

# 日本弁護士連合会男女共同参画推進基本計画

2008年3月13日

日本弁護士連合会

## 第 部 基本的な考え方

### 1 日弁連が男女共同参画に取り組む必要性

わが国においては、1999年に男女共同参画社会基本法が制定され、政府は、2000年には男女共同参画基本計画を策定し、2005年には男女共同参画基本計画（第2次）を策定したが、この男女共同参画基本計画（第2次）においては、「男女共同参画社会の実現にはなお一層の努力が必要である。」と述べられており、わが国社会における男女共同参画社会の実現は道半ばである。

日本弁護士連合会（以下「日弁連」という。）でも、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、両性の平等に関する委員会での活動を中心とした取組みが行われてきたものの、役職者に占める女性会員は極めて少なく、女性会員には就職差別、セクシュアル・ハラスメントによる被害、収入格差が現存しているなど、男女共同参画への取組みは残念ながらまだ不十分といわざるをえない現状にある。

しかし、日弁連が人権擁護を使命とする弁護士により構成される団体であることからすれば、日弁連及び会員が、男女共同参画社会の実現に向けて、その推進に積極的に取り組むことは、わが国社会に対する責務というべきである。

日弁連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、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することとなり、日弁連や司法に対する国民の信頼を高めるものである。

よって、日弁連における男女共同参画の推進は、日弁連の責務として緊急に取り組むべき課題である。

### 2 基本計画制定の必要性

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みを行う第一歩を踏み出すこととした。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みをもって、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「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、日弁連の男女共同参画を会員の総意をもって取り組むことを明らかにした。

2007年度、日弁連は、男女共同参画への取組みを、最重要課題のひとつとして取り上げているところであるが、男女共同参画への取組みは一朝一夕になしうるものではなく、長期的な展望をもって具体的目標を設定するとともに、その目標を着実に実現するための具体的施策を明らかにし、当該具体的施策の実行状況について検証をすることを、継続的に行っていかなければならない。

### **3 日弁連及び会員における取組みのありよう**

#### **(1) 日弁連での組織的横断的対応**

日弁連は、1949年に発足し、間もなく創立60年を迎えようとしているが、昨今の急激な社会の複雑・多様化、国際化は目覚ましいものがあり、そのために多くの法的問題が発生しているとともに、多くの法制定・法改正もなされている。そのため、日弁連は、社会に想起する多種多様の法的問題に対応するべく、時宜に応じて、様々な本部、委員会、プロジェクトチームやワーキンググループを立ち上げてきたが、それがために日弁連の組織も、大型化が進むとともに、個々の委員会等の専門細分化（縦割り化）も進みつつある。

しかしながら、社会に存する法的問題が多種多様とはいえ、社会には概ね男女半数が存することからすれば、そのいずれの問題においても、男性からの視点のみならず、女性からの視点からの検討・対応が必要とされることに変わりはない。したがって、男女共同参画の推進は、日弁連のすべての本部、委員会、プロジェクトチームやワーキンググループ等に関わるものであり、それゆえに、日弁連において組織的横断的に、男女共同参画推進に取り組む必要があり、日弁連のありようについて男女共同参画の視点から根本的に見直しを試みる必要が存するのである。

#### **(2) 会員における取組み**

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、ジェンダーの視点を盛り込んだ司法改革を実現するため、『司法における性差別』に関するデータ収集・分析と改善勧告等の啓発活動を積極的に推進すること、司法を性差別の禁止を実現する場として機能させるため、ジェンダー問題についての啓発・教育プログラムを開発し、その受講・研修の必修化をめざすこと、・・・を決意する」と宣明している。

したがって、日弁連は、前記決議の要請を実現する意味でも、会員弁護士に対して、日弁連における男女共同参画の形成についての研修・啓発を実施し、各会員の理解を深めていかなければならない。会員たる弁護士は、基本的人権の擁護と社会正義の実現の担い手として、市民と最も近くで接し、社会に与える影響も大きいことから、これらは緊急の課題というべきである。

