

第二次日本弁護士連合会男女共同参画推進基本計画

2013年（平成25年）3月14日

日本弁護士連合会

第I部 総論

1 日本弁護士連合会における男女共同参画推進の意義とこれまでの取組

(1) 男女共同参画推進の意義と「男女共同参画推進基本計画」策定に至る経過

日本弁護士連合会（以下「日弁連」という。）における男女共同参画の推進は、司法におけるジェンダー・バイアスを排除し、国民の半数を占める女性の法的サービスへのアクセスを容易にし、日弁連の活動や具体的事件の処理を通じて社会における男女共同参画の推進に寄与し、弁護士・弁護士会や司法に対する国民の信頼を高めるという重要な意義を有するものであり、日弁連の責務として緊急に取り組むべき課題である。

かかる認識のもと、日弁連は、2002年5月24日開催の第53回定期総会で「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」を採択した。これが、日弁連における男女共同参画推進に関する活動の第一歩である。

その後日弁連は、2007年4月20日開催の理事会において、「日本弁護士連合会男女共同参画施策基本大綱」を制定し、日弁連の男女共同参画につき、総合的かつ統一的な取組を行うこととなった。

そして、同年5月25日開催の第58回定期総会において、この大綱を具体化し、総合的かつ統一的な取組をもって、会内における男女の実質的な平等を図るとともに、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、女性会員の政策・方針決定過程への参画の拡大をはじめとする男女共同参画の推進を図るための「日本弁護士連合会における男女共同参画の実現をめざす決議」を採択した。

さらに、同年6月14日、男女共同参画推進本部（以下「推進本部」という。）が設置され、2008年3月13日、日本弁護士連合会男女共同参画推進基本計画（以下「日弁連第一次基本計画」という。）が策定されるに至った。

日弁連第一次基本計画では、男女共同参画実現のために必要な事項として、次の12の項目につき基本的目標を定め、それぞれについて2012年度までの当面5か年において取り組むべき具体的施策を規定し、2012年度に、それまでの取組状況を検証し、計画の見直しを行うこととした。

- 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・印刷物等の在り方の検討
- 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（第53回定期総会決議に基づく活動）

(2) 「第一次基本計画」における5年間（2008年度～2012年度）の取組と成果

上記日弁連第一次基本計画策定後の5年間で、「①政策・方針決定過程への女性会員の参画拡大」については、委員の改選期に積極的な要請活動を行い、女性委員ゼロ委員会の大幅な減少、特別委員会における正副委員長における女性割合10%目標の達成、日弁連女性副会長の複数就任などの成果を得た。「②収入と所得，業務の男女会員間の格差」の調査も実施され、「③就職・処遇における男女平等確保」については、「⑦性差別的な言動等の防止」の問題も含め、「性別による差別的取扱いの防止に関する規則」を新たに設け、その中で「⑧苦情処理機関」も整備した。「④女性弁護士不足の解消」については、女性弁護士ゼロ地区を抽出して地図上に「見える化」し、勧誘のためのパンフレットも発行した。「⑤仕事と家庭の両立支援」については、「第17回弁護士業務改革シンポジウム」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、メンタルヘルスなどに関して、日弁連・弁護士会の福祉施策の在り方の観点からの提言を行った。

また、全会員を対象とするアンケート調査を実施したところ、育児期間中の会員に対する援助策については、「会費免除」の希望が最も多く、弁護士会としての会費免除規定を有する弁護士会も、15会（2012年11月5日現在）に増えている。「⑥男女共同参画の視点に立った公式企画・印刷物等の在り方」については、2008年に男女共同参画に特化したガイドラインを制定したが、さらに2013年1月には、他の人権の観点も含めた「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」に発展的に改正するとともに、自主点検のためのチェックリストを作成している。「⑨国際活動」については、2008年のIBA（国際法曹協会）ブエノスアイレス大会に際して、「弁護士会におけるジェンダー平等」セッション開催を提案して開催が実現した。また、男女共同参画に関して一歩先を進む韓国や、女性会員が50%を超えるパリ弁護士会などの海外調査を実施し、CSW（国連女性の地位委員会）年次総会にも毎年参加して情報の収集と発信に努めた。「⑩研修・啓発活動」については、ジェンダーに関連するライブ研修（2回）を開催したほか、ニュース（年2回）・会員向けパンフレット（2種）の発行で啓発に努めた。「⑪男女共同参画推進体制の構築・整備」については、2008年版弁護士白書の男女共同参画特集等で、統計における男女別の統計データを示すとともに、毎年の定期総会において、年次報告を行う際に、男女別の統計資料の配布に努めている。なお、2012年度の日弁連会務執行方針の総論となる「基本方針」で、「ジェンダーの視点を入れた司法改革の推進を含む、弁護士・弁護士会の男女共同参画への取組を一層強化する」と明記されたことは、日弁連における男女共同参画の位置づけを明確にしたものとして、特筆すべきである。「⑫司法におけるジェンダー問題への取組」については、会員の問題意識を喚起するためのテキストの作成を進めている。

