は約 96.3％の夫婦が夫の姓を夫婦の姓としており（厚生労働省平成 18 年度「婚姻に関する統計」），妻の姓は平等に尊重されていない。その結果，妻は改姓による不便・不利益を専ら被ることになる。

また，夫の多くが住民登録上の世帯主になっていることは，周知のとおりである。

世帯主は，様々な分野で一家の代表として取り扱われている。

例えば，市町村が行う国民健康保険では，世帯主には，世帯員である被保険者の①資格の得喪等の届出義務，②被保険者証の交付を求める権利，③保険料の納付義務が定められている（国民健康保険法第 9 条第 1，第 2 項，第 76 条第 1 項）。このため，妻が夫の扶養家族ではなく単独で国民健康保険に加入する場合でも，夫が世帯主であれば，夫が①妻の被保険者資格の取得を届け出て，②妻の被保険者証（国民健康保険証）の交付を求め，③妻の保険料を納付する仕組みとなっている。

公職選挙法における選挙の際，自治体が有権者に対する入場券を配布するにあたって，世帯員の入場券を世帯主宛てに送付することも，よくみられることである。

こういった世帯主制度は，対等な世帯員であるはずの夫婦に序列を持ち込み，夫婦間の平等を妨げている。

以上のとおり，職場，政治，家庭のいずれでも，日本は経済大国といわれながら，男女平等とはほど遠い現状にある。

２　諸外国との比較による日本の現状

「世界経済フォーラム」による 2013 年ジェンダーギャップ指数（ＧＧＩ：経済分野，教育分野，政治分野及び保健分野のデータを基に男女平等度を示す。）をみると，日本は 136 か国中 105 位と極めて低く（2012 年は 101 位），内訳をみると、経済分野 104 位，教育分野 91 位，保健分野 34 位，政治分野 118 位である。

政治分野について、世界（188 カ国）の女性国会議員比率は 21.3％であり（2013 年 11 月現在），下院における女性議員比率が第 1 位であるルワンダでは女性議員比率は 63.8％である。

他方，日本の衆議院における女性割合は 8.1％であり，188 カ国中 122 位で非常に低い割合に留まっている（列国議会同盟調査結果参照）。

これらのデータからも，日本の男女平等度が世界の中でも驚くほど低く，男女平等が進んでいないことは明らかである。

**【本テキストは，本シンポジウム開催にあたって
両性の平等に関する委員会及び男女共同参画推進本部での
研究成果をまとめたものであり，当連合会の正式な見解ではありません。】**

第２講　日本で男女平等が進まない理由

＊＊＊

として活躍することを妨げ，「女性の幸せは結婚」「女性は優しく素直であるべし」などの女性の生き方，女性イメージを誘導し，女性を男性に従属させることにつながり，性差別の発生源となっている。

さらに，日本では，性別役割分業体制が強固なところに，「家」意識とこれに伴う慣行も根強く，女性差別を助長し，人権の尊重と両性の平等な家族関係の形成を妨げている。「家」制度は廃止されたものの，今なお現存する「世帯主」「戸籍筆頭者」制度が，「家」意識とそれに伴う慣行を残存させて，女性差別の温床となっている。

例えば，家族手当の支給にあたり「世帯主であることを条件とする」例もよく見受けられた。「世帯主」を支給基準とすることは，外形的には性中立的だが，実施的には大多数の女性を排除し，女性に不利益な結果を及ぼす。このような間接的な差別も，性差別に他ならない。判決によりこのような例は差別であり違法とされたが[3]，性差別の温床である世帯主制度はいまだ廃止されていない。

２　国際的な男女平等への取り組み

(1) 各国での男女平等への取り組み

固定的性別役割分業などのジェンダーは，日本だけの問題ではない。だが，世界各国は，これらのジェンダーの解消のために様々な施策を講じている。

例えば，職場では，雇用平等法など性差別をなくすための施策を始め，労働時間短縮など男女とも家庭と仕事を両立させるための施策，女性の少ない職種・地位には，女性を優先して採用・昇進する措置（ポジティブ・アクション，アファーマティブ・アクションなど）を講じて，性別ではなく「男も女も仕事と家庭」を自由に選択できるようにしている。

政治の分野では，法律で女性枠を定めたり，政党が比例候補者名簿を男女交互に作成したりするなど，女性優遇策を講じて女性の進出を促し，男女平等の実現を図っている。

家庭の分野では，夫婦の姓を同姓，あるいは別姓など選択できる制度に改正した国が多い。日本のような夫婦同姓の強制は，先進国では日本だけである。また，婚姻年齢を同一にし（日本は男 18 歳，女 16 歳），夫婦の家庭責任を明確にするなど，家庭における男女平等実現のための施策を積極的に行っている。

このように夫婦の姓を始め，多様な価値観，多様な生き方を選択できる制度に変えることで，固定的性別役割分業とその意識の撤廃も進み，男女平等の実現も前記のとおり促進されてきている。

(2) 国連における男女平等への取り組み

国連の人権メカニズムにおいては，女性差別撤廃条約のほかにも，女性差別の禁止を実現するさまざまな枠組がある。国連人権規範の実施する機関は，大別して，国連憲章に基づく機関と条約に基づく機関がある。

---

[3] 東京地裁平成 6 年 6 月 16 日判決

国連憲章に基づく機関としては，人権理事会(HRC)があり，総会の下部機関であり，人権理事会は日本を含む国連加盟国の人権状況を監視し，改善を促す役割を担う常設の国連機関であり，人権理事会設立後に導入された手続に普遍的定期的審査（UPR）があり，すべての国連加盟国の人権状況を定期的に審査している。日本は，2013 年現在，2 回の審査を受けたが，いずれにおいてもジェンダー平等の実現に関して多くの勧告を受けている[4]（※）。さらに，人権理事会のメカニズムとして，特別手続(Special procedures)が存在している。

国連人権条約にはこれに対応した条約機関が設置されており，女性差別撤廃条約には女性差別撤廃委員会，自由権規約には自由権規約委員会，社会権規約には社会権規約委員会，人種差別撤廃条約には人種差別撤廃委員会，拷問禁止条約には拷問禁止委員会，子どもの権利条約には子どもの権利委員会，障害者権利条約には障害者権利委員会等があり，条約の実施状況を監視している。

女性差別撤廃条約では，1 条で差別の定義，2 条で締約国の義務をあげ，5 条では固定的役割分担の否定等を規定している。

その他の条約においても，ジェンダー平等（自由権規約 3 条，社会権規約 3 条等）や無差別の原則（自由権規約 26 条）等を規定しており，これらの条約を適切に実現し，また，司法手続きにおいてこれらの条約を活用することもジェンダー平等を実現することに必要である。

(3) 国内での今後の取り組みについて

婚外子相続分差別違憲判決（平成 25 年 9 月 4 日大法廷決定）は自由権規約や子どもの権利委員会からの勧告を理由中に引用し，大阪高等裁判所での住友電工男女賃金差別訴訟での和解勧告においても女性差別撤廃条約の批准等国際的な動きにも触れている。

日本の裁判所は，現状では，女性差別撤廃条約をはじめとして，批准している国連人権条約について，差別禁止や尊重・保護義務についてさえ，裁判規範性を軽視している。しかし，憲法 98 条 2 項に照らして，弁護士としては，国際人権条約に基づいた主張をすることが求められる。

また，これらの手続きを利用して，日弁連は，国内の人権状況について上記の国連各機関に報告して，日本の国内状況を改善するためにふさわしい勧告等を導き出す活動もしている。ジェンダー分野での主要な勧告については，６３頁以下に付したので参照されたい。

さらに，各条約では，国内的手段を尽くしたものの救済を得られなかった場合に，人権条約機関に通報して条約の観点からの見解を示してもらうための個人通報制度を有しているが，日本はいずれの条約の個人通報制度についても未批准や未承認である。

---

[4] 普遍的定期審査での勧告事項や各条約機関からの総括所見等については，日弁連のホームページ「国際人権ライブラリー」に掲載されている。
日本弁護士連合会「国際人権ライブラリー」（2014 年 2 月 17 日）
http://www.nichibenren.or.jp/activity/international/library.html

女性差別撤廃についても個人通報制度を含む選択議定書の批准を国際社会から強く求められているところであり，仮に個人通報制度が導入されると，国内手続きにおいて，条約違反の主張も充分しておく必要があるなど，弁護士実務にも影響が及ぶことになるため，今後の動きに注意が必要である。

(4) 日本の売春防止法と諸外国における買春処罰への取り組み

売春防止法は，同法における「売春」を，「対償を受け，又は受ける約束で，不特定の相手方と性交すること」と定義している（同法２条）。即ち，日常用語でいうところの「売春」と「買春」の双方を含む概念である。そのうえで，同法は，売春行為自体は違法とするも処罰対象とはしていない。同法が処罰対象としているのは，売春の周旋・対償の収受・売春をさせる契約・売春を行う場所の提供・売春をさせる業など，いわゆる「売春助長行為」だけである。もっとも，売春をする目的で「公衆の目に触れるような方法で，人を売春の相手方となるように勧誘すること」など（同法５条）も，この売春助長行為の一つであり，この場合，規定上は，自ら売春しようと考えていた女性・男性の双方が処罰対象となるが，実際には専ら女性だけが５条違反で摘発され，３章の補導処分に付されている。また，金銭を介して性交以外の性的サービスを提供する場合には，「風俗営業等の規制及び業務の適正化等に関する法律」によって規制がされるが，やはりサービスを購入する側は処罰の対象となっていない。

この点，日本弁護士連合会では，買春の勧誘をした者を処罰する売春防止法 5 条と売春をした女性に対する補導処分を定めた同法 3 章の削除を求める意見書を発表している[5]。

さらに，スウェーデン刑法第 6 章「性犯罪」では，性的サービスを提供する側は処罰の対象となっておらず，これに対して「本章において前各条に掲げる以外の場合で，対価と引替えに一時的性的結合を得る者は，『性的サービスの購入』として罰金又は一年以下の懲役に処する。第一項に述べることは，対価が約束され又は他人から与えられた場合であってもこれを適用する。」と規定している。このような規定は，1999 年のスウェーデンの刑法改正のほか，ノルウェー，アイスランドでも同様の規定があり，さらに欧州のいくつかの国で，このような規定への改正に向けて議論が進められている。

スウェーデン政府は（インターネットの普及などで困難はあるものの）このような法改正によって買春を抑制する効果や買春に反対する社会的意識が向上したとの効果があったと発表している。

買春の需要抑制については，国連女性差別撤廃委員会も日本に勧告しているところであるが（第 6 回報告審査総括所見 39 段落），買春需要を放置することによって，性風俗産業の規模が拡大し，外国籍女性や居場所のない女性，貧困な女性たちが，性風俗産業に取り込まれている。彼女たちの多くは，人身取引の被害や，搾取や暴力の被害

---

[5] 日本弁護士連合会「刑法と売春防止法等の一部削除等を求める意見書」（2013 年 6 月 21 日）
http://www.nichibenren.or.jp/activity/document/opinion/year/2013/130621_03.html

を受けており，また，女性を性的商品とみなすステレオタイプや買春を受容する文化が強化されることになる。性風俗産業については様々な誤解があり，その背景や性風俗産業の現場での被害の実態が軽視され，当事者女性への差別をして，性風俗産業を利用する男性には非難があまり向けられていないが，このような意識が，性暴力や身体的暴力や搾取の被害への救済を困難にし，司法へのアクセスを遠ざけている要因にもなっている。

**【本テキストは，本シンポジウム開催にあたって
両性の平等に関する委員会及び男女共同参画推進本部での
研究成果をまとめたものであり，当連合会の正式な見解ではありません。】**

第３講　司法におけるジェンダー　総論

＊＊＊

例えば，1961 年に税制における配偶者控除制度を新設し，1962 年に学習指導要領を改訂して中学校教科に技術・家庭科を新設し，男子は技術，女子は家庭科と男女別にした。まさに，固定的性別役割分業を強化して，ジェンダー・バイアスを再生産しているのである。

(2) 女性差別撤廃条約とジェンダー平等

しかしながら，男女平等を求める世界的潮流が高まるなかで，1979 年，ジェンダーによる差別を禁止する女性差別撤廃条約が成立し，日本は 1985 年，同条約を批准した。

同条約は，女性に対する差別を定義し（「はじめに」※1 参照），あらゆる分野のあらゆる形態による差別を禁止している。特に，①固定的性別役割分業の撤廃，②社会における慣習・慣行による差別の禁止を明記し，さらに，③個人，団体又は企業による女性差別の撤廃と④事実上の平等の実現を締約国に求め，平等実現のための暫定的特別措置（ポジティブ・アクション，アファーマティブ・アクションなど男女平等を積極的に推進するための特別措置の総称）は，事実上の平等が達成されるまでの暫定的なものである限り，差別とみなさないとしている。このため，同条約は一歩進んだ人権条約と評価されている。

憲法第 13 条（個人の尊重），第 14 条（法の下の平等），第 24 条（家族生活における個人尊厳と両性の本質的平等）は，同条約を踏まえて解釈しなければならない。

同条約を受けて，日本でもようやく「家庭科」の男女共修，雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律（男女雇用機会均等法），男女共同参画社会基本法の制定など，ジェンダーによる差別撤廃・平等実現への歩みが始まった。

性差別の撤廃・男女平等の実現のためには，同条約を踏まえて法制度とその運用・結果をジェンダーの視点から見直し，ジェンダーによる性差別を発見する必要がある。

(3) ジェンダーによる性差別に対する司法における取り組み

こうしてジェンダーの視点から見直された結果，これまで恋人間の痴話ゲンカ，たかが夫婦ゲンカと軽く見られて放置されてきた「女性に対する暴力」が人権侵害と認識され，2000 年にストーカー行為等の規制等に関する法律（ストーカー規制法），2001 年に配偶者からの暴力及び被害者の保護に関する法律（ＤＶ防止法）が制定されるに至った。

さらに性犯罪では，女性の人権は軽視され，これまで「性欲は男の本能」であるとし，女性に対して性犯罪を誘発しないように厳しい性道徳の遵守を求めてきた。だが，これこそジェンダーによる差別である。この点については，女性の人権・性的自由の視点からの性犯罪の見直し，性道徳のダブルスタンダードの撤廃，性被害者のプライバシーの尊重，性被害が深刻で回復困難なことに対する理解などが求められた。その結果，2000 年に告訴期限（6 か月）の撤廃，衝立などの遮断措置など被害者保護のための裁判手続の改善，2005 年には，強盗に比べて軽かった強姦など性犯罪に関する法定刑の一定程度の引上げなど女性の人権を守るための措置がとられた。

さらに，婚外子の相続分差別（民法第 900 条 4 号ただし書前段）については，2013

年 9 月 4 日最高裁判所が「法の下の平等を保障した憲法第 14 条に反する」と判旨した。これを受けて，政府は同年 11 月に民法第 900 条 4 号ただし書の差別規定を削除する民法改正案を国会に提出し，同年 12 月に成立させた。

このように司法関係者の取組みは，個々の事件における性差別を撤廃するばかりではなく，差別法規の改正を促すことにもなる。

したがって，司法関係者は，同条約を踏まえて，ジェンダーによる性差別をなくし，事実上の平等の実現に真摯に努めなければならない。そのためにも，自らのジェンダー・バイアスに気付くことが不可欠である。

２　性暴力による被害の正しい理解のために

司法におけるジェンダー・バイアスを理解するためには，性暴力の被害の実際が正しく理解される必要がある。ジェンダー・バイアスが強く現れる分野の一つは，男女によって経験の異なることが大きく影響する性暴力に関する分野である。性暴力が心身の統合体としての人間の尊厳への挑戦である点では，男女に共通している。

しかし，男性と女性は肉体的及び社会的な対応の違いを含めて，この分野では経験を共有することができない場面がある。

性暴力とは，刑法の強姦罪や強制わいせつ罪が中心にあるが，それらに限定されない。多くのセクシュアル・ハラスメント事案は，男女雇用機会均等法 11 条にあるように，刑法犯の周辺にある言語によるものを含めてもろもろの言動である。それらの言動に晒された人は，近年の精神医学の成果によれば，深く，長く続く多面にわたる被害を被っていることが分かってきており，性暴力被害者の半数近くが PTSD を発症し，他の原因によるそれよりも高い比率を示している（宮地尚子『トラウマ』岩波新書 2013 年）。

このような性暴力を司法の場面で正しく扱うには，当然に最新の精神医学の知見を参照しなければならない。

例えば，セクシュアル・ハラスメントの問題を理解するには，それがどのような被害を引き起こすのかが理解されなければ，セクシュアル・ハラスメントの事実の存否を的確に判断することができないし，事実の存在を認定できたとしてもその結果被害者が受けた被害の内容が的確に判断できなければ，適切な損害賠償額を認定することができない。ここでいう損害賠償額には慰謝料のみならず，休業損害や逸失利益が含まれるが，これらの損害額の適切な認定も被害の的確な認定がなければできない。

最近の性暴力による損害賠償請求事件の判例の中には，原告代理人が性暴力に関しての的確な知見に基づいた主張・立証を行い，それなりの成果を上げている事例がみられるようになってきている[6]。

性暴力被害は，それが強姦致傷のように外側から見えるものでない限り，心身へのダ

---

[6] ① 東京地裁　平成 17 年 10 月 14 日判決　判例タイムズ 1230－251
労働能力喪失期間を症状固定から 20 年間と認定した。
② 東京地裁　平成 20 年 10 月 7 日判決　　ウエストロー・ジャパン
労働能力喪失期間を症状固定から 10 年間と認定した。　など