### **(3) 男性会員にとっての意義と責任**

現在、全会員（正会員）に占める男性会員の割合は約85%であり、女性会員に比べて圧倒的多数を占めている。日弁連の男女共同参画を推進するためには、会員の圧倒的多数を占める男性会員が男女共同参画の意義や必要性について十分理解することが不可欠であるが、現状としては男性会員の理解が十分とは言い難い。弁護士会における男女共同参画は、男女会員がともに会務を担い、性別にかかわらずに多様な分野、地域で弁護士として活躍できる条件・環境や、仕事と家庭の両立を図ることができる条件・環境等を確保しようというものであって、男性会員にとっても、今以上に意欲・能力を発揮し、豊かな生き方を実現していく基盤となるものである。そこで、日弁連の男女共同参画推進のための施策においては、男女共同参画社会の形成が男性会員にとってもつ上記のような意義や男性会員が果たすべき責任に関する広報・啓発活動を重視し、男性会員の理解を深める必要がある。

### **(4) 全国的な取組み（各弁護士会、弁護士会連合会への支援）**

各弁護士会、弁護士会連合会は、日弁連とは別個の法人であり、その独自性、自主性が尊重されるべきことはいうまでもないが、いずれも男女共同参画社会の形成の促進について社会的責務を有する点では同じ立場にあるというべきである。しかも、日弁連におけるこの問題に対する全体的かつ統一的な取組みや調査研究等は、各弁護士会や弁護士会連合会においても極めて有益な情報であることに鑑みれば、日弁連は、各弁護士会や弁護士会連合会が男女共同参画の推進に関して行う活動に対し、日弁連が有する情報の提供その他必要な支援を行い、協力して社会的責務を果たすよう努めるべきである。

## **4 日弁連における男女共同参画の基本的方向性（日弁連の意思決定・活動及び会員の活動に、ジェンダーの視点を！）**

男女共同参画社会とは、男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会である（男女共同参画社会基本法2条1項）。これは、生物学的性別（セックス）と区別された、文化的・社会的性別

(ジェンダー)に基づく不合理や性差別・偏見をなくす社会ともいえる。

それゆえ、男女共同参画の実現のためには、これまでの日弁連の意思決定・活動及び会員の活動につき、ジェンダーの視点に照らして、不合理や性差別・偏見をもたらしかねないものがあつたか否かを洗い出すとともに、会員の意欲・能力がより発揮されて豊かになるような積極的な取組みを提案する、そのために日弁連の意思決定・活動及び会員の活動につき、ジェンダーの視点からの分析手法を確立・実施する、それに基づいて日弁連の意思決定・活動及び会員の活動につき検証を重ね、ジェンダーの視点に照らして軌道修正をしていくことが必要となる。

したがって、日弁連における男女共同参画推進基本計画がめざす基本的方向は、日弁連の意思決定・活動及び会員の活動につき、ジェンダーの視点を導入し、この視点からの分析・検証を行い、男女共同参画実現の阻害要因が存する場合にはこれを除去するなど、日弁連における男女共同参画実現のための条件整備を行うことにある。

## 5 5か年の取組みの基本的目標と施策

日弁連として、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する。

政策・方針決定過程への女性会員の参画拡大

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

就職・処遇における男女平等確保

女性弁護士不足の解消

仕事と家庭の両立支援

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

性差別的な言動や取扱いの防止

苦情処理機関

国際活動

研修・啓発活動

男女共同参画推進体制の構築・整備

司法におけるジェンダー問題への取組み(第53回定期総会決議に基づく活動)

なお、2012年度に、それまでの取組み状況を検証し、計画の見直しを行う。

## 第 部 基本的目標と具体的施策の内容

### 1 政策・方針決定過程への女性会員の参画拡大

#### (1) 現状と課題

2005年12月に策定された男女共同参画基本計画（第2次）においては、「2020年までに、社会のあらゆる分野において指導的地位に女性が占める割合が少なくとも30%程度になるよう期待し、各分野における取組を促進する」との政府目標が示された。