以上、12の重点目標に基づく、この5年間の日弁連における男女共同参画推進への取組は、進度の違いはあるとしても、全体として着実に成果を上げ始めている。

2 第二次日本弁護士連合会男女共同参画推進基本計画に向けて

(1) 女性弁護士割合の増加促進と偏在解消の必要性

日弁連第一次基本計画が策定された2008年（3月末日）の弁護士総数（正会員数）は25,041人（男性21,442人・女性3,599人）であり、女性会員の割合は14.37%であった。ほぼ5年後となる2013年1月1日現在では、正会員数33,500人（男性27,577人・女性5,923人）となり、女性会員の割合は17.68%に増加したが、国が求める目標（2020年までに女性比率を30%とする）にはほど遠い。なお、この間に増加した正会員8,459人のうち、女性は2,324人で、女性会員の割合は27.47%にとどまっており、自然増を待っては、新規入会者における女性割合でさえ、女性比率30%への到達は見えて来ない。地方裁判所支部管内

にある253地区のうち、女性弁護士がいない地域がなお68か所存在する(2012年11月1日現在)ことを考えると、特に女性弁護士偏在の解消に向けては、さらに一層の取組が必要である。

(2) 女性会員の会務参加の障害とその克服のために

2010年の弁護士の平均年収は、2000年における弁護士の平均年収の86.5%に低下した。我が国における経済情勢の悪化とともに、弁護士数の増加による競争の激化が収入減少の要因となっているものとみられる。

男女別で見ると、2010年の女性弁護士の平均年収は、男性弁護士の約6割である。上記のとおり「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」は、日弁連第一次基本計画策定時点でも指摘されていた問題であるが、弁護士の経済状況は今後さらに悪化することが予想される。

こうした弁護士の経済状況の悪化は、経済的基盤が脆弱な女性会員にとって会務への参加の障害となるおそれがあるほか、弁護士を志す女性の数が伸び悩む要因にもなる。また、就職・処遇における男女平等確保や、仕事と家庭の両立も、より困難となるおそれがある。このような状況の中では、育児中の会員等に対する経済的援助策の必要性が高まる一方で、厳しい経済状況の中で会費を納めている会員に対する納得できる説明が求められることになる。

これらの問題を克服し、今後も弁護士・弁護士会における男女共同参画を推進するためには、日弁連が2002年の定期総会で採択した「ジェンダーの視点を盛りこんだ司法改革の実現をめざす決議」の提案理由に示された観点、すなわち、「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うものであり弁護士会における男女共同参画の実現なくして男女共同参画社会の実現はありえない。また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」という原点に立ち返り、弁護士の活動領域の拡大や、司法基盤の整備・拡充等の取組について、男女共同参画の視点から、さらに一層強めていくための積極的な方策が必要となる。

(3) 東日本大震災・原発事故に対する取組にも男女共同参画の視点を

2011年3月11日、宮城県沖を震源地とする超巨大地震は国内観測史上最大規模の地震と大津波となって東日本全域を襲い、我が国に未曾有の被害をもたらした。東日本大震災による死者・行方不明者は合わせて18,000人を超え、これに伴う原子力発電所の事故は、次世代まで関わる放射性物質による被害を含んでいることから、さらに問題を複雑かつ深刻にしている。

日弁連も東日本大震災・原発事故に関し、被災者・被害者の法的支援と復旧・

復興に全力で取り組んでいるところであるが、女性の被災・被害は特に深刻であるほか、復旧・復興には男女共同参画の視点が不可欠である。これらの課題に対応していくためにも、日弁連の男女共同参画を一層推進していく必要がある。

(4) 主体的な取組と推進体制強化の必要性

これらの課題を積極的に推進していくためには、推進体制をさらに充実させ整備していくことが重要である。特に、日弁連における男女共同参画推進の意義を日弁連全体に浸透させ、委員会等、日弁連のあらゆる組織、活動において、男女共同参画を自らの課題として主体的な取組を進めていくことが重要である。

3 今後5年間（2013年度～2017年度）に取り組むべき重点項目

このような現在の状況をふまえて、今後5年間に取り組むべき重点項目は優先度の高いものから順に、以下のとおりとした。

まず男女共同参画を推進するためには、推進体制の構築と整備が急務であり、その実現には、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。

他方、女性弁護士割合の増加促進・偏在解消及び政策・方針決定過程への女性会員の参画拡大にはこれまで以上に積極的な取組が必要であるが、収入と所得・業務等に関する男女会員間の格差の解消、女性弁護士のロールモデルの提示、就職・処遇における男女平等確保、性差別的言動や取扱いの防止、仕事と家庭の両立支援等はいずれもその実現に向けての具体的な手段と位置づけられる。

そして、日弁連における男女共同参画を効果的に推進するためには、諸外国における男女共同参画についての取組が大いに参考となろう。また、第53回定期総会決議に基づく活動である「司法におけるジェンダー問題への取組」も引き続き強化していく必要がある。

このような観点から、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「日弁連第二次基本計画」という。）の各論の項目は次のような構成とした。なお、2017年度において、それまでの取組状況を検証し、計画の見直しを行う。