メージが見えにくいこととその兆候を見つける知識が法律家にないことで，今までは等閑視されてきた，あるいは軽く見られてきたと言えよう。そのことによって，司法が性暴力被害救済を，被害に不釣り合いに不十分なものにしてきたのではないだろうか。

このことを真摯に認めて，性暴力被害の司法による救済の不十分さ，不適切さを見直し，改善することは法律家にとって喫緊の課題である。

【参考文献】

・ジュディス・L・ハーマン 中井久夫訳『心的外傷と回復 増補版』（みすず書房・1999年）

・小西聖子『新版トラウマの心理学―心の傷と向きあう方法』（NHK 出版 ・2012 年）

**【本テキストは，本シンポジウム開催にあたって
両性の平等に関する委員会及び男女共同参画推進本部での
研究成果をまとめたものであり，当連合会の正式な見解ではありません。】**

第４講　司法におけるジェンダー　各論

＊＊

アウトライン

１　**労働分野におけるジェンダー・バイアス…**労働分野においては禁止する法があるにもかかわらず，統計的な傾向を理由として女性労働者に対する差別的取扱いがいまだ存在する。また，相談を受けた弁護士がジェンダー・バイアスを持っているために適切な解決ができない場合も多い。このほか，雇用形態により温存される差別や間接差別などの問題もあり，国連女性差別撤廃委員会からも日本の女性労働者の現状について厳しい指摘がなされている。

２　**離婚などの家庭分野のジェンダー・バイアス…**司法関係者においても性的役割分業意識を有している者が存在するため，特に離婚事件における争点の判断に影響を与えることが多い。

３　**ドメスティック・バイオレンス（ＤＶ）…**ＤＶの本質は，力の差を背景に暴力という手段で相手を自らの意に添わせることであり，「力による支配」であるということができる。そして，ジェンダー・バイアスが残る社会は，男性の暴力を「男らしさ」の発露とさえ捉え，これに対して非常に寛容である。ＤＶの問題は，さらに二次被害による被害者へのダメージや子どもに与える影響もあり，より一層深刻である。

４　**セクシュアル・ハラスメント…**セクシュアル・ハラスメントはジェンダーに基づく格差を背景にした差別であり，暴力にほかならない。加害者は自己が優越的地位にあって，被害者が逆らえないことを奇貨としていることが多いため，加害者と被害者の関係性を理解することが重要である。また，ジェンダー・ハラスメントについても性差別であることを十分理解する必要がある。

５　**強姦，性犯罪（性暴力犯罪）…**性暴力犯罪は人権侵害行為であるにもかかわらず，性的役割分業意識の影響により社会の中で性暴力犯罪の扱われ方が軽んじられていることが多い。司法の中でも強姦罪の扱われ方が適正ではない場合が多い。また，加害者の弁護の方法においてジェンダー・バイアスに依拠した方法が採られることがあるが，これは社会正義の実現に責任を負う弁護士としては，許されないと考えるべきではないだろうか。

６　**外国人女性の人権と司法…**外国人女性は，外国人であることと女性であることで２重の差別的扱いを受けることが少なくない。相談や事件受任に際しては，外国人女性たちの直面する困難を理解すること，入管法を含む外国人に関する基本的な法制度を理解することが不可欠である。

７　**その他…**交通事故における逸失利益，慰謝料算定においても男女格差の問題がある。

＊＊

**【本テキストは，本シンポジウム開催にあたって
両性の平等に関する委員会及び男女共同参画推進本部での
研究成果をまとめたものであり，当連合会の正式な見解ではありません。】**

1　労働分野におけるジェンダー・バイアス

(1)　差別される側の問題へのすり替え

①　裁判上の主張にみるジェンダー・バイアス

定年を男子満 55 歳，女子満 50 歳と定めた就業規則の効力について争われた日産自動車女子若年定年制事件（東京地裁昭和 48 年 3 月 23 日，東京高裁昭和 54 年 3 月 12 日，最高裁第三小法廷昭和 56 年 3 月 24 日）において，会社側は，①女性は特定業務において不向きで平均的に能力が低いこと，②女性の業務が補助的なものであり短期間のうちに業務に習熟するので勤続年数を重ねても貢献度は男性従業員に比して向上しない反面，年功序列的賃金体系の下で賃金と貢献度のアンバランスが男性従業員に比べて早期に生じること，③男性が一家の大黒柱として扶養家族があるのに対して，女性は結婚して主婦となるなど 50 歳を超えて勤務することがまれで勤務年数が男性よりも短いこと，などを理由として男性との取扱いの合理性を主張した。

本訴 1・2 審及び，最高裁昭和 56 年 3 月 24 日第三小法廷判決においては，会社では，女子従業員の担当職務は相当広範囲にわたっていて，従業員の努力と会社の活用策いかんによっては貢献度を上げうる職種が数多く含まれており，女子従業員各個人の能力等の評価を離れて，その全体を会社に対する貢献度の上がらない従業員と断定する根拠はないこと，少なくとも 60 歳前後までは，男女とも通常の職務であれば企業経営上要求される職務遂行能力に欠けることはなく，一律に従業員として不適格としてみて企業外へ排除するまでの理由はない，などとして，当然のことながら就業規則中の女性の定年年齢の規定を性別のみによる不合理な差別を定めたものとして民法第 90 条により無効とした。

②　男女同一賃金原則，男女差別禁止を定めた法

事件当時，労働基準法第 4 条は，女性であることを理由とする賃金の不利益取扱いを禁止しており，都道府県労働基準局長宛て労働次官通達（昭和 22 年 9 月 13 日発基第 17 号）においては，同法第 4 条に関して，①本条の趣旨は我が国における従来の国民経済の封建的構造のため男子労働者に比較して一般に低位であった女子労働者の社会的経済的地位の向上を賃金に関する差別待遇の廃止という面から実現しようとするものであること，②労働者が女子であることのみを理由としてあるいは社会的通念として若しくは当該事業場において女子労働者が一般的に又は平均的に能率が悪いこと，知能が低いこと，勤続年数が短いこと，扶養家族が少ないこと等の理由によって，女子労働者に対し賃金に差別をつけることは違法であることを指摘している。 にもかかわらず，会社側は上記のようなまさにジェンダー・バイアスに基づいた主張を展開したのである。

現在においては，男女雇用機会均等法等により，男女労働者の募集・採用から，配置・昇進・教育訓練・福利厚生・業務配分等幅広く性別による差別が禁止されており，産休や育児介護休暇を取得したことを理由とする不利益取扱いは禁止されている。

③　法と乖離する職場の実態と差別の再生産

しかし，こうした法整備がありながら，実際の職場では，現在でも性別役割分業意識に基づいて，女性社員だけがお茶くみ・掃除を担当させられたり，結婚や出産を機に退職や意に沿わない配転をさせられたりする「社内慣習」があるところは少なくない。また，扶養家族がいないこと，あるいは結婚して夫がいることから優先的に整理解雇の対象とされたり，産休や育児介護休暇取得を理由とする明らかな違法解雇やセクシュアル・ハラスメントによる被害も後を絶たない。

また，企業の中には，女性が働き続けることを好ましくないものとして，教育訓練の機会を与えなかったり，結婚・妊娠・出産などの機会をとらえて女性を退職勧奨したり，短時間雇用へ転換するように誘導・強要したりすることは現在でも広く行われている。企業自身のこうした女性に対する労務管理と「女性は家庭に入るべき」という社会的な性別役割分業意識とがあいまって，長期勤続を前提とする管理区分から集団的に女性を排除する扱いが広く行われ，女性の勤続年数の短期化や低賃金を「再生産」している実態が根強くある。

さらに近時は，多様な雇用形態の名のもとに，女性が多く従事する事務職や福祉・介護業務を中心に，正社員から派遣労働や有期契約の契約社員，業務委託などの非正規社員への置き換えが進み，法整備にもかかわらず，男女差別が一部男性を巻き込んだ「雇用形態や雇用管理区分の違いによる労働条件の差異」という形で加速している。

また日本においては，管理職や役員に占める女性の割合が諸外国に比し極めて低い。「平成 23 年度雇用均等基本調査」では，企業（女性管理職が少ない又は全くいない役職区分がある企業）は，女性管理職が少ない理由について，①現時点では，必要な知識や経験，判断力等を有する女性がいない（54.2%），②現在，管理職に就くための在職年数を満たしている者はいない（22.2%），③勤続年数が短く，管理職になるまでに退職する（19.6%）と回答しており，女性の管理職割合が少ない理由を，女性側の知識，経験不足，在職年数等に問題があるとする認識を有している。近時も，男女間の昇進・昇格差別が争われた，中国電力男女賃金差別事件（広島高裁平成 25 年 7 月 18 日）において判決は，女性社員が男性社員より昇格が遅く，平均賃金にも格差があることを認定しながら，女性社員に管理職に就任することを敬遠する傾向があったこと等を理由に男女間格差を性差別であるとは認定せず，請求を棄却した。

④　個人の尊厳を傷つける差別

日本においては，女性労働者が主たる家庭的責任を負っていること，勤続年数が男性よりも短いこと，過半数が派遣労働者などの非正規雇用であること，正社員であっても補助的業務に従事する割合が高いことは統計上，明らかである。しかし，こうした「統計的な傾向」は，まさに男女差別的な雇用慣行の結果なのであり，現に存在する性差別的取扱いや雇用慣行を法的に許容する理由にならない。しかし，こうした違法な取扱いに関して女性労働者あるいは企業からの相談を受けた弁護

士が，格差が生じるのは女性側にも問題があるからだ，などというジェンダー・バイアスにより，性差別的慣習・取扱いに無批判であったり，女性労働者や企業に対して適切なアドバイスを行わない場合には，女性労働者の権利を回復する機会を閉ざしてしまうのみならず，女性労働者の就労意欲や向上心を奪い，ひいては，男性を含めた企業社会や日本全体の活力を低減させることに繋がる。

弁護士が男女差別を禁じた法に精通することは当然の責務であるが，こうした現に存在する性差別的な社会意識や現状を容認して，「性」による一律の労務管理を行うことは，「働き続けたい」「正当に評価されたい」と願う一人ひとりの事情を不用意に概括化，抽象化して不利益を及ぼすものである。個々の女性労働者が結婚・出産をしたことや男性優位の雇用慣行（いわゆる「グラスシーリング」）により能力・適性を公正に評価されず，不利益な処遇を受けることは，その女性労働者の「個人の尊厳」を否定するものであると同時に男性労働者の「個人の尊厳」をも否定することに繋がることを深く認識して対応すべきである。

(2) 職務評価におけるジェンダー・バイアス

基幹業務（総合職）と補助業務（一般職），正社員と限定正社員，正社員と非正規社員という雇用区分自体にジェンダー・バイアスが存在する場合がある。例えば，スーパーマーケットで，棚に商品を陳列する作業は男性が多く従事し重い物を持ち上げる必要があるとして困難度の高い作業であると評価され，比較的高い賃金が支払われることが多い。一方，レジの仕事は女性に担当させ，簡易な作業であるとして低賃金に抑制されることがある。

しかし，性中立的な客観的職務評価基準によれば，レジでも重い商品を持ち上げる作業が含まれていたり，長時間，立ったまま，細かい作業を繰り返し，かつ，連続的な神経の集中を要求されるなど，心身に対する負担も大きく，男性が多く従事する陳列作業と殆ど職務価値が変わらないか，上回る場合もある。性差別意識の強い社会においては，女性がしている仕事は単純で価値が低いという主観的・恣意的な職務評価が行われがちである。

保育や介護など人間への共感力や忍耐力，体力を要する業務が，伝統的に女性が多く従事してきたことから，その業務の困難度や心身の負荷は度外視されて低賃金に抑えられてきた実情もある。雇用形態に名を借りた性差別を解消し，同一価値労働同一賃金の原則を実効あらしめるためには，性中立的かつ客観的な職務評価の基準と手法の確立が不可欠である。

また，転勤や長時間労働は，必ずしも個々の業務能力や生産性の向上に繋がらないにもかかわらず，労働者の家庭生活に過大な負担を与える広域転勤や長時間労働を当然とする企業風土や「男性の働き方」を物差しとして，転勤できないことや残業できないことを低評価とする傾向についても，問い直す必要がある。

なお，平成 25 年 12 月 27 日付けの省令改正により，男女雇用機会均等法 7 条で禁止される間接差別[7]となるおそれのある措置として省令で定める 3 つの措置[8]のうち，

[7] 性別以外の事由を要件とする措置であって，他の性の構成員と比較して，一方の性の構成員に

コース別雇用管理における「総合職」の募集または採用に係る転勤要件について，総合職の限定を削除し，昇進・職種の変更を措置の対象に追加された。これにより，すべての労働者の募集・採用，昇進，職種の変更にあたって，合理的な理由なく，転勤要件を設けることは，間接差別に該当することとなった。

(3) 同一価値労働同一賃金原則

① ILO 第 100 号条約

日本は，男女間の同一価値労働同一賃金を定めた ILO 第 100 号条約を批准している。この条約は，同一労働に就いている男女労働者に同一報酬を支払うことはもちろん，仕事は違っても同一価値の労働についている男女労働者（パート，派遣労働者など全ての雇用形態を含む。）に同一報酬を支払うことを義務付けている。

② 日本の裁判例

ア 丸子警報機事件判決（長野地裁上田支部平成 8 年 3 月 15 日判決）

同一（価値）労働同一賃金の原則の根底には，およそ人はその労働に対し等しく報われなければならないという均等待遇の理念が存在し，これは人格の価値を平等と見る市民法の普遍的な原理と考えるべきだとして，この理念に反する賃金格差は，使用者に許された裁量の範囲を逸脱したものとして，公序良俗違反の違法を招来する場合があるとした。その上で，原告ら女性臨時社員と正社員との賃金格差について，原告ら臨時社員の業務が，同じライン作業に従事する女性正社員の業務と同一であり，原告らの賃金が同じ勤務年数の女性正社員の 8 割以下となるときは，許容される賃金格差の範囲を超え，公序良俗に違反し違法となると判断した。

イ 兼松男女別コース賃金差別事件判決（東京高裁平成 20 年 1 月 31 日判決）

勤続期間が近似する同年齢の男女の社員間，あるいは，職務内容や困難度に同質性があり，一方の職務を他方が引き継ぐことが相互に繰り返して行われる男女の社員間において賃金について相当な格差がある場合には，その格差が生じたことについて，合理的な理由が認められない限り，性の違いによって生じたものと推認することができるとして，男女の性の違いによって賃金を差別する状態を形成，維持した被控訴人の措置は労働基準法第 4 条，不法行為の違法性判断の基準とすべき雇用関係について私法秩序に反する違法な行為であると判断した。上記判決は，原告らの職務内容を具体的に検討して，職務の同一価値

相当程度の不利益を与えるものとして省令で定めている措置を，合理的な理由がない場合に講じることをいう。

[8] 現行省令で定めている，間接差別となるおそれがある３つの措置は①労働者の募集または採用に当たって，労働者の身長，体重または体力を要件とするもの （省令第 2 条第 1 号），②コース別雇用管理における「総合職」の労働者の募集または採用に当たって，転居を伴う転勤に応じることができることを要件とするもの（省令第 2 条第 2 号，平成 25 年 12 月 27 日省令改正で見直し。）③労働者の昇進にあたって，転勤の経験があることを要件とするもの（省令第 2 条第 3 号）

性を判断基準とした一方，別の諸要素や裁量を勘案して，正社員女性の 8 割（あるいは男性の 7 割）を超えた場合の賃金格差を違法とした点で同一価値統一賃金原則に不徹底な部分もある。また，職務評価については立証の負担は大きく，立証責任の軽減や転換などの法整備が求められる。

ウ　京都市女性協会嘱託職員賃金差別事件判決（大阪高裁平成 21 年 7 月 16 日判決）

憲法 14 条及び労基法 4 条の基底には「正規雇用労働者と非正規雇用労働者間における賃金が同一（価値）であるにもかかわらず，均衡を著しく欠くほどの低額である場合には，改善が図られなければならないとの理念がある」と考えられ，非正規雇用労働者が正規雇用労働者との比較において，①同一（価値）であることが認められているにもかかわらず，②当該事業所における慣行や就業の実態を考慮して許容できないほどの著しい賃金格差が生じている場合には，均衡の理念に基づく公序良俗として不法行為が成立する余地がある，との一般論を示した。しかし，本件においては比較対象となる一般職員がいないとし，一般職員との労働の比較も極めて形式的に判断し，結論としては請求を棄却した。本件は性差別的な雇用処遇が，雇用形態の違いによる処遇の違いとして正当化され，性差別の立証がますます困難になっている典型事例である。

エ　近時の注目判例

パート法 8 条を根拠として正社員と準社員との差額賃金および正社員としての地位確認を求めた労働審判事件において，正社員としての地位や正社員と同等の待遇を受ける権利までは認められないが，パート法８条違反の不法行為に該当するとして，過去 3 年間の賃金差額分 120 万円の支払いを命ずる審判が下された事例（大分地裁平 24 年 8 月 2 日労判 1061 号），正社員との同等の業務であるにもかかわらず賃金が低いのは不当であるとして，パートタイムの原告（男性運転手）が勤務先の会社に差額分の支払を求めた事案で，賃金や週休日数で差別的取り扱いをするのはパート法 8 条に違反するとして原告の請求を一部認容し，差額分の支払いを命じた事案がある（大分地裁平 25 年 12 月 10 日）。

(4) 性中立的取扱いと間接差別

一見，「性」とは無関係な基準により，女性が差別されている場合もある。

基幹業務と補助的業務あるいは，転勤を伴う業務とそうでない業務，正社員と非正規社員（パート，契約社員など）などの雇用管理や雇用形態の違いによる差別が広く行われている。しかし，こうした取扱いは，合理的なものであって性差別ではない旨の主張が行われることがある。しかし，定型的業務に従事し転居を伴う転勤がない一般職の採用は 95.6%が女性であるのに対し，基幹的業務を行う総合職の女性は 3.0%（厚生労働省「コース別雇用管理制度の実施状況と指導状況」調査 2004 年）にすぎず，雇用管理区分が実態としては性差別を温存している現状がある。また，パート労働者の多くは女性という雇用管理を行う企業も多い。

2006 年に改正された男女雇用機会均等法第 7 条[9]で，間接差別を禁止する規定が盛り込まれたが，間接差別とは，事業主が募集・採用を含めた各労働条件に関する措置であって，「性別以外の事由を要件とするもののうち，措置の要件を満たす男性及び女性の比率その他の事情を勘案して実質的に性別を理由とする差別となるおそれがある措置」と定義された[10]。また，同法で禁止される間接差別は，厚生労働省令で定めるもののみとされ，①募集・採用に当たり一定の身長，体重又は体力を要件とすること，②コース別雇用管理制度における総合職の募集・採用に当たり，転居を伴う転勤を要件とすること，③昇進に当たり転勤経験を要件とすることが規定されていた（ただし，「合理的理由がある場合には許される」。）。なお，平成 25 年 12 月の省令改正（平成 27 年 7 月 1 日施行）により，コース別雇用管理制度の採否にかかわらず，募集・採用，昇進，職種の変更に当たり，合理的理由なく，転勤要件を設けることは間接差別に該当することとなった。

司法関係者は，職場での賃金基準などが性別による不合理な取扱いになっていないか，ジェンダーの視点から慎重に検討していくべきであろう。

そのほかにも，一見，性中立的取扱いが，男女差別である場合もある。例えば，家族手当や住宅手当の支給基準として「世帯主」であることを要件にすることがあるが，「世帯主」の圧倒的多数は男性たる夫である実態と照らし合わせると，結果的に諸手当の支給対象から女性従業員を排除することになる。こうした性中立的基準により，実質的に女性を排除する間接差別の実態にも留意すべきである。

岩手銀行事件判決（盛岡地裁昭和 60 年 3 月 28 日判決，仙台高裁平成 4 年 1 月 10 日判決）は，家族手当の支給対象である「世帯主たる行員」について，男性行員に対しては，妻の所得の大小にかかわらず，家族手当・世帯手当を支給し，女性行員に対しては，夫の所得が所得税法上の扶養控除対象限度額以下である場合のみ右手当を支給するとしていたことを，性別を理由とする差別であり違法と判断した.