男女共同参画社会基本法5条は「男女共同参画社会の形成は、男女が、社会の対等な構成員として、民間の団体における方針の立案及び決定に共同して参画する機会が確保されることを旨として、行われなければならない。」と規定しており、民間の団体である日弁連においてもこれを踏まえて、政策方針の立案及び決定における男女共同参画を推進する処置を執る必要がある。

しかし、日弁連の運営に関する重要事項等を審議するなどして（日弁連会則59条）、政策・方針の立案、決定に関わる理事会を構成する会長、副会長、理事（以下「理事者」という。）や、会務を担う委員会の委員長、副委員長における女性会員の割合は、全会員（正会員）に占める女性会員の割合に照らしても低く、正副会長14名中0名、理事71名中3名（4.2%）、委員会正副委員長565名中30名（5.3%）となっている（2007年8月現在）。また、会長の旨を受けて日弁連の事務を掌理するなどして（日弁連会則82条の2、2項、同4項）、日弁連組織の運営、決定された事項の執行に関して実際上大きな役割を果たしている事務総長、事務次長における女性会員の割合は、7名中1名にとどまっている（同月現在）。

また、女性委員が1人もいない委員会も、司法修習委員会、日弁連機構改革委員会、弁護士業務妨害対策委員会等を含め13存在する（同月現在）。

以上のような状況は、日弁連組織の政策・方針決定過程における男女共同参画が進んでいないことを意味するものであるから、このような状況を生む背景事情についてできるだけ正確に分析し、速やかに是正する措置を講じることが必要である。ただし、日弁連に所属する会員に占める女性の割合は14.4%（2007年12月現在）といまだ低いこと、弁護士会等の選挙を基盤として選任される役職もあること等の事情もあるので、具体的な計画の策定及び実施にあたってはそれらの点に配慮する。

## (2) 目標

日弁連における、政策・方針等の立案及び決定過程に女性会員の参画の拡大を実現するため、日弁連における政策・方針決定過程に関する組織等に占める女性会員の割合につき、今後5年間にめざすべき数値目標を定め、それを実行するための施策を講ずる。

具体的には、

日弁連の委員会において、女性会員がいない委員会を2年以内にゼロにする。

各委員会の正副委員長に占める女性会員の割合を、5年間で10%を目標に増やす。

理事者に占める女性会員の割合が5年間で10%程度に増えるよう期待し、そのための条件整備等の取組みを推進する。取組みにあたっては、現在行われている弁護士会等の選挙を基盤とした選任方法は、これを前提とする。

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」と声明していることにも鑑み、「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。

### (3) 具体的施策

日弁連における委員会の男女共同参画の状況の把握、女性の委員がいない、又は少ない委員会に関する原因の調査・検討、女性の正副委員長が少ない原因の調査・検討を行い、委員会設置要綱の見直しも含めた対策につき検討をし、それを実施する。

各種委員会委員長会議等、様々な機会を利用して委員会等における女性会員の積極的登用を働きかける。

理事者に女性会員が少ない原因の調査をし、その解決のための条件整備等の対策を検討し、実施する。その際、各弁護士会の特性に留意するとともに、その自主性を損なうことがないように十分留意する。

女性会員の政策・方針決定過程への参画を促すような啓発、広報活動を行う。

上記 ないし 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。

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、男女共同参画の取組みについての調査及び意見聴取を行う。

日弁連が政府や自治体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。

## 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

### (1) 現状と課題

2006年4月に実施された弁護士基礎データ調査（弁護士センサス）によれば、女性会員の収入は男性会員の約54%（中央値平均比較）、所得で見ても約67%（同）と、男女間に大きな格差が認められる。

女性会員は比較的若い期に集中しており、経験年数の違いが収入・所得

に影響しているとも考えられるが、男女ともにパートナーとなっている会員のみで比較しても、女性会員の収入は男性会員の約60%(中央値平均)、所得では約70%(同)と、やはり男女で大きな格差が存在する。したがって、性別によって収入・所得に格差があることは否定できない。