- 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の解消

- ⑥ 女性弁護士ロール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(第53回定期総会決議に基づく活動)

第Ⅱ部 各論：基本的目標と具体的施策の内容

1 男女共同参画推進体制の構築・整備

<基本的考え方>

2007年6月に設置された男女共同参画推進本部を中心とした取組によって、日弁連と各弁護士会における出産時の会費免除規定の制定、日弁連での性別による差別的取扱いの防止に関する規則の制定、公式企画の実施にあたり男女共同参画の観点等から留意すべき事項に関するガイドラインの制定などの成果が上がった。

しかしながら、日弁連における男女共同参画の具体的取組がいまだに組織全体に深く浸透するには至っていない。

なお、2012年度の会務執行方針に、「司法におけるジェンダー・バイアス」や「弁護士・弁護士会における男女共同参画」がとりあげられたように、日弁連における男女共同参画を実現するためには、この取組が組織全体に関わるものであり、その目的を達するまで継続される活動であることから、推進本部の組織拡大を図るとともに、男女共同参画は日弁連全体に関わるものであることを浸透させることが重要である。

また、各弁護士会・各弁護士会連合会への男女共同参画に関する情報のフィードバックを機能させるとともに、各弁護士会・各弁護士会連合会での男女共同参画推進に関わる組織設置を支援して連携を図ることで、運動を支える組織体制の土台を固めていく。

そして、日弁連の会員に対する各種調査が男女別で集計されることや、司法ないし法曹に関する各種の統計等が男女別で提供されることは、今後の日弁連における男女共同参画の取組を行う際の状況把握において重要となることから、男女別の調査方法ないし情報提供方法についての取組を進めていく。

<目標>

- ① 男女共同参画推進本部の組織を拡充するとともに、男女共同参画推進が日弁連全体に関わるものであることを浸透させる。
- ② 各弁護士会・各弁護士会連合会との男女共同参画推進体制に関する情報交換の促進、支援・連携を図る。

< 具体的施策 >

① 男女共同参画推進本部において、毎年、男女共同参画推進基本計画の実施状況を検証することを継続する。
② 会長は、①の検証結果を踏まえて、定期総会等において、日弁連における男女共同参画の推進に関する施策についての策定状況及び実施状況の年次報告を行うことを継続するとともに、理事会や正副会長会においても定期的に報告及び意見交換を行う。
③ 男女共同参画推進本部設置要綱を改正し、全弁護士会から最低1名委員を選出できるようにする。
④ 各委員会等における男女共同参画推進担当副委員長の選任、各種委員会委員長会議等における男女共同参画に関わる研修の実施などを行い、各委員会の主体的取組を強めることで、日弁連内における推進体制についての整備を行う。
⑤ 各弁護士会・各弁護士会連合会との男女共同参画推進体制に関する情報交換を促進する。
⑥ 男女共同参画推進本部において、男女共同参画推進体制の構築・整備のための指針モデル等の検討・作成を行うこと等により、各弁護士会や各弁護士会連合会に男女共同参画に関する組織（委員会・プロジェクトチーム・ワーキンググループなど）を設置していくための促進協力・支援を行うとともに、これらの組織との連携協力を図る。
⑦ 日弁連において統計調査を実施、利用する際には、原則として男女別の集計や検討ができるように企画する。また、男女別の調査方法への改定及び外部機関への情報提供に対する働きかけ等の取組を進めていく。
⑧ 男女共同参画に関連する国内NGOとの連携を行うことを継続する。

2 研修・啓発活動

<基本的考え方>

日弁連における男女共同参画を実現するためには、会員の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。今後も、会員の意識啓発に取り組むとともに、効果的な研修方法の研究、研修の義務化に向けた取組を行う。

また、男女共同参画実現に向けた具体的施策を実施するためには、各弁護士会、各弁護士会連合会の主体的な協力が必要である。今後も各弁護士会、各弁護士連合会に対し、男女共同参画の推進を働きかける。

<目標>

- ① 会員の男女共同参画に関する抵抗感を取り除くとともに、男女共同参画の意識を高め、ジェンダー問題に敏感な感覚を磨くことを目指す。
- ② 各弁護士会、各弁護士会連合会に対し、男女共同参画を進める働きかけを行う。

<具体的施策>

① 男女共同参画に関する効果的な研修方法を研究するとともに、男女共同参画研修を会員に対する義務的な研修として実施する。
② 各弁護士会に対し、男女共同参画に関するアンケート調査を、定期的かつ継続的に実施する。
③ ②のアンケート結果は、日弁連理事会で定期的に報告するとともに、会員向け情報提供する。
④ 男女共同参画推進本部ニュースにおいて、各弁護士会の先進的な取組について紹介し、男女共同参画推進状況について報告する。
⑤ 各地における男女共同参画の推進状況の把握と啓発のため、年2か所程度、男女共同参画に関する全国キャラバンを実施する。

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

<基本的考え方>

弁護士における女性割合は近時相当程度改善されたとはいえ、女性はなお全会員の17.68%（2013年1月1日現在）にとどまり、特に女性弁護士の都市偏在は著しく、地方裁判所支部管内では、女性弁護士がいない地域がなお68か所ある（2012年11月1日現在）。