また，三洋物産事件判決（東京地裁平成 6 年 6 月 16 日判決）は，本人給における世帯主基準，勤務地基準について，一見男女の区別とは無縁であるかのようでも，被告企業は実際には男性従業員には，非世帯主又は独身の世帯主であっても，女性従業員とは異なり一貫して実年齢に応じて本人給を支給しており，世帯主・非世帯主の基準の適用の結果生じる効果が女子従業員に一方的に著しい不利益となることを容認して右基準を規定したものと推認でき，労働基準法第 4 条違反であるとして，勤務地限定・非限定基準についても同様の判断を行った。

---

[9] 同法改正の際の附帯決議では「①厚生労働省令に規定する以外にも司法判断で間接差別として違法とされる可能性があることを広く周知する，②厚生労働省令で間接差別とする対象の追加・見直しを機動的に行う」ことが確認されている。

[10] 女性差別撤廃条約第 1 条は，女性差別の定義を次のように定め，広く間接差別を含めている。「この条約の適用上，女子に対する差別とは，性に基づく区別，排除又は制限であって，政治的，経済的，社会的，文化的，市民的その他のいかなる分野においても，女子（婚姻をしているかいなかを問わない）が男女の平等を基礎として人権及び基本的自由を認識し，享有し又は行使することを害し又は無効にする効果又は目的を有するものをいう」。

(5) 差別されない人権と企業の採用の自由

住友電工事件地裁判決（大阪地判平成 12 年 7 月 31 日判決)は，男女別採用について，憲法第 14 条の趣旨に反するが，同条は私人間に直接適用されるわけではなく，一方で，企業の「経済活動の自由（憲法第 22 条）や財産権保障（憲法第 29 条）に根拠付けられる採用の自由」との調和が図られなければならず，この観点から，1960 年代の社会的諸事情(性別役割分業意識が強いこと，女性の勤続年数が短いことなど)に照らし，男女別採用をもって，当時として公序良俗違反とすることはできないと判断した。

しかし，女性差別撤廃条約は批准国に対し，国内の企業，団体，個人による女性差別を撤廃するための措置をとることを義務付けている。日本国憲法が男女平等と個人の尊厳原理を宣言していることから，性別により差別されないという個人の尊厳に由来する人権と，企業の採用の自由を並立的に並べて利益調整することは，企業の性差別的雇用管理を無批判に容認するものであって許されないと考えるべきである。

また，時代状況に応じて「公序良俗」違反でないとするいわゆる「時代制約論」についても，遅れた意識ゆえに，個人の尊厳を侵害する差別行為が許されるという考えは，ジェンダー・バイアスによるものであり，かつ，社会正義に反するというべきである。なお，女性差別撤廃委員会は，日本に対し，差別的法規定の撤廃が進んでいないことを説明するために世論調査を用いていることに懸念をもって留意する，と指摘している（「女子差別撤廃委員会最終見解」平成 21 年 8 月）。

(6) 女性差別撤廃委員会「総括所見」の厳しい指摘

2009 年，国連女性差別撤廃委員会が採択した「総括所見」は雇用分野における日本の女性労働者の現状について厳しい指摘をした。

例えば，「委員会は，明白な男女間の水平的・垂直的職務分離に反映されている，労働市場における女性の不利な状況について依然として懸念を有する。」「委員会はまた，性別に基づく賃金格差が，フルタイムの労働者の間では時間当たり賃金で 32.2%と非常に大きく，パートタイム労働者の間ではこの性別に基づく賃金格差がさらに大きいという現状が根強く続いていること，有期雇用及びパートタイム雇用の多数を女性労働者が占めていること，並びに妊娠・出産を理由に女性が違法に解雇されていることについて懸念する。」「委員会はまた，職場でのセクシュアル・ハラスメントが横行していること，及びセクシュアル・ハラスメントを防止できなかった企業を特定する措置が法律に盛り込まれているものの，違反企業名の公開以外に法令遵守を強化するための制裁措置が設けられていないことに懸念を表明する。」（第 40 項）などと，非正規雇用の低賃金で働く女性労働者の現状や，セクシュアル・ハラスメントにより女性労働者が職場環境を害され，結果として働く権利を侵害されている実状を指摘している。

そして，弁護士らに対しても，「委員会は，本条約の精神，目的及び規定が十分に認識され，裁判においても活用されるように，締約国が本条約及び委員会の一般勧告に対する裁判官，検察官，弁護士の意識啓発の取組を強めることを勧告する。」（第 20 項）と，同条約の認識を深める意識啓発を求めている。

【参考文献】
・浅倉むつ子『労働法とジェンダー』（勁草書房・2004 年）
・水谷英夫『ジェンダーと雇用の法』（信山社・2008 年）
・浅倉むつ子・今野久子『女性労働判例ガイド』（有斐閣・1997 年）
・林陽子編著『女性差別撤廃条約と私たち』（信山社・2011 年）
・辻村みよ子・浅倉むつ子他『ジェンダー六法』（信山社・2011 年）
・東京都産業労働局『2013 年度版　働く女性と労働法』（2013 年）
・小島妙子・水谷英夫『ジェンダーと法Ⅰ』（信山社・2004 年）
・第二東京弁護士会両性の平等に関する委員会『事例で学ぶ司法におけるジェンダーバイアス』（明石書店・2003 年）

２　離婚などの家庭分野のジェンダー・バイアス

(1) なぜ，二次被害が引き起こされるのか（家事事件について）

①　性別役割分業意識の存在

離婚事件では婚姻関係破綻の原因，親権，財産分与，慰謝料等が問題となるが，これらの判断に際しては家庭における生活が対象となる。そのため，司法関係者に性別役割分業意識があった場合，直接的には家庭を対象としない他の事件に比し，離婚事件における争点の判断に与える影響が大きく，親権問題では男性に，その他の問題では妻に不利益をもたらしていることを認識する必要がある。

例えば，夫の帰宅時間が遅いことについては不貞行為が問題とされるケースを除いてほとんど問題視されないが，妻の帰宅時間が遅い場合にはその理由が仕事等やむを得ないものであっても問題視されることがある。これは，帰宅時間が遅い妻について，家事責任及び育児責任を果たしていないとして非難するものであるが，このように考えるのは，家庭生活においては家事及び育児は，当然，妻が負担すべきであるとの意識（性別役割分業意識）があるからである。

司法関係者に性別役割分業意識があった場合，次のような主張立証，発言に至りやすい。

婚姻関係破綻に至る原因として，夫側からは共働きであるか専業主婦であるかに関わりなく，妻の劣った家事能力が問題とされることが多く，妻の家事能力に問題があることを立証するためにリビング，ダイニング，シンク付近の掃除が行き届いていない写真や，日常的には掃除しないはずのタンスの裏側，消しゴムかすが落ちやすい学習机周辺，醤油だれがついている冷蔵庫，整頓されていない夫自身の部屋の写真が提出されることもある。

また，妻が仕事帰りに総菜やファーストフードを購入し，それを食卓に並べることについて，調停委員から妻の怠慢である旨の発言をされることがある。このような発言をする調停委員は，仮に夫が同様の行動を取った場合には，このような夫の行動について，仕事帰りで疲れている中，家族の食事を購入したとして評価することはあっても非難することはないはずである。

日弁連両性の平等に関する委員会が，2001 年 12 月，弁護士宛てに実施したアンケート（裁判手続，調停手続等における職務関係者のジェンダー・バイアス発言について等のアンケート「2001 年司法におけるジェンダー・バイアス（性に基づく差別・偏見）に関するアンケート」（以下「アンケート」という。））においても，「仕事を持っている女性の配偶者は大変である。専業主婦であれば夫は随分楽ができる。」，「あんたも仕事をしているからこれくらいのことで離婚なんて言い出すんだ。」，「女の人は家計簿をつけるなどしてください。」，「（妻の家事分担の主張に対して）それはあんたの仕事でしょ。」など，調停委員の発言が回答されている。

財産分与が問題となるケースでは，妻が夫と同様の仕事に従事し，家事及び育児を全面的に負担していた場合であっても，実務では共有財産における妻の寄与度は 5 割以下と評価されることがほとんどである。これは，妻が負担してきた家事労働を低く評価することから生じているが，家事労働の評価が低いのは，家庭生活においては，当然，妻が家事及び育児を負担すべきであるとの性別役割分業意識に基づくものである。すなわち，当然に負担すべきものであると考えることから，家事労働が寄与度の評価対象となっていないのである。

親権・監護権が問題となるケースでは，「男なんだから，親権は諦めなさい」と調停員に言われ，実際にも父親が親権者・監護権者として指定されることは少ない。また，夫が子どもを連れ去り家を出た場合には問題視されるが，妻が同様の行動に出た場合には当然のことをしたと捉えられることが多い。このような考え方によると，妻に特段の問題がなければ，妻が親権者・監護権者に指定されることになるが，母であることが必ずしも親権者・監護権者として適切であるとは限らない。アンケートでも「男なんだから，親権はあきらめなさい（調停委員）。」，「（保育園年長程度の子どもの監護について）母親が適しており男性は劣る。（家事審判官，調査官，調停委員）」との発言が寄せられている。

② 「家」意識など

旧民法の「家」制度では，戸主は原則男性とされ，妻は無能力者と位置づけられ，夫婦の財産，親子関係はもとより，離婚においても差別されていた。つまり「家」制度は，女性差別を基本とする家族制度であった。

戦後「家」制度は廃止されたものの，前述のとおり一家の中心は男，家の跡取りは男，という「家」意識とこれに伴う慣行は，世帯主制度とあいまって，まだ根強く残存している。

そもそも，憲法は夫婦が同等の権利を有することを基本として謳っている。したがって，夫と妻の姓は同等に尊重されるべきであるが，民法 750 条は夫婦同姓の強制をしている。これは，外形的には性中立的規定であるものの，夫婦別姓を選択できない法制度であることに加えて，「家」意識と慣行などにより，現実には約 96％の夫婦が，夫の姓を夫婦の姓としている。このため，夫の姓を名乗る結婚を「嫁取り」とし，妻に嫁役割を強いる意識・慣行を温存させる結果となり，性別役割分業にも多大な影響を及ぼしている。

日本における性別役割分業は，単なる機能的分業ではない。妻の担う家庭責任の範囲は，家事・育児にとどまらず，夫の親の扶養・介護，夫の先祖の墓守り，夫の親戚との付き合いなど，婚家における嫁役割を含み，重い負担となっている。また「分業」というより「男子厨房に入らず」と言われるように，たとえ共働きであっても，もっぱら妻が家庭責任を負うものとされ，妻の二重の負担を当然としている。このため，夫の育児休業取得率は，いまだ2%程度に過ぎない（内閣府男女共同参画局「平成25年版男女共同参画白書」）[11]。夫の定年退職後も，多くの場合従来通り妻が家事を担い，夫は協力する程度であって，家事の公平な分担は実現していない。したがって，婚姻は「夫婦が同等の権利を有することを基本として，相互の協力により維持されなければならない。」ところ，現実にはもっぱら女性の家庭責任を強調し，我慢を強いることになっている。

近年，イクメン，イクジイなど，男性の家庭参画のきざしも見受けられるが，性差別構造を根底にしている日本的性別役割分業はいまだ根強く，選択的夫婦別姓等性差別撤廃のための民法改正はいまだ実現していない。

このため，「家庭を円満にするのは，妻の責任である。」「妻は自分の意思や欲求を我慢して，夫に仕えるべきだ。」「妻は夫の親と同居し，介護・墓守りもすべき」など，妻の生き方や自己実現を抑圧している。

前記のアンケートでも，「女は男に従え」「女だから辛抱せよ」「封建的な家に嫁いだのだから女が我慢するのは仕方ない」など，妻に我慢を強いる調停委員の発言がみられる。

また，相続では，「長男が父の自宅を相続するのが当然だ（裁判官）」「女は遺産を継がなくていい（調停委員）」との発言が寄せられている。

③　ジェンダー・バイアスの存在

家事事件において，司法関係者にジェンダー・バイアスがあった場合，妻に対して夫よりも厳しい基準を用いることになり，離婚調停等における妻への問題発言や妻に不利な結論をもたらすことにつながっている。

例えば，離婚調停において司法関係者から，妻の主張については「妻の我慢が足りないからである。」といった発言がなされることがあるが，夫の主張についてはかかる発言がなされることは少ない。

これは，離婚調停において，妻に夫とは異なる厳格な要件を課していることと同様の効果を生んでいる。妻に対して夫よりも厳しい基準を用いるケースとしては，夫の食費が多額であっても問題視されることはほとんどないが，妻の場合には食費に限らず生活費全般において平均的な家庭よりも支出が多かった場合には問題視すること，夫の過去の不貞行為については「よくあることだから」などと大目にみて，過去の不貞行為をもって有責であると判断されることはないが，妻の場合には婚姻前の交際を重視し有責配偶者であるとして妻の離婚請求を棄却した判決が出

[11]平成23年における男性の育児休業取得率は，民間企業では2.63%、国家公務員では2.02%である。

されたこと，夫の暴力により鎖骨骨折等の傷害を負った事案における慰謝料額の認定において，「夫婦間の損害賠償であること，交通事故の損害算定では強制保険，任意保険制度が完備しており，高額の損害賠償を命ずる制度的背景が認められるが，個別の不法行為では右のような制度的背景が認められないことに照らして右のとおり認定した次第である。」との判決（神戸地裁平成 8 年（タ）第 69 号）が，平成 11 年 9 月 8 日に出されたことなどが挙げられる。

なお，上記地裁判決は，控訴審では「夫婦間における暴力が，その原因において，相手方が暴力行為を挑発したなどの特段の事情がある場合は格別，単に夫婦関係があることのみから損害額を低く算定すべきであるとはいえないし，また，保険制度が完備しているか否かで損害額の算定を変えることは，交通事故の場合，加害者が任意保険に加入しているか否かで損害の算定を変えることと同じで明らかに不合理である。」として変更されている（大阪高裁平成 12 年 3 月 8 日判決，判例時報 1744 号 91 頁）。

アンケートでも「（女性当事者の発言に対し）なんて女や。（調停委員）」，「（慰謝料請求を取り下げないなんて）なんて女や。強引な人ですね。（調査官）」，「（和解に応じない当事者に）しぶとい女やな。（裁判官）」との発言が寄せられている。

このように，ジェンダー・バイアスは家庭生活に密接に関係することから，家事事件においてはジェンダー・バイアスを払拭しない限り，公平な判断はできないことを常に意識する必要がある。

また，条約の「平等」とは，単なる法制度上の平等ではなく実質的平等である。だから，家事事件において，ジェンダーによる不利益が，もっぱら一方の性に及んでいる場合，これを固定させず公正に配分することにより，実質的平等をはかる必要がある。

例えば，夫が働き，妻が家事・育児を担う性別役割分業夫婦の離婚において，夫婦で形成した資産を公平に分配するだけでは，夫婦の実質的平等をはかることができない。家事・育児のためにキャリアを中断した不利益は，夫婦で公平に配分すべきである。

したがって，離婚後キャリアを中断した元配偶者に対して一定期間の自立援助をするなど，離婚後の稼働能力の格差を是正して，実質的平等をはかるべきである。

(4) 女性に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約（CEDAW）に基づく女性差別撤廃委員会からの一般勧告（一般勧告第 29 号：財産分与に関する部分）