他方において就労時間については、女性弁護士が週平均5.4時間、男性弁護士は週平均5.3時間と女性のほうがむしろ若干多いことから、収入・所得に男女差がある理由は、就労時間の長短ではなく、時給の安さ、すなわちいわゆる「事件単価」の低さに大きな要因があると考えられる。

なぜ、全体的に見た場合に女性弁護士のほうが「事件単価」が低い傾向があるのかについては様々な要因が複合的に絡み合っていると考えられ、正確に指摘するのは容易ではなく、まずこの点の調査・分析が必要である。

併せて、女性会員が多様な分野で活躍できるよう若手女性会員に対するロールモデル等の情報提供、社会に対して女性会員の幅広い活躍を知らせる広報活動等、その条件を広げる取組みを行うとともに、配偶者間暴力(ドメスティック・バイオレンス)が存在する離婚事件(多くの場合、女性会員が受任している)等に対する報酬が著しく低い問題等、上記収入格差の一因となっていることが明らかな問題への対策を講ずる必要がある。

## (2) 目標

会員が女性であるか男性であるかによって経済的基盤に構造的な格差が生じていないかどうかを調査し、構造的格差が存在する場合には、その改善のための施策を講ずるとともに、会員が性にかかわらず多様な分野で活躍することを可能にする施策を行う。

## (3) 具体的施策

受任事件等の業務と弁護士収入・所得に関する実態調査及び意見聴取を実施し、性による格差是正のための方策を検討する。

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)の弁護士費用の算定基準及び費用額について実態調査及び意見聴取を実施し、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ことを検討する。

様々な分野における女性会員の活躍を社会的に紹介する広報活動を行う。

若手女性会員等を対象に、先輩女性会員の多様な仕事ぶりを紹介するなど、女性会員の多様な分野での活躍を促す活動を行う。

ドメスティック・バイオレンスを含む離婚事件等について、男女会員とも適切な事件処理ができるよう必要な研修を実施する。

# 3 就職・処遇における男女平等確保

## (1) 現状と課題

職場における男女平等は、憲法14条、労働基準法3条、4条、及び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に関する法律（男女雇用機会均等法）の要請であり、弁護士の業務においても同様である。

ところが、法律事務所における弁護士の募集・採用において、女性に対する差別が未だ見られる。2006年に関東弁護士会連合会が行ったアンケートによると、就職活動の際に性差別を感じたと回答した女性会員が56%に達し、中には理由も示さず「女性は採用しない」と拒否されたケースも相当数存在した。日弁連が行った現60期の弁護士就業状況に関するアンケート調査でも、また、男女共同参画推進本部が中心となり行った全国キャラバンにおいても同様の実情が指摘されている。弁護士の急激な増加により男女を問わず法律事務所への就職難が懸念されているが、そのような中で性差別をはじめとする不合理な取扱いが募集・採用においてなされないよう防止する対策を講じることは急務である。

また、事務所内での担当業務の傾向について男女で差があるという意見も少なからずある。上記関東弁護士会連合会のアンケートによると、女性会員の40%が差があると回答しており、その内容のほとんどが、家事事件や女性依頼者の業務が多いという意見である。企業等においては、性別による職務分離と、「男性職」が「女性職」より価値が高いとされることで、男女の処遇の格差が合理化されている、という問題が指摘されているが、女性会員が性により差別されることなくその労働にふさわしい処遇を受けるためには、弁護士の業務において同様の現象が生じていないかという調査・検証とその対策が必要である。

なお、女性の就職等を困難にしている要因の一つとして、妊娠・出産という女性固有の機能、育児等の家族的責任を女性が負うことが多いことが考えられるが、これらの点に関しては、後記「仕事と家庭の両立支援」の施策の中で対応する。

## (2) 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。

## (3) 具体的施策

募集・採用段階における女性差別、女性会員の採用条件・労働条件に関する実態調査及び意見聴取の定期的な実施、その分析に基づく差別的取扱い防止のための指針等の策定を行う。