法科大学院学生に占める女性の割合もいまだ3割弱（2012年度28.2%）にとどまり、司法試験合格者に占める女性の割合にも増加が見られない（2012年度25.9%）。

内閣府第3次男女共同参画基本計画においても、女性弁護士の増加を図るべく、「2020年30%」を目指し中間目標を定めて取り組むことや、女性弁護士がいない地域を減らす取組が、日弁連や各弁護士会に求められている。

日弁連は、この要請に応え、2012年3月15日付け「司法サービスの全国展開と充実のための行動計画」において、今後10年の行動計画の中に「女性弁護士に対する法律相談ニーズに対応できる態勢の整備」や「地方裁判所支部管内において、女性弁護士がゼロである地域を減らし、最終的には解消するための取組」を掲げた。今後、この計画に沿って、具体的かつ実効的な取組の実践が求められる。また、女性弁護士に関する広報、情報提供などの積極的取組に加えて、法曹養成制度の検討に際しては、女性法曹養成の視点を取り入れ、女性弁護士が法曹養成課程に積極的に関わる仕組みを作るよう関係者に対して働きかけることも課題となっている。

<目標>

- ① 女性弁護士に対するアクセス障害を解消し、女性弁護士の法的サービスが受けられる体制を全国で確保していけるようにし、地方裁判所支部管内における女性弁護士ゼロ地区を減らし、最終的には解消を目指す。
- ② 女性会員が地方でも働きやすくなるような環境・体制をより具体的に整備するとともに、弁護士に登録していない有資格者への支援等を行う。
- ③ 女性法曹養成の視点から、司法研修所、法科大学院等の法曹養成課程に女性弁護士が積極的に関わる仕組みを構築するとともに、大学、高等学校をはじめとする教育機関及び女子学生に対し、情報提供等の働きかけを行う。

<具体的施策>

① 女性弁護士の都市偏在解消に関して、引き続き地方での女性弁護士の活動等の広報活動に努めるが、ホームページに女性弁護士コーナーを設ける等、より実効性のある情報提供方法を工夫する。
② ひまわり公設事務所の新設・採用や偏在解消のための経済的支援において、具体的実情に応じ、女性弁護士に対する暫定的優遇措置（ポジティブ・アクション）を関係者の理解と協力を得ながら検討・実施する。
③ 一定規模の法律事務所に対して、規模に応じた数値目標を掲げて女性弁護士の採用の努力を義務付けるなど、雇用数を増やすための方策を検討する。
④ 遠隔地からでも女性弁護士に相談できるよう、電話・インターネット等を利用した女性弁護士による相談体制を整備する。
⑤ 有資格者の女性が弁護士登録をしていない、あるいは登録を抹消している原因と必要な支援内容について調査を行い、支援のための施策を行う。併せて、男性と共通する問題については関係機関と協力して必要な支援に努める。
⑥ 法曹養成制度そのものに女性法曹養成の視点を取り入れるべく、法科大学院の教職員採用や司法研修所教官採用に際して一定の女性枠を設ける、カリキュラムにジェンダーの視点を取り入れる等の政策の検討を文部科学省及び最高裁判所に求め、具体的実現に向けて働きかける。
⑦ 各地で法科大学院での講義に女性弁護士を派遣する、女性弁護士との交流・意見交換の場を設けるなど、女性弁護士の活動について、法科大学院生等に対し情報提供する。
⑧ 弁護士を目指す女子学生・生徒の裾野を広げるべく、大学や高等学校をはじめとする教育機関や女子学生等に対し、女性弁護士に関する情報提供を行う方策を検討し、実施する。
⑨ 弁護士学校派遣の検討、制度構築及び実施にあたっては、弁護士を目指す女子学生の裾野を広げるといふ、女子学生に対するキャリア教育の視点を加えて派遣方法を検討し、女性弁護士の積極的派遣を行う。

4 政策・方針決定過程への女性会員の参画拡大

<基本的考え方>

日弁連が「基本的人権の擁護と社会正義の実現」という弁護士の社会的使命を果たすためには、その政策・方針等の立案及び決定過程に、人口の半分を占め、社会の重要な構成員である女性の意見が、十分に反映されなければならない。また、日弁連が、社会の中でその存在感を示すためには、より人権感覚に敏感な法律専門家集団として、男女共同参画においても一歩先をいく存在であるべきといえる。

日弁連は、日弁連第一次基本計画において、政策・方針等の立案・決定を担う各委員会・理事者に占める女性会員の割合につき数値目標を定め、各弁護士会や各弁護士会連合会、各委員会に働きかけるなどして女性会員の参画拡大に取り組んできたが、女性委員ゼロ委員会の大幅な減少や女性副会長の複数就任など、一定の成果をあげたものの、十分な参画拡大には至っていない。