婚姻または出産を契機に離職する女性が多く，第 1 子出産後に就業を継続する女性は 3 割程度であり，ドメスティック・バイオレンス等がある場合には社会生活の多くを失うことも多い。婚姻後は，一定所得以下の者の配偶者を税及び社会保障において優遇する制度（いわゆる「103 万円の壁」，「130 万円の壁」）があるため，婚姻した女性が就労を抑制する誘因があること，固定的役割分業が固持されたまま女性が家族的責任を負いつつ家族支援やケアの社会化が不十分なまま就労せざるをえないため，社会保障も不十分な不安定・低賃金に頼らざるを得ないことが多い。このような，同

一価値労働同一賃金の原則が実質的に保障されていないことなども相まって，離婚をすることによる経済的影響の男女の格差は大きく，女性が離婚によって貧困に陥るリスクは男性よりもはるかに高い。

日本では財産分与として，別居時点での現存財産を原則としつつも，ほぼ確実に取得でき，金額の算定ができる資産については財産分与の対象財産とできるようになっている。しかし，上記の意味での婚姻による，または婚姻中のキャリアの喪失や不十分な育成と，その反面で形成された夫の将来的にも継続する稼働能力の増加等については考慮されない。むしろ婚姻費用は離婚時までしか対象とならず，扶養的財産分与については実務的に極めて限られており，夫婦関係の解消による損失についての男女の公平な負担がなされていない。（不公平な雇用や貧弱でかつ機能しない（ときに逆機能する）社会保障や税制についての改善が必要であるとともに）離婚における男女間の実質的な格差をなくし，離婚による経済的影響を公平に分担すべく，国連・女性差別撤廃員会は2013年に条約の一般的解釈として位置付けられる一般意見として「一般勧告第29 号 女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約第16 条に関する一般勧告」を発表している。財産分与に関連する記述を以下に抜粋する。

43. 婚姻関係の解消の金銭的影響に関する大多数の法律，慣習及び慣行は，大まかに「財産分与」及び「離婚又は別居後の財産管理」の2つに分類することができる。財産分与や，関係解消後の財産管理の仕組みは，法律が中立的に見える場合であっても，夫に有利な場合が多い。その理由として，分割対象となる夫婦財産の分類の前提に性別による違いがあること，非金銭的寄与の認識が不十分であること，財産管理に関し女性に法的能力がないこと及び家族内の役割が性別によって異なることが挙げられる。また，家族の住居や家財の関係解消後の利用に関する法律，慣習及び慣行は，明らかに関係解消後の女性の経済的状況に影響を与える。

47. 締約国は，財産を所有及び管理する，平等な形式的及び事実上の法的能力を規定しなければならない。婚姻解消の際の財産権に関する形式的及び実質的な平等を実現するために，締約国に対して，以下の規定を設けることを強く要請する。

- 生計に関連する財産使用権の承認又は，財産に関連する生計の代替となるものの提供のための補償
- 家族住居使用の代替としての適切な住居の提供
- 財産制度におけるカップル間の平等（夫婦共有財産，特有財産，それらの組み合わせ），財産制度を選択する権利，各制度を選択した場合の影響についての理解
- 生命保険などのように婚姻中の貢献に由来している，繰り延べされた報酬，年金などの関係解消後の受取についての現在価値の算定を，分割対象の夫婦財産の一部として算入
- 家事，育児，経済的機会の損失，片方の配偶者による相手配偶者のキャリア開

発及びその他経済活動並びに相手配偶者の人材開発に対する有形又は無形の貢献を含む，分割対象の夫婦財産に係る非金銭的寄与分の評価

・ 金銭的な状況の平等を提供する手段として，関係解消後の配偶者からの支払いを考慮

【参考文献】

・日本弁護士連合会 両性の平等に関する委員会・2001 年度シンポジウム実行委員会『司法における性差別』（明石書店・2002 年）
・第二東京弁護士会両性の平等に関する委員会/司法におけるジェンダー問題諮問会議『事例で学ぶ 司法におけるジェンダー・バイアス（改訂版）』（明石書店・2009 年）
・春日キスヨ 他『新編 日本のフェミニズム 3 性役割』（岩波書店・2009 年）

３　ドメスティック・バイオレンス（ＤＶ）

(1) ＤＶの定義と本質

ＤＶとは，親密な関係における暴力である。ＤＶそれ自体は，本来，性中立的なものである。しかし，現実には，ジェンダーに基づく様々な格差を背景に，主に，男性から女性に対する暴力として現れる。

ジェンダーに基づく格差により，社会的に力を与えられた男性は，暴力という力を行使し，パートナーである女性を自らの意に従わせようとする。被害を受けた女性は，肉体的な力の差のみならず，経済的な力の差なども含めた様々な力の格差により組み伏せられ，抵抗する気力を奪われる。そして，次第に，加害男性を「怒らせないよう」気を遣い，加害男性の意に添った行動を選択するようになる。

このように，ＤＶの本質は，力の差を背景に暴力という手段で相手を自らの意に添わせることであり，「力による支配」にあるということができる。

(2) ＤＶ被害の実態の深刻さ

内閣府男女共同参画局の 2011 年 11 月から 12 月にかけての「男女間における暴力に関する調査報告書」によれば，「異性から無理やり性交された経験」のある女性は回答者の 7，7％であり，2008 年調査では 7，3％，2005 年調査では 7，2％であった。今回調査の被害経験のある女性（134 人）のうち，「警察に連絡・相談した」人は 3，7％でしかない。最も多い相談先は「友人・知人」で 18，7％，次が「家族や親せき」で 9，7％であった。相談しなかった理由で最も多いのは，「恥ずかしくてだれにも言えなかった。」で 46，2％であった。その一方で，「男女間の暴力を防止するために必要なこと」の第 1 位は「被害者が早期に相談できるよう，身近な相談窓口を増やす」ことで 68％であった。この実態と要望のギャップに注目する必要がある。

被害を受けた女性が感じた「命への危険」は，決して大袈裟なものではない。警察庁の犯罪情勢（平成 24 年度）によれば，2012 年の殺人での検挙件数 884 件中，夫（内縁を含む。以下同じ。）によるものは 93 件と全体の約 10.5％，傷害致死での検

挙件数 102 件中，夫によるものは 12 件と全体の約 11.8％であった。殺人，傷害致死のうち，夫によるものは，毎年，概ね 10％程度を占めている。殺人，傷害致死の検挙件数のうち，10 件に 1 件は，夫が妻を死に至らしめたものなのである。

ＤＶが，遠い世界ではなく，身近に起きている出来事であり，これを放置することが死の結果にさえ繋がりかねないことを十分に認識する必要がある。

(3) ＤＶは加害者側の問題である

ジェンダー・バイアスが残る社会は，男性の暴力を「男らしさ」の発露とさえ捉え，これに対して非常に寛容である。

ＤＶについても，加害男性の暴力こそが非難されるべきであるにもかかわらず，「殴る夫にも一理ある。」「殴られる原因は妻にある。」などと，加害男性の暴力を不問に付す。そして，「殴られるあなたにも問題がある。」などといった態度を示し，被害女性を非難する。

しかし，「力による支配」というＤＶの本質を正しく理解していれば，暴力が妻を自らの意に添わせるために用いられる手段であり，「妻が悪いから」殴られるわけでないことは容易に認識できることである。

加害男性は，「怒らせるお前が悪い。」などと被害女性に責任を転嫁しつつ暴力を振るうことが多い。そして，日常的に暴力が繰り返されるなか，被害女性自身，加害男性に思考も支配され，「自分が悪いから」などと自分を責めていることが多い。このような状況の中，ようやく自らがＤＶの被害を受けている状況に気付き，助けを求めた被害女性に対してその行動を責めるような態度を取ることは，周りが想像する以上に深く被害者を傷付ける結果となる。

(4) 暴力の捉え方

当事者間に身体的な暴力が存在せず，経済的な締めつけ，行動の監視などの行為によって関係が破綻しているような場合も多い。このような場合に，被害女性に対して安易に「それは暴力じゃない。」「ＤＶには当たらない。」などと発言することも，被害女性を深く傷付ける結果となる。

暴力は，前記のとおり，あくまで相手を支配し，コントロールするための「手段」にすぎない。したがって，その暴力が身体的な暴力や脅迫などである必要はない。経済的な力の差を背景に生活費を渡さないなどの経済的な暴力，言葉での罵倒，細かいことで説教をし続け眠らせない，無理やり性交渉に応じさせる，行動を監視し続けるなど，被害女性に屈辱感を与え，加害男性に従わざるを得なくさせる行為が広くＤＶでいう暴力に当たることを理解すべきである。

加えて，ＤＶでは，個々の暴力行為のみに着目するのでは不十分である。加害男性からの様々な暴力により，被害女性は，次第に自分の意見を言えなくなり，自由を奪われ，自尊心を傷つけられ，生きていく力を奪われてゆく。このような，加害男性による支配，コントロールの構造を十分に理解する必要がある。

(5) 二次加害による被害者へのダメージ

ジェンダー・バイアスは，暴力を振るう加害男性のみならず，被害女性の意識の中にも存在している。そのため，暴力を振るわれる状況に強い違和感や屈辱感を感じながらも，自らが置かれた状況の「問題」に気付かず，そこから抜け出せない被害女性も多い。被害女性は，自らの置かれた状況に対し，「ＤＶ」という言葉が与えられて初めて支配従属関係に気付き，そこから抜け出すきっかけをつかむことができるのである。

特に，身体的な暴力や脅迫などが存在しない場合，より一層，その関係に気付くまでに長い時間を要する。その結果，周囲に助けを求めた時点で精神面に深いダメージを負っている被害女性も多い。

深いダメージを抱えつつ，ようやくその状況を抜け出すきっかけをつかんだ被害女性に対し「あなたにも問題がある。」「ＤＶに当たらない。」「離婚したら子どもがかわいそう。」などと安易に発言することは，被害女性をさらに傷つける行為であり，新たな加害行為に他ならない。このような発言が，被害女性再び加害男性のもとに押し戻し，更なるダメージを与えることにもつながりかねないことを理解する必要がある。

(6) 子どもに与える影響

ＤＶ家庭で育つ子どもたちは，母親である被害女性を守ろうと自ら加害男性に対峙し，結果として暴力に巻き込まれることも多い。

また，子どもが直接的に暴力を振るわれていない場合でも，目の前で暴力を振るわれている状況を目撃すること，あるいは，暴力が存在する空間の中で成長することは，子どもたちに緊張感とストレスを与える。子どもの頃にＤＶを目撃した経験が，脳の視覚野（目から受ける情報を処理する脳の部分であり，損なわれると視覚的な記憶力や知能，学習能力にも影響が及ぶといわれている。）の発達に影響を及ぼすとの研究結果も発表されている（友田明美『新版 いやされない傷－児童虐待と傷ついていく脳』診断と治療社・2012 年）。暴力による理不尽な支配が許容される空間で育つことにより，自らの中に暴力性を取り込んだり，逆に，暴力を受容する意識（そのような状況が「普通」であるため）を身につけてしまったりすることもある。

ＤＶが，その渦中で成長する子どもたちに与える影響は非常に大きく，それ自体が子どもたちに対する虐待にほかならない（児童虐待防止法第 2 条第 4 項）。さらに，全国児童相談所長会が 2011 年に行った子どもの性暴力被害に関する調査は，加害者が親権者・監護責任者である事例のうち約 2 割にＤＶの問題を抱えることを指摘するとともに，ＤＶの性暴力加害の特徴として，「非加害保護者が無力化され，家族全体が被害にあった子どもを守る力を奪われていること，加害者は被害者の年齢に関係なく，生涯加害行為を続ける危険性が高」く，「ＤＶ問題から離脱することが遂げられない限り，この問題性は続く」と述べている（「全国児童相談所における子どもの性暴力被害事例（平成 23 年度）」）。

ＤＶが，被害女性だけでなく，子どもたちの成長に与える影響，さらに子どもたちを性暴力被害にあわせ，その状態を継続させる危険についても十分に認識し，理解しておく必要がある。

４　セクシュアル・ハラスメント

(1) セクシュアル・ハラスメントの定義

セクシュアル・ハラスメントは，職場，大学などの場において，相手の意に反して加えられる性的な言動である。

セクシュアル・ハラスメントは，職制上の力関係など，当事者間における力の差を背景に行われるものであるが，いまだ，職場や大学などにおいて，男性が優位な地位にあることが多いため，ＤＶと同様，主として男性から女性に対して行われている。セクシュアル・ハラスメントは，ジェンダーに基づく格差を背景にした差別であり，暴力にほかならない。被害を受けた女性は，働く権利や学ぶ権利，研究する権利などを侵害されるだけでなく，人としての尊厳を深く傷つけられる。すなわち，セクシュアル・ハラスメントは，被害女性の人格権の侵害であり，性的自由に対する侵害である。

(2) 職場における事業主の義務（男女雇用機会均等法の事業主の措置義務）

セクシュアル・ハラスメントが被害者に与える損害の大きさに鑑み，男女雇用機会均等法は，事業主に対し，セクシュアル・ハラスメントを防止するための雇用管理上の措置を講ずる義務を課している（男女雇用機会均等法第 11 条第 1 項）。

事業主が取るべき具体的な措置は，厚生労働大臣の指針によって以下のとおり定められている（同法第 11 条第 2 項）。

① 職場におけるセクシュアル・ハラスメントの内容，セクシュアル・ハラスメントがあってはならない旨の方針を明確化し，管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

② セクシュアル・ハラスメントの行為者については，厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し，管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

③ 相談窓口をあらかじめ定めること。

④ 相談窓口担当者が，内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また広く相談に対応すること。

⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること。

⑥ 事実確認ができた場合は，行為者及び被害者に対する措置を適正に行うこと。

⑦ 再発防止に向けた措置を講ずること。

⑧ 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ，周知すること。

⑨ 相談したこと，事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め，労働者に周知・啓発すること。

（事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針（平成 18 年厚生労働省告示第 615 号））

事業主は，以上の措置を必ず講じなければならない。

(3) 加害者と被害者の関係性を理解する

セクシュアル・ハラスメントが起きた場合，例えば，夜，外で加害者と二人になったなど，周囲の人々が被害者の行動を問題にし，その非を責めるかのような言動を行うことがある。

しかし，加害者と二人きりになることは，被害者が自らの性的自由を放棄することでは当然なく，加害者のセクシュアル・ハラスメントを正当化するものでもない。そもそも，上司と部下，教授と学生といった支配従属的な関係において，加害者からの誘いを断ること自体，被害者にとっては非常に難しいことである。

加害者に逆らえない被害者の立場，力による支配従属関係を理解せず，被害者の行動を問題にすることは，ジェンダーに基づく差別であり，暴力であるというセクシュアル・ハラスメントの本質を理解しない態度にほかならない。

(4) 被害者の訴えを真摯に受け止めるべきこと

セクシュアル・ハラスメントの被害を訴えることは，被害を受けた女性にとって容易なことではなく，大きな覚悟を必要とすることである。そのような覚悟の下で自らの被害を訴えた女性に対し，訴えを真摯に受け止めるのではなく，その女性の行動を問題にすることが，被害女性を更に深く傷つけるであろうことは容易に理解できることである。そのような結果とならないよう，セクシュアル・ハラスメントの本質を十分に理解して対応する必要がある。

(5) ジェンダー・ハラスメント

お茶くみや掃除，コピー取りなどの補助的な業務を女性社員にのみ負担させたり，「男のくせに根性がない」「女に重要な仕事は任せられない」など性に対する偏見に基づく発言をするなど，ジェンダー・バイアスに基づく差別的な言動をジェンダー・ハラスメントという。

ジェンダー・ハラスメントは，「性的」な言動ではない点でセクシュアル・ハラスメントとは異なっている。しかし，ジェンダー・バイアスに基づく差別であることはセクシュアル・ハラスメントと何ら異なるところはなく，個人の人格を傷付ける行為であって許されるものではない。

ジェンダー・ハラスメントについても，性差別であることを十分理解し，対応する必要がある。

セクシュアル・ハラスメントと労災認定

セクシュアル・ハラスメントと被害に遭遇したことで精神障害を発症し，通院治療を必要としたり，休職に至る場合は少なくない。このような場合，セクシュアル・ハラスメントと精神障害との発症との間に業務起因性が認定されれば，治療費や休業期間中の給与について，労災補償を受けることが可能である。

厚労省「心理的負荷による精神障害の認定基準について」（基発 1226 第 1 号）は，「強姦や本人の意思を抑圧して行われたわいせつ行為などのセクシュアル・ハラスメントを受けた」場合を「特別な出来事」として原則として労災認定することを明らかにしている。また「セクシュアル・ハラスメント」のうち心理的負荷が「強」と認められる場合を以下の４つに類型化し，身体的接触がなく，性的な発言のみの場合や会社が不適切な事後対応をした場合にも業務起因性が認められるとしている。

① 胸や腰等への身体接触を含むセクシュアル・ハラスメントであって継続して行われた場合

② 胸や腰等への身体的接触を含むセクシュアル・ハラスメントであって，行為は継続していないが，会社に相談しても適切な対応がなく，改善されなかった又は会社への相談等の後に職場の人間関係が悪化した場合

③ 身体接触のない性的な発言のみのセクシュアル・ハラスメントであって，発言の中に人格を否定するようなものを含み，かつ継続してなされた場合

④ 身体的接触のない性的な発言のみのセクシュアル・ハラスメントであって，性的な発言が継続してなされかつ会社がセクシュアル・ハラスメントがあると把握していても適切な対応がなく，改善がなされなかった場合