募集・採用段階における女性差別の解消のための女性修習生に対する特別な施策を検討し、それを実施する。

女性の採用・平等な処遇等に積極的に取り組んでいる事務所の実例を紹介するなど、雇用する側の意識啓発を図る。



## 4 女性弁護士不足の解消

### (1) 現状と課題

弁護士大増員時代といわれるものの、全会員（正会員）に占める女性会員の割合は約14%にとどまっている（2007年12月現在）。このように、そもそも日弁連において女性会員の数・割合が少ないことは、男女共同参画実現の前提となる基盤そのものが不十分であるといえる。

加えて、地方（特に支部所在地）では女性弁護士が不足している。弁護士会における女性会員の比率は、最も低い会で0%であり、会員比率10%未満の会も52会中27会ある。また、地方裁判所本庁・支部管内会員数で見ると、女性会員が0又は1名しかいない本庁所在地が4,0名の支部が全国で約130,1名の支部が全国で約40（うち定着ではない公設事務所または法テラス事務所の弁護士は10）である（いずれも2007年9月現在）。

女性弁護士に対する市民のニーズは地方でも存在し、むしろ地方では、地方公共団体の審議会委員等女性弁護士に対する期待が都市部より高いともいえる。地方における女性弁護士の増加は、弁護士会・日弁連のみならず地方の男女共同参画推進にとっても極めて重要であり、弁護士会のみならず日弁連として、長期的視野にたって取り組むべき課題である。

この10年で、小規模弁護士会でも若手女性会員数がかなり増加した。しかし、女性会員の自然増に任せるだけでは、地方での女性弁護士不足は解消しない。女性会員の地方での就業を困難にしている障害があるのであればそれを除去すること等によって、女性会員、男性会員のいずれもが地方でも働きやすくなるような環境・体制を整備することが重要である。

### (2) 目標

日弁連における女性会員の数・割合を増やすよう女子学生への情報提供等の働きかけ、有資格者への支援等を行う。また、女性会員、男性会員のいずれもが地方でも働きやすくなるような環境・体制を整備する。

### (3) 具体的施策

女性会員増加の必要性及び地方における女性会員の必要性に関する実態調査と研究分析を行う。

女性会員の弁護士会への参入及び地方での就業にとって障害となる要因の分析検討を行う。

女性会員、男性会員のいずれもが地方でも働きやすくなるような環境・体制を整備する。

女子学生等（法科大学院生，大学生，中高生等）を対象に，女性弁護士の活躍を紹介するなどの広報活動を行う。

有資格者の女性が弁護士登録をしていない原因の調査，必要な支援の調査を行い，支援のための施策を行う。

## 5 仕事と家庭の両立支援

### (1) 現状と課題

女性会員及び男性会員が、家庭生活における活動と他の活動の両立を図り、その個性と能力を十分発揮するためには、会員個人の努力だけでは足りず、弁護士会での各種支援が必要である。

その方策の一つが産前産後会費免除であり、日弁連及び多くの弁護士会において既に同免除規定が設けられているものの、未だ全ての弁護士会及び弁護士会連合会において実現するには至っていない。また、既に制定された同免除規定の会費免除期間についても、男女共同参画推進本部が中心となり行った全国キャラバンにおいて、短すぎるとの意見が多く寄せられた。

そして、現在のところ、日弁連及びほとんどの弁護士会で、産前産後会費免除以外に、妊娠、出産、育児、介護等、会員の家庭生活を支援する具体的施策は掲げられておらず、会員が安心して仕事と家庭を両立できる現状にはない。日弁連は、経済的な支援はもとより、保育サービスの提供や妊娠・出産期間の業務サポート等、会員のニーズに相応した各種の施策を自ら策定するとともに、各弁護士会のそのような施策を支援する必要がある。

更に、家庭と仕事を両立させるためには、法律事務所等における会員の労働状況や、会務の実施状況等の実情を調査し、女性会員及び男性会員の、本来業務及び弁護士会活動のあり方を検討の対象とする必要がある。