2013年1月1日現在、日弁連会員に占める女性会員の割合は、17.68%と増加したが、弁護士経験年数の浅い若手会員が多い。政策・方針決定過程への女性会員参画拡大のためには、女性委員や女性理事者の自然増を待つのではなく、新たな数値目標を設定するとともに、積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の導入についても具体的に検討し、取組を強化する必要がある。

なお、日弁連が2002年の定期総会で採択した「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」では、「当連合会は、・・・司法における意思決定の場に女性が参加し、男女共同参画を実現するためのポジティブ・アクションにとりくむことを決意する」と宣明している。

<目標>

- ① 日弁連の各委員会の委員に占める女性の割合を、2017年度までの5年間で15%を目標に増やす。
- ② 日弁連の各委員会において、女性の正副委員長がいない委員会を、2017年度までにゼロにする。
- ③ 日弁連の理事者（会長、副会長、理事）に占める女性会員の割合を、2017年度までの5年間で15%程度に増えるよう期待し、そのための条件整備等の取組を推進する。
- ④ 「積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の実施」を検討する。

< 具体的施策 >

① 日弁連における理事者，委員会の男女共同参画状況の把握を継続し，年次報告などを通じて会員に周知する。
② 日弁連，各弁護士会及び各弁護士会連合会において，女性会員が委員会活動に参加すること，理事者として活動すること等，政策・方針決定過程へ参画することの阻害要因（家庭的責任・経済的負担等）及び参加の促進に役立つような工夫・経験等を調査し，対策を検討して実施する。
③ 各種委員会委員長会議等，様々な機会を利用して，委員会における女性会員の積極的登用を働きかける。
④ 女性委員がない委員会に関し，設置規則の改正等，委員選任方法の抜本的な改定を具体的に進める。
⑤ 日弁連が，委員会・推進本部・ワーキンググループ等の委員について関連委員会・各弁護士会・各弁護士会連合会等に推薦を求める際，一つの委員会・各弁護士会・各弁護士会連合会等から複数の委員の推薦を受ける場合には，当該委員会・各弁護士会・各弁護士会連合会等に対し，推薦会員のうち1名以上を女性会員とすることに努めるよう要請する。
⑥ 会長指名枠等を利用した女性委員登用のため，人材情報の集約（弁護士会への聴き取り・アンケート等）・リスト化，各委員会へ人材情報を提供することを検討する。
⑦ 日弁連，各弁護士会及び各弁護士会連合会における理事者の選出方法について調査を行い，女性就任のための積極的改善措置（ポジティブ・アクション）を具体的に検討する。
⑧ 女性会員集会を実施するなどして女性会員の意見を聴取し，日弁連における政策・方針の立案・決定過程に反映させる。
⑨ 国内の他の組織や諸外国の弁護士会等の政策・方針決定過程への女性の参画状況及び積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の事例等を調査するとともに，積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の意義と効果を会員に周知し，会員の男女共同参画意識の醸成に努める。
⑩ 上記①ないし⑦に定めるほか，政策・方針決定過程への女性参画拡大の基礎となる環境整備を行う。
⑪ 日弁連が政府や自治体，司法研修所等の外部組織の委員等として推薦する会員の男女比等の状況調査，女性を積極的に推薦するための施策の検討をし，実施する。

5 収入と所得・業務等に関する男女会員間の格差の解消

<基本的考え方>

日弁連が2010年に実施した「弁護士業務の経済的基盤に関する実態調査」によれば、女性弁護士の売上合計の平均値は、男性弁護士の56%（中央値では53%）であった。所得合計額の平均値では、女性弁護士のそれは、男性弁護士の63%（中央値では72%）であった。2000年の調査に比べ、差は縮小しているが、女性会員において比較的経験年数の少ない層の占める割合が高いということを考慮しても、収入に関し、男女で大きな格差が存在するといえる。

弁護士の収入と所得に関し、男女会員間に看過できない格差があることが判明しているため、日弁連は、そのような格差が生じることを許容するシステムや環境を見直し、その解消に取り組んでいく必要がある。

また、2011年11月1日現在で戸籍上の氏名以外の「職務上の氏名」の届出をしている会員（1,443人）のうち、約88.3%（1,275人）が女性会員であった。これは、女性会員総数（5,147人）の約24.8%であり、女性会員の4人に1人は「職務上の氏名」を使用していることになる。

「職務上の氏名」における業務には、いまだ多くの困難が伴っており、女性会員の業務に対する障壁となっている。そこで、これに対する取組の継続が必要である。

<目標>

- ① 収入・所得格差の原因を、統計的手法を用いて明らかにする。
- ② 女性会員が実際に扱うことの多い民事法律扶助事件（特に離婚事件、ドメスティック・バイオレンス被害事件等）の弁護士費用の立替基準等を、その労力に見合ったものにする。
- ③ 女性会員の取扱業務分野を拡大する。
- ④ 「職務上の氏名」における業務に関する障壁を取り除き、「職務上の氏名」による活躍の場を広げる。

<具体的施策>

- | |
|-----------------------------------------------------------------|
| ① 2010年に実施した「弁護士業務の経済的基盤に関する実態調査」等のデータを統計的に分析し、収入・所得格差の原因を分析する。 |
| ② 日本司法支援センターの民事法律扶助事件（特に離婚事件、ドメスティック・ |