加害者の背景にある性差別的な意識

セクシュアル・ハラスメントにおける加害者と被害者との関係は，職場の上司と部下，あるいは，大学における教授と学生などであるが，いずれの関係も，本来，性的な事柄が介在する関係ではない。当然，職場の上司や教授に部下や学生の性的な自由を侵害する権限が付与されるものではない。

しかるに，加害者は自己が優越的地位にあって，被害者が自らに逆らえないことを奇貨としてセクシュアル・ハラスメントを行い，その性的自由を侵害するのである。

セクシュアル・ハラスメントに当たる行為を「許される」と考え，これに及ぶ背景には，前記の格差に加え，女性を自らと対等ではなく一段低い立場と捉え，また，自らの性的な欲望を満たす存在であると捉える性差別的な意識があることはいうまでもない。

５　強姦，性犯罪（性暴力犯罪）

(1) 性暴力犯罪行為は人権侵害行為であること。

まず，性暴力犯罪行為（厳密に「犯罪」に該当しないものも含めて）が，人権侵害行為であることが十分に理解されていないという問題がある。「厳密に『犯罪』に該当しないものも含めて」と注記したのは，強姦罪等の構成要件が，大部分が男性である判断者側に立って厳格に，つまり狭く考えられているという問題があることをも示す。日本の刑法では強姦罪の被害者は女性に限定されており，必然的に直接の加害者は男性であることが想定されている。このことは，判断者が加害者の経験及び視点を共有してしまうことを示している。強姦罪以外の犯罪では，加害者と被害者が性別によって分かれることはない。しかし，この犯罪は，加害者と被害者が男女に分かれるので，とりわけジェンダー・バイアスの影響を受けやすい。

以下に，性暴力犯罪行為は人権侵害行為であることの理解がなぜ妨げられてきたのかを考察する。

(2) 社会の中での性暴力行為の扱われ方

まず，性別役割分業の考え方による影響を指摘する必要がある。他の分野以上にこの分野は直接「性」に関わるので，「性」をめぐる男女の経験の違い，あるいは，男性と女性の経験についての認識の違いがはっきりと出てくる。もちろん，男女の生物学的性差の存在は肯定されるが，単なる性差を超えて，それを理由に女性に様々な不利益が強制されてきた事実（ジェンダーによる差別）を見逃すことはできない。これらの認識の違い自体が，歴史的・社会的・文化的に構成されたものである。

社会全体が性別役割分業に則って構成されているとき，「女らしさ」は，「性」について沈黙することであるとされてきた。女性がいかなる意味でも，「性」について積極的に語ることはすべきではないとされてきた。性暴力は外形的に性行為と類似の形をとるため，性が秘すべきとされることと結び付いて，性暴力の被害に遭っても語ることが困難である。

ところが，ひとたび語ると，よほど被害者に同情すべき点でもない限り，まず，被害者の落ち度の詮索が始まり，被害を訴えることは自分の落ち度の「自白」であるという矛盾した位置を与えられることとなる。そのことが被害届を出す人が実際の被害者の１割程度しかないという結果に影響しているのではないか。

内閣府男女共同参画局の 2008 年 10 月から 11 月にかけての「男女間における暴力に関する調査」結果によれば，「異性から無理やりに性交されたことがあった人(123 人)のうち，「警察に連絡・相談した」人は 4.0%にすぎない。かえって「どこ(誰)にも相談しなかった」人が 62.6%であった。相談しなかった理由では「恥ずかしくてだれにも言えなかったから」が 42.9%で最も多い。その一方で，「男女間の暴力(性暴力に限定されない)を防止するために必要なこと」の第１位は「被害者が早期に相談できるよう，身近な相談窓口を増やす」であり，女性では 71.3%，男性では 65.0%の人がこれに賛成している。この実態と要望とのギャップに注目する必要がある。

性別役割分業意識が支配的で，家父長制の意識を引きずっている社会では，女性の

性が生殖機能としての面を強調して評価され，子どもを生むことが女性の重要な役目という考え方が根強く残っている。しかも，その子どもは法律婚によるものであることが求められる。そのような社会では，性暴力被害に遭うことを，その女性の人権侵害であると受け止められないことが起きる。被害女性自身が社会の求める性的秩序に反したかのような位置を与えられてしまう。

女性が様々な面で男性に比べて劣位におかれている実態の下では，女性は性に関しても男性に従属させられていることを否定できない。性について発言し主導権を持つのは男性であるということを多くの人が肯定している社会では，性暴力という出来事が社会のこの構造を忠実に反映する。

男らしさが，力強さや，時に暴力的であることと同視されてきた社会では，「犯罪」が奨励されることさえあった。時の大臣が，「男らしさ」の奨励という形で強姦肯定としか受け取れない発言をしたということは，一再ならずあった。

その一方で，女性が被害体験を語ることが極めて困難な状況は大きくは変化していない。そのため，被害の実態は隠蔽され続け，時には「手柄」のような扱いを受けさえもする加害者の語りのみが，社会全体を覆い尽くすということが起きてきた。

(3) 司法の中での強姦罪の扱われ方

① 歴史的視点から

加害者の語りが覆い尽くす社会の中には，当然に司法も含まれている。1907 年の現行刑法の規定そのものが女性を排除したところで作られてきた。この歴史自体が，加害者からの視点と視線が被害者となる女性を支配していることを示している。いうまでもないが，日本で女性が参政権を獲得したのは 1945 年である。20 世紀前半の時代，女性が主体的に法に関わることが，法によって禁じられていた。司法の中での強姦罪の扱われ方は，その影響を色濃く受けてきた。強姦罪の解釈及び運用が，被害者である女性を抜きにしたところで確立されてきたという歴史を知る必要がある。そのことの負の遺産がもたらす影響から，我々は完全に脱却できていない。

② 強姦罪の保護法益

前述の歴史を受けて強姦罪の保護法益は，長い間「貞操」として考えられてきていた。このことは，刑法典において，強姦罪が個人的法益に対する罪である殺人罪や傷害罪のおかれている位置にはなく，社会的法益の中の道徳的秩序に対する罪として第 22 章「わいせつ，姦淫及び重婚の罪」の中に置かれていることに示されている。第 23 章は「賭博及び富くじに関する罪」であり，第 24 章は「礼拝所及び墳墓に関する罪」である。このことは立法者が強姦罪や強制わいせつ罪を個人の心身の自由に対する侵害とは捉えていなかったことを如実に示す。戦後，基本的人権を憲法が保障したにもかかわらず，「貞操」を保護法益とする解釈は，憲法規定との整合性が問題とされることがなかったのではないだろうか。貞操は人権の問題ではなく，社会の求める性的秩序への忠誠を問うものである。刑法学で講学上は「一種の人格的自由としての性的自由を侵害する罪」とされていたが，裁判の実務では相変わらず「貞操」観念が見え隠れしていた。性的自由と貞操が明確に区別されて認

識されていたのかは疑わしい。その後，1970 年代以降の女性の人権確立の運動の影響を受けて，法律の世界でも「性的自由」や「性的自己決定権」が認知されるようになってきたが，その変化は法律家の意識の根底にまで行き渡っているわけではない。そのため，被害者の落ち度に注目し，それを「貞操」というものさしで図ろうとする考え方を弁護士が払拭できているかは，疑問がある。

③　強姦についての間違った思い込み

強姦被害に関する評価は，社会にある意識が当然司法の世界にも影響している場面である。弁護士もこの影響下にある。

被害者の落ち度に注目するだけではなく，強姦についての根拠のない間違った考え方（「強姦神話」と呼ばれることがある。）は，社会にはまだ広く蔓延したままである。被害を受けた女性もこれを受け入れていることがあり，そのために自責の念に駆られることが起きる。

例えば，以下のような思い込みである。

＊加害者は見知らぬ人であり，知っている人からの被害はない（よく知っている人からの被害の訴えはなかなか信用されない。）。

＊被害者が抵抗すれば被害に遭わない。本当にいやであれば徹底的に抵抗するはずである（抵抗が足りないと思われると合意があったとされる。）。

＊No means Yes というゆがみ―これは世界についての解釈権を男性が持つという思い込みが生み出す。男性が女性の意思を決めるということでもある。拒否を合意とし，全く逆の意味にしてしまうという他の場面では考えられないことが，ここでは合法化されてしまう。

＊被害は夜暗い場所で起きる（昼間，自分の家で被害に遭ったという訴えも信用されず，自宅に招き入れたのだから合意があったとされる。自宅での被害は珍しくない。その際たるものは，夫や家族による被害である。）。

＊被害者が強姦されることを望んでいることがある。

＊被害者の服装などが挑発的なために被害に遭う（被害者が挑発したとして服装を「点検」される。内山絢子による強姦罪及び強制わいせつ罪の被疑者への聞き取り調査結果では，このことは明確に否定されている。警察学論集 53 巻 5 号 175 頁。）。

＊ホテルのバーで一緒に酒を飲んだこと，車に誘われて乗ったことなどが「姦淫行為への合意」の存在を示す。保護法益の考え方と関連するが，「合意」の対象が明確にされないまま，状況証拠で判断することが起きる。

しかし，被害者の具体的な話を聞き，被害者の側に立って相談等の援助を行っている人々は，以上のような思い込みは，事実に反すると指摘している。また，内閣府男女共同参画局の「男女間における暴力に関する調査」（2008 年実施，「加害者との面識の有無」では，面識があったという人は 8 割近い，「全く知らない人」は 1 割強である）でも，実態のない話であることが示されている。

セクシュアル・ハラスメントが法律問題として認識されてくる過程で，以上のよ

うな認識は是正されつつあるが，不十分である。横浜事件（東京高裁平成 9 年 11 月 20 日判決　判タ 1011 号 195 頁），秋田事件（仙台高裁秋田支部平成 10 年 12 月 10 日判決　判時 1681 号 112 頁）では，被害者の加害者への対応は様々であることが，アメリカでの研究などを引いて認められている。必ずしも強姦の被害者は大声を上げて身体的抵抗をするものではなく，危機回避のために適切と判断された方法がとられているとされた。

④　被害の実態が十分に認識されていない。

性暴力の被害にあった人の PTSD 発症率は，事故や天災などその他のトラウマ体験に比べて非常に高く，半分の人が発症することが分かっている（小西聖子，日弁連特別研修会テキスト「ＤＶ被害（者）を裁判官，調停委員に理解してもらうために弁護士が知っておくべきこと」28 頁。）。

弁護士が，依頼者が PTSD を発症していることについての認識がないことで，訴えを正当に扱えないということもおきる。PTSD 症状として解離症状が起きることがある。解離症状は次のような表れ方をするので，被害事実の存在が誤解されやすいし，被害者の話への信頼がもてないという結果になってしまう。

＊人ごとのようで，真剣味が感じられない。へらへらしている。

＊淡々と合理的にしゃべるが，行動が合理的でない。/感情がないようにぼうっとしている。

＊（事件に関する）大事なことなのに覚えていないと言う。/都合のよいことだけ覚えているように見える。

＊事件について話し合おうとすると，具合が悪くなってしまう。/別の話になってしまう。/話せないと言う。

＊約束の当日，具合が悪くなる。/電車を乗り過ごしたというが重大さが感じられない。

＊重症感があり，ヒステリー様の症状（歩けない，手が動かない，被害に「意味のある」痛みが感じられるなど。）がある。

このような被害者の状態を知らないと，被害者の記憶が揺れることなどから，話が信用できないと判断して，二次被害を招くことが起きる（同上 31－36 頁）。

⑤　性暴力は，女性の人生に大きな影響を与える事実が知られていない。

これは，性暴力を内容とするセクシュアル・ハラスメントと共通の問題である。

被害体験を実名で公にして社会の対応を訴えた大藪順子（『立ち上がる選択 STAND」いのちのことば社フォレストブックス）と小林美佳（『性犯罪被害にあうということ」朝日新聞出版）の対談（婦人公論　2008 年 7 月 22 日号　64 頁）では，以下のように語られている。

「大藪：性犯罪の被害に遭うと，自尊心が損なわれるんですね。」

「小林：自尊心のない加害者に被害を受ける。すると被害者は，自分はそれ以下だと思ってしまう。」

「大藪：性犯罪は“魂の殺人”です。被害者は精神的には一度死ぬのと同じこと。それから「人生はそこで終わらない」という結論に達するまで大変に時間がかかる。性暴力は本当にひとをだめにします。」

「小林：同感です。私は，レイプされている途中に「死んだ」と思った。だから車から降ろされたときは，『あれ，死んだのに生きてる？』という感じで。翌日からは普通に会社にも行ってるんですが，被害に遭う前の自分と今の自分がつながらなくなってしまった。」

性暴力被害による PTSD などのため，日常生活が正常に送れなくなり，仕事をやめる結果になるなどして，生きる権利さえ失うことも起き得る。

もともと，社会にある男女の不平等が引き起こした性暴力により，多額の医療費の負担に苦しむ，仕事を失う，あるいは学業を中断するなどの何重もの被害を受けることで，更に不利益を被り，被害が拡大することも起きる。

⑥　証明の難しさ

被害が深刻であればあるほど，目撃者は不在であるという当然のことが理解されていない。被害者は被害事実を証明できず，人に話を信じてもらえず，孤立する。被害が深刻であればあるほど，PTSD も重度になり，記憶障害を引き起こし，ますます説得力のある説明が難しくなるという矛盾を抱えている。

⑦　「同情」と被害者の尊重

「同情」は被害者を尊重したことにはならないことが理解されていない。

被害者に対する同情に基づく論調は，裁判員裁判の報道で多く見られたのではないだろうか。被害者の援助者としての弁護士の仕事は，被害者が性暴力によって奪われた本来の力を取り戻すことができるように法的な支援をすることである。このことをきちんと認識することが必要である。

⑧　刑事裁判における弁護方法の在り方

ⅰ　刑事弁護人の役割

弁護士法 1 条 1 項は「弁護士は，基本的人権を擁護し，社会正義を実現することを使命とする」と定め，弁護士職務基本規定 46 条は「弁護士は，被疑者及び被告人の防御権が保障されていることにかんがみ，その権利及び利益を擁護するため，最善の弁護活動に努める」と規定している。改めて言うまでもないが，社会正義の中には，男女平等の実現が含まれており，最善の弁護活動にも他者の人権との関係で一定の制約が生じる場合がある。具体的には，いかに被告人に有利になるように思われても，人種差別，障がい者差別，部落差別などに依拠した主張・立証をすることは許されないはずである。

ⅱ　女性差別に立脚した弁護方法

それでは，女性差別ないしは性差別に依拠した弁護活動は許容されるのであろうか。

憲法 14 条は性差別を禁止しており，日本が批准している女性差別撤廃条約の

趣旨・目的は「女性に対するあらゆる形態の差別を撤廃し，人権および基本的自由の享有について男女の法律上および事実上の平等を達成すること」（女性差別撤廃条約に関する一般勧告 25 号，パラグラフ 4）である。同条約 1 条は，「女子に対する差別」を以下のように明確に定義している。すなわち，「性に基づく区別，排除又は制限であって，政治的，経済的，社会的，文化的，市民的その他いかなる分野においても，女子（婚姻しているかいないかを問わない。）が男女の平等を基礎として人権及び基本的自由を認識し，享有し又は行使することを害し又は無効にする効果又は目的を有するものをいう」。

日本は，この条約締約国であるにもかかわらず，「差別」を明確に定義する法律を持っていない。そのため，何が女性に対する差別であるかが，法律関係者の間でも，十分に共有されていない。

本項のテーマとの関係でいえば，女性が被害者となる性暴力犯罪（強姦罪，強制わいせつ罪を中心とする。）では，多くは加害者が男性であり，この社会にある様々な女性への差別の凝縮したものとして惹き起こされている。社会の様々な場面で女性が男性に対して劣位におかれていることが，根源的な原因である。劣位におかれた女性に対して優位に位置する男性が種々の力を行使して，心身の統一体である人としての尊厳を踏みにじるものである。

性暴力の原因あるいは性暴力に至る動機を男性の性的欲望として狭くとらえようとする傾向は，司法関係者の間でまだ根強いが，これは性暴力と性差別との真の関係を無視する結果を生み出している。その結果，被害の本質を的確に認識することも不十分である。

このような状況のもと，弁護人が裁判官のジェンダー・バイアスに訴えるような弁護方針を採用することがある。ここで，共有されているジェンダー・バイアスは，強姦罪が一定の高いレベルの暴行・脅迫を手段とすることを要求していることとも深く関係しているが，なによりも強姦罪が加害者である男性側の一方的な経験，知見に基づいて解釈されてきた結果である。2014 年時点での強姦罪の保護法益は，被害者の心身の統一体としての人間の尊厳と理解すべきであり，その侵害は被害者の同意なしに性行為を強要することで実現されている。

強姦罪の成否には，犯罪の性質上，当事者以外の目撃証言は期待できなかったり，物的証拠がないことも珍しくない。そのような事案では，加害者の否定供述と被害者の供述しかないことがあり，被害者の供述の信用性に犯罪の成否がかかることになる。そこで，その供述評価に論理則・経験則が使用されることになる。事実認定に論理則，経験則が必要であるという一般論は肯定されるとしても，それがジェンダー・バイアスに影響され，女性差別的な知見に拠っているときは，そもそもそれは，経験則足りうるのかという根源的な疑問がある。

この問題を具体的に提起したのは，最判 2009 年 4 月 14 日の電車内痴漢無罪判決である（判例タイムズ 1303 号 95 頁，判例時報 2052 号 151 頁）。

一，二審とも有罪であったものが，最高裁によって破棄自判の結果，無罪となった。最高裁は，この結論を論理則・経験則に依拠して出し，このような事案の場合は，被害者供述の信用性の判断には特に慎重であることが必要とした。最高