### (2) 目標

男性会員・女性会員を問わず、会員の仕事と家庭生活（家事、妊娠・出産、育児、介護等）との健康的な両立を図る。

### (3) 具体的施策

妊娠、出産した会員や育児等を行っている会員の働き方と事務所の対応例等の情報を収集し、会員に提供するとともに、日弁連としての指針等の策定を検討する。

日弁連の産前産後会費免除規程につき期間や対象の拡大を検討する。

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、開催時間の見直し、授乳等に利用できる女性休憩室の会館内への設置等、家庭的責任を負う会員の参加を支援する施策を検討する。

妊娠、出産等のために業務ができない期間の会費免除以外の支援策を検討する。

妊娠、出産等のために休業後復職する際の、研修、情報提供等の支援策を検討する。

仕事と家庭の両立がより図れるための、会務のあり方、仕事のあり方についての提言の策定を検討する。

## 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

### (1) 現状と課題

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し、日弁連は、弁護士の品位を保持するため、弁護士、弁護士法人及び弁護士会の指導・連絡及び監督に関する事務を行う(弁護士法1条,2条,45条参照)。それ故に、日弁連に対しては、人権感覚や品位の保持に関して、一般社会にも増して、高い水準の維持に努めるべきことが期待されている。

しかしながら、日弁連ないしその委員会、実行委員会その他の関連団体等(以下「日弁連等」という。)において公式行事を計画し、印刷物を作成するなどにあたって、女性の人権や男女共同参画の視点、とりわけ、性の商品化や男女の固定的役割分担の問題等に関して、十分な配慮がなされてきたとは言い難い。

このため、女性会員等から、公式企画や印刷物について、違和感のある内容のものがあるとの指摘が繰り返さされ、両性の平等に関する委員会からは、問題発生 of 未然防止のための具体的な措置をとるべく要望がなされてきた。これらの経緯と実情に鑑みれば、日弁連としては、速やかに具体的な対応策の検討に入るべきである。

### (2) 目標

日弁連等が、公式に印刷物等を発行したり、公式行事等を主催ないし共催等するに際して、当該企画の内容に、日弁連等における男女共同参画の推進を阻害したり、男女共同参画推進の趣旨との関係で違和感を生じさせるものや、品位を損なうものが含まれないようにする。

### (3) 具体的施策

これまでの日弁連等の公式企画及び印刷物等に関し、男女共同参画の視点から問題がないかどうかの調査及び意見聴取を実施し、その分析を行う。

の分析に基づき、日弁連等の公式企画及び印刷物等に関する指針を作成する。

上記指針を周知し、その実施状況を検証する。

## 7 性差別的な言動や取扱いの防止

### (1) 現状と課題

人権擁護と社会正義の実現を使命とする弁護士が性差別的な言動や取扱いを行うようなことはあってはならないが、実際には法律事務所における就職差別等、性差別的な取扱いが行われている例は少なくない。また、セクシュアル・ハラスメントの被害も報告されているところであり、このよ

うな性差別的な言動や取扱いの防止のための早急な対策が必要である。

(2) 目標

性差別的な取扱いや性差別的な言動が許されないことを周知・徹底し，そのような行為の防止を図る。

(3) 具体的施策

性差別的な言動・取扱いに関する実態調査及び意見聴取を実施し，その結果を分析する。

の分析に基づき，日弁連における「セクシュアル・ハラスメントの防止に関する規則」につき，対象の拡大等を検討する。併せて，防止のための指針等の策定を検討する。

セクシュアル・ハラスメント防止のための研修を倫理研修に加えるなどして，全会員を対象に実施する。

セクシュアル・ハラスメントや性に基づく差別的取扱いの防止に関する規則の制定例の収集やモデル案の作成を行い，各弁護士会に情報提供し，その取組みを支援する。

## 8 苦情処理機関

(1) 現状と課題

現状では，日弁連には男女共同参画に関する苦情処理機関は設置されていない。

しかし，日弁連における男女共同参画を実現するためには，それに関連する苦情を受け付けてそれらに適切に対処するとともに，現実に男女共同参画を阻害する事実が認められた場合には，迅速かつ適切な救済を図る手段を講じておく必要がある。