バイオレンス被害事件等)の弁護士費用の立替基準及び費用額を労力に見合ったものに改善するよう、日本司法支援センターに求める。

③ 女性会員の取扱業務分野を拡大するため、女性会員に対する啓発を行うとともに、女性弁護士活用のための広報活動(シンポジウム等のコーディネーターやパネリストへの積極的登用を含む)や業務拡大のための施策を検討し、実施する。

④ 「職務上の氏名」使用上の諸問題(銀行口座開設・後見業務・調停委員就任・その他)の解決をするため、金融機関、裁判所、法務省等、関係各機関への働きかけを行う。

6 女性弁護士のロールモデルの収集と提供

<基本的考え方>

日弁連に占める女性会員の割合は、いまだ17.68%（2013年1月1日現在）にとどまる上、その半数近くを、弁護士経験年数の浅い60期代の若手会員が占めている。これら若手女性会員の中には、経験を積んだ女性弁護士が身近にいないため、自身のライフスタイルやキャリアの在り方についてのヴィジョンを描くことができず、また、相談をすることもできず、悩みを抱く者も少なくない。

法科大学院教員に占める女性割合も、専任教員の10.5%、兼任教員の12.5%と少なく（2012年5月1日現在）、法曹を志す女子学生が、自身の目指す法曹像を具体的に描くことが難しい現状にある。さらに、法科大学院学生に占める女性割合は減少傾向にあり（2012年度28.2%）、このままでは内閣府第3次男女共同参画基本計画が目指す「2020年30%」の実現は困難となるおそれがある。

さらに、志ある女性会員が増え、多くの女性会員がいきいきと活躍する日弁連を築くためには、若手女性会員や司法修習生、法科大学院生、女子学生に対し、様々な働き方やキャリア形成に関するロールモデルを提供することが不可欠である。また、女性弁護士が働き続けていく上での悩みや心配事について相談に乗り、助言するシステムも必要である。

日弁連は、日弁連第一次基本計画に基づき男女共同参画に関する様々な施策を行ってきたが、上記のような「ロールモデルの提供」という視点は、日弁連第一次基本計画では明確には挙げられていなかった。「女性のロールモデルの発掘」「活躍事例の提供」「働き続けていく上での相談に乗り助言をするメンター制度の導入」等は、内閣府第3次男女共同参画基本計画においても要請されている重要課題であり、日弁連としても、これらを新たな重点課題として掲げ、具体的施策の検討と実施に取り組んでいく必要がある。

<目標>

- ① 女性会員の様々な働き方やキャリア形成に関するロールモデルを収集し、女性会員、司法修習生・法科大学院生・その他女子学生に対して提供する。
- ② 様々な分野における女性活躍事例、仕事と家庭の両立事例等を収集して全会員に提供し、女性弁護士採用を促進する。
- ③ 女性会員が働き続けていく上での悩みや心配事を解消することができる制

度（メンター制度等）を導入する。

<具体的施策>

- | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ① 女性会員の様々な働き方やキャリア形成の実例を聴き取る等の方法を用いて調査し、ロールモデルの発掘、女性活躍事例の収集を行う。 |
| ② 女性会員に対し、ホームページへの掲載、シンポジウムの開催、パンフレットの作成・配布などの方法を用いてロールモデルの提供を行う。 |
| ③ メンター制度など、女性が働き続けていく上での悩みや心配事について相談に乗り助言する制度の導入を検討し、実施する。 |
| ④ 女性修習生・女子学生（法科大学院生・大学生・高校生・中学生）向けの「弁護士を目指しませんか」という内容の広報サイトを日弁連ホームページ内に設置し、様々な働き方やキャリアの女性会員を紹介する。 |

7 就職・処遇における男女平等確保

<基本的考え方>

日弁連が実施した現新64期の弁護士就業状況に関するアンケート調査では、就職活動の際に、女性は採用しない（しづらい）という趣旨の発言を受けた割合が41.9%に上っている。この結果は、日弁連第一次基本計画策定時とほぼ同様であり、この間、就業活動における差別的言動について注意を喚起し、各弁護士会に対し取組を要請しているが、顕著な改善には至っていない。また、上記アンケートの結果は、弁護士数の急増による就職難及び処遇・経済状況の悪化が、女性により深刻な影響をもたらしていることも窺わせる。

一方、2012年に「性別による差別的取扱い等の防止に関する規則」、「性別による差別的取扱い等の防止に関する指針」、「性別による差別的取扱い等の防止に関する規則に基づく苦情相談及び調査手続に関する細則」が制定・施行され、指針において、募集・採用から退職にいたるまで性別による差別的取扱いになり得る言動等が示され、就業活動における差別的言動についても苦情相談の対象とされることとなった。

今後は、同規則等を周知徹底し、各弁護士会でも同様の規則等を制定するよう働きかけるとともに、女性の就業活動に対する支援策を講じることにより、就職・処遇における男女平等確保のための一層の取組を進めることが必要である。