裁は，被害者供述の問題点として，以下の 3 点を指摘した。(1)A(被害者)が述べる痴漢被害は，相当執拗かつ強度なものであるにもかかわらず，A は電車内で積極的な回避行動を執っていない。(2)そのことと A の行った被告人に対する積極的な糾弾行為(降りる駅の直前に被告人のネクタイを掴んだ)とはかならずしもそぐわないように思われる。(3)A が成城学園前駅でいったん下車しながら，車両を変えることなく，再び被告人のそばに乗車しているのは不自然であること。

ここで前提されている被害者像は，満員電車の中で回避行動がとれること，被害を受けたら直ちに糾弾行動がとれること，いったん下車後，被告人を避ける行動をとるべきというものだ。ところが，A は，このような状況での被害者に期待される言動をとっていないので，その供述の信用性に疑いを入れる余地があり，結局，被告人が公訴事実記載の犯行を行ったとするには，なお，合理的な疑いが残るとした。

那須裁判官の補足意見は，「少なくとも有罪判決を破棄自判して無罪とする場合については，冤罪防止の理念を実効あらしめるという観点から，文献等に例示される典型的な論理則や経験則に限ることなく，我々が社会生活の中で体得する広い意味での経験則ないし一般的なものの見方も『論理則，経験則等』に含まれると解するのが相当である。多数意見はこのような理解の上に立って，A の供述の信用性を判断し，その上で『合理的な疑いを超えた証明』の基準に照らし，なお，『合理的な疑いが残る』として無罪の判断を示しているのであるから，この点について上記基本的立場から見てなんら問題がないことは明らかである」と書いている(下線部筆者)。

多数意見自体は，論理則，経験則について特段の説明をしていないが，那須裁判官の意見でその内容が補足されているので，我々が社会生活の中で体得する広い意味での経験則ないし一般的なものの見方も「論理則，経験則等」に含まれることになる。そこで，この「我々」とは誰かが重大な疑問である。そもそも，経験則とは「個別の経験から帰納的に得られた事物の性状・因果関係に関する知識や法則」(刑事法辞典 173 頁)とされているのだから，強姦のような性暴力の被害者になることが法律上ありえない男性と被害を受ける立場の女性との間では，個別の経験が共通の法則を帰納することがあり得ないはずである。さらに，性暴力に関して，男女の経験を並べて「我々」とするのは，明らかに実態に反する。ここには，ジェンダー・バイアスが見て取れる。

ここで，理由もなく前提されている被害者像は，とりもなおさず，いわゆる「強姦神話」(強姦に関する根拠のない思いこみで，社会に流布している俗説)によるものである。この強姦神話は，あまりにも司法関係者を含む多くの人の認識に影響を与えてきており，それが間違いであることが検証されずに，いまだに無反省に利用されている。なお，原田國男 (元) 裁判官は，この下線部分については「『一般的なものの見方』まで含まれると，その見方自体の合理性が問われることになり，判断の基準が判断の対象となってしまう点で問題があろう。論理則・経験則の本籍は，自由心証主義違反にあるとみれば，その違反の基準が『一般的なものの見方』にまでひろがることには疑問の余地もある」と指摘しているが，痴漢冤

罪は「明日にも自分がそのような目にあうかもしれないという恐れを一般国民も共有するようになった。そのような中でいくつもの無罪判決，逆転無罪判決が出され，最高裁判所もそのような流れの中で，痴漢冤罪事件について特に慎重な判断を求めたものであって，極めて有意義である」と論じている(「満員電車内での痴漢事件について破棄・自判無罪とされた事例」ジュリスト 1424 号 125 頁)。

最高裁 2011 年 7 月 25 日強姦無罪判決は,2009 年判決の延長線上にあるもので,強姦被害者は容易に逃げられるという前提で，判断がされている。ここにも強姦神話に乗ったジェンダーバイアスを見ることができる。このような思考方法の誤りが，理解され，早急に正されるべきである。

ジェンダー・バイアスのもう一つの現れ方は，女性の過去の性的プライバシーを当該犯行時の同意の根拠とすることである。さらに,被害者供述の被害者の「落ち度」や過去の性的プライバシーを暴き，それによって被害者の貞操感のなさや低さについて立証し，あたかも「被害者となる資格」がないかのように，被害者証言の信用性を弾劾しようとする。このような方法が特に明文で禁止されていないことから，実行され，それが成功して無罪を勝ち取るなど「有効な弁護活動」となることがある。

このことを考えるのに，アメリカ法のいわゆる「レイプ・シールド法(Rape Shield Law)」の考え方が参考となる。この「レイプ・シールド法」とは，単独法の名称ではなく，刑法，刑事訴訟法，証拠法，裁判所規則の中に設けられている強姦被害者保護法制の総称である。『英米法辞典』によれば，「性犯罪の被害者の過去の性体験は，加害者とされている者との間のものを除き，証拠として提出することができないとする法律又は裁判所規則。」とされている。また，その制定の趣旨について同書は，「強姦で起訴された者の弁護に当たり，被害者の過去の性体験からいって本件の場合にも性交に同意した可能性がかなりある旨を主張し，そのための立証を試みることがしばしば行われ，その結果，被害者が法廷で屈辱的な思いをさせられることになり，またそれゆえに強姦にあっても警察に届け出なくなる傾向を助長していた。Rape Shield Law が制定されたのは，このような状態に対処するためである。」と説明している（東京大学出版会，1991 年刊）。

すなわち，アメリカでも，それまでの強姦罪を裁く法廷では，日本で行われているのと同様に，まるで，加害者ではなく被害者を裁くような被害者の性的プライバシーを暴く方法を用いた弁護活動が行われていた。しかし，1970 年代から 1980 年代にかけて，女性運動が牽引力となって強姦法の改正が行われ，被害者の性的経歴を証拠とすることが原則的に禁じられることとなったのである（谷田川知恵『強姦被害者保護法 Rape Shield Law について－アメリカ法からの示唆』ジェンダーと法　第 1 巻 154 頁以下参照）。

なお,イギリス,カナダ,オーストラリアにも同様の強姦被害者保護法があり，国際刑事裁判所規定第 68 条には，性暴力等の被害者のプライバシー保護規定があり，日本においても立法措置が検討されるべきではないか。

以上のようなジェンダー・バイアスによる弁護活動は，女性差別を助長し，肯

定する結果をもたらし，憲法 14 条の下，女性差別撤廃条約の批准国の弁護士の使命に反するものであり，止めるべきである。

⑨　被害を「恥ずかしい」とする考え方

被疑者・被告人の弁護人の立場で，被害者に対して，「裁判になると恥ずかしい思いをする」と告げて告訴取消しを迫る示談の方法についても，同様に許されないと考えるべきである。被害者が告訴をして刑事裁判を求めることは，侵害された人権回復の手段である。「裁判で恥ずかしい思いをする」というような実態自体が改善されねばならないことであるのに，その状態に便乗した弁護方法は，弁護士としては前項同様の理由で再考すべきではないか。

６　外国人女性の人権と司法

(1) 法務省入国管理局によれば[12]，2012 年末時点で，中長期的に日本に滞在する外国人は約 166 万人，特別永住者数は約 38 万人である。計約 204 万人の外国人が日本に定住していることになり，これは日本の総人口の約 1.6%にあたる。うち女性が約 111 万人（全体の約 55%），男性が約 92 万人（全体の約 45%）である。

このような中，弁護士が外国人女性にかかる相談や事件受任をする機会は少なくない。そこで，以下に基本的な注意点を述べる。

(2) 差別的な眼差しや態度とその誤り

①　女性に対する差別は，日本人女性に対しても多数存在する。しかし，その女性がアジア地域や旧東欧・南米地域などの出身である場合には，さらに，「日本よりも貧しい国の出身」であって「金が欲しくて性産業で働いている」「豊かな暮らしをしたくて日本人と結婚したのだろう」など，ステレオタイプの差別的な眼差しが向けられることが少なくない。インターネットや雑誌には差別的な記事があふれている。

また，日本人男性と外国人女性との結婚を仲介する多数の業者があるが，その中にはかなり問題がある業者がいる。ためしに業者のサイトを検索すると，アジアや旧東欧諸国の女性たちが写真入りで紹介され，日本人男性好みの売り込み文言があふれている。これら業者を仲介する婚姻の場合，日本人男性の多くは 200～300 万円あるいはそれ以上を業者に支払い，他方，現地の送り出し業者に高額の保証金を支払わされている女性もいる。生育環境や文化・習慣が異なり，言葉もほとんど通じないのに，女性たちが日本人男性との婚姻を希望し，日本人男性が高額な料金を仲介業者に支払うのは何故か。しかも，日本人夫と外国人妻の年齢差は，平均的に見ればかなり大きい。相当に怪しげな業態であることが容易に推認できる。しかし，仲介業者に対する的確な法的規制はないし，被害を被った外国人女性が民事的救済

[12] 法務省入国管理局ホームページ（2014 年 2 月 17 日現在）
http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri04_00030.html

を受ける可能性も実際には低い。

このように，とりわけアジア地域や旧東欧・南米地域の出身である女性が，二重・三重の差別や偏見に苦しめられている可能性があることを，まず認識する必要がある。他方，仕事や婚姻のために来日し，地域住民としての生活を始めた女性たちの多くが，家事・育児・介護のほか，家業，農業，工場労働などに従事し，地域社会・日本社会に広く貢献している事実も正しく認識する必要がある。異なる言語や文化的背景を持つ女性たちの存在は地域の日本人や子ども達に広い視野を提供しているし，子ども達は複数の言語や文化的背景を持っている。外国人女性とその子どもたちは，既に地域社会・日本社会にとって欠くことのできない存在である。住民生活を支援する自治体の多くは，同じ生活者として彼女ら/彼らを受け入れ，支援している。

② 女性たちからの相談や事件処理に対応する弁護士にとって必要なことは，何よりも差別的な眼差しや態度が日本社会に蔓延していることを理解し，自らそのようなことがないよう注意すること，女性たちの直面する困難を理解し，それへの対処を支援すること，基本的な法制度を理解することである。

以下には，国際結婚と労働搾取・性的搾取をとりあげ，最低限必要な情報を記載した。

(3) 国際結婚に関わる問題

① 外国人女性と日本人男性との婚姻は，年間 3 万件前後で推移している。1975 年頃を境に「日本人女性と外国人男性」の組み合わせから「外国人女性と日本人男性」のカップルに主流が代わり，以後この傾向が続いている。女性達の約 80%はアジア諸国出身であり，経済格差が背景にあることが巣認される。また，日本人男性と外国人女性との結婚を仲介する多数の業者が存在し，不正確・恣意的な情報を女性側に提供し多額の保証金をとるなど，多くの問題が発生している。

② 結婚して日本に住む外国人女性の権利は十分には守られていない

ア 女性達が在留資格「日本人の配偶者等」を取得し又はその在留期間を更新するためには，日本人夫の協力が必要である。そのため，日本人夫が外国人妻を支配することが制度上容易となっている。ＤＶその他日本人夫に有責性がある場合であっても，別居が相当期間続けば，「当該婚姻関係が社会生活上，実質的基礎を失っている場合」に該当するとして，女性の在留資格「日本人の配偶者等」の在留期間が更新されない危険がある。

2009 年に入管法が改正され，在留資格「日本人の配偶者等」で在留する女性が正当な理由なく配偶者としての活動を 6 か月以上行わなかった場合，正当な理由なく届出た住居地に居住しなかった場合には，その在留資格を取消される可能性が生じ，この改正法が 2012 年 7 月に施行されたが，これにより前記危険は倍加した。「正当な理由」の判断においてＤＶ等に一定の配慮はあるが，診断書や写真が複数ある身体的ＤＶは別として，心理的その他様々な形態の非身体的ＤＶ

は正しく認定されないおそれがある。離婚後，他の在留資格への変更が認められる事案も，実際には非常に限られている。そのため，在留期間の更新不許可や在留資格の取消し，子どもと引き離されること等を怖れて，外国人女性がその正当な権利を主張できない場合は多く，外国人女性の地位を著しく弱め，子ども達にも不安を与えている。

日本人夫側に有責事由がある場合であっても，入管や裁判所の不適切な判断により，外国人女性が一方的に不利な立場におかれてしまうという，この懸念が現実となった事案がある。例えば，日本人男性と結婚し3人の子がいる外国人女性Aは，日本人夫から長期にわたり経済的に支配されたあげく，2008年2月ないし3月頃に，夫に抗議をしたところ，激昂した夫に自宅から追い出され，その後は友人宅を転々とし，2009年8月頃から外国人男性方に居住していた。この間もAは，週3〜4日，夫の不在時に自宅を訪れて子らの監護養育や家事を行っていたが，夫が協力しなかったため，2010年12月の在留期間の更新をすることができずに超過滞在となり，2011年4月に入管に収容された。Aは在留特別許可を求めたが，法務大臣はこれを認めず，退去強制処分に付した。そこでAは，2011年7月，国に対し，退去強制処分の取消等を求める訴訟を提起した。しかし，2013年4月，横浜地方裁判所は「Aが暴力を受けていたか否かは，別居後の監護養育状況に関する認定を直接関わるものではないから，判断をしない」「Aは，別居前から，本国で生活する両親への送金等のための就業により，子ども達に対する監護養育が十分にされていたとはいい難く，時間・内容の両面において限られた範囲で子ども達への監護養育を行っていたすぎなかったところ，別居後はより一層限定的なものになっており，また，経済的にも，別居後前後を通じて子ども達の生活費は専ら夫の給料によって賄われていたのでるから（中略）原告の子ども達に対する養育監護への関与は沿うと限定的なものであった。」「Aが本国に帰国しても，子どもらがAの本国に赴き又は通信手段を利用してAと交流することは可能である。」などとして，Aに在留特別許可を認めず退去強制に付した国の判断は適法であるとして，Aの請求を棄却した。Aは控訴している。

イ　女性たちは，日本語，日本の文化や生活習慣，社会制度・法制度などをほとんど知らない。無償又は低廉な費用でこれらを学習する機会は保障されておらず，外国人住民が多い一部の自治体が学習機会を提供しているだけである。多くの女性は日本語の読み書きや会話が十分にできず，本国で身につけた技術や資格も使えず，低賃金のパートやアルバイトに従事することになる。夫の親の介護や家業などに従事する場合は，賃金は全く支払われない。そのため女性達は，経済面で日本人夫に依存せざるを得ず，ますます弱い立場におかれる。

他方，国際結婚を望む（又は既婚の）日本人男性やその親族等の中で，女性の本国の言語・文化・生活習慣，女性が日本で直面する困難とその支援などについて学習する意欲を持つ人は少なく，仮にそのような意欲があっても，学習の機会は何ら保障されていない。また，特に業者仲介の婚姻の場合，「夫に奉仕する素朴で従順な女性」が「経済的格差の故に日本人との結婚を望んでやってきた」と

考える男性は多く，高額の仲介料を業者に支払っている場合はなおさら女性達を見下している男性が多い。

ウ　こうした事情を反映して，日本人夫による身体的暴力・性的暴力や様々な非身体的暴力（パスポートを取り上げる，金銭を持たせない，食生活から習慣に至るまで同化を要求する，同国人との交際を禁止する，母語の使用を禁止する，母国への送金や家族への電話を禁止する，帰省を禁止する，帰省費用を出さないなど）が女性たちを苦しめている。

ＤＶの場合においてすら，外国人女性は日本人女性と同じレベルの支援を受けていない。多言語による支援情報の提供はインターネットなどその手段が限られているうえ，支援機関に行く方法が具体的にわからない，支援機関に多言語で対応できる職員がいない，適切な通訳人が常駐していない，職員が Marriage Immigrants の背景を知らず，入管法に関する知識も不十分，逆に女性たちは日本の社会制度・法制度をほとんど知らないので説明を受けても理解が困難，多言語で対応できる弁護士や医師が少ないなど，様々な問題があるからである。

また，日本人夫が協力しないために女性達が在留資格「日本人の配偶者等」を更新できなかった場合であっても，女性達は如何に生活に困窮しても生活保護を受給することはできない。生活保護法は生活保護の受給権を日本国民にだけ認めており，外国人は「適法に日本に滞在し，活動に制限を受けない永住者，定住者，永住者の配偶者等，日本人の配偶者等」に限って準用されるからである（1990年厚生省口頭指示）。

ＤＶに限らず，女性達には，言葉の壁があって支援情報にアクセスしにくいこと，日本に親族や友人が少ないなど人間関係が限られ，地域社会との交流も希薄であること，被害が同国人コミュニティに知られそこから排除されることを怖れて被害を隠すことがあること，在留資格を失うことを怖れて支援機関への相談を躊躇すること，政府・自治体に支援体制が不十分であることなど，様々な困難がある。様々な被害が潜在化・深刻化している可能性が強い[13]。

③　結婚のために日本に住む女性やその家族を支援するための法律は，日本に存在しない。国際結婚仲介業を的確に規制する法律も存在しない。早急に Marriage Immigrants 女性やその家族の実情を調査し，支援するための具体的案施策を実施すべきである。また，国際結婚仲介業を的確に規制する法律を制定すべきである。さらに，外国人に対しても，その在留資格の有無や内容にかかわらず，可能な限り，日本国民と同様の生活保護の適用（準用）を認めるべきである。しかし，これらについていまだ改善への動きはみられない。

なお，日弁連は 2012 年 7 月 9 日に「外国人の在留カード及び外国人住民基本台

[13] 移住労働者と連帯する全国ネットワーク・女性プロジェクト「移住（外国人）女性のDV施策に関する自治体調査と提言」2011年6月

帳制度の開始に際しての会長声明」を発している[14]。

(4) 労働搾取，性的搾取

① 日本には多数の外国人がおり（前術），その中には労働搾取・性的搾取にあっている女性・男性が相当数いる。

② 人身取引[15]