ただし，苦情処理機関の設置にあたっては，苦情申立てを行う側の便宜に配慮しつつ，綱紀・懲戒や人権救済の申立て等の他の救済手段，各弁護士会による措置等との関係を十分検討する必要がある。

(2) 目標

日弁連や各弁護士会等の活動や運営，会員やその所属法律事務所によって，依頼者，事務所職員，修習生，会員等に対して性別による差別的取扱いがなされた場合等，男女共同参画を阻害する事態が生じた場合に，容易に苦情申立てができ，迅速かつ柔軟に対処できる機関を設置する。

(3) 具体的施策

苦情処理と救済措置を迅速に処理するための苦情処理機関を日弁連に設置する。

日弁連において，各弁護士会での苦情処理機関の設置等を支援するためのモデル案，指針等を策定する。

## 9 国際活動

### (1) 現状と課題

日弁連が男女共同参画を推進していくためには、男女共同参画が進んでいる他国弁護士会等の経験に学び、あるいはこれから男女共同参画を進めようとする他国弁護士会と情報交換等を行いながら共に努力していくことが必要である。

日弁連は、世界女性会議等に積極的に参加し、国連女性の地位委員会にも毎年会員を派遣するとともに、女性差別撤廃条約に基づく政府報告書に対する報告書を作成するなど、これまでも男女共同参画に関わる国際活動を精力的に行っており、日本における有力なNGOの一つとして評価されている。日弁連が自らの組織における男女共同参画の課題を国際社会に向けて発信していくことの意義は大きい。そこで、弁護士会の男女共同参画に関する国際活動についても更に取組みを強化する必要がある。

### (2) 目標

男女共同参画に関わる国際活動について、諸外国の組織との交流や情報交換を行う。その国際活動は、あくまでも日弁連、弁護士会という組織における男女共同参画推進のための国際活動・協力というコンセプトを明確に持つ。

### (3) 具体的施策

韓国においては、公職選挙法改正によるクォータ制の導入等、男女共同参画の取組みが積極的に進められており、また、日弁連と大韓弁護士協会との長年の親密な関係を基盤にできることから、韓国との交流に積極的に取り組む。

女性の進出度が高いと評価されている香港、シンガポール、オーストラリア等、近隣アジア諸国やその他諸外国の弁護士組織等との交流を深める。

国連の人権会議・委員会等、各国の女性政策全般にわたっての影響を及ぼす重要な会議に積極的に参加し、発言する。

I B A (International Bar Association。国際法曹協会)の活動等に積極的に参加し、弁護士会の男女共同参画や司法におけるジェンダー問題への取組みを働きかける。

NGOを含む各種国際組織・機関等との交流を深める。

## 10 研修・啓発活動

### (1) 現状と課題

2006年に日弁連が各弁護士会を対象に「弁護士会と男女共同参画アンケート」調査を行ったところ、「過去5年間に男女共同参画に関わる研修を実施した」と回答した弁護士会は52弁護士会のうちわずか19弁護士

会と半数にも満たない状況であった。また、研修を実施したと回答している弁護士会についても、研修内容は、ドメスティック・バイオレンスやセクシュアル・ハラスメント等の個別の法律問題に関する研修にとどまっている。

しかしながら、日弁連における男女共同参画を実現するためには、ドメスティック・バイオレンス、セクシュアル・ハラスメントといった個別の法律問題に関する研修にとどまらず、男女共同参画、ジェンダー等に関する研修を行うことが必要不可欠である。さらに、研修の実施方法についても、興味を持つ会員に対してのみ実施することでは不十分であり、全会員に対し実施しなければならない。