また、一部の経営者弁護士には、出産や育児にともなう処遇等のノウハウがないことによる不安や女性弁護士に対する認識の不足から、女性弁護士の採用を躊躇する向きもあるので、全会員に対し様々な分野における女性活躍事例・仕事と家庭の両立事例等を提供し、女性弁護士採用を促すことも必要である。

<目標>

弁護士としての就業（就職）・労働条件（処遇）について、性別による差別をなくし、男女会員の実質的平等を図る。

<具体的施策>

- ① 事業主である弁護士を対象として、様々な分野における女性の活用事例を提供するなどして、女性の採用を勧めるとともに、「性別による差別的取扱い等の防止に関する規則」の内容を簡単に紹介したチラシ・規則に関する疑問に答える内容のリーフレット・Q&A等を作成・配布する。

② 就職活動に対する悩み等に対する相談や、研修の機会、情報提供など、女性修習生等の就職活動に対する支援を行う。女性修習生等向けの、日弁連規則等の内容についてのチラシ・リーフレット、Q&A等を作成・配布する。

8 性差別的な言動や取扱いの防止

<基本的考え方>

セクシュアル・ハラスメント及び性別による差別的取扱いはいずれもジェンダー・バイアスに基づく重大な人権侵害行為である。これらは、受けた者に多大な精神的苦痛をもたらすだけでなく、労働条件や職場環境を悪化させ、ひいては生活手段を失わせる結果を招くおそれがある。また、人権擁護と社会正義の実現を職責とする弁護士の品位を傷つけ、弁護士及び弁護士会に対する信頼喪失にもつながる。

これらの行為の根絶は、日弁連が抱える最重要課題のひとつである。

このような基本理念に基づき、2012年3月に「性別による差別的取扱い等の防止に関する規則」（以下「本規則」という。）が制定され、本規則により苦情処理機関も設置された。日弁連は本規則に基づき、差別的取扱い等防止に向けて、広報及び会員向け研修を充実させるとともに、苦情相談制度による迅速な被害者救済を図る責任を担っている。さらに、事例の収集・分析により本規則の改正や苦情相談制度の改善を検討していく必要がある。また、各弁護士会の差別的取扱い等防止に向けての取組を引き続き支援していくことも課題となる。

<目標>

- ① 「性別による差別的取扱い等の防止に関する規則」に則り、セクシュアル・ハラスメント及び性別による差別的な取扱いが許されないことを全会員に周知徹底し、会員によるそのような行為の防止を図る。
- ② 日弁連に設置された性別による差別的取扱い等に関する苦情相談制度を充実させるとともに周知徹底し、被害者の迅速かつ適切な救済を図る。

<具体的施策>

- | |
|---------------------------------------------------------------------------|
| ① 本規則の内容及び苦情相談窓口の存在を日弁連ニュース、ホームページ、ちらし、パンフレット等により毎年広報する。 |
| ② 差別的取扱い等防止のための研修を全会員及び日弁連役員等を対象に実施する。 |
| ③ 弁護士会の差別的取扱い等の防止に関する規則の制定例の収集を引き続き行い、各弁護士会に情報提供し、規則制定や苦情処理機関設置等の取組を支援する。 |

④ 日弁連の苦情相談担当窓口，規則運営事務局及び相談員が連携し，相談体制を充実させ，迅速かつ適切な運営を図る。

⑤ 苦情相談内容の分析や運営上生じる問題を検討することで，制度を改善し，必要に応じて本規則の改正を検討する。

9 仕事と家庭の両立支援

<基本的考え方>

会員の仕事と家庭生活の健康的な両立を図ることはとりもなおさず、仕事の充実や精神の健全を保つことにも繋がる。特に次世代育成支援に関しては国も力を入れている政策課題であり、仕事と家庭生活の健康的な両立を個人の努力・責任のみに委ねて解決するのではなく、社会全体や組織全体で取り組むべき課題であることが広く認識されるよう啓蒙・啓発を図り、さらなる両立支援を推し進める。

さらに、弁護士活動の基礎となる健康、特にメンタルの健康に向けた取組を進める。

<目標>

- ① 日弁連における育児期間中の会費等免除制度の早期導入を目指すとともに、同制度の各弁護士会での導入について支援活動を行う。
- ② 個々の事務所において仕事と家庭の両立支援に関する情報収集・発信を行う。
- ③ 会務活動・研修等に参加するための支援策を策定する。
- ④ メンタルヘルス問題への取組を推進する。

<具体的施策>

① 日弁連において子育て支援への明確なメッセージとしての育児期間中の会費免除規程の成立を目指す。

また、同様の制度を導入しようとする弁護士会や会員から要請があった場合には、資料提供やモデル事例の提供などの必要な支援を行う。

② 妊娠、出産した会員や育児・介護等に携わっている会員の働き方について、各事務所の成功例・工夫例を情報収集し、支援を試みる事務所側、支援を求める会員側双方に確実に情報発信をし、各事務所において現実の支援策が実行できるように支援活動を行う。また、個々の弁護士が仕事と家庭を両立するに際し、各事務所が「性別による差別的取扱い等の防止に関する規則」に反することがないよう支援活動を行う。