ア 政府は，「人身取引」にかかる統計数字を毎年公表しているが，これは政府が「人身取引」と認定した事案にかかる被害者数・加害者数等であり，政府が認定しなかった事案にかかる人数や件数，政府が把握していない人数や件数は含まれていない。手口の巧妙化や被害者認定の方法（専ら警察・検察や入管という捜査機関・取締機関により行われている）こともあり，政府による判断の適正さは必ずしも担保されておらず，実際にはさらに多くの被害者が存在する可能性がある。2005 年頃以降，在留資格「興行」による外国人女性の移送・受入れが難しくなり，加害者らは「日本人の配偶者等」や「定住者」等の在留資格を利用するようになった。日本人との結婚，日本人による認知，日本人との養子縁組などを斡旋・仲介する者がおり，その中に性的搾取目的での女性の移送を行う悪質な業者も含まれている。

また，「研修」や「技能実習」に限らず，劣悪な労働条件（保証金制度，低賃金・賃金未払い・残業代未払い，長時間労働，行動制限，不衛生な環境，労災・過労死，パワハラ・セクハラ，強制帰国など）で就労させられている外国人（女性と男性の双方を含む）は日本国内に相当数おり[16]，労働搾取を目的とする人身取引というべき事案も存在する。しかし，NGO が繰り返し悪質な事例を報告しているにもかかわらず，政府が労働搾取目的の人身取引と認定した事例は皆無である。

イ 人身取引の手口の巧妙化は顕著であるが，「外国人女性が監禁されて売春を強要される」という被害者像が一人歩きをし，これに該当しなければ被害者ではないと判断される危険性がある。入管・警察・検察など政府機関に限らず，弁護士を含めた一般人も同様にステレオタイプで考える傾向は否めない。また，最初に

---

14 本会長声明は，「在留資格取消制度については，外国人女性とその日本人夫との別居が継続している場合であっても，ＤＶから逃れていたり，有責配偶者から離婚を求められたりしている場合にまで，在留資格が取り消されるような運用がなされてはならず，この場合には，法律に規定する「正当な理由」のある場合として取消しの対象から外すべきであるし，ＤＶに当たるか否かの判断が狭きに失しないよう，国の運用を明確にするべきである。また，別居や離婚によって「日本人の配偶者等」などの在留資格の継続あるいは更新ができなくなる場合にも，当該外国人が一方的に不利な立場に置かれることのないよう，調停や訴訟などの婚姻解消過程における在留を保障し，また，従来の在留実績等を考慮して「定住者」などの定住的在留資格を付与するなどの運用を明確にすべきである。」としている。

15 性的搾取を目的とする日本人女性の人身取引も相当数摘発されている。

16 日本弁護士連合会「外国人技能実習制度の早急な廃止を求める意見書」（2013 年 6 月 20 日）など参照

どの機関に発見されるか，誰に保護を求めるかによって被害者として保護されるか否かが変わってしまう。政府は「関係省庁においては（中略）当初人身取引被害者に該当する可能性があると思われた者が後に該当しないと判明した場合においても，その者が置かれている状況やその者の人権に十分配慮して取り扱うこととする。」[17]とするが，具体的事案においてこの配慮がどのように示されているのかは不明である。さらに政府は，2009 年の人身取引対策行動計画改定に際し，あらためて労働搾取を目的とする人身取引にも取り組む姿勢を明らかにしたが，実効的な施策は見られない。

ウ　被害女性を被害者支援の経験が豊富な民間シェルターで保護すること（一時保護委託）は，現在ほとんど行われていない。婦人相談所における支援は日本語対応が原則であり（常駐の通訳人はいない），生活習慣の違いもあって，外国人被害者が同所で被害回復や再被害防止に向けた具体的措置を受けることはほとんどなく，衣食住の提供を受けて帰国までを過ごすだけとなっている。未払い賃金請求や損害賠償請求などの法的支援も，実際にはほとんど行われていない。被害者保護に当たる出身国政府や NGO との連携も不十分である。男性被害者を保護支援する施設は，そもそも存在しない。

エ　人身取引の防止にかかる政府の対策は，査証審査・出入国管理の強化等による潜在的被害者の入国防止，不法就労対策等の在留管理の徹底が主である。人権啓発文書の作成・配布，学校教育を通じた売買春防止の啓発，雇用者への啓発，性的搾取の需要者への啓発等も掲げているが，これらが十分に実施されているとは言い難い。特に弱いのが需要根絶への対策である。性的搾取については，需要者は圧倒的に男性であるが，その周囲で需要を傍観している女性もおり，需要に寛容な（非寛容を非難する）社会意識がある。意識や行為規範の形成に対し法や社会制度は大きな影響を与えているが，性的搾取が延々と続く現状は法や社会制度に問題があることを示唆している。現在，被害者の年齢が 17 歳以下であれば一定の規制があるが（強姦・強制わいせつ，買春，買春又は児童ポルノ製造目的での人身売買，児童ポルノの提供及び提供目的での製造・所持・運搬などは処罰対象。他への提供目的を要件としない児童ポルノの所持（いわゆる単純所持）や買春行為は違法ですらない），被害者の年齢が 18 歳以上の場合はほとんど規制がない（強姦罪や強制わいせつ罪は構成要件が制限的であるうえその運用も制限的）。国際結婚や国際養子縁組を仲介する業者に対する実質的な法規制も存在しない。

労働搾取については，2009 年に入管法が改正され，同改正により，原則として，在留資格「技能実習」のもとでの技能実習制度に一本化され，労働関係諸法令が適用されることとなり，2010 年 7 月から施行されている。しかし，この改正は，

[17] 「人身取引事案の取扱方法（被害者の保護に関する措置）について」平成 23 年 7 月 1 日人身取引対策関係省庁連絡会議申し合わせ

研修・技能実習制度において現れた弊害のうち緊急に対応しうるものについて施策を定めたものにすぎず，何ら問題点を解消したものではない。日弁連は，外国人技能実習制度は抜本的見直しが必要であり，これを廃止すべきであるとの意見を示している[18]。

③　以上は「人身取引」との関連で論じたが，たとえ「人身取引」に該当しない場合であっても，搾取事案はあるし，搾取的な事案もある。弁護士は常に，人権擁護の立場から，敏感な感覚をもつべきである。

7　その他（逸失利益と慰謝料）

(1) 逸失利益について

交通事故などの死亡事例において，消極損害の一つとして，逸失利益が認められている。逸失利益は，被害者が死亡しなければその後の就労可能な期間において得ることができたと認められる収入の金額から，支出されたであろう生活費や中間利息等を控除して算定される。事故等の当時，実際に働いて収入を得ていた者は，当該収入を基礎収入とするが，学生など未就労者については，事故当時収入がないことから，基礎収入として，通常は，賃金センサスが用いられている。しかし，基礎収入として用いられる平均賃金には，既に述べたとおり男女間の格差が存在していることから，未就労の女子の逸失利益は，同年齢の男子と比較すると低い額になる。

この点，最高裁の裁判例は，女子年少者の逸失利益の算定につき，女子労働者の平均賃金により算定することにつき不合理とはいえないとしているが（最高裁昭和 62 年 1 月 19 日判決），下級審では，女子年少者の逸失利益の算定につき，基礎収入として男女を併せた全労働者の平均賃金を用いた裁判例（東京高裁平成 13 年 8 月 20 日判決など）や男女別平均賃金を基礎収入とする裁判例があり（東京高裁平成 13 年 10 月 16 日判決など），いまだ見解は統一していない。

全労働者平均賃金を用いた裁判例は，平均賃金に格差が生じている現状を分析するとともに（男女間の平均賃金の格差につき，男女の役割分業についての従来の社会通念の下，女性は家事労働との関係から就労に関し制約された状態にある者の割合が男性に比べて相対的に多い現状にあることが主要な要因であり，本来有する労働能力には個人差はあっても，性別に由来する差は生じない。），近い将来，平均賃金の男女間格差が解消する見込みがあるとはいい難いが，このことと年少者の一人ひとりについて就労可能性が男女を問わず等しく与えられているということとは別個の問題であるし，他の属性を全て無視して，統計的数値の得られやすい性別という属性のみを取り上げることは性別による合理的な理由のない差別であるとして，全労働者の平均賃金を用いている。

他方，女性労働者の平均賃金を用いる裁判例は，不法行為における損害の公平な分担という考え方を優先させ，平均賃金に格差が生じている現状を所与のものとして，

[18] 前掲注釈 16 日弁連意見書

できる限り対象者の属性に近い統計を利用すべきであるとしている。また，将来の就労可能性について男女差は解消しつつあり，年少者の一人ひとりに男女を問わず等しい就労可能性が与えられていても，それゆえに一般的に女子が将来男子と同じ収入を得られる蓋然性があるということにはならないとしている。

このように裁判例でも，本来あるべき姿を模索し判決に反映させるのか，あるいは現状を所与のものとして無批判に受け入れるのか，という違いが生じている。弁護士として損害額の主張立証をするに際しては，ジェンダー・バイアスの解消に向けた判決の獲得を目指すべきである。

(2) 慰謝料について

自動車損害賠償保障法施行令の別表第2「後遺障害別等級表・労働能力喪失率」では，「女子の外貌に著しい醜状を残すもの」を第7級とし，「男子の外貌に著しい醜状を残すもの」を第 12 級とする。また，「女子の外貌に醜状を残すもの」を第 12 級とし，「男子の外貌に醜状を残すもの」を第14級とする。

また，労働者災害補償保険法施行規則の別表第1「障害等級表」でも同様である。

このように，障害等級において，男女間の区別があり，女性の等級が上位に位置付けられていることにつき，女性のほうが醜状により受ける精神的苦痛が男性と比べて大きいという社会通念に基づいているといわれているが，女性は，男性よりも外貌に価値があるかのような社会通念に何ら疑問をもたず，法律で一律に規定することは，法律に表れているジェンダー・バイアスといえる。

この点，京都地裁平成22年5月27日判決では，労災障害補償給付の障害等級表において男女差を設けていることにつき，著しい外貌の醜状障害についてだけ性別によって大きな差（5級）が設けられている不合理さは著しいものであり，障害等級表の差別的取扱いを定める部分は，合理的理由なく性別による差別的取扱いをするものとして，憲法第14条1項に違反するとした。

なお，上記判決後，厚生労働省に設置された「外ぼう障害に係る障害等級の見直しに関する専門検討会」の報告書に基づき，労災保険制度の障害等級規定を見直すことが決定され，平成23年2月1日，労災保険制度における等級表につき，外貌の醜状に関する男性の等級を女性の等級に揃えるよう改正された（平成22年6月10日に遡及して適用される。）。

そして，自賠責制度における障害等級表も同じように平成23年5月2日に改正され，平成22年6月10日以後に発生した事故に適用されることとなった。

死亡慰謝料につき，「損害賠償額算定基準」（いわゆる「赤い本」。公益財団法人日弁連交通事故相談センター東京支部）では，

一家の支柱	2,800万円
母親，配偶者	2,400万円
その他	2,000万円～2,200万円

※ただし，具体的な斟酌事由により増減されるべきで，一応の目安を示したもの「交通事故損害額算定基準」（いわゆる「青い本」。公益財団法人日弁連交通事故相談センター）では，

一家の支柱	2,600～3,000 万円
一家の支柱に準ずる場合	2,300～2,600 万円
その他の場合	2,000 万円～2,400 万円

という区分けがされている。

いずれも，「一家の支柱」とは，被害者の収入により世帯の生計が維持されていた場合をいい，他の場合と比べて高額となっているのは，遺族の扶養喪失的な要素が取り入れられていることによるといわれている。

「女性差別撤廃条約が外形上性中立的な基準であっても，これが女性に不利益な効果を及ぼすものであれば，差別であるとしていることに留意すべきである（※1 参照）。」

このような区別は，性別を理由にした区別とはいえないようにも思われる。しかし，一家の支柱とされる働き手はほぼ男性であるという現状に照らしてこの規定を理解すれば，このような区別自体が性別に基づく差別であり，法律実務において顕在化するジェンダー・バイアスであるといえる。

**【本テキストは，本シンポジウム開催にあたって
両性の平等に関する委員会及び男女共同参画推進本部での
研究成果をまとめたものであり，当連合会の正式な見解ではありません。】**

第５講　法律家に対するジェンダー教育の必要性・重要性

＊＊＊

性弁護士の割合は，2012 年には 17%と急増している。

また，平成 24 年度の新司法試験合格者に占める女性の割合は，25.9%であり，法科大学院における女性の比率は 27.6%である。このように法曹養成課程にある女性の割合も，いまだ半数に満たないのが現状である（平成 25 年版「男女共同参画白書」）。

3　司法関係者に対するジェンダーに関する研修の機会は非常に少ない。

まず，法曹養成課程である法科大学院において，ジェンダー関連の科目は非常に少ない。日弁連が 2009 年 3 月に行った法科大学院（全 74 校）に対する質問への回答によると（38 校から回答あり），ジェンダー関連科目を開講しているのは，僅か 15 校であった。また，司法修習中にジェンダーに関する研修を受ける機会はほとんどなく，裁判官・検察官に対しても，ジェンダーに関する研修は行われていない。

日弁連では，2010 年 3 月に，「弁護士業務とジェンダー」という特別研修が行われたが，任意の研修という位置付けであり，全ての会員に義務付けるまでには至っていない。

4　海外における法曹に対するジェンダー研修の状況を大陸法国，英米法国，アジアの法継受国に分けて概観すると，以下のようである。[19]

(1) フランスにおいては，司法官と弁護士はそれぞれ別の養成課程があり，継続教育の実施主体も別である。司法官については，継続教育は基本的に任意であり，「今日の司法官が扱わなければならない課題の多様性や複雑さに鑑み」て，また，法官養成課程と研修の内容が技術的に過ぎ，特に若い法官は世の中についての理解が不十分であるとの批判もきっかけとなって，社会科学，異文化理解，心理学等の法技術以外の科目が提供されている。ジェンダーに関する論点については，ジェンダーが深くかかわる法の制定，改正に伴う研修が行われている他には，特別な科目が設定されてはいない。これは，ジェンダーにかかわる法整備が進み，司法が大きな裁量を持ちうる領域とは認識されていないことが理由のようである。他方，弁護士については，継続教育は EU における養成課程と質の保障の統一化への動きとの関係で，毎年 20 時間の研修が義務付けられている。研修は，弁護士会の提供する研修の他に，所属弁護士組合の主催する研修，有志による「勉強会」もある。弁護士会が提供するものは，実体法

---

[19]　第５講の４項及び５項は、京都女子大学法学部南野佳代教授にご執筆いただいた。
参考文献
『法曹継続教育の国際比較―ジェンダーで問う司法―』日本加除出版（2012）
手嶋昭子「アメリカ合衆国における法曹継続教育とジェンダー」
南野佳代「オーストラリアにおける法曹継続教育とジェンダー」
ウルリケ・シュルツ　内藤葉子訳
「ドイツにおける法曹継続教育とジェンダー」
澤敬子・柿本佳美「フランスにおける法曹継続教育とジェンダー」
三輪敦子「フィリピンにおける法曹継続教育とジェンダー」
『現代社会研究』京都女子大学現代社会学部紀要
澤敬子・内藤葉子・南野佳代「ドイツ連邦共和国におけるジェンダーに関する法曹継続教育」11 号（2008）
澤敬子・南野佳代「フランス共和国におけるジェンダーに関する法曹継続教育」12 号(2009)
南野佳代「オーストラリアにおけるジェンダーに関する法曹継続教育」12 号(2009)

分野で類別されてテーマ設定がなされ告知されるが，その他の全ての研修内容を知ることはできない。但し，フランスに関しては，司法官においてだけでなく，弁護士においても「女性化」が進んでおり，「法廷において男性は被告人のみという状況に早晩なりうる」と司法官養成校の教官は真面目に話していた。（聞き取り実施年度における司法官養成校女性合格者割合は 80%以上。）女性の進出とそれを可能にする社会的法的諸条件が整っているために，女性弁護士が日常業務においてジェンダーによる差別に直面する機会は多くはないといわれている。また，法思想における法と政治の厳格な峻別もあって，ジェンダーは政治課題とされ，法理論に関わる問題と認識されにくいこととも相俟って，研修の必要性はあまり表面化しないのだろう。たとえば，フランスでも性暴力は発生するが，政治過程が対応して刑法の厳格化がなされていることは周知のとおりである。