さらに、研修以外にも、様々な機会を捉え、啓発活動を行うことにより、会員の意識を高める努力も必要である。

## (2) 目標

会内の男女共同参画を推進するため、会員（特に男性会員）の男女共同参画に関する抵抗感を取り除くとともに、会員全体の男女共同参画、ジェンダー等に関する意識を高めることをめざす。

## (3) 具体的施策

弁護士会の男女共同参画に関する効果的な研修方法の検討・開発を行う。

正副会長会、各種委員会委員長会議等において、新年度開始当初に、男女共同参画に関する研修を実施する。

会員に対する男女共同参画に関する研修を実施する。

各弁護士会、弁護士会連合会における男女共同参画の実情調査及び意識啓発等のため、男女共同参画に関する全国キャラバンを実施する。

男女共同参画推進本部ニュースにおいて、日弁連における取組み等の報告のほか、各弁護士会、弁護士会連合会における取組み等も紹介し、情報提供・意識啓発に努める。

男女共同参画に関して様々なテーマ・視点から主に会員を対象としたパンフレットを作成し、その普及を行う。

## 11 男女共同参画推進体制の構築・整備

### (1) 現状と課題

日弁連においては、男女共同参画の推進を組織的横断的に行うための機関として男女共同参画推進本部が設置されたが、男女共同参画推進基本計画を実施していくためには、男女共同参画推進本部の体制の強化・充実や日弁連内の各委員会等に担当副委員長を置くなど、さらに推進体制を強化する必要がある。また、各弁護士会、弁護士会連合会への支援のための体制整備も必要である。

男女共同参画推進基本計画の実施状況等について、男女共同参画施策基本大綱の定めるところにしたがって年次報告を行うなど、実施状況の検証を行うべきことはいうまでもない。

(2) 目標

男女共同参画推進のための日弁連内の体制の整備、各弁護士会、弁護士会連合会への支援のための体制の整備を行う。

(3) 具体的施策

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。

会長は、の検証結果をふまえて、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。

日弁連の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、男女共同参画推進本部の体制の強化・充実等、日弁連内における推進体制について検討・整備を行う。

各種委員会委員長会議において、男女共同参画に関わる研修を実施する。

各弁護士会、弁護士会連合会における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・作成を行うとともに、各弁護士会、弁護士会連合会の取組みを支援するための体制や小規模弁護士会協議会との連携のための体制を整備する。

男女共同参画に関連する国内N G Oとの連携を行う。

## 12 司法におけるジェンダー問題への取組み(第53回定期総会決議に基づく活動)

(1) 現状と課題

現在の司法手続には、明示的・潜在的にジェンダー・バイアスが存在しており、その結果として、公正・公平な法的手続の遂行・法的解決の実現に支障があるといわれている。

特に、ドメスティック・バイオレンスを含む女性に対する暴力事案、セクシュアル・ハラスメント事案、性犯罪事案、離婚事案、性差別事案、損害賠償における女性についての逸失利益算定が問題となる事案等においては、ジェンダー・バイアスが存し、是正の必要性が多々指摘されている。

しかし、司法に携わる者自身にジェンダーの視点が欠け、問題意識が欠如している場合が少なからずあり、是正に向けての方策が講じられているとは言い難い状況にある。

また、女性がアクセスしやすい司法システムの確立がなされているかについて、いまだ十分な検証や対応が行われていない。

(2) 目標

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みを強化する。

また、ジェンダー問題に関する啓発・教育プログラムを開発し、これを法曹及び司法の場で働く者に必修させることによって問題意識を覚醒し、ジェンダー・バイアスを克服した司法手続の実現をめざす。

(3) 具体的施策

司法におけるジェンダー・バイアスの有無・内容についての実態調査の実施及び意見聴取、その分析を行う。

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、日弁連として会員に対する研修を実施するとともに、各司法機関に対しても研修実施を働きかける。

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みを支援する。

ドメスティック・バイオレンス事件担当弁護士に対する業務妨害等、ジェンダー・バイアスに基づく会員等への攻撃への対策を検討して実施する。

以 上