③ 仕事と家庭の両立方法の多様性に鑑み、日弁連の行事や会議、研修等に参加する際に会員が利用できる保育サービスの提供等の面での支援策、その他多角的な面からの支援策を検討する。また、各弁護士会が同様の支援をしようとする際に

は情報提供等の支援活動を行う。

弁護士が参加しようとする委員会等の会務，行事・シンポジウム・研修等の分野毎に，家庭責任も果たしながら可及的に参加が可能となるように，開催時間についての検討や，テレビ会議，録画による利用の利便性等について検討し，支援策を発信していく。

授乳等に利用できる女性休憩室の会館内への設置等について各弁護士会の情報収集を行い，その情報提供を行う。

④ 育児・介護等に携わる会員に対するさらなる支援施策，女性弁護士同士のネットワーク作りとしての情報交換メーリングリストや業務引継支援のためのマッチングシステムの構築，研修支援等の創設を検討する。

⑤ メンタルヘルスに関する実態調査を行い，支援体制の構築を検討する。

10 国際活動

<基本的考え方>

日弁連が男女共同参画を推進するためには、男女共同参画が進んでいる他国弁護士会等の経験から学ぶことが有益である。また国連や世界各国では、女性政策全般に関する重要な国際会議が多数開催されていることから、日弁連もこれらの会議に積極的に参加し、発言することで、法律家として男女共同参画に関する国際的な方針形成に関与することが求められる。

そこで、諸外国の弁護士会や国際的な弁護士団体との交流を行い、それぞれの団体、組織における男女共同参画の取組を日弁連の活動に積極的に取り入れるとともに、国連の人権会議を含む女性政策全般に関する重要な国際会議に積極的に参加し、これらの機会に、日弁連の男女共同参画に関する取組を発信する。

<目標>

- ① 諸外国の弁護士会や国際的な弁護士団体との交流を通じ、男女共同参画推進のための施策を推進本部の活動に積極的に取り入れる。
- ② 国連の人権会議・委員会等、各国の女性政策全般に影響を及ぼす重要な会議に積極的に参加し、発言する。
- ③ 男女共同参画や女性政策に取り組んでいるNGOを含む各種国際組織・機関等との交流を深める。

<具体的施策>

- | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ① 近隣アジア諸国、その他諸外国の弁護士組織との交流を積極的に進め、それぞれの組織において行われている男女共同参画推進のための施策を分析・評価し、推進本部の活動に積極的に取り入れていく。また、IBA（国際法曹協会）等の国際団体の会議に積極的に参加し、他国の状況について情報収集するとともに、日弁連が行っている施策を積極的に発信し、アピールする。 |
| ② 女性政策に関する重要な国際会議に関する情報を収集し、積極的に参加する。会議においては、情報を収集するだけでなく、日本の状況や日弁連が行っている施策を積極的に発信し、アピールする。 |
| ③ 女性政策に積極的に取り組んでいる各種国際組織・機関に関する情報を収集するとともに、これらの組織・機関との交流を深める。 |

1 1 司法におけるジェンダー問題への取組(第5 3 回定期総会決議に基づく活動)

<基本的考え方>

ジェンダー・バイアス（性に基づく偏見）に起因する様々な差別を是正し、また侵害された権利を回復することは本来、司法の役割であるが、司法全般の様々な場面においてジェンダー・バイアスが存在するため、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いる。そのような中で、性差別等の被害を受けた女性が司法による救済を諦めてしまうという問題も生じている。

市民がジェンダー・バイアスの存在しない公平・公正な法的手続によって法的解決を実現できる社会とするため、司法におけるジェンダー・バイアスや女性の司法アクセス障害の存否・内容を明らかにし、その是正に向けての取組を強化する必要がある。

<目標>

- ① 司法におけるジェンダー・バイアスの問題に対する会員の理解を深める。
- ② この問題に起因する司法アクセス障害の存否・内容を明らかにし、その是正に向けての取組を強化する。
- ③ 法曹関係者のジェンダー・バイアスの問題に取り組むことで、ジェンダー・バイアスを克服した司法手続の実現を目指す。

<具体的施策>

① シンポジウムや意見交換会などを通じて、司法におけるジェンダー・バイアスの問題に関する会員の理解を深める。
② 司法におけるジェンダー問題に関する啓発・教育のための教材・プログラムを作成し、会員に対する研修を実施する。
③ 司法におけるジェンダー・バイアスが女性の司法アクセスの妨げとなっていないか、その実態（アクセス障害の存否やその内容）を把握するとともに、その改善に向けた具体的取組を行う。
④ 性暴力、ドメスティック・バイオレンス、セクシュアル・ハラスメント事件等の司法におけるジェンダー・バイアスの問題が起りやすい事件を処理するにあたり、弁護士による二次被害を防止するための指針を作成するとともに、各弁護士会における研修等の取組を支援する。
⑤ 司法関係機関（裁判所、検察庁、警察等）におけるジェンダー・バイアス問題

の実態，取組を調査し，改善のための働きかけを行う。