(2) ドイツにおいては，法曹養成課程は共通であるが，法曹継続教育は分かれている。公務員たる司法官に対して，連邦と各州レベルで司法官研修機関が多様な研修プログラムを用意しているが，受講は義務ではなく，自己研鑽を目的とする。その内容については，フランスのように社会科学や異文化理解といった科目を一定数提供しているというわけではない。しかし，さまざまな法改革や EU における人権法，ジェンダーメインストリーミング等の要請によって，ジェンダーを前面に出した研修がなされたこともあり，心理学等との組み合わせによる研修は受講者が多かったという。司法官の研修では，ジェンダーに関わる講座はプログラムとして提供されている。また，実体法の改正だけでなく，司法官の法実務における具体的な場面に対応してジェンダーが深くかかわるような事項が取り上げられ，研修がなされてきている。たとえば，「刑事訴訟手続きにおける性暴力被害者，特に青年と子どもへの処遇」，「監護と面会交流における裁判官の保護者・子どもへの審問方法」，「家庭内暴力：家族法と刑法の側面，DV と児童虐待」，「法，暴力，攻撃（DV 等を含む）」などがあげられる。つまり，社会科学的知見を得ることを目的とするジェンダーに特化した研修はないが，個別具体的な立法と法実務の各段階において，ジェンダーに関わる観点の浸透が計られている。ジェンダー平等にかかわる立法が手厚く整備されていることが，実務にも反映されているといえる。他方，弁護士に対しては，各種任意団体，弁護士会，弁護士会付属研修所により研修が提供されるが，専門弁護士以外は，受講は基本的に任意である。弁護士に関しても，少なくとも弁護士会が提供する継続教育においては，ジェンダーを前面に社会科学的知見を得る目的で講座が継続的に開かれているとは言えない。しかしながら，上述の司法官同様，法の制定・改正が行われれば，当該法に関する研修は提供される。また，各種任意団体のうち，伝統があり影響力も強いドイツ女性法曹協会（DJB）は，職業横断的組織であり，ジェンダー関連の立法過程においても大きな影響力を持つ団体である。DJB はジェンダー関連の重要課題に関して分科会をもち，シンポジウム，研修を行い，法改正についての意見を取りまとめる等，活発に活動しているため，少なくとも女性法曹においては，ジェンダーに関わる諸問題についての問題意識と課題は共有されているのではないか。また，女性法曹の比率の高さから見れば，従来の見方とは異なる見解を実務の各段階において表明すること

で，法曹における問題意識が実務を通して変化しうる。

(3) 英米法国である米国においては，法曹の継続教育は多くの州で義務化され，各州の最高裁判所あるいは法曹協会内の担当部署がプログラムの運営を行っている。義務化されている州では，時間数と必修課題を設けており，その課題には，法曹倫理・責任，差別撤廃，薬物乱用等がある。プログラム提供者は，米国法曹協会，地域の法曹協会，州最高裁判所，ロースクール，民間企業，NPO などがある。NPO には，たとえば，全米法廷技術研修所（NITA）など，全国規模で集中的な研修を提供しているところもある。裁判官についても，州最高裁判所，ロースクールがプログラムを実施しているほか，NPO の全米司法研修所が司法教育の端緒と言われる。また，ジェンダーの問題に関しては，全米女性機構の法律部門（LDEF）が全米女性裁判官協会と共同で 1980 年に発足させた「裁判における男女平等促進のための全米司法教育プログラム」(NJEP) が，充実したプログラムを開発し，各地の司法研修所，法曹協会，ロースクールその他に提供し続けている。基本的な立場は，ジェンダーに関する社会的経済的事実についての情報と視点を研修において学ぶことで，受講者が自分で公正かつ公平な実務を行うための基礎を提供するというものである。プログラムは裁判におけるジェンダーバイアス，DV，マイノリティ女性，性暴力の 4 領域について作成され，提供されている。また，1980 年代に，各州裁判所が司法におけるジェンダーバイアスの洗い出しとその改善を行う取組みを，全米で行ったことは大きな影響を持った。日本の文脈との違いは，そのような州最高裁判所による取組みが各州の法曹協会の協力と弁護士による自己点検を伴う司法の全過程においてなされたことである。裁判には，裁判官，裁判所職員だけでなく弁護士が当然に関わるためである。したがって，NJEP の教材は，上記のように，裁判官だけではなく法曹の研修に使用されるものである。

(4) オーストラリアでは，法曹の継続教育制度は，専門職におけるサービスの質的保証と専門技術の研修制度の位置づけで，専門職の信用維持のために全法曹を対象に 1970 年代に導入され，1980 年代に義務化された。ニューサウスウェールズ州（NSW）においては，義務的法曹継続教育の提供主体は法曹協会の下に設置され研修受講料で運営されているカレッジオブロー，大学（法学部），民間企業，コミュニティリーガルサービス等である。ジェンダーにかかわる課題は，「法曹における差別禁止」，「雇用機会の均等」，「職業における安全」等に関するが取り上げられている。ジェンダープログラムのためにカレッジオブローが開発してきた教材は，労働のフレキシビリティ，性差別禁止，年齢差別禁止などの諸法に関するものがある。また，女性のニーズを反映する形で，ワーク・ライフ・バランスに関するプログラム，ストレス・マネジメントの研修，また，産休や育休，介護等によるキャリアの中断からの復帰のために，休業中にあった法改正等に対応して知識・技術のキャッチアップのためのプログラム(refresher program)なども提供している。ジェンダーにかかわるものについては，とくに州の地域法律扶助センター内の女性法律相談所（Women’s Legal Services in Community Legal Center）が DV などの定期講座をもち，法曹協会等でも多くのセミナーを開催している。司法教育においては，州司法委員会が独立組織として，裁判

官研修プログラムを開発・実施している。米国やカナダと同様，公平に司法を行うための社会経済的事実や心理学等の知見や，多様な視点などの情報提供を行うことにより，裁判官の執務を支援するという立場から，ジェンダー意識向上や先住民の文化理解など，多様な社会的文脈理解の研修プログラムを提供している。また，「法の前の平等ベンチブック」は，裁判官が参照しやすい形で，社会的に不利な立場に置かれた当事者や証人について考慮されるべき事項を簡潔に説明している。

(5) アジアにおいては，フィリピンでは，2001 年から，法曹が職務遂行上必要な法律的知識の更新，職業倫理遵守，法曹としての活動水準向上を目的として，義務的法曹継続教育が全法曹を対象として実施されている。その後，「フィリピンの司法システムのための戦略的ジェンダーと開発主流化計画」（2003 年最高裁承認）の戦略の最初に，「ジェンダー研修」が上げられ，選択科目ではあるが，ジェンダー視点の導入やジェンダー配慮において重要なものとの位置づけで開始された。実施主体は，義務的法曹継続教育理事会がカリキュラムを承認したロースクール，教育機関である。司法関係者に向けて実施されてきたジェンダー研修には，義務的法曹継続教育のなかのジェンダー科目と，最高裁の研修機関（フィリピン司法アカデミー）が実施する「ジェンダー配慮と女性差別撤廃条約」に関する研修がある。後者は，国連（UNIFEM，当時）とカナダ海外協力機関が資金を提供し，司法アカデミーとアテネオ人権センター（アテネオ・デ・マニラ大学）の共同実施で，裁判官，法廷弁護士を主たる対象として行われている。

(6) 以上をまとめると，大陸法国であるフランス，ドイツは，司法官の研修と弁護士の研修は実施機関も内容も異なる。いずれにおいても法曹への女性進出が目覚ましいことと，立法によるジェンダーに関わる問題への手厚い対応がなされていること，裁判官の裁量に対する考え方，法と政治の峻別などが影響しているといえる。フランス司法官研修においては社会科学，心理学，異文化理解といった法技術以外の研修も提供されている。また，弁護士の有志による研修も行われている。ドイツの司法官研修ではジェンダーに関する講座が提供されるほか，実務に焦点化された講座においても，女性や子ども，性暴力被害者等に対する適切な対応などは研修されているし，女性法曹協会の研修活動は活発である。

英米法国である米国，オーストラリアは，弁護士制度に若干の違いはあるものの，法曹継続教育は基本的に全法曹を対象として義務化されていっている。研修の提供主体は弁護士と裁判官等では異なるが，ジェンダー公平が全法曹の関わる問題であることは，法曹の職業倫理規律への統合や差別禁止立法整備，また判例法の相互参照によって一定の共通認識がある。ジェンダーをテーマにし，関連する問題についての社会科学，心理学等の知見をベースにした充実した教材やカリキュラムが開発されている。裁判官の裁量を認める法理論的伝統を基盤に法曹のジェンダー公平な行動を支える支援としての情報提供，つまり何を考慮し，どのように行動すべきかについての判断に関わる社会的経済的事実の理解を中心とする継続教育が提供される。司法の公平性は，法曹はもちろん，司法関係者が一体となって実現すべきものとの認識がある。

アジアにおいては，先進的取組みの例としてフィリピンを取り上げたが，法曹継続教育は義務化され，最高裁判所のイニシアティブの下，ジェンダーはそのプログラムでの選択科目ではあるものの，重点的取組み事項であり，国連や先進的なプログラムを持つ海外からの支援も受けて実施されている。

5　最後に，改めてなぜ，正義を司る職業である法曹に，ジェンダー研修が必要とされるのかを，海外での基礎づけをもとに，若干付言しておきたい。法曹への継続教育の必要性は，グローバル化のもとでは，プロフェッショナルサービスの質保証による市民の信頼獲得を，法曹自身が継続的に能力開発し，よりよい法実務を提供することを通じて達成することを直接の目的とする。法的サービスは権利実現にかかわるという特性のゆえに，その質が保証されなければ，市民にとっては権利侵害，人権の問題と言うことができ，法制度全体への信頼にかかわりうる。特に司法は法曹が信頼されてこそ，その機能を果たすことができる。法曹が信頼されず，法制度が使用されなければ，紛争解決は不正義に終わりうるし，法の支配の形骸化，さらには法発展の停滞により，人権問題に対する解決の更新がなされない。国際社会においては，司法の行動がグローバルスタンダードに達しないことで，その国の国民は他国の国民と比べて人権保障が弱いということになる。これらが，法曹継続教育が拡充され義務化される背景である。弁護士であれば顧客にたいして最善の法的サービスを提供することは職業上の倫理であるだけでなく，経営上の必要である。なぜなら，裁判官とは異なり，顧客は弁護士を選ぶことができるからである。

次に，ジェンダーに関する研修がなぜ必要とされるのか。法曹は，法を担う人々であり，その行動によって，司法への信頼が左右されるため，法曹の公平らしさ（客観的に認知されうる態度，言葉，行動の公平性）は極めて重要である。公平らしさには，当然，ジェンダーにかかわる公平らしさも含まれる。ところで，ジェンダーは，日常生活の規範のひとつであるがゆえ，「常識」とみなされ，あえて疑問を持つこともなく過ごしていることが多く，それは法曹であっても同じである。ところが，こうした常識こそが，ジェンダーの不平等を維持し再生し続けるのである。その状態の是正をなしうる能力と権限を独占的に保有する法曹がこれを放置することは，不当な差別の永続化に加担することに等しい。法曹は，法制度の公正さを担う人々であるがゆえに，あえてジェンダーに関して意識的に「常識」を疑うことが求められるのである。人にとって，常識・当たり前を疑い，別のありようを考えることほど，困難であり抵抗を覚えるものはない。しかし同時に，それは高度に知的に創造的な作業であって，法曹であればこそ可能なことであり，そのような思考方法を身につけることは，有用な実務能力開発にもなるであろう。

**【本テキストは，本シンポジウム開催にあたって
両性の平等に関する委員会及び男女共同参画推進本部での
研究成果をまとめたものであり，当連合会の正式な見解ではありません。】**

第６講　ジェンダー・バイアスをなくすために

＊＊＊

２　女性差別撤廃委員会による第６回日本政府報告の審査での指摘

女性差別撤廃条約は，女性に対するあらゆる形態の差別を非難し，締約国に対し，差別を撤廃するための政策の実現を求めている。2009 年 5 月現在，締約国数は 186 か国であり，日本は 1985 年に批准している。

条約の実施に関する進捗状況を検討するために設置された女性差別撤廃委員会は，締約国から提出される報告書に基づき，締約国が女性に対するあらゆる形態の差別を撤廃するためにどのような取組をしているかを審査する。

日本政府は，条約批准以来，これまでに 6 回の報告を行い，これらの報告に基づいて，第３回の審査が行われた。直近では，2009 年 7 月に，第６回日本政府報告に対する審査が行われた。

この審査においては，日本国内における条約の地位について，複数の委員により繰り返し指摘された。例えば，条約は法的拘束力があるにも関わらず，国内において宣言のように扱われているという点への指摘があり，「条約は宣言なのか，法的拘束力のある法律なのか？」と質問される場面もあった。

条約が法的拘束力を有することは自明のことであるにもかかわらず，このように複数の委員から指摘されるのは，日本国内において，条約が十分に活用されていないからにほかならない。そのため審査では，条約に対する司法関係者の理解が十分でないことや条約に関する研修の必要性についても，複数の委員から指摘があった。

確かに，現状では，法曹職自身が条約の内容を十分理解しておらず，権利の救済のために積極的に条約を活用しているとはいい難い。裁判例においても，条約を根拠に原告の請求を認めた事例はこれまでに存在しない。

この点，委員から，司法関係者に対する研修を本格的に行う必要があること，司法関係者特に裁判官は条約に精通している必要があり，国内法の適用においても条約が尊重されるべきことが指摘された。

これらの審査の結果を踏まえ，委員会は総括所見において，日本政府に対し，日本において女性差別撤廃条約が活用されるよう，法曹関係者に対し意識啓発の取組を強めるよう勧告している。

３　日弁連の男女共同参画に向けての取り組み

日弁連は，2007 年男女共同参画施策基本大綱を制定し，男女共同参画推進本部を設置した。そして 2008 年には，男女共同参画基本計画（以下，「第一次基本計画」という。）を策定した。

第一次基本計画では，12 項目の基本的目標を設定し（①政策・方針決定過程への女性会員の参画拡大，②収入と所得，業務等に関する男女会員間の格差の調査・検討，③就職・処遇における男女平等確保，④女性弁護士不足の解消，⑤仕事と家庭の両立支援，⑥男女共同参画の視点に立った公式企画・印刷物等のあり方の検討，⑦性差別的な言動や取扱いの防止，⑧苦情処理機関，⑨国際活動，⑩研修・啓発活動，⑪男女共同参画推進体制の構築・整備，⑫司法におけるジェンダー問題への取組），これら

の目標を実現するため，まず 2012 年度までの 5 年間に取り組むべき具体的施策を定めた。

この 5 年間の具体的取組の一例は以下のとおりである。

①政策・方針決定過程への女性会員の参画拡大に関し，女性委員ゼロ委員会が大幅に減少し（2008 年度は 6 あったものが，2013 年度は 2 に減少），日弁連女性副会長が 2012 年，2013 年と 2 年連続で複数（各 2 名）就任している。

②就職・処遇における男女平等確保，⑦性差別的な言動等の防止，⑧苦情処理機関に関しては，「性別による差別的取扱いの防止に関する規則」を制定し，相談窓口を整備した。また，就職差別問題に関しては，就職説明会の際に女性相談ブースを設置し，女性修習生からの相談に応じた。

④女性弁護士不足の解消に関し，女性の司法へのアクセスを確保するという観点から，女性弁護士ゼロ地区の解消を目指し，女性弁護士勧誘のためのパンフレットを作成した。

⑤仕事と家庭の両立支援に関し，シンポジウムで，弁護士のワーク・ライフ・バランスを考える分科会を企画し，子育てやリタイアメント，メンタルヘルスに関する日弁連や弁護士会の取組みなどについて，提言を行った。

⑥人権大会などの公式行事の懇親会などで行われるイベントで，これまで男女共同参画の視点から適切とはいえない企画が行われたり，日弁連の作成するパンフレットに，男女の役割分業意識などを固定化するような記載がされていることがあったため，公式企画・印刷物等のあり方を検討した。当初，男女共同参画に特化したガイドラインを作成したが，その後，男女共同参画に限らない人権の観点を含めた「公式企画の実施にあたり基本的人権擁護の観点から留意すべき事項に関するガイドライン」及び自主点検のためのチェックリストを作成した。

第一次基本計画策定から 5 年が経過した 2013 年 3 月 14 日，これまでの 5 年間の取組状況を検証し，計画の見直しを行ったうえで，今後 5 年間に取り組むべき重点項目を掲げた第二次日本弁護士連合会男女共同参画推進基本計画（以下，「第二次基本計画」という。）を策定した。

第二次基本計画では男女共同参画の更なる推進のためには，推進体制の構築と整備が急務であり，そのためには会員各自が男女共同参画についての意識を高めることが不可欠であることを指摘している。

また，女性弁護士割合の増加を促進し，女性弁護士の不足・偏在を解消すること，方針決定過程への女性会員の参加を拡大することは，引き続き取組むべき重大な課題であるが，これらの実現のためには，収入・所得や業務に関する男女会員間の格差を解消し，就職・処遇における平等を確保し，性差別的な言動や取扱いを防止することが不可欠である。さらに，女性弁護士が手本とすべきローモデルを示したり，家庭を持った女性弁護士が弁護士として業務を続けることを可能にするための両立支援策を提示することも重要である。

そこで，第二次基本計画では，以下の 11 項目を今後 5 年間に取組むべき重要項目と

し，これらの項目を実現のための具体的施策を定めている。

1. 男女共同参画推進体制の構築・整備
2. 研修・啓発活動
3. 弁護士における女性割合の拡大と女性弁護士偏在の解消
4. 政策・方針決定過程への女性会員の参画拡大
5. 収入と所得・業務等に関する男女会員間の格差解消
6. 女性弁護士のローモデルの収集と提供
7. 就職・処遇における男女平等確保
8. 性差別的な言動や取扱いの防止
9. 仕事と家庭の両立支援
10. 国際活動
11. 司法におけるジェンダー問題への取組（53 回定期総会決議に基づく活動）

（第二次基本計画や日弁連の男女共同参画の取組みについては，下記に詳細が記載されている http://www.nichibenren.or.jp/activity/human/kyodo.html）

日弁連は，弁護士会における男女共同参画実現のため，具体的な取組みを進めているが，まだまだ目的達成までには時間がかかる。男女共同参画実現のためには，会員一人ひとりが，男女共同参画についての意識を高めることが不可欠であることは言うまでもない。

また，日弁連内の男女共同参画を実現することは，司法におけるジェンダー平等実現のための第一歩にすぎず，日弁連には，司法分野におけるジェンダー・バイアスを排除し，すべての人が自らの権利を実現するため，適正な司法サービスを受けることができる環境を整備するという役割も求められている。